

# 雇用調整助成金について



## 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り組みであるが、雇用調整の際に行われている例は少ない。

雇用調整助成金の雇用のセーフティネットとしての機能を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。

# 前回分科会（9月22日）の主なご意見の整理

## ■雇用調整助成金の目的・効果

- 雇調金は事業の再開を見据えてスキルを持った労働者を雇用し続けたいという企業側の意向と今の仕事を続けたいという労働者側の意向がマッチした場合に雇用維持を後押しするもので、成長分野に労働移動させるための仕組みではないのではないか。
- 雇調金は今大変な時期でも将来景気が良くなったら従業員に即時に活躍してもらうためにあるという雇調金の位置づけを明確にすべきである。業績の回復が見込めない場合には、労働移動支援助成金を活用して、失業なき労働移動につなげていくということではないか。
- 航空業界では、雇調金により、コロナ禍における雇用維持につながっただけではなく、回復の過程において従業員を解雇せずにいたことが運航便を戻すときにスムーズに移行できた。海外ではいったん解雇しているので、人を再度戻して通常のオペレーションに戻すのに相当な時間がかかった。公共性の高い企業においては回復に向けた経済を支えるということでもスムーズな移行につながった。
- コロナ禍の対応により浮き彫りになった問題が平時においても雇調金の課題なのか、しっかり整理しておく必要があるのではないか。リスキリングや円滑な労働移動の促進は必要だが、雇調金を絡めていくのが本当にどこまで適切なのか整理すべきではないか。
- 雇用のセーフティネットとしての機能を維持しつつ事業主の教育訓練の取組を促進するということは重要。本来の機能に支障がないよう、見直しを進めていくべきではないか。
- なぜ雇用調整のときに教育訓練が行われていないのかしっかりと分析した上で、活用しやすい教育訓練のメニューの設定等をしっかり考えていかなければならない。

## ■教育訓練

- 非正規の雇用で働く人たちを考慮した教育訓練のメニューをしっかりと考えていかなければならない。
- 対象となる休業日数のあり方については、現場において訓練の選定や準備期間などを考慮して検討する必要がある。
- 中小企業はOJT中心だが、リスキリングによる能力向上支援ということであれば、どのような訓練が対象となるのか、具体的にわかりやすく提示してほしい。
- 経営が厳しい状況にあって、雇調金を使って新しい分野にチャレンジしようとか、労働者に新しい勉強をさせることに踏み出すのは難しいのではないか。
- 制度を変えていくのであれば、ハローワークなどで、商工会議所等の経営相談やポリテクセンターの講座の利用案内を連携させるなど、企業の状況に応じた働きかけをしていく必要があるのではないか。

## ■雇用保険財政への影響等

- 非常時におけるセーフティネットとして柔軟・迅速に対応するためには、平時のうちに必要な財源を準備しておく必要がある。
- コロナ禍の特例措置により雇用維持がやりやすかった一方で、雇用保険財政が枯渇していることを考えると、教育訓練を付加するような新たな制度設計を行う場合に保険料率を増やさないでいただきたい。

