

第 149 回労働政策審議会職業安定分科会 各代表委員からいただいた御意見

<労働者代表御意見>

- 雇用調整助成金の日額上限額を特例的に引き上げることを含め、より多くの雇用を守るために、「労働者を解雇しない場合の事業主負担の軽減」が必要である。
- 雇用調整助成金の手続を社会保険労務士に依頼する場合、特例的にその手続き費用を国や地方が助成することに加え、給付手続きのさらなる簡素化や、対応窓口の増強などを通じた給付手続きの迅速化を図ることが必要ではないか。
- 雇用調整助成金と直接関係ないが、新型コロナウイルス感染症の影響により失業した者への基本手当については、特例的に特定受給資格者及び一部の特定理由離職者の法定賃金日額・所定給付日数・給付率の引き上げを行うことも検討すべきであり、財源確保の観点から、雇用保険への国庫負担割合を引き上げることも検討すべきである。

<使用者代表御意見>

- 支払い能力が乏しいとされる中小企業においても、相応の休業手当の支払いを容易にすることを通じて、労働者の雇用の維持と生活の安定を図ることは重要な政策課題であると認識しており、期間を限定した今回の拡充策については賛成する。
- しかしながら、新型コロナウイルス感染症に伴う経済への影響が大きいことが見込まれるなか、雇用調整助成金の財源の枯渇化が懸念される。本助成金が 100%事業主負担で成り立っていることについて、国民への周知を図るとともに、官民協力してこの国難を乗り越えるという観点から、今後、国庫負担の在り方についても検討すべきである。また、経済情勢が悪い状況の下で、保険二事業にかかる雇用保険料率は引き上げるべきではない。
- 今回の追加的な拡充によって、どのような効果があったかについて、検証すべきである。  
新型コロナウイルス感染症の拡大により、経営に多大な影響を受けながらも従業員の雇用を守ろうと必死に対応している中小・小規模事業者にとって、事業の継続と再起を図るためには、「雇用調整助成金」を活用し、併せて、他の施策、事業と連動することで、有効に作用させていくことが極めて重要である。  
4月25日付けで「雇用調整助成金の特例措置の更なる拡充」についての方針が発表され、さらに新聞記事等によるとオンライン申請の実施の可能性についても掲載されているところではあるが、この特例措置の更なる拡充に対する意見、及び、非常時における一層の雇用環境の悪化に備え、同助成金をより使いやすく、より効果的に作用するよう、以下の項目について、実現を図っていただきたい。

## 1. 申請期限の延長

○緊急事態宣言が発せられたにもかかわらず、新型コロナウイルスの感染者は、増加してきている傾向にあり、4月1日から6月30日までの3カ月では終息には至っていない状況が予想される。この間、毎月、従業員の休業等を実施しようとする事業者は少なくないと考えられ、複雑な雇用調整助成金の申請には手間取ることが予想される。そこで、6月30日までの申請期限を2カ月以上延長していただきたい。

## 2. 休業手当助成額についての計算式の簡素化

○拡充（1）及び（2）において、助成率の拡大等がなされているものの、助成金の算出について、現行のままの複雑な計算式をもとに算出することとなる。これでは人員の少ない中小企業が自ら申請しようとしても提出資料の多さや難解な用語等の理解により、申請を躊躇してしまう事業者も少なくない。そこで、各人毎に支払う休業手当の額に対し、単純に9/10（今回の特例措置では10/10）を掛け合わせて算出するよう、計算式の簡易化を図っていただきたい。

## 3. 2回目以降の休業を行う場合も計画書の事後提出を認める

○特例期間である4月1日から6月30日までの3カ月において、1回目の休業については、労使合意のもとに休業を先に行い、計画書の提出は事後でもよいこととなっている。しかしながら、2回目以降の支給申請にあたっては、従前通り、計画書は休業に入る前に労働局又はハローワークに提出する必要がある。そこで、2回目以降についても1回目と同様に、計画書の提出を事後でも可能としていただきたい。

