

雇用調整助成金について

これまで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

(制度の趣旨等)

- 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という趣旨は非常に重要だが、休業に至った経緯、今の従業員の状況などを把握したうえで、制度の趣旨、内容に加えて利用できる訓練機関のメニューや制度を情報提供していただき、相談に乗ってもらうことが重要ではないか。非正規雇用労働者に広げていく工夫が必要であることには異論ないが、雇用保険二事業で非正規雇用労働者まで対象とするかということについては十分な議論が必要ではないか。
- 適正な職業能力開発が行われることは大変重要だが、雇調金の趣旨は解雇等を行わず雇用維持を図ることであり、これが休業、教育訓練、出向であり、教育訓練を原則とすることには少し疑問がある。計画した訓練が対象外だったり、地域や時期によって訓練メニューの充実に差があり、訓練を準備するのが難しい場合に、教育訓練を原則とすると結果として雇用の維持が困難になるのではないかと懸念している。雇用のセーフティネットとしての機能が後退することがないようにしてほしい。
- 訓練が行われるのは重要だが、地域や時期によって訓練メニューの充実度合いが違い、訓練できないことにより助成率が引き下げられ、雇用維持機能の後退につながる点が懸念される。今回、訓練を原則とするという表現から、促進するという前向きな記載に変わったこと、実施割合を1/10としたことにより利用しやすくなること、加算の引き上げをすることにより、「雇用のセーフティネット機能」と「教育訓練の実施」の両立をめざしたものと一定理解。訓練時間の下限を引き下げるとは非正規雇用の訓練にも資する。
- 訓練加算額がインセンティブをもたらした可能性があり、こういう点も少し検証され、訓練を選択してもらうためにはどのような制度設計にしていけるか。

■教育訓練

(対象となる教育訓練)

- 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。
- 人手不足の中小企業が、雇調金で平時に教育訓練を実施するのは難しいのではないか。労働者が教育訓練を行った結果、退職につながるという懸念がある。企業が必要とする教育訓練のうち何が対象となるのかわかりやすく示していただき、財源の問題はあるが訓練内容によって助成率を変えるなどの工夫が必要ではないか。
- 事業主への周知、わかりやすい制度ということは非常に重要である。これとは別に、在職者や求職者の訓練期間中の生活支援として、人材開発支援助成金での賃金助成、あるいは雇用保険部会で在職者の休暇中の生活を支える給付金など様々な内容が議論されているので、このようなものとの関係性と、雇調金で教育訓練を促していく趣旨なども含めてわかりやすく丁寧に周知していくことが重要ではないか。
- ヒアリングの内容を見ると、分かりやすさ、訓練メニューの充実、情報提供が求められている。助成金を活用する事業主は事業縮小を余儀なくされるなど余裕がないことも多いので、分かりやすく、実施しやすい講座の設定や例示が必要ではないか。その際、訓練の対象除外とする規定の内容の見直しをあわせて検討してもいいのではないか。
- 訓練メニューの分かりやすさ、選択しやすさが重要だが、今の書きぶりだとその点が分かりづらい。とりわけ中小企業においては教育訓練を選択しやすくすることが不可欠で、対象となる訓練や対象外の規定についても検討し、所定の日数以上の訓練を実施しやすくすることが重要。地方自治体等の行政機関が実施するものや、その他の機関が行うワークルール、ビジネスと人権のセミナー・ワークショップも対象訓練とするなど、実施しやすいメニューを具体的に示していただくことが重要。
- 休業中でもe-learningは取り組みやすく、大変有効なスキルアップの手段になりうる。ただ、どういうe-learningコースを助成対象とするのかについては少々気を付けないといけない。Quality-controlの側面と、受講者の学びが把握できるような形になっているかという点があるかと思う。また、オンラインかどうかにかかわらず、認定職業訓練や業界団体の訓練なども積極的に対象にしていただけると良いのかと思う。

(対象範囲)

- 非正規雇用労働者への実施は必要である。正規雇用と比べて訓練の実施の機会が少なくなっているため、時間的制約がある方も対象となるよう受講しやすい工夫が必要ではないか。

(企業への支援)

- 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。
- 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。
- 30日を超えて従業員の休業をしないといけないような事業所は、業況が行き詰まっていることが想定される。どういう訓練を実施すればいいかとなったときになかなかイメージできない。引き下げが単なるペナルティではなく訓練を行う動機付けになるためには、ハローワーク等でしっかり訓練メニューをご案内いただくこと、企業が選びきれないことを考えると、中小企業庁でやっている伴走型支援としっかり連携していただくことも重要。省庁間連携は難しいと思うが、ハローワークと身近な支援機関と連携いただくことも視野に入れていただきたい。

(その他)

- 経営が厳しい状況にあっても、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。

■申請負担への配慮

- 不正受給防止が重要だが、煩雑な手続きにならないようにしていただきたい。
- 簡素化と不正防止についてだが、雇調金のみならず各種制度の手続、書類の簡素化についてはぜひ検討していただきたい。緊急時には制度の利用や迅速支給とのバランスが重要で、デジタル技術やAIを使って手続きをスピードアップするだけでなく、不正を見抜くということでも活用できないか検討いただきたい。

