

福井県社会保険労務士会

令和8年1月22日

社会保険労務士法の一部を改正する法律（令和7年法律第77号）の概要

第1 社会保険労務士の使命に関する規定の新設

社会保険労務士法の目的規定を改め、「社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もつて豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする」旨の規定を設けること。（第1条関係）

第2 労務監査に関する業務の明記

社会保険労務士の業務に、事業における労務管理その他の労務に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項に係る「法令並びに労働協約、就業規則及び労働契約の遵守の状況を監査すること」が含まれることを明記すること。（第2条第1項第3号関係）

第3 社会保険労務士による裁判所への出頭及び陳述に関する規定の整備

裁判所にともに出頭することとされている弁護士の地位について、「訴訟代理人」を「代理人」に改めること。（第2条の2関係）

第4 名称の使用制限に係る類似名称の例示の明記

- 1 社会保険労務士に類似する名称に「社労士」が含まれることを明記すること。
- 2 社会保険労務士法人に類似する名称に「社労士法人」が含まれることを明記すること。
- 3 社会保険労務士会又は全国社会保険労務士会連合会に類似する名称に「社労士会」及び「全国社労士会連合会」が含まれることを明記すること。（第26条関係）

第5 施行期日等

- 1 この法律は、公布の日から施行すること。ただし、第四(は)公布の日から起算して10日を経過した日から、第三(は)令和7年10月1日から施行すること。（附則関係）
- 2 その他所要の規定の整理を行うこと。

Press Release

文部科学記者会・科学記者会
厚生労働記者会・厚生日比谷クラブ
横浜市政記者会、横浜経済記者クラブ
北九州市政記者室

同時発表

2025年6月13日
横浜市立大学
産業医科大学

メンタル不調の影響、年間 7.6兆円の生産性損失に —GDP の 1.1%に相当と試算

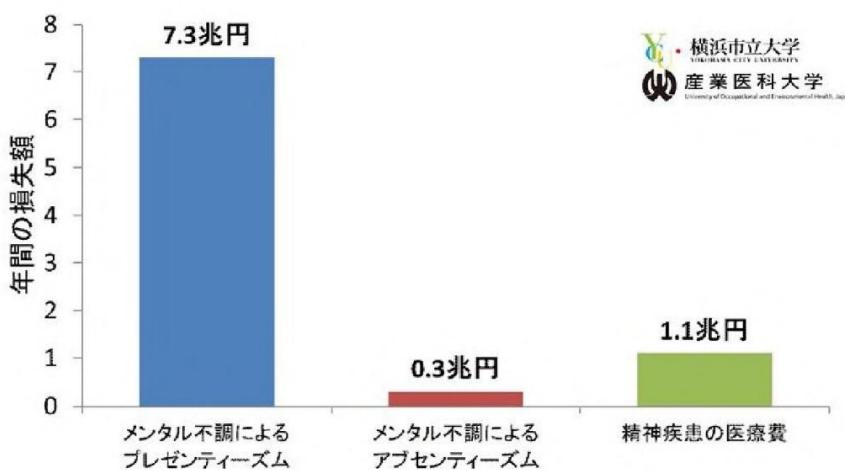
横浜市立大学大学院国際マネジメント研究科の原 広司准教授（COI-NEXT 拠点 Minds1020Lab 研究開発課題 6 リーダー）と、産業医科大学産業生態科学研究所の永田 智久准教授との共同研究によって、働く人が「気分が沈む」「眠れない」といった心身の不調を抱えながら仕事を続けることで、日本全体では年間およそ 7.6兆円の経済的な損失が生じていることが明らかになりました（図 1）。

この損失額は日本の GDP の 1.1% に相当し、精神疾患の医療費の 7 倍にも上ります。本研究は、全国 2 万 7 千人超の調査データをもとに、目に見えにくいメンタル不調の影響を金額で可視化したもので、企業や自治体が進める働く人の健康支援や今後の研究の発展にも大きな示唆を与えると期待されます。

本研究成果は、「Journal of Occupational and Environmental Medicine」に掲載されました。（2025年5月28日）。

研究成果のポイント

- メンタル不調による損失額（7.6兆円）は精神疾患の医療費の7倍以上。
- 「気分が沈む」「眠れない」などのメンタル不調が GDP の 1.1% に相当する経済的損失を生んでいる。
- 企業や行政に早期介入と支援体制の強化が求められる。



※精神疾患の医療費は厚生労働省「国民医療費の概算（令和4年）」に基づく推計値

図 1 メンタル不調による経済的損失と医療費の比較

人を大切にする 企業と社会の実現に向けて

2025 年 3 月 13 日

全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

1. はじめに

全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」という。）は、これまで『「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現』をコーポレートメッセージとして、様々な活動を展開してきている。

