

雇用保険制度（失業等給付・育児休業給付） の持続可能性に関する研究^{*1}

今堀 友嗣^{*2}
野村 華^{*3}
鎌田 泰徳^{*2}

要 約

雇用保険制度（失業等給付・育児休業給付）について、欧州委員会の手法を参考にしつつ、利用可能な統計データ、公表資料や日本の雇用保険制度を踏まえ推計モデルを構築し、雇用保険財政の持続可能性を分析した。

分析の結果、失業等給付については、現行制度が変化しないという想定の下、ベースラインおよびショックシナリオで積立金は枯渇せず、雇用保険財政は持続可能との結果となった。また、均衡失業率と収支均衡の為の保険料率には相関関係があり、本稿のモデルでは均衡失業率1%の上昇に保険料率0.2%の増加が対応する。育児休業給付については、現行制度が変化しないという想定の下、ベースラインで積立金は枯渇しないものの、人口動態（出生率）、家計行動（出産時の就業継続率、育児休業利用率）、雇用政策（賃金に対する育児休業中の受給額の比率（置換率））等の変化が育児休業給付額に与える影響は相応にあるため、雇用保険財政の持続可能性に注意を払う必要がある。

キーワード：雇用保険財政、失業等給付、育児休業給付

JEL Classification：J21, H55

I. はじめに

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う失業給付の増大、近年の働き方改革や子ども・子育て政策を踏まえた雇用政策の拡充等を背景として、雇用保険制度の在り方やその財政運営が重要な政策課題となっている。この点、失業等給

付については、厚生労働省（2022a）において、「雇用保険財政は過去に例を見ない危機的な状況にある。まずは、その立て直しを図ることが喫緊の課題であるが、～（略）～、将来にわたって安定的な運営を確保し、予期せぬ景気変動に

*1 本研究の作成にあたっては、京都大学経済研究所先端政策分析研究センター（CAPS）研究会の参加者等の皆様から貴重なコメントを頂いたことに感謝申し上げたい。なお、本稿の内容は全て筆者らの個人的見解であり、筆者らが所属する機関の公式見解を示すものではない。

*2 財務省財務総合政策研究所客員研究員

*3 財務省財務総合政策研究所研究員

に伴う雇用情勢の悪化が生じたとしても十分対応できるものとしておくことが最も重要である」と述べられている。また、育児休業給付については、景気循環に応じた失業率（給付額）に連動する失業等給付の財政運営とは異なり、景気状況にかかわらず趨勢的に増加しているため2020年度より失業等給付から区分経理されたことや、子ども未来戦略会議をはじめとする子ども・子育て政策の強化において、育児休業給付の拡充やその財政基盤の強化が議論されるなど、安定的な財政運営に向けた施策は重要な政策課題となっている。

一方、雇用保険（旧失業保険）に関する文献については、受給に関するモラルハザードについての研究¹⁾や保険料と国庫負担のあり方²⁾に関する定性的な議論が多く、中長期的な雇用保険財政の見通しや持続可能性に関する定量的な分析は限定的である。日本における取り組みの例として、厚生労働省（2019）は、先行き5年を対象に、収支や積立金の見通しを示しているが、給付費の推計を直近の変化率で延伸するなど簡便的な分析に留まっている³⁾。金子（1998）は、高齢雇用継続給付が雇用保険財政に与える影響を検証するため、高齢化の影響を織り込んだモデルを構築しており、年齢別の各種パラ

メーター（年齢別人口に対する雇用保険被保険者の比率、年齢別一人当たり受給額など）および当時の制度（保険料率など）を据え置いた上で、それらを将来の年齢別人口の推計値⁴⁾に乗ずることで2060年度までの雇用保険の総収入、総支出を推計している。海外の事例として、欧州委員会で作成されている高齢化白書では、EU加盟国の失業給付費に関する将来推計がなされている。その計算方法⁵⁾は、失業給付費を一人当たりの受給額と受給者数に分解した上で、一人当たり受給額を賃金と置換率（賃金に対する受給額の比率）の積、受給者数を失業者数とカバレッジ率（失業者数に対する受給者数の比率）の積と捉え、2070年までの失業給付費を推計している（EC 2018）。

本稿では、EC（2017）、金子（1998）を参考にしつつ雇用保険制度のうち、失業等給付、育児休業給付について、利用可能な統計データ、公表資料や日本の雇用保険制度を踏まえ推計モデルを構築し、雇用保険制度⁶⁾の持続可能性を分析した。その上で、雇用保険財政の安定性という観点から、リスク分析として、失業率や賃金などの外生的なショックの影響を定量化した。

分析の結果、失業等給付については、現行制度が変化しないという想定の下、ベースラインお

1) 雇用保険制度（旧失業保険制度）の歴史、モラルハザードおよび制度改正については、濱口（2010）が詳しい。失業給付とモラルハザードについては、Shavell and Weiss（1979）は失業給付が労働のインセンティブを下げることを指摘し、Krueger and Meyer（2002）は失業給付の期間短縮が失業期間の短縮に繋がることを、van Ours and Vodopivec（2006）は失業給付の受給額が高いと再就職率が低下することを示した。

2) 小倉（1999）は、日本の雇用保険制度は失業時の所得補償という社会保険制度であると同時に生活扶助としての側面があることを指摘し、生活扶助は別途整備した上で、雇用保険については社会保険の機能を明確にするために、国庫負担の原則廃止と保険料率の引き上げを提言している。高橋（2017）は雇用保険制度に関する国際比較と、日本における雇用保険制度の歴史分析を行い、今後の制度設計の方向性として「現状の日本の制度や財政に照らし合わせると、フランス・ドイツのように労使折半の保険料率を基本とし、国庫負担による失業扶助制度を導入することが現実的である」としている。

3) 失業等給付と育児休業給付の収支見込みが示されている。失業等給付については、受給者実人員などの基本的なパラメーターは固定して支出を推計し、保険料率等は足許の据え置き等の仮定を置くことで計算している（厚生労働省 2018, 2019）。育児休業給付費については、過去3年間の育児休業給付費の伸び率にて支出の実績値を延伸している（厚生労働省 2019, 2021a, 2022b）。なお、いずれも詳細なモデルは開示されていない。

4) 厚生省人口問題研究所（1992）『日本の将来推計人口（平成4年9月推計）』を使用している。

5) 前提条件および推計方法の詳細については、EC（2017）を参照されたい。

6) 労働保険特別会計（雇用勘定）は、給付体系に応じて、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業の3つに区分経理されている（2023年度現在）。本稿の分析では、「失業等給付」、「育児休業給付」を分析対象とし、雇用保険二事業は対象外としている。

よびショックシナリオで積立金は枯渇せず、雇用保険財政は持続可能との結果となった。また、均衡失業率と収支均衡の為の保険料率には関係があり、本稿のモデルでは均衡失業率1%の上昇に保険料率0.2%の増加が対応する。将来的に、産業構造の変化やAI技術の進歩等により仮に均衡失業率が上昇した場合、景気循環には関係しない安定的な保険料率（基本料率）の引き上げ等の措置が必要になることが示唆される。育児休業給付については、現行制度が変化しないという想定の下、ベースラインで積立金は枯渇しないものの、人口動態（出生率）、家計行動（出産時の就業継続率、育児休業利用率）、雇用政策（賃金に対する育児休業中の受給額の比率（置換率））等の変化が育児休業給付額に与える

影響は相応にあるため、雇用保険財政の持続可能性に注意を払う必要がある。特に、構造変化の兆候を捉え、予め適切な措置を講ずることは、今後の雇用保険財政の安定運営に資すると考えられる。

本稿の構成は以下の通りである。Ⅱ節では、日本の雇用保険制度の概要を紹介し、その経理体系と推計の前提とするマクロ経済指標について述べる。Ⅲ節では、雇用保険財政のうち失業等給付の推計モデルを解説し、ベースラインとショックシナリオの推計結果を示す。Ⅳ節では、育児休業給付の推計モデルを解説し、ベースラインとショックシナリオの推計結果を表す。Ⅴ節では、本稿の結論と今後の課題を述べる。

Ⅱ．日本の雇用保険制度

Ⅱ－１．概要

雇用保険財政の将来推計にあたり、まず現行の雇用保険制度および経理について解説する。雇用保険の目的について、雇用保険法には「労働者が失業した場合および労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要となる給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合および労働者が子を養育するための休業をした場合に必要となる給付を行うことにより、労働者の生活および雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用状態の是正および雇用機会の増大、労働者の能力の開発および向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とする」と定められており、その実現の為に失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業という3つの給付体系が存在している（図1）。

失業等給付は、被保険者が離職した場合に必要な給付を行い、その生活および求職活動の安

定を図るものであり、失業者に対する補償としての「求職者給付」、再就職の援助の為の「就職促進給付」、働く人の能力開発を支援することで雇用の安定・再就職の促進を図る「教育訓練給付」、職業生活の円滑な継続を援助・促進するために必要な給付を行う「雇用継続給付」に分類される。

育児休業給付は、少子化の急速な進行や女性の職場進出が見られる現代において、労働者が育児休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助・促進することにより、育児をする労働者の職業生活の円滑な継続を目的とするものである（雇用保険法第61条の4～第61条の5（平成7年4月1日施行））。2019年度までは、育児休業給付についても失業等給付全体で一体的に経理していたところ、受給者数の増加および累次の給付拡充により、景気動向にかかわらず給付総額が一貫して増加していた。そこで雇用保険制度の安定的な運営を図るため、育児休業給付に関する給付と負担の明確化を目的

として、2020年度から新たに独立した給付体系として区分経理された。

雇用保険二事業は、失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等を目的とするものであり、高齢者や障害者を雇用する事業主や失業予防に努める事業主への支援（助成金）等の「雇用安定事業」と、在職者や離職者への訓練等を推進する「能力開発事業」からなる。

次に、これらの給付体系の経理について述べる。失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業は、労働保険特別会計（雇用勘定）内にて独立して区分経理され、それぞれに収入、支出および積立金に相当するものが存在している（図2）。

