

# 雇用調整助成金について



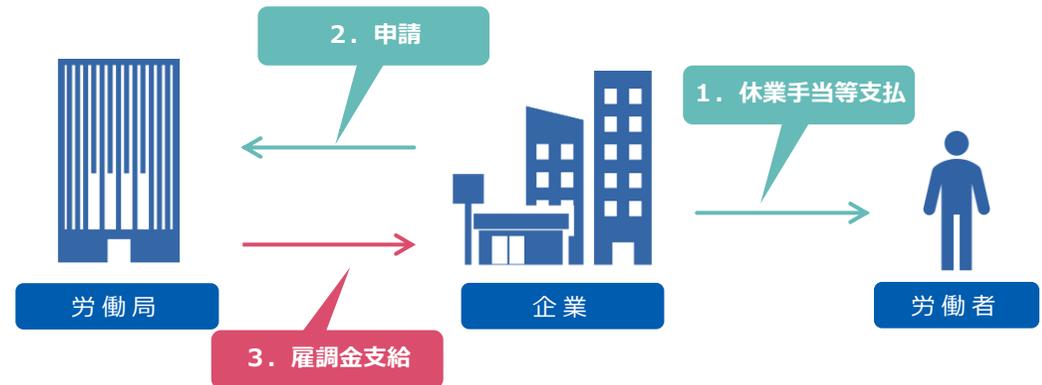
# 雇用調整助成金の概要

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**。（財源は雇用保険二事業）

## 助成内容

	助成率	日額上限額
中小企業	2 / 3	8,490円
大企業	1 / 2	8,490円

- ※ 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、訓練費を支給（1人1日当たり1,200円）
- ※ 日額上限額は雇用保険基本手当日額の最高額（令和5年8月1日現在）



### 【支給対象事業主】

- ・雇用保険適用事業所

### 【支給対象労働者】

- ・雇用保険被保険者（週20時間以上かつ31日以上継続雇用見込みの者）

### 【要件】

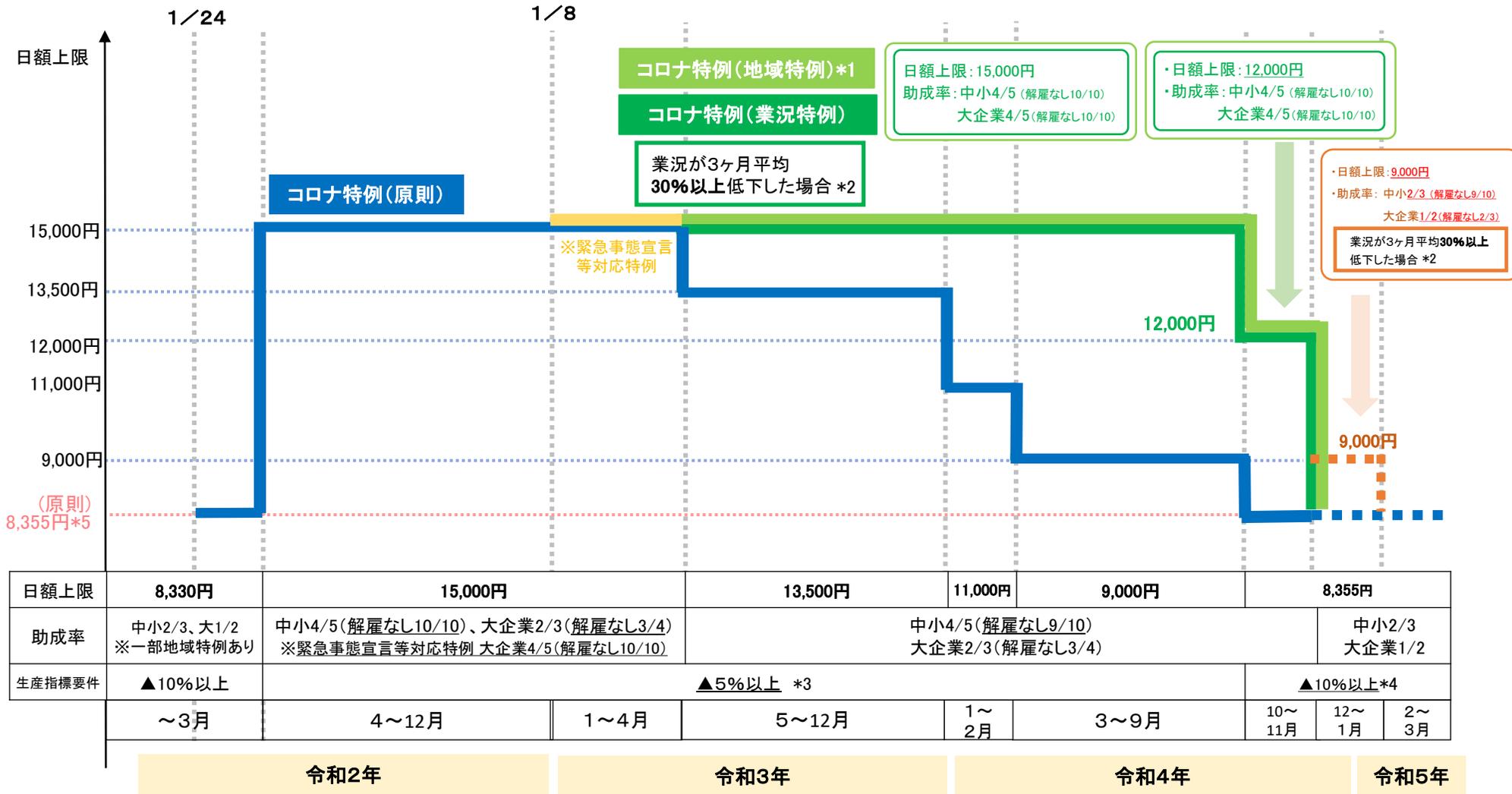
- ・当該事業主の生産指標の最近3か月間の月平均値が前年同期との比較で10%以上低下 等

### 【支給限度日数】

- ・1年100日、3年150日

# 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変遷

※遡及適用期間も含めて記載



\*1 地域特例は、各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用  
 \*2 3ヶ月の平均が30%以上低下(3年前までのいずれかの年の同期との比較)  
 \*3 前年同期比で1ヶ月5%以上低下(前々年同期、3年前同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)  
 \*4 前年同期比で1ヶ月10%以上低下(令和元~4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)  
 \*5 令和2年7月まで8,330円、令和2年8月~8,370円、令和3年8月~8,265円、令和4年8月~8,355円

# 緊急事態宣言に伴う新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の対応

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年5月1日(注1)～12月31日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年1月1日～2月28日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年3月1日～9月30日まで)
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	同左	同左
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下	同左	同左
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象	同左	同左
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：4/5(9/10) (注2) 大企業：2/3(3/4) ※地域特例(注3)、業況特例の対象(注4) 中小・大企業4/5(10/10)	同左	同左
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,265円(注5)	休業・教育訓練の助成額の上限額 <b>13,500円</b> (注2) ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 上限額 <b>15,000円</b>	休業・教育訓練の助成額の上限額 <b>11,000円</b> ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 上限額 <b>15,000円</b>	休業・教育訓練の助成額の上限額 <b>9,000円</b> ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 上限額 <b>15,000円</b>
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左	同左
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左	同左
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃	同左	同左
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左+上記対象期間(別枠扱い)	同左	同左
短時間一斉休業のみ 休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	短時間休業要件 緩和(一斉でなくても可) 休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)	同左	同左
残業相殺	残業相殺 停止	同左	同左
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：4/5(9/10) (注2) 大企業：2/3(3/4) ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 中小・大企業4/5(10/10) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	同左	同左
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内	同左	同左

(累計実績(令和5年3月末時点)) ※緊急雇用安定助成金を含む

- ・支給決定件数 788.3万件
- ・支給決定金額 6兆3,507億円

(参考) リーマンショック時の特例措置の主な内容 ※雇用保険被保険者のみ対象

- ・助成率：中小企業8/10(解雇等なし9/10)、大企業2/3(解雇等なし3/4)
- ・上限額：雇用保険の基本手当日額の最高額

※ 助成率における( )は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。

【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(注1) 新型コロナウイルス感染症特例措置における上限額・助成率の引上げは、令和2年4月1日から開始(ただし、令和3年5月1日以降とは上限額・助成率が異なる(注2に記載))。

(注2) 令和2年4月1日～令和3年4月30日の上限額は一律15,000円、助成率は中小4/5(10/10)、大企業2/3(3/4)(令和3年1月8日～4月30日は、地域特例・業況特例に該当する大企業4/5(10/10))。

(注3) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用)

