

雇用保険の財政運営

——対象の多様化と国庫負担問題を中心に——

高橋 勇 介*

I はじめに

資本主義経済においては、労働市場で雇用されていると同時に所得を得ることで生活が可能となるが、失業によって生活基盤を失うリスクも伴うため、失業時のセーフティネットの構築が必要とされる。また、失業の事後的な救済のみではなく、人材育成や雇用維持政策によって失業を未然に防止することも重要である。日本においては、ヨーロッパ諸国において確立された「積極的労働市場政策」¹⁾に対する関心が高まっているが、積極的労働市場政策をとるデンマーク・スウェーデンにおいては、労働市場への復帰の基盤として手厚い失業給付が存在し、フランスやドイツにおいても、ケインズ型の雇用創出策からの転換として、生涯教育や在職者への訓練等を通じ、事前に失業を防止する「社会的投資国家」²⁾としての様相も強まっている。

日本の社会保障費の大半は、年金や医療など人生後半の保障に費やされているが、求職者支援制度の創設など、近年では、雇用保険制度の役割の強化が図られつつある。所得保障に加え、人的資本投資や雇用維持といった多岐にわたる機能を日本の雇用保険制度が発揮していく上で、その財源確保が大きな問題となってくるが、国の財政と雇用保険制度の関係について整理する必要がある。求職者給付の国庫負担の是非については、小倉 [1999] が指摘するように、国庫負担を廃止し保険料率を引き上げ、失業の社会的費用を明確化することも一つの手段と考えられ、加えて、積極的労働市場政策に関わる給付や事業の国庫負担についても再検討する必要があるのではないだろうか。

なお、財政運営上重要な問題となってきた、適用面の問題であるが、日本の雇用保険制度の先行研究の主だった関心事項は、失業給付とモラルハザードの関係であったといえる。代表的な研究を紹介すると、大竹 [1987] や水野 [1992] では失業給付と失業率の関係を理論的に分析し、明確な相関関係は確認できないと指摘している。一方で、アングロサクソン諸国³⁾においては、概ね失業給付におけるモラルハザードを確認している。これに関連し、Pedersen and Westergaard-Nielsen

* 京都大学経済研究所先端政策分析研究センター研究員

1) 雇用政策には様々なものが存在するが、OECDではこれを、失業者に失業手当等を提供する政策や早期退職により新たな雇用の余地を生み出す政策（消極的労働市場政策）と、公共職業安定所や職業訓練施設等を利用し就職相談や職業訓練等を実施することにより、失業者を労働市場に復帰させる政策（積極的労働市場政策）に分類している。日本においては、2005年ごろから研究が進んでいるが、嶋内 [2010] や菅沼 [2011] などが存在する。

2) ケインジアン福祉国家からシュンペーター的ワークフェア国家への転換とも呼ばれる。教育や職業訓練等の形で人々の能力を開発し、伸ばすことに長期的観点から投資を行う国家は、「社会的投資国家」と呼ばれる（宮本・諸富 [2011]）。

[1993] は、失業保険制度が手厚くないアメリカ・イギリス（アングロサクソン諸国）に比べ、失業保険制度が手厚いドイツ・オランダ（大陸ヨーロッパ）や北欧諸国の方が、失業保険制度の負の効果が確認できないという興味深い研究成果を出している。日本はこれらのいずれにも属さないといえる。その一方で、なぜ、受給条件の厳格化が進められたのか、リーマン・ショックを契機に、非正規雇用を中心に雇用保険制度から排除された層の包摂が問題視されるようになったが、非正規雇用が排除されるようになった要因がどこにあったのか解明する必要がある。特に、非正規雇用の増大に加え、雇用保険制度の制度設計自体に、排除の要因があった可能性がある。

本稿では、国際比較と歴史分析という二つの手法を用いた。積極的労働市場政策に代表され、手厚い国庫負担を用いる北欧諸国や失業扶助制度を持つ大陸ヨーロッパ諸国との比較によって、日本の雇用保険制度の財政運営・制度設計に一定の示唆が得られると考えたからである。また、戦前の失業保険構想から失業保険法成立、今日の雇用保険法に至るまでの議論と、雇用保険法改正の推移を歴史的にたどるが、こうした歴史的な変遷を分析することで、財政運営や制度設計に内在していた問題点が浮き彫りとなるからである。

II 雇用保険制度の経済学的な解釈

雇用保険制度とは、個々の経済主体が将来のリスクに備え、保険料というコストを支出し、不確実性を費用化する制度である（上山 [1997]）。特に、雇用保険制度には、①公共性、②経済の自動安定化機能（ビルト・イン・スタビライザー）という大きな特徴がある。公共性を持つ、すなわち多くの人を対象とし、失業時の所得保障は加入者の生活に直結する点から、健全な財政運営と適切な管理が必要となる。経済の自動安定化機能とは、好況時に保険料を積み立て、不況時に積立金を取崩し、失業者の生活水準を一定維持することで経済を安定化させる機能を指す。特に、本論文で扱う雇用安定事業（特に雇用調整助成金）においては、好況時に雇用安定資金を積み立て、不況時の雇用調整を抑制する点で、経済の安定化に大きく貢献しているといえる。

以上、公共性と経済の自動安定化機能という雇用保険制度の特徴を挙げたが、このような理由から、政府が公的に雇用保険制度を提供している。もう一つ、公的な社会保険である理由として、逆選択とモラルハザードの問題がある。民間の保険会社で雇用保険制度を運営する場合、加入者のモニタリングや保険料の調整によって、逆選択の問題は回避できるかもしれないが、民間の保険会社ではモニタリングが不完全であったり、保険料収入を上回る給付費が発生した場合、事業の維持は困難になる可能性が高い（山田 [2015]）。モラルハザードの問題を考えると、失業給付は、失業者の求職活動の強度（求職活動に対する熱心さや活動実績）を低下させる恐れがあるが、デンマークやスウェーデンにおいては、高水準の失業給付に加え、「積極的労働市場政策」を導入することで、失業者の労働市場への復帰を促進し、失業給付の負の影響を取り除いている。

3) Lancaster and Nickell [1980] が、失業保険制度の存在が失業率を高め、失業期間を長期化させているとしていると指摘、Van Ours and Vodopivec [2006] では、受給額が高いと就職確率が下がり、給付期間が切れる間近で就職確率が上がることを指摘するなど、海外の研究は概ね失業給付におけるモラルハザードを確認している。

