

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が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、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

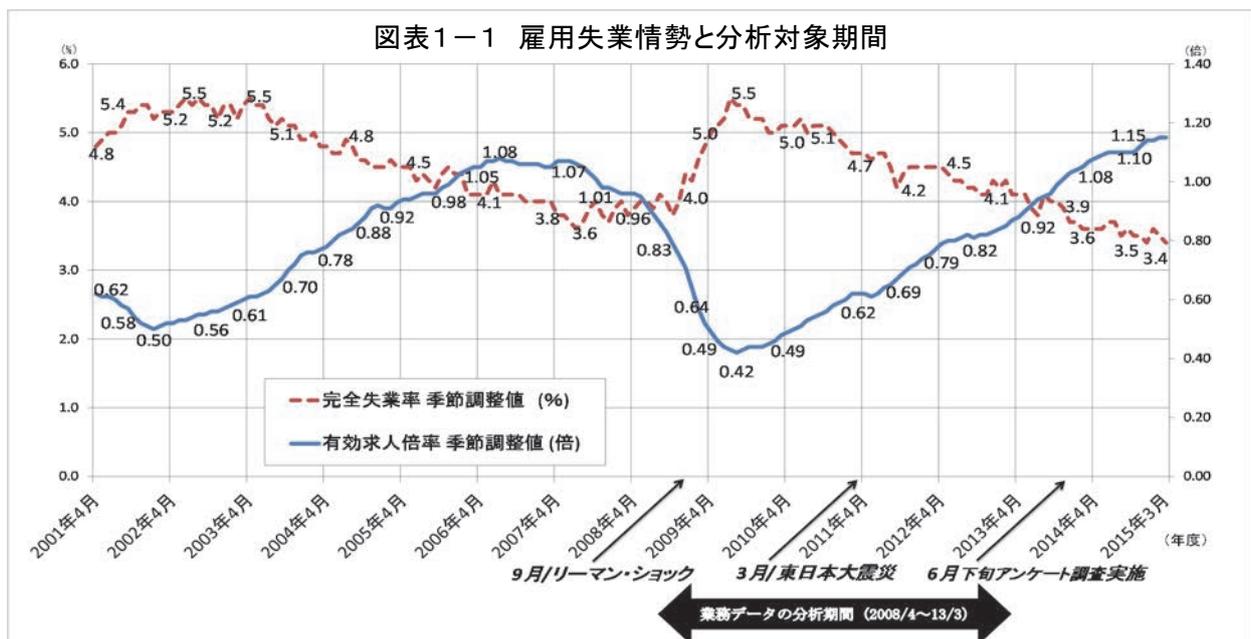
(1) 今回の分析対象期間

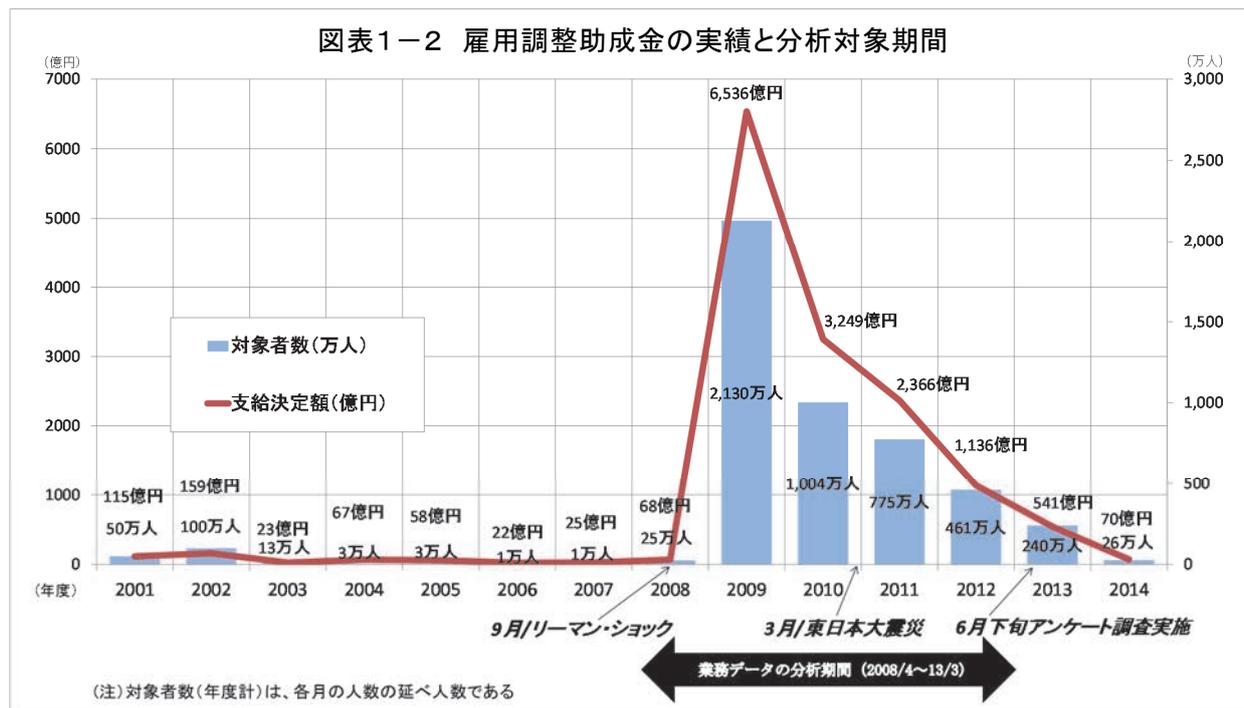
上記の経緯により本調査研究が発足したことから、本調査研究の実施に当たっては、特別に厚生労働省から様々な業務データを提供していただいた。そのデータの分析対象期間は2008年4月～2013年3月の60ヶ月（5年分）となっている。

