

社会保障・税一体改革大綱（抜粋）

平成 24 年 2 月 17 日 閣議決定

第 1 部 社会保障改革

第 1 章 社会保障改革の基本的考え方

（社会保障の課題）

今日の日本の社会及び社会保障制度は、人口構成の大きな変化、雇用基盤の変化、家族形態・地域基盤の変化、貧困・格差問題、世代間の不公平、孤独・孤立の広がりなどの問題に直面しており、これらの問題に対応するため、年金・医療・介護・子育てなどの社会保障制度の持続可能性の確保と機能強化が求められている。

さらに、次代の日本を担うべき若年層の雇用環境は極めて厳しい現状である。若い世代がいかに夢をもって生きていけるかは、日本の社会の将来の明るさを写す鏡であり、早急な就労支援策、非正規雇用対策が必要である。

資源なき国家日本における最大の資源は「人材」であり、社会保障などの政策対応を通じて、国民一人ひとりの個性と能力が最大限に発揮できるような社会を造り上げていかなければならない。

（目指すべき社会・社会保障制度）

社会保障改革で目指すべき社会は、制度が出産・子育てを含めた生き方や働き方に中立的で選択できる社会、雇用などを通じて参加が保障され、誰もが居場所のある共生の社会、「分厚い中間層」が支える大きな格差のない社会、子どもが家族や社会と関わり良質な環境の中でしっかりと育つ社会、支援を必要とする人の立場に立った包括的な支援体制の構築により、地域で尊厳を持って生きられるような医療・介護の体制が実現した社会である。

今回の社会保障改革では、高齢化が一層進んだ社会においても、我が国が世界に誇る国民皆保険・皆年金を堅持した上で、より受益感覚が得られ、納得感のある社会保障を実現するとともに、世代間の公平の見地から、社会保障制度を「全世代対応型」へと転換することにより、就学前、学齢期、若年層から高齢期までを通じて、一貫した支援の実現を目指す。これらにより、世代を問わず一人ひとりが能力を発揮して積極的に社会及び社会保障の支え合いの仕組みに参画でき、必要な人に必要なサービス・給付が適切に行われる社会保障制度を構築し、現役世代、将来世代に持続可能な社会保障制度を引き継ぐ。

（社会保障の機能強化への取組）

以上のような基本認識の下に、安心して希望と誇りが持てる社会の実現を目指し、地域住民に直接接する地方自治体との役割分担・連携を図りつつ、以下の社会保障制度改革の推進に全力で取り組み、社会保障の機能強化を図る。

第3章 具体的改革内容（改革項目と工程）

5. 就労促進、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現

（1）高年齢者雇用対策、有期労働契約、パートタイム労働対策、雇用保険制度

- 「全員参加型社会」や「ディーセント・ワーク」の実現、重層的なセーフティネットの構築により、社会保障制度を支える基盤を強化し、「分厚い中間層」を復活させるため、喫緊の課題である高年齢者雇用対策、有期労働契約、パートタイム労働対策、雇用保険制度について、見直しを行う。

☆ 労働政策審議会の議論を踏まえ、必要な法案を平成24年通常国会へ提出する。

<具体的施策>

- 高齢者雇用対策について、雇用と年金を確実に接続させ、無収入の高齢者世帯が発生しないよう継続雇用制度に係る基準に関する法制度を整備する（平成25年度の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げまでに実施することが必要）。
- 有期労働契約について、有期契約労働者の雇用の安定と公正な待遇を確保するための法制度を整備する。
- パートタイム労働対策について、パートタイム労働者の公正な待遇をより一層確保するため、均等・均衡待遇の確保の促進、通常の労働者への転換の推進等に関する法制度を整備する。
- 雇用保険制度について、現下の厳しい雇用失業情勢や景気の下振れリスクに対応するため、平成23年度末までの暫定措置の延長等に関する法制度を整備する。

（2）総合的ビジョン・若年者雇用対策

- 上記の有期労働契約やパートタイム労働対策についての議論の成果を踏まえつつ、非正規労働者の公正な待遇確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの年度内の策定に向けて検討する。

- 若年者雇用対策については、大学生等の厳しい就職環境を踏まえ、ジョブサポーターによる大学への出張相談の常時実施や年度末時点の未内定者の新卒応援ハローワークへの全員登録・集中支援などマンツーマン支援を徹底するとともに、学生の視野の拡大等による中小企業とのミスマッチを解消する。加えて、就職氷河期世代も含め、フリーターへの正規雇用化支援を一層強化する。