

経済社会の変動と非正規雇用の問題

— 社会保障の問題について —



愛媛大学法文学部人文社会学科講師 高橋 勇介

～要旨～

非正規雇用の増加とともに、正規雇用との待遇面での格差が問題となってきたが、本稿では、積極的労働市場政策という観点から、日本の雇用保険制度の役割について考える。まず、失業時の所得保障に加えて、教育訓練給付のように、在職者も含めた人的資本投資が重要であるといえる。加えて、雇用保険二事業における雇用安定事業では、労働移動支援助成金の抜本的拡充によって、失業という社会的コストを発生させることなく、成長産業への労働移動を促進させることを図ってきた。雇用調整助成金については、コロナ・ショックにおいて、雇用保険臨時特例法による給付の拡充と一般会計からの繰り入れが行われたが、非正規雇用の雇用について考えるうえでも、重要な労働市場政策となる。日本の雇用保険制度については、失業を事後的に救済するのみではなく、失業の未然防止や能力開発などの役割も期待されるべきである。

1 はじめに

1990年代より、パートやアルバイト以外の非正規雇用の増加が目立ち、労働者派遣法の改正に伴い、派遣業種の拡大と雇用の不安定さが問題となってきた。特に、2008年のリーマン・ショックでは、非正規労働者の雇い止めや契約解除が発生し、2020年のコロナ・ショックにおいても、非正規雇用の雇用の不安定性が顕著となった。企業のコスト削減の手段として非正規雇用が活用されることも多く、セーフティネットの問題も議論の対象となってきた。実際に、リーマン・ショックにおいては、失業時の所得保障である雇用保険制度においても、非正規雇用が制度から排除される事態が起こった¹⁾。宮

本(2009)は、社会保障制度において、制度がその入り口で人々の加入を認めない「制度的な排除」と、制度には加入していても現実には保険料や自己負担を担うことができない「実質的な排除」が存在するとしており、日本型雇用システムの在り方が揺らいだ1990年代以降の日本の労働市場においては大きな政策課題となっている²⁾。さらに、正規雇用との教育訓練の機会や賃金などの待遇面で格差が生じ、「二重労働市場」の問題が指摘されるようになった。

セーフティネットの問題に加えて、日本の非正規雇用をめぐる研究の中で大きなテーマとなってきたのが、非正規雇用から正規雇用への移行について、すなわち、非正規雇用は行き止

まりか、正規雇用への架け橋かどうかといった問題である。後述の通り、日本においては、非正規雇用から正規雇用への移行が活発ではなかったものの、多くの研究で、その要因について検証されてきた。例えば、不本意で非正規雇用として働いているかどうか、非正規雇用としての勤続年数の長さ、同一企業もしくは転職による正規雇用への移行、教育訓練の受講の有無、経済的な労働者の属性などの様々な要因に焦点が当てられてきたが、職業紹介などの政策的なサポートも重要な要因となるだろう。筆者が非正規雇用の問題を考えるとき、念頭においている政策が「積極的労働市場政策」である。雇用政策には様々なものが存在するが、OECDはこれを、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としており、デンマークやスウェーデンでは、柔軟な労働市場に対して、手厚い失業保険と積極的労働市場政策を導入する独自の労働市場政策をとっている。日本においても関心が高まり、研究が進んでいるが、日本の雇用保険制度には教育訓練給付のように積極的労働市場政策の要素を含む制度も含まれており、コロナウイルス流行で注目が集まった雇用調整助成金についても、雇用を維持し、失業を未然に防ぐという点では、積極的労働市場政策となりうる制度ではないかと筆者は考えている。

次節では、非正規雇用の現状についての概観をまとめ、第3節では、非正規雇用から正規雇用への移行に対する議論をまとめる。第4節では非正規雇用を取り巻くセーフティネットや政府の労働政策について整理し、第5節では、雇用調整助成金についての議論について解説する。そのうえで、終節では、積極的労働市場政策の観点から日本における非正規雇用問題について

