

# 労働市場制度とミスマッチ

## ——雇用調整助成金を例に

神林 龍  
(一橋大学准教授)

本稿では、労働市場制度とミスマッチとの関連を、雇用調整助成金が2008年以降の経済危機で果たした役割を通じて検討した。そもそも労働市場のミスマッチという現象には、マッチング・マーケットのアルゴリズムに根差す需給の併存という量的側面と、情報の非対称性や戦略的依存関係からマッチング・アルゴリズムが必ずしも効率的なマッチングを実現するわけではないという質的側面、そしてマッチング・マーケットの摩擦が既存の雇用関係において賃金と生産性の乖離を促すという3つの側面がある。労働市場制度とミスマッチとの関連を考えるならば、ひとつひとつの制度がマッチング・マーケットに対してどのような役割をもっているかに留意する必要がある。本稿では、具体例として雇用調整助成金をとりあげ、リーマン・ショック以降のミスマッチの状況について、第3の側面から検討した。その際、雇用消失を内生化したジョブ・サーチ理論の助けを借りつつ、ベバリッジ曲線のシフトと雇用調整助成金の関連を実証的に考察した。用いたデータは2008年から2012年にかけての『職業安定業務統計』および雇用調整助成金関連の公表集計データである。その結果、雇用調整助成金の給付は、リーマン・ショック時に雇用消失閾値の上昇を防ぎ、より多くの被用者を企業内に押しとどめる効果をもったことが示唆された。

### 目次

- I 議論の整理
- II 雇用調整助成金
- III 雇用調整助成金の影響の検討
- IV まとめ

### I 議論の整理

労働市場における「ミスマッチ」とは、第一義的には、求人と求職が同時に残存している状態を指すと考えてよからう。需要と供給が同時に存在しているにもかかわらず、なぜか取引が成立しない状況と換言される。こう定義すると、ミスマッチという分析概念は直観的には理解しやすいかもしれない。しかし実際のところ、現在に至ってもそれは理論上もデータ上も紛れなく捉えられているわけではない。そもそも、労働市場のミスマッ

チを議論するうえで欠かせないUV曲線、いわゆるベバリッジ曲線も、アーサー・ベバリッジ卿の名に因んで人口に膾炙しているわりに、その出自はあまり知られていない。Rodenburg (2011)によれば、実際の初出はDow and Dicks-Mireaux (1958)で、今となってはほとんど引用されることのない論文のようである。またYashiv (2008)による辞典的概説によれば、そこで描かれた曲線をベバリッジ曲線と呼び始めた時期も理由も、だいたい1980年代だろうということくらいしかわからないらしい。ベバリッジ曲線を巡る数々のエピソードは民間伝承のように曖昧模糊としており、半世紀以上の長きにわたって労働市場メカニズムの核心的問題として研究者に認識されながら、決定的な分析枠組みを欠いてきたことの証左でもある。

## 1 ミスマッチの3つの源泉

その難しさの多くは、ミスマッチという概念が多義的であることに由来するだろう。本稿冒頭での第一の定義のように、需要と供給が同時に存在するにもかかわらず取引が成立しない状態として理解するならば、ミスマッチはマッチング・マーケットの技術的構造（アルゴリズム）に根差す。労働市場の例に戻れば、求職者がどのような手順で求人企業に応募し、求人企業がどのような手順で内定者を選ぶか、といったマッチング成立に至る手順の設計によって、ミスマッチは生まれ、大きくも小さくもなるのである。

もっとも典型的なランダム・マッチングというアルゴリズムを例にとりて考えてみよう。単純化のために情報が完全である世界を想定し、求人はすべて同質で1人だけ募集し、求職者も同質で1度だけどこかの求人に応募できるという枠組みをとりあげる。このアルゴリズムに従うと、求職者はほかの求職者の行動とは独立にランダムに求人企業に応募し、求人企業は応募者の中からランダムに内定者を選ぶ。このとき、求人と求職者が同数だったとしても、すべての求職者があるひとつの求人に集中する結果が正の確率で起こりえる。また、ある求人にまったく応募者が集まらない結果も正の確率で起こりえる。したがって、求人は残っていても就職先がない求職者、求職者はいても応募者がいない求人が残存する確率はゼロではなく、ミスマッチが発生する<sup>1)</sup>。ランダム・マッチングの対極としては、たとえば集権的なショート・サイド・ルールがある。このアルゴリズムに従えば、需要と供給のどちらか少ない方にあわせて取引が成立し、ミスマッチは発生しない。現実存在し得るかどうかは別として、古典的ミクロ経済学（ワルラス市場）が暗黙のうちに依拠するマッチング・アルゴリズムである。このように、マッチング・アルゴリズムの想定如何によって、ミスマッチは大きくなったり小さくなったりすることがわかる。

求職者や求人が同質ではなくそれぞれに個性がある場合でも、マッチング・アルゴリズムが市場のミスマッチと密接な関係にあることに変わりはない。

ただしこの場合には、需要と供給が同時に残存するという量的側面だけではなく、どの需要とどの供給が組み合わせるかというマッチングの質的側面について序数的評価が可能である。すなわち、適材適所ともいうべきもっとも効率的な組み合わせがパレートの意味で定義できて、あるアルゴリズムが最善の組み合わせをもたらすことができるのか、次善の結果に留まるのかなどを理論的に検討することができる。これがミスマッチの第二の定義といえよう。情報の非対称性を前提としない古典的なミクロ経済学の世界では、ワルラス市場のアルゴリズムに従って効率的な組み合わせが実現されることがわかっており、均等化差異の原理として知られている（Rosen 1986；石川 1991）。

個々の求職者や求人の性質が必ずしも明らかではないような、より現実的な想定のもとでも、蓋を開けてみれば互いに望んだ求人・求職ではないという可能性がつけ加わりミスマッチが増幅される可能性があるものの、マッチング・アルゴリズムとミスマッチがメカニカルな関係をもつという点ではそれほど大きな違いはない。実際、どのようなアルゴリズムが量的かつ質的により最善に近い結果をもたらすかについての研究は連綿と続けられており、そうして開発されたアルゴリズムが現実に活用されつつもある。たとえば、医学部卒業後の臨床研修のマッチングには、2003年度より集権的なゲイル・シャープレー・アルゴリズムが利用されており、最近の2011年度には8445名の希望者に対して90%を超える7951名のマッチングを成功させている<sup>2)</sup>。

以上のように、労働市場でのミスマッチは、マッチング・アルゴリズムの設計という「技術」と密接に関係していることがわかる。したがって、この範囲で労働市場制度とミスマッチとの関連を議論する限り、考察対象とするべきは就職協定のあり方、ハローワークや民間職業紹介業者の募集・紹介実務などであって、同じ労働市場制度といっても雇用調整助成金や解雇規制などはマッチング・アルゴリズムの良否（したがって技術的ミスマッチの多寡）とは論理的には直接関係しない。

問題を複雑にしているのは、労働市場のミスマッチを巡る議論はその範囲に留まらないことである。一般に、労働市場における経済的効率性は、生産性と賃金との関係にも強く依存する。本稿前段のように、マッチング・アルゴリズムを考察する際には、通常生産性や賃金は求職者や求人がもって生まれた性質として固定的に議論される傾向にあり、マッチングの結果が努力水準の形成や人的資本の蓄積など経済主体の行動を通じて生産性や賃金に経時的変化を促すことは想定されない<sup>3)</sup>。議論の焦点をマッチング・アルゴリズムのもつ配分上のメカニズムに絞るためである。他方、マッチング・マーケットにアルゴリズム由来の技術的摩擦がある世界では、雇用者や使用者のインセンティブへの影響を通じて、現に成立している雇用関係においても生産性と賃金との乖離が生じる。それゆえ、その乖離幅の検討を通じて、ある状況を経済的効率性という基準で評価することができる<sup>4)</sup>。すなわち、これ以上生産性が低くなってしまったらどんな賃金を支払ってもマッチングを一度解消してお互いに新しいパートナーを見つけたほうがよいという閾値が、何らかの原因によって必要以上に低くあるいは高くなってしまふことが想定される。こういった生産性と賃金の乖離幅の大小を、労働市場で生じるミスマッチと呼ぶ場合も少なくないのである。この種のミスマッチは、厚生評価の基準となるべき生産性や賃金が内生的に決定されるという意味で、マッチング・アルゴリズムによって生じる技術的ミスマッチとは発生メカニズムが異なる。近年耳目を集めている雇用調整助成金や解雇規制などの労働市場政策がミスマッチに及ぼす影響を考えるうえで、最も重要な視点だろう。

