

育児時短就業給付（仮称）の創設 について （第183回雇用保険部会 資料3）

Ⅲ－1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

3. 共働き・共育ての推進

（2）育児期を通じた柔軟な働き方の推進 ～利用しやすい柔軟な制度へ～

- あわせて、柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、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。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立って、引き続き、具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指す。その際には、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう、留意する。

育児時短就業給付（仮称）に関するご意見について

- 「介護、育児、病気など誰にでも起こり得る。賃金補填を行うと、社内での分断がさらに深まる懸念。時短勤務を延長する可能性が高まり、マミートラックへ入り女性活躍推進と逆行する。」(令和5年2月20日第3回こども政策の強化に関する関係府省会議における天野妙氏提出資料より)
- 「第1は、時短勤務に対する給付制度でございます。育児休業を選択すれば給付が出る仕組みはあるのですから、育児のために時短勤務を選択した場合の賃金低下を補う給付の仕組みを早期に創設すべきだと考えます。また、時短勤務が普及すると、女性の時短勤務の固定化につながるのではないかと懸念も指摘されておりますので、この点について関係者の意見をよく踏まえて検討を図るべきだと思えます。」(令和5年5月17日第3回こども未来戦略会議における遠藤委員発言より)
- 「時短勤務を選択した場合の給付も重要だが、現状、短時間勤務の利用者は女性に偏り、長期化する傾向にある。今後も給付を行うことで女性への子育ての負担の偏りを強化することになっては本末転倒ではないか。」(令和5年5月17日第3回子ども未来戦略会議における新居委員提出資料より)
- 「育児休業給付の給付率の引き上げ、時短勤務時の給付の創設などについては、失業等給付とのバランスや給付の対象とならない者との公平性などの観点から、慎重に検討する必要があります。その財源についても、こども・子育て政策の強化を目的とすることに鑑み、国庫負担とすることを念頭に置くべきだと考えます。」(令和5年5月22日第4回こども未来戦略会議における芳野委員発言より)
- 「時短勤務の活用を促すための給付の創設は、共働き・共育ての推進に重要」(令和5年6月1日第5回こども未来戦略会議における水島委員発言より)
- 「雇用保険の目的に照らして、育児休業期間の所得保障というよりは、就業継続の観点から、例えば夫と妻が時短勤務をうまく組み合わせるなどにより、仕事と育児の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と。また、育児休業からの早期復職や、育児休業を取得せずに育児のために時短勤務するような柔軟な働き方を推進する観点からも、時短勤務を選択した場合の給付の創設が考えられるのではないかと。」(雇用保険制度研究会中間整理(令和5年5月)より)

(施行日)

H4.4.1

H14.4.1

H22.6.30

R5.4.1

所定労働時間の短縮等

子が1歳未満…措置義務
1歳～小学校就学前…努力義務
(※短時間勤務、フレックス、時差出勤等からいずれか一つを事業主が選択して措置する義務)

子が3歳未満…措置義務、
3歳～小学校就学前…努力義務
(※左記と同じ)