Ⅱ－２．雇用保険財政に関するデータ（過去の動向）

本稿の分析対象としている失業等給付および育児休業給付について、雇用保険財政に関する収入（保険料、国庫負担）、支出（給付）、収支

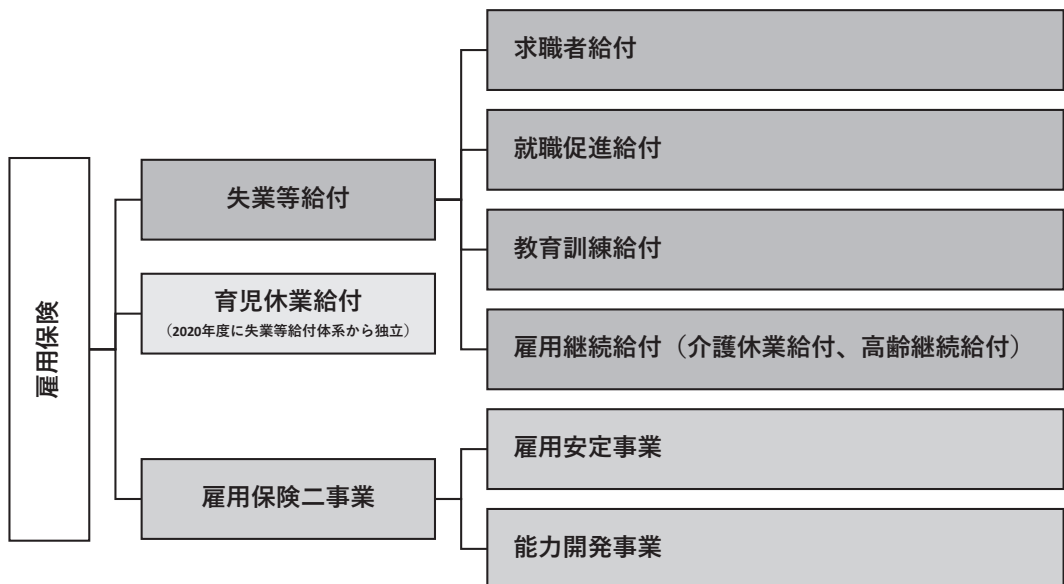
差および積立金・育児休業給付の直近までの状況を概観する。

Ⅱ－２－１．失業等給付

冒頭に紹介した通り、失業等給付の財政状況は、過去に例を見ない危機的な状況にあるが、このような状況に至るまでの経緯を述べる。

2010年代前半は、保険料率が相対的に高水準で推移する中、失業率の低下によって失業等給付の受給者数が減少し積立金残高は増加した（図3（a）、（c））。積立金残高は2010年代半ばに6兆円を超え過去最大となったが、その水準が過剰であるとの議論⁷⁾がなされ、保険料率および国庫負担率が引き下げられたことで減少に転じた（図3（a）、（b））。2020～2021年度において、新型コロナウイルス感染症の拡大によって失業等給付の受給者数が増加し給付費が増大する中で、保険料率の引き下げによる財源の減少と雇用保険二事業への貸出が重なり、積立金

図1 雇用保険制度（給付体系）の概要

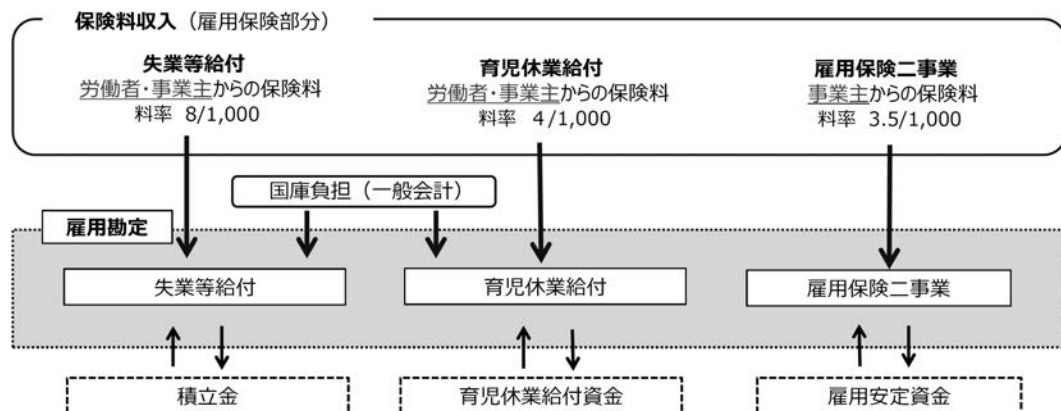


（出所）厚生労働省（2022c）より筆者作成

（注）失業等給付内には就職支援法事業も含む。

7）第92回雇用保険部会（2013年10月8日）議事録

図2 雇用保険制度および経理の概要



（出所）厚生労働省（2023）

残高は2020年度決算で2.0兆円程度（別途、雇用安定事業費への貸出残高1.4兆円程度）と大きく減少し、2023年度末には0.53兆円程度（別途、雇用安定事業費へ貸出残高3.65兆円程度）となる見通しである（図3（a）～（c））。

次に、収入と支出の構造を概観する。収入の多くは保険料収入と国庫負担である（図3（d））。保険料収入は、被保険者の賃金に保険料率を乗じた額が徴収されており、保険料率は、基本料率を基準に、景気循環と財政バランスを調整する「弾力条項⁸⁾」と、暫定措置で決定される（図3（b））。弾力条項による調整が行われていた2021年度の例では、保険料率（0.2%）＝基本料率（0.8%）＋弾力条項による調整（－0.4%）＋暫定措置（－0.2%）と計算される。国庫負担は、失業等給付費等の一部を国の一般会計から負担する仕組みであり、給付の種類に応じて国庫負担率⁹⁾が定められている。

なお、求職者給付の国庫負担率については、定められた本来の値を暫定的に引き下げる措置が取られており、2007年度以降は本来の55%とされたほか、2017～2021年度は本来の10%とさらに引き下げられた。2022年度以降は、雇用情勢および雇用保険の財政状況に応じて本来（1/4）または本来の10%（1/40）とする制度が整備され、2023年度の国庫負担率は本来の10%が適用されている¹⁰⁾。また、2009年度および2021～2022年度に多額の国庫負担（0.4兆円程度、1.7兆円程度、0.7兆円程度）がなされているが、これらはコロナ禍への対応など特例的に一般会計から繰り入れられたものであり、恒常的な措置ではない（図3（d））。

支出の多くは給付費であり、景気変動性給付（求職者給付、就業促進給付）と景気非変動性給付¹¹⁾（教育訓練給付、雇用継続給付）に区分される（図3（e））。給付費の推移を見ると、

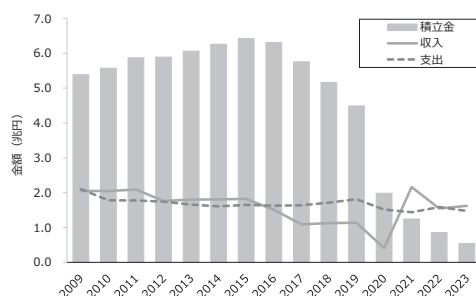
8）給付費と積立金残高等の比から計算される指標（弾力倍率）を用いて保険料率を調整する仕組み。弾力条項の詳細については、「補論 弾力条項の適用について」を参照されたい。

9）国庫負担率について、求職者給付のうち基本手当・特例一時金は費用の1/4、日雇労働求職者給付は1/3とされているほか、介護休業給付・育児休業給付は1/8、求職者支援事業は1/2とされている。詳細は厚生労働省（2023）および雇用保険法等を参照されたい。

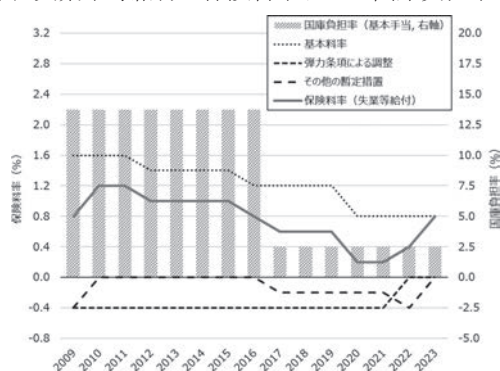
10）具体的には、雇用情勢（前々年度の受給者実人員が70万人以上）と財政状況（前々年度の弾力倍率が1未満）のいずれの条件も満たす場合は本来の国庫負担率となり、それ以外の場合は本来の10%とされている。なお、上記とは別枠で機動的に国庫からの繰入ができる新たな国庫繰入制度も導入されている。詳細については、厚生労働省（2022c）および雇用保険法等を参照されたい。

図3 失業等給付の足許の状況

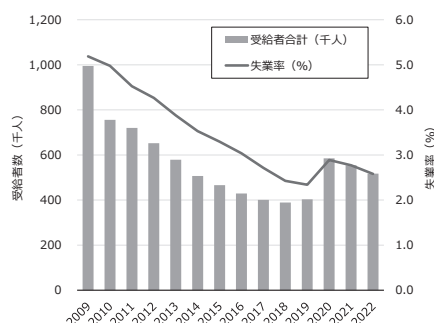
(a) 積立金残高および収入・支出の状況



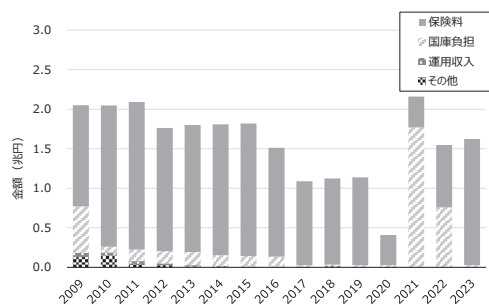
(b) 失業率等給付の保険料率および国庫負担率



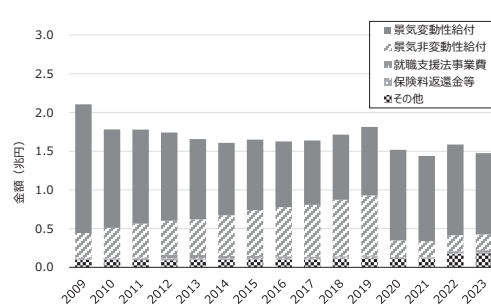
(c) 失業率と受給者数の推移



(d) 失業等給付の収入



(e) 失業等給付の支出



(出所) 労働保険特別会計（雇用勘定）の決算書・予算書，厚生労働省（2021b, 2022d, 2023），独立行政法人労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計』，総務省統計局『労働力調査』より筆者作成

(注) (a) 積立金残高には，当該年度の決算の結果，翌年度において積立金として積み立てるべき額を含んでいる。また，雇用安定事業費への貸出残高は含んでいない。(c) 受給者数は一般求職者給付のうち所定給付日数の受給者数を示す。(d) (e) 2020 年度以降，育児休業給付は独自の給付体系に区分経理され，失業等給付の経理から切り離されたため，育児休業給付に対応する収入（保険料）および支出（景気非変動性給付）が減少している。

2019年度までは全体的に大きな変動はないものの、その内訳は失業率の低下に伴う受給者数の減少を受けた景気変動性給付の減少と、主に育児休業給付の増加による景気非変動性給付の増加が影響している。2020年度以降は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、景気変動性給付が増加する一方、2020年度に景気非変動性給付に属する育児休業給付が独立した体系として区分経理されたことを反映し、景気非変動性給付の総額は大きく減少した。

Ⅱ－２－２．育児休業給付

育児休業給付費の足許までの推移を見ると、2009年度以降¹²⁾趨勢的に増加傾向にあり、女性への給付がそのほとんどを占めている（図4（a））。その要因は、受給者数の増加と一人当たり給付額の増加の2つが考えられる。受給者数については、男性・女性共に増加傾向にある。これは、受給対象となる男性・女性人口が減少する中¹³⁾、そのマイナスの効果を上回る女性の就業率や育児休業を利用した就業継続率の上昇が背景にある（図4（c））。一人当たり給付額については、さらに一人当たり受給月額と平均受給期間に分解できる（図4（b））。一人当たり受給月額については、2010年度の制度改正で給付率（置換率）が30%から50%に拡大され¹⁴⁾、2014年には育児休業期間のうち6ヵ月以内の期間の給付率（置換率）が50%から67%に引き上げられたことを背景として上昇している。また、平均受給期間について、女性では緩やかに増加している一方、男性では低位で推移

