

第6章

新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における雇用対策

前章までで分析したとおり、2020年には新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、我が国経済は大きな影響を受け、2020年の実質GDPはリーマンショック期の2009年以来の大幅な落ち込みとなったが、完全失業者の増加や完全失業率の上昇はリーマンショック時に比べ緩やかなものにとどまった。この背景には、今般の経済的ショックが感染拡大防止のために一時的に経済活動を抑制したこと等により生じたものであるということや、感染拡大前から労働市場では人手不足基調にあったことに加え、リーマンショック期以降の雇用対策等の展開がみられた中で、今般の感染拡大を受け、リーマンショック期を上回る規模で広範な雇用対策等が講じられたことがあるものと考えられる。

本章では、リーマンショック期以降の雇用対策等の展開を概観した上で、感染拡大期に講じられた雇用対策とその特徴の整理を行うほか、このうち特に重要な役割を果たしたと考えられる雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金（以下「雇用調整助成金等」という。）の支給による完全失業率の抑制効果について分析を行う。

第1節 リーマンショック期以降の政策展開の整理

●リーマンショック期には、雇用維持、再就職支援、雇用創出の観点からの雇用対策のほか福祉的支援が講じられ、一部の施策はその後、法制化された

今般の感染拡大期における雇用対策は、近年の大きな経済的ショックであったリーマンショックを受けて積み重ねられてきた施策を基盤として、その上に今般の経済的ショックの特徴に対応した対策が講じられることにより展開してきたと考えられる。このため、今般の感染拡大期における雇用対策について確認するに当たり、まずはリーマンショック期とそれ以降に展開されてきた雇用対策等について概観する。その際、それぞれの経済的ショックの特徴の違いにも留意してみていく。

リーマンショック期の雇用・失業情勢の特徴としては、世界経済の後退の影響を大きく受け、特に「製造業」への影響が大きかったこと、各企業による雇用調整の手段として労働時間の削減だけでなく、人員・賃金の削減による調整も多く行われたこと等があげられる。これにより、リーマンショック期には、男性の正規雇用労働者、非正規雇用労働者を中心に完全失業者が大幅に増加し、完全失業率も大幅に上昇した。

こうした状況に対応するために、リーマンショック期の雇用対策としては、第1-(6)-1表のとおり、雇用維持の観点から雇用調整助成金の特例措置（助成率、教育訓練加算及び支給限度日数等の拡充）等が、再就職支援・能力開発の観点から雇用保険を受給できない者を対象に職業訓練や訓練期間中の生活保障のための給付を行う緊急人材育成支援事業等が、雇用創出の観点から緊急雇用創出事業、重点分野雇用創造事業、ふるさと雇用再生特別基金事業等が講じられた。こうした雇用対策以外にも、生活面での福祉的な支援として、生活福祉資金貸付制度

の充実や住宅手当緊急特別措置事業の実施なども行われた。

この時に展開された施策の中には、その後、法律に基づく恒久的な制度とされたものもあり、その後の雇用対策等において重要な役割を果たしている。具体的には、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」(平成23年法律第47号)により、緊急人材育成支援事業を基にした求職者支援制度が法制化された(2011年10月施行)。また、「生活困窮者自立支援法」(平成25年法律第105号)により、住宅支援給付事業の住宅支援給付¹を基にした住居確保給付金が、生活困窮者自立支援制度の一部として法制化された(2015年4月施行)。

第1-(6)-1表 リーマンショック期以降の雇用対策

雇用維持	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用調整助成金の特例措置 【助成率】 中小企業2/3→4/5(2008年12月)、大企業1/2→2/3(2009年2月) ※解雇等を行わない場合は、中小企業9/10(2009年3月) 大企業3/4(2009年3月) 【教育訓練加算】 1,200円→中小企業6,000円(2008年12月)、大企業4,000円(2009年6月) (事業所内訓練は2011年4月に半額) 【支給限度日数】 1年100日・3年150日→3年300日(2009年6月)
再就職支援(職業訓練)	<ul style="list-style-type: none"> ○緊急人材育成支援事業(2009年7月) 【職業訓練の拡充】 ・新規成長や雇用吸収の見込める分野における基本能力から実践能力までを習得するための長期訓練を実施 ・再就職に必須のITスキルを習得するための訓練を実施 【訓練期間中の生活保障】 ・訓練を受講する者に対して、訓練期間中の生活費を給付(月10万円) ※雇用保険を受給できない者を対象に職業訓練や訓練期間中の給付を行う制度。2011年9月開講分をもって終了。 ○求職者支援制度(2011年10月) ・雇用保険を受給できない者(非正規雇用労働者や就業経験の無い者等)に対して、基礎的能力から実践的能力までを一括して付与する職業訓練を実施 ※緊急人材育成・就職支援基金を基に創設。再就職や転職を目指している者が、月10万円の生活支援の給付を受けながら無料の職業訓練を受講する制度。
雇用創出	<ul style="list-style-type: none"> ○緊急雇用創出事業(2008年度) ・離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の一時的な雇用機会を創出 ○重点分野雇用創出事業(2009年度) ・介護、医療、農林、環境等成長分野として期待されている分野における新たな雇用機会を創出するとともに、地域ニーズに応じた人材を育成し雇用につなげるための事業を実施 ○ふるさと雇用再生特別基金事業(2008年度) ・地域の実情や創意工夫に基づき、地域の求職者等の継続的な雇用機会を創出
生活面での福祉支援	<ul style="list-style-type: none"> ○生活福祉資金貸付の種類統合・再編等の見直し(2009年10月) ・総合支援資金の創設や緊急小口資金の無利子化等 ○住宅手当緊急特別措置事業(2009年10月) ・住宅手当の支給により住居を確保するとともに就職活動の支援を実施 ○生活困窮者自立支援制度(2015年4月) ・自立相談支援事業や住居確保給付金の支給等

資料出所 厚生労働省資料をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第2節 感染拡大期における雇用対策等の特徴の整理

●感染拡大期においては雇用維持のための支援などの雇用対策が過去に例をみないスピード感、規模により講じられた

本節では、2020年の感染拡大期に講じられた雇用対策が、どのような点で特徴的であったか、今般の経済的ショックの特徴に照らし合わせつつ、大幅な特例措置がとられた雇用調整助成金等の利用状況等を中心に概観する。

今般の経済的ショックの特徴としては、第5章でみたように、国内外で感染拡大防止のために幅広く経済活動を人為的に抑制したことにより、急激に非常に多くの労働者が影響を受けた点があげられる。特に「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、

1 2013年に、住宅手当緊急特別措置事業が住宅支援給付事業へ名称変更。

娯楽業」「製造業」「運輸業、郵便業」などの産業への影響が大きかった。こうした状況に対応し、雇用維持のための支援などの雇用対策が過去に例をみないスピード感、支援額の規模により講じられた。

