

雇用保険の適用拡大と 求職者支援制度の創設

金井 郁
(埼玉大学准教授)

雇用保険制度は、特に2000年代以降、全体としては失業給付の受給要件の厳格化、給付内容の引き下げが実施され、失業者が増加する中で雇用保険制度のセーフティネット機能の脆弱性が顕在化した。しかし、雇用保険財政改善の必要性から就労インセンティブを促す制度設計が強調され、受給要件や給付内容を見直すことなく、セーフティネット機能の強化としては非正規労働者への適用拡大を進めるとともに保険原理とは異なる求職者支援制度が構想された。成立した求職者支援制度においても、失業時の生活を保障することよりも、(再)就職支援に力点を置いた雇用政策としての性格が強まり、就労インセンティブを促すことが重視された。就職支援に力点を置きモラルハザード対策を行えば、その対象者は必然的に絞らざるを得なくなる。その結果として、失業者に占める職業訓練受講給付金と失業給付の受給割合は合わせてもなお2割台にとどまっている。

これら失業給付等を受けていない稼働能力のある失業者に対するセーフティネットは生活保護制度が担う構造とするのか、2015年4月に施行された生活困窮者自立支援法との機能分担のあり方も含め、依然として課題は残されているといえる。

目次

- I はじめに
- II 非正規労働者への適用拡大と課題
- III 求職者支援制度の創設
- IV 終わりに

I はじめに

2016年10月から短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大が施行される。すなわち、①週20時間以上、②月額賃金8.8万円以上(年収106万円)、③勤務期間1年以上見込み、④学生は適用除外、⑤従業員501人以上の企業、といった5つの条件すべてを満たす短時間労働者に対して適用拡大が行われ、その新たな対象者は約25万人と推計されている。一方、雇用保険制度においては、後で詳しく述べるように2010年の雇用保険法改正により、「週所定労働時間20時間以上、

31日以上雇用見込み」の者について適用対象となるよう拡大され、日雇労働者を対象とした日雇労働被保険、季節労働者を対象とした短期特例被保険と合わせて考えると、雇用期間の点からはすべての雇用者が適用対象となった¹⁾。短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大は、雇用保険制度の適用基準を参考に検討が行われたが、非正規労働者へのセーフティネットの強化という観点では共通するものの、雇用保険、健康保険、厚生年金ではそれぞれの制度の目的や期待される効果が異なる。

そこで、本稿では雇用保険制度の目的に照らし、非正規労働者への適用のロジックがどのように構築され、何が論点となってきたのかを検討する²⁾。雇用保険制度の失業給付は、主に雇用者の失業による所得の喪失を「保険事故」と捉えて、再就職するまでの所得を保障することを目的とする一方、失業者が再び就職することを支援、促進

するという目的もあわせ持つ。失業時の所得保障を充実させることが、逆に就業意欲を阻害する可能性があり、たえずその給付内容について、セーフティネット機能との間に緊張関係が存在している。

結論を先取りすれば、特に2000年代以降、雇用保険制度において全体としては失業給付の受給要件の厳格化、給付内容の引き下げが実施され、失業者が増加する中で雇用保険制度のセーフティネット機能の脆弱性が顕在化した。セーフティネット機能の脆弱性に対して、就労インセンティブを促す制度設計の重要性が強調され、雇用保険制度の受給要件や給付内容を見直すことなく、非正規労働者への適用拡大を進めるとともに保険原理とは異なる制度による解決が求められ、2011年に求職者支援制度が創設された³⁾。そのため、求職者支援制度の創設やその効果についても雇用保険の適用拡大との関係から検討する。

II 非正規労働者への適用拡大と課題

雇用保険法では、従来「被保険者」は適用除外者以外のすべての労働法上の「労働者」を指すのが原則であった。被保険者資格の適用除外として、1947年当時は①日雇⁴⁾、②2カ月以内の期間を定めて雇用される者、③季節の業務に4カ月以内の期間を定めて雇用される者⁵⁾、④船員保険の被保険者、⑤14日以内の期間を定めて雇用される者、⑥事業所の所在地の一定しない事業に雇用される者が定められた。しかし、雇用保険制度の趣旨・目的に照らして「雇用保険制度によって生活保障されるべき者」に該当しないと解される者は、適用除外に当てはまらなくてもこの法の適用対象から「行政手引き」により除外されてきた。

1 「特別な対策」として行われたパートの適用拡大

パートタイム労働者は、日雇や季節労働者とは異なり、一般被保険者からの適用除外には含まれず、法律上は除外の対象になってこなかった。しかし、1950年の行政通達「臨時内職的に雇用される者に対する失業保険法の適用について」を根拠に、パートタイム労働者は被保険者として扱わ

れないことが多かった。しかし同通達は、「臨時内職的に」雇用される者を失業保険の適用範囲としないとしたのであって、必ずしもパートタイム労働者を指していない。臨時内職的に雇用されるとは、①その者の受ける賃金を以て家計費あるいは学資の主たる部分を補わない者即ち家計補助的、又は学費の一部を補うに過ぎない者、②反復継続して就労しない者であって、臨時内職的に就労するに過ぎない者(ママ)に該当するものとされた。適用除外にした理由は(1)雇用保険法上の「労働者」とは認めがたいこと⁶⁾、(2)失業者となるおそれがないこと、(3)同法の保護を受け得る可能性が少ないこととし、その対象例として「家庭の婦女子」や「アルバイト学生」が挙げられた。

1950年代から徐々に増え始めていたパートタイム労働者のなかには、フルタイムで働くなどしていた者もいたが⁷⁾、「家庭の婦女子」による「家計補助的」労働者と前提されたことで、パートタイム労働者が同通達の適用対象だととらえられたと考えられる。短期雇用で同一の雇用主に雇われないとしても、日雇や季節労働者は「反復継続して就労する」とみなされ、失業保険(雇用保険)の対象となった。しかし、「家庭の婦女子」とされたパートタイム労働者は、「家計補助的」とみなされる限り適用対象とならなかったし、「反復継続して就労する」のかどうかも厳しく問われている。ただし、50年通達では、家庭の婦女子、アルバイト学生等であれば、すべて適用を除外する意味ではなく、その者の労働の実態により判断すべきものであることを付け加えている。

その後、新規学卒者を中心とした若年労働力不足を背景に、1960年代以降、企業が積極的にパートタイム労働者の採用に乗り出すようになり(小林1970)、急速にその数は増加していった。労働省失業保険課は、パートタイム労働者を取り巻く労働市場の変化と労働者の特性の変化から、1950年通達により取り扱うことは実情にそぐわなくなってきた⁸⁾として、1968年に「短時間就労者に対する失業保険の適用について」通達を出し、パートタイム労働者の失業保険制度の適用範囲を明示した。その基準は、①所定労働日が、通常の

労働者のそれと同様であり、②1日の所定労働時間がおおむね6時間以上、③常用労働者として雇用される見込みがある、④賃金の月額が一定額（通達で定める額）以上、⑤労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が当該事業所の通常の労働者のそれとおおむね同様であること、⑥他の社会保険において被保険者として取り扱われていること、とされ適用基準が明確になったものの非常に限定されたものであった。これらに当てはまらない者は、「臨時内職的雇用」とみなされ被保険者とはならなかった。