# 雇用調整助成金における教育訓練

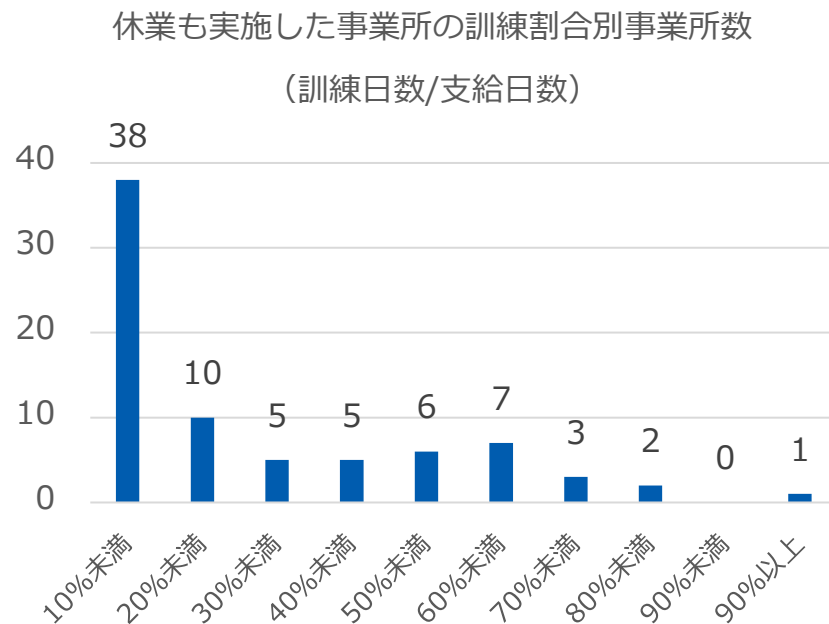
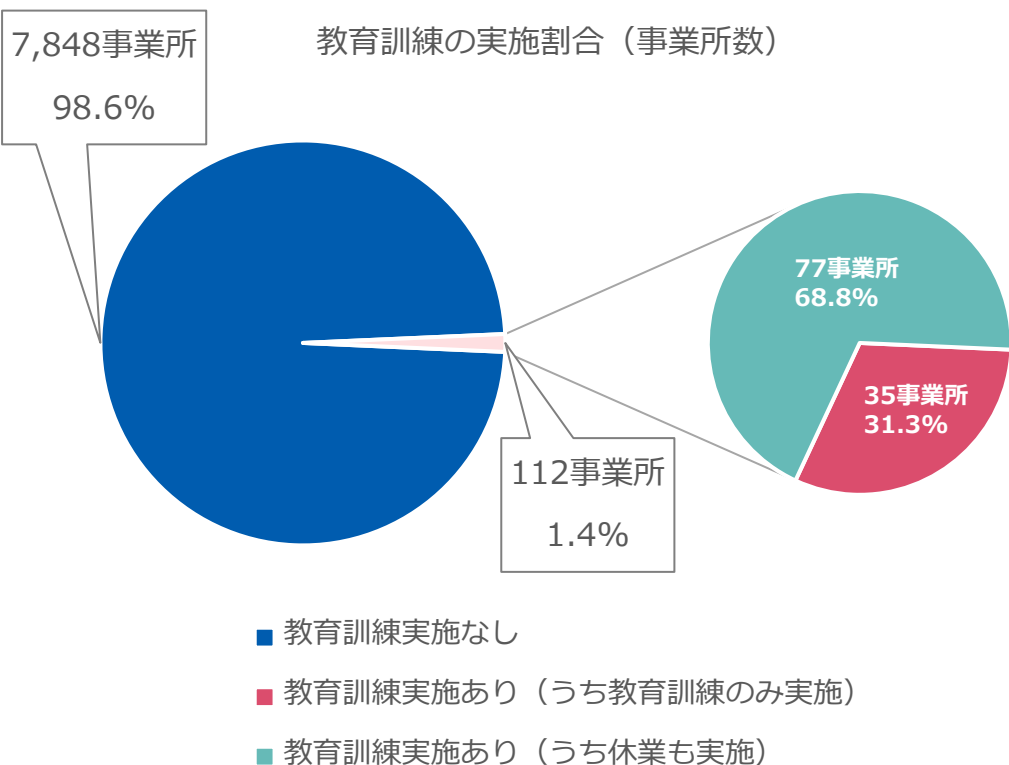
## 教育訓練の概要

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により急激な事業活動の縮小を余儀なくされた場合等における失業の予防その他雇用の安定を図るため、その雇用する労働者について行われる、職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育、訓練、講習等であって、所定労働日の所定労働時間内において実施されるもの。

	通常制度	コロナ特例
訓練内容の要件	<p>職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とするもの。例えば次のものは対象外。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるものや、趣味・教養を身につけることを目的とするもの。</li><li>通常の事業活動として遂行されることが適切なものや、通常の教育カリキュラムに位置づけられているもの。</li><li>法令で義務づけられているもの。</li><li>通常の生産ラインにて実施するものなど通常の生産活動と区別がつかないものまたは教育訓練過程で生産されたものを販売するもの。</li><li>教育訓練科目、職種等の内容に関する知識または技能、実務経験、経歴を有する指導員または講師により行われないもの。</li><li>講師が不在のまま自習を行うもの。</li><li>過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの。等</li></ul>	<p>自宅等オンラインで実施するなど一定の条件の下、通常対象外とする以下の訓練も対象とする。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの</li><li>通常の教育カリキュラムに位置づけられているもの。</li><li>自宅等で実施する講師が不在のまま自習を行うもの。</li><li>過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの。</li></ul>
訓練時間の要件	所定労働時間分、または3時間以上所定労働時間未満	
加算額（1日あたり）	1,200円	中小企業 2,400円 大企業 1,800円

# 雇用調整助成金における教育訓練の実施状況（通常期）

コロナ前5年の支給対象事業所7,960のうち、教育訓練を実施した事業所は延べ112事業所（1.4%）、うち教育訓練のみ実施したのは35事業所（31.3%）、休業と両方を実施したのは77事業所（68.8%）であった。また、休業と両方を実施したの77事業所のうち、助成金支給日数全体に占める訓練日数の割合については、38事業所、49.4%が10%未満であった。

