

求職者向け公的職業訓練における 受講者選別の法的構造

中益 陽子

(亜細亜大学教授)

本稿は、これまであまり注目されてこなかった求職者向けの公的職業訓練における受講者選定の法的構造に着目し、その課題について検討するものである。求職者向けの公的職業訓練は、その対象者の受講要件上、幅広く求職者をカバーする仕組みとなっているが、実際には、受講者の選考基準および選考プロセスが不明瞭な場合があり、受講者選定にバイアスがかかるおそれを否定できない。こうした不透明さに加えて、訓練実施主体に向けた財政上のインセンティブの仕組みが設けられていること、同インセンティブが就職率等の就職実績に関連づけられていること、また、訓練実施主体が受講者の選考にあたってインセンティブをとりうること等の事情が重なり、求職者のなかでも安定的な職業への就職可能性が低いとみられる者が排除される危険性を孕むといえる。受講者選定に関するこうした構造上の弊害は、求職者を広く対象とする前述の法の姿勢に反するというにとどまらない。公的支援がなくとも就職可能性が高く安定雇用のポストを得やすいとみられる求職者に対して公的資源が優先的に割かれる可能性がある一方で、こうした資源がなければその職業能力の開発と向上を図りにくい主体を公的職業訓練から排除しこれを固定化しかねないだろう。このような職業能力格差の強化と労働市場の分断を回避するために、法制度の整備が必要ではないかと思われる。

目次

- I 求職者向け公的職業訓練の普遍的利用可能性
- II 公的求職者訓練の概要
- III 就職実績の向上を図るインセンティブの仕組み
- IV 受講者選考の基準とプロセス
- V 受講者選考の問題点
- VI おわりに

I 求職者向け公的職業訓練の普遍的 利用可能性

職業訓練の受講に対する公的支援は、職業能力開発促進法、雇用保険法（同法63条にいう能力開発事業のほか、同60条の2の教育訓練給付金も）、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（以下、「求職者支援法」という）、社会福祉に関する諸法（とくに母子及び父子並びに寡婦福祉法31条・31条の10にいう母子家庭自立支援給付金および父子家庭自立支援給付金、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する法律28条2項にいう訓練等給付費等）、生活保護法（同法17条・36条にいう生業扶助）等に横断的に広がる複層的な側面を有する。

職業訓練の利用可能性の点からこれらの公的支援をみれば、それが公的サービスとして提供される（あるいは、当該サービスの利用費を支給する）だけでは誰にとっても利用しやすい仕組みというには不十分であろう。というのも、あらゆるサービスの利用可能性は、その利用に際しての費用負担と不可分であるため、利用者にとって相応に廉

価であってこそ普遍的に利用できるといえるためである。

このことからすると、上記のさまざまな職業訓練における公的支援のうち、求職者との関係で最も広範な職業訓練機会を規定するものとしては、まず職業能力開発促進法が提供する無料の公共職業訓練（同法23条1項）が挙げられよう。これは、公共職業能力開発施設（同15条の7第3項）が行う公共職業訓練のうち求職者に対するものを無料とするものであり（以下では、「求職者訓練」という¹⁾）、公的職業訓練利用の機会を実質的にも確保するというにふさわしい。また、利用に関する所得制限等もなく、対象となる求職者の範囲も包括的である。

他方で、無料で提供されるものとしては、求職者支援法上の認定職業訓練（同法4条、同施行規則2条。以下では、「特定求職者支援訓練」という）もある。同訓練は、特定求職者（公共職業安定所に求職の申込みをしている者のうち雇用保険法4条1項の被保険者および同法15条1項の受給資格者に当たらない者であって、労働の意思および能力を有し、職業訓練その他の支援措置を行う必要があると公共職業安定所長が認めたもの。求職者支援法2条）を念頭に置いて構築された仕組みではあるが、その施行規則上は特定求職者に対象を限っておらず（同施行規則2条2号）、実際には求職者訓練とその対象者が重複する。また、求職者訓練と同じく、所得制限もない。つまり、求職者はその適性に応じて、いずれの職業訓練の受講対象者ともなりうる²⁾。このように、現行法上は、求職者訓練と特定求職者支援訓練の双方とも、求職者に対して広く職業訓練を提供する制度設計となっているといえるだろう（以下では、両訓練を合わせて、「公的求職者訓練」という）。

しかしながら、求職者に対して広く職業訓練を提供するとの法の姿勢が現実でも貫かれているかについては、高知県事件・高松高等裁判所令和2年3月11日判決（賃社1759・1760号101頁）で顕在化したとおり疑問が残る。同事件は、職業能力開発促進法4条2項にもとづく職業訓練（求職者訓練を含む公共職業訓練も同項にもとづくと考えられる）の受講の選考において「健常人で支障なく

介護の実技を行い得る者においても、まあまり得る程度の」受講の支障しか確認されなかった求職者が、その発達障害を理由に同選考を不合格とされたとして国家賠償法上の損害賠償請求をしたものであり、障害者差別の側面がある。しかし、本稿の関心は、この側面に限らずより一般的に、同事件が、就職可能性が低いとみられる主体が排除されやすい構造（すなわち、クリームスキミングのリスク）を公的求職者訓練が有することによって惹起された面がなかったかにある。かりにそうだとすれば、上記にみた職業能力開発促進法および求職者支援法の姿勢と齟齬をきたすおそれがあるが、公的求職者訓練における対象者選定の法的構造を検討するものはこれまでのところほとんどない³⁾。そこで、本稿では、公的求職者訓練に関して、その対象者選定の法的構造を明らかにし、求職者に対して広く職業訓練を提供しようとする法の姿勢が、まさに具体的な職業訓練提供の局面でも貫かれているかを検討する。

II 公的求職者訓練の概要

まず、求職者訓練は、①国が設置する職業能力開発促進センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「機構」という）が運営）において職業の転換を必要とする求職者および新たな職業に就こうとする求職者（能開法施行規則29条の4第1項、平成5・2・12労告5号）に対して行う短期課程および専修訓練課程（能開法施行規則改正附則（昭和53年労働省令37号）2条3項）の普通職業訓練、②国が設置する障害者職業能力開発校（機構が運営または都道府県に委託）において求職者に対して行う職業訓練、③都道府県または市町村が設置する公共職業能力開発施設が行う職業訓練（ただし、厚生労働省令で定める基準⁴⁾を参酌して当該都道府県または市町村の条例で定めるものに限る）からなる（能開法23条1項、同施行規則29条の4・29条の5）。したがって、原則として転職を必要とする求職者や新しい職業への就職を希望する求職者に対して（②以外は短期間の）職業訓練を提供するものといえる。

