

第5章 雇用調整助成金制度の再評価

第1節 評価の視点

政策効果の分析は難しい。例えば、雇用調整助成金の支給による雇用維持効果を知りたいとしよう。その場合、雇用調整助成金を支給した事業所の雇用量が X_{0t} から X_{1t} に変化したとすると（サブスクリプトの 0、1 は観測時点、 t は“treatment” group を示す）、 $X_{1t} - X_{0t}$ を雇用維持効果と考えがちである。しかし、その変化が真に雇用調整助成金の支給によるものかどうかはわからない。雇用量は、雇用調整助成金支給の有無以外の多くの要因によっても影響を受けるからだ。それを知るためには、雇用調整助成金を支給しなかった事業所の雇用量がどう変化したか、すなわち、 $X_{1c} - X_{0c}$ と比べる必要がある（サブスクリプトの c は“control” group を示す）。

もっとも、この比較が、「雇用調整助成金支給の有無以外の多くの要因」の影響を取り除くためには、それら多くの要因が雇用調整助成金受給事業所と非受給事業所の間で、ほぼ同様に均されていなければならない。しかし、受給申請が個々の事業所の自主的な判断によって行われ、一定の要件をもとに支給決定される以上、両グループの間には「系統的な差」が存在すると考える方が自然である。例えば、雇用調整助成金受給事業所における雇用量の減少幅が、非受給事業所における減少幅より大きいとしても、そこからただちに雇用調整助成金には雇用維持効果がないとの結論を下すことはできない。なぜなら、雇用調整助成金の受給申請をした事業所は、そうでない事業所よりも、より大きく雇用を減らす必要に迫られていた可能性が高く、雇用調整助成金の受給がそうした減少程度を（受給しなかった場合より）小さくした可能性があるからである。このように、現実の政策実施過程において“treatment” group と“control” group の割り当てをランダムには行い得ないという問題に対しては、「社会実験」を行うという方法もある。しかし、それにはそれできざまな難点が存在する（実験実施のコストや attrition bias など）。

仮に、両グループがランダムに割り当てられたとしても（「社会実験」は正にそれを目指しているが）、 X_{1t} （雇用調整助成金制度がある場合の、受給事業所の雇用量）はもちろんのこと、 X_{1c} （雇用調整助成金制度がある場合の、非受給事業所の雇用量）も、雇用調整助成金制度が世の中に存在しない場合の雇用量とおそらく同じではない。なぜなら、労働市場メカニズムを介して両グループの雇用量は相互に影響を及ぼしうるからだ。これは、異なる患者グループに対して異なる投薬を行ってその効果を比べる場合（この場合、両グループ間に「感染」の危険はないとする）とは、異なる点である。

さらに、雇用調整助成金の支給前後の期間（0、1 といった観測時点）をどのようにとるべきか、つまり短期的な効果を見るのか長期的な効果を見るのかという問題もある。

また、以上の議論は、雇用調整助成金制度の政策目標変数として、雇用量に注目してきた

が、それ以外の変数にも注目する必要があるだろう。実際、総合規制改革会議等は、雇用調整助成金の雇用維持効果が、企業の構造調整への取り組みを阻害しているのではないかと指摘している。雇用調整助成金制度の政策目標変数は直接的には雇用維持かもしれないが、他の重要な政策変数に何らかの副作用が及んでいるとしたら、もちろんその影響も追究すべきである。

雇用調整助成金の効果に関する実証研究として、最近の、かつ最も詳細なものは、おそらく中馬ほか（2002）であろう。同論文では、主に雇用調整助成金受給事業所と、非受給事業所も含めた雇用保険適用事業所のランダム・サンプルとの比較分析等を通じて、以下の事実を発見している。

- ① 雇用調整助成金の給付が、特定の業種・事業所に継続・集中するという「何らかの慣性」が見られる。しかし、その結果、（指定業種における）雇用調整が抑制されたわけではない。
- ② 雇用調整助成金の申請は、（非申請事業所も含めた全体の分布に比べ）製造業の中でも大規模事業所で多い。
- ③ 雇用調整助成金受給事業所が、その後閉鎖される確率は、非申請事業所に比べて高い。
- ④ 雇用調整助成金受給事業所に雇用保険の非対象従業員が多い場合、あるいは休業対象者がより多い場合は、当該事業所からの離職率が低くなる。
- ⑤ 雇用調整助成金受給事業所に所属した被保険者の離職率は、（非申請事業所も含めた全体のそれに比べ）低い。ただし、そうした効果は、同一事業所内でも従業員の属性によって異なる可能性が高い。

これらの事実発見に至る計量分析は詳細かつ精緻であり、その研究価値は高い。しかし、既に指摘したように、「雇用調整助成金受給事業所と非受給事業所の比較」イコール「政策効果」とは言えない点には留意が必要である。これは、特に①、③の事実発見の解釈、評価に関して妥当する。また、雇用調整助成金制度は、2001年に大きな制度変更が行われ、従来の「業種指定方式」を廃止し、個別事業主ごとに判断するようになった。支給対象期間についても、原則1年間に限定するように変更された。中馬ほか（2002）の分析は、そうした制度変更以前の時期を分析対象としているため、現行制度のもとでは、①、②などに変化が生じている可能性もある。