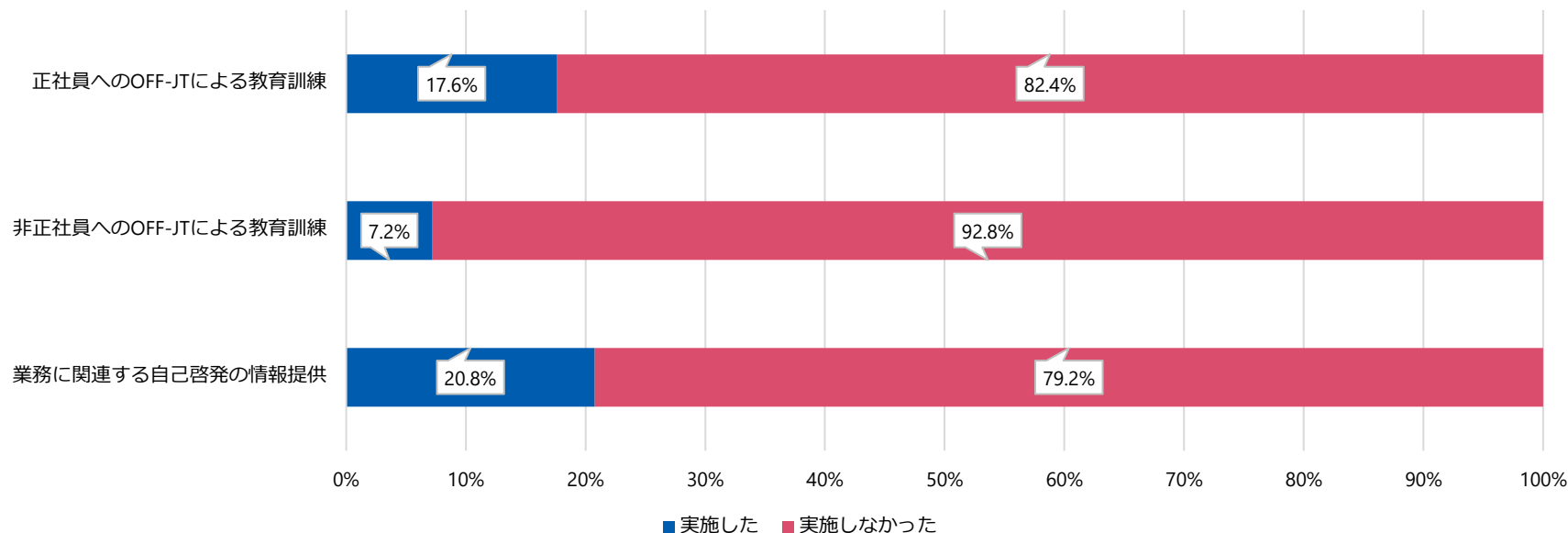


※ 対象期間初日が平成26年4月1日～平成31年3月31日までにある事業所について集計したもの  
 ※ 対象労働者数等が不明だった事業所を除く  
 ※ 訓練日数は、支給額のうち教育訓練に係る額を用いた推計値

# 雇用調整助成金における教育訓練の状況（コロナ特例時）

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、（独）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。

# 通常期と特例における教育訓練の状況比較（リーマンショック期、コロナ特例）

リーマンショック期やコロナ特例では、訓練加算額を通常よりも引き上げていた。訓練の実施事業所割合は、通常期が1.4%であったのに対し、リーマンショック期では25.8%、コロナ特例では5.1%であった。

