

雇 用 保 険

——失保研報告と雇用保険法案——

西 川 俊 作

は し が き*

失業保険はすでに25の年輪を重ねた。その間、国民経済は戦後復興から「高度成長」を経て、労働市場も「労働力不足」状態に入った。それに伴って、失保制度にもさまざまな問題が生じ、改善への要請が強まっている。

問題点の検討、ならびに改善方向の模索は、昨48年失業保険制度研究会によって行われ、研究報告がまとめられた(48年12月)。それを受けて労働省では雇用保険法案を国会に上呈、審議が行われようとしている。

失保研報告、および雇用保険法案については、中央職業安定審議会、社会保障制度審議会などで検討され、さらに識者によるコメントもいくつか現れ、活発な反対意見も出てきている。

私は失保研・研究委員の一人であったが¹⁾、以下私流儀で失保の推移をふりかえりながら、失保制度の問題点が労働市場の構造変化といかに結びついているか、さらに新たに予想される労働経済のなかで「雇用保険」が担うであろう機能について、私の能力の限りで考察を加えたものである。

I

失業保険制度は、昭和22年11月「被保険者が失業した場合に、失業保険金を支給して、その生活の安定を図ることを目的」(失業保険法第1

* なお、本稿Ⅰ～Ⅴは日本労使関係研究協会昭和48年度会議に「失業保険と労働市場の変化」と題して提出された論文であり、Ⅵ～Ⅶは今回補足的に新たに執筆したものである。

1) 研究会では有沢広己会長はじめ、研究会委員岩尾一、大内力、武山泰雄、中村隆英、舟橋尚道の諸氏から、多くの刺激と啓発を受けた。深く感謝する。ただし、本稿は若干の私見を含み、それについては、ひとり私が責任を負うべきものである。

表 1 失保制度の推移

年度	適用事業所	被保険者	保険料収入	保険給付	失保勘定収入	失保勘定支出	積立金累計
	(万)	(万人)	(億円)	(億円)	(億円)	(億円)	(億円)
25	16.7	589.8	117.9	147.3	181.5	159.1	112.2
30	24.2	806.4	241.9	308.3	377.3	340.0	286.9
35	37.5	1,308.6	443.3	374.5	600.8	445.5	942.3
40	55.8	1,795.3	1,067.7	1,103.5	1,502.4	1,378.3	1,456.5
45	70.9	2,095.6	2,343.0	1,549.2	2,982.0	2,466.1	13,613.4

資料：「失業保険事業年報」ほか。

条)として、発足した。時の内閣首班は片山哲氏であった。失保法は同年12月成立したが、その施行は1ヵ月遡って11月1日からとされたのである²⁾。

以来四半世紀に及ぶ失保制度の推移は、これを表1所収の数字によって見ることができる。

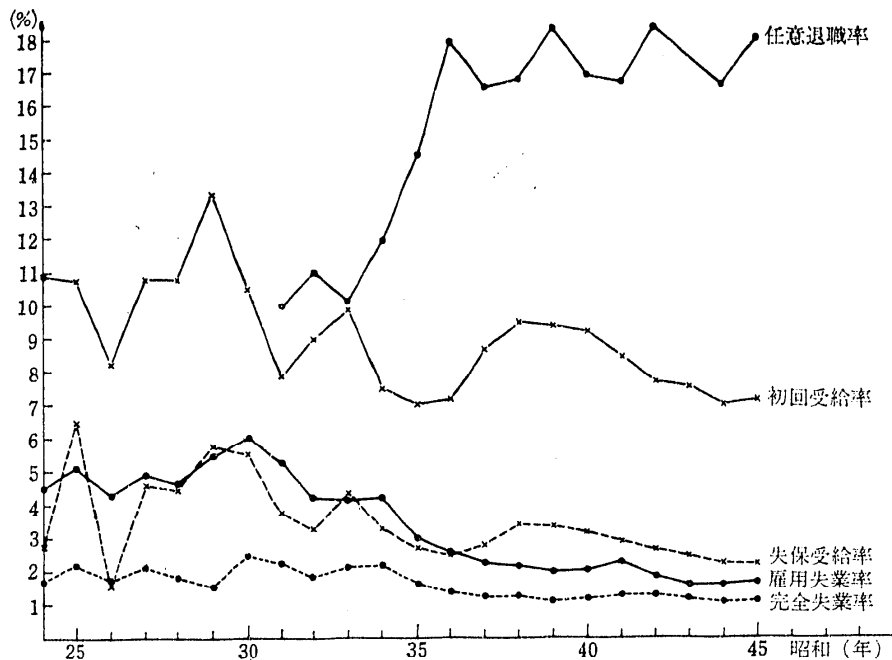
適用事業所数は所収の20年間平均で、年率7.5%で増加し、被保険者数も25年、雇用者の1/2弱から、45年2/3に達した。