第1-(6)-2表 感染拡大期における雇用対策

経済対策	主な雇用対策
新型コロナウイルス感染症緊急経済対策 (2020年4月7日(同4月20日変更)) 【雇用の維持と事業の継続】	<ul style="list-style-type: none"> 雇用調整助成金の特例措置の更なる拡大(助成率を中小企業は4/5、大企業は2/3に引き上げ、更に解雇等を行わない場合には中小企業は9/10、大企業は3/4) 新卒応援ハローワークにおける内定取消者に対する特別相談窓口の設置 ハローワークにおける外国人労働者、事業主、非正規雇用労働者、就職支援又は住居・生活支援を必要とする求職者等に対する相談支援体制等の強化 雇用保険を受給できない求職者を対象とする求職者支援訓練の拡充(対象者数の拡充等)
国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策 (2020年12月8日) 【成長分野への円滑な労働移動等の雇用対策パッケージ】	<ul style="list-style-type: none"> 雇用調整助成金の特例措置による雇用維持 (公財)産業雇用安定センターの体制の拡充 業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組の支援 ニーズの変化に応じた教育訓練給付対象講座の見直し 出向元・出向先事業主への一体的な助成制度の創設(産業雇用安定助成金) 人材開発支援助成金による他業種転換支援、長期教育訓練休暇付与コースの要件緩和、IT人材育成支援の充実 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援 感染症の影響による離職者を試行雇用する事業主への助成(トライアル雇用助成金) 紹介予定派遣を通じた正社員化に取り組み派遣先事業主への助成対象の拡充(キャリアアップ助成金) 子育て中の女性等に対する仕事と家庭の両立ができる求人の確保(雇用創出) 新卒応援ハローワーク等における新卒者及び3年以内既卒者に対する就職支援の強化 ハローワークの就職氷河期世代の専門窓口の更なる拡充 外国人に対する就職支援の多言語対応等の推進
【新たな雇用・訓練パッケージ】 (2021年2月12日)	<ul style="list-style-type: none"> 雇用調整助成金の特例措置による雇用維持 大企業のシフト制労働者等への休業支援金・給付金の適用 感染症対策業務等による雇用創出とハローワークにおける専門窓口の設置等 求職者支援制度への特例措置の導入(2021年9月末までの時限措置) 職業訓練の強化(求職者支援訓練・公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化) ハローワークでの積極的な職業訓練の周知・受講あっせん・就職支援

資料出所 厚生労働省資料、内閣府HPをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第1-(6)-3表 感染拡大期における各種支援策

制度名	制度概要
雇用調整助成金(特例措置)	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、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、事業主の申請に基づき、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部を助成。今回の特例措置では、雇用保険被保険者ではない労働者の休業も、緊急雇用安定助成金として対象にしている。
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金	新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払を受けることができなかった労働者に対して支援・給付。
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、妊娠中の女性労働者に有給の休暇(年次有給休暇を除く)を取得させた企業に対して助成。
両立支援等助成金(介護離職防止支援コース(新型コロナウイルス感染症対応特例))	新型コロナウイルス感染症への対応として、家族の介護を行う必要がある労働者が育児・介護休業法に基づく介護休業とは別に、有給休暇を取得できるような取組を行う中小企業事業主に対して助成。
小学校休業等対応助成金(労働者を雇用する事業主の方向け)	新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため有給の休暇(年休有給休暇を除く)を取得させた企業に対して助成。(対象期間:2020年2月27日~2021年3月31日)
小学校休業等対応支援金(委託を受けて個人で仕事をする方向け)	新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、その小学校等に通う子どもの世話をを行うために、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者に対して支援。(対象期間:2020年2月27日~2021年3月31日)
働き方改革推進支援助成金(新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)	新型コロナウイルス感染症対策として、テレワークを新規で導入する中小企業事業主に対して助成。
産業雇用安定助成金	新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成。
トライアル雇用助成金(新型コロナウイルス感染症対応(短時間)トライアルコース)	新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた方で、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する方の早期再就職支援を図るため、一定期間(原則3か月)試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成。
(参考)持続化給付金	新型コロナウイルス感染症拡大により、特に大きな影響を受けている事業者に対して、事業の継続を支え、再起の糧となる、事業全般に広く使える、給付金を支給。給付終了。

資料出所 厚生労働省資料、経済産業省HPをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●雇用維持・継続に向け、雇用調整助成金については、大幅な特例措置がとられるとともに、雇用保険被保険者以外の労働者についても助成対象とする緊急雇用安定助成金が設けられた。続いて、感染拡大期における雇用対策の具体的な内容についてみていく。まず、雇用維持・継続に向けた支援として、雇用調整助成金については、リーマンショック期以上の大幅な特例措置がとられ、助成額の日額上限や助成率の引上げ²が行われたほか、従来、雇用調整助成金の助成対象は雇用保険被保険者のみであったところ、雇用保険被保険者以外の労働者（週労働時間20時間未満の労働者など）について助成対象とする緊急雇用安定助成金が設けられた。こうした特例が設けられた背景には、感染拡大防止のために「緊急事態宣言」が発出され、外出自粛や休業等の要請がなされるなど経済活動が人為的に一時的に抑制され³、感染拡大の影響が幅広い産業に、かつ、様々な雇用形態の労働者に及んだことがあげられる。

同時に、雇用調整助成金の特例措置に関する申請書類等については、大幅に簡素化され、事業主の申請手続の負担軽減と支給事務の迅速化が図られた。

第1-(6)-4表 感染拡大期における雇用調整助成金の特例措置

特例以外の場合の雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置 (2020年4～12月の内容)
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【全業種】
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
雇用保険被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象
休業の助成率：2/3（中小）1/2（大企業）	休業の助成率：4/5（中小）2/3（大企業） ※ 解雇等を行わない場合：10/10（中小）3/4（大企業）
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,370円	休業・教育訓練の助成額の上限額は15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃
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
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左+上記対象期間中の休業等の実施日数（別枠扱い）
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）
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）
残業相殺	残業相殺 停止
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：4/5（中小）2/3（大企業） ※ 解雇等を行わない場合10/10（中小）3/4（大企業） 加算額：2,400円（中小）1,800円（大企業）
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

資料出所 厚生労働省資料をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 雇用保険被保険者でない労働者の休業に対しては、緊急雇用安定助成金により助成。

●雇用調整助成金等は、2020年5月から12月末までで累積2.5兆円を超える支給決定が行われ、リーマンショック期を大幅に上回っている

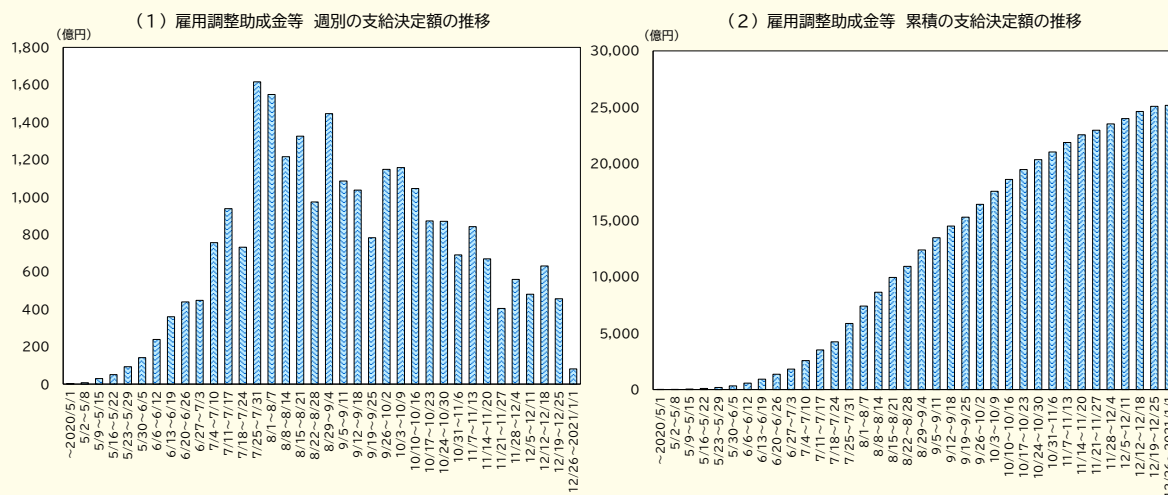
次に、厚生労働省が公表しているデータにより、雇用調整助成金等⁴の支給決定の状況を確認することとする。第1-(6)-5図により、2020年5月以降の雇用調整助成金等の週ごとの支給決定額の推移をみてみる。支給決定額は、2020年7月25日～7月31日の週の約1,600億円がピークとなり、おおむね10月頃まで週あたり1,000億円以上の支給を行っていたが、その後は減少傾向となっており、2020年5月以降の累積の支給決定額は、2020年12月末時点で2.5兆円を超えている。