## 2 データ上のミスマッチ

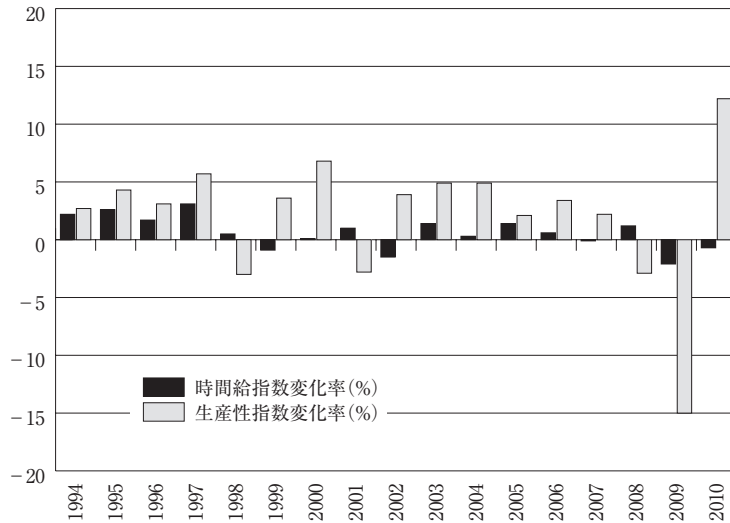
前項のように、比較的単純な枠組みのみをとりあげても、ミスマッチと呼ばれている現象が論理的には独立した複数の側面をもっていることがわかる。さらに実証的にミスマッチを検討しようとする、データの利用可能性が議論の複雑さに拍車をかける。たとえば、よく知られている Jackman and Roper (1987) による指標は、一

国内の労働市場が複数のマッチング・マーケットに分断されていると想定して、どれだけの求職者と求人マーケット間に適切に配分し直せば、総体としてもっとも多くマッチングを達成できるかを考えた指標である。地域間、年齢間、職種間など、マッチング・マーケットの様々な分断に応用できることから重宝されているものの、データの性質上、求人と求職者の組み合わせの特性や賃金と生産性との乖離を吟味することは容易ではない。また、マッチング・マーケットのみの情報に基づき、現に成立している雇用関係を考慮しないという制約もある。前項の整理に従うならば、第一の側面、すなわち技術的なミスマッチのうちの数量的な側面の情報を集約しており、第二第三の側面をうまく代理した指標とは言いがたいのである。

第三の側面を検討する簡便な方法として、公表されている集計データより観察される労働生産性と賃金を比較するという方法が思いつく。公表数値から直接賃金と生産性の乖離幅そのものを推測するのは難しいが、たとえば厚生労働省『毎月勤労統計調査』より30人以上の製造業についての給与指数と労働時間指数を用いて時間給指数をつくり、日本生産性本部『生産性統計』より労働生産性指数とあわせると、次の図1のようにそれぞれの対前年比変化率の対応関係は確認できる。

図1をみると、時間給と労働生産性が同程度動くことはむしろまれで、一般に生産性の変動に対して時間給の変動のほうが小さい傾向があることがわかる。ところが、この統計的事実は、もしも1993年時点で賃金のほうが生産性よりも高いという意味でミスマッチが発生していたとすれば、1990年代を通じて、ミスマッチはむしろ改善する方向にあったと解釈できてしまう。もちろん、この説明は失業率の持続的上昇などこの間のミスマッチの拡大を示唆している様々な議論と相容れない。通常図示されるのが図1のように平均労働生産性であって本来考察対象とするべき限界労働生産性ではないという理由もあるが、むしろ、後払い賃金や労使間リスクシェアリングなど他のメカニズムによっても同様の乖離が生まれるという認識が重要だろう。実際、非正規労働者や女性

図1 製造業における時間給変化率と労働生産性変化率の対応関係  
(1993～2010年, 30人以上の事業所)



出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』長期時系列表より就業形態合計の年平均現金給与総額指数、同じく就業形態合計の年平均総実労働時間指数、日本生産性本部『生産性統計』より製造工業の労働生産性指数

労働者の増加によって長期雇用は平均的には弱まっていると考えられるので、それに応じて生産性と賃金の乖離が減少しても不思議ではない。そしてこれらのミスマッチとは別の説明方法は、データを事業所レベル・個人レベルに降ろしたところできまとう。データ上の生産性と賃金の乖離からミスマッチによる影響だけを観察するのが容易ではないことがわかる。

### 3 労働市場制度とミスマッチ

労働市場におけるミスマッチを前項までのように整理すると、いわゆる労働市場制度とミスマッチとの関係がそれほど単純ではないことがわかる。第一の技術的なミスマッチを量的に解消する術としては、1990年代以降一般に労働市場法と呼ばれる政策群の整備が進められてきた。たとえば1997年には職業紹介における公的独占が撤廃され、民間職業紹介会社の活動が広範に認められることとなった。最近の厚生労働省『雇用動向調査』入職者票によれば、全入職者の2%程度、職業紹介機関経由の入職者の9%程度のシェアを占めるに至っている。また、紹介業務が包摂されて

いる労働者派遣業は1999年以降の度重なる法律改正によってその対象が格段に広げられた。2007年の総務省『就業構造基本調査』では、いわゆる派遣社員は全被用者の2.8%、呼称非正規労働者の8.5%を占めている。

ハローワーク自体においても、1987年の総合的雇用情報システムの導入によって求人・求職情報の電子化・共有が図られたのを皮切りに、1999年には全国のハローワークの求人情報をインターネット上で検索できる「ハローワークインターネットサービス」の運用を始め、2001年には民間業者の求人をも包摂するポータルサイト「しごと情報ネット」を開設した。最近では雇用保険を統括する雇用保険・トータル・システムと総合的雇用情報システムとの情報連携が積極的に図られている。これらの諸政策は、マッチング・マーケット内での情報融通を可能な限り増進することを通じて、ミスマッチを量的に減少させようという方向性をもつとまとめられるだろう。

その一方、このような諸制度が第二の組み合わせの質的な改善、第三の既存の雇用機会の効率性に対してどのように貢献するかは定かではない。

第二の側面を考察するためには求人や求職の特性の分布を調べなければならないし、細かなマッチングの手順を理解する必要もある。それゆえ、一国の労働市場の根幹をなす制度よりは、枝葉にあたるかもしれないが、ある特定の制度のより微細な運用実態を検証するほうが有用だろう。具体的には、前掲の研修医のように理論的なマッチング・アルゴリズムをそのまま導入した例や、一部のプロスポーツの世界で制度化されているドラフト制、あるいは近年変容が著しいといわれている高校卒業者の就職指導過程などが分析事例として適当だろう。もちろん、こうした事例研究は個々のマッチング・アルゴリズムとその結果を知る上では有用だが、一足飛びに労働市場全体のミスマッチの原因の解明につながるわけではない点にも注意が必要である。

これに対して、第三の側面を検討するには、雇用関係そのものへ直接介入することを通じてミスマッチに影響する労働市場制度がより意味をもつ。たとえば、雇用調整助成金や解雇規制は、短期的かつ間歇的な労働需要の減少に対して、使用者に雇用を維持することを促し、マッチング・マーケットにおいて発生している混雑現象や非効率性を回避する性質をもつだろう。しかし逆に、このような諸制度は、必要以上に雇用消失の閾値を低くし、本来壊れたほうが望ましい雇用関係が保蔵されてしまうかもしれない。

本稿では以上のように労働市場制度とミスマッチの関連を整理し、第三の視点、つまり雇用関係そのものへ直接介入する制度とミスマッチとの関係をまとめたい。具体的には、リーマン・ショックや東日本大震災に際して失業を防止するのに役立つとされる雇用調整助成金の実際をとりあげる。ただし、同助成金は上記の経済危機に際して緊急避難的な対応を繰り返しており、公的統計ではない行政資料という管轄の違いも手伝い、データの公表は極端に遅れている。したがって、本稿における雇用調整助成金の効果に関する検討は、間接的かつ準備的な議論を通じた概説に留まったことはあらかじめ述べておきたい。

