

令和5年度秋の年次公開検証（「秋のレビュー」）

（1日目）

雇用調整助成金（コロナ関連）

令和5年11月11日（土）

内閣官房 行政改革推進本部事務局

○出席者

司 会：柴田行政改革推進本部事務局次長

河野行政改革担当大臣

土田内閣府大臣政務官

評価者：永久寿夫評価者（取りまとめ）、伊藤由希子評価者、

中空麻奈評価者、山田肇評価者

府省等：厚生労働省、財務省

○柴田事務局次長 それでは、続きまして「雇用調整助成金（コロナ関連）」をテーマにした議論に移りたいと思います。

議論に先立ちまして、本テーマをご担当いただく評価者を御紹介させていただきます。

津田塾大学総合政策学部教授、伊藤由希子委員でございます。

BNPパリバ証券グローバルマーケット統括本部副会長、中空麻奈委員でございます。

名古屋商科大学経済学部教授、永久寿夫委員でございます。

特定非営利活動法人情報通信政策フォーラム理事長、山田肇委員でございます。

なお、本テーマの取りまとめは、永久委員にお願いをいたします。

出席省庁は、厚生労働省及び財務省でございます。

本テーマには引き続き河野大臣と土田大臣政務官に御出席をいただいております。

それでは、初めに事務局から主な論点等について、御説明を申し上げます。

○事務局 このテーマにおきましては、コロナ対策として行われました雇用調整助成金の特例措置につきまして効果の検証を行っていただき、今後の危機に備えまして、雇用政策の在り方について、御議論いただきたいと思いますと考えております。

制度の概要でございますが、詳細はこの後、厚生労働省から御説明があると思いますが、経済上の理由によりまして、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が休業、教育訓練等によって雇用維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する仕組みでありまして、コロナ禍におきましては、下の表にありますとおり、支給要件の緩和であるとか、助成率の引上げといった特例措置が令和2年4月から3年間にわたって行われたところでございます。

次に、助成金を巡る財政事情でございますが、被保険者ではない労働者を対象とする緊急雇用安定助成金を含めまして、令和2年度からの3か年で合計6.4兆円が執行されたところであります。

それに伴い、財源である雇用安定資金ではありますが、令和2年度には枯渇した関係で、その後、令和4年度にかけて一般会計から1.8兆円が負担されております。

また、資金につきましては、失業等給付の積立金からの借入れも行われておりまして、その関係で一般会計からの繰入れも行われておりますので、実質的な国民負担がさらに大

きくなっているところでもあります。

続いてですが、コロナにつきましては、我が国だけでなく全世界に影響が出たものでありましたということで、主要国の状況と比較をさせていただいております。

感染状況や施策の内容に当然違いがあるという前提ではありますけれども、我が国につきましては失業率の変動幅は、下のグラフにありますとおり小さかったところでもあります。

他方で、施策の期間を見ますと、英国、米国、ドイツといった国がパンデミック発生から1年、2年で施策を終了していく中で、国の特例は3年間行われたところでもあります。

懸念される副作用としてであります。コロナ禍前に信用クレジットが低かった企業、非効率な企業ほど助成金を活用していたという指摘もある中で、生産性の高い企業への労働移動を遅らせる可能性も懸念されているところでもあります。

続いて、この事業の成果目標とそれを測定・分析するデータに関してであります。

スライドの下にレビューシートを抜粋しておりますが、この事業の成果目標、アウトカムとしましては、制度を利用しました事業主における雇用維持率になっておりますが、これは労働移動の阻害といった懸念される副作用に対応したものになっているのか。

また、コロナという支給事務の迅速が求められる中で、入力すべき情報を本来よりも減らしたシステムを併用したことによって、データの集計・分析が困難なものになっております。

さらにそもそも広く評価分析を行っていただけるようなデータセットの公開が行われているのかということが問題点と考えております。

以上を踏まえまして、事務局として考える主な論点でございますが、新型コロナを受けた雇用調整助成金事業の特例措置は、労働者の生産性向上や成長分野への労働移動を阻害しなかったか、また、不正受給も確認されておりますが、申請手続の負担軽減等、適正な審査・支給事務の両立を図る仕組みが必要ではないのか。

次ですが、将来の危機時においてどのような雇用調整助成金事業があるべきか。その内容であるとか、続ける期間であるとか、成果目標を御議論いただければと思っております。

さらに足元を見まして、事業効果を分析する上で不足している情報はないのか。また、それが十分公開されているのかということも一つの論点かと考えております。

最後はEBPM、証拠に基づく政策立案の観点からいいますと、先ほどの雇用維持率をアウトカムとしていることが成長分野への労働移動の阻害を回避するという観点から、適切・必要十分だったかという点を含めて、御議論いただければと考えております。

以上です。

○柴田事務局次長 それでは、厚生労働省から事業概要などについて、御説明をいただきたいと思っております。

御発言の前に役職とお名前をおっしゃってから、御発言いただければと思っております。よろしくお願いたします。

○厚生労働省 厚生労働省職業安定局雇用開発企画課長をしております佐々木と申します。
私から資料について御説明させていただきます。

資料の1ページをおめくりいただければと思います。雇調金の概要につきまして、レビューシート中の1ページの記載を引用しておりますけれども、雇調金は、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を支援することを目的としております。事業主が休業、教育訓練、出向を行った場合に休業手当や賃金の一部を助成しております。

