

◆ 投稿論文 ◆

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～

高橋 勇介 (京都大学経済研究所 先端政策分析研究センター)

1. はじめに

被用者は、通常労働市場で雇用され所得を得ることで生活が可能となるが、資本主義経済においては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。日本では雇用保険制度がこれに該当すると考えられるが、歴史を振り返ると同制度の改革のあり方は保険財政に制約されて行われてきたように見える。1994年度以降、保険財政が赤字へと転落すると、それへの対応として、受給条件を厳格化する幾多の雇用保険制度改革が行われてきた。他方、2003年度以降に保険財政は黒字に転じ、多少の受給条件の緩和が実施されたがリーマン・ショックを契機とした非正規雇用の雇い止め問題などに同制度は十分に対応することができず、セーフティネットとしての役割が改めて問題視されるようになった。

なお、この間の雇用保険制度と雇用問題に関する先行研究に目を向けると、その多くはモラルハザードの問題に着目して制度の是非を論じているものが多い。我が国の代表的な研究には大竹(1987)や水野(1992)が挙げられるが、これらは失業給付と失業率の関係を理論的に分析した上で、明確な相関関係は確認できないと指摘している。これに対してアングロサクソン諸国においては、概ね失業給付におけるモラルハザード問題を指摘する研究が多いが¹⁾、Pedersen and Westergaard-Nielsen(1993)は、アメリカ・イギリス(アングロサクソン諸国)に比べて失業給付が手厚いドイツ・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。

これを踏まえて、近年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²⁾を導入することで、失業者の労働市場への復帰を促進するという試みを取り入れられている。このことは失業給付の存在が単純に失業状態への補助金として働くという考え方よりも、労働者の再訓練にはそれなりの社会費用を必要とするという見方を裏付けるものであるかもしれない。

他方、日本の雇用保険制度では、モラルハザードが必ずしも確認できなかったにも関わらず、若年労働者を中心に失業率の高止まりが続いている。これは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が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考えられる。そこで本稿では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した上で、特に非正規雇用者を積極的に労働市場に復帰させるのに必要な改革の視点を提示する。これには雇用保険制度の設計自体に、専業主婦などの家計補助的な短時間労働者だけではなく家計主体的な非正規労働者をも排除する要因があった可能性を取り上げる。日本の雇用保険制度における適用面での制度改正の推移を追い、諸外国の制度との比較も通じて排除の要因を探ると同時に、実際に家計主体的な非正規雇用者の場合には正規雇用者として労働市場に復帰する意欲が強いことも実証的に概観する。最後に、今後の雇用保険制度改革の方向性について積極的労働市場政策適用の可能性を議論する。

2. 雇用保険制度の特徴

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、労働市場の不確実性を費用化する制度である[上山1997]。加えて、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ことから、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。

政府が雇用保険制度を公的に提供する理由は、以上のような公共性と経済の自動安定化機能に求められるのだが、もう一つ、公的な社会保険である理由として、逆選択の問題がある。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]。

日本においては雇用保険制度とモラルハザードに相関性はあまり確認できなかったといえる。背景には、長期雇用慣行を中心とした日本独自の雇用システムによって、福祉制度の役割自体が人生後半における医療・年金に集中していたことから、雇用保険制度の財政規模が小さく、モラルハザードが発生する余地がなかったこと等の理由があったと考えられる。しかし、日本の雇用保険制度の成立過程とその後の法改正の推移を見ても、モラルハザードへの対処は議論の中心となっていた。特に、バブル崩壊に伴う保険財政の赤字化によって、加入・適用条件の厳格化が進められた一方で、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ことは前述の通りである。

3. 諸外国の失業保険制度とその意味

一般に充実した失業給付は、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といわれるが、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。デンマークやスウェーデンにおいては、こうした政策は「フレキシキュリティ・アプローチ」の一環として機能している。これは、1990年代よりヨーロッパにおいて取られるようになった社会政策であり、柔軟な労働市場に対して、手厚い社会保障、積極的な転職支援を拡充することによって失業者の労働市場への復帰を促すものである。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。スウェーデンにおいては、未加入もしくは加入していても受給要件を満たせず、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ている。

フランス・ドイツにおいては、失業扶助制度が設けられている。フランスの失業保険制度は、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）の二本立てとなっており、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。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。