まとめることとしたい。

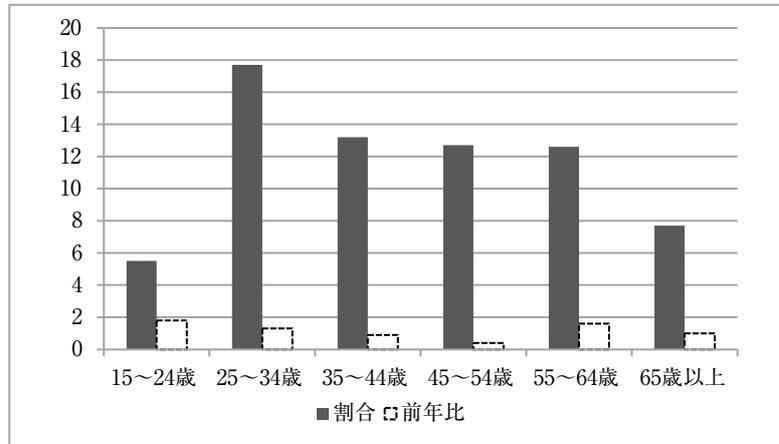
2 日本における非正規雇用の現状

総務省『労働力調査』によると、2019年では、雇用者全体の非正規雇用の割合は38.8%にのぼり、正社員として働く機会がなく、非正規雇用として働いている不本意型の非正規雇用は、非正規雇用の11.6%で、そのうち25～34歳が17.7%と最も多い(図1)。また、厚生労働省『能力開発基本調査』(2018年度)では、2017年において、計画的なOJT、OFF-JTともに、正規雇用とそれ以外の雇用で実施状況に格差があり(図2)、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2019年)では、正規雇用とそれ以外の雇用では平均賃金にも格差があるとしている(図3)。特に、正規雇用とそれ以外の雇用との間での雇用保護の強さに差があると、両雇用形態の間での労働移動が難しくなり、豊富な教育訓練と昇進機会の特徴づけられる正規雇用とそれ以外の雇用に分断される二重労働市場化を招く恐れがある(山田2015)。ほかにも、Ono(2010)や四方(2011)をはじめとして、日本においては、非正規雇用に対する雇用規制がOECD諸国よりも弱く、非正規雇用から正規雇用への移動が活発ではないとの指摘が多々なされてきた。もちろん、本意で非正規雇用を選択している場合も少なくない点には留意すべきであるが、若年層を中心に不本意で非正規雇用として働いている割合が高まっていることは問題である。

非正規雇用をめぐる研究の中で着目されてきた問題が、非正規雇用の幸福度や仕事の満足度、メンタルヘルスの問題である。例えば、Virtanen et al.(2005)やInoue et al.(2010)は正規雇用に比べ非正規雇用のほうが精神状態が悪い点を指摘しており、特に後者は、男性の場合はパートタイム労働者として、女性の場合は臨時労働者

図1 不本意型非正規雇用の状況

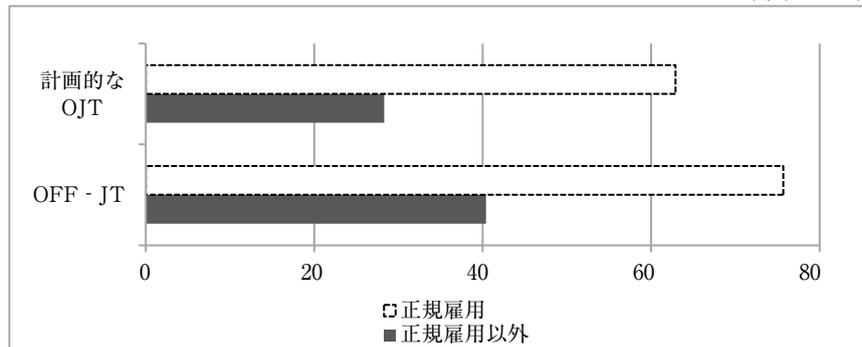
(単位：%)



