

サーチ理論による雇用調整助成金の評価

Evaluation of Employment Adjustment Subsidy based on Search Theory

山上 俊彦*

Toshihiko YAMAGAMI

要 旨

雇用調整助成金は景気後退時の失業発生を未然に防ぐために、休業等の一時的雇用調整を実施した企業に賃金（休業手当等）の一部を補助する制度である。これは失業手当の替りに短時間労働への補助金を支給して雇用関係を維持するSTWAの一種であると考えられる。この制度が失業率をどの程度低下させるかについては従前より議論があったところである。しかしながら、政策効果を評価する理論や実証分析手法が確立していなかったために、評価が難しかった。そのため、失業を未然に防いでいるという主張がなされる一方で、正社員の困り込みを助長する、さらには産業構造の転換を遅らせるという批判がなされてきた。本論では海外も含めた制度の概要、これまでの研究の概観を行うとともに、サーチ・モデルであるMP versionを用いて雇用調整助成金の意義と限界を明らかにする。その結果、雇用調整助成金は雇用保護立法と補完的であること、正社員の労働時間を柔軟化させて雇用を維持する効果があること、但し、効率性低下も少なからずあるということが判明した。

キーワード：STW, 死荷重, 置換効果, MP version, 雇用保護

1. はじめに

雇用政策にはマクロ経済政策としての財政・金融政策がある。財政政策発動による有効需要喚起は、ケインズ理論に基づき、需要サイドを刺激することで名目賃金の下方硬直性から発生する非自発的失業を救済することを目的としている。物価上昇率と失業率のトレード・オフ関係を想定する修正フィリップス曲線も、名目賃金の下方硬直性を念頭においている。修正フィリップス曲線を念頭に物価上昇率を引き上げて失業率を低下させることを目的とした金融政策を発動する

* 日本福祉大学経済学部

ことも広義の雇用政策として捉えることができる。

財政・金融政策の発動と並行して、ミクロ経済政策として政府が労働市場に介入する労働市場政策がある。1960年代以降、政府が労働市場に介入することで労働需給の調整を図る積極的労働市場政策（Active Labor Market Policy：ALMP）が多くの先進諸国において採用されてきたところである。これは、高い物価上昇率と高い失業率というジレンマを解決する手段として用いられたものである¹。これと同時に、失業中の生活を保証するための受動的労働市場政策（Passive Labor Market Policy：PLMP）が発動される。

労働市場が完全であれば、ALMPやPLMPは必要ではない。この場合、市場に介入することは市場の資源配分機能を歪めることになる。しかしながら、労働市場に摩擦が存在する場合、これらの政策の有効性が問われることになる。

従前、労働市場政策、特にALMPの評価は難しく、理論的根拠は確立されていなかった。また、PLMPについては、ALMPとの関連性についての考察が不十分であった。サーチ理論に基づくモデルはDMP（Diamond-Mortensen-Pissarides）モデルとして確立されたものであり、摩擦のある労働市場を扱う標準的モデルとなっている。このモデルに政策変数を導入することで、労働市場政策の評価の理論的フレームワークが与えられるとともに、政策相互間の関連についての考察が可能となった。

特に、雇用喪失を内生化したMortensen and Pissarides（1994）によるモデルはMortensen-Pissarides version（MP version）²と呼ぶべきものであり、政策変数を導入することが可能なモデルである。MP versionに基づいて雇用政策を分析したのが、Pissarides（2000）の第9章であり、さらにカリブレーションを行った修正版がMortensen and Pissarides（2003）である。これらのモデルは政策変数のうち特に課税と補助金に焦点を当てたものとなっている。

MP versionを用いて標準的なALMPやPLMPの効果について考察することの重要性については言うまでもない。日本でこれまで実施されてきたALMPに分類される雇用創出のための補助金政策については、MP versionによるサーチ理論によって効果を理論的に考察できるものであり、複数の補助金相互間の依存関係を分析することも可能である。

これらとともに日本において重要なのは、MP versionを用いて雇用調整助成金と雇用保護立法の効果について検討することである。雇用調整助成金については雇用維持を目的とした補助金であるが、雇用補助金や雇い入れ補助金と対照的な性格をもっている。このため、雇用調整助成金の単独効果のみならず、他の政策との兼ね合いについても理論的に検証する必要がある。

この問題は、雇用保蔵（labor hoarding）をいかに捉えるかの議論に帰着する。雇用保蔵とは景気後退時に企業が余剰人員を解雇せずに内部に確保して雇用回復時に備えることであり、人

1 積極的労働市場政策は1960年代にはActive Manpower Policyと呼ばれており、1970年代以降はActive Labor Market Policyと呼ばれるようになった。Meidner（1969）参照。

2 Mortensen and Pissarides（2003, p. 44）

的資本の逸失を防ぐとともに雇用調整費用を節約するものである。従って、雇用保蔵それ自体は非効率かつ非合理的な現象ではない³。

ところが、政策コメンテーターは雇用保蔵について、正社員を優先する日本の雇用慣行の弊害とみなし、さらには過剰雇用、企業内失業と呼んでいるようである。また、雇用調整助成金や雇用保護立法により失業を未然に防ぐことが企業での正社員の抱え込み、正社員と非正規雇用の格差を生み出し、産業構造の変革を遅らせたという一部の研究者によって提起された主張が、一般に通説として流布している。

しかしながら、政策コメンテーターによって頻繁に唱えられている制度の弊害は、理論的根拠が不明確なままである。神林（2012, p. 39）は、多くの研究者が雇用保蔵を労働市場の効率性が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整合的であると考えたこと、1980年代は雇用調整助成金が、1990年代以降は解雇規制が効率性の阻害要因であると考えたことが問題であることを指摘している。

この指摘は、多くの経済学者に共有された通念に理論的根拠がないことを示唆するものであり、極めて重要である。一般的に受容された通念に疑問を呈することが筆者の一連の論考と本稿の目的の1つであるからである⁴。

雇用調整助成金といった景気後退期に雇用関係を維持することを目的に、一時的に労働時間を短縮する政策は日本に独自のものではない。欧米においては、STW (short-time work) として、部分的短縮である部分的レイ・オフによる雇用契約の部分的停止と労働時間を0とする一時的レイ・オフによる雇用契約の全面的停止があること、短縮分の賃金を公的助成された場合をSTWA (short-time work arrangement) と呼ばれていることが知られている⁵。STWは、景気後退時の労働時間短縮によるワーク・シェアリングを行うものであり、長期的に維持されるべき職務に就いた労働者が景気後退時において解雇の対象となる過剰レイ・オフを回避するための制度である⁶。

雇用保護立法とSTWは補完的關係にあることが想定できる。雇用保護立法により正社員の雇用が保護されている場合、高い解雇費用を回避するためにSTWの基準を緩めて景気後退時において正社員の休業に補助金を支給することには合理性があると考えられる⁷。また、STWへの補助は失業保険料が原資であることが一般的であるため、失業手当支給の1つの選択肢であると言える。つまり景気後退期において失業が発生した時点で失業手当を支給することと労働時間を短

3 雇用保蔵についての基本的文献としては、Fay and Medoff (1985) がある。

4 山上 (2015) (2016)。

5 Arpaia, Curci, Meyermans, Peschner and Pierini (2010, p. 8)。

6 Hijzen and Venn (2011, p. 6)。

7 Arpaia et al. (2010, pp. 13-14)。Cahuc and Carcillo (2011, p. 148) は OECD 諸国において雇用保護立法の厳格性とSTWの仕組みの発展度は正の相関関係があると指摘している。

縮して補助金を支給することは代替的關係にあると言える⁸。

本論では、雇用調整助成金の効果について海外での STWA も含めて検討するとともにサーチ理論を用いた接近を試みる。2 で日本における積極的労働市場政策の概要と雇用調整助成金の位置付けについて述べ、3 で雇用調整助成金と STWA についての従前の論考を概観する。4 でサーチ・モデルを用いた雇用調整助成金の分析フレームを提示し、5 では過去のアンケート結果に基づいて雇用調整助成金の効果について検討し、6 で今後の展望を述べる。

2. 日本における積極的労働市場政策

日本においては、かつて政府による直接的な雇用創出、つまり政府による直接雇用が実施されたところである。第 2 次世界大戦以前においては、六大都市において失業者に簡易な土木工事の仕事を政府が直接に供給する失業救済事業が実施された⁹。これは失業手当が未整備、裁量的財政政策という概念が存在していない状況下において、失業者を放置できないといった事情があったものと推測できる。第 2 次世界大戦後における直接雇用としては 1947 年の都市失業応急事業、1949 年に開始され 1995 年まで継続した失業対策事業がある¹⁰。

政府による直接雇用はその発動された社会・経済的背景が現在とは異なるために位置付けが難しいが、積極的労働市場政策に分類されるものと言えなくもない。但し、これらの政策を通して分かったことは、労働者が政策に依存する傾向を生み出すことである。

また、1950～1960 年代にかけては、エネルギー革命により石炭産業が衰退したため、炭坑離職者を製造業等の他産業、他地域へ移動させることを目的とした雇用対策が実施された。具体的には広域職業紹介、職業訓練、移住資金の支給、雇用促進住宅の建設等であり、その後の雇用対策の原型とされる¹¹。これらの雇用対策と並行して、1947 年に失業保険法が制定されて PLMP である失業手当の支給が開始された。

雇用対策の転機となったのは、第 1 次オイルショック後の 1974 年に失業保険法に替って雇用保険法が成立し、1975 年 4 月から施行されたことである。失業保険は雇用保険に包含され、企業負担の保険料を原資とした 3 事業（当時）が行われることとなった。このことは、雇用保険は失業手当の支給のみならず ALMP に分類される政策の資金調達の役割も担っていることを意味する。

雇用調整助成金制度は、この制度転換の一環として設立されている¹²。雇用調整助成金の前身

8 Cahuc et al. (2011, pp. 134-135) の見解に従った。Cahuc et al. (2011, p. 146) は、最適な失業保険に関する従前の議論において、STW に言及しているものは数少ないことを指摘している。

9 加瀬 (2000)。

10 降矢 (2000)。

11 炭坑離職者対策については、井上 (2000) に負っている。

12 雇用調整助成金が導入された経緯は、労働新聞社 (2009) に詳細に記されている。制度発足時の制度の変遷についての詳細な経緯は篠塚 (1985a) (1985b) に記されており、ここでも参照した。

である雇用調整給付金制度は、雇用保険法施行に先立つ 1975 年 1 月から支給された。雇用調整給付金は失業を防止するために、一時休業時に休業手当等の一部を補助するものであった。1977 年 10 月に雇用保険事業である雇用安定事業が創設され、1981 年 6 月からは雇用調整助成金として、希望退職や整理解雇を回避して休業、教育訓練、出向等の一時的雇用調整を行う事業主に対して休業手当等の一部等を補助するものとなった。

労働新聞社 (2009, pp. 18-25) は、雇用調整助成金が導入されるようになった背景として、第 1 次石油ショック以前の失業保険制度、職業転換給付金制度、再就職促進のための各種援護制度は、失業した人達を主たる対象とした後始末的な失業対策であり、国民福祉、労働者福祉重視の観点からは、雇用の安定、失業の防止が望まれるようになったこと、特に第 1 次石油ショック以後の安定成長期には失業を未然に防ぐ必要性が高まったこと、OECD から安定的需要管理政策の下での雇用政策が日本では整備されていないと指摘されたことを挙げている。

労働新聞社 (2009, pp. 22-25) は、一時休業は長期的に労働力を確保しつつ短期的景気変動に対して雇用量を調整できるために 1971 年のドル・ショック以降、採用する企業が増えたこと、一時帰休や一時解雇は雇用関係が継続している場合があるため、失業手当の支給対象とならないことから雇用調整給付金 (助成金) が誕生したとしている。