## 4. 緊急対応期間における休業規模要件

○緊急対応期間における休業規模要件としては、事業所単位でみて、休業等の延日数が対象労働者の所定労働日数の1/40（中小企業）とした特例措置を設けていただいているところであるが、対象労働者の人数確認など、緊急時にとって、煩わしい作業となってしまう。そこで、この要件を撤廃し、速やかな申請を可能にしていきたい。

## 5. 休業手当の支給手続きのさらなる簡略化、オンライン申請による速やかな支給

○休業手当の申請に係る計画書や支給申請書の様式（様式第5号（1）「支給申請書」、様式第5号（2）「助成額算定書」など）は複雑であり、日々の業務や資金繰りに負われる経営者は、雇用調整助成金を申請したくても、内容が難しく、語彙を理解しながら記入するのは難しい。また、社会保険、労働保険等労働関係を主に担当する従業員もおけないことから、計画書の作成、申請書記入に多大な労力を要する。さらに、社会保険労務士に依頼すると基礎的な資料作りも含めると多大な費用負担となる。

○今回の手続きに当たっては、申請項目の大幅な簡略化は図っていただいているところではあるが、専門家を招聘しなくても申請が簡易になるよう、さらに申請様式の簡素化を図っていただくとともに、入力項目を少なくし、オンラインでの申請が可能となるようシステ

ムを構築していただきたい。

## 6. 支給の迅速化を図るための「先払い」又は「概算払い」の実施

○雇用調整助成金を申請しても、実際に指定口座に入金されるまでには、概ね、給料支払日の二カ月以上を要するのが通例である。これでは、資金繰り等に窮し、せつかくのよい制度であっても経営者にとっては、入金日が待ち遠しく、ぎりぎりの対応となってしまう。労働局等では、多忙の中で業務を行っていただいていることは十分承知しているものの、現行のスキームでは、どうしても支払期間がかかってしまい、限界がある。そこで、まず、申請額の6割程度の「先払い」又は「中間払い」を行っていただくことで、給与支払時には手元に給与支払い分があるよう、事業主にとって大きな安心感が得られるような配慮をお願いしたい。

## 7. 社会保険労務士等専門家への謝金支払いの助成

○今回の雇用調整助成金の申請は、緊急事態でもあり、一刻も早く助成金を必要とする中小・小規模事業者へ支給していただきたい。そのためには、社会保険労務士等の専門家だけでなく、中小企業診断士、税理士等企業の経営をサポートする資格のある専門家を活用することが有効である。しかしながら、専門家への謝金については、事業者へのさらなる負担を増加させることになってしまう。そこで、事業者にとって、費用的、かつ、心理的な負担を軽減するよう、新たな専門家謝金への助成と申請の簡略化を図っていただきたい。

## 8. 2/3の助成額を超える部分については一般財源から支出

○通常の雇用調整助成金の中小企業への助成率は、休業手当の2/3となっているが、今回の緊急事態に対処するため、解雇がない場合、9/10や10/10といった割合を増加していただいたところである。しかしながら、雇用保険二事業に係る積立金を考慮すると、財源が底をつく可能性があり、雇用保険料の保険料率アップが予想されるところである。今回の危機的状況をなんとか乗り切ったとしても、さらに負担が増大されては、事業主にとって経営を維持することは難しく、雇用の確保すら不可能となってしまう。事業主に今以上の不安と負担をさせないよう、通常の助成割合(2/3)を超える部分は、一般財源から支出するとともに、雇用保険料の事業主負担を増額させないようにしていただきたい。

## 9. 無利子・無担保融資制度と雇用調整助成金との連動

○中小・小規模事業者にとって、経営を維持するために手元資金を確保しておくことが最も重要であることはいままでもない。しかしながら、雇用調整助成金は、現状、休業等を行ったのちの、後払いの制度であることから、その間は、自己資金または金融機関等からの借入れにより賃金等の支払い能力を担保しておかなければならない。そこで、政府系金融機関が行う無担保・無利子融資と、一定の売上減少、従業員の雇用の維持・確保を行う場合には雇用調整助成金を併せて優先借入れ、助成対象とするよう無利子・無担保融資制度と雇用調整助成金との連動を図っていただきたい。