さらに、1975年に「行政手引き」によりパートタイム労働者の適用が拡大された。①所定労働時間が通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上で、②年収52万円以上、③反復継続して就労する者、といった3つすべての要件を満たすパートタイム労働者が被保険者となった（雇用保険部会、2006年4月28日資料）。その後、1987年までには、①所定労働時間が通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上で、②年収90万円以上、③反復継続して就労する者との基準が設けられた。

1980年代に入ると、パートタイム労働者の保護と規制をめぐる議論が活発化し、とくにパートタイム労働者に対する雇用保険の適用拡大が注目されるようになった。例えば、社会党の提出していた「パートタイム労働法案（仮称）」は、パートタイム労働者について雇用保険を適用拡大することを求めたし、労働省パートタイム労働問題専門家会議でも、パートタイム労働者の収入は家計にとって不可欠になっており、臨時内職的就労者とは認めがたい者が増加しているとして、適用範囲の拡大を提言している。一方、経営者側は「その就労実態に鑑み、安易な適用拡大を避けるべき」と意見表明した（東京商工会議所1988）。

1988年の労働省中央職業安定審議会専門調査委員会雇用保険部会（以下、雇用保険部会）では、パートタイム労働者への適用拡大に関する検討が行われ、1989年改正によって、新たに「短時間労働被保険者制度」を設けることとなった。

この制度の具体的内容およびその理由は、つぎのようになる。

(1) 適用基準に関しては、「臨時内職的就労者」を除外することが妥当であるとされ、それを見分けるのに雇用期間要件（1年以上の雇用見込み）および年収要件（年収90万円以上）は基本的に維持していくことが必要とされた。したがって、今後におけるパートタイム労働者に対する適用拡大については、諸外国における適用基準をも参考にしつつ、労働時間にかかわる要件を引き下げることとするとされ、労働時間の上限を通常の労働者の労働時間の4分の3程度に当たる33時間、下限を2分の1に相当する22時間の者を短時間労働被保険者とした⁹⁾。これによりいわゆる正社員の4分の3以上かつ週22時間以上必要だった労働時間が週22時間以上のみ緩和され、確かに適用が拡大された。

(2) 受給要件にかかわる被保険者期間は、適用基準を労働時間にかかわる要件を引き下げることに伴い、一般被保険者との均衡を考慮した期間を設定することとされた。パートタイム労働者の被保険者期間を1年間（11日以上働いて被保険者だった月を半月として計算し、半年以上要する）とし、一般被保険者の6カ月（14日以上働いて被保険者だった月を1カ月として計算）よりも厳しくした。月の労働基準日が11日と一般被保険者よりも3日少ないため、月数を長くする措置が取られたという。

(3) 所定給付日数については、一般被保険者の所定給付日数は、年齢および被保険者であった期間に応じて90日から300日の範囲で定められていたが（当時）、パートタイム労働者については、30歳以上の部分で一般被保険者よりも30～90日短くした。この理由には、パートタイム労働者は、常用フルタイム労働者と比べて離職率が高く、有効求人倍率も2～3倍程度高く、再就職が容易であることが挙げられている。

(4) 賃金日額は、一般被保険者との均衡にも配慮しつつ、その賃金の実情に即した体系とすることとされ、下限を2410円（一般被保険者3210円）とし、一般被保険者とは異なる低水準の金額を適用した。

(5) それにもかかわらず、保険料については、当時の一般被保険者と同様とするとされた。

当時の認識は、雇用保険制度は一般に長期勤続が予定されている通常の労働者を対象に、失業時の生活の安定、再就職の促進、失業の予防等を図ることを目的として給付内容などが設定されており、パートタイム労働者のすべてについて、雇用保険制度とりわけ失業給付の制度を適用することは、制度の根幹にかかわる問題であり、困難であると考えられていた（1987年、「女子パートタイム労働対策に関する研究会」報告）。そこで、パートタイム労働者の就労および労働市場の実態に対応するよう給付体系を見直した上で、一定の範囲での適用拡大が行われたのである。パートタイム労働対策の検討を労働省パート専門家会議で進めていた高梨昌氏は、パートタイム労働者は好きな時間帯に働いているのだからそういう人たちが失業者として認定できるのかむずかしい問題であると述べ、特別な対策を立てる必要性を訴えている¹⁰⁾（労働省1987）。また、パートタイム労働者の循環的失業の可能性を指摘し、失業者とみなして給付対象とすることに問題があるという見方も示している¹¹⁾（高梨昌ほか1988）。

89年改正により、パートタイム労働者を「家計維持者」である通常の労働者とは異なったタイプの労働者としての制度的扱いを強めたといえる。家計の中で占めるパートタイム労働者の賃金の重要性が高まっていることは認めつつも、あくまで「家計補助的」であり、通常労働者と同じ「労働者性」、「失業者性」を与えることに大きな反発があったととらえられる¹²⁾。

2 非正規労働者のセーフティネット強化

こうした基本的な姿勢が大きく変化したのは、90年代後半以降、非正規労働者の急増に対し、セーフティネットの強化の必要性が認識されるようになったことが大きい。バブル崩壊後の景気低迷が長引くなか、企業は新規正社員採用を抑制し非正規化を加速させ、労働法制の規制緩和がつきつきとおこなわれ、労働市場全体の非正規労働者比率は急速に高まった。こうした動きに対して、非正規労働者のセーフティネットという観点から雇用保険制度を再検討する動きが見られるようになる。

1999年の雇用保険部会で、雇用就業形態の多様化に対応した短時間労働者、登録型派遣労働者にかかわる適用基準について適用を拡大する方向で見直す必要があると提言された。この背景には、99年の改正派遣法の付帯決議に、「派遣労働者を含む短期雇用労働者に係る社会・労働保険の在り方について早急に検討する」との文言が書き込まれたことがある。この雇用保険部会報告を受けて2000年に雇用保険法は改正され、登録型派遣労働者、パートタイム労働者の雇用保険への適用範囲が拡大した。具体的には、登録型派遣労働者に関する雇用保険の適用基準のうち、「年収要件（年収90万円以上）」「1カ月当たりの所定労働日数に関する要件（1カ月11日以上就労する場合のみ適用）」が撤廃され、①反復継続して派遣就業する者、②1週間の所定労働時間が20時間以上、という2つの新適用基準が設けられた。一方、パートタイム労働者の適用基準に関しても、年収要件が撤廃され、①反復継続して就労する者（1年以上雇用見込み）、②1週間の所定労働時間が20時間以上といった2要件になった。このように、臨時内職的就労者を見分ける基準として定められてきた年収90万円という要件は、就業形態の多様化に対応する必要性という認識のもと見直されたのである。

ところで、2000年改正の主な目的は雇用保険財政の改善を目指すことであった。倒産・解雇等により離職を余儀なくされた「特定受給資格者」と、それ以外の理由で離職した「非特定受給資格者」の区分が導入された。この改正までは、長らく年齢を指標とした再就職の難易度と保険料の支払い実績（被保険者期間）に応じて給付日数は定められてきたが、離職理由による区分を付け加え、全体としては給付日数を削減するものであった。しかしその後も財政状況は好転しなかった。