■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。

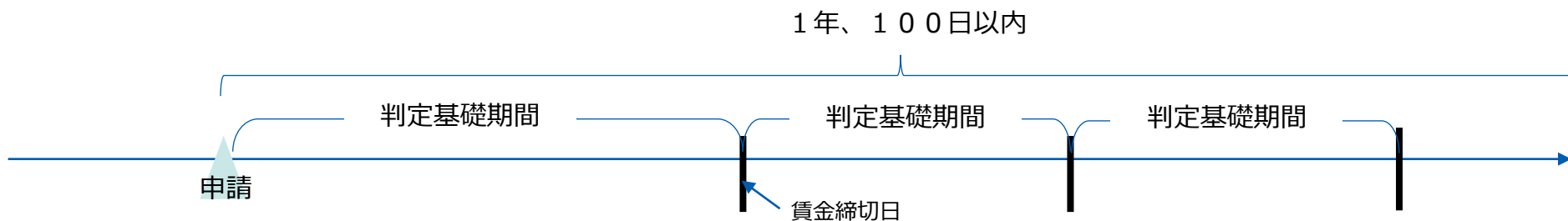
■緊急時の対応

- 雇調金について雇用保険二事業で緊急時にどこまでカバーするか、深刻かつ広範囲に及ぶ経営危機、雇用情勢の悪化に関しては積極的に一般会計での特別な措置ということを考える必要があるのではないか。
- 特例措置については検証を踏まえ、緊急時における対応の際の留意点を整理するということはしっかりやってほしい。特例で行われた休業規模要件の緩和など産業毎に効果はさまざまだったと思うので、そのような効果も含めたきめ細かな検証をお願いしたい。効果検証のデータは分科会でも適宜共有していただきたい。
- 財源については平時に必要な財源を準備しつつ、非常時には審議会の合意によって一般会計から迅速にくり入れる規定も必要ではないか。

雇用調整助成金の見直しの方向性（案）

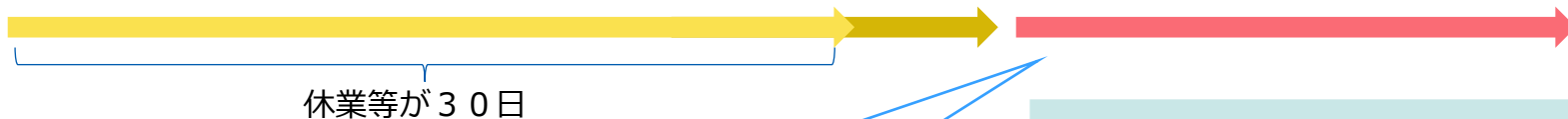
- 雇用調整助成金を長く受給した場合に、労働者のモチベーションや職業能力、労働移動に影響を与えるといった指摘を踏まえ、**支給日数が30日を超えた場合には、教育訓練を選択することを促進する仕組み**としてはどうか。
- 教育訓練を選択してもらおうよう、教育訓練を行う場合と行わない場合に差を設けてはどうか。**教育訓練を一定割合実施しない場合には、**現行の助成率（大企業1/2、中小企業2/3）について、**大企業1/4、中小企業1/2に見直してはどうか。****教育訓練の実施割合については、**現在の教育訓練の実施状況を踏まえ、**支給日数の1/10以上と設定すること**としてはどうか。
- 教育訓練を行うことが、企業にとっても労働者にとってもメリットがある。**教育訓練を支給日数の1/5以上実施する場合には、加算額を通常の1,200円より引き上げ、1,800円**としてはどうか。
- 雇用調整助成金の対象労働者は雇用保険の被保険者であるが、短時間で働く者などを教育訓練の対象にしやすいよう、**教育訓練の加算の対象となる時間数**を現行の3時間以上から**2時間以上**に引き下げることはどうか。
- **活用できる教育訓練メニューとして、**公的機関などが行っているものを含め、**対象となり得るものをできるだけ具体的に示すべき**ではないか。また、現在、**対象除外としているものについても考え方を再整理**した上でわかりやすく示すべきではないか。

※「休業」「教育訓練」が対象



見直し案
イメージ

《休業・訓練を実施の場合》



休業等が30日に達した
次の判定基礎期間

- 判定基礎期間における支給日数の1/10以上訓練を実施した場合
→従来の助成率を適用
大企業1/2、中小企業2/3
→加算 1,200円/人日
(1/5以上の場合は1,800円/人日)
- 上記以外の場合
大企業1/4、中小企業1/2

雇用調整助成金における教育訓練

教育訓練の概要（現在の取扱い）

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3時間以上実施されるもの。

	通常制度	コロナ特例
訓練内容の要件 （対象外となるもの）	<p>次のものは対象外。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としていないもの・ 職業又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・ 趣味・教養を身につけることを目的とするもの・ 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの・ 通常の事業活動として遂行されることが適切なもの・ 就業規則その他の文書又は当該事業所の経営慣行等に基づいて通常行われるもの・ 通常の生産ラインにて実施されるものなど、通常の生産活動と区別がつかないもの又は教育訓練過程で生産されたものを販売等することにより利益を得るもの・ 法令で義務づけられているもの・ 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第28条第2項に規定する職業訓練指導員免許を有する者その他当該教育訓練の科目、職種等の内容についての知識、技能、実務経験又は経歴を有する指導員又は講師により行われえないもの・ 指導員又は講師が不在のまま自習（ビデオ等の視聴を含む）を行うもの・ 転職や再就職の準備を目的とするもの・ 過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの・ 海外で実施するもの・ 出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）第1の2の表の技能実習の活動に従事する者（技能実習生）に実施するもの	<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">・ 職業又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・ 通常の教育カリキュラムに位置づけられているもの・ 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第28条第2項に規定する職業訓練指導員免許を有する者等以外の者が指導員又は講師となるもの・ 自宅等で実施する講師が不在のまま自習（ビデオ等の視聴を含む）を行うもの・ 過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの・ 技能実習の活動に従事する者（技能実習生）に実施するもの

雇用調整における教育訓練の内容（イメージ）

【対象となる教育訓練について】

- 教育訓練とは、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（教育、訓練、講習）とする。
- 教育訓練は所定労働日の所定労働時間内において2時間以上実施されるものでなければならない。
- 教育訓練は、事業主が自ら実施主体として実施するものであり、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して実施されるもの（事業所内訓練）またはそれ以外の訓練（事業所外訓練）である。