2ページ目、コロナ禍の特例措置の変遷でございます。当初、助成の日額上限は通常8,330円でしたが、最大1万5000円まで引き上げるとともに、助成率も最大10分の10で支援しております。

その後、令和3年5月以降、日額上限につきまして、1万5000円とするのは緊急事態宣言等が発令されている地域、著しく業況が悪化している事業主、こういったところに限定し、それ以外については、段階的に上限を引き下げるなどを行ってまいりました。

令和4年10月以降は、さらに上限額を引き下げるなどの見直しを行いまして、12月以降になり、助成率も業況が著しく厳しい場合であって、解雇をしていない場合を除き、通常助成率、中小企業であれば3分の2、大企業であれば2分の1に戻した上で、令和5年3月に特例措置を終了し、現在、通常制度に戻しているという状況でございます。

3ページをおめくりください。予算額の推移でございます。こちら行政レビューシート中の1ページ目から引用させていただきます。

下から2段目の執行額、令和2年度から令和4年度分として、合計しますと6.4兆円となっております。これは雇調金に加えまして、雇調金の特例措置とほぼ同じ仕組みで雇用保険被保険者以外、短時間の労働者の方々になりますけれども、こちらを対象として実施しました緊急雇用安定助成金を含むものとなっております。

4ページ目、雇調金の事業としてのアウトプット、アウトカムについてでございます。

アウトプットにつきまして、延べ支給決定対象者数としております。

短期のアウトカムにつきましては、雇調金の受給事業所の対象被保険者の3か月経過した後の雇用維持率です。

長期のアウトカムにつきましては、6か月の雇用維持率としております。

こちらの考え方としましては、雇用調整助成金が事業主に休業などをしていただいて雇用維持を図る、そういう取組を支援することが雇調金の目的でありますことから、そのような設定にさせていただいております。

5ページ目になります。所管部局の点検結果として、こちらレビューシートから引用させていただきますが、コロナ禍においては、申請数が非常に多かったこともありまして、支給決定件数で評価を行わせていただいております。

多く支給決定をした結果、雇用維持に寄与してきたと考えております。通常制度に戻しておりますが、必要な予算について精査を行いながら、適正な執行管理に努めていきます。

6 ページ目、コロナ特例での簡素化についてでございます。申請書類の記載事項を5割削減しております。

また、記載事項の簡略化、添付書類の削減等を行っております。

制度自体は通常のものに戻しておりますけれども、簡素化自体は一部恒久化しております。

簡素化に加えまして、審査体制を強化いたしまして、通常は申請から支給決定までに2か月程度を必要としておりますが、おおむね2週間程度で支給させていただいたところでございます。

7 ページをおめぐりください。特例措置の効果検証についてでございます。

特例措置については、完全失業率を一定程度抑制したことが見込まれるなど、重要な役割を果たしてきたのではないかと考えております。

事業主の方々からも事業を本格再開していくに当たって雇用を維持してきたことで、必要な人員を確保できたというお声もいただいております。

一方で、労働者の職業能力の維持向上ですとか、成長分野への円滑な労働移動を阻害するおそれがあったのではないかと御指摘もいただいております。

特例措置の効果につきましては、現在、独立行政法人労働政策研究・研修機構に要請いたしまして、専門家を含む研究会を開催し、今後、業務データ、それから、独自に取ったアンケートなども加えまして分析を行い、特例の効果について分析、効果検証を進めることを考えております。

8 ページでございます。雇調金の特例措置は令和5年3月で終了いたしまして、通常制度に移行しております。4月以降、9月までの支給決定件数は14万件になっておりまして、1年前の令和4年度同期と比較すると、8割減少しております。支給金額も9割減少している状況になっております。

予算額につきましても、令和6年度概算要求につきましては53億円と、令和5年度に比べると9割減としているところでございます。

また、雇調金につきましては、労働者の職業能力の維持向上、それから、円滑な労働移動を阻害するといった御指摘がありますので、骨太の方針2023などにおいても、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう見直しを検討するといった方向性が示されているところでございます。

現在、労働政策審議会職業安定分科会において、議論をいただいているところでございます。

簡単ではございますが、資料の説明は以上とさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

○柴田事務局次長 それでは、これから議論に移りたいと思います。

先ほど事務方からお示しさせていただきました主な論点の中身なども踏まえまして、御議論いただければと思っております。

それでは、有識者の先生方からどなたからでも結構です。永久先生、お願いします。

○永久評価者 どうもありがとうございました。

まず確認させていただきたいのですけれども、不正受給がいろいろと聞こえてきますが、どのような不正受給があったのかということと、なぜこうした不正受給が起きたのかということについてお伺いしたいです。

もちろん緊急性がある事業でしたから、多少そうした問題が起きても構わないとは思いますが、ただ、不正受給が起きているのは事実で、それもかなりの量ではないかということが思われますけれども、その理由について、少しお話しただけませんか。

○厚生労働省 ありがとうございます。

不正受給はどのようなものかということですが、多いのは、休業するから助成金を支払うわけですが、その休業の部分で休業させずに仕事をしている、こういったことで助成金を受給した結果、不正になっているものが割合といますか、非常に多い形になっております。このほか、架空の労働者とか、架空の事業所、こういったもので申請をするというパターンもあります。

不正受給がどうして増えたのかというのは難しい部分もございまして、支給を非常に急いでやらなければいけないということで、しっかりとチェックしているつもりですが、十分な確認という意味では、通常期に比べると時間的な余裕が厳しかったという面はあったかと思っております。