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みると、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。

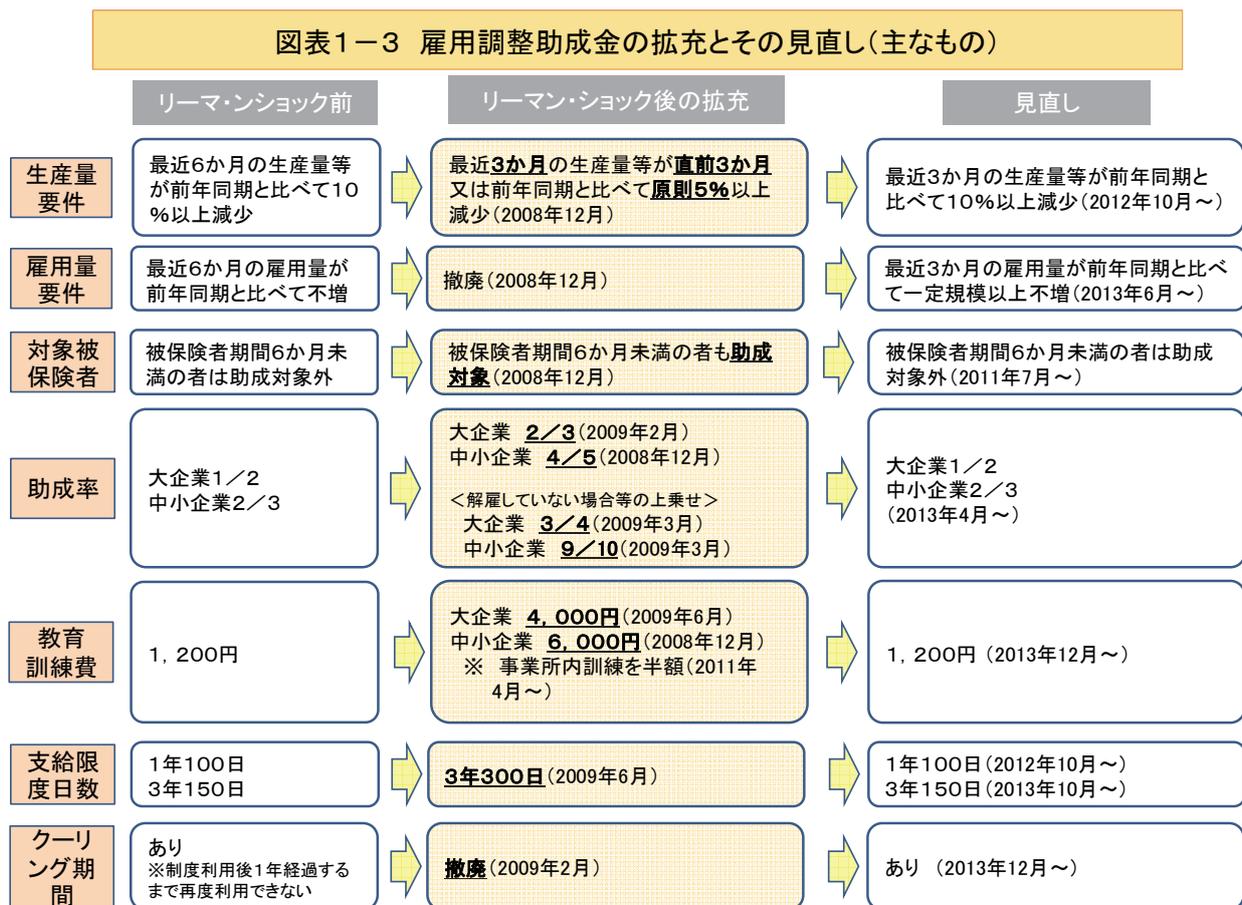
今回の要件緩和の一つである生産量要件や雇用量要件の影響を、後に詳述するアンケート調査や雇用保険データよりみたのが、図表1-4である。従来の生産量要件は「最近6か月の生産量等が前年同期に比べて10%以上減少」であり、雇用量要件は「最近6か月の雇用量が前年同期と比べて不増」であった。図表1-4の影の部分は2008年12月の支給要件緩和以前の基準にほぼ対応した箇所といえる。生産量要件についてみると、従来の雇調金の支給

