

報告書(案)

アフターコロナ期の産業別雇用課題に関する
プロジェクトチーム

令和4年7月 日

ご挨拶



厚生労働副大臣 古賀篤

新型コロナウイルスとの闘いは、2年半を超えて今なお続いております。これまで感染拡大を防ぐための国民及び事業者の皆様への御協力や、地方自治体、医療・福祉・子育て等の現場の皆様への献身的な御尽力に、心より感謝申し上げます。

このコロナ禍において、政府は感染拡大防止と経済活動の両立の観点から各般の取組を進めてまいりました。その中で、雇用調整助成金については、事業主の皆様への雇用維持の取組に大きな効果を発揮したものと考えております。

一方で、今後コロナ禍が収束に向かっていく上で、我々はアフターコロナの世界を見据える必要があります。コロナ禍以前には様々な産業分野で人手不足感が強く見られ、足下でも再び不足基調に転じていることから、コロナ禍からの回復局面では効果的な人材活用を図るために円滑な労働移動を実現していくことが求められます。また、「新しい資本主義」を支えるべき就業構造の変化を後押しし、「人への投資」を進め、人的資本の蓄積など幅広い観点から労働市場に対応していくべき局面が開きつつあります。

こうした考えの下で当プロジェクトチームでは、コロナ禍から経済が平時に戻った時に我が国の企業活動の一層の発展を後押しできるように、これまで雇用調整助成金の活用が多かった分野についてその支給動向を分析するとともに、利用されている各産業の皆様からも最前線の状況につきお伺いし、人材確保のための課題や助成金の活用状況、コロナ禍における雇用維持の課題、今後の産業対策等について、いま一度虚心坦懐に現状によく目を凝らす必要があるとの趣旨に立脚し、取組を進めてまいりました。

そして、飲食業、宿泊業、道路旅客運送業、輸送用機械器具製造業、航空運輸業といった幅広い産業の皆様から貴重なお話をお伺いできました。詳細は本報告書の第Ⅱ章以降に譲りますが、例えば、雇用調整助成金を活用いただきながら専門性の高い方々がローテーションにより休業し雇用を維持されているケースなども多く見られました。また、現下のコロナ禍の対処のみならず、人材確保・活用にあたっては、産業が直面する技術やビジネスモデルの革新の問題、国内外における競争力維持の課題、就業環境の問題といったことが深い影響をもたらしていることも把握できました。このように、今般、直接のお声を丁寧にお聴きできたことで、雇用調整助成金活用の背景には業界ごとに特有のお考えや構造的課題があることの理解も大いに進みました。こうした課題理解のもと、今後どのように企業活動の発展を後押ししていくか、業界や政府全体として考えていく必要があるものと考えております。

この報告書がアフターコロナ期における人材確保・活用面からの取組検討の一助となり、政策担当者や産業界が心をつなげて生活、雇用、経済を守り、我が国の未来を一層拓いていく契機になれば幸いです。

ご挨拶



厚生労働大臣政務官 深澤陽一

新型コロナウイルス感染症が国内において広がり始めた時期に、ウイルスに関する正確な情報が少ない中で、国民の生命と社会経済活動の両立を図るため、政府は様々な決断を行ってきました。コロナ禍による経営への影響の大きさ、あるいは影響が発生する時期など業種ごとに違いがある中で、雇用維持の為に雇用調整助成金を活用したことは、広く対応が求められた点で結果的に適切な判断であったと考えております。そして航空業界をはじめ国を支える多くの重要な産業等にとって経営の維持に欠かせない措置でありました。

一方で、新型コロナウイルスの感染状況が落ち着きを見せると社会経済活動が徐々に再開し始め、今度は労働力の需要が高まっています。元々コロナ禍以前から人手不足あるいは雇用のミスマッチは存在し、コロナ禍が落ち着いてきた為に再び課題が現れた点で、円滑な労働移動を考える時期にきていると私は感じております。

今回のプロジェクトチームは、雇用調整助成金の効果の分析をしつつ、アフターコロナ期の雇用政策について検討を行うことを目的としており、これからの日本経済の基盤を築くため、あるいはデジタルなどの成長分野の人手不足を解消するためには大変時宜を得たテーマであると感じております。今回のテーマを設定していただいた古賀篤厚生労働副大臣には心から感謝を申し上げます。

そして、今回のプロジェクトチームでの成果が今後の厚生労働省の雇用政策、能力開発支援等に生かされる事に期待する中で、更に広く今後の雇用問題を考えますと、外国人労働者について厚生労働省としてどの様に考えていくのか、技能実習生や特定技能の今後のあり方をどうするのか、働き方改革により国民は豊かで健康的な生活が実現できたのか、都市と地方で個々の企業の規模や環境が違う事を雇用政策としてどう捉えていくのか、といったテーマも議論していく必要があると感じております。潜在的な労働力も含め、国民一人ひとりの生き方でもある働き方を雇用政策を通じて支援し、生活も精神的にも豊かになり、その結果国の豊かさ、魅力に繋がる事を期待しています。

目 次

ご挨拶

厚生労働副大臣 古賀篤

厚生労働大臣政務官 深澤陽一

I プロジェクトチームについて

1 開催趣旨

2 報告書の構成

II 足下の雇用情勢等を踏まえた現状分析

1 足下の雇用情勢、業況判断等

2 雇用調整助成金及び産業雇用安定助成金の支給動向

① 雇用調整助成金の支給動向と産業別の傾向

② 産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向の実施状況

III 業界等ヒアリングの結果概要

1 ヒアリングにおける視点

2 ヒアリング概要

① 飲食業

全国飲食業生活衛生同業組合連合会、一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会、一般社団法人日本フードサービス協会
株式会社A(飲食業(居酒屋等のチェーン店経営)・関東)

② 宿泊業

全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会
株式会社B(宿泊業(ホテル経営)・関東)

③ 道路旅客運送業

公益社団法人日本バス協会
一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会
株式会社C(道路旅客運送業(路線バス及び貸切バス運営))

④ 輸送用機械器具製造業

一般社団法人日本自動車工業会、一般社団法人日本自動車部品工業会
株式会社D(輸送用機械器具製造業・中国)

⑤ 航空運輸業

株式会社E(航空運輸業・関東)

⑥ その他

株式会社F(その他生活関連サービス業(旅行業運営)・近畿)

IV 海外における雇用維持施策の状況

1 総論

2 各国別の概要

V まとめ

1 分野別所見

- ①-1 飲食業の受給傾向
- ②-2 飲食業の課題及び今後のアプローチの方向性

- ②-1 宿泊業の受給傾向
- ②-2 宿泊業の課題及び今後のアプローチの方向性

- ③-1 バス・タクシー業界の受給傾向
- ③-2 バス・タクシー業界の課題及び今後のアプローチの方向性

- ④-1 自動車・同部品製造業の受給傾向
- ④-2 自動車・同部品製造業の課題及び今後のアプローチの方向性

- ⑤-1 航空運輸業の受給傾向
- ⑤-2 航空運輸業の課題及び今後のアプローチの方向性

2 課題別の視点

VI 開催経過等

- 1 アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム 事務局
- 2 開催状況
- 3 基礎データ
- 4 御協力いただいた皆様

アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム 報告書

I プロジェクトチームについて

1 開催趣旨

新型コロナウイルス感染症の雇用・経営に及ぼす影響が長期化するなか、雇用調整助成金の手厚い特例措置で事業主の雇用の維持を強力に支援してきた一方で、最近では足下の雇用情勢は求人を持ち直しの動きが見られ、多くの産業で人手不足感が強まっている。

今後はアフターコロナ期を見据えた経済活動の回復が見込まれるところ、労働市場の健全な流動を促して人手不足分野や成長分野における人材活用を進めるとともに、基幹的な産業においては政策的に人材確保を図って産業の体質強化を進めることが望まれる。

このため、雇用調整助成金の支給動向等をもとにコロナ禍における産業別の人材確保をめぐる傾向を把握するとともに、ヒアリング等を通じてコロナ禍の雇用維持に係る業種別の課題を洗い出し、雇用調整助成金から産業対策への円滑な移行・連携を見据えた基礎的検討を行うことを目的に、古賀副大臣をトップとするプロジェクトチームを立ち上げることとした。

また、雇用政策に関する専門的な知見も踏まえて議論を行っていくため、(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)主任研究員にもプロジェクトチームでの議論に参加いただいた。

2 報告書の構成

プロジェクトチームにおいては、アフターコロナ期の産業別雇用課題の検討を行うにあたり、以下のとおり議論を行ってきた。

- ・第1回:足下の雇用情勢等を踏まえた現状分析
- ・第2回、第3回:業界等ヒアリング
- ・第4回:海外における雇用維持施策の状況分析

このため、本報告書は、第Ⅱ章から第Ⅳ章までにおいて、各回での分析、ヒアリング等の内容を記述し、第Ⅴ章において、そうした内容から得られた知見及び今後の課題等について記述している。

また、第Ⅵ章において、議論の基礎となったデータ等について紹介している。

なお、本報告書の作成に当たっては、(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)及び各業界団体・企業にも多くの御協力をいただいた。

II 足下の雇用情勢等を踏まえた現状分析

1 足下の雇用情勢、業況判断等

新型コロナウイルス感染症の感染拡大後の完全失業率(季節調整値)及び有効求人倍率(季節調整値)の動きをみると、感染拡大直前の2020年3月に2.5%であった完全失業率は、2020年10月に3.1%まで上昇した後、緩やかに低下基調となり、2022年5月には、感染拡大直前の2020年3月(2.5%)と同水準の2.6%まで回復している。一方、有効求人倍率は、感染拡大直前の2020年3月に1.39倍であったものの、2020年9月に1.04倍まで低下した後、緩やかに上昇基調となり、2022年5月には1.24倍と、2020年9月の低下幅の半分程度まで回復している。

次に、足下の求人と求職者の動向をみると、求人については、2022年5月時点において、有効求人数(季節調整値)は新型コロナウイルス感染症感染拡大直前の2020年3月の水準を上回っており、新規求人数(季節調整値)は3か月移動平均で15か月連続の増加となるなど、持ち直しの動きがみられている。ただし、求人の回復については、産業間で違いがみられることに留意が必要である。また、求職者については、感染拡大前と比べて、有効求職者数(季節調整値)は高止まりしており、今後、経済活動の再開に伴い、更に求職活動が活発化することも予想されることから、引き続き注意が必要となっている。

こうした状況を受けて、2022年5月の雇用情勢判断は、「現在の雇用情勢は、求職者が引き続き高水準にあるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直しの動きがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域があるなど、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に留意する必要がある。」としている。

足下の業況の動きについて、日本銀行が公表している「全国短期経済観測調査」の業況判断 D.I.※1を確認していくと、製造業では、2021年6月調査以降、足下の2022年6月調査まで、業況について「良い」が「悪い」を上回っているものの、先行きの業況判断 D.I.では低下が予測されている。非製造業では、2020年3月調査以来、足下の2022年6月調査ではじめて業況について「良い」が「悪い」を上回ったが、先行きの業況判断 D.I.では低下が予測されている。また、同調査の雇用人員判断 D.I. ※2で人手不足感を確認すると、新型コロナウイルス感染症感染拡大後、製造業において人手の過剰感が一時的にみられたものの、2022年6月調査では、幅広い産業で人手不足感が続いており、今後も更なる人手不足感の高まりが予測されている。特に、中堅企業や中小企業では、大企業に比べて人手不足感が高い傾向にあり、注意が必要である。

※1 業況が「良い」と回答した企業数の構成比-「悪い」と回答した企業数の構成比

※2 雇用人員が「過剰」と回答した企業数の構成比-「不足」と回答した企業数の構成比

2 雇用調整助成金及び産業雇用安定助成金の支給動向

① 雇用調整助成金の支給動向と産業別の傾向

令和3年1月以降について、雇用調整助成金の支給決定額を支給決定月別で見ると、令和3年6月に229,477百万円を記録して以降減少傾向にあり、令和4年6月の支給決定額は104,314百万円であった。また、1件当たりの支給決定額を支給決定月別でも、令和3年7月に1,024千円を記録して以降減少傾向にあり、令和4年6月の1件当たり支給決定額は628千円であった。(図1)

また、雇用調整助成金の支給決定額が多い主な業種を中分類別に見ると、コロナ禍の累計支給決定額上位業種の中心はサービス関連であり、従来の不況期における製造業を中心

とした業種と違いが見られた。また、1件あたりの支給決定額の上位は、必ずしも累計支給決定額の上位と一致しておらず、累計支給決定額の大きい業種は飲食店、宿泊業である一方、1件あたり支給決定額でみると大分類:運輸業に属する業種が大きかった。(図2)

図1

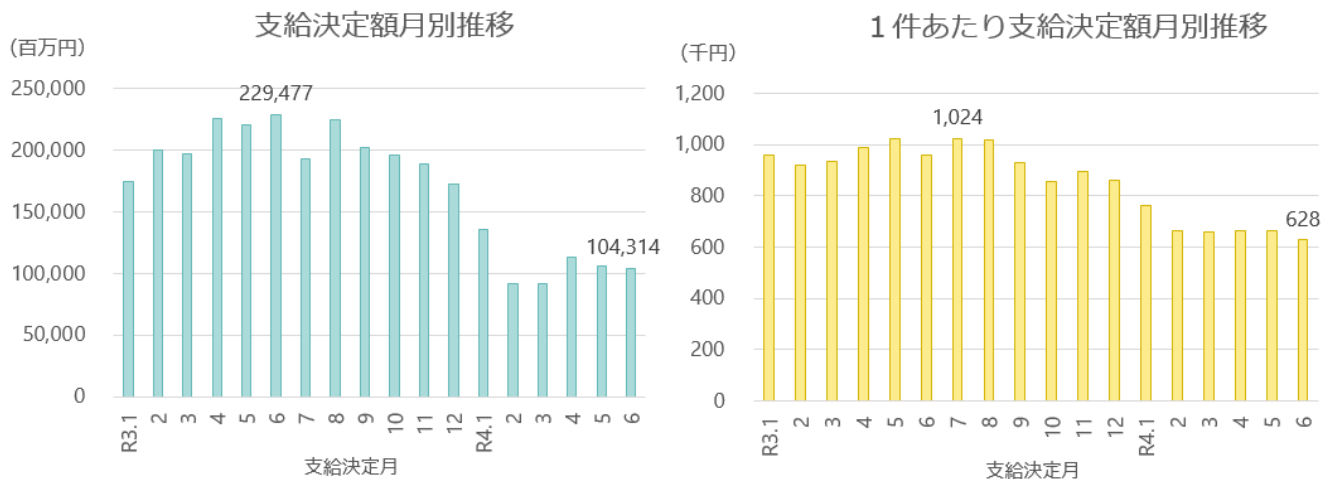


図2

累計支給決定額

順位	産業分類 (中分類)	支給決定額 (百万円)
1	飲食店	579,697
2	宿泊業	355,898
3	道路旅客運送業	276,117
4	その他の事業サービス業	225,110
5	輸送用機械器具製造業	214,424

注1 支給決定額は、申請日が令和2年1月24日以降の申請について、令和4年6月末までの支給決定分を集計したものの。コロナ特例以外(通常、災害特例)を含む。

注2 産業分類は、事業主から聴取した主たる事業の内容に基づき登録されている。

1件あたり支給決定額

順位	産業分類 (中分類)	1件あたり (千円)
1	航空運輸業	23,491
2	鉄道業	8,753
3	運輸に附帯するサービス業	3,497
4	協同組織金融業	3,257
7	道路旅客運送業	2,841
9	輸送用機械器具製造業	2,711
11	宿泊業	2,445
32	その他の事業サービス業	1,270
76	飲食店	732

(令和4年7月1日現在)

雇用調整助成金の累計支給決定額上位業種や、1件あたり支給決定額上位業種の支給決定1件あたりの支給決定額推移を見ると、全産業の1件あたり支給決定額は低下傾向にある中、飲食店、宿泊業、道路旅客運送業は、令和4年に入り多少上昇も見られた。輸送用機械器具製造業は、昨秋以降高まりが見られたものの再び減少し、航空運輸業は高水準で推移している。(図3)

また、雇用調整助成金の累計支給決定額上位業種や、1件あたり支給決定額上位業種の支給決定件数推移を見ると、支給決定件数は飲食店が突出して多く、宿泊業、道路旅客運送業も月ごとの増減の動きが近かった。航空運輸業は、1件当たりの支給決定額が他産業に

比べて高水準で推移していた一方、支給決定件数については相対的に少なかった。(図4)