そこで、より抜本的に雇用保険制度を見直そうと2003年改正がおこなわれた。同改正では、短時間労働被保険者と一般被保険者との給付内容（所定給付日数、下限額）が一本化された。具体的には、所定給付日数については、離職理由が倒産や解雇という理由での失業者（特定受給資格者）と障害者等の就職困難者¹³⁾は一般被保険者と同

様の日数に統一し、それ以外の理由で離職した者は改定前の短時間労働者の基準を当てはめる形となった。非正規労働者は、有効求人倍率や転職率の高さをもって再就職の容易さが強調され、一般被保険者との給付日数に差がつけられてきた。しかし、再就職の難易度はそうした雇用形態による差よりも離職前からあらかじめ再就職の準備ができるか否かが大きく左右するという考えのもと、給付日数について一般被保険者か短時間労働被保険者かの区別はなくなった。福田(2012)は、日本では事業主都合以外の離職が9割近くを占める一方、ドイツでは2009年実績でわずか6%に過ぎず、事業主都合の離職に対する保障を国際比較したOECDの分析における日本の位置づけを検討する際の注意を促している。このことは日本の特定受給者の該当条件自体がドイツと比較して限定されている可能性も示唆され、諸外国の離職理由の区分条件については今後の検討すべき課題といえる。

受給要件における被保険者期間について、一般被保険者が6カ月で短時間労働被保険者が1年という区別は、2003年改正時点では残された。倒産や解雇によって失業した特定受給資格者の給付日数は維持または延長する一方で、倒産や解雇以外で離職した失業者は所定給付日数を大きく削減することで、必要度の高い者に対する給付の重点化は図られたが、離職理由による給付日数の格差は拡大することになった。

さらに、1975年の雇用保険法制定以来、初めて一般被保険者に対する基本手当の給付率の変更され、従来80~60%(60歳以上65歳未満の者については80~50%)だったものが、80~50%(60歳以上65歳未満の者については80~45%)になった。これは、離職前の賃金が高い層(離職前の賃金が月収で36万6600円以上)に対しては引き下げをもたらずのものである。

また、一般被保険者の賃金日額の下限額も短時間労働被保険者に合わせる形で改正され4290円から2140円とほぼ半減し、離職前賃金が非常に低かった一般被保険者層(離職前賃金が月収12万6300円以下)にも影響を与えるものであった。

改正法を審議した厚生労働委員会において、政

府参考人は下限額の引き下げの理由を当時の最低賃金額を前提とすると、基本手当の実質的な給付率が100%を超える(従前の所得を上回る失業給付を受給する)ケースが出てくるためだと説明している。短時間労働被保険者と一般被保険者の給付内容の一本化という名の下に、倒産・解雇で離職した者以外については、短時間労働被保険者の水準に合わせる形で給付内容の引き下げがおこなわれた。

その後、2007年改正で、短時間労働被保険者資格を廃止して、一般被保険者と短時間労働被保険者の受給要件が一本化された。循環的な給付や安易な受給を未然に防ぐという理由から、倒産・解雇により失業した特定受給資格者とそれ以外の区分を導入し、原則として倒産・解雇を理由とする失業者以外の者については、離職の日前2年間に被保険者期間が1年以上必要とされた。ここでも倒産・解雇以外の離職については短時間労働被保険者の水準に合わせられる形で要件が厳しくなり、短時間労働被保険者と一般被保険者の一本化がなされた。一方、同改正案の審議において「長期失業者等に対する諸外国における公費による補足的失業扶助制度について調査を行うこと」とする付帯決議が可決された。

2008年の秋以降、世界的な金融危機の影響で、日本においても製造業を中心にした急激な雇用調整により、突然解雇され同時に家をも失い、失業給付が得られないために当面の生活が突如成り立たなくなるといった非正規労働者のセーフティネットの脆弱性が「年越し派遣村」報道などでクローズアップされた。当時の麻生内閣は、2008年度第一次補正予算で雇用保険2事業による雇用保険等の受給資格を有さない者に、座学と企業実習を組み合わせた「日本版デュアルシステム」と呼ばれる職業訓練の受講を斡旋し、受講者に月額最大10万円の生活費を貸し付ける「訓練期間中の生活保障給付制度」を実施したが十分な政策効果は得られなかった¹⁴⁾(塩田2011)。

急速な雇用情勢の冷え込みを背景に、非正規労働者に対するセーフティネット機能を強化することへの要請が高まり、2009年3月31日施行¹⁵⁾で09年改正雇用保険法が成立した。この改正で

は、非正規労働者のセーフティネットを強化するとして、受給要件を緩和した。2007年改正で、受給要件を離職理由により区分したが、倒産・解雇が離職理由の特定受給資格者には有期雇用者のいわゆる「雇止め」による離職者が含まれていなかった。深刻な雇止めの事例が「派遣切り」としてマスコミでくりかえし報道され、雇止めへの対応が迫られた。そこで、希望したにもかかわらず、労働契約が更新されなかったため離職した有期雇用者等を「特定理由離職者¹⁶⁾」として受給要件を緩和し、離職の日前1年間に被保険者期間が6カ月以上あれば受給資格を得られるようにした。また、2000年以來の被保険者の適用範囲を運用上見直し、適用基準が「1年以上雇用見込み」から「6カ月以上雇用見込み」に緩和されることになった。

しかし、あくまで「自らの賃金で生計を立てている労働者」を対象に、失業給付をおこなうことが雇用保険制度の原則論だと繰り返され、当時野党である民主党、社会民主党、国民新党が求めた非正規労働者全体を適用対象とする案には反対している。「6カ月以上の雇用見込み」要件は、「自らの賃金で生計を立てている労働者」以外の者を排除するためと、基本手当の受給資格要件が倒産・解雇等の非自発的失業であったとしても離職の日以前の1年間で通算して6カ月の被保険者期間が必要であることを勘案した、と説明されている¹⁷⁾。