## II 雇用調整助成金

### 1 制度的概観

雇用調整助成金（以下、雇調金と略す）とは、不況期に、主に休業あるいは教育訓練に対する補償賃金を補助する給付金制度であり、第一次オイルショック後の1975年に雇用調整給付金という名で創設された。オイルショックのような外部からの一時的なショックに対応することを前提とすれば、人員整理をして業況回復後に改めて別の労働者を雇い直すよりは、すぐに再稼働できるように元の労働者との雇用関係を維持し続けて業況の回復を待たほうが合理的だろうという発想だった（労働省1999）。もちろん、不況期には仕事自体が少ないので、当該労働者は普段と同じように生産活動に従事するのではなく、少なくとも一部分休業するか教育訓練にまわったり出向したりするなど、実質的なワークシェアリングが必要となる。ゆえに雇調金とは、不況期のワークシェアリングに対する賃金補助だと言い換えることができる。

雇調金という制度を利用した場合としなかった場合との違いは、金銭の流れを考えるとわかりやすい。前者の状況では、使用者が休業を選択し、休業手当が使用者から当該労働者に支払われる。それに対し後者の状況では、使用者が人員調整を選択し、当該労働者は失業する。このとき失業給付として幾許かの金銭が雇用保険会計から失業者に移転する。したがって、もし雇調金の財源が失業給付と同じく雇用保険によって賄われるならば、休業だろうと解雇だろうと、金銭が行き来するのは雇用保険会計から当該労働者の財布へとなる。仮に休業補償と失業給付が同額で、雇調金が休業補償の全額を補助するとすれば、金銭の授受は会計上無差別になる。ただし、ここで注意すべきは、使用者が休業を選んだとすると、休業補償を支払わなくてはならない半面、1カ月分の解雇予告手当や将来の採用費用の負担を回避できるという点である。したがって使用者は、休業補償が全額補助されなければ必ず解雇を選択するというわけではなく、一部分を自己で負担する理由があ

る。仮に失業給付と休業補償が同額で労働者の受け取り分が変わらないとしても、補助率をうまく設計することで使用者の自己負担分だけ雇用保険会計からの給付額を抑えることができるのではないかと考えられたわけである<sup>5)</sup>。

もちろん、容易に想像がつくように、補助率が高すぎれば使用者に過度に休業を選ばせる誘因を生み、資源配分上非効率を生み出す可能性がある。雇調金の場合、当初「業種指定」という方式をとり、まず業種ごとに雇調金の利用資格を審査し、ついで有資格業種に属する事業所のみ申請を認めることで過剰な利用を抑制しようとした。指定業種は、「生産量等事業活動及び雇用量を示す指標の最近3カ月の月平均値が前年同期と比較して5%以上減少していること。業況悪化の状況が2年を超えて引き続くものでないと認められるものであること」という基準に沿って毎月官報に掲載され、事業所レベルでは、指定業種に属することのほか、「直近3カ月の生産量（販売額）が対前年比で下回っていること、雇用量が対前年比で増えていないこと」が適用条件となっていた。

## 2 雇調金に関わる経済学的研究

前項にまとめた雇調金制度はその当初より多くの批判に晒された。最も重要な論点として提起されたのは、雇調金が当時構造不況業種と呼ばれた産業に支出され、本来縮小して然るべき産業のいたずらな延命措置になっているのではないか、という意見である。篠塚（1985）（1986）、島田（1985）などが主な文献だろう。雇調金が創設された1970年代半ば以降バブル期までの1980年代は、オイルショックや円高不況という一時的なショックがあったのと同時に、高度成長を終えた日本の産業が先進諸国に互せるだけの産業構造の転換が求められた時代でもあった。また、日本の労働市場の特質がデータを通じて諸外国と比較されるようになってきた時期とも重なり、人員調整よりも時間調整や賃金調整を優先する労働投入調整様式が誰の目にも鮮明になりつつあった。比較的早い段階で公表された英語文献だけでも Abraham and Houseman（1989）や OECD（1986）、Hashimoto and Raisian（1988）など数多

くあり、労働保蔵（labor hoarding）と呼ばれる現象が日本により多くみられるという認識は、研究者の間では国際的にも共有されるようになった。多くの研究者はこの現象を、労働市場の効率性が何らかの原因で阻害されている結果と解釈し、低生産性セクターが残存する現状とも整合的だと考えたのである。1980年代には雇調金が（そして1990年代以降になると解雇規制が）その阻害要因の最たるもののひとつと考えられたとまとめられる。

ただし、雇調金と労働保蔵との因果関係をデータ上確かめるのは容易ではなかった。雇調金は雇用保険会計で運用されており、公的統計では実態をほとんど把握できない。元来（厚生）労働省の行政資料が扱う範疇に属するが、当時行政情報は一般に公開されておらず、雇調金の年間給付額を知ることすら、研究者独力では困難だった。したがって、1980年代の研究では直接雇調金の効果を実証的に検証することは難しく、1990年代の論考になってようやく産業レベルの雇用増減と雇調金支出額の相関関係などが検討されるようになった。

そうした中、事業所・労働者レベルまでさかのぼって雇調金の効果を観察しようとしたのが、中馬ほか（2002）である。そこでは1999年2月の雇調金申請書類を電子化し、雇用保険トータルシステムとあわせることで、指定業種のなかで雇調金を利用した事業所と利用しなかった事業所、雇調金を申請した事業所の中で実際に休業対象となった労働者とならなかった労働者などの顛末を追い、雇調金の利用がその後2年間にどのような結果の差異を生み出したのかをまとめている。この研究の結果、雇調金に関わるいくつかの統計的事実が詳細なデータから明らかになった。以下、中馬ほか（2002）に則って要約しよう。第一に、業種指定にはある程度習慣性があり、一度指定を受けた業種は再指定を受けやすかった。1999年2月までに合計7年間の指定を受けていた例もあり、いわゆる構造不況業種に雇調金が投入されやすかった可能性を示している。第二に、指定を受けた業種は結果的に雇用を減少させていた。第三に、雇調金を実際に利用した事業所がその後閉鎖する確率は、利用しなかった事業所と比較する

と申請後半年を超えると高くなる。以上の事実を考え合わせると、構造不況業種に雇調金が投入されたにせよ、中長期的に産業を維持するほど雇用減少を食い止める効果をもつことはなく、事業所の閉鎖確率を半年程度抑える効果があった程度だといえる。第四に、休業対象者に選定されることは、高年齢層に関しては離職確率を減少させる一方、中年年齢層に関しては却って離職確率を高める。さらに、離職者の再就職確率は、雇調金申請事業所の非休業対象者で最も大きく、休業対象者の再就職確率は非雇調金申請事業所からの離職者と大差ない。以上のように、雇調金の効果は時間調整か雇用調整かという二分法で理解しきれないほど単純ではないことがわかった。とくに中馬ほか(2002)では、雇調金の申請や休業対象者に選定されることがもつアナウンス効果という側面を軽視すべきではないと指摘している<sup>6)</sup>。

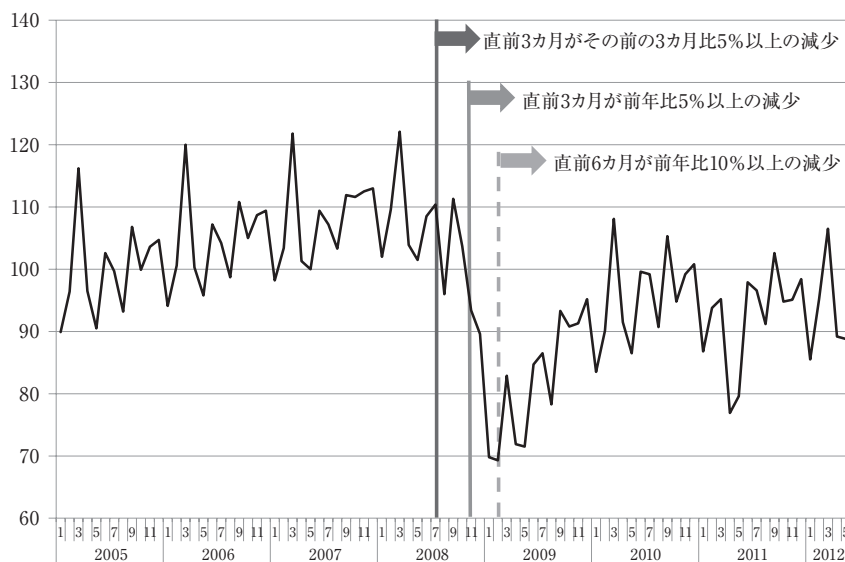
### 3 業種指定の廃止と緊急対応——適用基準の変遷

上記のように、雇調金が構造転換を阻害しているという批判は根強く、制度変更への圧力が高まった。結局、2001年10月に業種指定が廃止され、支給要件は当該事業所の「直近6カ月の生産

