

職業安定分科会雇用保険部会(第93回)

資料3

平成25年10月29日

育児休業給付について

これまでの意見のまとめ

【育児休業給付について】

- 育児休業給付の受給者は増えており、法改正の効果が認められる面はあるのではないかと。
- 女性の半数以上は非正規であり、支給要件期間を満たさない者が多いことについても考えていくべき。
- 育児休業給付の給付率の引上げが少子化対策や仕事と子育ての両立支援に資するという考え方には異存はないが、少子化対策や就業人口の維持という政策目的は、国の政策そのものであり、引き上げは全額国庫負担によるべき。

雇用保険制度に係る論点について（案）

【育児休業給付について】

- 平成25年8月6日に取りまとめられた社会保障制度改革国民会議の報告書において、育児休業の取得促進の必要性が指摘されるとともに「育児休業を取得しやすくするために、育児休業期間中の経済的支援を強化することも含めた検討を進めるべき」とされた。
これまでも育児休業給付は給付率の引上げ等により育児休業給付受給者が増加しており、育児休業の取得促進に寄与していると考えられる。少子化対策や仕事と子育ての両立支援を強化する観点から、育児休業給付の給付率の引上げについてどのように考えるか。引き上げる場合には、給付率の設定をどのように考えるか、給付期間についてどのように考えるか。

育児休業給付の概要

1 趣旨

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、育児休業給付を支給する。

2 支給対象事由

労働者が1歳^(※)（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については1歳6か月）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。

※ 当該労働者の配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するための休業をしている場合は、1歳2ヶ月

3 支給要件

雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること

4 給付額

休業開始前賃金の50%に相当する額

- ※ 原則40%のところ、当分の間の暫定措置として給付率を引上げ
- ※ 賃金と給付の合計額が休業開始時賃金日額の80%を超える場合は、超える額を減額
- ※ 支給単位期間（1月）中、就業している日が10日以下であることが条件

5 国庫負担率

給付額の1/8

- ※ ただし、当分の間、国庫負担の額は本来の額の55%とされている。

育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成7年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成21年改正 (22年4月施行)
給付率	<p style="text-align: center;">25%</p> <p style="text-align: center;">〔 育児休業基本給付金： 20% 職場復帰給付金： 5% 〕</p>	<p style="text-align: center;">40%</p> <p style="text-align: center;">〔 育児休業基本給付金： 30% 職場復帰給付金： 10% 〕</p>	<p style="text-align: center;">50%</p> <p style="text-align: center;">〔 育児休業基本給付金： 30% 職場復帰給付金： 20% ※平成21年度末まで (暫定措置) 〕</p>	<p style="text-align: center;">50%</p> <p>※全額休業期間中に支給 ※暫定措置の期限を「当分の間」に延長</p>

