

これまでの議論の整理と具体的な制度設計案 （育児休業給付等）

育児休業給付の給付率の引上げに関する検討の方向性(案)

検討の方向性(案)

出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、以下の方向で具体的な制度設計を検討することとしてはどうか。

【制度概要】

子(養子を含む。)の出生後一定期間内に、被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合(例えば、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得するとともに、女性が産休を取得し、産休後8週間以内に育児休業を取得した場合)には、28日間(産後パパ育休期間と同じ期間)を限度に、給付率を現行の67%(手取りで8割相当)から、8割程度(手取りで10割相当)へと引き上げる。

- 「一定期間以上の育児休業」については、男性の育児休業取得者の約5割が2週間未満の取得に留まっている実態を踏まえ、14日以上育児休業を取得することを要件としてはどうか。
- 本給付は、子の出生後の一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するものであることを踏まえ、育児需要が高い子の出生直後の一定期間以内(具体的には、男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内)に取得する育児休業を対象としてはどうか。
- 給付率の引上げの対象となる育児休業については、子の出生直後から育児休業を取得する場合もあることから、「産後パパ育休」だけでなく育児休業を取得した場合も対象としてはどうか。
- 被保険者とその配偶者の両方が育児休業を取得することを要件としてはどうか。その場合、配偶者が育児休業を取得することができない場合は、配偶者の育児休業取得を要件としない取扱いとしてはどうか。
 - ※ 例えば以下の場合が考えられる。
 - ・ 配偶者がいない場合
 - ・ 配偶者が子との法律上の親子関係がない場合 (例) 再婚後、配偶者が対象の子と養子縁組をしていない場合など
 - ・ 配偶者が就業していない場合
 - ・ 配偶者が雇用労働者以外の働き方で就業している場合 (例) 自営、フリーランス、労働者性のない役員の場合など
- また、「共働き・共育て」を推進する観点からは、配偶者が産後休業を取得している場合には、配偶者の育児休業取得を要件としない取扱いとすることとしてはどうか。

育児時短就業給付(仮称)の創設に関する検討の方向性(案)

検討の方向性(案)

柔軟な働き方として、男女ともに、時短勤務を選択し、所定労働時間(又は日数)が減少することに伴う賃金の低下を補い、育児・家事を分担できるようにする観点から、以下の方向で具体的な制度設計を検討することとしてはどうか。

【制度概要】

被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に、賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付を支給する。

- 被保険者の要件は、現行の育児休業給付と同様(開始日前2年間にみなし被保険者期間が12ヶ月以上あること)としてはどうか。
- 柔軟な働き方を支える観点から、給付対象となる時短勤務の労働時間(又は日数)について、制限を設けないこととしてはどうか。
- 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し、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間での勤務することを推進する観点から、就業促進的な給付設計とし、時短勤務中の各月に支払われた賃金額の一定割合を支給することとしてはどうか。
- 給付水準を設定するに当たっては、以下の点を考慮することとしてはどうか。
 - ・ 職場を支えている他の労働者の理解を得ながら、希望する者が気兼ねなく時短勤務を取得できるようにすること。
 - ・ 他の給付(高年齢雇用継続給付)と同様に、給付額と賃金額の合計が時短勤務前の賃金を超えないようにすること。

第186回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

〔育児休業給付の給付率の引上げ・育児時短就業給付（仮称）の創設（共通）について〕

<制度創設に当たっての実務や支援、制度の検証について>

- 育児休業給付の給付率の引上げ、育児時短就業給付のいずれの検討の方向性にも大きな異論はないが、運用の設計に当たって、企業の実務面で負担が生じないように配慮すべきではないか。
- この制度によって、育児休業取得者や時短勤務者が増加することが見込まれる場合、両立に悩む中小企業への支援も充実すべきではないか。
- 両制度が育児休業や時短勤務の取得率、取得期間にどのような効果があったのかという点をしっかりと見定めて、検証していくことも必要ではないか。

<財源について>

- 財源については、雇用保険以外の財源で措置すべきではないか。
- 今回の施策については、雇用保険の趣旨の範疇に収まるものではないと考えており、その財源については、より慎重に検討していくことが重要ではないか。
- 育児休業給付の給付率の引上げ、育児時短就業給付の創設に伴って発生する追加的費用の財源については、今後、制度設計を進める中で、財源確保策を明らかにしていくべきではないか。
- 支援金制度については、別のところで議論されているということだが、雇用保険財源に関わる施策の部分について、雇用保険部会の預かり知らぬところで議論が進むということ自体が望ましくない。しっかりこの審議会の中で結論づけていくということだけはお願いしたい。