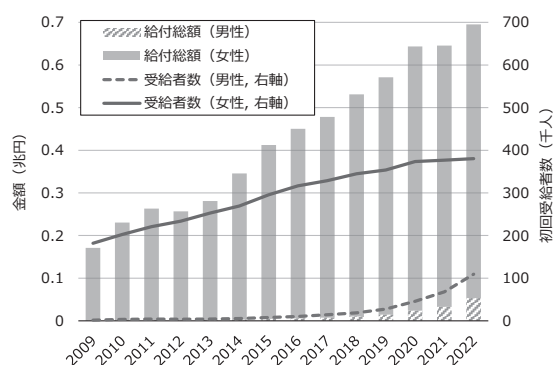
している。

育児休業給付資金については、新たに給付体系が区分経理された2020年度当初には残高が設定されておらず、新規に収入の一部を積み立てていくこととなった。2021年度決算における育児休業給付の収支は0.1兆円程度の黒字、育児休業給付資金残高は0.2兆円程度となり、2023年度にはそれぞれ0.02兆円程度の黒字、残高0.3兆円程度となる見込みである（厚生労働省 2023）。

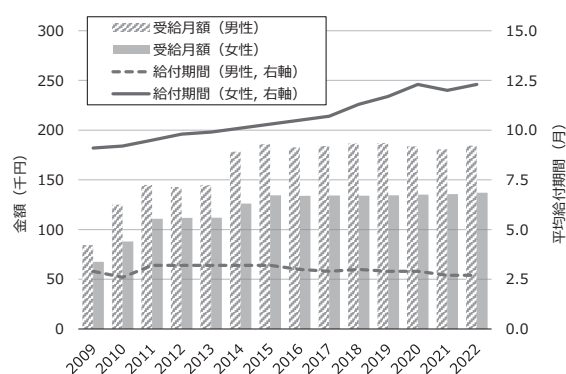
-
- 11) 厚生労働省（2021b）では、「景気変動によって影響を受けない給付とは、教育訓練給付および雇用継続給付をいう。」と記載されている。
 - 12) 育児休業給付については、2020年度より新たに区分経理されており、それ以前は給付体系として独立した収入、支出および育児休業給付資金（積立金に相当）の実績は存在しない。一方、2020年度以降の給付体系では、保険料率0.4%、国庫負担率（給付額の1/8）、給付率（置換率）がそれ以前の制度設計から引き継がれている。
 - 13) 出生数は2009年度で107万人、2014年度で100万人、2019年度で87万人、2021年度で81万人と減少傾向にある（出所：厚生労働省『人口動態統計』）。
 - 14) 2009年度までは、育児休業期間中に育児休業給付（基本給付金、給付率（置換率）30%）が支給され、復職6ヵ月後に職場復帰給付金（給付率（置換率）20%）が支給されるという2つの給付制度が存在していたが、2010年度以降は、育児休業を取得しやすくし、就業継続を援助・促進するためにこれらが統合され、全額（50%）が休業中に支給されることとなった。

図4 育児休業給付の主要指標の推移

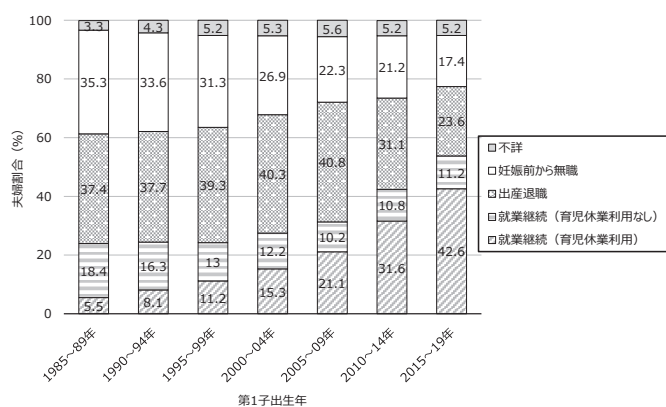
(a) 育児休業給付総額と受給者数



(b) 平均の受給月額と平均受給期間



(c) 出産女性の就業継続・育休利用率（第1子出産時）



(出所) (a) (b) 厚生労働省 (2020,2023), (c) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査 (独身者調査ならびに夫婦調査)」より筆者作成

Ⅲ．雇用保険財政（失業等給付）の持続可能性

Ⅲ－１．モデル

Ⅲ－１－１．収入

収入は、保険料収入、国庫負担、運用収入、その他収入等¹⁵⁾の合計とする。

保険料収入は、雇用保険の被保険者数に平均賃金と保険料率を乗ずる。雇用保険の被保険者数は、直近の実績値を就業者数の見通しを乗じて延伸、平均賃金は、直近の実績値を賃金上昇率の見通しを乗じて延伸した。保険料率は、原則的な保険料率（基本料率）、暫定措置、積立金残高と給付額の比率による調整（弾力条項）を合計する。基本料率¹⁶⁾および暫定措置¹⁷⁾は、現時点で法定されている今後の制度改正を反映している。弾力条項は、法律改正に依らない厚生労働大臣の裁量により、弾力倍率が2を上回った場合は最大0.4%の保険料率引下げ、弾力倍率が1を下回った場合は最大0.4%の保険料率引上げが可能となる制度である¹⁸⁾。

国庫負担は、失業等給付費に給付制度に応じた国庫負担率¹⁹⁾を乗ずる。

運用収入は、積立金を運用することで得られる金利収入で、期中残高（前期末残高と当期末

残高の平均）に長期金利の見通しを乗ずる。

その他収入は、直近の実績値を名目経済成長率の見通しを乗じて延伸する。なお、前年度国庫負担金受入額超過受入は、直近の実績値を国庫負担金の変化率を乗じて延伸する。

Ⅲ－１－２．支出

支出は、失業等給付、その他支出²⁰⁾の合計とする。失業等給付は、求職者給付（一般求職者給付、高齢求職者給付、短期雇用特例求職者給付、日雇労働者給付）、就業促進給付、教育訓練給付、雇用継続給付（高齢雇用継続給付、介護休業給付）に分類される。これらの給付のうち、求職者給付、就業促進給付の合計を景気によって影響を受ける給付（景気変動性給付）、教育訓練給付、雇用継続給付（高齢雇用継続給付、介護休業給付）の合計を景気によって影響を受けない給付（景気非変動性給付）として、別々に推計する。

景気変動性給付については、EC（2017）と同様、以下のモデルを用いた。

$$(\text{景気変動性給付}) = (U \times CR) \times (W \times RR)$$

ここで、 U ($Unemployment$) は失業者数、

15) 積立金より受入、前年度繰越資金受入、前年度国庫負担受入額超過受入を含む。

16) 基本料率について、2009～2011年度は1.6%、2012～2015年度は1.4%、2016～2019年度は1.2%、2020年度以降は0.8%として法定されている。

17) 暫定措置について、2009年度は-0.4%、2017～2021年度は-0.2%、2022年度は-0.4%（新型コロナウイルス感染症の経済への影響を踏まえた激変緩和措置として、保険料率を2022年4～9月は0.2%、2022年10月～2023年3月は0.6%）として法定されている。

18) 弾力条項による調整の上限幅は、2007年度に±0.2%から±0.4%に拡大された。なお、本稿で構築した弾力条項モデルの詳細については、「補論 弾力条項の適用について」を参照すること。

19) 国庫負担率は、失業等給付の給付制度別に定められている。本稿では、現行制度を参照して一般求職者給付・短期雇用特例求職者給付は費用の1/4、日雇労働求職者給付は費用の1/3、介護休業給付は費用の1/8、求職者支援事業は費用の1/2とした（詳細は、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）を参照すること）。また、国庫負担の暫定措置については、2007～2016年度は本来の55%の額、2017～2021年度は本来の10%の額とされていた。2022年度以降の求職者給付に係る国庫負担は雇用情勢（前々年度の受給者実人員が70万人以上）と財政状況（弾力倍率1未満）のいずれの条件も満たす場合は本来の国庫負担率となり、それ以外の場合は本来の10%とする制度も考慮している。なお、機動的に国庫からの繰入ができる新たな国庫繰入制度については、詳細なルール化がなされていないため、本稿では考慮していない。

20) 業務取扱費、就職支援法事業費、保険料返還金等徴収勘定へ繰入などを含む。

CR (Coverage Ratio) は失業者数に占める（景気変動性給付の）失業等給付の受給者数の比率（カバレッジ率²¹⁾、 W (Wage) は平均賃金、RR (Replacement Ratio) は平均賃金に対する給付額の比率（置換率²²⁾である。なお、受給者数は ($U \times CR$)、一人当たり給付費は ($W \times RR$) で計算される（図5）。

また、求職者給付（一般求職者給付、高年齢求職者給付、短期雇用特例求職者給付、日雇労働者給付）、就業促進給付の各項目については、景気変動性給付（合算）の推計値を、直近の実績値における各項目の構成比で按分している。

Ⅲ－１－３．収支・積立金

収支は、収入から支出²³⁾を減じる。積立金は、 n 年度の収支を n 年度の期初残高に直接加算することで、 n 年度の実質的な期末残高を計算している²⁴⁾。

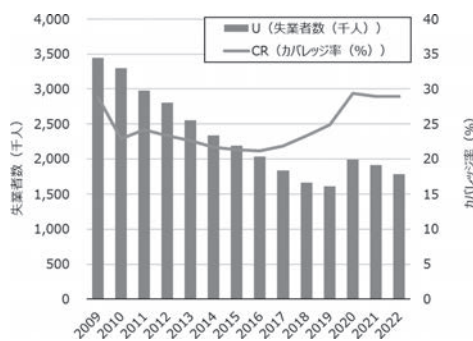
Ⅲ－２．ベースライン

Ⅲ－２－１．前提条件

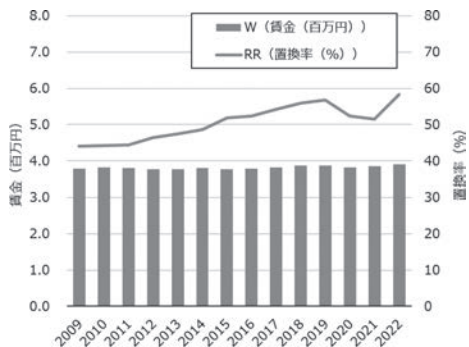
マクロ経済前提および雇用保険財政（失業等給付）に関連するパラメーターについては、以下の通りである（表1）。

図5 景気変動性給付に関する指標の推移

(a) 失業者数およびカバレッジ率の推移



(b) 平均賃金および置換率の推移



(出所) 労働保険特別会計（雇用勘定）の決算書・予算書，財務省『決算の説明』，厚生労働省（2023），独立行政法人労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計』，総務省統計局『労働力調査』，厚生労働省『毎月勤労統計調査（確報）』より筆者作成

21) 失業者数は、完全失業率と労働力人口を乗じて計算した。完全失業率について、2021年度までは独立行政法人労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計』を、2022年度は総務省統計局『労働力調査』を使用しており、労働力人口については総務省統計局『労働力調査 長期時系列データ』を使用している。また、失業者数に対する各年度の財務省『決算の説明』および厚生労働省（2023）における失業等給付（基本手当）の受給者数の比率から、カバレッジ率を計算した。酒井（2020）によると、1980年代前半のカバレッジ率は60%近傍で推移するものの、その後は趨勢的に低下し、近年では30%を下回る水準となっていたことが紹介されており、その理由として、自己都合退職の給付制限期間を1ヵ月から3ヵ月に延ばした1984年の制度改正のほか、離職時の雇用保険受給率が低い非正規雇用が拡大したことが指摘されている。