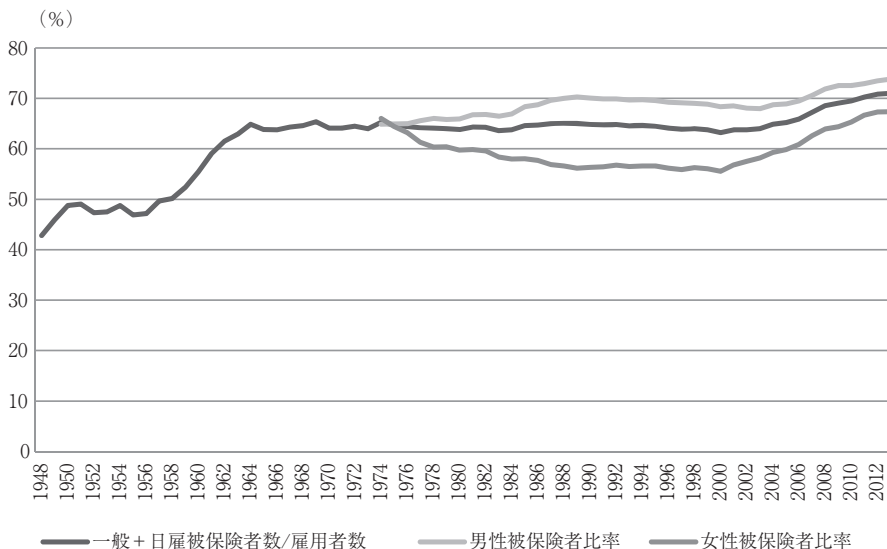
ただし与野党協議により、「今後、雇用保険に未加入の非正規社員等及び失業給付の期間終了後においても職に就けない者に対して、衆議院厚生労働委員会において審査中の『求職者支援法案』(民主、社民、国新提出)の趣旨を最大限尊重しつつ、新たに求職中の者の生活支援を含めた雇用対策について早急に検討し実施すること」とする付帯決議が可決された。また、麻生内閣は、「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援を盛り込んだ「経済危機対策」をまとめ、2009年度第一次補正予算における一般会計7000億円の緊急人材育成・就職支援基金による緊急人材育成支援事業を7月より実施した。同事業は、ハローワークが雇用保険を

受給できないものを対象に、民間の訓練実施機関が行う職業訓練(基金訓練)を斡旋し、所得制限等の一定要件の下で、職業訓練期間中の生活保障として「訓練・生活支援給付」を支給するものであった(塩田, 2011)。予算措置による2011年度末までの時限事業として創設されたが、これが次節で検討する恒久的な制度である求職者支援制度の前身となった。

2009年9月に自民党から民主党に政権交代すると、民主党、社会民主党、国民新党の三党は三党連立政権合意書を結び、10項目の政策を速やかに実施することを合意した。その中に、「雇用対策の強化」として、職業訓練期間中に手当を支給する「求職者支援制度」を創設すること、雇用保険の全ての労働者への適用を進めることが盛り込まれた。これを受けて、2010年の改正により一般被保険者の適用範囲は「週所定労働時間20時間以上、31日以上雇用見込み」に拡大された¹⁸⁾。

図1は、雇用保険制度の適用割合の推移を男女別・男女計でみたものである。分母の雇用者には65歳以上の者なども含まれるため、純粋な適用率ではないが傾向は掴めるであろう。1975年の雇用保険制度成立以降でみると、全体ではほぼ横ばいの状況が続き、2000年度の63.2%を底に2013年度では71%と8ポイント近く適用率が高まっている。男女別にみると、男性では75年度から90年度まで5.2ポイント高まり、以降緩やかに低下し、2003年度を底に上昇に転じた。男性の雇用者に占める短時間労働者比率は1975年の6.4%から89年の5.9%まで低下傾向にあったが、90年以降増加しているなどの影響が考えられる。一方、女性では、断続的な非正規化によって、75年度以降適用率の低下が進んだが、パートタイム労働者への適用拡大が行われた1989年度以降も適用率が低下していることが注目される。2000年度の55.5%を底に上昇に転じ2013年度には67.4%と12ポイント近く高まっている。89年度以降も下がったのは、前述したように89年の適用拡大の基準が厳しく対象者が少なかったこと、当時の適用拡大に該当しないような非正規労働者の増加が女性に偏って進んだことの影響が

図1 雇用者に占める雇用保険被保険者割合の推移



出所：厚生労働省『雇用保険事業年報』、総務省『労働力調査』より筆者作成。

注：1)『労働力調査』における、雇用者とは就業者（従業者＋休業者）のうち自営業主・家族従業者を除いた雇用されている者をさす。65歳以上の者や公務員も含んでいる。

2) 1951年度から被保険者には一般のほか日雇労働被保険者数も含まれる。1974年度以降は、短期雇用特例被保険者、高齢継続被保険者が含まれる。

3) 1973年度までは、一般被保険者に関する男女別データがないために男女計で示している。

大きいと考えられる。2001年度以降の上昇は、非正規化は進行していたが制度改正によってそれを上回る適用拡大の効果がみられたといえる。

一方、基本手当については給付と離職を繰り返すといったモラルハザードを抑制し、再就職へのインセンティブを促す観点から、2000年以降離職理由による区分が導入され、全体としては受給要件の厳格化および給付内容の引き下げが進んだ¹⁹⁾。

Ⅲ 求職者支援制度の創設

求職者支援制度が成立した背景や経緯については、いくつかの先行研究で詳述されているが²⁰⁾、本節では非正規労働者への雇用保険適用拡大の観点から求職者支援制度の創設とその効果について検討する。

まず、求職者支援制度の内容を概観しよう。求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者に対し、職業訓練の実施、当該職業訓練を受けることを容易にするための給付金の支給、その他の就職に関する支援措置を講ずることにより、就職

を促進し、職業及び生活の安定に資することを目的として、2011年10月1日に施行された。対象者は特定求職者と呼ばれ、雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者かつ公共職業安定所長が認めた者とされ、具体的には、雇用保険の受給終了者、被保険者期間が短く雇用保険の受給資格要件を満たさなかった者、雇用保険の適用がなかった者、学卒未就職者、自営業廃業者等が想定されている。訓練受講前、訓練期間中及び訓練修了後を通じて、ハローワークで支援が行われる。ハローワークでの相談を経て、適切な訓練受講が指示され、個別に就職支援計画が作成される。訓練期間中、終了後3カ月間は毎月定期的にハローワークへの来所が求められ就職支援が行われる。

特定求職者が職業訓練を受けることを容易にするために、職業訓練受講給付金を支給することが法律に定められているが、支給に関する必要な基準は厚生労働省令による。省令では、職業訓練受講給付金は月に10万円²¹⁾で、給付金支給の要件は①収入が8万円以下、②世帯²²⁾の収入が25万円以下、③世帯の金融資産が300万円以下、④現

に居住する土地・建物以外に土地・建物を所有していない、⑤訓練の全ての実施日に訓練を受講している（やむを得ない理由により受講しなかった実施日がある場合にあっては8割以上）、⑥世帯に他に当該給付金を受講し訓練を受講している者がいない、⑦過去3年以内に失業等給付等の不正受給をしていない、を満たすことである。受給できる日数は、訓練を受講している期間で基本的には1年を上限としている²³⁾。別途、交通費も支給される。

求職者支援訓練は、厚生労働大臣が、民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を一定の認定基準に基づいて認定する。この認定は、求職者支援訓練の受講者の就職実績が問われるだけでなく、訓練実施機関には受講者の就職実績に応じた奨励金が支給される仕組みとなっている²⁴⁾。

