

第1編 研究の概要

第1章 研究の背景と目的

OECD（経済協力開発機構）は、様々な指標を用いて、加盟国の労働市場の現状を分析し、公表している。このうち図表1に示した「GDPに占める労働市場政策への公的支出」（OECD Database “Public expenditure and participant stocks on LMP”、以下 OECD Database と呼ぶ）では、各国政府が行う様々な労働市場政策の支出規模を、対 GDP 比で整理している。労働市場政策は8つの分野から構成されており、このうち「職業訓練」について、他国に比べ日本の数値が相対的に低いことから、同データがどのように算出されているのかなどについて、政策関係者や研究者から疑問の声が上がっていた。

図表1 GDPに占める労働市場政策への公的支出（2015）

	合計	積極的措置							消極的措置		
		公共職業サービス	職業訓練	雇用インセンティブ	保護及びリハビリテーションと雇用	直接的雇用創出	創業インセンティブ	所得補償・失業・無業支援	早期退職		
日本	0.32	0.14	0.07	0.01	0.06	0.00	0.01	0.00	0.17	0.17	0.00
アメリカ	0.28	0.10	0.02	0.03	0.01	0.03	0.00	0.00	0.18	0.18	0.00
イギリス	0.54	0.23	0.20	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00	0.31	0.31	0.00
ドイツ	1.51	0.63	0.36	0.20	0.02	0.03	0.01	0.01	0.88	0.86	0.02
フランス	2.98	1.01	0.25	0.37	0.05	0.09	0.22	0.03	1.98	1.97	0.00
オランダ	2.60	0.77	0.25	0.07	0.05	0.39	0.02	0.00	1.82	1.82	0.00
スウェーデン	1.82	1.27	0.26	0.15	0.60	0.26	0.00	0.01	0.55	0.55	0.00

注：日本は4月、アメリカは10月からの年度数値である。

注：イギリスは4月からの年度（2011年度）の数値である。

出所：労働政策研究・研修機構（2018）p.269。「第9-7表 GDPに占める労働市場政策への公的支出（2015年）」、Table 9-7: Public expenditure on labour market programmes as a percentage of GDP,2015より、本研究の分析対象国に絞ってデータを掲載。

この疑問に答えるために、本研究では図表2に示すように、「①OECD Databaseの性質」、「②日本の労働市場政策とOECD Databaseとの対応関係」、「③各国の労働市場政策の特徴」、「④日本の公共職業訓練政策の体系」、「⑤OECD Databaseの留意点」、「⑥各国の訓練政策の特徴」の6つの点について、明らかにする。

図表 2 本論文の研究目的

- ① OECD Databaseの性質
- ② 日本の労働市場政策とOECD Databaseとの対応関係
- ③ 各国の労働市場政策の特徴
- ④ 日本の公共職業訓練政策の体系
- ⑤ OECD Databaseによる国際比較の留意点
- ⑥ 各国の公共職業訓練政策の特徴

具体的には、第一に、「OECD Databaseの性質」では、a. 同データベースが扱う労働市場政策とは何か（労働市場政策の定義）、b. その政策は誰を対象とした政策であるか（政策の対象者）、c. 同データベースでは労働市場政策のうち、どのような支出を分析対象としているのか（OECD Databaseの分析対象となる支出）を明らかにする。

第二に、OECD Databaseが扱う政策と日本の労働市場政策との対応関係を整理する（「②日本の労働市場政策とOECD Databaseとの対応関係」）。

第三に、以上の対応関係を踏まえつつ、a. どのくらいの規模の人を対象に（政策対象者の規模）、b. どの程度の費用をかけ（労働市場政策の総額）、c. どのような政策を実施しているか（労働市場政策費の内訳）、d. その費用は誰が負担しているか（拠出方法）という視点から、「③各国の労働市場政策の特徴」を明らかにする。

第四に、本研究の中心的なテーマである職業訓練については、残念ながら我が国ではこれまであまり体系的に整理されてこなかった。そこで、他国と比較する前に、日本の公共職業訓練政策の体系化を行い、個別政策の概要を整理する。（「④日本の公共職業訓練政策の体系」）。

第五に、OECD Databaseによる直接的な国際比較は、各国の政策の理解に誤解を与える可能性があることから、同データベースを国際比較に用いる際に留意すべき点を指摘する（「⑤OECD Databaseの留意点」）。

第六に、こうしたデータの限界を踏まえつつ、各国はa. どのような訓練方法に対して支出し（訓練方法）、b. その支出はだれに支払われているのか（支払い先）、c. その支出は誰が負担しているか（拠出方法）という視点から、「⑥各国の公共職業訓練政策の特徴」を明らかにする。なお、比較対象国は、日本、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、スウェーデン、アメリカの7カ国である。

第2章 調査方法

以上6つの研究目的に沿って、つぎの調査方法をとる。

第一に、「①OECD Databaseの性質」については、同データベースの規範となっている *Labour market policy statistics Methodology 2018* を分析する。同レポートは、European Commission（欧州委員会）が作成した労働市場政策に関するルールブックであり、各国政府に対し、労働市場政策として計上すべき支出や計上方法などについて、400にも上るルールで規定している。

第二に、「②日本の労働市場政策と OECD Databaseとの対応関係」については、OECD Databaseのバックデータとして日本が提供したデータを見る必要があるが、当該データは労働市場政策分野毎に支出額を記すにとどまり、日本のどの個別政策が、OECD Databaseのどの政策分野に対応しているかは明らかでない。そこで、この対応関係については、筆者が独自に整理する。

第三の「③各国の労働市場政策の特徴」を分析するには、OECD Database “Public expenditure and participant stocks on LMP”のバックデータである各国の労働市場政策費等に関するデータが必要であり、本研究では、図表3の示すとおり複数のデータを利用する。

EU諸国の「a. 政策対象者の規模」の分析には、Eurostat Databaseが公表している“LMP participants by type of action”を使用する。同データは、各国の政策参加者数を8つの政策分野ごとに整理している。「b. 労働市場政策の総額」と「c. 労働市場政策費の内訳」の分析には Eurostat Database “Expenditure by LMP intervention”を使用する。同データでは、OECD Databaseが扱う労働市場政策に対応する各国の個別政策とその支出額が、8つの政策分野ごとに整理されている。なお、「d. 拠出方法」については、どの国も政策分野あるいは個別政策毎に多様かつ複雑な拠出方法をとっていると考えられるため、本研究では分析から除外する。

日本とアメリカについては、「a. 政策対象者の規模」の分析に使用できるデータがないため、アメリカは分析から除外し、日本については本研究が扱う主要な分析テーマである「職業訓練」についてのみ、参加者数を試算する。「b. 労働市場政策の総額」と「c. 労働市場政策費の内訳」の分析には、OECD分析官から取り寄せたEU諸国の“Expenditure by LMP intervention”に相当するバックデータを使用する。

図表3 労働市場政策の分析項目と使用するデータ

	政策対象者の規模	労働市場政策の総額	労働市場政策費の内訳	拠出方法
EU諸国	Eurostat Database “LMP participants by type of action”	Eurostat Database “Expenditure by LMP intervention”		×
日本・アメリカ	×	OECDから取り寄せたバックデータ		×
	(日本の「2. 職業訓練」のみ筆者が試算)			

第四に、「④日本の公共職業訓練政策の体系」については、厚生労働省が行う公共職業訓練政策を対象に整理する。

第五に、「⑤OECD Databaseの留意点」については、日仏の公共職業訓練政策に注目して、政策の概要と支出額を比較し、両国のデータが質的に同質であるかを確認する。日本については、後述するようにOECDから取り寄せた日本のバックデータが実際の政府支出より低く算出されている可能性があるため、筆者が先に整理した公共職業訓練政策の枠組みに従って試算した支出額を用いる。