第 1 次石油危機以後の日本の雇用対策は失業手当の支給、公共職業安定所による職業紹介と教育訓練、雇用調整助成金の支給を柱としていたと考えられる。雇用調整助成金については、失業者を次の仕事に就かせることを目的とする一般的な ALMP とは意図する方向性が異なるが、広義の ALMP に分類される政策であると考えられる。

1998 年の金融破綻を契機とした完全失業率上昇に対しては、マクロ経済政策による失業者の雇用吸収と雇用維持政策、公共職業安定所の機能拡充と雇用調整助成金による雇用維持政策の拡充が柱であったことには相違ない。しかし、1999 年 6 月の「緊急雇用対策」、2000 年 5 月の「ミスマッチ解消を重点とする緊急雇用対策」等の一連の経済政策において、本来の ALMP である失業者を吸収するための雇用創出に対する補助金支給等が実施されることとなった。このことは、日本においても 1990 年代後半以降において労働者の円滑な移動を目指す ALMP を採用せざるをえない状況にあったことを示すものである。

これらの雇用対策における雇用創出に対する補助金には、中小企業に対する新たな雇い入れに対する一定期間の賃金補助、新規・成長分野や介護分野の事業者が新たな雇い入れを行った場合の助成金、労働者の移動を円滑にするための教育訓練に対する助成金、自治体等による失業者の期間限定の直接雇用等がある¹³。

このような状況においても雇用調整助成金は依然として日本の雇用政策の支柱であり続けた。雇用調整助成金については失業者を内部に抱え込む政策であるとして批判がなされるとともに、労働移動を促す政策を採るべきであるという主張が、雇用保護立法を緩和しようとする「解雇規

13 一連の雇用対策に関する厚生労働省資料を参照した。

制」緩和論者かなされることが多い。これは「解雇規制」緩和論者が雇用保護立法を労働移動を抑制するものであると捉えていることに起因している¹⁴。

このような要請から、安倍内閣においては成長戦略の一環として、労働移動支援助成金を拡充させることとしている¹⁵。厚生労働省 HP によれば、労働移動支援助成金は、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職支援を職業紹介事業者に委託したり、求職活動のための休暇の付与や再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施した事業主に、助成金が支給されるものである。2014 年度からは雇用調整助成金の予算額が大幅に削られ、労働移動支援助成金の予算が大幅に増額されている。労働移動支援助成金は、雇用調整助成金と反対方向のベクトルを持つ政策であり、財源を同じくする両者を同時に発動することについては疑義が生じる。

3. 雇用調整助成金に関する従前の議論

諸外国の事例との比較

日本における雇用調整助成金は、旧西ドイツにおける STW である操業短縮手当 (kurzarbeit-geld) を参考にしたとされている¹⁶。神林 (2012, p. 38) は、不況期には労働者が一部分、休業することで実質的なワーク・シェアリングが必要となることから、雇用調整助成金はワーク・シェアリングに対する賃金補助と言い換えることができるとしている。但し、以下で議論するように STW は、正社員の雇用を維持するための偏りのあるワーク・シェアリングと捉えるのが実態に近いと言える。

エルンスト (Angelika Ernst) に従うと¹⁷。操業短縮 (kurzarbeit) とは、労働協約上の労働時間を法律で定義されている形で短縮することであり、短縮した分の賃金をカットして、カット分の賃金に対して最長 6 カ月、減少分の 68% (当時) の補償を失業保険から支給されるものである。操業短縮の理由は、景気変動による販売の不振や合理化といった経済的理由でなければならず、通常の労働時間で就業させるのに十分な仕事量を確保できないことが証明されなくてはならない¹⁸。

ドイツにおいては現在も操業短縮手当は継続している。Arpaia et al. (2010, p. 45) に従って制度の概要をまとめる。派遣社員や雇用期間が定められた労働者は対象から除外され、スタッフの少なくとも 1/3 が避けられない一時的な労働時間の短縮を余儀なくされ、粗賃金の 10% 以上

14 Abraham and Houseman (1994, p. 59) は、雇用保護立法が労働市場の柔軟性を奪うという議論に疑問を呈している。

15 政策策定の経緯については今井 (2013, pp. 51-52) に記されている。

16 篠塚 (1989, p. 100)。

17 エルンスト (1987, p. 170)。

18 エルンスト (1987, p. 170)。

の損失が発生する場合に、失った粗賃金の60%（子供がいない場合）又は67%（子供がいる場合）が補償されるが、支給額には上限がある。連邦雇用庁は失業保険から補償を支払い、雇用主を通して労働者に渡される。失った賃金の80%相当に対応する年金と健康保険料は雇用主が負担する。期間は景気後退時以外は6カ月を上限として、24カ月まで延長できる。労働時間短縮は均一である必要性はない。つまり、ドイツの操業短縮手当は、操業時間短縮に伴う賃金補償は失業保険が行うものであり、雇い主は社会保険料以外の負担はない。

STWについてはAbraham et al. (1994), Van Audenrode (1994) において示されたように、主に1970年～1980年代の主要国別データを用いた実証研究において、雇用保護立法による労働者保護の度合いが高い国では解雇を伴う雇用調整速度が遅くなるが、STWを用いることで時間短縮による雇用調整が進捗することが示されたところである。つまり雇用保護立法とSTWは補完的關係にあることが示唆される。

Arpaia et al. (2010, pp. 15-18) はSTWの従前の実証分析結果を基に、STWは外部労働市場の労働者を保持したままで内部労働市場の柔軟性を向上させること、但し他のワーク・シェアリングの影響も受けることを指摘している。言い換えるとSTWは労働市場の2重構造を保持したままで正社員の雇用を維持することを達成していることになる。

その後、STWについては、活発な議論がなされずにいたところであるが、近年、欧州を中心に複数国家で採用されている。特に、2008年9月のリーマン・ショック後の2008年～2009年にOECD諸国において注目を集めることとなった。Hijzen et al. (2011, pp. 6-7) は、この時点でOECD加盟国33カ国中、22カ国が既存の制度を変更他は新たな制度を立ち上げ中であるという報告があったこと、2009年においてドイツや日本等ではSTWへの補助の支給率（take-up rate）が雇用者の3～6%へと急激に上昇したことを指摘している¹⁹。但し、制度は国によって異なっており、支給対象者の拡大等についての単純な比較はできない²⁰。

Cahuc et al. (2011, pp. 133-134) は、欧州ではリーマン・ショック時においてSTWを広範かつ集中的に用いた国では失業率上昇を防いだこと、特にドイツの就業短縮が顕著な例であったこと、このためSTWは景気後退時に失業率上昇を抑制する手法として指摘している。Cahuc et al. (2011, p. 134) はさらに、景気後退時において解雇（layoff）に訴えることとSTWを用いることは経営者の観点からは代替的であるが、雇用者の観点からは全く異なるものであり、解雇は所得の喪失と再就職の不確実性につながることで、解雇は費用を特定の労働者に負わせるが、STWは費用を分散させることを指摘している²¹。Arpaia et al. (2010, p. 11) は、STWは調整

19 Cahuc et al. (2011, p. 136) は、リーマン・ショック以前においてはOECD加盟国33カ国中18カ国でSTWが導入されていたこと、2009年時点においては25カ国でSTWが導入されていることを指摘している。またCahuc et al. (2011, pp. 139-145) は、OECD諸国において同時期にSTW補助の支給率が急激に上昇したことを示している。

20 Arpaia et al. (2010, pp. 18-29, pp. 44-49) 及びArpaia (2010) のAnnexにはEU諸国の、Hijzen and Venn (2011, pp. 8-16) にはOECD諸国のSTWへの補助制度の各国比較が記載されている。

21 この議論は、Abraham et al. (1994, p. 89) に依拠している。

費用を多くの労働者に負わせる点で公平であり、失業保険のモラル・ハザードを低減させることで効率的であること、STWは危険回避の労働者が選好することを指摘している。また、Boeri and Bruecker (2011, p. 9) は不況期の人員削減と労働時間短縮は代替関係にあるが、固定費用削減の観点から過剰な解雇を招くことから、労働時間短縮の公平性と効率性を指摘している。

なお、STWにおいても、他の雇用補助金と同様に、費用・効果比率を低下させる要因があることが知られている。Hijzen et al. (2011, p. 6) は、STWには補助金がない場合においても維持される職務に補助することで発生する死荷重 (deadweight loss) と長期的には補助金がなければ維持不可能な職務に補助することで労働者を抱え込む置換効果 (displacement effect) が発生することを指摘している。生産量の一定以上の減少、労働組合との合意、労働者の失業保険加入といった資格要件 (eligibility requirement) は死荷重の縮小、教育訓練や職探しの義務化、解雇の制約、労働者の復帰プランの作成といった条件制限要件 (conditionality requirement) は置換効果を縮小させると指摘されている²²。また、STWを実施しても解雇が避けられない場合、失業保険会計の負担は重くなる²³。

また、STWには、費用・効果比率と規模の間にトレード・オフ関係がある。Hijzen et al. (2011, pp. 15-16) は、資格要件を厳格化すると、該当職務についての効果は上がるものの、効果の絶対的規模は小さくなること、条件制限要件の厳格化は直接的効果を緩和するものの中期的な職務維持には効果的であること、要件緩和は効果の絶対量を増やすが効率性の低い補助も増えることを指摘している。

死荷重の存在はモラル・ハザードとも関連する。Arpaia et al. (2010, pp. 11-12) は、STWを過剰に利用することの費用は企業と労働者により部分的内部化されるというモラル・ハザードを発生させること、失業保険では逆に過剰解雇というモラル・ハザードが発生すること、不完全な経験料率ではこのような企業間の交差的補助を防げないこと、失業手当とSTWを合体することで、失業保険を景気変動に対する意思決定に関して中立的にすることを指摘する。さらに、Arpaia et al. (2010, p. 12) は、失業保険は強制加入であるため、完全な経験料率 (experience rate) 制度においても逆選択は避けられないこと、STWを持続的に行うことは生産構造を変動させて労働の再配置を妨げることになることを指摘している。

Cahuc et al. (2011) は、最適な失業保険という観点からSTWについて考察する。Cahuc et al. (2011, p. 135, pp. 145-148) は、失業保険において失業手当の支給が正社員に限定されている場合、経営者が社会的費用を内部化しようとしないうちに過剰な解雇が発生すること、解雇において発生した費用を企業がカバーする経験料率は導入することが難しいため、最適な失業保険

22 Hijzen et al. (2011, pp. 9-11). Hijzen et al. (2011, p. 10) の表2から、日本の雇用調整助成金制度においては、標準的な資格要件は全て求められるが、条件制限要件は義務としては課せられていないことが示される。

23 Arpaia et al. (2010, pp. 9-10).

は STW の所得補償を包含するものであると指摘した上で、正社員がこの制度を支持すること、経営者が高い解雇費用を回避するために STW を利用することで、STW がインサイダーのために集中的に利用されるという非効率が発生することから、効率性を向上させるように制度設計する必要性があるとしている。

日本における制度の概要

日本における雇用調整助成金制度は、生産額や売上額の最近 3 か月間の月平均値が前年同期に比べて 10% 以上減少している場合に、雇用保険の適用事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施して従業員の雇用を維持した場合に雇用保険 2 事業（現行）のうち雇用安定事業から、賃金負担額（休業手当等）の一定割合を助成されるものである。休業手当は賃金の 60% が相場であるので、大企業はその 1/2、中小企業は 2/3 を助成されることとなる。但し、支給額は雇用保険基本手当（失業手当）日額の最高額が上限となる。