Ⅲ 諸外国の失業保険制度とその意味

「積極的労働市場政策」の代表例とされるデンマーク・スウェーデンにおいては、手厚い国庫負担が特徴となっているが、その詳細を説明する。デンマークの失業保険制度は、19世紀後半に労働組合が形成される過程でその共済活動の一環として実施された、失業手当給付まで遡ることができ、20世紀初頭の1907年には失業保険法が成立した。デンマークの失業保険の運営方法は、労働組合の保険として労働組合が失業保険金庫を管理運営し、政府がこれに補助を行う「ゲント方式」である。失業給付の全財源のうち拠出による部分は小さく、大部分は税金によって賄われている。失業手当給付相当分に充当される保険料は定額制であり、全ての金庫で同額⁴⁾である。事業主の保険料負担は2000年まで実施されていたが、2001年から廃止された⁵⁾。国庫負担⁶⁾は定まっておらず、各金庫に失業手当交付金が支給される。定額保険料と失業手当の差額分が国庫負担となるため、高失業時には国庫負担額は増え、低失業率の際は小さくなる〔労働政策研究・研修機構2014〕。スウェーデンでは、19世紀末から、失業した組合員に求職活動のための費用を支給するために、労働組合が失業保険金庫を設立するようになった。組合員から徴収する保険料のみで金庫の運営が容易ではなくなり、1934年に失業保険令が制定され、国庫負担付きの任意保険としての失業保険制度が創設された。現行の失業保険法は、1997年に制定されたが、当時、失業保険金庫に未加入、あるいは加入していても受給要件を満たさず、失業保険給付を受給できない労働者が存在したため、所得比例給付の受給要件を満たさない者に給付を行う基礎保険が導入された。

フランスにおいて、失業保険制度が創設されたのは1958年であり、ヨーロッパの中では比較的遅い⁷⁾。1984年以降は、失業手当が切れた失業者に国から手当を支給する「連帯制度」が設けられ、保険料に基づく失業手当（失業給付）と長期失業者などを対象とする連帯手当（失業扶助）の二本立てとなった。失業給付は保険料、失業扶助は国庫負担と財源が明確に分離している。ドイツの失業保険制度は、失業手当であり、保険料を主たる財源⁸⁾として支給される「失業給付Ⅰ」と失業扶助であり、租税を財源として支給される「失業給付Ⅱ」から構成されている。1927年に制定された職業紹介・失業保険法が起源であり、第一次世界大戦後の失業対策の過程で、社会保険方式による失業者支援に公的扶助方式の失業扶助が組み込まれる現在の形となった。

なお、アメリカの制度にも着目してみたい。アラスカ・ニュージャージー・ペンシルバニアの3州のみ、被雇用者からも州失業税が徴収されるが、基本的には事業主から徴収される連邦失業税・州失業税が財源となっている。また、各州は州失業保険税を財源とした失業保険信託基金を設けており、基金が枯渇した場合には連邦政府から借り入れる。アメリカにおいては、雇用保護法制が弱い反面、事業主負担の租税によって失業保険を運営するという独自の方法がとられているが、同じく雇用保護法制が弱い事業主負担が存在しないデンマークの制度とは大きな違いがある。

4) 2014年ではフルタイム被保険者で月額326クローナであった（労働政策研究・研修機構 [2014]）。

5) 解雇や契約期間以前の雇用の停止の際には、最初の2日間の失業手当を負担することになっている。

6) おおむね失業保険給付費のおよそ2/3が国庫負担されているという（労働政策研究・研修機構 [2014]）。

7) 早い時期から工業化が進んだ英独と異なり、フランスでは農業中心の産業が1930年代まで維持されたことや、北欧と比較すると労働組合運動が組織的に弱いとともに、組合運動の目的が労働条件の改善よりも社会全体の根本的な変革を重視していたことなどが、その理由として挙げられる（労働政策研究・研修機構 [2014]）。

8) 財源不足の場合は租税負担もある。

財政運営と切り離せない問題が、制度設計の問題である。デンマークの失業保険制度において、加入形態は、①フルタイム被保険者、②パートタイム被保険者、③新規学卒・職業訓練修了被保険者に分類され、スウェーデンの失業保険制度においては、就労の程度についての条件はなく、パートタイム労働者であるかフルタイム労働者であるかは問題ではない。フランス・ドイツにおいては失業扶助制度、スウェーデンにおいては基礎保険制度が存在することは前述の通りであるが、ドイツにおいては、「ハルツ改革」の影響もあり、ヨーロッパ諸国の中では低失業率を保っており、失業者に関わる公的支出も減少傾向にある。一方で、規制緩和による非正規雇用の拡大も指摘されているが、失業扶助制度との二本立ての所得保障によって、その包摂を図っていると考えられる。

Ⅳ 日本における歴史的展開と内容の多様化（1）

1 戦前の失業保険法構想

雇用保険法の前身となった失業保険法が制定されたのは戦後であった。しかし、戦前にも成立こそしなかったものの、失業保険法に対する構想は存在した。1922年度の政友会・高橋内閣のもと成立した健康保険法は、最初の保険制度として失業保険・船員保険構想の先駆けとなり、1919年度には憲政会内閣の下、江木翼を中心に労働保険の採用と「失職保険」の導入が主張されるようになった。憲政会は、イギリスの失業保険制度を参考にした「失業保険概目」を発表、1921年度と1922年度には帝国議会に法案を提出した。制度の内容は、①失業保険の期間は失業保険組合であり、強制加入となる、②保険料は国、事業主、被保険者で3分割する、法案提出によって、失業保険法成立の可能性が高まった。しかし、2度の法案提出も未審に終わり、憲政会も後の民政党も法案を提出することはなかった（加瀬 [2006]）。

一方、財界の意向を反映し失業保険構想に否定的であった森田良雄が、失業保険構想に肯定的な姿勢を見せ、1925年度には独自の失業保険構想を打ち出している。憲政会の構想との相違は給付期間と保険加入期間を相関させていること、収支が赤字の場合は国庫負担・事業主が1/2を負担するといった点である⁹⁾（森田 [1925]）。

しかし、1927年度の金融恐慌によって憲政会から政友会内閣になると失業保険構想は消極化、田中・政友会内閣では景気回復による失業問題解消が重要視されたのみで、1929年度に成立した民政党内閣では、緊縮政策によって景気悪化が見込まれたため、社会政策重視の姿勢が取られたものの、新たな財源を要する財政政策は避けられ、犬養内閣以降は、事業者の保険料負担は景気回復を阻害する恐れがあるため、失業保険構想は影を潜めていった。あくまで職業紹介や公共事業による失業救済事業が展開されたのみであり、失業保険の給付には到達しなかったのである（加瀬 [2006]）。

以上が戦前の失業保険構想の概要であるが、失業保険構想が浮上した時期は、世界恐慌による失業給付の増大により、ドイツ・イギリスは財政赤字に陥っていたこともあり、失業保険法導入は躊躇され、新たな負担に反発する財界側の意向も大きく反映されたといえる。大阪市労働共済会の試みは、雇用保険制度の先駆けとして一定の意義はあったが、あくまで土木事業などの雇用創出による失業救済が主流であったこと、失業者に金品を与えることで怠惰を助長させるという懸念があっ