以上の背景や既存研究の知見を前提に、われわれは次の調査方針を選択した。まず、ある程度以上のサンプル・サイズが必要との判断から、ヒアリング調査ではなく、アンケート調査を行うことにした。その場合、雇用調整助成金の受給事業所に絞って、その雇用量はもちろんのこと、構造調整への努力も含め、経営実態の変化を詳しく探ることにした。こうした限定によって失うものは大きいですが、非受給事業所との厳密な比較が調査実施上、困難と見ら

れたこと、さらに、受給事業所の詳細な経営実態の把握が従来行われてこなかったことから、得られるものも大きいと判断した。もちろん、結果の解釈、評価にあたって、雇用調整助成金の受給事業所のみを対象とした調査であることに起因する限界については、十分配慮する必要がある。

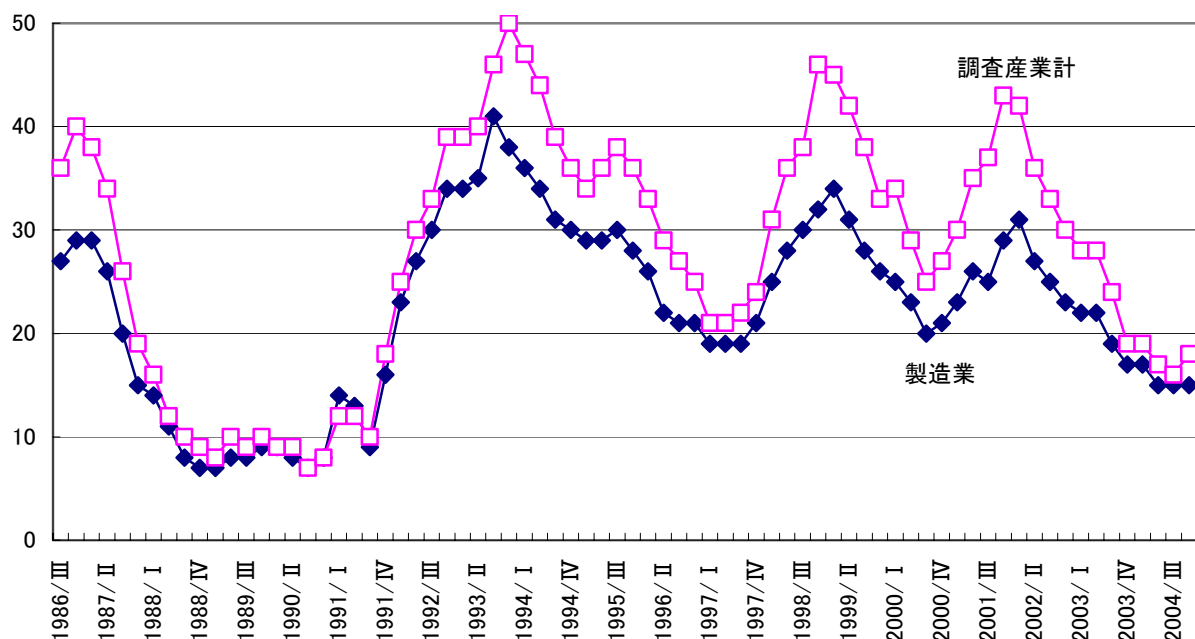
第2節 雇用調整の概況と調査対象事業所の属性

本節以下では、厚生労働省が雇用調整助成金の全支給事業所に対して行った『雇用調整助成金に関するアンケート』と、(独)労働政策研究・研修機構がそれら事業所に対してさらに詳しい事項をたずねた『雇用調整助成金受給事業所の経営実態に関する調査』をもとに、それら調査結果のうち、特に重要と思われるポイントを指摘する。なお、これら調査では、2001年10月から2002年3月までの期間に支給が開始された雇用調整助成金について取り上げている。

まず、厚生労働省『労働経済動向調査』によって、雇用調整実施状況の概況を確認しておきたい。

第5-2-1図によると、1980年代後半以降、雇用調整には4つの大きな山が見られる。①1985年のプラザ合意による円高に端を発した1986、87年の「円高不況」、②バブル崩壊と円高が重なった1993、94年、③金融機関を初めとする大型倒産が相次いだ1998、99年、そして④デフレが深刻化した2001、02年である。本調査の対象期間は、ちょうど④の雇用

第5-2-1図 雇用調整実施事業所割合の推移 (%)



資料出所：厚生労働省『労働経済動向調査』

調整の山の時期と重なっている。

つぎに、産業別の雇用調整実施状況をみると、第5-2-2表の通りである。同表は『労働経済動向調査』をもとに、上記④の時期を含む3年間の平均をとったものだが、次のことがわかる。第一に、雇用調整実施事業所割合は製造業で高いこと、第二に、雇用調整の実施方法という点でも、製造業は多くの方法を併用していること、第三に、「希望退職者の募集、解雇」に関しては、建設業の方が製造業より頻度が高いことである。