フランスについては、Eurostat Database “Expenditure by LMP intervention”のデータと、同データに対応した質的データを掲載しているEurostat. (2017) *Labour Market Policy Qualitative Reports-France2015*のうち、「職業訓練」分野の支出に関するデータを使用する。

第六の「⑥各国の公共職業訓練政策の特徴」の分析には、図表4の複数のデータを利用する。EU諸国の「a. 訓練方法」と「b. 支払い先」の分析には、Eurostat Database “Expenditure by LMP intervention”のうち、「2. 職業訓練」分野に関わるデータを用いる。なお、「c. 拠出方法」については、どの国も政策分野あるいは個別政策毎に多様かつ複雑な拠出方法をとっているため、分析から除外する。

日本については、筆者が作成した公共職業訓練政策の試算データを用いる。アメリカの「a. 訓練方法」については、OECD分析官から取り寄せたEU諸国の“Expenditure by LMP intervention”に相当するバックデータを使用する。ただし、「b. 支払い先」については、データがないため分析から除外する。

図表4 公共職業訓練政策の分析項目と使用するデータ

	訓練方法	支払い先	拠出方法
EU諸国	Eurostat Database “Expenditure by LMP intervention”		×
日本	筆者が試算		×
アメリカ	OECDから取り寄せたバックデータ	×	×

第3章 本論文の構成

以上から、本論文の構成はつぎの通りである。

①OECD Database が扱う労働市場政策の特徴を明らかにし、②OECD Database における労働市場政策の各政策分野と、日本の労働市場政策の対応関係を整理する。③これを踏まえて、各国の労働市場政策について比較を行う。④日本の公共職業訓練政策について、全体像を把握した後に、訓練政策の国際比較を行うが、⑤単純な比較は各国の政策の理解に誤解を与える可能性があることから、OECD Database の各国データが質的に同質であるかを確認する。最後に、⑥データの限界を踏まえつつ、各国の公共職業訓練政策について比較を試みる。

第2編 OECD Databaseによる 労働市場政策の国際比較

第1章 OECD Databaseの性質

上述したように OECD Databaseの基本構造は、欧州委員会が発行している *Labour market policy statistics Methodology 2018* に従っている。そこで本章では、同レポートをもとに、①OECD Databaseが扱う労働市場政策とは何か（労働市場政策の定義）、②誰を対象とした政策であるか（政策の対象者）、③同データベースでは労働市場政策のうち、どのような支出を分析対象としているか（OECD Databaseの分析対象となる支出）を明らかにする。

第1節 労働市場政策の定義

労働市場政策（Labour Market Policy）は、雇用政策の一つと位置づけられ、失業者、不安定雇用者、不活動者に対して行う政策で、一般政府が支出を直接負担するものと定義され（European Commission (2018) pp.7-9）、図表 5¹の示すようにつぎの8つの政策分野からなる。

「1.公共職業サービス(Labor market services)」、「2.職業訓練 (Training)」、「4.雇用インセンティブ (Employment incentives)」、「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション (Sheltered and supported employment and rehabilitation)」、「6.直接的な雇用創出(Direct job creation)」、「7.起業支援 (Start-up incentives)」、「8.失業者向けの補償 (Out-of-work income maintenance and support)」、「9.早期退職(Early retirement)」である。なお、1.から 9.までの連番となっているが、3.の政策分野は現在使用されていないことから、計8分野となる²。

各政策分野が対象とする主な政策をみると、「1. 公共職業サービス」は、日本の公共職業安定所に対応する公共職業サービス機関（Public Employment Service）等が行う失業者・求職者向けの就職支援活動や、雇用主への採用支援活動に係る運営経費にくわえ、公共職業サービス機関を通して提供される下記 2～9 の政策の運営経費などが対象となる。

「2.職業訓練」は、公共職業訓練政策であり、施設内訓練や職場訓練、見習い制等の運営費にくわえ、能力開発を促進するための個人や企業への助成金等からなる。

「4. 雇用インセンティブ」は、労働者を採用した企業に対する報奨金や、個人の就職活動を促すための報奨金にくわえ、経済的理由や企業再編によって、失業するリスクのある在職者の雇用維持のための報奨金などからなる。

「5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション」は、障害者のほか、事故や病気等から

¹ 同図表の「6.直接的な雇用創出」、「7.起業支援」、「8.失業者向けの補償」、「9.早期退職」については、図表 1 と名称が若干異なる。いずれも、同様の政策分野を指しているが、図表 7 については各政策分野の特徴がより明確になるよう、筆者が名称を変更した。

² 労働市場政策の各政策分野の定義については、European Commission(2018),pp.13-22 を参考にした。

回復中の就業困難者を雇用する企業への助成にくわえ、就業困難者を対象とした職業訓練関連のリハビリテーションへの助成などからなる。

「6.直接的な雇用創出」は、長期失業者等に対する一時的な雇用創出に係わる費用である。

「7.起業支援」は、起業への助成のほか、ローンのための融資や、設備の提供、事業運営に関するアドバイス等に係る費用からなる。

「8.失業者向けの補償」は、失業手当などの失業者への賃金保障からなる。

「9.早期退職」は、年金受給年齢までの早期退職給付等からなる。

図表 5 労働市場政策の構成

政策分野	対象となる政策
1. 公共職業サービス (Labor market services)	・公共職業サービス機関(Public Employment Service)等が行う失業者・求職者向けの就職支援活動や、雇用主への採用支援活動に係る費用 ・そのほか、PESを通して提供される下記2～9の運営経費など
2. 職業訓練(Training)	・施設内訓練、職場訓練、見習い制等の運営費 ・能力開発を促進する為の個人や企業への助成金等
4. 雇用インセンティブ (Employment incentives)	・採用に対する企業への報奨金、個人の就職活動に関する報奨金 ・経済的理由や企業再編によって、失業するリスクのある人の雇用維持のための報奨金など
5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション (Sheltered and supported employment and rehabilitation)	・就業困難者(障害者と事故や病気等から回復中の者)を雇用する企業への助成 ・就業困難者を対象とした、職業訓練関連のリハビリテーションへの助成など
6. 直接的な雇用創出(Direct job creation)	・長期失業者等に対する一時的な雇用創出に係わる費用
7. 起業支援(Start-up incentives)	・起業への助成 ・ローン・設備の提供、事業運営に関するアドバイス等に係る費用
8. 失業者向けの補償 (Out-of-work income maintenance and support)	・失業者への賃金保障(失業手当等)
9. 早期退職(Early retirement)	・年金受給年齢までの早期退職給付等

注:3番目の政策カテゴリーは現在使用されていない

出所:European Commission(2018) pp.13-22をもとに筆者作成

第2節 労働市場政策の対象者

労働市場政策の対象者は図表 6 に示した 3 者に限定される。すなわち、「失業者」(Unemployed)、「不安定雇用者」(Employed at risk)、「不活動者」(Inactive)である。

「失業者」は、現在仕事をしていないが、就業可能な状態で、求職中の者を指す。「不安定雇用者」は、現在就業中であるが、雇用主の経済的事情により、非自発的失業のリスクがある者と定義される。「不活動者」は、現在は非労働力人口に分類されるが、労働市場に参加する意思がある者である(European Commission(2018),p.8)。

図表 6 労働市場政策の対象者

失業者 (Unemployed)	現在仕事をしていないが、就業可能な状態で、求職中の者
不安定雇用者 (Employed at risk)	現在就業中であるが、雇用主の経済的事情により、非自発的失業のリスクがある者
不活動者 (Inactive)	現在は非労働力人口に分類されるが、労働市場に参加する意思がある者