同制度の創設の背景は大きく2つ挙げられる。

一つは、失業給付が受給できない者たちへの対応である。失業者に占める失業給付受給者比率は低下の一途をたどり、近年では2割台にまで落ち込み、失業給付による失業時の所得保障機能は著しく弱体化してきた。そのような中で、上述したように2008年の世界的な景気後退の中、非正規労働者の雇止めや新規採用の抑制などによる雇用調整で、日本の雇用失業情勢が急速に悪化した。2009年3月下旬にILOが発表した報告書『金融経済危機——ディーセントワークという対応』では、OECD諸国の半数以上で、失業者の過半数が失業給付を受けていないことが明らかにされ、中国、日本、米国、カナダ、イギリス、フランス、ドイツの7カ国について入手しうる直近データを比較すると、失業給付を受けていない失業者の比率が中国の84%に次いで日本は77%と、米国の59%よりも高いことが指摘された。ドイツは6%と非常に低く、フランスは20%、イギリスは45%となっている。

日本で受給者比率が長期的に下がっている理由に、就業形態が多様化して非正規労働者が増え雇用保険の適用がない者、雇用保険に適用されていても受給資格がない者が増加していること、雇用保険の受給期間が過ぎてもお失業している者の増加、雇用保険に適用されない自営業者や学卒未

就職者、無業者から失業者となった者の増加などが挙げられる²⁵⁾。こうした中、雇用調整によって仕事も住まいも失い、失業給付の受給が出来ないため失業してすぐ生活に行き詰まる非正規労働者がクローズアップされたことで、失業給付を受給できない失業者に対するセーフティネットの必要性が政治課題として浮上したといえる。

第2に、雇用保険制度と生活保護制度の果たす機能に関する議論が挙げられる。日本の失業者に対するセーフティネットは、失業給付の受給以外では生活保護制度によって支えられる構造であった。生活保護制度は、各人の権利として保護を申請し、保護が必要な状態にあると判定されれば、無差別平等に最低限度の生活が保障される。しかし、保護の補足性の要件から、利用しうる資産、能力その他あらゆるものを活用しなくてはならず、雇用保険からスムーズに移行しうる制度構造とは言い難い状況であった（丸谷2011）。また、生活保護制度においては稼働能力の活用を非常に厳格に求める運用によって、稼働能力がある人々は生活保護を利用することから閉め出され、その問題が指摘されてきた（富江2010）。特にリーマンショックによる雇用調整の際は、生活に行き詰まった失業者の生存権を保障するため、稼働能力があったとしても要件を満たす者について生活保護から排除することに対して風当たりが強まったこともあり、就労が可能とみなされる「その他の世帯」の生活保護受給が増加した。一方で、このように生活保護制度に稼働能力のある者が一定規模で流入することへの対策の必要性も認識されるようになった²⁶⁾。

このような日本の失業者に対するセーフティネットの構造及び雇用失業情勢への認識を背景に、求職者支援制度の導入が検討された。日本の失業給付は諸外国と比較して失業給付期間が短いことが特徴としてあげられるが²⁷⁾、給付期間や給付水準、受給要件が見直されることはなく、雇用保険の適用拡大と求職者支援制度の創設によって上述した課題認識への解決が試みられたといえる。つまり、雇用保険の適用拡大によって雇用者としてのセーフティネットの対象から外れる者なるべく少なくした上で、なお雇用保険制度によ

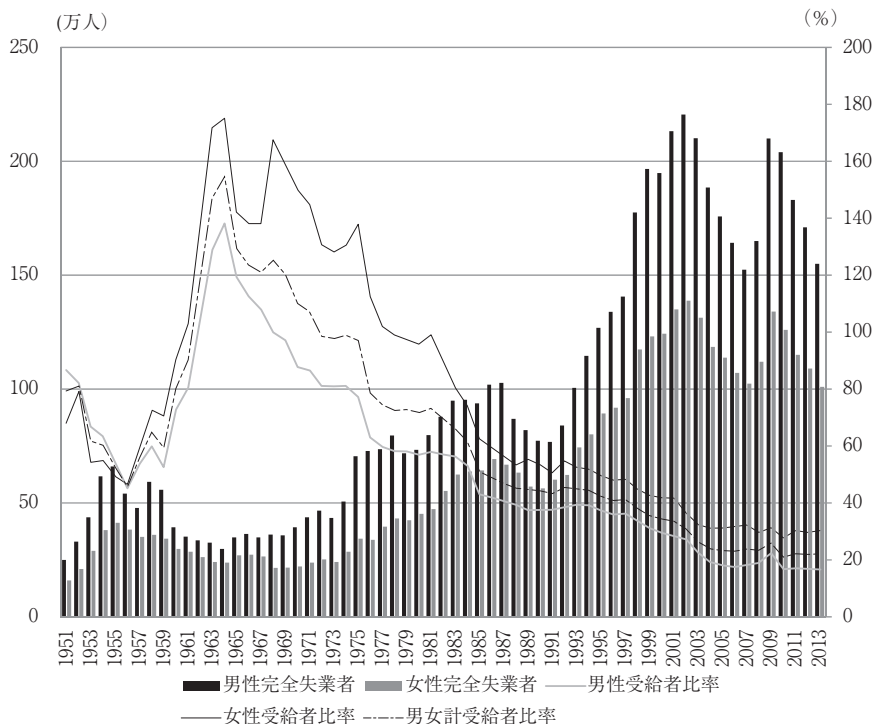
るセーフティネットから漏れてしまう者を保険原理とは別に一般財源によって支援する仕組みを構築することが目指された²⁸⁾。

図2は、失業給付受給者比率の推移を男女別、男女計でみたものである。これで見ると、雇用保険の適用は拡大したものの、失業者に占める受給者比率は2009年に3ポイント程度上がったものの、ほとんど変化がない。2001年度以降、失業者数が急増した年があった一方、失業給付受給者数は微増する年があるものの減少傾向にある。このことについて脇田(2014)は、一般被保険者の受給要件を厳しくしたことの影響であると指摘する。

求職者支援制度の設計の具体化を検討した労働政策審議会では、求職者支援制度が雇用政策なの

か福祉政策なのか、つまり失業時の生活保障に重点があるのか、再就職支援に重点があるかが議論となったが、成立した求職者支援制度では、再就職支援に軸足を置いた雇用政策に重点が置かれることになった²⁹⁾。能力開発の機会がなく(再)就職が困難な者に対して、職業訓練とその間の生活支援を行うことで安定的雇用につなげるのが求職者支援制度の政策スキームとなった³⁰⁾。しかし、上述したような創設の経緯から、濱口(2011)が指摘するように、生活保障政策であるがゆえに正当化されるような資産調査的なモラルハザード対策の仕組みと労働政策であるがゆえに必要なモラルハザード対策とがやや不整合な形で同居しているような印象を与え、制度自体が複雑な性格を持っている³¹⁾。

図2 男女別の失業者数および失業者に占める失業給付受給者比率の推移



出所：厚生労働省『雇用保険事業年報』、総務省『労働力調査』より筆者作成。

注：1) 完全失業者とは、①仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった、②仕事があればすぐ就くことができる、③調査週間に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む)の全てに当てはまる者を言う。

2) 失業給付受給者数に、一般の基本手当受給者数および1950年度から日雇労働求職者給付金の年度平均受給実員数、1975年度から短期雇用者の特例一時金の年度平均受給者数、1984年度から高齢求職者給付金の年度平均受給者数を加えている。基本手当受給者数には、延長給付分等を除いており、基本手当の基本分のみの受給者数となっている。なお、93年度以降の日雇の男女別受給者実員のデータが掲載されていないため、日雇の被保険者の男女比率を男女計の値にかけて筆者が推計している。

