



# 雇用調整助成金の緊急時の 雇用維持効果に関する分析結果の考察

((独)労働政策研究・研修機構(JILPT)資料)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)  
主任研究員 高橋 康二

# 1. はじめに

# (1) 報告の趣旨・目的

- JILPTでは、雇用調整助成金(雇調金)受給による雇用維持効果(=受給有無によるその後の雇用の変化の違い)等について、リーマン・震災期、コロナ期の2度にわたり研究会を組織して検証した。
- どちらの研究会でも、報告書等で一定の結論を示しているが、執筆者により分析モデルは異なっており、またリーマン・震災期とコロナ期とで分析結果が異なる点もある。
- この報告では、それらの分析結果を総合的に考察し、雇調金の雇用維持効果について、将来への備えとなる、より一般的な知見を示すことを目的とする。

# リーマン・震災期の研究体制

## 研究の経緯

近年、二つの大きな経済的打撃が発生した際に雇用調整助成金は大いに活用された。一つは 2008 年 9 月に起きたリーマン・ショックであり、もう一つは 2011 年 3 月に発生した東日本大震災である。これらの経済危機、雇用不安に対して、政府をあげて累次の経済対策がとられた。その一環として、雇用調整助成金も幾度も支給要件の緩和や助成率の拡充等の特例措置が行われ、そのことと相まって積極的に活用された。

その後、2012 年 5 月から、厚生労働省版「提言型政策仕分け」が行われ、同年 5~6 月に「リーマン・ショック後の雇用対策」の提言が出された。その提言を契機に、これまで行われてきた雇用調整助成金の支給要件等の大幅な緩和等が見直され始め、同時に、雇用調整助成金の政策効果の検証が求められた。

このような経緯もあり、本調査研究は 2012 年度後半から開始したところであるが、その実施に際しては、厚生労働省(担当:職業安定局  
雇用開発課(現:雇用開発企画課))から全面的なご協力をいただいたところである。  
(JILPT編 2017:「まえがき」より)

## 研究参加者

### (委員)

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
有賀 健	京都大学経済研究所教授
奥西 好夫	法政大学経営学部教授
川上 淳之	帝京大学経済学部准教授
神林 龍	一橋大学経済研究所教授
脇坂 明	学習院大学経済学部教授
何 芳	慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター研究員
郭 秋薇	京都大学大学院経済学研究科博士後期課程

### (事務局)

田原 孝明	労働政策研究・研修機構統括研究員
浅尾 裕	労働政策研究・研修機構特任研究員
鎌倉 哲史	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー
張 俊超	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員 (オブザーバー)
	厚生労働省(職業安定局の担当者等)

※所属は、2016年2月の研究会時点。

## 使用データ

①アンケート調査データ(受給3,612事業所、非受給2,336事業所)

——主要な変数として、2008年～12年の事業活動水準など。

——②と結合可能。

②3万事業所データ(雇用保険事業所データ+雇調金業務データ)

——各月の雇用保険被保険者数、入職者数、離職者数、産業、都道府県、雇調金受給状況など。【事業所レベル】

③500事業所データ(東京労働局管内500事業所の雇調金申請書PDFおよび雇用保険被保険者データ)【労働者レベル】

# コロナ期の研究体制

## 研究の経緯

中国・武漢市で最初の感染例が確認された新型コロナウイルスの感染拡大により、2020年以降、世界は未曾有の経済的・社会的危機に直面した。わが国もその例外ではなく…(中略)…労働政策面では、雇用調整助成金に関して大規模な特例措置が講じられるようになった。助成金の支給要件の緩和、支給水準の引上げ、さらには雇用保険被保険者以外の休業に対する支給等により、その支給総額は、同じく特例措置が講じられたリーマン・ショック時を大きく上回り、2022年末には6兆2000億円以上に達した。

このように大きな予算支出を伴う助成金制度の企画・政策実施にあたっては、EBPM(evidence-based policy making)の観点から、適切なタイミングでの効果検証が欠かせない。こうした中、労働政策研究・研修機構では、厚生労働省職業安定局雇用開発企画課からの要請もあり、課題研究「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」に取り組むこととなった。(JILPT編 2024:「まえがき」より)

## 研究参加者

(委員)

- 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  
(オブザーバー)  
厚生労働省(職業安定局等)、内閣府(政策統括官(経済財政分析担当)付等)

(JILPT)

- 樋口 美雄 顧問  
高松 利光 総括研究員  
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  
※所属は、2025年6月時点。◎は座長。  
○はリーマン・震災期プロジェクトにも参加。

## 使用データ

### ①アンケート調査データ(受給2,800事業所、非受給2,446事業所)

—主要な変数として、2019年(コロナ拡大前)の事業活動水準、2020年～22年の事業活動水準、企業規模、正社員・非正社員(雇用保険加入/非加入別)の人員増減割合、正確な休業期間とその間の従業員のモチベーション問題など。  
—②と結合可能。

### ②6万事業所データ

—雇用保険事業所データ+雇調金業務データ:各月の雇用保険被保険者数、入職者数、離職者数、産業、都道府県、雇調金受給状況など。【事業所レベル】  
—それらの事業所の被保険者データ:性別、生年月日、入職日、離職日、離職後の再就職日、再就職事業所など。【労働者レベル】

# 報告書等

## リーマン・震災期

結論:「雇調金によって雇用失業情勢の最も厳しい時期を後ろに分散化させるとともに、雇用失業情勢が少し落ち着いた状態で、円滑な再就職を促進する効果を持つという前向きの効果として捉えることが適当」  
(JILPT編 2017: 37)。