(注4) 特に業況が厳しい全国の事業主(令和4年1月以降の休業については、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少。なお令和4年4月以降は毎月業況を確認)。

(注5) 令和4年8月以降の上限額は8,355円

# 新型コロナウイルス感染症関係事業主に係る雇用調整助成金の特例措置等の対応

通常制度	経過措置期間 (令和4年12月1日～令和5年3月31日)		令和5年4月1日以降の通常制度
	特に業況が厳しい事業主(注2) (令和4年12月1日～令和5年1月31日)		
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主(注1)		通常制度
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月10%以上低下		通常制度(注3)
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象		通常制度
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：2/3(9/10) 大企業：1/2(2/3)	休業の助成率 中小：2/3 大企業：1/2	通常制度
休業・教育訓練の助成額の上限額：8,490円 ※令和4年8月1日～令和5年7月31日までは8,355円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 8,355円	通常制度
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃		通常制度(注4)
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃		通常制度(注5)
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃		通常制度
支給限度日数：1年100日、3年150日	支給限度日数 1年100日、3年150日 ※コロナ特例中(令和2年1月24日～令和4年11月30日)の日数はカウントしない。 ※クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和4年12月1日～令和5年3月31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。		通常制度 ※コロナ特例中(令和2年1月24日～令和4年11月30日)の日数は支給限度日数にカウントしない。
短時間一斉休業のみ	短時間休業要件 緩和(一斉でなくても可)		左記の特例措置を恒久化
休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	休業規模要件：1/40(中小)、1/30(大企業)		通常制度
残業相殺：有	残業相殺：停止		通常制度(注4)
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：2/3(9/10) 大企業：1/2(2/3) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	教育訓練の助成率 中小：2/3 大企業：1/2 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	通常制度
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内		通常制度
不正受給事業主、労働保険料滞納事業主、労働法令違反事業主等：支給対象外	支給対象		通常制度

※ 助成率における( )は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(注1) 対象期間の初日が令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間にある事業主に限る。

(注2) 生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。

(注3) コロナ前比較不可

(注4) 令和5年4月1日から同年6月30日までの間に判定基礎期間の初日がある休業等については、計画届の事前提出の免除等一部の取扱いを継続する。

(注5) コロナ特例を利用していた事業主が令和5年4月1日以降の休業等について通常制度を申請する場合、最後の休業等実施日を含む判定基礎期間の末日から1年経過している必要がある(コロナ前は、対象期間終了後1年経過が必要)。

※ 通常制度移行後も、記載事項の大幅な簡略化や添付書類の削減を実施  
例) 休業実績一覧表について、日ごとの実績記載を不要とする(合計のみとする)等

# 雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額の推移

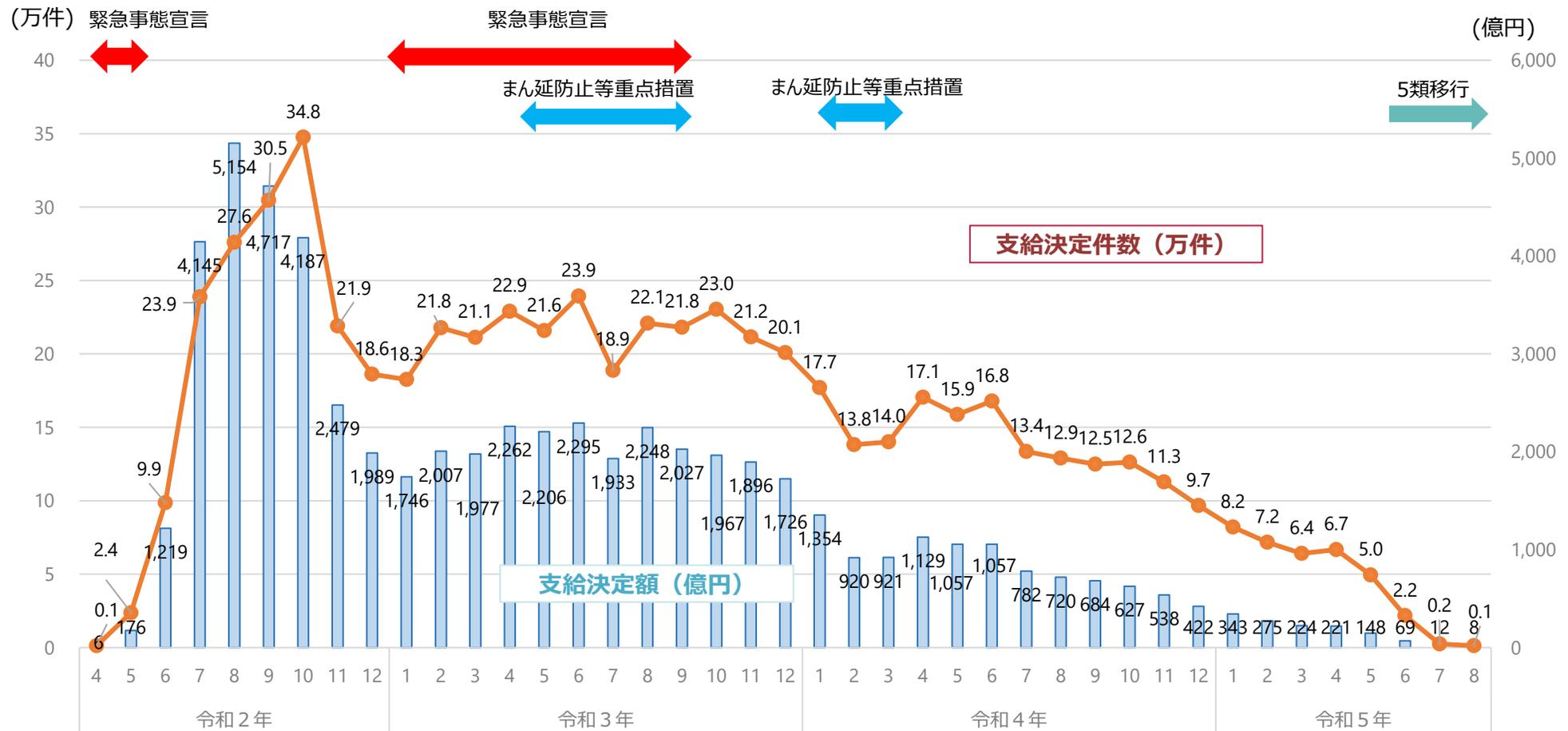
○ 雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、以降は減少傾向。

累計支給決定件数：629万8千件 累計支給決定額：5兆9,871億円

※令和2年4月～令和5年8月末までの累計値

※令和5年9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)

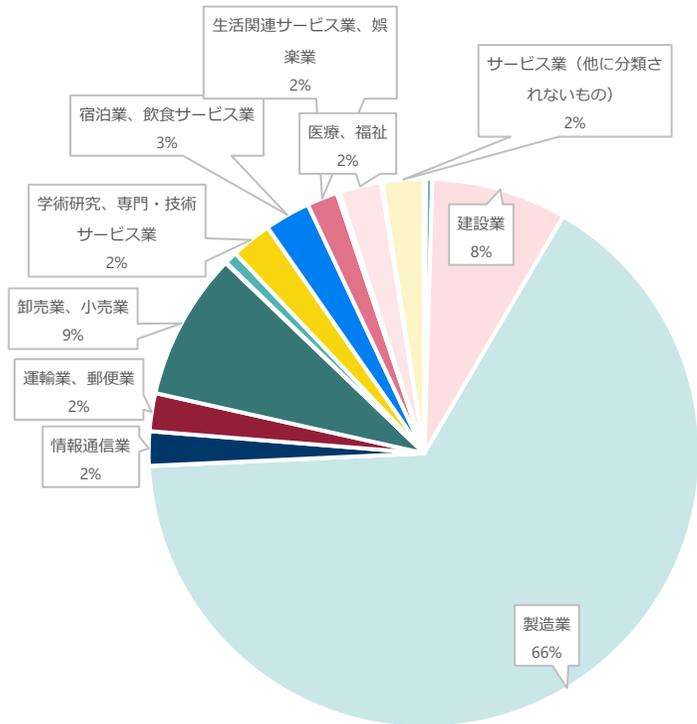


※支給決定件数、支給決定額は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置及び通常の雇用調整助成金の数値。