【短時間勤務制度】子が3歳未満…措置義務
3歳～小学校就学前…努力義務

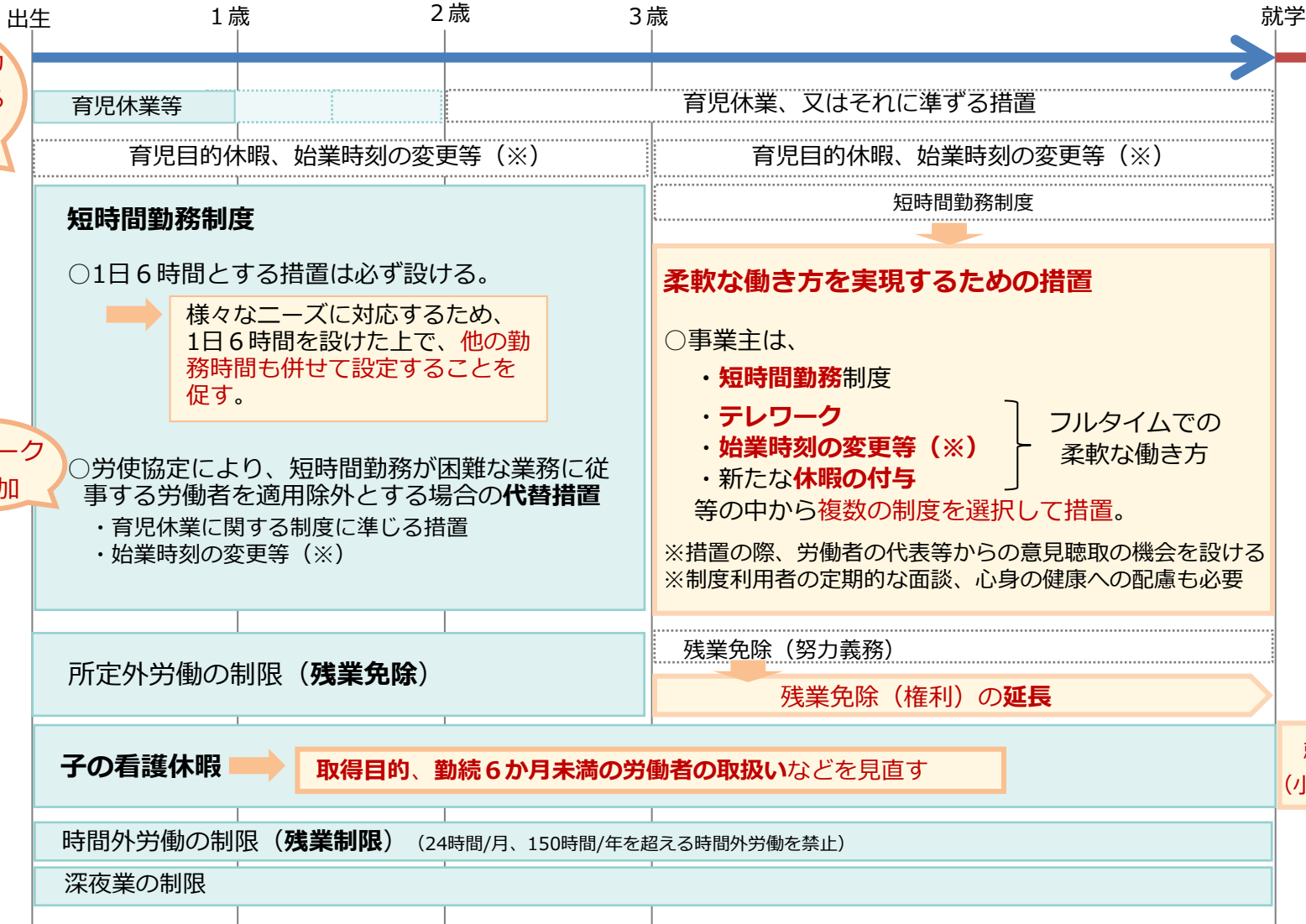
※H24.6.30まで100人以下企業は猶予

【短時間勤務制度以外】子が小学校就学前まで…努力義務

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

見直しの方向性
現行の権利・措置義務
現行の努力義務

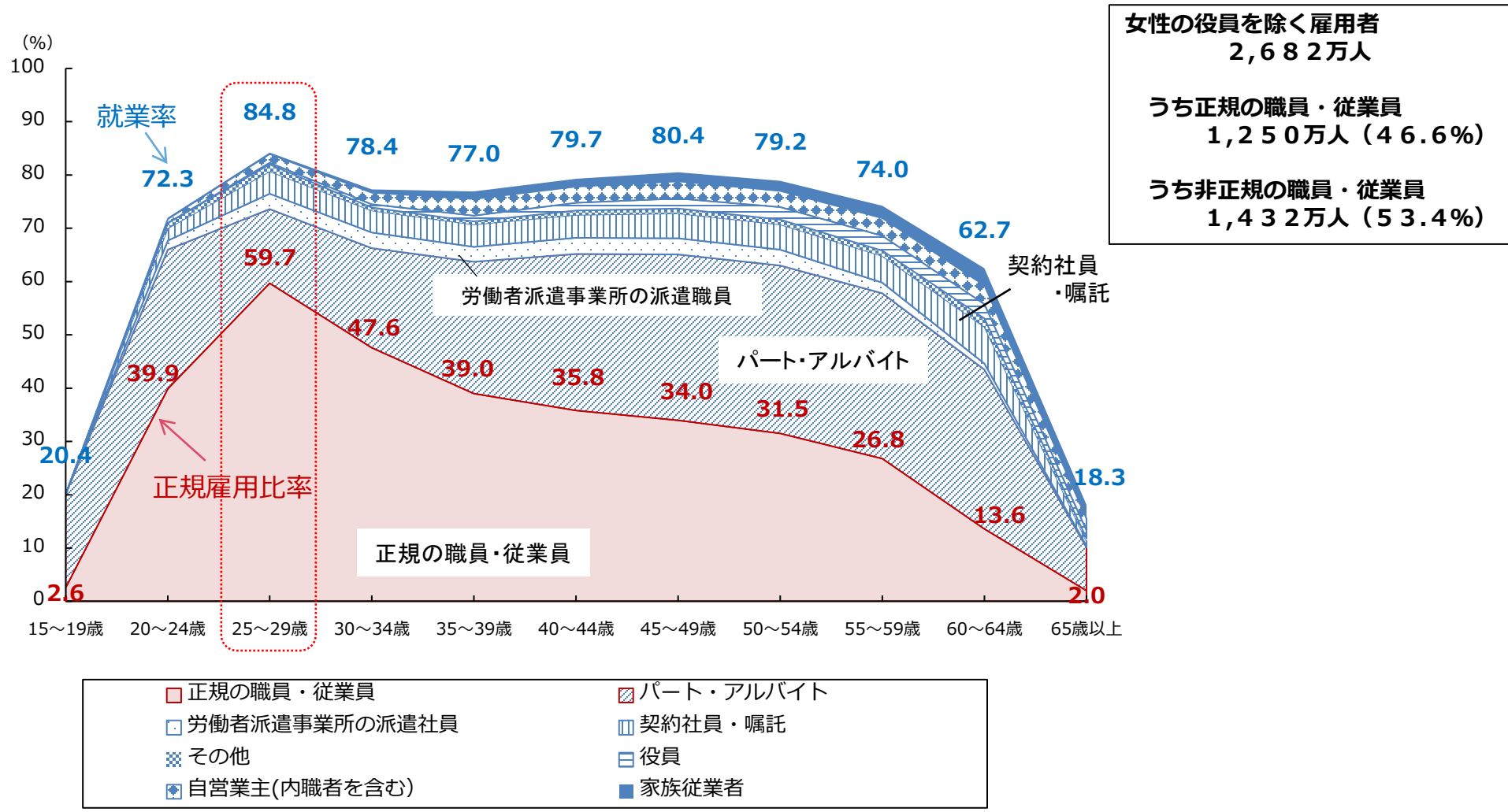
【イメージ】



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

- 年齢階級別の就業率は、35～39歳の77.0%を底に再び上昇していく。
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳が59.7%とピークとなっている。その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。（いわゆるL字カーブ）