第5-2-2表 産業別雇用調整実施事業所割合およびその方法
(2000年7-9月期から2003年7-9月期の平均)

単位: %

		建設業	製造業	運輸・通信業	卸小売業、飲食店	サービス業
雇用調整実施事業所		26.4 (100.0) <169.1>	32.2 (100.0) <184.9>	16.2 (100.0) <150.0>	19.4 (100.0) <143.3>	17.6 (100.0) <146.7>
雇用調整の方法 (M.A.)	残業規制	11.4 (43.1)	17.4 (54.1)	6.2 (38.1)	10.1 (52.0)	8.4 (47.6)
	休日の振替、夏期休暇等の休日・休暇の増加	4.5 (17.2)	5.2 (16.3)	2.2 (13.8)	2.4 (12.3)	3.3 (18.8)
	臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇	4.0 (15.2)	4.2 (13.2)	1.5 (9.0)	1.5 (7.9)	2.3 (13.1)
	中途採用の削減・停止	5.8 (22.2)	6.6 (20.6)	2.3 (14.3)	3.7 (19.0)	2.9 (16.6)
	配置転換	6.8 (25.7)	11.0 (34.2)	4.7 (29.0)	4.8 (25.0)	5.2 (29.3)
	出向	4.6 (17.5)	8.6 (26.8)	3.3 (20.5)	2.0 (10.3)	1.5 (8.7)
	一時休業(一時帰休)	1.3 (5.0)	2.5 (7.9)	0.5 (3.3)	0.3 (1.6)	0.2 (1.3)
	希望退職者の募集、解雇	6.2 (23.3)	3.8 (12.0)	3.5 (21.9)	2.9 (15.1)	2.0 (11.4)

資料出所: 厚生労働省『労働経済動向調査』

注: カッコなしの数字は調査対象事業所に対する割合。()内は雇用調整実施事業所を100とした割合。< >内は雇用調整の方法(M.A.) - ()内の数字-を足しあげた合計。

さらに、企業規模別(製造業)の雇用調整実施状況をみると、第5-2-3表の通りである。第一に、企業規模が大きいほど雇用調整実施事業所割合が高い。これは、本表で取り上げた期間に限られるものではなく、かねてより一貫してみられる傾向である。第二に、雇用調整の実施方法という点でも、大企業事業所は多様である。特に、「配置転換」と「出向」は、大企業と小企業で実施率に大きな差がみられる。第三に、「希望退職者の募集、解雇」は、全事業所に対する実施割合では大企業の方が高い。雇用調整実施事業所を100とした割合では、小企業の方がやや高いが、その差はわずかである。

ただし、大企業の方が、従業員個人にとって経営都合解雇の頻度が高いというわけではない。それは、総務省統計局『就業構造基本調査』を用いた理由別離転職率によって確認できる。第5-2-4表が示すように、「人員整理・会社解散・倒産」を理由とする離転職率は、1

－29人、30－99人規模企業では1,000人以上規模企業の3、4倍の高さである。「希望退職者の募集、解雇」実施事業所割合と、「人員整理・会社解散・倒産」を理由とする離転職率の間に、こうした食い違いがみられる理由としては、『労働経済動向調査』では、小企業でより多い倒産企業の状況が調査されていないこと、小企業では雇用調整策としての「希望退職者

第5-2-3表 製造業、企業規模別雇用調整実施事業所割合およびその方法
(2000年7-9月期から2003年7-9月期の平均)

単位：%

		製造業計	1,000人以上	300-999人	100-299人	30-99人
雇用調整実施事業所		32.2 (100.0) <184.9>	39.9 (100.0) <195.2>	34.5 (100.0) <183.1>	27.1 (100.0) <172.7>	20.5 (100.0) <162.4>
雇用調整の方法 (M.A.)	残業規制	17.4 (54.1)	18.3 (45.9)	21.2 (61.5)	15.8 (58.2)	13.0 (63.5)
	休日の振替、夏期休暇等の休日・休暇の増加	5.2 (16.3)	4.6 (11.6)	5.7 (16.5)	6.2 (23.0)	4.5 (22.2)
	臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇	4.2 (13.2)	4.2 (10.6)	4.9 (14.3)	4.2 (15.3)	3.5 (16.9)
	中途採用の削減・停止	6.6 (20.6)	8.4 (21.0)	7.9 (22.9)	5.4 (19.9)	3.1 (15.0)
	配置転換	11.0 (34.2)	17.9 (44.9)	10.4 (30.1)	7.0 (25.9)	3.2 (15.8)
	出向	8.6 (26.8)	17.1 (42.8)	6.2 (18.0)	2.4 (8.8)	1.0 (4.9)
	一時休業(一時帰休)	2.5 (7.9)	2.8 (6.9)	2.8 (8.2)	2.7 (9.9)	2.0 (9.8)
	希望退職者の募集、解雇	3.8 (12.0)	4.6 (11.6)	4.0 (11.6)	3.2 (11.6)	2.9 (14.3)

資料出所：厚生労働省『労働経済動向調査』

注：カッコなしの数字は調査対象事業所に対する割合。()内は雇用調整実施事業所を100とした割合。<>内は雇用調整の方法(M.A.)-()内の数字-を足しあげた合計。

