

雇用保険制度研究会（第4回）

令和4年9月26日

資料3

# 育児休業給付について — 社会保障法の観点から —

令和4年9月26日

大阪大学 水島 郁子

## ◇本テーマに関する報告者の研究

- ・「育児・介護休業給付」『講座社会保障法第2巻所得保障』（法律文化社、2001）
- ・「産休・育休中の労働者に対する所得保障—ドイツ法を手がかりとして—」クォーターリー生活福祉研究52号（2005）  
[https://www.myri.co.jp/publication/myilw/pdf/myilw\\_no52\\_feature\\_2.pdf](https://www.myri.co.jp/publication/myilw/pdf/myilw_no52_feature_2.pdf)
- ・「趣旨説明（ミニシンポジウム）」社会保障法38号（2022予定）

## ◇本テーマに関する最近の主要な研究

- ・嵩さやか「共働き化社会における社会保障制度のあり方」日本労働研究雑誌689号（2017）
- ・「特集：育児休業給付と財源をめぐる課題：国際比較からの示唆」社会保障研究第5巻第1号（2020）  
<https://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/sakuin/kikanshi/0501.htm>

### ◇ 「育児・介護休業給付」 (2001)

- ・ 育児休業期間は、「社会性」を有する理由に基づく不就労
- ・ 所得喪失リスクを労働者にすべて負わせるのは妥当でない
  
- ・ 雇用保険以外の可能性  
(他の社会保険制度／児童手当／新制度・基金)
  
- ・ 育児休業給付は所得保障を目的とするものでなく、就業支援とセットになった所得補填。
- ・ 今後、所得保障の性格に移行することが望ましい。その場合、傷病手当金と同水準の給付とすべきである。
- ・ 所得保障の水準に押し上げるのであれば、育児が社会的要請であり、社会全体に与える利益が大きいことをアピールする必要がある。

◇「産休・育休中の労働者に対する所得保障—ドイツ法を手がかりとして—」（2005）

- ・ドイツでは、母性保護法が、妊産婦等労働者の就業制限や休業と、同期間中の所得保障を定めている。休業前賃金が保障される。使用者の負担がある点が、日本と異なる。

- ・ドイツでは、連邦育児手当法が、両親休暇と、同期間中の給付を定めている。育児手当は、休業前賃金と連動せず、所得に応じた給付制限がある。賃金保障の性格は薄く、子育てに対する経済的支援の意味づけがある。

※連邦育児手当法は廃止され、現在は、両親手当・両親時間法に基づく。現在の両親手当は従前所得保障方式をとる。

## ◇「特集：育児休業給付と財源をめぐる課題：国際比較からの示唆」（2020）

令和2年雇用保険法改正にあわせて、特集が組まれた。

- ・大石亜希子「転機を迎えた育児休業給付」
- ・高畠淳子「育児休業給付の位置づけと財源のあり方」
- ・酒井正＝竹沢純子「雇用保険財政と育児休業給付」
- ・倉田賀世「ドイツにおける親手当・親時間制度－政策目的と財源選択の整合性－」

等

# 1. 育児休業給付の目的の変容

- 平成4年に施行された育児休業法は、休業する権利を労働者に与えるにとどまり、休業期間中の経済的支援はなかった。
  - ※社会党等による4党共同法案や共産党による育児休業法案要綱では、休業期間中の経済的支援が提案されていた。
- 育児休業取得者に対する経済的援助は労働省所管の雇用保険制度によることが当面は現実的かつ適当とされた。
- 職業生活の円滑な継続を援助、促進することにより、失業を回避し、その雇用の安定を図ることを目的とする。
- 給付率は、基本手当の平均給付額との均衡を考慮して決定
- 育児休業期間中の給付と職場復帰後の給付を設定
  - 離職か休業かを迫られる女性労働者の雇用継続が目的

- ・平成12年法改正、平成19年法改正により、給付率が引き上げられた。そのねらいとして、少子化対策がある。
- ・平成21年法改正により、育児休業給付が休業期間中の給付に一本化された。
- ・育児休業給付のこうした変化は、無給となる休業期間中に給付を集中・充実させることにより育休取得に伴う所得喪失の影響を緩和し、もって育休の取得、ひいては子を持つという労働者の選択を後押ししようとするもの。その一方で、子を持つ労働者の就労継続の援助という当初の目的は後退した（嵩、2017）。  
→ 離職か休業かを迫られた女性労働者にとって、休業が有利な選択肢となる一方、雇用継続の目的が薄れた。

- ・平成26年法改正により、給付率が67%に引き上げられる（休業開始後6カ月）。そのねらいとして、男女ともに育児休業を取得していくことをさらに促進することがある。
- ・令和3年法改正により、男性の育児休業取得促進等の観点から、出生時育児休業が創設された。
- ・令和2年法改正で、育児休業給付が雇用継続給付から切り離され、「子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る」給付と位置付けられる。
  - 就労か休業かを迫られる、子を養育する労働者の休業選択を促進・支援する目的
  - 雇用継続の課題は、育児休業取得時から職場復帰時に。