図3

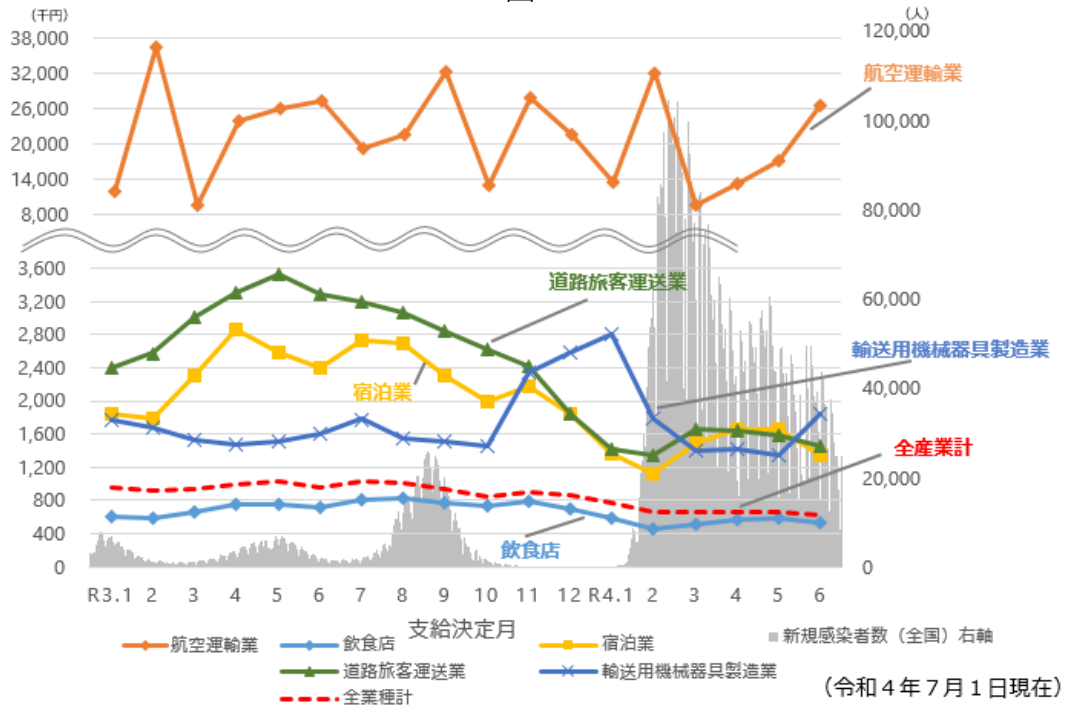
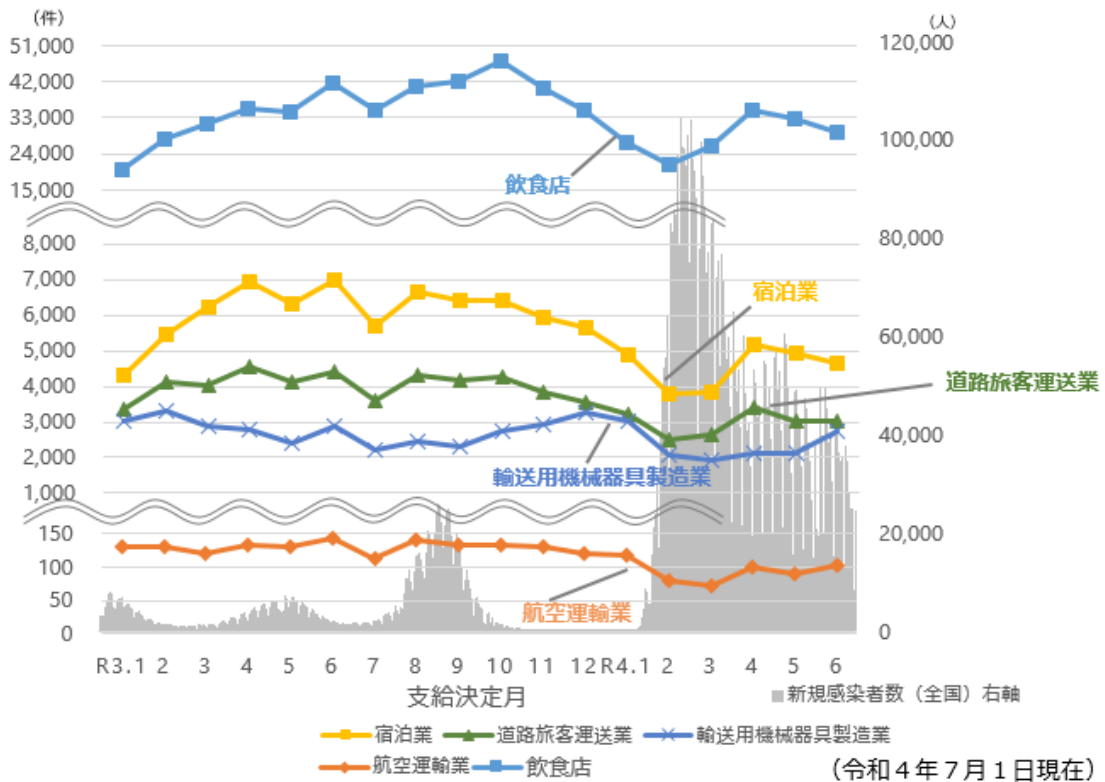


図4



② 産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向の実施状況

産業雇用安定助成金を創設した令和3年2月5日から令和4年6月17日までに都道府県労働局に届出のあった出向実施計画届を元に、産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向の実施状況を見ると、出向労働者ベースで13,699人となっている。

出向元事業所を業種(大分類)別に見ると、最多は①運輸業、郵便業(5,323人)となっており、以下、②製造業(1,867人)、③宿泊業、飲食サービス業(1,764人)、④生活関連サービス業、娯楽業(1,565人)、⑤サービス業(他に分類されないもの)(1,351人)、⑥卸売業、小売業(870人)と続いている。

出向先事業所を業種(大分類)別に見ると、最多は①サービス業(他に分類されないもの)(3,178人)となっており、以下、②製造業(2,427人)、③卸売業、小売業(1,824人)と続いている。

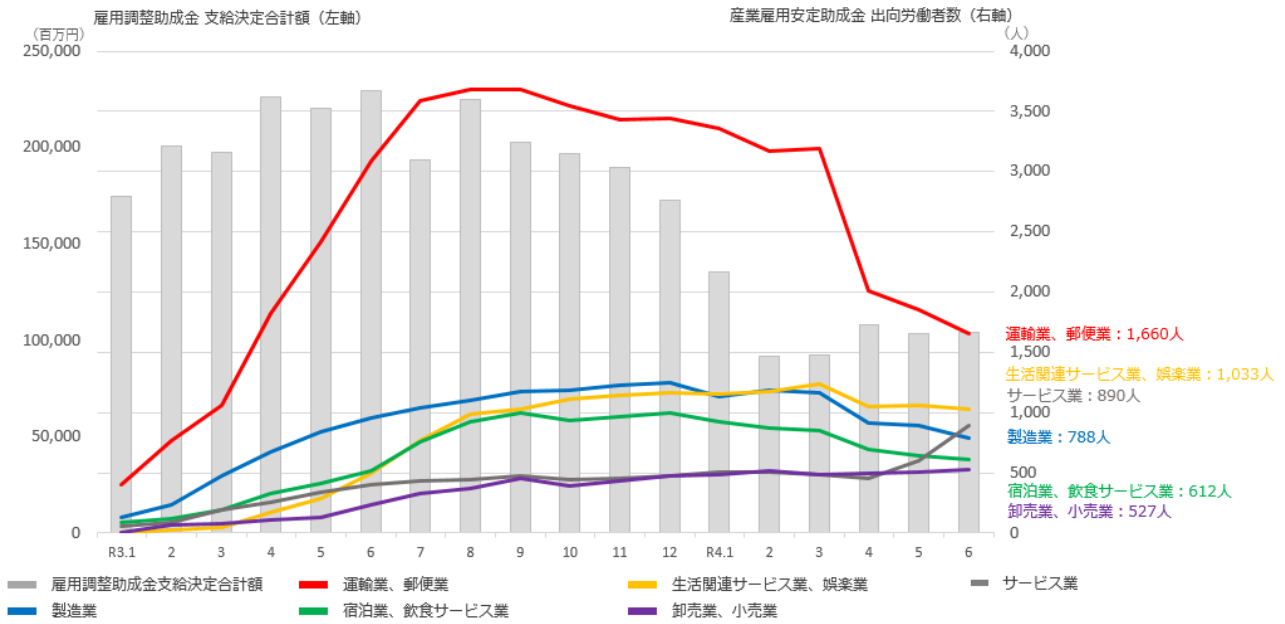
出向労働者数の多い業種では同業種への出向が多いが、全体では異業種への出向が約6割を占める。

	出向元業種(大分類)	出向労働者数	主な出向先業種(大分類) ※上位3業種
1	運輸業、郵便業	5,323人	①運輸業、郵便業(1,473人) ②サービス業(他に分類されないもの)(1,162人) ③卸売業、小売業(615人)
2	製造業	1,867人	①製造業(1,510人) ②運輸業、郵便業(107人) ③卸売業、小売業(100人)
3	宿泊業、飲食サービス業	1,764人	①宿泊業、飲食サービス業(583人) ②不動産業、物品賃貸業(216人) ③サービス業(他に分類されないもの)(210人)
4	生活関連サービス業、娯楽業	1,565人	①卸売業、小売業(405人) ②サービス業(他に分類されないもの)(392人) ③生活関連サービス業、娯楽業(161人)
5	サービス業(他に分類されないもの)	1,351人	①サービス業(他に分類されないもの)(984人) ②卸売業、小売業(125人) ③製造業(66人)
6	卸売業、小売業	870人	①卸売業、小売業(277人) ②サービス業(他に分類されないもの)(256人) ③製造業(120人)

また、月別の出向労働者数を出向元事業所の業種(大分類)別に見ると、令和4年6月の最多は①運輸業、郵便業(1,660人)となっており、以下、②生活関連サービス業、娯楽業(1,033人)、③サービス業(他に分類されないもの)(890人)、④製造業(788人)、⑤宿泊業、飲食サービス業(612人)、⑥卸売業、小売業(527人)と続いている。

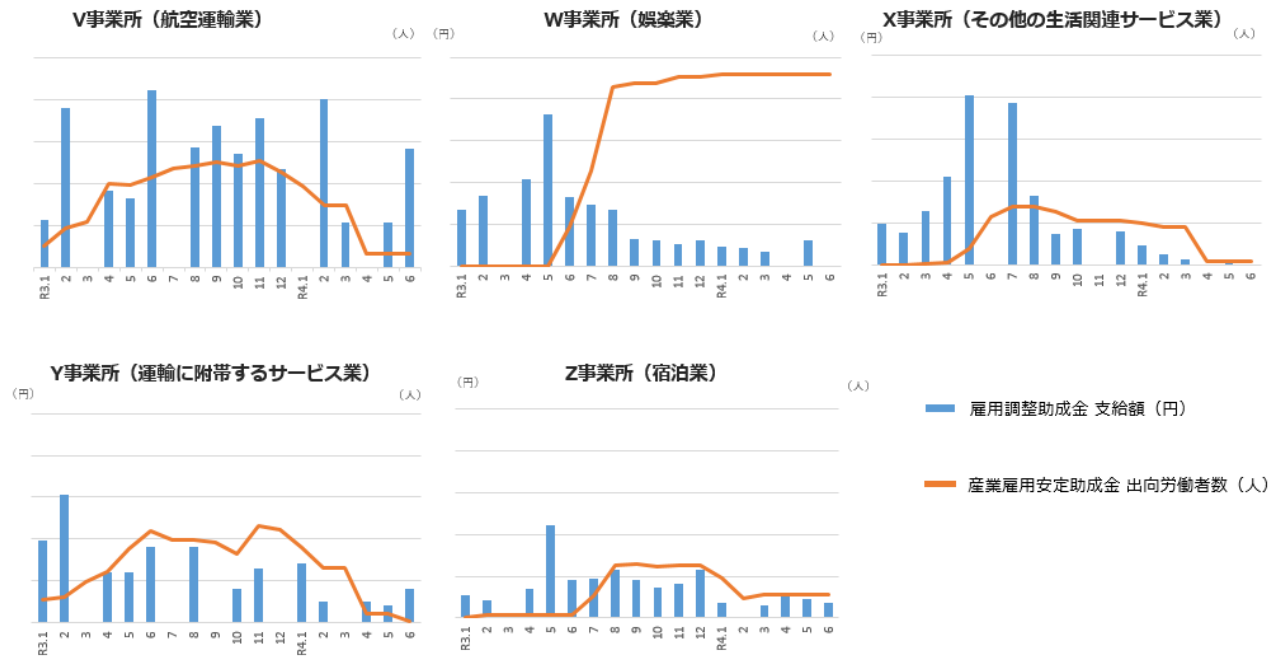
雇用調整助成金の月別支給決定額と同様に産業雇用安定助成金の月別出向労働者数も概ね減少傾向であり、特に運輸業、郵便業は4月以降大きく減少している。

※ 雇用調整助成金の総支給額は約5兆円、産業雇用安定助成金の総支給額は約100億円であり、そもそもの規模に大きな相違があることに留意。



主な産業雇用安定助成金活用企業における雇用調整助成金支給状況を見ると、産業雇用安定助成金の活用に伴い雇用調整助成金が減少している事業所もあれば、そうでない事業所もある。

※ 雇用調整助成金は、複数月分まとめて支給申請も可能なため「ゼロ」となっている月がある。



Ⅲ 業界等ヒアリングの結果概要

1 ヒアリングにおける視点

第1回プロジェクトチームにおける雇用調整助成金の支給状況の分析等に基づき、支給決定額が多い主な産業及び1件あたり支給決定額が多い主な産業を対象として、各業種における状況等をより詳しく把握するため、ヒアリングを実施した。

ヒアリングにおける具体的な視点・観点は、次のとおり設定した。

- ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。
 - イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。
 - ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。
 - エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。
 - オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。
 - カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又はないのか)
 - キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はいないのか)
- なお、日程の都合上、一部企業のヒアリングについては、プロジェクトチームの場ではなく、別日に事務局職員によって実施した。
- ※ 以下、事務局職員によって実施したヒアリングについては、企業名の末尾に「(職員ヒアリング)」と記載している。

2 ヒアリング概要

① 飲食業

<全国飲食業生活衛生同業組合連合会、一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会、一般社団法人日本フードサービス協会> (第2回 PT)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。
従業員の雇用を確保していくため、従業員のシフト制勤務や休業日数による調整を行っており、雇用維持のために雇用調整助成金の特例措置が非常に重要な支援となっている。

また、腕の良い調理師等の専門性の高い従業員は、一旦手放すと改めて雇用することが困難であり、事業継続に支障を来すことから雇用調整助成金(特例措置)の支援によって雇用をなんとか継続している。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

従業員の雇用を確保していくため、従業員のシフト制勤務や休業日数による調整を行っている。

外食産業は人件費と材料費が経費に占める割合が高い。

新型コロナウイルス感染症感染拡大に伴う断続的な緊急事態宣言の発令等により長期間

にわたり休業・営業時間の短縮を強いられ、経営回復に至らぬまま、再びオミクロン株の急激な感染拡大により大幅な来店客数の減少に見舞われた。現在、まん延防止等重点措置は解除されたが、今も売り上げはコロナ禍以前を大きく下回っている。

第6波において、従業員の子どもが学校で濃厚接触者となり、従業員が自宅待機することになった結果、自主的に店を閉めざるを得なかった店舗が相当数あった。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

企業規模や業態によっては、今なおコロナ禍の前の経営状況に戻っていない事業者が多く、新型コロナウイルス感染症の感染者数の減少等で客足が多少戻り、売り上げも回復しつつあるなかで、エネルギー、原材料費等の高騰による経費の出費増額によって利益は回復していない。

これまで、雇用調整助成金を活用しながら従業員の雇用維持に努めてきたが、経営は依然として厳しい状況が続いている。

7月以降、仮に雇用調整助成金の特例措置の廃止あるいは縮減が実施されれば、企業が負担する人件費が増加し、雇用維持が困難となりかねない。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

団体として詳細を把握していなかった。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

コロナ禍以前は大変な人手不足で、外国人労働者の手を借りていた。外国人の入国の緩和などを考慮しつつ、人材確保に取り組んでいくことを多くの事業者が考えているのではないかと。

