

職業安定分科会(第 213 回)	資料2
令和7年5月 16 日	

(独) 労働政策研究・研修機構 (JILPT)
**「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇
用調整助成金の特例措置の効果検証」結果
(速報)**

令和 7 年 5 月 12 日 (月)

速 報

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 藤村 博之)
労働市場・労働環境部門 統括研究員 高松 利光
(代表電話) 03-5903-6111 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

「雇用調整助成金のコロナ特例に関する効果検証」の結果を速報します

(独) 労働政策研究・研修機構 (JILPT) では、厚生労働省の要請に基づき、厚生労働省から提供を受けた行政記録情報 (業務データ) を用いて新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置 (雇調金のコロナ特例) の効果検証を行いました。検証結果の報告書は 6 月頃に公表予定ですが、それに先立ち、結果の概要を速報版¹として公表します。

■検証結果のポイント

<検証の趣旨>

➤ 本研究は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金 (雇調金) の特例措置 (コロナ特例) が当初想定した役割を適切に果たすことができたのか、具体的には、影響が長期化する中で縮小しながらも継続されてきた同措置がどのような企業に活用され、企業、労働者、労働市場にどのような影響を及ぼしたのか、実際に雇用維持効果はあったのか、ひいては政策インフラとして雇調金はどう在るべきか等といった観点から、雇調金及び雇用保険の業務データ、事業所アンケート調査結果データを接続したデータセットを用いて効果検証を行ったもの。

※ 検証結果をとりまとめた報告書は、6 月頃に公表予定。

<判明した主な事実>

- ① 今回の雇調金の支給規模はリーマン期に比べても大規模であり、幅広い産業で活用されるとともに期間も長期に及んだこと (第 2 章・第 4 章)。
- ② 雇調金は一定の雇用維持効果を発揮した。特に初期の段階において雇用維持効果が確認されるが、反面、利用が長期に及んだ場合、その効果は失われる傾向があること (第 3 章・第 4 章・第 5 章・第 6 章)。
- ③ 雇調金による教育訓練はコロナ期の早い段階から行うと一定の雇用維持効果があったが、長期やコロナ期の遅い段階に行うとその効果が薄れ、雇用維持効果は限定的であったこと (第 8 章)。
- ④ 離職者の再就職には、概ね受給事業所の離職者の方が非受給事業所の離職者よりも時間がかかったこと (第 7 章)。
- ⑤ 非正規雇用労働者の雇用維持を想定して特例的に設けられた緊急雇用安定助成金 (緊安金) は一定の効果は確認されるが、雇調金に比べ効果はやや弱く、限定的であったこと (第 6 章)。
- ⑥ 事務手続は早々に簡素化されたこと (第 2 章)。

¹ 速報版であるため、報告書では記載に変更が生じる場合があります。

■検証結果のポイント(つづき)

<検証の限界と課題>

- 助成率や上限額の引上げ等のコロナ特例の個別の内容についての効果検証は容易ではなく、結論に至らなかったことなどコロナ特例の検証の限界や、中長期的な効果検証とノウハウの蓄積の必要性、賃金との関係など分析の視角の更新と、検証を前提とした業務データの整備の重要性、更なる研究の蓄積の必要性など、分析上の限界と今後に向けた課題も判明した。

<主な政策的示唆>

- ① 雇調金は緊急避難的効果を有しており、ショック発生時には期待されるような雇用維持効果を発揮したが、その効果は受給期間が長期化するにつれ失われる傾向がある。こうした点を考慮すると、制度そのものには意義があるが、反面、利用期間が長期に及ばないようにしておくことが考えられる(例えば、特例期間が長期とならないよう予め一定期間に限定しておくこと、個々の事業所への適用期間に上限を設けておくことなど)。
 - ② 非正規雇用労働者については、雇用維持のために緊安金を実施する場合には小規模企業への周知に注力することに加え、雇用維持がなされなかった場合の別の支援策についても検討しておくことが考えられる。
 - ③ 効果検証が効果的・効率的かつ速やかに行えるようデジタル化・事務簡素化の流れの中で、業務データの整理、データ項目の検討、他の業務データとの接合等に今から備えておくことが望まれる。
- (以上)

Ⅰ 本研究の趣旨と用いたデータ

1 本研究の趣旨

- 雇調金のコロナ特例は、当初想定した役割を適切に果たせたのか、具体的には、コロナ禍が長期化する中でどのような企業が特例を活用し、それが企業・労働者、労働市場にどのような影響を及ぼしたのか、雇用維持効果はあったのか、ひいては政策インフラとして雇調金はどう在るべきかといった観点から効果検証が求められた。
- 本研究は、厚生労働省の要請を受け、同省から提供を受けた雇調金及び雇用保険の業務データに、それを補完するために JILPT で実施した事業所アンケート調査の結果データも事業所ごとに接続したデータセットを作成し、これに基づき、上記の観点からコロナ特例の効果検証を行ったもの。
- 本研究は、外部有識者委員が参画する研究会において検討を進めるとともに、外部有識者委員にも報告書を分担執筆していただいた(次頁参照)。

(参考)「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究会」メンバー(2025年5月現在)

(有識者委員)(※ ◎は座長、敬称略、有識者委員は五十音順)

川上 淳之 東洋大学経済学部 教授

神林 龍 武蔵大学経済学部 教授

小林 徹 高崎経済大学経済学部 教授

酒光 一章 富士通株式会社 シニアアドバイザー(元厚生労働省政策統括官)

◎佐々木 勝 大阪大学大学院経済学研究科 教授

東 雄大 京都産業大学経済学部 准教授

(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

樋口 美雄 顧問

高松 利光 統括研究員

高橋 康二 主任研究員

何 芳 副主任研究員

森山 智彦 副主任研究員

岩田 敏英 主任調査員補佐

(オブザーバー)

厚生労働省職業安定局、内閣府政策統括官(経済社会システム担当) 付

(参考) 雇用調整助成金とコロナ特例

- 「雇用調整助成金」とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により労働者の雇用の維持を図った場合に休業手当等の一部を助成する制度。雇用保険法に基づく雇用保険二事業（事業主負担）により実施。
- コロナ期には、2020年4月～2023年3月（2022年12月以降は経過措置）に大幅な特例措置（コロナ特例）を実施。