保険料率(労使折半が原則)は発足当時22/1000から、24年20/1000、27年16/1000、35年14/1000、44年13/1000と引下げられたにもかかわらず、被保険者数の増加、ならびに賃金所得の上昇によって、保険料収入は顕著にふえ、保険給付金とのバランスは35年以降黒字を続けている。

35年以前についても、国庫負担(保険給付の1/4を原則とする)を加えた収支バランスは、(5)、(6)欄にも見るとおり、黒字を記録している。積立金累計額でみるなら、その年平均増加率は前半10年23.7%、後半10年14.3%と、むしろ35年以前において急ピッチであった。

また給付月額も、毎勤賃金とのエスカレータ条項(プラス、マイナス20%、法第17条の3)によってほぼ順調にふえ、前半10年8.7%、後半

2) 労働省職業安定局失業保険課『失業保険制度概説』(日刊労働通信社、昭和44年)



資料：失業保険事業年報，労働力調査，労働異動調査，雇用動向調査。

図 1 失業率，任意退職率

10年12%の増加年率となっている。他方，給付月数は25年6.9月から45年4月へと減少，受給実人員の増加（25年36万，45年50万）を相殺する働きをした。

給付月数の減少はひとつに，20数次に及ぶ改正のなかでなされた給付日数改訂の結果であるが，基本的には「高度成長」に伴って労働需要が増大し，労働市場が堅調となった結果とみるべきであろう。受給実人員は実数において増加しているが，しかしこれを被保険者数に対する比率でみれば³⁾，25年6.1%，35年2.9%，45年2.4%と，明らかに低下しているのである。

こうしてみると，失保財政はいかにも好調で，資金運用部預託の積立金は47年度約4,000億に達し，諸他の社会保険に比べてもっとも健全に見える。しかし，その細部，とりわけ給付内容に立入ってみるならば，この健全性はまことに皮相なものであり，いくつかの大きな問題があることに気づかされる。そして，そのすべてもいってみれば，35年以降の「高度成長」の所産であるという

のが，この小論の論点である。それはすでにみた表1の諸数字にもうかがわれるのであるが，節を改めてより一層はっきりと確かめてみたい。

II

図1には，労働力調査，失保統計，雇用動向調査等から得られる失業率，退職率が描かれている。

そこで完全失業率というまでもなく，労働力調査より得られるもので，完全失業者を就業者によって除して得られる。周知のとおり水準は低く，とかくの論議は多いけれども，景気動向指数やマクロ計量経済モデルではもっともよく利用されている。

しかし元来，失業が雇用労働にかんして成立するものであるとすれば，（失業者／就業者）よりは（失業者／雇用者）が，より適切な指標というべきかもしれない⁴⁾。図1で，かりに雇用失業率と呼んでいるものがそれである。興味深いのは，それが失保受給率とほぼ同じ水準で推移していることであろう。

3) 失保統計では，被保険者数＋受給実人員によって受給実人員を除し，これを「受給率」と称している。

4) これは水野朝夫『賃金構造変動論』（新評論社，昭和48年）の強調する点である。

ただし、失保受給率（定義については注3を見よ）の分散は、全期間を通じてみれば、雇用失業率よりやや大きいようにみえる。本稿の主題と直接の関係はないが、以上から失保受給率を用いてフィリップス曲線の測定を試みるのは、無意味なことではないという示唆が引出されるのである。失保関係者の間では、通念として受給率よりは初回受給率のほうが景気感応的であるとみられており、確かにその変動幅は大きく弾力的であるが、それはごく短期の一つまり受給開始後ただちに再就職する人々を分子に含むので、かえって不都合かもしれない。また就職支度金の設置（33年）、その支給条件変更（44年）は初回受給者数を「人為的に」変更したおそれもあるからである。

