

厚生労働省の支援施策

1. コロナ禍における支援策

- (1) 雇用調整助成金
- (2) 産業雇用安定助成金
- (3) トライアル雇用助成金

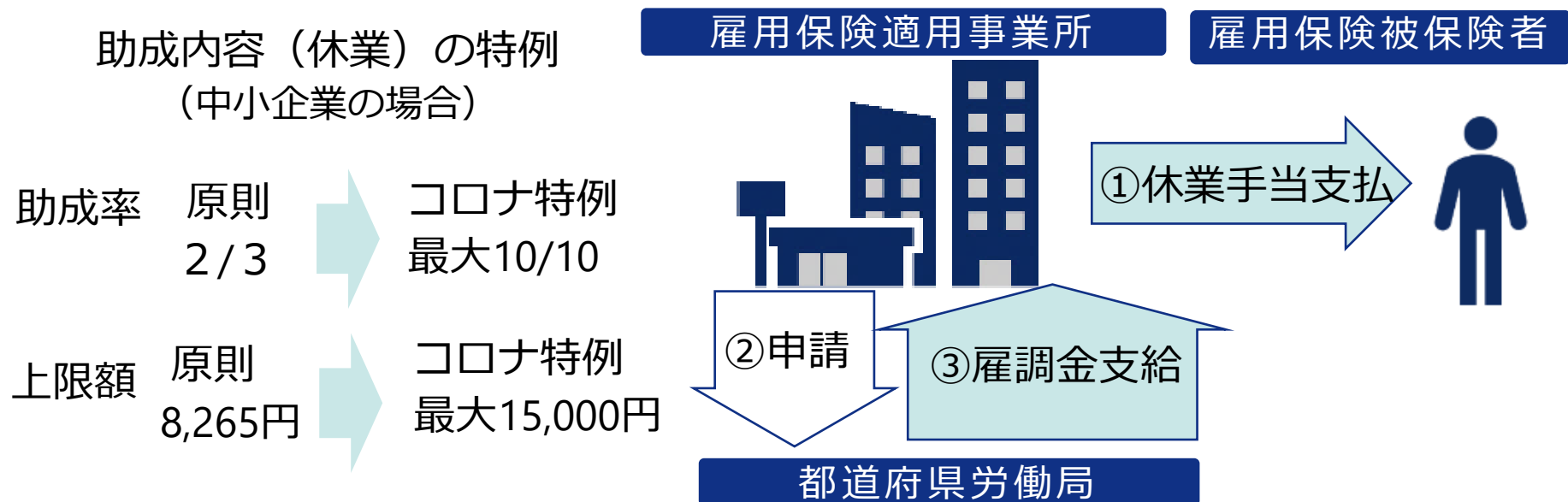
2. 雇用保険制度の見直し

1. コロナ禍における支援策

- (1) 雇用調整助成金
- (2) 産業雇用安定助成金
- (3) トライアル雇用助成金

(1) 雇用調整助成金の概要

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、休業手当等の一部を助成する制度。(財源は雇用保険二事業)



※ 現行の特例は令和4年3月まで継続。
4月以降の在り方は2月中に公表予定。

【支給対象事業主】 雇用保険適用事業所（労働者を雇用する事業は業種等を問わず適用）

【支給対象労働者】 雇用保険被保険者（週20時間以上かつ31日以上継続雇用見込みの者）

【要件】 当該事業主の生産指標の最近1か月間の値が前年又は前々年同期比あるいは直近12か月の任意の月との比較で5%以上低下。（コロナ特例による要件緩和中。）

【支給実績】 令和2年1月のコロナ特例開始以降、累計5兆2,564億円（令和4年1月21日現在）

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※3)

		令和3年 5月～12月	令和4年 1・2月	令和4年 3～6月
中小企業	原則的な措置	4/5 (9/10) 13,500円	4/5 (9/10) 11,000円	4/5 (9/10) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3 (3/4) 13,500円	2/3 (3/4) 11,000円	2/3 (3/4) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円

