

<雇用調整助成金に関して  
特定分野の分析を含むもの>

## 第8章 雇用調整助成金を申請する企業、しない企業

### 1 はじめに

2008年から12年にかけて、日本経済はリーマン・ブラザーズの破綻に端を発する世界金融危機と東日本大震災という二つのショックに見舞われた。この結果、2007年から2012年にかけてわが国の実質GDP成長率は年率換算でマイナス0.2%となり、失業率は2007年の3.9%から2010年の5.1%を経て2012年には4.3%へと推移した。

こうした中、政府は雇用調整助成金の受給要件を大幅に引き下げて、失業を事前に予防しようと試みた<sup>1</sup>。助成金受給要件の一つである生産量要件は、2008年11月まで「最近6か月の生産量等が前年同期と比べて10%以上減少」であったが、リーマン・ショック後の2008年12月からは「最近3か月の生産量等が直前3か月又は前年同期と比べて原則5%以上減少」となった。また、もう一つの受給要件である雇用量要件は、リーマン・ショック以前は「最近3か月の雇用量が前年同期と比べて一定規模以上不増」であったが、リーマン・ショック後には撤廃されている。

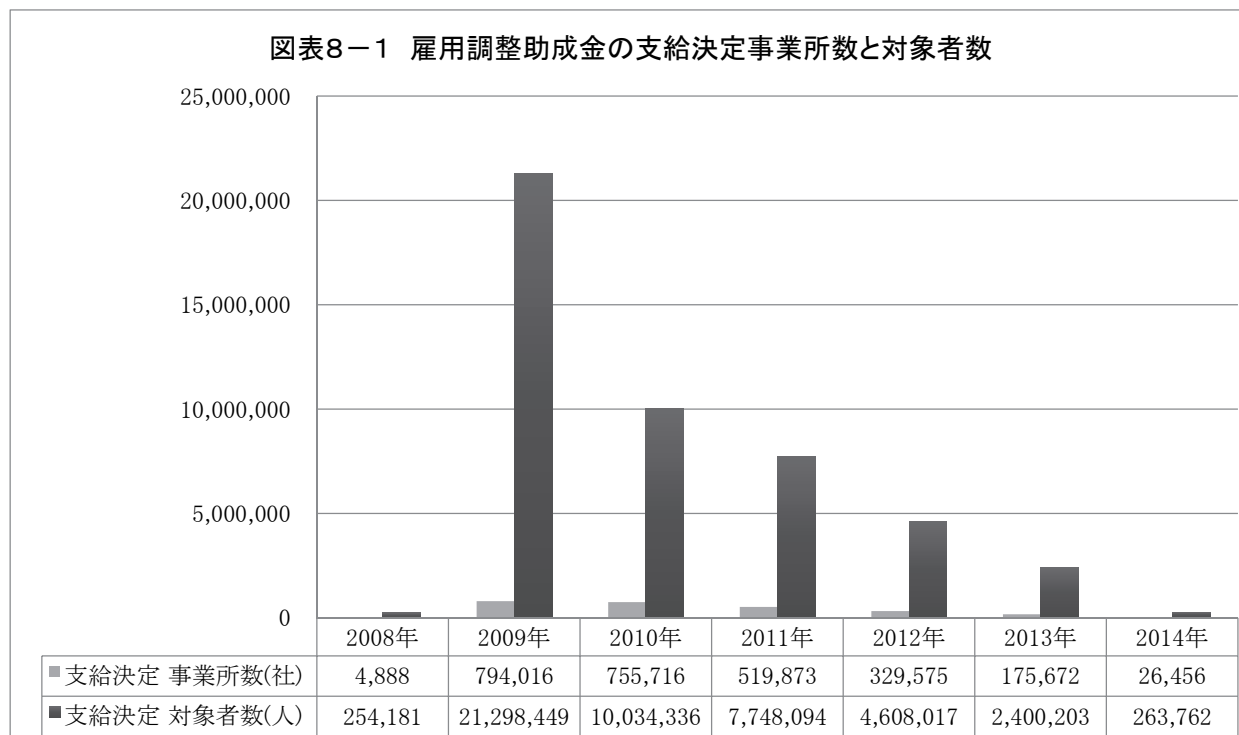
こうした助成金の受給要件緩和は、従来の要件では受給できなかった企業の助成金受給を助けることになった可能性が高い。雇用調整助成金に対しては、企業に対して休業することを必要以上に選択させ、本来であれば市場から退出すべき企業までも生き残らせてしまうとの批判が従来なされてきた<sup>2</sup>が、今回の場合は、本来であれば助成金を受給しなくとも調整を乗り越えることが出来た企業に対して安易に助成金を受給させる選択を促したかもしれない。今回のような雇用調整助成金の受給要件緩和は、本来その必要がない企業も受給する可能性をますます高めてしまい、労働市場の需給調整メカニズムを歪めてしまうことになりかねない。

実際、リーマン・ショック以降になると雇用調整助成金の支給は大幅に増加した。図表8-1は、雇用調整助成金の年間支給決定事業所数と年間対象者数の推移を、2008年度から2014年度までについて描いたものだ。この図から2008年度から2009年度にかけて支給決定事業所数と対象者数とがともに急増していることがわかる。2009年以降は緩やかに低下し、2014年度に受給した事業所数は2008年度に比べると多いものの、対象者数は2008年度と同水準になっている。これには、リーマン・ショック後の景気悪化で従来の受給要件をも満たす企業が増えただけでなく、受給要件緩和で受給できる企業が増加したことも寄与しているだろう。

<sup>1</sup> 本文でも説明している生産量要件と雇用量要件以外に、休業規模要件や教育訓練の基準も受給要件として設けられていた。しかし、休業規模要件は平成21年2月に撤廃され、教育訓練の基準は平成21年3月からネガティブリスト化によって職業に関連する技能習得等を目的とするものであれば幅広く対象とすることになった。

<sup>2</sup> 関連して、特定の産業や地域に対してのみ助成していた当時の雇用調整助成金制度の評価については、中馬[2000]を参照されたい。

図表8-1 雇用調整助成金の支給決定事業所数と対象者数



ところで、2009年7月に調査が実施された総務省『経済センサス（基礎調査）』によれば、事業所数は約604万事業所であり<sup>3</sup>、従業者数は6286万人であった。これをもとに支給決定事業所数と対象数が多かった2009年の雇用調整助成金の支給決定事業所割合と対象数割合を計算してみると、支給決定事業所割合は約13.1%、対象者数割合は約33.9%になる。ただし、図8-1の雇用調整助成金の支給決定事業所数と対象者数は、休業助成と教育訓練助成とでそれぞれ1件と数えられている延べ数で、たとえば休業助成と教育訓練助成の両方を受給した事業所数は2件となる。したがって、それぞれのネットの割合は上の数値よりも低いものとなるが、リーマン・ショック直後の2009年は相当な割合で事業所が雇用調整助成金の支給を受けていたと言えるだろう。

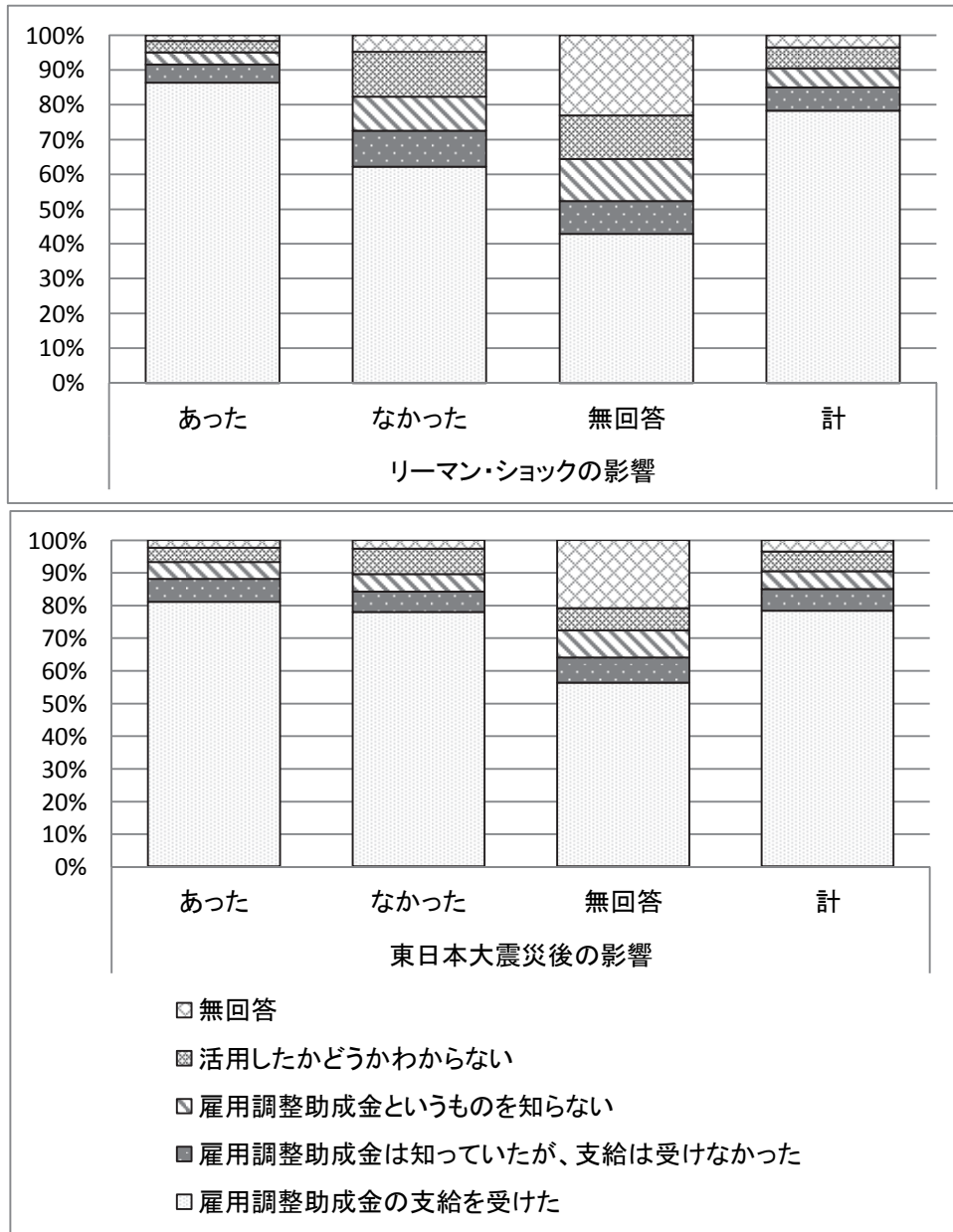
ただし、以上で計算した割合は全事業所を分母にしており、雇用調整の必要のない事業所も含まれている。本来必要とされる事業所に助成金が支給されているかという雇用調整助成金支給の適切性を評価するには、支給対象の要件に適合する事業所を分母にする必要があるだろう。

ところが、どの企業が支給対象の要件に適合しているかを調べている資料は存在しない。というのは、厚生労働省が把握するのは各都道府県労働局に雇用調整助成金の申請に来た事業所が受給要件に適合しているかどうかだけであり、申請に来ない事業所についてまで雇用調整助成金の受給要件に適合しているかどうかは把握しない。今回のアンケート調査でも受給要件の有無までは厳密にはわからない。しかし、調査対象となった事業所が直面したショ

<sup>3</sup> 本文中の事業所数は事業内容等が不詳の事業所を除いたものであり、事業内容等が不詳の事業所も含めると6,356,329事業所となる。

ックの大きさや雇用調整の有無などについては把握しているので、それを手がかりに助成金の適切な受給が行われたかどうかを検証してみたい。

図表8-2 リーマン・ショック、東日本大震災後の影響の有無と雇用調整助成金受給



さて、図表8-2はアンケート調査の問3-2「リーマン・ショックや東日本大震災の直後から1年以内に事業活動の急激な低下がありましたか。」の回答を用いて、それと雇用調整助成金の受給の有無の関係を見たものだ。すると、図表8-2の上図によれば、リーマン・ショックによる事業活動の急激な低下があったと回答した事業所の86.4%程度が雇用調整助成金を受給している一方で、リーマン・ショックによるそうした影響はなかったと回答した事業所では62.3%程度しか受給していないことがわかる。図には問3-2に無回答だった事

業所もあるが、そうした事業所では約42.9%の事業所だけが雇用調整助成金を受給している。他方、図表8-2の下図は東日本大震災後による影響の有無別に見たものだが、事業活動の急激な低下があったという事業所となかったという事業所の間には、受給割合の差は小さいものの、やや影響があった事業所の助成金受給割合が高いことがわかる。

リーマン・ショックや東日本大震災による事業活動への影響があったと回答した企業が、雇用調整助成金の受給要件に合致する企業は多いことは予想がつく。それゆえ図表8-2でこれらのショックの影響を受けたと回答した企業の多くが雇用調整助成金を受給しているのは理解出来る。ただし、ここで注目したいのは、事業活動の影響を受けたにもかかわらず雇用調整助成金を受給していない事業所が少なからず存在している点だ。たとえば図表8-2では、リーマン・ショックの影響があったと回答した事業所の5.2%が、そして東日本大震災後の影響があったと回答した事業所の7.0%が、それぞれ「雇用調整助成金は知っていたが、支給は受けなかった」としている。「雇用調整助成金というものを知らない」と回答した企業も、リーマン・ショックの影響があった企業の3.5%、東日本大震災後の影響があった企業の5.2%ほど存在している。リーマン・ショックや東日本大震災の影響を受けた企業の10社に1社は雇用調整助成金を受給していないことに注目したい。

さらに、ショックの影響と雇用調整助成金の受給の関係の詳細を見るため、アンケート調査の問4「問3でお答えになった貴事業所の事業活動水準の変化の背景として、以下のa～fの各要因について当てはまるものをお選びください。」を用いて、図表8-3を作成した。

図表8-3 リーマン・ショック、東日本大震災後の影響の有無と雇用調整助成金受給割合

|              |            | 東日本大震災の影響 |            |          |           |       | 合計    |
|--------------|------------|-----------|------------|----------|-----------|-------|-------|
|              |            | マイナスに影響した | ほとんど影響なかった | プラスに影響した | どちらとも言えない | 無回答   |       |
| リーマン・ショックの影響 | マイナスに影響した  | 67.7%     | 67.4%      | 59.5%    | 73.1%     | 79.2% | 68.2% |
|              | ほとんど影響なかった | 39.8%     | 13.7%      | 15.6%    | 29.8%     | 20.0% | 20.3% |
|              | プラスに影響した   | 20.0%     | 50.0%      | 20.0%    | 50.0%     |       | 37.5% |
|              | どちらとも言えない  | 39.3%     | 25.7%      | 31.6%    | 28.0%     | 66.7% | 30.5% |
|              | 無回答        | 50.0%     | 8.0%       | 33.3%    | 28.6%     | 32.6% | 33.7% |
|              | 合計         | 61.5%     | 40.3%      | 43.4%    | 50.1%     | 36.0% | 50.1% |

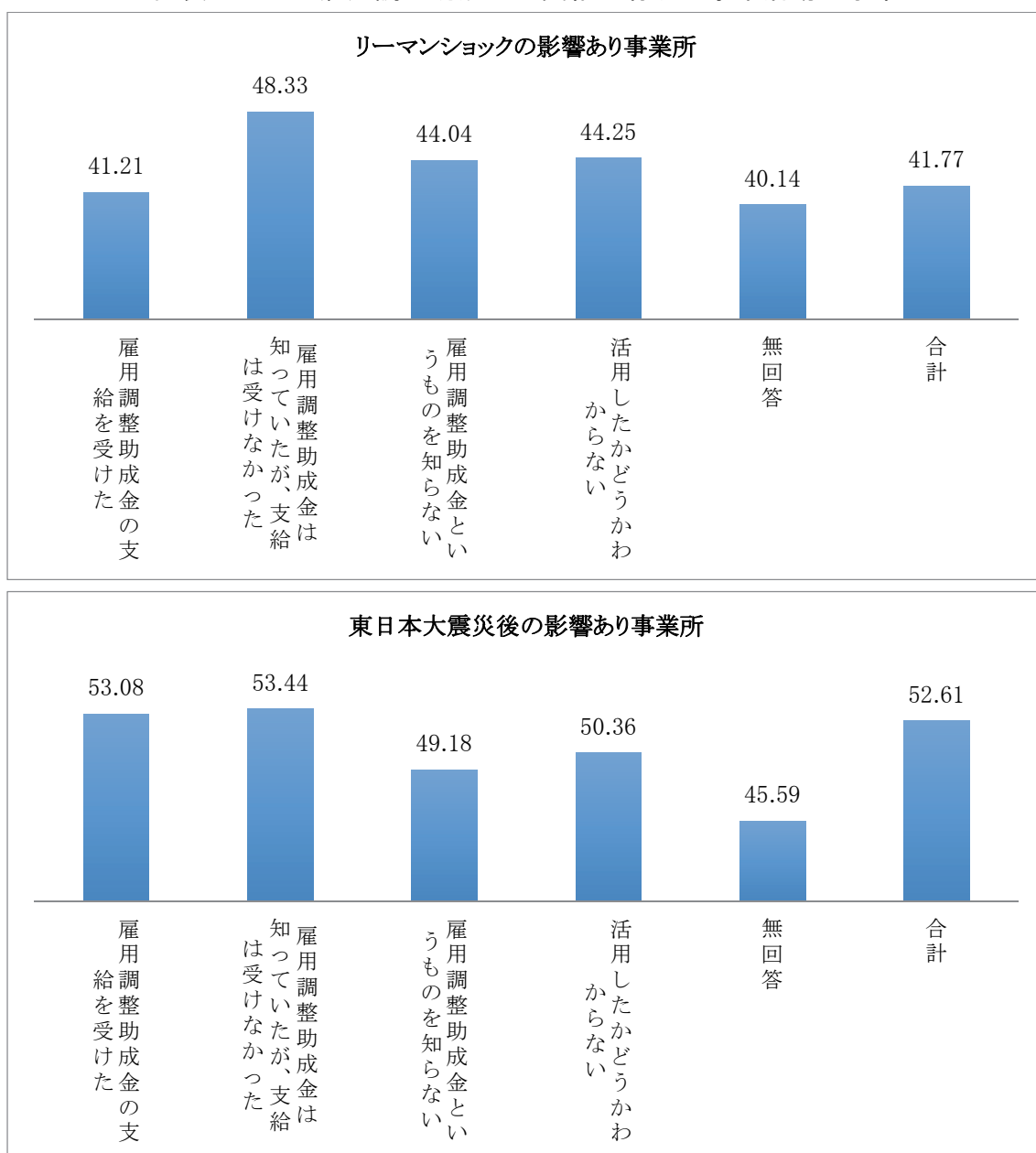
まず注目したいのは、それぞれのショックが「マイナスに影響した」と回答した事業所の雇用調整助成金の受給状況だ。例えば、リーマン・ショックと東日本大震災の双方からマイナスの影響を受けたと回答した事業所の67.7%は雇用調整助成金を受給しているが、残り約3割の企業は受給していないことがわかる。つまり、受給できる可能性が高いにも関わらず、

助成金を受給していない企業はあるということだ。

その一方で、リーマン・ショックや東日本大震災の影響を受けていないと回答した事業所でも助成金を受給しているケースがあることも、この表からわかる。例えば、リーマン・ショックも東日本大震災もプラスに影響したと回答した企業でも 20%の事業所は助成金を受給しているのだ。つまり、受給できる可能性が低いはずなのに、助成金を受給している事業所もあるということなのだ。

図表 8-4 は、問 3-2 付問 3-2 (1) と (2) を利用して、リーマン・ショックや東日本大震災後の影響があったと回答した事業所に関して、それぞれのショックから 1 年以内の

図表 8-4 雇用調整助成金の受給の有無と事業活動の水準



(注) 表中の数字は、そのセルに該当する企業のうちで雇用調整助成金を受給した企業の割合を示す。

事業活動水準で最も低かった水準について、その平均値を雇用調整助成金受給の有無別に計算したものだ。なお、図中の数字は2007年の事業活動水準を100としている。すると、リーマン・ショックの影響があった事業所に関しては、雇用調整助成金を受給した事業所の事業活動水準は、受給していない事業所などと比べて、相対的に低いことがわかる。他方、東日本大震災後の影響があった事業所に関しては、雇用調整助成金受給の有無で事業活動の水準に大きな差はない。ただし、リーマン・ショックや東日本大震災の影響があった事業所の事業活動の水準は、平均値で見て、2007年の事業活動水準の半分を下回るケースが大部分で、深刻な影響があったことには間違いない。

ではなぜ深刻な影響があったにも関わらず、雇用調整助成金の受給を行わなかったのだろうか。本稿では、助成金の受給申請の有無について焦点をあて、事業所の助成金申請行動について分析してみたい。そして、雇用調整助成金が必要以上に受給されて、価格メカニズムを歪めることに寄与していたのかどうかについて考察してみたい。

## 2 雇用調整助成金の申請に関する分析モデル

### (1) 作業仮説

企業が雇っている労働者の限界生産性を  $P$ 、労働者に支払う実質賃金を  $W$  とする<sup>4</sup>。労働者がこの企業以外に仕事を見つけたときに得られる賃金（アウトサイド・オプション）を  $U$  とする。すると、労働者がこの企業に勤めることで得られる余剰  $S_w$  は、

$$S_w = W - U$$

となる。他方、企業がこの労働者を雇うことによって得られる余剰  $S_f$  は、

$$S_f = P - W$$

となる。

いま、何らかのショックにより実質賃金  $W$  に影響が起きたとする。この時、もし  $S_w < 0$  であれば、労働者はこの企業に勤めるよりも転職した方が余剰は大きくなるから、企業を辞めようとする。一方、もし  $S_f < 0$  であれば、企業は生産性よりも高い賃金を労働者に支払うことになるから、この労働者を解雇しようとするだろう。

すると、もし  $S_w < 0$  かつ  $S_f < 0$  であれば、労働者も企業も解雇に合意することになり、両者の雇用契約は解消する。この場合、総余剰  $S (= S_w + S_f)$  も負で、

$$S_w + S_f = (W - U) + (P - W) = -U + P < 0$$

したがって、

$$P < U$$

であり、労働者が企業外部に転職した方が生産性は高まる可能性は高く、経済全体としても

<sup>4</sup> ここでは単純化のために、募集採用や退職に関わる費用を明示的には考慮していない。ただし、募集採用や退職に関わる費用は労働者の実質賃金に上乗せして考えても良いから、ここでの結論に大きく影響するわけではない。

解雇は効率的となる。

ところが、 $S_w \geq 0$  かつ  $S_f < 0$  の場合や  $S_w < 0$  かつ  $S_f \geq 0$  の場合など、労働者と企業が解雇に合意しないケースがある。

このうち、前者の  $S_w \geq 0$  かつ  $S_f < 0$  の場合は、企業は整理解雇しようとする一方で、労働者には解雇されると良好な外部機会がないので、労働者は賃金  $W$  の引き下げを受け入れて解雇を阻止するかもしれない。賃金引き下げ分を  $\Delta W_d$  とすると、

$$S_w = W - \Delta W_d - U > 0$$

$$S_f = P - W + \Delta W_d > 0$$

であるから、

$$W - U > \Delta W_d > W - P$$

となる。したがって、

$$U < P$$

であるかぎり、企業と労働者は賃金引き下げで合意することが可能である。もし賃金引き下げに合意出来なければ、労働者側に存在していたレントがなくなるため、非効率な解雇と言える。

他方、後者の  $S_w < 0$  かつ  $S_f \geq 0$  の場合には、労働者は良好な外部機会に転職しようとする一方で、企業は生産性の高い労働者を失うことになるため、企業は実質賃金  $W$  を引き上げようとするかもしれない。賃金引き上げ分を  $\Delta W_u$  とすると、 $\Delta W_u$  は

$$S_w = W + \Delta W_u - U > 0$$

$$S_f = P - W - \Delta W_u > 0$$

となれば良いので、

$$P - W > \Delta W_u > -W + U$$

となる。したがって、この場合も、

$$U < P$$

であるかぎり、企業と労働者が賃金引き上げで合意することが可能である。この場合も、賃金引き上げが合意されなければ、労働者の離職によって企業側に存在するレントがなくなるから、非効率な離職と言える。

以上から、企業が雇用調整助成金を受給しようとしなのは、 $S_w < 0$  かつ  $S_f < 0$  と  $S_w \geq 0$  かつ  $S_f < 0$  のケースであると推測される。 $S_w < 0$  かつ  $S_f < 0$  の場合は、企業側にも労働者側にも定着のインセンティブがないからだ。また、 $S_w \geq 0$  かつ  $S_f < 0$  の場合は労働者側に賃金引き下げを受入れるインセンティブがあり、企業側には敢えて労働者を保蔵しようとするインセンティブがないからだ。これらに対して  $S_w < 0$  かつ  $S_f \geq 0$  の場合は、労働者側には離職して他の企業に転職しようとするインセンティブがある一方で、企業側には生産性の高い労働者を定着させるために雇用調整助成金を受給して労働者を保蔵しようとするインセンティブがあると考えられるからだ。



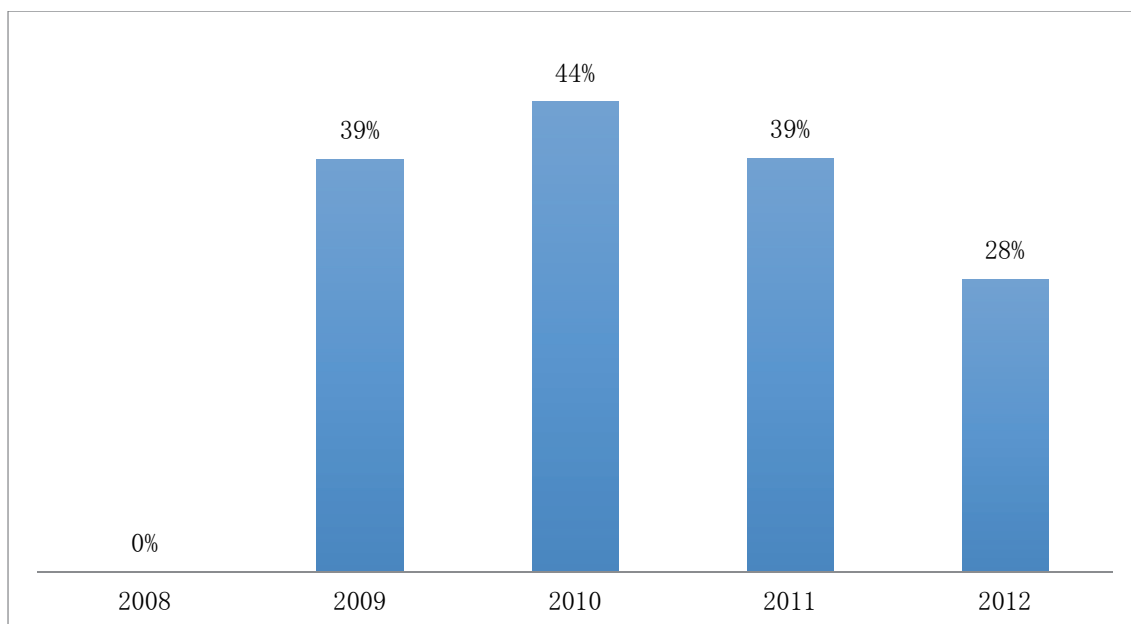
## (2) 推定方法

以上の作業仮説を検証するには、労働者の限界生産性  $P$  と実質賃金  $W$ 、そしてアウトサイド・オプション  $U$  が観察できれば可能である。しかし、今回の調査ではこれらを手に入れない。そこで、事業活動水準や雇用調整の実施とその方法、そして雇用調整の目的などが、企業が雇用調整助成金の申請にどのような影響を与えているかを確認する。具体的には、以下の被説明変数を説明変数にプロビットモデルで回帰し、雇用調整助成金の申請に影響する要因を推定する。

まず、被説明変数は、企業が雇用調整助成金の申請をしたかどうかを示す、申請ダミーである。このダミー変数の作成には、雇用保険業務データが収集している雇用調整助成金の申請有無を用いている。なお、雇用保険業務データは毎月の申請状況を収集しているため、ここでは年別に1回でも申請していれば1、1回も申請していなければ0とした。

このようにして作成された申請ダミーの平均値は図表8-5の通りである。これは、各年毎に分析対象企業の何割が申請しているかを表している。以下で利用する標本では、雇用調整助成金を申請した企業の割合が最も高いのは2010年で、2008年から09年にかけて申請が急増していることもわかる。

図表8-5 雇用調整助成金申請企業割合



次に説明変数を説明する。

まず、事業活動水準の変化は限界生産性  $P$  に影響し、実質賃金  $w$  に変化がなければ、 $S_f$  を変化させる。JILPT のアンケート調査では、この事業活動水準の変化を、問 3\_1 で調べている。具体的には「問 3 リーマン・ショック（平成 20 年(2008 年)9 月)以降の貴事業所の事業活動の水準についてお尋ねします。」「問 3-1 2007 年の水準を 100 とした時、その後の

各年は年平均でどのくらいの水準でしたか。下の空欄に数字を記入してください。」とあり、この数字を用いた。

雇用調整を実施したかどうかは雇用調整助成金の申請に影響すると考えられる。JILPT のアンケート調査では、「問 7 リーマン・ショック以降の各年において雇用調整を実施しましたか。」と質問している。実施したと答えれば 1、実施していないと答えている場合は 0 とするダミー変数を作成した。なお、この質問に回答しなかった企業もあり、そうした企業については「雇用調整を実施したか不明」とするダミー変数を作成した。これらのダミー変数のレファレンス・グループは「雇用調整を実施していない」と回答した企業群である。

また、どのような方法で雇用調整を実施したかも申請に影響すると考えられる。アンケート調査の問 7 の付問で「どのような方法で雇用調整を実施しましたか。(実施した雇用調整については、○はいくつでも)」を利用して、以下の方法を実施していれば 1 とするダミー変数を作成した。調整方法は、1 残業規制、2 休日の振替、夏季休暇 等の休日・休暇の増加、3 中途採用の削減・停止、4 新規学卒採用の削減・停止、5 配置転換、6 出向、7 一時休業（一時帰休）（1 日単位）、8 一時休業（一時帰休）（時間単位）、9 正社員以外の雇い止め、10 希望退職の募集、解雇、11 臨時、パートタイム労働者の再契約停止・解雇、12 その他、である。なお、これらのダミー変数のレファレンス・グループは「雇用調整を実施していない」および「雇用調整を実施したか不明」と回答した企業群である。

最後に、雇用調整の目的との関係性を調べるため、問 9「雇用調整は、貴事業所にとってどのような目的で実施されましたか。最も重要な目的として、以下の中から最も近いものを選んでください。」の回答結果からダミー変数を作成した。この問 9 には、「1 一時的な事業縮小に伴い、予想される回復までの間の雇用・労務面の調整として実施」、「2 事業縮小がどのくらい継続するかわからなかったが、その見通しがつくまでの当面の措置として実施」、「3 この機会に、雇用面における中長期的な課題を改善する一環として実施」、「4 なんともいえない」、という 4 つの選択肢が準備されており、回答者はいずれかを選択することになる。選ばれた選択肢には 1、選ばれなかった選択肢には 0 とするダミー変数を作成した。なおレファレンス・グループは「4 なんともいえない」を選択した企業群である。

上記以外に、事業所特性として産業ダミーと従業員数、事業所の設立年度を説明変数に加えている。以上で説明した説明変数の基本統計量は付録 1 のとおりである。

### 3 推定結果

#### (1) 事業所属性と申請確率

まず、図表 8-6 で事業所属性が雇用調整助成金の申請にどのような影響を与えているかについてみてみよう。図表 8-6 は、2009 年の助成金申請の有無を従属変数として、2009 年の事業活動水準に加えて、産業ダミー、従業員数、事業所設立年を説明変数にした、プロビ

ットモデル（限界効果<sup>5)</sup>）の推定結果を示している。

まず、産業ダミーについてみると、各種の製造業を示すダミー変数の多くが統計的に有意な正の効果が推計されている。このダミー変数のレファレンス・グループは農林水産業と鉱業、建設業であるが、製造業に属する事業所による助成金申請の確率が相対的に高いことがわかる。他方、卸・小売業や金融・保険業、サービス業などのダミー変数は統計的に有意な

図表8-6 事業所属性の効果

|                     |                      |                   |                    |
|---------------------|----------------------|-------------------|--------------------|
| 事業活動水準              | -0.56<br>(12.19)***  | パルプ・紙・<br>紙加工品    | 0.45<br>(4.54)***  |
| 事業活動水準<br>(2乗)      | 0.07117<br>(8.46)*** | 印刷・同関連業           | 0.30<br>(2.21)**   |
| 電気・ガス・熱供給・<br>水道業   | 0.27<br>(1.80)*      | 化学工業              | 0.47<br>(4.99)***  |
| 情報通信業               | 0.37<br>(3.22)***    | プラスチック製品          | 0.46<br>(4.95)***  |
| 運輸業、郵便業             | 0.42<br>(4.06)***    | ゴム製品              | 0.57<br>(12.31)*** |
| 卸売業                 | 0.25<br>(1.84)*      | なめし革・同製品・毛皮       | 0.34<br>(1.55)     |
| 小売業                 | 0.01<br>(0.07)       | 窯業・土石製品           | 0.43<br>(4.19)***  |
| 金融業、保険業             | -0.03<br>(0.22)      | 鉄鋼業               | 0.50<br>(6.43)***  |
| 不動産業、物品<br>賃貸業      | 0.19<br>(1.39)       | 非鉄金属              | 0.55<br>(10.17)*** |
| 学術研究、専門・<br>技術サービス業 | 0.02<br>(0.13)       | 金属製品              | 0.52<br>(6.34)***  |
| 飲食サービス業             | -0.28<br>(2.72)***   | はん用機械器具           | 0.58<br>(16.63)*** |
| 生活関連<br>サービス業       | -0.14<br>(1.06)      | 生産用機械器具           | 0.55<br>(9.21)***  |
| 教育、学習支援業            | -0.33<br>(4.49)***   | 業務用機械器具           | 0.53<br>(7.91)***  |
| 複合サービス業             | -0.05<br>(0.34)      | 電子部品・デバイス<br>電子回路 | 0.48<br>(5.64)***  |
| その他サービス業            | 0.20<br>(1.48)       | 電気機械器具            | 0.47<br>(5.28)***  |
| その他                 | 0.07<br>(0.43)       | 情報通信機械器具          | 0.39<br>(2.95)***  |
| 食料品                 | -0.04<br>(0.27)      | 転送用機械器具           | 0.54<br>(8.27)***  |
| 繊維工業                | 0.42<br>(4.07)***    | その他の製造業           | 0.43<br>(4.13)***  |
| 木材・木製品<br>(家具を除く)   | 0.45<br>(4.81)***    | 従業員数              | 0.00<br>(1.57)     |
| 家具・装備品              | 0.41<br>(3.69)***    | 設立年               | -0.01<br>(3.85)*** |
| N                   |                      |                   | 3,920              |

<sup>5)</sup> ここでの限界効果は各説明変数の平均値を用いて評価したもので、各説明変数が平均値周りで1ポイント変化したときに従属変数の確率が何%変化するかを示している。

値が推定されておらず、これら産業に属する事業所の申請確率は農林水産業などに属する事業所と同等であることがわかる。過去の研究でも雇用調整助成金の受給は製造業に多いと指摘されてきたが（労働政策研究・研修機構[2005]）、この結果もそうした傾向を捉えていると考えられる。

また、従業員数については統計的に有意な値が推定されておらず、従業員規模が雇用調整助成金の申請に影響はしていない。

事業所の設立年については統計的に有意な負の限界効果が推定されている。これは設立年が古い事業所ほど雇用調整助成金の申請をする確率が高く、新しい事業所は申請しない確率が高いことを意味する。事業所の設立年によって助成金の申請確率が左右されているのは、新しい事業所ほど人事・労務管理に関する知識やスキルが乏しく、助成金を認知していなかったり、どのように申請すればよいのかわからなかったりするものが反映されているからかもしれない。

以上が事業所の特性についての結果だが、本稿の作業仮説である事業活動水準や雇用調整の実施は助成金の申請にどう影響しているだろうか。

## （２）事業活動水準と申請確率

図表 8-7 には、事業活動水準を説明変数にしたときの推定結果が示されている。すると、2009 年から 2012 年にかけて、事業活動水準は統計的に有意な負の限界効果が推定されている。つまり、事業活動水準が高い事業所では助成金の申請をする確率が下がり、事業活動水準の低い事業所で助成金申請の確率が高くなることを、この推定結果は意味している。この推定された限界効果の値を年別にみると、2009 年の値が最も大きく、徐々に小さな値になっている。これは同様の事業活動水準急落に直面したとしても、助成金を申請する確率は 2009 年であれば高いが、それ以降は徐々に低下していることを意味する。

図表 8-7 の説明変数には事業活動水準の二乗も含まれているが、この推定された限界効果は統計的に有意な正の値であった。このことは、事業活動水準が低下するにつれて助成金申請の確率が高まるが、次第にその高まりは小さくなっていくということである。

図表 8-7 で推定された事業活動水準とその二乗項の係数を用いてシミュレーションし、このことを視覚的にも確認してみよう。図表 8-8 は、2009 年の推定値を用いて、各事業活動水準の申請確率を計算し、それを図表として示したものだ。上で説明したように、グラフの横軸にとった事業活動水準は、2007 年のそれを 1 としたときの 2009 年の水準を表しており、グラフの右側に行くほど事業活動水準が低下していることを意味する。すると、事業活動水準の低下とともに申請確率が高まっているが、その上昇幅は事業活動水準の低下とともに小さくなっていることがわかる。とくに事業活動水準が 0.4 を超えて低下することには、申請確率が徐々にフラットに推移するようになっている。

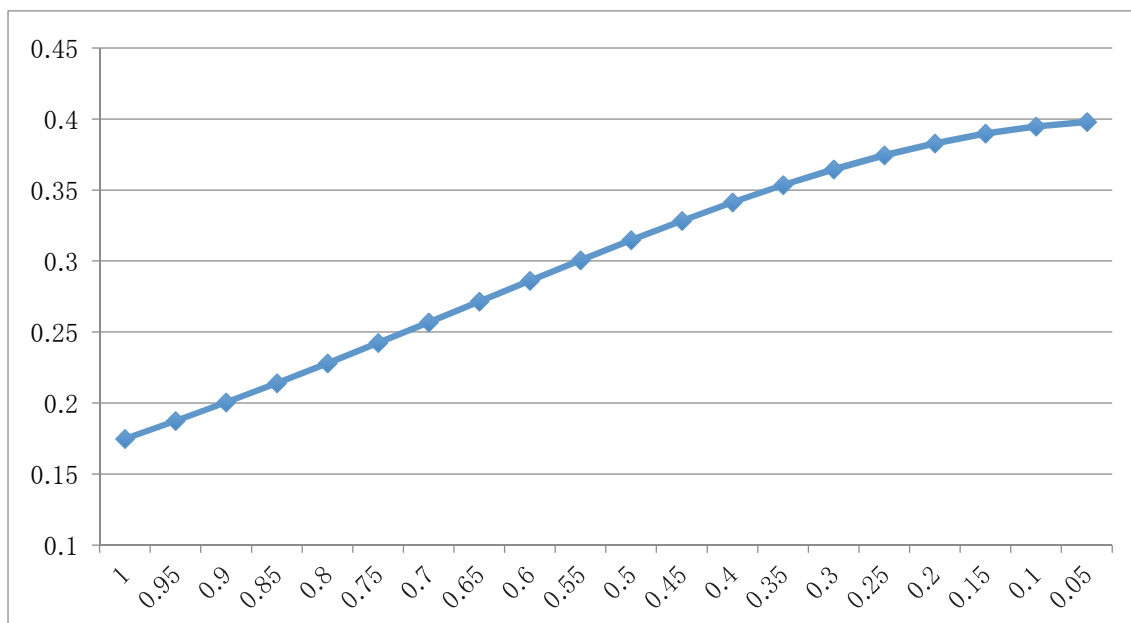
図表 8-7 事業活動水準の効果

|                | dep_2009             | dep_2010             | dep_2011             | dep_2012             |
|----------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 事業活動水準         | -0.56<br>(12.19)***  | -0.38<br>(11.44)***  | -0.16<br>(7.63)***   | -0.09<br>(6.42)***   |
| 事業活動水準<br>(2乗) | 0.07117<br>(8.46)*** | 0.00840<br>(9.09)*** | 0.00163<br>(6.77)*** | 0.00026<br>(5.86)*** |
| N              | 3,920                | 3,999                | 4,048                | 4,039                |

\*  $p < 0.1$ ; \*\*  $p < 0.05$ ; \*\*\*  $p < 0.01$

注：推定方法はプロビットモデル。表中の値は平均値周りの限界効果。括弧内は標準誤差。  
産業ダミー、従業員数、事業所設立年が説明変数には含まれている。

図表8-8 雇用調整助成金の推定申請確率



注：図表 8-7 の 2009 年の事業活動水準に関する推定結果を用いて、シミュレーションした結果。なお、事業活動水準以外の説明変数の効果は、定数項も含め、このシミュレーション結果に含まれていない。

このように、事業活動水準が一定水準を超えると申請確率の伸びが小さくなる理由として考えられる一つの理由は、あまりに事業活動水準が低くなると労働者を保蔵するよりも早期退職や解雇などのほうが効率的だと企業経営者が判断しているからかもしれない。あまりに大きな生産性ショックで、事業維持そのものが困難で、厳しい人員調整をせざるを得ないケースもあるだろう。また、リーマン・ショックや東日本大震災後の影響によって、企業にとっては労働者の実質賃金が労働生産性を上回ってしまったと同時に、労働者にとってはその企業に定着する魅力が薄れたということが生じてしまい、結果として企業は助成金の申請を見送っているということなのかもしれない<sup>6</sup>。

<sup>6</sup> なお、東日本大震災後には雇用保険の特例措置を活用する企業もあったと考えられ、そのために雇用調整助成金の申請確率が影響された可能性もある。しかし、本稿で利用したデータには雇用保険の特例措置を企業が利用したかどうかを識別する情報がなく、これを検証することは出来なかった。

### (3) 雇用調整実施と申請確率

図表 8-7 の推定結果の解釈、すなわち、事業活動水準の低下が一定水準以上になると申請確率の伸びが鈍化するのには企業が労働者を保蔵するのが非効率的だと判断するためだから、という点について別の角度からさらに検証してみたい。

そのために、雇用調整の実施の有無とその方法が助成金申請にどう影響しているかを分析する。雇用調整助成金の申請と受給は、雇用調整実施の有無と密接な関係があるのは明らかであるが、企業が雇用調整を実施したからといって必ず助成金を申請し受給するとは限らない。雇用調整の方法や内容によっては、助成金を申請しないケースもあるだろう。

雇用調整実施の有無を説明変数にした時の推定結果は図表 8-9 の通りである。すると、雇用調整実施ダミーについては統計的に有意な正の値が推定されており、その限界効果の値は年によって異なるが 0.47 から 0.59 の間となっている。この推定結果は、雇用調整を実施しなかった事業所に比べると、雇用調整を実施した事業所が助成金を申請する確率は、5 割から 6 割程度高いことを示している。なお、アンケートで雇用調整を実施したかどうか不明だった事業所も、雇用調整を実施しなかった事業所と比較して、雇用調整助成金を申請する確率が 1 割程度高いことも図表 8-9 は示している。

図表 8-9 雇用調整実施の有無の効果

|          | dep_2009           | dep_2010             | dep_2011             | dep_2012             |
|----------|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 雇用調整実施   | 0.47<br>(27.31)*** | 0.54<br>(34.37)***   | 0.59<br>(40.29)***   | 0.57<br>(34.47)***   |
| 雇用調整実施不明 | 0.04645<br>(1.63)  | 0.09441<br>(3.48)*** | 0.06769<br>(2.59)*** | 0.09362<br>(4.08)*** |
| <i>N</i> | 4,388              | 4,396                | 4,396                | 4,391                |

雇用調整を実施した事業所で助成金の申請確率が高いのは当然のことではあるが、ただし注目して欲しいのは全ての雇用調整実施事業所が助成金の申請をしていないという点である。この点を確認するため、雇用調整の具体的な方法によって、助成金の申請確率が異なるかどうかを検証した。

それが図表 8-10 である。アンケート調査の間 7 の付問は雇用調整を行った企業だけに調整方法の具体的な内容を質問しており、実施した方法には全て回答するようになっている。図表 8-10 に示された各雇用調整方法の実施を示すダミー変数は、その方法が実施されていれば 1、雇用調整が行われていないか、あるいはその方法が実施されていなければ 0、となるように作成されている。

すると、「休日・休暇の増」、「一時休業（一時帰休）（一日単位）」、「一時休業（一時帰休）（時間単位）」がすべての年で統計的に有意となっており、「中途採用の削減・停止」（2010 と 2011 年）、「新規学卒採用の削減・停止」（2012 年）、「出向」（2011 年）、「希望退職の募集、解雇」（2012 年）、その他（2010、2011、2012 年の各年）が一部の年について統計的に有意な

値が推定された。この推定結果は、助成金の申請は具体的にどのような雇用調整が行われたかに影響されており、一時休業や休日・休暇の増加などの方法を実施した場合に助成金申請が併せてなされている傾向にあることを意味している。