第186回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

〔育児休業給付の給付率の引上げについて〕

＜制度の創設について＞

- 育児休業給付の給付率の引上げについて、8割程度から10割程度の手取りに引き上げることや、シングル等の方達についても引上げの対象となることから、財源的な不安や利用率・執行率が増えていくことに対して不安がある。
- 育児休業給付の給付率の引上げについて、基本手当の給付率との均衡に鑑みると、雇用保険制度の枠組みの中で引上げを行うことは適当ではないのではないか。

＜給付の要件について＞

（要件とする育児休業の期間について）

- 実態を踏まえて、2週間を要件として設定して給付率を引き上げるとは、男性の育児休業の取得率向上に資するのではないかと理解している。
- 男性が育児休業をこれだけ取ればいいのか、と見られることがないようにすることが非常に重要。そういったことを考えると、14日でいいのか。現在、5日未満の取得の方達にとってはハードルがある、という懸念もあるかもしれないが、育児休業だけではなくて両立支援をいかにしやすくするという環境整備に心を砕くべきであり、政府の提唱する異次元の少子化対策というところの姿勢を見せるという意味では、少なくとも28日というところがミニマムになるような形で検討するのが本来の望ましい形ではないか。

（一方の親が育児休業を取得することが不可能な場合の扱いについて）

- 配偶者がいない場合等にも配慮しつつ、配偶者両方の取得を要件とすることは特に違和感はない。ただし、要件の確認について、両者が育児休業を取得していることを確認することが、申請者である企業に過度な負担とならないように配慮すべきではないか。

【育児時短就業給付（仮称）の創設について】

<制度の創設について>

- 中小企業は深刻な人手不足に悩む企業が多いことを踏まえ、育児時短就業給付によって、早期の職場への復帰が促されるということを大きく期待。また、早期のフルタイム就業への復帰を阻害しないような制度周知と運用を期待したい。
- 「両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）」の創設によって、他の労働者の理解が一定程度進むのではないかと思われるが、実際には、短い期間、例えば14日という形で、ピンポイントで、人手不足をカバーし切れるのかという点について、相当計画的に行わないと難しいのではないか。
- 短時間勤務を望む方が選択しなかった理由の中には、制度が整備されていなかったことや、自身や周りの理解がないことという回答も多いということを考えれば、そもそも給付制度を検討する前に短時間だけでなく様々な柔軟な働き方を整備する必要がある。また、介護や育児、治療との両立等の様々な事情を抱える職場において、お互いに支え合って働いていくのだという社会的な機運を醸成することが非常に重要と考えており、この施策がその点において効果的なのか違和感を覚える。

<対象者・給付率について>

- 育児時短就業給付の創設に関連して、時短勤務の安易な選択ですとか長期化を防ぐという観点から、2歳未満という対象期間には異論はない。他方、ノーワーク・ノーペイの原則を踏まえつつ、他の被保険者の理解が得られる給付率はどの程度なのかという点については、慎重な検討が必要なのではないか。

育児休業給付の給付率の引上げの具体的な制度設計(案)

具体的な制度設計(案)

【制度概要】

- 子（養子を含む。）の出生直後の一定期間内（具体的には、男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者がともに14日以上の子育て休業（出生時子育て休業を含む。）を取得した場合※¹に、その期間について、28日間を限度に、休業開始時賃金日額の13%を支給し、育児休業給付の給付率を現行の67%（手取りで8割相当）から、80%（手取りで10割相当）へと引き上げる。

※1 例えば、被保険者の父親（男性）が14日以上の子育て休業を取得するとともに、その配偶者の母親（女性）が産後休業を取得し、産後8週間以内に子育て休業を取得した場合

- ただし、被保険者の配偶者が子育て休業を取得することができない場合※²や配偶者が産後休業を取得している場合には、配偶者の子育て休業の取得を要件としない。

※2 以下の場合

- ・ 配偶者がいない場合
- ・ 配偶者が子との法律上の親子関係がない場合（例）再婚後、配偶者が対象の子と養子縁組をしていない場合など
- ・ 配偶者が就業していない場合
- ・ 配偶者が雇用労働者以外の働き方で就業している場合（例）自営、フリーランス、労働者性のない役員の場合など

- 給付率引上げの要件とする子育て休業の期間については、男性の子育て休業取得者の約5割が2週間未満の取得に留まっている実態を踏まえ、男性の子育て休業取得の契機となるよう、14日以上の子育て休業を取得することを要件とする。