(出所) 総務省「労働力調査(2019年)」をもとに筆者作成

図2 非正規雇用の教育訓練の実施状況

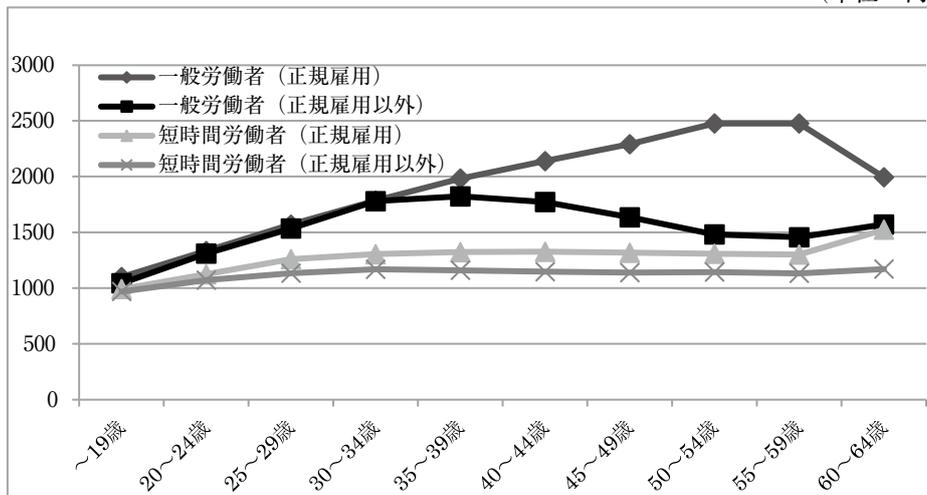
(単位：%)



(出所) 厚生労働省「能力開発基本調査(2018年)」をもとに筆者作成

図3 雇用形態別の賃金カーブ

(単位：円)



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(2019年)」をもとに筆者作成

もしくは契約労働者として働くことが、精神的健康の低さに関連している可能性を指摘している。山本(2011)は、2004年から2010年の『慶應義塾家計パネル調査』のデータを用いて、心身症状の大きさが不本意型の非正規雇用と失業では同程度であることなどを示唆している。さらに、高橋・森田・石津(2014)では、インターネット調査をもとに、就業状態とメンタルヘルスの関係を検証、非自発的な非正規雇用は自発的失業者と同程度にメンタルヘルスの状態が悪い点を指摘している。すなわち、非正規雇用のメンタルヘルスに問題があるならば、正規雇用への移行や待遇の改善は必要となるのではないか。この点について、樋口・石井・佐藤(2011)では、非正規雇用であっても、就業している世帯の方が無業や失業している世帯に比べて貧困脱却の割合が高い点を指摘しており、非正規雇用から正規雇用への転換を貧困解消の1つの有効な策であることを示唆している。次節では、非正規雇用から正規雇用への移行に関する研究について紹介したい。

3 正規雇用への移行に関する議論

非正規雇用から正規雇用への移行に関する研究は多数行われてきたが、調査による分析や、データによる実証分析など様々な方法が見られる。主に、労働政策研究・研修機構による研究では、調査によって非正規雇用の雇用問題の実態が分析されてきた。まず、労働政策研究・研修機構(2014)は、アンケート調査をもとに、正規雇用に登用されたものは、登用時に20歳代後半であったものが最も多く、職種は事務職、医療福祉・教育関係の専門職の割合が高いことなどを明らかにしている。また、労働政策研究・研修機構(2015)は、2013年に行ったアンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケー

ト」より、男性と無配偶女性は、消極的な理由から非正規雇用を選択しており、仕事の満足度が低い傾向にあり、正規雇用への転換希望が強いことを明らかにしている。さらに、労働政策研究・研修機構(2016)は、2015年に行った「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」をもとに、初職が正規雇用であった者ほど正規雇用へ転換しやすい、ハローワークを利用することが正規雇用への転換率を高めていることなどを指摘している。その中では、正規雇用へ転換した者は、労働時間は長くなるが、仕事満足度や生活満足度も高まっていることも指摘している。

データによる実証分析も多く行われてきたが、その一部を紹介したい。小杉(2010)は、2009年から2010年に行なった『働くことと学ぶことの調査』のデータを用いて、非正規雇用から正規雇用への移行において、医療・福祉など、需要の強い産業や人手不足感の強い職場で、正規雇用の受け入れが強い傾向があることなどを明らかにしている。就業支援に関しては、樋口他(2011)が、2004年から2010年の『慶應義塾家計パネル調査』を用いて、雇用保険受給と貧困脱却の関係を検証している。その中で、失業給付は失業時の所得保障の役割を担うだけでなく、それとセットとして行なわれる就業支援により、その後の就業確率も高める効果をもっている点などを明らかにしている。

奥平他(2011)は、2009年から2010年に行なった『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』のデータをもとに、派遣労働を通じて働くことは、失業状態であることと比べてその後の賃金率が有意に高くなるが、パート・アルバイトを通じて働くことと比べてその後の正社員就業率が低くなる点を指摘している。すなわち、派遣労働者は短期的には金銭的な貧困

対策とはなるが、正規雇用への架け橋とはなっていない点を示した研究といえる。

加えて、高橋(2019)では、2017年の『全国就業実態パネル調査』のデータを用いて、雇用保険の加入・受給経験やその他の要因を考慮した上で、非正規雇用から正規雇用への移行について検証している。特に、医療・社会保険・社会保障関連の業種において正規雇用への移行が起りやすくなっていることや、小企業は大企業より正規雇用への移行が起りにくいことなどを示唆している。さらに、高橋(2021)では、2012年から2015年の『日本家計パネル調査(JHPS)』のパネルデータを用いて、教育訓練給付制度を利用中である場合、非正規雇用から正規雇用への移行が起りやすいこと、男性においては、医療・社会保険・社会保障の業種で、正規雇用への移行が進んでおり、雇用契約期間のない非正規雇用のほうが、正規雇用への移行が進みやすいことなどを明らかにしている。

以上のように、非正規雇用から正規雇用への移行について、様々な要因が指摘されてきた。特に、非正規雇用として働いている理由や、非正規雇用としての勤続年数の長さ、同一企業もしくは転職による正規雇用への移行、教育訓練の受講の有無、経済的な労働者の属性などの様々な要因に焦点が当てられてきた。高橋(2019)が指摘するように、非正規雇用の転職を考えるうえでも、セーフティネットである雇用保険制度や職業紹介、職業訓練などの政策的なサポートも不可欠であろう。次節では、非正規雇用を取り巻くセーフティネットや政府の労働政策の問題について解説したい。

4 非正規雇用に対するセーフティネットや労働政策について

冒頭でも紹介した通り、2008年のリーマン・

ショックを契機に、非正規雇用をとりまくセーフティネットについても問題点が見られるようになった。日本の雇用保険制度の給付期間は、90～360日で、年齢・被保険者期間・離職理由によって決められる。一方で、適用範囲については、労働時間、雇用見込みが問題となるが、「1年以上の雇用見込み」という条件が、非正規雇用への適用では問題となった³⁾。ただし、適用範囲に関しては、2009年の雇用保険法改正で、1年以上の雇用見込みが6ヵ月以上の雇用見込みに、2010年の雇用保険法改正では31日以上雇用見込みに緩和され、2011年には、雇用保険を受給できない労働者に対し、求職支援訓練と所得保障の一部を行なう求職者支援制度が設立された。非正規雇用など、雇用保険制度から排除された労働者に対する新たな支援制度ともいえる。

