

# 令和5年秋の年次公開検証の指摘事項に対する対応状況について 【雇用調整助成金（コロナ関連）関係】

**（令和6年4月22日第54回行政改革推進会議 提出資料）**



秋の年次公開検証の指摘事項に対するフォローアップ

<p>担当府省名</p>	<p>厚生労働省</p>		
<p>テーマ等</p>	<p>雇用調整助成金（コロナ関連）</p>		
<p>指摘事項</p>	<p>・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。</p> <p>・事業主による申請手の負担軽減、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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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と。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。</p> <p>まずは、<u>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。</u></p> <p>・<u>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。</u></p> <p>・EBPM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、<u>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。</u></p>		
<p>個別項目</p>	<p>対応方針・スケジュール</p>	<p>決定・実施した内容</p>	<p>備考</p>
<p>・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、<u>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。</u></p>	<p>（対応方針）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>申請時における追加書類の提出や申請時及び支給終了後の実地調査の強化策を検討する。</li> </ul> <p>（スケジュール）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年3月29日付けで支給要領等を改正。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不正受給に対し厳正に対処するため、①不正受給以降に受給した助成金の全額の返還を命じること</li> <li>②不正受給額の2割の違約金及び延滞金について納付を命じること</li> <li>③雇用関係助成金の5年間の不支給措置を講じることにしている。</li> <li>また、令和5年4月から事業主名等の公表に係る公表基準を公開し、事業主による自主的な申告・返還を促進している。</li> <li>さらに、厚生労働省ホームページに不正防止に関するページを設け、不正防止対策の周知に引き続き取り組んでいる。</li> <li>支給要領等の改正については、不正防止対策の強化の観点から、①申請時に提出させる書類として、これ</li> </ul>	<p>○厚生労働省HP（雇用調整助成金（不正受給関係））  <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/kochokin_husei.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/kochokin_husei.html</a></p>