【施行時期】

- 2025年度（令和7年度）から実施する。

【財源】

- 少子化対策という要素が強い施策であり、雇用保険料以外の財源を検討

育児時短就業給付(仮称)の創設の具体的な制度設計(案)

具体的な制度設計(案)

【制度概要】

- 被保険者※¹が2歳未満の子(養子を含む。)を養育するために、時短勤務※²を選択した場合に、「育児時短就業給付金(仮称)」として、時短勤務中の各月に支払われた賃金の10%を支給する。

※1 現行の育児休業給付と同様に、開始日前2年間にみなし被保険者期間が12ヶ月以上あることを要件とする。

※2 柔軟な働き方を支える観点から、給付対象となる時短勤務の労働時間(又は日数)について、制限を設けない。

※3 賃金と給付額の合計が時短勤務前の賃金額を超えないように、一定の賃金額を超えた場合には給付率を逡減させる。

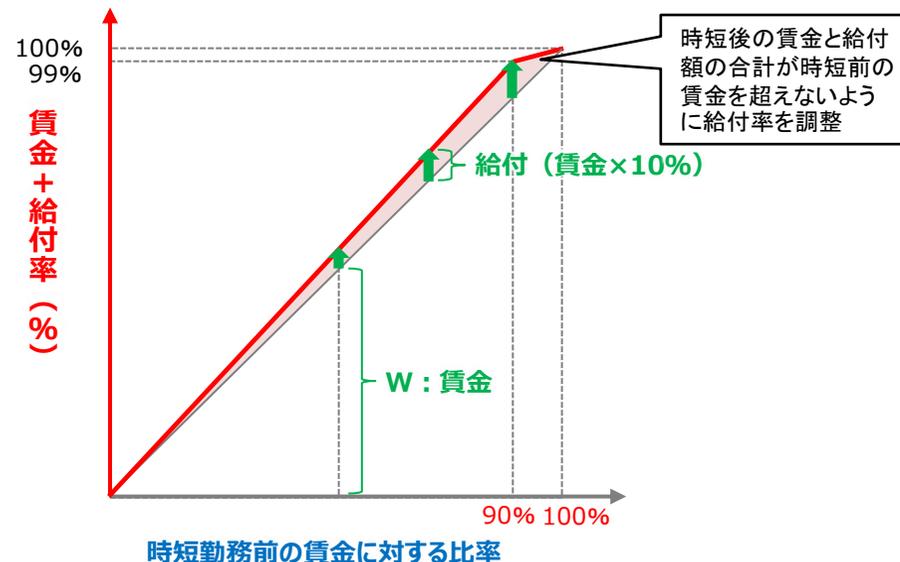
【施行時期】

- 2025年度(令和7年度)から実施する。

【財源】

- 少子化対策という要素が強い施策であり、雇用保険料以外の財源を検討

<育児時短就業給付(仮称)の給付イメージ>



育児休業給付等に関する論点（第187回雇用保険部会にお示しした論点）

- 育児休業給付について、男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するとされていることについて、どのように考えるか。

第187回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

- 少子化対策を含むこども・子育て政策は社会全体で取り組むべき課題であり、財政基盤の強化については、社会で広く負担する観点から、一般会計の投入を含めて検討することが妥当である。近年の給付実績の増加理由が、雇用の安定よりも、いわゆる少子化対策に重点が置かれているという政策推進にあることを踏まえると、国庫負担率を早期に本則に戻すことは不可欠である。また、安易に保険料率の引上げに頼ることのないように、更なる国庫負担率の引上げも検討すべき。最新の統計、給付実績、財政状況などの将来推計も含めながら示していただき、引き続き議論が必要である。
- 男性の育児休業の取得促進など、国を挙げての重要な政策であるならば、財源についても国の責任を示すことが重要である。保険料率を検討する前に、まずは国庫負担割合を本則の8分の1に戻した上で、一般会計からの新たな繰り入れの方法についても検討すべき。
- 育児休業給付の国庫負担割合を早期に本則に復帰させることが不可欠である。また、将来的な給付の増加の見込みを踏まえた負担の在り方については、国庫負担割合が本則に復帰して初めて議論を始める環境が整うものと理解をしておき、保険料と国庫で相応の負担をしていくことが原則という認識を関係者で共有していくべき。

育児休業給付の財政運営試算（現在の雇用保険料率と国庫負担割合を維持した場合）

- 育児休業給付の財政運営について、現在の雇用保険料率（0.4%）と国庫負担割合（本則の10%水準）を令和12年度まで機械的に当てはめて試算すると、以下のとおり。