3) 受給者比率が100%を超える年度があるのは、失業者と失業給付受給者数の出所データが異なるため、労働力調査において離職を失業者としてカウントされていない可能性がある。

表1 訓練・生活給付金および職業訓練受講給付金の受給者数の推移

	訓練・生活支援給付の受給資格認定件数(人)	職業訓練受講給付金初回受給者数(人)	女性比率(%)	失業給付受給者割合(%)	訓練・生活支援給付金、職業訓練受講給付金受給割合(%)	失業給付+訓練・生活支援給付金、職業訓練受講給付金受給割合(%)	長期失業者数(男女計・万人)	男性(万人)	女性(万人)
2009年度	37,441	—	—	26.0	1.1	27.1	95	70	25
2010年度	184,938	—	—	20.9	5.6	26.5	121	89	31
2011年度	142,450	26,294	—	22.2	5.7	27.9	117	85	32
2012年度	6	58,439	58.9	21.9	2.1	24.0	107	78	29
2013年度	—	39,840	61.1	22.1	1.6	23.6	104	76	28

注：1) 訓練・生活支援給付は2009年7月29日から、職業訓練受講給付は2012年10月1日から開始され、求職者支援制度が施行された後も訓練・生活支援給付の移行措置によって2012年度まで支給されている。
 2) 訓練・生活支援給付金、職業訓練給付金受給割合は、失業者に占めるそれぞれの支給人数を各年度で足したものである。
 3) 長期失業者は1年以上失業している者で、労働力調査より作成。年度ではなく年平均の数値を使用。東日本大震災の影響で一時調査が困難となった岩手県、宮城県及び福島県の2011年の結果については補完的な推計値を用いている。
 出所：2011年度および2012年度の職業訓練受講給付金初回受給者数は雇用保険部会資料より作成。2009年度～2012年度の訓練・生活支援給付の受給資格認定件数及び2013年度の職業訓練受講給付金初回受給者数については、厚生労働省に電話で問い合わせた。

表1は、基金訓練および求職者支援制度が導入された以降、訓練・生活支援給付もしくは職業訓練受講給付金を受給した者の数および失業者に占めるそれらの受給者割合を示している。その他、参考として受給者の女性比率、失業者に占める失業給付受給者割合、長期失業者数も掲載している。2010年度、11年度の訓練・生活支援給付受給者の規模が大きく、失業者に占める訓練・生活支援給付及び職業訓練受講給付の受給者割合もそれぞれ5.6%、5.7%となっているが、ほぼ求職者支援制度になった2012年度、2013年度ではその規模は2.1%、1.6%となっている³²⁾。

失業者に占める失業給付も含めた受給割合は、最も高くなった2011年度でも27.9%と2割台にとどまっている。さらに長期失業者に占める訓練・生活支援給付及び職業訓練受講給付の受給割合でも14～15%と低位である。当然、長期失業者であっても求職者支援制度の受給要件を満たしていない者も含まれるため、今後、それぞれの制度を受給している失業者、受給していない失業者について、属性や生活実態、求職活動の状況などより詳しい検討が必要である³³⁾。

大沢(2013)は、上記ILO報告書(2009)でみられた、失業給付を受けない失業者の比率がヨーロッパ主要国で低いのは、失業保険制度に加えて失業扶助ないし求職者手当などの制度があるためと考えられると指摘したが、日本で創設した求職

者支援制度の受給者を含めてもその割合は高いままである。

上述したように求職者支援制度は、雇用政策に重点が置かれるようになり職業訓練を受講した上で再就職に結びつけることが重要視されている。求職者支援訓練の定員規模は、特定求職者の6～8%とするよう「管理指標」が示唆されている(富田2013)。これは、労働力調査の失業者に占める「自分の技術や技能が求人要件に満たない」が5～8%であることを目安にしているという³⁴⁾。ミスマッチ失業者に職業訓練を提供して、安定的な雇用に就職を促すことが目標として考えられている。

ところで、2014年労働力調査では「自分の技術や技能が求人要件に満たない」と回答する失業者の65%は男性で女性は35%となっている。また、1年以上の長期失業の割合は、2014年で男性が46.8%で女性の24.2%よりも2倍近く高い。さらに、ハローワーク来所者のうち雇用保険受給中・65歳以上・在職者を除いた者の性別比をみると2009年では男性が61.8%、女性が38.2%となっている³⁵⁾。これに対して、求職者支援訓練の基礎コースでは女性が70.1%、男性29.9%、実践コースでは女性が63.1%、男性36.9%と女性比率が高い³⁶⁾。さらに、表1でみたように職業訓練給付金受給の男女比をみても2013年度で女性が61.1%と高い。なぜこのような性別のずれが生じ

るのだろうか。

求職者支援訓練の実践コースで展開された訓練分野を第100回雇用保険部会資料から2012・13年度についてみると、IT9.7% (8.1%)、営業・販売・事務16.6% (19.5%)、医療事務10.9% (12.1%)、介護福祉30.5% (25.4%)、デザイン12.4% (12.4%)、その他19.8% (22.4%)と分野ごとに受講人数の規模に開きがある(カッコ内2013年度)。さらに、分野ごとの男女別受講者割合をみると、IT分野で男性が67.7%と過半数を超えるが、それ以外では営業・販売・事務36.5%、介護福祉38.9%、医療事務3.4%、デザイン45.2%、その他30.2%と男性の受講者割合は過半数に満たず、分野による男女受講者割合の違いも大きい。男女別の就職率の違いは不明だが、分野別の就職率では2013年度実践コースで介護福祉が87.5%と他分野より高いものの、IT82%、営業・販売・事務83%、医療事務81.1%、デザイン83%と就職率に大きな違いはみられない³⁷⁾。ただし、JILPTによって行われたサンプル調査では、実践コースの就職率75%以上としたところが介護・福祉、理容・美容分野で6割と高く、IT、営業・販売・事務で2割前後にとどまっている。一方、利用者の実数でみた正社員就職率をみると、2013年1月までに終了した者で、基礎コース18.7%、実践コース28.5%となっている³⁸⁾。JILPT(2014)においても正社員就職率30%以上とした事業所が、全体では6.3%と非常に低い。

属性別の就職率を検討したJILPT(2014)は、女性受講者比率が高い分野で就職率が高い傾向にある一方、正社員就職率には女性比率は影響がみられないことを指摘する。就職率が高い分野であることが提供・開講される訓練数自体に影響を与え、求職者支援制度における男女割合に影響を与えている可能性がある³⁹⁾。求職者支援制度で女性比率が高くなることの要因については、今後詳細な分析が必要だといえる。求職者支援制度の厳密な評価をするのは早計といえるが、男性に多い長期失業対策とすると対象人数は少なく、非正規比率が50%を超える女性に多い離職を繰り返す不安定な雇用対策としても正社員就職率は低く、どちらにおいても効果は限定的であることが示唆

