



労働政策研究報告書 No. 187

2017

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

雇用調整助成金の政策効果に関する研究

労働政策研究・研修機構

雇用調整助成金の政策効果に関する研究

まえがき

近年、二つの大きな経済的打撃が発生した際に雇用調整助成金は大いに活用された。一つは2008年9月に起こったリーマン・ショックであり、もう一つは2011年3月に発生した東日本大震災である。これらの経済危機、雇用不安に対して、政府をあげて累次の経済対策がとられた。その一環として、雇用調整助成金も幾度も支給要件の緩和や助成率の拡充等の特例措置が行われ、そのことと相まって積極的に活用された。

その後、2012年5月から、厚生労働省版「提言型政策仕分け」が行われ、同年5～6月に「リーマン・ショック後の雇用対策」の提言が出された。その提言を契機に、これまで行われてきた雇用調整助成金の支給要件等の大幅な緩和等が見直され始め、同時に、雇用調整助成金の政策効果の検証が求められた。

このような経緯もあり、本調査研究は2012年度後半から開始したところであるが、その実施に際しては、厚生労働省（担当：職業安定局雇用開発課（現：雇用開発企画課））から全面的なご協力をいただいたところである。

本調査研究においては、雇用調整助成金の効果はもとより、その課題を含めて評価・検証することとしている。計量的な分析も行うため、本調査研究の実施に当たっては、外部の学識経験者にもご参加いただいた研究会を組織し、専門的な知見を得ながら進めたところである。

今般、雇用調整助成金の調査研究成果をとりまとめたところであるが、それまでに、アンケート調査の実施及びとりまとめ、厚生労働省からの業務データの提供及びデータ・セットなどに時間を要し、研究成果のとりまとめまでに4年余りの年月を要したところである。長きにわたり、ご協力、ご尽力いただいた、研究会の委員の皆様、厚生労働省の歴代の担当者の皆様には、この場をお借りしてお礼を申し上げたい。

本書が、企業経営者、労働者、政策担当者をはじめ、雇用調整助成金などの雇用政策に関心のある方々に活用され、今後の雇用政策に資することがあれば幸いである。

2017年1月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	担当
田原 孝明	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章
浅尾 裕	労働政策研究・研修機構 特任研究員	第2章
神林 龍	一橋大学経済研究所 教授	第3章
川上 淳之	帝京大学経済学部 准教授	第4章、第9章
有賀 健	京都大学 名誉教授	第5章
郭 秋薇	京都大学大学院経済学研究科 附属プロジェクトセンター ジュニアリサーチャー	第5章
何 芳	慶應義塾大学 パネルデータ設計・解析センター 研究員	第6章
張 俊超	元労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第7章
阿部 正浩	中央大学経済学部 教授	第8章
脇坂 明	学習院大学経済学部 教授	第9章
鎌倉 哲史	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第10章

雇用調整助成金の活用実態と政策的意義に関する研究会メンバー一覧

※所属は、2016年2月開催の研究会の時点のものである。

（委員）

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
有賀 健	京都大学経済研究所教授
奥西 好夫	法政大学経営学部教授
川上 淳之	帝京大学経済学部准教授
神林 龍	一橋大学経済研究所教授
脇坂 明	学習院大学経済学部教授（以上、五十音順）
何 芳	慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター研究員
郭 秋薇	京都大学大学院経済学研究科博士後期課程

（事務局）

田原 孝明	労働政策研究・研修機構統括研究員
浅尾 裕	労働政策研究・研修機構特任研究員
鎌倉 哲史	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー
張 俊超	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員

（オブザーバー）

厚生労働省（職業安定局の担当者等）

目 次

第1章 雇用調整助成金研究の経緯等と研究成果	1
1 本調査研究の経緯	1
(1) 雇用調整助成金の目的・変遷	1
(2) 近年の雇用調整助成金の活用と本調査研究実施の経緯	2
(3) 本調査研究のこれまでの経緯	4
(4) これまでの調査研究（アンケート調査）で分かったこと	4
2 今回の分析対象期間及びその間の雇調金の変遷	5
(1) 今回の分析対象期間	5
(2) 雇調金の支給要件等の変遷	6
3 今回の分析に当たって使用したデータ	8
(1) 今回の調査研究におけるデータ使用の趣旨	8
(2) 使用したデータ	9
(3) 研究会委員に提供したデータ	13
(4) 結合したデータ・セット	13
4 本調査研究の分析に当たって留意すべきこと	17
5 各章の構成と要約	19
(1) 各章の構成	19
(2) 各章の要約	19
6 雇調金の雇用への影響の分析に関する各論文の整理	29
(1) 時系列分析の比較	29
(2) 計量モデル分析の比較	31
7 各論文からの示唆と今後の課題	36

<雇用調整助成金の雇用への影響（時系列分析）を含むもの>

第2章 データによる雇用調整助成金のマクロ的効果試算及び雇用調整助成金 受給事業所と非受給事業所の雇用推移等の実態	43
1 前提としての事業活動の推移概観	43
(1) 実質 GDP とその内訳需要項目の推移	43
(2) 産業別にみた生産・事業活動の推移	46
2 雇用調整助成金活用の推移とマクロ的なその政策効果試算	50
(1) マクロ的な核となる雇用指標の推移	50
(2) 雇用調整助成金支給データ等による効果試算のための離職者発生試算	51
(3) 完全失業率でみた雇用調整助成金の効果試算	54

3	雇用保険適用事業所データによる雇用調整助成金受給と雇用推移の粗描	59
	(1) 3万所データにおける雇用推移の概観	59
	(2) 受給期間別の雇用推移の概観（産業計の集計結果）	66
	(3) 受給期間別の雇用推移の概観（掲出産業別の集計結果）	75
4	本章のまとめと若干の考察	90
	<参考集計> 東京局500データによる労働者ベースの集計結果	98
第3章 雇用調整助成金の受給と雇用成長との関係		103
1	本章の目的	103
2	データセット	106
3	受給事業所と非受給事業所との雇用成長経路の違い	107
	(1) 雇用成長率の分布の違い	107
	(2) 開廃行動の違いの重要性	109
	(3) 採用率・離職率・粗移動率の違い	111
4	受給前後での雇用変動の変化	113
5	小括	116
第4章 事業所の開廃を通じた雇用調整助成金の効果 ～リーマンショック期の 助成に対する、雇用創出・喪失分析を用いた検証～		118
1	はじめに	118
2	使用データ	119
3	雇用創出と喪失	123
4	雇用調整助成金の効果	129
5	分析結果のまとめと課題	135
<雇用調整助成金の雇用への影響（計量モデル分析）の分析を含むもの>		
第5章 雇用調整に与える雇用調整助成金の効果		153
1	はじめに	153
2	雇調受給とその効果	154
	(1) 雇用調整と雇調金受給のインセンティブ	154
	(2) 先行研究	155
3	計量モデルと推定方法	157
	(1) 計量モデル	157
	(2) 二段階推定	158
4	データ	160
5	推定結果	164
	(1) セレクション式（受給の決定式）の推定結果	164

(2) 雇用調整式の推定結果	166
6 平均処置効果	169
(1) 雇用調整助成金の平均処置効果	169
(2) 推定された平均処置効果の解釈	171
7 ディスカッション	173
(1) 内生的スイッチング回帰モデルの推定からの結論	173
(2) 母集団の変更によるセレクション問題の回避	175
(3) 製造業と非製造業それぞれのサブサンプルでの推定	179
8 終わりに	185
第6章 雇用調整助成金の政策効果	205
1 はじめに	205
2 先行研究のサーベイ	209
3 クロス集計による事実確認	210
(1) 雇調金の受給非受給別に見た事業所の廃業率	210
(2) 雇調金の受給非受給別に見た事業所の雇用量推移	211
(3) 受給事業所と非受給事業所の規模と産業構造の違い	215
4 実証分析：雇調金の受給が経営継続の事業所の雇用量変化に与える影響	216
(1) 推定手法：傾向スコアマッチング法	216
(2) 利用するデータと変数	217
(3) 推定結果	218
5 まとめ	222
第7章 雇用調整助成金およびその教育訓練費が雇用維持に与える効果	225
1 はじめに	225
2 データ	226
3 雇用調整助成金制度の変遷について	229
(1) 受給額の計算方法	229
(2) 助成率等の変遷	230
4 実証モデル	230
(1) 雇調金の政策効果	230
(2) 雇調金における教育訓練費の効果	232
(3) 特例措置の効果	233
5 結果	233
(1) 雇調金の政策効果	233
(2) 雇調金における教育訓練費の効果	239
(3) 雇調金の特例措置の効果	239

6 終わりに	240
--------	-----

＜雇用調整助成金に関して 特定分野の分析を含むもの＞

第8章 雇用調整助成金を申請する企業、しない企業	243
1 はじめに	243
2 雇用調整助成金の申請に関する分析モデル	248
(1) 作業仮説	248
(2) 推定方法	250
3 推定結果	251
(1) 事業所属性と申請確率	251
(2) 事業活動水準と申請確率	253
(3) 雇用調整実施と申請確率	255
(4) 雇用調整の目的の影響	257
4 むすびにかえて	258
第9章 パート・アルバイトも雇用調整助成金対象とした事業所と正社員のみ 対象とした事業所との比較	262
1 狙いと問題意識 パートタイマーの基幹化	262
2 使用データ	263
3 雇調金に関する先行研究	264
4 分析の結果	264
(1) 業種、規模	264
(2) 各年の具体的な雇用調整の比較	267
(3) 休業対象者の選び方	268
(4) 教育訓練の目的と内容	270
(5) 雇用調整助成金を受けられなかった場合の対応	271
5 正社員以外に対する雇用調整の実施	271
(1) 各年の具体的な雇用調整の比較	275
(2) 休業対象者の選び方	275
(3) 教育訓練の目的と内容	276
(4) 雇用調整助成金を受けられなかった場合の対応	277
6 分析結果のまとめと課題	278
第10章 東日本大震災の被災事業所における雇用調整助成金の雇用維持効果	280
1 本章の研究背景：被災地データに限定して分析を行う必要性について	280
(1) 大規模自然災害がもたらす影響の範囲	280
(2) 被災5県とその他地域の雇調金受給状況の違い	281

(3)	被災地データに限定した分析の必要性	286
2	本章の問題意識：実証データに基づく雇調金効果の検証の意義	286
(1)	東日本大震災の概要	286
(2)	大規模な自然災害発生時に雇用政策に期待される役割	287
(3)	東日本大震災に際し実施された雇用維持対策としての雇調金と 失業給付特例措置	288
(4)	先行研究における震災時の雇調金の雇用維持効果に関する評価	290
(5)	データに基づく震災時の雇調金評価の必要性	294
(6)	東日本大震災に際しての雇調金の政策評価の難しさ	295
3	本章の目的：全体の目的と研究1、研究2の関係性	297
4	研究1：受給・非受給被災事業所の企業属性と雇用保険喪失率推移の比較	297
(1)	問題意識と目的	297
(2)	方法	298
(3)	結果と考察	300
(4)	本節のまとめ	315
5	研究2：雇用保険喪失率の因果構造の構造方程式モデリングによる検証	316
(1)	問題意識と目的	316
(2)	方法	317
(3)	結果と考察	322
(4)	本節のまとめ	329
6	総合考察：本章で得られた知見の意義と制約、今後の課題	329
(1)	本章の分析に基づく雇調金の雇用維持効果の検証結果	329
(2)	本章の分析内容と事前に想定されていた分析上の課題の関係性	330
(3)	今後の課題	331

<参考資料>

(参考資料1)	343
(参考資料2)	348
(参考資料3)	356
(参考資料4)	360

第1章 雇用調整助成金研究の経緯等と研究成果

本章においては、雇用調整助成金研究の経緯、使用したデータ、各章の要約、各論文からの示唆などを記載している。

具体的には、まず、1の「本調査研究の経緯」では、雇用調整助成金の変遷・目的、本調査研究実施の経緯、これまでの調査研究の成果などを記載している。2の「今回の分析対象期間及びその間の雇調金の変遷」では、今回の分析対象期間とその間の雇調金の支給要件等の変遷を記載している。3の「今回の分析に当たって使用したデータ」では、厚生労働省から提供してもらった業務データを含め今回使用した各種データとそのデータ・セットについて詳述している。4の「本調査研究の分析に当たって留意すべきこと」は、研究会でも提起された共通認識として留意すべき事項に触れている。5の「各章の構成と要約」では、全体を3つのグループに分類し、各章の概要を記載している。6の「雇調金の雇用への影響の分析に関する各論文の整理」では、複数の委員が異なる手法で雇用への影響を分析しているので、その整理を試みている。最後に、7の「各論文からの示唆と今後の課題」で、個人的見解ではあるが、各論文からの示唆と今後の課題としてとりまとめを行ったところである。

1 本調査研究の経緯

(1) 雇用調整助成金の目的・変遷

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合に助成される制度である。すなわち、景気の悪化に際して失業の増大などの社会不安を増大しないよう、一時的な雇用の維持を奨励する制度である。

この雇用調整助成金の創設の経緯は、それまでの失業保険法が全面的に改定され雇用保険法が成立した1974年12月にさかのぼる。この中で雇用政策の手段として雇用保険3事業（雇用改善事業、能力開発事業、雇用福祉事業）が盛り込まれ、この雇用改善事業に基づき、雇用調整助成金の前身である雇用調整給付金が1975年に創設された。雇用調整給付金は、労働大臣が指定する業種に属する事業を行う事業主で、経済的理由により事業活動の縮小を余儀なくされたものが、指定業種ごとに定める指定期間内に休業を行い、雇用保険の被保険者に対し休業手当を支払った場合に、休業手当総額の2分の1（中小企業は3分の2）を支給するものであった。

1977年5月の雇用保険法改正では、労働保険特別会計の雇用勘定に雇用安定資金が設置された。雇用調整給付金は、不況期には多額の支出がある一方、好況期には支出が少ないため、必要な財源を平常時に積み立てておき、必要に応じて使用できる仕組み（雇用安定資金）の

整備が行われた。この雇用安定資金により、同給付金は機動的な運営が可能となった。

1981年4月には、雇用関係給付金の整理統合により、雇用調整給付金と出向給付金が統合され雇用調整助成金となった。

2001年には、特定不況業種雇用安定法の廃止、雇用対策法及び雇用保険法の改正が行われ、業種ごとの対策から個別企業ごとの状況に応じた支援への転換がなされた。雇用調整助成金も、業種に基づくものではなく、個別事業所ごとに、急激な事業活動の縮小を余儀なくされた場合の一時的な雇用調整への助成となった。

2008年9月のリーマン・ショック後の景気後退に伴い、雇用調整助成金の見直し・拡充が行われ、中小企業緊急雇用安定助成金が創設された（2008年12月運用開始）。ただし、中小企業緊急雇用安定助成金は2015年4月からは再び雇用調整助成金に統合されている。

（２）近年の雇用調整助成金の活用と本調査研究実施の経緯

近年では、二つの大きな経済的打撃が発生した際に雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金を含む。以下同じ。）（以下「雇調金」という。）は大いに活用された。一つは2008年9月に起こったリーマン・ショックを契機とした経済の急激な収縮時の危機である。もう一つは、それから完全には回復し切らない2011年3月に発生した東日本大震災である。いずれも、事業活動の急激な落込みによる雇用面への厳しい影響が懸念されたところである。これらの経済危機、雇用不安に対して、政府をあげて累次の経済対策がとられた。その一環として、雇調金も後述するとおり、幾度も支給要件の緩和や助成率の拡充等の特例措置が行われ、そのことと相まって雇調金は積極的に活用された。

このような政府の経済対策の効果もあり、経済・雇用は徐々に持ち直し、雇調金についても、大幅に緩和された支給要件等の緩和等の見直しが検討され始めた。2012年5月から、厚生労働省版「提言型政策仕分け」が行われ、同年5～6月に「リーマン・ショック後の雇用対策」の提言¹が出された。その提言の「雇用調整助成金」の部分において「雇用調整助成金については、リーマン・ショックにより大幅に拡充されたままとなっているが、（中略）経済状況の変化に応じて平常時の対応に戻すべきである。」とされた。これを契機に、これまで行われてきた雇調金の支給要件等の大幅な緩和等が見直され始めた。

同時に、提言型政策仕分けの「リーマン・ショック後の雇用対策」の総論部分において「リーマン・ショック後の雇用対策について一定の成果は確認されるが、労働市場に与えた影響、利用者や自治体の評価など詳細な検証が不十分である。」とされた。「雇用調整助成金」の部分においては「雇用調整助成金利用企業のその後の状況について、詳細なデータを収集分析すべきである。」とされ、雇調金の政策効果の検証が求められた。

一方、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）においても、2012年度から始

¹ 厚生労働省 HP に掲載（2016年4月30日参照）（http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/teigen_02_05.pdf）

まった第3期中期計画において、6つのプロジェクト研究を行うこととされていた。そのうちの一つである「非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究」において、「プロジェクト横断的、総合的・戦略的な労働・雇用政策の構築に資する調査研究を行い、課題を抽出するとともに、政策的インプリケーションを提示する。」とされたところである。上記の厚生労働省の動きもあり、JILPTとしては同プロジェクト研究の抽出する「課題」として、雇調金に関する調査研究が適当と考えたところである。

このような厚生労働省、JILPT双方のニーズにより、本調査研究は2012年度後半から開始された。以上の経緯もあり、本調査研究は、厚生労働省（担当：職業安定局雇用開発課（現：雇用開発企画課））からの全面的なご協力をいただきながら、JILPTにおいて実施することとなったものである。

本調査研究においては、リーマン・ショック以降の不況下において、雇調金が広範にわたり、かつ、予算規模の上でも極めて大規模に活用された状況を受けて、その効果はもとより、雇調金の課題を含めて評価・検証することを主眼としている。計量的な分析も行うため、本調査研究の実施に当たっては、外部の学識経験者にもご参加いただいた研究会（メンバー一覧参照）を組織し、専門的な知見を得ながら進めたところである。

雇用調整助成金の活用実態と政策的意義に関する研究会メンバー一覧

※所属は、2016年2月開催の研究会の時点のものである。

（委員）

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
有賀 健	京都大学経済研究所教授
奥西 好夫	法政大学経営学部教授
川上 淳之	帝京大学経済学部准教授
神林 龍	一橋大学経済研究所教授
脇坂 明	学習院大学経済学部教授（以上、五十音順）
何 芳	慶応義塾大学パネルデータ設計・解析センター研究員
郭 秋薇	京都大学大学院経済学研究科後期博士課程

（事務局）

田原 孝明	労働政策研究・研修機構統括研究員
浅尾 裕	労働政策研究・研修機構特任研究員
鎌倉 哲史	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー
張 俊超	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員

（オブザーバー）

厚生労働省（職業安定局の担当者等）

(3) 本調査研究のこれまでの経緯

(2012 年度)

上記研究会を設置して、雇調金の活用と政策効果に関する調査研究を 2012 年度の後半から開始した。

(2013 年度)

2013 年 6 月にアンケート調査「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」を実施した。

(2014 年度)

2014 年 8 月に調査シリーズ No.123「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」をとりまとめた。

アンケートのとりまとめと同時並行して、雇調金の効果を測定するため、業務データを活用することとし、2014 年度にそのデータ・セットを行った。具体的には、厚生労働省職業安定局雇用開発課及び労働市場センターから雇調金業務データ（事業所レベル）、雇用保険業務データ（事業所レベル）を提供してもらったほか、東京労働局管内の過去の雇調金の申請書データ（従業員レベル）を提供してもらおうとともに、労働市場センターから、申請書データの事業所に在籍する（した）被保険者等のデータを提供してもらい、データ・セットを行った。

(2015 年度)

上記データを活用して、上記研究会の各委員が分析を進めた。

(4) これまでの調査研究（アンケート調査）で分かったこと

調査シリーズ No.123「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（2014 年 8 月）の主な研究成果については以下のとおりである。

まず、受給事業所と非受給事業所とを比較した結果からは、事業活動面でより厳しい事業所において雇調金が活用されていることはもとより、余剰労働力の調整が受給事業所ではより労働時間削減に重点を置いてなされているのに対して、未受給事業所ではより人員数削減に重点を置いたものになっている傾向がみられており、雇調金の趣旨に沿った活用と効果が確認された。また、雇用調整の実施目的については、非受給事業所では「中長期的な課題改善の一環」として雇用調整を実施した事業所も少なくないのに対して、受給事業所では、そうした目的での実施は少なく、事業回復ないしその見通しがつくまで雇用調整したとする割合が高くなっている。

今後の雇用見通しをみると、若干の違いはみられるものの、受給事業所と非受給事業所との間で大きな違いはみられず、今後雇用が「増加する」とする割合も遜色ない。多くの事業所では、雇調金を活用した雇用調整を通して、雇用面の定常性を取り戻していることが窺われる。

さらに、受給事業所は、雇調金の雇用維持効果を高く評価しているが、一方で、懸念される点も指摘している。その多くは「不正受給」や「非効率企業の温存」といった、制度の副作用に対する懸念であり、同時に、雇調金については、より機動的に一層活用しやすいものにするよう要望もされている。本書では、今後、指摘の副作用面への対応のあり方を含めた検討、議論がなされることが望まれるとしている。

2 今回の分析対象期間及びその間の雇調金の変遷

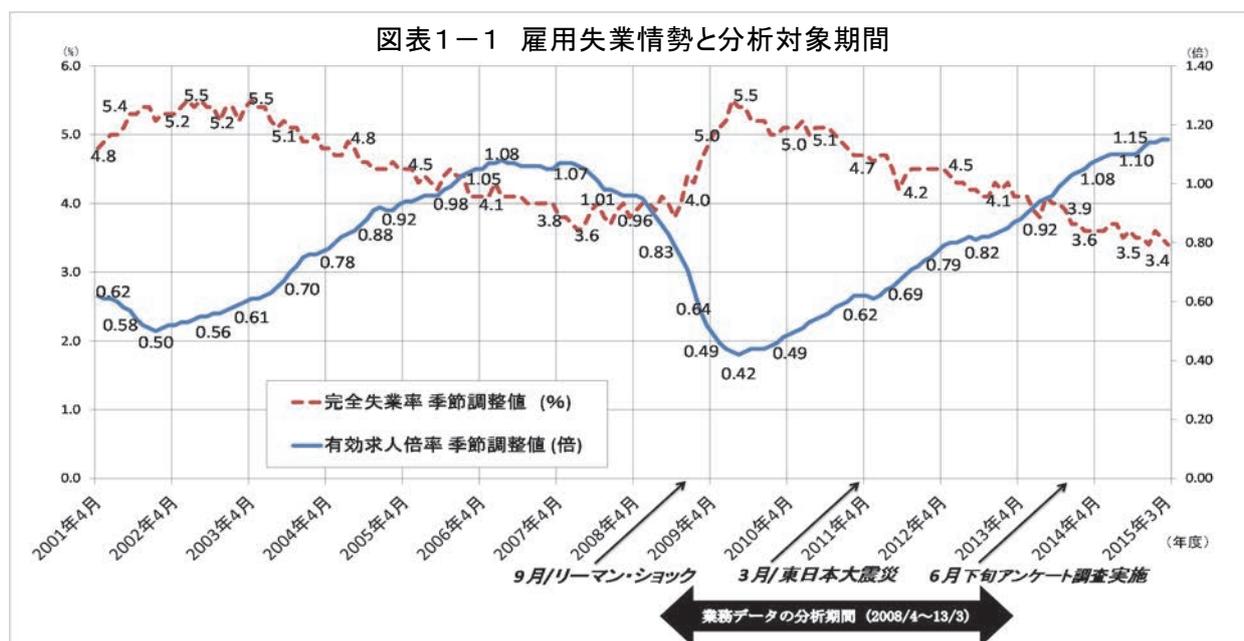
(1) 今回の分析対象期間

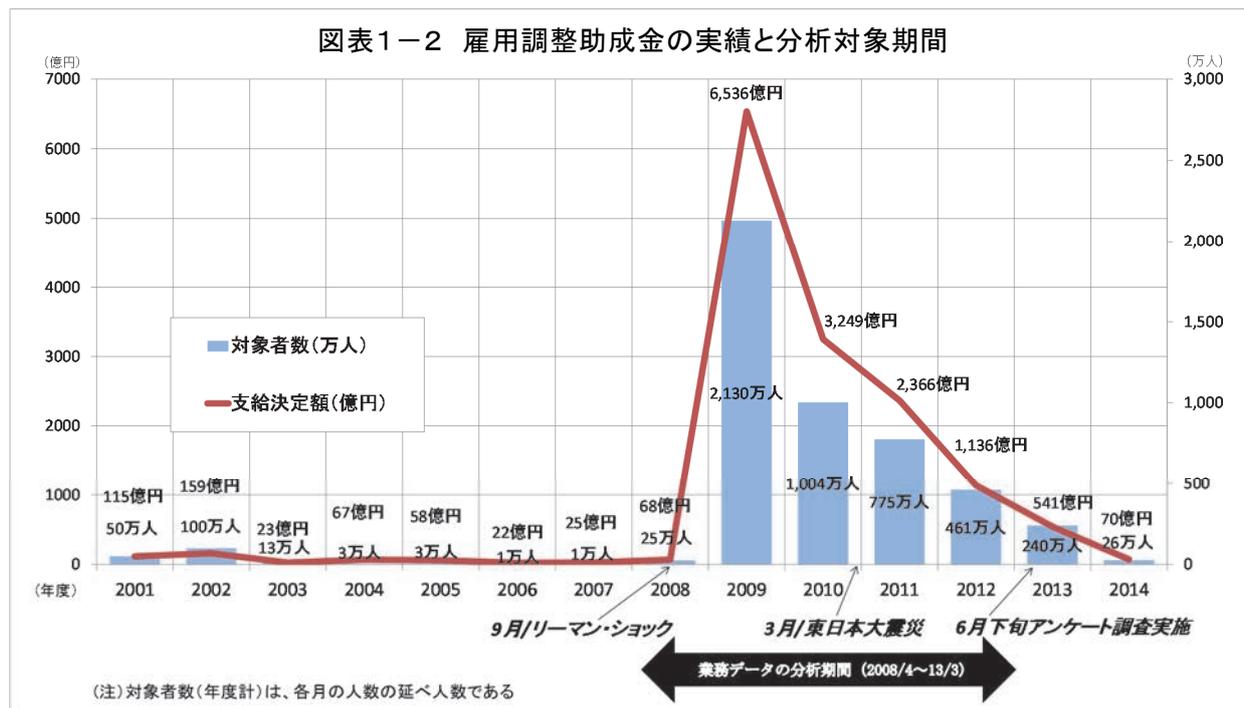
上記の経緯により本調査研究が発足したことから、本調査研究の実施に当たっては、特別に厚生労働省から様々な業務データを提供していただいた。そのデータの分析対象期間は2008年4月～2013年3月の60ヶ月（5年分）となっている。

データ分析対象期間の特徴を見るため、その期間を含む雇用失業情勢の推移及び雇調金の支給実績を示したのが図表1-1及び1-2である。

図表1-1をみると、今回の分析対象期間は、2008年9月のリーマン・ショック及び2011年3月の東日本大震災を含む期間で、雇用失業情勢の大幅な悪化が始まった時から、悪化のピーク（失業率5.5%（2009年7月）、有効求人倍率0.42倍（2009年8月））を経て、ほぼ回復した時までの期間であることが分かる。

図表1-2をみると、今回の分析対象期間は、雇調金の支給要件の緩和もあり、2009年度をピークにして雇調金が活用されていた期間ということが出来る。2001、2002年度のITバブル崩壊の際と比較しても、リーマン・ショック時の雇調金の活用は群を抜いて大きなものであったことが分かる。





(2) 雇調金の支給要件等の変遷

雇調金については、大きな経済不況の到来等の際には、各種要件の緩和や助成率の引上げ等が行われる一方、不況期が過ぎると緩和等がなされた各種要件等を元に戻すことが、しばしば行われている。近年においても、リーマン・ショック、東日本大震災を通じて、助成率の引上げのほか、生産量要件、雇用量要件、対象被保険者、教育訓練費、支給限度日数などの要件が緩和されたところである。

近年の支給要件等の緩和等の詳細は、参考資料1及び2²のとおりであるが、その主なものは図表1-3のとおりである。これにより、主要な要件緩和等を見ると、①雇調金の受給の前提となる生産量要件や雇用量要件が大幅に緩和されていること、②被保険者期間が6ヶ月未満の者も雇調金の対象者とし対象被保険者を拡大していること、③助成率や教育訓練費が上乘せされていること、④支給限度日数も拡充されていること、⑤利用の長期化を防ぐためのクーリング期間（制度利用後1年を経過した後でなければ再度利用することができない）の撤廃など、あらゆる支給要件等の緩和等が行われていることが分かる。

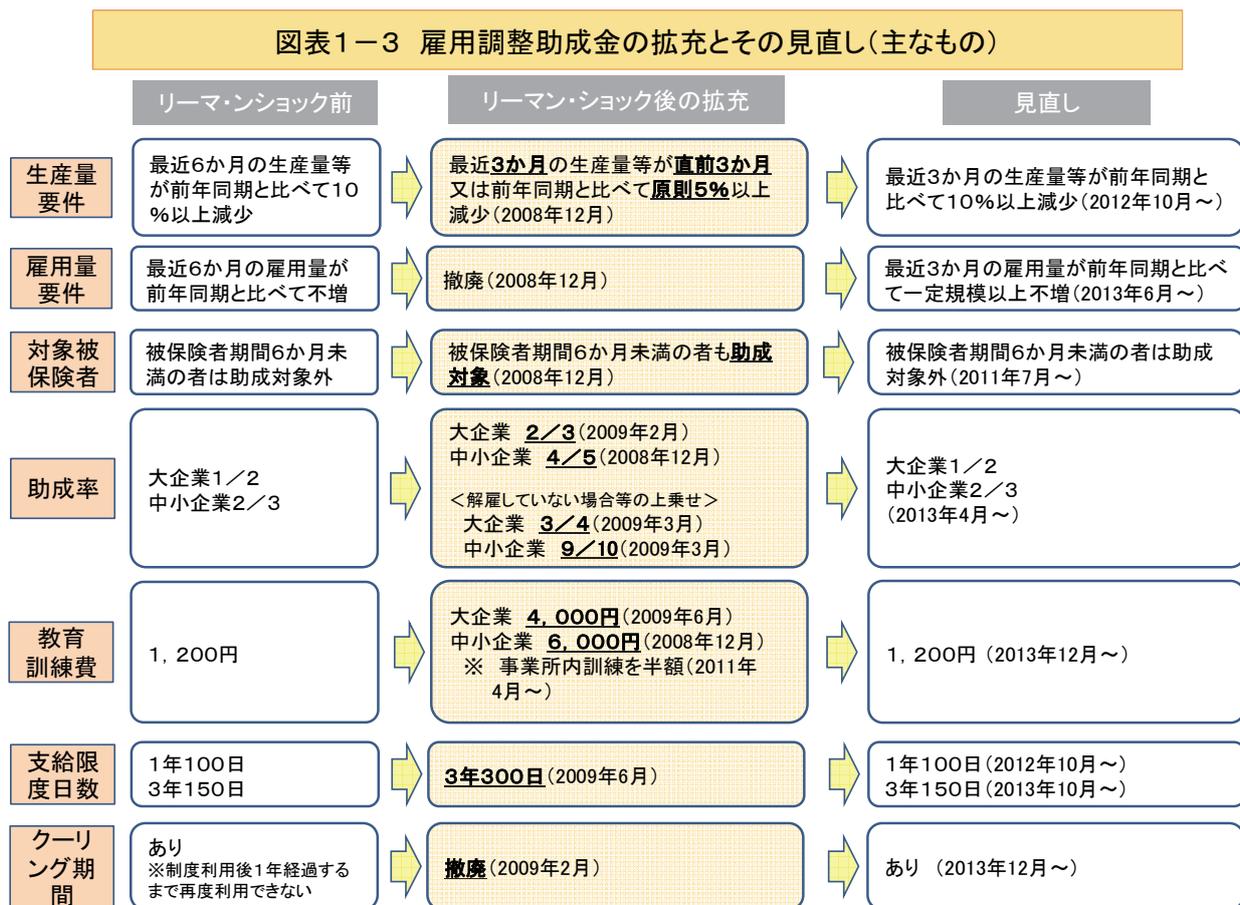
今回の要件緩和の一つである生産量要件や雇用量要件の影響を、後に詳述するアンケート調査や雇用保険データよりみたのが、図表1-4である。従来の生産量要件は「最近6か月の生産量等が前年同期に比べて10%以上減少」であり、雇用量要件は「最近6か月の雇用量が前年同期と比べて不増」であった。図表1-4の影の部分は2008年12月の支給要件緩和以前の基準にほぼ対応した箇所といえる。生産量要件についてみると、従来の雇調金の支給

² 参考資料1は、雇調金の2001年10月からの支給要件の変更を時系列にまとめたものである。参考資料2は、雇調金の2008年度からの支給要件の変更を支給要件の項目別ごとに分けて時系列にまとめたものである。

基準のままであれば、受給事業所のうち 2009 年では 51.3%、2010 年 18.3%、2011 年 16.8%、2012 年 14.7%の事業所しか従来の支給要件を満たしていない。雇用量要件についてみると、受給事業所のうち、2009 年 73.0%、2010 年 70.7%、2011 年 66.5%、2012 年 70.5%が従来の支給要件を満たしていることになる。生産量要件、雇用量要件だけみても、今回の支給要件の緩和の影響が大きかったことが分かる。

以上のとおり、雇調金の政策効果を分析する際、業務データの分析対象期間（2008 年 4 月～2013 年 3 月）は、雇調金の支給要件等が大幅に緩和等された時期ということを踏まえておく必要がある。

また、緩和等された各種要件等については、2013 年 12 月までには、ほぼ元に戻されている（図表 1-3、参考資料 1 及び 2）。ただし、参考資料 1 及び 2 に掲載しているが、2014 年 12 月に「御嶽山の噴火に伴う特例」、2015 年 7 月に「箱根山（大涌谷周辺）の火山活動の活発化に伴う特例」が行われるとともに、2016 年 4 月に「熊本地震に伴う特例」が行われ、その後、同特例については、2016 年 5 月、6 月、8 月に拡充されているところである。



図表 1-4 事業活動水準前年比、年間平均月末被保険者数前年比

		事業活動水準 前年比 (アンケート調査データ)				年間平均月末被保険者数 ^{※2} 前年比(雇用保険データ)		
		有効 n	-10超 低下	±10以内	+10超 増加	有効 n	不増	増加
2009年 ^{※3}	当年受給事業所 ^{※1}	2,197	51.3%	43.5%	5.3%	9,285	73.0%	27.0%
	当年非受給事業所	3,122	23.1%	69.3%	7.6%	20,715	68.6%	31.4%
2010年	当年受給事業所	2,501	18.3%	61.7%	20.0%	10,228	70.7%	29.3%
	当年非受給事業所	2,839	11.3%	74.0%	14.7%	19,772	65.4%	34.6%
2011年	当年受給事業所	2,184	16.8%	66.6%	16.6%	8,916	66.5%	33.5%
	当年非受給事業所	3,195	9.4%	75.0%	15.6%	21,084	66.8%	33.2%
2012年	当年受給事業所	1,541	14.7%	69.7%	15.6%	5,673	70.5%	29.5%
	当年非受給事業所	3,835	9.8%	74.7%	15.5%	24,327	67.0%	33.0%

※1:「当年受給事業所」とは、当年の1月から12月までに1度でも雇調金を受給した事業所を表す。

※2:「年間平均月末被保険者数」とは、当年の1月から12月までの月末被保険者数の平均値を表す。

※3:2009年の「年間平均月末被保険者数 前年比」の集計にあたって2008年の年間平均月末被保険者数を用いたが、その際2008年は4月以降分しかデータが無かった。一般的に3月に被保険者数が減少する傾向があることを踏まえると、4～12月の平均を取った場合、2008年の被保険者数が過小評価されてしまう可能性がある。そこで、2009年の年間平均月末被保険者数前年比の集計時に限り、2009年データも4～12月の平均値を用いて前年比の不増・増加を判定した。なお2010年の前年比算出時には、2009年の1～12月の平均値を用いている。

※4:色塗りの部分は2008年12月の支給要件緩和以前の基準に対応した部分。当時の支給要件は「最近6か月間の生産量が前年同期と比べ10%以上減少」「雇用保険被保険者数の最近6か月の月平均が前年同期比不増」であった。

3 今回の分析に当たって使用したデータ³

(1) 今回の調査研究におけるデータ使用の趣旨

上記1 (1) で述べたとおり、今回の調査研究の目的である雇調金の効果検証のために、今回特別に厚生労働省から様々な業務データ提供のご協力をいただいた。

雇調金の効果検証の分析に当たっては、JILPT が行ったアンケート調査や、厚生労働省から提供してもらった業務データを、JILPT が整理(データ・セット)し、研究会の各委員に提供⁴することにより実施した。

³ 本節での記述は、雇調金の研究会資料(何委員作成)に、加筆・訂正したものである。

⁴ 今回、厚生労働省より提供してもらった業務データについては、本調査研究に資するという目的に限定して提供してもらったものであり、本調査研究終了後、研究会の各委員はデータの消去を行っている。雇調金のアンケート調査(「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」)についても同様に取扱いである。ただし、JILPT が行うアンケート調査の個票データについては、基本的にはすべて、データ・アーカイブという制度で公開することを基本としており、雇調金のアンケート調査についても、今後、この制度の中で、データの公開を予定している。

(2) 使用したデータ

① アンケート調査⁵

ア アンケート調査の名称

「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」

イ アンケート調査対象、対象者数及び抽出の方法

アンケート調査対象事業所数は 15,000 事業所で、そのうち、受給事業所、非受給事業所それぞれ 7,500 所ずつを対象とした。具体的には、次のような方法で対象事業所を選定した。

まず、受給事業所については、厚生労働省より、リーマン・ショック以降に雇調金の支給を受けた全国の事業所⁶の中から無作為に抽出された 7,500 の事業所データの提供を受けた。

また、非受給事業所については、厚生労働省より全国の、2013 年 1 月 31 日時点における雇用保険業務データの事業所台帳の提供を受け、それを母集団として JILPT が抽出した。非受給事業所サンプルの抽出に当たっては、当該母集団事業所の所在都道府県（47 区分）、産業（大分類＝20 区分）、規模（被保険者数 1～29 人、30～99 人、100～299 人、300 人以上の 4 区分）別の分布構造を踏まえた層化無作為抽出法により行った。抽出過程で、上記の受給事業所サンプルに含まれる事業所が抽出された場合には、それ以外の事業所が抽出されるまで抽出を続けた。

ウ 調査の実施方法

調査は、2013 年 6 月下旬、上記イで抽出した対象事業所に対して、JILPT が調査票を直接郵送し、回収する方法により実施した。

調査票は、調査シリーズ No.123「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（2014 年 8 月）に掲載しているとおりである。主な調査項目は、事業所の属性（設立年等）、事業活動水準の変動とその要因、リーマン・ショック以後の従業員数と労働時間の変動、雇用調整の実施状況、雇用調整助成金の活動実態、雇用調整助成金に関する評価等である。

エ 調査票の回収と有効回答

アンケート調査の有効回答数は、5,952 事業所、有効回収率 39.7%であった。

このうち、受給事業所及び非受給事業所については、アンケート調査結果の受給・非受給事業所と、業務データの受給・非受給事業所に齟齬がみられた。具体的には、アンケート調査で「雇用調整助成金を受給した」と回答しているが、雇調金の業務データに受給の記録が存在しない事業所がある一方、アンケート調査で「受給しなかった」としているが、業務データに受給の記録が存在した事業所があった。研究会でも検討した結果、最終的に本調査研究においては、業務データで受給が確認できた（又は確認できなかった）ことを以って、「受給事業所」（又は「非受給事業所」）とすることとした。すなわち、受給事業所とは、業務デ

⁵ アンケート調査に関する記述は、調査シリーズ No.123「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（2014 年 8 月）の記載を加筆・訂正したものである。

⁶ リーマン・ショック以降、雇調金の受給事業所が現れるのは 2008 年 12 月からで、受給事業所の受給時期の範囲は、正確には、2008 年 12 月から 2013 年 3 月までの期間である。

ータに当該事業所のデータが存在している事業所と、また非受給事業所とは、業務データの中に当該事業所が存在しない事業所と、それぞれ定義した。

なお、各委員に提供したデータにおいては、後から遅れて回収された3事業所（雇調金受給経験なし）を追加したため、5,955事業所となっている。

以上の結果、本研究で用いる受給・非受給の区分によるそれぞれの事業所数は、次のようになった。

受給事業所	3,612 事業所 (60.7%)
非受給事業所	2,336 事業所 (39.2%)
事業所番号不明 ⁷	7 事業所 (0.1%)
合 計	5,955 事業所 (100.0%)

② 3万事業所データ

（雇用保険業務データ（事業所データ）＋雇調金業務データ（事業所データ））

ア サンプルの抽出について

JILPT の依頼により、厚生労働省職業安定局労働市場センターから雇用保険業務データ（事業所データ）の提供を、また、厚生労働省職業安定局雇用開発課（当時）から雇調金業務データ（事業所データ）の提供を受けた。

JILPT において、これらのデータから、受給経験ありの 15,000 事業所と受給経験なしの 15,000 事業所、計 30,000 事業所を抽出した。

具体的な事業所の抽出は、アンケート調査と同じ、2013年1月31日時点における雇用保険業務データの事業所台帳（2008年3月31日時点で既に廃業している事業所を除く。）に基づき、雇調金の受給経験のある事業所及び受給経験のない事業所それぞれごとに、アンケート調査回答事業所を含める形で、受給事業所の対象期間（2008～2012年度）の存廃状況（経営継続、廃業）、地域（都道府県）、業種（産業中分類）、事業所規模（1～29人、30～99人、100～299人、300人以上）に配慮した層化無作為抽出法により行った。

事業所の抽出においては、対象期間の受給事業所の存廃状況（経営継続、廃業）に配慮して抽出したが、その状況は図表1-5のとおりである。雇調金の受給経験の有無別にみると事業所の廃業率にかなりの差（受給経験あり事業所の廃業率8.1%、受給経験なし事業所の廃業率19.0%）が見られる。

⁷ アンケート調査は、調査票に整理番号を付した上で、発送・回収・集計の一連の作業を実施したが、回収された調査票の中には整理番号を不明をせざる得ない状態のものがあり、事業所の特定ができず、受給・非受給の確認ができずにケースがあった（JILPT資料シリーズ No.123「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（2014年8月）より転載）。これが事業所番号不明の7事業所である。

図表1-5 雇用調整助成金受給経験別、経営継続状況

	経営状況	事業所数	割合(%)	抽出事業所数
受給経験あり	廃業	12,056	8.1	1,216
	継続	136,644	91.9	13,784
	合計	148,700	100.0	15,000
受給経験なし	廃業	448,595	19.0	2,856
	継続	1,906,857	81.0	12,144
	合計	2,355,452	100.0	15,000

注: 2013年1月時点の雇用保険業務データの事業所台帳と雇用調整助成金の受給データに基づき作成。
ただし、2008年3月31日現在、既に廃業している(データの存在していない)事業所を除いて計算。

イ 作成したデータの内容

労働市場センターから JILPT に提供してもらった具体的な事業所データの内容については、設置日、及び廃止されている場合は廃止日とその廃止状況区分⁸、産業(中分類)、並びに 2008 年度から 2012 年度までの各月における月末被保険者数、取得件数(採用人数)及び喪失件数(離職人数)⁹などが含まれている。

この事業所データに、雇用開発課から提供のあった、雇調金の受給・非受給のダミー¹⁰(概ね半々)、雇調金受給開始年月及び終了年月を加えてデータを作成した。雇調金受給業務データからは、各月の受給状況、支給決定金額(全体、うち休業、うち教育訓練)、対象被保険者人数(全体、うち正社員、うち正社員以外、うち休業、うち教育訓練)、休業延日数、教育訓練延日数、被災関連の特例の活用有無、等も把握可能となっている。

また、雇調金受給事業所のサンプルの割り当てが 15,000 所となるよう作業を行ったが、データ・クリーニング後、雇調金受給業務データのうち利用可能なものは、14,711 所となった¹¹。

なお、3 万事業所データは、今回の分析の核となるデータであり、その基礎的な集計結果をまとめたものを参考資料 3 及び 4 として掲載している。

③ 500 事業所データ

(東京労働局の PDF データ(従業員ベース) + 雇用保険業務データ(従業員ベース))

ア サンプルの抽出

JILPT からの依頼により、東京労働局から 500 事業所の雇調金申請書の PDF データ(従業

⁸ 事業所の廃止区分は、0 適用中、1 廃止、2 保険関係消滅の認可、3 事業所非該当の承認、4 事業所併合、5 事業所移転、6 移転記録の抹消、9 台帳閉鎖、となっている。

⁹ 「喪失件数」は離職理由(自己都合 or 会社都合等)を問わない総数を表しており、定年退職者や災害による死亡等も含む。喪失理由については、3 万事業所データからは詳細を知ることができない。

¹⁰ 「雇調金の受給・非受給のダミー」とは、受給・非受給を表すダミー変数のこと。以下に同じ表現が出てくる場合も同様の意味である。

¹¹ データ・クリーニングでは、雇用保険被保険者データとの突合の都合から、「2008～2012 年度に受給経験があること」を追加条件とした。この結果、抽出された一部の受給事業所は、当該期間中の受給が無かったために「非受給事業所」と見なされ、最終的に「受給事業所」と定義されたのは 14,711 所となった。

員ベース)の提供を受けた。その内訳は、東京労働局管内で、雇調金アンケート調査に回答があった305事業所と、JILPTが産業分類に配慮して無作為抽出したそれ以外の195所事業所のデータである。

イ 作成したデータの内容

厚生労働省職業安定局労働市場センターから、東京労働局から提供のあった500事業所において2008～2012年度の期間に在籍した被保険者個人を単位とするデータの提供をしてもらった。

データ作成においては、この被保険者個人のデータに、上記の東京労働局のデータ(雇調金休業実施・非実施のダミー、休業を開始した年月及び最後に休業した年月のデータ)を加えた。

具体的なデータの内容は、被保険者のデータとして、500事業所における2008年度から2012年度までに在籍した被保険者の生年月日、性別、当該事業所への入職日(取得¹²日)、入職時賃金(取得時賃金)、既に当該事業所を離れているときはその離職日とその原因、雇用保険の受給の有無、受給期間、他の事業所への再就職日(再取得日)及びその事業所の基礎情報が含まれている。その被保険者のデータ(従業員レベル22,809人)に、雇調金業務データに基づき作成した受給経験のダミー(d_receive)、休業を開始した年月及び最後に休業した年月のデータを加えたものとなっている(3,972人受給経験あり)。

ただし、被保険者のデータは、雇用保険業務データ(従業員ベース)で確認したところ、上記抽出した500事業所のうちの441事業所の従業員データしかなかった。つまり、具体的なデータとしては、雇用保険業務データは、2008年4月から2013年3月に、この441事業所に働いている、あるいは働いたことのある被保険者情報となっている。雇調金業務データは2008年4月から2013年3月に、抽出した500事業所(実際利用したのは441事業所)のデータ(従業員レベル)となっている。

なお、雇用保険業務データの22,809人のデータのうち、2回以上掲載されている者が380人いた。この380人は2008年4月から2013年3月の間に、離職行動のあった被保険者である(図表1-6)。その際、複数回掲載の被保険者については、初回と最後に掲載された回において、受給資格決定の有無、基本手当受給期間始期、基本手当受給期間終期、再取得日、(再取得)事業所番号、設置日、廃止日、廃止区分¹³、産業分類、被保険者数などの情報をデータとして作成している。

¹² 「取得」とは雇用保険の被保険者資格の取得のこと。以下に同じ表現が出てくる場合も同様の意味である。

¹³ 事業所の廃止区分は、0適用中、1廃止、2保険関係消滅の認可、3事業所非該当の承認、4事業所併合、5事業所移転、6移転記録の抹消、9台帳閉鎖、となっている。

図表1-6 離職行動のあった被保険者等の状況

登場回数	サンプルサイズ(人)	比率
1	22,429	96.6
2	364	3.1
3	14	0.2
6	1	0.0
8	1	0.0
計	22,809	100.0

(3) 研究会委員に提供したデータ¹⁴

JILPT が、上記1 (1) の研究会の各委員に、上記(2) で作成したデータに基づき、図表1-7のデータを提供した。このうち、影部分については、各委員が共通に活用できるよう、4種類のデータ・セットとして提供したものである。提供したデータは、月次情報が横並びとなっている「Wide方式」と、月次情報が縦並びとなっている「Long方式」という2種類となっている。

図表1-7 委員に提供したデータ一覧

	データ名	主体	サンプルサイズ
アンケート調査回答事業所	survey_data_wide.dta	事業所	5,955事業所
	survey_data_wide.xls		5,955事業所
	survey_data_long.dta		5,948事業所×60ヶ月+事業所番号不明事業所7所
3万事業所	com30000_wide.dta	事業所	3万事業所
	com30000_wide.xls		3万事業所
	com30000_long.dta		3万事業所×60ヶ月
結合データ	com30000_survey.dta	事業所	com30000_long.dtaとsurvey_data_long.dtaの結合データ
500事業所	com500_detail.dta	従業員	441事業所の22809従業員
	com500_detail.sav		

注: 1) パネルデータ方式のlongデータは、サイズが大きいため、STATAに対応するdtaデータを提供している。

2) 3万事業所とアンケート調査の受給事業所の雇調金受給始期は2008年12月であるが、雇用保険業務データは2008年4月～2013年3月の従業員数変動データとなっているため、それに合わせて時系列に60ヶ月のパネルデータを作成した。

(4) 結合したデータ・セット

JILPT から研究会委員に提供した4種類のデータ・セット(図表1-7の網掛け部分)に

¹⁴ 「(3) 研究会委員に提供したデータ」、次頁の「(4) 結合したデータ・セット」については、各委員に提供したデータの説明をしたものであり、読み飛ばしても2章以降の理解に差し障りはない。

ついて詳説する。

図表1-8の①～④のデータ・セットについては、主にJILPTのアンケート調査、雇用保険業務データ、雇調金業務データという3つのデータを結合し、作成している。各委員は、自分の分析に応じて、①～④のデータ・セットの中から、それぞれ使いやすいものを使用している。

図表1-8の表頭の右側にある「アンケート調査データ」とは、JILPTが2014年6月に実施した「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」のデータである。その右にある「雇調金業務データ（事業所レベル）」とは、3万事業所の雇調金業務データである。さらに、その右にある「雇用保険業務データ（事業所レベル）」とは、3万事業所の各月月末被保険者数、取得（入職）数、喪失（離職）数などの情報が入っている雇用保険業務データである。図表1-8では、①～③のデータ・セットにおいて、どの情報が入っているかを「○」「×」で示している。

また、図表1-8の④のデータ・セットについては、従業員レベルのもので、①～③と性格を異にしている。用いている雇調金業務データ及び雇用保険業務データのいずれも従業員レベルのデータとなっている。

図表1-8 結合したデータ・セット及びその作成に利用したデータ

	データ・セット名	データの範囲	受給の有無	事業所数	アンケート調査データ	雇調金業務データ (事業所レベル)	雇用保険業務データ (事業所レベル)
①	survey_data_long.dta	アンケート調査回答事業所 (5,955事業所)	受給事業所	3,574	○	○	○
			非受給事業所	2,374	○	×	○(追加事業所3所はデータなし)
			不明	7	○	×	×
②	com30,000_long.dta	3万事業所	受給事業所	14,711(うち3,574所はアンケート回答事業所)	×	○	○
			非受給事業所	15,289(うち2,371所はアンケート回答事業所)	×	×	○
③	com30000_survey.dta	①と②を結合したデータ	受給事業所	14,711所	アンケート回答事業所は○	○	○
			非受給事業所	15,289所	アンケート回答事業所は○	×	○
④	データ・セット名	データの範囲	受給の有無	事業所数、従業員数	アンケート調査データ	雇調金業務データ (従業員レベル)	雇用保険業務データ (従業員レベル)
	com500_detail.dta/ com500_detail.sav	500事業所	受給305所、 非受給195所	441所、22,809人	受給ダミー	○	○

① データ・セットの説明

ア データ・セット 「survey_data_long.dta」(5,955 事業所)

データ・セット「survey_data_long.dta」は、主に「アンケート調査データ」に、「雇用保険3万所データ」及び「雇調金業務データ」のデータを追加して構築した。

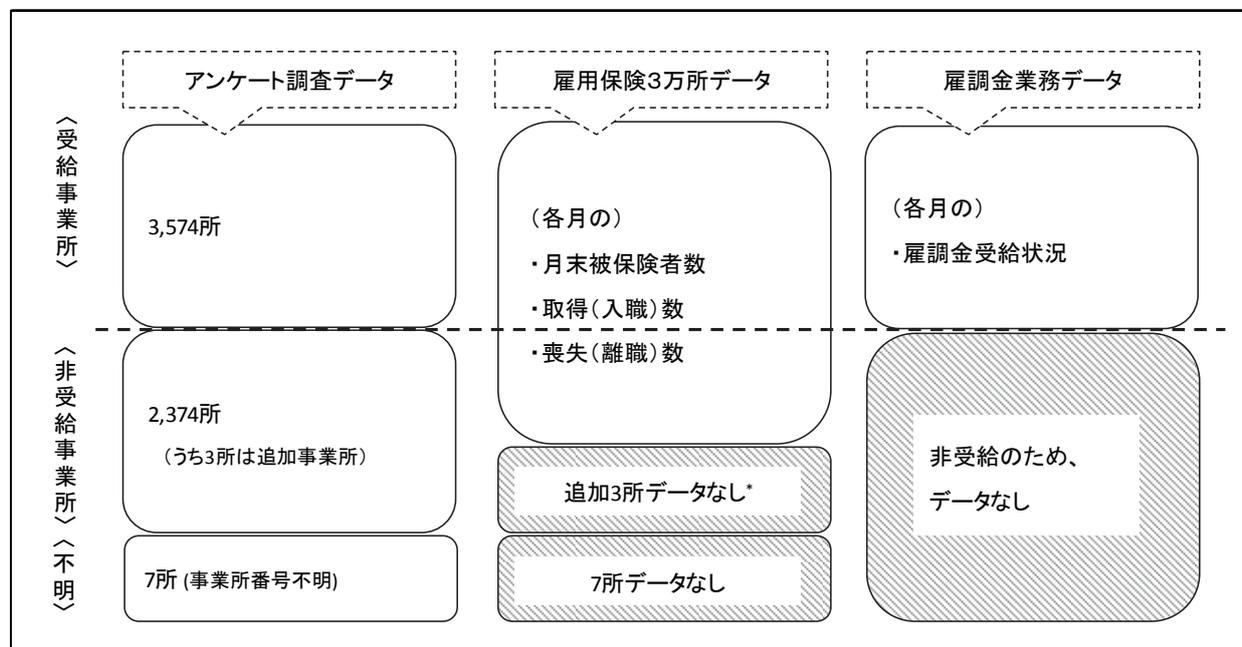
図表1-9はそのイメージを示したものである。図表1-9の左側は、事業所の種類を雇調金の受給、非受給、事業所番号不明という3つに分類し、上方には、結合で利用したデータ名を表示している。網掛けの部分は、上方に表示したデータを「利用し(でき)なかった」、白抜きの部分は「利用した」という意味である。

アンケート調査回答事業所は合計5,955事業所があり、うち7事業所は事業所番号不明で、3事業所は回収が遅れたため、後から追加した事業所である。

雇用保険3万事業所データは、アンケート調査の回答事業所をカバーしているが、アンケート調査の回収が遅れた3事業所については雇用保険3万所データの照合依頼に間に合わなかった。さらに、7事業所は事業所番号不明のため、3万事業所データに入れることができなかった。

なお、追加3所は雇調金受給経験のない事業所であることが判明したため、雇調金業務データはない。

図表1-9 データ・セット「survey_data_long.dta」(5,955所)のイメージ



注：アンケート調査に追加された3所は、雇用保険3万所データの請求後に回収したため、雇用保険データなし。

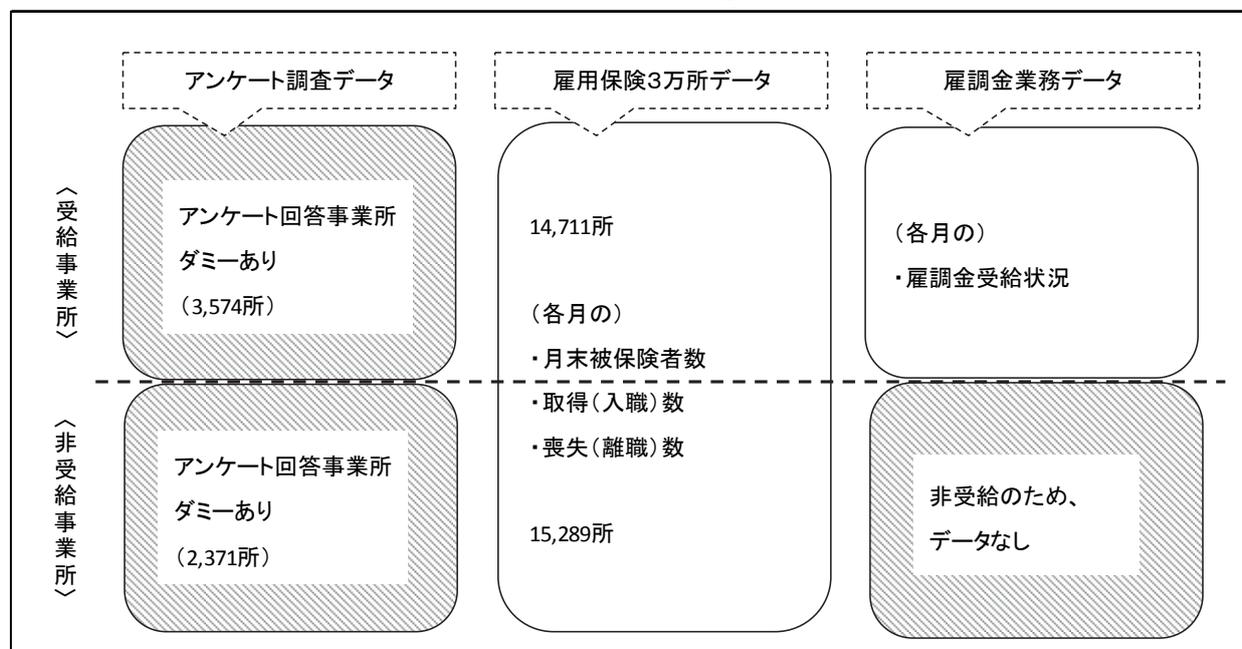
イ データ・セット 「com30000_long.dta」(30,000 所)

データ・セット「com30000_long.dta」は、主に「雇用保険3万所データ」と「雇調金業務データ」という2つのデータを利用して構築している。なお、アンケート調査の回答事業所については、「アンケート回答事業所ダミー」のみを作成している。

図表1-10についても、左側は事業所の種類を受給、非受給に分けて表示し、上方では、結合に利用したデータ名を表示している。網掛けの部分と白抜きの部分も図表1-9と同様の意味である。

雇調金業務データをクリーニング後、3万事業所のうち14,711所は受給事業所、15,289所は非受給事業所となっている。雇調金業務データについては、雇調金受給経験のある事業所だけのデータとなっている。

図表1-10 データ・セット「com30000_long.dta」(30,000 所)のイメージ



注1) 3万事業所データ・セット(com30000_long)は、アンケート調査データと結合していないが、アンケート回答事業所のダミーを作成している。
 2) アンケート調査データに追加された3所は、雇用保険データがないため、この「3万事業所」データ・セットに入っていない。したがって、アンケート回答事業所の非受給事業所数は2,371所となっている。

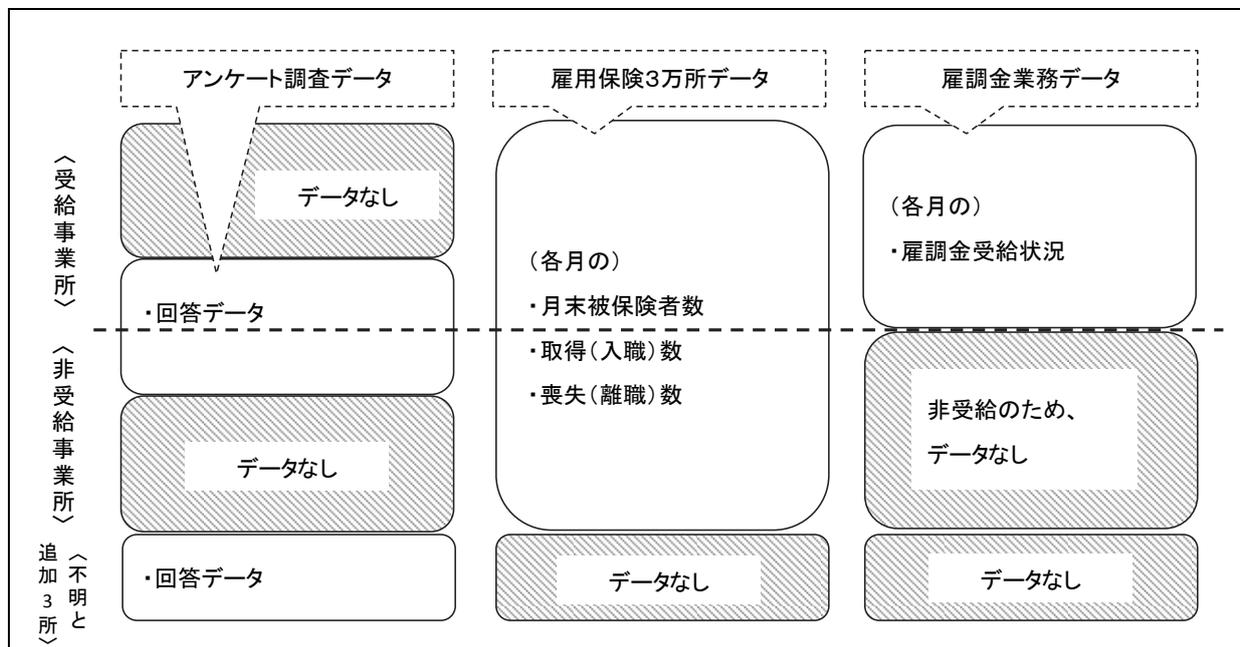
ウ データ・セット 「com30000_survey.dta」

データ・セット「com30000_survey.dta」は、「survey_data_long」と「com30000_long」という2つのデータ・セットを結合したもので、「アンケート調査データ」、「雇用保険3万所データ」と「雇調金業務データ」という3つのデータを利用して構築したものである。具体的には、図表1-10の「com30000_long.dta」にアンケート調査のデータも追加したものとなっている。

図表1-11の左側及び上方の意味は、図表1-9、1-10と同様である。では、結合に利用したデータ名が表示されている。網掛けの部分は、上方に表示したデータを「利用し(で

き) なかった」、白抜きの部分は「利用した」ということを意味している。

図表1-11 データ・セット「com30000_survey.dta」のイメージ



注：アンケート調査に追加された3所は、雇用保険3万所データの請求後に回収したため、雇用保険データなし。

エ データ・セット「com500_detail.dta/com500_detail.sav」

データ・セット「com500_detail.dta/com500_detail.sav」は、主に、東京労働局から提供を受けた500事業所の雇調金受給業務データ(従業員レベル)(PDF)及び、労働市場センターから提供を受けた、この500事業所に2008~2012年度の間に在籍した被保険者個人を単位とするデータにより作成している。上記ア~ウとは性格を異にした従業員レベルのデータとなっている。

ただし、①データ・セットが2015年8月までかかったこと、②その時点では各委員が分析のスケルトンを作成していたこと、③データが東京都のみに限定されていることから、結果としてあまり使われていない。

4 本調査研究の分析に当たって留意すべきこと

下記5で各論文の要約を述べるが、その前に、研究会でも提起された、本調査研究の分析に当たって、共通認識として留意しておくべき事項を3点指摘しておきたい。

第1に、分析の対象となった期間は、上記2(2)で述べたとおり、雇調金の支給要件を大幅に緩和した期間である。特に、生産量要件の緩和、雇用量要件の撤廃、クーリング期間の撤廃など、それまでの期間とは異なり、例外的に要件等を大幅に見直した時期だったこと

を考慮する必要がある。すなわち、今回の雇調金の政策効果を判断においては、定常状態（通常の支給要件下）での雇調金の効果ではなく、例外的に要件等を緩和・拡充した期間のデータによる分析であり、政策効果の検証が難しいということに留意する必要がある。

第2に、研究会で指摘のあったことであるが、雇調金の雇用維持効果を測定するためには、雇調金の入職抑制効果も考慮する必要があるのではないかとする点である¹⁵。多くの論文で見出されたことは、雇調金受給事業所は政策目的の離職のみならず、結果として入職も抑制するという点であった。このことは、雇調金受給によって50名の離職が回避されていたとしても、同時に10名の採用が抑制されていた場合には、雇調金の離職抑制効果は合わせて60名分だと想定する必要があるのではないかとする提案に結び付く。例として、現在100名雇用している企業の適切な雇用量が不況の結果50名になった状況を想定すると、雇調金を受給したために100名をそのまま維持できたとすれば、通常、雇調金の雇用維持効果は50名とされる。しかし、この企業がもし雇調金を受給しなかったとすれば10名分の採用があったのであれば、適切な雇用量の50名を達成するためには、この期間に60名を離職させないと辻褄があわない。したがって、離職抑制効果は60名と算定するという考え方もあり得る。このように雇調金の採用抑制効果の影響が大きいことに留意する必要がある。

第3に、雇用保険業務データにおいて、開業、廃業の事業所の割合はかなりのウエイトを占めている。具体的には、図表1-5（再掲）にあるとおり、雇調金の受給事業所においては、分析対象期間（2008～2012年度）の廃業率が低く、受給していない事業所においては廃業率が高くなっている。このため、各論文において、開業廃業をどのように位置付けているか注意する必要がある。

図表1-5 雇用調整助成金受給経験別、経営継続状況（再掲）

	経営状況	事業所数	割合(%)	抽出事業所数
受給経験あり	廃業	12,056	8.1	1,216
	継続	136,644	91.9	13,784
	合計	148,700	100.0	15,000
受給経験なし	廃業	448,595	19.0	2,856
	継続	1,906,857	81.0	12,144
	合計	2,355,452	100.0	15,000

注：2013年1月時点の雇用保険業務データの事業所台帳と雇用調整助成金の受給データに基づき作成。
ただし、2008年3月31日現在、既に廃業している（データの存在していない）事業所を除いて計算。

これらの指摘については、可能な限り、各論文の中でも言及することとなっているが、本章においても触れさせていただいた。

¹⁵ 本指摘の詳細については、第3章（神林）103ページ～を参照。

5 各章の構成と要約

(1) 各章の構成

各委員からの論文については、様々な分析が盛り込まれており一概に分類するのは困難であるが、報告書を読みやすくするために、以下のとおり3つに分類し、順番に掲載することとした。(各委員の敬称は略。以下同じ。)

<雇用調整助成金の雇用への影響(時系列分析)を含むもの>

- ・第2章「データによる雇用調整助成金のマクロ的効果試算及び雇用調整助成金受給事業所と非受給事業所の雇用推移等の実態」(浅尾)
- ・第3章「雇用調整助成金の受給と雇用成長との関係」(神林)
- ・第4章「事業所の開廃を通じた雇用調整助成金の効果」(川上)

<雇用調整助成金の雇用への影響(計量モデル分析)の分析を含むもの>

- ・第5章「雇用調整に与える雇用調整助成金の効果」(有賀・郭)
- ・第6章「雇用調整助成金の政策効果」(何)
- ・第7章「雇用調整助成金及びその教育訓練費が雇用維持に与える効果」(張)

<雇用調整助成金に関して特定分野の分析を含むもの>

- ・第8章「雇用調整助成金を申請する企業、しない企業」(阿部)
- ・第9章「パート・アルバイトも雇用調整助成金対象とした事業所と正社員のみ対象とした事業所との比較」(脇坂・川上)
- ・第10章「東日本大震災の被災事業所における雇用調整助成金の雇用維持効果」(鎌倉)

(2) 各章の要約

以下、各章の要約を述べる。その際、各章の執筆担当者ごとに若干の文言・表現の揺らぎがあるが、ここでは各章の表現をそのまま記載している。各表現の意味するところは、当該の章を参照して頂きたい。

<雇用調整助成金の雇用への影響(時系列分析)を含むもの>

(第2章「データによる雇用調整助成金のマクロ的効果試算及び雇用調整助成金受給事業所と非受給事業所の雇用推移等の実態」(浅尾))

第2章は、JILPTの浅尾裕特任研究員の執筆によるデータ分析である。ここでは、「データによる雇用調整助成金のマクロ的効果試算及び雇用調整助成金受給事業所と非受給事業所の雇用推移等の実態」と題して、①データによってマクロ的な視点からリーマン・ショック以降の時期における雇調金の政策効果について試算すること、②今回得られたデータの簡潔か

つ基礎的な集計を通じて、雇調金の受給事業所と非受給事業所との比較を念頭に置きながら、雇用の推移を観察することの二つの課題に取り組んでいる。

雇調金のマクロ的効果試算については、リーマン・ショック後でもっとも実際との差異が大きくなる平成21年4～6月期において、雇調金がなければ最多離職想定で50万人程度、緩やか離職でも40万人程度、それぞれ完全失業者数が増加した可能性が示されている。また、東日本大震災の際には、平成23年4～6月期において、それぞれ40万人程度、30万人程度と試算している。完全失業率に換算すると、平成21年4～6月期でそれぞれ1.0%ポイント程度及び0.8%ポイント程度高くなり、また、平成23年4～6月期でそれぞれ0.6%ポイント程度及び0.4%程度高くなった可能性が示されている。リーマン・ショックにおいて最大5.4%（平成21年7～9月期）にとどまった失業率が、助成金の活用がなければ6%台にまで上昇した可能性も示されており、雇調金は、失業率の上昇をかなり抑える効果を持っていると指摘している。

こうした受給期間の状況を踏まえ、リーマン・ショック後の時期である①21年Ⅰ～22年Ⅰ、②21年Ⅰ～23年Ⅰ、③21年Ⅱ～22年Ⅱ、④21年Ⅱ～23年Ⅱ、加えて東日本大震災の時期として⑤23年Ⅰ～23年Ⅱの5つの受給期間に着目して、当該期間を受給期間とする事業所のほか、比較対象として、全期間にわたって非受給の事業所及び当該期間は非受給であったがその後の期間に受給した事業所等についても集計を行っている。その結果及びそれに基づく考察は以下のとおりであり、今回の経済的困難時においても、雇調金の効果ないし成果が現れているといえるとしている。

- ①雇調金を受給している事業所は、そうでない非受給事業所に比べて事業面で厳しい状況にあることが一般的であり、非受給事業所と比べて受給事業所の雇用が低調ないし減少で推移していること。
- ②ただし、雇用の推移は自然的な退職者の動向など事業所が置かれた状況や事業主による今後の事業規模に関する見極めの状況など事業所が置かれた状況によって多様であり、受給の前はかなり減少しているところ、受給終了後はかなり減少するところなど様々であること。
- ③とはいえ、受給事業所は雇用調整に当たって、雇用によるよりも労働時間（休業）による調整を選択したところであることから、雇用はほぼ横ばいで推移する事業所の割合が総じて高いこと。また、受給終了後、雇用が増加する事業所も少なからずあること。
- ④受給事業所では総じて、非受給事業所に比べて、受給期間中を中心として入職率を相対的に低く抑えていることが窺えること。
- ⑤また、入職率ほどには明確ではないものの受給事業所では、受給期間中を中心に、総じて離職率も相対的に低く抑えていることが窺えること。

最後に、雇調金をめぐる論点について、以下のとおり考察している。

- ①日本経済が先進国型の低成長経済となっており、経済的・経営的困難に陥った場合におい

ては、結果として雇用を維持することが困難な部分があることを前提としなければならず、雇調金制度と失業なき労働移動支援制度との接合の強化が論点・課題となっているとし、雇用調整をより広義にとらえ、雇調金制度と転職支援制度とを接合する仕組みづくりが検討されてよいとしている。

- ②平時の制度と特別の時期の制度を分ける考え方については、雇用情勢が悪化し、そのことが更に経済活動に対して厳しい影響を与えることが懸念されるため、通常平時の場合を超えて、事業主の雇用維持の取組を強力に促す必要があると判断されるときに、もっとも効果的な特別の措置（要件緩和など）を講じることを考えてよいのではないかとしている。
- ③休業という方法による雇用調整を行うことが事業運営上比較的容易である産業・業種とそうでない業種とがある。不特定多数の顧客に対する接客業務を主たる業務とする事業などは、事前に具体的な予測することは困難であるので、計画的な休業を行うことができず、雇調金受給のネックとなっているものと思われる。経済の第三次産業化、サービス化によりそうした事業は拡大していることから、こうした産業・業種においてもより活用しやすいものとなるよう、実態把握を行いつつ検討を進めることも考えられてよいであろうとしている。

また、参考集計として、東京労働局から提供された500事業所のデータを集計して分析している。その結果、断言できるものではないとした上で、支給対象とされた労働者は当該事業所の中核的に必要な部分である場合が多く、出来得る限り雇用を維持しようと努められている中で、その意図は果たされることが多いものの、それでも事業環境の好転が望めないなどの状況の下でやむなく解雇に至る場合も少なくない、といったことではないかと考えられるとしている。また、そうした（好転が望めないとの）見切りができた事業所においては、受給期間中であっても解雇を含めた厳しい雇用調整に踏み切るところも少なくないことも示唆されており、「雇調金はいたずらに無駄な雇用を温存する」といった観念的な批判が想定するものとは異なる事態が進行していることも示されているとしている。さらに、離職が余儀なくされる場合であっても、労働市場の需給状況が非常に悪くなっているときに離職するのではなく需給状況がある程度改善するのを待って離職することができれば、再就職が相対的に容易にすることができ、失業期間も短くて済むことがデータの的にも示されているとしている。

（第3章「雇用調整助成金の受給と雇用成長との関係」（神林））

第3章は、一橋大学経済研究所の神林龍教授の執筆によるデータ分析である。ここでは、「雇用調整助成金の受給と雇用成長との関係」と題して、因果関係の同定にはこだわらず、事業所の雇用調整を多角的に調べることを通じて雇調金のメカニズムに新しい視点を提供することを目的に、事業所の雇用成長率を入職と離職にわけ、それぞれについて雇調金との関係を吟味している。

その結果、この章では、同一事業所の雇調金受給前後の変化について、非受給事業所の同時期の変化をベンチマークに比較するという実証戦略を用い、以下のとおり、受給事業所の特徴をいくつか析出している。

第一に、雇調金受給事業所（継続事業所）の雇用変動は、受給終了直後に大きな離職が生じて雇用調整が進むが、その後はむしろ受給前よりも積極的に採用し、純雇用成長率は増加傾向にあったことがわかった。ただ、この事実は、雇調金には確かに雇用保持効果があったことを示唆するが、その機能は採用抑制という側面にも表れていることを忘れるべきではないとしている。

第二に、非受給事業所の開業頻度はおしなべて高い一方、受給事業所の廃業が雇調金受給終了後に集中するため、受給事業所の雇用成長率の平均的な回復は相対的には鈍くなり、雇調金受給終了後約1年を必要とすることになる。ただ、この事実は、雇調金受給事業所は何らかの理由で開廃行動が鈍くなり、これらを第一の事実に加えると、雇調金受給事業所の雇用が受給終了後に受給以前の水準に戻るのとはそれほど容易ではなくなるとしている。

元来、事業所の開業行動は、雇調金のような雇用補助政策を考えるとときには枠外にあった。しかし、雇調金を受給するような事業所の開廃行動は、雇調金の必要ない事業所の開廃行動と相当異なる背景によることが示唆され、今後注目すべき論点になるとしている。

（第4章「事業所の開廃を通じた雇用調整助成金の効果」（川上））

第4章は、帝京大学経済学部川上淳之准教授の執筆によるデータ分析である。ここでは、「事業所の開廃を通じた雇用調整助成金の効果」と題して、2008年度から2012年度までの従業者数の変化を、雇用を増加させている事業所、雇用を減少させている事業所、参入事業所、退出事業所の成長率に分解する手法を用いて、雇調金の受給事業所と非受給事業所及び製造業と非製造業との間の雇用変化を分析している。

その結果、まず、2009年の特徴は継続事業所の純増加（従業員増加－減少）による雇用喪失であったのに対し、2011、12年は純参入（参入事業所の従業員増－退出事業所の従業員減）による雇用喪失の寄与が大きい。また、調査期間を通じて製造業では参入による雇用創出は非常に小さく、非製造業は退出による雇用喪失が大きく、開廃による再配分が大きいことが示されているとしている。

また、雇調金の受給事業所と非受給事業所の雇用の変化の違いをみると、製造業は、リーマン・ショックの時期は、受給事業所（期間外）（リーマン・ショックの期間以降も受給を受けた事業所）が最も雇用を減らしておらず、受給事業所（期間内）（リーマン・ショックの期間内のみ受給した事業所）と非受給事業所で多く雇用を減らしていた。リーマン・ショック以降の状況は、リーマン・ショック期に雇用を相対的に減らしていない受給事業所（期間外）が大きく雇用を減らしていることが確認された。また、受給事業所（期間外）が2011年以降で大きく雇用を減らしている背景に、継続事業所の純増加（従業員増加－減少）及び退出

事業所による雇用削減がともに大きいことも示されたとしている。

これらの結果は、長期的に受給をする事業所（受給事業所（期間外））が存在し、それらの事業所の経営が改善されないことにより雇用の減少がみられると思われるとしている。約半数の事業所は1年間以内の受給期間（全産業で50.2%）である一方で、3年以上にわたって受給を受けている事業所（全産業で23.7%）も存在しているとしている。

雇調金は、「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練又は出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合」に支給すると定めているが、その中に、本来想定している外的要因（マクロレベルの経済環境や取引先の経営状況）による雇用調整を行う事業所のほかに、内的要因として厳しい経営状況の事業所にも支給している可能性があるとしている。それらの事業所が、内的要因・外的要因により、業況が厳しい中、雇調金を長期的に受給し続け、その間に経営が改善されず受給終了後に退出し、雇用削減していることが予測されるとしている。

最後に、このような問題に対しては、受給後の経営に状況に対するモニタリング、および改善に向けたアドバイス機能を活かすことにより、助成金を受給し続ける状態からの出口戦略を構築する対応が求められるとしている。

＜雇用調整助成金の雇用への影響（計量モデル分析）を含むもの＞

（第5章「雇用調整に与える雇用調整助成金の効果」（有賀・郭））

第5章は、京都大学経済研究所 有賀健教授と同大学博士課程の郭秋薇氏による分析である。ここでは、「雇用調整に与える雇用調整助成金の効果」というタイトルで、JILPTが実施したアンケート調査と厚生労働省より提供を受けた雇用保険業務データを併用して、雇調金が雇用調整に及ぼす影響を検証している。

「内生的スイッチング回帰モデルの推定」からの結論としては、第1に、受給事業所と非受給事業所で、特に入職率が受給事業所で事業活動水準の変化により感応的である一方、離職率では両者に大きな差異はなく、いずれも統計的に有意ではない。第2に平均処置効果（ATE）の推定値も入職率へのマイナスの効果が、離職率へのマイナスの効果を上回り、ネットで見ると雇用人数変化率の推定値はマイナスになる。

「母集団の変更によるセレクション問題の回避」は、受給する傾向の違いによる影響を排除するものである。その結果、受給する傾向が強い事業所にサンプルを限定した推定から得られる主な結論も、受給事業所の方が事業活動水準の変化に応じて雇用調整する傾向がより強く、その調整は主に入職率での変化によるものである。また、雇調金受給は（被保険者資格の）取得率と喪失率を共に低下させるが、入職率の低下幅がより大きいので、ネットの雇用人数変化率への影響が負となっている。

「製造業と非製造業それぞれのサンプリングでの推定」でも、受給と非受給事業所は共に

事業活動の変化に応じて雇用人数を調整し、両者の雇用調整パターンの差は、主に入職での調整に表れていることと、雇調金受給は入職率と離職率を共に低下させ、入職率の低下幅はそれを上回っている。

これらの推定の結果から、非受給事業所と比べて、受給事業所の雇用人数の変化は、事業活動水準の影響がより感応的であり、これは主に入職への効果を反映するもので、離職においては、受給・非受給事業所間の違いが有意ではないことが明らかになったとしている。また、雇調金受給の効果も入職率への負の効果が、離職率への負の効果を上回り、ネットでみると雇用人数変化率の効果は負であるとしている。

推定の限界も踏まえつつ、上記の推定結果となった幾つかの根拠を示している。まず、雇調金を受給した事業所は、業種、雇用慣行、人員構成など様々な側面で特徴を持っており、これらは雇調金の所期の政策効果を小さくする影響を持った可能性が高いとしている。

次に、雇調金が雇用保険制度を利用したもので、非正規従業員の多くが対象外になっていることや、リーマン・ショック時に受給条件の大幅な緩和が行われたことも投入資金あたりの政策効果を小さくした可能性があるとしている。特に、受給要件の大幅な緩和により、多くの事業所が繰り返し受給を受けることで、一時的な労働時間調整により雇用維持を図るといふ所期の目的には合致しない多くの事業所が受給したと推定されるとしている。これについては、景気回復時には、受けた助成金の一部を保険金負担の調整により自己負担とするような仕組みが用意されれば、このようなロスはある程度削減できるとしている。

また、雇調金のように主に短期の雇用調整に対する介入を目的とした政策は、しばしば、セレクション・バイアス（対象者を選択する際に生じる偏り）により、長期的な雇用拡大の目標とは矛盾するような政策資源の配分をもたらしかねない。上に述べた自己負担の導入により、長期停滞や構造調整が必要な事業所が何度も繰り返し受給するという、長期の政策目標との矛盾を避けるだけでなく、雇調金そのものの政策効果もより高まるのではないかと期待できるとしている。

最後に、リーマン・ショック時を含め、累積で総額1兆円を超える資金が投入されている重要政策に対し、その効果を客観的に推定するための十分な検証作業、そのための政策デザインやデータ収集が不足しているとし、今後、一部業務データの研究者への提供や、政府内での検証作業を要望している。

（第6章「雇用調整助成金の政策効果」（何））

第6章は、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターの何芳研究員の執筆によるデータ分析である。ここでは、「雇用調整助成金の政策効果」と題して、JILPTが実施した雇調金のアンケート調査データ及び3万事業所の雇調金業務データと雇用保険業務データの結合データを利用して、雇調金の政策効果を経営継続と雇用量の変化という2つの指標に着目して考察している。

その結果、経営継続に関しては、3万事業所データを用いたクロス集計により、雇調金の受給事業所のほうが廃業率が低く、雇調金の経営継続に対する正の効果が観察されたとしている。雇用量変化に関しては、廃業した事業所を含む場合、受給事業所の方が雇用量が維持されたとしている。しかし、廃業事業所を除く場合、非受給事業所の方が受給事業所より雇用に関して成長方向にあるとしている。

事業活動水準の年間変化が把握できるアンケート調査データを利用して、傾向スコアマッチング法で観察可能な諸変数で雇調金の受給事業所と非受給事業所の違いを取り除き、雇調金が継続事業所の雇用量変化に与える影響を分析した結果、雇調金の受給により、事業所の離職率にはあまり影響を与えなかったが、入職率が抑制され、結果的に雇用量にはマイナスな影響が観察されたとしている。廃業率の集計を見ると、雇調金は事業所の経営継続にプラスな効果を与えた可能性があるとしている。ただ、受給事業所と非受給事業所との廃業率の差は、経営が悪く廃業の可能性が高い事業所は、雇調金を申請していないことによる可能性があり、両者の廃業率に関する差は完全に雇調金によると結論付けることができないとしている。

本稿は雇調金の業務データを利用したが、それでも厳密な分析ができる情報が取れていない。資源配分の効率性の視点からみると、エビデンスに基づいた政策制定（Evidence-based Policy）が必要であり、雇調金だけでなく、実証分析に必要な情報を業務データに取り入れることが重要である。この点について、改善が求められるとしている。

（第7章「雇用調整助成金及びその教育訓練費が雇用維持に与える効果」（張））

第7章は、JILPT 臨時研究協力員の張俊超氏の執筆によるデータ分析である。ここでは、「雇用調整助成金及びその教育訓練費が雇用維持に与える効果」と題して、主に「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査（アンケート調査）」と雇用保険業務データとの結合データを扱い、雇調金およびその教育訓練給付が雇用維持に与える効果を考察している。具体的には、実証分析では、雇調金の受給と雇用維持の関係について、単純な回帰分析、操作変数法（丁度識別モデルと過剰識別モデル）、さらに固定効果操作変数法（丁度識別モデルと過剰識別モデル）の3種類のモデルを推計し比較するとともに、雇調金の政策変遷による自然実験を用いて、差の差推定法で雇調金における教育訓練費と特例措置の効果を考察している。

その結果は以下のとおりである。まず、受給行動が観測されない要因と相関するという内生性による脱落変数バイアスを回避するため、雇調金の助成率を操作変数として用いた操作変数法と固定効果操作変数法による推定を行った結果、雇調金の受給が外生的な助成率の変化によって一時的に変動し、その月の離職人数が連動して減少する可能性が高いという結果を得た。このため、助成率という内生性を考慮した操作変数法（IV）により、雇調金の受給の有無が離職人数（率）に与える効果について見ると、雇調金の受給と離職人数（率）との

間に強い相関（雇調金を受給していれば、離職人数が 4.65 人減少し、離職率が 7.3 ポイント減少）があり、雇調金の離職防止効果が確認された。

また、本研究は雇調金の政策変動（政策改定）が企業の雇用維持に与える影響について、差の差推定法を用いて内生性の問題に対処し分析した結果、①教育訓練費が増加すれば、離職人数が減少する可能性が高い、②リーマン・ショック後の特例措置は企業側の雇用を確保した傾向が高い、との結論を得たとしている。

<雇用調整助成金に関して特定分野の分析を含むもの>

（第 8 章「雇用調整助成金を申請する企業、しない企業」（阿部））

第 8 章は、中央大学経済学部 阿部正浩教授による分析である。ここでは、「雇用調整助成金を申請する企業、しない企業」というタイトルで、助成金の受給申請の有無に焦点をあて、事業所の助成金申請行動について分析している。

その結果、事業所属性と申請確率については、以下のことが明らかとなった。

- ①製造業の申請確率において統計的に有意な正の限界効果が推計されており、雇調金の受給が製造業において多いことを裏付ける結果となっている。
- ②従業員数については雇調金の申請に影響はしていない。
- ③事業所の設立年については統計的に有意な正の限界効果が推定されており、設立年が古いほど雇調金を申請する確率が高くなっている。

また、事業活動水準と申請確率については、事業活動水準が高い事業所では、助成金を申請する確率が下がり、事業活動水準が低い事業所で助成金申請の確率が高くなっていることが示された。ただし、事業活動水準が低下するにつれて助成金申請の確率は高まるが、その上昇幅は事業活動水準の低下とともに小さくなっていることが示された。その理由として、あまりに事業活動水準が低くなると労働者を保蔵するよりも早期退職や解雇などのほうが効率的だと企業経営者が判断しているかもしれないとしている。

さらに、雇用調整実施と申請確率については、一時休業や休日・休暇の増加などの方法を実施した場合に助成金申請が併せてなされている傾向にあり、一時休業や休日・休暇の増加以外の雇用調整方法が実施されている場合には、助成金の申請確率は高まっていないとしている。この結果は、雇用調整をする段階において企業は、それなりに明確なビジョンを持ってどのような調整方法を利用し助成金を活用するかを検討していたことを意味するのではないかとしている。

雇用調整の目的の影響については、その目的が一時的な雇用保蔵である場合に助成金の申請確率が高いことがわかった。併せて、リーマン・ショックや東日本大震災の直後に中長期的な観点から雇用調整しようとする企業は、雇調金の申請をしていないことが示唆された。

以上の分析結果が示唆するところとして、休業などで雇用保蔵するのが効率的な企業が助成金を申請し、そうでない企業は早期退職や解雇、あるいは他の雇用調整を行っており、雇

調金が全ての企業の雇用保蔵を促したわけではない可能性が高い。つまり、生産活動水準が相当に低い企業、事業活動に構造的な問題を抱えている非効率的な企業、そして市場から撤退した方が良いと考えられる企業については雇調金の申請をしておらず、これらの企業までも雇調金によって温存されたわけではないようだとしている。

（第9章「パート・アルバイトも雇用調整助成金対象とした事業所と正社員のみ対象とした事業所との比較」（脇坂・川上））

第9章は、学習院大学経済学部の脇坂明教授と帝京大学経済学部の川上淳之准教授の執筆によるデータ分析である。ここでは、「パート・アルバイトも雇用調整助成金対象とした事業所と正社員のみ対象とした事業所との比較」と題して、雇調金の受給状況をみることで、パートタイム労働者のうちどれだけが、基幹パートで正社員の代替として機能しているかを検証している。

まず、パートタイム労働者を給付対象としている事業所は、そうでない事業所と比較して全員を対象にしている事業所が多く、助成金の実施によってパートタイム労働者の中の選別は行われていなかった。また、教育訓練に関する給付を受けた事業所についてみると、教育訓練の内容は「新規分野進出のための専門知識を高めるため」に訓練が実施されるのは、パートタイム労働者が含まれない事業所の方で多く、新規事業に参入するプロセスにおいては、正社員のスキル形成が優先されることが示唆された。一方、（雇調金を受給した事業所の）雇調金を受けられなかった時の対応については、パートタイム労働者を対象にしている事業所で「事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減（解雇）するための措置をとらざるを得なかったと思う」と「休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う」と回答しており、雇調金はパートタイム労働者の雇用の保護および教育訓練に与えた効果がみられたとしている。

この結果には、受給の対象となったパートタイム労働者の受給の内容（休業・訓練）の区別がされていないため、追加的に30,000事業所のデータから得られる正社員以外の労働者情報を用いて同様の分析を実施している。

その結果からは、①雇用調整の内容から正社員以外の労働者が必ずしも正社員のバッファーとして機能していないことが示唆されること、②パート・アルバイトも雇調金の対象とした事業所においてベテラン社員が助成の対象となっている傾向がみられ、特に基幹的な業務を担う正社員以外の労働者が助成金の対象として優先されていること、③助成金をきっかけにキャリアアップのための教育訓練がなされていること、④助成の対象となった正社員以外の労働者は、新しく雇用される正社員以外の労働者では置き換えることができない高度な人材であることが示唆されたとしている。

（第 10 章「東日本大震災の被災事業所における雇用調整助成金の雇用維持効果」（鎌倉））

第 10 章は、JILPT アシスタント・フェローの鎌倉哲史氏の執筆によるデータ分析である。ここでは、「東日本大震災の被災事業所における雇用調整助成金の雇用維持効果」と題して、東日本大震災の被災事業所における雇調金の短期的な雇用維持効果について検討している。

この章では 2 つの研究結果を報告しており、まず一つ目は、震災による事業活動水準の急激な低下が「あった」と回答している 363 事業所を対象として、震災直後 3 ヶ月に雇調金を受給した被災事業所（208 事業所）と非受給の被災事業所（155 事業所）の間で企業属性、ならびに雇用保険の被保険者資格の喪失率の推移について違いを確認した。その結果得られた主要な知見は以下であるとしている。

- ①受給被災事業所は、非受給被災事業所と比較して製造業の比率がやや高く、また製造業の中でも食料品製造業の比率が高かった。
- ②受給被災事業所は 2013 年のアンケート調査時点の従業員数において、非受給被災事業所よりも大規模(300 人以上)・中規模事業所(30～299 人)の比率が高かった。非受給被災事業所は 30 人未満の小規模事業所が大半を占めた。
- ③両群の事業活動水準は震災前の 2 年間は有意差が無かったが、2011 年・2012 年には受給被災事業所のほうが非受給被災事業所よりも有意に事業活動水準が低下していた。
- ④求人実施率は両群ともに震災によって低下は見られず、逆に 2012 年には過去 5 年間で最も高くなっていた。ただし、非受給被災事業所では採用数・離職者数・定年者数に震災前後で大きな変化が見られない一方、受給被災事業所では求人実施時の採用数が半分以上に、求人非実施時の採用数が 1 名前後から 5 人以上になるなど震災後の変化が大きかった。
- ⑤東日本大震災後の最も活動水準が低下した時期に、従業員の削減に重点を置いた事業所の数は両群とも少なく差は見られなかった。一方、労働時間の削減に重点を置く事業所の数は受給被災事業所の方が有意に多かった。
- ⑥雇用調整実施率について、非受給被災事業所では震災前後で一貫して 2～3 割程度で安定していた。一方、受給被災事業所では 2011 年に 71.5%、2012 年に 52.2%と実施率が急増していた。
- ⑦2011 年に雇用調整を実施した事業所の中で、受給被災事業所では「一時休業」選択率(全体 76.7%,小規模のみ 79.5%)が非受給被災事業所(全体 52.6%,小規模のみ 54.2%)より高く、「希望退職の募集、解雇」選択率(全体 4.5%,小規模のみ 2.4%)は非受給被災事業所(全体 13.2%,小規模のみ 12.5%)よりも低かった。
- ⑧雇用保険の被保険者資格の喪失率について、受給被災事業所は非受給被災事業所と比較して 2011 年 3 月にマイナス 1.6%ポイント、2012 年 3 月にプラス 1.2%ポイント、2013 年 3 月にプラス 1.0%ポイントとなっていた。この結果は先行研究において一貫して高く評価されていた雇調金の短期的な雇用維持効果を裏付ける重要な知見と考えられるとしている。

る。

もう一つの分析は、先行研究や政策意図から想定される包括的理論モデルを仮定し、これを今回の研究会提供データの範囲内で検証可能な理論モデルに落とし込み、そのデータへの当てはまりを構造方程式モデリングにより確認することで雇調金と雇用保険喪失率の関係性を探っている。その結果、分析モデルのうち、最もデータへの当てはまりが良かったのは、雇調金の量的効果を想定して「効果が有る」と仮定した分析モデルであった。この最も蓋然性の高い分析モデルにおいて、雇調金の雇用維持効果の推定結果は有意であったとしている。すなわち、東日本大震災に際して、雇調金が少なくとも短期的には被災地の雇用維持に効果があったとする先行研究の知見は、本節の分析結果によって支持されたものと考えられるとしている。

ただし、東日本大震災に際しての雇調金の政策評価には、①被災事業所はもともと被害が大きかった事業所が多いというセレクション・バイアスの存在、②2008年9月のリーマン・ショックの余波、③震災時の緊急雇用政策の複合性（失業給付の特例措置による雇用維持の影響など）、④雇調金制度自体の変遷、⑤震災後に廃業した事業所のデータが含まれていないという点、などの困難な課題があったとしている。

6 雇調金の雇用への影響の分析に関する各論文の整理

本報告書では、雇調金の効果等について、各委員が個別のアプローチで分析を行っている。特に、雇調金は、景気悪化に際して失業の増大などの社会不安を増大しないよう、一時的な雇用の維持を奨励する制度であるので、雇調金の雇用維持、特に離職に与える効果について、各論文の分析結果の比較・整理をしておくことは有益であるとともに、分析結果の背景について検討することは重要である。

ここでは、雇調金の雇用への影響の分析を行っている各章¹⁶について、時系列分析を行っている章（第2章（浅尾）、第3章（神林）、第4章（川上））と、計量モデル分析を行っている章（第5章（有賀・郭）、第6章（何）、第7章（張））に分けて整理することとしたい。

（1）時系列分析の比較

まず、雇調金の雇用への影響について時系列分析を行っている第2章（浅尾）、第3章（神林）、第4章（川上）について整理することとする（図表1-12）。

分析の手法については、第2章（浅尾）と第4章（川上）では、雇調金の受給の始期及び終期で場合分けを行い、雇用の推移をみている。また、第3章（神林）は分布特性も含めた雇用の推移により受給事業所の特徴を析出している。

¹⁶ 第10章（鎌倉）も雇調金の雇用維持効果の分析を行い、雇用維持効果（離職防止効果）ありとの分析結果を出しているが、東日本大震災における雇調金の効果であるので、ここでは対象外とする。

これらの分析の結果としては、以下のような知見が得られている。

- ①受給事業所は、事業面で厳しい状況にあることが一般的であり、非受給事業所に比べて、雇用が低調ないし減少で推移している。
- ②受給事業所は、非受給事業所に比べて、受給期間中を中心として、入職率を相対的に低く抑えている。
- ③受給事業所では、受給期間中を中心に、総じて離職率も相対的に低く抑えられている。
- ④受給事業所の雇用変動は、受給終了直後に大きな離職を生じて雇用調整が進む。
- ⑤非受給事業所の開廃頻度はおしなべて高く、受給事業所の廃業が雇調金受給終了後に集中する。
- ⑥製造業について、景気回復期以降は、リーマン・ショックの期間のみ受給した事業所の雇用の低下が最も小さい。

このうち、④の「受給終了後に大きな離職が生じている」、⑤の「受給事業所の廃業が受給終了後に集中する」との指摘は、「雇調金はいたずらに無駄な雇用を温存する」、更には「いわゆるゾンビ企業の延命に手を貸している」、「産業構造の転換を遅らせている」などの批判に通じる面もあると考えられる。

しなしながら、第2章（浅尾）は、①支給対象の労働者は当該事業所の中核的に必要な部分である場合が多く、事業主は出来得る限り雇用を維持しようと努めているものの、②（好転が望めないとの）見切りができた事業所においては、受給期間中であっても解雇を含めた厳しい雇用調整に踏み切るところも少なくない、③ただし、たとえ離職が余儀なくされる場合であっても、需給状況がある程度改善するのを待って離職することができれば失業期間も短くて済むことを指摘している。このことは、「雇調金はいたずらに無駄な雇用を温存する」、「いわゆるゾンビ企業の延命に手を貸している」などと批判するよりも、むしろ雇調金によって雇用失業情勢の最も厳しい時期を後ろに分散化させるとともに、雇用失業情勢が少し落ち着いた状態で、円滑な再就職を促進する効果を持つという前向きな効果として捉えることが適当であると言えよう。この点は、雇調金の効果として、これまであまり強調されてこなかったが、雇調金の重要な役割として、強調されてもよいと考える。

なお、これらの分析においては、3万事業所データ（雇用保険データ（被保険者））を活用しており、アンケート調査を活用していない。アンケート調査は2013年6月に実施しており、アンケート調査のデータを含めた分析を行う場合には、2013年6月に存続している事業所のみを対象とすることになり、それまでに廃業している事業所を除くことになってしまう。第3章（神林）において、雇調金の雇用に与える影響を分析する際に、事業所の開廃効果が大きいことを指摘しているが、3万事業所のデータのみを活用して、雇調金の効果を測定する場合には事業所の開廃効果も入れて分析できる点が有益なものとなっている。

図表1-12 雇用調整助成金の雇用への影響(時系列分析)に関する各論文の整理

著者名	研究内容	分析手法	分析結果
浅尾 (第2章)	受給、非受給の事業所別の雇用(被保険者数)の推移等の概観	受給、非受給の事業所別の雇用(被保険者数)の推移等について、助成金の受給の始期及び終期の分布を踏まえ、5つの期間別(※)(産業別も含めて)等を分析 ※ 期間1(平成21年I期~22年I期)、 期間2(平成21年I期~23年I期)、 期間3(平成21年II期~22年II期)、 期間4(平成21年II期~23年II期)、 期間5(平成23年I期~23年II期)	<ul style="list-style-type: none"> ・受給事業所は非受給事業所に比べて、雇用が低調ないし減少で推移しているが、事業面で厳しい状況にあることが一般的であるので、当然の結果。 ・ただし、雇用の推移は、受給前はかなり減少しているところ、受給終了後にはかなり減少するところなど、事業所の置かれた状況により様々である。 ・受給事業所の雇用は、ほぼ横ばいで推移する事業所の割合が総じて高く、受給終了後、雇用が増加する事業所も少なからずある。 ・受給事業所は、非受給事業所に比べて、受給期間中を中心として、入職率を相対的に低く抑えている。 ・受給事業所では、受給期間中を中心に、総じて離職率も相対的に低く抑えられている。
神林 (3章)	雇調金の影響について、事業所の雇用成長率を入職と離職に分け分析	同一事業所の雇調金受給前後の変化について、非受給事業所の同時期の変化をベンチマークと比較し、受給事業所の特徴を析出	<ul style="list-style-type: none"> ・受給事業所(開廃含めず)の雇用変動は、受給終了直後に大きな離職を生じて雇用調整が進むが、その後はむしろ、受給前よりも積極的に採用し、純雇用成長率は増加傾向にあった。 ・事業所の開廃を含めると、非受給事業所の開廃頻度はおしなべて高く、受給事業所の開廃が雇調金受給終了後に集中するため、受給事業所の雇用成長率の平均的な回復は、相対的には鈍くなり、雇調金受給終了後約1年を要する。
川上 (4章)	リーマンショック期の雇調金の受給の有無による、雇用の創出と喪失の違いの分析	リーマンショック期における雇調金の受給の有無と雇用創出・喪失の関係を事業所の退出効果と比較して検証。その際、事業所の分類については、雇調金の非受給事業所に加え、受給事業所を3分類(※)に区分し比較。 ※ ①リーマンショックの期間に受給し、それ以降も受給した事業所、 ②リーマンショックの期間のみ受給した事業所、 ③リーマンショック以降のみ受給した事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業について、2009年まではリーマンショック以外の期間に受給した事業所の雇用の落ち込みが低い傾向であったが、景気回復期以降は、リーマンショックの期間のみ受給した事業所の雇用の低下が最も小さく、リーマンショックの期間以降も受給した事業所の雇用の落ち込みが大きい。 ・非製造業の雇用の減少は一貫して小さいものの、同様の関係がみられる。2011年以降、受給事業所(期間外)が大きく雇用を減らしている背景に、継続事業所における雇用減、退出事業所による雇用削減が大きい。

(2) 計量モデル分析の比較

① 各論文の比較

次に、雇調金の雇用への影響について計量モデル分析を行っている第5章(有賀・郭)、第6章(何)、第7章(張)について整理することとする(図表1-13)。

第5章(有賀・郭)、第6章(何)、第7章(張)の3つの論文では、いずれもアンケート調査データと被保険者数業務データを利用している。第5章(有賀・郭)と第6章(何)の注目変数も似ており、いずれも雇用量変化率、入職率と離職率であるが、具体的な変数作成が異なり、第5章(有賀・郭)は受給した年度平均の変化率をみており、第6章(何)は、

受給した次の年の4月あるいは3月対先月の変化率をみている。変数作成や、さらに分析手法にも違いがあるが、この二つの研究のいずれも雇調金の受給により、入職率についてはマイナスの影響がみられた一方、離職率に関しては、受給事業所と非受給事業所の間には有意な差が観察されなかった。一方、第7章（張）は、雇調金の受給が離職率と離職者数に与える影響について分析しており、雇調金の受給は離職率を下げ、離職者数を減少させたという結果が得られている（図表1-13の影の部分）。

図表1-13 雇用調整助成金の雇用への影響(計量モデル分析)に関する各論文の整理

著者名	研究内容	データ	推定手法	対処した内生性	モデルの仮定	被説明変数	分析結果		
							雇用変化率	入職率	離職率
有賀・郭 (5章)	雇調金の受給が事業所の雇用変化に与える影響	アンケート調査データと被保険者数業務データ	①スイッチング回帰モデル 具体的には二段階推定を実施:1段階目は雇調金の受給に関して変量効果プロビット推定、2段階目は雇調金の受給が喪失率(離職率)に与える影響について固定効果推定を実施 ②傾向スコアマッチング法	自己選抜バイアス	受給が観測された変数で捉えられる(観測されない要因と関連しない)	①取得率=年度内の各月の取得者数の合計/年始被保険者数*100 ②喪失率(離職率)=[年度内の各月の喪失者数の合計/年始被保険者数*100] ③雇用人数変化率=[年度内の各月の(取得者数-喪失者数)の合計/年始被保険者数*100]	負	負	影響なし
何 (6章)	雇調金の受給が雇用変化率、入職率、離職率に与える影響	同上	傾向スコアマッチング法(産業別にマッチングを実施)	自己選抜バイアス	受給が観測された変数で捉えられる(観測されない要因と関連しない)	①受給した次の年の4月時点の対先月雇用変化率 ②受給した次の年の4月時点の対先月入職率 ③受給した次の年の3月対先月の離職率	負	負	影響なし
張 (7章)	①雇調金の受給が離職率と離職者数に与える影響 ②雇調金の教育訓練費が離職率と離職者数に与える影響	同上	①OLS ②操作変数法 ③固定効果操作変数法	脱落変数逆因果性	①操作変数が受給に効果がある(検証済) ②操作変数が誤差項と関連しない	当月の離職率と離職者数	分析なし	分析なし	負

(資料出所)何委員、張臨時研究協力員の作成による。

これらの主要な違いは、分析手法上、第5章（有賀・郭）、第6章（何）は、自己選抜バイアスにより内生性に対処した一方、第7章（張）は、操作変数法と固定効果操作変数法で脱落変数および逆因果性という内生性に対処した点の他、被説明変数等や分析手法の違いも影

響していると思われる。3者の分析は、分析手法、内生性の考え方などが異なっているため、異なる結果となったものであるが、いずれの論文も適切な方法により分析しており、一概にどの分析手法がより優れているとは一概には言えないと考えられる。

ただ、上記4（本調査研究の分析に当たって留意すべきこと）で触れたことではあるが、雇調金の雇用維持効果を測定するためには、雇調金の入職抑制効果も考慮する必要があるのではないかと指摘が研究会でもあったことに留意する必要がある。例えば、現在100名雇用している企業の適切な雇用量が不況の結果50名になった状況を想定すると、雇調金を受給したために100名をそのまま維持できたとすれば、通常、雇調金の雇用維持効果は50名とされる。しかし、この企業がもし雇調金を受給しなかったとすれば10名分の採用があったのであれば、適切な雇用量の50名を達成するためには、この期間に60名を離職させないと辻褄があわず、離職抑制効果は60名と算定するという考え方もあり得る。

しかしながら、第5章（有賀・郭）、第6章（何）において入職の効果測定をしているものの（第7章（張）は入職の効果測定していない）、離職者数（率）には反映させていない。第5章（有賀・郭）及び第6章（何）においても、雇調金受給企業は入職抑制を行っている（入職率が負となっている）との結果であるので、仮に、入職抑制を行わなかった（通常通り採用していた）場合の効果を算定するという考え方をとれば、本稿と異なる結果となった可能性も考えられる。

さらに、上記4でも触れているが、雇調金の受給事業所においては廃業率が低く、受給していない事業所においては廃業率が高くなっている。第5章（有賀・郭）、第6章（何）、さらに第7章（張）においても、雇用効果の推定は、アンケート調査実施時点に存在している事業所の分布が基本であり、被保険者数の分析期間中にゼロとなるケースは含まれるものの、廃業率をすべて考慮した離職率の推定ではない点は、留意が必要であろう。

なお、ここで取り上げた各論文について、上述した留意点のほかにも、今回のデータ分析が例外的な措置の期間中についてのものであること（本来的な雇調金の効果を図りにくい）、雇用保険の被保険者数（離職者も離職理由別ではなく計の数字）についてのデータ分析である点や、さらにデータ制約等で内生性が十分に除去できているかどうか等も留意する必要があると考えられる。上記に述べた点やこうした点も踏まえると、各論文の結果は、慎重に解釈する必要があると考えられる。

② アンケート調査データによる観察

上記①でみたように、アンケート調査データと雇用保険業務データのマッチングデータによる各論文の計量モデル分析については、慎重に解釈する必要があると思われる。そこで、こうした計量分析と単純に比較することはできず、また、厳密性に欠けるものの、JILPT「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」のアンケート調査のデータから、雇調金の受給・非受給事業所の特徴を改めて観察することとしたい。

まず、雇調金受給・非受給別事業所にどのような違いがあるか見るために、それぞれの事業活動量をみると、図表1-14のようになっている。

これからわかるように、非受給事業所は一貫して「ほぼ横ばい」（増減3%未満のカテゴリ）が40%を上回って大きな割合を占めている。一方、受給事業所は、それよりも増減の大きい区分に二分化している。こうした分布を前提にすれば、非受給事業所が示す特徴は、事業活動量に大きな変動がない事業所の動きを色濃く表すこととなると思われる。

併せて、JILPT「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」でも、正社員に限っては入・離職の推移を調査している。その結果の概略を示したものが図表1-15である。厳密さに欠ける面はあるものの、このデータでみると、受給経験のある事業所では、そうでない事業所に比べて入職率、離職率とも相対的に小さくなっているという結果が出ている。2009年は違った動きがみられ、受給事業所の方でわずかながら離職率が高くなっているが、これは、定年退職者数の違いによる面もあるが、リーマン・ショック後の厳しい情勢を反映したものといえよう。

図表1-14 雇用調整助成金受給経験の有無別事業所の事業活動水準の前年比増減率構成

		(%)											
		合計	60%以上減少	40~60%未満減少	20~40%未満減少	10~20%未満減少	3~10%未満減少	±3%未満増減	3~10%未満増加	10~20%未満増加	20~40%未満増加	40~60%未満増加	60%以上増加
2008年	非受給事業所	1978	33	55	267	308	229	806	88	113	49	10	20
		100.0	1.7	2.8	13.5	15.6	11.6	40.7	4.4	5.7	2.5	0.5	1.0
2008年	受給事業所	3367	83	264	750	648	407	720	148	201	76	34	36
		100.0	2.5	7.8	22.3	19.2	12.1	21.4	4.4	6.0	2.3	1.0	1.1
2009年	非受給事業所	1967	13	52	163	267	238	870	144	119	60	24	17
		100.0	0.7	2.6	8.3	13.6	12.1	44.2	7.3	6.0	3.1	1.2	0.9
2009年	受給事業所	3348	135	339	757	622	381	623	152	168	89	37	45
		100.0	4.0	10.1	22.6	18.6	11.4	18.6	4.5	5.0	2.7	1.1	1.3
2010年	非受給事業所	1977	6	21	106	234	242	869	173	169	87	36	34
		100.0	0.3	1.1	5.4	11.8	12.2	44.0	8.8	8.5	4.4	1.8	1.7
2010年	受給事業所	3356	26	90	334	440	325	728	301	457	316	153	186
		100.0	0.8	2.7	10.0	13.1	9.7	21.7	9.0	13.6	9.4	4.6	5.5
2011年	非受給事業所	2003	8	24	98	209	228	874	202	208	69	32	51
		100.0	0.4	1.2	4.9	10.4	11.4	43.6	10.1	10.4	3.4	1.6	2.5
2011年	受給事業所	3370	42	78	249	372	369	866	371	491	317	107	108
		100.0	1.2	2.3	7.4	11.0	10.9	25.7	11.0	14.6	9.4	3.2	3.2
2012年	非受給事業所	2014	12	21	89	193	183	939	232	179	91	31	44
		100.0	0.6	1.0	4.4	9.6	9.1	46.6	11.5	8.9	4.5	1.5	2.2
2012年	受給事業所	3355	22	61	230	392	391	912	391	483	277	97	99
		100.0	0.7	1.8	6.9	11.7	11.7	27.2	11.7	14.4	8.3	2.9	3.0
合計	非受給事業所	9939	72	173	723	1211	1120	4358	839	788	356	133	166
		100.0	0.7	1.7	7.3	12.2	11.3	43.8	8.4	7.9	3.6	1.3	1.7
合計	受給事業所	16796	308	832	2320	2474	1873	3849	1363	1800	1075	428	474
		100.0	1.8	5.0	13.8	14.7	11.2	22.9	8.1	10.7	6.4	2.5	2.8

データ：JILPT「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」(平成25年7月)

図表1-15 雇用調整助成金受給経験の有無別事業所における正社員採用・離職の状況の推移

	2013年4月(ベース)			2008年			2009年			2010年			2011年			2012年		
	従業員数 (人)	正社員数 (人)	正社員比率 (%)	採用数 (人)	離職者数 (人)	うち定年者数 (人)												
非受給事業所	19.0	13.4	70.3	1.8	1.4	0.3	1.7	1.4	0.3	1.7	1.2	0.3	1.8	1.4	0.3	1.9	1.4	0.3
		100.0		13.2	10.8	1.9	12.9	10.3	2.2	12.5	9.3	2.1	13.6	10.4	2.2	14.3	10.3	2.4
受給事業所	44.2	35.6	80.6	3.5	3.2	0.9	3.0	3.7	0.9	2.7	2.9	0.8	2.8	2.7	0.8	2.9	3.0	0.8
		100.0		9.8	8.8	2.4	8.3	10.5	2.6	7.6	8.1	2.2	7.9	7.7	2.1	8.1	8.3	2.2

データ: JILPT「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」(平成25年7月)

図表1-14、1-15を踏まえると、受給事業所の方が非受給事業所に比べてより厳しい状況にあると考えられ、その中で離職の発生を可能な限り抑制するとともに、同時に採用も抑えるといった姿が窺える。離職率についても、受給事業所の方が概して低くなっている。

さらに、図表1-16は、雇用調整を実施した事業所に限定して、雇調金の受給経験のある事業所とない事業所を比較し、具体的な雇用調整の方法を見たものである。これは雇用調整を行っていない事業活動が好調な事業所を除いたもので、「雇用調整を実施した」という意味で、傾向の似た事業所を比較しており、ある程度、雇調金の正当な評価ができると期待できる。

雇調金の受給経験のある事業所と、受給経験のない事業所とを比較すると、受給経験のある事業所は、雇用調整の方法として「一時休業（一時帰休）」を採用する事業所の割合が高い（当然ではあるが）。一方、受給経験のない事業所は、「希望退職の募集、解雇」「臨時、パートタイム労働者の再契約停止、解雇」などのリストラを行う事業所が多くなっている。また、受給経験のある事業所は、受給経験のない事業所よりも、「中途採用の削減・停止」「新規学卒採用の削減・停止」の割合が概して高くなっており、採用抑制を行う傾向が強いことが伺える。なお、「新規学卒採用の削減・停止」は2009年、2011年に雇調金の受給経験のない事業所の方が若干高くなっているが、リーマン・ショック、東日本大震災の影響で、雇調金の受給手続きを行う余裕もなかった厳しい経営状況の事業所があったため、雇調金の受給経験のない事業所の方が「新規学卒採用の削減・停止」を行う割合が若干高くなっているものと思われる。

いずれにしても、「雇用調整を実施した」という似た傾向の事業所について比較した場合、雇調金の受給経験のある事業所は、受給経験のない事業所に比べ、新たな採用を抑えつつ、従業員を休業させ、希望退職、解雇、契約停止などをできる限り行っていない傾向があることが分かる。

図表1-16 雇用調整を実施した事業所の雇用調整の方法(雇用調整助成金受給有無別)

			n	残業規制	休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加	中途採用の削減・停止	新規学卒採用の削減・停止	配置転換	出向	一時休業(一時帰休)(1日単位)	一時休業(一時帰休)(時間単位)	正社員以外の雇い止め	希望退職の募集、解雇	臨時、パートタイム労働者の再契約停止、解雇	その他	無回答
2008年(秋以降)	雇用調整助成金受給経験	有り	858	43.6	26.5	24.8	21.2	9.3	2.1	52.2	16.6	12.8	12.1	10.4	1.9	1.5
		無し	114	30.7	12.3	15.8	18.4	3.5	0.9	24.6	10.5	10.5	17.5	8.8	9.6	2.6
2009年	雇用調整助成金受給経験	有り	1940	34.9	24.5	18.0	16.1	6.4	2.3	74.4	18.7	9.3	10.2	8.2	2.1	0.7
		無し	165	30.9	15.2	15.8	18.8	3.6	0.6	32.1	9.7	9.1	23.6	10.9	9.1	2.4
2010年	雇用調整助成金受給経験	有り	1828	30.2	23.5	16.4	17.1	5.9	2.0	71.7	19.7	7.3	5.9	3.9	2.5	0.9
		無し	164	23.2	12.2	10.4	15.2	3.7	1.2	17.1	6.7	6.1	17.7	15.2	10.4	2.4
2011年	雇用調整助成金受給経験	有り	1739	27.7	23.5	14.5	16.1	5.2	2.0	72.1	22.2	7.6	5.3	4.8	3.2	1.0
		無し	170	27.6	14.1	12.9	17.1	4.7	0.6	14.7	10.6	10.0	14.7	14.1	8.8	2.9
2012年	雇用調整助成金受給経験	有り	1385	28.7	22.5	15.4	17.7	6.6	2.8	66.4	19.9	7.4	6.1	4.3	3.0	1.3
		無し	169	28.4	15.4	13.0	12.4	7.1	3.6	14.8	6.5	9.5	17.8	10.7	9.5	3.0
2013年	雇用調整助成金受給経験	有り	1039	32.1	23.1	18.1	19.4	7.5	2.8	62.1	20.1	8.6	4.8	4.5	2.5	1.6
		無し	149	36.9	14.8	10.7	13.4	12.8	2.0	20.1	9.4	8.1	12.8	8.1	9.4	3.4

データ: JILPT「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」(平成25年7月)

以上のとおり、JILPT「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」からみる限り、ここではアンケート調査による単純なクロス集計である点留意する必要があるが、本集計結果からは、雇調金の受給事業所では、非受給事業所に比べ、雇用調整の方法として離職の抑制(や入職の抑制)を行っているということが示唆される。前述した他の論文とはデータ・セットや分析方法の違い等もある点留意する必要があるが、特に、雇調金の離職等への効果など重要な問題については、厳密な検証ではないものの、このように、アンケート調査結果の観察も有益と考えられる。

7 各論文からの示唆と今後の課題

最後に、各委員から分析を踏まえつつ、僭越ではあるが、個人的見解として「各論文からの示唆と今後の課題」のとりまとめを行うこととしたい。

<雇調金の雇用への影響について>

雇調金の雇用への影響は、本調査研究の目的でもあるので、上記6で述べたところであるが、ここでも再度、触れることとしたい。

(時系列分析の結果から)

まず、時系列分析(第2章(浅尾)、第3章(神林)、第4章(川上))により、雇調金の受給事業所は、非受給事業所に比べて、雇用が低調ないし減少で推移している中で、受給期間中を中心として、入職率を相対的に低く抑えるとともに、総じて離職率も相対的に低く抑え

ていることが指摘された。同時に、雇調金のネガティブな面として「受給終了後に大きな離職が生じている」、「受給事業所の廃業が受給終了後に集中する」ことが指摘された。この指摘は、「雇調金はいたずらに無駄な雇用を温存する」、更には「いわゆるゾンビ企業の延命に手を貸している」、「産業構造の転換を遅らせている」などの批判に通じる面もあると考えられる。

しなしながら、上記6で述べたとおり、第2章（浅尾）は、①支給対象の労働者は当該事業所の中核的に必要な部分である場合が多く、事業主は出来得る限り雇用を維持しようと努めているものの、②（好転が望めないとの）見切りができた事業所においては、受給期間中であっても解雇を含めた厳しい雇用調整に踏み切るところも少なくない、③ただし、たとえ離職が余儀なくされる場合であっても、需給状況がある程度改善するのを待って離職することができれば失業期間も短くて済むことを指摘している。このことは、「雇調金はいたずらに無駄な雇用を温存する」、「いわゆるゾンビ企業の延命に手を貸している」などと批判するよりも、むしろ雇調金によって雇用失業情勢の最も厳しい時期を後ろに分散化させるとともに、雇用失業情勢が少し落ち着いた状態で、円滑な再就職を促進する効果を持つという前向きな効果として捉えることが適当であると言えよう。この点は、雇調金の効果として、これまであまり強調されてこなかったが、雇調金の重要な役割として、強調されてもよいと考える。

（計量モデル分析の結果から）

次に、計量モデル分析では、第5章（有賀・郭）と第6章（何）では、雇調金の受給は、入職率についてマイナスの影響がみられた一方、離職率に関して、受給事業所と非受給事業所の間には有意な差が観察されなかった（離職率に影響を与えていない）。一方、第7章（張）は、雇調金の受給は離職率を下げ、離職者数を減少させたという結果が得られている。

雇調金は不況時に一時的な雇用の維持を奨励する制度であるので、雇調金の受給が離職率に影響を与えていないのとの分析結果（第5章（有賀・郭）、第6章（何））は意外なものであったが、上記6で述べたとおり、①仮に、離職抑制効果に入職抑制を行わなかった（通常通り採用していた）場合の効果を算定するという考え方をとれば、本稿と異なる結果となった可能性も考えられること、②雇調金の受給事業所は廃業率が低い、廃業率をすべて考慮した離職率の推定ではないことなどの点を踏まえると、計量モデル分析の各論文の結果は、慎重に解釈する必要があると考えられる。

なお、厳密性に欠けるものの、JILPTのアンケート調査のデータからは、①受給事業所は、より厳しい状況の中で離職の発生を可能な限り抑制するとともに、同時に採用も抑えるといった姿が窺えること、②「雇用調整を実施した」という似た傾向の事業所について比較した場合、雇調金の受給事業所は、新たな採用を抑えつつ、従業員を休業させ、希望退職、解雇、契約停止などをできる限り行っていない傾向があること明らかとなっており、雇調金の受給事業所の方が、離職の抑制（や入職の抑制）を行っていることが示唆されている。

いずれにしても、不況時の一時的な雇用の維持を目的としているので、雇調金の離職率に

与える影響については、より精緻な分析に向けて引き続き検討する必要がある。

<雇調金を活用していない事業所について>

第8章（阿部）において、雇調金については、設立年が新しいほど雇調金を申請する確率が低くなっていることや、事業活動水準が低下するにつれて助成金申請の確率は高まるが、その上昇幅は事業活動水準の低下とともに小さくなっていることが示された。第8章（阿部）では、その理由として、あまりに事業活動水準が低くなると労働者を保蔵するよりも早期退職や解雇などのほうが効率的だと企業経営者が判断している可能性を指摘している。

また、第2章（浅尾）は、休業という方法による雇用調整を行うことが事業運営上比較的容易である産業・業種とそうでない業種とがある。不特定多数の顧客に対する接客業務を主たる業務とする事業などは、事前に具体的な予測することは困難であるので、計画的な休業を行うことができず、雇調金受給のネックとなっているものと思われる。経済の第三次産業化、サービス化によりそうした事業は拡大していることから、こうした産業・業種においてもより活用しやすいものとなるよう、実態把握を行いつつ検討を進めることも考えられてよいであろうとしている。

JILPT「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」でも、設立年が新しい事業所ほど雇調金を受給していない事業所の割合が高く、また、事業所規模が小さいほど雇調金の存在を知らない割合が高くなっている。

このような、①申請手続きが困難なほど経営状況が厳しい事業所、②経済の第3次産業化・サービス化に関連する産業・業種、③設立年が新しい事業所、④規模が零細な事業所など、雇調金の利用が低調な事業所について、実態把握を行うとともに、助成金の周知方法、運用の見直しなどの検討も重要と考えられる。

<雇調金の受給終了後のフォローアップについて>

第4章（川上）は、雇調金は、「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練又は出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合」に支給すると定めているが、その中に、本来想定している外的要因（マクロレベルの経済環境や取引先の経営状況）による雇用調整を行う事業所のほかに、内的要因として厳しい経営状況の事業所にも支給している可能性がある。それらの事業所が、雇調金を長期的に受給し続け、その間に経営が改善されず受給終了後に退出し、雇用削減していることが予測されとしている。

第2章（浅尾）も、日本経済が先進国型の低成長経済となっており、経済的・経営的困難に陥った場合においては、結果として雇用を維持することが困難な部分があることを前提としなければならないとしている。同時に解決策として、雇調金制度と失業なき労働移動支援制度との接合の強化が論点・課題となっているとし、雇用調整をより広義にとらえ、雇調金

制度と転職支援制度とを接合する仕組みづくりが検討されてよいとしている。

雇調金の受給終了後も経営状況が改善せず、結果として従業員を解雇する場合もあり得ると思われるが、そのような場合には、第2章（浅尾）も踏まえ、雇調金の受給対象の従業員を解雇する場合には、事業主に転職支援を義務付けるなど何らかのフォローアップを行うことについても検討に値すると思われる。

<要件緩和等についてのルールについて>

上記6で詳述したとおり、時系列分析やアンケート調査を見る限り、雇調金の離職防止効果はあると考えて差支えないと思われるが、第5章（有賀・郭）、第6章（何）においては、雇調金の離職防止効果が有意とならなかった。

その要因の一つとして、雇調金の大幅な要件緩和も考えられるのではないかと。雇調金の大幅な要件緩和により、例えば、事業所としてはほぼ通常の状態に戻り採用・退職活動を行っているものの一部の従業員に対して引き続き雇調金を活用している場合や、企業の業況が低調なままで回復せず、雇調金を活用しつつも、構造調整的なリストラまで行っている場合も考えられ、このような場合には必ずしも雇調金の離職防止効果が計量的に表われないことも考えられる。

雇調金の支給要件を大幅緩和することにより、従来想定されていた、不況期の解雇を乗り切るための一時的な助成金という雇調金の政策目的が若干変容してしまうことも考えられるので、支給要件の緩和に当たっては、その緩和により、どのような影響が出てくるか十分に検討した上で決定する必要がある。

なお、第2章（浅尾）は、平時の制度と特別の時期の制度を分ける考え方については、雇用情勢が悪化し、そのことが逆に経済活動に対して厳しい影響を与えることが懸念されるため、通常平時の場合を超えて、事業主の雇用維持の取組を強力に促す必要があると判断されるときに、もっとも効果的な特別の措置（要件緩和など）を講じることを考えてよいのではないかとしており、傾聴に値するものと思われる。

さらに、研究会においては、要件緩和よりももっと難しいのは、いったん緩めた支給要件を元の要件に戻す場合であるとの指摘もあった。要件を緩和する場合、元に戻す場合には、どの景気指標がどのようになれば実施するということをおらかじめ決めておくことも検討してはどうかとの指摘や、また、要件変更に当たっては、恣意的な政策判断を避けるためにも審議会等の場での議論を経た上で決定することも重要であるとの指摘があったことにも触れておきたい。

<検証データの整備について>

上記1で述べたとおり、今回の調査研究に当たっては、厚生労働省から膨大な業務データの提供をいただいた。提供する厚生労働省側も相当のご尽力をいただいたところである。

しかしながら、研究会等でアンケート調査や必要な業務データ・セットの検討を詳細に行ったものの、結果的には、厳密な分析を行う上での詳細なデータ・セットの準備ができなかった点や業務データ等の制約等があり、より厳密な効果検証を行う上で制約があったとの指摘が研究会や個別論文の中でもあったところである。具体的には、売上高、経常利益などの経営環境の指標がなかったため、同じような経営環境の事業所で、雇調金受給事業所と非受給事業所との正確な比較検証が出来なかったとの指摘や、被保険者資格喪失理由などの離職理由のデータがあれば、定年や自己都合などの通常の離職か、解雇などの事業主都合によるものかが分かり、雇用に関するより詳細な検証が可能であったとの指摘があったところである。今後、業務データの提供の機会がある場合には参考にすべき指摘と考えられる。

さらに、世界的な潮流からも、エビデンスに基づいた政策決定（Evidence-based Policy）が求められているところである。今後、大きな予算が予定される施策の実施に当たっては、その後の効果検証を可能とするような仕組みの導入も検討すべき課題と考えられる。

（参考文献）

濱口桂一郎（2004）『労働法政策』ミネルヴァ書房

労働政策研究・研修機構（2005）「戦後雇用政策の概観と 1990年代以降の政策の転換」JILPT
資料シリーズ No. 5

労働政策研究・研修機構（2014）「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

<雇用調整助成金の雇用への影響
(時系列分析) を含むもの>

第2章 データによる雇用調整助成金のマクロ的効果試算及び 雇用調整助成金受給事業所と非受給事業所の雇用推移等の実態

この章では、データによってマクロ的な視点からリーマン・ショック以降の時期における雇用調整助成金の政策効果について試算すること、また、今回得られたデータの簡潔かつ基礎的な集計を通じて、雇用調整助成金（以下「雇調金」と略すこともある。）を受給した事業所（以下「受給事業所」という。）と受給しなかった事業所（以下「非受給事業所」という。）との比較を念頭に置きながら¹、雇用の推移を観察することの二つの課題に取り組んでみたい。後者のデータを虚心坦懐に眺めることは、必ずしも雇用調整助成金のミクロ的な政策効果を析出することに直接つながるものではないが、少なくともそれに関する基礎的な展望を与えることにもなると考えられる。

なお、リーマン・ショックは平成20年（2008年）9月に発生した。今回得られたいくつかのデータは、いずれもこの平成20年を起点としている一方、データの入手時期の違いもあって終期は一定していない。とはいえ、この研究の主要目的が雇調金の政策効果の検討にあることを考慮し、雇調金の業務データが得られているのが平成24年度までであることから、以下の集計では、平成20年4月～同25年3月を対象期間とすることとしたい。

1 前提としての事業活動の推移概観

マクロ的な視点からの雇用調整助成金の政策効果に関する試算結果の紹介や、事業所の雇用保険被保険者数の推移をはじめとした今回得られたデータの集計結果を紹介する前に、その前提として、各種の政府統計から、対象期間について経済や事業活動の動向を確認しておきたい。

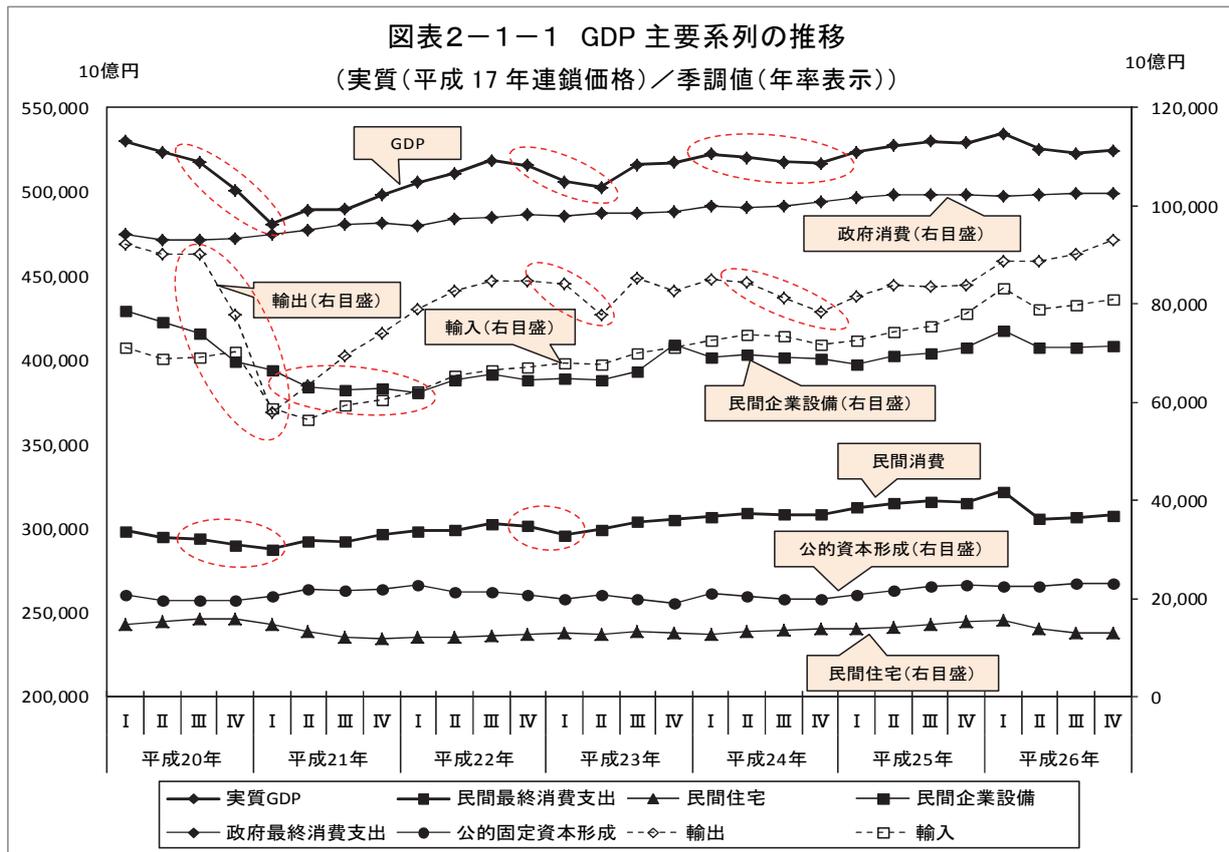
（1）実質GDPとその内訳需要項目の推移

最初に、経済活動の全体的な推移を示す国内総生産額（実質GDP／季節調整値年率換算（平成17年基準ベース））と、その内訳である各需要項目別の推移をみておこう。図表2-1-1で実質GDPの推移をみると、当該期間において、2回の大きな落ち込みを確認することができる。いうまでもなくリーマン・ショックの際と東日本大震災の際のものである。前者については、平成20年7～9月期（図では“Ⅲ”と表記。他の四半期についても同様。）から翌21年1～3月期にかけて7.1%減少し、後者については平成22年10～12月期から翌23年4～6月期にかけて2.5%減少している。また、明確な落ち込みとはいえないが、平成24年の後半に緩やかな停滞期があったこともみてとれる（欧州金融危機。平成24年1～3月期→同

¹ 雇調金を受給した、又は受給しなかったということには、今回のデータにおける対象期間全体を通じて受給又は非受給であるということのほか、一部の特定の期間について受給又は非受給であるということもある。以下において、両方の意味で「受給事業所」及び「非受給事業所」という用語を用いることがあるので留意されたい。

10～12月期に1.0%減)。

もう一つ留意すべきであると考えられる点をあげると、GDPはリーマン・ショックが起こる以前から減少傾向にあったが、ショック直前の平成20年4～6月期を一応の起点とし、この時点の実質GDPを100として指数化してみると、その後において100の水準を上回ったのは平成25年1～3月期であったことである。すなわち、5年もの長期にわたり実質GDPは起点となる水準を下回って推移していたといえることができる。



(大きな変動は輸出、長期の低迷は民間投資に起因)

図の目盛幅の違いに留意しつつGDPの内訳を構成する需要項目別の推移をみると、実質GDPの縮小方向への変動には輸出の動向が大きな要因となっていることがみてとれる。すなわち、輸出は、リーマン・ショック時の平成20年7～9月期～21年1～3月期には35.8%減と大きく落ち込み、東日本大震災(以下単に「震災」という。)時の平成22年10～12月期から23年4～6月期には8.2%減となっている。また、欧州金融危機時の平成24年1～3月期～同年10～12月期には7.7%減であった²。

² よくいわれるように、日本経済の輸出依存度は大きいとはいえないが、経済変動の起因となる点では大きな比重を持っている。この背景には、輸出関連企業の多くが限界費用逓減状態下にあったことから、輸出の増減が

一方、民間内需をみると、リーマン・ショック時には各項目ともかなりの落ち込みを示した。上述の期間の減少率をみると、民間最終消費支出（以下「民間消費」という。）が2.1%減、民間住宅が7.9%減、民間企業設備（以下「設備投資」という。）が10.3%減となっている。このうち民間消費は、平成21年10～12月期には20年4～6月期の水準に戻り、以降もそれを上回って推移している。それに対して、民間住宅や設備投資は起点時期の水準に達しておらず、平成27年1～3月期においてもそれぞれ85.5及び96.2の水準にとどまっている。長期にわたる経済活動の低迷の背景には、民間投資、とりわけ設備投資に盛り上がりが見られなかったことがあるものと考えられる。もっとも、GDPの推移に代表されるような経済全体に盛り上がりが見られず、一面において当然の結果であるということもできよう。

図表2-1-2はGDPベースの国内家計消費支出（実質）とその財・サービス別内訳の推移をみたものである。上述のように民間消費の変動幅は相対的に小さいものの、需要全体のほぼ6割を占めることから小さな変動であっても全体の経済活動にかなりな影響を及ぼすことには留意しなければならない。図表からは、リーマン・ショック時及び震災時に耐久財を中心に家計消費も減少したことが示されている。とはいえ、耐久財支出は比較的早く増加に転じ、総じてみれば堅調な動きを示している。一方、家計消費の半分強を占めるサービスはほぼ横ばいで推移しており、盛り上がりを見せていない。

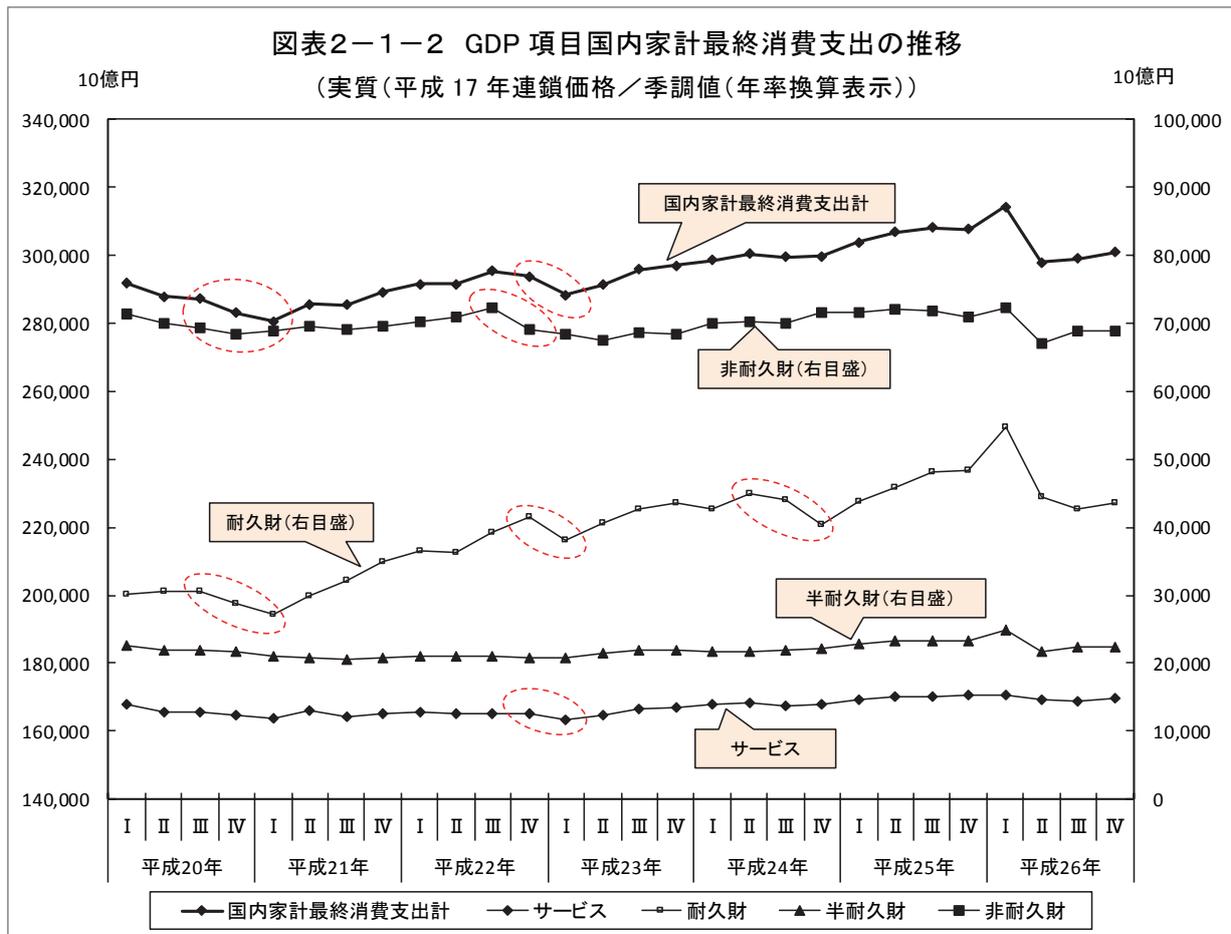
その中で、先の図表2-1-1と併せてみたとき、震災時にはリーマン・ショック時とはやや異なる動きが指摘できる。リーマン・ショック時では、平成20年7～9月期から同年10～12月期にかけて、輸出が大幅に落ちたことでも形容できるほどの減少の始まりをみせているのに対して、震災時では平成22年10～12月期から翌23年1～3月期にかけて民間消費（1.7%減）が耐久財（8.3%減）やサービス（1.3%減）などで相対的に大きな減少を示しており、輸出がかなりの減少に転じたのは平成23年4～6月期（前期比7.4%減）以降であったことがみてとれる³。

また、平成24年にみられた停滞については、いわゆる欧州金融危機を背景にしたものという点では輸出の減少（同年1～3月期～10～12月期：7.7%減）が先行的に生じているが、公的固定資本形成（以下「公的投資」という。）（同時期に5.6%減）や耐久財消費（同5.1%減）も相対的に大きく減少していた。

ここで、この間における公的投資の推移をあらためてみると、リーマン・ショック後平成22年1～3月期までは増加傾向であったものが、同年4～6月期以降は減少傾向に転じ、それが平成24年10～12月期までほぼ続いたことがみてとれる。民間内需が弱含みで推移する中で公的投資も減少気味で推移したことを事実として確認しておきたいと思う。

企業収益に与える影響が非常に大きいことがあると思われる。

³ この時期の輸出の減少は、震災によるものとともに夏場のタイにおける水害等によるサプライ・チェーンの寸断に起因する供給制約によるところが大きかったことが想起される。一方、リーマン・ショック時では欧米をはじめとする経済縮小に伴う需要の急減によるものと考えられる。



データ:内閣府「国民経済計算/GDP速報」

(注) 国内家計最終消費支出計及びサービスは左目盛、それ以外は右目盛である。両軸の目盛の違いに留意されたい。

(2) 産業別にみた生産・事業活動の推移

上述のような需要項目におけるそれぞれの動きは、産業ごとにその事業活動にさまざまな影響を及ぼすこととなる。例えば輸出や設備投資、耐久財消費支出の動向はとりわけ機械関係の製造業に大きな影響を与え、設備投資の動向はまた情報サービス業にも影響を与えることが考えられる。また、消費の減少は小売業の業況に直接影響し、震災時の消費抑制は例えば宿泊業に大きな影響が現れると思われる。さらに、リーマン・ショック直後にみられた「派遣切り」などは、関係の事業分野に大きな影響を与える。そこで、政府統計によりこれらの産業における事業活動の推移をみておくこととしたい⁴。

(鉱工業生産指数から)

経済産業省「鉱工業生産指数」により製造業に属する産業(業種)についてみると、GDPと同様にリーマン・ショック時、震災時及び欧州金融危機時の3回の落ち込みないし減少がみられる(図表2-1-3)。

リーマン・ショック時にはほとんどの産業で大きな生産減がみられた。前述同様に平成20

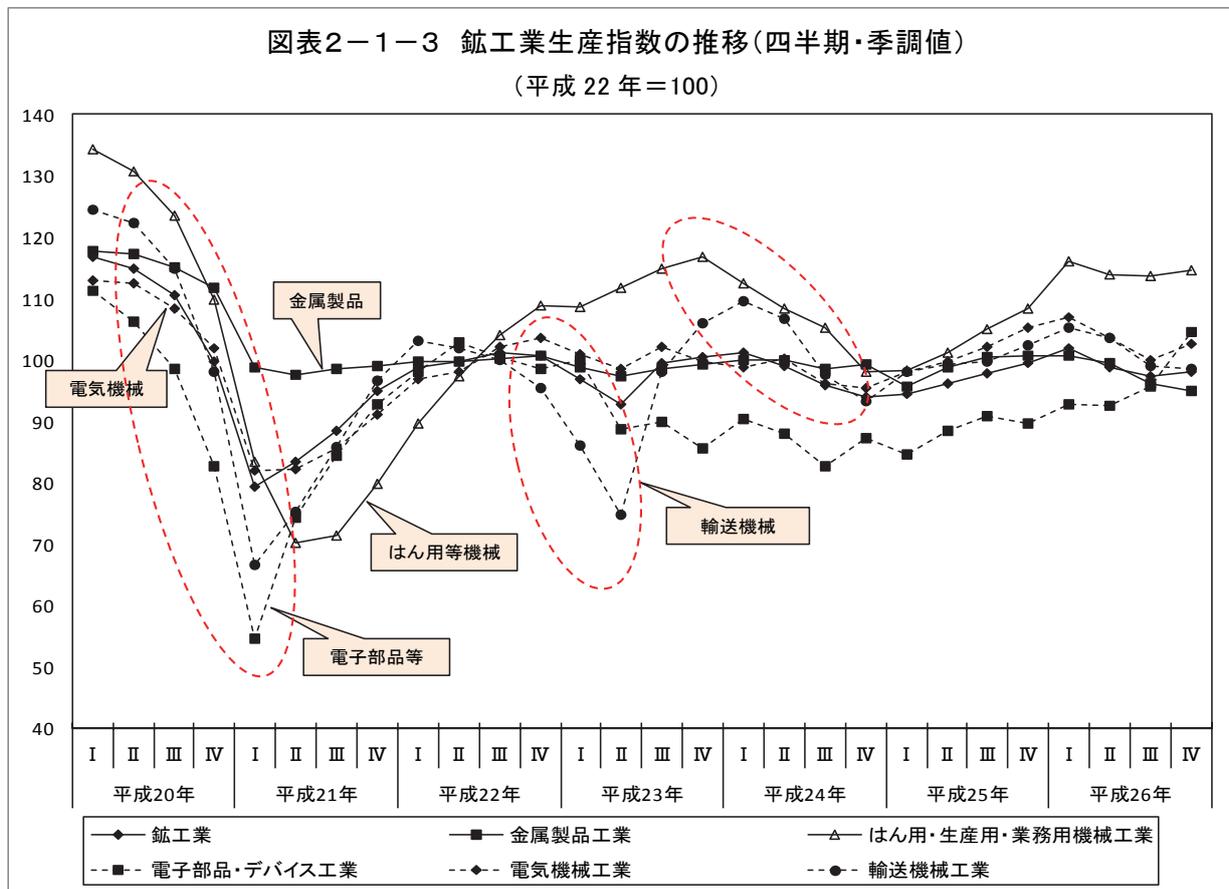
⁴ これらの産業は、今回の経済・事業動向の中で注目されるべき産業であるとともに、今回得られたデータにおいてもある程度のケース数が確保され集計が可能であるという点からも選定したものである。

年7～9月期から翌21年1～3月期までで鉱工業（計）生産指数は28.2%、ほぼ3割減少した。ここで注目する産業では、電子部品・デバイス工業が44.6%減、輸送機械工業が42.0%減と4割を超える落ち込みを示したのをはじめ、はん用・生産用・業務用機械工業（以下「はん用等機械工業」と略す。）が32.4%減、電気機械工業24.5%減、金属製品工業14.1%減となっている。

震災時は、平成22年10～12月期から翌23年4～6月期まででみて鉱工業（計）生産指数は7.7%減であり、このときは輸送機械工業が21.6%と大きく減少したが、電子部品・デバイス工業が9.9%減、電気機械工業4.8%減など一桁の減少にとどまっており、はん用等機械工業では2.7%と増加となっている。この時期は、大きな事業活動の縮小は一部の産業に限られていたといえることができる。

欧州金融危機時は、平成24年1～3月期から10～12月期まででみて鉱工業生産（計）指数は7.1%減であり、産業別には輸送機械工業が14.7%減、はん用等機械工業が12.8%減と二桁の減少を示したが、電子部品・デバイス工業、電気機械工業はともに3.4%減と緩やかな減少にとどまった。

このように、3回みられた縮小場面について、第1回目のリーマン・ショック時はほとんどの産業でかなりの落ち込みがあったのに対して、第2回目の震災時と第3回目の欧州金融



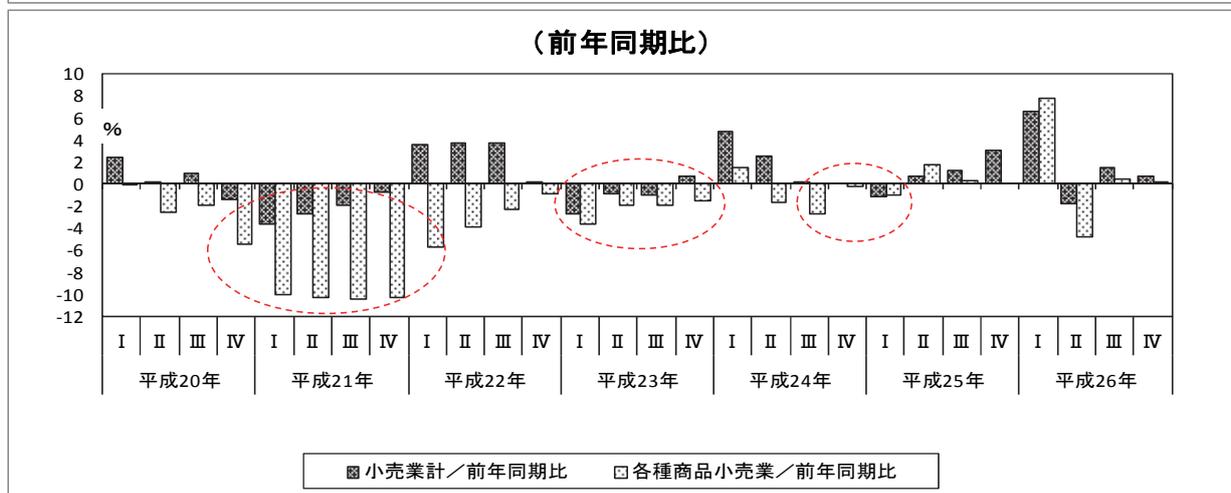
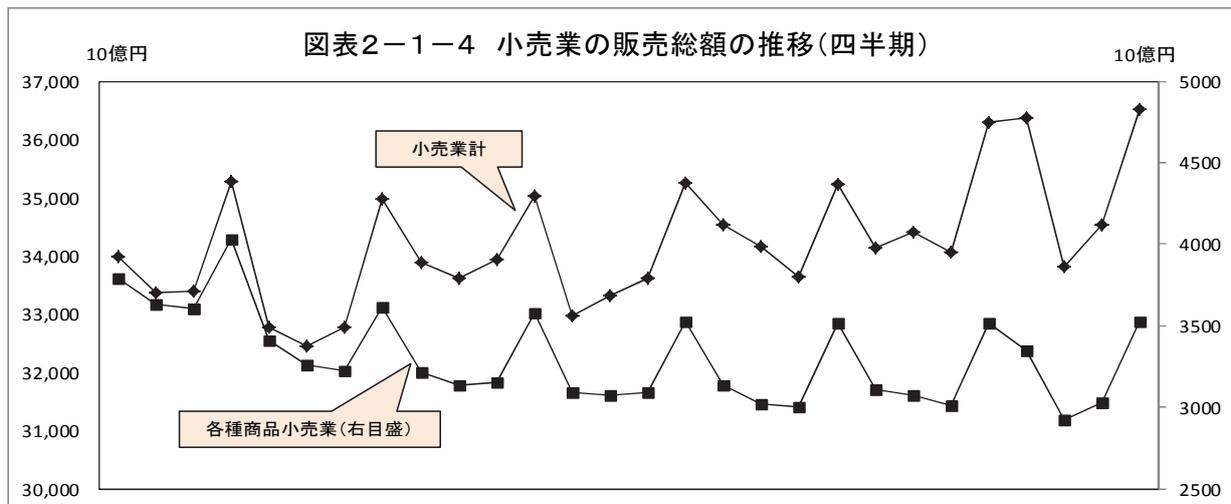
データ：経済産業省「鉱工業生産指数」

危機時には産業別にかなりなバラツキがあったことは留意されてよいであろう。ただし、鉱工業（計）生産指数をはじめとして、これらの産業はいずれもリーマン・ショック前の生産水準にはいまだ戻っていないことも留意されてよいであろう。

（商業統計から）

経済産業省「商業動態統計」により小売業の販売額の推移をみておこう。ここでは小売業計とともに、デパートやスーパーが含まれる「各種商品小売業」のデータも示しておきたい（図表2-1-4）。上段の実額のグラフでみると、小売業全体では緩やかに増加傾向がみられる一方、各種商品小売業では横ばいないしやや弱含み基調で推移していることがみてとれる。これを下段の前年同期比の棒グラフでみると、上述と同様に3回の減少時期がみられる。

リーマン・ショック時には、小売業計の販売額は前年同期比でみて平成20年7～9月期の0.9%増から同年10～12月期には1.4%減と減少に転じ、以降、翌21年1～3月期3.6%減となった後、同年4～6月期2.8%減と減少幅を縮小しながら同年10～12月期まで前年を下回って推移した。各種商品小売業は平成21年1～3月期10.1%減などと同年中は10%強の減少を続けた。この時期は、小売業にも相当広範に事業縮小があった。



データ：経済産業省「商業動態統計」

震災時には、小売業計で平成 22 年 10～12 月期の 0.1%増から翌 23 年 1～3 月期に 2.7%減へと転じ、同年 7～9 月期まで前年を下回って推移した。また、各種商品小売業は、平成 22 年も引き続き前年を下回って推移している中で、同年 10～12 月期の 0.9%減から翌 23 年 1～3 月期の 3.7%減と減少幅をかなり拡大させ、同年中は 2%程度の減少を続けた。リーマン・ショック時に比べて減少幅は小さいものの、少なくない事業縮小があったものといえる。

一方、欧州金融危機時には、小売業計では平成 24 年の後半に増加幅が縮小しほぼ前年同期と同水準で推移し、平成 25 年 1～3 月期には 1.2%減となったが、総じていえば大きく縮小することはなかったといえる。また、各種商品小売業は平成 24 年 4～6 月期（1.7%減）から同 25 年 1～3 月期（1.0%減）まで 4 期連続で前年同期を下回って推移したが、他の 2 つの時期に比べれば総じて小さな減少にとどまったといえる。なお、それまで減少傾向で推移してきていた各種商品小売業の売上高も、平成 25 年 4～6 月期以降は前年同期比で増加も示すようになっており、持ち直しの動きがみられるようになった。