平成7年4月1日（育児休業給付創設）

給付率25%（育児休業基本給付金20%、育児休業職場復帰給付金5%）

平成13年1月1日

給付率を25% → 40%に引上げ（育児休業基本給付金 20%→30%、育児休業者職場復帰給付金 5%→10%）

平成17年4月1日

給付期間の延長（養育する子が1歳まで → 一定の場合には1歳6か月まで）

平成19年10月1日

少子化対策及び雇用の安定に資するとして、給付率を40% → 50%に引上げ

（育児休業基本給付金 30%(変更無し)、育児休業者職場復帰給付金 10%→20%) <平成21年度末までの暫定措置>

平成22年4月1日

・少子化対策としての要請等を勘案し、暫定措置の期限を「当分の間」に延長

・育児休業を取得しやすくし、就業継続を援助・促進するため、休業中と復帰後6ヶ月に分けて支給していた給付を統合し、全額（50%）を休業中に支給

平成22年6月30日

同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで最長1年間支給（パパ・ママ育休プラス）

育児休業給付の支給状況

初回受給者数、平均受給月額、平均給付期間、給付総額

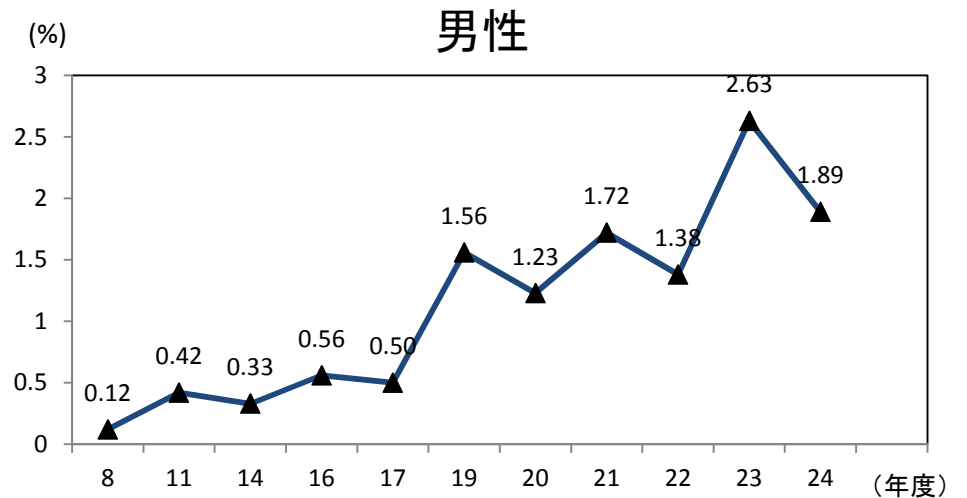
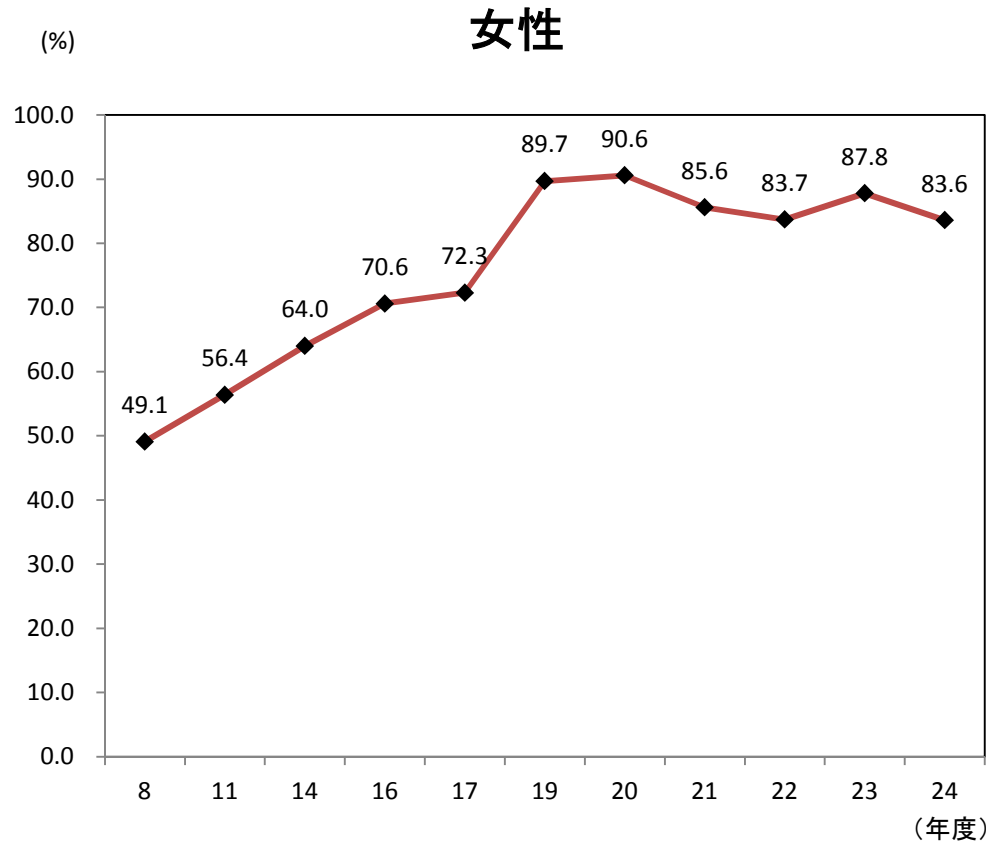
	初回受給者数(人)		平均受給月額(円) <small>(基本給付金のみ)</small>		平均給付期間(月)		給付総額(千円)					
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性				
平成15年度	103,478	459	103,019	72,204	98,751	72,150	8.1	3.7	8.1	76,329,646	200,903	76,128,743
平成16年度	111,928	512	111,416	72,119	96,797	72,066	8.1	3.8	8.2	82,777,120	234,251	82,542,870
平成17年度	118,339	714	117,625	71,333	92,260	71,282	8.4	3.3	8.4	89,542,194	271,742	89,270,451
平成18年度	131,542	978	130,564	67,720	89,849	67,653	8.5	3.5	8.6	95,607,258	372,003	95,235,255
平成19年度	149,054	1,230	147,824	67,648	88,781	67,581	8.6	3.3	8.6	120,942,675	504,246	120,438,429
平成20年度	166,661	1,440	165,221	67,673	88,551	67,611	8.9	3.0	8.9	151,191,767	603,494	150,588,273
平成21年度	183,542	1,634	181,908	67,559	84,291	67,510	9.0	2.9	9.1	171,153,523	629,903	170,523,620
平成22年度	206,036	3,291	202,745	88,195	125,067	88,022	9.0	2.6	9.2	230,431,411	1,310,791	229,120,619
平成23年度	224,834	4,067	220,767	111,073	144,891	110,862	9.4	3.2	9.5	263,111,959	1,945,456	261,166,504
平成24年度	237,383	3,839	233,544	111,932	142,708	111,765	9.7	3.2	9.8	256,676,405	1,759,595	254,916,810

(注1)初回受給者数は、基本給付金(平成22年4月1日以降の育児休業開始より、職場復帰給付金と統合し、「育児休業給付金」として全額育児休業中に支給している。)に係る最初の支給を受けた者の数である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は女性は8割を上回っている一方、男性は1.89%と低い水準で推移している。