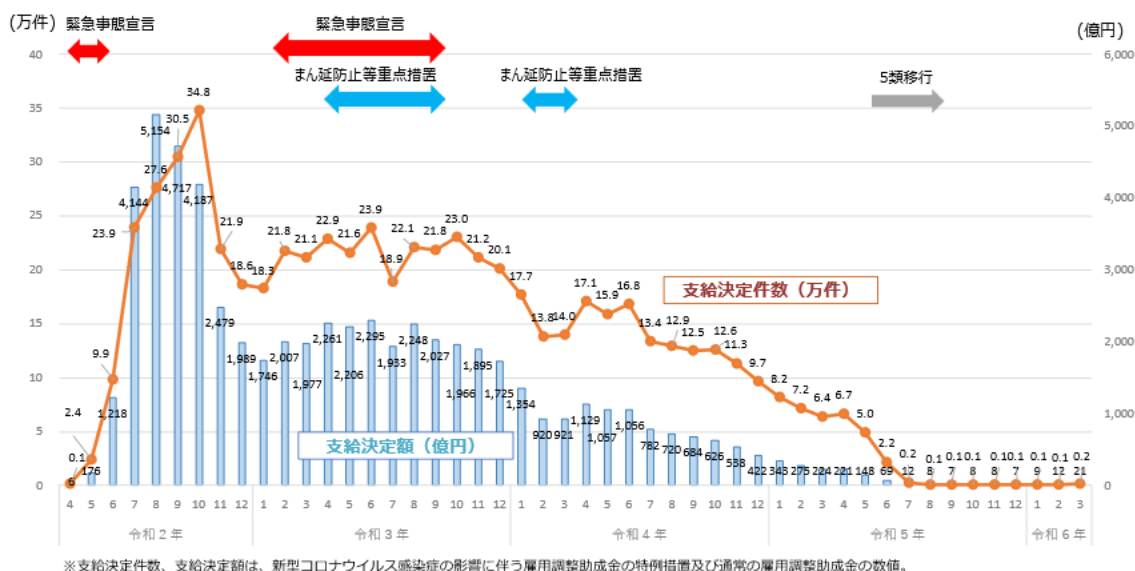
（特例措置の主な内容）

- ✓ 【助成率】（原則）中小企業 2/3、大企業 1/2 →（特例）中小企業 4/5（解雇なし 10/10）、大企業 2/3（解雇なし 3/4）。→（緊急事態宣言等対応特例）大企業も 4/5（解雇なし 10/10）→ 感染防止対策の状況に対応して段階的に引き下げ。
- ✓ 【日額上限額】（原則）雇用保険の日額上限額と同額（コロナ期直前（2020年7月まで）8,330円）→（特例）15,000円まで引上げ→段階的引下げ。
- ✓ 【緊急雇用安定助成金】非正規雇用労働者の雇用維持を図るため、雇用保険被保険者でない労働者の休業を対象として緊安金を実施。
- 大幅な特例措置の結果、コロナ期における支給決定件数及び支給決定額は、下図のとおり推移。

○雇調金の支給決定件数・金額の推移（厚生労働省作成資料）

雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額の推移

○ 雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、以降は減少傾向。
 累計支給決定件数：630万7千件 累計支給決定額：5兆9,939億円 ※令和2年4月～令和6年3月末までの累計値
 ※令和6年4月1日現在
 （平成30年決定件数：5.9千件 支給決定額：20億円、令和元年決定件数：6.4千件 支給決定額：35億円）



2 本報告書の構成

- 本報告書の構成は次のとおり（章名の横の（ ）は執筆担当者、〔→〕は各章のポイント）。
- 第2章では、雇調金の業務データを用いて雇調金の支給状況について記述的分析を行い、第3章以降ではより詳細な業務データを用いて様々な観点から計量的分析を行った。第1章では全体の総括を行っている。

<全体の総括>

第1章 本研究の趣旨と成果

<雇調金支給状況の分析（コロナ禍1年目の支給状況を分析した資料シリーズ No.265 を継承）>

第2章 コロナ特例下の雇用調整助成金の支給状況と受給事業所の特徴（高松・岩田）

〔→ 雇調金業務データの記述的分析によりコロナ期の支給規模や産業などの特徴を把握。〕

<雇調金受給事業所の雇用の増減についての分析>

第3章 コロナ禍における雇用調整助成金が退出行動と雇用変化に与える影響（川上）

〔→ 雇用成長率を存続事業所と退出（廃業）事業所による寄与に分解。雇調金による退出時期の先延ばし効果を示唆。〕

第4章 雇用調整助成金の効果のリーマン・ショック時とコロナ期の比較（神林）

〔→ 受給終了後の雇用成長率等を分析し、受給事業所の雇用回復の遅れを示唆。〕

第5章 廃業確率と雇用量の変化から見た雇用調整助成金の政策効果（何）

〔→ 受給経験と廃業確率、雇用量変化の関係を分析し、効果が短期的であることを示唆。〕

第6章 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の受給要因と雇用維持効果

—コロナ禍における経済・雇用のマクロ的な特徴との関係に注目して—（高橋）

〔→ 受給事業所と非受給事業所とで比較し、緊急金の雇用維持効果が雇調金よりやや小さいことを示唆。〕

<労働移動についての分析>

第7章 コロナ禍における転職・再就職

—雇用調整助成金受給事業所の離職者と非受給事業所の離職者の比較—（森山）

〔→ 受給事業所離職者と非受給事業所離職者とで再就職確率を比較し、概ね前者で長いことを示唆。〕

<教育訓練についての分析>

第8章 コロナ禍における雇用調整助成金による教育訓練の雇用維持効果（佐々木・東）

〔→ コロナ期の早期の教育訓練には雇用維持効果があるが、長期やコロナ期の遅い段階には効果が薄れ、雇用維持効果は限定的であることを示唆。〕

3 用いたデータ

- ◆ 本研究では、厚生労働省から提供を受けた行政記録情報（業務データ）である雇調金業務データ、雇用保険業務データ（事業所データ及び被保険者データ）と、それを補完するために実施した事業所アンケート調査の結果データを利用。
- 第2章では、資料シリーズ No.265 に続き、雇調金業務データの「全数データ」（支給決定日が2008年1月～2023年12月にある全件の支給に係るデータ）を主に用い、2年目以降を含めた支給状況を分析。
- 第3章以降では、雇用保険適用事業所から抽出したサンプル事業所の雇調金業務データ、雇用保険業務データとアンケート調査結果データを接続したデータセットを用いて計量的分析を実施。

(1) 雇調金支給業務に関する全数データ（第2章で利用）

- 雇調金業務に関するデータは、申請から支給決定、支給等に至る一連の情報を「雇用調整助成金システム」に入力して手続を行うことが原則だが、コロナ期には迅速な支給を優先するため、例外的に「一般助成金システム」に一部の項目を省いて入力して手続を行うことを許容。
- このため、コロナ期の雇調金業務データでは、全支給件数分があるデータ項目は「一般助成金システム」から得られる項目に限定。
⇒「都道府県、取扱安定所、企業規模（事業所が属する企業の大企業／中小企業の別）、産業中分類、支給決定日、支給決定金額の総額」

(2) 雇用保険適用事業所のサンプル事業所のデータセット（第3章以降で利用）

- データセットの対象事業所：①事業所アンケート調査に回答した事業所、②雇用保険適用事業所から無作為抽出した6万事業所（2023年3月時点の雇用保険事業所台帳に基づき対象期間中に存在した事業所（調査回答事業所も含む）から単純無作為抽出）をそれぞれ対象としたデータセットを作成。