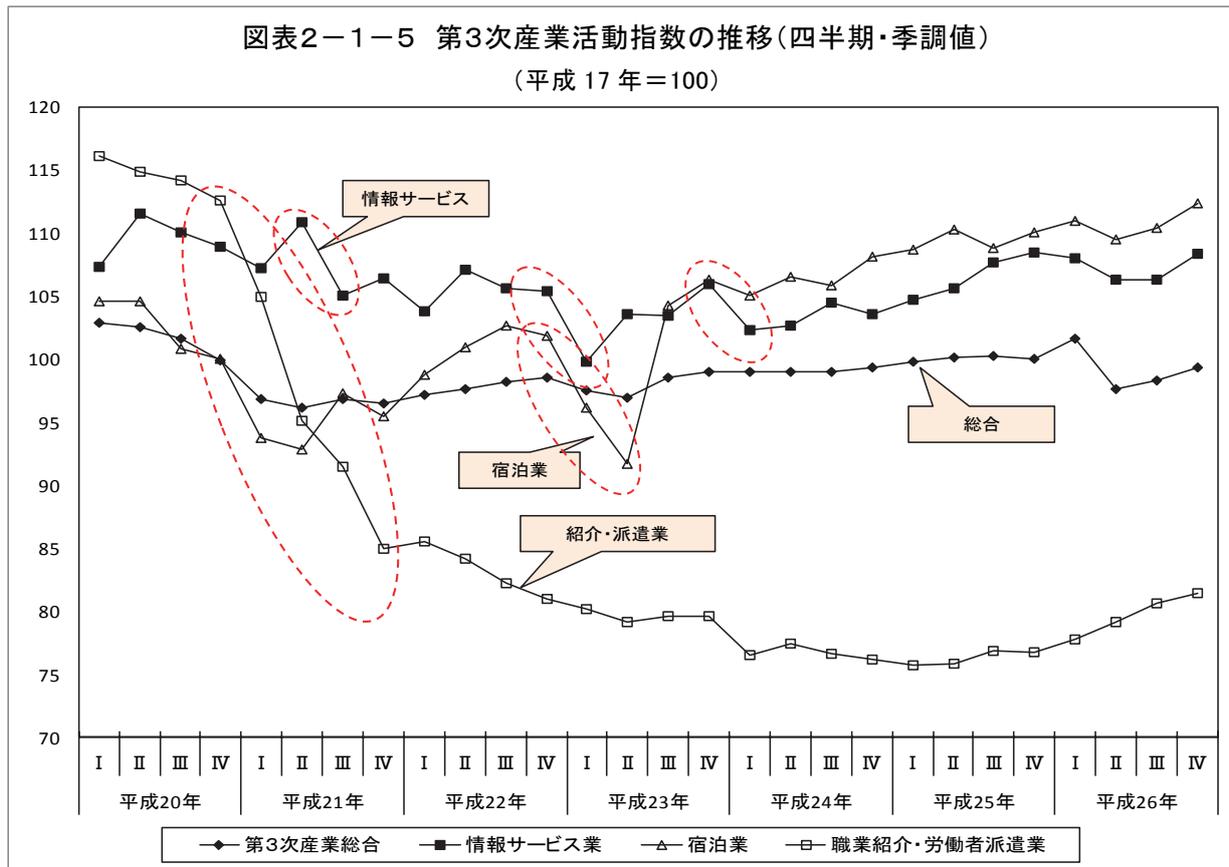
（第 3 次産業活動指数から）

経済産業省「第 3 次産業活動指数」から第 3 次産業に属する産業における事業活動の推移をみておこう（図表 2-1-5）。リーマン・ショック時には、図に掲げたいずれの産業においても程度の差はあれ事業活動のかなりの落ち込みがみられた。なかでも職業紹介・労働者派遣業は平成 21 年いっぱいかなりの落ち込みを続け、平成 20 年 10～12 月期から同 21 年 10～12 月期までで 25.5%の減少となった。また、宿泊業は平成 20 年 7～9 月期から 21 年 4～6 月期までで 7.9%減となった。情報サービスは当初小さな減少で推移していたが、平成 21 年 4～6 月期から 7～9 月期にかけて 5.2%とやや大きな減少となった。先の図表 2-1-3 でみたように製造業に属する各産業では、急激な落ち込みがあった後平成 21 年 4～6 月期には程度の差はあるものの反転増加を示しているのに対して、第 3 次産業に属する各産業では減少を示す期間が相対的に長く、また産業により減少する期間も異なる傾向がみられている。

震災時においては、宿泊業が平成 22 年 10～12 月期から同 23 年 4～6 月期にかけて 9.9%減と比較的大きな減少を示し、また、情報サービス業は平成 22 年 10～12 月期から同 23 年 1～3 月期にかけて 5.3%の減少となった。とはいえ、減少となった期間は前者が 2 期、後者は 1 期だけにとどまり、リーマン・ショック時に比べ短期の落ち込みであったといえることができる。なお、職業紹介・労働者派遣業は、目立った反転・回復がみられないままこの時期も低迷して推移した。

平成 24 年前後についてみると、平成 23 年 10～12 月期から翌 24 年 1～3 月期にかけて数%程度の減少がみられているが、時期的に欧州金融危機の影響と考えることはできず、他の何らかの事情を背景にしたものと考えられる。

以上の事業活動の推移を通じて、産業別には、電気や輸送などの機械製造業や金属製品製造業、小売業や建設業、情報サービス業などのほか、トピックス的に宿泊業や職業紹介・労働者派遣業



働者派遣業にも注目する必要があるが示唆される。そこで、これらの産業について、今回得られたデータから可能な範囲で、受給事業所と非受給事業所との比較を念頭に置きながら、リーマン・ショック以降の時期における雇用の推移を跡づけてみたいが、それは第3節で行うこととし、次節ではマクロ的な視点からの若干の試算と考察をすることとしたい。

2 雇用調整助成金活用の推移とマクロ的なその政策効果試算

この節では、今回得られたデータを活用しながら、雇用調整助成金の活用実態や推移を概観するとともに、マクロ的な視点からの政策効果について行った試算結果を紹介したい。それは甚だ荒削りの試算であるが、なくてはならない情報であると思われる。それにもかかわらず現在までのところまとまった試算が見当たらないので、一つの試論として、かつ、あり得る傾向として提示するものである⁵。

(1) マクロ的な核となる雇用指標の推移

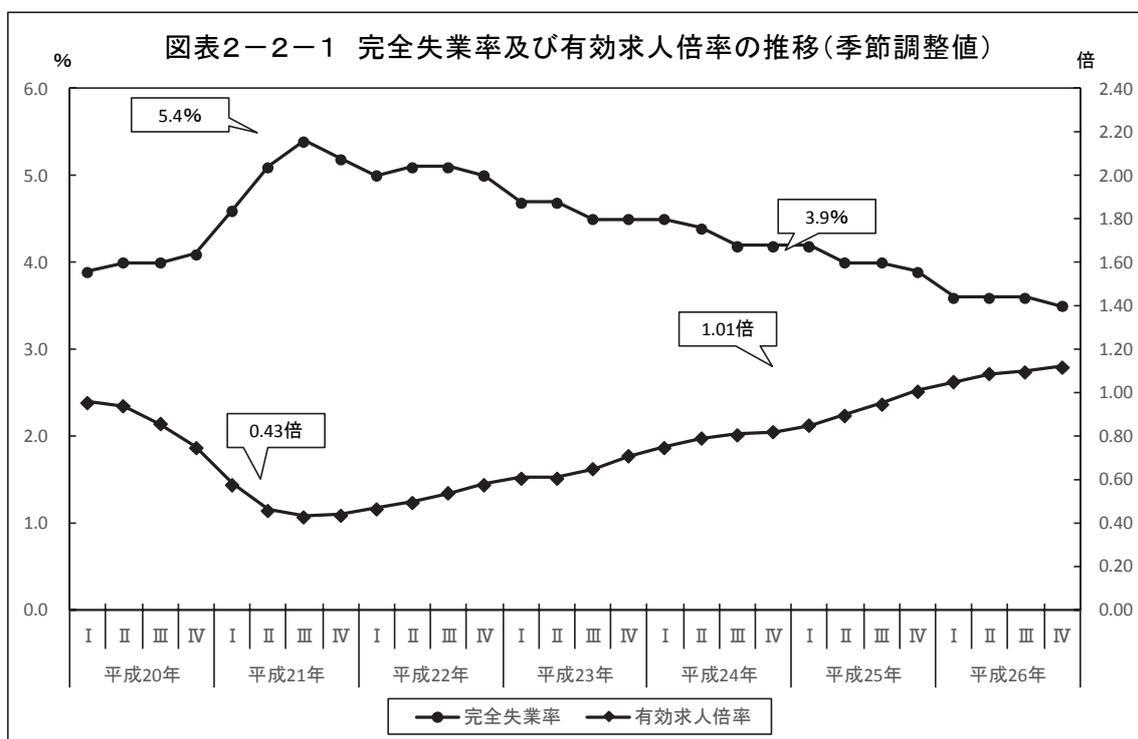
ここでの関心の対象である時期におけるマクロ的な核となる雇用指標である完全失業率と有効求人倍率（いずれも季節調整値）の推移を確認しておこう（図表2-2-1）。4%前

⁵ 一つだけ指摘しておくとして、次のような問題意識を持っている。すなわち、近年「政策効果」というとき個々の主体（個人や企業）に焦点を当てた議論が多いが、「政策」はもともと社会的なものであり、社会に対する総合的な効果、つまりマクロの視点からの評価にもっと力点が置かれる必要があるように思われる。

後の水準で推移していた完全失業率は、リーマン・ショック後に上昇に転じ平成21年に入って四半期ベースで1～3月期4.6%、4～6月期5.1%と急上昇し、7～9月期には今回のピークである5.4%を記録した。その後、緩やかな低下に転じたが、平成22年中は5%をやや上回る水準で推移し、高止まり傾向を示した。平成23年に入って階段状の低下を示し、平成25年10～12月期には3.9%と4%を割り込んだ。このように厳しい失業情勢がみられたが、一方において、そのピーク的水準は、平成13年、14年に記録したこれまでのピークと同水準（5.4%）であり、きわめて厳しい経済情勢にもかかわらず既往最悪水準を突き抜けることなくとどまったともいうことができる。

なお、以下で行うマクロ的な視点からの政策効果試算は、この完全失業率について、仮に雇用調整助成金が活用されることがなかったとしたら、実際よりも一時に多数の離職者が発生する結果、失業率がどの程度にまで達していたかの試算を主な内容とするものである。

一方、総体的に労働市場の需給状況を示す有効求人倍率をみると、おおむね失業率と逆方向の動きを示しており、平成21年7～9月期に今回のボトムである0.43倍まで急激な低下を示したが、その後緩やかな上昇傾向で推移し、平成25年4～6月期（0.90倍）に0.9倍台に乗り、同年10～12月期（1.01倍）には1倍台に乗せている。



データ：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省職業安定業務統計

(2) 雇用調整助成金支給データ等による効果試算のための離職者発生試算

今回得られたデータも用いて雇用調整助成金の活用実態をみると併せて、この節で行おうとする効果試算のために使用したデータについて紹介しつつ、雇用調整助成金が活用さ

れることがなかったとしたときに発生が見込まれる離職者数の推計結果を提示したい。

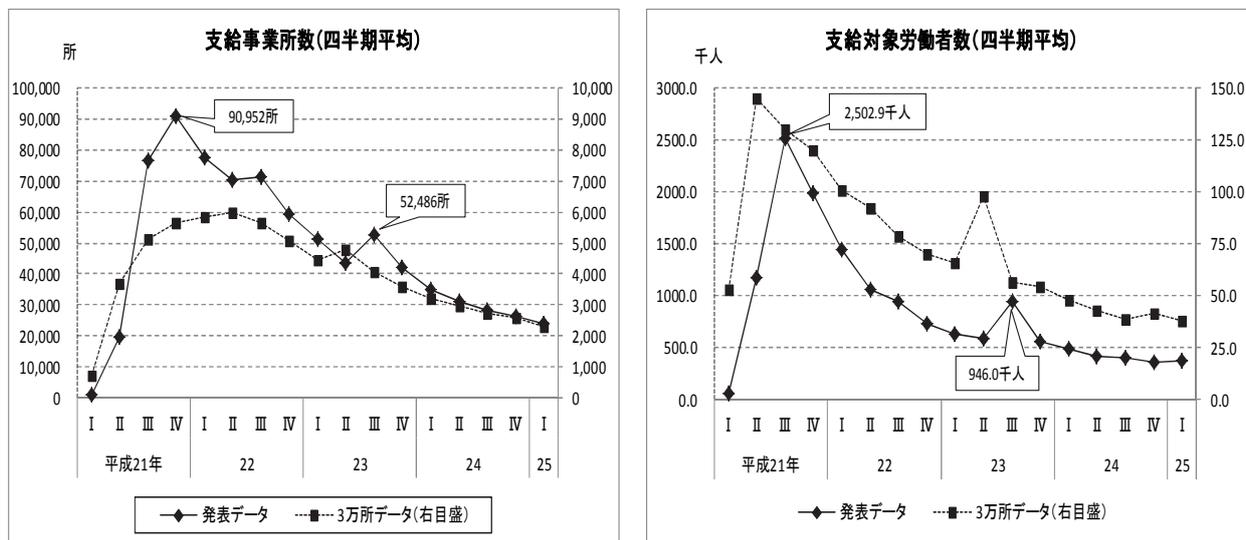
（雇用調整助成金支給状況に関するデータ）

まず、どれくらいの規模で雇用調整助成金が活用されたのかをみてみよう。これについてもっとも網羅的なデータは、厚生労働省がホームページ上で発表したデータ（以下「発表データ」という。）である。そこでは、雇調金に係る計画の受理状況と雇調金の支給状況とが示されているが、ここでは後者の支給状況のデータを使用することとしたい。

また、今回得られたデータである雇用保険被保険者数等に関する3万事業所データにおいても、そのうち雇調金受給事業所については、併せて雇調金支給に関する詳細なデータも提供いただいている（以下「3万所データ」という。）。

この二つのデータにより、雇調金の支給事業所数と支給対象労働者数の推移(四半期平均)をみてみよう(図表2-2-2)。発表データをみると、支給事業所数(図表左のグラフ)は平成21年1~3月期において1,000件余りであったものが4~6月期以降急増し、10~12月期には90,952件と今回のピークとなった⁶。その後減少に転じたが、平成22年7~9月期までは70,000件台で推移し、同年10~12月期以降傾向的な減少となった。平成23年7~9月期には東日本大震災の影響とみられる増加があったが、その後は順調に減少を続けている⁷。また、支給対象労働者数(図表右のグラフ)をみてもほぼ同様の推移となっており、平成21年7~9月期に2,502千人のピークを記録した後、かなりのペースでの減少に転じ、途中平成23年7~9月期に比較的大幅な増加はあったものの減少が続いている。

図表2-2-2 雇用調整助成金の支給実績の推移(発表データと「3万所データ」)



(注) 平成21年I期は、平成20年12月を含んでいる。

⁶ 平成21年1~3月期のみ平成20年12月~21年3月の4カ月間の平均である。なお、公表データにより平成20年の推移をみると、支給事業所数は、10月に103件となったもののそれ以外の月は2桁の数にとどまっております。雇用調整助成金の支給は主に平成21年以降に本格化したといえる。

⁷ 図表には、3万所データのある平成25年1~3月期までしか掲出していませんが、発表データによればそれ以降も減少が続き、平成26年1~3月期には1万件を割り込んでいる。

一方、3万所データをみると、支給事業所数について平成21年後半に発表データでみられた大きなピークがみられず、3万所データはなだらかともいえる高原状を示していること、また、平成21年におけるピークの時期や平成23年の一時的な増加の時期がずれていることなど違いがみられることには留意する必要はあるものの、おおむね同様の動きを示しているとみられる。3万所データを発表データのミニチュア版として扱ってもよいものと考えられる⁸。

(雇調金の活用がなければ増加したと見込まれる離職者数の試算方法)

発表データでは、上述のように、ピーク時に250万人あまりの雇調金支給対象労働者がいたが、これだけの失業者が発生したとするのは現実的とはいえない⁹。そこで、今回得られたデータを用いて、より現実的な見込みを試算することとしたい(56ページの【付注】参照)。

ここでの課題は、雇調金が支給されなかったとした場合に、実際の雇調金の支給対象労働者数のうち解雇などによりどの程度が離職することとなったか見込むことである。いろいろな考え方や方法があると思われるが、出来る限り簡明なもので、かつ、今回のデータから得られるものという点も考慮して、ここでは次のような想定を置くこととした。

- ①まず、雇調金に係る訓練の対象者は離職の対象とはならない蓋然性が高いとした。すなわち、休業に係る雇調金支給対象労働者に離職見込みを限定する。試算方法としては、3万所データから得られる休業に係る対象労働者が占める割合を用いて、これを発表ベースの対象労働者数に乗じた。[休業対象労働者数]
- ②支給データでは、同一労働者がいくつかの期間にわたって支給対象としてカウントされている。これを的確に補正することは困難であるが、第一接近として、1年間(4四半期)の平均をとることとした。試算方法としては、各期について将来に向かって4期ずつの移動平均をとった。したがって、データの終期の関係から、試算は平成24年4~6月期までとなる。[休業対象労働者数の補正]
- ③②で得られた潜在的な離職可能のプールである休業対象労働者数のうちどれくらいが実際的な離職となる可能性が高いかを想定する必要がある。これについては、3万所データで

⁸ このことは、3万所データの受給事業所サンプルは平成25年3月までの受給事業所から無作為に選んだものであることからむしろ当然であるともいえる。なお、発表データとの間にみられる上述の差異については、次のような要因が考えられる。すなわち、発表データにも注記されているように、発表データでは休業に係る助成金と訓練に係る助成金とが別立てで集計されており、同一事業所が同時期に両方の措置を行えばそれぞれ別にカウントされることが要因の一つと考えられる。ちなみに、3万所データから同一事業所で同一期間に両方の措置を行った事業所が当該期間の受給事業所に占める割合を集計してみると、平成21年頃は10%を上回っていたのに対してその後低下し、平成23年以降は5%を下回っている。ちなみに、当該割合がもっとも高かったのは平成21年7~9月期の13.4%となっている。また、助成金の支給は原則として1カ月の算定基礎期間を単位として支給されるが、算定基礎期間が二つの月にまたがっている場合には、3万所データでは可能な限り日数が多く含まれる方の月に当該月分とするようにデータを構築した。こうした取り扱いもピークの時期をずらせる要因の一つとなったことも考えられる。しかしながら、いずれにしても、こうした要因だけで差異のすべてが説明されるわけではない。

⁹ たとえば、当該ピークの平成21年7~9月期には359万人の完全失業者(季節調整値)がいたが、これに250万人を加えて可能性として609万人の完全失業者(失業率では7.7%)が発生した可能性があったというのはあまりにも単純過ぎるであろう。

用意されている各事業所における休業延べ日数を用いて想定することとした。すなわち、試算方法としては、各期について3万所データで算出される休業延べ日数（総計）に3万所データに対する発表データによる休業対象労働者数の比率を乗じて、いわば復元をして発表データのベースでの休業延べ日数（総計）を算出した。ついで、これを1カ月の通常の労働日数である22（日）で割って得られたもの（いわば上限としての「最多離職ケース」）とやや緩やかな離職の場合（「緩やか離職ケース」）として30（日）で割って得られたものとは場合分けして離職することとなる人数を試算することとした。

- ④ここで、JILPTが平成25年7月に実施した事業所に対するアンケート調査「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（以下「JILPTアンケート調査」という。）から、仮に雇調金の支給を受けられなかったとしたときに想定される事態に関する結果を用いて、離職の増加を予想した受給事業所の割合（79.0%）を乗じた（コラム参照）。試算方法としては、③から得られる人数に0.79を乗じた。
- ⑤ある期（最初は平成21年1～3月期）について離職者数の試算ができたときは、次期以降の休業対象労働者数から当該離職者数（前の期までの累計）を減じて、計算を続ける。
- ⑥試算後の休業対象労働者数がほぼ0（ゼロ）となるか下回ったときは、その期で試算を終了する。
- ⑦東日本大震災の際の影響をみるために、平成23年1～3月期を始期として試算を始め直した。

以上の方法を概説した【付注】において、使用したデータや試算された離職者数を表にまとめて掲示している。仮に雇調金が活用されなかったとした場合に増加したと見込まれる離職者数（以下「想定離職者数」という。）は、リーマン・ショック後の時期については、もともと大量に発生する平成21年4～6月期において最多離職ケースで約23万人、緩やか離職ケースでも17万人程度と試算され、累計では最多離職ケースで65万人程度、最少離職ケースでも53万人程度に達している。また、東日本大震災の際には、累計でみて最多離職ケースで30万人程度、最少離職ケースでも25万人程度と試算された。

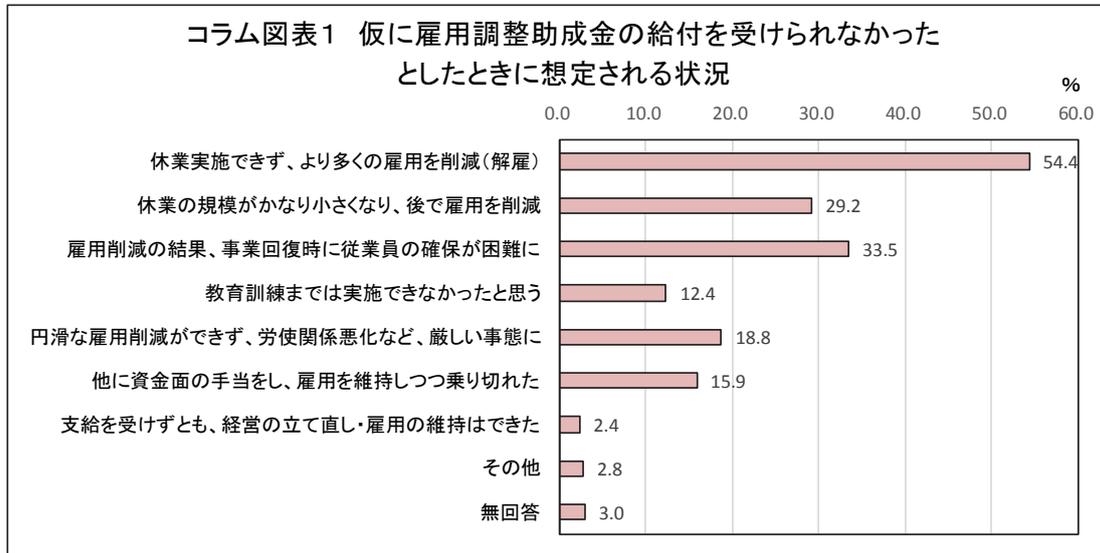
（3）完全失業率でみた雇用調整助成金の効果試算

上で試算した想定離職者数を完全失業率に変換してみよう。このために、完全失業者数を被説明変数とする関数を、説明変数の中に新規求職申し込み件数を含めて推定することとした。推定結果は次のとおりであり、当てはまりは良好であると思われる。この新規求職

$ \begin{aligned} \text{【完全失業者数(万人)】} &= 3.083 \times \text{【新規求職申し込み件数(万人)】} - 85.270 \times \text{【有効求人倍率(倍)】} \\ &\quad (2.216)** \qquad \qquad \qquad (-85.207)** \\ &+ 0.181 \times \text{【労働力人口(万人)】} - 1015.92 \\ &\quad (0.181)*** \qquad \qquad \qquad (-3.168)*** \end{aligned} $ <p style="text-align: center; margin-top: 10px;"> ()内はT値 自由度調整済み決定係数: 0.850 分散分析F値: 0.000 期間: 平成14年1～3月期から平成27年4～6月期まで(54期) </p>

【コラム】JILPT アンケート調査（問 15）結果について

本文にあるとおり、JILPT アンケート調査では、受給事業所に対して「雇調金の支給を受けられなかったとしたら、どのようになったと思われますか」と尋ね、複数回答での回答を求めている。その結果は、コラム図表1のとおりである。



データ：JILPTアンケート調査「雇用の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」(平成25年実施)

(注) 項目軸の表示は、次のとおり選択肢の文言を省略している。

項目軸の表示	調査票における選択肢の文章
休業実施できず、より多くの雇用を削減(解雇)	事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減(解雇)するための措置をとらざるを得なかったと思う
休業の規模がかなり小さくなり、後で雇用を削減	休業は実施したと思うが、規模がかなり小さなものにせざるを得ず、その分、後で雇用を削減するための措置をとらざるを得なかったと思う
雇用削減の結果、事業回復時に従業員の確保が困難に	休業ができなかったり、その規模が小さくなったりした分の雇用を減らすこととなった結果、その後事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う
教育訓練までは実施できなかったと思う	休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う
円滑な雇用削減ができず、労使関係悪化など、厳しい事態に	休業等を織り交ぜながらの円滑な雇用削減ができなくなり、労使関係が悪化するなど、かなり厳しい事態をまねいたと思う
他に資金面の手当をし、雇用を維持しつつ乗り切れた	他に資金面の手当をしながら雇用調整を実施し、雇用を維持しつつ経済変動を何とか乗り切れたと思う
支給を受けずとも、経営の立て直し・雇用の維持はできた	当時の厳しい状況下で他の企業に追随して支給申請を行ったが、今から考えると支給を受けずとも、経営の立て直し・雇用の維持はできたように思う

このうち、上から3つの選択肢の回答状況はコラム図表2のとおりである。やむを得ず離職者を増やすこととなったと予想する事業所は79.0%となっている。

コラム図表2 JILPT アンケート調査における雇用調整助成金がなかったとしたときの回答状況

回答事業所計 (雇用調整を行い、かつ、雇用調整助成金の支給を受けた事業所)	100.0 (2,846所)							
休業実施できず、より多くの雇用を削減(解雇) (1,548所/54.4)	○	○	○	○	×	×	×	×
休業の規模がかなり小さくなり、後で雇用を削減 (832所/29.2)	○	×	○	×	○	×	○	×
雇用削減の結果、事業回復時に従業員の確保が困難に (954所/33.5)	○	○	×	×	○	○	×	×
構成比(%)	5.9	14.8	7.4	26.2	4.1	8.7	11.8	21.0

データ：JILPTアンケート調査「雇用の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」(平成25年実施)

(注) 複数回答の各選択肢を「○」は選択したこと、「×」は選択しなかったことをそれぞれ示している。構成比の合計は100となっていないのは、四捨五入の関係である。

【付注】 アンケート調査結果等を用いた雇用調整助成金活用がなかった場合の離職者数の推定について

1. 3万所データの休業・訓練別支給対象労働者数の比率から、発表データ・ベースに対応する休業だけの対象労働者数を推計する。
2. 1. 最初の四半期（平成 21 年 I 期）について、雇調金の受給期間の一応の区切りとして1年を想定し、
1. で得られたデータを先に向かって1年間ずつの移動平均をして得られたデータ系列を平均的な休業人員を示す指標とする。
3. 3万所データの「休業延べ日数」について2. と同様の計算を行って得られた数を22（日）、30（日）でそれぞれ割って得た値が過剰人員数を示すものとみなし、これを3万所データの休業労働者数（先に向かって1年間ずつの移動平均をしたもの）で割ることによって休業人員に占める過剰人員の割合とする。さらに、これを2. の平均的な休業人員数に乗じて当該四半期における過剰人員数とみなす。ここで、離職者の発生がもっとも多い場合と緩やかな場合との場合分けした試算結果が得られることとなる。
4. 3. で得られた過剰人員数にアンケート調査から得られた「雇調金がなければより多くの雇用削減をした」とする事業所の割合（79%）を乗じて得た数を雇調金がなければ発生したであろう離職者数とする。
5. 次の四半期について、1. のデータ系列から4. の離職者数を差し引いたものを当期の雇調金支給に係る休業対象労働者数として、試算を繰り返す。その際、1人当たりの休業日数は原データと変わらないものとし、3. の「休業延べ日数」については休業対象労働者数が少なくなる割合で減じることとする。
6. 以上の操作によって休業人員がほぼ0（ゼロ）又は負数となった時点で試算を終了する。
7. 東日本大震災に関して、平成 23 年 1～3 月期から同様の試算を開始した。

<原データと試算経過>

(算式)	原データ						発表データのベースでの		発表データ・ベースでの離職者数試算							
	3万所データ				発表データ		休業対象労働者数試算		試算後休業人員		試算後休業延日数		離職者数(当期)		離職者数累積	
	支給対象労働者数A	うち休業B	休業比率C	Bの先1年移動平均D	休業延日数E	支給対象労働者数F	休業対象労働者数G	Gの先1年移動平均H	即離職ケースI	緩慢離職ケースJ	即離職ケースK	緩慢離職ケースL	即離職ケースM	緩慢離職ケースN	即離職ケースO	緩慢離職ケースP
		B/A	ave(B _{1~4})			F*C	ave(G _{1~4})	H-O ₋₁	H-P ₋₁	E*/D	E*/J/D	K/22*0.79	L/30*0.79	ΣM	ΣN	
H21 I	52,695	47,042	0.89272	95,868	192,187	60,145	53,693	1,215,006	1,215,006	1215006	2,435,728	2435728	87,465	64141	87,465	64,141
II	144,807	125,920	0.86957	105,214	465,870	1,172,886	1,019,906	1,504,445	1,416,980	1440304	6,274,151	6377425	225,299	167939	312,764	232,080
III	129,896	108,565	0.83578	92,986	411,746	2,502,893	2,091,868	1,470,747	1,157,983	1238667	5,127,598	5484871	184,127	144435	496,891	376,515
IV	119,480	101,946	0.85325	82,498	349,799	1,986,004	1,694,558	1,147,805	650,914	771290	2,759,934	3270340	99,107	86119	595,998	462,634
H22 I	100,190	84,423	0.84263	72,122	288,183	1,437,700	1,211,449	880,848	284,850	418214	1,138,195	1671087	40,872	44005	636,870	506,639
II	91,726	77,008	0.83954	65,880	283,996	1,054,283	885,113	718,626	81,756	211987	352,434	913835	12,656	24064	649,526	530,703
III	78,375	66,615	0.84995	69,346	249,579	941,348	800,099	634,748								
IV	69,992	60,440	0.86353	65,724	209,397	725,776	626,729	652,653								
H23 I	65,885	59,458	0.90245	63,197	233,104	623,372	562,562	625,873	625,873	625873	2,308,551	2308551	82,898	60792	82,898	60,792
II	97,673	90,870	0.93035	59,494	409,371	590,748	549,602	597,833	514,935	537041	3,543,205	3695314	127,233	97310	210,131	158,102
III	56,574	52,129	0.92143	46,640	192,875	946,049	871,718	555,206	345,075	397104	1,427,023	1642183	51,243	43244	261,374	201,346
IV	54,333	50,331	0.92634	42,580	163,047	560,927	519,609	428,764	167,390	227418	640,968	870827	23,017	22932	284,391	224,278
H24 I	48,074	44,647	0.92871	39,668	141,831	484,975	450,401	382,706	98,315	158428	351,520	566452	12,623	14917	297,014	239,195
II	43,056	39,454	0.91634	37,435	130,784	413,708	379,097	357,210	60,196	118015	210,302	412301	7,552	10857	304,566	250,052
III	38,740	35,889	0.92641		117,731	395,016	365,947									
IV	41,535	38,680	0.93126		122,702	360,134	335,378									
H25 I	37,638	35,718	0.94899		108,782	367,147	348,419									

(注) H21 I は、平成20年12月～21年3月である。

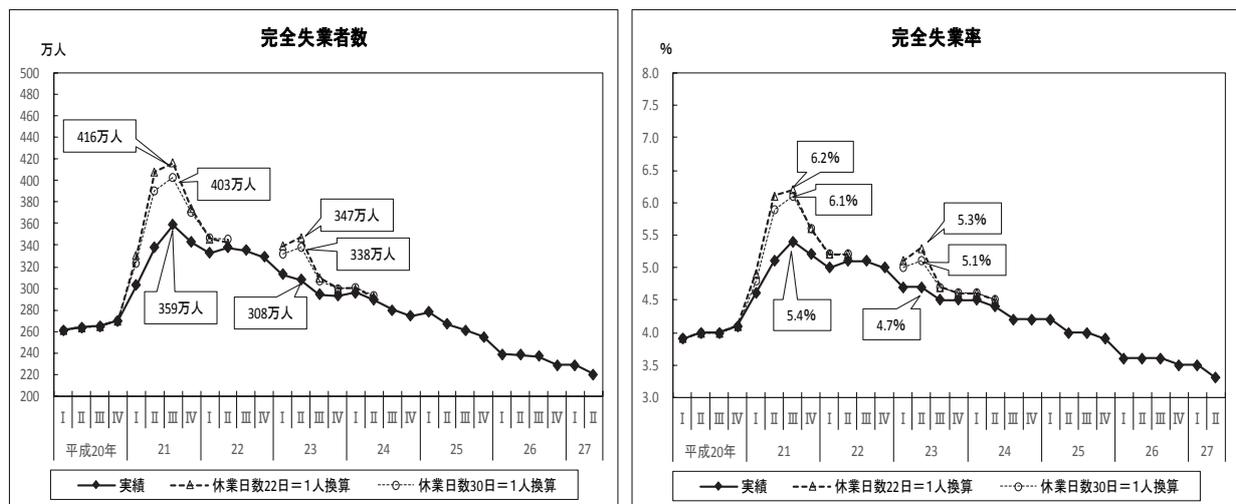
申し込み件数に想定離職者数を加算することにより完全失業率が上昇する程度を求めることができる。なお、離職者がすべて新規求職者となることは一般には考えられないが、ここで想定されている離職者は、ほとんどが離職を余儀なくされる人々であり、第一次接近としてはすべて新規求職となると想定してもそれほど間違いではないと考えた。

試算結果を整理して示したものが図表2-2-3である。左のグラフには、先の推定式(完全失業者数関数)の新規求職申し込み件数に想定離職者数を加算することで算定される完全失業者数を示している¹⁰。リーマン・ショック後でもっとも実際との差異が大きくなる平成21年4～6月期において、最多離職想定で50万人程度、緩やか離職でも40万人程度、それぞれ完全失業者数が増加した可能性が示されている。また、東日本大震災の際には、平成23年4～6月期において、それぞれ40万人程度、30万人程度と試算された。これらをそれぞれの期の労働力人口(季節調整値)で除して完全失業率に換算したものが図表右のグラフである。同様にみると、平成21年4～6月期でそれぞれ1.0%ポイント程度及び0.8%ポイント程度高くなり、また、平成23年4～6月期でそれぞれ0.6%ポイント程度及び0.4%程度高くなった可能性が示されている。さらにいえば、リーマン・ショックに際して最大5.4%(平成21年7～9月期)にとどまった失業率が、雇調金の活用がなければ6%台にまで上昇した可能性も示されている。このように、雇用調整助成金は失業率の上昇をかなり抑える効果を、とりわけ経済や雇用の情勢が厳しくなった初期において持っていることが指摘できる。

(効果試算の課題)

ある制度がなかったとしたら生じたであろうこと、すなわち現実には起こらなかったことを完全に推測することは困難である。したがって、第一次接近として上述のような想定と方法とで推測するほかないと考えられる。しかしながら、そこには多くの課題が残されている。

図表2-2-3 雇用調整助成金が活用されなかった場合の失業情勢の推定試算結果



データ:筆者試算。試算方法等は、本文を参照されたい。

¹⁰ 正確には、推定式から算定される元々の推定値と想定離職者数を加算した後に算定される推定値との差を実績の完全失業者数に加えている。

まずは、上述において試算方法を説明する際に「第一次接近として」との留意を付した部分については、さらに現実的想定に近づけるためのデータが得られるとすれば、よりの確かな試算になることを示唆している。とはいえ、現実には起きなかったことに関する詳細なデータを得ることは困難であり、かつ、費用対効果の点でも望ましいとはいえないと考えられる。

つぎに、ある期において生じると試算された想定離職者数を次期以降の休業対象労働者数からそのまま差し引くこととしたことにも留意が必要であろう。想定離職者数は、休業対象労働者の複数分を集約された形で発生すると考えられることから、休業対象労働者はより多く減少することになるものと思われる¹¹。しかし一方、ある時期に新たに雇調金支給対象となった事業所における休業対象労働者数は、それ以前の期における他の事業所における想定離職者数との間の関係はなく、この面ではここで採った方法は休業対象労働者数を過少とすることとなっている。すなわち、支給対象事業所が新たに現れてきている時期においては、この留意点はそれほど重大なものとはいえないと考えてもよいであろう。図表2-2-3に示した時期は、まさにそのような時期に当たるものである。

マクロ的な試算としてより重要な留保は、それぞれの試算で「他に変化がなければ」と想定していることであろう。例えば、試算に用いた「完全失業者数関数」には説明変数として「新規求職申込み件数」とともに「有効求人倍率」も投入されている。容易にわかるように新規求職者数がかなり増加すれば、その期以降の有効求人倍率は低下するものと考えられる。したがって、試算として想定される失業者数や失業率は、上述よりは高くなる可能性があることに留意しなければならない。

さらに一つ追記すれば、完全失業率が実績よりもかなり高くなった場合には、経済情勢にも少なくない影響を与えていることが考えられる。例えば、もっとも簡明な影響ルートとして考えられるものとして一例を挙げれば、家計消費の低迷が挙げられる。試みに、GDP統計データにより民間最終消費支出を完全失業率で説明するもっとも単純な回帰式を推定すると、次のようになった。これによると、完全失業率が仮に1%程度上振れした場合、民間消費支出が3.4兆円程度下振れした可能性が示唆される。単純過ぎる試算ではあるが、労働市場発でさらにこれだけの経済縮小がもたらされたことが考えられる¹²。

$$\begin{aligned} \text{【民間最終消費支出】} &= -3435.346 \times \text{【完全失業率】} + 0.148 \times \text{【国民総所得】} + 230359.270 \\ &\quad (-5.371)*** \qquad\qquad\qquad (5.568)*** \qquad\qquad\qquad (15.444)*** \end{aligned}$$

()内はT値 自由度調整済み決定係数: 0.666 分散分析F値: 0.000
期間: 平成14年1~3月期から平成27年4~6月期まで(54期)

(注) 民間消費支出及び国民総所得は、四半期名目季節調整系列(年率換算)で単位は10億円。

¹¹ JILPT アンケート調査の結果によれば、休業対象となる労働者の選定について、「ほぼ全員を休業の対象としたため、選んでいない」とする事業所が63.4%、「特定の従業員でなく多くの従業員を順に休業させた」が12.2%などと多くなっており、「業務量が減少している特定部署を対象に休業させた」は12.5%、「原則として特定の従業員を対象として休業させた」は6.7%にとどまっている。

¹² 最悪の場合には、経済の下割れを誘発し、デフレがデフレを呼ぶ悪循環に陥る引き金となった可能性も否定できない。

3 雇用保険適用事業所データによる雇用調整助成金受給と雇用推移の粗描

この節では、いわばミクロの視点から、3万所データを中心として今回得られたデータの簡潔かつ基礎的な集計を通じて、受給事業所と非受給事業所との比較を念頭に置きながら、雇用の推移等を観察することとしたい。なお、この節における3万所データの取扱については、次の【付注】を参照されたい。

【付注】3万所データ分析に際しての留意事項

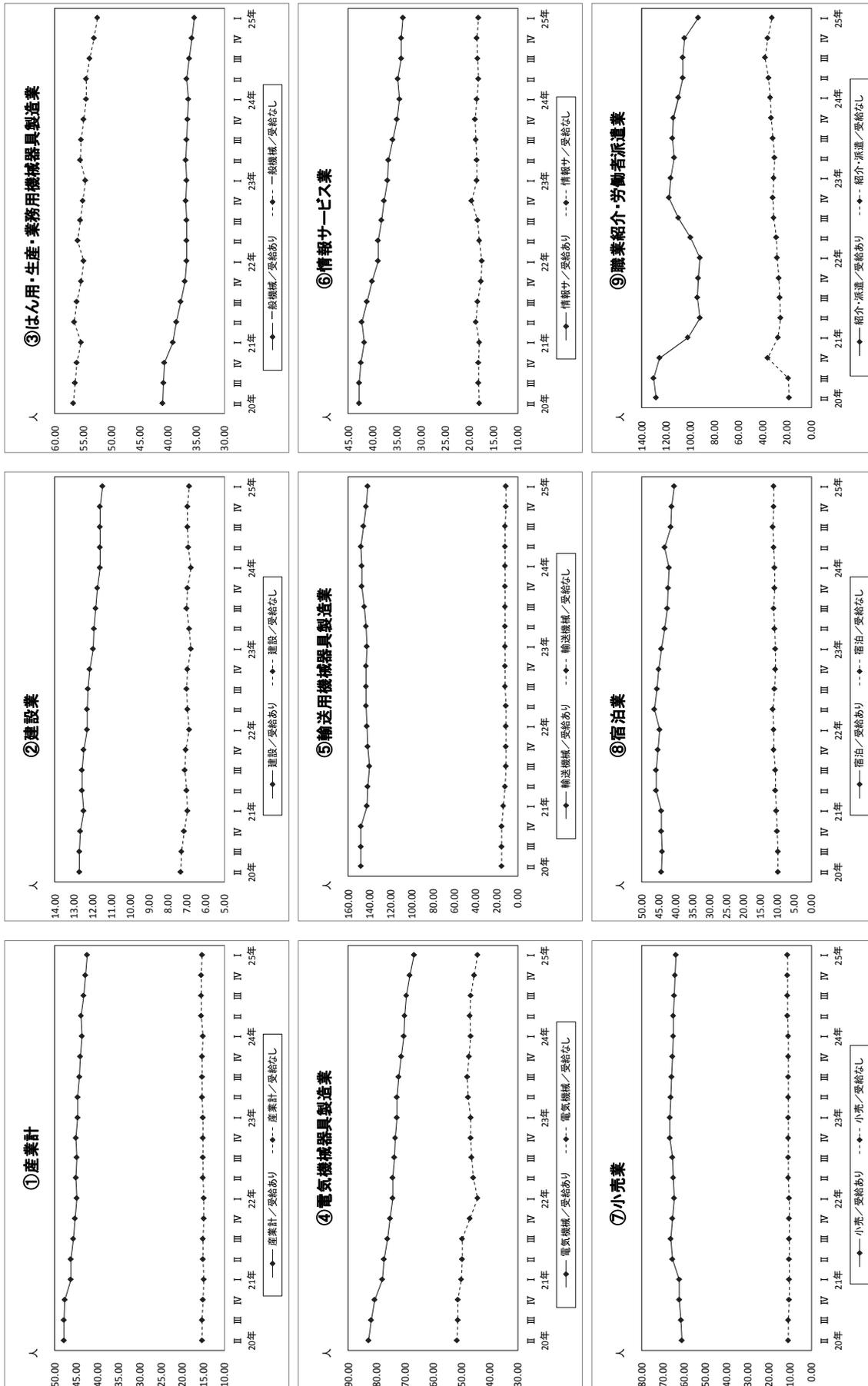
- ①事業所の抽出は、平成25年1月31日現在の事業所台帳データで行ったものであり、それ以降に設置された事業所はデータに含まれないこと。
- ②事業所の「廃止日」に月日情報のない541ケース（事業所）や「廃止日」が平成20年11月以前となっている480ケースは集計対象外としたこと。
- ③雇調金の受給データは平成20年12月から平成25年3月までのものであること。このため、四半期の集計において、雇調金受給に係るデータについては平成21年I期（1～3月期）に平成20年12月を加えたこと。例えば、平成21年I期に受給開始したグループには平成20年12月に受給を開始した事業所も含むこと。
- ④細かな区分では、ケース数がないかごくわずかとなるので留意が必要であること。

（1）3万所データにおける雇用推移の概観

ここでの集計・分析対象とする3万所データには29,445ケース（事業所）があり、そのうち14,709ケースがいずれかの期間において雇調金を受給した受給事業所、14,736ケースが全期間にわたって雇調金を受給したことがない非受給事業所となっている。まずは、全体的に受給及び非受給の事業所別に雇用（被保険者数）の推移等を概観しておこう。

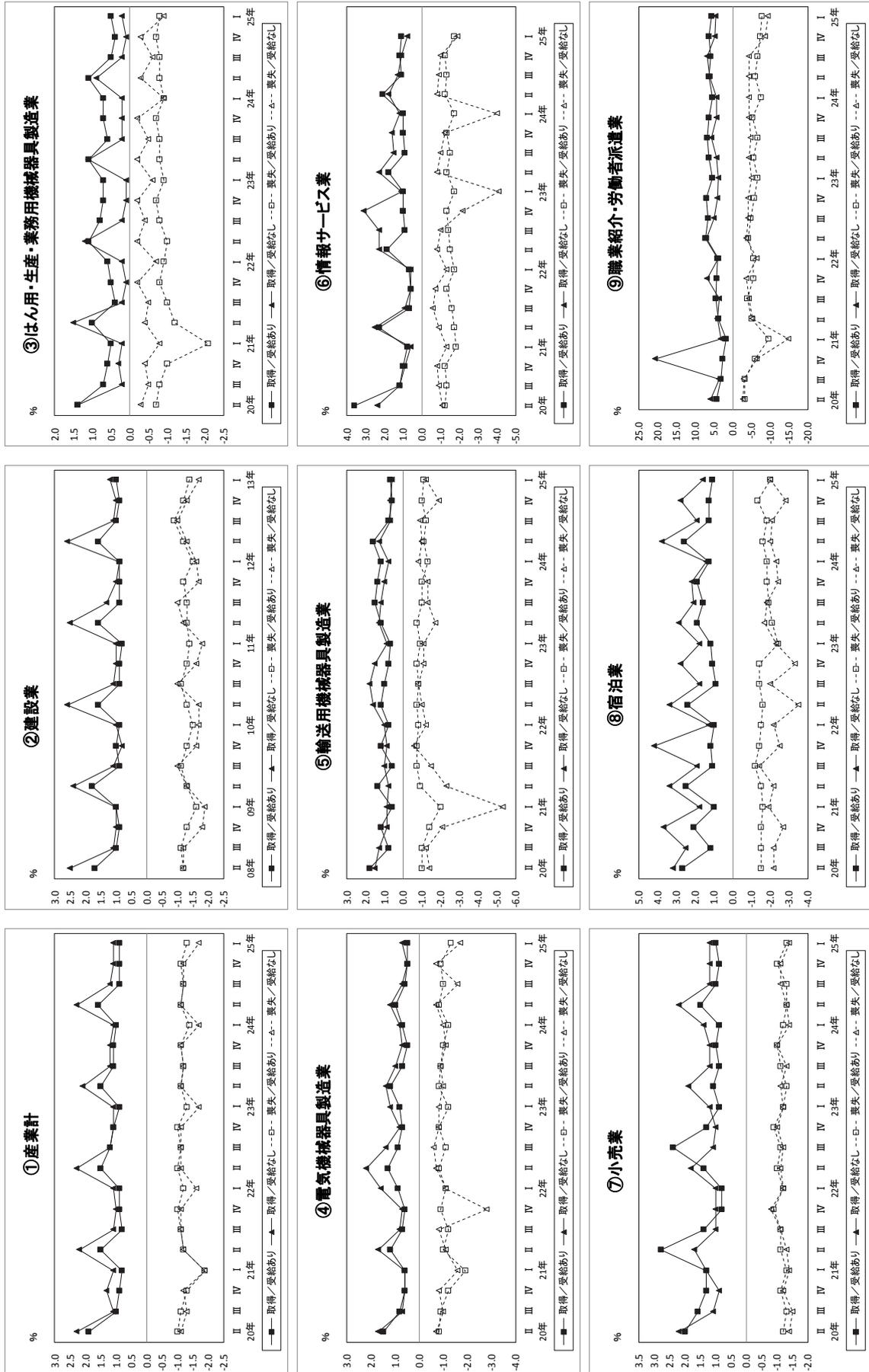
図表2-3-1は、3万所データ全体（産業計）及び第1節で注目した産業別に1事業所平均被保険者数の推移をみたものである。産業計（①のグラフ）をみると、受給事業所では平成21年以降傾向的に減少しているのに対して、非受給事業所では細かな変動はあるものの全期間を通じて15人前後のほぼ横ばいで推移している。比較すればより厳しい状況にある受給事業所における厳しさが表れているといえる。また、図表2-3-2は、被保険者資格取得件数及び同喪失件数を当該期における被保険者数で除してパーセントで表示したものである。おおよそ入職率及び離職率に相当するものと考えてよいであろう。これも産業計（①のグラフ）をまずみると、入職率については非受給事業所の方が受給事業所を総じて上回っており、一方、離職率については大きな違いはみられないものの各年1～3月期を中心に非受給事業所の方が受給事業所よりやや大きな離職率となっているといえる。この動きからは、受給事業所においては、入職・離職とも相対的に抑制する中で離職分の補充を十分に行わないことを通じて、雇用量を減少させていたということが出来る。

図表2-3-1 揭示産業別雇調金受給有無別事業所の平均被保険者数の推移(四半期)



(注) 各グラフの目盛間隔が異なることに留意されたい。

図表2-3-2 掲示産業別雇調金支給有無別事業所の被保険者資格取得・喪失件数の推移(四半期)



(注) 被保険者資格取得件数(入職者数)及び喪失件数(離職者数)をそれぞれ当該期の被保険者数で除したものを、喪失については、負数で表示している。

なお、このデータから、受給事業所は非受給事業所に比べて規模が大きいことが窺われる。そこで、受給・非受給別に平成20年4月現在の被保険者数による規模分布をみると、非受給事業所では10人未満規模が4分の3程度を占めているなど小規模事業所の割合がかなり大きくなっている。受給事業所でも10人未満規模事業所が4割を超えており、雇用調整助成金は小規模事業所でもかなり活用されているといえるが、総じていえば、従業員数が数名程度の事業所ではいっせいで休業を別とすれば、従業員の一部を休業とすることは困難な面があることもあって、相対的に助成金の活用度に違いが出ているものと考えられる。

図表2-3-3 雇調金受給有無・規模別事業所数
(平成20年4月1日時点で存在した事業所を集計)

	実数(所)			構成比(%)		
	計	雇調金受給あり	雇調金受給なし	計	雇調金受給あり	雇調金受給なし
計	26,294	14,098	12,196	100.0	100.0	100.0
～9人	15,209	6,096	9,113	57.8	43.2	74.7
10～29人	6,139	4,167	1,972	23.3	29.6	16.2
30～49人	1,795	1,371	424	6.8	9.7	3.5
50～99人	1,572	1,212	360	6.0	8.6	3.0
100～299人	1,170	934	236	4.4	6.6	1.9
300～499人	179	140	39	0.7	1.0	0.3
500～999人	129	102	27	0.5	0.7	0.2
1000人以上	101	76	25	0.4	0.5	0.2

(注) 規模区分は、平成20年4月の被保険者数による。

データセットは受給有無別の抽出のため、計及び表の横方向の構成比には意味がない。

図表2-3-1に戻って掲出した産業についてみると、建設業、はん用・生産・業務用機械器具製造業、電気機械器具製造業、情報サービス業、職業紹介・労働者派遣業では受給事業所の雇用者数(被保険者数)が平成20年後半以降の図の早い段階から低下傾向にあったのに対して、小売業や宿泊業では当初横ばいないし微増傾向がみられていたものが、平成22年後半ないし23年以降減少に転じている¹³。また、輸送用機械器具製造業では平成20年後半から21年にかけてやや大きい減少がみられ、その後は微増傾向に転じたが、24年には再び減少に転じている。非受給事業所の雇用者数は産業計同様ほぼ横ばい(ないし微増)で推移している産業が多いが、建設業、はん用・生産・業務用機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業においては、非受給事業所でも雇用者数は減少傾向で推移していた¹⁴。

図表2-3-2で入・離職率の推移をみると、微妙な差異はみられるものの総じていえば、産業計でみられたように、受給事業所においては、入職・離職とも相対的に抑制したとみら

¹³ 第1節で触れたように、小売業や宿泊業は東日本大震災の際に相対的に大きな影響を受けたことが背景の一つにあると考えられる。

¹⁴ なお、はん用・生産・業務用機械器具製造業においては、受給事業所よりも非受給事業所の方が平均被保険者数の水準が高くなっていることも他とは異なっている。ただし、同製造業の受給事業所の平均被保険者数は35～40人の水準にあり、総じて小規模というわけではない。

れる動きが窺われる。

(雇用者数の推移に関する留意点)

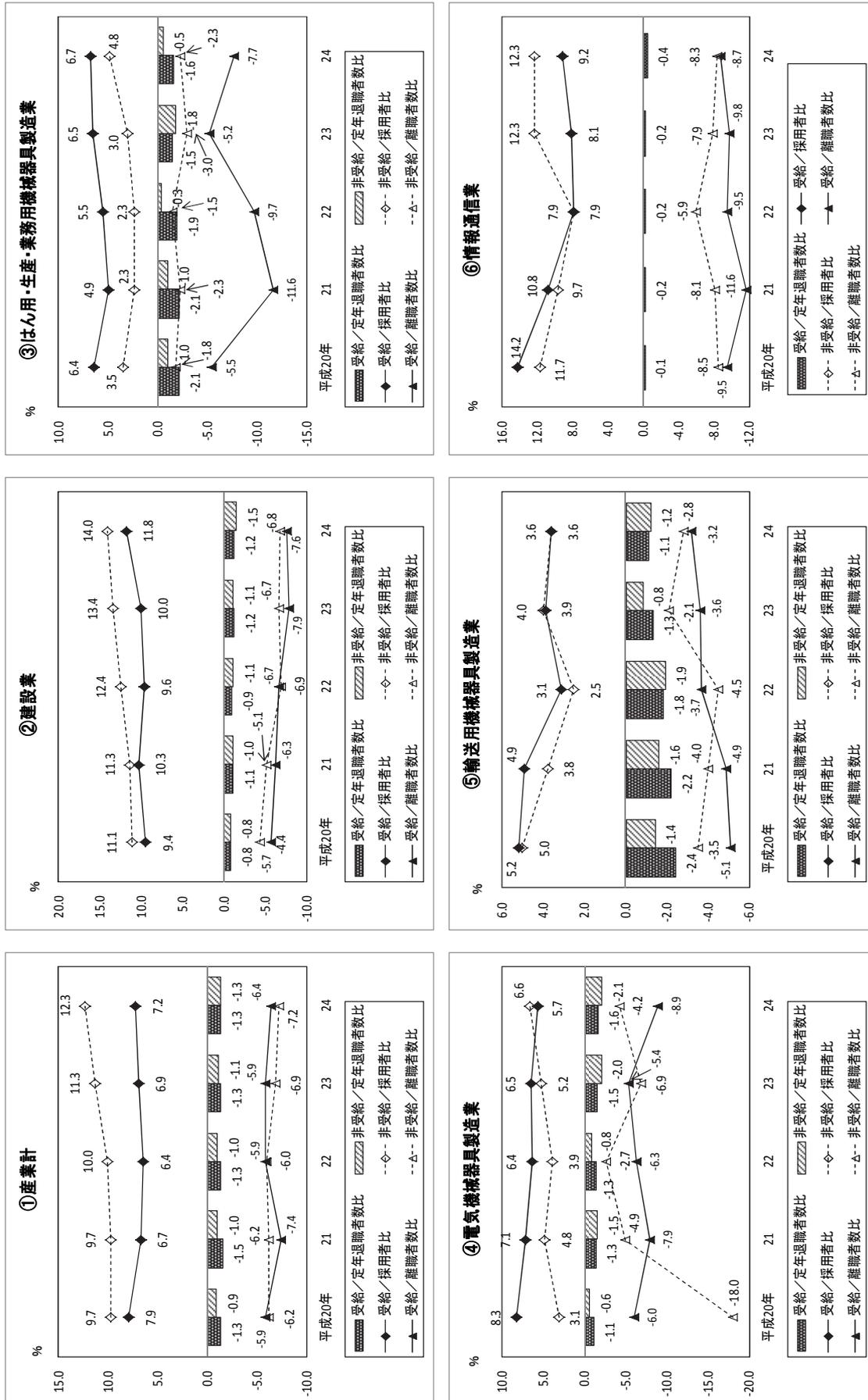
ここで、3万所データにより雇用者数（被保険者数）をみる際の留意点を確認しておきたい。このデータは、雇用保険業務のために蓄積されたデータからそれぞれ月末現在の被保険者数と変動分として事業所から届け出られた被保険者資格の取得及び喪失件数とからなる。留意すべき点の一つは、今回の取得件数や喪失件数には、通常は含まれる同一企業の他の事業所との間における転入・転出は含まれていないことである。したがって、資格取得件数を入職者数とみなし、資格喪失件数を離職者数とみなすことができる。しかし一方、雇用調整の方法の一つとして配置転換が行われることも少なくないことなども考えたとき、受給・非受給別にデータをみる場合には留意しておく必要があるともいえる。一定規模以上の事業所であるほどその可能性が高まるが、データの期間通期での非受給事業所は受給事業所に比べてかなり規模が小さいところが多いことには留意する必要があるだろう。また、当然ながら、被保険者数の動きを取得・喪失件数の動きのみで説明することはできないことにも留意が必要である。

留意すべきもう一つは、資格喪失件数はそれぞれの事業所の従業員でなくなった人の総数を示すものであり、その内訳に関する情報までは含まれていないことである¹⁵。そしてこのことは、今回対象としている時期に特有の事情に関連することに留意が必要である。それは、平成19年から22年にかけてはちょうど戦後生まれの「団塊の世代」が60歳、すなわち多くの企業での定年年齢を迎える時期に当たっていたということである。高年齢者の雇用に関しては、一方において、高年齢者雇用安定法の改正により、65歳までの雇用継続が鋭意推進されてもいた。その中で、雇用継続の対象はそれを希望する高年齢者とされていたことから、事業所の事業環境が厳しくなる中で、自発的又は半自発的に定年を期に退職を選択するケースが増えた可能性が否定できない¹⁶。そして、それはそれぞれの事業所における高年齢者の在籍状況などといったそれぞれの事情によって区々であるといわざるを得ないが、結果として離職の状況に影響を与えたことは否定できない。この点に関するデータとしては、「JILPTアンケート調査」(問5)において年ベースで正社員の採用者数と離職者数及びその中の定年退職者数が実数を記入する形で調査されている。そこで、やや変則的な集計ではあるが、それぞれの回答人数の総計を集計し、平成25年4月時点の正社員数の総数に対する比率で示してみることとした(図表2-3-4)。記入の有無を含めて回答状況にばらつきが少なくないので留意する必要はあるが、一定の傾向をみることはできると思われる。

¹⁵ 雇用保険データの事業所関係データでなく、別のファイル・グループである被保険者関係データでは取得及び喪失の理由が当該業務遂行に必要な範囲で蓄積されているが、今回はそこまで入手できていない。なお、東京労働局における受給事業所約500所という限られた範囲のデータ(東京局500所データ)は入手できたので、それによる集計結果を章末に<参考集計>として掲載しているので参照されたい。

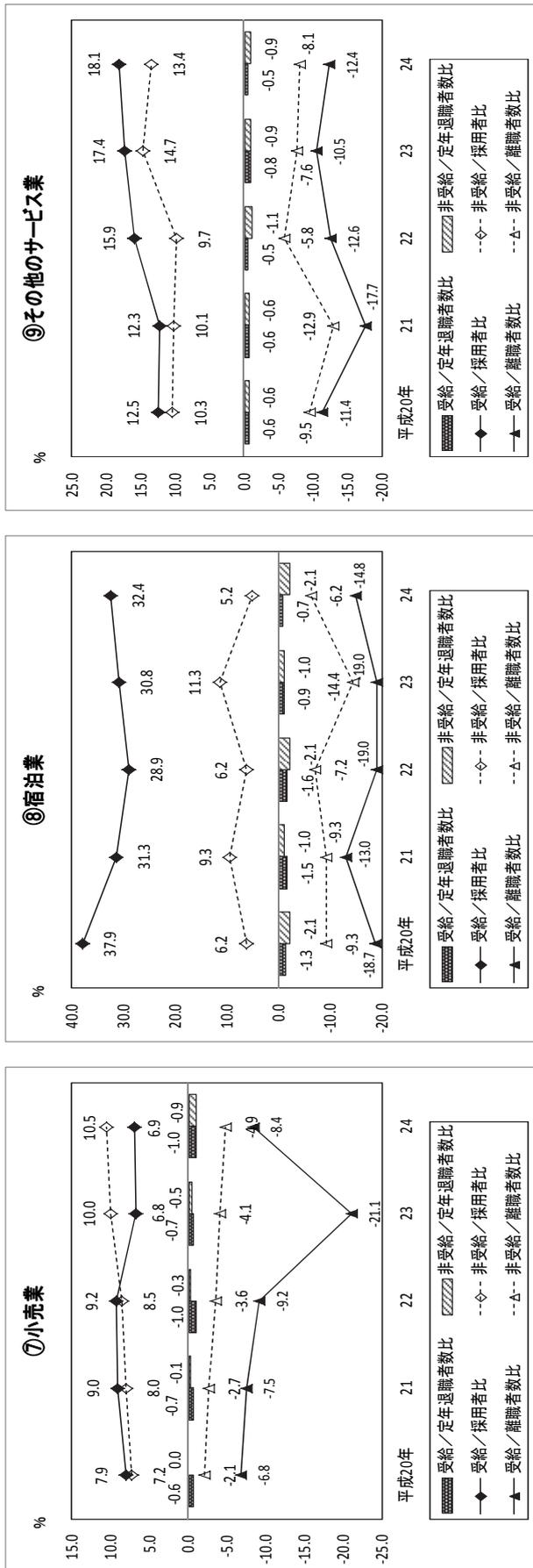
¹⁶ JILPT 労働政策研究報告書No.100「高齢者の就業実態に関する研究」第2章において、高木朋代(敬愛大学)は、定年到達に際しての「自発的退職」を「自己選択」の問題として分析されている。

図表2-3-4 JILPTアンケート調査における受給・非受給別正社員の採用・離職状況



(注) データは、アンケート調査で把握された平成25年4月現在の正社員数に対する比率(%)である。離職者及びその内訳である定年退職者については負数で表示している。(その他ページの脚注参照)

図表2-3-4 JILPT アンケート調査における受給・非受給別正社員の採用・離職状況(つづき)



資料: JILPTアンケート調査「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」(平成25年実施)

- (注) 1. データは、アンケート調査で把握された平成25年4月現在の正社員数に対する比率(%)である。離職者及びその内訳である定年退職者については負数で表示している。
 2. 宿泊業などケース数が少ない産業があるので、かなり幅をもってみる必要がある。
 3. 電気機械器具製造業には、電子部品・デバイス・回路製造業を含む。

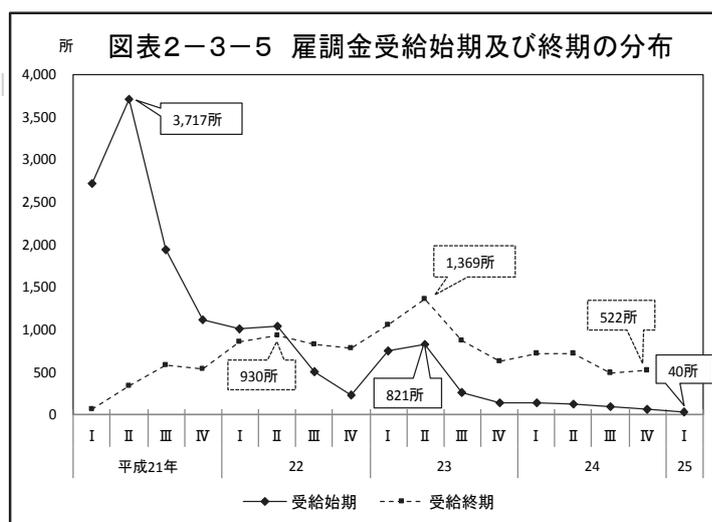
図から産業計（①のグラフ）をみると、受給事業所は非受給事業所に比べ採用者比（それぞれの年の正社員採用者数の平成25年4月現在の正社員数に対する比率（%）。離職者数比及び定年退職者数比についても同様。）は低くなっており、また、離職者比も平成21年を除き低くなっている。その中で、定年退職者数比をみると、おしなべて受給事業所の方が大きくなっている。平成21年をみると、その差は0.5ポイントとやや大きくなっている。同年において離職者比は受給事業所の方が高くなっており（1.2ポイント）、その差をすべて埋めるわけでもないが、定年到達に際して退職を選択した高年齢者が受給事業所において相対的に多くいたこともその要因の一つであるということではできよう。このほか、掲示した産業別に詳細に触れることはしないが、定年退職者の動向が強い要因であったとまではいえないものの、はん用・生産・業務用機械器具製造業や輸送用機械器具製造業などにおいては、定年退職者数比の差がやや大きい年もみられており、要因の一つであったことは否定できないであろう。

（2）受給期間別の雇用推移の概観（産業計の集計結果）

上述したところは、この間のいずれかの期間において助成金を受給したかどうかによって受給・非受給を分けたものであった。それだけでも一定の傾向が窺えるところであるが、より丁寧にデータをみていくこととしたい。すなわち、ここでは、特定の期間に助成金を受給していたかどうかによる区分をしてみたい。

a. 3万所データにおける受給期間の状況

特定の受給期間を選定するため兼ねて、その前提として3万所データにより受給期間の状況をみておこう。図表2-3-5は、四半期別にそれぞれの期に助成金の受給を開始した



図表2-3-5 雇調金受給始期及び終期の分布

データ：08年12月から13年3月までの雇調金業務データから、雇用保険事業所3万所データに含まれる雇調金受給記録のある14,709所についてのデータである。
 (注) 受給始期の「平成21年I期」には20年12月を含む。平成25年I期については、その期に受給が終了したかどうか不明であるので、終期は割愛した。なお、終期であることがほぼ明確な同年1～2月に受給が終了した事業所は592件となっている。

図表2-3-6 四半期ベースでみた雇用受給期間別事業所数(多いもの)

受給期間(平成、四半期)	事業所数(所)	全体に占める割合(%)	順位
21 I ~ 21 II	165	1.1	18
~ 21 III	172	1.2	16
~ 21 IV	155	1.1	20
~ 22 I	218	1.5	8
~ 23 I	232	1.6	5
~ 23 II	178	1.2	14
21 II ~ 21 III	286	1.9	4
~ 21 IV	197	1.3	10
~ 22 I	318	2.2	3
~ 22 II	363	2.5	1
~ 22 III	155	1.1	21
~ 22 IV	178	1.2	15
~ 23 I	220	1.5	7
~ 23 II	362	2.5	2
~ 24 II	206	1.4	9
21 III ~ 22 II	168	1.1	17
~ 22 III	191	1.3	12
23 I ~ 23 I	185	1.3	13
~ 23 II	225	1.5	6
23 II ~ 23 II	194	1.3	11
~ 23 III	158	1.1	19

事業所数及び受給を終了した事業所数の分布をみたものである¹⁷。受給開始（始期）についてみると、平成21年4～6月期が3,717所（通期でみた受給事業所14,709所の25.3%）でピークとなっており、同年10～12月期にかけて1,000所程度にまで急激に減少した。平成22年前半はほぼ横ばいで推移したが、同年後半にはかなりの減少を示し、同年10～12月期には240所にまでいったん減少した。その後平成23年に入って東日本大震災に見舞われたことから増加となったが、それでも同年後半には減少に転じ、平成24年以降は緩やかに低下傾向で推移し、平成25年1～3月期（40所）にまで低下した。一方、受給終了（終期）についてみると、始期のピークから1年後の平成22年4～6月期（930所）及び同2年後の平成23年4～6月期（1,369所）を二峰とするプロフィールを描いている。始期のプロフィールが切り立った山頂を持つのに比べれば、終期のそれはなだらかな高原型ともいえるプロフィールとなっている¹⁸。

こうした始期及び終期の分布を踏まえて、始期と終期とをセットとした特定の受給期間別の事業所の分布を集計すると、ケース数が多いものは図表2-3-6のようになった。多い順に21年4～6月期～22年4～6月期（363所）、21年4～6月期～23年4～6月期（362所）、21年4～6月期～22年1～3月期（318所）などとなっている。また、全体の順位は高いとはいえないものの東日本大震災の際についてみると、23年1～3月期～同年4～6月期（225件）、23年4～6月期を始期かつ終期とするもの（194所）などが多くなっている。このようにみると、リーマン・ショック後の時期の場合は1年、2年とかなりの期間受給する事業所が多かった一方、東日本大震災の際には短期間の受給にとどまった事業所が相対的に多かったといえることができる¹⁹。

こうした受給期間の状況を踏まえ、とりあえず以下では、より多くのケース数が取れることも考慮して、リーマン・ショック後の時期である①21年Ⅰ～22年Ⅰ、②21年Ⅰ～23年Ⅰ、③21年Ⅱ～22年Ⅱ、④21年Ⅱ～23年Ⅱ、加えて東日本大震災の時期として⑤23年Ⅰ～23年Ⅱの5つの受給期間に着目して、所定の集計を行ってみた。なお、集計に当たっては、当該期間を受給期間とする事業所のほか、比較対象として、全期間にわたって非受給の事業所及び当該期間は非受給であったがその後の期間（⑤にあつては前の期間）に受給した事業所についても集計を行った。

¹⁷ 原データにそうした項目があるわけではないので、データの期間である平成20年12月～25年3月の間において、月ベースで前月まで受給していなかった事業所で当該月に受給の記録がある場合にその月を受給開始月と、当該月に受給の記録があつてその次月以降に受給の記録がない場合に受給終了月とそれぞれみなしたものである。なお、平成20年12月はその月に助成金を受給した事業所数をそのまま受給開始したものとしたが、上述（第2節2項）のようにそれより前の受給事業所はわずかであり、大勢に影響はないと思われる。

¹⁸ 上の脚注の事情から、平成25年1～3月期については、その期が真に終期であったかどうか不明であるので、表示できない。図表の脚注に注記したように、同年1～2月期については、3月に受給の記録がない場合には終期であることがほぼ確実であるので、その2カ月を終期とする事業所は592件であったことから、1～3月期全体では前の期（平成24年10～12月期）をかなり上回っていたものと推測される。

¹⁹ 助成金の受給期間は、制度的な制限の中で、それぞれの事業所が置かれた状況に沿って決められるもので、上述は、受給状況の客観的な傾向を示したのみであつて、長期・短期いずれかが望ましいといった評価をする趣旨ではない。

b. 産業計の集計結果

産業計の集計結果を示したものが図表2-3-7である。雇用（被保険者数）の推移は、それぞれ注目する受給期間の始期を100とした指数で表示している。また、入職率・離職率は、これまでと同様に、それぞれの期における被保険者数に対する取得件数、喪失件数の割合（％）である。それぞれの事業所における雇用の推移はいろいろな要因が重なり合った結果であり、このような集計結果から確定的にいえることは少なく、評価や解釈を加えることには慎重であるべきである。このことを留保しつつ、集計結果を虚心坦懐に眺めていえそうなことを述べておきたい²⁰。

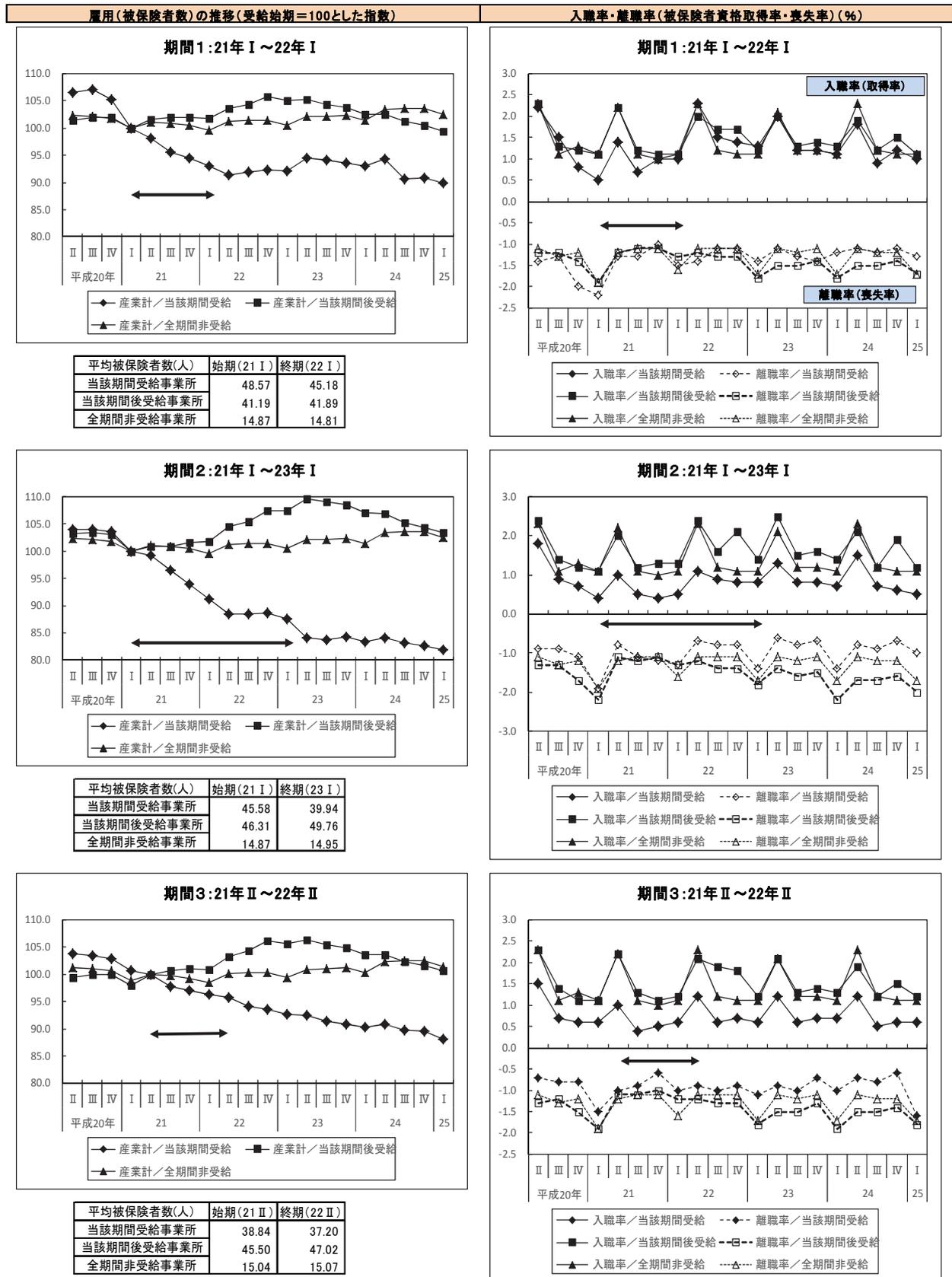
（期間1：平成21年Ⅰ期～22年Ⅰ期について）

リーマン・ショック後あまり時をおかずに雇用調整助成金の受給を開始し、1年間程度で受給を終了した事業所である当該期間受給事業所は、同ショックの勃発直後から比較的大きく雇用を減少させており（指数でみて、平成20年Ⅲ期（以下「H20Ⅲ」などと略す）：107.0→H20Ⅳ：105.3→H21Ⅰ：100.0で、半年で7ポイント減少）、早期に雇用面も含めて厳しい影響を受けたことが推測される。雇調金受給開始後も雇用の減少は続いたが、そのペースはそれよりは緩やかになったといえる（H22Ⅰが93.0／1年間に7ポイント減少）。また、ほぼ受給終了とともに雇用の減少は止まり、H22Ⅱ（91.3）を底に緩やかな増加に転じている。入職率と離職率をみると、平成20年後半から同21年Ⅰ期にかけて入職率が大きく低下する（H20Ⅲ：1.5％→H20Ⅳ：0.8％→H21Ⅰ：0.5％）中で、離職率がかなり大きくなっている（同時期に1.2％→2.0％→2.2％）。これらの水準は、当該期間に雇調金を受給していない事業所（以下「当該特定期間非受給事業所」又は単に「他の事業所」という。）と比べて入職率はかなり低く、離職率はかなり高かった。それが、受給を開始した後のH21Ⅱには離職率はかなり小さくなり、他の事業所と同程度の水準となる一方、入職率の相対的な低さはH21Ⅲまで続き、H21Ⅳになって同程度の水準まで戻っている。また、受給終了後をみると、離職率が相対的に低く推移する中で、入職が増える時期の22Ⅱ及び23Ⅱに入職率が相対的に高くなっている。

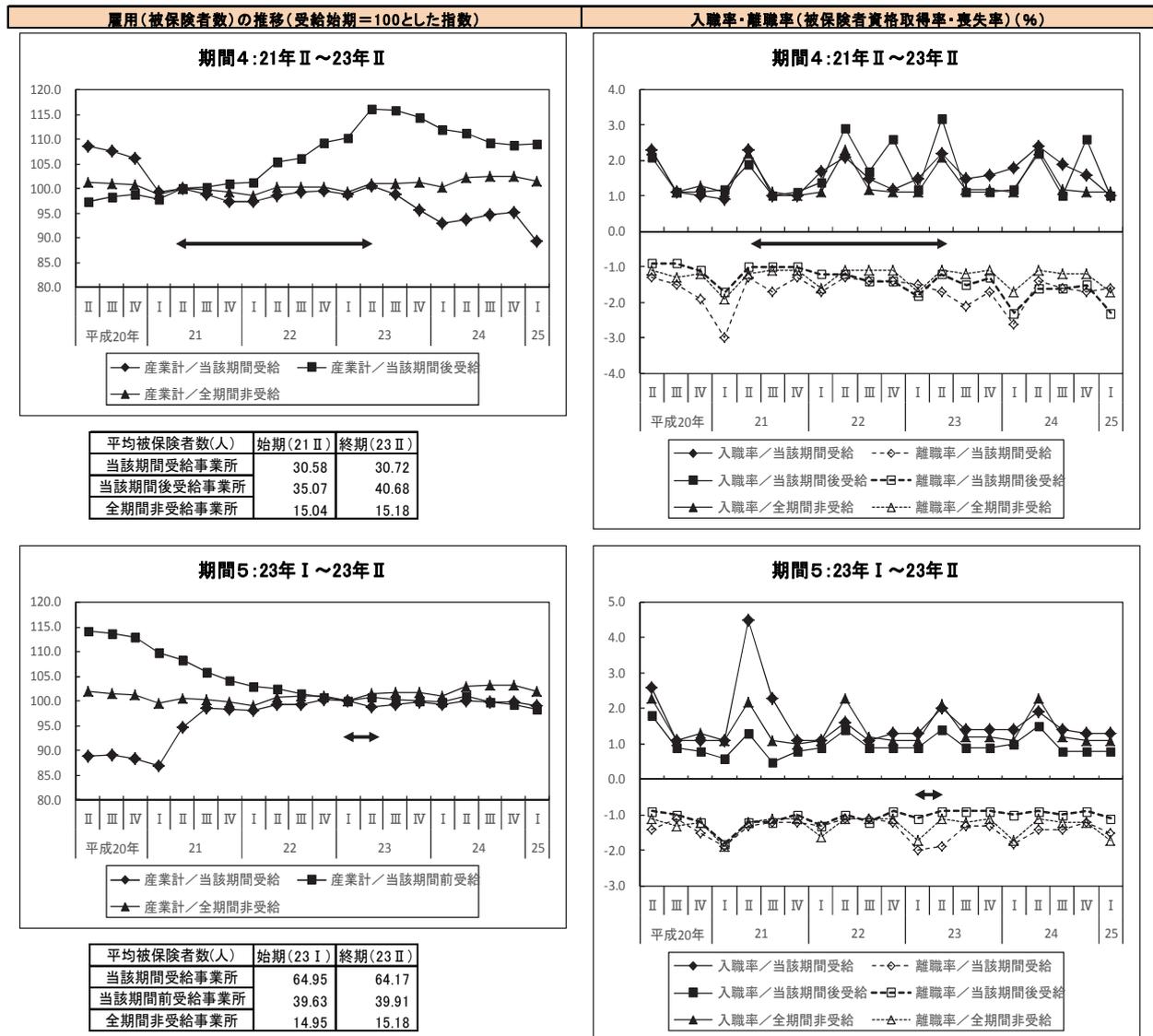
この期間の当該期間受給事業所については、雇調金の受給とともに離職率を他の事業所なみに抑えたことが窺われる。また、受給期間が1年で終了することができ、その後採用増を中心として緩やかな雇用増が少なくとも平成24年前半まではみられたといえる。

²⁰ データの取り扱いに関する留意点として、途中で廃止となった場合もデータ上は被保険者数などには0（ゼロ）が入力されており、廃止となった以降も平均をとる際の母数に参入されていることがある。雇用の推移をみる場合、それも一つの考え方であるので、そのままとした。なお、原理上受給期間中に受給事業所が廃止とされたケースはないが、廃止により助成金の受給が終了した場合はあるので、受給終了直後に雇用が減少しているときは、そうした場合も含まれていることは留意が必要である。ただし、3万所データにおいてそのようなケースは、雇用推移の大勢に影響を与えるほど多くはないようである。

図表2-3-7 5つの特定の受給期間に関する集計結果(産業計)



図表2-3-7 5つの特定の受給期間に関する集計結果(産業計)―つづき―



(期間2 : 平成21年I期~23年I期について)

H21 I ~ H23 I を受給期間とする事業所は、平成20年中は目立った変化は雇用にはなかったが、H20 IV から H21 I にかけてかなりの減少(103.7→100.0)となるとともに助成金の受給を開始した。受給開始以降もかなりのペースで雇用の減少は H22 II まで続いたが(H22 II : 88.5/H21 I からの5四半期で11.5ポイント減少)、その後ほぼ横ばいで推移するようになった。受給を終了した直後の H23 II にやや減少したものの、その後は弱含みながらほぼ横ばい域で推移している。入職・離職をみると、集計期間全体にわたり入職率は他の当該特定期間非受給事業所よりも低く、入職抑制が続けられていることが窺われる。また、離職率も総じて相対的に低く推移している中で、H21 I には他の事業所と同程度の水準近くまで高まったものの、その後は低く推移しており、上述の<期間1>の場合と同様、助成金の受給が離職率を低め、元の水準へ戻す契機となったことが窺われる。

（期間3：平成21年Ⅱ期～22年Ⅱ期について）

H21Ⅱ～H22Ⅱを受給期間とする事業所は、上述の〈期間1〉から受給の開始及び終了の時期が1期後にずれた事業所であるが、雇用の推移はかなり異なるプロファイルとなっており、このデータの期間中減少傾向を示している。受給開始のH21Ⅱを起点に1年ずつの雇用水準をみると、H21Ⅱ：100.0→H22Ⅱ：95.8（4.2%減）→H23Ⅱ：92.4（3.5%減）→H24Ⅱ：90.8（1.7%減）と減少幅を縮小させながら減少を続けている。入職・離職をみると、入職率、離職率とも他の当該特定期間非受給事業所よりも低い水準で推移している。入職、離職とも抑制されていることが窺われるが、その中で、H21Ⅰに離職率が相対的に大きく上昇したともみられ、その直後に助成金の受給が開始されている。なお、この当該期間受給事業所は、上述の2つの時期のそれに比較して事業所規模が相対的に小さく、受給期間中の雇用減は1事業所当たり1.64人と計算されることは留意してもよいと思われる。

（期間4：平成21年Ⅱ期～23年Ⅱ期について）

H21Ⅱ～H22Ⅱを受給期間とする事業所の雇用推移をみると、その受給開始前においてかなり減少していたものが（H20Ⅱ：108.5→H21Ⅰ：99.4）、受給開始とともにほぼ横ばいで推移するようになり、受給終了とともに減少に転じる（H23Ⅱ：100.5→H24Ⅰ：93.1）といったプロファイルとなっている。入職・離職についてみると、受給期間中においても入職率は他の当該特定期間非受給事業所を上回ることはほとんどないものの目立って低いとはいえず、一方離職率は受給開始前に相対的にかなり大きくなっていったものが受給開始以降は他の当該特定期間非受給事業所をわずかに上回る程度で推移していた。さらに、受給終了後をみると、入職率、離職率とも他の当該特定期間非受給事業所を総じて上回って推移するようになっており、もともと入職・離職の相対的に大きいところであったことが窺われる。

（期間5：平成23年Ⅰ期～23年Ⅱ期について）

東日本大震災直後であるH23ⅠからH23Ⅱを受給期間とする事業所の雇用推移をみると、当該期間において雇用はやや減（H23Ⅰ：100.0→H23Ⅱ98.8）となったものの、その後は総じて横ばいで推移している。入職・離職についてみると、他の当該特定期間非受給事業所との比較において、入職率には高低の傾向は明確でないが総じて相対的に高いともいえ、一方離職率は受給期間においてかなり高くなっていったが、H23Ⅲ以降は全期間非受給事業所と同程度で推移している。

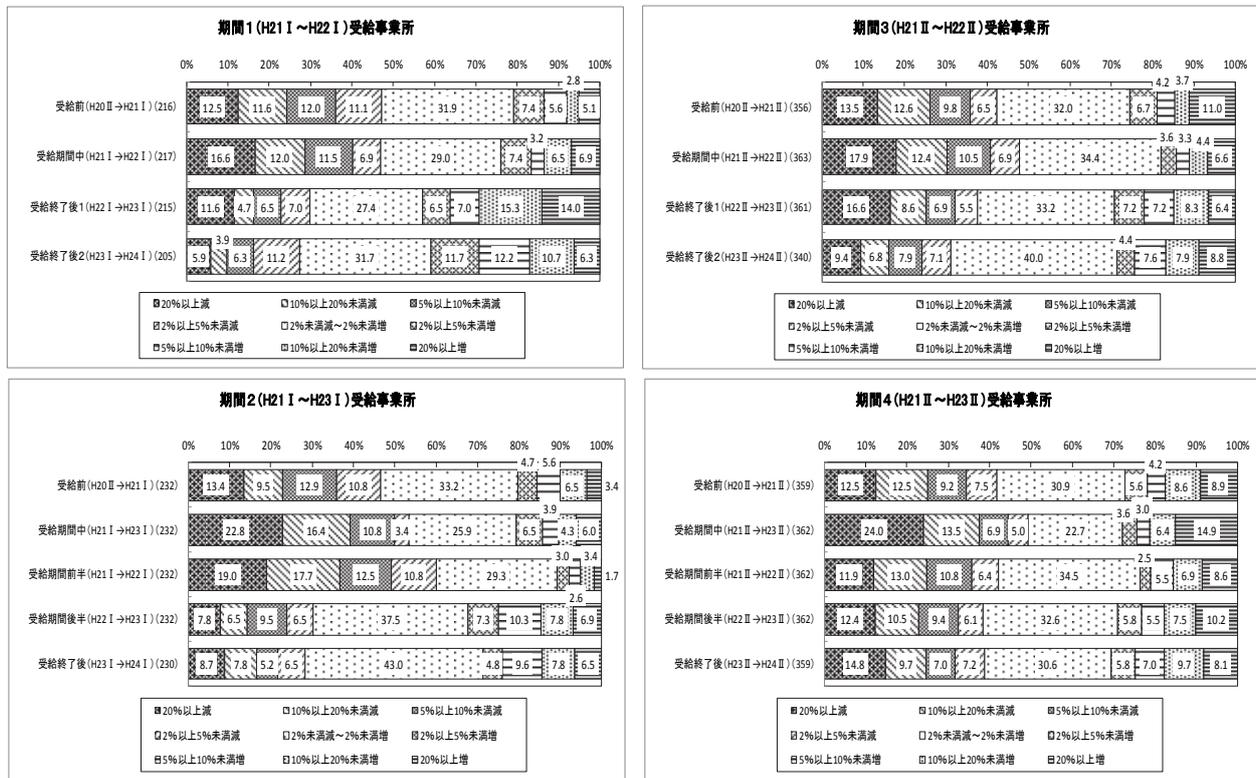
なお、このグラフにおいて当該特定期間非受給事業所の一つとして当該期間前受給事業所を示している。これは、H22Ⅳまでに助成金の受給を終了した事業所であり、すなわち受給終了後の状況を示唆していると考えられる。これをみると、減少してきた雇用が底入れして受給終了後は総じてほぼ横ばいで推移していることがみてとれる。

（受給事業所における雇用増減率の割合）

以上、事業所平均のデータをみてきたが、それとともに受給事業所であっても各事業所において雇用（被保険者数）の増減には違いがあることにも留意する必要がある。そこで、上

の受給期間別の集計（ただし、受給期間の短いH23 I～H23 IIについては対象としていない。）ごとに、前後を可能な限り1年ごとに区分し、1年間における雇用の増減率を算出してみた。それを一定のカテゴリーにして示したものが、図表2-3-8である²¹。

図表2-3-8 受給期間別受給事業所における雇用者数(被保険者数)増減率の状況



特徴を挙げるとすれば、①グラフでもっとも粗い模様の「2%未満減～2%未満増」の事業所割合が総じてかなりの割合となっており、雇用がほぼ横ばいで推移している事業所が多いこと²²、②①でみた「ほぼ横ばい」を示す帯の位置が、受給前や受給中に比べて受給後は総じて左方向に移動していることからわかるように、受給前、受給中に比べ受給後は減少した事業所の割合が小さくなり、雇用が増加した事業所の割合が高まっていること、③受給期間中も含めて、雇用が減少している事業所がある一方で増加している事業所も少なくなく、

²¹ 受給前の期間については、今回のデータの始期であるH20 IIから受給開始までの増減率となっている。受給期間が2年のもの（期間2及び4）は、2年間を通した増減率とともにそれを1年ごとに区分して前半・後半の増減率も併せて示した。また、受給後の期間が2年以上ある場合（期間1及び3）は、1年ごとに区分したそれぞれの増減率を示した。

²² 本文では1年間の増減率が±2%未満の事業所の割合でみているが、もう少し範囲を広げて±5%未満の幅でみると、次の表のようにほぼ半数の事業所が「ほぼ横ばい」であるといえる。

参考表：増減5%未満事業所の割合				(%)			
期間1：H21 I～H22 I	±5%未満	期間2：H21 I～H23 I	±5%未満	期間3：H21 II～H22 II	±5%未満	期間4：H21 II～H23 II	±5%未満
受給前(H20 II→H21 I)	55.0	受給前(H20 II→H21 I)	56.9	受給前(H20 II→H21 II)	48.3	受給前(H20 II→H21 II)	47.6
受給期間中(H21 I→H22 I)	47.4	受給期間中(H21 I→H23 I)	40.1	受給期間中(H21 II→H22 II)	51.8	受給期間中(H21 II→H23 II)	34.6
受給終了後1(H22 I→H23 I)	40.9	受給期間前半(H21 I→H22 I)	52.6	受給終了後1(H22 II→H23 II)	45.6	受給期間前半(H21 II→H22 II)	51.7
受給終了後2(H23 I→H24 I)	49.2	受給期間後半(H22 I→H23 I)	53.5	受給終了後2(H23 II→H24 II)	55.0	受給期間後半(H22 II→H23 II)	48.1
		受給終了後(H23 I→H24 I)	54.7			受給終了後(H23 II→H24 II)	44.8

上述の平均でみた雇用の推移は、一部に、例えば1年に20%以上といった大幅に雇用を減らした事業所が多くなったことによる面が少なくないこと、④4つの受給期間別にはやや違いがみられるものの総じていえば、受給終了後に雇用が減少する事業所、増加する事業所がほぼ同程度あること、などを挙げることができる。

(受給前・受給期間中・受給後1年の増減率のクロス推移)

増減率の構成比をみる最後に、受給前・受給期間中・受給後1年間の増減率をクロス集計して、推移としてみた結果を紹介しておこう。上記5つの期間のうちより多くのケース数のある<期間3>(受給期間:H21Ⅱ~H22Ⅱ/ケース数:355)及び<期間4>(受給期間:H21Ⅱ~H23Ⅱ/ケース数:356)を取り上げ、また、増減率の区分をある程度集約して集計した結果を示したものが図表2-3-9である。表には、受給前(H20Ⅱ→H21Ⅱ)の雇用増減率の区分ごとに、受給期間中と受給後1年間のそれぞれの増減率をクロス集計した結果を示している。例えば、表中「±5%未満」(5%未満減少から5%未満増加・・・ほぼ横ばい域)は全体の<期間3>では45.1%、<期間4>では43.8%をそれぞれ占めているが、<期間3>の事業所の中では、受給期間中も「±5%未満」、受給後1年間も「±5%未満」であった事業所が40.0%を占めてもっとも多くなっている。一方、<期間4>においては、受給期間中

図表2-3-9 受給前・受給期間中・受給終了後1年間の雇用増減クロス集計結果(期間3及び期間4)

受給前増減 (H20Ⅱ→H21Ⅱ)	受給期間中増減	期間3(受給期間:H21Ⅱ→H22Ⅱ)						期間4(受給期間:H21Ⅱ→H23Ⅱ)					
		受給終了後1年間増減(%) (H22Ⅱ→H23Ⅱ)						受給終了後1年間増減(%) (H23Ⅱ→H24Ⅱ)					
		計	10%以上減	5~10%未 減	±5%未 減	5~10%未 増	10%以上増	計	10%以上減	5~10%未 減	±5%未 減	5~10%未 増	10%以上増
10%以上減 [26.2] [25.3]	10%以上減	31.2	11.8	2.2	9.7	2.2	5.4	36.7	10.0	1.1	15.6	1.1	8.9
	5~10%未減	12.9	3.2	2.2	4.3	1.1	2.2	5.6	2.2	0.0	0.0	1.1	2.2
	±5%未満	36.6	6.5	1.1	18.3	2.2	8.6	23.3	6.7	2.2	7.8	3.3	3.3
	5~10%未増	3.2	0.0	0.0	2.2	0.0	1.1	2.2	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0
	10%以上増	16.1	2.2	0.0	7.5	2.2	4.3	32.2	7.8	3.3	10.0	5.6	5.6
	計	100.0	23.7	5.4	41.9	7.5	21.5	100.0	26.7	6.7	35.6	11.1	20.0
5~10%減 [9.9] [9.0]	10%以上減	31.4	5.7	2.9	20.0	0.0	2.9	40.6	12.5	3.1	12.5	3.1	9.4
	5~10%未減	14.3	5.7	0.0	0.0	5.7	2.9	9.4	0.0	0.0	6.3	3.1	0.0
	±5%未満	42.9	8.6	8.6	14.3	5.7	5.7	28.1	0.0	6.3	15.6	3.1	3.1
	5~10%未増	8.6	2.9	2.9	0.0	0.0	2.9	3.1	0.0	3.1	0.0	0.0	0.0
	10%以上増	2.9	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	18.8	0.0	6.3	0.0	3.1	9.4
	計	100.0	22.9	14.3	37.1	11.4	14.3	100.0	12.5	18.8	34.4	12.5	21.9
±5%未満 [45.1] [43.8]	10%以上減	26.3	13.8	2.5	6.3	0.0	3.8	37.2	7.7	2.6	17.9	2.6	6.4
	5~10%未減	8.1	0.6	1.3	4.4	1.3	0.6	8.3	1.9	1.3	4.5	0.0	0.6
	±5%未満	56.3	4.4	4.4	40.0	2.5	5.0	40.4	9.0	0.6	24.4	2.6	3.8
	5~10%未増	1.9	0.6	0.0	0.0	0.0	1.3	3.8	0.6	0.6	0.6	0.0	1.9
	10%以上増	7.5	3.1	0.6	2.5	0.6	0.6	10.3	3.8	0.0	3.8	1.3	1.3
	計	100.0	22.5	8.8	53.1	4.4	11.3	100.0	23.1	5.1	51.3	6.4	14.1
5~10%増 [4.2] [4.2]	10%以上減	20.0	13.3	0.0	6.7	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	13.3	0.0	6.7
	5~10%未減	26.7	13.3	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	±5%未満	33.3	6.7	0.0	13.3	6.7	6.7	46.7	13.3	0.0	13.3	0.0	20.0
	5~10%未増	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10%以上増	13.3	6.7	0.0	6.7	0.0	0.0	33.3	6.7	0.0	26.7	0.0	0.0
	計	100.0	40.0	0.0	40.0	13.3	6.7	100.0	20.0	0.0	53.3	0.0	26.7
10%以上増 [14.6] [17.7]	10%以上減	40.4	13.5	0.0	15.4	0.0	11.5	39.7	9.5	3.2	17.5	0.0	9.5
	5~10%未減	7.7	1.9	0.0	3.8	1.9	0.0	6.3	1.6	1.6	1.6	0.0	1.6
	±5%未満	30.8	11.5	0.0	13.5	3.8	1.9	19.0	6.3	1.6	9.5	0.0	1.6
	5~10%未増	3.8	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	3.2	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0
	10%以上増	17.3	3.8	1.9	3.8	5.8	1.9	31.7	9.5	1.6	11.1	1.6	7.9
	計	100.0	30.8	1.9	40.4	11.5	15.4	100.0	30.2	7.9	39.7	1.6	20.6
合計 [ケース355] [ケース356]	10%以上減	29.9	12.4	2.0	9.9	0.6	5.1	37.1	8.7	2.2	16.6	1.7	7.9
	5~10%未減	10.7	2.5	1.1	3.9	2.0	1.1	7.0	1.7	0.8	2.8	0.6	1.1
	±5%未満	45.1	6.5	3.1	26.8	3.1	5.6	31.5	7.3	1.7	16.3	2.2	3.9
	5~10%未増	3.4	0.6	0.3	1.4	0.0	1.1	3.1	0.8	0.6	0.8	0.0	0.8
	10%以上増	11.0	2.8	0.6	4.2	1.7	1.7	21.3	5.6	1.7	7.3	2.5	4.2
	計	100.0	24.8	7.0	46.2	7.3	14.6	100.0	24.2	7.0	43.8	7.0	18.0

(注) 表例の[]の上段は期間3、下段は期間4のケース数(合計欄)及び構成比(各受給前増減率欄)である。

も「±5%未満」、受給後1年間も「±5%未満」であった事業所が24.4%ともっとも多いが、次いで受給期間中は「10%以上減」で受給後1年間には「±5%未満」となった事業所も17.9%と多くなっている。なお、＜期間3＞では受給期間が1年であるのに対して＜期間4＞は2年であり、倍の期間における増減率であることには留意が必要である。表をみて第一にわかることは、受給前・中・後における雇用増減の推移は非常に多様であるということであろう。とはいえ、その中で事業所数の多いものをみてみると、＜期間3＞においては、「±5%未満」→「±5%未満」→「±5%未満」の事業所（＜期間3＞の事業所全体に占める割合：18.0%）で全体の2割近くを占めている。次いで多いものが「±5%未満」→「10%以上減」→「10%以上減」（同6.2%）、「10%以上減」→「±5%未満」→「±5%未満」（同4.8%）などが多くなっている。また、＜期間4＞の事業所においては、「±5%未満」→「±5%未満」→「±5%未満」（＜期間4＞について同10.7%）がもっとも多く、次いで「±5%未満」→「10%以上減」→「±5%未満」（同7.9%）、「±5%未満」→「±5%未満」→「10%以上減」、「10%以上減」→「10%以上減」→「±5%未満」（いずれも同3.9%）などが多くなっている。総じていえば、ほぼ横ばい域で推移した事業所が多くある一方で、受給前・中・後のいずれかにおいてかなりの雇用減（「10%以上減」）となった事業所も少なくないといえる。

表からは、例えば「計」欄によって次のようなことも読み取ることできる。（以下の数値は＜期間3＞による。）

- ① 「10%以上減」の段から、受給前においてかなりの雇用減をしていた事業所のうち受給期間に入っても雇用減を続けたところ（45.1%）も多い一方で、受給期間に入ってもほぼ横ばいとなったところ（36.6%）も多く、増加となったところ（19.3%）も少なくないこと。
- ② 「±5%未満」の段から、受給前まではほぼ横ばい域で推移していた事業所のうち、受給期間に入ってもかなりの雇用減となったところ（26.3%）が4分の1あること²³。
- ③ 「10%以上増」の段から、受給前においてかなりの雇用増であった事業所において、受給期間にはかなりの雇用減となったところ（40.4%）がかなりあり、事業環境の急変が窺われること。
- ④ 「合計」の段から、受給期間においてかなりの雇用減があった事業所においても、受給後にかかなりの雇用増に転じたところ（受給中「10%以上減」に占める割合で17.0%）も少なくないこと。

これらは、結果の多様性の一端を示すものといえる。また、こうした推移は、経済情勢や事業環境の実際の変遷を通じて現出したものであり、どの事業所がどのパターンをたどることになるのか誰も事前に予測することはできないものであることは留意すべきであろう。

²³ 繰り返しになるが、こうした雇用減はいわゆる解雇によるものとは限らず、採用抑制と雇用主都合によらない退職などによることが多いことには留意が必要である。

(3) 受給期間別の雇用推移の概観（掲出産業別の集計結果）

以上の産業計での集計結果を踏まえながら、本章で特に掲出する産業別に同様の集計を行った結果をみることにしたい。産業計の集計にあってもいろいろな特徴点が窺えるが、一方で、多様な属性を持つ事業所がそれぞれの時期には構成を変えながら含まれることには留意しなければならない。そこで、産業別にみることで、その面での多様性を少しは減じることができ、あるべき特徴がより鮮明に現れることが期待される²⁴。ただし、これらの産業は今回の経済変動下で関心の高い産業ではあるが、データとして十分なボリュームを確保することが困難な面もあるので、可能な範囲で提示することとしたい。また、結果は、かなりの幅をもってみる必要があることにも再度留意を促しておきたい。

a. 受給期間の状況

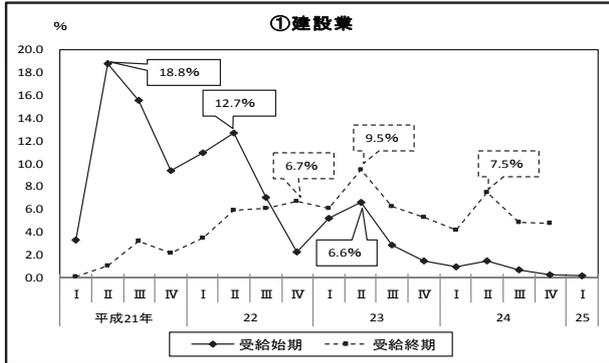
この章で特に着目する7つの掲出産業について、まずは、受給事業所の受給開始及び終期の分布状況を確認しておこう。図表2-3-10では、その分布を受給事業所数合計に対する割合で表示するとともに、グラフの欄外下段に受給期間として多い順に5位までを掲げている。掲出産業それぞれについて、順に特徴を挙げておこう。

建設業（3万所データには受給事業所が1,969所存在）では、H21Ⅱに受給を開始した事業所（18.8%）がもっとも多くなっているが、それよりは低いものの、その後H22Ⅱ（12.7%）やH23Ⅱ（6.6%）にもピークがみられ、リーマン・ショックから東日本大震災後まで、受給開始する事業所の数が減っては増えを繰り返した。冒頭の図表2-1-1でみたように、建設業の事業活動のベースとなるマクロ的需要である民間住宅投資及び民間企業設備投資がリーマン・ショック後大きく減少したこと、また、平成22年には公的資本形成（公共投資）が減少したこと、さらには大震災と、厳しい状況をもたらす要因が継起的に生じたことが背景となっていることが窺われる。H21Ⅱ～H22Ⅱに通期にわたってかなりの受給開始があったことから、H21Ⅱ～H23Ⅱ（52所）を筆頭に、H21Ⅱ～H22Ⅱ（46所）などが受給期間のトップとなっている。

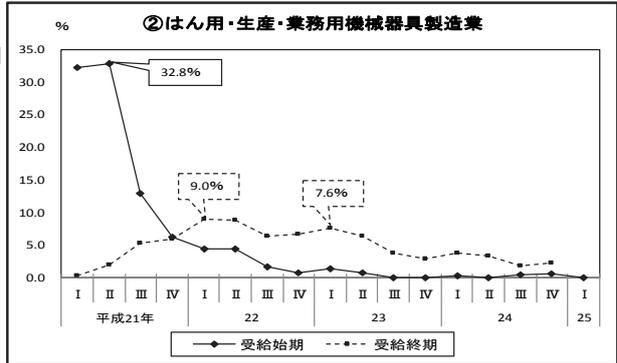
はん用・生産・業務用機械器具製造業（以下「はん用等機器製造業」という。）（同1,548所）では、H21Ⅰ（32.2%）及びH21Ⅱ（32.8%）に受給開始が集中しており、H21Ⅲまでを含めると79.0%を占めている。それ以後には目立って増加した時期はみられない。図表2-1-3でみたように、はん用等機器製造業の生産活動は、H20ⅣからH21Ⅱにかけて急激な落ち込みを示したが、その後順調に回復し、他の機械関連製造業と異なりH23ⅠやH23Ⅱにおいても目立った減少を示さなかった。また、平成24年には減少する局面がみられたが、平成25年以降増加に転じ順調に推移している。こうしたことを背景に、はん用等機器製造業の受給開始期のグラフは、上述のようなプロフィールとなっていることが窺われる。受給期間の

²⁴ たとえそうした目的が十全に達成できなかったとしても、これらの産業についてみておくことは、今回の経済変動における雇用調整と雇調金活用の実態の一端を示すという意義はあるものと考えられる。なお、産業が同じであっても事業所のおかれた状況は様々であり、同じ産業でみたからといって多様性が減じることがあまりないというのが実態である。

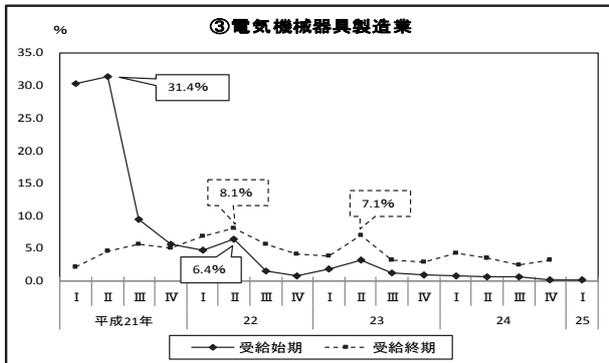
図表2-3-10 掲出産業別雇調金受給始期及び終期の分布(受給事業所の構成比)



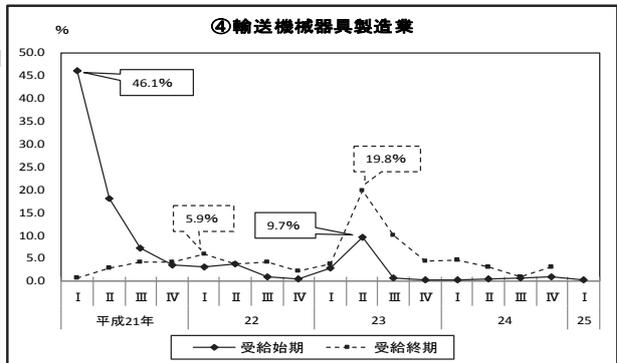
【受給期間トップ5()内はデータのケース数】
 ①H21 II-23 II (52) ②H21 II-22 II (46) ③H22 II-23 II (39) ④H21 II-21 III (34)
 ⑤H21 III-22 III (30)、H22 II-22 III (30)



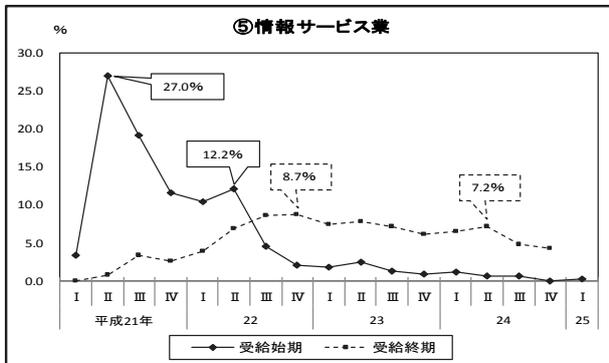
【受給期間トップ5()内はデータのケース数】
 ①H21 II-22 II (56) ②H21 II-22 I (53) ③H21 I-23 I (50) ④H21 I-22 I (46)
 ⑤H21 II-21 III (40)



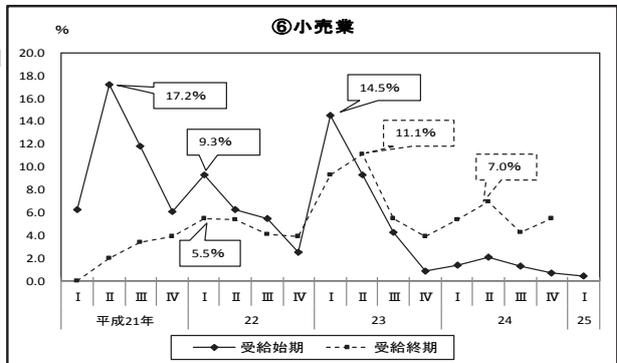
【受給期間トップ5()内はデータのケース数】
 ①H21 II-22 II (30) ②H21 II-21 III (27) ③H21 II-22 I (24)
 ④H21 II-21 II (21)、H21 I-22 I (21)



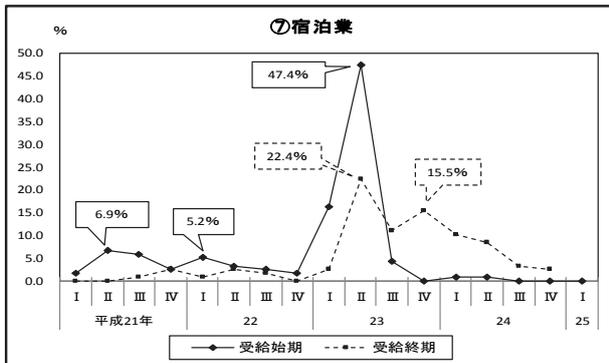
【受給期間トップ5()内はデータのケース数】
 ①H21 II-23 II (56) ②H21 I-23 III (34)、H23 II-23 II (34)
 ④H21 I-21 III (22)、H21 I-21 III (22)、H21 II-23 II (22)



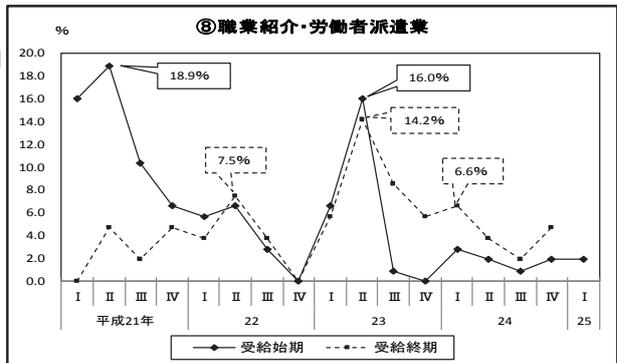
【受給期間トップ5()内はデータのケース数】
 ①H21 II-23 II (21) ②H21 II-24 II (20) ③H21 III-23 III (19)
 ④H21 II-23 I (18)、H21 III-22 III (18)



【受給期間トップ5()内はデータのケース数】
 ①H23 I-23 II (27) ②H23 I-23 I (23) ③H21 II-22 II (11)、H23 II-24 II (11)
 ⑤H21 II-21 III (10)、H23 I-23 III (10)、H23 I-24 I (10)



【受給期間トップ5()内はデータのケース数】
 ①H23 II-23 II (16) ②H23 II-23 IV (12) ③H23 II-23 III (10) ④H23 I-23 II (8)
 ⑤H23 II-24 I (6)



【受給期間トップ5()内はデータのケース数】
 ①H23 II-23 III (5) ②H21 II-23 II (4)、H22 I-22 II (4)、H23 II-23 II (4)
 ⑤H21 II-21 II (3)、H23 I-23 I (3)、H23 II-23 IV (3)

トップは H21Ⅱ～H22Ⅱ（56 所）であり、H21Ⅰ又は H22Ⅱを始期とするところが多くなっている。

電気機械器具製造業（同 878 所）でも、H21Ⅰ（30.3%）及びH21Ⅱ（31.4%）に受給開始事業所が集中しており、はん用等機器製造業とほぼ同様のプロフィールとなっているが、H22Ⅱ（6.4%）や H23Ⅱ（3.2%）にもやや目立つ増加がみられている。これは、この時期にも電気機械器具製造業では生産活動の足踏みや減少がみられたこと（図表 2-1-3 参照）と符号するものと考えられる。とはいえ、受給期間のトップは H21Ⅱ～H22Ⅱ（30 所）であり、はん用等機器製造業同様 H21Ⅰ又は H22Ⅱを始期とするところが多くなっている。

輸送機械器具製造業（同 683 所）でも、上 2 つの機械関連製造業と総じて同様のプロフィールとなっているが、H21Ⅰ（46.1%）に受給開始事業所が特に集中しているとともに、H23Ⅱ（9.7%）にかなり目立った増加があったことも特徴的である。輸送機械器具製造業では、リーマン・ショック後とともに東日本大震災後にも生産活動の大きな落ち込みがあったこと（図表 2-1-3 参照）に符合するものと思われる。この結果、受給期間のトップは H21Ⅱ～H23Ⅱ（56 所）であり、H21Ⅰや H21Ⅱを始期とするところが多いが、H23Ⅱ～H23Ⅱ（34 所）も 2 位となっている。

情報サービス業（同 769 所）では、H21Ⅱ（27.0%）での受給開始がもっとも多くなっているが、その後も 10%以上で推移し、H22Ⅱ（12.2%）に低い方のピークをつけている。どちらかといえば、建設業の場合に近いプロフィールであるといえる。情報サービス業の活動水準を第 3 次産業活動指数でみると、継続的な大きな落ち込みこそみられないものの、H21Ⅱから H21Ⅲにかけてかなり減少した後、平成 23 年中は低調に推移し、再び H23Ⅰにやや大きく減少している（図表 2-1-5 参照）。こうした事業活動水準の動向を背景に、雇調金の受給が行われたことが窺われる。受給期間別には H21Ⅱ～H23Ⅱ（21 所）など H21Ⅱや H21Ⅲを始期とするところが上位となっているが、総じて期間は分散しており、特定の期間をとったときの事業所のケース数はあまり多く確保されてはいない。

小売業（同 559 所）では、H21Ⅱ（17.2%）と H23Ⅱ（14.5%）との二つがほぼ同程度の受給開始のピークとなっている。上述の 3 つの機械関連製造業の場合と比較して始期の集中度は小さくなっている。小売業の販売総額の推移をみると、平成 21 年に前年比 10%程度の減少があったこととともに、平成 23 年にも実績としての減少は数%にとどまったとはいえ継続的な減少がみられている（図表 2-1-4 参照）²⁵。ここでも、こうした事業活動水準の動向を背景に、雇調金の受給が行われたことが窺われる。受給期間別には、H23Ⅰ～23Ⅱ（27 所）がトップで、次いで H23Ⅰ～H23Ⅰ（23 所）となっており、H23Ⅰを始期として比較的短い期間受給したところが多くなっている。

²⁵ 雇調金の受給に限らず、雇用調整の実施は事業活動の実際の変動とともに、経済変動の初期においてどの程度の事業規模の縮小を予想するかも強く関連すると考えられる。

宿泊業（同 116 所）では、H23Ⅱ（47.4%）を始期とする事業所が半数近くを占め、次いで多いH23Ⅰと合わせて63.8%がこの時期に集中している。第3次産業活動指数でみた宿泊業の活動水準は、リーマン・ショックの際にも大きく低下（H20Ⅲ→H21Ⅱに7.9%減）しているが、東日本大震災の際にはそれを上回る急激な落ち込み（H22Ⅳ→H23Ⅱに9.9%減）がみられている（図表2-1-4参照）。受給期間別には、H23Ⅱ～H23Ⅱ（16所）がトップで、次いでH23Ⅱ～H23Ⅳ（12所）など比較的短い期間受給したところが多くなっている。なお、全体として3万所データで把握されているケース数が少なくなっていることには留意が必要である（次の紹介・派遣業も同様）。

職業紹介・労働者派遣業（同 106）（以下「紹介・派遣業」という。）では、H21Ⅱ（18.9%）とH23Ⅱ（16.0%）との二つが受給開始のほぼ同程度のピークとなっており、総じて小売業の場合と同じようなプロフィールとなっている。第3次産業活動指数でみた紹介・派遣業の活動水準は、平成21年に大きく落ち込んだ（H20Ⅳ→H21Ⅳに24.5%減）後、減少気味で低迷して推移していた（図表2-1-4参照）。受給期間別には、H23Ⅱ～H23Ⅲ（5所）がトップとなっており、全体のケース数が少ないこともあり何ともいえない面もあるが、総じて受給期間は短い場合が多いといえそうである。

以上、掲出産業ごとに受給期間の状況を整理した。その結果からもわかるように、産業計でみたような5つの受給期間についてまとまってデータを提示できる状態ではない。そこで、以下では、各産業について、その5つの期間を念頭に置きつつも、可能な範囲で集計結果を提示したい。

б. リーマン・ショック後における機械関係産業の集計結果

輸送機器では平成23年前半にやや増加した面はあるものの、3つの機械関連製造業はリーマン・ショック後の時期に雇調金の受給開始が集中していた。そこで、これらの産業（業種）については、H21Ⅰ又はH21Ⅱを始期とする受給期間についての集計結果をみておこう。

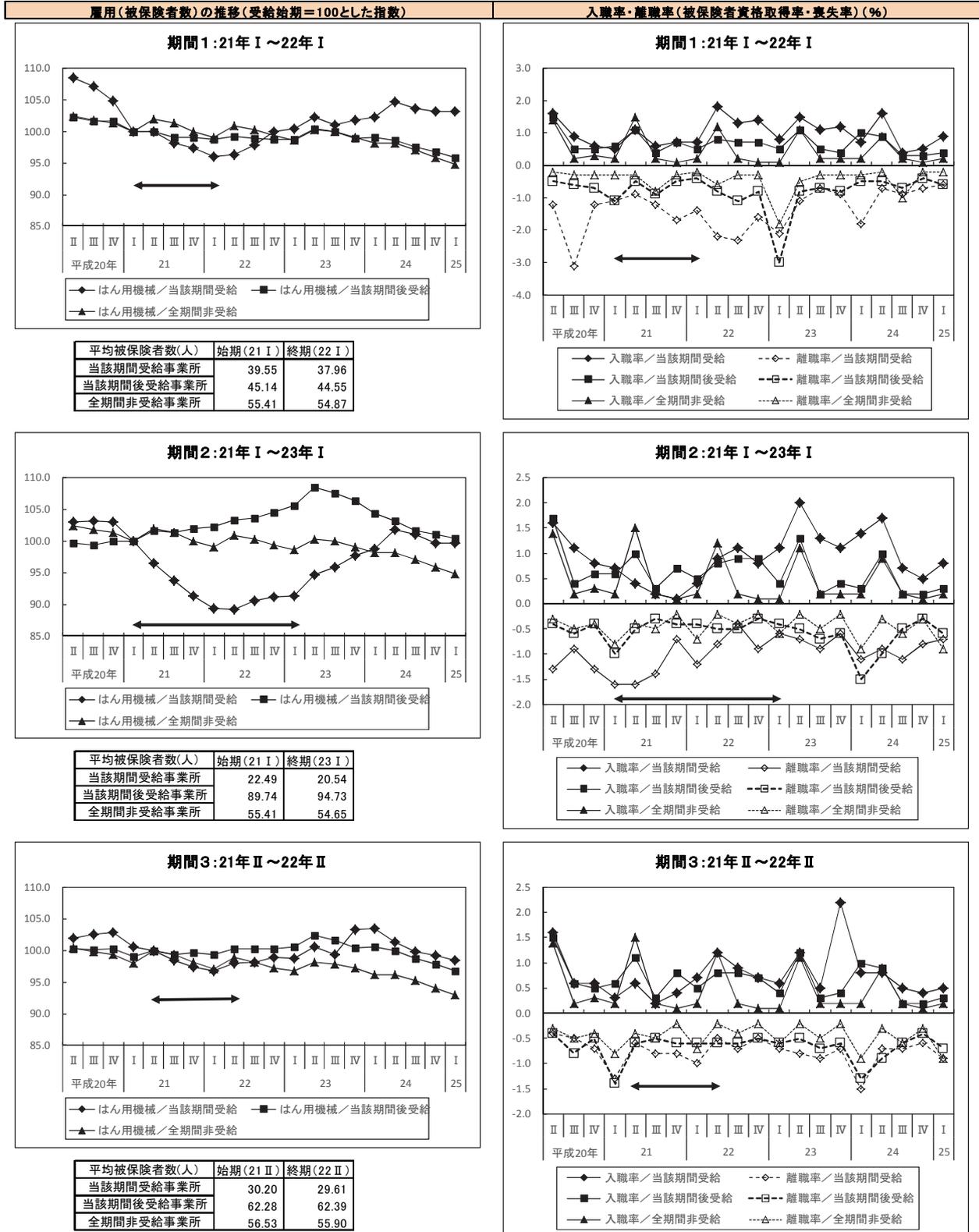
図表2-3-11ははん用等機器製造業の集計結果であり、3つの期間を掲げた。みてとれる点を挙げれば、次のとおりである。

- ①期間1（H21Ⅰ～H22Ⅰ）の受給事業所では、受給開始前からかなりの雇用減がみられており、受給開始以後も雇用減が続くもののそのテンポは緩やかになっている。それは、入職率、離職率とも抑制によることが窺われる。受給終了後は、入職率の上昇もあって雇用は緩やかに増加している。
- ②期間2（H21Ⅰ～H23Ⅰ）の受給事業所では、受給開始以降かなりの雇用減少がみられている。受給開始直後のH21Ⅰ及びH21Ⅱに相対的に高い離職率を示し、その後離職率は低下したが、入職率の低下もあって雇用の減少が続いた²⁶。その後、受給期間後半から雇用は

²⁶ なお、上記①の<期間1>とこの<期間2>とでH20ⅢからH22Ⅰにかけての雇用の減少率をみると、それぞれ10.4%減、13.4%減であり、後者の方がやや大きいものの、総じてよく似た減少率となっている。

緩やかな増加に転じ、受給終了後堅調な増加となった。この雇用増は、入職率の高まりが大きな背景となっている。

図表2-3-11 特定の受給期間に関する集計結果(はん用・生産・業務用機械器具製造業)



③期間 3 (H21Ⅱ～H22Ⅱ) の受給事業所では、受給前の H20Ⅳから H21Ⅰまで緩やかな雇用減(6.0%減)がみられたが、受給終了以降緩やかな増加に転じている。この間においては、入職率が相対的に低くなっているのがみられる。

④事業所規模の相対的な小ささに留意する必要があるが、ここに掲げた受給事業所については、総じて、入職率、離職率とも相対的に他よりも大きい傾向が窺われる。

図表 2-3-12 は電気機械器具製造業の集計結果であり、3つの期間を掲げた。

①期間 2 (H21Ⅰ～H23Ⅰ) の受給事業所では、受給開始直後の H21Ⅰ、H21Ⅱの 2 期においてかなりの雇用減(12.2%減)となり、また、受給終了間際の H23Ⅰと H23Ⅱにも減少しているが(8.6%減)、それ以外の期間はほぼ横ばいで推移している。雇用が減少した期にあっては、離職率が大きく上昇しており、雇用の減の背景となったことが窺われる。一方、入職率は受給前の時期に低下し、受給期間中は相対的に低い水準の横ばいで推移している。入職率はその後平成 23 年、24 年のⅡ期に他の期よりも高くなるといった通常みられるパターンに戻っている。なお、H21Ⅰと H23Ⅰとにおける離職率の比較的大きな上昇については、年度期末の時期でもあり、また、これ以外の期には他の事業所よりも離職率は下回って推移していることから、例えば定年時退職者などの経営上の理由以外の要因が背景にある可能性が否定できない。

②期間 3 (H21Ⅱ～H22Ⅱ) の受給事業所では、受給開始前の H20Ⅳから H21Ⅱにかけてかなり雇用減(9.3%減)がみられ、受給開始とともに雇用減は緩やかとなったが、受給終了直前の H22Ⅰから H22Ⅲにかけて比較的大きな雇用減(8.4%減)がみられ、その後ほぼ横ばい域での推移となっている。受給開始前に入職率は低下し、受給期間中は相対的に低い水準で推移している中で、雇用減がみられた期には離職率がかなり高くなっている。

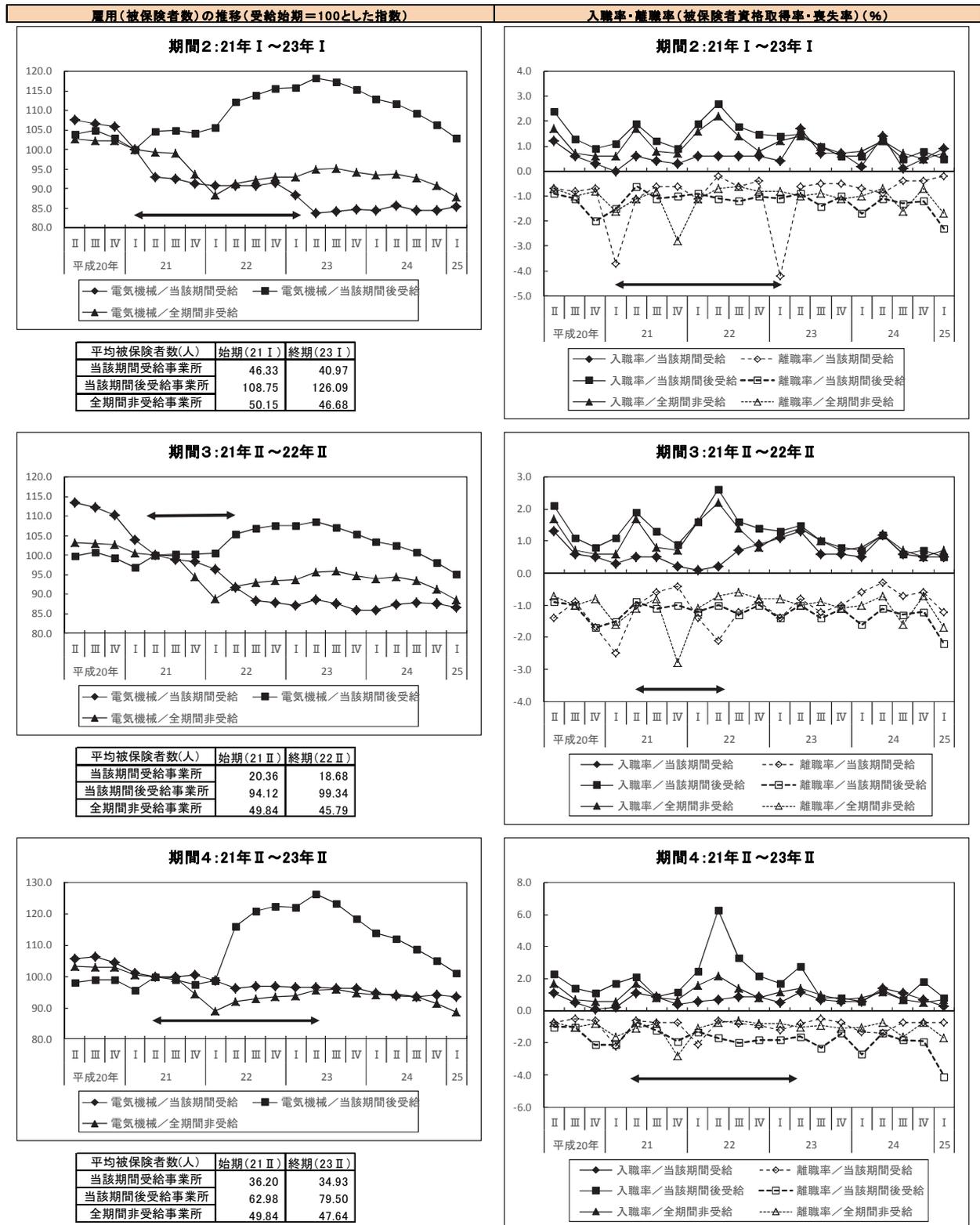
③期間 4 (H21Ⅱから H23Ⅱ) の受給事業所では、図の時間中緩やかな雇用減が継続している。入職率、離職率ともに他の事業所に比べて総じて低く推移している。その中で、やや詳細にみると、受給開始後 H21Ⅳまで雇用はほぼ横ばいであったが、H22Ⅱにかけて減少(4.4%減)し、その後は再びほぼ横ばいで推移している。ただし、入職率、離職率には目立った動きはみられていない。

図表 2-3-13 は輸送機器製造業の集計結果であり、同じく 3つの期間を掲げた。

①期間 1 (H21Ⅰ～H22Ⅰ) の受給事業所では、受給開始直前の H20Ⅳから H21Ⅰにかけて相対的に大きな減少(5.7%減)があった後、受給期間中は弱含み横ばいで推移し、受給終了後の H22Ⅱから増加に転じている。入職率は、受給期間中低い水準で推移したが、受給終了後は期によってかなり変動しながら他の事業所よりも高い期がみられるようになっている。一方、離職率は、総じて他の事業所に比べて低い水準で推移している。

②期間 2 (H21Ⅰ～H23Ⅰ) の受給事業所では、上述の<期間 1>同様、受給開始直前の H20Ⅳから H21Ⅰにかけてやや大きな減少(6.5%減)があり、受給期間に入って H21Ⅲまではほぼ横ばいとなった後、H22Ⅰまでやや減少(3.2%減)となった。H22Ⅱ以降は増加基調

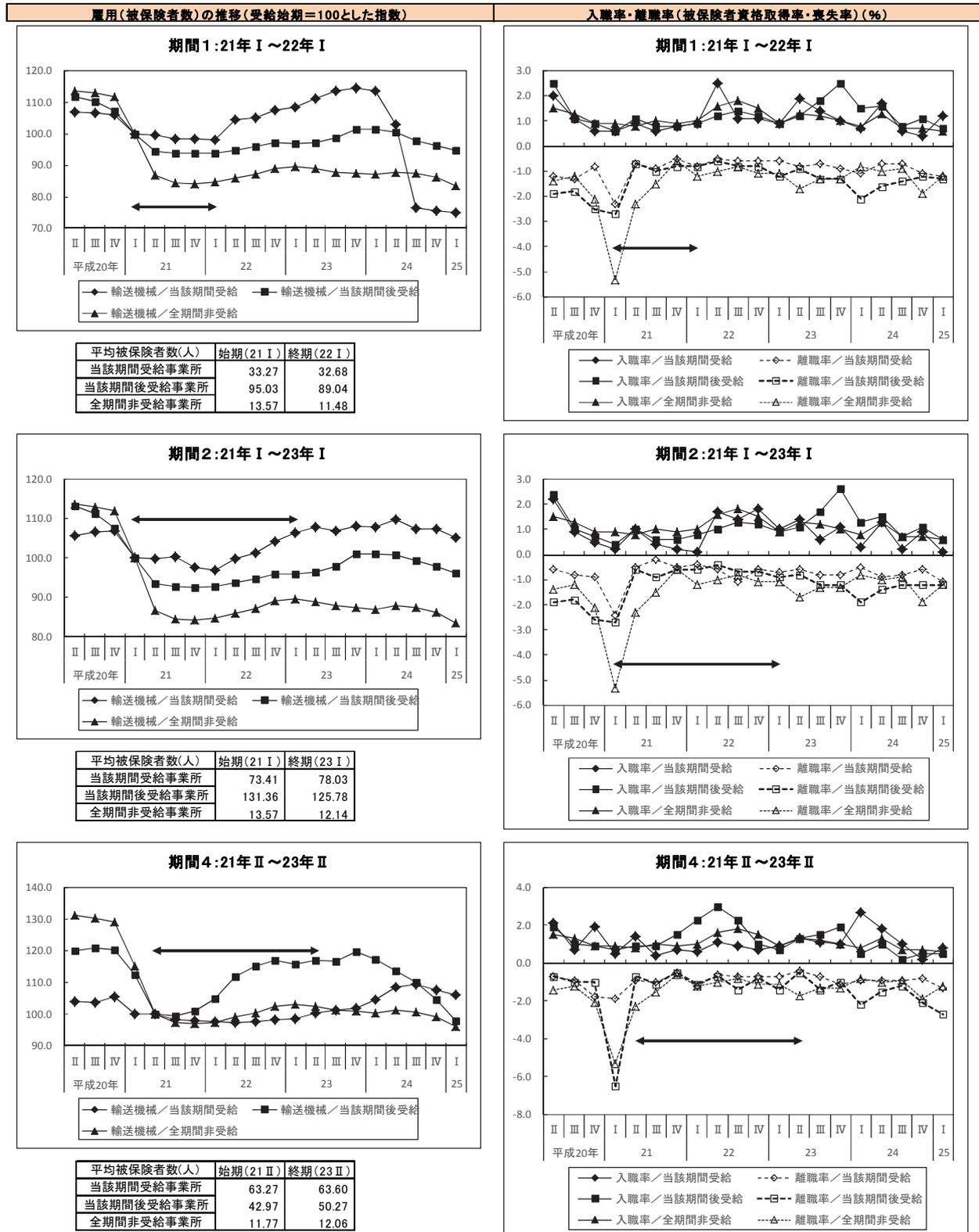
図表2-3-12 特定の受給期間に関する集計結果(電気機械器具製造業)



となって H23 I の受給終了を迎えた。入職率は、H22 I までは低下傾向であり、この間入職抑制が行われたことが窺われるが、その後 H22 II からは他の事業所と同程度の期もみられるようになった。一方、離職率は総じて他の事業所よりも低く推移している。

③期間4（H21Ⅱ～H23Ⅱ）の受給事業所でも、上記2つの期間とほぼ同様に、受給開始前のH20ⅣからH21Ⅰにかけてやや大きめの雇用減（5.3%減）があり、その後受給期間中は

図表2-3-13 特定の受給期間に関する集計結果(輸送機械器具製造業)



おおむね横ばいで推移し、受給終了後は緩やかに増加している。おしなべて離職率は相対的に低く推移し、また、入職率も受給期間中は相対的に低く推移していたが、受給終了とともに上昇気味となり、他の事業所を上回る期もみられるようになった。

c. 建設業の集計結果

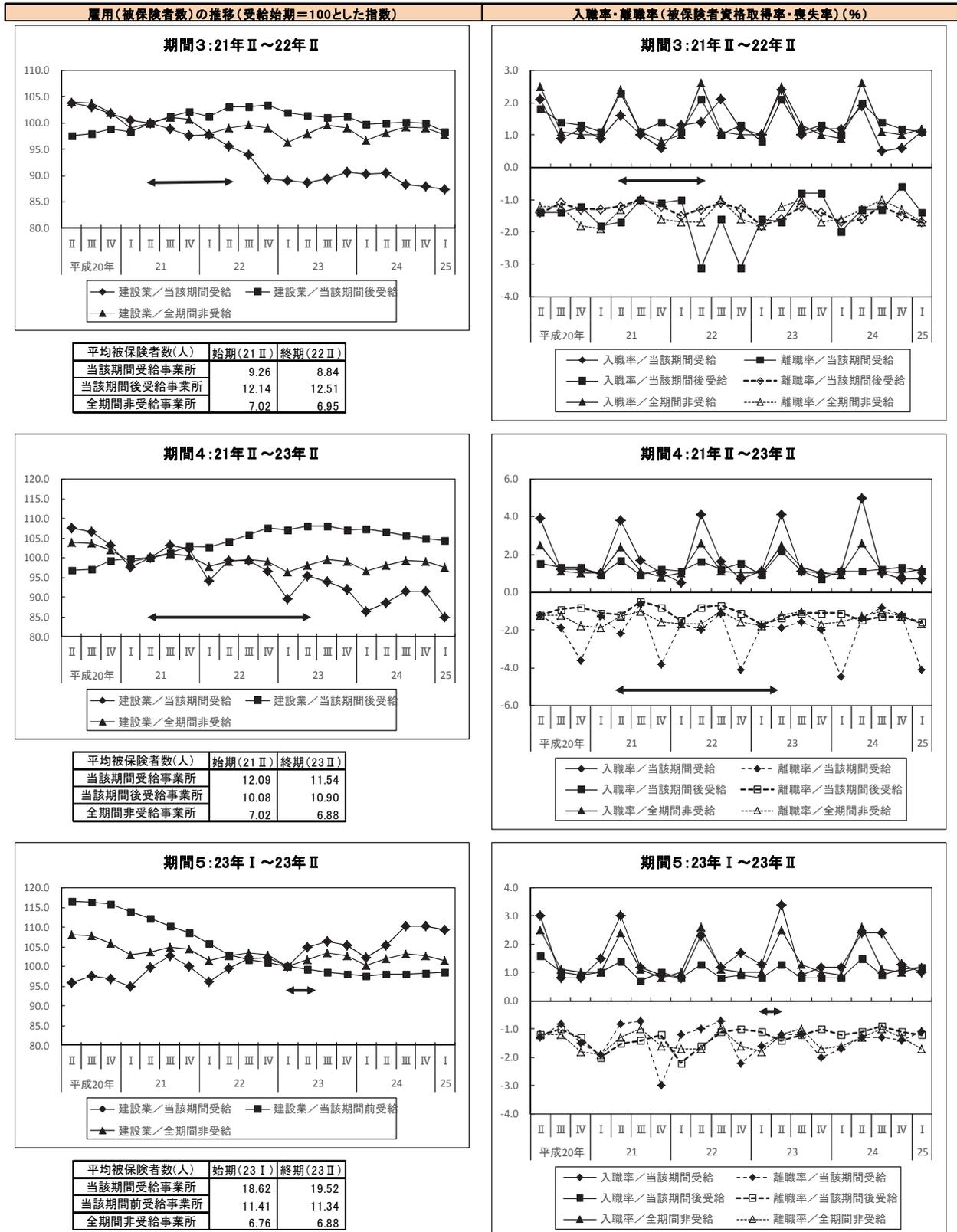
ついで、建設業について同様の集計を行った結果をみてみよう（図表2-3-14）。建設業は、上述の機械関連製造業と違って、リーマン・ショック後ばかりでなく東日本大震災に際しても受給を開始する事業所がやや多かったところである。そこで、H21Ⅱを始期とする2つの受給期間及びH23Ⅰ～H23Ⅱの期間について掲げた。なお、事業所規模が小さいところが多いことには留意が必要である。

- ①期間3（H21Ⅱ～H22Ⅱ）の受給事業所では、受給開始前には雇用は減少で推移していた（H20Ⅱ→H21Ⅱで3.7%減）が、受給開始とともに一時的に微減ないし横ばいとなったものの、受給終了期のH22Ⅱ以降再びやや大きな減少（H22Ⅰ→H22Ⅳで8.6%減）を示し、その後はほぼ横ばい域で推移している。入職・離職をみると、受給期間中は概ね入職率、離職率とも他の事業所を下回っているが、受給終了とともにH22ⅡからH22Ⅳにかけて離職率がやや高くなって、雇用減につながったと思われる。その後、平成23年以降は、入職率、離職率とも他の事業所と同程度かやや下回って推移している。
- ②期間4（H21Ⅱ～H23Ⅱ）の受給事業所では、季節的なものとみられる変動を伴いながら雇用は減少傾向で推移している。入職率は毎年Ⅱ期に他の期よりもかなり高くなり、一方、離職率はⅣ期ないしⅠ期にかなり高くなっており、これが雇用の動きに反映されている²⁷。受給期間との関係を見るために、雇用について各年Ⅱ期の前年同期比をみると、H20Ⅱ→H21Ⅱは7.0%減、H21Ⅱ→H22Ⅱは0.7%減、H22Ⅱ→H23Ⅱは3.8%減、H23Ⅱ→H24Ⅱは7.2%減となっており、これをみる限り受給期間中は雇用の減少が総じて抑制されていたといえることができる。
- ③期間5（H23Ⅰ～H23Ⅱ）の受給事業所では、季節的なものとみられる変動を伴いながら雇用は緩やかに増加基調で推移しており、受給の前後において基本的な変化はみられない。入職・離職についても目立った特徴はみつけられない²⁸。

²⁷ なお、Ⅳ期に離職率が大きくなっているのに、雇用はⅠ期に大きく減少していることについては、平成20年から22年までの3カ年は、月別にみて12月に離職者数（雇用保険被保険者資格喪失件数）が大きく増加しており、四半期平均の雇用者数（補保険者数）としては翌年のⅠ期において減少となっていることによる。

²⁸ これだけの情報でなんともいえないが、短期間で助成金の受給が終了した事業所は、厳しい状況の出現・継続を予想して助成金の受給を始めたものの、実際には思いの外悪化しなかったため途中で受給をしなくなったところが多いと思われる。ちなみに、上述したJILPTアンケート調査における雇調金の支給を受けられなかった場合に予想された状況の回答と受給期間とをクロスさせてみると、「当時の厳しい状況下で他の企業に追随して支給申請を行ったが、今から考えると支給を受けずとも、経営の立て直し・雇用の維持はできたように思う」と回答した事業所では、受給期間が1～3カ月であったところが18.3%（受給事業所計でみた場合は9.2%）、4～6カ月では25.4%（同9.8%）と相対的にかなり多くなっている。また、当初の予定や計画はあるものの、その後の推移に応じて、事業所の判断で柔軟な対応ができることもこの制度の利点であると考えられる。

図表2-3-14 特定の受給期間に関する集計結果(建設業)



d. 第3次産業の集計結果

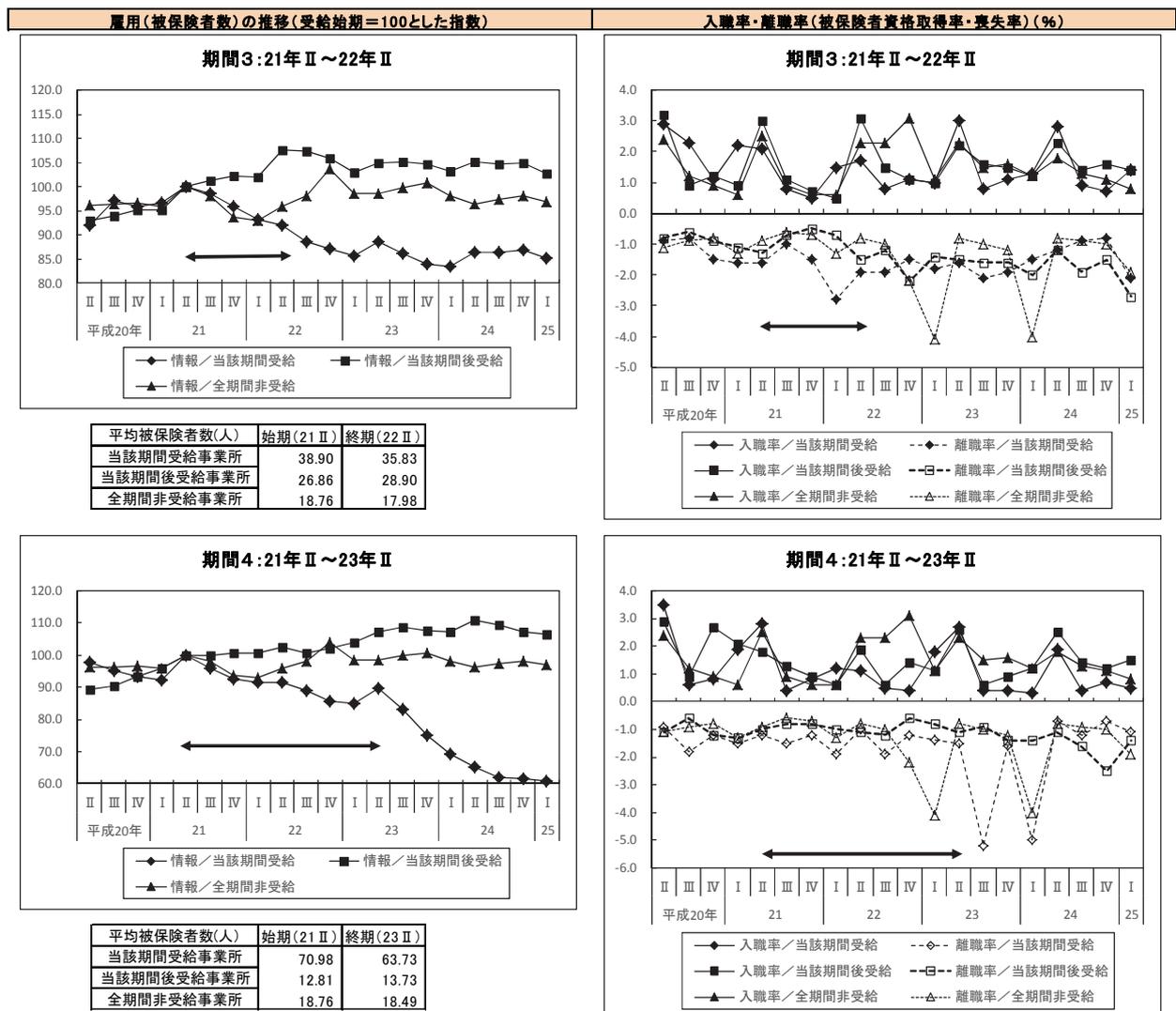
掲出産業としては、以上の第2次産業に属する4つの産業(業種)のほか、情報サービス、小売業、宿泊業及び紹介・派遣業の第3次産業に属するもの4つの産業がある。これらについても同様にみていきたいが、特定の受給期間について必ずしも十分なケース数が確保されていないことが多いことから可能な範囲でのデータ提示であることは、改めて留意されたい。

(情報サービス業)

上述(図表2-3-11参照)のように、情報サービス業は、H21Ⅱに受給を開始した事業所の割合がピークとなっている。そこで、期間3：H21Ⅱ～H22Ⅱと期間4：H21Ⅱ～H23Ⅱとをそれぞれ受給期間とする場合に関して集計した結果が図表2-3-15である。

①期間3(H21Ⅱ～H22Ⅱ)の受給事業所では、受給開始のH21Ⅱまで雇用は増加気味で推移していたが、受給開始後減少に転じている。雇用減は受給終了後もしばらく続いた。その後はほぼ横ばい域で推移している。入職・離職をみると、受給期間中は入職率が受給して

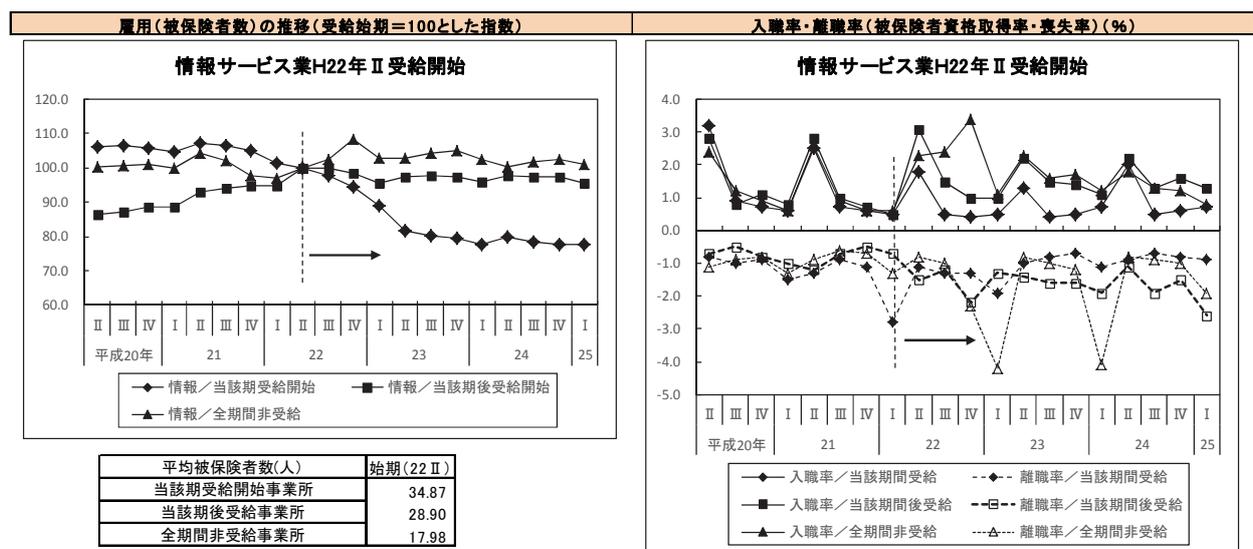
図表2-3-15 特定の受給期間に関する集計結果(情報サービス業)



いない他の事業所との比較や前年同期との比較でみて総じて低く推移する一方、離職率が受給期間後半のH22 Iを中心に高くなっている。受給終了後も平成23年中は、離職率が2%程度で推移する中で入職率は相対的に低調に推移している。

②期間4（(H21 II～H23 II)）の受給事業所でも、受給開始のH21 II以降雇用は減少傾向で推移し、受給終了のH23 IIにやや増加したものの、H23 III以降は再び、かつ、かなり大きな減少傾向となっている。入職・離職をみると、入職率は受給期間前に上昇がみられたが、受給開始後は相対的に低い水準で推移しており、受給期間終盤のH23 I、H23 IIにやや盛り上がりが見られたが、その後低下し低調で推移している。離職率は、他の事業所よりやや高めではある中で受給期間中はほぼ同程度で推移してきたが、受給終了後のH23 III及びH24 Iに大きな上昇を示しており、上述のやや大きな雇用減につながったことが窺われる。情報サービス業では、H22 IIにも受給開始の小さなピークがあったが、これを始期とする特定の支給期間を設定して集計することはケース数の関係から困難であったので、ここでは、終期を問わずにH22 IIに受給開始した事業所について、同様の集計を行ってみた。その結果が、図表2-3-16である²⁹。これをみると、雇用は受給開始前までも緩やかに減少していたが、受給開始とともによりペースを早めて減少し（H22 II→H23 IIで18.4%減）、それ以降も減少幅は小さくなったものの総じて弱含みで推移している。入職・離職については、入職率が受給開始前は他の事業所とほぼ同じ水準であったが、受給開始後は総じて他の事業所を下回って推移しており、採用抑制の実施が示唆される。一方、離職率は、受給開始のH22 Iにかなり高い水準を示し、またH23 Iにもやや大きい上昇となるなどその時期までは他の時期に比べて相対的に高い水準にあった。その後、離職率は沈静を示した。

図表2-3-16 特定の受給開始期に関する集計結果(情報サービス業)

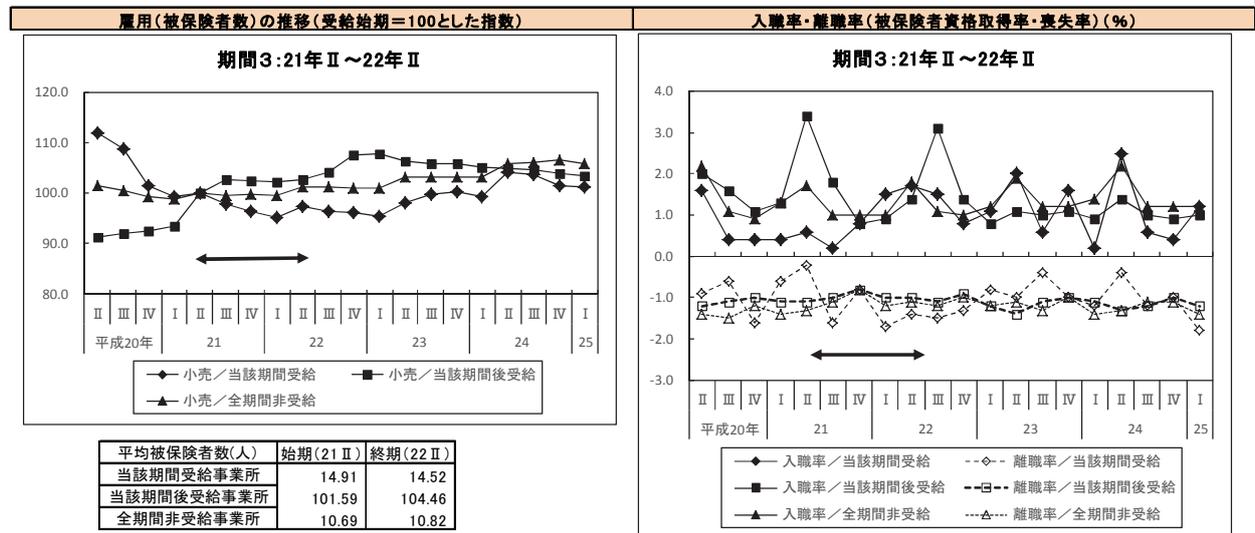


²⁹ なお、この集計において「当該期後受給事業所」は、当該期（ここでは H22 II）より後の期（ここでは H22 III以降）に受給を開始した事業所のことである。

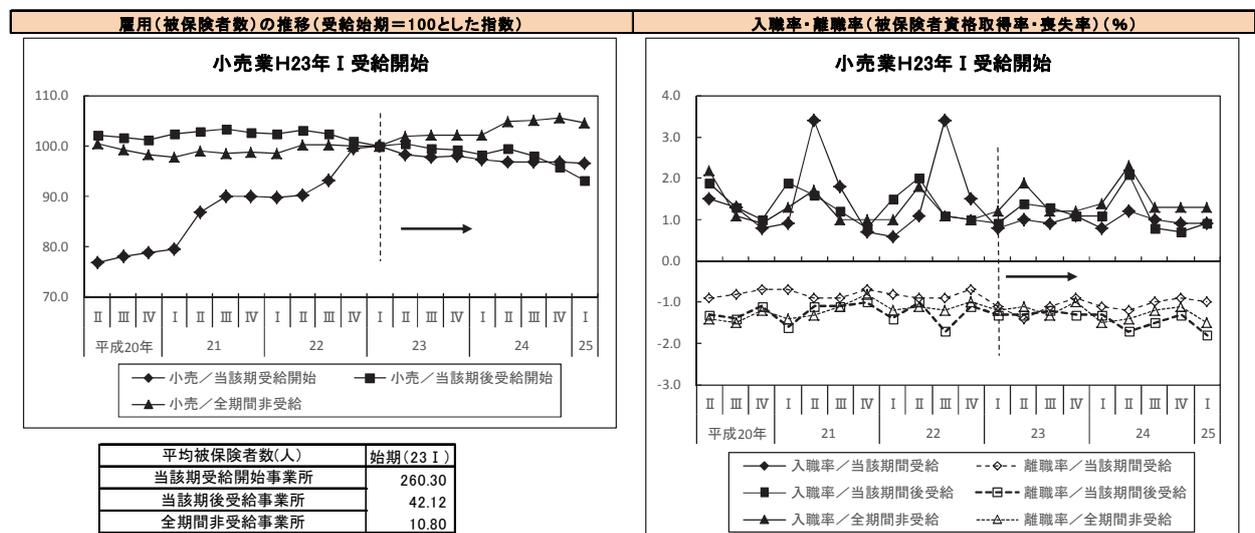
(小売業)