- 2 1人1日当たり助成額の日額上限の15,000円への引上げ、解雇等を行わない中小企業の助成率の10/10への引上げは、リーマンショック期を上回る拡充措置である。
- 3 第5章でみたように全産業活動指数、第3次産業活動指数の落ち込みはリーマンショック期より感染拡大期の方が大きい。また、内閣府「令和2年度年次経済財政報告」(2020年)では、感染症の影響の大きさをGDPギャップで評価すると2020年4～6月期のマイナス幅はリーマンショック期の過去最低水準を超えており、今回のショックは極めて大きいと指摘している。
- 4 リーマンショック時の雇用調整助成金の特例措置は、付1-(6)-1表に掲載。

続いて、第1-(6)-6図は、リーマンショック期と比較してみるため経済的ショックの時点（リーマンショック期は2008年9月、感染拡大期は2020年1月）を基準月としてその後の雇用調整助成金等の月ごとの支給決定額の推移をみたものである。これによると、リーマンショック期には、ショック後12か月目の2009年9月に単月の支給決定額が約777億円でピークとなり、累積額はショック後15か月目の2009年12月時点で累計約5,300億円であった。これに対して、2020年には、ショック後7か月目の2020年8月に単月の支給決定額が約5,700億円（推計値）でピークとなり、累積額はショック後11か月時点となる2020年12月時点で累計約2.5兆円を超えている。⁵このように、2020年には、リーマンショック期を大幅に上回る規模とペースで雇用調整助成金等による支援が行われたことが分かる。

第1-(6)-5図 雇用調整助成金等の支給決定額の推移

- 雇用調整助成金等の週別の支給決定額の推移をみると、2020年7月25日～31日の1週間で1,600億円と最大となり、その後、減少傾向にある。
- 雇用調整助成金等の累積の支給決定額の推移をみると、2020年5月から12月末までで2.5兆円を超える給付を行っている。

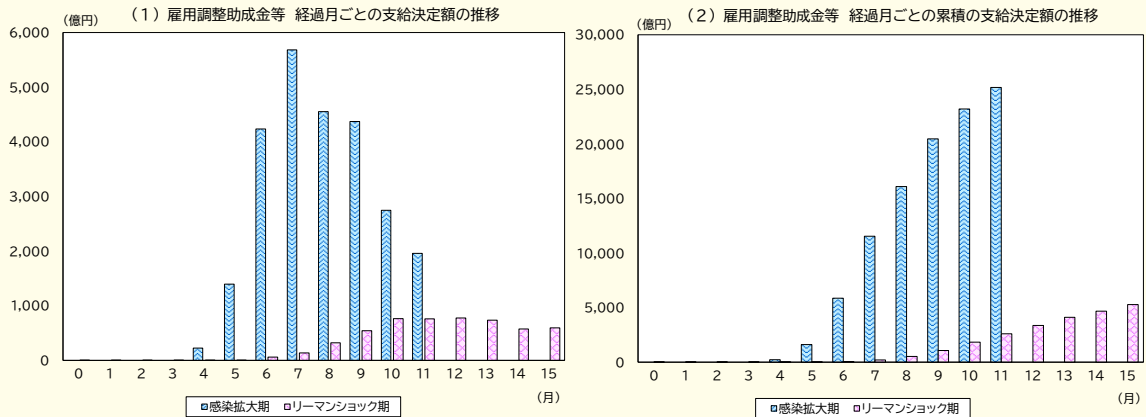


資料出所 厚生労働省公表の雇用調整助成金等の支給実績データをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 支給決定額は、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の合計額である。

5 第1-(6)-6図は、感染拡大期は2020年1月を、リーマンショック期は2008年9月を起点としている。また、感染拡大期は支給決定金額の公表が週別のため、月ベースの額を推計して、リーマンショック期と比較を行っている。

第 1-(6)-6 図 リーマンショック期と感染拡大期の雇用調整助成金等支給決定額の推移の比較

○ 雇用調整助成金等の月別の支給決定額の推移をみると、リーマンショック期よりも月別の最大支給決定額、支給決定額の増加ペースともに上回っており、感染拡大期には、ショック後 7 か月後（2020 年 8 月）に約 5,700 億円の支給決定を行った。



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をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 感染拡大期の額は、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の合計額。厚生労働省資料掲載の週別データに応じた調整を行っている。
 2) 感染拡大期は支給決定額を、リーマンショック期は支給額を記載している。
 3) 感染拡大期は2020年1月を、リーマンショック期は2008年9月をスタート時点とし、経過月ごとに比較している。
 4) 感染拡大期は、2020年12月までの支給実績データを示している。

●雇用調整助成金の利用状況を産業別にみると、「飲食・宿泊業」「製造業」「運輸業」等での利用が多くなっている

次に、JILPTの「第3回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年2月調査)により、企業の雇用調整助成金等の利用状況等をみていこう。

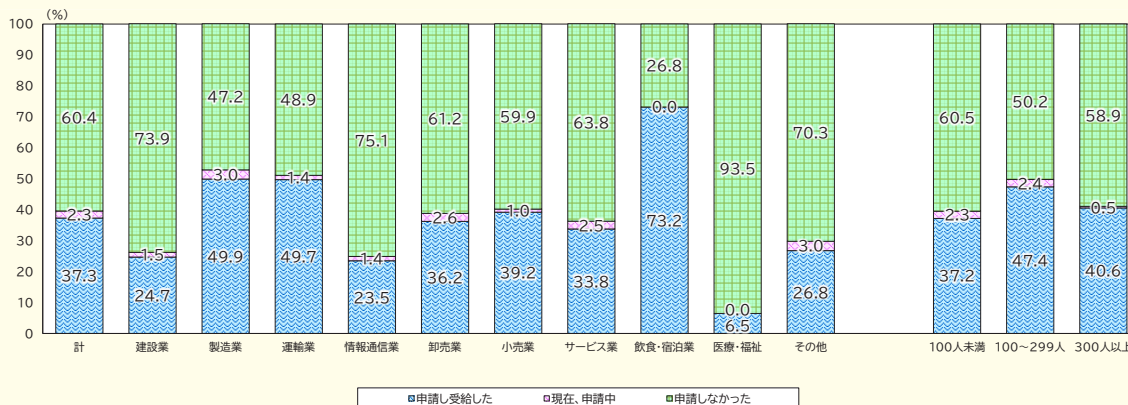
まず、第1-(6)-7図により、雇用調整助成金⁶の利用状況を産業別・企業規模別にみてもみる。調査産業計では、2021年2月時点で「申請し受給した」企業の割合が37.3%、「現在、申請中」の企業の割合が2.3%、「申請しなかった」企業の割合が60.4%と、約4割の企業が利用していることが分かる。産業別にみると、「飲食・宿泊業」で73.2%と約7割と高く、次いで「製造業」で49.9%、「運輸業」で49.7%と約5割に上り、以下「小売業」で39.2%、「卸売業」で36.2%となっており、感染拡大の影響を大きく受けたと考えられる産業を中心に多く利用されている。

企業規模別にみると、従業員数が「100~299人」規模の企業で47.4%、「300人以上」規模で40.6%、「100人未満」規模で37.2%の順となっており、「100人未満」規模の企業でも4割弱の企業で利用されている。

