

1. はじめに

基本手当の所定給付日数の変更

H12年改正 H15年改正 H19年改正 H21, H22, H23…

“給付日数の短縮化”

☞ 育休に係る給付の変更、非正規労働者への適用、再就職手当の変更…

職業安定分科会雇用保険部会（第180回）	参考資料2
令和5年3月14日	
雇用保険制度研究会（第6回）	資料3
令和5年2月28日	

■ 疑問

「倒産・解雇等以外の離職者への所定給付日数削減」どのような影響をもたらしたか？
悪い影響？良い影響？

- 給付日数を延ばして問題はないか？
- より限界的な人や状況での影響に関する疑問：
 - ・ 求職者の異質性の考慮の必要性？
 - ・ 地域、景気状況の考慮の必要性？
 - ・ 訓練の必要性？

「自己都合離職者の給付制限（待機期間）の存在」の影響？

※2020年10月1日以降、自己都合離職者について、5年間のうち2回までは給付制限期間が（3か月から）2か月間に短縮。

2. 所定給付日数削減がもたらし得る影響

●雇用保険だから支払い分に対して給付があって当然であり給付内容を下げること自体が問題であるとか、制度が変わることで失業者間に不公平感が生じる、求職者（失業者）の生活を支えられない等の指摘はここでは考えていません。

■ 給付期間削減の影響の可能性

→ 求職者の留保賃金を下げさせる、あるいは、彼らの求職意欲を高めることで、

◆ 良い効果：

✓ 求職者の失業期間を短縮させる（むやみに延期させない）

→ 人的資本が摩耗せずに済む

→ メンタルヘルスの維持、悪化しにくい

→ （求人に対する）負のシグナリング効果を抑制、負のシグナリング効果が働きにくい

→ 生産性を下支え／維持／向上。賃金低下を抑制、所得減少を抑制。

長期失業確率を抑制、上昇しにくい。

✍️ 良い効果は大きい可能性：低技術・低技能労働者、若年（求人と求職者の間の情報の非対称性が大きい者）でより大きな効果が期待できる。

◆ 悪い効果：

✓ 求職者を良くない再就職先に飛びつかせてしまう、そもそも給付期間の削減にかかわらず求職意欲を高めない可能性もある

→ 再就職後の生産性低下（賃金低下、所得減少）

再就職後の定着悪化

✍️ 悪い効果のもう一つの問題：所得や資産の少ない者・非労働所得の無い者で影響が深刻となり得る。

3. 所定給付日数削減の影響に関する統計的エビデンス

■ 「給付期間の延長が再就職率を低下させ、失業期間を長期化させてしまう」とする統計エビデンス（古いもの）

- ✓ 80年代、90年代、2000年代初期の研究のほとんどが、給付水準の拡大や給付期間の延長により、失業期間が長期化してしまうことを示している。“モラルハザードの存在”
- ✓ 給付内容が寛大なヨーロッパだけでなく、逆の北米でも同じ。

■ 「給付期間の延長が、再就職率を低下させ、失業期間を長期化させてしまう」

⇔ 「給付期間の短縮が、再就職率を上昇させ、失業期間を短期化させる」とする統計エビデンス（2000年代～）

- ✓ 2000年代、2010年代の研究も、やはり、給付水準の拡大や給付期間の延長（短縮）により、失業期間が長期化（短期）してしまうことを示している。
- ✓ 給付内容が寛大なヨーロッパだけでなく、逆の北米でも同じ。
- ✓ ただし！上記の負の影響が存在しないグループもあることを強調する研究が出てきている。・・・後で詳細

■ 「給付期間の延長が、再就職先のジョブマッチングを悪化させる」

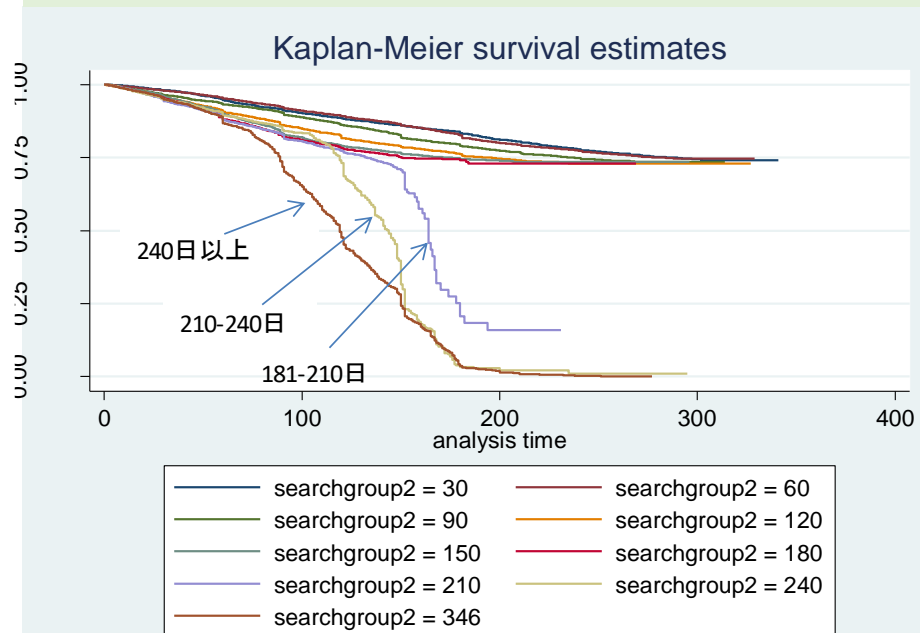
⇔ 「給付期間の短縮が、再就職率のジョブマッチングを改善させる」とする統計エビデンス・・・混在