上述(図表2-3-11参照)のように、小売業の受給開始期は、H21Ⅱ及びH23Ⅰの2つの期に同程度のピークがあるとともに、広範な時期に広がっていることもあって、特定の受給期間ごとの事業所数は多くなく、上述の5つの期間のうち受給期間の短い期間5(H23Ⅰ～H23Ⅱ)を除けば期間3(H21Ⅱ～H22Ⅱ)でなんとかデータ化できるケース数が得られた(11所)。そこで、期間3の集計結果を図表2-3-17に示した。これをみると、受給前の平成20年後半に雇用はかなり減少しており(H20Ⅱ→H20Ⅳで9.5%減)、受給開始後も緩やかな減少(H21Ⅱ→H21Ⅰで4.7%減)を続けたが、受給終了後平成22年中にはほぼ横ばい域で推移したといえる。入職・離職をみると、入職率はH20ⅡからH20Ⅲにかけてかなり低下し、低い水準のままで受給期間に入った。その後H21Ⅳあたりから上昇し、平成23年、24年と期によってかなり大きく上下しながら推移している。一方、離職率は、H20ⅣやH21Ⅲ、H22

図表2-3-17 特定の受給期間に関する集計結果(小売業)



図表2-3-18 特定の受給開始期に関する集計結果(小売業)



Iに他の事業所よりも高くなっているが、平成22年中までは相対的に低い水準にあった。その後22年は相対的に高い水準で推移したが、平成23年に入って以降は総じて他の事業所を下回っている。なお、グラフ下部に示したように、この受給事業所のグループは平均15名足らずの比較的小規模の事業所であり、受給期間中の雇用は多くの事業所ではほぼ横ばいであったとみることができる。

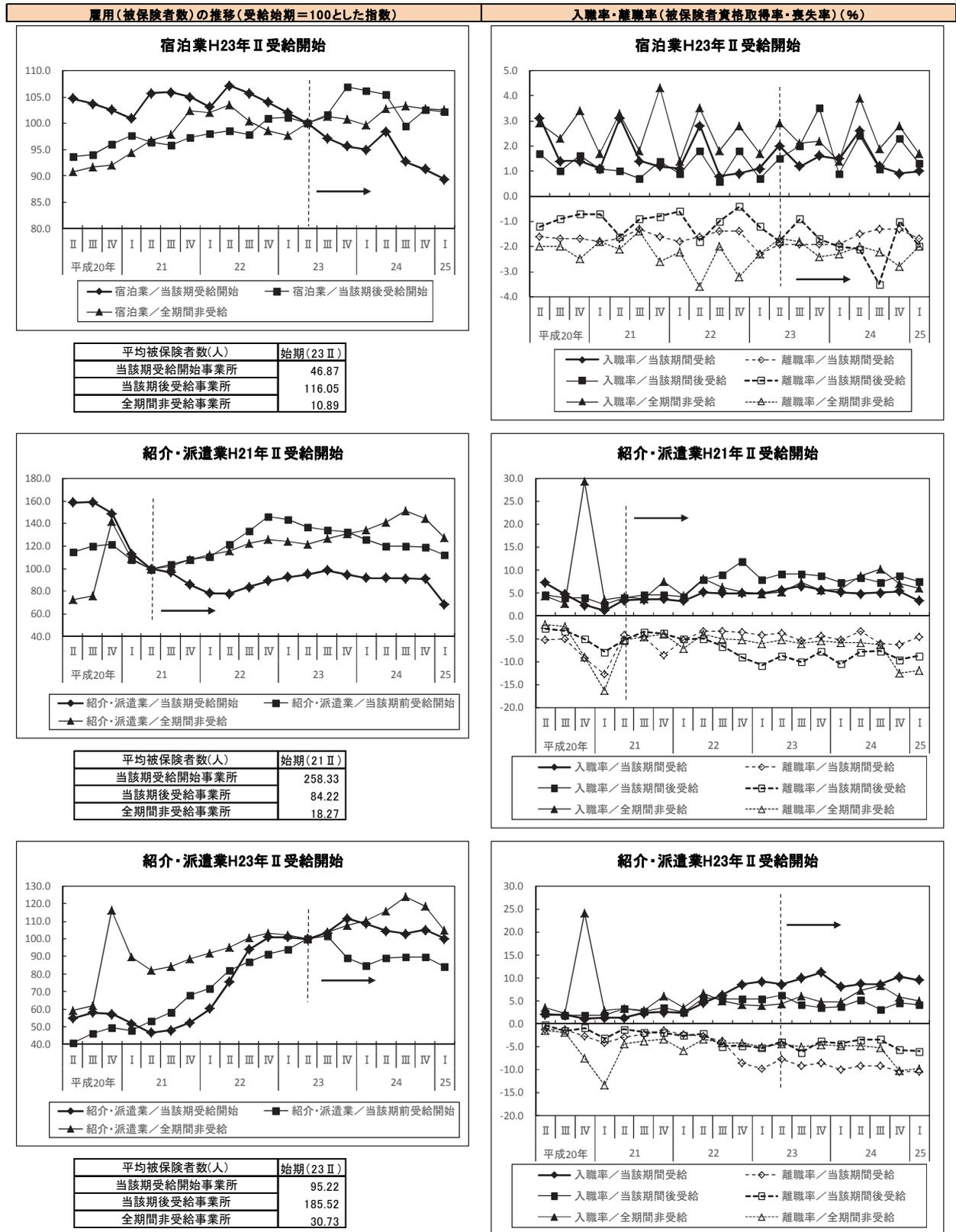
小売業は、またH23 Iに受給開始したところが多い(81所)が、一定の受給期間をとって特定の終期を設定することはデータ上困難であったので、情報サービスの場合同様、特定の終期を定めずにH23 Iを受給始期とする事業所のグループについての集計を行い、その結果を図表2-3-18に示した。これをみると、H23 I受給開始事業所では、受給開始前まで雇用はかなりの増加傾向で推移してきていた中で、おそらく東日本大震災の直接・間接の影響から事業活動の基調変化が起こり、又は起こることが予想されたことから、雇調金の活用に至ったものと思われる。受給開始後には雇用は緩やかな減少となった後、平成24年に入って以降はほぼ横ばいで推移している。入職・離職をみると、受給前の期間にあっては離職率が他の事業所に比べ総じて低く推移する中で入職率がH21 IIやH22 IIIなどで高くなり、雇用増につながっていたことが推測される。受給開始のH23 I以降入職率が他の事業所より総じて低く、また、大きな変動なく推移する一方、離職率が受給前の期間に比べればやや高く推移していることがみてとれる。なお、このグループの事業所の平均雇用者数(被保険者数)は260人程度でこれまでみてきた場合に比べてかなり大きな規模となっていることに留意する必要がある。

(宿泊業と紹介・派遣業)

8つの掲示産業のうち残る宿泊業と紹介・派遣業については、それぞれのケース総数が100件程度と多くないこともあって、受給の始期・終期を特定した集計をすることは困難であった。そこで、終期を特定せずに始期のみを特定した事業所のグループについて集計した結果のみをみておきたい。宿泊業については、もっとも事業所数の多いH23 IIを始期とするもの(55所)であり、紹介・派遣業については、もっとも事業所数の多いH21 IIを始期とする事業所(20所)と、2番目に多い宿泊業の場合と同じH23 IIを始期とする事業所(17所)である(図表2-3-19)。

宿泊業のH23 II始期の事業所についてみると(上段のグラフ)、雇用は、受給前の平成22年まではかなりの増減(年周期的にII期で増加してIII期から翌年I期まで減少し、再びII期で増加)はみせながらも総じてほぼ横ばい域で推移していたが、平成23年に入ってH23 IIも含めて減少で推移した。H24 IIには雇用の増加が再びみられたが、減少傾向が続いている。入職・離職をみると、受給前の平成22年までは離職率が各期ほぼ同程度の水準で推移する中で、各年II期に入職率がかなり高くなっていたものが、H23 Iに離職率がかなり上昇し、その後も離職率は24 Iまでやや高めで推移する一方、入職率はH23 IIにはそれまでのII期におけるほど上昇しなかった。

図表2-3-19 特定の受給開始期に関する集計結果(宿泊業と紹介・派遣業)



紹介・派遣業の H21 II 始期の事業所についてみると（中段のグラフ）、雇用は H20 III から H21 I にかけて大きく減少し（2 期間で 28.7% 減）、受給開始後も H22 I までさらに大きく減少した（3 期間で 21.6% 減）が、その後は持ち直しの動きがみられた。入職・離職をみると、受給前の H20 後半から H21 I にかけては入職率（H20 II：7.2%→H21 I：1.2%）が低下する中で離職率（5.3%→12.7%）がかなり上昇したが、受給始期の H21 II には離職率（4.1%）が前年同期の H20 II（5.3%）をやや下回る水準まで低下するとともに、低い水準ながら入職率（H21 I：1.2%→H21 II：3.4%）もやや上昇した。その後、離職率が H21 IV（8.6%）に再び上昇する時期があったがすぐに低下し、平成 22 年半ば以降は入職率、離職率ともほぼ横ばい域で推移している³⁰。

紹介・派遣業の H23 II 始期の事業所についてみると（下段のグラフ）、雇用はリーマン・ショック後減少したが、H21 II を底に H22 IV まで大きく増加（増加率 117.2%、倍以上）した。その後、ほぼ横ばいとなっていた中で東日本大震災のあった H23 I を迎えたものと推測される。H23 II に雇調金の受給が開始されたが、平均でみた限りではあるが雇用には目立った減少がみられないばかりか、むしろ増加する局面もみせながら、ほぼ横ばいで推移している³¹。入職・離職をみると、平成 22 年半ばまでは入職率、離職率とも 2% 程度で推移していたものが、その後平成 23 年初までかなりのテンポで上昇し、10% 程度の水準にまで高まり、以降それ前後で推移している³²。

4 本章のまとめと若干の考察

以上、主として、今回の調査研究で用意できたデータを集計した結果を虚心坦懐にみるという極めて素朴な方法によって、活用しなかった事業所との比較も念頭に置きながら、リーマン・ショック以降雇用調整助成金を活用した事業所の状況を整理してきた。ここでは、本章のまとめを兼ねながら雇用調整助成金について、若干の考察をして本章を締めくくりたい。

（事業縮小と事業所の雇用調整）

即時の回復は見込まれない事業活動ないし事業規模の縮小に見舞われたとき、事業所は雇用や労務管理面においてどのような行動をとろうとするか考えてみよう。事業量の縮小により一般的には、必要となる労働投入量が減少することとなる³³。通常想定されるような程度

³⁰ 紹介・派遣業の入職・離職率は、それぞれ 5% 前後の水準にあり、これまでみてきた産業に比べ相対的にかなり高いといえることも、留意すべき事実発見であるとも思われる。

³¹ 紹介・派遣業で H23 II 受給開始の 17 事業所のうち 15 事業所が H24 II までに受給を終了しており、比較的短期間の受給であったところが大半である。

³² この入職・離職（雇用保険被保険者資格取得・喪失）の動きから、雇用者数（被保険者数）が平成 22 に大きく増加したと整合的に説明することは甚だ困難である。同一企業の他事業所からの大量流入等の要因が考えられるが、確かめることはできない。

³³ 事業活動水準の変動と労働投入量の変動との関係は、業務の内容によって多様であると考えられる。製造業の生産工程であれば、事業活動水準は生産量で示され、それと労働投入量とはおおむね比例的な関係にあると想定できる。おそらく広義のサービス業であっても、サービスそのものを作り出す過程については、同様に考え

の事業変動であれば、日常の経験から編み出された方法、たとえば残業時間の削減、業務のやりくりや普段できないでいた業務を行うといったことで対処されることとなるが、事業量の縮小が相当の規模で生じたときは、当面必要とされる労働投入が所定労働時間に対応する労働投入量をも下回るようになる。そのような厳しい事態に直面したとき事業所は、労働投入量を削減するために、労働投入量の2つの要素である雇用量と労働時間をどのように調整していくかの課題に直面する。雇用量の調整については、その時点ないし直近に予想される退職者数（定年に達するような年齢層の正社員数や近々に労働契約期間の終期を迎える有期契約労働者数、その他通常発生が見込まれる退職者数³⁴）を見極めながら、一方において採用を抑えることなどにより行われる。そうした措置をとったとしても、当面必要となる労働投入量の削減に達しない場合は、さらに厳しい方法（契約更新を希望している中での期間満了する有期契約労働者の雇い止め、正社員の希望退職の募集、解雇など）による雇用量の削減を行うか、それとも所定労働時間にまで踏み込んだ労働時間の削減を行うか、いずれか（又は両者を兼ね合わせた）を選択することとなる。

厳しい方法による雇用削減は、一面において、事業所がそれまでに構築していた事業遂行態勢を事業所の意思により崩すことを意味する。今後、事業環境が好転したときに、いったん崩した態勢を元に戻すことが容易でないことも少なくない。したがって、事業所（主）としては、今後の事業環境をどのように考えるかということと、崩した態勢を元に戻すことの難易度を比較考量することとなる。また、厳しい雇用削減方法を実施する難易度やそのための費用負担も当然に考量の対象となる。

一方、所定労働時間を切り込んだ労働時間の削減は、労働者を休業させるということであるが、「休業手当」を支給しなければならないという課題が発生する³⁵。労働者からの労務提供がない中で賃金の一定割合を支払うことが必要となる³⁶。したがって、一定規模以上の休業を実施するためには、それに見合う内部留保等の蓄積や広義の金融余力があることが必要となる。雇用調整助成金は、事業所が休業を実施しようとする際に、そうした資金的な制約

ることができる。一方で、例えば小売業の販売業務の場合は、事業活動水準は売上高が端的な指標になると思われるが、売上げがはかばかしくないからといって販売員を比例的に減少させることは簡単にはできないことも多い。この場合、従業員数×従業員時間によって示される労働投入量は変化しないとしても、従業員時間に占める「手待ち時間」の割合が上昇したのであって、アクティブベースでみた労働投入は減少していると論じることはできないわけではないが、実際の議論であるとは思われない。営業活動についても同様のことがいえ、がんばって営業に回っても成約に至らないことが増え、事業活動水準が低下しても労働投入量はあまり変わらないことも少なくないであろう。

³⁴ 事業所の経営状況が厳しい状況に陥ったときには、通常の時期よりも多くの自己退職者が発生することも少なくない。

³⁵ 労働基準法第26条（休業手当）は、「使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。」と規定している。労働契約上の雇用主（使用者）による労務受領債務の不履行責任であり、賃金が唯一の生活の糧であるのが一般的な労働者にとって当然に要請される保護規定であり、ここでの「使用者の責めに帰すべき事由」は広範なものと解されており、自然災害による不可抗力的な場合以外はほとんどすべての場合に適用される。

³⁶ また、休業は、ある程度以上の期間になれば、能力維持に影響を与える面ももつことなどにも配慮されることもあろう。

を低くして円滑に実施できるようにするところに、事業所にとっての意味ないし意義がある
と考えることができる³⁷。

事業所は、以上のような要素を比較考量しながら総合的に経営判断を行い、雇用調整を実施していくこととなる³⁸。このように考えれば、雇調金受給事業所・非受給事業所いずれにしても、その置かれた条件によって雇用量の推移は多様な軌跡を示すこととなるが、その中において、前節において総じてみられた次のような傾向があることも理解される。

- ①雇調金を受給している事業所は、そうでない非受給事業所に比べて事業面で厳しい状況にあることが一般的である³⁹。したがって、本章第3節に掲げた一連の図表に示されたように、非受給事業所と比べて受給事業所の雇用が低調ないし減少で推移することは、その意味において当然といえること。
- ②ただし、雇用の推移は自然的な退職者の動向など事業所が置かれた状況や事業主による今後の事業規模に関する見極めの状況など事業所が置かれた状況によって多様であり、受給の前はかなり減少しているところ、受給終了後はかなり減少するところなど様々であること⁴⁰。

³⁷ 関係は双方向的であると考えられるが、雇調金があるから休業を実施するといった関係はむしろ弱いと考えるべきと思われる。休業は、上述のような要素を総合的に勘案して事業主において実施しようとされるものであり、雇調金はその際の資金的制約を緩和するものであるため、事業主によって経営合理的に選択されるべき休業という雇用調整方法の実施を促す効果が主要なものといえる。とりわけ、資金力の弱い中小企業にとっては、それが持つ意義は大きいと考えられる。一方で、たとえ助成金があるにせよ、一定のコスト負担が発生する休業を、事業の見通しに関する見極めをつけた後においても、いたずらに続けるといったことは考えにくいといわざるをえない。

³⁸ JILPT アンケート調査により、この間に実施された雇用調整の方法をみると、次のようになっている（JILPT 調査シリーズNo.123「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（2014年8月）付属統計表から）。もっとも落ち込みの大きかった平成21年において、雇用調整を実施した事業所の割合は、雇調金受給事業所で53.7%、非受給事業所で7.1%となっている（p160。ここでの受給・非受給は、全期間における受給経験の有無で区分されている）。「残業規制」が受給事業所で34.9%/非受給事業所で30.9%、「中途採用の削減・停止」が18.0%/15.8%、「正社員以外の雇止め」が9.3%/9.1%などと、これらの方法では両者とも同程度の割合となっているのに対して、「一時休業（一時帰休）（1日単位）」は74.4%/32.1%とかなり相違がみられた。なお、「希望退職の募集・解雇」も10.2%/23.6%と差が目立っているが、これは非受給事業所の方が高くなっている（p167～168）。非受給事業所には、受給事業所よりも業況が相対的に悪くはないところである一方、少数ながら中にはむしろ非常に悪いところも含まれていることがわかる。

³⁹ このことを逆の面から検証するために、雇調金を受給するかどうかに関して、事業活動の変動を説明変数の一つとして含む簡単なモデルによる二項ロジスティック回帰分析を行ったところ、次の表のとおり結果となった。事業活動の水準が減少していればいるほど雇調金を受給する確率が高くなることが示されている。なお、製造業であることや事業所規模が大きいことが雇調金の受給に結びつきやすいとの指摘があるが、今回の分析では平成21年についてはそのような傾向が確認されたが、平成22～24年の各年については、そのような傾向は検出されなかった。

簡単な二項ロジスティック回帰分析による事業活動水準の変動と雇用調整助成金受給有無との関係

（被説明変数：雇調金受給事業所＝1、非受給事業所＝0）

	B(回帰係数)				Exp(B)	モデルの要約		使用ケース数
	定数項	H13.4従業員数	製造業ダミー	当該年事業活動前年比指数	同左	Cox-Snell R2 乗	Nagelkerke R2 乗	
平成21年受給開始	0.118	0.001*	1.604***	-0.013***	0.987	0.163	0.219	4,910
22年	-1.649***	0.000	-0.042	-0.003**	0.997	0.001	0.003	4,930
23年	-3.291***	0.000	-0.352	-0.012***	0.988	0.001	0.010	4,968
24年	-1.705***	0.000	-0.427	-0.028***	0.972	0.004	0.035	4,966

データ：JILPTアンケート調査「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（平成25年実施）

⁴⁰ 今後の事業規模に関する見極めが出来た場合には、1年間の受給可能期間の途中であっても受給（休業）を中止し、新たな適正（と思われる）規模への速やかな調整を実施したことも窺われる。

- ③とはいえ、受給事業所は雇用調整（＝労働投入量調整）に当たって、雇用によるよりも労働時間（休業）による調整を選択したところであることから、雇用はほぼ横ばいで推移する事業所の割合が総じて高いこと。また、受給終了後、雇用が増加する事業所も少なからずあること。
- ④受給事業所では総じて、非受給事業所に比べて、受給期間中を中心として入職率を相対的に低く抑えていることが窺えること。
- ⑤また、入職率ほどには明確ではないものの受給事業所では、受給期間中を中心に、総じて離職率も相対的に低く抑えていることが窺えること⁴¹。

こうした推移の中に、今回の経済的困難時においても、雇用調整助成金の効果ないし成果が現れているといえる。

（働く人からみた雇用調整）

今回の調査研究においても実施できず、今後の課題とせざるを得ないことの一つに、雇用調整の対象となった労働者の状況や意識を把握することがある⁴²。したがって、ここでは一般論を中心とした議論となるが、一定期間以上当該事業所に勤務してきている人々にとって、本人の希望によらず離職を余儀なくされることは、培ったキャリアが途切れることとなりがちであり、職業生涯において一定の不利を被ることとなることが想定される。もとより、当該事業所の事業の行く末が危ういものであれば転職することもやむを得ないともいえるが、その見極めができるまでは可能な限り転職は避けることが望ましいといえることができる。

また、今回のような全般的に雇用情勢が悪化している状況の下で、離職した場合に次の雇用機会が容易には見つけることができず、通常よりも高い失業・転職に伴うコスト（失業期間の長期化、転職時賃金等の労働条件の低さなど）を被ることとなることが一般的である⁴³。結果として離職することとなるとしても、雇用情勢の改善をまって離職することができることが望ましいといえる。

こうした要請を満たすために、雇用調整助成金が大きく貢献したものといえることができる。

（社会的レベルでの視点と成果）

上述のように、事業不振に陥った事業主がそれに対応して雇用・労務管理面において経営合理的な行動をとろうとする場合に、必要な資金面のサポートをする仕組みを用意すること、働く人々がいたずらに失業状態（通常より長い期間失業状態となるおそれも含む。）に陥ることなく、円滑なキャリア形成を図ることができるようにすることは社会的レベルにおいても

⁴¹ また、章末に掲げたように、東京労働局 500 事業所データからは、雇調金の支給対象となった労働者は、そうでない労働者に比べて離職した割合はかなり低いという結果が出ている。しかしまた、離職することとなった場合においては、事業主都合による離職である割合が相対的に高いことも窺われている。

⁴² 雇調金の対象となった労働者でその後も当該事業所で就業している人々については、事業所の協力をいただくことを厭わなければ実施可能であるが、問題は、既に離職をして当該事業所にいない人々に到達することは非常に困難なことである。

⁴³ 東京労働局 500 事業所データという限られたデータによるものであるが、離職時期によって再就職期間にかなりの差があったことが窺われている。

重要な政策目標であると考えられる。このため、雇用保険制度の一環として雇用調整助成金制度が用意され、的確に運用されることは重要な意義を有するものと考えられる。

さらにまた、リーマン・ショック以降のような急激な経済収縮による厳しい雇用情勢の下では、多くの離職者が発生することは、さらに雇用情勢を悪化させ、経済をさらに悪化させるといった下方スパイラルに陥らせる可能性も否定できないところである。上述第2節末尾において、粗い試算ではあるが、今回得られたデータを用いて試算したところ、平成21年4～6月期において雇用調整助成金制度は完全失業者数を40～50万人程度、完全失業率を0.8～1.0%ポイント程度抑制する効果をもたらせたと推計された。また、完全失業率が1.0%ポイント程度実際よりも上回っていたとすれば、GDPベースの民間最終消費支出を3.4兆円程度（年率）下振れさせるおそれもあったことも指摘した⁴⁴。雇用調整助成金制度は、事業主の行う雇用調整としての休業をサポートする一般的な制度としての機能のほか、こうした全般的な急激な経済変動の時期においては、社会的なレベルでの経済社会の保持機能も有することが示唆されている。

（雇用調整助成金をめぐる論点）

リーマン・ショックに端を発した厳しい経済情勢の中にあつて、雇用調整助成金制度はその効果と機能を遺憾なく発揮したということが出来るが、課題も残されている。とりわけ、そうした厳しい経済情勢が終焉を迎え、雇用情勢にも良好さが戻ってきた以降の状況を踏まえれば、なおさらである。以下、この章の末尾として、考えられる課題と論点とを指摘しておきたい。本章（ひいてはこの報告書全体がそうであるが）を通じていえることであるが、以下において意見に属する部分については、今後の政策検討の参考にしていただくべく、研究者としての筆者の個人的見解を述べたものであることを再度強調しておきたい。

①失業なき労働移動支援制度との接続

雇用調整助成金制度をめぐる課題としてまず想起されるのは、雇用情勢が改善する中で、雇調金のような雇用維持のための施策から労働移動を支援するための施策へと重点を移行させることに関連するものである。これに関する論点の第一は、雇調金が非効率な企業や雇用を温存することになっているのではないかとの論点である⁴⁵。この点については、厳しい雇用情勢の下で講じられた数々の制度上の緩和措置（助成率のかさ上げ、複数年連続した利用可能性を広げる要件緩和など）が既に廃止され、原則として活用期間1年を上限とすることをはじめとして定常的な制度に戻されており、雇調金制度自体における対応はなされている

⁴⁴ これに関連して、雇調金の支給額が平成20～25年度計で1兆982億円、平成21年度だけに限ってみれば6,535億円と報告されていることを想起してもよいと思われる。

⁴⁵ JILPTアンケート調査でも、雇調金の「良くない点」を尋ねた回答（複数回答）において、「特にない」が40.7%を占める中ではあるが、「不正受給の温床になりやすい」（14.7%）に次いで「非効率な企業を温存することになる」（8.6%）を挙げた事業所が多くなっている。これを産業別にみると情報通信業（15.0%）、卸売業（13.3%）、学術研究、専門・技術サービス業（12.3%）などで多くなっている（JILPT調査シリーズNo.123 付属統計表/p197）。

と思われる⁴⁶。しかしながら、さらに検討すべき課題と論点を挙げるができる。

雇用調整助成金（発足当初は「雇用調整給付金」という名称であった）が制度化され実施されたのは昭和50年であるが、当時も「石油危機」後の厳しい雇用情勢の時期であった。しかしながら、現在から振り返ってみると、高度成長期から中程度の安定成長期への移行期であったといえることができる。したがって、経済の成長とともに経済収縮が起こる前の水準を比較的早期に取り戻し、やがてはそれを上回ることができた。したがって、構造不況業種などの問題を除けば、雇用もほとんどが維持されることが期待できた。一方、第1節でみたように、今回にあっては、実質GDPは5年もの長期にわたってリーマン・ショック前の水準を下回って推移し、鉱工業生産にいたっては現在でもかなり下回ったままである。また、第3次産業活動指数も同様の状況にある。これは、この間に震災、欧州金融危機などの「ショック」が連続したという面もあるものの、基本的には日本経済が先進国型の低成長経済となったことが背景にあるものと考えべきである。したがって、経済的・経営的困難に陥った場合においては、結果として雇用を維持することが困難な部分があることを前提としなければならないといえる。すなわち、雇用調整助成金制度と失業なき労働移動支援制度との接合の強化が論点・課題となっていると考えられる。

労働移動（転職）は、働く人々にとって失業がもっとも大きな負担であり、それをできるだけ避けることがとりわけ重要であるが、それとともに人々のキャリア形成に与える影響にも留意する必要がある⁴⁷。また、転職が求められる場合でも、どうしても被りがちな所得の減少を含むキャリア形成上の不利の軽減を図ることが失業を最小化することにもつながる。このような点を考慮しつつ、雇用調整をより広義にとらえ、雇用調整助成金制度と転職支援制度とを接合する仕組みづくりが検討されてよいと思われる⁴⁸。

⁴⁶ 上述の議論との関連でいえば、想定外の経営的困難に陥ったとき、事業主が今後の事業動向（それに必要な雇用・労務態勢を含む。）を見極めるために休業という方法によって当面の雇用維持を図るコストを負担するときは、1年を限ってそのコストの一定割合をサポートするということであり、日本的な雇用・労働慣行の下では合目的な制度であるといえる。確かに経営的困難には経営者の経営の失敗による面が大きい場合も少なくないが、その失敗によって生じる負の影響を一方的に働く人々に負わせることは社会的な納得性がない。したがって、「保険」により対応を図るものである。雇調金は、基本的には「三方得」の制度ではなく「三方損」の制度であって、「非効率性を温存する」効果は小さいと考えるべきである。もっとも、事業量の変動に応じていつでも、どれだけでも機械的に自由に雇用量を出し入れできるという雇用・労働制度を構築することができるし、それが望ましいと考える論者にとっては、理解されないかも知れない。

⁴⁷ このため、転職は、仕事の内容が同じか類似するもの、事業内容（産業分類）が類似しているものへの移動が多くなる傾向がある。

⁴⁸ たとえばイメージとして示すとすれば、雇調金を活用した休業（自事業所の業務能力の維持・向上に係る教育訓練を含む）の開始後一定期間（たとえば1年。6カ月でもよいかも知れない。）経過するときは、事業主は、労働組合や従業員代表との協議を経て、転職支援（労働者が希望する職業に係る能力開発や就職支援機関への支援委託など）を含めた再就職援助等雇用調整計画を作成し、認定を受けることができるとし、認定に係る措置を実施する費用について助成するというものである。その場合は、雇調金活用上限期間の1年を必要な範囲で延長することも可能にすることもあってよい。なお、転職に伴い賃金が一定以上低下する場合は、転職後一定期間賃金低下分の一定割合を補給することとし、転職コストを軽減することも検討されてよいと思われる。

②平時の制度と特別の時期における制度

上述のように、平成20年度以降講じられた特別の措置は廃止され、雇調金は従前の一般的な制度に戻っている⁴⁹。いわば通常平時の状態に戻ったといえ、今後、それに沿った運用が図られていくことと考えられる。しかし一方、世界経済は不安定さを抱えており、経済に大きな収縮が起きないとは限らず、そうした場合は機動的に対応することの重要性は常に念頭に置かれることが求められる⁵⁰。

そこで、平時の制度と特別の時期の制度を分ける考え方を整理しておこう。雇用調整助成金制度には、事業上の想定外の困難に陥った事業主が今後の事業の見通しをある程度の確信をもって見極めることができるまでの間、当面雇用維持を図るための休業を行おうとする場合にこれを資金的にサポートする制度であり、これにより働く人々がいたずらに失職・失業することがないようにする目的を持つものである。基本的に関係者の雇用上の事故を保険・予防するものである。これに加えて上述のように、雇調金制度には社会的レベルにおける機能があるが、この機能が経済危機の時期には前面化するといえる。すなわち、雇用情勢が悪化しており、当該時期になお多くの離職者が発生して雇用情勢がさらに悪化することが予想され、そのことが逆に経済活動に対して厳しい影響を与えることが懸念されるため、通常平時の場合を超えて、事業主の雇用維持の取組を強力に促す必要があると判断されるときに、そのためにもっとも効果的な特別の措置（要件緩和など）を講じることと考えてよいのではないだろうか⁵¹。

③事業特性への考慮

この第4節の冒頭でも触れたように、休業という方法による雇用調整を行うことが事業運営上比較的容易である産業・業種とそうでない業種とがある⁵²。これらは、その産業・業種の中核的業務がもつ特性による場合が多い。たとえば不特定多数の顧客に対する接客業務を

⁴⁹ 平成28年4月に発生した熊本地震に対応してとられている特別措置を除く。

⁵⁰ JILPT アンケート調査で雇用調整助成金に関する要望を尋ねた結果（複数回答）をみると、「提出書類を減らして欲しい」（36.4%）に次いで「経済情勢に合わせて臨機応変に要件緩和をして欲しい」（30.9%）を挙げた事業所が多くなっている。この割合は、雇調金受給事業所に限れば41.3%と4割を超えている。これは、この間に行われた対応に対する評価の高さを示すとともに、今後においても経済変動があったときは、情勢変化に合わせた対応を求める要望の強さを示している（JILPT 調査シリーズNo.123 附属統計表/p198）。

⁵¹ 特別の措置を発動する際には、失業率のかなりの上昇、求人倍率のかなり低下などの諸指標により判断されることが考えられるが、これらの指標は経済の動きに遅行するものが少なくなく、実際的には、政策立案者による機動的な判断と果敢な行動がもっとも重要であると考えられる。一方、特別の措置の解除の際は、あまり裁量的なものにはせず、例えば完全失業率や有効求人倍率といった指標により半自動的に行うようにすることが望ましい。そうすることによって、導入時に見誤りがあったとしても早期に修正することができる。一方、導入の際の遅れは、致命的な影響を残すことになりかねない。

⁵² 脚注33参照。JILPT アンケート調査で平成21年に雇用調整として休業を行った割合をみると、産業計では「一時休業（一時帰休）（1日単位）」が71.1%、「一時休業（一時帰休）（時間単位）」が18.0%である中で、宿泊業（30.0%/20.0%）、生活関連サービス業、娯楽業（それぞれ36.4%/18.2%）、不動産業、物品賃貸業（37.5%/12.5%）、小売業（55.3%/23.7%）などでは相対的に低くなっている（JILPT 調査シリーズNo.123 附属統計表/p168）。また、要望を尋ねた結果をみても、「自社の事業の特性にも使いやすいものにして欲しい」を挙げた事業所の割合は産業計では9.4%であったが、生活関連サービス業、娯楽業（17.6%）、運輸業、郵便業（16.2%）、金融業、保険業（13.1%）、医療、福祉（13.0%）などで相対的に高くなっている。なお、ここでの結果には、産業別にみてケース数がかかなり少ないところもあることには留意が必要である。

主たる業務とする事業などが考えられる。すなわち、消費低迷によって総じて来客数の減少がしばらく続くと見込まれるものの、事前に具体的な予測をすることは困難であるので、計画的な休業を行うことができないことが雇調金受給のネックとなっているものと思われる。経済の第三次産業化、サービス化によりそうした事業は拡大していることから、こうした産業・業種においてもより活用しやすいものとなるよう、実態把握を行いつつ検討を進めることも考えられてよいであろう⁵³。

⁵³ 筆者に具体的な提案があるわけではないが、次のようなことが考えられる。当該事業特性（業務の繁閑が大きいことなど）とも関連して、一方において、こうした産業・業種ではパートタイム労働者をはじめとする非正規雇用者の活用が進んでいるという面がある。そこで、たとえば非正規雇用者の雇用維持を図ることなどを条件としつつ、事前の包括的な休業計画に基づき、その日その日での判断に基づく休業の実施を許容するといったことが考えられる。

＜参考集計＞ 東京局 500 データによる労働者ベースの集計結果

1. 雇用保険資格喪失（離職）の理由別の状況

雇用調整助成金受給事業所においては、雇用（雇用保険被保険者数）の少なくない減少がみられたところであるが、その減少には離職が背景にあることは当然であるとしても、本文でも指摘したとおり、そのすべてが事業所による解雇（事業主都合による離職）であるわけではない。そのことを示すのには、離職の理由をみることもっとも適当であるが、雇用保険業務データでみるにはさらに被保険者ベースのデータを整備・入手することが必要であり、かつ、個々の被保険者が助成金の支給に係る対象労働者となっているかどうかとまでリンクすることが求められる。しかしながら、とりわけ後者については取り扱いやすい形でデータ化されていないこともあって、今回はそこまでの取組はできなかった。ただし、この方向での限られた取組ではあるが、東京労働局のご協力の下で、管内の受給事業所から任意に、作為なく選定した 500 事業所（結果としてはここでの有効データ 430 所）に関する雇調金支給に係る業務データを入手することができた。そして、その事業所について、あらためて被保険者ベースの雇用保険業務データをご提供いただいた。したがって、東京労働局管内の限られた受給事業所についてはあるが、個々の被保険者の離職の有無と離職した場合にあってはその理由を把握することができた⁵⁴。それを集計した結果が、次ページの＜参考集計結果 1＞である。詳細は省くとして、表から指摘できる点を挙げれば次のようになる。もとより、限られたデータに基づくものであり、それらを雇調金受給事業所全体に拡張することは慎重でなければならないが、一つの傾向を示すものではあろう。

- ①当該事業所の被保険者の中で、雇調金支給の対象労働者となったことのある人の割合は 26.0%であった⁵⁵。
- ②離職した被保険者の離職理由をみると、「事業主都合以外の離職」が 87.0%と大半を占め、「離職以外の理由」（死亡等も含まれる）が 2.5%であり、「事業主都合による離職」は 10.5%にとどまっている。
- ③雇調金支給の対象となったかどうか別に離職した割合をみると、対象となったことのある人（以下「支給対象経験者」という。）が 46.0%であるのに対して、対象とならなかった人（以下「支給対象非経験者」という。）は 60.0%と、離職したかどうかでは支給対象経験者の方がかなり低くなっている。
- ④一方、離職者に占める離職理由別の割合では、「事業主都合以外の離職」が支給対象経験者で 82.3%、支給対象非経験者で 88.3%といずれも大半を占めている中で、「事業主都合に

⁵⁴ このデータの単位（ケース）は、事業所ではなく、当該事業所に平成 20 年 4 月～25 年 3 月の間に在籍したことのある個々の被保険者となる。表にあるとおり、総計 1 万 5 千人あまりが集計単位となるケースである。なお、選定された事業所のほとんどは小規模の事業所であることには留意が必要である。

⁵⁵ この数値は、集計対象全体のものである。ちなみに、事業所の受給開始月に在籍していた被保険者に限って集計してみれば、53.6%が支給対象労働者となったことがあるとの結果になった。こうした限定した範囲でのこれ以上の集計や分析は、今回のデータでは十分に行うことはできない状態にあるので、今後の課題としたい。

よる離職」は、それぞれ 14.8%、9.3%と支給対象経験者の方が支給対象非経験者よりも高くなっている。ただし、上記①及び②のような状況から、集計対象全体の被保険者に占める「事業主都合による離職」の割合は、それぞれ 1.8%、4.1%と支給対象非経験者の方が多くなっている。

⑤離職時期と事業所の受給期間との関係別に離職の状況をみると、事業所が雇調金を受給する前、受給中及び受給後いずれの時期においても、離職者のうち「事業主都合以外の離職」が「事業主都合による離職」よりもかなり多いことには変わりはないが、その中で、受給中において他の時期よりも「事業主都合による離職」の割合が相対的に高くなっている。このことは、支給対象経験者の場合であっても、支給対象非経験者の場合であっても同様である。

参考集計結果1 【500 事業所データ】雇調金対象の有無別離職の状況

						(人、%)		
		計				受給期間前の離職	受給期間中の離職	受給期間後の離職
雇調金受給事業所被保険者		15,344	100.0					
離職していない		6,694	43.6					
離職した		8,650	56.4	100.0	876	10.1	1,276	14.8
						100.0	100.0	100.0
離職以外の理由		215	1.4	2.5	11	1.3	56	4.4
事業主都合以外の離職		7,528	49.1	87.0	748	85.4	964	75.5
事業主都合による離職		905	5.9	10.5	117	13.4	256	20.1
激甚災害休業		2	0.0	0.0	—	0.0	—	0.0
2		0.0	0.0	0.0	—	0.0	—	0.0
【雇調金支給の対象労働者となったかどうか別】								
雇調金の対象となっていない		11,348	74.0	100.0				
離職していない		4,538	29.6	40.0				
離職した		6,810	44.4	60.0	857	12.6	905	13.3
						100.0	100.0	100.0
離職以外の理由		161	1.0	1.4	11	1.3	35	3.9
事業主都合以外の離職		6,014	39.2	53.0	737	86.0	706	78.0
事業主都合による離職		633	4.1	5.6	109	12.7	164	18.1
激甚災害休業		2	0.0	0.0	—	0.0	—	0.0
雇調金の対象となった		3,996	26.0	100.0				
離職していない		2,156	14.1	54.0				
離職した		1,840	12.0	46.0	19	1.0	371	20.2
						100.0	100.0	100.0
離職以外の理由		54	0.4	1.4	0	0.0	21	5.7
事業主都合以外の離職		1,514	9.9	37.9	11	57.9	258	69.5
事業主都合による離職		272	1.8	6.8	8	42.1	92	24.8
激甚災害休業		—	0.0	0.0	—	0.0	—	0.0

- (注) 1. 東京局管内で平成20～24年度において雇用調整助成金を受給した事業所から任意に選定した500事業所(実際は430所)に関する雇用保険被保険者ベースのデータから集計試算したもの。
 2. データ上「雇調金の対象となった」中に離職時期が事業所の雇調金受給期間前となっている場合があったが、件数はわずかであり、何らかの事情があるものと考えられたので、そのまま掲示している。
 3. 本データの事業所は、すべて300人未満規模の中小企業であり、中でも小規模のところが多い。

以上、非常に限られたデータによるものであり、かなりの留保をしておく必要があるが、一般に他よりも厳しい事業状況にあると考えられる雇調金受給事業所にあっても経営上の都合による解雇はかなり限られていること、雇調金の対象となった労働者はならなかった労働者よりも離職に至る割合が相対的に小さいこと、一方で、雇調金の対象となった労働者の場

合は対象とされなかった労働者の場合よりも解雇で離職する割合が相対的に多く、また、解雇が行われるときは事業所が雇調金を受給している期間において相対的に多い傾向があることが窺われている。

このことが示唆するものは、もとより断言できるものではないが、支給対象とされた労働者は当該事業所の中核的に必要な部分である場合が多く、出来得る限り雇用を維持しようと努められている中で、その意図は果たされることが多いものの、それでも事業環境の好転が望めないなどの状況の下でやむなく解雇に至る場合も少なくない、といったことではないかと考えられる。また、このデータが中小企業のデータとなっていることもあるものと考えられるが、そうした見切りができた事業所においては、受給期間中であっても解雇を含めた厳しい雇用調整に踏み切るところも少なくないことも示唆されており、「雇調金はいたずらに無駄な雇用を温存する」といった観念的な批判が想定するものとは異なる事態が進行していることも示されている。

2. 離職者の再就職状況と再就職までの期間

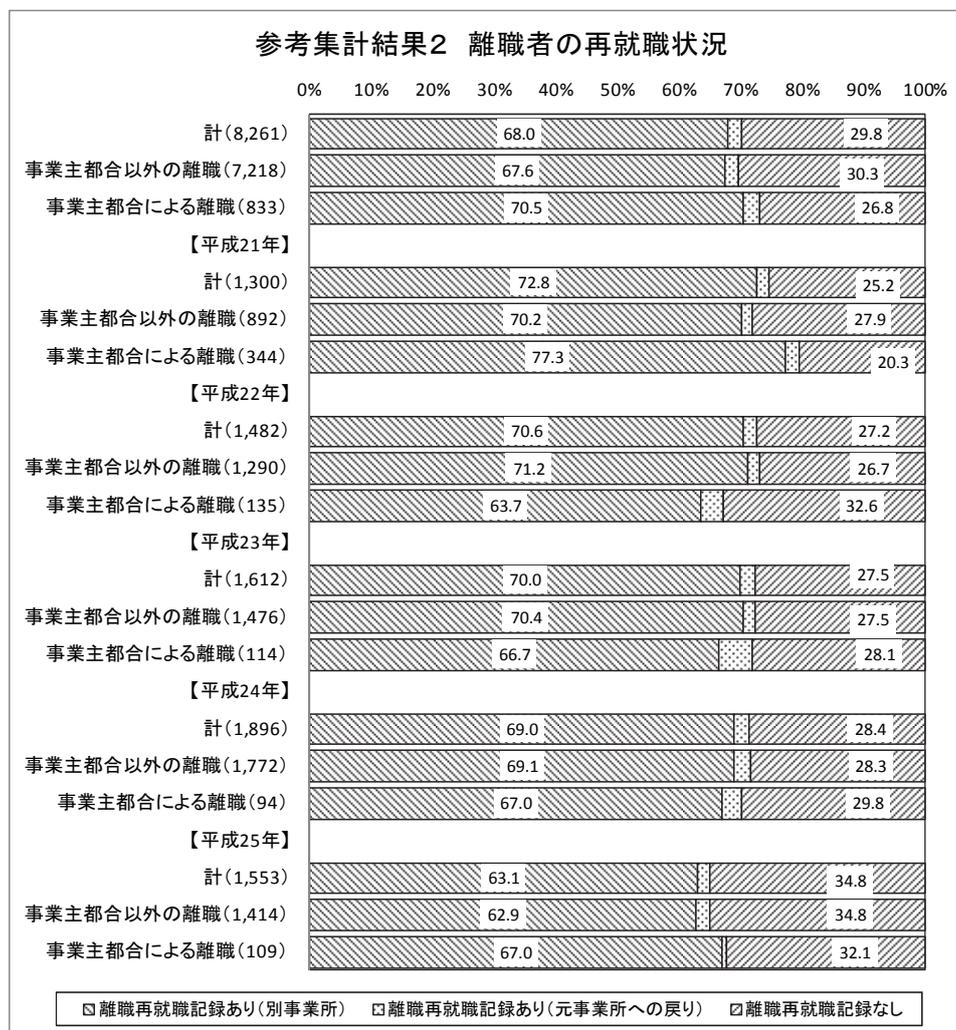
東京局 500 データでは、離職した人の再就職に関するデータも併せて含まれている⁵⁶。そのデータを活用して、離職者の再就職状況について、集計してみた。その結果の概況を示すと、上掲の表にあるように、このデータには 8,650 件の離職データがあるが、その中で、再就職をした割合は 70.0%となっている⁵⁷。なお、67.9%が離職した事業所と異なる他の事業所への就職であり、2.1%が元の事業所への再就職（戻り）となっている。また、雇用調整が本格化した平成 21 年以降に限ってみると、8,261 件の離職データがあり、再就職した割合は 70.2%となっている。以降、計は平成 21 年以降に限って集計したものを掲げる。

再就職の状況を離職した年及び離職理由別に集計した結果が<参考集計結果 2>である。離職年が古いほど時間の経過が大きいので、再就職した割合も高くなる傾向がみられるが、平成 25 年離職と平成 24 年離職との間にはかなりの違いがみられるものの、平成 23 年以前の離職との間には大きな差はみられないので、再就職はせいぜい 1~2 年の間には大勢が決まることが窺える。その中で、「事業主都合以外の離職」と「事業主都合による離職」とを比較すると、平成 21 年離職では「事業主都合による離職」の方がやや高くなっている一方、平成 22 年から 24 年までの離職では、「事業主都合以外の離職」よりも「事業主都合による離職」の方がやや低くなっている。また、平成 25 年離職では、「事業主都合による離職」の方がやや高くなっている。これらは、離職からの時間経過長さや離職した時点での労働市場の状況等

⁵⁶ このデータは、雇用保険補償資格喪失後、他の事業所（一部に離職した事業所と同じである場合もある。）において再び同資格を取得した記録がある場合に再就職したとしている。したがって、雇用保険制度で把握できる範囲内のものであり、例えば自営の仕事（典型的な例としては農業）に就いた場合などは含まれないことは留意する必要がある。とはいえ、雇用者として再就職した場合は、非常に短期間であったり就業時間がかかり短かったりなど被保険者資格要件を満たさない場合を除き、ほぼすべてが把握されていると考えてよい。

⁵⁷ この再就職をした割合は、このデータ構築時点（平成 26 年 5 月）までに再就職を果たした人の割合である。

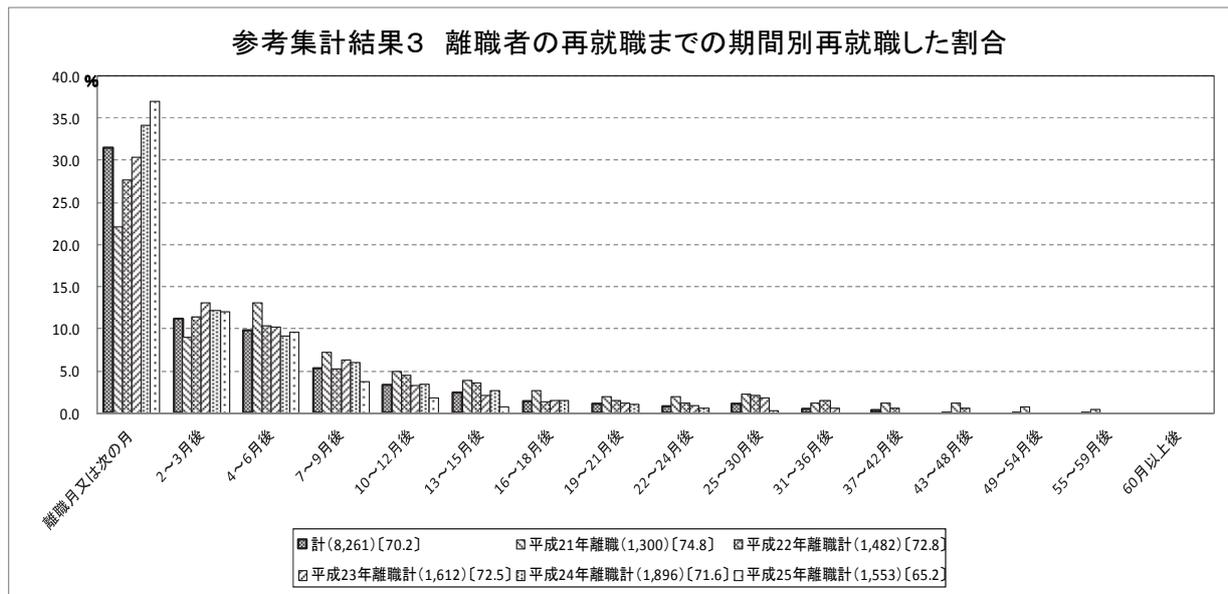
を反映した結果であろうが、長期にみた場合には両者の間に目立って大きな違いがないとも考えられる。



(注) 1. 平成21年以降の離職者に限った集計である。(参考集計結果3においても同じ。)
 2. 元の事業所への戻りのデータ値は割愛した。

今回の参考集計結果で、注目すべき結果と思われるものが、＜参考集計結果3＞である。これは、計及び離職年別に、離職者が再就職までに経過した期間別にその期間に再就職した人数の離職者数に対する割合を示したものである。これをみると、平成21年離職者にあつては、離職後ほとんど失業することなく再就職できた人（離職的又は次の月に再就職した人）は22.2%しかいなかったのものが、平成22年離職では27.8%、同23年では30.5%、同24年では34.2%と高まり、同25年では37.0%までに上昇している。また、程度は異なるものの、「2～3月後」に再就職した割合をみても同様の傾向が窺われる。これは、この章第2節冒頭のグラフ（図表2-2-1）で確認したところの有効求人倍率の動きと軌を一にするものといえる。すなわち、平成21年や22年の時期にあつては、離職した場合には次の雇用機会を見つけることが非常に困難であったことが示されている。さらにいえば、離職が余儀な

くされる場合であっても、労働市場の需給状況が非常に悪くなっているときに離職するのではなく需給状況がある程度改善するのを待って離職することができれば、再就職が相対的に容易にすることができ、失業期間も短くて済むことがデータの的にも示されているといえる。なお、同様の集計を離職理由別や雇調金の対象となったかどうか別にも行ったが、上述に付け加えるべき結果は特段に得られなかった⁵⁸。



(注) 凡例中の()内は集計対象となった離職者数(雇用保険資格喪失者数)(人)であり、[]内はそのうち集計時までの再就職した割合(%)である。

なお、ここでのデータは、東京労働局管内の雇調金受給事業所のうちでも限られた事業所のデータであることには改めて注意を喚起しておきたい。東京都の労働需給は全国計と比較すれば相対的に良好である。ちなみに有効求人倍率をみれば、平成19年以降同26年まで、1.38倍(全国計1.04倍)、1.25倍(0.88倍)、0.67倍(0.47倍)、0.65倍(0.52倍)、0.82倍(0.65倍)、1.08倍(0.80倍)、1.33倍(0.93倍)、1.57倍(1.09倍)と推移している。例えば平成22年においても有効求人倍率が0.50倍を下回っていたところは、沖縄県(0.31倍)、青森県(0.35倍)、北海道(0.41倍)などをはじめ19道県に達する。これらの地域での再就職の状況は、ここで見たものよりもさらに厳しい状況にあったことが窺われる。

⁵⁸ 離職理由別の集計結果をみると、「事業主都合以外の離職」の場合に比べて「事業主都合による離職」の場合には、「離職月又は次の月」に再就職する割合はかなり低くなるが、この場合においても、離職年別にみると、平成21年離職が11.6%（「事業主都合以外の離職」の場合：21.7%）、同22年5.2%（28.4%）、同23年16.7%（31.2%）、同24年18.1%（34.4%）、同25年30.3%（37.1%）と順次上昇してきている。また、雇調金の対象となったかどうか別については、再就職の状況にそれほど違いはみられなかった。なお下線部のように、総じて、平成22年に事業主都合での離職層において、相対的により厳しい状況にあったことが窺われる結果がみられている。

第3章 雇用調整助成金の受給と雇用成長との関係

1 本章の目的

雇用調整助成金（以下、本章では雇調金と略す）とは、よく知られたように、不況時の失業防止を目的とし、雇用を維持した上での休業に対して休業時賃金を補助する制度である。もちろん、不況期に労働需要が減退した場合に、雇用を打ち切り被用者を失業させるのも選択肢のひとつである。休業補助金制度は、そうして発生した失業者に直接失業給付を支払うのに比べ、雇用を維持する分、離入職にまつわる摩擦的コストを縮減できるとして導入された。今や懐疑的な論者も少なくない関係特殊的人的資本が失われる可能性は当然としても、不況とはいえ解雇される際に被用者にかかる心理的負担や新たな職探しの際に適職が見つけられないリスクなどのコストを未然に防ぐ可能性はにわかには否定できない¹。現実にも、リーマン・ショックが起こった2008年以降の経済不況期のピーク時には支給総額が6,500億円を超えたことは記憶に新しいだろう。この総額は緊急雇用対策の一環として矢継ぎ早に支給基準が緩和されたことにもよるが、同年度の失業等給付の総額が19,800億円であることを考えると、休業補助金制度が相当広範囲に及んだことを示唆している。

しかしその一方で、雇調金は過度に雇用を維持させ労働市場を歪める制度として、成立当初より継続して批判にさらされてきた。元来、雇調金は雇用維持に補助金を支払うことと同義だが、その財源は原則として使用者の雇用保険への拠出金に頼っている。したがって、使用者同士が拠出金を奪い合うという側面が雇調金にはあることがわかる。少なくとも理屈の上では、雇調金は休業を過度に誘発するメカニズムをもともと備えており、制度への批判的意見は決して故ないことではない。実際、たとえばリーマン・ショック時には、クーリングオフ期間が撤廃されるなど緊急避難的的制度変更によって雇調金の受給にかかるブレーキはほぼ消失しており、むしろ使わなければ損をするという状態に陥っていたと解釈してもおかしくはない。もし6,500億円という支給実績が過度に休業を誘発した結果だとすれば、失業を未然に防止するという雇調金の目的がどこまで達成されていたかは、額面通りには評価できないことになる。

以上のように、少し考えただけでも、雇調金の効果にはメリットとデメリットの両方があり、制度の評価は両者のバランスによることがわかる。したがって、雇調金の効果を考察するには、本来、制度のメカニズムの詳細についてひとつひとつ吟味し、包括的に評価する必要がある。ところが、たとえば制度のメリットについては、ある被用者が仮に解雇された場合に発生する関係特殊的人的資本の減耗や心理的コストを測定するのは難しいし、逆にデメリットについても、最適な休業頻度からの乖離を算出するのはやはり簡単ではない。換言すれば、制度の結果が表れる変数そのものの測定と、当該変数が測定できたとしても、それを評

¹ Fujii and Kambayashi (2014) では年金定期便のパネル・データを用いて失職の中長期的影響を調べ、21.7%の一時的な月収の減少があり、この減少分は4年を経過しても相当程度残存していると報告している。

価する際の基準の両方に、原理的な難点がある。雇調金は、労働市場への外部からの介入の典型例として、労働市場のメカニズムの解明を旨とする経済学研究者を中心に関心を集めてきたが、こうした事情を察知した研究者は、本来追及すべき制度の総合的判断の途を早々とあきらめ、雇用者数などの特定の変数に分析対象を限定して制度の効果を検証する方向を探索してきたといえるだろう。その意味で、雇調金を巡る議論はどこまでも一面的に限定され続けてきたという反省すべき点があることは、この際指摘しておきたい。

とはいえ、雇調金研究が何も生み出してこなかったわけではない。

たとえば、中馬等（2002）では、雇調金受給には従来考えてこられなかった様々な間接的な効果があり、しかもそれを無視すべきではないことが指摘された。たとえば、雇調金受給は確かに使用者に休業を選択させる誘因をもつが、使用者や政府といえども被用者の離職意思を妨げることはできないという労働市場の原理原則に注意を促す。すなわち、雇調金を受給するという使用者の行為そのものが、業況に関する追加的な情報を被用者にもたらし、その結果、転職先が容易に見つかる被用者に離職を促してしまうというメカニズムの存在を、中馬等（2002）は推定しているのである。被用者が自らの会社のおかれた状況を正確に把握できているわけではないという事情は、解雇研究の文脈ではしばしば指摘されてきたが²、雇調金研究の文脈でもまた確認されたといえる。また、転職先が容易に見つかるような被用者は、往々にして職場の中心的役割を担う場合が多いことも明らかにされた。基幹メンバーを失った職場を回復させるのは、不況を脱したからといっても容易ではない。まして、雇調金受給が切れ賃金補助を失えば、使用者が事業をもとのままに復帰させ継続できる可能性は高くはないことは容易に想像がつく。結局、雇調金受給は受給期間中の事業所の存続には正の効果を与えるものの、長期的に事業所の新陳代謝を遅らせるとはいえないことがわかった。このように、中馬等（2002）は、制度が意図しなかった効果が様々に輻輳することを明らかにし、雇調金の効果を検証する際にいかに総合的判断が重要かを示唆した。しかし、残念ながら以後の研究者に理解されることはなかった。

雇調金研究が低調だった理由は、上記のように総合的評価が難しいだけでなく、近年の経済学研究で重視される因果関係の同定が難しいことにもよる。本来、雇調金の効果を析出するためには「雇調金がなかったとすればどうなるか」という反実仮想が必要になるが、使用者がそれぞれに最適な行動をとっていることを前提とすれば、雇調金を受給できる状況で使用者が有利だと判断すれば受給しない理由はない。したがって、雇調金を受給しなかった

² 神林(2008)では整理解雇についての裁判例を考察し、業況の判断が労使で共有されていない場合に紛争に発展しやすかったことを指摘している。たとえば 1970 年代後半には、整理解雇直前まで製造現場で生産が継続されていた場合、販売面まで含めた会社全体の業況が現場の隅々まで共有されることが難しかった事例がある。この会社では紛争後、朝礼などを通じて会社のおかれた業況を労使で共有することに意を割き、結果として 2002 年のバランスシート不況時の整理解雇に際して紛争を起こしていない。また、阿部等(2014)は、ハローワークの再就職支援に関するインタビューとして、事業所閉鎖直前には取引先への負担を最小限にとどめるために在庫を積み上げておく必要があり、その結果被用者の超過勤務が嵩み再就職活動に割ける時間が限られていたという事例を紹介している。

使用者とした使用者で判断が分かれたとすれば、そもそも直面していた状況が異なることを想定するべきなのである。だとすると、現実に雇調金を受給した使用者がもし受給しなかった状況を仮想するのに、実際に雇調金を受給しなかった使用者の行動からは類推できない。たとえば、仮に多くの論者が主張したように「雇調金が産業構造の転換を遅らせている」のであれば、そうした事業所が雇調金を受給できなかった状況を想定すれば、その事業所は廃業しているはずで、そもそもデータとして捉えることはできない。雇調金を受給せずとも廃業していない事業所は、雇調金を受給せずとも生き残ることができた事業所であって、雇調金を受けねば生き残ることができなかった事業所とは、見かけ上は同じに見えるかもしれないが、背景は根本的に異なる。したがって、両者を比較して雇調金が事業所の生存に及ぼす真の影響を推測することはできないのである。雇調金の効果を正確に同定する困難さは容易に推測できよう。

この意味では、業種指定の存在していた時期を考察対象とした中馬等（2002）の研究は、方法論的にはむしろ本章よりも際立っている。業種指定とは、個別使用者が雇調金を受けるにあたっては、当該使用者が属する業種全体が雇調金利用可能業種としてあらかじめ指定される必要があったことをいう。このとき、ある使用者が個別事情から雇調金を受給したほうが有利だと考えたとしても、業種全体の業況はさほど悪化しておらず業種指定されていない場合には雇調金を受給できない。中馬等（2002）はこの差に着目し、業種指定されていない非受給事業所と業種指定されている受給・非受給事業所を比較することを通じて、先に紹介した事実を観察した。本章が考察対象とするのは業種指定が廃止されたあとの期間なので、本質的に中馬等（2002）と同等のデータを得ることはできず、構造推定モデルなどモデルの想定に依拠した論法によらない限り、因果関係の同定については強い言及はできないことはあらかじめ断っておきたい。

では、本章が対象とする時期について雇調金研究を継続する意味はないのだろうか。本章はそれでも意味があるという立場をとる。それは、因果関係の同定よりも雇調金のもつ様々な側面を明らかにすることで、雇用政策のもつ複雑な構造に注意を促せるからである。たとえば、本章では、雇調金受給は解雇行動というより採用行動をより強く抑制することが示唆され、雇用維持効果を測定するためには、雇調金が抑制した入職分を考慮する必要があることがわかった。つまり、雇調金受給によって50名の離職が回避されていたとしても、同時に10名の採用が抑制されていた場合には、雇調金の離職抑制効果は合わせて60名分だと想定する必要があるのではないかという提案に結び付く。例として、現在100名雇用している企業の適切な雇用量が不況の結果50名になった状況を想定しよう。雇調金を受給したために100名をそのまま維持できたとすれば、通常、雇調金の雇用維持効果は50名とされる。しかし、この企業がもし雇調金を受給しなかったとすれば10名分の採用があったのであれば、適切な雇用量の50名を達成するためには、この期間に60名を離職させないと辻褄があわない。したがって、離職抑制効果は60名と算定するという考え方もあり得る。さらにいえば、雇調

金がマクロの失業率を悪化させなかったとすれば、雇調金があったゆえに当該事業所に採用されなかった10名は失業せずに他の事業所に採用されているはずで、労働市場を通じた労働力の再配置にも別の示唆をもつ。もちろん、実際には、雇調金を受給しなかったとすれば使用者の選択する雇用調整の水準そのものが変わるはずなので、上記のような単純な計算は慎重必要があるが、本章で観察された採用抑制効果の大きさは、それを考慮するかしないかで雇調金の効果の評価を大きく左右するだろうと思われる程なのである。

このように、現代であっても、雇調金を経済学的分析の俎上にのせることは、労働需要のメカニズムを解明するうえで必ずしも無益なことではない。本章では、繰り返しになるが、因果関係の同定にはこだわらず、事業所の雇用調整を多角的に調べることを通じて雇調金のメカニズムに新しい視点を提供することを目的とする。具体的には、事業所の雇用成長率を入職と離職にわけ、それぞれについて雇調金との関係を吟味しよう。

2 データセット

本章では、14,711の雇調金受給事業所および15,289の非受給事業所を含む「3万事業所」サンプルを用いる。第1章ですでに詳説されているように、このサンプルは、雇用保険事業所台帳より、雇調金受給事業所・非受給事業所別にそれぞれ15,000事業所を層化抽出したデータセットである。したがって、雇調金受給の有無および層化抽出の鍵となる項目を条件付けたうえで両グループを比較するには適したデータだが、日本全体の動向を復元するには留意が必要であることには注意を要する。したがって、本章では、このデータを雇調金受給の有無で分割し、両グループを比較することを通じて雇調金の役割を議論する。

ここで雇調金受給の有無は、2008年4月1日より2013年3月31日までの5年間に計画届を提出したか否かで判定する。まず、考察対象期間より前の2008年3月31日以前に廃業していた事業所をあらかじめ名簿より除いたうえで、2013年1月31日時点における雇用保険適用事業所の名簿に基づき、雇調金受給事業所・非受給事業所を識別する。該当する事業所数は、受給事業所148,700、非受給事業所2,355,452である。事業所数でみると、おおむね6%程度が雇調金を受給した計算になる。

次に、それぞれのグループについて、事業の存廃、都道府県、産業中分類、事業所規模を考慮した層化無作為抽出により、最終的な観測数がそれぞれ15,000になるように抽出する。したがって、受給事業所については10%程度、非受給事業所については0.6%程度の抽出率となる。いくつかのデータ・クリーニング過程³を経て、最終的には289事業所が受給事業所とみなされず、受給事業所14,711、非受給事業所15,289となった。

³ ①判定基礎期間が2008年3月以前と2013年4月以降の事業所データを削除。②判定基礎期間が31日を超えたものを削除。③月次の支給決定金額、休業対象人数、休業延べ日数、教育訓練延日数などがマイナスになっている場合、欠損値「。」に置き換える。④同じ月に複数登場の事業所を月に1回だけ登場するように処理する。(判定基礎期間が2つの月に跨る場合、日数の多いほうを受給月として認識した。)

以上のように同定した事業所について、改めて2008年4月から2013年3月までの60か月にわたり、各月の入職者数、離職者数、月末被保険者数をサンプルとして格納する。したがって、サンプルの合計観察数は1,800,000である。

3 受給事業所と非受給事業所との雇用成長経路の違い

(1) 雇用成長率の分布の違い

それではまず、各月の雇用成長率が受給事業所と非受給事業所で異なるかについて調べてみよう。次の図表3-1は、各月毎の雇用成長率の分布の特性値を算出し、受給事業所と非受給事業所での違いを図示したものである。ただし、サンプルには開業や廃業事業所も含まれているため、成長率を算出する際に基準とする雇用量には月初被保険者数と月末被保険者数の平均値を用いる。この場合、開業時には2.0を、廃業時には-2.0をとる。もちろん、単に雇用保険被保険者がいなくなったからといって、実体としての事業がなくなるとは限らない。そのため、雇用保険データベース上は廃業の有無を特に記載して、事業の廃止と単に被保険者数がゼロとなったかを区別している。しかし、雇用成長率という観点からはこの区別は意味がないので、本章では便宜的に、月末被保険者数が新たにゼロになった月を「廃業」、被保険者数が月初のゼロから月末に正値に転換した月を「開業」と呼称する。

また、データが層化抽出されていることから、事業の存廃、都道府県、産業中分類、事業所規模別に比較する必要があるが、この点を要約するために各事業所の調査期間内平均に対する乖離を算出して対応する。すなわち、まず第*i*事業所の*t*期の雇用成長率(y_{it})を次の(1)式に従って分解する。

$$y_{it} = year_t + month_t + u_i + \varepsilon_{it} \quad \dots\dots (1)$$

そのうえで、算出された残差($\widehat{\varepsilon}_{it}$)を分析対象として取り上げる。ここで、 $year_t$ および $month_t$ は年および月ダミー変数であり、(1)式は、各年および各月に発生するマクロショックはすべての事業所に対し同じだけの雇用変動を強制すると想定したうえで、各事業所の平均的な雇用変動(u_i)に対して、各月がどの程度特異的に隔たっていたかを評価するための推定式といえる。また、(1)式は雇調金受給事業所と非受給事業所をプールしたうえで推定し、季節調整を意味する $year_t$ および $month_t$ の効果は両グループで共通していたと想定した。

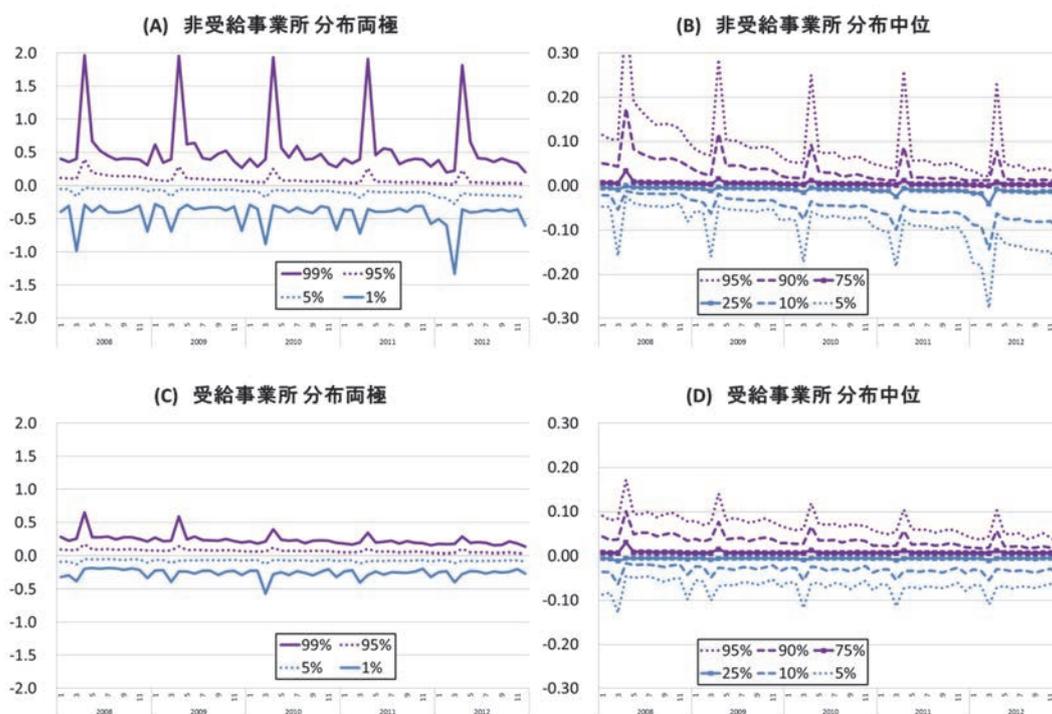
こうして算出された各月の雇用成長率の残差を、調査期間内に結果として雇調金を受給した事業所と結果として受給しなかった事業所に分割し、それぞれのグループについて各月の分布の特性値を計算し、時系列推移を比較したのが次の図表3-1である。分布特性値の時系列変化をより明確に観察するために、各パーセンタイルの、中位値からの乖離を算出し図示した。つまり、 τ 時点の乖離($\widehat{\varepsilon}_{it}$)の分布について、グループ *g* (受給事業所および非受給

事業所) の p パーセンタイルを、次の(2)式

$$(\widehat{\varepsilon}_{it})_g^p - (\widehat{\varepsilon}_{it})_g^{50th} \dots\dots (2)$$

に従って算出した。図表3-1のうちパネル(A)および(C)は、分布の両極(99%点、95%点、5%点、1%点)の推移を示し、パネル(B)および(D)は、分布の中位(95%点、90%点、75%点、25%点、10%点、5%点)の推移を示した。パネルの縦軸の単位が異なるため、95%点ならびに5%点の推移を比較のために両パネルに含めている。また、算式上、各月各グループの中位値は常にゼロをとる点に注意されたい。

図表3-1 雇用成長率の分布の推移の違い



(非受給事業所における継続的な開業行動)

第一に、4つのパネルを一見して明らかのように、結果として雇調金を受給した事業所の雇用成長率の変動幅は狭い。非受給事業所と比較すると、中位点から狭い範囲を上下に変動しているのがわかる。とりわけ、3月の縮小と4月の拡大はともに小規模で、このグループのほとんどすべての事業所の月間雇用成長率が+0.3から-0.3の範囲に収まっているのが特徴的だろう。他方の雇調金非受給事業所の分布は、その99%点が毎年4月に+2に近づくなど、受給事業所との変動幅の違いは明白である⁴。とはいえ、両グループの相違は分布の上側(雇

⁴ この点は、もちろん、(1)式を推定する際、季節変動を両グループで共通としたことに起因している。

用拡張)においてこそ顕著で、下側(雇用縮小)ではそれほど明確ではない点にも注意されたい。上限である+2という水準が暗示するように、この分布の違いは、非受給事業所においては一定程度の開業行動が常に伴っており、受給事業所との間に大きな差が観察されたことを示唆する。

(非受給事業所における継続的雇用拡張の低落傾向)

第二に、パネル(B)で典型的にみられるように、非受給事業所においては分布の中位値付近の特性値が持続的に低落傾向にある。すなわち、リーマン・ショックが広く顕在化する以前の2008年には、非受給事業所の90%点は4月以外にも+0.05前後を推移しており、継続的に雇用を拡張していた事業所が一定数以上存在したことがわかる。ところがこの部分は低落傾向にあり、東日本大震災以降の2012年になると90%点は4月を除けばほぼゼロに接近してしまう。雇調金を受給しなかった事業所のうち、この時期に4月以外に雇用を拡張していたのは例外的に過ぎなかったと解釈できる。

こうした非受給事業所の雇用拡張の減退傾向は、雇用収縮の拡大傾向と対応している。すなわち、非受給事業所の雇用成長率の分布の下側に位置する10%点は、2008年には中位値との差がほとんどみられず、この時期には雇用を減少させた事業所のほうが例外的に過ぎなかった。ところが2012年には、-0.07から-0.08といった数値が観測されており、雇用を減少させた事業所が下辺に相当数生じたことが示唆される。結局、非受給事業所では、雇用成長率の分布の右裾が中位値に向かって引き戻される一方、左裾が中位値から離れる方向に崩れたことになる。一か月という短期間で急激に雇用を増やす事業所が減少する一方、急激に雇用を縮小した事業所が増加したことを示唆している。中位値前後の、分布の大きな部分が安定的だったとはいえ、非受給事業所の雇用成長率が分布の両裾で低落傾向にあったと言い換えることができる。

これに対して、受給事業所では低落傾向は観察されない。とくに分布下方の10%点や5%点の低落傾向は非受給事業所ほど顕著ではない。少なくとも、受給事業所と非受給事業所を大別する限り、リーマン・ショック以降での雇用収縮は前者では後者ほど大きくはならなかったのだろう。

(2) 開業行動の違いの重要性

図表3-1では、雇調金受給事業所と非受給事業所との雇用成長率の違いの背後に、開業行動の違いが存在することが示唆された。開業直後に雇調金を受給する事業所は想定しにくいことから、両グループに含まれる開業の頻度が異なることは自然な結果ではあるが、受給事業所と非受給事業所を比較する際には注意が必要である。そのため、本項では両グループについて開業および廃業行動についてまとめておきたい。

そのために、まず5年間の観察期間内の開業および廃業回数を数えた結果を次の図表3-2に示した。ただし、前に触れたように、ここでの開業と廃業の定義は、単に期初または期

末の被保険者数がゼロになったことを指すだけなので、厳密に事業の開廃を意味するわけではない。しかし、事業所において雇用保険被保険者がひとりもいなくなる事態は、通常の実業にとって少なからぬ意味をもつだろうから、少なくとも大きな幅の雇用変動を代理する指標と解釈してよいだろう。

図表3-2 開業および廃業行動回数の違い

開業回数					廃業回数					開廃業のべ回数				
非受給事業所		受給事業所			非受給事業所		受給事業所			非受給事業所		受給事業所		
0	12,129	0.793	13,953	0.948	0	13,120	0.858	13,607	0.925	0	10,886	0.712	13,091	0.890
1	2,842	0.186	715	0.049	1	1,980	0.130	1,067	0.073	1	3,476	0.227	1,378	0.094
2	231	0.015	37	0.003	2	122	0.008	33	0.002	2	586	0.038	181	0.012
3	47	0.003	4	0.000	3	34	0.002	3	0.000	3	176	0.012	42	0.003
4	18	0.001	2	0.000	4	14	0.001	1	0.000	4	73	0.005	12	0.001
5	22	0.001	0	0.000	5	17	0.001	0	0.000	5	30	0.002	4	0.000
6	0	0.000	0	0.000	6	2	0.000	0	0.000	6	20	0.001	1	0.000
Total	15,289	1.000	14,711	1.000	Total	15,289	1.000	14,711	1.000	7	11	0.001	1	0.000
										8	6	0.000	1	0.000
										9	9	0.001	0	0.000
										10	14	0.001	0	0.000
										11	2	0.000	0	0.000
										Total	15,289	1.000	14,711	1.000

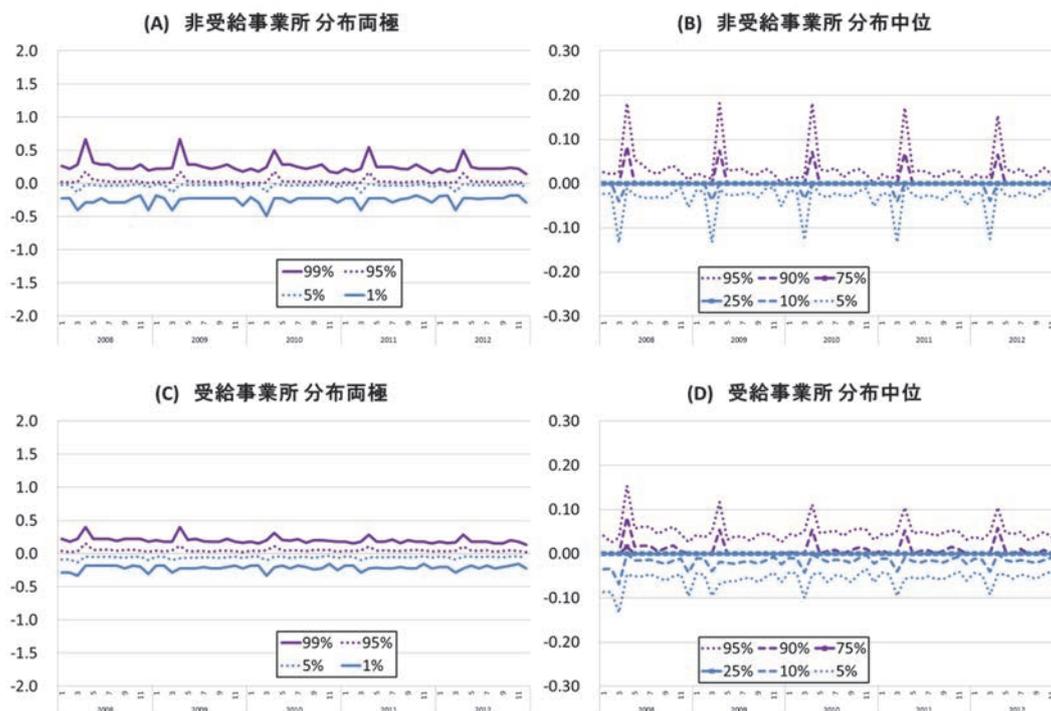
図表3-2で明らかなように、実は少なからずの事業所が5年の観察期間内に複数回の開廃業を経験している。たとえば、期間内に1度開業を経験した事業所は非受給事業所で18.6%、受給事業所で4.9%を占めているが、この2,842か所の非受給事業所のうち、585か所は1度の廃業を、24か所に至っては2度の廃業を記録している。つまり、前者は5年間の期間内に開廃を経験し、後者は廃・開・廃のサイクルを経験したことになる。このことは、本稿でいう開廃が、通常の意味での事業の開廃よりも広い意味をもつことのほか、事業所の雇用変動がある程度激しいということも示唆している。

また、開廃を繰り返した事業所は雇調金受給事業所よりも非受給事業所が多い。図表3-2でも掲示したように、約15,000の非受給事業所で6.1%を占めたのに対し、同数の受給事業所では1.6%を占めるに過ぎない。雇調金の受給行動が開廃行動と負の相関関係をもっていることを示唆している。もっとも、本稿の意味での開業が毎年4月に集中することを考慮すると、純粋な意味での開業行動の頻度の違いとして解釈するよりも、複数回の大きな雇用変動を経験したかどうかの違いに帰着すると考えるべきかもしれない。

そこで、両グループの開廃業の違いが、どの程度雇用成長率の分布の違いに影響したかを確かめる必要が生じる。ここでは、図表3-3として、開廃業行動を示唆する観察値を除いたうえで図表3-1を作成し直した。

確かに、非受給事業所と受給事業所の違いが完全に消失したとは言い難い。しかし、図表3-1と比較すると両グループの分位点の推移の違いはもはや顕著ではない。また、図表3-1でみられた非受給事業所での趨勢的な雇用収縮も見られなくなる。結局のところ、開廃行動の違いが、雇調金受給事業所と非受給事業所の雇用成長率の違いの主要な部分に反映されていると解釈できるだろう。

図表3-3 開業および廃業を除いた雇用成長率の分布の推移の違い

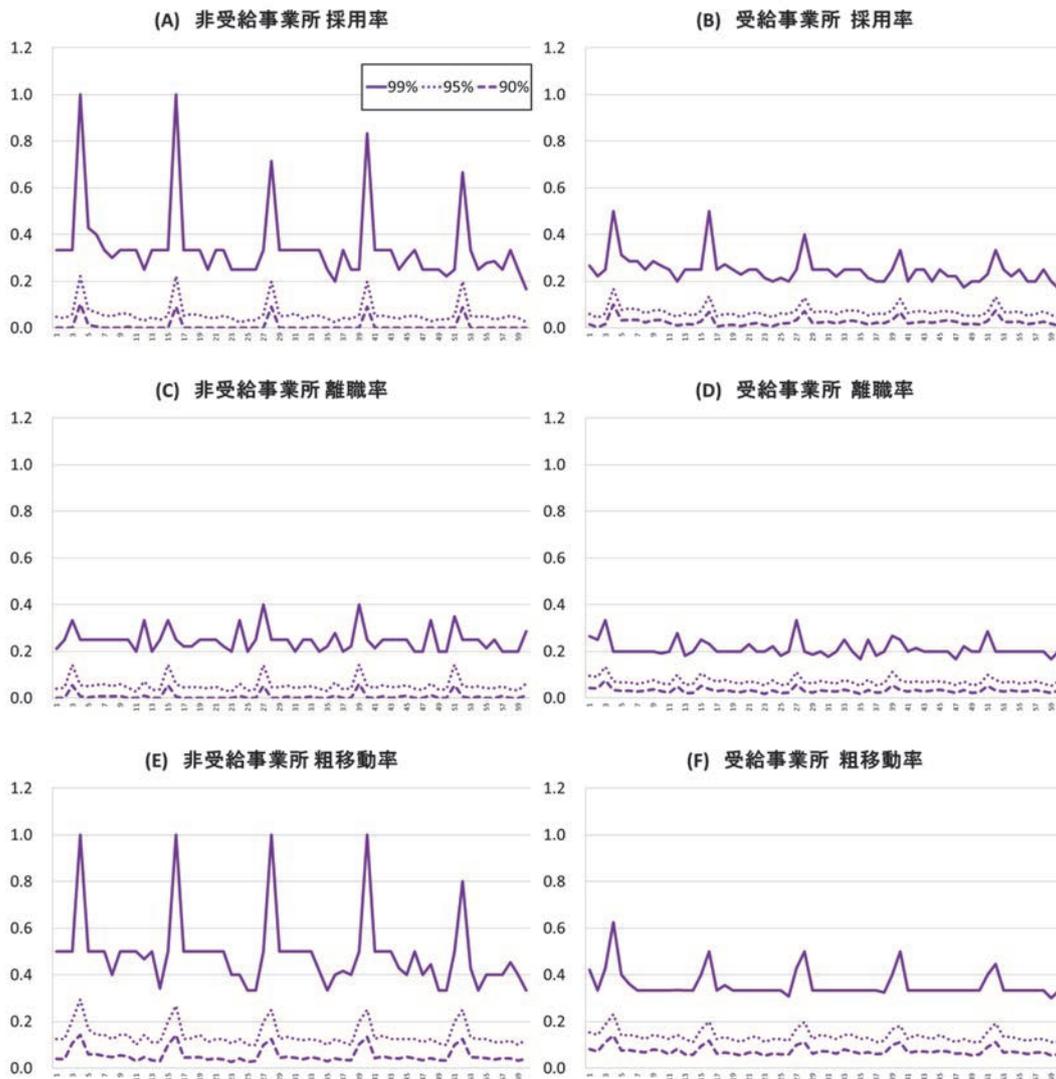


(3) 採用率・離職率・粗移動率の違い

(1) および (2) では、入職と離職の差である(純)雇用成長率を用いて雇用変動を評価していた。こうした雇用変動が、主に採用の変化によって生じているのか、離職の変化によって生じているのかは、雇用調整助成金の効果を議論するうえで重要な論点である。したがってここでは、被説明変数を、月内入職率または月内離職率、その和である月内粗移動率に替えて(1)式を推定し直した⁵。図表3-3と同様にまとめなおしたのが、次の図表3-4である。ただし、図表を作成するに当たっては開廃業として理解できる観測値は除いてある。また、月次単位で観測した採用率および離職率は、その観測数の8割がゼロであり、正值が観察されるのはごく少数の月、具体的には採用率の場合4月、離職率の場合3月および12月に集中している。したがって、分布という意味では、たとえば75%点よりも左側はすべてゼロ値をとり、実質的な情報を持たない。このため、図表3-4では分布の右裾の特性値(99%点、95%点、90%点)のみを示した。

⁵ たとえば100名雇用していた事業所が1年後に150名になっていたとすると、(純)雇用成長率は $(150-100)/\{(100+150)/2\}=0.4$ と計算される。しかし、この事業所からこの期間まったく離職がなかったとは考えにくく、たとえば10名が離職していたとしよう。期末に150名になっているということは、この間の採用数は60名のはずである。この例の場合、入職(=採用)率は $60/\{(100+150)/2\}=0.48$ 、離職率は $10/\{(100+150)/2\}=0.08$ 、(純)雇用成長率は $0.48-0.08=0.4$ 、粗移動率は $0.48+0.08=0.56$ と算出される。

図表3-4 開業および廃業を除いた採用率および離職率の分布の推移の違い



まず、パネル(A)およびパネル(B)を比較し両グループでの採用率の違いをみると、純雇用成長率とは異なり、開業にあたる観測値を除いて継続事業所に限定したとしても、毎年4月に集中する傾向が強い。逆にいえば、4月以外の月の採用率については、受給事業所と非受給事業所の分布の違いは小さくなく、雇調金を受給していたとしても被保険者の採用を継続している事業所が少なくないことがわかる。さらにいえば、受給事業所と非受給事業所との違いは、主に4月の採用率の差異に求められる。仮に4月の採用を学卒者の新規採用計画に基づくと考えれば、雇調金受給事業所が計画的な新規採用を抑制する傾向があるといえるかもしれない。

次に両グループの離職率の分布の違いを、パネル(C)およびパネル(D)で確かめてみると、その差異は採用率ほど顕著ではない。離職率は毎年3月と12月に集中する傾向があるが、分布の右裾の端にあたる99%点においてすら、両グループの差は大きくはない。

対照的な採用率・離職率における両グループの差異は、そのまま粗移動率の違いにも反映さ

れている。粗移動率でも、両グループの差は分布の右裾である 99%点に最も強く反映されるにとどまり、すでに 90%点では顕著ではない。受給事業所と非受給事業所は押しなべて異なるのではなく、分布の裾のあり方が異なるとまとめられる。また、この差が主に採用率の差に還元されることは図表 3-4 で明らかだろう。元来雇調金は離職を抑制して雇用保蔵を促進するための施策とされており、必要以上に離職を抑制して産業構造の転換を遅らせるとの批判が顕著だった。しかし、先行研究でも指摘されたように、非受給事業所と比較して離職行動が大きく抑制されるという傾向は、むしろ明らかではないのである。

本節では雇調金受給事業所と非受給事業所に分割したうえで、両グループの特性の違いを、雇用変動の分布という側面からまとめた。その結果、開業および採用についての分布の右裾についての違いがあることがわかった。両グループの違いが雇調金の効果だとすれば、それは離職抑制というよりもその結果としての採用抑制により顕著に表れると考えるべきだろう。

4 受給前後での雇用変動の変化

前節の分析は、結果として雇調金を受給しなかった事業所と受給した事業所を比較しているに過ぎず、たとえば、もし仮に雇調金を受給した事業所が雇調金を受給しなかったとすればどのようなことが起こったかを保証しない。本節では、この点をより追求するために、同一事業所について雇調金を受給したタイミングを考慮し、雇調金受給の効果を検討しよう。

そのためのもっとも簡便な方法は、第 i 事業所が t 期に雇調金を受給中の場合に 1 を、それ以外の場合に 0 をとるダミー変数を X_{it} として定義し、(1)式の説明変数として挿入する方法だろう。すなわち、(1)式に改変した次の(3)式のように、雇用変動などを当該ダミー変数に回帰する推定モデルである。

$$y_{it} = \beta X_{it} + year_t + month_t + u_i + \varepsilon_{it} \quad \dots\dots (3)$$

(1)式と見比べてわかるように、(3)式における β は、各事業所の平均的な雇用変動(u_i)からの乖離(ε_{it})が、雇調金受給の前後(X_{it})で平均的にどのように変化したかをとらえることになる。

ただし、(3)式の推定モデルではいくつかの点で議論を付け加える必要がある。第一に、ここでは同一事業所内の雇用変動を検討することから、季節変動を取り除き時系列的な推移を考察するよりも、特定の年月の共通ショックを取り除くことのほうが重要である。そのため、(1)式のように年ダミーと月ダミーを別々に用いず、その積と等しい年月ダミーを直接用いたほうがよい。

より重要なのは、ダミー変数(X_{it})のベースとなる状態をどう定義すべきかという点である。前節までの考察から、雇調金の効果を考察するうえでは離職行動よりも採用行動について着目すべきことが示唆された。雇調金受給事業所における採用行動としては、受給後の採用行

動を指すと考えるべきなので、本節では雇調金の受給開始のタイミングではなく、受給終了のタイミングに注目し、受給が終了した後の雇用変動が依然と比較して変化したかどうかを考察すべきである。本稿の目的が同一事業所内部での受給前後の比較にあることを考慮すると、雇調金受給開始前に対して0をとり、受給期間中は考察対象から外し、受給終了後に1をとるダミー変数として X_{it} を定義するのが望ましいだろう。このとき、非受給事業所は常に0をとる。すなわち、雇調金受給事業所の受給前の（各事業所の平均からの乖離という意味での）状態については、基本的に非受給事業所と同等とみなし、(3)式における β は、雇調金を受給する以前と比較した、受給が終了したのちの事業所の雇用変動を示すことになる。さらに、受給終了の効果が徐々に観察される場合を考慮して、受給終了1か月目($X_{it}^1 = 1$)から60か月目($X_{it}^{60} = 1$)を示すダミー変数を別々に作成し、(3)式へ導入する⁶。この際、複数回断続的に雇調金を受給した事業所の場合、ある特定の月のデータが前回の雇調金受給終了と同時に次回の雇調金受給前としても定義できてしまう。ここでは混乱を避けるために、複数回断続的に雇調金を受給した7,218事業所をサンプルから削除し、雇調金を受給しなかった15,289事業所および1回のみ受給した7,683事業所に分析対象を絞る⁷。

最終的な実際の推定モデルは、(3)式を次のように拡張した、

$$y_{it} = \sum_{\tau=1}^{\tau=60} \beta^{\tau} X_{it}^{\tau} + date_t + u_i + \varepsilon_{it} \quad \dots\dots (4)$$

とする。 $date_t$ は年ダミーと月ダミーの積と等しい年月ダミーである。

この方法は、解雇されることがその後の賃金成長率にどのような影響を及ぼすのか、とりわけその影響が永続的なのか時間とともに消失するのか、という文脈で多用されている。被解雇者と継続雇用者の履歴を、解雇時を挟んで比較的長期的に追跡できる場合、解雇時より十分前の変数の時系列的挙動を両者で比較することで比較基準をつくるという方法である。解雇直前は措くとしても、たとえば解雇より1年以上前についてみると、年齢や経験、教育水準などの人的資本変数を観察されない個別効果を含めて制御してしまえば、残る賃金変動は被解雇者と継続雇用者では変わらないだろうという発想である。その時点で比較基準を作成し、両者の乖離が解雇を経てどう移行するかを追跡すれば、解雇変数はその後の賃金成長率に対して強外生性を担保し得る。米国の雇用保険データを用いて長期の個人パネルデータを用いた Jacobson et al. (1993) を嚆矢として、行政データが利用可能な各国で頻繁に利用される推定枠組みである。近年、OECD (2013) では各国のデータを用いてサーベイされているので、興味ある読者は参照していただきたい。

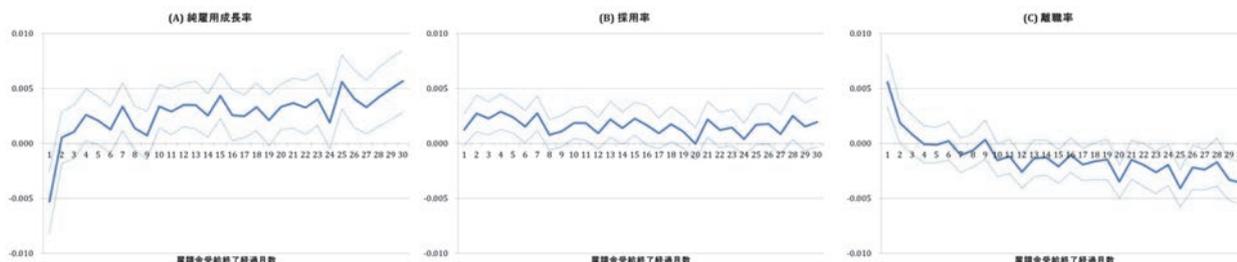
本章では観察単位が事業所で、被説明変数(y_{it})は雇用成長率、採用率、離職率をとる。そ

⁶ 実際には最長51か月である。

⁷ 複数回受給した事業所を削除するのではなく、当該事業所のデータを受給した回数分複製して、一方について前回受給終了後、もう一方について次回受給以前と定義し、ウェイトをかけて集計する方法もある。

れぞれについて β^τ ($\tau = 1, \dots, 60$)を推定した結果を図示したのが、次の図表3-5である。煩雑さを避けるために受給終了直後1か月目から30か月目に対応する β^τ についてのみ推定係数と95%信頼区間を掲示した。

図表3-5 受給終了後の純雇用成長率・採用率・離職率の推移の違い

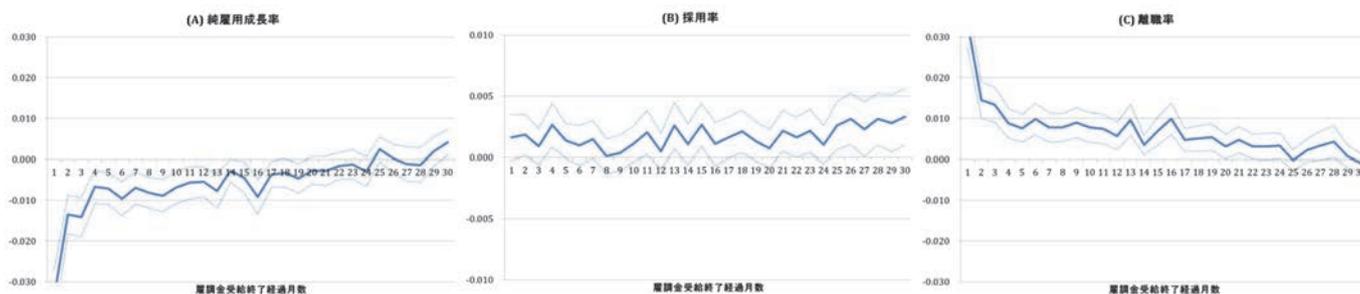


3つのパネルをみてまず気が付くのは、受給終了直後1か月目に離職率が高くなり、受給事業所においてむしろ雇用調整が進む点である。制度上、雇調金の受給期間内は賃金補助分が使用者にもたらされるため使用者は人員整理するインセンティブがないことは明らかだろう。それに対して、受給が終了し賃金補助を失った直後に、離職を通じて比較的大きく雇用調整する可能性を示している。ただし、統計的に判断するには危険が伴うが、離職率は受給終了時に跳ね上がったあと徐々に低下する傾向にある。他方、パネル(B)からは、採用率はおおむね受給前に対して高めに推移することが示唆される。前項の結果から受給事業所は採用率を抑制していることがわかっているため、受給前に抑制していた採用率を受給終了後には回復する傾向があると考えられる。どちらかというとも低下傾向をもつ離職率と高めに推移する採用率の結果、パネル(A)に示された純雇用成長率は、受給終了直後の負の調整を除けば、受給前と比較すると高めに推移したことがわかる。

もちろん、図表3-5の結果は事業所の開廃を除いたことに影響されている。もし、事業所の開廃を含めて再推定すれば、非受給事業所に多く開業相当の観測値が含まれることから、受給事業所の採用率はおしなべて比較的小さく推定されるだろう。また、雇調金受給事業所が廃業するとすれば、受給以前よりも受給終了後であると考えられる。したがって、(4)式の推定の枠組みに開廃業相当の観測値を含めれば、受給事業所の受給終了後の離職率は比較的大きく推定されるはずである。その結果、純雇用成長率についても、受給事業所の受給終了後は比較的小さく推定されると予想される。実際、次の図表3-6は開業・廃業にあたる観測値を含めて図表3-5を作り直した結果である。

図表3-5と比較して、採用率は低く離職率は高く推定されている。その結果として純雇用成長率も小さく推定されており、事業所の開廃を考慮すると、雇調金受給事業所が雇用成長率を受給前の水準に回復させるには、受給終了後1年程度の時間がかかっていることがわかる。

図表3-6 開廃業を含めた受給終了後の純雇用成長率・採用率・離職率の推移の違い



図表3-5および図表3-6から得られた知見をまとめると、おしなべて受給事業所は受給終了後、採用率に関しては比較的すみやかに受給以前の水準を回復するかそれ以上の水準を達成するのに対して、離職率に関しては、受給終了直後を除くと（廃業を考慮しない場合には）受給以前と比較して大きくなるわけではない。その結果、継続事業所だけに関して言えば、受給終了に伴い、雇用成長率は受給以前と同等もしくはより大きな水準を回復しやすかったとまとめられる。ただし、事業所の開廃を考慮すると、非受給事業所の開業行動が活発で、受給事業所の廃業行動が受給終了後に集中する分、雇調金の受給終了後の雇用成長率の回復はそれほど容易ではない。事業所の開廃を考慮するか否かは、雇調金の効果を考えるには重要な論点であることがわかる。

5 小括

雇用調整助成金の効果を巡っては、制度の効果を総合的に分析するためのデータが不足したわりに、単に教科書的予想を当てはめただけの否定的見解が流布されてきた。他方、制度の効果を立証したいという政策当局の思惑はあったものの、制度設計上、雇調金の利用についての内生性を解決するのが難しく、現在に至るまで雇調金のもつ明確な影響を検討することはできていない。残念ながら、その意味で本章も例外ではないが、60か月という比較的長期の事業所のパネルデータを利用し、同一事業所について雇調金の受給前後を比較検討し、ある種の内生性を回避することには成功している。すなわち、同一事業所の雇調金受給前後の変化について、非受給事業所の同時期の変化をベンチマークに比較するという実証戦略を用い、受給事業所の特徴をいくつか析出した。

第一に、雇調金受給事業所の雇用変動は、受給終了直後に大きな離職が生じて雇用調整が進むが、その後はむしろ受給前よりも積極的に採用し、純雇用成長率は増加傾向にあったことがわかった。ただし、第二に、この現象は、雇調金受給事業所では事業所の開廃を考慮しない継続事業所に限って観察されるのであって、事業所の開廃を含めると異なるニュアンスが浮き出る。すなわち、非受給事業所の開業頻度はおしなべて高く、受給事業所の廃業が雇調金受給終了後に集中するため、受給事業所の雇用成長率の平均的な回復は相対的には鈍く

なり、雇調金受給終了後約1年を必要とすることになる。

第一の事実は、雇調金には確かに雇用保持効果があったことを示唆するが、その機能は採用抑制という側面にも表れていることを忘れるべきではない。また第二の事実は、雇調金受給事業所は何らかの理由で開廃行動が鈍くなり、これらを第一の事実に加えると、雇調金受給事業所の雇用が受給終了後に受給以前の水準に戻るのとはそれほど容易ではなくなる。元来、事業所の開業行動は雇調金のような雇用補助政策を考えるとときには枠外にあった。しかし、たとえば、雇調金のような雇用補助政策があれば比較的新規参入が容易になる可能性があることはすぐに考え付く。逆の関係が観察されていることを考えると、雇調金を受給するような事業所の開業行動は、雇調金の必要ない事業所の改廃行動と相当異なる背景によることが示唆される。雇調金受給とは異なり開廃についてのデータは豊富ではなく、今後注目すべき論点になるだろう。

参考文献

- 神林龍（2008）「解雇規制の法と経済一労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール」日本評論社
- 阿部正浩・神林龍・佐々木勝・竹内(奥野)寿（2014）「離職者に対する再就職支援システムの現状と課題」『日本労働研究雑誌』no.647, pp.39-50.
- 中馬宏之・大橋勇雄・中村二郎・阿部正浩・神林龍（2002）「雇用調整助成金の政策効果について」『日本労働研究雑誌』no.510, pp.55-70.
- Fujii, M. and Kambayashi, R. (2014), “Long-term effects of job displacement in Japan: A conservative estimate using the Japanese Longitudinal Survey on Employment and Fertility (LOSEF),” *Center for Intergenerational Studies Discussion Paper Series No.634*, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University.
- Jacobson, L. S., LaLonde, R. J., and Sullivan, D. G. (1993), “Earnings losses of displaced workers,” *American Economic Review*, 83, pp. 685-709.
- OECD, (2013), *Employment Outlook*.

第4章 事業所の開廃を通じた雇用調整助成金の効果

～リーマンショック期の助成に対する、雇用創出・喪失分析を用いた検証～

1 はじめに

本章は雇用保険受給事業所を対象に、2008年4月から2013年3月までの間の雇用の増減を、継続事業所の雇用創出・喪失、新設事業所の雇用創出・退出事業所の雇用喪失の4要因に分解する。その中で、リーマンショックの時期¹に雇用調整助成金を受給していた事業所と非受給事業所との間の雇用の変動の比較を行う。本章の分析は、事業所の廃業を通じた雇用の喪失が雇用調整の助成を受けた事業所とそうでない事業所の比較に注目することになるが、受給事業所と非受給事業所の受給時点における経営状況や事業所規模などのマッチングは行わない点は留意する必要がある²。

雇用調整助成金を対象に実証分析を行った中馬・大橋・中村・阿部・神林（2003）は受給以降の事業所の存続傾向について検証を行っている。1999年2月で被保険者が5～10人所属していた製造業の小規模事業所について比較を行うと、受給事業所は2年間で7.4%が事業所を閉鎖されていたのに対し、非受給事業所は3.8%であった。これは、雇用調整助成金が、受給を受けていなければ退出していた事業所を、延命する効果を持つものの、その効果が長期的に持続しないことを示唆している。

海外ではSTC（Short-Time Compensation：操業短縮補償）が事業所の退出に与える影響をフランスのデータを用いて分析しているCalavrezo, Duhautois and Walkowiak（2010）がある。彼らは2000年から2005年間の事業所の退出確率の違いをSTCの受給事業所と非受給事業所で比較をしているが、因果関係を考慮するためにマッチング推定を行っているのが特徴的である。事業所規模、事業所年齢、産業、女性比率、社内の部門、労働生産性、法的な立場、リストラの状況、付加価値額のばらつきでコントロールを実施して比較を行った結果は、コントロールする前と同様に、STCを受給していた事業所の方が退出確率は高いという結果であった。

研究蓄積は少ないが、雇用調整助成金には、外的ショックによって与えられる経営危機の状況に対して、短期的な延命効果はもたらすものの、長期的に業績を回復する状態には至っていないことを示される。しかし、以上の研究成果は、事業所の退出によって失われる雇用の大きさまでは注目していない。事業所及び企業の退出による雇用喪失（参入による雇用創出）については、アメリカはDavis, Haltiwanger and Schuh（1996）、日本は照山・玄田（2002）において、研究方法が既に確立されている。本章の分析では、雇用の成長率を彼らの推計方法に倣い、新設事業所・退出事業所、継続事業所（のうち雇用を増やしている事業所と減らし

¹ 本章においては、リーマンショックの影響の及ぶ時期を、総務省「労働力調査」の季節調整値で完全失業率が前年同月比で低下から横ばいとなる2010年5月までとする。

² 産業については製造業・非製造業に分けて推計を行う。付表においては、より詳細な産業結果も示す。

ている事業所)に分解し、考察を行う。

推計の結果、リーマンショックのあった時期の雇用調整助成金の受給有無で比較を行うと、リーマンショック以降も受給を続けていた事業所が、産業を問わず2012年以降に大きく雇用を減らしていることが確認された。その背景に、退出事業所による雇用喪失が大きいことも示された。

本章の構成は以下の通りである。次節で使用するデータについて説明をし、第3節で雇用創出・喪失の推計方法および、雇用成長率の要因分解を行った結果を概観する。第4節で雇用調整助成金を受給している事業所と受給していない事業所との比較を行い、その結果を第5節でまとめる。

2 使用データ

使用するデータは、雇用保険適用30,000事業所の業務統計と、雇調金に係る業務データのマッチングデータ(以下3万事業所データ)を使用する。ここで用いられる雇調金の業務統計は、事業の存廃状況、地域、業種、事業所規模に配慮した層化無作為抽出法で抽出された事業所であり、かつ、およそ半数が2008年4月から2013年3月までの間に雇調金を受給した事業所(3万事業所のうち14,711所)と受給しなかった事業所(15,289所)になるように事業所が選別されている。受給を受けている事業所については、雇調金の業務データとマッチングがされている³。

分析対象となる事業所は合計29,445社である。分析対象期間は2008年4月から2013年3月であり、各月について事業所ごとの雇用保険の被保険者数、雇調金にかかる項目(受給対象従業員数など)を把握することができる。対象期間に雇調金を受給していた事業所は14,709所、受給していない事業所は14,736所である。なお、分析対象期間中に参入した事業所は3,348所(受給事業所671所、非受給事業所2,677所)、分析対象期間中に退出した事業所は3,761所(受給事業所1,276所、非受給事業所2,485所)である。

雇用創出・喪失分析の対象となる従業員数は、ここでは雇用保険の被保険者数を用いる。その為、同一事業所内において、被保険者数の変動が従業員数の変動となる点を留意する必要がある。退出事業所については、雇用保険の対象から外れることや、事業所の移設など、必ずしも経済的要因による退出に限らない点も注意する必要がある⁴。

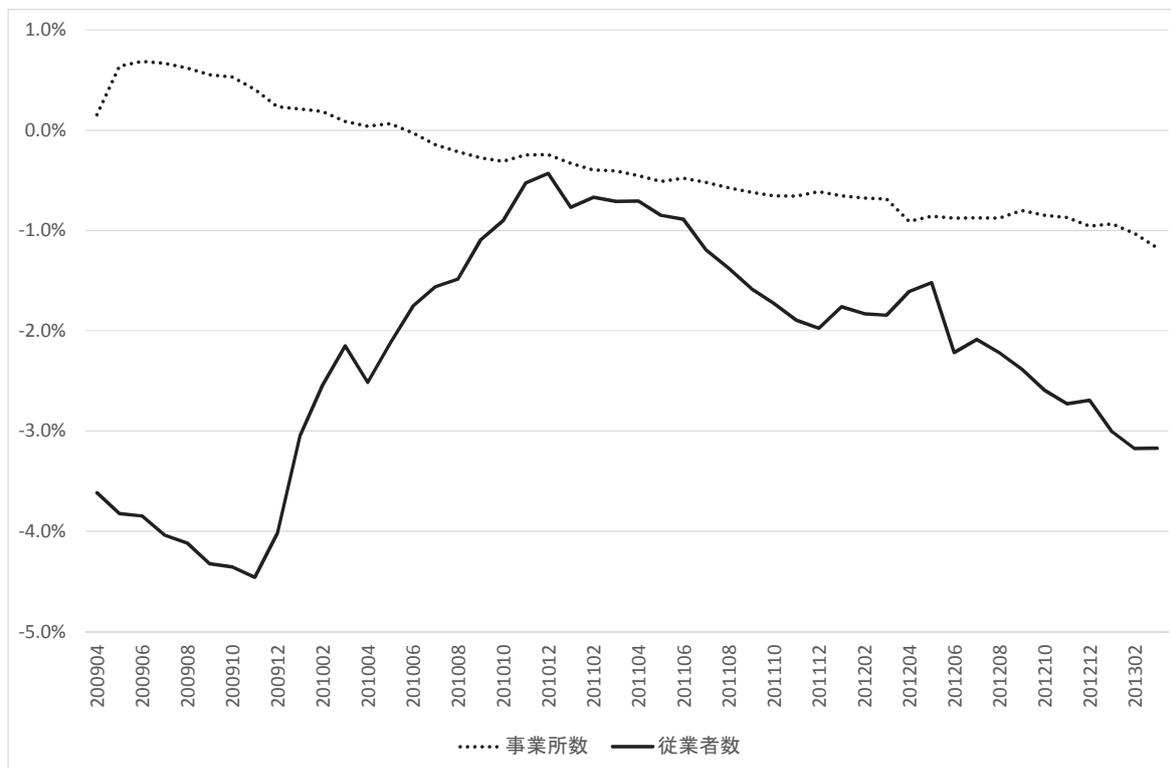
図表4-1は、事業所数と従業員数の対前年比成長率の推移を表している。リーマンショックによる雇用の変動については、2009年中の大幅な減少に、2010年中の減少幅の縮小、そ

³ 雇調金が受給されている事業所については、判定基礎機期間が31日を超えたものを削除し、月次の支給決定金額、休業対象人数などの値がマイナスになっている場合には欠損値に置き換え、同じ月に複数回得られているサンプルは1回だけ表れるように変更するクリーニングを行っている。

⁴ 調査内において、退出事業所は、(助成の)適用中、廃止、保険関係消滅の認可、事業所非該当の承認、事業所併合、事業所移転、移転記録の抹消、台帳閉鎖に区分されている。

れ以降の緩やかな低下の3期間に分けられる。すべての期間で従業者が減少しているのも特徴的である。一方で、事業所数については、通期で低下傾向にある。2010年6月以前は増加傾向にあったが、それ以降は対前年比で減少している。

図表4-1 事業所数と総従業者数の成長率(対前年同月比)



調査対象の産業分類については、図表4-2に受給状況の分布とともに示している。製造業、卸売・小売業、建設業、サービス業（分類されない）などが多く分布しているが、受給事業所についてみると、その分布は製造業に大きく偏ることがわかる。逆に卸売・小売業や飲食・サービス業においては受給比率が低くなる傾向がみられる。ここで示した各業種について分析することもできるが、サンプルサイズの小さい業種においては推計誤差が多く含まれる懸念があるため、ここでは大きく製造業と非製造業の2分類において、雇用創出と喪失の分析を行いたい^{5,6,7}。

⁵ 建設業の事業所に含まれている大規模事業所の退出による集計結果の影響が大きい事を加味し、第二次産業は、建設業を含まない製造業のみを対象とした。ただし、建設業については付図表で別集計を行う。非製造業は、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス業、サービス業（分類されない）で構成される。

⁶ 付図表においてはサンプルサイズが多くとれる建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、学術研究、専門・技術サービス業、サービス業（分類されない）、について集計を行う。

⁷ 調査対象事業所の産業分類は分析対象期間を通じて同じ分類にされており、各事業所の産業間の移動については分析に考慮されない点に注意する必要がある。

図表4-2 調査期間内の雇用調整助成金の受給有無別産業の分布

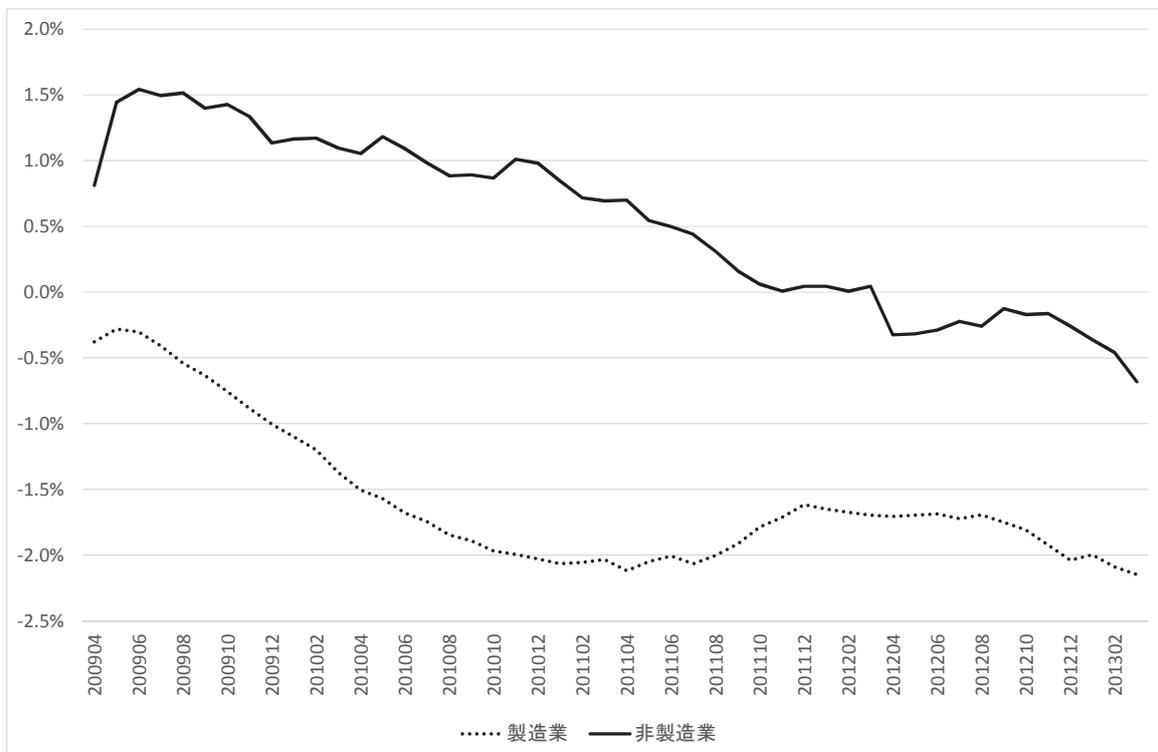
	非受給事業所		受給事業所		合計	
	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)
農業、林業	130	0.88	13	0.09	143	0.49
漁業	13	0.09	3	0.02	16	0.05
鉱業、採石業、砂利採取業	13	0.09	29	0.20	42	0.14
建設業	2180	14.79	1969	13.39	4149	14.09
製造業	1945	13.20	7630	51.87	9575	32.52
電気・ガス・熱供給・水道業	8	0.05	2	0.01	10	0.03
情報通信業	386	2.62	825	5.61	1211	4.11
運輸業、郵便業	570	3.87	871	5.92	1441	4.89
卸売業、小売業	2895	19.65	1426	9.69	4321	14.67
金融業、保険業	179	1.21	15	0.10	194	0.66
不動産業、物品賃貸業	381	2.59	108	0.73	489	1.66
学術研究、専門・技術サービス業	1119	7.59	628	4.27	1747	5.93
宿泊業、飲食サービス業	742	5.04	217	1.48	959	3.26
生活関連サービス業、娯楽業	634	4.30	176	1.20	810	2.75
教育、学習支援業	238	1.62	27	0.18	265	0.90
医療、福祉	1671	11.34	83	0.56	1754	5.96
複合サービス業	261	1.77	13	0.09	274	0.93
サービス業(分類されない)	1358	9.22	666	4.53	2024	6.87
分類不能の産業	13	0.09	8	0.05	21	0.07
合計	14736		14709		29445	

図表4-3-1は従業者数の推移を製造業と非製造業にわけて示したものであるが、図表4-1でみた従業者数の推移の傾向が製造業について強くみられるといえる。ただし、リーマンショックによる従業者数の減少幅が縮小して以降、再び雇用が大きく減る時期が、全体で見た場合よりは遅く表れ、2012年6月以降にみられる。一方で、非製造業はリーマンショックによる製造業ほど雇用の減少はみられず、リーマンショックの回復期は2010年10月以降、前年比で雇用が増えている期間もある。事業所数の推移をみると、製造業は、非製造業と比較して通期で事業所数が減少傾向にある(図表4-3-2)。ただし、これはリーマンショックの期間において減少しているのではなく、2010年中に事業所数が大きく減少している点も注目される。非製造業は通期で低下傾向にある中、2011年までは事業所が対前年比で増加、それ以降減少している。

図表4-3-1 総従業者数の成長率



図表4-3-2 事業所数の成長率



注) 製造業には建設業を含まない。非製造業は電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス業、サービス業(分類されない)。

2008年から2013年にかけて、製造業も非製造業もともに従業者数・事業所ともに減少している。その減少幅はリーマンショック期や2012年以降において、非製造業よりも製造業において堅調に見られることも特徴的であった。次節は、この雇用の減少が事業所の退出によってもたらされたものであるか継続事業所が雇用を減らすことによって生じているものであるかを雇用創出・喪失分析から確認をしたい。

3 雇用創出と喪失

産業 j の $t-1$ 期から t 期にかけての従業者成長率 g_{jt} は次式で定義される。 E_{jt} は産業 j の t 期における従業者数である。

$$g_{jt} = \frac{E_{jt} - E_{jt-1}}{E_{jt-1}}$$

この従業者成長率 g_{jt} は事業所の雇用の変動に応じて次の4つのタイプの従業者成長率に分解される。

$$\textcircled{1} \text{ 雇用を増加させた継続事業所 : } g_{jt}^{C^+} = \frac{\sum_{i \in C^+} (E_{ijt} - E_{ijt-1})}{E_{jt-1}}$$

$$\textcircled{2} \text{ 雇用を減少させた継続事業所 : } g_{jt}^{C^-} = \frac{\sum_{i \in C^-} (E_{ijt} - E_{ijt-1})}{E_{jt-1}}$$

$$\textcircled{3} \text{ } t-1 \text{ 期から } t \text{ 期にかけて参入した事業所 : } g_{jt}^{EN} = \frac{\sum_{i \in EN} E_{ijt}}{E_{jt-1}}$$

$$\textcircled{4} \text{ } t-1 \text{ 期から } t \text{ 期にかけて退出した事業所 : } g_{jt}^{EX} = -\frac{\sum_{i \in EX} E_{ijt-1}}{E_{jt-1}}$$

ここから、従業者成長率は、 $g_{jt} = g_{jt}^{C^+} + g_{jt}^{C^-} + g_{jt}^{EN} + g_{jt}^{EX}$ と分解をすることができ、調査対象期間の従業者成長率について、その変動を継続事業所と事業所の開廃による影響に分解できる。なお、集計をする上で、継続事業所の条件は一年前の同月 ($t-1$ 期) に事業所が雇用保険の適用を受けて存在しており、かつ本年の同月 (t 期) においても存続していることである。一方で、参入した事業所は、一年前の同月には存在しておらず（もしくは、用保険の適用を受けておらず）、本年同月に新たに新設された（雇用保険の適用された）事業所と定義される。退出についても同様であるが、本章においては、退出の内容については区別していない点を

留意する必要がある⁸。

また、ここでは、この4要素にわけてみた分解を粗雇用創出・喪失とみなし、継続事業所の純雇用創出・喪失と分けて集計を行う。純雇用創出・喪失は継続事業所と開廃事業所それぞれ、

$$ng_{jt}^C = g_{jt}^{C+} + g_{jt}^{C-} \quad ng_{jt}^E = g_{jt}^{EN} + g_{jt}^{EX}$$

である。継続事業所にかんする ng_{jt}^C は「純増加」と記述し、 ng_{jt}^E は「純参入」と記述する。なお、調査期間の単位は月次であるが、前月と今月で従業者数の変化をとる場合には季節変動の影響が多く含まれるため、対前年同月比の成長率を用いる（ t 期と $t-1$ 期の間隔は1年間となる）。

図表4-4-1、4-4-2および図表4-5の上段は、全産業を対象に従業者成長率を分解した結果である。純増加と純参入の結果をみると、リーマンショック期の雇用の減少の多くは継続事業所における雇用の減少で説明されており、2011年以降は、事業所の開廃によって失われた雇用が多い。これを更に増加・減少・参入・退出に分解して示した図表4-4-1から継続事業所の雇用の変動をみると、雇用が増加している事業所については2009年から2012年にかけて3%以上雇用を伸ばしており、特に2009年から2010年にかけては成長率が高い。一方で、雇用を減らしている事業所は常に4%以上雇用を減らしており、常態的に継続事業所で雇用が減少していた傾向が確認される。また、リーマンショックの影響により、2008年-2009年で平均して7%雇用を減らしている。事業所参入による雇用創出は通期で減少傾向にある中、退出事業所は2010年と2012年で高い。2011年から2012年の純参入の雇用減の影響は、参入による影響低下と退出の増加の両方が影響していることが示される。

製造業と非製造業に分けてみると（図表4-4-3から4-4-6および図表4-5の中段と下段）、製造業においても非製造業においても、ともにリーマンショック期は継続事業所の純雇用喪失の影響が強く、2011年以降は継続事業所以上に事業所の開廃による純参入効果が大きく、従業者数の減少に影響している。継続事業所の中で雇用を伸ばしている事業所についてみると、製造業・非製造業ともにリーマンショック期に伸びが小さく、2010年度に減少幅が縮小して以降、2012年にかけて成長率が低下している。この結果から、どの産業においても、リーマンショックのような一時的なショックに加え、それ以降も雇用が伸びていない傾向が示唆される。雇用を減らしている事業所についてはリーマンショック期において平均7%の減少を見せているが、非製造業では徐々に減少幅が縮小している一方で、製造業では2011年度まで雇用の減少が下げ止まる傾向を見せ、2011年から2012年にかけて減少幅が広がっている。参入と退出については、製造業と非製造業ともに参入による雇用創出が見込

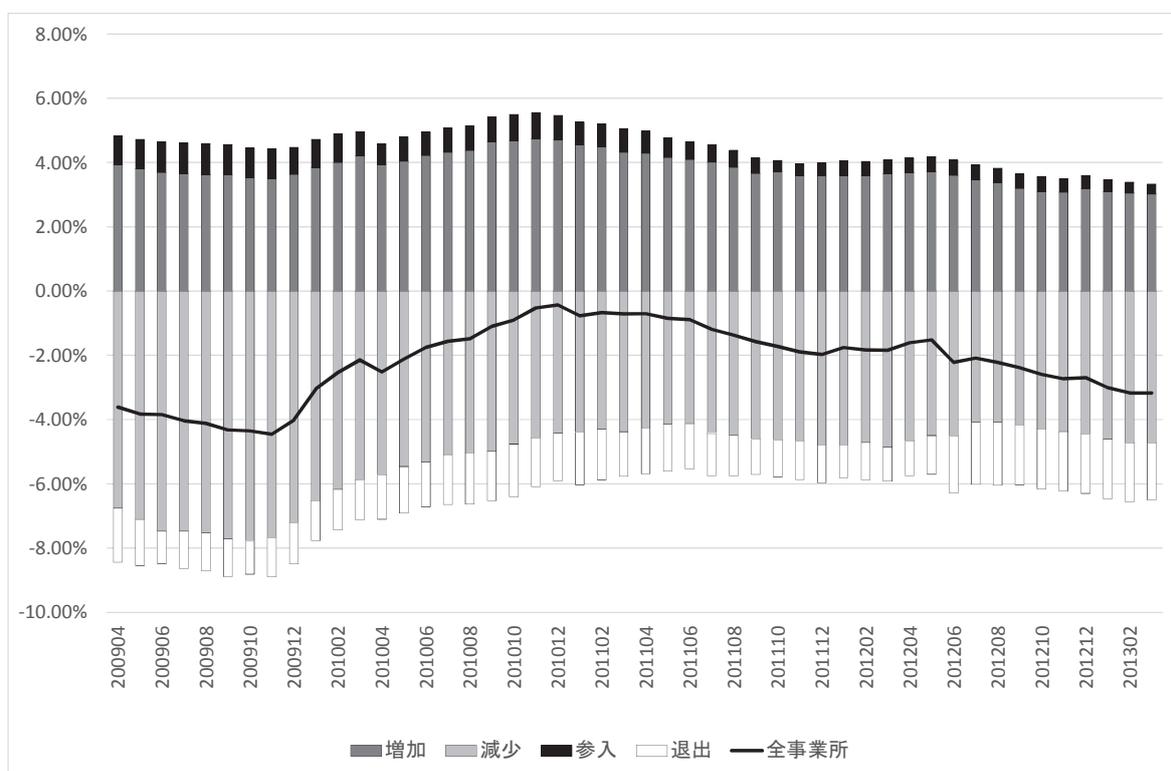
⁸ 増加・減少・参入・退出の事業所数の時系列推移を付図表4-1に示した。

めなくなっている中、製造業はリーマンショック期から減少幅が縮小している。2010年度と2012年度に退出による雇用喪失が高まっていること、非製造業においては2011年から2012年にかけて退出に雇用の減少が大きい傾向がみられる。

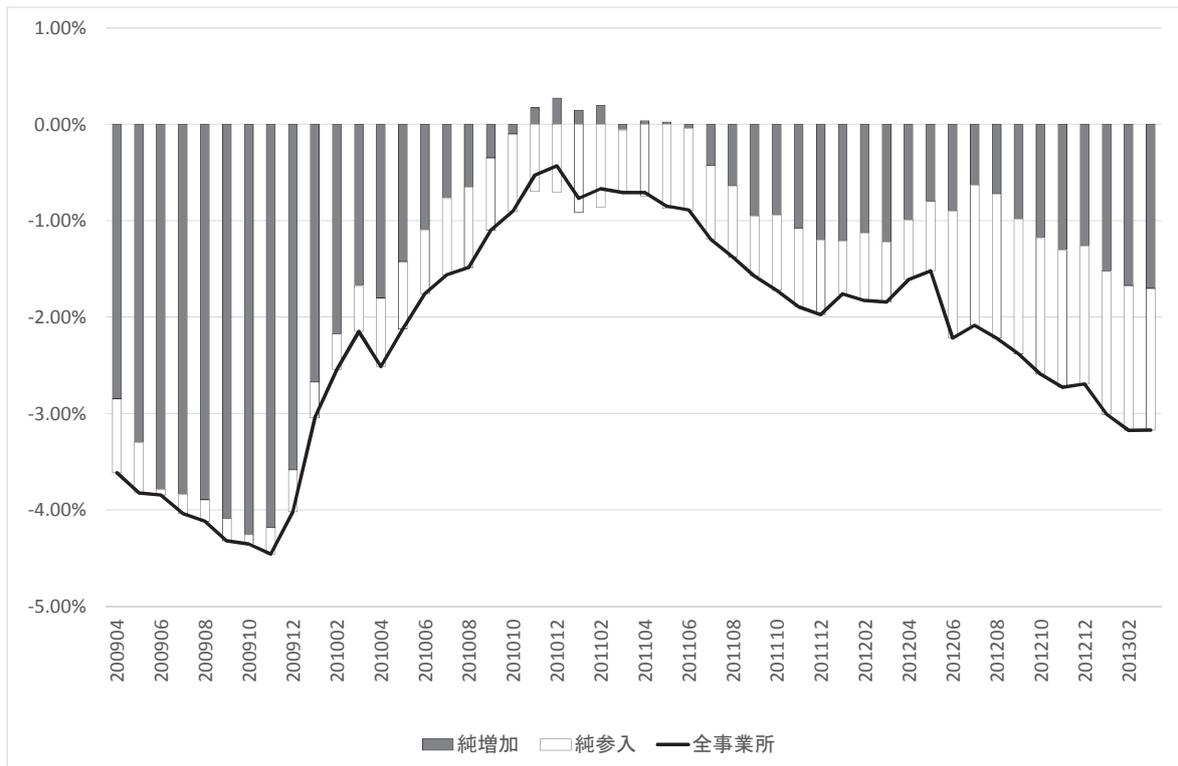
以上の分析から、製造業と非製造業に共通して、リーマンショックによる従業者の減少は、事業所の退出の増加や参入の減少によるものではなく、継続事業所による雇用の削減によってもたらされていることが確認された。また、前節にみた2011年以降の雇用の減少は、継続事業所による削減に加えて参入による雇用の増加よりも退出による雇用減の影響が高まる純参入の負の影響が強く表れていた。

次節では、リーマンショック期における雇用調整助成金の受給の有無と雇用創出・喪失の関係を事業所の退出効果と比較して検証する。

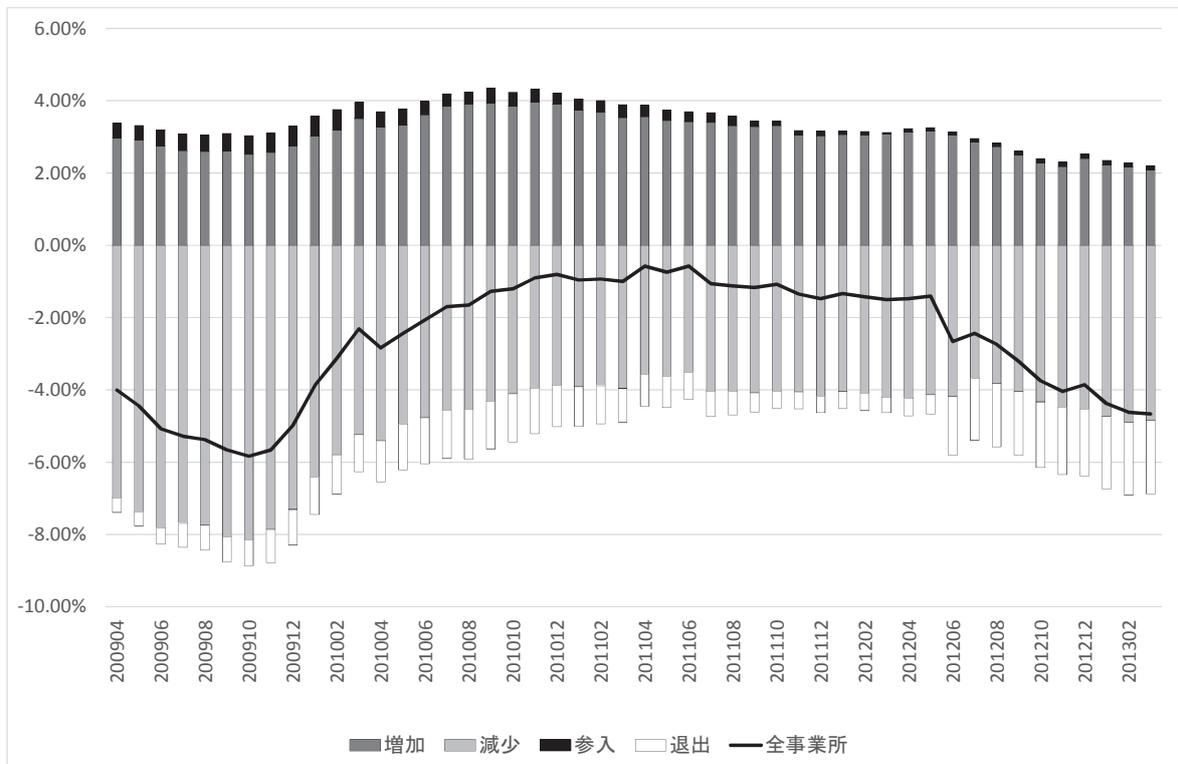
図表4-4-1 従業者数の成長率の要因分解(粗雇用創出)



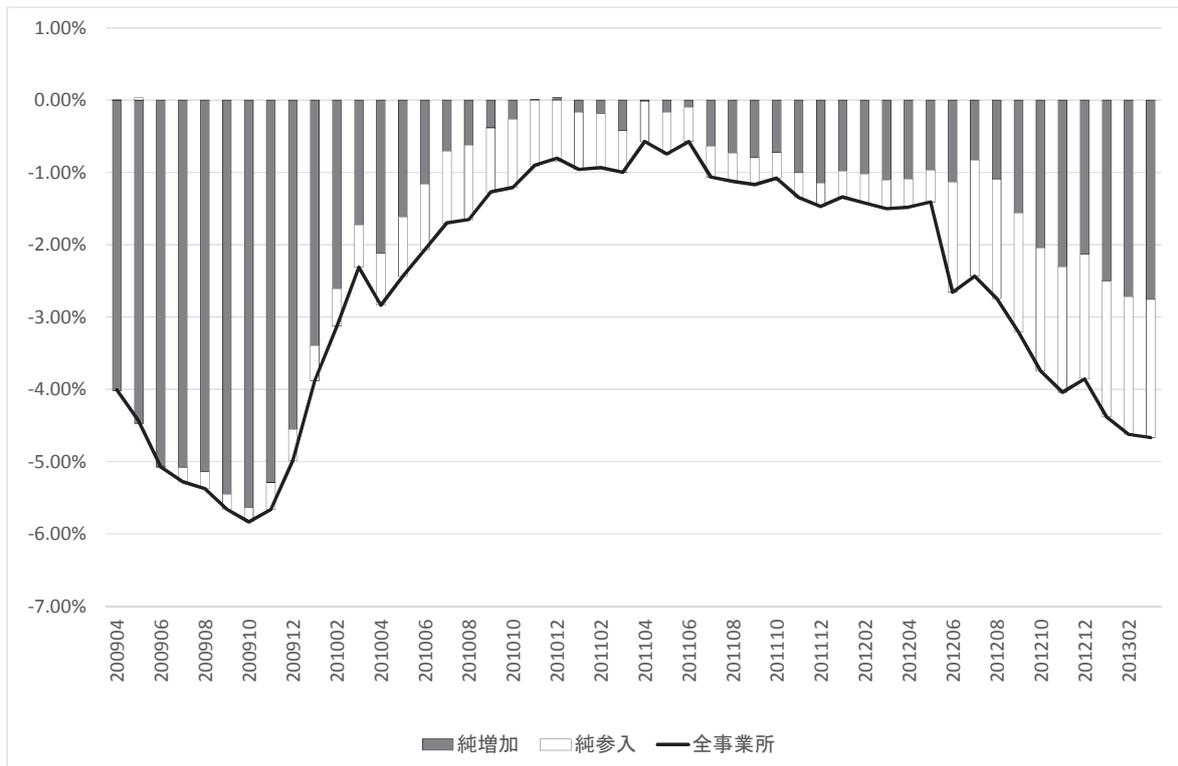
図表4-4-2 従業者数の成長率の要因分解(純雇用創出)



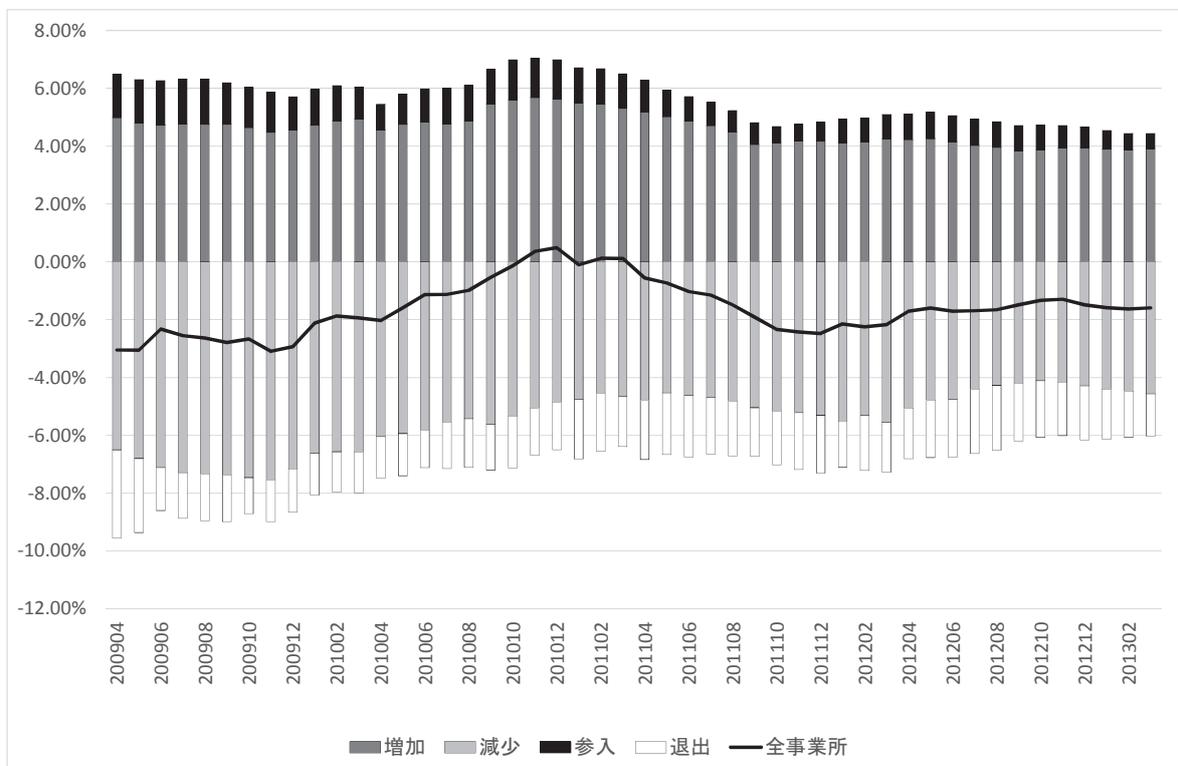
図表4-4-3 従業者数の成長率の要因分解(粗雇用創出・製造業)



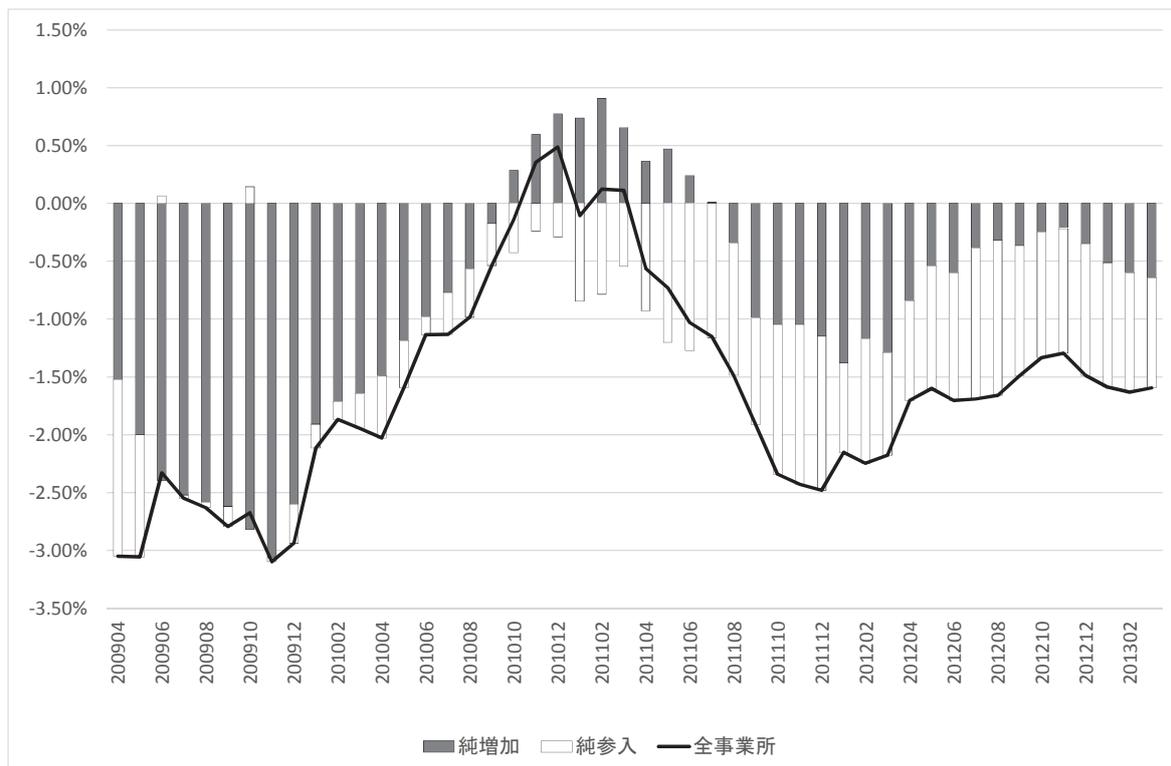
図表4-4-4 従業者数の成長率の要因分解(純雇用創出・製造業)



図表4-4-5 従業者数の成長率の要因分解(粗雇用創出・非製造業)



図表4-4-6 従業者数の成長率の要因分解(純雇用創出・非製造業)



図表4-5 従業者成長率の分解(年度平均)

	全事業所	増加	減少	参入	退出	純増加	純参入
全産業							
2009年度	-3.69%	3.75%	-7.11%	0.91%	-1.24%	-3.36%	-0.33%
2010年度	-1.21%	4.41%	-4.87%	0.76%	-1.51%	-0.46%	-0.76%
2011年度	-1.47%	3.81%	-4.54%	0.49%	-1.23%	-0.73%	-0.74%
2012年度	-2.45%	3.29%	-4.43%	0.43%	-1.74%	-1.14%	-1.31%
製造業							
2009年度	-4.64%	2.83%	-7.20%	0.49%	-0.75%	-4.37%	-0.27%
2010年度	-1.48%	3.72%	-4.35%	0.36%	-1.21%	-0.63%	-0.85%
2011年度	-1.12%	3.25%	-3.96%	0.18%	-0.60%	-0.70%	-0.41%
2012年度	-3.27%	2.57%	-4.33%	0.11%	-1.62%	-1.76%	-1.51%
非製造業							
2009年度	-2.59%	4.75%	-7.03%	1.39%	-1.69%	-2.28%	-0.30%
2010年度	-0.55%	5.20%	-5.30%	1.21%	-1.66%	-0.10%	-0.45%
2011年度	-1.72%	4.44%	-5.05%	0.79%	-1.91%	-0.61%	-1.11%
2012年度	-1.57%	3.99%	-4.46%	0.79%	-1.89%	-0.47%	-1.10%

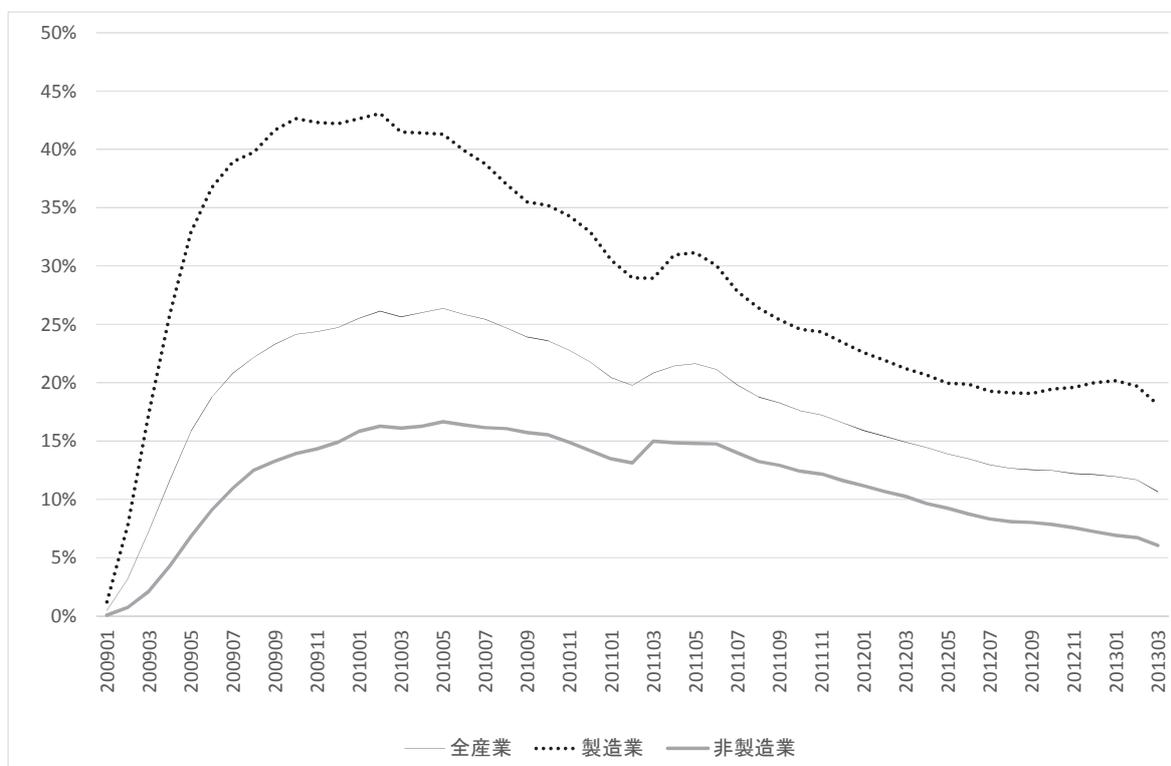
4 雇用調整助成金の効果

雇調金の受給時期の分布を表したものが図表4-6である。受給比率の推移をみると、2009年1月から2010年の1月にかけて受給比率が上昇し、2010年の半ばから低下する傾向が確認される。また、東日本大震災の影響で2011年の3月から9月ごろにかけて、受給比率が上昇しているのも特徴的である。また、産業別にみると、第3節でみたように、製造業の方が非製造業よりも高く推移をしている。また、非製造業はリーマンショックによる受給比率の上昇が製造業よりも緩やかで、その値のピークも製造業と比較をして遅い。

本節では、リーマンショック期の雇調金の受給の有無によって、雇用の創出と喪失にどのような違いがみられるかをみる。ただし、ここで行いたいのは受給を受けていない事業所受けた事業所との比較であるが、受給を受けている事業所については、複数の定義が考えられる。そこで、調査期間に一度も受給を受けていない事業所に加え、リーマンショック期の受給について、以下の調査事業所を区分することで比較を行う。

- ① リーマンショックの期間に受給を受け、それ以降も受給を受けている事業所
- ② リーマンショックの期間のみに受給を受け、それ以降は受給を受けていない事業所
- ③ リーマンショックの期間には受給を受けておらず、それ以降に受給を受けている事業所

図表4-6 雇用調整助成金の受給比率の推移



③は分析対象に含まれない事業所にあたるのでここでは除外する。①にあたる事業所をここでは「受給事業所（期間外）」と定義し、②にあたる事業所を、「受給事業所（期間内）」と定義する。ただし、ここで示すリーマンショックの期間は、調査期間である2008年3月から2010年5月までとする⁹。また、調査期間において一度も受給を受けていない事業所を「非受給事業所」と定義する。非受給事業所は調査対象事業所の50.96%であり、①にあたる受給事業所（期間外）は全体の25.98%、②にあたる受給事業所（期間内）は14.33%であり、受給事業所（期間外）のおよそ半数であった。

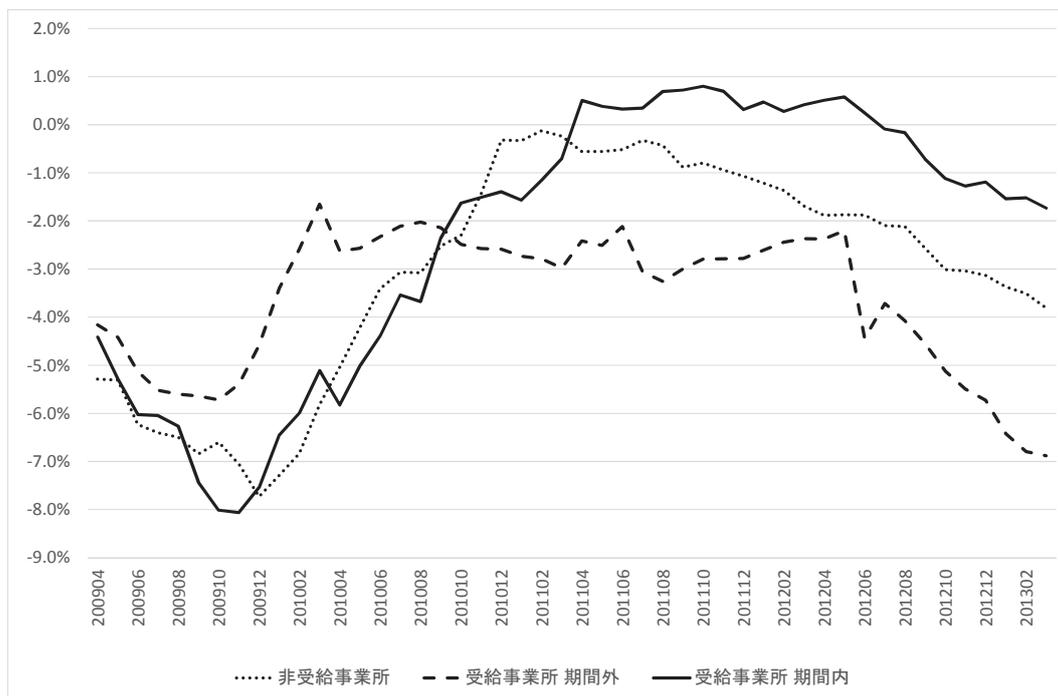
ここで定義する受給事業所は、定義上必ず受給期間に参入をしている事業所となり、比較を行う非受給事業所についてはその制限がないために2010年5月までは参入をしていない事業所も含まれてしまい、比較を行う上で参入事業所によるバイアスがかかることになる。そこで、分析対象を以降は2008年4月時点で参入している事業所に限定を行い、調査期間内に参入する事業所を分析対象から除外する。この制限により、雇用創出・喪失分析において前節でみた参入効果は含まず、2008年4月から存続する事業所について、継続している事業所の雇用の変動と、退出にともなう雇用の喪失の比較を行う。

図表4-7-1と4-7-2はそれぞれ製造業と非製造業について、受給区分に従って従業者成長率を表したものである。製造業については3つの受給区分について、全ての事業所で2008年から2009年にかけて雇用を減らしていたことが示される。ただし、受給事業所（期間外）は他の区分と比較して雇用の落ち込みが低い。一方で、景気回復期以降は、雇用の変動に違いがみられる。受給事業所（期間内）は最も雇用の低下が小さく、受給事業所（期間外）が最も雇用の落ち込みが大きい。この結果は、製造業においては、雇用調整助成金の受給の有無に関わらず、リーマンショックによって雇用は減少していた一方で、それ以降の雇用の変動については、長期的に受給をする事業所とリーマンショック期のみ受給を行っていた事業所で差がみられる。

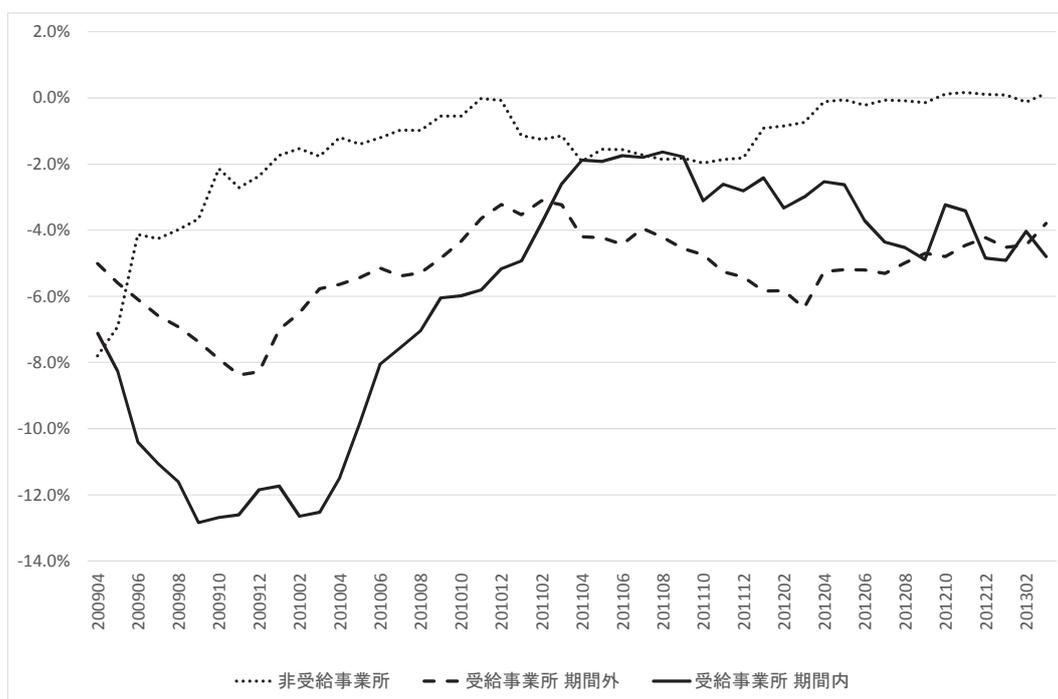
非製造業は製造業と異なり、非受給事業所はリーマンショックの期間に雇用の減少幅が小さい。受給事業所（期間内）は雇用の減少幅が縮小し、それ以降は安定的に推移している一方で、長期的に受給を受けている受給事業所（期間外）は2011年3月以降、雇用を大きく減らしている。

⁹ リーマンショックの影響が及ぶ期間の決定については注1を参照。

図表4-7-1 雇用調整助成金の受給有無別の従業者成長率(製造業)



図表4-7-2 雇用調整助成金の受給有無別の従業者成長率(非製造業)