一経営者として、人材確保のため、外国人労働者の雇用については、特定技能1号、さらには特定技能2号の活用も視野に入れている。また、女性の短時間労働者の方なども含めて幅広い人材を確保していかないと難しいと認識している。今までにない採用の在り方や、仕事を限定した形になるのか。また今年10月から社会保険の適用が現行の事業所規模要件500人超から100人超へと拡大され、短時間労働者が就労調整に入っていくと考えられるので、様々なことを考えながら採用を考えていかないといけない。

カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又はないのか)

駅前で見栄えの良いところには若い人たちが集まるが、駅から少し離れた路地一本入ったところになると、1.5倍の賃金を支払っても人材確保が厳しい状況があると中小飲食店からは、聞いている。地理的な条件、店舗のイメージに加え、清掃等の業務内容がネックになっていると考えられる。

キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はいないのか)

勤務先として飲食業を選ばない方が増えてきており、非常に心配している。県の生活衛生営業指導センターが行う後継者育成支援事業により学生向けの出前事業を行っている。

<株式会社A(飲食業(居酒屋等のチェーン店経営)・関東)>(職員ヒアリング)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用

調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。
雇用調整助成金の活用層の95%以上が店舗スタッフ(店長、アルバイト)である。

正社員の職種の構成比は、90%弱が店舗スタッフで、10%強が本部スタッフである。フランチャイズを扱っているため、業界内では本部の比率が高い方である。アルバイトはほぼ全員が店舗スタッフである。

賃金は、店舗を管理する部長職がいることもあり、本部の方が高い。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。
新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

休業に至った理由は、緊急事態宣言、まん延防止等重点措置に伴う営業自粛要請を受け、店舗を休業したこと、営業時間短縮・酒類の提供の制限を受け、経営判断により店舗を休業したこと、店舗の休業に伴い、本部スタッフが従事する営業店舗に対する仕事がなくなったことにある。

新型コロナ以外の休業原因として、ブランド変更に伴う店舗の改装があった。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

今後の休業計画や雇用調整助成金の申請予定については、まん延防止等重点措置の解除に伴い営業を再開したため、今のところはない。

受給のメリットは、従業員に休業手当が払え、彼らの生活が繋がったことである。また、休業手当が支払えたことにより雇用が維持できたため、営業再開後に戻ってきてもらった。

デメリットは、ごく一部の従業員であるが、休業に伴いお金をもらうことに違和感を持たない人が増え、モラルの変化が見られた。例えば、1か月以上前に店舗の改修のために数日間閉店する旨を伝達した際に休業手当の有無を確認されたケースや、休業手当の支給後、営業再開の連絡をすると、退職の意思表示をしたケースがあった。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

雇用調整助成金は、緊急事態宣言、まん延防止等重点措置に伴う営業時間短縮・酒類の提供の制限を受け、店舗等を休業したことにより受給に至った。休業中は求人を出しておらず、自社及びグループ内で休業中の店舗から人手不足の店舗への配置換え等を行っていた。

産業雇用安定助成金は、グループ内など関連企業間の出向が認められた要件緩和のタイミングで活用した。従業員に働く環境を提供するとともに、グループ内の人員の配置の過不足について状況共有を推進し、最適化を図るきっかけとなった。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

コロナ禍前からの傾向であるが、他の業界が採用活動を積極化すると、外食産業から人材が流出してしまう。新たな人材の獲得も重要であるが、従業員の職場定着に力を入れる必要があり、既存の社員への働きかけやキャリア形成支援が重要と考えている。

これまで従業員が自分のキャリアパスについて考える機会がなかったが、コロナ禍の中で考えざるを得なかったことが判明した。今後どのようなキャリアパスにしていきたいか、グループ企業でアンケートを実施するとともに、グループ内の様々な職種に挑戦することが可能な公募制度を実施するなど、目標や目的を持って仕事に取り組める環境作りを行うことにより、従業員の職場定着を図った。また、アルバイト向けの就職説明会を実施しており、数は少な

いが、アルバイトで頑張っている従業員の正社員登用により、即戦力の確保を行っている。正社員としての採用はグループとして行っているため、配属にあたっては本人の希望とミスマッチになるべく生じないようにしている。

カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又はないのか)

前述のとおり、他の業界が採用活動を積極化すると、外食産業から人材が流出してしまうため、新たな人材の獲得は重要であるが難しい。

キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はいないのか)

特になし。

② 宿泊業

<全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会> (第3回 PT)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。

旅館・ホテル従業員の職種構成は、フロント、客室、飲料、バックヤード、調理という部門に大別される。賃金水準は全産業の中でさほど高くはないが、調理部門は比較的高い。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。

新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

2020 年度は全館休業を行う事業所が多かったが、今年に入り全館休業はだいぶ減り、部分休業の事業所が多い。予約業務や設備関連業務は人員を調整しながら休業としている。また、営業実態としては平日を休業し、金曜日を含めた週末は営業しているところもある。

休業を余儀なくされる理由は、政府方針として、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が講じられたことにより人流、旅行自体が制限され宿泊客が激減したため休業を実施しているものである。

なお、新型コロナウイルス感染症以外の影響による休業原因は確認できなかった。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

県民割の実施により休業は減少傾向にあるが、単月運用の繰り返しであり消費者側にとって利用しづらいこともあり、事業の見通しは困難な状況である。このため、業界内からは、長期的な県民割の運用を期待する声や Go To トラベル事業の早期再開を強く要望する声があった。

企業としての受給のメリットは、従業員の確保のため特例措置は必要なものであり、一方、企業としての受給のデメリットはない。仮に雇用調整助成金の特例がなかった場合、一定のスキルのある従業員の雇用の確保ができず、需要回復期に新たな人材を確保し教育・訓練に時間を要することとなり、迅速な事業再開が困難だった。

なお、休業中の従業員のモチベーション維持のため、雇用の維持について経営者が努力していることを示すとともに、各部門毎の研修等によりスキルアップを図る取組や、需要回復期に備えサービス向上の研修会を開催している事例がある。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

団体として詳細を把握していなかった。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

前述のとおり、事業の見通しは困難な状況であるが、人手不足が進むであろうアフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題として、特に中小企業の場合は従業員の長時間労働の改善及び休日の確保と給与の改善が必要である。業界又は個社の取組として、寮の完備や、全館休業日の導入による労務管理の向上のほか、IT 技術を活用したスムーズチェックインなど先進的な経営者によるビジネスモデルを普及する取組や、人手不足に対応するためマルチタスクのための研修の取組も行っている。

一方、離職者は宿泊業界に戻らない傾向があり、それを補うために外国人労働者に頼らざるを得ない状況である。

カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又はないのか)

世界の宿泊料金と比較して日本の宿泊料金が安いことが業界の給与の低さに至っている要因と考えている。また、風俗営業法との関係が課題である。

キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はいないのか)

人手不足対策として外国人労働者の確保に向け、宿泊関係4団体で出資して試験センターを設立し、技能実習生及び特定技能の外国人を受けいれている。

<株式会社B(宿泊業(ホテル経営)・関東)>(職員ヒアリング)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。

ホテルを経営するA社の従業員は宿泊、レストラン、宴会、調理という部門に大別されており、どの部門でも休業は実施されている。休業が部門に偏りがちなところもあるため、マルチスタッフの養成を図っているが限界がある。

賃金水準は低めで、特に客室清掃やスチュワードに多いパートタイム労働者の時給や正社員の高卒初任給は最低賃金並みの水準であり、コロナ禍以前からパートタイム労働者は募集しても確保できない状態であった。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。

新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

ホテルという業種柄一斉休業は不可能であるため、レストランで定休日を設けることはあるが、全般的には出勤者数を抑える勤務シフトとして、部門ごと交替制で休業対象者や休業日数を決めている。なお、変形労働時間制を採用しており時間単位の休業管理は困難であることから、休業は日単位のみで実施している。

休業日数を平準化するよう努めているが、例えばレストランはコンスタントに仕事があるが、宴会は全く仕事が入らないときがあるなど、部門による繁閑の差が発生しており、従業員に不公平感がある。一方、定年再雇用従業員や障害者採用従業員は休業日数が多い傾向にある。

休業を余儀なくされる理由は、新型コロナウイルス感染症の影響で宿泊客の8割を占めていた訪日外国人が大幅に減少した他、宴席のキャンセルも相次いだ結果、2020年4月以降休業を実施しているものである。特に、B社のような大きなホテルは光熱費や土地代、人件費といった固定費が多く利益率が低く、宿泊のみに特化したホテルと比較して影響が大きかった。

なお、新型コロナウイルス感染症以外の影響による休業原因は確認できなかった。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

受給は続いているが、希望退職の実施や出向により要員が逼迫していることから、今後は休業が減少することを見込んでいる。

企業としての受給のメリットは、雇用調整助成金が経営状況の大きな下支えとなり、雇用の維持に大きく寄与したところであり、雇用調整助成金がなければ事業の存続自体が危うかった。一方、企業としての受給のデメリットは特段感じていなかった。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

2021年度で100名程度を出向しているが、産業雇用安定助成金を活用することで出向先にもメリットがあることから、出向を受け入れてもらいやすくなっている。出向の場合は出向先との契約があり柔軟な復職が難しいことから、雇用調整助成金による休業とのバランスを図っている。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

事業の先行きはインバウンド等の外部環境次第であり、出向により雇用を確保しつつ営業状況の回復に応じて復職をさせることや、マルチスタッフの養成を引き続き進めるなど、アフターコロナ期に向けて必要な要員を引き続き確保していくこととしているが、定期採用については事業の先行きが見通せないため再開していない。

なお、若年層を中心に離職者が増加しており、離職理由は、元々不規則で所定労働時間が長く、給料が安いという点、新型コロナウイルス感染症の影響で残業時間の減少や賞与の削減による収入減少のほか、業界の将来性が不安であるとの内容が多い。

カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又はないのか)

前述のとおり賃金水準が元々低めであり、コロナ禍以前からパートタイム労働者は募集しても確保できない状態であった。

キ. 上記⑤及び⑥に対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はいないのか)

産業政策の活用はなかった。

③道路旅客運送業

<公益社団法人日本バス協会>(第2回 PT)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。

貸切バスは、観光を中心にバスの需要が激減したことで、バス運転士・バスガイドを中心に事務職を含め休業を行っている。また、高速バスは、バス運転士を中心に休業を行っている。

バス事業者の従業員の職種としては、運転士、整備士、ガイド、事務員がいる。バス事業者は保有車両数に見合った運転士を確保する必要があることから、従業員の構成比率は運転士が一番高く、運転士の平均年収は404万円、全産業労働者の平均年収は489万円(出典:厚生労働省令和3年賃金構造基本統計調査)となっており、運転士は産業平均より2割低賃金であるし、労働時間は2割平均より多い。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。
新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

貸切バスは 40 人～50 人の旅行スケジュールを調整・決定するのはどうしても 3 カ月後位になる。そこで決定すれば「受注」となるが、キャンセルフィーは稼働日 2 週間前までかからない。お客様もギリギリまで旅行実行を模索するのでキャンセルはギリギリになる。仕事の依頼状況に合わせて運転士等を交代で休業させている。また、路線バスは定時定路線の運行を求められているため、路線バスを中心に運行する事業者では運転士を交代で休業させる場合が多い。

いずれの場合でも、運転士の休業期間が長期に渡るとハンドル技術及び事故の確率に悪影響を及ぼすおそれがあるため、特定の人を長期に休業させるのではなく各運転士の稼働日数が平準化されるように交代で休業することが多い。

休業を余儀なくされる理由は、新型コロナウイルス感染症の影響で、一般旅行、社会科見学や修学旅行の延期及びキャンセル、インバウンドの消滅等、国内旅行の需要が激減したことにより、貸切バスはコロナ禍以前に比べて、最も悪い時期で約8割の減少、現在においても約6割減少している。貸切バス事業者の約9割は雇用調整助成金特例措置によって何とか雇用を維持している状況で、高速バス等においても、行動制限等の影響により、輸送人員がコロナ禍以前に比べて、最も悪い時期で約7割の減少、現在においても約6割減少しており、高速バス等の事業者は約8割が雇用調整助成金特例措置を活用している状況である。

なお、新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因はなかった。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

新型コロナウイルス感染症が流行し、人流抑制等により、バス事業者は極めて深刻な経営悪化に陥っている。また、新たな生活様式による人流の変化、Go To トラベル事業も中止されている状況であり、バス事業はいまだに回復の見通しが立っていない。特に貸切バス事業者は雇用調整助成金の活用により、なんとか事業を継続できていることから、雇用調整助成金を受けられない場合、多くの事業者が経営を継続することができず、廃業に追い込まれ、多くの従業員の雇用が維持できなくなるなど、厳しい状況にある。

受給メリットは、バス事業者にとって事業を継続するためには運転士の確保が最も重要であり、雇用調整助成金の特例措置によって運転士の雇用を何とか維持できたことであった。一方、デメリットは特段感じていなかった。

従業員が休業する際には交代による持ち回りで休業し、休業からの復帰の際にモチベーションが著しく低下しないようにしている。

また、業務 IT 化に関する教育、将来的な旅行者高齢化を見据えた介護技術の外部研修受講、ハンドルを握っていない期間が一定期間を超えた場合に運転研修を実施するなど事業者ごとに独自の工夫が見られる。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

併用している企業はそれほど多くなく、団体として詳細を把握していなかった。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

バス事業は、旅客を運送する業種であることから、ただ大型二種免許を取得するだけでなく、安全にバスを運行するための研修(概ね 3 か月～6 か月程度)を受けて経験を積む必要

がある。40人～50人の人命を預かる仕事となる。こうした要因から、コロナ禍で一旦バス運転士を解雇すると、再び雇用することが困難となる。辞めて他産業に移ると戻らないので、どうやってつなぎとめるかが課題となる。運転者の給料に反映させたい。需要喚起策として、学校などに対して、修学旅行に行けず、すでに卒業した者を土曜や日曜に「リベンジ修学旅行（社会科見学）」などに行けないか提案している。

事業者の中には、自社養成として、普通免許所持者を採用し、雇用後は、運転士以外の職種で勤務させながら、会社負担で大型二種免許を取得させ、教育後に運転士に配置転換するような取組を実施している事業者がある。また、令和2年度から3年間の予定で、非正規で働く就職氷河期世代を対象に正規雇用で役立つ資格を短期で取得させて安定的な就労を促進しようとする厚生労働省の「就職氷河期世代の方向け短期資格等習得コース事業」を受託してバスの運転士を希望する者の確保に努めている。

カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又はないのか)

コロナ禍以前より恒常的に運転士の人手不足、運転士の高齢化が問題になっている。バス運転士が長時間労働、低賃金であることが人手不足の大きな要因として上げられている。

また、バス事業者は1件でも大事故があると死者数が複数になる可能性が高いことから、他事業に比較して安全性に対する配慮が格段に必要な業種と自己認識しており、以前の軽井沢スキーバス事故のようなことにならないよう、教育期間が他事業に比較して長期となっている。

キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はいないのか)

人材確保のため、国の施策に従って、長時間労働、低賃金の改善や若年労働者の確保に取り組んでいるが、今のところ直接的にバス事業者の人材確保となる産業政策はなく、雇用調整助成金特例措置に支えられている。

<一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会>(第2回PT)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。

ほぼ全ての事業所が乗務員(運転者)を対象にしており、加えて約半数の事業所が事務・経理や配車係も対象にしているほか、自動車整備工も対象にした事業所も1/4程度存在する。

特徴として、運転者の賃金体系はほぼ歩合給が採用されており、年間賃金水準は全産業と比較し低くなっていることがある。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。

新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

全国を対象としたサンプル調査によると、全員を休業対象にした事業所が37%、約3分の2を休業対象にした事業所が40%、約半数を休業対象にした事業所が9%となっている。

公共交通機関として最低限のタクシーの稼働を確保するため、基本的には一斉休業ではなく3分の1ずつや4分の1ずつを交代で休業させているところが多い。

休業を余儀なくされる理由は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、不要不急の外出の自粛や、観光旅行、イベントの中止、テレワークの推進など、人流が制限されて、タクシーの需要と売り上げが急速に減少したことである。

なお、新型コロナウイルス感染症以外の影響による休業原因は確認できなかった。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

新型コロナウイルス感染症の影響を受けたここ2年間の売上は平均4割減で推移しており、昨年秋からは徐々に回復傾向にあったものの、令和4年4月は平成31年同月比で3割近い減となる見込みであり、当分の間、コロナ禍以前の水準に回復する見込みがない状況にある。今後新型コロナウイルス感染症が終息すれば日本国民の旅行等とインバウンド効果により、コロナ禍以前かそれ以上の人の移動によるタクシー需要があると見込まれている。