それはともあれ、失保受給率と雇用失業率とを対比したとき、もっとも肝要なファインディングは、両者の相対レベルがほぼ35年を境にして逆転している点であって、35年以前失保受給率は雇用失業率より低位にあるが（2、3の例外あり）、35年（厳密には37年）以降完全に逆転して雇用失業率より上位に失保失業率が位置しているのが、認められる。

私見では、これは図1の上部に描かれた任意退職率の上昇（33—36年）と無縁ではないように思われる。30年以前については接続可能な任意退職率を欠くが、その水準はおおよそ10%を超えていなかったと推定される。それに対し35年以降の水準は17—18%の高水準にある。

失保法第3条によれば、「この法律で失業とは、被保険者が離職し、労働の意思および能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること」をいい、また「②離職とは、被保険者について、事業主との雇用関係が終了することをいう」のであるから、任意退職者も当然給付対象に含まれる。もちろん「労働の意思」が必要要件だが、その「認定」は原理上、また実務上困難で、とくに女子結婚退職者において厄介な問題を投げかけている。

上記のような法の規定を顧みれば、35年以降失保受給実人員のなかには、雇用動向調査など純粹に統計的な意味でいうところの任意退職者が含

まれることになるのは、必然である。もちろん、労働力調査という、これまた純粹に統計的な調査において、完全失業者と呼ばれるものが、任意退職者を含んでいないとみるべき根拠はない。労働力調査の場合も失業者は「就業が可能でかつこれを希望し」、「しかもなんらかの求職活動をしている」という条件が課せられているからである⁵⁾。

だが労働力調査は週ベースの調査であり、現行失保制度における最大の問題—季節循環的受給、なかんずく農業からの出稼者の場合には、そこで彼らが就業者に数えられる可能性は強いとおもわれる。なぜなら、彼らは農業に就業を続けており、かつ求職活動を行っていない。他方、失保統計上でかれらは失業者、あるいは失保受給者であるにとどまるからである。このように考えるとき失保受給率の相対的上昇の原因は、ほぼ明らかなようにおもわれる。

III

季節受給の問題は、これを農業の立場から論議することもできる。通例はそれがふつうであって、ひとはしばしばそこに「高度成長」政策の破綻を見出している。だが、その破綻を引受けた形の失業保険からすれば、これはまた負担と給付のアンバランスの問題とみなされてしかるべきである。

労働省の推計では季節受給者への給付額は、全給付額の40%に達しているという。そして府県別に保険料納入額に対する保険給付受取額の倍率をみると（46年現在）、青森8.5倍、秋田4.6倍、山形・北海道3.8—3.9、岩手2.0、福島1.3、新潟1.1倍というぐあいに、寒冷・降雪地域で受取超過、逆に愛知0.15、東京0.18、大阪0.27、神奈川0.37、兵庫0.65倍のように、大都市府県で支払超過となっているのである。

これを産業別にみれば、農林水産2.7、建設2.5倍の受取超過、反対に製造0.6、卸小売0.5倍の支払超過ということになる（以上、安定局調べ、失保研提出資料による）。

ただし、このいささかドラマチックな数字を読

5) 梅村又次『戦後日本の労働力』（岩波書店、昭和39年）参照。

むとき、まず分子である給付額の1/4が国庫負担によっていることを忘れてはならない。国庫負担を修正してみると、たとえば青森6.3倍、愛知0.135倍（ともに3/4倍した）ということになり、両者の開きは縮まってくるのである（むろん、だからといって、アンバランスが小さいなどと、主張するつもりはない）。

しかし産業ごとの倍率は農林水産、建設では2倍見当、また製造、卸小売では0.4—0.3倍見当となり、これまた縮まる。真の問題は地域、あるいは産業間のアンバランスがどの程度まで許容できるところにあるのであって、完全なバランス、つまり一様な倍率散布が望ましいものというわけではないのである。