4. 日本における非正規雇用の現状

日本において、若年労働者の非正規化の動きが顕著であるが、不本意型の非正規雇用の割合が高まっており、男性においてその割合が高い³⁾。また、長期的に見た転職率は高度成長期に比べ上昇しているが、実際には非正規雇用の転職率上昇が全体の転職率を押し上げていると考えられる⁴⁾。『就業構造基本調査』によると、正規雇用の転職者のうち、正規雇用に転職した割合は2007年で63.4%、2012年で59.7%、非正規雇用に転職した割合は2007年で36.6%、2012年で40.3%であった。非正規雇用者の転職者のうち、正規雇用に転職した割合は2007年で26.5%、2012年で24.2%、一方で非正規雇用に転職した割合は2007年で73.5%、2012年で75.8%であった。正規雇用から正規雇用に転職した割合は減少傾向にあり、正規雇用から非正規雇用に転職した割合が増加傾向にあることにも注目すべきである。

Wilthagen and Tros (2004) および Leschke, Schmid and Gria (2006) のように、フレキシキュリティ・アプローチにおける労働市場の柔軟性の形態を分類すると、①外的数量的柔軟性、②内的数量的柔軟性、③外的機能的柔軟性、④内的機能的柔軟性に分類でき、より簡易化すると、①数量的柔軟性(転職、非正規雇用の活用など)、②時間的柔軟性(労働時間削減など)、③機能的柔軟性(人事異動など)、④金銭的柔軟性(賃金カットなど)に分類できる。終身雇用制度が機能していた日本においては、内部労働市場の金銭的柔軟性、時間的柔軟性、機能的柔軟性を確保することで労働市場の柔軟性が確保されていたが、バブル崩壊後では外部労働市場の数量的柔軟性に頼っているため、非正規雇用の利用が増大したと考えられる [Bredgaard and

Larsen 2007]。

ここで問題となるのは、雇用保険の適用状況である。2012年では正規雇用が99.5%、非正規雇用が65.2%と格差があり、加入すらできないケースもある。リーマン・ショック後は生活保護申請に至る失業者が増加、これに対処するため2009年には「緊急人材育成・就職支援基金」⁵⁾が実行されたが、あくまで緊急避難的な政策であったともいえる。フレキシキュリティ・アプローチは、柔軟性と保障性のwin・winの関係を想定しているが、若年労働者や低技能労働者の高失業率、非正規雇用の増大など、柔軟性の拡大が保障性を伴わないトレードオフを示す例も指摘されている点は前述の通りである。日本においては、不本意型の非正規雇用の拡大や、労働移動の上昇には非正規雇用の転職率上昇が影響している可能性が高い点など、“flexibility”導入によって労働市場の二極化が進んできたと言えるが、労働市場の変化に対応できる“security”の構築が必要である。

なお、デンマークやスウェーデンにおいては、手厚い失業給付と積極的労働市場政策の提供によって、失業者の高生産部門への転換を図っているが、日本においては、失業給付の受給が正規雇用への転換⁶⁾に寄与しているだろうか。この点を調べるために次のような実証分析を行う。すなわち離職者が失業給付を受給することで、失業期間中の所得が保障され、十分な求職活動が行えるようになる結果として、正規雇用への転換が進む可能性があるという仮説を検証する。

推計モデルは前職が非正規雇用であった離職者が、正規雇用として転職できる確率を要因別に調べるために2項プロビットモデルを想定する。潜在変数 D^* は次のような関係式に従うと仮定する。

$$D^* = \beta X + \varepsilon$$

ここで被説明変数 D^* は $D^* > 0$ のとき $D=1$ 、 $D^* \leq 0$ のとき $D=0$ である。 X は記述統計量に示す説明変数、 β は説明変数に係る推計されるべき係数、 ε は誤差項を示し

ている。主な説明変数については、雇用保険制度の受給の有無を示すダミー変数、学歴・性別・年齢といった属性、前職労働年数・日数などがあり、『ワーキングパーソン調査, 2012』のデータにもとづいて推計する。なお、係数 β の値は周知のようにプロビットモデルにおいては限界効果の大きさを示しているわけではなく、その符号のみに着目する。

推計結果から、失業給付の受給と正規雇用への転換に正の相関性が確認できず、全体では、有意水準1%で負の有意となっている。理由として、調査時点の非正規雇用の失業給付の受給率が小さかったこと、前述の通り、非正規雇用から正規雇用への転職が困難になっていることが考えられる。やはり、非正規雇用にあるものが離職によって軌道修正を行うことの難しさが伺える⁷⁾。一方で、転職前週労働時間と男性が正の有意となっているが、玄田(2008)は、非正規雇用であっても数年間勤続すれば、その後正規雇用に移ることができる⁸⁾と指摘、四方(2011)は、非正規雇用から正規雇用への移行割合に大きな男女格差があることを指摘している点からも、家計主体的な非正規雇用であるかは大きな要因