## 通常期 ※ 1

### 訓練加算額

1,200円

### 教育訓練実施割合

実施事業所の割合：1.4%

うち、教育訓練のみ実施は31.3%

休業と教育訓練両方実施は68.8%

訓練日数（※ 5）の割合：0.5%

## リーマンショック期 ※ 2

### 訓練加算額

中小企業：最大6,000円、大企業：最大4,000円

※平成21年6月の最大値。その後段階的に引き下げ。

### 教育訓練実施割合

実施事業所の割合：25.8%

うち、教育訓練のみ実施は16.4%

休業と教育訓練両方実施は83.6%

訓練日数（※ 5）の割合：19.3%

（平成22年度支給決定分）

## コロナ特例（推計値） ※ 3、4

### 訓練加算額

中小企業：2,400円、大企業：1,800円

### 教育訓練実施割合

実施事業所の割合：5.1%

うち、教育訓練のみ実施は6.9%

休業と教育訓練両方実施は93.1%

訓練日数（※ 5）の割合：2.8%

※ 1 対象期間初日が平成26年4月1日～平成31年3月31日までにある事業所について集計したもの

※ 2 対象期間初日が平成21年1月1日～平成25年12月31日までにある事業所について集計したもの

※ 3 支給決定日が令和2年4月1日～令和5年3月31日までにある事業所について集計したもの

※ 4 迅速支給のため支給額のうち教育訓練にかかる額等の詳細な情報が未整備であることから、サンプルデータを活用して集計

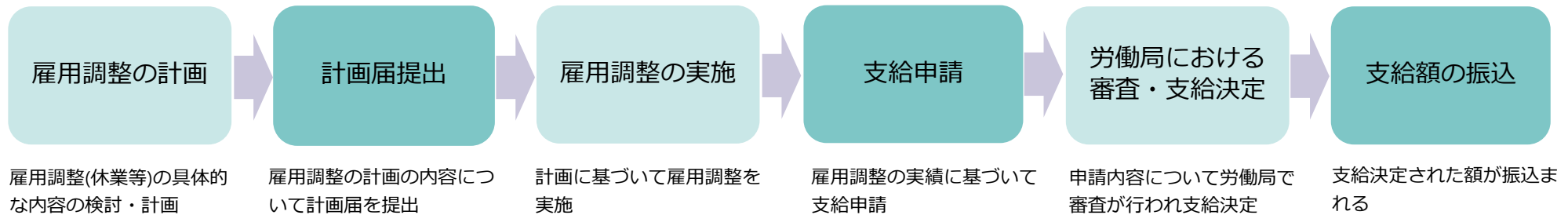
※ 5 訓練日数は、支給額のうち教育訓練に係る額を用いた推計値



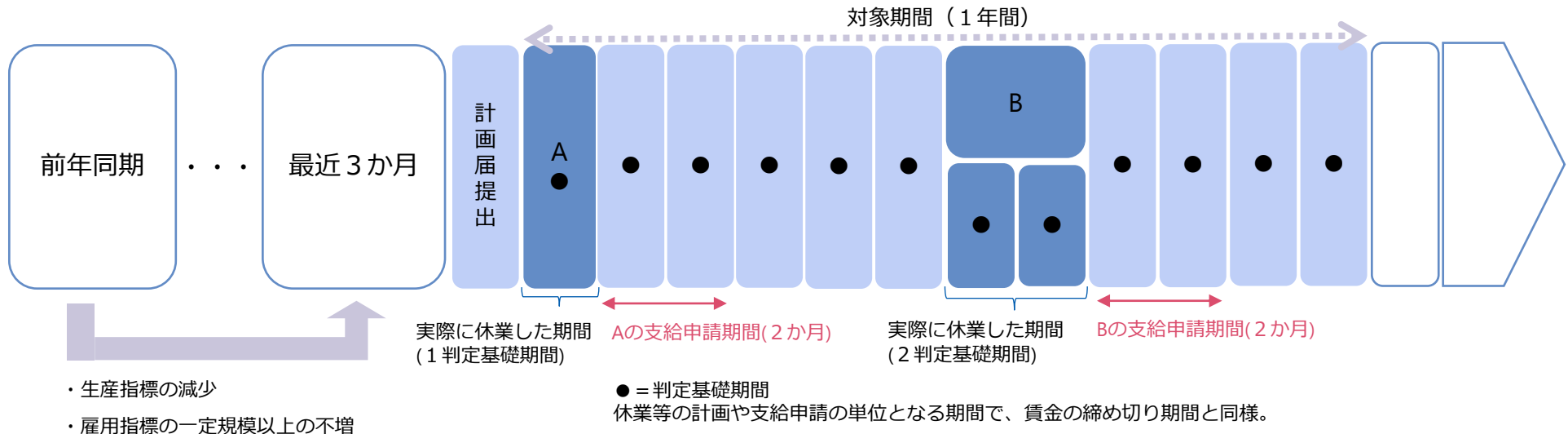
# 雇用調整助成金の受給手続きの流れ

事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業等を行う判定基礎期間ごとに事前に計画届を提出することが必要。  
最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができ、支給申請期間は支給対象期間終了後、2か月以内である。

## ○ 受給手続きの流れ



## ○ 詳細図



# 雇用調整助成金の教育訓練コースの活用状況に関するヒアリングの概要

7労働局から雇用調整助成金活用企業に対し「なぜ教育訓練コースを活用しなかったか」についてヒアリングを実施。（令和5年9～10月）

## 制度の認知度

- 教育訓練が対象となることを知らなかった。膨大な情報がある中で、利用する事業主にとってわかりやすい形で示してほしい。
- 対象となることは知っていたが、具体的な内容がわからなかった。
- 教育訓練の内容についてオンラインも対象になることを知らなかった。

## 実施コスト

- 実務・能力・知識の向上のために取り組みたいが検討する時間・余力がなかった。
- 教育訓練の実施会場、指導者・教材等の観点から社内で実施するのは難しく、従業員の業務に必要な資格取得などに支援があると助かる。
- 教育訓練をやりたかったが、準備の時間や経費、売り上げが減少している中で選択できなかった。
- オンラインでの研修を実施したかったが設備がなかったため断念した。
- 教材やカリキュラムを準備することが困難であったため。
- 教育訓練を行うために必要な書類が増えてしまうため躊躇した。

## 訓練内容

- 契約しているeラーニング教材での受講が対象になると実施しやすい。
- 教育訓練に関する情報量が圧倒的に少なく、どこで相談したらいいかわからない。
- どういう教育訓練なら対象になるかわかりづらく、申請しにくい。
- 業務上必要な「講習」等には参加させているが、どういことを教育訓練でやったらいいのかわからない。
- 取引会社との関係で不定期に休業する場合もあり、計画が立てにくい。年間計画に入れてある階層別研修等はコロナ禍でも実施しており、これ以上に新たな教育訓練を検討することはできなかった。

## その他

- コロナ禍において教育訓練を行うという余裕がなかった。
- コロナの感染状況を踏まえると出勤を求めたり、集合での研修を実施することはできなかった。
- 教育訓練には関心がなかったため。休業で十分であるため。
- 資格等を取得するとやめてしまう人がいるため。

## 経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定）

### 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）

「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）

### 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。

## 財政制度等審議会財政制度等分科会「令和6年度予算の編成等に関する建議」（令和5年11月20日）（抄）

- ・ 国庫からの多額の繰入れにより継続したコロナ禍における雇用調整助成金等の特例措置については、次の危機に備える観点からも、実証的なデータに基づき、政策効果についての検証を行うべきである。
- ・ 三位一体の労働市場改革の観点も踏まえ、雇用・労働施策の在り方を整理し、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の見直しを含め、労働移動の円滑化・労働者のスキルアップに資する施策を強化していくべきである。
- ・ 不正受給の発覚が相次いでいることから、厚生労働省において、不正は許されない旨の強いメッセージを発信するとともに、事後チェックを徹底するなど、不正に対してより一層厳正に対応していくべきである。