休業支援金等

		令和3年 5月～12月	令和4年 1月～6月
中小企業	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円 (※6)
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業 (※4)	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円 (※6)
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円

(※1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

(※2) 令和3年12月までは、生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主。**令和4年1月～3月は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国の事業主。**
なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。また、令和4年4月以降は毎月業況を確認する。

(※3) 【令和3年12月まで】原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※5) 休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。なお、上限額については月単位での適用とする。
(例: 5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置
→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)

(※6) 雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。

(2) 産業雇用安定助成金

令和3年度予算額 536.6億円

■ 概要

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、**在籍型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、一定期間の助成を行う。

対象：雇用調整（コロナ禍において事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が雇用の維持を図ること）を目的とする出向。

前提：雇用の維持を目的とする助成制度のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと。

■ 助成内容等

対象労働者に係る次の経費について、出向元事業主と出向先事業主が支給申請を行い、当該申請に基づきそれぞれの事業主へ支給する（申請手続きは出向元事業主がまとめて行う）。

○ 出向運営経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、**賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費**など、**出向中に要する経費の一部を助成**。

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9 / 10	3 / 4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4 / 5	2 / 3
上限額（出向元・先の計）	12,000円 / 1人1日当たり	

（※1）独立性が認められない事業主間の出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

○ 出向初期経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、**就業規則や出向契約書の整備費用**、出向元事業主が**出向に際してあらかじめ行う教育訓練**、出向先事業主が**出向者を受け入れるための機器や備品の整備**などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**（※2）。

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各10万円 / 1人当たり（定額）	
加算額（※3）	各5万円 / 1人当たり（定額）	

（※2）独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外

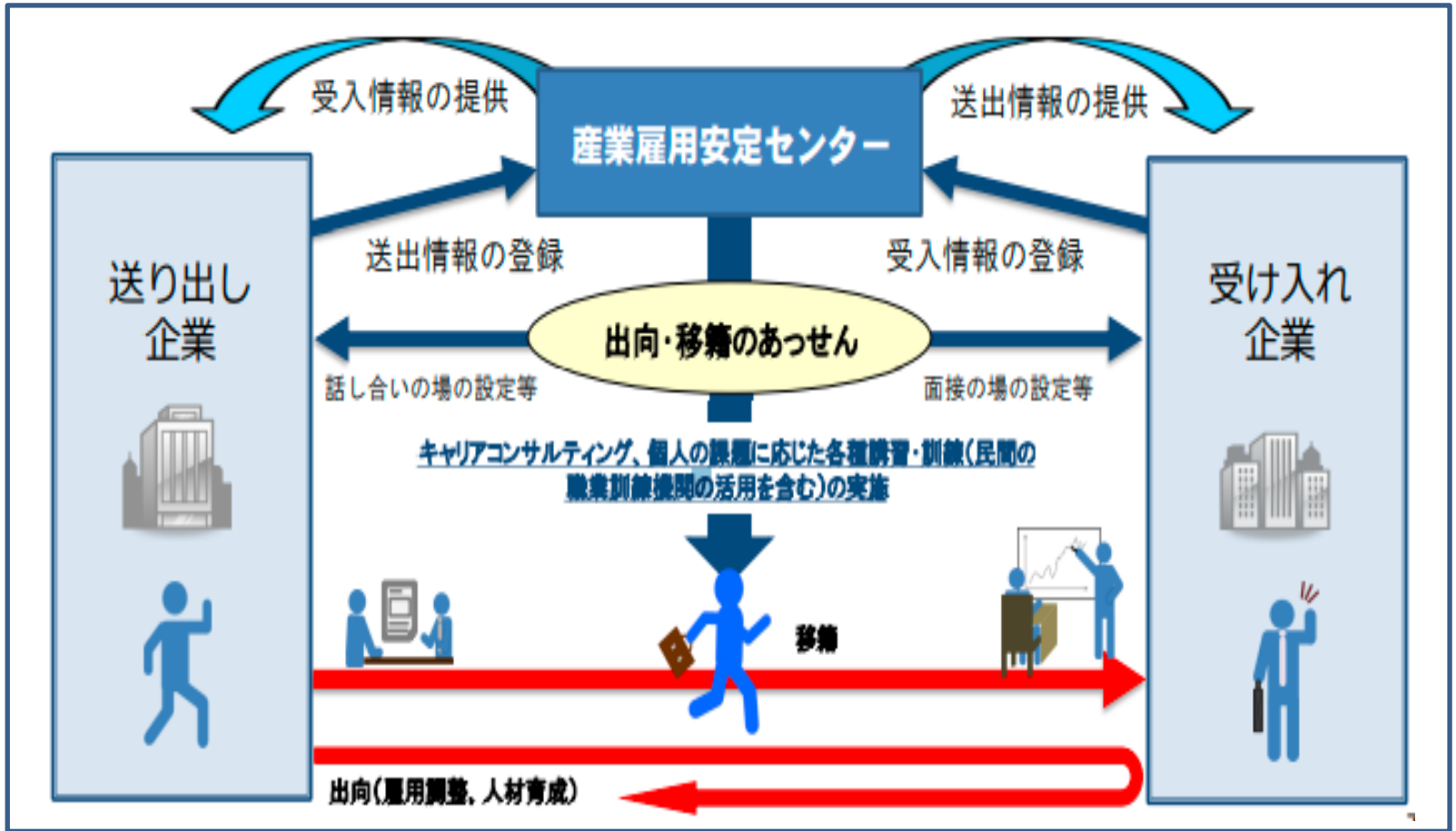
（※3）出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先事業主（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん

(令和4年度予算案(令和3年度当初予算額) : 38億円(44億円))

- 産業雇用安定センターは、13の産業団体(※)の拠出により設立された公益財団法人。
- 労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談等を実施。
- 令和2年度の実績: 送り出し件数14,853件に対して、出向・移籍の成立件数9,042件、成立率60.9%

※ (社)日本造船工業会、(社)日本鉄鋼連盟、電気事業連合会、全国銀行協会、(社)日本自動車工業会、(社)日本電機工業会、(社)セメント協会、日本化学繊維協会、日本製紙連合会、日本石炭協会、日本紡績協会、(社)日本民営鉄道協会、(社)日本船主協会



産業雇用安定助成金 出向計画受理状況 (令和3年2月5日(制度創設日)～令和4年1月7日実績) ※速報値

- ▶ 産業雇用安定助成金の出向計画受理件数は、労働者ベースで9,895人。
- ▶ 企業規模別に見ると、中小⇒中小が最多の4,108人(41.5%)、以下、大⇒大2,246人(22.7%)、中小⇒大1,945人(19.7%)、大⇒中小1,481人(15.0%)
- ▶ 業種別に見ると、出向元の最多は運輸業・郵便業(3,910人)、出向先の最多は製造業(2,000人)、出向成立の最多は製造業⇒製造業(1,208人)、異業種への出向割合は63.8%

計画届受理状況 <small>()内は独立性が認められない事業主間で行う出向</small>		
出向労働者数	出向元事業所数	出向先事業所数
9,895人(998人)	989所(196所)	1,642所(214所)

企業規模別 <small>()内は独立性が認められない事業主間で行う出向</small>			
出向先 \ 出向元		大企業	中小企業
		大企業	2,246(23)
中小企業	1,481(141)	4,108(795)	
官公庁	64	51	

※R4.1月は1月7日時点の実績

月別 <small>(人)</small>	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
R3	-	14	1,725	2,008	934	1,517	976	557	810	448	491	384	9,864
R4	31												31

1. 目的

新型コロナウイルス感染症の影響により、労働需要が減退する分野が生じる一方で、新たな労働需要が創出される分野も期待されることから、トライアル雇用を活用し、労働者が新たな職種に対応できるようになるまでの事業主の負担を軽減しつつ、異なる分野への労働移動を推進する。

