

巻頭言

転機を迎えた育児休業給付

育児休業給付は、出産離職による失業の発生を防ぐことを目的として、1994年に雇用継続給付の1つとして創設された。当初の給付率は休業開始時賃金の25%（職場復帰金含む）であったが、現在では最初の6か月は67%、以後50%で最大2年まで給付されるようになっている。給付の拡充とともに受給者数も増加し、いまではその年に出産した女性の3分の1が育児休業給付を受給している。また、給付総額は2018年度には5312億円に達した。

このように拡大を続けてきた育児休業給付であるが、この春に大きな転機を迎えた。4月に施行された改正雇用保険法では、育児休業給付がそれまでの失業等給付から切り離されて財政運営をすることとされたのである。出産による休業を失業状態と見做して、雇用継続給付の一類型としてスタートした育児休業給付は、所得保障としての性格を前面に出す制度へと変貌した。

改正が促された要因のひとつとして、育児休業給付の支給総額が2020年度中にも一般求職者給付を上回ることが予想されていたという事情がある。本特集の酒井・竹沢論文が指摘するように、過去20年ほどの間、育児休業給付は景気とほぼ無関係に増勢を保ってきた。その総額が一般求職者給付を超えてはならないという合理的な理由はないものの、育児休業給付が失業等給付の中で最大の給付となれば、保険料の引き下げを求める声も高まる可能性があった。

ところが育児休業給付が新たなスタートを切る直前に新型コロナウイルス（COVID-19）の流行が拡大し、思いがけない形で予想は覆された。4月8日に緊急事態宣言が発出され、その5月末までの延長が決定されるなか、営業自粛で全国的に企業活動は停滞し、足元の雇用情勢は急速に悪化しつつある。本稿執筆時点では4月までのデータが出ているに過ぎないが、景気の遅行指標である失業率は年末に向けてさらに上昇していくとみられる。今後、失職者への失業給付や、休業手当を支払う企業への雇用調整助成金の支給が増加していけば、雇用保険財政には大きな圧力がかかるであろう。

今回改正で独自の保険料率（4/1000）が設定されたことにより、育児休業給付の財源は確保され、制度としての持続可能性は高まった。問題は、財源が確保された育児休業給付を誰のためのどのよ

うな給付として位置付けていくのかということである。ちなみに、今回の改正は大きな変更ではあるものの決して目新しいものではない。現在の育児休業給付の対象は、育児休業を取得した雇用保険の被保険者に限定されているが、社会保険のなかで独自の保険料を徴収して育児支援を行うという構想は、これまでもたびたび浮上していた。2017年に一部の国会議員が提唱した「こども保険」の創設は、人々の記憶に新しい。さらにさかのぼれば、2002年に厚生労働省の研究会が発表した「育児保険構想」も基本的に同じ発想に基づいている。

当時の主な議論を振り返ると、まず、「保険」と呼びながら何のリスクをプールしているのか不明確であり、結局のところ保険ではなく単なる再分配に過ぎないのではないかという批判があった。また、被用者や企業から徴収する保険料を財源とする場合、引退世代は負担を免れてしまうという指摘もあった。さらに、どのようにして権利性を保障するのかについても疑問が出されていた。そしてこれらの問題点は、いまの育児休業給付にも未解決の課題として残されている。

そこで本特集においては、法学と経済学の見地から、日本における育児休業給付の実態を明らかにするとともに、財源問題を中心に問題点を論じてもらうこととした。また、育児休業給付のありかたは、児童手当や保育システムなどの社会政策、さらには労働市場政策と切り離して考えることはできないため、本特集の後半では、それぞれ特徴ある労働市場をもつ海外の国々において、育児期の所得保障の財源がどのように調達されているのか、その背景にどのような理念と制度が存在するのかを解説してもらい、日本への示唆を得ることを意図した。

コロナ・ショックを通じて、従来から存在していた正規・非正規労働者間のセーフティーネット格差はいっそう顕著になりつつある。若者の雇用については、早くも就職氷河期の再来が懸念されている。今後、出生数の減少に拍車がかかり、就業継続が困難になる中で育児休業給付の受給者数は減少に転じるかもしれない。こうした状況下で、今後、社会を支えていく若い世代にどのような育児期の所得保障を行うべきか、本特集がその議論の一助になれば幸いである。

大 石 亜希子

(おおいし・あきこ 千葉大学大学院社会科学研究院教授)