（単位：億円）

【収支見込】	R4年度 （決算）	R5年度 （予算）	R6年度 （見込）	R7年度 （見込）	R8年度 （見込）	R9年度 （見込）	R10年度 （見込）	R11年度 （見込）	R12年度 （見込）
収入	7,898	7,999	8,438	8,447	8,454	8,460	8,463	8,468	8,471
支出	7,117	7,780	8,710	9,401	9,985	10,465	10,839	11,107	11,360
差引剰余	780	219	▲ 272	▲ 954	▲ 1,531	▲ 2,005	▲ 2,376	▲ 2,639	▲ 2,889
資金残高	3,090	3,309	3,037	2,082	551	▲ 1,454	▲ 3,830	▲ 6,470	▲ 9,358

※ 支出については、令和4年度決算をベースに、「こども未来戦略方針」において男性育休の取得促進などが掲げられたことなどを加味して試算。

※ 現在検討中の制度改正による財政影響効果は盛り込んでいない。

見直しの方向性（案）

- 男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するため、令和4年改正雇用保険法附則第9条第1項の規定を踏まえ、国庫負担・保険料負担の在り方について検討を進める。
- その際、料率の調整は保険財政の状況に応じて弾力的に行うこととし、当面は据え置けるようにする仕組みの導入を検討してはどうか。

（参考）雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）

附 則

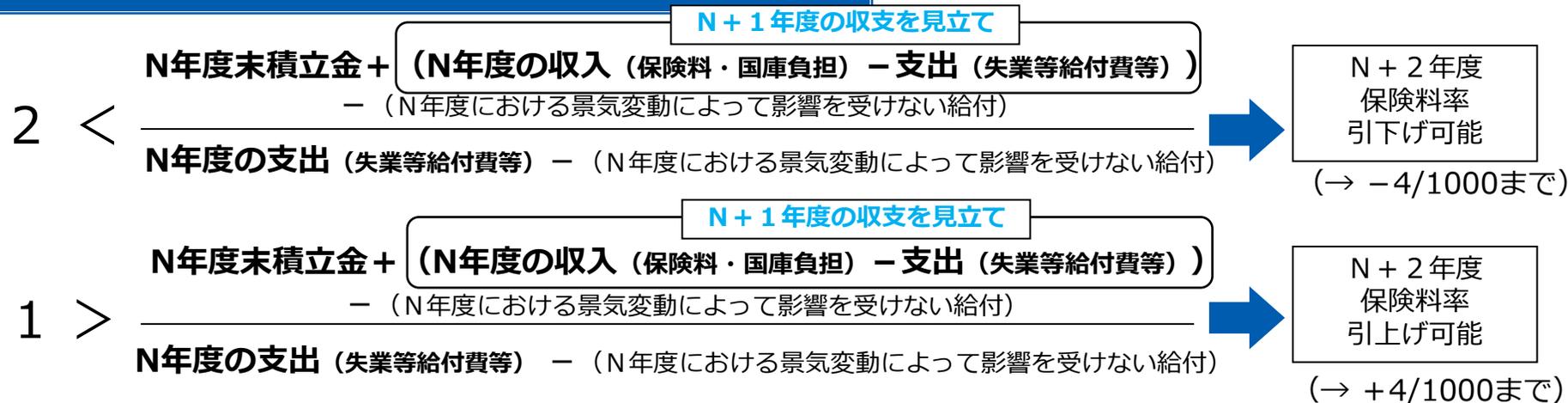
第9条 政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付（次項において「育児休業給付」という。）及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2～4 （略）

(参考) 雇用保険料の弾力条項の考え方

1. 失業等給付に係る雇用保険料率は、原則 8/1000 (労使折半) (R4.4~9は2/1,000、R4.10~R5.3は6/1,000)
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能。(弾力条項)

失業等給付に係る弾力条項 (徴収法第12条第5項)