- ✓ 給付・失業期間の延長（短縮）が再就職後の賃金の上昇（低下）につながる？影響は小さい？存在しない？
 - ✓ 給付・失業期間の延長（短縮）が再就職後の定着率の上昇（低下）につながる？影響は小さい？存在しない？
- ※結果は混在

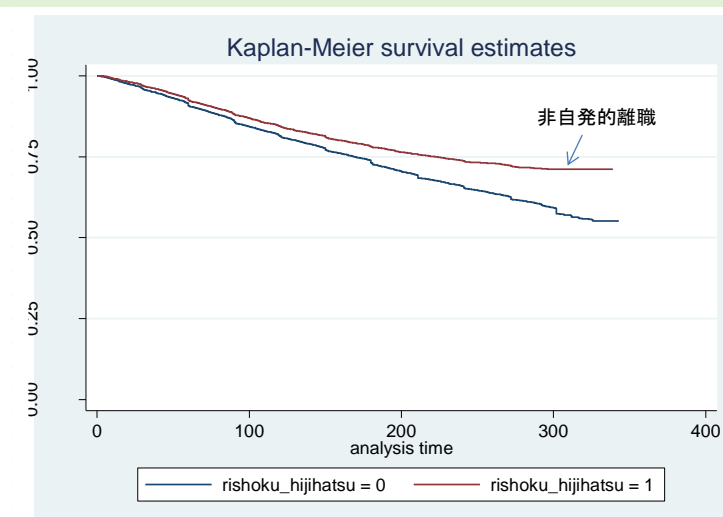
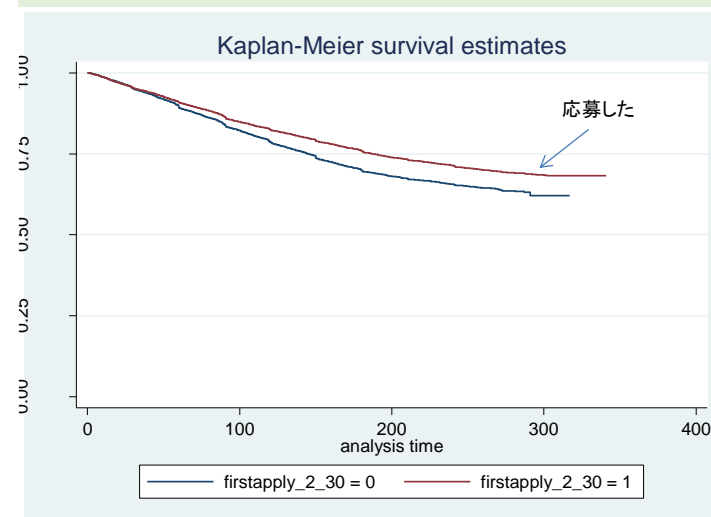
■ 日本での統計エビデンス

- ✓ 多くの研究で、給付期間が長いほど失業期間は長い（再就職確率は低い）ことが示されている。
- ✓ Kohara, Sasaki & Machikita (13) : 2005年の2つの日本の行政データを使って、
 - 「失業期間が長ければ、再就職後の定着が良い」は見られない。逆に悪い影響（定着悪化）を確認。
(ただし、悪影響を課題に捉えている可能性は残る。)
 - 給付開始（失業期間）初期時点から求職活動を行わなかった者、給付期間の後半で初めて仕事に応募した者で、再就職後の定着率は悪化。
- ➔ 給付期間の延長が再就職後のジョブマッチングを悪化させる問題は、失業期間の長期化というよりも、求職の強度を失業当初から上げようとしないうことによる問題。