2. 現行の助成内容等

対象労働者	本人の希望	所定労働時間	支給額
令和2年1月24日(※)以降に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者であって、職業紹介の日において離職期間が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者 (※)雇用調整助成金による特例措置の適用開始日	常用雇用	週30H以上	月額4万円
	短時間労働	週20H以上 ～30H未満	月額2.5万円

3. 改正内容

対象労働者の要件を次のとおり改める。

対象労働者
職業紹介の日において新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者

4. 改正理由

- (1) 「令和2年1月24日以降に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者」を「職業紹介の日において新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者」とすること
コロナ禍における求職活動は、離職の時期や理由に関わらず、新型コロナウイルス感染症の影響を等しく受けることが考えられることから、これらの者に対する就職支援の機会の公平化を図ることが適当であるため。
- (2) 「職業紹介日において離職期間が3ヶ月を超える者」を廃止すること
新たな労働需要に対応するとともに、コロナ禍において生活に支障を来す離職者の失業期間の長期化を防止するため。

2. 雇用保険制度の見直し

雇用保険制度の概要(体系)



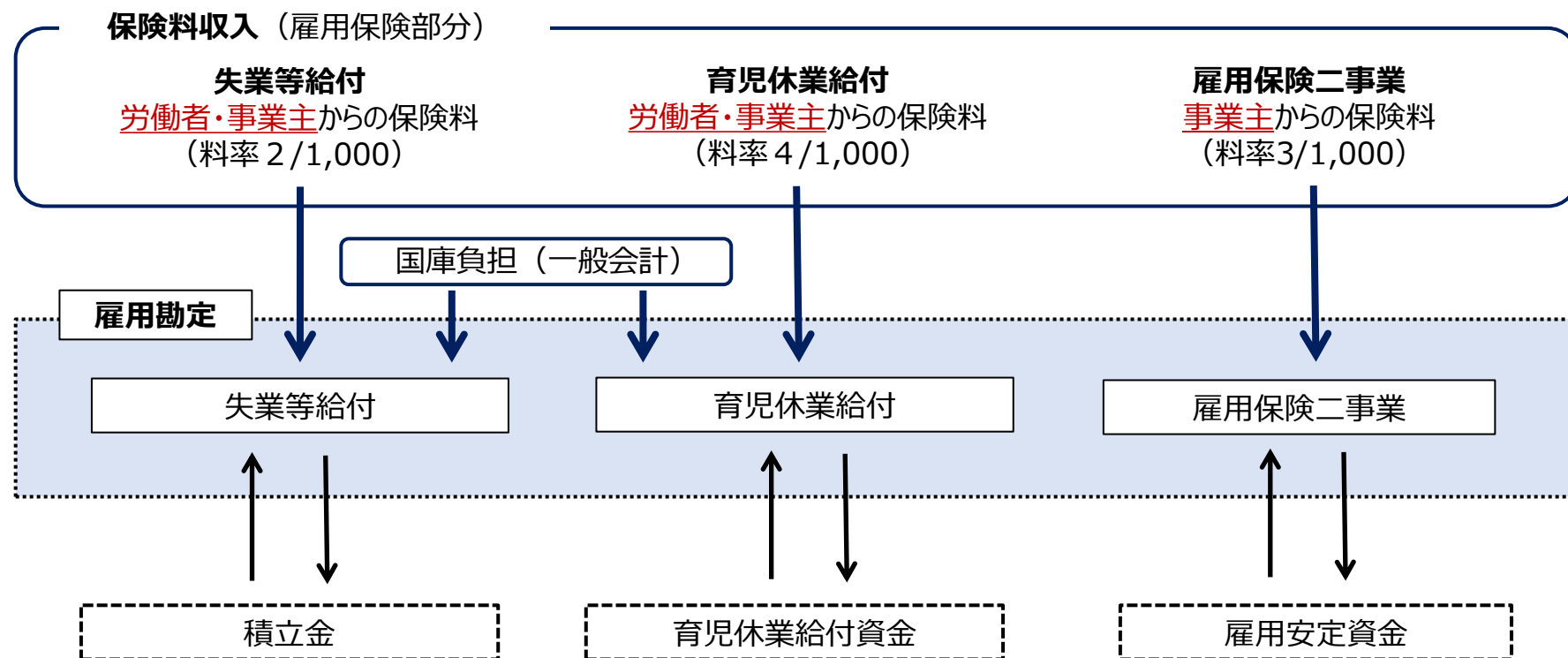
※ 平成19年度以降、国庫負担の額は、当分の間、本来の額の55%とされている。
また、平成29年度から令和3年度までの国庫負担の額は、平成29年改正及び令和2年改正により、暫定的に本来の額の10%とされている。
(失業等給付に係る保険料率についても、同期間2/1000引き下げられている。)