公共職業訓練の1つである求職者訓練には、上

記①から③の施設において行われるもののほか、一定のケースにおいて職業能力の開発および向上について適切と認められる公共職業能力開発施設以外の施設により行われる教育訓練を公共職業能力開発施設が行う職業訓練とみなすことができるもの（以下では、「委託訓練」という。能開法15条の7第3項）がある。

一方、特定求職者支援訓練は、訓練コースごとに厚生労働大臣の認定を受けた民間教育訓練機関等が提供する（求職者支援法4条）。

以上の公的求職者訓練は、一定の施設において現物給付たる職業訓練を定員内の受講者に対して提供する構造となっている。そのため、提供される訓練の供給量が各種リソースの制約を受けやすく、これによって受講生が限定されうること留意する必要がある。つまり、職業能力の開発および向上ないし特定求職者の就職促進という法の目的に沿って、限られた公的資源を有効に活用するとの観点から、受講生が選別されよう。

加えて、求職者訓練および特定求職者支援訓練の実施ならびにこれらに要する経費の補助等には雇用保険法の能力開発事業としての側面があることから（職開法96条、雇用保険法63条1項2号・64条・66条6項）、同事業の財源の主たる負担者である雇用保険法上の事業主（特定求職者支援訓練においては雇用保険法上の被保険者も）の人材育成に関する意向を無視しえず、受講者が安定的な職に就くことが失業給付費等の抑制につながることもあって、かかる安定的就職実現への圧力がかかりやすい⁵⁾。これは、求職者向けの公的職業訓練がもつ、経済的自立を欠く主体に対する自立支援サービスの側面よりも、その積極的労働市場政策や産業政策としての側面が強く出ているためと考えられる。すなわち、もっぱら自立支援として実施されるならば、利用者の自己決定の尊重を図る社会福祉制度等との一貫性が念頭に置かれようが、公的職業訓練には、労働力の適切な需給調整を図り産業構造の変化を社会にとって望ましい方向に誘導するために国等が積極的にかかわるべき側面がある。そして、とくに労働力需給調整の面では、労働契約の一方当事者である企業側が公的職業訓練による人材育成によって利益を受けその

財源の負担者ともなることから、その意向等を看過しえないということもあろう。

このため、求職者の訓練コースに対する希望が必ず通るとは限らない。後述のとおり、求職者訓練も特定求職者支援訓練も、公共職業安定所長の受講あっせんが介在する仕組みとなっているところ、同あっせんでは、公的職業訓練に期待される上記の労働力需給調整の役割という観点から、求職者の適性に鑑み、その希望とは異なる訓練コースへの誘導が図られうるからである（たとえば、適性のある求職者に育成産業関連のコースを勧める、適性に欠ける職を希望する求職者に適職向きのコースをあっせんする等）。

以上の仕組みに特段の工夫を講じない場合、訓練実施主体は、訓練の内容や量を予算等をもとに構想しがちであり、また、求職者に選択されるべく訓練内容の改善を図るよう強く動機づけられているともいいがたいだろう。こうした仕組みは、効率化を図る各種の行政改革の対象となりやすかったといえる。実際、公的職業訓練には、2000年代以降、訓練実施主体に訓練内容の改善を促すべく、その財源を受講者の就職実績に連関させる財政上のインセンティブの仕組みが導入されている。

III 就職実績の向上を図るインセンティブの仕組み

1 求職者訓練と就職実績

公的求職者訓練における財政上のインセンティブの仕組みについてみれば、まず求職者訓練を含む公共職業訓練全般に関して、一部の財源と就職率等の就職実績とが連関させられている。

たとえば、都道府県が設置する職業能力開発校の運営に要する経費には、国から交付金が支給される。同交付金には職業能力開発促進法95条1項にもとづくものと雇用保険法63条1項2号・同施行令12条によるものがあるが、実務上は、前者の交付金を基準額（8割）と調整額（2割）に区分し、基準額については客観指数（各都道府県における雇用労働者数、有効求職者数、学卒就職者

数の全国に占める割合)により算出する一方(能開法95条2項,同施行令4条1項を反映したものとされる),調整額に関しては,事業実績,具体的には前年度訓練における就職実績等のアウトカム目標指標をもとに,目標達成度の観点から評価しているとみられる⁶⁾。職業能力開発促進法および同施行令上明文で規定されていないアウトカム目標指標が考慮されるのは,事業ごとに定められた目標に従い当該事業が効果的・効率的に行われているかをPDCAサイクルにもとづいて見直し,これを予算に反映していることによると思われる(行政政策評価法3条・4条等)。また,雇用保険法63条1項2号にいう経費補助は能力開発事業と位置づけられるため,労働保険特別会計の雇用勘定の事務および事業として,雇用保険二事業に関する懇談会が見直しを行っている⁷⁾。

同様に,独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法等で定めるところにより,能力開発事業の一部を機構に行わせることから(雇用保険法63条3項),機構が設置・運営する公共職業能力開発施設についても同事業となる。したがって,その費用は労働保険特別会計に関する制約を受け,機構が実施する職業訓練についても就職率等のアウトカム目標指標の達成度に次年度の財源が左右されるとみられる⁸⁾。

さらに,委託訓練の場合には,「委託訓練実施要領」(平成13・12・3能発519号)にもとづき,委託先機関に委託費が支給される⁹⁾。このうち,一定の知識等習得コースに関する委託費は,訓練実施経費と就職支援経費からなり,後者が就職率に連動する。すなわち,訓練実施経費が受講者1人あたりの一定額を上限とした個々の訓練実施経費の積み上げによる実費払いであるのに対し,就職支援経費は就職支援経費就職率(訓練修了者および対象就職者のうち就職のための中退者の総数に占める対象就職者の割合)に応じて定まる受講者1人あたりの額に訓練期間と受講者数を乗じて支給される。受講者1人あたりの額は,同就職率60%以上80%未満の場合には1万円(訓練1月あたり)。ただし,3月を超える訓練でも終了月を含む直前3月のみ,同80%以上の場合に2万円である(同60%未満は不支給)。上記の就職率において勘

案される対象就職者は,訓練修了後3カ月以内に就職(就職のための中退者を含む)または内定した者のうち,1週間の所定労働時間が20時間以上であり,かつ,雇用期間の定めなし,または,4カ月以上の雇用期間により雇い入れられた者および自営を開始した者である。また,就職率(上記の就職支援経費就職率の分子に,就職のための中退者が加わったもの)は,受託実績として委託先機関の選定(再選定)の際にも考慮される(知識等習得コースであるか否かを問わない)。