出所: European Commission (2018) p.8を基に筆者作成

この定義に基づき、労働市場政策の対象者を改めて整理すると図表 7 になる。政策対象者は、就業前若年者と成人に大別される。前者は卒業資格や技能のある若年者と、そうした資格のない若年者からなる。後者は在職者と失業者、いわゆる潜在失業者の不活動者からなり、在職者はさらに失業リスクのない者とある者に、失業者は失業手当を受給している者と、それ以外の者に分けられる。

欧州委員会の定義に従えば、就業前若年者のうち卒業資格のある者は労働市場政策の対象外であり、卒業資格のない者が対象となる。成人では失業リスクのある在職者と、失業手当受給中の失業者、それ以外の失業者、不活動者が労働市場政策の対象といえる。

図表 7 政策対象者別の対象有無

		対象有無	
就業前若年者	卒業資格あり	×	
	卒業資格なし	○	
成人	在職者	失業リスクなし	×
		失業リスクあり	○
	失業者	失業手当受給者	○
		その他の失業者	○
	不活動者(潜在失業者)	○	

注: ○が労働市場政策の対象者、×が対象でない者を指す。

出所: JILPT(2009) p.11を参考に筆者作成

第3節 OECD Databaseの分析対象となる支出

以上の対象者に対する政策にかかわる費用のうち、労働市場政策の受給者と提供者に直接提供される資金と放棄所得で、一般政府が負担するものが、OECD Databaseの分析対象となる。

なお、放棄所得とは税金や社会保障負担、またはその他の通常は支払義務が生じる課徴金の減免を意味する。また一般政府には中央政府、州政府、地方政府、地方自治体および社会補償基金が含まれる（European Commission(2018),p.7）。

第4節 まとめ

以上から、OECD Databaseの扱う労働市場政策について、つぎのことが明らかとなった。

労働市場政策は卒業資格や技能のない若年者と、失業者、求職者、失業リスクのある在職者に対象者を限定した8つの政策分野から構成される。

8つの政策とは、「1.公共職業サービス」、「2.職業訓練」、「4.雇用インセンティブ」、「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」、「6.直接的な雇用創出」、「7.起業支援」、「8.失業者向けの補償」、「9.早期退職」である。

これらの政策にかかわる費用のうち、一般政府が直接負担するものが労働市場政策の支出としてOECD Databaseに計上される。なお、一般政府には中央政府、州政府、地方政府、地方自治体および社会補償基金が含まれる。

第2章 日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係

つぎに「日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係」については、OECD Database のバックデータである日本のデータを見る必要があるが、残念ながら当該データは労働市場政策の分野ごとの支出額を示すにとどまり、日本の政策が OECD Database のどの政策分野に対応しているかを明らかにしていない。そこで、これについては独自に整理することとした。この分類方法は、日本政府が今後 OECD へ労働市場政策のデータを提出する際、1つの方向性を示すものである。

分類には、令和元年7月現在、厚生労働省が「雇用」政策としてホームページ上³で紹介している個別政策をリストアップし、それを OECD Database の政策分野に当てはめるといった手順をとった。その結果をまとめたのが図表8である。ただし、「7.起業支援」分野と「9.早期退職」分野については、該当する政策がなかったため除外している。また、「2.職業訓練」分野は、第3編で詳述するため、本章では触れないこととした。

以下では、OECD Database が定める労働市場政策のうち「1.公共職業サービス」分野、「4.雇用インセンティブ」分野、「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」分野、「6.直接的な雇用創出」分野、「8.失業者向けの補償」分野について、対応する日本の政策とその概要をまとめる⁴。

³ 下記のサイトに紐付けられている雇用政策を、分析対象とした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/

⁴ 本章で以下にまとめる日本の政策については、主にインターネットサイトによる情報を参考としており、閲覧したサイトの情報は、全て2019年7月時点のものである。

図表 8 日本の労働市場政策と OECD Database との対応関係 (2019年7月現在)

1. 公共職業サービス		<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所(ハローワーク) ・地域若者サポートステーション ・ジョブカフェ 	
2. 職業訓練		公共職業訓練政策	
4. 雇用インセンティブ	企業への助成 や支援	雇用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・トライアル雇用助成金 ・特定求職者雇用開発助成金 ・労働移動支援助成金 ・中途採用等支援助成金 ・地域雇用開発助成金 ・通年雇用助成金
		雇用維持	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用調整助成金
		従業員の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保等支援助成金 ・時間外労働等改善助成金 ・ユースエール認定制度 ・65歳超雇用推進助成金 ・キャリアアップ助成金 ・両立支援等助成金
	個人の就職活動と就業継続への支援		<ul style="list-style-type: none"> ・就職促進給付 ・雇用継続給付
5. 保護及び援助雇用と リハビリテーション	障害者を雇用する企業への 助成・支援		<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用安定助成金 ・障害者雇用納付金制度に基づく助成金 ・職場適応援助者(ジョブコーチ)
	障害者の就職関連の相談窓口		<ul style="list-style-type: none"> ・地域障害者職業センター
6. 直接的な雇用創出		<ul style="list-style-type: none"> ・チャレンジ雇用 ・地域活性化雇用創造プロジェクト ・地域創生人材育成事業 ・地域雇用活性化推進事業 	
7. 起業支援		—	
8. 失業者向けの補償	求職者給付	<ul style="list-style-type: none"> ・一般被保険者に対する求職者給付 ・高齢求職者給付 ・特例一時金 ・日雇労働求職者給付金 	
9. 早期退職		—	

出所: OECD Databaseの定める労働市場政策の各政策分野の定義にしたがって、厚生労働省の雇用政策を筆者が分類した。

第1節 公共職業サービス

「1. 公共職業サービス」分野に対応する日本の政策は、「ハローワーク（公共職業安定所）」と、「ジョブ・カフェ」、「地域若者サポートステーション」である。各政策の概要は下記の通りである。

1) ハローワーク⁵

ハローワークは、全求職者を対象にした無料の就職支援施設であり、厚生労働省からの指示を受けて、各都道府県労働局が設置している。職業相談や職業紹介、求人受理や求人の開拓業務のほか、雇用保険の手続き・支給業務と、管轄する地域の総合的な雇用対策業務を担っている。平成30年度で544の施設が設置されている。

2) ジョブ・カフェ⁶

ジョブ・カフェは、若者の就職支援をワンストップで行うことを目的として、都道府県が自主的に設置する就職支援施設であり、現在、46の都道府県に設置されている。各地域の特色を活かした就職セミナーや職場体験、カウンセリング、職業相談、職業紹介などを無料で提供している。

3) 地域若者サポートステーション⁷

地域若者サポートステーション（通称：サポステ）は、働くことに悩みを抱えている15歳～39歳までの若年者に対し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談や、企業への就労体験の提供など、就労に向けた様々な支援を原則無料で提供している。厚生労働省が委託した全国の若年者支援の実績やノウハウがあるNPO法人、株式会社等が実施しており、全国175カ所に設置されている。

第2節 雇用インセンティブ

「4.雇用インセンティブ」分野に対応する日本の政策は、「雇用促進」、「雇用維持」、「従業員の処遇改善」からなる「企業への助成や支援」と、「個人の就職活動と就業継続への支援」で構成される。各政策の概要はつぎのとおりである。

1) 雇用促進

雇用促進政策は、特定の求職者を雇用した企業に対して報奨金を与えることで、当該労働者の雇用促進を図る政策であり、「トライアル雇用助成金」、「特定求職者雇用開発助成金」、「労働移動支援助成金」、「中途採用等支援助成金」、「地域雇用開発助成金」、「通年雇用助成金」の6つの個別政策からなる。