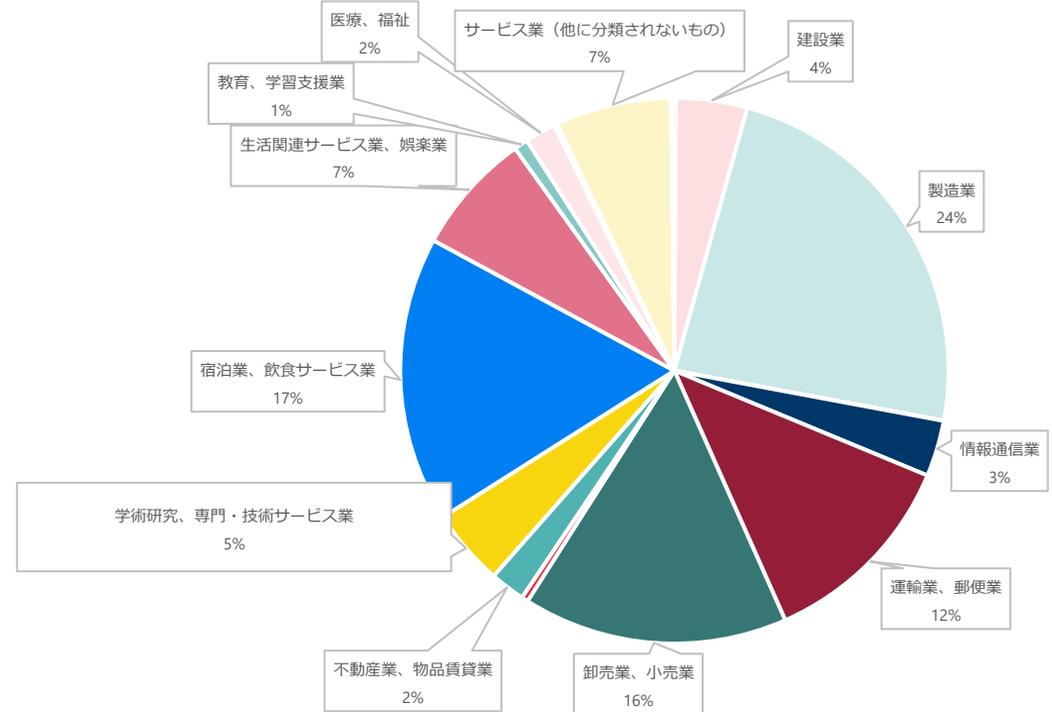
# 雇用調整助成金の支給決定額（業種別（大分類別））

コロナ前5年の雇用調整助成金の支給決定額の2/3は製造業が占めているが、コロナ特例では、宿泊業、飲食サービス業（17%）、卸売、小売業（16%）、運輸業、郵便業（12%）の占める割合が増加している。

コロナ前5年



コロナ特例



- ※1 コロナ前5年は、対象期間初日が平成26年4月1日～平成31年3月31日までの間にある支給決定分を集計したもの
- ※2 コロナ特例は、対象期間初日が令和2年1月24日以降の申請について、令和5年6月末までの支給決定分を集計したもの
- ※3 コロナ特例は、コロナ特例以外（通常、災害特例）を含む
- ※4 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

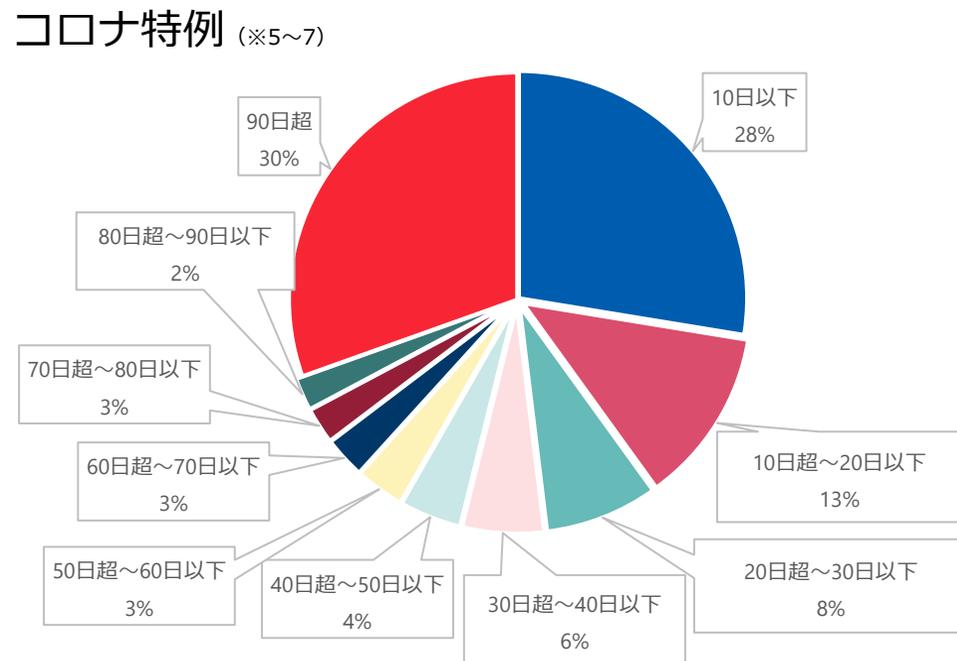
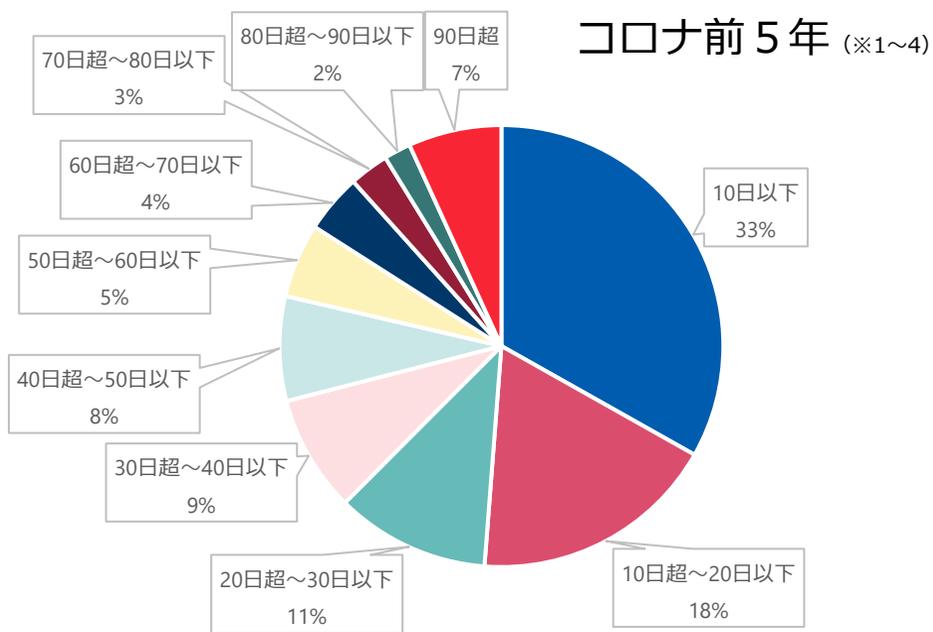
# 雇用調整助成金の支給日数

支給日数は、コロナ前5年では30日以下が全体の62%、コロナ特例では49%となっている。

コロナ特例では90日超が30%となっている。

※ 対象期間とは、受給可能な期間であり原則最大で1年間。コロナ特例では、実質的にこの期間の制限を撤廃。

※ 1つの対象期間における支給限度日数は100日まで。コロナ特例では100日の制限を撤廃。



※1 コロナ特例の実施前5年における数は、対象期間初日が平成26年4月1日~平成31年3月31日までにある対象期間について支給決定を受けた事業所の数

※2 支給日数は、1判定基礎期間の休業等延日数÷各支給決定時点の対象労働者数で算出

※3 対象労働者数が不明な事業所を除く

※4 同一事業所で上記期間中に複数の対象期間がある場合、それぞれ1件として計上している

※5 コロナ特例における数は、令和2年4月1日~令和5年3月31日までに支給決定を受けた事業所の数(令和5年4月1日時点)