休業の場合、労使間の協定により、所定労働日の全一日にわたって実施されるものであること

表 1 雇用調整助成金の支給要件及び支給内容

企業規模	大企業	中小企業
名称の変更	……	2008 年 12 月～2013 年 3 月 中小企業緊急雇用安定助成金
支給対象事業主 (対象者)	雇用保険適用事業所(支給対象者は雇用保険被保険者) 当該事業所の最近 3 カ月の売上高又は生産量が前年同期比 10%以上減少していること。 (2008 年 11 月以前は 6 カ月) 2008 年 12 月～2012 年 9 月 当該事業所の最近 3 カ月の売上高又は生産量が前年同期比 5%以上減少していること。 (中小企業は直近の経常損益が赤字でも可)	
支給内容	休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) 1/2 教育訓練の場合 1,200 円/人日加算 助成率 2/3 (2009 年 2 月～2013 年 3 月) 教育訓練の場合 4,000 円/人日加算 (2009 年 6 月～2013 年 11 月, 2011 年 4 月～事業所内訓練は半額)	休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成(率) 2/3 教育訓練の場合 1,200 円/人日加算 助成率 4/5 (2008 年 12 月～2013 年 3 月) 教育訓練の場合 6,000 円/人日加算 (2008 年 12 月～2013 年 11 月, 2011 年 4 月事業所内訓練は半額)
支給限度日数	労働者 1 人当たり 1 年間 100 日, 3 年間で 150 日, クーリング期間あり 2009 年 6 月～2012 年 9 月 労働者 1 人当たり 3 年間 300 日, クーリング期間廃止	

注 1: 支給額は 1 人 1 日当たり雇用保険基本手当日額の最高額を限度とする。

注 2: 表中に記載されていない細部又は臨時の要件や内容がある。

注 3: 作成に際してはみずほ総合研究所 (2009) における図表 3 の形式を参考にした。

資料: 厚生労働省資料

が要求されるが、事業所の従業員（被保険者）全員について一斉に1時間以上実施されるものであっても可とされる。

リーマン・ショックを契機として、雇用調整助成金は見直し、拡充がなされて、2008年12月には「中小企業緊急雇用安定助成金」²⁴が運用開始された。それに合わせて、特例措置として一定期間、休業手当の助成比率も引き上げられ、東日本大震災後まで継続された。その後も震災等による特例措置が採られてきたところである²⁵。リーマン・ショック以降を対象とした雇用調整助成金の支給要件と支給内容については表1に示すとおりである²⁶。

雇用調整助成金制度がドイツの操業短縮手当と異なるのは、企業は休業対象者の賃金の一部を休業手当として支給し続けなければならないことである。企業は社会保険料も当然のことながら負担する。この制度を利用すると手当の一部が助成されるが、受給するのは企業である。つまり、雇い主と雇用者の雇用契約は部分停止されず、継続している。

総務省の労働力調査においては、休業者とは、「仕事を持ちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者」であり、雇用者の場合は、「給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者」を指している。休業者には病気・怪我で休業中あるいは育児・介護で休業中の者が含まれる。雇い主の都合により休業となった場合、賃金の6割以上の休業手当を支払うこととされており、休業者に含まれる。但し、雇い主が休業手当を支払わない場合、休業者には含まれない²⁷。

雇用調整助成金制度で休業を実施すると、企業は希望退職や解雇を実施した場合に当該職務において雇用喪失が発生するところが、解雇関連費用の負担を免れるというメリットを得られることが想定できる。景気回復時に同一労働者を配置することで採用費用、教育訓練費用を免れるばかりではなく欠員が発生するリスクを回避できる。一方、労働者は休業期間中に失業手当相当あるいはそれを上回る休業手当を得ることが可能であること、景気が回復すると職務に復帰できること、これまでの技能を生かせること、解雇されるよりも休業状態で雇用関係を維持する方が次の職探しの費用を節約できるという利点があると考えられる。

雇用調整助成金（雇用調整助成金＋中小企業緊急雇用安定助成金、雇用調整給付金を含む）の支給額と完全失業率の1980年度以降の推移は図1に示される通りである。但し、リーマン・ショック後に支給額が大幅に増加して10倍程度と一桁異なるため、2015年度まで示したものを（A）、2008年度まで示したものを（B）としている。

図1（B）から、2008年度までの支給額を見ても多い時で数百億円となっており、相当な額が支給されている。従って、雇用調整助成金が失業率にどの程度の影響を与えたかを検証すること

24 中小企業緊急雇用安定助成金は2013年4月に雇用調整助成金に統合された。

25 例えば、2016年の熊本地震に際しては、支給要件の緩和や助成率の引き上げ等が実施されている。

26 雇用調整助成金制度はこれまでも頻繁に制度の変更が行われており、2009年までの制度の変遷は労働新聞社（2009, pp. 252-257）に記されている。

27 総務省統計局に確認している。

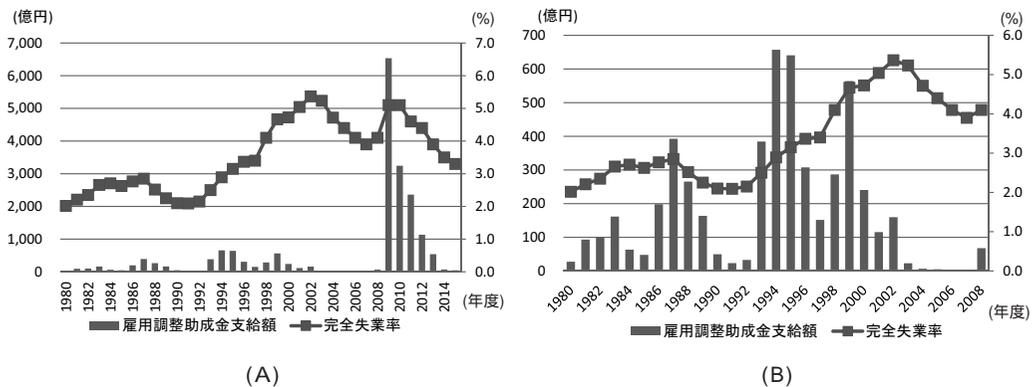


図1 雇用調整助成金支給額と完全失業率の推移
資料：厚生労働省職業安定局雇用保険課資料
総務省統計局「労働力調査」

は重要である。また、支給額が上昇した後に完全失業率が上昇しているようにも見えるのは、休業状態に追い込まれた後に事業閉鎖等に至って完全失業率が上昇した可能性を示唆する。つまり、雇用調整助成金の支給額は失業率上昇の先行指標的役割を果たしている可能性を示唆している²⁸。その一方で、景気後退時において雇用調整助成金の支給額を増やしたために、その後の完全失業率の上昇がある程度抑制されたという解釈も可能である。

図1 (A) からは、リーマン・ショック時において雇用調整助成金の支給額急増と失業率上昇は軌を一にしていることが読み取れる。これは景気後退の厳しさに応じて支給額を増やしたことで支給要件の緩和が影響していると考えられる。

この傾向は日本に限定されたものではない。Arpaia et al. (2010, pp. 34-35) は、ドイツにおける操業短縮手当の支給者数は2008年5月の50,000人から1年後には1,500,000人に増加したこと、但し、景気後退時に支給要件が緩和されたことを指摘している。

雇用調整助成金等の利用状況に関して、中小企業庁 (2010, pp. 76-78) は、リーマン・ショック後の休業等実施計画届受理状況を見ると、中小企業緊急雇用安定助成金は雇用調整助成金を上回っており、助成金は中小企業の雇用維持につながったと考えられること、中小企業では製造業と情報通信業で受給比率が高いこと、助成金を受給している中小企業は金融機関の貸出姿勢が消極化していると感じている場合が多いこと、助成金を活用することで雇用維持以外に運転資金の確保ができたことを指摘している。

ドイツの場合、実質的に失業が雇用の部分停止という形で表れているという解釈も可能である。一方、雇用調整助成金にどれ程の失業率抑制効果があるかを検証することは難しい。また、一時

28 篠塚 (1989, pp. 100-102) は1975年度の雇用調整給付金支給額と企業倒産件数の推移が負の関係を示していること、企業が新制度に対して駆け込みで利用した可能性を指摘している。

休業を支援することを意図しているならば、失業率抑制効果を政策の効果判断基準とすること自体に問題があることになってしまう。

神林 (2012, pp. 38-39) は、失業手当も雇用調整助成金も雇用保険の会計から支出されていることから、解雇費用等を考慮しなければ両者は会計上無差別であると指摘している。この考えに従うと、雇用調整助成金によって失業が回避された場合、失業者数を雇用調整助成金受給者数に置き換えたものに過ぎないことになる。しかし、休業手当の一部は企業が負担しているので、会計上は無差別ではない。

日本における過去の実証研究

雇用調整助成金の効果検証の困難性は政策の目標設定、助成金の性質が通常の雇入れ補助金とは大きく異なること、それに対応できる分析のための経済モデルが開発されていなかったこと、厚生労働省（旧労働省）の情報公開に限界があったことに要因がある²⁹。

また、雇用調整助成金の支給に際して休業することが要求されていることが分析を複雑なものとしている。このことは、一時休業はなぜ実施されるのかが理論的に不明確であることとも関連している。失業については従前より多くの研究がなされてきたところであるが、景気後退に伴う一時休業については、殆ど言及がなされていない。企業がなぜ休業による生産性0を選択するのか、それにも関わらず、なぜ企業は休業期間中の休業手当を支払うのかについての考察がなされていないことに行きつく。このことはなぜ企業は雇用保蔵を行うのかということと密接に関連している。

このような事情から、雇用調整助成金の効果についての経済学的検証は従前、限られたものであった。その中で、篠塚 (1985a) (1985b) (1989)、中馬他 (2002) 等に焦点を当ててみる³⁰。

篠塚 (1985b, pp. 4-5) は、景気変動に伴う雇用調整といった短期的雇用政策を実施する雇用調整事業と、産業構造の変化から発生した事業転換による雇用調整に対応するための事業転換等雇用調整事業を1980年に雇用調整事業に統合したことで、一時休業や訓練といった短期的対応に加えて事業規模の縮小に伴う教育訓練や出向も助成の対象となったことを問題視している。篠塚 (1985b, pp. 4-5) は、雇用調整給付金においては業種指定がなされていたところであるが、雇用調整助成金制度においても業種指定がなされ、産業構造の転換を迫られる業種については再指定で対応することとなったため、雇用調整助成金は短期的な助成のみならず、長期的な産業構造上の問題がある業種も対象としたものであることから、労働者の職業転換を遅らせると批判している。

29 神林 (2012, p. 39) は、雇用調整助成金は雇用保険会計で運用されており公式統計では実態を殆ど把握できないこと、かつては行政情報は公開されていなかったことを指摘している。厚生労働省は現時点 (2017年) においても、雇用調整助成金の支給に関するデータを積極的に公開していない。

30 篠塚 (1989) は、篠塚 (1985a) (1985b) (1986) を加筆修正したものである。

篠塚 (1985b, pp. 14-16) は、雇用調整助成金の支給額を平均給与で割り戻して失業回避できた労働者数を求めており、その結果は1975年～1983年にかけて年平均で7,349人であり、失業抑制効果は支給額の多い1975年以外は微妙であるとしている³¹。さらに、篠塚 (1985b, pp. 15-16) は、1982年から実施されていた就職が困難な失業者の雇入れ補助金である特定求職者雇用開発助成金の方が、雇用調整助成金よりも支給額が多く失業抑制効果も大きいと指摘している。

篠塚 (1999) は、雇用調整助成金の失業率低減効果については懐疑的である。篠塚 (1999, p. 8) は、金額と給付対象となった人/日は分かるが、ここからはどれだけの労働者の雇用維持につながったかは分からないこと、最も制度を利用してきた鉄鋼業は雇用者数を減らしてきており、雇用調整助成金は企業にとっての雇用調整のショックを和らげる精神的な効果をもたらすに過ぎないことを指摘している。さらに篠塚 (1999, pp. 8-9) は雇用者数に雇用調整助成金の支給額は有意な影響を与えていないと指摘した。

大竹 (2000, p. 105) は、雇用調整助成金は、雇用調整が実施された場合に、企業に解雇よりも休業を選択させる誘因をもたらしたことで、雇用調整が一時的な景気後退によって生じている場合には、雇用調整助成金による雇用維持が人的資本の減耗を防ぎ、景気回復時における生産性上昇をもたらす、雇用創出に寄与すること、一方では、休業手当に対する補助が、構造不況業種といわれる雇用喪失が続いている産業になされている場合には、構造調整のスピードを低下させ、日本の労働者の適切な産業間配分をゆがめること、短期的な失業予防と、長期的な雇用創出の間にトレード・オフが存在していることを指摘している。