9) 構想では国家の直接運営が前提となっている。

たこと、財界の意向に抗してまで失業保険法成立を促すインセンティブが働かなかったことが戦前の失業保険構想の現実であった。

2 失業保険法成立

第二次世界大戦後、インフレと失業問題が顕著となり、その包括的な救済政策が求められるようになった。戦後の労働政策は、労働関係法の制定から始まり、1945年度に旧労働組合法が制定されたことを皮切りに、1946年度に労働関係調整法、1947年度に労働基準法・労働者災害補償保険法・職業安定法、が次々と成立、戦前は実を結ばなかった失業保険法の制定もいよいよ現実味を帯びた。制度新設に先駆けて、厚生省に社会保険制度調査局が設立された。第一回会合では、賀川豊彦によって、失業保険組合法案が提出されたが、これは、職域・地域ごとに失業保険組合を設け、労使負担の保険料、国・自治体の補助金で運営するという趣旨であった。失業保険加入は任意であったが、組合方式では危険分散が偏ってしまう上、失業リスクの高い保険者が集中してしまうため、財政運営上問題があると指摘された（濱口 [2010]）。一方、厚生省は「国営失業保険法要綱」を提案、これは、一般失業保険制度と日傭労働者失業保険制度からなり、政府が保険者となる制度であったが、前者については強制加入、後者については任意加入が原則とされた。

1947年の第一回国会で、失業保険法¹⁰⁾・失業手当法案が成立したが、被保険者は、労働者5人以上の事業者に雇用されるものに限られた。受給要件は離職以前の1年間に6か月以上の被保険者と期間があること、日額は賃金日額に応じて40%~80%、支給日数は180日と簡素なシステムであった。財源は、国庫負担は1/3、労使・国で負担を3分割するという発想であった。

一方、高度経済成長と労働市場の労働力不足にも関わらず、失業保険受給者数は減少せず、受給者の大半が季節労働者の定期的受給と結婚退職者の退職金的な受給であり、形だけの職業訓練受講による受給などモラルハザードの問題は深刻化していた（濱口 [2010]）。1964年度には、失業保険給付の適正化と窓口指導の強化が図られたが、モラルハザードの問題の解決には至らなかった。そのような中、第一次石油危機によって失業率の上昇や新卒採用の中止が顕著化、失業保険法に代わる新しい制度の設立が急がれた。

V 日本における歴史的展開と内容の多様化（2）

1 雇用保険法成立から1989年度の改正まで

1975年度の国会で雇用保険法が成立した。失業給付金については、求職者給付、就職促進給付に再編され、給付額については、一律6割から低賃金層には8割支給といった上薄下厚の方式が取られた。給付日数については、被保険者期間に応じたものから、年齢階級別に、年齢による就職の難易度によって給付日数が定められた。さらに、失業の未然防止として、事業者負担による「雇用改善事業」、「能力開発事業」、「雇用福祉事業」の雇用保険三事業が設立された。さらに、再就職意欲促進¹¹⁾のため、所定給付日数を1/2以上残して再就職した場合、再就職手当を支給することとした。1年以上の雇用見込みが受給条件となったが、これは受給の濫用防止のためである。

10) 失業保険法成立過程については、菅沼隆 [1991] が詳しい。

11) 1983年度には雇用保険受給者の再就職率が10%を割ったため。

1989年度には、パートタイム労働者への適用についての改正がなされたが、具体的には、短時間労働被保険者という概念を設けるといったものであった。受給要件は被保険者期間が1年間（通常は6か月）、給付期間は一般被保険者よりも90日短いといった特徴があった。

2 1994年度～1998年度の改正

1994年度からは、雇用保険財政は赤字に転じた。これは収入の変動に比べ、支出の拡大が原因であった。雇用継続給付の拡大のみならず、支出の大半を占める、基本手当の変動によるところであったが、1991年度から1993年度にかけてのバブル崩壊後の不況期の増加が影響している。

1994年度には、失業給付と雇用安定事業に加え、高齢者と育児休業者を対象とした「雇用継続給付」の導入が決定された。特に、育児休業給付は、育児休業を行う被保険者に対し、従前賃金に応じた給付を行う制度である。給付率は25%（育児休業基本給付金20%、育児休業職場復帰給付金5%）であり、休業中と職場復帰後に給付は分割された。1998年度には、教育訓練給付が新設された。これは、厚生労働省指定の教育訓練講座を受講した場合、自ら負担した教育訓練の経費の20%相当が給付される制度である。

背景には、失業の事後的な救済に加え、失業の未然防止や、在職者も含めた被保険者の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図るという政策的な意図があったといえる。

3 2000年度～2002年度の改正

1994年度より雇用保険財政は赤字となり、積立金は2001年度には枯渇すると見込まれた。よって、給付の重点化と保険料負担の引き上げが議論されるようになった。2000年度には、年齢によって一律に決められていた給付日数が見直され、離職理由によって給付日数に差をつける方法が提唱された。倒産や解雇による失業に対しては、210日から330日分の支給に対し、自発的な失業に対しては、一律180日分の支給とするなど差異が設けられ、パートタイム労働者についても離職理由によって差がつけられたが、おおむねフルタイム労働者よりも30日分短い給付日数となった。収入面については、保険料率の引き上げ¹²⁾に加え、求職者給付についての国庫負担額は14%から本来の25%に戻された。しかし、雇用保険財政は改善されず、収入の増加に対し支出の増加が上回っていた。これは、金融機関の不良債権処理等によって2001年度以降の失業率が増加したことによる。

2002年度になると失業認定の厳格化や給付制限の適用基準の見直し¹³⁾によって、再就職促進や給付最適化を図る、その一方で、2001年度には、育児休業給付金の給付率を25%から40%に引上げる処置がとられた。（育児休業基本給付金を20%から30%、育児休業者職場復帰給付金を5%から10%）育児休業給付金には少子化対策と雇用安定の効果が期待されたためである。

12) 労働者0.4%、事業者0.75%であった雇用保険料率が労働者0.6%、事業者0.75%に引き上げられた。

13) 小泉政権の社会保障削減が反映されている。古市 [2014] では2000～2007年度を社会保障削減期（平成Ⅱ期）と定義している。

4 2003年度の改正

2003年度¹⁴⁾には、求職者給付の給付率を従来の6～8割を5～8割とし、基本手当日額の上限額を引き下げることが議論された。所定給付日数については倒産・解雇による失業者はパートタイム労働者も含めて手厚くし、自発的な失業に対しては給付期間を短縮、一方でパートタイム労働者とフルタイム労働者の給付の一本化が求められた。また、再就職手当を就業促進手当と改称、常用就職に限定されていた支給対象を常用就職以外にも拡大、一方で教育訓練給付金については、支給要件期間の要件が5年以上から3年以上に緩和されるとともに、給付率を受講費用の原則80%から40%に変更、上限額を原則30万円から20万円に引き下げた。