※6 支給日数は支給額のうち雇用勘定で支払われた額と支給決定年度末時点の被保険者数を用いた推計値

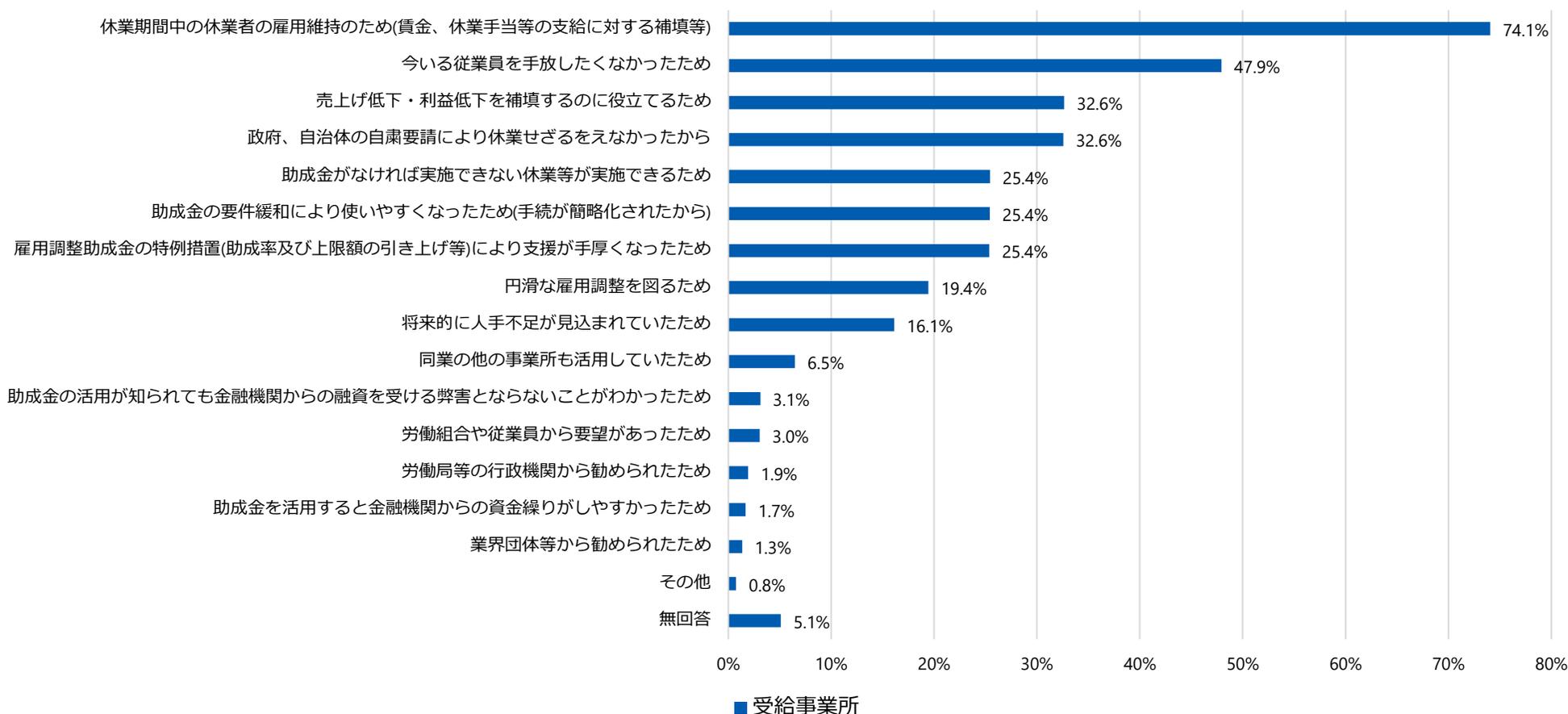
※7 支給額のうち雇用勘定で支払われた額や決定年度末日時点の被保険者数が不明な事業所を除く

# 雇用調整助成金を受給した理由

雇用調整助成金を受給した理由としては、「休業期間中の休業者の雇用維持のため」が最も多く、次いで、「今いる従業員を手放したくなかったため」、「売上げ低下・利益低下を補填するのに役立つため」となっている。

## 雇調金を受給した事業所のうち、受給した理由

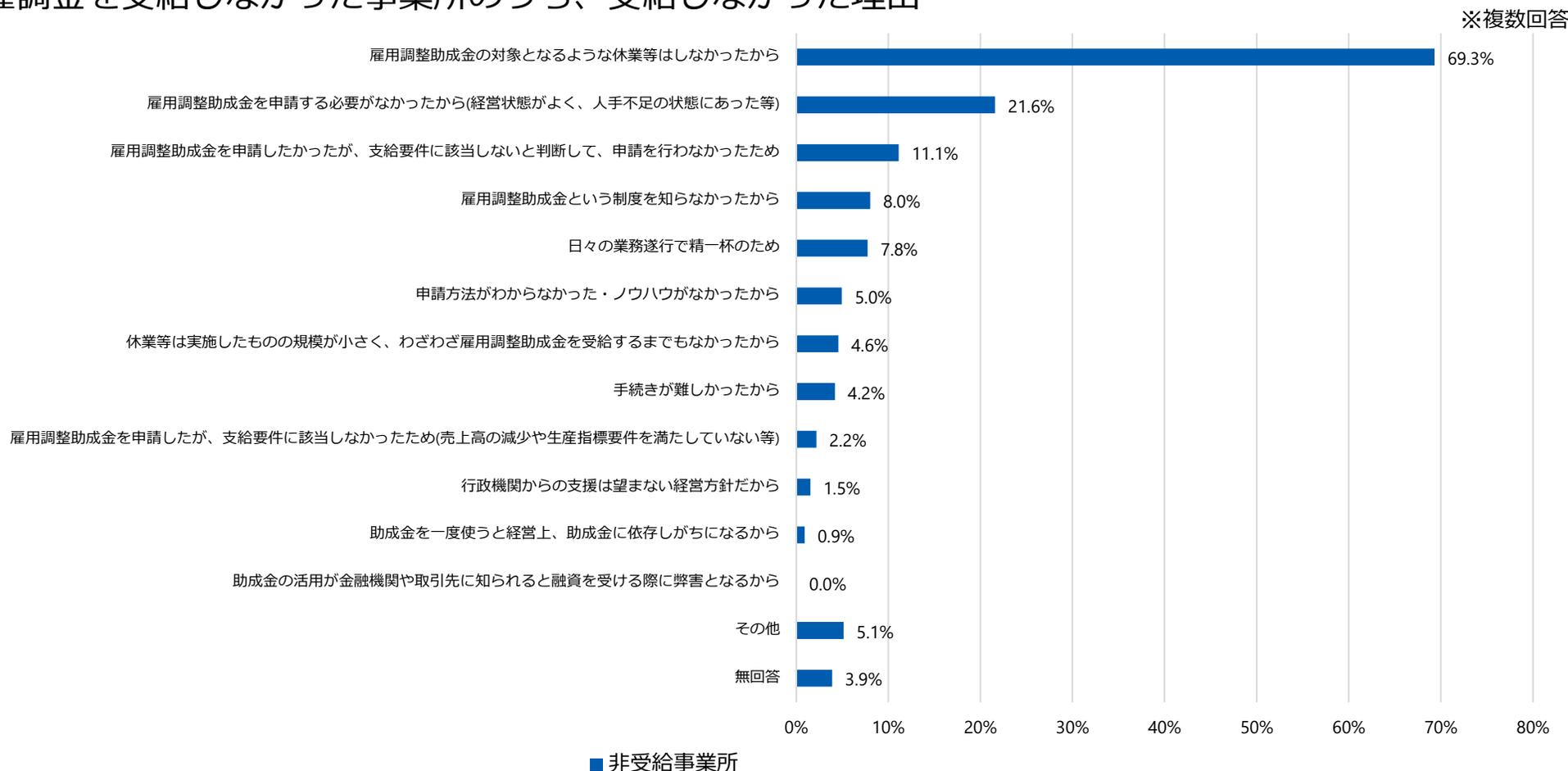
※複数回答



# 雇用調整助成金を受給しなかった理由

雇用調整助成金を受給しなかった理由としては、「雇用調整助成金の対象となるような休業等はしなかったから」が最も多く、次いで「雇用調整助成金を申請する必要がなかったから」、「雇用調整助成金を申請したかったが、支給要件に該当しないと判断して、申請を行わなかったため」となっている。

