

産前産後期間の国保料免除と今後の少子化対策の方向性

政府の「こども未来戦略方針」加速化プランと厚生労働省「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」から、事業所運営に関わる少子化対策を選んで紹介します。〔決定〕記載がないものは未定です。

1. フリーランスへの施策

○産前産後期間の国民健康保険料免除〔決定〕

令和 6(2024)年 1 月より産前産後期間の国民健康保険料免除制度開始。(なお産前産後期間の国民年金保険料免除は既に施行済み。)

○育児期間中の国民年金保険料免除

2026 年度までに育児期間中の国民年金第 1 号被保険者の保険料免除措置の創設を目指す。

2. 企業が実行する施策

○短時間労働者の社会保険適用拡大

令和 6(2024)年 10 月から常時雇用 50 人超の企業に適用されるが、今後、規模要件が撤廃される可能性あり。目的は、いわゆる 106 万円・130 万円の壁を意識せずに働けるようにするため。

○次世代育成法の一般事業主行動計画を強化

対象を男女だと明確にした上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、勤務時間帯や勤務地への配慮等に関する行動が盛り込まれるようにする。

○育児休業取得率の開示制度の拡充

令和 5(2023)年 4 月から常時雇用 1000 人超の企業に課されている男性労働者の育児休業取得率の公表を、300 人超に拡大する方向性。

○産後パパ育休の育児休業給付率引き上げ

給付率を現行の 67%から 8 割程度へと引き上げる。一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した男性と、同時期の女性の育休取得(28 日限度)が対象予定。2025 年度からの実施を目指して検

討を進める。

○中小企業への助成金(現:両立支援等助成金)

体制整備として業務を代替する周囲の社員への応援手当を支給する場合の助成拡充や、代替期間の長さに応じた支給額の増額を検討。(現在の両立支援等助成金「育児休業等支援コース、業務代替支援(手当支給等)」では 10 万円。)

○子が 3 歳までの措置に追加

テレワークを努力義務に追加、短時間勤務を 6 時間以外のパターンも用意、短時間勤務が困難な場合の代替措置にテレワークを追加。

○子が 3 歳～就学前の措置に追加

小学校就学前まで、事業主が複数の制度を措置し、その中から労働者が選択できる「親と子のための選べる働き方制度(仮称)」の創設を検討する。さらに、現在 3 歳までの所定外労働の制限を就学前までに延長する。

○時短勤務による賃金低下の補てん

子が 2 歳未満で時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付「育児時短就業給付(仮称)」を創設する。2025 年度からの実施を目指す。

○子の看護休暇の見直し

取得可能な年齢引き上げ(小3)、取得目的の拡大(入園式などの行事参加や、感染症に伴う学級閉鎖等)、入社 6 か月の労使協定除外を廃止。

○雇用保険加入の拡大

週所定労働時間 20 時間未満の労働者の適用拡大に向けた検討を進める。失業した場合に生計に支障を与えるような生計の一端を担う者を新たに適用対象とし、手続や保険料負担も踏まえて範囲を設定する。2028 年度までを目途に施行する。