【対象外となるもの】

- ① 教育訓練の目的から対象外とすべきもの
 - ・ 職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としないもの（例：意識改革研修、モラル向上研修、寺社での座禅、趣味・教養を目的とするもの（日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室等））
 - ・ 職業又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（例：接遇・マナー講習等）
 - ・ 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの（例：イベント、懇親会等）
- ② 通常の生産・事業活動と区別がつかないもの
例：QCサークル、教育訓練により生産されたものを販売等することにより利益を得るもの
業務の範囲や進め方など業務を遂行する上で当該企業で通常必要となる知識・能力などの説明等
- ③ 教育訓練の実施状況が確認できないもの
 - ・ 指導員又は講師が不在のまま自習（ビデオ等の視聴を含む）を行うもの
- ④ 被保険者要件（被保険者として雇用された期間が6か月未満である者は対象労働者とならない）等から対象外となるもの
 - ・ 新規採用者を対象とするもの（例：入社時研修、新入社員研修）
- ⑤ 法令で講習の受講等を義務づけられているもの。なお、労働者が資格を取得・更新するための法定講習等である場合を除く。
- ⑥ その他
 - ・ 当該教育訓練の科目、職種等の内容についての知識、技能、実務経験または経歴を有する指導員または講師により行われぬもの
 - ・ 再就職の準備を目的とするもの
 - ・ 過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの
 - ・ 海外で実施するもの
 - ・ 出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）第1の2の表の技能実習の活動に従事する者（技能実習生）に実施するもの

雇用調整における教育訓練の内容（イメージ）

- 事業主が所定労働時間内に実施する、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（教育、訓練、講習）が対象となります。（対象外となっているものを除く。）

【対象となる教育訓練等（事例）】（リーフレット等で周知を予定）

- 事業所内で実施するもの
 - ・ 事業所内に講師を招き、講座・講習や業務改善等のための訓練を実施するもの
 - ・ 事業所内の会議室等で、双方向のオンライン講座を受講するもの
- 事業所外で実施するもの
 - ・ 官公庁や地域の産業支援機関等が実施するセミナー、講座等を受講するもの
 - ※ 業界団体の意見交換会への参加、講演等が実施されないイベントは除く。
 - －DX、AI、GXなどを業務に活用するための講座、セミナー
 - －デジタル、グリーンなどの新技術・新分野に関する講座、セミナー
 - －新分野展開、販路開拓に関する講座、セミナー
 - －法令の改正内容等に関する説明会、セミナー（インボイス、ワークルール、ビジネスと人権など）
 - ・ 教育訓練機関等が行う訓練・セミナー等を受講するもの
 - －業務で必要となる免許・資格等の取得・更新のための講座・講習
 - －JEEDなどが行う生産性向上訓練 等

雇用調整助成金における教育訓練（見直し案・新旧比較）

	現行制度	見直し案
基本的な考え方	教育訓練とは、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、講習等である	教育訓練とは、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、講習等である
訓練時間	所定労働日の所定労働時間内において <u>3時間以上</u> 実施されるもの	所定労働日の所定労働時間内において <u>2時間以上</u> 実施されるもの
対象となる教育訓練等（事例）	リーフレット等で周知予定	<p>【対象となる教育訓練等（事例）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>事業所内で実施するもの</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>事業所内に講師を招き、講座・講習や業務改善等のための訓練を実施するもの</u> ・ <u>事業所内の会議室等で、双方向のオンライン講座を受講するもの</u> ○ <u>事業所外で実施するもの</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>官公庁や地域の産業支援機関等が実施するセミナー、講座等を受講するもの</u> ※ <u>業界団体の意見交換会への参加、講演等が実施されないイベントは除く。</u> <ul style="list-style-type: none"> - <u>DX、AI、GXなどを業務に活用するための講座、セミナー</u> - <u>デジタル、グリーンなどの新技術・新分野に関する講座、セミナー</u> - <u>新分野展開、販路開拓に関する講座、セミナー</u> - <u>法令の改正内容等に関する説明会、セミナー（インボイス、ワークルール、ビジネスと人権など）</u> ・ <u>教育訓練機関等が行う訓練・セミナー等を受講するもの</u> <ul style="list-style-type: none"> - <u>業務で必要となる免許・資格等の取得・更新のための講座・講習</u> - <u>JEEDなどが行う生産性向上訓練 等</u>

雇用調整助成金における教育訓練（見直し案・新旧比較）

	現行制度	見直し案
訓練内容の要件 (対象外となるもの)	①職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としていないもの (例：意識改革研修、モラル向上研修、寺社での座禅 等)	①教育訓練の目的から対象外とすべきもの ・職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としていないもの (例：意識改革研修、モラル向上研修、寺社での座禅、趣味・教養を目的とするもの（日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室等）)
	②職業又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 (例：接遇・マナー講習、 <u>パワハラ・セクハラ研修</u> 、 <u>メンタルヘルス研修</u> 等)	・職業又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 (例：接遇・マナー講習等) ・実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの (例：イベント、懇親会等)
	③趣味・教養を身につけることを目的とするもの (例：日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室 等)	
	④実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの (例：講演会、研究発表会、学会 等)	
	⑤通常の事業活動として遂行されることが適当なもの (例：自社の商品知識研修、QCサークル 等)	②通常の生産・事業活動と区別がつかないもの 例：QCサークル、教育訓練により生産されたものを販売等することにより利益を得るもの、業務の範囲や進め方など業務を遂行する上で当該企業で通常必要となる知識・能力などの説明等
	⑥就業規則その他の文書又は当該事業所の経営慣行等に基づいて通常行われるもの (例：入社時研修、新任管理職研修 等)	④被保険者要件（被保険者として雇用された期間が6か月未満である者は対象労働者とならない）等から対象外となるもの ・新規採用者を対象とするもの（例：入社時研修、新入社員研修等）
	⑦通常の生産ラインにて実施されるものなど、通常の生産活動と区別がつかないもの又は教育訓練過程で生産されたものを販売等することにより利益を得るもの	