量(販売額)が対前年比で10%以上下回っていること、及び雇用量が対前年比で増えていないことなど」に一元化された。また同時に再利用時までの1年間のクーリング期間も設けられた。この適用基準の変更の影響を、リーマン・ショックの前後を例に示してみよう。次の図2は鋳工業出荷指数をそのままとったもので、これがある平均的な企業の出荷額の移り変わりを表していると考えよう。

リーマンブラザーズの倒産は2008年9月だが、鋳工業出荷指数の下落自体はすでに2008年初頭より始まりつつあったのがわかる。出荷動向が業種指定廃止後の「直前6カ月の平均が前年比10%以上の減少」という基準を満たすのは2009年2月で、この会社が雇調金の受給資格を得るのはリーマンブラザーズの倒産後半年後、出荷額の低下が底を打ってからということになる。当初業種指定に際して用いられた「直前3カ月平均が前年比5%以上減少」という基準を満たす2008年11月よりも3カ月遅い。業種指定廃止後の雇調金の助成額は減少しているが、2001年の制度改正は確かに雇調金を使いにくくする方向に動いたようである。ただし、その後起こった突発的事態

図2 鋳工業出荷指数 (2005年1月～2012年4月)



出所：経済産業省『鋳工業指数』より月次出荷指数の原系列を利用

に対処するために、一時的に条件を緩和する措置が取られたこともあり、リーマン・ショックや東日本大震災時の対応の伏線となっていたかもしれない。たとえば2003年5月の重症急性呼吸器症候群（SARS）の流行に際しては、経済活動の低下度合いを測る期間を一時的に直前6カ月から直前2カ月に短縮している<sup>7)</sup>。

2008年のリーマン・ショック後の経済危機に際しては、この適用条件が矢継ぎ早に緩和され、結果として空前の額の助成金が支出された。まず2008年12月1日に中小企業緊急雇用安定助成金が創設され、中小企業に対する助成率が2/3から4/5へ引き上げられる。さらに同年12月11日に、生産量について「最近3か月間の生産量がその直前3か月間又は前年同期比で5%以上減少していること」と緩和され、同時に雇用量についても「最近6か月間の雇用保険被保険者数が前年同期比で増加していないこと」という条件を廃止した。その効果は、前掲図2にも示されたとおりで、この緩和された基準に従えば、鉱工業の平均的な企業が助成金を申請できるようになるのは2008年7月と、リーマンブラザーズの倒産よりもむしろ早くなる。また、補助対象者として、従来の「雇用保険被保険者期間が6か月以上の者」に加え、「雇用保険被保険者期間が6か月未満の者」および「6か月以上雇用されているが雇用保険被保険者以外の者（週の所定労働時間が20時間以上の者に限る）」を追加し、雇用保険への拠出が十分ではない非正規労働者や新規採用者などに対しても助成可能になった。

適用要件の緩和はこれにとどまらず、さらに年が明けて2009年2月6日には大企業について助成率を1/2から2/3へ上昇させるとともに、再度の利用時におかれていたクーリング期間も廃止される。その後、同年3月30日には解雇を回避しつつ休業を選択した場合に助成率を上乗せすることとし、同年6月8日には障害者の休業に関する助成に上乗せ分が認められるようになった。この時点で、雇調金は基本的に休業手当相当額の2/3（中小企業の場合は4/5）を3年間で300日を上限に給付することとなったのである<sup>8)</sup>。

リーマン・ショック後の金融市場の混乱の直接

的な影響が収まったあとも、円高の影響により業況が悪化した事業所に対して要件をさらに緩和している。すなわち、2010年12月には「円高の影響により生産量減少、直近3カ月の生産量が3年前の同時期に比べ15%以上減少し、直近の決算等の経常損益が赤字」となった事業所を助成対象事業所とすることとなった。

こうして累積していった緊急避難的対応を平常時に戻す試みは2011年初より始まり、さっそく4月より教育訓練への助成を引き下げることが発表された。ところがそれが実施される直前に東日本大震災が発生する。地震に端を発する経済的混乱に対処する必要から、緩和されていた要件はそのまま維持され、雇調金はここでも盛んに利用されることになった<sup>9)</sup>。震災後およそ1年を経過した2012年3月11日に至っても、震災からの復興が遅れているという議論を受けて、東日本大震災の影響を受けた事業主は「前々年同期に比べ10%以上減少」の場合でも受給できるよう、生産量要件を緩和している。

#### 4 給付額の急増

適用要件が大幅に緩和されたこともあり、2009年4月以降の給付額は急増した。次の図3は厚生労働省が毎月発表している、雇用調整助成金に関わって決定された支給状況をグラフとして掲示したものである。パネルAには対象事業所数、被用者数と支給額の推移を、パネルBには支給決定事業所（被用者）のうち、解雇を回避したことによって付け加えられた上乗せ分の対象となった比率を示した。

雇調金の支給は、実際に休業や教育訓練が実施され書類審査が終わってはじめて決定されるので、支給時期と実施時期とは数カ月のずれが生じる。したがって、計画受理状況から判断する限り、雇調金を用いた休業・教育訓練自体は2009年の年初より増加していたと考えるべきかもしれない。

この点を考慮に入れながら図3を眺めると、いくつかの特徴が散見される。第一は支給額の膨大さである。2009年度合計で6535億円、2010年度合計で3245億円、2011年度合計でも2363億円と、



3カ年で1.2兆円もの補助金が支出された。2008年度までの雇調金の支出実績では、1994年度および1995年度に年間600億円を超えたのがピークだったので、リーマン・ショック直後の雇調金に関わる支出は、以前の最大値の10倍を優に超えていたことになる。特徴の第2は裾の重さであろう。東日本大震災時の急増が一段落したあとにも、直近の2012年5月に至るまで毎月100億円を超える助成金が支出され続けている。そして第3の特徴は、解雇を回避する（あるいは障害者を雇用する）ことによる上乗せ分を利用した割合が継続的に増加している点だろう。最近では対象者数で25%、事業所数で35%を超えている。

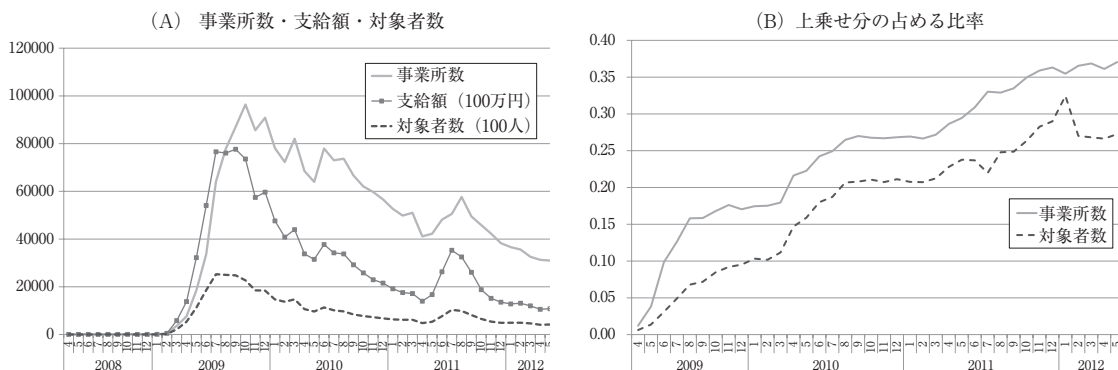
### 5 リーマン・ショック時の雇用維持効果

リーマン・ショックはほぼ全世界を覆った金融危機的一幕で、日本が受けた影響も甚大だった。ところが日本の労働市場は、大方の予想に反して失業率の大きな上昇を見せなかった。完全失業率は2007年の第4四半期の3.7%から急上昇したものの、ピークは2009年第3四半期の5.4%にとどまり、集計データによる限り労働投入の大部分は賃金・時間によって調整されたとみなせる。1990年代以降非正規雇用のシェアが高まったにもかかわらず、少なくともマクロ的労働投入調整は従来の様式に沿ったまま推移していたといえる。一方、膨大な資金が投入されたことも相まって、雇