雇用調整助成金は休業や教育訓練の実施に対して助成されるものなので、この推定結果は当然といえば当然である。ただし、一時休業や休日・休暇の増加以外の雇用調整方法が実施されている場合には、助成金の申請確率は高まっていないという点も重要である。すなわち、一時休業にとどまらず、希望退職の募集や解雇、あるいは中途採用の削減・停止や新規採用の削減・停止の実施など、より深刻さの度合いが高いと考えられる雇用調整の方法を企業が用いる場合、助成金申請の確率はむしろ高くなっていないということである。雇用調整助成金に対する批判として、助成金を利用して一時的に休業しても、最終的には希望退職や解雇に至るケースがあり、助成金はゾンビ雇用を助長しているだけだというものがある。しかし図表8-10の結果は、雇用調整をする段階において企業は、それなりに明確なビジョンを持ってどのような調整方法を利用し助成金を活用するかを検討していたことを意味するのではないかと思われる。もしそうでなければ、希望退職の募集や解雇、あるいは中途採用の削

図表8-10 雇用調整の方法の効果

|                  | 2009                 | 2010                 | 2011                 | 2012                 |
|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 残業規制             | -0.00<br>(0.01)      | 0.05<br>(1.30)       | 0.01<br>(0.31)       | -0.01<br>(0.28)      |
| 休日・休暇の増          | 0.19768<br>(5.68)*** | 0.25334<br>(6.08)*** | 0.29324<br>(7.58)*** | 0.19846<br>(4.79)*** |
| 中途採用の削減・停止       | 0.06<br>(1.30)       | 0.12<br>(2.25)**     | 0.13<br>(2.18)**     | 0.06<br>(1.15)       |
| 新規学卒採用の削減・停止     | -0.02<br>(0.35)      | 0.06<br>(1.23)       | 0.00<br>(0.05)       | 0.10<br>(1.95)*      |
| 配置転換             | 0.06<br>(1.04)       | 0.01<br>(0.08)       | 0.10<br>(1.10)       | 0.05<br>(0.83)       |
| 出向               | -0.06<br>(0.67)      | 0.01<br>(0.13)       | 0.28<br>(2.53)**     | -0.09<br>(1.48)      |
| 一時休業(一時帰休)(1日単位) | 0.44<br>(22.04)***   | 0.55<br>(29.69)***   | 0.62<br>(37.93)***   | 0.69<br>(35.07)***   |
| 一時休業(一時帰休)(時間単位) | 0.14<br>(3.71)***    | 0.22<br>(4.81)***    | 0.18<br>(4.39)***    | 0.14<br>(3.13)***    |
| 正社員以外の雇い止め       | -0.07<br>(1.61)      | 0.00<br>(0.03)       | -0.09<br>(1.52)      | 0.01<br>(0.11)       |
| 希望退職の募集、解雇       | -0.04<br>(1.03)      | 0.09<br>(1.43)       | 0.10<br>(1.41)       | 0.20<br>(2.88)***    |
| パートタイム労働者の解雇など   | -0.01<br>(0.30)      | 0.04<br>(0.52)       | -0.01<br>(0.19)      | 0.09<br>(1.13)       |
| その他              | 0.11<br>(1.23)       | 0.23<br>(2.86)***    | 0.21<br>(2.72)***    | 0.39<br>(4.29)***    |
| <i>N</i>         | 4,388                | 4,396                | 4,396                | 4,391                |

\*  $p<0.1$ ; \*\*  $p<0.05$ ; \*\*\*  $p<0.01$

注：推定方法はプロビットモデル。表中の値は平均値周りの限界効果。括弧内は標準誤差。

産業ダミー、従業員数、事業所設立年が説明変数には含まれている。

減・停止や新規採用の削減・停止などを実施している場合でも、助成金を申請し利用する可能性はあるからである。

#### (4) 雇用調整の目的の影響

以上の点を再度確認するため、雇用調整を2008年から2012年にかけて実施したことのあつる企業だけに質問されたアンケート調査の間9を用いて、雇用調整の目的の違いが助成金申請に影響していないかどうかを確かめた。

その推定結果は図表8-11である。この説明変数には、雇用調整目的ダミーだけでなく、事業活動水準との交差項も含めている。すると、事業活動水準に関する推定された係数は図表8-7の結果と同様に統計的に有意な負の値で、事業活動水準が高い事業所では助成金の申請をする確率が下がる点は変わらない。しかしその一方で、「一時的な事業縮小に伴い、予想される回復までの間の雇用・労務面の調整として実施(表中では「一時的」と記載)」の推定された係数は2009年と2010年について統計的に有意な正の値であり、「事業縮小がどのくらい継続するかわからなかったが、その見通しがつくまでの当面の措置として実施(表中では「見通し」と記載)」の係数も統計的に有意な正の値が2010年から2012年について推定されている。このことは、雇用調整の目的が一時的な労働保蔵である場合には助成金の申請確率が高いことがわかる。

図表8-11 雇用調整の目的の効果

|                  | 2009               | 2010                | 2011              | 2012              |
|------------------|--------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| 事業活動水準           | -0.19<br>(1.99)**  | -0.20<br>(2.62)***  | -0.18<br>(2.41)** | -0.15<br>(2.30)** |
| 一時的              | 0.15602<br>(1.80)* | 0.15658<br>(2.05)** | 0.11371<br>(1.53) | 0.06417<br>(0.95) |
| 見通し              | 0.08<br>(1.01)     | 0.39<br>(5.71)***   | 0.20<br>(2.99)*** | 0.22<br>(3.38)*** |
| 中長期的             | -0.25<br>(2.11)**  | -0.07<br>(0.59)     | 0.05<br>(0.46)    | 0.26<br>(2.34)**  |
| 事業活動水準<br>× 一時的  | 0.06<br>(0.55)     | 0.06<br>(0.66)      | 0.10<br>(1.17)    | 0.12<br>(1.62)    |
| 事業活動水準<br>× 見通し  | 0.12<br>(1.25)     | -0.19<br>(2.01)**   | 0.11<br>(1.46)    | 0.09<br>(1.33)    |
| 事業活動水準<br>× 中長期的 | 0.24<br>(1.71)*    | 0.14<br>(1.05)      | 0.13<br>(1.06)    | -0.10<br>(0.78)   |
| <i>N</i>         | 2,554              | 2,602               | 2,634             | 2,627             |

\*  $p<0.1$ ; \*\*  $p<0.05$ ; \*\*\*  $p<0.01$

注：推定方法はプロビットモデル。表中の値は平均値周りの限界効果。括弧内は標準誤差。産業ダミー、従業員数、事業所設立年が説明変数には含まれている。

他方、「この機会に、雇用面における中長期的な課題を改善する一環として実施(表中では「中長期的」と記載)」の係数については、2012年には統計的に有意な正の値が推定されて



いるが、2009年には統計的に有意な負の値が推定され、2010年には2011年には統計的に有意な値は推定されていなかった。このことは、リーマン・ショックや東日本大震災の直後に中長期的な観点から雇用調整しようとする企業は、むしろ助成金の申請をしていないことを示唆している。この意味で、事業活動に構造的な問題を抱えている非効率的な事業所による雇用調整助成金の申請確率は低いと考えて良いのではないか。ただし、こうした観点から、2012年に中長期的な課題を抱える事業所が助成金の申請確率を高めていることについては説明が出来ない。

なお、事業活動水準と雇用調整目的ダミーの交差項は一つの例外はあるものの、統計的に有意な係数は推定されなかった。このことは、企業の雇用調整の目的が同じであれば、事業活動水準の高低とは関係なく申請の有無が決まることを意味している。

#### 4 むすびにかえて

本稿は、雇用調整助成金の申請に焦点を当て、同様のショックに直面しながらもある企業は助成金を申請し、ある企業は助成金を申請しないのはなぜなのかについて、考察してきた。

分析の結果、事業活動水準の低下とともに助成金を申請する事業所は増加するが、その伸びは逡減しており、事業活動水準が余りに低くなると助成金を申請しないという企業も出てくるのがわかった。これは、助成金を活用して労働を保蔵するよりも、早期退職や解雇などの雇用調整をしたほうが効率的であると企業が判断したからであろうと考えられる。実際、雇用調整の方法として希望退職の募集や解雇、あるいは中途採用の削減・停止や新規採用の削減・停止など、より深刻さの度合いが高いと考えられる方法を用いる場合には、助成金申請の確率が高くなっていないことも分かった。また、雇用調整の目的が一時的な事業縮小の回避などの場合に助成金申請の確率は高く、中長期的課題の回復のために雇用調整を行った企業の助成金申請は、例外の年はあるものの、低いか高くはない。

リーマン・ショック後の2008年11月、政府は雇用調整助成金の受給要件を大幅に緩和し、多くの企業が雇用調整助成金を活用できるようにした。こうした雇用調整助成金の要件緩和が企業の労働保蔵を促し、日本経済の構造変化を妨げる一つの要因になったのではないかと指摘もされている。

しかしながら、本稿の分析結果が示唆するところは、休業などで労働保蔵をするのが効率的な企業が助成金を申請し、そうでない企業は早期退職や解雇、あるいは他の雇用調整を行っており、雇用調整助成金が全ての企業の労働保蔵を促したわけではない可能性が高いということだ。つまり、生産活動水準が相当に低い企業、事業活動に構造的な問題を抱えている非効率的な企業、そして市場から撤退した方が良いと考えられる企業についてまでも雇用調整助成金によって温存されたわけではないようなのだ。

ただし、以上の分析には問題が少なからずある。まず、生産性や外部の雇用機会、そして

実質賃金に関する情報は、今回の調査では得られなかった。雇用調整を行ったかどうかだけでなく、賃金調整を行ったかどうかも調査できれば良かった。また、アンケート調査を実施した時点で市場から撤退した企業については分析対象になっておらず、推定結果にはバイアスが含まれている可能性が高い。

#### 参考文献

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、pp.55-70  
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

## 付録1 推定に用いた変数の基本統計量

|         | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|---------|-------|-------|-------|-------|
| 助成金申請   | 0.39  | 0.44  | 0.39  | 0.28  |
| 事業活動の水準 | 0.82  | 0.85  | 0.88  | 0.95  |

注：事業活動の水準は2007年を1とした各年の水準。

|         | 平均      | 標準偏差   |
|---------|---------|--------|
| 雇用者数(人) | 34.13   | 242.10 |
| 事業所開業年  | 1979.59 | 23.27  |

| 産業             | パーセント | 産業             | パーセント |
|----------------|-------|----------------|-------|
| 農業、林業、漁業       | 0.76  | 食料品            | 1.85  |
| 電気・ガス・熱供給・水道業  | 0.9   | 飲料・たばこ・飼料      | 0.12  |
| 情報通信業          | 3.98  | 繊維工業           | 2.23  |
| 運輸業、郵便業        | 4.98  | 木材・木製品(家具を除く)  | 1.65  |
| 卸売業            | 6.33  | 家具・装備品         | 0.94  |
| 小売業            | 5.43  | パルプ・紙・紙加工品     | 0.84  |
| 金融業、保険業        | 1.21  | 印刷・同関連業        | 1.57  |
| 不動産業、物品賃貸業     | 1.73  | 化学工業           | 0.96  |
| 学術研究、専門・技術サービス | 5.83  | 石油製品・石炭製品      | 0.12  |
| 宿泊業            | 0.7   | プラスチック製品       | 2.75  |
| 飲食サービス         | 1.57  | ゴム製品           | 0.46  |
| 生活関連サービス業、娯楽業  | 2.95  | なめし革・同製品・毛皮    | 0.1   |
| 教育、学習支援業       | 1     | 窯業・土石製品        | 1.55  |
| 医療、福祉          | 6.87  | 鉄鋼業            | 3.18  |
| 複合サービス事業       | 1.11  | 非鉄金属           | 1.43  |
| その他サービス業       | 6.09  | 金属製品           | 8.78  |
| その他            | 1.05  | はん用機械器具        | 0.56  |
|                |       | 生産用機械器具        | 2.77  |
|                |       | 業務用機械器具        | 1.00  |
|                |       | 電子部品・デバイス 電子回路 | 1.17  |
|                |       | 電気機械器具         | 3.32  |
|                |       | 情報通信機械器具       | 0.42  |
|                |       | 転送用機械器具        | 3.58  |
|                |       | その他の製造業        | 6.19  |

|            |    | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|------------|----|-------|-------|-------|-------|
| 雇用調整実施 (%) | あり | 49.93 | 52.06 | 53.35 | 58.25 |
|            | なし | 35.4  | 33.55 | 32.12 | 26.13 |
|            | 不明 | 14.66 | 14.39 | 14.53 | 15.62 |

|         |                           | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|---------|---------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 雇用調整の方法 | 残業規制                      | 0.12  | 0.10  | 0.09  | 0.08  |
|         | 休日の振替、夏季休暇等の<br>休日・休暇の増加  | 0.08  | 0.08  | 0.07  | 0.06  |
|         | 中途採用の削減・停止                | 0.06  | 0.05  | 0.05  | 0.04  |
|         | 新規学卒の削減・停止                | 0.06  | 0.06  | 0.05  | 0.04  |
|         | 配置転換                      | 0.02  | 0.02  | 0.02  | 0.02  |
|         | 出向                        | 0.01  | 0.01  | 0.01  | 0.01  |
|         | 一時休業(一時帰休)<br>(1日単位)      | 0.25  | 0.23  | 0.22  | 0.16  |
|         | 一時休業(一時帰休)<br>(時間単位)      | 0.06  | 0.06  | 0.07  | 0.05  |
|         | 正社員以外の雇い止め                | 0.03  | 0.02  | 0.03  | 0.02  |
|         | 希望退職の募集、解雇                | 0.04  | 0.02  | 0.02  | 0.02  |
|         | 臨時、パートタイム労働者の<br>再契約停止・解雇 | 0.03  | 0.02  | 0.02  | 0.01  |
|         | その他                       | 0.01  | 0.01  | 0.01  | 0.01  |

注：雇用調整を実施しなかった事業所も含めて計算している。

|         |      |      |
|---------|------|------|
| 雇用調整の目的 | 一時的  | 0.32 |
|         | 見通し  | 0.41 |
|         | 中長期的 | 0.06 |

## 第9章 パート・アルバイトも雇用調整助成金対象とした事業所と 正社員のみ対象とした事業所との比較

### 1 狙いと問題意識 パートタイマーの基幹化

労働者にとって、もっとも大きなリスクは、雇用のリスクであろう。このことは正社員だけでなく、パートタイマーにとっても然りである。雇用調整助成金（以下、雇調金と略す）は雇用のリスクを減ずるものであるが、その範囲を正社員（あるいは、その一部）とするか、正社員以外のパートタイマーなどまで含むかによって、企業における雇用のポートフォリオの長期戦略を占うものとなる。

本稿は、パート・アルバイト（以下、パートと略す）も雇調金対象とした事業所と正社員のみ対象とした事業所との比較を行うが、背景にはパートの先行研究に少しでも貢献したいがためである。やや詳しく述べよう。

中村恵氏の「基幹型パート」の析出以来、パート研究は、パートの技能形成やパートと正社員の仕事の分担関係を探ることが主眼とされてきた(中村(1989))。パートではない正社員以外の雇用形態でもそうであり、派遣社員の研究のなかにも「派遣の基幹化」という問題提起がなされたくらいである(清水(2007))。武石(2002)の研究では、正社員とパートの業務の重なり具合をもって、「基幹化」の指標とした。もっとも多くパート基幹化の研究を行っている本田(2007)は、「量的基幹化」と「質的基幹化」に分けているが、後者が本稿の問題意識に近い対象である。

脇坂(1998)は、中村にしたがって、パートタイマーの二分類の「基幹型」と「補完型」について、後者は、企業組織のなかのコア従業員の雇用を守るための「バッファー」であり、前者は、正社員を「代替」する可能性があるのではないかと論じた。そこから、たとえ不況期であっても、基幹型パートのケースは、パートを優先的に解雇、契約の打ち止めを行うのではなく、正社員と同等の扱いにするのではないかと推論した。

しかしながら、不況期における企業の雇用調整行動の詳細なデータを得ることが困難なため、相変わらず、我が国企業の雇用戦略は正社員の人材育成が中心、そして「バッファー」としてパートがあるという枠組みを前提として論じられてきた。

今回のデータは、リーマンショックなどの大きな事業活動の縮小のなかにおいて、企業がいかに雇用調整をしたかが詳しくわかるものである。それだけでなく、雇調金の受給対象に正社員以外を含めたかどうか、まで尋ねている。

もちろん、正社員やパートについて、それぞれ、雇用調整を何人行い、あるいは雇調金により休業や教育訓練で何人雇用維持したかまでは、わからない。ゆえにパートが、どのくらい「バッファー」で、どのくらい正社員を「代替」した可能性を推測できるデータではない。しかしながら、雇調金をもらってまでパートの雇用を維持した事業所は、「基幹型パート」が多くいる可能性が大きい。そういった行動に走った企業がどのような企業で、正社員のみ休

業の対象にした企業がどのような特性をもつのであろうか。両者を比較することにより、「バツファー」モデルと「代替」モデルの関係の議論に有益な情報を得たい。

## 2 使用データ

分析に用いるデータの元になった調査は、労働政策・研究研修機構（JILPT）が、2013年に15,000事業所に対して行った「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」である。調査対象は、雇調金の受給事業所、非受給事業所それぞれ7,500事業所である。その抽出方法の詳細はJILPT（2014）（2～3ページ）にあるが、有効回答総数は5,952事業所（有効回収率39.7%）で、うち受給事業所は約6割である。また、調査対象事業所については労働市場センターに提供を受けた30,000事業所（15,000事業所が雇用調整助成金の受給経験をもつ事業所である）から得ている。この30,000事業所の選別は事業の存廃状況や地域、業種、規模を調整した層化無作為抽出法で行っている。

この調査のなかで分析に用いるデータは、アンケートにおいて、2008年、2009年、2010年、2011年、2012年、2013年の少なくともいずれかの年に「雇用調整を実施した」と回答し、かつ雇調金を受給した事業所である。ここでいう「雇用調整」には「残業規制」から「一時休業」だけでなく「希望退職、解雇」など12項目を含む。つまり売上減などで何らかの雇用調整を強いられた事業所のなかで、雇調金を受給した事業所を分析対象とする。非受給事業所を含めなかった理由は、できるだけ同じショックを受けた事業所に限定するためである。そして、雇調金受給事業所において、正社員以外の従業員も休業等（教育訓練などがあるため）の対象となった事業所と、そうでない事業所を比較する。

該当の2,846事業所のうち、正社員以外が含まれていた事業所は22.8%、含まれていなかった事業所は39.2%である<sup>1</sup>。この設問に対する無回答が38.0%あるが、少なくとも約4分の1の事業所において正社員以外を含んでいたことがわかる。雇用形態別の回答をみるとさらに無回答が多くなる。休業等の対象に含まれたケースの最も多い「パート・アルバイト」では、27.8%が休業等の対象に含まれており、「含まれていない」が24.2%、無回答が48.0%である。3割近くの事業所においてパート・アルバイトも含まれていたことは確かである。

よって分析は、2,846事業所のうち「パート・アルバイトが含まれていた」事業所と「パート・アルバイトは含まれていなかった」事業所を比較する。場合によっては後者に「無回答」を加え、どのような事業所が、パート・アルバイトまでも雇調金の対象にしたかを明らかにする。

---

<sup>1</sup> 報告書では数値が異なる。

### 3 雇調金に関する先行研究

雇調金に関する経済学的分析として、中馬・大橋・中村・阿部・神林（2002）がある。彼らは研究会「雇用調整助成金の政策効果に関する調査研究」において、雇用調整助成金の給付手続きを担当したハローワークの職員への聞き取り調査および、雇調金の給付申請をした2,783事業所と受給をしていない20,006事業所を比較して雇調金の受給の影響を検証している。その分析結果からは、雇調金に、短期的にはあるが事業所の閉鎖を減らす効果があること、50代以上の受給対象者は離職確率が低下することが確認されている。ただし、ここではパートタイム労働者や非正社員に対する受給の影響については分析の関心に含まれていない。

藤本（2005）は、雇調金を受給した事業所に対して実施されたアンケート調査「雇用調整助成金受給事業所の経営実態に関する調査」から雇用調整助成金を受給した製造業事業所でどのような人事管理が進められてきたかをみている。その集計結果によると、最も多い人事管理上の施策は「現場従業員の多能工化」で半数近くの51.2%が回答しているが、それに続いて、「非正社員（パート・アルバイト・契約社員）の活用拡大」を39.8%の事業所が回答している。また、その傾向は電子デバイス・情報通信機器製造や電気機械器具製造で多くみられ、売上高・利益率とともに「増加した・向上した」と回答している割合も高い。

労働政策研究・研修機構（2014）は、本稿でも用いる「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」から2008年から2013年の間に雇用調整助成金を受けた事業所に対して、全産業で27.8%、製造業では36.4%の事業所が雇調金の対象にパート・アルバイトが含まれていたと回答している。一方で、事業所規模別にみると、300～999人規模の事業所で最も多く61.9%の事業所がパート・アルバイトへの受給を行っていた。

アンケート調査の利用により、雇調金のパート・アルバイトに対する適用の実態が明らかになりつつあるあるが、研究は十分に蓄積されておらず、パートに適用して受給している事業所の属性やその内容などの定性的な側面についても不明なままである。

## 4 分析の結果

### （1）業種、規模

雇調金を受給した2,846の事業所のうち27.8%（792事業所）がパート・アルバイト、（以下、パートと呼ぶ）を対象とし<事業所A>、対象としなかった24.2%の688事業所（無回答除く）<事業所B>とする。

両者の業種を図表9-1で比較をした。事業所Aにおいて製造業が多い。もともと受給事業所の59.7%が製造業であるが、事業所Aのうち製造業が78.0%を占めるのに対し、事業所Bでは49.4%である。事業所Bが相対的に多いのは建設業15.8%（Aでは3.5%）、情報通信業7.3%（Aでは1.3%）、運輸業・郵便業5.7%、卸売業5.7%、学術研究、専門・技術サー

ビス業 4.5%、その他サービス業 4.4%である。

従業員規模を比べると、2013年現在の直接雇用者数において、事業所Aが平均67人、事業所Bが平均38人で、前者の規模が大きい。正社員数の平均だとA47人、B29人、そしてパートの平均人数をみるとA11人、B5人である。ちなみに派遣労働者の人数は、A4.4人、B3.3人である（図表9-2-1、図表9-2-2）。

2013年現在の人数だけでなく、リーマンショック以前からの人数の変化をみると、「減った」（「やや減った」プラス「かなり減った」）割合が、総計でA44.8%、B40.7%、正社員でA43.8%、B40.3%、そしてパートではA29.8% B9.3%である。対象とした事業所ほどパートタイマーを減らした事業所が多いように見える。しかし、パートが「増えた」事業所の割合ではA13.8%、B6.5%である（図表9-3、図表9-4、図表9-5）。

図表9-1 パートタイム対象有無別の産業構成比(%)

|                 | 事業所B | 事業所A | 合計   |
|-----------------|------|------|------|
| 農業、林業、漁業        | 0.2  | 0.1  | 0.1  |
| 鉱業、採石業、砂利採取業    | 0.2  | 0.0  | 0.1  |
| 建設業             | 15.8 | 3.5  | 9.3  |
| 製造業             | 49.4 | 78.0 | 64.7 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業   | 0.4  | 0.1  | 0.3  |
| 情報通信業           | 7.3  | 1.3  | 4.1  |
| 運輸業、郵便業         | 5.7  | 2.3  | 3.9  |
| 卸売業             | 4.1  | 4.4  | 4.3  |
| 小売業             | 2.2  | 1.6  | 1.9  |
| 金融業、保険業         | 0.2  | 0.1  | 0.1  |
| 不動産業、物品賃貸業      | 1.3  | 0.1  | 0.7  |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 4.5  | 2.8  | 3.6  |
| 宿泊業             | 0.4  | 1.1  | 0.8  |
| 飲食サービス業         | 0.6  | 0.0  | 0.3  |
| 生活関連サービス業、娯楽業   | 1.2  | 1.0  | 1.1  |
| 教育、学習支援業        | 0.4  | 0.1  | 0.3  |
| 医療、福祉           | 1.0  | 0.1  | 0.5  |
| 複合サービス業         | 0.7  | 0.1  | 0.4  |
| その他サービス業        | 4.4  | 2.5  | 3.4  |
| その他             | 0.2  | 0.5  | 0.3  |

図表9-2-1 パートタイム対象有無別の平均従業員数(人)

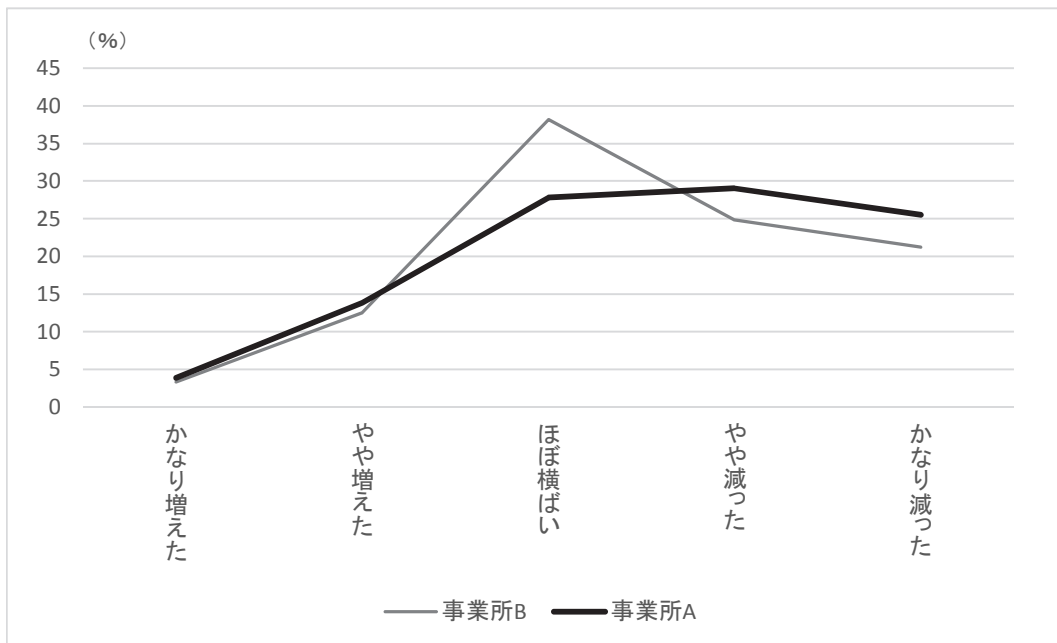
|      | 従業員計  | 正社員   | パートタイム | フルタイム<br>有期社員 | 定年後<br>嘱託社員 | 派遣労働者 |
|------|-------|-------|--------|---------------|-------------|-------|
| 事業所B | 38.24 | 30.08 | 3.77   | 2.09          | 1.49        | 1.65  |
| 事業所A | 67.91 | 48.58 | 9.13   | 7.24          | 2.46        | 2.23  |
| 合計   | 54.12 | 39.98 | 6.63   | 4.84          | 2.01        | 1.96  |

図表9-2-2 パートタイム対象有無別の従業員構成比

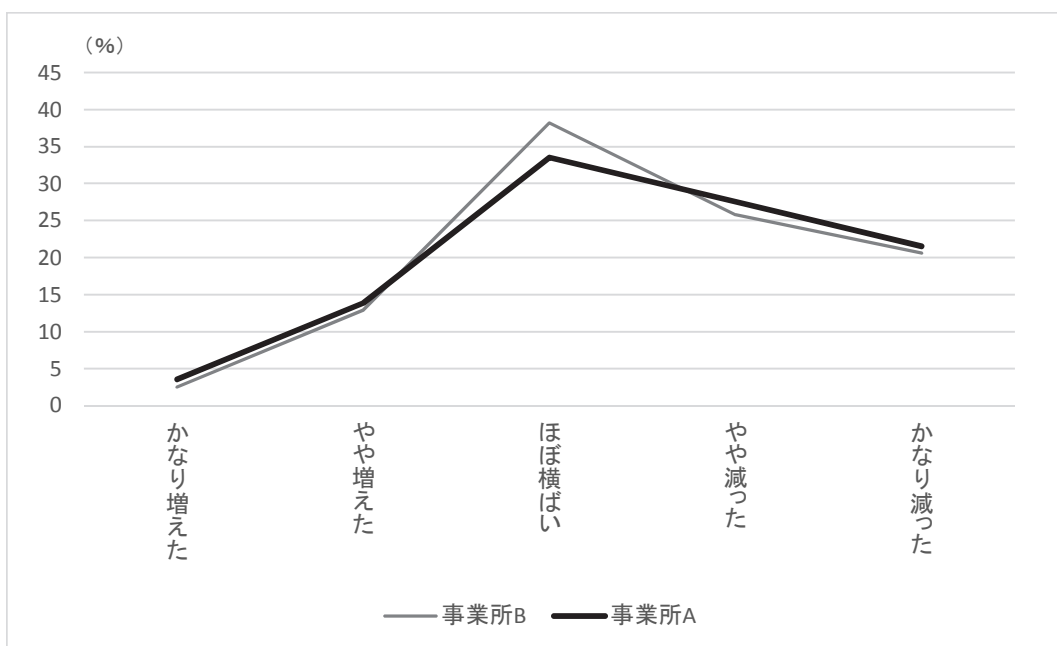
|      | 従業員計 | 正社員 | パートタイム | フルタイム<br>有期社員 | 定年後<br>嘱託社員 | 派遣労働者 |
|------|------|-----|--------|---------------|-------------|-------|
| 事業所B | 100% | 79% | 10%    | 5%            | 4%          | 4%    |
| 事業所A | 100% | 72% | 13%    | 11%           | 4%          | 3%    |
| 合計   | 100% | 74% | 12%    | 9%            | 4%          | 4%    |



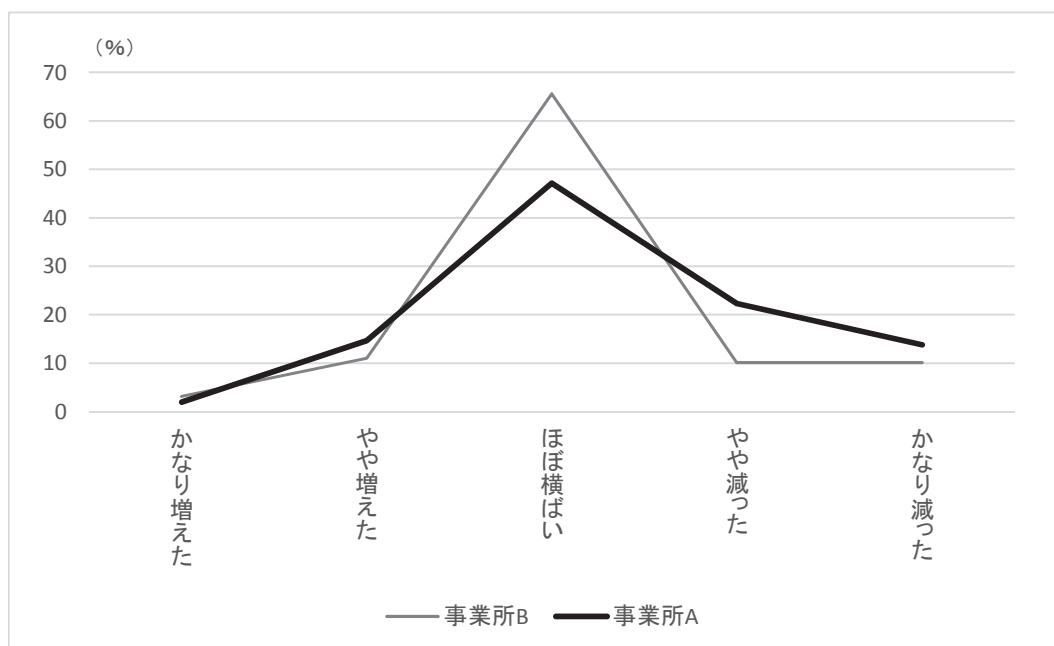
図表9-3 パートタイム対象有無別のリーマンショック以降の従業員数の増減



図表9-4 パートタイム対象有無別のリーマンショック以降の正社員数の増減



図表9-5 パートタイム対象有無別のリーマンショック以降のパートタイム数の増減



## (2) 各年の具体的な雇用調整の比較

各年別に雇用調整の方法が12項目でわかる。何らかの雇用調整をした事業所の割合をみると、2008年16.4%、2009年35.4%、2010年33.6%、2011年32.1%、2012年26.1%、2013年20.0%である。ここでは、リーマンショック後影響の大きかった2009年と震災直後2011年について、事業所Aと事業所Bの雇用調整方法を比較する。

図表9-6で結果をみると、大きく2つに分かれ、両者でほとんど差がない雇用調整と、事業所Aが事業所Bより多い雇用調整がある。差がないものは、休日増加、中途採用減、新規採用減、出向、1日単位の一時的休業、希望退職の募集・解雇である。それに対して、パートを休業等に含んだ<sup>2</sup>事業所Aのほうが統計的に有意に多い<sup>3</sup>雇用調整は、残業規制、配置転換、時間単位の一時的休業、正社員以外の雇い止め、臨時・パート再契約停止・解雇である。

事業所Aのほうが多い項目のうち、残業規制、配置転換、時間単位の一時的休業の3については、事業所Aにおいて従業員規模が大きいので、そのことが影響しているかもしれない。人数が少ない職場では、そもそも配転先がない、短い労働時間で分担することが物理的に難しいなどの理由である。しかし一日単位の一時的休業では差がないわけであるから、残業規制、時間単位の一時的休業については、規模の効果は小さいと考えられる。

事業所Aで多い項目のうち、「正社員以外の雇い止め」と「臨時・パート再契約停止・解雇」については、事業所Aが多いということは、雇調金をもらって雇用維持したパートと解

<sup>2</sup> どの年で含んだかわからないので、該当年度に含んでいない可能性も少しはある。

<sup>3</sup> 事業所Aと事業所Bとの間での回答の割合及び構成比の比較については、標準正規分布に基づく差の検定を用いて確認をしている。

雇したパートが存在するということである。このことから、すべてのパートが基幹戦力となっているパートでなく、不況時に解雇されやすい補完型パートもいることがうかがわれる。

図表9-6 パートタイム対象有無別の2009年、2011年に実施された雇用調整の内容

|                       | 2009年に雇用調整を実施 |       |            |       |
|-----------------------|---------------|-------|------------|-------|
|                       | 事業所B          | 事業所A  | difference | z     |
| 残業規制                  | 0.339         | 0.402 | 0.063 **   | 2.12  |
| 休日の振替、夏季休暇などの休日・休暇の増加 | 0.247         | 0.229 | -0.018     | -0.69 |
| 中途採用の削減・停止            | 0.185         | 0.199 | 0.014      | 0.58  |
| 新規学卒採用の削減・停止          | 0.174         | 0.184 | 0.010      | 0.41  |
| 配置転換                  | 0.030         | 0.112 | 0.082 ***  | 5.00  |
| 出向                    | 0.017         | 0.028 | 0.011      | 1.20  |
| 一時休業(一時帰休)(1日単位)      | 0.764         | 0.770 | 0.006      | 0.22  |
| 一時休業(一時帰休)(時間単位)      | 0.172         | 0.227 | 0.055 **   | 2.23  |
| 正社員以外の雇い止め            | 0.092         | 0.127 | 0.035 *    | 1.78  |
| 希望退職の募集、解雇            | 0.101         | 0.120 | 0.019      | 0.99  |
| 臨時、パートタイム労働者の再契約停止/解雇 | 0.077         | 0.139 | 0.061 ***  | 3.15  |
| その他                   | 0.019         | 0.022 | 0.002      | 0.27  |

|                       | 2011年に雇用調整を実施 |       |            |       |
|-----------------------|---------------|-------|------------|-------|
|                       | 事業所B          | 事業所A  | difference | z     |
| 残業規制                  | 0.254         | 0.345 | 0.090 ***  | 2.98  |
| 休日の振替、夏季休暇などの休日・休暇の増加 | 0.210         | 0.232 | 0.022      | 0.81  |
| 中途採用の削減・停止            | 0.150         | 0.157 | 0.008      | 0.33  |
| 新規学卒採用の削減・停止          | 0.165         | 0.187 | 0.022      | 0.88  |
| 配置転換                  | 0.029         | 0.094 | 0.065 ***  | 4.05  |
| 出向                    | 0.025         | 0.021 | -0.003     | -0.33 |
| 一時休業(一時帰休)(1日単位)      | 0.759         | 0.732 | -0.027     | -0.94 |
| 一時休業(一時帰休)(時間単位)      | 0.214         | 0.274 | 0.060 **   | 2.12  |
| 正社員以外の雇い止め            | 0.071         | 0.085 | 0.014      | 0.77  |
| 希望退職の募集、解雇            | 0.047         | 0.064 | 0.017      | 1.12  |
| 臨時、パートタイム労働者の再契約停止/解雇 | 0.040         | 0.068 | 0.028 *    | 1.86  |
| その他                   | 0.029         | 0.030 | 0.001      | 0.07  |

注) (特定の従業員の内容)の集計値は、特定の従業員を対象としている事業所に限って集計をおこなった結果である。Zは漸近的t値。アスタリスク\*、\*\*、\*\*\*は、それぞれ有意水準10%、5%、1%で事業所Bと事業所Aとの間の差がないという帰無仮説が棄却されることを示している。

### (3) 休業対象者の選び方

雇用調整助成金は、休業に対して給付されるものと教育訓練に対して給付されるものに区分することができる。そこで、以下は休業と教育訓練それぞれについて、対象従業員の選び方について比較を行い、教育訓練を実施した事業所については、その対象にパートタイム従業員が含まれているかいないかで、教育訓練の目的と内容に差が生じるかを比較したい<sup>4</sup>。

<sup>4</sup> ただし、助成金の対象にパートタイム労働者が含まれていたとしても、その内容が休業であったか教育訓練であったかは本調査では確認をすることができない。

図表9-7-1 パートタイム対象有無別の休業の対象従業員

|                   | 事業所B  | 事業所A  | difference | z     |
|-------------------|-------|-------|------------|-------|
| ほぼ全員              | 0.622 | 0.701 | 0.079 ***  | 3.12  |
| 多くの従業員を順番に        | 0.152 | 0.109 | -0.043 **  | -2.41 |
| 業務量が減少している部署      | 0.137 | 0.143 | 0.006      | 0.34  |
| 特定の従業員を対象         | 0.089 | 0.047 | -0.042 *** | -3.15 |
| (特定の従業員の内容)       |       |       |            |       |
| 業務量が減少した特定の部署を中心に | 0.603 | 0.514 | -0.089     | -0.84 |
| 若手の社員を中心に         | 0.017 | 0.029 | 0.011      | 0.36  |
| ベテランの社員を中心に       | 0.052 | 0.114 | 0.063      | 1.11  |
| 非正規社員を中心に         | 0.034 | 0.200 | 0.166 ***  | 2.62  |
| 業績が悪い社員を中心に       | 0.052 | 0.000 | -0.052     | -1.37 |
| どちらともいえない         | 0.086 | 0.057 | -0.029     | -0.51 |
| その他               | 0.155 | 0.086 | -0.069     | -0.97 |

注) 図表 9-6 の注を参照

図表9-7-2 パートタイム対象有無別の教育訓練の対象従業員

|                   | 事業所B  | 事業所A  | difference | z     |
|-------------------|-------|-------|------------|-------|
| ほぼ全員              | 0.488 | 0.570 | 0.082 *    | 1.79  |
| 多くの従業員を順番に        | 0.102 | 0.110 | 0.008      | 0.28  |
| 業務量が減少している部署      | 0.172 | 0.156 | -0.016     | -0.48 |
| 特定の従業員を対象         | 0.237 | 0.163 | -0.074 **  | -2.02 |
| (特定の従業員の内容)       |       |       |            |       |
| 業務量が減少した特定の部署を中心に | 0.157 | 0.093 | -0.064     | -0.92 |
| 若手の社員を中心に         | 0.196 | 0.256 | 0.060      | 0.69  |
| ベテランの社員を中心に       | 0.039 | 0.000 | -0.039     | -1.31 |
| 非正規社員を中心に         | 0.275 | 0.256 | -0.019     | -0.20 |
| 業績が悪い社員を中心に       | 0.255 | 0.349 | 0.094      | 0.99  |
| どちらともいえない         | 0.039 | 0.000 | -0.039     | -1.31 |
| その他               | 0.039 | 0.047 | 0.007      | 0.17  |

注) 図表 9-6 の注を参照

図表9-7-1は雇用調整助成金による休業対象者の選別について、どのような対象に対して実施されたかを、パートタイムを含む場合と含まない場合で比較をしたものである。ここでは、まず「ほぼ全員」「多くの従業員を対象に」「業務量が減少している従業員」「特定の従業員を対象」の4つの選択肢から選び、その中で特定の従業員が対象であった場合について、どの従業員を対象としたかをみている。

事業所Aで約7割、事業所Bで約6割が、休業の対象者がほぼ全員である。ただし、ほぼ全員と回答している事業所はAの方がBよりも高く、それとは対照的に順番に選んだ場合や特定の従業員を対象とした場合にBの方が高い傾向がみられる。この結果は、パートタイムが雇用調整助成金の対象になる場合には、特定の従業員を選別される場合や優先順位を設けて選ばれる際に、選ばれない傾向があることが示される。一方で、事業所全体を休業の対象

とする事業所は半数以上存在し、その対象にパートタイム労働者も含まれるとことを示している。

#### (4) 教育訓練の目的と内容

教育訓練についても、休業と同様の傾向が確認された(図表9-7-2)。対象者の選別は事業所内のほぼ全員に対して選ばれたときにパートが含まれており、特定の従業員を選ぶ場合には、パートタイム労働者は選ばれていない傾向がある。しかし、多くの従業員を順番に選んでいる事業所は、AもBもともに10%ほどであり差はみられない。

図表9-8は実施された教育訓練の目的を事業所AとBで比較したものであるが、両事業所との差で大きく表れているものは、「新規分野進出のための専門知識を高めるため」であり、それ以外は、助成金が活用できるためで事業所Aが多いという結果が得られている以外差はみられなかった。この結果が示唆することは、基幹パートが中村(1989)や武石(2002)で示されるような正社員との業務で重複されていても、それが新規分野に及ぶ際に、まず正社員がその分野に必要となるスキルを身につけ、新規分野が軌道に乗る過程において、その事業内で業務にあるパートタイム労働者の基幹化が進むというプロセスである。教育訓練の内容を比較すると事業所AとBとの間で差がみられるのは、一般的な技能に関するもののみであるが、それらの技能が選択される割合は低い(事業所Aで4.2%、事業所Bで2.2%)。

図表9-8 パートタイム対象有無別の教育訓練の目的

|                          | 事業所B  | 事業所A  | difference | z     |
|--------------------------|-------|-------|------------|-------|
| 既存分野の専門知識を高めるため          | 0.238 | 0.231 | -0.007     | -0.33 |
| 新規分野進出のための専門知識を高めるため     | 0.077 | 0.043 | -0.034 *** | -2.78 |
| 日常業務の技術の確認のため            | 0.144 | 0.159 | 0.015      | 0.81  |
| これまで計画的な教育訓練が実施できなかったため  | 0.099 | 0.120 | 0.021      | 1.29  |
| 助成金が活用できるため              | 0.105 | 0.135 | 0.030 *    | 1.79  |
| 従業員から以前より要望があったため        | 0.010 | 0.015 | 0.005      | 0.85  |
| 休業より助成額が高かったため           | 0.013 | 0.024 | 0.011      | 1.54  |
| 休業するとその間に離職してしまうおそれがあるため | 0.020 | 0.027 | 0.006      | 0.78  |
| その他                      | 0.010 | 0.005 | -0.005     | -1.14 |

注) 図表9-6の注を参照

図表9-9 パートタイム対象有無別の教育訓練の内容

|                           | 事業所B  | 事業所A  | difference | z     |
|---------------------------|-------|-------|------------|-------|
| 担当している業務に必要な知識や技能         | 0.209 | 0.223 | 0.014      | 0.66  |
| 事業所内の他の業務に必要な知識や業務        | 0.129 | 0.122 | -0.007     | -0.40 |
| 事業所内の高度な業務に必要な知識や技能       | 0.118 | 0.106 | -0.012     | -0.71 |
| 語学、パソコン・ソフトなど一般的な技能に関するもの | 0.022 | 0.042 | 0.020 **   | 2.15  |
| 将来のキャリアアップのための教育訓練など      | 0.057 | 0.078 | 0.022      | 1.64  |
| その他                       | 0.010 | 0.013 | 0.002      | 0.44  |

注) 図表9-6の注を参照

### (5) 雇用調整助成金を受けられなかった場合の対応

事業所 A と事業所 B との間で、雇用調整助成金を受けられなかった場合に行ったと考えられる対応の違いを図表 9-10 にまとめている。事業所 B よりも事業所 A の方が多くみられたのは、「事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減（解雇）するための措置をとらざるを得なかったと思う」と「休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う」である。

前者の回答から、雇用調整助成金によってパートタイム労働者の雇用が維持されたことを示している。後者の回答結果は、雇用調整助成金によってパートタイム労働者に対して教育訓練が実施された可能性を示唆している。ただし、図表 9-7-1 で示したようにここで行われた休業への助成は特定の従業者ではなくほぼ全員に対して実施された傾向がある。そのため、基幹パートに対して重点的に実施されたかどうかについては、この結果からは説明できない。一方で、後者の教育訓練に関する差異は、雇用調整助成金という制度によって、本来実施されなかったパートタイム労働者に対する教育訓練が実施されたことを示唆しており、雇用調整助成金の効果を見るうえで、雇用保護に加え、スキルの向上も確認されよう。

