

雇用調整助成金(コロナ関連)

取りまとめ

- 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。
- 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に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。
- 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、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。