調金がこの失業抑制にどの程度効果があったのかについての推計がいくつか公表された。たとえば労働政策研究・研修機構（2012）は、データの不足から様々な留保をつけながらも、余剰人員を「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」と見積もった。みずほ総研（2009）では「45万人の潜在失業者が存在した」と計算されている。このように、その概数は明らかではないものの、かなり多くの労働者に影響を及ぼしたことは確かだろう。

ただし、今般の金融危機に際して、雇調金のようなワークシェアリングへの補助金が利用できたのは何も日本だけではなくた。たとえばドイツにおけるKurzarbeitは、日本の雇調金とよく似た設計の休業補助金である。この不況期にも数多く利用され、2009年5月にはおよそ5.6万事業所1.4百万人への給付が実施されており、運用規模は日本と遜色ない（Scholz 2012）。これらの補助金制度に関して横断的に資料を収集し、金融危機後の労働市場への影響を分析したのがHijzen and Venn（2010）である。そこでは、集められたOECD19カ国の集計データを、補助金を金融危機前から整備していた11カ国、金融危機に際して補助金を整備した5カ国、ついに補助金を導入しなかった3カ国に分類し、様々な労働市場変数の産出に対する弾力性が補助金とどのような関係にあるかを調べている。その結果、補助金の多

図3 2008年4月以降の雇用調整助成金の利用状況



出所：厚生労働省『雇用調整助成金等に関する「休業等実施計画届」受理状況』（平成24年5月分）より筆者作成。速報値なので事後的な訂正もありえる。

寡は正規労働者の時間調整を促し、雇用調整を減少させたことがわかった。ただし、非正規労働者に対しては補助金の効果は検出されていない。また、すべての国の平均的な調整様式と補助金制度を考えると、日本の雇調金の規模での補助金出動による雇用維持効果は42万人程度と試算されており、検討されたOECD諸国のなかでは最も大きい。保蔵された雇用機会が景気回復期にどのような影響を及ぼすかについてはまだ十分に研究されていないが、金融危機に際して発動された休業補助金に一定の雇用維持効果があり、多くの国で導入され利用されているとまとめることができる。

### Ⅲ 雇用調整助成金の影響の検討

#### 1 ジョブ・サーチモデルとベバリッジ曲線アプローチ

それでは前節のようにまとめられる雇調金は、実際とのミスマッチにどのような影響を及ぼしたのだろうか。これまでみてきたように、休業補助金に関する実証的研究の大半は、補助金の多寡と集計された雇用量や失業率との関係を問うており、雇用維持効果の定量的把握に多くの関心が割れてきた。したがって、本稿で課題としたミスマッチとの関係は自明ではない。もちろん、理想的には、賃金と生産性との乖離幅を、通常の操業を継続した事業所と雇調金を用いて休業した事業所、実際に休業の対象となった被用者と平常通り勤務を続けた被用者などで比較するのが望ましい。しかし本稿冒頭でも指摘したように、このようなデータは筆者の知る限り、現在のところ研究者に利用可能な形では存在しない。そこで本稿では雇用消失を内生的に組み込んだジョブ・サーチ理論という労働市場モデルを想定し、そこからもたらされるインプリケーションを足がかりに、入手しやすいマッチング・マーケットの情報から雇調金もたらした影響を間接的に推察しよう。

ここでは雇用消失を内生的に組み込んだジョブ・サーチ理論のモデルをPissarides (2000) 第3章に従って解説する。この理論モデルでは、雇用関係を結んだ雇用者と被用者は生産性の変動に

応じてその都度事後的に賃金を交渉するが、あまりに生産性が低くなってしまった場合には、よりよいマッチングを求めて雇用関係を解消することを選ぶ。こうしたモデルを想定する利点のひとつは、雇用消失の意思決定がそのままマッチング・マーケットに反映されるので、雇用消失時の人々の行動を直接観察しなくとも、ベバリッジ曲線に集約されるマッチング・マーケットの動向からある程度の推測が可能にあることにある。雇調金のような賃金補助金は、使用者の雇用消失の判断に影響を及ぼし、より雇用関係を保蔵しやすい方向に意思決定を導くはずである。そしてその影響は、マッチング・マーケットのベバリッジ曲線上に現れる。

この点をもう少し解説しよう。この理論モデルでは、まず一人の被用者が生産性 $px$ のビジネスで働いた場合の生涯利得を $W(x)$ 、失業時の生涯利得を $U$ と表記する。それに対応して、一人の使用者が生産性 $px$ のビジネスで一人の被用者を雇って操業した場合の生涯価値を $J(x)$ 、使用者がビジネスを展開することを決意して資本設備を整え、求人を出し終えたのだがまだ誰も雇っていない状態の生涯価値を $V$ とする。このアイドルな状態を維持するために $pc$ の費用がかかるように。登場する経済主体は2種類、すなわち被用者と使用者である。そして、それぞれが稼働状態とアイドルな状態の2種類の場合があるので、この経済には合計4種類の状態が存在することになる。

また、新しく立ち上がったビジネスの生産性は $p$ から始まり、每期 $\lambda$ の確率で $p$ よりも小さい $px$ に確率的に変動する( $0 < x < 1$ )。使用者は、変化した今期の生産性の変動部分 $x$ を見て、それが $R$ よりも下回っていたときには雇用関係を解消することを選ぶ<sup>10)</sup>。雇用関係が解消された場合には、被用者は失業状態となり、使用者は新たな被用者を探して求人を出す。両者はマッチング・マーケットで新たな就職先・働き手を探すことになるが、このとき使用者は $q(\theta)$ の確率で、失業者は $\theta q(\theta)$ の確率で相手を見つけることができる。ただし、 $\theta$ は求人倍率で、人口を1、求人数を $v$ 、失業者数を $u$ とすると、 $v/u$ であらわさ

れる。操業を継続する場合には、賃金は生産性変動部分 $x$ を所与としてナッシュ交渉によって $w(x)$ と決定される。

以上のように労働市場を表記すると、4種類の状態を表した4つの価値関数はそれぞれ

$$rV = -pc + q(\theta)[J(1) - V]$$

$$rJ(x) = px - w(x) + \lambda \left[ \int_R^1 J(s) dG + \int_0^R V dG - J(x) \right]$$

$$rU = z + \theta q(\theta)[W(1) - U]$$

$$rW(x) = w(x) + \lambda \left[ \int_R^1 W(s) dG + \int_0^R U dG - W(x) \right]$$

と書き下せる。ただし、 $G$ は $x$ が従う分布関数で $r$ は割引率、 $z$ は失業給付である。この労働市場モデルを均衡させるために以下の4つの条件を想定しよう。

$$\dot{u} = 0$$

$$V = 0$$

$$w(x) = \operatorname{argmax}(W(x) - U)^\beta (J(x) - V)^{1-\beta}$$

$$J(R) = V$$

第一の条件は、失業者の数が時間を通じて一定となる定常状態を表している。第二の条件は、使用者の空席の価値が0になるまで参入が続くとする自由参入条件である。第三の条件は被用者側の交渉力 $\beta$ のもとでのナッシュ交渉解で賃金が決定されることをそのまま記述している。第四の条件