第5-2-4表 前職の企業規模別離転職率(1997年)

単位：%

		規模計	1,000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	1-29人
離転職率		10.8	8.8	10.2	11.6	13.0	12.5
離転職理由	人員整理・会社解散・倒産のため	0.9	0.4	0.6	0.8	1.2	1.6
	一時的・不安定な仕事だったから	0.6	0.4	0.5	0.5	0.7	0.8
	収入が少なかったから	0.8	0.5	0.6	0.8	1.0	1.0
	労働条件が悪かったから	1.5	0.9	1.4	1.8	2.0	1.9
	自分に向かない仕事だったから	1.1	0.9	1.1	1.3	1.3	1.1
	家族の就職・転職・転勤及び事業所の移転のため	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
	定年などのため	1.2	1.5	1.5	1.5	1.3	0.7
	病気・高齢のため	0.8	0.4	0.7	0.8	1.1	1.2
	結婚のため	0.5	0.7	0.7	0.6	0.5	0.4
	育児のため	0.4	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5
	家族の介護・看護のため	0.2	0.1	0.2	0.3	0.2	0.2
	その他の理由	2.5	2.1	2.2	2.4	2.8	2.8

資料出所：総務省統計局『就業構造基本調査』

の募集、解雇」と個別解雇の差異が必ずしも明確ではない可能性があること、小企業の方が経営都合解雇を行う場合の対象従業員割合が高いことなどが考えられよう。

以上は、雇用調整助成金支給の有無にかかわらず一般的な傾向であった。では、本調査の対象である雇用調整助成金受給事業所には、どのような特徴がみられるであろうか（第5-2-5表）。

まず、産業別にみると、受給事業所は製造業が圧倒的に多く、全体の89%を占める。既にみたように製造業は雇用調整の実施率が高い産業であり、生産設備など固定費用の負担を軽減するため赤字でも操業を続ける可能性が高いといった事情も考えられるが、雇用調整助成金の受給において、他産業とこれほど大きな差を生むほどの違いがあるとは考えにくい。制度の認知度、使い勝手、申請の難易度などに、産業間で差がある可能性がある。

次に、規模別にみると、事業所規模でも、企業規模でも、1-29人規模が全体の半分を占め、これに30-99人規模を加えると、全体の約8割と大半を占める。なお、事業所規模と企業規模の関連をみると、8-9割方、両者の規模区分は一致している（第5-2-6表）。このため、以下の規模に関する分析では「企業規模区分」のみを用いることにする。

第5-2-5表 調査対象事業所（雇用調整助成金受給事業所）の産業別・規模別構成

<産業>	事業所数	構成比(%)	<事業所規模>	事業所数	構成比(%)
鉱業	4	(0.5)	1,000人以上	5	(0.6)
建設業	17	(2.1)	300~1,000人	28	(3.6)
製造業	724	(88.9)	100~299人	100	(12.8)
情報通信業	2	(0.3)	30~99人	233	(29.7)
運輸業	21	(2.6)	1~29人	418	(53.3)
卸売・小売業	26	(3.2)	計	784	(100.0)
飲食店、宿泊業	3	(0.4)	<企業規模>		
複合サービス業	1	(0.1)	1,000人以上	20	(2.5)
サービス業(他に分類されないもの)	16	(2.0)	300~1,000人	37	(4.6)
計	814	(100.0)	100~299人	121	(15.2)
			30~99人	239	(30.0)
			1~29人	380	(47.7)
			計	797	(100.0)

注：事業所規模、企業規模に関しては、規模不明事業所を除いて算出している。

第5-2-6表 調査対象事業所（雇用調整助成金受給事業所）の事業所規模別企業規模構成

事業所規模	企業規模					
	1,000人以上	300~1,000人	100~299人	30~99人	1~29人	計
1,000人以上	5 (100.0)	—	—	—	—	5 (100.0)
300~1,000人	6 (21.4)	22 (78.6)	—	—	—	28 (100.0)
100~299人	6 (6.0)	9 (9.0)	84 (84.0)	1 (1.0)	—	100 (100.0)
30~99人	2 (0.9)	2 (0.9)	23 (9.9)	205 (88.4)	—	232 (100.0)
1~29人	1 (0.2)	2 (0.5)	10 (2.4)	25 (6.1)	374 (90.8)	412 (100.0)
計	20 (2.6)	35 (4.5)	117 (15.1)	231 (29.7)	374 (48.1)	777 (100.0)

注：数字は事業所数、カッコ内は構成比(%)。

既にみたように、『労働経済動向調査』では、大企業ほど雇用調整実施事業所割合が高いが、本調査によれば、雇用調整助成金の支給は小企業中心となっている。もちろん、小規模

事業所の数がそもそも圧倒的に多いことを考慮する必要があるが、一般に、小企業は大企業に比べて雇用保蔵（labor hoarding）の余地や、解雇以外の雇用調整手段が限られており、直接的な人員整理が起こりやすいことを考えると（後出、第5-3-1表参照）、雇用調整助成金の雇用維持効果は、大企業に関してイメージされる以上に大きい可能性がある。