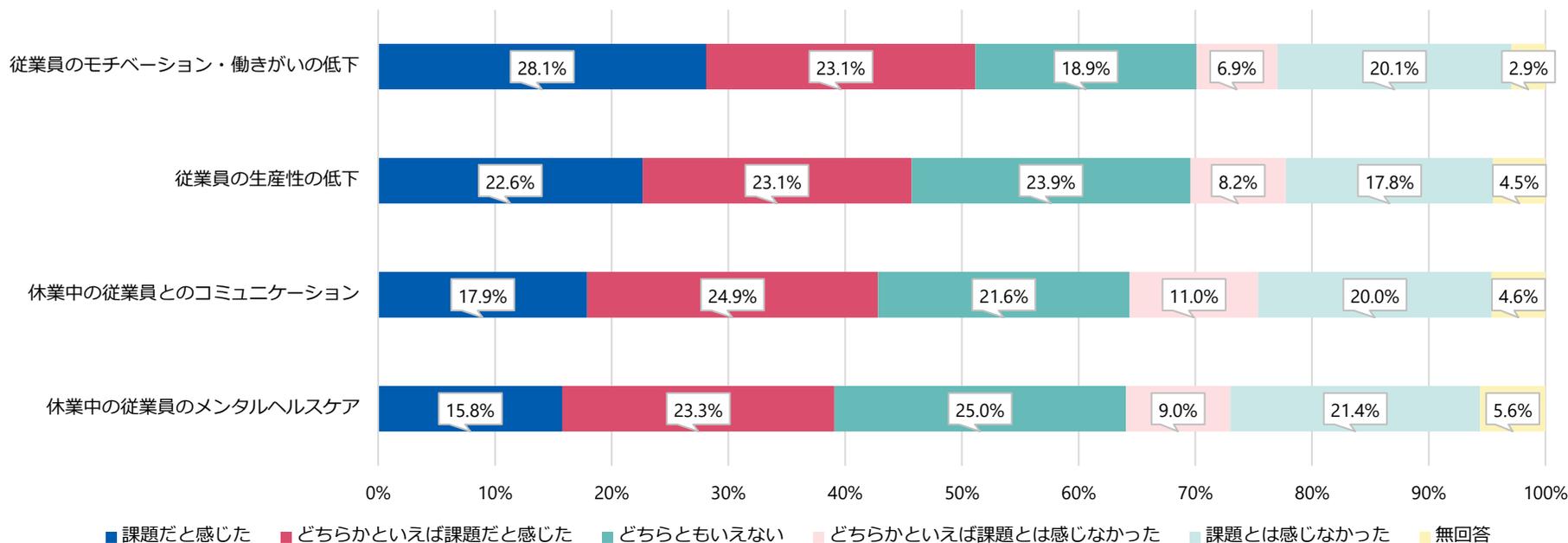
## 雇調金を受給しなかった事業所のうち、受給しなかった理由



# 休業期間中の課題

「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」について、「課題だと感じた」「どちらかといえば課題だと感じた」と回答した事業所はそれぞれ51.2%、45.7%となっている。

## 休業期間中の課題



※過去3年間に休業を実施した事業所が回答。ただし、雇用調整助成金の受給の有無は問わない。

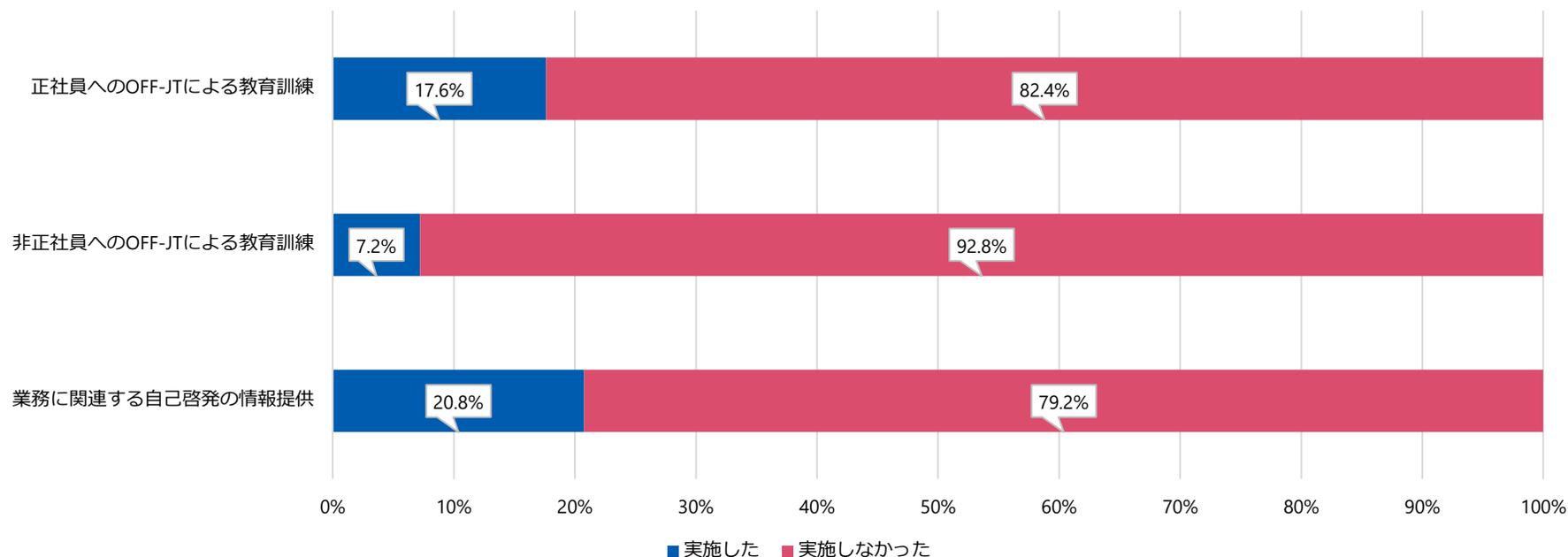
※それぞれの項目ごとに回答。

※本資料は、労働政策研究・研修機構「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」の速報値を基に厚生労働省職業安定局で作成。

# 雇用調整として行う休業の際の教育訓練等の実施状況

雇用調整のための休業期間中に、正社員へのOff-JTを行った事業所は17.6%、非正社員へのOff-JTを行った事業所は7.2%となっている。

## 雇用調整として行う休業の際の教育訓練等の実施状況



※過去3年間に休業を実施した事業所が回答。ただし、雇用調整助成金の受給の有無は問わない。

※割合は、「該当者がいない」「無回答」を除いて算出している。

※調査では、Off-JTによる教育訓練の例としては、「オンライン等を活用して自宅・サテライトオフィスなどで行う学習形態の訓練」や「職業、職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練（例：接客・マナー研修、パワーハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修）」などが含まれるとされ、通常制度の雇用調整助成金を活用した教育訓練で認められる内容より広がっている。

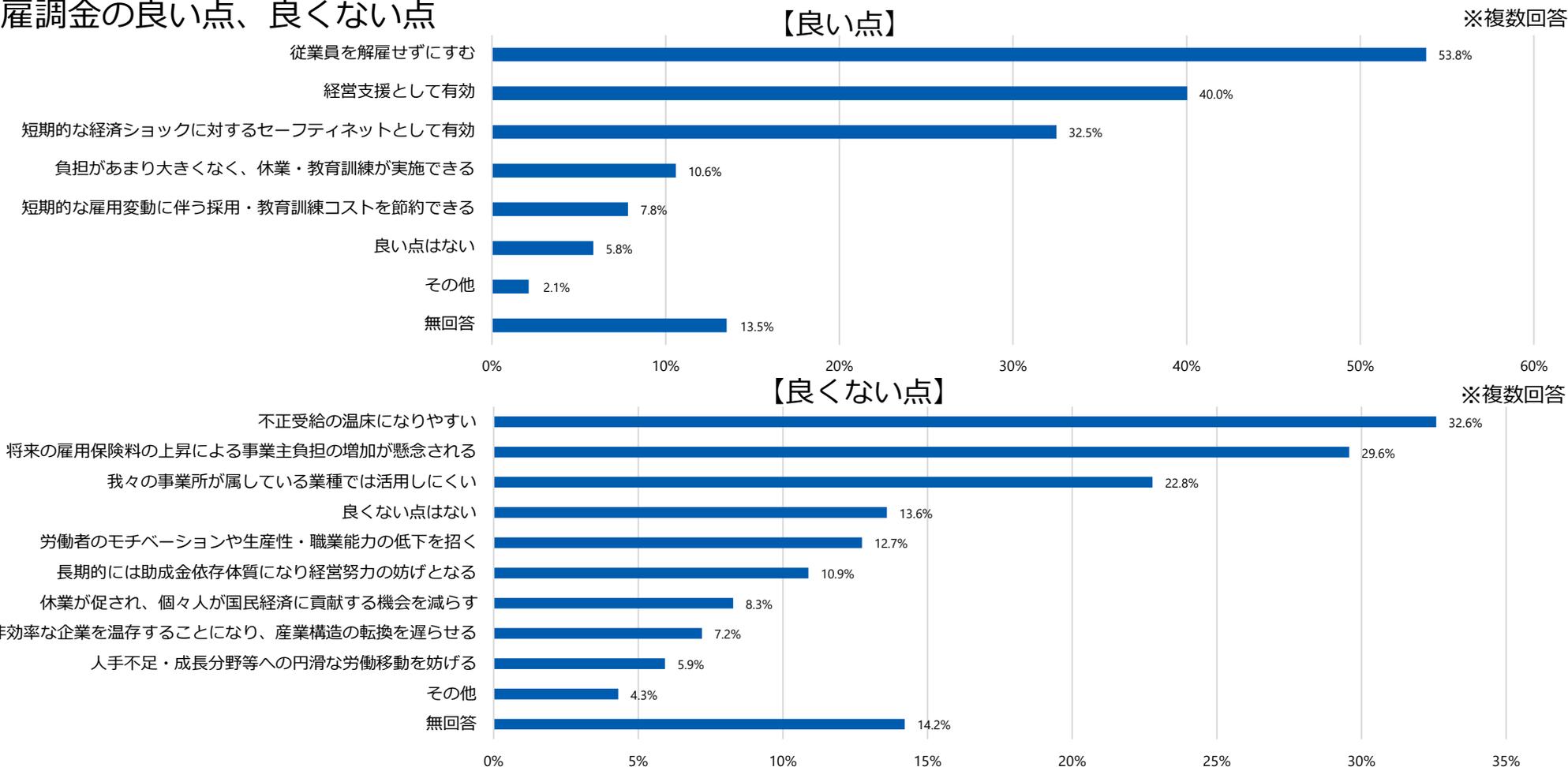
※コロナ発生後に雇用調整助成金を活用し、休業期間に教育訓練を実施したと回答した事業所は、雇用調整助成金受給事業所のうち12.2%。