※ 令和2年度及び令和3年度に限り、雇用保険二事業に一般会計が繰り入れられている。

雇用保険制度の財政構造

- 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。
※ 令和2年改正法により、令和2年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理（育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、その他の給付について景気の動向によりの確に対応できるようにするため。）
- 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。
- また、雇用保険の保険事故である失業等については、政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うとの考え方から、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担している。（例：基本手当 給付額の1/4（本則））

労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み



雇用保険の主な事業

	年間支出 (令和2年度)	保険料収入 (令和2年度)	収支差 (令和2年度)
失業等給付	約1.5兆円	約0.4兆円	▲約1.1兆円
育児休業給付	約0.7兆円	約0.8兆円	約0.1兆円
雇用保険二事業 (うち雇用調整助成金)	約3.6兆円 (※) (約3.0兆円)	約0.6兆円	▲約3.0兆円

(※)通常時は0.5兆円程度

雇用調整助成金の支出状況

令和2年度	2兆9,411億円
令和3年度 (~ 1 / 7)	1兆8,546億円

約4.8兆円

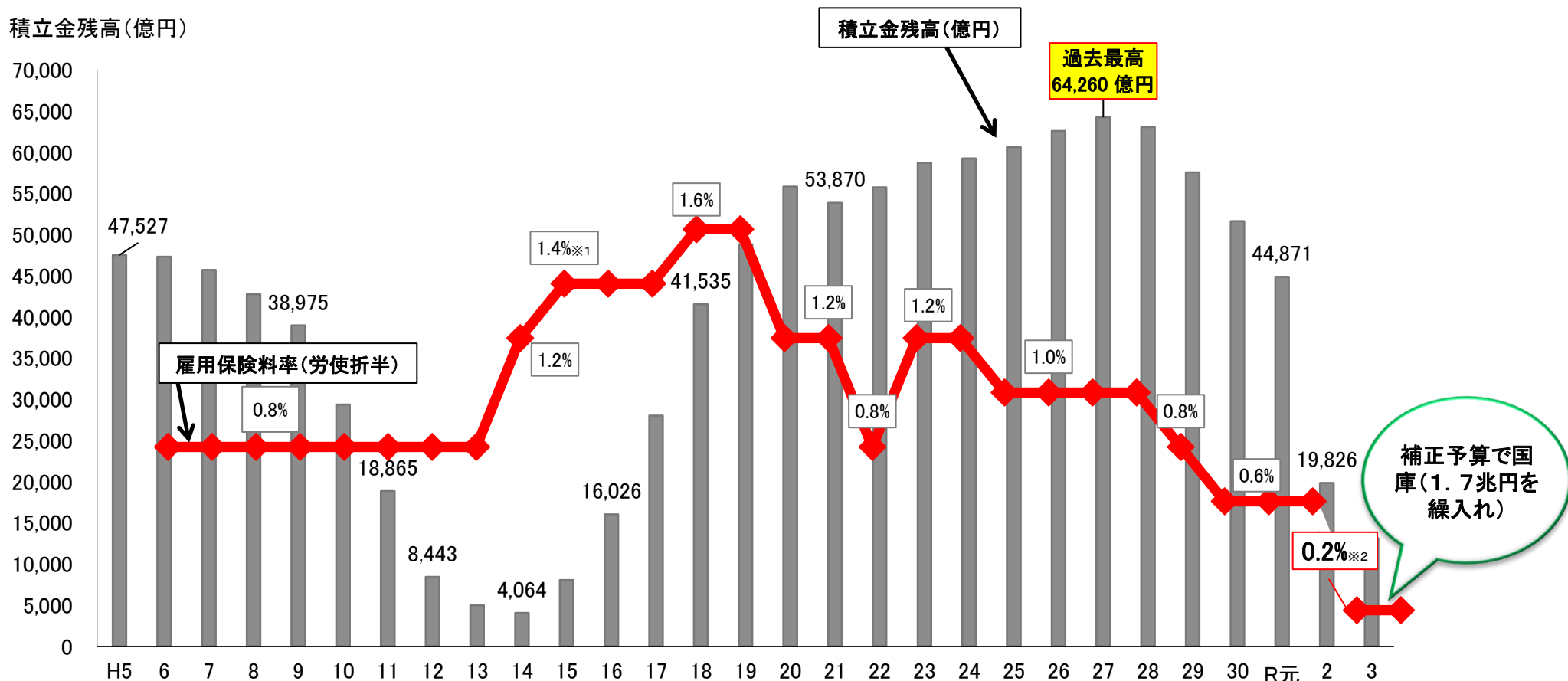
※速報値

※このほか、雇用保険の被保険者とならない週所定労働時間20時間未満の労働者等向けの助成(一般会計より支出)である緊急雇用安定助成金の支出額は累計約0.4兆円

失業等給付に係る雇用保険料率、積立金残高（各年度末）の推移

- 失業等給付の保険料率は、暫定措置や積立金の状況に応じた引き下げにより、過去最低の水準。
- これに加え、コロナ禍での支出増（雇用調整助成金への貸出）によって、積立金は大幅に減少。
- 補正予算で一般会計から約1.7兆円を繰り入れた上で、積立金は約1.3兆円となる見込み。

積立金残高(億円)



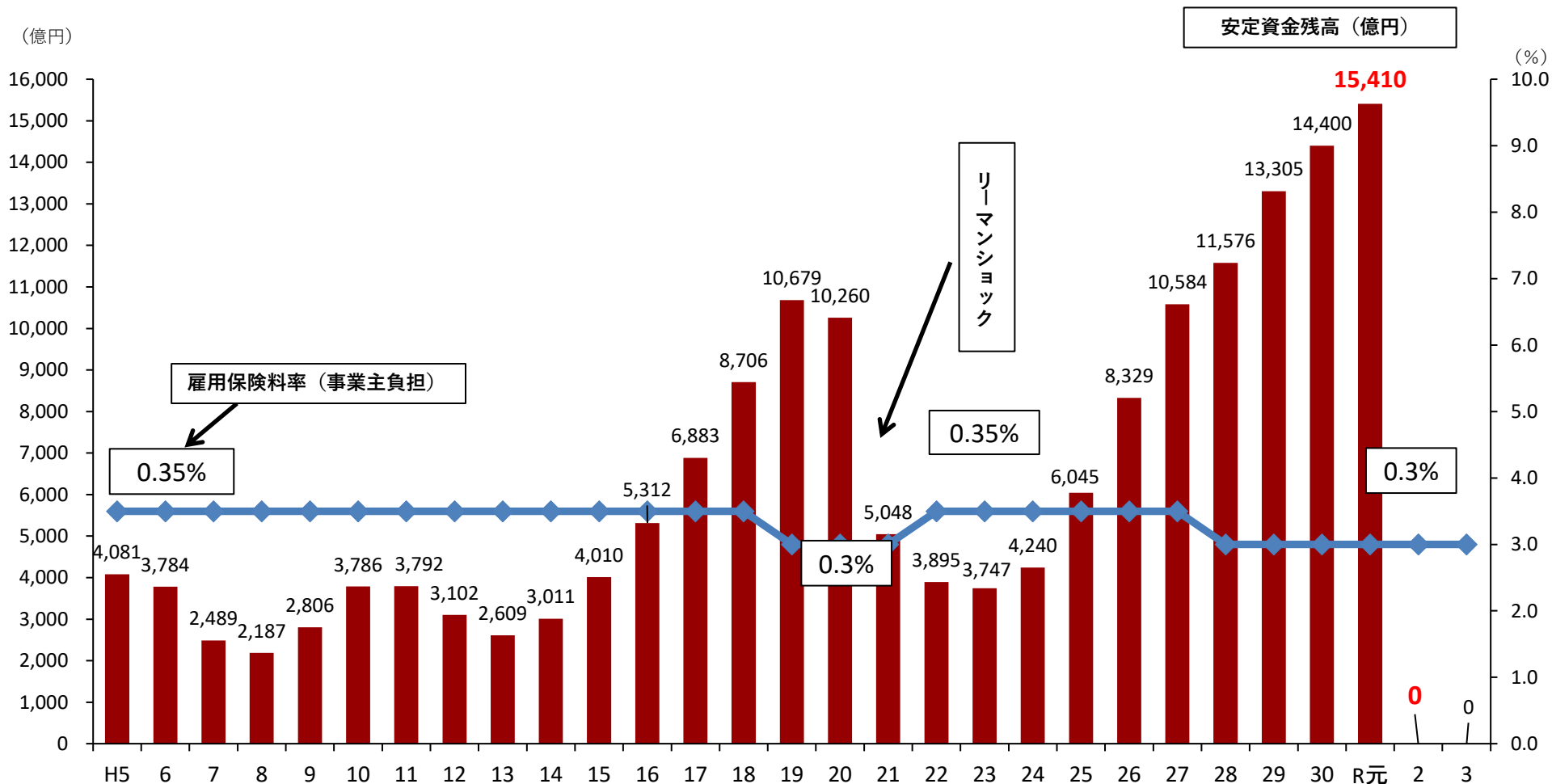
(注) 積立金残高は、令和2年度までは決算額、令和3年度は見込ベースであり、また雇用安定事業への貸し出し額（令和2年度：1兆3,951億円、令和3年度：1.2兆円程度）を繰り込んだ額。