となっていることが分かる。

もちろん、正規雇用への転換のみが失業給付の目的ではなく、失業時の所得保障、すなわち、ミニマム保障としての役割を重視するのであれば、非正規雇用の包摂という観点からも、雇用保険制度の受給要件緩和は重要な政策課題である。

5. 雇用保険制度の制度設計に対する議論

非正規雇用の増大と雇用保険制度の問題点について言及したが、本節では、雇用保険法成立来の適用条件と短時間労働者の扱いについて、議論の推移を追ってみたい。

1947年度に成立した失業保険法においては、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。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]。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。

1975年度に雇用保険法が成立、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。

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。これは、短時間労働者の高い離職

表1 記述統計量

	平均	標準偏差
正規転職	0.241	0.428
失業給付受給	0.206	0.404
大卒・院卒	0.348	0.477
高卒	0.278	0.450
転職前週労働日数(対数)	1.497	0.266
転職前週労働時間(対数)	1.207	0.192
30~39歳	0.307	0.461
40~49歳	0.280	0.449
50~59歳	0.240	0.427
男性	0.273	0.445

サンプル数 2232

出所 リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査, 2012』をもとに筆者推計

表2 推計結果

	計	男性	女性	20～29歳	30～39歳
失業給付受給	-0.073*** [0.021]	-0.118** [0.049]	-0.059*** [0.023]	-0.006 [0.060]	-0.076 [0.042]
大卒・院卒	-0.009 [0.023]	0.004 [0.048]	-0.010 [0.026]	0.074 [0.052]	-0.020 [0.043]
高卒	-0.077** [0.024]	-0.153*** [0.052]	-0.037 [0.027]	-0.036 [0.055]	-0.113** [0.050]
転職前週勤労日数	0.044 [0.044]	0.056 [0.115]	-0.792*** [0.237]	0.197 [0.103]	0.049 [0.111]
転職前週勤労時間	0.138*** [0.023]	0.115** [0.058]	0.442*** [0.088]	0.001 [0.054]	0.187*** [0.056]
30～39歳	0.039 [0.068]	-0.072 [0.160]	0.058 [0.072]		
40～49歳	-0.005 [0.068]	-0.101 [0.163]	0.019 [0.071]		
50～59歳	-0.049 [0.068]	-0.317 [0.165]	0.017 [0.072]		
男性	0.190*** [0.020]			0.094** [0.041]	0.247*** [0.038]
定数項	-0.292*** [0.086]	0.124 [0.211]	-0.349*** [0.090]	-0.153 [0.134]	-0.452*** [0.139]
対数尤度	-1089.531	-380.322	-735.646	-154.786	-386.909
サンプルサイズ	2232	611	1621	352	684

括弧内は標準誤差 * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

出所 リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査, 2012』をもとに筆者推計

率と高い求人率ゆえに就職が容易との理由からである。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。

2003年度には、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。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。

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。さらに、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。特に、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。なお、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。

以上の議論を整理する。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、1975年度の雇用保険法成立以来、年齢・被保険者期間・労働時間・離職理由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。

同時に議論の対象となったのが、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大きな格差となった。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って、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ても、同一事業者に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（同一事業者に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。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いえる。

6. まとめ

2009年度の雇用保険法改正以降、雇用保険制度のセーフティネット機能の強化が図られつつあるが、リーマン・ショックを機に非正規雇用への適用条件についての議論が活発

化したからである。ただし、その背景にあった制度設計上の問題点を論じた研究は極めて少ないといえる。本稿では、先行研究においてモラルハザードが確認できなかったにもかかわらず、給付の厳格化が進められてきたのはなぜかという問題意識のもと、雇用保険法成立以来の制度改革の歴史を追い、家計補助的な非正規労働者を排除するという制度運営が結果として、家計主体的な非正規労働者の増加に対応出来なかった点を指摘した。また、家計主体的な労働者が正規雇用への転換に意欲的な点を実証的に概観、今後の雇用保険制度における家計主体的な非正規雇用の問題について、積極的労働市場政策構築の観点から今後の展望を論じた。