図表9-10 パートタイム対象有無別の雇用調整助成金を受けられなかった場合に行ったと考えられる対応

|   | 事業所B  | 事業所A  | difference | z     |
|---|-------|-------|------------|-------|
| 事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減（解雇）するための措置をとらざるを得なかったと思う                    | 0.535 | 0.581 | 0.046 *    | 1.77  |
| 休業は実施したと思うが、規模がかなり小さなものにせざるを得ず、その後で雇用を削減するための措置をとらざるを得なかったと思う             | 0.313 | 0.324 | 0.012      | 0.49  |
| 休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う  | 0.096 | 0.136 | 0.040 **   | 2.41  |
| 休業ができなかったり、その規模が小さくなったりした分の雇用を減らすこととなった結果、その後事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う | 0.365 | 0.357 | -0.008     | -0.30 |
| 休業等を織り交ぜながらの円滑な雇用削減ができなくなり、労使関係が悪化するなど、かなり厳しい事態をまねいたと思う                   | 0.217 | 0.192 | -0.025     | -1.18 |
| 他に資金面の手当をしながらか雇用調整を実施し、雇用を維持しつつ経済変動を何とか乗り切れたと思う                           | 0.151 | 0.126 | -0.025     | -1.39 |
| 当時の厳しい状況下で他の企業に追随して支給申請を行ったが、今から考えると支給を受けずとも、経営の立て直し・雇用の維持はできたように思う       | 0.015 | 0.018 | 0.003      | 0.48  |
| その他   | 0.026 | 0.021 | -0.005     | -0.59 |

## 5 正社員以外に対する雇用調整の実施

ここまでの分析結果から、雇用調整助成金がパートタイム労働者に対して雇用の保護とスキル向上のための教育訓練の効果があることが示された。これらが基幹パートに対して実施されたかどうかについては、それを説明する結果が分析から得ることはできなかった。その背景には、雇用調整助成金を受けた際に、その内容について、パートタイム労働者が休業に係る助成を受けられたのか教育訓練に係る助成を受けられたのかが明確に分けられないとい

う、推計上の課題がある。そこで、本節は、アンケート調査の抽出に用いた 30,000 事業所から確認される項目を用いて、休業に係る助成と教育訓練に係る助成について、正社員以外が含まれていれば事業所 A、含まれていなければ事業所 B と置いて、これまでみてきた分析を適用する。

この 30,000 事業所については、雇用調整助成金を受けている間に、助成を受けた雇用者の雇用形態別にその人数を把握することができる。また、このデータは月次でパネル化できるので、助成を受けている間の対象人数の変化まで確認できる。ただし、ここではパネルデータとして事業所データを用いずに、アンケート調査と同じ単年度のデータとして扱うため、雇用調整助成を受けている間、平均的に何割の正社員以外を助成対象としたかを確認した。

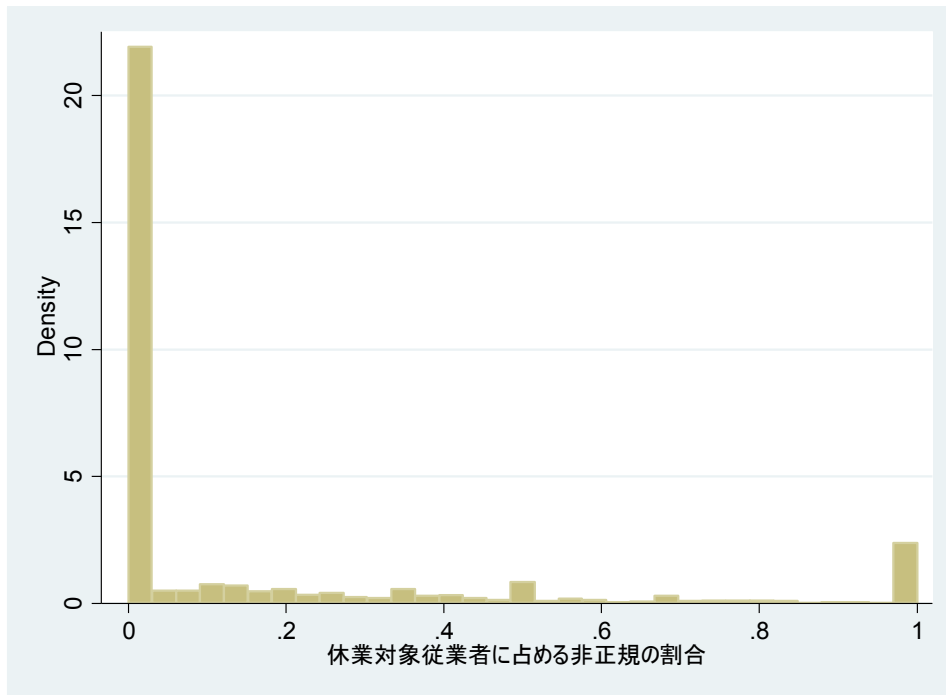
まず、雇用調整助成金を受給した事業所であるか否かについては、2008 年 4 月から 2013 年 3 月の間に雇用調整助成金を一度でも給付されていれば受給、一度も受給されていなければ給付されていない事業所であると判断する。ここでは、データの抽出条件に合わせて、受給事業所と非受給事業所の比率はそれぞれ 50%である（集計上、受給事業所は約 50.96%であった）。給付された事業所のなかでは、各月において、雇用調整助成金の用途別（休業・訓練）に、対象人数を「正社員」「正社員以外」「派遣」「障害者」に区分して報告している。

推計にあたっては、休業と訓練についてそれぞれ受給者に占める正社員以外比率を各月で計算を行い、それを事業所ごとに受給期間において平均し、各事業所の受給者割合の平均値を計算した。その割合の度数分布を示したものが図表 9-11-1、図表 9-11-2、図表 9-11-3、図表 9-11-4 である<sup>5</sup>。休業に関する助成を受けている事業所のなかで、32.3%が正社員以外を対象に含めており、全体の 14.7%の正社員以外が助成を受けていた（正社員以外を含む事業所に限ると 45.7%）になる。教育訓練については教育訓練にかかる助成を受けた事業所の 22%が正社員以外に対しても助成を実施しており、助成を受けた従業員の 8%が正社員以外であり、その割合は正社員以外に助成を受けている事業所に限ると 36.6%まで高まる。

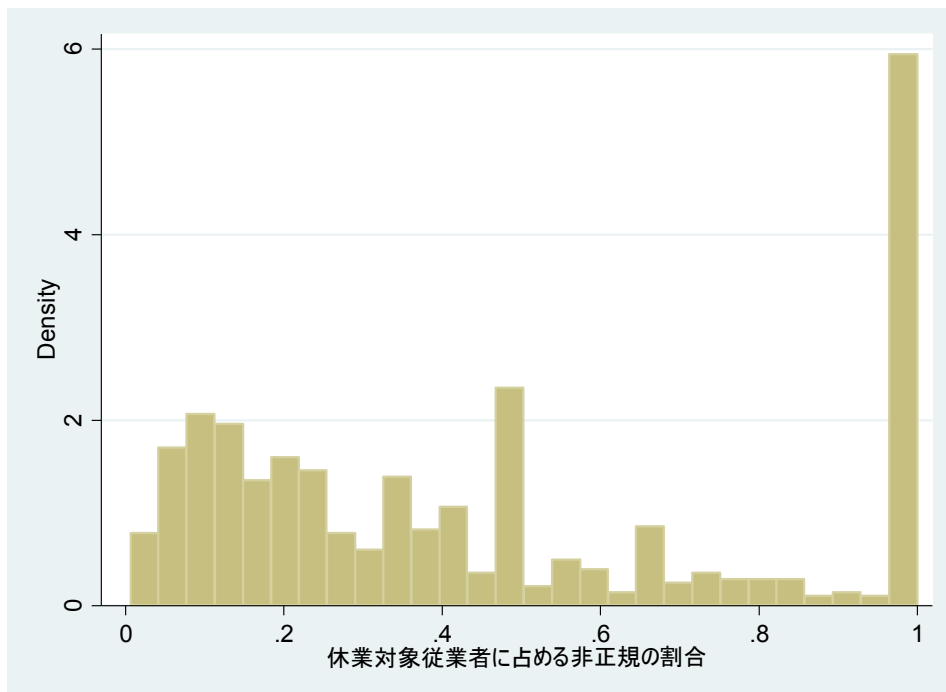
パートタイム労働者から正社員以外というように、その分析対象を拡大させてしまうという課題は残る。また、事業所全体の非受給者も含めた正社員以外の割合についてはデータ上から確認することができないため、正社員以外が含まれていない事業所を除くといった対処はすることはできなかった。

<sup>5</sup> 比率を求める分母の従業者数には、派遣労働者も含まれている。

図表9-11-1 休業対象従業者に占める正社員以外の割合

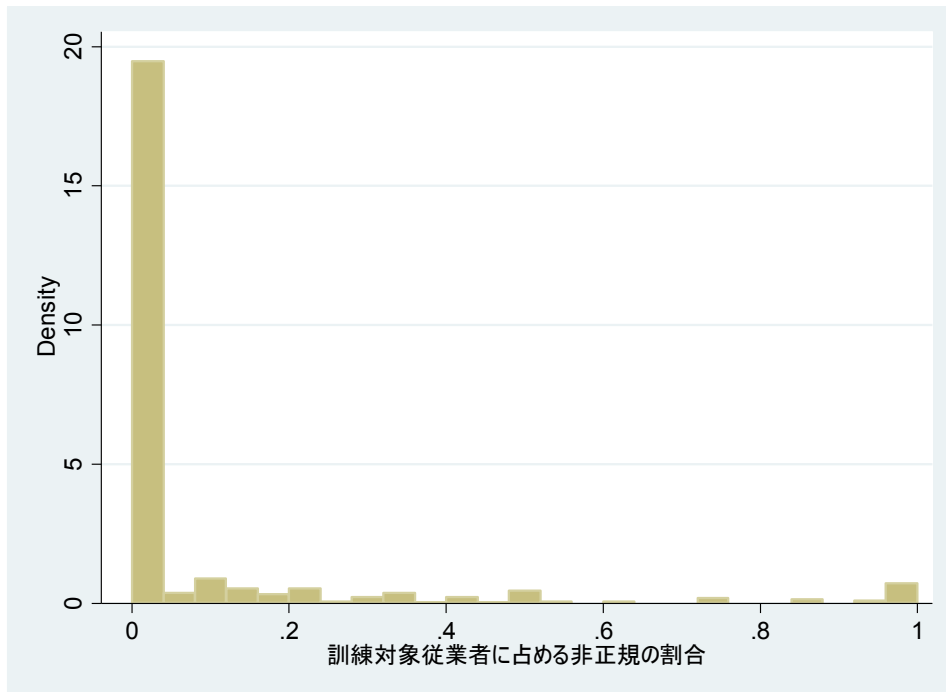


図表9-11-2 休業対象従業者に占める正社員以外の割合  
(休業対象者に正社員以外がいる事業所に限定)

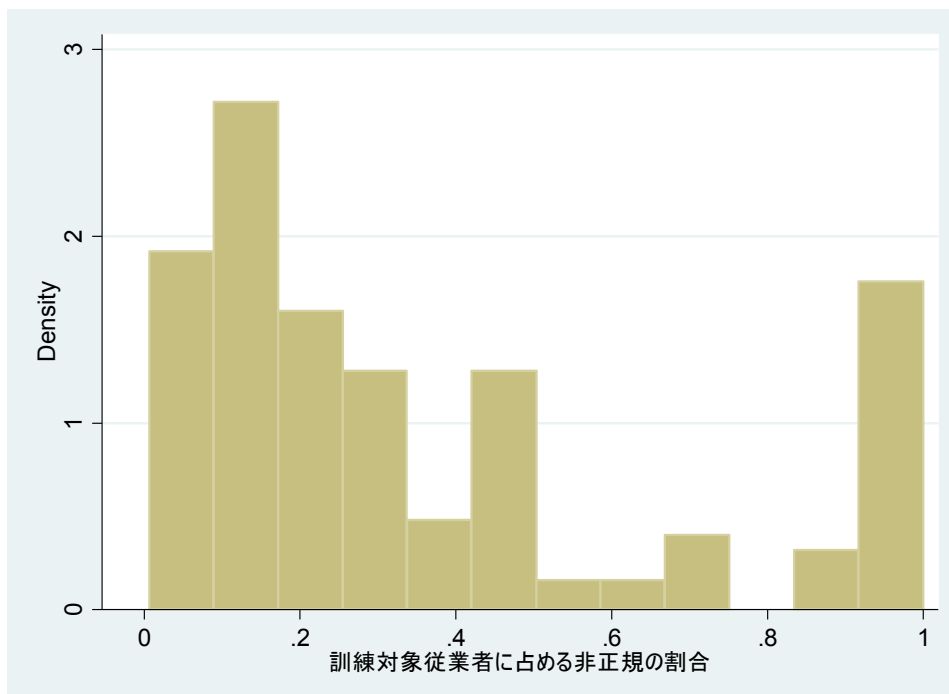




図表9-11-3 教育訓練対象従業者に占める正社員以外の割合



図表9-11-4 教育訓練対象従業者に占める正社員以外の割合  
(教育訓練対象者に正社員以外がいる事業所に限定)



注) 図表9-11-1～9-11-4の助成の対象従業者は、正社員・非正社員・派遣労働者を合計したものである。

## (1) 各年の具体的な雇用調整の比較

第4節で確認した2009年と2011年に実施された雇用調整の内容を図表9-12からみると、助成の内容が休業である場合には、パートタイム労働者についてみた場合と同様に「残業規制」「配置転換」「一時帰休(時間単位)」「非正社員の雇い止め」「パートタイム労働者の再契約停止」で差異がみられるが、それに加えて「希望退職募集・解雇」でも差がみられる点は、注目すべき結果である。前2つの雇用調整の選択肢があるので、最後の「希望退職募集・解雇」は、いわゆる正社員について行ったものであろう。これが事業所Aで多いということは、正社員を「希望退職」という実質上の解雇を行っている一方で、雇調金をもらって一時休業し雇用維持している社員もいるということ、それも正社員以外も雇用維持しているということである。少なくとも一部の正社員以外は必ずしも「バッファー」になっていない。ただ同じ現象は、割合は小さいが事業所Bにもみられるので、あくまで相対的なものである。

図表9-12 休業・教育訓練の正社員以外への実施の有無別の雇用調整の内容

|                       | 休業対象に正社員以外の有無 |       |            |       | 教育訓練対象に正社員以外の有無 |       |            |       |
|-----------------------|---------------|-------|------------|-------|-----------------|-------|------------|-------|
|                       | 2009年に雇用調整を実施 |       |            |       | 2009年に雇用調整を実施   |       |            |       |
|                       | 事業所B          | 事業所A  | difference | z     | 事業所B            | 事業所A  | difference | z     |
| 残業規制                  | 0.318         | 0.396 | 0.078 ***  | 3.29  | 0.390           | 0.481 | 0.092 *    | 1.88  |
| 休日の振替、夏季休暇などの休日・休暇の増加 | 0.265         | 0.213 | -0.053 *** | -2.77 | 0.257           | 0.165 | -0.091 **  | -2.18 |
| 中途採用の削減・停止            | 0.170         | 0.191 | 0.021      | 0.70  | 0.239           | 0.180 | -0.058     | -1.41 |
| 新規学卒採用の削減・停止          | 0.147         | 0.188 | 0.040      | 1.63  | 0.218           | 0.180 | -0.038     | -0.94 |
| 配置転換                  | 0.038         | 0.100 | 0.063 ***  | 5.69  | 0.081           | 0.090 | 0.009      | 0.33  |
| 出向                    | 0.015         | 0.029 | 0.014      | 1.60  | 0.023           | 0.045 | 0.023      | 1.39  |
| 一時休業(一時帰休)(1日単位)      | 0.757         | 0.755 | -0.001     | 1.63  | 0.736           | 0.707 | -0.030     | -0.68 |
| 一時休業(一時帰休)(時間単位)      | 0.179         | 0.213 | 0.034 *    | 1.91  | 0.200           | 0.165 | -0.035     | -0.90 |
| 正社員以外の雇い止め            | 0.081         | 0.112 | 0.031 *    | 1.96  | 0.088           | 0.135 | 0.048      | 1.61  |
| 希望退職の募集・解雇            | 0.088         | 0.127 | 0.039 **   | 2.40  | 0.106           | 0.158 | 0.052      | 1.63  |
| 臨時、パートタイム労働者の再契約停止/解雇 | 0.056         | 0.131 | 0.075 ***  | 5.58  | 0.086           | 0.158 | 0.072 **   | 2.41  |
| その他                   | 0.016         | 0.028 | 0.012      | 0.54  | 0.041           | 0.060 | 0.020      | 0.96  |

|                       | 休業対象に正社員以外の有無 |       |            |       | 教育訓練対象に正社員以外の有無 |       |            |       |
|-----------------------|---------------|-------|------------|-------|-----------------|-------|------------|-------|
|                       | 2011年に雇用調整を実施 |       |            |       | 2011年に雇用調整を実施   |       |            |       |
|                       | 事業所B          | 事業所A  | difference | z     | 事業所B            | 事業所A  | difference | z     |
| 残業規制                  | 0.318         | 0.319 | 0.001 ***  | 3.38  | 0.360           | 0.356 | -0.004     | -0.07 |
| 休日の振替、夏季休暇などの休日・休暇の増加 | 0.265         | 0.213 | -0.053     | -1.55 | 0.252           | 0.122 | -0.130 *** | -2.63 |
| 中途採用の削減・停止            | 0.170         | 0.191 | 0.021      | -0.57 | 0.170           | 0.167 | -0.003     | -0.07 |
| 新規学卒採用の削減・停止          | 0.147         | 0.188 | 0.040      | 1.50  | 0.229           | 0.200 | -0.029     | -0.60 |
| 配置転換                  | 0.038         | 0.100 | 0.063 ***  | 4.45  | 0.065           | 0.089 | 0.024      | 0.79  |
| 出向                    | 0.015         | 0.029 | 0.014 ***  | 3.13  | 0.025           | 0.067 | 0.041 *    | 1.93  |
| 一時休業(一時帰休)(1日単位)      | 0.757         | 0.755 | -0.001     | 0.80  | 0.714           | 0.711 | -0.003     | -0.05 |
| 一時休業(一時帰休)(時間単位)      | 0.179         | 0.213 | 0.034 **   | 2.49  | 0.224           | 0.200 | -0.024     | -0.49 |
| 正社員以外の雇い止め            | 0.081         | 0.112 | 0.031      | 0.45  | 0.059           | 0.056 | -0.004     | -0.14 |
| 希望退職の募集・解雇            | 0.088         | 0.127 | 0.039 **   | 2.35  | 0.048           | 0.067 | 0.019      | 0.71  |
| 臨時、パートタイム労働者の再契約停止/解雇 | 0.056         | 0.131 | 0.075 ***  | 3.25  | 0.034           | 0.078 | 0.044 *    | 1.83  |
| その他                   | 0.016         | 0.028 | 0.012      | 0.05  | 0.048           | 0.044 | -0.004     | -0.15 |

注) 図表9-6の注を参照

## (2) 休業対象者の選び方

図表9-13は対象従業員の選び方について比較を行った結果である。休業対象の選び方については、ほぼ全員という回答に差がみられなかった一方で、業務量が減少している部署を対象に実施される傾向がみられるところで正社員以外の雇用保護が行われていることが示される。また、特定の従業員を対象に雇用調整を行っている場合には、有意水準は10%では

あるが、事業所 A の方が非正規社員を中心に行っているほかにベテランの社員を対象に休業を行っている。これは、図表 9-12 で示唆された結果を補完するものである。また、特定の従業員に限定する事業所に絞った場合に事業所 A の方がベテラン社員を重視する傾向にあることは、教育訓練に関する助成でも確認される。

図表9-13 正社員以外対象有無別の休業・教育訓練の対象従業員

|                          | 休業対象に正社員以外の有無 |       |            |       | 教育訓練対象に正社員以外の有無 |       |            |       |
|--------------------------|---------------|-------|------------|-------|-----------------|-------|------------|-------|
|                          | 事業所B          | 事業所A  | difference | z     | 事業所B            | 事業所A  | difference | z     |
| ほぼ全員                     | 0.661         | 0.687 | 0.027      | 1.33  | 0.510           | 0.596 | 0.086 *    | 1.86  |
| 多くの従業員を順番に               | 0.135         | 0.118 | -0.016     | -1.14 | 0.099           | 0.106 | 0.007      | 0.24  |
| 業務量が減少している部署             | 0.121         | 0.151 | 0.030 **   | 2.10  | 0.147           | 0.172 | 0.025      | 0.76  |
| 特定の従業員を対象<br>(特定の従業員の内容) | 0.083         | 0.043 | -0.040 *** | -3.73 | 0.244           | 0.126 | -0.118 *** | -3.09 |
| 業務量が減少した特定の部署を中心に        | 0.664         | 0.543 | -0.121     | -1.34 | 0.154           | 0.105 | -0.049     | -0.56 |
| 若手の社員を中心に                | 0.029         | 0.029 | 0.000      | 0.00  | 0.260           | 0.105 | -0.155     | -1.47 |
| ベテランの社員を中心に              | 0.050         | 0.143 | 0.093 *    | 1.94  | 0.016           | 0.105 | 0.089 **   | 2.18  |
| 非正規社員を中心に                | 0.036         | 0.114 | 0.079 *    | 1.88  | 0.244           | 0.368 | 0.125      | 1.15  |
| 業績が悪い社員を中心に              | 0.036         | 0.000 | -0.036     | -1.13 | 0.228           | 0.211 | -0.017     | -0.17 |
| どちらともいえない                | 0.086         | 0.029 | -0.057     | -1.15 | 0.041           | 0.053 | 0.012      | 0.24  |
| その他                      | 0.100         | 0.143 | 0.043      | 0.73  | 0.057           | 0.053 | -0.004     | -0.08 |

注) (特定の従業員の内容) の集計値は、特定の従業員を対象としている事業所に限って集計をおこなった結果である。図表 9-6 の注を参照

### (3) 教育訓練の目的と内容

教育訓練の目的と内容についてみた図表 9-14 をみると、教育訓練の目的については、図表 9-8 で示した結果と同様に正社員のみを対象に訓練を行った事業所で新規分野に係る訓練を実施する傾向がみられる。しかし、訓練の内容については一般的技能の他に将来のキャリアアップのための教育訓練が正社員以外を対象に含む事業所 A で実施されている。この結果も、雇用調整助成金による正社員以外の高度人材化を促すという点で、我々の仮説を補完するものである。

図表9-14 正社員以外対象有無別の教育訓練の内容

|                           | 事業所B  | 事業所A  | difference | z     |
|---------------------------|-------|-------|------------|-------|
| 既存分野の専門知識を高めるため           | 0.480 | 0.550 | 0.069      | 1.50  |
| 新規分野進出のための専門知識を高めるため      | 0.306 | 0.179 | -0.128 *** | -3.07 |
| 日常業務の技術の確認のため             | 0.213 | 0.272 | 0.058      | 1.50  |
| これまで計画的な教育訓練が実施できなかったため   | 0.661 | 0.681 | 0.019      | 0.47  |
| 助成金が活用できるため               | 0.211 | 0.221 | 0.010      | 0.28  |
| 従業員から以前より要望があったため         | 0.382 | 0.411 | 0.029      | 0.68  |
| 休業より助成額が高かったため            | 0.264 | 0.331 | 0.067 *    | 1.69  |
| 休業するとその間に離職してしまうおそれがあるため  | 0.366 | 0.387 | 0.020      | 0.48  |
| その他                       | 0.038 | 0.043 | 0.005      | 0.29  |
| 担当している業務に必要な知識や技能         | 0.054 | 0.080 | 0.026      | 1.25  |
| 事業所内の他の業務に必要な知識や業務        | 0.066 | 0.080 | 0.014      | 0.63  |
| 事業所内の高度な業務に必要な知識や技能       | 0.024 | 0.037 | 0.013      | 0.88  |
| 語学、パソコン・ソフトなど一般的な技能に関するもの | 0.582 | 0.687 | 0.105 **   | 2.42  |
| 将来のキャリアアップのための教育訓練など      | 0.339 | 0.423 | 0.085 **   | 2.00  |
| その他                       | 0.330 | 0.399 | 0.069      | 1.63  |

注) 図表 9-6 の注を参照

#### (4) 雇用調整助成金を受けられなかった場合の対応

休業対象に正社員以外が含まれているかどうかをみた図表9-15の上段の結果を第4節でみた図表9-10の結果と比較しよう。休業が実施できないために雇用を削減せざるをえなかったという雇用削減に関する助成金の効果が、より小規模なものとして確認される点で違いがある。それに加えて、「教育訓練の実施」について違いが表れていることから、休業を実施している事業所について、正社員以外を対象に含む場合には、教育訓練も併せて給付を受けていることが示唆される。ただし、この回答自体は全体の比率で見ると非常に小さい。一方で、「休業ができなかったり、その規模が小さくなったりした分の雇用を減らすこととなった結果、その後事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う」という回答において事業所Aと事業所Bに差異が表れており、正社員以外に対して雇用削減を実施した場合に、同等のスキルをもつ労働者を雇用することが困難であることが示唆される。

図表9-15 正社員以外対象有無別の雇用調整助成金を受けられなかった場合に行ったと考えられる対応

|   | 事業所B  | 事業所A  | difference | z     |
|---|-------|-------|------------|-------|
| (休業対象に正社員以外の有無)   |       |       |            |       |
| 事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減(解雇)するための措置をとらざるを得なかったと思う                    | 0.037 | 0.033 | -0.004     | -0.46 |
| 休業は実施したと思うが、規模がかなり小さなものにせざるを得ず、その分、後で雇用を削減するための措置をとらざるを得なかったと思う           | 0.050 | 0.070 | 0.020 **   | 2.03  |
| 休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う  | 0.006 | 0.018 | 0.012 ***  | 2.78  |
| 休業ができなかったり、その規模が小さくなったりした分の雇用を減らすこととなった結果、その後事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う | 0.535 | 0.580 | 0.045 **   | 2.18  |
| 休業等を織り交ぜながらの円滑な雇用削減ができなくなり、労使関係が悪化するなど、かなり厳しい事態をまねいたと思う                   | 0.294 | 0.297 | 0.003      | 0.16  |
| 他に資金面の手当をしながら雇用調整を実施し、雇用を維持しつつ経済変動を何とか乗り切れたと思う                            | 0.114 | 0.132 | 0.018      | 1.36  |
| 当時の厳しい状況下で他の企業に追随して支給申請を行ったが、今から考えると支給を受けずとも、経営の立て直し・雇用の維持はできたように思う       | 0.340 | 0.347 | 0.007      | 0.35  |
| その他   | 0.191 | 0.191 | 0.000      | -0.01 |
| (教育訓練対象に正社員以外の有無)   |       |       |            |       |
| 事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減(解雇)するための措置をとらざるを得なかったと思う                    | 0.119 | 0.117 | -0.003     | -0.09 |
| 休業は実施したと思うが、規模がかなり小さなものにせざるを得ず、その分、後で雇用を削減するための措置をとらざるを得なかったと思う           | 0.197 | 0.178 | -0.019     | -0.54 |
| 休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う  | 0.024 | 0.037 | 0.013      | 0.88  |
| 休業ができなかったり、その規模が小さくなったりした分の雇用を減らすこととなった結果、その後事業が回復したときに従業員の確保が難しくなっていたと思う | 0.333 | 0.337 | 0.004      | 0.10  |
| 休業等を織り交ぜながらの円滑な雇用削減ができなくなり、労使関係が悪化するなど、かなり厳しい事態をまねいたと思う                   | 0.190 | 0.184 | -0.006     | -0.17 |
| 他に資金面の手当をしながら雇用調整を実施し、雇用を維持しつつ経済変動を何とか乗り切れたと思う                            | 0.155 | 0.123 | -0.033     | -1.04 |
| 当時の厳しい状況下で他の企業に追随して支給申請を行ったが、今から考えると支給を受けずとも、経営の立て直し・雇用の維持はできたように思う       | 0.017 | 0.037 | 0.020      | 1.52  |
| その他   | 0.029 | 0.025 | -0.005     | -0.33 |

注) 図表9-6の注を参照

ただし、教育訓練に関する助成ではこれらの差異は確認されなかった。

以上の結果から、雇用調整助成金の内容を休業に係るものと教育訓練に係るものを分けてみることで、①雇用調整の内容から正社員以外の労働者が正社員のバッファーではなく代替として機能していることが示唆される。また、②事業所 A においてベテラン社員が助成の対象となっている傾向がみられることから、特に基幹的な業務を担う正社員以外が雇用の維持の点で優先されること。③新規事業には関わらない内容ではあるが、キャリアアップのための教育訓練が助成金をきっかけになされていること、助成金を受けられなかった場合の対応の違いからは、④助成の対象となった正社員以外の労働者は新しく雇用される者では置き換えることができない高度な人材であることが示された。

ただし、本節で行った分析は、前節のパートタイムとは異なり、契約社員や嘱託社員などが含まれると思われる正社員以外を対象としており、定義の違いが前節の結果との差異として表れている点に留意する必要がある。

## 6 分析結果のまとめと課題

本章は雇用調整助成金の受給状況をみることで、パートタイム労働者のうちどれだけが、中村（1989）や本田（2007）で指摘される基幹パートであり、正社員の代替として機能しているかを検証した。具体的には、JILPT で実施されたアンケート調査「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」および、その標本抽出に用いられた雇用保険の受給に係る 30,000 事業所のデータを用いて、パートタイム労働者に対して助成金が給付されている事業所と助成されない事業所で、給付の対象、内容、助成されなかった場合の対応などの定性的情報を比較した。

まず、パートタイム労働者を給付対象としている事業所はそうでない事業所と比較して全員を対象にしている事業所が多く、助成金の実施に係る雇用調整の実施に当たってパートタイム労働者の中の選別は行われていなかった。また、教育訓練に関する給付を受けた事業所についてみると、教育訓練の内容は「新規分野進出のための専門知識を高めるため」に訓練が実施されるのは、パートタイム労働者が含まれない事業所の方で多く、新規事業に参入するプロセスにおいては、正社員のスキル形成が優先されることが示唆された。また、受給を受けられなかった時の対応については、パートタイム労働者を対象にしている事業所で「事業活動の縮小の下で休業が実施できず、より多くの雇用を削減（解雇）するための措置をとらざるを得なかったと思う」と「休業は実施できたが、教育訓練までは実施できなかったと思う」と回答しており、雇用調整助成金はパートタイム労働者の雇用の保護および教育訓練に与えた効果がみられたといえる。ただし、これらの結果はパートタイム労働者が正社員の代替として機能しているという基幹パートの存在を裏付けるものではない。

ただし、この結果には、受給を受けたパートタイム労働者の受給の内容（休業・訓練）の

区別がされておらず、少なからず推計の誤差が生じる可能性があった。そこで、追加的に30,000事業所のデータから得られる正社員以外の労働者の情報を用いて同様の分析を実施した。

その推計結果からは、①雇用調整の内容から正社員以外の労働者が正社員のバッファーではなく代替として機能していることが示唆されること、また、②事業所Aにおいてベテラン社員が助成の対象となっている傾向がみられることから、特に基幹的な業務を担う正社員以外が優先されること、③新規事業には関わらない内容ではあるが、キャリアアップのための教育訓練が助成金をきっかけになされていること、助成金を受けられなかった対応の違いからは、④助成の対象となった正社員以外の労働者は、新しく雇用される正社員以外の労働者では置き換えることができない高度な人材であることが示唆された。

ここで得られた結果は我々の仮説をおおむね支持するものではあるが、雇用調整助成金の受給内容を休業と訓練で区分して推計することによって実証された結果であるのか、集計の対象をパートタイム労働者から正社員以外に拡大することによって得られた結果であるかはここでは識別できない点で課題が残される。それに加えて、以上の結果はアンケート調査において助成の内容が詳細に正社員を対象としたか非正社員を対象としたかについて明確に区分をされていないため、推計上の誤差が含まれている点も考慮せねばならない。

## 参考文献

- 清水直美（2007）「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』568号, pp.93-105.
- 武石恵美子（2002）「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」『ニッセイ基礎研所報』Vol.26, pp.1-36.
- 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.
- 中村恵（1989）「技能という視点からみたパートタイム労働問題」大阪パートタイム労働・労務管理改善研究会.
- 藤本真（2005）「第4章 雇用調整助成金受給事業所の人事労務管理」『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.
- 本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー—基幹化と新しい労使関係』, 白桃書房.
- 労働政策研究・研修機構（2014）『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.123.
- 脇坂明（1998）『職場類型と女性キャリア形成・増補版』御茶ノ水書房.

## 第10章 東日本大震災の被災事業所における雇用調整助成金の雇用維持効果

2011年3月11日に発生した東日本大震災は津波と原発事故を併発し、未曾有の大災害として地域経済に深刻な影響を及ぼした。その際政府は雇用対策として主に4つの緊急対応措置を取ったが、その1つが雇用調整助成金（以下「雇調金」という。）の特例措置である<sup>1</sup>。本章では、この東日本大震災の被災事業所における雇調金の短期的な雇用維持効果について検討する。

### 1 本章の研究背景：被災地データに限定して分析を行う必要性について

#### （1）大規模自然災害がもたらす影響の範囲

本報告書の他章では、基本的には全国の事業所データを対象としてリーマン・ショック以降の雇調金の受給状況や政策効果を検証しており、その中で東日本大震災の発生時の状況についても包括的に検討されている。その結果、リーマン・ショックと比較すると震災による影響が大きかった業種は限定的であり、雇用に及ぼした影響も相対的に見て小さかったことが示唆されている。こうした結果は大規模自然災害が、人々に及ぼす心理的インパクトの大きさに反して、先進国のマクロ経済に及ぼす悪影響は限定的であるという先行研究の知見と一致している(e.g. Doyle & Noy, 2013)。

一方で、被災地の地域経済に着目した場合、大規模自然災害はしばしば深刻かつ長期的な影響を及ぼすことが知られている。たとえば2005年に米国を直撃したハリケーン・カトリーナは、同国全体のマクロ経済には観測可能なレベルでの影響を及ぼさなかった(Doyle & Noy, 2013)。しかし同ハリケーンがニューオーリンズの地域経済に及ぼした影響を検討したVigdor (2008)は、このハリケーンが繊細なバランスを保っていた地域の産業構造に「不可逆的変化」をもたらしたと述べ、流出した人口と産業はもう元に戻ることはないであろうと結論付けている(p.151)。

こうした大規模自然災害が国家規模で及ぼす影響と被災地域に及ぼす影響の違いについては、東日本大震災に関しても生じていた。たとえば玄田(2015)は2012年の就業構造基本調査のデータを用いた特別集計によって、震災による仕事への影響があった有業者の比率は全国では9.3%だったのに対して被災市町村に限定すると47.0%に及ぶことを示している(p.39)<sup>2</sup>。このうち、離職・休職といった形での深刻な影響を受けた人の比率は、全国で3.7%に対して被災市町村では31.1%に及ぶ(p.39)。したがって、こうした状況下では雇調金の受給状況についても、被災地の状況は全国の状況とは大きく異なっていたことが示唆される。

<sup>1</sup> 雇調金制度自体に関する説明は、本報告書内で重複していると思われるため本章では省略する。

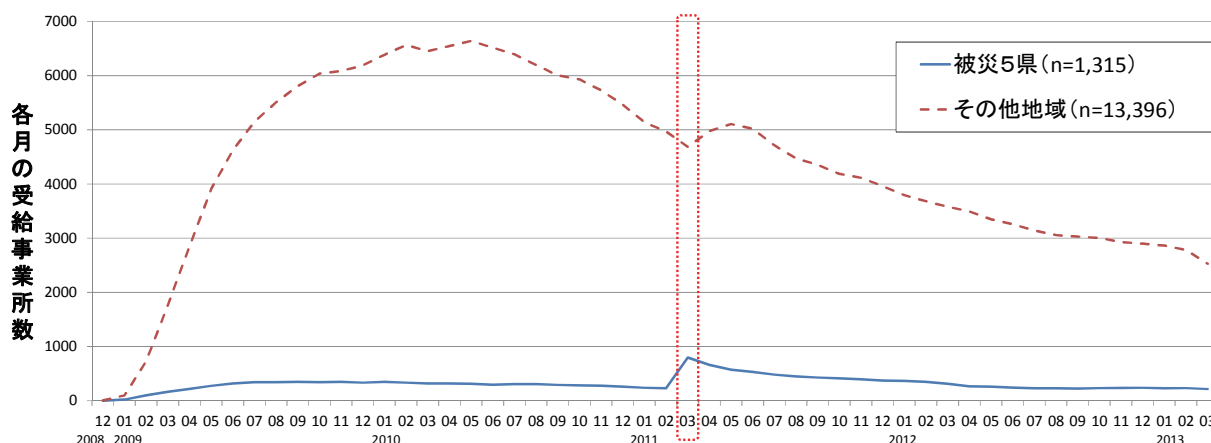
<sup>2</sup> なお、被災市町村ほどではないにせよ、全国でも有業者の9.3%が仕事への影響があったというのは、玄田(2015)が指摘するように「震災の仕事への影響が、被災地にとどまらないほど広範かつ大規模なものだった」ことを示唆している(p.38)。

## (2) 被災5県とその他地域の雇調金受給状況の違い

それでは、実際に今回利用可能なデータの中で、被災地における雇調金の受給状況はその他地域と比較してどのような特徴が見られるのだろうか。この点について本項では、本報告書内で共通の3万事業所データ（雇用保険データ+雇調金業務データ+アンケート調査）<sup>3</sup>のうち特に雇調金業務データを用いて、被災5県（青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県）<sup>4</sup>の受給事業所(n=1,315)とその他地域の受給事業所(n=13,396)で震災前後の雇調金の受給状況を確認する。なお、ここでは「受給事業所」とはデータ取得期間中に1度でも雇調金を受給したことがある事業所を指し、「非受給事業所」とは1度も受給したことがない事業所を指す<sup>5</sup>。

まず、雇調金業務データの取得期間である2008年12月から2013年3月までの雇調金受給事業所数の推移を示したのが図表10-1である。その他地域の事業所においてはリーマン・ショックを受けて2009年に大きく受給事業所数が急増し2010年にかけてピークを迎えている一方、被災5県の事業所においては東日本大震災の発生した2011年3月が受給事業所数のピークとなっている点が特徴的である<sup>6</sup>。

図表10-1 被災5県とその他地域の受給事業所数の推移  
(雇調金データがある2008年12月以降分)



<sup>3</sup> データの収集方法や項目内容の詳細に関しては、本報告書内での重複説明を避けるため第1章を参照されたい。

<sup>4</sup> この「被災5県」は、2011年3月に最初に雇調金の特例措置対象とされた5県である。

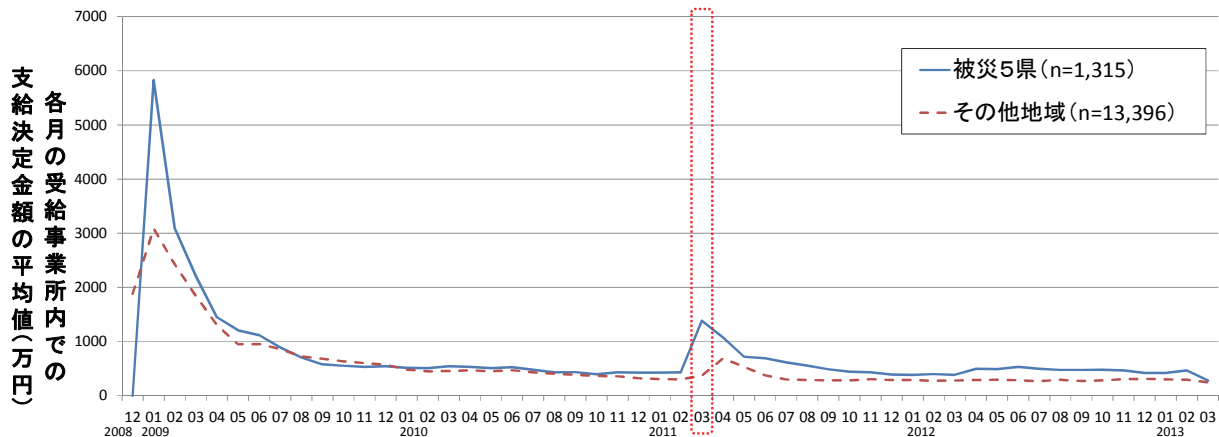
<sup>5</sup> なお、特例措置の対象地域・対象事業主は2011年4月に拡大されており、また同年5月にも特例対象拡大と特例内容の拡充が行われている。さらに被災5県の中でも岩手県、宮城県、福島県の3県のみ、2012年4月、10月の助成率や支給限度日数の引き下げに際して例外的な特例期間の延長が実施されている等の違いがある。したがって本項での以後の集計は、あくまで被災の有無や特例利用状況等を見せず、機械的に被災5県とその他地域を分けて比較した場合の結果である点に留意されたい。また、詳しい雇調金の制度変遷については巻末の資料を参照されたい。

<sup>6</sup> なお、2008年9月のリーマン・ショックを受けて2009年2月から「クーリング期間」（制度利用後1年経過するまで再度利用することができないとするもの）が撤廃されており、この措置は東日本大震災を受けて2013年12月まで続いている。さらに、震災特例の対象となった事業所では2011年5月の特例措置によって、これまでの受給日数に関わらず最大300日の受給が可能とされている(2013年10月まで。ただし岩手県、宮城県、福島県では2014年4月まで)。したがって図表10-1のうち2009年2月以降については、平時と比較して1つの企業がより長期間、複数回にわたって受給しやすい状況となっていた点に留意が必要である。



次に、同期間における支給決定額の平均値の推移を示したのが図表10-2である<sup>7</sup>。図表10-2からは、データ取得開始時期の乱高下<sup>8</sup>を除けば、震災直前まで被災5県とその他地域では支給決定金額にほとんど差が無い一方、2011年3月には被災5県の支給決定金額の平均値はその他地域の平均値の約2.7倍に達していることが読み取れる。

図表10-2 被災5県とその他地域の各月ごとの受給事業所内での平均支給決定額の推移  
(雇調金データがある2008年12月以降分)



上述の2011年3月の平均支給決定額の差は主として雇調金による休業対象者人数の差に由来する。2011年3月に関して、その他地域の受給事業所による休業対象者人数の平均が10.5人であったのに対し、被災5県では34.8人と3倍以上の水準になっている。この点について、データ取得期間中に受給経験のある事業所全体に占める各月の受給率の推移を従業員数の規模別(「小規模(30人未満)」、「中規模(30~299人)」、「大規模(300人以上)」)に見たのが図表10-3である。その他地域では2009年9月以降、一貫して「小規模」の受給率が最も高い一方、被災5県では2011年3月に「大規模」事業所の受給率が80%を上回り突出して高くなっていることが分かる<sup>9</sup>。したがって、上述の平均支給決定額の差は被災5県で震災直後に雇調金を受給した大規模事業所が比較的多かったことに因る面が大きいと解釈できる<sup>10</sup>。

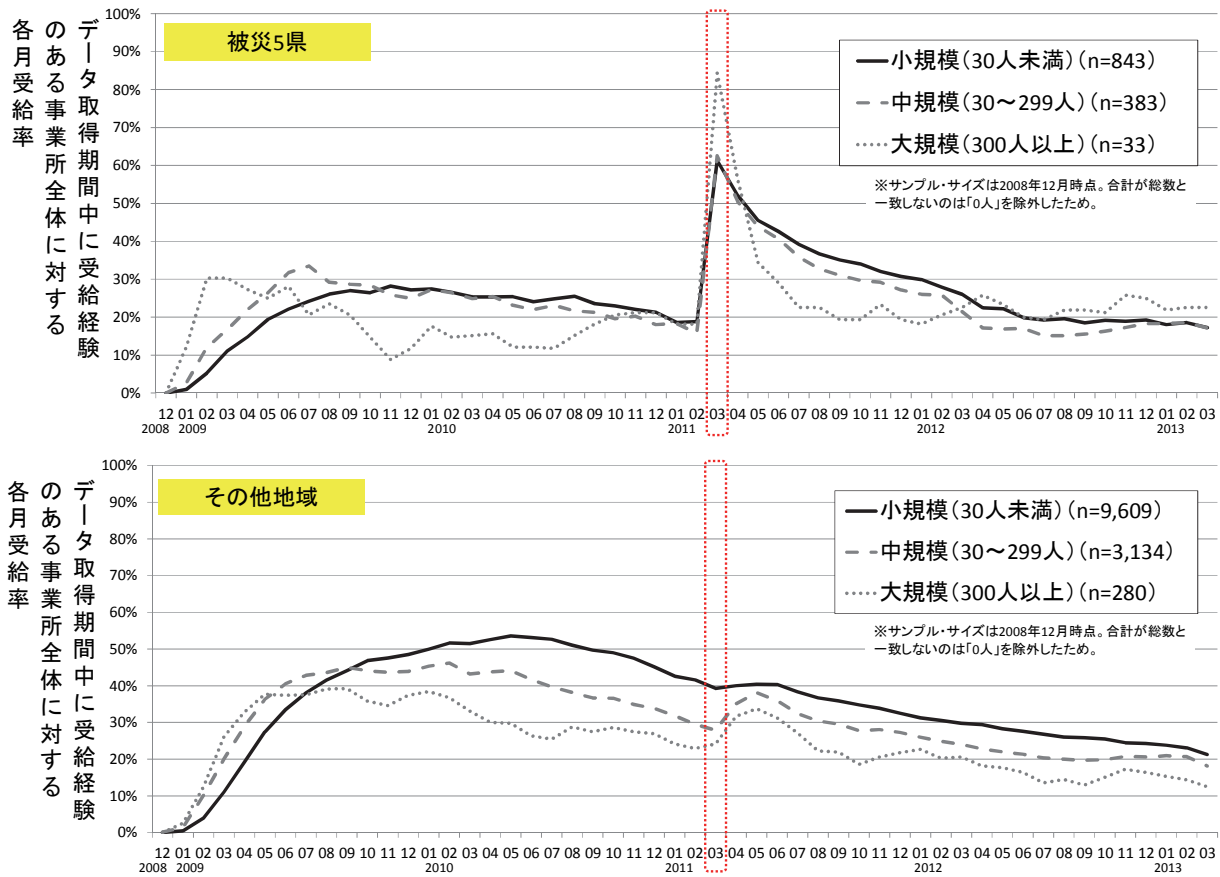
<sup>7</sup> 図表中にも記載されているが、ここで算出されている「平均値」とは、当該月に雇調金を受給している事業所内での平均であり、被災5県・その他地域の受給事業所全体での平均ではない点に留意されたい。

