

7 補正予算 雇用保険財政の安定化のため一般会計から2.2兆円を繰り入れ——厚労省

政府は11月26日、2021年度の補正予算案を閣議決定した。一般会計総額は35兆9,895億円で、2020年度の第2次補正予算を上回り過去最大となる。厚生労働省の補正予算案は、追加額の総額が8兆9,733億円。雇用調整助成金等による雇用維持の取り組みへの支援として1兆854億円を計上したほか、枯渇する雇用保険財政の財源を確保するため、一般会計からの繰り入れに2兆1,611億円を計上した。その他、「新しい資本主義」の分配戦略として、最低賃金の引き上げにかかる業務改善助成金の拡充、デジタル人材の育成、看護・介護・保育分野の賃上げなどを盛り込んでいる。

補正予算で9兆円を追加

厚生労働省の補正予算に盛り込まれた追加額は8兆9,733億円。①新型コロナウイルス感染症の拡大防止（8兆1,832億円）②「ウィズコロナ」下での社会経済活動の再開と次なる危機への備え（3,803億円）③未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動（1兆4,661億円）④防災・減災、国土強靱化の推進など安全・安心の確保（2,603億円）——の4つを柱としている（重複項目があるため、合計額は一致しない）。

雇調金は上限額を段階的に引き下げ

新型コロナウイルス感染症の拡大防止関連では、雇用調整助成金や休業支援金による助成・雇用確保に1兆854億円を計上した。

従業員の雇用維持を図るために雇用

調整（休業）を実施する事業主に対して、休業手当の一部を助成している雇用調整助成金は、2021年末までは原則的な措置で1人1日当たり1万3,500円、地域や業況の特例に該当する場合で1万5,000円を支給上限としている。特例的な措置では2022年3月まで上限額を継続するが、原則的な措置では1月・2月は1万1,000円、3月は9,000円と上限額を段階的に引き下げたうえで、引き続き企業の雇用維持を支援する。

コロナ禍で休業中に賃金（休業手当）を受け取ることができなかった人に支給している休業支援金は、2021年末までは原則1人1日当たり9,900円、地域の特例に該当する場合は1万1,000円を支給上限としている。2022年1～3月は原則8,265円、特例に該当する場合は1万1,000円としたうえで、引き続き生活支援を図る（図）。

雇調金と失業手当の支給で財源が枯渇

コロナ禍での雇用調整助成金の拡充と、失業手当の支給が大幅に増加した結果、2015年には過去最高の6.4兆円があった積立金残高は、ほぼ枯渇している状況にある。財源確保のため補正予算では、一般会計からの繰り入れとして2兆1,611億円を計上した。

生活困窮世帯に2回目の支援金

コロナ禍で生活に困窮する世帯に対しては、7月に「生活困窮者自立支援金」を支給していたが、2回目の支給を行う（937億円）。対象は、緊急小

口資金等の特例貸付を上限まで借り終わるなどした世帯。単身世帯には6万円、2人世帯には16万円、3人以上の世帯には30万円を支給する。

成長戦略と分配戦略で「新しい資本主義」を起動

未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動では、「成長戦略」と「分配戦略」の2つの戦略を掲げている。

「成長戦略」では科学技術立国の実現に向けて、介護ロボット開発等の加速化を支援するほか、地方活性化のために障害福祉分野のICT・ロボット等導入を支援する。

「分配戦略」では「安心と成長を呼ぶ『人』への投資の強化」として、民間部門における分配強化のために①最低賃金の引き上げに対する助成金の拡充②コロナ禍での非正規労働者の労働移動支援③デジタル人材の育成④テレワーク定着促進の支援——に取り組む。公的部門では、介護・看護・保育分野の賃金を引き上げる。

ロボットで生産性の向上を

「成長戦略」では、慢性的な人手不足にある介護業界において、業務効率化やウィズコロナ下での「新たな生活様式」を推進するために、介護ロボットの開発を促進する。具体的には、開発企業に実証実験の機会を提供する対象施設を拡充するとともに、相談窓口の機能を拡充する（3.9億円）。

また、障害者支援施設等においても、介護負担軽減や労働環境の改善、生産性の向上等を図るため、ロボット等を導入する施設・事業所に費用を支援す

る(2.9億円)。対象は、日常生活支援における移乗介護や見守りで利用するロボット。

事業場内最低賃金の引き上げを支援

最低賃金の引き上げに向けた環境整備を図るため、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を引き上げる中小企業・小規模事業者に対して、設備投資を助成する(135億円)。

生産性向上に資する設備投資を対象に、従来から実施しているものだが、コロナ禍での特例的な拡充として、売上高等が30%以上減少しており、かつ30円以上引き上げるなど一定の要件を満たす事業所においては、広告宣伝費・事務機器購入費等も助成対象として認める。

コロナ禍での非正規の労働移動を支援

コロナ禍では特に非正規労働者が厳しい状況に直面しているが、彼らの円滑な労働移動を支援するため、「求職者支援制度の拡充」や「紹介予定派遣を活用した研修・就労支援」を行う(558億円)。

「求職者支援制度の拡充」では、2022年3月までの特例措置として、職業訓練受講給付金の出席要件を緩和し、やむを得ない理由以外での欠席を訓練実施日の2割まで認める。また、給付金を支給する収入要件では、本人収入について、すでにコロナ禍の特例で月8万円以下を月12万円以下まで引き上げていたが、さらに世帯収入について、月25万円以下を月40万円以下に引き上げる。

「紹介予定派遣を活用した研

修・就労支援」では、民間求人サイト等からの誘導によるカウンセリングを通じた就労支援を行う。また、短期間の簡単なトレーニングとして、就業意欲の醸成や異業種・異職種のスキル習得等のために、2週間弱程度のオンライン研修を行う。

デジタル人材育成と非正規の正社員化を支援

労働者の知識・技術の向上に取り組む事業主への支援として、従来から「人材開発支援助成金」が実施されているが、制度を拡充することで、デジタル人材の育成や非正規社員の正社員化を支援する(216億円)。

具体的には、デジタル人材の育成として、ITスキルにかかる内容の訓練を助成対象に追加する。また、正社員経験の少ないパートやアルバイトなどの非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善を目的とする「特別育成訓練コース」について、助成額の上限が従来は訓練時間「20時間以上100時間未満」で10万円、「100時間以上200時間未満」で20万円、「200時間以上

で30万円となっていたところ、それぞれ15万円、30万円、50万円に引き上げる。

看護・介護・保育で賃上げ

公的部門では、新型コロナウイルス感染症と少子高齢化への対応の最前線にいる看護・介護・保育・幼児教育等の職員を対象に、収入の引き上げを含めて公的価格のあり方を抜本的に見直す(1,665億円)。

民間での春闘に向けた賃上げの議論に先んじて、保育士等、幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げる措置を2022年2月から実施する。

看護については、新型コロナウイルス感染症への対応など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、段階的に3%程度収入を引き上げていく。まずは1%程度(月額4,000円)引き上げる措置を2022年2月から実施する。また、来年10月以降のさらなる対応について、2022年度予算編成過程で検討し、必要な措置を講ずる。(調査部)

図 雇用調整助成金・休業支援金等の助成内容

雇用調整助成金等				休業支援金等				
(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月		令和3年 5月～12月	令和4年 1月～3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	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(※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		地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000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	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(※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		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、新型コロナウイルス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。
(※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%以上減少の全国の実業主。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年前年同期比30%以上減少の全国の実業主。
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。
(※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。