される。

IV 終わりに

雇用保険制度は、特に2000年代以降、全体としては失業給付の受給要件の厳格化、給付内容の引き下げが実施され、失業者が増加する中で雇用保険制度のセーフティネット機能の脆弱性が顕在化した。しかし、雇用保険財政改善の必要性から就労インセンティブを促す制度設計が強調され、受給要件や給付内容を見直すことなく、セーフティネット機能の強化としては非正規労働者への適用拡大を進めるとともに保険原理とは異なる求職者支援制度が構想された。成立した求職者支援制度においても、失業時の生活を保障することよりも、(再)就職支援に力点を置いた雇用政策としての性格が強まり、就労インセンティブを促すことが重視された。就職支援に力点を置きモラルハザード対策を行えば、その対象者は必然的に絞らざるを得なくなる。その結果として、失業者に占める職業訓練受講給付金と失業給付の受給割合はあわせてもなお2割台にとどまっている。これら失業給付等を受けていない稼働能力のある失業者に対するセーフティネットは生活保護制度が担う構造とするのか、2015年4月に施行された生活困窮者自立支援法との機能分担のあり方も含め、依然として課題は残されているといえる。

- 1) ただし、65歳以上の者で高齢継続被保険者以外の者、通常の昼間学生アルバイトは雇用者であっても適用除外となる。
- 2) 2009年までの非正規労働者への適用拡大については金井(2010)を加筆修正している。
- 3) 構想段階では求職者支援制度は一般財源を充当する制度であったが、2011年度予算編成作業の過程で一般会計のみによる財源確保が難航し、国家戦略担当大臣、財務大臣、厚生労働大臣の三大臣合意により、労使が拠出する雇用保険料も財源に含めることが決定され(塩田2011)、雇用保険の付帯事業として成立した。施行後3年を経過した時点で雇用保険制度とは切り離し、財源も全額一般財源で措置する制度に見直す検討の必要性が検討条項に設けられている。
- 4) 「日雇労働被保険者に関する特例」を1949年に創設し、日々雇入れの者および30日未満の短期契約の労働者については、この特例によりカバーすることになった。経緯は金井(2010)を参照のこと。
- 5) 1975年の雇用保険法成立時に、季節労働者および1年未満の雇用を常態とする者については、「短期雇用特例被保険者」という制度を設けた。この被保険者は、通常の失業給付

- ではなく、基本手当の50日分に相当する特例一時金が支給される。経緯は金井（2010）を参照のこと。
- 6) 雇用保険法における「労働者」については、明文の規定はないが、「事業主に雇用され、事業主から支給される賃金によって生活している者、及び事業主に雇用されることによって生活しようとする者であって現在その意に反して就業することが出来ない者のことをいう」とされている（労務行政研究所編2004）。現行雇用保険法への改正までの1947～74年は失業保険法である。
 - 7) 本来、パートタイム労働者は時間が短いという意味で短時間労働者のことを指すが、日本においては身分としての側面が強く、労働時間はフルタイムの「パートタイム労働者」が存在している。
 - 8) 当時は、パートタイム雇用とは何かといった概念整理も出来ておらず、パートタイム雇用に関する実態調査の蓄積が進められていた。労働省の既婚女子労働者に関する調査から、人員整理・会社倒産等動機先の都合による退職者の割合は、フルタイムの一般労働者に比し高く、また自己の都合により退職した者の中には、身分が不安定等の理由を挙げているものが少なくないことが指摘されている（労働省1969）
 - 9) 1994年に通常労働者の所定内労働時間が週44時間から40時間に引き下げられたのにもなって、パートタイム労働者の労働時間要件も週20時間以上に引き下がることになった。
 - 10) 「好きな時間帯に働きたいというのが圧倒的多数ですから、果たして好きな時間帯に休んでいる人を失業と認定できるのかできないのか、大変問題がある」（労働省1987）座談会における高梨昌発言。
 - 11) 「パートの場合は、離職者をただちに失業者とみなして給付を行うべきか問題があります。これは派遣労働者の場合にも言えることで、登録型の派遣労働者の場合には派遣期間に9か月の上限が法律上設けられていますが、9か月間被保険者であった後離職した者に失業給付を行うと、9か月働いて3か月給付を受け、また9か月働いてというような雇用保険法の目的から外れた給付を受ける者が出てくるのが十分に予想されます」（高梨ほか1988）
 - 12) 1959年「政策の目標とすべき完全雇用の状態並びにこれを目標としてとるべき雇用及び失業に関する施策の大綱」（答申第2号）では、「不完全就業者と低所得者層の解消」と「失業保険をはじめとする社会保障の整備」をセットにして完全雇用政策を目指す必要があると認識されたが、70年代に入ると政府当局は不完全就業状態の解消がほぼ実現されたとの認識に至る（氏原1989）。女性が多くを占めるパートタイム労働者については、女性の選択的な働き方であるとして不完全就業ではないことが強調された。近年、不完全就業対策の必要性を訴えるものとして、脇田・矢野・木下編（2014）や後藤・布川・福祉国家構想研究会編（2013）がある。
 - 13) 身体障害者、知的障害者、精神障害者、保護観察に付された者、社会的事情により就職が著しく阻害されている者などを指す。
 - 14) 訓練を適切に修了した上で、訓練修了後6か月以内に安定就職した場合には貸付額的全額を、訓練修了後6か月間積極的に求職活動した場合には貸付額の8割を返還免除する制度として創設された。
 - 15) 当初は、4月1日施行であったが、3月31日の離職者が年間で最も多いこと（2007年度の離職件数全体で離職日が3月31日だった者は全体の約12%）が国会審議で指摘され、3月31日施行に修正され可決された。
 - 16) ①期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立に至らなかった場合に限る）、②配偶者の転勤等の正当な理由のある自己都合により離職した者、のいずれかに該当する者を特定理由離職者とした。
 - 17) 第47回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会における雇用保険課長説明。
 - 18) この改正では、従来、雇用保険制度の適用となるかどうかの基準とされてきた雇用見込・週所定労働時間・昼間学生の適用除外は業務取扱要領に規定されてきたものが、法律に明記されることとなった。第6条の適用除外事項は、①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれていない者、③季節的に雇用される者であって、短期雇用特例被保険者に該当しない者、④学校、専修学校、各種学校の学生であって上記の事項に該当する者に準ずる者として厚生労働省令で定める者、となった。
 - 19) 日本の労働市場の特徴について、再就職賃金の方が下がることを認識した上で、平均の再就職時の賃金がどの年齢階級でも基本手当日額よりも高くなるよう設計され、失業時の一時的所得保障を通じて再就職を支援する雇用保険制度の給付水準として就労インセンティブを失わないものだと考えられている。また、離職理由・年齢・被保険者期間などに応じて設定された給付日数についても、支給終了後、1か月以内44.6%、2か月以内9.7%、3か月以内7.2%、6か月以内13.4%で、6か月以内就職の合計が約75%であることをもって、適正期間だと考えられている（第48回、49回雇用保険部会など）。
 - 20) 濱口（2011）、丸谷（2011）、塩田（2011）など。
 - 21) 2012年度実績では雇用保険（基本手当）の1か月あたりの給付額の実績が10万円を下回る層が約1割いるとされ、職業訓練受講給付金と逆転現象が生じることになる（第94回雇用保険部会資料）。
 - 22) 同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母。
 - 23) 必要な場合は2年間の受給が可能。
 - 24) 就職率が基礎分野では45%未満、実践分野は50%未満で改善計画の提出、基礎分野30%未満、実践分野35%未満で受託不可となる（富田2013）。訓練実施機関への奨励金の額は、実践コースについて就職実績に応じ1人1月当たり5万円～7万円、基礎コースについて受講者数に応じた定額制で1人1月当たり6万円が支給される。
 - 25) 乗杉（2005）は、男性について90年代末以降は失業の長期化と給付日数の削減であると分析する。酒井（2012）でも、男性については正規雇用からの失業者の減少（受給要件を満たさない者の増加）と受給期間を終了する長期失業者の増加が寄与していると帰帰分析から明らかにしている。
 - 26) 例えば、2009年3月13日の国会審議など。
 - 27) 現状の給付日数は、離職理由、被保険者期間、年齢などによって異なり原則90～360日。OECD（2011）ではOECD諸国と比較して実質的に給付日数が短いことが指摘されている。脇田（2014）も日本では給付日数が90日を基本にあまりにも短いまま維持されてきたと指摘する。
 - 28) 注3）でみたとおり、成立した求職者支援制度は雇用保険料が財源に含まれることになった。
 - 29) 建議では、給付金について受講期間中の生活の支援をするということで訓練・生活支援給付金とされていたが、訓練の受講生に対して単純に生活を支援するというより、むしろその生活の支援を通じて訓練の受講を容易にしてい