就職実績は,障害者職業能力開発校に関する委託訓練の一部においても勘案される(「障害者の多様なニーズに対応した委託訓練事業実施要領」令和2・5・29開発0529第3号)。すなわち,同訓練においては,原則として受講者1人あたりの月額上限内で委託契約書に定めた額を委託料として委託先機関に支給するが,これに加えて,知識・技能習得訓練コース(集合訓練および障害者向け日本版デュアルシステム)およびe-ラーニングコースを受託した機関に対しては,就職者1人あたり2万円を就職支援経費として支給することとなっている。就職支援経費の対象となる就職者の意義は,一般的な委託訓練の場合とおおむね同じである。ただし,一般的な委託訓練と異なり,障害者に関する就職支援経費は,単純に就職者数に比例して支給されるため,受講者中に就職に結びつかない者が含まれることの影響がおそらくは小さい。

これと比べれば,一般的な委託訓練における就職率に関する上記勘案方法(就職率に応じた一定額を受講者数に応じて支給)は,定員を満たしているかにかかわらず,その受講者中の就職率が低いときには支給されないこととなる。よって,受講希望者数が定員に満たない場合においても,どのような者を選定し受講者とするかは,委託先機関にとって重大な関心事だろう。

なお,一般的な委託訓練においても,就職率が考慮されるのは上記のとおり知識等習得コースに限られ,母子家庭の母等の特性に応じた訓練コースや刑務所出所者向け職業訓練コース等においては,委託費の算定に関して就職率を勘案しない仕組みとなっている。これはおそらく,コース対象となる主体の就職の困難さに鑑みた取扱いである

う。ただし、関連立法において就職困難と評価される主体（たとえば、後述V2を参照）が受講するコースのすべてが就職率の制約を逃れるわけではない。

2 特定求職者支援訓練と就職率

一方、特定求職者支援訓練に関しては、次のとおり、就職率を考慮することが求職者支援法施行規則上明確である。求職者支援法自体、「特定求職者の就職を促進」することを明示的に法の目的として掲げており（同法1条）、職業能力開発促進法よりは、その成果として具体的な就職をめざす姿勢が明らかといえよう。

特定求職者支援訓練における就職率勘案の構造は、基本的には、求職者訓練における一般的な委託訓練の場合と類似する。すなわち、前述のとおり、特定求職者支援訓練の実施主体への助成は雇用保険法の能力開発事業と位置づけられており（雇用保険法64条）、PDCA サイクルによる政策評価の対象となる。

また、同訓練はすべて民間機関等に委託して実施されるが、その委託先機関に対して国が行う必要な助成および援助（求職者支援法5条）の1つである認定職業訓練実施奨励金の認定職業訓練実施付加奨励金の受給には、就職率（修了者および就職理由退校者数に占める就職者数の割合）が一定を超えることが必要である（就職率35%以上60%未満の場合、実践訓練にかかる修了者等1人につき原則として1万円に付加奨励金支給単位期間数を乗じた額、同60%以上の場合、修了者等1人につき原則として2万円に付加奨励金支給単位期間数を乗じた額。就職率35%未満の場合は不支給。同施行規則7条・8条1項・4項）。さらに、一定の就職率を達成することは、特定求職者支援訓練の認定（ないし再認定）を受ける要件でもある（求職者支援法4条1項3号、同施行規則2条1号）。なお、就職率に関して勘案される就職者は、訓練終了日翌日から3月以内に雇用保険法の被保険者または事業主となった者である（同2条1号）。

3 選考に与える影響

以上に鑑みれば、公的求職者訓練において、そ

の実施主体（委託先機関を含む）は、財政上のインセンティブを通じて受講者の就職につながるような訓練を実施するよう促されているといえる。ここで勘案される就職としては、訓練受講者が雇用保険法の被保険者相当の者として雇用されるか、または同法の事業主となるような職業に就くことを前提にするものが多い。これは、公的求職者訓練において安定雇用を実現すべきことを反映したものであると思われる。

しかしながら、以上の仕組みが、訓練実施主体による訓練内容改善への努力として結実するとは限らない。なぜならば、同主体は、こうした努力よりは（あるいはかかる努力に加えて）、受講希望者の選定において雇用保険法の被保険者となるような正規雇用に近い就労が容易な者を選好することで規定の就職率等を達成しようとする可能性が考えられるからである。このことは、訓練実施主体をして、公的職業訓練受講のための選考段階において、使用者の採用選考結果を予想し、先取りさせる行動に走らせるおそれがある。つまり、安定的就職の採用選考からは漏れるだろうと訓練実施主体が想像する求職者が、公的職業訓練の選考段階で忌避されかねない。

この帰結は、公的求職者訓練のもつ経済的自立支援策という側面からみれば、ある意味矛盾を孕む。というのも、社会福祉制度等における自立支援とは異なり、同訓練においてはより公的支援を要する（それゆえ、要保障性が強い）職業能力が乏しいと想像される者ほどその支援から排除され、より就職の容易な主体をクリームスキミングする構造となりうるからである。

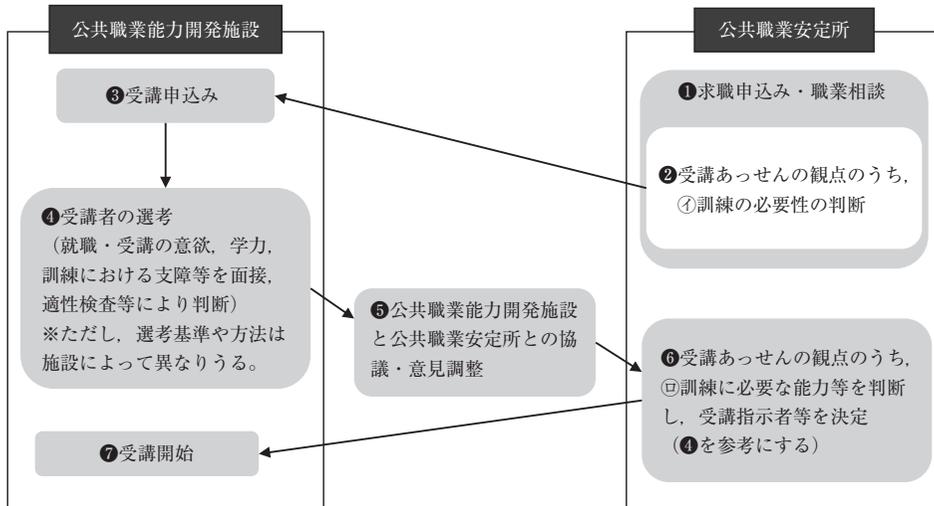
IV 受講者選考の基準とプロセス

1 訓練実施主体の選考への関与

以上のようなインセンティブの仕組みも、受講者の選考に影響しないときには、就職可能性が低いとみられる者の排除にはつながらないだろう。しかしながら、現実の仕組みをみれば、排除の懸念は必ずしも杞憂ではないと思われる。