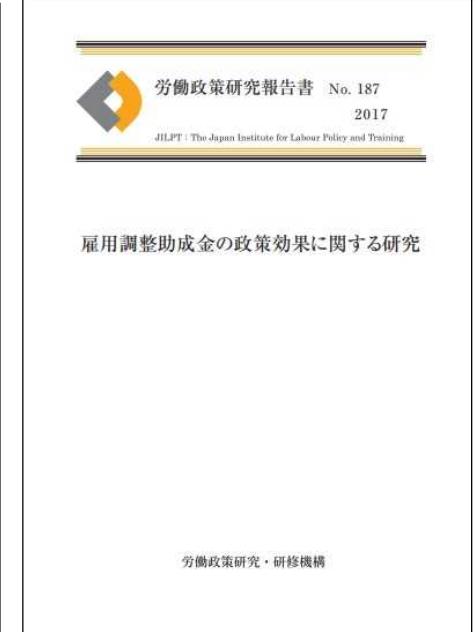
JILPT編(2012)



JILPT編(2014)



JILPT編(2017)



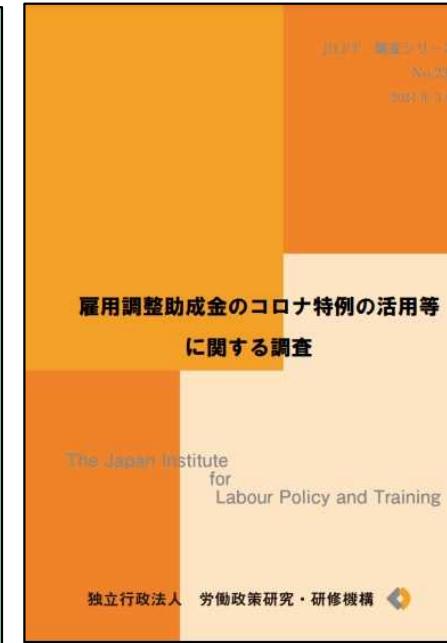
## コロナ期

結論:「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發揮したが、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」  
(JILPT編 2025: 1)

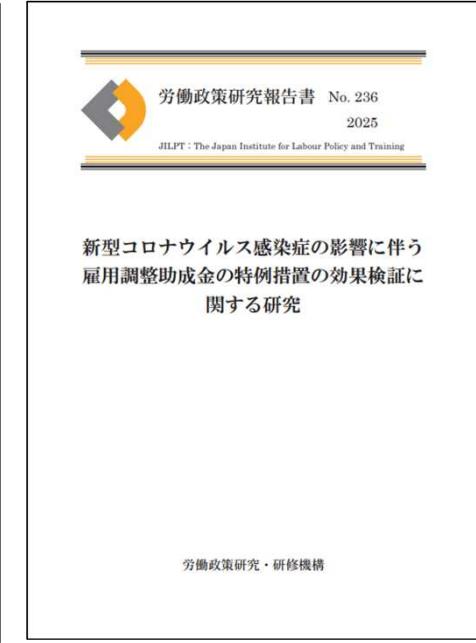
JILPT編(2023)



JILPT編(2024)



JILPT編(2025)



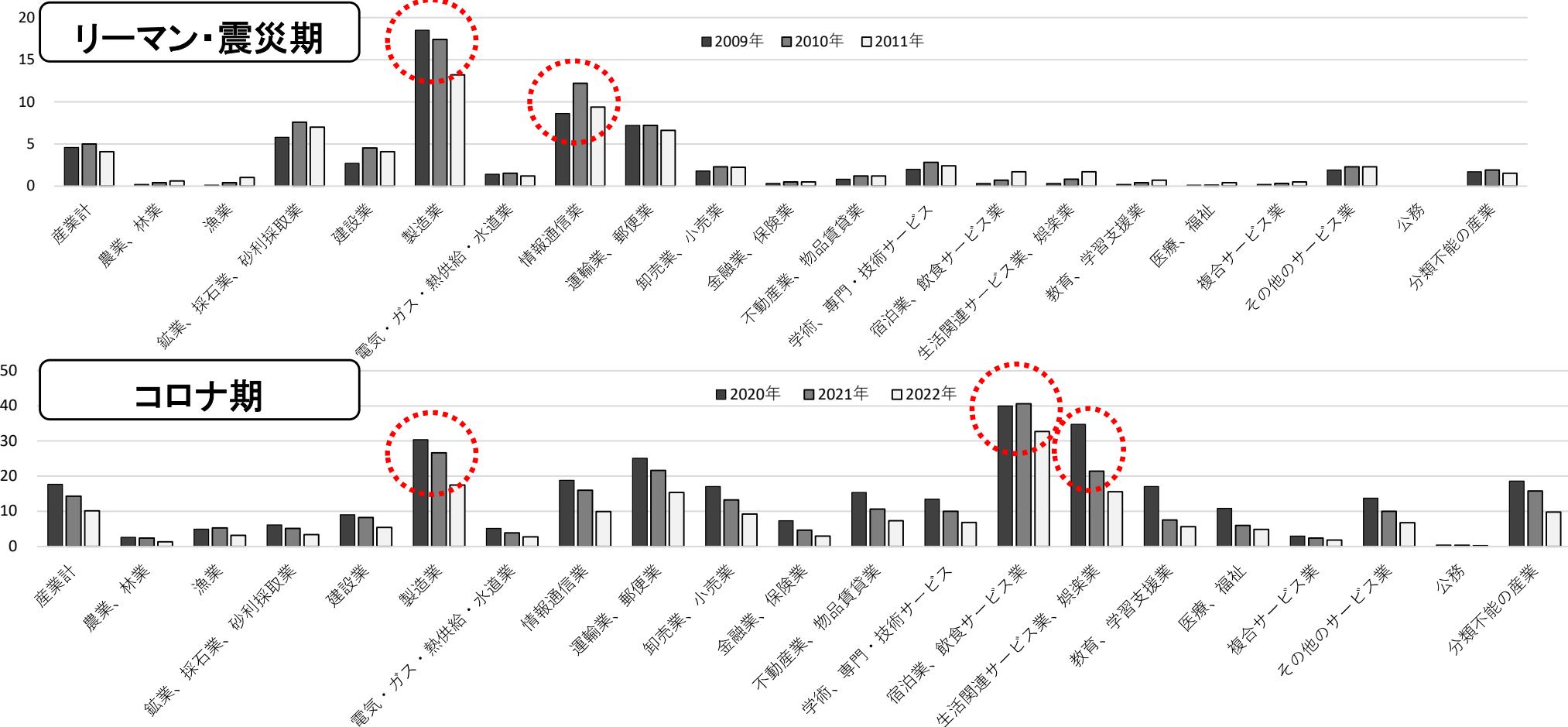
## (2) 論点

- ・雇調金受給事業所の特性
- ・雇調金受給有無による廃業率の違い
- ・雇調金受給有無による雇用量変化の違い(記述的分析)
- ・雇調金受給有無による雇用量変化の違い(計量モデルによる分析)

