

## ●子育てと仕事の両立が実現した社会

平成28年のわが国の出生数は、97.6万人であり、これは、戦争直後（昭和22年）の268万人の約3分1です。また、女性が一生の間に生む子どもの数を示す合計特殊出生率は1.44と史上最低を記録しています。少子化については、子ども同士のふれあいの減少等により自主性や社会性が育ちにくいといった影響や、年金などの社会保障費用に係る現役世代の負担の増大、若年労働力の減少等による社会の活力の低下等の影響が懸念されています。こうした状況を踏まえ、少子化の原因や背景となる要因に対応して子ども自身が健やかに育っていきける社会、子育てに喜

びや楽しみを持ち安心して子どもを生み育てることができる社会を形成していく必要があります。

子育てはとかく夫婦や家庭の問題ととれがちですが、その様々な制約要因を除外していくことは、国や地方自治体はもとより、企業・職場や地域社会の役割でもあります。そうした観点から子育てを支援する社会の構築を目指しています。（引用：平成6年12月16日「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」厚生労働省次世代育成支援対策より抜粋）

# 2

「田村まみ」がめざす「誰にでも優しい社会」とは... **誰もが仕事と家庭を両立できる「安心社会」をつくります。**

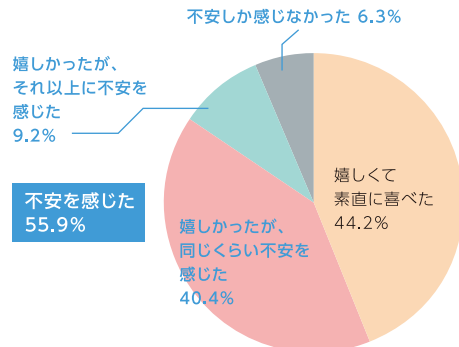
## ◀ 子ども自身が健やかに育っていきける社会、子育て支援の強化

連合が実施したインターネット調査によれば、仕事と妊娠・出産・育児を両立することに関し、妊娠が分かったとき、その4割に上る女性が「嬉しかったが、同じくらい不安を感じた」と回答しています。また、不安を感じる回答をした人が全体の過半数に及んでいます。

男女が共に安心して仕事と生活を両立できるような、社会保障制度と職場における両立支援制度を両輪とした施策の充実が必要です。また、教育は原則として無償とし、すべての未来を担う子供たちが学ぶための教育機会の保障と環境整備をしていかななくてはなりません。

- ▶ **働き方のニーズに応じて預けることができる保育所・学童保育の整備に取り組みます。**
- ▶ **子育てに関わる人材の処遇確保と子供の権利である「教育」の充実に取り組みます。**

仕事をしながら妊娠がわかったときのご自身の心境



出所：連合「第3回マタニティハラスメントに関する意識調査」（2015年8月実施）

## ◀ 困ったときは助け合う、みんなで支える安心の社会保障の再構築

### 短時間労働者への被用者保険の適用拡大

#### 〈年金機能強化法〉

501人以上の企業等への適用拡大 2016年10月～

- ①週20時間以上
- ②月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）
- ③勤務期間1年以上見込み
- ④学生は適用外
- ⑤被保険者である従業員501人以上の企業等（適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定）

※施行後3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な処置を講じる。

対象者は25万人程度と極めて限定的

#### 〈2016年12月14日 法案成立〉

500人以下の企業等にも適用拡大

- 上記①～④の条件の下、500人以下の企業等について、
- 民間企業は、労使合意に基づき適用拡大を可能に
  - 国・地方公共団体は、適用とする

- 労使合意による適用拡大は、社会保険原則にそぐわない
- どれだけ対象が増えるのかわからない

すべての世代が安心できる社会保障制度の確立のため、2012年8月に社会保障と税の一体改革に関する関連8法案が成立しました。その主旨は消費税率を引き上げ社会保障の充実・安定化と、そのための安定財源確保と財政健全化の同時達成を目指すことです。しかし、消費税率の8%から10%への引き上げ時期が2015年の10月から2019年10月に延期され、一部施策の実施が遅れています。例えば、子ども・子育て支援の新制度への移行、待機児童解消加速化プランの実施、地域包括ケアシステムの構築と医療機能の分化・強化と連携などです。

2017年8月からは老齢基礎年金の支給資格期間の25年から10年への短縮も実施され、年金額の調整強化も順次実施されていますが、今後も社会保険の適用拡大の推進をはじめ介護サービスの充実、子ども・子育て支援の強化など、多くの課題を解決するため、引き続き改革を進めていかななくてはなりません。

- ▶ **子どもも若者も高齢者も、全世代を支援する社会保障制度の実現に取り組みます。**
- ▶ **性別や年齢、雇用形態によらず公正で明確で将来にわたって安心できる公的年金制度の構築に取り組みます。**

### 今後の方向性

短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大については、すべての労働者に年金・医療をはじめとする社会的セーフティ・ネットの保障がされるべきであり、その観点から、一定の要件を備えている者全員への適用を目指すべきである。

すでに平成29年4月から500人以下企業における任意の適用拡大が実施されているが、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の対象から外れる者、特に企業規模要件を満たさない事業所についての対応は、労使の合意を前提として、加入条件の整ったところから任意での適用拡大としていることから、将来の本格的な適用拡大を前提として、それを前倒し、先取りして取り組むものと位置付ける事が重要である。

出所：厚生省社会保障審議会年金部会（2016年3月14日）資料に連合が加工