

雇用保険は十分に機能しているか¹²

非正規雇用における雇用保険の現状と今後求められる政策

慶應義塾大学
山田篤裕研究会
社会保障①
崎田健
村上慧太
佐藤理子
宮之本伶奈

2020年 11月

¹ 本稿は、2020年12月19日、20日に開催されるISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2020」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

² 〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから〔「全国就業実態パネル調査, 2016」(リクルートワークス研究所)〕および〔「全国就業実態パネル調査, 2017」(リクルートワークス研究所)〕、〔「全国就業実態パネル調査, 2018」(リクルートワークス研究所)〕、〔「全国就業実態パネル調査, 2019」(リクルートワークス研究所)〕の個票データの提供を受けました。

要約

雇用保険の一つの重要な機能は経済学的には「ジョブサーチの効率性を高め、より良い職に就くことを促す」ことにあると解釈される。失業給付を拡充することは、失業期間の長期化させる懸念がある一方で、十分な求職期間を確保することにより、失業者と再就職先とのマッチングの質を向上させる効果が期待される。

近年、雇用保険への非正規雇用者の適用拡大が進んだとはいえ、依然、正社員として働く機会がなくやむを得ず非正規雇用を選択し働いている「不本意非正規雇用」の割合は、令和元年時点で非正規雇用者全体の12%を占め、特に若年層でその割合が高くなっている。こうした現状に対し、雇用保険は「ジョブサーチの効率性を高め、より良い職に就くことを促す」機能を実際に、非正規雇用者に対し発揮できているのであろうか。

本稿では、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」を用い、雇用保険適用の非正規労働者が失業した場合、失業手当受給によって「再就職による年収の増加」「生活満足度の向上」「有給取得率の上昇」がみられるのかどうか明らかにした。また、雇用保険適用内の失業給付非受給者の個別属性を推定し、政策の対象を定めた。

その結果、2つの点が明らかにされた。第一に、失業給付を受給することは「より高い年収」で「有休がとりやすい」職に就くことを促している。第二に、失業保険適用者の属性を分類していくと、就業状態が不安定であり、失業給付を受給するインセンティブがあるにも関わらず、失業給付を受給していない者が、失業給付を受給していない適用者の内、49%も占めている。

これらの結果から導き出される政策提言は、①失業給付を受け取った際に雇用保険適用期間がリセットされる仕組みを無くす、②求職者支援制度の拡充、である。この政策によって、「これまで失業後に失業給付を受給せず、十分なジョブリサーチをせずに就職した人」に対して失業給付の受給を促進できる。しかしこの政策のみでは「1年を満たず失業を繰り返す労働者が何度失業を重ねても失業給付を受給する事ができなくなる」という懸念がある。そこで失業給付を受け取れなかった際の受け皿の役割を果たす求職者支援制度を拡充することも必要である。

目次

第1章 現状・問題意識

- 第1節 雇用保険の現状
 - 第1項 雇用保険の機能と性格
 - 第2項 求職者給付の概要
- 第2節 日本における雇用形態の現状
 - 第1項 雇用形態の定義と実態
 - 第2項 非正規雇用の増加要因
 - 第3項 非正規雇用と雇用保険
- 第3節 問題意識

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

- 第1節 先行研究
 - 第1項 失業給付と離職に関する研究
- 第2節 本稿の位置づけ

第3章 分析

- 第1節 失業給付が再就職の際の就労環境に与える効果に関する分析
 - 第1項 分析の目的とその仮説
 - 第2項 使用するデータと変数
 - 第3項 分析結果、考察

第4章 政策提言

- 第1節 政策提言
 - 第1項 政策提言に至った経緯
 - 第2項 政策提言の具体的内容
 - 第3項 政策導入によって考えられる効果
 - 第4項 政策の実現可能性

参考文献・データ出典

第1章 現状・問題意識

第1節 雇用保険の現状

第1項 雇用保険の機能と性格

雇用保険の機能について、本研究では「ジョブサーチの効率性を高め、より良い職に就くことを促す」ことであると、経済学的視点から解釈した。

厚生労働省は雇用保険について³、「①労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、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及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付を支給するとともに、②失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を行う、雇用に関する総合的機能を有する制度」だと明記している。現行の日本の失業保険制度であり、労働者の生活および雇用の安定と就職の促進を目的としていることがわかる。

理論的に、失業給付はおもに二つの効果をもつ。一つ目は、失業給付を受け取ることによって失業期間が長期化するということである。失業給付を受け取ることによって、求職活動への強度が低下し、失業期間が長くなることが考えられる。これは雇用保険の懸念点でもあり、生活保障のためのセーフティネットとしての性格がかえって再就職促進機能を阻害するモラルハザードとして逆機能しているのではないかとの指摘もある（濱口2010）。二つ目は、失業者が次の職を探すにあたって、そのマッチングの質を高めるということである。受給者は、失業給付を受け取ることによって職探しの機会費用が減少し、より生産性の高い職を探すことを目指す。より長く求職期間を設けられることで、自分にあったより良い職を見つけることのできる可能性が高まる。

第2項 求職者給付の概要

非正規雇用者の中には、元々正規雇用だったにもかかわらず、何らかの事情で失業したことにより再就職で非正規雇用になった人々もいる。失業した場合に、現行の日本の失業保険制度である雇用保険はどのような効果があるのか、厚生労働省の「雇用保険制度の概要」に基づき概要を説明する。

雇用保険は失業等給付、二事業、就職支援法事業の三つに分類され、そのなかで求職者給付は失業等給付のひとつである。求職者給付は、そのなかでもさらに四つに分類されており、「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」、「日雇労働求職者給付」がある。一般の被保険者が失業した際に支給されるのが、一般求職者給付のなかの「基本手当」である。支給されるには二つの条件があり、(1)一般被保険者が離職した際に、離職日から2年間に被保険者期間が12か月以上ある場合、(2)倒産や解

³ 厚生労働省「雇用保険制度の概要」『第131回職業安定分科会雇用保険部会資料』より

雇による離職者または有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者で(1)の条件で資格を得られなかった際に、離職日から1年間に被保険者期間が6か月以上ある場合のいずれかに該当すれば、基本手当が支給される。