○永久評価者 そういうことは、不正が起きやすい何らかの事務上の課題があったということが一つ、それによって必ずしも必要としないところにもこの補助が渡っているという理解をしたらよろしいですか。

○厚生労働省 事務上の課題のところでは、非常に厳しい状況の中で多くの事業主の方々が早い支給を望まれていますし、それが労働者の方々にとって休業手当とか、賃金として支払われていくこととなりますので、そこはどうかバランスを取っていくのかということもあると思っております。

○厚生労働省 厚生労働省高齢・障害者雇用開発審議官の田中でございます。

永久先生からの2点目の質問で、そうすると必要がないところに不正で支払われてしまったのかという御質問だったと思います。不正受給はやはり不正に受給をしたものですので、それは当然不正受給処分をいたしまして、延滞金も含めまして、今、返していただくようなことを一生懸命取り組んでいるところです。

○永久評価者 最後にしますけれども、そうすると膨大な人的なコストとか、そうしたものがすごく使われたということですし、これから調べようとしたら、物すごい量になると判断したらよろしいですか。

○厚生労働省 不正につきましては、今、労働局の担当がそれぞれ計画的に調査を進めております。調査につきましても、本省からもこういう場合に不正や、間違いが起りやすいという基準を幾つか示していますし、また、労働局でも支給決定などの実務をやっている観点からさらに必要な視点を加えて、事業所を絞りながら調査を効率的に進めさせていただいている状況でございます。

○永久評価者 私からはとりあえず以上です。

○柴田事務局次長 中空委員、お願いします。

○中空評価者 ありがとうございます。

まず2020年のコロナの最初のときを思い起こすと、これだけの枠組みをつくられたことには本当に頭が下がる思いです。当時のことを思うと大変だったと思います。しかしながら、幾つか課題があるだろうと思います。特に今回みたいなパンデミックが何回も来ては嫌なのですけれども、次に来るときの教訓は必要になってくると思います。

その観点で、2点の意見と1点の質問をしたいと思っています。

1点目は、日本は別にこれだけに限らないのですけれども、基金にしても、何とか事業にしても、全部できるときには一応目的があって、役割があって、目的と役割が終われば終了するのが普通だと思うのですが、とにかく日本は終了が下手くそで、いろいろなものが残ってしまうと思います。

これは終了時期についてのルール化が必要になってくるのではないかと私は思っているのですが、そこについてほかの国は意外と早く終わっているところもあります。でも、日本は結果的にコロナが5類になるのが遅かったこともあったのでしょうけれども、時間かかりすぎた感があります。ここについては、将来のインプリケーションとして考えなければいけないのではないかと。

そのためには2点目に行くのですけれども、成果をきちんと図ることが出来なければいけないと思います。よく言われていることですが、時間がないからどんどんお金を出してしまう、これは仕方がなかったと思いますけれども、基本的にはゾンビ企業にもお金が行ったのが問題点の一つになっていると思います。

そういった生産性の向上に資さなかった給付金がどれぐらいあって、あるいは失業率も抑えられたかもしれないけれども、失業率にどれぐらいの効果があったのかをきちんと捕

捉できているかどうか。これが気になるところです。

そのためにはなのですけれども、三つ目に行きますが、これは3点目の意見であり、質問が一つ入るのですが、データが必要だと思います。いろいろなことにデータが必要になってくると思います。しかも、日本はこれだけ先進国で、いろいろなものが発達していると私自身も思ってきたのですが、いろいろな分野でデータが欠落していると思っています。その意味では、コロナ予算に関しても、持続化給付金に関しても、きちんとデータが取れていたかどうかというのは考えなければいけない。

例えば今から申請の仕方も簡素化しますとか、データベースなどの構築という話もあると思うのですが、厚生労働省の方々としては、どんなデータベースがあれば、将来のものに対してより効果的なのか、次のときにこんな効果的になるということが分かるようなデータベースの考え方というのはどんなものを持っておられるか。その辺はコメントというか、お答えをいただきたいと思いました。

取りあえず私からは以上です。ありがとうございます。

○厚生労働省 ありがとうございます。

特例措置につきましては、やはり効果があった一方で、いろいろな御指摘をいただいております。私どもとしましては、先ほど御説明しましたように、労働政策研究・研修機構に今後の効果検証をお願いしているところでございますけれども、こちらの中で効果検証を行い、制度がどうだったのか、それから、次の危機にどうあるべきか、今から確定的に決めるのは難しい部分もあり、危機の規模とか、どういう状況かということにもよっていると思いますが、今回で得られたといいますか、今回の効果検証をすることによってどういう課題があったか、そういうあたりは次に役立てるためにしっかり整理していきたいと思っております。

また、データの関係で、雇用調整助成金でいただくデータというのは、助成金の支給に関係するデータが中心になってしまいます。それは事業主が申請をしていただくときに、その負担感もデータを取るときには考えていかなければいけないと思っております。

一方で、特例措置の検証に当たっては、助成金データだけでは分からない部分につきましては、別途アンケート調査なども実施して、そちらも併せて分析するという予定で考えております。

事前に取りれるものはできるだけ取るということは大事だと思っておりますけれども、それ以外に検証という観点から事後的に取る、そういうやり方もあると思っております。

いずれにしても、その検証の中でどういうデータが必要なのかという御指摘もいただければ、我々としては検討していきたいと思っております。

○柴田事務局次長 伊藤先生、お願いします。

○伊藤評価者 この問題に関して非常に重大だと思っていることが一つありまして、それは6.4兆円も使っておきながら、支給対象となった人数が分からない。つまり休業手当を受けた方の人数が分からないことなのです。これが分からないと、失業率をどれだけ抑えたかということは全く推計ができないわけです。