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。

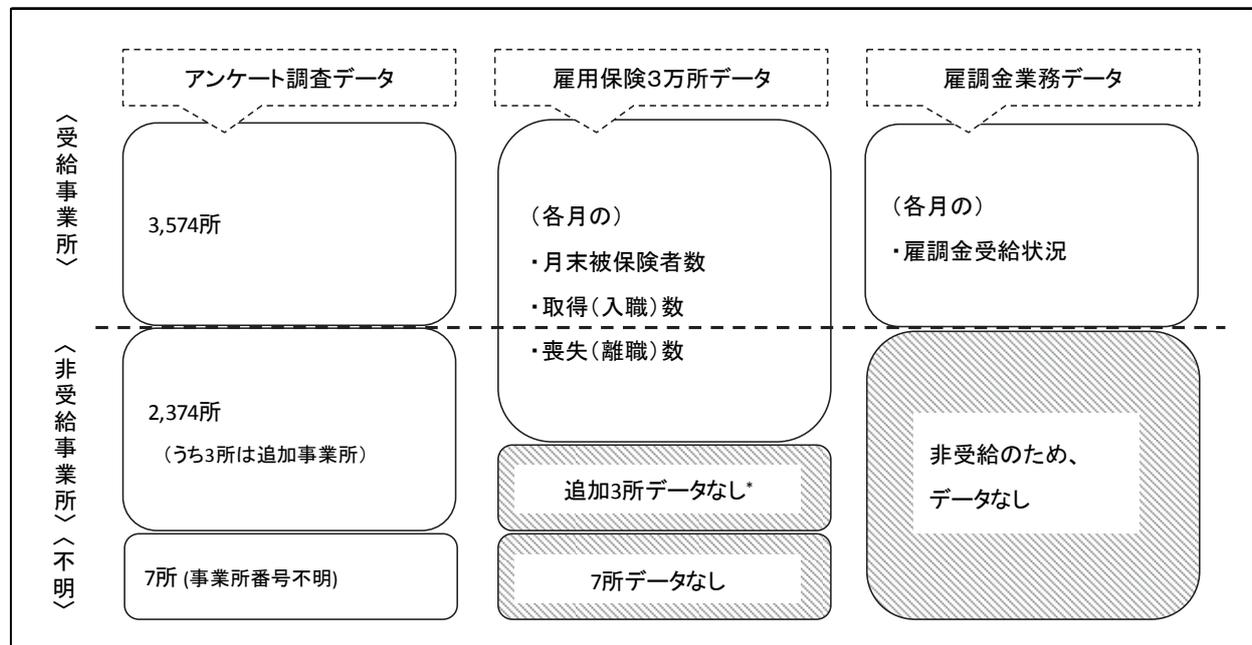
図表1-9はそのイメージを示したものである。図表1-9の左側は、事業所の種類を雇調金の受給、非受給、事業所番号不明という3つに分類し、上方には、結合で利用したデータ名を表示している。網掛けの部分は、上方に表示したデータを「利用し(でき)なかった」、白抜きの部分は「利用した」という意味である。