22) 平均賃金は厚生労働省『毎月勤労統計調査（確報）』を参照している。また、各年度の決算書・予算書ならびに財務省『決算の説明』および厚生労働省（2023）から、景気変動性給付における受給者一人当たり給付額を計測し、平均賃金に占める割合を置換率として計算した。

23) 将来推計において、翌年度への繰越は発生しないものとして単年度の収支差を推計している。

24) 労働保険特別会計（雇用勘定）における実際の決算処理では、 n 年度の収支差は未処分利益として一時的に「積立金として積み立てる額」として留保された後、 $n+1$ 年度の積立金に充当されることとなっている。本稿では、 n 年度の収支差の実質的な性質は積立金であることから、厚生労働省（2023）と同様、 n 年度の収支差を加算した積立金を用いている。

表1 失業等給付の前提条件

マ ク ロ 経 済	労働力人口	実績値を生産年齢人口※の見通しを乗じて延伸 ※国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口(平成29年推計)』(中位推計)
	失業率	内閣府『中長期の経済財政に関する試算(令和5年1月24日)』(ベースライン)における完全失業率見通し
	就業者数	就業者数=労働力人口×(1-失業率)
	名目経済成長率	内閣府『中長期の経済財政に関する試算(令和5年1月24日)』(ベースライン)における名目経済成長率見通し
	平均賃金	実績値を賃金上昇率※の見通しを乗じて延伸 ※賃金上昇率=名目経済成長率-労働力人口の変化率
	長期金利	内閣府『中長期の経済財政に関する試算(令和5年1月24日)』(ベースライン)における名目長期金利見通し
収 入	保険料	
	被保険者数	実績値を就業者数の伸び率見通しを乗じて延伸
	被保険者の平均賃金	実績値を平均賃金の伸び率見通しを乗じて延伸
	保険料率	基本料率(0.8%)+弾力条項による調整+暫定措置※ ※暫定措置は規定されてないため、本推計では0とする
	国庫負担	
	国庫負担率	現行制度における本来の国庫負担率(一般・短期雇用特例求職者給付:1/4, 日雇労働求職者給付:1/3, 介護休業給付:1/8)は一定とする。また、現行制度における国庫負担の調整※も考慮する。 ※求職者給付:雇用情勢と財政状況に応じて、本来通りまたは本来の10%の額 ※雇用継続給付:2024年度までは本来の10%, 2025年度以降は本来の55%の額
支 出	運用収入	積立金残高×長期金利見通し
	その他収入	実績値を名目経済成長率の見通しを乗じて延伸
	景気変動性給付	
	カバレッジ率	2023年度の推計値で一定(29%)
	置換率	2023年度の推計値で一定(55%)
	景気非変動性給付	
	教育訓練給付	実績値を名目経済成長率の見通しを乗じて延伸
	高齢雇用継続給付	高齢雇用者(60~64歳)人口※×平均賃金 ※「高齢雇用者人口は実績値を国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口(平成29年推計)』の60~64歳人口の伸び率で延伸」
	介護休業給付	実績値を山本・鎌田(2022)の介護給付費将来推計の伸び率を乗じて延伸
	その他支出	実績値を名目経済成長率の見通しを乗じて延伸。ただし保険料返還金等徴収勘定へ繰入分は実績値を保険料収入の伸び率で延伸

(注) 特に記載のない限り、足許の数値は労働保険特別会計(雇用勘定)の決算書・予算書から取得している。

Ⅲ－２－２．推計結果

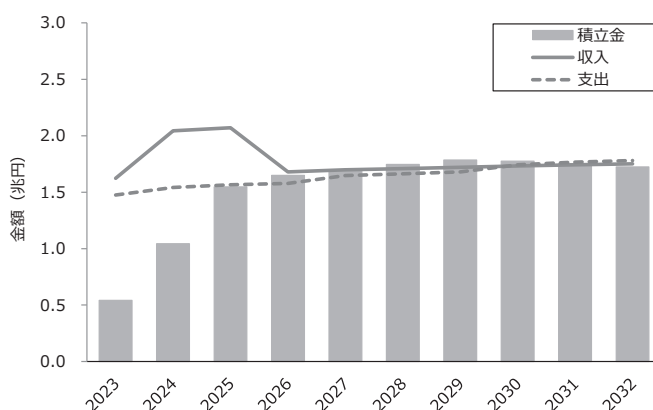
ベースラインの推計結果を示す（図6）。収入は、2024～2025年度にかけて弾力条項による保険料率の引き上げを受けて増加した後、2026年度以降は概ね支出に見合う収入となり、積立金残高は安定的に推移する見通しとなった²⁵⁾。これは、現行制度が変化しないという想定の下、ベースラインでは、失業等給付の財政状況は安定しており、雇用保険財政は持続可能であることを意味している。

続いて、収入および支出見通しの詳細を確認する。収入見通しについては、ほとんどが保険料収入であることが分かる（図7（a））。保険料収入の見通しについて、2024～2025年度は増加しているが、これは足許の積立金残高が低位であることを受けて、弾力条項の発動により保険料率が引き上げられることを反映してい

る。2026年度以降、前年度までの保険料収入の増加により積立金残高が回復することで、弾力条項による引き上げは終了し、保険料収入は安定的に推移している。このことは、足許の基本料率（0.8%）は単年度の収支が均衡する保険料率に見合う値が設定されていることを意味しており、ベースラインで、雇用保険財政は持続可能²⁶⁾であると考えられる（図7（b））。

支出については、その多くが失業等給付（景気変動性給付、景気非変動性給付）であり、趨勢的に増加傾向にある（図8（a））。この要因を探るため、景気変動性給付の変化率に関する寄与度分解を見ると、緩やかな労働力人口の減少の下、賃金上昇率と失業率²⁷⁾の上昇を背景として、景気変動性給付は趨勢的に増加傾向にあるものの、その伸び率は趨勢的に低下傾向にある（図8（b））。また、景気非変動性給付の内

図6 失業等給付の見通し（ベースライン）



（出所）筆者作成

（注）積立金残高には当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として組み入れるべき金額が含まれている。ただし、雇用安定事業費への貸出残高は含まれていない。

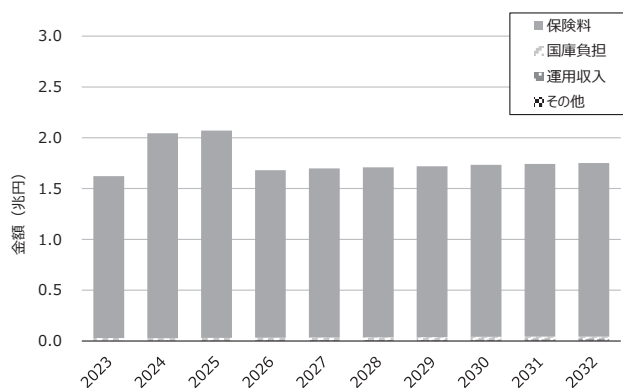
25) 本稿では、失業等給付の積立金残高には雇用安定事業費への貸出残高を含めていない。したがって、将来、雇用安定事業費への貸出残高の返済が生じた場合には、本稿の試算結果より積立金残高は上振れることに注意が必要。

26) 国庫負担は、一貫して国庫負担率が本来の10%となる措置が適用されるため、低水準で推移する見通しである。これは、失業等給付（基本手当）の受給者数が、本来の国庫負担率を適用するための基準値（70万人）を下回り続け、国庫負担が本来の10%となる措置が恒常的に適用されるとい推計結果に起因している。

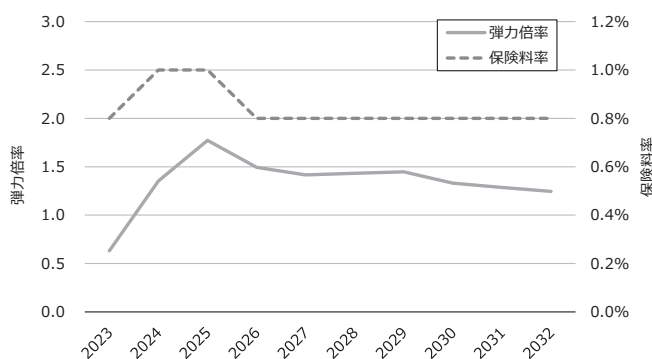
27) 失業率の見通しは、直近の完全失業率から長期的な均衡失業率への移行過程において変動していることに注意が必要である。

図7 失業等給付の収入見通し（ベースライン）

(a) 収入の内訳



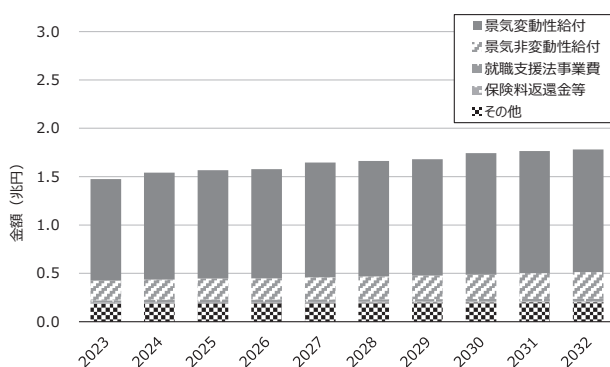
(b) 弾力倍率と保険料率の見通し



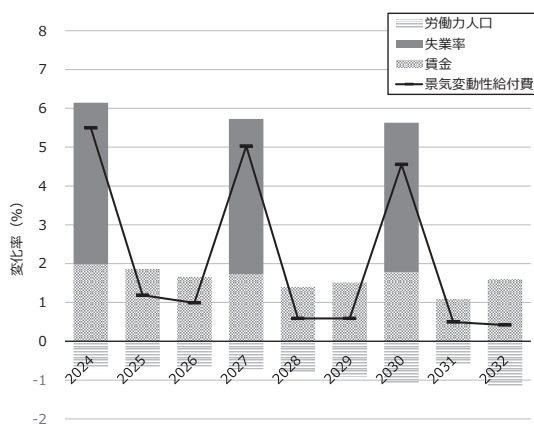
(出所) 筆者作成

図8 失業等給付の支出見通し（ベースライン）

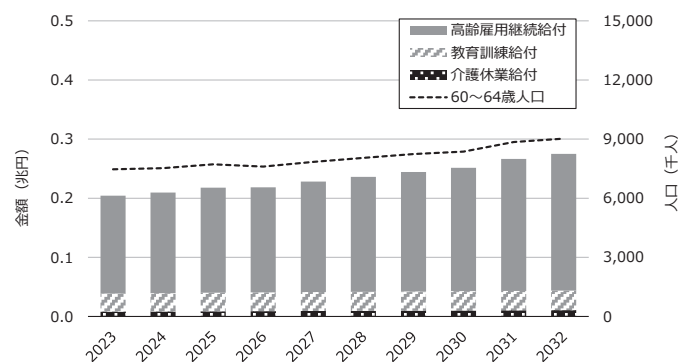
(a) 失業等給付の内訳



(b) 景気変動性給付の変化率の寄与度分解



(c) 景気非変動性給付の内訳



(出所) 筆者作成

訳を見ると、その多くを占める高齢雇用継続給付は、60～64歳人口の増加²⁸⁾を背景に趨勢的に上昇傾向にある（図8（c））。

Ⅲ－３．リスク分析

次に、失業等給付の財政に関するリスク要因として、マクロ経済情勢と人口動態の変化に関連して、賃金上昇率、出生率、失業率にショックを与えたときの影響を分析した。賃金上昇率ショックは、平均賃金の上昇率をベースライン $\pm 1\%$ とするものであり、賃金の増加（減少）を通じて保険料収入と給付費の両方が増加（減少）することが想定される。出生率ショックは、国立社会保障・人口問題研究所による将来推計人口について、ベースラインとして使用した中位推計に対して、高位推計、低位推計を想定したショックであり、労働力人口の増加（減少）を通じて、保険料収入と給付費の両方が増加（減少）することが想定される。失業率ショックは、失業率をベースライン $\pm 1\%$ とするものであり、就労者数の減少（増加）を通じた保険料収入の減少（増加）と、受給者数の増加（減少）を通じた給付費の増加（減少）に影響を与えることが想定される。