6 当該調査における雇用調整助成金の定義には、緊急雇用安定助成金も含まれている。

第1-(6)-7図 産業別・企業規模別の雇用調整助成金利用状況

- 雇用調整助成金の利用状況を産業別にみると、「飲食・宿泊業」では7割を超える企業で利用されており、「製造業」「運輸業」「小売業」「卸売業」「サービス業」の順に高くなっている。
- 雇用調整助成金の利用状況を企業規模別にみると、「100～299人」規模の企業で雇用調整助成金の利用割合が比較的高い。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「第3回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)(一次集計)結果をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 任意回答としており、無回答を除いたn数(3,196)を集計し、復元倍率を用いた補正を行っている。なお、産業ごとのサンプル数は、建設業(510)、製造業(923)、運輸業(150)、情報通信業(154)、卸売業(850)、小売業(124)、サービス業(273)、飲食・宿泊業(33)、医療・福祉(37)、その他(142)となっている。また、企業規模ごとのサンプル数は、100人未満(2,625)、100～299人(421)、300人以上(150)となっている。
- 2) 当該調査における雇用調整助成金の定義には、緊急雇用安定助成金も含まれている。

●雇用調整助成金の受給月をみると、2020年5月を受給月とした企業の割合がピークとなっており、その後減少傾向にあったが、「飲食・宿泊業」「運輸業」では2020年12月から2021年1月にかけて割合が上昇している

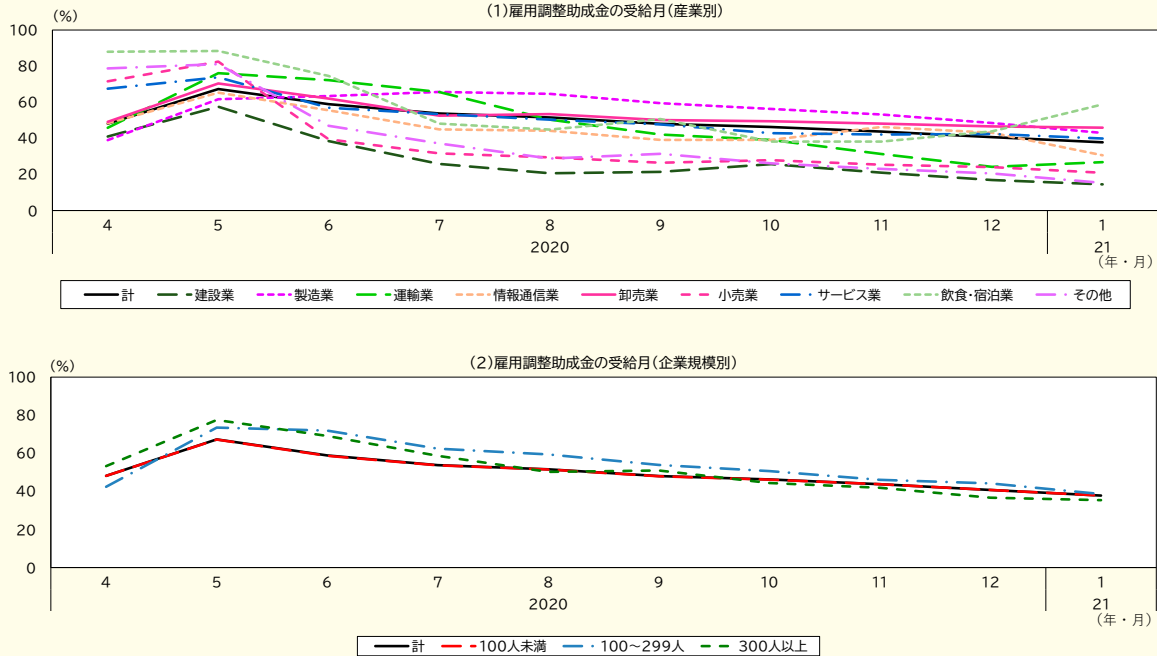
続いて、第1-(6)-8図により、産業別・企業規模別の雇用調整助成金の受給月(雇用調整助成金の受給対象となった月)についてみる。産業計をみると、1回目の緊急事態宣言が発出されていた2020年5月を受給月とした企業の割合が67.3%でピークとなっており、その後、低下傾向で推移し、2021年1月には37.8%となっている。産業別にみると、多くの産業で2020年5月の受給割合が最も高くなっており、「飲食・宿泊業」で88.4%、「小売業」で82.5%、「その他」で81.1%、「運輸業」で76.1%、「サービス業」で73.8%となっており、一方、「製造業」では2020年7月の65.7%、「医療・福祉」では6月の96.2%がピークとなっている。ピークののち、多くの産業で受給企業の割合は低下傾向となっているが、「飲食・宿泊業」「運輸業」では2020年12月から2021年1月にかけて割合が上昇しており、2021年1月の緊急事態宣言に伴う時短要請等の影響を受けている可能性がある。⁷

企業規模別にみると大きな差異はみられないが、4月、5月と「300人以上」規模の企業の受給割合が「100人未満」「100～299人」規模の企業よりも高かったが、その後、低下し、2020年6月以降は「100～299人」規模の企業の方が、2020年10月以降は「100人未満」規模の企業の方が、「300人以上」規模の企業より割合が高くなっている。

7 2021年1月の受給企業の割合は「飲食・宿泊業」58.8%(2020年12月43.9%)、「卸売業」45.9%、「製造業」43.0%、「サービス業」39.9%等の順に高く、また、「運輸業」は26.8%(2020年12月24.2%)となっている。

第1-(6)-8図 産業別・企業規模別の雇用調整助成金の受給月

- 雇用調整助成金の受給月についてみると、受給企業の割合は2020年5月をピークに低下傾向にあり、多くの産業でも2020年5月がピークとなっているが、「飲食・宿泊業」「運輸業」は2020年12月から2021年1月にかけては、受給企業の割合が上昇している。
- 雇用調整助成金の受給月を事業規模別にみると、大きな差異はみられないが、「300人以上」の企業では、緊急事態宣言が発出されていた5月に最も高く、その後、低下している。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「第3回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)(一次集計) 結果をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 雇用調整助成金を申請し受給した企業における任意回答としており、無回答を除いたn数(1,217)を集計。なお、調査では、「医療・福祉」についても集計しているが、サンプル数が5と少数であることからグラフには掲載していない。

2) 当該調査における雇用調整助成金の定義には、緊急雇用安定助成金も含まれている。

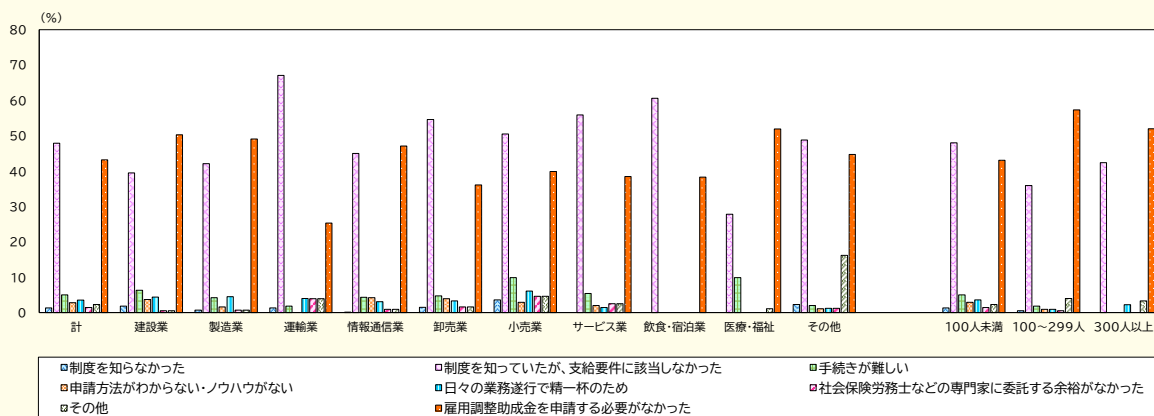
●雇用調整助成金を申請しなかった理由として、「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった(生産指標要件を満たしていない等)」や「雇用調整助成金を申請する必要がなかった(経営状態がよく、人手不足の状態にあった等)」と回答した企業が多かったが、大企業と比較すると小規模の企業で「制度を知らなかった」「手続きが難しい」「申請方法がわからない・ノウハウがない」と回答した企業がみられた