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。

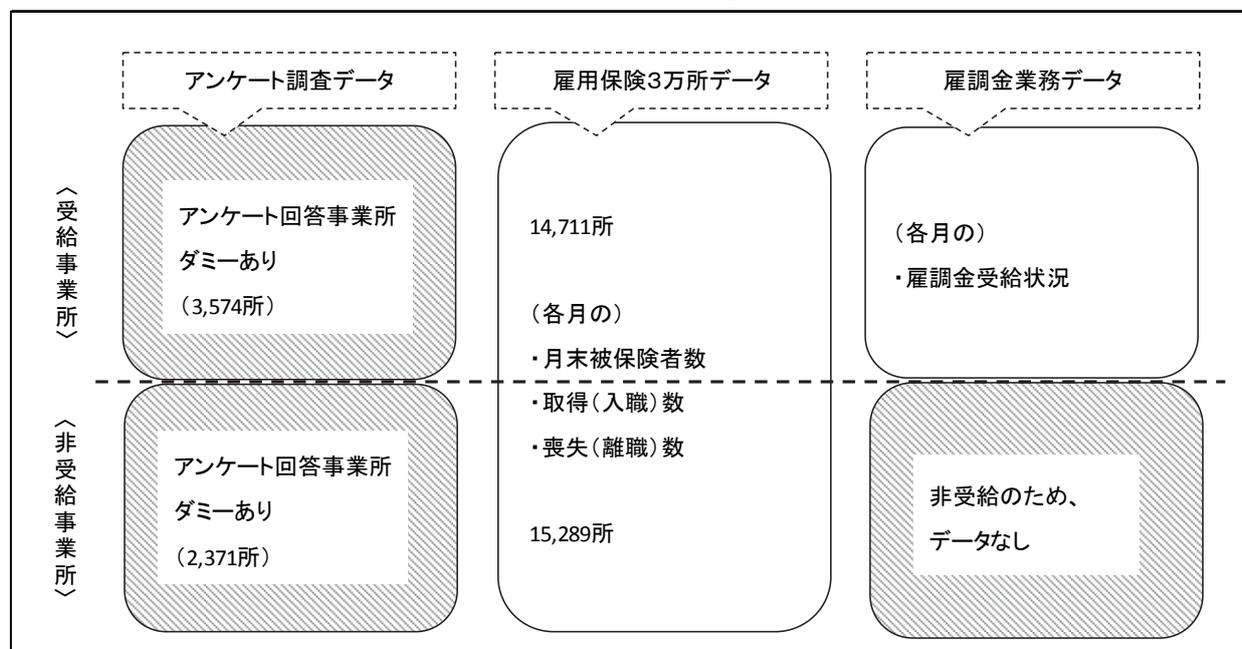
イ データ・セット 「com30000_long.dta」(30,000 所)

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。

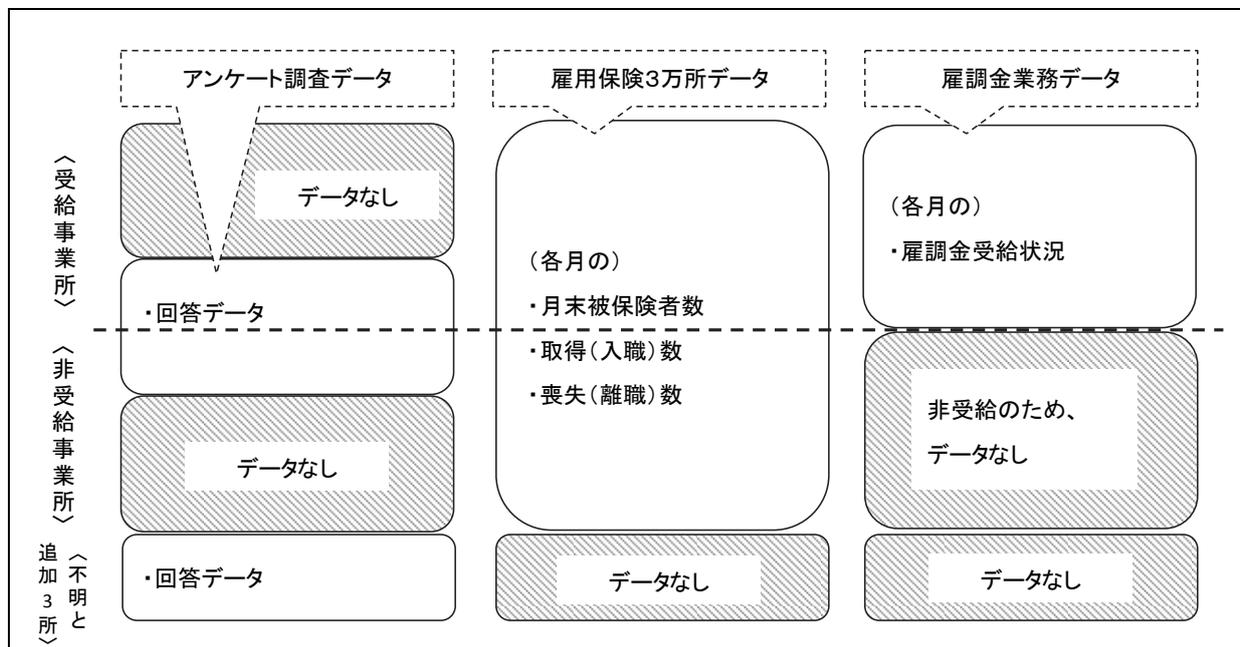
ウ データ・セット 「com30000_survey.dta」

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いう点である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%ポイント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、正社員に限ってではあるが入・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するもの、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るところとしている。

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