支給日額と日数は、それぞれ離職前の賃金や年齢、離職理由などによって異なる。基本手当日額は、賃金日額と給付率を掛け合わせて算出される。賃金日額について、年齢別下限額は一律、上限額は年齢によって差がある。基本手当の給付率は、賃金日額に応じて変わる。離職前の環境によってあまりに大きな差が出ないように、給付率によって調整されている。給付日数に関しては、離職したときの環境に応じて変わる。倒産や解雇等による離職者、一般の離職者、障害者など就職が困難な者に分類されている。

2017年の改正以前は雇止め等により離職した者については、通常は一般の離職者と同じ給付日数(90～150日)であった。しかし2017年の改正では2022年まで暫定的に、解雇・倒産等により離職した者と同じ給付日数(90～330日)に延長された。さらに2017年以前は公共職業安定所が紹介した職業に就職する等のため、基本手当の受給資格者等が住所又は居所を変更する必要がある者に、交通費、移転費用等を支給するという仕組みになっていた。しかし2017年の改正では移転費の支給対象に、職業紹介事業者(ハローワークとの連携に適さないものは除く)等の紹介により就職する者が追加されることとなった。

第2節 日本における雇用形態の現状

第1項 雇用形態の定義と実態

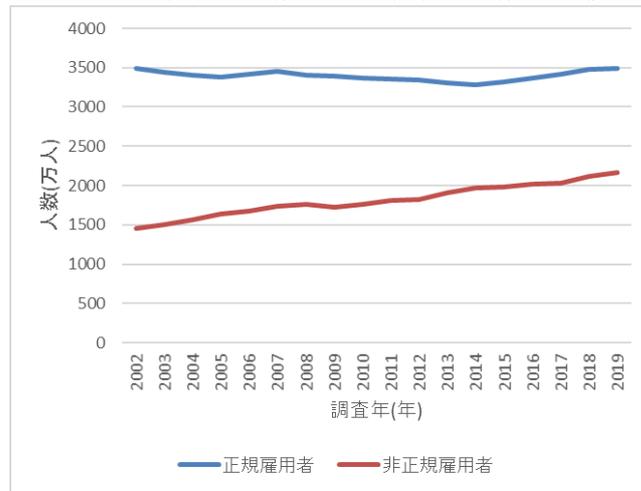
主な雇用形態は大きく分けて「正規雇用」と「非正規雇用」のふたつである。厚生労働省の「令和元年版労働経済の分析」によると、正規雇用は「①労働契約の期間の定めがない(無期雇用)、②フルタイム労働、③直接雇用の3つを満たす者や、勤め先での呼称が『正規の職員・従業員』あるいは『正社員』等である者」のことで、非正規雇用は「上記①～③のいずれかを満たさない者や、統計上の『非正規の職員・従業員』(勤め先での呼称が、『パート』『アルバイト』『労働者派遣事業所の派遣社員』『契約社員』『嘱託』等である者)」のことでありと定義されている。

非正規雇用の中には「有期雇用」と「無期雇用」が存在する⁴。具体的には、同じ会社での有期雇用契約が通年5年以上続いた場合に、労働者の申し込みによって無期雇用へ転換することができるという制度がある。2013年に定められ、実際に無期雇用契約者が現れたのは5年後の2018年からであり、本研究で用いるデータでは2015～2018年の労働者を対象に分析を行うため、無期雇用として扱うべき労働者が非常に限定的であることから有期雇用を非正規雇用者全体とみなすこととした。

以下の図で示したのは、2002年から2019年までの労働形態別の人数推移である。日本では正規雇用者の減少がみられていたが、近年では増加に転じている。非正規雇用者に関しても年々増加しており、その数は平成6年以降緩やかに増加し続けている。

⁴ 厚生労働省「改正労働契約法について」より。2013年の労働契約法で労働契約の無期転換ルールが定められたことにより、従来よりわかりやすく区別されるようになった。

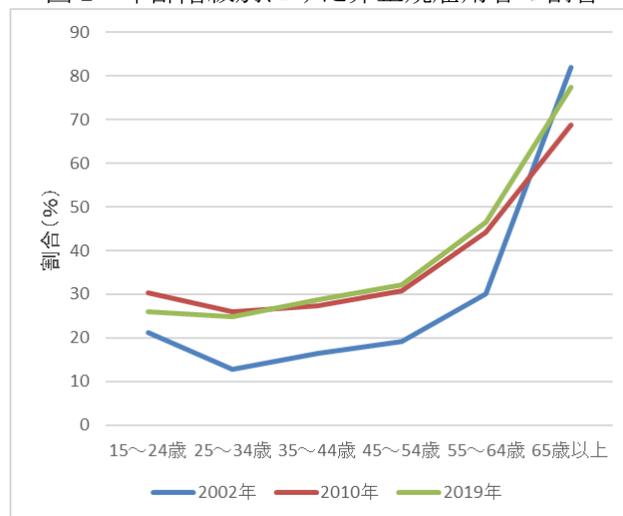
図1 正規雇用者数と非正規雇用者数の推移



出所：総務省「労働力調査」（各年）より筆者作成

以下は、2002年、2010年、2019年における、労働者全体のなかの非正規雇用者の割合の推移を年齢別に示したものである。なお、図における15～24歳の階級では、在学中でありながらアルバイト等で非正規雇用者として労働する人数が多いと考え、その影響を排除するため在学中の者を除いた集計結果を使用した。

図2 年齢階級別にみた非正規雇用者の割合



注：15～24歳では在学中を除く

出所：厚生労働省「労働力調査」より筆者作成

年齢別にみると、どの調査年も65歳以上における非正規雇用者の割合が最も多い。近年で大きく割合の変化は見られないが、2002年から2010年では65歳以上階級以外すべての年代で非正規雇用者の割合が増加している。

また、非正規雇用のなかでも、正社員として働く機会がなくやむを得ず非正規雇用で働いている「不本意非正規雇用」の割合⁵は、非正規雇用者全体の14%を占めている。この割合は、特に25～34歳階級の若年層に多い。

実際、非正規雇用者はどのような不満を持っているのか、厚生労働省の調査からパートタイム労働者が抱える今の仕事への不満理由で多かったものを以下に示す。

表1 不満のあるパートタイム労働者の割合とその理由

平成28年	不満のある労働者	賃金が安い	通勤・退職手当等がない・少ない	休暇が取りにくい	雇用が不安定	正社員になれない
総数	100 (50.1)	21.8	21.7	19.3	13.6	13.5
男	100 (38.0)	19.4	18.5	15.3	14.0	22.1
女	100 (54.3)	22.4	22.5	20.3	13.5	11.4