※本資料は、労働政策研究・研修機構「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」の速報値を基に厚生労働省職業安定局で作成。

# 雇用調整助成金の良い点、良くない点

良い点としては、「従業員を解雇せずに済む」「経営支援として有効」を、良くない点としては、「不正受給の温床になりやすい」「将来の雇用保険料の上昇による事業主負担の増加が懸念される」を回答した事業所が多い。

## 雇調金の良い点、良くない点



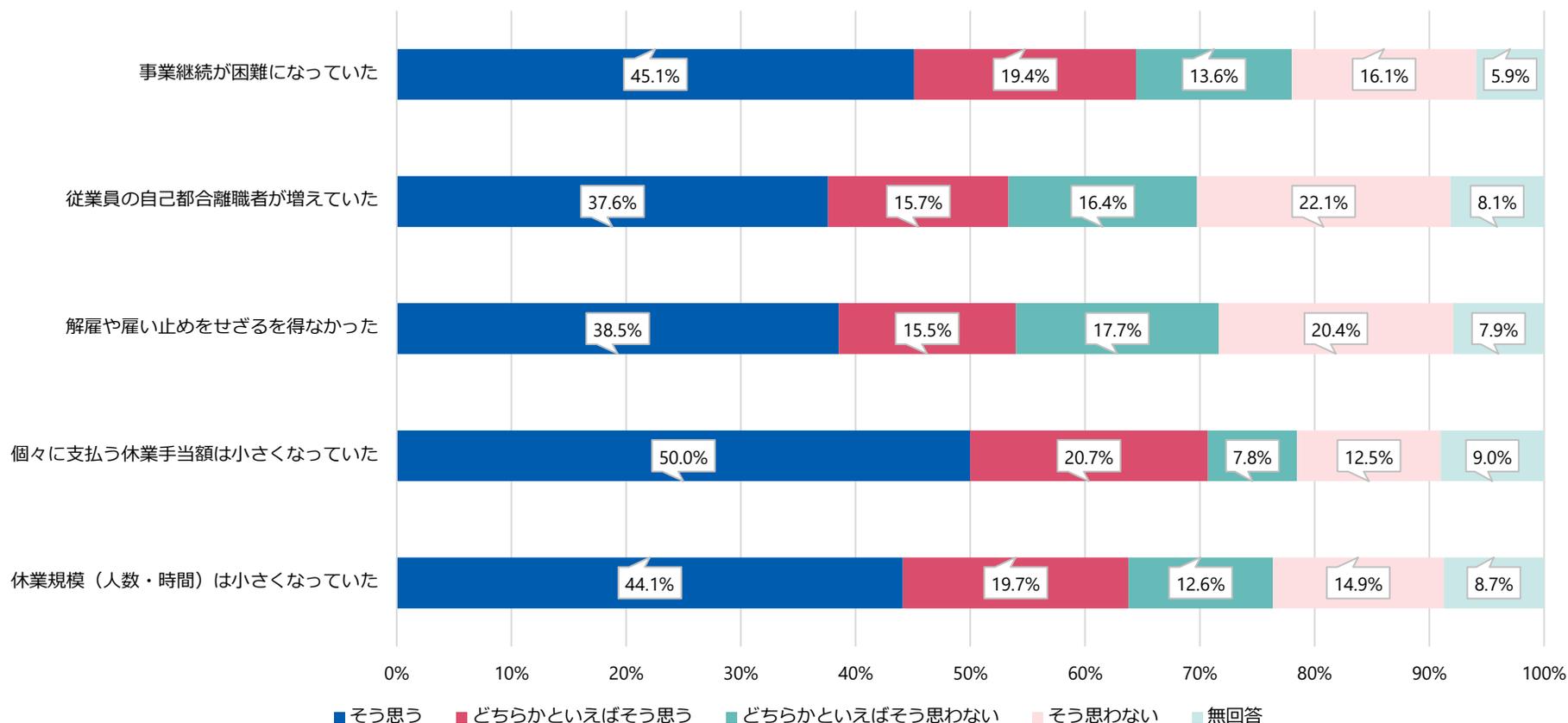
※過去3年間の休業実施有無や、雇用調整助成金の受給の有無は問わない。

※本資料は、労働政策研究・研修機構「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」の速報値を基に厚生労働省職業安定局で作成。

# 雇用調整助成金を活用した時の考え方

雇用調整助成金が全く利用できなかった場合に、事業継続が困難となっていたかについて「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した事業所は64.5%となっている。

## 雇調金が全く利用できなかった場合の状況



※雇用調整助成金を受給した事業所が回答。

※本資料は、労働政策研究・研修機構「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」の速報値を基に厚生労働省職業安定局で作成。

# 雇用調整助成金の失業抑制効果

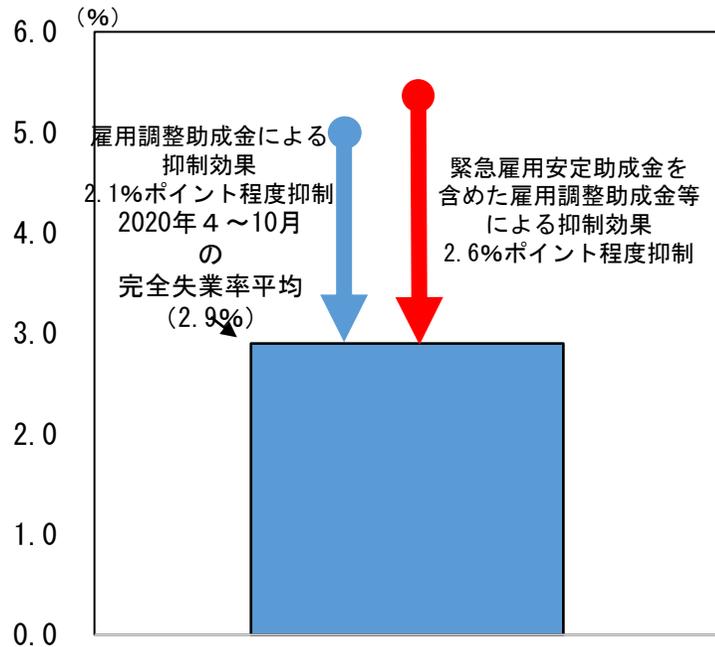
II-1-(1)

## —雇用調整助成金等による対応②(失業抑制効果)—

令和3年版 労働経済の分析  
(労働経済白書)より

- 雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果を推計すると、その支給により2020年4～10月の完全失業率が2.6%ポイント程度抑制されたものと見込まれる(一定の仮定の下に算出したものであり、相当の幅をもってみる必要がある)。

※ 一方、雇用調整助成金等の支出は、成長分野への労働移動を遅らせる、雇用保険財政のひっ迫といった影響をもたらしている。



### ●具体的な推計方法

※2020年4～10月の7か月間を推計対象の期間とし、この期間を通じた抑制効果を推計

#### (1) 1人1日当たり平均支給額

サンプル調査の1人1日当たり平均支給額(円/人日) = サンプル調査の支給決定金額 ÷ サンプル調査の休業支給日数(人日)

#### (2) 期間中の支給総額

サンプル調査の判定基礎期間と支給決定日の関係からみると、10月までが判定基礎期間であるものは平均すると2020年12月末までに支給決定がなされたものとみなせるため、2020年12月末までの支給総額を使用。

#### (3) 月平均延べ休業日数

月平均延べ休業日数 = 期間中の支給総額 ÷ サンプル調査の1人1日当たり平均支給額 ÷ 7  
※判定算定基礎期間4～10月を対象としているため、7で除している。