	(1)アンケート調査データ	(2)雇調金業務データ	(3)ア 雇用保険の事業所データ	(3)イ 雇用保険の被保険者データ
①回答事業所	○	受給事業所のみ ○	○	○
②6万事業所	×	受給事業所のみ ○	○ (転職先事業所の基本情報を含む)	○ (転職先での情報を含む)

ア 事業所アンケート調査データ

（調査シリーズ No.238 「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」にて公表済み）

- 調査期間：2023年3月8日～3月27日（調査時点：2023年2月末時点）／調査方法：郵送による調査票の配布・回収
- 調査対象：2020年3月から2021年1月までの間に雇用調整助成金又は緊急雇用安定助成金を受給した事業所（受給事業所）7,500、いずれも受給していない事業所（非受給事業所）7,500。

- 抽出方法：雇用保険適用事業所台帳、雇調金業務データに基づき、母集団事業所の事業所規模、産業の分布構造を踏まえ、層化無作為抽出。
- 有効回答数：5,253 件（有効回収率 35.0%）（うち、受給事業所 2,800 件、非受給事業所 2,446 件、受給状況無回答 7 件）

⇒ アンケート調査データについて、事業所番号に基づき、行政記録情報と接続できるデータセットを整理。

イ 雇調金業務データ

- コロナ期の雇調金データは、前述のとおり「一般助成金システム」に登録され、データ項目が足りないものが存在するが、厚生労働省の協力を得て、①②の対象事業所の支給データを「雇調金システム」に遡及入力して頂き、次のデータ項目の情報を取得。
- 雇調金システムデータ項目：事業所番号、支給年月、受給種類（雇調金／緊安金）、判定基礎期間開始日、判定基礎期間終了日、休業等支給延日数、対象基礎期間開始日、対象基礎期間終了日、支給決定日、企業規模（大／中小）、対象被保険者数、休業対象労働者数、教育訓練対象労働者数、支給決定金額（合計、うち休業、うち教育訓練）、追給総額、回収返還総額、助成率、都道府県、産業中分類、産業大分類、取扱安定所 など。

ウ 雇用保険業務データ

- ①②の対象事業所について事業所データと被保険者データの必要な項目のデータを取得し、事業所ごとに接続し整理。
- コロナ期に 1 日でも対象事業所に在籍した被保険者の転職先事業所（再転職以降も含む）についてもデータを整理。

(ア) 事業所データ：(a)事業所基本情報データ、(b)月次被保険者数データ（2019 年 1 月～2024 年 3 月に存続している各月の分）を整理。

- (a) 事業所基本情報データの項目：事業所番号、設置日、廃止日、廃止区分、産業中分類、産業大分類、都道府県、6 万事業所ダミー、回答事業所ダミー、回答事業所番号 など。
- (b) 月次被保険者数データの項目：事業所番号、年月、年次、被保険者数、入職者数（取得件数）、同（うち正規雇用）、離職者数（喪失件数）、同（うち正規雇用）、正規雇用者数、非正規雇用者数、転入者数、転出者数 など。

(イ) 被保険者データ：2019 年 1 月以降に対象事業所に在籍した全被保険者のデータを整理。転職先事業所における被保険者データも整理。

- 被保険者データの項目：事業所番号、個人 ID 番号、生年月日、性別、取得日、取得時賃金、転出合併表示、喪失原因、転入日、離職転出日、取得種類、雇用形態、喪失種類、職種、離職時賃金日額。上記の(a)事業所基本情報データも付加。〔合成変数として以下の変数も作成〕取得・転入日、入職時年齢、離職転出時年齢、正規雇用ダミー、非正規雇用ダミー、就業履歴（仕事の延べ数）、就業履歴（何番目の仕事） など。

II 検証結果と政策への示唆

1 報告書全体の主な結果と政策的示唆

(1) 支給実態について

- 今回の雇調金の支給規模はリーマン期に比べても大規模であり、幅広い産業で活用されるとともに期間も長期に及んだ。

<関係する各章における分析>

【第2章】受給事業所数は雇調金で約50万事業所、緊急金で約24万事業所、いずれかでも受給した事業所で約59万事業所。雇用保険適用事業所に占める雇調金受給事業所の割合は2020年で約18%、2021年で約14%、2022年で約10%と、リーマン期の最高値2010年の約5%よりも高く、期間も長期に及んだ。中小企業を中心にサービス関連産業をはじめとする幅広い産業で活用され、2020年度の産業別の同割合は「宿泊業、飲食サービス業」で約4割、「生活関連サービス業、娯楽業」「製造業」「運輸業、郵便業」で約3割に上る。

【第4章】コロナ期とリーマン期における受給事業所と非受給事業所の雇用増減率や廃業・開業の頻度を比較すると、リーマン期は事業所間の雇用成長率からみたばらつきが大きく、一部分の比較的同質な事業所が集中して雇調金を受給していたのに対し、コロナ期には広い範囲にショックが広がり、受給事業所と非受給事業所で雇用成長率の間に大きな差が生じなかった。

(2) 雇用維持効果について

- 雇調金は一定の雇用維持効果を発揮した。特に初期の段階において雇用維持効果が確認されるが、反面、利用が長期に及んだ場合、その効果は失われる傾向がある。

<関係する各章における分析>

【第3章】コロナ期に2割の事業所が退出した中で、コロナの影響が大きい産業の受給事業所の生存確率は約85～90%に上ったこと、同業種では受給期間の長さは受給終了後の存続確率を上げる一方、受給終了年次が遅い場合には退出確率が高まったことを踏まえると雇調金による退出時期の先延ばし効果が示唆され、労働市場環境が悪化したコロナ初期に大量の失業発生を回避する役割を果たしたと評価できる。ただし、受給終了後の退出を減らすような施策も同時に必要であると考えられる。

【第4章】コロナ期の受給事業所の雇用変動は、受給終了直後に大きな離職が生じて雇用調整が進み、その後の回復は十分でなく純雇用成長率は減少傾向、(非受給事業所と比較して)低い採用率・高い離職率で特徴づけられ、リーマン期と比較すると明確。

【第5章】雇調金の受給は、廃業確率の低下及び雇用量の維持に対して短期的な効果にとどまること、また、特に手厚い支給内容(支給延日数が多い)には雇用量維持の効果が見られるが、長期にわたる受給では雇用量の減少に歯止めをかけることは困難であることが確認された。

【第6章】緊急事態宣言等の影響下で雇調金はより有効に機能し、最初の緊急事態宣言の際に失業率上昇が抑制された一因には、影響を受けた事業所が積極的に雇調金を受給し、その雇用維持効果が相対的に大きかったことがあると指摘できる。

【事業所調査結果】休業期間中に「従業員のモチベーション・働きがいの低下」「従業員の生産性の低下」を課題と感じた事業所の割合は、非受給事業所よりも受給事業所で高く、雇調金受給や