注1：単位は%

注2：括弧内はパートタイム労働者全体に対する割合

注3：複数回答可

出所：厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」より筆者作成

不満の理由として、「賃金が安い」「通勤・退職手当がない、少ない」「休暇が取りにくい」といった労働条件の不満、「雇用が不安定」「正社員になれない」といった非正規雇用であること自体への不満の、大きく二つに分けられる。

第2項 非正規雇用の増加要因

非正規雇用者が増加していることについて、その特性に要因があると考えられる。ここでは企業側からの視点と、労働者側からの視点で増加の要因をとらえる。

企業が非正規雇用者を雇うメリットとして、正規雇用者よりも安い賃金で生産の向上を図ることができる点が挙げられる。景気が悪化すると多くの企業で業績が低下し、企業の労働需要も悪化する。業績を回復させるために、安い人件費で生産性の向上を図りたい企業は、新規労働者を雇うときに正規雇用よりも賃金を抑えられる非正規雇用者をとることとなり、非正規雇用が全体的に増加したのである。また、有期雇用契約であれば人員の調整がしやすく、賃金の見通しも立ちやすい。厚生労働省の調査⁶で、特にパートタイム労働者を活用する理由として、賃金の節約のためと答える事業所が最も多いことが示されている。こうした企業側の思惑が、まさに先ほど述べた非正規雇用者の不満のひとつでもある雇用の不安定さを生み出している原因である。

⁵ 厚生労働省「平成30年版厚生労働白書」より

⁶ 厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」より

ただし郭(2019)の研究では、非正規労働者の比率が高いことは、必ずしも企業内部における非正規労働者のための企業福祉の整備につながるわけではないことが指摘されている。非正規雇用関係の利用が全体の処遇格差の縮小につながるものの、ただしそれは正規労働者も含めた全体処遇の低下と同時に起きる傾向があることを示唆しており、非正規雇用の拡大は正規雇用者からの不安や不満を引き起こす可能性がある。非正規雇用の拡大は、必ずしも企業に良い影響のみを与えるわけではないと言える。また、正規雇用との賃金の格差は深刻だとたびたび取り上げられている。永瀬(2018)の調査によると、同じスキルを持つ個人が、「正社員」でなく「パート・アルバイト」に転職すると、時間あたり賃金が女性では2割方、男性も1割強減るということが指摘されている。ここから、非正規雇用の賃金が低いのは、個人の能力が原因ではないことが分かる。また、柴田(2017)は、「労働時間と収入との関係は逆相関であるが、非正規労働者、特にパート・アルバイトの収入は労働時間を正規並みにしても、とても『自立』できる収入にはならないほど少ない」と述べている。さらに、非正規雇用者の労働条件の悪さが、生活難、結婚難、出産難など、負の連鎖を生み出していることも指摘している。

労働者側の視点で非正規雇用者が増えた要因として、自ら非正規雇用を選んだ人が多いこと、また不本意非正規雇用が増えてしまう経済状況にあることが挙げられる。まず前者について、近年経済や産業が複雑化するなか、働き方や労働時間に柔軟性のある非正規雇用を選ぶ労働者が増えているという実態がある。例えば、景気回復に伴い女性のパートタイム労働者などが増えていたり、高齢者が増えるなかで継続雇用によって非正規雇用が増えたりという実態がみられている。女性や高齢者だけでなく、若者のなかにも仕事だけでなく家事や育児、自己啓発などさまざまな活動を、自分の望むバランスで取り組みたいと考える人がいる。近年、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方を選択・実現することを目的としたワーク・ライフ・バランスの実現を目指す動きがあり、厚生労働省でも「仕事と生活の調和推進プロジェクト」といった取り組みがみられる。こうした考え方に対応できる非正規雇用を選ぶ労働者が増えていることも、増加の要因のひとつである。

次に不本意非正規雇用についてである。このような人々は、「正社員の仕事に就きたいが、見つからない」「次の仕事に就くまでのつなぎ」といった理由で非正規雇用についていることが多い。最近では2007年以降のサブプライム問題を発端にした世界規模での経済の急激な悪化に伴い、日本企業でも雇用調整をせざるを得ない状況に陥った例がある。企業側からの視点とも重なるが、昔よりも非正規雇用として雇う機会が増えたことから、こうした景気後退の場面ではなかなか正社員として雇わないことが多くなり、非正規雇用の増加が加速化した。バブル崩壊以降の就職氷河期には、長期にわたる大不況によって正社員の仕事自体も減ってしまった。日本の景気悪化とともに正規雇用として雇われにくいという状況ができてしまったことから、本来ならば正社員として働きたいという思いがあるにもかかわらず正社員として働けない、とりあえず非正規雇用として雇ってもらおうという人が増加したと考えられる。

第3項 非正規雇用と雇用保険

なぜ非正規雇用であれ、より良い条件の仕事に就けないのか。もう一つの要因として、非正規雇用者の雇用保険が制約となっている可能性を指摘できる。

「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、就業形態別の各種社会保険制度の適用状況が示されている。それによると、雇用保険について正社員全体では 92.5%が適用されているのに対し、正社員以外の労働者全体ではその中の 67.7%しか適用されていない。同じ労働者であるにもかかわらず、差があるのは問題である。雇用保険制度の加入には条件があり、非正規雇用者のなかにはその条件をクリアできず雇用保険に加入できない場合、あるいは加入しないことを選択する場合がある。雇用保険に加入しなければ、失業したときの手当を受けられなかったり、教育訓練機会を促す給付金を受け取ったりすることができない。

高橋（2017）では、雇用保険の受給条件の厳格化が進められた結果、非正規雇用者が同制度から排除されたために失業給付を受けられないだけでなく再訓練の費用も捻出できない可能性があるとして指摘されている。

非正規雇用から正規雇用への移行には、さらに個人の能力を高めることが必要である。その再訓練の費用が捻出できないということは、非正規雇用から正規雇用への移行を妨げ、さらには非正規雇用者の正規雇用への移行意欲を低下させる可能性もある。

こうした非正規雇用と雇用保険の問題を、雇用保険の制度設計上の問題点を論じた研究は筆者たちが知る限り少なく、さらなる研究によって問題解消の糸口を見つけるべきである。