## 行政事業レビュー秋のレビュー・委員とりまとめコメント（令和5年11月11日）

### 【事業名】 雇用調整助成金（コロナ関連）

- 雇用調整助成金（以下、雇調金）事業の実務面では、申請から支給まで紙ベース・手作業で行われる部分が多くあり、また、不正受給が問題になっている。緊急時の迅速支給の必要性に照らせば、不正受給の発覚のみをもって施策の当否を判断することは適当ではないが、厚生労働省は不正に対してより一層厳正に対応していくべきである。事業主による申請手続の負担軽減、迅速な審査・支給及び不正を防止・検知するためには、申請から支給まで原則デジタル化すべきで、マイナンバーの活用を含め、DX・AIを積極的に活用し、省人化したシステムを構築すべきである。デジタル化にあたっては、法人番号やマイナンバーの記載が有用であり、また、社会保障はマイナンバーの利用範囲であるにもかかわらず、雇調金での利用が法律上認められていないことは改善が必要である。
- 紙ベース・手作業の結果、電子的なデータの整備が不十分で（助成金受給者数等）、事業効果の十分な検証が困難な状況であることが判明した。検証を行うにあたり、経営環境の指標や離職データといった基礎情報について、申請手続きの負担に留意しつつ、今後の危機対応のため、収集の方策を検討すべきである。
- これに関連して、企業秘密に考慮しつつ、雇調金事業の効果について研究者等が広く分析・検証できるように、分析に必要なデータセットを公開すべきである。
- 雇調金事業については人手不足・成長分野等への労働移動の阻害や労働者の能力の低下等を招いていないかといった懸念がある。また、支援を必ずしも必要としていないにもかかわらず受給申請するというモラルハザードを防ぐため、緊急に支援する必要がある事業者を対象を絞る余地があったのではないか。さらに、他国と比較して長期間かつ硬直的であり、状況に応じて適時に制度を見直していく必要もある。
- まずは、今般の雇調金事業の対応について、雇用の維持といった事業の効果及び上記の懸念等について、データを早期に整備した上で、各国の施策との比較を含めて、包括的な分析を行うべきである。
- その上で、雇調金事業の在り方や将来の危機時の対応について、成長分野への労働移動促進の観点も含め検討すべきである。厚生労働省が進める制度見直しについては、教育訓練による雇用調整のインセンティブを与えるため、助成率等に差を設けるなどの工夫により、政策効果を十分に発揮する仕組みづくりを行うことが重要である。危機時の対応については、今回のような長期化を防ぐため、雇用情勢等を踏まえた特例措置の終期を事前に設定すること、個別の助成が長引かない方策を講じることを検討すべきである。
- EBP Mの観点からは、①雇用の保蔵のみならず、成長分野への労働移動の阻害やモラルハザードといった懸念に対応するため、現状のアウトカム（助成金支給後も雇用が維持されること）が適切なのか、雇調金事業からアウトカムへのつながりを正確に補足することは困難な面があるが、再検討すべきであり、また、②アウトプットの1つとして支給までの所要期間や不正受給割合、被雇用者の教育訓練の利用状況を組み込むことを検討すべきである。

## 論点案

### 【教育訓練】

- 事業主に丁寧に周知をするとともに、利用しようとする事業主にとってわかりやすい制度である必要があるのではないか。
- 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、例えば30日を超えるような雇用調整となる場合に教育訓練を求めることが原則となるような仕組みはどのようなものが考えられるか。
- 助成金の活用を検討する段階で教育訓練が選択できること、どのような教育訓練が対象になるか、既存の支援制度との関係などを明らかにした上で、教育訓練に取り組むことを促していくことが考えられるのではないか。
- 事業主が教育訓練に取り組むためには、一定の準備期間が必要であるが、助成の要件として教育訓練を必要とする時期や対象となる労働者についてどのように考えるか。
- 非正規雇用労働者など教育訓練機会が少ない層に広げていくための工夫が必要ではないか。

### 【特例措置の検証】

- 不正が許されないことを強く打ち出すとともに、今回の簡素化などを検証するなどし、事前、事後での不正防止対策を強化できないか。
- 特例措置の効果検証を踏まえ、緊急時における対応の際の留意点や労働移動支援など他の施策とのバランスについてどう考えるか整理すべきではないか。