## 2. 雇調金受給事業所の特性

- ・ リーマン・震災期は製造業(および情報通信業)の受給率が高く、コロナ期は飲食サービス業、宿泊業(および生活関連サービス業、娯楽業、製造業)の受給率が高い。
- ・ 両時期とも、事業活動水準の落ち込みが大きい事業所ほど、受給率が高い(JILPT編 2014, 2024)。
- ・ ちなみに、コロナ期の宿泊・飲食サービスにおける雇調金受給率の高さは、事業活動水準の落ち込みの大きさをコントロールすると、それほど目立たなくなる。(= 雇調金受給要因としては業種より事業活動水準の落ち込みの方が重要(JILPT編 2025: 第6章))

# 産業別の雇調金受給率(%)



出所:JILPT編(2025)93頁より。

注:1)集計対象は雇用保険適用事業所。

注:2)各年に支給決定がされた事業所数を、雇用保険適用事業所数の年度平均で除して算出。

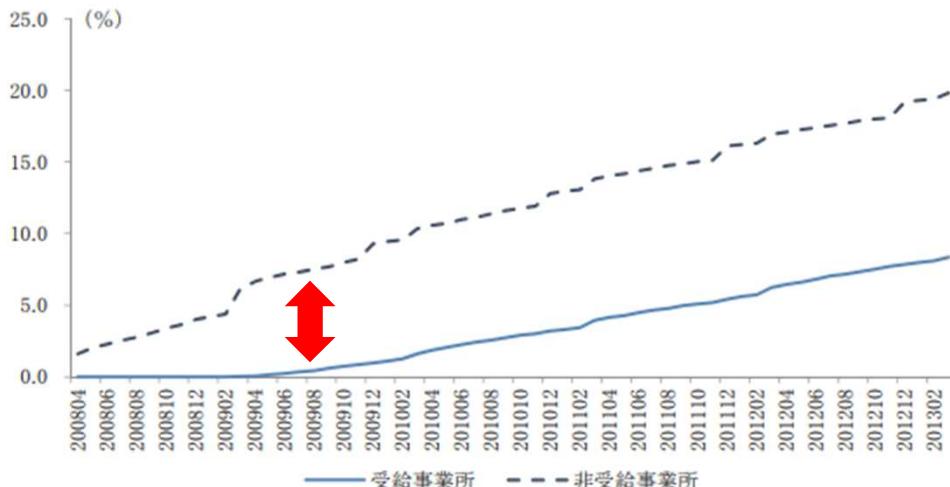
注:3)支給決定事業所数は雇調金業務データより、雇用保険適用事業所数は厚生労働省「雇用保険事業年報」に基づく。

### 3. 雇調金受給有無による廃業率の違い

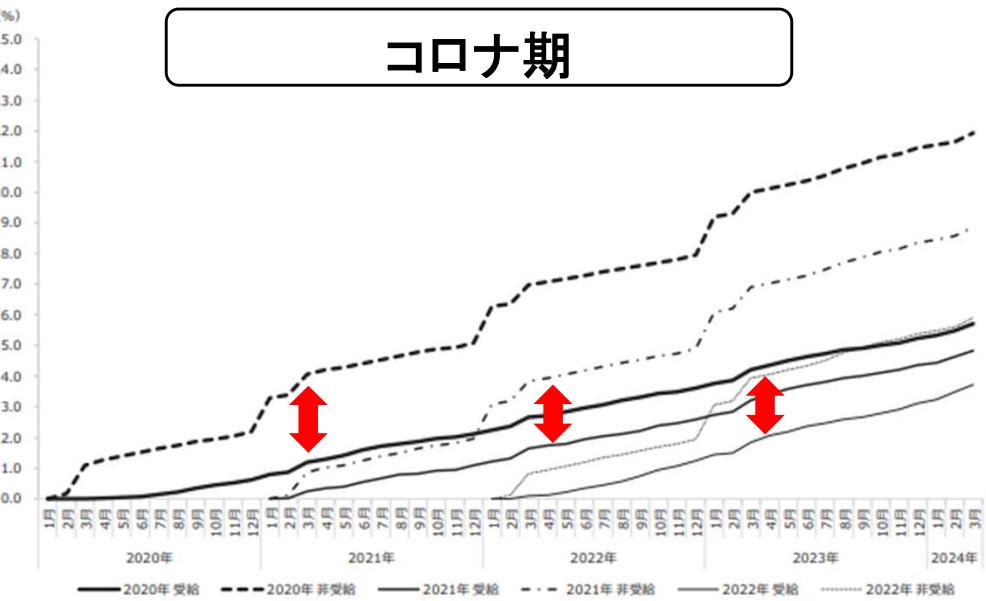
リーマン・震災期、コロナ期とともに、受給事業所は非受給事業所に比べて廃業率が低い。

廃業率の推移

リーマン・震災期



コロナ期



出所: JILPT編(2017)第6章211頁より。雇用保険事業所データ+雇調金業務データの集計に基づく。

注:1) 2008年3月以前に設立した事業所(受給事業所は14,040所、非受給事業所は12,467所)について集計。

注:2) 2008年度~2012年度に受給したことのある事業所は受給事業所、受給したことのない事業所は非受給事業所として定義。

出所: JILPT編(2025)第5章171頁より。雇用保険事業所データ+雇調金業務データの集計に基づく。

注:各観察グループにおいて、該当年次の1月時点で存在する事業所を基準に、その後の累積廃業率を集計。例えば、2020年の集計では、同年1月時点に存在した受給経験のあった9,728事業所と、なかつた41,440事業所を対象としている。