さらに、2012年に労働契約法が改正され、「雇止め法理」の法定化が、2013年には無期労働契約への転換と不合理な労働条件の禁止といったルールが施行された。また、地方公務員の非正規雇用の増加に伴い、一般職非常勤職員制度として「会計年度任用職員」制度が創設された。任用の厳格化や任用ルールや勤務条件などが明確にされることとなり、2020年4月から施行されることとなった。

なお、先述の通り、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するという試みが行われているが、こうした観点からは、非正規雇用に対する能力開発や雇用維持といった施策も必要である⁴⁾。日本の雇用保険制度における教育訓練給付は、労働者の主体的な能力開発の取組み又は中長期的なキャリア形成を支援するため、教育訓練受講に支払った費用の一部を支

給するとともに、専門実践教育訓練を受講する45歳未満の離職者に対しては、基本手当が支給されない期間について、受講に伴う諸経費の負担についても支援を行うことにより、雇用の安定と再就職の促進を図ることが目的とされている⁵⁾。特に、2014年の雇用保険法改正からは、給付を受講費用の2割から4割に引き上げ、資格取得等で就職に結びついた場合には、受講費用の2割を追加的に給付することとなった。さらに、2017年の雇用保険法改正では、給付を受講費用の5割に引き上げるなど、制度の拡充が顕著となっている。

もちろん、雇用保険以外にも、職業紹介などの支援も重要となる。この点では、都道府県が主導となり、ジョブカフェが設置されており、ハローワークが併設され、職業紹介等が行われるなど、若者の就職支援が行われている。また、正規雇用の経験が少ない労働者に対して、ジョブカフェやハローワークでの職務経歴や学習・訓練歴などを記載したジョブ・カードによるキャリア・コンサルティングを通じ、職業訓練を行うジョブ・カード制度も設けられている。

非正規雇用の雇用の維持や転職をサポートするうえでも、雇用保険といったセーフティネットをはじめ、積極的労働市場政策の要素を含む教育訓練や職業紹介などの政策的なサポートも重要となる。一方で、雇用保険制度には、雇用の維持や企業内での人的資本投資への助成金である雇用保険二事業が存在する。次節では、雇用調整助成金を中心に、雇用維持の効果や財政運営の問題について整理していきたい。

5 雇用保険二事業の雇用維持効果と財政運営

日本の雇用保険制度は、主に現金給付を行う失業等給付と事業主の雇用維持や人的資本投資への助成金である雇用保険二事業に分類される。

雇用保険二事業のうち、雇用安定事業は、事業主に対する助成金を通じて、若年者や中高年齢者の試行雇用を促進、または創業や雇用を増やす事業主を支援する事業であり、若年者や中高年齢者の試行雇用を促進する試行雇用奨励金、高齢者や障害者を雇用する事業主を支援する特定求職者雇用開発助成金、失業予防に努める事業主を支援する雇用調整助成金などが存在する。特に雇用調整助成金は、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者を一時的に休業、教育訓練または出向させた場合、その手当や賃金の一部を事業主に対して助成する仕組みであり、不況期にその支出が拡大する。一方、能力開発事業とは、事業主が行う教育訓練への支援であり、キャリア形成促進助成金などが存在する。神林(2012)は、不況期には仕事自体が少なくなるため、一部休業するか教育訓練にまわったり出向したりするなど実質的なワークシェアリングが必要となり、雇用調整助成金はワークシェアリングに対する賃金補助であるとしている。ただし、雇用調整助成金は創設以来、長期不況業種の延命処置になり、経済の長期的な雇用調整を阻害する恐れがあると懸念されてきた。一方で、みずほ総合研究所(2009)や神林(2012)、労働政策研究・研修機構(2014)など、リーマン・ショックにおける、雇用調整助成金の雇用維持や失業抑制効果を指摘した研究も少なくない。