第3節 雇用調整助成金の効果

本調査では、雇用調整助成金支給の効果について、2つの質問を直接、受給事業所にたずねている。質問の第一は、「もし雇用調整助成金がなかった場合、雇用調整助成金の受給期間中にどのような雇用調整を実施していましたか」であり、第二は、「貴事業所における雇用調整助成金の効果については、どのようにお考えですか」である。

第一の質問に対する回答は、第5-3-1表に示す通りである。まず、助成金支給がなければ「解雇、希望退職の募集」を行ったという事業所が55%と半数強ある。この割合が、大企業より中小企業で高い点も注目される。次に回答が多かったのは「賃金の引き下げ」で、51%の事業所が挙げているが、小規模企業ほどその割合が高い。さらに、「雇用調整助成金の支給対象となる雇用調整（休業、教育訓練、出向）」を行ったであろうという事業所が全体で43%あるが、規模間で開きがみられる。すなわち、1,000人以上規模では、仮に助成金がなくとも、助成金対象とする雇用調整策を行った事業所が65%なのに対し、1-29人規模では42%である。この点からも、助成金支給が、小企業の雇用調整に対して、より大きな効果を持つことがうかがえる。このほか、「余剰人員の配置転換」も、規模間で大きな差があるが、大企業ほどその余地が大きいことは、既に『労働経済動向調査』で確認済みである（既出、第5-2-3表）。

第5-3-1表 雇用調整助成金がなかった場合、実施したであろう雇用調整策

M.A.、単位：%

雇用調整に関する選択肢	企業規模計	1,000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	1-29人
解雇、希望退職の募集	54.9	40.0	45.9	59.5	58.6	52.9
余剰人員の配置転換	17.4	60.0	45.9	27.3	20.1	8.2
短時間勤務制度の導入、残業規制	45.0	55.0	48.6	52.1	51.5	37.9
賃金の引き下げ	50.9	5.0	43.2	49.6	49.4	55.8
雇用調整助成金の支給対象となる雇用調整（休業、教育訓練、出向）	42.8	65.0	51.4	43.8	41.0	41.8
その他、雇用に関する制度の見直し	9.0	25.0	10.8	13.2	8.4	7.1
無回答	0.3	0.0	0.0	0.0	0.4	0.3
計 (事業所数)	100.0 (814)	100.0 (20)	100.0 (37)	100.0 (121)	100.0 (239)	100.0 (380)

第二の質問、すなわち「貴事業所における雇用調整助成金の効果については、どのようにお考えですか」に対する回答は、第5-3-2表に示す通りである。回答が多かったのは、「従業員の雇用を維持できたため、受注が回復したときに、速やかに対応できた」（77%）、「事業に欠かせない中核的な従業員を引きとめることができた」（42%）、「解雇・希望退職の対象者を減らすことができた」（31%）である。

これらのうち、「受注回復時の速やかな対応」については、企業規模を問わず多くの事業所が指摘しているが、「中核的な従業員の引きとめ」と「解雇・希望退職の減少」に関しては、大企業より中小企業で指摘が多い。「中核的人材」の内容については、別の設問で聞いているが、それによると、具体的には「複数の機械あるいは工程をこなすことができる多能工」（62%）、「生産現場やプロジェクトの管理を担当する管理職層」（43%）、「特定の技能領域で高度な技能を発揮する熟練工」（42%）などである。

こうしたことから、（一時的）生産ショックに対する離職者の発生を抑制し、生産回復時の新たな（採用・訓練両面での）人的投資負担を軽減するという雇用調整助成金に期待される効果が働いており、その効果は大企業よりも中小企業で大きいとみられる。それは、労働者側の失業・再就職コストの軽減にも繋がっているはずである。

第5-3-2表 雇用調整助成金の効果

M.A.、単位：%

効果に関する選択肢	企業規模計	1,000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	1-29人
事業に欠かせない中核的な従業員を引きとめることができた	42.0	20.0	35.1	43.0	38.9	46.3
従業員の効果的な教育訓練を実施できた	10.1	25.0	10.8	9.9	13.0	7.9
従業員の雇用を維持できたため、受注が回復したときに、速やかに対応できた	77.2	80.0	78.4	77.7	80.8	74.7
従業員の出向・転籍を円滑に実施することができた	1.5	0.0	5.4	2.5	2.1	0.5
解雇・希望退職の対象者を減らすことができた	31.2	20.0	27.0	34.7	32.6	29.7
上記以外の効果があった	5.2	10.0	8.1	3.3	4.2	5.5
特に効果はなかった	2.0	0.0	2.7	3.3	0.8	2.4
計 (事業所数)	100.0 (814)	100.0 (20)	100.0 (37)	100.0 (121)	100.0 (239)	100.0 (380)

第4節 雇用の変化状況

雇用調整助成金支給事業所における雇用の変化状況をみると、「従業員合計」および「正社員」については、「減少」が「増加」を上回っているが、「非正社員（パート、アルバイト、有期契約社員）」、「派遣・請負などの外部人材」では「増加」が「減少」を上回っている（第5-4-1表）。また、企業規模別にみると、大企業ほど、従業員全体や正社員が減少したとす