受給のメリットは、雇用調整助成金が雇用の維持に大きく寄与し、一定の給与補償が実現できたことであり、雇用調整助成金がなければ多くの事業所が閉鎖・倒産していたと考えられている。一方、受給のデメリットは特段感じていなかった。

最低限の稼働を維持することに加え休業中の従業員のモチベーション維持のためもあり、全休ではなく、交互に休ませる部分休業を行うことがほとんどであった。また、能力向上のための各種研修を実施する事業所があった。さらに、今後の需要回復期に備え、高齢者や障害者等の多様なニーズやお客様の特性理解のためのユニバーサルドライバー研修の実施や、観光地では観光ガイドタクシー認定制度に対応した研修、一部企業では、社内教育(IT機器対応の社員研修など)を実施していることが確認された。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

団体として個別企業の詳細は把握していない。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

雇用調整助成金を活用して雇用維持に努めたものの、全国で約20~25%の労働者が減少しており、若年労働者の確保、収入の安定化、二種免許の取得費用の支援などが課題としてあげられている。

人材確保に向けた取組として、国土交通省の支援を得てUDタクシーの導入、ニューノーマルタクシーの導入の推進、IT機器(デジタルタコグラフ、防犯カメラ、GPS装置、自動日報、ドライブレコーダー、キャッシュレス決済機器、配車アプリ)の導入の推進などが行われている。

カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又はないのか)

コロナ禍以前より指摘されていた人手不足と高齢化がより一層進行しており、平成28年10月策定の「タクシー業界において今後新たに取り組む事項」及び令和元年6月策定の「追加項目」により、お客様の利便性を向上させ、タクシーをより活性化させる様々な取組を実施し、お客様の増加を図り、ドライバーの収入の増加に繋げて、労働者の確保を図るように取り組んできている。

また、就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業に取組、就職氷河期世代の方々を正社員として採用するよう努めているほか、国土交通省が実施する「運転者職場環境良好度認証制度」を活用し、人材確保に努めている。

そのほか、産業特有の要因として若年者の自動車運転離れのほか、低賃金、長時間労働、二種免許の取得費用の負担などがあげられている。

キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はいないのか)

政府系金融機関による融資、民間金融機関による信用保証融資、自治体独自の支援などを受けて、経営を継続し雇用維持を図ることにより、感染症対策など目の前の必要な取組に

ついて、資金確保の効果があつたとともに、生産性向上等の効果が生じており、これらの支援による効果を踏まえ、雇用調整助成金を活用した人材確保に取り組んできた。

<株式会社C(道路旅客運送業(路線バス及び貸切バス運営))>(職員ヒアリング)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。

道路貨物運送業(バス)のC社は路線バス事業、高速バス事業を行っており、グループ内に観光事業(旅行業、貸切バス事業等)を行う別法人がある。

路線バスは定時定路線の営業が求められておりほとんど休業していない。高速バスは休止もあつたが、運転士は人手不足の路線バス部門の応援に行ってもらった。観光事業は現在も一部休業している。

「雇用の確保を最優先にする」という社長の方針により、雇用調整助成金の利用による休業、グループ内外への出向により雇用維持を図っている。運転士の給与水準は同業他社に引けを取らないと自負している。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

インバウンド消滅だけが原因ではないが、観光事業の需要は8割減となった。業務の割付をあまり早くにはできないため直前に指定休業をお願いすることもある。運転士は短絡的に指定休業だけではなく、会社の方針でもある働くことができる職場確保のため、一部の社員を貨物を含むグループ内・外への出向とした。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があつたのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

メリットは社員の基本給を、指定休業した部分を控除することなく、100%保障できることであり、離職防止につながることである。

デメリットは社員が休業に慣れて危機感が薄れ、且つモチベーションも下がることである。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

コロナ禍前は事務系のグループ内出向による人事交流はあつたが、コロナ禍では運転士の出向も行っている。出向先としては、人手不足であるグループ内の路線バス会社や貨物会社などである。社内公募により、バスガイドを接客業つながりで、旅館へ短期出向してもらった。旅行担当の事務職も異業種へ3か月の短期出向してもらった。異なる環境や人間関係の中で仕事をすることで自己成長に繋がる良い経験が出来たと前向きな感想を言ってくれる者もいた。人材育成という観点でも大きな意味がある。アフターコロナ期も地域のグループ外各社の繁閑に応じた連携を続けていけないかと模索中である。

産業雇用安定センターからも積極的に出向先のアプローチをいただいているほか、先方(人材受入れ先)からお声がけいただくこともあつた。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

テレワークが広がっており、路線バス事業はコロナ禍前の需要には戻らない。

観光事業では明るい兆しがあり、個人旅行(募集型旅行)は、県民割やGo To トラベル事業用のセットプランを出している。高速バスは夏休みが申込みピークで、東京、大阪方面の大規模施設を目的地とした観光利用が大半を占める。貸切バスの利用(団体客)は、学生の修学旅行に

よる利用が戻りつつある。旅行担当は人数も絞ってきたが、今後は広げることによりインバウンド増も含めた観光需要に対応していきたい。

運転士の採用について現在はハローワークでの管理選考など、面接会や説明会による求職者との接点の拡大に取り組んでいるため、国としてバス運転士職限定など職種を絞った合同説明会をやっていただけるとありがたい。

カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又ははないのか)

離職者数はコロナ禍前と大きな変化はないが、コロナ禍とは関係なく人手不足は続いている。

(公社)日本バス協会は厚労省委託事業として、35～55歳未満の一定の要件を満たす者を対象に、バスの運転に必要な大型第二種免許の取得と免許取得後にバス会社への就職を支援する事業(バスジョブ)を実施中。

バスに触れるきっかけ作りとして運転体験会などを実施し、女性運転士の確保にも取り組んでいる。また、若年層や子育て世代の取り込みを図るため、新たな勤務体系の運転士職を制度化した。

運転士は大型第二種免許を生かし貨物運送業へ転職しやすいといったこともあるが、離職した者が復職する際、離職時の役職で採用する制度(※)を導入した。運転士だけでなく総合職の利用実績もある。

※ いわゆるアルムナイ制度。

キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又ははないのか)

SDGsの観点から、公共交通機関である路線バスの利用促進を図っていくためには、国として個人への通勤、通学定期への補助があるとよいのではないかと。自治体では既に実施している。また、運賃改定やダイヤ改正により担当者が疲弊することもあり、運賃改定の手続きがスムーズになるとよいのではないかと。

大型第二種免許取得年齢が緩和されたのはありがたいが、特例教習費と通常の大形第二種免許取得費用を併せて約75万円/人の経費がかかる。特例教習を含めた大型第二種免許取得に関する補助があるとありがたい。

④ 輸送用機械器具製造業

<一般社団法人日本自動車工業会、一般社団法人日本自動車部品工業会>(第2回PT)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。

自動車製造業における主な職種としては、各工場等の生産現場においてライン業務を担当する従業員と、生産技術・研究開発の領域で勤務する従業員、その他いわゆるコーポレート部門で勤務する従業員等にわかれているが、雇用調整助成金を活用した休業は、主に現場の工場勤務の従業員を対象としていた。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

(国内の生産調整の状況)

世界的なロックダウン等の影響による部品供給の途絶があり、国内生産が大きく落ち込んだことから休業を余儀なくされた。

さらに、世界的な半導体不足の発生に加え、現在も海外でのロックダウンによる部品供給の制約等が継続している部分もあり、引き続き先行き不透明な状況が続く可能性がある。

(雇用の状況)

自動車製造業は、スキルを持った高技能人材によって支えられており、その育成にも非常に多くの時間・工数を要することから、厳しい経営環境においても原則として雇用維持を図ってきている。

一方で、部品調達の見通しは新型コロナウイルス感染症の感染状況等に大きく影響を受けるものであり、先行きの見通しが極めて不透明であることから、中長期的な人員の計画を立てにくいという制約がある。

そうした場合に雇用調整助成金を活用することにより、生産回復に備えた人員の維持・確保等を図っていた。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

生産調整の状況は各企業によって異なることから、休業の実施時期や日数等にも違いが生じていた。

休業中に実施している取組としては、多くの企業において生産現場での技能系に対する習熟訓練や改善活動が実施されているほか、こうした機会を契機に改めて労使コミュニケーション活動を行う事例もあるなど、従業員や現場全体の士気に与えるマイナスの影響をなるべく小さくする努力が見られた。

なお、業界内からは、雇用調整助成金の特例措置による支援が長引くことによる雇用保険財政の悪化や財源不足等を懸念する声もあった。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

自動車産業における休業要因は、前述のとおり世界的なサプライチェーンの制約等によるものであり、先行きの見通しが不透明であることから、産業雇用安定助成金の有無にかかわらず、出向による余剰人員の活用はあまり実施されていない。

なお、出向者の受入れについては、各社とも積極的に行っている。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

各企業によって人材確保に向けた取組は様々であるが、例えば、非正規雇用労働者の労働条件の見直しや正規社員への登用の実施、リモートワーク制度の導入など柔軟な働き方への移行、新卒での正規採用にとどまらず中途採用、キャリア採用を増やすといった採用の多様化、自社メディア等を活用した情報発信の強化等が実施されている。

業界全体における人材確保に向けた取組として、若者(学生)の自動車産業への興味・関心を高めるためのオンラインイベント等を実施しているほか、自動車5団体(日本自動車工業会、日本自動車部品工業会、日本自動車車体工業会、日本自動車機械器具工業会、日本自動車販売協会連合会)が連携して、生産性向上の現場改善支援や各社のニーズを踏まえた研修会等を実施している。

カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又はないのか)

自動車産業は、コロナ以前から、いわゆるCASE(Connected、Autonomous、Shared、Electric)に代表される自動車そのものの技術革新や、MaaS(Mobility as a Service)といった新たなモビリティサービスへの転換など「100年に1度」とも言われる変革期を迎えており、そうした変化に対応するためのIT・ソフトウェア関連等の技術を有する高度人材の確保が喫緊の課題となっている。

また、製造現場における人材不足や整備士不足等のほか、現場の技能者の高齢化に伴う

課題等も生じている。

キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はいないのか)

自動車産業が変革期を迎えている中、求められるスキルの転換等に対応できるようにするための訓練機会の提供について、行政からも積極的な支援があると良い。

<株式会社D(輸送用機械器具製造業・中国)>(職員ヒアリング)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。

職種構成は、工場:間接社員=5:7であり、間接社員はコロナ禍初期を除き、ほとんど休業させていない。

主に工場でのライン業務に携わる社員を休業させており、休業手当は労働組合とも話し、給与の90%支給としている。基礎的給与の90%ではなく、深夜勤務等がある日常勤務の水準を基礎として算定するため、著しく収入ダウンとはなっていない。90%としているのは、出勤している労働者との差別化を図る必要もあるため。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。

新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

半導体不足、海外ロックダウンに伴う部品調達や物流への影響により生産調整や操業停止が発生するが、休業ありきとは考えていない。工場は昼勤、夜勤どちらかだけ止める判断もある。ラインが止まっても全員休業というわけではなく操業しなくても、「設備のメンテ、保全」「工程の改善」「教育訓練」といったやるべきことがある。

休業させる社員の決定は各職場の職長(約20名程度の単位の社員構成の長)の判断に任せているが、同一の者が長期間ということではなく、やるべきことを優先させ、交代で休業させている。雇用調整助成金の教育訓練加算は申請準備にリードタイムが必要なこともあり申請していないが、職長単位の職域で教育訓練を行っている。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

真に必要な時期に雇用調整助成金の申請をしているが、短期の休業とは捉えておらず、2年間、断続的に続いている認識。

工場は体を一日使う仕事であり、休みで助かるという声もあれば、造ることが好きでこの仕事をしているという社員もおり、造れなくて悲しいという意見もある。春闘でも休業が長引くことで能力開発の制限や、現場力が落ちるといったことを、労働組合と議論した。

受給のメリットは、大変な時期に国からのサポート・支援があることで、休業手当の支給率など、ここまでは支援すると決定ができたこと。デメリットについては当社の話ではないが、長期継続することで雇用保険料への跳ね返りなどがあるのではないかと。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

コロナ初期、工場要員としての採用が厳しかった時期に、産業雇用安定センターから話をいただき地域内の製造業からまとまった人数の出自を受け入れた。当該事業所従業員の安全意識、体力、技能の面から受け入れを決めた。

元々コロナ禍以前から地域の企業間で業務の繁閑によって社員を融通しあう仕組みがあった。当社も受入の枠組みがあり、地域企業から人材を出自により受け入れていた。

出向者の選定に当たって、面接等の選考は実施しておらず、出向元に任せている。そのため、仕事内容は、はじめは誰にでもできることから取り組んでもらい、その中での適性や技術を見た上で違うことをやってもらうという流れにしている。また、出向者のメンタルケアとしては、社員と同等の扱いをすることを職長へ指導すること等により、不安を取り除くようにしている。出向元の労働組合も定期的に出向者と面談をしている。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

コロナ禍とは無関係に、人手不足は続いている。生産の取戻しのため工場に人的リソースを用意しないとけないが、若い方々の入職は縮小。少子高齢化による作業者の高学歴化、ギグワーク、アフェリエイト等、選択肢が増えている。コロナ禍前と比較して離職者数も技能系領域の若い方で少し増えている。残業が減っていること、新型コロナウイルス感染症で地元に戻れないことも影響していると思う。

カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又はないのか)

CASE(※)、デジタル化等、リスキリングが必要な状況が間接社員の領域で起こっている。

時間的なひっ迫度合いとしては工場のラインだが、IT 技術者が足りない。IT 技術者がやるような仕事が自動車関連製造業の中にあることが、そもそも知られていない。新型コロナウイルス感染症の関係で都道府県を跨いだ移動規制により、他地域からの就職希望者が減少傾向。フルリモートを前提とした採用もIT技術者においては進めている。

※ CASE: Connected (コネクティッド)、Autonomous (自動運転)、Shared (シェアリング)、Electric (電動化) といった新しい領域で技術革新が進んでいること。

キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はいないのか)

チャットボットや RPA などの導入は中小企業でも充分効果あると思うが、デジタル教育、リスキリングによるスキル習得は、働きながら中小企業が各社で取り組むのは困難。社会全体で支援があるとよいのではないかな。

政府も労働移動の促進を打ち出しているが、同業種であっても、電気機械出身の方々は、軽い部品を扱ってこられたため、自動車関連製造業はキツイといったことがある。高齢者雇用においても、体力の面から 60 歳前の 75% の負荷にする(給与も調整)といったやり方もあるが、70 歳まで同じやり方は難しい。同じ職種で走り切れる人はいいが、キャリアシフトが必要な者もいるのではないかな。ベテラン社員ほどキャリアシフトを嫌がるので、セカンドキャリアの道しるべのようなものがあるとよいのではないかな。

⑤ 航空運輸業

<株式会社E(航空運輸業・関東)>(職員ヒアリング)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。

グループ会社の従業員は約3万 6,000 人。うち地上職(グランドスタッフ、整備士含む)2 万 5,000 人、パイロット(運航乗務員)3,000 人、客室乗務員(CA)8,000 人。本体(E社本社のこと。以下同じ。)の従業員は約1万 3,000 人。うち地上職 4,000 人、パイロット 2,000 人、客室乗務員 7,000 人。

公表している平均年間給与(2020 年度実績)は、地上職 500 万、パイロット 1800 万、客室乗務員 400 万。

雇用調整助成金は、グループ会社も含めて各職種で活用しているが、客室乗務員の教育訓練が中心である。客室乗務員は全員が対象となっている。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

2020年4月当初から本体は教育訓練のみを実施し、モチベーションを維持している。グループ会社では、機内食、売店の有期雇用労働者等、教育訓練が難しい場合は休業も実施している。以前に経営破綻した際、更生計画で大幅に人員を削減していたため、従業員を休業させた場合の不安感が広がることを危惧した。そのため、コロナ禍においては、経営トップから雇用を守るというメッセージをいち早く発信し、休業よりも教育訓練を中心に実施することとした。

客室乗務員の教育訓練について、毎月示しているフライト等の翌月スケジュールに教育訓練も組み込んでおり、一部の人々が長期的に行うのではなく、月に数日ずつ行っている状況。必須カリキュラムと選択カリキュラムの組み合わせで、自宅でのリモート受講。地上職の教育訓練もあるが、全日ではなく半日での実施が多い。