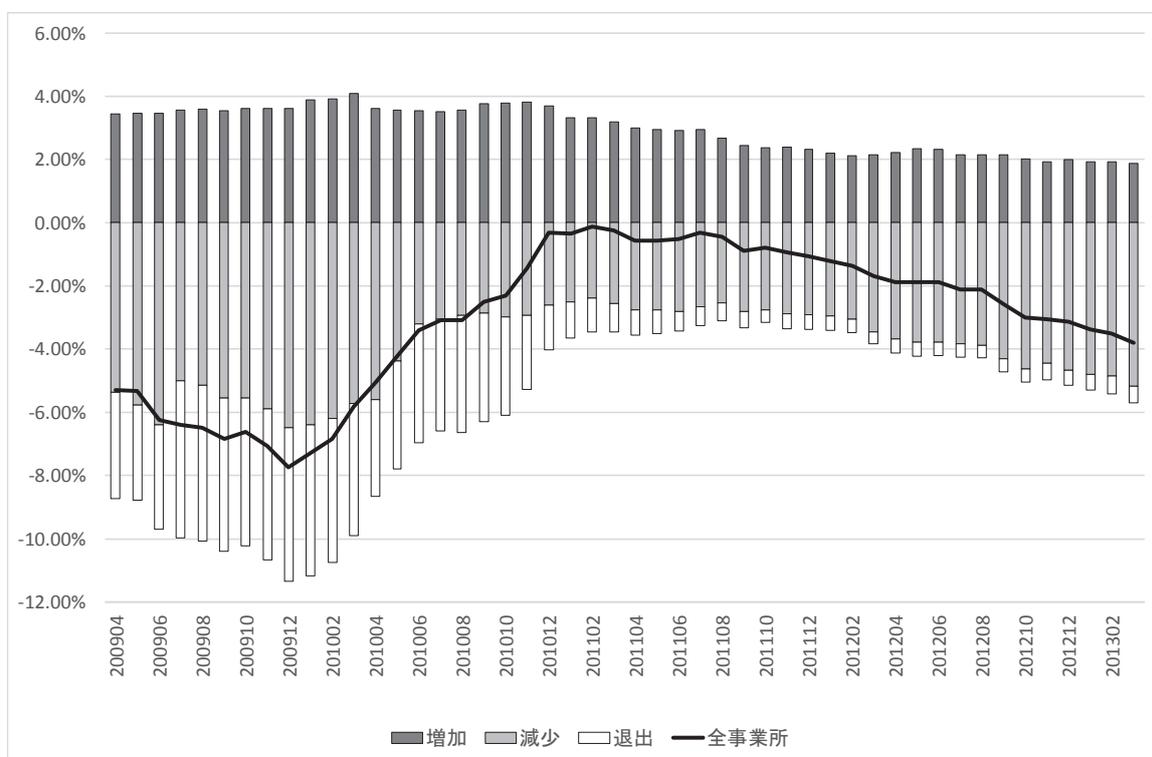


雇用の変動を製造業・非製造業別に受給区分別に雇用を増加した事業所、雇用を減らした事業所、退出事業所の3つのタイプに区分して集計した結果が、図表4-8-1～図表4-8-6および図表4-9である。製造業においては雇用を増加している事業所における従業者成長率が徐々に低下する傾向にあったが、その中で受給事業所(期間内)は2008年から

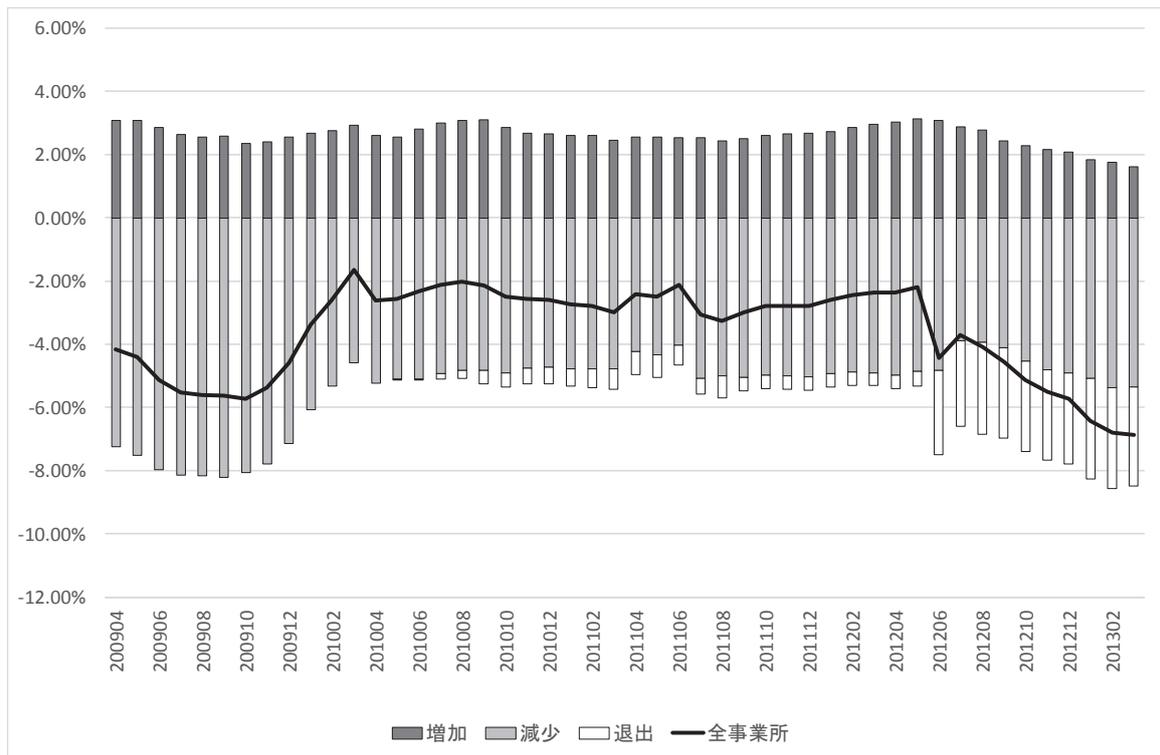
2009年にかけては伸び率が小さいものの、それ以降は他の区分と比べて高い成長率を維持している。雇用を減らしている事業所についてみると、非受給事業所ではリーマンショックの時期と2011年から2012年にかけて大きく減少している一方で、受給事業所(期間内)は2010年以降で減少幅が小さい。以上の傾向から、受給事業所(期間内)については、2010年以降は継続事業所については雇用がわずかだが増加していることが確認される。一方、退出率についても2009年から2010年にかけて退出率が高いが、それ以降は退出による雇用減は小さくなっている。受給事業所(期間外)は2011年以降で退出による雇用減が多い。

非製造業事業所では、雇用を伸ばしている事業所についてみると、受給事業所(期間内)は調査期間内で雇用の増加率は上昇傾向にあり、雇用を減らしている事業所においても減少の幅が縮小している。退出による雇用減は製造業と同じように2009年から2010年にかけて高く、2012年まで徐々に低下している。一方で、受給事業所(期間外)は2011年から2012年にかけて退出率が受給事業所(期間内)と同程度であるが、純増加において雇用を減らしており、全体では従業者成長率が受給事業所(期間内)よりも低い。非受給事業所はリーマンショックの時期に高い退出による雇用減が大きいが、純増加では雇用を増やしており、一貫して受給している事業所よりも雇用の減少幅は小さい。

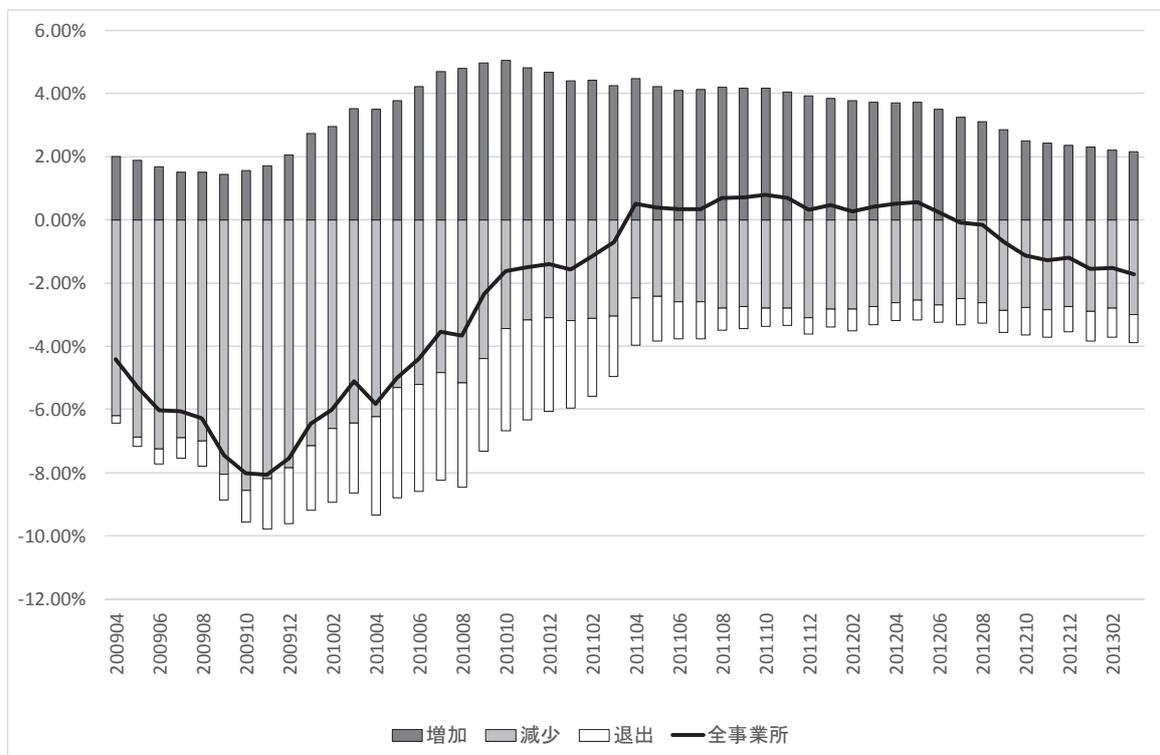
図表4-8-1 従業者成長率の分解(製造業・非受給事業所)



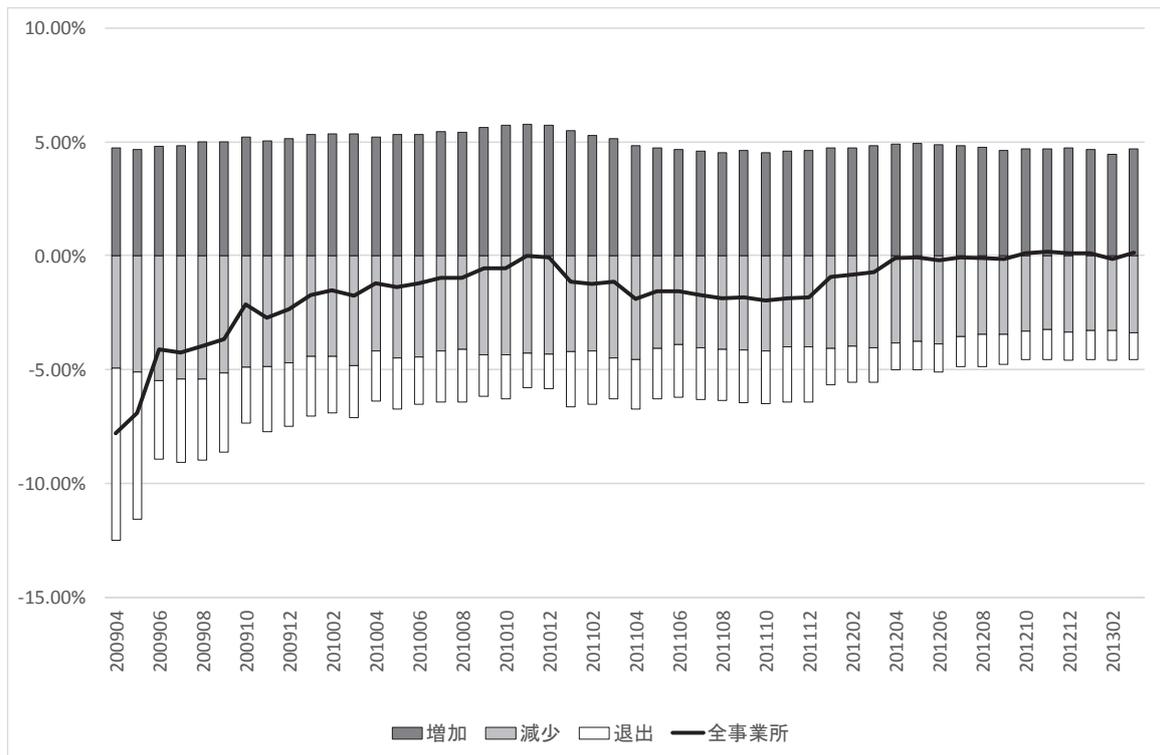
図表4-8-2 従業者成長率の分解(製造業・受給事業所(期間外))



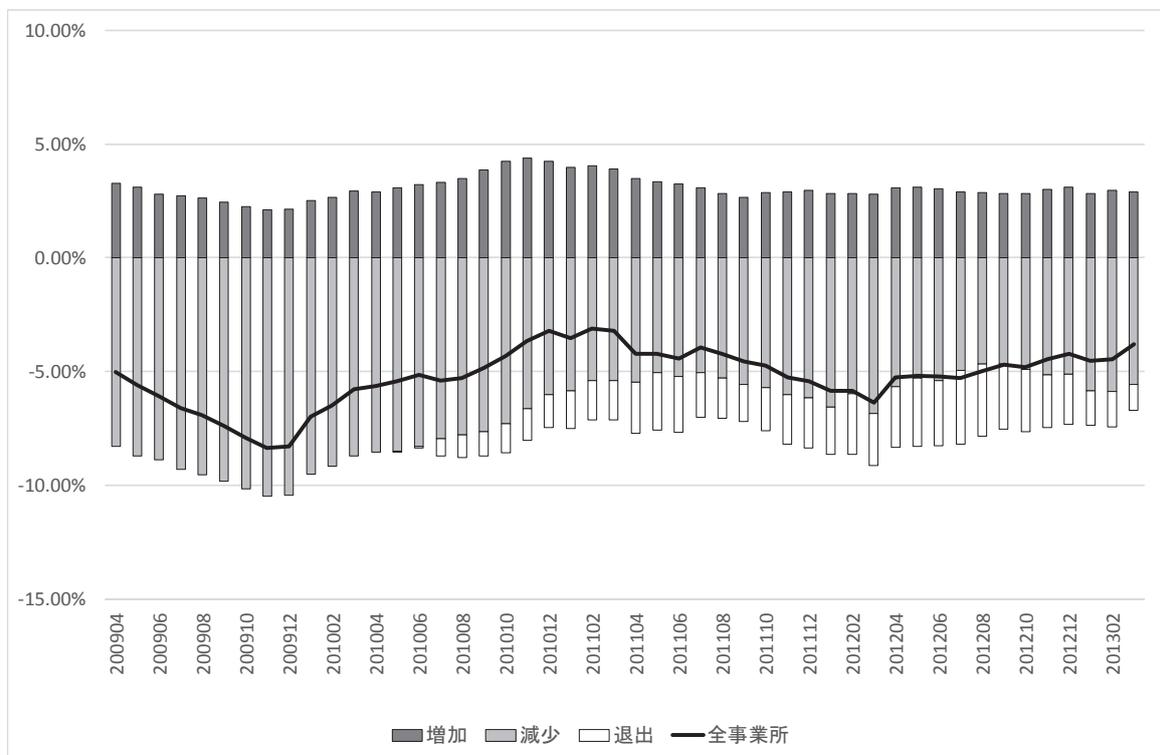
図表4-8-3 従業者成長率の分解(製造業・受給事業所(期間内))



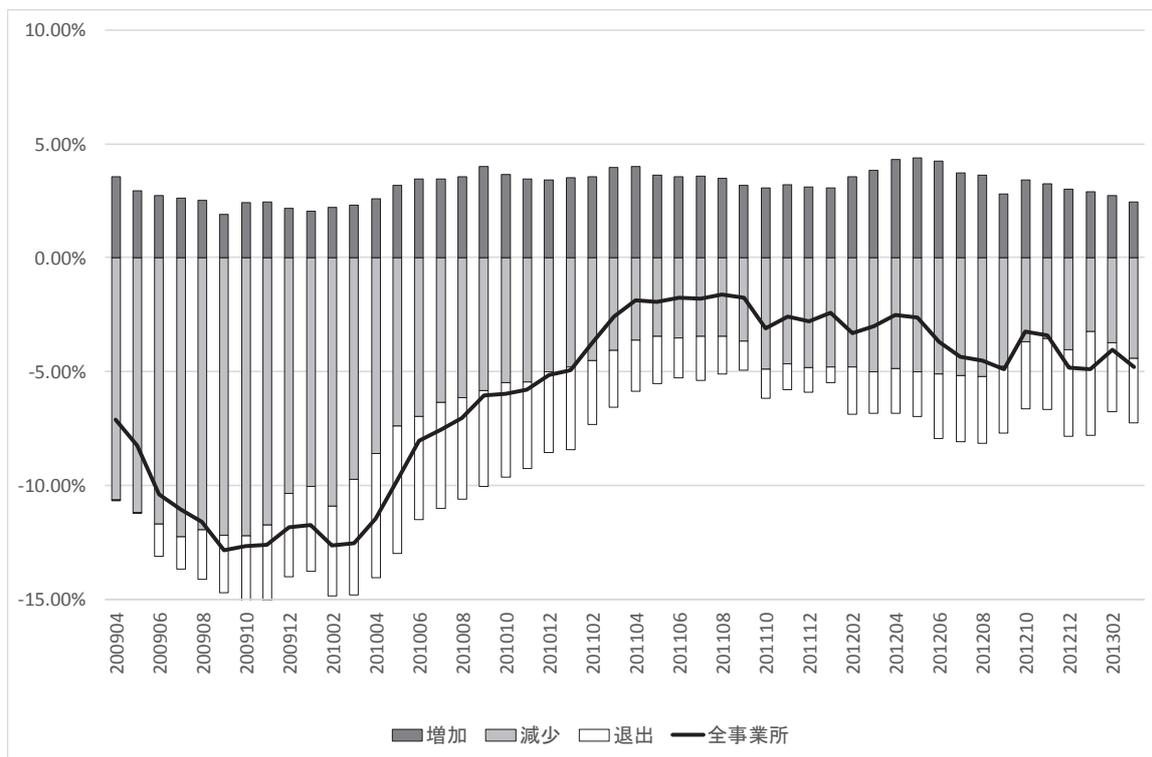
図表4-8-4 従業者成長率の分解(非製造業・非受給事業所)



図表4-8-5 従業者成長率の分解(非製造業・受給事業所(期間外))



図表4-8-6 従業者成長率の分解(非製造業・受給事業所(期間内))



図表4-9 従業者成長率の分解(年度平均・雇用調整助成金の受給状況別)

	製造業					非製造業				
	全事業所	増加	減少	純増加	退出	全事業所	増加	減少	純増加	退出
非受給事業所										
2009年度	-6.49%	3.65%	-5.79%	-2.14%	-4.36%	-3.58%	5.03%	-4.98%	0.05%	-3.64%
2010年度	-2.17%	3.56%	-3.16%	0.40%	-2.57%	-0.88%	5.46%	-4.30%	1.16%	-2.04%
2011年度	-0.86%	2.54%	-2.86%	-0.32%	-0.55%	-1.55%	4.66%	-4.09%	0.57%	-2.12%
2012年度	-2.69%	2.09%	-4.32%	-2.23%	-0.46%	-0.02%	4.74%	-3.49%	1.25%	-1.27%
受給事業所(期間外)										
2009年度	-4.48%	2.70%	-7.19%	-4.48%	0.00%	-6.78%	2.63%	-9.41%	-6.78%	0.00%
2010年度	-2.50%	2.74%	-4.90%	-2.16%	-0.34%	-4.40%	3.71%	-7.10%	-3.39%	-1.01%
2011年度	-2.68%	2.63%	-4.79%	-2.17%	-0.51%	-4.92%	2.98%	-5.74%	-2.75%	-2.16%
2012年度	-4.82%	2.42%	-4.72%	-2.30%	-2.51%	-4.74%	2.95%	-5.26%	-2.31%	-2.44%
受給事業所(期間内)										
2009年度	-6.39%	2.05%	-7.25%	-5.20%	-1.18%	-11.28%	2.49%	-11.25%	-8.76%	-2.52%
2010年度	-2.73%	4.46%	-4.18%	0.28%	-3.01%	-6.52%	3.48%	-5.89%	-2.41%	-4.11%
2011年度	0.49%	4.06%	-2.72%	1.34%	-0.84%	-2.34%	3.44%	-4.18%	-0.75%	-1.59%
2012年度	-0.67%	2.84%	-2.74%	0.10%	-0.77%	-3.99%	3.40%	-4.41%	-1.01%	-2.98%

5 分析結果のまとめと課題

本章は、2008年度から2012年度までの従業者数の変化を、雇用を増加させている事業所、雇用を減少させている事業所、参入事業所、退出事業所の成長率に分解する手法を用いて、雇用調整助成金の受給事業所と非受給事業所および製造業と非製造業との間の雇用変化を集

計した。

2008、2009年のリーマンショックがきっかけとなる雇用の減少と、円高・東日本大震災による2011年以降の雇用の減少とでは、その削減の傾向が異なっている。2009年は継続事業所の純増加による雇用喪失であったのに対し、2011、12年は純参入による雇用喪失の寄与が大きい。また、調査期間を通じて製造業では参入による雇用創出は非常に小さく、非製造業においては参入の雇用創出がみられるものの、退出による雇用喪失も大きく、開廃による再配分が大きいことが示される。

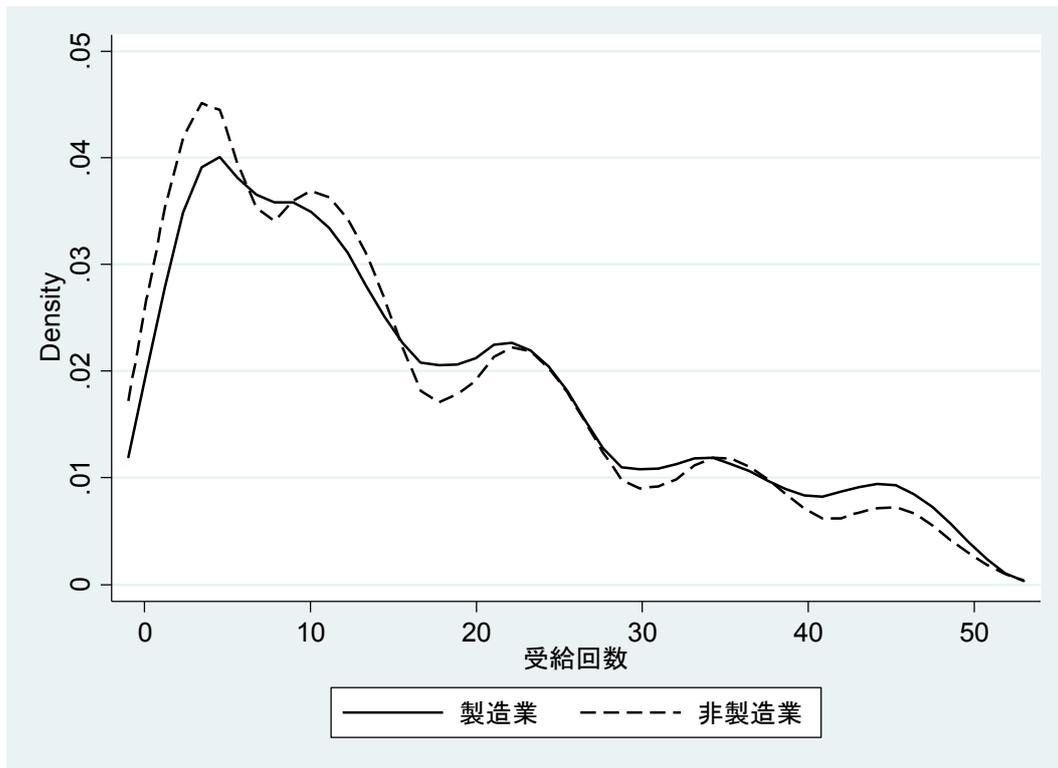
雇用調整助成金の受給事業所と非受給事業所の雇用の変化の違いをみると、製造業は全てのタイプでリーマンショックの時期は雇用を減らしているが、受給事業所（期間外）が最も雇用を減らしておらず、受給事業所（期間内）と非受給事業所で多く雇用を減らしていた。ただし、リーマンショック以降の状況をみると、リーマンショック期に雇用を相対的に減らしていない受給事業所（期間外）が大きく雇用を減らしていることが確認された。非製造業においては、非受給事業所の雇用の減少は一貫して小さいものの、受給事業所（期間外）と受給事業所（期間内）との関係は製造業と同様である。また、受給事業所（期間外）が2011年以降で大きく雇用を減らしている背景に、継続事業所の純増加、退出事業所による雇用削減がともに大きいことも示される。

これらの結果は、2012年の不況期に受給事業所（期間外）の雇用の悪化が目立っていることから、外的要因があるものの、長期的に雇調金を受給する事業所（受給事業所（期間外））が存在し、それらの事業所の経営が改善されないことにより雇用の減少がみられることを示唆している。図表4-10は調査期間において雇用調整助成金を受給していた事業所の受給回数をヒストグラムにまとめたものである¹⁰。ここからは、多くの事業所は1年間以内の受給回数（12回以下）であるが、（全産業で50.2%）、3年以上（36回以上）にわたって受給を受けている事業所も存在していることが示される（全産業で23.65%）。

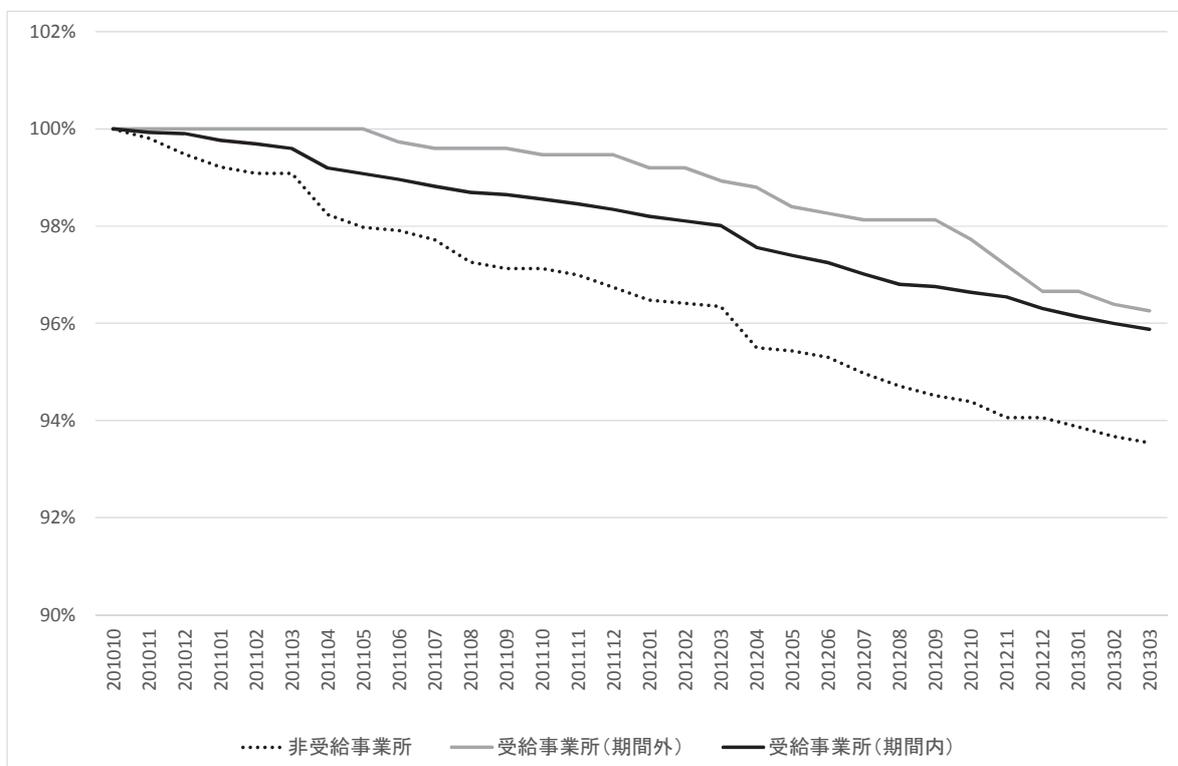
また、2010年10月以降の事業所の存続確率をまとめた図表4-11-1、4-11-2をみると、10月以降も受給を受けている受給事業所（期間外）は受給を受けている期間は事業所が継続しているが、調査期間の終点である2013年3月時点で製造業は受給事業所（期間内）、非製造業は受給事業所（期間内）、非受給事業所と同水準まで事業所が退出している。

¹⁰ 図で示す受給期間は継続して受給している期間ではなく、調査期間内に延べ何か月受給しているかを示している。

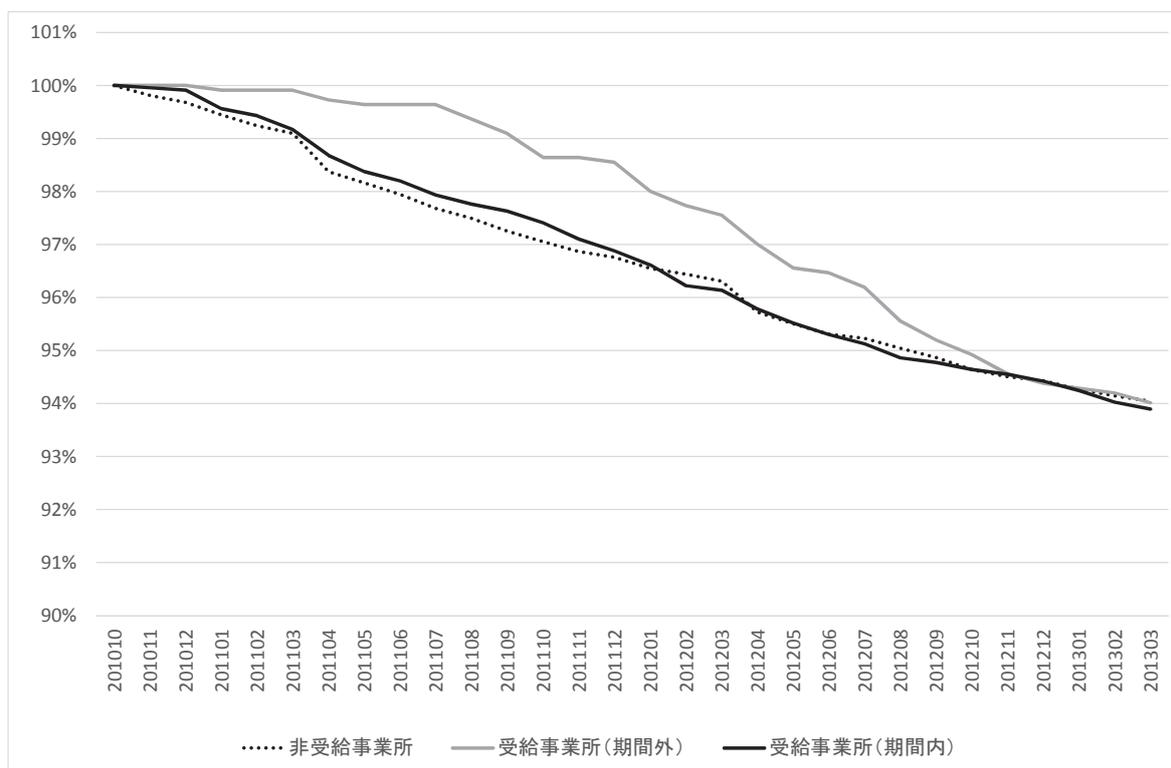
図表4-10 調査対象事業所の受給回数分布



図表4-11-1 2010年10月時点存続事業所の生存確率(製造業)



図表4-11-2 2010年10月時点存続事業所の生存確率(非製造業)



以上の集計結果は、雇調金が「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合」¹¹に受給を行うと定めているが、外的要因（マクロレベルの経済環境や取引先の経営状況）によって雇用調整を行う事業所のほかに、内的要因として受給を受けることになる企業の経営状況の事業所にも受給をしている可能性がある。それらの事業所が、内的要因・外的要因により業況が厳しい中雇調金を長期的に受給し続け、その間に経営が改善されず受給終了後に退出し、雇用削減していることが予測される。このような問題に対しては、受給後の経営の状況に対するモニタリング、および改善に向けたアドバイス機能を活かすことにより、助成金を受給し続ける状態からの出口戦略を構築する対応が求められる。

ただし、2011、12年度の雇用の減少が助成金の受給をし続けていた事業所で大きいという結果については、その因果関係（雇用調整助成金の受給を受けることで経営の改善に対するインセンティブが働かずに雇用を減らしたのか、雇用を減らすことになる経営状態の悪化している事業所が助成金を受給し続けたのか）は明らかにされておらず、今後の課題として残される。

¹¹ 雇用調整助成金ホームページ（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html）の概要より。

参考文献

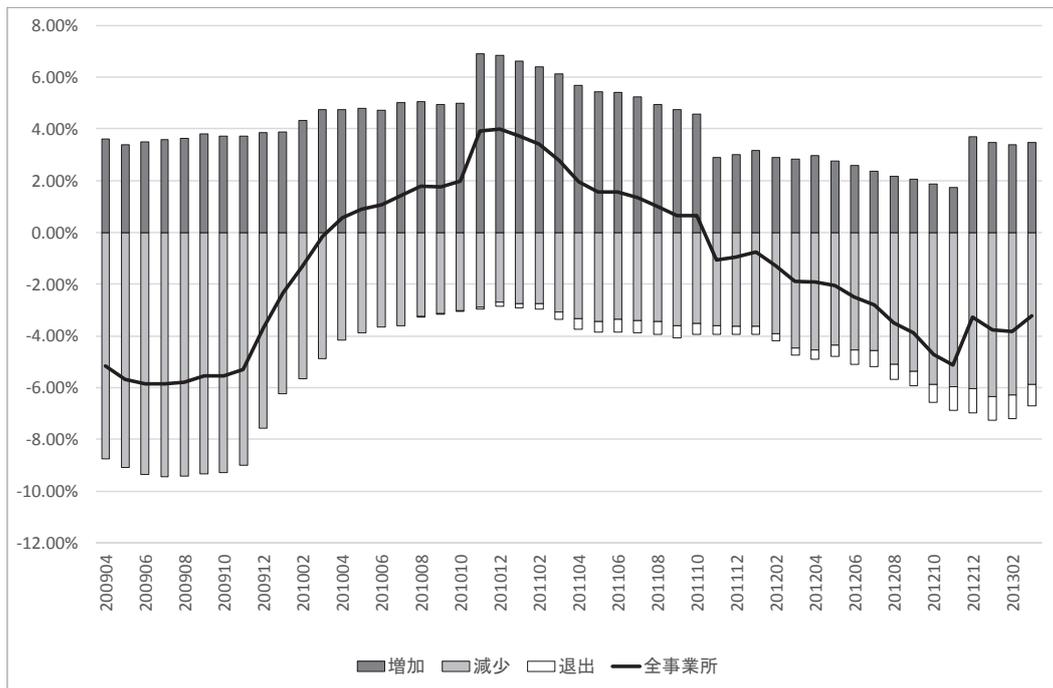
- Calavrezo, Oana, Duhautois, Richard and Walkowiak, Emmanuelle (2010) “ Short-Time Compensation and Establishment Exit: An Empirical Analysis with French Data,” IZA Discussion Paper, No. 4989.
- Davis, Steven J., Haltiwanger, John and Schuh, Scott (1996) *Job Creation and Destruction*, Cambridge, MIT Press.
- 中馬宏之・大橋勇雄・中村二郎・阿部正浩・神林龍 (2002) 「雇用調整助成金の政策効果について」, 『日本労働研究雑誌』 510号, pp.55-70.
- 照山博司・玄田有史 (2002) 「雇用機会の創出と喪失の変動－1986年から1998年の「雇用動向調査」に基づく分析」, 『日本労働研究雑誌』 499号, pp.86-100.

付図表4-1 雇用の増減・参入退出別の事業所数

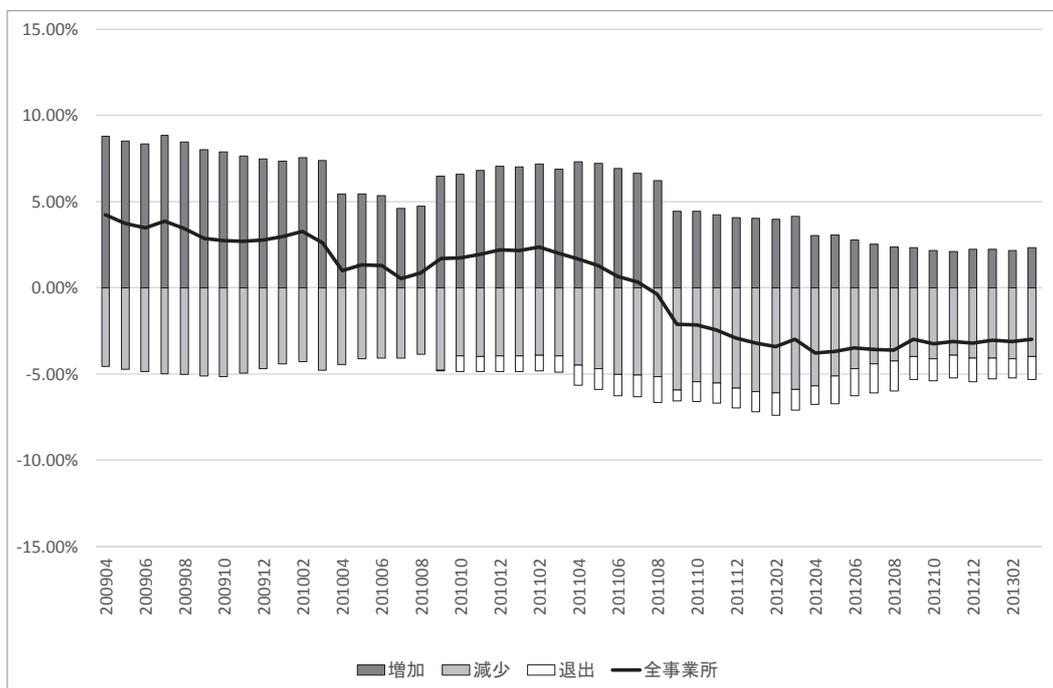
	全産業				製造業				非製造業			
	増加	減少	退出	参入	増加	減少	退出	参入	増加	減少	退出	参入
200804	17,209	8,323	788		5,351	3,781	148		9,136	3,553	488	
200805	17,016	8,496	658		5,231	3,886	138		9,069	3,613	406	
200806	16,891	8,625	658		5,105	4,003	143		9,050	3,648	400	
200807	16,797	8,737	669		5,026	4,078	151		9,045	3,670	406	
200808	16,765	8,778	678		4,965	4,129	161		9,056	3,673	409	
200809	16,726	8,836	689		4,952	4,140	166		9,038	3,705	417	
200810	16,619	8,957	694		4,864	4,221	172		9,011	3,750	416	
200811	16,606	8,957	713		4,869	4,202	186		8,987	3,772	418	
200812	16,769	8,804	735		4,954	4,107	195		9,069	3,715	425	
200901	16,991	8,587	744		5,125	3,927	202		9,105	3,695	423	
200902	17,162	8,417	755		5,283	3,761	211		9,108	3,706	421	
200903	17,358	8,238	767		5,517	3,531	217		9,099	3,726	426	
200904	17,553	8,106	702	829	5,591	3,440	214	113	9,220	3,677	387	595
200905	17,647	7,992	698	825	5,681	3,326	222	112	9,214	3,692	371	595
200906	17,788	7,868	698	838	5,769	3,231	223	115	9,280	3,651	369	602
200907	17,842	7,813	723	844	5,824	3,165	228	113	9,275	3,660	382	602
200908	17,932	7,719	733	841	5,876	3,095	234	111	9,318	3,634	385	608
200909	17,985	7,658	753	834	5,922	3,043	234	107	9,315	3,633	396	601
200910	18,053	7,586	770	833	5,988	2,959	240	102	9,357	3,600	408	604
200911	18,108	7,520	755	820	6,034	2,902	239	104	9,377	3,582	394	594
200912	18,167	7,455	748	797	6,092	2,833	238	102	9,377	3,590	392	575
201001	18,166	7,454	758	800	6,085	2,829	238	100	9,363	3,609	405	577
201002	18,212	7,408	763	804	6,115	2,794	235	100	9,401	3,574	415	576
201003	18,139	7,483	764	790	6,057	2,848	233	90	9,375	3,605	416	571
201004	18,157	7,434	780	712	6,078	2,787	241	75	9,395	3,621	408	527
201005	18,106	7,469	779	715	6,053	2,800	231	77	9,375	3,639	420	528
201006	18,093	7,480	774	691	6,028	2,815	225	68	9,404	3,616	425	514
201007	18,117	7,455	768	685	6,074	2,756	226	67	9,396	3,632	420	513
201008	18,027	7,531	769	676	6,031	2,783	221	64	9,370	3,661	424	503
201009	18,037	7,529	757	680	6,013	2,797	215	60	9,391	3,649	423	515
201010	18,105	7,471	751	688	6,039	2,765	202	59	9,414	3,638	429	524
201011	18,025	7,548	745	690	5,984	2,815	193	56	9,388	3,664	436	529
201012	18,053	7,515	738	684	5,999	2,792	186	52	9,406	3,646	438	523
201101	18,053	7,494	744	671	5,980	2,793	190	49	9,413	3,642	435	518
201102	18,052	7,480	747	659	5,957	2,807	192	47	9,416	3,635	435	511
201103	17,932	7,602	745	657	5,907	2,852	193	47	9,356	3,702	431	509
201104	18,129	7,362	761	661	5,957	2,768	188	48	9,489	3,578	451	502
201105	18,183	7,274	763	645	5,958	2,754	186	45	9,549	3,502	456	493
201106	18,214	7,240	767	648	5,934	2,767	185	43	9,585	3,471	456	492
201107	18,237	7,203	763	631	5,926	2,755	188	39	9,603	3,463	441	479
201108	18,245	7,166	765	618	5,873	2,793	188	40	9,626	3,425	446	466
201109	18,177	7,222	761	594	5,826	2,836	190	42	9,602	3,441	442	445
201110	18,141	7,246	768	579	5,770	2,879	196	41	9,599	3,450	440	437
201111	18,128	7,246	771	572	5,727	2,905	206	39	9,636	3,421	432	437
201112	18,099	7,266	780	577	5,685	2,934	213	41	9,621	3,445	430	444
201201	18,063	7,301	755	572	5,649	2,960	206	42	9,628	3,446	422	441
201202	18,010	7,343	748	569	5,595	2,999	212	42	9,633	3,444	410	436
201203	17,887	7,463	749	565	5,516	3,069	215	41	9,578	3,508	409	437
201204				522				36				407
201205				538				35				413
201206				537				35				417
201207				534				35				411
201208				535				38				411
201209				552				35				425
201210				546				36				417
201211				543				36				410
201212				530				33				395
201301				511				30				373
201302				479				28				348
201303				443				26				317

注) 雇用の増加・減少・退出事業所は1年後の同月との雇用・事業所の変化を表す。参入事業所は1年前同月に参入していなかった事業所で同月に参入している事業所を示す。

付図表4-2-1 従業者成長率の分解(製造業・期間外受給)



付図表4-2-1 従業者成長率の分解(非製造業・期間外受給)



付図表4-3 雇用調整助成金の受給有無別の従業者数の推移

	建設業				情報通信業				運輸業、郵便業			
	非受給 事業所	期間外のみ	受給事業所 期間外	期間内	非受給 事業所	期間外のみ	受給事業所 期間外	期間内	非受給 事業所	期間外のみ	受給事業所 期間外	期間内
200804	15654	7812	12496	4608	5993	6298	25285	4364	15036	13765	25193	10613
200805	15439	7780	12505	4595	5975	6305	25322	4351	14795	13818	25231	10488
200806	15521	7772	12510	4604	5942	6321	25272	4307	14846	13777	25303	10487
200807	15466	7798	12507	4594	5970	6341	25364	4319	14910	13819	25357	10485
200808	15459	7790	12480	4567	5986	6352	25291	4286	14930	13837	25350	10454
200809	15234	7817	12397	4584	5946	6345	25117	4258	14933	13882	25333	10494
200810	15196	7859	12377	4552	5985	6363	25105	4265	14995	13929	25451	10608
200811	15138	7882	12381	4559	5991	6373	25106	4270	14994	14016	25543	10648
200812	14749	7797	12197	4503	5969	6343	24908	4215	14926	13961	25388	10677
200901	14365	7829	12175	4470	5962	6348	24804	4210	14950	13921	25237	10811
200902	14251	7829	12153	4447	5942	6336	24666	4229	14908	13831	25005	11023
200903	13917	7728	12027	4325	5849	6283	24133	4109	14693	13666	24662	10705
200904	13808	7859	12206	4338	6141	6639	25008	4178	14696	13865	24430	10821
200905	13814	7888	12204	4302	6135	6592	24814	4141	14656	13824	24348	10464
200906	13895	7925	12223	4261	6091	6548	24511	4042	14686	13786	24211	10401
200907	13936	7940	12204	4221	6107	6544	24375	4012	14726	13757	24140	10369
200908	13977	7944	12186	4191	6102	6552	24150	3950	14728	13718	24036	10307
200909	13943	7918	12174	4118	5734	6534	23788	3770	14686	13639	23941	10189
200910	13990	7993	12149	4098	5731	6531	23665	3653	14742	13660	23876	10415
200911	13955	8022	12129	4090	5713	6531	23558	3482	14761	13673	23864	10496
200912	13615	7940	11974	4031	5689	6524	23418	3390	14705	13621	23674	10426
201001	13563	7917	11927	4007	5582	6513	23348	3339	14964	13658	23773	10420
201002	13457	7930	11899	3956	5575	6494	23273	3055	14957	13653	23684	10418
201003	13179	7809	11794	3812	5414	6466	22805	2887	14721	12900	23482	9918
201004	13451	7986	11952	2940	5633	6703	23323	2943	14829	13275	23760	10021
201005	13345	7974	11961	2899	5711	6715	23132	2906	14142	13287	23691	10142
201006	13377	7962	11926	2888	5731	6688	22947	2829	14177	13239	23607	10142
201007	13416	7966	11912	2878	5765	6660	22833	2826	14173	13227	23617	10144
201008	13370	7948	11873	2876	5844	6647	22736	2818	14148	13257	23304	10125
201009	13332	7935	11826	2871	6015	6602	22382	2766	14159	13251	23227	10017
201010	13332	7957	11795	2862	6138	6589	22362	2760	14166	13125	23232	10032
201011	13295	7965	11763	2864	6057	6587	22285	2766	14243	13133	23195	10030
201012	12897	7914	11586	2861	6025	6541	22196	2762	14113	13075	23036	9965
201101	12847	7900	11590	2849	6006	6525	22153	2675	14107	13039	22966	9975
201102	12682	7864	11544	2843	5766	6525	22087	2662	14090	12973	22956	9970
201103	12413	7674	11409	2816	5513	6287	21482	2581	13880	12617	22859	9843
201104	12417	7727	11573	2809	5729	7476	21895	2680	13365	12678	22659	10077
201105	12501	7746	11574	2807	5739	7453	21769	2676	13335	12595	22591	10149
201106	12591	7724	11506	2802	5744	7407	21607	2661	13380	12621	22480	10141
201107	12617	7704	11465	2784	5766	7393	21544	2667	13218	12606	22469	10143
201108	12572	7686	11389	2781	5805	7362	20972	2660	13131	12479	22434	10120
201109	12543	7688	11358	2770	5823	7295	20575	2616	13098	12405	22381	10078
201110	12553	7694	11316	2764	5812	7291	20317	2637	13066	12425	22485	10047
201111	12575	7740	11283	2766	5762	7278	20290	2637	13147	12416	22547	10123
201112	12327	7603	11182	2745	5818	7241	20151	2579	13069	12243	22452	10098
201201	12302	7596	11162	2747	5801	7180	20113	2588	13091	12235	22430	10148
201202	12260	7546	11103	2764	5713	7145	20039	2154	13095	12259	22410	10260
201203	11980	7418	10926	2726	5376	6958	19636	2131	12842	12043	21882	10230
201204	12217	7520	11083	2763	5480	7244	20159	2186	12924	12200	22181	10591
201205	12338	7518	11124	2753	5462	7254	20083	2189	12888	12199	22204	10663
201206	12411	7488	11090	2755	5398	7187	19616	2180	12935	12117	22179	10629
201207	12429	7514	11088	2757	5449	7176	19545	2199	12878	12158	22123	10466
201208	12426	7510	11078	2769	5453	7151	19496	2205	12770	12119	22067	10410
201209	12410	7542	11039	2774	5463	7090	19390	2207	12704	12085	21939	10124
201210	12393	7536	11031	2795	5510	7088	19398	2232	12689	12055	21879	10208
201211	12409	7553	11012	2804	5498	7061	19439	2246	12695	12078	21833	10223
201212	12205	7474	10947	2788	5480	7023	19313	2219	12560	12054	21734	10184
201301	12237	7436	10934	2788	5474	6977	19313	2245	12546	12091	21681	10178
201302	12152	7433	10925	2571	5462	6964	19316	2249	12502	12127	21658	10151
201303	11950	7343	10807	2559	5264	6667	19010	2138	12382	12062	21517	10049

付図表4-3 雇用調整助成金の受給有無別の従業者数の推移(続き)

	卸売業、小売業				学術研究、専門・技術サービス業				サービス業			
	非受給事業所	期間外のみ	受給事業所 期間外	期間内	非受給事業所	期間外のみ	受給事業所 期間外	期間内	非受給事業所	期間外のみ	受給事業所 期間外	期間内
200804	48359	31910	28918	13596	9874	2851	15863	2982	22193	8189	22205	6988
200805	47954	31941	28842	13581	9916	2857	15860	2987	22158	8198	22325	6990
200806	42902	32067	28746	13556	9905	2876	15830	2986	22230	8263	22284	6996
200807	42731	32314	28635	13566	9885	2879	15781	2995	22377	8312	22409	7091
200808	42465	32464	28591	13518	9842	2895	15749	2991	22341	8356	22381	7063
200809	41307	32649	28455	13474	9829	2881	15726	2970	22277	8297	22306	7023
200810	39346	32749	28411	13453	9853	2879	15798	2968	22330	8391	22419	6931
200811	39360	32884	28402	13451	9887	2889	15816	2939	22400	8431	22025	6762
200812	39094	32916	28296	13364	9488	2818	15646	2903	22200	8329	21119	6146
200901	38802	33083	28132	13332	9495	2823	15502	2896	21797	8055	19920	5813
200902	38534	33122	28013	13255	9514	2815	15414	2888	21686	7881	19217	5556
200903	38297	33115	27780	13091	9299	2732	14977	2769	20616	7360	18277	5146
200904	38925	35034	28117	12938	9482	2837	15576	2801	21202	7390	18285	5055
200905	38742	34953	28012	12847	9500	2853	15499	2779	20967	7338	18154	4989
200906	38355	35051	27886	12661	9469	2848	15429	2744	20820	7295	18097	4483
200907	38204	35688	27770	12569	9505	2843	15245	2733	20681	7300	18128	4503
200908	38092	35610	27670	12394	9479	2869	15111	2725	20743	7310	18109	4474
200909	38000	35484	27534	12229	9406	2870	14908	2645	20367	7351	17947	4461
200910	38074	35494	27436	12179	9446	2889	14749	2625	20363	7403	18028	4486
200911	38086	35436	27358	12115	8907	2895	14653	2638	20349	7533	17489	4514
200912	38032	35377	26936	11980	8867	2882	14548	2596	20213	7539	17068	4453
201001	37979	35270	26806	11848	8864	2886	14509	2587	20395	7555	17108	4480
201002	38005	35169	26730	11690	8861	2877	14436	2603	20379	7602	16772	4476
201003	37379	34838	26568	11538	8708	2761	14210	2566	19612	7471	16407	4393
201004	38065	35234	26776	11590	8870	2888	14392	2609	20385	7827	16812	4493
201005	38068	35173	26690	11573	8886	2879	14434	2587	20360	7916	16835	4554
201006	37954	35297	26621	11518	8854	2861	14408	2550	20255	7910	16896	4546
201007	37989	35363	25814	11497	8877	2877	14379	2562	20326	7974	17116	4601
201008	37902	35459	25722	11456	8892	2887	14342	2469	20397	8039	17200	4619
201009	37778	36176	25738	11404	8847	2741	14291	2459	20158	8050	17260	4659
201010	37753	36368	25706	11391	8886	2767	14311	2469	20325	8150	17510	4727
201011	37767	36480	25672	11390	8897	2797	14352	2460	20364	8280	17586	4689
201012	37671	36561	25545	11332	8862	2760	14121	2439	20214	8341	17427	4651
201101	36747	36531	25509	11325	8883	2750	13853	2394	19844	8315	17416	4690
201102	36764	36477	25471	11305	8907	2744	13784	2402	19918	8536	17442	4685
201103	36523	35962	25358	11261	8818	2617	13551	2339	19139	8300	17000	4463
201104	37124	35865	25553	11413	9094	2715	13664	2390	19644	8539	16749	4495
201105	37013	35830	25483	11396	9030	2711	13610	2391	19619	8490	16751	4519
201106	36776	35781	25411	11365	9013	2714	13564	2354	19641	8010	16647	4499
201107	36826	35731	25303	11359	8991	2712	13501	2328	19680	7999	16702	4550
201108	36853	35631	25207	11322	8971	2676	13448	2294	19651	7919	16745	4562
201109	36774	35246	25156	11294	8941	2668	13428	2200	19544	7559	16530	4535
201110	36808	35247	25152	10949	8835	2689	13503	2200	19652	7665	16665	4542
201111	36820	35317	25110	10959	8857	2695	13543	2224	19761	7648	16036	4554
201112	36788	35279	24961	10907	8823	2674	13321	2186	19563	7571	15809	4484
201201	36747	35042	24936	10873	8893	2668	13289	2208	19521	7574	15822	4473
201202	36745	34933	24895	10860	8917	2655	13198	2216	19522	7634	15941	4492
201203	36511	34762	24748	10781	8773	2582	12746	2169	18904	7249	15473	4308
201204	37244	34884	24976	10930	9021	2622	12994	2216	19460	7445	15734	4395
201205	37187	34783	24868	10912	8976	2624	12844	2214	19475	7436	15795	4386
201206	36906	34735	24774	10876	8938	2606	12785	2197	19396	7364	15928	4028
201207	36920	34669	24736	10866	8916	2596	12768	2222	19466	7399	15833	3979
201208	36774	34582	24642	10843	8895	2595	12692	2209	19476	7102	15726	3921
201209	36762	34422	24592	10822	8773	2595	12624	2207	19363	7079	15659	3899
201210	36819	34406	24515	10777	8801	2589	12611	2218	19500	7138	15696	3995
201211	36922	34463	24508	10722	8837	2592	12616	2217	19560	7245	15455	4081
201212	36755	34327	24429	10658	8813	2589	12523	1933	19524	7131	15232	3815
201301	36721	34260	24082	10632	8892	2590	12536	1933	19542	7048	14496	3844
201302	36722	34182	23936	10622	8924	2602	12571	1936	19422	6995	14542	3822
201303	36283	34029	23778	10534	8819	2587	12420	1701	18874	6484	14031	3730

付図表4-4-1 従業者成長率の分解(建設業)

	未受給事業所			受給事業所(期間内)			受給事業所(期間外)		
	増加	減少	退出	増加	減少	退出	増加	減少	退出
200804	4.75%	-6.61%	-9.93%	4.34%	-6.66%	0.00%	3.93%	-9.79%	0.00%
200805	4.74%	-6.93%	-8.34%	4.33%	-6.73%	0.00%	3.96%	-10.34%	0.00%
200806	4.85%	-7.04%	-8.29%	4.22%	-6.51%	0.00%	3.54%	-10.56%	-0.43%
200807	4.96%	-6.83%	-8.02%	4.25%	-6.68%	0.00%	3.20%	-10.88%	-0.44%
200808	4.92%	-6.56%	-7.95%	4.35%	-6.71%	0.00%	3.13%	-10.73%	-0.63%
200809	5.06%	-6.93%	-6.60%	4.57%	-6.36%	0.00%	2.86%	-12.39%	-0.63%
200810	5.03%	-6.60%	-6.37%	4.48%	-6.32%	0.00%	2.72%	-11.40%	-1.30%
200811	5.20%	-6.61%	-6.40%	4.58%	-6.61%	0.00%	2.48%	-11.47%	-1.29%
200812	5.32%	-6.67%	-6.34%	4.82%	-6.65%	0.00%	2.58%	-11.75%	-1.31%
200901	5.43%	-6.98%	-4.03%	4.54%	-6.58%	0.00%	2.57%	-11.21%	-1.72%
200902	5.55%	-6.85%	-4.27%	4.57%	-6.66%	0.00%	2.77%	-11.90%	-1.91%
200903	5.43%	-6.38%	-4.35%	4.49%	-6.43%	0.00%	2.87%	-12.72%	-2.01%
200904	5.62%	-6.55%	-1.66%	4.06%	-6.14%	0.00%	2.67%	-8.90%	-26.00%
200905	6.01%	-7.72%	-1.69%	4.36%	-6.35%	0.00%	2.23%	-8.88%	-25.96%
200906	6.02%	-7.93%	-1.81%	4.07%	-6.50%	0.00%	2.53%	-8.03%	-26.73%
200907	6.00%	-7.92%	-1.81%	3.88%	-6.15%	-0.11%	2.49%	-7.63%	-26.68%
200908	5.77%	-8.03%	-2.07%	3.77%	-6.11%	-0.22%	2.60%	-7.52%	-26.46%
200909	5.62%	-7.80%	-2.20%	3.58%	-6.20%	-0.24%	2.89%	-7.29%	-25.89%
200910	5.47%	-8.01%	-2.16%	3.65%	-6.30%	-0.26%	2.83%	-7.35%	-25.65%
200911	5.24%	-8.00%	-1.96%	3.51%	-6.27%	-0.26%	2.74%	-6.70%	-26.01%
200912	5.30%	-7.76%	-2.81%	3.49%	-6.46%	-0.28%	2.75%	-5.95%	-25.82%
201001	5.15%	-7.84%	-2.58%	3.58%	-6.07%	-0.34%	2.80%	-6.14%	-25.56%
201002	4.96%	-8.40%	-2.32%	3.40%	-6.04%	-0.34%	2.50%	-4.88%	-25.76%
201003	4.74%	-8.26%	-2.29%	3.14%	-6.02%	-0.38%	2.70%	-5.06%	-23.77%
201004	4.74%	-8.22%	-4.21%	3.22%	-5.83%	-0.56%	3.50%	-5.61%	-2.35%
201005	4.64%	-6.78%	-4.18%	3.04%	-5.83%	-0.45%	3.66%	-5.07%	-1.76%
201006	4.82%	-6.66%	-4.04%	3.00%	-6.10%	-0.43%	3.77%	-5.26%	-1.49%
201007	4.62%	-6.57%	-4.00%	3.10%	-6.46%	-0.39%	3.68%	-5.63%	-1.32%
201008	4.44%	-6.75%	-3.66%	3.17%	-6.75%	-0.50%	3.48%	-5.42%	-1.36%
201009	4.46%	-6.67%	-3.71%	3.16%	-6.55%	-0.57%	3.48%	-5.71%	-1.29%
201010	4.49%	-6.60%	-3.74%	3.15%	-6.55%	-0.65%	3.21%	-5.97%	-0.66%
201011	4.64%	-6.40%	-3.66%	3.04%	-6.49%	-0.64%	3.28%	-6.01%	-0.70%
201012	4.87%	-6.85%	-2.44%	3.62%	-6.53%	-0.58%	3.01%	-6.29%	-0.77%
201101	4.83%	-6.61%	-2.47%	3.37%	-6.29%	-0.78%	3.02%	-6.11%	-0.49%
201102	5.00%	-5.79%	-2.54%	3.15%	-6.20%	-0.77%	3.34%	-5.70%	-0.42%
201103	4.90%	-5.93%	-2.46%	2.87%	-6.32%	-0.78%	3.09%	-6.11%	-0.18%
201104	5.03%	-5.90%	-0.75%	3.21%	-6.24%	-1.20%	3.74%	-5.02%	-0.36%
201105	5.37%	-5.82%	-0.86%	3.27%	-5.96%	-1.19%	3.49%	-5.06%	-0.36%
201106	5.19%	-5.68%	-0.94%	3.39%	-5.94%	-1.06%	3.57%	-4.85%	-0.39%
201107	5.44%	-5.71%	-1.22%	3.51%	-5.76%	-1.04%	4.06%	-4.63%	-0.40%
201108	5.42%	-5.22%	-1.37%	3.73%	-5.51%	-0.96%	4.39%	-4.46%	-0.36%
201109	5.35%	-5.12%	-1.29%	3.64%	-5.46%	-0.99%	5.09%	-4.62%	-0.32%
201110	4.96%	-4.89%	-1.35%	3.76%	-5.37%	-0.90%	6.08%	-4.67%	-0.29%
201111	5.01%	-4.99%	-1.34%	3.64%	-4.78%	-1.27%	6.76%	-5.03%	-0.36%
201112	5.11%	-4.87%	-1.23%	3.77%	-4.65%	-1.23%	6.89%	-4.95%	-0.36%
201201	5.28%	-4.67%	-1.14%	3.84%	-4.74%	-1.15%	7.14%	-5.28%	-0.36%
201202	5.10%	-4.85%	-1.13%	4.17%	-4.72%	-1.05%	6.95%	-5.32%	-8.61%
201203	5.17%	-4.39%	-1.03%	4.26%	-4.59%	-0.75%	7.34%	-4.92%	-8.55%

付図表4-4-2 従業者成長率の分解(情報通信業)

	未受給事業所			受給事業所(期間内)			受給事業所(期間外)		
	増加	減少	退出	増加	減少	退出	増加	減少	退出
200804	6.64%	-2.37%	-1.80%	4.40%	-5.50%	0.00%	4.29%	-8.55%	0.00%
200805	6.76%	-2.41%	-1.67%	4.09%	-6.10%	0.00%	4.34%	-9.17%	0.00%
200806	6.73%	-2.76%	-1.46%	3.79%	-6.81%	0.00%	4.27%	-10.08%	-0.35%
200807	6.88%	-3.17%	-1.42%	3.56%	-7.46%	0.00%	4.28%	-11.02%	-0.37%
200808	6.82%	-3.84%	-1.04%	3.40%	-7.91%	0.00%	4.01%	-11.48%	-0.37%
200809	6.79%	-8.66%	-1.70%	3.11%	-8.40%	0.00%	3.03%	-12.94%	-1.55%
200810	6.45%	-3.43%	-7.27%	2.98%	-8.72%	0.00%	3.21%	-14.82%	-2.74%
200811	6.31%	-3.51%	-7.44%	2.75%	-8.91%	0.00%	2.83%	-15.85%	-5.43%
200812	6.47%	-3.70%	-7.46%	2.85%	-8.83%	0.00%	2.87%	-14.69%	-7.76%
200901	6.46%	-3.34%	-9.49%	3.02%	-8.89%	0.00%	2.97%	-15.70%	-7.96%
200902	6.21%	-3.26%	-9.12%	3.01%	-8.66%	0.00%	2.08%	-21.78%	-8.06%
200903	5.62%	-3.97%	-9.10%	3.10%	-8.60%	0.00%	2.09%	-17.16%	-14.68%
200904	4.43%	-3.24%	-9.46%	2.26%	-9.00%	0.00%	1.80%	-15.29%	-16.06%
200905	5.40%	-3.05%	-9.26%	2.33%	-9.08%	-0.02%	1.45%	-15.14%	-16.13%
200906	6.03%	-2.69%	-9.24%	2.21%	-8.46%	-0.13%	1.48%	-14.32%	-17.17%
200907	6.24%	-2.78%	-9.06%	2.25%	-8.45%	-0.12%	1.42%	-13.24%	-17.75%
200908	7.64%	-3.03%	-8.83%	2.30%	-7.99%	-0.16%	1.75%	-12.81%	-17.59%
200909	11.04%	-3.24%	-2.90%	2.47%	-8.05%	-0.32%	2.02%	-12.63%	-16.02%
200910	13.07%	-3.11%	-2.86%	2.83%	-7.15%	-1.19%	2.08%	-11.69%	-14.84%
200911	11.80%	-3.03%	-2.75%	3.04%	-7.24%	-1.21%	2.01%	-11.06%	-11.52%
200912	11.78%	-3.15%	-2.72%	3.07%	-7.08%	-1.21%	2.36%	-9.50%	-11.39%
201001	12.00%	-3.62%	-0.79%	3.10%	-6.80%	-1.42%	2.13%	-10.57%	-11.44%
201002	7.70%	-3.25%	-1.02%	3.04%	-6.70%	-1.44%	2.59%	-8.87%	-6.58%
201003	4.64%	-2.57%	-0.24%	2.96%	-7.37%	-1.39%	3.46%	-9.59%	-4.47%
201004	4.33%	-2.09%	-0.53%	3.02%	-6.20%	-2.95%	3.43%	-8.70%	-3.67%
201005	4.13%	-3.10%	-0.54%	3.13%	-5.62%	-3.40%	4.09%	-8.64%	-3.37%
201006	4.08%	-3.35%	-0.51%	3.19%	-5.39%	-3.64%	4.84%	-8.73%	-2.05%
201007	3.73%	-3.23%	-0.49%	2.96%	-5.25%	-3.35%	4.81%	-8.42%	-2.02%
201008	4.00%	-4.19%	-0.48%	2.13%	-6.47%	-3.42%	4.58%	-8.16%	-2.02%
201009	3.52%	-6.27%	-0.45%	2.05%	-7.39%	-2.74%	4.34%	-7.74%	-2.02%
201010	3.37%	-8.24%	-0.44%	2.02%	-8.00%	-3.16%	4.20%	-6.96%	-1.70%
201011	3.52%	-7.28%	-1.11%	2.19%	-8.18%	-2.96%	3.65%	-6.76%	-1.55%
201012	3.70%	-5.99%	-1.15%	2.18%	-8.15%	-3.24%	3.51%	-8.69%	-1.45%
201101	3.65%	-6.11%	-0.95%	2.07%	-8.08%	-3.20%	4.45%	-7.63%	-0.07%
201102	3.76%	-3.68%	-1.01%	2.03%	-8.06%	-3.25%	4.77%	-6.57%	-17.28%
201103	4.04%	-5.48%	-1.05%	2.31%	-8.90%	-2.01%	4.30%	-4.18%	-17.55%
201104	3.44%	-3.72%	-4.07%	2.59%	-8.68%	-1.84%	3.92%	-4.89%	-17.46%
201105	3.35%	-3.92%	-4.25%	2.58%	-7.14%	-3.18%	4.33%	-4.86%	-17.68%
201106	3.20%	-4.94%	-4.28%	2.66%	-8.70%	-3.17%	4.21%	-4.58%	-17.70%
201107	3.23%	-3.19%	-5.53%	2.68%	-7.09%	-4.87%	4.80%	-4.72%	-17.62%
201108	3.14%	-3.69%	-5.51%	2.57%	-4.88%	-4.73%	5.15%	-4.59%	-17.67%
201109	3.07%	-3.73%	-5.53%	2.96%	-4.42%	-4.30%	6.08%	-3.98%	-17.74%
201110	3.22%	-2.77%	-5.64%	3.39%	-4.32%	-3.59%	6.26%	-3.98%	-17.63%
201111	3.12%	-2.99%	-4.72%	3.63%	-4.53%	-3.29%	6.52%	-3.75%	-17.60%
201112	2.94%	-3.97%	-4.78%	3.86%	-4.82%	-3.20%	6.86%	-2.91%	-17.91%
201201	2.81%	-3.69%	-4.76%	3.99%	-4.70%	-3.27%	7.30%	-2.55%	-18.01%
201202	2.96%	-2.52%	-4.83%	4.15%	-4.60%	-3.16%	7.94%	-2.83%	-0.70%
201203	2.68%	-2.34%	-2.42%	4.20%	-4.64%	-2.75%	5.26%	-4.22%	-0.70%

付図表4-4-3 従業者成長率の分解(運輸業・郵便業)

	未受給事業所			受給事業所(期間内)			受給事業所(期間外)		
	増加	減少	退出	増加	減少	退出	増加	減少	退出
200804	5.38%	-4.80%	-2.85%	3.04%	-6.07%	0.00%	5.81%	-3.78%	-0.08%
200805	5.39%	-5.03%	-1.30%	2.85%	-6.35%	0.00%	4.12%	-4.27%	-0.08%
200806	5.38%	-5.17%	-1.29%	2.32%	-6.63%	0.00%	3.82%	-4.49%	-0.15%
200807	5.29%	-5.20%	-1.31%	2.15%	-6.94%	0.00%	3.77%	-4.73%	-0.14%
200808	5.39%	-5.44%	-1.31%	2.07%	-7.25%	0.00%	3.65%	-4.92%	-0.14%
200809	5.07%	-5.45%	-1.27%	2.03%	-7.52%	0.00%	2.43%	-5.08%	-0.26%
200810	5.07%	-5.46%	-1.29%	1.77%	-7.96%	0.00%	4.18%	-5.74%	-0.25%
200811	4.89%	-5.10%	-1.34%	1.47%	-8.05%	0.00%	4.64%	-5.37%	-0.69%
200812	4.82%	-5.20%	-1.10%	1.43%	-8.18%	0.00%	3.48%	-5.16%	-0.67%
200901	6.23%	-5.15%	-0.98%	2.06%	-7.86%	0.00%	2.15%	-5.10%	-0.67%
200902	6.35%	-5.12%	-0.90%	2.23%	-7.51%	0.00%	2.26%	-6.85%	-0.90%
200903	5.88%	-4.80%	-0.89%	2.60%	-7.38%	0.00%	1.74%	-7.68%	-1.41%
200904	5.86%	-4.78%	-0.18%	3.03%	-5.77%	0.00%	1.92%	-7.91%	-1.40%
200905	5.95%	-9.27%	-0.18%	3.06%	-5.73%	-0.03%	2.80%	-4.35%	-1.53%
200906	5.89%	-9.24%	-0.12%	3.13%	-5.57%	-0.06%	3.45%	-4.41%	-1.53%
200907	6.02%	-9.66%	-0.12%	2.86%	-4.95%	-0.07%	3.52%	-4.05%	-1.64%
200908	6.09%	-9.93%	-0.10%	2.97%	-4.76%	-1.25%	3.77%	-3.91%	-1.63%
200909	6.34%	-9.67%	-0.26%	3.05%	-4.76%	-1.28%	4.44%	-4.50%	-1.62%
200910	6.29%	-9.99%	-0.21%	3.06%	-4.46%	-1.30%	2.77%	-4.44%	-2.02%
200911	6.40%	-9.71%	-0.20%	2.90%	-4.41%	-1.29%	2.29%	-4.42%	-2.31%
200912	5.74%	-9.57%	-0.20%	2.80%	-4.19%	-1.31%	2.22%	-4.34%	-2.30%
201001	3.98%	-9.54%	-0.17%	2.14%	-4.14%	-1.39%	2.09%	-4.07%	-2.29%
201002	3.96%	-9.56%	-0.20%	2.12%	-3.74%	-1.45%	2.14%	-3.98%	-2.46%
201003	3.97%	-9.48%	-0.21%	2.16%	-3.33%	-1.48%	3.69%	-2.55%	-1.90%
201004	3.61%	-9.20%	-4.28%	2.10%	-5.24%	-1.49%	4.28%	-1.94%	-1.79%
201005	3.50%	-3.73%	-5.47%	1.92%	-5.14%	-1.42%	3.59%	-1.74%	-1.78%
201006	3.48%	-3.63%	-5.48%	1.94%	-5.23%	-1.48%	3.18%	-1.58%	-1.62%
201007	2.94%	-4.28%	-5.39%	1.98%	-5.36%	-1.48%	3.01%	-1.43%	-1.59%
201008	2.85%	-4.71%	-5.32%	2.06%	-5.54%	-0.25%	3.01%	-1.43%	-1.63%
201009	2.83%	-4.77%	-5.56%	2.07%	-5.47%	-0.24%	2.54%	-1.37%	-0.56%
201010	2.55%	-4.88%	-5.44%	2.49%	-5.45%	-0.25%	2.16%	-1.48%	-0.54%
201011	2.55%	-4.55%	-5.69%	2.82%	-5.32%	-0.30%	2.48%	-1.31%	-0.25%
201012	2.77%	-4.56%	-5.61%	2.99%	-5.25%	-0.27%	2.70%	-1.11%	-0.25%
201101	3.08%	-4.71%	-5.56%	3.11%	-5.23%	-0.21%	3.05%	-1.06%	-0.25%
201102	3.09%	-4.66%	-5.49%	3.02%	-5.20%	-0.20%	4.20%	-1.29%	0.00%
201103	3.10%	-5.63%	-4.94%	2.93%	-7.01%	-0.20%	5.16%	-1.23%	0.00%
201104	3.34%	-5.99%	-0.65%	3.12%	-3.31%	-1.93%	6.35%	-1.25%	0.00%
201105	3.34%	-5.71%	-0.97%	3.39%	-3.08%	-2.02%	6.20%	-1.13%	0.00%
201106	3.23%	-5.37%	-1.18%	3.35%	-2.74%	-1.95%	5.99%	-1.17%	0.00%
201107	3.46%	-4.84%	-1.20%	3.12%	-2.72%	-1.94%	5.01%	-1.50%	-0.33%
201108	3.26%	-5.09%	-0.91%	3.20%	-2.87%	-1.96%	4.67%	-1.38%	-0.42%
201109	3.09%	-5.21%	-0.89%	3.10%	-3.18%	-1.89%	2.25%	-1.37%	-0.43%
201110	3.18%	-4.80%	-1.26%	2.74%	-3.61%	-1.82%	3.27%	-1.25%	-0.42%
201111	3.28%	-4.88%	-1.83%	2.63%	-3.97%	-1.82%	2.71%	-1.26%	-0.45%
201112	3.00%	-4.94%	-1.95%	2.68%	-3.92%	-1.96%	2.65%	-1.35%	-0.46%
201201	2.72%	-4.81%	-2.07%	2.60%	-3.99%	-1.96%	2.10%	-1.34%	-0.46%
201202	2.55%	-4.89%	-2.18%	2.71%	-4.12%	-1.95%	1.84%	-2.46%	-0.45%
201203	2.69%	-4.07%	-2.20%	2.67%	-4.03%	-0.32%	1.58%	-2.92%	-0.43%

付図表4-4-4 従業者成長率の分解(卸売業・小売業)

	未受給事業所			受給事業所(期間内)			受給事業所(期間外)		
	増加	減少	退出	増加	減少	退出	増加	減少	退出
200804	3.86%	-6.02%	-17.35%	1.78%	-4.55%	0.00%	1.89%	-6.73%	0.00%
200805	3.75%	-6.25%	-16.71%	1.72%	-4.60%	0.00%	1.68%	-7.08%	0.00%
200806	4.15%	-7.24%	-7.51%	1.57%	-4.56%	0.00%	1.53%	-7.94%	-0.20%
200807	4.16%	-6.53%	-8.23%	1.60%	-4.62%	0.00%	1.35%	-8.50%	-0.20%
200808	4.14%	-6.35%	-8.08%	1.49%	-4.71%	0.00%	1.34%	-8.53%	-1.12%
200809	4.24%	-4.08%	-8.17%	1.47%	-4.71%	0.00%	1.13%	-9.00%	-1.37%
200810	4.51%	-4.31%	-3.43%	1.40%	-4.84%	0.00%	1.09%	-8.63%	-1.93%
200811	4.52%	-4.41%	-3.35%	1.34%	-5.02%	0.00%	0.98%	-9.00%	-1.92%
200812	4.58%	-4.05%	-3.24%	1.20%	-6.00%	0.00%	0.96%	-9.35%	-1.96%
200901	4.51%	-4.00%	-2.63%	1.20%	-5.91%	0.00%	0.92%	-9.95%	-2.09%
200902	4.94%	-4.10%	-2.21%	1.19%	-5.77%	0.00%	0.84%	-10.24%	-2.41%
200903	5.22%	-5.59%	-2.03%	1.29%	-5.65%	0.00%	0.95%	-9.48%	-3.33%
200904	4.75%	-4.24%	-2.73%	0.98%	-5.75%	0.00%	0.78%	-7.52%	-3.68%
200905	4.99%	-4.06%	-2.68%	0.99%	-5.71%	0.00%	0.90%	-7.12%	-3.70%
200906	5.03%	-4.00%	-2.07%	1.06%	-5.54%	-0.05%	0.91%	-6.43%	-3.51%
200907	5.30%	-3.80%	-2.06%	1.12%	-5.54%	-2.63%	0.95%	-5.91%	-3.56%
200908	5.34%	-3.75%	-2.09%	1.11%	-5.47%	-2.68%	0.96%	-5.52%	-3.01%
200909	5.27%	-3.79%	-2.06%	1.54%	-5.38%	-2.68%	1.01%	-5.36%	-2.40%
200910	5.12%	-3.69%	-2.27%	1.66%	-5.25%	-2.72%	1.13%	-5.14%	-2.46%
200911	5.15%	-3.82%	-2.17%	1.68%	-5.07%	-2.77%	1.26%	-4.80%	-2.44%
200912	5.14%	-3.92%	-2.17%	1.69%	-4.01%	-2.84%	1.27%	-4.35%	-2.33%
201001	5.13%	-3.55%	-4.82%	1.80%	-3.70%	-2.93%	1.43%	-3.81%	-2.03%
201002	4.85%	-3.51%	-4.60%	1.81%	-3.55%	-2.96%	1.47%	-3.73%	-1.04%
201003	4.64%	-3.51%	-3.41%	1.82%	-3.39%	-2.98%	1.72%	-3.45%	-0.67%
201004	4.56%	-3.68%	-3.35%	1.83%	-3.34%	-3.05%	2.14%	-2.99%	-0.68%
201005	4.34%	-3.87%	-3.24%	1.83%	-3.21%	-3.14%	2.07%	-2.92%	-0.67%
201006	4.39%	-3.74%	-3.75%	1.77%	-3.30%	-3.02%	2.04%	-2.72%	-0.65%
201007	4.42%	-3.70%	-3.79%	1.68%	-3.22%	-0.44%	2.04%	-2.57%	-0.68%
201008	4.46%	-3.49%	-3.74%	1.77%	-3.25%	-0.52%	1.96%	-2.66%	-0.47%
201009	5.12%	-3.71%	-4.07%	1.43%	-3.04%	-0.65%	2.01%	-2.71%	-0.26%
201010	5.13%	-3.40%	-4.23%	1.43%	-2.93%	-0.65%	2.15%	-5.73%	-0.30%
201011	5.13%	-3.31%	-4.33%	1.41%	-2.88%	-0.72%	2.11%	-5.56%	-0.33%
201012	5.24%	-3.27%	-4.31%	1.42%	-2.92%	-0.79%	2.03%	-5.59%	-0.19%
201101	5.37%	-3.43%	-1.94%	1.48%	-2.94%	-0.78%	1.97%	-5.77%	-0.19%
201102	5.31%	-3.48%	-1.88%	1.41%	-2.87%	-0.79%	2.10%	-5.85%	-0.19%
201103	5.24%	-3.41%	-1.86%	1.40%	-3.09%	-0.72%	1.87%	-5.98%	-0.16%
201104	5.40%	-3.17%	-1.91%	1.52%	-3.16%	-0.62%	1.79%	-5.78%	-0.24%
201105	5.47%	-3.13%	-1.87%	1.48%	-3.09%	-0.80%	1.89%	-5.91%	-0.23%
201106	5.42%	-3.35%	-1.72%	1.44%	-2.77%	-1.18%	1.84%	-5.91%	-0.23%
201107	5.13%	-2.94%	-1.94%	1.61%	-2.76%	-1.09%	1.82%	-5.93%	-0.23%
201108	4.74%	-2.95%	-2.01%	1.49%	-2.67%	-1.06%	1.93%	-5.93%	-0.24%
201109	4.27%	-2.95%	-1.35%	1.49%	-2.69%	-1.04%	1.77%	-5.76%	-0.19%
201110	4.41%	-2.90%	-1.49%	1.37%	-2.61%	-1.29%	1.95%	-3.36%	-0.16%
201111	4.50%	-2.90%	-1.33%	1.41%	-2.64%	-1.17%	1.90%	-3.48%	-0.58%
201112	4.27%	-2.96%	-1.41%	1.48%	-2.59%	-1.02%	1.86%	-3.55%	-0.60%
201201	4.32%	-2.90%	-1.50%	1.37%	-3.65%	-1.15%	1.87%	-3.49%	-0.60%
201202	4.14%	-2.76%	-1.45%	1.40%	-3.86%	-1.39%	1.79%	-3.48%	-0.50%
201203	4.23%	-3.48%	-1.37%	1.41%	-3.90%	-1.43%	1.78%	-3.63%	-0.45%

付図表4-4-5 従業者成長率の分解(学術研究、専門・技術サービス業)

	未受給事業所			受給事業所(期間内)			受給事業所(期間外)		
	増加	減少	退出	増加	減少	退出	増加	減少	退出
200804	4.97%	-6.21%	-2.73%	3.80%	-5.61%	0.00%	4.19%	-10.26%	0.00%
200805	4.63%	-4.34%	-4.49%	3.69%	-5.96%	0.00%	3.58%	-10.55%	0.00%
200806	4.43%	-4.37%	-4.46%	3.65%	-6.18%	0.00%	3.52%	-11.62%	0.00%
200807	4.44%	-3.68%	-4.60%	3.36%	-6.75%	0.00%	3.41%	-11.62%	-0.53%
200808	4.39%	-3.92%	-4.16%	3.27%	-7.32%	0.00%	3.48%	-11.84%	-0.53%
200809	4.20%	-4.16%	-4.34%	3.05%	-8.25%	0.00%	2.69%	-12.32%	-1.31%
200810	4.33%	-4.23%	-4.23%	2.50%	-9.14%	0.00%	2.70%	-12.74%	-1.52%
200811	4.34%	-4.22%	-10.03%	2.06%	-9.41%	0.00%	2.35%	-10.85%	-1.74%
200812	7.20%	-3.44%	-10.31%	2.18%	-9.20%	0.00%	2.07%	-10.09%	-2.55%
200901	7.04%	-3.40%	-10.28%	2.21%	-8.62%	0.00%	1.90%	-10.08%	-2.49%
200902	6.57%	-3.33%	-10.10%	1.98%	-8.32%	0.00%	2.08%	-9.63%	-2.32%
200903	6.28%	-3.79%	-8.85%	2.11%	-7.35%	0.00%	2.82%	-7.98%	-2.17%
200904	4.10%	-3.84%	-6.72%	1.60%	-9.20%	0.00%	2.61%	-7.07%	-2.39%
200905	4.32%	-4.06%	-6.72%	2.10%	-8.97%	0.00%	2.88%	-7.30%	-2.48%
200906	4.36%	-4.17%	-6.68%	2.23%	-8.85%	0.00%	3.83%	-8.56%	-2.33%
200907	4.28%	-4.27%	-6.62%	2.93%	-8.61%	0.00%	4.02%	-6.66%	-3.62%
200908	4.46%	-4.11%	-6.54%	3.61%	-8.70%	0.00%	3.52%	-9.28%	-3.63%
200909	4.54%	-4.30%	-6.19%	4.31%	-8.45%	0.00%	4.80%	-5.67%	-6.16%
200910	4.56%	-4.18%	-6.31%	4.82%	-7.79%	0.00%	4.99%	-5.26%	-5.68%
200911	4.85%	-4.41%	-0.55%	5.51%	-7.56%	0.00%	4.70%	-5.72%	-5.72%
200912	4.71%	-4.24%	-0.53%	4.64%	-7.40%	-0.17%	4.47%	-5.62%	-4.89%
201001	4.78%	-4.14%	-0.43%	4.55%	-7.83%	-1.24%	4.37%	-4.60%	-7.23%
201002	5.16%	-4.19%	-0.45%	4.14%	-6.99%	-1.67%	3.88%	-4.38%	-7.22%
201003	5.57%	-3.97%	-0.33%	4.70%	-7.68%	-1.66%	2.96%	-4.52%	-7.29%
201004	6.79%	-3.87%	-0.39%	3.66%	-6.02%	-2.70%	2.61%	-3.76%	-7.24%
201005	6.53%	-4.37%	-0.54%	2.85%	-5.85%	-2.70%	2.74%	-3.59%	-6.73%
201006	6.49%	-3.32%	-1.38%	2.57%	-5.77%	-2.66%	2.16%	-4.82%	-5.02%
201007	6.41%	-3.58%	-1.54%	2.29%	-5.70%	-2.70%	2.54%	-4.53%	-7.14%
201008	6.20%	-3.54%	-1.77%	2.02%	-5.56%	-2.69%	2.59%	-5.22%	-4.46%
201009	6.83%	-4.11%	-1.65%	2.02%	-5.39%	-2.67%	2.11%	-8.34%	-4.31%
201010	6.37%	-4.90%	-2.05%	2.34%	-5.34%	-2.65%	2.19%	-8.55%	-4.54%
201011	6.43%	-3.59%	-3.29%	2.37%	-5.40%	-2.61%	3.54%	-8.66%	-4.47%
201012	6.73%	-3.76%	-3.41%	2.51%	-5.71%	-2.46%	3.20%	-9.14%	-4.43%
201101	7.14%	-3.46%	-3.57%	2.37%	-5.23%	-1.21%	3.80%	-9.19%	-2.38%
201102	7.35%	-3.44%	-3.81%	2.31%	-5.35%	-1.22%	3.83%	-9.33%	-2.25%
201103	7.04%	-3.50%	-4.05%	2.15%	-7.76%	-0.32%	4.36%	-9.53%	-2.09%
201104	6.03%	-3.43%	-3.40%	2.72%	-7.31%	-0.31%	5.36%	-9.87%	-2.76%
201105	5.92%	-3.69%	-2.83%	2.67%	-7.99%	-0.32%	5.56%	-10.25%	-2.72%
201106	6.02%	-3.66%	-3.20%	2.47%	-7.90%	-0.31%	4.89%	-8.75%	-2.80%
201107	5.88%	-3.54%	-3.18%	2.44%	-7.61%	-0.26%	4.81%	-8.38%	-0.99%
201108	5.83%	-3.50%	-3.18%	2.45%	-7.87%	-0.20%	4.80%	-7.54%	-0.96%
201109	5.63%	-3.19%	-4.32%	2.38%	-8.15%	-0.22%	5.50%	-4.27%	-0.91%
201110	5.52%	-3.51%	-2.40%	2.24%	-8.62%	-0.22%	6.14%	-4.41%	-0.91%
201111	5.63%	-3.36%	-2.50%	2.24%	-8.87%	-0.22%	4.99%	-4.41%	-0.90%
201112	5.44%	-3.28%	-2.28%	2.11%	-8.02%	-0.08%	1.92%	-3.39%	-10.11%
201201	5.82%	-3.59%	-2.25%	2.27%	-7.85%	-0.09%	1.68%	-3.94%	-10.19%
201202	5.71%	-3.43%	-2.20%	2.49%	-7.15%	-0.08%	1.76%	-3.97%	-10.42%
201203	6.19%	-3.44%	-2.22%	2.39%	-4.86%	-0.09%	1.94%	-13.51%	-10.00%

付図表4-4-6 従業者成長率の分解(サービス業)

	未受給事業所			受給事業所(期間内)			受給事業所(期間外)		
	増加	減少	退出	増加	減少	退出	増加	減少	退出
200804	5.07%	-7.35%	-2.18%	3.46%	-21.12%	0.00%	2.38%	-30.04%	0.00%
200805	4.90%	-8.66%	-1.62%	3.22%	-21.90%	0.00%	2.25%	-30.87%	0.00%
200806	4.77%	-9.55%	-1.57%	2.88%	-21.67%	0.00%	2.00%	-30.86%	-7.06%
200807	4.64%	-10.27%	-1.95%	3.04%	-22.15%	0.00%	1.93%	-31.46%	-6.97%
200808	5.03%	-10.24%	-1.94%	2.99%	-22.08%	0.00%	1.73%	-29.15%	-9.23%
200809	4.89%	-11.58%	-1.89%	2.64%	-22.18%	0.00%	1.32%	-28.19%	-9.61%
200810	4.94%	-10.63%	-3.13%	2.60%	-22.18%	0.00%	1.53%	-27.12%	-9.68%
200811	4.75%	-10.92%	-2.98%	2.77%	-23.37%	0.00%	1.52%	-24.84%	-9.92%
200812	4.69%	-10.68%	-2.96%	3.15%	-22.34%	0.00%	1.82%	-19.07%	-10.30%
200901	5.09%	-9.11%	-2.41%	4.46%	-18.57%	0.00%	3.37%	-15.60%	-10.70%
200902	5.18%	-8.95%	-2.26%	5.26%	-17.98%	0.00%	5.17%	-13.43%	-11.18%
200903	5.21%	-7.46%	-2.63%	6.40%	-16.63%	0.00%	6.57%	-10.09%	-11.12%
200904	5.24%	-6.56%	-2.53%	7.54%	-15.59%	0.00%	9.12%	-8.51%	-11.73%
200905	5.56%	-5.58%	-2.87%	8.15%	-15.42%	0.00%	11.14%	-7.78%	-12.09%
200906	5.77%	-5.58%	-2.91%	8.94%	-15.57%	0.00%	11.96%	-6.96%	-3.59%
200907	6.12%	-3.83%	-4.00%	9.12%	-14.35%	-0.36%	11.73%	-6.33%	-3.22%
200908	6.02%	-3.67%	-4.02%	9.50%	-14.16%	-0.36%	11.82%	-5.25%	-3.33%
200909	6.24%	-4.57%	-2.70%	10.11%	-13.57%	-0.37%	12.49%	-4.64%	-3.41%
200910	6.74%	-4.21%	-2.71%	11.32%	-13.83%	-0.37%	13.06%	-4.24%	-3.46%
200911	6.72%	-4.28%	-2.37%	11.74%	-10.28%	-0.91%	12.30%	-5.16%	-3.26%
200912	6.80%	-4.57%	-2.23%	11.71%	-8.68%	-0.93%	12.04%	-4.56%	-3.03%
201001	5.97%	-4.36%	-4.31%	10.83%	-8.10%	-0.92%	12.70%	-4.82%	-3.19%
201002	6.15%	-4.25%	-4.16%	11.85%	-6.90%	-0.95%	12.60%	-4.92%	-3.02%
201003	6.00%	-4.86%	-3.55%	10.69%	-6.31%	-0.76%	11.40%	-5.08%	-4.73%
201004	5.11%	-5.23%	-3.51%	7.54%	-7.11%	-0.81%	9.04%	-5.61%	-3.38%
201005	4.87%	-5.29%	-3.22%	7.21%	-5.71%	-2.00%	7.55%	-5.16%	-3.16%
201006	4.65%	-5.02%	-2.66%	6.90%	-6.79%	-1.59%	7.85%	-5.72%	-3.17%
201007	4.66%	-5.28%	-2.56%	6.17%	-6.06%	-2.52%	8.35%	-6.41%	-3.04%
201008	4.19%	-5.24%	-2.61%	5.77%	-5.74%	-2.67%	7.73%	-5.85%	-3.12%
201009	4.04%	-4.46%	-2.62%	5.21%	-6.78%	-2.67%	6.78%	-6.18%	-3.26%
201010	3.91%	-4.62%	-2.60%	5.87%	-6.85%	-3.84%	6.60%	-7.36%	-3.15%
201011	4.15%	-4.54%	-2.58%	5.42%	-8.75%	-5.48%	6.50%	-6.36%	-3.03%
201012	4.16%	-4.79%	-2.59%	5.50%	-9.32%	-5.47%	5.98%	-6.45%	-3.12%
201101	4.35%	-4.94%	-1.04%	5.66%	-9.27%	-5.54%	4.22%	-6.44%	-2.41%
201102	4.08%	-5.03%	-1.04%	6.04%	-9.04%	-5.61%	4.31%	-6.00%	-2.43%
201103	4.39%	-4.78%	-0.85%	5.81%	-9.24%	-5.55%	5.06%	-7.98%	-0.56%
201104	4.36%	-4.48%	-0.81%	6.29%	-7.74%	-4.61%	6.01%	-8.08%	-0.16%
201105	4.56%	-4.41%	-0.88%	6.18%	-7.43%	-4.47%	6.00%	-8.81%	-0.13%
201106	4.36%	-4.56%	-1.05%	6.10%	-7.12%	-3.30%	5.96%	-10.49%	-5.93%
201107	4.47%	-4.68%	-0.87%	5.20%	-6.80%	-3.60%	4.26%	-10.29%	-6.53%
201108	4.47%	-3.87%	-1.49%	5.06%	-7.60%	-3.55%	3.77%	-11.31%	-6.51%
201109	4.33%	-3.80%	-1.46%	4.59%	-7.48%	-2.38%	3.18%	-10.47%	-6.73%
201110	4.27%	-3.53%	-1.52%	4.78%	-8.34%	-2.25%	4.07%	-9.25%	-6.87%
201111	4.11%	-3.30%	-1.83%	5.71%	-8.88%	-0.45%	4.74%	-8.28%	-6.85%
201112	4.38%	-2.96%	-1.61%	5.83%	-9.05%	-0.42%	4.53%	-12.44%	-7.00%
201201	4.45%	-2.75%	-1.59%	4.14%	-12.05%	-0.47%	5.16%	-7.11%	-12.12%
201202	4.10%	-3.09%	-1.52%	4.23%	-12.36%	-0.64%	4.85%	-7.72%	-12.04%
201203	4.49%	-3.31%	-1.33%	3.90%	-12.53%	-0.70%	4.62%	-5.69%	-12.35%

＜雇用調整助成金の雇用への影響
(計量モデル分析) の分析を含むもの＞

第5章 雇用調整に与える雇用調整助成金の効果

1 はじめに

雇用調整助成金（以下、雇調金と略す）は、景気変動などの理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合、それにかかった費用を助成する給付金制度である。その政策目的は、景気変動に伴う従業員の解雇を抑制し、雇用人数の下方調整にブレーキをかけることにある。

雇調金は事業所が支払う休業手当の一部を助成し、労働時間による雇用の下方調整のコストを下げる。労働時間と雇用人数が代替的ならば、雇調金を受給した事業所は、限界費用が低下した労働時間による雇用調整で、雇用人数による調整を代替し、雇用人数の減少が抑制されるであろうという推測が成り立つ。

雇調金制度は1975年の創設以来、2000年までに平均で年間200億円が支出され（中馬等、2002）、雇用維持の手段として利用されてきた。その後リーマン・ショックの発生をきっかけに、受給要件が大幅に緩和され、助成内容も拡大された。その結果、利用が急増し、2009年度には年間受給額が6535億円にのぼった。それ以降は年間受給額が徐々に低下したが、2012年度でも1134億円が支給されている。長く続けられてきた多額の支給が、企業の雇用調整にどのような影響を及ぼしたか、どの程度の雇用維持を遂げたかを調べるのが重要である。しかし、データの制限により、先行研究が少なく、雇調金の効果は十分に明らかにされていない。

本章は、労働政策研究・研修機構（JILPT）により実施されたアンケート調査（「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」）と、厚生労働省より提供を受けた雇用保険業務データを併用し、雇調金が雇用調整に及ぼす影響を検証することを目的とする。これらのデータに2008年度から2012年度までの間に雇調金を受給した事業所と受給していない事業所の事業活動や雇用の変化が記録されている。この期間に2008年9月のリーマン・ショックや2011年3月の東日本大震災など、経済に広範な影響を及ぼすショックがあった。このパネル・データを用いて、同じ経済環境の変化に直面した、受給した事業所とそうでない事業所の雇用調整の違いを調べることで、雇調金の政策効果を明らかにしたい。ただし、上に述べたように雇調金には、教育訓練や出向に伴う費用負担の一部助成なども含まれるが、本章では政策の中心であり支出金額の大半を占める休業補償を念頭に分析枠組みを設定する¹。

¹ 雇調金には休業補償の補填以外に、教育訓練に対する補助と、他事業所への出向への助成金があるが、我々が利用する業務統計では、出向の実施事例は含まれておらず、残る休業補償と教育訓練では、延べ日数で約90%が休業補償である。

2 雇調受給とその効果

(1) 雇用調整と雇調金受給のインセンティブ

景気が悪化し、事業所が事業活動を縮小せざるを得ない場合を考えよう。今仮に、総労働時間数で測った余剰労働投入分を所与とした場合、それは労働時間、離職、入職（の抑制）の間でどのように分担されるだろうか？

雇調金の休業補償の効果として唯一確かなのは、労働時間の限界調整費用を低下させることである²。それによって、離職や入職（の抑制）にどのような効果がもたらされるかを確定的に示すのは難しい。その理由の第一は、雇用調整への影響が、雇調金受給の時点での初期条件に大きく依存することにある。例えば、定年間際の従業員を大量に抱えているような事業所では、自然減による調整のみで十分であるなら、受給による離職率に対する効果は殆どゼロの可能性もある。また、雇用人数必要調整量を所与としても、裁量的な解雇と入職抑制の間のトレード・オフの形状により、雇調金受給がどの程度離職を減少させるかは大きくばらつくと考えられる。

雇調金の受給は事業所の生産量や売上高で計測した事業活動水準の一定以上の落ち込みが条件であるが、その条件を満たす全ての事業所が実際に受給したわけではない。申請条件を満たした事業所の中で、雇調金受給のインセンティブが強い事業所はどのような特徴を持つと予想されるだろうか？

まず雇調金が労働時間の下方調整に与えられる補助金であることから、雇用人数に比べて、労働時間調整の限界費用が比較的低い、また雇用人数と労働時間の代替性が高い事業所が考えられよう。実際、雇調金の受給実績を見ると製造業の受給比率が高く、小売りなどの接客サービスなどの業種では受給比率が非常に低くなっているのは³、それぞれの業種における雇用人数と労働時間の代替性の大小や、労働時間調整の限界費用の違いを反映していると推測できる。

裁量的な解雇や有期雇用の雇い止めについて考えると、その費用が高い企業ほど、労働時間調整に依存する傾向が高く、雇調金受給がこれらを避ける手段として機能する場合、受給する確率が高くなると推測出来る。正社員比率が高く、いわゆる日本的な雇用システムを維持する事業所がその候補として考えられるだろう。新規雇い入れの抑制については、雇調金受給の時点での従業員規模、年齢構成、欠員、長期の事業計画などが、新規雇い入れの裁量的な調整によりどの程度影響を受けるかが重要だと推測される。

² 但し、雇調金には受給にあたり様々な制限があり、例えば休業補償には、対象従業員あたりの休業時間、最大受給期間の制限がある。制限以上の休業を実施する事業所にとって雇調金は単なる移転所得にすぎず、直面する限界費用に雇調金は効果を持たない。また教育訓練への助成は長期の技能形成に対する効果があるが、短期の労働時間調整の側面からは休業補償と同じように捉えることが出来る。

³ 本章が用いる雇用保険業務データの集計結果によると、2008年度から2012年度の間に製造業の平均受給率が27%であるのに対して、小売業が8%、飲食サービス業が1%、生活関連サービス業・娯楽業が6%、複合サービス業が1%である。

総じて自発的離職率や非正規雇用比率が高い企業では、雇用人数の下方調整は比較的容易であり、雇調金受給のインセンティブはその分小さいと考えられよう。

以上の議論をまとめると、雇調金が労働時間調整の限界費用を下げるとして、それが雇用人数調整の各手段の選択にどのように影響するかは、雇調金を受給した時点での事業所の直面する初期条件、雇用人数調整手段の限界費用の構造などに依存する。しかも、雇調金はランダムに振り当てられるのではない。雇調金受給のインセンティブの高い事業所は①労働時間調整が比較的容易でかつ雇用人数調整との代替性が高い、②解雇の費用が高く、雇用が硬直的、③長期不況業種、といった特徴を持つことが予想される。言い換えると、このような事業所は、本来雇用人数を解雇により下方調整することが少ない事業所である可能性がある。いずれにせよ、雇調金を受給した事業所と非受給の事業所の間には観察される違いは、上記のような選択プロセスを経たものである。

また、解雇や有期雇用者の雇い止め、早期退職の勧奨などの調整策に対し雇調金が抑制効果を持つ場合、事業所の雇用規模・人員構成の計画にも影響するため、新規雇い入れなど入職を抑制する可能性もある。そのため、仮に雇調金利用により、離職率が抑制される場合でも同時に入職率も抑制される可能性があり、最終的に雇用人数にどのような効果を持つかは、自明ではない。要するに、雇調金が所期の政策目的のように対象事業所の雇用維持に貢献するか否かは優れて実証的な命題であり、本章の研究の目的もその検証にある。

（２）先行研究

雇調金の政策効果を実証的に調べた研究には、中馬ほか(2002)と労働政策研究・研修機構(2005、2012)などがある。

中馬ほか(2002)は、雇用保険台帳のデータを用いて、雇調金が経済活動や事業所の行動に及ぼす影響を調べた。雇調金は創設以来、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いた。中馬ほか(2002)が各業種の雇用量と雇調金受給との関係を分析した結果、確かに雇調金受給は、長期的に業種の雇用量と有意な負の相関にあることを明らかにした。

また、受給していない事業所と受給した事業所が受給申請の後に閉鎖する確率を比較した結果、半年内では両者の間に大きな差がないが、それ以降受給した事業所の閉鎖確率が高くなり、両者の差が広がっていくことも分かった。これらの結果からは、雇調金は業種全体の雇用調整を停滞させるものの、事業所を長期にわたって延命させるような効果は認められないと考えられる。しかし、一方で彼らが各都道府県の失業指標と雇調金受給との関係を調べた結果、雇調金は地域労働市場の失業指標との間に有意な関係が見られないことも明らかになった。つまり、雇調金の本来の目的である雇用維持の効果も認められなかったという結果となっている。

同じく雇調金のマクロ的な雇用維持効果を調べた研究には労働政策研究・研修機構(2012)

がある。労働政策研究・研修機構(2012)は、リーマン・ショックがもたらした急激な不況の中で、雇調金が雇用をどの程度維持したかを推定しようとした。しかし、データの制限により、雇調金の支給実績と雇用のデータを直接用いて分析することができなかつたので、代わりに産業全体を鉱工業、建設業及び第3次産業に分けて、それぞれの雇用量や生産活動指数などのデータを利用して、過剰雇用の推定値を求めた。他のデータも利用して傍証し⁴、リーマン・ショック後の雇調金の雇用維持効果は、最大で「鉱工業については90万人から120万人前後、全産業（非農林漁業）では150万人前後」と結論付けた。

中馬ほか(2002)と労働政策研究・研修機構(2012)はいずれもマクロの視点から雇調金が特定の産業或は労働市場全体でどの程度雇用維持したかを調べている。それに対して、本章は事業所レベルで個々の事業所の事業活動水準と雇用人数の変化に関する情報を分析し、雇調金が事業所の雇用調整に及ぼす影響を調べる。

本章と同様な視点で雇調金の効果を調べた研究には労働政策研究・研修機構(2005)がある。労働政策研究・研修機構(2005)は二つのアンケート調査のデータを用いて⁵、受給事業所の経営実態を分析し、雇調金制度の評価を行った。雇調金を受給していなければ、「解雇、希望退職の募集」を行ったという事業所が約54%あるということから、雇調金は事業所の雇用人数の下方調整を抑制したと思われる。

ただし、この結果は受給した事業所の主観的回答のみに基づいており、雇調金の政策効果を明らかにするためには受給していない事業所との厳密的な比較が必要である。

雇調金のような労働時間調整に対する政策介入は、日本以外の先進国においても実施されており、特にリーマン・ショック時には多くの先進国において、雇用の激減を避ける短縮労働時間政策（short-time-work, STW）として採用された。Hijzen and Venn (2011)によればSTWは2008-9年にはOECD22カ国で実施され、日本、ドイツ、ベルギー、イタリア、トルコなどでは雇用全体の3~6%がSTWでカバーされた。リーマン・ショック時にSTWの利用が雇用削減の抑制にどの程度効果があったかについては、上記のHijzen and Venn (2011)やBoeri and Brueckner (2011)など多くの研究があり、OECD主要先進国のSTWの活用程度と雇用（失業率）変動の関係を分析して、概してSTWの活用がリーマン・ショック時の雇用の激減を抑制するのに効果があったとの推定結果を得ている。これらの研究はいずれもマクロあるいは産業レベルの実証研究であり、STWの政策効果を同定出来ているか否かは議論の余地がある。それでも、同様の実証研究を行った、Cahuc and Carcillo (2011)、Hijzen and Venn (2011)、Boeri and Brueckner (2011)のいずれにおいても、STWの利用がリーマン・ショック時に急増した産業や国において、雇用の減少や失業率の増加が生産水準の落ち込みに比べて緩やかで

⁴ 「多様な就業形態に関する実態調査」（労働政策研究・研修機構、2010）のデータと「毎月勤労統計調査」に含まれている出勤日数のデータが用いられた。

⁵ 厚生労働省による『雇用調整助成金に関する調査』と労働政策研究・研修機構による『雇用調整助成金受給事業所の経営実態に関する調査』のデータが用いられた。

あったことは確認されており、それが STW に対する概して積極的な評価の要因であるのは間違いない。但し、Cahuc and Carcillo (2011)と Hijzen and Venn (2011)では、正規・非正規従業員別に、STW の効果を推定しており、いずれの推定においても（特に STW の雇用維持効果が大きいと推定されたドイツと日本を含む）、非正規従業員への雇用維持効果は観察されなかった点は注目すべきであろう。

他方、Boeri and Brueckner (2011)は、ドイツの企業別パネル・データを用い、STW の内生的処置効果を推定しており、研究手法で本研究に近い。彼らの推定では、STW を利用することで、利用企業の雇用は有意に高められ、その結果は 2008～2009 年にかけて約 40 万人の雇用が STW で確保されたとする。しかし、一方では、日本の場合と同様、ドイツの STW においても政策のデッドウエイト・ロスも無視できず、STW のかなりの部分は、STW の補助がなくても労働時間の削減を行った企業に利用されたと指摘する⁶。

3 計量モデルと推定方法

(1) 計量モデル

雇調金はその政策目標—雇用人数の維持—をどの程度達成しているかを調べるために、雇調金を受給した事業所と受給していない事業所（以下、受給事業所と非受給事業所と略す）それぞれが事業活動の変化に応じて雇用人数をどれぐらい調整したか比較する。事業所の事業活動水準と雇用人数調整のパネル・データを利用することを念頭に、受給と非受給事業所それぞれの雇用人数の変化と事業活動の変化との関係を以下の(1)式と(2)式で表されるスイッチング回帰モデルを考える。

$$Y_{Tit} = X_{it}\beta_T + \eta_{Ti} + u_{Tit} \quad \text{if } I_{it} = 1 \quad (1)$$

$$Y_{Nit} = X_{it}\beta_N + \eta_{Ni} + u_{Nit} \quad \text{if } I_{it} = 0 \quad (2)$$

ここで*i*と*t*はそれぞれ事業所と年度を表すインデックスである。*I_{it}*が 1 であれば受給事業所であり、0 であれば非受給事業所であるとする。インデックス*T*と*N*はそれぞれ受給と非受給事業所を表す。*Y_{kit}*, *k* = {*T*, *N*} は雇用人数の変化を表し、*X_{it}*は事業活動水準の変化を表す。雇調金の受給は雇用人数による調整の相対的成本を変えるので、同じ程度の事業活動の変化に応じた雇用人数の調整幅は受給するか否かで異なり、 $\beta_T \neq \beta_N$ と思われる。 η_{ki} は時間を通じて一定である事業所固有効果を表す。例えば、事業所の雇用調整の慣習や経営方針などの要因は η_{ki} に含まれる。 η_{ki} は*X_{it}*と相関を持つと想定される。

上述したように、雇調金の受給はランダムに受給要件を満たした事業所に振り当てられる

⁶ Boeri and Brueckner (2011)によれば、日本の場合、雇調金の利用が 250 万人であるのに対し、実際に救われた雇用人数の推定値は 3 万人程度と推定されている（同論文の Table 7）。つまり、推定に従えば雇調金のデッドウエイト・ロスは非常に大きく、その大半は、いずれにせよ労働時間調整をしたはずの事業所に利用されたに過ぎないことになる。他方 Hijzen and Venn (2011)による推定は 0.8%（40 万）程度の雇用を救ったとしており推定値には大きな違いがある。

わけではない。労働時間調整と雇用人数調整との間の代替性や、雇用の硬直さなど事業所の性質によって、事業所が受給を申請するインセンティブの強さが異なる。そのため、受給と非受給事業所との間の雇用調整の違いは雇調金の受給による影響ではなく、事業所の異質性によるものである可能性がある。つまり、セルフ・セレクションの問題が起きりうる。

この問題に対処するために、受給の決定を表す(3)式を含めた内生的スイッチング回帰モデルを推定する。

$$I_{it}^* = Z_{it}\gamma + \theta_i + v_{it}, \quad I_{it} = 1 \text{ if } I_{it}^* > 0; \text{ otherwise, } I_{it} = 0 \quad (3)$$

ここで I_{it}^* は I_{it} の潜在変数で、受給するか否かは事業活動水準変化率、産業平均受給率、産業などの説明変数 Z_{it} に依存する。 θ_i は時間を通じて一定である事業所固有効果を表す。 θ_i は Z_{it} と相関を持つと想定される。 v_{it} は標準正規分布に従うとする。 $(v_{it}, u_{Tit}, u_{Nit}) \sim N(0, \Sigma)$

$$\Sigma = \begin{bmatrix} 1 & \sigma_{Tv} & \sigma_{Nv} \\ \sigma_{Tv} & \sigma_T^2 & \cdot \\ \sigma_{Nv} & \cdot & \sigma_N^2 \end{bmatrix}$$

であり⁷、 $\sigma_{kv} = cov(u_{kit}, v_{it}) \neq 0$ であるので、受給を決定する要因は事業所の雇用調整パターンに影響を及ぼす。

(2) 二段階推定

(1)式から(3)式までの内生的スイッチング回帰モデルを推定するために、Heckman (1979)の二段階推定を応用する。まず、Wooldridge (1995)が提案したように、 θ_i と Z_{it} の間の相関は次の(4)式で表せると仮定する (Mundlak (1978)のアプローチ)。

$$\theta_i = \delta_0 + \bar{Z}_i \delta_1 + \mu_i \quad (4)$$

ここで、 \bar{Z}_i は Z_{it} の期間平均であり、 μ_i は平均がゼロで、 Z_{it} と相関を持たない誤差項である。(4)式を(3)式に代入すると、

$$\begin{aligned} I_{it}^* &= Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i \delta_1 + \mu_i + v_{it} \\ &= Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i \delta_1 + w_{it} \end{aligned} \quad (5)$$

となる。受給決定式の誤差項は w_{it} となり、 w_{it} は Z_{it} と相関を持たず、標準正規分布に従うと仮定する。 u_{kit} の w_{it} についての条件付き期待値は

$$E(u_{Tit} | I_{it} = 1) = \sigma_{Tv} E(w_{it} | w_{it} < Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i \delta_1) \quad (6)$$

⁷ Y_{Ti} と Y_{Ni} は同時に観察されることがないため、 $\sigma_{TN} = cov(u_{Ti}, u_{Ni})$ は定義されない。

$$= \sigma_{Tv} \frac{\phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)}{\Phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)}$$

$$\begin{aligned} E(u_{Nit}|I_{it} = 0) &= \sigma_{Nv} E(w_{it}|w_{it} > Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1) \\ &= \sigma_{Nv} \frac{-\phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)}{[1 - \Phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)]} \end{aligned} \quad (7)$$

であるので、(1)式と(2)式を次の(8)式に書き直すことができる。ここで ϕ と Φ はそれぞれ標準正規分布の確率密度関数と累積分布関数である。

$$Y_{kit} = X_{it}\beta_k + \eta_{ki} + \sigma_{kv}\lambda_{kit} + e_{kit}, k = T, N \quad (8)$$

ここで、 $e_{kit} = u_{kit} - \sigma_{kv}\lambda_{kit}$ 、

$$\begin{aligned} \lambda_{Tit} &= \frac{\phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)}{\Phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)} \\ \lambda_{Nit} &= \frac{-\phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)}{[1 - \Phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)]} \end{aligned}$$

である。推定手順として、一段階目では(5)式に対して変量効果プロビット推定を行い、 $\gamma, \delta_0, \delta_1$ の一致推定量を求めて、 $\hat{\lambda}_{kit}$ を計算する。二段階目は X_{it} と $\hat{\lambda}_{kit}$ を説明変数として、(8)式に対して固定効果推定を行い、 β_k と σ_{kv} の一致推定量を求める。

ただし、推定結果を解釈する際に留意すべきことがある。雇調金を受給しているかどうかは実際二つのセレクションによる結果である。まず生産量あるいは売上高の落ち込みがある程度以上であるという受給要件を満たすかどうかというセレクションがあり、そして受給資格を持つ事業所が受給申請をするかどうかを選択する。上記のモデルは受給資格を持つ事業所を母集団として、事業所の受給申請の決定をモデル化することで二つ目の選択によるセレクション・バイアスを排除し、受給することが雇用量的変化にもたらす影響を推定する。しかし、実際我々はデータの制限により、事業所が生産量あるいは売上げ高の一定以上の下落という受給資格要件を満たすか否かを直接データで観察できない。そのため、非受給事業所は受給要件を満たしているにもかかわらず受給申請をしなかったのか、それともそもそも受給要件を満たしていないかを区別する術がない。そのため、 β_T と β_N を正確に同定することができない。しかし、現状では更なる情報を得られないので、上記の問題を意識しつつ分析を行うことにする。

4 データ

推定に用いるデータは労働政策研究・研修機構（JILPT）により 2013 年 6～7 月に実施された「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」のアンケート・データと⁸、厚生労働省より提供を受けた雇用保険業務データである。

まず、アンケート・データについて。調査対象事業所数は 15,000 事業所であり、そのうち受給事業所、非受給事業所それぞれ 7,500 所ずつを対象とした。受給経験を持つ事業所のサンプルは雇調金を受給した全国の事業所より無作為に抽出され、受給経験がない事業所のサンプルは全国の雇用保険適用事業所より層化無作為抽出法で抽出された。有効回答総数は 5,952 で、有効回収率は 39.7%である。最終的に利用可能な事業所数は 5,945 であり、そのうち受給経験のある事業所のサンプル数が 3,479、受給経験のない事業所のサンプル数が 2,466 である。

アンケート調査は調査対象に対して、2008 年度から 2012 年度までの間に各年度の事業活動水準の変化、従業員数の変化、雇用調整の実施状況、雇調金の活用の実態などについて調べた。その中で事業活動水準と雇用調整の実施状況については各年度のデータがあるので、年度単位のパネル・データとなっている。ただし、いずれも 2013 年 6 月時点における事業所の回顧による回答なので、正確さに欠ける可能性がある。

雇用保険業務データに含まれる事業所の数は 3 万に及ぶ。そのうち、受給経験を持つ事業所数が 14,711 で、持たない事業所数が 15,289 である。データは月単位のパネル・データとなっている。2008 年度から 2012 年度までの間に事業所の各月の受給状況（支給額、対象者数、休業日数）、月末被保険者数、当月取得件数と離職件数（雇用保険に新たに加入／退出する人数）などの情報が含まれている。また、3 万事業所のうち、500 個の事業所における 2008 年度から 2012 年度まで在籍した全ての被保険者のデータも含まれている。被保険者の生年月日と性別のほか、当該事業所への入職日、離職日と離職の原因、雇用保険の受給の有無、受給した場合にその受給期間などの情報が含まれている。

雇用保険業務データとアンケート・データには共通の事業所識別番号があるので、二つのデータ・セットを結合して年度単位のパネル・データを作成した。雇調金受給の必要条件である、月単位の生産量あるいは売上げ高の変化率は業務データには存在しないので、アンケート・データに含まれる各年度の事業活動水準のデータを代理変数として利用する。雇用人数の変化を表すデータは業務データに含まれる雇用保険の取得件数と喪失件数のデータを利用する。これらのデータを用いて入職率、離職率、及び雇用人数変化率を計算する。また、雇調金受給の政策効果を推定するために、業務データを用いて受給ダミーを作成する⁹。この

⁸ 労働政策研究・研修機構(2014)には、このアンケート調査の調査概要、集計結果、記述統計による分析などがまとめられている。

⁹ 本章では、受給した助成金の金額や助成金の種別などを区別しない。この点については注 12 も参照されたい。また、2008 年後半に急激な景気後退を受けて助成要件の緩和や助成の充実策が実施されたが、これらの効果も取り入れていない。後者については、本報告書第 7 章が助成率の変化を利用した分析を行っている。

ダミー変数は、ある年度に1か月でも雇調金を受給していれば、1をとり、それ以外は0をとる変数である。分析に用いられる他の変数の作成については、詳細は付録1で説明されている。

欠損値を除いた後、サンプルに含まれている事業所の数は4689で、サンプル数は22610である¹⁰。図表5-1パネルAとパネルBは分析に用いられる変数の基本統計量を示す。パネル・データである変数について各年度の平均値及び標準偏差も示す。ここで特に留意すべきことは、前述したアンケート調査のサンプルの抽出方法から分かるように、この調査は受給経験を持つ事業所を多く含むように調査対象を選定している。そのため、受給事業所の割合が33.8%に及び、産業構成でも雇用調整を実施する事業所が相対的に多い製造業や建設業の割合が高い（製造業41.9%、建設業13.5%）。

図表5-1 基本統計量 パネルA(年度別)

		合計	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
受給ダミー	平均	0.338	0.103	0.473	0.461	0.380	0.267
	標準偏差	0.47	0.30	0.50	0.50	0.49	0.44
雇用人数変化率 (%)	平均	2.128	2.519	1.501	2.890	2.246	1.492
	標準偏差	31.72	32.35	31.44	31.32	30.72	32.74
入職率 (%)	平均	17.616	18.971	16.215	18.176	18.096	16.649
	標準偏差	43.31	39.94	42.98	42.98	48.42	41.60
離職率 (%)	平均	15.488	16.452	14.714	15.286	15.850	15.157
	標準偏差	30.23	27.51	28.31	30.94	35.64	27.83
事業活動水準変化率 (%)	平均	0.332	-7.623	-9.370	6.439	5.353	6.267
	標準偏差	79.82	42.25	33.41	67.65	63.10	140.30
年度平均被保険者数 (事業所規模)	平均	32.879	34.962	33.343	32.548	32.204	31.442
	標準偏差	262.12	260.67	266.84	259.71	263.34	260.16
所属する産業の平均受給率 (%)	平均	32.151	9.634	44.995	43.916	36.250	25.606
	標準偏差	20.43	8.85	23.20	17.96	13.53	10.58
サンプル数		22610	4403	4452	4542	4588	4625
事業所数		4689	4403	4452	4542	4588	4625

データ出所:「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」(労働政策研究・研修機構、2013)、雇用保険業務データ(厚生労働省)。

¹⁰ 本章では、利用可能な全てのサンプルを分析の対象としており、その中には観察時点以降廃止された事業所や、新しく開設されものもあるが特段の区別をしていない。雇用調整金受給と事業所の開廃については、本報告書中の第3章及び第6章を参照されたい。

図表5-1 基本統計量 パネル B

	平均	標準偏差
正規雇用比率（直接雇用のうち）（％）	76.550	26.64
設立年度：1947～1972	0.268	0.44
1973～1985	0.243	0.43
1986～1999	0.279	0.45
2000～2012	0.209	0.41
産業：農業、林業、漁業	0.004	0.06
鉱業、採石業、砂利採取業	0.001	0.04
建設業	0.135	0.34
製造業	0.419	0.49
情報通信業	0.034	0.18
運輸業、郵便業	0.043	0.20
卸売業	0.068	0.25
小売業	0.061	0.24
金融業、保険業	0.006	0.07
不動産業、物品賃貸業	0.014	0.12
学術研究、専門・技術サービス業	0.059	0.23
宿泊業	0.005	0.07
飲食サービス業	0.009	0.09
生活関連サービス業、娯楽業	0.018	0.13
教育、学習支援業	0.007	0.08
医療、福祉	0.049	0.22
複合サービス事業	0.010	0.10
その他サービス業	0.057	0.23
その他	0.001	0.03
地域：北海道	0.024	0.15
東北	0.099	0.30
関東	0.227	0.42
北陸	0.091	0.29
甲信	0.031	0.17
東海	0.187	0.39
近畿	0.151	0.36
中国・四国	0.100	0.30
九州・沖縄	0.090	0.29
サンプル数	22610	
事業所数	4689	

データ出所：「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（労働政策研究・研修機構、2013）、雇用保険業務データ（厚生労働省）。

注1 正規雇用比率は事業所で直接雇用者のうち正規労働者数占める割合を示す。「直接雇用者数」設立年度、産業、及び地域はダミー変数である。

次に受給している事業所と受給していない事業所の違いを見る。ここで各年度に受給ダミーが1であるサンプルを「受給事業所」とし、0であるサンプルを「非受給事業所」とする。図表5-2は受給と非受給事業所それぞれの基本統計量を示す。各変数の平均値より二つのグループの違いを概ね把握することができる。受給事業所全体の平均で見ると、入職率と離職率はともに非受給事業所より低い。その上入職率が離職率を下回り、雇用人数変化率が負

となっている。

図表5-2 基本統計量(受給の有無別)

	受給事業所		非受給事業所	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
雇用人数変化率 (%)	-1.289	23.80	3.870	34.95
入職率 (%)	12.882	31.62	20.031	48.02
離職率 (%)	14.171	23.56	16.160	33.10
事業活動水準変化率 (%)	-2.409	47.22	1.731	92.08
年度平均被保険者数 (事業所規模)	40.233	319.50	29.128	227.26
所属する産業の平均受給率 (%)	44.686	16.82	25.758	19.10
正規雇用比率 (直接雇用のうち) (%)	80.363	23.50	74.605	27.91
設立年度：1947～1972	0.336	0.47	0.233	0.42
1973～1985	0.253	0.43	0.238	0.43
1986～1999	0.256	0.44	0.291	0.45
2000～2012	0.154	0.36	0.237	0.43
産業：農業、林業、漁業	0.002	0.04	0.005	0.07
鉱業、採石業、砂利採取業	0.002	0.04	0.001	0.03
建設業	0.135	0.34	0.135	0.34
製造業	0.576	0.49	0.339	0.47
情報通信業	0.041	0.20	0.030	0.17
運輸業、郵便業	0.052	0.22	0.038	0.19
卸売業	0.057	0.23	0.074	0.26
小売業	0.027	0.16	0.078	0.27
金融業、保険業	0.000	0.02	0.008	0.09
不動産業、物品賃貸業	0.009	0.09	0.017	0.13
学術研究、専門・技術サービス業	0.042	0.20	0.067	0.25
宿泊業	0.003	0.06	0.006	0.07
飲食サービス業	0.001	0.03	0.013	0.11
生活関連サービス業、娯楽業	0.006	0.08	0.025	0.16
教育、学習支援業	0.001	0.03	0.010	0.10
医療、福祉	0.003	0.05	0.073	0.26
複合サービス事業	0.001	0.03	0.015	0.12
その他サービス業	0.042	0.20	0.065	0.25
その他	0.001	0.03	0.001	0.03
地域：北海道	0.011	0.11	0.030	0.17
東北	0.088	0.28	0.104	0.31
関東	0.171	0.38	0.256	0.44
北陸	0.113	0.32	0.080	0.27
甲信	0.034	0.18	0.030	0.17
東海	0.237	0.43	0.161	0.37
近畿	0.160	0.37	0.147	0.35
中国・四国	0.104	0.31	0.098	0.30
九州・沖縄	0.081	0.27	0.094	0.29
サンプル数	7637		14973	
事業所数	2932		4546	

データ出所：図表5-1と同様。

それに対して、非受給事業所では入職率が離職率を上回り、雇用人数変化率が正となっている。また、非受給事業所で事業活動が拡大する傾向（事業活動水準変化率の平均が正である）を見せるのに対して、受給事業所では事業活動が縮小する傾向が強い（変化率の平均が負である）。次に事業所の属性について。受給事業所はより事業所規模が大きく、平均受給率が高い産業に所属する事業所が多く、設立年度が古く、製造業の割合が大きく、東海地区所在の事業所比率が高い、などの特徴が見られる。

ただし、本章が利用したデータには以下に列挙するような問題があり、分析結果を解釈する際に留意する必要がある。本章で最も重要な説明変数は事業活動水準の変化率である。しかし、そのデータは事業所による年次の回顧データであり、誤差を含むものと推測される。また、アンケート内で「事業活動水準」がはっきりと定義されておらず、事業所によって異なる変数（生産量、売上高、利益等）を反映している可能性が高い。

他方、雇用保険業務統計には、アンケートの回答結果に見られるような、回答者の主観の混入、回顧データであるために生ずる誤差やバイアスの問題はないが、雇用保険に加入していない非正規労働者が多数いる事業所も多く含まれると推測されるため¹¹、雇用水準や雇用量の変化が過小評価されている可能性がある。ただし、業種によってその影響度合いは異なると考えられる

また、業務統計には雇用保険の離職者数のデータはあるが、離職理由のデータがないので、自己都合による離職者と解雇された者を区別できない。雇調金の受給が解雇を抑制できるかどうかを調べるのが本章の目的の一つであるが、データで観察できるのは雇用保険対象者の離職者数のみである。

5 推定結果

この節は(1)式、(2)式と(3)式からなる計量モデルの二段階推定の結果を示す。

(1) セレクション式（受給の決定式）の推定結果

図表5-3は受給の決定¹²を表す(5)式を変量効果プロビット推定した結果を示す。まず、事業活動水準変化率とその2乗項の係数は有意であり、事業活動が縮小するほど事業所が受給する確率が高いことを示す。事業活動の縮小幅が大きいほど雇用調整の必要性が高まり、雇調金に対する需要も高まる。また、雇調金の受給要件が生産量又は売上高の一定程度の落ち込みであることから、この結果は予想と一致する。

¹¹ 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省、2014）の個人調査の結果によると、正社員では雇用保険が適用されている労働者の割合が92.5%であるのに対して、正社員以外の労働者では67.7%にとどまる。

¹² 以下の分析では、雇調金の助成を受けた時期・事業所に対するダミー変数で雇調金を代表させる。受給金額あるいは対象人数などの代替的な変数も試したが、以下で報告する結果と基本的な違いは発見できなかった。

図表5-3 雇調金受給の決定式の変量効果プロビット推定結果

	係数	限界効果
事業活動水準変化率 (%)	-0.0023*** [0.000]	-0.0006*** [0.000]
事業活動水準変化率の2乗項	0.0000** [0.000]	0.0000** [0.000]
年度平均被保険者数 (事業所規模)	-0.0011 [0.001]	-0.0003 [0.000]
産業平均受給率 (%)	0.0441*** [0.001]	0.0108*** [0.000]
正規雇用比率 (直接雇用のうち) (%)	0.0042*** [0.001]	0.0010*** [0.000]
設立年度ダミー (レファレンス・グループ: 1947~1972)		
1973~1985	-0.1565*** [0.054]	-0.0382*** [0.013]
1986~1999	-0.2438*** [0.054]	-0.0595*** [0.013]
2000~2012	-0.3386*** [0.062]	-0.0826*** [0.015]
産業ダミー (レファレンス・グループ: 建設業)		
農業、林業、漁業	0.2925 [0.519]	0.0714 [0.127]
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1134 [0.570]	0.0277 [0.139]
製造業	0.0502 [0.298]	0.0122 [0.073]
情報通信業	0.2525 [0.189]	0.0616 [0.046]
運輸業、郵便業	0.0541 [0.173]	0.0132 [0.042]
卸売業	-0.0448 [0.110]	-0.0109 [0.027]
小売業	-0.1333 [0.352]	-0.0325 [0.086]
金融業、保険業	-1.3117* [0.745]	-0.3201* [0.182]
不動産業、物品賃貸業	0.0711 [0.290]	0.0174 [0.071]
学術研究、専門・技術サービス業	0.1235 [0.199]	0.0301 [0.049]
宿泊業	-0.1575 [0.341]	-0.0384 [0.083]
飲食サービス業	-0.7029 [0.632]	-0.1715 [0.154]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.2097 [0.409]	-0.0512 [0.100]
教育、学習支援業	-0.6143 [0.551]	-0.1499 [0.134]
医療、福祉	-1.1438** [0.580]	-0.2791** [0.142]
複合サービス事業	-1.1637* [0.658]	-0.2839* [0.161]
その他サービス業	0.1425 [0.207]	0.0348 [0.051]
その他	0.4432 [0.603]	0.1081 [0.147]
地域ダミー (レファレンス・グループ: 関東)		
北海道	-0.4067*** [0.152]	-0.0777*** [0.026]
東北	0.3035*** [0.076]	0.0702*** [0.018]
北陸	0.6121*** [0.077]	0.1498*** [0.020]
甲信	0.3553*** [0.118]	0.083*** [0.029]
東海	0.6530*** [0.062]	0.1608*** [0.015]
近畿	0.3562*** [0.066]	0.0833*** [0.016]
中国・四国	0.4152*** [0.076]	0.0982*** [0.018]
九州・沖縄	0.2793*** [0.080]	0.0643*** [0.019]
事業活動水準変化率の期間平均 (%)	0.0003 [0.002]	0.000 [0.000]
事業活動水準変化率の2乗項の期間平均	0.0000 [0.000]	0.000 [0.000]
年度平均被保険者数の期間平均	0.0012 [0.001]	0.0003 [0.000]
産業平均受給率の期間平均 (%)	-0.01 [0.019]	-0.0024 [0.005]
定数項	-2.3162*** [0.594]	
対数尤度	-10610.29	
サンプル数	22610	
事業所数	4689	

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

注2 限界効果は変量効果がゼロであるという仮定のもとで計算した。

産業平均受給率の係数は有意に正である。同じ産業で受給事業所が多いほど、事業所が受給する確率が高い。事業活動水準変数では捕捉できていない業況の変化の代理変数として機能している可能性や、雇調金の受給がもたらす負の評判効果（reputation effect）が、産業平均受給率が高いことで緩和される、といった解釈が可能であろう。

正規雇用比率の係数は有意に正である。正規雇用比率がより高い事業所は解雇などの雇用人数による調整のコストが高く、労働時間による調整を相対的に多く行う可能性が高い。そのため、労働時間による調整のコストを減らす雇調金に対する需要がより高く、受給する確率が高い。

事業所設立年度ダミーの係数は有意であり、設立年度が近年である程、受給する確率が低い結果を示す。考えられる解釈として、古い企業であるほど、日本従来雇用慣行を取る可能性がより高く、雇用人数による調整が難しく、労働時間による調整を主な雇用調整の手段とする。そのため雇調金に対する需要がより高いためであろう。

産業ダミーの結果について、推定の基準を建設業にする場合、金融業や医療・福祉のような労働時間と雇用人数の代替性がより低いと思われる産業、または各種のサービス業（但し、係数が有意であるのは複合サービス業のみ）のような非正規労働者が多く、雇用人数による調整のコストが低く、他方雇用人数と労働時間間の代替性が小さい産業では、受給する確率が低い。

地域ダミーの結果では、推定の基準を関東地区とする場合、全てのダミーの係数が有意であり、北海道地区を除いた全てのダミーの係数が正である。理由ははっきりしないが、首都圏以外の地方立地の事業所程、景気変動の影響が深刻であることを反映するものかも知れない。

（２）雇用調整式の推定結果

図表 5-4 のパネル A は雇用人数の調整を表す(8)式を固定効果で推定した結果を示す。まず σ_{Tv} と σ_{Nv} の推定結果について、入職率を被説明変数にした推定（図表 5-4 のパネル A の 1 と 2 列目）で両者が共に有意でないことから、入職率の調整は受給の内生性からの影響を受けていないことを示す。この場合セレクションを考慮せず、(1)式と(2)式をそのまま固定効果推定した方が妥当だとされる。ただし、セレクションを考慮しない場合の結果を示したパネル B と比較すると、非受給事業所の事業活動水準を除き、全ての係数の有意性は同じで、事業活動水準変化率とその 2 乗項で係数値の違いは小さい。

一方、離職率の推定（パネル A の 3 と 4 列目）では σ_{Tv} が有意に正となっているので、観察不可能な要因が同時に受給確率と受給事業所の離職者数の変化に影響を及ぼしている可能性があり、セレクションの内生性を考慮する必要がある。入職率と離職率の合計である雇用人数変化率の推定（パネル A の 5 と 6 列目）では、 σ_{Tv} は 10%水準で有意であり、離職率の推定と同様にセレクションを考慮した推定モデルが適切である。

次に受給と非受給事業所の雇用人数調整のパターンを比較する。まず非受給事業所の結果

を見ると、入職と離職を合計した雇用人数変化率は事業活動水準の変化と有意な正の相関を持つ（パネル A の 6 列目）。事業活動が拡大（縮小）すると同時に雇用人数が増加（減少）し、雇用人数による雇用調整が行われていることを意味する。しかし、その内訳を見ると、入職率は事業活動水準変化率の 2 乗項のみが 10%水準で有意であり（パネル A の 2 列目）、離職率は事業活動水準の変化と有意な相関を持たない（パネル A の 4 列目）。

図表5-4 雇用調整式の固定効果推定結果

パネル A セレクションを考慮する場合の推定結果

	入職率		離職率		雇用人数変化率	
	受給	非受給	受給	非受給	受給	非受給
事業活動水準変化率 (%)	0.0916*** [0.028]	0.0163 [0.010]	0.0128 [0.017]	-0.008 [0.006]	0.0789*** [0.019]	0.0243*** [0.009]
事業活動水準変化率の 2 乗項	-0.0001*** [0.000]	-0.0000* [0.000]	0.0000 [0.000]	0.0000 [0.000]	-0.0001*** [0.000]	-0.0000*** [0.000]
σ_{Tv}	0.0362 [0.948]		1.8224*** [0.559]		-1.7861* [0.987]	
σ_{Nv}		-1.4705 [1.281]		-0.2270 [0.747]		-1.2436 [1.023]
定数項	13.2772*** [0.921]	19.4731*** [0.475]	12.5292*** [0.540]	16.0817*** [0.277]	0.748 [0.943]	3.3914*** [0.379]
対数尤度	-34091.14	-73575.22	-31215.80	-65989.61	-33070.42	-71785.42
サンプル数	7637	14973	7637	14973	7637	14973
事業所数	2936	4546	2936	4546	2936	4546

パネル B セレクションを考慮しない場合の推定結果

	入職率		離職率		雇用人数変化率	
	受給	非受給	受給	非受給	受給	非受給
事業活動水準変化率 (%)	0.0917*** [0.012]	0.0166* [0.010]	0.0162* [0.008]	-0.0079 [0.006]	0.0755*** [0.011]	0.0245*** [0.009]
事業活動水準変化率の 2 乗項	-0.0001*** [0.000]	-0.0000* [0.000]	0.0000 [0.000]	0.0000 [0.000]	-0.0001*** [0.000]	-0.0000*** [0.000]
定数項	13.3114*** [0.316]	20.0197*** [0.323]	14.2486*** [0.217]	16.1660*** [0.194]	-0.9372*** [0.277]	3.8537*** [0.286]
対数尤度	-34091.14	-73576.14	-31222.15	-65989.67	-33074.17	-71786.25
サンプル数	7637	14973	7637	14973	7637	14973
事業所数	2936	4546	2936	4546	2936	4546

データ出所：図表 5-1 と同様。

注 1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

受給事業所の結果を見ると、雇用人数変化率は非受給事業所と同様に事業活動水準の変化と有意な正の相関を持ち（パネル A の 5 列目）、雇用人数の変化幅が大きい。その内訳を見ると、入職率は事業活動水準の変化と有意な相関を持つが（図表 5-4 パネル A の 1 列目）、

離職率の方は非受給事業所と同様に事業活動水準の変化と有意な相関を持たない（図表5-4パネルAの3列目）。

離職率の結果では、事業活動水準変化率の係数は有意でないものの、その符号が正であることは理論的に解釈しにくい。一般に他の条件が一定ならば、事業活動が縮小すると解雇が増加し、事業活動が拡大すると解雇が減少するように、事業活動水準の変化と離職とは負の関係にあると想定される。推定された両者の関係が正となっている原因として考えられるのは、前述したように事業活動水準のデータに誤差が含まれているので、推定で実際の生産活動の変化と離職との関係を捉えられていない可能性がある。実際、製造業と非製造業を区別した推定結果を見ると、事業活動水準変化率と離職との関係が正になっているのは非製造業での受給事業所のみである（詳細は第5-7節で述べる）。雇用調整が相対的に頻繁でない非製造業では両者の関係が弱く、より誤差に影響される可能性がある。

図表5-5は雇用調整式での受給と非受給事業所の係数間の差の標準偏差と有意性をブートストラップ法で推定した結果を示す。1%ポイントの事業活動水準の変化に対して、受給事業所では、雇用人数がおよそ0.05%ポイント多く変化する（図表5-5の3列目）。受給と非受給事業所の間にある雇用人数の調整幅の差は、主に入職での調整幅の違いによる。受給事業所の入職率は、非受給事業所との変化幅の差が有意である（図表5-5の1列目）。離職率の調整は受給と非受給事業所の間には有意な差が見られない（図表5-5の2列目）。

図表5-5 受給と非受給事業所の係数間の差

	入職率	離職率	雇用人数変化率
事業活動水準変化率 (%)	0.0753** [0.0297] {0.011}	0.0207 [0.0175] {0.237}	0.0546** [0.0237] {0.021}
事業活動水準変化率の2乗項	-0.0001** [0.0000] {0.046}	0.0000 [0.0000] {0.603}	-0.0001** [0.0000] {0.021}

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差で、{ }内はp値である。

注2 標準偏差とp値はブートストラップ法で推定した。ブートストラップの回数は1000回である。

要約すると、受給・非受給事業所は共に事業活動の変化に応じて有意に雇用人数を調整する。しかし、受給事業所では調整幅が有意に大きい。第二に、受給と非受給事業所のいずれでも雇用人数の変化は主に入職率の変化による。両者の雇用人数調整幅の差も入職の調整幅の差による。離職率を見ると、両者とも事業活動水準の影響は有意ではなく、両者の間にも有意な差が見られない。

6 平均処置効果

(1) 雇用調整助成金の平均処置効果

(1)式、(2)式と(3)式からなる内生的スイッチング回帰モデルに基づき、事業所固有効果 $\eta_{ki} = 0$ の下で、(9)式で平均処置効果 (ATE) を計算することができる¹³。この推定値は、ランダムに雇調金がサンプル事業所の母集団に振り当てられた場合、受給した事業所と受給しなかった事業所の間での離職率や入職率などに観察される差の平均値である。

$$\bar{X}(\beta_T - \beta_N) \quad (9)$$

ここで、 \bar{X} は X_{it} のサンプル平均である。また、スイッチング回帰モデルでは本来観察不可能な (counterfactual) 事実を再現することができる。受給した事業所がもし受給していない場合の雇用量の変化は

$$E(Y_{Nit}|I_{it} = 1) = X_{it}\beta_N + \sigma_{Nv}\lambda_{Tit} \quad (10)$$

であるので、(10)式の条件付き期待値を用いて、(11)式の受給事業所に対する平均処置効果 (ATET) を計算することができる。これは ATE と異なり、実際に受給した事業所サンプルの中で、雇調金がランダムに振り当てられた場合の政策効果の推定値であり、政策対象のサンプルが ATE と異なるため、両者は一般に異なる値をとる。

$$E[E(Y_{Tit}|I_i = 1) - E(Y_{Nit}|I_i = 1)] = \bar{X}_T(\beta_T - \beta_N) + (\sigma_{Tv} - \sigma_{Nv})\bar{\lambda}_T \quad (11)$$

$\bar{X}_T, \bar{\lambda}_T$ はそれぞれ X_{it}, λ_{Tit} の受給事業所のサブサンプル平均である。

ただし、5-3 節で既に言及したように、本章が用いるデータでは事業所が受給資格を持つかどうかを判断することができないので、事業所が受給要件を満たすかどうかというセレクションを考慮していない。そのため、 β_T と β_N を正確に同定することができず、それに基づいて計算された処置効果も真の政策効果の推定値とは言えないことに留意したい。

図表 5-6 は、二段階推定の結果 (図表 5-4 のパネル A) に基づいて計算した平均処置効果 (ATE) と受給サンプルに対する平均処置効果 (ATET) を示す。図表 5-6 のパネル A は図表 5-4 のパネル A の推定結果に基づいて(9)式で計算した ATE を示す。雇用人数変化率を見ると、雇調金の受給は雇用人数をおよそ 3% (年率以下同様) 有意に減少させた。その内訳を見ると、離職は雇調金の受給で 3.7%減少したが、入職はそれを上回り、6.8%減少した。パネル B で示されている ATET を見ると、雇調金の受給は受給事業所の雇用人数をお

¹³ $\eta_{ki} = 0$ と仮定しない場合、雇調金の受給が雇用人数の変化に与える ATE は $\bar{X}(\beta_T - \beta_N) + (\eta_{Ti} - \eta_{Ni})$ となる。(8)式の推定より受給と非受給事業所それぞれの事業所固有効果 (η_{ki}) の推定値を得ることが可能であるが、受給事業所 (非受給事業所) が非受給 (受給) である場合の事業所固有効果の推定値を求めることができない。そのため、個々の事業所について $(\eta_{Ti} - \eta_{Ni})$ を計算できず、ATE が得られない。ただし、本章では受給が事業活動の変化に応じた雇用調整に及ぼす影響に関心があることを踏まえて、事業所固有効果を考慮せず ($\eta_{ki} = 0$ と置く)、受給が事業活動の変化に応じた雇用調整に与える効果のみを注目して(9)式のように ATE を計算することにする。ATET についても同様である。

よそ 3.5%有意に減少させた。離職は雇調金の受給で 1.7%減少したが、入職はそれを上回る 5.1%の減少となったためである。

図表5-6 二段階推定の推定結果に基づいて計算された処置効果

	係数	標準偏差	p 値
パネル A: 平均処置効果			
入職率 (%)	-6.7512	1.1731	0.000
離職率 (%)	-3.6533	0.7799	0.000
雇用人数変化率 (%)	-3.0978	1.0635	0.004
パネル B: 受給事業所に限定した平均処置効果			
入職率 (%)	-5.1686	1.6748	0.002
離職率 (%)	-1.7193	1.0574	0.104
雇用人数変化率 (%)	-3.4493	1.3593	0.011

データ出所：図表 5-1 と同様。

注1 標準偏差と p 値はブートストラップ法で推定した。ブートストラップの回数は 1000 回である。

図表5-7 PSM で推定した処置効果

	係数	標準偏差	p 値
パネル A: 平均処置効果			
入職率 (%)	-2.4837	1.110	0.025
離職率 (%)	1.9232	0.754	0.011
雇用人数変化率 (%)	-4.4070	0.759	0.000
パネル B: 受給事業所に限定した平均処置効果			
入職率 (%)	-5.8390	0.952	0.000
離職率 (%)	-0.5910	0.658	0.369
雇用人数変化率 (%)	-5.2480	0.665	0.000

データ出所：図表 5-1 と同様。

なお、参考のために、図表 5-7 は傾向スコアマッチング (Propensity Score Matching、以下 PSM と略す) による ATE 及び ATET の推定値を示す。PSM では、受給のプロビット推定による受給確率の予測値を求め、受給事業所のそれぞれについて、その予測値に近い予測値を持つ非受給事業所をマッチさせ、両者の階差を求めたものである。

図表 5-6 の結果と比較すると、処置効果の傾向が似ている。いずれも入職率への負の影響が離職率への影響を上回るため、雇用人数変化率に対する効果が負で有意となっている。しかし、ATE の離職率で二つの表の結果が大きく異なっている。

(2) 推定された平均処置効果の解釈

雇調金の政策目標は労働時間による雇用調整のコストを低下させることによって、雇用人数による雇用の下方調整を抑制し、雇用人数を維持することである。

しかし、前節の結果では、雇調金受給によって雇用人数の減少は増幅されることになり、予想に反する結果となっている。離職率の減少は雇調金の受給が解雇を抑制する効果があるという可能性を示しているが、それを上回るほど入職率が減少する効果も伴うからである。雇調金の受給により、解雇が抑制された場合、入職にも抑制の効果が及ぶこと自体は、5-2節でも述べたように、理論的に予想される結果ではあるが、推定結果は、入職率に対する効果が離職率への効果に比べ、より大きく有意度も高い。そのため、雇用人数変化率に対する受給の効果は負になっている。

一つ考えられる解釈として、入職の減少はその全てが雇調金の受給による影響ではなく、受給と非受給事業所の間にある事業所の異質性の影響も含むものである可能性がある。計量モデルで受給に関わるセレクションを明示的に考慮に入れたが、データの制約により、推定に正規雇用比率のパネル・データや他の従業員構成に関する情報を含めることができないので、受給事業所のセレクションを十分に捉えたとは言いきれない。捉えられないセレクション効果が受給と非受給事業所間の雇用調整の違いをもたらしている可能性がある。

ここで注目されるのは、受給事業所の特徴は従来の日本的な雇用システムを持つ企業の特徴と多く共通していることである。例えば、受給の決定式((5式)のプロビット推定(図表5-3)からは2012年度の正規雇用比率が高く、設立年度が早い事業所が受給事業所である傾向が高いという結果があった。

また、業務統計から500事業所を抽出して得られた各事業所の被保険者データを用いて、受給事業所と非受給事業所の従業員の構成を調べた。その結果、記述統計からも、受給事業所の方で雇用がより正社員中心で硬直的であることを示唆する傾向を見ることが出来る。ここで上記の推定と同様に当年度に1か月以上の受給経験を持つ事業所を受給事業所、そうでない事業所を非受給事業所と定義する。各年度の平均年齢を示す図表5-8のパネルAからは、調査期間中に受給事業所の方は従業員の平均年齢の上昇幅が非受給事業所と比べてやや高いことが確認できる。

図表5-9のパネルAは各年度の従業員の年齢分布を示すが、調査期間中、受給事業所の30歳未満の従業員の減少比率は非受給事業所に比べて15.24%大きく、一方、56歳以上の従業員の減少は非受給事業所と比べ、27.78%ポイント小さい。受給事業所を6か月以上の受給経験を持つ事業所だと定義し、図表5-8と図表5-9のパネルBで平均年齢と年齢分布を計算しなおしても、似たような結果が見られる。

図表5-8 従業員平均年齢

	パネル A		パネル B	
	非受給	受給	非受給	受給
2008	35.34	33.98	34.41	34.02
2009	35.07	35.45	34.87	35.73
2010	37.07	36.21	36.04	36.58
2011	37.28	36.99	36.83	37.21
2012	38.36	37.26	37.21	37.67
平均	37.79	36.18	36.56	36.50

データ出所：雇用保険業務データ（厚生労働省）。

注1 パネル A では、受給事業所は「当年度に1か月以上の受給経験がある事業所」である。パネル B では、受給事業所は「当年度に6か月以上の受給経験がある事業所」である。

図表5-9 従業員年齢分布

	パネル A					
	非受給事業所					
	2008	2009	2010	2011	2012	平均
30歳未満	19.35	27.96	21.98	20.43	17.2	23.4
30～45歳	22.58	22.58	38.46	53.76	53.76	58.51
46～55歳	4.3	7.53	10.99	13.98	16.13	12.77
56歳以上	53.76	41.94	28.57	11.83	12.9	5.32
	受給事業所					
	2008	2009	2010	2011	2012	平均
30歳未満	34.69	29.19	23.48	20.64	17.3	21.71
30～45歳	38.48	52.31	59.71	62.5	63.93	65.71
46～55歳	7.87	10.69	11.59	11.63	12.9	10.29
56歳以上	18.95	7.8	5.22	5.23	5.87	2.29

	パネル B					
	非受給事業所					
	2008	2009	2010	2011	2012	平均
30歳未満	27.75	25	21.69	20.53	16.84	21.76
30～45歳	32.98	44.79	53.97	58.95	61.05	65.28
46～55歳	5.76	6.77	8.99	12.63	13.16	10.36
56歳以上	33.51	23.44	15.34	7.89	8.95	2.59
	受給事業所					
	2008	2009	2010	2011	2012	平均
30歳未満	34.29	31.98	24.29	20.65	17.62	22.31
30～45歳	36.73	46.96	56.28	61.94	62.3	63.35
46～55歳	8.16	12.55	13.36	11.74	13.93	11.16
56歳以上	20.82	8.5	6.07	5.67	6.15	3.19

データ出所：図表5-8と同様。

注1 パネル A では、受給事業所は「当年度に1か月以上の受給経験がある事業所」である。パネル B では、受給事業所は「当年度に6か月以上の受給経験がある事業所」である。

図表 5-10 従業員に占める女性の割合

	パネル A		パネル B	
	非受給	受給	非受給	受給
2008	26.30%	32.19%	28.70%	33.11%
2009	25.88%	33.10%	28.84%	34.07%
2010	23.90%	31.16%	28.13%	31.15%
2011	27.99%	30.93%	29.40%	31.06%
2012	28.21%	31.13%	30.10%	30.87%
平均	28.43%	31.34%	29.46%	31.70%

データ出所：図表 5-8 と同様。

注 1 パネル A では、受給事業所は「当年度に 1 か月以上の受給経験がある事業所」である。パネル B では、受給事業所は「当年度に 6 か月以上の受給経験がある事業所」である。

また、一般に女性労働者は非正規労働者である割合が高いので、ここで従業員の女性割合の変化を通じて雇用保険に加入している非正規雇用の変化を観察することを試みる。図表 5-10 のパネル A は各年度の従業員の女性割合を示す。2009 年度と 2010 年度の間に受給と非受給事業所共に女性割合が 2%程度低下したが、2010 年度以降非受給事業所で女性割合が上昇し、調査期間を通して女性割合が 1.91%ポイント上昇した。それに対して、受給事業所の方は 2010 年度以降増加する傾向が見られず、調査期間で 1.06%ポイント減少した。図表 5-10 のパネル B でも似たような変化が見られる。

つまり、受給と非受給事業所は共に、リーマン・ショックのような大きな負のショックの直後に非正規雇用を減少させた。非受給事業所はショック後に非正規雇用の利用を回復させたが、受給事業所は減少させたままである可能性を示唆する。受給事業所が日本従来雇用慣行を持つ場合、雇調金の有無を問わず、事業活動が縮小する際に労働時間調整と新規雇用の抑制を主な雇用調整の手段にし、解雇を避けるような傾向があると考えられる。また、正規従業員中心の雇用構造のもとでは、非正規従業員の整理が優先される傾向もより強いことが、図表 5-8～図表 5-10 から確かめることができる。

そのため、推定結果で見られる受給と非受給事業所の雇用調整の違いは、雇調金の受給による影響のみならず、このような事業所の異質性をも反映するものである可能性がある。

7 ディスカッション

(1) 内生的スイッチング回帰モデルの推定からの結論

以上の推定結果から幾つかある程度の頑健性を持つと思われる発見があった。その第一は受給事業所と非受給事業所の雇用調整の違いで、特に入職率が受給事業所で事業活動水準の変化により感応的であること。他方離職率では両者に大きな差異はなく、いずれも事業活動水準の影響は統計的に有意ではない。そのため、ネットの雇用人数変化率に対する事業活動

水準の影響も受給事業所においてより感応的な結果になっているが、これは主に入職率への効果を反映するものとなっている。第二に、これと符合するように、ATE の推定値も入職率へのマイナスの効果が、離職率へのマイナスの効果を上回り、ネットで見ると雇用人数変化率に対する ATE の推定値はマイナスになる。ATE の有意度は推定方法やサンプルにより異なるものの、この傾向は一貫しており、ある程度の頑健性を持つと判断できよう。

そこから導かれる結論は、受給・非受給事業所間の差異や ATE の推定値は基本的に両者の本来的な雇用調整の違いを反映したものであり、純粋な政策効果を抽出したとはいえないことである。具体的には、受給事業所の多くが直接雇用・正規雇用中心で、裁量的な解雇が困難な業種であるため、事業活動水準の低下に伴う調整が労働時間と新規雇い入れの抑制が中心なる、といった特徴を反映するのではないかと推測できる¹⁴。

このような推測は、雇調金の受給基準の推移からも支持される。2008 年 12 月には、それまでの「最近 6 か月の生産量が前年同期比 10%以上減」から「最近 3 か月の生産量が直前 3 か月又は前年同期比 5%以上減」へと大幅緩和された。一方、2008 年後半から 2009 年全般にかけて、鉱工業生産指数は 35%以上激減している。少なくともリーマン・ショック時の製造業に限定すれば、雇調金受給を希望しながら、受給条件を満たさなかった事業所は殆ど無視出来る程度で、受給の有無は専ら事業所の受給の意思を反映したものであった可能性が高いのである。

以下では更に二つの推定を行い、上記の結論の頑健性を確認する。まず、受給へのセルフ・セレクションの問題¹⁵が軽減されるように、受給傾向がより近い事業所を母集団とした推定を行い、推定結果からの結論が一致するかどうかを確かめる。また、第 5-2 節で言及したサンプルの産業構成の偏りは主な結論に影響を及ぼしているかを確認するために、製造業と非製造業それぞれのサブサンプルで推定する。

¹⁴ 但し、受給・非受給の違いはこのような雇用調整の特徴（のみ）ではなく、事業活動水準指数では捉えきれない、生産活動へのショックの違いを反映しているという解釈も可能である。例えば受給事業所の受けたショックがより激しく、あるいはより長期的であるならば、それが計測された取得率の違いに反映されているという解釈も成り立つ。特にリーマン・ショック時の製造業の生産活動の落ち込みは（結果的には比較的短期に収束したものの）極めて大きなものであったことに注目すれば、一定の説得力を持つ解釈といえよう。その場合、非受給事業所と比べて離職率に有意な差が観察できないのは、むしろ雇調金が、受給企業の受けた大きなショックの裁量的解雇を抑制する効果を持ったと考えることも出来る。付録 3 では、この可能性をチェックするために、入職率と離職率の二式の誤差項の相関を含む同時推定を行ったが、基本的な結論に影響はなかった。詳細は付録 3.2 及び 3.3 を参照されたい。

¹⁵ ただし、受給事業所と非受給事業所の雇用調整パターンの違いはセレクション・バイアスで完全に説明できるわけではない。調査期間内に受給経験を持つ事業所のグループとそうでないグループに対して、雇調金の利用が殆ど見られない 2008 年度の 4 月から 12 月までの取得率と離職率を比較する。平均差の検定結果によれば、確かに受給経験を持つ事業所の方が平均的に取得率と離職率が共により低い、取得率での二つのグループの差の年率は 2.64%で、離職率では 1.92%であり、本章の推定結果で計算された平均処置効果より小さい。そのため、二つのグループの本質的な違いだけでは処置効果で見られた受給と非受給事業所の違いを完全に説明することはできないと考えられる。