雇用調整助成金における教育訓練（見直し案・新旧比較）

	現行制度		見直し案
訓練内容の要件 (対象外となるもの)	⑧法令で義務づけられているもの。 (例：労働安全衛生法関係の教育)	→	⑤法令で講習の受講等を義務づけられているもの。なお、労働者が資格を取得・更新するための法定講習等である場合を除く。
	⑨職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第28条第2項に規定する職業訓練指導員免許を有する者その他当該教育訓練の科目、職種等の内容についての知識、技能、実務経験又は経歴を有する指導員又は講師により行われ ない もの。	→	⑥その他 ・当該教育訓練の科目、職種等の内容についての知識、技能、実務経験または経歴を有する指導員または講師により行われ ない もの
	⑩指導員又は講師が不在のまま自習（ビデオ等の視聴を含む。）を行うもの。	→	③教育訓練の実施状況が確認できないもの ・指導員又は講師が不在のまま自習（ビデオ等の視聴を含む）を行うもの
	⑪転職や再就職の準備を目的とするもの。	→	⑥その他 ・再就職の準備を目的とするもの。
	⑫過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの。	→	⑥その他 ・過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの。
	⑬海外で実施するもの。	→	⑥その他 ・海外で実施するもの。
	⑭出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）第1の2の表の技能実習の活動に従事する者（技能実習生）に実施するもの。	→	⑥その他 ・出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）第1の2の表の技能実習の活動に従事する者（技能実習生）に実施するもの。

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。

【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。

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可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。

参考 雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額の推移

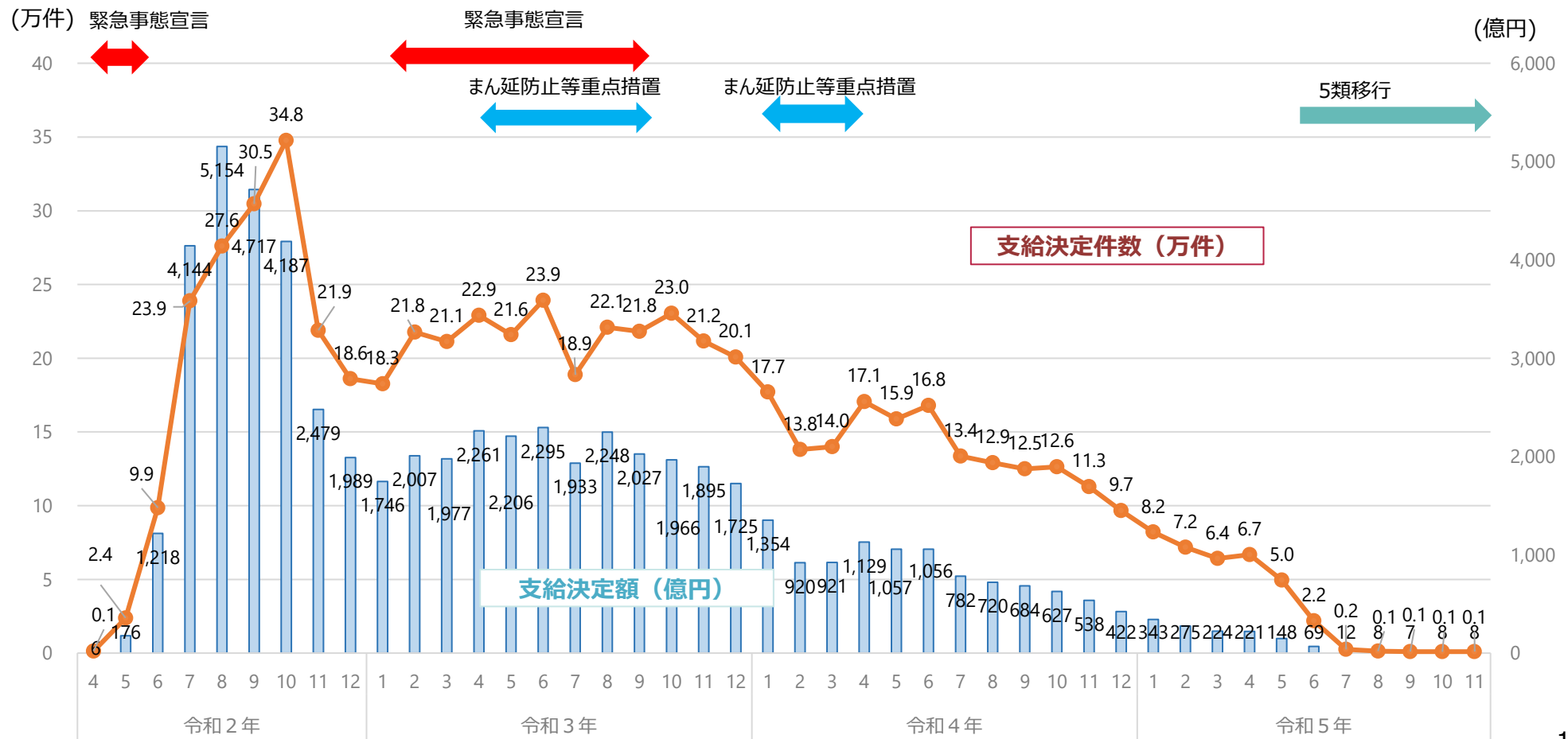
○ 雇用調整助成金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、以降は減少傾向。