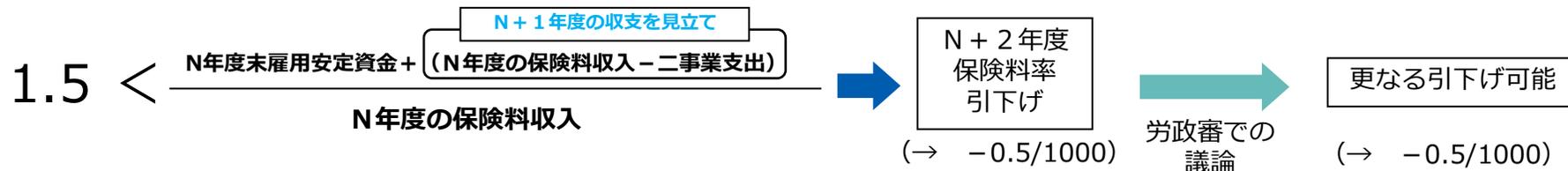


注1: 景気変動によって影響を受けない給付とは、教育訓練給付及び雇用継続給付をいう。

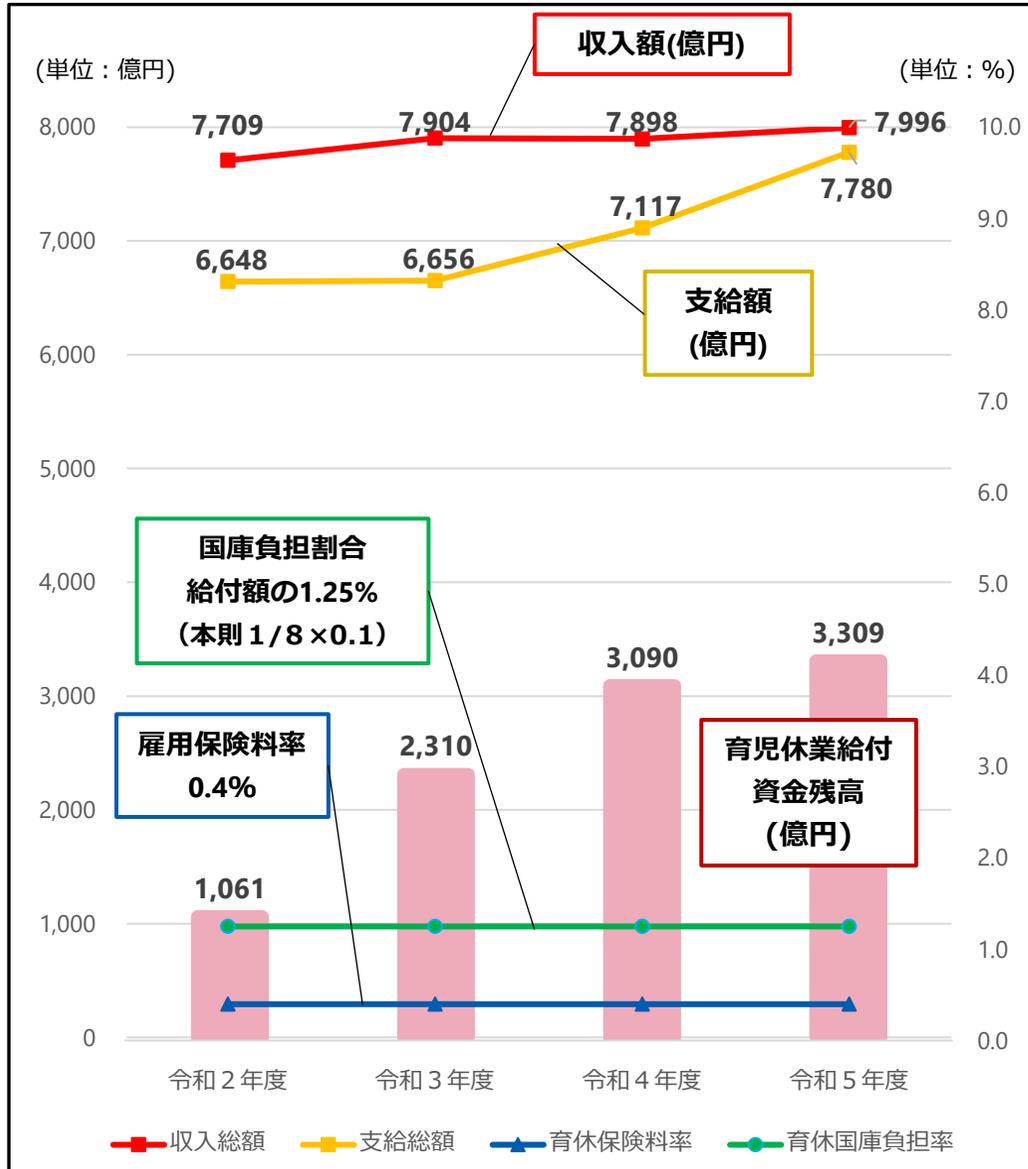
注2: 国庫負担額及び失業等給付費等には求職者支援事業に係るものを含む。

雇用保険二事業に係る雇用保険料率は、原則3.5/1000 (事業主負担)