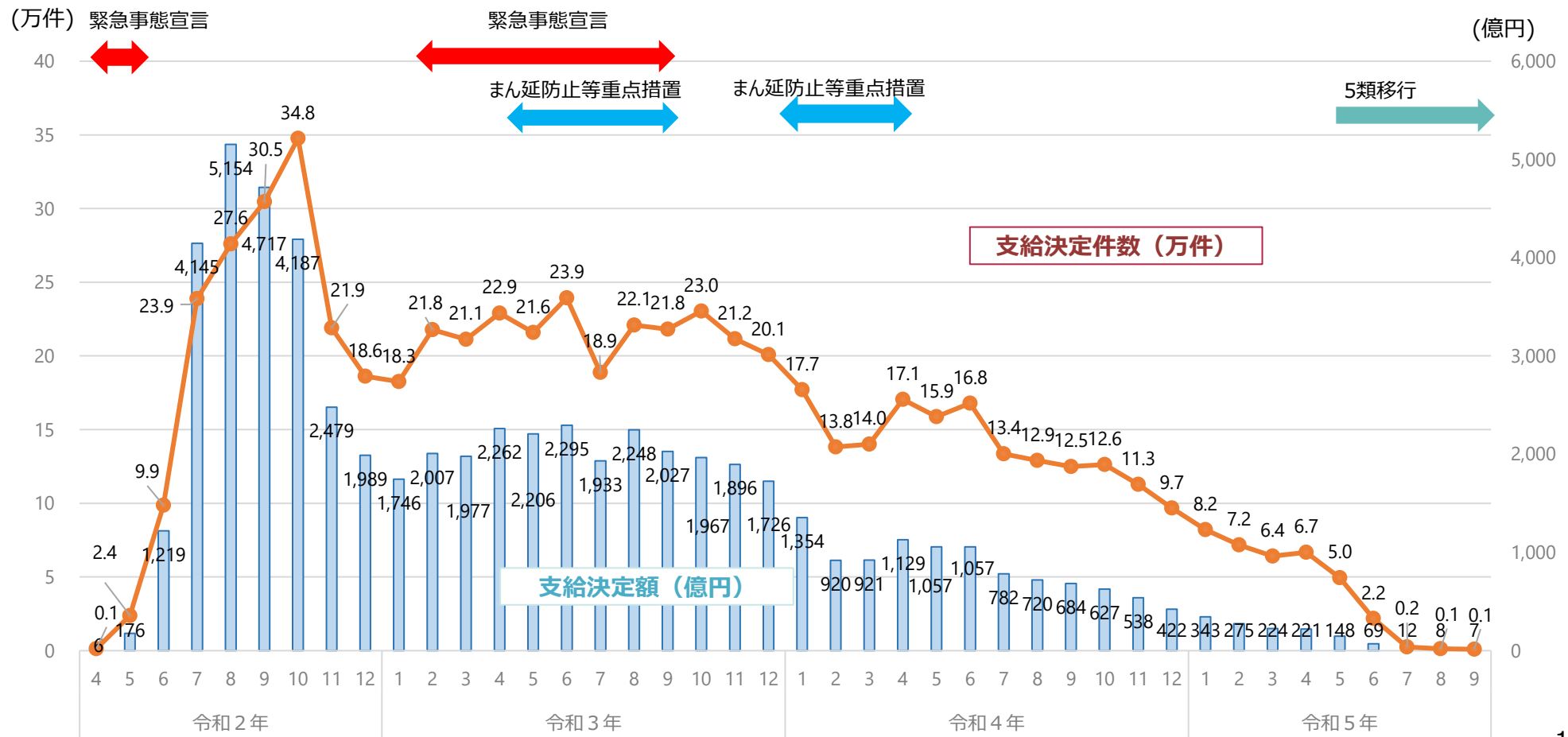
# 参考 雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額の推移

○ 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：629万9千件 累計支給決定額：5兆9,878億円 ※令和2年4月～令和5年9月末までの累計値

※令和5年10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。

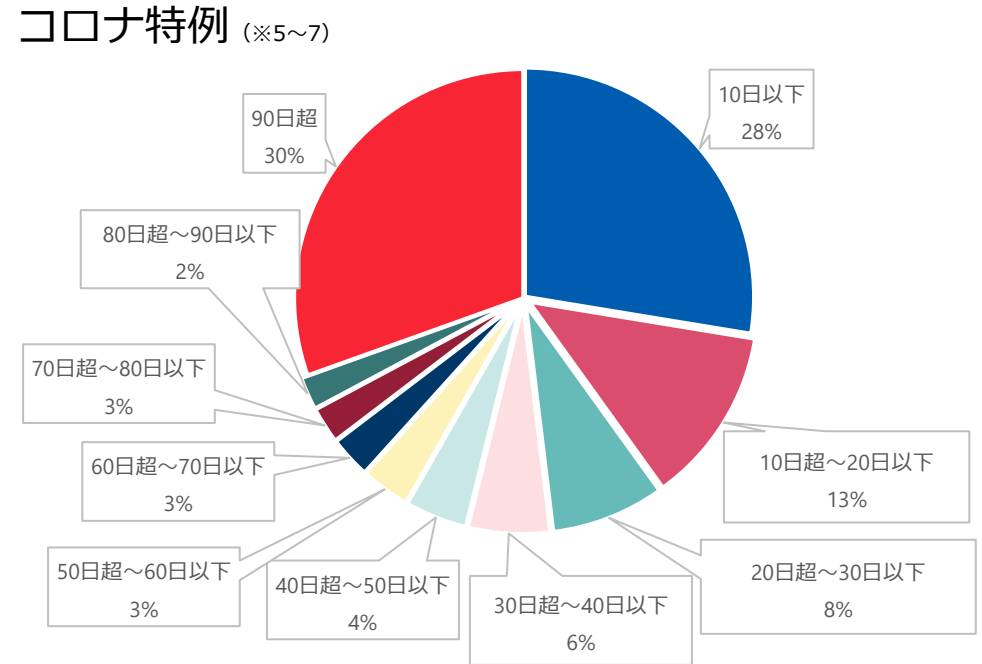
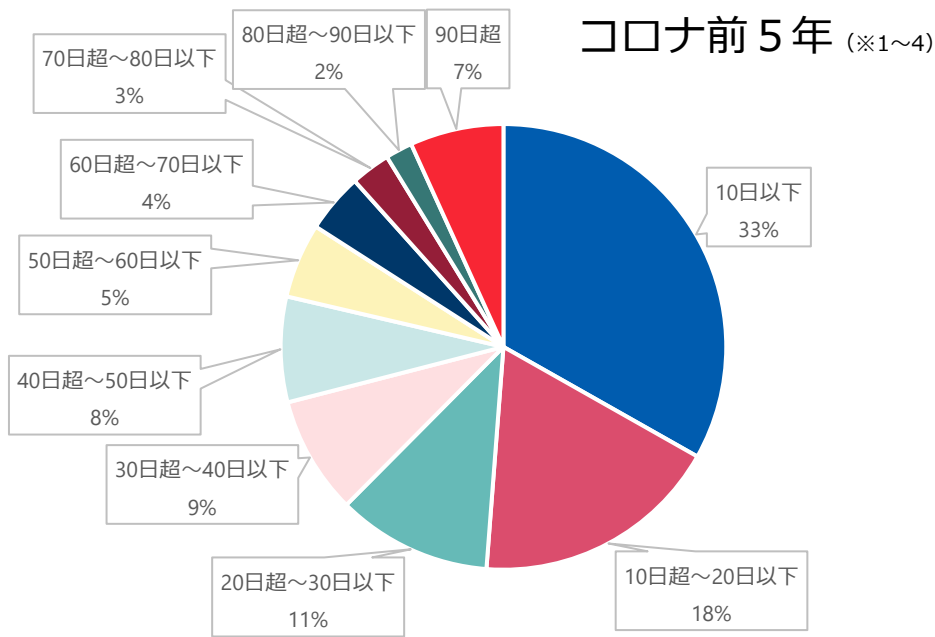
## 参考 雇用調整助成金の支給日数