第 3 節 問題意識

近年、雇用保険への非正規雇用者の適用拡大が進んだとはいえ、依然、正社員として働く機会がなくやむを得ず非正規雇用を選択し働いている「不本意非正規雇用」の割合は、令和元年時点で非正規雇用者全体の 12%を占め、特に若年層でその割合が高くなっている。こうした現状に対し、雇用保険は「ジョブサーチの効率性を高め、より良い職に就くことを促す」機能を実際に、非正規雇用者に対し発揮できているのであろうか。

本研究では「非正規雇用にとって現行の雇用保険制度はより良い職を得るための援助機能を果たしているのか」に着目した。本研究では「より良い職」として「再就職による年収の増加」「生活満足度の向上」「有給取得率の上昇」に着目した。そして、失業給付の受給によって「再就職による年収の増加」「生活満足度の向上」「有給取得率の上昇」がみられるのかを分析した。

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

第1節 先行研究

第1項 失業給付と離職に関する研究

雇用保険法における失業給付に焦点を当てて検討をおこなっている研究では、小原(2000)、小原(2004)、妹尾(2014)が挙げられる。

小原(2000)では、失業給付の受給は再就職確率を下げ、失業期間を長期化させることを実証分析によって示した。しかし給付日数や給付日額は失業期間を長期化させないことも同時に示している。加えて小原(2004)では、失業給付制度が、失業者の再就職率すなわち失業からの退出率(再就職のインセンティブ)にどのような影響を与えるかについて分析している。そこで小原は、「40歳未満では給付額がよくなるほど再就職率は下がり、また給付期間いっぱいまで受給し再就職するという給付制度による再就職抑制効果が見られた」と述べ、一方で「40歳以上60歳未満では、これら給付内容にかかわる変数は再就職率を低下させていなかった」という結論を示している。

妹尾の研究では、雇用保険法において非正規雇用が今までどのように位置づけられてきたのか、またその問題点を確認すること、さらに「予期できる離職」論を検討したうえで今後の雇用保険法における課題を示している。ここでの「予期できる離職」というのは、自己理由で辞めるなど予期できる状態での離職のことを指し、求職活動を在職中から行うことができるなど、倒産や整理解雇など予期できない離職との差が生まれることになり、給付日数を同じにするのは不合理であるという考えを「予期できる離職」論としている。これについて妹尾は、本来これが非正規雇用を肯定的にとらえ、不安定雇用であっても再就職をさせることを目的としたものであったと考えれば、離職理由による給付格差は許されないというべきであろうと述べている。その上で、早期再就職が強調され、不安定な雇用である非正規雇用に再就職することをも推進してきた今までの政策を転換し、安定した正規雇用を目指すことを基本方向とした給付体系を雇用保険法において実現することが、これからの課題だと指摘している。

また失業給付が再就職後の賃金に与える影響について考察した研究として Addison and Blackburn(2000)が挙げられる。それまで失業保険が失業後の賃金に与える影響について考察する研究はほぼなかった。Addison and Blackburn(2000)はそれまでの研究とは異なり失業給付受給者のみで構成されるサンプルで分析を行った結果、失業給付が再就職後の賃金に対してわずかに有益な効果をもたらしているという結論を得ている。ただし係数の推定値自体はせいぜいわずかに統計的に有意であるにすぎないため、統計的な意味では効果は強くないとしている。

Tatsiramos(2009)はヨーロッパ8か国の失業期間とその後の雇用の安定性に対する失業給付の影響を調査している。具体的には失業給付が再就職後の会社籍日数に与える影響を考察している。結果としては失業給付の受給によって、労働者がより長い失業期間

を経験するものの、失業給付はその後の雇用の安定性にプラスの影響を与えるとしている。また特に失業給付制度が発達している国ほど失業給付が再就職後の雇用の安定性に与える影響は強く、失業給付のモラルハザードよりも大きな影響を持つとしている。

最後に、雇用保険の機能について言及している先行研究として、酒井(2020)を挙げたい。酒井(2020)は、雇用保険が失業者の救済機能を果たしているかについて述べ、非正規雇用は失業する確率自体が高く、さらに失業しても雇用保険を受給することが難しい実態を明らかにしている。そして、現在の雇用保険制度は適用拡大がおこなわれているものの、雇用の不安定なものにとっては、脆弱なセーフティネットだと指摘している。そのうえで、雇用保険から漏れ落ちた者を包摂する施策として、抛出に関係なく給付を行うことを提示している。しかし同時に、モラルハザード対策などの福祉課題への対策も求められると述べる。

第2節 本稿の位置づけ

先にも述べたように、本稿のリサーチクエスションは「現行の雇用保険制度は、より良い職を得るための援助機能を非正規雇用に対し果たしているのか」というものである。つまり経済学の観点から、雇用保険が「ジョブリサーチの効率性を高め、より良い職に就くことを促す」機能をもつかを検証する。上述したように、非正規雇用のジョブサーチ活動に対する雇用保険の役割について、日本国内での研究は管見の限り少ないようである。また、失業した非正規雇用の中、どのような属性を持つ人々が実際に雇用保険（失業給付）を利用したかについても知見は少ないようである。

そこで本稿では、雇用保険の失業給付に注目し、失業給付は再就職後の年収の増加や生活満足度の向上、有給取得率の上昇に正の影響をもたらしているかについて検証する。その際、非正規雇用で雇用保険適用である失業者のパネルデータに基づき、個人の観測できない時点間で変化しない異質性を統御した上で、分析を行う。また、雇用保険適用内の失業給付非受給者の個別属性を推定し、政策の対象を定める。その上で、今後の雇用保険制度の拡充を視野に入れた政策提言へとつなげる。

第3章 分析

第1節 失業給付が再就職の際の就労環境に与える効果に関する分析

第1項 分析の目的とその仮説

本稿の分析の目的は、現行の雇用保険制度が失業した非正規労働者のジョブサーチを改善する機能を果たしているのか明らかにすることである。具体的には失業給付の受給によって、失業した非正規労働者に「再就職による年収の増加」「生活満足度の向上」「有給取得率の上昇」がみられるのかを検証した。