休業が長期化した事業所ほど概ね高い傾向。長期休業は労働者にも望ましくない。

(3) 雇調金による教育訓練の雇用維持効果について

- 雇調金による教育訓練はコロナ期の早い段階から行くと一定の雇用維持効果があったが、長期やコロナ期の遅い段階に行くと効果が薄れ、雇用維持効果は限定的であった。

<関係する各章における分析>

【第8章】雇調金による教育訓練は、①コロナ期の早い段階で行われれば廃業リスクを低くする可能性があること、②受給期間中の入職率や雇用純増加率に正の効果（雇用維持効果）を持つ場合があるが、その効果は持続しないこと、③受給終了後に入職率を引き下げる効果を持つ場合もあること、④離職率を抑制する効果は観察されなかったことから、雇調金の教育訓練による雇用維持効果は限定的。

(4) 労働者への影響について

- 離職者の再就職には、概ね受給事業所の離職者の方が非受給事業所の離職者よりも時間がかかった。

<関係する各章における分析>

【第7章】諸変数を統制しつつ、離職した事業所の雇調金受給の有無が再就職確率に与える影響を分析すると、受給事業所の離職は再就職確率に有意に負の効果を与えている。離職年別にみると、2020年に離職した場合の再就職確率がその後に比べても低かった。

【事業所調査結果】休業期間中に「従業員のモチベーション・働きがいの低下」「従業員の生産性の低下」を課題と感じた事業所の割合は、非受給事業所よりも受給事業所で高く、雇調金受給や休業が長期化した事業所ほど概ね高い傾向。長期休業は労働者にも望ましくない。

⇒〔政策的示唆（ポイント①に掲載）〕雇調金は緊急避難的效果を有しており、ショック発生時には期待されるような雇用維持効果を発揮したが、その効果は受給期間が長期化するにつれ失われる傾向がある。こうした点を考慮すると、制度そのものには意義があるが、反面、利用期間が長期に及ばないようにしておくことが考えられる（例えば、特例期間が長期とならないよう予め一定期間に限定しておくこと、個々の事業所への適用期間に上限を設けておくことなど）。

(5) 緊安金による非正規雇用労働者の雇用維持の効果について

- 非正規雇用労働者の雇用維持を想定して設けられた緊安金は一定の効果は確認されるが、雇調金に比べ効果はやや弱く、限定的であった。

<関係する各章における分析>

【第6章】緊安金は雇調金に比べ小規模企業の受給確率が高くなかった。事業活動水準の低下が同程度なら経営余力が弱い小規模企業ほど申請することが考えられるが、緊安金ではその傾向がみられず、小規模企業への制度周知が十分でなかった可能性が示唆される。また、緊安金受給により雇用保険被保険者以外の労働者の雇用が維持される程度が、雇調金受給により雇用保険被保険者の雇用が維持される程度よりもやや小さかった。非正社員の離職が多かったというマクロ的な特徴は、部分的には雇用保険被保険者以外の労働者に対して導入された緊安金が制度周知の点で改善の余地があったこと、必ずしも十分な雇用維持効果を発揮できていなかったこと

により説明できる。

⇒〔政策的示唆（ポイント②に掲載）〕非正規雇用労働者については、雇用維持のために緊安金を実施する場合には小規模企業への周知に注力することに加え、雇用維持がなされなかった場合の別の支援策についても検討しておくことが考えられる。

(6) 事務手続の簡素化について

➤ 事務手続は早々に簡素化された。

<関係する各章における分析>

【第2章】判定基礎期間終了日から支給決定日までのタイムラグは、2020年1～3月に判定基礎期間終了日がある場合に平均140日前後であったが、2020年半ばには平均60日前後まで短縮し、概ね同水準で維持された。

⇒〔政策的示唆〕①コロナ期初期に迅速な支給が求められていたことも踏まえ、支給申請から支給までのタイムラグについてデータを普段から把握し「見える化」しておくことが説明責任を果たす上で有用と考えられる。

②不正受給については本研究の対象外であるが、事務簡素化の副作用として不正受給が発生したという指摘もあり、これを防止する観点からもデジタル化を進めておくことは大前提。その上で次の有事の際に手続の簡素化を図る場合に向け、迅速な支給の観点と不正受給防止の観点の双方から簡素化の程度や事務体制について検討して備えておくことが有用と考えられる。

2 分析上の限界・課題

(1) コロナ特例の検証の限界について

➤ コロナ特例における助成率や上限額の引上げなどコロナ特例の個別の内容については、検証が容易ではなく、結論に至っていない。

<関係する各章における分析>

【第4章】コロナ期において受給事業所では受給終了直後に大きな離職が生じて雇用調整が進み、その後の回復は十分ではなく純雇用成長率は低下傾向にあったが、この結果は、雇調金の条件緩和ではなく、リーマン・ショックとコロナ禍のショックの性質の違いの結果である可能性は否定できない。その上で、もしこの結果の違いが雇調金の条件緩和によるものと考えられるのであれば、条件緩和により比較的回復力の低い事業所も受給対象となったことが、受給事業所の回復が見られない原因と推察できる可能性は、否定すべきではない。

⇒ コロナ期とリーマン期の特例の内容の違いが、雇調金の効果に影響した可能性は否定できないものの、両期ではショックの性質が異なることから効果を単純に比較することにより特例の内容の違いによる効果の違いを観察することは難しい。

✓ コロナ期の受給事業所の中での比較により助成率や上限額の違いによる効果の違いを観察することも難しい。例えば、コロナ特例中の時期による助成率や上限額の変化を捉えて効果を比較することも考えられるが、それらは感染状況や感染防止対策の強度の変化に応じて短期間に拡大・縮小させたものであり、その時々で環境が大きく異なっていたため、結果の相違が特例の効果によるものか、経済環境の相違によるものか判別することを難しくしている。

- ✓ 業況特例や地域特例の適用の有無についても、環境が異なるために適用の可否が異なっているものであり、同様に単純比較はできない。

(2) 中長期的な効果検証とノウハウの蓄積の必要性について

- 雇調金など繰り返し効果検証が求められるテーマについては、中長期的な研究として継続的に行い、ノウハウを蓄積することが必要。
- ✓ 雇調金の効果をみるには政策終了直後だけでなく数年後の状況まで観察する必要がある、中長期的な研究として継続的に行うことも有用。
- ✓ 今回のデータセットの構築には試行錯誤のため多大の労力と時間を要しており、データセットの構築や分析に関するノウハウの蓄積の観点からも継続的な研究が望ましい。