懸念の根拠は、選考の基準およびプロセスに不

図



出所：厚生労働省 HP「ハロートレーニング受講の流れ」<https://www.mhlw.go.jp/content/harrowtraining.pdf> (2022年8月31日最終閲覧)ほか、注10)の資料をもとに著者作成。

透明な部分があり訓練実施主体にとって都合の良い受講希望者を同主体が選別しやすいこと、また、これらが明らかな部分に関しても、選考基準の要素やそのプロセスとの関係で訓練実施主体が就職可能性を考慮しながら行った選考結果が受講者決定の際に影響を与えうることである。以下では、実務上の取扱いが公表されている部分が多く、プロセスがより明らかな求職者訓練（ただし、障害者職業能力開発校によるものを除く）を中心に、その選考過程をみる（図を参照）。

なお、特定求職者支援訓練の受講には公共職業安定所長の指示（支援指示）が必要であるところ（求職者支援法11条・12条、同施行規則2条2号）、同指示を受けるプロセスは、同所長の受講指示および受講推薦の場合と同様とみられる（実務上、受講指示、受講推薦および支援指示をあわせて、「受講あっせん」と呼ぶことがあるが、図の出所にある厚生労働省HPの資料は、その例と考えられる。なお、受講指示は雇用保険法の訓練延長給付や労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下では、「労働施策総合推進法」という）の職業転換給付金等の要件となるものであるのに対し、受講推薦はこれらの要件ではない¹⁰⁾。

2 求職者訓練における受講者の選考基準およびプロセス

訓練の受講者決定に関する権限は、特定求職者支援訓練については公共職業安定所長にあることが明らかであるが（求職者支援法11条・12条1項、同施行規則2条2号）、求職者訓練に関しては条文中必ずしも明確にされていない（能開法23条参照）。求職者訓練においては、同訓練を含む公共職業訓練の実施権限が国、都道府県または市町村にあることからすれば、これらの主体が受講決定権限を有すると解するのが自然であるようにも思われるが¹¹⁾、実際はより複雑な様相を呈している。

まず、その訓練実施主体である国等は、求職者訓練の対象者を公共職業安定所長の受講あっせんを受けた者に限定するとみられる¹²⁾（たとえば、委託訓練実施要領や厚生労働省HPのハロートレーニング特設ページ<https://www.mhlw.go.jp/hellotraining/about/>（2022年8月31日最終閲覧）を参照）。このように、求職者訓練の受講を、就職率等達成の圧力を受けない公共職業安定所長による受講あっせんにかからしめることは、これがかりに同所長に受講者選定の権限を付与する効果をもつならば、当該選定における就職率等の影響を排除するという意味では有用であろう。しかしながら、

実際には訓練実施主体における選考と受講あっせんの決定とが相互に関連し一体的に評価される仕組みとなっていることで、必ずしもこうした中立的な判断により受講者の決定がなされとは限らないことに注意を要する。

まず、前掲掲載の図のとおり、受講あっせんに関する判定は、訓練実施主体における選考の前後に実施される（図の②および⑥）。

受講あっせんにかかる実務上の判断基準（「職業訓練受講指示要領」昭和56・6・8職発320号・訓発124号（以下では、「指示要領」という）¹³⁾、「職業訓練受講推薦要領」昭和61・1・8職発11号（以下では、「推薦要領」という））の考慮要素は、①訓練の必要性和②訓練に必要な能力であるが、受講申込み前の②においては、おおむね①の点が鑑みられる。①の訓練の必要性は、指示要領の文言上（「現在有する技能、知識等と労働市場の状況から判断して、当該職業訓練を受けさせることが適職に就かせるために必要と認められるものであること」）は、適性や労働力需給におけるマッチングの可能性の点から判断されるようである。一方、訓練実施主体の選考後における⑥の段階では、③の能力に関する点が評価される（指示要領では、「職業訓練を受けさせるために必要な能力等を有するものであること」と規定）。このとおり、①および③の観点からの評価によって、受講あっせんを受け求職者訓練の受講が認められるか、そもそも同あっせんの対象とならず同訓練を受講できないか等を決定するもののようにもみえる。

ただし、①および③は、訓練実施主体の選考（④）に関する実務上の取扱い（「公共職業訓練を受講する者の選考について」平成9・3・11能発55号および同平成9・3・11開発21号・特対発10号。以下では、両者をあわせて「公共職業訓練選考基準」という。就職および受講に対する意欲、学力ならびに訓練における支障の有無¹⁴⁾の点から判断する）との齟齬をきたさないように、通所の可能性や訓練修了の見通し等、主として訓練における支障にかかわる事項に留意することとされる。したがって、総合考慮の性格を有するほか、④の選考基準と重複している部分があることがうかがえる。また、受講あっせんは、事前に公共職業安定所と訓練実

施主体とで協議し、意見調整したうえで行うことが求められる（図の⑤。公共職業訓練選考基準、指示要領および推薦要領）。なお、訓練実施主体は、公共職業安定所長による受講指示の適正な実施に資するため、受講に必要と認められる学力等について同所長宛に情報提供を行うとされていることからみて、③に関する判定は、原則として④の選考に置き換えられるようにもみえる（公共職業訓練選考基準）。

このように受講あっせんと訓練実施主体における選考の判定とが互いに歩調を合わせる仕組みであることがうかがえるが、実際はこれにとどまらず、むしろ訓練実施主体が受講者の選考および受講あっせんの判定において事実上の影響力を行使する可能性も考えられないではない（なお、前掲高知県事件第一審判決の事実認定では、訓練実施主体における選考で不合格となったときには、受講あっせんは行わない取扱いとなっていることが明らかにされている¹⁵⁾）。なぜならば、公共職業安定所長が④の選考に直接かかわらず訓練実施主体による選考の実施結果を参照する立場にあること（後述のとおり、とくに訓練における支障は、実際に訓練にあたる訓練実施主体が評価するのに適している）、また、Ⅲでみたとおり、訓練実施主体がどのような求職者を受講者とするかについて利害関係を有する分、公共職業安定所との協議の場で自己の利益となるような判定を主張するおそれが考えられることのためである。それゆえ、訓練実施主体における選考結果が、受講あっせんの決定に対して大なり小なり影響を与え、その結果求職者訓練の受講の可否を左右している可能性があるといえよう。