↓ 失業期間が長いほど再就職後の定着が良い



↓ 離職後30日以内に仕事に応募した者は再就職後の定着が良い
c.f. 自発的離職者は再就職後の定着が悪い↓



■ 「給付期間の延長が再就職率を低下させ、失業期間を長期化させてしまう」

あるいは「給付期間の延長が再就職後のジョブマッチング（高い生産性の達成や定着状況）を改善させない」といった**悪影響は必ずしも存在しない**と指摘する近年の統計エビデンス

★これまでの研究が間違っていた？

近年は過去とは異なる特徴を持つようになってきた？

…そうではなくて、着目点が異なる。

初期の研究と近年の研究の違い：

（1）効果の異質性に着目

低技術労働者や長期失業者については、給付期間短縮の良い影響（失業の短期化等）はさほど期待できない可能性。逆に悪影響（再就職後のジョブマッチングの悪さ）が大きい可能性。

●**日本でも**その可能性はある。求職者の年齢でも差がある？異質性は分析していないので不明。

✓ 効果の異質性がなぜ生まれる？

可能性の一つ：我慢強くない人や現在バイアスを持つ人は、失業期間の初期にはサーチの努力水準を高めず、留保賃金も高いため、早くに就職しようとししない。ところが、失業給付が切れる間際に急に努力水準を高め、留保賃金を低下させ、目の前の仕事にとびついてしまう。そして、就職しても合わずにやめてしまう。（Della Vigna and Paserman (2005), Paserman (2007) など）

我慢強くない人や現在バイアスを持つ人は、獲得した教育や技術水準が低く、長期失業となる可能性の高い人でも多い。給付期間短縮の良い影響（失業期間の短期化）はさほど期待できず、悪影響（ジョブマッチングの悪化）が大きい可能性がある。

(2) 景気（経済環境）の差に着目

不況期では悪影響は小さい可能性もある（ただし、米国では景気で影響は変わらないとする研究が多い。米国では不況期に大きいという研究も少ないが存在しているので注意。）

●**日本でも**不況期に悪影響は小さい可能性。2005年行政データを使った分析は景気が悪くない時の結果。

(3) 給付を受けていない人に着目

非受給者は（受給者の就職率が低下することによって）就職率を上昇させる可能性。

●日本ではこの可能性は小さいと思われる。そもそも失業者に占める受給者の数は多くない。地域の労働市場を受給者と非受給者で奪い合っている状況はなさそう。

(4) 地域で給付期間に差があることで労働移動が起こることに着目

給付期間が長い地域に労働移動が起これば、国全体の失業率や失業期間に与える影響は小さくなる。

●日本ではこの可能性はない。地域間で制度に差はない。年齢と解雇理由で給付期間は決定される。求職者が選べない。

4. より近年の学術成果：政策への追加的な示唆

近年の就職支援機関における実験結果によれば、給付が良い影響を与える（悪い影響を抑制する）かどうかは、

◆ 給付設計にも依存する。

✓ Lindner & Reizer (2020)：ハンガリー、2005年、フロントローディング（給付水準逡減）の給付設計により失業期間は短期化。再就職所得も上昇。

✓ Bolhaar et al. (2019)：オランダ、失業手当を受け取る前に「求職期間」（手当受給開始の延期）を設定すると、求職者のフルタイム雇用率が上昇。全体として失業給付の受け取りも減少。