収入面については、労働者0.8%、事業者1.15%に引き上げ、弾力条項の変更幅を±0.3%～0.4%とすることが検討されたが、政府内にも給付を見直し保険料引き上げを避けるべき、さらには一般財源からの国庫負担によって保険料引き上げを回避できないかとの意見が出たため、保険料引き上げは行われなかった。補正予算において2500億円の早期再就職者支援基金を2004年度までの時限事業として創設され、雇用保険財政に再就職促進の名目のもと、一般会計からの財政援助が行われた。

2003年度改正の後、厚生労働省は「雇用保険基本問題研究会」を設立、①非正規雇用への適用拡大、②マルチジョブホルダー（個々の就業では適用要件を充たさない者）、③65歳以上への適用、など雇用保険制度において対象外となっていた層への適用拡大について議論されるようになった。

5 2007年度の改正

2006年度の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会において、雇用保険制度の体系、財政運営の見直しが提唱された。まず、短時間労働被保険者の被保険者資格区分をなくし、一般被保険者として一本化することが議論された。国庫負担については、「雇用政策は政府の責任でもあり、国庫負担廃止は政府の責任放棄である」、「国庫負担を1/3に引き上げるべき」、「景気低迷の中、セーフティネット拡充のためにも国庫負担の必要性は大きい」といった指摘の一方で、「国庫負担増加によって、モラルハザードが発生する」、「積立金と国庫負担に関連性がない」といった主張も見られた。なお、雇用保険三事業については、雇用福祉事業の廃止が提示され、保険料負担軽減のためにも、弾力条項の在り方を議論すべきとされた。

国庫負担については、雇用保険制度の保険事故である失業は、政府の経済・雇用政策に関わるものであるとの考えから、その全面廃止は避けられた。しかし、高年齢雇用継続給付に係る国庫負担の廃止、国庫負担額の本来的負担額の55%への引き下げとされ、保険料率については、経済状況の変化によって給付の変動が予想されたため、弾力条項幅を±0.4%として毎年の状況を反映すべきとされた。高年齢者雇用継続給付に係る国庫負担廃止とは対照的に、育児休業給付については、給付率を40%から50%に引上げることが決まった（育児休業基本給付金30%と変更なし、育児休業者職場復帰給付金10%から20%）。

14) 2003年度の改正については、濱口 [2003] が詳しい。

6 2009年度～2010年度の改正

2008年度秋からの世界金融危機の影響を受け、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会においても雇用保険制度の見直しが急がれた。大きな問題となったのは、保険料率引き下げ¹⁵⁾と雇用保険制度の適用範囲拡大であった。本来、経済状況の悪化により給付額が増大する局面において、保険料率引き下げは困難である。しかし、改正では2009年度に限り特例的に弾力条項による引き下げ幅を超えた0.4%引き下げが実行された。当時の野党は雇用保険料率引き下げに反発し、国庫負担に関しては本則の1/4に戻すべきとの対案を出したが、これは景気の停滞局面においては妥当であった。

一方で、非正規雇用の失業率増大によって、その適用条件の見直しも進められた。倒産・解雇による失業者以外の雇い止めによる非正規雇用に対しても、適用要件を被保険者期間1年間から6か月に短縮、労働契約が更新されず雇い止めになった失業者については、被保険者期間が1年未満であっても、特定離職者として扱われることとなった。給付日数については、3年間の暫定処置として、倒産・解雇等による失業者と同様に扱うこととなった。さらに、「1年以上の雇用見込み」から「6か月以上の雇用見込み」に変更となり、適用面での拡大が図られた。

2009年度の改正では、雇用保険の適用基準である「6か月以上雇用見込み」を「31日以上雇用見込み」に緩和、厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化、雇用保険の財政基盤の強化等を図ることが明記された。雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善については、事業主が被保険者資格取得の届出を行わなかったため未加入とされていた者のうち、事業主から雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類により確認された者については、2年を超えて遡及適用することとなった。この場合において、事業所全体として保険料を納付していないことが確認されたケースについては、保険料の徴収時効である2年経過後も保険料を納付可能とした。

一方で、育児休業給付金については、少子化対策としての要請等を勘案し、暫定措置の期限を「当分の間」に延長、育児休業を取得容易にし、就業継続を援助・促進するため、休業中と復帰後6か月に分けて支給していた給付を統合、全額(50%)を休業中に支給、同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで最長1年間支給することとした。

雇用保険二事業の保険料率については、弾力条項の発動を停止、保険料率を3.5/1000、失業等給付に係る保険料率は原則16/1000であるところを12/1000とした。さらに、雇用保険二事業の財源不足を補うため、失業等給付の積立金から借り入れる仕組みを暫定的に導入した。

7 2011年度～2014年度の改正

2011年度の改正において、求職者支援制度¹⁶⁾が導入された。これは特定求職者、すなわち雇用保険の失業等給付を受給できない求職者¹⁷⁾であって、職業訓練その他の就職支援を行う必要がある

15) 産経新聞 2008年12月27日付けによると国庫負担廃止を行いたい財務省がまずは保険料を引き下げよう進言したためとしている濱口 [2010]。

16) 厚生労働省によると、2013年度に開講した求職者支援訓練の修了者等の就職状況は、8割を超えている。

17) 具体的には、雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者、学卒未就職者、自営廃業者等。

と認める者に対し、職業訓練¹⁸⁾の実施、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や就職に関する支援措置を行う制度である。給付金は1日当たり10万円、財源は労使負担1/2、国庫負担1/2である。

2014年度の改正では、育児休業給付と再就職手当、教育訓練給付の拡充が行われた。

育児休業給付は雇用継続給付の一部で、従前所得の50%支給が原則であったが、休業開始6か月については65%に引き上げられる。しかし、拡充分の財源については、当面は積立金の取り崩しによって賄われることとなった。育児休業給付の拡充によって、男女共に育児休業取得が促進され、少子化対策につながるのであれば、これは政府の経済・雇用政策と大きくかかわるものである。しかし、実際は国の一般会計での計上はされず、雇用保険税率引き上げなどの財政処置も行われなかったため、暫定的な財源捻出となってしまった。教育訓練給付については、現在、厚生労働大臣が指定する教育講座の費用について20%が支給されているが、中長期的なキャリア形成に資する教育訓練を受講する場合には40%に引き上げることとなった。さらに、雇用保険加入の在職者・離職後1年以内の者に対し、キャリア・コンサルティングを実施し、資格取得（医療・福祉などの専門職）のための訓練や企業と連携した実践的なプログラムを実施する等、大幅な制度改正がなされた。