3 訓練実施主体による選考の不透明性

このような形で、就職実績達成の財政的圧力を受ける訓練実施主体自身が公的求職者訓練の受講者決定に影響を及ぼしうる一方で、今一つ難しいのは、同主体における選考過程が不透明な点にもある。すなわち、同主体による選考の基準としては、前掲の公共職業訓練選考基準以外にも依拠されるものがあるうえに（都道府県の条例または通知、施設独自基準等）、これらの基準の内容および

選考過程の多くが公開されていないために¹⁶⁾、その是非についての検証や評価に困難を伴う¹⁷⁾。

非公開の理由としては、選考基準を公開すれば、受験者が事前に受験対策を講ずることで正確な事実の把握が困難になるおそれがあり（受験者が質問に対する回答を用意して面接に挑む、面接官が受験者の受講意欲等を的確に把握できない等）、選考事務の適正な遂行に支障が生じるおそれがあることが挙げられている¹⁸⁾。このように選考の具体的内容等が伏せられる場合があることは、学校の入学試験に類する反面、これが明らかな社会福祉分野等における自立支援のケース（たとえば、介護保険における要介護度やその認定について介護保険法27条・32条、保育の必要性について子ども・子育て支援法19条1項2号・3号、同施行規則1条の5等）とは対照的といえよう。

また、他方で、公開された基準のなかには、訓練実施主体の裁量が比較的大きく働くものもある。たとえば、公共職業訓練選考基準では、訓練における支障が鑑みられることとなっている。この要件は法令上は明確でないものの¹⁹⁾、訓練修了に至らないことが確実な諸事情のある者を、訓練受講に支障があるとして受講対象者から除くことは一般的に首肯されよう。そして、訓練における支障にはさまざまな事情が想定されることから同概念自体が一定の幅をもつといえるうえに、具体的にどのような支障が受講の妨げとなるのかも、実際に訓練にあたる訓練実施主体の判断に委ねられる部分が一定程度はあると考えられる。したがって、ここに訓練実施主体の主観が入り込む余地があるといえよう。すでにみたとおり、訓練実施主体としては、就職率等に寄与する受講希望者を選好する素地はあるのだから、この要件を口実に、上記のような不透明な選考過程のなか、就職可能性が低いとみられる主体を排除するおそれがないとはいえないだろう。高知県事件において、公共職業安定所長による訓練の必要性の評価を経て、就職・受講意欲や学力基準の充足について争いのない者が、訓練における支障を理由に不合格となったことは、この懸念が現実の危険性であることを示すもののように思われる。

V 受講者選考の問題点

1 公的求職者訓練の対象者

このように、受講者の選考基準および選考過程に不透明さがあるところに訓練実施主体に対する財政上のインセンティブの仕組みが作用する結果、訓練実施主体にとって望ましい受講希望者、具体的には、安定雇用のポストを得やすく、同主体が就職率の向上に寄与しうると考える求職者が選好され、そうでないと想像される者が排除されるおそれを否定できない。このおそれの致命的な点は、受講希望者の就職可能性に関する評価が、主観的な、または社会的にそうであろうとの訓練実施主体の推測、すなわち偏見にもとづいてなされる点にもある。そして、このような偏見は、求職者のさまざまな要素に向けられるだろう。

こうした排除は、公的求職者訓練に関する法の趣旨や受講要件からみて容認しがたい。というのも、その対象者は、事業主との関係が切断された求職者を幅広く含むと考えられるためである。実際、職業能力開発促進法4条2項は、国および都道府県を、事業主が労働者に対して行う自発的な職業能力の開発および向上の努力を補完すべき主体として位置づけ、その責務の一つとして、「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」に努めるべきことを規定すると解される。求職者訓練も、この責務を受けたものといえる。その着眼点は、求職者が離職し事業主との関係が切断された者であって、事業主による職業能力開発および向上の努力が及ばないことにある。この着眼点と職業能力の開発および向上を謳う職業能力開発促進法の目的に鑑みれば、求職者訓練は、訓練の受講によってその職業能力が高まる可能性がある以上は、求職者を広く対象にすると考えられよう²⁰⁾。

一方、特定求職者支援訓練は、すでに述べたとおり、特定求職者のほか、公共職業安定所長が同訓練を受講することが適当であると認めた求職者を対象とする（求職者支援法施行規則2条2号）。そして、同訓練が、就職に必要な技能およびこれ

に関する知識を十分に有していない者の職業能力の開発および向上を図るために効果的なものであることを要求されることからすれば（求職者支援法4条1項2号）、かかる技能や知識が不足しており、なおかつ、同訓練によって職業能力の開発および向上が期待される求職者であれば、受講は適当といえよう。したがって、対象者の点で求職者訓練と基本的な姿勢を共有すると考えられる。

2 就職困難者等に対する受講の便宜

他方で、制度全体の構造からみると、法は、一定の求職者に向けて訓練受講中の所得保障を行うことで、これらの求職者に対して訓練受講の便宜を図るようにもみえる。すなわち、雇用保険法24条にいう受給資格者は公共職業安定所長が指示する公共職業訓練（求職者訓練を含む）および特定求職者支援訓練等との関係で訓練延長給付の対象となり（同法15条3項）、労働施策総合推進法18条2号にいう求職者は同所長が指示する職業訓練全般との関係で職業転換給付金の訓練手当等の対象となり（同法施行規則2条等）、そして、求職者支援法7条にいう特定求職者は同所長が指示する特定求職者支援訓練および機構が設置する公共職業能力開発施設での訓練（求職者訓練を含む）等との関係で職業訓練受講給付金の対象となる。このように各給付の対象となる訓練に公的求職者訓練が含まれることからすると、法全体としては、以上の求職者の経済状況が受講の妨げとならないよう上記の各給付を支給することで、これらの求職者による公的求職者訓練の受講をとりわけ促しているとの解釈はありえよう。とくに職業能力開発促進法では労働施策総合推進法との連携が謳われていることからみて（能開法1条）、労働施策総合推進法が受講の便宜を図る者は、職業能力開発促進法上の公共職業訓練（求職者訓練を含む）もその姿勢を共有するとも考えられる。