#### (4) 月換算の月平均対象者数

月換算の月平均対象者数 = 月平均延べ休業日数 ÷ 月平均所定労働日数  
※月平均所定労働日数は厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」の年間休日総数(労働者平均)を用いて算出。

#### (5) 完全失業率の抑制効果

月平均の完全失業率の上昇抑制効果 = 月換算の月平均対象者数 ÷ 月平均労働力人口(2020年4～10月平均)  
※雇用調整助成金等の支給がなかった場合に、その対象者が全て完全失業者になると想定。

### ●本白書以外の雇用調整助成金等の効果についての分析

- ・ JILPT(2017)では、リーマンショック期には、雇用調整助成金により、2009年4～6月期において、完全失業率0.8～1.0%ポイント程度の失業抑制効果があったと試算している。
- ・ 内閣府(2021)の推計によれば、試算結果は相当の幅を持つべきとしつつ、2020年第II四半期から第IV四半期までの各四半期において、完全失業率は2～3%ポイント程度抑制されたことと見込まれるとしている。

資料出所 厚生労働省公表の雇用調整助成金等の支給実績データ、厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査、総務省「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自推計。

## 第2章 新しい資本主義の加速

### 1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

（三位一体の労働市場改革）

（略）

「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、個人への直接支援を拡充する。その際、教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討する。また、5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。

---

## 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

---

### Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

#### （4）リ・スキリングによる能力向上支援

##### ④雇用調整助成金の見直し

現在の雇用調整助成金は、教育訓練、出向、休業のいずれかの形態で雇用調整を行うことによる費用を助成する制度である（大企業は1/2、中小・小規模企業は2/3を助成。教育訓練による雇用調整の場合は1人1日当たり1,200円を追加支給）。

本制度は、リーマンショック、コロナ禍等の急激な経済情勢の悪化に対する雇用維持策として重要な役割を果たしたが、助成が長期にわたり継続する場合、労働者の職業能力の維持・向上や成長分野への円滑な労働移動を阻害するおそれがあるとの指摘もある。

このため、在職者によるリ・スキリングを強化するため、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう、助成率等の見直しを行う。教育訓練・休業による雇用調整の場合、給付期間は1年間で100日まで、3年間で150日までであるが、例えば30日を超えるような雇用調整となる場合には、教育訓練を求めることを原則とし、例外的にその日以降に休業によって雇用調整を行う場合は助成率を引き下げる等の見直しを検討する。

## 令和3年度決算検査報告（抄）

---

### 第3章 第1節 第8 厚生労働省

（3）雇用調整助成金の支給に当たり、事業主の支給申請に係る負担の軽減や支給事務の迅速性の確保に配慮しつつ、支給額が休業手当の支払額を上回る額を極力生じさせない合理的な算定方法とするよう意見を表示したもの

（略）

#### 3 本院が表示する意見

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響は長期化していて、段階的な縮小が行われつつも、コロナ特例による雇用調整助成金の支給が引き続き実施されているところである。また、将来的にコロナ特例と類似の施策を実施する必要が生ずる可能性がある。これらの状況を踏まえると、コロナ特例により超過額が相当生じている状況となっている要因に基づくなどして、雇用調整助成金に係る支給額の算定方法の見直しを行う必要がある。

については、貴省本省において、雇用調整助成金の支給が助成金としての役割に沿ったものとなるよう、事業主の支給申請に係る負担の軽減や支給事務の迅速性の確保に配慮しつつ、雇用調整助成金の支給額の算定に当たり、支払率の対象とした賃金等の範囲を考慮することとするなど、超過額を極力生じさせない合理的な雇用調整助成金に係る支給額の算定方法とするよう意見を表示する。

## 歴史的転機における財政（令和5年5月29日財政制度審議会建議）（抄）

---

### III.成長

#### 1. 労働市場・人への投資

このように、平時において個人への支援に重点化していくこととあわせて、危機時においても、個々の労働者の主体的なスキルアップを促していくべきである。今般のコロナ禍における雇用調整助成金の特例対応は、危機時の雇用維持に大きな効果を発揮した一方、対応の長期化によって、①雇用保険財政に大きな負荷をかけるとともに<sup>52</sup>、②健全な労働移動や労働者のスキルアップを阻害した面もあったと考えられる<sup>53</sup>。こうした点も踏まえ、休業による雇用維持に重きを置いた現行の雇用調整助成金制度の見直しに早急に取り組み、個々の労働者がスキルアップ等を通じて経済社会の構造変化に対応していくことを促す制度とすべきである。

---

52 （略）

53 コロナ禍における雇用調整助成金の特例対応については、危機対応からの円滑な移行の在り方や他の措置を含む休業支援の全体像などについて、諸外国との比較を含め、十分に検証していく必要がある。

# 「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

## 【基本的な考え方】

- ・ コロナ禍では、感染拡大防止に向けた行動制限等による経済活動の抑制に対し、企業の事業継続のための支援に加え、**雇用調整助成金等の特例措置を講じることで雇用維持に向けた支援**を行い、経済状況が不安定化する中での**雇用と暮らしの安定に貢献**。
- ・ 一方、**コロナ禍での緊急的・短期的な政策が長期化**することにより、有効な人材活用が進まず、コロナ禍以前からの構造的な課題でもある労働供給制約からくる**人手不足の問題が再び顕在化**しはじめている。
- ・ また、個々人の意識の変化や構造変化が加速していく中で、個人の自律的なキャリア選択やライフステージに応じた**多様な働き方へのニーズ**は高まっており、そうした多様な働き方を行いながらも、労働市場での様々な機会を活用しながら、**賃金が上昇していく**仕組み作りが求められている。
- ・ 意欲と能力に応じた**「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環**を実現していくため、中長期も見据えた雇用政策に力点を移し、**これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的な取組**を推進していく。
- ・ この一体的な取組を通じて、経済変化に柔軟で、**個人の多様な選択を支える「しなやかな労働市場」**を実現し、**人材の活性化と生産性の向上を通じた賃金上昇のサイクル**を目指す。

### コロナ禍の緊急的・短期的政策

(目的) コロナ禍での「**雇用と暮らしの安定**」の実現

(手段) 雇用維持支援、休業支援

⇒ 厳しい経済状況の下で雇用維持に貢献

⇒ 一方で、支援の長期化により、**有効な人材活用は停滞**し、足下では**人手不足の問題が再び顕在化**

### これから見据えた雇用政策

(目的) 「**賃金上昇**」とそれを支える「**多様な働き方**」の実現

(手段) 賃上げ、人材育成・活性化、賃金上昇を伴う労働移動支援、雇用セーフティネットの再整備の一体的な取組

⇒ **個人の多様な選択**を支える「**しなやかな労働市場**」の実現

⇒ 人材の活性化と生産性の向上を通じた**賃金上昇のサイクル**

# 「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

## 「あらゆる層の賃上げ」を推進する



### ①労働者の賃上げを支援する

- 最低賃金の引上げなどを通じた労働者の賃上げ支援

### ②個人の主体的なキャリア形成を促進する

- 個人のキャリア選択・学びの支援
- 新たな経験を通じた人材の育成・活性化
- ステップアップを通じた人材活用

### ③安心して挑戦できる労働市場を創造する

- 労働市場の強化・見える化
- 賃金上昇を伴う労働移動の支援
- 継続的なキャリアサポート・就職支援

### ④多様な働き方の選択を力強く支える

- 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建
- フリーランスが安心して働くことができる環境整備
- 働き方・休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応

## 今後の雇用調整助成金の在り方に関する課題等

- 雇用調整助成金は、経済情勢が急激に悪化した際に、従業員の雇用の維持などセーフティネットとして効果を発揮する一方で、労働者の職業能力の維持・向上や成長分野への円滑な労働移動を阻害するおそれがあるとの指摘がある。また、事業主にとっても、労働者のモチベーションの低下や長期的には事業主の新分野展開などの経営努力の妨げとなるといった意見もある。
- 休業が長くなる場合には、このような課題への対応を併せて行うことが必要であり、教育訓練は有効な取組であると考えられるが、雇用調整の際に行われている例は少ない。

雇用調整助成金について、今後への備えも念頭に置き、雇用のセーフティネットとしての機能も引き続き維持しつつ、事業主の教育訓練の取組を促進するため、どのような教育訓練を行ったらよいか検討の上わかりやすく示すなど、教育訓練を実施するための支援が必要ではないか。
- 雇用調整助成金について、申請方法がわからない、手続きが難しいといった理由で活用しないケースも一定数あることから、事業主負担の増加につながらない配慮が引き続き必要ではないか。