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)

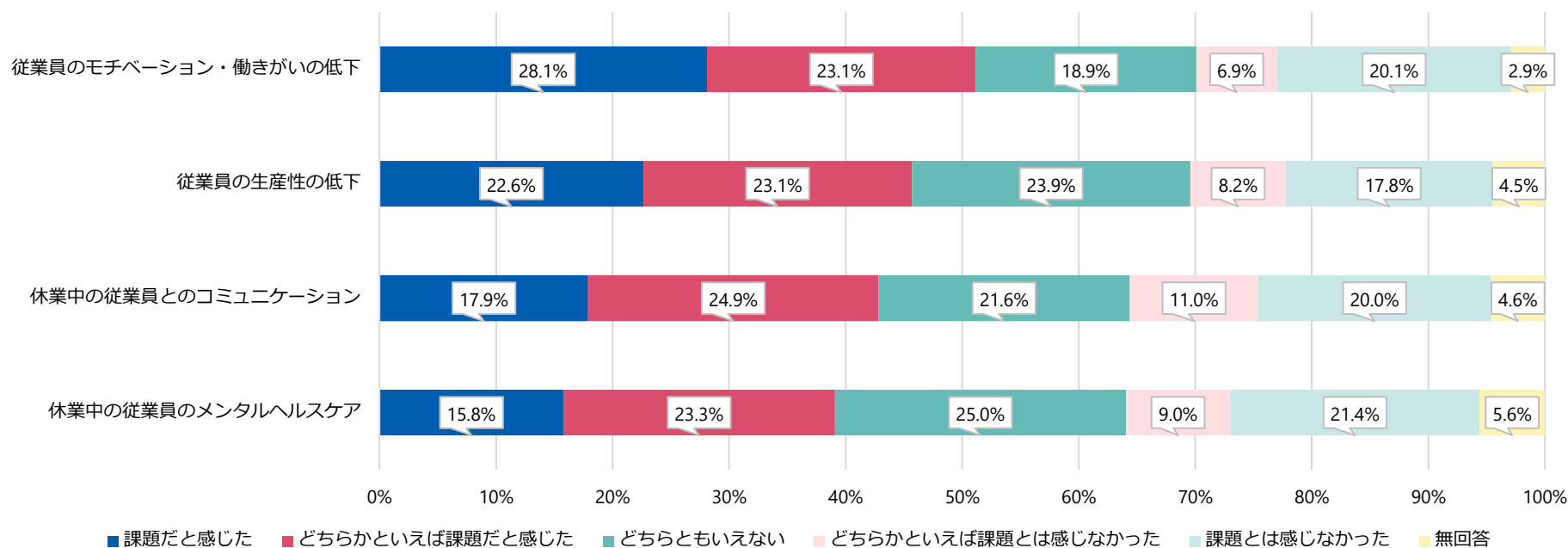
※6 支給日数は支給額のうち雇用勘定で支払われた額と支給決定年度末時点の被保険者数を用いた推計値