る事業所が多いこと、外部人材については、大企業ほど増加したとする事業所が多いことがわかる。すなわち、大企業を中心に自社の雇用量を減らしつつ、その一部を外部人材の活用で補うという傾向が顕著である。小企業でもそうした傾向はうかがえるが、大企業に比べると限定的である。

第5-4-1表 雇用調整助成金受給のための計画提出から現在までの雇用の増減状況

単位：%

		企業規模計	1,000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	1-29人
従業員計	増加	30.2	10.5	17.6	32.1	39.5	26.1
	不変	19.4	5.3	17.6	18.8	11.8	25.0
	減少	50.3	84.2	64.7	49.1	48.6	48.9
	計 (事業所数)	100.0 (751)	100.0 (19)	100.0 (34)	100.0 (112)	100.0 (220)	100.0 (356)
正社員	増加	20.9	5.6	11.1	24.1	26.0	18.7
	不変	20.6	11.1	19.4	11.6	12.6	29.2
	減少	58.5	83.3	69.4	64.3	61.4	52.2
	計 (事業所数)	100.0 (733)	100.0 (18)	100.0 (36)	100.0 (112)	100.0 (215)	100.0 (343)
非正社員	増加	47.1	38.9	41.2	57.5	55.6	38.4
	不変	19.6	5.6	23.5	16.0	16.9	23.2
	減少	16.6	44.4	26.5	17.0	14.5	15.1
	非該当	16.7	11.1	8.8	9.4	13.0	23.2
	計 (事業所数)	100.0 (658)	100.0 (18)	100.0 (34)	100.0 (106)	100.0 (207)	100.0 (284)
外部人材	増加	41.8	70.6	70.6	61.4	47.9	18.8
	不変	6.4	5.9	5.9	5.0	7.4	6.8
	減少	5.7	5.9	2.9	6.9	9.2	2.6
	非該当	46.1	17.6	20.6	26.7	35.6	71.7
	計 (事業所数)	100.0 (512)	100.0 (17)	100.0 (34)	100.0 (101)	100.0 (163)	100.0 (191)

注：無回答事業所は除いて算出している。

こうした傾向は、雇用調整助成金受給事業所に限ったものではなく、少なくとも定性的には、日本企業全体の最近の傾向と一致している。ただし、非受給事業所の状況については調査していないため、定量的な比較は困難である。いずれにせよ、こうした雇用構造の変化の結果、雇用調整方法に次のような変化が見られるのは注目に値する。すなわち、雇用調整助成金受給申請時に実施した雇用調整策と、今後、かりに、前回と同様の雇用調整の必要が生じた場合の雇用調整策とを比較すると、2つの重要な変化が見られる(第5-4-2表)。まず、雇用調整助成金の申請時に「臨時工・期間工・パートの雇い止め」を行った事業所は16%だったのに対し、今後、雇用調整の必要が生じた場合に、「パート・アルバイト・契約社員の雇い止め」を実施するという事業所は39%、また「請負社員や派遣社員など外部人材による調整」を行うという事業所は26%に達していることである。さらに、今後、「パート・アルバイト・契約社員の雇い止め」を実施するという事業所の比率は、この間、非正社員が増加した事業所において特に高い(第5-4-3表)。すなわち、非正社員や外部人材のウェイトの高まりは、それらの人材の、雇用調整の対象としての役割の高まりをも意味している。

第5-4-2表から読み取れるもう一つの重要な変化は、今後、「希望退職の募集、従業員の解雇」を行うとする事業所が24%と、明らかに以前より高まっていることである。(以前は、「希望退職の募集」と「従業員の解雇」を別々の選択肢で聞いているため、直接比較はできないが、仮に両選択肢に重複選択がないとしても、その割合は合わせて17%である。)「従業員の賃金カット」を行うとする事業所も31%と、以前より高まっている。これらは、直接的な人件費削減以外の雇用調整策をとる余地が一層困難になってきていることを示すものと解釈できよう。

第5-4-2表 雇用調整助成金受給申請時と今後の雇用調整策

M.A.、単位：%

雇用調整助成金受給のための計画提出時期に実施した雇用調整策(雇用調整助成金の対象となる休業・出向・教育訓練は除く)		今後、かりに、前回と同様の雇用調整の必要が生じた場合の雇用調整策	
臨時工・期間工・パートの雇い止め	15.6	パート・アルバイト・契約社員の雇い止め 請負社員や派遣社員など外部人材による調整	39.4 25.6
採用の停止・削減	40.7		
残業規制	52.5	配置転換・残業規制・ワークシェアリング	42.5
配置転換	10.8		
従業員の賃金カット	23.8	従業員の賃金カット	31.3
希望退職の募集	10.8	希望退職の募集、従業員の解雇	24.0
従業員の解雇	5.7		
その他	1.6	雇用調整助成金の対象となる雇用調整策 (休業・出向・教育訓練)	66.0
雇用調整助成金の対象とならない休業・出向・教育訓練	5.3		
雇用調整助成金の対象となる雇用調整策以外は実施していない	29.4	その他	1.2
無回答	3.2	無回答	3.7
計 (事業所数)	100.0 (814)	計 (事業所数)	100.0 (814)