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

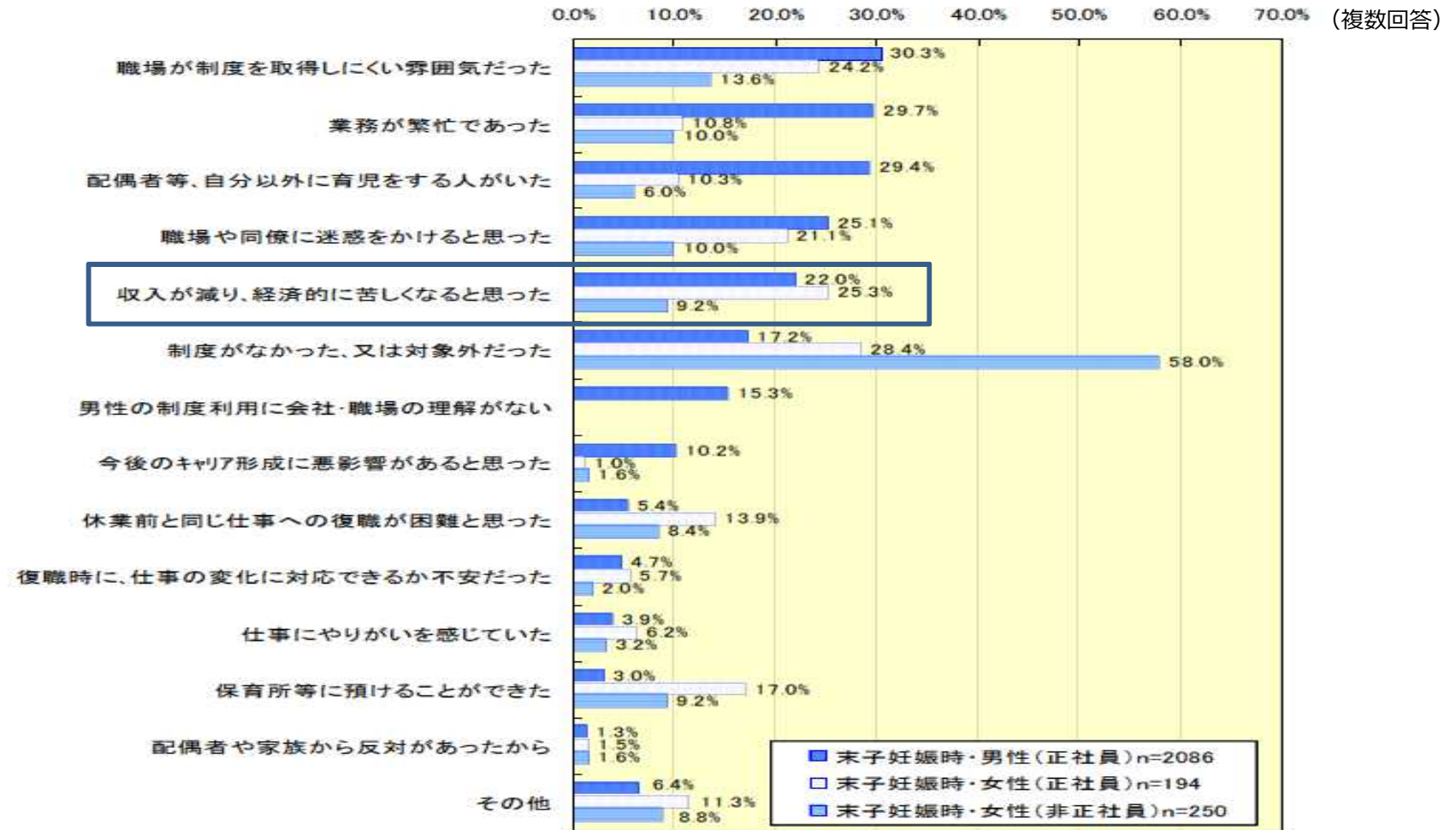
資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 平成24年度調査においては、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間。

注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

育児休業を取得しなかった理由(末子妊娠時の就業形態別)

- 経済的な理由から育児休業を取得しなかった人(正社員)は、男性22.0%、女性25.3%(複数回答)

