

雇用調整助成金参考資料

雇用調整助成金について

概要

- 景気の変動などの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、それにかかった費用を助成する制度。
- 休業等を実施する前に、実施計画を都道府県労働局に提出し、その後、実際に休業等を実施した後に支給申請をすることになっている。

助成内容等【リーマン・ショック発生以降の拡充後】

- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成。
 - ・ 大企業:2/3 中小企業:4/5
 - ・ 労働者を解雇等していない場合は、大企業:3/4 中小企業:9/10
 - ただし、雇用保険基本手当日額の最高額(7,890円)を日額上限とする。
- 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。
 - ・ 1人1日当たり 大企業:4,000円 中小企業:6,000円
 - (事業所内訓練については、大企業:2,000円 中小企業:3,000円)

実績

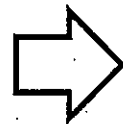
- 平成20年12月に、雇用調整助成金の助成内容等を中小企業向けに拡充した中小企業緊急雇用安定助成金を創設して以来、利用が急増。その後も、事業主等の要望を踏まえ、累次に渡る支給要件の緩和等を行ったところ。
- 平成21年度の実施計画ベースの事業所数は約94万事業所、対象者数は約2,442万人、平成22年度は約79万事業所、約1,351万人、平成23年度は約59万事業所、約1,304万人。

リーマン・ショック発生以降の主な拡充について

助成対象の拡大

【生産量要件】

最近6か月の生産量が前年同期
と比べて10%以上減少

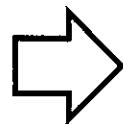


支援を必要とする事業主が迅速に利用できるようにするため、
以下のとおり対象拡大

最近3か月の生産量が直前3か月又は前年同期と比べて
原則5%以上減少(平成20年12月)

【対象被保険者】

被保険者期間6か月未満の者は
助成対象外

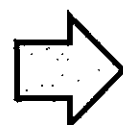


新規学卒就職者等を対象とするため、以下のとおり対象拡大
被保険者期間6か月未満の者も助成対象(平成20年12月。平
成23年7月に助成対象外)

助成額・期間の拡大

【助成率】

大企業1/2
中小企業2/3



【助成率】

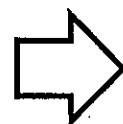
大企業2/3(平成21年2月)中小企業4/5(平成20年12月)

労働者を解雇していない場合は…

大企業3/4(平成21年3月)中小企業9/10(平成21年3月)

【教育訓練費】

1,200円



【教育訓練費】(事業所内訓練・事業所外訓練)

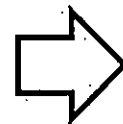
大企業4,000円(平成21年6月)

中小企業6,000円(平成20年12月)

(事業所内訓練は平成23年4月に半額)