第2項 使用するデータと変数

使用するデータは、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから「全国就業実態パネル調査, 2016, 2017, 2018, 2019」(リクルートワークス研究所)の提供を受けた。この調査は、調査前年1年間の個人の就業状態、所得、生活実態などを毎年追跡することで、全国の就業・非就業の実態とその変化を明らかにするという目的のもと2016年から行われているものである。毎年1月に、全国15歳以上の男女を対象にして、インターネットモニター調査で実施される。総回収数は、2016年調査が49,131名であり、2017年調査は継続サンプルの有効回収数が34,796名、追加サンプルの有効回収数13,967名であった。2018年調査においては総回収数が50,677サンプル、うち昨年からの継続回答者が37,503名、新規回答者が10,369名、2017年調査は回答していない2016年調査回答者である復活サンプルが2,805名であった。2019年調査では総回収数62,415サンプルのうち昨年からの継続回答者は38,451名、新規回答者が20,315名、復活サンプルが3,649名であった。

分析に使用するサンプルは、16年度から19年度での各年の失業者かつ雇用保険適用者の非正規労働者である。まず、雇用保険適用者は「学生でない」「労働時間が20時間以上である」「前職の勤続年数が1年以上である」労働者である。まず、学生でない者に絞り、その後失業者であるサンプルに絞った。次に非正規雇用でないサンプルを落とし、雇用保険適用者の条件である「労働時間が20時間以上であること」「前職の勤続年数が1年以上であること」を満たすサンプルに絞った。欠損値のあるものを除くと、推定に使用するサンプルは2166となった。

被説明変数は年収、生活満足度、有給取得率とし、それぞれ分析を行った。雇用保険が「より良い就労に就くために援助を行う」という機能を果たしているかを検証するため、「より良い就労」を再就職した際に年収が増加すること、生活満足度があがること、有休がとりやすいこと、と定義して分析を行った。年収は昨年一年間の収入から算出した。生活満足度は、「昨年一年間のあなたの生活全般について、どの程度満足していましたか」という質問項目をもとに、「満足していた」「まあ満足していた」を1、「どちらともい

えない」「どちらかといえば不満であった」「不満であった」を0とするダミー変数を作成した。有給取得率は、「昨年一年間の、あなたの有給休暇の取得率をお選びください」という質問項目において選択肢として示されていた、有給休暇なし、10%程度、25%程度、50%程度、75%程度、100%をそれぞれ数値化した。

説明変数は、失業給付の受給の有無および再就職先の賃金、生活満足度、有給取得率に影響を与えると考えられるものを設定した。個人属性として、高卒ダミー、大卒以上ダミー、配偶の有無、性別を入れる。また、転職意欲の有無も入れる。さらに、2017年に雇用保険法が改正されたことを受け、2017年度以降を1とする年度ダミーや、退職理由別のダミー変数も作成した。2017年の改正では「雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施すること」、また「倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を引き上げること」が定められた。よって、退職理由の変数は、雇止めであることを示す①退職理由が契約期間の満了であること、②契約期間の満了以外の会社都合であること、③不満などの自己都合であること、④結婚や出産などの自己都合であること、とする。具体的には、②契約期間の満了以外の会社都合としたのは、定年、会社の倒産・事務所閉鎖、退職勧奨、解雇、転籍と回答した者を含む。また③不満などの自己都合は、賃金への不満、労働条件や勤務地への不満、人間関係への不満、仕事内容への不満、会社の将来性や雇用安定性への不安、独立のため、進学、資格取得のためと回答したサンプルとした。年齢は30歳未満、30歳以上45歳未満、45歳以上と分類した⁷。

表2は、分析で使用する変数の定義である。

表2 分析に用いる変数の定義

被説明変数	
年収（万円）	年収
生活満足度	満足している・どちらかという満足度を1、それ以外0
有給取得率	有給取得率0%・10%・25%・50%・75%・100%のどれか
説明変数	
失業給付受給	失業給付を受けているを1、それ以外0
高卒	高卒を1、それ以外0
大卒・大学院卒	大卒以上を1、それ以外0
配偶	配偶者ありを1、なし0
性別	男性1、女性0
転職意欲	転職意欲あり1、なし0
退職理由（契約期間の満了）	退職理由が契約期間満了であると答えた人を1、それ以外0
（会社都合・期間満了以外）	退職理由が契約期間満了以外の会社都合であると答えた人を1、それ以外0
（自己都合・不満）	退職理由が不満などの自己都合であると答えた人を1、それ以外0
（自己都合・結婚出産）	退職理由が結婚出産といった自己都合であると答えた人を1、それ以外0
交差項	年度ダミー×処置ダミー（※）
年度ダミー	2017年以降を1、それ以外0
年齢（30歳未満）	30歳未満を1、それ以外0
（30歳以上45歳未満）	30歳以上45歳未満を1、それ以外0
（45歳以上）	45歳以上を1、それ以外0
※処置ダミー：年度ダミー、退職理由（契約期間の満了）がともに1であるものを1とするダミー変数	

出典：筆者作成

⁷ 2017年の雇用保険改革後の年齢区分に沿ったカテゴリーである。

また、表3に推定に使用するサンプルの記述統計量を示した。

表3 記述統計

被説明変数	平均値	標準偏差	最大値	最小値
年収（万円）	181.693	231.129	6000	0
生活満足度	0.393	0.489	1	0
有給取得率	37.701	41.109	100	0
説明変数	平均値	標準偏差	最大値	最小値
失業給付受給	0.619	0.486	1	0
高卒	0.381	0.486	1	0
大卒・大学院卒	0.296	0.457	1	0
配偶	0.484	0.5	1	0
性別	0.325	0.468	1	0
転職意欲	0.026	0.159	1	0
退職理由（契約期間の満了）	0.506	0.5	1	0
（会社都合・期間満了以外）	0.074	0.262	1	0
（自己都合・不満）	0.215	0.411	1	0
（自己都合・結婚出産）	0.124	0.33	1	0
交差項	0.026	0.159	1	0
年度ダミー	0.567	0.496	1	0
年齢（30歳未満）	0.241	0.428	1	0
（30歳以上45歳未満）	0.34	0.474	1	0
（45歳以上）	0.418	0.493	1	0
サンプルサイズ	2166			