さらに大竹 (2000, pp. 105-106) は、1990年～1998年間の産業別一人あたり雇用調整助成金と産業別雇用者増加率を比較して、両者の間には明確な負の相関があること、雇用者1人当たり支給額が多いのは、繊維産業、鉄鋼業であり、雇用調整助成金は雇用喪失しつつある産業に対する補助金としての機能をもっていると指摘している。

このように雇用調整助成金が構造転換を必要とする業種を補助しているという批判は一定の影響をもったと考えられる。制度の特に大きい変更は2001年10月に業種指定方式が廃止されたことである³²。

雇用調整助成金の支給に際して業種指定を行うことは、特定業界と旧労働省の間に慣れ合い的關係があったと疑われてもやむを得ない³³。従って業種指定の廃止は当然の措置であったと考えられる。但し、問題とすべきは雇用調整助成金が衰退産業への補助金であり、産業構造の転換を

31 この試算は休業手当比率を考慮していないため、支給対象人数を過少推定している可能性がある。

32 中馬他 (2002, p. 55) は、「雇調金が実際の経済活動に与えた影響について、十分に実証的な確認がなされてきたとは言いがたい。その結果、この政策の効果について多くの論者に疑心をいだかせただけでなく、1980年代以降、過剰雇用を必要以上に企業内に滞留させる根源として多くの批判を浴びることとなり、2001年10月をもって業種指定方式の廃止など制度変更を余儀なくされるに至った。」と指摘している。

33 中馬他 (2002, p. 57) は、雇用調整助成金の給付に関して業種レベルで何らかの慣性が発生している可能性は否定できないと指摘している。

遅らせるという指摘が正鵠を射ているか否かである。

中馬他 (2003, pp. 56-58) は、雇用調整関数の推定結果から業種指定されることは長期的に産業全体の雇用量をより減少させ、雇用調整をむしろ促進する効果をもっていたこと、都道府県データを用いた雇用調整関数の推定においても給付額が雇用調整速度を有意に速める効果をもつこと、都道府県データを用いた失業率関数の推定結果からも助成金額等は失業率を有意に低下させる効果は検出できないことを指摘している。

中馬他 (2002, pp. 58-62) は、雇用調整助成金は解雇を未然に防ぐという当初の目的をある程度達成していると指摘しつつ、ハザード分析結果から雇用調整助成金のもつ事業所の延命効果は実際に認められるものの、それは半年内外の短期に限定され、長期にわたって事業所の閉鎖を阻止するだけの効果はなかったこと、離職率関数の結果から雇用保険の対象となっていない従業員を多く抱える場合や、休業が当該事業所内部の労働者に幅広く実施されている場合には、事業所単位でみた被保険者の離職割合は低くなる傾向が認められることを指摘している。

以上のように中馬他 (2002) は、従前の雇用調整助成金についての評価を客観的かつ包括的に検討したと言える。中馬他 (2002) の分析の問題点は企業レベルでの分析を行ったために、選抜バイアス (selection bias) を除去出来ていない可能性があることである。Cahuc et al. (2011, p. 151) は、フランスの STW の効果に関する実証分析から補助金支給は解雇と事業所閉鎖に結びついているという結果が導かれたことについて³⁴、企業レベルのデータを用いた場合、競争力の低い企業が補助金を受給するという選抜バイアスにより誤った結論が導かれる可能性があることを指摘している³⁵。

リーマン・ショック直後の雇用調整助成金等の失業率抑制効果については、いくつかの試算結果が提示されている。但し、いずれも経済モデルを前提としたものではなく、篠塚 (1985b) をベースとしたものである。つまり、支給人員をフル・タイムの労働者数であるフル・タイム等価 (FTE : full time equivalents) に換算することで潜在的に維持された職務数を推定するものである。

その1つの方法は、労働者の平均定期給与に休業手当率と休業手当助成率を乗じた値から受給対象者数を割り出して、抑制された失業者数と見なすことである。みずほ総合研究所 (2009) は、2009年6月において雇用調整助成金等は45万人の失業者抑制により、完全失業率を0.6%ポイント低下させたことを示した。内閣府 (2012a) は、リーマン・ショック後の雇用調整助成金制度の機能拡充は失業リスクの顕在化を防ぎ、労働者を企業の内部に留めることにある程度成功したことを指摘し、2009年後半の完全失業率を最大1%ポイント抑制したとしている。さらに内閣

34 Calavrezo, Duhautois and Walkoviak (2009a) の、企業レベルデータを用いたフランスの STW である Chomage partiel (partial unemployment) に関する実証分析が念頭に置かれている。

35 Hijzen et al. (2011, p. 22) においても、STW に参加する企業はそうでない企業よりも競争力が劣るために両者を比較すると選抜バイアスが発生する可能性を指摘している。

府 (2012b) では、雇用調整助成金には、東日本大震災直後の 2011 年第 2 四半期に被災 3 県において、最大 1.2%ポイント程度の失業率抑制効果があったと指摘している。

中馬他 (2002, p. 69) は、雇用調整助成金の支給期間は平均 1 カ月程度であるとしている。従って、みずほ総合研究所 (2009) が月別の潜在失業者を算出したことは妥当であると言える。

フル・タイム等価を用いる推定における問題点は、フル・タイム等価人数のうち、死荷重と置換効果を割り出していないことである³⁶。さらに、雇用調整の対象となった労働者が、仮に助成金が支給されなかった場合に離職したとしても失業するとは限らないことである。中馬他 (2002, pp. 63-64) は、1999 年 2 月時点での休業対象者のうち離職した被保険者で 2001 年 2 月までに再就職した者のうち失業期間を経なかった割合は 31%、雇調金申請事業所所属被保険者に限れば 55%に達することが指摘されている。つまり休業対象者は解雇されても相当な割合で次の仕事を見つけるのである。

さらに、労働政策研究・研修機構 (2012) は、雇用調整助成金の効果は雇用者数から想定されるよりも労働時間が短縮されていることに現れていることに着目し、2009 年において雇用調整助成金の量的な雇用維持・確保効果の最大可能な概数として、鉱工業では 90 万人から 120 万人前後、全産業 (非農林漁業) では 150 万人前後と推定されると結論づけた。

労働時間に着目することは重要な視点である。雇用調整助成金の支給対象となるのは、1 日全部の休業と雇用保険の被保険者全員で 1 時間以上の休業であるため³⁷、制度が労働時間短縮による雇用維持を図っていると解釈することが可能である。但し、雇用調整助成金の支給が労働時間短縮全体に影響を与えていると想定することは過大推定につながる。

以上の結果は、従前の日本の研究においては、雇用調整助成金の失業抑制効果を計測することにおいて限界があることを示している。さらにリーマン・ショック後の支給要件の緩和が分析を難しいものとしている。特例措置が企業の申請を増加させるインセンティブとなることで、効率性の低下幅が拡大した可能性がある³⁸。

近年の分析

日本における従前の分析結果における問題点は、雇用調整助成金が支給されなかった場合の雇用者数という反事実的条件 (counterfactual) が求められていないことに起因する³⁹。従って、近年の STW の効果に関する研究はこの課題の克服に力点が置かれている。

国別データを用いた分散分析アプローチを採用しているのが、Arpaia et al. (2010) である。

36 鎌倉 (2017, pp. 290-291) は、内閣府 (2012b) の分析について死荷重や置換効果が考慮されず解釈に留意が必要であることを指摘している。

37 「3. 日本における制度の概要」参照。

38 Hijzen et al. (2011, p. 16) は、OECD 諸国における STW の取り扱いから、この時期に死荷重や置換効果を回避するよりも、支給拡大に政策の重点を一時的に移したと指摘している。

39 Hijzen et al. (2011, p. 7) の指摘に従った。

Arpaia et al. (2010) は、マン・アワーの労働投入量の分散を労働時間と労働者数の分散と共分散に分割する分散分解を用いて、EU 諸国のリーマン・ショック後の労働時間と労働者数の変動を分析した。Arpaia et al. (2010, pp. 38-39) は、EU 27 各国のうち 2007 年時点で STW への補助スキームを有していた 9 カ国を treatment group とし、control group と比較して 1.8% の雇用減少を免れたこと、それは労働時間の減少によってもたらされたと指摘している。

Hijzen et al. (2011) は OECD 加盟 19 カ国の 2004 年～2009 年のリーマン・ショック前後のパネルデータを用いた difference in differences (差の差分分析) を行うことで STW による雇用維持効果を推定した。

差の差分分析とは、施策対象となる treatment group と control group における対象となる変数の差分を比較することで政策の効果を計測しようとする試みである。この場合、反事実的条件が考慮されていることになる⁴⁰。

OECD 諸国では STW を導入している国とそうでない国があるため、差の差分分析で雇用量の変動を追うと、導入していない国を基準としたリーマン・ショック後の、STW の効果を確認できることになる。Hijzen et al. (2011, pp. 26-36) は、STW による雇用維持効果は主にフル・タイム労働者の労働時間短縮で達成されていること、ドイツと日本で効果の規模が大きく、それぞれ 235,000 人と 415,000 人であったこと、これは雇用者の 0.8～0.9% に相当することを指摘している。

Hijzen et al. (2011, p. 22) は、日本における 2009 年のフルタイム等価での雇用調整助成金支給人員を STW によって維持された職務数の上限であるとしている。この場合の人数は、雇用者の 1.1% であることが判明している⁴¹。従って、雇用者数の 0.8～0.9% が維持されたことは、効率性低下は 1～2 割程度であったことを意味することになる。但し、仮に対象者全員が解雇されても失業状態に陥るのが半数程度とすれば失業率低下効果は 0.4% 程度ということになる。

Cahuc et al. (2011, p. 153) は、Hijzen et al. (2011) のマクロデータによる実証分析にはリーマン・ショックに応じて STW へのアクセスを政府が改善するといった政策の内生性 (endogeneity) が考慮されていないことを指摘する。つまり、経済状態に応じて政策を立ち上げたり制度変更することで、助成金支給が増えると失業率が増えるといった関係が見かけ上、生じることで実証分析における政策の効果にバイアスが発生して政策の過大評価あるいは過少評価が発生する。また、マクロ・データでは各国の固有の他の雇用維持制度の影響を排除できないという問題がある⁴²。

Cahuc et al. (2011) は、Hijzen et al. (2011) の手法に従いつつ、対象を OECD 加盟 25 カ

40 差の差分分析の代表的事例としては、Ashenfelter and Card (1985) がある。

41 Boeri et al. (2011, p. 7)。

42 Boeri et al. (2011, p. 3) は、STW は他の雇用維持制度や労使交渉の中央集権度等の社会制度に影響を受けると指摘している。

国に拡大したパネル・データを用いて、リーマン・ショック直後の失業率と雇用率の変動とSTWの支給率の変動との関連を分析した。Cahuc et al. (2011, pp. 156-158) は、OLSで推定したところ、内生性の問題を解決できず、STWと誤差項の間には失業率が上昇した際に支給率を上昇させたこと、制度を立ち上げたり、支給要件を緩和した国家が存在したために相関関係が発生していることを示している。Cahuc et al. (2011, pp. 159-161) は、操作変数法を用いることで内生性の問題を解決することが可能であり、STW支給率の変動が失業率を有意に低下させ、雇用者数を有意に増加させたことを示すとともに、これはリーマン・ショック以前の制度を念頭に置いた効果であること、維持されたのは正社員の雇用であることを指摘している。

Cahuc et al. (2011) の結果はHijzen et al. (2011) による実証分析結果の有効性を確認したのものとなっているが、国別の個別効果は算出していない。Hijzen et al. (2011) による415,000人という日本の雇用調整助成金の職務維持効果については、内生性によるバイアスが発生して過大推定になっている可能性があるため再検証が必要である。