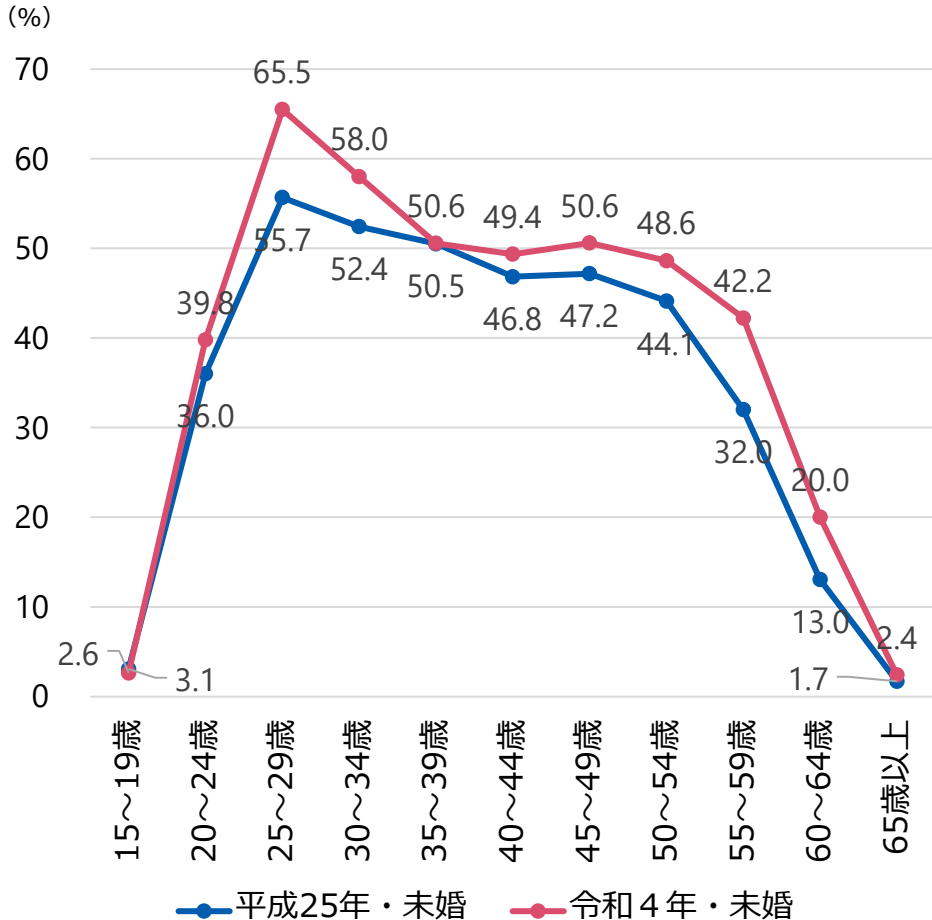


【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4年）

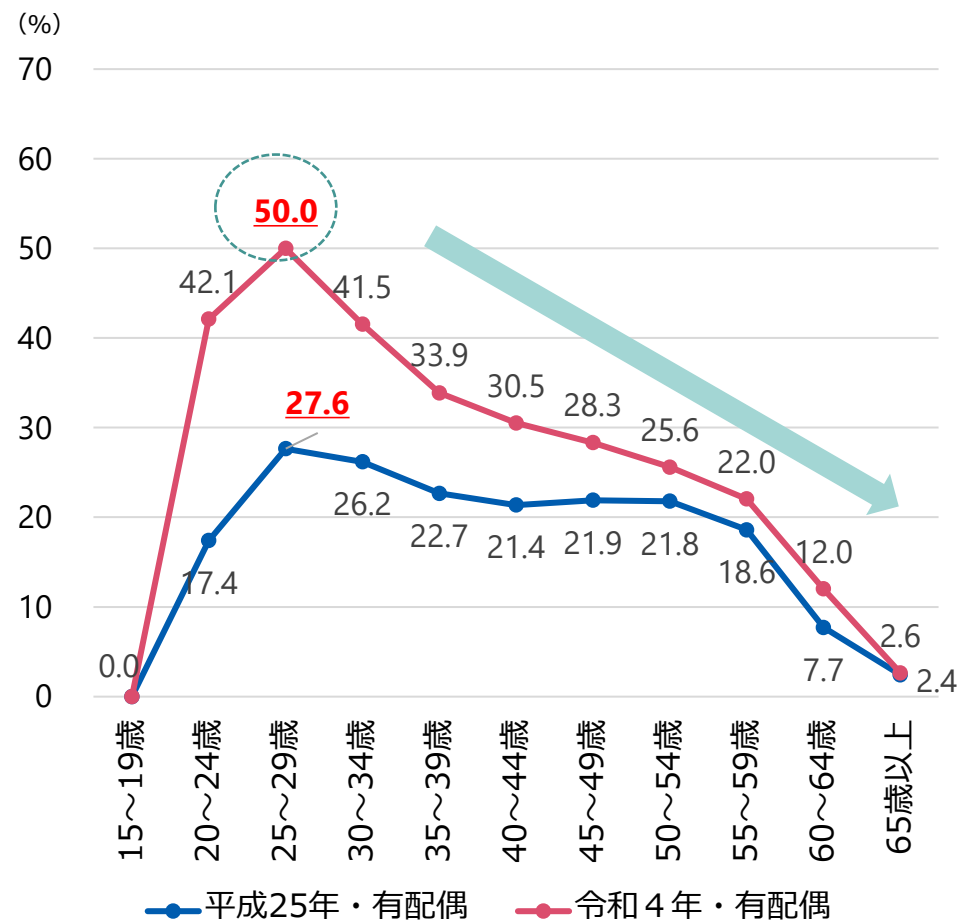
女性の年齢階級別正規雇用比率

- 有配偶の女性において、25～29歳の「正規の職員・従業員」の比率は、平成25年（27.6%）と比べると、令和4年（50.0%）は大幅に上昇しているが、25～29歳でピークとなった後に減少する「L字カーブ」が見られる。