なお、リストラ等雇用上の諸問題が企業行動に起因するところが多く、これらの問題の解決が事業主にも利益をもたらすため、事業主の保険料のみを原資とし、国庫負担は無い。労働保険特別会計の雇用勘定では、失業等給付に関する剰余は積立金、雇用保険二事業に関する剰余は雇用安定資金として繰り入れられるが、2008年のリーマン・ショックによって雇用情勢が悪化し、雇用調整助成金等の支出が増大したため

に、雇用安定資金の枯渇が懸念されるようになった。よって、2010年の雇用保険法改正では、失業等給付の積立金からの借入れを可能にする暫定措置が設けられた。しかしながら、同じ労働保険特別会計の雇用勘定内で管理されているとはいえ、失業等給付に関する剰余である積立金と雇用保険二事業に関する剰余である雇用安定資金は財源や使用目的が異なっており、藤井（2011）は、財源構成と目的が異なる両者の貸借を問題視している。高橋（2017）は、能力開発事業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経済全体の便益につながっているため、一般会計による補助も検討されるべきと指摘している。

なお、雇用保険二事業に係る見直しとして、雇用安定事業では、雇用維持型から労働移動支援型への政策転換を進めるため、労働移動支援助成金の抜本的拡充を図り、雇用調整助成金との予算規模を2015年までに逆転させることとなった。これに基づいて、2014年の予算額は、労働移動支援助成金301億円（2013年度2億円）、雇用調整助成金545億円（同1,175億円）と大きく見直された。「失業なき労働移動」によって、失業という社会的コストを発生させることなく、成長産業への労働移動を促進させることは望ましく、これは、リーマン・ショック後の欧州大

不況の中でも低い失業率を維持したドイツの雇用維持型の積極的労働市場政策に類似している（高橋2017）。よって、不況時における雇用調整助成金による雇用維持と労働移動支援助成金による「失業なき労働移動」の組み合わせは、日本における積極的労働市場政策構築を議論する上でも重要な政策課題となる⁶⁾。

一方、2018年の西日本豪雨や2019年の台風15・19号に際しては、要件緩和などの特例が、2020年のコロナウイルス流行の下では、雇用保険臨時特例法が設けられ、休業手当を受け取っていない中小企業労働者への直接給付である新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等新設、休業手当を受け取った中小企業向けの助成である雇用調整助成金については、給付の拡充が行われた。雇用調整助成金の財源については、一般会計からの繰り入れも行われ、雇用安定事業に要する経費を積立金から借り入れることが可能となった⁷⁾。2010年の雇用保険法改正では失業等給付の積立金からの借入れが行われたが、今回の雇用保険臨時特例法では、雇用調整助成金に対して先に一般会計からの補助が行われた点で大きく異なっている。労働者の雇用維持に関わる雇用調整助成金の政策効果と財政運営の問題は、非正規雇用の雇用問題を考えるうえでも重要な政策課題となる。

表1 雇用保険二事業の収支状況

(単位:億円)

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
収入 (積立金からの借り入れ)	5,230	5,022	5,925	6,200 (370)
支出	5,649	10,235	7,078	6,348
差引余剰	▲419	▲5,212	▲1,153	▲148
安定資金残高 (積立金からの借り入れを行わない場合)	10,260	5,048	3,895 (3,525)	3,747 (3,377)

(出所) 厚生労働省「雇用保険の財政運営関係資料(2012年11月)」をもとに筆者作成

6 まとめ

非正規雇用の増加とともに、正規雇用との待遇面での格差が問題となり、その解消策の一つとして、非正規雇用から正規雇用への移行についての研究が進んできた。本稿では、まず、積極的労働市場政策という観点から、日本の雇用保険制度について紹介した。失業時の所得保障に加えて、教育訓練給付のように、在職者も含めた人的資本投資が重要であると考えられる。特に、非正規雇用への移行が起りやすいとされる、医療・福祉関連の講座も多数用意されており、人手不足や労働需要が高まっているこうした業種における技能蓄積が期待できるなど着目すべき点が多いと考えられる。その他、労働契約法の改正やジョブカフェの設置など、非正規雇用の雇用の保護や正規雇用への転職をサポートする政策的なサポートも重要となろう。