出典：筆者作成

データは「全国就業実態パネル調査」の2016年度から2019年度のものをパネルデータ化し、Stata ver. 16を用いて推計を行った。

ハウスマン検定の結果、年収と生活満足度については変量効果モデルが採択された。また、有給取得率についてはF検定の結果、固定効果モデルが採択された。

第3項 分析結果、考察

推定結果は表4に示されている。

表4 失業給付の受給に関する推定結果

被説明変数	年収		生活満足度		有給取得率	
	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差
失業給付受給	39.94***	10.32	-0.0302	0.059	10.54***	2.86
高卒	-17.42	12.23	-0.0860	0.0681	-9.667	14.62
大卒・大学院卒	51.08***	13.19	0.140*	0.0733	23.93	19.2
配偶	0.991	11.17	0.578***	0.0628	-5.728	8.297
性別	64.82***	11.43	-0.260***	0.0648	omit	
転職意欲	-67.21**	30.63	-0.680***	0.211	-5.244	6.422
退職理由（契約期間の満了）	35.23*	19.12	-0.102	0.106	2.033	8.958
（会社都合・期間満了以外）	30.94	25.52	0.0438	0.142	5.640	10.02
（自己都合・不満）	15.53	20.68	-0.269**	0.116	-0.460	9.363
（自己都合・結婚出産）	-16.88	22.59	-0.142	0.127	2.523	9.819
交差項	-		-0.299	0.194	-	
年齢（30歳未満）	-		0.267***	0.0801	-	
（30歳以上45歳未満）	17.03	13.71	0.0272	0.0687	3.955	8.389
（45歳以上）	43.87***	14.24	omit		7.341	10.87
年度ダミー	16.50	10.73	-		10.34***	3.089
定数項	73.62***	23.11	-0.401***	0.131	18.75	14.9
サンプルサイズ	2,166		2,166		2,166	
疑似決定係数	0.0082		0.0563		0.046	
	928				928	

注1：*，**，*** はそれぞれ 10%，5%，1%の水準で有意であることを示す。

注2：年収は変量効果モデルを、生活満足度はプロビットモデルを、有給取得率は固定効果モデルを用いた。

出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2016年度、2017年度、2018年度、2019年度）に基づく筆者推計

分析から、非正規労働者でかつ雇用保険適用の失業者において、失業給付を受給することは年収を40%増加させることが有意水準1%のもと示された。また、有給取得率を11%上昇させることも有意水準1%のもと明らかになった。一方で、生活満足度の向上については、有意な影響を確認することはできなかった。しかし、年収の増加や有給取得率の上昇がみられたことにより、失業給付を受給することは「より高い年収」で「有休がと

りやすい」職に就くことを促すことが明らかとなった。よって、雇用保険制度の機能を考えるうえでキーワードである「より良い職に就く」ということを、「より高い年収を得られること」や「より有給が取りやすいこと」と捉えて考えると、失業給付とは雇用保険の機能である「より良い職に就くジョブリサーチの機能」を果たしていると言うことができる。

また分析の結果から、年収の増加については、大卒以上であることや男性であること、45歳以上であることが有意な影響をもたらすことが示された。また生活満足度については、配偶者がいること、男性であること、30歳未満であることが有意な影響をもたらす。さらに有給取得率に関する推定結果からは、年度ダミーにおいて有意な結果を得ることができたことがわかる。つまり、2017年の雇用保険法改正後、非正規雇用失業者において有給取得率があがっているということが示されている。

これらの結果から、失業給付の受給は「より高い年収を得られ」、「より有給が取りやすい」職に就くためのジョブリサーチの機能を果たしていることが分かった。

「全国就業実態パネル調査」から、失業給付適用内であるが、失業給付を受給していない者の個別属性を明らかにするため、被説明変数を失業給付の受給の有無とし、説明変数の雇用保険の被保険者期間や年齢から推定する。使用するサンプルは「全国就業実態パネル調査」の16年度から19年度での各年の失業者かつ雇用保険適用者の非正規労働者であり、使用する変数の定義は上記の分析と同一である。記述統計量を以下に示す。

表5 記述統計

被説明変数	平均値	標準偏差	最大値	最小値
失業給付受給	0.615	0.487	1	0
説明変数	平均値	標準偏差	最大値	最小値
被保険者期間（1年）	0.156	0.363	1	0
（2年から4年）	0.390	0.488	1	0
（5年から9年）	0.181	0.385	1	0
（10年から20年）	0.098	0.297	1	0
（20年以上）	0.175	0.381	1	0
配偶者	0.441	0.497	1	0
性別	0.345	0.475	1	0
高卒	0.390	0.488	1	0
大卒	0.295	0.456	1	0
年齢（30歳未満）	0.306	0.461	1	0
（30歳以上45歳未満）	0.351	0.477	1	0
（45歳以上）	0.343	0.475	1	0
サンプルサイズ	1453			

出典：筆者作成

推定には、変量効果プロビットモデルを用いた。推定結果は表6に示されている。

表6 非正規雇用者で雇用保険加入かつ離職者の失業給付受給決定に関する推定

被説明変数	係数	標準偏差	平均限界効果	標準偏差
被保険者期間（1年）	0.941***	-0.124	0.336***	-0.0414
（2年から4年）	0.652***	-0.101	0.233***	-0.0344
（5年から9年）	0.734***	-0.118	0.262***	-0.0405
（10年から20年）	0.675***	-0.142	0.241***	-0.0493
（20年以上）	基準カテゴリー			
配偶者	-0.307***	-0.0766	-0.109***	-0.0269
性別	0.0304	-0.0776	0.0109	-0.0277
高卒	-0.0702	-0.083	-0.025	-0.0296
大卒	0.0781	-0.0902	0.0279	-0.0321
年齢（30歳未満）	-0.556***	-0.0964	-0.198***	-0.0332
（30歳以上45歳未満）	-0.200**	-0.0871	-0.0712**	-0.0309
（45歳以上）	基準カテゴリー			
定数項	0.0767	-0.13		
サンプルサイズ	1453		1453	
疑似決定係数	0.0625			

注1：*，**，*** はそれぞれ 10%，5%，1%の水準で有意であることを示す。

注2：失業給付の推定にはプロビットモデルを用いた。

出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2016年度、2017年度、2018年度、2019年度）に基づく筆者推計

分析から、雇用保険の被保険者期間が1年の失業者は、期間が20年以上の者に比べ、統計的に有意に34%高い確率で失業給付を受給していること明らかとなった。また、年齢が30歳未満の者は年齢が45歳以上のものに比べて-20%失業給付を受け取る可能性が低い。つまり、年齢が30歳未満かつ被保険者期間が1年の失業者は、年齢が45歳以上かつ被保険者期間が20年以上の者に比べ、14%（=34-20）も雇用保険を受け取る確率が高いことが明らかとなった。よってこの分析から被保険者期間が一年のみで就業状態が不安定な若者は失業給付を受け取る傾向が強いと言える。