我が国では人口減少・少子高齢化が急速に進み、また DX（デジタルトランスフォーメーション）やデジタル化の進展、グローバル化などを背景に、企業環境が大幅に変化するとともに、人々の働き方のニーズが個別・多様化している。

連合会は、社会保険労務士（以下「社労士」という。）が労働法・社会保障制度及び人事・労務管理の専門家として実務に携わる現場の視点から、労働法・社会保障制度において改善を図るべき点と改善提案について全国の社労士から広く意見を募集、集約し、真に人を大切にする社会の実現に向けた政策提言として取りまとめている。

（中略）

2. 2024 年度政策提言の特色

（1）政策提言の観点

本年度においては、以下の 7 つの観点から提言を行っている。

1. 時代にあわせた社会保障制度への転換・・・・3 項目 (4~7 ページ)
2. 公正なセーフティネットの整備・・・・9 項目 (8~16 ページ)
3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援・・・13 項目 (17~27 ページ)
4. 多様なキャリア形成の支援・・・・6 項目 (28~33 ページ)
5. シンプルで実効性のある制度づくり・・・6 項目 (34~39 ページ)
6. 働く人の健康確保に向けた改善・・・・7 項目 (40~45 ページ)
7. 年次有給休暇の取得促進・・・・3 項目 (46~48 ページ)

（以下省略）

提言1. 時代にあわせた社会保障制度への転換

- New** 1-1. 国民年金第3号被保険者制度の見直し
- New** 1-2. マルチジョブホルダーへの雇用保険適用
- New** 1-3. 標準賞与額の上限の引き上げの仕組みの見直し

提言2. 公正なセーフティネットの整備

- New** 2-1. 年金及び各種手当の毎月払い
- New** 2-2. 労働保険の暫定任意適用事業の廃止
- New** 2-3. 高額療養費制度における多数該当の保険者通算制度の導入
- New** 2-4. 高額介護合算療養費の所得基準内容の見直し
- New** 2-5. 失業に伴う国民健康保険料の軽減措置証明書類について
- New** 2-6. 健康保険及び厚生年金保険における激甚災害時減免措置の導入
- New** 2-7. 育成就労制度における監理支援機関への労働社会保障及び労務管理の専門家による外部監査の導入
- 2-8. 遺族年金受給権者は老齢年金の繰下げ受給不可の見直し
- 2-9. フリーランス等における労働者災害補償保険特別加入制度の見直し

提言3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

- New** 3-1. 育児休業・介護休業の労使協定適用除外の見直し及び休業給付に係る被保険者期間の短縮

<育児との両立>

- New** 3-2. 育児休業を複数回取得した際の養育特例の継続適用
- New** 3-3. 育児休業給付と健康保険各種給付との併給調整の導入
 - 3-4. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大
 - 3-5. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し
 - 3-6. 育児休業延長後に転籍等した場合の育児休業給付の継続受給
 - 3-7. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更
 - 3-8. 第3子以降における育児休業給付金の支給要件の見直し
 - 3-9. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化
 - 3-10. 産前産後休業期間の見直し

<介護との両立>

- New** 3-11. 介護休業給付に係る就労日制限の廃止
- New** 3-12. 介護休業給付の手続簡便化
 - 3-13. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

提言4. 多様なキャリア形成の支援

New 4-1. オンラインでのハローワーク求職登録の解禁

- 4-2. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃
- 4-3. 在宅勤務者の雇用保険適用手続における見直し
- 4-4. 65歳前後の退職で受けられる失業等給付の支給日数の格差是正
- 4-5. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外
- 4-6. 中小企業・小規模事業者における障害者雇用調整金の拡充

提言5. シンプルで実効性のある制度づくり

New 5-1. 厚生年金保険資格喪失時の国民年金への自動切換え

New 5-2. 75歳到達時の健康保険資格の自動喪失

New 5-3. 労働保険と社会保険との賃金（報酬）の定義の統一

New 5-4. 雇用保険被保険者転勤届の廃止

- 5-5. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外
- 5-6. 離職証明書等における被保険者期間の確認方法の見直し

提言6. 働く人の健康確保に向けた改善

New 6-1. 労働基準法に労働時間の定義の規定化

- 6-2. 特例事業場における法定労働時間週44時間制の見直し
- 6-3. テナントビルにおける休養室設置基準の見直し
- 6-4. 短時間労働者への休憩時間の付与
- 6-5. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃
- 6-6. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し
- 6-7. 産業医の紹介支援体制の構築

提言7. 年次有給休暇の取得促進

- 7-1. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し
- 7-2. 年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化
- 7-3. 紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し

New : 2024年度新規追加（改定）した提言