元々安全講習やサービスの研修は必須で行っていたが、更に内容を深めたものを訓練部等で作成し、リモートで受講させている。対象期間内に繰り返し同一の訓練は認められないため、別の部署でもコンテンツを作成し、現在1,000近くのものがある。他部門での業務を知るための、相互の仕事紹介や、SDGsやESG経営に関連した環境関係のもの等。コンテンツの作成自体も、従業員の創意工夫やチーム力向上の場となっている。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

一時期は教育訓練の日数が多くなった客室乗務員もいたが、フライトが戻るとともに教育訓練日数も減っている。国内線は現在一部減便しているが、コロナ禍以前の水準に向けて本格的な回復を見込んでいる。国際線も各国の出入国規制への緩和に伴い徐々に回復を見込んでいる。

休業だけではなく、教育訓練という選択肢があったのがよかった。雇用を維持してきたことにより、需要が一気に回復した場合にも対応できる見込み。一度離職されてしまうと、すぐには対応が難しい。海外では、需要回復したがスタッフが足りずに運航できなかつたり、遅延したりしている事例もある。

運航乗務員の賃金が高く、1人1日当たりの平均賃金は3万円以上になるが、社内で給与が相対的に低い客室乗務員でも雇用調整助成金で全てはカバーできていない。休業でないので賃金100%の支払いが必要。それでも休業ではなく教育訓練という形で、人件費を抑制できた意義は大きい。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

他社から声がかかることが多い。社会貢献や地域貢献、社員の新たな成長・活躍の場という観点から利用している。

出向先が人件費を負担してくれる割合が高く、産業雇用安定助成金の申請をE社で行い、出向先にお金が多く形が多い(E社は主にE社初期経費助成を受給)。人件費を抑制できている。

本人の自主性を重んじており、公募制としている。出向先は接客や語学のスキルを活かした業務(大学、企業の秘書、自治体の観光部署、コールセンター等)やコロナ対応の助成金事務、空港での検疫など。半年~1年間の出向が多い。先方は半年以上を希望

することが多く、仕事の中身を見て単純作業が多い場合は短縮したり、人を入れ替えたりしている。

何かあった際にすぐ相談できるようにするために、出向者を管理・ケアする専門部署を立ち上げており、出向中も出向元との関係は続いている。

例えば出向先で引き続き接客業に従事した者は、航空業界のスタンダード以外での接客視点を身につけることを期待している。機内では職位的に、上位職から指示を受けて働いている乗務員が、出向先ではリーダーシップを発揮し活躍していることも確認している。

機内以外のサービスの在り方を学んできているため、新しい視点から機内サービスの向上に貢献できる。また、機内ではなく会社組織で働くという経験を積んでいる点にも意義がある。客室乗務員が乗務を離れて一定期間、地上で働くこともあるが、そのような場面においても力を発揮できることを期待。

出向から戻ったら、報告会を行ったり気づきの点を共有したりさせて社内の知見として蓄積している。部門が異なる社員にも見てもらえるようイントラサイトも作っている。

一度出向を開始すると、契約期間中に急に帰すわけにはいかないため、需要回復の局面においては、長い期間の出向は難しくなっている。以前は社外への出向が中心だったが、融通が利きやすいグループ内の出向が増加している。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

2019年度はオリンピックに向けて大量採用。2020年度はコロナ禍であったが、既に内定済みであったため、採用した。2021年度及び2022年度は一部パイロット等除き、採用中止。2023年度から採用も再開予定。

一部職種で退職者あり(特に空港スタッフ)。思い描いていたような空港での勤務ができなかったこと、賞与カットで報酬が減ったこと等が要因にある。専門性の高いパイロットは、業界全体が不調なので、離職が少ない。

カ. コロナ以外にどのような産業特有の要因があるのか(又はないのか)

コロナに限らず、航空業界がイベントリスクに弱いことが顕在化した。業界全体の魅力が低下している点は懸念している。コロナ禍では賞与をカットせざるを得なかったため、業績回復と併行して、年収の回復も目指していきたい。

キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はないのか)

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金のほか、小学校休業等対応助成金も利用した。政府の支援の主なものは、雇用調整助成金と公租公課減免。着陸料の減免などはコロナ禍以前から業界団体が要望していた事項だった。1社に対する支援ではなく、業界全体に対する支援としての在り方も重視している。

雇用調整助成金で必要な人流の阻害をしているとの論調を目にするが、その実感はない。

⑥ その他

<株式会社F(その他生活関連サービス業(旅行業運営)・近畿)>(職員ヒアリング)

ア. 雇用調整助成金の活用が多い分野は、どのような職種の者を対象としているのか。雇用調整助成金の活用が多い産業において、職種の構成や職種別の賃金水準の特徴は何か。

地域限定正社員など雇用区分は様々あるが、休業については特段関係なく実施した。

賃金体系は職務能力と年功序列をベースとしたもの。

イ. 休業対象者はどのように休業させているか。そのような休業を余儀なくされる理由は何か。新型コロナウイルス感染症以外に見込まれる休業原因があるか。

コロナ禍により、国内外の旅行が両方とも需要が低下したことが大きな要因。現在、感染状況は抑えられつつあり、これまでも Go To トラベル事業の再開に伴う申込みの増加や県民割などにより、国内旅行は断続的に需要が回復してきたが、それでも、訪日観光や海外旅行は回復の見込みがない状況。

休業の方法については、いつ事業が復活しても良いよう、海外旅行・訪日部門を中心に部署ごとに部分休業。部門全員がいないということは無いようにしており、週に数日休業というのが基本。中には2週間に1回という人も居たかもしれない程度。他方、何度か一斉休業を行ったこともある。休業中の方についても、状況が分かるよう社内報でメッセージを送ったりしていた。

また、一部雇用調整助成金を使わない形ではあるが、オンラインの実習やモチベーション維持のため様々な研修を行った。

2022年2月分の雇用調整助成金の申請を最後に休業していない。

なお、2021年4月から出向を開始。また、ワクチン接種会場の運営を行うなど別事業への展開により、感染拡大が繰り返される中でも営業再開に向けた準備を行ってきた。

ウ. 受給をやめた(又は受給額が大幅に減少した)企業にはどういった背景があったのか。企業にとっての受給メリット、デメリットは何か。

受給を辞めた背景として、離職の増加及び従業員のモチベーションの維持が課題となり、「雇用調整助成金はありがたいものであるが、このままで受給し続けられるのか」「働くことで切り替えていく方が良いのではないか」と考えた。

また、当初、しばらく離職はなかったが、2021年6月くらいから辞めた人が多い。休業が続いていたため、どこが出口なのかと思う部分もあったと思われる。このため、全体としてはコロナ禍において離職がかなり出ている。

雇用調整助成金ももしなかった場合、債務超過していたため、事業を継続することは困難であった。

エ. 産業雇用安定助成金を雇用調整助成金と併用している企業について、併用している理由。

休業が多くなり、モチベーションの維持が課題となっていたため、異業種への出向により、課題解決を図った。なお、出向対象者について、年齢等は一切関係無く幅広く出向してもらった。

オ. アフターコロナ期における需要回復に向けた人材確保上の課題は何か。業界又は個社における取組状況。

離職が多く人手不足となっている。国内についてはバス会社もホテルも減少し、添乗員もかなり減少している状況。

全体としては中途採用で埋めていく方針だが、求める人材像に見合う人がなかなかいない状況。なお、新卒採用については、2023年度は再開している。

また、産業雇用安定センターやグループ会社に、出向で来てくれる人がいないかと聞いている状況。

カ. 新型コロナウイルス感染症以外にどのような産業特有の要因があるのか(又ははないのか)

円安や物価高については、インバウンドよりもアウトバウンドに影響している。宿泊料金が最大1.8倍程度になっており、ホテル需要が維持できるかどうか。あまりに値段が高くなってしまうと、外国に行きたいとお客様に思っただけかどうか懸念。

キ. 上記オ及びカに対応するため、どのような産業政策を活用しているのか(又はいないのか)

旅行需要の引き上げについて、あくまで地方内を動くものであるが県民割などがあり、国内需要が戻ってきている部分はある。

IV 海外における雇用維持施策の状況

1. 総論

欧米諸国の新型コロナウイルス感染症の感染拡大後の完全失業率(季節調整値)の動きをみると、アメリカでは、感染拡大直前の2020年3月に4.4%であった完全失業率は、2020年4月に14.7%まで急上昇した後、緩やかに低下基調となり、2022年5月には、3.6%まで回復している。イギリスでは、感染拡大直前の2020年3月に4.1%であった完全失業率は、2020年11月に5.2%まで上昇した後、緩やかに低下基調となり、2022年3月には、3.8%まで回復している。フランスでは、感染拡大直前の2020年3月に7.6%であった完全失業率は、2020年8月に8.9%まで上昇した後、2020年10月から緩やかに低下基調となり、2022年5月には、7.2%まで回復している。ドイツでは、感染拡大直前の2020年3月に3.4%であった完全失業率は、2020年8月にピークの3.9%まで上昇し、2021年2月まで横ばいで推移した後、2021年3月から緩やかに低下基調となり、2022年5月には、2.8%まで回復している。

次に、各国の雇用維持支援制度の利用状況※1をみると、2020年3月から4月にかけて感染者が急拡大し、ロックダウン等の厳しい行動制限措置がとられたドイツ、フランス、イギリスでは、多くの労働者が休業状態になり、その結果、雇用維持支援制度の申請は、2020年4・5月に急激に増加した。6月に入ると、まずドイツで申請が減少し、遅れてフランス、イギリスにおいても減少に向かった。その後、ドイツは小康状態を保ちながら、フランス、イギリスは増減を繰り返しながらしだいに減少していった。イギリスは、2021年9月に雇用維持支援制度自体を終了している。

※1 指標は各国の業務統計で、フランスは部分的失業手当の申請ベースの対象者数、イギリスは雇用維持スキームの各月末時点の対象者数、ドイツは操業短縮手当の新規申請時における対象従業員数をみている。

次に、各国の雇用維持支援制度の支出状況をみると、2020年、2021年の合計額は、日本円(換算レートは2021年12月30日時点)で、アメリカは83.2兆円、イギリスは10.6兆円、フランスは4.5兆円、ドイツは5.5兆円となっている。各国の就業者数や支援制度は異なるが、アメリカが圧倒的に多くなっている。

また、OECDのレポート“Riding the waves: Adjusting job retention schemes through the COVID-19 crisis”(2022年3月15日)において、OECD加盟国の雇用維持施策について、以下のとおり指摘されている。

まず、OECD加盟国での雇用維持施策の平均的な利用率については、2020年4・5月にピークの20%となり、その後低下し、2021年11・12月には1.3%となっている。

次に、各国の対応も違いがみられており、オーストラリア・カナダ・デンマーク・ニュージーランド・イギリスでは施策は既に終了し、アイルランド・オランダでも近々終了予定(※)となっている。雇用維持施策が継続的に行われている国においても、公衆衛生に係る規制の対象がより特定の分野へと絞り込まれていくことに伴い、雇用維持施策についても、より必要性に標準を合わせた支援が行われている。対象範囲については、①売上の減少について支援を行う、②行政の規制に伴い支援を行う、③その両方と様々である。

さらに、雇用維持施策のリスクとして、補助金による雇用維持を図ることにより、将来的に事業継続が不可能な企業までもが事業を継続させる可能性がある。それらのリスクに対しては、企業の自己負担を設けることで、経済的なインセンティブを与え、企業側が過度に補助金に依存しないような仕組みを設けている国が大半を占める。

企業の自己負担を設けることは、危機後に再開する可能性が高い仕事に絞って公的支援を用い、早期に通常の操業時間にもどすインセンティブとなる。雇用維持施策が存続の難しい企業に労働力を閉じ込め、企業間の労働力再配分を遅らせることになり、ひいてはコロナ禍からの経済回復の妨げとなるようなことにしないために、企業の自己負担は重要な役割を担うものと考えられる。

2021年11月現在で企業に自己負担を求めている加盟国は、制度運用国全体の1/3のみである。またこれらのうちでも、ドイツは2022年1月に企業負担を復活させており、アイルランドは2022年中に臨時制度を完全に終了させる見通しである※2。企業負担を導入していない国の多くはコロナ禍前の通常制度においても企業負担を求めていなかった。

※2 “Riding the waves: Adjusting job retention schemes through the COVID-19 crisis” (2022年3月15日)に基づく。

企業負担なしの国では企業負担ありの国よりも制度の利用率が3倍も高い点は留意に値する。企業負担がない場合、構造的に課題のある企業の支援に制度が用いられるリスクを高め、ひいてはより生産性が高い企業への労働力の移動を遅らせて人手不足を悪化させ、経済回復や労働市場回復を鈍化させる可能性がある。

今後はコロナ禍での雇用維持施策の効果について検証が行われていくことが求められる。

2. 各国別の概要

各国の雇用維持施策の状況については、第4回プロジェクトチームにおいて、労働政策研究・研修機構(JILPT)天瀬副所長より報告をいただいた。

本報告書においては、その報告資料を以下に掲載する。

各国の雇用維持スキーム導入状況

国名	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	日本
危機前からスキームがあった国	●	●		●	●
コロナ禍でアクセスと範囲を拡大させた国	●	●		●	●
コロナ禍で助成額を増加させた国	●	●		●	●
非正規労働者にアクセスを拡大させた国	●	●			●
スキームを新たに導入した国			●		

出所：OECD(2020) Table 1. Countries have adjusted existing job retention schemes or adopted new ones

(<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/>)

注：OECD(2020)は、雇用維持スキーム(job retention schemes)を短時間勤務制度(STW)に着目して整理している。表上の非正規労働者には、有期労働者、派遣労働者の他、独立自営業者が含まれていることに留意。フランスの部分的失業制度は、独立自営労働者を対象としていないが、新たに設立された連帯基金の支援を独立自営業者が受けられるようになったため、アクセスを非正規にも拡大したと解釈している。また、アメリカは、操業短縮補償(STC)を雇用維持スキームとしてみなし危機前からスキームがあったと整理しているが、これは全州に存在するスキームではなく、認知度は必ずしも高くない。

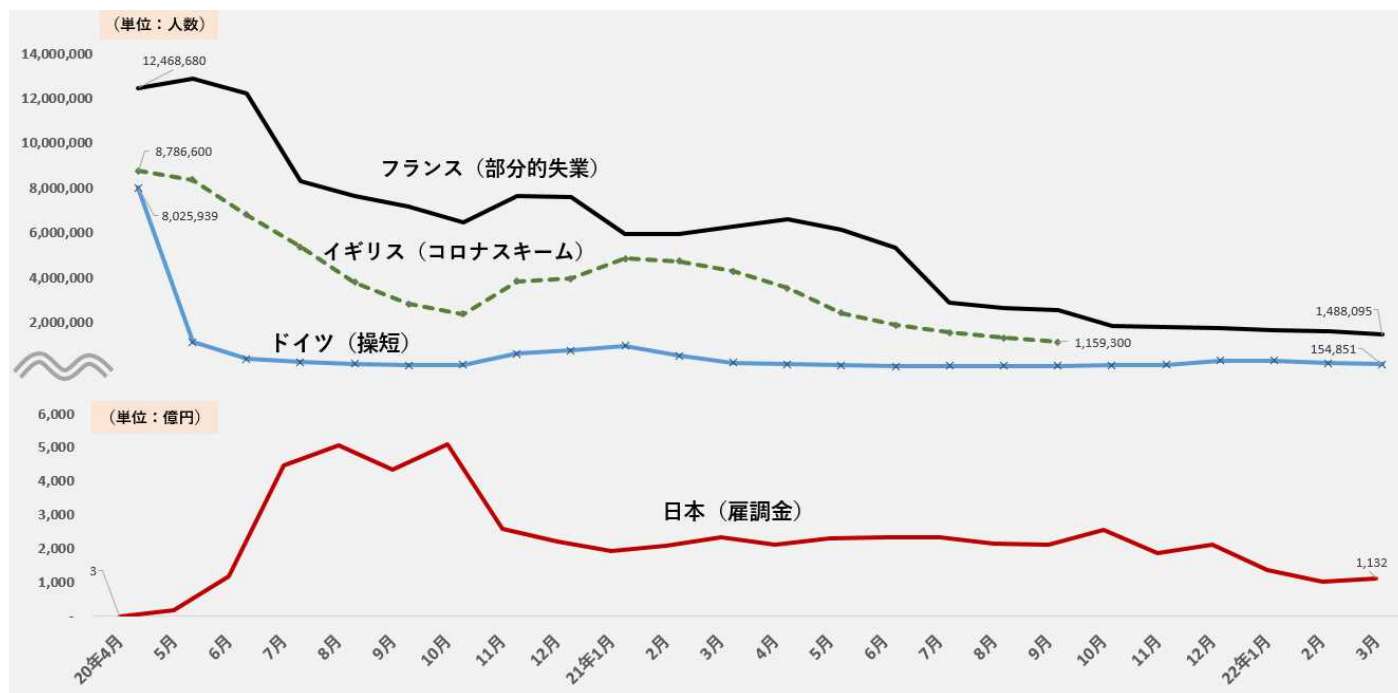
各国の主要雇用維持スキーム(1)