累計支給決定件数：630万件 累計支給決定額：5兆9,890億円

※令和2年4月～令和5年11月末までの累計値

※令和5年12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。

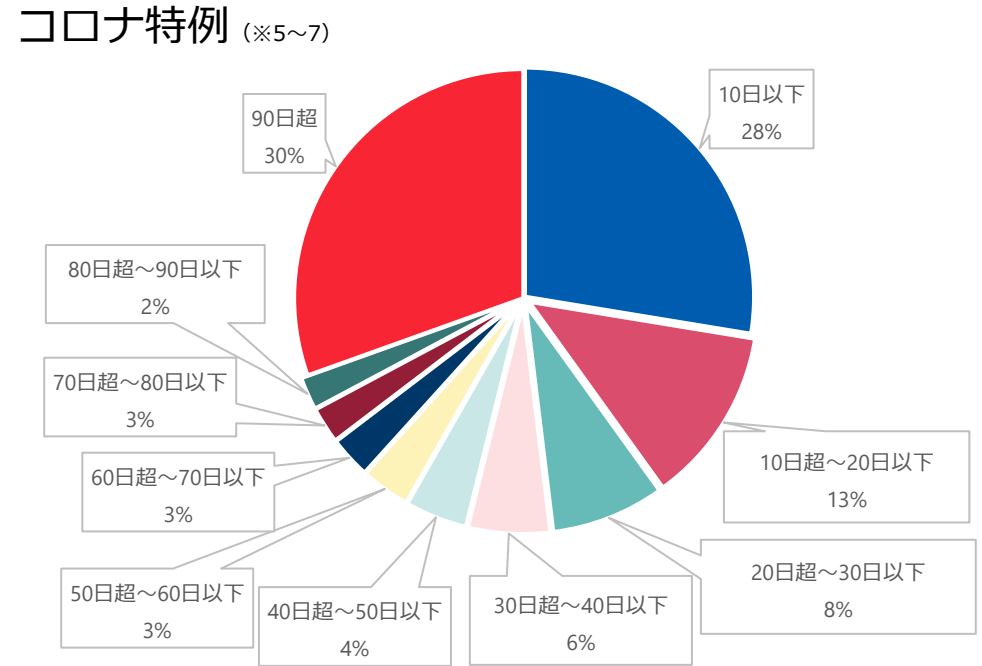
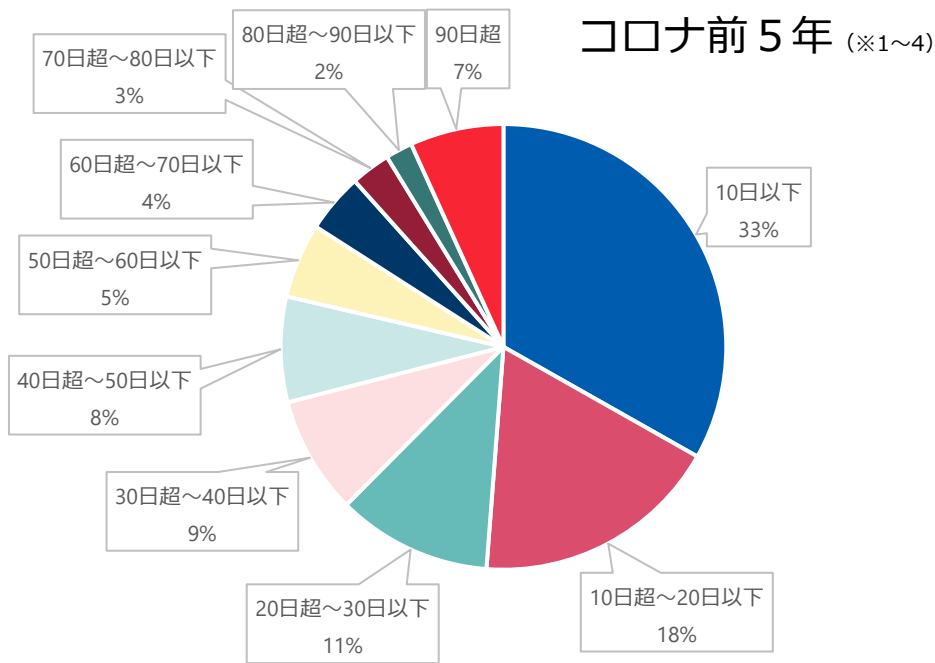
参考 雇用調整助成金の支給日数

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)

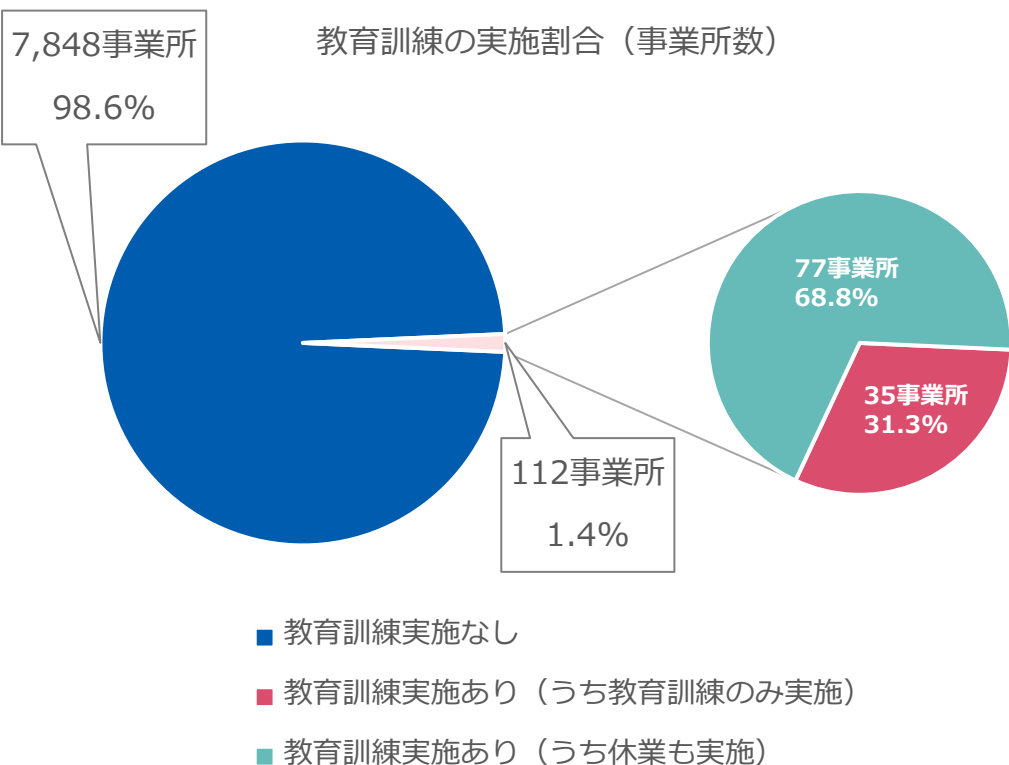
※6 支給日数は支給額のうち雇用勘定で支払われた額と支給決定年度末時点の被保険者数を用いた推計値