今、事業レビューシートのアウトカムには雇用維持率という数字が載っていて、これは支給した事業所がどれだけ雇用を維持したかということなのですが、そもそも雇用を維持するためのお金をあげているので、雇用維持率は高くても当たり前で、この数字をつくることのできる数字だとなってしまいます。

本来であれば、給付金を出したことによって失業率の上昇をどれだけを抑制できたのかということを出し方にして、それを見据えて恐らくお金の出し方、継続の仕方を決めなければならなかったんだろうと思います。

平時では取れていたデータだと思うのですが、簡素化したシステムにおいては、その事業所に対して支給金額、件数といった情報はありますが、肝心の人数に対して関心が向かなかった、ここは大きな問題であろうと思います。この問題は研究者が再三指摘したにもかかわらず、3年間変わることがなく続いてしまった点も問題だと思っています。

人数が分からないと効果が分からない、効果が分からないから出し続けるしかないという悪循環になっていたのではないかと思います。もともと雇用安定事業は1800億円程度の予算で、しかも雇用主の保険料だけで賄っていた予算事業ですけれども、それが一気にコロナで枯渇して、結果的には30倍以上の規模で使うことになりましたし、当初の目的とか、役割を超えて一般会計からも何兆円も入れて維持していました。

普通のお金がなくなった時点で出し方を変えなければいけないのではないかとか、基準を見直さなければいけないのではないかとか、そもそもやめるべきなのではないかとか、いろいろ考えなければいけないフェーズは、1.5兆円の積立金が枯渇した時点で考えなければならなかったけれども、その検討のプロセスがなかなか見えていない、それが大きな問題だと思っています。

つまりこのままでいいのかというような措置を、先ほど中空さんからやめ方が下手だという話がありましたけれども、そういうことをやめるための情報というのですか、これだったら十分なのではないかという見極めのための指標をそもそも取っていないところに大きな問題があると思います。

ちなみに、ほかの国のデータを御紹介しますと、人数はほかの国では取っていますので、一時期のコロナの2020年の3月から5月のデータでいくと、例えばフランスですと、就労者1万人当たり4,000人を超える規模、労働者の半数以上が助成金の対象者になっています。ドイツだと2,500人ぐらい、イギリスだと2,000人ぐらいということで、どの国もかなり大きな規模の雇用調整を行っています。問題はこれらの大規模な処置というのはごく短期間で、1年後には半減とか、基準を厳しくしています。

早いところだと、この資料にもあるとおり、アメリカだとコロナから1年後には終了、

イギリスも1年とちょっとで終了、ドイツも2年で終了、フランスは一応日本と終了時期が似ていますけれども、フランスは支給要件をかなり厳しく絞って、支給者自体が激減しているのですが、日本の支給件数を見ると、もちろんコロナの初めの頃は高かったのですが、その高い状況がずっと続いていました。ある意味、支給制度があるから続けられるというのか、支給を申請し続けられるという意味でのモラルハザードがあったのではないかと。

緊急事態宣言が出たのは3回ですので、どうしてもやむを得ず休業を余儀なくされたという期間と比べて、実際にはウィズコロナになりましようといった時期も含めて、かなりの長い間支給していたと思っています。初めの話に戻りますけれども、どうしても人数をきちんと把握しないまま、この制度を3年間続けたのかということは、今後、最も検証すべき論点であろうと思います。

もう一つ、予算という意味でも、もともとは雇用保険の保険料で事業を賄っているのですが、事業主に支給する在り方はあったと思うのですが、休業を余儀なくされた人へ個人的に払う制度です。つまり持続化給付金でもそうでしたけれども、結局、誰が困っているのかというのがきちんと分かって、その人に支給することが今後の雇用調整をすれば、そのような在り方が適切なのではないかと。

事業主がもらっていても、休業手当として出していないとか、実は架空だったという問題を防ぐためには、個人の情報をきちんと取っていかなければいけない。出し方を大きく変えるべきです。そもそもの事業主が提出していた制度は、本当に初期の段階で予算的には枯渇しています。あとは一般会計から入れていますので、国民全員のお金で雇用調整を図っているとすると、国民にとってメリットが見える形で支給の出し方、これから基準をつけなければいけません。

中空先生がおっしゃったように、制度を始めたときに政府が10分の10出すということは、全く自己負担なく雇用維持ができるのはよほどの特例であって、こんなものを続けていたら国が破綻することは目に見えているわけですから、いわゆる超法規的な措置をどこまで、どういう基準で続けるのかということを決めなければいけない。こういうことになったらやめるということを決めなければ、何となくそのときの情勢でずるずると行ってしまおうと思います。

今後、人数の把握に努めていただきたいことと、長期的には不正受給を防ぐ意味でも、きめ細かに対応するという意味でも、雇用調整の予算をちゃんとみんなが負担して、みんなが受給するような形にしなければ、今後、同じようなことがあったときに対応できないであろうと思っています。