表7 失業給付受給者、非受給者の分布（被保険者期間別）

失業給付	雇用保険の被保険者期間					合計
	1年	2年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上	
受給者	166	353	179	97	98	893
	18%	40%	20%	11%	11%	100%
非受給者	60	214	84	45	157	560
	10.7%	38.3%	15%	8%	28%	100%

出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」（2016年度、2017年度、2018年度、2019年度）に基づく筆者推計

表7では表6の推定対象となった雇用保険適用内の失業者を、受給者、非受給者について被保険者期間別に分類した。失業給付受給者の分布から、非受給者のなかで雇用保険の被保険者期間が1年のみである者は非受給者の10.7%であり、2年以上5年未満の者を含めると49.1%となる。雇用保険適用内の非受給者の49.1%が短い労働期間で失業をしている事が明らかとなった。政策提言では、この就業状態が不安定である非受給者に対して、失業給付を受給するように促し、ジョブリサーチの強度を高める政策を打ち出していく。

第4章 政策提言

第1節 政策提言

①失業給付を受け取らなかったとしても、失業した場合には雇用保険適用期間がゼロになるようにする②職業訓練受講給付金の受給条件を緩和するという大きく分けて2つの政策を打つ事を提案する。そして第1項では政策提言に至った経緯、第2項では政策提言の具体的な内容について言及し、第3項で政策によって考えられる効果、第4項では政策の実現可能性について説明する。

現行制度と政策提言の比較

現行の制度

雇用保険

- ・失業給付を受給しなかった場合、雇用保険適用期間は蓄積される
- ・失業給付を受け取る事で雇用保険適用期間がリセットされる

求職者支援制度

- ・職業訓練受講給付金を受け取るためには、すべての訓練実施日に訓練を受講しなければならない。やむを得ない理由がある場合でも、支給単位期間ごとに8割以上の出席率を必要とする。またやむを得ない欠席理由に求職活動が含まれていない。
- ・受講決定したコースを途中で変更することもできないため、一度の就職で利用できる職業訓練は実質1コースのみ。

今回の政策提言

雇用保険

- ・失業給付を受け取らなかったとしても、失業した場合には雇用保険適用期間はリセットされる(政策①)

求職者支援制度

- ・職業訓練受講給付金に関する特別措置として、求職活動を理由に受講を欠席する場合は欠席日数には含まない事とする(政策②)
- ・途中でのコース変更を可能にし、複数のコースを受講できるようにすることで、失業者それぞれに合った職業訓練を可能にする(政策③)

第1項 政策提言に至った経緯

まず本稿の問題意識は失業給付がジョブリサーチを高める効果をもたらしているかどうかといったところだった。そして分析の結果、①失業給付適用内の失業者は失業給付を受ける事でジョブリサーチが上手くいく傾向がある②就労が不安定な者が失業給付を受給する傾向にあるにもかかわらず、雇用保険適用内かつ失業給付を受給しておらず就労が不安定な層が49%と一定数いる、という2点が分かった。

特に②の結果から、失業者が失業給付を受給しない理由は、雇用保険適用内の失業者の受給に対して何らかの抑制作用が働いているからだと考える。そして次に政策のターゲットを絞る。「自己都合の退職である者」（特定受給資格者は除く）と「失業前に次の就職先が決まっている者」の2者については、今回提言する政策では受給率を高める対象とはしない。何故なら前者については自分都合の失業の場合失業給付受給まで3か月を要する点から政策によるインパクトは小さいと考える。また後者については次の会社が決まっている者がそこから新たに職探しをする可能性は低く、これも政策のインパクトが小さいからである。そこで今回の政策の対象は「会社都合での失業で、なおかつ退職前に次の就職先が決定していない者」とする。

第2項 政策提言の具体的内容

第一項で述べた経緯を踏まえて、まずは「失業給付の受給の有無にかかわらず、失業した際には雇用保険適用期間はリセットされる」という政策を提言する。これによって、「失業者が次職でも失業した際に十分な給付を受け取る事を望んで、今回の失業の際には失業給付を受け取らない」といった事情が起こることを防ぐことが出来る。その結果、「これまで失業後に失業給付を受給せず、十分なジョブリサーチをせずに就職した人」に対して失業給付の受給を促進する事が出来る。ただしこの政策によって「雇用が極端に不安定な者は、失業するたびに不十分な失業給付しか受け取る事が出来ない」という懸念点が考えられる。例えば1年以内に会社都合で失業した場合、失業給付を90日間しか受け取る事が出来ず、90日以内に次の職を見つけられなかった場合失業者は路頭に迷うこととなる。そこで失業給付を受け取れなくなった際の受け皿として、求職者支援制度を拡充する。具体的には職業訓練受講給付金制度の拡充・改正を行う。現行の職業訓練給付金のデメリットは、すべての訓練実施日に訓練を受講しなければならない、やむを得ず欠席する理由に求職活動が含まれていない点だ。このデメリットによって、職業訓練の受講が求職活動の妨げとなり、十分なジョブリサーチが出来なくなる可能性がある。そこで政策の2つ目として、「特別措置として、求職活動を理由に職業訓練の受講を欠席する場合は欠席日数には含まない」というものを提言する。

第3項 政策導入によって考えられる効果

この政策によって影響を受けるのは、「より良い再就職先選択の余地がある者」と「1つの職で就労する期間が1年に満たないような、雇用が極端に不安定な者」の2種類の労働者である。前者については、政策①によって雇用保険適用期間が次職でも継続されることが無くなるため、失業給付を受け取る傾向が強くなる事が考えられる。「失業給付を受給することで、次職での年収が増加する」という分析結果と合わせて考えると、この政策は「より良い再就職先の選択余地がある失業者に対しては、ジョブリサーチの強度を高める」制度であると言える。後者については、政策②の職業訓練受講給付金制度の拡充・改

正によるメリットが大きい。職業訓練受講給付金を受け取りながら求職活動を並行して行う事が出来るようにすることで、極端に雇用が安定していない者でもより良い職業を目指す事が出来るようになる。さらに求職活動が上手くいかない者については、3つ目の政策で対応する。具体的には職業訓練の受講途中でコースを変更する事を可能にする。これによって失業者が自分に合った訓練を受けられるようになり、より効果の高いスキルアップにつなげる事が出来る。