これらのショックを与えた場合の収支見通しが図9である。いずれのショックにおいても、弾力条項の発動タイミングや収支の振れ幅には差異があるものの、積立金残高はプラスを維持し、現行制度が変化しないという想定の下、雇用保険財政の持続可能性は確保されとの結果となった。

賃金上昇率 $\pm 1\%$ ショックについて、積立金残高はベースラインに対して若干増加（減少）する見通しとなったが、これは保険料収入と給

付費の両方が上昇（減少）する状況では前者の保険料収入の影響が大きく、経常黒字（赤字）が拡大することによって積立金残高が増加（減少）することを示している。なお、この場合には、弾力条項の発動はなく、保険料率はベースラインから変化していない（図9（a））。

出生率ショックについて、高位、低位のいずれのショックとも、少なくとも2032年までの雇用保険財政に対する影響は極めて限定的である（図9（b））。これは、出生率ショックは、新たに生まれた子どもが労働参加可能となる15歳以上の年齢に達するまでに時間がかかることを反映している。

失業率 $\pm 1\%$ ショックについて、積立金残高は、ベースラインに対して平均的に低下しつつ循環しているものの、枯渇には至らない見通しとなった（図9（c））。これは、収入の大部分を占める保険料収入は、弾力条項の発動により保険料率が調整され必要となる財源を確保しているためである。このとき、保険料率は、基本料率の0.8%に弾力条項による調整（ $\pm 0.4\%$ ）を増減させた0.4～1.2%の間で推移する²⁹⁾。この結果は、積立金残高と弾力条項の関係において、積立金残高が不足している場合は弾力条項の発動により保険料率の引き上げで積立金残高を増加させ、積立金残高が十分にある場合は保険料率を引き下げるという制度の性質が、失業率のショックに対して機能していることを示している。一方で、ベースラインの結果に比べて高い（低い）保険料率が適用されることは、労使負担による家計・企業支出の増加（減少）が必要になることには注意が必要だろう。

次に、雇用政策に関連するカバレッジ率、置換率にショックを与えたときの影響³⁰⁾を分析す

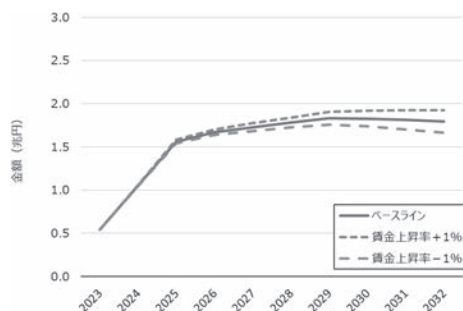
28) 高齢雇用継続の増加傾向にある要因の一つに、2030年代に向けて団塊ジュニア世代が支給対象の60～64歳人口に達することが考えられる。

29) 積立金残高の周期的変動は、次のようなメカニズムで発生する。失業率の上昇により給付費が増加した場合、①基本料率の0.8%では収支はマイナスとなり積立金残高が減少、②①により積立金残高は趨勢的に減少し、弾力倍率が1を下回ったことで、弾力条項の発動により保険料率は引き上げられ、収支はプラス、積立金残高は増加、③②により積立金残高は趨勢的に増加、弾力倍率が1以上に回復すれば、弾力条項による調整が解消され、保険料率は基本料率の0.8%に戻り、①収支はマイナスに転じ、積立金残高は減少する、というサイクルを繰り返す。

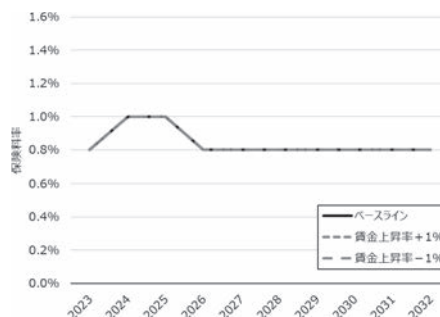
図9 マクロ経済ショック

(a) 賃金上昇率ショック

(積立金残高)

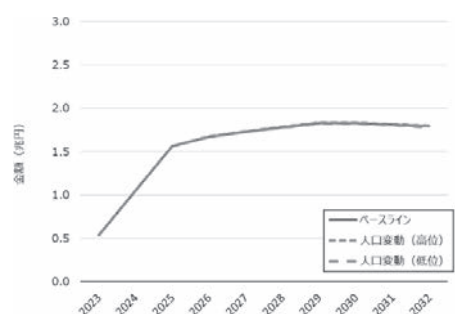


(保険料率)

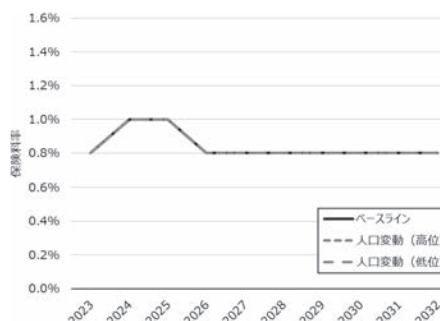


(b) 出生率ショック

(積立金残高)

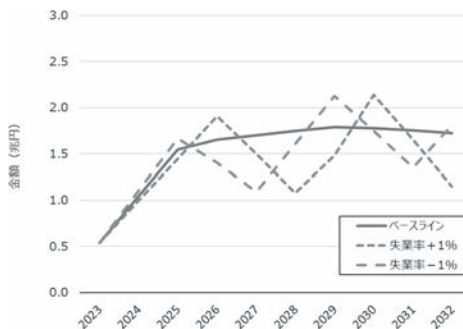


(保険料率)

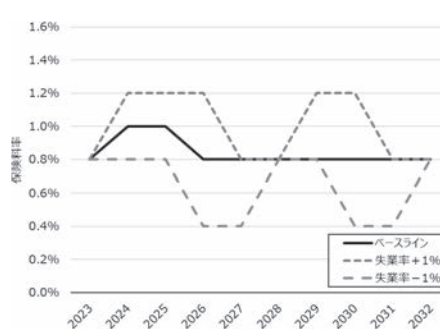


(c) 失業率ショック

(積立金残高)



(保険料率)



(出所) 筆者作成

る。カバレッジ率へのショックは、足許水準である29%に対し、39%（+10%）となった場合の影響を、置換率へのショックは、足許の55%に対し、65%（+10%）となった場合の影響を試算した。カバレッジ率および置換率のショックは、失業等給付費の増加を通じて、積立金残高の減少圧力となる一方、弾力条項の発動による保険料収入の増加によって積立金残高はプラスを維持し、雇用保険財政の持続可能性は確保されとの結果となった（図10）。

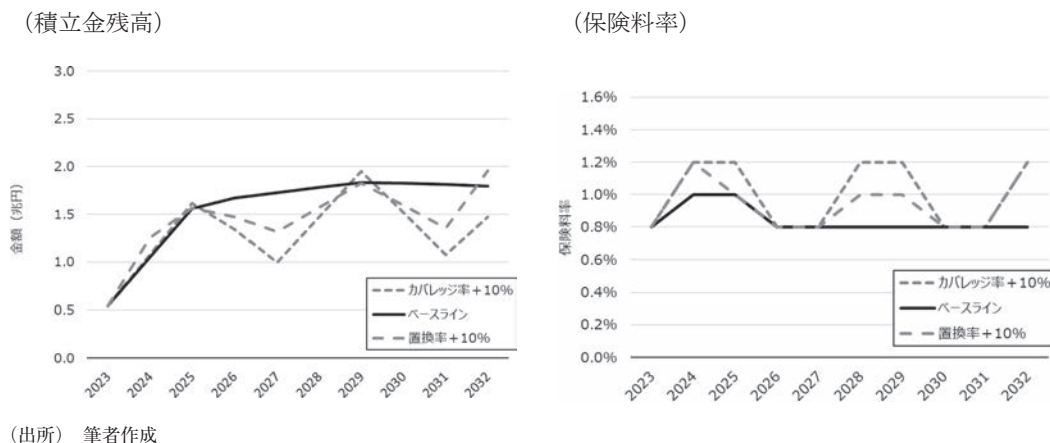
Ⅲ－4. 失業率と保険料率の関係

雇用保険財政の持続可能性を毀損するのはどのような状況だろうか。また、そのような状況となった場合には、どのような政策オプションが考えられるのだろうか。この点、Ⅲ－3の結果を踏まえれば、マクロ経済情勢に関する要因としては失業率の上方シフトが、雇用政策としては受給要件緩和（カバレッジ率の上昇）や受給額の増加（置換率の上昇）といった状況が考えられる。ここでは、（保険料率の変動を通じた）

保険料収入を財源とすることを前提として、失業率、カバレッジ率および置換率と単年度の収支均衡に必要な保険料率との関係を分析した³¹⁾。

失業率については、ベースラインより低水準或いは高水準（1～6%）となった場合³²⁾を想定し、単年度収支が0（均衡）となる保険料率を推計した（図11（a））。足許の実績値およびベースラインの3%近傍の失業率の下、単年度の収支均衡に必要な保険料率は、現行制度の基本料率（0.8%）と同水準となり、現行制度における保険料水準が妥当であることが確認された。また、図11（b）は、失業率と単年度の収支均衡に必要な保険料率との関係を示したものである。両者は比例的な関係にあり、失業率の1%の上昇は単年度の収支均衡に必要な保険料率を0.2%程度増加させる結果となった。この結果を考察すると、失業率が5%以上になった場合、仮に弾力条項による調整を最大限加えた（保険料率（1.2%））としても、単年度の収支均衡に必要な保険料率を下回り、基

図10 雇用政策ショック（カバレッジ率および置換率）



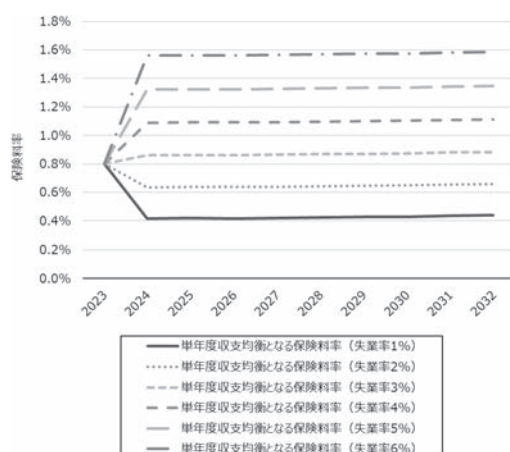
30) 本稿の試算では、経済主体の最適化行動は考慮されていない。なお、経済主体の最適化行動を踏まえた場合、失業等給付を受け取る家計の増加が予想されるため、失業等給付費は本稿の試算結果よりも上振れ、雇用保険財政の悪化（家計が負担する保険料率の上昇）が想定される。