<sup>8</sup> この平均支給決定額のデータ取得開始時期の乱高下は、全体の受給事業所数がまだ少なかった時期に大規模事業所の受給比率が高かったことに由来するものである(図表10-3参照)。そのこと自体、雇調金の活用に関する大企業の出足の早さとして考察対象となり得るが、本章の目的からは外れるため詳述しない。

<sup>9</sup> ただし、図表10-3における「受給率」は、あくまで「受給経験のある事業所の中で、その月に受給した事業所の比率」、すなわち「受給事業所内での受給時期の傾向」を表すものである。したがって「被災地の大規模事業所の80%以上が2011年3月に受給していた」といった解釈はできない点に留意されたい。

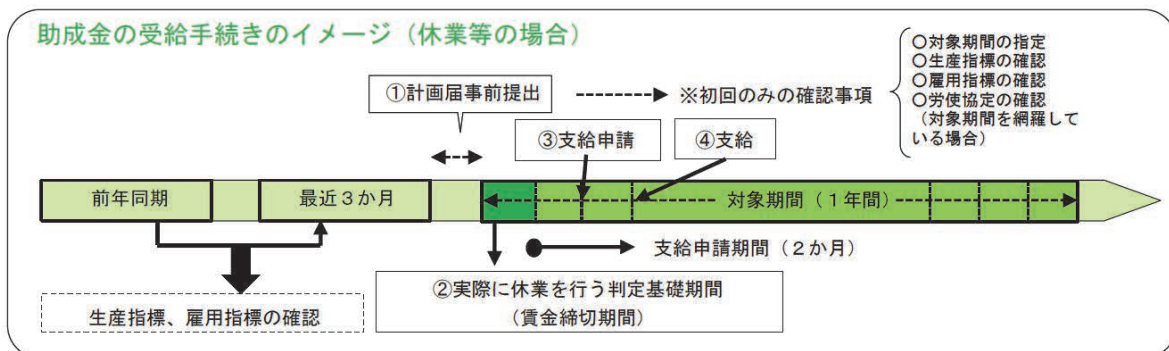
<sup>10</sup> なお、本章の目的からは外れるが、「その他地域」において2011年4月・5月に受給率が上がったのは「中規模」「大規模」事業所のみであった点は興味深い。一般論として「小規模」事業所は取引先やサプライチェーンが比較的狭い範囲で完結していると考えられることから、「中規模」「大規模」よりも震災の影響を受けにくかった可能性が示唆される。

図表10-3 被災5県とその他地域の受給経験あり事業所全体に占める各月の受給率  
(従業員数の規模別、雇調金データがある2008年12月以降分)



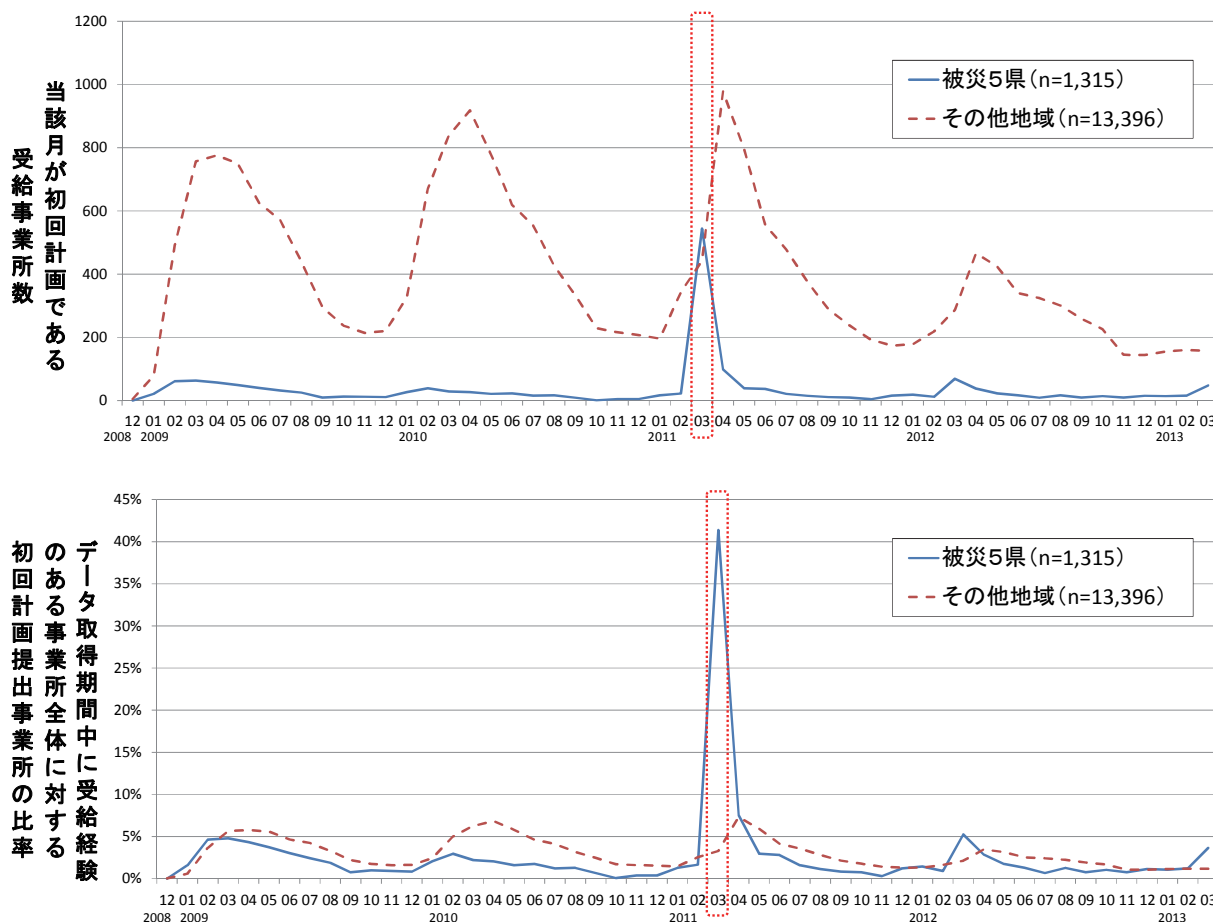
続いて、同期間における各月の初回計画提出事業所数、およびその受給事業所全体に占める比率の推移を示したのが図表10-4である<sup>11</sup>。この図からは、被災5県とその他地域で

<sup>11</sup> ここで「初回計画」とは、雇調金の支給申請にあたって初めに事業主が提出する計画のことで、実際の各月ごとに提出する申請書等とは別に支給の対象期間を予め指定するものである(下図参照)。対象期間は1年間のため、たとえば3年間にわたって連続して雇調金の支給対象期間を設定したい事業所の場合、最初の受給月、1年後の同月、2年後の同月と、計3回の初回計画の提出が必要ということになる。したがって「初回計画」とは言っても「これまで一度も受給経験の無かった事業所が初めて受給する際に提出する計画」とは限らず、1年以上にわたって対象期間を設定している事業所の再提出が一定数含まれている。とはいえ、図表10-4の被災5県では2011年3月に前年までよりも非常に多くの初回計画が提出されているため、これは再提出というよりも文字通り「初めての」受給が多かった可能性が高い。



共通して、リーマン・ショック以降の毎年3～5月の年度の切り替わりのタイミングで初回計画を提出する事業所が多い様子が見取れる。中でも、被災5県の受給事業所では2011年3月の初回計画提出事業所数が突出して高くなっており（544事業所）、これは同月に被災5県で雇調金を受給した796事業所の68.3%にあたる<sup>12</sup>。このことから、被災5県では震災直後のタイミングで雇調金を受給し始める事業所が多かったことが示唆される。

図表10-4 被災5県とその他地域の初回計画提出事業所数、  
および受給事業所全体に対する比率の推移  
(雇調金データがある2008年12月以降分)



本項の最後に、2011年3月以降に実施された東日本大震災の発生に伴う特例措置の適用を申請した事業所数、および受給事業所全体に占める比率の推移を図表10-5に示す。2011年3月の被災5県における「被災地域事業主」の特例申請件数は540件（2011年3月に受給

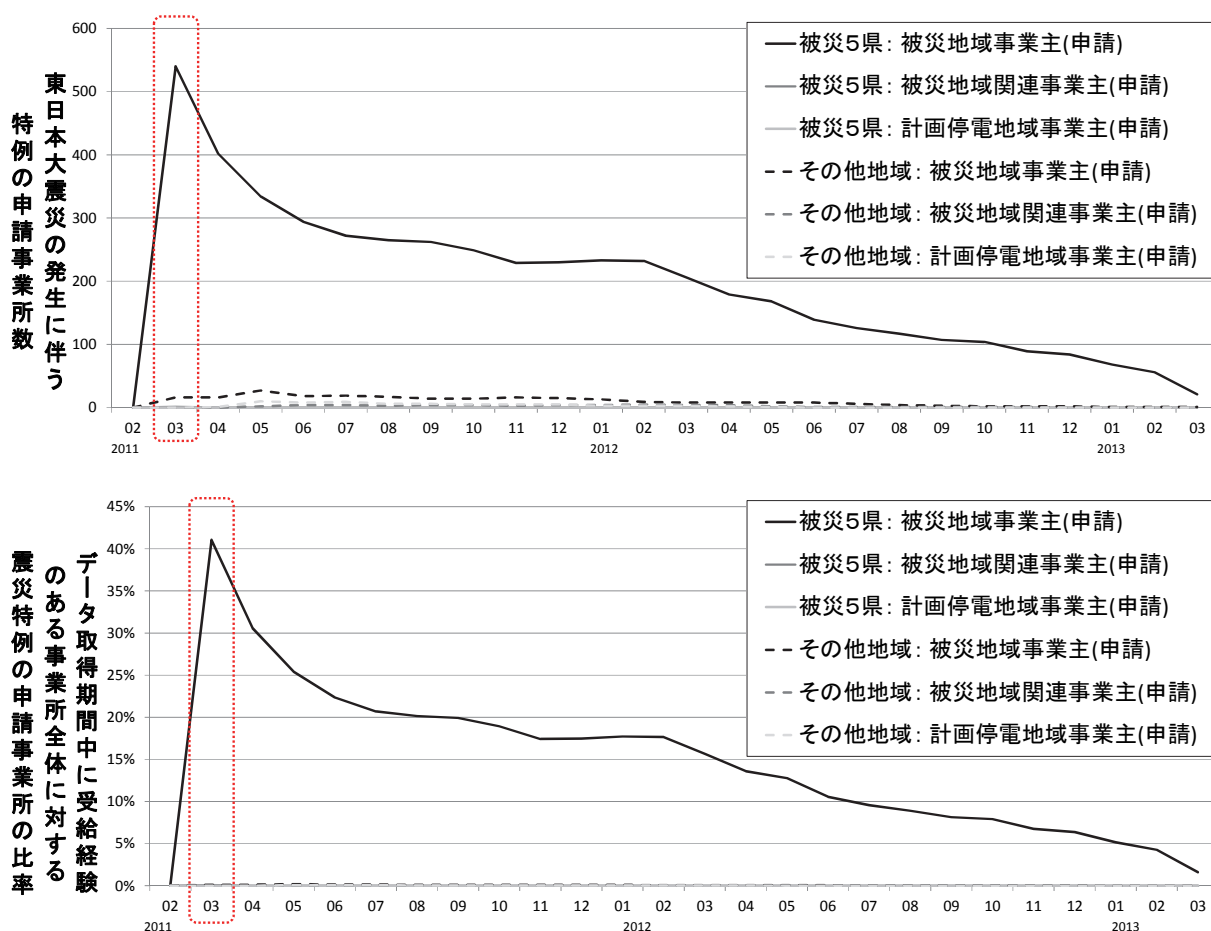
なお上図は、厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク（公共職業安定所）（2015）. 雇用調整助成金ガイドブック－雇用維持に努力される事業主の方々へ <<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000092746.pdf>>（2016/04/06参照）より抜粋したものである。

<sup>12</sup> なお、図表10-4では2011年3月の比率が40%程度となっているのは、当該地域で過去に1度でも受給したことのある1,315事業所に対する比率のためである。

した 796 事業所のうち 67.8%) に上り<sup>13</sup>、その後低下していく様子が窺える。また、その他地域においては被災関連特例の申請件数は限定的である様子が窺える。

ここで、2011 年 3 月に初回計画を提出した 544 事業所における「被災地域事業主」の特例申請をした事業所の比率を確かめたところ、94.5%にあたる 514 事業所が特例申請をしていたことが分かった。したがって被災 5 県における 2011 年 3 月の雇調金の初めての受給申請は、その大部分が被災地特例の申請に基づくものであったことが示唆される。

図表 10-5 被災 5 県とその他地域の東日本大震災の発生に伴う特例の申請事業所数、および受給事業所全体に対する比率の推移 (震災発生直前の 2011 年 2 月以降分)



以上の比較結果から、被災地においては 2011 年 3 月 17 日に実施された「東日本大震災の発生に伴う特例」を利用して同年 3 月に初めて雇調金を受給した事業所が多く、また大企業を受給が増えたこともあって同月の 1 受給事業所あたりの平均支給決定額もその他地域の約 2.7 倍程度に達していたことが分かった。したがって、同じ「受給事業所」といっても、東日

<sup>13</sup> 前の脚注と内容が重複するが、図表 10-5 では 2011 年 3 月の比率が 40%程度となっているのは、過去に一度でも受給した経験のある 1,315 事業所に対する比率のためである。

本大震災に際しての受給状況には被災5県とその他地域で量的・質的な違いがあったと言える。

### （3）被災地データに限定した分析の必要性

前項の比較から、東日本大震災の被災地における雇調金受給状況は全国状況と比較して異質であることが示唆された。このことは、震災発生時の雇調金の効果を精査するには被災地の事業所データに絞って分析する必要があることを示唆している。

もちろん、従業員規模や設立年、業種や事業活動水準といった利用可能な変数自体は被災地とその他地域で違いは無い。したがって我が国におけるリーマン・ショック以降の雇調金の政策効果を、全国の事業所データを対象として包括的なモデルを立てて検証しようとする他章の分析方針は妥当性がある。しかし一方で、大規模自然災害に特有の地域限定的な悪影響とそれに対する政策効果は、全国データを対象として立てられる分析モデルでは十分に検討することが難しい。そこで本章では次節以降、東日本大震災発生時の被災地における雇調金の効果に焦点を絞って検討する。

## 2 本章の問題意識：実証データに基づく雇調金効果の検証の意義

### （1）東日本大震災の概要

前節の研究背景を踏まえ、ここで改めて本章で以降焦点を当てる東日本大震災について被害の概要を確認しておく。2011年3月11日に発生した東日本大震災は死者15,893名、行方不明者2,567名という未曾有の人的被害をもたらした（警察庁, 2015）。死者の大半は津波によるもので、さらに津波によって東京電力福島第一原子力発電所の爆発事故が発生、大量の放射性物質が漏洩し福島県内で多くの住民が避難生活を余儀なくされた。復興庁(2015)の発表によれば、2015年12月時点でも依然として18.2万人が避難生活を続けているという。

この震災による直接被害額は16～25兆円におよび(玄田, 2014)、2011年の第1四半期の実質GDP成長率は前期比マイナス0.9%、続く第2四半期も0.5%のマイナスとなった(内閣府, 2011)<sup>14</sup>。鉱工業生産の逸失額は全国で8.5%に及び、「東北地域の18.8%を筆頭に、東海地域の14.9%、関東地域で9.3%と、東日本を中心に影響が及んだ」(内閣府, 2011)。特に被害が大きかったのは被災地の農林水産業で、「2011年8月23日現在で農林水産業関係被害の規模は、宮城県1.2兆円、岩手県5千億円、福島県4千億円で合計2.1兆円となっている」(内閣府, 2011)。

雇用の面では、岩手県、宮城県、福島県の3県で「2011年3月12日から翌年2月19日にかけて、雇用保険離職者票等の交付件数が23万654件に達し、前年比で1.4倍となるなど、

<sup>14</sup> 以下、直接引用でページ数が記載されていない箇所があるのは、内閣府がWeb上で公開している資料からの引用のためである。

多くの就業者が仕事を失う結果となった」（玄田，2014，pp.100-101）。上記の被災3県では、その後「有効求人倍率が5月以降8ヶ月連続で改善され」たものの、「求人内容と求職者の希望が合わない、いわゆる雇用のミスマッチが生じた」（樋口他，2012，p.10）。樋口他(2012)によれば、震災後に求人が増加したのは「専門的・技術的職業」や「建設・土木作業員」等で、逆に求職者数が多かったのは「製造業」、とりわけ「食料品製造業」の求職者が大半を占めていた<sup>15</sup>。また震災による仕事への影響は東北地方に留まらず、玄田(2014)が2012年の就業構造基本調査から算出したところによれば、全国で震災によって仕事に影響を受けた人は570万人、離職・休職を余儀なくされた人は226万人に及んだ(p.80)。

災害対策が進んでいないために人的被害が大きくなりがちな開発途上国とは異なり、日本では過去の経験から災害対策の蓄積があり、「建造物の耐震性や防災対策については、世界トップクラスの水準」にあった(中村，2011，p.70)。実際に、東日本大震災の被災地を被災直後に視察した山本(2011)によれば現地で建物の倒壊はあまり見られず、過去の経験が生かされていた。加えて東北では防潮堤が通常より高く建設されており、さらに若い世代への防災教育や地域の防災訓練等も定期的に行われていた(中村，2011)。にもかかわらず、大津波によって2万人に迫る大規模な人的被害が発生した。これは近年の先進国における自然災害としては最悪の規模であり、2番目に多い死者数をもたらした米国のハリケーン・カトリーナ(2005年)の1,833名(Doyle & Noy, 2013)と比較しても桁違いの規模である。

このように世界最高水準の災害対策を行っていた日本においてこれほどの規模の被害が出たことから、東日本大震災は国際的にも「近年の歴史において最も損害の大きかった自然災害」(Doyle & Noy, 2013, p.2)と見なされることになったのである。

## （２）大規模な自然災害発生時に雇用政策に期待される役割

さて、こうした大規模な自然災害が発生した直後に実施される雇用政策には「雇用不安・しごと不安の発生を防止する」(下崎，2005，p.271)という平時とは異なる役割が期待されることになる。この雇用不安は、阪神・淡路大震災(1995年1月)発生時の雇用対策を総括した下崎(2005)によれば、「中長期的な被災者の未来に対するビジョンの形成に大きく影響する」(p.271)。そこでこの雇用不安を抑制するために、「災害が発生して、被災したとしても、それが一時的なものであって、その後は安定した生活が待っているという意識を生活者にもたせることが、震災直後の労働政策の重点となる」(下崎，2005，p.268)のである<sup>16</sup>。

<sup>15</sup> こうした自然災害発生後の雇用のミスマッチは、先行研究においても繰り返し指摘されてきたものである。Venn(2012)によれば、自然災害はそれ以前の産業構造を変化させてしまうため、必然的に求人側の求めるスキルと求職者の有するスキルの間にミスマッチが生じてしまうのである。

<sup>16</sup> ここで下崎(2005)の記述を引用しつつ自然災害発生時の雇用不安の抑制という心理的側面を強調している意図は、もちろん、「被災者の心理の安定がより重要で、実際の雇用情勢の維持・回復は重要ではない」というわけではなく、また「リーマン・ショックのような、自然災害以外の要因による経済的ショックの場合は、雇用不安の抑制は重要ではない」というわけでもない。実際の雇用情勢の維持・回復に向けた公的支援が充実するからこそ雇用不安は抑制されるのであり、また雇用不安の抑制は自然災害以外の経済的ショックでも重要である。ただ、東日本大震災のような大規模自然災害では自宅が、職場が、家族や知人友人、地域のコミュニテ

ここで、「雇用不安の抑制」という役割を果たすために災害発生直後の雇用対策に求められる要件とは、第一に迅速性であり、第二に複合性である。まず迅速性について、東日本大震災の発生直後に被災地に赴き、同年5月に論考を発表した山本(2011)によれば、被災地の事業主が従業員の解雇と休業の間で悩む最大の要因は「公的部門による支援の全体像が見えないことである」という(p.4)。つまり、「国として何をどこまでやるのか、逆に支援できないことは何かを早急に示されなければ、解雇を選択する確率は高まる」ことになる(山本, 2011, p.4)。したがって、大規模な災害にあたっては「事細かに対策を練っても間に合わない」(玄田, 2011, p.6)、即断即決が必要とされる<sup>17</sup>。

上記のように迅速性が最優先とされ慎重な議論を重ねる猶予がない状況下で、政策的なリスクを分散させるためには複数の政策を組み合わせること、すなわち複合性の観点が重要である。この点について猪木(2011)は、東日本大震災のような「予測できないような例外的なケース」においては「正解はない」のであり、「一つの政策だけではその効果にまつわるリスクをカバーできないから、いくつかの政策を組み合わせるべき」であると指摘している(猪木, 2011, p.3)。たとえば1つの政策だけでは支援対象の「取りこぼし」が発生したり、あるいはその政策が期待通りに機能しなかった時の悪影響が大きくなったりしてしまうリスクがあると考えられる。こうしたリスクを回避するためにも、1つの政策だけで対応しようとするのではなく、複数の政策の組み合わせが図られることになるのである。

### (3) 東日本大震災に際し実施された雇用維持対策としての雇調金と失業給付特例措置

上述の迅速性と複合性という2つの要件は、東日本大震災に際しての政府の対応にも明確に現れていた。政府は震災発生後、速やかに4つの緊急雇用対策を実施した(玄田, 2015)。すなわち、(1)失業給付による対応、(2)雇調金による対応、(3)求職者支援制度による対応、(4)雇用創出基金事業による対応、の4点である。このうち本来、現存する雇用関係の維持を目的とするのは(2)の雇調金のみだが、東日本大震災に際しては(1)の失業給付も一定の役割を果たした。というのも、雇調金は経済上の理由による休業だけを対象としており、地震や津波などの直接被害による休業・離職に対しては適用の対象外となってしまうためである(玄田, 2012)。

---

ィ、そして雇用関係が、本人の落ち度や能力とは無関係に一時に広範囲に破壊されるという点で明らかにその他の経済的ショックとは異なる特殊な心理的ストレスをもたらすと考えられる。こうした自然災害のもたらす非日常的かつ予測不可能な困難の中で、被災者が経済的な社会復帰に向けて展望を持てるよう雇用政策によって公的に支援することには、他の経済的ショックとは異なる意義があり、またそれを念頭に後述の迅速性や複合性が目指されるべきであると筆者は考えている。

<sup>17</sup> この迅速性に関して、東日本大震災発生時の日本政府・行政サービスの対応は国内外で高く評価されている(e.g. 玄田, 2011; 森, 2011; 野川, 2012; OECD, 2015)。たとえばOECD(2015)は「(通常、各国の災害対策は後手に回りがちだが、) 東日本大震災および津波に対して日本政府は迅速かつ決然たる反応を示した」と評価しており(p.188)、また雇調金制度自体には否定的な見解を持つ野川(2012)でさえも、「このような未曾有の緊急事態に対して行政も可能な限り迅速な対応を示したことは特記されてよい」と述べている(p.60)。その背景には政府の意思決定はもちろんのこと、松本(2012)が報告しているように被災地のハローワーク職員の休日返上・日付をまたいでの超過勤務等、懸命な職務遂行努力があったことは評価されるべきと考えられる。

まず震災発生直後の3月17日に実施された雇調金の特例措置の内容について確認しておく。雇調金受給のための生産量要件について、被災5県（青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県）のうち、「災害救助法の適用を受けた地域に所在する事業所の事業主」であり、(1)生産指標の最近1ヶ月間の値がその直前1ヶ月又は前年同期に比べ5%以上減少している、もしくは(2)生産指標の震災後1ヶ月間の値がその直前1ヶ月又は前年同期に比べ5%以上減少する見込みである事業所の事業主についても雇調金の受給資格を認めた。また、支給申請にあたって労組との協定は確約書でも構わないものとし、さらに書類整備が困難な事業主は疎明による代替も可能とした。加えて、上記(1)の基準に該当する事業主については、2011年6月16日まで計画書の事後提出が認められた。これらの措置はその後周辺地域等にも拡大され、特に被災地の事業主は平時と比較して格段に雇調金を活用しやすくなったと言える<sup>18,19</sup>。

一方、前述した通り雇調金は地震や津波による直接被害を受けての休業には適用されないことから、雇調金ではカバーできない人々の雇用を守るため、「激甚災害の指定に伴う雇用保険の特例措置に基づき、賃金を受け取ることができない震災被害者に対する失業手当の特例支給がなされることとなった」（玄田, 2015, p.99）。具体的には、「事業所への直接被害により休業となり、賃金が支払われない場合、離職していなくても失業手当の受給が可能とされ」、かつ、「災害救助法指定地域所在の事業所の従業員が、一時的に離職を余儀なくされ、事業再開後の再雇用が予定されている場合であっても、失業手当の受給が可能とされ」たのである（玄田, 2015, p.99）。さらに給付期間についても、最終的に三度にわたって給付延長が実施されることとなった<sup>20,21</sup>。

このように従業員の雇用維持について2つの公的支援の可能性が提示される中で、いったいどちらを利用すべきなのか、当時の事業主の判断傾向について松本(2013)は以下のように推測している。すなわち、(1)資金力があり、再開の見通しも立てやすい事業所は、従業員とのつながりを維持するためにも雇調金活用による休業手当の一部負担を選択したであろう、

<sup>18</sup> なお、震災に伴う雇調金の特例措置は1995年の阪神・淡路大震災、2004年の新潟県中越地震においても実施されている（JILPT, 2012）。

<sup>19</sup> こうした自然災害発生時の雇用維持政策として、平時の雇調金(STW)制度をそのまま転用している国は少数派である(Venn, 2012)。Venn (2012)によれば、多くのOECD加盟国では大規模な自然災害が発生すると新たに特別助成制度を立ち上げて雇用維持を図る。雇調金(STW)制度をそのまま自然災害に転用しているのは日本、トルコなど限定的であるという。確かに雇調金の特例措置として、たとえば雇用保険をこれまで十分に払っていなかった人も対象とした場合、その支出の公平性にやや疑問が残る点は否めない。しかし平時の雇調金(STW)制度を緊急時に転用することで、現地の利用者や行政サービスの担当者にとって支援内容や手続きが把握しやすくなるという利点もある(OECD, 2015)。新たな助成制度の緊急創設は確かに財政支出の正当性としては明確であるが、事業主に申請要件や助成内容の詳細、申請手続き等の把握という負担を強いることになってしまう。災害発生時には何よりも公的支援の全体像の迅速な提示が不可欠である（山本, 2011）ことを踏まえれば、自然災害発生時に雇調金の特例措置で対応しようとする方針には一定の妥当性が認められるものと考えられる。

<sup>20</sup> 玄田(2015)によればこの失業給付の延長について被災地では賛否両論であった。というのも、確かに精力的な求職活動にも関わらず失業状態が続いている人には恩恵があったものの、「事業を必死の努力で再開し、求人を出したにもかかわらず、人員を確保できない経営者にとっては、延長はむしろ採用活動を阻害するものと映った」ためである(玄田, 2015, p.100)。

<sup>21</sup> なお、震災に伴う失業給付の特例措置は1995年の阪神・淡路大震災、2004年の新潟県中越地震、2007年の石川県能登半島地震においても実施されている（JILPT, 2012）。



(2)再開の見通しが非常に厳しい事業所は、従業員を解雇して雇用保険の失業給付を受けさせたであろう、(3)雇調金活用で休業手当を一部負担する資金力は無いが、再開の意思はあり、従業員とのつながりも維持したい場合には、従業員を休業状態にして賃金を払わず雇用保険の特例措置を活用したであろう<sup>22</sup>。したがって震災直後の雇用維持政策は、雇調金と失業給付の2つの柱を適宜事業主が状況に合わせて取捨選択することによって目的を達成しようと試みられたのだと言える。

#### (4) 先行研究における震災時の雇調金の雇用維持効果に関する評価

それでは雇用不安の抑制という役割を期待して迅速かつ複合的に実施された緊急雇用対策のうち、特に雇調金に関して先行研究ではいかなる評価がなされているのだろうか。この点について本項では、内閣府(2012)による試算、労働政策研究・研修機構(2013; 以下「JILPT」という。)による評価、玄田(2012; 2015)による評価、野川(2012)による評価、およびJILPT(2014)による評価を順に紹介する。

##### ア. 内閣府(2012)による試算

内閣府(2012)では震災時の雇調金による雇用維持効果に関して試算を行っている。その報告によれば、被災3県(岩手県、宮城県、福島県)においては「大震災直後の2011年第4-6月期に最大1.2%ポイント程度の失業率抑制効果があったものと考えられる」。また内閣府(2012)では、厚生労働省が2011年に行った調査に言及した上で、雇調金受給事業所の「『利用後1年経過後の事業所廃止率』は0.7%」、「『助成対象から半年経過後の労働者の雇用維持率』は93.8%」であったと述べており、これは同年の全国水準である廃止率3.9%、雇用維持率87.9%よりも好ましい水準と考えられる。このことから、内閣府(2012)では「雇用調整助成金は、経済的ショックが生じた際、失業リスクが一挙に顕在化することを防ぎ、雇用維持に一定の役割を果たしてきた」と結論付けている。

以上のように震災直後の雇調金の効果については肯定的な試算結果が報告されている。ただし内閣府(2012)の試算方法は、初めに「雇調金等の対象者数」を独自に試算し<sup>23</sup>、それがそのまま「雇用が維持された人数」という前提を置いて全労働人口に占める比率を求めたもの

<sup>22</sup> 松本(2013)によれば、被災地のハローワークでは雇用保険特例と雇調金特例のいずれを利用すべきかについて事業主に適切に判断してもらうために、あえて両制度について同時に説明を行うよう配慮していたという(p.84)。その背景には、2011年3月17日付けで厚生労働省職業安定局雇用開発課長から各都道府県労働局職業安定部長あてに出された通達の中に「東北地方太平洋沖地震被害に伴う労働者の雇用維持についての相談があった場合、雇調金の説明に加え、激甚災害の指定に伴う雇用保険の特例についてもあわせて説明すること。」(労働法令通信, 2011, p.24)との一文が含まれていたこともあったと考えられる。

<sup>23</sup> 試算方法の詳細は原典を参照されたい。

であり、やや楽観的な試算と言える。というのも、雇調金制度には deadweight<sup>24</sup>と displacement<sup>25</sup>という 2 つの課題があるとされており(e.g. Cahuc, 2014; 厚生労働省雇用政策課, 2015; OECD, 2015)、支給対象者数をそのまま雇用維持人数と見なすことは難しいためである。したがって上記の雇用維持効果 1.2%という試算結果については、解釈において一定の留意が必要と考えられる。

## イ. JILPT(2013)におけるヒアリング調査

JILPT(2013)では東日本大震災で雇用・労働面に影響が及んだ建設業 2 社、製造業 5 社、運輸業 1 社、小売業 2 社の計 10 社の事業主・人事担当者等に 2013 年 1~3 月にヒアリング調査を実施し、その中で政府の雇用対策に関する意見を尋ねている。その結果、被災地の企業は雇用維持のために、企業規模の大小を問わずに雇調金等の公的支援制度を利用していたことが示唆された。

また特に雇調金については製造業を中心に肯定的な意見が寄せられている。たとえば「災害時でも現行の雇用調整助成金は十分機能している。現行制度の存続を求める」(電子部品製造業・従業員約 400 名・社長室長)、「一時休業に際しては、雇用調整助成金を申請した。制度の利用に関しては特段の問題はなかった。休業時の賃金がカバーされ、企業としても大変助かった」(輸送用機械器具製造業・従業員約 780 名・人事部)といった意見が見られる(p.53)。

この他、「雇用調整助成金以外でも、早期の復旧・復興に向けさまざまな制度が新設され、現行制度にも変更が加えられたが、被災企業への周知が十分ではなく、申請期間も短く、使い勝手の悪いものがあった」(飼料製造業・従業員 55 名・総務部)と、政府の雇用対策の中でも雇調金だけは例外的に使い勝手が良いものと見なす声なども見られた(p.60)。雇調金制度が使いやすかったという声は他のヒアリング対象企業からも聞かれ、「震災前から雇用調整助成金の制度は概ね把握しており、今回の震災でも活用した」(食料品小売業・従業員約 700 名・経営企画室長)と述べられている(p.53)。したがって OECD(2015)が指摘している、自然災害に際して特別助成金制度を新設するよりも既存の制度を転用した方が利用者から把握・利用しやすいという利点は、東日本大震災においても発揮されていたことが示唆されている。

なお上記の東日本大震災時の雇調金に対する被災地企業からの高評価は、阪神・淡路大震災の際にも共通して見られたものである。下崎(2005)によれば、阪神・淡路大震災の際に被災地では支給決定件数 17,178 件、合計支給額は約 215 億円に上り、多くの企業に活用された。当時、現地で対応に追われた兵庫労働局・兵庫県庁の職員を対象に実施されたヒアリング調

<sup>24</sup> deadweight(死荷重)とは、「本来、助成金を支給しなくても事業主が雇用を維持するつもりだった場合に助成金が支給された場合、助成金は単なる譲渡であり、失職件数の削減につながらないこと」である(厚生労働省雇用政策課, 2015, p.55)。

<sup>25</sup> displacement(転移効果)とは、「景気が回復しても助成金なしでは存続が難しい仕事が助成金で維持された場合に生じ」、「経済的に持続可能でない仕事に対して助成金を支給することは、労働者を生産性の低い企業に縛り付け、(成長分野への労働移動等)円滑な産業調整を遅らせることになる」ことを指す(厚生労働省雇用政策課, 2015, p.55)。

査では、「数多くの雇用政策が実施されたが、雇用調整助成金の特例措置は事業主、とりわけ復旧・復興のための体力が乏しい中小・零細企業の事業主から好評であった」とまとめられている(JILPT, 2012, P.26)。特に当時の兵庫県の担当職員からは、被災から16年が過ぎたヒアリング時点でも「雇用調整助成金を震災時に措置された事業主から、『大変助かった』という旨の声を未だに掛けられることもしばしばある」と報告されている(JILPT, 2012, p.26)。

以上の東日本大震災、および阪神・淡路大震災に関するヒアリング調査の結果は対象サンプル・サイズが限定的であることから、得られた知見の一般化可能性には一定の留意が必要である。また、制度によって恩恵を受けた企業が制度に対して好意的になるのは当然だという指摘も考えられる。しかし一方で、その他の政策についてはヒアリングの中で忌憚りの無い批判的意見が述べられている中で雇調金に関しては肯定的な意見しか見られなかったこと、阪神・淡路大震災と東日本大震災で繰り返し肯定的な意見が寄せられていることから、少なくとも制度利用者たる被災企業（特に製造業）や、現地の行政サービス担当者の観点からは雇調金は災害時の雇用対策として定評があると考えられる。

#### ウ. 玄田(2012; 2015)による評価

玄田(2012; 2015)は一連の研究の中で、当時政府の復興構想会議の検討部会のメンバーとして「復興対策の形成プロセスを、はからずも政策の立案現場に近い位置で」(玄田, 2015, p.85) 見ることになった立場からの主観的評価、及び企業へのアンケート調査から見た客観的評価を行っている。ここではそのうち、特に雇調金に関する言及箇所のみを焦点を当てて紹介する。

まず政策立案に携わった観点からの主観的評価として玄田(2015)は、「震災が発生した2011年度には約52万事業所の775万人の雇用者が雇用調整助成金によって働く機会を一時的に守られたことになる」として(p.14)<sup>26</sup>、「雇用調整助成金の拡大的な適用を含めての雇用対策の機動的な実施がなければ、被災地の雇用情勢はさらに悪化していた」と指摘している(p.26)。その上で、震災時には多様な雇用対策が打ち出されたものの、「緊急的な雇用の危機に対処するための方策として、まず一義的に重要」なのは「雇用調整助成金である」(p.92)と主張している。

次に客観的評価として玄田(2015)は、2014年に全国の企業を対象として実施したインターネット調査(回収数1,127社)の結果を報告している。このうち雇調金活用企業は19社あったが<sup>27</sup>、うち17社(89.5%)は「震災からの復旧・復興対策として雇用調整助成金は役に立

<sup>26</sup> ただしこの数字は、前述の内閣府(2012)と同様、雇調金等の支給対象者数をそのまま雇用維持人数と見なす楽観的な前提がある。

<sup>27</sup> 我が国の雇調金のtake-up率(制度対象者人数÷全労働者人口)はリーマン・ショック前で0.00%、リーマン・ショック直後の2009年には4.59%まで上昇するものの、2010年第4四半期の時点では1.33%まで低下している(Hijzen & Martin, 2013, p.13)。したがって受給有無による抽出プロセスを経ずに1,127社から回答を得て雇調金受給事業所が19社(1.69%)という結果は、違和感の無いものと言える。

ったと回答してい」たという(p.168)。したがって、少なくとも雇調金を受給した被災事業所においては雇調金は肯定的な評価を受けているという前項のヒアリングから得られた知見はある程度支持されたものと言える。

以上のように玄田(2015)では、東日本大震災に際しての雇調金の果たした役割を基本的に高く評価している。もちろん、玄田(2015)が当時政策立案に携わっていたことから評価の中立性について疑念を持つ読者はいるであろうし、企業アンケート調査についてもたった 19 社の評価では雇調金の評価として一般化可能性に欠けるという批判はあるだろう。特に後者の実証データ不足については玄田(2015)自身も繰り返し言及しており、雇調金を含め、今後データに基づく個々の政策評価が不可欠であると述べている<sup>28</sup>。

## エ. 野川(2012)による評価

続いて、雇調金制度自体には否定的な見解を持つ野川(2012)による評価を確認しておく。本論文自体は必ずしもデータに基づく記述とはなっていないが、本領域の研究者の雇調金に対する評価の一例として紹介する。

まず野川(2012)は、震災後の厚生労働省の機敏かつ柔軟な対応について触れ、「以上のような行政の努力は、少なくとも緊急事態への対応としては十分に評価されうる内容であり、こうした努力が被災地の雇用問題の深刻化をある程度食い止めることができた要因となったことは間違いない」(p.61)と評価している。中でも雇調金に関しては、「今後の展望が全く持てない状況の下で、雇用調整助成金の支給条件の緩和やその拡大により、ある程度の雇用の維持を期待できるとの安心感をもたらすことで、新たな雇用環境の整備にも備えることが可能になる」とその意義を特筆している(p.61)。下崎(2005)が指摘したところの「雇用不安の抑制」という点で、雇調金は確かに有効であったと評価していると言える。

しかし、以上の前提の上で、野川(2012)は「これらの事態は、当時の行政活動としてなしうることの限界をも示した」と指摘している(p.61)。特に雇調金については、「確かに一時的には労働市場の混乱を避ける効果があろうが、もともとこれはできるだけ縮小し、将来的には廃止まで議論の俎上に上っていた制度であり、それが主要な対策ツールとして利用されることは本来好ましくないはずである」と述べている(p.61)。野川(2012)によれば、本来、非正規化が強まりつつある我が国においては非正規労働者に対してキャリアアップや職業訓練の機会を与えつつ会社就職以外の就労可能性を呈示したり、求職者支援制度の拡充や労働契約システムの確立によって就労可能性を促進したりすることが主要な課題である。したがって、雇調金のような旧来型の雇用保険制度に過度に依存した方法は今後繰り返すべきではないと主張しているのである。

---

<sup>28</sup> しかしこうした懸念はあるにせよ、東日本大震災発生時の雇用対策がいかなる財政的困難の中で立案・実施されたのか、その詳細な文脈を明らかにした上で各種の政策の利点・欠点を指摘し今後の政策についても提言を行っている玄田(2015)の功績は高く評価されるべきである。

以上のように、野川(2012)は雇調金制度に大きく依存した雇用政策について否定的な議論を展開している。しかしその中で、少なくとも震災時に限って言えば雇調金は「非常に有効な機能を果たしている」(p.63)と述べており、制度自体は「旧来型」のものであるにせよ、震災時の(一時的な)雇用維持効果自体は一貫して高く評価している点が特徴的である。

### オ. JILPT(2014)による評価

先行研究における雇調金評価事例の最後に、JILPT(2014)による評価を紹介する。このJILPT(2014)は、本報告書の刊行に先駆けて主としてアンケート調査の結果を集計・考察したものであり、対象データ自体は本報告書と同じものである点に留意されたい。

さて、JILPT(2014)では全国の受給事業所と非受給事業所の間で主に単変量比較を行っており、直接的に雇調金の雇用維持効果に言及している箇所は少ない。その中でも「従業員数減少と労働時間減少のクロス集計結果」(p.100)は雇調金の評価として示唆深いものとなっている。アンケート調査では、東日本大震災後の1年間で最も減少幅が大きかった時に、従業員数を何%減らしたか、月間労働時間を1人あたり何%減らしたかをそれぞれ6択<sup>29</sup>で尋ねている。この両設問の回答結果をクロス集計し、従業員数の減少率が労働時間の減少率よりも高いケースを「従業員数削減重点事業所」、労働時間の減少率が従業員数の減少率よりも高いケースを「労働時間削減重点事業所」と定義し、両者の比率を雇調金受給事業所と非受給事業所の間で比較したのである。

その結果、まず受給事業所では震災時に「労働時間削減重点事業所」の比率が32.6%を占め、これは「従業員数削減重点事業所」の11.9%の3倍近かった。一方、非受給事業所では「労働時間削減重点事業所」の比率は8.6%に留まり、「従業員数削減重点事業所」の9.6%と同水準であった(p.100)。このことからJILPT(2014)では、「余剰労働力の調整が受給事業所ではより労働時間削減に重点を置いてなされているのに対して、非受給事業所ではより人員数削減に重点を置いたものになっている」、したがって「雇用調整助成金の趣旨が活かされた活用と効果が確認された」と結論付けている(p.108)。

#### (5) データに基づく震災時の雇調金評価の必要性

さて、前項で見たようにこれまでの先行研究においては、雇調金制度自体の良し悪しは別として、その東日本大震災発生時の役割については肯定的な評価が大半を占めている。もちろん、阪神・淡路大震災に関する下崎(2005)のdisplacementへの懸念や野川(2012)が指摘する旧来型の雇用保険制度への過度の依存といった構造的問題に関する懸念が無かったわけではない。しかし、少なくとも被災地の製造業を中心とした事業主からは雇調金制度の特例措置は「使い勝手が良い」との定評があり、「有効に機能しているので存続してほしい」との現行

<sup>29</sup> 6択の詳細は、1「50%以上」、2「25～50%未満」、3「10～25%未満」、4「5～10%未満」、5「0～5%未満」、6「なし」である。

制度の維持を求める声があり（JILPT, 2013）、本領域の研究者の間でも他の雇用対策と比較して雇調金は一定の有効性を持っていたとの見解が示されており（玄田, 2015; 野川, 2012）、またデータからも雇調金受給事業所では従業員数削減よりも労働時間削減が選択されやすかったことが示唆されている（JILPT, 2014）。

しかし、玄田(2015)が今後の展望として指摘しているように、震災時の個々の雇用政策を評価するにあたってはより豊富な実証データに基づく検証作業が不可欠である。確かに震災が一度発生してしまえば慎重に政策を吟味している猶予は無く、雇用不安の増大を抑制するために被災地固有の文脈に合わせて行政は迅速かつ複合的に柔軟な対応を取らなければならない。だからこそ、我々は東日本大震災から一定の期間が過ぎた今、近い将来に必ず発生する「次」の大地震に備えて、その「次」が発生する前に東日本大震災発生時の個々の雇用政策をデータに基づき検証し、必要とあれば制度の改善・改革に努める必要がある。