(2) 母集団の変更によるセレクション問題の回避

既に触れたように、事業所によって受給申請の傾向が異なるので、雇調金が雇用調整に及ぼす影響の推定では受給へのセルフ・セレクションの問題に対処しなければならない。上記の推定は受給決定を内生的に扱うことで、受給する傾向の違いによる影響を排除しようとしている。ここでは更に非受給事業所の中で、受給事業所に「近い」特徴を持つ事業所を抽出し、それと受給事業所からなる母集団で推定を行う。こうすることで受給する傾向が強いサンプルの中で実際に受給している事業所と受給していない事業所間の比較を行うことになり、より政策効果に近い推定値を得ることができると思われる。

具体的に、調査期間に受給経験を持つが現在は受給していない事業所をコントロールサンプルとする。受給経験を持つ事業所のみを母集団にして、現在受給していない事業所と、受給している事業所を比較し、受給の効果を調べる。

実際に過去受給経験のある事業所は、受給傾向を決定するが直接観察できない要因が高いと推測され、セルフ・セレクションの影響を減殺出来ると考えられる。その結果、より同質的なサブサンプルの中での受給効果の推定値は、より純粹の政策効果に近いことが期待できる。

図表5-11と図表5-12は内生的スイッチング回帰モデルの二段階推定の結果を示す。図表5-12で受給事業所の雇用調整パターンは図表5-4のパネルAの結果と非常に近い。受給事業所は事業活動水準の変化に応じて雇用人数を調整する。

図表5-11 受給経験を持つ事業所からなる母集団：受給決定式の変量効果プロビット推定結果

説明変数	係数	限界効果
事業活動水準変化率 (%)	-0.0042*** [0.000]	-0.0014*** [0.000]
事業活動水準変化率の2乗項	0.0000*** [0.000]	0.0000*** [0.000]
年度平均被保険者数 (事業所規模)	-0.001 [0.001]	-0.0003 [0.000]
産業平均受給率 (%)	0.0428*** [0.001]	0.0137*** [0.000]
正規雇用比率 (直接雇用のうち) (%)	0.0007 [0.001]	0.0002 [0.000]
設立年度ダミー (レファレンス・グループ:1947~1972)		
1973~1985	-0.0749** [0.038]	-0.0240** [0.012]
1986~1999	-0.1420*** [0.038]	-0.0454*** [0.012]
2000~2012	-0.1067** [0.045]	-0.0341** [0.014]
産業ダミー (レファレンス・グループ:建設業)		
農業、林業、漁業	1.9324*** [0.485]	0.6180*** [0.155]
鉱業、採石業、砂利採取業	-1.0724*** [0.397]	-0.3429*** [0.127]
製造業	-1.0658*** [0.272]	-0.3408*** [0.087]
情報通信業	-0.5391*** [0.161]	-0.1724*** [0.051]

運輸業、郵便業	-0.4631*** [0.146]	-0.1481*** [0.047]
卸売業	0.2425*** [0.088]	0.0776*** [0.028]
小売業	1.3587*** [0.322]	0.4345*** [0.103]
金融業、保険業	2.1956** [0.901]	0.7021** [0.288]
不動産業、物品賃貸業	0.9932*** [0.257]	0.3176*** [0.082]
学術研究、専門・技術サービス業	0.7008*** [0.176]	0.2241*** [0.056]
宿泊業	0.4885* [0.277]	0.1562* [0.089]
飲食サービス業	1.7444*** [0.617]	0.5578*** [0.197]
生活関連サービス業、娯楽業	1.2698*** [0.374]	0.406*** [0.120]
教育、学習支援業	1.3837*** [0.525]	0.4425*** [0.168]
医療、福祉	1.9147*** [0.552]	0.6123*** [0.176]
複合サービス事業	2.7347*** [0.727]	0.8745*** [0.232]
その他サービス業	0.8931*** [0.184]	0.2856*** [0.059]
その他	0.6134 [0.451]	0.1962 [0.144]
地域ダミー (レファレンス・グループ：関東)		
北海道	-0.0676 [0.125]	-0.0217 [0.040]
東北	0.1354** [0.057]	0.0436** [0.018]
北陸	0.2302*** [0.054]	0.0739*** [0.017]
甲信	0.1596* [0.083]	0.0513* [0.027]
東海	0.2160*** [0.044]	0.0694*** [0.014]
近畿	0.1673*** [0.048]	0.0538*** [0.015]
中国・四国	0.2243*** [0.055]	0.072*** [0.018]
九州・沖縄	0.1919*** [0.060]	0.0616*** [0.019]
事業活動水準変化率の期間平均 (%)	-0.0018 [0.001]	-0.001 [0.000]
事業活動水準変化率の2乗項の期間平均	0.0000 [0.000]	0.000 [0.000]
年度平均被保険者数の期間平均	0.0009 [0.001]	0.0003 [0.000]
産業平均受給率の期間平均 (%)	0.0369** [0.018]	0.0118** [0.006]
定数項	-2.5776*** [0.542]	
対数尤度	-8324.74	
サンプル数	14519	
事業所数	2954	

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

注2 限界効果は変量効果がゼロであるという仮定のもとで計算した。

その内訳を見ると、雇用人数の変化は主に入職の調整による。非受給事業所の係数値も図表5-4のパネルAと図表5-12の間での差が小さいが、雇用人数変化率での有意度が大きく落ちている。非受給事業所が事業活動水準の変化に応じて有意に雇用調整する傾向が見られない。全ての係数が有意でない。

図表5-12 受給経験を持つ事業所からなる母集団：雇用調整式の固定効果推定

	入職率		離職率		雇用人数変化率	
	受給	非受給	受給	非受給	受給	非受給
事業活動水準変化率 (%)	0.0917*** [0.028]	0.0161 [0.023]	0.0106 [0.018]	-0.0126 [0.014]	0.0810*** [0.019]	0.0287 [0.020]
事業活動水準変化率の2乗項	-0.0001*** [0.000]	0.0000 [0.000]	0.0000 [0.000]	0.0000 [0.000]	-0.0001*** [0.000]	0.0000 [0.000]
σ_{Tv}	0.0209 [1.063]		2.1334*** [0.636]		-2.1125* [1.116]	
σ_{Nv}		0.5354 [1.523]		0.4301 [0.747]		0.1053 [1.261]
定数項	13.2983*** [0.690]	19.4441*** [1.051]	12.9145*** [0.411]	15.8292*** [0.515]	0.3838 [0.709]	3.6149*** [0.869]
対数尤度	-34091.14	-33229	-31215.66	-28568.94	-33070.25	-32430.51
サンプル数	7637	6882.0000	7637	6882.0000	7637	6882
事業所数	2936	2811	2936	2811	2936	2811

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

図表5-13は雇用調整式での受給と非受給事業所の係数間の差の標準偏差と有意性をブートストラップ法で推定した結果を示す。図表5-5と同様に、両者の雇用調整パターンは入職率と合計の雇用人数変化率で有意に異なっていて、受給事業所の方が事業活動水準の変化に応じて入職・雇用人数を調整する度合いが大きい。離職率の調整では有意な違いが見られない。

図表5-14は二段階推定の結果に基づいて計算した処置効果を示す。入職率と離職率の効果が共に負であり、入職率への効果の絶対値が離職率に対する効果を上回っていることは図表5-6と同じである。図表5-14とPSMで計算した処置効果(図表5-15)と比較すると、両者の離職率での有意度が異なっているが、図表5-6と図表5-7での比較と比べて二つの結果の傾向がより近くなっている。図表5-15で離職率のATEは図表5-14と同じで負となっている。図表5-14と図表5-15においても、図表5-6と図表5-7と同様に、ATEよりATETの推定値の絶対値が大きく、処置効果が小さい事業所で受給確率が高い傾向を示す。

図表5-13 受給経験を持つ事業所からなる母集団：受給と非受給事業所の係数間の差

	入職率	離職率	雇用人数変化率
事業活動水準変化率 (%)	0.0756** [0.0336] {0.025}	0.0232 [0.0210] {0.268}	0.0523* [0.0283] {0.064}
事業活動水準変化率の2乗項	-0.0001 [0.0001] {0.134}	0.0000 [0.0000] {0.579}	-0.0001 [0.0000] {0.185}

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差で、{ }内はp値である。

注2 標準偏差とp値はブートストラップ法で推定した。ブートストラップの回数は1000回である。

図表5-14 受給経験を持つ事業所からなる母集団：二段階推定の結果に基づいた処置効果

	係数	標準偏差	p 値
パネル A: 平均処置効果			
入職率 (%)	-6.3622	1.3672	0.000
離職率 (%)	-2.968	0.8129	0.000
雇用人数変化率 (%)	-3.3942	1.2046	0.005
パネル B: 受給事業所に限定した平均処置効果			
入職率 (%)	-6.8296	2.0515	0.001
離職率 (%)	-1.9683	1.0287	0.056
雇用人数変化率 (%)	-4.8614	1.7367	0.005

データ出所：図表5-1と同様。

注1 標準偏差とp値はブートストラップ法で推定した。ブートストラップの回数は1000回である。

図表5-15 受給経験を持つ事業所からなる母集団：PSMで推定した処置効果

	係数	標準偏差	p 値
パネル A: 平均処置効果			
入職率 (%)	-4.9935	1.126	0.000
離職率 (%)	-0.2481	0.620	0.689
雇用人数変化率 (%)	-4.7454	0.889	0.000
パネル B: 受給事業所に限定した平均処置効果			
入職率 (%)	-6.4656	1.434	0.000
離職率 (%)	-0.9201	0.757	0.224
雇用人数変化率 (%)	-5.5455	1.018	0.000

データ出所：図表5-1と同様。

以上の結果をまとめると、受給する傾向が強い事業所にサンプルを限定した推定から得られる主な結論は、全てのサンプルで推定した結果と基本的な結論では一致している。受給事業所の方が事業活動水準の変化に応じて雇用調整をする傾向がより強く、その調整は主に入職率での変化によるものである。また、雇調金受給は入職率と離職率を共に低下させるが、

入職率の低下幅がより大きいので、ネットの雇用人数変化率への影響が負となっている。

章末の付録2と付録3では、更に異なった面からの頑健性のチェックを行っている。まず付録2では、業務データ（月次）のみを用いた推定を行っている。本文で利用するアンケート・データが年次であるうえ、回答に誤差が含まれている可能性があり、それらが結果に影響を与えている懸念がある。付録2の推定結果は、入職率に対するATEの推定値が有意に負で、その絶対値が離職率に対するATEを上回るという基本的な結論を確認するものである。付録3では本文で利用したデータを用い、スイッチング回帰に代わる推定方法を用いて、入職率と離職率の二式の誤差項の相関を考慮した同時推定を行った。更に、アンケート・データの労働時間調整の利用実績に関する回答を用いて、労働時間調整を利用する傾向を表すダミー変数を作成し、それを加えた説明変数を用いた雇調金受給のプロビット・モデルも推定し、二段階推定を行っている。詳細は付録3に譲るが、ここでも本文の基本的結論を覆す結果は得られなかったことを確認したい。

（3）製造業と非製造業それぞれのサブサンプルでの推定

図表5-1で示されているように、このサンプルで製造業が占める割合は非常に高く、40%以上である。製造業は他の産業と比べて労働投入が事業活動水準の変化により感応的であり、雇用調整がより頻繁に行われる傾向があるので、推定結果はサンプルの製造業への偏りに影響される恐れがある。

図表5-4の推定結果はデータの産業構成による影響を受けているかどうかを確かめるために、製造業と非製造業に分けて推定を行う。

図表5-16から図表5-19までは製造業に属する事業所のみをサンプルとして推定した結果を示す。まず、図表5-16は図表5-3と同様の変量効果プロビット推定結果を示す。全てのサンプルで推定した結果を示す図表5-3と比べて、図表5-16で各説明変数の係数値は少々異なっているが、有意性及び係数の符号はほぼ一致している。製造業に限っても受給事業所になる要因は図表5-3の結果と同じように、事業活動が縮小するほど、産業平均受給率が高いほど、正規雇用比率が高いほど、又は設立年度が遠いほど、受給事業所になる確率が高い。

図表5-17で非受給事業所の雇用人数調整パターンを見ると、雇用人数変化率は事業活動水準の変化と有意な正の相関を持つ（6列目）。この結果は、非受給事業所は事業活動の変化に応じて雇用人数による雇用調整を行うことを意味する。その内訳を見ると、事業活動水準変化率と入職率との間に有意な相関が見られないが（2列目）、離職率とは有意な負の関係が見られ（4列目）、離職率での係数の絶対値もやや大きめである。受給事業所の方を見ると、非受給事業所と同様に雇用人数変化率は事業活動水準の変化と有意な正の相関を持つ（5列目）。ただし、その内訳では、入職率の変化による部分が離職率よりかなり大きい（1と3列目）。

図表5-16 製造業：雇調金受給の決定式の変量効果プロビット推定結果

	係数	限界効果
事業活動水準変化率 (%)	-0.0048*** [0.001]	-0.0016*** [0.000]
事業活動水準変化率の2乗項	0.0000*** [0.000]	0.0000*** [0.000]
年度平均被保険者数 (事業所規模)	-0.0011 [0.001]	-0.0004 [0.000]
産業平均受給率 (%)	0.0355*** [0.001]	0.0115*** [0.000]
正規雇用比率 (直接雇用のうち) (%)	0.0026** [0.001]	0.0008** [0.000]
設立年度ダミー (レファレンス・グループ:1947~1972)		
1973~1985	-0.1910*** [0.061]	-0.0619*** [0.020]
1986~1999	-0.2244*** [0.063]	-0.0728*** [0.020]
2000~2012	-0.2803*** [0.079]	-0.0909*** [0.025]
地域ダミー (レファレンス・グループ:関東)		
北海道	-0.1729 [0.204]	-0.0513 [0.059]
東北	0.2092** [0.100]	0.0659** [0.032]
北陸	0.6096*** [0.095]	0.1976*** [0.030]
甲信	0.4680*** [0.129]	0.1508*** [0.042]
東海	0.5536*** [0.075]	0.1791*** [0.024]
近畿	0.3381*** [0.080]	0.108*** [0.026]
中国・四国	0.4160*** [0.096]	0.1336*** [0.031]
九州・沖縄	0.3146*** [0.107]	0.1002*** [0.034]
事業活動水準変化率の期間平均 (%)	-0.0038* [0.002]	-0.0012* [0.001]
事業活動水準変化率の2乗項の期間平均	0.0000 [0.000]	0.000 [0.000]
年度平均被保険者数の期間平均	0.0011 [0.001]	0.0003 [0.000]
産業平均受給率の期間平均 (%)	0.0469 [0.029]	0.0152 [0.009]
定数項	-4.3153*** [1.314]	
対数尤度	-5436.95	
サンプル数	9476	
事業所数	1929	

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

注2 限界効果は変量効果がゼロであるという仮定のもとで計算した。

図表5-17 製造業：雇用調整式の固定効果推定

	入職率		離職率		雇用人数変化率	
	受給	非受給	受給	非受給	受給	非受給
事業活動水準変化率 (%)	0.0646*** [0.012]	0.0215 [0.020]	-0.0223** [0.010]	-0.0311*** [0.011]	0.0869*** [0.012]	0.0526*** [0.017]
事業活動水準変化率の2乗項	-0.0001*** [0.000]	0.0000 [0.000]	0.0000 [0.000]	0.0000** [0.000]	-0.0001*** [0.000]	-0.0000*** [0.000]
σ_{Tv}	0.8241 [1.209]		3.3588*** [0.751]		-2.5347** [1.277]	
σ_{Nv}		-2.0862 [1.830]		0.442 [0.956]		-2.5282* [1.498]
定数項	10.2726*** [0.924]	14.5786*** [1.133]	9.8371*** [0.576]	13.5421*** [0.593]	0.4355 [0.982]	1.0365 [0.928]
対数尤度	-18123.93	-24149	-16938.82	-21074.75	-18346.78	-23637.06
サンプル数	4398	5078	4398	5078	4398	5078
事業所数	1632	1821	1632	1821	1632	1821

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

図表5-18 製造業：受給と非受給事業所の係数間の差

	入職率	離職率	雇用人数変化率
事業活動水準変化率 (%)	0.0431* [0.0253] {0.088}	0.0089 [0.0168] {0.599}	0.0343 [0.0242] {0.157}
事業活動水準変化率の2乗項	-0.0001 [0.0001] {0.530}	0.0000 [0.0000] {0.943}	-0.0001 [0.0001] {0.538}

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差で、{ }内はp値である。

注2 標準偏差とp値はブートストラップ法で推定した。ブートストラップの回数は1000回である。

図表5-19 製造業：二段階推定の推定結果に基づいて計算された処置効果

	係数	標準偏差	p 値
パネル A: 平均処置効果			
入職率 (%)	-4.4524	1.4983	0.003
離職率 (%)	-3.715	0.8435	0.000
雇用人数変化率 (%)	-0.7374	1.4496	0.611
パネル B: 受給事業所に限定した平均処置効果			
入職率 (%)	-2.3929	2.3908	0.317
離職率 (%)	-1.5505	1.2802	0.226
雇用人数変化率 (%)	-0.8425	2.1336	0.693

データ出所：図表5-1と同様。

注1 標準偏差とp値はブートストラップ法で推定した。ブートストラップの回数は1000回である。

雇用調整式での受給と非受給事業所の係数を比較すると、受給事業所の離職率での調整幅は非受給事業所よりやや小さいが、入職率での調整幅は受給事業所の方が大きいので、ネットの雇用人数変化率での調整幅は受給事業所の方が大きい。しかし、両者の係数間の差の標準偏差と有意性をブートストラップ法で推定した結果を示す図表5-18を見ると、入職の調整幅の差のみが10%有意水準で有意であり、離職とネットの雇用人数変化では有意な差が見られない。

図表5-19は二段階推定の結果に基づいて計算された処置効果を示す。ATEの結果を示すパネルAを見ると、雇調金の受給は入職率と離職率を共に有意に低下させるが、入職率の低下幅が離職率のより少しだけ上回るため、ネットの雇用人数変化率の低下が少なく有意ではない。パネルBのATETの結果では、入職率、離職率と雇用人数変化率の推定値はいずれも有意ではないが、パネルAと同じ傾向を示している。

全てのサンプルで推定した結果（図表5-4）と比べて、製造業に属する事業所は受給と非受給を問わず、事業活動水準の変化に応じて離職を調整する傾向がより強く、ネットの雇用人数の調整も相対的に大きい。この結果の違いは、製造業で労働投入が事業活動の変化により感応的であり、雇用調整がより頻繁に行われるという傾向を反映していると考えられる。また、受給と非受給事業所間の雇用調整パターンに有意な差があまり見られないという点も全てのサンプルで推定した結果（図表5-5）と異なっている。しかし、受給と非受給事業所は共に事業活動の変化に応じて有意に雇用人数を調整し、両者の雇用調整パターンの差は主に入職での調整に表れていることと、雇調金受給は入職率と離職率を共に低下させ、入職率の低下幅は離職率のそれを上回っていることは、全サンプルでの推定結果からの結論と一致している。

次に図表5-20から図表5-23までは非製造業に属する事業所のみをサンプルとして推定した結果を示す。受給決定のプロビット推定結果（図表5-20）は図表5-3及び図表5-16と似ている。製造業を除いたこのサブサンプルでの推定では、労働時間と雇用人数の代替性がより低いと思われる産業（金融業や医療・福祉や教育、学習支援業）、または非正規労働者が多く、雇用人数による調整のコストが低い産業（飲食サービス業や複合サービス事業）が受給事業所になる確率が低いという傾向がより強くなっている。

図表5-21は二段階推定の雇用調整式の固定効果推定の結果を示す。この結果は全てのサンプルで推定した結果（図表5-4のパネルA）とよく似ている。受給と非受給事業所は共に事業活動の変化に応じて雇用人数の調整を行うが、受給事業所の方が調整幅がより大きい。その差は主に入職率の変化の違いによる。ただし、図表5-4のパネルAと比べて、図表5-21では受給と非受給を問わず、全ての説明変数の有意性が落ちている。係数間の差の有意性を推定した図表5-22でも全ての結果が有意でない。これは製造業以外の産業で、労働投入が事業活動の変化に相対的に感応的でない傾向を反映していると考えられる。

図表5-20 非製造業：雇調金受給の決定式の変量効果プロビット推定結果

	係数	限界効果
事業活動水準変化率 (%)	-0.0015*** [0.001]	-0.0003*** [0.000]
事業活動水準変化率の2乗項	0.0000 [0.000]	0.0000 [0.000]
年度平均被保険者数 (事業所規模)	-0.0013 [0.002]	-0.0002 [0.000]
産業平均受給率 (%)	0.0660*** [0.002]	0.0117*** [0.000]
正規雇用比率 (直接雇用のうち) (%)	0.0060*** [0.001]	0.0011*** [0.000]
設立年度ダミー (レファレンス・グループ: 1947~1972) 1973~1985	-0.0996 [0.104]	-0.0176 [0.018]
1986~1999	-0.2699*** [0.101]	-0.0477*** [0.018]
2000~2012	-0.3845*** [0.108]	-0.0679*** [0.019]
産業ダミー (レファレンス・グループ: 建設業)		
農業、林業、漁業	-0.2213 [0.728]	-0.0391 [0.129]
鉱業、採石業、砂利採取業	0.5113 [0.742]	0.0903 [0.131]
情報通信業	0.5510** [0.269]	0.0973** [0.047]
運輸業、郵便業	0.321 [0.247]	0.0567 [0.044]
卸売業	-0.1395 [0.148]	-0.0247 [0.026]
小売業	-0.6781 [0.523]	-0.1198 [0.092]
金融業、保険業	-2.3603*** [1.033]	-0.417** [0.183]
不動産業、物品賃貸業	-0.2668 [0.411]	-0.0471 [0.072]
学術研究、専門・技術サービス業	-0.1242 [0.289]	-0.0219 [0.051]
宿泊業	-0.4913 [0.446]	-0.0868 [0.079]
飲食サービス業	-1.6197* [0.910]	-0.2862* [0.161]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.8286 [0.599]	-0.1464 [0.106]
教育、学習支援業	-1.3858* [0.780]	-0.2448* [0.138]
医療、福祉	-2.1977** [0.861]	-0.3883** [0.152]
複合サービス事業	-2.2286** [0.946]	-0.3937** [0.167]
その他サービス業	-0.0963 [0.301]	-0.017 [0.053]
その他	0.3168 [0.763]	0.056 [0.135]
地域ダミー (レファレンス・グループ: 関東)		
北海道	-0.6309*** [0.244]	-0.0674*** [0.020]
東北	0.4472*** [0.123]	0.0735*** [0.021]
北陸	0.6887*** [0.134]	0.1214*** [0.026]
甲信	0.089 [0.236]	0.0129 [0.035]
東海	0.8645*** [0.110]	0.1593*** [0.021]
近畿	0.4125*** [0.115]	0.067*** [0.019]
中国・四国	0.4736*** [0.127]	0.0785*** [0.022]
九州・沖縄	0.2912** [0.130]	0.0455** [0.021]
事業活動水準変化率の期間平均 (%)	-0.0019 [0.003]	0.000 [0.001]
事業活動水準変化率の2乗項の期間平均	0.0000 [0.000]	0.000 [0.000]
年度平均被保険者数の期間平均	0.0016 [0.002]	0.0003 [0.000]
産業平均受給率の期間平均 (%)	-0.0605** [0.029]	-0.0107** [0.005]
定数項	-1.8703** [0.895]	
対数尤度	-4993.54	
サンプル数	13134	
事業所数	2760	

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

注2 限界効果は変量効果がゼロであるという仮定のもとで計算した。

図表5-21 非製造業：雇用調整式の固定効果推定

	入職率		離職率		雇用人数変化率	
	受給	非受給	受給	非受給	受給	非受給
事業活動水準変化率 (%)	0.1112** [0.055]	0.0185 [0.013]	0.0455 [0.035]	-0.0026 [0.007]	0.0657* [0.038]	0.0211** [0.011]
事業活動水準変化率の2乗項	0.0001 [0.000]	0.0000 [0.000]	0.0002 [0.000]	0.0000 [0.000]	0.0000 [0.000]	-0.0000** [0.000]
σ_{Tv}	-1.5353 [1.864]		-1.0888 [0.914]		-0.4465 [1.832]	
σ_{Nv}		-1.6686 [2.062]		-1.5907 [1.404]		-0.0779 [1.485]
定数項	17.8373*** [2.371]	21.7828*** [0.464]	17.5835*** [1.118]	17.3000*** [0.316]	0.2538 [2.397]	4.4828*** [0.334]
対数尤度	-15286.87	-49267	-13890.87	-44534.32	-14534.32	-48020.24
サンプル数	3239	9895	3239	9895	3239	9895
事業所数	1304	2725	1304	2725	1304	2725

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

図表5-22 非製造業：受給と非受給事業所の係数間の差

	入職率	離職率	雇用人数変化率
事業活動水準変化率 (%)	0.0927 [0.0588] {0.115}	0.0482 [0.0348] {0.167}	0.0445 [0.0433] {0.304}
事業活動水準変化率の2乗項	0.0002 [0.0005] {0.743}	0.0002 [0.0002] {0.526}	0.0000 [0.0003] {1.000}

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差で、{ }内はp値である。

注2 標準偏差とp値はブートストラップ法で推定した。ブートストラップの回数は1000回である。

図表5-23 非製造業：二段階推定の推定結果に基づいて計算された処置効果

	係数	標準偏差	p値
パネルA：平均処置効果			
入職率 (%)	-2.4386	5.4187	0.653
離職率 (%)	1.7488	3.1903	0.584
雇用人数変化率 (%)	-4.1874	3.5075	0.233
パネルB：受給事業所に限定した平均処置効果			
入職率 (%)	-3.5982	3.2242	0.264
離職率 (%)	1.1439	2.2338	0.609
雇用人数変化率 (%)	-4.7421	2.2566	0.036

データ出所：図表5-1と同様。

注1 標準偏差とp値はブートストラップ法で推定した。ブートストラップの回数は1000回である。

図表5-23は二段階推定の結果に基づいて計算された処置効果を示す。結果の多くが有意でないことと、受給が離職率を上昇させるという結果は有意ではないものの、予期される雇調金の効果に反する結果となっていることは、全てのサンプルで推定した場合の結果とは異なる(図表5-6)。しかし、受給が雇用人数を低下させ、その低下に主に寄与しているのが入職の低下であることは全てのサンプルで推定した場合と一致する。

8 終わりに

本章は雇調金が事業所の雇用調整に及ぼす影響を調べ、雇調金の政策効果を明らかにしようとした。事業所の雇調金利用状況、事業活動及び雇用人数の変化などの情報が含まれているパネル・データを利用して、受給申請に関わるセルフ・セレクションを考慮した内生的スイッチング回帰モデルで推定を行った。推定の結果、非受給事業所と比べて、受給事業所の雇用人数の変化は、事業活動水準により感応的であり、これは主に入職への効果を反映するもので、離職においては、受給・非受給事業所間の違いが有意ではなかったことが明らかになった。また、雇調金受給の平均処置効果の推定値も入職率への負の効果が、離職率への負の効果を上回り、ネットで見ると雇用人数変化率に対する平均処置効果は負になっている。

しかし、これを全て政策効果として論理的に説明することは困難である。可能な解釈として考えられるのは、本章は推定方法を工夫して受給に関わるセレクションの問題を回避しようとしたが、データの制限によりそれが完全には防げなかったこと。そのため、推定結果にある受給・非受給事業所間の差異は、少なくともその一部分は両者の本来的な雇用調整の違いを反映し、事業活動が縮小する際、受給事業所の雇用調整では、労働時間と新規雇入れの抑制が中心となる、といった特徴が結果に反映されているのではないかと推測される。

このような推定の限界を踏まえつつ、雇調金の政策効果について何が言えるだろうか？既に本章で何度も強調したように、推定結果は雇調金が離職率と入職率の双方を抑制する効果を持つことを示しており、それも考慮すると、雇調金の雇用維持に対する政策効果は限定されたものであった可能性が高い。そのような推測には、幾つかの根拠がある。

第一に、雇調金を受給した事業所は業種、雇用慣行、人員構成など様々な側面で特徴を持っており、これらは雇調金の所期の政策効果を小さくする影響を持った可能性が高い。この点は母集団全体に対する離職率に対する平均処置効果の推定値(ATE)より、実際に受給した事業所に対する処置効果(ATET)が一貫してその絶対値が小さいことに現れている。処置効果のより大きい事業所が受給するセレクション・メカニズムが用意されない限り、例え母集団全体に対する処置効果が十分大きくても、受給する事業所に対する処置効果が小さい限り、政策効果は限定されたものになる。

雇調金が雇用保険制度を利用したもので、非正規従業員の多くが対象外¹⁶になっていることも、雇用維持に対する効果を小さくした可能性を高くしている。さらに、リーマン・ショック時に受給条件の大幅な緩和が行われたことも投入資金あたりの政策効果を小さくした可能性がある。休業などで労働時間調整を行う事業所が雇調金を利用することが容易になり、また多くの事業所が繰り返し受給を受けることで、一時的な労働時間調整により雇用維持を図るといふ所期の目的には合致しない多くの事業所が受給したと推定される。雇調金のような誘導的政策では、個別の事業所における労働時間調整と雇用人数調整の間のトレード・オフに条件付けた助成金の支給は実際上不可能であり、そのため休業補償などの助成金は少なくとも一部の対象事業所に対して単なる所得移転に終わる場合も多い。

但し、ロスを小さくすることは不可能ではない。リーマン・ショック時のような、深刻な景気後退時に助成金の受給条件の緩和や助成内容の充実を図ることは、当時の政策的要請から見れば十分理解出来る¹⁷。しかし、政策目的が、景気後退局面において労働時間調整により解雇などの雇用調整を避けることにある以上、景気回復時には、受けた助成金の一部を保険金負担の調整により自己負担とするような仕組みが用意されれば、このようなロスはある程度削減できよう。現時点の苦境を休業補償の利用により乗り切る強いインセンティブを持つ事業所が、おのずから選ばれる仕組みが提供されるからである。

また、雇調金のように主に短期の雇用調整に対する介入を目的とした政策は、しばしば、セレクション・バイアスにより、長期的な雇用拡大の目標とは矛盾するような政策資源の配分をもたらしかねない。実際、雇調金を受給した事業所は、受給期間終了後においても、入職率の平均が月率で1.2%程度と、非受給の事業所の平均1.7%に比べて約6割の水準にとどまる(図表5-24)。これは受給中の事業所の平均0.9%よりは若干高いものの、受給前の平均1.6%より低く、受給事業所が受給期間終了後も、雇用の回復が進んでいないことを示す。同様の傾向は、離職率においても見られる。非受給事業所の離職率が平均で1.75%であるのに対し、受給終了後の事業所は離職率の平均が1.85%と、受給前・受給中の事業所よりむしろ高くなっている。上に述べた自己負担の導入により、長期停滞や構造調整が必要な事業所が何度も繰り返し受給するという、長期の政策目標との矛盾を避けるだけでなく、雇調金そのものの政策効果もより高まるのではないかと期待できる。

最後になるが、リーマン・ショック時を含め、累積で総額1兆円を超える資金が投入されている重要政策に対し、その効果を客観的に推定するための十分な検証作業、そのための政策デザインやデータ収集が不足している点を指摘したい。今後、一部業務データの研究者への提供や、政府内での検証作業が行われることを望むものである。

¹⁶ 但し、2008年後半には、休業補償の対象として6か月以上雇用されている、雇用保険被保険者以外も含まれるようになった。非正規社員の多くは2008~9年当時は未加入であり、あるいは加入者も離職して失業した場合に失業給付を受けることは出来なかった者が大半と推測される。

¹⁷ 皮肉なことに、2009年の景気後退は急激ではあったものの、Hijzen et al. (2015)が指摘するように、当初危惧されていたような長期の停滞をもたらすことなく、比較的早期に回復が見られたことも雇用調整を緩やかなものにした。

図表5-24 受給・非受給事業所の離職率と入職率の比較

離職率（月率年平均％）					
年度	非受給事業所	受給事業所			全体
		受給前	受給中	受給後	
2008	1.826	1.731	3.535	1.816	1.794
2009	1.668	1.509	1.699	2.512	1.700
2010	1.766	1.899	1.673	2.283	1.851
2011	1.754	1.721	1.689	1.689	1.720
2012	1.747	1.829	1.638	1.668	1.703
合計	1.752	1.688	1.699	1.851	1.753
入職率（月率年平均％）					
年度	非受給事業所	受給事業所			全体
		受給前	受給中	受給後	
2008	1.772	1.455	0.556	1.222	1.589
2009	1.770	1.667	0.804	1.171	1.484
2010	1.707	2.083	0.979	1.231	1.471
2011	1.735	2.294	1.009	1.234	1.451
2012	1.647	1.499	0.830	1.166	1.356
合計	1.726	1.607	0.911	1.201	1.470

データ出所：図表5-8と同様。

参考文献

- Boeri, T. and H. Brueckner (2011), “Short time work benefits, revisited: lessons from the Great Recession,” *Economic Policy* October 2011, 697-765
- Cahuc, P., and S. Carcillo (2011), “Is Short-time Work a good method to keep unemployment down?” *IZA discussion paper* 5430
- Heckman, J. (1979) “Sample Selection Bias as a Specification error,” *Econometrica*, 47, 15
- Hijzen, A. and D. Venn (2011), “The Role of Short-time Work Schemes during the 2008-09 Recession,” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 115
- Hijzen, A., R. Kambayashi, H. Teruyama, and Y. Genda (2015), “The Japanese labour Market during the global financial crisis and the role of non-standard work: A micro perspective,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 38, 260-281
- Mundlak, Y. (1978) “On the Pooling of Time Series and Cross Sectional Data,” *Econometrica*, 56, 69-86.
- Wooldridge, J. (1995) “Selection Corrections for Panel Data Models under Conditional Mean Assumptions,” *Journal of Econometrics*, 68, 115-132.
- 中馬宏之・大橋勇雄・中村二郎・阿部正浩・神林龍(2002)「雇用調整助成金の政策効果について

て」、『日本労働研究雑誌』、No. 510、pp.55-70

労働政策研究・研修機構(2005)『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』、調査シリーズ
No.10

労働政策研究・研修機構(2012)『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考
察』、資料シリーズ No.99

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

付録 1 変数の作成方法

まず、受給の決定式 ((5)式) の変量効果プロビット推定に用いられる変数の作成について、

変数	データと作成方法
受給ダミー	業務データ。当該年度に1か月でも雇調金を受給していれば1であり、そうでなければ0。
事業活動水準変化率 (%) とその2乗項	アンケート・データ。2007年度を基準100として、2008年度から2012年度までの事業活動水準を用いて、「変化率 = (今年度水準 - 前年度水準) / 前年度水準 * 100」で計算した。
事業所規模 (年度平均被保険者数)	業務データ。各月の月末保険者数のデータを用いて、各事業所の年度平均被保険者数 (1~12月の合計 / 12) を計算した。
産業受給率 (%)	業務データとアンケート・データ。当該年度に1か月でも受給していれば受給として、年度ごとに各産業における受給率を計算した。
正規雇用比率 (%)	アンケート・データ。2013年度の調査時点で事業所の正規労働者数と直接雇用労働者数のデータで、「正規労働者数 / 直接雇用者数」を計算した。全雇用者における割合を計算しなかった理由は、派遣労働者のデータに欠損値であるものが多いからである。一時点のデータしかないので、年度を通じて値が変わらない。
設立年数ダミー	業務データ。事業所の設置日のデータを用いて、設置年度が1947~1972であれば1、1973~1985であれば2、1986~1999であれば3、2000~2012であれば4とするダミー変数を作成した。推定する際に1947~1972年度をレファレンス・グループにした。
産業ダミー	アンケート・データ。業務データでなく、アンケート・データの産業データを使った理由は、後者の方で東日本大震災の影響を受けたと思われる宿泊業は独立されているからである。推定する際に製造業をレファレンス・グループにした。
地域ダミー	全国を北海道、東北、北陸、関東、甲信、東海、近畿、中国・四国と九州、九つの地区に分ける。推定する際に関東地区をレファレンス・グループにした。

そして、雇用人数の調整を表す(8)式の固定効果推定に用いられる変数について、

変数	データと作成方法
入職率 (%)	業務データ。「年度内の各月の取得件数の合計 / 年始被保険者数 * 100」で計算した。(年始被保険者数 = 前年度3月の月末被保険者数)
離職率 (%)	業務データ。「年度内の各月の喪失件数の合計 / 年始被保険者数 * 100」。
雇用人数変化率 (%)	業務データ。「年度内の各月の (取得件数 - 喪失件数) の合計 / 年始被保険者数 * 100」。
事業活動水準変化率 (%) とその2乗項	(5)式の推定と同様。

付録2 業務データのみを用いた分析

本文で既に説明したように、雇用調整助成金の政策効果の分析において特に重要である、生産量（売上げ高）の変化率データは、提供を受けた業務データには含まれておらず、JILPTの実施したアンケート調査と結合させる形でパネル・データを構築した。しかし、その代理変数として利用したアンケート調査における活動水準指数は年度データであるうえ、2013年調査時点での回顧データであるため、その正確さには疑問が残る。以下では、業務データのみを用いて行った分析を簡単に説明する。

- (1) 雇用人数変化率を所与として、入職率、離職率への配分に与える効果を推定
- (2) 本文と同様の雇調金受給の決定を含む処置効果モデル

以下その結果を要約する。

(1) 雇用人数変化率を所与として、入職率、離職率への配分に与える効果を推定

本文では、固定効果を含む受給決定モデルの二段階推定を行った。その際の鍵となる変数は事業水準の変化率変数であるが、業務データのみを用いた推定では利用できない。そこで(1)では雇用人数変化率を所与として、雇調金が調整手段の配分に与える効果を推定した。雇調金が所期の政策目標に従い効果がある場合、雇用調整はより入職率に依存して行われると考えられ、そのため、雇用調整全体に占める離職率のシェアは受給企業においてより小さくなると予想される。付図表5-1は固定効果、付図表5-2はPSMの推定結果をまとめた。結論は明確で、固定効果、PSMいずれの推定結果も雇調金受給の効果は離職率シェアを高めることを示し、予想される政策効果は強く否定される。特に留意したいのは、これらの推定において受給以前1年間平均の離職率シェアを右側変数に含んだ場合でも結論に影響はない点で、受給前の雇用調整状況をコントロールしても、受給事業所は有意に離職率のシェアを引き上げたことが確認される。これは、本文で頑健な結果として述べた受給事業所の入職率が有意に高いことに符合する。

付図表5-1 パネル回帰式:被説明変数 離職率シェア(=離職率/[離職率+入職率])

	変量効果			固定効果	
	あり	あり	あり		
月次年次ダミー	あり	あり	あり		
産業都道府県ダミー	なし	あり	あり		
受給ダミー	0.102 [0.002]***	0.091 [0.002]***	0.026 [0.005]***	0.075 [0.002]***	0.024 [0.006]***
過去1年平均離職率シェア			0.284 [0.016]***		0.111 [0.019]***
雇用人数変化率	-0.220 [0.001]***	-0.220 [0.001]***	-0.073 [0.004]***	-0.208 [0.001]***	-0.090 [0.005]***
定数	0.617 [0.003]***	0.511 [0.026]***	0.640 [0.166]***	0.599 [0.003]***	0.636 [0.010]***
サンプル数	348,213	348,213	29,050	348,213	29,050
サンプル事業所数	25,475	25,475	1,627	25,475	1,627

データ出所：図表5-8と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

付図表5-2 PSM:被説明変数 離職率シェア(=離職率/[離職率+入職率])

受給決定のプロビットに含まれる変数		月次ダミー、雇用人数変化率		
追加説明変数	年次ダミー	なし	あり	あり
	過去1年平均離職率シェア	なし	なし	あり
受給効果		0.048 [0.014]***	0.024 [0.010]**	0.015 [0.005]***

データ出所：図表5-8と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

(2) 業務データを利用した処置効果モデル

ここでも受給決定の要件である売上高の変化率データが利用できないため、受給の決定要因として過去1年間の平均離職率と入職率を利用して処置効果モデルを推定した。付図表5-3は処置効果モデルの推定に基づくATEの推定値をまとめる。さらに付図表5-4は処置効果モデルと同じ説明変数を利用したPSMによるATEの推定値をまとめた。付図表5-3の推定では、全サンプルの場合離職率、入職率双方に対して有意に負の効果が認められるが、入職率への負の効果がより大きく、雇用変化率に対しては負の効果の推定値(ただし有意ではない)が得られた。一方PSMの推定値を付図表5-4にまとめているが、それでは離職率に対しては正、入職率に対しては負(いずれも有意)の効果の効果が検出され、全体として雇用変化率に対して負の効果が検出された¹⁸。

¹⁸ なお、業務データが月ベースであるので、入職率、離職率も月率であり、その処置効果も月率で表示されているので、他の年度ベースの処置効果の推定値と比較するには、付図表5-3の値を12倍する必要がある。

付図表5-3 業務データのみを利用したトリートメント効果(二段階推定)

被説明変数	入職率			離職率			雇用人数変化率		
	全体	製造業	非製造業	全体	製造業	非製造業	全体	製造業	非製造業
受給ダミー	-0.00391 [0.000]***	0.00016 [0.001]	-0.00188 [0.001]***	-0.00286 [0.002]*	0.00188 [0.004]	-0.00114 [0.002]	-0.00106 [0.002]	-0.00172 [0.004]	-0.00074 [0.002]
全サンプル過去1年平均離職率	0.45661 [0.071]***	-0.19632 [0.099]**	0.73453 [0.096]***	-1.40846 [0.342]***	-1.01871 [0.759]	-1.70177 [0.347]***	1.86507 [0.347]***	0.82239 [0.761]	2.43630 [0.356]***
過去1年平均入職率	0.35164 [0.002]***	0.35762 [0.004]***	0.35116 [0.003]***	0.47644 [0.012]***	0.40087 [0.033]***	0.49626 [0.011]***	-0.12480 [0.012]***	-0.04325 [0.033]	-0.14510 [0.011]***
過去1年平均離職率	0.09264 [0.001]***	0.07471 [0.002]***	0.09826 [0.001]***	0.18429 [0.005]***	0.13252 [0.014]***	0.20014 [0.005]***	-0.09165 [0.005]***	-0.05781 [0.014]***	-0.10188 [0.005]***
定数項	0.00423 [0.001]***	0.01322 [0.002]***	-0.00037 [0.002]	0.04069 [0.006]***	0.03240 [0.012]***	0.04531 [0.006]***	-0.03646 [0.006]***	-0.01918 [0.012]	-0.04568 [0.006]***
サンプル数	1,228,369	426,624	801,745	1,228,369	426,624	801,745	1,228,369	426,624	801,745

データ出所：図表5-8と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。 []内は標準誤差である。

付図表5-4 業務データを利用したトリートメント効果(PSM)

被説明変数	サンプル			
	2009	2010	2011	全サンプル
入職率	-0.221 [0.056]***	-0.186 [0.045]***	-0.059 [0.058]	-0.241 [0.024]***
離職率	0.134 [0.119]	0.15 [0.157]	0.359 [0.110]***	0.132 [0.058]**
雇用人数変化率	-0.356 [0.131]***	-0.336 [0.162]**	-0.419 [0.126]***	-0.373 [0.061]***
サンプル数	275189	294013	311036	1321970

データ出所：図表5-8と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

注2 PSMに利用する受給のプロビット推定には以下の説明変数が利用された：過去1年平均離職率、同平均入職率、所属産業の平均受給率。

付録3 処置効果の代替的推定

付録3.1

本文の(1)式、(2)式と(3)式からなる内生的スイッチング回帰モデルでは、受給と非受給事業所それぞれの雇用調整式((1)式と(2)式)で誤差項の分散及びそれと受給の決定式((3)式)の誤差項との共分散が異なることが許される。ここでは、(1)式と(2)式それぞれの誤差項の分散と共分散が同じであると仮定した場合の推定を行う。下記の(A.1)式と(3)式からなるモデルは、内生的スイッチング回帰モデルの constrained model と考えられる。

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 I_{it} + X_{it} \beta_2 + (X_{it} \cdot I_{it}) \beta_3 + \eta_i + u_{it} \quad (\text{A.1})$$

(A.1)式について、 i と t はそれぞれ事業所と年度を表すインデックスである。 Y_{it} は雇用人数の変化を表し、 X_{it} は事業活動水準の変化を表す。 I_{it} が1であれば受給事業所であり、0であれば非受給事業所であるとする。 β_1 と β_3 は雇調金の受給が雇用人数の変化に及ぼす影響を表す。受給は雇用人数による調整の相対的成本を変えるので、同じ程度の事業活動の変化に応じた雇用人数の調整幅は受給するか否かで異なり、 X_{it} の係数は受給によって変わり、 $\beta_3 \neq 0$ であると思われる。 η_i は時間を通じて一定である事業所固有効果を表す。 η_i は X_{it} と相関を持つと想定される。誤差項について、 $(v_{it}, u_{it}) \sim N(0, \widetilde{\Sigma})$

$$\widetilde{\Sigma} = \begin{bmatrix} 1 & \sigma_{uv} \\ \sigma_{uv} & \sigma_u^2 \end{bmatrix}$$

とする。

本文の内生的スイッチング回帰モデルと同様に二段階推定を行う。まず本文と同様に θ_i と Z_{it} の間の相関は(4)式で表せると仮定し、(4)式を(3)式に代入することで(5)式を得る。(5)式の下で、 u_{it} の w_{it} についての条件付き期待値は

$$\begin{aligned} E(u_{it}|I_{it} = 1) &= \sigma_{uv}E(w_{it}|w_{it} < Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1) \\ &= \sigma_{uv} \frac{\phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)}{\Phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)} \end{aligned} \tag{A.2}$$

$$\begin{aligned} E(u_{it}|I_{it} = 0) &= \sigma_{uv}E(w_{it}|w_{it} > Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1) \\ &= \sigma_{uv} \frac{-\phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)}{[1 - \Phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)]} \end{aligned} \tag{A.3}$$

であるので、

$$h_{it} = \begin{cases} \frac{\phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)}{\Phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)} & \text{if } I_{it} = 1 \\ \frac{-\phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)}{[1 - \Phi(Z_{it}\gamma + \delta_0 + \bar{Z}_i\delta_1)]} & \text{if } I_{it} = 0 \end{cases}$$

とし、(A.1)式を次の(A.4)式に書き直すことができる。

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 I_{it} + X_{it}\beta_2 + (X_{it} \cdot I_{it})\beta_3 + \eta_i + \sigma_{uv}h_{it} + e_{it} \tag{A.4}$$

ここで、 $e_{it} = u_{it} - \sigma_{uv}h_{it}$ である。推定手順として、一段階目で(5)式に対して変量効果プロビット推定を行い、 $\gamma, \delta_0, \delta_1$ の一致推定量を求めて、 \hat{h}_{kit} を計算する。二段階目は X_{it}, I_{it} と

\hat{h}_{kit} を説明変数として、(A.4)式に対して固定効果推定を行う。平均処置効果 (ATE) は

$$\beta_1 + \bar{X}\beta_3$$

であり、受給事業所に対する平均処置効果 (ATET) は

$$\beta_1 + \bar{X}_T\beta_3$$

である。 \bar{X} は X_{it} のサンプル平均であり、 \bar{X}_T はそれぞれ X_{it}, λ_{Tit} の受給事業所のサブサンプル平均である。

付図表5-5 (A.4)式の固定効果推定

	入職率	離職率	雇用人数変化率
定数項	18.7443*** [0.313]	15.8842*** [0.186]	2.8602*** [0.291]
受給ダミー	-2.8064** [1.092]	-1.2920** [0.639]	-1.5143 [0.993]
事業活動水準変化率 (%)	0.0147 [0.009]	-0.0079 [0.005]	0.0226*** [0.008]
変化率と受給ダミーの交叉項	0.0692*** [0.026]	0.0099 [0.016]	0.0593*** [0.019]
事業活動水準変化率の2乗項	-0.0000* [0.000]	0.0000* [0.000]	-0.0000*** [0.000]
変化率2乗項と受給ダミーの交叉項	-0.0001*** [0.000]	0.0000 [0.000]	-0.0000** [0.000]
σ_{uv}	-1.0565 [0.815]	0.8772* [0.454]	-1.9337*** [0.700]
対数尤度	-109901.38	-99104.05	-107376.77
サンプル数	22610	22610	22610
事業所数	4689	4689	4689

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ 。[]内は標準誤差である。

付図表5-5は二段階目の雇用調整式(A.4)に対する固定効果推定の結果を示す¹⁹。本文の内生的スイッチング回帰モデルの結果(図表5-4パネルA)と比べて、推定された係数の有意性と符号には大きな違いが見られないが、数値は若干異なる。まず、受給と非受給事業所の間にある定数項の差が小さくなっている。図表5-4で入職率において定数項の差は-6.1959(=13.2772-19.4731)であるが、付図表5-5でその差は-2.8064にとどまる。離職率においても図表5-4の定数項の差が-3.5525(=16.0817-12.5292)であるのに対して、付図表5-5でその差は-1.2920になっている。また、図表5-4と比べて、付図表5-5で事業活動水準変化率に応じた入職率の調整幅の差が小さくなっている。図表5-5では入職率の調整幅の差は0.0753であるのに対して、付図表5-5では0.0692である。

¹⁹ 一段階目の受給決定式に対する推定は、推定式と推定方法は本文の内生的スイッチング回帰モデルと同様であるため、推定結果は表3と同じである。

付図表5-6 受給経験を持つ事業所からなる母集団で(A.4)式の固定効果推定

	入職率	離職率	雇用人数変化率
定数項	18.2704*** [0.638]	15.8582*** [0.345]	2.4122*** [0.575]
受給ダミー	-4.3350*** [1.234]	-1.9319*** [0.667]	-2.4031** [1.103]
事業活動水準変化率 (%)	0.014 [0.019]	-0.016 [0.012]	0.0299* [0.017]
変化率と受給ダミーの交叉項	0.0686** [0.031]	0.016 [0.019]	0.0522** [0.025]
事業活動水準変化率の2乗項	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	-0.0000** [0.000]
変化率2乗項と受給ダミーの交叉項	-0.0000** [0.000]	-0.0000* [0.000]	0.000 [0.000]
雇用調整式と受給決定式の誤差項の共分散	0.073 [0.982]	1.4861*** [0.511]	-1.4132* [0.834]
対数尤度	-69433.536	-61768.754	-67932.422
サンプル数	14519	14519	14519
事業所数	2954	2954	2954

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

次に本文と同様に受給経験を持つ事業所のサンプルのみでこのモデルを推定する。付図表5-6は(A.4)に対する固定効果推定の結果を示す。内生的スイッチング回帰モデルの推定結果(図表5-12、5-13)と比べて、定数項の差と事業活動水準変化率に応じた入職率の調整幅の差がやや小さくなっているが、推定された係数の有意性と符号には大きな違いが見られない。また、製造業と非製造業それぞれのサブサンプルでの推定も行った。付図表5-7に示されている(A.4)に対する固定効果推定の結果は、内生的スイッチング回帰モデルの推定結果(図表5-17、5-18と図表5-21、5-22)と比べて、受給が事業活動水準変化率の係数に及ぼす影響はより有意になっていて、数値もより大きくなっている。

付図表 5-7 製造業と非製造業それぞれのサブサンプルで(A.4)式の固定効果推定

サンプル	製造業			非製造業		
	入職率	離職率	雇用人数変化率	入職率	離職率	雇用人数変化率
被説明変数 定数項	15.1825*** [0.641]	14.1310*** [0.359]	1.0514* [0.606]	21.2517*** [0.320]	17.2298*** [0.206]	4.0219*** [0.273]
受給ダミー	-3.5587** [1.438]	-2.8320*** [0.802]	-0.7268 [1.346]	-0.8551 [1.923]	1.1253 [1.178]	-1.9804 [1.610]
事業活動水準変化率 (%)	0.0252 [0.017]	-0.0311*** [0.010]	0.0563*** [0.016]	0.0159 [0.012]	-0.0035 [0.007]	0.0194* [0.010]
変化率と受給ダミーの交叉項	0.0546*** [0.012]	-0.0249*** [0.009]	0.0795*** [0.012]	0.1320** [0.057]	0.0399 [0.035]	0.0921*** [0.037]
事業活動水準変化率の2乗項	-0.0000* [0.000]	0.0000*** [0.000]	-0.0000*** [0.000]	0 [0.000]	0 [0.000]	-0.0000** [0.000]
変化率2乗項と受給ダミーの交叉項	-0.0001*** [0.000]	0 [0.000]	-0.0001*** [0.000]	-0.0001 [0.000]	-0.0001** [0.000]	0 [0.000]
共分散	-0.6513 [1.142]	1.9646*** [0.649]	-2.6159*** [0.927]	-2.2324* [1.303]	-0.7252 [0.716]	-1.5071 [1.141]
対数尤度	-43991.86	-39323.67	-43409.78	-65325.83	-59122.97	-63596.72
サンプル数	9476	9476	9476	13134	13134	13134
事業所数	1929	1929	1929	2760	2760	2760

データ出所：図表5-1と同様。
注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

付図表5-8は上記の異なるサンプルで推定した処置効果の推定値を示す。内生的スイッチング回帰モデルで推定したATEとATETと比べて、数値の大きさはやや変わっているが、有意性と符号には大きな違いがなく、この推定結果から導かれる結論は本文と変わらない。

付図表5-8 (A.4)式と(3)式からなるモデルの処置効果

サンプル	全サンプル	受給経験を持つ事業所		
		製造業	非製造業	
パネル A: 平均処置効果				
入職率 (%)	-3.1424 [1.138] ***	-4.4769 [1.183] ***	-3.6504 [1.423] ***	-1.3415 [1.838]
離職率 (%)	-1.4274 [0.654] **	-2.0061 [0.663] ***	-2.8728 [0.796] ***	0.6662 [1.130]
雇用人数変化率 (%)	-1.7150 [1.046]	-2.4709 [1.105] **	-0.7777 [1.3384]	-2.0076 [1.573]
パネル B: 受給事業所に限定した平均処置効果				
入職率 (%)	-3.0990 [1.365] ***	-4.6118 [1.170] ***	-3.7345 [1.404] ***	-1.1405 [1.869]
離職率 (%)	-1.3645 [0.639] **	-2.0404 [0.656] ***	-2.8918 [0.786] ***	0.9584 [1.148]
雇用人数変化率 (%)	-1.7345 [1.021] *	-2.5715 [1.101] **	-0.8427 [1.329]	-2.0990 [1.585]

データ出所：図表5-1と同様。

注1 標準偏差とp値はブートストラップ法で推定した。ブートストラップの回数は1000回である。

付録 3.2

これまでの推定結果によれば、雇調金の受給は離職だけでなく入職も抑制する。ここで、上記のモデルを拡張し、離職率と入職率が同時に決定されるモデルを考える。次の(A.5)式と(A.6)式はそれぞれ入職率 (H_{it}) と離職率 (S_{it}) の雇用調整式を表す。

$$H_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 I_{it} + X_{it} \alpha_2 + (X_{it} \cdot I_{it}) \alpha_3 + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (\text{A.5})$$

$$S_{it} = \beta_0 + \beta_1 I_{it} + X_{it} \beta_2 + (X_{it} \cdot I_{it}) \beta_3 + \eta_i + u_{it} \quad (\text{A.6})$$

それぞれの式について、これまでのモデルと同様に事業所固有效果 (μ_i と η_i) は X_{it} と相関を持ち、誤差項 (ε_{it} と u_{it}) は平均が0である正規分布に従い、受給決定式 ((3) 式) の誤差項と相関を持つ ($cov(\varepsilon_{it}, v_{it}) \neq 0$, $cov(u_{it}, v_{it}) \neq 0$) とする。ただし、ここでは更に $cov(\varepsilon_{it}, u_{it}) \neq 0$, $cov(\mu_i, \eta_i) \neq 0$ を仮定する。つまり、離職率と入職率は観察不可能な要因によって同時に

決定される。(A.5)式と(A.6)式は seemingly unrelated regression (SUR) model である。この二つの式と受給の内生性をモデル化した(3)式からなるモデルを推定する。

本文でも注意を喚起したように、5-5 節に示した推定で利用した「事業活動水準の変化率」はアンケートの回答であり、誤差を含む可能性があるうえ、年次データのため急激な生産水準の変動を捉えにくく、そのような変動が雇用や労働時間調整に影響を与えているとすれば、「事業活動水準の変化率」ではその影響を捉えることが出来ない。その場合、これらは入職率と離職率の回帰式の誤差項となって現れると考えられる。ここで行う推定は、観察不能な要因が入職・離職双方に影響を与えた可能性を取り入れたものと考えることが出来る。

推定手順として、まずこれまでの推定と同様に二段階推定を行う。一段階目は(5)式に対して変量効果プロビット推定を行い、得られた係数の推定値でセルフ・セレクションの修正項(\hat{h}_{kit})を計算する。二段階目は X_{it} 、 I_{it} と \hat{h}_{kit} を説明変数として、(A.5)式と(A.6)式の SUR モデルを一般化最小二乗法 (GLS) で推定する。ただし、事業所固有効果 (μ_i と η_i) をモデルから消去するために、被説明変数と説明変数の期間平均との差分を計算し、そのデータで推定する。

付図表 5-9 は二段階目の固定効果推定の結果を示す。一般に SUR モデルの各式に含まれる説明変数が同じである場合、推定された係数値は式をそれぞれ最小二乗法 (OLS) 推定した場合と同様になる²⁰。そのため、付図表 5-9 から得られる受給の効果に関する推定結果は付図表 5-5 とは殆ど変わらない。この推定では ε_{it} と u_{it} の間にある相関係数が推定され、その推定値は 0.4715 で有意である。この推定から、離職率と入職率の雇用調整式で両者の誤差項は有意な相関を持ち、観察不可能な要因によって同時に決定されると言える²¹。

²⁰ ただし、誤差項の間の相関を考慮し、GLS で推定することで、推定量の有効性がより高くなる。

²¹ 誤差項の相関が正で有意であることは、観察されない要因が、事業活動水準変数などでは捉えきれない労働需要に対する負のショックによるものであるという推測を支持しない。なぜなら、そのようなショックは入職率と離職率を反対方向に動かすと予想されるので、観察される相関は負でなければならないから。正で有意な相関は、むしろ雇用調整の限界費用を入職離職の両面で同方向に変動させるような要因の存在を示唆している。例えば調整費用が比較的小さいと思われる非正規従業員の比率の変動はそのような効果をもたらす。

付図表5-9 SUR モデル((A.5)式と(A.6)式)の GLS 推定

	入職率	離職率
定数項	18.7443*** [0.385]	15.8842*** [0.239]
受給ダミー	-2.8064*** [1.077]	-1.2920* [0.668]
事業活動水準変化率 (%)	0.0147** [0.007]	-0.0079* [0.005]
変化率と受給ダミーの交叉項	0.0692*** [0.015]	0.0099 [0.009]
事業活動水準変化率の2乗項	-0.0000** [0.000]	0 [0.000]
変化率2乗項と受給ダミーの交叉項	-0.0001*** [0.000]	-0.0000*** [0.000]
雇用調整式と受給決定式の誤差項の共分散	-1.0565 [0.666]	0.8772** [0.413]
対数尤度	-206163.3444	
サンプル数	22610	
事業所数	4689	

二つの式の誤差項の相関係数についての推定結果：

	入職率	離職率
入職率	1	
離職率	0.4715	1

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

注2 Breusch-Pagan 検定を用いて帰無仮説「相関係数が0に等しい」を検定した結果、検定統計量は5025.962で、p値は0.0000である。

付録 3.3

上記の(A.5)式、(A.6)式と(3)式からなるモデルを別の方法で推定してみる。受給決定式についてプロビット・モデルを仮定する代わりに、線形確率モデル (linear probability model) を仮定する。つまり、受給決定式は次の(A.7)式で表すことにする。

$$I_{it} = Z_{it}\gamma + \theta_i + v_{it} \quad (\text{A.7})$$

(A.5)式、(A.6)式と(A.7)式からなるモデルを最尤推定する。ただし、事業所固有效果をモデルから消去するために、被説明変数と説明変数の期間平均との差分を計算し、そのデータで推定する。

付図表5-10はその推定結果を示す。受給決定式 ((A.7)式) の推定結果を見ると、表 3

の推定結果で計算された係数の限界効果と比較すると、二つの推定結果の有意性、符号及び大きさには大きな違いが見られない。入職率と離職率の雇用調整式 ((A.5)式と(A.6)式) の推定結果も付図表5-9の推定結果と近いが、受給ダミーの係数が若干大きくなっている。相関係数の推定結果について、入職率と受給決定式の誤差項の間の相関係数が有意でない。この結果はこれまでの推定結果と一致する。また、入職率と離職率の雇用調整式の誤差項の間の相関係数が0.4708で有意であるという結果は、上記の付録3.2の推定結果と非常に近い。

付図表5-10 (A.5)式、(A.6)式と(A.7)式からなるモデルの最尤推定

	入職率 (A.5)	離職率 (A.6)	受給決定式 (A.7)
事業活動水準変化率 (%)	0.0150** [0.007]	-0.0082* [0.005]	-0.0005*** [0.000]
変化率と受給ダミーの交叉項	0.0672*** [0.014]	0.01 [0.009]	
事業活動水準変化率の2乗項	-0.0000** [0.000]	0.0000* [0.000]	0.0000*** [0.000]
変化率2乗項と受給ダミーの交叉項	-0.0001*** [0.000]	-0.0000** [0.000]	
受給ダミー	-4.0776*** [1.359]	-2.2484*** [0.845]	
定数項	19.0978*** [0.503]	16.2685*** [0.312]	0.0140* [0.007]
年度平均被保険者数(事業所規模)			-0.0004*** [0.000]
産業平均受給率 (%)			0.0105*** [0.000]
ln[誤差項の標準偏差]	3.4419*** [0.005]	2.9651*** [0.005]	-1.1475*** [0.005]
誤差項の標準偏差	31.2450	19.3969	0.3174
atanh[(A.7)と(A.5)式の誤差項の相関係数]		-0.0019 [0.015]	
(A.7)と(A.5)式の誤差項の相関係数		-0.0019	
atanh[(A.7)と(A.6)式の誤差項の相関係数]		0.0432*** [0.015]	
(A.7)と(A.6)式の誤差項の相関係数		0.0432	
atanh[(A.5)と(A.6)式の誤差項の相関係数]		0.5111*** [0.007]	
(A.5)と(A.6)式の誤差項の相関係数		0.4708	
対数尤度		-212300.8821	
サンプル数		22610	
事業所数		4689	

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

付録 3.4

これまでの議論で言及されているように、雇調金が離職を抑制し、雇用維持に効果を発揮するためには、労働時間調整と雇用人数調整が代替的であり、雇調金利用により労働時間調整の限界費用が低下すると、事業所は解雇を避け、より労働時間で労働投入量の調整を行うことが求められる。しかし、事業所毎に、労働時間調整の様々な手段の限界費用は異なっており、例えば、雇用人数調整の相対的費用がかなり低く、解雇や新規雇い入れなどで雇用調整を行う傾向が強い事業所には、雇調金は効果を発揮しにくい、一方、労働時間調整の限界費用がそもそも低く、雇調金の有無を問わず労働時間による雇用調整しか行わない傾向を持つ事業所においても、雇調金の効果は見られない。しかも雇用調整におけるこのような事業所固有の傾向は、事業所が受給申請をするかどうかを決定し、雇調金の効果を決める重要な要素だと考えられる。

我々は事業所の雇用調整手段の限界費用の構造を直接観察することはできないが、アンケート・データに含まれている調査期間中の各年度に事業所が利用した雇用調整手段のデータ（問 7）を分析することで、事業所は特定の雇用調整手段を利用する傾向を持つどうかを、ある程度判断することは可能である。ここで、調査期間中に3年度以上に残業規制又は休日の振替、休日・休暇の増加を実施した事業所を「労働時間調整をする傾向を持つ」として、傾向の有無を表すダミー変数を作成し²²、(3)式の説明変数に含め、サンプル全体を用いて修正された(3)式と(A.1)式からなるモデルを推定した。

付図表 5-11 は修正された変量効果プロビット・モデルの推定結果を示す。受給の決定式で、労働時間調整をする傾向を示すダミー変数の係数は非常に有意であり、係数値も高い。そのような傾向は事業所が受給申請をするかどうかを決める重要な要素であることは明らかになっている。

付図表 5-12 は雇用人数調整を表す(A.4)式の推定結果では、係数値は多少の違いが見られるが、係数値の符号と有意性は労働時間調整傾向を示すダミー変数が含まれていない場合と同様である。付図表 5-13 はこのモデルから推定された処置効果を示す。平均処置効果の有意性が低下しているが、推定値の符号と大小関係はこれまでの推定結果と整合的である。そのため、雇調金が入職と離職を減少させ、前者の減少幅がより大きいという主な結論は変わらない。

²² アンケートの問 7 では、労働時間調整の手段として残業規制、休日の振替と休日・休暇の増加、一時休業が含まれている。しかし、一時休業は雇調金を受けた結果である可能性もあるので、労働時間調整をする傾向を判断する際にそのデータを利用しない。

付図表5-11 労働時間調整傾向を(3)式の説明変数に含めた場合の雇調金受給の決定式の変量効果プロビット推定結果

説明変数	係数	限界効果
事業活動水準変化率 (%)	-0.0044*** [0.000]	-0.0010*** [0.000]
事業活動水準変化率の2乗項	0.0000*** [0.000]	0 [0.000]
労働時間調整傾向ダミー	0.8695*** [0.062]	0.2035*** [0.014]
年度平均被保険者数 (事業所規模)	-0.0011 [0.001]	-0.0003 [0.000]
産業平均受給率 (%)	0.0441*** [0.001]	0.0103*** [0.000]
正規雇用比率 (直接雇用のうち) (%)	0.0050*** [0.001]	0.0012*** [0.000]
設立年度ダミー (レファレンス・カテゴリー:1947~1972)		
1973~1985	-0.1430** [0.061]	-0.0335** [0.014]
1986~1999	-0.1806*** [0.060]	-0.0423*** [0.014]
2000~2012	-0.2757*** [0.072]	-0.0645*** [0.017]
産業 (レファレンス・カテゴリー:建設業)		
農業、林業、漁業	-1.8599 [1.767]	-0.4352 [0.413]
鉱業、採石業、砂利採取業	1.0156 [1.188]	0.2377 [0.278]
製造業	1.3267 [1.259]	0.3104 [0.294]
情報通信業	0.9709 [0.660]	0.2272 [0.154]
運輸業、郵便業	0.7920 [0.606]	0.1853 [0.142]
卸売業	-0.2927 [0.266]	-0.0685 [0.062]
小売業	-1.6138 [1.439]	-0.3776 [0.336]
不動産業、物品賃貸業	-0.8723 [0.985]	-0.2041 [0.230]
学術研究、専門・技術サービス業	-0.6902 [0.744]	-0.1615 [0.174]
宿泊業	-1.015 [0.723]	-0.2375 [0.169]
飲食サービス業	-2.9372 [2.325]	-0.6873 [0.544]
生活関連サービス業、娯楽業	-1.9406 [1.604]	-0.4541 [0.375]
教育、学習支援業	-2.52 [1.918]	-0.5897 [0.448]
医療、福祉	-3.6873 [2.361]	-0.8628 [0.552]
複合サービス事業	-3.8534 [2.356]	-0.9017 [0.551]
その他サービス業	-0.8737 [0.776]	-0.2044 [0.181]
地域ダミー (レファレンス・カテゴリー:関東)		
北海道	-0.4177** [0.181]	-0.0765** [0.029]
東北	0.3064*** [0.086]	0.0680*** [0.019]
北陸	0.6004*** [0.089]	0.1408*** [0.022]
甲信	0.2655** [0.135]	0.0584* [0.031]
東海	0.6429*** [0.070]	0.1517*** [0.016]
近畿	0.3106*** [0.076]	0.0690*** [0.017]
中国・四国	0.4490*** [0.085]	0.1025*** [0.020]
九州	0.3345*** [0.092]	0.0747*** [0.021]
事業活動水準変化率の期間平均 (%)	-0.0039* [0.002]	-0.0009* [0.001]
事業活動水準変化率の2乗項の期間平均	0.0000 [0.000]	0.0000 [0.000]
年度平均被保険者数の期間平均	0.0011 [0.001]	0.0003 [0.000]
産業平均受給率の期間平均 (%)	-0.1003 [0.082]	-0.0235 [0.019]
定数項	0.2008 [2.494]	
対数尤度	-7886.0187	
サンプル数	17280	
事業所数	3456	

データ出所: 図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

注2 限界効果は変量効果がゼロであるという仮定のもとで計算した。

付図表5-12 労働時間調整傾向を(3)式の説明変数に含めた場合、(A.4)式の固定効果推定

	入職率	離職率	雇用人数変化率
定数項	17.9874*** [0.372]	15.5139*** [0.210]	2.4735*** [0.334]
受給ダミー	-2.4632* [1.329]	-1.6790** [0.743]	-0.7842 [1.159]
事業活動水準変化率 (%)	0.0314* [0.016]	-0.0049 [0.009]	0.0363** [0.015]
変化率と受給ダミーの交叉項	0.0867** [0.035]	0.0148 [0.021]	0.0719*** [0.026]
事業活動水準変化率の2乗項	-0.0000** [0.000]	0.0000 [0.000]	-0.0000** [0.000]
変化率2乗項と受給ダミーの交叉項	-0.0001** [0.000]	0.0000 [0.000]	-0.0001*** [0.000]
雇用調整式と受給決定式の誤差項の共分散	-1.4667 [0.975]	0.8861* [0.530]	-2.3527*** [0.788]
対数尤度	-83113.8219	-74672.5298	-80592.5745
サンプル数	17280	17280	17280
事業所数	3456	3456	3456

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準誤差である。

付図表5-13 労働時間調整傾向を(3)式の説明変数に含めた場合、(A.4)式と(3)式からなるモデルの処置効果

	入職率	離職率	雇用人数変化率
平均処置効果	-2.9856 [1.915]	-1.6689 [1.083]	-1.3167 [1.402]
受給事業所に限定した平均処置効果	-2.8654 [1.324]**	-1.7129 [0.738]**	-1.1525 [1.172]

データ出所：図表5-1と同様。

注1 * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。[]内は標準偏差である。

注2 標準偏差とp値はブートストラップ法で推定した。ブートストラップの回数は1000回である。

第6章 雇用調整助成金の政策効果

1 はじめに

雇用調整助成金（以下は雇調金）は、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされたが、休業、教育訓練、または出向によって雇用の維持を図る事業主を支援するものである¹。そのゆえ、経済変動に伴い、雇調金の支給件数も大きく変化している。近年の動きとして、2008年のリーマン・ショック後に、雇調金の受給事業所数は急増し、2010年の半ばごろにピークとなり、その後は徐々に減少した。2011年の東日本大震災の発生直後に2つ目のピークを迎え、その後、また減少傾向に入った（図表6-1）。雇調金の利用件数の変動は、景気変動による適用条件を満たす事業所数の変動のほか、リーマン・ショックや東日本大震災後の利用要件の緩和といった制度的な要因からも影響を受けている²。雇調金は、これまで数多くの事業所に支給してきたが、その政策効果は利用できるデータの欠如などにより、あまり研究されていない。

本稿は労働政策研究・研修機構（JILPT）が2013年6月に実施した「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（以下はアンケート調査）および全国事業所の地域分布と廃業率、雇調金の受給率に応じて抽出した3万事業所の雇調金業務データと雇用保険業務データ（以下は3万事業所データ）を利用して、雇調金の政策効果を経営継続と雇用量の変化という2つの指標に着目して考察する。実証分析では、傾向スコアマッチング法を利用した。属性の近い受給事業所と非受給事業所の比較を通じて、雇調金の効果を明らかにすることを試みた。雇調金業務データと雇用保険業務データの利用期間は、2008年度～2012年度の5年間である。この期間中の雇調金の受給有無と被保険者数の月次変化がデータ上把握できるようになっている。また、アンケート調査より2007年を100とした時の2008年～2012年の事業所活動水準の変化に関する情報を取得することも可能である。本稿の分析に利用するデータは、受給前後の情報が把握でき、比較的長い期間で、事業所の雇用量変化を考察することができる。

雇調金の役割は、一時的な景気変動により生産需要が減少し、雇用者数を多めに抱えた事業主に雇調金を支給することで、雇用維持を図ることにある。雇調金の支給を受けた事業主は、雇用者数の調整の代わりに、雇用者の労働時間を調整し、景気回復まで雇用維持を可能

¹ 雇調金は、1975年に、「雇用調整給付金」という名前で創設された（労働省1999）。

² 雇調金の申請に関して、2001年9月までには業種指定があった。リーマン・ショック前では生産量の減少以外に、雇用量の対前年不増を支給要件としている。2008年12月より雇用量要件が撤廃され、2013年6月に復活した。売上高又は生産量の減少に関しては、時期によって異なるが、直近3ヶ月や最近6ヶ月対前年5%以上、10%以上、対3年前の15%以上の減少などが要件とされている。さらに、2011年3月17日～2012年5月1日までに青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県の5県、2011年4月5日～2012年5月1日までに栃木県、千葉県、新潟県、長野県の災害救助法適用地域所在する事業所の事業主について、適用条件の緩和と手続きの簡略化を内容とする「震災特例」が実施された。本稿に利用するデータの実際の雇調金受給は、2008年12月からのため、雇用量条件が適用されておらず、主に生産高の減少が適用条件としている。

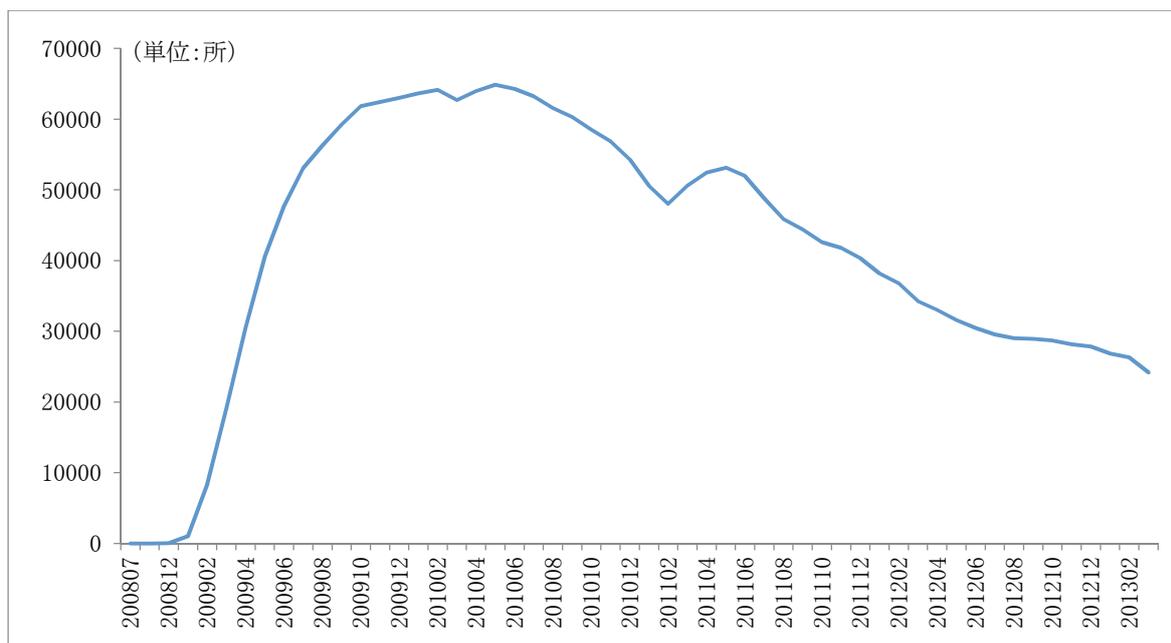
にする。しかし、産業構造の変化が起きている際に、事業活動が縮小する事業所に雇調金を支給することは、長期不況に陥る事業所の廃業を先延ばしにし、成熟産業に労働力を留まらせ、成長産業への労働移動を遅らせる可能性がある。実際に、雇調金業務データの集計で受給期間を見ると、2008年度から2012年度の5年間に、受給事業所の中で、約5割は延べ1年以上受給しており、約2割は延べ2年間以上受給している（図表6-2）。

産業別の受給率を見ると、雇調金の受給は主に、製造業、建設業、卸売・小売業という3つの産業に集中している（図表6-3）。さらに、雇調金の受給事業所と全国事業所の産業分布と比較してみると、製造業の全国事業所に占める割合は19.86%にもかかわらず、雇調金受給事業所に占める割合は、51.60%という非常に高い値になっている。一方で、建設業と卸売・小売業は、全産業の構成比以上に受給割合を占めるということにはなっていないが、他の産業と比べ高い受給率となっている。景気変動は、産業全体で一律ではないため、生産量の一定割合の低下を適用条件とする雇調金は、どうしても不況産業に集中して支給することになる。実際に、日本における近年の産業別就業者数推移を見ると、2002年から卸売・小売業は横ばい、建設業と製造業の就業者数のいずれも減少傾向にある（図表6-4）。

日本全国の産業別就業者数の推移をさらに詳しく見ると、2009年から製造業の就業者数の減少が停止し、2014年までは就業者数は安定している。雇調金の支給は2009年がピークであり、それ以降は、2013年初めまで年々減少したが、まだ、2008年を上回る数の事業所に提供している（図表6-1）。産業別就業者数の推移で確認した製造業の就業者数の減少停止は、雇調金の受給により、雇用維持という効果が働いたものによる可能性もある。

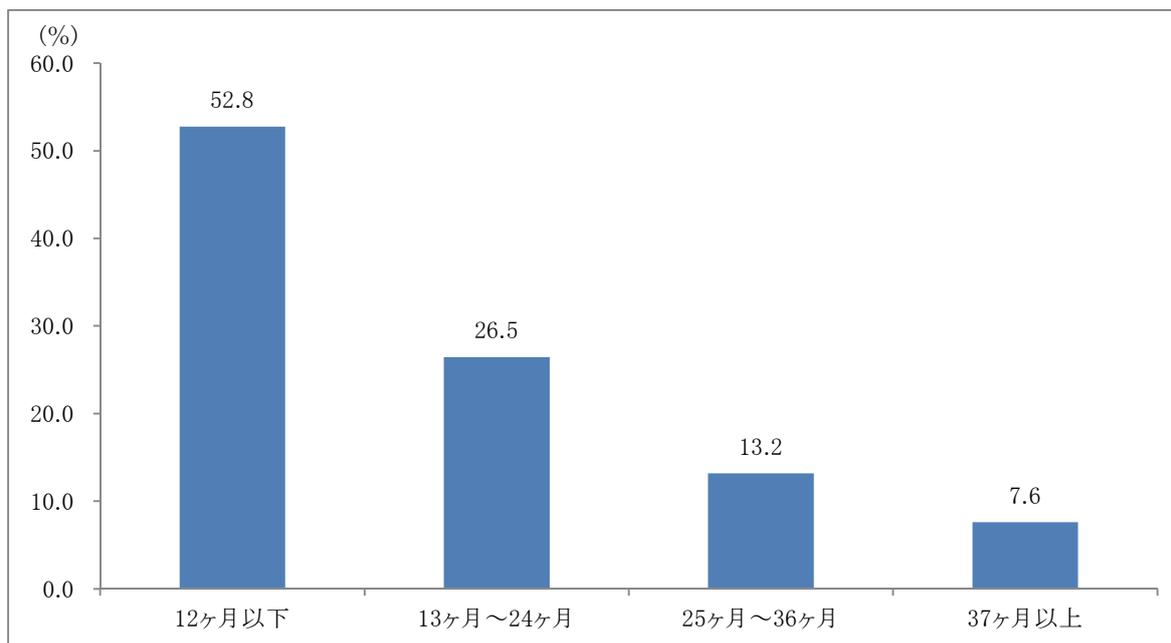
雇調金の支給が雇用にどのような影響を与えているのか、本稿は3万事業所データ被保険者データ、アンケート調査データと雇調金業務データの結合データを用いて検証する。本稿の構成は下記の通りである。第2節では、雇調金に関する先行研究を紹介し、第3節では、3万事業所データを用いて、受給非受給事業所の違いを紹介し、廃業率と被保険者数の時系列推移を比較する。第4節では、アンケート調査データを用いて、傾向スコアマッチング法を利用した分析結果を紹介する。第5節では、結論について述べる。

図表6-1 受給事業所数推移



出所：厚生労働省「雇用調整助成金業務データ」（2008年度～2012年度）より作成。

図表6-2 受給期間別割合



出所：厚生労働省「雇用調整助成金業務データ」（2008年度～2012年度）より作成。

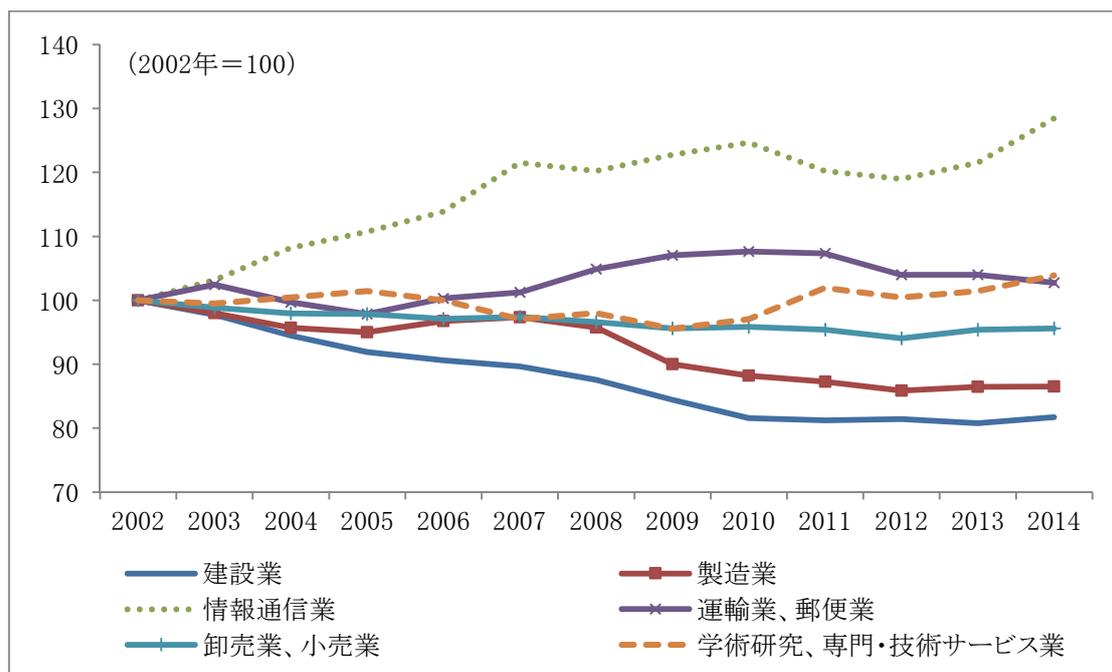
図表6-3 雇調金受給事業所と全国事業所との産業分布の比較

産業大分類	雇調金受給事業所		全国事業所	
	事業所数	割合	事業所数	割合
農業、林業	141	0.10	21,183	0.93
漁業	47	0.03	3,982	0.18
鉱業、採石業、砂利採取業	323	0.22	2,907	0.13
建設業	19,421	13.35	348,054	15.31
製造業	75,083	51.60	286,027	12.58
電気・ガス・熱供給・水道業	46	0.03	2,293	0.10
情報通信業	8,163	5.61	61,569	2.71
運輸業、郵便業	8,437	5.80	82,925	3.65
卸売業、小売業	14,140	9.72	451,555	19.86
金融業、保険業	206	0.14	28,723	1.26
不動産業、物品賃貸業	1,045	0.72	62,520	2.75
学術研究、専門・技術サービス	6,339	4.36	174,289	7.67
宿泊業、飲食サービス業	2,197	1.51	120,987	5.32
生活関連サービス業、娯楽業	1,836	1.26	100,091	4.40
教育、学習支援業	334	0.23	37,605	1.65
医療、福祉	836	0.57	240,736	10.59
複合サービス業	210	0.14	37,418	1.65
サービス業(他に分類されないもの)	6,638	4.56	207,485	9.13
分類不能の産業	81	0.06	3,116	0.14
合計	145,523	100.00	2,273,465	100.00

出所：厚生労働省「雇用調整助成金業務データ」（2008年度～2012年度）、「雇用保険事業所台帳」（2013年1月31日時点）より筆者作成。

注：1) 全国の事業所の集計では、2008年3月31日以前廃業した事業所を除いている。
 2) 受給事業所については、雇用調整助成金業務データの産業情報を利用したが、そのほかの全国の事業所は雇用保険事業所台帳の産業情報を利用した。

図表6-4 産業別就業者数推移



出所：総務省統計局「労働力調査」より作成。

2 先行研究のサーベイ

利用できるデータが限られていることにより、これまでの研究は、雇調金の利用件数とマクロデータとをリンクして雇調金の効果を検証するものがほとんどである。ここでは、雇調金の政策効果に関する先行研究を概観する。

Hashimoto (1993)は雇調金創設後、製造業の雇用量変化は外的ショックに対しての感応度が落ち、逆に労働時間調整の感応度が高まったことを確認し、雇調金は雇用維持という本来の目的が果たされていると結論づけている。しかし、分析では単純に雇調金が創設前（1975年前）と創設後の状況を比較しており、観察された変化は雇調金の効果と言い切れない面がある。さらに、雇調金が雇用調整を遅らせたと言っても、それが継続的なものかどうかについても分析されていない。

中馬ほか（2002）は、マクロ、事業所と労働者という三つの視点で雇調金の効果を検討している。まず、雇用調整速度と雇調金が失業指標に与える影響をマクロデータを用いて分析を行ったところ、雇調金は雇用調整を滞らせ、失業指標を低下させるほどの抑制効果が確認されなかった。次に、事業所データを利用した事実確認によると、閉鎖確率で確認した場合、雇調金の延命効果は半年内外の短期に限定され、長期にわたって事業所の閉鎖を阻止するだけの効果はなかった。最後に、雇調金を申請した事業所の中で実際には休業対象となった労働者とならなかった労働者を比較して、休業対象者全体の離職率が全被保険者より低いが、事業所都合による離職割合が非休業対象者より高いことが分かった。結論として、中馬ほか（2002）の研究では、雇調金の雇用維持の効果が確認されなかった。

Griffin (2010)は、雇調金が日本の鉄鋼業の雇用調整、労働生産性と生産高に与える影響について分析した結果、雇調金は、生産性の低い事業所の閉鎖を妨げたため、鉄鋼業全体の定常状態の労働生産性を低下させることを明らかにした。そして、雇調金は景気回復期の採用コストを回避したことにより、事業所の生産高にはプラスな影響を与えた。最後に、雇調金は雇用喪失率を低下させたため、雇用維持の効果があつたと言えるが、それと同時に、雇用創出率も低下させた。しかし、分析では、厳密な実証分析を行ったわけではなく、受給事業所と非受給事業所の各指標に関する単純比較に留まっている。雇調金の効果を明らかにするには、受給事業所と非受給事業所の違いに配慮した分析を行う必要がある。

もう一つマクロデータを利用した実証分析として、神林（2012）がある。神林（2012）は、雇調金関連変数が有効求人数に与える影響について実証分析を行い、雇調金関連変数が有効求人数に対し負の影響を与えることが観察され、雇調金がリーマン・ショック以降の雇用消失閾値の上昇を抑え、失業率の上昇を抑制していたという結論を得ている。ただし、この抑制幅が労働市場の効率性を妨げるほどだったかどうかは判断ができないと指摘している。

データの欠如により、雇調金に関する実証分析が少なく、また、マクロ指標とリンクした分析がほとんどである。また、事業所レベルのデータを用いた分析でも、利用できる変数情報などの制約により、受給事業所と非受給事業所の違いに配慮した分析ができていない。本

稿は、雇調金業務データ、被保険者データ、雇調金のアンケートデータという3つのデータを結合したものをを用いて分析する。サンプルサイズの大きい3万事業所データを利用して、受給事業所と非受給事業所の各統計指標における違いを比較してから、アンケート調査データを用いて、傾向スコアマッチングを利用した実証分析を行う。

3 クロス集計による事実確認

本節では、3万事業所データを用いて、雇調金の受給有無別に廃業率と被保険者数の月次推移を考察することで雇調金の政策効果を検討する。3万事業所データのサンプリングは、事業所台帳に基づき、2008年3月31日時点に存在し、あるいは2008年4月から2013年1月まで³に新規開業した事業所を対象としている。サンプル抽出は、受給非受給別に事業所の地域（都道府県）分布と廃業率に応じて行った。受給事業所、非受給事業所それぞれ15,000所を無作為抽出した。抽出後のデータクリーニングより、受給事業所は14,711所、非受給事業所は15,144所となっている⁴。第3節においては、2008年3月以前に設立した受給事業所14,040所と非受給事業所12,467所に関する集計を行う。このようにサンプル限定したのは、同じサンプルの時系列推移を考察するためである。

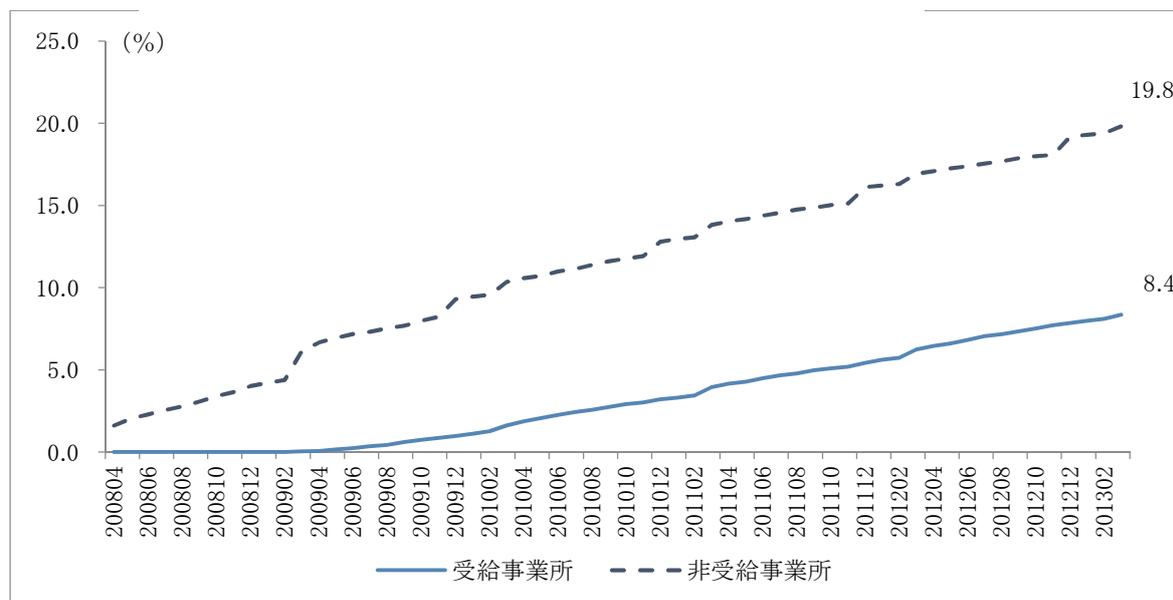
（1）雇調金の受給非受給別に見た事業所の廃業率

図表6-5は2008年3月以前に設立した事業所の受給非受給別廃業率推移（2008年度から2012年度）を示している。2008年度～2012年度に受給したことのある事業所は受給事業所、受給したことのない事業所は非受給事業所として定義した。これを見ると、非受給事業所のほうが明らかに廃業率が高く、両者の差が時間とともに広がる傾向にある。雇調金の支給は、事業所の廃業に歯止めをかけた可能性を示唆している。しかし、廃業する可能性の高い事業所は、そもそも雇調金を申請せず、破産の手続きに入る可能性もあるので、単純集計による受給非受給事業所の廃業率の差は雇調金によるものと結論付けることができない。

³ サンプル抽出に利用した事業所台帳は2013年1月時点の情報となっている。

⁴ 3万事業所のサンプル抽出に関して、当初は雇調金の業務データに登場した15,000事業所を受給事業所として認識していた。しかし、その後の被保険者データとの結合作業の関係で、単に業務データに登場するだけでなく、「2008年度～2012年度に受給していること」を条件として加えることとなった。これにより、抽出された一部の受給事業所は当該期間中の受給が無かったために非受給事業所と見なされ、受給事業所の数が予定の15,000所にならなかった。

図表 6-5 受給非受給別廃業率推移(2008年度～2012年度)



出所：3万事業所の被保険者データより筆者作成。

注：1) 2008年3月以前に設立した事業所（受給事業所は14,040所、非受給事業所は12,467所）について集計。

2) 2008年度～2012年度に受給したことのある事業所は受給事業所、受給したことのない事業所は非受給事業所として定義。

（2）雇調金の受給非受給別に見た事業所の雇用量推移

図表6-6-1～図表6-6-3は、2008年4月時点の被保険者数を100とした時の、産業別、受給非受給別被保険者数の時系列推移を示した⁵。2008年度～2012年度の5年間に廃業した事業所を含む集計と含まない集計の2種類を作成している。データ・セットの産業分類には、各事業所の中分類情報が入っているが、受給事業所数が非常に少ない産業もあり、本節の集計では、分析に耐えるサンプルサイズを得るために、産業の統合を行い、建設業、製造業、情報通信業、運輸・郵便業、卸売・小売業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊・飲食サービス業、その他サービス業、その他という9つの産業にした⁶。

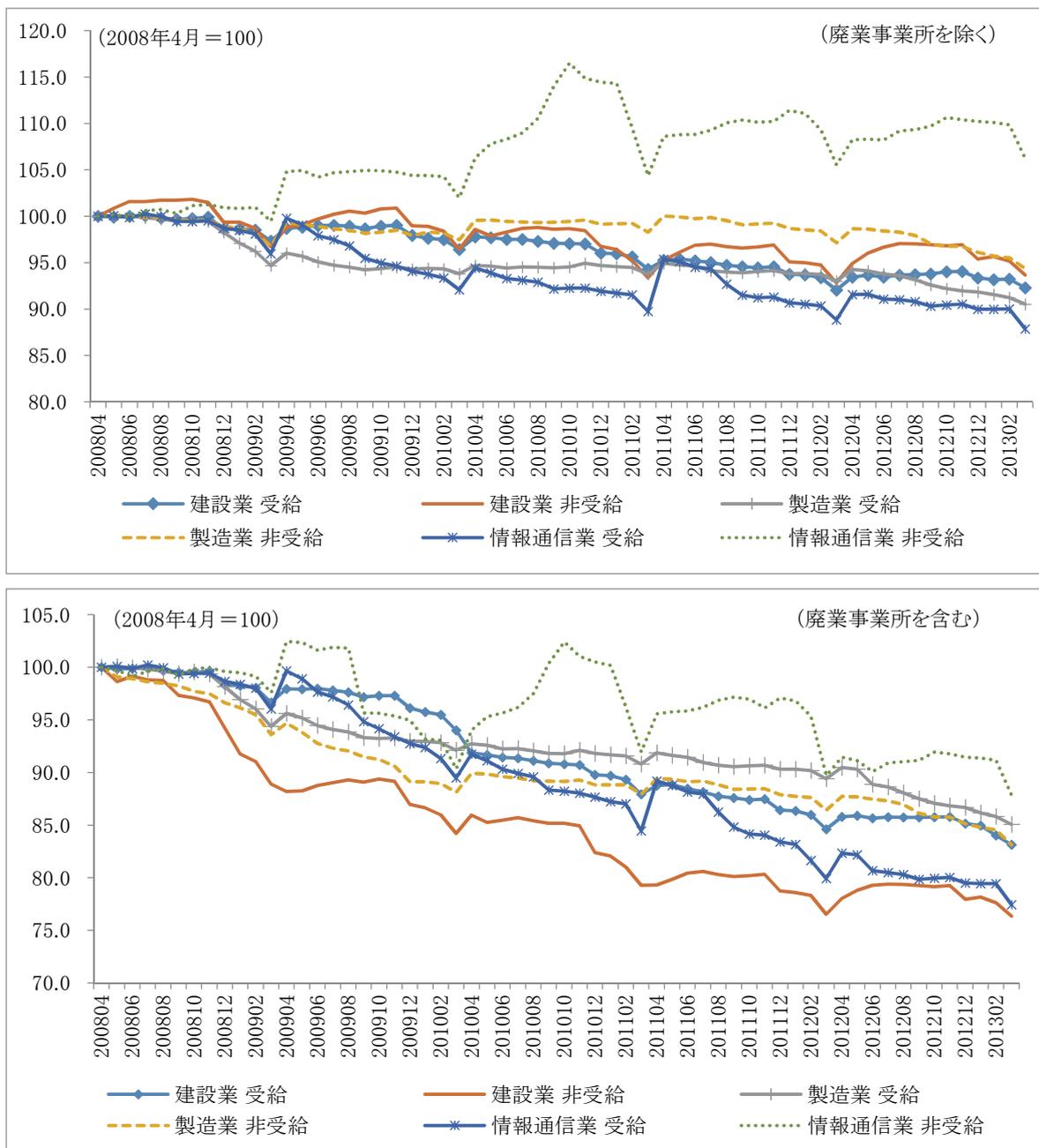
図表6-6-1～図表6-6-3の集計から下記のようなことが観察された。1) 廃業事業所を除くと、宿泊・飲食サービス業を除き、ほとんどの産業は、非受給事業所のほうが受給事業所に比べて雇用量が維持され、あるいは成長している。観察期間中に存続する非受給事業所は受給事業所と比べ、雇用に関しては活力がある。しかし、2) 廃業事業所を含むと、学術研究・専門・技術サービス業、その他サービス業、その他の産業を除き、残りの産業は受給事業所のほうが非受給事業所よりも雇用量が維持されている。途中で廃業した事業所も

⁵ 集計では、2008年3月以前に設立した事業所に限定した。

⁶ 「その他サービス業」は、「生活関連サービス業、娯楽業」と「サービス業（他に分類されないもの）」を表す。「その他」の産業には、「農業、林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「分類不能の産業」が含まれている。

含めて比較すると、雇調金は雇用維持という役割を果たしている可能性がある。しかし、単純な記述統計だけでは、それが本当に雇調金の受給による効果なのかはわからない。例えば、雇調金を受け取っても経営危機から脱せない事業所は申請せず、他方で雇調金がなくとも事業活動水準が回復する見込みの事業所が申請する傾向にあれば、雇調金の効果は過大に見積もられてしまう。第4節においては、傾向スコアマッチング法を用いて、こうしたセルフセレクションの問題を考慮した上で、受給非受給による雇用量変化の差について考察する。

図表6-6-1 受給非受給別被保険者数の推移(建設業、製造業、情報通信業)

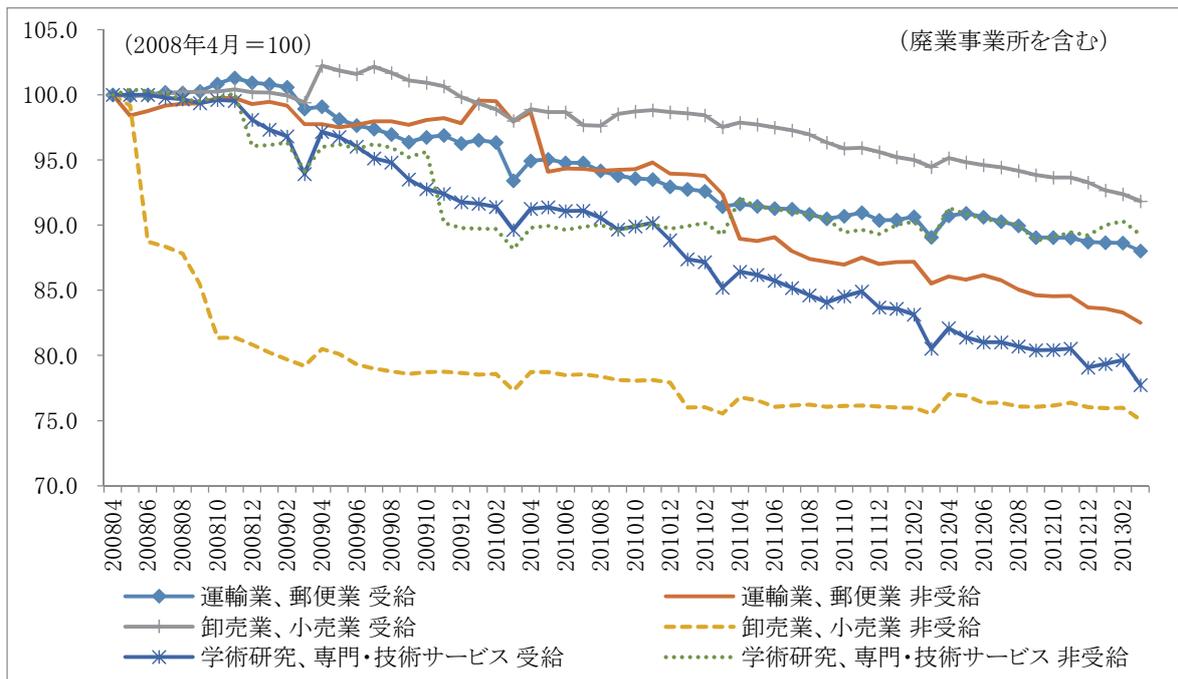
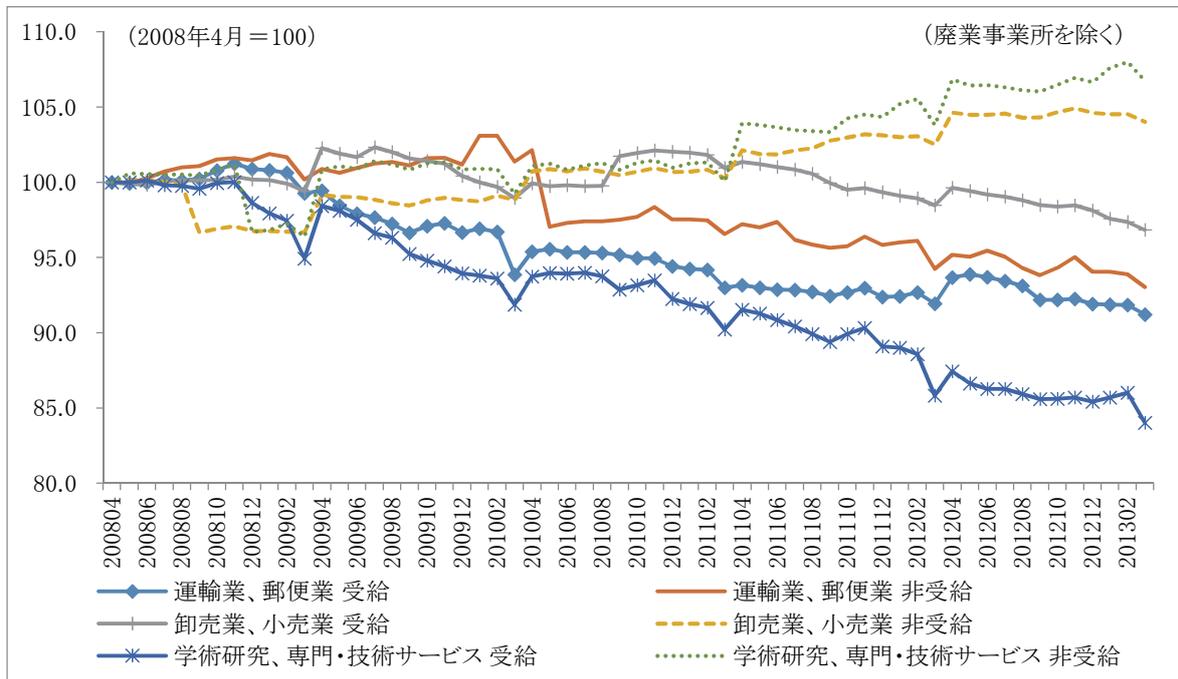


出所：3万事業所の被保険者データより筆者作成。

注：1) 2008年3月以前に設立した事業所について集計。

2) 2008年度～2012年度に受給したことのある事業所は受給事業所、受給したことのない事業所は非受給事業所として定義。

図表6-6-2 受給非受給別被保険者数の推移
(運輸業・郵便業、卸売業・小売業、学術研究・専門技術サービス業)

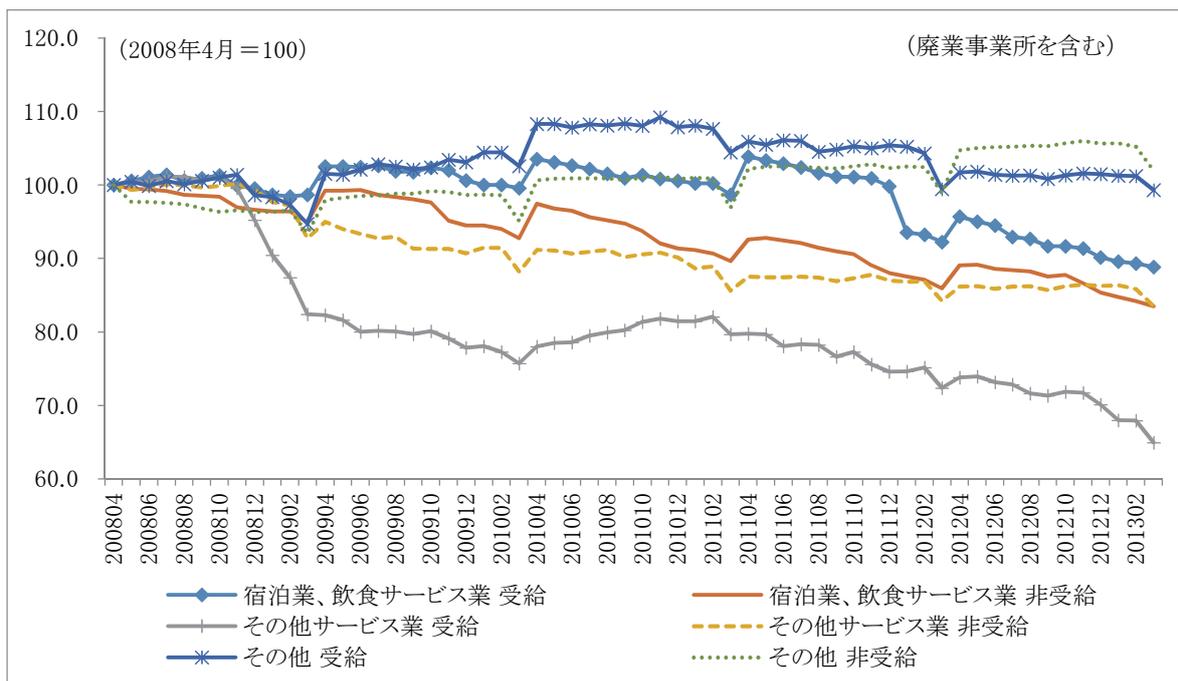
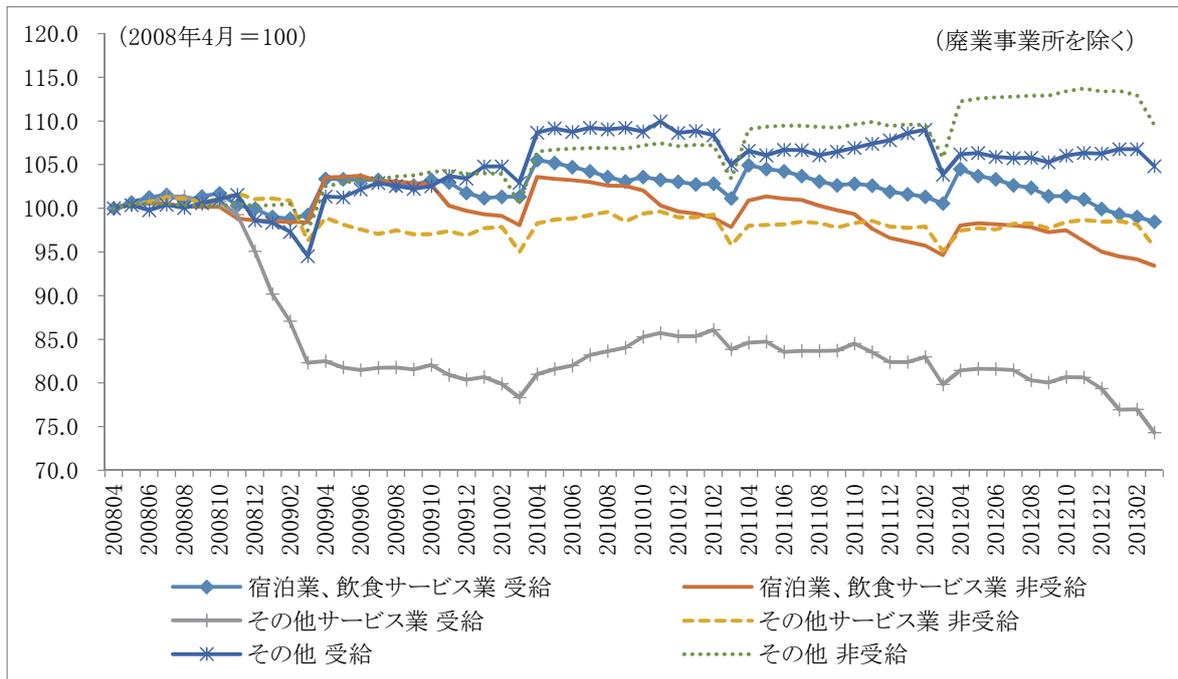


出所：3万事業所の被保険者データより筆者作成。

注：1) 2008年3月以前に設立した事業所について集計。

2) 2008年度～2012年度に受給したことがある事業所は受給事業所、受給したことの無い事業所は非受給事業所として定義。

図表6-6-3 受給非受給別被保険者数の推移
(宿泊業・飲食サービス業、その他サービス業、その他)



出所：3万事業所の被保険者データより筆者作成。

注：1) 2008年3月以前に設立した事業所について集計。

2) 2008年度～2012年度に受給したことのある事業所は受給事業所、受給したことのない事業所は非受給事業所として定義。

(3) 受給事業所と非受給事業所の規模と産業構造の違い

雇調金の受給非受給によって、事業所の廃業率に差が生じた理由について、まず、雇調金を受給しても経営継続が難しいと判断した事業主は雇調金の申請を行わない可能性が高い。さらに、受給事業所と非受給事業所は様々な面において、そもそも属性が異なる。図表6-7と図表6-8は、2008年4月時点の事業所規模と産業構成別に、受給事業所の構成と廃業率の違いを示した。構成比で見ると、非受給事業所は9人以下の零細企業が多く、製造業の割合が低く、それに対して、卸売・小売業の割合が高いという特徴を持つ。事業所規模と産業別に見ると、被保険者数10人以上、製造業、情報通信業、運輸・郵便業、建設業の受給率が高い。

図表6-7 事業所規模からみた受給非受給事業所の違い

2008年4月 時点の事業所規模	受給			非受給			全体	
	構成	廃業率	サンプル サイズ	構成	廃業率	サンプル サイズ	受給率	サンプル サイズ
9人以下	43.1	9.9	6,051	75.4	22.2	9,394	39.2	15,445
10～29人	29.6	7.3	4,161	15.8	12.3	1,963	68.0	6,124
30～99人	18.4	7.1	2,581	6.3	11.4	783	76.7	3,364
100人以上	8.9	7.1	1,247	2.6	17.4	327	79.2	1,574
全体	100.0	8.4	14,040	100.0	19.8	12,467	53.0	26,507

出所：3万事業所の被保険者データより筆者作成。

注：1) 2008年3月以前に設立した事業所（受給事業所は14,040所、非受給事業所は12,467所）について集計。

2) 2008年度～2012年度に受給したことのある事業所は受給事業所、受給したことのない事業所は非受給事業所として定義。

図表6-8 産業構成からみた受給非受給事業所の違い

	受給			非受給			全体	
	構成	廃業率	サンプル サイズ	構成	廃業率	サンプル サイズ	受給率	サンプル サイズ
建設業	13.3	7.6	1,864	14.9	22.5	1,857	50.1	3,721
製造業	53.2	7.7	7,463	14.7	22.5	1,837	80.3	9,300
情報通信業	5.5	13.3	766	2.4	29.0	297	72.1	1,063
運輸業、郵便業	6.0	6.5	846	3.9	17.9	487	63.5	1,333
卸売業、小売業	9.6	9.0	1,353	20.5	21.3	2,549	34.7	3,902
学術研究、専門・技術サービス	4.1	11.7	573	7.6	22.1	945	37.8	1,518
宿泊業、飲食サービス業	2.4	7.0	330	7.8	23.3	974	25.3	1,304
その他サービス業	4.3	11.8	601	11.1	15.7	1,387	30.2	1,988
その他	1.7	5.3	244	17.1	12.7	2,134	10.3	2,378
全体	100.0	8.4	14,040	100.0	19.8	12,467	53.0	26,507

出所：3万事業所の被保険者データより筆者作成。

注：1) 2008年3月以前に設立した事業所（受給事業所は14,040所、非受給事業所は12,467所）について集計。

2) 2008年度～2012年度に受給したことのある事業所は受給事業所、受給したことのない事業所は非受給事業所として定義。

4 実証分析：雇調金の受給が経営継続の事業所の雇用量変化に与える影響

(1) 推定手法：傾向スコアマッチング法

本節では、傾向スコアマッチングの手法を用いて、雇調金の受給が事業所のその後の雇用量変化にどのような影響を与えているのかについて分析を行う。同じ事業所については、雇調金を受給しなかった場合の雇用水準 (Y_0) と受給した場合の雇用水準 (Y_1) を同時に観察することができない。対策として、本稿では、Rosenbaum and Rubin (1983) の Propensity Score Matching 法を用いて、観察されない Y (仮想現実=counter-factual) の平均値を観察される比較対象グループの Y の平均値で代替する。トリートメントを受けた受給事業所の平均処置効果 (ATT: Average Treatment Effect on the Treated) ⁷ は下記の (1) 式で推定する。

$$ATT = E(Y_{1i} - Y_{0i} | D_i = 1) = E(Y_{1i} | D_i = 1) - E(Y_{0i} | D_i = 0) \quad (1)$$

ここでは、 D_i はトリートメントを受けるかどうかのダミーを表しており、 $D_i = 1$ は雇調金の受給、 $D_i = 0$ は雇調金の非受給を指す。 Y_{1i} は雇調金受給における雇用量変化 Y の平均値、 Y_{0i} は受給しなかった時の Y の平均値を意味する。ATT は、雇調金を受給した事業所の受給した場合の Y と受給しなかった場合の Y の差を示している。

雇調金の受給事業所と非受給事業所における違いは、雇調金の受給と雇用量変化に影響を与えると考えられる事業所の観察可能な諸属性 (X) に関するもので、 X をコントロールすることで、 D の選択は Y に対して独立である (条件付き独立性の仮定: Conditional Independence Assumption, CIA) と考える。 X については、事業活動水準の変化、地域ブロック、事業所設立からの年数、時期 (2008 年度～2012 年度の月次)、被保険者数 (受給 3 ヶ月前平均の対数値) などを用いる。異なる産業がマッチングされることを避けるために、産業別にマッチングを行った。具体的には、産業別に雇調金の受給ダミーを作成し、それを被説明変数にプロビット分析を実施し、雇調金支給の対象となる確率 (傾向スコア) を推定する。推定した確率 (傾向スコア) を用いて、受給事業所を属性の近い非受給事業所とマッチングさせた。

雇調金の利用については、2008 年 12 月から 2013 年 5 月までは、雇調金申請の雇用量要件が撤廃されており、主に、生産量又は売上高の減少を判断指標としている。本稿が利用するデータ期間が 2008 年度～2012 年度のため、制度上、生産量又は売上高の減少が判断指標となる期間である。実証分析では、2007 年を 100 とした時の 2008 年～2012 年事業活動水準を生産量の代理変数として用いる。雇調金の受給では、生産量又は売上高の減少を適用条件としているため、観察可能な諸変数 (X) を用いて傾向スコアを推定する際に、対前年事業所活

⁷ Heckman et al. (1997) は、average treatment effect (ATE) on the whole population or on subpopulation は、プログラムと関係のない主体が含まれることになるので、政策制定とは関連性が弱いと指摘している。

動水準を用いる。マッチングでは、Nearest Neighbor Matching⁸と Kernel Matching⁹という2つの方法を実施したが、バランステストの結果、Nearest Neighbor Matchingの結果を採用することにした。

本研究の限界の一つとして、雇調金の適用条件の判断指標となる事業活動水準は回顧データのため、誤差が含まれている可能性があることがあげられる。さらに、適用条件は、年度単位ではなく、月単位となっているため、年度単位での事業所活動水準は適用資格を正確に反映しきれていない可能性がある。この点について、推定結果を留意しながら解釈する必要がある。

(2) 利用するデータと変数

本節の分析に利用するデータは、アンケート調査データと雇調金業務データおよび被保険者数の結合データである。被保険者数データでは、2008年3月～2013年3月の月末の被保険者数、当該月の離職者数（被保険者資格喪失件数）、入職者数（被保険者資格取得件数）が把握できるようになっている。雇調金業務データに関しては、ここでは主に受給有無の月次情報を利用する。2008年度から2012年度の5年間の受給情報が取れているが、雇調金が2008年末から支給件数が増加したこともあり、アンケート調査回答事業所の最初の受給月は2008年12月となっている。

雇調金の効果を確認するために、受給事業所の第1回目の受給だけを利用することにした。さらに、適用条件が異なるため、「震災特例」適用の2011年3月から2012年4月までの東北5県の事業所を分析から除外した¹⁰。また、事業活動水準の変数を利用するために、設立日2008年以降の事業所を除外した。

受給非受給のマッチングに利用した傾向スコアの推定には、対前年事業活動水準およびその自乗値、受給前3ヶ月の平均被保険者数の対数値¹¹、地域ブロックダミー（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州）、事業所設立からの年数、事業所設立からの年数の自乗値、時期ダミー（2008年度～2012年度の月次）を利用した。さらに、前節で確認したように、雇調金の受給には、産業による違いが大きく、同じ産業の受給非受給の事業所をマッチングさせるために、本節のマッチングは産業別に行った。中分類の産業別受給事業所は、産業によってはサンプル数が少ないため、分析に耐えるサンプルを得るために、第3節と同じような産業の統合を行った。

⁸ Nearest Neighbor Matching は、雇調金を受給する確率が最も近い事業所同士（受給と非受給）をマッチングさせる方法である。

⁹ Kernel Matching 法は、雇調金の受給を選択する確率が近い事業所同士を、マッチングさせる際に、treatment がない事業所（非受給事業所）の outcome に対して、weight 付けてマッチングする方法である。

¹⁰ 2011年4月5日～2012年5月1日に栃木県、千葉県、新潟県、長野県の災害救助法適用地域所在する事業所も「震災特例」の適用対象となっているが、データ上、事業所の市区町村が特定できないため、この4県の事業所が災害救助法適用地域に所在するかどうかは不明である。東日本大震災の被害は東北5県に集中していることを考え、本稿では、便宜上、この4県の該当時期の事業所を分析データより除外していない。

¹¹ 被保険者数の対数をとるために、すべての事業所の受給前3ヶ月の平均被保険者数にプラス1にした。

雇調金の受給が継続事業所の雇用量変化を与える影響を確認するために、受給した次の年の4月時点の対先月雇用量変化率、受給した次の年の4月時点の対先月入職率、受給した次の年の3月時点の対先月離職率という3つの指標を作成した¹²。雇用変化率と入職率が4月対先月、離職率が3月対先月にしたのは、データ確認上、採用が4月には多く、離職が3月に多いことが判明したからである。この3つの指標の作成は下記となる。

$$\text{受給した次の年の4月時点の対先月雇用変化率} = \{ (E_{(Y+1)Apr.} - E_{(Y+1)Mar.}) / E_{(Y+1)Mar.} \} \times 100$$

$$\text{受給した次の年の4月時点の対先月入職率} = (R_{(Y+1)Apr.} / E_{(Y+1)Mar.}) \times 100$$

$$\text{受給した次の年の3月時点の対先月離職率} = (Q_{(Y+1)Mar.} / E_{(Y+1)Feb.}) \times 100$$

ここでは、E、Q、Rはそれぞれ月末被保険者数、離職者数、入職者数を示している。

(3) 推定結果

ア 雇調金の受給に関するプロビット分析

図表6-9は雇調金の受給に関して、産業別にプロビット分析を行った。その結果によると、受給前3ヶ月平均被保険者数の対数値が大きいほど、対前年事業活動水準が低いほど雇調金を受給する傾向がある。事業所設立からの年数に関しては、産業によって効果が異なる。

図表6-9 雇調金の受給に関する分析(プロビット分析)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業 郵便業	卸売業 小売業	学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、 飲食 サービス業	その他 サービス業	その他
1=受給	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
ln(受給前3ヶ月平均被 保険者数)	0.331*** (12.29)	0.190*** (15.02)	0.610*** (9.985)	0.231*** (6.055)	0.272*** (10.72)	0.314*** (7.801)	0.465*** (6.170)	0.291*** (8.206)	0.114** (2.271)
対前年事業活動水準	-0.0125*** (-7.881)	-0.0361*** (-15.33)	0.00828 (0.810)	-0.0190** (-2.400)	-0.0251*** (-11.25)	-0.0409*** (-8.975)	-0.0708*** (-4.664)	-0.0299*** (-4.303)	-0.0260* (-1.821)
対前年事業活動水準二 乗値	2.32e-05*** (6.701)	0.000125*** (11.06)	-8.43e-05 (-1.513)	3.47e-05 (1.158)	3.32e-05*** (7.980)	0.000120*** (7.002)	0.000259*** (4.050)	9.15e-05** (2.529)	3.15e-05 (0.336)
事業所設立からの年数	-0.00754** (-2.139)	0.00439*** (3.060)	0.0805*** (3.681)	0.00243 (0.297)	0.00727*** (2.659)	0.0188 (1.623)	-0.0118 (-1.190)	-0.00889 (-1.544)	0.00949 (0.841)
事業所設立からの年数 の二乗値	9.70e-05** (2.519)	-2.84e-05** (-2.462)	-0.00311*** (-5.911)	-8.19e-05 (-0.793)	-2.49e-05 (-1.178)	-0.000554** (-2.513)	0.000180** (2.129)	-3.63e-06 (-0.0500)	-0.000225 (-1.257)
月次ダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
地域ブロックダミー	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES	YES
定数項	-2.821*** (-7.037)	-1.593*** (-3.830)	-3.882*** (-4.129)	-1.657** (-2.139)	-2.012*** (-4.354)	-0.754 (-1.277)	0.845 (0.893)	-1.558*** (-2.603)	-0.429 (-0.679)
サンプルサイズ	12,100	16,684	1,285	1,723	14,237	4,932	2,232	6,650	8,482

出所：アンケート調査データより筆者作成

注：1) ***, **, * はそれぞれ1%、5%、10%で有意であることを示す。括弧にはz値を示す。

2) 対前年事業活動水準を(本年事業活動水準/前年事業活動水準)×100で計算。

3) 被保険者数0人の事業所も存在するため、ln(受給前3ヶ月平均被保険者数)をln(受給前3ヶ月平均被保険者数+1)で計算した。

4) 地域ブロックは、北海道をレファレンスグループに、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州に分けている。

¹² 月末被保険者数データには0人がある。雇用量変化率を計算するために、すべての月の被保険者数に1を足した。この結果、雇用量変化率の計算において分母に1を足したことになり、変動を過小評価する傾向がある。

イ マッチング結果に対するバランスチェック

本節でプロビット分析によって推定された傾向スコアを用いて、トリートメントを受けた受給事業所とコントロールグループの非受給事業所をマッチングした。マッチングでは、Nearest Neighbor Matching と Kernel Matching を実施したが、バランスチェックの結果、Nearest Neighbor Matching のほうが受給事業所と非受給事業所の差が有意ではなくなっているため、Nearest Neighbor Matching の結果を採用した。

傾向スコアマッチングは、事業所の観測可能な諸変数 (X) を用いて、トリートメントグループとコントロールグループの違いを削減する。両グループ間の平均値のバイアス (Standardized Bias) は、下記の式で推計している。

$$\text{Bias}(X) = 100 \times \frac{\bar{X}_t - \bar{X}_c}{\sqrt{[\text{Var}_t(X) + \text{Var}_c(X)]/2}}$$

\bar{X}_t と \bar{X}_c は、それぞれトリートメントグループとコントロールグループ内の X の平均値を示す。 $\text{Var}_t(X)$ と $\text{Var}_c(X)$ は、それぞれ両グループ内の分散を示す。図表6-10は受給した次の年の4月時点の対先月雇用変化率に関する Nearest Neighbor Matching 実施後の受給非受給事業所のバランスチェックの結果を示している。それによると、観測可能な諸変数 (X) に関して、マッチング前に、トリートメントグループとコントロールグループには有意に差が存在していたが、マッチング後に両グループ間の有意な差がなくなり、属性の近いものになっている。受給した次の年の3月時点の対先月離職率と受給した次の年の4月時点の対先月入職率に関して、同様にマッチングし、バランスチェックを行ったが、ここでは、結果の掲載を割愛した。

図表 6-10 マッチング結果に対するバランスチェック
(受給した次の年の4月時点の対先月雇用変化率)

変数名		建設業		製造業		情報通信業	
		Standardized bias	t検定 (p値)	Standardized bias	t検定 (p値)	Standardized bias	t検定 (p値)
ln(受給前3ヶ月平均被保険者数)	マッチング前	56.6	0.000	40.7	0.000	75.9	0.000
	マッチング後	1.3	0.860	-1.0	0.790	-8.8	0.605
対前年事業活動水準	マッチング前	-28.8	0.000	-65.4	0.000	-45.7	0.000
	マッチング後	-5.2	0.542	0.5	0.897	-9.5	0.581
対前年事業活動水準の自乗値	マッチング前	-11.0	0.023	-53.1	0.000	-42.8	0.000
	マッチング後	-7.7	0.431	-1.0	0.780	-11.6	0.457
事業所設立からの年数	マッチング前	15.7	0.000	9.7	0.000	-49.2	0.000
	マッチング後	1.3	0.712	2.5	0.504	2.8	0.834
事業所設立からの年数の自乗値	マッチング前	8.2	0.000	5.7	0.024	-53.2	0.000
	マッチング後	0.3	0.438	2.4	0.507	0.6	0.951
		運輸業、郵便業		卸売業、小売業		学術研究、専門・技術サービス業	
		Standardized bias	t検定 (p値)	Standardized bias	t検定 (p値)	Standardized bias	t検定 (p値)
ln(受給前3ヶ月平均被保険者数)	マッチング前	62.1	0.000	69.0	0.000	51.8	0.000
	マッチング後	-6.9	0.578	-14.2	0.144	-14.4	0.336
対前年事業活動水準	マッチング前	-35.6	0.000	-54.4	0.000	-54.0	0.000
	マッチング後	-1.4	0.868	0.0	0.996	-6.9	0.639
対前年事業活動水準の自乗値	マッチング前	-29.0	0.009	-21.8	0.012	-37.6	0.000
	マッチング後	-0.1	0.984	0.6	0.833	-7.4	0.665
事業所設立からの年数	マッチング前	4.6	0.619	34.3	0.000	-32.6	0.001
	マッチング後	4.2	0.727	-1.7	0.848	6.9	0.571
事業所設立からの年数の自乗値	マッチング前	-4.6	0.620	20.3	0.005	-37.1	0.001
	マッチング後	1.6	0.887	-2.8	0.746	1.1	0.913
		宿泊業、飲食サービス業		その他サービス業		その他	
		Standardized bias	t検定 (p値)	Standardized bias	t検定 (p値)	Standardized bias	t検定 (p値)
ln(受給前3ヶ月平均被保険者数)	マッチング前	97.3	0.000	69.5	0.000	22.3	0.133
	マッチング後	3.7	0.897	7.9	0.566	13.6	0.489
対前年事業活動水準	マッチング前	-46.0	0.001	-54.1	0.000	-66.5	0.000
	マッチング後	2.5	0.936	2.4	0.879	-8.1	0.732
対前年事業活動水準の自乗値	マッチング前	-34.1	0.020	-45.3	0.000	-56.2	0.000
	マッチング後	7.5	0.787	0.8	0.956	-5.6	0.769
事業所設立からの年数	マッチング前	40.2	0.000	-49.0	0.000	-13.3	0.389
	マッチング後	-28.0	0.096	2.4	0.819	9.0	0.619
事業所設立からの年数の自乗値	マッチング前	33.5	0.000	-40.5	0.000	-17.0	0.296
	マッチング後	-11.0	0.131	4.1	0.539	10.4	0.508

出所：アンケート調査データより筆者作成

注：1) 雇用量変化率に関する Nearest Neighbor Matching の結果を示している。

2) 雇用量変化率 = 対前年被保険者数 = (本年度被保険者数 / 前年被保険者数) × 100 で計算。

3) 地域ブロックは、北海道をレファレンスグループに、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州に分けている。

ウ Common Support 制約による観測値の削減率

図表6-11はマッチング後の産業別サンプル分布を示している。雇用量変化率のマッチングでは受給事業所の81.27%、受給した次の年の4月時点の対先月入職率のマッチングでは、受給事業所の80.64%、受給した次の年の3月時点の対先月離職率のマッチングでは、受給事業所の81.24%が属性の近い非受給事業所とマッチングできた。

図表6-11 マッチング後の産業別サンプル分布

産業	受給事業所数	雇用量変化率	入職率	離職率
	(マッチング前)	(マッチングできた受給事業所数)	(マッチングできた受給事業所数)	(マッチングできた受給事業所数)
建設業	448	409	402	409
製造業	1,809	1,410	1,403	1,410
情報通信業	144	83	86	82
運輸業、郵便業	157	131	131	131
卸売業、小売業	260	234	232	234
学術研究、専門・技術サービス業	134	111	112	111
宿泊業、飲食サービス業	37	28	27	29
その他サービス業	130	124	119	124
その他	53	48	46	47
全体	3,172	2,578	2,558	2,577
マッチングできたサンプル割合(%)		81.27	80.64	81.24

出所：雇調金アンケート調査データよりマッチング。

注：1) Propensity Score Matching では Nearest Neighbor Matching を使用している。

2) 調査期間中の1回目受給の受給前の情報に基づいてマッチングを行った。震災特例の適用事業所を除いている。

エ 雇調金の政策効果：傾向スコアマッチングによる推定

図表6-12はトリートメントを受けたことの影響の平均処置効果 ATT を示している。そして、比較のために、傾向スコアマッチング実施前の受給非受給事業所の各指標の平均値および両者の差も提示した。マッチング前の受給非受給事業所の平均値の差と比較すると、マッチング後の受給による効果を示す ATT の係数値が小さくなっているため、単純比較した場合、受給非受給事業所の属性の違いを無視し、両者の雇用量変化の差を過大にみることになる。しかし、セレクションバイアスをコントロールし、傾向スコアマッチングを実施した結果でも、受給した次の年の4月時点を基準としてみた場合、受給事業所のほうが雇用量が縮小し、入職率が低い水準にあることが確認された。受給した次の年の3月対先月の離職率については、有意な結果が得られなかった。

雇調金は、事業活動の縮小を余儀なくされ、休業、教育訓練、または出向によって雇用の維持を図る事業主を支援するものである。雇調金が雇用に与える効果として、一時的危機を乗り越えて、事業所が経営継続され、雇用量が維持されることが期待されている。しかし、経営継続ができた事業所に限った受給後の雇用量変化に関する推定では、雇調金の受給によ

り、事業所の離職率にはあまり影響を与えなかったが、入職率が抑制され、結果的に雇用量にはマイナスな影響が観察された。第3節の3万事業所に関するクロス集計では、受給事業所のほうが非受給事業所よりも廃業率が低いが、廃業事業所を除いた集計では、非受給事業所のほうが受給事業所よりも雇用量が成長しており、受給事業所は下落傾向にある。本節においては、傾向スコアマッチングを用いて、観察可能な諸変数に関する受給非受給事業所の属性の違いを削減した結果でも、クロス集計と同じような傾向が確認された。第3節の廃業率に関する集計の結果を合わせて考えると、雇調金は、事業活動縮小した事業所の経営継続にプラスな影響を与えた可能性があるが、その結果、活力の欠ける事業所を生き延びさせたため、平均でみると、受給が事業所の雇用量と負の相関関係が観察された。

図表6-12 雇調金の政策効果(傾向スコアマッチング法)

		受給した次の年の 4月対先月雇用量 変化率	受給した次の年の 4月時の対先月入 職率	受給した次の年の 3月対先月離職率
マッチング前平均値	受給	0.428	1.296	1.827
	非受給	2.298	3.321	1.898
	受給-非受給	-1.870	-2.024	-0.071
傾向スコアマッチングに よる推定値	ATT	-1.662***	-1.676***	0.213
	(標準誤差)	0.242	0.189	0.145

出所：ATTは図表6-11のマッチングした雇調金アンケート調査データより推計。

注：1) **、* はそれぞれ1%、5%、10%で有意であることを示す。

5 まとめ

本稿はJILPTが実施した雇調金のアンケート調査データおよび全国事業所の地域分布と廃業率、雇調金の受給率に応じて抽出した3万事業所の雇調金業務データと雇用保険業務データの結合データを利用して、雇調金の政策効果を経営継続と雇用量の変化という2つの指標に着目して考察した。経営継続に関しては、3万事業所データを用いてクロス集計の結果、雇調金の受給事業所のほうが非受給事業所よりも廃業率が低く、経営継続に対する正の効果が観察された。雇用量変化に関しては、廃業した事業所を含む場合、受給事業所のほうが非受給事業所よりも雇用量が維持されている。しかし、廃業事業所を除く場合、非受給事業所のほうが雇用量が受給事業所よりも上昇傾向にあり、受給事業所と比べ、雇用に関して成長方向にある。

事業活動水準の年間変化が把握できるアンケート調査データを利用して、傾向スコアマッチング法で観察可能な諸変数で雇調金の受給事業所と非受給事業所の違いを取り除き、雇調金が継続事業所の雇用量変化に与える影響を考察した結果、受給と雇用量変化に負の関係が観察された。これに対して、廃業率の集計と合わせて考えると、雇調金は事業所の経営継続にプラスな効果を与えた可能性があるが、活力の欠ける事業所を救うことによって、受給事

業所の雇用量変化に対し平均的に負の関係を呈した。しかし、本稿における廃業率の確認は、雇調金の適用条件となる生産量、売上高などの事業活動水準変化の情報が取れていないため、クロス集計に留まり、事業活動水準の変化をコントロールした厳密な推定が実施できなかった。クロス集計による受給非受給事業所の廃業率の差は、経営が悪く廃業の可能性が高い事業所は、雇調金を申請していないことによる可能性があり、両者の廃業率に関する差は雇調金によるものであると結論付けることができない。

これまで、雇調金は膨大な金額が支給されたが、データの欠如により、その効果が十分に検証できていない。本稿は雇調金の業務データを利用したものの、それでも厳密な分析ができる情報を十分に取得することができない。資源配分の効率性の視点からみると、エビデンスに基づいた政策制定 (Evidence-based Policy) が必要であり、雇調金だけでなく、実証分析に必要な情報を業務データに取り入れることが重要である。この点について、改善が求められている。

参考文献

- 神林龍 (2012) 「労働市場制度とミスマッチ：雇用調整助成金を例に」『日本労働研究雑誌』 No.626, pp.34-49
- 篠塚英子 (1985) 「雇用調整と雇用調整助成金の役割」『日本労働協会雑誌』 27(10), pp.2-18
- 中馬宏之・大橋勇雄・中村二郎・阿部正浩・神林龍 (2002) 「雇用調整助成金の政策効果について」『日本労働研究雑誌』 No.510, pp.55-69
- 労働政策研究・研修機構 (2014) 『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』 調査シリーズ No.123
- 労働省職業安定局編 (1999) 『雇用調整助成金制度の実務解説』 労働新聞社
- Caliendo, Marco, and Sabine Kopeinig (2008) "Some practical guidance for the implementation of propensity score matching" *Journal of Economic Surveys*, 22.1, 31-72.
- Calavrezo, Oana, Richard Duhautois, and Emmanuelle Walkowiak (2010) "Short-time compensation and establishment exit: an empirical analysis with French data." IZA Discussion Paper, No. 4989.
- Griffin, Naomi N. (2010) "Labor adjustment, productivity and output volatility: An evaluation of Japan's Employment Adjustment Subsidy." *Journal of the Japanese and International Economies*, 24(1), 28-49.
- Hashimoto, Masanori (1993) "Aspects of labor market adjustments in Japan." *Journal of Labor Economics*, 136-161.
- Heckman, James J., Hidehiko Ichimura, and Petra E. Todd. (1997) "Matching as an econometric evaluation estimator: Evidence from evaluating a job training programme." *The Review of*

Economic Studies, 64.4, 605-654.

Rosenbaum, Paul R., and Donald B. Rubin. (1983) "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects." *Biometrika* 70.1: 41-55.

Rosenbaum, Paul R., and Donald B. Rubin. (1985) "Constructing a control group using multivariate matched sampling methods that incorporate the propensity score." *The American Statistician*, 39.1, 33-38.