VI 日本の失業保険制度に至るまでの議論の特徴

戦前の失業保険構想から雇用保険制度の現在までの展開を追ってきたが、制度構築自体がヨーロッパの諸制度に比べ後発的であったことがうかがえる。失業保険の起源は、19世紀ヨーロッパにおいて労働組合が所属組合員に失業給付を支給する制度であったが、事業主が労働者に支払うべき賃金の一定部分を失業基金として積み立てておき、被解雇者に給付を行うという任意の失業救済制度も特にアメリカ等で発達した。その後、1901年度にベルギーのアントワープで設立された制度をはじめ、地方自治体が民間の失業基金制度に補助金を交付する動きが活発化、1905年度のフランスを皮切りに、失業保険基金に国の補助金が交付されるようになった。国が管掌する強制失業保険制度は1911年度にイギリスの国民保険法が起源であり、国庫・事業主・被保険者が費用を負担し、基金による独立経理を行うものであった。ドイツでは、1927年度に制定された職業紹介・失業保険法により、連邦公社が運営する事業として創設され、フランスでは1958年度全国労使協約によって労使の運営する制度として設立された。

日本の失業保険法成立は第二次大戦後であり、民間から自生した制度ではなく、政府主導で成立した制度であった。失業保険制度と一口に言っても、その体系は複数存在する。①労働者が失業というリスクに備え資金を積み立てる制度、②労働者の積立に国庫・企業負担の資金を合わせたもの、③労働者の積立金から失業者が給付を受けるものでリスク分散の機能を持つ制度、④事業主が賃金の一部を積み立て、解雇時に支払う制度である。戦前の失業保険構想は②と③、退職手当は⑤に近似している。戦前の失業保険構想を見ても、労働者・事業主・国庫が3分割で負担するという前提は、憲政会・森田良雄の構想ともに共通しており、あくまで単純な貯蓄としての保険や国の救

18) 基礎コース（基礎的能力を習得する訓練）—職種・業種横断的な訓練と実践コース（基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練）—介護、IT、医療事務等の分野の訓練が存在する。

済事業ではなく、国庫負担が前提かつ国営の保険制度であったといえる。失業保険制定時の議論においても、賀川豊彦による組合管理方式、厚生省による国営管理方式ともに、国庫負担は前提であったことから、負担の3分割という失業保険構想は踏襲されたといえる。戦前においては、世界恐慌とワシントン会議における海軍軍縮協定、戦後においては、終戦後の激しいインフレ不況とGHQによる包括的な救済政策の要請といった、経済的・政治的な要因があった。このような背景から、日本の失業保険制度は政府主導で成立した比較的歴史の浅い制度であった。

1947年度ようやく成立した失業保険法であったが、被保険者期間や年齢などにかかわらず一律の給付日数から、家計補助的な労働者の給付の濫用が問題となり、1974年度の雇用保険法成立につながった。

Ⅶ 雇用保険制度における財政運営の問題

雇用保険法成立以来、その財源として、保険料率と国庫負担の割合については、幾度と議論されてきた。失業等給付に係る雇用保険料率に変動がみられるのは、2001年度から2007年度にかけてであるが、1994年度以来の雇用保険財政の赤字解消のために、財源拡大が図られたためである。図1から分かるように、二事業分を除いた収入の変動には、保険料率の改定が大きな影響を与えていることが分かる。図2から分かるように、2003年度までには上限料率に達したが、失業等給付の大幅な支出増があった2009年度には、下限料率を大幅に下回っている。経済状況の悪化にも関わらず、保険料率引き下げが行われたことは前述の通りである。2012年度以降は、積立金の状況や財政の安定から変動はなくなっている。

国庫負担については、雇用保険成立以来1/4負担が原則となっていたが、1992年度から1998年度かけて減少、2001年度以降本則の1/4に戻ったものの、2007年度の改正でその55%である13.75%に縮小した。失業は保険事故であり、政府の経済・雇用政策とも関わるため、本則に戻すべきとの意見が雇用保険部会においてもみられる。しかし、保険事業に国庫負担を投入する根拠やなぜ1/4負担であったのかについて整理する必要がある。本来、保険制度とは、保険者・事業者が保険料を負担することで、将来のリスクに備えるものであるが、国庫負担を設けることにはその根拠が必要である。失業保険制度成立にまで遡ってみると、その負担は1/3と現在よりも手厚かった。戦後の経済状況悪化のもと、政府としても施策が必要であり、厚生省側の国営一般失業保険案が採用されたことや、賀川の失業保険組合法案においても国の負担は前提とされていたようである。失業保険法においては、労使・国がその負担を3分割するという趣旨であったが、失業保険財政の好調から、1960年度には1/4に引き下げられ、雇用保険制度においてもこの本則は引き継がれた。2007年度以降の国庫負担は13.75%と大きく縮小、その役割は著しく低下している。

なお、雇用保険法成立以来の財政運営の議論の傾向を見る限り、国庫負担を1/4より引き上げるという議論はあまり起こらなかった。雇用保険財政が赤字の局面であっても、保険料率の調整が財政調整の主な手段であり、積極的労働市場政策に関わる給付の導入によって、失業と求職者給付の抑制を図っていたといえる。後ほど議論するが、積極的労働市場政策に関わる給付の財源構成は一様でない。雇用継続給付については、高年齢者雇用継続給付の負担は無く、育児休業給付・介護休業給付は1/8負担、求職者支援制度については、1/2負担となっているが、就職促進給付・教育訓練給付・雇用保険二事業については国庫負担が無い。費用と便益の関係から、受給者個人に便

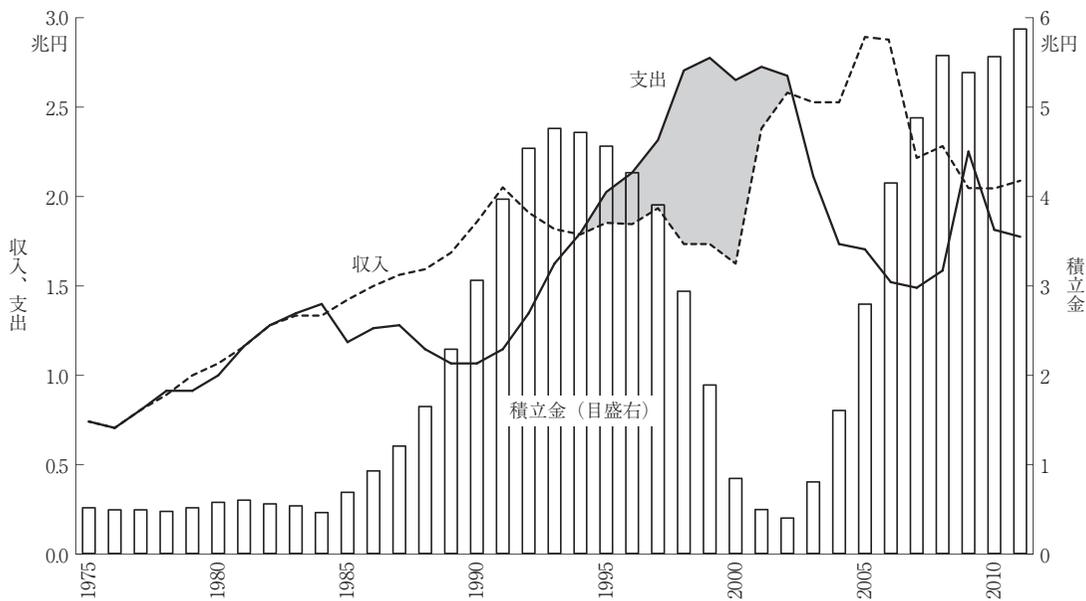


図1 二事業分を除く雇用保険の収支状況

(注) 収入は点線, 支出は実線, 積立金は棒グラフ, 目盛右(二事業分を除く)