その中でも、我が国における災害発生時の雇用維持政策の「定番」として定評を得ている雇調金の効果検証は重要である。もちろん、前述のように災害発生直後における雇用対策には「雇用不安の抑制」という必ずしも経済指標だけでは計り知れない特殊な役割が期待されるために、その政策評価にあたっては定性的なヒアリング調査等も重要である。しかし一方で、こうした人々が表明する実感や直感はいしばしば実態と食い違うことがある<sup>30</sup>。もし雇調金の雇用維持効果が本当にあったのであれば定量データはそれを裏付けるはずであり、裏付けられないならばこれまでの常識的評価を今一度見直す必要が出てくる。したがって、今回の研究会で利用可能なデータの範囲内で改めて東日本大震災に際しての雇調金の雇用維持効果を検証することには社会的意義が認められる。

## （6）東日本大震災に際しての雇調金の政策評価の難しさ

上述の通り社会的意義の認められる震災時の雇調金の雇用維持効果の検証であるが、一般論として自然災害発生時の雇用政策をデータに基づき評価することは難しいことが先行研究によって示唆されている。

まず第1に、セレクション・バイアスがある。玄田(2015)によれば「補助金や助成金を受けた企業は、受けなかった企業よりも、そもそも震災による大きなダメージを受けた被災企業に限定されて」おり、逆に「被災はしたものの、一切の支援を受けなかった企業には、そもそも被災によるダメージの度合いが比較的軽微だった企業が、少なからず含まれる」(p.166)。このために一定期間を置いて受給事業所と非受給事業所を比較した際、「政策の効果がない、もしくは抑制的にみられるような評価の歪み（バイアス）が生じることがある」(p.166)。この歪みは「政策評価に関するセレクション・バイアス」（玄田, 2015, p.166）と呼ばれ、政策評価を難しくする一因となっている。

<sup>30</sup> 人々の強固な実感や常識が科学的な理論とデータによって覆された象徴的事例として、天動説やハンセン病（の感染率）に関する誤解等の事例が挙げられる。

第2に、東日本大震災に際しての特殊事情として、リーマン・ショックの悪影響が残っていた可能性がある。Venn(2012)によれば、2008年9月に米国で発生し全世界に波及したリーマン・ショックの以後に起こった災害<sup>31</sup>はもともと厳しい状況にあった労働市場を襲ったために、各自然災害が労働市場に及ぼしたインパクトの全体像を知ることが極めて難しい。これは東日本大震災にも当てはまるものであり、震災後の各企業の事業活動水準の落ち込みがどの程度東日本大震災の主効果でどの程度リーマン・ショックとの交互作用であるのか、弁別することは難しく、雇調金の政策評価を難しくする一因となっている。

第3に、各政策間の重複や交互作用も個々の政策評価を難しくしている。2010年(本震)・2011年(余震)にニュージーランドを襲ったカンタベリー地震のマクロ経済への影響を分析したDoyle & Noy(2013)によれば、自然災害に際して先進国では政府や中央銀行が各種の政策・対策を同時に実施して被害を最小限に食い止めようと努力する。本節第2項で既に述べた通り、自然災害の発生直後における「雇用不安の抑制」という観点から見ればこうした緊急政策の複合性は望ましい方針と言えるのだが、一度、個々の政策の効果を検証しようとするとこの複合性が大きな足かせとなってしまうのである。

特に東日本大震災においては、本節第3項で述べた通り、被災地における雇用維持という観点で雇調金と失業給付特例が大きく重複しており、両制度の雇用維持に寄与するメカニズムは複雑なものである。同一の被保険者に対して両制度から支給を受けることはできないとはいえ、雇調金非受給事業所の中に失業給付によって雇用保険を喪失させないまま失業給付を受けて雇用維持を図った事業所が一定数含まれていることは、雇調金単体の主効果を検証する上で分析上の大きな課題となる。

第4に、同じ雇調金や失業給付といってもその対象範囲や支給内容、支給限度等は特例によって刻々と変化している。こうした柔軟な制度運用は被災地の状況に応じた公的支援のあり方として望ましいものと言えるが、1つの制度の支給を単体で見てもその期待される効果量に増減の波があるということはその効果検証を難しくしている。たとえば全国の事業所を対象に東日本大震災に際しての雇調金効果を検証するといっても、実際には受給事業所の中でも、いつ、どのような条件の時に、どういった内容の助成を受けたのかによってその期待される効果量に差があるはずであり、セレクション・バイアスの質にも変化が生じていると考えられる。

以上のように、東日本大震災に際しての雇調金の雇用維持効果をデータに基づき検証するにあたっては様々な困難な課題がある。これらの課題をどこまで克服できるか、あるいは分析上の限界として意識した上で結果を解釈できるかが、雇調金の政策評価にあたって重要になると考えられる。

<sup>31</sup> Venn(2012)では具体例として、2010年のチリ・ビオビオ地震、2010年・2011年のオーストラリア・クイーンズランド洪水、2010年・2011年のニュージーランド・カンタベリー地震、および2011年の日本・東日本大震災を挙げている。

### 3 本章の目的：全体の目的と研究1、研究2の関係性

前節で述べた問題意識に基づき、分析上の課題を踏まえつつ、東日本大震災の際に雇調金が雇用維持のためにどの程度の効果を持っていたのかデータを用いて検証することが本章の目的である。使用するデータは第1節と同様、本報告書内で共通の3万事業所データ(雇用保険データ+雇調金業務データ+アンケート調査)である<sup>32</sup>。

この目的を達成するため、本章では次節以降2つの研究結果を報告する。研究1は、雇調金効果を検証する上で最低限抑えておくべき受給事業所と非受給事業所の違いを単変量で確認した結果の報告である。研究2は、先行研究の知見、ならびに研究1の知見を踏まえて想定される雇調金を巡る包括的因果モデルについて、構造方程式モデリングによってそのデータへの当てはまりを確かめた結果の報告である。

これら2つの研究で得られた知見について、本章の最後に総合考察を行い、本章の当初の目的がどの程度達成できたのか、および今後の課題について本章筆者の意見を述べる。

## 4 研究1：受給・非受給被災事業所の企業属性と雇用保険喪失率推移の比較

### (1) 問題意識と目的

雇調金の雇用維持効果を検証するにあたって、まず被災地における雇調金の受給事業所と非受給事業所の間でいかなる企業属性の違いがあったのか把握しておくことは重要である。もし受給事業所が非受給事業所と比較して何らかの偏りを持っていたのだとすれば、その後の分析において両群間に見られる差は雇調金の効果というよりも共変する別の要因によってもたらされた可能性が考慮されなければならないためである。そこで本節ではまず、3万事業所データのうち主にアンケート調査への回答に基づいて、被災地における受給事業所と非受給事業所の違いについて確認する。

その上で、本節では東日本大震災後の雇調金の受給による雇用維持効果を3万事業所データの中の雇用保険の被保険者資格の喪失状況の観点から比較する。もし雇調金に雇用維持効果があるのであれば、受給事業所のほうが非受給事業所よりも震災後の雇用保険の被保険者資格の喪失が少ないはずである<sup>33</sup>。本章第1節第6項で述べたように、また玄田(2015)や中馬他(2002)が指摘しているように、実際には様々な理由からこのような単純な比較には問題が多い。しかしそうであっても、説明しようとする単変量の群間の差がどの程度であるかをまず記述統計量で確認しておくことはデータの解釈において重要な出発点である。そこでこの点についての確認を本章の第2の目的とする。

<sup>32</sup> 繰り返しとなるが、データの収集方法や項目内容の詳細に関しては、本報告書内での重複説明を避けるため第1章を参照されたい。

<sup>33</sup> ただし、雇用保険の被保険者資格の喪失件数は解雇だけでなく、何らかの理由で雇用関係が解消された総数を表す。ここでは、「理由はともかく、雇用関係が解消された度合い」の指標として本変数を採用しており、明確な会社都合の解雇に限定した指標では無い点に留意が必要である。



## (2) 方法

### ア. 集計・分析対象データの選別方法、および雇調金の受給区分について

本章では集計にあたって、被災5県（青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県）の2,471事業所のうち、(a)2013年6月の「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」（以下「アンケート調査」という。）に回答している、かつ(b)アンケート調査の付問3-2(2)において東日本大震災による事業活動水準の急激な低下が「あった」と回答している、の2条件を満たす363事業所を抽出した。まず(a)については本章次節以降の多変量解析を行うにあたって分析の必要上、事業活動水準等の重要な変数が存在するアンケート調査回答ケースに限定せざるを得ないという事情に基づくものである。このデータの選別によって「震災後からアンケート調査実施までに廃業している事業所」が分析対象から除外されるというバイアスが発生し、得られた知見の一般化可能性が制約されてしまうが、こうしたデメリットを踏まえても投入できる変数の量と質の確保が重要であると判断した。

次に(b)については「被災事業所」を明確化するための選別である。「被災5県」の事業所とはいっても、実際には沿岸部と内陸部では被害状況に大きな差があり、中にはほとんど被害が出なかった事業所もあると考えられる。こうした非被災事業所を分析対象に含めると、震災被害に対する雇調金の効果を検討する上で交絡要因が増えてしまう。そこで本節以降は、アンケート調査において震災被害が「あった」と回答している事業所を「被災事業所」と定義し焦点を絞ることで、より精緻に雇調金の効果を検討することを目指す。

また、雇調金の受給・非受給の区別に関しても、本節以降は特に震災被害を受けての受給効果に特化して検討するため、「過去に1度でも受給したことがあるか」ではなく、「震災直後の3ヶ月間（2011年3月～5月）に1度でも受給したことがあるか」を基準として集計・分析を行う<sup>34</sup>。これによって、たとえばリーマン・ショックの際には受給したが東日本大震災の際には受給していない事業所は「非受給被災事業所」として扱うこととなる。この新しい区分では、363の被災事業所のうち208が「受給被災事業所」<sup>35</sup>、155が「非受給被災事業所」<sup>36</sup>となるので、予め留意されたい。

## イ. 雇用保険喪失率の計算方法

各事業所における雇用維持の程度を表す指標として、雇用保険の被保険者資格の喪失件数

<sup>34</sup> 被災直後3カ月の受給有無に着目した理由は、JILPT(2014)によれば、東日本大震災後に最も事業活動水準が低下したとする回答がこの3ヶ月間に集中していたためである。

<sup>35</sup> ここには、震災直前の2011年2月から継続して雇調金を受給していた54事業所が含まれる。こうした継続的受給事業所は「震災の影響を受けて雇調金の受給を開始した」とは言えず、集計から除外することも考えられた。しかし、今回の集計では震災による事業活動水準の急激な低下が「あった」と回答している事業所を対象を限定していることから、これらの継続的受給事業所の中には「震災が無ければ、受給は終了していた」「震災があったから、受給を継続した」という事業所も少なくなかった可能性がある。そこでここでは、これらの継続的受給事業所についても、「被災地で震災直後3ヶ月に雇調金を受給した事業所」の中に含まれるものとしてそのまま集計を行った。

<sup>36</sup> このうち、他の時期に受給経験ありが56事業所、受給経験なしが99事業所である。

をそのまま指標とすることはできない。なぜなら、同じ1件の喪失であっても元々の従業員数が10名の場合と1,000名の場合ではその重みには大きな違いがあるためである。そこで、雇用維持の程度を表すためには何らかの形で元々の被保険者数全体に対する喪失件数の比率を算出し、これを喪失率として用いることが望ましいと考えられる。

ここで真っ先に思いつくのは下記の計算方法である。

$$\text{当月の喪失率} = \frac{\text{当月の喪失件数}}{\text{当月の月末被保険者数}} \quad \dots\dots\text{①}$$

しかし上記の①式は、(1)当月の喪失件数が0件ではないのに、分母が0であるために計算不能なケースが出てきてしまう、(2)喪失率が100%を超えるケースが出てしまう（e.g. 月末被保険者数1かつ喪失件数10のとき、喪失率1000%）、の2点が問題となる。そこで次に、下記の①'式が考えられる。

$$\text{当月の喪失率} = \frac{\text{当月の喪失件数}}{\text{当月の月末被保険者数} + 1} \quad \dots\dots\text{①'}$$

この①'式であれば、分母が0のため計算不能というケースはなくなる。しかし、この式では、(1)特に小規模事業所の喪失率について、不自然な+1がもたらす喪失率の歪みが大きくなる、(2)やはり喪失率が100%を超えるケースが出てしまう、の2点が問題となる。そこで別の方法として、下記の②式が考えられる

$$\text{当月の喪失率} = \frac{\text{当月の喪失件数}}{\text{特定月の月末被保険者数}} \quad \dots\dots\text{②}$$

ここで「特定月」としては、たとえば「年始の1月」、「当該年で月末被保険者数が最大となる月」などが考えられる。この方法であれば、実質的に上記の①式、①'式の問題はほぼすべて解消される。ただしこの②式には、ある特定月の月末被保険者数を基準とすることで、その月から離れた月ほど喪失件数の評価基準としてセンシティブではなくなる、という欠点がある。そこでさらに、下記の③式が考えられる。

$$\text{当月喪失率} = \frac{\text{当月喪失件数}}{\text{前月月末被保険者数} + \text{当月取得件数}} \quad \dots\dots\text{③}$$

この③式の分母である「前月の月末被保険者数に当月の取得件数を足した数」とは、言い換えれば「当月に論理的に有り得た喪失件数の最大値」であり、これに対する当月喪失件数の比率を表したのが③式である。この式であれば、(1)各月の変化に対してセンシティブな評価基準である、(2)喪失率は必ず0~100%の範囲に収まる、(3)分母が0の時必ず分子も0であるため喪失率を0%と見なせる、という利点がある。しかしこの③式には、前月データが無い場合、すなわちデータ取得開始月について計算不能となってしまう欠点がある。ここで、「前月の月末被保険者数」については、下記のように変換することが論理的に可能である。

$$\text{前月の月末被保険者数} = \text{当月の月末被保険者数} - \text{当月の取得件数} + \text{当月の喪失件数}$$

実際に3万事業所データを用いて確認したところ、この変換が当てはまらないケースは存在しなかった。そこでこの変換を③式に代入し、最終的に本章の分析で採用したのが下記の③'式である。

$$\text{当月喪失率} = \frac{\text{当月喪失件数}}{\text{当月の月末被保険者数} + \text{当月喪失件数}} \dots\dots③'$$

この③'式であれば、③式の利点をすべて引き継いだ上でデータ取得開始月についても喪失率を計算可能であり、望ましい評価指標と考えられる。

### (3) 結果と考察

#### ア. 受給被災事業所と非受給被災事業所の企業属性の違い

まず、アンケート調査への回答結果について受給被災事業所と非受給被災事業所の違いを単変量で比較した結果を報告する。

##### ・ 設立後の経過年数

事業所の設立後の経過年数について比較したところ、図表10-6の結果を得た。平均値で見ても10年区切りの区分比率で見ても、両群に大きな違いは見られなかった。

図表10-6 受給被災事業所と非受給被災事業所の設立後の経過年数

|          | 記述統計     |          |           | 設立後経過年数の10年区分ごとの比率 |        |        |        |        |       |
|----------|----------|----------|-----------|--------------------|--------|--------|--------|--------|-------|
|          | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | 10年未満              | 10～19年 | 20～29年 | 30～39年 | 40～49年 | 50年以上 |
| 受給被災事業所  | 208      | 33.3     | 21.2      | 7.2%               | 20.2%  | 19.7%  | 18.3%  | 18.8%  | 15.9% |
| 非受給被災事業所 | 155      | 32.4     | 21.2      | 11.6%              | 18.1%  | 22.6%  | 16.1%  | 13.5%  | 18.1% |
| 計        | 363      | 32.9     | 21.2      | 9.1%               | 19.3%  | 20.9%  | 17.4%  | 16.5%  | 16.8% |

##### ・ 業種比率と製造業の詳細比率

業種比率を比較したところ、図表10-7の結果を得た。受給被災事業所は非受給被災事業所と比較して製造業の比率が4.8%高く、建設業比率が5.3%低かった。また、製造業の詳細比率(図表10-8)をみると受給被災事業所は非受給被災事業所よりも食料品製造業が10.5%高く、その他の製造業が10.8%低かった。

被災地におけるヒアリングにおいても特に製造業で雇調金の評価が高かったこと(JILPT, 2013)、「震災による仕事への影響が総合的に最も大きかったのは、製造業」であったこと(玄田, 2015, p.47)、津波被害が特に大きかったのは被災地の基幹的産業の1つであった水産加工業(食料品製造業に含まれる)であったこと(山本, 2011)等の先行研究の知見を踏まえれば、受給事業所において製造業(中でも、食料品製造業)の比率がやや高いことは自然なも

のと言える。また一般論として建設業は復興需要の恩恵を最も受けやすい業種であり、実際に被災地では震災後に建設業で「大幅に被保険者数が増加」していること(松本, 2013, p.104)から、非受給被災事業所で建設業の比率が高くなるのも違和感の無い結果といえる。

図表10-7 受給被災事業所と非受給被災事業所の業種比率

|          | n   | 漁業                         | 農業、林業、<br>砂利採取業 | 鉱業、採石業、<br>建設業 | 製造業               | 熱供給・水道業  | 電気・ガス・<br>情報通信業 | 運輸業、郵便業 | 卸売業      | 小売業  | 金融業、保険業 |
|----------|-----|----------------------------|-----------------|----------------|-------------------|----------|-----------------|---------|----------|------|---------|
| 受給被災事業所  | 208 | 1.0%                       | 0.0%            | 8.2%           | 40.9%             | 0.0%     | 3.4%            | 7.7%    | 5.8%     | 5.8% | 0.0%    |
| 非受給被災事業所 | 155 | 1.3%                       | 0.0%            | 13.5%          | 36.1%             | 0.6%     | 0.6%            | 3.9%    | 3.9%     | 7.7% | 0.6%    |
| 合計       | 363 | 1.1%                       | 0.0%            | 10.5%          | 38.8%             | 0.3%     | 2.2%            | 6.1%    | 5.0%     | 6.6% | 0.3%    |
|          | n   | 物品賃貸業、<br>不動産業、<br>技術サービス業 | 宿泊業             | 飲食サービス業        | 生活関連サービス業、<br>娯楽業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉           | 複合サービス業 | その他サービス業 | その他  |         |
| 受給被災事業所  | 208 | 0.5%                       | 4.3%            | 1.0%           | 1.4%              | 6.7%     | 0.5%            | 4.3%    | 1.4%     | 6.7% | 0.5%    |
| 非受給被災事業所 | 155 | 0.0%                       | 4.5%            | 0.6%           | 3.2%              | 6.5%     | 1.9%            | 5.8%    | 2.6%     | 5.8% | 0.6%    |
| 合計       | 363 | 0.3%                       | 4.4%            | 0.8%           | 2.2%              | 6.6%     | 1.1%            | 5.0%    | 1.9%     | 6.3% | 0.6%    |

図表10-8 受給被災事業所と非受給被災事業所の製造業の詳細比率

|          | n   | 食料品                | 飲料・たば<br>こ・飼料 | 繊維工業 | (家具を除く)<br>木材・木製品 | 家具・装備品      | 紙加工品        | パルプ・紙・<br>印刷業     | 同関連業   | 化学工業         | 石油製品・<br>石炭製品 | プラスチック<br>製品 | ゴム製品  | 同製品・皮革・<br>なめし革・<br>毛皮 |
|----------|-----|--------------------|---------------|------|-------------------|-------------|-------------|-------------------|--------|--------------|---------------|--------------|-------|------------------------|
| 受給被災事業所  | 85  | 14.1%              | 0.0%          | 3.5% | 2.4%              | 1.2%        | 3.5%        | 3.5%              | 1.2%   | 0.0%         | 2.4%          | 0.0%         | 0.0%  |                        |
| 非受給被災事業所 | 56  | 3.6%               | 0.0%          | 8.9% | 1.8%              | 0.0%        | 3.6%        | 0.0%              | 0.0%   | 0.0%         | 8.9%          | 0.0%         | 0.0%  |                        |
| 合計       | 141 | 9.9%               | 0.0%          | 5.7% | 2.1%              | 0.7%        | 3.5%        | 2.1%              | 0.7%   | 0.0%         | 5.0%          | 0.0%         | 0.0%  |                        |
|          | n   | 土石製品<br>窯業・<br>鉄鋼業 | 非鉄金属          | 金属製品 | はん用<br>機械器具       | 生産用<br>機械器具 | 業務用<br>機械器具 | 電子部品・デ<br>バイス電子回路 | 電気機械器具 | 情報通信<br>機械器具 | 輸送用<br>機械器具   | その他の<br>製造業  |       |                        |
| 受給被災事業所  | 85  | 3.5%               | 4.7%          | 3.5% | 12.9%             | 1.2%        | 1.2%        | 2.4%              | 5.9%   | 9.4%         | 4.7%          | 9.4%         | 10.6% |                        |
| 非受給被災事業所 | 56  | 5.4%               | 3.6%          | 7.1% | 12.5%             | 0.0%        | 7.1%        | 0.0%              | 1.8%   | 12.5%        | 0.0%          | 3.6%         | 21.4% |                        |
| 合計       | 141 | 4.3%               | 4.3%          | 5.0% | 12.8%             | 0.7%        | 3.5%        | 1.4%              | 4.3%   | 10.6%        | 2.8%          | 7.1%         | 14.9% |                        |

・現在の直接雇用従業員数

アンケート回答時現在の直接雇用従業員数について図表10-9に示す。受給被災事業所は非受給被災事業所よりも平均値が2.5倍程度高かった<sup>37</sup>。そこで現在の従業員数を元に従業員規模を「現在直接雇用なし」「小規模(30人未満)」「中規模(30~299人)」「大規模(300人以上)」の4区分で比率を見たところ、受給被災事業所では大規模が3.2%、中規模が26.3%と、合わせて3割程度を占めている一方、非受給被災事業所では84.4%が30人未満の小規模事業所であり大規模事業所は0件となっていた。したがって、上述の従業員数平均値の差は、受給被災事業所に大規模・中規模事業所が比較的多く含まれていたことによるものと考えられる<sup>38</sup>。

またリーマン・ショック前と比較しての従業員数の増減に関しては、受給被災事業所の「減った」が47.1%と、非受給被災事業所の34.2%よりも選択率が高かった<sup>39</sup>。ただしこの設問ではリーマン・ショックの影響と東日本大震災の影響を区別できない点に留意が必要である。

図表10-9 受給被災事業所と非受給被災事業所の現在の直接雇用従業員数の記述統計量、従業員規模ごとの比率、およびリーマン・ショック前と比較しての増減状況

|          | 記述統計 |      |      | 直接雇用従業員規模 |            |              |             | リーマン・ショック前(2008年8月頃)と比較しての増減 |       |       |      |              |
|----------|------|------|------|-----------|------------|--------------|-------------|------------------------------|-------|-------|------|--------------|
|          | n    | M    | SD   | 現在直接雇用なし  | 小規模(30人未満) | 中規模(30~299人) | 大規模(300人以上) | 増えた                          | 横ばい   | 減った   | 不明   | 当ても現在も雇用実績なし |
| 受給被災事業所  | 208  | 44.5 | 89.4 | 0.5%      | 70.0%      | 26.3%        | 3.2%        | 16.5%                        | 34.7% | 47.1% | 0.6% | 1.2%         |
| 非受給被災事業所 | 155  | 18.7 | 33.2 | 0.7%      | 84.4%      | 14.9%        | 0.0%        | 16.7%                        | 42.5% | 34.2% | 5.0% | 1.7%         |
| 計        | 363  | 33.5 | 72.1 | 0.6%      | 76.1%      | 21.5%        | 1.8%        | 16.6%                        | 37.9% | 41.7% | 2.4% | 1.4%         |

さて、上述の通り、本節以降の分析で扱う「受給被災事業所」と「非受給被災事業所」には、従業員規模の観点から偏りがあることが分かった。この偏りを無視して両群の比較を続けた場合、その違いが雇調金の受給有無によるものなのか、従業員規模・従業員数の違いによるものなのかが見えにくくなってしまふ。そこで、以降の集計では受給有無の全体だけでなく、両群に一定数の分布が見られる「小規模」のみに絞った場合の結果も併せて記載することとする。

・リーマン・ショック以降の事業活動水準

2007年を100とした場合のリーマン・ショック以降の各年の事業活動水準について両群の状況を図表10-10に示す。2008年時点では受給被災事業所の方が活動水準がやや高いが、

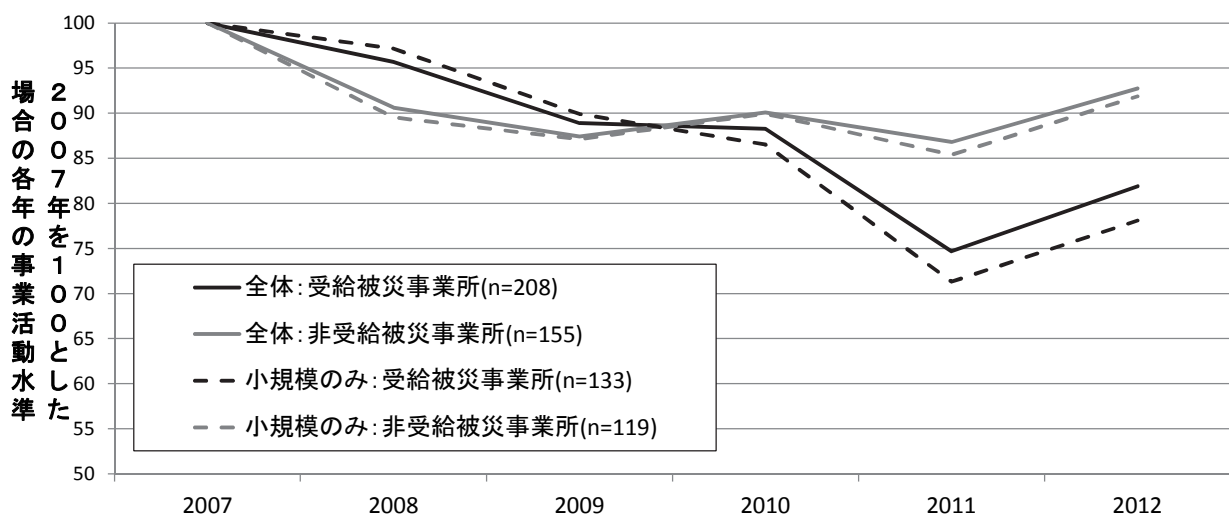
<sup>37</sup> 雇調金の受給事業所は、社会全体の構成比と比較して大規模事業所の占める比率が高い、という結果は中馬・大橋・中村・阿部・神林(2002)の先行研究でも指摘されている(pp.59-60)。

<sup>38</sup> なお、調査は事業所ベースで実施されていたため、大企業の支店等が「小規模」「中規模」に含まれていたケースもあると考えられる。

<sup>39</sup> なお、ここでは「かなり増えた」と「やや増えた」を合算して「増えた」、「かなり減った」と「やや減った」を合算して「減った」として集計を行っている。

その後 2009 年・2010 年は両群の状況は拮抗している。震災後の 2011 年、2012 年については受給被災事業所の事業活動水準の低下が顕著で、対照的に非受給被災事業所の推移は大きな変化が見られない。そこで両群の状況に統計学的に有意な差が見られるか検討したところ、2008 年は受給被災事業所のほうが有意に高く、2009 年と 2010 年は有意差が見られず、2011 年・2012 年は非受給被災事業所のほうが事業活動水準が有意に高かった<sup>40</sup>。したがって、少なくとも震災前 2 年間は両群の状況に違いは無かったものの、震災後は受給被災事業所のほうが大きく事業活動水準を低下させていたことが示唆された<sup>41</sup>。

図表10-10 受給被災事業所と非受給被災事業所のリーマン・ショック以降の事業活動水準



・リーマン・ショックによる事業活動水準への影響

リーマン・ショックによる事業活動水準への影響について両群の状況を図表 10-11 に示す。活動水準の急激な低下があったという事業所の比率、活動水準の最低期、および 2007 年を 100 とした場合の最低期の活動水準について、両群の回答はほぼ横並びである。小規模のみについても受給・非受給の間で大きな差は見られない。

<sup>40</sup> ここでは全体 363 事業所データを用いて、雇調金受給要因 2 水準×年次要因 5 水準の 2 要因分散分析を行った。その結果、交互作用が有意であり ( $F(4,1312)=13.7, p<.001$ )、単純主効果の検定の結果、2008 年は受給事業所のほうが、2011 年と 2012 年は非受給事業所のほうが 5%水準で有意に事業活動水準が高かった。

<sup>41</sup> ここで、なぜ 2008 年には受給被災事業所のほうが有意に活動水準が高かったのかについては複数の解釈の余地がある。たとえば JILPT(2014)によればリーマン・ショックの影響は業種によって大きく状況が異なっていた。前掲の図表 10-8 でも確認した通り受給被災事業所では食料品製造業(おそらく主に水産加工業)の比率が高かったが、食料品製造業はリーマン・ショック後の事業活動の急激な低下が「あった」の比率が 34.2%と、全業種平均の 60.6%よりも低かった(JILPT, 2014, pp.13-14)。こうした業種構成の違いが、2008 年の両群の差の原因となった可能性がある。

図表10-11 受給被災事業所と非受給被災事業所のリーマン・ショックによる活動水準の急激低下の該当率と、該当事業所における活動水準最低期、および2007年と比較した最低期の活動水準

|          | n   | LS後の活動水準急激低下該当率 | 急激低下のあった事業所における活動水準の最低期 |      |      |       |       |       |       |      |      |      |      |       | 2007年を100とした最低期の活動水準<br>平均値 |
|----------|-----|-----------------|-------------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|-------|-----------------------------|
|          |     |                 | 2008年                   |      |      |       | 2009年 |       |       |      |      |      |      |       |                             |
|          |     |                 | 9月                      | 10月  | 11月  | 12月   | 1月    | 2月    | 3月    | 4月   | 5月   | 6月   | 7月   | 8月    |                             |
| 受給被災事業所  | 208 | 60.1%           | 0.0%                    | 4.5% | 5.4% | 7.2%  | 15.3% | 18.0% | 10.8% | 9.9% | 7.2% | 8.1% | 2.7% | 10.8% | 60.3                        |
| 非受給被災事業所 | 155 | 66.0%           | 5.5%                    | 1.1% | 6.6% | 13.2% | 15.4% | 16.5% | 11.0% | 9.9% | 7.7% | 2.2% | 4.4% | 6.6%  | 57.1                        |
| 計        | 363 | 62.7%           | 2.5%                    | 3.0% | 5.9% | 9.9%  | 15.3% | 17.3% | 10.9% | 9.9% | 7.4% | 5.4% | 3.5% | 8.9%  | 58.9                        |
| ▽小規模のみ▽  |     |                 |                         |      |      |       |       |       |       |      |      |      |      |       |                             |
| 受給被災事業所  | 133 | 53.5%           | 0.0%                    | 4.6% | 9.2% | 9.2%  | 18.5% | 15.4% | 10.8% | 4.6% | 9.2% | 4.6% | 3.1% | 10.8% | 61.7                        |
| 非受給被災事業所 | 119 | 63.2%           | 5.9%                    | 1.5% | 8.8% | 16.2% | 13.2% | 14.7% | 11.8% | 8.8% | 5.9% | 2.9% | 5.9% | 4.4%  | 56.9                        |
| 計        | 252 | 58.2%           | 3.0%                    | 3.0% | 9.0% | 12.8% | 15.8% | 15.0% | 11.3% | 6.8% | 7.5% | 3.8% | 4.5% | 7.5%  | 59.2                        |

・東日本大震災による事業活動水準への影響

東日本大震災による事業活動水準への影響について両群の状況を図表10-12に示す。該当率については、この変数を用いて震災の影響が「あった」事業所を選別しているため、全て100%となる。最低期を見ると、受給被災事業所のほうが震災直後2ヶ月間の選択率がやや高いように見受けられるが、受給有無×当該年月最低期の該当・非該当で2×2の $\chi^2$ 検定を行ったところ、2011年3月、4月とも有意ではなかった(2011年3月： $\chi^2(1) = 1.7, p = .190$ 、2011年4月： $\chi^2(1) = 1.6, p = .209$ )。最低期の活動水準の平均値についても、受給事業所の方が5.2%低いものの、有意差は見られない( $t(327) = 1.6, p = .105$ )。

ただし、最低期の活動水準の平均値の差は小規模のみで限定した場合には7.5%となっており、5%水準で有意ではないものの、10%未満で有意傾向が見られた( $t(230) = 1.9, p = .053$ )。したがって、前掲の図表10-10では2011年・2012年について、受給被災事業所のほうが非受給被災事業所よりも活動水準が有意に低かったが、活動水準の最低期、および最低期の活動水準について月別で見ると小規模でのみ有意傾向の差が見られたことになる。

図表10-12 受給被災事業所と非受給被災事業所の震災による活動水準の急激低下の該当率と該当事業所における活動水準最低期、および2010年と比較した最低期の活動水準

|          | n   | 震災後の活動水準急激低下該当率 | 急激低下のあった事業所における活動水準の最低期 |       |       |      |      |      |      |      |      |      |       |      | 2010年を100とした最低期の活動水準<br>平均値 |
|----------|-----|-----------------|-------------------------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------|-----------------------------|
|          |     |                 | 2011年                   |       |       |      |      |      |      |      |      |      | 2012年 |      |                             |
|          |     |                 | 3月                      | 4月    | 5月    | 6月   | 7月   | 8月   | 9月   | 10月  | 11月  | 12月  | 1月    | 2月   |                             |
| 受給被災事業所  | 208 | 100.0%          | 39.4%                   | 38.4% | 10.6% | 2.5% | 0.5% | 1.0% | 1.5% | 1.0% | 2.5% | 0.5% | 1.5%  | 0.5% | 47.9                        |
| 非受給被災事業所 | 155 | 100.0%          | 31.3%                   | 30.7% | 10.7% | 4.0% | 3.3% | 7.3% | 1.3% | 1.3% | 0.0% | 2.7% | 2.0%  | 5.3% | 53.1                        |
| 計        | 363 | 100.0%          | 35.9%                   | 35.1% | 10.6% | 3.2% | 1.7% | 3.7% | 1.4% | 1.1% | 1.4% | 1.4% | 1.7%  | 2.6% | 50.1                        |
| ▽小規模のみ▽  |     |                 |                         |       |       |      |      |      |      |      |      |      |       |      |                             |
| 受給被災事業所  | 133 | 100.0%          | 38.9%                   | 38.9% | 10.3% | 2.4% | 0.0% | 0.8% | 1.6% | 0.8% | 4.0% | 0.8% | 0.8%  | 0.8% | 44.6                        |
| 非受給被災事業所 | 119 | 100.0%          | 33.3%                   | 30.8% | 9.4%  | 4.3% | 3.4% | 5.1% | 1.7% | 0.9% | 0.0% | 3.4% | 2.6%  | 5.1% | 52.1                        |
| 計        | 252 | 100.0%          | 36.2%                   | 35.0% | 9.9%  | 3.3% | 1.6% | 2.9% | 1.6% | 0.8% | 2.1% | 2.1% | 1.6%  | 2.9% | 48.1                        |

### ・リーマン・ショック以降の事業活動水準に影響を及ぼした最大要因

リーマン・ショック以降の事業活動水準に影響した最大の要因について、両群の状況を図表10-13に示す。JILPT(2014)による全国の事業所を対象とした集計では「リーマン・ショック」の選択率が30.7%と第1位であったが、被災事業所に限定した場合は当然ながら「東日本大震災」の選択率が両群とも第1位となっている。その中でも受給被災事業所のほうが選択率がやや高いように見えるが、受給有無×震災選択有無で2×2の $\chi^2$ 検定を行ったところ有意ではなかった( $\chi^2(1) = 1.5, p = .219$ )。小規模のみで限定しても、結果はほぼ同じであった。

図表10-13 受給被災事業所と非受給被災事業所の  
リーマン・ショック以降の活動水準に影響を及ぼした最大要因

|          | n   | リーマン・<br>ショック | 東日本<br>大震災 | 円相場<br>変動 | 自社や<br>取引先の<br>海外シフト | 業界全体<br>の動向 | 自社の<br>業界内で<br>の競争力 | その他  | 無回答   |
|----------|-----|---------------|------------|-----------|----------------------|-------------|---------------------|------|-------|
| 受給被災事業所  | 208 | 10.6%         | 52.9%      | 4.3%      | 4.3%                 | 5.3%        | 2.4%                | 3.8% | 16.3% |
| 非受給被災事業所 | 155 | 7.7%          | 45.8%      | 4.5%      | 7.7%                 | 7.1%        | 4.5%                | 4.5% | 18.1% |
| 計        | 363 | 9.4%          | 49.9%      | 4.4%      | 5.8%                 | 6.1%        | 3.3%                | 4.1% | 17.1% |
| ▽小規模のみ▽  |     |               |            |           |                      |             |                     |      |       |
| 受給被災事業所  | 133 | 11.3%         | 54.1%      | 1.5%      | 4.5%                 | 5.3%        | 0.8%                | 3.0% | 19.5% |
| 非受給被災事業所 | 119 | 8.4%          | 47.1%      | 3.4%      | 7.6%                 | 7.6%        | 4.2%                | 3.4% | 18.5% |
| 計        | 252 | 9.9%          | 50.8%      | 2.4%      | 6.0%                 | 6.3%        | 2.4%                | 3.2% | 19.0% |

### ・リーマン・ショック後の求人実施状況

リーマン・ショック後の2008年から2012年の求人実施状況について両群の状況を図表10-14に示す。震災後の2011年、2012年に注目すると、受給被災事業所のほうが求人実施率がやや高いが、小規模のみに限定した場合には両群の差は消失しており、大規模事業所において震災後の求人実施率が高かった影響であろうと推測される。また両群共通の特徴として、求人実施率は震災によって低下するというのではなく、逆に2012年には受給・非受給、全体・小規模のみを問わず過去5年間で最も高い実施率となっている点も注目される。

採用数、離職者数、定年者数については、非受給被災事業所では震災前後で特に顕著な変化はみられず、比較的安定した推移が見られる。一方、受給被災事業所では、離職者数・定年者数については震災前後で大きな変化は見られないものの、採用数に関しては2010年までは求人実施時に平均値が10名前後であったが、2011年、2012年は3~4名程度に低下している。また、受給事業所のうち求人を実施しなかった事業所において、2010年までは1名前後しか採用が無かったが2011年以降は平均で5名以上の採用が行われている。

この点については2つの可能性が考えられる。第1に、被災地の大企業における飛び込み応募の受け入れを反映した可能性である。被災地においては震災で仕事を失った人々が、求人を行っていない企業にも飛び込みで求職活動を行ったと考えられ、これが2011年以降の



図表10-14 受給被災事業所と非受給被災事業所のリーマン・ショック後の正社員求人実施率、および求人実施有無ごとの正社員の採用数、離職者数、うち定年者数の平均値

|         | n   | 2008年    |      |      |           |     |      |        |     |      | 2009年    |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
|---------|-----|----------|------|------|-----------|-----|------|--------|-----|------|----------|-------|------|-----------|--------|-----|------|--------|-----|------|--------|
|         |     | 求人実施事業所内 |      |      | 求人非実施事業所内 |     |      | 全体     |     |      | 求人実施事業所内 |       |      | 求人非実施事業所内 |        |     | 全体   |        |     |      |        |
|         |     | 求人実施率    | 採用数  | 離職者数 | うち定年者数    | 採用数 | 離職者数 | うち定年者数 | 採用数 | 離職者数 | うち定年者数   | 求人実施率 | 採用数  | 離職者数      | うち定年者数 | 採用数 | 離職者数 | うち定年者数 | 採用数 | 離職者数 | うち定年者数 |
| 受給被災    | 208 | 37.6%    | 12.2 | 4.1  | 1.3       | 0.7 | 1.3  | 0.4    | 5.4 | 2.4  | 0.7      | 38.7% | 11.7 | 4.5       | 1.0    | 1.2 | 2.2  | 0.7    | 5.4 | 3.1  | 0.8    |
| 非受給被災   | 155 | 26.7%    | 3.1  | 6.9  | 0.5       | 1.2 | 0.7  | 0.2    | 1.7 | 2.5  | 0.3      | 30.5% | 2.4  | 1.6       | 0.4    | 0.7 | 4.0  | 0.1    | 1.3 | 2.9  | 0.2    |
| 計       | 363 | 33.1%    | 9.6  | 5.0  | 1.0       | 0.9 | 1.1  | 0.3    | 3.9 | 2.5  | 0.5      | 35.2% | 8.5  | 3.6       | 0.8    | 1.0 | 3.0  | 0.5    | 3.7 | 3.0  | 0.6    |
| ▽小規模のみ▽ |     |          |      |      |           |     |      |        |     |      |          |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
| 受給被災    | 133 | 26.7%    | 1.4  | 1.0  | 0.1       | 0.6 | 0.3  | 0.0    | 0.9 | 0.5  | 0.0      | 27.5% | 1.5  | 1.3       | 0.2    | 0.6 | 0.6  | 0.1    | 0.9 | 0.8  | 0.1    |
| 非受給被災   | 119 | 18.4%    | 0.8  | 0.3  | 0.1       | 1.4 | 0.5  | 0.0    | 1.4 | 0.6  | 0.0      | 22.7% | 2.6  | 0.8       | 0.3    | 0.9 | 0.5  | 0.0    | 1.4 | 0.6  | 0.1    |
| 計       | 252 | 22.9%    | 1.2  | 0.8  | 0.1       | 1.0 | 0.4  | 0.0    | 1.1 | 0.6  | 0.0      | 25.3% | 2.0  | 1.1       | 0.3    | 0.8 | 0.6  | 0.1    | 1.1 | 0.7  | 0.1    |
|         | n   | 2010年    |      |      |           |     |      |        |     |      | 2011年    |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
|         |     | 求人実施事業所内 |      |      | 求人非実施事業所内 |     |      | 全体     |     |      | 求人実施事業所内 |       |      | 求人非実施事業所内 |        |     | 全体   |        |     |      |        |
|         |     | 求人実施率    | 採用数  | 離職者数 | うち定年者数    | 採用数 | 離職者数 | うち定年者数 | 採用数 | 離職者数 | うち定年者数   | 求人実施率 | 採用数  | 離職者数      | うち定年者数 | 採用数 | 離職者数 | うち定年者数 | 採用数 | 離職者数 | うち定年者数 |
| 受給被災    | 208 | 40.1%    | 9.9  | 4.4  | 1.2       | 1.1 | 1.3  | 0.5    | 4.8 | 2.6  | 0.8      | 45.7% | 3.4  | 3.9       | 1.2    | 5.8 | 2.7  | 0.7    | 4.3 | 3.2  | 0.9    |
| 非受給被災   | 155 | 39.0%    | 2.1  | 1.3  | 0.3       | 0.9 | 0.5  | 0.2    | 1.4 | 0.8  | 0.3      | 38.2% | 3.1  | 1.9       | 0.5    | 0.8 | 1.1  | 0.3    | 1.6 | 1.4  | 0.4    |
| 計       | 363 | 39.6%    | 6.8  | 3.1  | 0.9       | 1.1 | 1.0  | 0.4    | 3.3 | 1.9  | 0.6      | 42.6% | 3.3  | 3.3       | 1.0    | 3.7 | 2.0  | 0.5    | 3.2 | 2.5  | 0.7    |
| ▽小規模のみ▽ |     |          |      |      |           |     |      |        |     |      |          |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
| 受給被災    | 133 | 28.6%    | 2.0  | 1.1  | 0.1       | 0.5 | 0.6  | 0.2    | 1.0 | 0.8  | 0.1      | 37.3% | 1.8  | 1.9       | 0.2    | 0.5 | 0.9  | 0.3    | 1.1 | 1.3  | 0.3    |
| 非受給被災   | 119 | 35.2%    | 1.9  | 1.1  | 0.2       | 1.3 | 0.3  | 0.0    | 1.5 | 0.7  | 0.1      | 34.4% | 2.8  | 1.8       | 0.4    | 1.1 | 0.7  | 0.0    | 1.6 | 1.1  | 0.1    |
| 計       | 252 | 31.6%    | 2.0  | 1.1  | 0.1       | 0.8 | 0.5  | 0.1    | 1.3 | 0.8  | 0.1      | 36.0% | 2.3  | 1.8       | 0.3    | 0.8 | 0.8  | 0.2    | 1.3 | 1.2  | 0.2    |
|         | n   | 2012年    |      |      |           |     |      |        |     |      |          |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
|         |     | 求人実施事業所内 |      |      | 求人非実施事業所内 |     |      | 全体     |     |      |          |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
|         |     | 求人実施率    | 採用数  | 離職者数 | うち定年者数    | 採用数 | 離職者数 | うち定年者数 | 採用数 | 離職者数 | うち定年者数   |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
| 受給被災    | 208 | 54.5%    | 3.7  | 3.3  | 0.9       | 5.4 | 2.6  | 0.6    | 4.2 | 2.9  | 0.7      |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
| 非受給被災   | 155 | 47.7%    | 2.5  | 1.5  | 0.6       | 0.7 | 1.6  | 0.3    | 1.6 | 1.4  | 0.5      |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
| 計       | 363 | 51.6%    | 3.2  | 2.6  | 0.8       | 3.5 | 2.1  | 0.5    | 3.1 | 2.3  | 0.7      |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
| ▽小規模のみ▽ |     |          |      |      |           |     |      |        |     |      |          |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
| 受給被災    | 133 | 42.2%    | 2.1  | 1.4  | 0.2       | 0.4 | 0.8  | 0.4    | 1.1 | 1.1  | 0.3      |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
| 非受給被災   | 119 | 43.0%    | 1.9  | 0.9  | 0.4       | 0.9 | 0.9  | 0.1    | 1.4 | 0.9  | 0.2      |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |
| 計       | 252 | 42.6%    | 2.0  | 1.2  | 0.3       | 0.6 | 0.8  | 0.3    | 1.2 | 1.0  | 0.3      |       |      |           |        |     |      |        |     |      |        |