未婚女性の15歳以上人口に占める「正規の職員・従業員」の比率



有配偶女性の15歳以上人口に占める「正規の職員・従業員」の比率

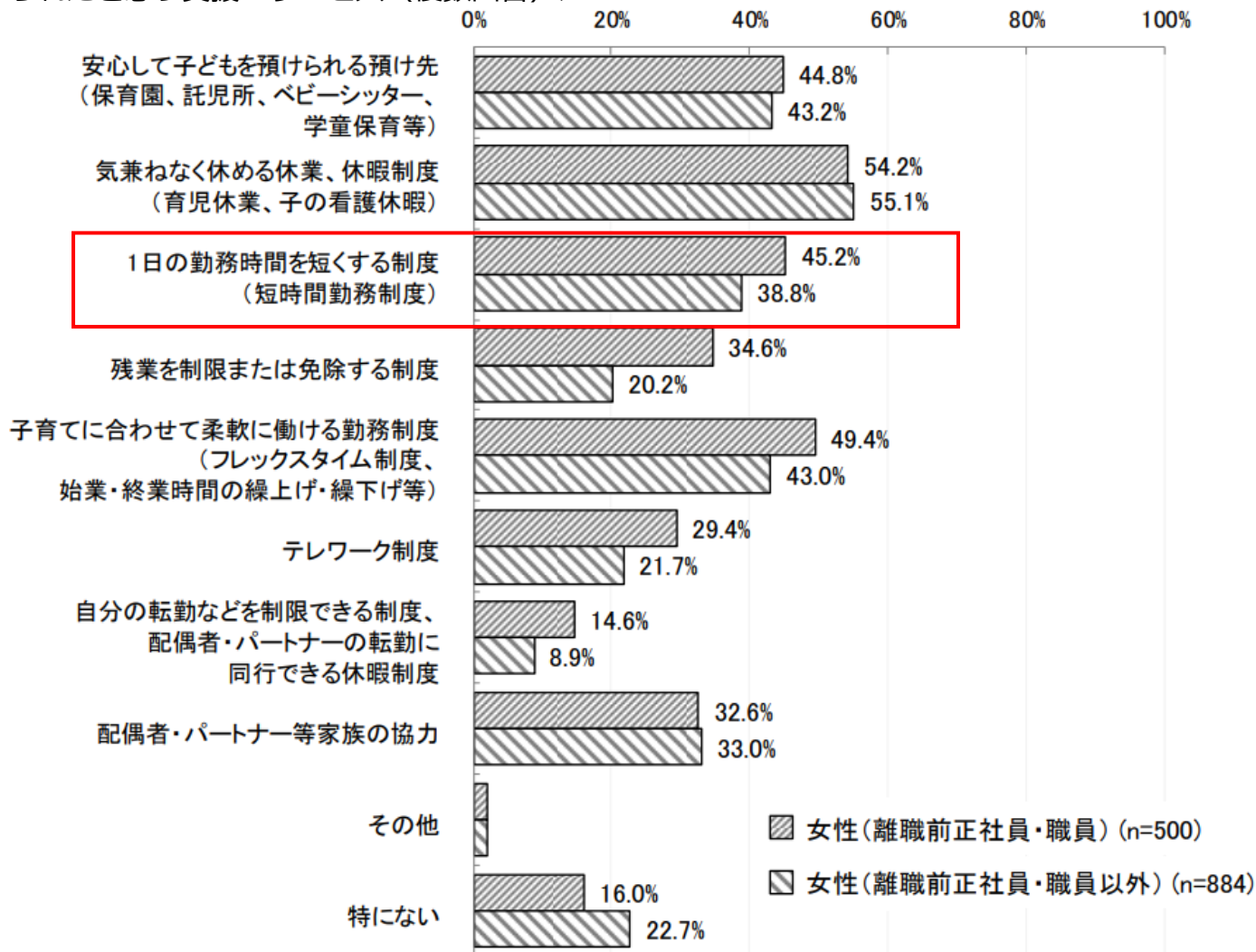


【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
※正規雇用比率は、（正規の職員・従業員）÷（15歳以上人口）により算定。

利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービスについて

利用することができれば仕事を続けられたと思う支援・サービスをみると、離職前に正社員であった女性のうち、45.2%が「1日の勤務時間を短くする制度（短時間勤務制度）」を挙げている。