出所: 労働政策研究・研修機構 [2013]

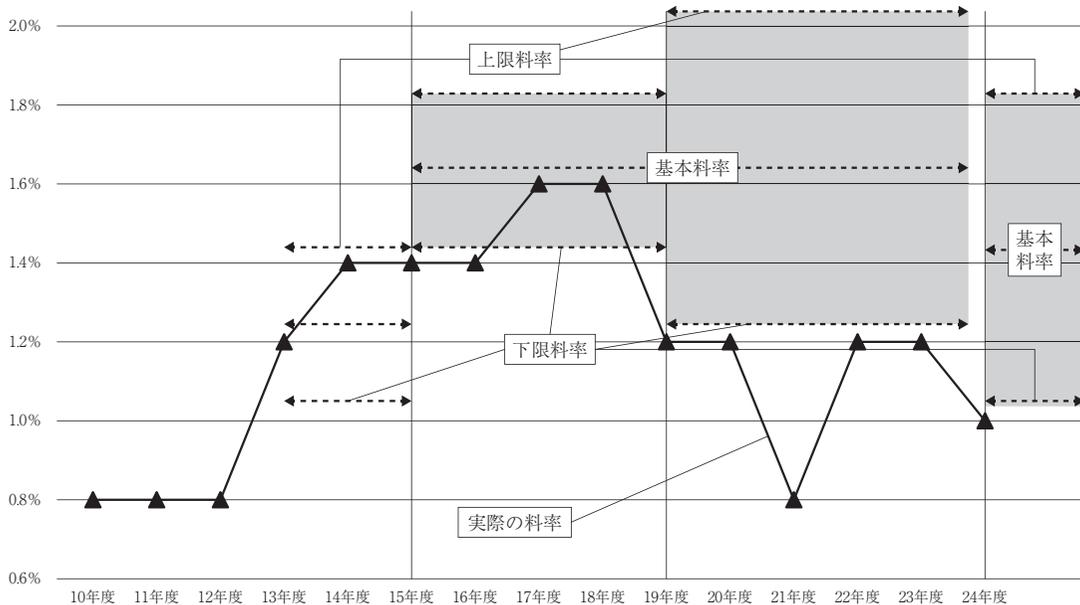


図2 時系列でみた保険料率の基準と実際

出所: 厚生労働省資料『雇用保険財政運営状況』(平成24年11月)

益が帰属する、もしくは、社会全体の便益につながるかどうかで国庫負担の在り方は変わってくるのではないだろうか。

国際比較に照らし合わせると、日本の場合、戦前の失業保険構想以来国庫負担は前提となっており、ゲント方式のような組合管理、労使折半の保険料率を前提とするような制度とはならなかった。近年では、国庫負担廃止の議論もみられるが、国際比較に照らし合わせると、国庫負担自体の位置づけを明確にする必要がある。ドイツ・フランスのように、失業扶助制度を導入の上、財源を失業保険制度と明確に分離する方法も一つであるが、デンマーク・スウェーデンのように特定の率を決めるのではなく、保険料率のみでは賄えない部分を補てんするという方法もある。しかし、デンマーク・スウェーデンの国庫負担率は極めて高く、特にスウェーデンは基礎保険まで導入しているため、日本への導入は困難であると考えられる。その一方で、アメリカの失業保険税において、負担と目的が明確な点は日本の制度にとって大きな示唆となるのではないだろうか。

Ⅷ 雇用保険制度における適用面の議論

雇用保険制度における給付要件の在り方についても、幾度となくその議論が行われてきた。失業保険制度は、一律に6か月の被保険者期間で180日の給付という単純な仕組みであったが、1955年度の改正では、被保険者期間に応じて90日から270日の4段階に給付期間が設定された。雇用保険法成立に至っては、離職時点の年齢が要件となり、給付日数は90日から300日の四段階に、高年齢ほど手厚い給付となったが、年齢の上昇とともに再就職が困難になるとの配慮からであったといえる。1984年度の改正では、被保険者期間が要件として追加され、一般被保険者に比べ短時間労働被保険者の給付が相対的に短くされた。2000年度や2003年度の改正では、さらに離職理由が要件として追加され、倒産・解雇などによる離職者と自己都合による離職者との区別や失業認定の厳格化が図られたが、これは1994年度以降の雇用保険財政の赤字解消への対処であった。

改正による受給要件の変化を整理すると、1975年度の雇用保険法では年齢、1984年度改正では年齢・被保険者期間、1989年度改正では年齢・被保険者期間・労働時間、2000年度以降の改正では年齢・被保険者期間・労働時間・離職理由、と複雑化しており、図1から、適用条件の厳格化が支出の変動に影響を与えていることが分かる。給付日数や受給要件の議論の背景には、モラルハザードへの対応という大きな課題があった。特に、離職理由については、自己都合による離職に対しては受給要件を厳格化させる狙いがあった。

適用面において、給付条件とともに議論の対象となってきたのは短時間労働者の扱いであった。1947年度の失業保険制度では、最初に一般失業保険制度、2年後に日雇失業保険制度が設立されたが、主な適用対象外である労働者は、2か月あるいは4か月の期間を定めて雇用される季節労働者であった。さらに、1989年度の改正では、短時間労働者の適用要件は、週所定労働時間の3/4かつ22時間以上であったものを1/2に引き下げ、週所定労働時間が1/2から3/4までの労働者が短時間労働被保険者として扱われることとなった。一方で、短時間労働者には1年以上の雇用見込みという要件が附加されていたため、これが一般被保険者との格差を生むこととなった。2001年度改正では年収要件が廃止に、2007年度改正では、短時間労働被保険者というカテゴリーが廃止され、前述の短時間労働者は一般被保険者として扱われることとなった。よって、週所定労働時間が1/2からフルタイム未満の短時間労働者にとっては、1年以上の雇用見込みがあるかによ