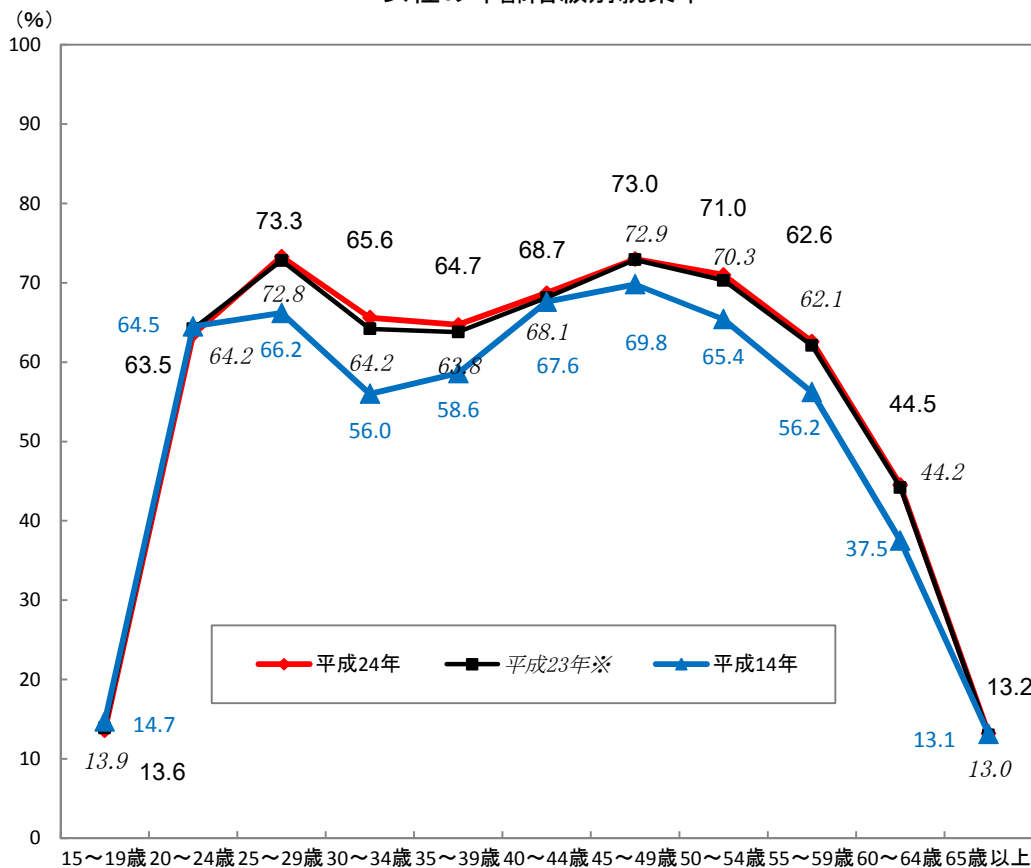


資料出所：平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書
(平成23年度厚生労働省委託調査)

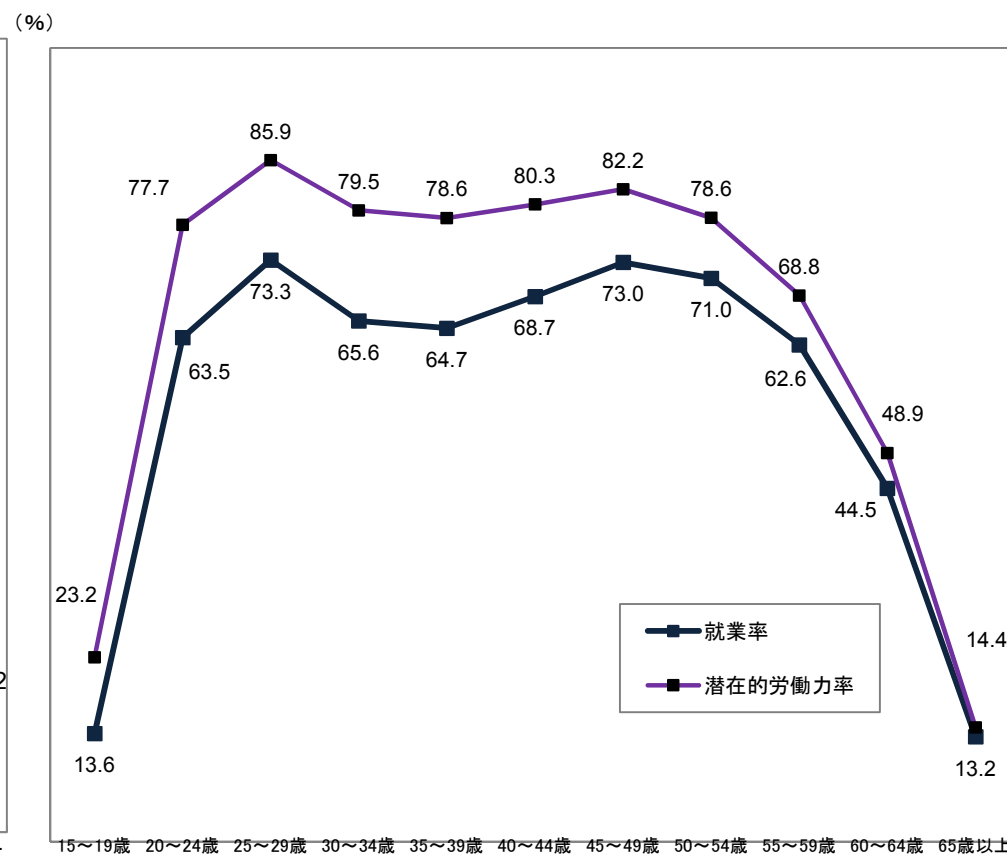
女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率

○ 25～44歳の女性の労働力率は平成14年から平成24年にかけて上昇しているが、依然としていわゆるM字カーブが解消されていない。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、働く意欲はあるものの就業に結びついていない者が多く存在していることがうかがえる。

女性の年齢階級別就業率



女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率



資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」

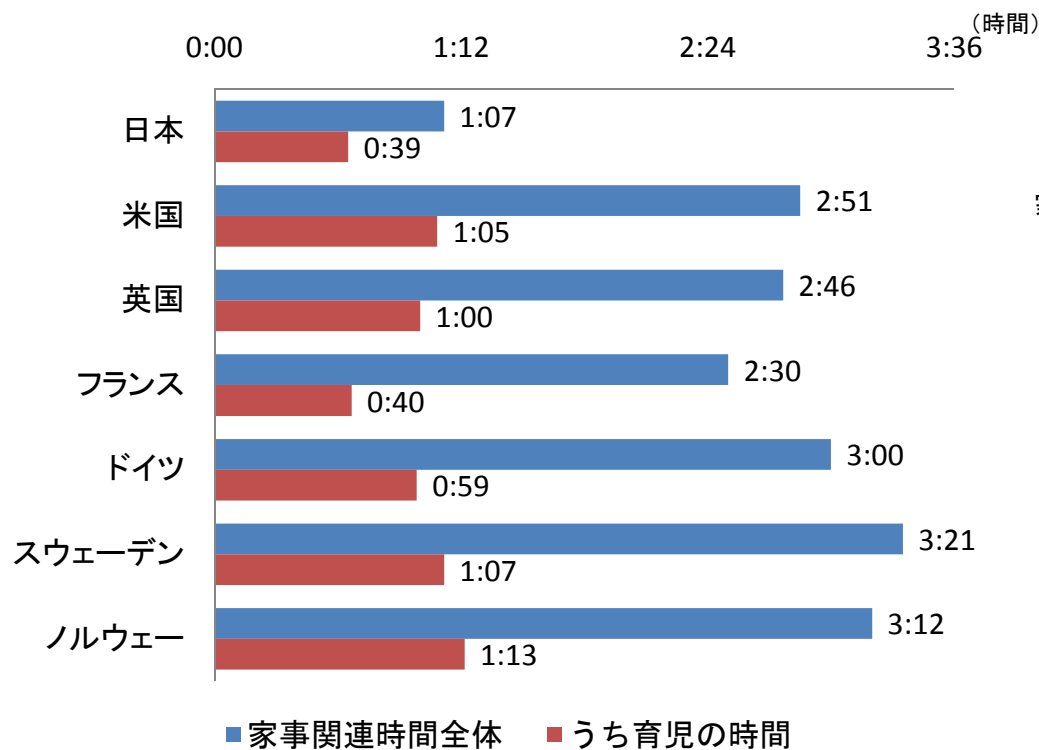
$$\text{潜在的労働力率} = \frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$$

