

- 政府は、現在会期中の第189回通常国会に医療保険制度改革関連法案を提出する予定です。
- また、同じく審議予定の政府予算案には、2015年4月からの介護報酬の引き下げ改定が含まれています。

医療

※被用者保険者：「被雇用者」が加入する保険者のこと。協会けんぽ・健保組合・共済組合・船員保険がある。

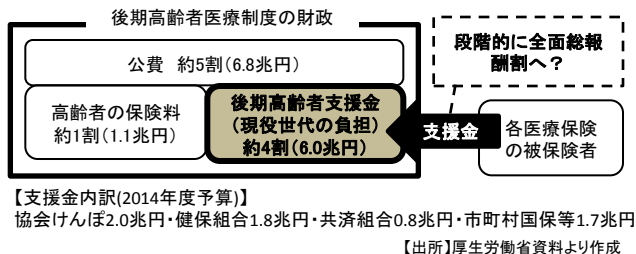
医療保険制度改革（案）の主な内容（抜粋）

- ・国民健康保険への**財政支援の拡充**
- ・被用者保険者※の**後期高齢者支援金について、段階的に全面総報酬割を実施**

現行 1/3総報酬割⇒2015年度 1/2総報酬割⇒2016年度 2/3総報酬割⇒2017年度 全面総報酬割

■改正案では、全面総報酬割実施により生じる国庫補助削減分(2400億円)の多く(1700億円)を、国民健康保険への財政対策に投入されることが盛り込まれています。

■2014年度の健保組合の支出に占める高齢者医療拠出金の割合はすでに47.7%、協会けんぽで41.9%となっており、これらの負担の増加はさらなる保険料率の引き上げや健保組合等の財政運営・保健事業運営をますます困難にすることにつながります。



介護

※介護報酬：介護保険から介護事業者に支払う報酬。各サービス毎に点数が決められており、3年に1度、見直しが行われる。

2015年度 介護報酬改定（案）の概要

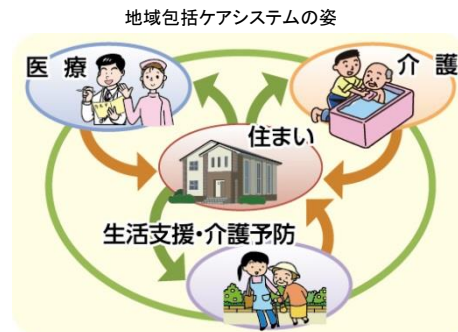
- ・介護報酬※改定率 **▲2.27%**
- ・介護職員の処遇改善加算1.65%（月平均12,000円）上乘せ
- ・上乘せ分等を除くと、介護サービス部分は実質**▲4.48%**

■介護報酬の引下げによって、介護保険料の負担増は抑えられる一方で、介護サービスの質の低下を招くことが懸念されます。

■介護離職者はすでに年間10万人を超えており、働きながらの介護を支援する制度の拡充が急務です。

■2025年をターゲットに「地域包括ケアシステム」※の構築が各地域において進められています。

※地域包括ケアシステム：重度の要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援を一体的に提供する支援体制



●電機連合は、社会保障制度における「保険料」「税」それぞれの役割の明確化や公平・納得の負担の仕組みへの見直しに向け、引き続き取り組みます。

●国民健康保険の財政対策は、被用者保険に肩代わりさせるのではなく、国の責任で行うべきです。また医療費抑制の観点から、データヘルスを活用した予防・健康増進などの取り組みが不可欠です。

●「地域包括ケアシステム」の構築には地域における医療と介護の連携が不可欠であり、仕事と介護の両立支援の視点においても「介護者を社会全体で支える」仕組みの早急な構築が求められます。

■2014年6月に閣議決定された「日本再興戦略 改訂2014」に基づき、労働時間法制等の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において22回に渡る議論が重ねられ、2015年2月に報告書がまとめられました。

■報告書に基づいた労働基準法等一部改正法案が2016年4月施行に向けて、第189回通常国会に提出される見込みです。

連合は、実効ある長時間労働抑止策の導入を求めるとともに「高度プロフェッショナル制度」の創設と裁量労働制の対象業務拡大を阻止すべく、国会審議等における対応を強力に行っています。

「今後の労働時間法制等の在り方について」報告書概要

労働者側意見／懸念点

「高度プロフェッショナル制度」の創設

・高度専門的知識・技術等があり、業務時間と成果の関連性が強くない業務かつ年収1075万円超の労働者に、**労働時間・休憩・休日・深夜の割増賃金規程を適用除外**

いわゆる「ホワイトカラー・イグゼンプション」が再々浮上です！



【健康・福祉確保選択的措置】

- ・24時間につき一定の休憩時間付与、深夜業の回数制限
- ・1 or 3 ヶ月の上限時間設定
- ・4週4日以上かつ1年104日以上の日付与のいずれか

●柔軟な働き方を可能とする**既存**の制度で成果と報酬を連動させることは可能。**長時間労働**となる恐れがあること等から新制度の創設は認められない

裁量労働制の拡充

・企画業務型裁量労働者制の対象業務を2類型追加

●対象業務追加により、長時間労働となる恐れが高まる労働者の範囲が拡大することから認められない

フレックスタイム制の見直し

・精算期間上限を1 ヶ月から3 ヶ月に延長

●特定の月に過重労働とならないよう、実労働時間数の積算状況実績を通知すべき

働き過ぎ防止のための法制度の整備等

- ・中小企業:月60時間超の時間外労働の時割50%適用猶予措置廃止(2019.4月施行)
- ・労働時間把握義務(含む管理監督者)⇒医師面接実施義務
- ・年休取得促進(年5日は使用者が時季指定など)*
- ・労使の自主的取り組みの促進(代替休暇、時間単位年休、計画的年休の付与)など

●**長時間労働抑止が喫緊の課題**
労働者の健康被害の予防とワーク・ライフ・バランスの確保を図るため、実効的な労働時間法制を整備すべき

- ・全ての労働者対象に労働時間の量的上限規制と休憩時間(勤務間インターバル)規制などを導入すべき

3人に1人が年休取得日数3日以下！

* <<年休取得日数状況>>
(正社員)平均8.1日

0日	16.4%
1-3日	16.1%
4-5日	13.2%
6-9日	13.7%
10-14日	20.3%
15日以上	20.3%

【出所】JILPT資料より作成