		<p>まで出勤簿、賃金台帳など休業の実績を確認するための書類の提出を求めているところであるが、税制面における裏付けを確認するため所得税徴収高計算書や源泉徴収簿等を追加。</p> <p>②支給終了後の実地調査を強化する方針といった内容を盛り込んだ。</p>	
<p>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、<u>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。</u>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。</p>	<p>(対応方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「雇用関係助成金ポータル」による雇用調整助成金のオンラインシステムによる申請受付を開始したところ。事業主の状況に配慮しつつ、今後、積極的な利用勧奨を行うことで、デジタル化を推進する。</li> <li>法人番号については「雇用関係助成金ポータル」の認証情報より取得することが可能となっている。</li> </ul> <p>(スケジュール)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和5年12月からオンラインシステムの利用開始。</li> </ul> <p>(その他)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>マイナンバーの活用については、申請の審査や不正受給対策等において必要とされる雇用に関する情報等をマイナンバーによる情報連携では取得できないこと等から活用困難。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の利便性向上を目的として、新たに、システム上で申請から審査までを可能とする「雇用関係助成金ポータル」による雇用調整助成金の申請受付運用を令和5年12月から開始した。</li> <li>また、経済団体等を通じて傘下の団体や会員等に周知を行うとともに、雇用調整助成金を申請する事業主に対しても利用勧奨を行っている。</li> </ul>	<p>○雇用関係助成金ポータル（リーフレット） <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/001179686.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/001179686.pdf</a></p> <p>○雇用関係助成金ポータル申請ページ <a href="https://www.esop.mhlw.go.jp/">https://www.esop.mhlw.go.jp/</a></p>
<p>検証を行うにあたり、<u>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。</u></p>	<p>(対応方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(独)労働政策研究・研修機構で実施中のコロナ特例措置の効果検証については令和6年度中を目途に一定の結果を得るとともに、その結果等も踏まえ、令和7年度から労働政策審議会での議論を踏まえた上で、検討予定。</li> </ul> <p>(スケジュール)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度中に実施予定の効果検証の結果を踏まえた上で、令和7年度から労働政策審議会での議論を踏まえて検討予定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ特例措置の効果検証については、令和3年度から(独)労働政策研究・研修機構において効果検証中。</li> <li>これまで、効果検証の一環として、リーマン・ショック期以降からコロナ特例1年目にかけての業務データを用いた分析や、コロナ特例に係る事業所へのアンケート調査を実施した上で公表している。</li> <li>今後、(独)労働政策研究・研修機構において実施している効果検証の中で、雇用調整助成金等の業務データ(休業人数、休業日数など)と、アンケート調査により取得した情報を用いて、これまでよりも詳細な二次分析を令和6年度中を目途に一定の結果を得られるよう実施する予定。</li> </ul>	<p>○「雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて—」 <a href="https://www.jil.go.jp/institute/siryos/2023/265.html">https://www.jil.go.jp/institute/siryos/2023/265.html</a></p> <p>○「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」結果(事業所調査) <a href="https://www.jil.go.jp/press/documents/20231227.pdf">https://www.jil.go.jp/press/documents/20231227.pdf</a></p> <p>○諸外国の雇用維持政策 <a href="https://www.jil.go.jp/foreign/report/2022/22-10.html">https://www.jil.go.jp/foreign/report/2022/22-10.html</a></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>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。</u></li> </ul>	<p>(対応方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 検証に使用するコロナ特例時の雇調金データ（休業人数の情報など、約8百万件の支給データ）について、個別集計表を整理し、公開するとともに、研究者や行政機関から、目的等を個別に確認した上で業務上対応可能な範囲で集計等を行い提供する。</li> </ul> <p>(スケジュール)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 必要なデータの整理を進めているが、別途取扱ルールを検討・整備した上で、令和7年度中を目途にデータセットの公開を予定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在、コロナ禍における全データの入力作業を順次進めているところであり、入力完了は、令和6年度一杯掛かる見込み。</li> <li>・ また、個人情報や法人の情報が特定されることが無いように、データの取扱いに係るルールを慎重に検討・整備した上で、提供可能な集計データの提供を行う。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>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。</u>  <u>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。</u></li> </ul>	<p>(対応方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ (独)労働政策研究・研修機構に対し、コロナ特例措置の効果検証に関する研究を依頼しており、今後分析等を進める。</li> </ul> <p>(スケジュール)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ これまでは休業人数などの詳細な状況が含まれない業務データによる分析やアンケート調査を実施してきたところであるが、休業人数などの詳細なデータを補足するため、現在、必要なデータの整理を進めており、準備が整い次第、令和6年度中を目途に具体的な効果検証を実施予定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コロナ特例措置の効果検証については、令和3年度から(独)労働政策研究・研修機構において効果検証中。</li> <li>・ これまで、効果検証の一環として、リーマン・ショック期以降からコロナ特例1年目にかけての業務データを用いた分析や、コロナ特例に係る事業所へのアンケート調査を実施した上で公表している。</li> <li>・ また、(独)労働政策研究・研修機構独自の研究として、文献調査により諸外国との雇用維持政策の比較を行っている。</li> <li>・ 今後、(独)労働政策研究・研修機構において実施している効果検証の中で、雇用調整助成金等の業務データ(休業人数、休業日数など)と、アンケート調査により取得した情報を用いて、これまでよりも詳細な二次分析を令和6年度中を目途に一定の結果を得られるよう実施する予定。</li> </ul>	<p>○「雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍1年目にかけて—」  <a href="https://www.jil.go.jp/institute/siryos/2023/265.html">https://www.jil.go.jp/institute/siryos/2023/265.html</a></p> <p>○「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」結果(事業所調査)  <a href="https://www.jil.go.jp/pres/documents/20231227.pdf">https://www.jil.go.jp/pres/documents/20231227.pdf</a></p> <p>○諸外国の雇用維持政策  <a href="https://www.jil.go.jp/foreign/report/2022/22-10.html">https://www.jil.go.jp/foreign/report/2022/22-10.html</a></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>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を講じるこ</u></li> </ul>	<p>(対応方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 将来の危機時の対応等については、令和6年度中に実施予定の(独)労働政策研究・研修機構で実施中のコロナ特例措置の効果検証の結果等も踏まえ、令和7年度から、特例措置を講ずる場合の留意点も含めた雇用維持政策の在り方を労働政策審議会で検討する。</li> <li>・ 通常時の雇用調整助成金の在り方については、令和6年度から、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った。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 将来の危機時の対応等については、コロナ特例措置の効果検証を令和3年度から(独)労働政策研究・研修機構において実施中。</li> <li>・ 今後、(独)労働政策研究・研修機構において実施している効果検証の中で、雇用調整助成金等の業務データ(休業人数、休業日数など)と、アンケート調査により取得した情報を用いて、これまでよりも詳細な二次分析を令和6年度中を目途に一</li> </ul>	

<p>とを検討すべきである。</p>	<p>(スケジュール)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>将来の危機時の対応等については、上記検証の結果が取りまとまった後、令和7年度から労働政策審議会での議論を踏まえて検討予定。</li> <li>通常時の雇用調整助成金については、省令を改正し、令和6年4月から施行。</li> </ul>	<p>定の結果を得られるよう実施する予定。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>二次分析を踏まえた効果検証の結果については、将来の危機に備えた制度の見直しに活用していく見込み。</li> <li>通常時の雇用調整助成金については、「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)において、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されたことを踏まえ、労働政策審議会で令和5年9月以降審議いただき、その結果、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な見直しを行うこととし、令和6年3月省令案要綱を労働政策審議会に諮問。省令を改正し、令和6年4月から施行。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>EBPM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、<u>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</u>、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、<u>再検討すべき</u>であり、また、②<u>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</u>である。</li> </ul>	<p>(対応方針)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度事業におけるアウトカム・アウトプットの設定において、現行の助成金支給中の雇用維持率のみならず、助成金支給終了後の雇用維持率や生産指標のほか、事業主の教育訓練実施によって生じる従業員のスキルアップの効果（アンケート調査）をアウトカム指標として設定するとともに、支給日数などを関連指標として把握することを検討中。</li> </ul> <p>(スケジュール)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度レビューシートに反映させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アウトカムへのつながりを正確に補足すべきという御指摘を踏まえ、令和6年度事業におけるアウトカム・アウトプットの設定においては、現行の助成金支給中の雇用維持率のみならず、助成金支給終了後の雇用維持や生産指標のほか、事業主の教育訓練実施によって生じる従業員のスキルアップの効果（アンケート調査）をアウトカム指標として設定するとともに、支給日数などを関連指標として把握することで、EBPMの観点から適切にレビューシートに反映させる予定。</li> </ul>	