注)平成23年※は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値

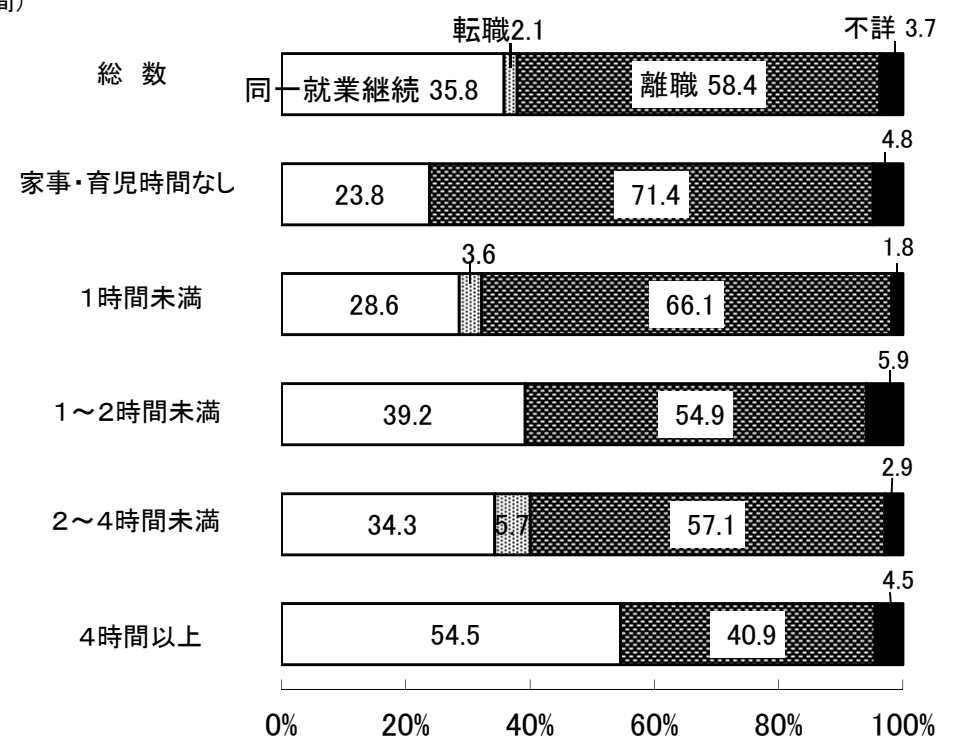
夫の家事・育児関連時間①

- 6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間は1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、第1子出産前後の妻の継続就業割合が高い。

6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)



子どもがいる夫婦の夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続の有無



出典：平成25年男女共同参画白書

- (備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (20011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
 2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

資料出所：厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」(2008年)

- 注1: 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの5年間に子どもが生まれた夫婦である。
 ①第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 ②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 ③出産前に妻が仕事ありであった夫婦
 注2: 5年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 注3: 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