このような意味においてBoeri et al. (2011) の貢献は重要である。Boer et al. (2011) は、Cahuc et al. (2011) を踏襲、洗練した手法で、OECD主要国を対象としたマクロ・データを用いてリーマン・ショック直後のSTWの雇用維持効果について実証分析を行った。Boeri et al. (2011, pp. 24-27) は、STWはGDPが2.6%以上減少するといった大きなショックでは雇用を維持するために有効であること、但し、死荷重が大きいことを示している。我々がBoeri et al. (2011, p. 26) の結果から計算したところ、ドイツの操業短縮手当についてはフルタイム等価での支給者数の68%、日本の雇用調整助成金では52%割が死荷重であるという結果となった⁴³。

Hijzen and Martin (2013) は、Hijzen et al. (2011) の分析の推定対象を23カ国、推定期間を2010年まで延長するとともに、Boeri et al. (2011) の分析手法も取り入れた分析を行った。Hijzen et al. (2013, pp. 22-23) は、リーマン・ショック後にSTWにより、日本では雇用者の0.9%相当がフル・タイム等価で職務が維持されたものの、その後の回復期においてSTWは対照的な働きをして雇用者の1.5%相当の職務が失われたこと、累積での社会的インパクトは2010年末で負であったと指摘している。

一方、企業データを用いたフランスにおける実証分析結果は異なる傾向を示している。Calavrezo, Duhautois and Walkoviak (2009b) はフランスのSTWであるChomage partielの雇用維持効果に関する実証分析を、1996年～2004年間の補助金が支給された事業所とされない事業所のパネル・データを用いて行っている。Calavrezo et al. (2009b) は、ミクロデータを用いると選抜バイアスと内生性の問題が発生することから、Semykina and Wooldridge (2010) によって開発された、これらの影響を考慮した手法を用いて実証分析を行っており、STWは却って解雇を促進することを示した。さらにCalavrezo, Duhautois and Walkoviak

43 有賀, 郭 (2017, p. 157) は同一データを基に日本について計算を試みているが、結果が異なっている。

(2010) は 2000 年～2005 年の間について、拡充された事業所レベルでのデータを用いて、補助金を受け取った事業所の存続について傾向スコア・マッチング・モデル (propensity score model)⁴⁴ による実証分析を行った。Calavrezo et al. (2010, pp. 33-34) は、STW は却って事業所閉鎖を招くという結論を導いている。傾向スコア・モデルは準実験結果を用いて反事実的条件を求める手法であり、選抜バイアスと内生性の問題に対処することができる。

これに対して、Boer et al. (2011) は、企業データを用いたドイツの操業短縮手当の効果についての実証分析も同時に行った。Boer et al. (2011, pp. 35-38) は、他の雇用維持制度の影響を考慮することで、リーマン・ショック時において操業短縮手当の雇用維持効果は、支給率が 1% 上昇すると 0.37% の雇用が維持されること、但しフルタイム等価では維持される雇用は 35% 以下であることを指摘した。

以上から言えることは、STW により職務が維持された場合、死荷重が相当に発生している可能性があること、死荷重が少ないという結果が出る場合でも、その後に置換効果が発生している可能性が高く、長期的には雇用量の減少や廃業率の上昇の可能性があるのである。STW の効果の分析には、死荷重、置換効果を考慮すること、選抜バイアス、政策の内生性を処理すること、そのためには反事実的条件を求める必要性があることが分かる。

このような最近の分析手法の発展は日本における雇用調整助成金の分析に大きな影響を与えるものである。労働政策研究・研修機構 (2017) は、労働政策研究・研修機構 (2014)⁴⁵ の原データと厚生労働省から提供された業務データから成る 2008 年 4 月～2013 年 3 月の間のマイクロ・データを用いた雇用調整助成金の事業所改廃効果、雇用維持効果、特定分野の研究についての解題及び 9 本の論文から成るものである。

その中で特に本節と関連が深い計量分析を用いた研究について検討する。有賀、郭 (2017) は、助成金の受給・非受給が事業所の異質性に関するセルフ・セレクションに対処し反事実的条件を求めるために内生的スイッチング回帰モデルを 2 段階で推定している。有賀他 (2017, p. 169, p. 185) は、雇用調整助成金の受給により雇用者数は年率 3.0% の減少となること、離職は 3.7% 抑制されるものの、入職は 6.8% の減少となることを示しており、助成金の受給が解雇を抑制する効果があるものの、それを上回る入職率の減少効果を伴うため政策効果は限定的であるとしている。但し、この結果は、有賀他 (2017, pp. 171-173) が指摘するようにセルフ・セレクションを十分に捉えているとは言えないものである。

何 (2017) は傾向スコア・マッチング・モデルを用いることで、雇用調整助成金の雇用維持効果を検証している。何 (2017, pp. 221-222) は、雇用調整助成金の受給事業所のほうが非受給事

44 傾向スコア・マッチング・モデルの解説としては、Rosenbaum and Rubin (1983) がある。

45 労働政策研究・研修機構 (2014) は、厚生労働省の依頼を受けて 2008 年 9 月のリーマン・ショックと 2011 年 3 月の東日本大震災後の雇用調整助成金の活用実態を把握するために、雇用調整助成金を受給した事業者と受給しなかった事業者に対するアンケート調査 (2013 年 6 月実施) 結果をとりまとめたものである。

業所よりも廃業率が低く、経営継続に対する正の効果が観察されたこと、受給事業所のうち継続事業所では離職率は影響を受けないが、入職率が抑制されて雇用量が減少すること、廃業した事業所を含む場合、受給事業所のほうが非受給事業所よりも雇用量が維持されていること、継続事業所では非受給事業所の方が雇用量がより上昇傾向にあることを指摘している。

張（2017）は、雇用調整助成金が離職率に与える効果について操作変数法を用いて推定している。張（2017, pp. 233-240）は、雇用調整助成金の受給は離職率を低下させること、教育訓練費の受給は大企業の離職率を低下させることを示している。

解題である田原（2017, pp. 29-36）は9論文のうち雇用に与える効果を検証した6論文を総括して、雇用に与える結果に相違があること、共通した知見として雇用調整助成金の受給が離職率と入職率を抑制していること、受給期間を過ぎると雇用調整や廃業が集中することを挙げている。

このように日本における最新の研究においても、雇用調整助成金の効果について、確定的な結果が導かれるには至っていない。同一のデータ・セットに依拠して精緻な手法を駆使してもデータ処理方法の相違により異なる結果が導き出される点は、欧米の研究と共通している。

4. 雇用保蔵についての新しい展開

本節ではMP versionにおいて雇用保蔵が正当化されることに着目して雇用調整助成金の効果を検討することを試みる。雇用調整助成金は、雇用保蔵を支援あるいは促進する政策であり、今後の実証分析においてモデル構築に寄与すると考えられる。

1990～2002年の間の日本の鉄鋼業における雇用調整助成金の効果について、部分均衡モデルを用いたカリブレーションで求めたのはGriffin（2010）である。Griffin（2010）は、雇用調整助成金が雇用保蔵を促進することで労働生産性を低下させるものの、生産性の低い事業所の廃業を防いだこと、ジョブ・フローを減少させて雇用量を増加させたことを指摘している。Griffin（2010）においては、外生的ショックに対して雇用者数のうち一定割合が有効活用されていないとしており、企業は解雇費用等を考慮して助成金を受給するか否かの意思決定を行うとしている。

阿部（2017, pp. 248-249）は、解雇は企業と労働者の総余剰がマイナスになる場合に発生するが、双方の意思が一致しない場合には賃金調整が行われると想定した労使交渉モデルを想定して雇用調整助成金の受給可否を論じている。

これらの場合、雇用保蔵は補助金の支給により事後的に発生することになるが、モデルを精緻化するためには、企業が雇用保蔵を行う際の意思決定過程を考えた上で、雇用調整助成金が意思決定に与える効果を検討しなければならない。この点について阿部（2017, p. 258）は、休業等で雇用保蔵を行う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等で雇用調整を行っており、雇用調整助成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ことを指摘している。

まず、MP Versionを用いて雇用創出・喪失、雇用政策の効果を検討する場合の標準的フレー

ムワークを提示する⁴⁶。

何らかの外的ショックにより企業の生産性が留保生産性よりも低下すると、雇用喪失が発生する。生産性の低下は固有のショックまたは、多くの企業を襲う一般的ショックにより引き起こされる。固有のショック及び一般的ショックは定常状態、一般的ショックは定常状態を外れた動学においても雇用喪失をもたらす。

一般的な生産性パラメータを p 、固有の生産性を $x (0 \leq x \leq 1)$ とすると、生産性は px で示される。固有のショックはポアソン確率 λ で到来し、固有の生産性は x から x' へと変動し、これらは分布 $G(x)$ から籤引きされる。留保生産性を R とすると $x' < R$ で雇用喪失は発生する。

v : 欠員数, u : 失業者数, $m(v, u)$: マッチング率とおくと, $m(v, u) = q(\frac{v}{u})v$ が成立して, $(\frac{v}{u})$ は労働需給逼迫度, $q(\frac{v}{u})$ は欠員が埋まる確率となる。 z : 失業手当を含まない失業期間中の帰属所得, r : 金利, β : 労働分配率, pc : 欠員費用とおくと, 定常状態において次式が成立する。

$$(1 - \beta) \left(\frac{1 - R}{r + \beta} \right) = \frac{c}{q(\frac{v}{u})} \quad (4-1)$$

$$R - \frac{z}{p} - \frac{c}{1 - \beta} + \frac{\lambda}{r + \beta} \int_0^R (s - R) dG(s) = 0 \quad (4-2)$$

$$u = \frac{G(R)}{G(R) + q(\frac{v}{u})} \quad (4-3)$$

ここで (4-1) は雇用創出曲線, (4-2) は雇用喪失曲線, (4-3) は UV 曲線である。これらの関係は図 2 に示される。図 A では、雇用創出曲線と雇用喪失曲線から $\frac{v}{u}$ と R が決定されることが示される。さらに図 B では、 $\frac{v}{u}$ が決定されることで導かれた雇用創出条件と UV 曲線から均衡失業率が求められる。

ここで注意しなければならないことは、(4-2) の雇用喪失基準から雇用保蔵が正当化されることである⁴⁷。失業の価値 U は

$$rU = z + \frac{\lambda}{1 - \beta} pc \quad (4-4)$$

であることから、留保生産性 R が留保賃金 rU よりも低くなる。従って (4-2) の積分項は正であり、これは企業が非生産的職務を維持することを示唆している。企業は生産性が変動した場合に採用費用や採用期間中の生産物を失うことを回避することが可能となり、積分項はそのためのオプション・バリューとなる。オプション・バリューは固有のショックの到来率が上昇する、つまり生産性が頻繁に変動する場合、割引率 r が低下する場合、期待収益が上昇した場合に上昇する。

46 Pissarides (2000, pp. 37-46).

47 Pissarides (2000, pp. 44-45).

留保生産性 R は、 θ が所与の場合、失業時の所得 z が上昇、分配率 β が上昇すると低下、固有のショックの到来率 λ が低下、割引率 r が上昇する場合に低下する⁴⁸。

ここで一般的生産性 p の変動が留保生産性に与える効果を考える⁴⁹。一般的生産性 p の上昇（下落）は、 z が一定であれば雇用喪失曲線を下方（上方）にシフトさせることで、留保生産性 R を低下（上昇）させるとともに労働受給逼迫度 θ を上昇（低下）させる。雇用創出条件は反時計回り（時計回り）に回転し、UV 曲線は内側（外側）にシフトするために失業率は低下（上昇）する。但し、長期動学的観点からは、 z が生産性に比例するため、 p の変動による効果は相殺される。

次に固有の生産性 x の変動について考える⁵⁰。変動には固有の生産性分布の右方への置換と、分布における平均維持のシフトがある。前者は全般的生産性の比例的上昇ではなく、絶対的の上昇である。後者は生産性の分散の拡大である。