かりに積雪・寒冷地域からの出稼労働者が、太平洋ベルト地域の土木・建設工事に就労したとすると、彼らの労働によってつくり出された道路、交通網、その他の社会資本は大都市住民の生活や、産業活動を益するのであるから、その利益を受けない出稼労働者と見比べるとき、そこには別種の大きなアンバランスを見出すことができるともいえるであろう。

季節受給の肥大化にブレーキするのは、農業政策、公共事業計画の任務であって、失保制度の仕事ではない。これが本来のたてまえである。失業保険、あるいは「雇用保険」はそれを補完する副次的方策であり、対症療法程度のものにすぎない。

なお、44年の法改正に際し、51年1月をめどとして、失保の農林業への全面適用へ向けて必要な研究、調査を行い、適切な措置をとるべきことが、付則の形で議決されている。ところが、いましがたみたように、農林水産業は受取超過を記録しており、これは現在任意適用事業に限られたものであるから、失保財政全体にとって（たとえば建設業ほど）深刻な赤字効果をもたらすとは、考えられない。しかし不用意な全面適用を実施するならば、多額の赤字要因となるであろう。逐次的な適用拡大を試みるのが至当である。このことは、日雇保険が発足以来、赤字を続けている経験に徴しても、明瞭なことで、通年雇用、常用就職、農閑期就業機会の地場造出、代替職種の開発など、

雇用政策の展開が同時に進められねばならないことは、当然である。

IV

さて、失保研報告では、季節、女子受給以外に、広く一般の被保険者をも含めて、質量両面の「完全雇用」を達成するため、従来からの（失保）給付事業のほかに、能力開発、雇用改善、福祉向上事業を、保険収入の3/13をさいて行うことを勧告している。

したがって、保険料収入の10/13はこれまでどおり国庫負担を加えて給付事業に充当されることになる。そして保険料（料率10/1000）は労使折半の原則を踏襲するものとしている。

他方、前記3事業については、企業の「社会的責任」、ならびに所期の効果発効後は企業もまた受益者となるのであるから、これを企業または事業主の負担によるのを妥当と考えている。それゆえ、これはヨーロッパ諸国における「雇用税」、訓練税、さらに雇用基金と同系統の機構を失保制度に導入するものとして、一般に注目を浴びたわけで、「雇用保険」の名称も、実はここに由来している。

しかしながら、現在の失保運営の状況を少しく詳細に検討してみると、このような「雇用保険」の新しさはむしろ消えてしまう。それは失業保険の延長であり、現状の追認だともいえるのではあるまいか。

なぜなら、いま48年度労働保険特別会計予算によって、失保勘定から能力開発、雇用改善、福祉向上の3事業（にはほぼ相当するもの）への支出計上額を拾ってみると、それぞれ170億、64億、520億、総計750億強となっている。一方、保険料収入は3,800億余であるから、その3/13はおよそ880億と見込まれる。してみると両者の差額は130億程度という勘定になる。したがって、すでに失保制度は、なしくずし的に雇用基金としての役割を果しているという認識も、あながちまとはずれではないことが、納得できるであろう。

職業訓練校の建設、福祉施設給付金——もっともその大部分は就職支度金（後述）によって占めら

れている——雇用促進事業団への支出、さらには給付日数の広域紹介延長、職業転換給付金等々、枚挙にいとまがない。

なかでも、もっとも問題なのは就職支度金であって、これはいわば保険金の一時給付で、受給資格者が保険金全額の受け取り以前に再就職した場合、給付打ち切りによって不利をこうむるのをカバーするため、設けられたものであるが、給付日数したがって給付額もしだいにふえ、なかには支度金受領後、ただちに離職をくりかえすといった不正受給を生むようになった。48年度予算で福祉施設給付は936億が計上されているが、上記の研究会に提出された労働省試算の福祉事業予算額には支度金を含んでいないので、936億からこの福祉事業への支出額を除いてみれば、870億が就職支度金として支給される予定になっていることがわかる。