は雇用消失点の決定が、操業を継続した価値と操業を取りやめて新たに人を探し始める価値が等しい点になることを表現したものである。これらの均衡条件を同時に満たすとき、4つの価値関数から構成される労働市場モデルは、賃金( $w(x)$ )、失業率( $u$ )、求人率( $v$ )、雇用消失閾値( $R$ )について次の関係を持たなくてはならない。

$$(1-\beta)(1-R) = \frac{(r+\lambda)c}{q(\theta)} \quad \dots (JC)$$

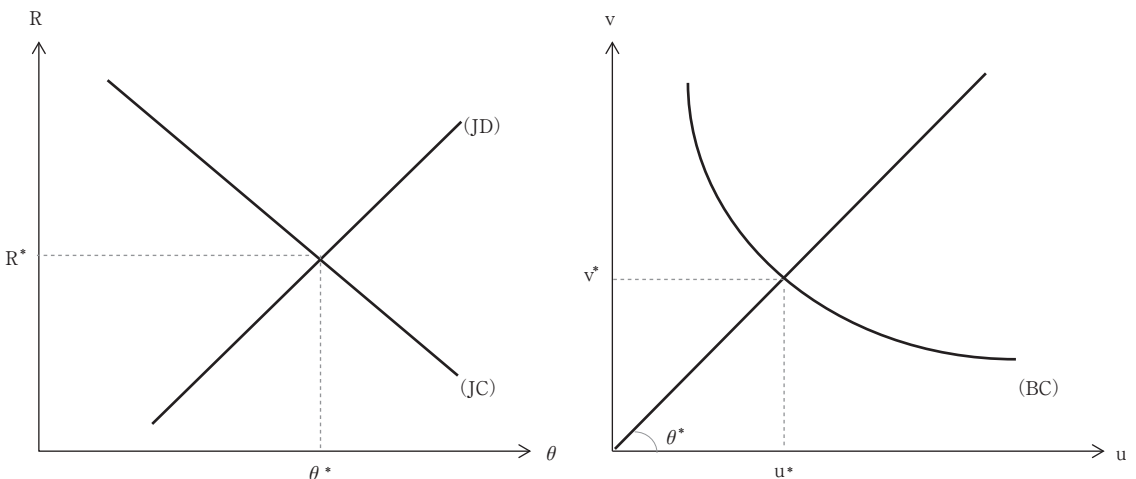
$$\frac{r}{r+\lambda} R + \frac{\lambda}{r+\lambda} G(R) = \frac{z}{p} + \frac{\beta c \theta}{1-\beta} \quad \dots (JD)$$

$$u = \frac{\lambda G(R)}{\lambda G(R) + \theta q(\theta)} \quad \dots (BC)$$

$$w(x) = \beta p(x + c\theta)$$

第一の関係式(JC)は雇用創出条件、第二の関係式(JD)は雇用消失条件と呼ばれ、両者の関係から $\theta$ と $R$ が決定される。第三の関係式(BC)はベバリッジ曲線と呼ばれる関係を示しており、(JC)および(JD)によって決定された $\theta$ と $R$ に基づいて $u$ と $v$ を決定する役割を担っている。第四の関係は賃金決定式で、やはり(JC)および(JD)によって決定された $\theta$ に基づいて $w(x)$ が決定される。このモデルの特徴は、(JC)および(JD)という雇用消失閾値とマッチング・マーケットの逼迫度を決定するメカニズムが、求職数と求人数を決定するメカニズムや賃金を決定するメカニズムから独立していることに現れる。これ

図4a 内生的雇用消失モデル(1)



を図示したのが次の図4aである。

左側のパネルは、(JC) および (JD) から雇用消失閾値とマッチング・マーケットの逼迫度が決まる様子を示しており、右側のパネルはそれを受けて (BC) より失業率と求人率が定まる様子を

示している<sup>11)</sup>。ここでリーマン・ショック時のように外生的に生産性  $\rho$  が減少した場合を考えてみよう。(JC) と (JD) を見比べてみると、その直接的影響は (JD) にしか現れず、結局、雇用消失閾値を高め、求人倍率を低めるように市場が動くことがわかる。その結果、(BC) の右辺の値は増大し、失業率を押し上げる結果となる。この過程を図示すると次の図4bのようになる。

データ上のベバリッジ曲線は均衡で決定される失業率 ( $u^* \rightarrow u^{**}$ ) と求人率 ( $v^* \rightarrow v^{**}$ ) を追跡したものである。その裏で起こっていることは左側のパネルで決定される雇用消失閾値の増大と有効求人倍率の低下だとわかる。さらに、(BC) を子細に眺めると、マッチング・マーケットの逼迫度を一定に保ったとすると、失業率の変化は専ら雇用消失閾値  $R$  に依存している。この論理を図4bに当てはめると、 $u^*$  から  $u^{**}$  への変化は、 $\theta$  の変化を表す直線の傾きの変化と (BC) 曲線の外側へのシフトに分解され、後者は雇用消失閾値  $R$  の変化によると解釈できる。すなわち、データ上のベバリッジ曲線のシフトは雇用消失閾値と密接

な関係にあることがわかる。以上のモデルと議論を前提とすれば、図2にまとめられた雇調金の利用状況が、ベバリッジ曲線のシフトにどのような影響を与えたかを検証することを通じて、雇調金の効果の一端を探ることができる。

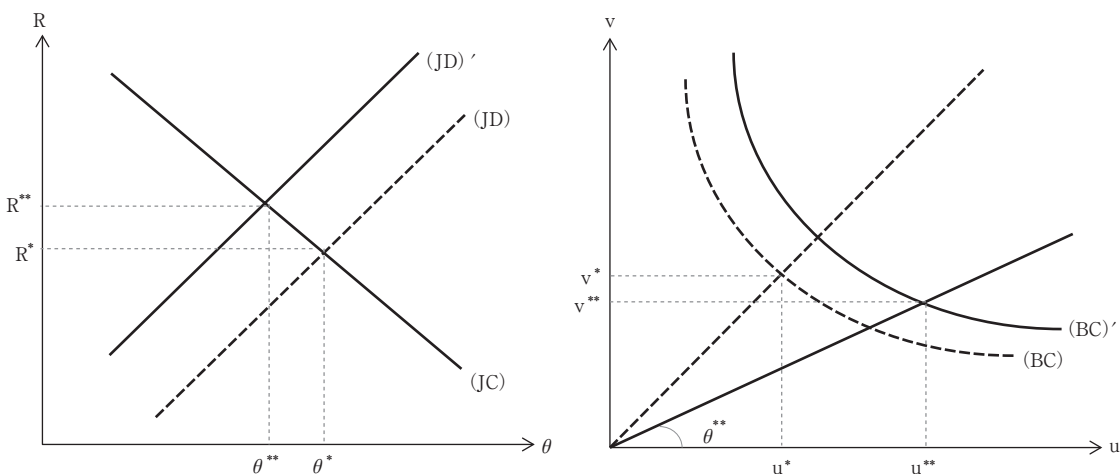
## 2 雇調金とベバリッジ曲線との関係

前項のモデルと比較静学から、ある想定のもとではベバリッジ曲線のシフトが雇用消失閾値の変動によってもたらされることがわかった。翻って、本稿第I節で議論したように、雇調金由来のミスマッチは、不況期に本来上昇して然るべき雇用消失閾値を引きとどめることによって労働保蔵を増大させることから生じると考えられる。この両者から、雇調金は、不況期の生産性低下に伴うベバリッジ曲線の外側へのシフトを押しとどめることを通じて、失業率の増大を抑えたと解釈できる。それでは、『職業安定業務統計』の有効求人数を有効求職数に回帰するベバリッジ曲線を推計することで、上記命題が現実的に成立しているかを確かめよう。推定する誘導形モデルとして

$$\ln v_{ym} = \beta \ln u_{ym} + X_{ym} \gamma + D_y \delta_y + D_m \delta_m + a + \varepsilon_{ym}$$

を想定し、各係数を最小自乗法で推定する。ただし、 $v_{ym}$  は  $y$  年  $m$  月の有効求人数、 $u_{ym}$  は有効求職数、 $X_{ym}$  は雇調金関連変数で、同月の対象者数、

図4b 内生的雇用消失モデル (2)



対象事業所数，給付決定額をそれぞれ対数変換した値とする。また，対象者数および対象事業所数を用いた推定には，各々の上乗せ比率を追加的に投入したモデルも推定した。 $D_y$ は年ダミー， $D_m$ は月ダミー， $\varepsilon_{ym}$ は誤差項で特段時系列的構造は想定していない。