求人非実施の受給被災事業所における採用者数増加に繋がったのかもしれない。第2に、震災直後に雇用保険の特例措置等を活用して一時的に離職していた従業員が一定期間を経て再

雇用・職場復帰していた可能性がある。この場合にも、求人を行わずとも採用数が増加していた理由としては違和感がない。

ただし、上記の特徴は小規模事業所のみ限定した場合にはほとんど消えており、それらが「従業員規模の主効果」なのか「従業員規模と雇調金受給の交互作用」なのかは不明である。この点についてさらに検討するためには、非受給かつ大規模かつ求人非実施の事業所データが必要であり、今後の課題としたい。

・リーマン・ショック後の従業員削減率と月間労働時間の削減率

リーマン・ショック後の従業員削減率、および月間労働時間削減率について両群の状況を図表10-15に示す。やや受給被災事業所のほうが「削減なし」の比率が高いように見えるが、受給有無×削減有無で2×2の $\chi^2$ 検定を行ったところ、従業員削減率 ( $\chi^2(1) = 0.9, p=.335$ )、月間労働時間削減率 ( $\chi^2(1)=2.5, p=.114$ ) のいずれも有意ではなかった。小規模のみの集計結果は、従業員の「削減なし」が全体の結果よりも多いが、群間の違いに関しては全体とほぼ同じ傾向が見られた。

図表10-15 受給被災事業所と非受給被災事業所のリーマン・ショック後の従業員削減率  
および従業員の月間労働時間の削減率(余剰労働力が発生した事業所のみ回答)

|          | n   | 従業員の削減率 |           |                  |                  |                 |            |          | 月間労働時間の削減率 |           |                  |                  |                 |            |          |
|----------|-----|---------|-----------|------------------|------------------|-----------------|------------|----------|------------|-----------|------------------|------------------|-----------------|------------|----------|
|          |     | 有効<br>n | 50%<br>以上 | 25~<br>50%<br>未満 | 10~<br>25%<br>未満 | 5~<br>10%未<br>満 | 0~5%<br>未満 | 削減<br>なし | 有効<br>n    | 50%<br>以上 | 25~<br>50%<br>未満 | 10~<br>25%<br>未満 | 5~<br>10%未<br>満 | 0~5%<br>未満 | 削減<br>なし |
| 受給被災事業所  | 208 | 158     | 3.8%      | 5.1%             | 10.1%            | 3.2%            | 6.3%       | 71.5%    | 160        | 5.6%      | 13.8%            | 15.0%            | 4.4%            | 4.4%       | 56.9%    |
| 非受給被災事業所 | 155 | 100     | 4.0%      | 8.0%             | 12.0%            | 5.0%            | 6.0%       | 65.0%    | 102        | 8.8%      | 12.7%            | 16.7%            | 9.8%            | 5.9%       | 46.1%    |
| 計        | 363 | 258     | 3.9%      | 6.2%             | 10.9%            | 3.9%            | 6.2%       | 69.0%    | 262        | 6.9%      | 13.4%            | 15.6%            | 6.5%            | 5.0%       | 52.7%    |
| ▽小規模のみ▽  |     |         |           |                  |                  |                 |            |          |            |           |                  |                  |                 |            |          |
| 受給被災事業所  | 133 | 101     | 5.0%      | 5.0%             | 6.9%             | 1.0%            | 2.0%       | 80.2%    | 104        | 7.7%      | 12.5%            | 9.6%             | 3.8%            | 2.9%       | 63.5%    |
| 非受給被災事業所 | 119 | 72      | 4.2%      | 9.7%             | 4.2%             | 6.9%            | 2.8%       | 72.2%    | 76         | 11.8%     | 10.5%            | 13.2%            | 7.9%            | 2.6%       | 53.9%    |
| 計        | 252 | 173     | 4.6%      | 6.9%             | 5.8%             | 3.5%            | 2.3%       | 76.9%    | 180        | 9.4%      | 11.7%            | 11.1%            | 5.6%            | 2.8%       | 59.4%    |

・東日本大震災後の従業員削減率と月間労働時間の削減率

東日本大震災後の従業員削減率、および月間労働時間削減率について両群の状況を図表10-16に示す。全体的に、リーマン・ショックより削減率が高い様子が窺える。中でも受給被災事業所では非受給被災事業所と比べて従業員削減率、月間労働時間削減率の「削減なし」の比率がいずれも低い、この点について受給有無×削減有無の2×2の $\chi^2$ 検定を行ったところ、従業員削減率 ( $\chi^2(1) = 5.0, p<.05$ )、労働時間削減率 ( $\chi^2(1) = 21.8, p<.001$ ) ともに、両群の選択率の差は有意であった。したがって、東日本大震災で被害を受け雇調金を受給した事業所は、被害を受けたものの受給しなかった事業所と比較して、震災後の最も業績が悪化した時期に従業員数、労働時間を削減した比率が高かったと言える。

図表10-16 受給被災事業所と非受給被災事業所の震災後の従業員削減率  
および従業員の月間労働時間の削減率(余剰労働力が発生した事業所のみ回答)

|          | 従業員の削減率  |                |           |                  |                  |                 |            | 月間労働時間の削減率 |                |           |                  |                  |                 |            |          |
|----------|----------|----------------|-----------|------------------|------------------|-----------------|------------|------------|----------------|-----------|------------------|------------------|-----------------|------------|----------|
|          | <i>n</i> | 有効<br><i>n</i> | 50%<br>以上 | 25~<br>50%<br>未満 | 10~<br>25%<br>未満 | 5~<br>10%<br>未満 | 0~5%<br>未満 | 削減<br>なし   | 有効<br><i>n</i> | 50%<br>以上 | 25~<br>50%<br>未満 | 10~<br>25%<br>未満 | 5~<br>10%<br>未満 | 0~5%<br>未満 | 削減<br>なし |
| 受給被災事業所  | 208      | 169            | 10.1%     | 7.7%             | 9.5%             | 9.5%            | 11.2%      | 52.1%      | 168            | 24.4%     | 17.3%            | 17.9%            | 10.7%           | 7.7%       | 22.0%    |
| 非受給被災事業所 | 155      | 102            | 7.8%      | 5.9%             | 9.8%             | 2.0%            | 7.8%       | 66.7%      | 106            | 10.4%     | 12.3%            | 13.2%            | 8.5%            | 5.7%       | 50.0%    |
| 計        | 363      | 271            | 9.2%      | 7.0%             | 9.6%             | 6.6%            | 10.0%      | 57.6%      | 274            | 19.0%     | 15.3%            | 16.1%            | 9.9%            | 6.9%       | 32.8%    |
| ▽小規模のみ▽  |          |                |           |                  |                  |                 |            |            |                |           |                  |                  |                 |            |          |
| 受給被災事業所  | 133      | 108            | 13.0%     | 8.3%             | 8.3%             | 7.4%            | 9.3%       | 53.7%      | 107            | 27.1%     | 17.8%            | 12.1%            | 10.3%           | 8.4%       | 24.3%    |
| 非受給被災事業所 | 119      | 75             | 8.0%      | 6.7%             | 10.7%            | 2.7%            | 4.0%       | 68.0%      | 79             | 10.1%     | 12.7%            | 11.4%            | 6.3%            | 3.8%       | 55.7%    |
| 計        | 252      | 183            | 10.9%     | 7.7%             | 9.3%             | 5.5%            | 7.1%       | 59.6%      | 186            | 19.9%     | 15.6%            | 11.8%            | 8.6%            | 6.5%       | 37.6%    |

ここで、第1節で紹介したJILPT(2014)における集計(pp.101)にならって、被災事業所における東日本大震災を受けての従業員削減率と月間労働時間削減率のクロス集計をしたところ、図表10-17の結果となった。カラーリングされた同比率の上が従業員の削減重点事業所、下が労働時間の削減重点事業所とした場合、受給被災事業所では従業員削減重点事業所が14.6%、労働時間削減重点事業所が49.4%であった。一方、非受給被災事業所では従業員削減重点事業所が10.1%、労働時間削減重点事業所が34.3%であった。この結果について、受給有無×重点方針3水準(従業員削減重点、削減率均衡、労働時間削減重点)で2×3の $\chi^2$ 検

図表10-17 受給の有無ごとの被災事業所における従業員削減率と労働時間削減率のクロス表

1. 受給被災事業所(有効*n* = 164)

|                     |          | 月間労働時間の削減率 |              |              |             |      |             | 合計     |
|---------------------|----------|------------|--------------|--------------|-------------|------|-------------|--------|
|                     |          | 50%以上      | 25~50%<br>未満 | 10~25%<br>未満 | 5~10%<br>未満 | 5%未満 | 減らさ<br>なかった |        |
| 従業員<br>の削<br>減<br>率 | 50%以上    | 7.3%       | 1.8%         | 0.6%         | 0.0%        | 0.0% | 0.0%        | 9.8%   |
|                     | 25~50%未満 | 1.2%       | 3.0%         | 0.0%         | 0.6%        | 0.0% | 3.0%        | 7.9%   |
|                     | 10~25%未満 | 0.6%       | 2.4%         | 2.4%         | 3.7%        | 0.0% | 0.6%        | 9.8%   |
|                     | 5~10%未満  | 0.6%       | 1.2%         | 1.2%         | 3.7%        | 2.4% | 0.0%        | 9.1%   |
|                     | 0~5%未満   | 1.2%       | 1.2%         | 1.8%         | 1.8%        | 3.0% | 1.8%        | 11.0%  |
|                     | なし       | 12.2%      | 7.9%         | 12.2%        | 1.2%        | 2.4% | 16.5%       | 52.4%  |
| 合計                  |          | 23.2%      | 17.7%        | 18.3%        | 11.0%       | 7.9% | 22.0%       | 100.0% |

2. 非受給被災事業所(有効*n* = 99)

|                     |          | 月間労働時間の削減率 |              |              |             |      |             | 合計     |
|---------------------|----------|------------|--------------|--------------|-------------|------|-------------|--------|
|                     |          | 50%以上      | 25~50%<br>未満 | 10~25%<br>未満 | 5~10%<br>未満 | 5%未満 | 減らさ<br>なかった |        |
| 従業員<br>の削<br>減<br>率 | 50%以上    | 6.1%       | 0.0%         | 0.0%         | 0.0%        | 0.0% | 2.0%        | 8.1%   |
|                     | 25~50%未満 | 1.0%       | 3.0%         | 1.0%         | 0.0%        | 0.0% | 1.0%        | 6.1%   |
|                     | 10~25%未満 | 1.0%       | 2.0%         | 2.0%         | 2.0%        | 0.0% | 2.0%        | 9.1%   |
|                     | 5~10%未満  | 0.0%       | 0.0%         | 1.0%         | 0.0%        | 0.0% | 1.0%        | 2.0%   |
|                     | 0~5%未満   | 2.0%       | 1.0%         | 0.0%         | 0.0%        | 4.0% | 1.0%        | 8.1%   |
|                     | なし       | 1.0%       | 6.1%         | 10.1%        | 7.1%        | 2.0% | 40.4%       | 66.7%  |
| 合計                  |          | 11.1%      | 12.1%        | 14.1%        | 9.1%        | 6.1% | 47.5%       | 100.0% |

定を行ったところ有意であった ( $\chi^2(2)=9.6, p<.01$ )。残差分析の結果からは、受給被災事業所において労働時間削減重点事業所数が期待値よりも有意に多く、削減率均衡事業所が有意に少なく、また非受給被災事業所においては重点均衡事業所が有意に多く、労働時間削減重点事業所数が有意に少なかった。したがって、「受給被災事業所と非受給被災事業所で、従業員の削減に重点を置く事業所の数はいずれも少なく差は見られなかったが、労働時間の削減に重点を置く事業所の数は受給被災事業所の方が有意に多かった」とまとめられる。

以上の結果は、その比率の絶対値の様相は被災していない地域を含めたアンケート調査の全体傾向とは大きく異なるものの、雇調金の受給事業所においては「事業活動が縮小したとき、従業員数（雇用数）の削減よりも当面労働時間の削減」を選択しやすかった、したがって「雇調金の本旨は活かされていた」という JILPT(2014, pp.100-101)の知見を部分的に支持するものといえる

#### ・リーマン・ショック以降の雇用調整実施状況

リーマン・ショック以降の雇用調整実施状況について両群の状況を図表10-18に示す。また、雇用調整実施率については図表10-19に折れ線グラフを示す。非受給被災事業所の雇用調整実施率は震災前後でそれほど大きな変動は見られず3割前後となっている。これに対して受給被災事業所では2011年に71.5%、2012年に52.2%と、震災前や2013年の水準と比較して極端に高い。そこで両群の雇用調整実施率について受給有無×雇用調整実施有無の2×2の $\chi^2$ 検定を行ったところ、2008年は有意差なし ( $\chi^2(1)=0.1, p=.758$ )、2009年は有意差なし ( $\chi^2(1)=1.0, p=.317$ )、2010年は有意差あり ( $\chi^2(1)=11.2, p<.001$ )、2011年は有意差あり ( $\chi^2(1)=55.1, p<.001$ )、2012年は有意差あり ( $\chi^2(1)=22.5, p<.001$ )、2013年は有意差あり ( $\chi^2(1)=4.8, p<.05$ )となった。したがって震災前の2010年から、もともと受給被災事業所のほうが雇用調整実施率が有意に高かったが、震災後にさらに増加して非受給被災事業所との差が拡大したと見ることができる。

雇用調整の詳細な実施方法については、受給有無や年の違いに関わらず一貫して「一時休業（一時帰休）（1日単位）」が最大の選択率を示した。その中でも特に2011年の受給被災事業所の同方法の選択率は76.7%と非常に高い。このことは、雇調金の受給対象となる一時休業が、確かに震災直後の受給被災事業所において選択されやすくなっていたことを示すものと考えられる。

また、「希望退職の募集、解雇」については震災のあった2011年に、受給被災事業所で4.5%、非受給被災事業所では13.2%と、3倍程度の開きが出ている。したがって、雇調金は解雇という最も重い雇用調整手段を抑制する効果を持っていた可能性が示唆されている。

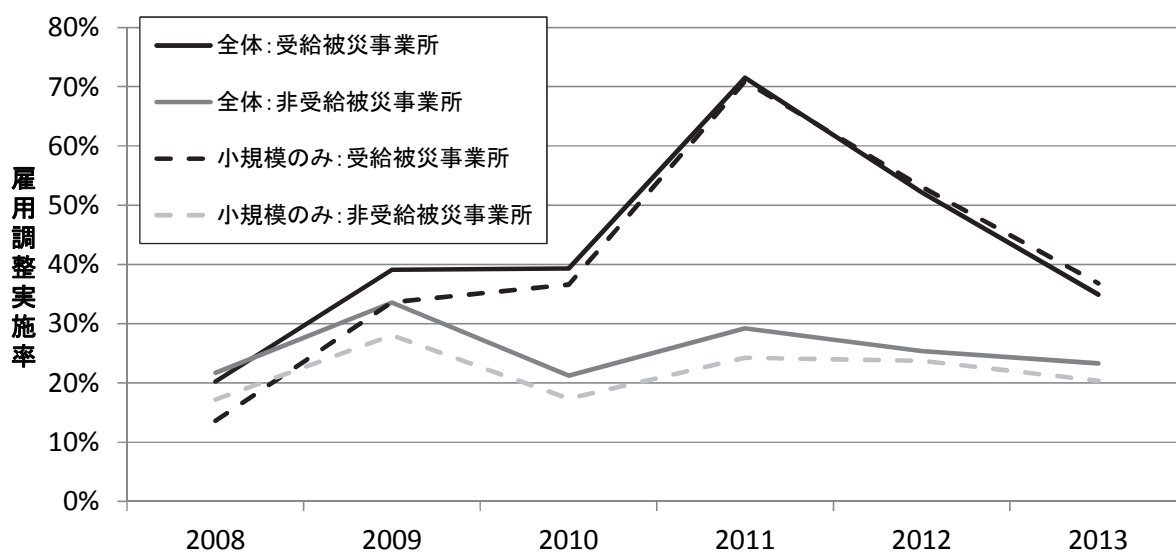
以上の結果について、小規模事業所のみ限定しても概ね同様の傾向が見られているため、この原因を群間の従業員規模の偏りに帰属させることはできない。したがって、アンケート調査における雇用調整の実施状況を見る限り、被災地における震災直後の雇調金支給は、2011

図表10-18 受給被災事業所と非受給被災事業所のリーマン・ショック以降の雇用調整実施状況

| 2008年   |     | 雇用調整実施事業所における実施内容(複数回答) |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
|---------|-----|-------------------------|-------|---------|-----------|-------|---------|--------------|-------|-------|----------|---------|---------|---------|-----------|-------|---------|------------------|-----|-----|--|
|         | n   | 雇用調整実施率                 | 残業規制  | 季休暇等の増加 | 休日の振替、夏・夏 | 減・停止  | 中途採用の削減 | 新規学卒採用の削減・停止 | 配置転換  | 出向    | (一)日単位休業 | (一)時帰休業 | (一)時間休業 | (一)時単休業 | 正社員以外の雇止め | 募集・解雇 | 希望退職の誘導 | イム臨時労働者の再契約停止・解雇 | その他 | 無回答 |  |
| 受給      | 208 | 20.2%                   | 41.2% | 23.5%   | 26.5%     | 20.6% | 23.5%   | 5.9%         | 47.1% | 20.6% | 8.8%     | 11.8%   | 8.8%    | 2.9%    | 2.9%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 155 | 21.7%                   | 35.7% | 32.1%   | 21.4%     | 17.9% | 10.7%   | 0.0%         | 50.0% | 17.9% | 10.7%    | 7.1%    | 7.1%    | 0.0%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 363 | 20.9%                   | 38.7% | 27.4%   | 24.2%     | 19.4% | 17.7%   | 3.2%         | 48.4% | 19.4% | 9.7%     | 9.7%    | 8.1%    | 1.6%    | 1.6%      |       |         |                  |     |     |  |
| 2009年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 208 | 39.1%                   | 30.9% | 23.5%   | 22.1%     | 22.1% | 14.7%   | 4.4%         | 67.6% | 20.6% | 7.4%     | 8.8%    | 7.4%    | 1.5%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 155 | 33.6%                   | 34.8% | 34.8%   | 10.9%     | 15.2% | 4.3%    | 0.0%         | 63.0% | 13.0% | 4.3%     | 15.2%   | 6.5%    | 0.0%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 363 | 36.7%                   | 32.5% | 28.1%   | 17.5%     | 19.3% | 10.5%   | 2.6%         | 65.8% | 17.5% | 6.1%     | 11.4%   | 7.0%    | 0.9%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 2010年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 208 | 39.3%                   | 25.7% | 28.6%   | 22.9%     | 25.7% | 17.1%   | 2.9%         | 61.4% | 21.4% | 5.7%     | 8.6%    | 5.7%    | 2.9%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 155 | 21.3%                   | 33.3% | 22.2%   | 7.4%      | 22.2% | 11.1%   | 0.0%         | 48.1% | 11.1% | 11.1%    | 3.7%    | 7.4%    | 3.7%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 363 | 31.8%                   | 27.8% | 26.8%   | 18.6%     | 24.7% | 15.5%   | 2.1%         | 57.7% | 18.6% | 7.2%     | 7.2%    | 6.2%    | 3.1%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 2011年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 208 | 71.5%                   | 21.1% | 21.8%   | 15.0%     | 15.0% | 9.0%    | 3.8%         | 76.7% | 25.6% | 7.5%     | 4.5%    | 6.8%    | 4.5%    | 2.3%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 155 | 29.2%                   | 23.7% | 18.4%   | 10.5%     | 18.4% | 7.9%    | 0.0%         | 52.6% | 18.4% | 13.2%    | 13.2%   | 5.3%    | 2.6%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 363 | 54.1%                   | 21.6% | 21.1%   | 14.0%     | 15.8% | 8.8%    | 2.9%         | 71.3% | 24.0% | 8.8%     | 6.4%    | 6.4%    | 4.1%    | 1.8%      |       |         |                  |     |     |  |
| 2012年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 208 | 52.2%                   | 23.4% | 25.5%   | 17.0%     | 22.3% | 9.6%    | 4.3%         | 61.7% | 20.2% | 7.4%     | 2.1%    | 6.4%    | 3.2%    | 3.2%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 155 | 25.4%                   | 30.3% | 24.2%   | 12.1%     | 12.1% | 12.1%   | 0.0%         | 39.4% | 18.2% | 6.1%     | 15.2%   | 0.0%    | 3.0%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 363 | 41.0%                   | 25.2% | 25.2%   | 15.7%     | 19.7% | 10.2%   | 3.1%         | 55.9% | 19.7% | 7.1%     | 5.5%    | 4.7%    | 3.1%    | 2.4%      |       |         |                  |     |     |  |
| 2013年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 208 | 34.9%                   | 20.3% | 23.7%   | 18.6%     | 27.1% | 11.9%   | 3.4%         | 64.4% | 22.0% | 10.2%    | 3.4%    | 1.7%    | 3.4%    | 3.4%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 155 | 23.3%                   | 25.8% | 19.4%   | 9.7%      | 19.4% | 9.7%    | 0.0%         | 48.4% | 29.0% | 6.5%     | 9.7%    | 0.0%    | 3.2%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 363 | 29.8%                   | 22.2% | 22.2%   | 15.6%     | 24.4% | 11.1%   | 2.2%         | 58.9% | 24.4% | 8.9%     | 5.6%    | 1.1%    | 3.3%    | 2.2%      |       |         |                  |     |     |  |
| ▽小規模のみ▽ |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 2008年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 133 | 13.6%                   | 21.4% | 21.4%   | 14.3%     | 7.1%  | 0.0%    | 0.0%         | 35.7% | 21.4% | 7.1%     | 0.0%    | 14.3%   | 7.1%    | 7.1%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 119 | 17.2%                   | 29.4% | 35.3%   | 11.8%     | 5.9%  | 5.9%    | 0.0%         | 52.9% | 17.6% | 11.8%    | 5.9%    | 5.9%    | 0.0%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 252 | 15.3%                   | 25.8% | 29.0%   | 12.9%     | 6.5%  | 3.2%    | 0.0%         | 45.2% | 19.4% | 9.7%     | 3.2%    | 9.7%    | 3.2%    | 3.2%      |       |         |                  |     |     |  |
| 2009年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 133 | 33.6%                   | 21.6% | 24.3%   | 21.6%     | 18.9% | 5.4%    | 0.0%         | 67.6% | 16.2% | 5.4%     | 5.4%    | 8.1%    | 2.7%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 119 | 28.0%                   | 30.0% | 36.7%   | 0.0%      | 3.3%  | 0.0%    | 0.0%         | 66.7% | 13.3% | 3.3%     | 10.0%   | 6.7%    | 0.0%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 252 | 30.9%                   | 25.4% | 29.9%   | 11.9%     | 11.9% | 3.0%    | 0.0%         | 67.2% | 14.9% | 4.5%     | 7.5%    | 7.5%    | 1.5%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 2010年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 133 | 36.6%                   | 19.5% | 29.3%   | 17.1%     | 22.0% | 4.9%    | 0.0%         | 63.4% | 14.6% | 4.9%     | 7.3%    | 4.9%    | 4.9%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 119 | 17.3%                   | 35.3% | 29.4%   | 0.0%      | 0.0%  | 5.9%    | 0.0%         | 64.7% | 11.8% | 5.9%     | 5.9%    | 5.9%    | 0.0%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 252 | 27.6%                   | 24.1% | 29.3%   | 12.1%     | 15.5% | 5.2%    | 0.0%         | 63.8% | 13.8% | 5.2%     | 6.9%    | 5.2%    | 3.4%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 2011年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 133 | 70.9%                   | 12.0% | 20.5%   | 14.5%     | 13.3% | 3.6%    | 1.2%         | 79.5% | 21.7% | 8.4%     | 2.4%    | 4.8%    | 3.6%    | 2.4%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 119 | 24.2%                   | 25.0% | 20.8%   | 4.2%      | 4.2%  | 0.0%    | 0.0%         | 54.2% | 16.7% | 12.5%    | 12.5%   | 8.3%    | 4.2%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 252 | 49.5%                   | 15.0% | 20.6%   | 12.1%     | 11.2% | 2.8%    | 0.9%         | 73.8% | 20.6% | 9.3%     | 4.7%    | 5.6%    | 3.7%    | 1.9%      |       |         |                  |     |     |  |
| 2012年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 133 | 53.1%                   | 13.3% | 25.0%   | 16.7%     | 16.7% | 5.0%    | 1.7%         | 65.0% | 16.7% | 5.0%     | 1.7%    | 5.0%    | 3.3%    | 3.3%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 119 | 23.8%                   | 20.8% | 29.2%   | 4.2%      | 4.2%  | 8.3%    | 0.0%         | 41.7% | 16.7% | 4.2%     | 16.7%   | 0.0%    | 4.2%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 252 | 39.3%                   | 15.5% | 26.2%   | 13.1%     | 13.1% | 6.0%    | 1.2%         | 58.3% | 16.7% | 4.8%     | 6.0%    | 3.6%    | 3.6%    | 2.4%      |       |         |                  |     |     |  |
| 2013年   |     |                         |       |         |           |       |         |              |       |       |          |         |         |         |           |       |         |                  |     |     |  |
| 受給      | 133 | 36.8%                   | 12.8% | 20.5%   | 20.5%     | 23.1% | 7.7%    | 2.6%         | 64.1% | 17.9% | 7.7%     | 2.6%    | 0.0%    | 2.6%    | 5.1%      |       |         |                  |     |     |  |
| 非受給     | 119 | 20.4%                   | 23.8% | 28.6%   | 4.8%      | 4.8%  | 0.0%    | 0.0%         | 47.6% | 33.3% | 4.8%     | 9.5%    | 0.0%    | 4.8%    | 0.0%      |       |         |                  |     |     |  |
| 計       | 252 | 28.7%                   | 16.7% | 23.3%   | 15.0%     | 16.7% | 5.0%    | 1.7%         | 58.3% | 23.3% | 6.7%     | 5.0%    | 0.0%    | 3.3%    | 3.3%      |       |         |                  |     |     |  |

※「受給」は「震災直後受給」を、「非受給」は「震災直後非受給」を表す。

図表10-19 受給被災事業所と非受給被災事業所の  
リーマン・ショック以降の雇用調整実施率の推移



年、2012年の従業員削減による雇用調整を抑制する、もしくは一時休業による雇用調整を促進させる等の選択のインセンティブを高める効果があったものと考えられる。

#### ・雇用調整実施事業所における雇用調整実施理由（複数回答）

2008年から2013年の間に1度でも雇用調整を実施した事業所に実施理由を複数回答で尋ねた結果について、両群の状況を図表10-20に示す。前述の通り集計対象事業所は全て、別の設問で震災による活動水準の低下が「あった」と回答した事業所であったが、雇用調整実施に至った事業活動縮小原因として震災の直接・間接の影響の選択率は100%ではなかった。本設問は各年ではなくリーマン・ショック後の全体期間についての質問となっているため2011年の震災直後の状況を解釈するには限界があるが、「リーマン・ショックの際には他の要因により雇用調整を実施したが、震災の際には事業活動水準に影響を受けたものの雇用調整は実施しなかった」、あるいは「震災後に雇用調整を実施したが、それは震災の影響によるものではなかった」等の可能性が考えられる。

上述の可能性を踏まえた上で「震災の直接・間接の影響」の選択率を見ると、受給被災事業所のほうが「震災の直接・間接の影響」による活動水準の低下が雇用調整の原因であったとする回答が全体で36.1%ポイント、小規模のみで27.3%ポイント高い。そこで全体・小規模でそれぞれ受給有無×震災影響有無の2×2の $\chi^2$ 検定を行ったところ、全体( $\chi^2(1)=32.5$ ,  $p<.001$ )、小規模のみ( $\chi^2(1)=12.1$ ,  $p<.001$ )のいずれも有意であった。したがって、受給被災事業所では非受給被災事業所と比較して、有意に震災被害を理由とした雇用調整実施率が高い。これはおそらく前述の、受給被災事業所における一時休業の実施率の高さを反映した結果と考えられる。

図表10-20 受給被災事業所と非受給被災事業所の雇用調整実施に至った事業活動縮小原因(複数回答)

|          | n   | リーマン・ショック | 震災の直接・間接の影響 | 震災後の円高の影響 | 中長期的な要因 | 主要な取引先企業の経営不振 | 海外展開 | 主要な取引先企業の海外生産シフト | その他  | わからない | 無回答   |
|----------|-----|-----------|-------------|-----------|---------|---------------|------|------------------|------|-------|-------|
| 受給被災事業所  | 208 | 35.9%     | 75.4%       | 12.0%     | 9.6%    | 24.6%         | 0.6% | 12.0%            | 3.0% | 1.2%  | 9.6%  |
| 非受給被災事業所 | 155 | 43.8%     | 39.3%       | 13.5%     | 11.2%   | 28.1%         | 2.2% | 15.7%            | 3.4% | 1.1%  | 13.5% |
| 計        | 363 | 38.7%     | 62.9%       | 12.5%     | 10.2%   | 25.8%         | 1.2% | 13.3%            | 3.1% | 1.2%  | 10.9% |
| ▽小規模のみ▽  |     |           |             |           |         |               |      |                  |      |       |       |
| 受給被災事業所  | 133 | 31.4%     | 68.6%       | 9.5%      | 9.5%    | 23.8%         | 0.0% | 9.5%             | 4.8% | 1.9%  | 12.4% |
| 非受給被災事業所 | 119 | 39.7%     | 41.3%       | 15.9%     | 15.9%   | 30.2%         | 1.6% | 19.0%            | 1.6% | 1.6%  | 14.3% |
| 計        | 252 | 34.5%     | 58.3%       | 11.9%     | 11.9%   | 26.2%         | 0.6% | 13.1%            | 3.6% | 1.8%  | 13.1% |

・雇用調整実施事業所における雇用調整実施目的

2008年から2013年の間に1度でも雇用調整を実施した事業所に実施目的を択一式で訪ねた結果について、両群の状況を図表10-21に示す。本設問に関しては両群の間でほとんど回答に違いは見られず、半数程度が「事業活動がどのくらい継続するかわからなかったが、その見通しがつくまでの当面の措置として実施」していた。

図表10-21 受給被災事業所と非受給被災事業所の雇用調整実施目的

|          | n   | 有効n | 一時的な事業縮小に伴い、予想される回復までの間の雇用・労務面の調整として実施 | 事業縮小がどのくらい継続するかわからなかったが、その見通しがつくまでの当面の措置として実施 | この機会に、雇用面における中長期的な課題を改善する一環として実施 | なんともいえない |
|----------|-----|-----|--|---|----------------------------------|----------|
| 受給被災事業所  | 208 | 153 | 39.2%                                  | 51.0%   | 7.2%                             | 2.6%     |
| 非受給被災事業所 | 155 | 75  | 37.3%                                  | 50.7%   | 4.0%                             | 8.0%     |
| 計        | 363 | 228 | 38.6%                                  | 50.9%   | 6.1%                             | 4.4%     |
| ▽小規模のみ▽  |     |     |  |   |                                  |          |
| 受給被災事業所  | 133 | 94  | 31.9%                                  | 56.4%   | 7.4%                             | 4.3%     |
| 非受給被災事業所 | 119 | 52  | 32.7%                                  | 51.9%   | 5.8%                             | 9.6%     |
| 計        | 252 | 146 | 32.2%                                  | 54.8%   | 6.8%                             | 6.2%     |

・今後の従業員数の見通し

アンケート回答時点での今後の従業員数の見通しについて、両群の状況を図表10-22に示す。受給被災事業所では「現状維持である」の選択率がやや高く、「減少する」の選択率がやや低い。また、「わからない」を除く回答についてリッカート5件法と見なし平均値を算出したところ両群で違いは見られなかった。

図表10-22 受給被災事業所と非受給被災事業所の今後の従業員数の見通し

|          | <i>n</i> | 有効<br><i>n</i> | 大幅に<br>増加する | 増加する  | 現状維持<br>である | 減少する  | 大幅に<br>減少する | わから<br>ない | 有効回答<br>の平均値 |
|----------|----------|----------------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-----------|--------------|
| 受給被災事業所  | 208      | 196            | 1.0%        | 18.4% | 57.1%       | 4.6%  | 1.0%        | 17.9%     | 3.2          |
| 非受給被災事業所 | 155      | 150            | 0.7%        | 18.7% | 49.3%       | 12.0% | 0.7%        | 18.7%     | 3.1          |
| 計        | 363      | 346            | 0.9%        | 18.5% | 53.8%       | 7.8%  | 0.9%        | 18.2%     | 3.1          |
| ▽小規模のみ▽  |          |                |             |       |             |       |             |           |              |
| 受給被災事業所  | 133      | 125            | 0.8%        | 19.2% | 54.4%       | 3.2%  | 0.0%        | 22.4%     | 3.2          |
| 非受給被災事業所 | 119      | 115            | 0.9%        | 20.9% | 51.3%       | 8.7%  | 0.0%        | 18.3%     | 3.2          |
| 計        | 252      | 240            | 0.8%        | 20.0% | 52.9%       | 5.8%  | 0.0%        | 20.4%     | 3.2          |

※「平均値」は「わからない」を除く「大幅に増加する」5点～「大幅に減少する」1点の回答内で集計された。

### イ. 受給被災事業所と非受給被災事業所の雇用保険喪失率の推移

単変量比較の最後に雇調金の受給・非受給事業所ごとの雇用保険喪失率の推移状況を確認する(図表10-23)。本節冒頭の繰り返しとなるが、ここでの単変量比較はセレクション・バイアスを初めとする多様な要因を全て無視した上での単純比較であって、直ちに雇調金効果を結論付けられるものではない。また、「震災直後3ヶ月」での受給・非受給という基準で群分けを行っているため、2011年の3月、4月、5月のどの月の受給が効果的だったのか、あるいはそれ以外の月次の受給状況がどのような影響を与えたのかは一切無視した上で比較を行っている。したがって、以下に述べる内容については、あくまで本章筆者の独自の切り口で単変量集計してみたときにどのような結果になるかを報告するものであり、雇調金の効果検証という観点では参考程度のもので留意されたい。

なお、大規模・中規模企業が被災受給事業所に偏っている点を踏まえ、全体で比較した場合とは別に小規模企業のみで絞って比較した場合の結果も確認したが、推移状況に大きな違いは見られなかった。そこで以下では全体の結果について述べる。

図表10-23からは、被災事業所においては震災前まで雇用保険の喪失率のベースラインは基本的に1~2%台で推移していたことが読み取れる。しかし震災が発生した2011年3月には雇調金受給被災事業所で4.6%、非受給被災事業所で6.2%と高い喪失率が経験されている<sup>42</sup>。その後翌月の喪失率は受給被災事業所で1.8%、非受給被災事業所で1.3%と大きく改善されているものの、特に震災直後に雇調金を受給していた事業所では2012年3月(2.7%)、2013年3月(2.7%)に非受給被災事業所と比較して喪失率が1%ポイント程度高くなっている様子が見て取れる。

この結果の1つの解釈として年度末を期にした解雇等が考えられる。たとえば震災前の

<sup>42</sup> ここで、「受給被災事業所」の中には2011年4月または5月の雇調金受給はあったものの、3月には受給していなかった44事業所が含まれている。したがって、これらの事業所については2011年3月の喪失率に雇調金の効果があったとは言えないのではないか、という指摘が考えられる。この点については、確かに当該の44事業所については雇調金の効果を考察するにあたっての集計上の「不純物」とも捉え得るが、本節では「震災直後3ヶ月に受給した事業所」の特徴を一貫して確認してきたことを踏まえ、このスタンスを一貫させた。

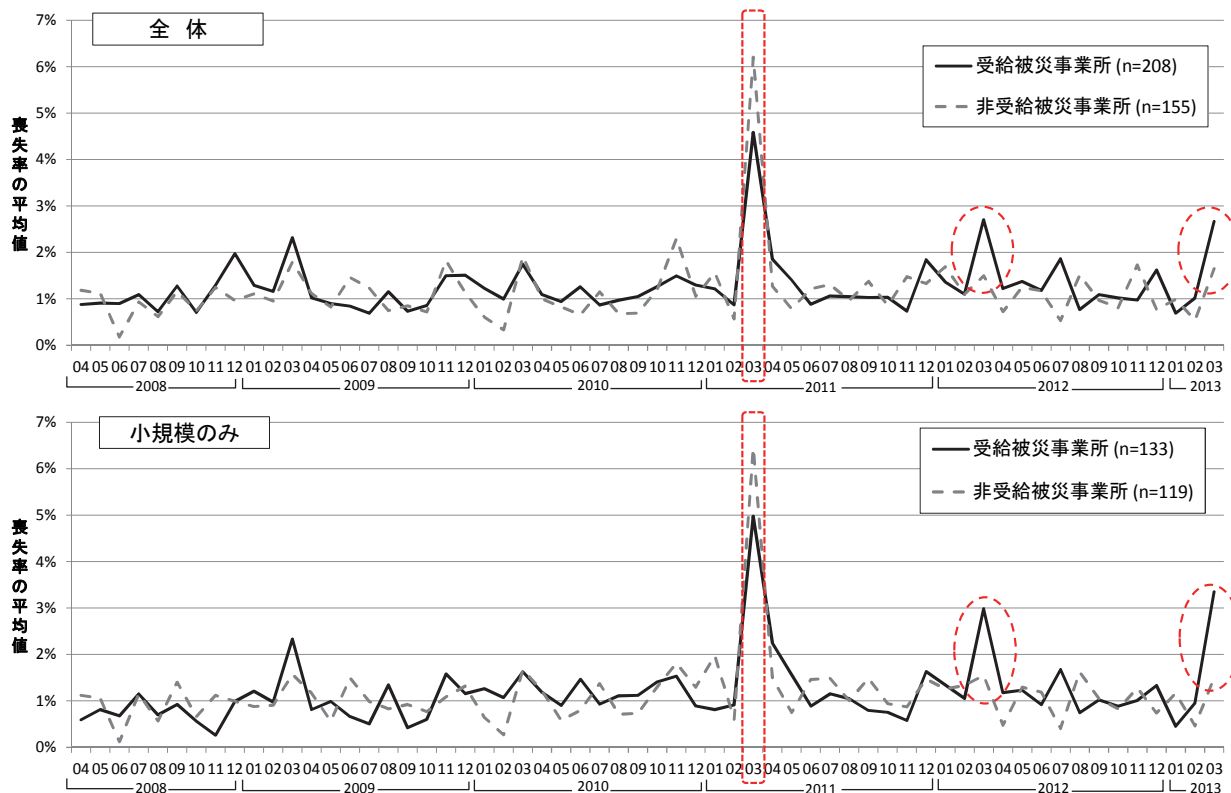


2009年3月（受給被災事業所 2.3%、非受給被災事業所 1.8%）、2010年3月（受給被災事業所 1.7%、非受給被災事業所 1.9%）についても喪失率は比較的高い水準となっており、年度末が喪失率上昇の周期的要因であることが読み取れる。

この点を加味して改めて震災後の喪失率の推移を見ると、まず非受給被災事業所は2011年3月に6.2%という大きな喪失が発生したものの、翌月以降、および翌年3月には震災前と同水準に落ち着いているように見受けられる。これは、需要・生産の落ち込みに応じて必要とされた従業員数の削減が直ちに実現していると見なすこともできるかもしれない。一方、受給被災事業所では、前述の通り2011年以降の事業活動水準は非受給被災事業所よりも大きく低下していたものの、2011年3月の喪失率は非受給被災事業所よりも1.6%ポイント低く4.6%に抑えられていた。ただし、翌年3月は逆に1.2%ポイント、翌々年3月は1.0%ポイント高い喪失率が生じており、中・長期的にはむしろ喪失率が高くなる時期があるように見える。

以上の結果に関しては、「震災直後3ヶ月の雇調金受給事業所では、非受給であれば発生していたはずの雇用保険の大きな喪失の波が1年ないし2年程度先送りされていた」という素朴な解釈も思い浮かぶ。言い換えれば、大震災直後の「今後の展望が全く持てない状況の下で」（野川, 2012, p.61）、「雇用不安の発生の防止」（下崎, 2005, p.271）を目指して実施された雇用対策の1つとしては、「失業リスクが一挙に顕在化することを防」ぎ（内閣府, 2012）、

図表10-23 受給被災事業所と非受給被災事業所の雇用保険喪失率の平均値の推移



「一時的には労働市場の混乱を避ける効果」があった（野川, 2012, p.61）という先行研究の肯定的評価を支持する結果のようにも捉えられる。

しかし、上記の結果はあくまで本項の独自の「受給被災事業所」の定義に基づく単純集計であり、あらゆる交絡要因を統制できていない。たとえば2012年3月や2013年3月時点での雇調金の受給有無等の影響が統制されなければ、雇調金の効果の評価方法としてフェアとは言えないだろう。したがって本項で見てきた結果はあくまで参考程度に留め、次節にて多変量解析にてより精緻な検討を行うこととする。

#### （４）本節のまとめ

本節では震災による事業活動水準の急激な低下が「あった」と回答している363事業所を対象として、震災直後3ヶ月に雇調金を受給した被災事業所と非受給の被災事業所の間で企業属性、ならびに雇用保険喪失率の推移について違いを確認した。その結果得られた主要な知見は下記8点である。

- ① 受給被災事業所は、非受給被災事業所と比較して製造業の比率がやや高く、また製造業の中でも食料品製造業の比率が高かった。
- ② 受給被災事業所は2013年のアンケート調査時点の従業員数において、非受給被災事業所よりも大規模(300人以上)・中規模事業所(30~299人)の比率が高かった。非受給被災事業所は30人未満の小規模事業所が大半を占めた。
- ③ 両群の事業活動水準は震災前の2年間は有意差が無かったが、2011年・2012年には受給被災事業所のほうが非受給被災事業所よりも有意に事業活動水準が低下していた。
- ④ 求人実施率は両群ともに震災によって低下は見られず、逆に2012年には過去5年間で最も高くなっていた。ただし、非受給被災事業所では採用数・離職者数・定年者数に震災前後で大きな変化が見られない一方、受給被災事業所では求人実施時の採用数が半分以下に、求人非実施時の採用数が5倍以上になるなど震災後の変化が大きかった。
- ⑤ 東日本大震災後の最も活動水準が低下した時期に、従業員の削減に重点を置いた事業所の数は両群とも少なく差は見られなかった。一方、労働時間の削減に重点を置く事業所の数は受給被災事業所の方が有意に多かった。
- ⑥ 雇用調整実施率について、非受給被災事業所では震災前後で一貫して2~3割程度で安定していた。一方、受給被災事業所では2011年に71.5%、2012年に52.2%と実施率が急増していた。
- ⑦ 2011年に雇用調整を実施した事業所の中で、受給被災事業所では「一時休業」選択率(全

体76.7%,小規模のみ79.5%)が非受給被災事業所(全体52.6%,小規模のみ54.2%)より高く、「希望退職の募集、解雇」選択率(全体4.5%,小規模のみ2.4%)は非受給被災事業所(全体13.2%,小規模のみ12.5%)よりも低かった。

⑧雇用保険の喪失率について、受給被災事業所は非受給被災事業所と比較して2011年3月にマイナス1.6%ポイント、2012年3月にプラス1.2%ポイント、2013年3月にプラス1.0%ポイントとなっていた。

このうち、特に⑧の結果は先行研究において一貫して高く評価されていた雇調金の短期的な雇用維持効果を裏付ける重要な知見と考えられる。ただし、この結果が本当に雇調金の受給によるものであるのか、共変する何らかの別の要因によるものであるのかは明らかではない。

## 5 研究2：雇用保険喪失率の因果構造の構造方程式モデリングによる検証

### (1) 問題意識と目的

前節では研究の第一歩として雇調金の受給有無による雇用保険喪失率の推移を単変量で比較した。その結果、受給被災事業所では震災直後の2011年3月の喪失率は非受給被災事業所よりも低く、少なくとも短期的には意図した「雇用不安の抑制」という役割を果たしていたことが示唆された。しかし両群の間では従業員規模の比率や業種比率、事業活動水準といった観点から偏りが存在しており、これらの交絡要因を統制しなければその差が本当に雇調金の効果によるものであるのか分からない。

そこで本章では、先行研究や政策意図から想定される包括的理論モデルを仮定し、これを今回の研究会提供データの範囲内で検証可能な理論モデルに落とし込み、そのデータへの当てはまりを構造方程式モデリング<sup>43</sup>により確認することで雇調金と雇用保険喪失率の関係性を探ることを目的とする。