⁵ 同施設については、下記の資料とサイトを参考にした。

厚生労働省 職業安定局「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」（平成31年1月）

<https://www.jaic-college.jp/useful/u-13291/>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

⁶ 同施設については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/jobcafe.html

⁷ 同制度については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/saposute.html

<https://saposute-net.mhlw.go.jp/qa.html>

① トライアル雇用助成金⁸

トライアル雇用助成金は、職業経験や技能・知識等の不足によって安定的な就職が困難な求職者を、ハローワークや職業紹介事業者等から紹介された企業が、試行的に雇用した場合に支給される助成金である。企業は、求職者の適性や業務遂行可能性を見極めた上で常用雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことが出来る。試行期間は原則 3 ヶ月間であり、試行的に雇用する求職者のタイプによって、つぎの 3 つのコースからなる。

a) 一般トライアルコースは、安定就業を希望する未経験者を試行的に雇い入れる企業への助成金である。b) 障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコースは、障害者を試行的・段階的に雇い入れる企業への助成金である。c) 若年・女性建設労働者トライアルコースは、建設業の中小事業主が、35 歳未満の若年者又は女性を建設技能労働者として試行的に雇用した場合の助成金である。

② 特定求職者雇用開発助成金⁹

特定求職者雇用開発助成金は、つぎの 8 つのタイプの求職者を雇用した企業に対する助成金である。a) 特定就職困難者コースは、高年齢者・障害者・母子家庭の母等の就職困難者を雇用した企業に対する助成金である。b) 生涯現役コースは、65 歳以上の高年齢者を雇用した企業に対する助成金である。c) 被災者雇用開発コースは、東日本大震災における被災離職者等を雇用した企業に対する助成金である。d) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースは、発達障害者または難治性疾患患者を雇用した企業に対する助成金である。e) 3 年以内既卒者等採用定着コースは、学校等の既卒者、中退者が応募可能な新卒求人・募集を行い、新規に採用した企業に対する助成金である。f) 障害者初回雇用コースは、障害者を初めて雇用した企業に対する助成金である。g) 安定雇用実現コースは、十分なキャリア形成がなされていないため、正規雇用にくることが難しい非正規労働者を雇用した企業に対する助成金である。h) 生活保護受給者等雇用開発コースは、自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等を雇用した企業に対する助成金である。

⁸ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/trial_koyou.html
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000497220.pdf>

⁹ 特定求職者雇用開発助成金と労働移動支援助成金については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

③ 労働移動支援助成金¹⁰

労働移動支援助成金は、離職者に対する雇用促進政策であり、つぎの2つの助成コースからなる。a) 再就職支援コースは、離職を余儀なくされる自社の従業員の再就職支援を、民間職業紹介事業者に委託する企業に対する助成金である。b) 早期雇い入れ支援コースは、離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる企業に対する助成金である。

④ 中途採用等支援助成金¹¹

中途採用等支援助成金は、中途採用や UIJ ターンの移住者を雇い入れた企業への助成金であり、つぎの3つの助成コースからなる。a) 中途採用拡大コースは、中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大を図った企業に対する助成金である。b) 生涯現役起業支援助成金は、40歳以上の労働者が起業し、従業員として新たに40歳以上の者を雇い入れた際に、その募集・採用活動や教育訓練にかかった費用の一部を助成するものである。c) UIJ ターンコースは、東京圏からの移住者を雇い入れた企業に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成するものである。

⑤ 地域雇用開発助成金と通年雇用助成金

地域雇用開発助成金¹²は、国が指定する雇用情勢が特に厳しい地域で、事業所の設置整備をして従業員を雇い入れる企業等に対して支給される。

通年雇用助成金¹³は、北海道や東北地方等の積雪または寒冷の度が高い地域の事業主が、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した場合に支給される。

2) 雇用維持

雇用維持政策は、経済的理由や企業再編によって、失業するリスクのある従業員の雇用維持を図るための政策であり、「雇用調整助成金」からなる。

¹⁰ 特定求職者雇用開発助成金と労働移動支援助成金については、下記のサイトを参考にした。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

¹¹ 同制度の概要は、下記のサイトによる。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737_00001.html
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00002.html

¹² 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/chiiki_koyou.html

¹³ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/tsuunen_koyou.html

① 雇用調整助成金¹⁴

雇用調整助成金は、景気の変動や産業構造の変化等、経済的な事情により、事業活動の縮小を余儀なくされた企業が、一時的な雇用調整によって、従業員の雇用を維持した場合に、その費用の一部を助成する制度である。雇用調整の方法には、休業と、出向、教育訓練の3つの方法があり、教育訓練とは所定労働日の全所定労働時間を職業訓練に費やすものである。休業の方法をとる場合は休業手当の一部が、出向の場合は出向元事業主の負担額の一部が、教育訓練の場合は当該労働日の賃金相当額の一部が、助成される。

3) 従業員の処遇改善

「従業員の処遇改善政策」は、雇用管理などの改善を通して、現在就業している従業員の職場定着を高める企業への助成金であり、「人材確保等支援助成金」、「時間外労働等改善助成金」、「ユースエール認定制度」、「65歳超雇用推進助成金」、「キャリアアップ助成金」、「両立支援等助成金」の6つの制度からなる。

① 人材確保等支援助成金¹⁵

人材確保等支援助成金は、人材不足解消のため、雇用管理改善等の取組みや生産性向上等の取組みを通じて魅力ある職場を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高める企業への助成金であり、10種類の助成コースからなる。たとえば、a) 雇用管理制度助成コースは、事業主が評価・処遇制度や教育訓練制度、メンター制度、短時間正社員制度などを新たに導入・実施し、制度の適切な運用によって従業員の離職率の低下が図られた場合に支給される。b) 中小企業団体助成コースは、事業主が生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度と、2%以上の賃金アップを含む賃金制度を整備し、実施した場合に支給される。c) 設備改善等支援コースは、生産性向上に資する設備等への投資を通じて生産性向上と雇用管理の改善を図る事業主に対して支給される。このほか、介護事業者や保育事業者、建設労働者等が、従業員の処遇改善や設備整理等を行った場合に支給される助成コースがある。

¹⁴ 同制度については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html
<https://www.mhlw.go.jp/content/000490001.pdf>

¹⁵ 同制度については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000465959.pdf>

② 時間外労働等改善助成金¹⁶

時間外労働等改善助成金は、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業に対する助成金である。各事業者は、事前に計画等を提出した上で、ソフトウェアの導入や専門家によるコンサルティング等を実施し、成果目標を達成した場合に、その経費の一部等について助成金を受給することができる。助成コースは、a) 時間外労働上限設定コース、b) 勤務間インターバル導入コース、c) 職場意識改善コース、d) 団体推進コースの4つからなる。

③ ユースエール認定制度¹⁷

ユースエール認定制度は、若年者の採用と育成に積極的で、若年者の雇用管理が優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度である。認定企業は、各都道府県労働局やハローワークが開催する認定企業限定の就職面接会に参加できたり、上述した「特定求職者雇用開発助成金」の3年以内既卒者等採用定着コース等の若年者雇用に関する助成金で、一定額が加算されるといったメリットがある。

④ 65歳超雇用推進助成金¹⁸

65歳超雇用推進助成金は、65歳以上の高齢社員を対象に人事制度上の見直しを行った企業に対する助成金であり、つぎの3コースからなる。a) 65歳超継続雇用促進コースは、定年年齢を65歳以上へ引き上げる企業に対する助成金である。b) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースは、高齢者の雇用管理制度の整備を行った企業に対する助成金である。c) 高年齢者無期雇用転換コースは、有期契約の高齢労働者を無期雇用へ転換した企業に対する助成金である。

⑤ キャリアアップ助成金¹⁹

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正規雇用労働者への転換や、処遇の改善を行った企業に対する助成金であり、