国名	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
制度名	操業短縮手当 (Kurzarbeitergeld, KuG)	部分的失業 (Chômage partiel - activité partielle)	コロナウイルス雇用維持スキーム (Coronavirus Job Retention Scheme)	給与保護プログラム (Paycheck Protection Program ,PPP)
概要	景気後退等により、顕著な休業(時間単位のものを含む。以下同じ)があり、その旨が連邦雇用エージェンシーへ事前に届け出られていた場合に、当該休業を余儀なくされた労働者について、当該休業により減少した賃金の一部を助成する制度。コロナ禍においては特例措置が実施された。	不景気や災害など経済情勢の悪化を理由として、企業が事業運営の短縮あるいは一時停止を余儀なくされて、労働時間の削減や事業所の一時閉鎖を実施した場合に、事業主に対して助成を行う制度。コロナ禍においては特例措置が実施された。	新型コロナウイルスの影響を被った雇用主が、従業員を一時帰休にする場合(20年7月から時短労働も対象)、その間の賃金等を雇用主に支給する制度。コロナ禍において新設された。	従業員数500人以下の中小企業等に対し、1,000万ドルを上限に、従業員の月間平均給与総額の2.5倍を連邦政府(財務省中小企業庁:SBA)の保証で融資する制度。CARES法(The Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act. 20年3月27日成立)に基づく。融資の返済は、一定の割合を給与関連の費用に充てることなどを条件に免除される。アメリカは一部の主な州が「操業短縮補償(STC-Short Time Compensation)」という雇用維持スキームを設けていたものの、企業の認知度は低く、当時のトランプ政権はコロナ禍の失業急増に対応するため、雇用維持目的の資金を中小企業の事業主に事実上提供する緊急融資制度である給与保護プログラム(PPP)を設け、コロナ危機対応の柱に据えた。
所管	連邦雇用エージェンシー(BA)	全国商工業雇用連合 (UNEDIC)・労働省	歳入関税庁(HMRC)	中小企業庁(SBA)

各国の主要雇用維持スキーム(2)

国名	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
助成率	<p><従来措置></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所内の3分の1以上の従業員について10%以上の所定内賃金の減少がある場合、休業・時短労働者に対し、賃金減少分の60%(子がある場合は67%)を助成。 ・操短にかかる社会保険料は雇用主負担。 ・事前に労働時間口座をマイナスにする。 <p><特例措置></p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の10%(従来は3分の1)以上に10%以上の所定内賃金の減少がある事業所において、賃金が通常時の50%以上減少した労働者につき、 ・支給開始から3カ月間は従来通り賃金減少分の60%(子がある場合は67%) ・4カ月目から70%(同77%) ・7カ月目から80%(同87%) ・操短にかかる社会保険料は21年6月末まではBAが全額負担したが、21年7月からは50%に(要件を満たす訓練を操短中に実施した場合全額BA負担)。 ・事前に労働時間口座をマイナスにしなくて良い。 	<p><従来措置></p> <p>休業・時短労働者に対し、企業は休業分の賃金額の70%を補償する義務があり、賃金支給した企業に対しては、20年2月当時の最低賃金に基づき7.74ユーロ/h(250人以下は7.23ユーロ)を国(および失業保険)が助成。</p> <p><特例措置></p> <ul style="list-style-type: none"> ・(2020年3月～5月)休業・時短労働者に対し、企業は休業分の賃金額の70%を補償する義務があり、当該70%分について全額(100%)助成。ただし、その後、感染状況に伴い、以下、段階的に休業補償割合と助成率(国100%)を引き下げた。 (20年6月)一般 休業補償70%助成率国85%企業15% 特定業種 休業補償70%助成率国100% (21年7月)一般 休業補償60%助成率国60%企業40% 特定業種 休業補償70%助成率国85%企業15% 特定地域企業 休業補償70%助成率国100% (21年9月)一般・特定業種 休業補償60%助成率国60%企業40% 特定地域企業 休業補償70%助成率国100% (21年12月～22年4月)*オミクロン対応 一般 休業補償60%助成率国60%企業40% 特定業種 休業補償70%助成率国100% 特定地域企業 休業補償70%助成率国100% (22年5月～7月) 全業種・全地域 休業補償60%助成率国60%企業40% (ただし、一部感染上の措置が必要な企業を除く) <p>*特定業種: リスト化された201業種(改訂あり)が対象。 *特定地域企業: 行政上の感染防止策が実施された地域において事業活動が停止した企業</p>	<p><従来措置></p> <p>-----</p> <p><特例措置></p> <ul style="list-style-type: none"> ・休業労働者(3週間以上の連続した休業のみが対象)に対し休業部分の賃金額の80%(月2500ポンドが上限)を助成。 ・20年7月から時短労働者も対象に加えた。 ・雇用主負担分の社会保険料徴収は免除(20年8月以降は徴収を再開)。 ・(20年9月)助成率を70%に引き下げ(上限額は月2187.50ポンド) ・(20年10月)助成率を60%に引き下げ(上限額は月1875ポンド) ・(20年11月～)制度延長に伴い、助成率を80%に引き上げ(上限額は2500ポンド) ・(21年7月)助成率を70%に引き下げ(上限額は月2187.50ポンド) ・(21年8-9月)助成率を60%に引き下げ(上限額は月1875ポンド) <p>・対象となる労働者は、少なくとも通常支払われる賃金の8割の支払いを受けることとされ、社会保険料および助成部分との差が雇用主負担。</p>	<p><従来措置></p> <p>-----</p> <p><特例措置></p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の月間平均給与総額の2.5倍を連邦政府の保証で融資(1,000万ドル上限)。 ・融資の返済は、(1)融資の60%(PPP柔軟化法施行前は75%)を給与関連の費用に充てる、(2)2020年2月15日時点の雇用を維持又は同年12月31日(同6月30日)までに再雇用、給与水準を維持、を条件に免除。完全に維持すれば全額の返済を免れるが、雇用の削減や25%以上の給与の減額を行なった場合、その程度に応じて返済免除額が減額。 ・21年統合歳出法(2020年12月27日成立)で2回目も利用可能に。条件は(1)従業員300人以下、(2)2020年のいづれかの四半期の総収入が前年同期に比べて25%以上減少、など。融資の上限は200万ドルに縮小。
特例措置の実施期間	2022年6月末まで延長(注) (注) ウクライナ戦争の影響で、一部は9月末まで ・10%以上の従業員が影響を受けた場合に助成 ・事前に労働時間口座をマイナスにしなくて良い等	2022年7月末まで延長	2021年9月末で終了済	2021年5月末で終了済

雇用維持スキームの利用状況推移



出所: 英独仏 JILPTコロナサイト (<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/f/f12.html#f12-jp>)、日本 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/20/backdata/1-6-5.html>)、
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000781615.pdf>)、(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)。

(参考) 就業者数(2020): ドイツ 4186万人、フランス 2700万人、イギリス 3246万人、日本 6676万人。

(注) 指標は各国の業務統計であり、国により給付の制度や支給要件等が異なり、各国間の比較には注意が必要である。あくまで、それぞれの国における推移を参考掲載している。

フランス: 部分的就業(失業)手当の申請ベースの対象者数(月次)、イギリス: 各月末時点の対象者数(日次データから各月末の数値を参照)、ドイツ: 操短手当の新規申請時における対象従業員数(月次)

日本: 雇用調整助成金の支給決定額(週次を月毎の合計に再編集)

雇用維持スキームに対する各国の支出額

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	日本
就業者数 (2020)	4186万人	2700万人	3246万人	1億4779万人	6676万人
国内総生産 (2020)(名目、 各国通貨)	3兆3700億ユーロ	2兆3000億ユーロ	2兆1100億ポンド	20兆8900億ドル	538兆円
雇用維持ス キーム	操業短縮手当	部分的失業	コロナウイルス 雇用維持スキーム	給与保護プログラム (PPP)	雇用調整 助成金
財源	雇用保険財源 (不足時、一般財源)	失業保険(社会保 険会計を含む)およ び一般財源	一般財源	一般財源	雇用保険財源 (雇用保険2事業)お よび一般財源
特例措置期間	2022年6月末まで延長 (※)一部は9月末まで	2022年7月末まで延 長	2021年9月末終了	2021年5月末終了	2022年9月末まで延長
支出額 ・2020年 ・2021年 ・合計	・221億ユーロ ・202億ユーロ 計 423億ユーロ (5.5兆円)	・255億ユーロ ・92億ユーロ 計 347億ユーロ (4.5兆円)	・464億ポンド ・236億ポンド 計700億ポンド (10.6兆円)	※融資返済免除額 ・5016億ドル ・2282億ドル 計7298億ドル(83.2兆 円)	・3.2兆円 ・2.3兆円 計 5.5兆円

出所: 就業者数および国内総生産は『データブック国際労働比較2022』

支出は以下のサイト。(注) 日本のみ、4月～翌3月の年度ベース。他国は1月～12月の年ベース。

ドイツ (https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2020_ba146981.pdf、冒頭) (https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2021_ba147450.pdf、冒頭、p.105)

フランス (https://www.unedic.org/sites/default/files/2022-03/Une%CC%81dic_%20Activite%CC%81%20Partielle%202020-2021.pdf) p. 54, TABLEAU 5.

イギリス (<https://www.gov.uk/government/statistics/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-16-december-2021>)

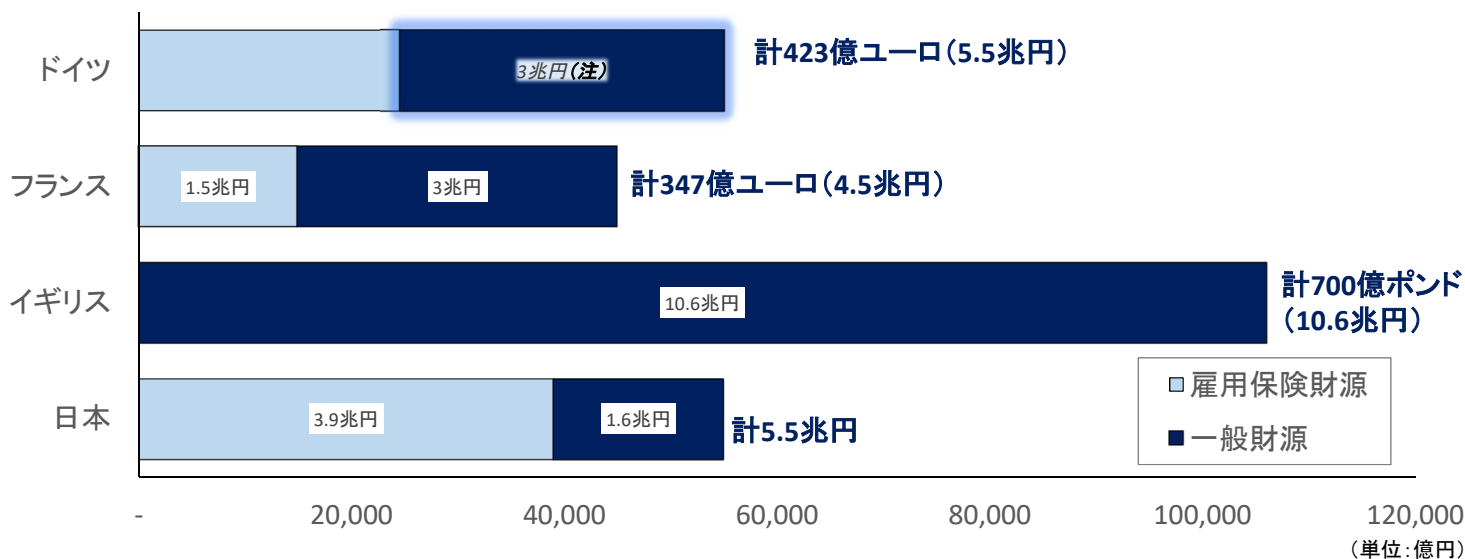
アメリカ (https://www.sba.gov/sites/default/files/2022-05/2022-05-22_Weekly%20Forgiveness%20Report_Public-508.pdf) (22年5月22日現在)

日本 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html#numbers) (https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/proceedings/material/zaiseia20220413/01.pdf) S17

換算レート: 1ドル=114円、1ポンド=151円、1ユーロ=129円 100ウォン=9.7円 (21年12月30日)。

(※): ウクライナ戦争の影響で、特例の一部(10%以上の従業員が影響を受けた場合に助成、事前に労働時間口座をマイナスにしないで良い等)は9月末まで。

雇用維持スキームの財源比較(2020年、21年の合計額)



出所: 日本 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html#numbers) 厚生労働省ウェブサイト(雇用調整助成金)

(https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/proceedings/material/zaiseia20220413/01.pdf) 財政制度審議会財政制度分科会

(22年4月13日開催) 配布資料1.P18

イギリス (<https://www.gov.uk/government/statistics/coronavirus-job-retention-scheme-statistics-16-december-2021>)

ドイツ (https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2020_ba146981.pdf、冒頭) (https://www.arbeitsagentur.de/datei/geschaeftsbericht-2021_ba147450.pdf、冒頭、p.105)

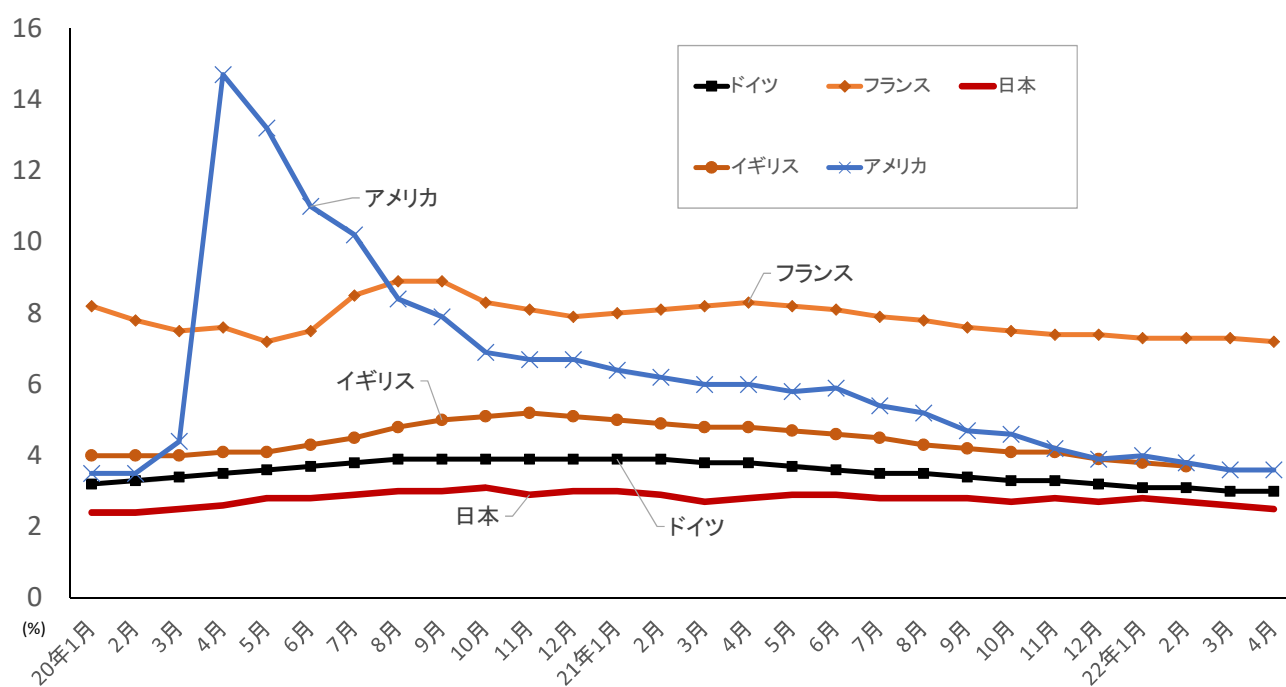
フランス (https://www.unedic.org/sites/default/files/2022-03/Une%CC%81dic_%20Activite%CC%81%20Partielle%202020-2021.pdf) p. 54, TABLEAU 5.