31) 雇用保険の財政状況に応じて国庫負担率が調整されるなど国庫負担に関するルールが変更されることにより、単年度収支均衡に必要な保険料率が変動することも想定される。

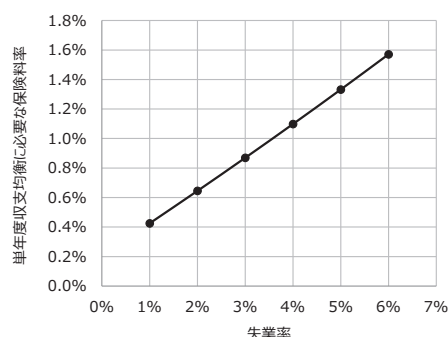
32) 例としては、産業構造の変化や AI 技術の進歩等によって均衡失業率がシフトした場合等が想定される。

図 11 失業率と単年度の収支均衡に必要な保険料率の関係

(a) 失業率ごとの保険料率の推移



(b) 失業率と保険料率の関係



(出所) 筆者作成

(注) (b) 単年度収支均衡に必要な保険料率は 2024～2032 年度の平均値である。

本料率の上昇を含む現行制度を改正しない限り、将来的に積立金は枯渇し、雇用保険財政は持続しない³³⁾。

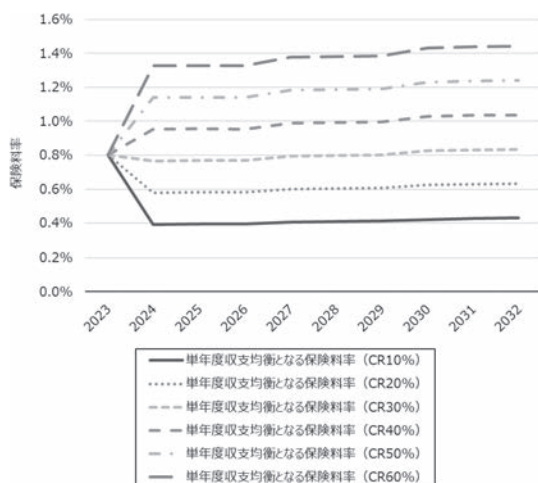
カバレッジ率については、受給対象となる要件の変更を想定し、ベースラインより低水準或いは高水準にシフト（10～60%³⁴⁾）した場合を、置換率については、法定の給付率が改正された場合を想定し、カバレッジ率同様、ベースラインより低水準或いは高水準に推移（10～100%）した場合の単年度の収支均衡に必要な保険料率を推計した（図 12）。カバレッジ率 10% の増加は収支均衡に必要な保険料率を 0.2% 程度上昇（図 12 (b)）させ、置換率 10% の増加は収支均衡に必要な保険料率を 0.1% 程度上昇（図 12 (d)）させる結果となった。

33) 景気動向に速やかに対応するという弾力条項の趣旨に鑑みると、均衡失業率がシフトしたときには、基本料率も変化させることが望ましい。

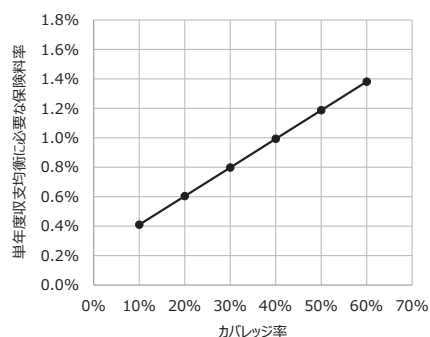
34) カバレッジ率について、酒井（2020）では、1983 年以降は制度改正、非正規雇用の増加、長期失業者の増加によって 60% 以下の範囲で漸減していると述べていることを踏まえ、本稿では、10～60% の範囲で設定している。

図12 カバレッジ率・置換率と単年度の収支均衡に必要な保険料率の関係

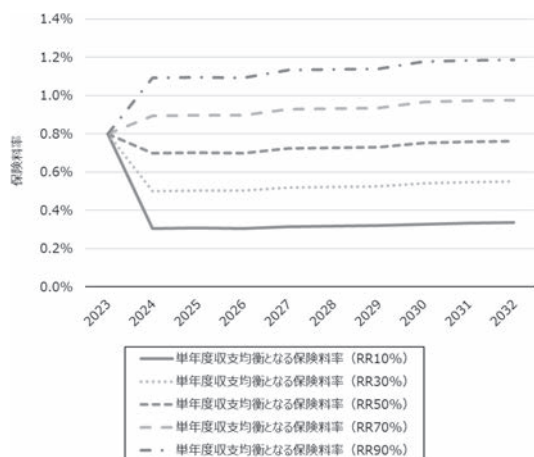
(a) カバレッジ率ごとの保険料率の推移



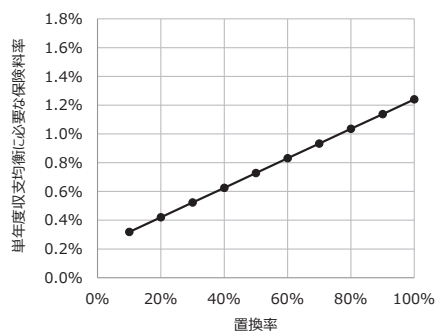
(b) カバレッジ率と保険料率の関係



(c) 置換率ごとの保険料率の推移



(d) 置換率と保険料率の関係



(出所) 筆者作成

(注) (b), (d) 単年度収支均衡に必要な保険料率は2024~2032年度の平均値である。

Ⅳ．雇用保険財政（育児休業給付）の持続可能性

Ⅳ－１．モデル

Ⅳ－１－１．収入

収入は、保険料収入、国庫負担、運用収入、その他収入の合計とする。保険料収入は、雇用保険被保険者数に平均賃金と保険料率を乗ずる。各項目の基本的な考え方は失業等給付と同じだが、保険料率³⁵⁾については、暫定措置や弾力条項の発動による調整は定められていない。国庫負担は、育児休業給付費に国庫負担率³⁶⁾を乗ずる。運用収入は、育児休業給付資金を運用することで得られる収入であり、期中残高（前期末残高と当期末残高の平均）に長期金利の見通しを乗ずる。その他収入は、直近の実績値を名目経済成長率の見通しを乗じて延伸する。

Ⅳ－１－２．支出

支出は、育児休業給付とその他支出の合計とする。

育児休業給付については、EC（2017）を参考に、以下のモデル³⁷⁾を用いた。

$$(\text{育児休業給付費}) = (\text{受給者数}) \times (\text{平均受給期間}) \times (\text{平均賃金}) \times (\text{置換率})$$

女性の受給者数については、15～49歳の年齢別の女性人口に就業率と出生率を乗じ就業中の出産女性数を推計した上で、就業中の出産女性数に、出産時の就業継続率と就業継続時の育児休業利

用率を乗ずる。また、男性の受給者数については、直近の実績値を出産女性数の変化率および男性の育児休業利用率の変化率を乗じて延伸した。

$$(\text{女性受給者}) = \sum_{\text{age}=15}^{\text{age}} \left[(\text{女性人口}) \times (\text{就業率}) \times (\text{出生率}) \right]_{\text{age}} \times (\text{出産時の就業継続率}) \times (\text{就業継続時の育児休業利用率})$$

平均受給期間は、育児休業給付金を受給している月数の平均であり、平均賃金は、直近の男女別の実績値を賃金上昇率の見通しを乗じて延伸する。置換率は、賃金に対する給付額の比率³⁸⁾である。

その他支出は、直近の実績値を名目経済成長率の見通しを乗じて延伸している。

Ⅳ－１－３．収支・育児休業給付資金

収支は、収入から支出を減じる。育児休業給付資金は、失業等給付と同様、n年度の収支をn年度の期初残高に直接加算することで、n年度の実質的な期末残高を計算している。

Ⅳ－２．ベースライン

Ⅳ－２－１．前提条件

マクロ経済前提と雇用保険財政（育児休業給付）に関するパラメーターについては、表2の通りである。

35) 育児休業給付については、2019年度までは失業等給付と一体的に管理されていたが、2020年度以降に失業等給付体系から独立して区分経理され、保険料率は0.4%に設定されている。

36) 国庫負担率は費用の1/8（詳細は、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）を参照すること）。また、国庫負担の暫定措置については、2007～2016年度は本来の55%の額、2017～2024年度までは本来の10%の額と設定されている。2025年度以降は、本稿では本来の55%になると推計している（本来の55%の額とする暫定措置の期間には明確な定めがないため、本稿では恒常的に適用されると仮定した）。

37) 受給者数、平均受給期間、平均賃金については、男女で水準が大きく異なるため、それぞれ別のパラメーターを使用している。なお、置換率については、現行制度上男女の区別はないため共通の値を使用している。

38) 育児休業給付に係る主な制度（休業開始前賃金に対する比率）の変遷について、1995年4月～2000年12月（25%）、2001年1月～2007年9月（40%）、2007年10月～2014年3月（50%）、2014年4月以降（育児休業開始日から6ヵ月間は67%、6ヵ月以降は50%）となっている。

表2 育児休業給付の前提条件

収入	保険料	
	被保険者数	実績値を就業者数の変化率の見通しを乗じて延伸
	被保険者の平均賃金	実績値を賃金上昇率の見通しを乗じて延伸
	保険料率	現行制度（0.4%）で一定
	国庫負担	
	国庫負担率	現行制度における本来の国庫負担率（1/8）は一定とする。現行制度における国庫負担の調整も考慮する（2024年度までは本来の10%、2025年度以降は本来の55%の額）。
	運用収入	育児休業給付資金残高×長期金利見通し
支出	育児休業給付費（女性）	
	受給者数	
	年齢別女性人口	国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成29年推計）』（中位推計）
	年齢階層別の就業率	（独）労働政策研究・研修機構『労働力需給の推計－労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計』（ベースライン・労働参加漸進シナリオ）
	年齢別出生率	国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口（平成29年推計）』（中位推計）における「年齢各歳別出生率および合計特殊出生率」
	出産時の就業継続率	国立社会保障・人口問題研究所『第16回出生動向基本調査』における第1子出生時の数値（70%）にて一定
	就業継続時の育児休利用率	国立社会保障・人口問題研究所『第16回出生動向基本調査』における第1子出生時の数値（79%）にて一定
	平均受給期間	2022年度の値（12ヵ月）で一定
	女性平均賃金	実績値を賃金上昇率の見通しを乗じて延伸
	置換率	現行制度を据え置き（休業前賃金に対し6ヵ月以内の期間は67%、6ヵ月を超える期間は50%）
	育児休業給付費（男性）	
	受給者数	出産女性数の見通し（年齢別女性人口×年齢別出生率）×男性育休取得率 ※ ※男性育休取得率は、厚生労働省『令和3年度雇用均等基本調査』の実績値（14%）で一定
	平均受給期間	2022年度の値（2.7ヵ月）で一定
	男性平均賃金	実績値を賃金上昇率金の見通しを乗じて延伸
	置換率	現行制度を据え置き（休業前賃金に対し6ヵ月以内の期間は67%、6ヵ月を超える期間は50%）
	その他支出	実績値を名目経済成長率の見通しを乗じて延伸