※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

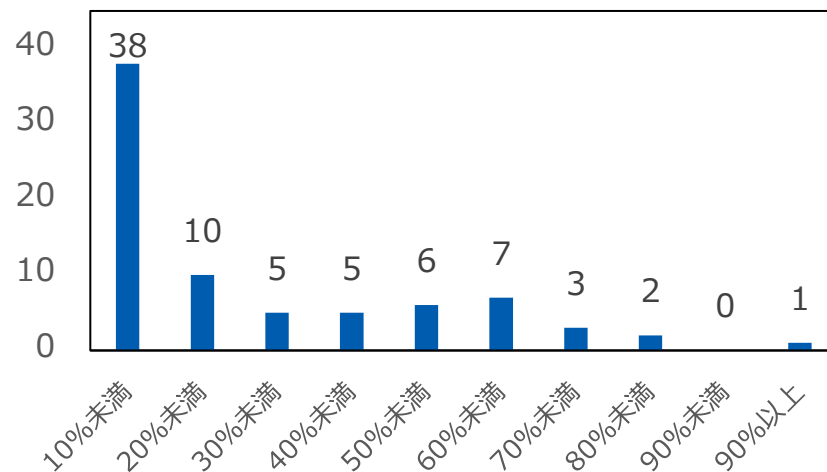
雇用調整助成金における教育訓練の実施状況（通常期）

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。

教育訓練の実施割合（事業所数）



休業も実施した事業所の訓練割合別事業所数
（訓練日数/支給日数）

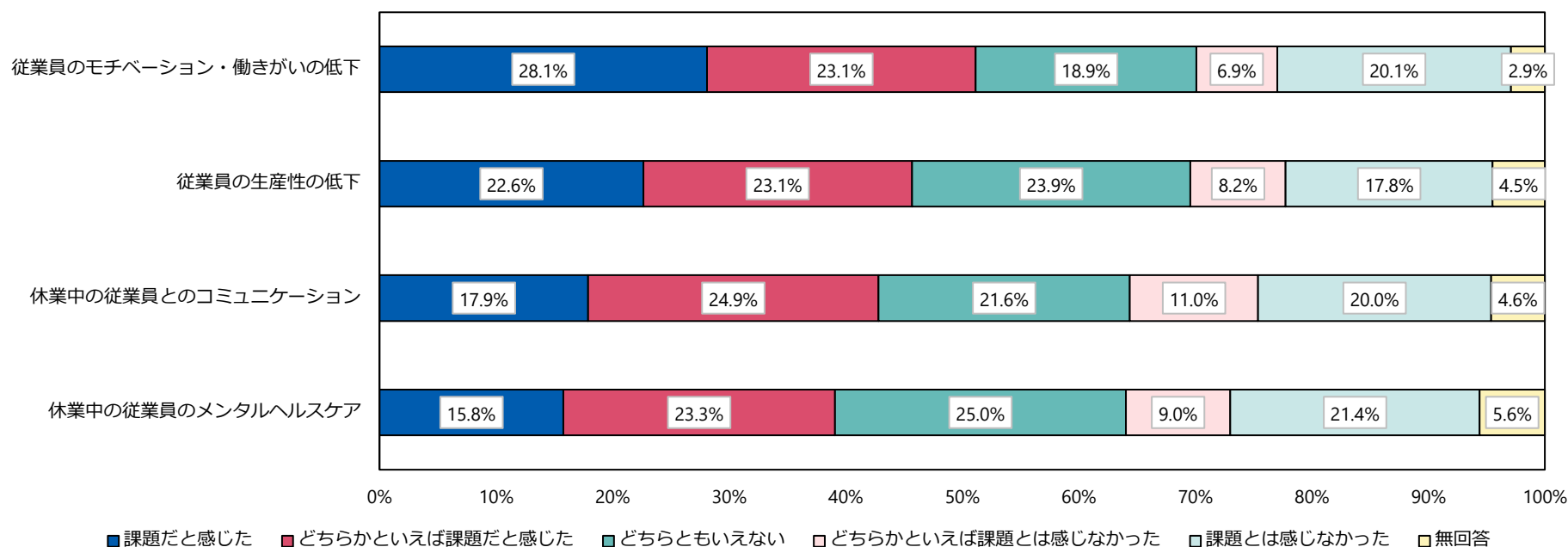


- ※ 対象期間初日が平成26年4月1日～平成31年3月31日までにある事業所について集計したもの
- ※ 対象労働者数等が不明だった事業所を除く
- ※ 訓練日数は、支給額のうち教育訓練に係る額を用いた推計値

