

JILPT 調査シリーズ

No. 10

2005年10月

# 雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



# 雇用調整助成金受給事業所の経営と雇用

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

1980年代までの好況期から、1990年代のバブル崩壊、さらには、それに続く長期不況と、わが国経済は、およそこの四半世紀の間に、目まぐるしい変化を続けてきた。そうした激的な変化に対して、企業はもとより、社会全体が、それまでの仕組みや「構造」を調整しようとしてきた。その過程は今もなお続いているが、そこで問われたのは、「これまでの社会において有用であった仕組みが、現在、そして、今後も真に有用であり続けるのか」という点である。様々な政策立案について、こうした点が問われている。これに対して、正確な判断を下すためには、その仕組みや制度が、実際、どのように運用され、どこに問題点があるのかを精査することが不可欠である。

当機構では、厚生労働省の要請を受けて、雇用調整助成金制度に焦点を当て、その実態を明らかにしようとした。当該制度については、企業の構造調整を阻害しているのではないかとこの疑問が寄せられている。これまで長きにわたって、わが国企業が重要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。それに資するための施策として、当該制度は運用されてきたが、現在、その有用性が問われている。

しかしながら、その是非を判断するための実態に関するデータは、驚くほど少ない。政策効果の検討が今後ますます進められるものとするれば、その判断材料となる正確なデータの積み重ねが、よりいっそう重要性を増すことになる。われわれは、当該助成金が、実際にどのように使用され、有用性、問題点は、どういったところにあるのかを、まずは明らかにしようとした。そのため、実際に助成金を受給した事業所が、助成金を受給した経緯から、人事管理を含む様々な経営努力の様相についてのアンケート調査を行った。

ご多忙な中、アンケート調査にご協力をいただいた企業の方々に、ここであらためて心からお礼を申し上げます。本報告書が、今後の議論のために参考になれば、幸いである。

2005年10月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 小 野 旭

### 執筆担当者（五十音順）

氏名	所属	執筆章
おくにしよしお 奥西好夫	法政大学経営学部教授	第5章
たつみちしんご 立道信吾	(独) 労働政策研究・研修機構副主任研究員	第3章
なかむらりょうじ 中村良二	(独) 労働政策研究・研修機構副主任研究員	序章、第1章、 第2章
ふじもとまこと 藤本真	(独) 労働政策研究・研修機構研究員	第4章

### 要請研究

「雇用調整助成金が事業所の構造調整に与える影響についての研究」

研究会メンバー（五十音順。肩書きは2005年3月31日時点である）

奥西 好夫 法政大学経営学部教授  
工藤 正 (独) 労働政策研究・研修機構統括研究員  
(現 東海学園大学経営学部教授)  
立道 信吾 (独) 労働政策研究・研修機構副主任研究員  
中村 良二 (独) 労働政策研究・研修機構副主任研究員  
藤本 真 (独) 労働政策研究・研修機構研究員

(オブザーバー)

厚生労働省職業安定局雇用開発課

## 目 次

本研究の要旨	1
序章 研究の経過と結果の要約	3
第1節 研究の趣旨・目的	3
第2節 調査概要	6
第3節 明らかになった知見	11
第4節 今後の課題	24
第1章 事業所の概要	26
第1節 助成金受給事業所の概要	26
第2節 まとめ	49
第2章 雇用調整助成金受給時の状況	53
第1節 助成金支給対象者のプロフィール	53
第2節 計画提出時における状況	60
第3節 まとめ	69
第3章 雇用調整助成金受給事業所の経営実態	71
はじめに	71
第1節 雇用調整助成金受給事業所のプロフィール	71
第2節 雇用調整助成金受給事業所の取引関係	80
第3節 現在の経営状況	90
第4節 競争環境と事業所を取り巻く業界全体の業況	94
第5節 資金繰りの状況と今後の経営見通し	101
第6節 現在までの経営立て直し策	108
第7節 まとめ	114
第4章 雇用調整助成金受給事業所の人事労務管理	123
第1節 人事労務管理上の諸施策	123
第2節 従業員教育のための取り組み	128
第3節 中核的人材の確保・育成に向けた取り組み	133
第4節 事業立て直しの取り組みと人事労務管理	140
第5節 まとめ	148

第5章	雇用調整助成金制度の再評価	151
第1節	評価の視点	151
第2節	雇用調整の概況と調査対象事業所の属性	153
第3節	雇用調整助成金の効果	157
第4節	雇用の変化状況	158
第5節	経営状況の変化と経営努力	161
第6節	残された検討課題等	163
付属資料		
	雇用調整助成金とは	165
	調査票・単純集計	171
	クロス集計表	181

## 本研究の要旨

### (1) 研究の趣旨・目的

雇用調整助成金については、近年、構造調整を阻害しているとの指摘がある。厚生労働省においてもこのような指摘を踏まえ、業種指定方式の廃止や支給限度日数の見直しなど一時的な雇用調整を行う事業主への支援への重点化を図ったところであるが、このような見直しにより、当該助成金が構造調整を阻害することなく、真に必要な事業主への支援となっているかについて、必ずしも十分な検証がなされているとはいえないため、有効性を検証する。

### (2) 研究方法

雇用調整助成金受給事業所において、助成金支給対象者のプロフィール、経営状況・戦略、人事管理の様相を調査することにより、助成金の影響・効果の一端を明らかにする。

### (3) 研究期間

平成 16 年度

### (4) 研究参加者（肩書きは、平成 17 年 3 月現在）

工藤正、中村良二、立道信吾、藤本真

（以上、独立行政法人 労働政策研究・研修機構〔以下、JILPT〕研究員）

奥西好夫（法政大学経営学部教授）

厚生労働省職業安定局雇用開発課

### (5) 調査対象

厚生労働省が 2004 年 5 月～7 月に実施した第一次調査に回答した事業所である 1,525 事業所に対して、2004 年 12 月から 2005 年 1 月にかけて、調査を実施した（中越地震直後の調査であったため、新潟県に所在する事業所は調査対象から除いた）。

最終有効回収数は 814 票で、有効回収率は 53.4%である。

### (6) 明らかになった知見

- ① 雇用調整助成金受給事業所の経営実態等に関して、これまで試みられることの少なかったアンケート方式により、その実態の一端を解明した。
- ② 雇用調整助成金受給事業所・企業は、小零細規模、製造業のいわゆる「下請け」企業が多数を占めている。これらの小零細規模の企業では、大規模企業に比して、助成金は相対的に大きな雇用維持効果を持つ可能性が調査結果から示唆される。
- ③ 雇用調整助成金の受給が、その後の事業所の経営状況に与えたプラスの効果の一つ

は、人材確保が難しいとされる多能工を中心とする「中核的人材を引き留め」るなどにより、「受注回復時に速やかに対応できた」ことである。小零細規模、「下請け」製造業が多いという条件を考え合わせれば、一時的な離職者の発生、および景気回復時の人材確保のためのコストの抑制に対して、一定程度貢献した可能性が示唆される。

- ④ 雇用調整助成金受給事業所においても、非正社員化や労働力の外部化が進んでいる状況が見られるため、今後については、雇用調整の手段としてこれらの非正社員や外部の労働力が対象となる可能性がある。

## (7) 今後の課題

- ① 助成金非受給事業所との比較検討
- ② 受給手続き簡素化など、制度の改善