第4項 政策の実現可能性

ここでは予算面と制度上の支障から、政策の実現可能性を探る。まずは予算面については特に問題がないと考える。政策①では雇用保険適用期間が蓄積されなくなるため、失業給付の予算はむしろ減少する。次に政策②の職業訓練受講給付金についても考える。労働政策研究・研修機構によると職業訓練期間は3～4か月未満が最も多く5割強、次いで「5～6か月」が約3割であった。また職業訓練受講給付金を受給した者は約5割である。さらに職業安定分科会雇用保険部会によると、平成30年度の職業訓練受講者数が13702人であることから、現在の職業訓練受講給付金の総額は

$$13702 \times 0.5 \times \left(\frac{3}{12} \times 0.5 + \frac{6}{12} \times 0.3 + 1 \times 0.2 \right) \times 100000 = 325422500 \text{ 円}$$

となる。

そして政策②が導入された場合には、求職活動が欠席日数に含まれない事から受給率が上昇する一方で、就職に伴う受給の中断も早まると言える。具体的な予測としては、職業訓練受講給付金受講者数が約6割となるとする。さらに職業訓練期間は3～4か月未満が6割、「5～6か月」が3.5割となると予測する。その結果

$$13702 \times 0.6 \times \left(\frac{3}{12} \times 0.6 + \frac{6}{12} \times 0.35 + 1 \times 0.05 \right) \times 100000 = 308295000 \text{ 円}$$

となり、今までよりも予算を抑える事が出来る。

次に制度上の支障について考える。まずは1つ目の政策については、雇用保険が蓄積されないことで、極端に雇用が不安定な者が失業給付目的に失業を繰り返す事が考えられる。しかし現行の失業給付受給条件では、自己都合で1年以内に退職した場合には失業給付は給付されないため、そのようなモラルハザードは起こらないと言える。2つ目の政策について、職業訓練について求職活動での欠席は欠席日数には含まないことで、失業者が十分なスキルも持たないまま求職活動に走り、結果としてより良い職に就けない可能性もある。ただし政策③によって訓練受講途中でコースを変更する事を可能となる。これによって失業者が自分に合った訓練を受けられるようになり、失業者が見当違いな求職活動をする事を防げるようになる。

参考文献・データ出典

主要参考文献

- ・ 妹尾知則 (2014) 「有期雇用・派遣労働者から見る近年の雇用保険法改正：『予期できる離職』論による非正規雇用の固定化に対する批判的検討」 龍谷大学大学院『法学研究』No. 16, pp57-84.
- ・ 酒井正 (2020) 『日本のセーフティネット格差 労働市場の変容と社会保険』慶應義塾大学出版会 pp1-16, pp90-95.
- ・ 小原美紀 (2000) 「失業給付は失業を長期化させるか？」『季刊社会保障研究』Vol 36 No. 3, pp365-377
- ・ 小原美紀 (2004) 「雇用保険制度が長期失業の誘因となっている可能性」『日本労働研究雑誌』Vol 46 No. 7, pp33-48
- ・ 郭雲蔚 (2019) 「低水準の均衡—職場における非正規雇用の存在と労働者全体の処遇水準—」『フォーラム現代社会学』2019年8巻, pp45-59.
- ・ 永瀬伸子 (2018) 「非正規雇用と正規雇用の格差—女性・若年の人的資本拡充のための施策について」『日本労働研究雑誌』No. 691, pp19-38.
- ・ 大竹文雄 (2009) 「景気悪化と非正規雇用」独立行政法人経済産業研究所, 2009年2月25日掲載
(https://www.rieti.go.jp/jp/projects/employment_crisis/column_05.html)
- ・ Addison, John T., Blackburn, McKinley L (2000) “The Effects of Unemployment Insurance on Postunemployment Earnings,” *Labour Economics*, v. 7, iss. 1, pp. 21-53
- ・ Tatsiramos, (2009) “Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability,” *Journal of the European Economic Association*, v. 7, iss. 6, pp. 1225-60

引用文献

- ・ 濱口桂一郎 (2010) 「労働市場政策のセーフティネット」『労働政策レポート Vol. 7 サマリー』独立行政法人労働政策研究・研修機構, pp1-9
- ・ 高橋勇介 (2017) 「雇用保険制度における制度設計のありかたと今後の展望 —非正規雇用の排除の問題を中心に—」『財政と公共政策』第39巻, 第1号, pp56-64
- ・ 柴田弘捷 (2017) 「日本の非正規労働者問題：女性パートを中心に」『専修人間科学論集 社会学篇』Vol. 7, No. 2, pp25-42.

データ出典

- ・ リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2016年度、2017年度、2018年度、2019年度)
最終アクセス日 2020年10月30日
- ・ 総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」
(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>)
最終アクセス日 2020年9月12日

- 厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/>)
最終アクセス日 2020年10月12日
- 厚生労働省「令和元年版 労働経済の分析 一人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について」
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/19-1.html>)
最終アクセス日 2020年10月12日
- 厚生労働省「平成30年版厚生労働白書」
(<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/18/dl/all.pdf>)
最終アクセス日 2020年8月30日
- 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2019年（令和元年）平均（速報）」
(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf>)
最終アクセス日 2020年8月30日
- 厚生労働省「『雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）』の改正内容」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000641087.pdf>) 最終アクセス日 2020年8月30日
- 厚生労働省「雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成29年3月31日成立）」
(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000172760.pdf>) 最終アクセス日 2020年10月12日
- 厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/index.html>)
最終アクセス日 2020年8月30日
- 厚生労働省「雇用保険制度の概要」『第131回職業安定分科会雇用保険部会資料』
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000599213.pdf>)
最終アクセス日 2020年8月29日
- 厚生労働省「令和2年度の雇用保険料率について」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000617016.pdf>)
最終アクセス日 2020年8月29日
- 厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/index.html>)
最終アクセス日 2020年10月12日
- 厚生労働省「基本手当の現状について」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000567362.pdf>)
最終アクセス日 2020年10月12日
- 厚生労働省「改正労働契約法について」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/keiyaku/kaisei/index.html)
最終アクセス日 2020年10月25日
- 労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書」
(<https://www.jil.go.jp/press/documents/20151214.pdf>)
最終アクセス日 2020年11月8日
- 職業安定分科会雇用保険部会「求職者支援制度の実施状況について」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000462543.pdf>)
最終アクセス日 2020 年 11 月 8 日