小倉（1999）は、非正規雇用の増大の中、

表3 雇用保険制度の受給要件の推移

1975年度以降
所定労働時間：通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上 年収：52万円以上 雇用期間：反復継続して就労する者であること
1989年度以降
週所定労働時間：22時間以上 年収：90万円以上 雇用期間：1年以上（見込み）
1994年度以降
週所定労働時間：20時間以上 年収：90万円以上 雇用期間：1年以上（見込み）
2001年度以降
週所定労働時間：20時間以上 年収：（年収要件を廃止） 雇用期間：1年以上（見込み）
2009年度以降
週所定労働時間：20時間以上 雇用期間：31日以上（見込み）

出所 濱口（2010）をもとに筆者作成

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と指摘している。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。

今後の展望としては、家計主体的な非正規雇用の雇用保険制度からの排除にどう対応していくかが重要となるのではないだろうか。なお、諸外国の制度については、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ことは前述の通りであるが、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。また、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。なお、2011年度に求職者支援制度が創設されたが、雇用保険制度から排除された層への支援制度であり、他の雇用保険事業に比べると国庫負担も大きい点で、失業扶助的な役割が大きく、日本の雇用保険制度の新しい局面を担う制度と言える。

謝辞

本稿の作成にあたっては、査読者からは貴重なコメントを頂いた。また、二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所付属社会調査・データアーカイブ研究センターから『ワーキングパーソン調査, 2012』（リクルートワークス研究所）の個票データの提供を受けた。ここに記して感謝する。なお、本稿に含まれる誤り等はすべて筆者の責任に帰するものである。

注

- 1) 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。
- 2) 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。
- 3) 『労働力調査』から非正規雇用の就労理由を男女別にみると、2014年において、女性は「自分の都合のよい時間に働きたいから」26.3%が最も多いのに対し、男性は「正規雇用につけなかったため」27.9%が最も多い。
- 4) 『就業構造基本調査』によると、転職比率（転職者数/就業者数）は、1962年度は3.2であったのに対し、2013年度では4.5となっている。
- 5) 失業保険給付外の失業者に対し職業訓練の機会を設けつつ、その間の生活保障として「訓練・生活支援給付」を支給する制度。
- 6) 非正規雇用の転職に影響を与える要因について、相澤・山田（2008）や四方（2011）などの研究が挙げられる。例えば、相澤・山田（2008）では、1982～2002年の『就業構造基本調査』を用いた実証分析によって、非正規から正規への転職に、年齢・非正規雇用での勤続年数が影響していることを示唆している。
- 7) 分析では内部労働市場での非正規雇用から正規雇用への昇進を考慮していない点は留意すべきである。

参考文献

- 相澤直貴・山田篤裕（2008）「常用・非常用雇用間の移動分析—『就業構造基本調査』に基づく5時点間比較分析」『三田学会雑誌』第101巻、

- 第2号, 235～265頁.
- 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」『季刊理論経済学』第38巻, 第3号, 245～257頁.
- 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.
- 玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No.580, 61～77頁.
- 四方理人(2011)「非正規雇用は「行き止まり」か?—労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』No.608, 88～102頁.
- 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頁.
- 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.
- 水野朝夫(1992)『日本の失業行動』中央大学出版部.
- 山田篤裕(2015)「失業雇用—保険, 能力開発と雇用保護法制—」駒村康平編『社会政策—福祉と労働の経済学—』第8章, 有斐閣アルマ.
- 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頁.
- 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(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.
- 若森章孝(2013)『新自由主義・国家・フレキシビリティの最前線—グローバル化時代の政治経済学』晃洋書房.
- Anders Forslund and Alan Kruger (2010) “Did Active Labor Market Policies Help Sweden Rebound from the Depression of the Early 1990s?,” in Richard B. Freeman, Birgitta Swedenborg and Roert H. Topel eds., *Reforming the Welfare State*, pp159-188.
- Bredgaard, Thomas and F. Larsen (2007) *Comparing Flexicurity in Denmark and Japan*, Aalborg University Press.
- International Labour Organization (2009) *The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response*, ILO, International Institute for Labour Studies.
- Lancaster, T. and S. J. Nickell (1980) “The Analysis of Re-Employment Probabilities for the Unemployed,” *Journal of Royal Statistical Society*, 143, pp141-52.
- Leschke, J., Schmid, G. and D. Gria (2006) “On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-Reforms in Germany,” WZB, SP 12006-108.
- Pedersen, P. J. and N. Westergaard-Nielsen (1993) “Unemployment: A Review of the Evidence from Panel Data,” *OECD Economic Studies*, 20, pp65-114.
- 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), pp351-378.
- Wilthagen, T. and F. Tros (2004) “The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets,” *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10 (2), pp166-186.