(3) 分析の視角の更新と業務データの重要性について

- **次回の効果検証が効果的・効率的かつ速やかに行えるようデジタル化・事務簡素化の流れの中で、業務データの整理、データ項目の検討、他の業務データとの接合等に今から備えておくことが望まれる。〔政策的示唆（ポイント③に記載）〕**
- ✓ 今般の検証作業では遡及入力の作業を要した。今後は、事後の検証作業までを含めて業務の一環であると捉え、支給事務のデジタル化や入力の自動化を含め、検証に必要なデータが整備されている状態にしておくことが望まれる。
- ✓ 雇調金の効果をみるには、雇用量だけでなく、賃金や労働生産性との関係も重要であるほか、経営状況や企業全体の情報も有用であり、効果検証における視角のアップデートが必要。今後は、効果検証も業務の一環であると捉え、業務データの項目を見直す機会には、事務簡素化の観点に加え、効果検証の観点からも、専門家の意見を取り入れつつ、データ項目を検討することが有益であると考えられる。
- ✓ また、雇用保険や雇調金の業務データだけでなく、同じく労働保険の徴収関係の業務データや社会保険の業務データなど他の業務データと接続することでより精緻な分析を行える可能性もあり、将来的な検討課題となりうる。

(4) 更なる研究の蓄積の必要性について

- 多くの分析者による検証の蓄積を図ることが有効。
- ✓ 本研究は限られた人員、期間により行われたものであり、大きな限界がある。これを超えるには、幅広く多くの分析者により、様々な観点、手法からの分析が行われ、そうした知見が蓄積された上で、メタ分析など総合的な分析を行うことが考えられる。それにより、より適切な検証が可能となる。
- ✓ そのためには、例えば本研究で用いた業務データを基にしたデータセットを外部の分析者も検証目的で利用できるようにし、検証に資する研究を促すことが考えられる。本テーマに限らず、政府においてEBPMを進める場合、検証に資するデータを個人情報保護に配慮した形にて検証目的で利用できるようにし、多くの分析者による検証の蓄積を図ることが有効であると考えられる。

(参考) 各章での分析内容のダイジェスト

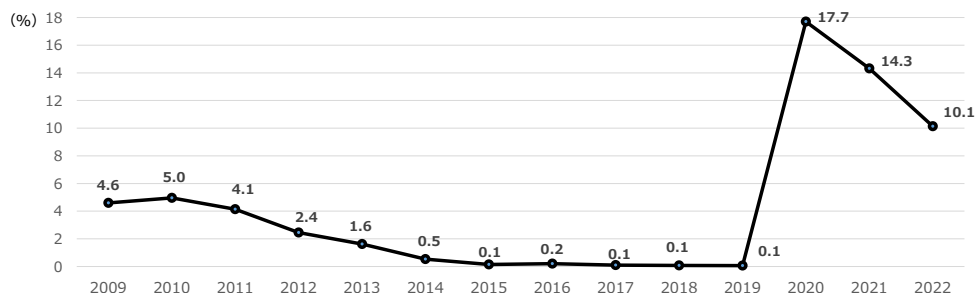
- 各章における分析がどのようなものか、おおまかにイメージできるよう、分析内容のうち一部について簡略化した図表などを用いてダイジェストとして紹介します。詳細については、公表後に報告書をご参照ください。

第2章 コロナ特例下の雇用調整助成金の支給状況と受給事業所の特徴

◇雇用保険適用事業所に占める受給事業所の割合

- 事業所全体（雇用保険適用事業所）に占める雇調金の受給事業所の割合をみると、2020年で約18%、2021年に約14%、2022年に約10%の事業所が受給しており、リーマン期の最高値2010年の5.0%よりも高い。

【図表2-1】雇用保険適用事業所に占める受給事業所の割合



注1：集計対象は雇用保険が適用されている全事業所。

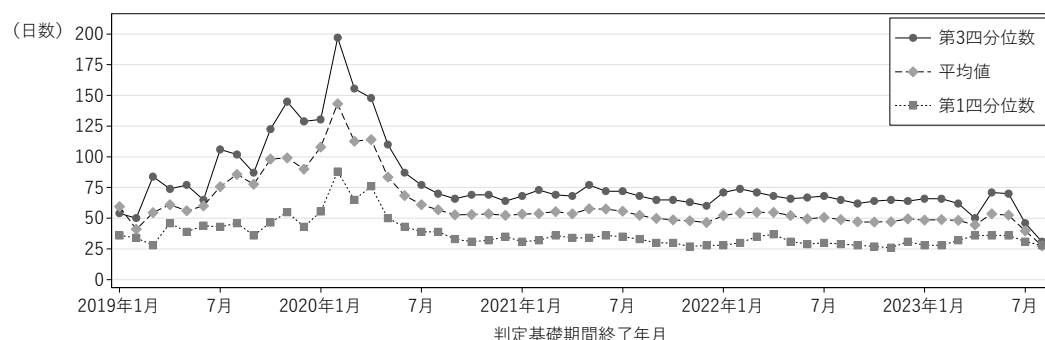
注2：各年の受給事業所割合＝各年に雇用調整助成金が支給された事業所数／雇用保険適用事業所数の年度平均。

出所：各年度の雇用保険適用事業所数：厚生労働省「雇用保険事業年報」より。

◇判定基礎期間の各月から支給決定日までのタイムラグの推移

- 判定基礎期間終了日から支給決定日までのタイムラグは、2020年1～3月に判定基礎期間終了日がある場合に平均140日前後であったが、2020年半ばには平均60日前後まで短縮し、概ね同水準で維持された。

【図表2-2】判定基礎期間の各月から支給決定日までのタイムラグの推移

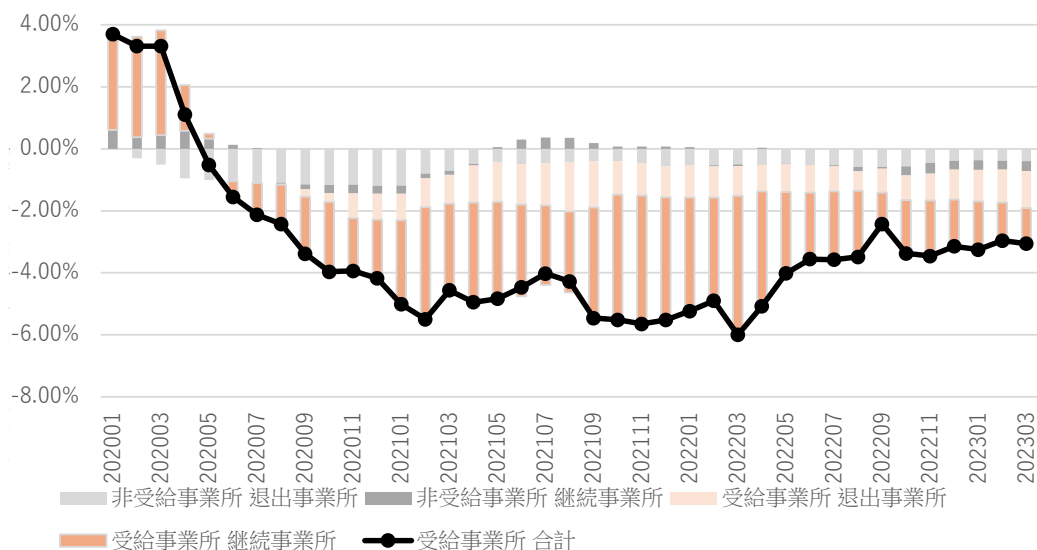


第3章 コロナ禍における雇用調整助成金が退出行動と雇用変化に与える影響

◇高影響業種（宿泊業、飲食店、生活関連サービス業）における雇用変化率の分解

- コロナ禍初期の2020年においては、非受給事業所の退出（廃業）が雇用喪失の大きな割合を占める。2021年以降は、受給事業所の受給終了後の退出による雇用の削減が拡大。また、存続事業所による雇用削減は一貫して大きい割合を占める。