シフトパラメータを h 、生産性の平均を \bar{x} すると、前者のシフトは

$$x(h) = x + h \tag{4-5}$$

後者のシフトは

$$x(h) = x + h(x - \bar{x}) \tag{4-6}$$

で示される。

前者の加法の場合、効果は一般的生産性 p の上昇と同様である。後者の場合、雇用喪失曲線を下方シフトさせるとともに、雇用創出曲線を上方にシフトさせる結果、 θ と R は共に上昇する。但し、失業率は低下するか上昇するか不明確である。

次に政策を考慮した場合について検討する。MP version では課税と補助金の効果を検証することが目的であるため、政策手段としては、次を想定する⁵¹。

賃金課税、雇用補助金、雇い入れ補助金、解雇税、失業手当

賃金課税について考える。 w_j ：仕事 j における粗賃金、 τ ：税補助、 t ：税率 ($0 \leq t < 1$) とおくと、労働者が受け取る純賃金は $(1 - t)(w_j + \tau)$ である。雇用補助金は、雇用期間において、労働者の生産性とは無関係に補助金 a が支払われる。雇い入れ補助金 H と解雇税 F は、共に、労働者の技能に比例すると想定するので、それぞれ pH 、 pF となる。失業手当 b は、税引き後の置換率 ($0 \leq b < 1$) で考える。

(4-1) ~ (4-3) は次のように書き換えられる⁵²。

48 Pissarides (2000, p. 45).

49 Pissarides (2000, pp. 45-46, pp. 48-49).

50 Pissarides (2000, pp. 49-53).

51 Pissarides (2000, pp. 205-207).

52 Pissarides (2000, pp. 213-219).

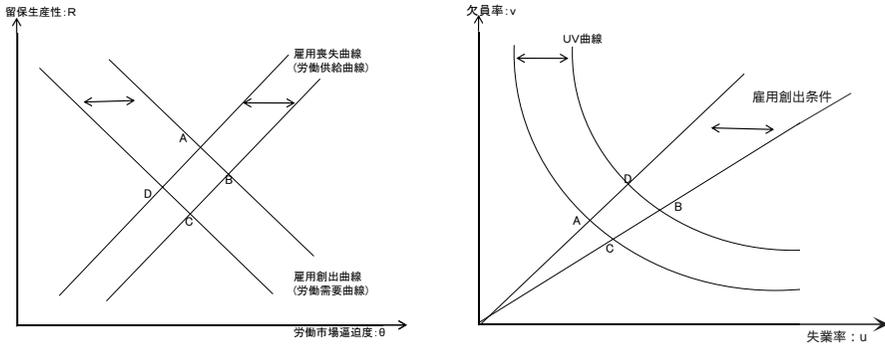


図 A 留保生産性と労働市場逼迫度

図 B UV 曲線と均衡失業率

図 2 雇用創出・喪失を考慮したサーチ・モデルにおける政策効果

$$(1 - \tau) \left(\frac{1 - R}{r + \tau} - F + H \right) = \frac{c}{q(\theta)} \quad (4-7)$$

$$R + \frac{a + (1 - \tau)}{p} - \tau + rF - \frac{z}{p(1 - \tau)} - \frac{c}{1 - \tau} + \frac{1}{r + \tau} \int_R^{\infty} (s - R) dG(s) = 0 \quad (4-8)$$

$$u = \frac{G(R)}{G(R) + \frac{c}{q(\theta)}} \quad (4-9)$$

失業の価値は次式で示される。

$$rU = z + b + \frac{c}{q(\theta)} (W - U) = z + \frac{(1 - \tau)[p + \tau]}{1 - \tau} + \frac{1}{1 - \tau} pc \quad (4-10)$$

(4-8) の積分項がオプション・バリューとなり、正なので次の不等式が成立する。

$$R < \frac{z}{p(1 - \tau)} + \frac{c}{1 - \tau} - \frac{(a + \tau)(1 - \tau)}{p(1 - \tau)} + \frac{(p + \tau)(1 - \tau)}{p(1 - \tau)} - rF \quad (4-11)$$

政策を考慮した場合、 τ を与件とした状況においては、留保生産性 R は雇用補助と所得税補助により低下、解雇税により低下、税率により上昇、失業手当の置換率により上昇することが示される⁵³。

雇用喪失が発生するのは、一般生産性 p が低下（あるいは固有の生産性 x が全般的に低下）して留保生産性が上昇した場合と、固有の生産性ショック x' が発生して $x' < R$ という事態となった場合である。

雇用調整助成金の効果について MP version を念頭において考察した研究は、神林（2012）と今井（2013）である。神林（2012）の手法は、リーマン・ショックにより一般的生産性 p が低下して留保生産性が上昇した状況を想定している。一方、今井（2013）は固有の生産性ショック

53 Pissarides (2000, p. 216).

により固有の生産性 px が留保生産性 R を下回った場合を想定している。

神林 (2012, p. 45) は、リーマン・ショックにより一般的生产性 p が低下することで、雇用創出が抑制されるとともに雇用喪失が増加したこと、雇用調整助成金の役割として、上昇するはずの留保生産性の値を引きとどめて雇用保蔵を増加させること、つまりベバリッジ曲線の外側へのシフトを防ぐことで失業率の増加を抑えたことを指摘する。神林 (2012, pp. 45-47) は 2008 年 1 月～2012 年 5 月のデータを用いてベバリッジ曲線を推定し、2008 年と比較してベバリッジ曲線は 0.2～0.4 のシフト幅で上昇するところを雇用調整助成金は 0.05 程度、内側に押しとどめたこと、但し上乘せ分はすでに休業を選択している企業への追加的補助金でありベバリッジ曲線を内側にシフトさせる効力はないことを指摘している。

総務省の「労働力調査」結果からは、雇用者数は 2008 年の 5,546 万人から 2009 年には 5,489 万人へと 57 万人減少し、完全失業者 (率) は 263 万人 (3.9%) から 335 万人 (5.1%) に増加している。神林 (2012) の推定結果からは、維持された雇用は 10 万～20 万人程度、抑制された失業者数 (率) は 10 万～24 万人 (0.2%～0.4%) であったことになる。

但し、雇用調整助成金の上乗せ分は死荷重や置換効果と結びつく可能性がある。ここで検討しなければならないのは、雇用調整助成金がどのような経路で留保生産性を低下させるのかモデル内で明白にさせることである。神林 (2012) の業績は、この点において議論の余地がある。

今井 (2013, p. 51) は、雇用調整助成金の効果を検討するためには、MP Version における通常の雇用補助金を扱う場合とは異なる取り扱いが必要であることを指摘する。今井 (2013, p. 51) は、雇用調整助成金は、雇用関係は残っているが生産活動を行っていない場合に、労働者は現場を離れて手当を受け取るのであるが、この手当に政府が割増分を追加する制度であること、さらに政府が休業手当を支給するとともに企業が生産性回復時に従業員を優先的に復帰させるオプションを手に入れるためのプレミアムを支払う制度であると指摘する。今井 (2013, p. 51) は、モデル化に際しては、「高」「低」の生産性ショックを想定し、「低」の場合、補助金がない場合は生産関係が解消されると想定することで、低下が小さく補助金を受け取ると生産が継続される場合と低下が大きく一時休業手当でオプション購入する場合を表現できると指摘している。

今井 (2013) に従った場合、雇用調整助成金は、生産性ショックの程度が大きい企業において解雇を抑制されて一時休業を選択し、ショックの程度が小さい企業では補助金を受け取りつつ生産活動が継続されることになる。

雇用調整助成金については、通常の雇入れ補助金のように企業が事前に企業価値方程式に組み込んで行動するとは想定しにくい。雇用喪失が発生する段階において雇用調整助成金の存在を考慮に入れると想定する方が自然である。この点においては、神林 (2012)、今井 (2013) において共通している。

固有の生産性 x に対応する賃金は $w(x)$ となる。生産性 $x (x \geq R)$ の下では生産活動の継続は可能である。固有の生産性 x が留保生産性 R と一致する場合、賃金は留保賃金 $w(R)$ となる。このとき次の関係が成立すると想定する。

$$w(x) \geq w(R) = z + b \quad (4-12)$$

$x = R$ の場合、雇用保蔵が行われるので、生産活動は継続されて、企業は生産物 pR を得て賃金 $w(R)$ を支払う。この時、両者の差額が p を乗じたオプション・バリュー (OPV) $\left\{ = \frac{p}{r + \frac{1}{R}} \int_R (s - R) dG(s) \right\}$ となる。

$$w(R) - pR = OPV \quad (4-13)$$

ショックが発生して固有の生産性が x から x' へと低下したとする ($x > x'$)。留保生産性は R から R' へと上昇すると想定する。 $x' < R'$ の場合、雇用喪失が発生し、 $x' \geq R'$ の場合、職務は継続する。

ここで固有の生産性ショックが発生した場合に、企業はなぜ、一時休業という手段を講じるのか考えてみる。休業手当は賃金の一定割合が支給され、最低限度 $\underline{\quad}$ が定められている。従って休業手当比率を $\underline{\quad}$ とすると、 $\underline{\quad} \leq \underline{\quad} \leq 1$ であり、休業手当支給額は通常、 $\underline{\quad} w(x)$ となる⁵⁴。

休業には就業時間短縮という部分休業と全面的な休業がある。 $x' < R'$ が成立している場合、解雇を回避するために全面的な休業を行うことを検討する。企業は休業で収益 px' を失うとともに $w(R')$ を支払う。ここで労働者は、留保賃金以下の休業手当を受け取るが、リスク回避の観点から雇用が継続されているために休業を受諾するものとする。オプション・バリューは本来、企業が負担すべきものであるから、休業による純損失は、

$$w(R') - OPV = w(R') - (w(R') - pR') \quad (4-14)$$

となる。ここから企業の純損失が負となる次の条件が満たされると休業することでオプション・バリュー支払額が節約できることになる。

$$\frac{pR'}{w(R')} (= \underline{\quad}) < 1 - \quad (4-15)$$

企業にとって一時休業によりオプション・バリュー支払額が節約できるのは、留保生産性の留保賃金に対する比率 $\underline{\quad}$ が、企業の負担免除比率 $1 - \underline{\quad}$ よりも低い場合である。通常は $\underline{\quad} = 0.6$ と設定されているので、 $\underline{\quad} < 0.4$ であれば節約は可能となる。このときに生産性ショックで固有の生産性が $x' < R'$ であれば企業は休業を選択し、 $x' \geq R'$ であれば操業を継続する。 $\underline{\quad} \geq 0.4$ の企業ではショックにより生産性が $x' < R'$ であれば解雇が発生し、 $x' > R'$ であれば操業を継続する。

54 Hijzen et al. (2011, p. 14) は、STW に該当する労働者が受け取る手当の置換率と失業手当の置換率のいずれが高いかは明確でないと指摘している。Hijzen et al. (2011, p. 13) の図 2 からは、日本における雇用調整助成金の支給対象者の所得は通常の 65% 程度、失業手当は 55% 程度であることが読み取れる。なお、Cahuc et al. (2011, pp. 138-139) は、OECD 諸国における STW における手当の置換率は通常の労働時間を基準とすると平均で 75%、失業手当で 58% であるとしている。