雇用保険二事業に係る弾力条項 (徴収法第12条第8項及び第9項)



育児休業給付に係る 雇用保険料率、国庫負担割合、収入額・支給額及び育児休業給付資金残高の推移



【支給額（男女別）】



(注1) 令和2年度から令和4年度までの数値について、男女別支給金額は業務統計値であり、支給総額は決算値である。また、育休給付資金残高は決算値である。

(注2) 令和5年度は当初予算額である。

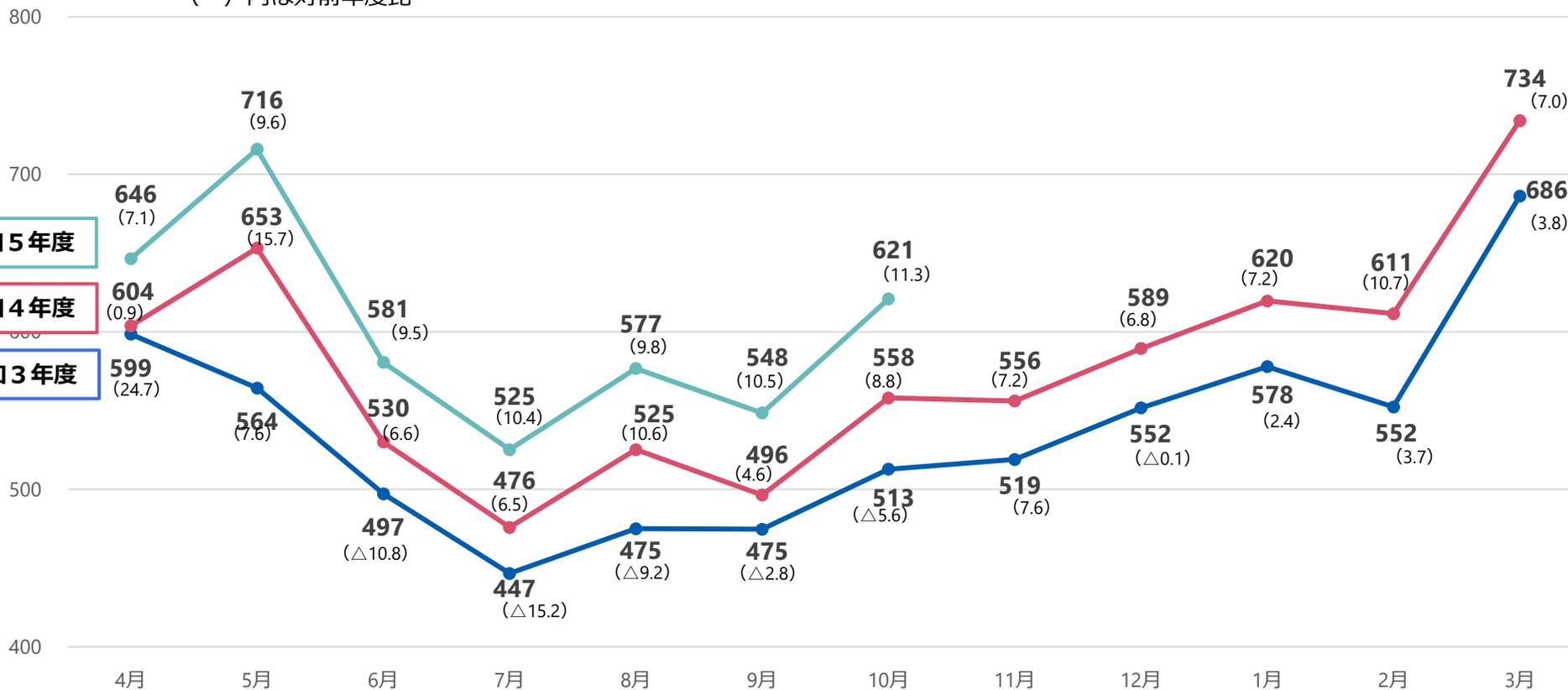
(注3) 育児休業給付の収支は、令和2年度以降、失業等給付と区分している(令和2年の雇用保険法改正)。

育児休業給付 支給額の推移

○ 育児休業給付の令和5年度における各月の支給額は、対前年度比10%程度で推移している。

(単位：億円)