とが給付金の制度趣旨ということで職業訓練受講給付金という名称にしたとの説明がされた（第75回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会）。

- 30) 雇用保険料を財源とすることになりそれを正当化するため、「労働者のうち短期間で就職・離職し、失業給付の受給を繰り返していた層が、求職者支援制度を利用することによって安定した就職をすることで、このサイクルを抜け出し失業給付を受給しなくなる効果の試算」なども審議会で提出された（第73回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会）。
- 31) 注3) でみたように財源に雇用保険料が含まれたことも制度を複雑にする要因となっているといえる。
- 32) 日本学術会議（2014）では、求職者支援制度の下では、訓練コースの開講率と充足率の積から受講率をみると45%であること、実施計画に照らした利用率では32%、予算の面からみた執行率は33.7%と同制度が見込んだニーズに対して利用率が低いことを指摘している。
- 33) JILPT 調査からは、求職者支援訓練受講者のうち雇用保険未加入者が34%、雇用保険に加入していたものの被保険者期間が足りない者が11.7%、受給が終了している者が20.7%である（第90回雇用保険部会資料）。
- 34) その他、特定求職者（雇用保険受給していない新規の求職者）300万～400万人に対して、基金訓練受講者が30万人前後で7～9%であるといった実績も踏まえられている。
- 35) 第58回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会資料。
- 36) 第90回雇用保険部会資料。
- 37) 就職率は「就職者数」÷「就職理由中退者数+修了者数-公共職業訓練受講者数（基礎コースのみ）」。雇用の質の担保という意味では、雇用保険に加入できる職への就職率を問うことで行われているが、雇用形態は問わず制度設計上目標とされている雇用が「安定的な雇用」とは言い難い。
- 38) 第90回雇用保険部会資料。
- 39) 訓練コースの内容・設定について、建議では政府の新成長戦略等において成長分野とされている分野・職種に重点を置くとともに、地域における産業の動向や求人ニーズを踏まえたものとするのが重要であるとされている。これらの分野で職業自体がジェンダー化されている可能性を指摘できる。

参考文献

- ILO & International Institute for Labour Studies (2009) The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response.
- 氏原正治郎 (1989) 『日本経済と雇用政策』東京大学出版会。
- 大沢真理 (2013) 『生活保障のガバナンス——ジェンダーとお金の流れで読み解く』有斐閣。
- OECD (濱口桂一郎翻訳) (2011) 『日本の労働市場改革』明石書店。
- 金井郁 (2010) 「雇用保険制度における包括性——非正規労働者のセーフティネット」駒村康平編『最低所得保障』岩波書店。

小林巧 (1970) 「パートタイマーの社会・経済的意味」『季刊労働法』20巻2号。

後藤道夫・布川日佐史・福祉国家構想研究会編 (2013) 『シリーズ新福祉国家構想3 失業・半失業者が暮らせる制度の構築——雇用崩壊からの脱却』大月書店。

酒井正 (2012) 「失業手当の受給者はなぜ減ったのか」井堀利宏・金子能宏・野口晴子編『新たなリスクと社会保障——生涯を通じた支援策の構築』東京大学出版会。

塩田晃司 (2011) 「求職者支援制度の創設に向けて——職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律案」『立法と調査』315号。

高梨昌ほか (1988) 「フォーラム パートタイム労働をめぐる問題点と対策の方向」『日本労働協会雑誌』No.343。

東京商工会議所 (1988) 「パートタイム労働対策に関する意見」東京商工会議所。

富江直子 (2010) 「最低生活保障の理念を問う——「残余」の視点から」駒村康平編『最低所得保障』岩波書店。

富田義典 (2013) 「求職者支援制度の政策的意義について」『佐賀大学経済論集』45巻5号。

日本学術会議 (2014) 「提言 被災者に寄り添い続ける就業支援・産業振興を」。

乗杉澄夫 (2005) 「失業者のどれほどが失業給付を受給しているのか」『和歌山大学経済学会研究年報』第9号。

濱口桂一郎 (2011) 「求職者支援制度の成立」『季刊労働法』235号。

福田直人 (2012) 「失業時所得保障制度の比較研究——日独比較を中心に」『社会政策』第4巻第1号。

丸谷浩介 (2011) 「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」『ジュリスト』1430号。

労働省婦人少年局 (1969) 『パートタイム雇用の現状と課題』。労働省 (1987) 『パートタイム労働の展望と対策』「座談会 「女子パートタイム労働対策に関する研究会」の検討を振り返って」。

労働新聞社編 (2013) 『求職者支援制度の解説』労働新聞社。

労働政策研究・研修機構 (2014) 『労働政策研究報告書 No.163 求職者支援制度に関する調査研究——訓練実施機関についての調査・分析』。

労務行政研究所編 (2004) 『新版雇用保険法（コメンタール）』労務行政研究所。

脇田滋 (2014) 「雇用保険法上の諸給付」脇田滋・矢野昌浩・木下秀雄編『常態化する失業と労働・社会保障』日本評論社。

脇田滋・矢野昌浩・木下秀雄編 (2014) 『常態化する失業と労働・社会保障』日本評論社。

かない・かおる 埼玉大学経済学部准教授。最近の論文に「雇用と自営の間：日本の生命保険業における営業職の雇用とジェンダー」『埼玉大学社会科学論集』143号、2014年11月。労働経済論専攻。