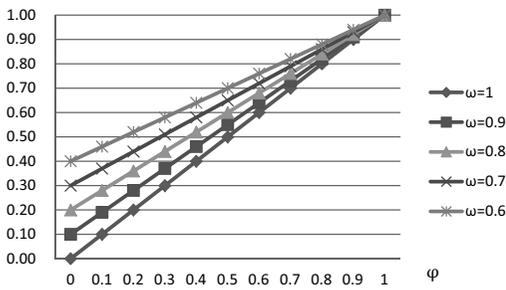


図3 (A) が に与える効果の推移

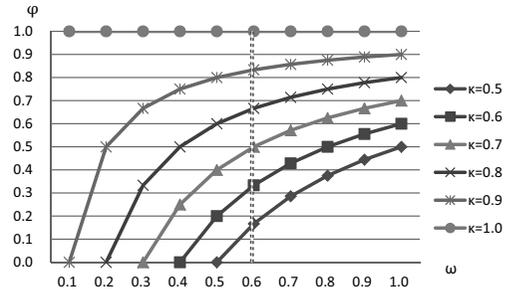


図3 (B) を一定に保つ と の組み合わせ

ここで雇用調整助成金の助成比率を $(0 < \omega < 1)$ とすると、企業は助成金 $w(R')$ を受け取って休業手当に充てるため、企業の実質的な休業手当負担額は $(1 - \omega)w(R')$ となる。従って、

$$(1 - \omega)w(R') - OPV = (1 - \omega)w(R') - (w(R') - pR') \quad (4-16)$$

が成立するので、企業がオプション・バリュー支払額を節約できる条件は次式となる。

$$\frac{pR'}{w(R')} (= \omega) < 1 - (1 - \omega) (= \omega) \quad (4-17)$$

このことは雇用調整助成金の助成比率 ω が企業の負担免除比率 ω を決定すること、留保生産性の留保賃金に対する比率 ω と ω の関係において $\omega < \omega$ であれば、企業は整理解雇を回避して一時休業を選択することを意味している。図3 (A) に示すとおり、助成比率 ω の引き上げは負担免除比率 ω を引き上げることから、 $\omega < \omega$ を満たす企業が増えることで、整理解雇を回避して一時休業を選択する企業が増加することになる。

ω を一定とした場合の休業手当比率 ω と休業助成比率 ω の関係は図3 (B) に示すとおりである。例えば、 $\omega = 0.6$ 、 $\omega = 0.5$ の場合、助成が無い場合と比較して企業の負担免除比率 ω は0.4から0.7へととなり、 $0.4 \leq \omega < 0.7$ で (4-17) を満たす企業が、新たに整理解雇を回避して一時休業を選択する。但し、その中にはそもそも整理解雇を必要としない企業が含まれている可能性がある。これは助成金に伴う死荷重が発生するメカニズムを理論的に説明するものである。

この考察は、雇用調整助成金は、生産性ショックが発生して固有の生産性が x' に低下した際に整理解雇を回避して一時休業することを選択させるインセンティブを与えるものであることを示している。但し、助成金が存在しない場合にも一時休業を選択する企業も助成金を受給しやすいため、失業回避の純効果はこれらを控除しなければならない。つまり雇用調整助成金は、オプション・バリューに補助することで整理解雇よりも一時休業を選択させる制度であること、但しショックの程度が低くても一時企業を選択することになること、助成金がなくても生産活動を維持可能な企業を助成する可能性があることという欠点がある。

ここまでは固有の生産性ショックが発生した場合の一時休業と雇用調整助成金について検討し

てきた。次に一般的生産性が p から p' へと低下する場合を考える。このとき留保生産性は R から R' へと上昇するので固有の生産性が $R \leq x < R'$ の企業において雇用喪失が発生する。(4-17)において留保賃金が一般的生産性に比例すると想定すると、留保生産性の留保賃金に対する比率は $\frac{R'}{R}$ から $\frac{p'}{p}$ へと上昇する。ここで該当する企業が一時休業を選択するためには雇用調整助成比率を引き上げる必要がある。リーマン・ショック時に助成比率を引き上げたのは、政府が生産性の低下を一般的生産性の低下と捉えたからと考えられる。

5. アンケート調査結果の解釈

雇用調整助成金に関する調査が困難である理由として、受給した企業の内部事情が不明であることがある。支給対象事業所への調査については、厚生労働省の協力がなければ実施は難しい。ここでは、このような状況下において実施された労働政策研究・研修機構によるアンケート調査結果を用いて、前節でのサーチ理論を用いた議論が実際にどれだけ妥当性があるか検討してみる。

労働政策研究・研修機構(2005)は、雇用調整助成金を受給した事業所(会社全体の規模も把握している)に対するアンケート調査結果⁵⁵をとりまとめたものである。以下に調査結果の重要部分を紹介する。

支給対象となった雇用調整施策は98%が休業であり、教育訓練は9.8%と少数であること、出向は1.3%に過ぎないこと、雇用調整助成金がなかった場合の雇用調整方法として「解雇・希望退職の募集」が53.5%、「賃金の引き下げ」が49.1%を占めていること、雇用調整助成金の効果として「受注回復時に速やかに対応できた」が75.9%、「中核的人材の引き留め」が38.9%、「解雇・希望退職の対象者削減」が29.6%であることが示される⁵⁶。受給事業所は雇用調整助成金についての要望として「支給額を増やして欲しい」が49%と多い⁵⁷。

支給対象事業所は製造業が89%、企業規模100人未満が65%を占めていること、前述の中核的人材とは「複数の機械あるいは工程をこなすことのできる多能工」、「生産現場やプロジェクトの管理を担当する管理職層」、「特定の技能領域で高度な技能を発揮する熟練工」が挙げられている⁵⁸。また、支給対象者は「仕事経験が10年以上のベテラン社員」の占める比率が多く、職種では「技能工」、「事務職」、「専門・技術職」、「管理職」の順となっている⁵⁹。

雇用調整助成金受給前に業績が悪化した理由として、「主要な顧客が経営不振におちいり、受

55 2001年10月～2002年3月の間に雇用調整助成金の受給を開始した事業所に対して、厚生労働省が2004年5～7月に調査を行い、回答した事業所に対して労働政策研究・研修機構が2004年12月から2005年1月に詳細な調査を行っている。

56 労働政策研究・研修機構(2005, pp. 7-10)。

57 労働政策研究・研修機構(2005, pp. 47-48)。

58 労働政策研究・研修機構(2005, p. 11)。

59 労働政策研究・研修機構(2005, pp. 13-14)。

注が減少した」が52.1%を占めており⁶⁰、企業の生産活動としては「部品または材料を加工・生産して、少数のユーザーに販売する」が15.7%を占めている⁶¹。また、もっとも多い取引先からの売上が「50%以上」が4割を占めている⁶²。その後の業績の回復状況については、調査時点において同規模・同業種の事業所と比較して売上高、労働生産性、利益率が下回っている事業所が3割弱存在する⁶³。

なお、同調査は、小規模企業に対する効果を重点的に考察している。同調査は、小規模企業は雇用保蔵の余地が小さく、解雇以外の雇用調整手段が限定されていること、助成金は一時的生産変動に対する離職者発生への抑制、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したことを指摘している⁶⁴。また、企業間取引を主とする企業が多いことに関しても、同調査は、支給企業は下請け企業が多いこと、最終消費財の生産・販売は約3割（中間財の生産・販売は約7割）であり、下請け企業では主要取引先の景況に影響されやすいと指摘している⁶⁵。

この調査結果は、雇用調整助成金の利用は休業が殆どであり、理論的検討の際に、休業に焦点を当てても良いことを意味する。休業の目的が、すでに一定の技能を備えた人材を確保する雇用保蔵を行うことを主眼とするならば、当然の結果である。また、調査結果は、雇用調整助成金が生産性ショックで生産性が留保賃金以下となる場合であっても、雇用削減を回避して雇用保蔵を可能とした可能性を示すとともに、雇用調整助成金によって中核的人材が雇用保蔵の対象となり、受注回復時に速やかに対応することを可能としたことを示している。

但し、雇用調整助成金がなかった場合に「解雇・希望退職の募集」を実施したであろう事業所が約半数であることは、雇用調整助成金はオプション・バリューの補助金になっているものの、一時休業がかならずしも必要でない企業にも支給されて死荷重が発生している可能性を示唆する。また、雇用調整助成金を支給終了した後に業績が回復しない企業が相当数存在することは、衰退産業への支給で置換効果が発生している可能性を示唆する。

調査結果は、雇用調整助成金の効果については特に中小企業では、流動性制約の観点から検討を加える必要があること、支給しているのは衰退産業とは限らないことを示唆している。但し、雇用調整助成金等は中小企業の利用が多いことは必ずしも中小企業従業員が多数、支給対象となっていないとは限らないこと、つまり計画届受理件数は必ずしも支給対象者数を反映しているものではないことに留意する必要がある。

筆者が調査結果の詳細を基に再集計したところ⁶⁶、雇用調整助成金を支給した事業所のうち

60 労働政策研究・研修機構（2005, pp. 63-66）。

61 労働政策研究・研修機構（2005, pp. 76-77）。

62 労働政策研究・研修機構（2005, p. 17）。

63 労働政策研究・研修機構（2005, pp. 90-94）。

64 労働政策研究・研修機構（2005, pp. 11, 83）。

65 労働政策研究・研修機構（2005, pp. 76-77）。

66 労働政策研究・研修機構（2005, p. 186）を再集計した。

100人未満が76.6%を占めるが、受給者数では27.2%に過ぎないこと、受給者数は製造業が多いが、業種別では金属製品、電気機械器具製造が多く、これらは大規模事業所への助成と推測されるといふ結果となった。

企業規模に関わらず製造業の比率が高いのは、生産量の変動が大きいことに起因していると考えられる。取引先が偏っている場合、その傾向は強くなる。また製造業では製造現場における職務上の経験を通して技能を向上させた雇用者が多く、雇用保蔵により温存できたと考えられる⁶⁷。

調査結果からは支給対象事業所には、B to B (Business-to-Business)、つまり企業間取引を主とする事業所が多いこと、部品等の納品が特定企業に限定されると生産額の変動幅が大きくなることから雇用調整助成金を必要とするに至ることが示唆される。この場合、特定企業が要求する部品を製造・納品するための関係的技能⁶⁸を蓄積した労働者を失わずに済んだというメリットは大きかったと考えられる。

次にリーマン・ショックの影響と雇用調整助成金の関係について考えてみる。労働政策研究・研修機構(2014)では、リーマン・ショック後に事業活動水準が急激に低下した事業所が調査対象の60.6%であり、最も低下した時期が、2009年前半に集中しており、低下水準は2007年を100とすると50以下が42.9%、60以下が54.1%、70以下が65.6%を占めるとなっている⁶⁹。また、東日本大震災後に事業活動水準が急激に低下した事業所が44.0%であり、最も低下した時期が、2011年3月～5月に集中しており、低下水準は2010年を100とすると50以下が29.6%、60以下が41.3%、70以下が55.2%を占めるとなっている⁷⁰。

2008年～2013年の間に雇用調整を実施した事業所について、88.9%は雇用調整助成金を受給しており、活用理由として「円滑な雇用調整を図るため」が65.5%、「助成金がなければ実施できない休業等が実施できる」が55.3%となっている⁷¹。また、休業対象者については、「ほぼ全員を休業の対象としたため、選んでいない」が63.4%となっている⁷²。

雇用調整助成金を受給した事業所の雇用調整助成金についての評価としては、受給しなかった場合、「より多くの雇用を削減するための措置をとったと思う」が54.4%、「雇用減の結果、事業回復時の社員確保が難しいと思う」が33.5%となっており、制度の良くない点として「非効率な企業を温存させることになる」が8.7%、「不正受給の温床になりやすい」が14.8%で少数ではあるが指摘があった⁷³。

この結果から、リーマン・ショックという危機的状況において生産性の低下幅は従前の景気後

67 Hijzen et al. (2011, pp. 17-18) は、製造業に STW を利用する誘引が強いのは、生産高が一時的に低下しやすく、企業特殊技能の維持の観点から雇用保蔵を行うためであると指摘している。

68 この概念を提起したのは浅沼(1997)である。

69 労働政策研究・研修機構(2014, pp. 12-20)。

70 労働政策研究・研修機構(2014, pp. 20-27)。

71 労働政策研究・研修機構(2014, pp. 65-69)。

72 労働政策研究・研修機構(2014, p. 72)。

73 労働政策研究・研修機構(2014, pp. 77-87)。

退期よりも格段に大きかったことが推測される。但し、当該調査は、助成率が特例措置で引き上げられた時期の調査であるため、支給率が上昇したこと、生産性ショックによる落ち込みの程度が低い場合でも支給可能となるので、他の時期よりも死荷重が発生しやすくなっていることが考えられる。