<sup>43</sup> 構造方程式モデリング(structural equation model; SEM)とは、「構成概念や観測変数の性質を調べるために集めた多くの観測変数を同時に分析するための統計的手法であり、「その最大の長所は柔軟なモデル構成力である」(豊田, 1998, p.1)。構造方程式モデリングは心理学、教育学分野で開発されたが、現在では自然科学、社会科学にわたる広い学問領域で用いられ、また産業界でもマーケティング分野で多用されている(星野・岡田・前田, 2005; 辻本, 2006)。一般の読者におかれては、「ある観測されたデータ群に対して、仮説に基づく『枠組み』(モデル)を当てはめたとき、どれくらいデータが『枠組み』の中で説明されるかの分析」、あるいは、さらに卑近な比喻を用いれば「ある粘土の塊に『型取り』(モデル)を押し当てたとき、その『型取り』からどれくらい粘土がはみ出したり、枠の中に隙間ができてしまうか、複数の『型取り』を入れ替えてつづ比較して、手持ちの中で一番ピッタリと当てはまる『型取り』を決めようとするような分析」とひとまずご理解されたい。以下、本手法については脚注にて適宜補足説明を行う。

## (2) 方法

### ア. 分析対象データと雇調金受給状況区分

本節では、前節と同じ363の被災事業所を対象に分析を行う。ただし、アンケート調査における年単位の変数をモデルに組み込む都合上、時系列を統一するために雇調金の受給状況についても震災後1年間に1度でも受給しているかどうかを基準として区分した。この区分により、本章の分析では229事業所が受給被災事業所、134事業所が非受給被災事業所と定義された。

### イ. 先行研究から想定される包括的理論モデルΩ

さて、まずデータの制約を無視して先行研究から想定される震災後の雇用保険喪失率をめぐり包括的な理論モデルΩを図表10-24に示す<sup>44,45</sup>。ここで「震災後12ヶ月の雇用保険喪失率」は、下記の計算式によって算出される変数である。

$$\text{震災後12ヶ月の雇用保険喪失率} = \frac{\text{震災後12ヶ月の喪失件数の合計}}{\text{2011年2月の月末被保険者数+震災後12ヶ月の取得件数の合計}}$$

これは、震災後12ヶ月に論理的に取り得た最大の雇用保険喪失件数に対する実際の喪失件数の比率を表す<sup>46</sup>。繰り返しとなるが、前節とは異なり震災後1年間の喪失率を被説明変数として想定した理由は、アンケート調査の各種の設問が基本的に年単位での指標となっており、これらの変数を分析に用いる以上、時系列の逆転した因果関係の推定を行うわけにはいかなかったためである。同様に、「震災前12ヶ月の雇用保険喪失率」についても当該の期間に取り得た喪失件数最大値に対する実際の喪失件数の占める比率を表している。

以下、特に重要なパスについて説明してゆく。まず、「震災後の活動水準低下率」に注目すると、先行研究によれば漁業、食料品製造業、宿泊業、および小売業では東日本大震災による被害が甚大であった（玄田, 2015; 樋口他, 2012; JILPT, 2014; 山本, 2011）。また、沿岸部の津波に巻き込まれた事業所、および福島県で原発避難対象となった事業所も、震災後の活動水準低下率が大きかったであろう。これに対し「2010年の事業活動水準」は、「震災前の企業体力」をある程度規定することもあって、震災による活動水準の低下率を和らげる直接的・間接的な効果を持っていたと推測される。

<sup>44</sup> 図表中、矢印の元が「原因」となる変数（説明変数）、矢印の先が「結果」となる変数（被説明変数）を表している。一般の読者におかれては、「矢印元が矢印先に効果・影響を持っている」というニュアンスと解釈されたい。また、図表中、長方形の変数は観測変数、ないし観測可能と推測される変数を表し、楕円形の変数は直接観測することができない構成概念を表す。たとえば「伝統的な長期雇用志向」、すなわち「事業活動の水準が悪化しても、従業員をできるだけ解雇せず長期的な雇用関係を続けたい」という事業主の心理は、震災による経済的損失とは異なり客観的指標によって直接観測することはできない。こうした直接観測できないが、「とりあえずその存在を仮定することによって、複雑に込み入った現象を比較的単純に理解することを目的として構成した概念」のことを構成概念と呼ぶ（豊田, 1998, p.51）。

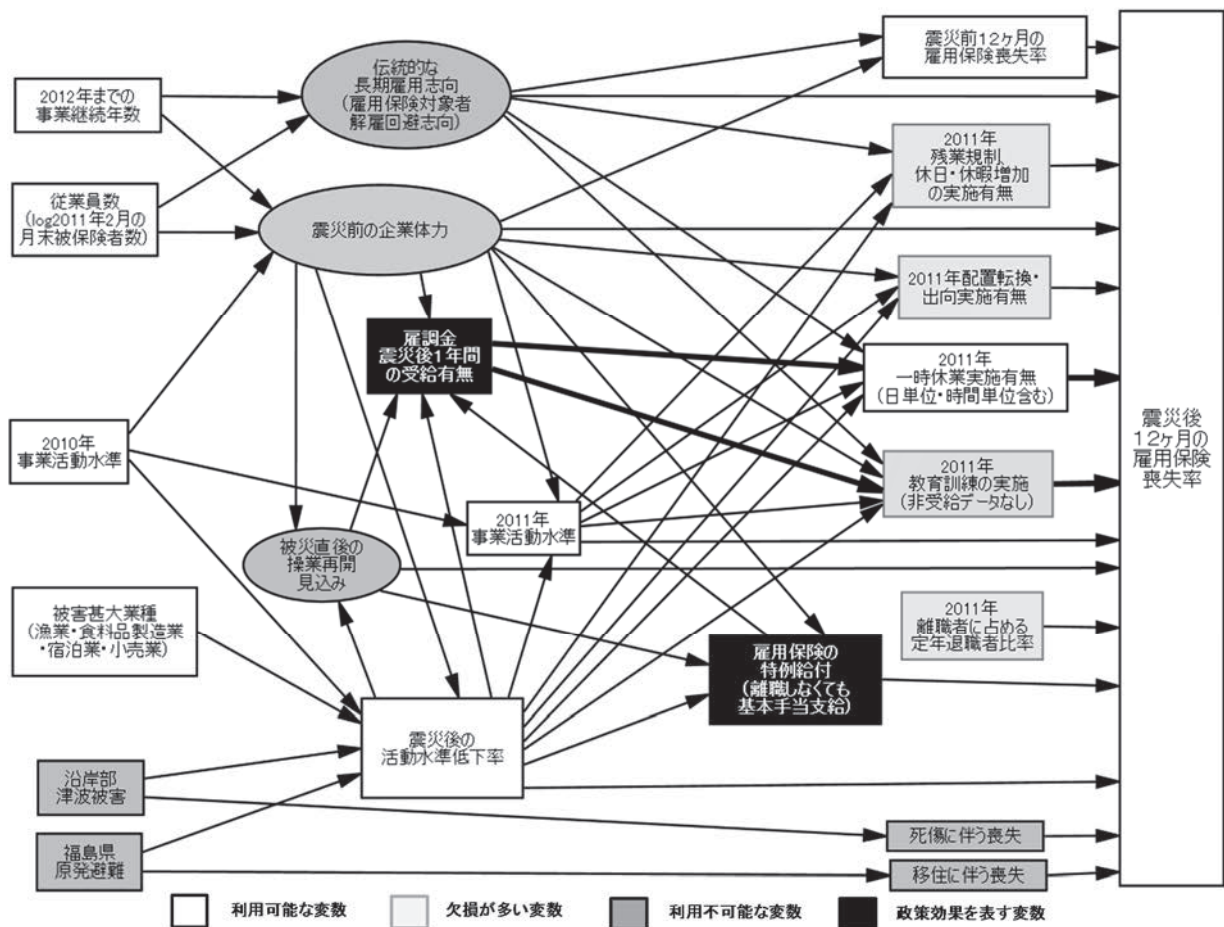
<sup>45</sup> ここでは「Ω」（オメガ）は、「究極的な」という意味で用いている。

<sup>46</sup> この「喪失率」の「0%」は12ヶ月間喪失件数が0であったことを、「100%」は12ヶ月間を通して最終的に雇用保険の被保険者が全員資格を喪失したことを表す。

この「震災後の活動水準低下率」は雇用保険喪失率を直接的に引き上げる要因となったと考えられる。需要・生産の落ち込みに伴い解雇が発生するという因果関係である。しかし一方で、需要・生産の落ち込みが発生した事業所では残業規制や配置転換、一時休業、教育訓練の実施といった各種の雇用調整の実施率を高めることにもなり、これらの解雇に代わる雇用調整の実施は間接的に喪失率を抑制する効果があったと推測される。

これらの解雇以外の雇用調整実施率は、日本企業の「伝統的な長期雇用志向」や「震災前の企業体力」によっても促進されたと考えられるが、ここに政策的に介入し、特に一時休業と教育訓練の実施率を高めることで震災によるダメージと雇用保険喪失率の間の直接的因果関係を相殺しようとするのが雇調金である<sup>47</sup>。その期待される政策効果を図表10-24中では太い矢印で表している。したがって、この太い矢印で示した因果関係があったと仮定したモデルと無かったと仮定したモデルで、どちらの方がより良くデータを説明するのか、あ

図表10-24 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する包括的理論モデル Ω  
(データの制約を無視した先行研究に基づくモデル)



<sup>47</sup> 通常、パス図において変数の塗りつぶしを行うことは無い。しかし本節では読者にとっての可読性を高めるために「雇調金」、ならびに「雇用保険の特例給付」の政策効果に関する変数を黒く、その他利用不可能な変数を濃い灰色に、欠損が多い変数を薄い灰色に塗りつぶしている。

るいは効果があると仮定したモデルのほうが当てはまりが良いとして、他の変数と比較してそのインパクトはどの程度であったのかが、東日本大震災に際しての雇調金の政策評価として最も理想的な形と言える。

ところが、第2節第6項で詳述した通り、ここで「雇用保険の特例給付（失業給付の特例措置）」という別の政策介入の効果もまた雇用保険喪失率の減少を意図して実施されている。すなわち、震災によるダメージが大きかった事業所の中でも、地震や津波の直接被害による休業を実施する場合には雇調金は利用できないため雇用保険の特例給付の活用が促進されており、また松本(2013)によれば雇調金の受給資格があり操業再開の見込みがある事業所であっても、一時休業に伴う休業手当の一部負担すらできない事業所は、雇調金を利用できず雇用保険の特例給付に頼ったと推測される。したがって、雇用保険の特例給付を受けた事業所ではその分雇調金の受給率が低下したはずであり、かつ、従業員に雇用保険の被保険者資格を失わせないまま失業給付を受給してもらうことで直接的に雇用保険の喪失率を抑制する効果を持っていたと考えられる。

#### ウ. 本章の分析で検証可能な理論モデル A

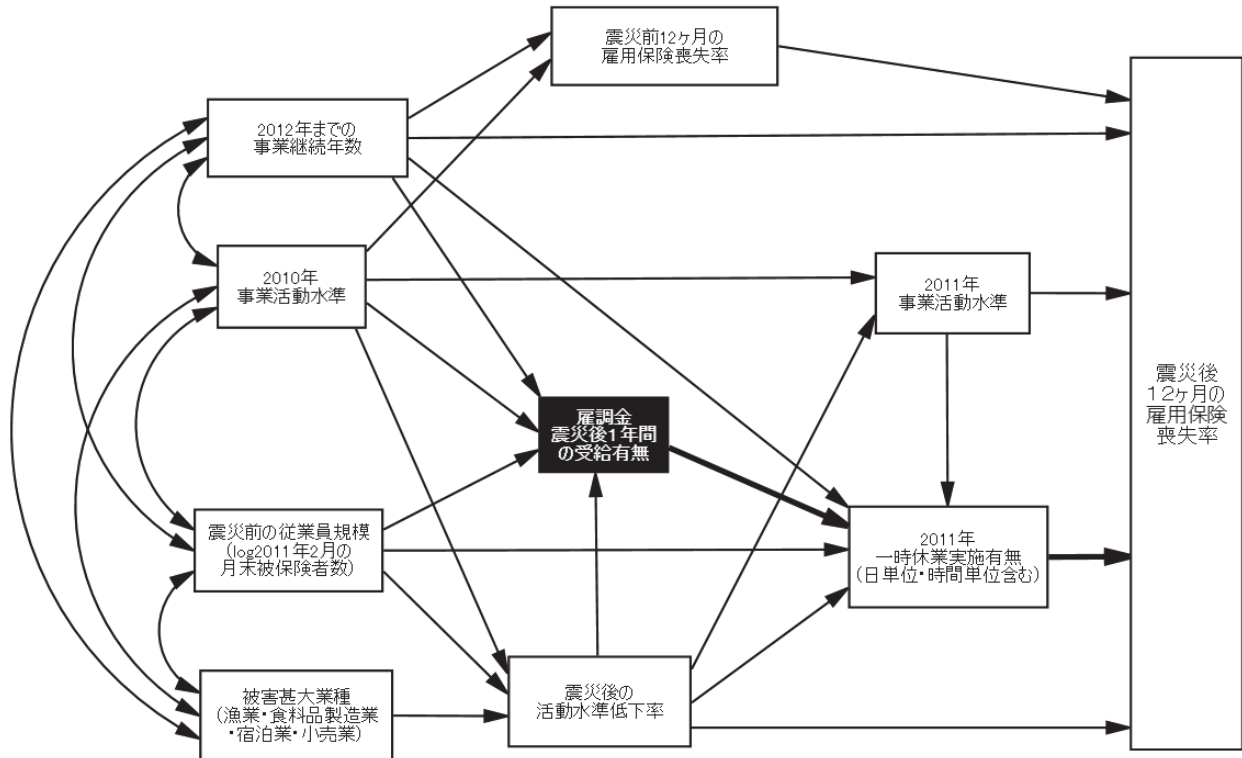
次に、上述の包括的な理論モデル  $\Omega$  を念頭に置いた上で、データの制約を踏まえて検証可能な理論モデル A を図表 10-25 に示す<sup>48</sup>。喪失率に影響を及ぼしていたと考えられる変数の大半が、そもそもデータが無い、または欠損が多すぎるために除外されている。また雇用保険の特例給付についても受給有無のデータが無いために除外されている。これらのデータの制約のために、次項以降の結果の解釈において特に留意が必要である。

加えて、理論モデル  $\Omega$  で想定した「伝統的な長期雇用志向」や「震災前の企業体力」が利用できないため、それらを経由して雇調金の受給有無に影響すると想定されていた「2012年までの事業継続年数」、「震災前の従業員規模」から、直接パスが引かれている。

ここで、理論モデル A の中に雇調金による教育訓練の変数が入っていないことに違和感を覚える読者もいると思われる。これはアンケート調査において一時休業の実施有無は全事業所が回答しているものの、教育訓練の実施はアンケートの構成上、雇調金を利用した事業所のみが回答しており、非受給事業所の状況が不明であるためである。

<sup>48</sup> 図表中、双方向の矢印は相関を表す。本節の以後の理論モデル・分析モデルでは、他の変数によって説明されない変数（外生変数）間には全て相関の存在を仮定している。これは、本節の分析の主たる関心が雇用保険喪失率をめぐる因果モデルの推定にあり、外生変数間の相関については特段の仮説を持たないためである。

図表10-25 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する理論モデル A<sup>49</sup>  
 (包括的理論モデル Ωに基づき利用可能な変数のみで構成したモデル)



**エ. 本章の分析で検証可能な理論モデル B**

さて、前述の理論モデル A では「雇調金の受給有無」が「2011年一時休業実施有無」を促進し、それによって雇用保険喪失率が抑制されると仮定した。しかしここで、雇調金の効果を0か1か、受給有無で投入する代わりに、雇調金によって休業した人の比率を説明変数として投入する分析も考えられる。同じ従業員数100人の雇調金受給事業所でも、雇調金によって1人だけ休業させた事業所(雇調金による休業者比率1%)と50人休業させた事業所(雇調金による休業者比率50%)では期待される雇用維持効果には大きな違いがあったはずである。そこで本節では雇調金受給が一時休業実施を促すという因果関係を分析に組み込むのではなく、「雇調金による休業者比率」をそのまま分析に投入した理論モデル B についてもデータへの当てはまりを確かめることとした(図表10-26)。なおその際、非受給被災事業所については本変数の値が「0」、すなわち雇調金による休業者数は0名であると見なして投入している<sup>50,51</sup>。

<sup>49</sup> なお、本節の理論モデルでは誤差項の表記は省略している。以下同じ。

<sup>50</sup> ここで非受給被災事業所を「0」と見なす分析を行うのであれば、論理的には教育訓練についても同様に分析に投入することが可能なはずである。しかし実際に「雇調金による教育訓練者比率」を計算したところ、分析ケースの96.1%で「0」、すなわち教育訓練は実施されておらず、平均値も0.02と小さかった。このため、今回のデータでは本変数は因果モデルに投入するに十分な意味ある分散を持っていないと判断し、投入を見送った。

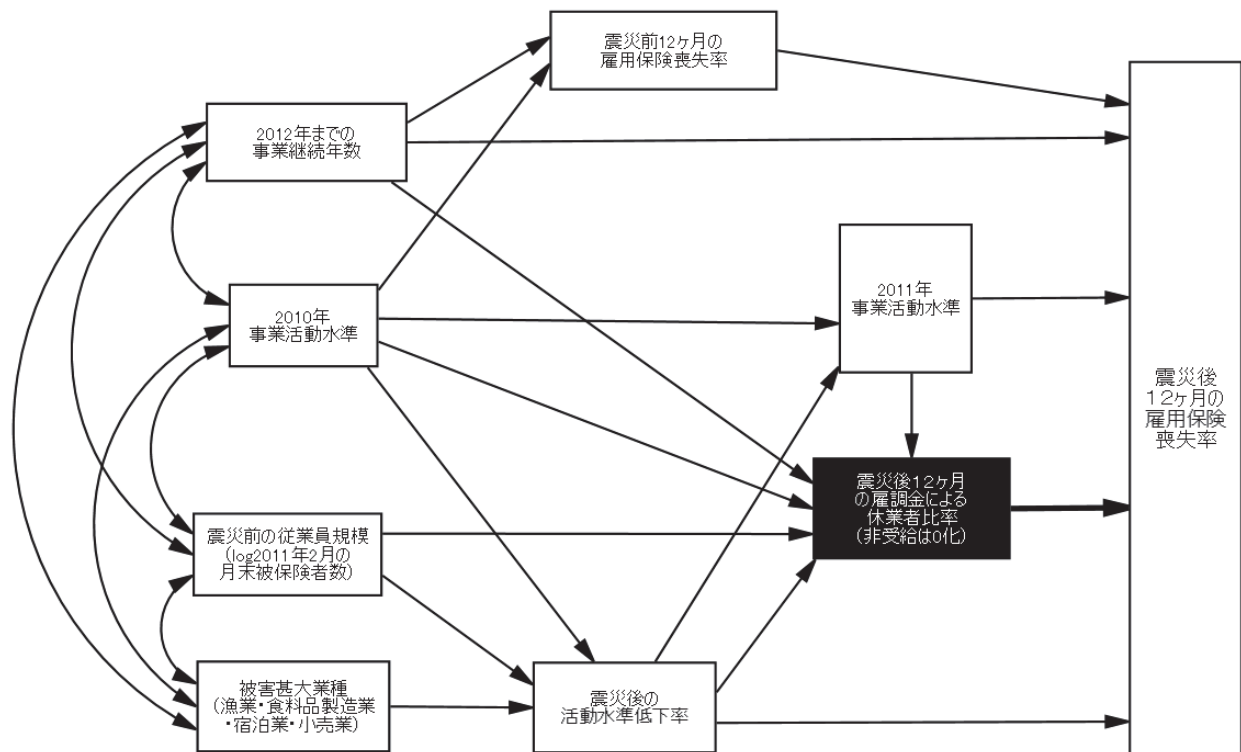
<sup>51</sup> 本文で以降度々使用される、「データへの当てはまり」という表現について補足する。本報告書の他章の先生方の分析では、まず推定のための方程式(モデル)を立て、その方程式の中で各変数の効果をそれぞれ推定し

なお、ここでの「震災後 12 か月の雇調金による休業者比率」は下記の計算式で算出された。

$$\text{震災後 12 か月の雇調金による休業者比率} = \frac{\text{震災後 12 か月の雇調金による休業者人数の合計}}{\text{震災後 12 か月の被保険者数の合計}}$$

このモデルは理論モデル A と比較して雇調金によって期待される雇用維持効果を量的に組み込める利点がある一方で、雇調金を活用しないで実施される一時休業の効果が誤差項に含まれてしまうという欠点がある。本節ではこの点に留意しつつ、この理論モデル B についても併せてデータへの当てはまりを確かめることとした。

図表 10-26 震災後 1 年間の雇用保険喪失率を説明する理論モデル B  
(理論モデル A の雇調金有無を雇調金による休業者比率で置き換えたモデル)



ている。その結果から、「要因 A の推定結果は有意であった。したがって要因 A は『効いて』いる」といった結論が導かれる。この各要因に関するパラメータの推定という考え方は、本章における構造方程式モデリングにも当てはまる。たとえば、「このパスの係数は有意であった。したがって、このパスは『効いて』いる」といった結論が導かれる。しかし、このパラメータ推定による評価方法では、推定に使用されている方程式（モデル）が、本当にデータに適合した最良のものであるかどうかは分からない。投入する変数の取舍選択、調整・計算方法等はあくまで先行研究の知見と分析者の専門性を拠り所として定められている。もちろん、複数の方程式（モデル）で推定した結果を報告しているケースもあるが、その場合でも、どの方程式（モデル）の仮定する計算方法がよりデータの実態に合っているのか（i.e. 蓋然性が高いのか）、という点については客観的な評価指標が乏しい。この点で、構造方程式モデリング、ならびにその背景にある分析の発想は、「論理的に考えて、いくつかのモデルが考え得る。各モデルでパラメータがどのように推定されるかは別に、どのモデルが最もデータに適合しているか、より良いモデル選択を行うことはできないか？」と考える点に特徴がある。言い換えれば、構造方程式モデリングとはパラメータ推定という第 1 次元の評価指標とは別に、モデル自体のデータへの適合度の相対的吟味という第 2 次元の評価指標が比較的充実した手法法なのである。本節以降ではこのモデル評価におけるデータへの適合度のことを、しばしば「データへの当てはまり」と表現している。



### (3) 結果と考察

#### ア. 理論モデル A に基づく雇調金効果の検証：分析モデル A' と A'' の比較

##### ・雇調金の効果「有り」を前提とした分析モデル A'

まず理論モデル A について構造方程式モデリングによる評価を行い、雇調金の効果を示す太いパス以外で有意でないパスを取り除いた分析モデル A' の標準化推計の結果を適合度指標と合わせて図表 10-27 に示す<sup>52,53</sup>。「震災前 12 か月の雇用保険喪失率」については被説明変数としての有意なパスが見られなかったため、他の外生変数との相関を仮定して分析に投入し直した。サンプル・サイズが 363 から 311 に減少しているのは、投入された変数に 1 つでも欠損のあるケースが除外されているためである。 $\chi^2$  検定の結果が有意となっているが、サンプル・サイズが 300 以上あること、GFI、CFI はいずれも .95 を超えており、かつ RMSEA も .05 と許容範囲であることから、モデル全体の当てはまりに問題は無いと考えられる。

まず「震災後の活動水準低下率」に注目すると、「被害甚大業種」から正の有意なパスがあり、したがってこれらの業種に該当する事業所では震災に活動水準低下率が大きかったことが示唆された。これは先行研究の知見を支持する結果である。また、「2010 年事業活動水準」からは負の有意なパスがあり、したがって 2010 年の活動水準が低かった事業所では震災による活動水準低下率が大きかったことが示唆された。ただし、上述の 2 つの変数による「震災後の活動水準低下率」の決定係数  $R^2$  は .03 と小さく、分散の 97% は誤差項によって説明される。これは天災特有の要因 (e.g. 海岸からの距離) によって被災状況が大きく変化することを踏まえれば自然な結果と言える。

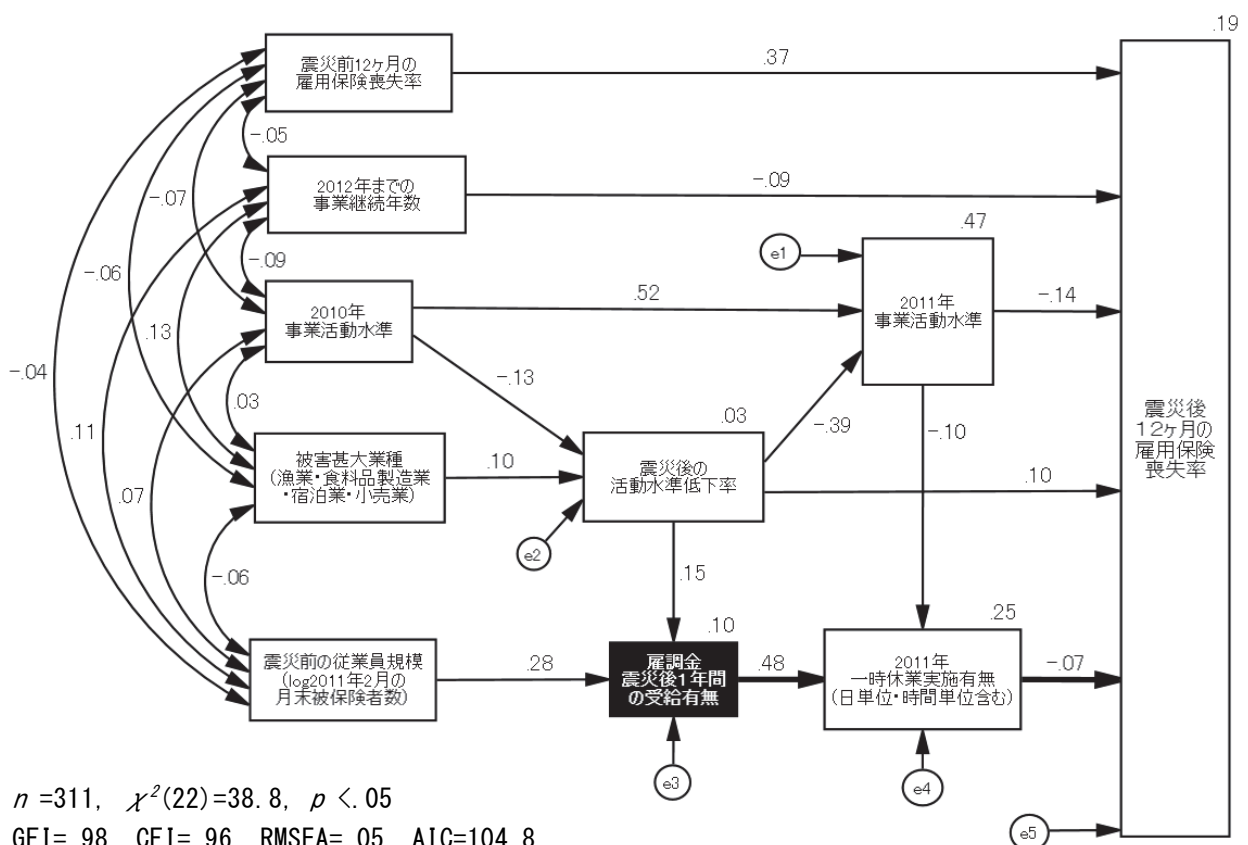
<sup>52</sup> なお、本節の構造方程式モデリングにおいては  $p < .10$  であれば「有意傾向」と見なしパスを残した。

<sup>53</sup> 各適合度指標について、一般の読者におかれては、「粘土の塊に手持ちの型取りがピタリと当てはまるか、その評価基準が複数あり ( $\chi^2$ 、GFI、CFI、RMSEA)、それぞれに一長一短があつて総合的に判断する必要がある」ということ、「手持ちの型取り同士を比較する際には、主に AIC が小さい方を良しとする」ということだけ、ひとまず理解されたい。以下は、統計法自体には習熟されている読者向けの各指標に関するやや踏み込んだ説明である。まず  $\chi^2$  検定は、飽和モデル (全ての観測変数間に相関を仮定し、共分散を 100% 説明するモデル) と、推定モデル (ここでは分析モデル A') のズレの程度を表すもので、「推定モデルは正しい」ことを帰無仮説とするため、有意でないことが望ましい指標である。ただし  $\chi^2$  検定はサンプル・サイズが大きくなると棄却されやすくなる性質を持っており、本節のサンプル・サイズ ( $n=311$ ) では有意であっても直ちにモデルを棄却することはできない。これに対して GFI は、飽和モデルの共分散を推定モデルでどの程度説明できるか (決定係数) を表しており、0.95 以上であれば良いモデルと判断されることが多い。しかし GFI はモデルの自由度、すなわちパスの数が多きモデル、複雑なモデルを構築するほど値が大きくなる欠点がある。そこで、サンプル・サイズも自由度も調整した代表的な指標として、CFI、RMSEA がある。まず CFI は独立モデル (全ての観測変数が独立しており、相互に相関も回帰も想定しないモデル) による飽和モデルの共分散の説明率に対して、推定モデルによってどの程度説明率の改善が見られるか相対的に評価するもので、0.95 以上であれば良いモデルと判断されることが多い。一方、RMSEA は、飽和モデルと推定モデルの間のズレ ( $\chi^2$  値) を 1 自由度あたりの量として表現したもので、慣習的には 0.05 以下であれば当てはまりがよく、0.10 以上であれば悪いと判断する。最後に AIC は、構造方程式モデルに限らず一般の統計モデルの評価指標として開発されたもので、慣習的な数値基準は無いものの値が小さいほど良いモデルであると評価する。この AIC は標本数に左右されるが、同一の標本に対して複数のモデルの当てはまりの良さを相対的に評価する際に、より AIC の小さいモデルを良いモデルとして判断するために用いることができる。なお以上の内容は、豊田(1998)、星野・岡田・前田 (2005) を参照しつつ執筆されたが、筆者なりの視点でまとめ直しているため、表現・内容の不備は全て筆者の責任である。

さて、この「震災後の活動水準低下率」からは「震災後12か月の雇用保険喪失率」への直接効果も見られるが、「2011年事業活動水準」の低下を介した間接効果も見られる。相対的には直接効果が.10、「2011年事業活動水準」を介した間接効果が $-.39 \times -.14 = .05$ であり直接効果のほうが2倍の効果を持つが、いずれにせよ震災によるダメージが大きいほど雇用保険喪失率が高くなる様子が窺える。

ここで、理論モデルAでは「震災後の活動水準低下率」から「2011年一時休業実施有無」(以下「一時休業実施有無」という。)に直接パスを引いていたが有意ではないため分析モデルA'では除外された。一方、「雇調金震災後1年間受給有無」(以下「雇調金受給有無」という。)へのパスは有意であり、係数が正であることから震災による被害が大きかったほど雇調金を受給しやすかったことが示唆されている。

図表10-27 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する分析モデルA' (理論モデルAのうち、雇調金効果以外の有意でないパスを除外したモデル)



※パスの付数は相関係数(双方向)または標準化β(単方向)を、変数右肩の付数は決定係数R<sup>2</sup>を表す。以下同じ。

また「雇調金受給有無」については「震災前の従業員規模」からも正の有意なパスが見られる。したがって、震災前の従業員規模が大きい事業所ほど雇調金を受給しやすかったことが示唆されている。相対的にみると従業員規模からのパスのほうが震災被害からのパスよりも係数が高いが、両変数による「雇調金受給有無」の決定係数はR<sup>2</sup>=.10に留まり、誤差項に

よって分散の90%が説明される。本分析では観測できていない他の要因によって、雇調金の受給有無は大きく左右されていた可能性が示唆される。

さて、「雇調金受給有無」から「一時休業実施有無」へのパスは標準化  $\beta=0.48$  と高く、本章第4節の単変量比較でも確認したように、雇調金受給被災事業所における一時休業実施率の高さが示されている。しかし、この「一時休業実施有無」から「雇用保険喪失率」へのパスは標準化  $\beta=-0.07$ ,  $p=.179$  と有意ではなかった。

「雇用保険喪失率」へのパスの中で最も強い効果を持っていたのは「震災前12か月の雇用保険喪失率」であり、震災前から喪失率が高い傾向にあった事業所は震災後にも喪失率が高かったことが示唆されている。2番目に強い効果を持っていたのは前述の「2011年事業活動水準」であり、活動水準が低くなった事業所ほど喪失率が高くなったことを示唆している。3番目は、前述の「震災後の活動水準低下率」からの直接効果である。4番目が「2012年までの事業継続年数」であり、係数が負であることから歴史ある事業所ほど喪失率が有意に低かったことが示唆されている。これら4変数と比較して、「一時休業実施有無」は、確かに負の係数、すなわち喪失率を抑制していた可能性が示唆されているものの、その効果は分析モデルA'の投入変数の中で最も小さく有意ではなかった。したがって、この分析モデルA'においては、確かに雇調金の受給によって一時休業の実施は大きく促進されるものの、一時休業の実施率が高まったからといって雇用保険喪失率が小さくなる明確な効果が見られるわけではないことが示唆された。

なおこれら5変数による「雇用保険喪失率」の決定係数は  $R^2=0.19$  であり、本モデルによって喪失率の分散の19%を説明できることになる。

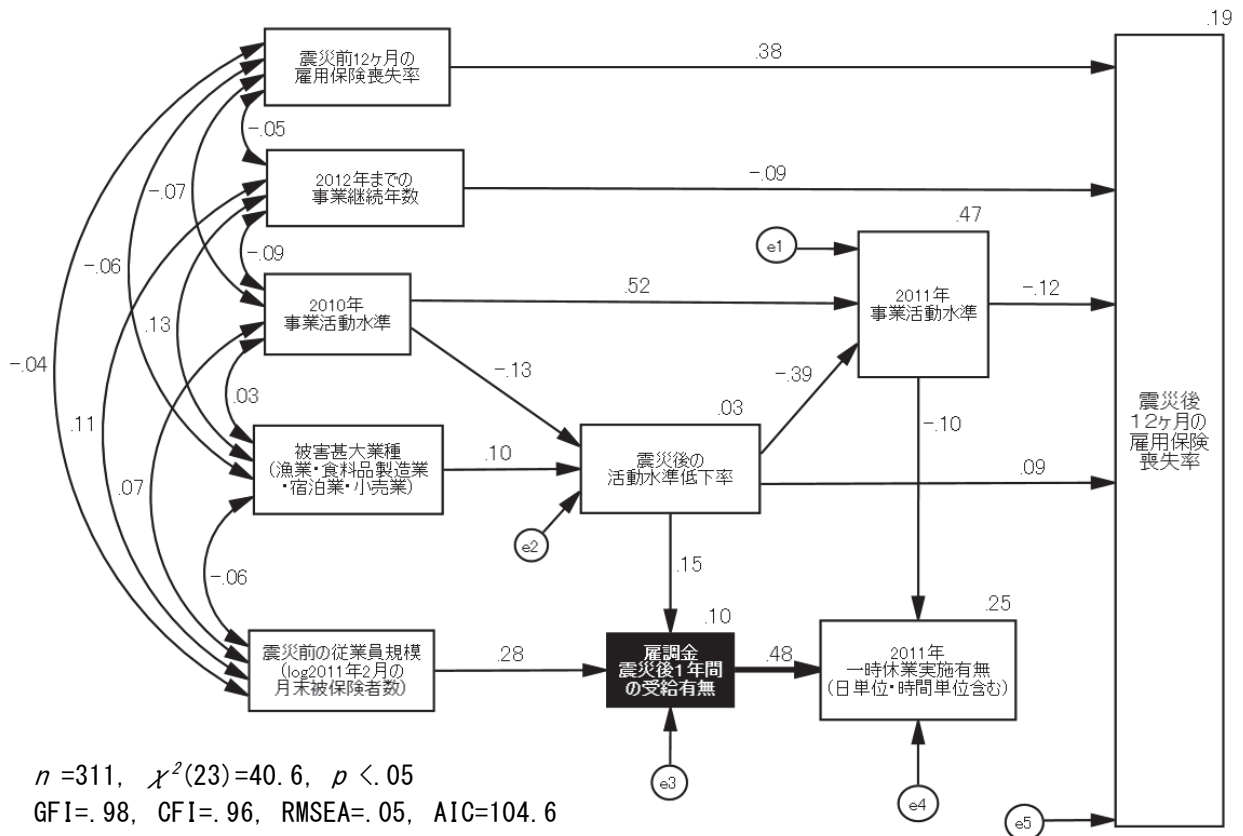
#### ・雇調金の効果「無し」を前提とした分析モデルA''

分析モデルA'では、雇調金の受給が一時休業実施率を高める効果は明確であるものの、一時休業実施有無から雇用保険喪失率へのパスは有意ではなかった。そこで、この一時休業実施有無から雇用保険喪失率へのパスを削除、すなわち雇調金から雇用保険喪失率への因果関係を仮定せずに再推定を行った結果を分析モデルA''として図表10-28に示す。分析モデルA'と同じく  $\chi^2$  検定の結果が有意となってしまうが、サンプル・サイズが300以上あること、GFI、CFIはいずれも.95を超えており、かつRMSEAも.05と許容範囲であることから、モデル全体の当てはまりに問題は無いと考えられる。

基本的に適合度指標はほとんど変化していないが、AICを見ると分析モデルA'では104.8、A''では104.6と僅かではあるがA''の方が改善されている。このことから、雇調金の効果を受給有無で投入した理論モデルAの枠組みの中では、一時休業実施有無と雇用保険喪失率の間の因果関係は無いと想定したほうがデータをより良く説明できると言える。ただし、そのAICの差は0.2と小さく、また雇用保険喪失率の決定係数にほとんど変化が無いことから、正確には「一時休業実施有無は雇用保険喪失率に影響を与えない、もしくは与えていたとし

でも、その影響力はデータ予測の精度向上に寄与するほど大きくは無い」と言える。すなわち、大震災に際して雇調金は一時休業実施率を促進したが、一時休業の実施率が高いからといって雇用が維持されたとは言えないことが示唆された<sup>54</sup>。

図表10-28 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する分析モデルA”  
(分析モデルA’の「一時休業実施率」から「雇用保険喪失率」へのパスを除外したモデル)



イ. 理論モデルBに基づく雇調金効果の検証：分析モデルB’とB’’の比較

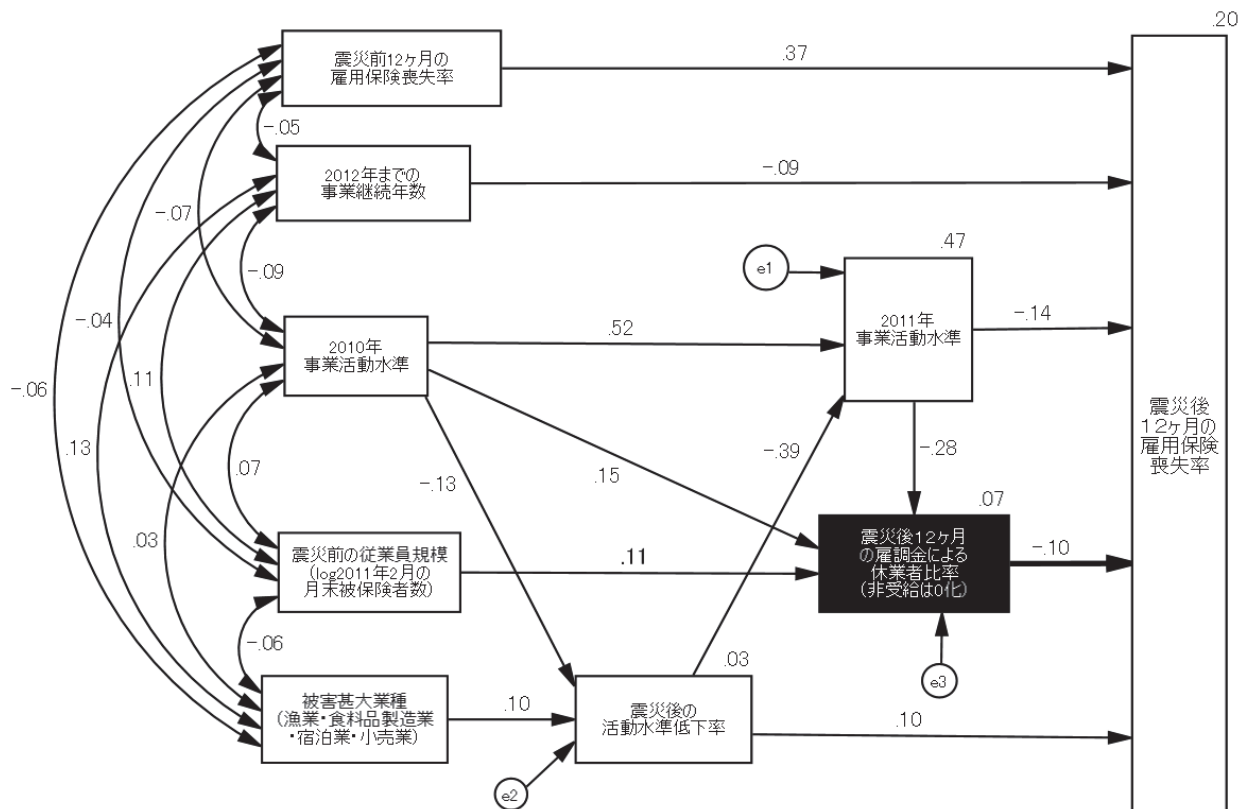
・雇調金の効果「有り」を前提とした分析モデルB’

次に、雇調金の効果を01の受給有無ではなく、雇調金による休業者比率という量的変数に置き換えた理論モデルBについて、雇調金効果に関するパス以外の有意でないパスを除外した分析モデルB’の標準化された推計結果を適合度指標と合わせて図表10-29に示す。分析モデルA’、A”と同様、「震災前12か月の雇用保険喪失率」は被説明変数として有意なパス

<sup>54</sup> ここで「雇調金の受給が、受給事業所の業績悪化を防ぎ、それによって雇用保険喪失率が抑制されたのではないか?」、すなわち「雇調金受給有無から、2011年事業活動水準へのパスを想定すべきではないか?」と考える読者もいるかもしれない。しかし、実際にこの因果関係を想定したパスを引いて推定を行うと負のパスとして有意になってしまう。すなわち、「雇調金の受給によって、2011年の事業活動水準が悪化する」という結果になってしまう。したがって、震災後12か月の雇調金の受給は2012年以降の事業活動水準に肯定的な効果を持つ可能性は残されているものの、少なくとも2011年の事業活動水準との間では「震災後の活動水準が低いから、震災後に雇調金を受給する」という因果関係のみを想定し、逆の因果関係は想定すべきでない。

が無かったため、外生変数として他の外生変数と相関を仮定して投入し直されている。適合度指標を確認すると、 $\chi^2$ 検定結果は有意ではなく、かつ GFI=.99、CFI=1.00、RMSEA=.00 と、データへの当てはまりは極めて良好と言える。AIC に関しても 75.4 と、分析モデル A'、A'' よりも相対的に見てデータをより良く説明している。

図表10-29 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する分析モデル B' (理論モデル B のうち、雇調金効果以外の有意でないパスを除外したモデル)



$n=311$ ,  $\chi^2(14)=13.4$ ,  $p=.497$   
 GFI=.99, CFI=1.00, RMSEA=.00, AIC=75.4

さて、パスの全体構造は概ね分析モデル A'、A'' と共通性が見られるものの、いくつか大きな違いも見られる。まず注目すべきは、「震災後の活動水準低下率」と「雇調金による休業者比率」の間の因果関係である。分析モデル A'、A'' においては、震災被害が大きいほど雇調金を受給していたことを示唆する正のパスが有意であった。しかし分析モデル B' においては両変数の間に直接効果は見られず、代わって「2011年事業活動水準」を介した比較的強い間接効果が見られた。すなわち、震災による被害が大きいほど 2011 年の事業活動水準が低下し (標準化  $\beta=-.39$ )、2011 年の事業活動水準が低下するほど雇調金による休業者比率が高まっていた (標準化  $\beta=-.28$ ) ことが示唆された。したがってその間接効果は  $-.39 \times -.28 = .11$  ということになる。

これはおそらく、分析モデル A'、A'' では「程度はともかく雇調金を 1 回でも受給したかど

うか」を説明しようとしていたものが、分析モデル B'では「雇調金によって 12 ヶ月の間にどの程度の規模で休業を実施したか」という量的変数に交換されたために、その説明変数としては震災直後の最低活動水準のみを反映した「震災後の活動水準低下率」よりも、より長いスパンで当該事業所の年間の状況を表している「2011 年事業活動水準」の方が有効であったのだと解釈できる。

また、分析モデル B'におけるもう 1 つ特徴的なパスとして「2010 年事業活動水準」から「雇調金による休業者比率」への正のパスがある。すなわち、震災前に活動水準が高かった事業所ほど、震災後に雇調金による休業者比率が高まっていた。ただし、「2010 年事業活動水準」は、「2011 年事業活動水準」を介して「雇調金による休業者比率」への間接効果も持っており、直接効果が.15 に対して間接効果は $.52 \times -.28 = -.15$ と、ほぼ相殺されている。

これはおそらく、包括的理論モデル  $\Omega$  で仮定していた「震災前の企業体力」の影響を表すものと考えられる。松本(2013)によれば、被災地においては一時休業の際の休業手当の一部負担が可能だけの企業体力のある事業所にとって雇調金活用のインセンティブが高かった可能性がある。このことは、「震災前の従業員規模」が雇調金活用の説明変数として一貫して有意であることにも表れている。

もし松本(2013)の主張通りだとすれば、震災前から元々事業活動水準が低かった事業所よりも、震災前にある程度活動水準を保っていた事業所のほうが雇調金による休業者比率が高かったという結果も違和感が無い。この変数が分析モデル A'、A''では雇調金受給有無の説明変数として有意でなかったのは、おそらく「震災後の活動水準低下率」を介した間接効果が推定されていたために、その分直接効果が割り引かれていたためと考えられる。