() 内は対前年度比



(注) 支給額は業務統計値である

育児休業給付等に関する論点（第183回雇用保険部会にお示しした論点） （「育児休業給付の給付率の引上げ」関係）

- 出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、育児休業給付の給付率を一定期間に限り、8割程度へと引き上げ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のように考えるか。
 - ・ 「産後パパ育休」のみならず育児休業も対象とすべきか。
 - ・ 「出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得すること」をどのように要件に反映すべきか。
 - ・ 「一定期間以上の『産後パパ育休』を取得」について、どの程度の期間が妥当か。
 - ・ 一方の親が育児休業を取得することが不可能な場合の扱いについてどうすべきか。

<給付率の引上げの在り方について>

- 「男性育休の取得促進」や「育児期を通じた柔軟な働き方」が重要というのであれば、まずは、働き方改革の徹底による長時間労働の是正や、いまだ根強く残る性別役割分担などの意識改革について、国をあげて強かに推進することが先決ではないか。
- 育児休業給付の給付率を一定期間引き上げるといふ支援策が本当に適切か、男性が育児休業をためらう要因として賃金以外に、職場における制度の有無や雰囲気、業務負荷などに関わる声も多く、様々な視点から検討が必要ではないか。
- 男性社員が育休を取得したくても、職場で言い出しづらい、取りづらいという意見がかなり占めている。職場で一人でも育休取得すれば取得する人が増えていく実態があり、そうした観点から、給付率の引上げは、最初のスタートとして、男性の育休取得を促進するものとして考えてもいいのではないか。
- 給付率の引上げは、育児休業中の経済的支援として、男性の育児休業取得率の向上、つまり、共働き・共育ての推進に一定程度は資するものと推測できる。一方、育児休業給付の支給目的が休業中の生活の安定から子育て支援・少子化対策へ変容していると受け止めている。基本手当の給付率との均衡に鑑みると、雇用保険制度の枠組みにおいて、これ以上、育児休業給付の給付率の引上げを行うことについては被保険者の納得も得られないことを懸念しており、慎重に検討していくべきではないか。
- 給付率の引上げは、男性が育児休業を取得しやすくするために有効であることは理解。もっとも、基本手当の給付率が離職前賃金の50%から80%であるのに対し、育児休業給付の給付率を8割程度とすることは、雇用保険の最も重要な役割が失業時の保障にあることを考えると、相対的に手厚くしすぎているのではないか。また、給付率を引き上げる目的に照らすと、引上げ分の財源は労使の保険料ではなく、国庫負担又は支援金によることが妥当ではないか。

<給付率の引上げの対象となる育児休業について>

- 男性の育児休業促進という趣旨を勘案すると、産後パパ育休のみに限定するべきではないのではないか。
- 給付率の引上げを産後パパ育休の期間に限定することについては、業務都合等の諸事情があつて、育児休業を取得できない男性が一定数いることを踏まえ、ある程度幅を持たせた制度設計を検討してもいいのではないか。

第183回雇用保険部会での主なご意見（順不同）

<要件とする育児休業の期間について>

- 「一定期間」については、1ヶ月はパートナーが家事・育児を担当することで、母体に負担がないようにすることが重要であり、少なくとも産後パパ育休の28日間を念頭に置く必要もあるのではないかと。
- 「一定期間」については、男性の育児休業の取得日数は2週間未満が約5割を占めている実態も踏まえながら、柔軟な設定が考えられるのではないかと。

<一方の親が育児休業を取得することが不可能な場合の扱いについて>

- 一方の親が育児休業を取得することが不可能な場合の不公平感についても課題として整理する必要があるのではないかと。
- 一方の親が育児休業を取得することが不可能な場合の取扱いについて、フリーランス、自営業、専業主婦、配偶者がいない方など様々なケースに配慮しながら制度設計をしていくことも一案ではないかと。

<その他>

- こども未来戦略方針の加速化プランに示された具体的な施策は早急に行う必要がある集中的な取組と理解しており、既存の仕組みを活用して早急に行うために、多少の不整合はやむを得ないと考えるべきかもしれない。給付率の引上げは、当座の一時的な施策と捉え、男性の育児休業促進の目標が達成されたら、本来の給付率に戻すことを考えるべきではないかと。
- 引上げ期間はなるべく短くすべきだが、一方で、男性は（28日間の）産後パパ育休を取得すればそれで十分とのメッセージになることを懸念。給付率の引上げが共働き・共育ての推進とは逆のインセンティブにならないように、十分に留意する必要があるのではないかと。