以上です。

○厚生労働省 ありがとうございます。

データにつきましては、書類上は把握しているが、入力できていないということで、全体数を把握できていないのはおっしゃるとおりだと思っています。繰り返しになりま

すが、効果検証の中で検証した上で、データの把握の仕方もしっかりと整理していきたいと思っています。

○柴田事務局次長 山田委員、お願いします。

○山田評価者 コロナの蔓延という緊急事態ですから、迅速に支給するために不正受給等が起きたことは、ある程度はやむを得ないと思っています。

ただ、今回の事業の成果をきちんと評価して、課題を抽出して、より効果のある事業を設計しておくこと、また、不正を防ぐ仕組みを設計しておくことが次の緊急時に備えることであるし、それがEBPMであるし、PDCAだったので、それを進めてほしいと思います。

この点について、四つ質問したいと思います。

第1は、オンライン申請と紙による申請の件数とか、比率は、厚生労働省は把握されているのでしょうか。教えてください。

○厚生労働省 オンライン申請につきましては53万件となっております。支給申請書全体が790万件ほどになりますので、比率としては6.7%となっております。

○山田評価者 ありがとうございます。

ほとんどが紙の申請だったということなのですが、紙による申請では、効果を検証しようとしてもすごく手間がかかるのです。労働政策研究・研修機構が効果を分析するとおっしゃっているのですが、そのためには紙の申請書の中からデータを抽出して、デジタルで打ち直すとか、物すごい手間暇がかかると思います。そのために効果検証が遅れたり、詳細な効果検証ができなかったりするのとは適切ではないと思います。

今後、オンライン申請を原則とするべきだと私は思いますけれども、厚生労働省としてはどのようにお考えでしょうか。

○厚生労働省 ありがとうございます。

できるだけオンラインの申請を広めていくことは大事だと思っておりますが、対応しきれない事業主さんもいらっしゃるの、そういう方にも配慮しつつ、オンラインの仕組みを進めていきたいと思っております。

○山田評価者 そのオンライン申請の際には、事業者については法人番号から、従業員についてはマイナンバーの記載を求めれば、既に提出されている税務申告情報とか、社会保険情報と照合ができます。この結果、審査が迅速化されるはずですが、ところが、この点については、実際の勉強会で質問したところ、現行法の雇用調整助成金というのは、マイナンバーの適用対象ではないという回答でした。

そこで、河野大臣に伺いたいのですけれども、まさに真に困っている人を見つけて手を差し伸べる事業だったはずの雇用調整助成金にマイナンバーが適用できない、利用できないというのは法制度の欠陥、別表方式の欠陥だと思うのですけれども、これについては、どのようにお考えでしょうか。

○河野行政改革担当大臣 ありがとうございます。

今、マイナンバーを利用できるものは別表に載せて、国会で御審議をいただくことになっております。これは導入時からそういうことになっておりますので、ここはしばらくそういう状況を続けざるを得ないと思いますが、必要なものは別表に載せて、国会で御審議をいただいて追加することはできますので、次に備えて雇調金をやるべきということであるならば、次回の法改正に別表に載せるべき事業ということで議論をしていきたいと思えます。

○山田評価者 ありがとうございます。よろしく申し上げます。

最後の質問なのですけれども、法人番号とか、マイナンバーの記載を求めることは、私は不正受給の防止にも役に立つと思っています。存在しなかった事業とか、存在しなかった従業員を記載した悪質な虚偽申請もありました。

そういう場合には、それこそ法人番号やマイナンバーを利用して、税務申告情報とか、社会保険情報と照合することによってすぐに虚偽申請は抽出できます。次の緊急時の不正受給の防止策として法人番号とか、マイナンバーを利用すべきだと思いますけれども、厚生労働省はいかがお考えでしょうか。

○厚生労働省 ありがとうございます。

様々な情報と連携して、それでできるだけ不正受給を防止していくことは大事だと思っております。マイナンバーとの連携に当たって、ほかの自治体や他省庁などと連携していくこともあると思っております。

そちらとの調整も必要になってくると思っておりますが、その都度にはなりますけれども、今、実務的に現場の中では自治体からの税情報などをいただいて対応している例もありますので、どういう情報が必要か、今回の不正の調査の私どもの実績なども踏まえまして、検討させていただきたいと思っております。

○山田評価者 ありがとうございます。

差し当たり私の質問はこれで一旦終わりにします。

○柴田事務局次長 永久先生、お願いします。

○永久評価者 効果検証をされるということで、とても重要なことだと思うのですが、EBPMの観点からとても重要だと思うのですが、そもそものデータがデジタル化されていないところも大きな労力が必要だという問題点がある中で、アウトカムといいますか、要は検証する対象が短期アウトカムと長期アウトカムになっています。3か月、6か月、そのときの雇用状況を成果にしようということになっているように理解できます。資料の4ページです。

中には不正ではなくても、必ずしも助成を必要としない企業も入っています。つまりこうした助成金をもらわなくても解雇をすることがなかったような企業も含まれていますし、そうではなくて、本当に困って、これがなかったら解雇せざるを得なかったところもあるはずです。そのデータがごっちゃになっています。

その中でどのようにして効果検証を図ることが可能なのかということ、やればできると思いますが、極めて難しい分類をしていかなければいけません。物すごい手間暇がかかるということです。

さらに6か月の指標はどうなんだろうと思います。3か月雇用できたけれども、その後の6か月の雇用はなかったことになって、これをよしとするのか、これは効果がなかったと判断するのはなかなか難しい話で、この間に産業の変化とか、いろいろあるわけです。そうすると、よりよい企業を求めて雇用の流動化が進んだという評価もできますし、その点について、この6か月の評価はどちらを表すのかどうか分からない観点もあると思います。その2点はどう思われるでしょうか。