また、第1-(6)-9図により、雇用調整助成金を申請しなかった企業について、申請しなかった理由をみると、「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった(生産指標要件を満たしていない等)」と答えた企業の割合が47.9%と最も高く、次いで「雇用調整助成金を申請する必要がなかった(経営状態がよく、人手不足の状態にあった等)」が43.2%と多かった一方、「制度を知らなかった」は1.3%、「申請方法がわからない・ノウハウがない」は2.8%、「手続きが難しい」は5.0%となっている。産業別にみると、いずれの産業でも「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった(生産指標要件を満たしていない等)」「雇用調整助成金を申請する必要がなかった(経営状態がよく、人手不足の状態にあった等)」の割合が高いが、特に「運輸業」「飲食・宿泊業」では「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった(生産指標要件を満たしていない等)」の割合が、「医療・福祉」「建設業」等では「雇用調整助成金を申請する必要がなかった(経営状態がよく、人手不足の状態にあった等)」の割合が他産業

よりも高くなっている。それ以外の選択肢の割合については、「小売業」では、「制度を知らなかった」「手続きが難しい」の割合が、「医療・福祉」では「手続きが難しい」の割合が、「情報通信業」「卸売業」では「申請方法がわからない・ノウハウがない」の割合が相対的に高かった。また、企業規模別にみると、「300人以上」では、「制度を知らなかった」「手続きが難しい」「申請方法がわからない・ノウハウがない」がいずれも0.0%であったのに対し「100人未満」では、「制度を知らなかった」が1.3%、「手続きが難しい」が5.0%、「申請方法がわからない・ノウハウがない」が2.9%となっており、企業規模による差がみられた。規模の小さい企業への更なる周知、手続上の配慮が課題であることがうかがえる。

第1-(6)-9図 雇用調整助成金を申請しなかった理由（産業別・企業規模別）

- 雇用調整助成金を申請しなかった理由を産業別にみると、多くの産業で「制度は知っていたが、支給要件に該当しなかった」「雇用調整助成金を申請する必要がなかった」が多かった一方、「制度を知らなかった」「手続きが難しい」「申請方法がわからない・ノウハウがない」等は低くなっている。
- 雇用調整助成金等を申請しなかった理由を企業規模別にみると、「制度を知らなかった」は、「300人以上」で0.0%、「100～299人」で0.5%、「100人未満」で1.3%、「手続きが難しい」は、「300人以上」で0.0%、「100～299人」で1.8%、「100人未満」で5.0%、「申請方法がわからない・ノウハウがない」は、「300人以上」で0.0%、「100～299人」で0.9%、「100人未満」で2.9%であり、企業規模が小さいほどこれらの回答をした企業が多かった。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「第3回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」(2021年)(一次集計)結果をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 雇用調整助成金を申請しなかった企業における任意回答としており、無回答を除いたn数(1,874)を集計し、複数回答での選択を認めている。
2) 当該調査における雇用調整助成金の定義には、緊急雇用安定助成金も含まれている。

●雇用調整助成金の特例措置を活用し、従来の上限額を上回る日額単価にて助成を受ける企業が多かった

次に、厚生労働省職業安定局が雇用調整助成金等の利用状況について把握するために、2020年5～11月の間に支給決定したものについてサンプル調査を行った結果により、雇用調整助成金等の休業に関する支給決定の詳細についてみてみよう。⁸

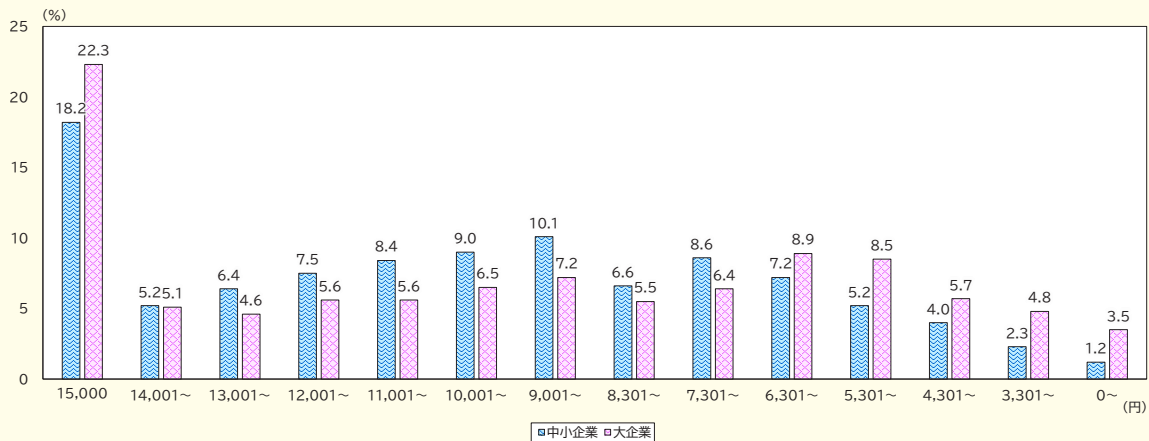
まず、図1-(6)-10図により、休業を対象とした雇用調整助成金の支給決定について助成額の日額単価(休業に係る支給決定金額を休業延べ日数(人日)で除したもの)の分布をみるため、支給決定件数全体に占める日額単価の区分ごとの件数の割合をみると、中小企業、大企

8 2020年5～11月の間に支給決定したものについてサンプル調査を実施したもので、サンプル数は161,832件である。

業ともに「15,000円（上限額）」の区分の割合が最も高く、中小企業で18.2%、大企業で22.3%となっている。また、中小企業においては、「9,001～10,000円」「10,001～11,000円」の区分でも割合が比較的高くなっている。このように、雇用調整助成金の特例措置により従来の上限額を上回る日額単価にて助成を受けている企業が多くなっている。

第1-(6)-10図 雇用調整助成金の助成額日額単価ごとの支給決定件数の割合（休業）

○ 雇用調整助成金の支給決定件数全体に占める日額単価の区分ごとの件数の割合をみると、中小企業、大企業ともに、「15,000円（上限額）」の区分の割合が最も高く、中小企業においては、「9,001～10,000円」「10,001～11,000円」の区分でも割合が比較的高くなっている。



資料出所 厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) サンプル調査は、2020年5～11月の間に支給決定したものについてサンプル調査を実施。(調査時点のサンプル数は雇用調整助成金の127,462件)
 2) 助成額日額単価は、支給決定金額（休業）を休業延日数で割って算出している。
 3) 産業計の結果である。

●雇用調整助成金等の助成率の区分ごとの支給決定件数の割合をみると、中小企業では助成率を10/10とする支給決定の割合が95%以上となっている

また、休業を対象とした雇用調整助成金等について助成率の区分（特例措置により大企業2/3、中小企業4/5。解雇等を行わない場合は大企業3/4、中小企業10/10。）ごとの支給決定件数の割合をみると、雇用調整助成金では、中小企業で助成率を10/10とする支給決定の割合が95.1%、助成率4/5の割合が4.9%、大企業で助成率3/4の割合が78.4%、助成率2/3の割合が21.6%となっている。また、緊急雇用安定助成金では、中小企業で助成率を10/10とする支給決定の割合が96.0%、助成率4/5の割合が4.0%であり、大企業で助成率3/4の割合が76.7%、助成率2/3の割合が23.3%となっている⁹（付1-(6)-2表）。このように、中小企業の95%以上、大企業でも8割弱の企業が特例措置による上限の助成率により助成を受けている。特に中小企業では解雇等を行わない場合の特例が活用され、雇用維持の努力が図られたことがうかがえる。