第5-4-3表 今後の雇用調整策として非正社員の雇い止めを行う事業所割合
(非正社員の増減状況別)

単位：%

今後の雇用調整策	非正社員の増減状況					
	増加	不変	減少	非該当	無回答	計
パート等非正社員の雇い止め	61.3	36.8	46.7	7.3	21.6	40.9
事業所計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(事業所数)	(305)	(125)	(107)	(109)	(139)	(785)

第5節 経営状況の変化と経営努力

雇用調整助成金支給の効果をめぐる議論の中で、既にみてきた雇用の質・量への影響と並んで注目されてきたものに、「構造調整」への影響がある。より端的に言うと、「構造的な要因により長期的に回復の見込みのない事業主が支給対象となり、労働移動を妨げることとなるおそれがある」という議論である（総合規制改革会議『規制改革の推進に関する第3次答申（抄）』2003年12月22日）。ある企業が「構造的な要因により長期的に回復の見込み」がないかどうかは、企業自身が主体的にどのような行動をとるかによって影響を受けるため、第三者がそれを事前に評価することには困難が伴う。しかし、雇用調整助成金受給事業所の経営指標が事後的にどう変化したかをみることによって、一応の評価ができればよい。

そこで、雇用調整助成金受給のための計画提出時点から現在までの売上高と利益率の変化をみると、売上高は「増加・向上」が69%、利益率も「増加・向上」が56%であり、いずれも「減少・低下」を大きく上回っている（第5-5-1表）。売上高、利益率とも、改善の度合いは大企業ほど強いが、小企業でも改善傾向が優勢である。

第5-5-1表 雇用調整助成金受給のための計画提出から現在までの売上高、利益率の変化

		単位：%					
		企業規模計	1,000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	1-29人
売上高	増加	68.6	85.0	81.1	74.4	76.6	60.3
	不変	14.3	5.0	8.1	9.9	13.4	16.9
	減少	17.1	10.0	10.8	15.7	10.0	22.8
	計 (事業所数)	100.0 (811)	100.0 (20)	100.0 (37)	100.0 (121)	100.0 (239)	100.0 (378)
利益率	増加	56.0	100.0	64.9	69.4	62.3	45.2
	不変	24.4	0.0	18.9	14.9	23.8	29.4
	減少	19.6	0.0	16.2	15.7	13.8	25.4
	計 (事業所数)	100.0 (806)	100.0 (20)	100.0 (37)	100.0 (121)	100.0 (239)	100.0 (374)

注：無回答事業所は除いて算出している。

こうした変化の背景として、まず、経済・経営状況の変化に注目しよう（第5-5-2表）。全体の回答が多いのは、「業界全体が好況期を迎えている」（30%）と、「他社との事業や製品の差別化などが成功し、同業他社から一歩リードした」（20%）であり、これらの状況は、売上高が増加した事業所で、より強く当てはまっている。さらに、全体の回答は少ないが、売上高増加事業所と他の事業所で異なる状況として、売上高増加事業所では「海外からの受注が増えるなど外需が増えた」、「自社の事業が中国など海外へ進出した結果、業績が好転した」の割合が高い点も指摘できる。

第5-5-2表 雇用調整助成金受給のための計画提出から現在までの売上高増減状況別、
経済・経営状況

M.A.、単位：%

経済・経営状況	売上高増減状況			
	計	増加	不変	減少
他社との事業や製品の差別化などが成功し、同業他社から一歩リードした	20.0	25.5	5.2	10.8
業界全体が好況期を迎えている	29.7	39.2	12.9	6.5
事業所の所在する地域全体が好況である	4.2	4.3	6.0	2.2
競争相手となる同業他社が倒産・廃業するなどして自社が有利になった	13.9	14.7	12.1	12.2
自社の事業が中国など海外へ進出した結果、業績が好転した	3.6	4.5	2.6	0.7
海外からの受注が増えるなど外需が増えた	10.6	13.5	4.3	4.3
為替の変動や原油価格の変動などで予想以上の利益が得られた	1.2	1.4	0.0	0.7
規制の緩和や改革など、自社の事業に法的に有利な展開が見られた	1.4	1.1	1.7	2.2
その他の状況の変化があった	11.3	9.9	12.9	15.8
無回答	29.4	18.7	53.4	51.1
計 (事業所数)	100.0 (814)	100.0 (556)	100.0 (116)	100.0 (139)

次に、事業を立て直すための新たな取り組みの実施状況についてみると、全体の回答が多いのは、「人件費の削減や要員管理の見直し」(70%)、「部品・原材料などの調達コストの削減」(55%)、「新製品の開発など、取り扱う製品・サービスの拡大」(41%)、「営業部門を強化し、販売ルートを開拓」(31%)などである(第5-5-3表)。これらの取り組みは多くの事業所で行われており、売上高増減との関連ははっきりしない。一方、売上高増加事業所で相対的に実施率が高い取り組みは、「自動化・省力化投資の強化」、「高精度・高品質化のための設備投資」、「生産管理・販売管理・プロジェクト管理など全般的な管理手法の改善」、「外注化(アウトソーシング)の徹底」などである。特に前二者は、いわゆる「後ろ向きのリストラ」ではなく、積極的な将来への投資の重要性を示していると言えよう。