ただし、法による受講促進の姿勢がうかがわれるとして、その姿勢が上記の主体すべてに同等かはなお一考を要す。すなわち、雇用保険法24条にいう受給資格者は、原則として離職日以前の2年間に被保険者期間が通算して12カ月以上あることを要し（雇用保険法13条1項）、単に求職者

というだけでは足りない。この要件の趣旨は、保険財政の健全な運営を図るために、被保険者が失業給付を受けるについて一定の期間保険料を納付することが前提となり、また、労働の意思のない怠惰者の受給を予防するためとされている²¹⁾。これに対して、労働施策総合推進法18条2号にいう求職者や求職者支援法7条にいう特定求職者はそのような要件なく受給可能であることに鑑みると、給付財源に対する寄与がなくとも、また労働の意思なく受給するリスクを考慮しても、かかる主体に訓練中の所得保障を提供し訓練を受講させるべきとの規範的配慮が看取されるようにも思われる。

そして、労働施策総合推進法18条2号にいう求職者とは、高年齢者、就職困難地域の居住者、激甚災害による離職者等、へき地・離島居住者、45歳以上の不安定雇用者等、障害者、母子家庭の母、父子家庭の父、永住帰国した中国残留邦人等、北朝鮮帰国被害者等、沖縄失業者求職手帳所持者、漁業離職者求職手帳所持者、一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者、港湾運送事業離職者、離農転職者、駐留軍関係離職者、沖縄県居住の30歳未満の求職者等であって、就職困難ななんらかの事情がみられる者や離職事情に鑑み再就職に配慮を要する者が多い（同法施行規則2条2号）。また、求職者支援法7条にいう職業訓練受講給付金の対象となる特定求職者は、単に特定求職者というだけではならず同者本人および世帯に関する所得・資産制限があることからみて（同法施行規則11条）、基本的には当該求職者本人と同者の属する世帯のいずれもが、経済力の弱い場合といえよう。これは、このように経済力が弱く、雇用保険法によってもカバーされない求職者は、上記の労働施策総合推進法18条2号列举の主体から漏れる場合、自身（ないし同者の属する世帯）の費用負担で職業能力を向上させる機会を得ることが難しい点に鑑み、受講の便宜を図ったものといえる。

公的求職者訓練を含めた一定の職業訓練について、以上のような就職困難者等の受講が後押しされるとすれば、このことは、同訓練の受講要件の解釈にも影響しよう。たとえば、職業能力開発促

進法および求職者支援法の目的や公的資源の有限性からみて、当該訓練の内容に鑑みて職業能力の開発や向上が期待できる求職者を、受講が必要ないし適当な主体と評価することは妥当であろう。また、前述のとおり、受講の支障を考慮することも首肯しうる。さらに、職業能力開発促進法については、学校教育との重複回避が謳われているため（同法3条の2第2項）、その受講者に一定の学力を求めることも適当である²²⁾。しかし、上記のとおり、法がそもそも就職困難な者等の受講を予定しこれを促進していると解されるならば、受講前にすでに高い職業能力や学力を備える求職者を、職業能力の開発や向上がより期待できる者として受講優先順位を高く評価することには慎重であるべきと思われる。また、就職可能性の低さおよびこれを兆表するような事項を受講の支障とみること適切ではないだろう。なお、特定求職者訓練に関しては、すでに述べたとおり、就職に必要な技能・知識の不十分な者の職業能力の開発および向上に資するものであることが明文で求められていることからみて、この趣旨が明確であろう（求職者支援法4条1項2号）。

3 公的資源を優先的に分配すべき主体

公的求職者訓練を含めた公的職業訓練の受講を就職困難者等に対して促進すべき事情は、公的支援の意義の実質面からも首肯されうる。というのも、自力で無職状態を解消しにくい事情がある求職者に公的資源を割いてこそ、当該資源は有効に使用されたともいえるためである。逆にいえば、もともと就職可能性の高い主体は、公的支援を受けずとも労働市場への再参入・参入が叶った可能性があるため、かかる主体に公的資源を投入してその就職の実現を図ることは、その必要のなかった公的資源を割いたと考えられないではない。

かりにそういえるならば、就職可能性の高い主体に優先的に職業訓練を受講させても、本来ならば失業を解消しえたはずの時期よりも訓練の期間分だけかえって失業を長期化させるだけであって、しばしば労働政策の調査審議の場で期待されるような失業給付費等の減少の効果を生まないおそれさえある。

また、早期の就職が容易な主体ばかりが訓練対象者として選好されるとすれば、これによってある求職者層のマッチング促進の成果を上げうるとしても、全体としては労働市場の参入者とそこからの排除者を固定し、職業能力の格差を強化する危険性もある。かりにこの危険性が顕在化すれば、とくに少子高齢化や人材不足の懸念される時代にあつては、徐々に社会全体の活力を失わせるだろう。

これに関連して注意すべきは、現行制度上、職業訓練に関しても本来最後の受け皿となるべき生活保護法の生業扶助において、その利用が「その者の収入を増加させ、又はその自立を助長することのできる見込のある場合に限る」とされていることである（同法17条）。この仕組みを前提とするならば、就職可能性の低い者は当該要件のために生業扶助では救済されず、むしろ公的求職者訓練によって唯一の職業訓練の機会を得ることも考えられないではない。そのような公的求職者訓練において就職可能性が低い者が事実上ここから排除されることは、これらの者にとって公的職業訓練システム全体からの排除とその固定化を意味し、その負のインパクトは計り知れないというべきであろう。

この危険性を回避するためには、単に受講者の就職率等の就職実績が向上したことだけに着目するのではなく、どのような主体による就職実績かの検証が当然必要であろう。しかし、より根本的には、そもそも受講者選考の段階でクリームスキミングを発生させない制度設計の検討を要するようと思われる。

VI おわりに

以上にみたように、公的求職者訓練に関する現状の仕組みは、企業が不採用とするだろうと訓練実施主体が想像する主体を排除する危険性を孕む。このことは、使用者が行うべき採用時の判断を公的職業訓練受講の選考に持ち込むことに等しく、職業能力の開発と向上を図る職業訓練の意義を著しく損なうおそれがあるだろう。というのも、かりにこの危険性が顕在化すれば、公的職業

訓練を経ずともその職業能力の開発と向上を図れた主体（もしくは、すでに就職に必要な能力が備わった主体）に受講者が偏り、逆に公的職業訓練なく自力での職業能力向上が難しい主体は公的職業訓練から排除されかねないからである。