【図表3-1】雇調金受給の有無別の雇用変化率の分解（高影響業種）

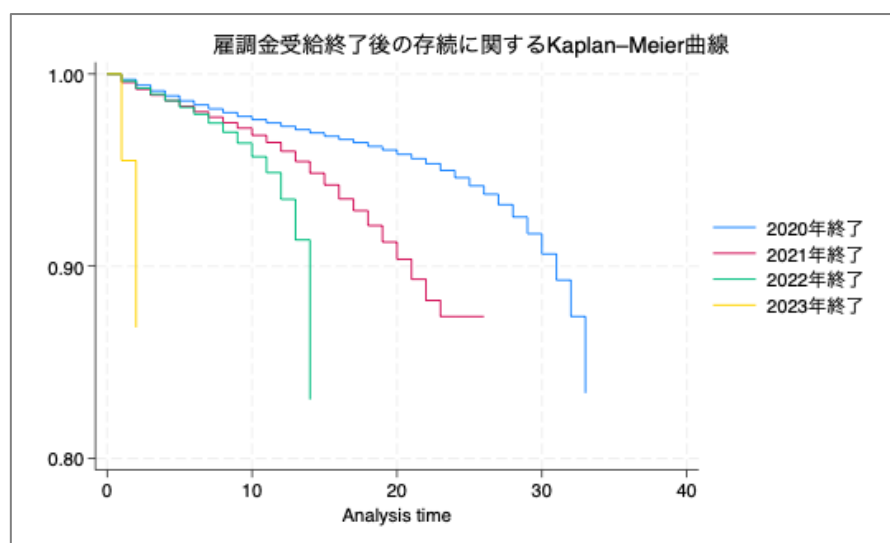


注：縦軸は雇用変化率（前年同月比）

◇雇調金受給終了後の事業所の存続に関する分析（カプラン・マイヤー曲線）

- 雇調金受給事業所を対象に受給終了後の事業所の存続確率をみると、集計期間で15%ほど退出。受給終了時点が遅くなる事業所は、退出までのスピードが早い。

【図表3-2】雇調金受給終了年別の受給終了後の事業所（高影響業種）の存続率

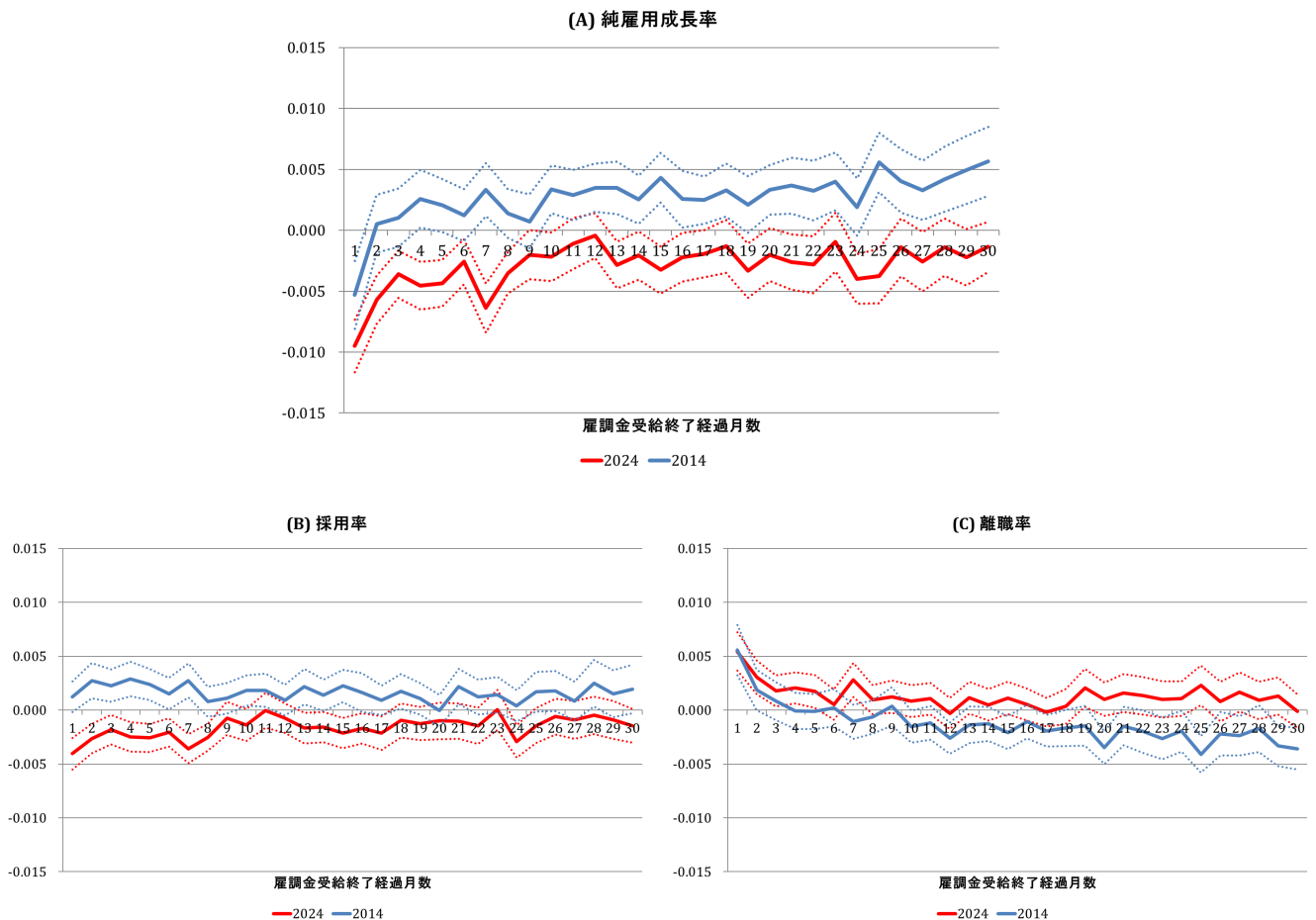


第4章 雇用調整助成金の効果のリーマン・ショック時とコロナ期の比較

◇ 雇調金受給終了後の純雇用成長率のリーマン期とコロナ期の比較分析

- コロナ期の雇調金受給事業所は、受給終了直後に大きな離職が生じて雇用調整が進み、そのあとの回復は十分ではなく純雇用成長率は減少傾向にあった。これは、（非受給事業所と比較して）低い採用率・高い離職率で特徴づけられる。