さらに、雇用保険二事業における雇用安定事業についても紹介したが、雇用安定事業では、労働移動支援助成金の抜本的拡充によって、失業という社会的コストを発生させることなく、成長産業への労働移動を促進させることを図っていた。雇用調整助成金については、コロナ・ショックにおいて、雇用保険臨時特例法による給付の拡充と一般会計からの繰り入れが行われたが、非正規雇用の雇用について考えるうえでも、重要な労働市場政策となる。日本の雇用保険制度については、失業を事後的に救済するのみではなく、失業の未然防止や能力開発などの役割も期待されるべきであり、本稿で取り上げた制度が非正規雇用の雇用にどのような影響をもたらすのか、今後も研究課題としたい。

【注】

1) 雇用保険は原則強制加入であるが、リーマン・ショックにおける「派遣切り」では、多くの派遣

労働者が加入できていない問題も浮き彫りになった（宮本 2009）。

- 2) 古市（2014）は、1989年から2000年を日本型生活保障システムが崩れていく時期、2001年から2007年を社会保障削減期、2008年以降を従来の政策への反省を踏まえた社会保障の拡大期としている。
- 3) 例えば、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。
- 4) 広井（1999）では、福祉国家を租税中心で平等志向である「普遍主義モデル」、社会保険中心で所得比例的な給付である「社会保険モデル」、民間保険中心で最低限の国家介入である「市場重視モデル」に分類している。スウェーデンなどの北欧諸国は「普遍主義モデル」に該当し、失業保険に対する国庫負担も大きい。日本の雇用保険に対する国庫負担は、一般求職者給付では13.75%と小さく、教育訓練給付のように国庫負担がない給付もある。また、2017年には、3年間、失業等給付にかかる保険料、国庫負担を時限的に引き下げることとなった。
- 5) 厚生労働省職業安定局ホームページ「ハローワークインターネットサービス」
(https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_education.html 2021年3月1日アクセス)
- 6) 一方、労働移動支援助成金には課題も残されている。阿部（2016）は、雇用調整を行う企業には再就職支援を行うインセンティブが弱く、一部の企業しか助成金を利用しておらず、リーマン・ショック後の企業の雇用調整の多くが雇用維持型であった点を指摘している。
- 7) 厚生労働省ホームページ「雇用保険臨時特例法

の制定について」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160688_00002.html 2021年3月1日アクセス)