※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

## 参考 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。

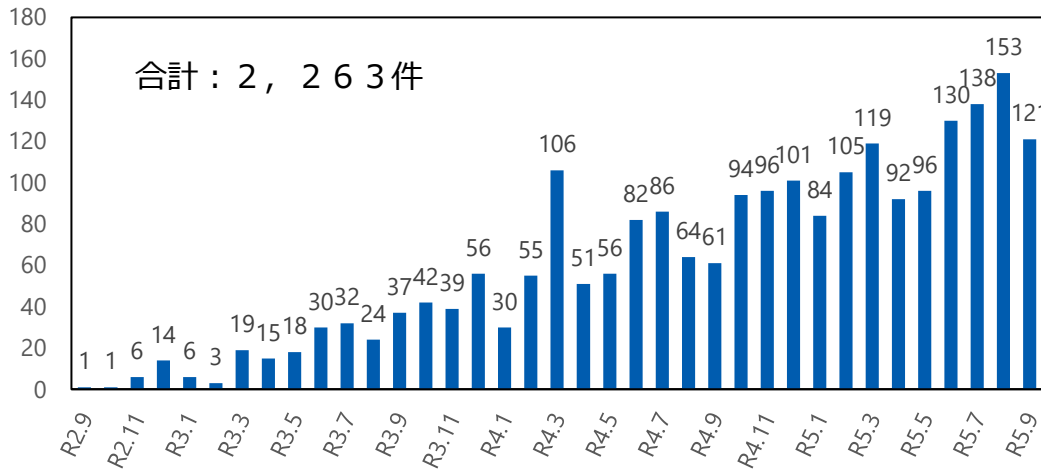
※それぞれの項目ごとに回答。

※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。



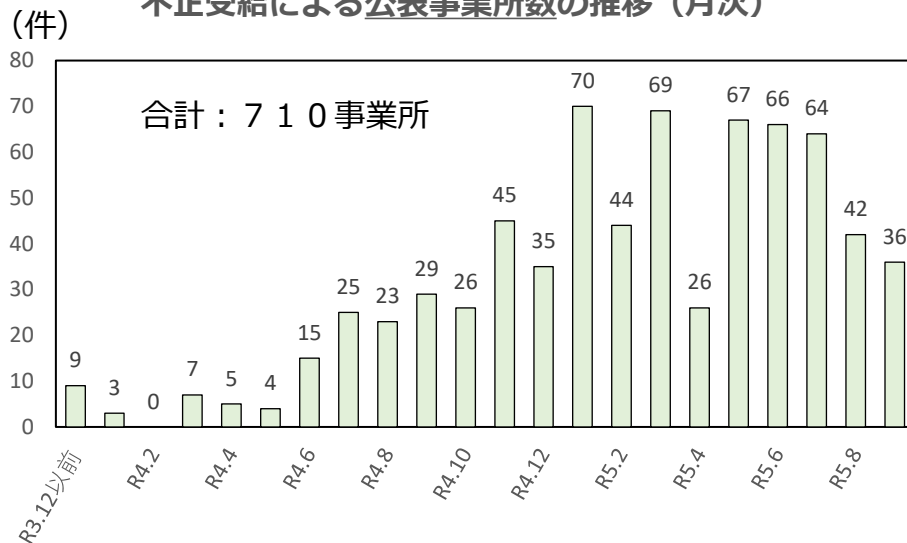
# 参考 不正受給件数等の推移

(件) 不正受給による支給決定取消決定件数の推移 (月次)

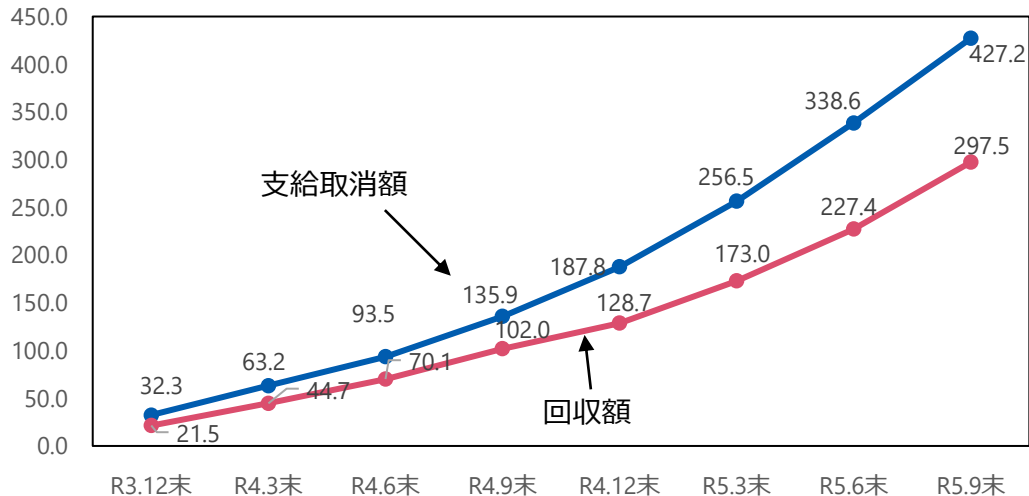


(※) 緊急雇用安定助成金も含む。不正受給として処分を行った月ごとに支給取消決定件数を集計。雇調金と緊安金両方の不正の場合はそれぞれ1件ずつカウント(事業所数ではない)

(件) 不正受給による公表事業所数の推移 (月次)



(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)