## 2. 育児休業給付の法的正当性

- ・ 制定当初の育児休業給付は、女性労働者が育児を理由に離職することがないこと、すなわち、雇用継続が目的であり、この目的は、雇用保険の構造に合致する。（水島、2022）
- ・ 現行制度は、雇用継続、失業回避という目的は希薄である。男性の育児休業取得促進等を目的とした給付を雇用保険が行う必要があるかは、疑問である。（水島、2022）
- ・ もっとも、令和2年改正において、法の目的を拡張し、育児休業給付の体系上の位置づけを変更したことから、雇用保険の給付としての法的正当性は失われていない。

- 子を持つ女性労働者の就労継続は、男女雇用平等の実質化に寄与するという意義があり、それを実現するために他者からの再分配を行うことの正当性は、雇用平等の理念に求めることができる。（嵩、2017）
- 雇用保険の保険集団のみにその負担を課すことは、①育児負担（あるいは育休取得に伴う所得喪失）による就労継続の断念が失業に類似する事態であること、②子を養育する労働者の就労継続は雇用保険の被保険者の確保という側面も持ち保険財政の健全性に資する面もあることから、一定の合理性は認められる。（嵩、2017）
- 現在の育児休業給付は、失業者に対する生活保障よりも雇用の男女平等の実質化を優先する結果となっており、正当化は困難である。（高島、2020）

- ・ 少子化対策としての側面を強調してきた給付の変化は、雇用保険の再分配を正当化しうる要素を損なうおそれがある。仕事の断念の防止は失業の防止に近接するが、子を持つことの断念の防止は失業の防止と接点を見出し難い。（嵩、2017）
- ・ 少子化対策は社会保障法の本来の役割ではないが、子を持つという選択を行った者に生ずるニーズに対し保障を行う仕組みを組み込むことは許容される。（嵩、2017）
- ・ その波及効果が社会全体に及ぶことを考慮すれば、特定の費用負担者（現行では雇用保険の被保険者集団と事業主集団）のみにその負担を負わせるという財源のあり方は正当とはいえない。（嵩、2017）

- 恵まれた保障内容である育児休業給付の対象者を雇用保険の被保険者のみに限定するべきか。（高畠、2020）
- 育児休業給付を受給する者とそうでない者との間の格差  
被保険者と被保険者以外  
安定した地位にある正規雇用労働者と不安定な有期雇用労働者  
（高畠、2020）
- （諸外国の比較から、）日本は雇用保険の被保険者に対象を狭く限定し、原則子が1歳までのフルタイム休業という制約のもと、比較的高水準の給付を行っている。  
（酒井＝竹沢、2020）

### 3. ドイツにおける両親手当・両親時間

- ・ 両親手当は、乳幼児の親に対する給付であり、これにより育児期の負担が軽減される。
- ・ 両親手当は、子の出生後、親が仕事を減らしたり、仕事をしないことによる収入低下を補うものであり、これにより、家族の経済的生活基盤を支援する。
- ・ 両親手当は、子の出生前、収入が無かった親にも支給される。
- ・ 基本両親手当、両親手当プラス、パートナーシップボーナスがあり、これらを組み合わせることができる。

## 両親手当 ②受給要件

- ・子を自ら養育すること
- ・子と同一の家計で生活すること
- ・働いていないか、週32時間までの就労であること
- ・ドイツに居住していること

- ・ 両親手当（基本両親手当）  
子が12カ月になるまで。もう一方の親が2カ月。  
計14カ月を任意に配分できる。  
休業前賃金の原則67%（上限月額1800ユーロ）  
下限300ユーロ
- ・ 両親手当プラス  
1歳までの基本両親手当のかわりに、2歳までの両親手当プラス（基本両親手当の半額）を選択できる。

両親手当プラスの選択により、親は週32時間までの労働をしつつ、長期間、手当を受給できる。

- ・ 子育て支援という国家の規範的責務を履行するに際して、被保険者間のリスク分散という性質が強い社会保険制度内で社会全体の利益に資するような普遍の子育て支援をすることは正当化できないといった理解がある。（倉田、2020）
- ・ すべての親を普遍的に対象とする子育て支援策である両親手当は、保険料財源よりは税財源に、より親和的な性質を有する政策である。（倉田、2020）

- ・ 原則、子が3歳まで。
- ・ 子が8歳になるまで、3年間。
- ・ 両親時間の時期は、自由に選択できる（休業取得前の一定の期間までに、使用者への申出が必要）。
- ・ 週3 2時間までの就労が可能である。

親の休業もしくは短時間勤務が、保障されている。