雇用調整助成金を受給しなかった事業所は大きな生産量の低下を経験していないことから、リーマン・ショックによる生産性の低下が一般的生産性の低下か固有の生産性の低下のいずれかについては判断が難しいと言える。

6. 今後の課題

雇用調整助成金の雇用維持効果については、雇用維持に効果的であるという指摘の一方で、効果が薄い、却って解雇を促進する、衰退産業への補助金であるといった批判がなされてきたところである。このように制度が毀誉褒貶に晒されてきたのは、分析手法の未整備とデータの不足に起因している。

雇用調整助成金にどの程度、雇用維持効果があったのか、失業率低下効果があったのかについての従前の定量的な検証については、改善の余地がある。それは、効率性低下の問題、選抜バイアス、政策の内生性といった分析上の問題について十分に認識されていなかったことによる。

従前の日本における議論において、労働移動の推進を主張する「解雇規制」緩和論者は雇用調整助成金の性格を十分に理解しないままに批判してきた。また、摩擦のない労働市場を先験的に前提としているところが、このような議論の限界につながっている。

雇用調整助成金の支給と雇用保護の厳格性とは補完的關係にあることから、雇用保蔵を補助することが、政策的には支持されることになる。従って、両者を分離して議論することは適切ではない。雇用保蔵は人的資本保持を目的とするものであり、企業はそれが利益につながるものと認識している。

「解雇規制」緩和論者による雇用調整助成金制度が労働者の離転職を妨げて労働移動を阻害する、衰退産業への補助金と化しているという批判は、恒常的に補助がなされるという特定の事象のみを捉えた批判であり、雇用調整助成金制度の本質を捉えたものではない。「解雇規制」緩和論者が支持する労働移動支援助成金は、人的資本を逸失するものであり、企業にとって利益をもたらさない。労働移動促進よりも、雇用調整助成金制度におけるモラル・ハザード防止や非正規雇用の安定化のための策を提言するのが経済学者の本来の役割である。

近年の実証分析手法の新たな発展は、雇用調整助成金の効果を検証することを可能にする。STWに関する最新の実証研究結果等を踏まえると、マクロデータを用いた場合、雇用調整助成金等のSTWは急激な景気後退期において、労働時間短縮を通して正社員を対象とした雇用維持に一定の効果はあったと評価するべきというである。但し、死荷重が発生した可能性は否定できない。一方、ミクロデータを用いた場合の海外の実証分析結果からは、長期的には解雇を促進す

るという結果が出る場合があり、効果については不確定な面があることも事実である。

雇用調整助成金は整理解雇のように解雇対象者に解雇費用を負わせるのではなく、調整費用を広く従業員全体に分散させる効果を持つ。この場合、失業による技能逸失や生活の不安定化を防いだと解釈するのが妥当である。特に製造業においてその傾向が強かったことが分かる。

但し、雇用調整助成金の問題点は、景気後退時において正社員の労働時間短縮が主要な支給対象となっており、過剰な時間短縮が行われること、内部労働市場の柔軟性は確保されるものの、外部労働市場との格差是正はなされないことである。これは、死荷重による効率性低下を伴うことになる。

さらに、雇用調整助成金は、あくまで景気後退時の一時的な雇用維持のための措置として実施すべき補助金である。これを恒常的に実施すれば、労働者の離転職を妨げて労働移動を阻害することになるのは当然の結果である。このとき置換効果が発生し、効率性は低下する。

雇用調整助成金制度は、雇用保険の一環であり、失業手当を広く浅く配布したという解釈も可能である。雇用調整助成金の支給は失業手当と代替的であり、失業率を見掛け上、上昇させなかったという解釈も可能である。但し、雇用調整助成金の制度設計時にモラル・ハザードや逆選択防止手段を講じることが必要となる。

雇用調整助成金について深く考察するためには、サーチ理論の活用は欠かせない。サーチ理論を用いた分析はアンケート調査結果を理論的に解説できることが示される。雇用調整助成金はリーマン・ショック時に一定の雇用維持効果を発揮したと考えられるが、死荷重や置換効果も相当に発生している可能性がある。これらの計測はサーチ理論を用いることによって可能となる。それは雇用保護の合理性のみならず、留保生産性と賃金の関係、雇用保護立法との関係、雇用保険の制度設計にまで分析可能とするからであり、深刻な景気後退期における支給要件の緩和等、制度設計に寄与するものである。

参考文献

- Abraham, K. and S. Houseman (1994) "Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France, and Belgium", in "Social Protection versus Economic Flexibility: Is There a Trade-Off?" edited by R. Blank, University of Chicago Press, Chicago
- Arpaia, A., N. Curci, E. Meyermans, J. Peschner and F. Pierini (2010) "Short Time Working Arrangements as Response to Cyclical Fluctuations" Occasional Papers No. 64, European Commission
- Ashenfelter O. and D. Card (1985) "Using the Longitudinal Structure of Earnings to Estimate the Effect of Training Programs" The Review of Economics and Statistics, Vol. 67, No. 4, pp. 648-660.
- Boeri, T. and H. Bruecker (2011) "Short-Time Work Benefits Revisited: Some Lessons from the Great Recession" IZA Discussion Paper No. 5635
- Cahuc, P. and S. Carcillo (2011) "Is Short-Time Work a Good Method to Keep Unemployment Down?" Nordic Economic Policy Review, No. 1/2011, pp. 133-164
- Calavrezo, O., R. Duhautois and E. Walkoviak (2009a) "Short-Time Compensation and Establishment Survival: An Empirical Analysis with French Data, Comparative Analysis of Enterprise Data" (CAED) Conference, 2-4 October, Tokyo, Japan

- Calavrezo, O., R. Duhautois and E. Walkoviak (2009b) "The Short-Time Compensation Program in France: An Efficient Measure against Redundancies?" Document de travail du CEE, n°114
- Calavrezo, O., R. Duhautois and E. Walkoviak (2010) "Short-Time Compensation and Establishment Exit: An Empirical Analysis with French Data" IZA Discussion Paper No. 4989
- Fay, J. and J. Medoff (1985) "Labor and Output Over the Business Cycle: Some Direct Evidence" American Economic Review, Vol. 75, No. 4, pp. 638-655
- Griffin, N. (2010) "Labor adjustment, productivity and output volatility: An evaluation of Japan's Employment Adjustment Subsidy." Journal of the Japanese and International Economies, vol. 24, issue1, pp. 28-49
- Hijzen, A. and S. Martin (2013) "The Role of Short-Time Work Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery: : A Cross-Country Analysis" IZA Journal of labor Policy, vol. 2-5, pp. 1-31
- Hijzen, A. and D. Venn (2011) "The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-2009 Recession" OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 115
- Meidner, R. (1969) "Active Man-power Policy and the Inflation Unemployment-Dilemma" The Swedish Journal of Economics vol. 71. No. 3, pp. 161-183
- Mortensen, D. and C. Pissarides (1994) "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment" Review of Economic Studies, Vol. 61, pp. 397-415
- Mortensen, D. and C. Pissarides (2003) "Taxes, Subsidies and Equilibrium Labor Market Outcomes" in "Designing Inclusion" edited by E. Phelps, Cambridge University Press, Cambridge
- Pissarides, C. (2000) "Equilibrium Unemployment Theory" second edition MIT Press, Cambridge
- Rosenbaum, P. and D. Rubin (1983) "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects" Biometrika, Vol. 70, No. 1. pp. 41-55.
- Scholz, T. (2012) "Employers' Selection Behavior during Short-Time Work" IAB-Discussion Paper 18/2012
- Semykina, A. and J. Wooldridge (2010) "Estimating panel data models in the presence of endogeneity and selection" Journal of Econometrics, Vol. 157, Issue 2, pp. 375-380
- Van Audenrode, M. (1994) "Short-Time Compensation, Job Security, and Employment Contracts: Evidence from Selected OECD Countries" Journal of Political Economy, Vol. 102, No. 1, pp. 76-102
- 浅沼万里 (菊谷達弥編集) (1997) 『日本の企業組織 革新的適応のメカニズム』東洋経済新報社
- 阿部正浩 (2017) 「雇用調整助成金を申請する企業、しない企業」『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』所収、労働政策研究・研修機構
- 有賀健, 郭秋薇 (2017) 「雇用調整に与える雇用調整助成金の効果」『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』所収、労働政策研究・研修機構
- 井上信宏 (2000) 「炭鉱離職者対策」高梨昌, 花見忠編 『事典・労働の世界』所収、日本労働研究機構
- 今井亮一 (2013) 「労働移動支援政策の課題」日本労働研究雑誌, 641号, pp. 50-61
- エルンスト (1987) 「労働市場の柔軟性 () 西ドイツ・日本の国際比較」野村正實, ノルベルト・アルトマン編 『西ドイツの技術革新と社会変動』所収、第一書林
- 大竹文雄 (1999) 「高失業率時代における雇用政策」『日本労働研究雑誌』1999年5月号, pp. 14-26
- 大竹文雄 (2000) 「転換期迎える雇用対策」『エコノミクス』春号, pp. 98-110
- 何芳 (2017) 「雇用調整助成金の政策効果」『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』所収、労働政策研究・研修機構
- 加瀬和俊 (2000) 「失業対策の歴史的展開 日本における失業救済事業の経験から」加瀬和俊, 田端博邦編 『失業問題の政治と経済』所収、日本経済評論社
- 鎌倉哲史 (2017) 「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」『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』所収、労働政策研究・研修機構
- 神林龍 (2012) 「労働市場制度とミスマッチ 雇用調整助成金を例に」日本労働研究雑誌, 626号, pp. 34-49
- 篠塚英子 (1985a) 「企業の雇用調整と政府の助成金の役割-雇用調整助成金の評価」『労働力需給構造の変

- 化と雇用政策に関する研究』雇用職業総合研究所，統計研究会所収
- 篠塚英子（1985b）「雇用調整と雇用調整助成金の役割」日本労働協会雑誌，10月 pp. 2-18
- 篠塚英子（1986）「雇用調整助成金のあり方をめぐって 論争あとしまつ記」『労働力需給構造の変化と雇用政策に関する研究』雇用職業総合研究所，統計研究会所収
- 篠塚英子（1989）『日本の雇用調整』東洋経済新報社
- 篠塚英子（1999）「現在の雇用問題 流動化 vs 固定化」日本銀行調査月報，6月，pp. 1-10
- 田原孝明（2017）「雇用調整助成金研究の経緯等と研究成果」『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』所収，労働政策研究・研修機構
- 中小企業庁（2010）『中小企業白書（2010年版）』
- 中馬宏之，大橋勇雄，中村二郎，阿部正浩，神林龍（2002）「雇用調整助成金の政策効果について」日本労働研究雑誌，510号，pp. 55-70
- 張俊超（2017）「雇用調整助成金およびその教育訓練費が雇用維持に与える効果」『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』所収，労働政策研究・研修機構
- 内閣府（2012a）『経済財政白書（平成24年度）』
- 内閣府（2012b）『日本経済2012-2013』
- 降矢憲一（2000）「ニコヨン」高梨昌，花見忠編『事典・労働の世界』所収，日本労働研究機構
- みずほ総合研究所（2009）「雇用調整助成金の失業抑制効果 助成金がなければ失業率は6%台に」みずほ日本経済インサイト
- 山上俊彦（2016a）「サーチ理論による雇用保護立法の評価（その1）」経済論集，vol. 52，pp. 97-125
- 山上俊彦（2016b）「サーチ理論による雇用保護立法の評価（その2）」経済論集，vol. 53，pp. 39-69
- 労働新聞社（2009）『雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定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』調査シリーズ No. 10
- 労働政策研究・研修機構（2012）『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察』資料シリーズ No. 99
- 労働政策研究・研修機構（2014）『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』調査シリーズ No. 123
- 労働政策研究・研修機構（2017）『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』労働政策研究報告書 No. 187