て、適用の是非が分かれることとなった（濱口 [2010]）。

一方、被保険者は、一般被保険者と高年齢継続被保険者、季節労働者を対象とした短期雇用特例被保険者、日雇労働者を対象とした日雇労働被保険者の4つのカテゴリーに分類されることとなったが、問題となるのは派遣労働者の扱いである。派遣労働者の場合、フルタイムの労働時間で雇用されているにもかかわらず、同一事業者で1年以上継続して雇用される、もしくは雇用契約が1年未満であっても雇用契約と次の契約の間隔が短いといった要件が課せられた。一方で、短期雇用特別被保険者の主な対象は季節労働者であるが、併せて短期の雇用（同一事業者で継続して雇用される期間が1年未満である労働者）を常態としている労働者も対象とし、特例給付金を支給することとなっている。このように、短時間労働者・派遣労働者にとっては、短期雇用特例被保険者とは区別され一般被保険者に分類される一方で、受給要件ゆえに雇用保険制度の対象外となる可能性が高まってしまった（濱口 [2010]）。背景には、雇用保険制度成立以来、短時間労働者を家計補助的労働者として扱い、雇用保険制度の対象外としてきた制度的な要因があり、家計主体的な非正規雇用の増大に伴う労働市場の変化に対応できなかったと考えられる。

国際比較を再度整理すると、積極的労働市場政策の概念においては、求職活動の義務付けによって受給濫用を防止している。デンマークの失業保険は寛大な給付といわれるが、自己都合退職・再就職拒否に場合は受給権が3週間停止され、1年間のうち、2回の場合は受給権が喪失する。一方で、日本の雇用保険制度においては、給付条件の厳格化が主な対策であった。前述の通り、デンマークの失業保険制度において、加入形態は、①フルタイム被保険者、②パートタイム被保険者、③新規学卒・職業訓練修了被保険者に分類され、スウェーデンの失業保険制度においては、就労の程度についての条件はなく、パートタイム労働者であるかフルタイム労働者であるかは問題ではない。

フランス・ドイツにおいては失業扶助制度、スウェーデンにおいては基礎保険制度が存在することは前述の通りであるが、ドイツにおいては、「ハルツ改革」の影響もあり、ヨーロッパ諸国の中では低失業率を保っており、失業者に関わる公的支出も減少傾向にある。一方で、規制緩和による非正規雇用の拡大も指摘されているが、失業扶助制度との二本立ての所得保障によって、その包摂を図っていると考えられる。

日本の雇用保険制度においては、正規・非正規が一般被保険者に統合されているのに対し、デンマークのように、パートタイム被保険者のカテゴリーが設ける、加入・支給条件の問題については、スウェーデンのように、正規・非正規の待遇格差を小さくするという方法や、フランス・ドイツのように失業扶助導入によって失業保険制度から排除された層をカバーするという方法も考えられる。

Ⅹ 能力開発・雇用維持にかかる給付についての議論

日本の雇用保険制度は、被保険者の連帯による失業時の所得保障制度という本来の性格に留まることなく、失業の予防・能力開発を念頭においた政策を実施する制度としての役割を有している。後者を雇用保険事業のみで行うべきかについては、当然議論の対象となるだろう。例えば、育児休業給付については、財政運営の議論の推移を見ても、給付拡充の方向性は変わらず、雇用保険制度の中でも重要な役割を持っていたと考えられるが、国庫負担は微小なうえ、2014年度の雇用保険

改正による給付増は積立金の取り崩しによって賄われるなど、財源の制約も問題となっている。育児休業給付がもたらす便益が受給者と事業主のみならず、経済全体の安定につながるのであれば、現状の国庫負担の割合は見直されてもよいのではないか。

教育訓練給付制度については、2014年度に大幅な制度改正が行われ、積極的労働市場政策としての役割が増した一方で、あくまで対象が雇用保険加入者に限定されている点や、便益が受給者と企業に限定されている可能性が高い点から、雇用保険料率を原資とすることは妥当であり、雇用保険未加入者の職業・教育訓練は国庫負担が手厚い求職者支援制度によってカバーしていくことが望ましいと考えられる。

雇用保険二事業については、失業予防に努める事業主を支援する雇用調整助成金が、リーマン・ショックにおいて受給事業所が増大し、2010年度の雇用保険法改正では、労働保険特別会計雇用勘定内での積立金と雇用安定資金（雇用保険二事業の積立金）の貸借が行われたが、積立金の目的や財源の構成を鑑みても議論の余地がある。財政運営の問題にも関わるが被保険者の連帯による失業時の所得保障制度という雇用保険制度の役割を超えており、雇用保険二事業における事業主負担の保険料率は事実上の目的税であるが、事業主相互でリスクシェアしているわけでない。小倉[1999]をはじめ、積極的労働市場政策の要素を持つ事業の財源を一般財源でという指摘がみられるが、雇用保険二事業においては、能力開発事業と雇用安定事業では、費用と便益の関係、外部性は異なっているのではないか。能力開発事業については、あくまで企業内における人的資本投資が中心であるのに対し、雇用安定事業における不況時の雇用調整の抑制は、結果として経済全体の安定につながっているため、後者においては、一般財源に拠る補助が検討されるべきと考えられる。

X 今後の方向性

本稿では、日本における戦前の失業保険構想、戦後の失業保険法制定、雇用保険法の成立、今日に至るまでの法改正の推移を、財政運営の議論の推移を綿密にまとめ、国際比較によって、今後の制度運営の方向性を探った。

日本の失業保険法成立は第二次大戦後であり、民間から自生した制度ではなく、政府主導で成立した制度であったが、終戦後の激しいインフレ不況による包括的な救済政策の必要が出るなどの、経済的・政治的な要因があった。しかし、雇用保険財政の安定化とともに、国庫負担の是非が問題となっている。なお、日本の雇用保険制度が、経済・雇用政策に関わる制度として国庫負担が必要とするならば、保険料率で賄えない部分を補てんする、加えて、財源に目的税を用いる等の方法が、あくまで保険制度として保険料率のみで運営するならば、国庫負担に拠る失業扶助制度を導入する等の方法が考えられる。ただし、現状の日本の制度や財政に照らし合わせると、フランス・ドイツのように労使折半の保険料率を基本とし、国庫負担による失業扶助制度を導入することが現実的であると考えられる。

近年の雇用保険制度の運営を見ると、雇用保険の対象外となっているマルチジョブホルダーへの対応・雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善、適用条件の緩和等、厳しい雇用失業情勢を踏まえ、セーフティネット機能の強化が図られつつある。その背景には、リーマン・ショックを機に非正規雇用や雇用保険未加入者の包摂が問題視されてからであるが、非正規雇用への適用問題が浮上した背景を検証した研究は筆者が知る限りでは少ない。本稿の分析に照らし合わ