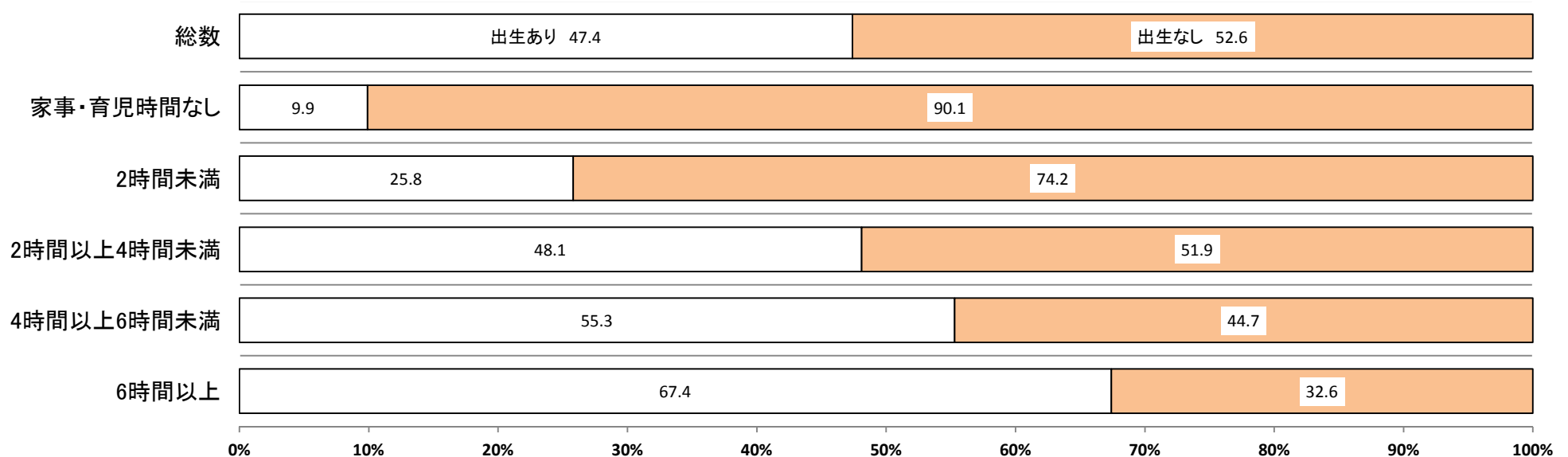
夫の家事・育児関連時間②

- 育児休業を利用したい男性は3割を超えるが、男性の育児休業取得・育児への関わりは低調。

※ ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)・厚生労働省「雇用均等基本調査」(P5)

- 夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみた
この8年間の第2子以降の出生の状況



資料出所:厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011)

注: 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

① 第1回調査から第9回調査まで双方から回答を得られている夫婦

② 第1回調査時に独身で第8回調査までの間に結婚し、結婚後第9回調査まで双方から回答を得られている夫婦

③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第8回調査時の状況である。

3) 8年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

育児休業給付の見直し(たたき台)

趣旨

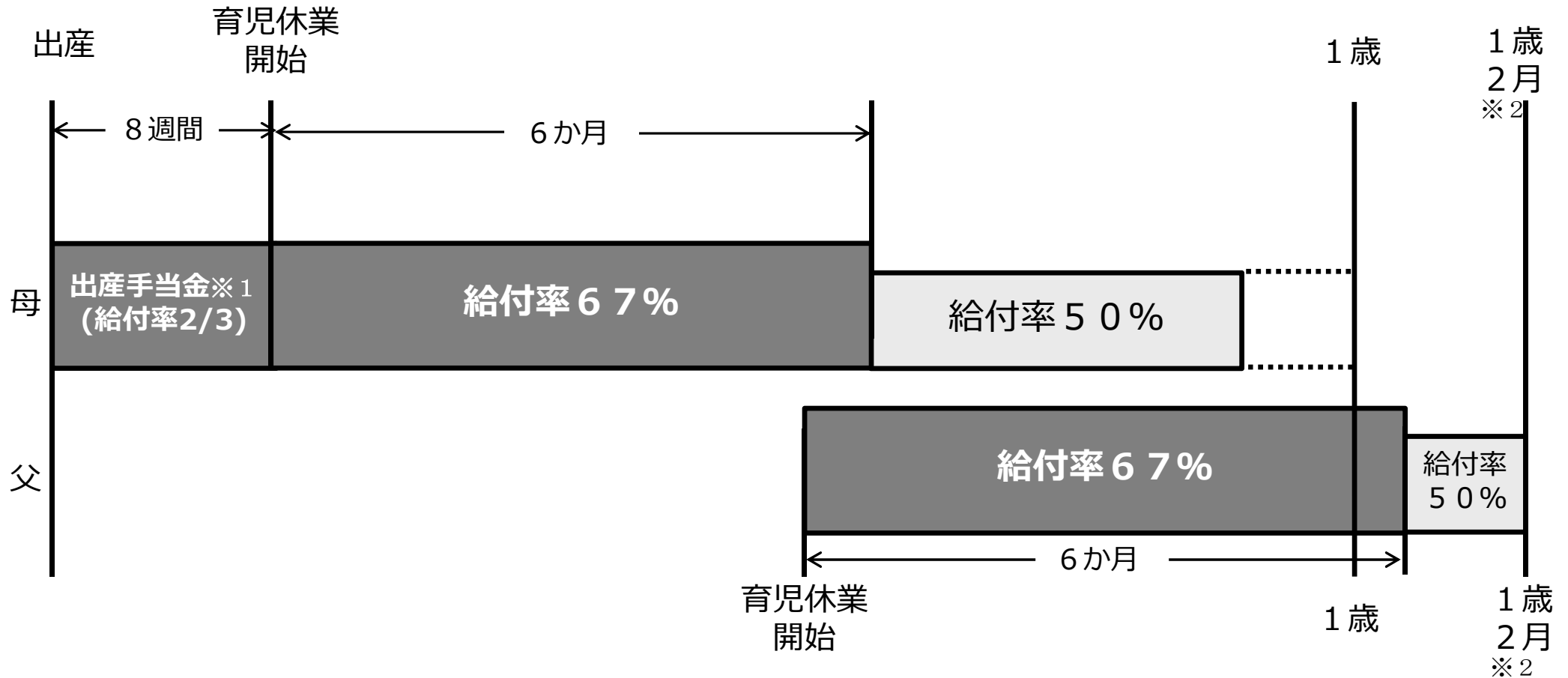
育児休業の更なる取得を促進し、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、育児休業期間中の経済的支援（育児休業給付）を強化する。