続いて、休業手当支払率（休業手当として平均賃金の何%相当を支払うか、労使間の協定に基づき決定された割合）の区分ごとの支給決定件数の割合をみると、休業手当支払率を100%とする支給決定の割合は、雇用調整助成金では中小企業で78.9%、大企業で56.0%、緊急雇用安定助成金では中小企業で76.0%、大企業で75.6%となっており、いずれも休業手当支

9 サンプル調査時点では大企業の休業の助成率の特例措置の上限は最大で3/4であった。

払率を100%とする支給決定が多いことが分かる（付1-(6)-3表）。このように多くの企業で雇用調整助成金の特例措置を活用し、法定の休業手当の支払率（6割以上）を上回る休業手当を支払うことで、雇用を維持し、労働者の賃金を底支えしたことがうかがえる。

●雇用維持等を図るため、雇用調整助成金等以外にも様々な新型コロナウイルス感染症の拡大に対応した支援策が講じられた

次に、雇用調整助成金等以外の雇用維持等の支援策についてみてみる。

事業主の都合により労働者を休業させた場合、雇用調整助成金等を活用して事業主が労働者に休業手当を支払うことが基本であるが、休業期間中の休業手当の支払を受けられなかった中小企業の労働者に対しては「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」¹⁰が創設された。また、「小学校休業等対応助成金・支援金」¹¹「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）」¹²「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」¹³など、感染拡大防止のための措置により育児等の理由で休業を余儀なくされた方々等を念頭に置いた支援策も新たに講じられた。さらに、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元・出向先双方の事業主に対する助成を行う「産業雇用安定助成金」が創設された。

なお、こうした雇用対策も含め、2020年の感染拡大期における企業への様々な支援策の活用状況について、JILPT「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」（2020年10月調査）によりみてみると、「政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援」「持続化給付金」「雇用調整助成金」の順で企業が利用している割合が高く、3割を超えている。また、「小学校休業等対応助成金」「働き方改革推進支援助成金」¹⁴も一定割合の企業で利用されたことが分かる（付1-(6)-4表）。¹⁵

-
- 10 「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった者に対し、当該労働者からの申請により支援・給付。当初は中小企業の労働者のみを対象としていたが、大企業のシフト労働者等についても2020年4月1日～6月30日及び2021年1月8日～6月30日の休業が対象に拡大された。（2021年5月末時点）
- 11 「小学校休業等対応助成金（労働者を雇用する事業主の方向け）」は、新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、その小学校に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（年休有給休暇を除く）を取得させた企業に対して助成。「小学校休業等対応支援金（委託を受けて個人で仕事をする方向け）」は、新型コロナウイルス感染症の影響により、小学校等が臨時休業等した場合等に、子どもの世話をを行うために、契約した仕事ができなくなった個人で仕事をする保護者に対して支援。
- 12 「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）」は、新型コロナウイルス感染症への対応として、家族の介護を行う必要がある労働者が育児・介護休業法に基づく介護休業とは別に、有給休暇を取得して介護を行えるような取組を行う中小企業事業主に対して助成。
- 13 「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇を除く）を取得させた企業に対して助成。
- 14 「働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）」は、新型コロナウイルス感染症対策として、テレワークを新規で導入する中小企業事業主に対して助成。
- 15 JILPTの「新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」では、各種支援策の利用状況を詳細に調べているのは第2回調査までのため、第2回調査結果を記載している。

●雇用調整助成金等による雇用維持だけでなく、やむを得ず職を失われた方等への再就職支援等の支援策や雇用対策以外にも仕事や生活を支えるための支援等も講じられた

こうした雇用調整助成金等による雇用維持等の支援策だけでなく、やむを得ず職を失われた方等への再就職等の支援策も講じられた。具体的には、ハローワークの相談体制の強化、雇用保険の給付日数を延長できる特例措置などリーマンショック期にも実施された施策のほか、雇用保険を受給できない求職者を対象とする求職者支援制度の拡充、トライアル雇用助成金の拡充（感染拡大の影響で離職した者を試行雇用する事業主に対する助成）など、更なる支援策も講じられた。これらの支援策は、今般の経済的ショックにより女性や学生等のパート・アルバイトなど非正規雇用労働者の雇用が大きな影響を受けている状況に対応したものといえる。

こうした雇用対策以外にも仕事や生活を支えるための支援として、生活福祉資金貸付制度（緊急小口資金・総合支援資金）の拡充や、生活困窮者自立支援制度に基づく住居確保給付金の要件緩和、低所得のひとり親世帯への臨時特別給付金の給付、社会保険料等の支払の猶予などが講じられた。以上のように、2020年の感染拡大期には、リーマンショック期以降に大きな展開がみられた雇用対策等を基盤として、その上に今般の経済的ショックの特徴を捉えて特に大きな影響を受けた産業の企業や属性の労働者について雇用維持・確保を実現できるよう雇用対策が展開されたことが分かる。

第3節 感染拡大期における雇用調整助成金等の効果

● 先行研究によると、雇用調整助成金等により企業の人員削減が緩和される効果が示唆されている

本節では、感染拡大期における雇用対策の中でも雇用維持に特に重要な役割を果たしたと考えられる雇用調整助成金等の効果について分析する。雇用調整助成金等の支給により、完全失業率を何%ポイント程度抑制する効果があったのか、いくつか仮定を置きながら、推計を試みたい。

最初に、雇用調整助成金等による個別企業での雇用維持に関する効果について検証した分析事例をみることにする。¹⁶小林（2021）J I L P Tリサーチアイ（第53回）では、J I L P Tの企業パネル調査（「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」）の結果に基づき、傾向スコアマッチング¹⁷の分析枠組みを用いて、雇用調整助成金を含む各種の政府支援策¹⁸の申請をしている企業において、そうでない企業と比較して人員減少の状況が緩和されているかどうかを確認している。その結果、雇用調整助成金を含む各種支援策の申請済みの企業では、申請後に人員減少の状況が緩和され、さらに、その効果は申請月の次月の時点よりも、2か月後の時点においてより大きいことが確認された。このことから、雇用調整助成金について、人員減少を緩和する効果が認められるとともに、時間とともに当該効果がより明確になることが示唆されたとしている。

また、酒光（2021）J I L P Tリサーチアイ（第58回）では、J I L P Tの同調査の結果に基づき、雇用調整助成金を利用した場合の雇用への影響について、非正社員、派遣労働者については、雇用調整助成金利用企業が雇用を減らしている傾向がみられ、これには、雇用調整の必要性の高い企業ほど雇用調整助成金を利用していることが反映されていると考えられると指摘している。一方、正社員については、雇用調整助成金利用企業で雇用を減らしているという傾向はみられないことから、雇用調整助成金は、正社員に対しては一定の雇用維持効果をもっている可能性があるとして指摘している。

以上の2つの分析結果は、雇用調整助成金により個別企業での人員削減が緩和される効果を示唆している。

次に、内閣府（2021）では、雇用調整助成金等の支給による労働市場全体での雇用維持の効果を試算しており、試算の結果は相当の幅を持ってみるべきとしつつ、完全失業率抑制効果が

16 小林徹「新型コロナウイルス流行下（2020年2～9月）の企業業績と雇用—「第2回新型コロナウイルス感染症が企業経営に及ぼす影響に関する調査」二次分析—」（J I L P Tリサーチアイ第53回）（2021年2月3日）及び酒光一章「新型コロナ感染症拡大下における雇用調整助成金利用企業の特徴と助成金の効果—J I L P T企業調査二次分析—」（J I L P Tリサーチアイ第58回）（2021年4月2日）の分析結果について紹介する。