【参考文献】

- 阿部正浩 (2016) 「一時例から見た再就職支援と労働移動支援助成金の課題」『日本労働研究雑誌』671, pp.17-26。
- 阿平寛子・大竹文雄・久米功一・鶴光太郎 (2011) 「派遣労働は正社員への踏み石か、それとも不安定雇用への入り口か」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革－日本の働き方をいかに変えるか－』第7章, 日本評論社。
- 神林龍 (2012) 「労働市場性度とミスマッチ－雇用調整助成金を例に一」『日本労働研究雑誌』626, pp.34-49。
- 小杉礼子 (2010) 「非正規雇用からのキャリア形成－登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』602, pp.50-59。
- 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』608, pp.88-102。
- 高橋美保・森田慎一郎・石津和子 (2014) 「正規雇用・非正規雇用・完全失業者のメンタルヘルスの比較検討 就労状況に対する自発性とキャリア観に注目して」『日本労働研究雑誌』650, pp.82-96。
- 高橋勇介 (2017a) 「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』39 (1), pp.56-64。
- 高橋勇介 (2017b) 「雇用安定事業の役割と財政運営に対する考察－雇用調整助成金の効果と財政運営を中心に－」『財政と公共政策』39 (2), pp.99-107。
- 高橋勇介 (2018) 「ワーキングプアに対する雇用セーフティネットの機能不全とその克服－雇用保険を中心に－」『貧困研究』21, pp.38-46。
- 高橋勇介 (2019) 「非正規雇用から正規雇用への移行とその要因」『経済政策ジャーナル』15 (2), pp.73-84。
- 高橋勇介 (2021) 「パネルデータから見た非正規雇用の現状と正規雇用への転換」『経済政策ジャーナル』17 (2), pp.1-12。
- 樋口美雄・石井加代子・佐藤一磨 (2011) 「貧困と就業－ワーキングプア解消に向けた有効策の検討－」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革－日本の働き方をいかに変えるか－』第8章, 日本評論社。
- 広井良典 (1999) 『日本の社会保障』岩波新書。
- 藤井亮二 (2011) 「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』580, pp.19-36。
- 古市将人 (2014) 「社会保障政策の展開過程－社会保障の機能強化と負担拡大の正当化論－」小西砂千夫編『日本財政の現代史Ⅲ－構造改革とその行き詰まり 二〇〇一年～』有斐閣。
- みずほ総合研究所 (2009) 『雇用調整助成金の失業抑制効果』みずほ日本経済インサイト。
- 宮本太郎 (2009) 『生活保障－排除しない社会へ－』岩波新書。
- 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・山田篤裕・四方理人・田中聡一郎・丸山桂編著『社会政策－福祉と労働の経済学－』第8章, 有斐閣アルマ。
- 山本勲 (2011) 「非正規労働者の希望と現実－不本意型非正規雇用の実態」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革－日本の働き方をいかに変えるか－』第4章, 日本評論社。
- 労働政策研究・研修機構 (2014a) 『多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査 (事業所調査・従業員調査)』調査シリーズ No.134。

労働政策研究・研修機構（2014b）『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』JILPT調査シリーズ，No.123。

労働政策研究・研修機構（2015）『日本人の職業キャリアと働き方－JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より－』調査シリーズNo.143。

労働政策研究・研修機構（2016）『壮年期の正社員転換－JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より－』調査シリーズNo.160。

Inoue Akiomi, Kawakami Norito, Tsuchiya Masao, Sakurai Keiko, & Hashimoto Hideki (2010) “Association of Occupation, Employment Contract, and Company Size with Mental Health in a National Representative Sample of Employees in Japan,” *Journal of Occupational Health* 52 (4) , pp.227-240.

Ono Hiroshi (2010) “Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 24 (1) , pp.1-27.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005) “Temporary Employment and Health: A Review,” *International Journal of Epidemiology*, 34 (3) , pp.610-622.

たかはし ゆうすけ

2011年立命館大学経済学部卒。2016年京都大学大学院経済学研究科博士後期課程修了。博士（経済学）、京都大学。京都大学経済研究所研究員などを経て2019年10月より現職。

【主な論文】

「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－」『経済論叢』第191巻第3号、2017年8月

「雇用安定事業の役割と財政運営に対する考察－雇用調整助成金の効果と財政運営を中心に－」『財政と公共政策』第39巻第2号、2017年10月

「ワーキングプアに対する雇用セーフティネットの機能不全とその克服－雇用保険を中心に－」『貧困研究』第21巻、2018年12月

「食料品製造業の雇用の地域性と安定性」（共著）『経済論叢』第193巻第3号、2019年7月

「ふるさと納税制度の利用者の属性と要因分析－一般的な「寄附」との比較からの検証－」（共著）『経済政策ジャーナル』第16巻第1号、2019年9月

「パネルデータからみた非正規雇用の現状と正規雇用への転換」『経済政策ジャーナル』第17巻第2号、2021年4月