注: ドイツは、雇用維持スキームに対する赤字補填ではなく、雇用保険財政全体に対する赤字補填(一般財源)。

支出は、日本のみ4月～翌3月の年度ベース。他国は1月～12月の年ベース。

換算レート: 1ポンド=151円、1ユーロ=129円 100ウォン=9.7円 (2021年12月30日)

諸外国の失業率推移(2020~22年、毎月)



出所:OECDデータベース <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-forecast.htm>

スキーム特例と労働市場の動向

・ドイツ:スキーム特例22年6月末まで(一部、9月末まで)

失業率は、21年9月(3.4%)に危機前の水準(20年3月3.4%)に回復し、低下継続(22年4月3%)。サービス、飲食、観光等で求人が増加(サービス業は18年10月以来の高水準)

・フランス:スキーム特例22年7月末まで

失業率は、21年10月(7.5%)に危機前の水準(20年3月7.5%)に回復し、低下継続(22年4月7.2%)。宿泊・外食、病院で人手不足が深刻。

・イギリス:スキーム 21年9月末終了

失業率は、21年12月(3.9%)に危機前の水準(20年3月4%)に回復し、低下継続(22年2月3.7%、47年ぶりの低水準)。スキーム終了後予想された失業増は生じず。雇用回復と同時に非労働力人口増。

・アメリカ:スキーム特例21年5月末終了

失業率は、21年12月(4.2%)に危機前の水準(20年3月4.4%)に回復し、低下継続(22年4月3.6%)。2022年4月の自発的離職者数442.4万人と、高水準(特にレジャー、ホスピタリティー分野)。

注:OECDは、雇用維持スキームがOECD諸国の5,000万人以上の雇用を支え、これは世界金融危機時の10倍に相当するとしている。

雇用維持スキームの特定業種に対する特例措置等

フランス:

観光、宿泊、外食、文化、運輸、スポーツ、イベント等の業種を特例措置の対象となる特定業種と定め、他業種より優遇された助成率を適用(P.4参照)した。特定業種はリスト化(P.12参照)されており、201業種(21年6月現在)にのぼる。なお、リストは感染状況に伴い随時改訂される。

また、その他、行政上の感染防止策が実施された地域において事業活動が停止した企業を対象に、特定地域企業として優遇助成が得られる特例措置が講じられた(22年4月まで)。

アメリカ:

宿泊業や外食産業の事業者に対して条件を優遇する特例措置が講じられた。PPPの2回目の申請を行なう場合、月間平均給与の3.5倍(通常は2.5倍)に拡大(上限額は他産業と同じ最大200万ドル)した。

※ドイツ、イギリスは、雇用維持スキームの特定業種に対する特例措置はない。

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE** **Légifrance**
Liberté Égalité Fraternité
Le service public de la diffusion du droit

Décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation

Article ANNEXE 1

Version en vigueur depuis le 10 février 2021

ANNEXE 1 Version en vigueur depuis le 10 février 2021
Modifié par Décret n°2021-129 du 8 février 2021 - art. 1

1	Téléphériques et remontées mécaniques
2	Hôtels et hébergement similaire
3	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
4	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
5	Restauration traditionnelle
6	Cafétérias et autres libres-services
7	Restauration de type rapide
8	Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants

72	
73	Fabrication de cidre et de vins de fruits
74	Production d'autres boissons fermentées non distillées
75	Intermédiaire du commerce en vins ayant la qualité d'entrepôt agréé en application de l'article 302 G du code général des impôts
76	Commerçant de gros en vins ayant la qualité d'entrepôt agréé en application de l'article 302 G du code général des impôts
77	Intermédiaire du commerce en spiritueux exerçant une activité de distillation
78	Commerçant de gros en spiritueux exerçant une activité de distillation

特定業種リスト(連帯基金対象業種)

●新型コロナ感染拡大の影響を直接受けた業種(S1: 78業種)

・観光、宿泊、外食、文化、運輸、スポーツ、イベント等

●上記業種の影響を波及的に受けた業種(S1 Bis: 123業種)

・洋菓子販売
 ・生花店、園芸、花等卸売
 ・クリーニング、清掃
 ・スキー用品製造
 ・ガソリンスタンド
 ・履物や皮革製品の修理等

(S1改訂21年2月、S1 Bis改訂21年6月)

(参考) 諸外国の航空産業に対する支援

ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
<p>・雇用維持スキームで業種を限定した施策は実施されていない。</p> <p>・ルフトハンザ航空の操縦者は10万人(全従業員14万人)、ほか3万人を転職斡旋。22年6月需要急増に人員配置が追いつかず、夏に900以上フライトキャンセル見込み。</p> <p>・雇用維持スキーム外で、ルフトハンザ航空は90億ユーロの政府支援を受けた(うち30億は融資)。21年秋に融資分は早期返却。政府は23年10月までに救済措置で出資したルフトハンザ株式を売却予定。</p>	<p>雇用維持スキームの一環ではないが、政府はエールフランスに対して2020年4月に総額70億ユーロの融資が行なわれ、この融資によってエールフランスの従業員の雇用が救われたとする労組幹部の発言があるため、結果的に雇用維持につながったと捉えられている。なお、エールフランスは2020年3月～4月にかけて、部分的失業制度の特例措置を従業員の8割が活用していたとされている。</p>	<p>業種を限定した雇用維持施策は実施されなかったが、航空運輸業は雇用維持スキームから10～20億ポンドの賃金助成(5万5000人に適用)のほか、公的な低利貸付制度からの融資などで、総額72億ポンドの支援を受けたとされる。</p>	<p>PPPとは異なるスキームとして、航空会社対象の「給与支援プログラム(Payroll Support Program、PSP)」を創設。旅客航空会社、貨物航空会社及びそれらの請負業者が、従業員の賃金、給与及び福利厚生を支払いを継続するための資金を提供(2020年4月以降3回実施)。このうち旅客航空会社には総額540億ドルを拠出した。</p>

出所

ドイツ: <https://www.thelocal.de/20211112/lufthansa-pays-back-german-bailout-early-but-job-cuts-still-stand/>

<https://www.thelocal.de/20220609/germanys-largest-airline-cancels-hundreds-of-summer-flights/>

フランス: https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/04/25/coronavirus-l-etat-vole-au-secours-d-air-france-avec-une-aide-a-hauteur-de-7-milliards-d-euros_6037717_3234.html

https://www.francetvinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/pret-de-7-milliards-d-euros-de-l-etat-a-air-france-cela-va-permettre-de-sauver-les-50000-employes-defend-un-syndicat_3934103.html

<https://www.force-ouvriere.fr/air-france-80-du-personnel-passe-en-activite-partielle?lang=fr>

イギリス: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cdp-2021-0082/>

アメリカ: <https://home.treasury.gov/policy-issues/coronavirus/assistance-for-american-industry/airline-and-national-security-relief-programs>

V まとめ

1. 分野別所見

①-1 飲食業の受給傾向

1件1件は少額だが受給事業所数が極めて多い。感染動向に応じて断続的な活用が図られている。

支給決定件数は突出しており、累計支給決定額も全産業(中分類)中で最も多いが、1件あたり支給決定額は低い。令和3年秋以降は支給額が減少傾向にあったが、令和4年に入り支給額が再び上昇するなど、感染拡大の影響とも思われる動きが見られた。受給が長期化する傾向は全産業の平均より低いことから、感染動向に応じて営業を休止・再開しながら雇用維持を図っているものと見られる。

1社が1か月当たりで受給する平均額が他の産業より低く、また受給の長期化の度合いも比較的低いという特徴からは、小規模事業所による感染拡大期の一時的な利用が中心であること、雇用調整助成金が経営計画に組み込まれた定常的収入にまではなっていないことなどが見て取れる。

なお、産業雇用安定助成金による出向労働者の13%が「宿泊業、飲食サービス業」(大分類)を出向元としており、出向先は同じ「宿泊業、飲食サービス業」が最多。

①-2 飲食業の課題及び今後のアプローチの方向性

◆ヒアリングにおけるキーワード

人手不足、食材高騰、エネルギー高騰、低価格、飲酒需要減

(人手不足と雇用保蔵)

日銀短観によれば、コロナ禍以前には飲食店の人手不足感は全産業中で突出して高かったが、コロナ禍に入ると大きく人手過剰に転じ、2021年中は概ね過剰で推移していた。このため、コロナ禍の影響で一時的に余剰人員が生じたとしても、それまでの慢性的な人手不足を背景に、現在かろうじて確保できている人員を事業再開に向けて維持しているという切実な事業主側の事情もヒアリングからは窺えた。また、雇用維持の取組として、産業雇用安定助成金の活用をきっかけにグループ内の人員の配置の過不足の状況共有が進み、最適化を図った例があった。一方で、雇用調整助成金による休業継続で再開時に向けた人手の確保を図っていたつもりであったのに、いざ営業を再開しようとしたところ、休業手当が終わるなら退職したいと言われ、保蔵していた従業員が休業中のアルバイト先に転職してしまったというエピソードも見られた。

(業界の自己認識)

飲食業の雇用保険適用事業所が適用事業所総数に占める割合は6%程度に過ぎない。それにもかかわらず、雇用調整助成金の利用件数が突出して高かった背景には、人手不足産業であるという構造的な事情がある。新型コロナウイルス感染症の収束で自然に解決するような課題ではないため、アフターコロナ期の人材ニーズにいかに対応するかを見据えて取り組む必要がある。

(コロナ禍にとどまらない構造的課題)

飲食業界内では、他の業界で採用が積極化すると外食産業から人が流出してしまうという構造的課題の認識が強い。職場定着を図るため、キャリア形成支援、職種転換の公募、正社員登用などの取組を進める例も見られるものの、業界全体としては依然として定着支援が大きな課題となっている。

また、新規入職者の確保についても、ヒアリングでは「求職者が飲食業を選ばなくなっている」、「賃金を上げてでも応募がない。そうかと思えば賃金が安くても制服がかっこいい店や立地が良い店に若い求職者が集まることもある。」、「古い仕事という印象が、求職者を遠ざけているのではないか。」といった認識も見られ、飲食業界の仕事全般に対する求職者の漠然としたイメージが人手不足に拍車をかけているのではないかと、この問題意識も提起された。学生向けの「出前授業」で業界のイメージアップを図る努力も進んでいる。

業界団体からは、パート労働者の社会保険の適用拡大による来たるべき費用負担増に頭を悩ませつつも、採用方法の見直しやパート・外国人の採用拡大に取組中との説明もあった。

(その他の経営課題)

ヒアリングでは、人手不足のほかに、現下の経営課題として食材高騰、エネルギー高騰、低価格ゆえの原価率の高止まり、飲酒需要の急減などにも言及があった。現在業界内で進められている取組例として、小規模事業所だからこそ柔軟に取り組める職場イメージの刷新や、外国人材の活用、AI/ロボットの導入など人手不足に対応する工夫もヒアリングでは紹介された。デリバリーやキャッシュレスなど新しい形態への対応や、食材の域内調達といった経営戦略の見直しなど、様々な課題とのバランスを取りながら人手不足に対応するという難しい課題は、単にコロナ禍の収束だけでは改善が見込まれるものではない。

(雇用対策面のアプローチの方向性)

雇用対策面のアプローチとしては、ハローワークのデジタル化による利便性の向上、求人メディアのマッチング機能の質の向上、ハローワークにおける魅力ある求人づくりの指導、飲食業分野の特定技能外国人材の円滑な受入・活用支援などによる人材確保環境の整備が期待されている。

労働市場において必要な時に必要な人材を確保できないからと、雇用調整助成金による雇用保蔵を図ろうとしても、必ずしも安定的に従業員を確保し続けることができる保証はない。囲い込み目的での休業は、従業員の技能や意欲の低下といった弊害の懸念もある。一定期間の休業が見込まれる場合には、一時的な在籍型出向などの手段を講じ、人手の保蔵を図りながら他社・他産業での就業経験を積ませる選択肢もあり、産業雇用安定助成金による人件費助成や産業雇用安定センターによるマッチングの支援も講じられている。新しい需要形態や経営戦略の見直しなど事業主が直面する課題が複雑化する中で、他分野の知識・経験を習得している者を在籍型出向で受け入れ、新たな需要に対応した経営上の取組への糸口となる可能性も見込まれる。

②-1 宿泊業の受給傾向

受給事業所数は高止まり。感染動向に応じて断続的な活用が図られており、足下では部分休業が主流となっている一方で、受給が長期化している事業主の割合は平均より高い。

累計支給決定額、支給決定件数が飲食店に次いで多い。令和3年秋以降、支給額は減少傾向にあったが、令和4年に入り支給額が再び上昇するなど、感染拡大の影響とも思われる動きが見られた。宿泊業の受給事業所の約2割が1年以上の継続受給となっており、受給が長期化する傾向は全産業平均と比べてやや高め。足下では全館一斉休業ではなく部分休業を選択するケースが増加。

なお、産業雇用安定助成金による出向労働者の13%が「宿泊業、飲食サービス業」(大分類)を出向元としており、出向先は同じ「宿泊業、飲食サービス業」が最多。

②-2 宿泊業の課題及び今後のアプローチの方向性

◆ヒアリングにおけるキーワード

人手不足、外国人材、処遇改善、マルチタスク化

(人手不足)

日銀短観によれば、コロナ禍以前には「宿泊・飲食サービス」の人手不足感是他分野に比較して突出して高かったが、コロナ禍に入ると大きく人手過剰に転じ、2021年中は概ね過剰で推移していた。飲食業と同様、宿泊業界のヒアリングでも需要再開後の人材確保を懸念する声が多く聞かれた。水際対策の見直しや観光需要の喚起策の実施も見据え、令和4年秋ごろからの需要回復に期待する見方が高い一方、需要回復時の人手確保が喫緊の課題となっている。

(低価格など構造的課題を抱えながら、人材定着を図る取組)

業界が直面する構造的な課題の一つに、宿泊サービスの価格が諸外国と比較し低水準にとどまり、高いサービス水準の維持や人材確保への対応に困難を伴うとの指摘があった。今後の宿泊分野の成長制約要因となる懸念がもたれている。

サービス水準の維持を担う中核人材の定着を図るため、働きやすい職場の整備が喫緊の課題であるとの危機感が強い。長時間労働の改善、休日の確保、給与水準の改善などは、従来から指摘されてきたものの事業主によって取組に差があり、正面から取り組もうと思えば業務の在り方や営業方針なども含めた根本的な対応が必要となる課題。

このほかに、社宅・寮の整備、全館休業日の導入、ITを活用したスムーズチェックインなどの取組にも言及があった。

働きやすい職場の整備のため、経営者間のノウハウの共有や業界団体によるビジネスモデルの好事例共有も進んでいる様子が窺われる。宿泊業特有の顧客対応や就労環境に通じた労務分野の専門家は限られており、足下では、定着支援の取組に業界外の視点が入る機会が比較的少ない現状も見て取れる。

宿泊業はフロント、客室、飲料・宴会、バックヤード、調理、事務など多様な職種から成っており、それぞれの繁忙期・繁忙時間が異なるケースも多いことから、従業員の専門職ごとの

分業からマルチタスク化への転換も一つの可能性として認識されている。

(外国人材への期待)

インバウンド需要への対応向けに英語人材や外国人材の需要もあり、宿泊業の特定技能在留資格取得に必要な評価試験を実施する機関(一般社団法人宿泊業技能試験センター)を業界団体主導で立ち上げるなど、外国人材の活用に業界を挙げて取り組んでいる。水際対策の見直しが段階的に進むなか、入国が本格化するのとは来年度以降にずれこむのではないかとの関係者の懸念も見られるところ、留学生など日本語や生活習慣に一定知識のある人材の国内就職を推進する取組も一部に進められている。外国人材の定着を促進する取組の一つとして、適切な賃金・報酬体系の整備の必要性も認識されている。

(雇用対策面のアプローチの方向性)

アフターコロナの需要増に向けて、コロナ禍以前からの人手不足の改善が喫緊の課題となっていることから、雇用管理改善に労務分野の専門家の視点を介在させることによって、従業員定着の受け皿を整える取組が求められる。

多様な求職者がそれぞれ自己の希望に応じた働き方で宿泊業に従事できるよう、個々のタスクの切り出し、IT 導入、求職者側の就業ニーズの把握などの支援も一つの方向性である。またその一方で、既存の中核人材のマルチタスク化を図る取組を政策的に支援することで、これまで構造的な課題と認識されていた点、例えば給与水準の改善や休日の確保など、構造的な問題の解決に向けた足がかりとなることも期待される。