かかる事態を避けるには、就職実績の基準設定における工夫（就職困難者等の偏在に鑑みて就職率等の調整を図る²³⁾等）、（特定求職者支援訓練に関しては立法論となるが）就職実績とその財源との関連づけの解除、偏見を排除するための選考基準の客観化とそのプロセスの透明化、受講者決定プロセスからの利害関係主体の切り離し等の検討を要しよう。

併せて注目されるべきは、その財源の意義である。本稿の検討からは、公的求職者訓練は、事業主との関係が切断された求職者を広く対象とするものの、かりにそのなかで優先順位をつけるとすれば、公的資源を投じなければその職業能力の開発と向上を図りにくい就職困難者等が優先されることが示唆されるように思われる。このように事業主との関係の切断に着目する施策に事業主の負担による財源を投入することの意義は、かかる就職困難者等を含んだ幅広い主体の職業能力を開発し向上させることによる多様な人材の育成と社会の活性化とが企業にもたらすその発展可能性にあると考えられる。自社の採用にアプローチする求職者の職業能力は企業にとって大きな関心事であるにもかかわらず、企業は、求職者の職業能力を向上させる術を一般的にはもたない。また、中長期的な視野に立った人材育成が必要とされながら、それにリソースを割く余力のある事業主ばかりでもない。こうした事業主の自主的な努力の及ばない領域を補い、近視眼的でない職業能力の開発と向上を志向するのに適しているのはやはり国等の公的主体であろう。多くの事業主がなしえないこうした職業能力の開発と向上こそ公的職業訓練に求められる役割との考えが広く共有され、それにふさわしい制度構築がめざされることを期待したい。

1) 認定実習併用職業訓練（いわゆる日本版デュアルシステム。能開法14条）にも無料で実施されるものがあるが（短期課程活用型。平成23・4・1職発0401第4号・能発0401第8号

等）、いずれにせよ対象者が青少年（15歳以上45歳未満である者。能開法施行規則2条の2。なお、上記通知上はおおむね40歳未満とされている）であって限定的であるため、ここでは検討対象から除く。

- 2) 求職者支援法の所得保障（職業訓練受講給付金。同法7条）は、特定求職者支援訓練のみならず、国、都道府県および市町村ならびに独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する公共職業能力開発施設を行う職業訓練（よって、求職者訓練も）等を公共職業安定所長が収入要件等を満たす一定の特定求職者に対して指示したときに支給対象となるとされており、特定求職者による求職者訓練の受講を前提としている。また、雇用保険法の受給資格者が受けうる訓練延長給付も同所長の指示を要するが、その対象には特定求職者支援訓練が含まれている（雇用保険法24条1項）。
- 3) 職業訓練におけるクリームスキミング（ないしクリーミング）については、それが制度設計によって一般的に生じることが指摘され（たとえば、労働政策研究・研修機構（2004）11頁等）、また外国における研究事例の紹介等もあるが（アメリカに関して、原（2004）24頁等）、少なくともその法的構造を日本の制度について検討するものはほとんどみられない。
- 4) 本文中の③は、条例によるため、求職者を対象としない可能性もあるが、職業能力開発促進法23条を受けた同施行規則29条の5において、その参酌すべき基準として、①および②相当のものが挙げられているため、ここでは同様に検討する。
- 5) 特定求職者支援訓練に関する同旨の指摘として、丸谷（2021）52頁等。また、求職者支援法の財源をめぐっては、三大臣合意等を受けて結果的に一般財源と労働保険特別会計の雇用勘定がそれぞれ2分の1となることが決定された経緯がある（なお、求職者支援法附則13条参照）。この際の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（2011年1月18日開催）では、求職者支援法創設による保険料負担の増加と安定雇用の創出の結果としての失業給付費削減の効果（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）が比較されており、後者の効果を大きくすることが、財源負担の軽減となる構造と説明されている（同部会の資料3「求職者支援制度関係資料（その1）」参照）。
- 6) たとえば、厚生労働省（2016）を参照。アウトカム目標指標の導入の契機は、平成17年12月24日閣議決定「行政改革の重要方針」において「労働福祉事業及び雇用保険3事業については、廃止も含め徹底的な見直しを行うものとする」とされたこと、また、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律においても同内容の規定（同法23条1項）が設けられたことによる。なお、評価類型としては、厚生労働省HPにおける「PDCAサイクルによる雇用保険二事業（三事業）の目標管理について」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/koyouhoken04/index.html（2022年8月31日最終閲覧）中の「平成16年度の雇用保険三事業による事業の評価について」、「平成17年度の雇用保険三事業による事業の目標設定について」等を参照。
- 7) 財務省主計局『令和3年版特別会計ガイドブック』https://www.mof.go.jp/policy/budget/topics/special_account/fy2021/2021-zentaiban.pdf（2022年8月31日最終閲覧）105頁。
- 8) 機構および都道府県が実施主体となる「民間等を活用した効果的な職業訓練と就職支援の推進」における令和4年度のアウトカム目標指標は、「委託訓練修了者の訓練終了後3カ月時点の就職率75%以上」、「公共職業能力開発施設で行う訓練修了

者の訓練終了後3カ月時点の就職率80%以上」,「職業訓練受講者に対して行う満足度調査において,満足と回答した者の割合が90%以上」である(厚生労働省HP「令和3年度事業評価/令和4年度目標設定の概要」<https://www.mhlw.go.jp/content/000998488.pdf>(2022年8月31日最終閲覧)参照)。

9) この仕組みは,総合規制改革会議の答申を受けて,能力開発事業を効率化し,民間活用を促進するため,平成16年度に導入された(総合規制改革会議(2003)35頁参照)。これにより,委託訓練の就職率は平成15年度の52.5%から平成16年度の68.4%へと急増したとされている(労働政策審議会職業能力開発分科会(2005年2月23日)議事録および同(2005年11月9日)資料3参照)。

10) 厚生労働省HP「ハロートレーニング受講の流れ」<https://www.mhlw.go.jp/content/harrowtraining.pdf>(2022年8月31日最終閲覧),雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校能力開発研究センター(2010)5頁以下および福岡労働局職業安定部訓練室「求職者支援訓練の開講までの留意事項(令和4年10月開講コース)」<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/content/contents/001218262.pdf>(2022年8月31日最終閲覧)ならびに受講指示および受講推薦にかかる本文後掲の要領参照。