○厚生労働省 効果検証につきましては、今後、雇調金のデータと併せてアンケート調査などを分析しながら、進めていきたいと思っております。

アウトカムの設定につきまして、この事業が雇用維持を図る助成金ということもありまして、雇用維持をしたかどうかというところは一つ見なければいけないと思っております。

ただ、今回御指摘いただいている労働移動を阻害させていたのではないかとか、あるいは職業能力とか、モチベーションの維持向上にいろいろな影響を与えていたのではないかとことは、雇用調整が長期化するところからの課題ではないかと考えています。

そういった視点から、雇用維持率だけではなく、別の指標を取ることができるのか、それで評価することができるのかというところは考えてみたいと思っております。

○永久評価者 私が言っているのは、この助成金を支払ったことによって雇用が維持されたのか、それがなくとも維持されたのか、なかなか判別できないというのが問題点であることが一つです。3か月のものです。6か月のほうはそのとおりのかもしれませんけれども、ただ、これの数字を検証したところで雇用助成金の評価にはならないのではないかとという論点です。

別の言い方をすると、雇用を維持するために必要以上にお金を払っている可能性がある

ということです。出さなくてもいいお金を払っている可能性があります。それをこの数字でやってしまうと、今度は上振れしてしまっていて、効果が高かったことになってしまいます。

○厚生労働省 この助成金は雇用を維持するという一方で、特に経済情勢の厳しい時期などに一気に失業者が出てこないようにする、そういうことをもって社会的な安定を図る役割もごさいます。そういうことなので、そういうときには一定の要件を決めまして、支給をしていくこととなります。

その際にこの助成金がなくても雇用を維持できるだけのいわば余力があった企業はあるのではないかと御指摘かと思ひます。結果として振り返ってみれば、そういうような企業があることもあり得ると思ひますが、全体として雇用維持をして社会を支えていくに当たっては、一定要件を決めて一律に支給していくことも必要になります。

そういったところは、効果の検証という観点からどういう指標でもって見るのか、3か月経過後、6か月経過後の雇用維持率だけで測れるのかという御指摘かと思ひておりますけれども、今、こういう指標だったら測ることができるのではないかと確たる回答を持ち合わせているわけではごさいませんが、全体の効果検証、そして、長くなつた場合の弊害をどういふ指標で見ていくことができるのかということと併せまして、どういふ指標を設定することができるのか、また考えてみたいと思ひております。

○山田評価者 制度を改善する必要があることは明らかだと思ひますけれども、いつまでに改善の設計図を書き終わりますか。予定を聞かせてください。

前回の特例措置を取つたのがリーマンショックで、その後、コロナだから、10年に一遍くらいしか起きないから、3年くらいかけて設計図を書けばいいと思ひているのか、それともいつ起きるか分からないのだから、なるべく早くしようと思ひているか、どちらでしょう。

○厚生労働省 今、検証作業を進めておりますので、工程表的にいつまでということは難しいと思ひますけれども、おっしゃるとおり、前回のリーマンが10年前でございました。その後、また10年たつてコロナで、10年のスパンということではごさいますけれども、次が10年だから、その間に10年間かけて検証すればいいと思ひているわけでは当然ごさいませんので、できるだけ早く実施をしたいと思ひております。

○山田評価者 あまり起きては困るのですけれども、周辺で様々な紛争がさらに深刻化する危険性も高まっています、そのような場合には経済的に大きな変化が国内にもたらされるおそれもあるわけですから、改善についての検討というのは本当に急いでいただきたいと思ひます。

以上です。

○柴田事務局次長 中空先生、どうぞ。

○中空評価者 ありがとうございます。

先ほど来、効果検証の話がよく出てくるのですが、効果検証をするというのが趣旨なので、それは必要だと思うのですが、そうとは言いながら、効果検証をするためのデータは何にしよう、どうやってKPIを設けようと聞こえてしまったのですが、そうすると、どんなデータを集めたらいいかというのは、今のところないのでしょうか。これが1点目です。

2点目は、先ほど山田先生がおっしゃったデータベース化するだけで手間暇がかかってしょうがないということなのですけれども、手間暇だけではなくて、お金はかかるだろうと思うのですが、それは予算化されているものなのでしょうか。

それは8ページにも関わるのですけれども、御説明いただいたもので、雇用調整助成金の見直しなのですが、ここも気になっておりまして、これまでの効果は去ることながら、私はもう役目を終えたらやめるべきとは思っているのですけれども、53億円の予算請求がまだなされていて、勘違いだったら教えていただきたいのですが、リスクリングなどにお金が使われていくということなのでしょうか。

そうすると、当初の目的と違ってきたような気がするのですが、そこについて、私の理解が間違っていれば教えていただきたいと思います

以上です。

○厚生労働省 効果検証に当たってどういうデータなのかというのは、まさに雇用調整助成金で申請していただいたデータを基本としますので、データということは決まっています、ただ、入力作業などは十分に対応し切れていない部分があるので、今、それを整理しているところになります。

データベース化につきましては、オンライン化などをすることによって、手間をかけずにやれる仕組みも少しずつ進めていく、そういう予定もしているところでございます。

8ページの見直しの部分になりますが、雇用調整助成金は、今、通常の制度に戻っておりますが、通常の状態におきましても、それぞれの企業においていろいろな取引先との関係ですとか、海外などの様々な情勢変化もあって、厳しい状況になることがあります。こういう事態も個々の企業では想定されるものですから、平時においての通常の制度で、特例措置の助成率とは大分異なるものにはなりますけれども、平時においても支援をさせていただきます。