【図表4】雇調金受給終了後の純雇用成長率、採用率、離職率（2024はコロナ期、2014はリーマン期）



注：推定式 $y_{it} = \sum_{\tau=1}^{\tau=60} \beta^{\tau} X_{it}^{\tau} + date_t + u_i + \varepsilon_{it}$ による β^{τ} の推定結果を図示（ τ ＝受給後30か月目まで）。

y_{it} ：(i 事業所、 t 期の) 純雇用成長率、採用率又は離職率。

- ・純雇用成長率＝当月の雇用量の変動／当月の平均雇用量
＝(月末被保険者数－月初被保険者数)／{(月初被保険者数＋月末被保険者数)÷2}
- ・採用率＝当月の入職者数／当月の平均雇用量
- ・離職率＝当月の離職者数／当月の平均雇用量

X_{it}^{τ} ：雇調金受給開始前に0をとり、受給期間中は考察対象から外し、受給終了後 τ か月目に1をとるダミー変数。 τ ：受給終了1か月目から60か月目までを考察対象。

$date_t$ ：(t 期の)年月ダミー、 u_i ： i 事業所の平均的な雇用変動、 ε_{it} ： u_i からの乖離

第5章 廃業確率と雇用量の変化から見た雇用調整助成金の政策効果

◇雇調金の受給経験と雇用量変化の関数の分析（パネル固定効果モデル）

- 雇調金の受給経験と雇用量変化の関数について推計した結果、受給直後は雇用量の維持に一定の効果が認められるが、長期受給の場合には雇用量が減少する傾向がある。

【図表 5】雇調金の受給経験と雇用量の変化との関係

	1～6か月前 に受給	7～12か月前の 受給月数
雇用量の変化（前年同月比）	+	-

注：モデル B3 の推計結果に基づき、係数の符号を示したもの。

（参考）雇調金の受給経験と雇用量の変化との関係の推定結果

被説明変数：ln前年同月比雇用量の変化 モデル	パネル固定効果モデル	
	B3	B4
[t-1]受給ダミー	0.0187*** (0.00171)	0.00940*** (0.00268)
[t-2]受給ダミー	0.00232*** (0.000823)	-0.000141 (0.00154)
[t-3]受給ダミー	0.00241*** (0.000853)	-0.00116 (0.00149)
[t-4]受給ダミー	0.00237*** (0.000819)	-0.00176 (0.00151)
[t-5]受給ダミー	0.000483 (0.000790)	0.00146 (0.00149)
[t-6]受給ダミー	0.00491*** (0.00108)	-6.79e-05 (0.00239)
[t-7～t-12]受給月数	-0.00893*** (0.000616)	-0.00849*** (0.00110)
[t-1]ln被保険者一人当たり休業等支給延日数		0.00529*** (0.00171)
[t-2]ln被保険者一人当たり休業等支給延日数		0.000789 (0.000873)
[t-3]ln被保険者一人当たり休業等支給延日数		0.00206** (0.000891)
[t-4]ln被保険者一人当たり休業等支給延日数		0.00250*** (0.000891)
[t-5]ln被保険者一人当たり休業等支給延日数		-0.00110 (0.000890)
[t-6]ln被保険者一人当たり休業等支給延日数		0.00320** (0.00141)
ln被保険者一人当たり（[t-7～t-12]休業等支給延日数）		-0.000641 (0.00172)
年次ダミー	YES	YES
定数項	4.625*** (0.000897)	4.625*** (0.000901)
決定係数	0.003	0.003
事業所数	52,646	52,646
観測数（事業所数×月）	2,309,684	2,309,684

注：括弧内は事業所をクラスタとした標準誤差。* p<0.1, ** p<0.5, *** p<0.01

第6章 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の受給要因と雇用維持効果

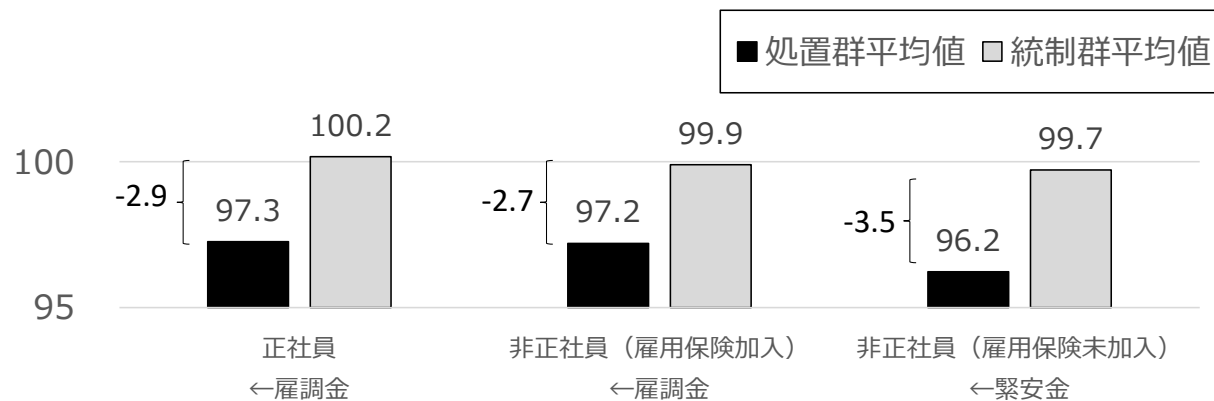
—コロナ禍における経済・雇用のマクロ的な特徴との関係に注目して—

◇受給事業所における雇用維持効果の分析（傾向スコアマッチング法）

➤ 雇用維持効果（処置群（受給事業所）と統制群（非受給事業所）の平均値の差）は、雇調金受給で-2.9%～-2.7%、緊安金受給で-3.5%。緊安金受給により雇用保険未加入者の雇用が維持される程度は、雇調金受給により雇用保険加入者の雇用が維持される程度よりもやや小さい。

※ 事業所の特性から雇調金、緊安金それぞれの受給予測確率を求めて傾向スコアを作成し、処置群（受給事業所）と統制群（非受給事業所）のマッチングデータを作成。2019年を100とした2023年2月時点の雇用量（JILPTアンケート調査）をアウトカムとして雇調金受給、緊安金受給の雇用維持効果（ATT）を算出。