この推定の目的はベバリッジ曲線のシフトにあるので，関心のある推定係数は $\gamma$ および $\delta_y$ である。推定結果は次の表1に示した。推定に用いた変数の要約統計量は付表1にまとめた。

まず年ダミーの推定係数をみると，2008年以降，ベバリッジ曲線が徐々に外側にシフトしている様子がわかる。そして雇調金関連の変数については，係数は負に推定されており，ベバリッジ曲線の外側へのシフトを押しとどめた効果があったことがわかる。その結果，年ダミーの推定係数を

比べても，本来のシフト幅が2008年に比して0.2から0.4であったところを，現実には0.05程度ベバリッジ曲線を内側に押しとどめたと解釈できる。これに対して上乗せ分はベバリッジ曲線を内側に引き戻す効果をもっていない。このことは，上乗せ分が休業と解雇の選択，すなわち雇用消失閾値そのものに重大な影響を及ぼしたと考えるよりも，すでに休業を選択していた企業に対する追加的な補助金という意味合いが強い可能性を示唆する。おおまかに見て，推定結果は，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ことを示唆しているといえよう。

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のかどうかは判断できない。ジョブ・サーチ理論を前提とすると，いわゆるホシオス

表1 雇調金とベバリッジ曲線の関係(1)

サンプル 推定方法 被説明変数		2008年1月～2012年5月 OLS 有効求人数(対数値)					
説明変数							
	有効求職数(対数値)	-1.878 [0.169]**	-1.514 [0.199]**	-1.494 [0.178]**	-1.548 [0.192]**	-1.458 [0.227]**	-1.299 [0.207]**
	対象者数(対数値)		-0.017 [0.007]*			-0.019 [0.007]*	
雇 調 金 関 連 変 数	対象事業所数(対数値)			-0.018 [0.006]**			-0.029 [0.008]**
	給付決定額(対数値)				-0.015 [0.006]*		
	上乗せ分比率(対象者)					0.134 [0.252]	
	上乗せ分比率(事業所)						0.406 [0.238]
	2008年	BASE					
年 ダ ミ ー	2009年	0.180 [0.049]**	0.209 [0.035]**	0.204 [0.034]**	0.210 [0.035]**	0.195 [0.044]**	0.167 [0.039]**
	2010年	0.215 [0.046]**	0.260 [0.033]**	0.273 [0.032]**	0.261 [0.033]**	0.231 [0.064]**	0.198 [0.054]**
	2011年	0.312 [0.039]**	0.365 [0.029]**	0.379 [0.029]**	0.365 [0.029]**	0.328 [0.075]**	0.276 [0.067]**
	2012年	0.351 [0.035]**	0.431 [0.030]**	0.449 [0.031]**	0.428 [0.030]**	0.388 [0.088]**	0.318 [0.082]**
	月ダミー	YES					
	定数項	41.594 [2.442]**	36.383 [2.841]**	36.041 [2.563]**	36.911 [2.736]**	35.592 [3.238]**	33.274 [2.970]**
	決定係数	0.97	0.98	0.98	0.98	0.98	0.99
	DW比	1.13	1.78	1.74	1.76	1.73	1.75
	サンプルサイズ	53	53	53	50	50	50

括弧内は標準誤差。\* p<0.05; \*\* p<0.01

条件（本節の記述に従えば  $-\theta q'(\theta)/q(\theta) = \beta$ ）が成立しているかどうかは定かではないからである。

次に雇調金の申請と給付決定のタイミングのずれを考慮して、雇調金変数を3カ月後の変数にずらして同様のモデルを推定した。その結果をまとめたのが次の表2である。

総じて雇調金の効果は統計的に有意なほど検出されない。これは3カ月という期間設定がアド・ホックなことと関連しているかもしれない。ホシオス条件の成立の可否も考慮すると、表1を解釈するためには、より厳密な雇調金の利用タイミングとより広範なパラメータを検討する必要があることがわかる。

#### IV まとめ

本稿ではまず労働市場のミスマッチという現象について、マッチング・マーケットのアルゴリズムに根差す需給の併存という量的側面と、情報の非対称性や戦略的依存関係からマッチング・アルゴリズムが必ずしも効率的なマッチングを実現するわけではないという質的側面、そしてマッチング・マーケットの摩擦が既存の雇用関係において賃金と生産性の乖離を促すという3つの側面に分けて議論を整理した。労働市場制度とミスマッチとの関連を検討するとき、すべての労働市場制度が上記3つの側面と直接関連するわけではなく、ひとつひとつの制度がマッチング・マーケットに対してどのような役割をもっているかに注意する

表2 雇調金とベバリッジ曲線の関係 (2)

サンプル 推定方法 被説明変数		2008年1月～2012年5月 OLS 有効求人数 (対数値)					
説明変数							
	有効求職数 (対数値)	- 1.878 [0.169]**	- 1.821 [0.247]**	- 1.634 [0.351]**	- 1.846 [0.257]**	- 2.119 [0.272]**	- 2.068 [0.442]**
3 カ 月 後 の 雇 調 金 関 連 変 数	対象者数 (対数値)		- 0.003 [0.011]			0.012 [0.013]	
	対象事業所数 (対数値)			- 0.014 [0.018]			0.003 [0.020]
	給付決定額 (対数値)				- 0.001 [0.011]		
	上乘せ分比率 (対象者)					0.855 [0.400]*	
	上乘せ分比率 (事業所)						0.506 [0.325]
年 ダ ミー	2008年	BASE					
	2009年	0.180 [0.049]**	0.184 [0.052]**	0.197 [0.054]**	0.181 [0.052]**	0.112 [0.060]	0.143 [0.063]*
	2010年	0.215 [0.046]**	0.218 [0.048]**	0.238 [0.056]**	0.215 [0.048]**	0.043 [0.094]	0.113 [0.097]
	2011年	0.312 [0.039]**	0.316 [0.043]**	0.34 [0.054]**	0.313 [0.043]**	0.077 [0.119]	0.162 [0.126]
	2012年	0.351 [0.035]**	0.336 [0.049]**	0.37 [0.068]**	0.332 [0.048]**	0.051 [0.141]	0.134 [0.165]
	月ダミー	YES					
定数項	41.594 [2.442]**	40.791 [3.508]**	38.124 [5.017]**	41.146 [3.639]**	45.021 [3.871]**	44.366 [6.335]**	
決定係数	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97	
DW比	1.13	1.11	1.11	1.11	1.42	1.35	
サンプルサイズ	53	53	53	50	50	50	

\* p<0.05; \*\* p<0.01

付表1 推定に用いたデータの要約統計量

変数名	観察数	平均	標準偏差	最小値	最大値
有効求人数 (対数値)	53	14.265	0.163	13.991	14.534
有効求職数 (対数値)	53	14.739	0.123	14.482	14.917
対象事業所数 (対数値)	50	9.385	2.721	3.761	11.476
対象者数 (対数値)	50	12.377	2.548	7.102	14.743
給付決定額 (対数値)	50	15.724	2.669	10.324	18.168
上乗せ比率 (対象者)	50	0.137	0.108	0.000	0.324
上乗せ比率 (事業所)	50	0.190	0.135	0.000	0.370
3カ月後の対象事業所数 (対数値)	50	9.385	2.721	3.761	11.476
3カ月後の対象者数 (対数値)	50	12.377	2.548	7.102	14.743
3カ月後の給付決定額 (対数値)	50	15.724	2.669	10.324	18.168
3カ月後の上乗せ比率 (対象者)	50	0.137	0.108	0.000	0.324
3カ月後の上乗せ比率 (事業所)	50	0.190	0.135	0.000	0.370
年	53	2009.736	1.303	2008	2012
月	53	6.170	3.501	1	12

必要がある。とりわけ、労働市場のマッチング・アルゴリズムの問題と、日本における労働市場制度の代表例として取り上げられる解雇規制などの問題は理論的にも実証的にも分けて考えるべき課題であることを示した。本稿では雇用調整助成金を例に、労働市場制度とミスマッチとの関連の議論を続け、リーマン・ショック以降のミスマッチの状況について、第三の側面から理論モデルの助けを借りつつデータをもって検討した。その結果、雇調金の給付は、確かにリーマン・ショック時に雇用消失閾値の上昇を防ぎ、より多くの被用者を企業内に押しとどめる効果をもったことが示唆された。