【支給限度日数】

1年100日・3年150日

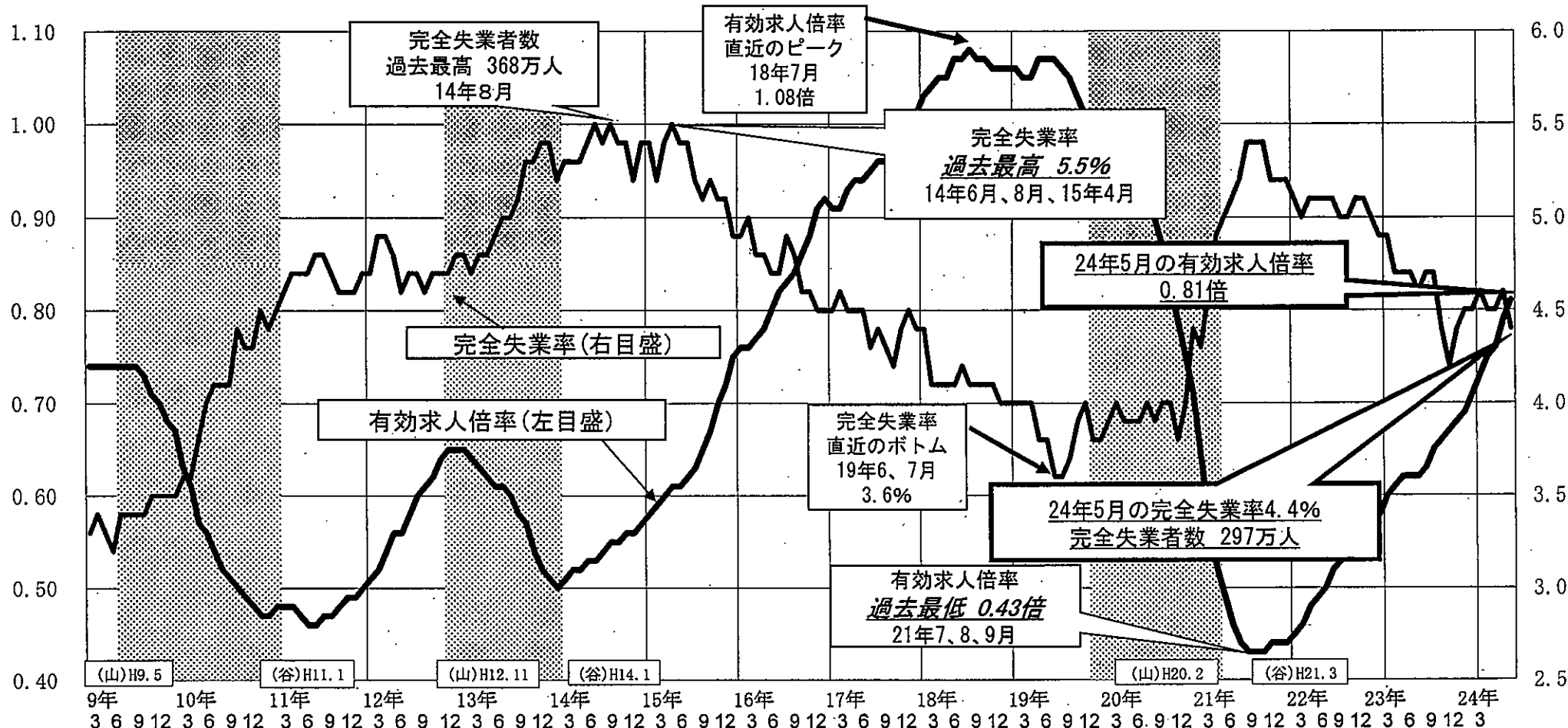


【支給限度日数】

3年300日(平成21年6月)

現在の雇用情勢 —持ち直しているものの、依然として厳しい状況にある—

- 完全失業率は、5月は 4.4 %。
- 有効求人倍率は、5月は0.81倍と前月より0.02ポイント改善。
- ハローワークを訪れる事業主都合離職者（新規求職者数）は、前年同月比 15.8%の減少。
- 日銀短観の雇用人員判断（「過剰」－「不足」）は、3月の雇用過剰感は弱まっている。
（12月→3月 全産業：＋2→＋1 ※直近のピークは2009年3月の＋23）
- 5月の雇用保険の受給者数は前年同月比6.0%減の61.8万人。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期、直近の景気の谷は暫定的に設定。

(注) 平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

テーマ：リーマンショック後の雇用対策

提言（取りまとめ）

【総論】

リーマンショック後の雇用対策について一定の成果は確認されるが、労働市場に与えた影響、利用者や自治体の評価など詳細な検証が不十分である。

今後は、「望ましい働き方ビジョン」（非正規雇用のビジョンに関する懇談会報告 平成24年3月）の理念を活かし、個々の雇用形態による違いに留意しつつ、非正規雇用の労働者への総合的な対策を強化すべきである。同時に、成長分野と連動した雇用対策に重点を置くべきである。特に、離職者が多く人手不足の状況が続いている介護分野については、省内の関係部局が一体となって、処遇の改善や身体的負担の軽減などの雇用管理の改善を行い、介護労働者の定着の促進に取り組むべきである。また、今後の施策について事後検証が十分行いうるよう、政策評価のための情報や統計の収集、その手法や指標の改善に励む必要もある。

【雇用調整助成金】

雇用調整助成金については、リーマンショックにより大幅に拡充されたままとなっているが、ドイツの類似の制度の状況も参考にしつつ、経済状況の変化に応じて平常時の対応に戻すべきである。その際、教育訓練については、不正受給に留意しつつ、他の助成金で対応することも含め、企業の成長分野展開に資する教育訓練を促す視点も重要である。また、雇用調整助成金利用企業のその後の状況について、詳細なデータを収集分析すべきである。

【人材育成】

人材育成については、公的職業訓練が効果的に就職に結びつくことが重要であり、①ハローワークと訓練機関の連携による就職支援やコーディネーターの配置等その体制整備、②コミュニケーション能力など技能以外の能力の付与、③労働市場の需給状況とリンクしたコース・仕上がり像の設定（例えば、ワード・エクセルの習得にとどまらない高度なIT技術の習得等）、④就職実績が低調な訓練実施機関の状況の検証を通じた訓練機関の入れ替えなど質の管理、⑤企業実習と組み合わせた訓練の強化に取り組むべきである。その際、訓練内容と就職分野の関連の把握、訓練給付目的の受講の抑制、委託訓練の就職実績の引上げに留意しなければならない。

企業内の人材育成への支援については、①中小企業に対する人材育成の助言が重要な役割を担うと考えられるが、助言の内容・実績や助言を受けるための仕組みの検証を行いつつ、効果的に取り組むべきである。②また、非正規雇用の労働者に対する訓練、成長分野での訓練などに一層重点化していく

べきである。

【地域の雇用創出】

地域の雇用創出については、雇用創出のための各基金事業の費用対効果分析、失敗事例も含め自治体の評価を踏まえた詳細な検証が不十分であり、今後類似の事業を行う場合に備えて検証を行い、国、各地方自治体での事例の幅広い共有や一定のガイドラインの整備をしておくべきである。また、地域の雇用創出のための通常対策については、産業政策との連携を強化する施策を展開すべきである。

評価シートに記載された各委員の提言内容

- ・ 職業訓練が効果的に就職に結びつくためには、求職ニーズ／訓練／求人ニーズのマッチング及びフォローアップが極めて重要である。これをコーディネートするための人材補強が必要であり、民間企業OB、学校OBなどを活用すると良いと考える。就職率、定着率の向上に資するとともに、高齢者雇用にも繋がる。
- ・ 産業政策と連携した地域の雇用創出には、厚生労働省の関係部門だけでなく、地方行政、地元企業、民間訓練施設などを加えた地域協働の横断的な取組みが大切だと考える。過去の事例分析も踏まえて実効性ある仕組みを作ってほしい。

厚生労働省版「提言型政策仕分け」メンバー

秋山 正子 (株) ケアーズ白十字訪問看護ステーション代表取締役

阿部 正浩 獨協大学経済学部教授

和泉 昭子 生活経済ジャーナリスト／キャリアカウンセラー

中山 弘 元学校法人ホンダ学園常務理事

宮山 徳司 埼玉医科大学医学部特任教授

脇坂 明 学習院大学経済学部教授

(50音順。敬称略。)