

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。

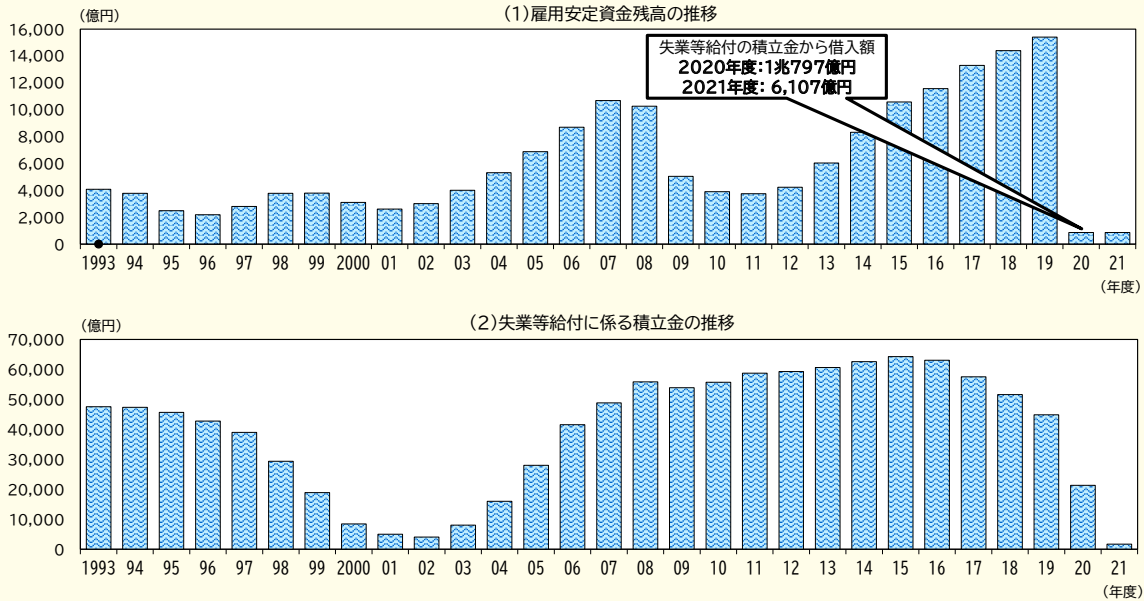
さらに、第1-(6)-12図により、雇用安定資金及び失業等給付に係る積立金の残高の推移をみると、雇用調整助成金による多額の支出により、雇用調整助成金の財源である雇用安定資金の残高や、雇用調整助成金の財源として同資金に貸し出している失業等給付に係る積立金の残高は著しく減少しており、雇用保険財政はひっ迫しつつある。こうした負担の在り方が今後の課題とされている。

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