¹⁶ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

<http://www.ita.or.jp/kikaku/info/jikangai.html>

¹⁷ 同制度については、下記のサイトを参考にした。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

¹⁸ 同制度の概要は、下記のサイトと資料を参考にした。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497459.pdf>

¹⁹ 同制度の概要は、下記のサイトと資料を参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigvounushi/career.html

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

厚生労働省「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）のご案内」

つぎの7つのコースからなる。a) 正社員化コースは、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換したり、直接雇用した企業が対象である。b) 賃金規定等改定コースは、有期契約労働者の賃金規定等を改定した企業が対象である。c) 健康診断制度コースは、有期契約労働者について労働安全衛生法上義務づけられている健康診断以外の一定の健康診断制度を新たに規定し、適用した企業が対象である。d) 賃金規定等共通化コースは、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに設け、適用した企業が対象である。e) 諸手当制度共通化コースは、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を新たに設け、適用した企業が対象である。f) 選択的適用拡大導入時処遇改善コースは、労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を講じ、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した企業が対象である。g) 短時間労働者労働時間延長コースは、短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、当該労働者が新たに社会保険適用となった企業が対象である。

⑥ 両立支援等助成金²⁰

両立支援等助成金は、育児や介護と仕事の両立によって、従業員の定着と維持をはかる事業主に対して支給される助成金であり、つぎの4つのコースからなる。a) 出生時両立支援コースは、男性が育児休業等を取得しやすい職場づくりに取り組み、男性の育児休業者が出た企業が対象である。b) 介護離職防止支援コースは、介護支援プランを作成し、労働者が介護休業を円滑に取得し、職場復帰した中小企業、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が出た中小企業が対象である。c) 育児休業等支援コースは、育休復帰支援プランを作成し、プランに基づいて労働者が育児休業を円滑に取得し、職場復帰した中小企業が対象である。d) 再雇用者評価処遇コースは、妊娠や出産、育児、介護または配偶者の転勤等を理由に退職した者が、就業が可能になった場合に復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、かつ、希望者を実際に採用した企業が対象である。

4) 個人の就職活動と就業継続への支援

「個人の就職活動と就業継続への支援」は、個人の就職活動を促進することを目的とした「就職促進給付」と、職業生活の円滑な継続を援助・促進することを目的とした「雇用継続給付」からなる。

²⁰ 同制度の概要は、厚生労働省「平成30年度 両立支援等助成金のご案内」を参考にした。

① 就職促進給付²¹

就職促進給付は、「移転費」と「再就職手当」、「就職促進定着手当」、「就業手当」、からなる。

「移転費」は、失業手当の基本手当の受給者等が、ハローワークや職業紹介事業者等が紹介した職業に就くため、あるいはハローワーク所長の指示した公共職業訓練等を受講するため、住所を変更する必要がある場合に、受給者本人とその家族の移転に要する費用が支給される。

「再就職手当」は、いわゆる失業手当の基本手当の受給者が、基本手当の受給期間を一定程度残して再就職し、再び雇用保険の被保険者となった場合等に支給される。

「就職促進定着手当」は、再就職手当の受給者が、その再就職先に6ヶ月以上雇用され、かつその賃金が、失業直前の雇用先での賃金より低い場合に、支給される。

「就業手当」は、雇用保険の基本手当の受給者が、基本手当の受給期間を一定程度残し、再就職手当の対象とならない形で就業した場合に支給される。

② 雇用継続給付²²

雇用継続給付は、職業生活の円滑な継続を援助、促進することを目的として、個人に支給される給付金であり、つぎの3つの給付からなる。a) 高年齢雇用継続給付は、60歳到達時点に比べて、賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の、雇用保険の被保険者に対する給付であり、65歳まで支給される。b) 育児休業給付は、雇用保険の被保険者が1歳未満の子どもを養育するために育児休業を取得した場合に支給される。c) 介護休業給付は、雇用保険の被保険者が、家族の介護のために介護休業を取得した場合に支給される。

第3節 保護及び援助雇用とリハビリテーション

「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」分野に対応する日本の政策は、「障害者を雇用する企業への助成・支援」と、「障害者等の就職関連の相談窓口」に大別される。

1) 障害者を雇用する企業への助成・支援

障害者を雇用する企業への助成・支援は、前述した「特定求職者雇用開発助成金」の特定就職困難者コースと、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、障害者初回雇用

²¹ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_stepup.html

²² 同制度の概要は、下記の資料を参考にした。

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所「高年齢雇用継続給付の内容及び支給申請手続について」

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所「育児休業給付の内容及び支給申請手続について」

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所「介護休業給付の内容及び支給申請手続について」

コース、「トライアル雇用助成金」の障害者トライアル・障害者短時間トライアルコースにくわえ、「障害者雇用安定助成金」と「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」、「職場適応援助者」からなる。

① 障害者雇用安定助成金²³

障害者雇用安定助成金は、つぎの2つのコースからなる。a) 障害者職場適応援助コースは、職場の適応や定着に特に課題を抱える障害者に対して、後述する職場適応援助者による支援を実施する企業に対する助成金である。b) 中小企業障害者多数雇用施設設置等コースは、障害者の雇入れ等に係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を5人以上雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業に対して、その費用の一部を助成するものである。

② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金²⁴

障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、障害者を常用労働者として雇い入れるか、継続して雇用する事業主が、その障害者が障害を克服し作業を容易に行えるよう配慮された施設または改造等がなされた設備の設置や整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものである。障害者が円滑に業務を遂行できるよう、職場に介助者や、手話通訳・要約筆記等の担当者を配置したり、障害者の相談窓口を設置した場合、通勤を容易にするための措置等を講じた場合に支給される。

③ 職場適応援助者（ジョブコーチ）²⁵

職場適応援助者、通称ジョブコーチは、就業中の障害者の職場への適応と定着を支援する援助者である。障害者に対しては、職場の従業員との関わり方や、効率の良い作業の進め方などのアドバイスを行う。事業主に対しては、障害者が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などの指導を行う。

²³ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/ji_gyounushi/intro-joseikin.html

²⁴ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/ji_gyounushi/intro-joseikin.html

<https://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/index.html>

²⁵ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/06a.html

2) 障害者等の就職関連の相談窓口²⁶

障害者や難病患者等を対象とした就職関連の相談窓口には、地域障害者職業センターがある。

① 地域障害者職業センター²⁷

地域障害者職業センターは、厚生労働省所管の独立行政法人である高齢・障害・求職者雇用支援機構が、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国 47 都道府県に設置している。職業リハビリテーションには、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等が挙げられ、全て無料で提供される。

第 4 節 直接的な雇用創出

「6.直接的な雇用創出」分野に対応する日本の政策は、「チャレンジ雇用」、「地域活性化雇用創造プロジェクト」、「地域創生人材育成事業」、「地域雇用活性化推進事業」である。

1) チャレンジ雇用²⁸

チャレンジ雇用は、就労経験が浅く、民間企業に採用されにくい障害者を、省庁や自治体が1年間から最長3年間雇用する制度である。省庁や自治体での勤務実績をもとに、一般企業での就職につなげることが目的であり、チャレンジ雇用で採用する人数等は各省庁・自治体の人員構成によって決まる。求人はハローワークを通して行われる。

2) 地域活性化雇用創造プロジェクト²⁹

地域活性化雇用創造プロジェクトは、地域における正社員雇用の安定的な創出を目的として、各都道府県が地域関係者を巻き込んで行う雇用創造事業に対する支援制度である。各都道府県は、地域の特定産業分野について、雇用創出のための事業計画を作成し、厚生労働省に提出する。事業計画は、コンテスト形式で選抜され、選ばれた都道府県は、自治体や経済団体、金融機関、教育・研究機関等で構成する協議会を設置し、事業を実施