これは賢明な資金利用とはいえないであろう。たしかにそれは支払窓口事務を減らし、「失業者」の再就職を促す効果をもつ。しかしその反面、支度金目当の、少数の「渡り鳥」に折角の保険金を与えるということになりやすい。市場は絶えず逼迫し、需要はつねに供給を上回っていたと考えられるからである。

研究会案では、就職支度金を廃止し、(代りに)季節・日雇に関して常用就職支度金、また女子に対して求職者給付を設けることになっている⁶⁾。もっとも、こうした制度はやがて実情にそぐわぬことになるのは必定である。ほかならぬ就職支度金がそうであった。だから、常用支度金、求職者給付なども、あらかじめそれを読んで、適切な改善を加えるよう継続的な研究が必要であろう。これは制度全体についてもいえることであって、「雇用保険」創設後、たとえば5年ごとに問題点の洗出し、改善を予定しておくのが望ましい。

その場限りの、彌縫的な改正は、かえって制度

の自壊を早め、打開策を難しくするようである。

V

最後に、高齢者の問題についてふれておきたい。今後人口・労働力の高齢化は避けられない⁷⁾。定年制が十分速やかに延長されるのであれば、高齢離職者、あるいは高齢受給者の発生は押えられるであろうが、しかし定年延長の見通しはあまり甘くない。

表2は、過去における失保受給者の年齢構成を10年間隔でみたものである。年齢区分が46年に5歳ずれているので、判然としないきらいがあるが、50歳もしくは55歳以上の受給者比率が、とくに男子の場合、はっきりと増大している。

46年現在で55歳以上層ということになれば、彼らが失保制度発足以来、保険料を納入しつづけたことは、ほぼ確かである。それはたかだか賃金の11/1000~6.5/1000の額ではあったが、複利計算はいつもきまって人を驚かすほどに成長するものである。

もしも彼らが、そのままりタイアしたとしたら、「労働の意思」を欠くから保険金の受給資格は与えられない。また再就職、もしくは自営業を始めたとすれば、せいぜいのところ就職支度金を与えられるだけである。かりに保険金受給前の給与が割高であったとしても給付額制限が働く。

しかも、彼らの再就職条件は相対的にきわめて悪く、求人倍率は55—59歳層で0.4倍、60—64歳層で0.2倍という状況である(47年)。失業期間も6ヵ月を超える割合が多い。

研究会では、高齢者(60歳以上)に対しては、

表2 失保受給者の年齢構成 (%)

	26 年		36 年		46 年*	
	男子	女子	男子	女子	男子	女子
19 歳 以下	7.9	20.0	5.4	10.0	15.6	45.8
20 — 29 歳	40.0	52.5	31.6	62.1	25.1	26.2
30 — 39 歳	21.6	13.8	25.3	14.2	20.0	12.3
40 — 49 歳	15.0	8.8	16.6	8.3	12.9	9.2
50 歳 以上	15.4	4.9	20.7	4.9	26.4	6.5

* 年齢区分: 24歳以下, 25—34歳……, 55歳以上。

資料: 26年——昭和同人会『我国完全雇用の意義と対策』統計付録。

36年——労働省統計調査部『失業者帰趨調査結果』37年。

46年——労働省職業安定局『失業保険受給構造調査』47年。

6) 女子就業のM字型ライフ・サイクルは続くはずだから(表2参照)、結婚退職問題の解消は期待できない。そこで給付期間を1年に限らず適当期間延長し、再度市場に参稼したとき求職者給付を支給するというアイデアである。

7) 雇用政策研究会『今後の高齢者雇用対策について』(昭和48年12月、謄写刷)

その保険料を労使双方について免除することを提案している。事業主に対しては、高齢者雇用を促進する見地から、高齢者賃金の一部を一定期間補填するための交付金を支給する。また、高齢受給者に対しては、求人状況が悪いので、給付日数を延長することを考えている。

そのほか、雇用改善、職業訓練などの分野でも、「高齢者社会」への到達が避けられない以上、それに対する対策を施す必要は誰しも異存がないところであろう。ただし心すべきは、高齢者、あるいは高齢者の生活保障は公的年金を中心とする社会保障の任務であって、「雇用保険」は高齢失業者がこうむると思われる不利をカバーし、その再就職、また職業生活の安定を図ることに主眼を置くべき点である。この点、日雇、季節労働者対策の場合とはほぼ事情は似かよっている。