※1 平成14年度は10月から弾力条項により2/1,000 引上げ

※2 令和2年度から育児休業給付費にかかる雇用保険料率（4%）を切り離している。

雇用安定資金残高及び雇用保険二事業に係る雇用保険料率の推移

■ 雇用安定資金は、令和元年度に過去最高の約1.5兆円まで積み上がっていたが、**雇用調整助成金等の支出増により枯渇**。



(注1) H22年度に失業等給付の積立金から借入れ(370億円)、H24年度決算処理において積立金へ返還。

(注2) 令和2~3年度の安定資金残高には、失業等給付の積立金から借入れ額(R2年度:1兆3,951億円、R3年度:1.2兆円程度)を織り込んでいる。

※年度末見込ベース

今後の雇用保険の運営について

以下の内容を含む、雇用保険法等の改正法案を通常国会に提出しています。

- ・令和4年度に限り、失業等給付の保険料率を本則(0.8%)から引下げ、
4月から9月は0.2%、10月から令和5年3月は0.6%とする(※1、2)。
- ・国庫負担の制度は、雇用情勢などに応じて、**機動的な繰入を可能とする仕組み**(※3)とする

【参考】料率変更に伴う負担額のイメージ

	令和4年4月	令和4年10月以降
失業保険分(労使折半)	0.2%	0.6%
育児休業分(労使折半)	0.4%	0.4%
二事業分(事業主負担)	0.35%	0.35%
合計	0.95%	1.35%

負担額のイメージ

(月収30万円の労働者の場合)

労働者分	900円/月	+600円/月	1,500円/月
事業主分	1,950円/月	+600円/月	2,550円/月

※1 現在の料率は、失業保険分0.2%、育児休業分0.4%、二事業分0.3%

※2 二事業分(事業主負担)は、令和4年4月から0.35%(弾力規定による)