第7章 雇用調整助成金およびその教育訓練費が雇用維持に与える効果

1 はじめに

企業の運営において、人材のマネジメントは大事な役割を果たしている。労働者が有する生産に有用な能力、いわゆる「人的資本」は企業の発展には不可欠である。ミンサー（Mincer 1958; 1974）、シュルツ（Schultz 1960）、ベッカー（Becker 1975）などが「人的資本」の概念を発展させてから、賃金と教育や訓練との関係が明らかになり、企業は企業内の訓練（On-the-job Training）、研修、公共職業訓練などを活用して人材の育成を行っている。教育訓練を受けさせることによって、従業員の知識・技能・技術が成長するが、これは従業員と企業の双方にとってプラスになることから、「人的資本」の成長は相乗効果を期待できる。

しかしながら、景気の変動、産業構造の変化などの理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた企業が従業員を解雇する事態が生じるケースがある。こういう場合、欧米の政府は事業主を助成し、従業員の雇用を維持している。たとえば、ドイツには Short Time Work (STW) などの公的支援制度がある。日本は雇用調整助成金（以下、雇調金と略す）の制度があり、1975年に雇用調整給付金として創設して以来、労働者を一時的に休業・教育訓練・出向させる場合に、政府がその費用の一部を負担している。雇調金の給付実績を見ると、1975年から2000年までの間、年間200億円程度の支出がある（中馬他 2002、労働政策研究・研修機構 2005）。その一方、雇調金が経済主体のインセンティブや産業構造の転換を阻害する恐れがあるとの批判もあった。中馬他（2002）は「過剰雇用を必要以上に企業内に滞留させる」と指摘し、雇調金によって休業手当を支給されている労働者は「人的不良資産」の可能性があると指摘している。

2008年のリーマンショックをきっかけに、雇調金の受給要件が緩和され、企業に対する助成率と助成内容も大幅に拡大された。リーマンショック前には、直近6ヶ月の生産量等が前年同期と比べて10%以上減少、または、直近6ヶ月の雇用量が前年同期と比べて増加していないとの要件を満たした場合に雇調金が支給されていた。リーマンショック後では、雇用量の要件が廃止され、直近3ヶ月の生産量等がその直前3ヶ月又は前年同期と比べて5%以上減少すれば雇調金の受給が可能になった。当時、大企業に対する助成率は1/2から2/3に上がり（解雇していない場合は3/4）、中小企業に対する助成率は2/3から4/5に上がった（解雇していない場合は9/10）。教育訓練を実施した場合、大企業には1人1日4000円、中小企業だと1人1日6000円が加算され、リーマンショック前の一律1200円と比べ、教育訓練費がそれぞれ233%と400%増加した。そのほか、雇調金におけるクーリング期間制度（制度利用後1年経過後までの期間は、再度制度を利用できないこと）の廃止、障害者に対する助成率の新設など大きな変更が行われた。

今まではデータの制約により、雇調金の政策効果についての検証は少なかった。これまで長きにわたって、日本の企業が重視してきた人事管理の方針が、長期安定雇用であることは

言うまでもない。仮に雇調金を支給された企業において雇用が維持されたとしても、それが必ずしも雇調金の支給による効果だけであるとは限らない。企業の雇用量は潜在的に（分析者に）観察不可能な属性と相関する場合があります、それらの影響を取り除かないで推計された統計量はバイアスがかかる。

本研究は主に「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」と雇用保険業務データとの結合データを扱い、雇調金およびそれによる教育訓練給付が雇用維持に与える効果を考察することを目的とする。このデータは2008年度から2012年度までの間において、雇調金を受給した事業所と受給していない事業所の雇用情報が毎月記録されているため、雇調金の分析には最適である。実証分析では、雇調金の受給と雇用維持の関係について、単純な回帰分析、操作変数法（丁度識別モデルと過剰識別モデル）、さらに固定効果操作変数法（丁度識別モデルと過剰識別モデル）の3種類のモデルを推計し比較する。また、本研究は雇調金の政策変遷による自然実験を用いて、差の差推定法で雇調金における教育訓練費と特例措置の効果を考察した。

以下、第二節でデータと記述統計、第三節で雇調金の変遷を紹介し、第四節で実証モデルの説明を行い、第五節で推定結果を述べる。最後の第六節で考察をまとめ今後の課題を検討する。

2 データ

本研究で用いた主なデータは労働政策研究・研修機構（JILPT）により実施された「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」と雇用保険業務データとの結合データである。データの中に、受給事業所は3574ヶ所、非受給事業所は2374ヶ所含まれている。雇調金受給の有無、被保険者数、採用人数（被保険者資格取得件数）、離職人数（被保険者資格喪失件数）などの変数が2008年4月から2013年3月までの5年間記録され、それらの変数の月次変化がデータ上把握できるようになっている。

また、事業所規模別の受給状況と雇用状況を見るために、本研究は中小企業庁による中小企業の定義に基づき、中小企業のダミー変数を作った。資本金の情報がデータにないため、標準産業分類と被保険者数を基に計算した。たとえば、標準産業中分類の番号が50（各種商品卸売業）、51（繊維・衣服など卸売業）、52（飲食料品卸売業）、53（建築材料、鉱物・金属材料など卸売業）、54（機械器具卸売業）、55（その他の卸売業）の事業所は中小企業基本法上の類型においては卸売業になり、それらの事業所の被保険者数が100人以下であれば中小企業と定義した。

図表7-1は受給の有無別で事業所の採用と離職状況を示している。受給の有無は当月受給の有無とデータ利用期間までの受給経験の有無で判定した。当月受給の有無の変数は事業所にかかわらず、当該月に雇調金を受給していれば1となり、受給していない場合が0であ

る。受給経験の有無の変数では、2008年4月から2013年3月までの5年間に雇調金を1回以上利用していれば1となり、利用していない場合が0である。パネルAは大企業、パネルBは中小企業の結果を示している。

大企業と中小企業を比べると、受給の有無別で見た場合、採用と離職に異なるパターンが見られる。パネルAの大企業の結果を見ると、当月受給した事業所の被保険者数が受給していない事業所より少なく、当月受給した事業所の離職人数（雇用保険の喪失人数）が受給していない事業所より多い。受給経験の有無別でみると、受給した事業所の被保険者数、採用人数、離職人数と離職率が受給していない事業所より多い。一方、パネルBの中小企業の結果をみると、当月受給した事業所の被保険者数と離職人数が受給していない事業所より多く、当月受給事業所の採用人数、採用率と離職率が当月非受給事業所より下回っている。受給経験の有無別でみると、受給した事業所の被保険者数、採用人数、離職人数が受給していない事業所より上回り、採用率は受給していない事業所より低い。

図表7-1 事業所の採用と離職状況(受給有無別)

	雇調金当月受給			雇調金受給経験		
	(1) あり	(2) なし	(1)-(2) t検定	(3) あり	(4) なし	(3)-(4) t検定
パネルA: 大企業						
被保険者数	466.764	613.572	-146.808***	689.453	275.652	404.801***
取得(採用人数)	5.476	5.527	-0.051	6.161	3.469	2.692***
喪失(離職人数)	6.957	5.322	1.636**	6.436	3.180	3.256***
取得率(採用率)	0.017	0.014	0.003**	0.015	0.015	0.000
喪失率(離職率)	0.019	0.013	0.006***	0.015	0.012	0.003***
N	1527	5937	7464	5677	1787	7464
パネルB: 中小企業						
被保険者数	20.996	17.855	3.141***	23.138	11.000	12.137***
取得(採用人数)	0.185	0.238	-0.053***	0.264	0.168	0.096***
喪失(離職人数)	0.253	0.226	0.027***	0.285	0.145	0.141***
取得率(採用率)	0.008	0.015	-0.007***	0.011	0.017	-0.006***
喪失率(離職率)	0.011	0.012	-0.001***	0.012	0.012	-0.000
N	65578	269807	335385	206373	129012	335385

注) Nはサンプルサイズを示す。データの利用期間は2008年4月から2013年3月までの5年間である。

t検定は2つの標本間の平均の差を検定する。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

図表7-2は雇調金を受けた事業所(2008年4月から2013年3月までの期間に1回以上受給した)に限定し、訓練有無別の事業所の採用と離職を示している。訓練実施の有無は当月訓練実施状況とデータ利用期間までの訓練実施経験で判定した。当月訓練実施状況の変数

は事業所にかかわらず、当該月に雇調金における教育訓練費を利用していれば1となり、利用していない場合は0である。訓練実施経験の変数では、2008年4月から2013年3月までの期間に雇調金における教育訓練費を1回以上利用していれば1となり、利用していない場合は0である。

図表7-2 事業所の採用と離職状況(訓練実施有無別)

	当月訓練			訓練実施経験		
	(1) あり	(2) なし	(1)-(2) t検定	(3) あり	(4) なし	(3)-(4) t検定
パネル A: 大企業						
被保険者数	430.881	705.672	-274.791***	431.304	867.854	-436.550***
取得(採用)	3.553	6.425	-2.872*	3.728	7.992	-4.264***
喪失(離職)	5.940	6.486	-0.546	5.059	7.471	-2.412***
取得率(採用率)	0.008	0.016	-0.007***	0.010	0.019	-0.008
喪失率(離職率)	0.012	0.015	-0.003*	0.011	0.017	-0.006
N	521	5156	5677	2437	3240	5677
パネル B: 中小企業						
被保険者数	33.889	22.774	11.116***	32.461	19.944	12.518***
取得(採用)	0.270	0.264	0.006	0.347	0.236	0.112***
喪失(離職)	0.348	0.283	0.065***	0.369	0.257	0.112***
取得率(採用率)	0.009	0.011	-0.003***	0.012	0.011	0.001***
喪失率(離職率)	0.011	0.012	-0.001	0.012	0.012	0.000***
N	6760	199613	206373	52658	153715	206373

注) Nはサンプルサイズを示す。データの利用期間は2008年4月から2013年3月までの5年間である。t検定は2つの標本間の平均の差を検定する。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

大企業と中小企業の間には、訓練有無別で見た採用と離職に異なるパターンが見られる。パネルAの大企業の結果を見ると、当月に雇調金における教育訓練費を利用した事業所の被保険者数、採用人数、離職人数、採用率と離職率が利用していない事業所より少なくなっている(データ利用期間までの訓練実施経験別で見てもその差の方向に変化はない)。一方、パネルBの中小企業の結果を見ると、当月に教育訓練費を利用した事業所の被保険者数、採用人数と離職人数が利用していない事業所より多く、取得率と離職率のほうが高い。訓練実施経験別で見た中小企業の採用と離職について、訓練実施経験ありの事業所の被保険者数、採用人数、離職人数、採用率と離職率が訓練実施経験なしの事業所より上回っている。

3 雇用調整助成金制度の変遷について

(1) 受給額の計算方法

図表7-3は現行の雇調金の助成率を示している。雇調金の受給要件を満たす企業が休業、教育訓練または出向を実施した場合、中小企業で賃金相当額の2/3、大企業で賃金相当額の1/2を助成する。また、教育訓練を実施した時に、1200円（1人1日当たり）が加算される。

図表7-3 雇調金の助成率など

助成内容と受給できる金額	中小企業	大企業
(1) 休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率）	2/3	1/2
(2) 教育訓練を実施したときの加算（額）	（1人1日当たり）1200円	

図表7-4 雇調金の助成率等の変遷

		2008当初	2008.12	2009.2	2009.6	2011.4	2012.10	2013.4
助成率	大企業	1/2	1/2	2/3	2/3	2/3	2/3	1/2
	中小企業	2/3	4/5	4/5	4/5	4/5	4/5	2/3
教育訓練費	大企業	1200	1200	1200	4000	事業所内 2000 事業所外 4000	事業所内 1000 事業所外 4000	事業所内 1000 事業所外 2000
	中小企業	1200	6000	6000	6000	事業所内 3000 事業所外 6000	事業所内 1500 事業所外 6000	事業所内 1500 事業所外 3000

教育訓練を実施した場合、休業や出向と比べると、1人1日当たり1200円が追加で支給されるため、事業所の教育訓練を行うインセンティブを高めている。この制度は従業員を解雇せずに、教育訓練で従業員の人的資本を増加させるとともに、企業側の雇用コストを抑えることが期待されている。

(2) 助成率等の変遷

図表7-3は2015年8月1日現在の受給額の計算方法を説明しているが、実際、2008年から2013年（雇用調整助成金業務データの期間）の間に、若干の政策変動が生じている。図表7-4のとおり、リーマンショック、東日本大震災などの直後に、雇調金における助成率および教育訓練の助成加算額が上がったり下がったりするなど、変動が見られる。これらの政策変動を用いれば、計量経済学的手法で雇調金の政策評価をする際、因果効果の識別が可能となる。

4 実証モデル

(1) 雇調金の政策効果

ア 操作変数法(IV)

雇調金が雇用維持に与える因果効果を考察するために、本研究は以下の式で雇調金の政策効果を推定する。

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 D_{it} + \beta_2 X_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

y_{it} は従属変数であり、企業*i*の*t*月の離職人数または離職率を示す。 D_{it} は*t*月の雇調金の受給状況を表し、受給していれば1、受給していない企業は0とする。 X_{it} には産業ダミー、都道府県ダミーなどが含まれ、 ε_{it} は誤差項である。推定された β_1 は雇調金の政策効果を捉え、雇調金の受給が離職人数に与える影響を示すことになる。

経営状況の比較的悪い企業は雇用が不安定化する傾向にあり、雇調金を受給することで雇用維持の傾向が高くなるかもしれない。雇調金を受給している企業ほど、以前と比べた雇用量の振れ幅が大きいと考えられるので、 D_{it} と ε_{it} は負の相関を持つことが予想され、(1)式を単純な最小二乗法で推定すると β_1 の推定値には上方バイアスがかかってしまう。 D_{it} 、つまり受給状況が企業の観測できない要因と相関していれば、脱落変数バイアスによる受給の内生性を考慮しなければならない。そこで、本研究は雇調金の助成率を操作変数として利用し、以下の式でIVの一段階を推定する。

$$D_{it} = \pi_0 + \pi_1 Rate_{it} + \pi_2 X_{it} + v_{it} \quad (2)$$

D_{it} は企業*i*の*t*時点の雇調金の受給状況である。 $Rate_{it}$ は操作変数であり、*t*時点の雇調金の助成率を表し、助成率は*t*と企業*i*のタイプ（大企業または中小企業）によって決まる。 X_{it} は(1)式と同様、コントロール変数のベクトルである。 v_{it} は誤差項である。

政策の変動を定量的に評価するために、IVのReduced-Formは以下のように推定される。

$$y_{it} = \gamma_0 + \gamma_1 Rate_{it} + \gamma_2 X_{it} + u_{it} \quad (3)$$

変数の定義は(1)式、(2)式と同じである。Reduced-Formにより、助成率が企業の雇用維持に与える限界効果がわかる。

イ 固定効果操作変数法

事業所特有の属性をコントロールするために、議論の出発点として、以下のモデルを考える。

$$y_{it} = \kappa_0 + \kappa_1 D_{it} + \kappa_2 X_{it} + \theta_i + \xi_{it} \quad (4)$$

ここで、変数の定義は(1)と類似し、 θ_i が事業所に特殊な（分析者には）観察不可能な要因、 ξ_{it} は事業所と時点に特殊な観察不可能な要因である。事業所に特殊な観察不可能な要因 θ_i は、受給状況 D_{it} を含む説明変数と相関し、脱落変数バイアスを引き起こすことが疑われる。たとえば、その他の条件を一定として、経営状況、福利厚生、技術などの面で他の事業所よりも離職人数または離職率を低くするような、事業所に特殊な観察不可能な要因を持つ事業所は、雇調金を利用する傾向が低いかもしれない。

そこで、(4)式を同一事業所内の異時点間で差分をとり、事業所に特殊な観察不可能な要因 θ_i を消去する。差分を取った式は以下で推定する。

$$\Delta y_{it} = \kappa_1 \Delta D_{it} + \kappa_2 \Delta X_{it} + \Delta \xi_{it} \quad (5)$$

さらに、誤差項 $\Delta \xi_{it}$ は雇調金の利用状況 ΔD_{it} と相関すると疑われる。たとえば、その他の条件を一定として、ある時点で離職人数または離職率を低くするような、事業所に生じた観察不可能な要因は、雇調金を利用する傾向を低くするかもしれない。

そこで、雇調金の受給状況 ΔD_{it} と相関し、誤差項 $\Delta \xi_{it}$ とは相関しない操作変数 $Rate_{it}$ （雇調金の助成率）による、固定効果操作変数法(Fixed Effect Instrumental Variable, FE-IV)による二段階推定を行った。(5)式の一段階を以下の式で推定する。

$$\Delta D_{it} = \varphi_1 \Delta Rate_{it} + \varphi_2 \Delta X_{it} + \Delta v_{it} \quad (6)$$

政策変動を定量的に評価するために、FE-IVのReduced-Formは以下のように推定する。

$$\Delta y_{it} = \phi_1 \Delta Rate_{it} + \phi_2 \Delta X_{it} + \Delta \omega_{it} \quad (7)$$

ウ 操作変数法と固定効果操作変数法における過剰識別

本研究は操作変数法における丁度識別の(2)式と固定効果操作変数法における丁度識別の(6)式を推定するのみならず、以下のような過剰識別モデルも推定した。

(2)式のかわりに、操作変数法の一段階を次式で推定する。

$$D_{it} = \pi_0 + \sum_{s=t-1}^{t+1} \pi_{1s} Rate_{is} + \pi_1 X_{it} + v_{it} \quad (8)$$

(6)式のかわりに、固定効果操作変数法の一段階を次式で推定する。

$$\Delta D_{it} = \sum_{s=t-1}^{t+1} \phi_{1s} Rate_{is} + \phi_2 \Delta X_{it} + \Delta v_{it} \quad (9)$$

(8)式と(9)式ではt期の助成率のみならず、t-1期とt+1期の助成率も操作変数として使われる。

(2) 雇調金における教育訓練費の効果

雇調金における教育訓練費の効果を考察するのは難しい。例えば、医療分野では客観的に治療効果を評価するために、処置群だけで投薬し、処置群と対照群の間の平均の差を測ることによって患者の健康と投薬との因果関係を推測している。しかしながら、介入政策を評価する際、医療分野で行っている実験と比べて、多数の要因が同時に動くという現象が引き起こされる。雇調金の場合には、教育訓練費のみならず、助成率および他の要件も頻繁に変動し、処置群と対照群が明確でない。

図表7-4を見ると、2009年2月から2011年3月までの間、助成率は一定であり（大企業に2/3、中小企業に4/5）、大企業に対する教育訓練費だけが変動していた。具体的には、2009年6月における中小企業に対する教育訓練費は6000円のみであるが、大企業に対する教育訓練費は1200円から4000円まで引き上げられた。教育訓練費の変動が雇用維持に与える効果を見るために、本研究は政策前後のサンプルを限定して、以下の差の差モデルを推定する。

$$y_{it} = \delta_0 + \delta_1 Post_t + \delta_2 Big_i + \delta_3 (Big * Post)_{it} + \epsilon_{it} \quad (10)$$

y_{it} は企業iのt時点における離職人数である。 $Post_t$ はt期の政策変動を表すダミー変数、政策変動後であれば1、政策変動前であれば0である。 Big_i 変数は大企業を表すダミー変数である。 δ_3 は政策変動の効果を捉え、教育訓練費が雇用維持に与える効果を示している。2009

年6月の教育訓練費の変動を分析する際に、2009年2月から2011年3月までの観測値に限定し、政策変動前と政策変動後、そして大企業（処置群）と中小企業（対照群）の間で比較する。

（3）特例措置の効果

リーマンショック後、2008年12月に雇調金に対する変更が行われ、大企業に対する助成率と教育訓練費はそのままであったが、中小企業の場合、助成率と教育訓練費の両方が引き上げられた。具体的には、中小企業に対する助成率は2/3から4/5に、教育訓練費は1200円から6000円に上がった。こういう状況は自然実験に相当し、政策評価には有効である。中小企業を処置群、大企業を対照群とし、ほかの条件を一定にした上で一次改定の効果を見るために、本研究は以下の推定式で分析する。

$$y_{it} = \rho_0 + \rho_1 Post_t + \rho_2 Small_i + \rho_3 (Small * Post)_{it} + \omega_{it} \quad (11)$$

$Small_i$ 変数は中小企業を表すダミー変数である。 $Post_t$ はt期の政策変動を表すダミー変数、政策変動後であれば1、政策変動前であれば0と示す。 ρ_3 は2008年12月の政策変更の効果を抑え、政策変動が雇用維持に与える効果を示している。 ω_{it} は誤差項である。2008年12月の政策変更を分析する際には、2009年1月までの観測値に限定して分析を行う。

5 結果

（1）雇調金の政策効果

ア OLSとIV推定

図表7-5は推定式(1)の結果を示している。パネルAは内生性を考慮していない。パネルBは今期の雇調金の助成率を操作変数として使い、パネルCは助成率の一期ラグと一期リードも考慮し、over-identifiedモデルを推定した結果である。パネルDは固定効果操作変数(FE-IV)モデルで時間とともに変動しない要因まで考慮し、パネルEは固定効果操作変数法を使用した上で、over-identifiedモデルで助成率の一期ラグと一期リードも操作変数として扱っている。

パネルAの結果を見ると、雇調金を受給している場合、離職人数が0.065人しか減少していない。OLS推定の結果は有意だが、係数のサイズが非常に小さい。同様に、雇調金を受給が離職率に与える効果も小さく、受給している場合、離職率は0.1%しか下落していない。恐らく、受給は企業の内生的行動であり、単純な最小二乗推定(OLS)に必要な仮定は満たされていない。OLSを推定する場合、受給状況が誤差項に入る観測されない要因と相関しないという大前提があり、この前提が成立しないまま推定した場合には脱落変数バイアスがかかって

しまう。現実には、雇調金の受給はいろんな要因で決められ、これらの要因をすべて説明変数に含めた上で受給の効果を推計するのが理想的である。しかし、企業の経営状況（売上高など）、人事調整の慣習などは分析者には観察不可能であり、仮に観察可能としても受給のすべての要因を列挙することは難しい。

図表7-5 受給の有無が離職人数に与える効果

VARIABLES	(1) 離職人数	(2) 離職人数	(3) 離職人数	(4) 離職率	(5) 離職率	(6) 離職率
パネル A: OLS 推定						
当月受給ダミー	-0.0651*** (0.0159)	-0.0643*** (0.0163)	-0.0652*** (0.0163)	-0.0010*** (0.0002)	-0.0010*** (0.0002)	-0.0010*** (0.0002)
Observations	212,049	212,049	212,049	208,491	208,491	208,491
パネル B: IV 推定						
当月受給ダミー	-4.6552*** (0.1365)	-4.6016*** (0.1343)	-4.6465*** (0.1354)	-0.0710*** (0.0008)	-0.0710*** (0.0008)	-0.0728*** (0.0008)
Observations	212,049	212,049	212,049	208,491	208,491	208,491
パネル C: IV(over-identified)推定						
当月受給ダミー	-4.0461*** (0.1415)	-3.9916*** (0.1393)	-4.0696*** (0.1415)	-0.0285*** (0.0006)	-0.0284*** (0.0006)	-0.0299*** (0.0006)
Observations	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931
パネル D: FE-IV 推定						
当月受給ダミー	-1.1676*** (0.0372)	-1.1676*** (0.0372)	-1.2204*** (0.0384)	-0.0648*** (0.0008)	-0.0648*** (0.0008)	-0.0667*** (0.0008)
Observations	212,049	212,049	212,049	208,491	208,491	208,491
Number of id	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557
パネル E: FE-IV(over-identified)推定						
当月受給ダミー	-0.4930*** (0.0386)	-0.4930*** (0.0386)	-0.5569*** (0.0398)	-0.0205*** (0.0006)	-0.0205*** (0.0006)	-0.0222*** (0.0006)
Observations	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931
Number of id	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557
都道府県ダミー	なし	あり	あり	なし	あり	あり
月ダミー	なし	なし	あり	なし	なし	あり

注) 括弧内は分散不均一に頑健な標準誤差。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

パネル B は受給の内生性を考慮した操作変数法(IV)による推定の結果を示している。雇調金を受給していれば、離職人数が 4.65 人減少し、離職率が 7.3 ポイント減少した。都道府県ダミー、月ダミーを入れても、受給の係数は有意に負となる。パネル A の OLS 推定と比べると、大きな差があり、受給の内生性を示唆している。頑健性チェックとして、三つの操作変数（助成率とそのラグ、リード）で推定された過剰識別(over-identified)モデルの結果をパネル C に示している。

さらに、時間とともに変動しない要因までコントロールしたのが、パネル D とパネル E に示した固定効果操作変数法(FE-IV)の推定結果である。操作変数を用いた受給の係数はいずれも、統計的に 1%水準で有意、符号は負となる。つまり、助成率の外生的な変化による受給状況の変動は、企業の離職人数に負の影響を与えると解釈できる可能性が高い。

イ IV の一段階

操作変数の有効性をチェックするため、図表 7-6 は雇調金の助成率が受給確率に与える効果を示している。パネル A は丁度識別(just-identified)モデルで推定した結果だが、パネル B は過剰識別(over-identified)モデルで助成率のラグとリードも操作変数として使われている。

パネル A の結果を見ると、助成率の係数が統計的に 1%水準で有意、符号は正となる。都道府県ダミーを入れても、結果は頑健的であり、係数の大きさはほとんど変わらない。つまり、助成率が高ければ高いほど、事業所が受給する確率が高いことがわかる。助成率が 1 ポイント増加すると、当月の受給確率が 1.5 ポイント増える。¹

事業所の政策に対する認知ラグとリードを考慮した上で、パネル B では過剰識別(over-identified)モデルを推定した。潜在的に、大企業の従業員は多いため、政策に対応するコストが低く、中小企業より行動が早いと予想される。助成率のリードとラグ値も今期の受給状況に影響を与える可能性があるだろう。

パネル B に示した過剰識別(over-identified)モデルの一段階を見ると、三つの操作変数とも有意に正である。その中でも、助成率のラグは効果が大きい。雇調金の助成率のラグが高ければ高いほど、今期に受給する確率が高い。これは政策変動の前のアナウンスメント効果と考えられる。事業所は事前に助成規模の拡大を知って、雇調金を申請することで人事コストを抑えている。三つの操作変数の係数を足せば、1.6 になって、丁度識別(just-identified)モデルの結果と比べても頑健性がある。パネル C の固定操作変数法の一段階およびそれにおける過剰識別モデル（パネル D）でも類似性の高い結果を得た。

¹ 助成率は%単位で計算されている。

図表7-6 助成率が受給確率に与える効果

VARIABLES	(1) 当月受給	(2) 当月受給	(3) 当月受給	(4) 当月受給	(5) 当月受給	(6) 当月受給
パネル A: IV の一段階						
助成率	1.4623*** (0.0079)	1.4621*** (0.0079)	1.4923*** (0.0083)	1.4444*** (0.0083)	1.4439*** (0.0083)	1.4747*** (0.0089)
Observations	212,049	212,049	212,049	208,491	208,491	208,491
パネル B: IV(over-identified)の一段階						
助成率	0.4817*** (0.0269)	0.4821*** (0.0267)	0.4986*** (0.0276)	0.4817*** (0.0269)	0.4821*** (0.0267)	0.4986*** (0.0276)
F.助成率	0.1235*** (0.0239)	0.1227*** (0.0238)	0.1206*** (0.0254)	0.1235*** (0.0239)	0.1227*** (0.0238)	0.1206*** (0.0254)
L.助成率	0.9783*** (0.0233)	0.9790*** (0.0232)	0.9861*** (0.0244)	0.9783*** (0.0233)	0.9790*** (0.0232)	0.9861*** (0.0244)
Observations	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931
パネル C: FE-IV の一段階						
助成率	1.6471*** (0.0080)	1.6471*** (0.0080)	1.6869*** (0.0083)	1.6399*** (0.0084)	1.6399*** (0.0084)	1.6839*** (0.0089)
Observations	212,049	212,049	212,049	208,491	208,491	208,491
Number of id	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557
パネル D: FE-IV(over-identified)の一段階						
助成率	0.5546*** (0.0233)	0.5546*** (0.0233)	0.5782*** (0.0240)	0.5546*** (0.0233)	0.5546*** (0.0233)	0.5782*** (0.0240)
F.助成率	0.2787*** (0.0214)	0.2787*** (0.0214)	0.2966*** (0.0225)	0.2787*** (0.0214)	0.2787*** (0.0214)	0.2966*** (0.0225)
L.助成率	1.0066*** (0.0208)	1.0066*** (0.0208)	1.0024*** (0.0215)	1.0066*** (0.0208)	1.0066*** (0.0208)	1.0024*** (0.0215)
Observations	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931
Number of id	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557
都道府県ダミー	なし	あり	あり	なし	あり	あり
月ダミー	なし	なし	あり	なし	なし	あり

注) F.助成率は翌月、L.助成率は前月の助成率を表している。括弧内は分散不均一に頑健な標準誤差。***
p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

図表7-7 雇調金の助成率が離職人数に与える効果

VARIABLES	(1) 離職人数	(2) 離職人数	(3) 離職人数	(4) 離職率	(5) 離職率	(6) 離職率
パネル A: IV の Reduced-Form						
助成率*100	-0.0681*** (0.0019)	-0.0673*** (0.0019)	-0.0693*** (0.0020)	-0.0010*** (0.0000)	-0.0010*** (0.0000)	-0.0011*** (0.0000)
Observations	212,049	212,049	212,049	208,491	208,491	208,491
パネル B: IV(over-identified)の Reduced-Form						
助成率*100	-0.1000*** (0.0017)	-0.0998*** (0.0017)	-0.1021*** (0.0018)	-0.0044*** (0.0000)	-0.0044*** (0.0000)	-0.0045*** (0.0000)
F.助成率*100	0.0075*** (0.0023)	0.0082*** (0.0023)	0.0022 (0.0025)	0.0020*** (0.0000)	0.0020*** (0.0000)	0.0020*** (0.0000)
L.助成率*100	0.0242*** (0.0019)	0.0243*** (0.0019)	0.0291*** (0.0020)	0.0020*** (0.0000)	0.0020*** (0.0000)	0.0021*** (0.0000)
Observations	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931
パネル C: FE-IV の Reduced-Form						
助成率*100	-0.0192*** (0.0006)	-0.0192*** (0.0006)	-0.0206*** (0.0006)	-0.0011*** (0.0000)	-0.0011*** (0.0000)	-0.0011*** (0.0000)
Observations	212,049	212,049	212,049	208,491	208,491	208,491
Number of id	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557
パネル D: FE-IV(over-identified)の Reduced-Form						
助成率*100	-0.0828*** (0.0014)	-0.0828*** (0.0014)	-0.0840*** (0.0015)	-0.0044*** (0.0000)	-0.0044*** (0.0000)	-0.0045*** (0.0000)
F.助成率*100	0.0449*** (0.0019)	0.0449*** (0.0019)	0.0423*** (0.0020)	0.0021*** (0.0000)	0.0021*** (0.0000)	0.0020*** (0.0000)
L.助成率*100	0.0304*** (0.1769)	0.0304*** (0.1769)	0.0324*** (0.1866)	0.0020*** (0.0029)	0.0020*** (0.0029)	0.0021*** (0.0029)
Observations	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931	204,931
Number of id	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557	3,557
都道府県ダミー	なし	あり	あり	なし	あり	あり
月ダミー	なし	なし	あり	なし	なし	あり

注) F.助成率は翌月、L.助成率は前月の助成率を表している。括弧内は分散不均一に頑健な標準誤差。***
p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

ウ IV 推定の Reduce-Form

雇調金の政策効果を考察するときに、IV と FE-IV で二段階推定したが、Reduced-Form によって直接的に政策変動が離職に与える影響がわかる。図表 7-7 は雇調金の助成率が離職人数に与える効果を示している。パネル A は IV の丁度識別(just-identified)モデル、パネル B は IV の過剰識別(over-identified)モデル、パネル C は FE-IV の丁度識別(just-identified)モデル、パネル D は FE-IV の過剰識別(over-identified)モデルを示している。

パネル A を見ると、助成率の係数が統計的に 1%水準で有意、符号は負となる。都道府県ダミーを入れた結果もほとんどかわらない。定量的にいうと、助成率が 20 ポイント増えると、離職人数は 1.39 人減り、離職率は 2.2 ポイント減少する。パネル B の結果も頑健的であり、三つの操作変数の係数を足し算すると -0.0708 (離職人数) となり、パネル A に示した丁度識別(just-identified)モデルの受給の係数とほとんど変わらない。

さらに、時間とともに変化しない要因まで考慮した固定効果操作変数法の結果がパネル C (丁度識別) とパネル D (過剰識別) に示されている。固定効果操作変数法で推定した係数のサイズは事業所固定効果までコントロールしていない操作変数法で推定したものより小さく、助成率が 20 ポイント増えると、離職人数は 0.4 ポイント減少する。パネル D の過剰識別モデルの係数のサイズは小さいが、統計的に有意であり、符号は負となる。

図表 7-8 教育訓練費の変動を用いた差の差推定

VARIABLES	(1) 離職人数	(2) 離職人数	(3) 離職人数	(4) 離職人数
大企業	13.9155*** (0.3988)	13.8813*** (0.3987)	13.8153*** (0.3993)	13.7778*** (0.3990)
Post	-0.2982*** (0.0646)	-0.2772*** (0.0651)	-0.2706*** (0.0655)	-0.3215*** (0.0748)
大企業*Post	-7.3884*** (0.4151)	-7.3688*** (0.4151)	-7.3029*** (0.4156)	-7.2677*** (0.4152)
定数項	0.5307*** (0.0624)	0.3564 (0.5054)	0.6341 (0.5363)	0.5579 (0.5400)
産業ダミー	なし	あり	あり	あり
都道府県ダミー	なし	なし	あり	あり
月ダミー	なし	なし	なし	あり
Observations	38,664	38,664	38,664	38,664
R-squared	0.1041	0.1054	0.1069	0.1088

注) 括弧内は分散不均一に頑健な標準誤差。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

(2) 雇調金における教育訓練費の効果

図表7-8は教育訓練費の政策変動が雇用維持に与える効果を示している。データの期間は2009年2月から2011年3月までに限定している。この期間の雇調金の助成率は一定であった。一方、中小企業に対する教育訓練費はそのままであったが、大企業に対する教育訓練費は増加している。大企業ダミーとPost変数の交差項は2009年6月の政策変更の効果を示し、統計的に1%水準で有意、符号が負となる。大企業の離職人数が2009年6月の政策変更後²、平均すると7.3人減っている。頑健性チェックとして、産業ダミー、都道府県ダミー、月ダミーを入れても係数はあまり変わらない。

図表7-9 2008年12月の特例措置の効果

VARIABLES	(1) 離職人数	(2) 離職人数	(3) 離職人数	(4) 離職人数
中小企業	-3.6837*** (0.0678)	-3.6832*** (0.0681)	-3.6707*** (0.0683)	-3.6706*** (0.0683)
Post	2.5815*** (0.1532)	2.5843*** (0.1529)	2.5894*** (0.1528)	2.5702*** (0.1564)
中小企業*Post	-2.4235*** (0.1549)	-2.4262*** (0.1546)	-2.4314*** (0.1544)	-2.4318*** (0.1545)
定数項	3.8975*** (0.0670)	3.7821*** (0.1555)	4.0044*** (0.1656)	4.0051*** (0.1678)
産業ダミー	なし	あり	あり	あり
都道府県ダミー	なし	なし	あり	あり
月ダミー	なし	ない	なし	あり
Observations	54,986	54,986	54,986	54,986
R-squared	0.0827	0.0864	0.0888	0.0889

注) 括弧内は分散不均一に頑健な標準誤差。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

(3) 雇調金の特例措置の効果

図表7-9は雇調金の特例措置の効果を示している。

2008年12月の特例措置において、中小企業は処置群、大企業は対照群とする。この政策変動により、中小企業に対する助成が激増し、リーマンショック後、経営状況悪化に陥っていた中小企業にとっては役に立ったと思われる。中小企業とPostダミーの交差項が政策改定の効果を示し、統計的に1%水準で有意、符号が負となる。リーマンショック後の2008年12月の政策変更は中小企業の雇用維持を図るものであり、平均的にみると離職人数が3.7人減少している。頑健性チェックとして、産業ダミー、都道府県ダミー、月ダミーを入れても係

² 大企業に対する教育訓練費は1200円から4000円まで引き上げられた。

数はあまり変わらない。

6 終わりに

本研究では、雇調金の受給が企業の雇用維持に与える影響を見ることにより、雇調金の政策効果を検証した。受給行動が観測されない要因と相関するという内生性による脱落変数バイアスを回避するため、雇調金の助成率を操作変数として用いた操作変数法と固定効果操作変数法による推定を行った。この結果、雇調金の受給が外生的な助成率の変化によって一時的に変動し、その月の離職人数が連動して減少する可能性が高いという結果を得た。このため、内生性を考慮した操作変数法（IV）により、雇調金の受給の有無が離職人数（率）に与える効果について見ると、雇調金の受給と離職人数（率）との間に強い相関が確認された（雇調金を受給していれば、離職人数が4.65人減少し、離職率が7.3ポイント減少）。

また、本研究は雇調金の政策変動による自然実験を利用し、政策改定による企業の雇用維持への影響を検証した。これらの分析は差の差の推定法を用いて、内生性の問題に対処した。結果は、(1) 教育訓練費が増加すれば、離職人数が減少する可能性が高い、(2) リーマンショック後の特例措置は企業の雇用維持を確保した傾向が高い、と言える。しかしながら、本研究では、雇調金が入職抑制に与える効果には触れていない。また、本研究はデータ上の制約で助成率と教育訓練費の政策変更のみに焦点を絞っているため、他の受給要件が同時に緩和される場合、助成率と教育訓練費の変更による効果が過大に推定されている可能性がある。

参考文献

- Becker G. (1975), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (2 ed.), National Bureau of Economic Research
- Mincer, J. (1958), “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution,” *Journal of Political Economy*, 66(4), pp.281-302
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press: New York
- Schultz, T. W. (1961), Investment in Human Capital, *American Economic Review*, 51(1), pp.1-17
- 中馬宏之・大橋勇雄・中村二郎・阿部正浩・神林龍（2002）『雇用調整助成金の政策効果について』、「日本労働研究雑誌」No.510、pp.55-70
- 労働政策研究・研修機構（2005）『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』、調査シリーズNo.10

<雇用調整助成金に関して
特定分野の分析を含むもの>

第8章 雇用調整助成金を申請する企業、しない企業

1 はじめに

2008年から12年にかけて、日本経済はリーマン・ブラザーズの破綻に端を発する世界金融危機と東日本大震災という二つのショックに見舞われた。この結果、2007年から2012年にかけてわが国の実質GDP成長率は年率換算でマイナス0.2%となり、失業率は2007年の3.9%から2010年の5.1%を経て2012年には4.3%へと推移した。

こうした中、政府は雇用調整助成金の受給要件を大幅に引き下げて、失業を事前に予防しようと試みた¹。助成金受給要件の一つである生産量要件は、2008年11月まで「最近6か月の生産量等が前年同期と比べて10%以上減少」であったが、リーマン・ショック後の2008年12月からは「最近3か月の生産量等が直前3か月又は前年同期と比べて原則5%以上減少」となった。また、もう一つの受給要件である雇用量要件は、リーマン・ショック以前は「最近3か月の雇用量が前年同期と比べて一定規模以上不増」であったが、リーマン・ショック後には撤廃されている。

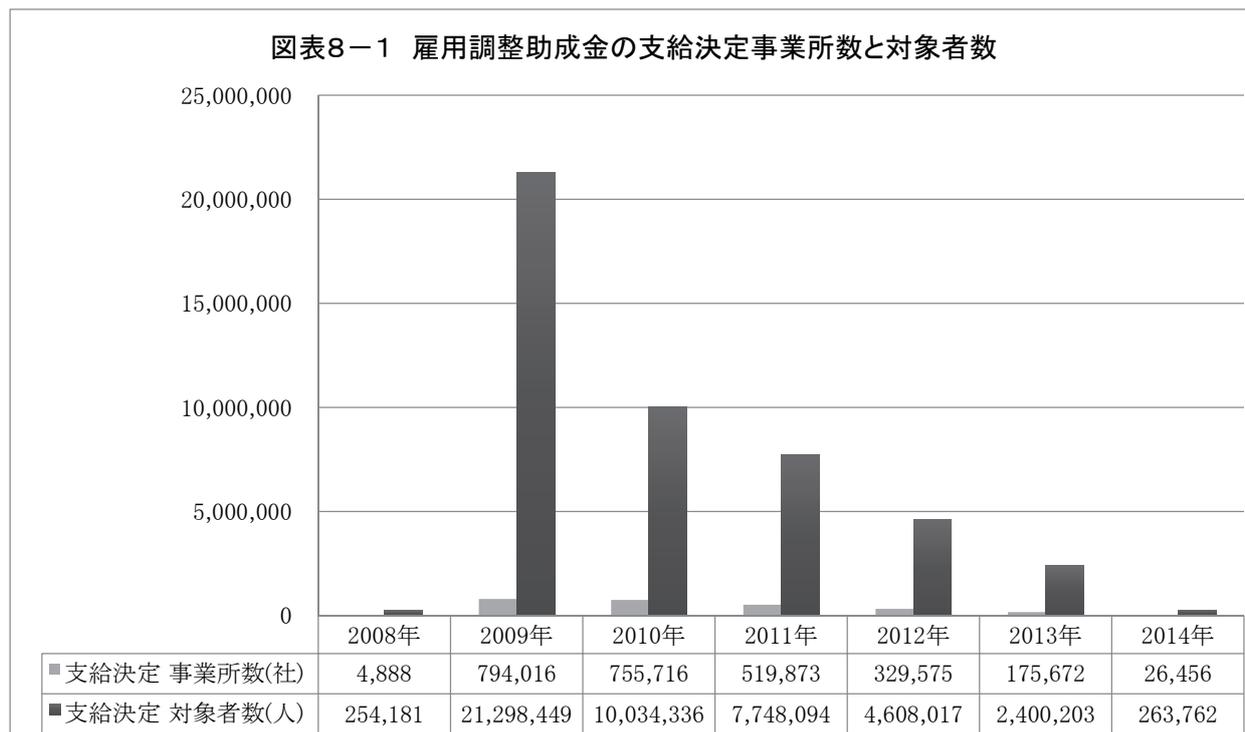
こうした助成金の受給要件緩和は、従来の要件では受給できなかった企業の助成金受給を助けることになった可能性が高い。雇用調整助成金に対しては、企業に対して休業することを必要以上に選択させ、本来であれば市場から退出すべき企業までをも生き残らせてしまうとの批判が従来なされてきた²が、今回の場合は、本来であれば助成金を受給しなくとも調整を乗り越えることが出来た企業に対して安易に助成金を受給させる選択を促したかもしれない。今回のような雇用調整助成金の受給要件緩和は、本来その必要がない企業も受給する可能性をますます高めてしまい、労働市場の需給調整メカニズムを歪めてしまうことになりかねない。

実際、リーマン・ショック以降になると雇用調整助成金の支給は大幅に増加した。図表8-1は、雇用調整助成金の年間支給決定事業所数と年間対象者数の推移を、2008年度から2014年度までについて描いたものだ。この図から2008年度から2009年度にかけて支給決定事業所数と対象者数とがともに急増していることがわかる。2009年以降は緩やかに低下し、2014年度に受給した事業所数は2008年度に比べると多いものの、対象者数は2008年度と同水準になっている。これには、リーマン・ショック後の景気悪化で従来の受給要件をも満たす企業が増えただけでなく、受給要件緩和で受給できる企業が増加したことも寄与しているだろう。

¹ 本文でも説明している生産量要件と雇用量要件以外に、休業規模要件や教育訓練の基準も受給要件として設けられていた。しかし、休業規模要件は平成21年2月に撤廃され、教育訓練の基準は平成21年3月からネガティブリスト化によって職業に関連する技能習得等を目的とするものであれば幅広く対象とすることになった。

² 関連して、特定の産業や地域に対してのみ助成していた当時の雇用調整助成金制度の評価については、中馬[2000]を参照されたい。

図表8-1 雇用調整助成金の支給決定事業所数と対象者数



ところで、2009年7月に調査が実施された総務省『経済センサス（基礎調査）』によれば、事業所数は約604万事業所であり³、従業者数は6286万人であった。これをもとに支給決定事業所数と対象数が多かった2009年の雇用調整助成金の支給決定事業所割合と対象数割合を計算してみると、支給決定事業所割合は約13.1%、対象者数割合は約33.9%になる。ただし、図8-1の雇用調整助成金の支給決定事業所数と対象者数は、休業助成と教育訓練助成とでそれぞれ1件と数えられている延べ数で、たとえば休業助成と教育訓練助成の両方を受給した事業所数は2件となる。したがって、それぞれのネットの割合は上の数値よりも低いものとなるが、リーマン・ショック直後の2009年は相当な割合で事業所が雇用調整助成金の支給を受けていたと言えるだろう。

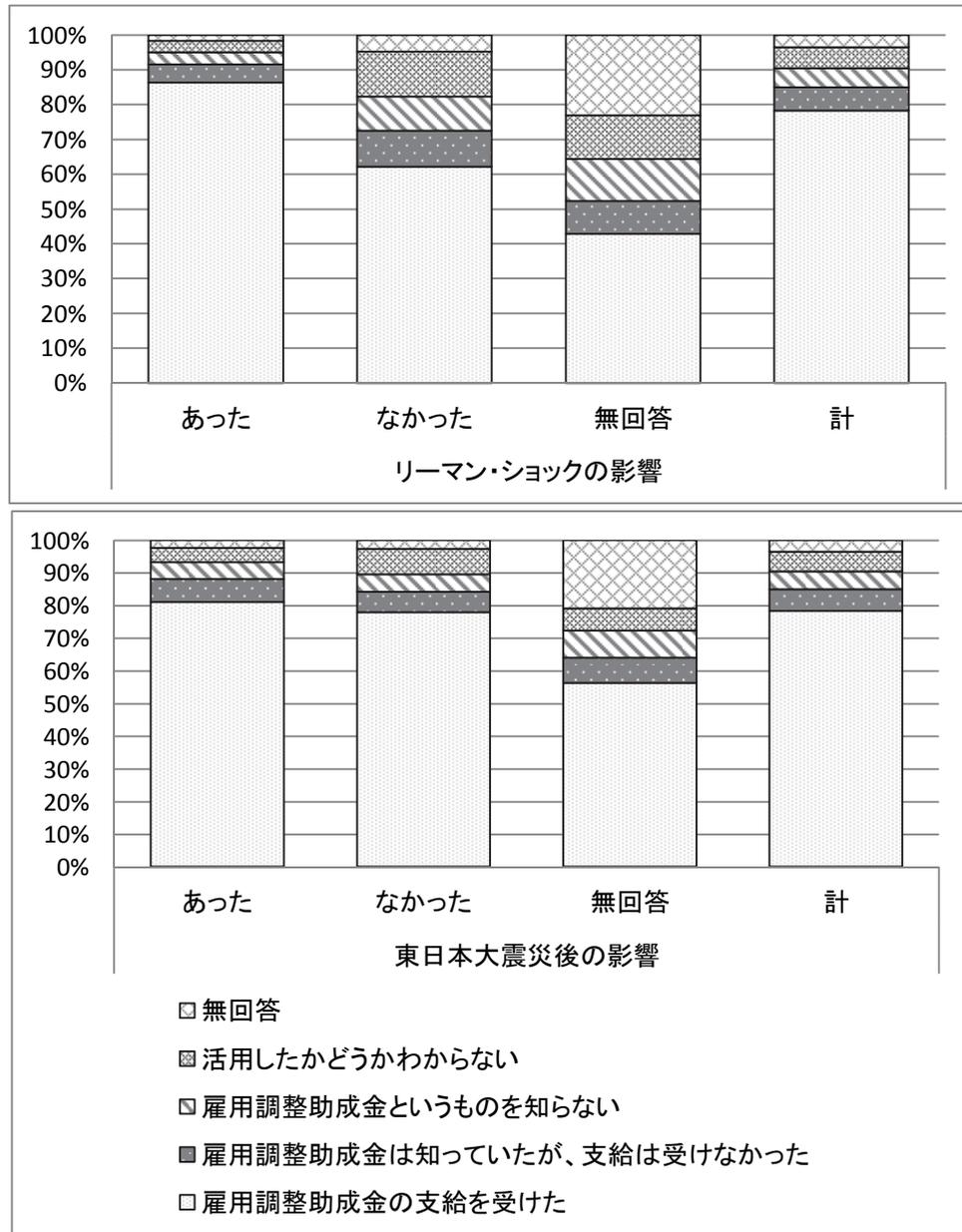
ただし、以上で計算した割合は全事業所を分母にしており、雇用調整の必要のない事業所も含まれている。本来必要とされる事業所に助成金が支給されているかという雇用調整助成金支給の適切性を評価するには、支給対象の要件に適合する事業所を分母にする必要があるだろう。

ところが、どの企業が支給対象の要件に適合しているかを調べている資料は存在しない。というのは、厚生労働省が把握するのは各都道府県労働局に雇用調整助成金の申請に来た事業所が受給要件に適合しているかどうかだけであり、申請に来ない事業所についてまで雇用調整助成金の受給要件に適合しているかどうかは把握しない。今回のアンケート調査でも受給要件の有無までは厳密にはわからない。しかし、調査対象となった事業所が直面したショ

³ 本文中の事業所数は事業内容等が不詳の事業所を除いたものであり、事業内容等が不詳の事業所も含めると6,356,329事業所となる。

ックの大きさや雇用調整の有無などについては把握しているので、それを手がかりに助成金の適切な受給が行われたかどうかを検証してみたい。

図表8-2 リーマン・ショック、東日本大震災後の影響の有無と雇用調整助成金受給



さて、図表8-2はアンケート調査の問3-2「リーマン・ショックや東日本大震災の直後から1年以内に事業活動の急激な低下がありましたか。」の回答を用いて、それと雇用調整助成金の受給の有無の関係を見たものだ。すると、図表8-2の上図によれば、リーマン・ショックによる事業活動の急激な低下があったと回答した事業所の86.4%程度が雇用調整助成金を受給している一方で、リーマン・ショックによるそうした影響はなかったと回答した事業所では62.3%程度しか受給していないことがわかる。図には問3-2に無回答だった事

業所もあるが、そうした事業所では約42.9%の事業所だけが雇用調整助成金を受給している。他方、図表8-2の下図は東日本大震災後による影響の有無別に見たものだが、事業活動の急激な低下があったという事業所となかったという事業所の間には、受給割合の差は小さいものの、やや影響があった事業所の助成金受給割合が高いことがわかる。

リーマン・ショックや東日本大震災による事業活動への影響があったと回答した企業が、雇用調整助成金の受給要件に合致する企業は多いことは予想がつく。それゆえ図表8-2でこれらのショックの影響を受けたと回答した企業の多くが雇用調整助成金を受給しているのは理解出来る。ただし、ここで注目したいのは、事業活動の影響を受けたにもかかわらず雇用調整助成金を受給していない事業所が少なからず存在している点だ。たとえば図表8-2では、リーマン・ショックの影響があったと回答した事業所の5.2%が、そして東日本大震災後の影響があったと回答した事業所の7.0%が、それぞれ「雇用調整助成金は知っていたが、支給は受けなかった」としている。「雇用調整助成金というものを知らない」と回答した企業も、リーマン・ショックの影響があった企業の3.5%、東日本大震災後の影響があった企業の5.2%ほど存在している。リーマン・ショックや東日本大震災の影響を受けた企業の10社に1社は雇用調整助成金を受給していないことに注目したい。

さらに、ショックの影響と雇用調整助成金の受給の関係の詳細を見るため、アンケート調査の問4「問3でお答えになった貴事業所の事業活動水準の変化の背景として、以下のa～fの各要因について当てはまるものをお選びください。」を用いて、図表8-3を作成した。

図表8-3 リーマン・ショック、東日本大震災後の影響の有無と雇用調整助成金受給割合

		東日本大震災の影響					合計
		マイナスに影響した	ほとんど影響なかった	プラスに影響した	どちらとも言えない	無回答	
リーマン・ショックの影響	マイナスに影響した	67.7%	67.4%	59.5%	73.1%	79.2%	68.2%
	ほとんど影響なかった	39.8%	13.7%	15.6%	29.8%	20.0%	20.3%
	プラスに影響した	20.0%	50.0%	20.0%	50.0%		37.5%
	どちらとも言えない	39.3%	25.7%	31.6%	28.0%	66.7%	30.5%
	無回答	50.0%	8.0%	33.3%	28.6%	32.6%	33.7%
	合計	61.5%	40.3%	43.4%	50.1%	36.0%	50.1%

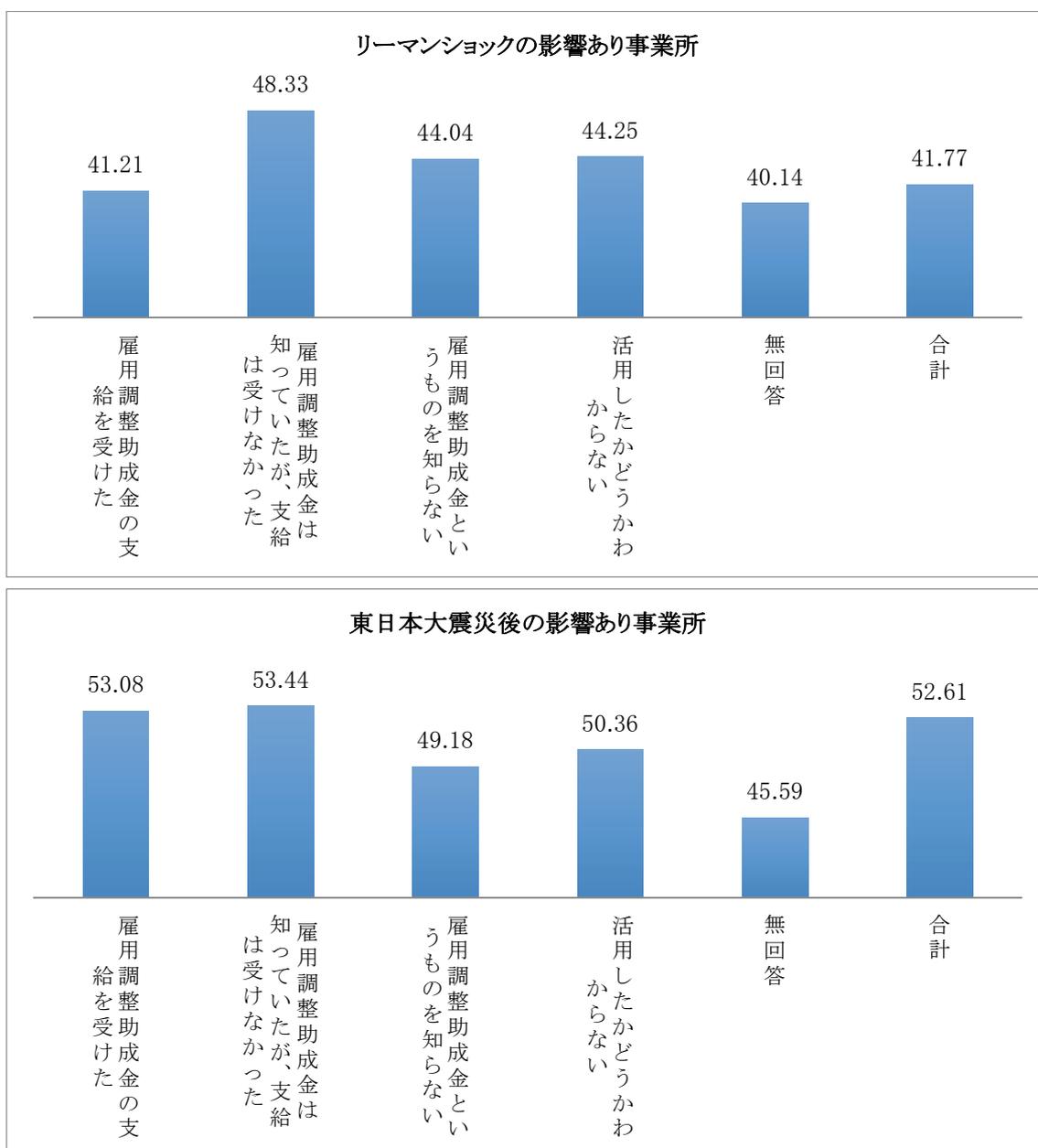
まず注目したいのは、それぞれのショックが「マイナスに影響した」と回答した事業所の雇用調整助成金の受給状況だ。例えば、リーマン・ショックと東日本大震災の双方からマイナスの影響を受けたと回答した事業所の67.7%は雇用調整助成金を受給しているが、残り約3割の企業は受給していないことがわかる。つまり、受給できる可能性が高いにも関わらず、

助成金を受給していない企業はあるということだ。

その一方で、リーマン・ショックや東日本大震災の影響を受けていないと回答した事業所でも助成金を受給しているケースがあることも、この表からわかる。例えば、リーマン・ショックも東日本大震災もプラスに影響したと回答した企業でも 20%の事業所は助成金を受給しているのだ。つまり、受給できる可能性が低いはずなのに、助成金を受給している事業所もあるということなのだ。

図表 8-4 は、問 3-2 付問 3-2 (1) と (2) を利用して、リーマン・ショックや東日本大震災後の影響があったと回答した事業所に関して、それぞれのショックから 1 年以内の

図表 8-4 雇用調整助成金の受給の有無と事業活動の水準



(注) 表中の数字は、そのセルに該当する企業のうちで雇用調整助成金を受給した企業の割合を示す。

事業活動水準で最も低かった水準について、その平均値を雇用調整助成金受給の有無別に計算したものだ。なお、図中の数字は2007年の事業活動水準を100としている。すると、リーマン・ショックの影響があった事業所に関しては、雇用調整助成金を受給した事業所の事業活動水準は、受給していない事業所などと比べて、相対的に低いことがわかる。他方、東日本大震災後の影響があった事業所に関しては、雇用調整助成金受給の有無で事業活動の水準に大きな差はない。ただし、リーマン・ショックや東日本大震災の影響があった事業所の事業活動の水準は、平均値で見て、2007年の事業活動水準の半分を下回るケースが大部分で、深刻な影響があったことには間違いない。

ではなぜ深刻な影響があったにも関わらず、雇用調整助成金の受給を行わなかったのだろうか。本稿では、助成金の受給申請の有無について焦点をあて、事業所の助成金申請行動について分析してみたい。そして、雇用調整助成金が必要以上に受給されて、価格メカニズムを歪めることに寄与していたのかどうかについて考察してみたい。

2 雇用調整助成金の申請に関する分析モデル

(1) 作業仮説

企業が雇っている労働者の限界生産性を P 、労働者に支払う実質賃金を W とする⁴。労働者がこの企業以外に仕事を見つけたときに得られる賃金（アウトサイド・オプション）を U とする。すると、労働者がこの企業に勤めることで得られる余剰 S_w は、

$$S_w = W - U$$

となる。他方、企業がこの労働者を雇うことによって得られる余剰 S_f は、

$$S_f = P - W$$

となる。

いま、何らかのショックにより実質賃金 W に影響が起きたとする。この時、もし $S_w < 0$ であれば、労働者はこの企業に勤めるよりも転職した方が余剰は大きくなるから、企業を辞めようとする。一方、もし $S_f < 0$ であれば、企業は生産性よりも高い賃金を労働者に支払うことになるから、この労働者を解雇しようとするだろう。

すると、もし $S_w < 0$ かつ $S_f < 0$ であれば、労働者も企業も解雇に合意することになり、両者の雇用契約は解消する。この場合、総余剰 $S (= S_w + S_f)$ も負で、

$$S_w + S_f = (W - U) + (P - W) = -U + P < 0$$

したがって、

$$P < U$$

であり、労働者が企業外部に転職した方が生産性は高まる可能性は高く、経済全体としても

⁴ ここでは単純化のために、募集採用や退職に関わる費用を明示的には考慮していない。ただし、募集採用や退職に関わる費用は労働者の実質賃金に上乗せして考えても良いから、ここでの結論に大きく影響するわけではない。

解雇は効率的となる。

ところが、 $S_w \geq 0$ かつ $S_f < 0$ の場合や $S_w < 0$ かつ $S_f \geq 0$ の場合など、労働者と企業が解雇に合意しないケースがある。

このうち、前者の $S_w \geq 0$ かつ $S_f < 0$ の場合は、企業は整理解雇しようとする一方で、労働者には解雇されると良好な外部機会がないので、労働者は賃金 W の引き下げを受け入れて解雇を阻止するかもしれない。賃金引き下げ分を ΔW_d とすると、

$$S_w = W - \Delta W_d - U > 0$$

$$S_f = P - W + \Delta W_d > 0$$

であるから、

$$W - U > \Delta W_d > W - P$$

となる。したがって、

$$U < P$$

であるかぎり、企業と労働者は賃金引き下げで合意することが可能である。もし賃金引き下げに合意出来なければ、労働者側に存在していたレントがなくなるため、非効率な解雇と言える。

他方、後者の $S_w < 0$ かつ $S_f \geq 0$ の場合には、労働者は良好な外部機会に転職しようとする一方で、企業は生産性の高い労働者を失うことになるため、企業は実質賃金 W を引き上げようとするかもしれない。賃金引き上げ分を ΔW_u とすると、 ΔW_u は

$$S_w = W + \Delta W_u - U > 0$$

$$S_f = P - W - \Delta W_u > 0$$

となれば良いので、

$$P - W > \Delta W_u > -W + U$$

となる。したがって、この場合も、

$$U < P$$

であるかぎり、企業と労働者が賃金引き上げで合意することが可能である。この場合も、賃金引き上げが合意されなければ、労働者の離職によって企業側に存在するレントがなくなるから、非効率的な離職と言える。

以上から、企業が雇用調整助成金を受給しようとしするのは、 $S_w < 0$ かつ $S_f < 0$ と $S_w \geq 0$ かつ $S_f < 0$ のケースであると推測される。 $S_w < 0$ かつ $S_f < 0$ の場合は、企業側にも労働者側にも定着のインセンティブがないからだ。また、 $S_w \geq 0$ かつ $S_f < 0$ の場合は労働者側に賃金引き下げを受入れるインセンティブがあり、企業側には敢えて労働者を保蔵しようとするインセンティブがないからだ。これらに対して $S_w < 0$ かつ $S_f \geq 0$ の場合は、労働者側には離職して他の企業に転職しようとするインセンティブがある一方で、企業側には生産性の高い労働者を定着させるために雇用調整助成金を受給して労働者を保蔵しようとするインセンティブがあると考えられるからだ。

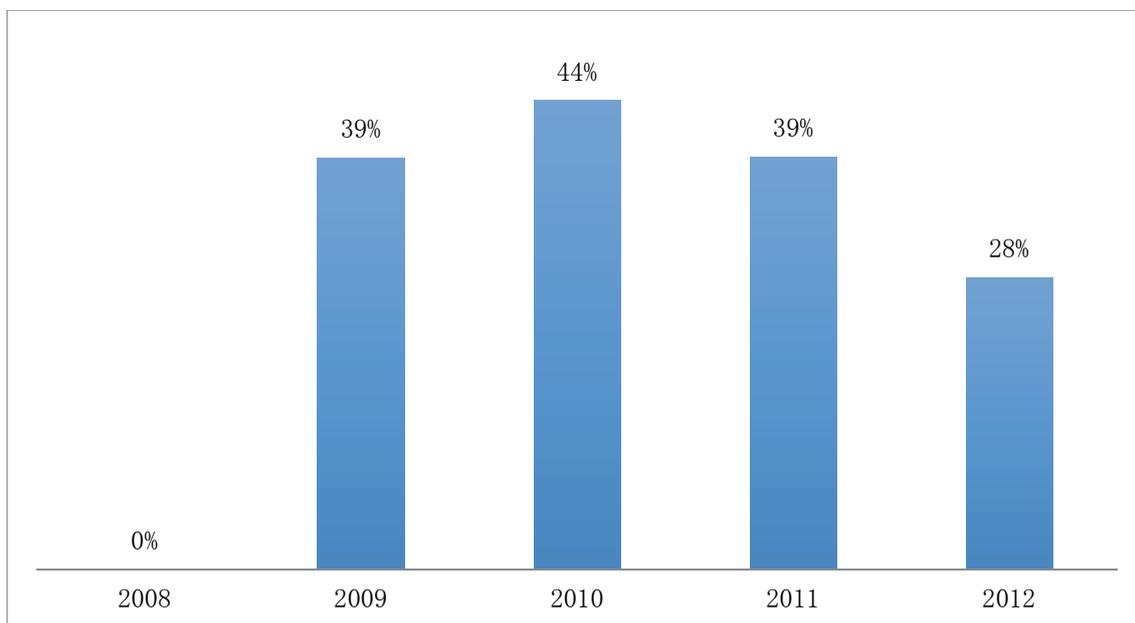
(2) 推定方法

以上の作業仮説を検証するには、労働者の限界生産性 P と実質賃金 W 、そしてアウトサイド・オプション U が観察できれば可能である。しかし、今回の調査ではこれらを手に入れない。そこで、事業活動水準や雇用調整の実施とその方法、そして雇用調整の目的などが、企業が雇用調整助成金の申請にどのような影響を与えているかを確認する。具体的には、以下の被説明変数を説明変数にプロビットモデルで回帰し、雇用調整助成金の申請に影響する要因を推定する。

まず、被説明変数は、企業が雇用調整助成金の申請をしたかどうかを示す、申請ダミーである。このダミー変数の作成には、雇用保険業務データが収集している雇用調整助成金の申請有無を用いている。なお、雇用保険業務データは毎月の申請状況を収集しているため、ここでは年別に1回でも申請していれば1、1回も申請していなければ0とした。

このようにして作成された申請ダミーの平均値は図表8-5の通りである。これは、各年毎に分析対象企業の何割が申請しているかを表している。以下で利用する標本では、雇用調整助成金を申請した企業の割合が最も高いのは2010年で、2008年から09年にかけて申請が急増していることもわかる。

図表8-5 雇用調整助成金申請企業割合



次に説明変数を説明する。

まず、事業活動水準の変化は限界生産性 P に影響し、実質賃金 w に変化がなければ、 S_f を変化させる。JILPT のアンケート調査では、この事業活動水準の変化を、問 3_1 で調べている。具体的には「問 3 リーマン・ショック（平成 20 年(2008 年)9 月)以降の貴事業所の事業活動の水準についてお尋ねします。」「問 3-1 2007 年の水準を 100 とした時、その後の

各年は年平均でどのくらいの水準でしたか。下の空欄に数字を記入してください。」とあり、この数字を用いた。

雇用調整を実施したかどうかは雇用調整助成金の申請に影響すると考えられる。JILPT のアンケート調査では、「問 7 リーマン・ショック以降の各年において雇用調整を実施しましたか。」と質問している。実施したと答えれば 1、実施していないと答えている場合は 0 とするダミー変数を作成した。なお、この質問に回答しなかった企業もあり、そうした企業については「雇用調整を実施したか不明」とするダミー変数を作成した。これらのダミー変数のレファレンス・グループは「雇用調整を実施していない」と回答した企業群である。

また、どのような方法で雇用調整を実施したかも申請に影響すると考えられる。アンケート調査の問 7 の付問で「どのような方法で雇用調整を実施しましたか。(実施した雇用調整については、○はいくつでも)」を利用して、以下の方法を実施していれば 1 とするダミー変数を作成した。調整方法は、1 残業規制、2 休日の振替、夏季休暇 等の休日・休暇の増加、3 中途採用の削減・停止、4 新規学卒採用の削減・停止、5 配置転換、6 出向、7 一時休業（一時帰休）（1 日単位）、8 一時休業（一時帰休）（時間単位）、9 正社員以外の雇い止め、10 希望退職の募集、解雇、11 臨時、パートタイム労働者の再契約停止・解雇、12 その他、である。なお、これらのダミー変数のレファレンス・グループは「雇用調整を実施していない」および「雇用調整を実施したか不明」と回答した企業群である。

最後に、雇用調整の目的との関係性を調べるため、問 9「雇用調整は、貴事業所にとってどのような目的で実施されましたか。最も重要な目的として、以下の中から最も近いものを選んでください。」の回答結果からダミー変数を作成した。この問 9 には、「1 一時的な事業縮小に伴い、予想される回復までの間の雇用・労務面の調整として実施」、「2 事業縮小がどのくらい継続するかわからなかったが、その見通しがつくまでの当面の措置として実施」、「3 この機会に、雇用面における中長期的な課題を改善する一環として実施」、「4 なんともいえない」、という 4 つの選択肢が準備されており、回答者はいずれかを選択することになる。選ばれた選択肢には 1、選ばれなかった選択肢には 0 とするダミー変数を作成した。なおレファレンス・グループは「4 なんともいえない」を選択した企業群である。

上記以外に、事業所特性として産業ダミーと従業員数、事業所の設立年度を説明変数に加えている。以上で説明した説明変数の基本統計量は付録 1 のとおりである。

3 推定結果

(1) 事業所属性と申請確率

まず、図表 8-6 で事業所属性が雇用調整助成金の申請にどのような影響を与えているかについてみてみよう。図表 8-6 は、2009 年の助成金申請の有無を従属変数として、2009 年の事業活動水準に加えて、産業ダミー、従業員数、事業所設立年を説明変数にした、プロビ

ットモデル（限界効果⁵⁾）の推定結果を示している。

まず、産業ダミーについてみると、各種の製造業を示すダミー変数の多くが統計的に有意な正の効果が推計されている。このダミー変数のレファレンス・グループは農林水産業と鉱業、建設業であるが、製造業に属する事業所による助成金申請の確率が相対的に高いことがわかる。他方、卸・小売業や金融・保険業、サービス業などのダミー変数は統計的に有意な

図表8-6 事業所属性の効果

事業活動水準	-0.56 (12.19)***	パルプ・紙・ 紙加工品	0.45 (4.54)***
事業活動水準 (2乗)	0.07117 (8.46)***	印刷・同関連業	0.30 (2.21)**
電気・ガス・熱供給・ 水道業	0.27 (1.80)*	化学工業	0.47 (4.99)***
情報通信業	0.37 (3.22)***	プラスチック製品	0.46 (4.95)***
運輸業、郵便業	0.42 (4.06)***	ゴム製品	0.57 (12.31)***
卸売業	0.25 (1.84)*	なめし革・同製品・毛皮	0.34 (1.55)
小売業	0.01 (0.07)	窯業・土石製品	0.43 (4.19)***
金融業、保険業	-0.03 (0.22)	鉄鋼業	0.50 (6.43)***
不動産業、物品 賃貸業	0.19 (1.39)	非鉄金属	0.55 (10.17)***
学術研究、専門・ 技術サービス業	0.02 (0.13)	金属製品	0.52 (6.34)***
飲食サービス業	-0.28 (2.72)***	はん用機械器具	0.58 (16.63)***
生活関連 サービス業	-0.14 (1.06)	生産用機械器具	0.55 (9.21)***
教育、学習支援業	-0.33 (4.49)***	業務用機械器具	0.53 (7.91)***
複合サービス業	-0.05 (0.34)	電子部品・デバイス 電子回路	0.48 (5.64)***
その他サービス業	0.20 (1.48)	電気機械器具	0.47 (5.28)***
その他	0.07 (0.43)	情報通信機械器具	0.39 (2.95)***
食料品	-0.04 (0.27)	転送用機械器具	0.54 (8.27)***
繊維工業	0.42 (4.07)***	その他の製造業	0.43 (4.13)***
木材・木製品 (家具を除く)	0.45 (4.81)***	従業員数	0.00 (1.57)
家具・装備品	0.41 (3.69)***	設立年	-0.01 (3.85)***
N			3,920

⁵⁾ ここでの限界効果は各説明変数の平均値を用いて評価したもので、各説明変数が平均値周りで1ポイント変化したときに従属変数の確率が何%変化するかを示している。

値が推定されておらず、これら産業に属する事業所の申請確率は農林水産業などに属する事業所と同等であることがわかる。過去の研究でも雇用調整助成金の受給は製造業に多いと指摘されてきたが（労働政策研究・研修機構[2005]）、この結果もそうした傾向を捉えていると考えられる。

また、従業員数については統計的に有意な値が推定されておらず、従業員規模が雇用調整助成金の申請に影響はしていない。

事業所の設立年については統計的に有意な負の限界効果が推定されている。これは設立年が古い事業所ほど雇用調整助成金の申請をする確率が高く、新しい事業所は申請しない確率が高いことを意味する。事業所の設立年によって助成金の申請確率が左右されているのは、新しい事業所ほど人事・労務管理に関する知識やスキルが乏しく、助成金を認知していなかったり、どのように申請すればよいのかわからなかったりするものが反映されているからかもしれない。

以上が事業所の特性についての結果だが、本稿の作業仮説である事業活動水準や雇用調整の実施は助成金の申請にどう影響しているだろうか。

（２）事業活動水準と申請確率

図表 8-7 には、事業活動水準を説明変数にしたときの推定結果が示されている。すると、2009 年から 2012 年にかけて、事業活動水準は統計的に有意な負の限界効果が推定されている。つまり、事業活動水準が高い事業所では助成金の申請をする確率が下がり、事業活動水準の低い事業所で助成金申請の確率が高くなることを、この推定結果は意味している。この推定された限界効果の値を年別にみると、2009 年の値が最も大きく、徐々に小さな値になっている。これは同様の事業活動水準急落に直面したとしても、助成金を申請する確率は 2009 年であれば高いが、それ以降は徐々に低下していることを意味する。

図表 8-7 の説明変数には事業活動水準の二乗も含まれているが、この推定された限界効果は統計的に有意な正の値であった。このことは、事業活動水準が低下するにつれて助成金申請の確率が高まるが、次第にその高まりは小さくなっていくということである。

図表 8-7 で推定された事業活動水準とその二乗項の係数を用いてシミュレーションし、このことを視覚的にも確認してみよう。図表 8-8 は、2009 年の推定値を用いて、各事業活動水準の申請確率を計算し、それを図表として示したものだ。上で説明したように、グラフの横軸にとった事業活動水準は、2007 年のそれを 1 としたときの 2009 年の水準を表しており、グラフの右側に行くほど事業活動水準が低下していることを意味する。すると、事業活動水準の低下とともに申請確率が高まっているが、その上昇幅は事業活動水準の低下とともに小さくなっていることがわかる。とくに事業活動水準が 0.4 を超えて低下することには、申請確率が徐々にフラットに推移するようになっている。

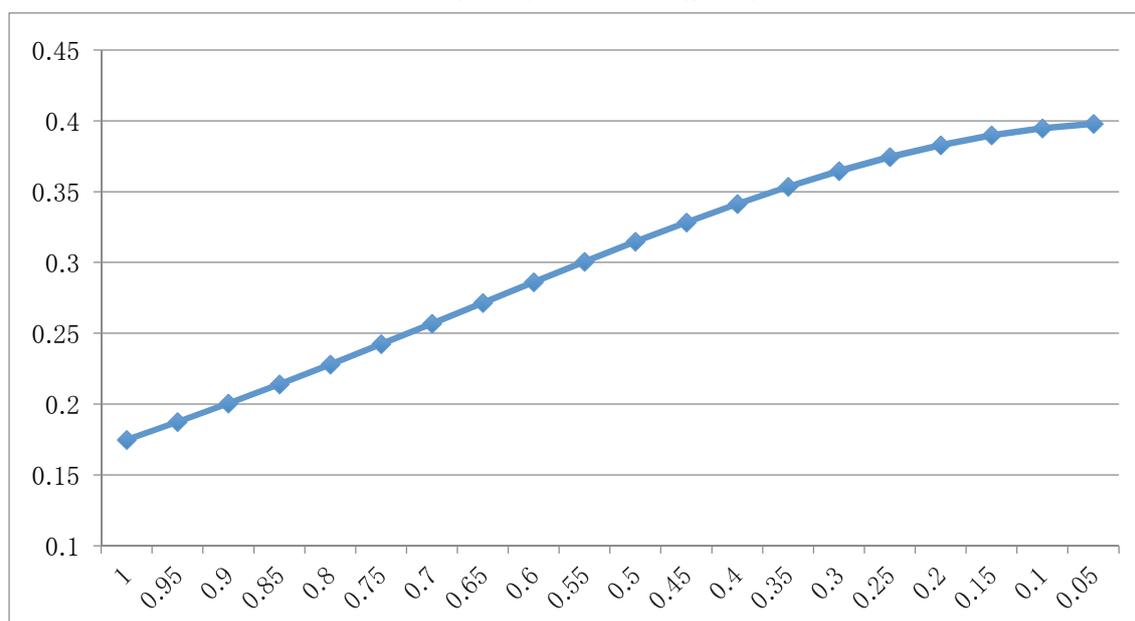
図表 8-7 事業活動水準の効果

	dep_2009	dep_2010	dep_2011	dep_2012
事業活動水準	-0.56 (12.19)***	-0.38 (11.44)***	-0.16 (7.63)***	-0.09 (6.42)***
事業活動水準 (2乗)	0.07117 (8.46)***	0.00840 (9.09)***	0.00163 (6.77)***	0.00026 (5.86)***
<i>N</i>	3,920	3,999	4,048	4,039

* $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

注：推定方法はプロビットモデル。表中の値は平均値周りの限界効果。括弧内は標準誤差。
産業ダミー、従業員数、事業所設立年が説明変数には含まれている。

図表8-8 雇用調整助成金の推定申請確率



注：図表 8-7 の 2009 年の事業活動水準に関する推定結果を用いて、シミュレーションした結果。なお、事業活動水準以外の説明変数の効果は、定数項も含め、このシミュレーション結果に含まれていない。

このように、事業活動水準が一定水準を超えると申請確率の伸びが小さくなる理由として考えられる一つの理由は、あまりに事業活動水準が低くなると労働者を保蔵するよりも早期退職や解雇などのほうが効率的だと企業経営者が判断しているからかもしれない。あまりに大きな生産性ショックで、事業維持そのものが困難で、厳しい人員調整をせざるを得ないケースもあるだろう。また、リーマン・ショックや東日本大震災後の影響によって、企業にとっては労働者の実質賃金が労働生産性を上回ってしまったと同時に、労働者にとってはその企業に定着する魅力が薄れたということが生じてしまい、結果として企業は助成金の申請を見送っているということなのかもしれない⁶。

⁶ なお、東日本大震災後には雇用保険の特例措置を活用する企業もあったと考えられ、そのために雇用調整助成金の申請確率が影響された可能性もある。しかし、本稿で利用したデータには雇用保険の特例措置を企業が利用したかどうかを識別する情報がなく、これを検証することは出来なかった。

(3) 雇用調整実施と申請確率

図表8-7の推定結果の解釈、すなわち、事業活動水準の低下が一定水準以上になると申請確率の伸びが鈍化するのには企業が労働者を保蔵するのが非効率的だと判断するためだから、という点について別の角度からさらに検証してみたい。

そのために、雇用調整の実施の有無とその方法が助成金申請にどう影響しているかを分析する。雇用調整助成金の申請と受給は、雇用調整実施の有無と密接な関係があるのは明らかであるが、企業が雇用調整を実施したからといって必ず助成金を申請し受給するとは限らない。雇用調整の方法や内容によっては、助成金を申請しないケースもあるだろう。

雇用調整実施の有無を説明変数にした時の推定結果は図表8-9の通りである。すると、雇用調整実施ダミーについては統計的に有意な正の値が推定されており、その限界効果の値は年によって異なるが0.47から0.59の間となっている。この推定結果は、雇用調整を実施しなかった事業所に比べると、雇用調整を実施した事業所が助成金を申請する確率は、5割から6割程度高いことを示している。なお、アンケートで雇用調整を実施したかどうか不明だった事業所も、雇用調整を実施しなかった事業所と比較して、雇用調整助成金を申請する確率が1割程度高いことも図表8-9は示している。

図表8-9 雇用調整実施の有無の効果

	dep_2009	dep_2010	dep_2011	dep_2012
雇用調整実施	0.47 (27.31)***	0.54 (34.37)***	0.59 (40.29)***	0.57 (34.47)***
雇用調整実施不明	0.04645 (1.63)	0.09441 (3.48)***	0.06769 (2.59)***	0.09362 (4.08)***
<i>N</i>	4,388	4,396	4,396	4,391

雇用調整を実施した事業所で助成金の申請確率が高いのは当然のことではあるが、ただし注目して欲しいのは全ての雇用調整実施事業所が助成金の申請をしていないという点である。この点を確認するため、雇用調整の具体的な方法によって、助成金の申請確率が異なるかどうかを検証した。

それが図表8-10である。アンケート調査の間7の付問は雇用調整を行った企業だけに調整方法の具体的な内容を質問しており、実施した方法には全て回答するようになっている。図表8-10に示された各雇用調整方法の実施を示すダミー変数は、その方法が実施されていれば1、雇用調整が行われていないか、あるいはその方法が実施されていないければ0、となるように作成されている。

すると、「休日・休暇の増」、「一時休業（一時帰休）（一日単位）」、「一時休業（一時帰休）（時間単位）」がすべての年で統計的に有意となっており、「中途採用の削減・停止」（2010と2011年）、「新規学卒採用の削減・停止」（2012年）、「出向」（2011年）、「希望退職の募集、解雇」（2012年）、その他（2010、2011、2012年の各年）が一部の年について統計的に有意な

値が推定された。この推定結果は、助成金の申請は具体的にどのような雇用調整が行われたかに影響されており、一時休業や休日・休暇の増加などの方法を実施した場合に助成金申請が併せてなされている傾向にあることを意味している。

雇用調整助成金は休業や教育訓練の実施に対して助成されるものなので、この推定結果は当然といえば当然である。ただし、一時休業や休日・休暇の増加以外の雇用調整方法が実施されている場合には、助成金の申請確率は高まっていないという点も重要である。すなわち、一時休業にとどまらず、希望退職の募集や解雇、あるいは中途採用の削減・停止や新規採用の削減・停止の実施など、より深刻さの度合いが高いと考えられる雇用調整の方法を企業が用いる場合、助成金申請の確率はむしろ高くなっていないということである。雇用調整助成金に対する批判として、助成金を利用して一時的に休業しても、最終的には希望退職や解雇に至るケースがあり、助成金はゾンビ雇用を助長しているだけだというものがある。しかし図表8-10の結果は、雇用調整をする段階において企業は、それなりに明確なビジョンを持ってどのような調整方法を利用し助成金を活用するかを検討していたことを意味するのではないかと思われる。もしそうでなければ、希望退職の募集や解雇、あるいは中途採用の削

図表8-10 雇用調整の方法の効果

	2009	2010	2011	2012
残業規制	-0.00 (0.01)	0.05 (1.30)	0.01 (0.31)	-0.01 (0.28)
休日・休暇の増	0.19768 (5.68)***	0.25334 (6.08)***	0.29324 (7.58)***	0.19846 (4.79)***
中途採用の削減・停止	0.06 (1.30)	0.12 (2.25)**	0.13 (2.18)**	0.06 (1.15)
新規学卒採用の削減・停止	-0.02 (0.35)	0.06 (1.23)	0.00 (0.05)	0.10 (1.95)*
配置転換	0.06 (1.04)	0.01 (0.08)	0.10 (1.10)	0.05 (0.83)
出向	-0.06 (0.67)	0.01 (0.13)	0.28 (2.53)**	-0.09 (1.48)
一時休業(一時帰休)(1日単位)	0.44 (22.04)***	0.55 (29.69)***	0.62 (37.93)***	0.69 (35.07)***
一時休業(一時帰休)(時間単位)	0.14 (3.71)***	0.22 (4.81)***	0.18 (4.39)***	0.14 (3.13)***
正社員以外の雇い止め	-0.07 (1.61)	0.00 (0.03)	-0.09 (1.52)	0.01 (0.11)
希望退職の募集、解雇	-0.04 (1.03)	0.09 (1.43)	0.10 (1.41)	0.20 (2.88)***
パートタイム労働者の解雇など	-0.01 (0.30)	0.04 (0.52)	-0.01 (0.19)	0.09 (1.13)
その他	0.11 (1.23)	0.23 (2.86)***	0.21 (2.72)***	0.39 (4.29)***
<i>N</i>	4,388	4,396	4,396	4,391

* $p<0.1$; ** $p<0.05$; *** $p<0.01$

注：推定方法はプロビットモデル。表中の値は平均値周りの限界効果。括弧内は標準誤差。

産業ダミー、従業員数、事業所設立年が説明変数には含まれている。

減・停止や新規採用の削減・停止などを実施している場合でも、助成金を申請し利用する可能性はあるからである。

(4) 雇用調整の目的の影響

以上の点を再度確認するため、雇用調整を2008年から2012年にかけて実施したことのあつる企業だけに質問されたアンケート調査の間9を用いて、雇用調整の目的の違いが助成金申請に影響していないかどうかを確かめた。

その推定結果は図表8-11である。この説明変数には、雇用調整目的ダミーだけでなく、事業活動水準との交差項も含めている。すると、事業活動水準に関する推定された係数は図表8-7の結果と同様に統計的に有意な負の値で、事業活動水準が高い事業所では助成金の申請をする確率が下がる点は変わらない。しかしその一方で、「一時的な事業縮小に伴い、予想される回復までの間の雇用・労務面の調整として実施(表中では「一時的」と記載)」の推定された係数は2009年と2010年について統計的に有意な正の値であり、「事業縮小がどのくらい継続するかわからなかったが、その見通しがつくまでの当面の措置として実施(表中では「見通し」と記載)」の係数も統計的に有意な正の値が2010年から2012年について推定されている。このことは、雇用調整の目的が一時的な労働保蔵である場合には助成金の申請確率が高いことがわかる。

図表8-11 雇用調整の目的の効果

	2009	2010	2011	2012
事業活動水準	-0.19 (1.99)**	-0.20 (2.62)***	-0.18 (2.41)**	-0.15 (2.30)**
一時的	0.15602 (1.80)*	0.15658 (2.05)**	0.11371 (1.53)	0.06417 (0.95)
見通し	0.08 (1.01)	0.39 (5.71)***	0.20 (2.99)***	0.22 (3.38)***
中長期的	-0.25 (2.11)**	-0.07 (0.59)	0.05 (0.46)	0.26 (2.34)**
事業活動水準 × 一時的	0.06 (0.55)	0.06 (0.66)	0.10 (1.17)	0.12 (1.62)
事業活動水準 × 見通し	0.12 (1.25)	-0.19 (2.01)**	0.11 (1.46)	0.09 (1.33)
事業活動水準 × 中長期的	0.24 (1.71)*	0.14 (1.05)	0.13 (1.06)	-0.10 (0.78)
<i>N</i>	2,554	2,602	2,634	2,627

* $p<0.1$; ** $p<0.05$; *** $p<0.01$

注：推定方法はプロビットモデル。表中の値は平均値周りの限界効果。括弧内は標準誤差。産業ダミー、従業員数、事業所設立年が説明変数には含まれている。

他方、「この機会に、雇用面における中長期的な課題を改善する一環として実施(表中では「中長期的」と記載)」の係数については、2012年には統計的に有意な正の値が推定されて

いるが、2009年には統計的に有意な負の値が推定され、2010年には2011年には統計的に有意な値は推定されていなかった。このことは、リーマン・ショックや東日本大震災の直後に中長期的な観点から雇用調整しようとする企業は、むしろ助成金の申請をしていないことを示唆している。この意味で、事業活動に構造的な問題を抱えている非効率的な事業所による雇用調整助成金の申請確率は低いと考えて良いのではないか。ただし、こうした観点から、2012年に中長期的な課題を抱える事業所が助成金の申請確率を高めていることについては説明が出来ない。

なお、事業活動水準と雇用調整目的ダミーの交差項は一つの例外はあるものの、統計的に有意な係数は推定されなかった。このことは、企業の雇用調整の目的が同じであれば、事業活動水準の高低とは関係なく申請の有無が決まることを意味している。

4 むすびにかえて

本稿は、雇用調整助成金の申請に焦点を当て、同様のショックに直面しながらもある企業は助成金を申請し、ある企業は助成金を申請しないのはなぜなのかについて、考察してきた。

分析の結果、事業活動水準の低下とともに助成金を申請する事業所は増加するが、その伸びは逡減しており、事業活動水準が余りに低くなると助成金を申請しないという企業も出てくるのがわかった。これは、助成金を活用して労働を保蔵するよりも、早期退職や解雇などの雇用調整をしたほうが効率的であると企業が判断したからであろうと考えられる。実際、雇用調整の方法として希望退職の募集や解雇、あるいは中途採用の削減・停止や新規採用の削減・停止など、より深刻さの度合いが高いと考えられる方法を用いる場合には、助成金申請の確率が高くなっていないことも分かった。また、雇用調整の目的が一時的な事業縮小の回避などの場合に助成金申請の確率は高く、中長期的課題の回復のために雇用調整を行った企業の助成金申請は、例外の年はあるものの、低いか高くはない。

リーマン・ショック後の2008年11月、政府は雇用調整助成金の受給要件を大幅に緩和し、多くの企業が雇用調整助成金を活用できるようにした。こうした雇用調整助成金の要件緩和が企業の労働保蔵を促し、日本経済の構造変化を妨げる一つの要因になったのではないかと指摘もされている。

しかしながら、本稿の分析結果が示唆するところは、休業などで労働保蔵をするのが効率的な企業が助成金を申請し、そうでない企業は早期退職や解雇、あるいは他の雇用調整を行っており、雇用調整助成金が全ての企業の労働保蔵を促したわけではない可能性が高いということだ。つまり、生産活動水準が相当に低い企業、事業活動に構造的な問題を抱えている非効率的な企業、そして市場から撤退した方が良いと考えられる企業についてまでも雇用調整助成金によって温存されたわけではないようなのだ。

ただし、以上の分析には問題が少なからずある。まず、生産性や外部の雇用機会、そして

実質賃金に関する情報は、今回の調査では得られなかった。雇用調整を行ったかどうかだけでなく、賃金調整を行ったかどうかも調査できれば良かった。また、アンケート調査を実施した時点で市場から撤退した企業については分析対象になっておらず、推定結果にはバイアスが含まれている可能性が高い。

参考文献

中馬宏之・大橋勇雄・中村二郎・阿部正浩・神林龍（2002）『雇用調整助成金の政策効果について』、「日本労働研究雑誌」No.510、pp.55-70
労働政策研究・研修機構[2005]『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』、調査シリーズ
No.10

付録1 推定に用いた変数の基本統計量

	2009年	2010年	2011年	2012年
助成金申請	0.39	0.44	0.39	0.28
事業活動の水準	0.82	0.85	0.88	0.95

注：事業活動の水準は2007年を1とした各年の水準。

	平均	標準偏差
雇用者数(人)	34.13	242.10
事業所開業年	1979.59	23.27

産業	パーセント	産業	パーセント
農業、林業、漁業	0.76	食料品	1.85
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9	飲料・たばこ・飼料	0.12
情報通信業	3.98	繊維工業	2.23
運輸業、郵便業	4.98	木材・木製品(家具を除く)	1.65
卸売業	6.33	家具・装備品	0.94
小売業	5.43	パルプ・紙・紙加工品	0.84
金融業、保険業	1.21	印刷・同関連業	1.57
不動産業、物品賃貸業	1.73	化学工業	0.96
学術研究、専門・技術サービス	5.83	石油製品・石炭製品	0.12
宿泊業	0.7	プラスチック製品	2.75
飲食サービス	1.57	ゴム製品	0.46
生活関連サービス業、娯楽業	2.95	なめし革・同製品・毛皮	0.1
教育、学習支援業	1	窯業・土石製品	1.55
医療、福祉	6.87	鉄鋼業	3.18
複合サービス事業	1.11	非鉄金属	1.43
その他サービス業	6.09	金属製品	8.78
その他	1.05	はん用機械器具	0.56
		生産用機械器具	2.77
		業務用機械器具	1.00
		電子部品・デバイス 電子回路	1.17
		電気機械器具	3.32
		情報通信機械器具	0.42
		転送用機械器具	3.58
		その他の製造業	6.19

		2009年	2010年	2011年	2012年
雇用調整実施 (%)	あり	49.93	52.06	53.35	58.25
	なし	35.4	33.55	32.12	26.13
	不明	14.66	14.39	14.53	15.62

		2009年	2010年	2011年	2012年
雇用調整の方法	残業規制	0.12	0.10	0.09	0.08
	休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加	0.08	0.08	0.07	0.06
	中途採用の削減・停止	0.06	0.05	0.05	0.04
	新規学卒の削減・停止	0.06	0.06	0.05	0.04
	配置転換	0.02	0.02	0.02	0.02
	出向	0.01	0.01	0.01	0.01
	一時休業(一時帰休) (1日単位)	0.25	0.23	0.22	0.16
	一時休業(一時帰休) (時間単位)	0.06	0.06	0.07	0.05
	正社員以外の雇い止め	0.03	0.02	0.03	0.02
	希望退職の募集、解雇	0.04	0.02	0.02	0.02
	臨時、パートタイム労働者の再契約停止・解雇	0.03	0.02	0.02	0.01
	その他	0.01	0.01	0.01	0.01

注：雇用調整を実施しなかった事業所も含めて計算している。

雇用調整の目的	一時的	0.32
	見通し	0.41
	中長期的	0.06

第9章 パート・アルバイトも雇用調整助成金対象とした事業所と 正社員のみ対象とした事業所との比較

1 狙いと問題意識 パートタイマーの基幹化

労働者にとって、もっとも大きなリスクは、雇用のリスクであろう。このことは正社員だけでなく、パートタイマーにとっても然りである。雇用調整助成金（以下、雇調金と略す）は雇用のリスクを減ずるものであるが、その範囲を正社員（あるいは、その一部）とするか、正社員以外のパートタイマーなどまで含むかによって、企業における雇用のポートフォリオの長期戦略を占うものとなる。

本稿は、パート・アルバイト（以下、パートと略す）も雇調金対象とした事業所と正社員のみ対象とした事業所との比較を行うが、背景にはパートの先行研究に少しでも貢献したいがためである。やや詳しく述べよう。

中村恵氏の「基幹型パート」の析出以来、パート研究は、パートの技能形成やパートと正社員の仕事の分担関係を探ることが主眼とされてきた(中村(1989))。パートではない正社員以外の雇用形態でもそうであり、派遣社員の研究のなかにも「派遣の基幹化」という問題提起がなされたくらいである(清水(2007))。武石(2002)の研究では、正社員とパートの業務の重なり具合をもって、「基幹化」の指標とした。もっとも多くパート基幹化の研究を行っている本田(2007)は、「量的基幹化」と「質的基幹化」に分けているが、後者が本稿の問題意識に近い対象である。

脇坂(1998)は、中村にしたがって、パートタイマーの二分類の「基幹型」と「補完型」について、後者は、企業組織のなかのコア従業員の雇用を守るための「バッファー」であり、前者は、正社員を「代替」する可能性があるのではないかと論じた。そこから、たとえ不況期であっても、基幹型パートのケースは、パートを優先的に解雇、契約の打ち止めを行うのではなく、正社員と同等の扱いにするのではないかと推論した。

しかしながら、不況期における企業の雇用調整行動の詳細なデータを得ることが困難なため、相変わらず、我が国企業の雇用戦略は正社員の人材育成が中心、そして「バッファー」としてパートがあるという枠組みを前提として論じられてきた。

今回のデータは、リーマンショックなどの大きな事業活動の縮小のなかにおいて、企業がいかに雇用調整をしたかが詳しくわかるものである。それだけでなく、雇調金の受給対象に正社員以外を含めたかどうか、まで尋ねている。

もちろん、正社員やパートについて、それぞれ、雇用調整を何人行い、あるいは雇調金により休業や教育訓練で何人雇用維持したかまでは、わからない。ゆえにパートが、どのくらい「バッファー」で、どのくらい正社員を「代替」した可能性を推測できるデータではない。しかしながら、雇調金をもらってまでパートの雇用を維持した事業所は、「基幹型パート」が多くいる可能性が大きい。そういった行動に走った企業がどのような企業で、正社員のみ休

業の対象にした企業がどのような特性をもつのであろうか。両者を比較することにより、「バツファー」モデルと「代替」モデルの関係の議論に有益な情報を得たい。

2 使用データ

分析に用いるデータの元になった調査は、労働政策・研究研修機構（JILPT）が、2013年に15,000事業所に対して行った「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」である。調査対象は、雇調金の受給事業所、非受給事業所それぞれ7,500事業所である。その抽出方法の詳細はJILPT（2014）（2～3ページ）にあるが、有効回答総数は5,952事業所（有効回収率39.7%）で、うち受給事業所は約6割である。また、調査対象事業所については労働市場センターに提供を受けた30,000事業所（15,000事業所が雇用調整助成金の受給経験をもつ事業所である）から得ている。この30,000事業所の選別は事業の存廃状況や地域、業種、規模を調整した層化無作為抽出法で行っている。

この調査のなかで分析に用いるデータは、アンケートにおいて、2008年、2009年、2010年、2011年、2012年、2013年の少なくともいずれかの年に「雇用調整を実施した」と回答し、かつ雇調金を受給した事業所である。ここでいう「雇用調整」には「残業規制」から「一時休業」だけでなく「希望退職、解雇」など12項目を含む。つまり売上減などで何らかの雇用調整を強いられた事業所のなかで、雇調金を受給した事業所を分析対象とする。非受給事業所を含めなかった理由は、できるだけ同じショックを受けた事業所に限定するためである。そして、雇調金受給事業所において、正社員以外の従業員も休業等（教育訓練などがあるため）の対象となった事業所と、そうでない事業所を比較する。

該当の2,846事業所のうち、正社員以外が含まれていた事業所は22.8%、含まれていなかった事業所は39.2%である¹。この設問に対する無回答が38.0%あるが、少なくとも約4分の1の事業所において正社員以外を含んでいたことがわかる。雇用形態別の回答をみるとさらに無回答が多くなる。休業等の対象に含まれたケースの最も多い「パート・アルバイト」では、27.8%が休業等の対象に含まれており、「含まれていない」が24.2%、無回答が48.0%である。3割近くの事業所においてパート・アルバイトも含まれていたことは確かである。

よって分析は、2,846事業所のうち「パート・アルバイトが含まれていた」事業所と「パート・アルバイトは含まれていなかった」事業所を比較する。場合によっては後者に「無回答」を加え、どのような事業所が、パート・アルバイトまでも雇調金の対象にしたかを明らかにする。

¹ 報告書では数値が異なる。

3 雇調金に関する先行研究

雇調金に関する経済学的分析として、中馬・大橋・中村・阿部・神林（2002）がある。彼らは研究会「雇用調整助成金の政策効果に関する調査研究」において、雇用調整助成金の給付手続きを担当したハローワークの職員への聞き取り調査および、雇調金の給付申請をした2,783事業所と受給をしていない20,006事業所を比較して雇調金の受給の影響を検証している。その分析結果からは、雇調金に、短期的にはあるが事業所の閉鎖を減らす効果があること、50代以上の受給対象者は離職確率が低下することが確認されている。ただし、ここではパートタイム労働者や非正社員に対する受給の影響については分析の関心に含まれていない。

藤本（2005）は、雇調金を受給した事業所に対して実施されたアンケート調査「雇用調整助成金受給事業所の経営実態に関する調査」から雇用調整助成金を受給した製造業事業所でどのような人事管理が進められてきたかをみている。その集計結果によると、最も多い人事管理上の施策は「現場従業員の多能工化」で半数近くの51.2%が回答しているが、それに続いて、「非正社員（パート・アルバイト・契約社員）の活用拡大」を39.8%の事業所が回答している。また、その傾向は電子デバイス・情報通信機器製造や電気機械器具製造で多くみられ、売上高・利益率とともに「増加した・向上した」と回答している割合も高い。

労働政策研究・研修機構（2014）は、本稿でも用いる「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」から2008年から2013年の間に雇用調整助成金を受けた事業所に対して、全産業で27.8%、製造業では36.4%の事業所が雇調金の対象にパート・アルバイトが含まれていたと回答している。一方で、事業所規模別にみると、300～999人規模の事業所で最も多く61.9%の事業所がパート・アルバイトへの受給を行っていた。

アンケート調査の利用により、雇調金のパート・アルバイトに対する適用の実態が明らかになりつつあるあるが、研究は十分に蓄積されておらず、パートに適用して受給している事業所の属性やその内容などの定性的な側面についても不明なままである。

4 分析の結果

（1）業種、規模

雇調金を受給した2,846の事業所のうち27.8%（792事業所）がパート・アルバイト、（以下、パートと呼ぶ）を対象とし<事業所A>、対象としなかった24.2%の688事業所（無回答除く）<事業所B>とする。

両者の業種を図表9-1で比較をした。事業所Aにおいて製造業が多い。もともと受給事業所の59.7%が製造業であるが、事業所Aのうち製造業が78.0%を占めるのに対し、事業所Bでは49.4%である。事業所Bが相対的に多いのは建設業15.8%（Aでは3.5%）、情報通信業7.3%（Aでは1.3%）、運輸業・郵便業5.7%、卸売業5.7%、学術研究、専門・技術サー

ビス業 4.5%、その他サービス業 4.4%である。

従業員規模を比べると、2013年現在の直接雇用者数において、事業所Aが平均 67人、事業所Bが平均 38人で、前者の規模が大きい。正社員数の平均だとA47人、B29人、そしてパートの平均人数をみるとA11人、B5人である。ちなみに派遣労働者の人数は、A4.4人、B3.3人である（図表9-2-1、図表9-2-2）。

2013年現在の人数だけでなく、リーマンショック以前からの人数の変化をみると、「減った」（「やや減った」プラス「かなり減った」）割合が、総計でA44.8%、B40.7%、正社員でA43.8%、B40.3%、そしてパートではA29.8% B9.3%である。対象とした事業所ほどパートタイマーを減らした事業所が多いように見える。しかし、パートが「増えた」事業所の割合ではA13.8%、B6.5%である（図表9-3、図表9-4、図表9-5）。

図表9-1 パートタイム対象有無別の産業構成比(%)

	事業所B	事業所A	合計
農業、林業、漁業	0.2	0.1	0.1
鉱業、採石業、砂利採取業	0.2	0.0	0.1
建設業	15.8	3.5	9.3
製造業	49.4	78.0	64.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4	0.1	0.3
情報通信業	7.3	1.3	4.1
運輸業、郵便業	5.7	2.3	3.9
卸売業	4.1	4.4	4.3
小売業	2.2	1.6	1.9
金融業、保険業	0.2	0.1	0.1
不動産業、物品賃貸業	1.3	0.1	0.7
学術研究、専門・技術サービス業	4.5	2.8	3.6
宿泊業	0.4	1.1	0.8
飲食サービス業	0.6	0.0	0.3
生活関連サービス業、娯楽業	1.2	1.0	1.1
教育、学習支援業	0.4	0.1	0.3
医療、福祉	1.0	0.1	0.5
複合サービス業	0.7	0.1	0.4
その他サービス業	4.4	2.5	3.4
その他	0.2	0.5	0.3

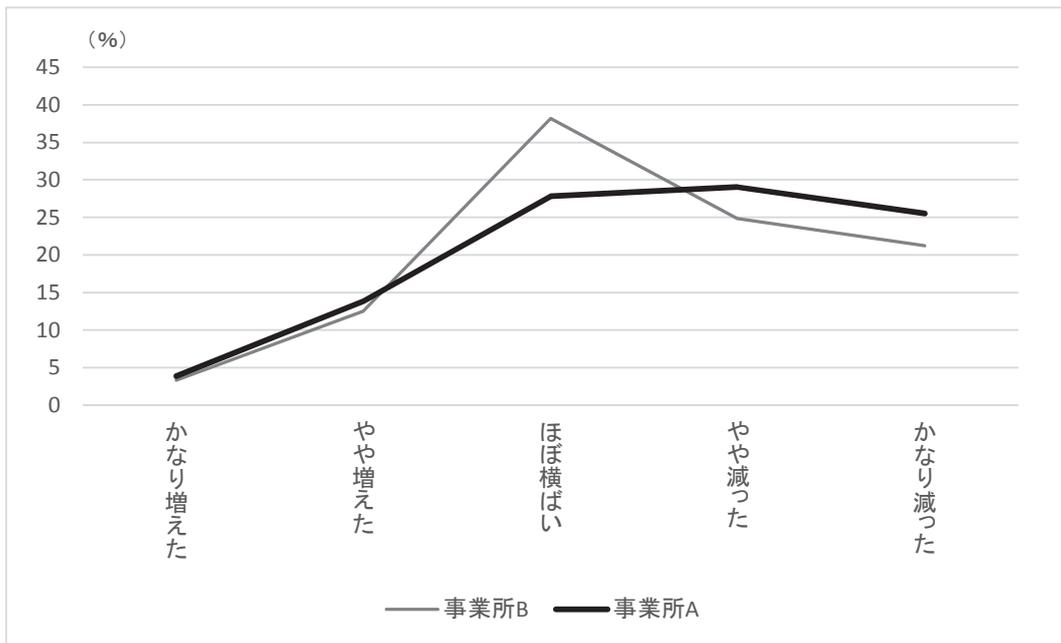
図表9-2-1 パートタイム対象有無別の平均従業員数(人)

	従業員計	正社員	パートタイム	フルタイム 有期社員	定年後 嘱託社員	派遣労働者
事業所B	38.24	30.08	3.77	2.09	1.49	1.65
事業所A	67.91	48.58	9.13	7.24	2.46	2.23
合計	54.12	39.98	6.63	4.84	2.01	1.96

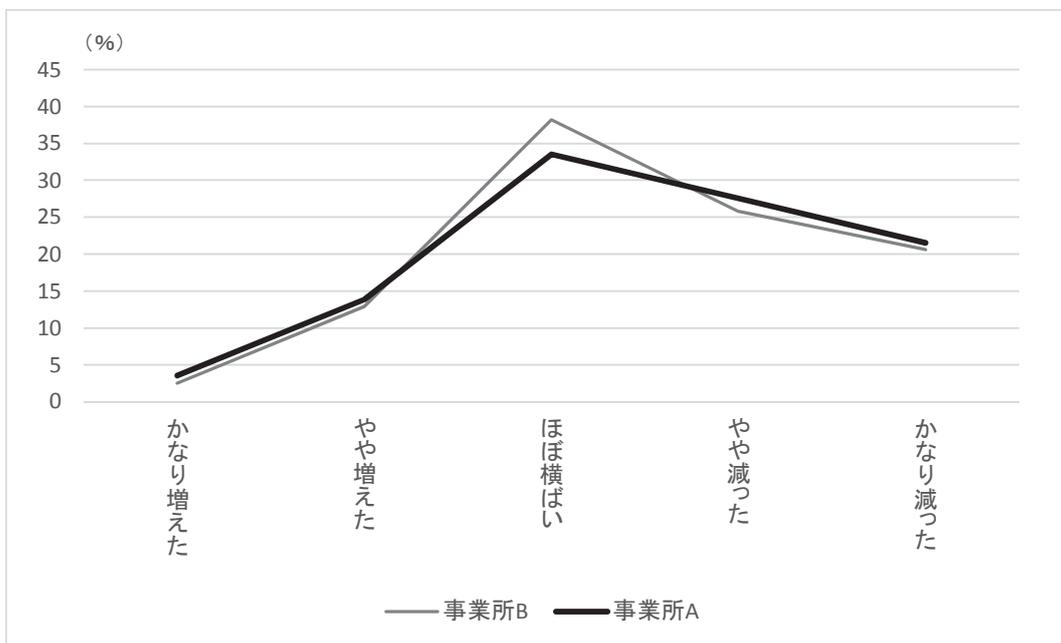
図表9-2-2 パートタイム対象有無別の従業員構成比

	従業員計	正社員	パートタイム	フルタイム 有期社員	定年後 嘱託社員	派遣労働者
事業所B	100%	79%	10%	5%	4%	4%
事業所A	100%	72%	13%	11%	4%	3%
合計	100%	74%	12%	9%	4%	4%

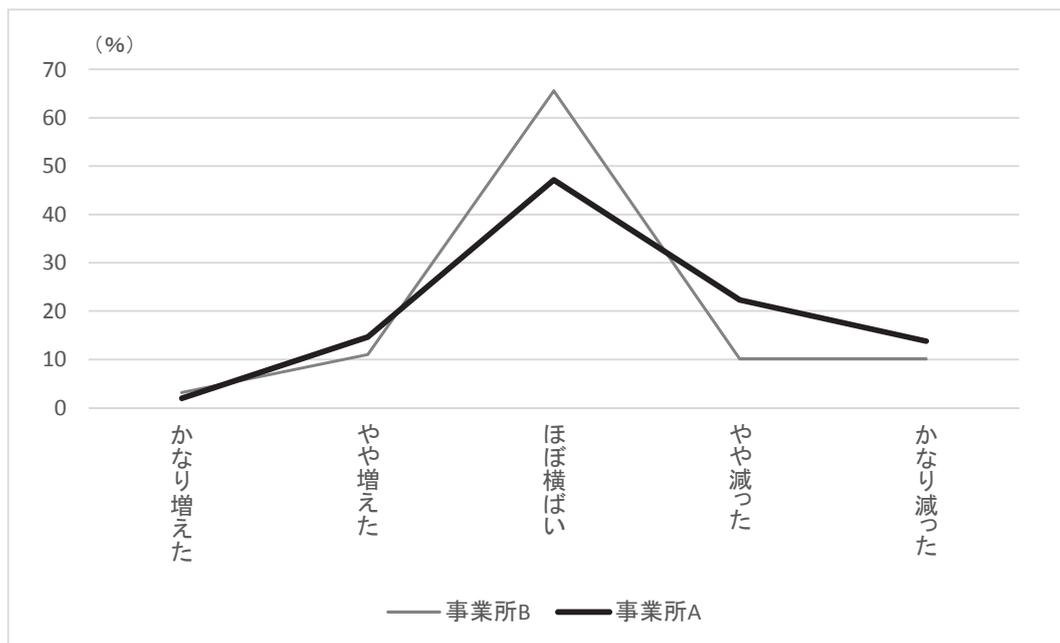
図表9-3 パートタイム対象有無別のリーマンショック以降の従業員数の増減



図表9-4 パートタイム対象有無別のリーマンショック以降の正社員数の増減



図表9-5 パートタイム対象有無別のリーマンショック以降のパートタイム数の増減



(2) 各年の具体的な雇用調整の比較

各年別に雇用調整の方法が12項目でわかる。何らかの雇用調整をした事業所の割合をみると、2008年16.4%、2009年35.4%、2010年33.6%、2011年32.1%、2012年26.1%、2013年20.0%である。ここでは、リーマンショック後影響の大きかった2009年と震災直後2011年について、事業所Aと事業所Bの雇用調整方法を比較する。

図表9-6で結果をみると、大きく2つに分かれ、両者でほとんど差がない雇用調整と、事業所Aが事業所Bより多い雇用調整がある。差がないものは、休日増加、中途採用減、新規採用減、出向、1日単位の一時的休業、希望退職の募集・解雇である。それに対して、パートを休業等に含んだ²事業所Aのほうが統計的に有意に多い³雇用調整は、残業規制、配置転換、時間単位の一時的休業、正社員以外の雇い止め、臨時・パート再契約停止・解雇である。

事業所Aのほうが多い項目のうち、残業規制、配置転換、時間単位の一時的休業の3については、事業所Aにおいて従業員規模が大きいので、そのことが影響しているかもしれない。人数が少ない職場では、そもそも配転先がない、短い労働時間で分担することが物理的に難しいなどの理由である。しかし一日単位の一時的休業では差がないわけであるから、残業規制、時間単位の一時的休業については、規模の効果は小さいと考えられる。

事業所Aで多い項目のうち、「正社員以外の雇い止め」と「臨時・パート再契約停止・解雇」については、事業所Aが多いということは、雇調金をもらって雇用維持したパートと解

² どの年で含んだかわからないので、該当年度に含んでいない可能性も少しはある。

³ 事業所Aと事業所Bとの間での回答の割合及び構成比の比較については、標準正規分布に基づく差の検定を用いて確認をしている。

雇したパートが存在するということである。このことから、すべてのパートが基幹戦力となっているパートでなく、不況時に解雇されやすい補完型パートもいることがうかがわれる。

図表9-6 パートタイム対象有無別の2009年、2011年に実施された雇用調整の内容

	2009年に雇用調整を実施			
	事業所B	事業所A	difference	z
残業規制	0.339	0.402	0.063 **	2.12
休日の振替、夏季休暇などの休日・休暇の増加	0.247	0.229	-0.018	-0.69
中途採用の削減・停止	0.185	0.199	0.014	0.58
新規学卒採用の削減・停止	0.174	0.184	0.010	0.41
配置転換	0.030	0.112	0.082 ***	5.00
出向	0.017	0.028	0.011	1.20
一時休業(一時帰休)(1日単位)	0.764	0.770	0.006	0.22
一時休業(一時帰休)(時間単位)	0.172	0.227	0.055 **	2.23
正社員以外の雇い止め	0.092	0.127	0.035 *	1.78
希望退職の募集、解雇	0.101	0.120	0.019	0.99
臨時、パートタイム労働者の再契約停止/解雇	0.077	0.139	0.061 ***	3.15
その他	0.019	0.022	0.002	0.27

	2011年に雇用調整を実施			
	事業所B	事業所A	difference	z
残業規制	0.254	0.345	0.090 ***	2.98
休日の振替、夏季休暇などの休日・休暇の増加	0.210	0.232	0.022	0.81
中途採用の削減・停止	0.150	0.157	0.008	0.33
新規学卒採用の削減・停止	0.165	0.187	0.022	0.88
配置転換	0.029	0.094	0.065 ***	4.05
出向	0.025	0.021	-0.003	-0.33
一時休業(一時帰休)(1日単位)	0.759	0.732	-0.027	-0.94
一時休業(一時帰休)(時間単位)	0.214	0.274	0.060 **	2.12
正社員以外の雇い止め	0.071	0.085	0.014	0.77
希望退職の募集、解雇	0.047	0.064	0.017	1.12
臨時、パートタイム労働者の再契約停止/解雇	0.040	0.068	0.028 *	1.86
その他	0.029	0.030	0.001	0.07

注) (特定の従業員の内容)の集計値は、特定の従業員を対象としている事業所に限って集計をおこなった結果である。Zは漸近的t値。アスタリスク*、**、***は、それぞれ有意水準10%、5%、1%で事業所Bと事業所Aとの間の差がないという帰無仮説が棄却されることを示している。

(3) 休業対象者の選び方

雇用調整助成金は、休業に対して給付されるものと教育訓練に対して給付されるものに区分することができる。そこで、以下は休業と教育訓練それぞれについて、対象従業員の選び方について比較を行い、教育訓練を実施した事業所については、その対象にパートタイム従業員が含まれているかいないかで、教育訓練の目的と内容に差が生じるかを比較したい⁴。

⁴ ただし、助成金の対象にパートタイム労働者が含まれていたとしても、その内容が休業であったか教育訓練であったかは本調査では確認をすることができない。

図表9-7-1 パートタイム対象有無別の休業の対象従業員

	事業所B	事業所A	difference	z
ほぼ全員	0.622	0.701	0.079 ***	3.12
多くの従業員を順番に	0.152	0.109	-0.043 **	-2.41
業務量が減少している部署	0.137	0.143	0.006	0.34
特定の従業員を対象	0.089	0.047	-0.042 ***	-3.15
(特定の従業員の内容)				
業務量が減少した特定の部署を中心に	0.603	0.514	-0.089	-0.84
若手の社員を中心に	0.017	0.029	0.011	0.36
ベテランの社員を中心に	0.052	0.114	0.063	1.11
非正規社員を中心に	0.034	0.200	0.166 ***	2.62
業績が悪い社員を中心に	0.052	0.000	-0.052	-1.37
どちらともいえない	0.086	0.057	-0.029	-0.51
その他	0.155	0.086	-0.069	-0.97

注) 図表 9-6 の注を参照

図表9-7-2 パートタイム対象有無別の教育訓練の対象従業員

	事業所B	事業所A	difference	z
ほぼ全員	0.488	0.570	0.082 *	1.79
多くの従業員を順番に	0.102	0.110	0.008	0.28
業務量が減少している部署	0.172	0.156	-0.016	-0.48
特定の従業員を対象	0.237	0.163	-0.074 **	-2.02
(特定の従業員の内容)				
業務量が減少した特定の部署を中心に	0.157	0.093	-0.064	-0.92
若手の社員を中心に	0.196	0.256	0.060	0.69
ベテランの社員を中心に	0.039	0.000	-0.039	-1.31
非正規社員を中心に	0.275	0.256	-0.019	-0.20
業績が悪い社員を中心に	0.255	0.349	0.094	0.99
どちらともいえない	0.039	0.000	-0.039	-1.31
その他	0.039	0.047	0.007	0.17

注) 図表 9-6 の注を参照

図表9-7-1は雇用調整助成金による休業対象者の選別について、どのような対象に対して実施されたかを、パートタイムを含む場合と含まない場合で比較をしたものである。ここでは、まず「ほぼ全員」「多くの従業員を対象に」「業務量が減少している従業員」「特定の従業員を対象」の4つの選択肢から選び、その中で特定の従業員が対象であった場合について、どの従業員を対象としたかをみている。

事業所Aで約7割、事業所Bで約6割が、休業の対象者がほぼ全員である。ただし、ほぼ全員と回答している事業所はAの方がBよりも高く、それとは対照的に順番に選んだ場合や特定の従業員を対象とした場合にBの方が高い傾向がみられる。この結果は、パートタイムが雇用調整助成金の対象になる場合には、特定の従業員を選別される場合や優先順位を設けて選ばれる際に、選ばれない傾向があることが示される。一方で、事業所全体を休業の対象

とする事業所は半数以上存在し、その対象にパートタイム労働者も含まれるとことを示している。

(4) 教育訓練の目的と内容

教育訓練についても、休業と同様の傾向が確認された(図表9-7-2)。対象者の選別は事業所内のほぼ全員に対して選ばれたときにパートが含まれており、特定の従業員を選ぶ場合には、パートタイム労働者は選ばれていない傾向がある。しかし、多くの従業員を順番に選んでいる事業所は、AもBもともに10%ほどであり差はみられない。

図表9-8は実施された教育訓練の目的を事業所AとBで比較したものであるが、両事業所との差で大きく表れているものは、「新規分野進出のための専門知識を高めるため」であり、それ以外は、助成金が活用できるためで事業所Aが多いという結果が得られている以外差はみられなかった。この結果が示唆することは、基幹パートが中村(1989)や武石(2002)で示されるような正社員との業務で重複されていても、それが新規分野に及ぶ際に、まず正社員がその分野に必要となるスキルを身につけ、新規分野が軌道に乗る過程において、その事業内で業務にあるパートタイム労働者の基幹化が進むというプロセスである。教育訓練の内容を比較すると事業所AとBとの間で差がみられるのは、一般的な技能に関するもののみであるが、それらの技能が選択される割合は低い(事業所Aで4.2%、事業所Bで2.2%)。

図表9-8 パートタイム対象有無別の教育訓練の目的

	事業所B	事業所A	difference	z
既存分野の専門知識を高めるため	0.238	0.231	-0.007	-0.33
新規分野進出のための専門知識を高めるため	0.077	0.043	-0.034 ***	-2.78
日常業務の技術の確認のため	0.144	0.159	0.015	0.81
これまで計画的な教育訓練が実施できなかったため	0.099	0.120	0.021	1.29
助成金が活用できるため	0.105	0.135	0.030 *	1.79
従業員から以前より要望があったため	0.010	0.015	0.005	0.85
休業より助成額が高かったため	0.013	0.024	0.011	1.54
休業するとその間に離職してしまうおそれがあるため	0.020	0.027	0.006	0.78
その他	0.010	0.005	-0.005	-1.14

注) 図表9-6の注を参照

図表9-9 パートタイム対象有無別の教育訓練の内容

	事業所B	事業所A	difference	z
担当している業務に必要な知識や技能	0.209	0.223	0.014	0.66
事業所内の他の業務に必要な知識や業務	0.129	0.122	-0.007	-0.40
事業所内の高度な業務に必要な知識や技能	0.118	0.106	-0.012	-0.71
語学、パソコン・ソフトなど一般的な技能に関するもの	0.022	0.042	0.020 **	2.15
将来のキャリアアップのための教育訓練など	0.057	0.078	0.022	1.64
その他	0.010	0.013	0.002	0.44

注) 図表9-6の注を参照

(5) 雇用調整助成金を受けられなかった場合の対応

事業所 A と事業所 B との間で、雇用調整助成金を受けられなかった場合に行ったと考えられる対応の違いを図表 9-10 にまとめている。事業所 B よりも事業所 A の方が多くみられたのは、「事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減（解雇）するための措置をとらざるを得なかったと思う」と「休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う」である。

前者の回答から、雇用調整助成金によってパートタイム労働者の雇用が維持されたことを示している。後者の回答結果は、雇用調整助成金によってパートタイム労働者に対して教育訓練が実施された可能性を示唆している。ただし、図表 9-7-1 で示したようにここで行われた休業への助成は特定の従業者ではなくほぼ全員に対して実施された傾向がある。そのため、基幹パートに対して重点的に実施されたかどうかについては、この結果からは説明できない。一方で、後者の教育訓練に関する差異は、雇用調整助成金という制度によって、本来実施されなかったパートタイム労働者に対する教育訓練が実施されたことを示唆しており、雇用調整助成金の効果を見るうえで、雇用保護に加え、スキルの向上も確認されよう。

図表9-10 パートタイム対象有無別の雇用調整助成金を受けられなかった場合に行ったと考えられる対応

	事業所B	事業所A	difference	z
事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減（解雇）するための措置をとらざるを得なかったと思う	0.535	0.581	0.046 *	1.77
休業は実施したと思うが、規模がかなり小さなものにせざるを得ず、その後で雇用を削減するための措置をとらざるを得なかったと思う	0.313	0.324	0.012	0.49
休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う	0.096	0.136	0.040 **	2.41
休業ができなかったり、その規模が小さくなったりした分の雇用を減らすこととなった結果、その後事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う	0.365	0.357	-0.008	-0.30
休業等を織り交ぜながらの円滑な雇用削減ができなくなり、労使関係が悪化するなど、かなり厳しい事態をまねいたと思う	0.217	0.192	-0.025	-1.18
他に資金面の手当をしながらか雇用調整を実施し、雇用を維持しつつ経済変動を何とか乗り切れたと思う	0.151	0.126	-0.025	-1.39
当時の厳しい状況下で他の企業に追随して支給申請を行ったが、今から考えると支給を受けずとも、経営の立て直し・雇用の維持はできたように思う	0.015	0.018	0.003	0.48
その他	0.026	0.021	-0.005	-0.59

5 正社員以外に対する雇用調整の実施

ここまでの分析結果から、雇用調整助成金がパートタイム労働者に対して雇用の保護とスキル向上のための教育訓練の効果があることが示された。これらが基幹パートに対して実施されたかどうかについては、それを説明する結果が分析から得ることはできなかった。その背景には、雇用調整助成金を受けた際に、その内容について、パートタイム労働者が休業に係る助成を受けられたのか教育訓練に係る助成を受けられたのかが明確に分けられないとい

う、推計上の課題がある。そこで、本節は、アンケート調査の抽出に用いた 30,000 事業所から確認される項目を用いて、休業に係る助成と教育訓練に係る助成について、正社員以外が含まれていれば事業所 A、含まれていなければ事業所 B と置いて、これまでみてきた分析を適用する。

この 30,000 事業所については、雇用調整助成金を受けている間に、助成を受けた雇用者の雇用形態別にその人数を把握することができる。また、このデータは月次でパネル化できるので、助成を受けている間の対象人数の変化まで確認できる。ただし、ここではパネルデータとして事業所データを用いずに、アンケート調査と同じ単年度のデータとして扱うため、雇用調整助成を受けている間、平均的に何割の正社員以外を助成対象としたかを確認した。

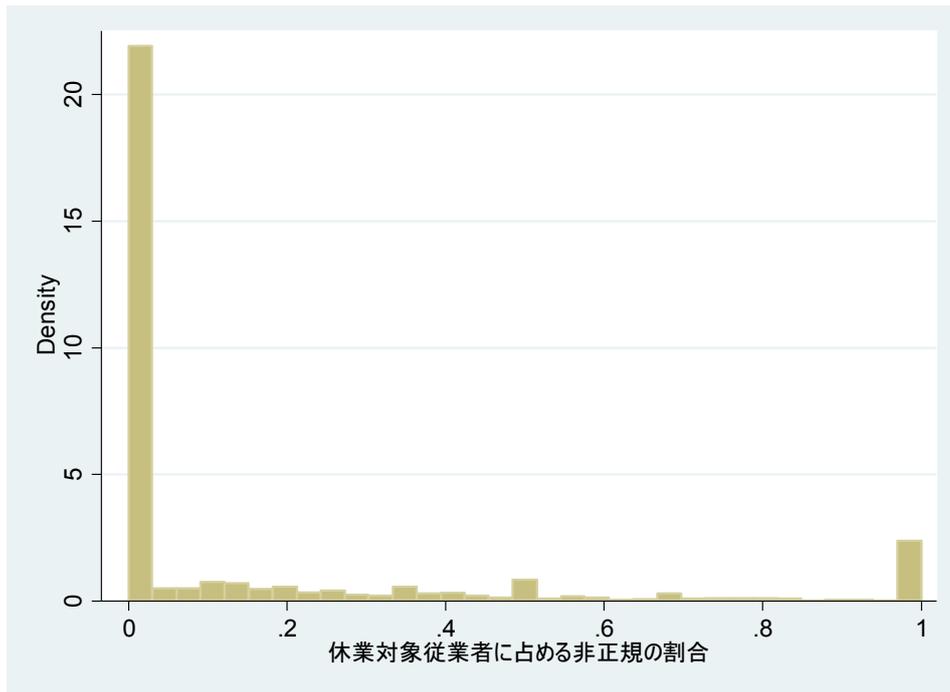
まず、雇用調整助成金を受給した事業所であるか否かについては、2008 年 4 月から 2013 年 3 月の間に雇用調整助成金を一度でも給付されていれば受給、一度も受給されていなければ給付されていない事業所であると判断する。ここでは、データの抽出条件に合わせて、受給事業所と非受給事業所の比率はそれぞれ 50%である（集計上、受給事業所は約 50.96%であった）。給付された事業所のなかでは、各月において、雇用調整助成金の用途別（休業・訓練）に、対象人数を「正社員」「正社員以外」「派遣」「障害者」に区分して報告している。

推計にあたっては、休業と訓練についてそれぞれ受給者に占める正社員以外比率を各月で計算を行い、それを事業所ごとに受給期間において平均し、各事業所の受給者割合の平均値を計算した。その割合の度数分布を示したものが図表 9-11-1、図表 9-11-2、図表 9-11-3、図表 9-11-4 である⁵。休業に関する助成を受けている事業所のなかで、32.3%が正社員以外を対象に含めており、全体の 14.7%の正社員以外が助成を受けていた（正社員以外を含む事業所に限ると 45.7%）になる。教育訓練については教育訓練にかかる助成を受けた事業所の 22%が正社員以外に対しても助成を実施しており、助成を受けた従業員の 8%が正社員以外であり、その割合は正社員以外に助成を受けている事業所に限ると 36.6%まで高まる。

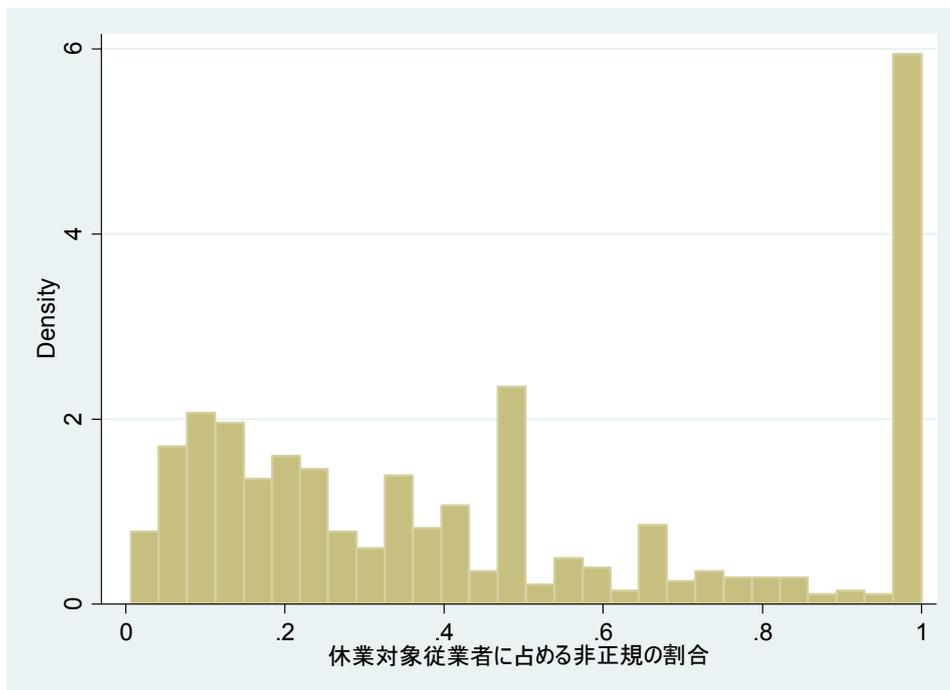
パートタイム労働者から正社員以外というように、その分析対象を拡大させてしまうという課題は残る。また、事業所全体の非受給者も含めた正社員以外の割合についてはデータ上から確認することができないため、正社員以外が含まれていない事業所を除くといった対処はすることはできなかった。

⁵ 比率を求める分母の従業者数には、派遣労働者も含まれている。

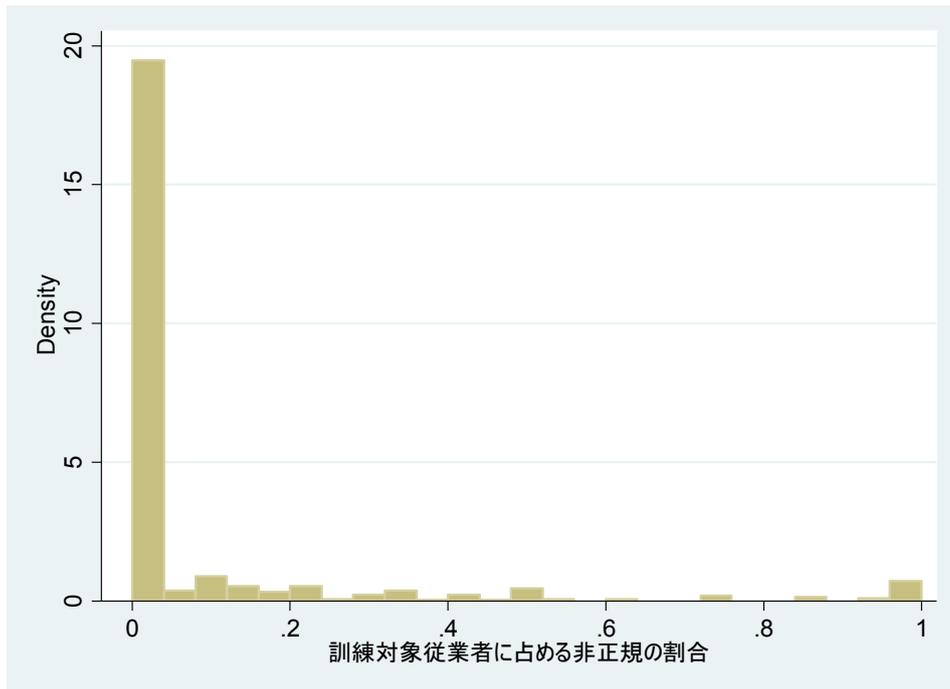
図表9-11-1 休業対象従業者に占める正社員以外の割合



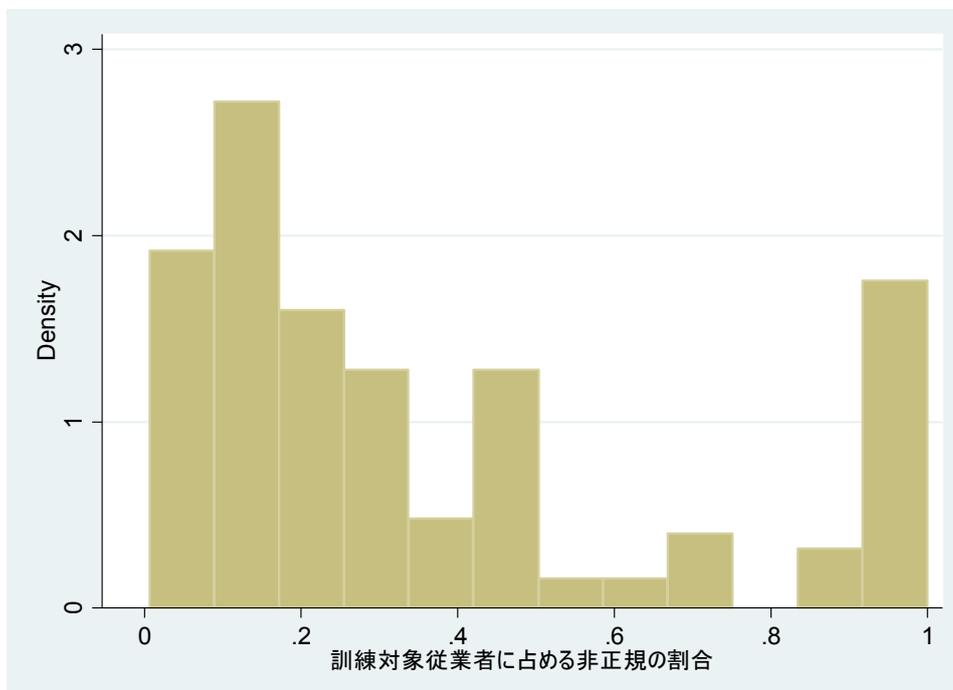
図表9-11-2 休業対象従業者に占める正社員以外の割合
(休業対象者に正社員以外がいる事業所に限定)



図表9-11-3 教育訓練対象従業者に占める正社員以外の割合



図表9-11-4 教育訓練対象従業者に占める正社員以外の割合
(教育訓練対象者に正社員以外がいる事業所に限定)



注) 図表9-11-1～9-11-4の助成の対象従業者は、正社員・非正社員・派遣労働者を合計したものである。

(1) 各年の具体的な雇用調整の比較

第4節で確認した2009年と2011年に実施された雇用調整の内容を図表9-12からみると、助成の内容が休業である場合には、パートタイム労働者についてみた場合と同様に「残業規制」「配置転換」「一時帰休(時間単位)」「非正社員の雇い止め」「パートタイム労働者の再契約停止」で差異がみられるが、それに加えて「希望退職募集・解雇」でも差がみられる点は、注目すべき結果である。前2つの雇用調整の選択肢があるので、最後の「希望退職募集・解雇」は、いわゆる正社員について行ったものであろう。これが事業所Aで多いということは、正社員を「希望退職」という実質上の解雇を行っている一方で、雇調金をもらって一時休業し雇用維持している社員もいるということ、それも正社員以外も雇用維持しているということである。少なくとも一部の正社員以外は必ずしも「バッファー」になっていない。ただ同じ現象は、割合は小さいが事業所Bにもみられるので、あくまで相対的なものである。

図表9-12 休業・教育訓練の正社員以外への実施の有無別の雇用調整の内容

	休業対象に正社員以外の有無				教育訓練対象に正社員以外の有無			
	2009年に雇用調整を実施				2009年に雇用調整を実施			
	事業所B	事業所A	difference	z	事業所B	事業所A	difference	z
残業規制	0.318	0.396	0.078 ***	3.29	0.390	0.481	0.092 *	1.88
休日の振替、夏季休暇などの休日・休暇の増加	0.265	0.213	-0.053 ***	-2.77	0.257	0.165	-0.091 **	-2.18
中途採用の削減・停止	0.170	0.191	0.021	0.70	0.239	0.180	-0.058	-1.41
新規学卒採用の削減・停止	0.147	0.188	0.040	1.63	0.218	0.180	-0.038	-0.94
配置転換	0.038	0.100	0.063 ***	5.69	0.081	0.090	0.009	0.33
出向	0.015	0.029	0.014	1.60	0.023	0.045	0.023	1.39
一時休業(一時帰休)(1日単位)	0.757	0.755	-0.001	1.63	0.736	0.707	-0.030	-0.68
一時休業(一時帰休)(時間単位)	0.179	0.213	0.034 *	1.91	0.200	0.165	-0.035	-0.90
正社員以外の雇い止め	0.081	0.112	0.031 *	1.96	0.088	0.135	0.048	1.61
希望退職の募集・解雇	0.088	0.127	0.039 **	2.40	0.106	0.158	0.052	1.63
臨時、パートタイム労働者の再契約停止/解雇	0.056	0.131	0.075 ***	5.58	0.086	0.158	0.072 **	2.41
その他	0.016	0.028	0.012	0.54	0.041	0.060	0.020	0.96

	休業対象に正社員以外の有無				教育訓練対象に正社員以外の有無			
	2011年に雇用調整を実施				2011年に雇用調整を実施			
	事業所B	事業所A	difference	z	事業所B	事業所A	difference	z
残業規制	0.318	0.319	0.001 ***	3.38	0.360	0.356	-0.004	-0.07
休日の振替、夏季休暇などの休日・休暇の増加	0.265	0.213	-0.053	-1.55	0.252	0.122	-0.130 ***	-2.63
中途採用の削減・停止	0.170	0.191	0.021	-0.57	0.170	0.167	-0.003	-0.07
新規学卒採用の削減・停止	0.147	0.188	0.040	1.50	0.229	0.200	-0.029	-0.60
配置転換	0.038	0.100	0.063 ***	4.45	0.065	0.089	0.024	0.79
出向	0.015	0.029	0.014 ***	3.13	0.025	0.067	0.041 *	1.93
一時休業(一時帰休)(1日単位)	0.757	0.755	-0.001	0.80	0.714	0.711	-0.003	-0.05
一時休業(一時帰休)(時間単位)	0.179	0.213	0.034 **	2.49	0.224	0.200	-0.024	-0.49
正社員以外の雇い止め	0.081	0.112	0.031	0.45	0.059	0.056	-0.004	-0.14
希望退職の募集・解雇	0.088	0.127	0.039 **	2.35	0.048	0.067	0.019	0.71
臨時、パートタイム労働者の再契約停止/解雇	0.056	0.131	0.075 ***	3.25	0.034	0.078	0.044 *	1.83
その他	0.016	0.028	0.012	0.05	0.048	0.044	-0.004	-0.15

注) 図表9-6の注を参照

(2) 休業対象者の選び方

図表9-13は対象従業員の選び方について比較を行った結果である。休業対象の選び方については、ほぼ全員という回答に差がみられなかった一方で、業務量が減少している部署を対象に実施される傾向がみられるところで正社員以外の雇用保護が行われていることが示される。また、特定の従業員を対象に雇用調整を行っている場合には、有意水準は10%では

あるが、事業所 A の方が非正規社員を中心に行っているほかにベテランの社員を対象に休業を行っている。これは、図表 9-12 で示唆された結果を補完するものである。また、特定の従業員に限定する事業所に絞った場合に事業所 A の方がベテラン社員を重視する傾向にあることは、教育訓練に関する助成でも確認される。

図表9-13 正社員以外対象有無別の休業・教育訓練の対象従業員

	休業対象に正社員以外の有無				教育訓練対象に正社員以外の有無			
	事業所B	事業所A	difference	z	事業所B	事業所A	difference	z
ほぼ全員	0.661	0.687	0.027	1.33	0.510	0.596	0.086 *	1.86
多くの従業員を順番に	0.135	0.118	-0.016	-1.14	0.099	0.106	0.007	0.24
業務量が減少している部署	0.121	0.151	0.030 **	2.10	0.147	0.172	0.025	0.76
特定の従業員を対象 (特定の従業員の内容)	0.083	0.043	-0.040 ***	-3.73	0.244	0.126	-0.118 ***	-3.09
業務量が減少した特定の部署を中心に	0.664	0.543	-0.121	-1.34	0.154	0.105	-0.049	-0.56
若手の社員を中心に	0.029	0.029	0.000	0.00	0.260	0.105	-0.155	-1.47
ベテランの社員を中心に	0.050	0.143	0.093 *	1.94	0.016	0.105	0.089 **	2.18
非正規社員を中心に	0.036	0.114	0.079 *	1.88	0.244	0.368	0.125	1.15
業績が悪い社員を中心に	0.036	0.000	-0.036	-1.13	0.228	0.211	-0.017	-0.17
どちらともいえない	0.086	0.029	-0.057	-1.15	0.041	0.053	0.012	0.24
その他	0.100	0.143	0.043	0.73	0.057	0.053	-0.004	-0.08

注) (特定の従業員の内容) の集計値は、特定の従業員を対象としている事業所に限って集計をおこなった結果である。図表 9-6 の注を参照

(3) 教育訓練の目的と内容

教育訓練の目的と内容についてみた図表 9-14 をみると、教育訓練の目的については、図表 9-8 で示した結果と同様に正社員のみを対象に訓練を行った事業所で新規分野に係る訓練を実施する傾向がみられる。しかし、訓練の内容については一般的技能の他に将来のキャリアアップのための教育訓練が正社員以外を対象に含む事業所 A で実施されている。この結果も、雇用調整助成金による正社員以外の高度人材化を促すという点で、我々の仮説を補完するものである。

図表9-14 正社員以外対象有無別の教育訓練の内容

	事業所B	事業所A	difference	z
既存分野の専門知識を高めるため	0.480	0.550	0.069	1.50
新規分野進出のための専門知識を高めるため	0.306	0.179	-0.128 ***	-3.07
日常業務の技術の確認のため	0.213	0.272	0.058	1.50
これまで計画的な教育訓練が実施できなかったため	0.661	0.681	0.019	0.47
助成金が活用できるため	0.211	0.221	0.010	0.28
従業員から以前より要望があったため	0.382	0.411	0.029	0.68
休業より助成額が高かったため	0.264	0.331	0.067 *	1.69
休業するとその間に離職してしまうおそれがあるため	0.366	0.387	0.020	0.48
その他	0.038	0.043	0.005	0.29
担当している業務に必要な知識や技能	0.054	0.080	0.026	1.25
事業所内の他の業務に必要な知識や業務	0.066	0.080	0.014	0.63
事業所内の高度な業務に必要な知識や技能	0.024	0.037	0.013	0.88
語学、パソコン・ソフトなど一般的な技能に関するもの	0.582	0.687	0.105 **	2.42
将来のキャリアアップのための教育訓練など	0.339	0.423	0.085 **	2.00
その他	0.330	0.399	0.069	1.63

注) 図表 9-6 の注を参照

(4) 雇用調整助成金を受けられなかった場合の対応

休業対象に正社員以外が含まれているかどうかをみた図表9-15の上段の結果を第4節でみた図表9-10の結果と比較しよう。休業が実施できないために雇用を削減せざるをえなかったという雇用削減に関する助成金の効果が、より小規模なものとして確認される点で違いがある。それに加えて、「教育訓練の実施」について違いが表れていることから、休業を実施している事業所について、正社員以外を対象に含む場合には、教育訓練も併せて給付を受けていることが示唆される。ただし、この回答自体は全体の比率で見ると非常に小さい。一方で、「休業ができなかったり、その規模が小さくなったりした分の雇用を減らすこととなった結果、その後事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う」という回答において事業所Aと事業所Bに差異が表れており、正社員以外に対して雇用削減を実施した場合に、同等のスキルをもつ労働者を雇用することが困難であることが示唆される。

図表9-15 正社員以外対象有無別の雇用調整助成金を受けられなかった場合に行ったと考えられる対応

	事業所B	事業所A	difference	z
(休業対象に正社員以外の有無)				
事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減(解雇)するための措置をとらざるを得なかったと思う	0.037	0.033	-0.004	-0.46
休業は実施したと思うが、規模がかなり小さなものにせざるを得ず、その分、後で雇用を削減するための措置をとらざるを得なかったと思う	0.050	0.070	0.020 **	2.03
休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う	0.006	0.018	0.012 ***	2.78
休業ができなかったり、その規模が小さくなったりした分の雇用を減らすこととなった結果、その後事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う	0.535	0.580	0.045 **	2.18
休業等を織り交ぜながらの円滑な雇用削減ができなくなり、労使関係が悪化するなど、かなり厳しい事態をまねいたと思う	0.294	0.297	0.003	0.16
他に資金面の手当をしながら雇用調整を実施し、雇用を維持しつつ経済変動を何とか乗り切れたと思う	0.114	0.132	0.018	1.36
当時の厳しい状況下で他の企業に追随して支給申請を行ったが、今から考えると支給を受けずとも、経営の立て直し・雇用の維持はできたように思う	0.340	0.347	0.007	0.35
その他	0.191	0.191	0.000	-0.01
(教育訓練対象に正社員以外の有無)				
事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減(解雇)するための措置をとらざるを得なかったと思う	0.119	0.117	-0.003	-0.09
休業は実施したと思うが、規模がかなり小さなものにせざるを得ず、その分、後で雇用を削減するための措置をとらざるを得なかったと思う	0.197	0.178	-0.019	-0.54
休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う	0.024	0.037	0.013	0.88
休業ができなかったり、その規模が小さくなったりした分の雇用を減らすこととなった結果、その後事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う	0.333	0.337	0.004	0.10
休業等を織り交ぜながらの円滑な雇用削減ができなくなり、労使関係が悪化するなど、かなり厳しい事態をまねいたと思う	0.190	0.184	-0.006	-0.17
他に資金面の手当をしながら雇用調整を実施し、雇用を維持しつつ経済変動を何とか乗り切れたと思う	0.155	0.123	-0.033	-1.04
当時の厳しい状況下で他の企業に追随して支給申請を行ったが、今から考えると支給を受けずとも、経営の立て直し・雇用の維持はできたように思う	0.017	0.037	0.020	1.52
その他	0.029	0.025	-0.005	-0.33

注) 図表9-6の注を参照

ただし、教育訓練に関する助成ではこれらの差異は確認されなかった。

以上の結果から、雇用調整助成金の内容を休業に係るものと教育訓練に係るものを分けてみることで、①雇用調整の内容から正社員以外の労働者が正社員のバッファーではなく代替として機能していることが示唆される。また、②事業所 A においてベテラン社員が助成の対象となっている傾向がみられることから、特に基幹的な業務を担う正社員以外が雇用の維持の点で優先されること。③新規事業には関わらない内容ではあるが、キャリアアップのための教育訓練が助成金をきっかけになされていること、助成金を受けられなかった場合の対応の違いからは、④助成の対象となった正社員以外の労働者は新しく雇用される者では置き換えることができない高度な人材であることが示された。

ただし、本節で行った分析は、前節のパートタイムとは異なり、契約社員や嘱託社員などが含まれると思われる正社員以外を対象としており、定義の違いが前節の結果との差異として表れている点に留意する必要がある。

6 分析結果のまとめと課題

本章は雇用調整助成金の受給状況をみることで、パートタイム労働者のうちどれだけが、中村（1989）や本田（2007）で指摘される基幹パートであり、正社員の代替として機能しているかを検証した。具体的には、JILPT で実施されたアンケート調査「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」および、その標本抽出に用いられた雇用保険の受給に係る 30,000 事業所のデータを用いて、パートタイム労働者に対して助成金が給付されている事業所と助成されない事業所で、給付の対象、内容、助成されなかった場合の対応などの定性的情報を比較した。

まず、パートタイム労働者を給付対象としている事業所はそうでない事業所と比較して全員を対象にしている事業所が多く、助成金の実施に係る雇用調整の実施に当たってパートタイム労働者の中の選別は行われていなかった。また、教育訓練に関する給付を受けた事業所についてみると、教育訓練の内容は「新規分野進出のための専門知識を高めるため」に訓練が実施されるのは、パートタイム労働者が含まれない事業所の方で多く、新規事業に参入するプロセスにおいては、正社員のスキル形成が優先されることが示唆された。また、受給を受けられなかった時の対応については、パートタイム労働者を対象にしている事業所で「事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減（解雇）するための措置をとらざるを得なかったと思う」と「休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う」と回答しており、雇用調整助成金はパートタイム労働者の雇用の保護および教育訓練に与えた効果がみられたといえる。ただし、これらの結果はパートタイム労働者が正社員の代替として機能しているという基幹パートの存在を裏付けるものではない。

ただし、この結果には、受給を受けたパートタイム労働者の受給の内容（休業・訓練）の

区別がされておらず、少なからず推計の誤差が生じる可能性があった。そこで、追加的に30,000事業所のデータから得られる正社員以外の労働者の情報を用いて同様の分析を実施した。

その推計結果からは、①雇用調整の内容から正社員以外の労働者が正社員のバッファーではなく代替として機能していることが示唆されること、また、②事業所Aにおいてベテラン社員が助成の対象となっている傾向がみられることから、特に基幹的な業務を担う正社員以外が優先されること、③新規事業には関わらない内容ではあるが、キャリアアップのための教育訓練が助成金をきっかけになされていること、助成金を受けられなかった対応の違いからは、④助成の対象となった正社員以外の労働者は、新しく雇用される正社員以外の労働者では置き換えることができない高度な人材であることが示唆された。

ここで得られた結果は我々の仮説をおおむね支持するものではあるが、雇用調整助成金の受給内容を休業と訓練で区分して推計することによって実証された結果であるのか、集計の対象をパートタイム労働者から正社員以外に拡大することによって得られた結果であるかはここでは識別できない点で課題が残される。それに加えて、以上の結果はアンケート調査において助成の内容が詳細に正社員を対象としたか非正社員を対象としたかについて明確に区分をされていないため、推計上の誤差が含まれている点も考慮せねばならない。

参考文献

- 清水直美（2007）「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』568号, pp.93-105.
- 武石恵美子（2002）「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」『ニッセイ基礎研所報』Vol.26, pp.1-36.
- 中馬宏之・大橋勇雄・中村二郎・阿部正浩・神林龍（2002）「雇用調整助成金の政策効果について」『日本労働研究雑誌』, 510号, pp.55-70.
- 中村恵（1989）「技能という視点からみたパートタイム労働問題」大阪パートタイム労働・労務管理改善研究会.
- 藤本真（2005）「第4章 雇用調整助成金受給事業所の人事労務管理」『雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用』JILPT 調査シリーズ No.10.
- 本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー—基幹化と新しい労使関係』, 白桃書房.
- 労働政策研究・研修機構（2014）『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.
- 脇坂明（1998）『職場類型と女性キャリア形成・増補版』御茶ノ水書房.