17 傾向スコアマッチングは、統計的因果推論の手法の一つであり、政策の実施とその効果の因果関係を適切に検証する目的で用いられる。ここでは、企業の属性や業績に基づき、雇用調整助成金の支援策を申請する確率を推定し（傾向スコアという）、この傾向スコアを用い、実際に雇用調整助成金を含む支援策を申請した企業とそれらに企業属性や業績状況に近いが、支援策を申請していない企業について人員の減少状況を比較することで、支援策の効果を検証している。

18 「雇用調整助成金」のほか、「持続化給付金」「休業協力金以外の給付金」「資金繰り支援」について支援策の効果を検証し、いずれの支援策も人員減少の緩和が確認されている。

あったと試算している。¹⁹

- 雇用調整助成金等による完全失業率抑制効果は、一定の仮定の下に推計すると、相当の幅をもって見る必要があるが、雇用調整助成金により2.1%ポイント程度、緊急雇用安定助成金により0.5%ポイント程度、合計2.6%ポイント程度と見込まれ、リーマンショック期以上に雇用の維持に役割を果たしたことが示唆される

では、雇用調整助成金等の支給により、労働市場全体ではどの程度の雇用維持の効果があったといえるだろうか。ここで、雇用調整助成金等の支給により完全失業率の上昇がどの程度抑制されたかについて推計を行う。雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効果の推計に当たっては、厚生労働省職業安定局が2020年5～11月の間に支給決定した助成金の活用状況を調べるために実施した雇用調整助成金等に関するサンプル調査を集計したデータ（以下「サンプル調査」という。）及び厚生労働省が公表している雇用調整助成金等の総支給額（累積支給額）のデータを用いている。推計対象の期間は、2020年4～10月の7か月間²⁰とし、この期間を通じた抑制効果を推計している（推計方法の詳細は付注1）。具体的な推計方法としては、雇用調整助成金等について、まず、推計対象の期間中のサンプル調査の支給決定金額をサンプル調査の休業支給日数（人日）で除することでサンプル調査の1人1日当たり支給決定額を推計する。次に、推計対象の期間中に休業等が実施されたことにより支給されたとみなされる雇用調整助成金等の支給総額を、このサンプル調査を元に推計した1人1日当たり支給決定額で除することで延べ休業日数を算出する。さらに、延べ休業日数を対象とする判定基礎期間（4～10月）の月数（7か月）で除することで月平均延べ休業日数を算出する。この月平均延べ休業日数を労働者の月平均所定労働日数で除することで、月換算の月平均対象者数を算出する。最後に、月換算の月平均対象者数を2020年4～10月の労働力人口で除することで雇用調整助成金等による月平均の完全失業率の抑制効果を算出する。雇用調整助成金等の完全失業率の抑制効果は、仮に雇用調整助成金等の支給がなければ、この月換算の雇用調整助成金等の対象者が全て失業したと想定して推計している。

このように、本推計は、一定の仮定の下に推計したものであり、相当の幅をもって見る必要があるが、推計の結果によると、雇用調整助成金の支給により2020年4～10月中の完全失業率が2.1%ポイント程度抑制されたと見込まれる。また、緊急雇用安定助成金について同様に推計すると、緊急雇用安定助成金の支給により、2020年4～10月の完全失業率が0.5%ポイント程度抑制されたと見込まれ、この効果を含めた雇用調整助成金等による完全失業率の抑制効

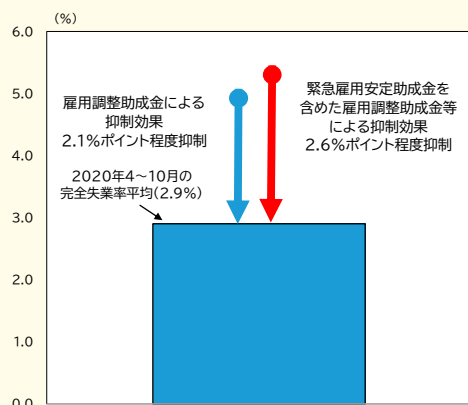
19 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）「日本経済2020-2021」（2021年）。厚生労働省が公表している雇用調整助成金等の累積支給決定額を基に、厚生労働省「令和2年度雇用政策研究会第2回資料」（2020年4～8月の間に行われた雇用調整助成金等の支給決定についてサンプル調査を行った結果を基に推計された助成金の活用状況等が掲載）から得られる休業者1人1日当たりの平均支給金額を活用し、毎月勤労統計調査の常用雇用者数等の統計データ、過去に実施されたJILPTの雇用調整助成金の活用に関するアンケート調査等を用いて、雇用調整助成金等がない場合の完全失業率を機械的に算出している。その結果、試算の結果は相当の幅を持ってみるべきとしつつ、2020年第Ⅱ四半期から第Ⅳ四半期までの各四半期に完全失業率は2～3%ポイント程度（最大は第Ⅱ四半期の3%ポイント程度）抑制されたと見込まれるとしている。

20 厚生労働省職業安定局が実施したサンプル調査では、判定基礎期間が4～11月の8か月間を対象のものを調査しているが、判定基礎期間が11月のものは件数が少なく（雇用調整助成金等の全体のサンプル数が163,732件のうち42件）、本推計の対象期間から除外し、推計対象の期間については、4～10月までとした。

果は2.6%ポイント程度と見込まれる。²¹

第1-(6)-11図 雇用調整助成金等による完全失業率抑制効果

- 雇用調整助成金等による完全失業率抑制効果を推計した結果によると、一定の仮定の下に試算したものであるため、相当の幅をもって見る必要があるが、雇用調整助成金の支給により、2020年4～10月の完全失業率が2.1%ポイント程度抑制されたと見込まれる。
- 雇用保険被保険者以外の労働者を助成対象とする緊急雇用安定助成金について、同様に試算すると、緊急雇用安定助成金の支給により、2020年4～10月の完全失業率が0.5%ポイント程度抑制されたと見込まれ、この効果を含めた雇用調整助成金等の完全失業率の抑制効果は2.6%ポイント程度と見込まれる。



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。

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、厚生労働省「就労条件総合調査」、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて推計

以上の推計によると、雇用調整助成金の支給による2020年4～10月中の完全失業率の抑制効果は2.1%ポイント程度と見込まれる一方、リーマンショック期の雇用調整助成金の完全失業率の抑制効果の試算例では、最大でも1%ポイント程度であったと推計されている。²²本章における推計では、こうした過去の試算例と使用するデータ等が異なり、また、月別の完全失業率の抑制効果ではなく、限られた期間における月平均の完全失業率の抑制効果を推計しているため、単純比較はできないことに留意する必要があるが、今回の雇用調整助成金の特例措置による企業への支援がリーマンショック期以上に雇用の維持に役割を果たしたことが示唆される。

21 本白書の雇用調整助成金等の効果の推計は、死荷重や置換効果の影響は考慮していない点に留意が必要である。

22 内閣府「平成24年度年次経済財政報告」(2012年)では2009年後半の完全失業率を最大で1%ポイント程度抑制、内閣府政策統括官(経済財政分析担当)「日本経済2012-2013」(2012年)では、2009年後半の完全失業者数を30～70万人程度減少させ、完全失業率を0.5～1.0%ポイント程度抑制したと推計している。また、JILPT「雇用調整助成金の政策効果に関する研究」(2017年)では、リーマンショック期は、雇用調整助成金の失業抑制効果の推計効果が最も高い2009年4～6月期において、完全失業者数30～40万人程度、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。

第4節 小括

これまでみてきたように、感染拡大期の2020年においては、雇用や生活を守るために雇用調整助成金等をはじめとした様々な雇用対策等が実施されてきた。雇用・失業情勢には依然として厳しさがみられるものの、今回の経済的ショック前の労働市場が人手不足基調にあったこと等もあり、第5章でみたように、リーマンショック期と比較して完全失業率の上昇が緩やかなものにとどまっていることなどをみると、こうした雇用対策が労働者の雇用や生活を守ることに大きな役割を果たしたものと考えられる。