## 4. 雇調金受給有無と雇用量変化 (記述的分析)

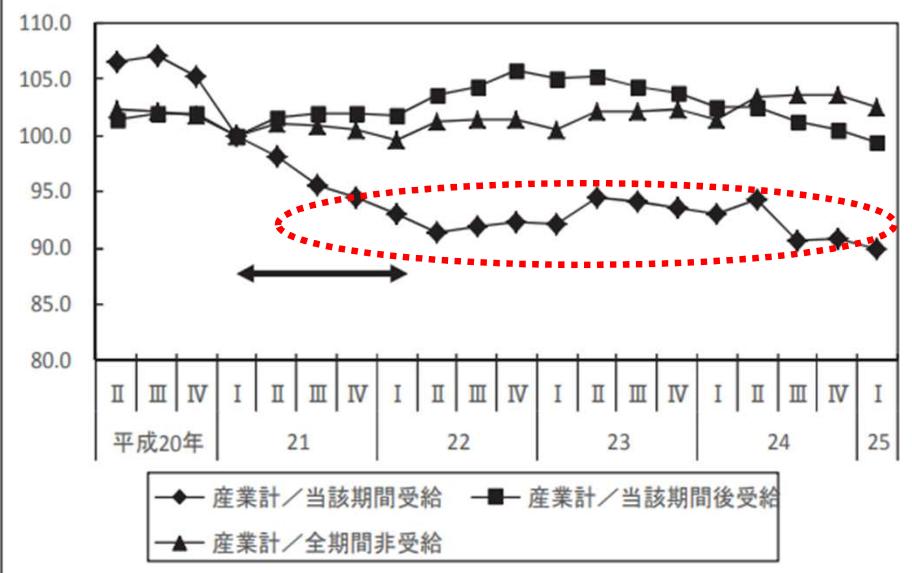
# (1) リーマン・震災期

2009年Q1～2010年Q1に雇調金を受給していた事業所の(非受給事業所と比べた)雇用量推移をみると、全産業では減少だが、輸送用機械器具製造業に限定すると維持・回復。

雇用量の推移

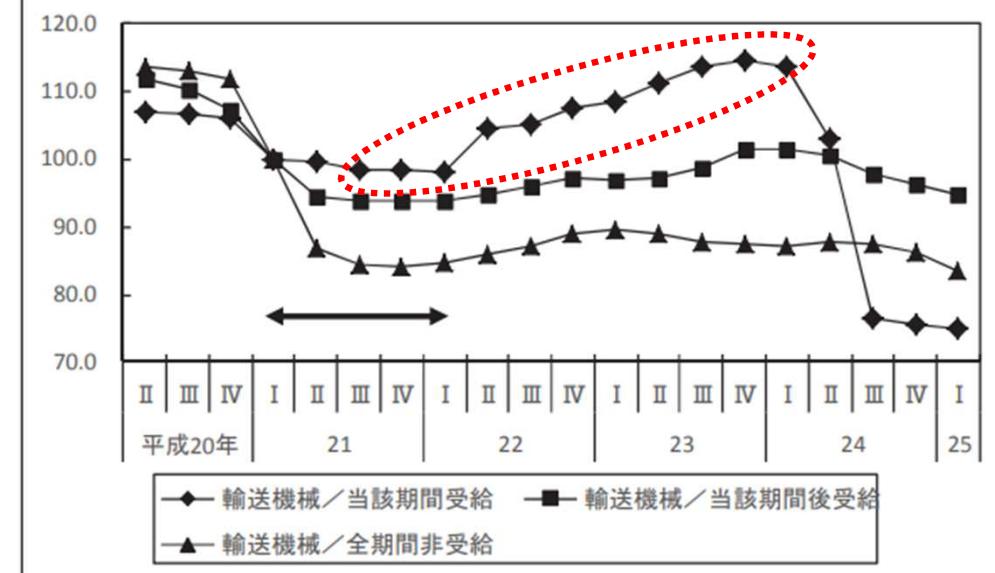
全産業(受給始期=100)

期間1:21年I～22年I



輸送機械器具製造業(受給始期=100)