また、見直しについて、方向性がどうなるのかということでございますが、雇用調整助成金の仕組みの中で休業という仕組みもあるのですけれども、休業ではなく、従業員に教育訓練をするコースといいますか、そういう仕組みもございまして、雇用調整が長くなるような場合に休業を選ぶだけではなくて、できるだけ従業員に教育訓練をその間にしてい

ただく仕組みをどうやってできるか、今、そういう視点で検討させていただいているところでございます。

○柴田事務局次長 伊藤委員、どうぞ。

○伊藤評価者 そもそも論になってしまうかもしれないのですけれども、雇用調整助成金がアウトプットも雇用維持、短期アウトカムは3か月の雇用維持、長期アウトカムも6か月の雇用維持となっていて、そこまでして雇用維持のためだったら何でもするでよいのかというところではあります。

制度を利用すると、月額1万5000円の自己負担ゼロで、全部公的な給付で2年間ずっと受け続けられるような制度設計にもなってしまうと、これだと何のために仕事があるのだとか、何のために産業ビジネスがあるのだということにもなってしまう。もちろん危機的な状況のとき、収入が途絶えて、休業を余儀なくされてというときに、こういったセーフティーネットがあることは、社会保障において否定しませんが、長く続け過ぎです。つまり再三申し上げていますが、アウトカムを設定するときにやめるルールを絶対的につくってほしいです。

そうすると、雇用維持ができたのだったらやめるのか、そういうことでいえば、成果的にはできていたわけですが。データの読み方、数値の中身はともかく、ある意味アウトカムとしての雇用維持ができていたとするのだったら、雇用調整助成金自体が役割を終えているという考えもできるのではないかと思います。

先ほど申し上げたとおり、そもそも雇用主に休業手当を出してもらうような仕組みは古典的過ぎるのではないかと、ところどころもあると思いますし、政策のアウトカムはとにかく申請した事業者のところの雇用を維持することではなくて、労働者がより生きがいたとか、働きがいを持って働ける仕事につくような支援を公的にすることが目的だとすると、ここであまりにも潤沢にずっと長期間にわたって休業手当が得られることは、雇用維持はできても、いろいろなロスがあったのではないかと。

そのロスをアウトカムの中で全く考慮していないとか、そういった形になっていないというのが政策を担当する側として、目的を何だと思っているのかというところが大きな疑問に思っております。その点はいかがお考えでしょうか。

○厚生労働省 今まで私どもとしては雇用調整助成金が雇用維持を図るものでしたので、事業としてのアウトカムの指標としては、雇用維持率ということで整理をさせていただいておりますけれども、今回の特例措置の中で労働移動を阻害させたとか、労働者のモチベーション等にいろいろな影響を与えたのではないかと、こういう御指摘もいただいております。

こういったものが御指摘のように長期化した影響だと思っておりますので、その視点か

ら、今、どういう指標なのかをお示しすることができなくて恐縮でございますけれども、検証をしながらどういう指標が取れるのかというのは、考えていきたいと思えます。

○伊藤評価者 もう一点、先ほどからデータの話について出ていますけれども、今、使っている簡素化しているシステムというのは、本当に情報としてはあまりなくて、例えば場所と企業規模と支給したかどうか、産業分類、それから振込額だけなのです。これまでの3か月間、どういう事業運営だったのかということが書いてある紙の書類がもちろんあるのだと思うのですが、そういったものがないと、先ほど永久先生がおっしゃっていたとおり、本当にそうでなければ維持できない状況の企業だったのか、なくてもいいのだけれども、こんなにいい制度があって、大盤振る舞いだからもらおうというような仕組みになってしまっているかどうかというのは、もう少し情報を取らないと検証ができません。

そもそも過去3か月の事業運営が平常どおり10%低いのかどうか、どの企業の業績でも何となく当てはまりそうな基準で本当によいのかどうかということだと思えます。そのときにどういう情報をどれだけ簡潔に取っていくのかを考えるべきだろうと思えますし、短期的な直近3か月の状況だけで何とかなるようなことに長期的にはしないほうがいいと思っております。つまり法人であれば何らかの事業報告が毎年出ていると考えれば、もう少し取るべき情報があるのではないかと。そういった点から、それこそシステムの改修のときにももう少し取るべき情報はないのかという観点で考えていただきたいと思えます。

○厚生労働省 雇調金のオンライン化を進めるというか、準備をしている最中でございます。事業主にも入力していただいて、それがそのまま仕組みとして反映できるような取組も今年度内にスタートできると思っております。どういうデータを取るかは、繰り返しになりますけれども、効果検証しつつ、しっかり整理していきたいと思っております。

○柴田事務局次長 残り10分を切ったぐらいになっておりますけれども、先生方、よろしいでしょうか。

そろそろお時間も近くなってきましたので、そうしたら、永久委員におかれましては、取りまとめの準備をお願いしたいと思います。

大臣からコメントあれば、お願いいたします。

○河野行政改革担当大臣 ありがとうございます。

先ほど御提起がありました雇調金をマイナンバーの対象事業にするのかどうか、厚労省としっかり話をしていきたいと思っております。

オンライン申請が6.7%ということで、これはデジタル庁としても責任を感じて、しっかりしたUIの使いやすいシステムを考えていかなければいけません。原則オンライン申請に

