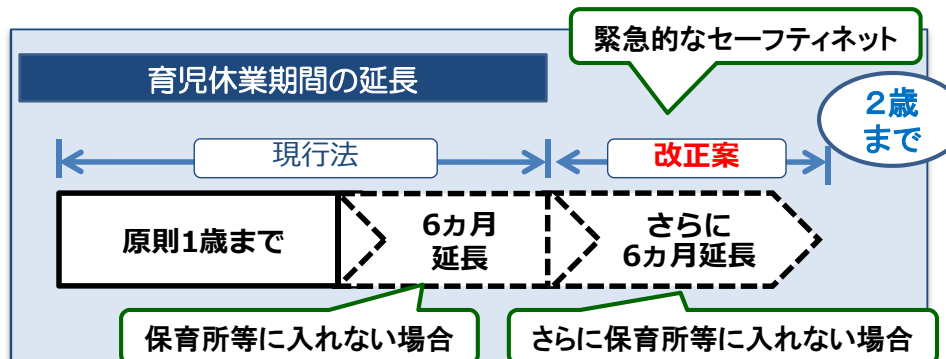


育児休業期間が2歳まで延長可能に くるみんななどの認定基準も見直されます！

- 育児・介護休業法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が、今国会に提出されています。また、次世代法施行規則等の一部を改正する省令案も検討されています。いずれの改正も、今年中の施行が予定されています。

育児・介護休業法改正法案（2017年10月施行予定）

原則1歳までの育児休業を6ヵ月延長しても保育所に入れない場合等に関し、更に6ヵ月（2歳まで）の再延長を可能にする。また、この期間に合わせ育児休業給付の支給期間を延長する。



男性の育児休業取得を促進する方策

- 改正法案には、休業期間延長による女性のキャリアへの影響や、男性の育児休業取得率が低い現状を踏まえ、男性が休んで育児をすることを促進する内容も盛り込まれています。
- 事業主は、就学前までの子供を有する労働者が**育児にも使える休暇（看護休暇、介護休暇および年休を除く）**を付与する。
 - 労働者やその配偶者が**妊娠・出産**したと、介護していることを事業主が知ったときには、当該労働者に制度に関する内容を周知するよう努める。

次世代法施行規則等の見直し案（2017年4月施行予定）

<見直しの背景は？>

過重労働問題発生企業がくるみんな認定を受けていた事例が国会等で問題化

認定基準等の見直し

	労働時間		男性の育児休業取得	
	現行	新基準	現行	新基準
くるみんな	労働時間に関する基準無し	①正社員の法定時間外・法定休日労働時間の平均が 各月45時間未満、かつ ②月平均の法定時間外労働 60時間以上の労働者ゼロ	育休取得者1人以上	①育休取得率 7% 、 または ②男性の育児目的休暇取得率 15%以上、かつ 育休取得者 1人以上
プラチナくるみんな	①平均週労働時間が 60時間以上 の労働者割合が 5%以下 、 または ②月平均の法定時間外労働 80時間以上 の労働者ゼロ	①正社員の法定時間外・法定休日労働時間の平均が 各月45時間未満、かつ ②月平均の法定時間外労働 60時間以上 の労働者ゼロ	現行どおり	
ユースエール	①正社員の所定外労働時間月平均 20時間以下 、 または ②週労働時間が 60時間以上 の正社員割合 5%以下	①正社員の所定外労働時間月平均 20時間以下、かつ ②月平均の法定時間外労働 60時間以上 の正社員ゼロ	現行どおり	

※上記に加え、「えるぼし」（女性活躍推進法に基づく認定制度）を含む不認定・認定取消の対象範囲等も見直される見込みです。

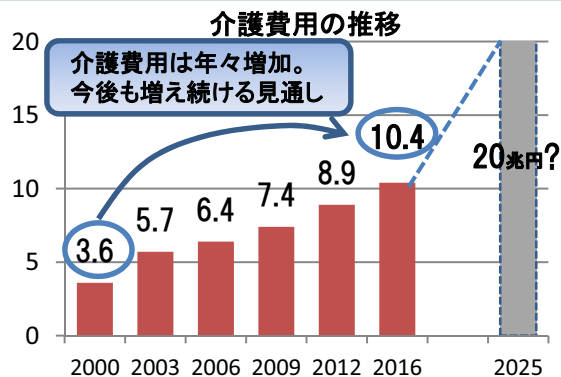
- 育児休業期間の延長は、都市部を中心に待機児童が多く見られる現状下でのセーフティネットとしては重要ですが、一方で、女性の仕事復帰へのハードルが上がり、キャリアにも影響しかねません。根本的な問題は待機児童であり、安心して職場復帰できるよう、国や自治体は、保育所等の整備を一層進める必要があります。
- また、育児や介護と仕事を両立するためには、長時間労働の削減を含む職場環境の整備と男性の育児参加が不可欠です。