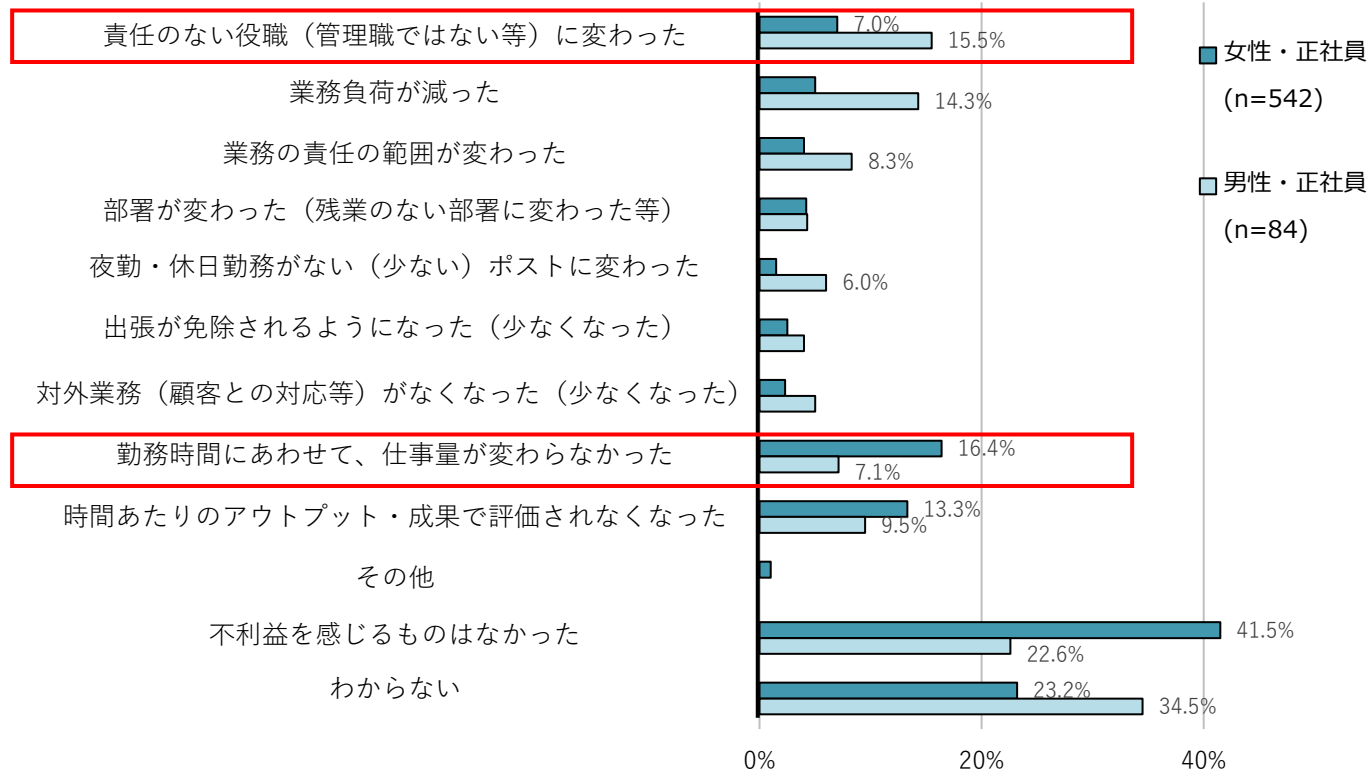
＜利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス（複数回答）＞



育児のための短時間勤務制度等を利用した後の働き方等の変化（不利益に感じるもの）

- 育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限（残業を免除する制度）を利用している（利用していた）回答者について、制度を利用することで変化した働き方等のうち不利益に感じるものをみると、「わからない」又は「不利益に感じるものはなかった」の回答以外で、
 - ・「男性（正社員・職員）」では「責任のない役職（管理職ではない等）に変わった」（15.5%）が最も回答割合が高かった。
 - ・「女性（正社員・職員）」では「勤務時間にあわせて、仕事量が変わらなかった」（16.4%）が最も回答割合が高かった。

＜育児のための短時間勤務制度や所定外労働の制限利用後の働き方等の変化_働き方等の変化のうち不利益に感じるもの（複数回答）＞



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※ 両立支援制度の利用状況で、育児のための短時間勤務制度、所定外労働の制限（残業を免除する制度）のどちらかで、「1.現在利用している」「2.以前は利用していたが、現在は利用していない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

- 柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間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）」）を創設することとされていることについてどう考えるか。
- 具体的な制度設計に当たり、以下の点についてどう考えるか。
 - 「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」、「男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方」、「女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう、留意」といった点を踏まえ、どのような給付設計・給付水準とすべきか。
 - その際、雇用保険制度の趣旨・目的に照らして、どのように考えるべきか。