見直しの具体的内容

- これまでも育児休業給付は給付率の引上げ等により育児休業給付受給者が増加しており、育児休業の取得促進に寄与していると考えられるが、依然として収入が減るという経済的な理由から育児休業を取得しなかった者が、男女とも一定程度存在する。
- 特に、男性の育児休業取得率は平成24年度において2%弱と伸び悩んでいる状況にあるが、男性の育児休業取得を促進することは、男性のワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、女性の育児負担を軽減し、女性が職場で継続して力を発揮すること（女性の就業率の向上）にも資するものである。
- また、夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高くなる傾向があることから、育児休業の促進による男性の育児参加の拡大は、少子化対策にも資するものである。
- 男女ともに育児休業を取得していくことを促進するため、育児休業給付の給付率を引き上げることとし、出産手当金の水準を踏まえ、育児休業開始時から最初の6か月の間について67%の給付率(※)としてはどうか。

(※) 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した実質的な給付率はさらに高いものとなる。

育児休業給付の見直し案の給付イメージ①

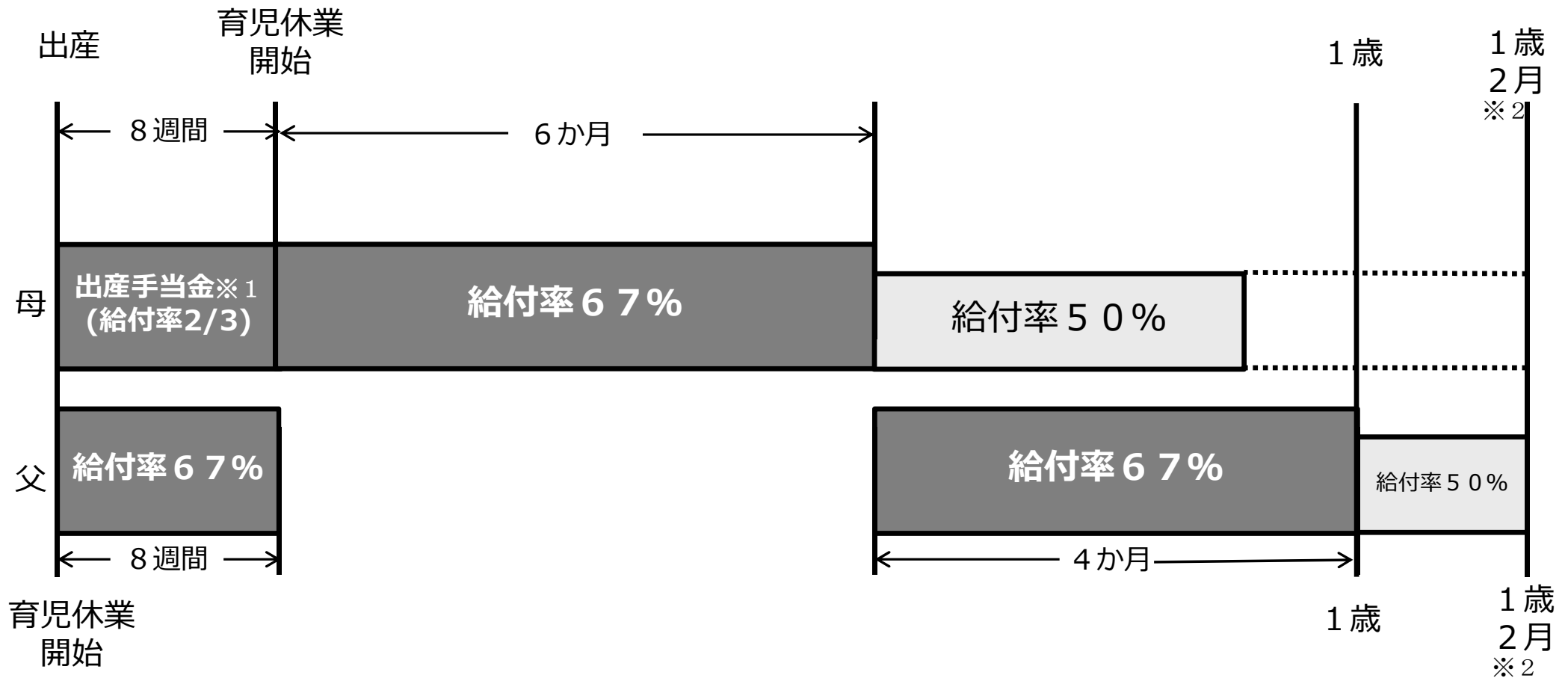


※1 健康保険等の被用者保険より、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3相当額が出産手当金として支給される。

※2 同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで支給（パパ・ママ育休プラス）

※3 3子が1歳（又は1歳2か月）を超えても休業が必要と認められる一定の場合（保育所に入所できない場合等）については「1歳6か月」まで支給

育児休業給付の見直し案の給付イメージ② (男性が育児休業を分割して取得する場合)



※1 健康保険等の被用者保険より、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3相当額が出産手当金として支給される。

※2 同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで支給 (パパ・ママ育休プラス)

※3 子が1歳 (又は1歳2か月) を超えても休業が必要と認められる一定の場合 (保育所に入所できない場合等) については「1歳6か月」まで支給

「社会保障制度改革国民会議報告書」及び「成長戦略の当面の実行方針」(抄)

社会保障制度改革国民会議報告書（平成25年8月6日）

第2部 社会保障4分野の改革

I 少子化対策分野の改革

2 子ども・子育て支援新制度等に基づいた施策の着実な実施と更なる課題

(4) ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの促進は、すべての世代の生き方と社会保障制度全体に大きく影響するものである。これまで、次世代育成支援対策推進法や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」などを踏まえた取組を推進してきたが、企業の子育て支援に向けた行動変容を促すためにも、企業における仕事と子育ての両立支援について、より一層の取組の推進が必要である。