（注）特に記載のない限り、足許の数値は労働保険特別会計（雇用勘定）の決算書・予算書から取得している。なお、マクロ経済に関する前提は表1と同様である。

Ⅳ－２－２．推計結果

ベースラインの推計結果を示す（図13）。収支については、推計期間中プラスを維持していることから、育児休業給付資金残高は累積的に積み上がり、2032年度末には0.7兆円を超える水準に達する見通しである。このことは、ベースラインの下では、育児休業給付が持続可能であることを意味している。

収入については、大半³⁹⁾が保険料収入であり、現行の保険料率（0.4%）の下では安定的に推移する見通しである（図14）。また、収入の変化率に関する寄与度分解を見ると、被保険者数の緩やかな減少の下、相対的に高水準の賃金上昇率を背景として、収入は趨勢的に増加するものの、その伸び率は低下傾向となっている。

支出については、大半が育児休業給付費（女性）であり、趨勢的に増加する見通しとなっている（図15）。そこで、育児休業給付費（女性）の変化率に関する寄与度分解を行ったところ、収入と同様、出産女性数の緩やかな減少の下、相対的に高水準の賃金上昇率を背景として、育児休業給付は趨勢的に増加するものの、その伸

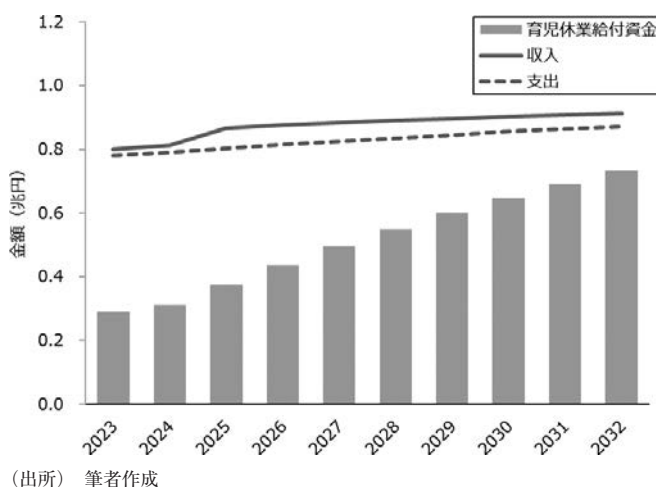
び率は低下傾向との結果となっている。

Ⅳ－３．リスク分析

まず、育児休業給付財政のリスク要因として、マクロ経済情勢と人口動態の変化に関連する賃金上昇率、出生率、失業率にショックを与えたときの影響を分析した。賃金上昇率ショックは、平均賃金の上昇率をベースライン $\pm 1\%$ とするものであり、失業等給付と同様、保険料収入と給付費の両方が増加（低下）することが想定される。出生率ショックは、国立社会保障・人口問題研究所による将来推計人口について、女性の各歳別出生率に対して、（2024年度以降に）高位推計、低位推計のケースを用いたショックであり、主に受給者数の増加（低下）を通じて、給付費の増加（低下）が想定される。失業率ショックは、失業率をベースライン $\pm 1\%$ とするものであり、就業者数の減少（増加）を通じた被保険者数・保険料収入の減少（増加）と、受給者数・給付費の減少（増加）が想定される。

これらのショックを与えた場合の収支見通しが図16である。賃金上昇率ショックは、黒字

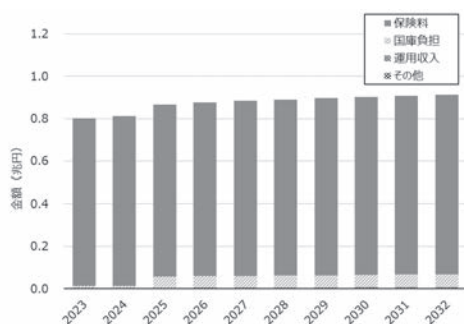
図13 育児休業給付の見通し（ベースライン）



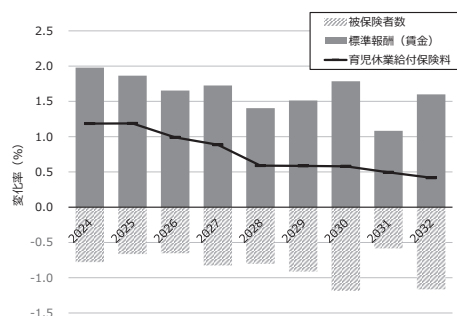
39) 国庫負担については、国庫負担率が本来の55%の水準に抑制する暫定措置が取られていることを背景として低位で安定している。

図14 育児休業給付の収入見通しと保険料収入の寄与度分解（ベースライン）

(a) 収入見通し



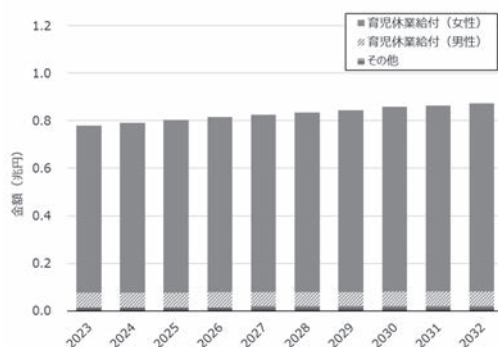
(b) 寄与度分解



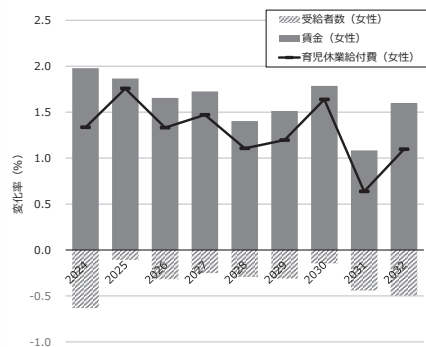
(出所) 筆者作成

図15 育児休業給付の支出見通しと育児休業給付費（女性）の寄与度分解

(a) 支出見通し



(b) 寄与度分解



(出所) 筆者作成

幅を拡大（縮小）する見通しとなった（図16 (a)）。この結果は、賃金が上昇（下落）した場合、育児休業給付の収入の大半を占める保険料収入の増加（下落）が、給付費の増加（下落）を上回ることを意味する。出生率ショックは、受給者数の変動が収支に大きな影響を与える見通しとなった（図16 (b)）。特に、高位推計の下での収支は恒常的な赤字となり、2027年度末に育児休業給付資金残高が枯渇する見通しとなった。失業率ショックは、就業者数の減少（増加）を通じた保険料収入の減少（増加）と受給者数の減少（増加）を通じた給付費の減少（増加）に影響を与えており、双方の効果は相殺しあっているものの、前者が後者の影響を上回

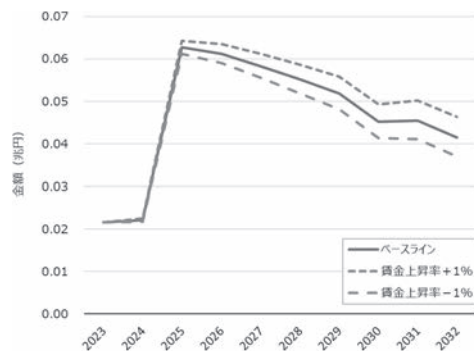
た（図16 (c)）。

次に、家計行動の変化による影響として、育児休業利用率、出産時の就業継続率にショックを与えたときの影響を分析した。育児休業利用率ショックについては、男性の育児休業利用率が直近（2021年度）の値である14%に対し、24%（+10%）となった場合と、女性の育児休業利用率（就業継続時）が直近（2015～2019年）79%に対し、89%（+10%）となった場合をそれぞれ推計し、出産時の就業継続率ショックは、直近（2015～2019年）の値である70%に対し、80%（+10%）となった場合の推計を実施した⁴⁰⁾。その結果、女性の育児休業利用率（出産時の就業継続率）のショックシナリオの

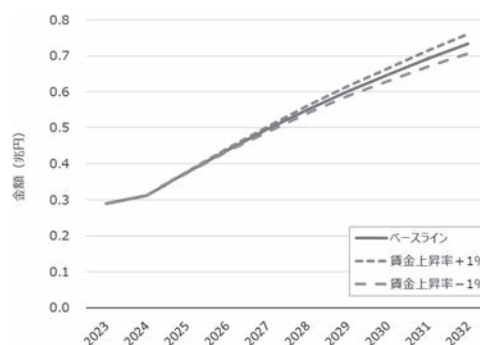
図 16 育児休業給付に関する感応度分析

(a) 賃金上昇率ショック

(収支)

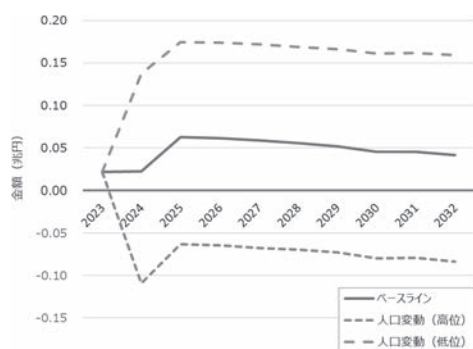


(育児休業給付資金残高)

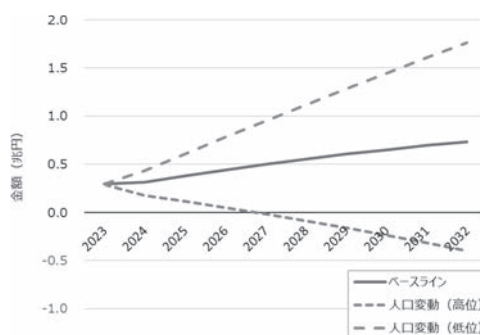


(b) 出生率ショック

(収支)

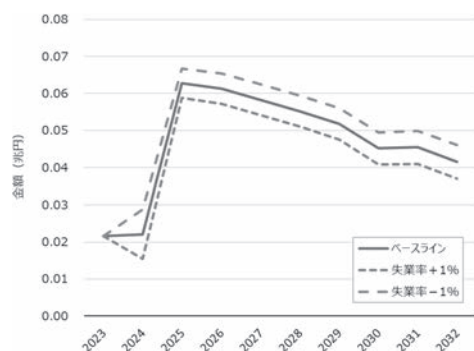


(育児休業給付資金残高)

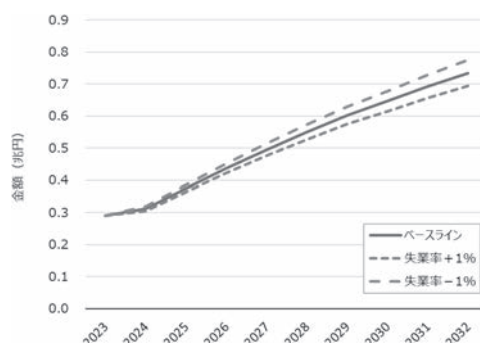


(c) 失業率ショック

(収支)