もちろん、本稿で用いた雇用消失を内生化したジョブ・サーチ理論が現実の労働市場の変動をどれだけ説明するかについては、近年いくつか重要な指摘があり、現在も議論が継続中である<sup>12)</sup>。したがって、過度に特定の理論モデルに依存したインプリケーションをそのまま50カ月程度の短期間の集計データに当てはめて検証することは、間違った結論を導く危険も少なくない。また、表1と表2の推定結果の違いにも現れたように、集計データのもつ時系列的相互関係は本稿で採用した単純な推定モデルでは取り去りがたく、より注意を払った時系列モデルを検討し、クロスセクション方向にもデータを拡張する必要があるだろう。

とはいえ、ベバリッジ曲線のシフトがただ雇用消失閾値にのみ依存するという命題の是非はとも

かく、不況期に雇用消失閾値を引き上げてより多くの雇用消失を惹起し、現実のベバリッジ曲線をシフトさせるというジョブ・サーチ理論のもつ直感的メカニズムは一般性がある。また、改善されたとはいえ雇調金については広範かつ詳細なデータが利用できるわけではない。したがって、リーマン・ショック時の雇調金の効果を検証するという、優れて具体的な研究課題に対しては、本稿での試論はひとつの研究の方向を指し示す上で有用だろう。

\* 本稿作成過程で、特に雇用調整助成金の制度面の変遷について、厚生労働省雇用開発課から有益な指摘を頂戴した。もとより本稿の誤りはすべて筆者に帰すが、ここに厚くお礼申上げたい。

- 1) マッチング・アルゴリズムを求人数と求職数からマッチング数への誘導形に変形したものはマッチング関数と呼ばれている。マッチング関数についてはPetrongolo and Pissarides (2001)のサーベイが便利である。また、Albrecht et al. (2004)は求職者の応募数を複数にした場合でも議論に本質的な差がないことを示した。
- 2) ただし、このマッチング・アルゴリズムの厚生上の評価については留保が必要だろう。第一に、臨床研修の後、医師としてよりよい機会に恵まれるかどうかについての中長期的検証がなされていない。離職率や研修の結果の評価などを用いればある程度実証的に議論できるだろう。第二に、昨今就職難と報道される弁護士と比較してもマッチングが明らかによりよいわけではない。たとえば日本弁護士連合会が2012年1月27日に公表した資料によると、確かに司法修習修了直後の一括登録時の未登録率(ほぼ就職未定率と考えられる)は増加しており就職難を暗示しているものの、そこから6カ月後の未登録率は最近でも5%前後に留まる。換言すれば、弁護士の分権的なマッチング・マーケットでも6カ月のマッチング期間で95%程度のマッチング・レートを達成している。他方、臨床研修のマッチングには4カ月の時間と、制度の開発・維持のためのコストもかかっている。片や弁護士は高々

2000名、片や研修医は8000名という規模の違いがあるにせよ、中央集権的アルゴリズムが分権的マッチングよりも明らかに効率的だと即断できないだろう。

- 3) ただし、賃金水準をマッチングの道具の一つとして活用する、すなわち、マッチングの際に賃金水準を提示するという仕組みを考えると、第三の側面は第二、第一の側面から独立するわけではない。
- 4) 一般に Hosios 条件と呼ばれる条件が成立すると、パレート効率性を達成することが知られている。
- 5) 失業すると再就職に時間とコストがかかるのは労働者側にも当てはまる。したがって労働者側にも、休業補償の一部を負担するインセンティブがある。
- 6) この研究以降、雇調金に関するまとまったレポートは2005年と2010年にそれぞれ労働政策研究・研修機構から出版されており、特に前者はアンケート調査形式で雇調金利用者に関する興味深い情報を提供している。すなわち、雇調金利用者は中小零細企業が多く、雇用関係にある中でとくに中核の人材を不況期に引き留めるのに有効だったという感想を報告している。
- 7) そのほかにも、2009年6月には新型インフルエンザの流行に対応するため、2010年5月には口蹄疫の流行に対応するために、給付対象事業所が拡大されている。
- 8) 給付額には絶対額の上限がある。事業所内訓練に対しては1人1日2000円を、事業所外訓練に対しては1人1日4000円を加算する。出向については出向元で負担した賃金の2/3が助成額となる。
- 9) 正確には、特に被害が大きかった災害救助法適用地域に所在する事業主について、最近1カ月の売上高又は生産量が直前1カ月又は前年同月比5%以上減少した事業所を支給対象とするなどの要件緩和が行われた。
- 10) なおこのモデルでは、雇用関係を解消する際に使用者と被用者で必ず合意が成立する。
- 11) それぞれの条件の形状のチェックについては Pissarides (2000) を参照していただきたい。
- 12) たとえば Shimer (2012) による指摘は有名である。

#### 参考文献

- 石川経夫 (1991) 『所得と富』 岩波書店。
- 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』 No.317。
- 篠塚英子 (1986) 「雇用調整助成金のあり方をめぐって——論争のあとしまつ記」『労働力需給構造の変化と雇用政策に関する研究』統計研究会。
- 島田晴雄 (1985) 「雇用調整と雇用政策」『労働力需給構造の変化と雇用政策に関する研究』統計研究会。
- 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: 55-70。
- みずほ総研 (2009) 「雇用調整助成金の失業抑制効果」みずほ日本経済インサイト, 2009年8月5日。
- 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。
- 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」JILPT 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」JILPT 資料シリーズ No. 99。

- Abraham, K. G. and S. N. Houseman (1989) "Job Security and Work Force Adjustment: How Different Are U.S. and Japanese Practices?" *Journal of the Japanese and International Economies*, 3: 500-521.
- Albrecht, J., S. Tan, P. Gautier, and S. Vroman (2004) "Matching with Multiple Applications Revisited," *Economics Letters*, 84: 311-314.
- Dow, J.C.R. and L. Dicks-Mireaux (1958) "The Excess Demand for Labour: A Study of Conditions in Great Britain, 1946-1956," *Oxford Economic Papers*, 10: 1-33
- Hashimoto, M. and J. Raisian (1988) "The Structure and Short-run Adaptability of Labor Markets in Japan and the United States," In R. A. Hart, ed. *Employment, Unemployment and Labor Utilization*, pp.31-40. London: Unwin Hyman.
- 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.
- Jackman, R., Roper, S. (1987) "Structural Unemployment," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 49: 9-36.
- Mortensen, D. T. and C.A. Pissarides (1994) "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment," *Review of Economic Studies*, 61: 397-415.
- OECD (1986) *Flexibility in the Labour Market: The Current Debate*. Paris.
- Pissarides, C. A. (2000) *Equilibrium Unemployment Theory*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Petrongolo, B. and C.A. Pissarides (2001) "Looking into the Black Box: A Survey of the Matching function," *Journal of Economic Literature*, 39: 390-431.
- Rodenburg, P. (2011) "The Remarkable Transformation of the UV Curve in Economic Theory," *European Journal of the History of Economic Thought*, 18:1, 125-153.
- Rosen, S. (1986) "The Theory of Equalizing Differences," In O. Ashenfelter and R. Layard (eds.), *The Handbook of Labor Economics*, vol.1, pp. 641-692, New York: Elsevier.
- Scholz, T. (2012) "Employers' Selection Behavior during Short-Time Work," Institute for Employment Research, mimeograph.
- Shimer, R. (2012) "Reassessing the Ins and Outs of Unemployment," *Review of Economic Dynamics*, 15: 127-148.
- Yashiv, E. (2008) "Beveridge Curve," In S.N. Durlauf and L.E. Blume (eds.) *The New Palgrave Dictionary of Economics*, 2nd ed. Palgrave Macmillan.

かんばやし・りょう 一橋大学経済研究所准教授。最近の主な著作に「若年者雇用政策の現状と課題」『海外社会保障研究』第176号4-15頁(アン・ソネ氏との共著)。労働経済学専攻。