²⁶ 障害者等を対象とした就職相談窓口については、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/hougaisha/index.html

²⁷ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000126375.pdf>
<http://www.ieed.or.jp/location/chiiki/>
<http://www.ieed.or.jp/location/chiiki/miyazaki/index.html>

²⁸ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

<https://confidence-s.com/column/challenge-employment/>

²⁹ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139406.html>
<https://www.mhlw.go.jp/content/000498720.pdf>

する。

事業実施期間は最大3年間で、国は年間10億円を上限として、つぎの4種類のタイプの支援事業にかかった費用の8割を補助する。①事業推進・基盤整備メニューは、協議会の運営や、地域の人材ニーズ等の調査、事業所や求職者等への情報発信にかかった費用が対象となる。②事業主向け雇用創造・拡大支援メニューは、事業の拡大によって地域の雇用機会の拡大を図る事業者への支援や、業務見直しによって魅力的な職場づくりを通じた雇用創出を図る事業者への支援にかかった費用が対象となる。③求職者向け就職支援・人材育成メニューは、合同説明会等による人材確保や、地域求職者に対する人材育成、職場体験などの実施にかかった費用が対象となる。④指定事業主雇用助成メニューは、協議会が指定する企業が施設整備と併せて雇入れを行った場合に支給する助成金が対象となる。

3) 地域創生人材育成事業³⁰

地域創生人材育成事業は、特定の地域で、深刻な人手不足の問題を抱えている業種において、様々なステークホルダーが一丸となり中小企業の人材確保と育成を支援するための事業である。

各都道府県が、特定の地域の業種に絞った人材確保・育成に係る事業計画を国に提案し、厚生労働省がその中から特に高い効果が見込まれる事業を選定する。選定された都道府県は、地域人材育成協議会を設置し、雇用から技能習得・キャリア形成まで一貫した教育訓練によって、対象となる中小企業の従業員の確保と定着を目指して一体的な取り組みを行う。同協議会は、当該地域の経済団体や労使団体、労働局、公共職業訓練機関、民間教育訓練機関等の関係者で組織される。

事業実施期間は最長3年間であり、年間3億円を上限として、国から事業にかかった費用が助成される。平成27年度に施行されて以降、平成30年度までで32道府県が選定された。

4) 地域雇用活性化推進事業³¹

地域雇用活性化推進事業は、雇用機会不足地域または過疎等地域において、市町村が企画した雇用活性化計画のうち、人材の維持・確保効果が高いと認められるものや、地域の産業及び経済の活性化等が期待できるものをコンテスト形式で選抜し、当該事業の

³⁰ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/chiikikoyousouzou/index.html

³¹ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03839.html
<https://www.mhlw.go.jp/content/11606500/000500225.pdf>

実施を支援するものである。選抜された市町村は、地域の経済団体等と協議会を結成し、事業を実施する。事業実施期間は最大3年間で、国は年間4千万円を上限に、事業にかかった費用を助成する。

第5節 失業者向けの補償

「8. 失業者向けの補償」分野には、いわゆる失業手当である「求職者給付」が該当する。求職者給付は、労働者が失業した場合に、生活及び雇用の安定と就職の促進のために支給される給付金であり、支給対象者別に「一般被保険者に対する求職者給付」、「高年齢求職者給付金」、「特例一時金」、「日雇労働求職者給付金」からなる。

① 一般被保険者に対する求職者給付³²

一般被保険者に対する求職者給付は、65歳未満の雇用保険の被保険者が離職した際に支給される。当該給付金は、「基本手当」と「技能習得手当」、「寄宿手当」、「傷病手当」からなる。

「基本手当」は、失業者の生活を保障するための手当であり、失業期間中の1日の手当額（基本手当日額）は、直近6ヶ月間の賃金（賞与等を除く）を180で割った金額のおよそ50%～80%の金額とされる。支給期間は、雇用保険の被保険者であった期間や離職の理由などによって決まり、最短で90日間、最長で360日間である。受給要件は、ア）ハローワークに来所し、求職の申込みを行い、就職しようとする積極的な意思があり、いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、本人やハローワークの努力によっても、職業に就くことができない「失業の状態」にあること。イ）離職直前の2年間に被保険者であった期間が12ヶ月以上あることである。

ただし、離職者がハローワークで行う職業相談の中で、ハローワーク所長がその訓練の受講の必要性を認め、受講を「指示」した場合、訓練期間中に所定給付日数が終了しても、訓練が終了する日まで引き続き基本手当が支給される。

この場合には、さらに訓練受講に要する費用として、「技能習得手当」と「寄宿手当」が支給される。「技能習得手当」は、「受講手当」と「通所手当」からなり、前者は、40日間を上限とし、訓練受講日につき500円を支給する手当である。後者は、受給資格者の住所から公共職業訓練等を行う施設へ通うために、交通機関や自動車等を利用する場合に支給される手当であり、通所方法により毎月最高42,500円まで支給される。さらに「寄宿手当」は、上記の公共職業訓練などを受講するために家族と別居して寄宿する場合に支給される。

「傷病手当」は、給付金の受給者が、求職の申し込みをした後に15日以上、引き続

³² 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_summary.html

いて疾病又は負傷のために職業に就くことができない場合に支給される。

② 高年齢求職者給付金³³

高年齢求職者給付金は、65歳以上の雇用保険の被保険者を対象としており、一般被保険者と同様の方法で算出した基本手当日額の30日分または50日分に相当する給付金が一括で支給される。支給要件は、離職直前の1年間に雇用保険に加入していた期間が6カ月以上あることである。なお、年金と併用支給が可能である。

③ 特例一時金³⁴

特例一時金は、短期雇用特例被保険者に対して支給される一時金である。短期雇用特例被保険者とは、4カ月以上の有期契約で、季節的に雇用され、週所定労働時間が30時間以上の労働者と定義される。支給額は、一般被保険者と同様の方法で算出した基本手当日額の30日分である。支給要件は、ア) 離職して雇用保険の被保険者でないことをハローワークが確認していること、イ) ハローワークで求職の申込みをし、就職していないこと、ウ) 離職日直前の1年間で雇用保険に通算で6カ月以上加入していたことである。

④ 日雇労働求職者給付金³⁵

日雇労働求職者給付金は、日雇労働被保険者に対して支給される給付金である。日雇労働被保険者とは、日々雇い入れられる者、及び30日以内の有期契約労働者と定義される。失業日の2ヶ月前に通算して26日分以上の印紙保険料が納付されている場合に、公共職業安定所において失業認定を行った上で、日雇労働求職者給付金が支給される。支給額は、失業直前の2ヶ月間の日雇手帳の印紙の種類と枚数によって決まり、支給期間は13日から最長24日間である。

第6節 まとめ

以上、厚生労働省の行う雇用政策を対象に、OECD Databaseにおける労働市場政策の8つの政策分野との対応関係を整理した。

「1. 公共職業サービス」分野に対応する日本の政策は、「ハローワーク（公共職業安

³³ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

<https://www.knoki.net/siru/koureikyufu/>
https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_basicbenefit.html
<https://rougo-ansin.jp/elderly-seeker-benefits/>

³⁴ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

<https://biz.moneyforward.com/payroll/basic/special-lump-sum-payment/>

³⁵ 同制度の概要は、下記のサイトを参考にした。

https://hoken.azukichi.net/koyo_shurui_06_hiyatoi.html

定所)」と、「ジョブ・カフェ」、「地域若者サポートステーション」である。

「2. 職業訓練」分野については、次編で詳述するが、日本の公共職業訓練政策に対応する。

「4.雇用インセンティブ」分野に対応する日本の政策は、「雇用促進」、「雇用維持」、「従業員の処遇改善」からなる「企業への助成や支援」と、「個人の就職活動と就業継続への支援」に大別される。