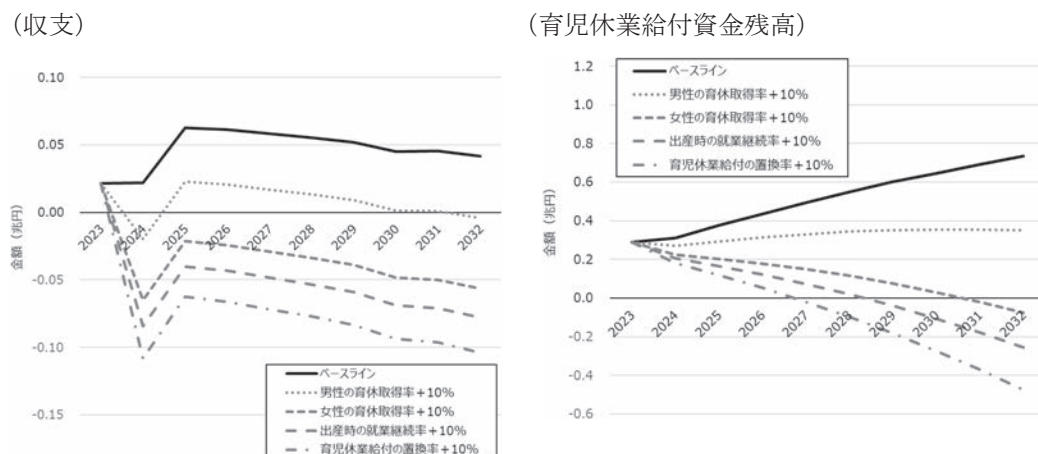


(育児休業給付資金残高)



(出所) 筆者作成

図17 雇用政策ショックへの感応度分析



(出所) 筆者作成

下では、収支は恒常的な赤字となり、育児休業給付資金残高は2031年度末（2029年度末）に枯渇する見通しとなった（図17）。なお、男性の育児休業利用率ショックは、相対的に財政に与える影響が小さい。

最後に、雇用政策のオプションとして、育児休業給付における置換率にショックを与えた場合の影響を分析した。置換率については現行制度（6ヵ月以内：67%，6ヵ月超：50%）から、+10%（6ヵ月以内：77%，6ヵ月超：60%）となった場合の推計を実施したところ、収支の赤字状態が継続することで、2027年度末には育

児休業給付資金残高が枯渇する見通しとなった（図17）。

以上を踏まえると、職場環境など社会の変化を背景として出生率、出産時の就業率およびその場合の育児休業利用率のような重要なパラメーターが緩やかに変化する場合、中長期的な観点で育児休業給付全体での財政状況を議論する必要がある一方で、次元の異なる少子化対策やワーク・ライフ・バランス施策などを導入する際には、負担の在り方をセットにした議論が求められる⁴¹⁾。

V. まとめ

本稿では、雇用保険制度（失業等給付・育児休業給付）について、欧州委員会の手法を参考にしつつ、利用可能な統計データ、公表資料や日本の雇用保険制度を踏まえた推計モデルを構

築し、雇用保険財政の持続可能性を分析した。

分析の結果、失業等給付については、現行制度が変化しないという想定の下、ベースラインおよびショックシナリオで積立金は枯渇せず、

40) 女性（男性）の育児休業利用率へのショックの際には、男性（女性）の育児休業利用率は足許の値を据置きとすることで、女性（男性）だけの育児休業利用率へのショックの影響を評価している。

41) 例えば、阿部・児玉・齋藤（2017）は、ワーク・ライフ・バランス施策が就業率に与える影響を分析している。

雇用保険財政は持続可能との結果となった。また、均衡失業率と単年度の収支均衡に必要な保険料率には相関関係があり、本稿のモデルでは均衡失業率1%の上昇に保険料率0.2%の増加が対応する。将来的に、産業構造の変化やAI技術の進歩等により仮に均衡失業率が上昇した場合、景気循環には関係しない安定的な保険料率（基本料率）の引き上げ等の措置が必要になることを意味する。育児休業給付については、現行制度が変化しないという想定の下、ベースラインで積立金は枯渇しないものの、人口動態（出生率）、家計行動（出産時の就業継続率、育児休業利用率）、雇用政策（賃金に対する育児休業中の受給額の比率（置換率））等の変化が育児休業給付額に与える影響は相応にあるため、雇用保険財政の持続可能性に注意を払う必要がある。特に、構造変化の兆候を捉え、予め

適切な措置を講ずることは、今後の雇用保険財政の安定運営に資すると考えられる。

最後に今後の課題について述べる。2019年度以降、新型コロナウイルス感染症に起因する様々な雇用政策がとられたこと等を背景として、雇用保険制度およびその財政状況は大きく変化している。本稿では、雇用保険制度の給付体系のうち、失業等給付と育児休業給付を研究対象としており、雇用保険二事業の研究までは実施していない。この点、雇用保険二事業に、失業等給付の積立金からの貸し付けがなされており、その返済スケジュールは失業等給付の財政状況⁴²⁾に影響を与えることが考えられる。雇用保険二事業の分析を行うことで、雇用保険財政全体の持続可能性をより精緻に評価することが可能となるだろう。

参 考 文 献

阿部正浩・児玉直美・齋藤隆志（2017）「なぜ就業継続率は上がったのかワーク・ライフ・バランス施策は少子化対策として有効か」、一橋大学経済研究所経済研究、第68巻 No.4
小倉波子（1999）「高失業時代の社会保障システム—雇用不安の解消にむけた雇用保険制度の改革案」、神野直彦・金子勝編『「福祉政府」への提言—社会保障の新体系を構想する』第4章、岩波書店
金子能宏（1998）「高齢者雇用政策と雇用保険財政」、経済研究、Vol.49
厚生労働省（2018）「資料3 財政運営」、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第128回）提出資料（平成30年12月21日）
厚生労働省（2019）「参考資料」、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第136回）提出資料（令和元年12月13日）

厚生労働省（2020）「育児休業給付」、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第145回）提出資料（令和2年12月25日）
厚生労働省（2021a）「参考資料 財政運営（育児休業給付費）」、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第146回）提出資料（令和3年1月27日）
厚生労働省（2021b）「資料4 雇用保険制度の財政運営」、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第154回）提出資料（令和3年9月8日）
厚生労働省（2022a）「雇用保険部会報告案」、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第166回）提出資料（令和4年1月7日）
厚生労働省（2022b）「参考資料2-2 財政運営関係」、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第166回）提出資料（令和4年1

42) 返済の時期や金額は、失業等給付における弾力条項による保険料率の調整を介して、保険料収入および積立金の見通しに影響を与えることが考えられる。

- 月7日）
厚生労働省（2022c）「資料2 雇用保険の概要」
雇用保険制度研究会（第1回）（令和4年5月30日）
厚生労働省（2022d）「資料2 雇用保険の財政運営等について」
労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第179回）提出資料（令和4年12月19日）
厚生労働省（2023）「資料2 雇用保険制度の現状について」
労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第181回）提出資料（令和5年5月15日）
国立社会保障・人口問題研究所（2018）「日本の将来推計人口—平成29年度推計の解説および条件付推計—」
人口問題研究資料第337号
酒井正（2020）「日本のセーフティーネット格差—労働市場の変容と社会保険」
慶應義塾大学出版会株式会社
高橋勇介（2017）「雇用保険の財政運営—対象の多様化と国庫負担問題を中心に—」
経済論叢（京都大学）第191巻第3号
濱口桂一郎（2010）「労働市場のセーフティネット」
独立行政法人労働政策研究・研修機構
山本晃平・鎌田泰徳（2022）「介護保険制度の持続可能性に関する研究」
『マクロ経済モデル等を活用した日本の財政経済に関する分析』
京都大学経済研究所
European Commission（2017）. “The 2018 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies,” Institutional Paper 065
European Commission（2018）. “The 2018 Ageing Report: Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070),” Institutional Paper 079
Krueger, Alan B. and Bruce D. Meyer（2002）. “Labor Supply Effects of Social Insurance,” *NBER Working Paper* No. 9014
Shavell, Steven and Laurence Weiss（1979）. “The Optimal Payment of Unemployment Insurance Benefits over Time,” *Journal of Political Economy*, Vol. 87, p. 1347-1363
van Ours, Jan C. and Milan Vodopivec（2006）. “How Shortening the Potential Duration of Unemployment Benefits Affects the Duration,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 24, p. 351-378

補論. 弾力条項の適用について

失業等給付における保険料率の決定について、弾力条項による調整の制度およびモデルの詳細を示す。弾力条項による調整は、積立金残高の水準が支出に対して不足している場合には保険料率を引き上げることで収入を増加させ、逆に、積立金残高が過大な場合には保険料率を引き下げるといった形で行われる。ここで、積立金残高が不足あるいは過大かの判定に用いられる指標が弾力倍率である（図A1（a））。弾力倍率は、毎年度の決算に対して計算され、 n 年度の弾力倍率を参照することで、 $(n+2)$ 年度

の保険料率の調整可否が判定される（図A1（b））。また、調整幅は最大で0.4%と定められている。具体例として n 年度の弾力倍率が1を下回った場合、 $(n+2)$ 年度の保険料率を0.4%まで引き上げることで積立金水準の回復を図る、といったことが想定される。

弾力条項による保険料率の調整可否という点のほか、適用が可能となった場合においても、保険料率をどの程度調整するのかという点についても判定が必要である。本稿における推計モデルでは、 n 年度の弾力倍率を参照して $(n+2)$

年度の調整が可能となった場合、最大幅である±0.4%のほか、±0.2%、0%（調整なし）の候補のうち、どの調整幅が妥当かという判定基準として、(n+2)年度の積立金水準（弾力倍率）

が目標値に最も近くなる調整幅⁴³⁾を選択することとした（図 A2）。この時の目標値としては、弾力条項による調整の閾値となっている1と2の間である1.5に設定した。

図 A1 弾力倍率の定義および運用の概要

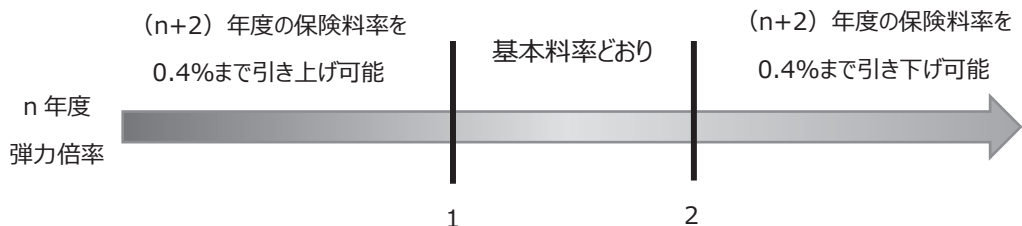
(a) 弾力倍率の計算方法

$$\begin{aligned} & \text{N年度末積立金} + \frac{\text{N+1年度の収支を見立て}}{\text{(N年度の収入(保険料・国庫負担) - 支出(失業等給付費等))}} \\ & \quad - \text{(景気変動によって影響を受けない給付費(N年度分))} \\ & \quad \div \frac{\text{N年度の支出(失業等給付費等)}}{\text{- (景気変動によって影響を受けない給付費(N年度分))}} \end{aligned}$$

注) 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。

(出所) 厚生労働省 (2021b)

(b) 弾力倍率を参照した保険料率調整のイメージ



(出所) 厚生労働省 (2021b) より筆者作成

43) 過去の保険料率の調整幅は、およそ0.2%で実施されていたことを反映した。

図 A2 弾力条項の適用モデル