※3 雇用情勢等に応じて異なる国庫負担割合(1/4、1/40)を適用するとともに、別途国庫負担から機動的に繰入可能な仕組みを導入。

令和4年度の失業等給付の収支イメージ

令和4年度は、積立金を最大限活用し、以下の対応を行う。

- ・保険料の軽減(▲0.8兆円)
- ・雇用調整助成金の財源に充てるため、雇用安定事業へ貸出(▲0.5兆円)

(単位：億円)

		2年度	3年度 収支イメージ(注1)	4年度 予算案
収	入	4,087	2.2兆円	0.8兆円
	うち 保険料収入	3,809	0.4兆円	<u>0.8兆円</u>
	うち 失業等給付に係る 国庫負担金	230	1.8兆円	0.0兆円
支	出	15,180	1.6兆円	1.6兆円
	うち 失業等給付費	13,826	1.4兆円	1.4兆円
差	引 剰 余	▲ 11,094	0.6兆円	▲0.8兆円
	雇用安定事業費へ貸し出し ※雇用調整助成金等に充当 (実際の支給(見込み)額)	▲13,951 (30,094)	▲1.2兆円 (2.7兆円)	<u>▲0.5兆円</u>
積	立 金 残 高	19,826	1.3兆円	<u>0.0兆円</u>
	(雇用安定事業費へ貸出累計)	(13,951)	(2.6兆円)	(3.1兆円)

- (注) 1. 上記表のうち令和2年度までは決算額(翌年度繰越額含む)、令和3年度は補正予算と勘定内の予算のやりくりも踏まえた年度末の見込額を計上している。
 2. 令和2年度から育児休業給付にかかる収支を区分している。
 3. 各年度の積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。
 4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

ポイント

- 雇用保険とは、失業した労働者への失業給付やコロナ禍で休業した労働者の休業手当に充てられる雇用調整助成金など、労働者を守るための大事な仕組みです。
- コロナ禍で、雇用調整助成金により雇用が維持されてきましたが、累計5兆円近く支出されており、財源が枯渇しております。
- また、雇用保険の料率は原則0.8%であったところ、財政状況が良かったため、今年度（令和3年度）末まで0.2%に引下げられているところですが、現下の財政状況を踏まえると、令和4年度は、法律上保険料率が原則に戻ることになります。
- しかし、コロナ禍で急激な負担の増加は影響が大きいので、負担を緩和するため、以下の形を取ることについて公労使からなる労働政策審議会で取りまとめられています。（法律の改正案を国会に提出中）。
令和4年4月～9月 0.2%（据え置き）
10月～翌年3月 0.6%（原則よりも抑制）
- これは、雇用のセーフティネット（失業給付や雇用調整助成金）を運営し、雇用を守るための必要最小限の社会的コストであり、広く事業主・労働者の皆様に御負担をお願いしているものです。

※令和4年10月から、保険料は月収30万円の方の場合、600円/月の負担増となります。

キャリアアップ助成金

令和4年度予算案額（令和3年度補正後予算額）：839億円（989億円）

- 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容		助成額 ※ <> は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース (一部見直し)	有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む	①有期→正規：1人当たり 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②無期→正規：1人当たり 28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合1人当たり28.5万円<36万円>加算（大企業も同額） （注）新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象。 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（大企業も同額） ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者へ転換した場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（大企業も同額） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合 1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり 90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	① 1～5人：1人当たり 3.2万円<4万円>（2.1万円<2.625万円>） ② 6人以上：1人当たり 2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり2.375万円<3万円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	賃金規定等共通化コース (一部見直し)	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>）
	賞与・退職金制度導入コース (一部見直し)	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施	1事業所当たり 38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） ※ 同時に導入した場合に、16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース (令和4年9月末まで)	選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり 19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅（2～14%以上）に応じ1.4万円～16.6万円加算 ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	短時間労働者労働時間延長コース (一部見直し)	有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり 22.5万円<28.4万円>（16.9万円<21.3万円>） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満： 5.5万円<7.0万円>（4.1万円<5.2万円>） 2時間以上3時間未満： 11万円<14万円>（8.3万円<10.5万円>）