介護保険法等改正法案「介護保険料の総報酬割導入は時期尚早」

- 2000年にスタートした介護保険制度。今後さらに少子高齢化が進む中、制度の重要性は一層高まっていく一方で、介護保険の財政は「持続可能性の確保」という深刻な課題に直面しています。
- 今国会には現役世代の負担増を含む介護保険法の改正法案*が提出されています。
*正式には「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律案」

急増する介護費用

- 介護サービスの利用者は、2000年の制度スタート時149万人から2016年3月時点で526万人と3.5倍にまで増えています。
- それに伴い介護費用も増えて、2000年度予算ベース**3.6兆円**から2016年3月時点で**10.4兆円**に達しています。さらに**2025年には20兆円**にまで上ると推測されており、制度の持続可能性が危ぶまれています。

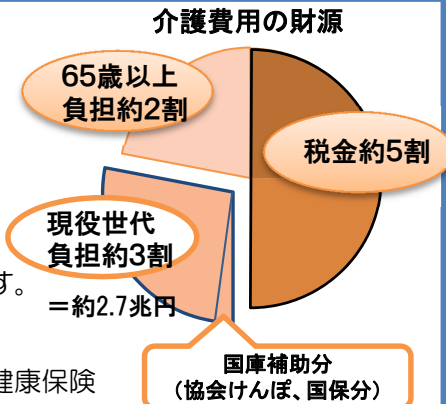


介護費用の財源は？

- ✓ 10.4兆円となる介護費用の財源は、税金（国・地方）が約5割、65歳以上の高齢者の保険料負担約2割、40歳～64歳までの現役世代の保険料負担約3割で賄っています。

現役世代の負担方法は？

- ✓ 現在、現役世代が支払う約2.7兆円の負担方法は、各医療保険の加入者数に応じて支払う「**加入者割**」となっています。
＜2014年度決算見込みデータによる試算：
1人当たり負担額は月額約 **5,125円**（労使折半前）＞
- ✓ 被保険者の報酬が少なく財政基盤が弱い協会けんぽや国民健康保険には、一定割合の**国庫補助**が行われています。



改正法案の内容

- 今回の介護保険改正法案では、「制度の持続可能性の確保」の観点から、被用者保険間(健保組合・協会けんぽ・共済組合)において、現行の「加入者割」から報酬額に比例して負担する「**総報酬割**」の段階的導入が盛り込まれています。

現行(加入者割)			総報酬割とした場合		
	一人当たり負担額 (労使含めた月額)	一人当たり報酬額 (年額)	報酬額に対する負担割合	報酬額に対する負担割合	一人当たり負担額 (労使含めた月額)
健保組合		456万円	1.35%	1.54%	5,852円 【+727円】
上位組合平均		841万円	0.73%		10,793円 【+5,668円】
下位組合平均	5,125円※	270万円	2.28%		3,465円 【-1,660円】
協会けんぽ		315万円	1.95%		4,043円 【-241円】
共済組合		553万円	1.11%		7,097円 【+1,972円】

※協会けんぽは国庫補助をいれた場合の負担額であり、実際は4,284円（1.63%）の負担。

【段階的な総報酬割導入のスケジュール】

2017年8月～	1/2
2018年度	1/2
2019年度	3/4
2020年度	全面

【全面総報酬割導入の際に影響を受ける被保険者数】

「負担増」となる被保険者	約1300万人
「負担減」となる被保険者	約1700万人(うち協会けんぽ1400万人)

出所：厚生労働省社会保障審議会介護保険部会資料

- 総報酬割の導入は、毎年1兆円程度増え続ける社会保障関係費（国費）の伸びを0.5兆円に抑制する国の「経済・財政再生計画」の下、協会けんぽへの国庫補助削減ありきで検討が進められました。
- 2017年度から医療における後期高齢者支援金の全面総報酬割が導入されます。その影響などの評価・分析がなされないまま介護における総報酬割の導入は時期尚早です。社会保障負担の増加により可処分所得は増えず、将来不安は払拭されません。
- 近視眼的な見直しではなく、世代内・世代間公平の観点から真に持続可能な介護保険制度として改革の方向性を示すことが求められます。