特定技能外国人材の受入に当たっては、適格な人材が円滑に宿泊業界に入職し定着するための枠組み作りの支援や、日本の労務慣行の不知からくるミスマッチの防止、就業規則などルール整備による安心感の醸成など、従来の外国人材支援を宿泊業の実態に即して運用する枠組みが構築できれば、業界の取組の後押しを図ることもできると思われる。

③-1 バス・タクシー業界の受給傾向

感染動向により金額の増減が見られる一方、恒常的に受給を続けている事業所の割合が非常に高い。

累計支給決定額は飲食店、宿泊業に次いで多い。道路旅客運送業の受給企業の約 3 割が 1 年以上の継続受給となっており、長期化の割合は全産業のなかでも航空運輸業に次いで高い。令和3年秋以降は支給額が減少傾向にあったが、令和 4 年に入り支給額が再び上昇するなど、感染拡大の影響とも思われる動きが見られた。また、1件あたり支給決定額は、累計受給額トップ5業種の中では最も高い。

なお、産業雇用安定助成金による出向労働者の 39%が「運輸業、郵便業」(大分類)を出向元としており、出向先は同じ「運輸業、郵便業」が最多。

③-2 バス・タクシー業界の課題及び今後のアプローチの方向性

◆ヒアリングにおけるキーワード

人手不足、長時間労働、低賃金、技術と安全の維持、高齢化、エネルギー高騰

(人材確保)

バス業界では、観光バスや高速バスの需要の減退により休業が長期化している企業も少なくないが、就業しないことによる技量の低下が安全性の懸念に直結しかねない業態であることから、休業を交代制にして各運転士の稼働日数の平準化などの工夫が行われている。

また、バス業界やタクシー業界はコロナ禍以前から人手不足感が強い業種でもあり、需要再開時の対応が円滑であるように、雇用保蔵の意図もあって雇用調整助成金を活用した休業が続いている。運転士、整備士、バスガイド、事務員など多様な職種の中なかでも、運転士については大型二種免許・普通二種免許の取得だけでは必ずしも乗務に適した技量を身につけることはできず、人材育成に一定の費用や期間を要すること、道路貨物運送業への転職が容易という業界特有の事情があり、既存の人材を社内に抱え込む強い誘因となっている。バス運転士については、企業グループ内の貨物部門に出向させるなど、休業ではない形での余剰人員の維持も一部に見られるところである。

業界内では厚生労働省の短期資格等取得コースの受託、運転体験会開催などにより従来とは異なる人材層の開拓に努めたり、国土交通省の「運転者職場環境良好度認証制度」で働きやすい職場整備に取り組んだり、転職した者の復職制度を設けたりするなど、独自の人材確保の取組も行われているが、コロナ禍を契機としたテレワークの普及も背景に、そもそもコロナ禍以前の需要水準には戻らないのではないかという関係者の懸念も強い。

ヒアリングでは、雇用対策以外に、公共交通機関利用者への運賃・定期券代補助などの支援策、政府の観光需要喚起策における団体旅行枠の新設、業界慣習となっているキャンセル料無料期間の補填、新規入職者のための二種免許取得費用の支援、新型車体やバス個室化など車両整備費への支援、キャッシュレス化・アプリ配車システム化への支援など多様な支援を期待する意見があった。

(雇用対策面のアプローチの方向性)

雇用対策面のアプローチとしては、運転士の合同面接会の実施といった従来型のマッチング支援や、新規入職者確保のために賃金水準やキャリア形成情報を可視化するノウハウの支援など雇用管理改善面の対策によって、業界が直面する課題に対応していくことが求められている。また、一時的に余剰となった運転士の技能水準を維持するためには休業よりも出向による就業継続が望ましい一方で、これまでに実施した経験のない企業では事務の負担感が大きいという実務的な実情もある。出向先とのマッチング支援や出向契約書の作成支援を行うとともに、産業雇用安定助成金による人件費助成の一層の活用促進も望まれる。

④-1 自動車・同部品製造業の受給傾向

他の産業分野とは大きく事情が異なり、新型コロナウイルス感染症を原因とする国内の需要減ではなく、海外情勢を原因とした部品供給減による一時的な休業が中心。完成車の需要自体は新型コロナウイルス感染症の影響が小さく、受給が長期化する傾向は低い。同一企業による長期の受給継続行動はほとんど見られない。

累計支給決定額が多い産業分野の一つであり、1件あたり支給決定額は累計額トップ5業種の中でも高め。国内の感染動向と受給傾向の間に明示的なリンクは見られない。受給額の高まりは、世界的なロックダウン等による部品供給の停滞が影響したとみられている。さら

に、世界的な半導体不足の発生や流通の停滞が背景にあるとも見られている。海外の感染動向を主な要因とし、かつ完成車の需要減ではなく供給面の制約を理由とする休業が中心であるという点で、他の産業とは大きく事情が異なる。

なお、産業雇用安定助成金による出向労働者の14%が「製造業」(大分類)を出向元としており、出向先は同じ「製造業」が最多。製造業は、かつては雇用調整助成金の主な活用分野であったが、産業雇用安定助成金の活用状況を見れば在籍型出向との親和性も窺われる。

④-2 自動車・同部品製造業の課題及び今後のアプローチの方向性

◆ヒアリングにおけるキーワード

部品供給の逼迫、サプライチェーンマネジメント、技術ニーズの変化、MaaS、CASE、デジタル人材の需要増

(人材面の課題)

自動車製造業界は、コロナ禍以前から、いわゆるCASE(Connected, Autonomous, Shared, Electric)に代表される技術革新や、MaaS(Mobility as a Service)といった新たなサービスへの転換などに直面した大きな変革期にあり、IT・ソフトウェア関連等の高度人材の確保が喫緊の課題となっている。業界内でのデジタル人材の引き合いは強く、他業種からの転職層も含めて新たな人材供給への期待は高い。また、技術進歩に伴い、既存の従業員のスキル転換も課題となっている。

(業界の特徴)

自動車製造は多くの部品を要することから、サプライチェーンの中で部品1つでも欠けると全体がストップしてしまうという業界特有の事情がある。

(雇用対策面のアプローチの方向性)

コロナ禍の余剰人員対策とは別に、今般のヒアリングを契機に、IT・ソフトウェア関連等の高度人材ニーズの急速な高まりが改めて浮き彫りになった。サプライチェーン全体において技術的に大きな変革期にあるなか、新たな人材の確保のみならず、既存の従業員がEV化等による製造技術の変化に対応できるよう、職業訓練機会のニーズを把握し、必要な公共職業訓練コースの開発や企業に対する人材確保の伴走支援を進めること、人材開発支援助成金による支援なども、業界が直面する課題に対応する方策の一つである。また、「人への投資」が進められる中で、例えば在籍型出向を活用してデジタル技術の習得機会を实地で得ることができるようにするなど、業界内あるいはデジタル業界と協力した人材育成の取組の工夫も期待される。

⑤-1 航空運輸業の受給傾向

受給事業所数は少ないが、1か月当たり1社当たりの受給額が突出して高い。特定企業の受給の長期化の度合いも顕著。

1件あたり支給決定額は突出して高い。企業数が比較的少ないことを反映し、1月あたりの支給件数は100件(100社)前後と他分野に比べて著しく少ない。航空運輸業の受給事業所の約3分の1が1年以上の長期継続受給を続けており、受給が長期化する傾向は他の産業と比較して突出して高い。他業種のような感染拡大期とそれ以外の変動が航空運輸業ではあまり見られず、コロナ禍を通じて高い受給傾向にある。

なお、産業雇用安定助成金による出向労働者の 39%が「運輸業、郵便業」(大分類)を出向元としており、出向先は同じ「運輸業、郵便業」が最多。

⑤-2 航空運輸業の課題及び今後のアプローチの方向性

◆ヒアリングにおけるキーワード

交通インフラ維持、インフラを支える政策ミックス、海外競争力の維持

(人材面の課題)

航空業界はパイロット、客室乗務員、整備士等の専門職種の高比率と、休業することによる技量の低下が再開時の安全性の懸念に直結しかねない業態。休業を交代制にして勤務の平準化を図ったり、堅調な貨物輸送ニーズに一部の要員を割いて勤務継続を図るなどの対応が行われている。

航空輸送の需要は我が国のみならず世界中で急減していることから、外国事業者も含めた同業他社へのパイロットの転職機会は極めて限定的であり、人の動きはほとんど見られない模様。しかし海外では再開時に要員不足で定時に運行できない事案が生じているとの報道なども見られ、こうした状況を生じさせないためには、アフターコロナ期の需要回復に向けて航空インフラの中核人材を確保し、路線を確実に維持することが求められている。

ヒアリングでは、海外事業者と比較した競争力低下への懸念も窺われた。海外における支援策を見ると、例えば米国では一般対策として全業界を対象とした「給与保護プログラム」(PPP。人件費の資金調達支援制度)とは別に、航空旅客運送、航空貨物運送及びそれらの取引事業者に対しては別枠で並行的な制度である「航空産業労働者向け給与支援プログラム」(PSP)が講じられた。PPPの実施とともにPSPも3度延長され、航空産業が重要インフラとして手厚く保護されてきた経緯がある。PSPによる資金提供のうち旅客航空会社には総額540億円が拠出された。

我が国におけるコロナ禍の航空インフラに特化した産業支援策としては、公租公課の減免が講じられているほか、エネルギーの高騰を踏まえた追加的対策として、「原油価格・物価高騰等総合緊急対策」(令和4年4月)において燃料油に対する激変緩和事業が実施されている。

(雇用対策面のアプローチの方向性)

新型コロナ期を通じて常時遊休人員が生じており、雇用調整助成金の受給が顕著に長期化していることから、人材を有効に活用する観点からは、在籍型出向による就業機会の確保が有効な選択肢の一つと考えられる。特に航空運輸業では同一企業グループ内で出向先を確保できる事業体もあり、需要回復時に比較的柔軟に本業復帰させることのできる環境が(他業種と比較すれば)確保できる事情も窺われた。

産業雇用安定助成金制度を活用して、出向先で得たスキルを出向終了後に本業で活かすことができるような仕組みを活用し、自宅待機から就業(出向)への移行を政策的に支援する取組が望まれる。

2 課題別の視点

ヒアリングからは、各分野に共通する課題も浮かび上がった。これらの横断的課題に対し、取組の契機となり得るキーワード等を再掲する。

課題例	キーワード等
職場の魅力向上、働きやすさ、低賃金	人への投資、マルチタスク化による賃金向上、賃金水準やキャリア形成情報の可視化、IT化、長時間労働対策、タスクの細分化
IT化、デジタル人材	デジタル人材の流動性の向上、企業によるデジタル人材確保に向けた支援、中小企業におけるDX人材育成の推進
マッチング支援	ハローワークのデジタル化による利便性の向上、コロナ禍で非労働力化した層に対する伴走型支援
外国人材確保	留学生など日本語や生活習慣に一定知識のある人材の国内就職支援、特定技能人材の定着課題の分析・定着支援
人材確保対策	人材確保は各分野に共通した課題であるが、業種によって課題や前提が異なる。 介護や建設の分野では雇用管理改善対策が進められている一方、今般、雇用保蔵行動が明らかになった飲食・宿泊分野については一般対策としての取組に止まっているのが現状。また、デジタル人材など業種横断的に需要のある人材に着目した対策も、今後一層求められる。雇用情勢に緩やかに持ち直しの動きが見られる中、人手不足感は一層高まることも予想され、分野ごとの事情を踏まえた体系的な人材確保対策が望まれる。また、人材確保の好循環を図るためには、雇用管理改善や業界のイメージアップといった事業主視点の取り組みを進めるのみならず、各業界におけるキャリア形成の在り方や成果の評価方法を従業員の視点に立って再点検し、「働きがい(well-being)の向上」にも着目した取り組みを進めることが望ましい。

VI 開催経過等

1 アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム 事務局

チームリーダー:厚生労働副大臣 古賀篤

サブリーダー :厚生労働大臣政務官 深澤陽一

(事務局体制)

事務局長 :職業安定局雇用開発企画課長 中村かおり(令和4年4月25日～令和4年6月27日)

職業安定局雇用開発企画課長 小宅栄作(令和4年6月28日～令和4年7月14日)

副事務局長:職業安定局雇用政策課長 溝口進

事務局員 :厚生労働副大臣秘書官 鈴木敦士

厚生労働政務官秘書官 木村亮

地域就労支援室長 倉永圭介

労働移動支援室長 柴田栄二郎

雇用開発企画課長補佐 赤川遼

雇用開発企画課長補佐 伊藤宏之

雇用開発企画課企画法令係長 板垣裕之

雇用政策課長補佐 地曳暁瑛

雇用政策課雇用政策係長 福島駿

2 開催状況

○ 第1回(令和4年4月25日(月)10:45～12:00)

1. プロジェクトチームの開催について

2. 雇用調整助成金及び産業雇用安定助成金の支給動向について

○ 第2回(令和4年5月30日(月)14:00～17:00)

ヒアリング

(1)公益社団法人日本バス協会

(2)一般社団法人日本自動車工業会、一般社団法人日本自動車部品工業会

(3)一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会

(4)全国飲食業生活衛生同業組合連合会、一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会、
一般社団法人日本フードサービス協会

○ 第3回(令和4年5月31日(火)14:00～16:00)

ヒアリング

(1)ANAホールディングス株式会社(本報告書への記載なし)

(2)全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会

○ 職員による個社ヒアリング(令和4年6月)

株式会社A(飲食業(居酒屋等のチェーン店経営)・関東)

株式会社B(宿泊業(ホテル経営)・関東)

株式会社C(道路旅客運送業(路線バス及び貸切バス運営))

株式会社D(輸送用機械器具製造業・中国)

株式会社E(航空運輸業・関東)

株式会社F(その他生活関連サービス業(旅行業運営)・近畿)

株式会社G(航空運輸業・本報告書への記載なし)

○ 第4回(令和4年7月 14 日(木)10:30~12:00)

1. 海外の雇用維持制度について
2. 取りまとめに向けた議論

3 基礎データ(別紙1~別紙4)

- ・ 第1回資料3「足下の雇用情勢と人手不足感等について」(職業安定局雇用政策課)
- ・ 第1回資料4「雇用調整助成金及び産業雇用安定助成金の支給動向について」(職業安定局雇用開発企画課)
- ・ 第4回資料1「コロナ禍における各国の雇用維持施策の動向について」(職業安定局雇用政策課)
- ・ 第4回資料2「海外の雇用維持制度について」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)

4 ご協力いただいた皆様(組織名五十音順)

- ・ ANA ホールディングス株式会社 平澤 寿一 上席執行役員(兼 全日本空輸株式会社 取締役執行役員)
 - ・ ANA ホールディングス株式会社 早勢 晋一 渉外調査部長(兼 全日本空輸株式会社 上席執行役員 渉外調査部長)
 - ・ ANA ホールディングス株式会社 松下 正 執行役員 グループ経営戦略室エアライン事業部長(兼 全日本空輸株式会社 執行役員 経営戦略室エアライン事業部長)
 - ・ 全国飲食業生活衛生同業組合連合会 小城 哲郎 専務理事
 - ・ 一般社団法人全国生活衛生同業組合中央会 伊東 明彦 専務理事
 - ・ 一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会 武居 利春 副会長・労務委員長
 - ・ 一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会 神谷 俊広 理事長
 - ・ 一般社団法人全国ハイヤー・タクシー連合会 浅野 茂充 参与・労務部長
 - ・ 全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会 多田計介 会長
 - ・ 全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会 市川 正 専務理事
 - ・ 全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会 清澤 正人 常務理事
 - ・ 一般社団法人日本自動車工業会
 - ・ 一般社団法人日本自動車部品工業会
 - ・ 公益社団法人日本バス協会 石指 雅啓 理事長
 - ・ 公益社団法人日本バス協会 宮本 克彦 理事
 - ・ 一般社団法人日本フードサービス協会 肥田木 康正 副会長
 - ・ 一般社団法人日本フードサービス協会 金丸 康夫 専務理事
 - ・ 一般社団法人日本フードサービス協会 石井 滋 常務理事
 - ・ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 天瀬 光二 労働政策研究所副所長
 - ・ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 戸田 卓宏 主任研究員
- (令和4年6月 28 日以降の所属は、厚生労働省人材開発統括官人材開発政策担当参事官室参事官補佐(人材開発総務担当参事官室併任))

- ・ 株式会社A
- ・ 株式会社B

- 株式会社C
- 株式会社D
- 株式会社E
- 株式会社F
- 株式会社 G