これらの「構造調整」努力が、雇用調整助成金が支給されなかった場合には、経営上のプレッシャーから一層促進されたであろうか、あるいは資金的な困難や将来見通しの困難等から抑制されたであろうかはわからない。しかし、少なくとも雇用調整助成金受給事業所において、事後的に売上高や利益率の改善がみられること、その要因として、市場全体の回復という他律的要因とともに、個々の企業の経営努力もみられることは強調してよいと思われる。

第5-5-3表 雇用調整助成金受給のための計画提出から現在までの売上高増減状況別、
事業を立て直すための新たな取り組みの実施状況

M.A.、単位：%

事業を立て直すための新たな取り組みの実施状況	売上高増減状況			
	計	増加	不変	減少
新製品の開発など、取り扱う製品・サービスの拡大	40.7	40.3	37.9	44.6
取り扱う製品・サービスの絞り込み	14.3	14.9	10.3	15.1
国内向け製品への転換	2.2	2.7	0.9	1.4
ソフト・意匠・設計部門の強化	6.9	7.6	3.4	6.5
営業部門を強化し、販売ルートを開拓	31.2	32.4	26.7	29.5
インターネットを活用した受発注	12.9	12.4	12.9	14.4
部品・原材料などの調達コストの削減	54.8	55.2	55.2	51.8
人件費の削減や要員管理の見直し	69.5	68.7	68.1	74.8
自動化・省力化投資の強化	19.9	21.9	16.4	14.4
高精度・高品質化のための設備投資	19.7	23.7	9.5	11.5
遊休資産の売却や不採算部門からの撤退など、財務体質の改善	19.2	18.3	19.0	22.3
生産管理・販売管理・プロジェクト管理など全般的な管理手法の改善	26.0	29.7	21.6	15.1
外注化(アウトソーシング)の徹底	15.4	17.3	12.9	9.4
異業種交流活動の強化	4.1	4.3	5.2	2.2
その他	3.4	3.4	2.6	4.3
事業立て直しのための新たな取り組みは特には行わなかった	2.6	2.5	2.6	2.9
無回答	1.2	1.1	0.9	2.2
計 (事業所数)	100.0 (814)	100.0 (556)	100.0 (116)	100.0 (139)

第6節 残された検討課題等

以上の特に第3節から第6節で指摘した事実発見によれば、雇用調整に関しても、構造調整に関しても、雇用調整助成金受給事業所における変化の実態は、概ね肯定的に評価できる。ただし、第1節で指摘したように、政策効果の分析は難しい。今後、非受給事業所との比較分析などを可能な範囲で行う必要もあろう。

さらに、雇用調整助成金制度の使い勝手に関する事業者の評価は必ずしも高くない(第5-6-1表)。受給事業所に「今後雇用調整助成金制度に期待すること」をたずねたところ、「受給手続きを簡略化して欲しい」(73%)、「支給額を増やして欲しい」(49%)、「受給資格、条件などを緩和して欲しい」(49%)などの声が多かった。企業規模別には、大企業で手続き

面の、小企業で支給額・期間に関する要望が相対的に強いといった違いはあるが、受給手続きの簡略化への要望は企業規模を問わず強い。

第5-6-1表 雇用調整助成金制度への要望

M.A.、単位：%

要望に関する選択肢	企業規模計	1,000人以上	300-999人	100-299人	30-99人	1-29人
受給手続きを簡略化してほしい	73.3	90.0	81.1	87.6	70.3	70.5
支給額を増やしてほしい	49.0	30.0	27.0	46.3	50.2	53.4
支給期間を延長してほしい	39.3	20.0	18.9	38.8	37.7	43.4
受給資格、条件などを緩和してほしい	48.8	70.0	48.6	57.0	52.7	43.9
受給開始までの期間を短縮してほしい	23.7	20.0	21.6	23.1	25.5	23.4
雇用調整助成金以外の助成制度を充実してほしい	20.9	20.0	2.7	23.1	23.0	21.6
その他	4.5	5.0	5.4	1.7	5.9	4.5
無回答	4.7	10.0	5.4	0.8	5.0	4.2
計 (事業所数)	100.0 (814)	100.0 (20)	100.0 (37)	100.0 (121)	100.0 (239)	100.0 (380)

言うまでもなく、手続き簡素化と不正受給防止の間には常に二律背反が存在し、他の多くの助成金に対しても同様の指摘がある。ただ、この問題を軽視すべきでないのは、第2節で指摘した産業別の助成金利用状況に大きな差がみられることである。もしも、その差が、支給要件の充足に関する実体的な差によるものならよいが、制度の周知度合いや手続き面に起因するものだとしたら公平性の観点から問題がある。これは、中馬ほか（2002）が、「何らかの習慣性」と指摘した問題点とも共通する。

参考文献

中馬宏之、大橋勇雄、中村二郎、阿部正浩、神林龍「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、2002年：55-70.