※但し、この効果はもともと雇用されにくい者では小さい可能性。→

◆ 給付初期時点から、求職者の就職意欲や求職活動意欲を高めることができたかどうか重要。

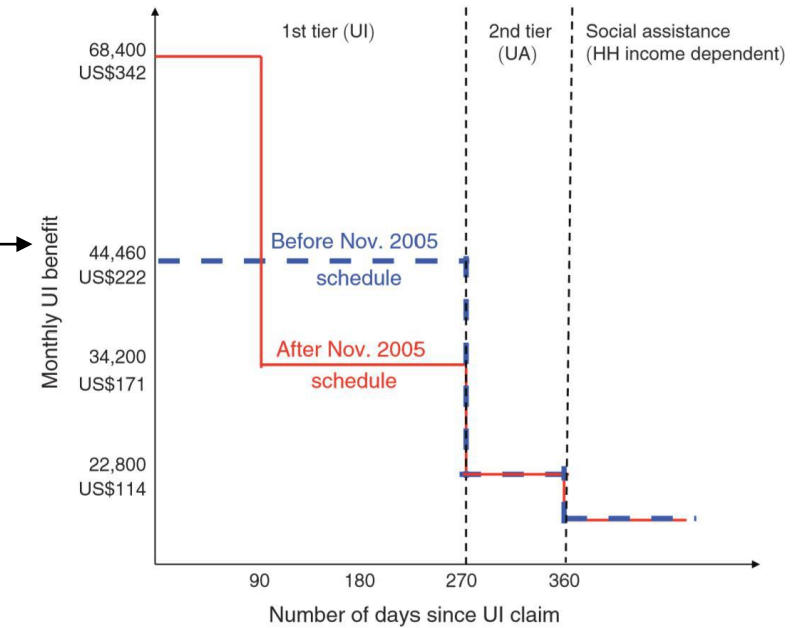


FIGURE 1. THE BENEFIT PATH BEFORE AND AFTER THE REFORM

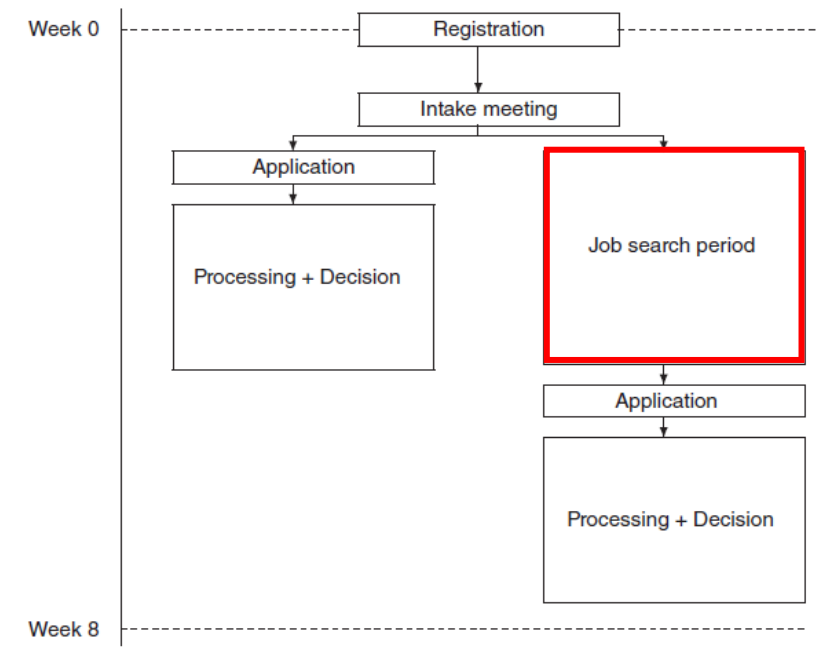


FIGURE 1. WELFARE APPLICATION PROCEDURE

👉 社会実験

👉 RCT

- ◆ H12,H15年の給付期間の短縮は、
 - 再就職率を上昇させ、失業期間を短期化させることに貢献したと言えそう。
 - ただし、給付期間が短くなったことで給付開始当初（失業期間の初期時点）から積極的に求職活動を行うことを促せなかったならば、再就職後のジョブマッチングを悪化させた可能性。
- ◆ 特定受給資格者以外（自発的な離職者）で給付期間を短縮したことは、
 - 彼らの再就職後のジョブマッチングを高めた可能性。

◆ 今後の政策について

最初の疑問：

- ・ 給付日数を延ばして問題はないか？
- ・ より限界的な影響に関する疑問：求職者の異質性の考慮の必要性？
- ・ 地域、景気状況の考慮の必要性？
- ・ 訓練の必要性？
 - 失業期間は長くなると思う。延ばすことで再就職後のジョブマッチングが高まる効果は小さいと思う。
 - 但し、不況期には悪影響は無い／小さい可能性。統計エビデンスは不十分。
 - 求職者によっても影響はない可能性。統計的エビデンスがないので判断できず。
✍️ ただし、複雑な設計にすることのコストもあるのでは？そもそも求職者の異質性を捉えるのは難しい。
 - 再就職後のジョブマッチングの向上は、失業初期時点から求職活動の熱心さを高められるかにかかっている。受け取り据え置き（+就職時に報酬）、期間によって給付水準を変える設計は効果があるかもしれない。給付と同時に、求職活動を促すメカニズムも大切。失業初期からの意欲喚起が重要。
- ・ 「自己都合離職者の給付制限（待機期間の存在）」は問題か？
 - 上記で述べた通り、受け取り据え置き（+就職時に報酬）は効果があるかも。日本でのエビデンスは必要

◆ 付け足し：（給付の問題と直接関係はないが）他国での近年の実験結果によると、

求職者の再就職率を高めるためには、

- 一 求職者の求職活動を「監視」する必要。「監視」ではなく「目標設定」が大切か？
…どちらにしても求職者の求職意欲を失業初期時点から喚起し続ける必要。
- 一 就職支援機関の支援者の支援の重要性。
- 一 求人、求職者の情報（訓練成果の情報も含む）を互いに見えやすくすることでマッチングは改善。