育児休業給付等に関する論点（第183回雇用保険部会にお示しした論点） （育児時短就業給付（仮称）の創設関係）

- 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。

＜給付創設の必要性について＞

- 職場には様々な理由で多様な働き方を選択する労働者がいることを踏まえると、今回の施策はともすれば、制度間の整合性を欠き、労働者の分断にも繋がりがねないと懸念。政府として、女性活躍を謳っている中で、女性が働くこと、キャリア形成をすることに本当に有効なのか。また、それを職場・社会で支える気運を醸成していく視点で効果的なのか、といった点を認識し、丁寧に検討していく必要があるのではないかと。
- 仕事と育児の両立には、周囲の理解が不可欠であり、本給付の創設が、社会で支え合いながら育児を推進することに繋がるのか。また、時短勤務者は圧倒的に女性が多い中で、女性のキャリア形成にどの程度プラスの影響をもたらすのか、場合によってはマイナスに働く可能性もあるのではないかと。
- 時短勤務への収入が補填されることによって、育児休業からの早期職場復帰に効果があるのであれば、導入についての一定の意義はある。ただし、時短勤務の固定化や早期のフルタイム勤務への復帰を希望する労働者との公平性、深刻な人手不足に悩む中小企業への影響なども同時に考慮する必要があるのではないかと。
- 育児時短就業給付の創設について、共働き・共育ての推進という観点からは、選択肢は多い方が望ましい。また、時短就業によって早期の職場復帰を促すということは、雇用保険料を納める被保険者の増加につながり、制度の安定に寄与することが期待できるのではないかと。
- 時短勤務が女性に偏っているという理由に、賃金減少がある。本給付により、男性が時短勤務を選択しやすくなるとともに、女性は休業期間が短くなる、職場復帰しやすくなる効果も期待できるのではないかと。
- 労働者が休業や離職ではなく、働くことを選択しやすくするという点に注目することによって、雇用保険の趣旨・目的に沿うようにも考える。時短就業給付は、就業しやすくする、就業継続を容易にすることで、男女問わずキャリアの妨げになりにくくなるのではないかと。
- 育児促進のために収入の補填をするのは、労働者の雇用と生活の安定を守る雇用保険の目的から逸脱していることから慎重に検討する必要があるが、例えば育児時短就業給付のおかげで仕事を辞めずに済んだ結果、就業の継続が保たれるのであれば、雇用保険で給付することに正当性はあるのではないかと。
- 給付の創設について議論するに際して、まずは短時間勤務制度が機能しているかどうか検証していく必要がある。利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービスに関して、短時間勤務制度の回答割合が高いが、その理由をもう少し明確にした上で、育児時短就業給付の創設について考えていくべきではないかと。

<具体的な設計（給付水準、給付期間）について>

- 仕事と育児の両立に当たっては、周囲の理解が不可欠であり、時短勤務者は女性が多いなかで、短時間勤務制度に限らず、フレックスタイム制度、休暇休業制度など多様な支援を行うことが求められているため、雇用保険を財源として対策を講ずるのであれば、個人の多様な選択を支援すべきではないか。
- 時短勤務を選択する社員が増えると、要員の補充が大変であり、時短勤務が広がっていくと現場に負荷がかかるため、職場から不満の声が出ることを懸念。補充要員に回る社員からの不満による職場の分断などにより、逆に社員が職場復帰しづらくなったり、時短勤務が選択しづらくなる可能性もあるため、制度設計は相当慎重に考えていく必要があるのではないかと。
- 育児休業で長期間仕事を離れるとキャリア形成にマイナスの影響を及ぼす側面があるため、キャリアの空白期間を短くするという観点から、職場復帰の早期化につながることを期待できるのであれば、導入ということが考えられるのではないかと。一方で、時短勤務は長期化しやすく、給付によってそれが助長されるのではないかと懸念に対しては、給付額・給付期間に一定の制限をし、例えば2歳までとするなど、安易に時短を選択しない仕組みを検討する必要があるのではないかと。
- 制度設計に当たっては、育児休業者や時短就業者のいる職場を支えている他の労働者への支援とのバランスも踏まえることが重要ではないかと。
- 雇用の維持・安定よりも、収入の補填を目的として制度設計をするのであれば、財源について、一般会計の繰入など既存の雇用保険とは別の枠組みによることも検討すべきではないかと。

<その他>

- 収入を補填すること以上に、保育の量・質の充実など仕事と育児の両立しやすい環境整備の方が重要ではないかと。
- 時短勤務は多様な働き方の選択肢のひとつであり、他の支援とセットで政策を打ち出すことで、男女ともに育児との両立を支援する制度にすることができるのではないかと。また、早期職場復帰支援の観点からは、保育所の引き続きの拡充を並行して進めていくことが必要ではないかと。