なおこれは、不況時、地域での雇用調整対策——事業主への休業手当補償、受給者への給付日数一律延長など——についても、あてはまることである⁸⁾。

VI

これは失保研においても論議のあったところであるが、「雇用」それ自体、「失業」とちがって、いわゆる保険原理に「なじまない」という見解がある⁹⁾。私は保険学に不案内であるが、おそらくこのような見解の論拠は、火災保険、その他損害保険とのアナロジーにおかれているのではあるまいか。いわば失業を火災などと同じく、その発生を確率的な災厄の一種とみなす考え方である。

そのような見解に立てば、女子の結婚退職者、あるいは季節受給者のケースは、「失業」はまさに意図的であり、かつ年々循環的にくりかえされるものであって、失業保険金の給付資格を欠いているといわねばならない。さらに、女子求職者給

付、高齢者保険料減免なども、失業保険制度に含めることは適切でないこととなる。

しかしながら、生命保険とのアナロジーを試みてみよう。それは死亡、あるいは傷病事故を対象とする保険であるが、決して誰も死亡保険とはいわない。徴収された保険金は貯蓄であり、運用益の一部は報奨金の形で還付され、満期日にはむろん返戻される。その限りでいえば、「雇用」保険というものを創設することが、保険原理に「なじまない」と断言することはできないのではないだろうか。

確かに失業保険、雇用保険の保険料は僅少である。元利が満期日に返戻されることもない。だが、いわゆる失業給付以外の3事業を通じて、被保険者への還付が——3事業の運営よろしきを得れば——可能であり、かつまた納付済保険金を女子や高齢者になんらかの形で還付することが、不当であるとはいえないと、考えられる。むろん、それは決して十分な金額ではない。それをもって高齢者年金や、既婚女子労働者の福祉が^{あがな}購えるというものではない。季節受給の問題も、すでに述べたとおり、農業政策、さらには広く一連の産業構造政策によって処置、解決すべきものであって、失業保険、ないし「雇用保険」によってよくカバーしうるものではない。

ただし、社保審答申の表現に従えば、失保は出稼労働者にとって「すでに現在の生活に組込まれた収入であるから」、これを即刻雇用保険において対象外とすることは、制度改革の方策として適切ではないというのが、私の考えである。制度改革は漸次的に行わぬ限り、切替コストが多大的ものとなり、金銭的に計れぬ摩擦を生ずる。その限りにおいては、多少の原理的不統一はやむをえないといえよう。

失業保険は由来、社会政策の一環として形成されたものといえるが、法の目的にあるとおり、失業者の生活安定と求職活動の促進を図る方策であったことは、いうまでもない。だが経済学の観点からいえば、後者つまり求職活動の促進というところに、その効用がある。なぜなら、各種の労働保護立法は雇用、賃金契約における雇用主側の買手

8) この点については、『日本経済新聞』（昭和49年1月11日朝刊）所収の小論「失業保険から雇用保険へ」で若干触れている。

9) 中職審答申に添えられた労働側委員の反対意見参照。ただし、そこでは給付日数格差が「保険原理にも反する」とし、雇用改善事業は「本来保険制度になじまない」とされており、本文のようにストレートに「保険原理になじまない」とはっていない。

独占を防止し、かつそれに対抗するための諸方策であったからである。もしも失保制度がなければ、「無産」の労働者はいったん失業した場合、雇用主の提示する劣悪な就業機会に応諾しなければならない。しかし、失業保険給付によって失業期間中の生活を支えうるとしたら、再就業機会の選択に際して、はるかに選択のための余裕をもつことができる、と考えられる¹⁰⁾。

また生活の安定については、とりわけ失業の発生、あるいは雇用の変動が避けがたい状況のもとでは、失保給付金が有効需要の一層の落込みを防止するのに役立つことに注意しなくてはならない。景気の自動安定化装置の役割を果しているのである。反対に高水準雇用が維持され、賃金所得の持続的上昇が続く場合には、わが国失保制度独自のエスカレーター条項が作動するので、支払賃金の一部「強制」貯蓄がなされることとなり、(その程度はあまり大きくなかろうが) 有効需要の膨脹を押えることとなろう。