第10章 東日本大震災の被災事業所における雇用調整助成金の雇用維持効果

2011年3月11日に発生した東日本大震災は津波と原発事故を併発し、未曾有の大災害として地域経済に深刻な影響を及ぼした。その際政府は雇用対策として主に4つの緊急対応措置を取ったが、その1つが雇用調整助成金（以下「雇調金」という。）の特例措置である¹。本章では、この東日本大震災の被災事業所における雇調金の短期的な雇用維持効果について検討する。

1 本章の研究背景：被災地データに限定して分析を行う必要性について

（1）大規模自然災害がもたらす影響の範囲

本報告書の他章では、基本的には全国の事業所データを対象としてリーマン・ショック以降の雇調金の受給状況や政策効果を検証しており、その中で東日本大震災の発生時の状況についても包括的に検討されている。その結果、リーマン・ショックと比較すると震災による影響が大きかった業種は限定的であり、雇用に及ぼした影響も相対的に見て小さかったことが示唆されている。こうした結果は大規模自然災害が、人々に及ぼす心理的インパクトの大きさに反して、先進国のマクロ経済に及ぼす悪影響は限定的であるという先行研究の知見と一致している(e.g. Doyle & Noy, 2013)。

一方で、被災地の地域経済に着目した場合、大規模自然災害はしばしば深刻かつ長期的な影響を及ぼすことが知られている。たとえば2005年に米国を直撃したハリケーン・カトリーナは、同国全体のマクロ経済には観測可能なレベルでの影響を及ぼさなかった(Doyle & Noy, 2013)。しかし同ハリケーンがニューオーリンズの地域経済に及ぼした影響を検討したVigdor (2008)は、このハリケーンが繊細なバランスを保っていた地域の産業構造に「不可逆的変化」をもたらしたと述べ、流出した人口と産業はもう元に戻ることはないであろうと結論付けている(p.151)。

こうした大規模自然災害が国家規模で及ぼす影響と被災地域に及ぼす影響の違いについては、東日本大震災に関しても生じていた。たとえば玄田(2015)は2012年の就業構造基本調査のデータを用いた特別集計によって、震災による仕事への影響があった有業者の比率は全国では9.3%だったのに対して被災市町村に限定すると47.0%に及ぶことを示している(p.39)²。このうち、離職・休職といった形での深刻な影響を受けた人の比率は、全国で3.7%に対して被災市町村では31.1%に及ぶ(p.39)。したがって、こうした状況下では雇調金の受給状況についても、被災地の状況は全国の状況とは大きく異なっていたことが示唆される。

¹ 雇調金制度自体に関する説明は、本報告書内で重複していると思われるため本章では省略する。

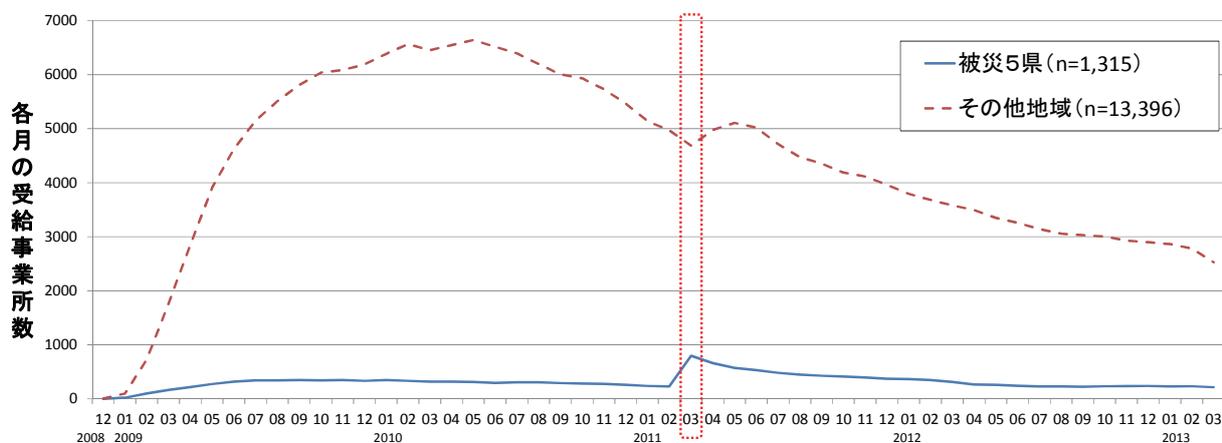
² なお、被災市町村ほどではないにせよ、全国でも有業者の9.3%が仕事への影響があったというのは、玄田(2015)が指摘するように「震災の仕事への影響が、被災地にとどまらないほど広範かつ大規模なものだった」ことを示唆している(p.38)。

(2) 被災5県とその他地域の雇調金受給状況の違い

それでは、実際に今回利用可能なデータの中で、被災地における雇調金の受給状況はその他地域と比較してどのような特徴が見られるのだろうか。この点について本項では、本報告書内で共通の3万事業所データ（雇用保険データ+雇調金業務データ+アンケート調査）³のうち特に雇調金業務データを用いて、被災5県（青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県）⁴の受給事業所(n=1,315)とその他地域の受給事業所(n=13,396)で震災前後の雇調金の受給状況を確認する。なお、ここでは「受給事業所」とはデータ取得期間中に1度でも雇調金を受給したことがある事業所を指し、「非受給事業所」とは1度も受給したことがない事業所を指す⁵。

まず、雇調金業務データの取得期間である2008年12月から2013年3月までの雇調金受給事業所数の推移を示したのが図表10-1である。その他地域の事業所においてはリーマン・ショックを受けて2009年に大きく受給事業所数が急増し2010年にかけてピークを迎えている一方、被災5県の事業所においては東日本大震災の発生した2011年3月が受給事業所数のピークとなっている点が特徴的である⁶。

図表10-1 被災5県とその他地域の受給事業所数の推移
(雇調金データがある2008年12月以降分)



³ データの収集方法や項目内容の詳細に関しては、本報告書内での重複説明を避けるため第1章を参照されたい。

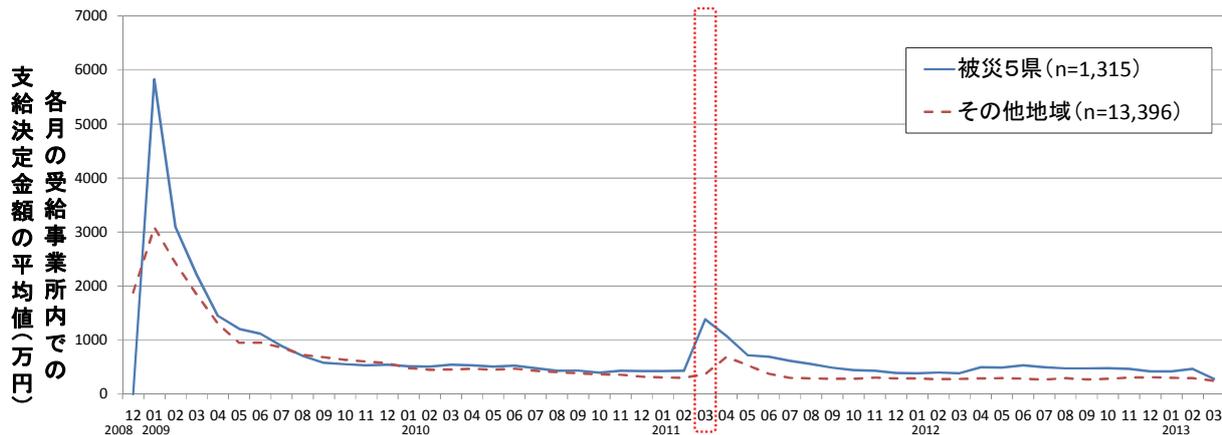
⁴ この「被災5県」は、2011年3月に最初に雇調金の特例措置対象とされた5県である。

⁵ なお、特例措置の対象地域・対象事業主は2011年4月に拡大されており、また同年5月にも特例対象拡大と特例内容の拡充が行われている。さらに被災5県の中でも岩手県、宮城県、福島県の3県のみ、2012年4月、10月の助成率や支給限度日数の引き下げに際して例外的な特例期間の延長が実施されている等の違いがある。したがって本項での以後の集計は、あくまで被災の有無や特例利用状況等を見せず、機械的に被災5県とその他地域を分けて比較した場合の結果である点に留意されたい。また、詳しい雇調金の制度変遷については巻末の資料を参照されたい。

⁶ なお、2008年9月のリーマン・ショックを受けて2009年2月から「クーリング期間」（制度利用後1年経過するまで再度利用することができないとするもの）が撤廃されており、この措置は東日本大震災を受けて2013年12月まで続いている。さらに、震災特例の対象となった事業所では2011年5月の特例措置によって、これまでの受給日数に関わらず最大300日の受給が可能とされている(2013年10月まで。ただし岩手県、宮城県、福島県では2014年4月まで)。したがって図表10-1のうち2009年2月以降については、平時と比較して1つの企業がより長期間、複数回にわたって受給しやすい状況となっていた点に留意が必要である。

次に、同期間における支給決定額の平均値の推移を示したのが図表10-2である⁷。図表10-2からは、データ取得開始時期の乱高下⁸を除けば、震災直前まで被災5県とその他地域では支給決定金額にほとんど差が無い一方、2011年3月には被災5県の支給決定金額の平均値はその他地域の平均値の約2.7倍に達していることが読み取れる。

図表10-2 被災5県とその他地域の各月ごとの受給事業所内での平均支給決定額の推移
(雇調金データがある2008年12月以降分)



上述の2011年3月の平均支給決定額の差は主として雇調金による休業対象者人数の差に由来する。2011年3月に関して、その他地域の受給事業所による休業対象者人数の平均が10.5人であったのに対し、被災5県では34.8人と3倍以上の水準になっている。この点について、データ取得期間中に受給経験のある事業所全体に占める各月の受給率の推移を従業員数の規模別(「小規模(30人未満)」、「中規模(30~299人)」、「大規模(300人以上)」)に見たのが図表10-3である。その他地域では2009年9月以降、一貫して「小規模」の受給率が最も高い一方、被災5県では2011年3月に「大規模」事業所の受給率が80%を上回り突出して高くなっていることが分かる⁹。したがって、上述の平均支給決定額の差は被災5県で震災直後に雇調金を受給した大規模事業所が比較的多かったことに因る面が大きいと解釈できる¹⁰。

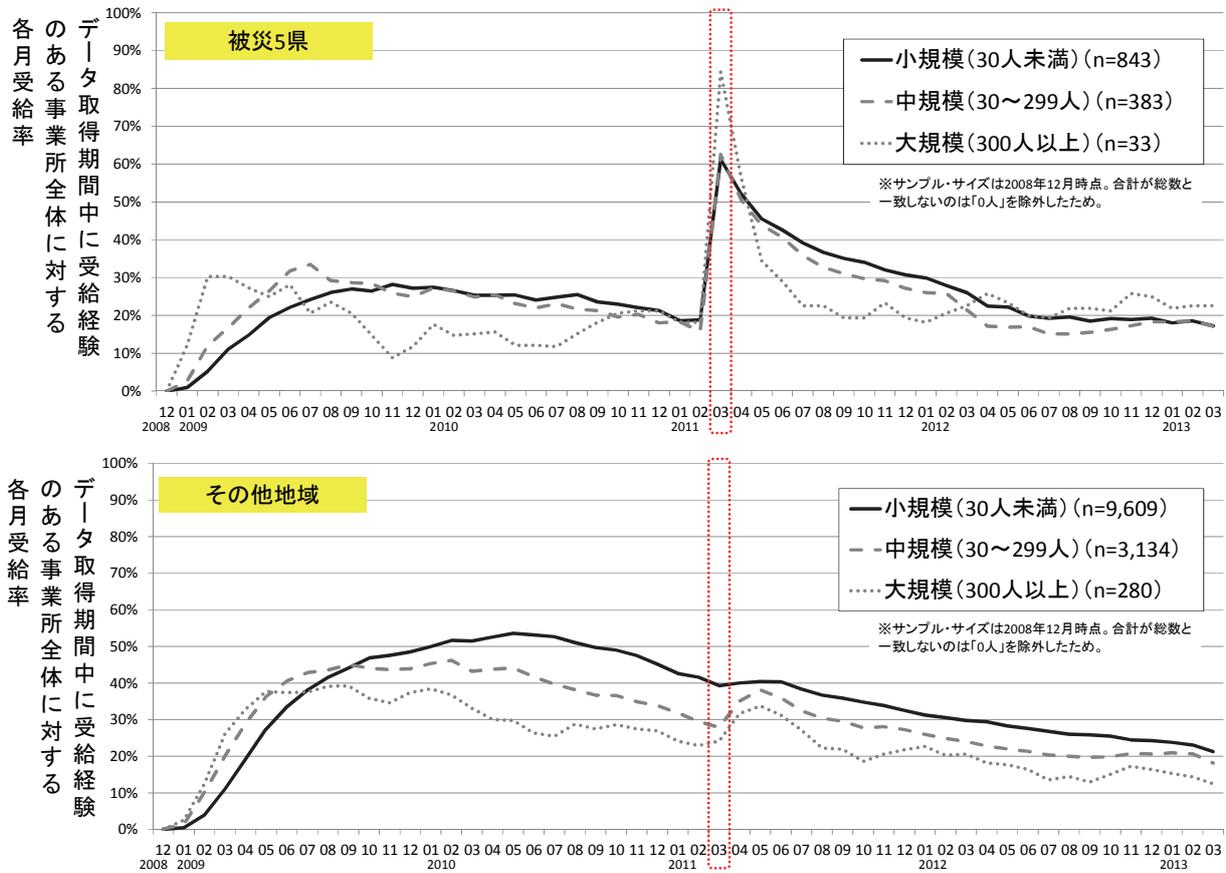
⁷ 図表中にも記載されているが、ここで算出されている「平均値」とは、当該月に雇調金を受給している事業所内での平均であり、被災5県・その他地域の受給事業所全体での平均ではない点に留意されたい。

⁸ この平均支給決定額のデータ取得開始時期の乱高下は、全体の受給事業所数がまだ少なかった時期に大規模事業所の受給比率が高かったことに由来するものである(図表10-3参照)。そのこと自体、雇調金の活用に関する大企業の出足の早さとして考察対象となり得るが、本章の目的からは外れるため詳述しない。

⁹ ただし、図表10-3における「受給率」は、あくまで「受給経験のある事業所の中で、その月に受給した事業所の比率」、すなわち「受給事業所内での受給時期の傾向」を表すものである。したがって「被災地の大規模事業所の80%以上が2011年3月に受給していた」といった解釈はできない点に留意されたい。

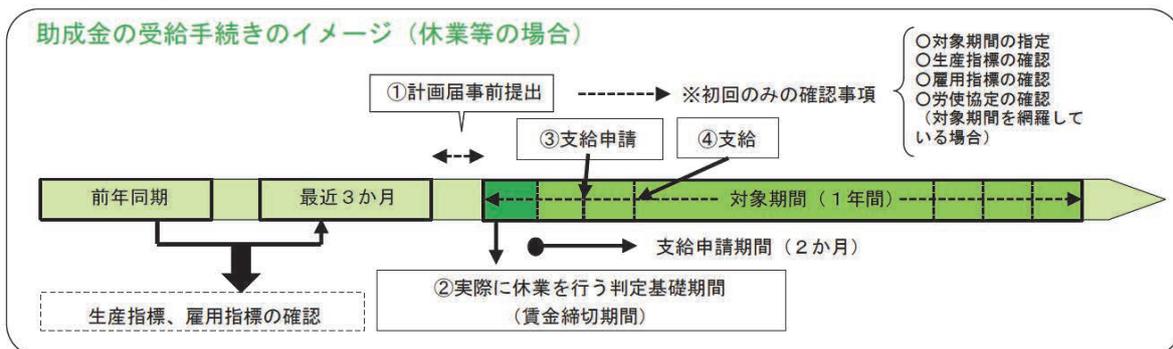
¹⁰ なお、本章の目的からは外れるが、「その他地域」において2011年4月・5月に受給率が上がったのは「中規模」「大規模」事業所のみであった点は興味深い。一般論として「小規模」事業所は取引先やサプライチェーンが比較的狭い範囲で完結していると考えられることから、「中規模」「大規模」よりも震災の影響を受けにくかった可能性が示唆される。

図表10-3 被災5県とその他地域の受給経験あり事業所全体に占める各月の受給率
(従業員数の規模別、雇調金データがある2008年12月以降分)



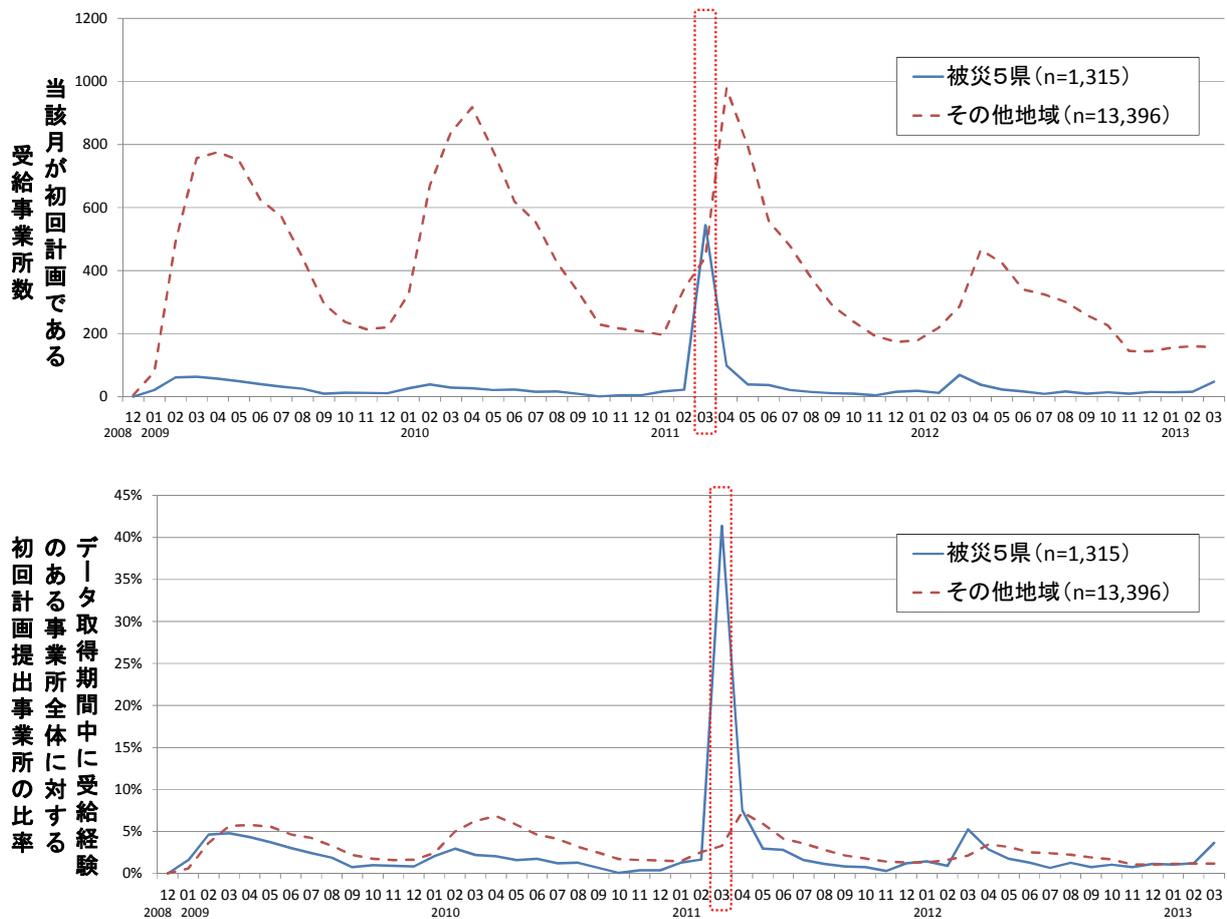
続いて、同期間における各月の初回計画提出事業所数、およびその受給事業所全体に占める比率の推移を示したのが図表10-4である¹¹。この図からは、被災5県とその他地域で

¹¹ ここで「初回計画」とは、雇調金の支給申請にあたって初めに事業主が提出する計画のことで、実際の各月ごとに提出する申請書等とは別に支給の対象期間を予め指定するものである(下図参照)。対象期間は1年間のため、たとえば3年間にわたって連続して雇調金の支給対象期間を設定したい事業所の場合、最初の受給月、1年後の同月、2年後の同月と、計3回の初回計画の提出が必要ということになる。したがって「初回計画」とは言っても「これまで一度も受給経験の無かった事業所が初めて受給する際に提出する計画」とは限らず、1年以上にわたって対象期間を設定している事業所の再提出が一定数含まれている。とはいえ、図表10-4の被災5県では2011年3月に前年までよりも非常に多くの初回計画が提出されているため、これは再提出というよりも文字通り「初めての」受給が多かった可能性が高い。



共通して、リーマン・ショック以降の毎年3～5月の年度の切り替わりのタイミングで初回計画を提出する事業所が多い様子を読み取れる。その中でも、被災5県の受給事業所では2011年3月の初回計画提出事業所数が突出して高くなっており（544事業所）、これは同月に被災5県で雇調金を受給した796事業所の68.3%にあたる¹²。このことから、被災5県では震災直後のタイミングで雇調金を受給し始める事業所が多かったことが示唆される。

図表10-4 被災5県とその他地域の初回計画提出事業所数、
および受給事業所全体に対する比率の推移
(雇調金データがある2008年12月以降分)



本項の最後に、2011年3月以降に実施された東日本大震災の発生に伴う特例措置の適用を申請した事業所数、および受給事業所全体に占める比率の推移を図表10-5に示す。2011年3月の被災5県における「被災地域事業主」の特例申請件数は540件（2011年3月に受給

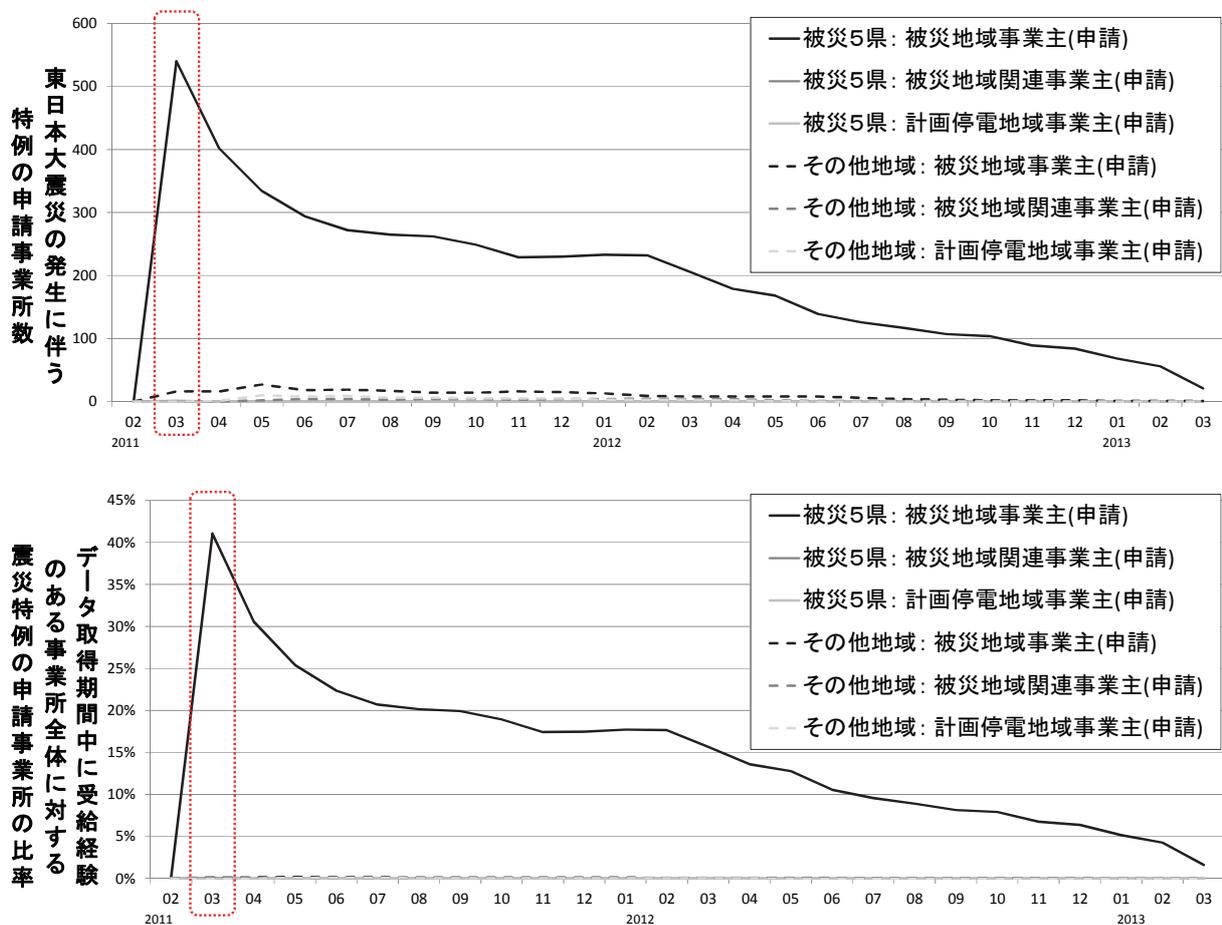
なお上図は、厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク（公共職業安定所）（2015）. 雇用調整助成金ガイドブック－雇用維持に努力される事業主の方々へ <<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000092746.pdf>>（2016/04/06参照）より抜粋したものである。

¹² なお、図表10-4では2011年3月の比率が40%程度となっているのは、当該地域で過去に1度でも受給したことのある1,315事業所に対する比率のためである。

した 796 事業所のうち 67.8%) に上り¹³、その後低下していく様子が窺える。また、その他地域においては被災関連特例の申請件数は限定的である様子が窺える。

ここで、2011 年 3 月に初回計画を提出した 544 事業所における「被災地域事業主」の特例申請をした事業所の比率を確かめたところ、94.5%にあたる 514 事業所が特例申請をしていたことが分かった。したがって被災 5 県における 2011 年 3 月の雇調金の初めての受給申請は、その大部分が被災地特例の申請に基づくものであったことが示唆される。

図表 10-5 被災 5 県とその他地域の東日本大震災の発生に伴う特例の申請事業所数、および受給事業所全体に対する比率の推移
(震災発生直前の 2011 年 2 月以降分)



以上の比較結果から、被災地においては 2011 年 3 月 17 日に実施された「東日本大震災の発生に伴う特例」を利用して同年 3 月に初めて雇調金を受給した事業所が多く、また大企業を受給が増えたこともあって同月の 1 受給事業所あたりの平均支給決定額もその他地域の約 2.7 倍程度に達していたことが分かった。したがって、同じ「受給事業所」といっても、東日

¹³ 前の脚注と内容が重複するが、図表 10-5 では 2011 年 3 月の比率が 40%程度となっているのは、過去に一度でも受給した経験のある 1,315 事業所に対する比率のためである。

本大震災に際しての受給状況には被災5県とその他地域で量的・質的な違いがあったと言える。

（3）被災地データに限定した分析の必要性

前項の比較から、東日本大震災の被災地における雇調金受給状況は全国状況と比較して異質であることが示唆された。このことは、震災発生時の雇調金の効果を精査するには被災地の事業所データに絞って分析する必要があることを示唆している。

もちろん、従業員規模や設立年、業種や事業活動水準といった利用可能な変数自体は被災地とその他地域で違いは無い。したがって我が国におけるリーマン・ショック以降の雇調金の政策効果を、全国の事業所データを対象として包括的なモデルを立てて検証しようとする他章の分析方針は妥当性がある。しかし一方で、大規模自然災害に特有の地域限定的な悪影響とそれに対する政策効果は、全国データを対象として立てられる分析モデルでは十分に検討することが難しい。そこで本章では次節以降、東日本大震災発生時の被災地における雇調金の効果に焦点を絞って検討する。

2 本章の問題意識：実証データに基づく雇調金効果の検証の意義

（1）東日本大震災の概要

前節の研究背景を踏まえ、ここで改めて本章で以降焦点を当てる東日本大震災について被害の概要を確認しておく。2011年3月11日に発生した東日本大震災は死者15,893名、行方不明者2,567名という未曾有の人的被害をもたらした（警察庁, 2015）。死者の大半は津波によるもので、さらに津波によって東京電力福島第一原子力発電所の爆発事故が発生、大量の放射性物質が漏洩し福島県内で多くの住民が避難生活を余儀なくされた。復興庁(2015)の発表によれば、2015年12月時点でも依然として18.2万人が避難生活を続けているという。

この震災による直接被害額は16～25兆円におよび(玄田, 2014)、2011年の第1四半期の実質GDP成長率は前期比マイナス0.9%、続く第2四半期も0.5%のマイナスとなった(内閣府, 2011)¹⁴。鉱工業生産の逸失額は全国で8.5%に及び、「東北地域の18.8%を筆頭に、東海地域の14.9%、関東地域で9.3%と、東日本を中心に影響が及んだ」(内閣府, 2011)。特に被害が大きかったのは被災地の農林水産業で、「2011年8月23日現在で農林水産業関係被害の規模は、宮城県1.2兆円、岩手県5千億円、福島県4千億円で合計2.1兆円となっている」(内閣府, 2011)。

雇用の面では、岩手県、宮城県、福島県の3県で「2011年3月12日から翌年2月19日にかけて、雇用保険離職者票等の交付件数が23万654件に達し、前年比で1.4倍となるなど、

¹⁴ 以下、直接引用でページ数が記載されていない箇所があるのは、内閣府がWeb上で公開している資料からの引用のためである。

多くの就業者が仕事を失う結果となった」（玄田，2014，pp.100-101）。上記の被災3県では、その後「有効求人倍率が5月以降8ヶ月連続で改善され」たものの、「求人内容と求職者の希望が合わない、いわゆる雇用のミスマッチが生じた」（樋口他，2012，p.10）。樋口他(2012)によれば、震災後に求人が増加したのは「専門的・技術的職業」や「建設・土木作業員」等で、逆に求職者数が多かったのは「製造業」、とりわけ「食料品製造業」の求職者が大半を占めていた¹⁵。また震災による仕事への影響は東北地方に留まらず、玄田(2014)が2012年の就業構造基本調査から算出したところによれば、全国で震災によって仕事に影響を受けた人は570万人、離職・休職を余儀なくされた人は226万人に及んだ(p.80)。

災害対策が進んでいないために人的被害が大きくなりがちな開発途上国とは異なり、日本では過去の経験から災害対策の蓄積があり、「建造物の耐震性や防災対策については、世界トップクラスの水準」にあった(中村，2011，p.70)。実際に、東日本大震災の被災地を被災直後に視察した山本(2011)によれば現地で建物の倒壊はあまり見られず、過去の経験が生かされていた。加えて東北では防潮堤が通常より高く建設されており、さらに若い世代への防災教育や地域の防災訓練等も定期的に行われていた(中村，2011)。にもかかわらず、大津波によって2万人に迫る大規模な人的被害が発生した。これは近年の先進国における自然災害としては最悪の規模であり、2番目に多い死者数をもたらした米国のハリケーン・カトリーナ(2005年)の1,833名(Doyle & Noy, 2013)と比較しても桁違いの規模である。

このように世界最高水準の災害対策を行っていた日本においてこれほどの規模の被害が出たことから、東日本大震災は国際的にも「近年の歴史において最も損害の大きかった自然災害」(Doyle & Noy, 2013, p.2)と見なされることになったのである。

(2) 大規模な自然災害発生時に雇用政策に期待される役割

さて、こうした大規模な自然災害が発生した直後に実施される雇用政策には「雇用不安・しごと不安の発生を防止する」(下崎，2005，p.271)という平時とは異なる役割が期待されることになる。この雇用不安は、阪神・淡路大震災(1995年1月)発生時の雇用対策を総括した下崎(2005)によれば、「中長期的な被災者の未来に対するビジョンの形成に大きく影響する」(p.271)。そこでこの雇用不安を抑制するために、「災害が発生して、被災したとしても、それが一時的なものであって、その後は安定した生活が待っているという意識を生活者にもたせることが、震災直後の労働政策の重点となる」(下崎，2005，p.268)のである¹⁶。

¹⁵ こうした自然災害発生後の雇用のミスマッチは、先行研究においても繰り返し指摘されてきたものである。Venn(2012)によれば、自然災害はそれ以前の産業構造を変化させてしまうため、必然的に求人側の求めるスキルと求職者の有するスキルの間にミスマッチが生じてしまうのである。

¹⁶ ここで下崎(2005)の記述を引用しつつ自然災害発生時の雇用不安の抑制という心理的側面を強調している意図は、もちろん、「被災者の心理の安定がより重要で、実際の雇用情勢の維持・回復は重要ではない」というわけではなく、また「リーマン・ショックのような、自然災害以外の要因による経済的ショックの場合は、雇用不安の抑制は重要ではない」というわけでもない。実際の雇用情勢の維持・回復に向けた公的支援が充実するからこそ雇用不安は抑制されるのであり、また雇用不安の抑制は自然災害以外の経済的ショックでも重要である。ただ、東日本大震災のような大規模自然災害では自宅が、職場が、家族や知人友人、地域のコミュニテ

ここで、「雇用不安の抑制」という役割を果たすために災害発生直後の雇用対策に求められる要件とは、第一に迅速性であり、第二に複合性である。まず迅速性について、東日本大震災の発生直後に被災地に赴き、同年5月に論考を発表した山本(2011)によれば、被災地の事業主が従業員の解雇と休業の間で悩む最大の要因は「公的部門による支援の全体像が見えないことである」という(p.4)。つまり、「国として何をどこまでやるのか、逆に支援できないことは何かを早急に示されなければ、解雇を選択する確率は高まる」ことになる(山本, 2011, p.4)。したがって、大規模な災害にあたっては「事細かに対策を練っても間に合わない」(玄田, 2011, p.6)、即断即決が必要とされる¹⁷。

上記のように迅速性が最優先とされ慎重な議論を重ねる猶予がない状況下で、政策的なリスクを分散させるためには複数の政策を組み合わせること、すなわち複合性の観点が重要である。この点について猪木(2011)は、東日本大震災のような「予測できないような例外的なケース」においては「正解はない」のであり、「一つの政策だけではその効果にまつわるリスクをカバーできないから、いくつかの政策を組み合わせるべき」であると指摘している(猪木, 2011, p.3)。たとえば1つの政策だけでは支援対象の「取りこぼし」が発生したり、あるいはその政策が期待通りに機能しなかった時の悪影響が大きくなったりしてしまうリスクがあると考えられる。こうしたリスクを回避するためにも、1つの政策だけで対応しようとするのではなく、複数の政策の組み合わせが図られることになるのである。

(3) 東日本大震災に際し実施された雇用維持対策としての雇調金と失業給付特例措置

上述の迅速性と複合性という2つの要件は、東日本大震災に際しての政府の対応にも明確に現れていた。政府は震災発生後、速やかに4つの緊急雇用対策を実施した(玄田, 2015)。すなわち、(1)失業給付による対応、(2)雇調金による対応、(3)求職者支援制度による対応、(4)雇用創出基金事業による対応、の4点である。このうち本来、現存する雇用関係の維持を目的とするのは(2)の雇調金のみだが、東日本大震災に際しては(1)の失業給付も一定の役割を果たした。というのも、雇調金は経済上の理由による休業だけを対象としており、地震や津波などの直接被害による休業・離職に対しては適用の対象外となってしまうためである(玄田, 2012)。

ィ、そして雇用関係が、本人の落ち度や能力とは無関係に一時に広範囲に破壊されるという点で明らかにその他の経済的ショックとは異なる特殊な心理的ストレスをもたらすと考えられる。こうした自然災害のもたらす非日常的かつ予測不可能な困難の中で、被災者が経済的な社会復帰に向けて展望を持てるよう雇用政策によって公的に支援することには、他の経済的ショックとは異なる意義があり、またそれを念頭に後述の迅速性や複合性が目指されるべきであると筆者は考えている。

¹⁷ この迅速性に関して、東日本大震災発生時の日本政府・行政サービスの対応は国内外で高く評価されている(e.g. 玄田, 2011; 森, 2011; 野川, 2012; OECD, 2015)。たとえばOECD(2015)は「(通常、各国の災害対策は後手に回りがちだが、) 東日本大震災および津波に対して日本政府は迅速かつ決然たる反応を示した」と評価しており(p.188)、また雇調金制度自体には否定的な見解を持つ野川(2012)でさえも、「このような未曾有の緊急事態に対して行政も可能な限り迅速な対応を示したことは特記されてよい」と述べている(p.60)。その背景には政府の意思決定はもちろんのこと、松本(2012)が報告しているように被災地のハローワーク職員の休日返上・日付をまたいでの超過勤務等、懸命な職務遂行努力があったことは評価されるべきと考えられる。

まず震災発生直後の3月17日に実施された雇調金の特例措置の内容について確認しておく。雇調金受給のための生産量要件について、被災5県（青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県）のうち、「災害救助法の適用を受けた地域に所在する事業所の事業主」であり、(1)生産指標の最近1ヶ月間の値がその直前1ヶ月又は前年同期に比べ5%以上減少している、もしくは(2)生産指標の震災後1ヶ月間の値がその直前1ヶ月又は前年同期に比べ5%以上減少する見込みである事業所の事業主についても雇調金の受給資格を認めた。また、支給申請にあたって労組との協定は確約書でも構わないものとし、さらに書類整備が困難な事業主は疎明による代替も可能とした。加えて、上記(1)の基準に該当する事業主については、2011年6月16日まで計画書の事後提出が認められた。これらの措置はその後周辺地域等にも拡大され、特に被災地の事業主は平時と比較して格段に雇調金を活用しやすくなったと言える^{18,19}。

一方、前述した通り雇調金は地震や津波による直接被害を受けての休業には適用されないことから、雇調金ではカバーできない人々の雇用を守るため、「激甚災害の指定に伴う雇用保険の特例措置に基づき、賃金を受け取ることができない震災被害者に対する失業手当の特例支給がなされることとなった」（玄田, 2015, p.99）。具体的には、「事業所への直接被害により休業となり、賃金が支払われない場合、離職していなくても失業手当の受給が可能とされ」、かつ、「災害救助法指定地域所在の事業所の従業員が、一時的に離職を余儀なくされ、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、失業手当の受給が可能とされ」たのである（玄田, 2015, p.99）。さらに給付期間についても、最終的に三度にわたって給付延長が実施されることとなった^{20,21}。

このように従業員の雇用維持について2つの公的支援の可能性が提示される中で、いったいどちらを利用すべきなのか、当時の事業主の判断傾向について松本(2013)は以下のように推測している。すなわち、(1)資金力があり、再開の見通しも立てやすい事業所は、従業員とのつながりを維持するためにも雇調金活用による休業手当の一部負担を選択したであろう、

¹⁸ なお、震災に伴う雇調金の特例措置は1995年の阪神・淡路大震災、2004年の新潟県中越地震においても実施されている（JILPT, 2012）。

¹⁹ こうした自然災害発生時の雇用維持政策として、平時の雇調金(STW)制度をそのまま転用している国は少数派である(Venn, 2012)。Venn (2012)によれば、多くのOECD加盟国では大規模な自然災害が発生すると新たに特別助成制度を立ち上げて雇用維持を図る。雇調金(STW)制度をそのまま自然災害に転用しているのは日本、トルコなど限定的であるという。確かに雇調金の特例措置として、たとえば雇用保険をこれまで十分に払っていなかった人も対象とした場合、その支出の公平性にやや疑問が残る点は否めない。しかし平時の雇調金(STW)制度を緊急時に転用することで、現地の利用者や行政サービスの担当者にとって支援内容や手続きが把握しやすくなるという利点もある(OECD, 2015)。新たな助成制度の緊急創設は確かに財政支出の正当性としては明確であるが、事業主に申請要件や助成内容の詳細、申請手続き等の把握という負担を強いることになってしまう。災害発生時には何よりも公的支援の全体像の迅速な提示が不可欠である（山本, 2011）ことを踏まえれば、自然災害発生時に雇調金の特例措置で対応しようとする方針には一定の妥当性が認められるものと考えられる。

²⁰ 玄田(2015)によればこの失業給付の延長について被災地では賛否両論であった。というのも、確かに精力的な求職活動にも関わらず失業状態が続いている人には恩恵があったものの、「事業を必死の努力で再開し、求人を出したにもかかわらず、人員を確保できない経営者にとっては、延長はむしろ採用活動を阻害するものと映った」ためである(玄田, 2015, p.100)。

²¹ なお、震災に伴う失業給付の特例措置は1995年の阪神・淡路大震災、2004年の新潟県中越地震、2007年の石川県能登半島地震においても実施されている（JILPT, 2012）。

(2)再開の見通しが非常に厳しい事業所は、従業員を解雇して雇用保険の失業給付を受けさせたであろう、(3)雇調金活用で休業手当を一部負担する資金力は無いが、再開の意思はあり、従業員とのつながりも維持したい場合には、従業員を休業状態にして賃金を払わず雇用保険の特例措置を活用したであろう²²。したがって震災直後の雇用維持政策は、雇調金と失業給付の2つの柱を適宜事業主が状況に合わせて取捨選択することによって目的を達成しようと試みられたのだと言える。

(4) 先行研究における震災時の雇調金の雇用維持効果に関する評価

それでは雇用不安の抑制という役割を期待して迅速かつ複合的に実施された緊急雇用対策のうち、特に雇調金に関して先行研究ではいかなる評価がなされているのだろうか。この点について本項では、内閣府(2012)による試算、労働政策研究・研修機構(2013; 以下「JILPT」という。)による評価、玄田(2012; 2015)による評価、野川(2012)による評価、およびJILPT(2014)による評価を順に紹介する。

ア. 内閣府(2012)による試算

内閣府(2012)では震災時の雇調金による雇用維持効果に関して試算を行っている。その報告によれば、被災3県(岩手県、宮城県、福島県)においては「大震災直後の2011年第4-6月期に最大1.2%ポイント程度の失業率抑制効果があったものと考えられる」。また内閣府(2012)では、厚生労働省が2011年に行った調査に言及した上で、雇調金受給事業所の「『利用後1年経過後の事業所廃止率』は0.7%」、「『助成対象から半年経過後の労働者の雇用維持率』は93.8%」であったと述べており、これは同年の全国水準である廃止率3.9%、雇用維持率87.9%よりも好ましい水準と考えられる。このことから、内閣府(2012)では「雇用調整助成金は、経済的ショックが生じた際、失業リスクが一挙に顕在化することを防ぎ、雇用維持に一定の役割を果たしてきた」と結論付けている。

以上のように震災直後の雇調金の効果については肯定的な試算結果が報告されている。ただし内閣府(2012)の試算方法は、初めに「雇調金等の対象者数」を独自に試算し²³、それがそのまま「雇用が維持された人数」という前提を置いて全労働人口に占める比率を求めたもの

²² 松本(2013)によれば、被災地のハローワークでは雇用保険特例と雇調金特例のいずれを利用すべきかについて事業主に適切に判断してもらうために、あえて両制度について同時に説明を行うよう配慮していたという(p.84)。その背景には、2011年3月17日付けで厚生労働省職業安定局雇用開発課長から各都道府県労働局職業安定部長あてに出された通達の中に「東北地方太平洋沖地震被害に伴う労働者の雇用維持についての相談があった場合、雇調金の説明に加え、激甚災害の指定に伴う雇用保険の特例についてもあわせて説明すること。」(労働法令通信, 2011, p.24)との一文が含まれていたこともあったと考えられる。

²³ 試算方法の詳細は原典を参照されたい。

であり、やや楽観的な試算と言える。というのも、雇調金制度には deadweight²⁴と displacement²⁵という 2 つの課題があるとされており(e.g. Cahuc, 2014; 厚生労働省雇用政策課, 2015; OECD, 2015)、支給対象者数をそのまま雇用維持人数と見なすことは難しいためである。したがって上記の雇用維持効果 1.2%という試算結果については、解釈において一定の留意が必要と考えられる。

イ. JILPT(2013)におけるヒアリング調査

JILPT(2013)では東日本大震災で雇用・労働面に影響が及んだ建設業 2 社、製造業 5 社、運輸業 1 社、小売業 2 社の計 10 社の事業主・人事担当者等に 2013 年 1~3 月にヒアリング調査を実施し、その中で政府の雇用対策に関する意見を尋ねている。その結果、被災地の企業は雇用維持のために、企業規模の大小を問わずに雇調金等の公的支援制度を利用していたことが示唆された。

また特に雇調金については製造業を中心に肯定的な意見が寄せられている。たとえば「災害時でも現行の雇用調整助成金は十分機能している。現行制度の存続を求める」(電子部品製造業・従業員約 400 名・社長室長)、「一時休業に際しては、雇用調整助成金を申請した。制度の利用に関しては特段の問題はなかった。休業時の賃金がカバーされ、企業としても大変助かった」(輸送用機械器具製造業・従業員約 780 名・人事部)といった意見が見られる(p.53)。

この他、「雇用調整助成金以外でも、早期の復旧・復興に向けさまざまな制度が新設され、現行制度にも変更が加えられたが、被災企業への周知が十分ではなく、申請期間も短く、使い勝手の悪いものがあった」(飼料製造業・従業員 55 名・総務部)と、政府の雇用対策の中でも雇調金だけは例外的に使い勝手が良いものと見なす声なども見られた(p.60)。雇調金制度が使いやすかったという声は他のヒアリング対象企業からも聞かれ、「震災前から雇用調整助成金の制度は概ね把握しており、今回の震災でも活用した」(食料品小売業・従業員約 700 名・経営企画室長)と述べられている(p.53)。したがって OECD(2015)が指摘している、自然災害に際して特別助成金制度を新設するよりも既存の制度を転用した方が利用者から把握・利用しやすいという利点は、東日本大震災においても発揮されていたことが示唆されている。

なお上記の東日本大震災時の雇調金に対する被災地企業からの高評価は、阪神・淡路大震災の際にも共通して見られたものである。下崎(2005)によれば、阪神・淡路大震災の際に被災地では支給決定件数 17,178 件、合計支給額は約 215 億円に上り、多くの企業に活用された。当時、現地で対応に追われた兵庫労働局・兵庫県庁の職員を対象に実施されたヒアリング調

²⁴ deadweight(死荷重)とは、「本来、助成金を支給しなくても事業主が雇用を維持するつもりだった場合に助成金が支給された場合、助成金は単なる譲渡であり、失職件数の削減につながらないこと」である(厚生労働省雇用政策課, 2015, p.55)。

²⁵ displacement(転移効果)とは、「景気が回復しても助成金なしでは存続が難しい仕事が助成金で維持された場合に生じ」、「経済的に持続可能でない仕事に対して助成金を支給することは、労働者を生産性の低い企業に縛り付け、(成長分野への労働移動等)円滑な産業調整を遅らせることになる」ことを指す(厚生労働省雇用政策課, 2015, p.55)。

査では、「数多くの雇用政策が実施されたが、雇用調整助成金の特例措置は事業主、とりわけ復旧・復興のための体力が乏しい中小・零細企業の事業主から好評であった」とまとめられている(JILPT, 2012, P.26)。特に当時の兵庫県の担当職員からは、被災から16年が過ぎたヒアリング時点でも「雇用調整助成金を震災時に措置された事業主から、『大変助かった』という旨の声を未だに掛けられることもしばしばある」と報告されている(JILPT, 2012, p.26)。

以上の東日本大震災、および阪神・淡路大震災に関するヒアリング調査の結果は対象サンプル・サイズが限定的であることから、得られた知見の一般化可能性には一定の留意が必要である。また、制度によって恩恵を受けた企業が制度に対して好意的になるのは当然だという指摘も考えられる。しかし一方で、その他の政策についてはヒアリングの中で忌憚りの無い批判的意見が述べられている中で雇調金に関しては肯定的な意見しか見られなかったこと、阪神・淡路大震災と東日本大震災で繰り返し肯定的な意見が寄せられていることから、少なくとも制度利用者たる被災企業（特に製造業）や、現地の行政サービス担当者の観点からは雇調金は災害時の雇用対策として定評があると考えられる。

ウ. 玄田(2012; 2015)による評価

玄田(2012; 2015)は一連の研究の中で、当時政府の復興構想会議の検討部会のメンバーとして「復興対策の形成プロセスを、はからずも政策の立案現場に近い位置で」(玄田, 2015, p.85) 見ることになった立場からの主観的評価、及び企業へのアンケート調査から見た客観的評価を行っている。ここではそのうち、特に雇調金に関する言及箇所のみを焦点を当てて紹介する。

まず政策立案に携わった観点からの主観的評価として玄田(2015)は、「震災が発生した2011年度には約52万事業所の775万人の雇用者が雇用調整助成金によって働く機会を一時的に守られたことになる」として(p.14)²⁶、「雇用調整助成金の拡大的な適用を含めての雇用対策の機動的な実施がなければ、被災地の雇用情勢はさらに悪化していた」と指摘している(p.26)。その上で、震災時には多様な雇用対策が打ち出されたものの、「緊急的な雇用の危機に対処するための方策として、まず一義的に重要」なのは「雇用調整助成金である」(p.92)と主張している。

次に客観的評価として玄田(2015)は、2014年に全国の企業を対象として実施したインターネット調査(回収数1,127社)の結果を報告している。このうち雇調金活用企業は19社あったが²⁷、うち17社(89.5%)は「震災からの復旧・復興対策として雇用調整助成金は役に立

²⁶ ただしこの数字は、前述の内閣府(2012)と同様、雇調金等の支給対象者数をそのまま雇用維持人数と見なす楽観的な前提がある。

²⁷ 我が国の雇調金のtake-up率(制度対象者人数÷全労働者人口)はリーマン・ショック前で0.00%、リーマン・ショック直後の2009年には4.59%まで上昇するものの、2010年第4四半期の時点では1.33%まで低下している(Hijzen & Martin, 2013, p.13)。したがって受給有無による抽出プロセスを経ずに1,127社から回答を得て雇調金受給事業所が19社(1.69%)という結果は、違和感の無いものと言える。

ったと回答してい」たという(p.168)。したがって、少なくとも雇調金を受給した被災事業所においては雇調金は肯定的な評価を受けているという前項のヒアリングから得られた知見はある程度支持されたものと言える。

以上のように玄田(2015)では、東日本大震災に際しての雇調金の果たした役割を基本的に高く評価している。もちろん、玄田(2015)が当時政策立案に携わっていたことから評価の中立性について疑念を持つ読者はいるであろうし、企業アンケート調査についてもたった 19 社の評価では雇調金の評価として一般化可能性に欠けるという批判はあるだろう。特に後者の実証データ不足については玄田(2015)自身も繰り返し言及しており、雇調金を含め、今後データに基づく個々の政策評価が不可欠であると述べている²⁸。

エ. 野川(2012)による評価

続いて、雇調金制度自体には否定的な見解を持つ野川(2012)による評価を確認しておく。本論文自体は必ずしもデータに基づく記述とはなっていないが、本領域の研究者の雇調金に対する評価の一例として紹介する。

まず野川(2012)は、震災後の厚生労働省の機敏かつ柔軟な対応について触れ、「以上のような行政の努力は、少なくとも緊急事態への対応としては十分に評価されうる内容であり、こうした努力が被災地の雇用問題の深刻化をある程度食い止めることができた要因となったことは間違いない」(p.61)と評価している。中でも雇調金に関しては、「今後の展望が全く持てない状況の下で、雇用調整助成金の支給条件の緩和やその拡大により、ある程度の雇用の維持を期待できるとの安心感をもたらすことで、新たな雇用環境の整備にも備えることが可能になる」とその意義を特筆している(p.61)。下崎(2005)が指摘したところの「雇用不安の抑制」という点で、雇調金は確かに有効であったと評価していると言える。

しかし、以上の前提の上で、野川(2012)は「これらの事態は、当時の行政活動としてなしうることの限界をも示した」と指摘している(p.61)。特に雇調金については、「確かに一時的には労働市場の混乱を避ける効果があるが、もともとこれはできるだけ縮小し、将来的には廃止まで議論の俎上に上っていた制度であり、それが主要な対策ツールとして利用されることは本来好ましくないはずである」と述べている(p.61)。野川(2012)によれば、本来、非正規化が強まりつつある我が国においては非正規労働者に対してキャリアアップや職業訓練の機会を与えつつ会社就職以外の就労可能性を呈示したり、求職者支援制度の拡充や労働契約システムの確立によって就労可能性を促進したりすることが主要な課題である。したがって、雇調金のような旧来型の雇用保険制度に過度に依存した方法は今後繰り返すべきではないと主張しているのである。

²⁸ しかしこうした懸念はあるにせよ、東日本大震災発生時の雇用対策がいかなる財政的困難の中で立案・実施されたのか、その詳細な文脈を明らかにした上で各種の政策の利点・欠点を指摘し今後の政策についても提言を行っている玄田(2015)の功績は高く評価されるべきである。

以上のように、野川(2012)は雇調金制度に大きく依存した雇用政策について否定的な議論を展開している。しかしその中で、少なくとも震災時に限って言えば雇調金は「非常に有効な機能を果たしている」(p.63)と述べており、制度自体は「旧来型」のものであるにせよ、震災時の(一時的な)雇用維持効果自体は一貫して高く評価している点が特徴的である。

オ. JILPT(2014)による評価

先行研究における雇調金評価事例の最後に、JILPT(2014)による評価を紹介する。このJILPT(2014)は、本報告書の刊行に先駆けて主としてアンケート調査の結果を集計・考察したものであり、対象データ自体は本報告書と同じものである点に留意されたい。

さて、JILPT(2014)では全国の受給事業所と非受給事業所の間で主に単変量比較を行っており、直接的に雇調金の雇用維持効果に言及している箇所は少ない。その中でも「従業員数減少と労働時間減少のクロス集計結果」(p.100)は雇調金の評価として示唆深いものとなっている。アンケート調査では、東日本大震災後の1年間で最も減少幅が大きかった時に、従業員数を何%減らしたか、月間労働時間を1人あたり何%減らしたかをそれぞれ6択²⁹で尋ねている。この両設問の回答結果をクロス集計し、従業員数の減少率が労働時間の減少率よりも高いケースを「従業員数削減重点事業所」、労働時間の減少率が従業員数の減少率よりも高いケースを「労働時間削減重点事業所」と定義し、両者の比率を雇調金受給事業所と非受給事業所の間で比較したのである。

その結果、まず受給事業所では震災時に「労働時間削減重点事業所」の比率が32.6%を占め、これは「従業員数削減重点事業所」の11.9%の3倍近かった。一方、非受給事業所では「労働時間削減重点事業所」の比率は8.6%に留まり、「従業員数削減重点事業所」の9.6%と同水準であった(p.100)。このことからJILPT(2014)では、「余剰労働力の調整が受給事業所ではより労働時間削減に重点を置いてなされているのに対して、非受給事業所ではより人員数削減に重点を置いたものになっている」、したがって「雇用調整助成金の趣旨が活かされた活用と効果が確認された」と結論付けている(p.108)。

(5) データに基づく震災時の雇調金評価の必要性

さて、前項で見たようにこれまでの先行研究においては、雇調金制度自体の良し悪しは別として、その東日本大震災発生時の役割については肯定的な評価が大半を占めている。もちろん、阪神・淡路大震災に関する下崎(2005)のdisplacementへの懸念や野川(2012)が指摘する旧来型の雇用保険制度への過度の依存といった構造的問題に関する懸念が無かったわけではない。しかし、少なくとも被災地の製造業を中心とした事業主からは雇調金制度の特例措置は「使い勝手が良い」との定評があり、「有効に機能しているので存続してほしい」との現行

²⁹ 6択の詳細は、1「50%以上」、2「25～50%未満」、3「10～25%未満」、4「5～10%未満」、5「0～5%未満」、6「なし」である。

制度の維持を求める声があり（JILPT, 2013）、本領域の研究者の間でも他の雇用対策と比較して雇調金は一定の有効性を持っていたとの見解が示されており（玄田, 2015; 野川, 2012）、またデータからも雇調金受給事業所では従業員数削減よりも労働時間削減が選択されやすかったことが示唆されている（JILPT, 2014）。

しかし、玄田(2015)が今後の展望として指摘しているように、震災時の個々の雇用政策を評価するにあたってはより豊富な実証データに基づく検証作業が不可欠である。確かに震災が一度発生してしまえば慎重に政策を吟味している猶予は無く、雇用不安の増大を抑制するために被災地固有の文脈に合わせて行政は迅速かつ複合的に柔軟な対応を取らなければならない。だからこそ、我々は東日本大震災から一定の期間が過ぎた今、近い将来に必ず発生する「次」の大地震に備えて、その「次」が発生する前に東日本大震災発生時の個々の雇用政策をデータに基づき検証し、必要とあれば制度の改善・改革に努める必要がある。

その中でも、我が国における災害発生時の雇用維持政策の「定番」として定評を得ている雇調金の効果検証は重要である。もちろん、前述のように災害発生直後における雇用対策には「雇用不安の抑制」という必ずしも経済指標だけでは計り知れない特殊な役割が期待されるために、その政策評価にあたっては定性的なヒアリング調査等も重要である。しかし一方で、こうした人々が表明する実感や直感はいしばしば実態と食い違うことがある³⁰。もし雇調金の雇用維持効果が本当にあったのであれば定量データはそれを裏付けるはずであり、裏付けられないならばこれまでの常識的評価を今一度見直す必要が出てくる。したがって、今回の研究会で利用可能なデータの範囲内で改めて東日本大震災に際しての雇調金の雇用維持効果を検証することには社会的意義が認められる。

（6）東日本大震災に際しての雇調金の政策評価の難しさ

上述の通り社会的意義の認められる震災時の雇調金の雇用維持効果の検証であるが、一般論として自然災害発生時の雇用政策をデータに基づき評価することは難しいことが先行研究によって示唆されている。

まず第1に、セレクション・バイアスがある。玄田(2015)によれば「補助金や助成金を受けた企業は、受けなかった企業よりも、そもそも震災による大きなダメージを受けた被災企業に限定されて」おり、逆に「被災はしたものの、一切の支援を受けなかった企業には、そもそも被災によるダメージの度合いが比較的軽微だった企業が、少なからず含まれる」(p.166)。このために一定期間を置いて受給事業所と非受給事業所を比較した際、「政策の効果がない、もしくは抑制的にみられるような評価の歪み（バイアス）が生じることがある」(p.166)。この歪みは「政策評価に関するセレクション・バイアス」（玄田, 2015, p.166）と呼ばれ、政策評価を難しくする一因となっている。

³⁰ 人々の強固な実感や常識が科学的な理論とデータによって覆された象徴的事例として、天動説やハンセン病（の感染率）に関する誤解等の事例が挙げられる。

第2に、東日本大震災に際しての特殊事情として、リーマン・ショックの悪影響が残っていた可能性がある。Venn(2012)によれば、2008年9月に米国で発生し全世界に波及したリーマン・ショックの以後に起こった災害³¹はもともと厳しい状況にあった労働市場を襲ったために、各自然災害が労働市場に及ぼしたインパクトの全体像を知ることが極めて難しい。これは東日本大震災にも当てはまるものであり、震災後の各企業の事業活動水準の落ち込みがどの程度東日本大震災の主効果でどの程度リーマン・ショックとの交互作用であるのか、弁別することは難しく、雇調金の政策評価を難しくする一因となっている。

第3に、各政策間の重複や交互作用も個々の政策評価を難しくしている。2010年(本震)・2011年(余震)にニュージーランドを襲ったカンタベリー地震のマクロ経済への影響を分析したDoyle & Noy(2013)によれば、自然災害に際して先進国では政府や中央銀行が各種の政策・対策を同時に実施して被害を最小限に食い止めようと努力する。本節第2項で既に述べた通り、自然災害の発生直後における「雇用不安の抑制」という観点から見ればこうした緊急政策の複合性は望ましい方針と言えるのだが、一度、個々の政策の効果を検証しようとするとこの複合性が大きな足かせとなってしまうのである。

特に東日本大震災においては、本節第3項で述べた通り、被災地における雇用維持という観点で雇調金と失業給付特例が大きく重複しており、両制度の雇用維持に寄与するメカニズムは複雑なものである。同一の被保険者に対して両制度から支給を受けることはできないとはいえ、雇調金非受給事業所の中に失業給付によって雇用保険を喪失させないまま失業給付を受けて雇用維持を図った事業所が一定数含まれていることは、雇調金単体の主効果を検証する上で分析上の大きな課題となる。

第4に、同じ雇調金や失業給付といってもその対象範囲や支給内容、支給限度等は特例によって刻々と変化している。こうした柔軟な制度運用は被災地の状況に応じた公的支援のあり方として望ましいものと言えるが、1つの制度の支給を単体で見てもその期待される効果量に増減の波があるということはその効果検証を難しくしている。たとえば全国の事業所を対象に東日本大震災に際しての雇調金効果を検証するといっても、実際には受給事業所の中でも、いつ、どのような条件の時に、どういった内容の助成を受けたのかによってその期待される効果量に差があるはずであり、セレクション・バイアスの質にも変化が生じていると考えられる。

以上のように、東日本大震災に際しての雇調金の雇用維持効果をデータに基づき検証するにあたっては様々な困難な課題がある。これらの課題をどこまで克服できるか、あるいは分析上の限界として意識した上で結果を解釈できるかが、雇調金の政策評価にあたって重要になると考えられる。

³¹ Venn(2012)では具体例として、2010年のチリ・ビオビオ地震、2010年・2011年のオーストラリア・クイーンズランド洪水、2010年・2011年のニュージーランド・カンタベリー地震、および2011年の日本・東日本大震災を挙げている。

3 本章の目的：全体の目的と研究1、研究2の関係性

前節で述べた問題意識に基づき、分析上の課題を踏まえつつ、東日本大震災の際に雇調金が雇用維持のためにどの程度の効果を持っていたのかデータを用いて検証することが本章の目的である。使用するデータは第1節と同様、本報告書内で共通の3万事業所データ(雇用保険データ+雇調金業務データ+アンケート調査)である³²。

この目的を達成するため、本章では次節以降2つの研究結果を報告する。研究1は、雇調金効果を検証する上で最低限抑えておくべき受給事業所と非受給事業所の違いを単変量で確認した結果の報告である。研究2は、先行研究の知見、ならびに研究1の知見を踏まえて想定される雇調金を巡る包括的因果モデルについて、構造方程式モデリングによってそのデータへの当てはまりを確かめた結果の報告である。

これら2つの研究で得られた知見について、本章の最後に総合考察を行い、本章の当初の目的がどの程度達成できたのか、および今後の課題について本章筆者の意見を述べる。

4 研究1：受給・非受給被災事業所の企業属性と雇用保険喪失率推移の比較

(1) 問題意識と目的

雇調金の雇用維持効果を検証するにあたって、まず被災地における雇調金の受給事業所と非受給事業所の間でいかなる企業属性の違いがあったのか把握しておくことは重要である。もし受給事業所が非受給事業所と比較して何らかの偏りを持っていたのだとすれば、その後の分析において両群間に見られる差は雇調金の効果というよりも共変する別の要因によってもたらされた可能性が考慮されなければならないためである。そこで本節ではまず、3万事業所データのうち主にアンケート調査への回答に基づいて、被災地における受給事業所と非受給事業所の違いについて確認する。

その上で、本節では東日本大震災後の雇調金の受給による雇用維持効果を3万事業所データの中の雇用保険の被保険者資格の喪失状況の観点から比較する。もし雇調金に雇用維持効果があるのであれば、受給事業所のほうが非受給事業所よりも震災後の雇用保険の被保険者資格の喪失が少ないはずである³³。本章第1節第6項で述べたように、また玄田(2015)や中馬他(2002)が指摘しているように、実際には様々な理由からこのような単純な比較には問題が多い。しかしそうであっても、説明しようとする単変量の群間の差がどの程度であるかをまず記述統計量で確認しておくことはデータの解釈において重要な出発点である。そこでこの点についての確認を本章の第2の目的とする。

³² 繰り返しとなるが、データの収集方法や項目内容の詳細に関しては、本報告書内での重複説明を避けるため第1章を参照されたい。

³³ ただし、雇用保険の被保険者資格の喪失件数は解雇だけでなく、何らかの理由で雇用関係が解消された総数を表す。ここでは、「理由はともかく、雇用関係が解消された度合い」の指標として本変数を採用しており、明確な会社都合の解雇に限定した指標では無い点に留意が必要である。

(2) 方法

ア. 集計・分析対象データの選別方法、および雇調金の受給区分について

本章では集計にあたって、被災5県（青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県）の2,471事業所のうち、(a)2013年6月の「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（以下「アンケート調査」という。）に回答している、かつ(b)アンケート調査の付問3-2(2)において東日本大震災による事業活動水準の急激な低下が「あった」と回答している、の2条件を満たす363事業所を抽出した。まず(a)については本章次節以降の多変量解析を行うにあたって分析の必要上、事業活動水準等の重要な変数が存在するアンケート調査回答ケースに限定せざるを得ないという事情に基づくものである。このデータの選別によって「震災後からアンケート調査実施までに廃業している事業所」が分析対象から除外されるというバイアスが発生し、得られた知見の一般化可能性が制約されてしまうが、こうしたデメリットを踏まえても投入できる変数の量と質の確保が重要であると判断した。

次に(b)については「被災事業所」を明確化するための選別である。「被災5県」の事業所とはいっても、実際には沿岸部と内陸部では被害状況に大きな差があり、中にはほとんど被害が出なかった事業所もあると考えられる。こうした非被災事業所を分析対象に含めると、震災被害に対する雇調金の効果を検討する上で交絡要因が増えてしまう。そこで本節以降は、アンケート調査において震災被害が「あった」と回答している事業所を「被災事業所」と定義し焦点を絞ることで、より精緻に雇調金の効果を検討することを目指す。

また、雇調金の受給・非受給の区別に関しても、本節以降は特に震災被害を受けての受給効果に特化して検討するため、「過去に1度でも受給したことがあるか」ではなく、「震災直後の3ヶ月間（2011年3月～5月）に1度でも受給したことがあるか」を基準として集計・分析を行う³⁴。これによって、たとえばリーマン・ショックの際には受給したが東日本大震災の際には受給していない事業所は「非受給被災事業所」として扱うこととなる。この新しい区分では、363の被災事業所のうち208が「受給被災事業所」³⁵、155が「非受給被災事業所」³⁶となるので、予め留意されたい。

イ. 雇用保険喪失率の計算方法

各事業所における雇用維持の程度を表す指標として、雇用保険の被保険者資格の喪失件数

³⁴ 被災直後3カ月の受給有無に着目した理由は、JILPT(2014)によれば、東日本大震災後に最も事業活動水準が低下したとする回答がこの3ヶ月間に集中していたためである。

³⁵ ここには、震災直前の2011年2月から継続して雇調金を受給していた54事業所が含まれる。こうした継続的受給事業所は「震災の影響を受けて雇調金の受給を開始した」とは言えず、集計から除外することも考えられた。しかし、今回の集計では震災による事業活動水準の急激な低下が「あった」と回答している事業所を対象を限定していることから、これらの継続的受給事業所の中には「震災が無ければ、受給は終了していた」「震災があったから、受給を継続した」という事業所も少なくなかった可能性がある。そこでここでは、これらの継続的受給事業所についても、「被災地で震災直後3ヶ月に雇調金を受給した事業所」の中に含まれるものとしてそのまま集計を行った。

³⁶ このうち、他の時期に受給経験ありが56事業所、受給経験なしが99事業所である。

をそのまま指標とすることはできない。なぜなら、同じ1件の喪失であっても元々の従業員数が10名の場合と1,000名の場合ではその重みには大きな違いがあるためである。そこで、雇用維持の程度を表すためには何らかの形で元々の被保険者数全体に対する喪失件数の比率を算出し、これを喪失率として用いることが望ましいと考えられる。

ここで真っ先に思いつくのは下記の計算方法である。

$$\text{当月の喪失率} = \frac{\text{当月の喪失件数}}{\text{当月の月末被保険者数}} \quad \dots\dots\text{①}$$

しかし上記の①式は、(1)当月の喪失件数が0件ではないのに、分母が0であるために計算不能なケースが出てきてしまう、(2)喪失率が100%を超えるケースが出てしまう（e.g. 月末被保険者数1かつ喪失件数10のとき、喪失率1000%）、の2点が問題となる。そこで次に、下記の①'式が考えられる。

$$\text{当月の喪失率} = \frac{\text{当月の喪失件数}}{\text{当月の月末被保険者数} + 1} \quad \dots\dots\text{①'}$$

この①'式であれば、分母が0のため計算不能というケースはなくなる。しかし、この式では、(1)特に小規模事業所の喪失率について、不自然な+1がもたらす喪失率の歪みが大きくなる、(2)やはり喪失率が100%を超えるケースが出てしまう、の2点が問題となる。そこで別の方法として、下記の②式が考えられる

$$\text{当月の喪失率} = \frac{\text{当月の喪失件数}}{\text{特定月の月末被保険者数}} \quad \dots\dots\text{②}$$

ここで「特定月」としては、たとえば「年始の1月」、「当該年で月末被保険者数が最大となる月」などが考えられる。この方法であれば、実質的に上記の①式、①'式の問題はほぼすべて解消される。ただしこの②式には、ある特定月の月末被保険者数を基準とすることで、その月から離れた月ほど喪失件数の評価基準としてセンシティブではなくなる、という欠点がある。そこでさらに、下記の③式が考えられる。

$$\text{当月喪失率} = \frac{\text{当月喪失件数}}{\text{前月月末被保険者数} + \text{当月取得件数}} \quad \dots\dots\text{③}$$

この③式の分母である「前月の月末被保険者数に当月の取得件数を足した数」とは、言い換えれば「当月に論理的に有り得た喪失件数の最大値」であり、これに対する当月喪失件数の比率を表したのが③式である。この式であれば、(1)各月の変化に対してセンシティブな評価基準である、(2)喪失率は必ず0~100%の範囲に収まる、(3)分母が0の時必ず分子も0であるため喪失率を0%と見なせる、という利点がある。しかしこの③式には、前月データが無い場合、すなわちデータ取得開始月について計算不能となってしまう欠点がある。ここで、「前月の月末被保険者数」については、下記のように変換することが論理的に可能である。

$$\text{前月の月末被保険者数} = \text{当月の月末被保険者数} - \text{当月の取得件数} + \text{当月の喪失件数}$$

実際に3万事業所データを用いて確認したところ、この変換が当てはまらないケースは存在しなかった。そこでこの変換を③式に代入し、最終的に本章の分析で採用したのが下記の③'式である。

$$\text{当月喪失率} = \frac{\text{当月喪失件数}}{\text{当月の月末被保険者数} + \text{当月喪失件数}} \dots\dots③'$$

この③'式であれば、③式の利点をすべて引き継いだ上でデータ取得開始月についても喪失率を計算可能であり、望ましい評価指標と考えられる。

(3) 結果と考察

ア. 受給被災事業所と非受給被災事業所の企業属性の違い

まず、アンケート調査への回答結果について受給被災事業所と非受給被災事業所の違いを単変量で比較した結果を報告する。

・ 設立後の経過年数

事業所の設立後の経過年数について比較したところ、図表10-6の結果を得た。平均値で見ても10年区切りの区分比率で見ても、両群に大きな違いは見られなかった。

図表10-6 受給被災事業所と非受給被災事業所の設立後の経過年数

	記述統計			設立後経過年数の10年区分ごとの比率					
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	10年未満	10～19年	20～29年	30～39年	40～49年	50年以上
受給被災事業所	208	33.3	21.2	7.2%	20.2%	19.7%	18.3%	18.8%	15.9%
非受給被災事業所	155	32.4	21.2	11.6%	18.1%	22.6%	16.1%	13.5%	18.1%
計	363	32.9	21.2	9.1%	19.3%	20.9%	17.4%	16.5%	16.8%

・ 業種比率と製造業の詳細比率

業種比率を比較したところ、図表10-7の結果を得た。受給被災事業所は非受給被災事業所と比較して製造業の比率が4.8%高く、建設業比率が5.3%低かった。また、製造業の詳細比率(図表10-8)をみると受給被災事業所は非受給被災事業所よりも食料品製造業が10.5%高く、その他の製造業が10.8%低かった。

被災地におけるヒアリングにおいても特に製造業で雇調金の評価が高かったこと(JILPT, 2013)、「震災による仕事への影響が総合的に最も大きかったのは、製造業」であったこと(玄田, 2015, p.47)、津波被害が特に大きかったのは被災地の基幹的産業の1つであった水産加工業(食料品製造業に含まれる)であったこと(山本, 2011)等の先行研究の知見を踏まえれば、受給事業所において製造業(中でも、食料品製造業)の比率がやや高いことは自然なも

のと言える。また一般論として建設業は復興需要の恩恵を最も受けやすい業種であり、実際に被災地では震災後に建設業で「大幅に被保険者数が増加」していること(松本, 2013, p.104)から、非受給被災事業所で建設業の比率が高くなるのも違和感の無い結果といえる。

図表10-7 受給被災事業所と非受給被災事業所の業種比率

	n	漁業	農業、林業、 砂利採取業	鉱業、採石業、 建設業	製造業	熱供給・水道業	電気・ガス・ 情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業	金融業、保険業
受給被災事業所	208	1.0%	0.0%	8.2%	40.9%	0.0%	3.4%	7.7%	5.8%	5.8%	0.0%
非受給被災事業所	155	1.3%	0.0%	13.5%	36.1%	0.6%	0.6%	3.9%	3.9%	7.7%	0.6%
合計	363	1.1%	0.0%	10.5%	38.8%	0.3%	2.2%	6.1%	5.0%	6.6%	0.3%
	n	物品賃貸業、 不動産業、 技術サービス業	宿泊業	飲食サービス業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	その他サービス業	その他	
受給被災事業所	0.5%	4.3%	1.0%	1.4%	6.7%	0.5%	4.3%	1.4%	6.7%	0.5%	
非受給被災事業所	0.0%	4.5%	0.6%	3.2%	6.5%	1.9%	5.8%	2.6%	5.8%	0.6%	
合計	0.3%	4.4%	0.8%	2.2%	6.6%	1.1%	5.0%	1.9%	6.3%	0.6%	

図表10-8 受給被災事業所と非受給被災事業所の製造業の詳細比率

	n	食料品	飲料・たば こ・飼料	繊維工業	(家具を除く) 木材・木製品	家具・装備品	紙加工品	パルプ・紙・ 印刷・ 同関連業	化学工業	石油製品・ 石炭製品	プラスチック 製品	ゴム製品	同製品・皮革・ なめし革・ 毛皮
受給被災事業所	85	14.1%	0.0%	3.5%	2.4%	1.2%	3.5%	3.5%	1.2%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%
非受給被災事業所	56	3.6%	0.0%	8.9%	1.8%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	8.9%	0.0%	0.0%
合計	141	9.9%	0.0%	5.7%	2.1%	0.7%	3.5%	2.1%	0.7%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%
	n	土石製品 窯業・ 鉄鋼業	非鉄金属	金属製品	はん用 機械器具	生産用 機械器具	業務用 機械器具	電子部品・デ バイス電子回路	電気機械器具	情報通信 機械器具	輸送用 機械器具	その他の 製造業	
受給被災事業所	3.5%	4.7%	3.5%	12.9%	1.2%	1.2%	2.4%	5.9%	9.4%	4.7%	9.4%	10.6%	
非受給被災事業所	5.4%	3.6%	7.1%	12.5%	0.0%	7.1%	0.0%	1.8%	12.5%	0.0%	3.6%	21.4%	
合計	4.3%	4.3%	5.0%	12.8%	0.7%	3.5%	1.4%	4.3%	10.6%	2.8%	7.1%	14.9%	

・現在の直接雇用従業員数

アンケート回答時現在の直接雇用従業員数について図表10-9に示す。受給被災事業所は非受給被災事業所よりも平均値が2.5倍程度高かった³⁷。そこで現在の従業員数を元に従業員規模を「現在直接雇用なし」「小規模(30人未満)」「中規模(30~299人)」「大規模(300人以上)」の4区分で比率を見たところ、受給被災事業所では大規模が3.2%、中規模が26.3%と、合わせて3割程度を占めている一方、非受給被災事業所では84.4%が30人未満の小規模事業所であり大規模事業所は0件となっていた。したがって、上述の従業員数平均値の差は、受給被災事業所に大規模・中規模事業所が比較的多く含まれていたことによるものと考えられる³⁸。

またリーマン・ショック前と比較しての従業員数の増減に関しては、受給被災事業所の「減った」が47.1%と、非受給被災事業所の34.2%よりも選択率が高かった³⁹。ただしこの設問ではリーマン・ショックの影響と東日本大震災の影響を区別できない点に留意が必要である。

図表10-9 受給被災事業所と非受給被災事業所の現在の直接雇用従業員数の記述統計量、従業員規模ごとの比率、およびリーマン・ショック前と比較しての増減状況

	記述統計			直接雇用従業員規模				リーマン・ショック前(2008年8月頃)と比較しての増減				
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	現在直接雇用なし	小規模(30人未満)	中規模(30~299人)	大規模(300人以上)	増えた	横ばい	減った	不明	当ても現在も雇用実績なし
受給被災事業所	208	44.5	89.4	0.5%	70.0%	26.3%	3.2%	16.5%	34.7%	47.1%	0.6%	1.2%
非受給被災事業所	155	18.7	33.2	0.7%	84.4%	14.9%	0.0%	16.7%	42.5%	34.2%	5.0%	1.7%
計	363	33.5	72.1	0.6%	76.1%	21.5%	1.8%	16.6%	37.9%	41.7%	2.4%	1.4%

さて、上述の通り、本節以降の分析で扱う「受給被災事業所」と「非受給被災事業所」には、従業員規模の観点から偏りがあることが分かった。この偏りを無視して両群の比較を続けた場合、その違いが雇調金の受給有無によるものなのか、従業員規模・従業員数の違いによるものなのかが見えにくくなってしまふ。そこで、以降の集計では受給有無の全体だけでなく、両群に一定数の分布が見られる「小規模」のみに絞った場合の結果も併せて記載することとする。

・リーマン・ショック以降の事業活動水準

2007年を100とした場合のリーマン・ショック以降の各年の事業活動水準について両群の状況を図表10-10に示す。2008年時点では受給被災事業所の方が活動水準がやや高いが、

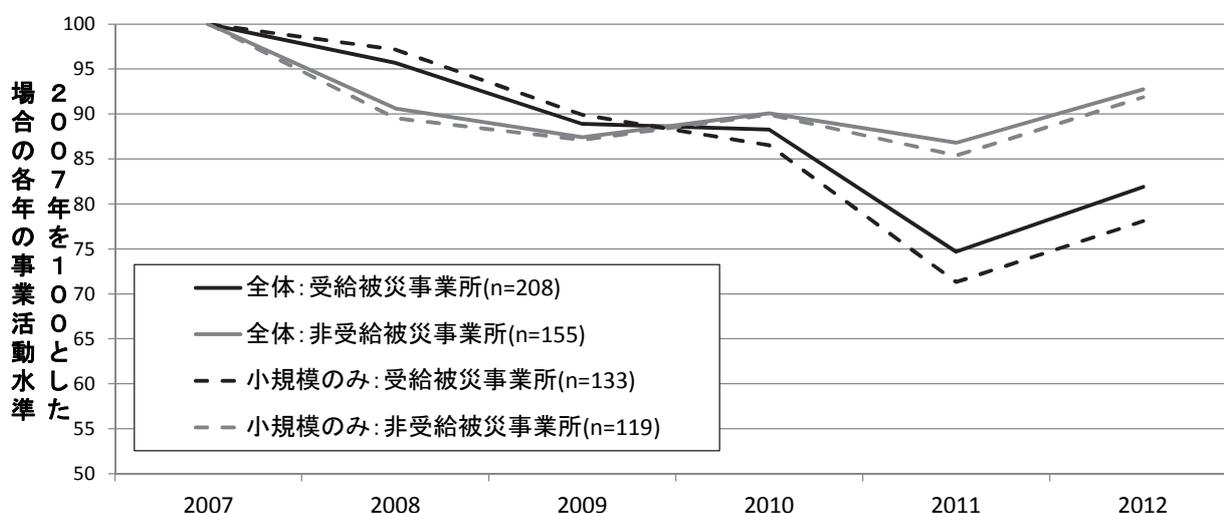
³⁷ 雇調金の受給事業所は、社会全体の構成比と比較して大規模事業所の占める比率が高い、という結果は中馬・大橋・中村・阿部・神林(2002)の先行研究でも指摘されている(pp.59-60)。

³⁸ なお、調査は事業所ベースで実施されていたため、大企業の支店等が「小規模」「中規模」に含まれていたケースもあると考えられる。

³⁹ なお、ここでは「かなり増えた」と「やや増えた」を合算して「増えた」、「かなり減った」と「やや減った」を合算して「減った」として集計を行っている。

その後 2009 年・2010 年は両群の状況は拮抗している。震災後の 2011 年、2012 年については受給被災事業所の事業活動水準の低下が顕著で、対照的に非受給被災事業所の推移は大きな変化が見られない。そこで両群の状況に統計学的に有意な差が見られるか検討したところ、2008 年は受給被災事業所のほうが有意に高く、2009 年と 2010 年は有意差が見られず、2011 年・2012 年は非受給被災事業所のほうが事業活動水準が有意に高かった⁴⁰。したがって、少なくとも震災前 2 年間は両群の状況に違いは無かったものの、震災後は受給被災事業所のほうが大きく事業活動水準を低下させていたことが示唆された⁴¹。

図表10-10 受給被災事業所と非受給被災事業所のリーマン・ショック以降の事業活動水準



・リーマン・ショックによる事業活動水準への影響

リーマン・ショックによる事業活動水準への影響について両群の状況を図表10-11に示す。活動水準の急激な低下があったという事業所の比率、活動水準の最低期、および2007年を100とした場合の最低期の活動水準について、両群の回答はほぼ横並びである。小規模のみについても受給・非受給の間で大きな差は見られない。

⁴⁰ ここでは全体 363 事業所データを用いて、雇調金受給要因 2 水準×年次要因 5 水準の 2 要因分散分析を行った。その結果、交互作用が有意であり ($F(4,1312)=13.7, p<.001$)、単純主効果の検定の結果、2008 年は受給事業所のほうが、2011 年と 2012 年は非受給事業所のほうが 5%水準で有意に事業活動水準が高かった。

⁴¹ ここで、なぜ 2008 年には受給被災事業所のほうが有意に活動水準が高かったのかについては複数の解釈の余地がある。たとえば JILPT(2014)によればリーマン・ショックの影響は業種によって大きく状況が異なっていた。前掲の図表 10-8 でも確認した通り受給被災事業所では食料品製造業(おそらく主に水産加工業)の比率が高かったが、食料品製造業はリーマン・ショック後の事業活動の急激な低下が「あった」の比率が 34.2%と、全業種平均の 60.6%よりも低かった(JILPT, 2014, pp.13-14)。こうした業種構成の違いが、2008 年の両群の差の原因となった可能性がある。

図表10-11 受給被災事業所と非受給被災事業所のリーマン・ショックによる活動水準の急激低下の該当率と、該当事業所における活動水準最低期、および2007年と比較した最低期の活動水準

	n	LS後の活動水準急激低下該当率	急激低下のあった事業所における活動水準の最低期												2007年を100とした最低期の活動水準 平均値
			2008年				2009年								
			9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	
受給被災事業所	208	60.1%	0.0%	4.5%	5.4%	7.2%	15.3%	18.0%	10.8%	9.9%	7.2%	8.1%	2.7%	10.8%	60.3
非受給被災事業所	155	66.0%	5.5%	1.1%	6.6%	13.2%	15.4%	16.5%	11.0%	9.9%	7.7%	2.2%	4.4%	6.6%	57.1
計	363	62.7%	2.5%	3.0%	5.9%	9.9%	15.3%	17.3%	10.9%	9.9%	7.4%	5.4%	3.5%	8.9%	58.9
▽小規模のみ▽															
受給被災事業所	133	53.5%	0.0%	4.6%	9.2%	9.2%	18.5%	15.4%	10.8%	4.6%	9.2%	4.6%	3.1%	10.8%	61.7
非受給被災事業所	119	63.2%	5.9%	1.5%	8.8%	16.2%	13.2%	14.7%	11.8%	8.8%	5.9%	2.9%	5.9%	4.4%	56.9
計	252	58.2%	3.0%	3.0%	9.0%	12.8%	15.8%	15.0%	11.3%	6.8%	7.5%	3.8%	4.5%	7.5%	59.2

・東日本大震災による事業活動水準への影響

東日本大震災による事業活動水準への影響について両群の状況を図表10-12に示す。該当率については、この変数を用いて震災の影響が「あった」事業所を選別しているため、全て100%となる。最低期を見ると、受給被災事業所のほうが震災直後2ヶ月間の選択率がやや高いように見受けられるが、受給有無×当該年月最低期の該当・非該当で2×2の χ^2 検定を行ったところ、2011年3月、4月とも有意ではなかった(2011年3月： $\chi^2(1) = 1.7, p = .190$ 、2011年4月： $\chi^2(1) = 1.6, p = .209$)。最低期の活動水準の平均値についても、受給事業所の方が5.2%低いものの、有意差は見られない($t(327) = 1.6, p = .105$)。

ただし、最低期の活動水準の平均値の差は小規模のみで限定した場合には7.5%となっており、5%水準で有意ではないものの、10%未満で有意傾向が見られた($t(230) = 1.9, p = .053$)。したがって、前掲の図表10-10では2011年・2012年について、受給被災事業所のほうが非受給被災事業所よりも活動水準が有意に低かったが、活動水準の最低期、および最低期の活動水準について月別で見ると小規模でのみ有意傾向の差が見られたことになる。

図表10-12 受給被災事業所と非受給被災事業所の震災による活動水準の急激低下の該当率と該当事業所における活動水準最低期、および2010年と比較した最低期の活動水準

	n	震災後の活動水準急激低下該当率	急激低下のあった事業所における活動水準の最低期												2010年を100とした最低期の活動水準 平均値
			2011年												
			3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	
受給被災事業所	208	100.0%	39.4%	38.4%	10.6%	2.5%	0.5%	1.0%	1.5%	1.0%	2.5%	0.5%	1.5%	0.5%	47.9
非受給被災事業所	155	100.0%	31.3%	30.7%	10.7%	4.0%	3.3%	7.3%	1.3%	1.3%	0.0%	2.7%	2.0%	5.3%	53.1
計	363	100.0%	35.9%	35.1%	10.6%	3.2%	1.7%	3.7%	1.4%	1.1%	1.4%	1.4%	1.7%	2.6%	50.1
▽小規模のみ▽															
受給被災事業所	133	100.0%	38.9%	38.9%	10.3%	2.4%	0.0%	0.8%	1.6%	0.8%	4.0%	0.8%	0.8%	0.8%	44.6
非受給被災事業所	119	100.0%	33.3%	30.8%	9.4%	4.3%	3.4%	5.1%	1.7%	0.9%	0.0%	3.4%	2.6%	5.1%	52.1
計	252	100.0%	36.2%	35.0%	9.9%	3.3%	1.6%	2.9%	1.6%	0.8%	2.1%	2.1%	1.6%	2.9%	48.1

・リーマン・ショック以降の事業活動水準に影響を及ぼした最大要因

リーマン・ショック以降の事業活動水準に影響した最大の要因について、両群の状況を図表10-13に示す。JILPT(2014)による全国の事業所を対象とした集計では「リーマン・ショック」の選択率が30.7%と第1位であったが、被災事業所に限定した場合は当然ながら「東日本大震災」の選択率が両群とも第1位となっている。その中でも受給被災事業所のほうが選択率がやや高いように見えるが、受給有無×震災選択有無で2×2の χ^2 検定を行ったところ有意ではなかった($\chi^2(1) = 1.5, p = .219$)。小規模のみで限定しても、結果はほぼ同じであった。

図表10-13 受給被災事業所と非受給被災事業所の
リーマン・ショック以降の活動水準に影響を及ぼした最大要因

	n	リーマン・ ショック	東日本 大震災	円相場 変動	自社や 取引先の 海外シフト	業界全体 の動向	自社の 業界内で の競争力	その他	無回答
受給被災事業所	208	10.6%	52.9%	4.3%	4.3%	5.3%	2.4%	3.8%	16.3%
非受給被災事業所	155	7.7%	45.8%	4.5%	7.7%	7.1%	4.5%	4.5%	18.1%
計	363	9.4%	49.9%	4.4%	5.8%	6.1%	3.3%	4.1%	17.1%
▽小規模のみ▽									
受給被災事業所	133	11.3%	54.1%	1.5%	4.5%	5.3%	0.8%	3.0%	19.5%
非受給被災事業所	119	8.4%	47.1%	3.4%	7.6%	7.6%	4.2%	3.4%	18.5%
計	252	9.9%	50.8%	2.4%	6.0%	6.3%	2.4%	3.2%	19.0%

・リーマン・ショック後の求人実施状況

リーマン・ショック後の2008年から2012年の求人実施状況について両群の状況を図表10-14に示す。震災後の2011年、2012年に注目すると、受給被災事業所のほうが求人実施率がやや高いが、小規模のみに限定した場合には両群の差は消失しており、大規模事業所において震災後の求人実施率が高かった影響であろうと推測される。また両群共通の特徴として、求人実施率は震災によって低下するというのではなく、逆に2012年には受給・非受給、全体・小規模のみを問わず過去5年間で最も高い実施率となっている点も注目される。

採用数、離職者数、定年者数については、非受給被災事業所では震災前後で特に顕著な変化はみられず、比較的安定した推移が見られる。一方、受給被災事業所では、離職者数・定年者数については震災前後で大きな変化は見られないものの、採用数に関しては2010年までは求人実施時に平均値が10名前後であったが、2011年、2012年は3~4名程度に低下している。また、受給事業所のうち求人を実施しなかった事業所において、2010年までは1名前後しか採用が無かったが2011年以降は平均で5名以上の採用が行われている。

この点については2つの可能性が考えられる。第1に、被災地の大企業における飛び込み応募の受け入れを反映した可能性である。被災地においては震災で仕事を失った人々が、求人を行っていない企業にも飛び込みで求職活動を行ったと考えられ、これが2011年以降の

図表10-14 受給被災事業所と非受給被災事業所のリーマン・ショック後の正社員求人実施率、および求人実施有無ごとの正社員の採用数、離職者数、うち定年者数の平均値

	n	2008年									2009年										
		求人実施事業所内			求人非実施事業所内			全体			求人実施事業所内			求人非実施事業所内			全体				
		求人実施率	採用数	離職者数	うち定年者数	採用数	離職者数	うち定年者数	採用数	離職者数	うち定年者数	求人実施率	採用数	離職者数	うち定年者数	採用数	離職者数	うち定年者数	採用数	離職者数	うち定年者数
受給被災	208	37.6%	12.2	4.1	1.3	0.7	1.3	0.4	5.4	2.4	0.7	38.7%	11.7	4.5	1.0	1.2	2.2	0.7	5.4	3.1	0.8
非受給被災	155	26.7%	3.1	6.9	0.5	1.2	0.7	0.2	1.7	2.5	0.3	30.5%	2.4	1.6	0.4	0.7	4.0	0.1	1.3	2.9	0.2
計	363	33.1%	9.6	5.0	1.0	0.9	1.1	0.3	3.9	2.5	0.5	35.2%	8.5	3.6	0.8	1.0	3.0	0.5	3.7	3.0	0.6
▽小規模のみ▽																					
受給被災	133	26.7%	1.4	1.0	0.1	0.6	0.3	0.0	0.9	0.5	0.0	27.5%	1.5	1.3	0.2	0.6	0.6	0.1	0.9	0.8	0.1
非受給被災	119	18.4%	0.8	0.3	0.1	1.4	0.5	0.0	1.4	0.6	0.0	22.7%	2.6	0.8	0.3	0.9	0.5	0.0	1.4	0.6	0.1
計	252	22.9%	1.2	0.8	0.1	1.0	0.4	0.0	1.1	0.6	0.0	25.3%	2.0	1.1	0.3	0.8	0.6	0.1	1.1	0.7	0.1
	n	2010年									2011年										
		求人実施事業所内			求人非実施事業所内			全体			求人実施事業所内			求人非実施事業所内			全体				
		求人実施率	採用数	離職者数	うち定年者数	採用数	離職者数	うち定年者数	採用数	離職者数	うち定年者数	求人実施率	採用数	離職者数	うち定年者数	採用数	離職者数	うち定年者数	採用数	離職者数	うち定年者数
受給被災	208	40.1%	9.9	4.4	1.2	1.1	1.3	0.5	4.8	2.6	0.8	45.7%	3.4	3.9	1.2	5.8	2.7	0.7	4.3	3.2	0.9
非受給被災	155	39.0%	2.1	1.3	0.3	0.9	0.5	0.2	1.4	0.8	0.3	38.2%	3.1	1.9	0.5	0.8	1.1	0.3	1.6	1.4	0.4
計	363	39.6%	6.8	3.1	0.9	1.1	1.0	0.4	3.3	1.9	0.6	42.6%	3.3	3.3	1.0	3.7	2.0	0.5	3.2	2.5	0.7
▽小規模のみ▽																					
受給被災	133	28.6%	2.0	1.1	0.1	0.5	0.6	0.2	1.0	0.8	0.1	37.3%	1.8	1.9	0.2	0.5	0.9	0.3	1.1	1.3	0.3
非受給被災	119	35.2%	1.9	1.1	0.2	1.3	0.3	0.0	1.5	0.7	0.1	34.4%	2.8	1.8	0.4	1.1	0.7	0.0	1.6	1.1	0.1
計	252	31.6%	2.0	1.1	0.1	0.8	0.5	0.1	1.3	0.8	0.1	36.0%	2.3	1.8	0.3	0.8	0.8	0.2	1.3	1.2	0.2
	n	2012年																			
		求人実施事業所内			求人非実施事業所内			全体													
		求人実施率	採用数	離職者数	うち定年者数	採用数	離職者数	うち定年者数	採用数	離職者数	うち定年者数										
受給被災	208	54.5%	3.7	3.3	0.9	5.4	2.6	0.6	4.2	2.9	0.7										
非受給被災	155	47.7%	2.5	1.5	0.6	0.7	1.6	0.3	1.6	1.4	0.5										
計	363	51.6%	3.2	2.6	0.8	3.5	2.1	0.5	3.1	2.3	0.7										
▽小規模のみ▽																					
受給被災	133	42.2%	2.1	1.4	0.2	0.4	0.8	0.4	1.1	1.1	0.3										
非受給被災	119	43.0%	1.9	0.9	0.4	0.9	0.9	0.1	1.4	0.9	0.2										
計	252	42.6%	2.0	1.2	0.3	0.6	0.8	0.3	1.2	1.0	0.3										

求人非実施の受給被災事業所における採用者数増加に繋がったのかもしれない。第2に、震災直後に雇用保険の特例措置等を活用して一時的に離職していた従業員が一定期間を経て再

雇用・職場復帰していた可能性がある。この場合にも、求人を行わずとも採用数が増加していた理由としては違和感がない。

ただし、上記の特徴は小規模事業所のみ限定した場合にはほとんど消えており、それらが「従業員規模の主効果」なのか「従業員規模と雇調金受給の交互作用」なのかは不明である。この点についてさらに検討するためには、非受給かつ大規模かつ求人非実施の事業所データが必要であり、今後の課題としたい。

・リーマン・ショック後の従業員削減率と月間労働時間の削減率

リーマン・ショック後の従業員削減率、および月間労働時間削減率について両群の状況を図表10-15に示す。やや受給被災事業所のほうが「削減なし」の比率が高いように見えるが、受給有無×削減有無で2×2の χ^2 検定を行ったところ、従業員削減率 ($\chi^2(1) = 0.9, p=.335$)、月間労働時間削減率 ($\chi^2(1)=2.5, p=.114$) のいずれも有意ではなかった。小規模のみの集計結果は、従業員の「削減なし」が全体の結果よりも多いが、群間の違いに関しては全体とほぼ同じ傾向が見られた。

図表10-15 受給被災事業所と非受給被災事業所のリーマン・ショック後の従業員削減率
および従業員の月間労働時間の削減率(余剰労働力が発生した事業所のみ回答)

	n	従業員の削減率							月間労働時間の削減率						
		有効 n	50% 以上	25~ 50% 未満	10~ 25% 未満	5~ 10%未 満	0~5% 未満	削減 なし	有効 n	50% 以上	25~ 50% 未満	10~ 25% 未満	5~ 10%未 満	0~5% 未満	削減 なし
受給被災事業所	208	158	3.8%	5.1%	10.1%	3.2%	6.3%	71.5%	160	5.6%	13.8%	15.0%	4.4%	4.4%	56.9%
非受給被災事業所	155	100	4.0%	8.0%	12.0%	5.0%	6.0%	65.0%	102	8.8%	12.7%	16.7%	9.8%	5.9%	46.1%
計	363	258	3.9%	6.2%	10.9%	3.9%	6.2%	69.0%	262	6.9%	13.4%	15.6%	6.5%	5.0%	52.7%
▽小規模のみ▽															
受給被災事業所	133	101	5.0%	5.0%	6.9%	1.0%	2.0%	80.2%	104	7.7%	12.5%	9.6%	3.8%	2.9%	63.5%
非受給被災事業所	119	72	4.2%	9.7%	4.2%	6.9%	2.8%	72.2%	76	11.8%	10.5%	13.2%	7.9%	2.6%	53.9%
計	252	173	4.6%	6.9%	5.8%	3.5%	2.3%	76.9%	180	9.4%	11.7%	11.1%	5.6%	2.8%	59.4%

・東日本大震災後の従業員削減率と月間労働時間の削減率

東日本大震災後の従業員削減率、および月間労働時間削減率について両群の状況を図表10-16に示す。全体的に、リーマン・ショックより削減率が高い様子が窺える。中でも受給被災事業所では非受給被災事業所と比べて従業員削減率、月間労働時間削減率の「削減なし」の比率がいずれも低い、この点について受給有無×削減有無の2×2の χ^2 検定を行ったところ、従業員削減率 ($\chi^2(1) = 5.0, p<.05$)、労働時間削減率 ($\chi^2(1) = 21.8, p<.001$) ともに、両群の選択率の差は有意であった。したがって、東日本大震災で被害を受け雇調金を受給した事業所は、被害を受けたものの受給しなかった事業所と比較して、震災後の最も業績が悪化した時期に従業員数、労働時間を削減した比率が高かったと言える。

図表10-16 受給被災事業所と非受給被災事業所の震災後の従業員削減率
および従業員の月間労働時間の削減率(余剰労働力が発生した事業所のみ回答)

	従業員の削減率							月間労働時間の削減率							
	<i>n</i>	有効 <i>n</i>	50% 以上	25~ 50% 未満	10~ 25% 未満	5~ 10% 未満	0~5% 未満	削減 なし	有効 <i>n</i>	50% 以上	25~ 50% 未満	10~ 25% 未満	5~ 10% 未満	0~5% 未満	削減 なし
受給被災事業所	208	169	10.1%	7.7%	9.5%	9.5%	11.2%	52.1%	168	24.4%	17.3%	17.9%	10.7%	7.7%	22.0%
非受給被災事業所	155	102	7.8%	5.9%	9.8%	2.0%	7.8%	66.7%	106	10.4%	12.3%	13.2%	8.5%	5.7%	50.0%
計	363	271	9.2%	7.0%	9.6%	6.6%	10.0%	57.6%	274	19.0%	15.3%	16.1%	9.9%	6.9%	32.8%
▽小規模のみ▽															
受給被災事業所	133	108	13.0%	8.3%	8.3%	7.4%	9.3%	53.7%	107	27.1%	17.8%	12.1%	10.3%	8.4%	24.3%
非受給被災事業所	119	75	8.0%	6.7%	10.7%	2.7%	4.0%	68.0%	79	10.1%	12.7%	11.4%	6.3%	3.8%	55.7%
計	252	183	10.9%	7.7%	9.3%	5.5%	7.1%	59.6%	186	19.9%	15.6%	11.8%	8.6%	6.5%	37.6%

ここで、第1節で紹介したJILPT(2014)における集計(pp.101)にならって、被災事業所における東日本大震災を受けての従業員削減率と月間労働時間削減率のクロス集計をしたところ、図表10-17の結果となった。カラーリングされた同比率の上が従業員の削減重点事業所、下が労働時間の削減重点事業所とした場合、受給被災事業所では従業員削減重点事業所が14.6%、労働時間削減重点事業所が49.4%であった。一方、非受給被災事業所では従業員削減重点事業所が10.1%、労働時間削減重点事業所が34.3%であった。この結果について、受給有無×重点方針3水準(従業員削減重点、削減率均衡、労働時間削減重点)で2×3の χ^2 検

図表10-17 受給の有無ごとの被災事業所における従業員削減率と労働時間削減率のクロス表

1. 受給被災事業所(有効*n* = 164)

		月間労働時間の削減率						合計
		50%以上	25~50% 未満	10~25% 未満	5~10% 未満	5%未満	減らさ なかった	
従業員 の削 減 率	50%以上	7.3%	1.8%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	9.8%
	25~50%未満	1.2%	3.0%	0.0%	0.6%	0.0%	3.0%	7.9%
	10~25%未満	0.6%	2.4%	2.4%	3.7%	0.0%	0.6%	9.8%
	5~10%未満	0.6%	1.2%	1.2%	3.7%	2.4%	0.0%	9.1%
	0~5%未満	1.2%	1.2%	1.8%	1.8%	3.0%	1.8%	11.0%
	なし	12.2%	7.9%	12.2%	1.2%	2.4%	16.5%	52.4%
合計		23.2%	17.7%	18.3%	11.0%	7.9%	22.0%	100.0%

2. 非受給被災事業所(有効*n* = 99)

		月間労働時間の削減率						合計
		50%以上	25~50% 未満	10~25% 未満	5~10% 未満	5%未満	減らさ なかった	
従業員 の削 減 率	50%以上	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	8.1%
	25~50%未満	1.0%	3.0%	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%	6.1%
	10~25%未満	1.0%	2.0%	2.0%	2.0%	0.0%	2.0%	9.1%
	5~10%未満	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	1.0%	2.0%
	0~5%未満	2.0%	1.0%	0.0%	0.0%	4.0%	1.0%	8.1%
	なし	1.0%	6.1%	10.1%	7.1%	2.0%	40.4%	66.7%
合計		11.1%	12.1%	14.1%	9.1%	6.1%	47.5%	100.0%

定を行ったところ有意であった ($\chi^2(2)=9.6, p<.01$)。残差分析の結果からは、受給被災事業所において労働時間削減重点事業所数が期待値よりも有意に多く、削減率均衡事業所が有意に少なく、また非受給被災事業所においては重点均衡事業所が有意に多く、労働時間削減重点事業所数が有意に少なかった。したがって、「受給被災事業所と非受給被災事業所で、従業員の削減に重点を置く事業所の数はいずれも少なく差は見られなかったが、労働時間の削減に重点を置く事業所の数は受給被災事業所の方が有意に多かった」とまとめられる。

以上の結果は、その比率の絶対値の様相は被災していない地域を含めたアンケート調査の全体傾向とは大きく異なるものの、雇調金の受給事業所においては「事業活動が縮小したとき、従業員数（雇用数）の削減よりも当面労働時間の削減」を選択しやすかった、したがって「雇調金の本旨は活かされていた」という JILPT(2014, pp.100-101)の知見を部分的に支持するものといえる

・リーマン・ショック以降の雇用調整実施状況

リーマン・ショック以降の雇用調整実施状況について両群の状況を図表10-18に示す。また、雇用調整実施率については図表10-19に折れ線グラフを示す。非受給被災事業所の雇用調整実施率は震災前後でそれほど大きな変動は見られず3割前後となっている。これに対して受給被災事業所では2011年に71.5%、2012年に52.2%と、震災前や2013年の水準と比較して極端に高い。そこで両群の雇用調整実施率について受給有無×雇用調整実施有無の2×2の χ^2 検定を行ったところ、2008年は有意差なし ($\chi^2(1)=0.1, p=.758$)、2009年は有意差なし ($\chi^2(1)=1.0, p=.317$)、2010年は有意差あり ($\chi^2(1)=11.2, p<.001$)、2011年は有意差あり ($\chi^2(1)=55.1, p<.001$)、2012年は有意差あり ($\chi^2(1)=22.5, p<.001$)、2013年は有意差あり ($\chi^2(1)=4.8, p<.05$)となった。したがって震災前の2010年から、もともと受給被災事業所のほうが雇用調整実施率が有意に高かったが、震災後にさらに増加して非受給被災事業所との差が拡大したと見ることができる。

雇用調整の詳細な実施方法については、受給有無や年の違いに関わらず一貫して「一時休業（一時帰休）（1日単位）」が最大の選択率を示した。その中でも特に2011年の受給被災事業所の同方法の選択率は76.7%と非常に高い。このことは、雇調金の受給対象となる一時休業が、確かに震災直後の受給被災事業所において選択されやすくなっていたことを示すものと考えられる。

また、「希望退職の募集、解雇」については震災のあった2011年に、受給被災事業所で4.5%、非受給被災事業所では13.2%と、3倍程度の開きが出ている。したがって、雇調金は解雇という最も重い雇用調整手段を抑制する効果を持っていた可能性が示唆されている。

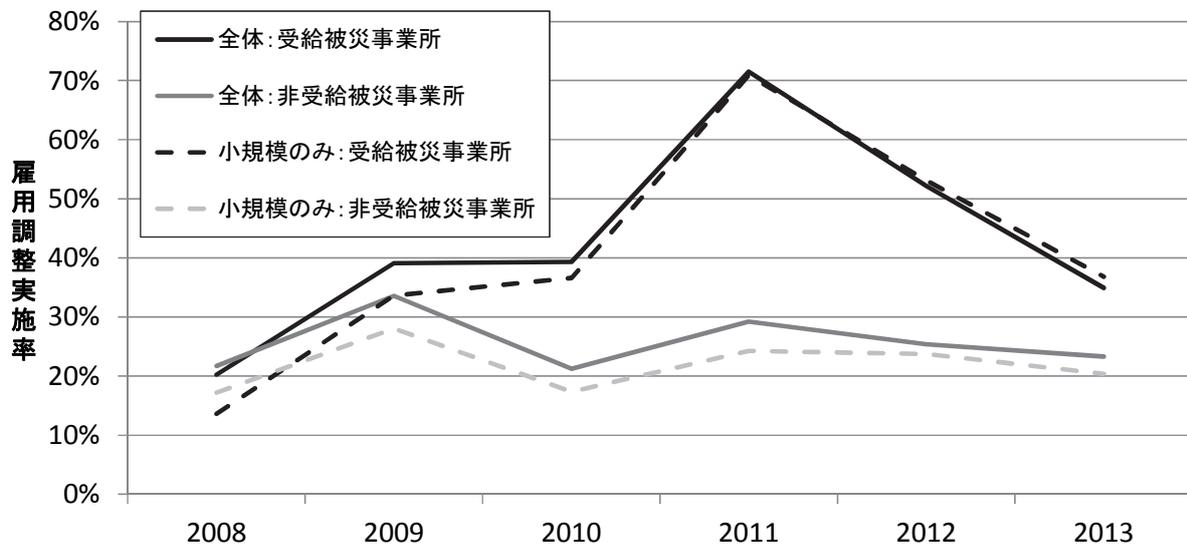
以上の結果について、小規模事業所のみ限定しても概ね同様の傾向が見られているため、この原因を群間の従業員規模の偏りに帰属させることはできない。したがって、アンケート調査における雇用調整の実施状況を見る限り、被災地における震災直後の雇調金支給は、2011

図表10-18 受給被災事業所と非受給被災事業所のリーマン・ショック以降の雇用調整実施状況

2008年		雇用調整実施事業所における実施内容(複数回答)																	
n	雇用調整実施率	残業規制	季休暇等の増加	休日の振替、夏・夏	減・停止	中途採用の削減	新規学卒採用の削減・停止	配置転換	出向	(一)日単位	(一)時帰休	(一)時単休	(一)時単休	正社員以外の雇止め	募集、解雇	希望退職の誘導	イム臨時労働者の再契約	その他	無回答
受給	208	20.2%	41.2%	23.5%	26.5%	20.6%	23.5%	5.9%	47.1%	20.6%	8.8%	11.8%	8.8%	2.9%	8.8%	2.9%	2.9%		
非受給	155	21.7%	35.7%	32.1%	21.4%	17.9%	10.7%	0.0%	50.0%	17.9%	10.7%	7.1%	7.1%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%		
計	363	20.9%	38.7%	27.4%	24.2%	19.4%	17.7%	3.2%	48.4%	19.4%	9.7%	9.7%	8.1%	1.6%	8.1%	1.6%	1.6%		
2009年																			
受給	208	39.1%	30.9%	23.5%	22.1%	22.1%	14.7%	4.4%	67.6%	20.6%	7.4%	8.8%	7.4%	1.5%	7.4%	0.0%	0.0%		
非受給	155	33.6%	34.8%	34.8%	10.9%	15.2%	4.3%	0.0%	63.0%	13.0%	4.3%	15.2%	6.5%	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%		
計	363	36.7%	32.5%	28.1%	17.5%	19.3%	10.5%	2.6%	65.8%	17.5%	6.1%	11.4%	7.0%	0.9%	7.0%	0.0%	0.0%		
2010年																			
受給	208	39.3%	25.7%	28.6%	22.9%	25.7%	17.1%	2.9%	61.4%	21.4%	5.7%	8.6%	5.7%	2.9%	5.7%	0.0%	0.0%		
非受給	155	21.3%	33.3%	22.2%	7.4%	22.2%	11.1%	0.0%	48.1%	11.1%	11.1%	3.7%	7.4%	3.7%	7.4%	0.0%	0.0%		
計	363	31.8%	27.8%	26.8%	18.6%	24.7%	15.5%	2.1%	57.7%	18.6%	7.2%	7.2%	6.2%	3.1%	6.2%	0.0%	0.0%		
2011年																			
受給	208	71.5%	21.1%	21.8%	15.0%	15.0%	9.0%	3.8%	76.7%	25.6%	7.5%	4.5%	6.8%	4.5%	6.8%	2.3%	2.3%		
非受給	155	29.2%	23.7%	18.4%	10.5%	18.4%	7.9%	0.0%	52.6%	18.4%	13.2%	13.2%	5.3%	2.6%	5.3%	0.0%	0.0%		
計	363	54.1%	21.6%	21.1%	14.0%	15.8%	8.8%	2.9%	71.3%	24.0%	8.8%	6.4%	6.4%	4.1%	6.4%	1.8%	1.8%		
2012年																			
受給	208	52.2%	23.4%	25.5%	17.0%	22.3%	9.6%	4.3%	61.7%	20.2%	7.4%	2.1%	6.4%	3.2%	6.4%	3.2%	3.2%		
非受給	155	25.4%	30.3%	24.2%	12.1%	12.1%	12.1%	0.0%	39.4%	18.2%	6.1%	15.2%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%		
計	363	41.0%	25.2%	25.2%	15.7%	19.7%	10.2%	3.1%	55.9%	19.7%	7.1%	5.5%	4.7%	3.1%	4.7%	2.4%	2.4%		
2013年																			
受給	208	34.9%	20.3%	23.7%	18.6%	27.1%	11.9%	3.4%	64.4%	22.0%	10.2%	3.4%	1.7%	3.4%	1.7%	3.4%	3.4%		
非受給	155	23.3%	25.8%	19.4%	9.7%	19.4%	9.7%	0.0%	48.4%	29.0%	6.5%	9.7%	0.0%	3.2%	0.0%	3.2%	0.0%		
計	363	29.8%	22.2%	22.2%	15.6%	24.4%	11.1%	2.2%	58.9%	24.4%	8.9%	5.6%	1.1%	3.3%	1.1%	3.3%	2.2%		
▽小規模のみ▽																			
2008年																			
受給	133	13.6%	21.4%	21.4%	14.3%	7.1%	0.0%	0.0%	35.7%	21.4%	7.1%	0.0%	14.3%	7.1%	14.3%	7.1%	7.1%		
非受給	119	17.2%	29.4%	35.3%	11.8%	5.9%	5.9%	0.0%	52.9%	17.6%	11.8%	5.9%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%		
計	252	15.3%	25.8%	29.0%	12.9%	6.5%	3.2%	0.0%	45.2%	19.4%	9.7%	3.2%	9.7%	3.2%	9.7%	3.2%	3.2%		
2009年																			
受給	133	33.6%	21.6%	24.3%	21.6%	18.9%	5.4%	0.0%	67.6%	16.2%	5.4%	5.4%	8.1%	2.7%	8.1%	0.0%	0.0%		
非受給	119	28.0%	30.0%	36.7%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	66.7%	13.3%	3.3%	10.0%	6.7%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%		
計	252	30.9%	25.4%	29.9%	11.9%	11.9%	3.0%	0.0%	67.2%	14.9%	4.5%	7.5%	7.5%	1.5%	7.5%	0.0%	0.0%		
2010年																			
受給	133	36.6%	19.5%	29.3%	17.1%	22.0%	4.9%	0.0%	63.4%	14.6%	4.9%	7.3%	4.9%	4.9%	4.9%	0.0%	0.0%		
非受給	119	17.3%	35.3%	29.4%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	64.7%	11.8%	5.9%	5.9%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%		
計	252	27.6%	24.1%	29.3%	12.1%	15.5%	5.2%	0.0%	63.8%	13.8%	5.2%	6.9%	5.2%	3.4%	5.2%	0.0%	0.0%		
2011年																			
受給	133	70.9%	12.0%	20.5%	14.5%	13.3%	3.6%	1.2%	79.5%	21.7%	8.4%	2.4%	4.8%	3.6%	4.8%	2.4%	2.4%		
非受給	119	24.2%	25.0%	20.8%	4.2%	4.2%	0.0%	0.0%	54.2%	16.7%	12.5%	12.5%	8.3%	4.2%	8.3%	0.0%	0.0%		
計	252	49.5%	15.0%	20.6%	12.1%	11.2%	2.8%	0.9%	73.8%	20.6%	9.3%	4.7%	5.6%	3.7%	5.6%	1.9%	1.9%		
2012年																			
受給	133	53.1%	13.3%	25.0%	16.7%	16.7%	5.0%	1.7%	65.0%	16.7%	5.0%	1.7%	5.0%	3.3%	5.0%	3.3%	3.3%		
非受給	119	23.8%	20.8%	29.2%	4.2%	4.2%	8.3%	0.0%	41.7%	16.7%	4.2%	16.7%	0.0%	4.2%	0.0%	4.2%	0.0%		
計	252	39.3%	15.5%	26.2%	13.1%	13.1%	6.0%	1.2%	58.3%	16.7%	4.8%	6.0%	3.6%	3.6%	3.6%	2.4%	2.4%		
2013年																			
受給	133	36.8%	12.8%	20.5%	20.5%	23.1%	7.7%	2.6%	64.1%	17.9%	7.7%	2.6%	0.0%	2.6%	0.0%	2.6%	5.1%		
非受給	119	20.4%	23.8%	28.6%	4.8%	4.8%	0.0%	0.0%	47.6%	33.3%	4.8%	9.5%	0.0%	4.8%	0.0%	4.8%	0.0%		
計	252	28.7%	16.7%	23.3%	15.0%	16.7%	5.0%	1.7%	58.3%	23.3%	6.7%	5.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	3.3%		

※「受給」は「震災直後受給」を、「非受給」は「震災直後非受給」を表す。

図表10-19 受給被災事業所と非受給被災事業所の
リーマン・ショック以降の雇用調整実施率の推移



年、2012年の従業員削減による雇用調整を抑制する、もしくは一時休業による雇用調整を促進させる等の選択のインセンティブを高める効果があったものと考えられる。

・雇用調整実施事業所における雇用調整実施理由（複数回答）

2008年から2013年の間に1度でも雇用調整を実施した事業所に実施理由を複数回答で尋ねた結果について、両群の状況を図表10-20に示す。前述の通り集計対象事業所は全て、別の設問で震災による活動水準の低下が「あった」と回答した事業所であったが、雇用調整実施に至った事業活動縮小原因として震災の直接・間接の影響の選択率は100%ではなかった。本設問は各年ではなくリーマン・ショック後の全体期間についての質問となっているため2011年の震災直後の状況を解釈するには限界があるが、「リーマン・ショックの際には他の要因により雇用調整を実施したが、震災の際には事業活動水準に影響は受けたものの雇用調整は実施しなかった」、あるいは「震災後に雇用調整を実施したが、それは震災の影響によるものではなかった」等の可能性が考えられる。

上述の可能性を踏まえた上で「震災の直接・間接の影響」の選択率を見ると、受給被災事業所のほうが「震災の直接・間接の影響」による活動水準の低下が雇用調整の原因であったとする回答が全体で36.1%ポイント、小規模のみで27.3%ポイント高い。そこで全体・小規模でそれぞれ受給有無×震災影響有無の2×2の χ^2 検定を行ったところ、全体 ($\chi^2(1)=32.5, p<.001$)、小規模のみ ($\chi^2(1)=12.1, p<.001$) のいずれも有意であった。したがって、受給被災事業所では非受給被災事業所と比較して、有意に震災被害を理由とした雇用調整実施率が高い。これはおそらく前述の、受給被災事業所における一時休業の実施率の高さを反映した結果と考えられる。

図表10-20 受給被災事業所と非受給被災事業所の雇用調整実施に至った事業活動縮小原因(複数回答)

	n	リーマン・ショック	震災の直接・間接の影響	震災後の円高の影響	中長期的な要因	主要な取引先企業の経営不振	海外展開	主要な取引先企業の海外生産シフト	その他	わからない	無回答
受給被災事業所	208	35.9%	75.4%	12.0%	9.6%	24.6%	0.6%	12.0%	3.0%	1.2%	9.6%
非受給被災事業所	155	43.8%	39.3%	13.5%	11.2%	28.1%	2.2%	15.7%	3.4%	1.1%	13.5%
計	363	38.7%	62.9%	12.5%	10.2%	25.8%	1.2%	13.3%	3.1%	1.2%	10.9%
▽小規模のみ▽											
受給被災事業所	133	31.4%	68.6%	9.5%	9.5%	23.8%	0.0%	9.5%	4.8%	1.9%	12.4%
非受給被災事業所	119	39.7%	41.3%	15.9%	15.9%	30.2%	1.6%	19.0%	1.6%	1.6%	14.3%
計	252	34.5%	58.3%	11.9%	11.9%	26.2%	0.6%	13.1%	3.6%	1.8%	13.1%

・雇用調整実施事業所における雇用調整実施目的

2008年から2013年の間に1度でも雇用調整を実施した事業所に実施目的を択一式で訪ねた結果について、両群の状況を図表10-21に示す。本設問に関しては両群の間でほとんど回答に違いは見られず、半数程度が「事業活動がどのくらい継続するかわからなかったが、その見通しがつくまでの当面の措置として実施」していた。

図表10-21 受給被災事業所と非受給被災事業所の雇用調整実施目的

	n	有効n	一時的な事業縮小に伴い、予想される回復までの間の雇用・労務面の調整として実施	事業縮小がどのくらい継続するかわからなかったが、その見通しがつくまでの当面の措置として実施	この機会に、雇用面における中長期的な課題を改善する一環として実施	なんともいえない
受給被災事業所	208	153	39.2%	51.0%	7.2%	2.6%
非受給被災事業所	155	75	37.3%	50.7%	4.0%	8.0%
計	363	228	38.6%	50.9%	6.1%	4.4%
▽小規模のみ▽						
受給被災事業所	133	94	31.9%	56.4%	7.4%	4.3%
非受給被災事業所	119	52	32.7%	51.9%	5.8%	9.6%
計	252	146	32.2%	54.8%	6.8%	6.2%

・今後の従業員数の見通し

アンケート回答時点での今後の従業員数の見通しについて、両群の状況を図表10-22に示す。受給被災事業所では「現状維持である」の選択率がやや高く、「減少する」の選択率がやや低い、「わからない」を除く回答についてリッカート5件法と見なし平均値を算出したところ両群で違いは見られなかった。

図表10-22 受給被災事業所と非受給被災事業所の今後の従業員数の見通し

	<i>n</i>	有効 <i>n</i>	大幅に 増加する	増加する	現状維持 である	減少する	大幅に 減少する	わから ない	有効回答 の平均値
受給被災事業所	208	196	1.0%	18.4%	57.1%	4.6%	1.0%	17.9%	3.2
非受給被災事業所	155	150	0.7%	18.7%	49.3%	12.0%	0.7%	18.7%	3.1
計	363	346	0.9%	18.5%	53.8%	7.8%	0.9%	18.2%	3.1
▽小規模のみ▽									
受給被災事業所	133	125	0.8%	19.2%	54.4%	3.2%	0.0%	22.4%	3.2
非受給被災事業所	119	115	0.9%	20.9%	51.3%	8.7%	0.0%	18.3%	3.2
計	252	240	0.8%	20.0%	52.9%	5.8%	0.0%	20.4%	3.2

※「平均値」は「わからない」を除く「大幅に増加する」5点～「大幅に減少する」1点の回答内で集計された。

イ. 受給被災事業所と非受給被災事業所の雇用保険喪失率の推移

単変量比較の最後に雇調金の受給・非受給事業所ごとの雇用保険喪失率の推移状況を確認する(図表10-23)。本節冒頭の繰り返しとなるが、ここでの単変量比較はセレクション・バイアスを初めとする多様な要因を全て無視した上での単純比較であって、直ちに雇調金効果を結論付けられるものではない。また、「震災直後3ヶ月」での受給・非受給という基準で群分けを行っているため、2011年の3月、4月、5月のどの月の受給が効果的だったのか、あるいはそれ以外の月次の受給状況がどのような影響を与えたのかは一切無視した上で比較を行っている。したがって、以下に述べる内容については、あくまで本章筆者の独自の切り口で単変量集計してみたときにどのような結果になるかを報告するものであり、雇調金の効果検証という観点では参考程度のもので留意されたい。

なお、大規模・中規模企業が被災受給事業所に偏っている点を踏まえ、全体で比較した場合とは別に小規模企業のみで絞って比較した場合の結果も確認したが、推移状況に大きな違いは見られなかった。そこで以下では全体の結果について述べる。

図表10-23からは、被災事業所においては震災前まで雇用保険の喪失率のベースラインは基本的に1~2%台で推移していたことが読み取れる。しかし震災が発生した2011年3月には雇調金受給被災事業所で4.6%、非受給被災事業所で6.2%と高い喪失率が経験されている⁴²。その後翌月の喪失率は受給被災事業所で1.8%、非受給被災事業所で1.3%と大きく改善されているものの、特に震災直後に雇調金を受給していた事業所では2012年3月(2.7%)、2013年3月(2.7%)に非受給被災事業所と比較して喪失率が1%ポイント程度高くなっている様子が見て取れる。

この結果の1つの解釈として年度末を期にした解雇等が考えられる。たとえば震災前の

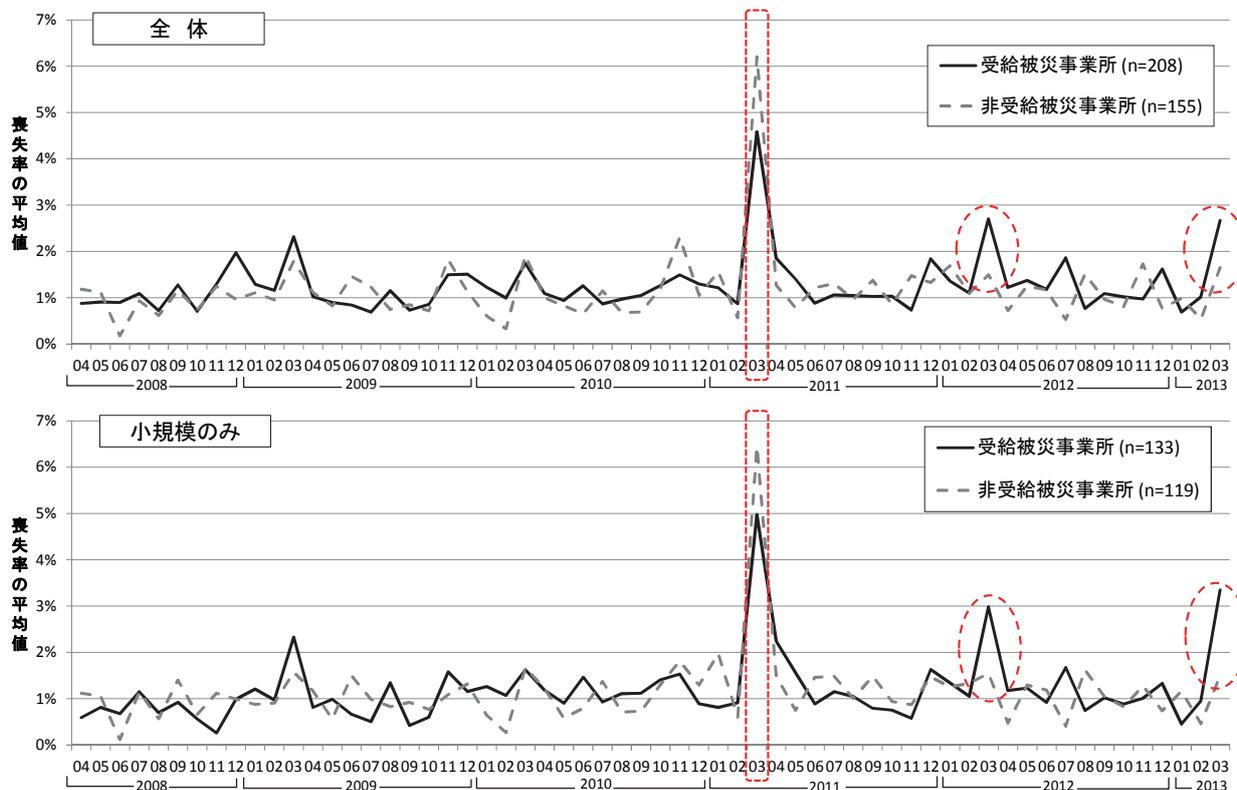
⁴² ここで、「受給被災事業所」の中には2011年4月または5月の雇調金受給はあったものの、3月には受給していなかった44事業所が含まれている。したがって、これらの事業所については2011年3月の喪失率に雇調金の効果があったとは言えないのではないか、という指摘が考えられる。この点については、確かに当該の44事業所については雇調金の効果を考察するにあたっての集計上の「不純物」とも捉え得るが、本節では「震災直後3ヶ月に受給した事業所」の特徴を一貫して確認してきたことを踏まえ、このスタンスを一貫させた。

2009年3月（受給被災事業所 2.3%、非受給被災事業所 1.8%）、2010年3月（受給被災事業所 1.7%、非受給被災事業所 1.9%）についても喪失率は比較的高い水準となっており、年度末が喪失率上昇の周期的要因であることが読み取れる。

この点を加味して改めて震災以後の喪失率の推移を見ると、まず非受給被災事業所は2011年3月に6.2%という大きな喪失が発生したものの、翌月以降、および翌年3月には震災前と同水準に落ち着いているように見受けられる。これは、需要・生産の落ち込みに応じて必要とされた従業員数の削減が直ちに実現していると見なすこともできるかもしれない。一方、受給被災事業所では、前述の通り2011年以降の事業活動水準は非受給被災事業所よりも大きく低下していたものの、2011年3月の喪失率は非受給被災事業所よりも1.6%ポイント低く4.6%に抑えられていた。ただし、翌年3月は逆に1.2%ポイント、翌々年3月は1.0%ポイント高い喪失率が生じており、中・長期的にはむしろ喪失率が高くなる時期があるように見える。

以上の結果に関しては、「震災直後3ヶ月の雇調金受給事業所では、非受給であれば発生していたはずの雇用保険の大きな喪失の波が1年ないし2年程度先送りされていた」という素朴な解釈も思い浮かぶ。言い換えれば、大震災直後の「今後の展望が全く持てない状況の下で」（野川, 2012, p.61）、「雇用不安の発生の防止」（下崎, 2005, p.271）を目指して実施された雇用対策の1つとしては、「失業リスクが一挙に顕在化することを防」ぎ（内閣府, 2012）、

図表10-23 受給被災事業所と非受給被災事業所の雇用保険喪失率の平均値の推移



「一時的には労働市場の混乱を避ける効果」があった（野川, 2012, p.61）という先行研究の肯定的評価を支持する結果のようにも捉えられる。

しかし、上記の結果はあくまで本項の独自の「受給被災事業所」の定義に基づく単純集計であり、あらゆる交絡要因を統制できていない。たとえば2012年3月や2013年3月時点での雇調金の受給有無等の影響が統制されなければ、雇調金の効果の評価方法としてフェアとは言えないだろう。したがって本項で見てきた結果はあくまで参考程度に留め、次節にて多変量解析にてより精緻な検討を行うこととする。

（４）本節のまとめ

本節では震災による事業活動水準の急激な低下が「あった」と回答している363事業所を対象として、震災直後3ヶ月に雇調金を受給した被災事業所と非受給の被災事業所の間で企業属性、ならびに雇用保険喪失率の推移について違いを確認した。その結果得られた主要な知見は下記8点である。

- ① 受給被災事業所は、非受給被災事業所と比較して製造業の比率がやや高く、また製造業の中でも食料品製造業の比率が高かった。
- ② 受給被災事業所は2013年のアンケート調査時点の従業員数において、非受給被災事業所よりも大規模(300人以上)・中規模事業所(30~299人)の比率が高かった。非受給被災事業所は30人未満の小規模事業所が大半を占めた。
- ③ 両群の事業活動水準は震災前の2年間は有意差が無かったが、2011年・2012年には受給被災事業所のほうが非受給被災事業所よりも有意に事業活動水準が低下していた。
- ④ 求人実施率は両群ともに震災によって低下は見られず、逆に2012年には過去5年間で最も高くなっていた。ただし、非受給被災事業所では採用数・離職者数・定年者数に震災前後で大きな変化が見られない一方、受給被災事業所では求人実施時の採用数が半分に以下に、求人非実施時の採用数が5倍以上になるなど震災後の変化が大きかった。
- ⑤ 東日本大震災後の最も活動水準が低下した時期に、従業員の削減に重点を置いた事業所の数は両群とも少なく差は見られなかった。一方、労働時間の削減に重点を置く事業所の数は受給被災事業所の方が有意に多かった。
- ⑥ 雇用調整実施率について、非受給被災事業所では震災前後で一貫して2~3割程度で安定していた。一方、受給被災事業所では2011年に71.5%、2012年に52.2%と実施率が急増していた。
- ⑦ 2011年に雇用調整を実施した事業所の中で、受給被災事業所では「一時休業」選択率(全

体76.7%,小規模のみ79.5%)が非受給被災事業所(全体52.6%,小規模のみ54.2%)より高く、「希望退職の募集、解雇」選択率(全体4.5%,小規模のみ2.4%)は非受給被災事業所(全体13.2%,小規模のみ12.5%)よりも低かった。

⑧雇用保険の喪失率について、受給被災事業所は非受給被災事業所と比較して2011年3月にマイナス1.6%ポイント、2012年3月にプラス1.2%ポイント、2013年3月にプラス1.0%ポイントとなっていた。

このうち、特に⑧の結果は先行研究において一貫して高く評価されていた雇調金の短期的な雇用維持効果を裏付ける重要な知見と考えられる。ただし、この結果が本当に雇調金の受給によるものであるのか、共変する何らかの別の要因によるものであるのかは明らかではない。

5 研究2：雇用保険喪失率の因果構造の構造方程式モデリングによる検証

(1) 問題意識と目的

前節では研究の第一歩として雇調金の受給有無による雇用保険喪失率の推移を単変量で比較した。その結果、受給被災事業所では震災直後の2011年3月の喪失率は非受給被災事業所よりも低く、少なくとも短期的には意図した「雇用不安の抑制」という役割を果たしていたことが示唆された。しかし両群の間では従業員規模の比率や業種比率、事業活動水準といった観点から偏りが存在しており、これらの交絡要因を統制しなければその差が本当に雇調金の効果によるものであるのか分からない。

そこで本章では、先行研究や政策意図から想定される包括的理論モデルを仮定し、これを今回の研究会提供データの範囲内で検証可能な理論モデルに落とし込み、そのデータへの当てはまりを構造方程式モデリング⁴³により確認することで雇調金と雇用保険喪失率の関係性を探ることを目的とする。

⁴³ 構造方程式モデリング(structural equation model; SEM)とは、「構成概念や観測変数の性質を調べるために集めた多くの観測変数を同時に分析するための統計的手法であり、「その最大の長所は柔軟なモデル構成力である」(豊田, 1998, p.1)。構造方程式モデリングは心理学、教育学分野で開発されたが、現在では自然科学、社会科学にわたる広い学問領域で用いられ、また産業界でもマーケティング分野で多用されている(星野・岡田・前田, 2005; 辻本, 2006)。一般の読者におかれては、「ある観測されたデータ群に対して、仮説に基づく『枠組み』(モデル)を当てはめたとき、どれくらいデータが『枠組み』の中で説明されるかの分析」、あるいは、さらに卑近な比喻を用いれば「ある粘土の塊に『型取り』(モデル)を押し当てたとき、その『型取り』からどれくらい粘土がはみ出したり、枠の中に隙間ができてしまうか、複数の『型取り』を入れ替えてつづ比較して、手持ちの中で一番ピッタリと当てはまる『型取り』を決めようとするような分析」とひとまずご理解されたい。以下、本手法については脚注にて適宜補足説明を行う。

(2) 方法

ア. 分析対象データと雇調金受給状況区分

本節では、前節と同じ363の被災事業所を対象に分析を行う。ただし、アンケート調査における年単位の変数をモデルに組み込む都合上、時系列を統一するために雇調金の受給状況についても震災後1年間に1度でも受給しているかどうかを基準として区分した。この区分により、本章の分析では229事業所が受給被災事業所、134事業所が非受給被災事業所と定義された。

イ. 先行研究から想定される包括的理論モデルΩ

さて、まずデータの制約を無視して先行研究から想定される震災後の雇用保険喪失率をめぐり包括的な理論モデルΩを図表10-24に示す^{44,45}。ここで「震災後12ヶ月の雇用保険喪失率」は、下記の計算式によって算出される変数である。

$$\text{震災後12ヶ月の雇用保険喪失率} = \frac{\text{震災後12ヶ月の喪失件数の合計}}{\text{2011年2月の月末被保険者数+震災後12ヶ月の取得件数の合計}}$$

これは、震災後12ヶ月に論理的に取り得た最大の雇用保険喪失件数に対する実際の喪失件数の比率を表す⁴⁶。繰り返しとなるが、前節とは異なり震災後1年間の喪失率を被説明変数として想定した理由は、アンケート調査の各種の設問が基本的に年単位での指標となっており、これらの変数を分析に用いる以上、時系列の逆転した因果関係の推定を行うわけにはいかなかったためである。同様に、「震災前12ヶ月の雇用保険喪失率」についても当該の期間に取り得た喪失件数最大値に対する実際の喪失件数の占める比率を表している。

以下、特に重要なパスについて説明してゆく。まず、「震災後の活動水準低下率」に注目すると、先行研究によれば漁業、食料品製造業、宿泊業、および小売業では東日本大震災による被害が甚大であった（玄田, 2015; 樋口他, 2012; JILPT, 2014; 山本, 2011）。また、沿岸部の津波に巻き込まれた事業所、および福島県で原発避難対象となった事業所も、震災後の活動水準低下率が大きかったであろう。これに対し「2010年の事業活動水準」は、「震災前の企業体力」をある程度規定することもあって、震災による活動水準の低下率を和らげる直接的・間接的な効果を持っていたと推測される。

⁴⁴ 図表中、矢印の元が「原因」となる変数（説明変数）、矢印の先が「結果」となる変数（被説明変数）を表している。一般の読者におかれては、「矢印元が矢印先に効果・影響を持っている」というニュアンスと解釈されたい。また、図表中、長方形の変数は観測変数、ないし観測可能と推測される変数を表し、楕円形の変数は直接観測することができない構成概念を表す。たとえば「伝統的な長期雇用志向」、すなわち「事業活動の水準が悪化しても、従業員をできるだけ解雇せず長期的な雇用関係を続けたい」という事業主の心理は、震災による経済的損失とは異なり客観的指標によって直接観測することはできない。こうした直接観測できないが、「とりあえずその存在を仮定することによって、複雑に込み入った現象を比較的単純に理解することを目的として構成した概念」のことを構成概念と呼ぶ（豊田, 1998, p.51）。

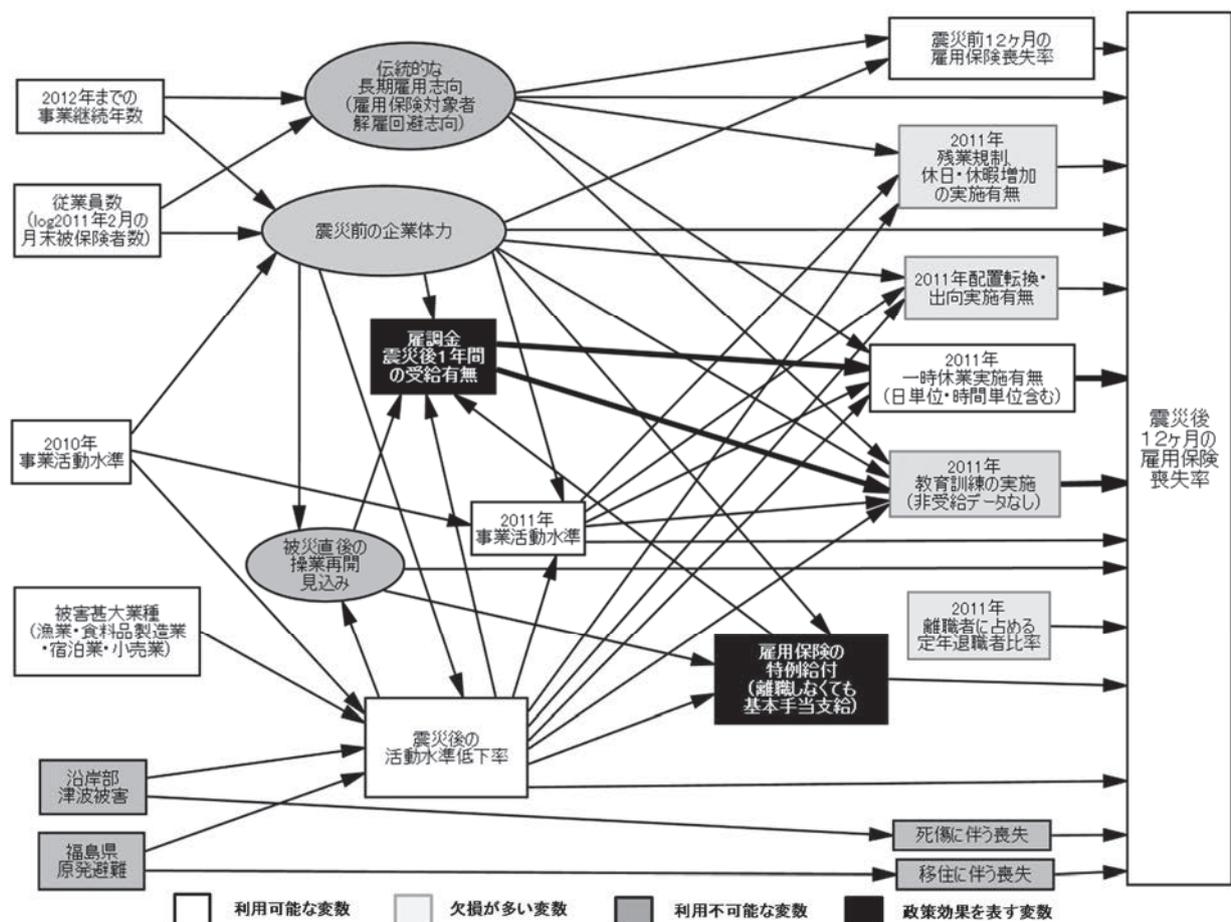
⁴⁵ ここでは「Ω」（オメガ）は、「究極的な」という意味で用いている。

⁴⁶ この「喪失率」の「0%」は12ヶ月間喪失件数が0であったことを、「100%」は12ヶ月間を通して最終的に雇用保険の被保険者が全員資格を喪失したことを表す。

この「震災後の活動水準低下率」は雇用保険喪失率を直接的に引き上げる要因となったと考えられる。需要・生産の落ち込みに伴い解雇が発生するという因果関係である。しかし一方で、需要・生産の落ち込みが発生した事業所では残業規制や配置転換、一時休業、教育訓練の実施といった各種の雇用調整の実施率を高めることにもなり、これらの解雇に代わる雇用調整の実施は間接的に喪失率を抑制する効果があったと推測される。

これらの解雇以外の雇用調整実施率は、日本企業の「伝統的な長期雇用志向」や「震災前の企業体力」によっても促進されたと考えられるが、ここに政策的に介入し、特に一時休業と教育訓練の実施率を高めることで震災によるダメージと雇用保険喪失率の間の直接的因果関係を相殺しようとするのが雇調金である⁴⁷。その期待される政策効果を図表10-24中では太い矢印で表している。したがって、この太い矢印で示した因果関係があったと仮定したモデルと無かったと仮定したモデルで、どちらの方がより良くデータを説明するのか、あ

図表10-24 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する包括的理論モデル Ω
(データの制約を無視した先行研究に基づくモデル)



⁴⁷ 通常、パス図において変数の塗りつぶしを行うことは無い。しかし本節では読者にとっての可読性を高めるために「雇調金」、ならびに「雇用保険の特例給付」の政策効果に関する変数を黒く、その他利用不可能な変数を濃い灰色に、欠損が多い変数を薄い灰色に塗りつぶしている。

るいは効果があると仮定したモデルのほうが当てはまりが良いとして、他の変数と比較してそのインパクトはどの程度であったのかが、東日本大震災に際しての雇調金の政策評価として最も理想的な形と言える。

ところが、第2節第6項で詳述した通り、ここで「雇用保険の特例給付（失業給付の特例措置）」という別の政策介入の効果もまた雇用保険喪失率の減少を意図して実施されている。すなわち、震災によるダメージが大きかった事業所の中でも、地震や津波の直接被害による休業を実施する場合には雇調金は利用できないため雇用保険の特例給付の活用が促進されており、また松本(2013)によれば雇調金の受給資格があり操業再開の見込みがある事業所であっても、一時休業に伴う休業手当の一部負担すらできない事業所は、雇調金を利用できず雇用保険の特例給付に頼ったと推測される。したがって、雇用保険の特例給付を受けた事業所ではその分雇調金の受給率が低下したはずであり、かつ、従業員に雇用保険の被保険者資格を失わせないまま失業給付を受給してもらうことで直接的に雇用保険の喪失率を抑制する効果を持っていたと考えられる。

ウ. 本章の分析で検証可能な理論モデル A

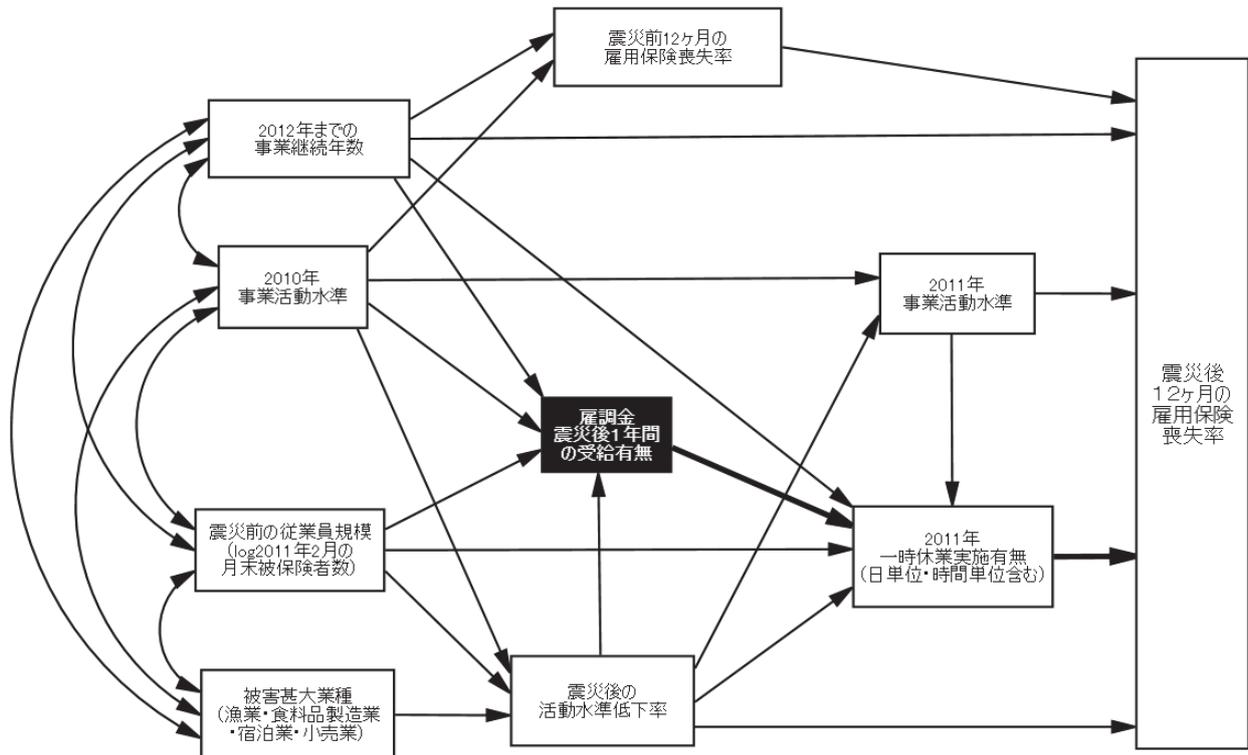
次に、上述の包括的な理論モデル Ω を念頭に置いた上で、データの制約を踏まえて検証可能な理論モデル A を図表 10-25 に示す⁴⁸。喪失率に影響を及ぼしていたと考えられる変数の大半が、そもそもデータが無い、または欠損が多すぎるために除外されている。また雇用保険の特例給付についても受給有無のデータが無いために除外されている。これらのデータの制約のために、次項以降の結果の解釈において特に留意が必要である。

加えて、理論モデル Ω で想定した「伝統的な長期雇用志向」や「震災前の企業体力」が利用できないため、それらを経由して雇調金の受給有無に影響すると想定されていた「2012年までの事業継続年数」、「震災前の従業員規模」から、直接パスが引かれている。

ここで、理論モデル A の中に雇調金による教育訓練の変数が入っていないことに違和感を覚える読者もいると思われる。これはアンケート調査において一時休業の実施有無は全事業所が回答しているものの、教育訓練の実施はアンケートの構成上、雇調金を利用した事業所のみが回答しており、非受給事業所の状況が不明であるためである。

⁴⁸ 図表中、双方向の矢印は相関を表す。本節の以後の理論モデル・分析モデルでは、他の変数によって説明されない変数（外生変数）間には全て相関の存在を仮定している。これは、本節の分析の主たる関心が雇用保険喪失率をめぐる因果モデルの推定にあり、外生変数間の相関については特段の仮説を持たないためである。

図表10-25 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する理論モデル A⁴⁹
 (包括的理論モデル Ωに基づき利用可能な変数のみで構成したモデル)



エ. 本章の分析で検証可能な理論モデル B

さて、前述の理論モデル A では「雇調金の受給有無」が「2011 年一時休業実施有無」を促進し、それによって雇用保険喪失率が抑制されると仮定した。しかしここで、雇調金の効果を 0 か 1 か、受給有無で投入する代わりに、雇調金によって休業した人の比率を説明変数として投入する分析も考えられる。同じ従業員数 100 人の雇調金受給事業所でも、雇調金によって 1 人だけ休業させた事業所(雇調金による休業者比率 1%)と 50 人休業させた事業所(雇調金による休業者比率 50%)では期待される雇用維持効果には大きな違いがあったはずである。そこで本節では雇調金受給が一時休業実施を促すという因果関係を分析に組み込むのではなく、「雇調金による休業者比率」をそのまま分析に投入した理論モデル B についてもデータへの当てはまりを確かめることとした(図表 10-26)。なおその際、非受給被災事業所については本変数の値が「0」、すなわち雇調金による休業者数は 0 名であると見なして投入している^{50,51}。

⁴⁹ なお、本節の理論モデルでは誤差項の表記は省略している。以下同じ。

⁵⁰ ここで非受給被災事業所を「0」と見なす分析を行うのであれば、論理的には教育訓練についても同様に分析に投入することが可能なはずである。しかし実際に「雇調金による教育訓練者比率」を計算したところ、分析ケースの 96.1%で「0」、すなわち教育訓練は実施されておらず、平均値も 0.02 と小さかった。このため、今回のデータでは本変数は因果モデルに投入するに十分な意味ある分散を持っていないと判断し、投入を見送った。

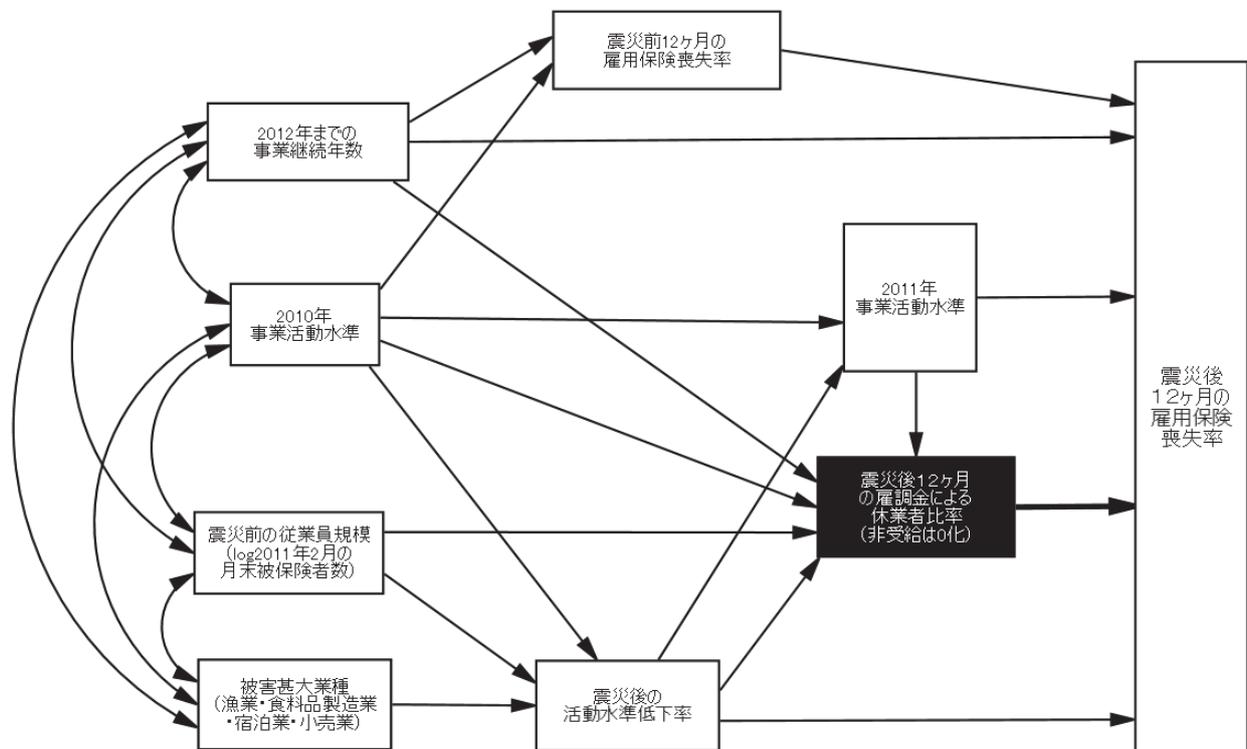
⁵¹ 本文で以降度々使用される、「データへの当てはまり」という表現について補足する。本報告書の他章の先生方の分析では、まず推定のための方程式(モデル)を立て、その方程式の中で各変数の効果をそれぞれ推定し

なお、ここでの「震災後 12 か月の雇調金による休業者比率」は下記の計算式で算出された。

$$\text{震災後 12 か月の雇調金による休業者比率} = \frac{\text{震災後 12 か月の雇調金による休業者人数の合計}}{\text{震災後 12 か月の被保険者数の合計}}$$

このモデルは理論モデル A と比較して雇調金によって期待される雇用維持効果を量的に組み込める利点がある一方で、雇調金を活用しないで実施される一時休業の効果が誤差項に含まれてしまうという欠点がある。本節ではこの点に留意しつつ、この理論モデル B についても併せてデータへの当てはまりを確かめることとした。

図表 10-26 震災後 1 年間の雇用保険喪失率を説明する理論モデル B
(理論モデル A の雇調金有無を雇調金による休業者比率で置き換えたモデル)



ている。その結果から、「要因 A の推定結果は有意であった。したがって要因 A は『効いて』いる」といった結論が導かれる。この各要因に関するパラメータの推定という考え方は、本章における構造方程式モデリングにも当てはまる。たとえば、「このパスの係数は有意であった。したがって、このパスは『効いて』いる」といった結論が導かれる。しかし、このパラメータ推定による評価方法では、推定に使用されている方程式（モデル）が、本当にデータに適合した最良のものであるかどうかは分からない。投入する変数の取舍選択、調整・計算方法等はあくまで先行研究の知見と分析者の専門性を拠り所として定められている。もちろん、複数の方程式（モデル）で推定した結果を報告しているケースもあるが、その場合でも、どの方程式（モデル）の仮定する計算方法がよりデータの実態に合っているのか（i.e. 蓋然性が高いのか）、という点については客観的な評価指標が乏しい。この点で、構造方程式モデリング、ならびにその背景にある分析の発想は、「論理的に考えて、いくつかのモデルが考え得る。各モデルでパラメータがどのように推定されるかは別に、どのモデルが最もデータに適合しているか、より良いモデル選択を行うことはできないか？」と考える点に特徴がある。言い換えれば、構造方程式モデリングとはパラメータ推定という第 1 次元の評価指標とは別に、モデル自体のデータへの適合度の相対的吟味という第 2 次元の評価指標が比較的充実した手法法なのである。本節以降ではこのモデル評価におけるデータへの適合度のことを、しばしば「データへの当てはまり」と表現している。

(3) 結果と考察

ア. 理論モデル A に基づく雇調金効果の検証：分析モデル A' と A'' の比較

・雇調金の効果「有り」を前提とした分析モデル A'

まず理論モデル A について構造方程式モデリングによる評価を行い、雇調金の効果を示す太いパス以外で有意でないパスを取り除いた分析モデル A' の標準化推計の結果を適合度指標と合わせて図表 10-27 に示す^{52,53}。「震災前 12 か月の雇用保険喪失率」については被説明変数としての有意なパスが見られなかったため、他の外生変数との相関を仮定して分析に投入し直した。サンプル・サイズが 363 から 311 に減少しているのは、投入された変数に 1 つでも欠損のあるケースが除外されているためである。 χ^2 検定の結果が有意となってしまうが、サンプル・サイズが 300 以上あること、GFI、CFI はいずれも .95 を超えており、かつ RMSEA も .05 と許容範囲であることから、モデル全体の当てはまりに問題は無いと考えられる。

まず「震災後の活動水準低下率」に注目すると、「被害甚大業種」から正の有意なパスがあり、したがってこれらの業種に該当する事業所では震災に活動水準低下率が大きかったことが示唆された。これは先行研究の知見を支持する結果である。また、「2010 年事業活動水準」からは負の有意なパスがあり、したがって 2010 年の活動水準が低かった事業所では震災による活動水準低下率が大きかったことが示唆された。ただし、上述の 2 つの変数による「震災後の活動水準低下率」の決定係数 R^2 は .03 と小さく、分散の 97% は誤差項によって説明される。これは天災特有の要因 (e.g. 海岸からの距離) によって被災状況が大きく変化することを踏まえれば自然な結果と言える。

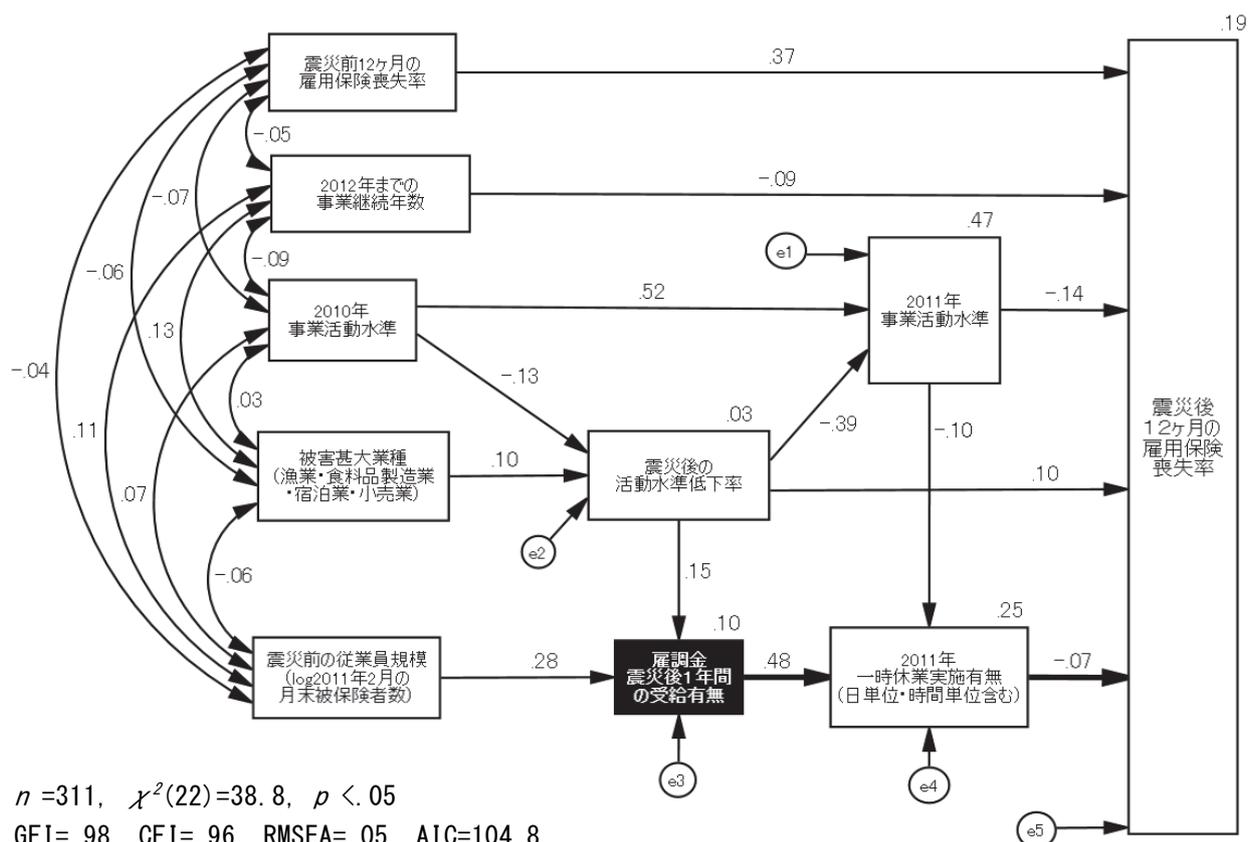
⁵² なお、本節の構造方程式モデリングにおいては $p < .10$ であれば「有意傾向」と見なしパスを残した。

⁵³ 各適合度指標について、一般の読者におかれては、「粘土の塊に手持ちの型取りがピタリと当てはまるか、その評価基準が複数あり (χ^2 、GFI、CFI、RMSEA)、それぞれに一長一短があつて総合的に判断する必要がある」ということ、「手持ちの型取り同士を比較する際には、主に AIC が小さい方を良しとする」ということだけ、ひとまず理解されたい。以下は、統計法自体には習熟されている読者向けの各指標に関するやや踏み込んだ説明である。まず χ^2 検定は、飽和モデル (全ての観測変数間に相関を仮定し、共分散を 100% 説明するモデル) と、推定モデル (ここでは分析モデル A') のズレの程度を表すもので、「推定モデルは正しい」ことを帰無仮説とするため、有意でないことが望ましい指標である。ただし χ^2 検定はサンプル・サイズが大きくなると棄却されやすくなる性質を持っており、本節のサンプル・サイズ ($n=311$) では有意であっても直ちにモデルを棄却することはできない。これに対して GFI は、飽和モデルの共分散を推定モデルでどの程度説明できるか (決定係数) を表しており、0.95 以上であれば良いモデルと判断されることが多い。しかし GFI はモデルの自由度、すなわちパスの数が多きモデル、複雑なモデルを構築するほど値が大きくなる欠点がある。そこで、サンプル・サイズも自由度も調整した代表的な指標として、CFI、RMSEA がある。まず CFI は独立モデル (全ての観測変数が独立しており、相互に相関も回帰も想定しないモデル) による飽和モデルの共分散の説明率に対して、推定モデルによってどの程度説明率の改善が見られるか相対的に評価するもので、0.95 以上であれば良いモデルと判断されることが多い。一方、RMSEA は、飽和モデルと推定モデルの間のズレ (χ^2 値) を 1 自由度あたりの量として表現したもので、慣習的には 0.05 以下であれば当てはまりがよく、0.10 以上であれば悪いと判断する。最後に AIC は、構造方程式モデルに限らず一般の統計モデルの評価指標として開発されたもので、慣習的な数値基準は無いものの値が小さいほど良いモデルであると評価する。この AIC は標本数に左右されるが、同一の標本に対して複数のモデルの当てはまりの良さを相対的に評価する際に、より AIC の小さいモデルを良いモデルとして判断するために用いることができる。なお以上の内容は、豊田(1998)、星野・岡田・前田 (2005) を参照しつつ執筆されたが、筆者なりの視点でまとめ直しているため、表現・内容の不備は全て筆者の責任である。

さて、この「震災後の活動水準低下率」からは「震災後12か月の雇用保険喪失率」への直接効果も見られるが、「2011年事業活動水準」の低下を介した間接効果も見られる。相対的には直接効果が.10、「2011年事業活動水準」を介した間接効果が $-.39 \times -.14 = .05$ であり直接効果のほうが2倍の効果を持つが、いずれにせよ震災によるダメージが大きいほど雇用保険喪失率が高くなる様子が窺える。

ここで、理論モデルAでは「震災後の活動水準低下率」から「2011年一時休業実施有無」(以下「一時休業実施有無」という。)に直接パスを引いていたが有意ではないため分析モデルA'では除外された。一方、「雇調金震災後1年間受給有無」(以下「雇調金受給有無」という。)へのパスは有意であり、係数が正であることから震災による被害が大きかったほど雇調金を受給しやすかったことが示唆されている。

図表10-27 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する分析モデルA' (理論モデルAのうち、雇調金効果以外の有意でないパスを除外したモデル)



※パスの付数は相関係数(双方向)または標準化β(単方向)を、変数右肩の付数は決定係数R²を表す。以下同じ。

また「雇調金受給有無」については「震災前の従業員規模」からも正の有意なパスが見られる。したがって、震災前の従業員規模が大きい事業所ほど雇調金を受給しやすかったことが示唆されている。相対的にみると従業員規模からのパスのほうが震災被害からのパスよりも係数が高いが、両変数による「雇調金受給有無」の決定係数はR²=.10に留まり、誤差項に

よって分散の90%が説明される。本分析では観測できていない他の要因によって、雇調金の受給有無は大きく左右されていた可能性が示唆される。

さて、「雇調金受給有無」から「一時休業実施有無」へのパスは標準化 $\beta=0.48$ と高く、本章第4節の単変量比較でも確認したように、雇調金受給被災事業所における一時休業実施率の高さが示されている。しかし、この「一時休業実施有無」から「雇用保険喪失率」へのパスは標準化 $\beta=-0.07$, $p=.179$ と有意ではなかった。

「雇用保険喪失率」へのパスの中で最も強い効果を持っていたのは「震災前12か月の雇用保険喪失率」であり、震災前から喪失率が高い傾向にあった事業所は震災後にも喪失率が高かったことが示唆されている。2番目に強い効果を持っていたのは前述の「2011年事業活動水準」であり、活動水準が低くなった事業所ほど喪失率が高くなったことを示唆している。3番目は、前述の「震災後の活動水準低下率」からの直接効果である。4番目が「2012年までの事業継続年数」であり、係数が負であることから歴史ある事業所ほど喪失率が有意に低かったことが示唆されている。これら4変数と比較して、「一時休業実施有無」は、確かに負の係数、すなわち喪失率を抑制していた可能性が示唆されているものの、その効果は分析モデルA'の投入変数の中で最も小さく有意ではなかった。したがって、この分析モデルA'においては、確かに雇調金の受給によって一時休業の実施は大きく促進されるものの、一時休業の実施率が高まったからといって雇用保険喪失率が小さくなる明確な効果が見られるわけではないことが示唆された。

なおこれら5変数による「雇用保険喪失率」の決定係数は $R^2=0.19$ であり、本モデルによって喪失率の分散の19%を説明できることになる。

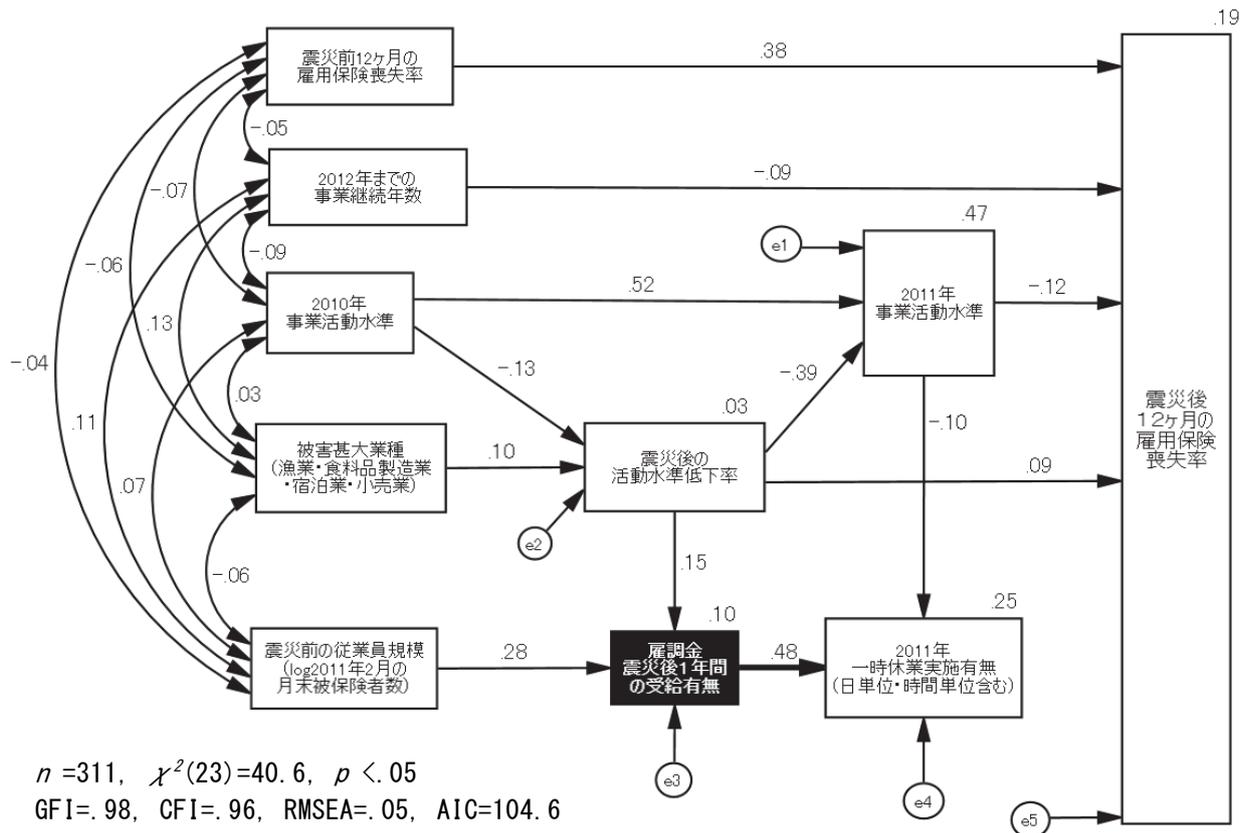
・雇調金の効果「無し」を前提とした分析モデルA''

分析モデルA'では、雇調金の受給が一時休業実施率を高める効果は明確であるものの、一時休業実施有無から雇用保険喪失率へのパスは有意ではなかった。そこで、この一時休業実施有無から雇用保険喪失率へのパスを削除、すなわち雇調金から雇用保険喪失率への因果関係を仮定せずに再推定を行った結果を分析モデルA''として図表10-28に示す。分析モデルA'と同じく χ^2 検定の結果が有意となってしまうが、サンプル・サイズが300以上あること、GFI、CFIはいずれも.95を超えており、かつRMSEAも.05と許容範囲であることから、モデル全体の当てはまりに問題は無いと考えられる。

基本的に適合度指標はほとんど変化していないが、AICを見ると分析モデルA'では104.8、A''では104.6と僅かではあるがA''の方が改善されている。このことから、雇調金の効果を受給有無で投入した理論モデルAの枠組みの中では、一時休業実施有無と雇用保険喪失率の間の因果関係は無いと想定したほうがデータをより良く説明できると言える。ただし、そのAICの差は0.2と小さく、また雇用保険喪失率の決定係数にほとんど変化が無いことから、正確には「一時休業実施有無は雇用保険喪失率に影響を与えない、もしくは与えていたとし

でも、その影響力はデータ予測の精度向上に寄与するほど大きくは無い」と言える。すなわち、大震災に際して雇調金は一時休業実施率を促進したが、一時休業の実施率が高いからといって雇用が維持されたとは言えないことが示唆された⁵⁴。

図表10-28 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する分析モデルA”
(分析モデルA’の「一時休業実施率」から「雇用保険喪失率」へのパスを除外したモデル)



イ. 理論モデルBに基づく雇調金効果の検証：分析モデルB’とB’’の比較

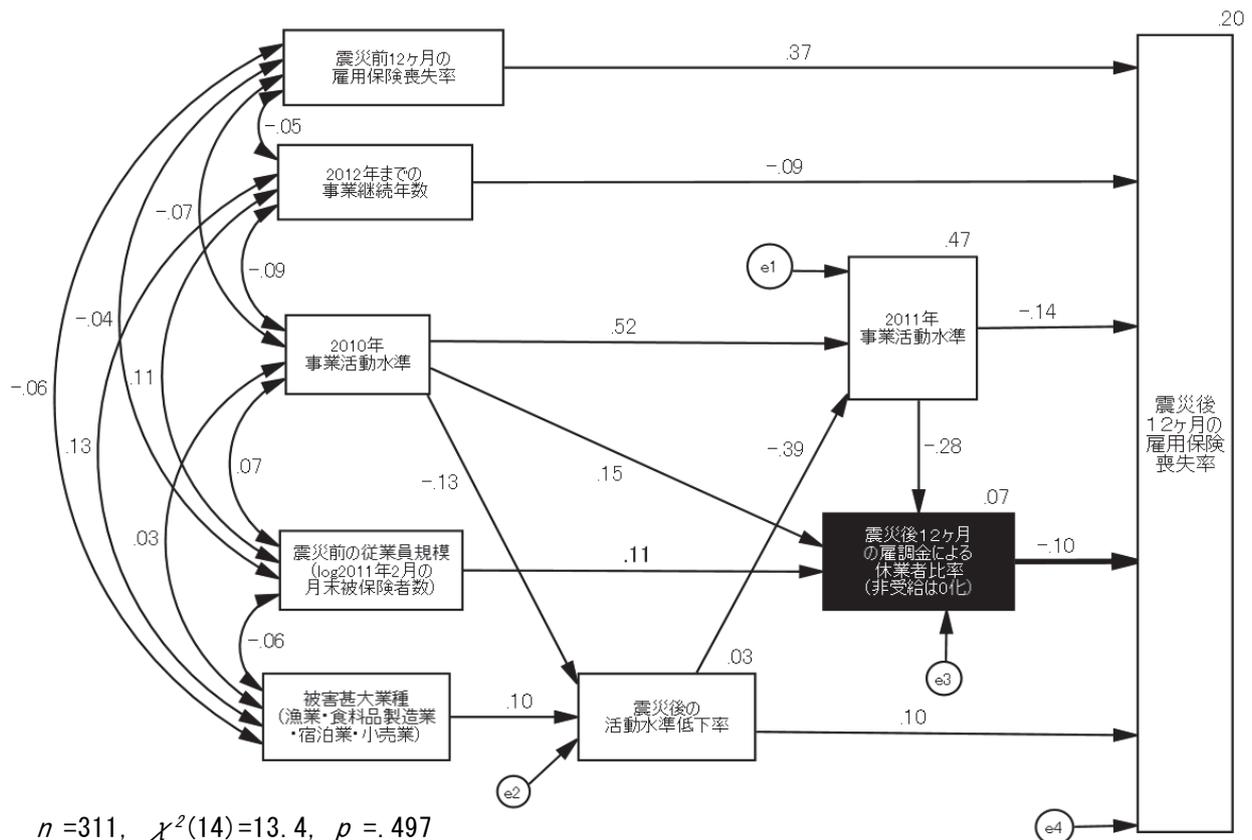
・雇調金の効果「有り」を前提とした分析モデルB’

次に、雇調金の効果を01の受給有無ではなく、雇調金による休業者比率という量的変数に置き換えた理論モデルBについて、雇調金効果に関するパス以外の有意でないパスを除外した分析モデルB’の標準化された推計結果を適合度指標と合わせて図表10-29に示す。分析モデルA’、A”と同様、「震災前12か月の雇用保険喪失率」は被説明変数として有意なパス

⁵⁴ ここで「雇調金の受給が、受給事業所の業績悪化を防ぎ、それによって雇用保険喪失率が抑制されたのではないか?」、すなわち「雇調金受給有無から、2011年事業活動水準へのパスを想定すべきではないか?」と考える読者もいるかもしれない。しかし、実際にこの因果関係を想定したパスを引いて推定を行うと負のパスとして有意になってしまう。すなわち、「雇調金の受給によって、2011年の事業活動水準が悪化する」という結果になってしまう。したがって、震災後12か月の雇調金の受給は2012年以降の事業活動水準に肯定的な効果を持つ可能性は残されているものの、少なくとも2011年の事業活動水準との間では「震災後の活動水準が低いから、震災後に雇調金を受給する」という因果関係のみを想定し、逆の因果関係は想定すべきでない。

が無かったため、外生変数として他の外生変数と相関を仮定して投入し直されている。適合度指標を確認すると、 χ^2 検定結果は有意ではなく、かつ GFI=.99、CFI=1.00、RMSEA=.00 と、データへの当てはまりは極めて良好と言える。AIC に関しても 75.4 と、分析モデル A'、A'' よりも相対的に見てデータをより良く説明している。

図表10-29 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する分析モデル B' (理論モデル B のうち、雇調金効果以外の有意でないパスを除外したモデル)



$n = 311$, $\chi^2(14) = 13.4$, $p = .497$
 GFI=.99, CFI=1.00, RMSEA=.00, AIC=75.4

さて、パスの全体構造は概ね分析モデル A'、A'' と共通性が見られるものの、いくつか大きな違いも見られる。まず注目すべきは、「震災後の活動水準低下率」と「雇調金による休業者比率」の間の因果関係である。分析モデル A'、A'' においては、震災被害が大きいほど雇調金を受給していたことを示唆する正のパスが有意であった。しかし分析モデル B' においては両変数の間に直接効果は見られず、代わって「2011年事業活動水準」を介した比較的強い間接効果が見られた。すなわち、震災による被害が大きいほど 2011 年の事業活動水準が低下し (標準化 $\beta = -.39$)、2011 年の事業活動水準が低下するほど雇調金による休業者比率が高まっていた (標準化 $\beta = -.28$) ことが示唆された。したがってその間接効果は $-.39 \times -.28 = .11$ ということになる。

これはおそらく、分析モデル A'、A'' では「程度はともかく雇調金を 1 回でも受給したかど

うか」を説明しようとしていたものが、分析モデル B'では「雇調金によって 12 ヶ月の間にどの程度の規模で休業を実施したか」という量的変数に交換されたために、その説明変数としては震災直後の最低活動水準のみを反映した「震災後の活動水準低下率」よりも、より長いスパンで当該事業所の年間の状況を表している「2011 年事業活動水準」の方が有効であったのだと解釈できる。

また、分析モデル B'におけるもう 1 つ特徴的なパスとして「2010 年事業活動水準」から「雇調金による休業者比率」への正のパスがある。すなわち、震災前に活動水準が高かった事業所ほど、震災後に雇調金による休業者比率が高まっていた。ただし、「2010 年事業活動水準」は、「2011 年事業活動水準」を介して「雇調金による休業者比率」への間接効果も持っており、直接効果が.15 に対して間接効果は $.52 \times -.28 = -.15$ と、ほぼ相殺されている。

これはおそらく、包括的理論モデル Ω で仮定していた「震災前の企業体力」の影響を表すものと考えられる。松本(2013)によれば、被災地においては一時休業の際の休業手当の一部負担が可能だけの企業体力のある事業所にとって雇調金活用のインセンティブが高かった可能性がある。このことは、「震災前の従業員規模」が雇調金活用の説明変数として一貫して有意であることにも表れている。

もし松本(2013)の主張通りだとすれば、震災前から元々事業活動水準が低かった事業所よりも、震災前にある程度活動水準を保っていた事業所のほうが雇調金による休業者比率が高かったという結果も違和感が無い。この変数が分析モデル A'、A''では雇調金受給有無の説明変数として有意でなかったのは、おそらく「震災後の活動水準低下率」を介した間接効果が推定されていたために、その分直接効果が割り引かれていたためと考えられる。

さて、それでは分析モデル B'では、雇調金の雇用維持効果はどのように評価できるだろうか。この点について「雇調金による休業者比率」から「雇用保険喪失率」へのパスを確認すると、負のパスとして有意であった。すなわち、雇調金によって多くの従業員を休業させていた事業所ほど、雇用保険喪失率は低かった可能性が示唆された。これは、先行研究における雇調金の短期的な雇用維持効果に対する肯定的評価を支持する結果と言える⁵⁵。

なお、「雇用保険喪失率」の説明変数として最も効果が大きかったのは分析モデル A'、A''と同じく「震災前 12 か月の雇用保険喪失率」であり、2 番目も同じく「2011 年事業活動水準」であった。しかし 3 番目に大きかったのは「雇調金による休業者比率」となっており、4 番目が僅差で「震災後の活動水準低下率」、5 番目が「2012 年までの事業継続年数」となっている⁵⁶。

なお、上記の 5 変数による雇用保険喪失率の決定係数は $R^2=.20$ となっている。したがって、

⁵⁵ なお、非標準化係数は-.047 であることから、本モデルでは他の変数が一定であるとき、雇調金による休業者比率が 0 (非受給 or 休業者皆無) から 1 (受給により 12 か月全員休業実施) になることで雇用保険喪失率が最大 4.7%減少する、と推定したことになる。

⁵⁶ 「雇用保険の喪失率」に対して、「雇調金による休業者比率」からのパスは標準化 $\beta = -.105$ 、 $p = .044$ 、「震災後の活動水準低下率」からのパスは標準化 $\beta = .101$ 、 $p = .078$ となっている。

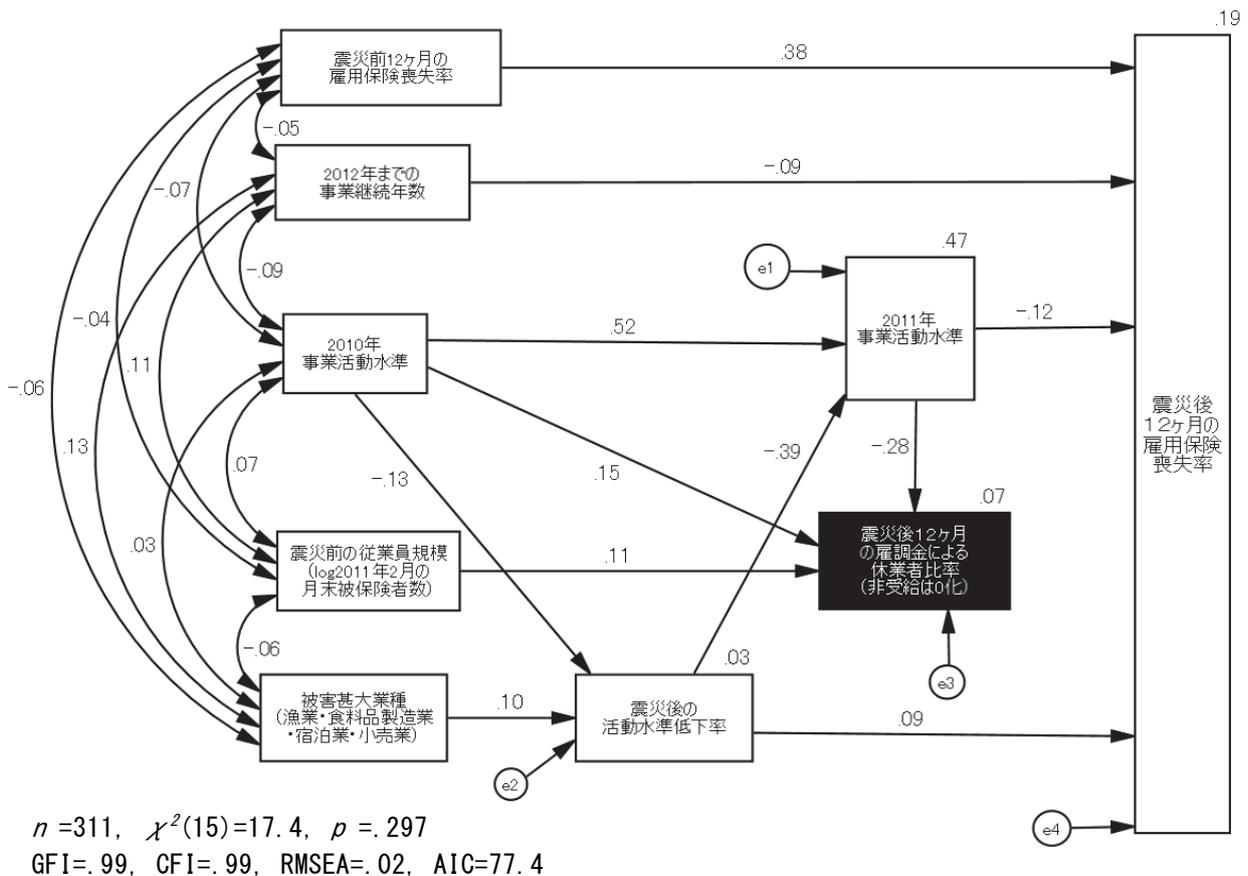
分析モデル B'で仮定した因果モデルによって、雇用保険喪失率の分散の 20%程度を説明できるということになる。これは分析モデル A'、A''よりも 1%高い説明率である。

・雇調金の効果「無し」を前提とした分析モデル B''

上述の通り、雇調金による休業者比率から雇用保険喪失率へのパスは有意であったが、念のためこのパスを除外した分析モデル B''の標準化された推定結果も適合度指標と併せて図表 10-30 に示す。 χ^2 検定の結果は有意ではないものの、いずれの適合度指標も分析モデル B'より悪化しており、特に AIC は分析モデル B'が 75.4 であったのに対し分析モデル B''では 77.4 とデータへの当てはまりが悪くなっている。

したがって、雇調金の効果「有り」と仮定した分析モデル B'の方が、「無し」と仮定した分析モデル B''よりもデータをより良く説明できると結論付けられる。すなわち、東日本大震災に際して雇調金による休業者の比率が高かった事業所ほど、少なくとも震災後 12 カ月という短期的観点では雇用が維持されていたと考えた方が蓋然性が高いと言える。

図表10-30 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する分析モデル B''
(分析モデル B'の「雇調金による休業者比率」から「雇用保険喪失率」へのパスを除外したモデル)



(4) 本節のまとめ

本節では、先行研究の知見に基づき震災後 12 カ月の雇用保険喪失率を説明する包括的理論モデル Ω を仮定し、これを今回使用できるデータの中で検証可能な理論モデル A、理論モデル B に落とし込み、構造方程式モデリングにより各モデルのデータへの当てはまり、および各モデル下でのパスの有意性を確認した。その結果得られた知見は下記 3 点である。

ア. 雇調金の効果を受給の有無という 01 データとして因果モデルに投入した場合、確かに雇調金受給は一時休業実施率を大きく促進していたものの、一時休業実施率の向上は雇用保険喪失率の減少に「効果が無い」と仮定したモデル（分析モデル A'）のほうが「効果が有る」と仮定したモデル（分析モデル A）よりもデータへの当てはまりが良かった。

イ. 雇調金の効果を雇調金による休業者比率という、雇調金によって期待される雇用維持効果の程度を表す量的データとして因果モデルに投入した場合、雇調金による休業者比率が高くなるほど雇用保険喪失率が低くなるという「効果が有る」と仮定したモデル（分析モデル B'）のほうが「効果が無い」と仮定したモデル（分析モデル B''）よりもデータへの当てはまりが良かった。

ウ. 上記の（ア）と（イ）の 4 つの分析モデルのうち、最もデータへの当てはまりが良かったのは、雇調金の量的効果を想定して「効果が有る」と仮定した分析モデル B'であった。この最も蓋然性の高い分析モデル B'において、雇調金の雇用維持効果の推定結果は有意であった。

以上の知見を総合すると、東日本大震災に際して、雇調金が少なくとも短期的には被災地の雇用維持に効果があったとする先行研究の知見は、本節の分析結果によって支持されたものと考えられる。ただし、本節の分析では理論モデル Ω に含まれていた本来投入すべき変数が全て利用可能だったわけではない点は改めて留意されたい。

6 総合考察：本章で得られた知見の意義と制約、今後の課題

(1) 本章の分析に基づく雇調金の雇用維持効果の検証結果

前節までの研究 1、2 を通して、本章では東日本大震災に際しての雇調金の雇用維持効果を検討してきた。そこで得られた知見を総合すれば、「雇用不安の抑制」を期待して実施された雇用維持政策の 1 つとしての雇調金は、少なくとも震災後 12 か月という短期的な期間においては雇用保険の喪失率を抑制する効果を持っていたことが示唆されたと言える。これは先行研究における震災時の雇調金の雇用維持効果に対する一貫した肯定的評価をデータによってある程度裏付けたものと言える。

(2) 本章の分析内容と事前に想定されていた分析上の課題の関係性

しかし、本章第2節で詳述したように、東日本大震災に際しての雇調金の政策評価にはいくつかの困難な課題があった。すなわち、(1)被災事業所はもともと被害が大きかった事業所が多いというセレクション・バイアスの存在、(2)2008年9月のリーマン・ショックの余波、(3)震災時の緊急雇用政策の複合性、(4)雇調金制度自体の変遷、の4点である。これに加えて、今回、2013年実施のアンケート調査データに依存した分析を行ったために、震災後に廃業した事業所のデータが含まれていないという点も第5の課題と考えられる。本章の分析において、これら5点の課題はどの程度解消されていたのだろうか。

まず(1)のセレクション・バイアスについて、第4節の単変量比較からは、確かに東日本大震災の被害が「あった」とアンケートで回答した被災事業所の中でも雇調金を受給した事業所は受給していない事業所より有意に2011年以降の事業活動水準が低かった。このために、同じく第4節で検討した雇用保険喪失率の推移について、それがどの程度雇調金の主効果によるものなのかが分らなかった。しかし、第5節の構造方程式モデリングにおいては2010年、2011年の事業活動水準、および震災後の活動水準低下率を因果モデルの中に組み込んだことによって、セレクション・バイアスの効果自体も含めた全体のモデルの中での各影響力をある程度評価できたと考えられる。

次に(2)のリーマン・ショックの影響について、確かに本章の分析では明確にこれを調整する変数を置いていない。しかし、第4節の構造方程式モデリングにおいては2010年の事業活動水準を投入しており、この変数は震災前の時点でのリーマン・ショックの悪影響を含む各事業所の状況にある程度反映していると考えられる。特に分析モデルB'においては、本変数が雇調金による休業者比率に及ぼす直接・間接効果が吟味されており、ある程度はその影響を加味したモデル評価が可能になったと考えられる⁵⁷。

続いて(3)の震災時の緊急雇用政策の複合性について、雇用維持効果の検証という観点から特に重要なのは失業給付の特例措置による雇用維持の影響であった。この点について、本章の分析では全く統制することができておらず、大きな課題の1つと言える。ただし、(a)雇調金と失業給付は同時には受給できない、したがって(b)雇調金の非受給事業所の中に失業給付の特例措置を利用した事業所が含まれていた、かつ(c)失業給付の特例措置の活用は雇用維持にポジティブな影響を持ったと想定される、の3点を踏まえれば、失業給付の影響を統制できない分析においては雇調金の政策効果を不当に低く見積もりがちになることが複合性の問題点であったと言える。この点で本章の分析結果は、失業給付の雇用維持効果の影響を統制せずとも雇調金の雇用維持効果を見出したものであり、今後失業給付の影響を統制した分析が行われた場合にはさらに明瞭な政策効果が見られこそすれ、逆の結果にはならないであろうと予測される。

⁵⁷ とはいえ、「2010年の事業活動水準」をそのまま「リーマン・ショックの影響」と見なすことができないのも確かであり、この点については今後の課題としたい。

次に(4)の雇調金制度自体の変遷に関しては、確かに全国の事業所を対象として数年・数十年のスパンで効果を検討する場合には特例対象の拡大や、特例の順次撤廃等の影響を考慮しなければならない。しかし、本章第4節の構造方程式モデリングでは2011年3月17日に最初に特例対象となった被災5県を対象を限定し、かつ、特例措置内容に大きな変更がなかった震災後12か月の期間での雇調金効果を検証している。したがって、こうした被災地における短期的な雇用維持効果を検証する限りにおいては、雇調金事態の変遷によるその期待される効果の変動はさほど考慮しなくとも問題は無かったと考えられる。

最後に(5)の震災後廃業した事業所が除外されていた点については、おそらく本章の分析で残された最大の課題である。一度事業所が廃業に追い込まれれば、従業員の一斉失業は避けようがなく、本来はこの点を考慮した分析を行うことが望ましかった。ただし、この点について被災5県の2,471事業所のうち、震災前に廃業していた164事業所を除く2,307事業所を対象に廃止状況を確認してみると、震災直後3か月(2011年3月～5月)に雇調金を受給した事業所では2011年3月から2013年3月までの廃業率が5.2%であるのに対し、非受給事業所では7.7%となっている。ここでもし、受給事業所のほうが非受給事業所よりも廃業率が高かった場合には先行研究において繰り返し雇調金の問題点の1つとされてきたdisplacementについて論じなければならない。しかし、非受給事業所のほうが廃業率が高かったことから、おそらく震災後廃業した事業所を含めた分析を行った場合、雇調金の政策評価にとってはやや有利な条件となることが予想される。したがってこの点について分析に加味した場合についても、本章の分析で見られた雇調金の雇用維持効果をより明瞭なものとするここそあれ、不明瞭なものとすることは考えにくいと本章筆者は考えている。

(3) 今後の課題

前項で述べた通り、事前に想定された分析上の課題のうちいくつかは未解消であったものの、それらを加味した場合でも雇調金の雇用維持効果は抽出されるであろうというのが筆者の考えである。しかし、より本質的な問題点として第1に、本章の分析が震災後12か月という「短期的」な雇用維持効果のみを検討してきた点が挙げられる。

第3節における雇用保険喪失率の推移でも見たとおり、雇調金受給事業所は2011年以降の業績の悪化程度は非受給事業所よりも大きかったにも関わらず震災直後の喪失率が非受給事業所よりも低かった。しかし翌年3月、翌々年3月といった年度末においては、むしろ喪失率が高くなっている。このことは、雇調金の政策評価として中期的・長期的に見た場合には、必ずしも事業所の通算での雇用保険被保険者数の喪失件数を抑制していたわけではないことが示唆されている。

この点については、確かに雇調金制度の実施において考え得る最善のストーリー、すなわち「一時的な業績悪化を雇調金の受給によって乗り切って、再び業績が回復し長期的に雇用が守られる」という筋書きからすれば否定的にも評価し得る。しかし、本章で繰り返し指摘

してきた通り、特に自然災害発生直後の雇用政策においては「雇用不安の抑制」が喫緊の課題なのであり、そこでは確実な操業再開が見込まれる事業主だけでなく、見通しは立たないが雇用を守りたいという事業主を柔軟かつ積極的に支援しようとする政策意図がある⁵⁸。したがって、内閣府(2012)が述べている通り、「経済的ショックが生じた際、失業リスクが一挙に顕在化することを防」ぐという雇調金の次善の効果という観点から言えば、本章で検討した短期的な雇用維持にも十分に社会的意義が認められると本章筆者は考えている。とはいえ、大規模な自然災害に際しての雇調金の中・長期的な雇用維持効果に関する検証自体はデータに基づき実施されるべきであり、今後の課題である。その際は、被災地（特に岩手県、宮城県、福島県）では雇調金の特例期間が2012年度以降も延長されていることなども加味して、改めて雇調金の効果について検証する必要がある。

もう1つの本質的な課題として、福島県の状況に対する配慮不足という問題がある。本章の分析では一貫して「被災5県の被災事業所」という括りの中で分析を行って来た。しかし玄田(2015)によれば、原発により避難生活の長期化を余儀なくされている人々の雇用情勢は、中・長期的観点から見た場合には他県と比較にならないほど厳しい。本章冒頭でも述べた通り、2015年12月時点でも18.2万人が避難生活を送っているという事実は極めて重いものであり、こうした被災地の中での地域差について本研究ではあまり精緻に追うことができなかった。この点について、今後さらなる知見が蓄積されることが期待される。

以上、第4節・第5節の結果について今後の課題を述べてきたが、本章では筆者がこれまで心理系の専門性を蓄積してきた都合、いわゆる計量経済学的なパネルデータ分析による政策評価の観点が欠けており、分析方法が最善のものであったかどうかは異論もあると思われる。しかし、少なくとも震災後12か月という短期的視点の範囲内では、ある程度雇調金の雇用維持効果について了解可能性のある因果モデルを検証し先行研究の知見を支持する結果を得たものと筆者は考えている。本章の知見が「次」の被災者の皆様の利益に少しでも繋がるよう、心より願っている。

引用文献

- 猪木武徳 (2011). 震災復興と雇用政策 *Business Labor Trend*, 2011.6, 3.
- 神林龍 (2012). 労働市場制度とミスマッチ -雇用調整助成金を例に- *日本労働研究雑誌*, 626, 34-49.