せると、雇用保険法成立以来、家計補助的労働者の制度からの排除を進めた結果、家計主体的な非正規労働者の増加に対応しきれなかったことが大きな原因であり、1990年代後半以降、企業の非正規雇用の活用が進んだ結果、雇用保険制度にも変革が必要となった。小倉 [1999] は、非正規雇用の増大の中、雇用保険制度が失業時の所得を相互に支え合う社会保険制度であると同時に、ミニマム保障としての色彩を帯びていることが、却って失業者の不安を高める要因となっていることを指摘している。特に、失業した場合でも求職活動中の生活が保障され、最低限の生活が担保される必要がある。スウェーデンの基礎保険制度、フランス・ドイツの失業扶助制度を紹介したが、失業というリスクに備えた社会保険とは別に、長期失業者等をターゲットとした扶助制度を導入することも一つの方法と考えられる。また、デンマークでは、条件の差を設けつつもフルタイム・パートタイムの被保険者の区分を設けており、スウェーデンにおいては、加入条件においてフルタイム・パートタイムの区分はないが、日本においても、短時間労働者や派遣労働者の扱いや給付条件の見直しが必要である。ただし、充実した失業給付が労働者を心置きなく解雇できるインセンティブを与える可能性もある小倉 [1999]。非正規雇用は人件費が抑えられるとともに、社会保険料負担回避も場合によっては可能であるため、事業主の負担軽減が、雇用保険財政によって肩代わりされる危険性もある。このような事態を避けるために、非正規雇用を多く雇用する事業主の保険料率の引き上げや、雇用保険未加入者が見つかった場合は事業主に罰則を与えるなどの処置が必要である。

求職者支援制度の設立や育児休業給付、教育訓練給付の機能拡充など日本の雇用保険制度は新しい局面を迎えている。小倉 [1999] は、求職者給付を保険料のみで運営し、雇用保険二事業を一般会計で運営すべきとしているが、積極的労働市場政策の要素を持つ雇用保険二事業などの財源に国庫負担を用いるかについては、費用と便益の問題を考慮すべきである。例えば、能力開発事業については、あくまで企業内における人的資本投資が中心であるのに対し、雇用安定事業における不況時の雇用調整の抑制は、結果として経済全体の安定につながっているため、後者においては、一般財源に拠る補助が検討されるべきと考えられる。近年、雇用保険制度に求められるセーフティネットとしての役割は大きくなっており、安定した財政運営が今後も求められる。

参考文献

- 上山道生 [1997] 『保険の経済分析』中央経済社。
- 大竹文雄 [1987] 「失業と雇用保険制度」『The Economic Studies Quarterly』, vol. 38, No 3, 245-257 ページ。
- 小倉波子 [1999] 「高失業時代の生活保障システム—雇用不安の解消にむけた雇用保険制度の改革案」神野直彦・金子勝編 『福祉政府』への提言—社会保障の新体系を構想する』第4章、岩波書店。
- 加瀬和俊 [2006] 「戦前日本の失業保険構想」『社会科学研究』58 (1), 125-155 ページ。
- 厚生労働省『雇用保険制度関係資料』第97回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会、平成25年12月26日。
- 厚生労働省『雇用保険制度関係資料』第99回職業安定分科会雇用保険部会、平成26年3月28日。
- 産経新聞『【経済深層】大失業時代 雇用保険料引き下げの“陰謀”』2008年12月27日付。
- 菅沼隆 [1992] 「日本における失業保険の成立過程——戦後日本の社会保険思想の原点—3—」『社会科学研究』東京大学社会科学研究所紀要／東京大学社会科学研究所編, 65-119 ページ。
- 菅沼隆 [2011a] 「デンマークの失業保険：失業金庫とフレキシキュリティ」『立教経済学研究』64巻3号, 1-21 ページ。
- 菅沼隆 [2011b] 「デンマークにおける失業手当期間の短縮——フレキシキュリティの解体？」『週刊社会保障』65号, 42-47 ページ。

- 檜木大輔 [2014] 「育児休業給付・教育訓練給付及び就業促進手当の拡充」『立法と調査』No. 350, 40-60 ページ。
- 橋本陽子 [2014] 「ハルツ改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌』No. 647, 51-65 ページ。
- 濱口桂一郎 [2003] 「立法状況報告 労働基準法, 労働者派遣法・職業安定法及び雇用保険法各改正案の論点」『季刊労働法』202号, 2-58 ページ。
- 濱口桂一郎 [2010] 『労働市場のセーフティネット』労働政策レポート Vol. 7, 労働政策研究・研修機構。
- 藤井亮二 [2010] 「労働保険特別会計雇用勘定の積立金の取崩しの課題」『専修大学社会科学研究所月報』No. 580, 19-36 ページ。
- 古市将人 [2014] 「社会保障政策の展開過程」小西砂千夫編『日本財政の現代史Ⅲ』第8章, 有斐閣。
- 松井祐次郎 [2010] 「労働保険特別会計の改革と雇用保険制度」『調査と情報』第674号, 1-9 ページ。
- 水野朝夫 [1992] 『日本の失業行動』中央大学出版部。
- 森田良雄 [1925] 『失業保険論』巖松堂書店。
- 宮本章史・諸富徹 [2011] 「『社会的投資国家』の経済思想—スウェーデンにおける積極的労働市場政策の思想的系譜—」『思想』第1047号, 7-31 ページ。
- 山本麻由美 [2013] 「スウェーデンにおける失業保険の役割」『海外社会保障研究』No. 183, 26-35 ページ。
- 山崎憲・和田佳浦 [2016] 『米国の失業保険制度』労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構 [2010] 『ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査』JILPT 資料シリーズ, No. 70, 労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構 [2013] 『雇用保険業務統計分析』JILPT 資料シリーズ No. 119, 労働政策研究・研修機構。
- 労働政策研究・研修機構 [2014] 『失業保険制度の国際比較—デンマーク・フランス・ドイツ・スウェーデン—』JILPT 資料シリーズ No. 143, 労働政策研究・研修機構。
- 渡邊啓輝 [2006] 「大幅な改善が見込まれる雇用保険財政」『経済のプリズム』(25), 9-16 ページ。
- International Labour Organization [2009] *The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response*, ILO, International Institute for Labour Studies.
- Lancaster, T. and Nickell, S.J. [1980] “The Analysis of Re-employment Probabilities for the Unemployed,” *Journal of Royal Statistical Society*, 143, pp. 141-52.
- Madsen, P. K. [2005] “How Can It Possibly Fly?: The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State,” CARMA Research paper 2005: 2.
- Pedersen, P. J. and Westergaard-Nielsen, N. [1993] “Unemployment: A Review of the Evidence from Panel Data,” *OECD Economic Studies*, 20, pp. 65-114.
- Van Ours, J. C. and Vodopivec, M. [2006] “How Shortening the Potential Duration of Unemployment Benefits Entitlement Affects the Duration of Unemployment: Evidence from a Natural Experiment,” *Journal of Labor Economics*, 24 (2), pp. 351-378.