【図表6】雇調金と緊安金の雇用維持効果の違い



注：2019年の雇用量を100として、受給事業所（処置群）、非受給事業所（統制群）それぞれの2023年2月時点の雇用量（平均値）及び両者の差を示したもの。

（参考）雇調金・緊安金受給の雇用維持効果（傾向スコアマッチングによる処置群における平均処置効果（ATT））の推定結果

被説明変数（アウトカム）	処置	処置群 N	統制群 N	処置群 平均値	統制群 平均値	平均値の差 (処置群－統制群)	t値
正社員増減（%）	雇調金受給	2,572	818	97.263	100.172	-2.908	-6.028 ***
非正社員（雇用保険加入）増減（%）	雇調金受給	2,572	818	97.199	99.900	-2.701	-4.227 ***
非正社員（雇用保険未加入）増減（%）	緊安金受給	755	559	96.226	99.717	-3.491	-3.580 ***

注) ***: $p < 0.001$, **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

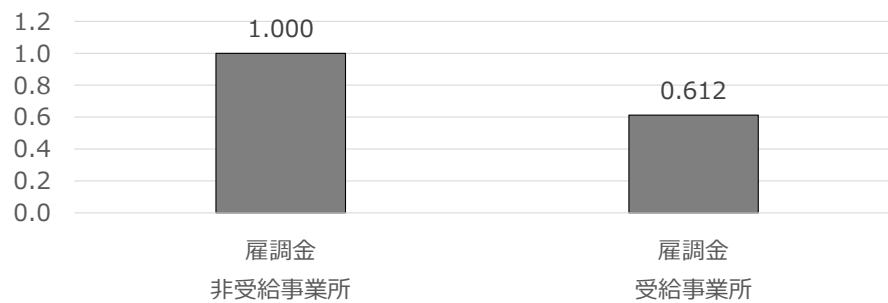
第7章 コロナ禍における転職・再就職

—雇用調整助成金の受給事業所の離職者と非受給事業所の離職者の比較—

◇雇調金受給事業所の離職が再就職確率に与える影響（ランダム効果離散時間ロジットモデル）

- 雇調金受給事業所の離職が再就職確率に与える影響を推計したところ、概ね受給事業所の離職者の方が非受給事業所の離職者よりも再就職確率が低い。

【図表 7】雇調金の受給事業所の離職者と非受給事業所の離職者の再就職確率の違い



注：非受給事業所の離職者の再就職確率（翌月に再就職する割合）を1として図示。

（参考）雇調金受給事業所の離職が再就職に与える影響の推定結果（ランダム効果離散時間ロジットモデル）

	コロナ禍全期間	
	オッズ比	標準誤差
雇調金あり	0.612***	(0.01)
離職期間	0.458***	(0.00)
統制変数	✓	
N（観測数）	4,317,895	
N（対象ケース数）	381,890	
Log likelihood	-152171.360	

注1：統制変数には、性別、離職時年齢、離職理由、離職時雇用形態、離職時職業、前職産業、前職事業所規模が含まれる。

注2：* $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$ 、*** $p < 0.001$

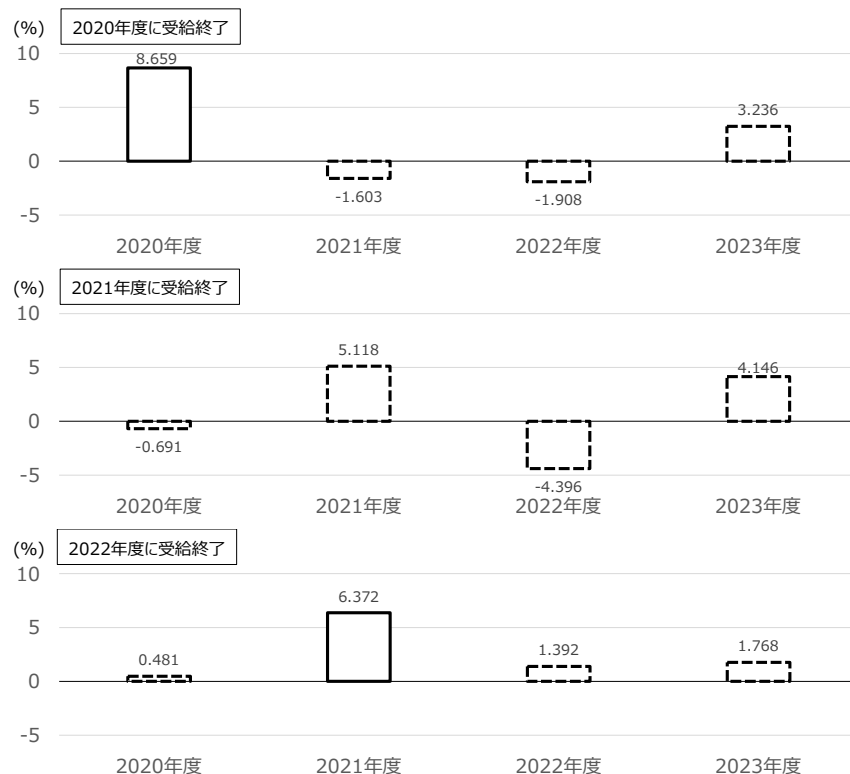
第8章 コロナ禍における雇用調整助成金による教育訓練の雇用維持効果

◇教育訓練が雇用純増加率に与える効果の推定（傾向スコアマッチング法）

➤ 2020年度又は2022年度に雇調金の受給を終了した事業所では、雇調金による教育訓練は、受給期間中の雇用純増加率を上昇させる効果を持つが、その効果は持続せず受給終了後には雇用純増加率に影響を与えない。

※ 雇調金による教育訓練実施事業所を処置群、未実施事業所を対照群として、雇用純増加率の差から処置群における平均処置効果を推定。

【図表8】雇調金による教育訓練が雇用純増加率に与える効果



注：推定結果（ $k=1$ の場合）を図示。実線は統計的に有意（10%水準）、点線は有意でない。

（参考）傾向スコアマッチング（PSM）による処置群における平均処置効果（ATT）の推定結果

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
パネルA：2020年度中に受給終了					
k=1	3.877* (2.068)	8.569*** (2.067)	-1.603 (3.372)	-1.908 (2.160)	3.236 (2.271)
k=4	0.535 (1.649)	4.229*** (1.482)	1.006 (1.622)	-1.341 (1.697)	2.082 (2.110)
パネルB：2021年度中に受給終了					
k=1	-2.043 (2.648)	-0.691 (3.723)	5.118 (3.291)	-4.396 (4.088)	4.146 (2.954)
k=4	-1.334 (1.961)	-7.784* (4.706)	4.251* (2.478)	-1.771 (1.930)	2.784 (1.961)
パネルC：2022年度中に受給終了					
k=1	6.655*** (2.869)	0.481 (3.352)	6.372* (3.450)	1.392 (2.441)	1.768 (3.247)
k=4	2.784 (2.728)	0.117 (2.423)	6.873** (2.996)	-1.342 (2.073)	-0.079 (2.114)

注：括弧内の値はロバスト標準誤差を示す。* $p<0.1$, ** $p<0.5$, *** $p<0.01$ 。kの値はk-最近傍マッチングを示す。

（以上）