期間1:21年I～22年I



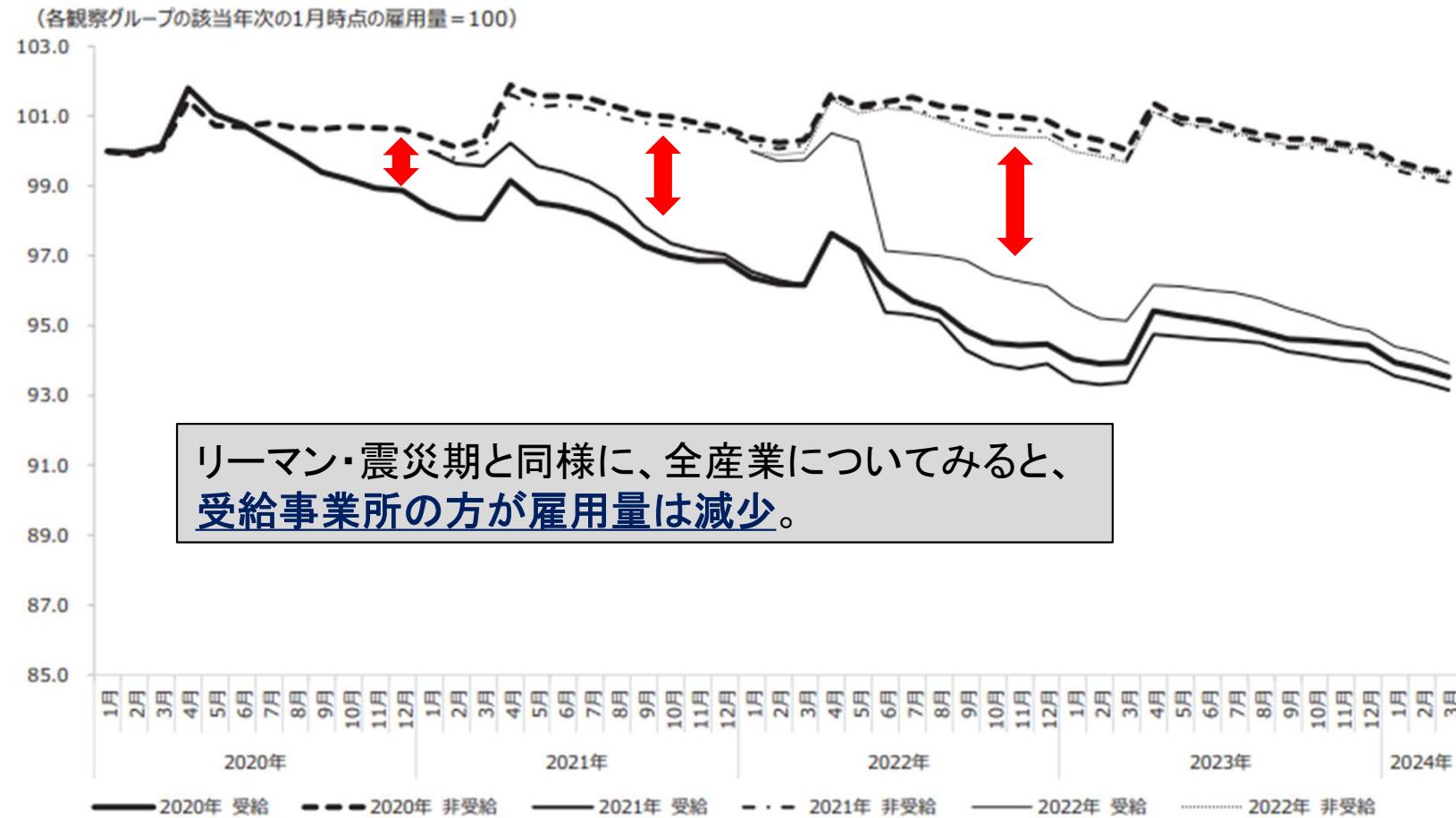
平均被保険者数(人)	始期(21 I)	終期(22 I)
当該期間受給事業所	48.57	45.18
当該期間後受給事業所	41.19	41.89
全期間非受給事業所	14.87	14.81

平均被保険者数(人)	始期(21 I)	終期(22 I)
当該期間受給事業所	33.27	32.68
当該期間後受給事業所	95.03	89.04
全期間非受給事業所	13.57	11.48

