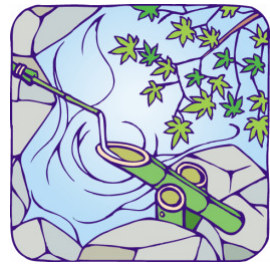


特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



不正受給問題が指摘される生活保護制度を見直しへ

◆生活保護の受給者数が過去最多

厚生労働省によると、2012年2月時点の生活保護受給者数が約209万人に上り、現行制度下において最大となり、また、2012年度予算案では3兆7,000億円が計上され、国の税収の約1割を占めるまでに費用が増大しています。

そのため、制度運用や審査基準が抱える問題点を指摘されるに至り、以下の対策の他、見直しに向け検討が進められています。

◆受給者の資産を金融機関の本店で一括照会へ

生活保護受給申請者の資産調査について、これまで各福祉事務所が本人申告をもとに各地域の金融機関の支店に行っていましたが、効率が悪く正確でない等の問題点が指摘されていました。

厚生労働省発表によると、今年12月より全国銀行協会の協力を受けて、銀行など金

融機関の本店に預貯金残額を一括照会する仕組みへと改めるそうです。

◆ソフトの改良により「医療扶助」の不正受給を監視

生活保護受給者の約8割に当たる169万人が受給する「医療扶助」は、窓口負担なしに医療機関で診療・投薬を受けられるため、医療過誤等の温床になっているとの指摘がありました。

厚生労働省発表によると、不正受給の事例を識別するのに手間がかかっていたソフトを改良し、電子化されたレセプト（診療報酬明細書）をもとに瞬時に見分けられるようにし、今秋から全自治体に導入するそうです。

◆その他見直し案に挙げられた項目

政府は、今秋策定する「生活支援戦略」で生活保護制度見直しの方針を打ち出す予定ですが、6月4日に行われた国家戦略会議でその原案が示されました。

厚生労働省が作成した原案には、当面の対応として、(1)生活保護給付の適正化、(2)就労・自立支援の

強化、今後検討を進めるものとして、(3)生活保護基準の検証・見直し、(4)自治体等の調査・指導権限等の強化、(5)「脱却インセンティブ」の強化(就労収入積立制度等)、(6)自治体とハローワークが一体となった就労支援の抜本強化等が挙げられています。

「少子化」に対する政府の取組み

◆2011年の出生率が「1.39」で頭打ち

先日、厚生労働省が2011年の「人口動態統計」を公表しましたが、これによると、合計特殊出生率(女性1人が生涯に産むと想定される子どもの数)は「1.39」で前年と同じだったそうです。

また、出生数は105万698人(前年比2万606人減)で過去最低を記録しており、人口の自然減は初めて2万人を超えました。

このままだと日本は長期的な人口減少傾向となるのは確実で、少子化対策の練り直しが急務となっています。このことは、今後の子育て支



援や職場の環境改善などの政策議論にも影響を与えると思われます。

◆「雇用」と「育児環境」に不安

2011年における若年層(15~24歳)の完全失業率は8.2%で、非正規社員の割合は5割に達しました。厚生労働省の見解によると、「若年層の雇用や賃金が不安定なため、結婚や出産をためらう若者が多い」とのことです。

以上のことから、共働き世帯が増加している一方で、保育所の不足も問題となっています。保育所は2011年4月の時点で2万3,385カ所(前年度比1.4%増)となっているものの、全国の待機児童数は2万5,556人(同719人減)でほぼ変わらず高止まりとなっています。

また、待機児童数は最初から預けることをあきらめる人も含めると100万人に上るとも言われています。

◆政府による取組み

今年7月1日から「改正育児・介護休業法」が全面施行となり、従業員100人以下の事業主にも適用されます。また、「社会保障・税一体改革」関連法案では、待機児童の解

消を目的とした「総合こども園」の創設は見送られる動きがありますが、「認定こども園」を拡充・存続させ、財政支援などを強化することを検討しています。女性が安心して働けることができるように子育ての環境を整えることは、1つの少子化対策につながると言えるでしょう。子供を安心して育てられる社会の実現に向けて力を合わせ、国や企業、ひいては地域で少子化対策に取り組んでいきたいものです。

7月1日より「改正育児・介護休業法」が全面施行!

◆未対応の場合は早急な対応を!

厚生労働省は、“男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方”の実現を目的として、2009年に「育児・介護休業法」を改正しました。

これまで従業員数100人以下の中小零細企業については、短時間勤務制度などの適用が猶予されていましたが、7月1日からはすべての企業が対象となります。全面施行まで1カ月を切りましたので、未対応の企業は早急

に対応しなければなりません。

◆7月1日から全面適用となる主な制度

全面適用となる主な制度は、次の通りです。

(1)「短時間勤務制度」
3歳までの子を養育する従業員に対しては、1日の所定労働時間を原則6時間に短縮する制度を設けなければなりません。

(2)「所定外労働の制限」
3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

(3)「介護休暇」
家族の介護や世話をを行う従業員が申し出た場合には、1日単位での休暇取得を許可しなければなりません。日数は、介護する家族が1人ならば年に5日、2人以上ならば年に10日となります。

◆就業規則等の見直しが必要

7月1日から新たに対象となる企業については、あらかじめ就業規則等に上記の制度を定め、従業員に周知しなければなりません。対応が済んでいない場合は施行日までに対応が必要ですので、ご注意ください。