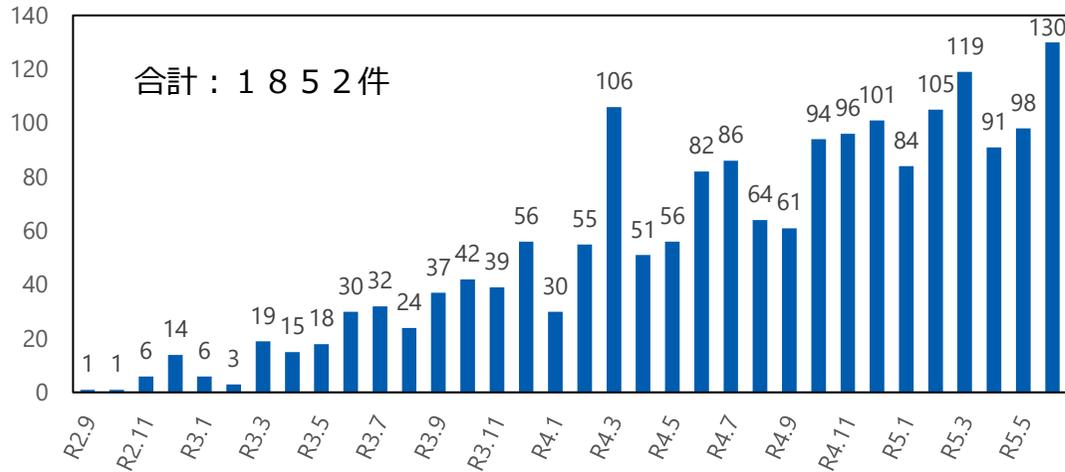
## 雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査（速報値）

実施主体	独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）（※厚生労働省による要請研究）
調査目的	雇用調整助成金のコロナ特例の活用状況等の把握
調査対象・方法	15,000事業所（雇調金受給7,500事業所、非受給7,500事業所（※））に対し、アンケート票を郵送により送付・回収 ※それぞれ事業所規模別、産業別に層化無作為抽出
調査期間	令和5年3月（調査時点：令和5年2月末現在）
有効回収	有効回収数 5,253（うち受給事業所2,781、非受給事業所2,472） 有効回収率 35.0%
主な調査項目	事業所の属性、コロナ禍における事業活動、雇用調整等の状況、雇用調整助成金の活用状況及び評価 等
集計方法	雇用保険業務データ及び雇調金業務データに基づき、事業所規模×産業×雇調金受給の有無により復元集計

※ 本資料は、労働政策研究・研修機構「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」の速報値を基に厚生労働省職業安定局で作成。

# 参考 不正受給件数等の推移

(件) 不正受給による支給決定取消決定件数の推移 (月次)

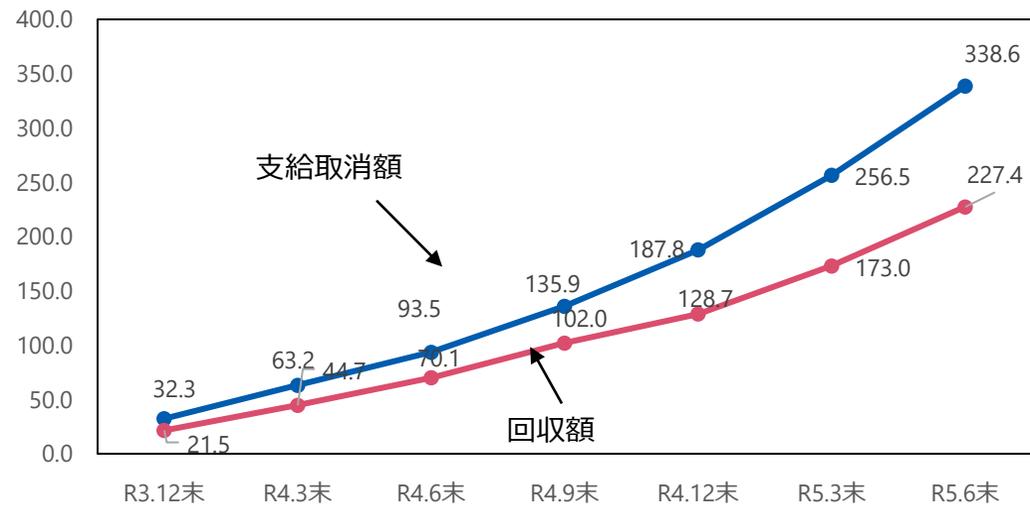


(件) 不正受給による公表事業所数の推移 (月次)

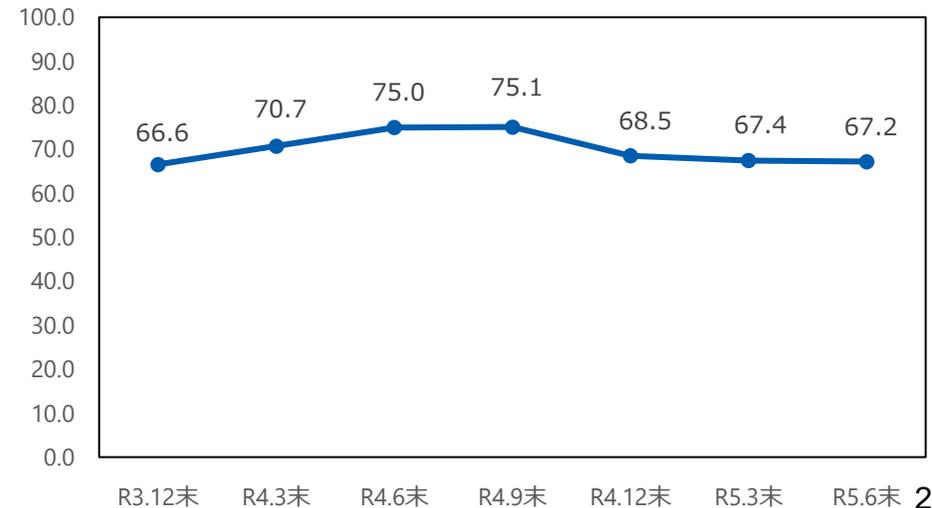


(※) 緊急雇用安定助成金も含む。不正受給として処分を行った月ごとに支給取消決定件数を集計。雇調金と緊安金両方の不正の場合はそれぞれ1件ずつカウント(事業所数ではない)

(億円) 不正受給による支給決定取消決定金額の推移 (四半期)



(%) 回収率 (回収額/支給取消額)



## 雇用調整助成金（コロナ特例）の不正事案の公表について

- 不正受給防止の観点から、不正防止対策の強化・不正事案の公表を行ってきたところ。不正・不適正事案を適切に是正するため、受給事業主の皆様に再点検の協力をお願いするとともに、不正・不適正が判明した際における自主的な申告・返還を促進することとする。
- 具体的には、4月以降は、過去の受給についての自主的な再点検をリーフレット等により呼びかけるとともに、不正事案の公表基準を公開することにより、全体として自主的な申告・返還の申出をしやすい環境を整備し、不正・不適正事案の適切な是正を図ることとする。

### <令和5年4月以降の不正事案の公表基準>

- ① 不正受給による支給取消額及び不正を理由として不支給決定を受けた支給申請額の合計額が100万円以上の場合  
⇒ 公表対象。ただし、労働局の調査前に不正受給について自主申告を行い、かつ、返還命令後1か月以内に全額納付した場合であって、不正の態様・手段、組織性等から判断して、管轄労働局長が特に重大又は悪質でないと認める場合は公表しないことができる。
- ② 不正受給による支給取消額及び不正を理由として不支給決定を受けた支給申請額の合計額が100万円未満の場合  
⇒ 公表対象外。ただし、不正の態様・手段、組織性等から判断して、管轄労働局長が特に重大又は悪質であると認める場合は公表対象とする。
- ③ 社会保険労務士や代理人が不正に関与した場合  
⇒ 金額、返還の有無にかかわらず公表対象

※当該公表基準は雇用調整助成金（コロナ特例）及び緊急雇用安定助成金に限る。

(参考)通常の雇用調整助成金に係る不正事案の公表基準(他の雇用関係助成金のものと同様)

- ① 事業主等が不正受給を行った場合であって、次のいずれかに該当するとき
  - ア 不正受給による支給取消額及び不正を理由として不支給決定を受けた支給申請額の合計額が100万円以上の場合であって、返還命令後1か月以内に全額納付されないとき
  - イ 不正の態様・手段、組織性等から判断して、管轄労働局長が特に重大又は悪質であると認めるとき
- ② 社会保険労務士や代理人が不正に関与した場合  
⇒ 金額、返還の有無にかかわらず公表対象