⁵⁸ これに加えて、本報告書の第2章では不況期に離職した人は経済回復期に離職した人よりも次の仕事に就くまでの失業期間が長期化しやすかったことが東京労働局データに基づき示されている。被災地の場合にも震災発生直後には建設業を中心とした復興関連業種を除いてなかなか本人が希望する仕事が見つかりにくい状況であったことを考慮すれば、この最も雇用情勢が苦しい時期の離職を先延ばしにすると雇調金の次善の効果は、一定の社会的意義があったと考えられる。

- 警察庁 (2015). 平成 23 年(2011 年)東北地方太平洋沖地震の被害状況と警察措置
<<https://www.npa.go.jp/archive/keibi/biki/higaijokyo.pdf>> (2016/01/06 参照)
- 玄田有史 (2011). 震災時の雇用対策に関する八つの指針 *Business Labor Trend*, 2011.6, 6.
- 玄田有史 (2012). 震災対策にみる雇用政策の未来 *日本労働研究雑誌*, 622, 46-59.
- 玄田有史 (2014). 東日本大震災が仕事に与えた影響について *日本労働研究雑誌*, 653, 100-119.
- 玄田有史 (2015). 危機と雇用—災害の労働経済学 岩波書店.
- 厚生労働省 (2015). 「非正規雇用」の現状と課題
<<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000103648.pdf>> (2016/01/21 参照)
- 厚生労働省雇用政策課 (2015). 「OECD 失職者レビュー日本報告書」の公表 *Business Labor Trend*, 2015.3, 54-57.
- 下崎千代子 (2005). 多様なワークスタイルづくりを通じたしごとの創造等、しごと・雇用対策 復興 10 年総括検証・提言データベース収録論文, pp.267-365.
- 中馬宏之・大橋勇雄・中村二郎・阿部正浩・神林龍 (2002). 雇用調整助成金の政策効果について *日本労働研究雑誌*, 510, 55-70.
- 辻本将晴 (2006). 共分散構造分析の概要と分析事例—ナショナルプロジェクトにおけるフロントエンドの重要性:「評価」より「合意形成」を *研究技術計画*, 21, 142-148.
- 豊田秀樹 (1998). 共分散構造分析[入門編]—構造方程式モデリング 朝倉書店.
- 内閣府 (2011). 2.震災による経済活動への影響 (フロー) 内閣府地域の経済 2011 第 2 章第 2 節第 2 項
<<http://www5.cao.go.jp/j-j/cr/cr11/chr11020202.html>> (2016/01/06 参照)
- 内閣府 (2012). 第 3 節各種政策の効果と新たな経済対策. *日本経済 2012-2013—厳しい調整の中で活路を求める日本企業*.
<<http://www5.cao.go.jp/keizai3/2012/1222nk/index.html>> (2015/12/14 参照)
- 中村明 (2011). グローバル化する災害復興支援における PM 体系の役割について: スマトラ沖地震と東日本大震災からの教訓 一般社団法人国際 P2M 学会研究発表大会予稿集 2011(秋季), 105-118.
- 野川忍 (2012). 東日本大震災とこれからの労働法 *日本労働研究雑誌*, 622, 60-70.
- 樋口美雄・乾友彦・細井俊明・高部勲・川上淳之 (2012). 震災が労働市場に与えた影響—東北被災 3 県における深刻な雇用のミスマッチ *日本労働研究雑誌*, 622, 4-15.
- 復興庁 (2015). 全国の避難者の数
<http://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat2/sub-cat2-1/20151225_hinansha.pdf> (2016/01/15 参照)
- 星野崇宏・岡田謙介・前田忠彦 (2005). 構造方程式モデリングにおける適合度指標とモデル改善について: 展望とシミュレーション研究による新たな知見 *行動計量学*, 32, 209-

235.

松本安彦 (2012). 東日本大震災の被災地における雇用関連サービスと求人・求職状況—ハローワーク業務を中心として— 日本労働研究雑誌, 622, 71-78.

松本安彦 (2013). 被災地の労働行政ニーズ・労働力需給と労働行政機関の対応等 労働政策研究報告書, 156, 64-154.

森一夫 (2011). 聖域設けぬ創造的破壊で危機をチャンスに *Business Labor Trend*, 2011.6, 14.

山本恭逸 (2011). 東日本大震災による地域雇用への影響〈地域シンクタンクモニターからの緊急報告〉 *Business Labor Trend*, 2011.4-2-5.

労働法令通信 (2011). 雇用調整助成金—東北地方太平洋沖地震災害に伴う利用— 労働法令通信, 2244, 22-25.

労働政策研究・研修機構 (2012). 東日本大震災の雇用対策を考えるための事例研究—雲仙普賢岳噴火、阪神・淡路大震災、中越地震、能登半島地震、中越沖地震— JILPT 資料シリーズ No.106.

労働政策研究・研修機構 (2013). 「東日本大震災と企業行動に関する調査」結果—結果データと回答企業ヒアリング調査結果— JILPT 調査シリーズ No.113.

労働政策研究・研修機構 (2014). 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.

Cahuc, P. (2014). Short-time work compensations and employment: Temporary government schemes can have a positive economic effect. *IZA World of Labor*, 2014, 1-10.

Doyle, L. & Noy, I. (2013). The Short-run Nationwide Macroeconomic Effects on the Canterbury Earthquakes. *SEF Working paper*: 01/2013, 1-31.

Gonthier, P. (2012). Why was short-time work unattractive during the crisis? *IRLE Working Paper* #130-12.

Hijzen, A. & Martin, S. (2013). The Role of Short-Time Work Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross-Country Analysis. *IZA Journal of Labor Policy*, 2, 1-31.

Hijzen, A. & Venn, D. (2011). The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession. *OECD Social, employment and Migration Working Papers*, No.115.

OECD (2015). *Back to Work: Japan: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*. OECD Publishing.

Venn, D. (2012). Helping displaced workers back into jobs after a natural disaster: recent experiences in OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No.142.

Vigdor, J. (2008). The Economic Aftermath of Hurricane Katrina. *Journal of Economic Perspectives*, 22, 135-154.

付録 1：被災地における「被災有無」×「受給有無」の4カテゴリーの事業所比較

本章の第4節では、被災5県の中で震災による急激な業績の低下が「あった」とする事業所に限定して、「受給被災事業所」と「非受給被災事業所」のアンケート調査への回答内容ならびに雇用保険喪失率について比較した。これは、第5節以降の分析において「被災事業所の中での、受給・非受給の効果を検討する」ことが目的であったため、両群の違いに主たる関心があったためである。

一方、ここで「第4節で見られた傾向は、被災5県の事業所が一般的に有する傾向なのか、それとも被災した事業所に限定された傾向なのか？」と疑問に思われる読者がいるかもしれない。そこで、本章全体の目的からはやや外れるが、第4節での「受給被災事業所」を「被災あり&受給」、「非受給被災事業所」を「被災あり&非受給」として、これに「被災なし&受給」、「被災なし&非受給」を加えた被災地の4つのカテゴリごとの主要な回答状況を本付録に集約して掲載する（付図表10-1、10-2、10-3、10-4、10-5、付-6）。

個別の解釈は読者に委ねるが、全般的に見て「被災なし&受給」事業所とは震災前から状況が悪いが震災の影響は受けておらず、2012年には活動水準が2007年水準を上回る事業所である様子が窺える。また「被災なし&非受給」事業所はリーマン・ショック期、東日本大震災期を通して活動水準が比較的高く維持され、震災時にもほとんど雇用保険の被保険者資格の喪失率が影響を受けず、2012年には活動水準が2007年水準を上回る事業所である様子が窺える。

またこれらの2つの追加されたカテゴリと比較すると、被災による事業活動水準の急激な低下を経験した事業所は、震災後の事業活動水準が低く、従業員・月間労働時間の削減実施率が高く、雇用調整実施率が高く、雇用保険の被保険者資格の喪失率も高い、と言える。したがって、第4節で確認した諸傾向は被災地全体に一般化される傾向というよりも、震災による被害を受けた事業所の傾向であると考えられる。

付図表10-1 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その1
(設立後の平均経過年数、上位4業種の比率、事業活動水準)

	n	設立後の平均経過年数	全体比率の上位4業種				2007年を100とした事業活動水準				
			製造業	建設業	小売業	医療、福祉	2008	2009	2010	2011	2012
被災あり&受給	208	33.3	40.9%	8.2%	5.8%	4.3%	95.7	88.9	88.3	74.7	81.9
被災あり&非受給	155	32.4	36.1%	13.5%	7.7%	5.8%	90.6	87.4	90.1	86.8	92.7
被災なし&受給	54	48.8	40.7%	24.1%	3.7%	5.6%	93.7	77.2	83.5	98.9	103.2
被災なし&非受給	153	29.8	23.5%	19.0%	8.5%	11.8%	92.3	87.4	87.5	97.7	103.1

付図表10-2 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その2
 (リーマン・ショック、大震災後の活動水準低下有無、最低期の活動水準、
 活動水準に影響した最大要因、各年の求人実施率)

	n	LS後の 活動水準 急激低下 該当率	2007年を 100とした 最低期の 活動水準 平均値	震災後の 活動水準 急激低下 該当率	2010年を 100とした 最低期の 活動水準 平均値	LS以降、活動水準 に影響した最大要因		求人実施率				
						リーマン・ ショック	東日本 大震災	2008	2009	2010	2011	2012
被災あり&受給	208	60.1%	60.3	100.0%	47.9	10.6%	52.9%	37.6%	38.7%	40.1%	45.7%	54.5%
被災あり&非受給	155	66.0%	57.1	100.0%	53.1	7.7%	45.8%	26.7%	30.5%	39.0%	38.2%	47.7%
被災なし&受給	54	61.5%	50.6	0.0%	—	29.6%	25.9%	32.6%	34.1%	45.7%	58.3%	61.7%
被災なし&非受給	153	30.9%	53.4	0.0%	—	9.2%	23.5%	32.5%	31.3%	38.2%	49.2%	52.7%

付図表10-3 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その3
 (リーマン・ショック後、大震災後の1年間での従業員削減実施率、月間労働時間削減実施率)

	n	LS後1年間		震災後1年間	
		従業員 削減実施率	月間労働時間 削減実施率	従業員 削減実施率	月間労働時間 削減実施率
被災あり&受給	208	28.5%	43.1%	47.9%	78.0%
被災あり&非受給	155	35.0%	53.9%	33.3%	50.0%
被災なし&受給	54	36.8%	60.5%	18.4%	36.8%
被災なし&非受給	153	30.4%	43.1%	12.5%	22.2%

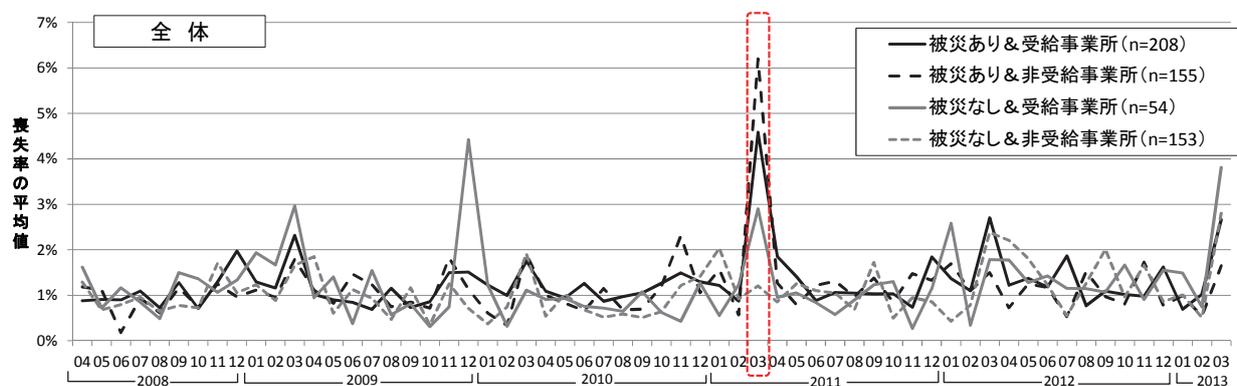
付図表10-4 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その4
(各年の雇用調整実施率、実施事業所内での実施内容の詳細)

2008年		雇用調整実施事業所における実施内容(複数回答)																	
	n	雇用調整実施率	残業規制	夏季・休日等の増加	休日の振替、休暇の増	削減・採用の停止	中途採用の停止	新規学卒採用の停止	配置転換	出向	(1日単位)	(1時単位)	(1時間単位)	(1時単位)	正社員以外の雇止め	希望退職の募集・解雇	臨時労働者の再契約停止・解雇	その他	無回答
被災あり&受給	208	20.2%	41.2%	23.5%	26.5%	20.6%	23.5%	5.9%	47.1%	20.6%	8.8%	11.8%	8.8%	2.9%	2.9%				
被災あり&非受給	155	21.7%	35.7%	32.1%	21.4%	17.9%	10.7%	0.0%	50.0%	17.9%	10.7%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%				
被災なし&受給	54	22.9%	54.5%	0.0%	18.2%	18.2%	0.0%	0.0%	54.5%	18.2%	9.1%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%				
被災なし&非受給	153	8.9%	27.3%	9.1%	9.1%	18.2%	9.1%	0.0%	36.4%	27.3%	9.1%	9.1%	27.3%	18.2%	9.1%				
2009年																			
被災あり&受給	208	39.1%	30.9%	23.5%	22.1%	22.1%	14.7%	4.4%	67.6%	20.6%	7.4%	8.8%	7.4%	1.5%	0.0%				
被災あり&非受給	155	33.6%	34.8%	34.8%	10.9%	15.2%	4.3%	0.0%	63.0%	13.0%	4.3%	15.2%	6.5%	0.0%	0.0%				
被災なし&受給	54	54.0%	44.4%	22.2%	14.8%	18.5%	0.0%	3.7%	66.7%	18.5%	7.4%	14.8%	7.4%	0.0%	0.0%				
被災なし&非受給	153	23.8%	32.3%	9.7%	6.5%	12.9%	9.7%	3.2%	71.0%	6.5%	3.2%	16.1%	6.5%	9.7%	3.2%				
2010年																			
被災あり&受給	208	39.3%	25.7%	28.6%	22.9%	25.7%	17.1%	2.9%	61.4%	21.4%	5.7%	8.6%	5.7%	2.9%	0.0%				
被災あり&非受給	155	21.3%	33.3%	22.2%	7.4%	22.2%	11.1%	0.0%	48.1%	11.1%	11.1%	3.7%	7.4%	3.7%	0.0%				
被災なし&受給	54	54.9%	35.7%	17.9%	14.3%	17.9%	3.6%	3.6%	75.0%	21.4%	7.1%	3.6%	3.6%	0.0%	0.0%				
被災なし&非受給	153	17.6%	34.8%	8.7%	4.3%	4.3%	4.3%	0.0%	56.5%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	17.4%	4.3%				
2011年																			
被災あり&受給	208	71.5%	21.1%	21.8%	15.0%	15.0%	9.0%	3.8%	76.7%	25.6%	7.5%	4.5%	6.8%	4.5%	2.3%				
被災あり&非受給	155	29.2%	23.7%	18.4%	10.5%	18.4%	7.9%	0.0%	52.6%	18.4%	13.2%	13.2%	5.3%	2.6%	0.0%				
被災なし&受給	54	60.4%	27.6%	10.3%	3.4%	10.3%	0.0%	0.0%	82.8%	20.7%	0.0%	10.3%	3.4%	0.0%	0.0%				
被災なし&非受給	153	15.2%	30.0%	15.0%	0.0%	5.0%	5.0%	5.0%	40.0%	15.0%	0.0%	5.0%	0.0%	20.0%	5.0%				
2012年																			
被災あり&受給	208	52.2%	23.4%	25.5%	17.0%	22.3%	9.6%	4.3%	61.7%	20.2%	7.4%	2.1%	6.4%	3.2%	3.2%				
被災あり&非受給	155	25.4%	30.3%	24.2%	12.1%	12.1%	12.1%	0.0%	39.4%	18.2%	6.1%	15.2%	0.0%	3.0%	0.0%				
被災なし&受給	54	27.1%	38.5%	15.4%	23.1%	30.8%	0.0%	0.0%	69.2%	30.8%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%				
被災なし&非受給	153	13.8%	22.2%	5.6%	0.0%	5.6%	5.6%	5.6%	33.3%	11.1%	5.6%	0.0%	16.7%	22.2%	5.6%				
2013年																			
被災あり&受給	208	34.9%	20.3%	23.7%	18.6%	27.1%	11.9%	3.4%	64.4%	22.0%	10.2%	3.4%	1.7%	3.4%	3.4%				
被災あり&非受給	155	23.3%	25.8%	19.4%	9.7%	19.4%	9.7%	0.0%	48.4%	29.0%	6.5%	9.7%	0.0%	3.2%	0.0%				
被災なし&受給	54	25.0%	41.7%	16.7%	25.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%				
被災なし&非受給	153	13.0%	23.5%	5.9%	0.0%	5.9%	5.9%	5.9%	41.2%	5.9%	5.9%	0.0%	5.9%	17.6%	5.9%				

付図表10-5 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その5
(雇用調整実施理由、今後の従業員数の見通し)

	n	雇用調整実施理由 (複数回答)		今後の従業員数の見通し						「わからない」 を除く有効回答 の平均値
		リーマン・ ショック	震災の 直接・間 接の影響	大幅に 増加 する	増加 する	現状 維持 である	減少 する	大幅に 減少 する	わか ら な い	
被災あり&受給	208	35.9%	75.4%	1.0%	18.4%	57.1%	4.6%	1.0%	17.9%	3.2
被災あり&非受給	155	43.8%	39.3%	0.7%	18.7%	49.3%	12.0%	0.7%	18.7%	3.1
被災なし&受給	54	58.5%	24.4%	0.0%	25.9%	57.4%	7.4%	0.0%	9.3%	3.2
被災なし&非受給	153	33.3%	4.8%	0.7%	15.2%	58.6%	9.0%	0.0%	16.6%	3.1

付図表10-6 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その6
(雇用保険の被保険者資格の喪失率の推移)

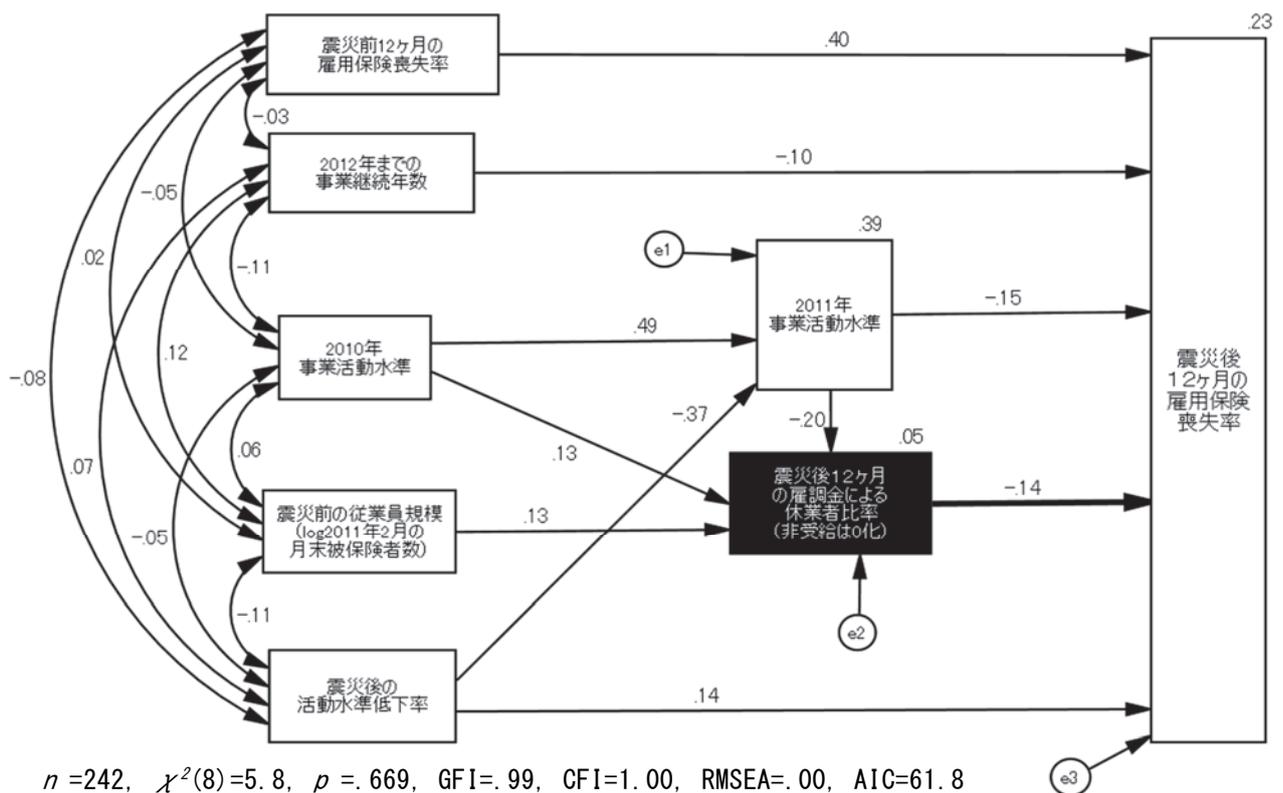


付録 2：理論モデル B について特に被害の大きかった被災 3 県（岩手県、宮城県、福島県）のデータに限定して再分析した分析モデル B'''の結果

本章の本文では一貫して、2011 年 3 月 17 日に雇調金の最初の特例措置対象とされた被災 5 県に着目して集計・分析を行った。その仮完成原稿に関して本研究会のメンバーより「特に被害が大きかった岩手県、宮城県、福島県に限定した場合はどうなるか」との指摘を頂戴した。この点について、確かに「震災による急激な事業活動水準の低下が『あった』」という事業所の比率を都道府県別に見ると、全国 1 位が福島県(71.3%)、2 位が宮城県(66.2%)、3 位が岩手県(64.6%)で突出しており、これと比較すると茨城県(54.0%)、青森県(48.9%)はその他地域の平均(43.6%)よりは高いものの、上位 3 県ほどの顕著な差は見られない。

そこで第 5 節の理論モデル B について、これらの特に被害の大きかった「被災 3 県」のデータに基づき再分析した結果を分析モデル B'''として付図表 10-7 に示す。

付図表 10-7 理論モデル B を被災 3 県データに基づき再分析した分析モデル B'''
(理論モデル B のうち、雇調金効果以外の有意でないパスを除外したモデル)



分析モデル B'とは異なり、「被害甚大業種」について有意なパスが無かったため分析から除外された。また「2010 年事業活動水準」から「震災後の活動水準低下率」へのパスも有意でなくなったので、結果的に「震災後の活動水準低下率」に向かうパスがなくなり、同変数は外生変数として他の外生変数と相関を想定して投入し直されている。適合度指標を確認す

ると、 χ^2 検定結果は有意ではなく、かつ GFI=.99、CFI=1.00、RMSEA=.00 と、データへの当てはまりは極めて良好と言える⁵⁹。

さて、それ以外の有意なパスに関しては正負の符号自体は分析モデル B' と全く同じであるものの、いくつかのパスの標準化係数が上昇しており、雇用保険喪失率の決定係数についても $R^2 = .23$ と説明率が上がっている。特に雇調金の効果検証として雇調金による休業者比率から雇用保険喪失率へのパスに注目すると標準化 $\beta = -.14$ (非標準化 $\beta = -.071$) となっており、これは分析モデル B' の場合 (標準化 $\beta = -.10$, 非標準化 $\beta = -.047$) よりも比較的高い推定結果となっている。したがって、特に被害の大きかった被災 3 県にデータを限定した場合、雇調金の短期的な雇用維持効果についてより明確な結果が得られたと解釈できる。

⁵⁹ なお、AIC は 61.8 と分析モデル B' よりも低いですが、これはサンプル・サイズが両モデルで異なるため直接比較することはできない。

<参考資料>

(参考資料1)

雇用調整助成金等の制度の変遷について

平成13年10月

○対象事業主の変更

厚生労働大臣が指定する業種に属する事業主 → 業種にかかわらず、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主

○生産量要件の変更

最近3か月間の生産量が前年同期と比べ10%以上減少している場合に支給対象 → 最近6か月間

○教育訓練費の変更：3,000円 → 1,200円

○支給限度日数の変更：1指定期間200日 → 1年100日

平成13年11月

○生産量要件の暫定的な特例措置（平成13年11月～平成14年3月）

最近2か月間の生産量が前年同期と比べ15%以上減少している場合に支給対象とした

平成14年6月

○短時間休業の暫定的な特例措置（平成14年6月～平成17年3月）

特例短時間休業（部署単位などで行われる一定規模以上の短時間休業）を可能とした要件緩和

平成15年4月

○支給限度日数の変更：1年100日 → 1年100日・3年150日

平成20年12月

○中小企業緊急雇用安定助成金の創設

・生産量要件の緩和

最近6か月間の生産量が前年同期と比べ10%以上減少 → 最近3か月間の生産量が前年同期と比べ5%以上（生産量減＋直近決算が赤字も可）減少している場合に支給対象

・助成率引上げ：2/3 → 4/5

・教育訓練費の引上げ：1,200円 → 6,000円

・支給限度日数の緩和

1年間100日・3年間150日 → 1年間100日・3年間200日

○雇用量要件（雇用保険被保険者数の最近6か月の月平均が前年同期比不増の場合に支

給)の撤廃

○対象労働者の範囲の拡大：被保険者期間6か月以上 → 期間を問わず対象

平成21年2月

○大企業の助成率引上げ：1/2 → 2/3

○支給限度日数の緩和

1年間100日・3年間200日（大企業は150日） → 1年間200日・3年間300日

○クーリング期間（利用後1年間は再度利用できない制度）の撤廃

○休業規模要件（一定規模以上の休業に対して支給）の撤廃

○特例短時間休業（労働者ごとの1時間単位の休業）を可能とした要件緩和

平成21年3月

○残業相殺（残業時間を助成対象となる休業日数から差し引く制度）の撤廃

○解雇等を行わない場合の助成率上乘せ：大企業：3/4、中小企業：9/10

平成21年6月

○障害者に関する助成率の上乗せ：大企業：3/4、中小企業：9/10

○大企業の教育訓練費の引上げ：1,200円 → 4,000円

○支給限度日数の緩和：1年間200日・3年間300日 → 3年間300日

○事業所内訓練において半日単位の教育訓練を可能とした

○新型インフルエンザに関する特例（平成21年6月～平成24年3月）
最近1か月の生産量で比較

平成21年11月

○出向の暫定的な特例措置（平成21年11月～平成22年11月）

再度の出向については、6か月を経過していなくても支給対象とした

平成21年12月

○生産量要件の緩和

赤字企業で生産量が前々年比10%以上減少していれば支給対象とした

平成22年5月、6月

○口蹄疫に関する特例（平成22年5月～平成24年3月）

最近1か月の生産量で比較（平成22年5月～）、口蹄疫発生農家等について生産量減少の見込みによる計画届の受理（平成22年6月～）

平成22年12月

○生産量要件の暫定的な特例措置（平成22年12月～平成23年12月）

赤字企業で円高の影響により生産量が3年前と比較して15%以上減少している場合に支給対象とした

平成23年2月

- 霧島山（新燃岳）の噴火及び鳥インフルエンザに関する特例（霧島山：平成23年2月～平成25年3月、鳥インフルエンザ：平成23年2月～平成24年3月）
最近1か月の生産量で比較

平成23年3月

- 東日本大震災に伴う特例（平成23年3月～平成24年3月）
最近1か月の生産量で比較、生産量減少の見込みによる計画届の受理等（青森、岩手、宮城、福島、茨城県の災害救助法適用地域）

平成23年4月

- 事業所内訓練に係る教育訓練費の引き下げ
大企業：4,000円 → 2,000円、中小企業：6,000円 → 3,000円
- 東日本大震災に伴う特例の対象地域、対象事業主を拡大
東京都を除く災害救助法適用地域の事業主及び当該事業所と一定規模以上の経済的関係のある事業所（被災地関連事業主）

平成23年5月

- 東日本大震災に伴う特例を拡大
対象事業主：被災地関連事業主と一定規模以上の経済的関係のある事業所（二次下請等事業主）を追加
特例内容：これまでの支給日数にかかわらず最大300日の受給が可能

平成23年7月

- 対象労働者の範囲に係る特例を廃止
期間を問わず対象 → 被保険者期間6か月以上（東日本大震災に伴う特例を利用する事業所については従来どおり）

平成23年10月

- 円高に伴う要件緩和（平成23年5月～平成25年3月）
最近1か月の生産量で比較、生産量減少の見込みによる計画届の受理

平成24年3月

- 東日本大震災に伴う特例（平成24年3月～平成25年3月）

対象事業主：被災地域事業主・被災地関連事業主・二次下請等事業主
 特例内容：生産量が前々年比10%以上減少している場合に支給対象とした

平成24年10月

- 生産量要件の変更
最近3か月間の生産量が前年同期と比べ10%以上減少している場合に支給、中小企業緊急雇用安定助成金の赤字要件の廃止
- 支給限度日数の変更：3年300日 → 1年100日・3年300日
- 事業所内訓練に係る教育訓練費の引き下げ
大企業：2,000円 → 1,000円、中小企業：3,000円 → 1,500円
(上記いずれも被災3県に所在する事業所は平成25年4月からの適用)

平成25年4月

- 中小企業緊急雇用安定助成金の廃止
- 助成率の変更：大企業：2/3 → 1/2、中小企業：4/5 → 2/3
- 助成率の上乗せの廃止
解雇等を行わない場合、障害者の場合の助成率の上乗せの廃止
- 事業所外訓練に係る教育訓練費の引き下げ
大企業：4,000円 → 2,000円、中小企業：6,000円 → 3,000円
(助成率の変更、上乗せの廃止、訓練費の引き下げについて、被災3県に所在する事業所は平成25年10月からの適用)

平成25年6月

- 残業相殺の復活
- 雇用量要件の復活

平成25年10月

- 支給限度日数の変更
3年300日 → 3年150日(被災3県に所在する事業所は平成26年4月からの適用)

平成25年12月

- クーリング期間制度の復活
- 休業規模要件の復活
- 特例短時間休業の廃止
- 教育訓練費について、大企業・中小企業ともに一律1,200円とした
- 事業所外訓練において半日単位の教育訓練を新設

平成26年12月

- 御嶽山噴火被害に関する特例（平成26年12月～平成27年9月）
最近1か月の売上高又は生産量が前年同期比10%以上減少

平成27年7月

- 箱根山（大涌谷周辺）火山活動の活発化に関する特例（平成27年7月～平成28年6月）
最近1か月の売上高又は生産量が前年同期比10%以上減少

平成28年4月

- 熊本地震に関する特例（平成28年4月～）
最近1か月の売上高又は生産量が前年同期比10%以上減少

平成28年5月

- 熊本地震に関する特例（平成28年5月～）
雇用量要件を撤廃
助成率の変更：大企業：1/2 → 2/3、中小企業：2/3 → 4/5（九州のみ）
クーリング期間を撤廃
対象労働者：被保険者期間6か月以上→期間を問わず全員

平成28年6月

- 熊本地震に関する特例（平成28年6月～）
最近1か月の売上高又は生産量が前年同期比又は震災直前比10%以上減少

平成28年8月

- 熊本地震に関する特例（平成28年8月～）
支給限度日数：1年300日（九州のみ）

雇用調整助成金等の制度の変遷について(1/8)

		平成20年度当初	1次補正 (20年12月1日から実施)※1	生活対策・ 生活防衛対策 (20年12月実施分)	生活対策・ 生活防衛対策 (21年2月6日実施)	(21年3月13日、3月30日、4 月1日実施)
生産量要件	大企業	最近6か月の生産 量が前年同期比 10%以上減	最近3か月の生産量 が前年同期比5%以 上減 ・直近の決算等が赤 字(生産量が5%以上 減の場合は不要)	最近3か月の生産 量が直前3か月又 は前年同期比5% 以上減	生産量要件に ついては「売上 高又は生産量」 で把握	
	中小企業			・最近3か月の生産 量が直前3か月又 は前年同期比減 ・直近の決算等が 赤字(生産量が5% 以上減の場合は不 要)		
雇用量要件	大企業	最近6か月の雇用 量が前年同期比不 増	最近3か月の雇用 量が前年同期比不 増	撤廃		
	中小企業					
助成率	大企業	2/1	4/5		2/3	(3月30日実施) 解雇等を行わない場合の助 成率の上乗せ 3/4
	中小企業	2/3			(3月30日実施) 解雇等を行わない場合の助 成率の上乗せ 9/10	
教育訓練費	大企業	1,200円	6,000円			
	中小企業					
支給限度日数		1年間100日 3年間150日	1年間100日 3年間150日(大企業) 200日(中小企業)		1年間200日 3年間300日	
クーリング期間※2		あり			撤廃	
休業規模 ※3	大企業	1/15以上			撤廃	
	中小企業	1/20以上				
対象労働者		被保険者期間6か 月以上		被保険者：期間を 問わず全員 被保険者以外：雇 用期間6か月以上		(4月1日実施) 被保険者：期間を問わず全 員被保険者以外：廃止(被 保険者要件の改正による。)
		出向先で休業を 行った場合、在籍 出向者は対象外				
短時間休業		以下の休業が対象 ・事業所単位で1時 間ごと ・労働者単位で1日 ごと			以下の休業を追 加 ・労働者単位で 1時間ごと	(4月1日実施) 以下の要件を廃止 ・時間外労働不可
教育訓練						(3月13日実施) 実施基準の明確化
その他						(3月13日実施) 事業主独自様式の受付 (3月13日実施) 残業相殺の廃止 (4月1日実施) 局独自様式の廃止

※1 中小企業緊急雇用安定助成金を創設。

※2 従来の雇用調整助成金は、制度利用後1年を経過するまでの期間は再度利用することができない。

※3 休業延べ日数が所定労働延べ日数の一定割合以上とならない場合は助成対象とならない。

雇用調整助成金等の制度の変遷について(2/8)

		経済危機対策 (21年6月8日実施)		緊急雇用対策 新たな経済対策 (21年11月30日、12月2日実施) (12月14日実施)		(22年4月1日実施)	(22年5月25日実施、6月4日実施、11月1日実施)
生産量要件	大企業		【新型コロナウイルスに伴う特例】 最近1か月の売上高又は生産量が直前1か月又は前年同期比5%以上減	(12月14日実施) ・最近3か月の売上高又は生産量が前々年同期比10%以上減少し、直近の決算等が赤字 (対象期間の初日が平成21年12月14日から平成22年12月13日の間にあるものに限る)			【口蹄疫に伴う特例】 (5月25日実施) ・最近1か月の売上高又は生産量が直前1か月又は前年同期比5%以上減 (6月4日実施) ・口蹄疫発生農家等について移動制限解除後の1か月間の生産計画等により、売上高、生産量等が5%以上減少する見込みであれば「計画届」を受理する
	中小企業		【新型コロナウイルスに伴う特例】 ・最近1か月の売上高又は生産量が直前1か月又は前年同期比減 ・直近の決算等が赤字(生産量が5%以上減の場合は不要)	(12月2日実施) ・最近3か月の売上高又は生産量が前々年同期比10%以上減少し、直近の決算等が赤字 (対象期間の初日が平成21年12月2日から平成22年12月1日の間にあるものに限る)			【口蹄疫に伴う特例】 (5月25日実施) ・最近1か月の売上高又は生産量が直前1か月又は前年同期比減 ・直近の決算等が赤字(生産量が5%以上減の場合は不要) (6月4日実施) ・口蹄疫発生農家等について移動制限解除後の1か月間の生産計画等により、売上高、生産量等が5%以上減少する見込みであれば「計画届」を受理する
雇用量要件	大企業 中小企業						
助成率	大企業	障害者に関する助成率の上乗せ 3/4					
	中小企業	障害者の助成率の上乗せ9/10					
教育訓練費	大企業	4,000円					
	中小企業						
支給限度日数		3年間300日					
クーリング期間							
休業規模	大企業						
	中小企業						
対象労働者		在籍出向者を支給対象とする					
短時間休業							
教育訓練	事業所内訓練の場合は半日(3時間以上所定労働時間未満)単位も可						計画届について、各労働者ごとに予定日を記載する様式を追加するとともに計画の範囲内で減少する場合も含め、変更の都度、変更届の提出を義務づけ
その他			(11月30日実施) 平成21年11月30日から平成22年11月29日までに開始される再度の出向については、6か月を経過していなくても支給対象				
			申請様式の改正(統合による簡略化)		(11月1日実施) 申請様式の改正(11月1日以降の申請について不正受給が判明した場合は事業所名等を公表する)		

雇用調整助成金等の制度の変遷について(3/8)

		1次補正 (制度要求) (22年12月2日実施、12月14日実施)	(平成23年2月22日実施)	(平成23年3月17日実施)	(平成23年4月1日実施)	日本はひとつ しごとプロジェクト第1段階 (平成23年4月6日実施)
生産量要件	大企業	(12月14日実施) ・円高の影響により生産量、売上高等の回復が遅れており、最近3か月の売上高又は生産量が3年前の同期比で15%以上減少し、かつ直近の決算等が赤字 (対象期間の初日が平成22年12月14日から平成23年12月13日の間にあるものに限る)	【霧島山(新燃岳)、鳥インフルエンザに伴う特例】 最近1か月の売上高又は生産量が直前1か月又は前年同期比5%以上減	【東日本大震災の発生に伴う特例】 青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県のうち災害救助法適用地域に所在する事業主について適用する(被災地域事業主) ・最近1か月の売上高又は生産量が直前1か月又は前年同期比5%以上減(対象期間の初日が平成24年3月10日までのものに限る) ・災害後1か月間の、売上高、生産量等が5%以上減少する見込みであれば「計画届」を受理する(平成23年6月16日までに提出された計画届が対象)		【東日本大震災の発生に伴う特例】 平成23年3月17日の特例対象事業主を拡大し、次の事業主にも適用 ・栃木県、千葉県、長野県、新潟県のうち災害救助法適用地域に所在する事業主(被災地域事業主) ・特例対象地域に所在する事業所等と一定規模以上(助成金を受けようとする事業所の総事業量の1/3以上)の経済的関係を有する事業主(被災地関連事業主) ・計画停電の実施地域に所在し、計画停電により事業活動が縮小した事業主(計画停電事業主)
	中小企業	(12月2日実施) ・円高の影響により生産量、売上高等の回復が遅れており、最近3か月の売上高又は生産量が3年前の同期比で15%以上減少し、かつ直近の決算等が赤字 (対象期間の初日が平成22年12月2日から平成23年12月1日の間にあるものに限る)	【霧島山(新燃岳)、鳥インフルエンザに伴う特例】 ・最近1か月の売上高又は生産量が直前1か月又は前年同期比減 ・直近の決算等が赤字(生産量が5%以上減の場合は不要)	【東日本大震災の発生に伴う特例】 青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県のうち災害救助法適用地域に所在する事業主について適用する(被災地域事業主) ・最近1か月の売上高又は生産量が直前1か月又は前年同期比5%以上減(対象期間の初日が平成24年3月10日までのものに限る) ・災害後1か月間の、売上高、生産量等が5%以上減少する見込みであれば「計画届」を受理する(平成23年6月16日までに提出された計画届が対象)		【東日本大震災の発生に伴う特例】 平成23年3月17日の特例対象事業主を拡大し、次の事業主にも適用 ・栃木県、千葉県、長野県、新潟県のうち災害救助法適用地域に所在する事業主(被災地域事業主) ・特例対象地域に所在する事業所等と一定規模以上(助成金を受けようとする事業所の総事業量の1/3以上)の経済的関係を有する事業主(被災地関連事業主) ・計画停電の実施地域に所在し、計画停電により事業活動が縮小した事業主(計画停電事業主)
雇用要件	大企業					
	中小企業					
助成率	大企業					
	中小企業					
教育訓練費	大企業				事業所内訓練 2,000円 事業所外訓練 4,000円	
	中小企業				事業所内訓練 3,000円 事業所外訓練 6,000円	
支給限度日数						
クーリング期間						
休業規模	大企業					
	中小企業					
対象労働者						
短時間休業						
教育訓練						
その他				・労組等との協定が確約書による場合も可 ・書類整備が困難な事業主に対しては疎明による代替も可		

雇用調整助成金等の制度の変遷について(4/8)

		一次補正 (平成23年5月2日実施)	(平成23年7月1日)	三次補正 (制度要求) (平成23年10月7日実施)	(平成24年3月11日実施)
生産量要件	大企業	<p>【東日本大震災の発生に伴う特例】</p> <p>平成23年3月17日、4月6日の特例対象事業主を拡大し、次の事業主にも適用</p> <ul style="list-style-type: none"> 被災地関連事業主と一定規模以上(助成金を受けようとする事業所の総事業量の1/2以上)の経済的関係を有する事業主(二次下請等事業主) 		<p>【円高の進行発生に伴う特例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 最近1か月の売上高又は生産量が直前1か月又は前年同期比5%以上減 最近1か月間の、売上高、生産量等が5%以上減少する見込みであれば「計画届」を受理する 	<p>【東日本大震災の発生に伴う特例】</p> <p>被災地域事業主、被災地関連事業主、二次下請け等事業主について適用する</p> <ul style="list-style-type: none"> 最近3か月の売上高又は生産量が前々年同期比10%以上減(対象期間の初日が平成24年3月11日から平成25年3月10日までのものに限る)
	中小企業	<p>【東日本大震災の発生に伴う特例】</p> <p>平成23年3月17日、4月6日の特例対象事業主を拡大し、次の事業主にも適用</p> <ul style="list-style-type: none"> 被災地関連事業主と一定規模以上(助成金を受けようとする事業所の総事業量の1/2以上)の経済的関係を有する事業主(二次下請等事業主) 		<p>【円高の進行発生に伴う特例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 最近1か月の売上高又は生産量が直前1か月又は前年同期比減 直近の決算等が赤字(生産量が5%以上減の場合は不要) 最近1か月間の、売上高、生産量等が5%以上減少する見込みであれば「計画届」を受理する 	<p>【東日本大震災の発生に伴う特例】</p> <p>被災地域事業主、被災地関連事業主、二次下請け等事業主について適用する</p> <ul style="list-style-type: none"> 最近3か月の売上高又は生産量が前々年同期比10%以上減(対象期間の初日が平成24年3月11日から平成25年3月10日までのものに限る)
雇用量要件	大企業 中小企業				
助成率	大企業				
	中小企業				
教育訓練費	大企業				
	中小企業				
支給限度日数		5月2日以降に開始する特例の対象期間においては、通常の限度日数と別に300日			
クーリング期間					
休業規模	大企業				
	中小企業				
対象労働者			被保険者期間6か月以上 (東日本大震災の影響を受けた特例対象事業主は除く)		
短時間休業					
教育訓練					
その他					

雇用調整助成金等の制度の変遷について(5/8)

		(平成24年4月1日実施)	(平成24年10月1日実施)	(平成25年4月1日実施)
生産量要件	大企業	【新型インフルエンザ】、【口蹄疫】、【鳥インフルエンザ】にかかる特例廃止	(基本要件) ・最近3か月の売上高又は生産量が前々年同期比10%以上減 (被災3県に所在する事業所は平成25年4月1日から)	【霧島山】、【円高】に係る特例廃止
	中小企業	【新型インフルエンザ】、【口蹄疫】、【鳥インフルエンザ】にかかる特例廃止	(基本要件) ・最近3か月の売上高又は生産量が前々年同期比10%以上減 (赤字要件を廃止) (被災3県に所在する事業所は平成25年4月1日から)	【霧島山】、【円高】に係る特例廃止
雇用量要件	大企業 中小企業			
助成率	大企業			1/2 (上乗せ廃止) (被災3県に所在する事業所は平成25年10月1日より)
	中小企業			2/3 (上乗せ廃止) (被災3県に所在する事業所は平成25年10月1日より)
教育訓練費	大企業		事業所内訓練1,000円 事業所外訓練4,000円 (被災3県に所在する事業所は平成25年4月1日より)	事業所内訓練1,000円 事業所外訓練2,000円 (被災3県に所在する事業所は平成25年10月1日より)
	中小企業		事業所内訓練1,500円 事業所外訓練6,000円 (被災3県に所在する事業所は平成25年4月1日より)	事業所内訓練1,500円 事業所外訓練3,000円 (被災3県に所在する事業所は平成25年10月1日より)
支給限度日数			1年間100日 3年間300日 (被災3県に所在する事業所は平成25年4月1日より)	
クーリング期間				
休業規模	大企業 中小企業			
対象労働者				
短時間休業				
教育訓練			事業所外訓練の場合も受講レポート提出の義務づけ	外国人技能実習生は助成対象外
その他				中小企業緊急雇用安定助成金を雇用調整助成金に統合(中小企業緊急雇用安定助成金の廃止3/31)

雇用調整助成金等の制度の変遷について(6/8)

		雇用保険2事業助成金共通要 領化 (平成25年5月16日実施)	(平成25年6月1日実 施)	(平成25年10月1日実 施)	(平成25年12月1日 実施)
生産量 要件	大企業				
	中小企業				
雇用量 要件	大企業	最近3か月の雇用量が 前年同期と比べ、大企 業5%を超えかつ6人 以上、中小企業10%を 超えかつ4人以上増加 してない			
	中小企業				
助成率	大企業				
	中小企業				
教育訓 練費	大企業				
	中小企業	1,200円			
支給限度日数		3年間150日 (被災3県に所在する 事業所は平成26年4 月1日より)			
クーリング期間		あり			
休業規 模	大企業	1/15以上			
	中小企業	1/20以上			
対象労働者					
短時間休業		特例短時間休業につ いて、始業または終業 まで連続して行われな い場合は助成対象とし ない等要件追加			特例短時間休業の廃 止
教育訓練		<ul style="list-style-type: none"> ・受講日の業務不可 ・事業所外訓練の半日 訓練設置(3時間以上 所定労働未滿) ・ネガティブリストの追 加 			
その他		<p>雇用関係助成金の創設に伴う 制度改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用調整助成金の申請書類 に不備がある場合、都道府県 労働局長が定めた期間内に補 正を行わない事業所は、助成 対象外とする。 ・雇用調整助成金の支給を行う ための審査に必要な書類等の 提出を拒む事業所や、事業所 訪問・立入検査を拒む事業所 は、助成対象外とする。 ・支給申請日または支給決定 日の時点で倒産している事業 所は助成対象外とする。 ・性風俗関連営業・接待を伴う 飲食等営業又はこれら営業の 一部受託する営業を行う事業 所は助成対象外とする。等 			
		残業相殺の復活(対象 労働者単位)			

雇用調整助成金等の制度の変遷について(7/8)

		(平成26年12月1日実施)	(平成27年7月8日実施)	(平成28年4月21日実施)	(平成28年5月16日実施)
生産量要件	大企業	【御嶽山の噴火に伴う特例】 ・最近1か月の売上高又は生産量が前年同期比10%以上減少	【箱根山(大涌谷周辺)の火山活動の活発化に伴う特例】 ・最近1か月の売上高又は生産量が前年同期比10%以上減少	【平成28年熊本地震に伴う特例】 ・最近1か月の売上高又は生産量が前年同期比10%以上減少	【平成28年熊本地震に伴う特例】
	中小企業				
雇用量要件	大企業				撤廃
	中小企業				
助成率	大企業				2/3 (九州のみ)
	中小企業				4/5 (九州のみ)
教育訓練費	大企業				
	中小企業				
支給限度日数					
クーリング期間					撤廃
休業規模	大企業				
	中小企業				
対象労働者					被保険者:期間を問わず全員
短時間休業					
教育訓練					
その他					

雇用調整助成金等の制度の変遷について(8/8)

		(平成28年6月1日実施)	(平成28年8月5日実施)
生産量要件	大企業	【平成28年熊本地震に伴う特例】 ・最近1か月の売上高又は生産量が前年同期比又は震災直前比10%以上減少	【平成28年熊本地震に伴う特例】
	中小企業		
雇用量要件	大企業		
	中小企業		
助成率	大企業		
	中小企業		
教育訓練費	大企業		
	中小企業		
支給限度日数			1年300日 (九州のみ)
クーリング期間			
休業規模	大企業		
	中小企業		
対象労働者			
短時間休業			
教育訓練			
その他			

(参考資料3)¹

提供データ(「3万事業所」)の基礎的な集計結果

「3万事業所」雇調金受給経験有無別産業分類

標準産業大分類	受給経験無し	受給経験あり	事業所数
農業、林業	132	13	145
漁業	13	3	16
鉱業、採石業、砂利採取業	13	29	42
建設業	2,254	1,969	4,223
製造業	2,008	7,630	9,638
電気・ガス・熱供給・水道業	8	2	10
情報通信業	409	825	1,234
運輸業、郵便業	582	871	1,453
卸売業、小売業	3,040	1,427	4,467
金融業、保険業	185	15	200
不動産業、物品賃貸業	399	108	507
学術研究、専門・技術サービス	1,176	628	1,804
宿泊業、飲食サービス業	783	217	1,000
生活関連サービス業、娯楽業	669	176	845
教育、学習支援業	241	27	268
医療、福祉	1,693	83	1,776
複合サービス業	266	13	279
サービス業(他に分類されないもの)	1,405	667	2,072
分類不能の産業	13	8	21
合計	15,289	14,711	30,000

出所: com30000_wide.dta

「3万事業所」におけるアンケート回答事業所の産業分類

標準産業大分類	非回答事業所	アンケート調査 回答事業所	事業所数
農業、林業	116	29	145
漁業	12	4	16
鉱業、採石業、砂利採取業	33	9	42
建設業	3,383	840	4,223
製造業	7,307	2,331	9,638
電気・ガス・熱供給・水道業	10	0	10
情報通信業	1,022	212	1,234
運輸業、郵便業	1,187	266	1,453
卸売業、小売業	3,716	751	4,467
金融業、保険業	160	40	200
不動産業、物品賃貸業	425	82	507
学術研究、専門・技術サービス	1,471	333	1,804
宿泊業、飲食サービス業	898	102	1,000
生活関連サービス業、娯楽業	706	139	845
教育、学習支援業	222	46	268
医療、福祉	1,453	323	1,776
複合サービス業	214	65	279
サービス業(他に分類されないもの)	1,705	367	2,072
分類不能の産業	15	6	21
合計	24,055	5,945	30,000

出所: com30000_wide.dta

¹ 何委員の作成による。

受給月数別事業所数(「3万事業所」)

受給回数(月数)	事業所数	割合	累積割合	受給回数(月数)	事業所数	割合	累積割合
1	836	5.68	5.68	27	140	0.95	79.78
2	795	5.4	11.09	28	156	1.06	80.84
3	702	4.77	15.86	29	157	1.07	81.9
4	619	4.21	20.07	30	129	0.88	82.78
5	596	4.05	24.12	31	170	1.16	83.94
6	535	3.64	27.75	32	145	0.99	84.92
7	458	3.11	30.87	33	149	1.01	85.94
8	468	3.18	34.05	34	178	1.21	87.15
9	473	3.22	37.26	35	206	1.4	88.55
10	510	3.47	40.73	36	312	2.12	90.67
11	545	3.7	44.44	37	118	0.8	91.47
12	868	5.9	50.34	38	73	0.5	91.97
13	353	2.4	52.74	39	80	0.54	92.51
14	242	1.65	54.38	40	86	0.58	93.09
15	260	1.77	56.15	41	96	0.65	93.75
16	311	2.11	58.26	42	133	0.9	94.65
17	250	1.7	59.96	43	141	0.96	95.61
18	300	2.04	62	44	126	0.86	96.47
19	297	2.02	64.02	45	127	0.86	97.33
20	277	1.88	65.9	46	109	0.74	98.07
21	274	1.86	67.77	47	130	0.88	98.95
22	324	2.2	69.97	48	98	0.67	99.62
23	369	2.51	72.48	49	39	0.27	99.88
24	572	3.89	76.36	50	15	0.1	99.99
25	223	1.52	77.88	51	2	0.01	100
26	139	0.94	78.83	Total	14,711	100	

出所: com30000_wide.dta

「3万事業所」のうち雇調金受給経験あり事業所における受給の始期・終期

①受給の始期

②受給の終期

受給始期	事業所数	割合	累積割合	受給末期	事業所数	割合	累積割合
200812	23	0.16	0.16	200901	1	0.01	0.01
200901	342	2.32	2.48	200902	4	0.03	0.03
200902	1,099	7.47	9.95	200903	54	0.37	0.40
200903	1,250	8.50	18.45	200904	78	0.53	0.93
200904	1,509	10.26	28.71	200905	141	0.96	1.89
200905	1,189	8.08	36.79	200906	123	0.84	2.73
200906	1,020	6.93	43.72	200907	165	1.12	3.85
200907	752	5.11	48.83	200908	200	1.36	5.21
200908	610	4.15	52.98	200909	216	1.47	6.68
200909	586	3.98	56.96	200910	153	1.04	7.72
200910	375	2.55	59.51	200911	193	1.31	9.03
200911	350	2.38	61.89	200912	193	1.31	10.34
200912	400	2.72	64.61	201001	215	1.46	11.80
201001	378	2.57	67.18	201002	303	2.06	13.86
201002	342	2.32	69.51	201003	339	2.30	16.16
201003	290	1.97	71.48	201004	331	2.25	18.41
201004	418	2.84	74.32	201005	313	2.13	20.54
201005	371	2.52	76.84	201006	286	1.94	22.49
201006	246	1.67	78.51	201007	299	2.03	24.52
201007	226	1.54	80.05	201008	285	1.94	26.46
201008	167	1.14	81.18	201009	242	1.65	28.10
201009	108	0.73	81.92	201010	253	1.72	29.82
201010	95	0.65	82.56	201011	255	1.73	31.55
201011	90	0.61	83.18	201012	279	1.90	33.45
201012	55	0.37	83.55	201101	206	1.40	34.85
201101	72	0.49	84.04	201102	334	2.27	37.12
201102	54	0.37	84.41	201103	511	3.47	40.60
201103	622	4.23	88.63	201104	462	3.14	43.74
201104	389	2.64	91.28	201105	399	2.71	46.45
201105	281	1.91	93.19	201106	508	3.45	49.90
201106	151	1.03	94.22	201107	347	2.36	52.26
201107	102	0.69	94.91	201108	272	1.85	54.11
201108	75	0.51	95.42	201109	250	1.70	55.81
201109	80	0.54	95.96	201110	212	1.44	57.25
201110	45	0.31	96.27	201111	212	1.44	58.69
201111	48	0.33	96.59	201112	210	1.43	60.12
201112	42	0.29	96.88	201201	199	1.35	61.47
201201	48	0.33	97.21	201202	202	1.37	62.84
201202	35	0.24	97.44	201203	314	2.13	64.98
201203	52	0.35	97.80	201204	259	1.76	66.74
201204	50	0.34	98.14	201205	225	1.53	68.27
201205	39	0.27	98.40	201206	243	1.65	69.92
201206	34	0.23	98.63	201207	193	1.31	71.23
201207	29	0.20	98.83	201208	164	1.11	72.35
201208	28	0.19	99.02	201209	140	0.95	73.30
201209	43	0.29	99.31	201210	176	1.20	74.50
201210	15	0.10	99.42	201211	169	1.15	75.64
201211	28	0.19	99.61	201212	177	1.20	76.85
201212	18	0.12	99.73	201301	222	1.51	78.36
201301	17	0.12	99.84	201302	370	2.52	80.87
201302	18	0.12	99.97	201303	2,814	19.13	100.00
201303	5	0.03	100.00				
Total	14,711	100.00		Total	14,711	100.00	

出所: com30000_wide.dta

雇調金受給月別事業所数(「3万事業所」)

受給月次	事業所数	割合	累積割合	受給月次	事業所数	割合	累積割合
200812	5	0.00	0.00	201101	5,377	2.21	55.89
200901	120	0.05	0.05	201102	5,198	2.14	58.03
200902	833	0.34	0.39	201103	5,482	2.26	60.29
200903	1,929	0.79	1.19	201104	5,638	2.32	62.61
200904	3,072	1.26	2.45	201105	5,679	2.34	64.95
200905	4,178	1.72	4.17	201106	5,551	2.29	67.23
200906	4,944	2.04	6.21	201107	5,194	2.14	69.37
200907	5,493	2.26	8.47	201108	4,919	2.02	71.40
200908	5,853	2.41	10.88	201109	4,782	1.97	73.36
200909	6,156	2.53	13.41	201110	4,600	1.89	75.26
200910	6,379	2.63	16.04	201111	4,510	1.86	77.11
200911	6,432	2.65	18.69	201112	4,335	1.78	78.90
200912	6,521	2.68	21.37	201201	4,159	1.71	80.61
201001	6,733	2.77	24.14	201202	4,028	1.66	82.27
201002	6,898	2.84	26.98	201203	3,894	1.60	83.87
201003	6,768	2.79	29.77	201204	3,761	1.55	85.42
201004	6,867	2.83	32.60	201205	3,611	1.49	86.91
201005	6,953	2.86	35.46	201206	3,501	1.44	88.35
201006	6,812	2.80	38.26	201207	3,369	1.39	89.74
201007	6,701	2.76	41.02	201208	3,289	1.35	91.09
201008	6,504	2.68	43.70	201209	3,253	1.34	92.43
201009	6,298	2.59	46.29	201210	3,238	1.33	93.76
201010	6,215	2.56	48.85	201211	3,165	1.30	95.06
201011	6,003	2.47	51.32	201212	3,140	1.29	96.36
201012	5,726	2.36	53.68	201301	3,090	1.27	97.63
				201302	3,014	1.24	98.87
				201303	2,745	1.13	100.00
				Total	242,915	100.00	

出所: com30000_long.dta

受給事業所の産業分類(事業所×受給月数)

標準産業大分類	事業所数	割合	累積割合
農業、林業	242	0.1	0.1
漁業	17	0.01	0.11
鉱業、採石業、砂利採取業	435	0.18	0.29
建設業	31,910	13.14	13.42
製造業	131,849	54.28	67.7
電気・ガス・熱供給・水道業	31	0.01	67.71
情報通信業	13,762	5.67	73.38
運輸業、郵便業	15,560	6.41	79.78
卸売業、小売業	23,158	9.53	89.32
金融業、保険業	195	0.08	89.4
不動産業、物品賃貸業	1,576	0.65	90.05
学術研究、専門・技術サービス	9,422	3.88	93.92
宿泊業、飲食サービス業	2,063	0.85	94.77
生活関連サービス業、娯楽業	1,983	0.82	95.59
教育、学習支援業	291	0.12	95.71
医療、福祉	520	0.21	95.92
複合サービス業	242	0.1	96.02
サービス業(他に分類されないもの)	9,541	3.93	99.95
分類不能の産業	118	0.05	100
合計	242,915	100	

出所: com30000_long.dta

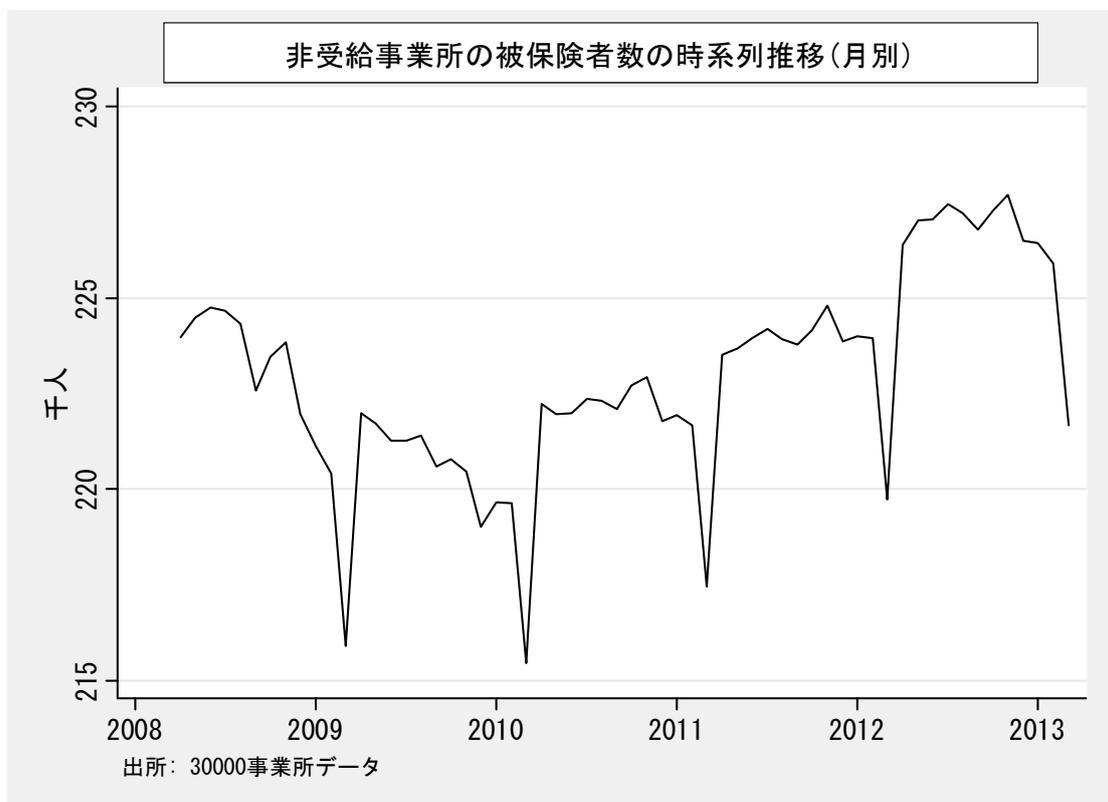
年度別受給事業所数(事業所×月数)

受給年度	事業所数	割合	累積割合
2008	2,887	1.19	1.19
2009	69,427	28.58	29.77
2010	74,136	30.52	60.29
2011	57,289	23.58	83.87
2012	39,176	16.13	100.00
Total	242,915	100.00	

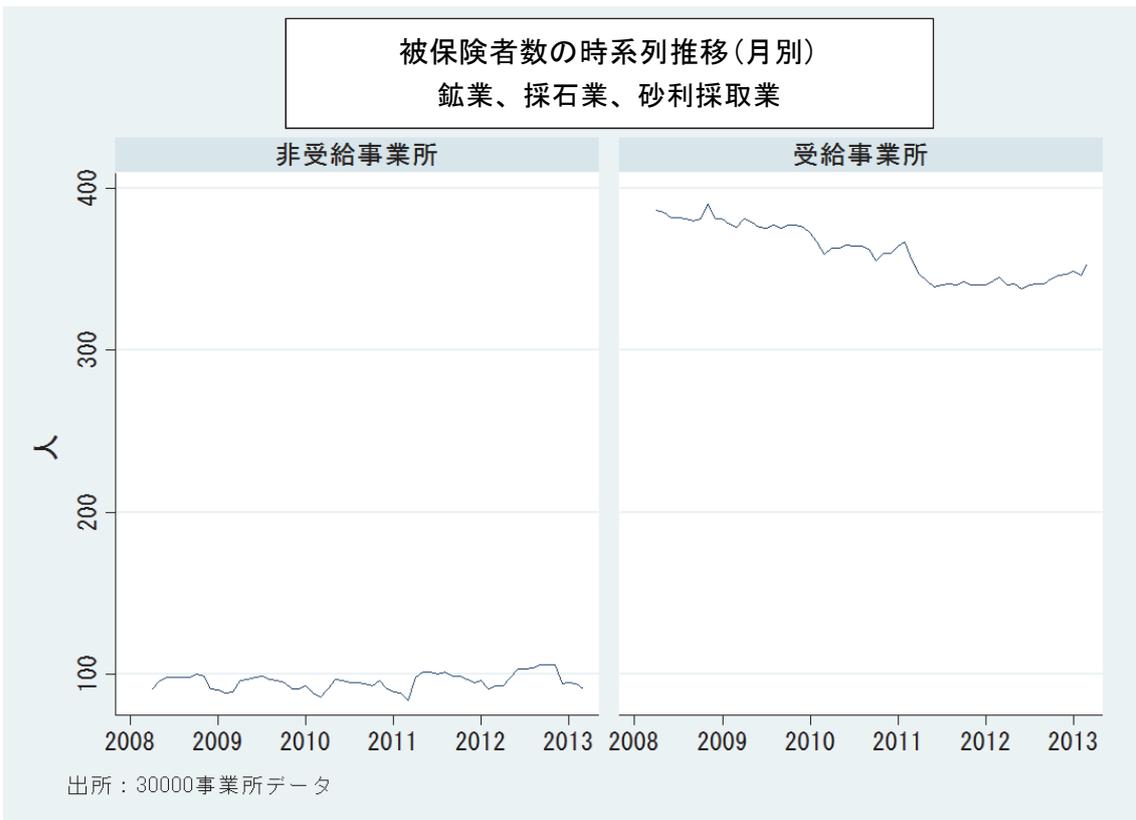
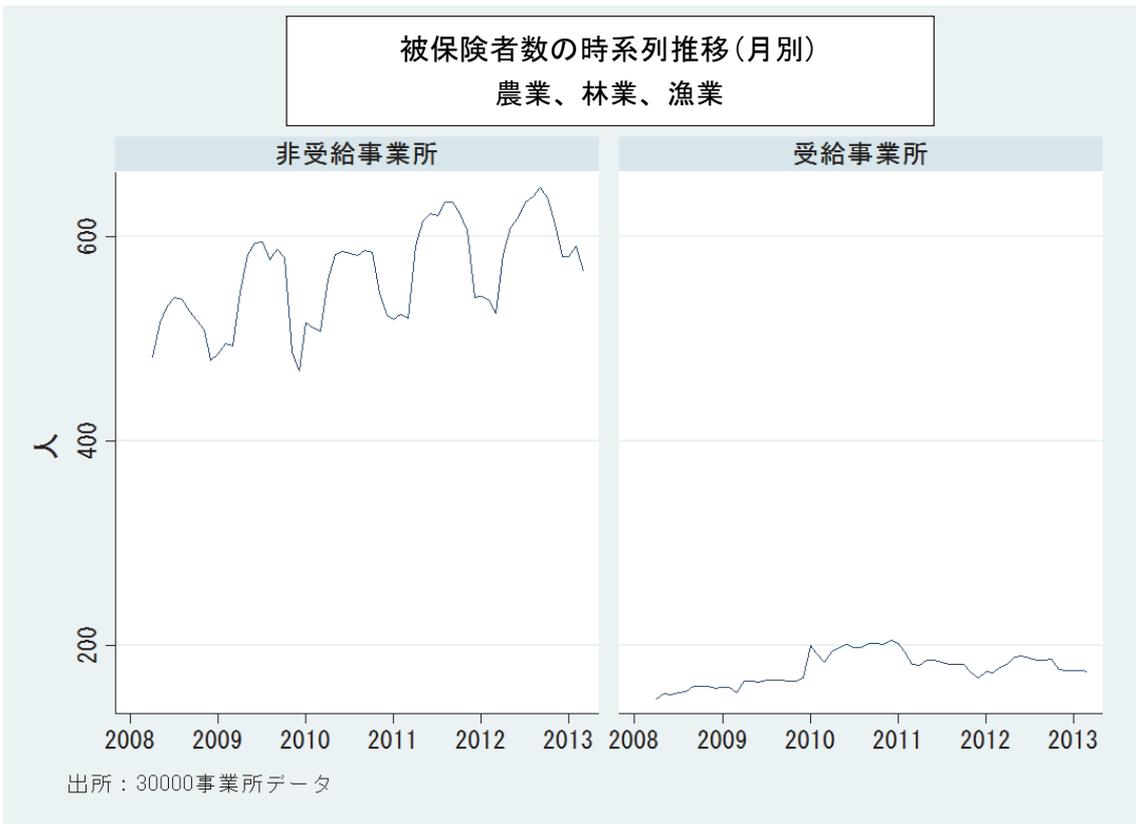
出所: com30000_long.dta

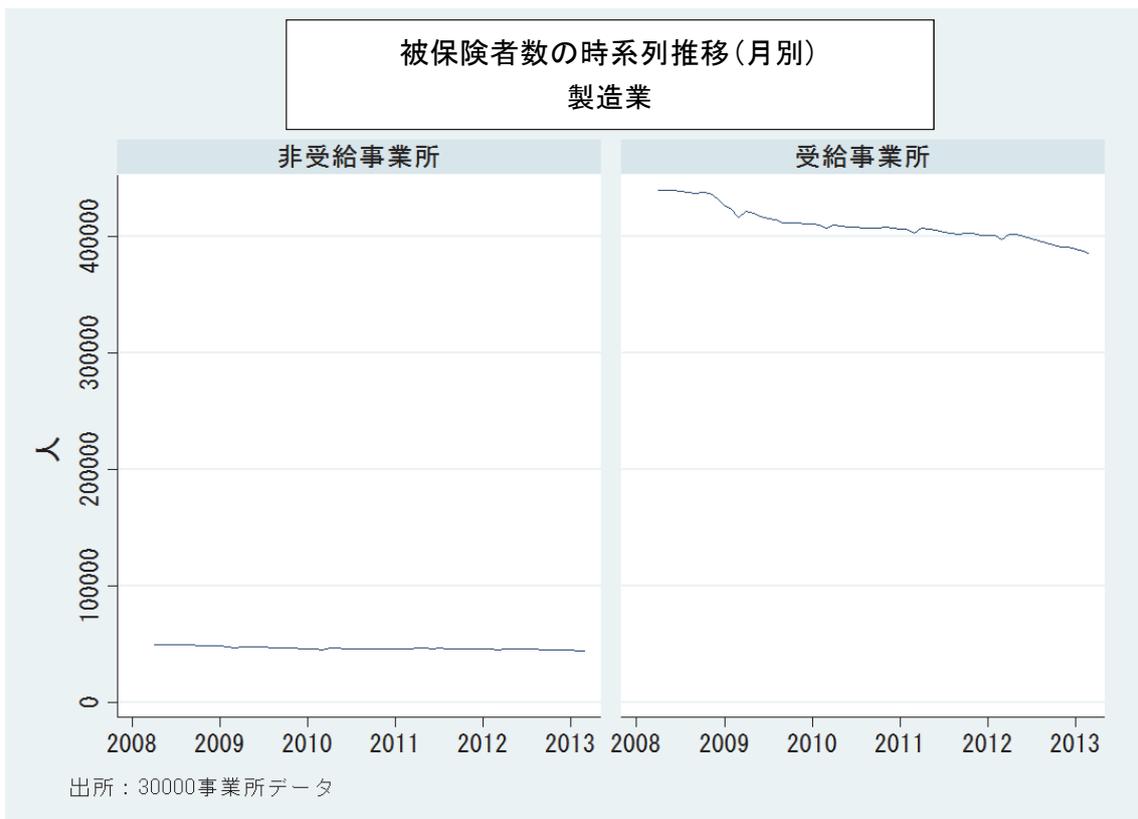
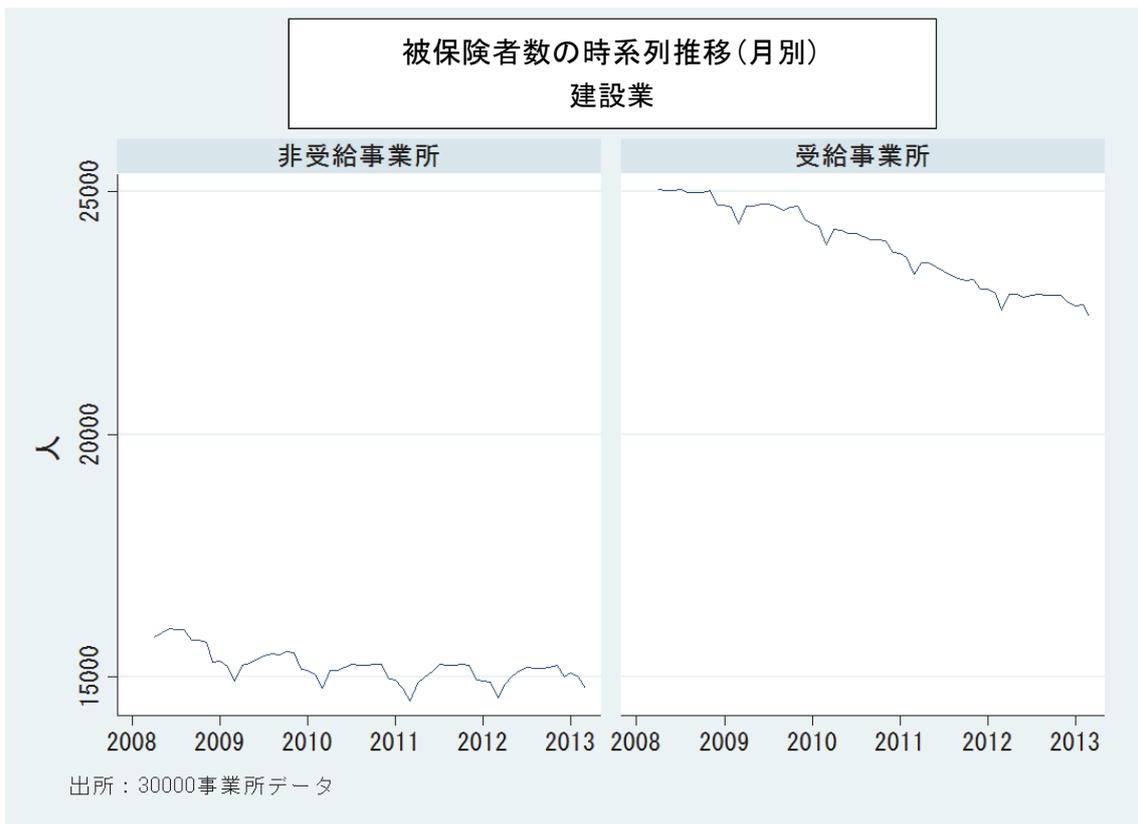
(参考資料4)²

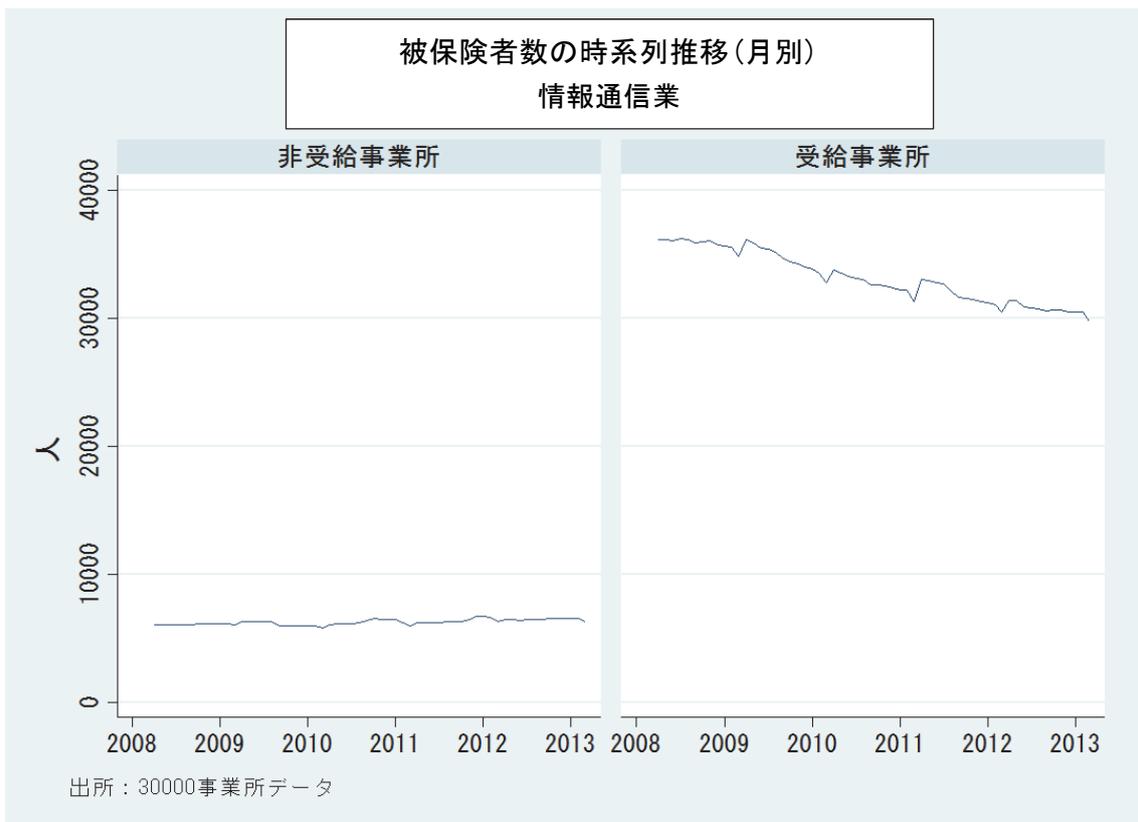
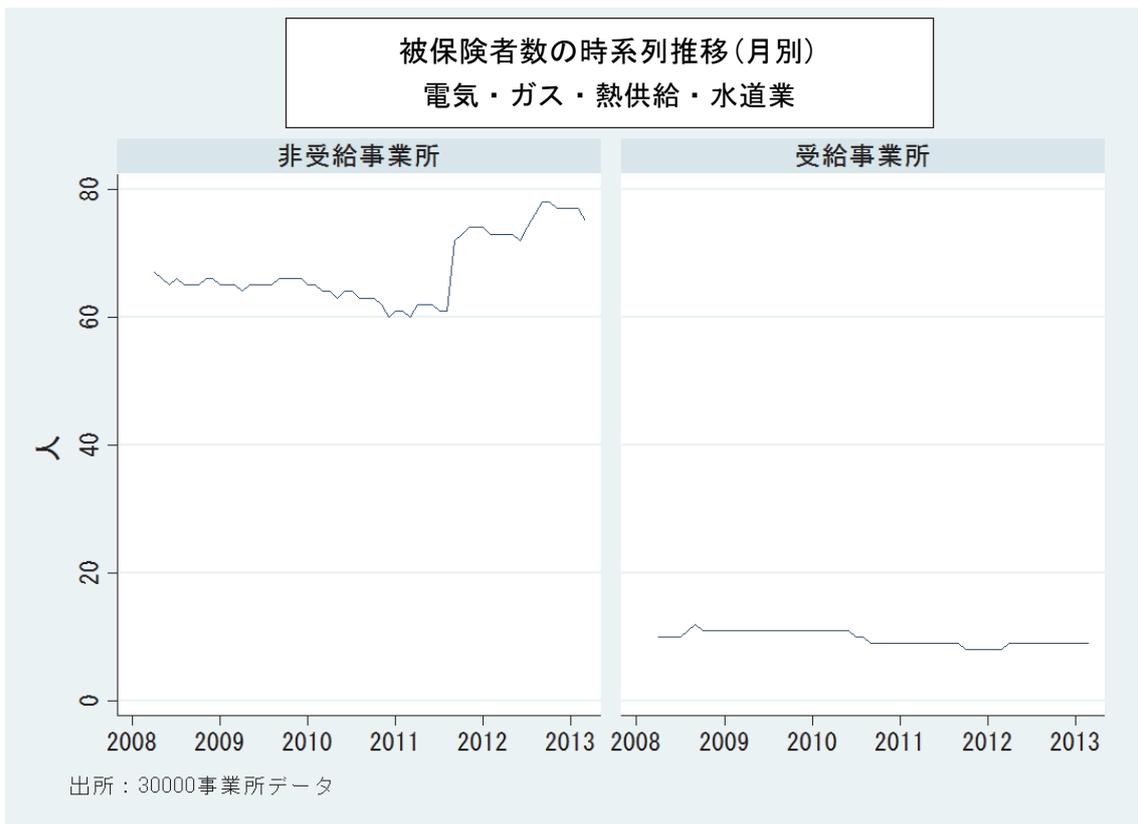
提供データ(「3万事業所」)の基礎的な集計結果

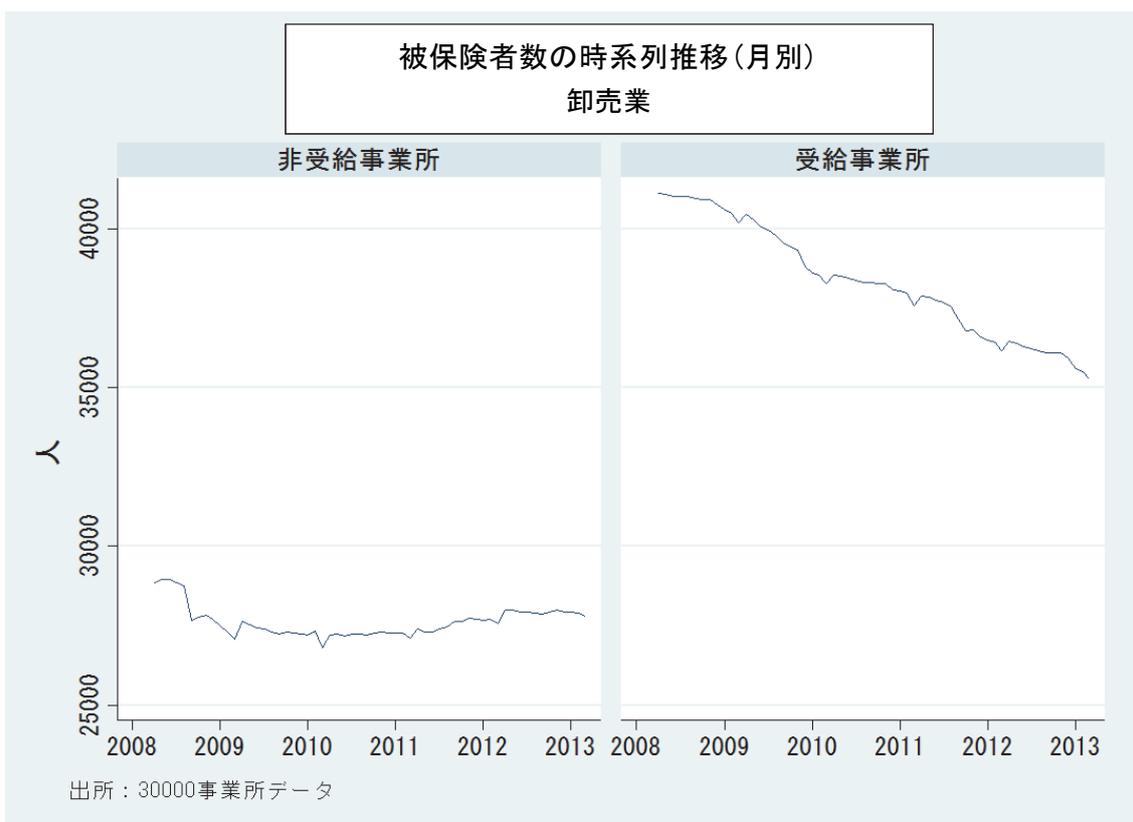
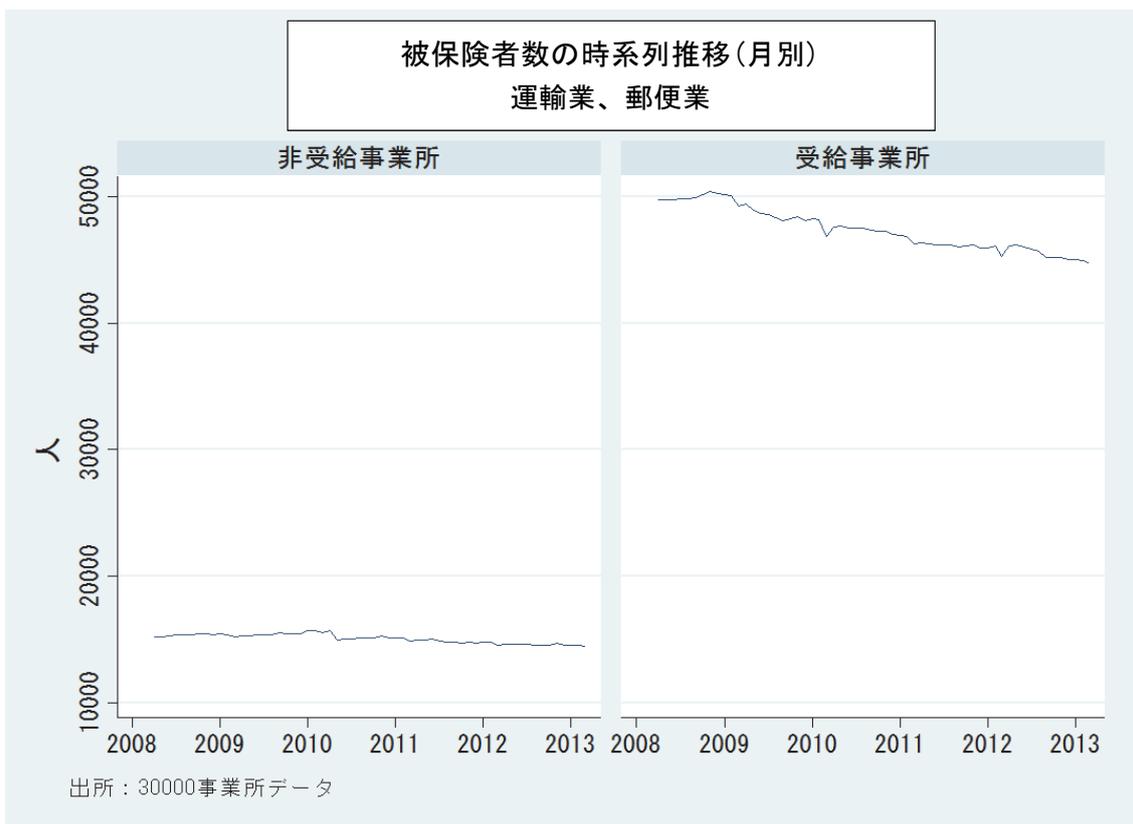


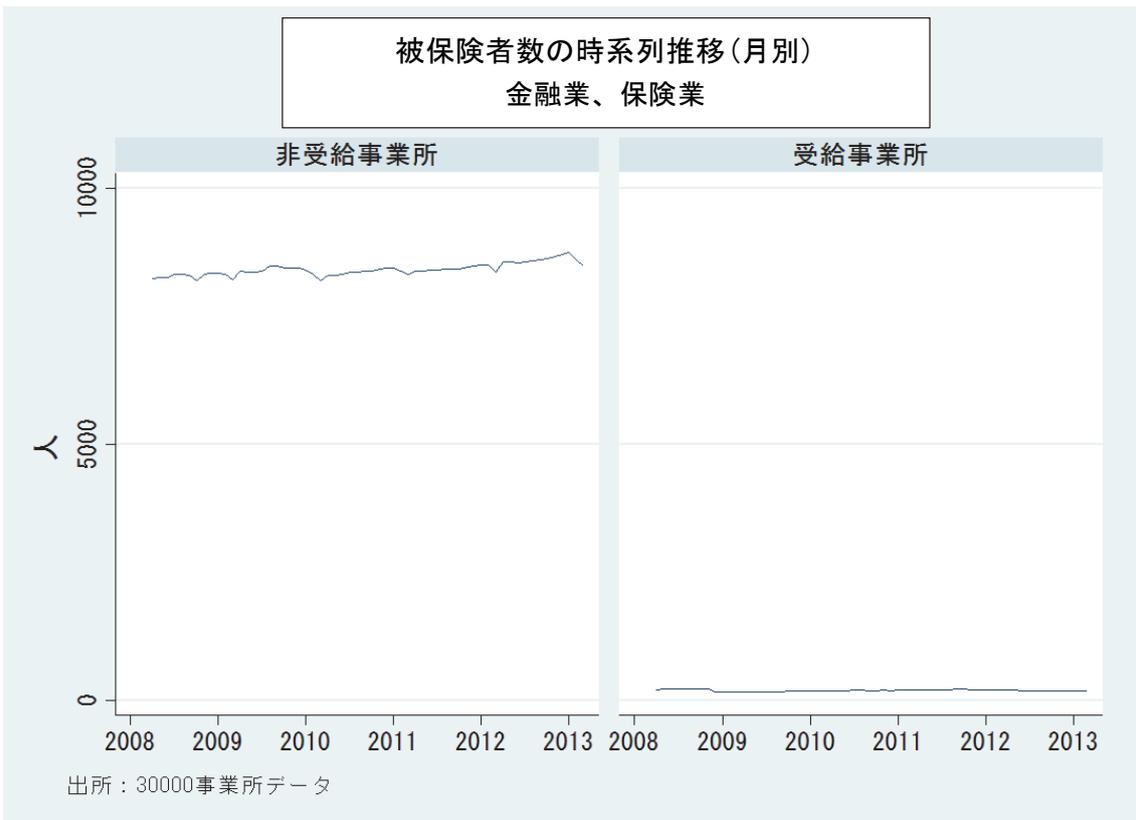
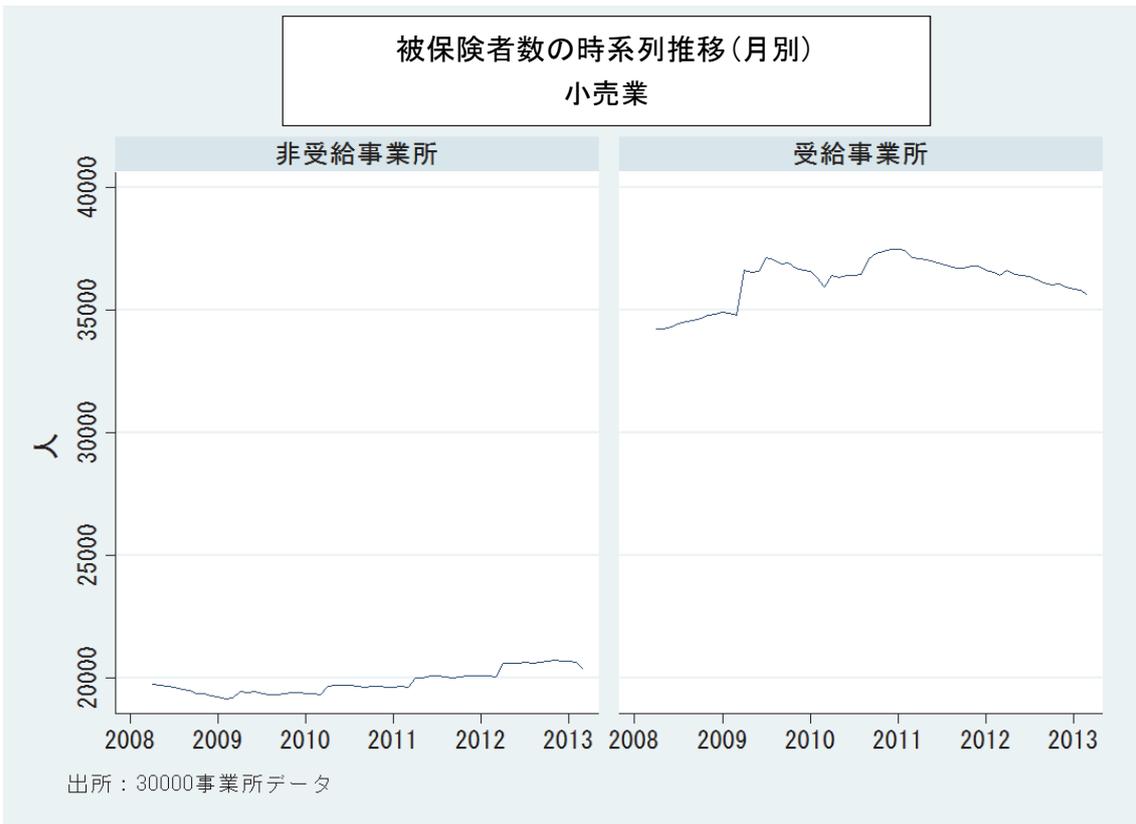
² 張委員の作成による。

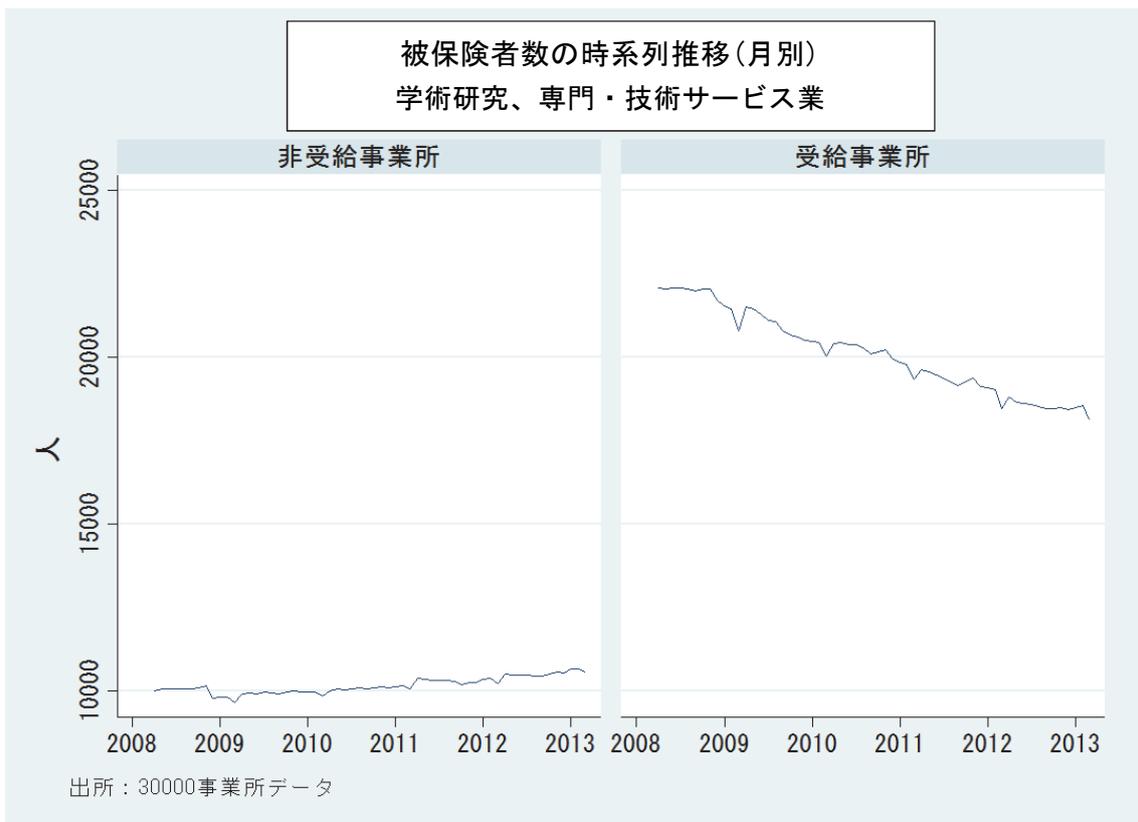
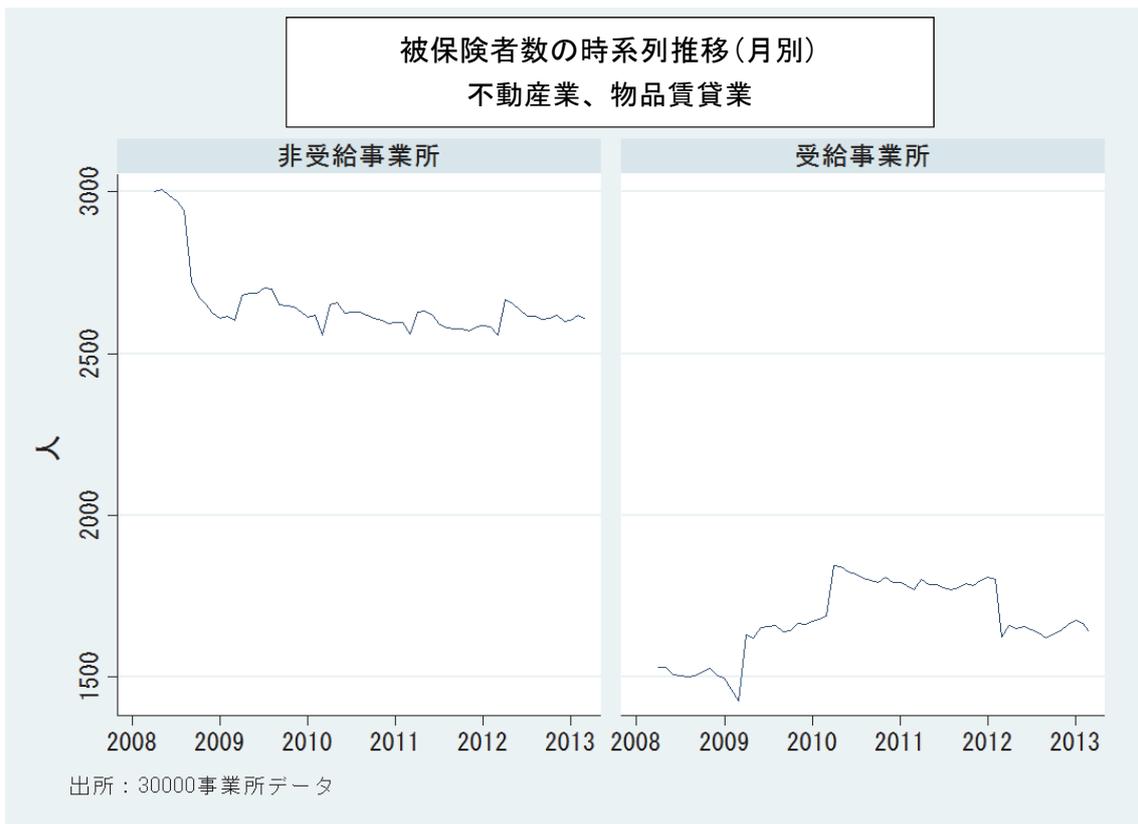


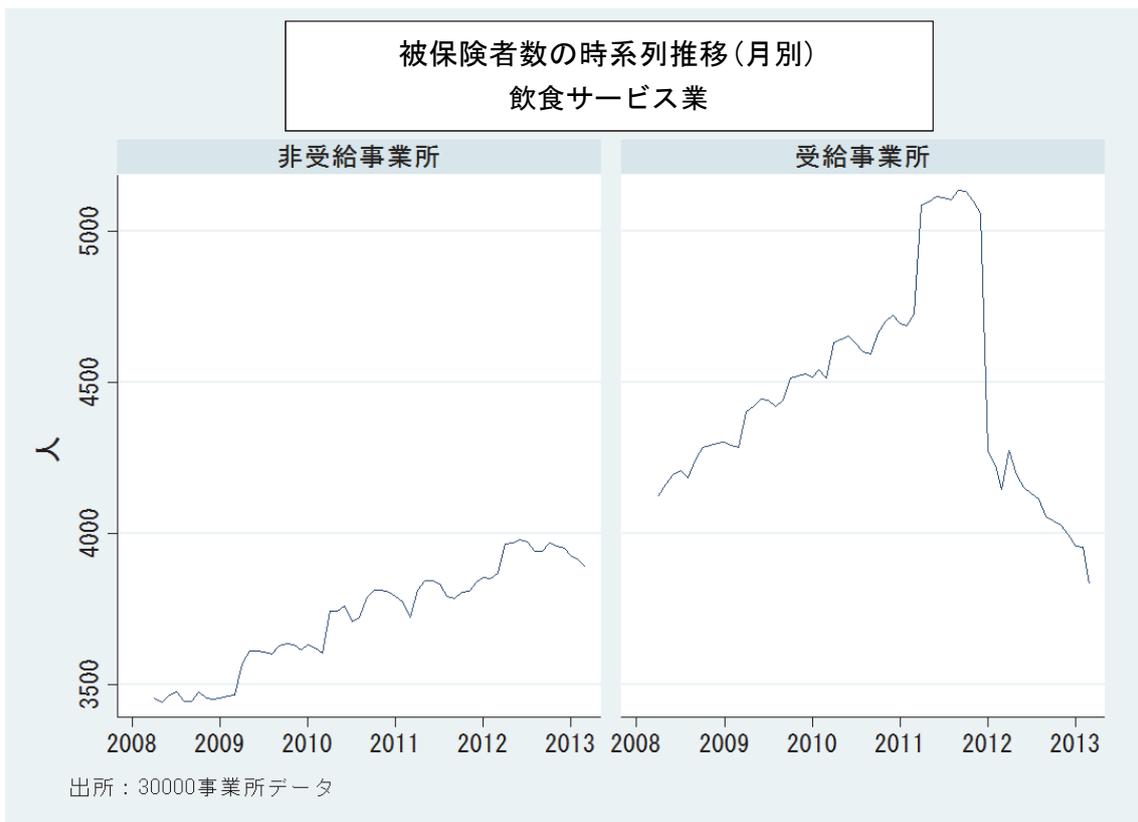
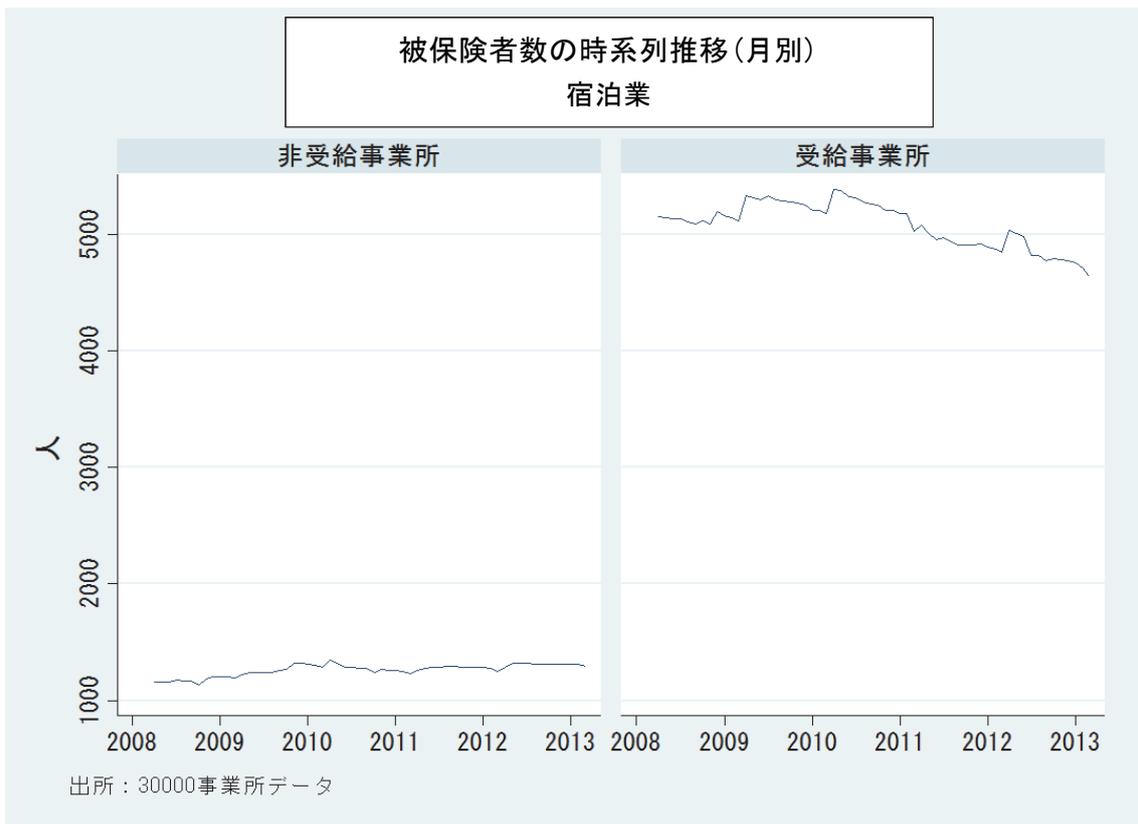


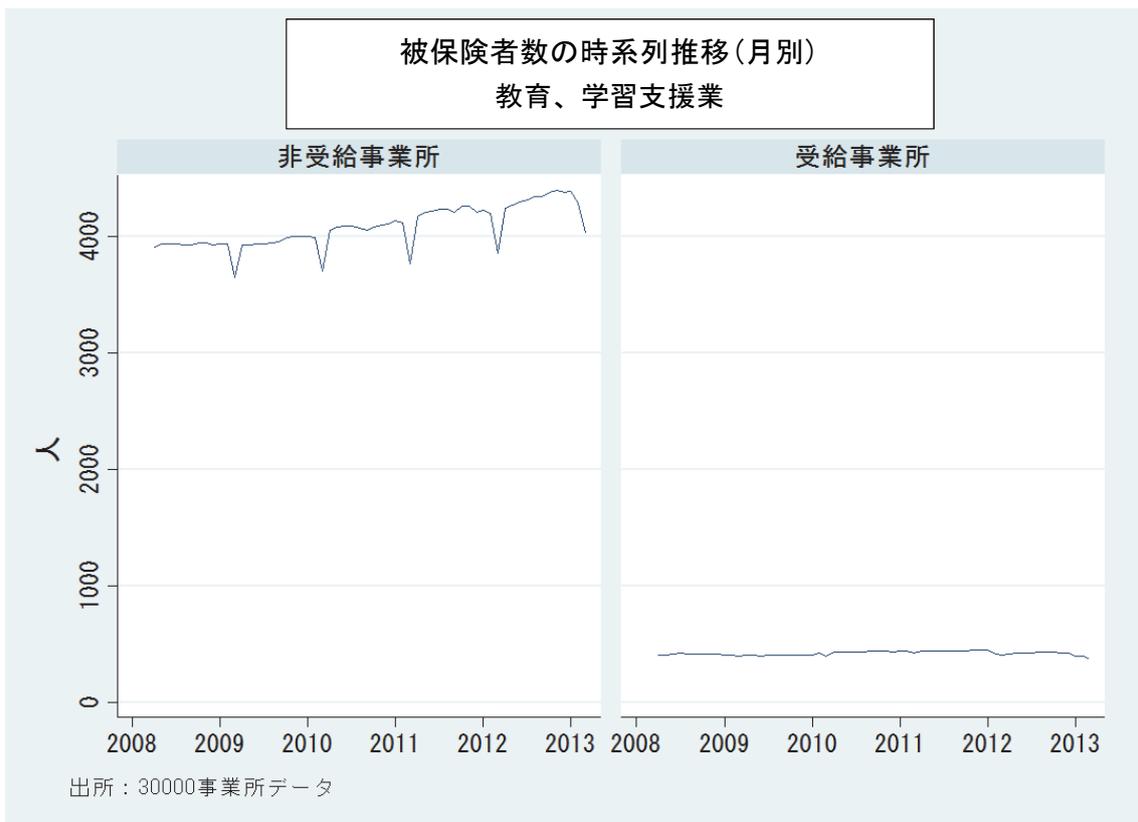
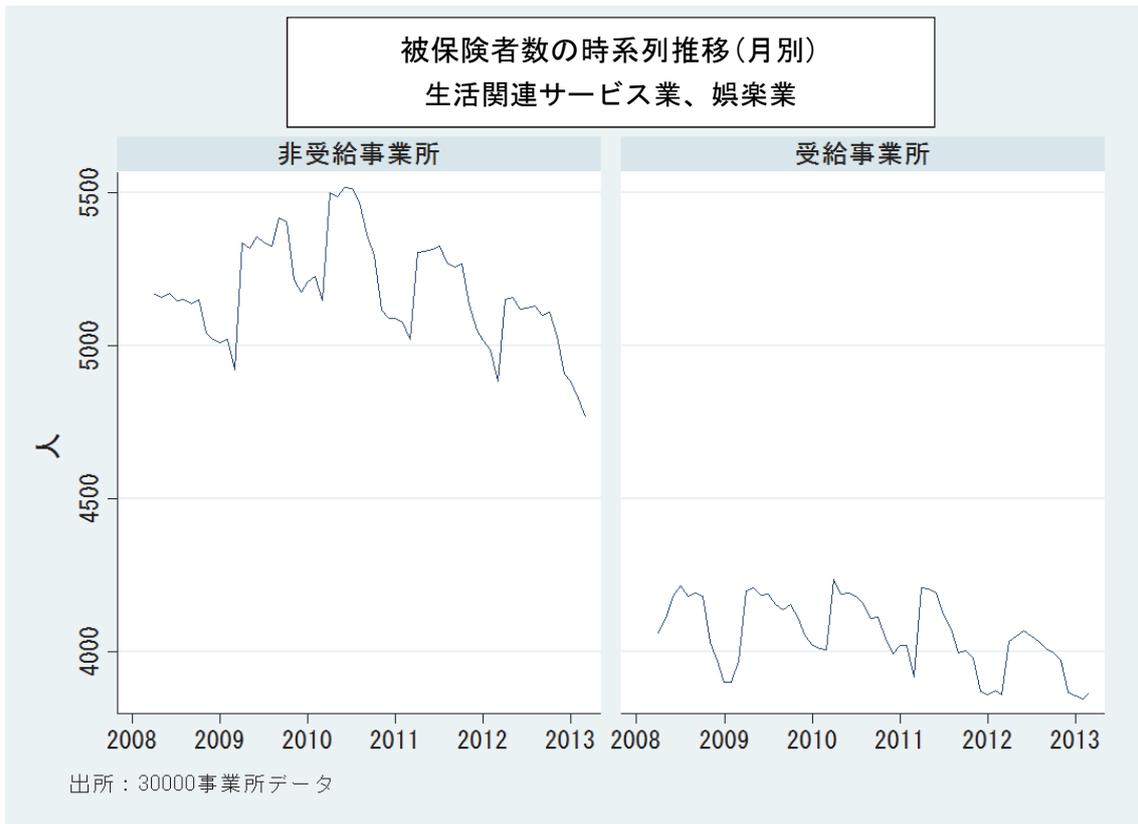


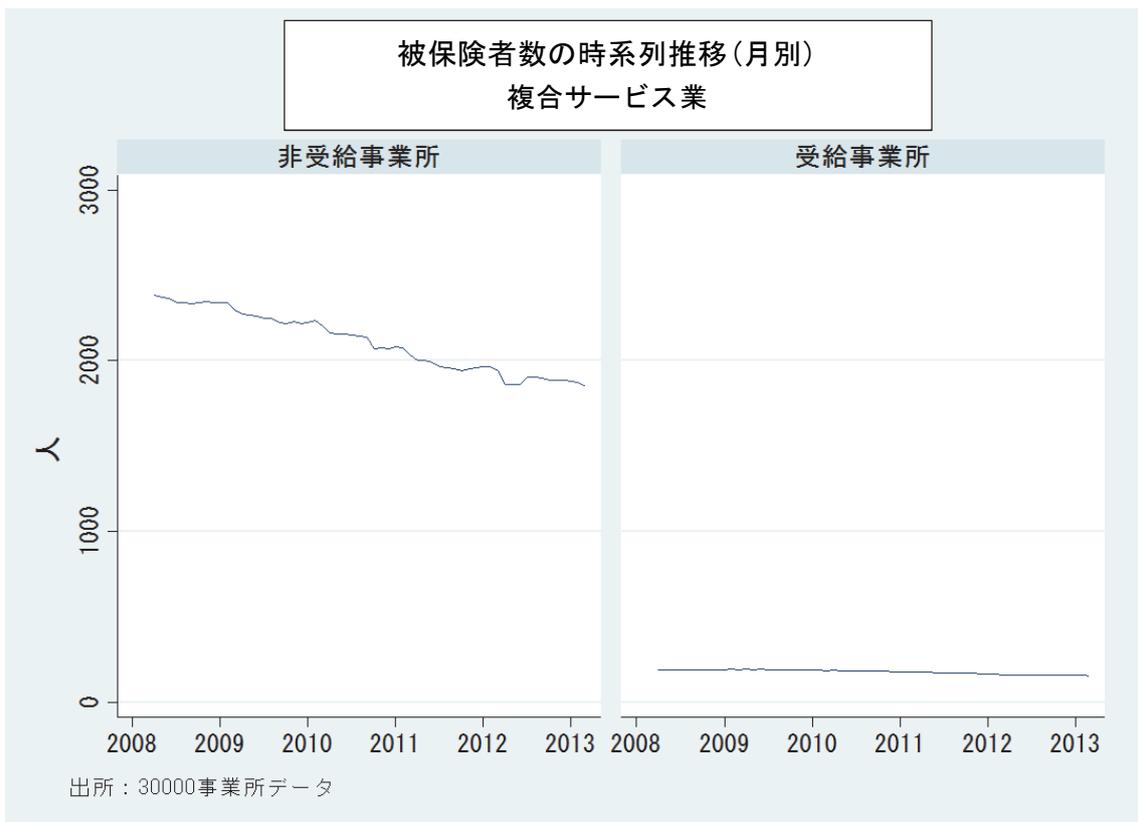
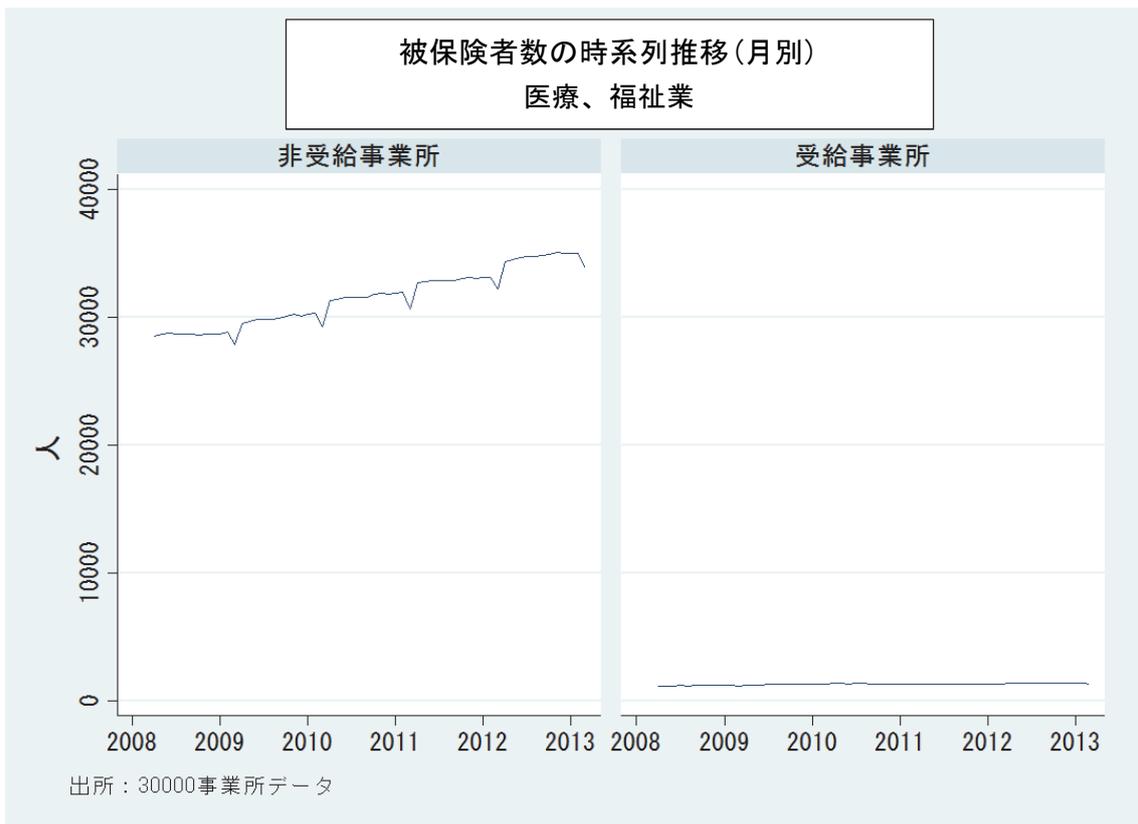


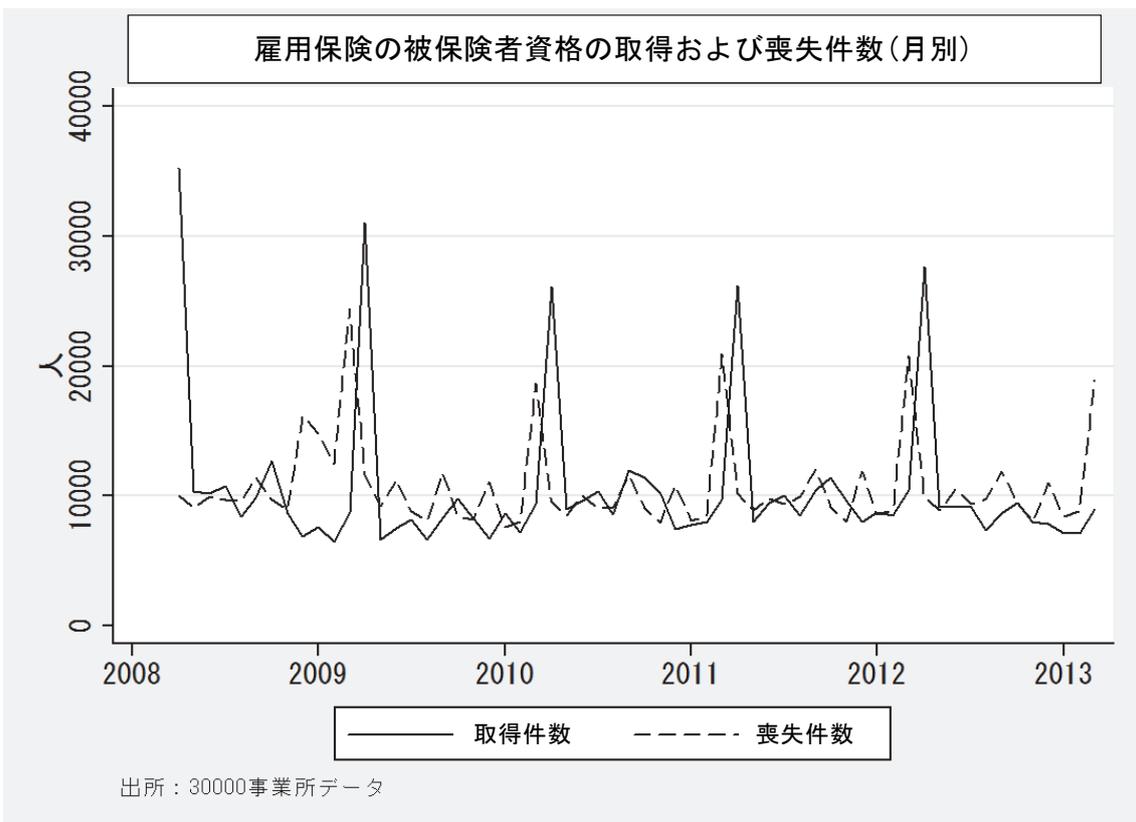
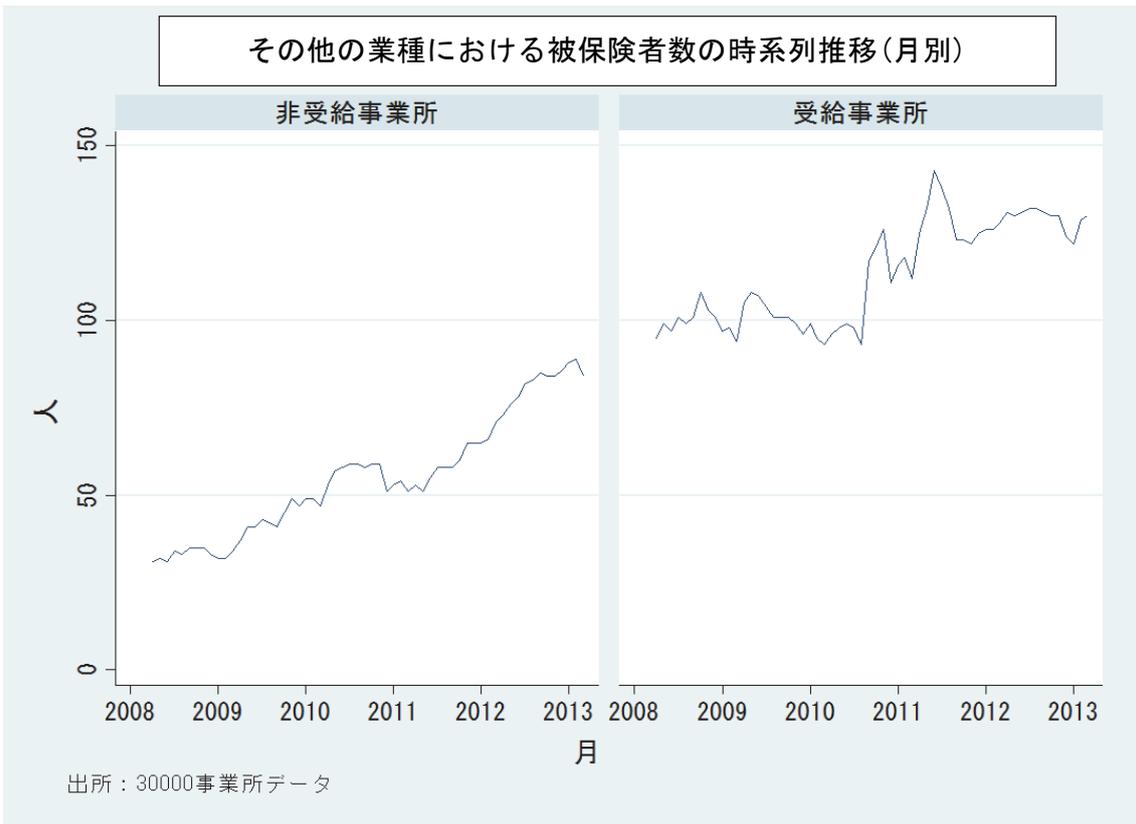


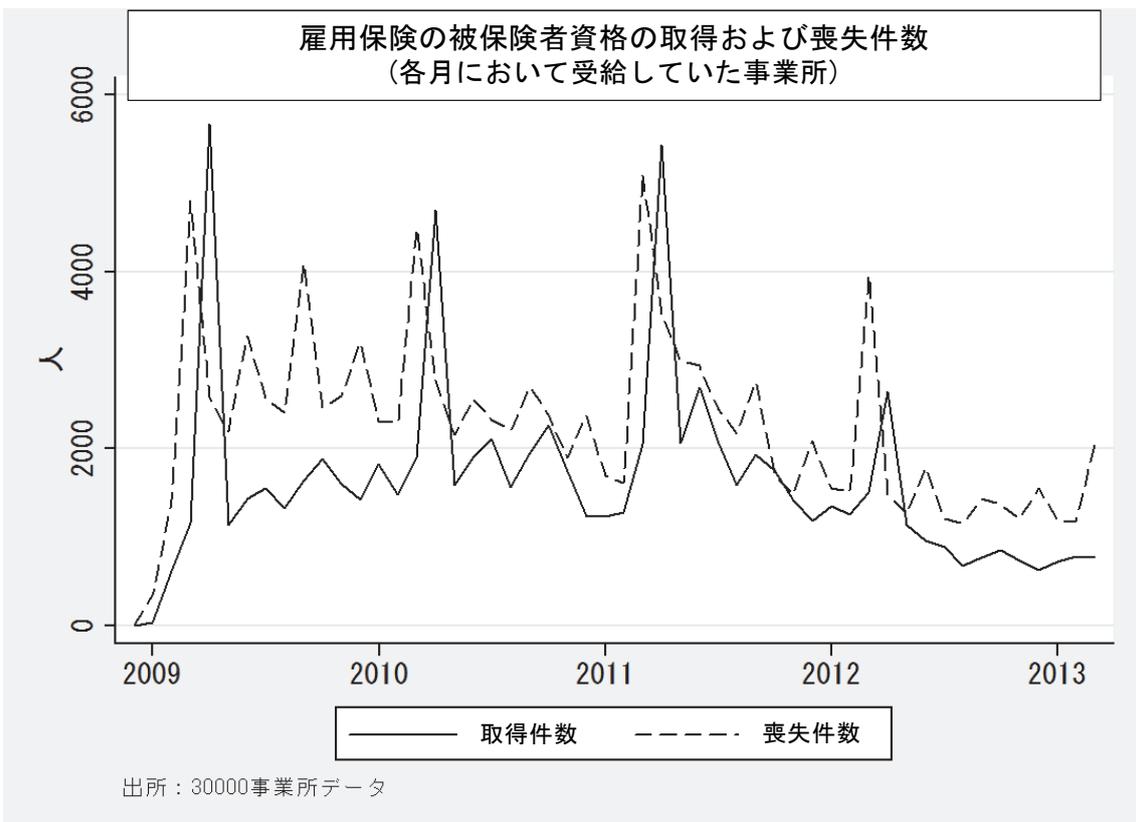
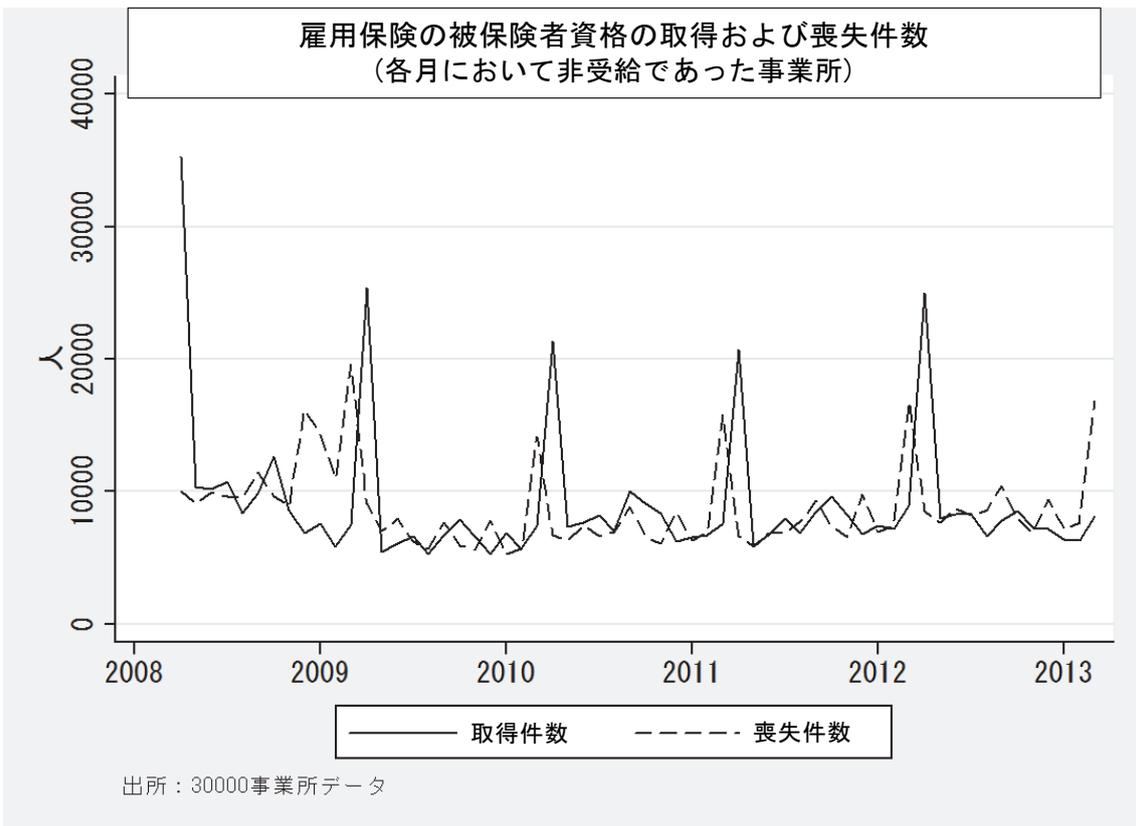


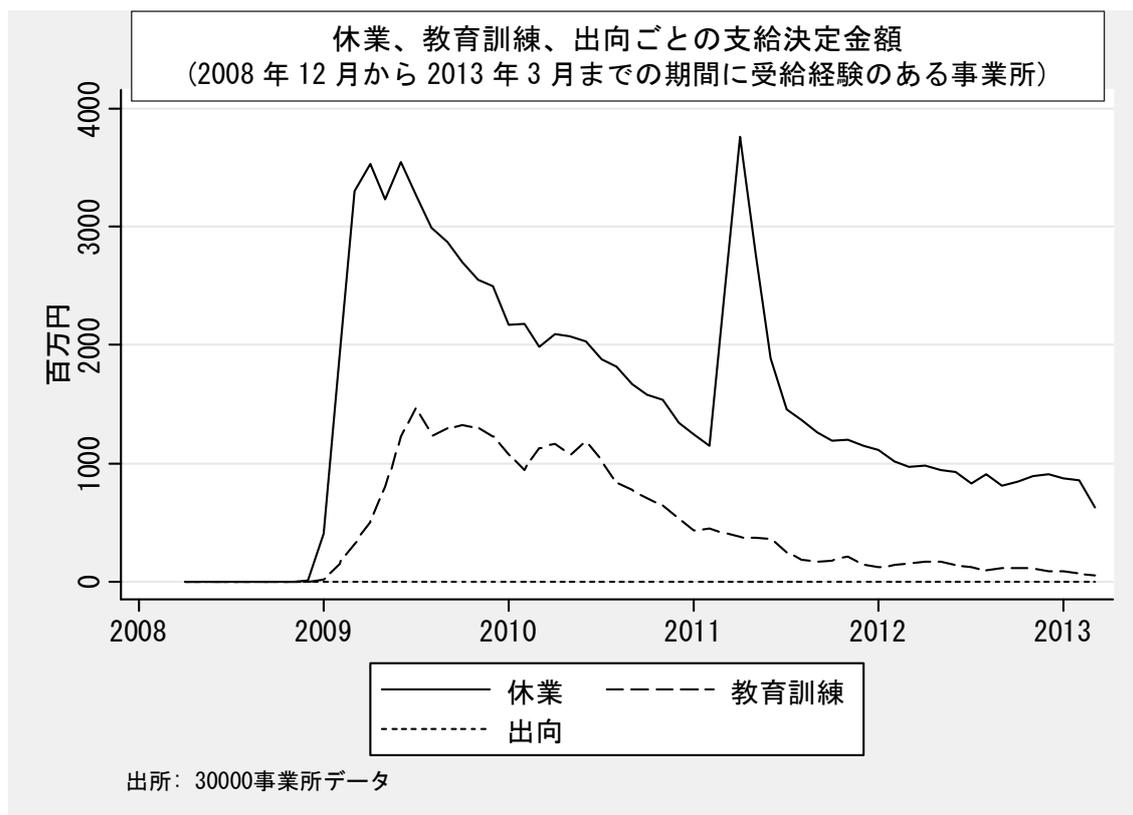
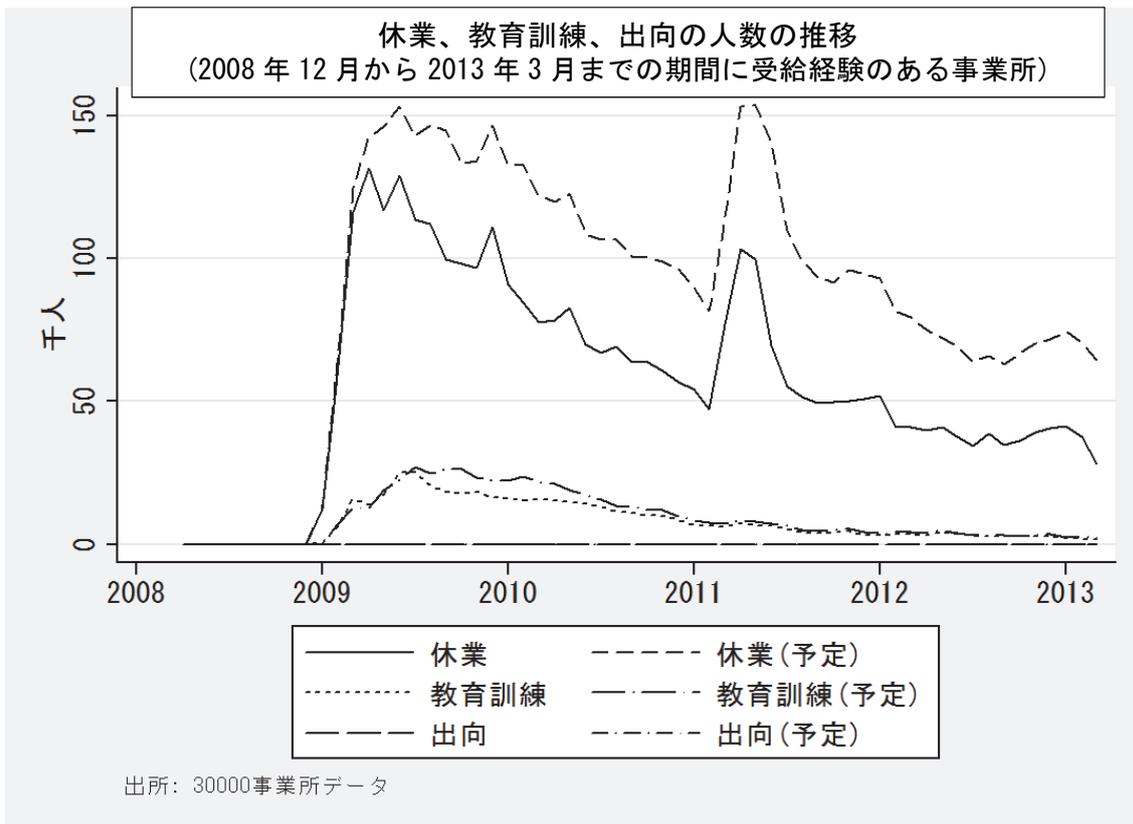












労働政策研究報告書 No.187

雇用調整助成金の政策効果に関する研究

発行年月日 2017年 1月 10日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2017 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)