

第4回雇用保険制度研究会におけるご意見

第4回雇用保険制度研究会におけるご意見

育児休業給付

- 育児休業給付について、形式的には非正規雇用の人たちに門戸が開かれてきたと考えられるが、それにもかかわらず期間雇用者の受給割合が低いという状況に関して、踏み込んだ分析が必要なのではないか。
- 雇用保険制度における育児休業給付の位置付けについて、支給総額は多くなっているが、制度の中心的な趣旨からするとやや外れつつある可能性があり、特に厳しい財政状況において、雇用保険の中でお維持すべきかどうか。財源の在り方も含めて見直しが必要。ただ、雇用保険制度から育児休業給付を切り離れたとしても、それが全額国庫負担でやるということにストレートにつながる話ではないのではないかと考える。
- 男性の育児休業取得を促進するにあたり、雇用保険制度の枠組みの中でやるべきなのかという点については議論がある。女性が離職か休業かという選択であるのに対し、男性は就労か休業かという選択に直面しており、究極的に言うと休業することの機会費用を引き下げる意味で給付率を10割にすることも考えられるが、既に他国と比べてかなり給付率が高い状況の中で、雇用保険制度としてそれが果たして適切なのか考えるべき。
- 育児休業給付の本来の目的は出産後の女性の雇用継続であるが、今では少子化対策のためとなっており、そうなるとう雇用保険特別会計ではなく一般会計で賄うのが筋ではないかと考える。
- 恒常的・定期的に就業する場合、育児休業を取得できないが、もう少し柔軟な運用ができないか。ある程度会社とのつながりを持ちつつ、育児に従事したいという要望もあるかと思う。
- 男性が育児休業を取得しない理由が家計の収入を最大にすることであれば、妻より夫の賃金が高い場合には妻が育児休業を取得するのが家計の観点から最適な選択であり、過度に男性に育児休業を促進するよう働きかける必要はない。ただ、例えば性別役割に固執して妻が育児休業をしているのであれば、ジェンダー平等の観点から男性の育児休業の取得促進が必要。
- 育児休業の延長に関連して、最近では定員割れする保育所もあることから、保育サービスの需給関係にミスマッチが発生しているのではないかと考える。育児休業給付の延長がしやすいので、希望する保育園に入園できないなら延長をたやすく選択することができるのではないかと考える。財源に限度がある中で、バランスのよい制度を設定していくことが必要。
- 育児休業給付の改正の経緯を見ると、給付の目的が変容してきたと捉えているが、雇用保険法それ自体が労働者の雇用と生活の安定といった労働市場政策の一環として行われているという点で限界があることは押さえておく必要。財源の負担もそうした観点から設定されているとすると、少子化対策や男性の育児休業の取得促進という目的をさらに強く読み込んだ形で制度設計することには慎重であるべき。
- 日本の育児休業制度や育児休業給付は、実際の権利行使で男女に偏りはあるものの、父母それぞれが労働者であることに起因してそれぞれに権利が付与されている。給付率も非常に充実していることが特徴。

第4回雇用保険制度研究会におけるご意見

育児休業給付

- スウェーデンやドイツを見ると、男性の育児参加を促進するための方策として世帯単位で休業期間や所得保障を考える発想は大切だと思うが、スウェーデンは使用者や自営業者の保険料負担で、ドイツは税財源で給付を運営している。世帯単位で物事を考えるときには、日本の雇用保険のように労働者と使用者が個人単位で納付している保険料は財源としてなじみにくいのではないか。
- 労働者として働いている人以外の育児中の所得保障も考えないといけないとなると、必ずしも雇用保険のみでやるというのとは別の方策・視点も必要になるのではないか。
- 育児・介護休業法と雇用保険法は別の法律であって、別の原理に基づくべきもの。育児・介護休業法の改正に併せて、当然のように育児休業給付が措置されることには疑問を感じる。
- 男性の育児休業取得促進の更なる強化や、働き方に中立的な社会保障を目指すのであれば、雇用保険の枠内ではなく、家族政策として捉えるべき。
- 育児休業給付の性格が、当初の雇用継続のための給付から変容してきたと感じるが、一企業での雇用継続に限らなければ、労働市場からの退出防止という点からまだ説明がつくのではないか。労働市場政策として、①労働力の質・量の確保、②就業率の向上、③生産性の向上という要素があるが、雇用保険としてそれらをどう位置付けるかという観点で議論があると思う。育児休業給付が複合的な性格を帯びており、児童手当など他の社会保障政策との関係も整理する必要がある。
- 仮に現行の育児休業給付を雇用保険制度に残して、被保険者以外については国庫負担で給付する場合、保険料を負担する側から納得感が得られるか。
- 雇用保険の目的に照らして、短時間勤務で仕事をしながら育児をするという両立を図りやすくするための給付の在り方を検討してもいいのではないか。育児休業期間の所得保障というよりは、就業継続といった観点から、短時間勤務に伴う賃金の減少を補填する給付の在り方を考えていくべきではないか。短時間勤務を夫と妻がうまく組み合わせて賃金を得ながら給付を受給できるドイツの仕組みが参考になるのではないか。

その他

- セーフティネットとして求職者支援制度が機能しているかどうかという観点からは、雇用保険受給資格者以外の人たちが、求職者支援訓練か公共職業訓練かにかかわらず、訓練をどれくらい利用しているかという統計数値も示した方が議論が深まるのではないか。