出所:JILPT編(2017)第2章69頁(左)および82頁(右)より。雇用保険事業所データ+雇調金業務データの集計に基づく。

## (2) コロナ期①

### 雇用量の推移(全産業)

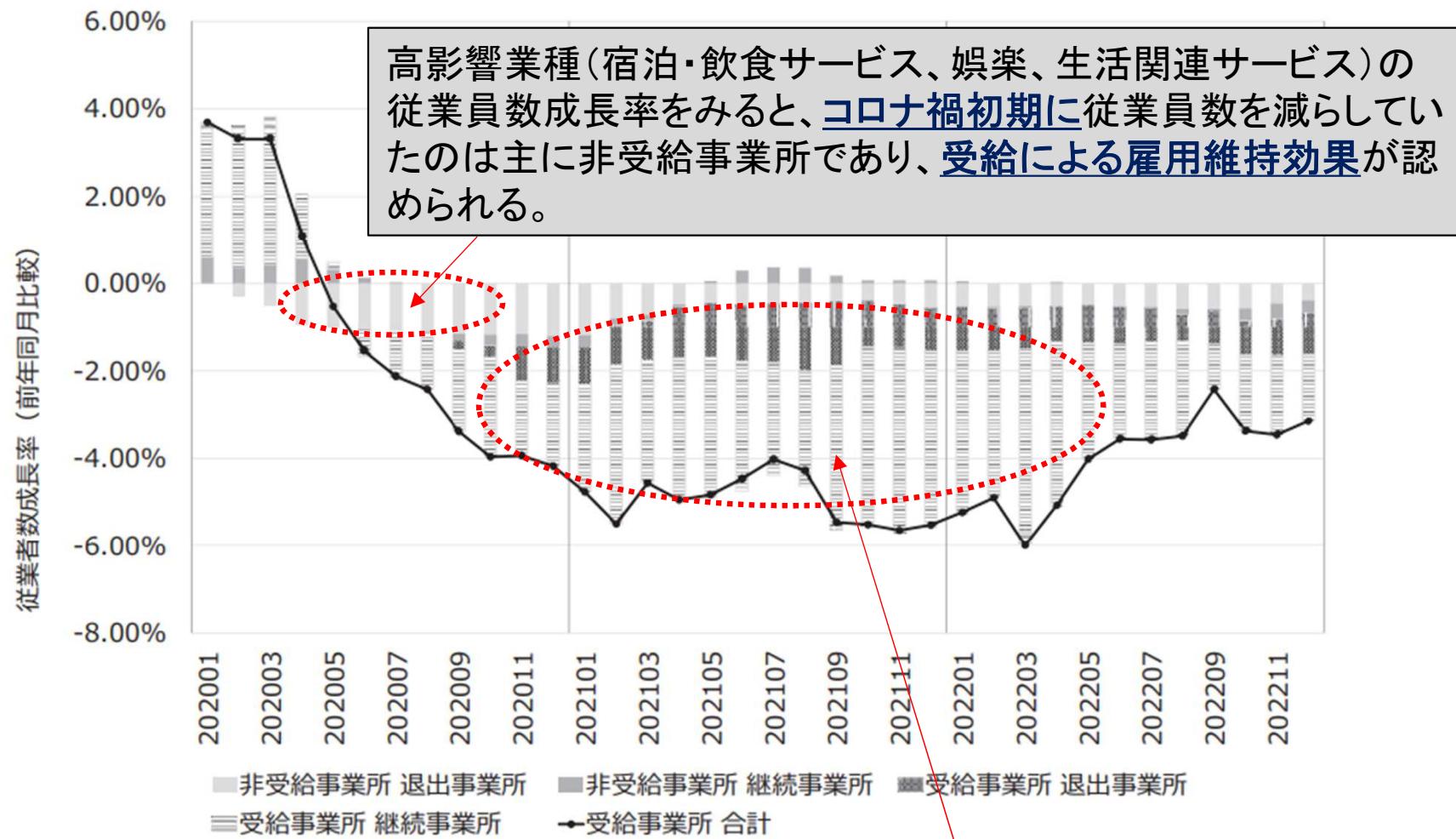


出所：JILPT編(2025)第5章172頁より。雇用保険事業所データ+雇調金業務データの集計に基づく。

注：各観察グループの該当年次の1月時点に存在する事業所を対象に集計。

## (2) コロナ期②

### 従業者数成長率の分解(高影響業種)



出所: JILPT編(2025)第3章139頁より。雇用保険事業所データ+雇調金業務データの集計に基づく。

他方、2020年秋以降は、雇調金受給事業所の方が従業者数を減らしている。

## 5. 雇調金受給/非受給と雇用量変化 (計量モデルによる分析)

# (1) 傾向スコア・マッチング

## 雇調金の雇用維持効果(ATT)

※分析対象は、データ取得期間を通じて存続している事業所(廃業事業所を除く)。

### リーマン・震災期

		受給した次の年の 4月対先月雇用量 変化率	受給した次の年の 4月時の対先月入 職率	受給した次の年の 3月対先月離職率
マッチング前平均値	受給	0.428	1.296	1.827
	非受給	2.298	3.321	1.898
	受給-非受給	-1.870	-2.024	-0.071
傾向スコアマッチングに よる推定値	ATT	-1.662***	-1.676***	0.213
	(標準誤差)	0.242	0.189	0.145

受給事業所の方が、雇用量の増加率  
が小さい(入職率が低く、離職率は有意  
差なし)。(=ネガティブ)

出所:JILPT編(2017)第6章222頁より。アンケート調査データ+雇用保険事業所データ+雇調金業務データを結合して分析。

注:1) \*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意。

注:2) アンケート調査で把握した「事業活動水準」などを用いて雇調金受給の傾向スコアを算出(プロビット分析)、傾向スコアが近い事業所同士をマッチング(NN法)し、雇用量変化などを比較。

### コロナ期

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 ***

「休業等の雇用調整  
に追い込まれた事業  
所が雇調金・緊安金  
を受給している」ため  
と解釈。

出所:JILPT編(2025)第6章189頁より。アンケート調査データ+雇調金業務データを結合して分析。

注:1) \*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ0.1%、1%、5%水準で有意。

注:2) アンケート調査で把握した「事業活動水準」などを用いて雇調金受給の傾向スコアを算出(ロジスティック回帰分析)、傾向スコアが近い事業所同士をマッチング(NN法)し、雇用量変化(2019年を100とした2023年2月の人数)を比較。

受給事業所の方が、雇用量の減少率  
が大きい。(=ネガティブ)

## (2) 固定効果モデル

推計式

$$y_{it} = \sum_{\tau=1}^{\tau=60} \beta^\tau X_{it}^\tau + date_t + u_i + \varepsilon_{it}$$

出所:JILPT編(2025)第4章159頁より。

注:  $y_{it}$  は、事業所  $i$  の  $t$  月における純雇用成長率。

$X_{it}^\tau$  は、雇調金受給開始前に対して0をとり、受給期間中は考察対象から外し、受給終了後  $\tau$  カ月目に1をとるダミー変数。

$\beta^\tau$  は、雇調金受給終了後  $\tau$  カ月目の影響。

$date_t$  は、年月ダミー。

$u_i$  は、事業所固定効果。

$\varepsilon_{it}$  は、誤差項。

### 分析結果

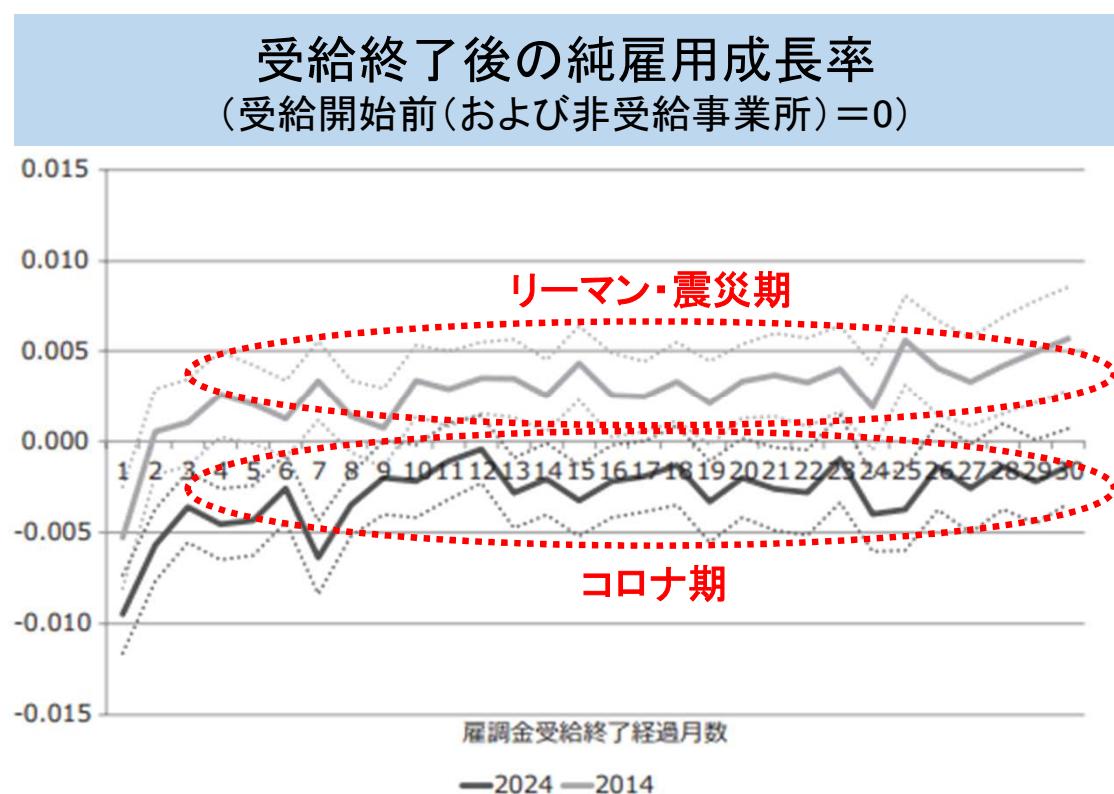
受給開始前(および非受給事業所)と比べた受給終了後の純雇用成長率は、リーマン・震災期はプラスだったが、コロナ期はマイナス。