特に中小企業・非正規については、育児休業の取得が難しい状況にある。これら中小企業・非正規を含め、育児休業の取得促進など様々な取組を通じて、男女ともに仕事と子育ての両立支援を進めていくことが必要である。このため、2014（平成26）年度までの時限立法であり、企業における仕事と子育ての両立支援を推進するための強力なツールの1つである次世代育成支援対策推進法について、今後の10年間を更なる取組期間として位置づけ、その延長・見直しを積極的に検討すべきである。なお、育児休業取得に関しては、中小企業・非正規に加え、取得率の低い男性の取得促進に注力すべきであり、企業の社会的責任も大きい。育児休業を取得しやすくするために、育児休業期間中の経済的支援を強化することも含めた検討を進めるべきである。

こうした企業における両立支援の取組と子育て支援の充実は車の両輪であり、両者のバランスと連動を担保する視点から、引き続き検討を進めるべきである。

成長戦略の当面の実行方針（平成25年10月1日日本経済再生本部決定）

3. 雇用制度改革・人材力強化

○少子化対策・男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ・必要な財源を確保しつつ「待機児童解消加速化プラン」による取組の加速的実行を図るとともに、育児休業中の経済的支援の強化や次世代育成支援対策推進法の延長について労働政策審議会等で検討を行い、次期通常国会への雇用保険法改正案及び次世代育成支援対策推進法改正案の提出を目指す。

諸外国の育児休業給付

日本	フランス	ドイツ	スウェーデン	イギリス	アメリカ
<p>● 給付率(非課税) 休業前賃金の50%</p> <p>● 給付期間 子が1歳^(※)に達する日まで (子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、1歳6か月)。 但し、夫婦ともに育児休業を取得する場合は、1歳2ヶ月までの1年間取得可能。</p> <p>● 財源 雇用保険</p> <p>※その他 本人負担分及び事業主負担分の社会保険料免除</p>	<p><就業自由選択補足手当></p> <p>● 給付率(非課税) ・完全休業 「乳幼児迎え入れ手当」の「基礎手当」の「基礎手当」173.63ユーロ(約23,000円)と合わせ、月額536.03ユーロ(約71,000円)(2008年)の受給が可能。</p> <p>・部分休業^(※) 所得の喪失の補償として、短縮時間に応じて就業自由選択自由補足手当の一部を受給可。(基礎手当は所得制限あり) ※勤務時間を50%以下に短縮、50~80%に短縮</p> <p>● 給付期間 ・子供が1人の場合6ヶ月 ・子供が2人以上の場合は3年間</p> <p>● 財源 全国家族手当金庫(CNAF)より支給。企業の負担金及び一般社会拠出金</p>	<p><親手当></p> <p>● 給付率(非課税) 従前手取り賃金の67%</p> <p>※上限1800ユーロ、下限300ユーロ(最低額保障)を支給。(約237,000円、40,000円)</p> <p>● 給付期間 生後12か月間。 これに加え就業所得の減少を条件として、さらに2ヶ月請求可能(但し片方の親12ヶ月まで、両親合計で14ヶ月まで)。</p> <p>※休業期間中、週30時間以内のパートタイム就業は可能。</p> <p>● 財源 連邦政府の一般財源</p> <p>※その他 連邦の親手当制度とは別に、州独自の育児手当制度がある場合有</p>	<p><両親休暇></p> <p>● 給付率(課税)及び給付期間 ・完全両親休暇 390日までは育児休業により得られなかった給料の80%(下限180クローナ)を給付。残り90日は、定額給付で一日180クローナ(約3,000円)。</p> <p>・部分両親休暇 完全両親休暇と合わせて480日分の範囲で、原則、従前所得の80%(両親給付)をベースに、勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に給付額を算定。390日を超えた分は定額給付(180クローナ：約3,000円)。</p> <p>● 財源 一般保険(国民保険)。事業主が支払う社会保険拠出(支払給与の2.2%)</p> <p>※その他 2年半以内に次の子どもを生むと、復職して労働時間を短縮していても、前の子の出産直前の給与の8割を保障(スピード・プレミアム)</p>	<p>休業給付、賃金支払義務はなし (独自に給付を行っている企業)</p> <p>○法定出産手当金 (Statutory Maternity Pay) 事業主に雇用されている場合は、最長39週間まで。最初の6週間(注：産後休業相当)は平均所得の90%を、残りの33週は週123.6ポンド(約20,000円)か平均所得の90%の少ない方の額が事業主から支給。</p> <p>○出産手当金 (Maternity Allowance) SMPを受給できない者(自営業者など)を対象とした手当。出産予定日前15週より最長39週まで給付。週123.6ポンド(約20,000円)か平均所得の90%の少ない方の額を雇用年金省より支給。(税と社会保険料を支払っている場合、受給可能)</p>	<p>休業給付、賃金支払義務はなし</p>

※子ども・子育て新システム検討会議作業グループ 基本制度ワーキングチーム第4回 資料2(平成22年11月15日)を基に雇用保険課にて作成。

※諸外国給付額の円ベースは、平成25年9月末時点の為替レートに基づく記載。(1ユーロ：131.87円、1クローナ：15.19円、1ポンド：158.09円)