他方で、第2章において2020年には転職者数が、「より良い条件の仕事を探すため」を理由とした転職者の減少等により、大幅に減少していることを確認したが、雇用調整助成金等については、助成金を支給しなくても事業主が雇用を維持するつもりだった場合に助成金の支給が失業件数の削減効果にはつながらない（死荷重（deadweight））といった指摘や、景気が回復しても助成金なしでは存続が難しい仕事が助成金で維持される場合に成長分野への労働移動等、円滑な産業調整を遅らせることになる（置換効果（displacement effects））といった指摘がある。²³また、長期間にわたり休業による雇用維持を図り続けることについては、働き手の能力が十分に発揮されず、経済社会の中での活躍の機会が得られないこと等の懸念もある。

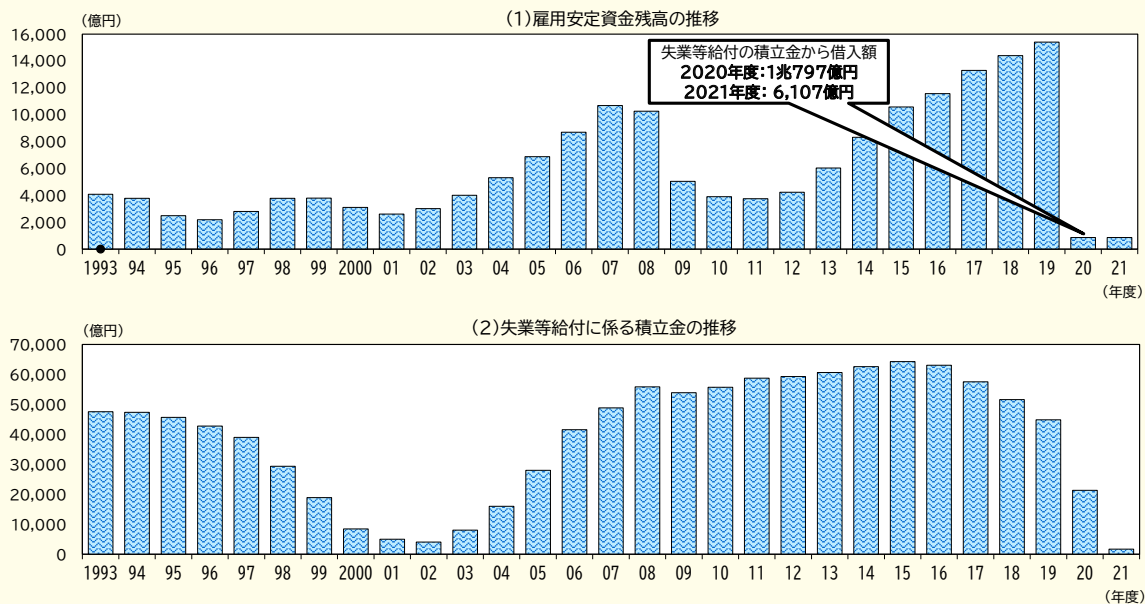
さらに、第1-(6)-12図により、雇用安定資金及び失業等給付に係る積立金の残高の推移をみると、雇用調整助成金による多額の支出により、雇用調整助成金の財源である雇用安定資金の残高や、雇用調整助成金の財源として同資金に貸し出している失業等給付に係る積立金の残高は著しく減少しており、雇用保険財政はひっ迫しつつある。こうした負担の在り方が今後の課題とされている。

今後は、雇用調整助成金等により雇用維持を支援するとともに、労働移動への支援の充実が求められる。

23 OECD「Back to Work: Japan: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers (2015年)」。OECDがリーマンショック期の失職者（景気悪化等により離職を余儀なくされた者）に対する日本の雇用政策について、調査分析を行った報告書。

第1-(6)-12図 雇用安定資金残高と失業等給付に係る積立金の推移

○ 雇用調整助成金の財源（雇用安定資金残高）や失業等給付の積立金（雇用調整助成金の財源として貸出し）の残高は著しく減少している。



資料出所 厚生労働省資料をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 雇用安定資金残高は、2019年度までは決算値、2020年度は三次補正後予算ベース、2021年度は予算ベースである。失業等給付に係る積立金から借り入れた額（2020年度：1兆797億円（二次補正5,000億円、三次補正5,797億円）、2021年度：6,107億円）を織り込んだ額となっている。
- 2) 失業等給付に係る積立金残高は、2019年度までは決算値、2020年度は三次補正後予算ベース、2021年は予算ベースである。また、雇用安定資金に貸し出した額（2020年度：1兆797億円、2021年度：6,107億円）を織り込んだ額となっている。

コラム1-3 在籍型出向について

新型コロナウイルス感染症の影響が拡大する中で、雇用調整助成金について、前例のない特例措置を講じて、休業等による労働者の雇用維持を強力に支援してきている。

一方で、感染拡大下でも人材を求める産業、企業は多数存在しており、休業が長期化することにより、望ましい労働移動を阻害することなども懸念される。

こうした状況に対応するためには、休業による雇用維持の支援だけではなく、「在籍型出向」を活用した雇用の維持への支援も行うことにより、バランスの取れた形で雇用対策を講じていくことが重要である。雇用調整助成金にも出向助成があるが、在籍型出向支援を進めるため、産業雇用安定助成金を創設している。

在籍型出向とは

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務することをいう。

在籍型出向の具体的事例

- 観光客の激減により打撃を受けている旅行代理店から、従業員の育児休業取得により1年間の有期雇用で働いてくれる人材を探していた保育園へ出向したケースがある。異なる分野での在籍型出向であり、出向労働者は出向先でこれまでとは異なる新たな職業経験が蓄積されることとなる。
- 訪日外国人旅行者を専門としている観光バス会社は、感染拡大下でインバウンド需要が減少し一時的に雇用が過剰となったが、今後、需要が回復した際に新たに人材を確保することが難しいと判断し、運転手である従業員を、慢性的に人手が不足していた精密部品輸送会社のトラック運転手として5か月間出向させたケースがある。これまで培ってきた運転技術・経験が出向機会の成立に十分に活かされることとなる。

在籍型出向のメリット

- 出向元企業にとっては、自社にとって必要な技術・ノウハウを持つ労働者について、業績が回復するまでの間、雇用を守ることができる。
- 出向先企業にとっては、人材の確保の手段として、在籍型出向という選択肢が一つ加わるとともに、他企業から従業員を受け入れることで、職場の活性化や生産性の向上効果が期待できる。
- 出向する労働者にとっては、雇用が維持されるほか、新たな業種や異なる職場文化において働く経験を積むことにより、職業能力の向上が期待できる。

在籍型出向支援策

- 「産業雇用安定助成金」により、出向に要した経費の一部を出向元と出向先の双方に対して助成
 - ・ 出向元企業だけでなく、出向先企業にも助成
 - ・ 出向期間中の賃金や教育訓練経費などに対して助成率が最大9/10（日額上限1人1日あたり12,000円）
 - ・ 出向の成立に要した初期経費に対して1人あたり最大15万円を助成
- 全国47都道府県にある「産業雇用安定センター」で出向マッチングを無料で実施
 - ・ 一時的に雇用過剰となった企業（送出企業）と人手不足等の企業（受入企業）双方からの相談に対応
 - ・ 幅広い業種の企業出身者が専任コンサルタントとしてマンツーマンでサポート
- 全国47都道府県に「在籍型出向等支援協議会」を設置し、地域連携により出向を支援
 - ・ 在籍型出向を地域に浸透させるため、労使団体や自治体等をメンバーとする協議会を設置・開催し、関係機関が連携して、在籍型出向のノウハウ・好事例の共有、送り出し企業や受け入れ企業の開拓等を推進