出所:JILPT編(2025)第4章160頁より。

注:1) 雇用保険事業所データ+雇調金業務データを結合して分析。

注:2) 2014の系列はリーマン・ショック時の推定結果をJILPT(2017)より再掲載したもの。

注:3) 点線は95%信頼区間。



# 計量モデルについて

	(1)傾向スコア・マッチング	(2)固定効果モデル
分析単位	事業所	事業所×月
被説明変数	雇用量の変化率(リーマン・震災期:不变=0(%単位)／コロナ期:不变=100(%単位))	各月の月初から月末にかけての雇用量の変化率(純雇用成長率(成長なし=0))
説明変数	雇調金受給あり	雇調金受給終了後 $\tau$ ヶ月
分析方法	二項ロジスティック回帰分析により雇調金受給の予測確率を求め、処置群(受給)と統制群(非受給)のマッチングデータを作成 → 処置群と統制群の被説明変数の差を比較する	事業所ごとの固定効果をコントロールした上で、雇調金受給開始前(および非受給事業所)の被説明変数の平均と、受給終了後 $\tau$ ヶ月後の被説明変数の差を求める
欠点／特徴	二項ロジスティック回帰分析に投入する共変量ではコントロールしきれない観察されない異質性が残る。	受給前後での純雇用成長率の差を求めているため、実際には雇用が増加していても、増加ペースが落ちていればマイナスとなる。また、受給期間中の雇用増減は分析対象外。
備考	分析対象は存続事業所のみ(アンケート調査データを使用するため)	分析対象は全事業所(廃業事業所も含む)

# 6.まとめ——(1)論点整理

	リーマン・震災期	コロナ期	
マクロ的環境	・人員過剰気味(高失業率)	・人手不足	
受給事業所	・製造業 ・業績悪化事業所	・宿泊・飲食サービス ・業績悪化事業所	
廃業率	・受給事業所ほど低い	・受給事業所ほど低い	
雇用量変化 (記述的分析)	・産業計:受給事業所ほど減 ・影響業種:受給事業所ほど維持・回復	・産業計:受給事業所ほど減 ・影響業種:初期は受給事業所は維持、やがて受給事業所の方が減少	
計量モデル			
傾向スコア・マッチング	受給事業所の方がネガティブ ※分析対象は存続事業所のみ。	受給事業所の方がネガティブ ※分析対象は存続事業所のみ。	
固定効果モデル	受給事業所の方がポジティブ	受給事業所の方がネガティブ	
リーマン・震災期の特徴		コロナ期の特徴	

## 6. まとめ——(2)結論

- (1)雇調金の雇用維持効果として、両時期に共通して確實に言えるのは、  
廃業率を低く抑えたこと【廃業を防ぐ】、高影響業種において少なくとも危  
機の初期における雇用維持を可能にしたこと【初期の雇用維持】。
- (2)ただし、業績悪化事業所ほど雇調金を受給しやすいため、業種を特定  
せずに雇用量変化を記述すると、受給事業所ほどネガティブな結果にな  
る。また、存続事業所に限定して傾向スコア・マッチングにより雇用量の  
変化率を分析した際も、受給事業所の方がネガティブな結果となる。  
【存続事業所では、受給事業所の方が雇用が減少しやすい】
- (3)他方で、時期による違いもある。リーマン・震災期には、高影響業種に  
おいて危機発生からほぼ一貫して受給事業所の方が雇用が維持・回復  
する傾向に。被説明変数を純雇用成長率とした固定効果モデルにおい  
ても、受給事業所の方がポジティブな結果。【リーマン・震災期には、集  
計・分析手法によってはポジティブな結果】
- (4)これに対し、コロナ期には、高影響業種(宿泊・飲食サービス、娯楽、生  
活関連サービス)において2020年秋以降は受給事業所の方が雇用が減  
少。固定効果モデルでも、雇用維持効果はネガティブ。【コロナ期には、  
(3)と同様の集計・分析手法でもネガティブな結果(効果が弱かった)】