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。

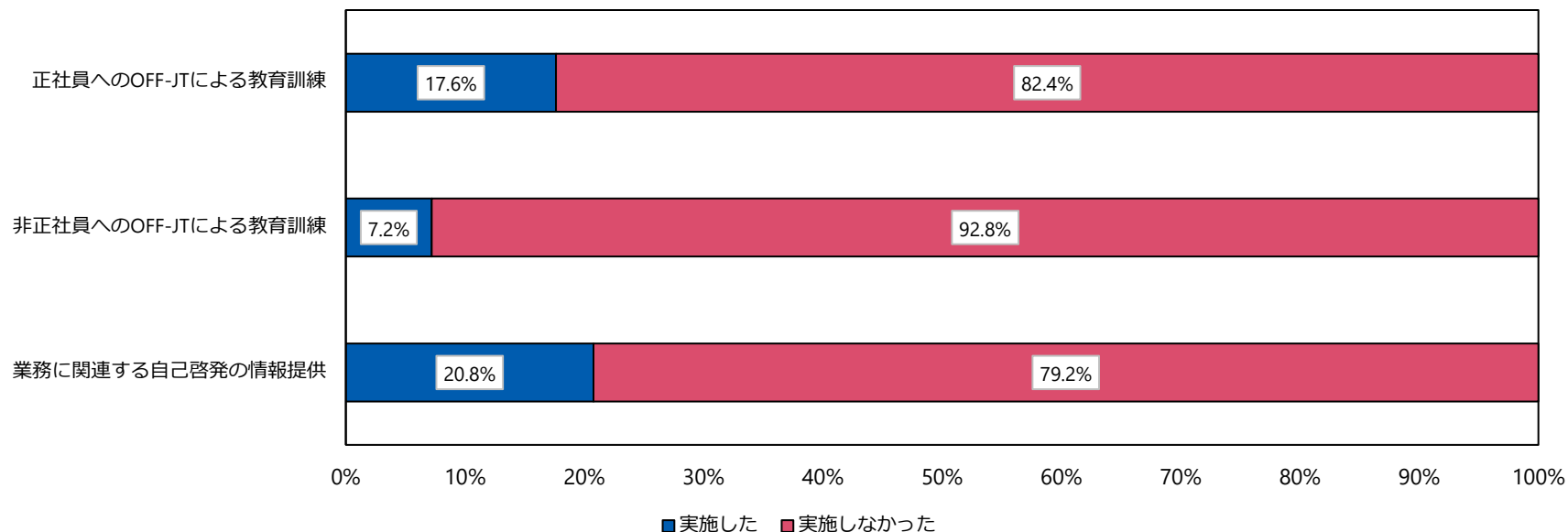
※それぞれの項目ごとに回答。

※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。

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

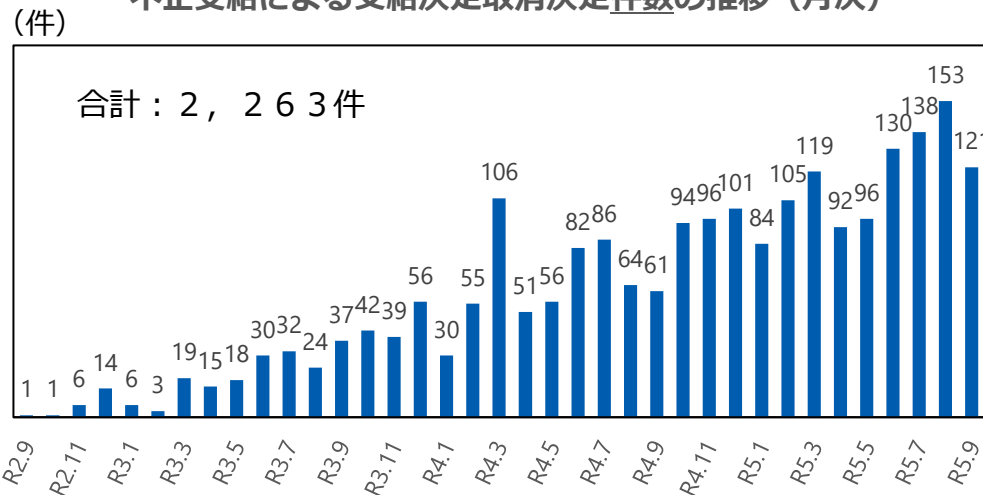
※ 3 支給決定日が令和2年4月1日～令和5年3月31日までにある事業所について集計したもの