雇用促進政策は、特定の求職者を雇用した企業に報奨金を支給することで、当該労働者の雇用促進を図る政策であり、「トライアル雇用助成金」、「特定求職者雇用開発助成金」、「労働移動支援助成金」、「中途採用等支援助成金」、「地域雇用開発助成金」、「通年雇用助成金」の6つの制度からなる。

雇用維持政策は、経済的理由や企業再編によって、失業するリスクのある従業員の雇用維持を図るための政策であり、「雇用調整助成金」からなる。

「従業員の処遇改善」政策は、雇用管理などの改善を通して、就業している従業員の職場定着を高めるための企業への助成金であり、「人材確保等支援助成金」、「時間外労働等改善助成金」、「ユースエール認定制度」、「65歳超雇用推進助成金」、「キャリアアップ助成金」、「両立支援等助成金」の6つの制度からなる。

「個人の就職活動と就業継続への支援」は、個人の就職活動を促進することを目的とした「就職促進給付」と、職業生活の円滑な継続を援助・促進することを目的とした「雇用継続給付」からなる。

「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」分野に対応する日本の政策は、「障害者を雇用する企業への助成・支援」と、「障害者等の就職関連の相談窓口」に大別され、前者は「特定求職者雇用開発助成金」と「トライアル雇用助成金」の一部コースにくわえ、「障害者雇用安定助成金」と「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」からなる。後者には、地域障害者職業センターがある。

「6.直接的な雇用創出」分野に対応する日本の政策は、「チャレンジ雇用」、「地域活性化雇用創造プロジェクト」、「地域創生人材育成事業」、「地域雇用活性化推進事業」である。「8. 失業者向けの補償」分野には、いわゆる失業手当である「求職者給付」が該当し、対象者別に「一般被保険者に対する求職者給付」、「高年齢求職者給付金」、「特例一時金」、「日雇労働求職者給付金」からなる。

なお、「7.起業支援」分野と「9.早期退職」分野については、該当する政策はない。

第3章 労働市場政策の国際比較

以上の OECD Database の性質と、OECD Database の政策分野と日本の個別政策との対応関係を踏まえたうえで、各国の労働市場政策の特徴を明らかにしたい。具体的には、①どのくらいの規模の人を対象に（各政策の参加者数）、②どの程度の費用をかけ（労働市場政策の総額）、③どのような政策を実施しているか（労働市場政策費の内訳）という観点からみることにする。

第1節 政策参加者の規模

まず、各国の政策参加者数をみたい。なお、ここでいう「参加者 (Participants)」は、職業訓練などの特定の訓練やプログラムの参加者に限らず、失業手当などの受給者も含んでおり、各政策分野に該当する制度の受益者と言い換えることができる (European Commission(2018),pp.8-9)。

図表 9 は、各政策の参加者数にくわえ、その対労働力人口比を () 内に示している。EU 諸国は Eurostat Database “LMP participants by type of action” に 8 つの政策分野ごとに政策参加者数を公表しているが、日本・アメリカの 2 カ国については公表されていない。そのため、アメリカは分析から除外し、日本については本研究の主要なテーマである「2.職業訓練」についてのみ試算している³⁶。

³⁶ 日本の試算方法については「第3編 第1章」で詳述する。

図表 9 政策分野毎の参加者数とその対労働力人口比

	日本	ドイツ	フランス	イギリス	オランダ	スウェーデン	アメリカ
1. 公共職業サービス	—	260,665 (0.6)	1,502,426 (5.1)	—	181,410 (2.0)	144,673 (2.7)	
2. 職業訓練	1,013,541 (1.5)	542,041 (1.3)	526,709 (1.8)	—	133,150 (1.5)	35,139 (0.7)	
4. 雇用インセンティブ	—	78,285 (0.2)	588,910 (2.0)	—	86,650 (1.0)	153,288 (2.9)	
5. 保護及び援助雇用と リハビリテーション	—	34,624 (0.1)	185,874 (0.6)	—	124,890 (1.4)	59,212 (1.1)	
6. 直接的な雇用創出	—	94,810 (0.2)	373,930 (1.3)	—	—	—	
7. 起業支援	—	30,662 (0.1)	202,995 (0.7)	—	—	2,029 (0.0)	
8. 失業者向けの補償	—	2,589,732 (6.0)	3,958,008 (13.4)	1,473,040 (4.7)	841,990 (9.4)	274,985 (5.2)	
9. 早期退職者	—	—	1,532 (0.0)	—	—	—	
労働力人口(年平均)	66,247,500	43,041,380	29,477,430	31,584,320	8,965,550	5,278,925	159,187,200

注:実数が各労働市場政策の参加者数、()内が対労働力人口比である。

注:ドイツ、オランダ、スウェーデンは2016年、日本とフランスは2015年、イギリスは2010年の数値である。また日本は2015年4月からの年度数値である。

注:日米は参加者数を公表していないため、日本は本研究の主な分析対象である職業訓練に限り、筆者が参加者数を試算した。アメリカについては分析対象から除外した。

出所:EU諸国の1~9の施策の参加人数は、Eurostat Database “LMP participants by type of action”2019年5月現在

出所:労働力人口は、OECD Database “ALFS Summary tables—Labour force”2019年5月現在。なおOECDでは労働力人口を、全人口のうち就業者と失業者を合わせた人数と定義している。

まず同図表の対労働力人口比に注目し、国別に参加者規模が大きい政策をみると、日本は、「2.職業訓練」が1.5%である。

ドイツは、「8.失業者向けの補償」が6.0%で最も多く、ついで「2.職業訓練」(1.3%)、「1.公共職業サービス」(0.6%)である。

フランスは、「8.失業者向けの補償」が13.4%と1割以上にのぼり、これに「1.公共職業サービス」(5.1%)、「4.雇用インセンティブ」(2.0%)がつづく。

イギリスは、「8.失業者向けの補償」の参加者規模しかデータを公表しておらず、4.7%である。

オランダは、「8.失業者向けの補償」が9.4%と1割近くにのぼり、これに「1.公共職業サービス」(2.0%)、「2.職業訓練」(1.5%)がつづく。

スウェーデンは、「8.失業者向けの補償」が5.2%で最も多く、ついで「4.雇用インセンティブ」(2.9%)、「1.公共職業サービス」(2.7%)である。

以上から、全政策分野のデータがない日本とイギリスを除いた4カ国で見ると、いずれの国も「8.失業者向けの補償」が最も参加者規模が大きい。それに次ぐのは「1.公共職業サービス」であり、いずれの国でも2番目もしくは3番目に規模の大きい分野である。この他の政策では、「2.職業訓練」(ドイツ、オランダ)もしくは「4.雇用インセンティブ」

(フランス、スウェーデン)の参加者規模が大きい。

つぎに、政策分野別に国間の違いをみる。ただし、フランスのみデータのある「9.早期退職者」は分析から除外する。

「1.公共職業サービス」で最も参加者規模が大きいのはフランスであり 5.1%である。これに対して、最も小さいのはドイツ (0.6%) である。

「2.職業訓練」で最も規模が大きいのはフランス (1.8%) であり、最小はスウェーデン (0.7%) である。

「4.雇用インセンティブ」で最も規模が大きいのはスウェーデン (2.9%) であり、最小はドイツ (0.2%) である。

「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」で最も規模が大きいのはオランダ(1.4%) であり、最小なのはドイツ (0.2%) である。