# 6. まとめ——(2)結論(続き)

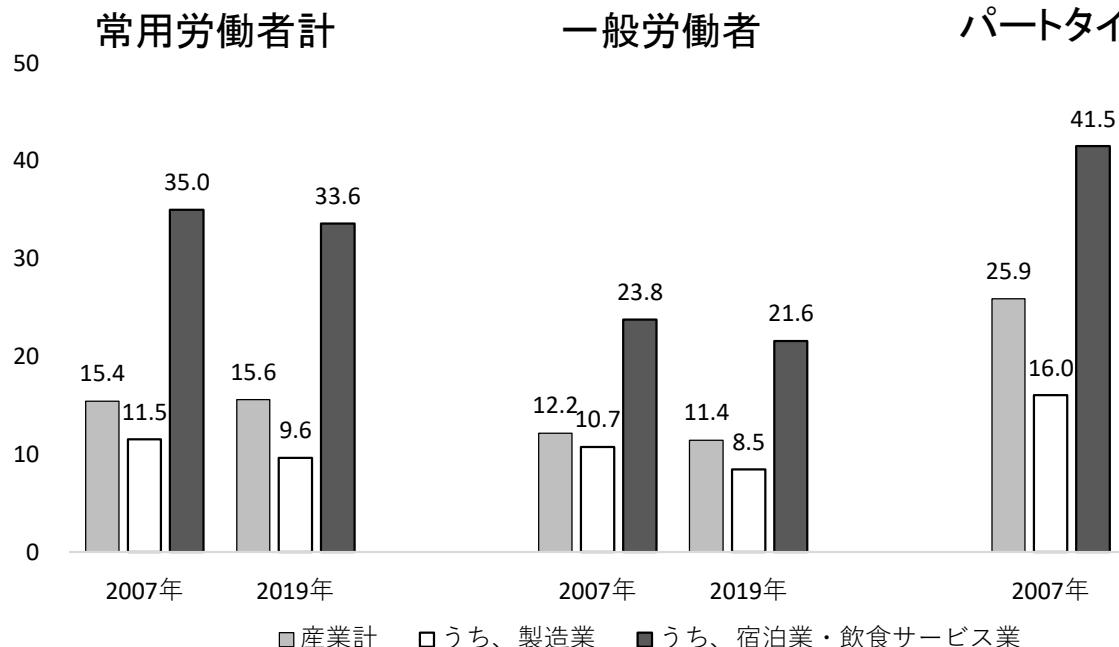
(5)リーマン・震災期とコロナ期とで、雇調金の雇用維持効果が異なる理由として、影響を受けた業種の違いと、需給環境の違いが考えられる。(=効果の異質性)

	リーマン・震災期	コロナ期
業種による異質性	<ul style="list-style-type: none"><li>製造業はもともと低離職率。よって、危機に際し、雇用継続を図る受給事業所と、人員削減を図る非受給事業所とで、離職率に大きな違いが生じた可能性。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>宿泊業・飲食サービス業等はもともと高離職率であり。雇調金受給有無によって離職率に大きな違いが生じない可能性。</li><li>宿泊業・飲食サービス業では、長期勤続により技能形成する傾向が弱いため、(製造業に比べて)休業によるモチベーション低下が顕著だった。</li></ul>
需給環境による異質性	<ul style="list-style-type: none"><li>もともと高失業率だったため、受給中に自発的に離職する労働者が少なかった可能性。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>もともと人手不足だったため、受給事業所から多くの自発的離職が生じた可能性。</li><li>その他、コロナ期特殊な現象として、家族ケアや感染回避のための離職者が多くなったことにも留意。</li></ul>

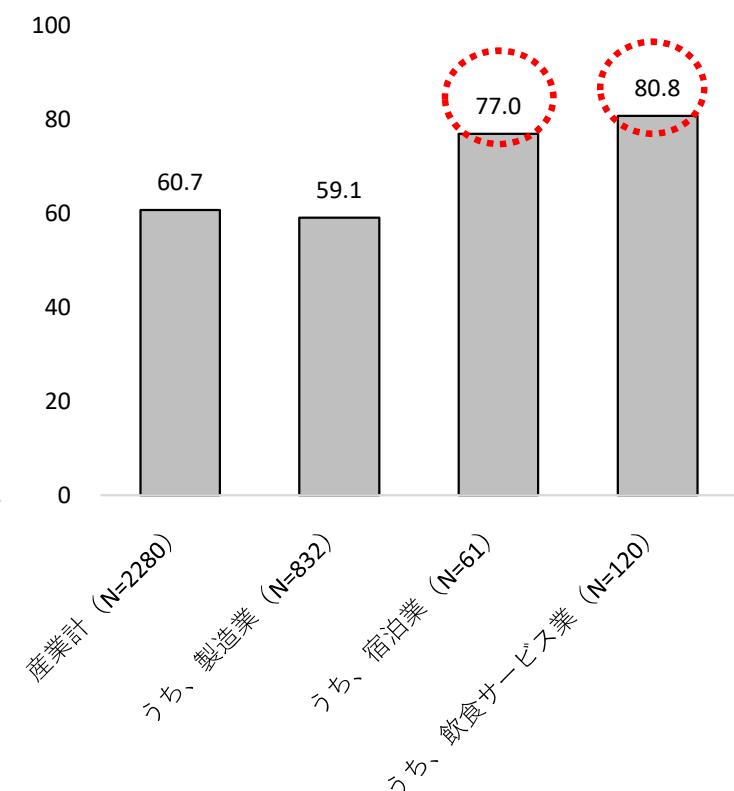
(6)このように考えると、雇調金の雇用維持効果についての真値を求めるこの意義は限定的。様々な分析結果に横串・縦串を刺し、危機の特性や人事労務管理等の知見を踏まえ、そのような効果になった理由を考察することが重要。

# 製造業と宿泊・飲食サービスの違い

リーマンショック前(2007年)、コロナ前(2019年)の離職率(%)



休業期間中に「従業員のモチベーション・働きがいの低下」が課題になった割合(%)



出所:厚生労働省「雇用動向調査」(e-Stat)より報告者作成。

- リーマンショック前、コロナ前いずれにおいても、製造業は低離職率、宿泊業・飲食サービス業は高離職率。
- 宿泊業、飲食サービス業では、休業中のモチベーション低下が課題となりやすかった。

出所:JILPTI「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査(事業所調査)」(2023年3月実施)を報告者が分析。

注:1)「課題だと感じた」と「どちらかといえば課題だと感じた」の合計ポイントをあらわす。

注:2)集計対象は、雇調金受給事業所。

注:3)ウェイトバック(復元)なし。

# 参考文献

- JILPT編(2012)『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察』JILPT資料シリーズNo.99.
- JILPT編(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.
- JILPT編(2017)『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』労働政策研究報告書No.187.
- JILPT編(2023)『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて—』JILPT資料シリーズNo.265.
- JILPT編(2024)『雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査』JILPT調査シリーズNo.238.
- JILPT編(2025)『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』労働政策研究報告書No.236.