さて、それでは分析モデル B'では、雇調金の雇用維持効果はどのように評価できるだろうか。この点について「雇調金による休業者比率」から「雇用保険喪失率」へのパスを確認すると、負のパスとして有意であった。すなわち、雇調金によって多くの従業員を休業させていた事業所ほど、雇用保険喪失率は低かった可能性が示唆された。これは、先行研究における雇調金の短期的な雇用維持効果に対する肯定的評価を支持する結果と言える<sup>55</sup>。

なお、「雇用保険喪失率」の説明変数として最も効果が大きかったのは分析モデル A'、A''と同じく「震災前 12 か月の雇用保険喪失率」であり、2 番目も同じく「2011 年事業活動水準」であった。しかし 3 番目に大きかったのは「雇調金による休業者比率」となっており、4 番目が僅差で「震災後の活動水準低下率」、5 番目が「2012 年までの事業継続年数」となっている<sup>56</sup>。

なお、上記の 5 変数による雇用保険喪失率の決定係数は  $R^2=.20$  となっている。したがって、

<sup>55</sup> なお、非標準化係数は-.047 であることから、本モデルでは他の変数が一定であるとき、雇調金による休業者比率が 0 (非受給 or 休業者皆無) から 1 (受給により 12 か月全員休業実施) になることで雇用保険喪失率が最大 4.7%減少する、と推定したことになる。

<sup>56</sup> 「雇用保険の喪失率」に対して、「雇調金による休業者比率」からのパスは標準化  $\beta = -.105$ 、 $p = .044$ 、「震災後の活動水準低下率」からのパスは標準化  $\beta = .101$ 、 $p = .078$  となっている。

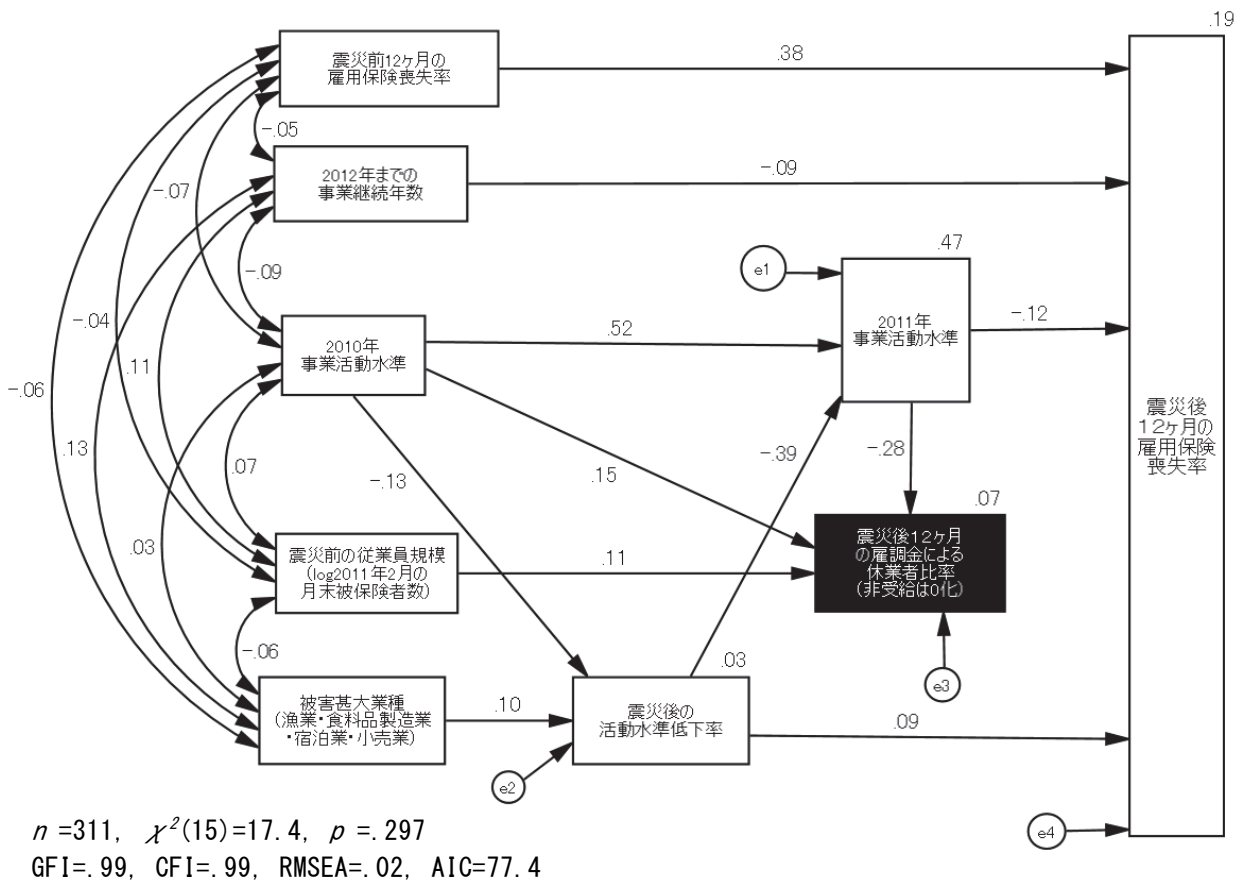
分析モデル B'で仮定した因果モデルによって、雇用保険喪失率の分散の 20%程度を説明できるといことになる。これは分析モデル A'、A''よりも 1%高い説明率である。

・雇調金の効果「無し」を前提とした分析モデル B''

上述の通り、雇調金による休業者比率から雇用保険喪失率へのパスは有意であったが、念のためこのパスを除外した分析モデル B''の標準化された推定結果も適合度指標と併せて図表 10-30 に示す。 $\chi^2$ 検定の結果は有意ではないものの、いずれの適合度指標も分析モデル B'より悪化しており、特に AIC は分析モデル B'が 75.4 であったのに対し分析モデル B''では 77.4 とデータへの当てはまりが悪くなっている。

したがって、雇調金の効果「有り」と仮定した分析モデル B'の方が、「無し」と仮定した分析モデル B''よりもデータをより良く説明できると結論付けられる。すなわち、東日本大震災に際して雇調金による休業者の比率が高かった事業所ほど、少なくとも震災後 12 カ月という短期的観点では雇用が維持されていたと考えた方が蓋然性が高いと言える。

図表10-30 震災後1年間の雇用保険喪失率を説明する分析モデル B''  
(分析モデル B'の「雇調金による休業者比率」から「雇用保険喪失率」へのパスを除外したモデル)



#### (4) 本節のまとめ

本節では、先行研究の知見に基づき震災後 12 カ月の雇用保険喪失率を説明する包括的理論モデル $\Omega$ を仮定し、これを今回使用できるデータの中で検証可能な理論モデル A、理論モデル B に落とし込み、構造方程式モデリングにより各モデルのデータへの当てはまり、および各モデル下でのパスの有意性を確認した。その結果得られた知見は下記 3 点である。

ア. 雇調金の効果を受給の有無という 01 データとして因果モデルに投入した場合、確かに雇調金受給は一時休業実施率を大きく促進していたものの、一時休業実施率の向上は雇用保険喪失率の減少に「効果が無い」と仮定したモデル（分析モデル A'）のほうが「効果が有る」と仮定したモデル（分析モデル A）よりもデータへの当てはまりが良かった。

イ. 雇調金の効果を雇調金による休業者比率という、雇調金によって期待される雇用維持効果の程度を表す量的データとして因果モデルに投入した場合、雇調金による休業者比率が高くなるほど雇用保険喪失率が低くなるという「効果が有る」と仮定したモデル（分析モデル B'）のほうが「効果が無い」と仮定したモデル（分析モデル B''）よりもデータへの当てはまりが良かった。

ウ. 上記の（ア）と（イ）の 4 つの分析モデルのうち、最もデータへの当てはまりが良かったのは、雇調金の量的効果を想定して「効果が有る」と仮定した分析モデル B'であった。この最も蓋然性の高い分析モデル B'において、雇調金の雇用維持効果の推定結果は有意であった。

以上の知見を総合すると、東日本大震災に際して、雇調金が少なくとも短期的には被災地の雇用維持に効果があったとする先行研究の知見は、本節の分析結果によって支持されたものと考えられる。ただし、本節の分析では理論モデル $\Omega$ に含まれていた本来投入すべき変数が全て利用可能だったわけではない点は改めて留意されたい。

## 6 総合考察：本章で得られた知見の意義と制約、今後の課題

### (1) 本章の分析に基づく雇調金の雇用維持効果の検証結果

前節までの研究 1、2 を通して、本章では東日本大震災に際しての雇調金の雇用維持効果を検討してきた。そこで得られた知見を総合すれば、「雇用不安の抑制」を期待して実施された雇用維持政策の 1 つとしての雇調金は、少なくとも震災後 12 か月という短期的な期間においては雇用保険の喪失率を抑制する効果を持っていたことが示唆されたと言える。これは先行研究における震災時の雇調金の雇用維持効果に対する一貫した肯定的評価をデータによってある程度裏付けたものと言える。



## (2) 本章の分析内容と事前に想定されていた分析上の課題の関係性

しかし、本章第2節で詳述したように、東日本大震災に際しての雇調金の政策評価にはいくつかの困難な課題があった。すなわち、(1)被災事業所はもともと被害が大きかった事業所が多いというセレクション・バイアスの存在、(2)2008年9月のリーマン・ショックの余波、(3)震災時の緊急雇用政策の複合性、(4)雇調金制度自体の変遷、の4点である。これに加えて、今回、2013年実施のアンケート調査データに依存した分析を行ったために、震災後に廃業した事業所のデータが含まれていないという点も第5の課題と考えられる。本章の分析において、これら5点の課題はどの程度解消されていたのだろうか。

まず(1)のセレクション・バイアスについて、第4節の単変量比較からは、確かに東日本大震災の被害が「あった」とアンケートで回答した被災事業所の中でも雇調金を受給した事業所は受給していない事業所より有意に2011年以降の事業活動水準が低かった。このために、同じく第4節で検討した雇用保険喪失率の推移について、それがどの程度雇調金の主効果によるものなのかが分らなかった。しかし、第5節の構造方程式モデリングにおいては2010年、2011年の事業活動水準、および震災後の活動水準低下率を因果モデルの中に組み込んだことによって、セレクション・バイアスの効果自体も含めた全体のモデルの中での各影響力をある程度評価できたと考えられる。

次に(2)のリーマン・ショックの影響について、確かに本章の分析では明確にこれを調整する変数を置いていない。しかし、第4節の構造方程式モデリングにおいては2010年の事業活動水準を投入しており、この変数は震災前の時点でのリーマン・ショックの悪影響を含む各事業所の状況にある程度反映していると考えられる。特に分析モデルB'においては、本変数が雇調金による休業者比率に及ぼす直接・間接効果が吟味されており、ある程度はその影響を加味したモデル評価が可能になったと考えられる<sup>57</sup>。

続いて(3)の震災時の緊急雇用政策の複合性について、雇用維持効果の検証という観点から特に重要なのは失業給付の特例措置による雇用維持の影響であった。この点について、本章の分析では全く統制することができておらず、大きな課題の1つと言える。ただし、(a)雇調金と失業給付は同時には受給できない、したがって(b)雇調金の非受給事業所の中に失業給付の特例措置を利用した事業所が含まれていた、かつ(c)失業給付の特例措置の活用は雇用維持にポジティブな影響を持ったと想定される、の3点を踏まえれば、失業給付の影響を統制できない分析においては雇調金の政策効果を不当に低く見積もりがちになることが複合性の問題点であったと言える。この点で本章の分析結果は、失業給付の雇用維持効果の影響を統制せずとも雇調金の雇用維持効果を見出したものであり、今後失業給付の影響を統制した分析が行われた場合にはさらに明瞭な政策効果が見られこそすれ、逆の結果にはならないであろうと予測される。

<sup>57</sup> とはいえ、「2010年の事業活動水準」をそのまま「リーマン・ショックの影響」と見なすことができないのも確かであり、この点については今後の課題としたい。

次に(4)の雇調金制度自体の変遷に関しては、確かに全国の事業所を対象として数年・数十年のスパンで効果を検討する場合には特例対象の拡大や、特例の順次撤廃等の影響を考慮しなければならない。しかし、本章第4節の構造方程式モデリングでは2011年3月17日に最初に特例対象となった被災5県を対象を限定し、かつ、特例措置内容に大きな変更がなかった震災後12か月の期間での雇調金効果を検証している。したがって、こうした被災地における短期的な雇用維持効果を検証する限りにおいては、雇調金事態の変遷によるその期待される効果の変動はさほど考慮しなくとも問題は無かったと考えられる。

最後に(5)の震災後廃業した事業所が除外されていた点については、おそらく本章の分析で残された最大の課題である。一度事業所が廃業に追い込まれれば、従業員の一斉失業は避けようがなく、本来はこの点を考慮した分析を行うことが望ましかった。ただし、この点について被災5県の2,471事業所のうち、震災前に廃業していた164事業所を除く2,307事業所を対象に廃止状況を確認してみると、震災直後3か月(2011年3月～5月)に雇調金を受給した事業所では2011年3月から2013年3月までの廃業率が5.2%であるのに対し、非受給事業所では7.7%となっている。ここでもし、受給事業所のほうが非受給事業所よりも廃業率が高かった場合には先行研究において繰り返し雇調金の問題点の1つとされてきたdisplacementについて論じなければならない。しかし、非受給事業所のほうが廃業率が高かったことから、おそらく震災後廃業した事業所を含めた分析を行った場合、雇調金の政策評価にとってはやや有利な条件となることが予想される。したがってこの点について分析に加味した場合についても、本章の分析で見られた雇調金の雇用維持効果をより明瞭なものとするここそあれ、不明瞭なものとすることは考えにくいと本章筆者は考えている。

### (3) 今後の課題

前項で述べた通り、事前に想定された分析上の課題のうちいくつかは未解消であったものの、それらを加味した場合でも雇調金の雇用維持効果は抽出されるであろうというのが筆者の考えである。しかし、より本質的な問題点として第1に、本章の分析が震災後12か月という「短期的」な雇用維持効果のみを検討してきた点が挙げられる。

第3節における雇用保険喪失率の推移でも見たとおり、雇調金受給事業所は2011年以降の業績の悪化程度は非受給事業所よりも大きかったにも関わらず震災直後の喪失率が非受給事業所よりも低かった。しかし翌年3月、翌々年3月といった年度末においては、むしろ喪失率が高くなっている。このことは、雇調金の政策評価として中期的・長期的に見た場合には、必ずしも事業所の通算での雇用保険被保険者数の喪失件数を抑制していたわけではないことが示唆されている。

この点については、確かに雇調金制度の実施において考え得る最善のストーリー、すなわち「一時的な業績悪化を雇調金の受給によって乗り切って、再び業績が回復し長期的に雇用が守られる」という筋書きからすれば否定的にも評価し得る。しかし、本章で繰り返し指摘

してきた通り、特に自然災害発生直後の雇用政策においては「雇用不安の抑制」が喫緊の課題なのであり、そこでは確実な操業再開が見込まれる事業主だけでなく、見通しは立たないが雇用を守りたいという事業主を柔軟かつ積極的に支援しようとする政策意図がある<sup>58</sup>。したがって、内閣府(2012)が述べている通り、「経済的ショックが生じた際、失業リスクが一挙に顕在化することを防」ぐという雇調金の次善の効果という観点から言えば、本章で検討した短期的な雇用維持にも十分に社会的意義が認められると本章筆者は考えている。とはいえ、大規模な自然災害に際しての雇調金の中・長期的な雇用維持効果に関する検証自体はデータに基づき実施されるべきであり、今後の課題である。その際は、被災地（特に岩手県、宮城県、福島県）では雇調金の特例期間が2012年度以降も延長されていることなども加味して、改めて雇調金の効果について検証する必要がある。

もう1つの本質的な課題として、福島県の状況に対する配慮不足という問題がある。本章の分析では一貫して「被災5県の被災事業所」という括りの中で分析を行って来た。しかし玄田(2015)によれば、原発により避難生活の長期化を余儀なくされている人々の雇用情勢は、中・長期的観点から見た場合には他県と比較にならないほど厳しい。本章冒頭でも述べた通り、2015年12月時点でも18.2万人が避難生活を送っているという事実は極めて重いものであり、こうした被災地の中での地域差について本研究ではあまり精緻に追うことができなかった。この点について、今後さらなる知見が蓄積されることが期待される。

以上、第4節・第5節の結果について今後の課題を述べてきたが、本章では筆者がこれまで心理系の専門性を蓄積してきた都合、いわゆる計量経済学的なパネルデータ分析による政策評価の観点が欠けており、分析方法が最善のものであったかどうかは異論もあると思われる。しかし、少なくとも震災後12か月という短期的視点の範囲内では、ある程度雇調金の雇用維持効果について了解可能性のある因果モデルを検証し先行研究の知見を支持する結果を得たものと筆者は考えている。本章の知見が「次」の被災者の皆様の利益に少しでも繋がるよう、心より願っている。

## 引用文献

- 猪木武徳 (2011). 震災復興と雇用政策 *Business Labor Trend*, 2011.6, 3.
- 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, 34-49.

<sup>58</sup> これに加えて、本報告書の第2章では不況期に離職した人は経済回復期に離職した人よりも次の仕事に就くまでの失業期間が長期化しやすかったことが東京労働局データに基づき示されている。被災地の場合にも震災発生直後には建設業を中心とした復興関連業種を除いてなかなか本人が希望する仕事が見つかりにくい状況であったことを考慮すれば、この最も雇用情勢が苦しい時期の離職を先延ばしにすると雇調金の次善の効果は、一定の社会的意義があったと考えられる。

- 警察庁 (2015). 平成 23 年(2011 年)東北地方太平洋沖地震の被害状況と警察措置  
 <<https://www.npa.go.jp/archive/keibi/biki/higaijokyo.pdf>> (2016/01/06 参照)
- 玄田有史 (2011). 震災時の雇用対策に関する八つの指針 *Business Labor Trend*, 2011.6, 6.
- 玄田有史 (2012). 震災対策にみる雇用政策の未来 *日本労働研究雑誌*, 622, 46-59.
- 玄田有史 (2014). 東日本大震災が仕事に与えた影響について *日本労働研究雑誌*, 653, 100-119.
- 玄田有史 (2015). 危機と雇用—災害の労働経済学 岩波書店.
- 厚生労働省 (2015). 「非正規雇用」の現状と課題  
 <<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000103648.pdf>> (2016/01/21 参照)
- 厚生労働省雇用政策課 (2015). 「OECD 失職者レビュー日本報告書」の公表 *Business Labor Trend*, 2015.3, 54-57.
- 下崎千代子 (2005). 多様なワークスタイルづくりを通じたしごとの創造等、しごと・雇用対策 復興 10 年総括検証・提言データベース収録論文, pp.267-365.
- 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, 55-70.
- 辻本将晴 (2006). 共分散構造分析の概要と分析事例—ナショナルプロジェクトにおけるフロントエンドの重要性:「評価」より「合意形成」を *研究技術計画*, 21, 142-148.
- 豊田秀樹 (1998). 共分散構造分析[入門編]—構造方程式モデリング 朝倉書店.
- 内閣府 (2011). 2.震災による経済活動への影響 (フロー) 内閣府地域の経済 2011 第 2 章第 2 節第 2 項  
 <<http://www5.cao.go.jp/j-j/cr/cr11/chr11020202.html>> (2016/01/06 参照)
- 内閣府 (2012). 第 3 節各種政策の効果と新たな経済対策. *日本経済 2012-2013—厳しい調整の中で活路を求める日本企業*.  
 <<http://www5.cao.go.jp/keizai3/2012/1222nk/index.html>> (2015/12/14 参照)
- 中村明 (2011). グローバル化する災害復興支援における PM 体系の役割について: スマトラ沖地震と東日本大震災からの教訓 一般社団法人国際 P2M 学会研究発表大会予稿集 2011(秋季), 105-118.
- 野川忍 (2012). 東日本大震災とこれからの労働法 *日本労働研究雑誌*, 622, 60-70.
- 樋口美雄・乾友彦・細井俊明・高部勲・川上淳之 (2012). 震災が労働市場に与えた影響—東北被災 3 県における深刻な雇用のミスマッチ *日本労働研究雑誌*, 622, 4-15.
- 復興庁 (2015). 全国の避難者の数  
 <[http://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat2/sub-cat2-1/20151225\\_hinansha.pdf](http://www.reconstruction.go.jp/topics/main-cat2/sub-cat2-1/20151225_hinansha.pdf)> (2016/01/15 参照)
- 星野崇宏・岡田謙介・前田忠彦 (2005). 構造方程式モデリングにおける適合度指標とモデル改善について: 展望とシミュレーション研究による新たな知見 *行動計量学*, 32, 209-

235.

松本安彦 (2012). 東日本大震災の被災地における雇用関連サービスと求人・求職状況—ハローワーク業務を中心として—日本労働研究雑誌, 622, 71-78.

松本安彦 (2013). 被災地の労働行政ニーズ・労働力需給と労働行政機関の対応等—労働政策研究報告書, 156, 64-154.

森一夫 (2011). 聖域設けぬ創造的破壊で危機をチャンスに *Business Labor Trend*, 2011.6, 14.

山本恭逸 (2011). 東日本大震災による地域雇用への影響〈地域シンクタンクモニターからの緊急報告〉 *Business Labor Trend*, 2011.4-2-5.

労働法令通信 (2011). 雇用調整助成金—東北地方太平洋沖地震災害に伴う利用—労働法令通信, 2244, 22-25.

労働政策研究・研修機構 (2012). 東日本大震災の雇用対策を考えるための事例研究—雲仙普賢岳噴火、阪神・淡路大震災、中越地震、能登半島地震、中越沖地震—JILPT 資料シリーズ No.106.

労働政策研究・研修機構 (2013). 「東日本大震災と企業行動に関する調査」結果—結果データと回答企業ヒアリング調査結果—JILPT 調査シリーズ No.113.

労働政策研究・研修機構 (2014). 雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査—JILPT 調査シリーズ No.123.

Cahuc, P. (2014). Short-time work compensations and employment: Temporary government schemes can have a positive economic effect. *IZA World of Labor*, 2014, 1-10.

Doyle, L. & Noy, I. (2013). The Short-run Nationwide Macroeconomic Effects on the Canterbury Earthquakes. *SEF Working paper*: 01/2013, 1-31.

Gonthier, P. (2012). Why was short-time work unattractive during the crisis? *IRLE Working Paper* #130-12.

Hijzen, A. & Martin, S. (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*, 2, 1-31.

Hijzen, A. & Venn, D. (2011). The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession. *OECD Social, employment and Migration Working Papers*, No.115.

OECD (2015). *Back to Work: Japan: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*. OECD Publishing.

Venn, D. (2012). Helping displaced workers back into jobs after a natural disaster: recent experiences in OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No.142.

Vigdor, J. (2008). The Economic Aftermath of Hurricane Katrina. *Journal of Economic Perspectives*, 22, 135-154.

## 付録 1：被災地における「被災有無」×「受給有無」の4カテゴリの事業所比較

本章の第4節では、被災5県の中で震災による急激な業績の低下が「あった」とする事業所に限定して、「受給被災事業所」と「非受給被災事業所」のアンケート調査への回答内容ならびに雇用保険喪失率について比較した。これは、第5節以降の分析において「被災事業所の中での、受給・非受給の効果を検討する」ことが目的であったため、両群の違いに主たる関心があったためである。

一方、ここで「第4節で見られた傾向は、被災5県の事業所が一般的に有する傾向なのか、それとも被災した事業所に限定された傾向なのか？」と疑問に思われる読者がいるかもしれない。そこで、本章全体の目的からはやや外れるが、第4節での「受給被災事業所」を「被災あり&受給」、「非受給被災事業所」を「被災あり&非受給」として、これに「被災なし&受給」、「被災なし&非受給」を加えた被災地の4つのカテゴリごとの主要な回答状況を本付録に集約して掲載する（付図表10-1、10-2、10-3、10-4、10-5、付-6）。

個別の解釈は読者に委ねるが、全般的に見て「被災なし&受給」事業所とは震災前から状況が悪いが震災の影響は受けておらず、2012年には活動水準が2007年水準を上回る事業所である様子が窺える。また「被災なし&非受給」事業所はリーマン・ショック期、東日本大震災期を通して活動水準が比較的高く維持され、震災時にもほとんど雇用保険の被保険者資格の喪失率が影響を受けず、2012年には活動水準が2007年水準を上回る事業所である様子が窺える。

またこれらの2つの追加されたカテゴリと比較すると、被災による事業活動水準の急激な低下を経験した事業所は、震災後の事業活動水準が低く、従業員・月間労働時間の削減実施率が高く、雇用調整実施率が高く、雇用保険の被保険者資格の喪失率も高い、と言える。したがって、第4節で確認した諸傾向は被災地全体に一般化される傾向というよりも、震災による被害を受けた事業所の傾向であると考えられる。

付図表10-1 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その1  
(設立後の平均経過年数、上位4業種の比率、事業活動水準)

|          | n   | 設立後の平均経過年数 | 全体比率の上位4業種 |       |      |       | 2007年を100とした事業活動水準 |      |      |      |       |
|----------|-----|------------|------------|-------|------|-------|--------------------|------|------|------|-------|
|          |     |            | 製造業        | 建設業   | 小売業  | 医療、福祉 | 2008               | 2009 | 2010 | 2011 | 2012  |
| 被災あり&受給  | 208 | 33.3       | 40.9%      | 8.2%  | 5.8% | 4.3%  | 95.7               | 88.9 | 88.3 | 74.7 | 81.9  |
| 被災あり&非受給 | 155 | 32.4       | 36.1%      | 13.5% | 7.7% | 5.8%  | 90.6               | 87.4 | 90.1 | 86.8 | 92.7  |
| 被災なし&受給  | 54  | 48.8       | 40.7%      | 24.1% | 3.7% | 5.6%  | 93.7               | 77.2 | 83.5 | 98.9 | 103.2 |
| 被災なし&非受給 | 153 | 29.8       | 23.5%      | 19.0% | 8.5% | 11.8% | 92.3               | 87.4 | 87.5 | 97.7 | 103.1 |

付図表10-2 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その2  
 (リーマン・ショック、大震災後の活動水準低下有無、最低期の活動水準、  
 活動水準に影響した最大要因、各年の求人実施率)

|          | n   | LS後の<br>活動水準<br>急激低下<br>該当率 | 2007年を<br>100とした<br>最低期の<br>活動水準<br>平均値 | 震災後の<br>活動水準<br>急激低下<br>該当率 | 2010年を<br>100とした<br>最低期の<br>活動水準<br>平均値 | LS以降、活動水準<br>に影響した最大要因 |            | 求人実施率 |       |       |       |       |
|----------|-----|-----------------------------|---|-----------------------------|---|------------------------|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |     |                             |   |                             |   | リーマン・<br>ショック          | 東日本<br>大震災 | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  |
| 被災あり&受給  | 208 | 60.1%                       | 60.3                                    | 100.0%                      | 47.9                                    | 10.6%                  | 52.9%      | 37.6% | 38.7% | 40.1% | 45.7% | 54.5% |
| 被災あり&非受給 | 155 | 66.0%                       | 57.1                                    | 100.0%                      | 53.1                                    | 7.7%                   | 45.8%      | 26.7% | 30.5% | 39.0% | 38.2% | 47.7% |
| 被災なし&受給  | 54  | 61.5%                       | 50.6                                    | 0.0%                        | —                                       | 29.6%                  | 25.9%      | 32.6% | 34.1% | 45.7% | 58.3% | 61.7% |
| 被災なし&非受給 | 153 | 30.9%                       | 53.4                                    | 0.0%                        | —                                       | 9.2%                   | 23.5%      | 32.5% | 31.3% | 38.2% | 49.2% | 52.7% |

付図表10-3 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その3  
 (リーマン・ショック後、大震災後の1年間での従業員削減実施率、月間労働時間削減実施率)

|          | n   | LS後1年間       |                 | 震災後1年間       |                 |
|----------|-----|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
|          |     | 従業員<br>削減実施率 | 月間労働時間<br>削減実施率 | 従業員<br>削減実施率 | 月間労働時間<br>削減実施率 |
| 被災あり&受給  | 208 | 28.5%        | 43.1%           | 47.9%        | 78.0%           |
| 被災あり&非受給 | 155 | 35.0%        | 53.9%           | 33.3%        | 50.0%           |
| 被災なし&受給  | 54  | 36.8%        | 60.5%           | 18.4%        | 36.8%           |
| 被災なし&非受給 | 153 | 30.4%        | 43.1%           | 12.5%        | 22.2%           |

付図表10-4 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その4  
(各年の雇用調整実施率、実施事業所内での実施内容の詳細)

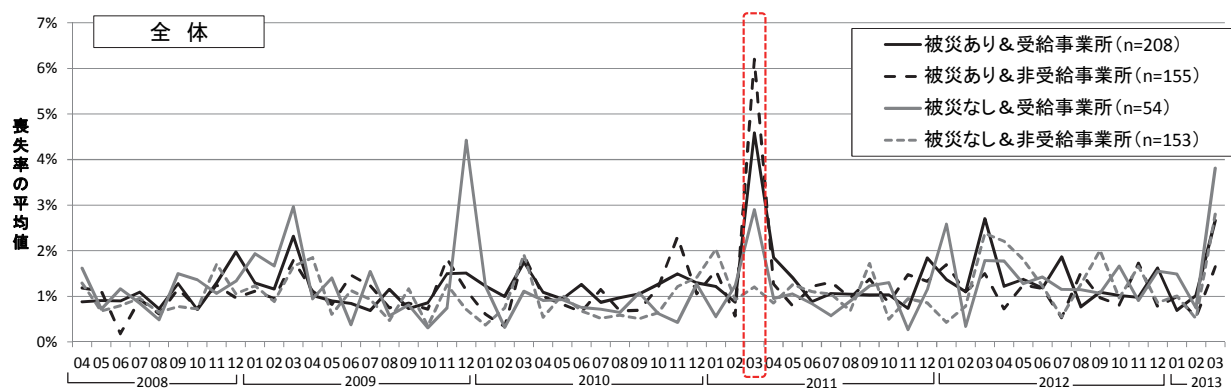
| 2008年    |     | 雇用調整実施事業所における実施内容(複数回答) |       |           |            |          |         |           |       |       |        |        |         |        |           |            |                       |     |     |
|----------|-----|-------------------------|-------|-----------|------------|----------|---------|-----------|-------|-------|--------|--------|---------|--------|-----------|------------|-----------------------|-----|-----|
|          | n   | 雇用調整実施率                 | 残業規制  | 夏季・休日等の増加 | 休日の振替、休暇の増 | 削減・採用の停止 | 中途採用の停止 | 新規学卒採用の停止 | 配置転換  | 出向    | (1日単位) | (1時帰休) | (1時間単位) | (1時帰休) | 正社員以外の雇止め | 希望退職の募集・解雇 | 臨時・パートタイム労働者の再契約停止・解雇 | その他 | 無回答 |
| 被災あり&受給  | 208 | 20.2%                   | 41.2% | 23.5%     | 26.5%      | 20.6%    | 23.5%   | 5.9%      | 47.1% | 20.6% | 8.8%   | 11.8%  | 8.8%    | 2.9%   | 2.9%      |            |                       |     |     |
| 被災あり&非受給 | 155 | 21.7%                   | 35.7% | 32.1%     | 21.4%      | 17.9%    | 10.7%   | 0.0%      | 50.0% | 17.9% | 10.7%  | 7.1%   | 7.1%    | 0.0%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&受給  | 54  | 22.9%                   | 54.5% | 0.0%      | 18.2%      | 18.2%    | 0.0%    | 0.0%      | 54.5% | 18.2% | 9.1%   | 9.1%   | 9.1%    | 0.0%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&非受給 | 153 | 8.9%                    | 27.3% | 9.1%      | 9.1%       | 18.2%    | 9.1%    | 0.0%      | 36.4% | 27.3% | 9.1%   | 9.1%   | 27.3%   | 18.2%  | 9.1%      |            |                       |     |     |
| 2009年    |     |                         |       |           |            |          |         |           |       |       |        |        |         |        |           |            |                       |     |     |
| 被災あり&受給  | 208 | 39.1%                   | 30.9% | 23.5%     | 22.1%      | 22.1%    | 14.7%   | 4.4%      | 67.6% | 20.6% | 7.4%   | 8.8%   | 7.4%    | 1.5%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災あり&非受給 | 155 | 33.6%                   | 34.8% | 34.8%     | 10.9%      | 15.2%    | 4.3%    | 0.0%      | 63.0% | 13.0% | 4.3%   | 15.2%  | 6.5%    | 0.0%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&受給  | 54  | 54.0%                   | 44.4% | 22.2%     | 14.8%      | 18.5%    | 0.0%    | 3.7%      | 66.7% | 18.5% | 7.4%   | 14.8%  | 7.4%    | 0.0%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&非受給 | 153 | 23.8%                   | 32.3% | 9.7%      | 6.5%       | 12.9%    | 9.7%    | 3.2%      | 71.0% | 6.5%  | 3.2%   | 16.1%  | 6.5%    | 9.7%   | 3.2%      |            |                       |     |     |
| 2010年    |     |                         |       |           |            |          |         |           |       |       |        |        |         |        |           |            |                       |     |     |
| 被災あり&受給  | 208 | 39.3%                   | 25.7% | 28.6%     | 22.9%      | 25.7%    | 17.1%   | 2.9%      | 61.4% | 21.4% | 5.7%   | 8.6%   | 5.7%    | 2.9%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災あり&非受給 | 155 | 21.3%                   | 33.3% | 22.2%     | 7.4%       | 22.2%    | 11.1%   | 0.0%      | 48.1% | 11.1% | 11.1%  | 3.7%   | 7.4%    | 3.7%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&受給  | 54  | 54.9%                   | 35.7% | 17.9%     | 14.3%      | 17.9%    | 3.6%    | 3.6%      | 75.0% | 21.4% | 7.1%   | 3.6%   | 3.6%    | 0.0%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&非受給 | 153 | 17.6%                   | 34.8% | 8.7%      | 4.3%       | 4.3%     | 4.3%    | 0.0%      | 56.5% | 4.3%  | 4.3%   | 4.3%   | 4.3%    | 17.4%  | 4.3%      |            |                       |     |     |
| 2011年    |     |                         |       |           |            |          |         |           |       |       |        |        |         |        |           |            |                       |     |     |
| 被災あり&受給  | 208 | 71.5%                   | 21.1% | 21.8%     | 15.0%      | 15.0%    | 9.0%    | 3.8%      | 76.7% | 25.6% | 7.5%   | 4.5%   | 6.8%    | 4.5%   | 2.3%      |            |                       |     |     |
| 被災あり&非受給 | 155 | 29.2%                   | 23.7% | 18.4%     | 10.5%      | 18.4%    | 7.9%    | 0.0%      | 52.6% | 18.4% | 13.2%  | 13.2%  | 5.3%    | 2.6%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&受給  | 54  | 60.4%                   | 27.6% | 10.3%     | 3.4%       | 10.3%    | 0.0%    | 0.0%      | 82.8% | 20.7% | 0.0%   | 10.3%  | 3.4%    | 0.0%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&非受給 | 153 | 15.2%                   | 30.0% | 15.0%     | 0.0%       | 5.0%     | 5.0%    | 5.0%      | 40.0% | 15.0% | 0.0%   | 5.0%   | 0.0%    | 20.0%  | 5.0%      |            |                       |     |     |
| 2012年    |     |                         |       |           |            |          |         |           |       |       |        |        |         |        |           |            |                       |     |     |
| 被災あり&受給  | 208 | 52.2%                   | 23.4% | 25.5%     | 17.0%      | 22.3%    | 9.6%    | 4.3%      | 61.7% | 20.2% | 7.4%   | 2.1%   | 6.4%    | 3.2%   | 3.2%      |            |                       |     |     |
| 被災あり&非受給 | 155 | 25.4%                   | 30.3% | 24.2%     | 12.1%      | 12.1%    | 12.1%   | 0.0%      | 39.4% | 18.2% | 6.1%   | 15.2%  | 0.0%    | 3.0%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&受給  | 54  | 27.1%                   | 38.5% | 15.4%     | 23.1%      | 30.8%    | 0.0%    | 0.0%      | 69.2% | 30.8% | 7.7%   | 7.7%   | 0.0%    | 0.0%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&非受給 | 153 | 13.8%                   | 22.2% | 5.6%      | 0.0%       | 5.6%     | 5.6%    | 5.6%      | 33.3% | 11.1% | 5.6%   | 0.0%   | 16.7%   | 22.2%  | 5.6%      |            |                       |     |     |
| 2013年    |     |                         |       |           |            |          |         |           |       |       |        |        |         |        |           |            |                       |     |     |
| 被災あり&受給  | 208 | 34.9%                   | 20.3% | 23.7%     | 18.6%      | 27.1%    | 11.9%   | 3.4%      | 64.4% | 22.0% | 10.2%  | 3.4%   | 1.7%    | 3.4%   | 3.4%      |            |                       |     |     |
| 被災あり&非受給 | 155 | 23.3%                   | 25.8% | 19.4%     | 9.7%       | 19.4%    | 9.7%    | 0.0%      | 48.4% | 29.0% | 6.5%   | 9.7%   | 0.0%    | 3.2%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&受給  | 54  | 25.0%                   | 41.7% | 16.7%     | 25.0%      | 33.3%    | 0.0%    | 0.0%      | 66.7% | 16.7% | 8.3%   | 0.0%   | 0.0%    | 0.0%   | 0.0%      |            |                       |     |     |
| 被災なし&非受給 | 153 | 13.0%                   | 23.5% | 5.9%      | 0.0%       | 5.9%     | 5.9%    | 5.9%      | 41.2% | 5.9%  | 5.9%   | 0.0%   | 5.9%    | 17.6%  | 5.9%      |            |                       |     |     |



付図表10-5 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その5  
(雇用調整実施理由、今後の従業員数の見通し)

|          | n   | 雇用調整実施理由<br>(複数回答) |                     | 今後の従業員数の見通し     |          |                 |          |                 |                   | 「わからない」<br>を除く有効回答<br>の平均値 |
|----------|-----|--------------------|---------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|-------------------|----------------------------|
|          |     | リーマン・<br>ショック      | 震災の<br>直接・間<br>接の影響 | 大幅に<br>増加<br>する | 増加<br>する | 現状<br>維持<br>である | 減少<br>する | 大幅に<br>減少<br>する | わか<br>ら<br>な<br>い |                            |
| 被災あり&受給  | 208 | 35.9%              | 75.4%               | 1.0%            | 18.4%    | 57.1%           | 4.6%     | 1.0%            | 17.9%             | 3.2                        |
| 被災あり&非受給 | 155 | 43.8%              | 39.3%               | 0.7%            | 18.7%    | 49.3%           | 12.0%    | 0.7%            | 18.7%             | 3.1                        |
| 被災なし&受給  | 54  | 58.5%              | 24.4%               | 0.0%            | 25.9%    | 57.4%           | 7.4%     | 0.0%            | 9.3%              | 3.2                        |
| 被災なし&非受給 | 153 | 33.3%              | 4.8%                | 0.7%            | 15.2%    | 58.6%           | 9.0%     | 0.0%            | 16.6%             | 3.1                        |

付図表10-6 被災地における「被災有無」×「受給有無」4カテゴリごとの単変量比較その6  
(雇用保険の被保険者資格の喪失率の推移)

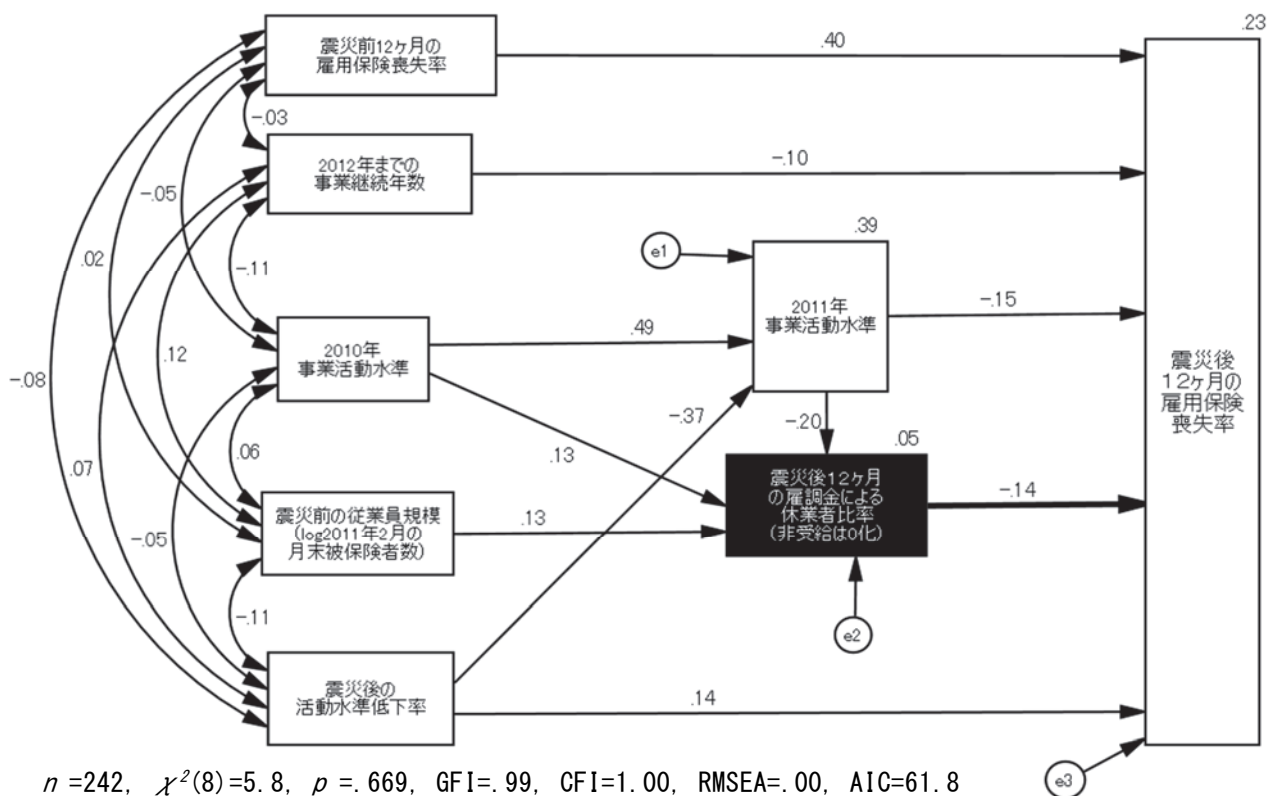


**付録 2：理論モデル B について特に被害の大きかった被災 3 県（岩手県、宮城県、福島県）のデータに限定して再分析した分析モデル B'''の結果**

本章の本文では一貫して、2011 年 3 月 17 日に雇調金の最初の特例措置対象とされた被災 5 県に着目して集計・分析を行った。その仮完成原稿に関して本研究会のメンバーより「特に被害が大きかった岩手県、宮城県、福島県に限定した場合はどうなるか」との指摘を頂戴した。この点について、確かに「震災による急激な事業活動水準の低下が『あった』」という事業所の比率を都道府県別に見ると、全国 1 位が福島県(71.3%)、2 位が宮城県(66.2%)、3 位が岩手県(64.6%)で突出しており、これと比較すると茨城県(54.0%)、青森県(48.9%)はその他地域の平均(43.6%)よりは高いものの、上位 3 県ほどの顕著な差は見られない。

そこで第 5 節の理論モデル B について、これらの特に被害の大きかった「被災 3 県」のデータに基づき再分析した結果を分析モデル B'''として付図表 10-7 に示す。

付図表 10-7 理論モデル B を被災 3 県データに基づき再分析した分析モデル B'''  
(理論モデル B のうち、雇調金効果以外の有意でないパスを除外したモデル)



分析モデル B'とは異なり、「被害甚大業種」について有意なパスが無かったため分析から除外された。また「2010年事業活動水準」から「震災後の活動水準低下率」へのパスも有意でなくなったので、結果的に「震災後の活動水準低下率」に向かうパスがなくなり、同変数は外生変数として他の外生変数と相関を想定して投入し直されている。適合度指標を確認す

ると、 $\chi^2$ 検定結果は有意ではなく、かつ GFI=.99、CFI=1.00、RMSEA=.00 と、データへの当てはまりは極めて良好と言える<sup>59</sup>。

さて、それ以外の有意なパスに関しては正負の符号自体は分析モデル B' と全く同じであるものの、いくつかのパスの標準化係数が上昇しており、雇用保険喪失率の決定係数についても  $R^2 = .23$  と説明率が上がっている。特に雇調金の効果検証として雇調金による休業者比率から雇用保険喪失率へのパスに注目すると標準化  $\beta = -.14$  (非標準化  $\beta = -.071$ ) となっており、これは分析モデル B' の場合 (標準化  $\beta = -.10$ , 非標準化  $\beta = -.047$ ) よりも比較的高い推定結果となっている。したがって、特に被害の大きかった被災 3 県にデータを限定した場合、雇調金の短期的な雇用維持効果についてより明確な結果が得られたと解釈できる。

---

<sup>59</sup> なお、AIC は 61.8 と分析モデル B' よりも低いですが、これはサンプル・サイズが両モデルで異なるため直接比較することはできない。