することを次までにできるようにやっていかなければいけないのだろうと思います。

いろいろな申請をするときに企業番号、あるいはマイナンバーをどのように使っていくかというところを含め、横串をしっかり通せるようにしなければいけないのだろうと思っております。

最初の頃、困っている人が分かるのかという議論がありました。今、政府が持っているのは前の年の源泉徴収票のデータしかないのですが、諸外国は給料などを払う都度、源泉徴収のようなものを国税庁にデジタルで送信をする。そうすると、逐次、その人の収入が上がったり下がったりしているのが分かって、収入が激減していて、子供が5人いますみたいなところは、イギリスは優先的にいろいろな給付をやったこともありますので、国税庁の次期システム更新のときにそういうことまで入れられるのかという議論をしているところで、何らか困っている人を国でどう見極めるのかというようなことを考えていかなければいけないと思っております。

それと、成果が分からないという議論がありました。これは急いでいたからというところもあるのかもしれませんが、効果が分からないと、やめられない一つの原因は政治からのプレッシャーというところがあって、これは厚労省だけではなくて、政治からのプレッシャーで続けざるを得ないときに効果がこうなっている、効果が出ている、あるいはもう効果が低減しているから必要なくなったということがきちんと言えれば、政治もやめようかということになってくるのだろうと思います。

やめるタイミングを考えるという意味でも、効果検証がちゃんとできるようなことというのは考えていく必要があって、データをどうやって取るかということも、厚労省とデジタル庁でいろいろと相談させていただかなければいけないと思います。今、データの入力、その他をやられているということですから、データがそろったら、厚労省の研究会だけでなく、広く世の中にデータセットを公開していただいて、いろいろな方が研究の対象にできるようにしていただきたいと思っております。

一つ、分からないのが、1か月35万件の審査をやりましたというところで、労働局のコストは多分相当すごかったのだと思うので、外に出さずに労働局だけで審査ができているものなのか、それから、お金の流れを見ると、労働局経由で事業主に行っているのですが、例えば振込のコストとか、いろいろなコストがあったのかどうか。全くそういうコストなしに事業主にお金が流れていたのか。

結局、何らかの振込か何かの形でやっているもので、そうすると、事業主に行った分と振込なり何なりの手続コストが発生していると思うのですが、レビューシートを見ると、それが全く出てきてないような気がしますので、そこがもし分かればお願いをしたいと思います。

○厚生労働省 審査を含めまして、全部労働局の中で行っております。正規の職員以外に助成金の審査とか、そういう手続をするための非常勤職員を増員するという形で対応させ

ていただいております。

事業主への振込でお支払いをしております。その振込につきましては、政府のADAMSを使って、ADAMSから振り込まれる形になっておりますので、助成金に特化してどのぐらいだったかというのは、今、数字を持ち合わせておりません。

○河野行政改革担当大臣 そうすると、このレビューシートの予算からはそのコストは出ていないということによろしいですね。

○厚生労働省 レビューシートで書いている6.4兆円は、助成金のみになっております。

○河野行政改革担当大臣 それから、労働局で一時的にアルバイトなり何なり雇った費用もこれに出ていません。

○厚生労働省 そちらはここの中身を含めておりません。

○河野行政改革担当大臣 それはどこに計上されているのですか。

○厚生労働省 行政事業レビューシートが事業費全体の助成金の額を書くたてつけになっていまして、委託事業のようにそこに事務費等々が入っておるものでしたら、事業費として計上されることとなりますけれども、これは助成金の額を書くという理解の中で書いておりましたので、ここの行政事業レビューシートの中には出てこない形になります。

○河野行政改革担当大臣 ありがとうございます。

そうすると、先ほどのように外へ出すと、振込の費用やら、委託費が出るけれども、労働局がやりましたという、審査コストも出てこないし、振込のコストも出てこない、事業を横串で比較をするときに1対1の比較にならないという気がしますので、その辺もどうやって見たらいいのかは、行革サイドでしっかり考えていきたいと思えます。

○柴田事務局次長 ありがとうございます。

政務官、一言お願いします。

○土田内閣府大臣政務官 ありがとうございます。

今、河野大臣がおっしゃったことと大分かぶる部分あるのですが、実は先ほどのタームでやったのが経産省の中小企業庁所管の持続化給付金で、その一番の論点がいわゆる支給コストの部分でした。恐らく雇用調整助成金も対象であったり、支給方法は異なるものの、相当数の事業者が審査対象としてかぶると思えます。国が二重にコストを負担している形

になっているものもあり、省力化を含めてデジタルの活用と併せてやり方の検討の余地があるのかと思いますので、事務局のほうも引取りをよろしくお願いします。

○柴田事務局次長 ありがとうございます。

それでは、最後に永久先生から取りまとめをお願いいたします。

○永久評価者 今、大臣の話と政務官の話を付け加えていないのですけれども、それはまた別途ということで、今日議論したものを取りまとめました。これから読み上げます。

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当否を判断することは適切ではないが、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。

デジタル化に当たっては、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（助成金受給者等）ですが、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。検証を行うに当たり、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、補助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、状況に応じて適度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長期の懸念等について、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、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捕捉することは困難な面があるが、再検討すべきであり、また、アウトプットの一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。

少し長くなりましたけれども、以上です。

○柴田事務局次長 どうもありがとうございました。

意見はございますか。よろしいですか。

それでは、以上をもちまして本テーマに係る議論を終了したいと思います。どうもありがとうございました。