「6.直接的な雇用創出」で最も規模が大きいのはフランス (1.3%) であり、最小はドイツ (0.2%) である。

「7.起業支援」で最も規模が大きいのはフランス (0.7%) であり、最小はドイツ (0.1%) である。

「8.失業者向けの補償」で最も規模が大きいのはフランス (13.4%) であり、最小はイギリス (4.7%) である。

以上から 7 分野中 5 分野でフランスの参加者規模が最大であり、7 分野中 3 分野でドイツが最小であることから、フランスは相対的にみて、労働市場政策の参加者規模が大きく、ドイツは小さいと言える。

第 2 節 労働市場政策費の総額

つぎに、労働市場政策費総額について比較したい。図表 10 は、ユーロを単位とした各国の労働市場政策費の総額と、その対 GDP 比を表している。

総額で見ると、フランス (約 650 億ユーロ)、アメリカ (約 467 億ユーロ)、ドイツ (約 453 億ユーロ) の順に高く、日本は約 126 億ユーロで 7 カ国中 5 位である。

対 GDP 比で見ると、フランス (2.96%)、オランダ (2.36%)、ドイツ (1.44%) の順に高く、日本 (0.33%) は最下位のアメリカの次に低い。

なお、同図表の「GDP に占める労働市場政策費総額」は、図表 1 の各国の「合計」の値に対応するものであるが、その数値は必ずしも一致していない。この理由は、第一に年度の違いである。図表 1 は 2011 年度のデータであるイギリスを除き、いずれの国も 2015 年度の数値を示している。これに対し、図表 10 では日本、フランス、アメリカが 2015 年度、ドイツ、オランダ、スウェーデンは 2016 年度、イギリスは 2010 年度のデータを示している。したがって、ドイツ、オランダ、スウェーデン、イギリスの 4 カ国は、図表 1 と値が異なる。

この一方、図表1と年度が一致している日本、フランス、アメリカは数値が一致するはずであるが、いずれの国も図表1と比較して0.01～0.02の差がある。この差は、レートの違いなどが反映されていると考えられる。

図表10 労働市場政策の総額と対GDP比

	日本	ドイツ	フランス	イギリス	オランダ	スウェーデン	アメリカ
労働市場政策の総額 (単位は億ユーロ 1,000万以下四捨五入)	約126億	約453億	約650億	約124億	約167億	約78億	約467億
GDPに占める 労働市場政策総額	0.33	1.44	2.96	0.67	2.36	1.69	0.27

注: ドイツ、オランダ、スウェーデンは2016年、日本とフランス、アメリカは2015年、イギリスは2010年の数値である。また日本は2015年4月、アメリカは2015年10月からの年度数値である。

注: 日本円は、日本銀行金融市場局の2015年中の平均レート(1€=134.32円)に基づきユーロ換算した。

注: 米ドルは、IRSのYearly Average Currency Exchange Rates(1ドル=0.937€)に基づきユーロ換算した。

出所: EU諸国のLMP総額はEurostat Database “Expenditure by LMP intervention”(2019年5月現在)の国別データによる。日米のLMP総額はOECD分析官から独自に取寄せたデータによる。

出所: 各国のGDP費は、2019年版のOECD名目国内総生産の額 OECD Dataset: Economic Outlook, No.104–November 2018. “Gross domestic product, nominal value, market prices”2019年5月現在による。

第3節 労働市場政策費の内訳

最後に、以上の労働市場政策費の内訳から、各国がどのような労働市場政策に重点的に支出しているかをみたい。

図表11が示すように、日本は「8.失業者向けの補償」が54.6%、「1.公共職業サービス」が20.5%と、両者で約75%を占めており、これに「4.雇用インセンティブ」(17.8%)がつづく。

ドイツは、「8.失業者向けの補償」が56.3%、「1.公共職業サービス」が25.1%で、両者で80%以上を占めており、これに「2.職業訓練」(13.1%)がつづく。

フランスは、「8.失業者向けの補償」が66.2%を占め、これに「2.職業訓練」(12.3%)、「1.公共職業サービス」(8.4%)がつづく。

イギリスは、「1.公共職業サービス」が46.3%、「8.失業者向けの補償」が42.7%で、両者で約90%を占める。

オランダは、「8.失業者向けの補償」が70%を占めており、これに「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」(15.1%)、「1.公共職業サービス」(9.7%)がつづく。

スウェーデンは、「8.失業者向けの補償」が32.8%、「4.雇用インセンティブ」が29.8%、「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」が15.3%である。

アメリカは、「8.失業者向けの補償」が65.6%を占め、これに「2.職業訓練」(12.2%)、「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」(10.5%)がつづく。

以上から、すべての国で「8.失業者向けの補償」が最も高いあるいは2番目に高い割合を占め、イギリスとスウェーデンを除く5カ国で労働市場政策の50%以上を占めている。ついで「1. 公共職業サービス」がスウェーデンとアメリカ以外の5カ国で、上位3位以内を占める。さらに、スウェーデン以外の6カ国では、両政策による支出が労働市場政策費の7割以上を占めている。

この他の政策としては、「2.職業訓練」（ドイツ、フランス、アメリカ）や、「5. 保護及び援助雇用とリハビリテーション（オランダ、スウェーデン、アメリカ）、「4.雇用インセンティブ」（日本、スウェーデン）の割合が高い。

図表 11 労働市場政策費の政策分野別内訳

	日本	ドイツ	フランス	イギリス	オランダ	スウェーデン	アメリカ
1. 公共職業サービス	20.5	25.1	8.4	46.3	9.7	14.0	7.7
2. 職業訓練	3.1	13.1	12.3	2.5	2.8	7.7	12.2
4. 雇用インセンティブ	17.8	1.4	1.6	1.8	2.4	29.8	2.4
5. 保護及び援助雇用と リハビリテーション	1.3	1.7	3.0	0.9	15.1	15.3	10.6
6. 直接的な雇用創出	2.7	1.3	7.4	5.5	0.0	0.0	1.5
7. 起業支援	0.0	0.7	1.1	0.3	0.0	0.4	0.0
8. 失業者向けの補償	54.6	56.3	66.2	42.7	70.0	32.8	65.6
9. 早期退職者	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

注：ドイツ、オランダ、スウェーデンは2016年、日本とフランス、アメリカは2015年、イギリスは2010年の数値である。また日本は2015年4月、アメリカは2015年10月からの年度数値である。

出所：EU諸国はEurostat Database “Expenditure by LMP intervention”（2019年5月現在）の国別データ

出所：日本は、OECD分析官から独自に取寄せたデータ

第4節 まとめ

以上、労働市場政策の参加者規模、労働市場政策費の総額と内訳について比較を行った。

まず、労働市場政策の参加者規模の分野別内訳を比較すると、1つの政策分野しかデータがない日本とイギリスを除いた4カ国で、いずれの国も「8.失業者向けの補償」が最も参加者規模が大きく、これに「1. 公共職業サービス」がつづく。この他の政策では、「2.職業訓練」（ドイツ、オランダ）もしくは「4.雇用インセンティブ」（フランス、スウェーデン）の政策の参加者規模が大きい。

また、国別に参加者規模を比較すると、フランスは参加者規模が大きく、ドイツは小

さい。

労働市場政策費の総額については、フランス、アメリカ、ドイツの順に高く、日本は7カ国中5位である。対GDP比で見ると、フランス、オランダ、ドイツの順に高く、日本は最下位のアメリカの次に低い。

政策分野別の費用内訳をみると、いずれの国も「8.失業者向けの補償」と、「1.公共職業サービス」が上位を占めており、このことは政策参加者規模の順位と整合的である。さらに、スウェーデン以外のほとんどの国で、両政策による支出が労働市場政策費の7割以上を占める。このほかの政策としては、「2.職業訓練」や「5.保護及び援助雇用とリハビリテーション」、「4.雇用インセンティブ」の占める割合が高い。