11) たとえば,介護サービスにおける要介護認定や保育サービスに関する保育の必要性等は,介護保険の保険者であり,保育の提供責任を負う(児童福祉法24条)市町村が判定する(介護保険法19条,子ども・子育て支援法20条)。

12) なお,求職者訓練を含む公共職業訓練の対象者を受講あっせんを受けた者に限定することについては,公共職業安定所が公共職業能力開発施設を行う職業訓練に関するあっせん権限をもつことが考慮されたようである(職業安定法19条。高知県事件第一審判決(高知地判平30・4・1賃社1729号23頁)の事実認定を参照)。

13) 指示要領および推薦要領については,厚生労働省職業能力開発局編(2002)において,それぞれ平成12・4・1職発183-2号・能発77-2号による改正時点のものと同平成5・4・1職発240号による改正時点のものが掲載されており,これらに依拠した。なお,訓練の必要性は支援指示でも求められていることがいくつかの資料から確認できるが(たとえば,総務省(2016)8頁等),その要領(「求職者支援制度業務取扱要領」平成23・9・1職発0901第4号・能発0901第5号)は,公表されたものを確認することができなかった。

14) 公共職業訓練選考基準では,「職業に必要な技能及びこれに関する知識を取得することにより就職することを望んでいる者であって,職業訓練を受講することに熱意を有すると認められるものであること」,「職業訓練を受講するのに必要な学力を有すると認められる者であること」,「公共職業能力開発施設において職業訓練を受講・修了するのに支障がないと認められる者であること」のすべての要件を満たすと判断される者と規定されている。

15) 特定求職者支援訓練に関しても,前掲注10)福岡労働局職業安定部訓練室の資料を参照。これによれば,福岡労働局管内では,公共職業安定所が受講希望者に緊要度を付す一方,訓練実施主体における選考では,受講希望者の能力の有無のみを判定するとされている。この方法自体は,訓練実施主体の恣意的評価を回避しやすく妥当と思われるが,かかる能力をいかなる方法・基準によって行うべきかに関して,同資料には特段の指示がない。

16) これらの基準は,公共職業訓練選考基準における考慮要素と必ずしも同じでないようである。たとえば,東京都HP「東京都情報公開審査会答申について」答申第761号「諮問第962号東京都立職業能力開発センター入校選考実施要領(平成27年

1月22日改正前の要領及び平成27年4月1日改正前の要領)」<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2016/07/documents/40q77101.pdf>(2022年8月31日最終閲覧)によれば,同センターでは,受講意欲,就業意欲,必要性,継続性を考慮するとなっており,ここで再度訓練の必要性が鑑みられる。

17) 1990年代の調査となるが,雇用促進事業団職業能力開発大学校研修研究センター(1995)4頁以下。

18) たとえば,前掲注16)東京都HP資料参照。なお,非公開となったのは,「合否に至る入校選考のプロセスの詳細」部分(面接の主要部分および合格候補者選定基準等)である。

19) なお,受講における支障(受講の困難さ)は,職業能力開発促進法上,とくに障害者に関して公共職業能力開発施設の選択の際に考慮される事情であるが(同法15条の7第1項5号),同条が「職業訓練を受けることが困難な身体又は精神に障害がある者」と述べることからすれば,そのような障害のない者は,同条1項5号以外の公共職業能力開発施設での受講が想定されることに留意する必要がある。

20) 総務省(2016)6頁および9頁が,公的求職者訓練を含む公的職業訓練に関して,その受講により就職可能性が高まるとみられる者に対する積極的な公的職業訓練への誘導や求職者の就職可能性を高めるような適切な受講あっせんを行うことが重要と述べており,妥当である。

21) 関(1975)96頁以下。

22) 学校教育との重複回避の観点からは,普通課程の普通職業訓練に求められる学力が中学ないし高校卒業程度であることからすると(能開法施行規則10条),求職者訓練における短期課程の普通職業訓練に関しても,この程度の学力があれば要件を満たすといえよう。しかし他方で,訓練内容に応じた学力を求められる側面があるとすれば,受講希望者の学力評価は,矛盾した要請に直面することがありうるだろう。

23) ただし,すでに述べたとおり,就職可能性に対する偏見は求職者のあらゆる要素に向けられうるので,就職困難者等を類型化して限定列举する方法では,潜脱を招くおそれがある。

参考文献

厚生労働省(2016)「都道府県立職業能力開発施設の運営費交付金について」。<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/reform/wg4/280308/shiryou2.pdf>(2022年8月31日最終閲覧)

厚生労働省職業能力開発局編(2002)『職業能力開発関係法令・通達集(Ⅰ)職業能力開発関係通達編改訂4版』雇用問題研究会。

雇用促進事業団職業能力開発大学校研修研究センター(1995)『訓練生の入校選考に関する実態調査報告』調査研究報告書No.82。

雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校能力開発研究センター(2010)『離職者訓練における受講希望者の訓練適応性に係る調査研究——訓練適応確認問題の作成手法及びその試行結果の検証』調査研究報告書No.147。

関英夫(1975)『雇用保険法の解説』ぎょうせい。

総務省(2016)「職業能力開発の効果的な実施に関する行政評価・監視——職業訓練を中心として——結果に基づく勧告」。https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/101343.html(2022年8月31日最終閲覧)

総合規制改革会議(2003)「規制改革の推進に関する第3次答申——活力ある日本の創造に向けて」。<https://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/031222/index.html>(2022年8月31日最終閲覧)

中益陽子(2022)「障害を理由とする公共職業訓練不合格処分とその国家賠償法上の違法性——高知県事件」『ジュリスト』No.

- 1575, pp. 151-154.
- 濱口桂一郎 (2011) 「求職者支援制度の成立」『季刊労働法』No. 235, pp. 209-235.
- 原ひろみ (2004) 『アメリカの職業訓練の政策評価——サーベイを通じて』労働政策レポートNo.2.
- 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』No. 1430, pp. 45-51.
- (2021) 「第二のセーフティネットとしての特定求職者支援法」『日本労働研究雑誌』No. 726, pp. 47-58.
- 労働政策研究・研修機構 (2004) 『労働市場政策の効果に係る定量的評価の欧米における先行研究についての調査』労働政策研究報告書 No. L-4.
- 労務行政研究所編 (2017) 『改訂8版 職業能力開発促進法——労働法コンメンタール8』労務行政.

なかます・ようこ 亜細亜大学法学部教授。主な論文に「使用者の権限行使による心理的負荷と業務災害」『亜細亜法学』Vol. 57, No. 1, pp. 1-47 (2022年)。社会保障法専攻。