さらに累積された積立金は財政投融资制度を通じて、公共投資分野に融資されているのであり、その効果をいくらくらと算定することはできないが、「雇用保険」を論議する際に忘れてはならない経済学的側面だといえるであろう。

VII

すでにIVで触れたように、失保給付以外の3事業源資には保険料収入(13/1000)のうち(3/1000)が充当さるべきことは、「雇用保険法」案第68条2に明文化されている。したがって、非給付事業の肥大化に対しては法的ブレーキが課せられているわけであるけれども、ただし、この法定源資を雇用改善、能力開発、福祉向上の3事業にそれぞれどのように配分するかは、規定されていない。それは政策当局がその政策的志向に沿って、自由裁量的に支出配分を変更する自由度を残したものといえるであろう。この資金をどこに、どのようにして活用するか、それはまさに積極的労働力政策のあり方そのものと、表裏一体をなすことにな

る。

ある程度の経済成長が維持されるならば、そして保険料率の引下げがなければ、失保収入、そしてまた3事業資金も、経済成長率とほぼ同率で成長するという予測が成立つ。それが有効かつ適切に用いられねばならぬことは、いまさういうまでもない。具体的な配分先について、私見をいうならば、最優先は能力開発事業であろう。訓練手当や訓練休暇、訓練指導員の養成や訓練施設の充実について、思い切った措置を打出すことが望ましい。

それとの見合いで、雇用改善や福祉向上への配分が切詰められることは、必ずしも不可能ということにはならぬであろう。雇用改善事業、なかんずく雇用調整事業については、想定されるように大幅な全国的規模の景気後退が生じたとしたら、社会政策としての「雇用保険」をもって対処することはおそらく不可能であろう。それは総体的経済政策の問題であり、戦後四半世紀の経験はそのような大量の非自発的失業は食止めることができることを教えている。

業種別に、あるいは地域別に、ある程度の雇用調整が避けられないという事態はあるかもしれない。したがってそれへの備えを法制上に設けることは異存がないし、3事業資金の相互融通を弾力的に行えるような会計的措置を用意しておくべきである。だが、雇用改善に利用可能資金のすべてをつぎこむという可能性は小さいのではあるまいか。そして、そのような事態を避けることこそ、まさしく経済政策全般の課題なのである〔注8) 10)を参照〕。

福祉向上事業については、いうところの「福祉」の方向、内容が不明確であり、いわば拡張解釈され、労働行政の枠をはみ出るおそれがない。福祉とは「余暇」にかかわるものであり、訓練とは「生産」(または「所得」)にかんするものだという、二分法が用いられるのは困る。教育には生産と消費の両側面があるとしたら、訓練と福祉とはともに労働者、あるいは勤労者教育の両側面なのであり、これを切離すことはできない。

職業訓練をもっぱら生産志向的に考えたり、あ

10) 辻村江太郎「労働法と経済学」『季刊現代経済』6号(昭和47年秋季)

るいは能力向上をひたすら所得動機からだけ発想し、強調することが、これまで職業訓練や能力向上事業の非効率、不人気の一因となっていたのではあるまいか。それは言葉本来の意味で福祉そのものなのであり、知識と社会的評価という非金銭的な収穫を与えることが、とりもなおさず福祉向上ではないだろうか。大胆な哲学の展開が必要ないようにおもわれる。

追 記

「雇用保険法案」は、第72通常国会に提出され、衆議院を通過したが、参議院で審議未了となり、廃案となっ

た。

なお、衆議院では社会労働委員会で、主として給付日数、給付率のかさ上げ修正がなされ、短期雇用者、日雇労働者の特例についても水増し修正がなされた。

同法案の今後の取扱いは、いまのところ(49年6月末)不明である。

触目の限りでいうと、数多くの論評のうち、氏原正治郎・高梨昌「雇用保険法案の意図と問題点」『月刊・労働問題』1974年5月号は、労働経済学、社会政策の観点に立ち批判的だが、同時に建設的意見を含む好論である。