※ 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

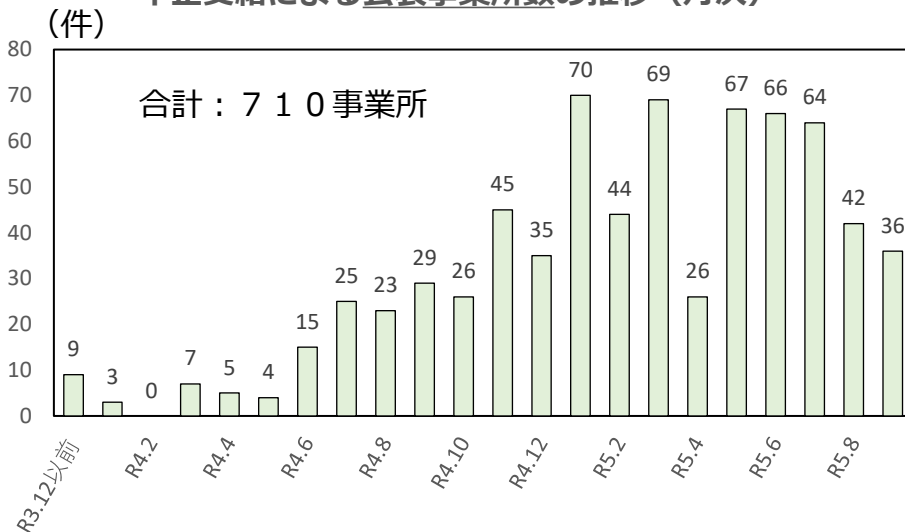
参考 不正受給件数等の推移

不正受給による支給決定取消決定件数の推移（月次）

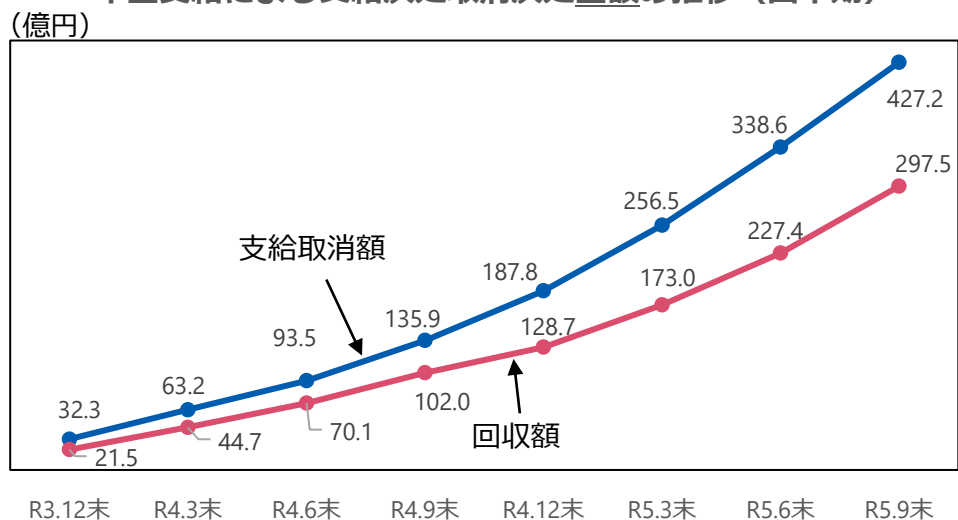


(※) 緊急雇用安定助成金も含む。不正受給として処分を行った月ごとに支給取消決定件数を集計。雇調金と緊安金両方の不正の場合はそれぞれ1件ずつカウント（事業所数ではない）

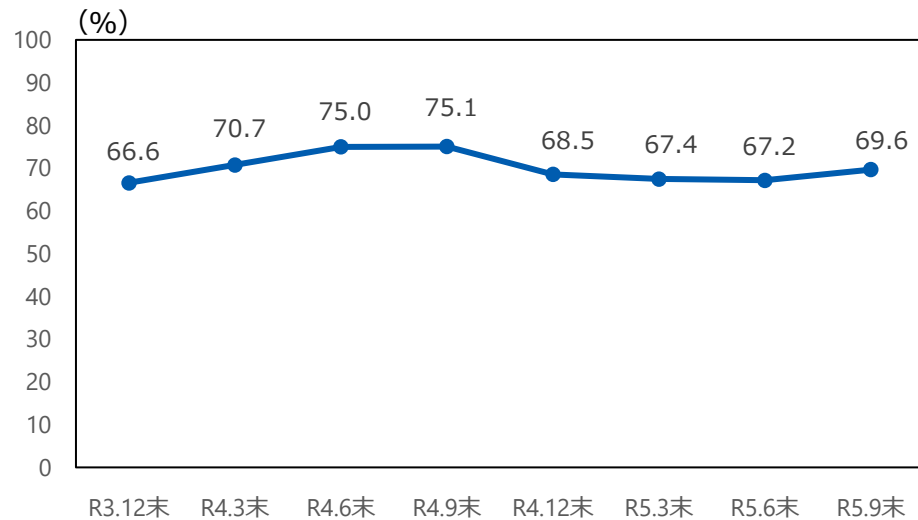
不正受給による公表事業所数の推移（月次）



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）



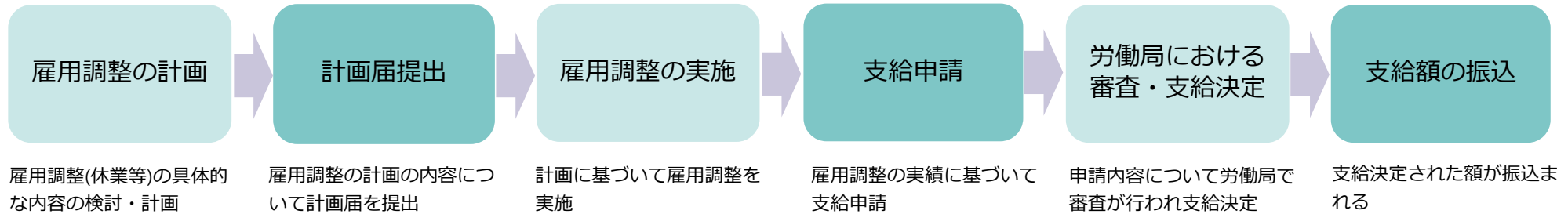
教育訓練に関する支援制度について

	雇用調整助成金による教育訓練	人材開発支援助成金	教育訓練給付制度
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、休業若しくは教育訓練又は出向により雇用調整を実施した場合に、休業手当又は賃金の一部を助成。	事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。	労働者の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部を支給。
主な訓練内容	職務に関連した知識・技能を習得させ、または向上させるための訓練であって、通常の生産活動と区別がつかないもの（OJTなど）や通常の教育カリキュラムに位置づけられているものなどを除く訓練を実施した場合に、賃金の一部を助成	例えば、人材育成支援コースでは、雇用する被保険者に対して、職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練、厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練、有期契約労働者等を対象とした正社員化を目指す訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成	講座の内容等に応じ以下の3種類 ○中長期的なキャリアアップを支援する「専門実践」 ○速やかな再就職及び早期のキャリア形成を支援する「特定一般」 ○その他の雇用の安定・就職の促進に資する「一般」
助成率等	休業に対する休業手当や教育訓練に対する賃金額の2/3（大企業1/2） 教育訓練を実施した場合は、1人1日あたり1,200円を加算	○人材育成支援コース（人材育成訓練の場合） 賃金助成：1人1時間あたり760円（大企業380円） 経費助成：45%（大企業30%） ※経費助成について、有期契約労働者等の場合は60%、正社員化した場合は70% ○教育訓練休暇等付与コース 経費助成：30万円 ○人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練の場合） 賃金助成：1人1時間あたり960円（大企業480円） 経費助成：75%（大企業60%） ○事業展開等リスキリング支援コース 賃金助成：1人1時間あたり960円（大企業480円） 経費助成：75%（大企業60%）	○専門実践教育訓練給付金 受講費用の50%（年間上限40万円）を訓練受講中6か月ごとに支給。資格取得等を行い、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の20%（年間上限16万円）を追加で支給。 ※一定の要件を満たせば、別途、教育訓練支援給付金を支給。 ○特定一般教育訓練給付金 受講費用の40%（上限20万円）を訓練修了後に支給。 ○一般教育訓練給付金 受講費用の20%（上限10万円）を訓練修了後に支給。

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

