

No. 1134 (2021. 2. 2)

コロナ禍における雇用対策の現状と課題

はじめに

- I コロナ禍における雇用情勢
- II 雇用維持のための対応
- III 失業者向け支援
- IV 新規学卒者の就職支援
- V 今後の主な課題

おわりに

キーワード：雇用調整助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金、従業員シェアリング、再就職支援、新規学卒者への就職支援

- 令和2年5月に緊急事態宣言が全面的に解除された後も、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による雇用への影響が続いている。しかも、緊急事態宣言の再発令により、雇用情勢が急速に悪化するおそれがある。
- 政府は、雇用調整助成金による雇用維持を対策の柱としてきた。同助成金の特例措置の効果もあって失業者数の増加はそれほど大きくないものの、特例措置を延長することによる弊害も指摘されており、その在り方の検討が課題となっている。また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の確実な給付、企業が連携して雇用を維持する従業員シェアリングの受入れ企業の確保、失業者に対するセーフティネットの拡充や新たな業種への就職支援の強化、新規学卒者への就職支援等も課題である。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

社会労働課 つつみ けんぞう 堤 健造

はじめに

2019（令和元）年末に中国武漢市で最初の感染者が発生した新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）は、その後急速に世界中に広がった。世界各国で行動制限等を実施する中、我が国においても、令和2年2月27日に全国の小中高校等の臨時休業を政府が要請し、3月には、感染症を暫定的に「新型インフルエンザ等対策特別措置法」（平成24年法律第31号）の適用対象とする改正が行われ、4月7日には同法に基づき緊急事態宣言が発令された。緊急事態宣言下における事業の休業や外出自粛の要請によって経済活動は抑制され、その結果、雇用にも重大な影響が生じた。こうした状況を受けて、これまで政府は雇用維持のための施策等を講じてきているが、5月25日に緊急事態宣言が全面的に解除された後もなお、感染症の感染拡大による雇用への影響は依然として続いている。しかも、令和3年1月7日の緊急事態宣言の再発令により、雇用情勢が急速に悪化するおそれがある¹。

本稿では以下、コロナ禍における雇用情勢を概観した上で、政府が講じてきた主な雇用対策の現状と課題を整理する。

I コロナ禍における雇用情勢

感染症の感染拡大前、国内企業にとって人手不足への対応が大きな課題であったが²、緊急事態宣言が発令された令和2年4月、労働市場は大きく変動した。まず、同月の就業者数が前月から107万人減少した（表1）。その大部分は現役世代の女性と高齢者であったが、多くは求職活動を行わず、非労働力化した³。女性が離職したのは学校休業に伴う子育てに対応するため、高齢者が離職したのは感染リスクを恐れたためであると考えられている⁴。加えて、事業の悪化は一時的という見通しが当時は主流であったこと、潜在的に人手不足の基調が続くと予想されていたこと、雇用調整助成金の特例措置（Ⅱ-1）の効果等により⁵、仕事を辞めてはいないものの、全く仕事をしなかった休業者⁶の人数が前年同月に比べて420万人増加し、597万人に達した⁷。

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和3年1月13日である。

¹ 「政府 支援策さらに検討」『朝日新聞』2021.1.8.

² 「検証 アベノミクス 雇用改善 非正規頼み コロナ禍 一転雇い止め」『読売新聞』2020.9.2.

³ 「月例経済報告等に関する関係閣僚会議議事要旨」2020.6.19, p.3. 内閣府 HP <<https://www5.cao.go.jp/keizai3/getsur/ei/2020/06gijiyoshi.pdf>>

⁴ 同上

⁵ 連合総合生活開発研究所編「新型コロナ・ショックと with コロナ時代に向けて—2020～2021年度 経済情勢報告—」2020.11, p.109. <<https://www.rengo-soken.or.jp/work/新型コロナ・ショックと with コロナ時代に向けて：2020～21年度経済情勢報告.pdf>> 等。

⁶ 就業者のうち、労働力調査の調査期間中（毎月の日曜日に終わる1週間）に全く仕事をしなかった者で、雇用者においては、給料・賃金の支払いを受けている者又は受けることになっている者。自営業主においては、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。

⁷ 総務省統計局「追加参考表 就業者及び休業者の内訳」『労働力調査（基本集計）2020年（令和2年）11月分結果』2020.12.25, p.2. <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/202011sankou.pdf>>

表 1 雇用関係指標の前月との増減（令和 2 年 2 月以降。季節調整値） （単位：万人）

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	(参考) 11月の実数
労働力人口	7	-6	-99	21	6	16	20	-5	13	27	6,901
就業者	3	-11	-107	4	8	11	11	-4	3	43	6,701
完全失業者	2	6	6	19	-3	2	9	1	8	-16	198
非労働力人口	-4	3	94	-21	-10	-17	-23	10	-26	-29	4,158

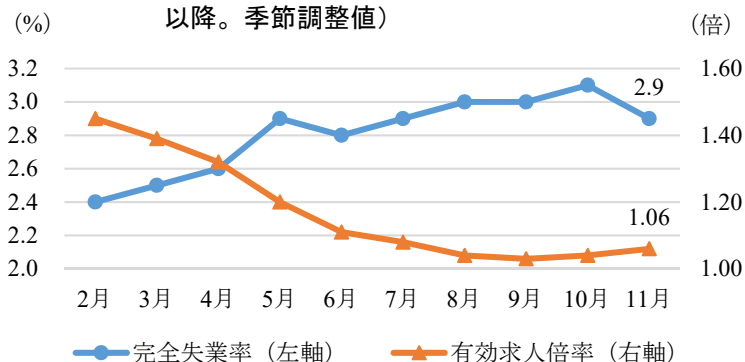
（出典）総務省統計局「第 23 表 主要項目の季節調整値（TCI）」『労働力調査（基本集計） 2020 年（令和 2 年）11 月分結果』2020.12.25. <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/zuhyou/05423.xlsx>> を基に筆者作成。

令和 2 年 5 月以後、基調としては非労働力人口から労働力人口に戻る動きが続き、就業者数、完全失業者数のいずれも増加傾向となっていたが、11 月には完全失業者数が減少し、完全失業率も低下した（表 1、図）。休業者についても、雇用調整助成金を拡充した効果もあり、多くは失業せずに職場に戻ったと見られ、ほぼ平常時の水準まで減少した（11 月時点で 176 万人）⁸。

その一方で、感染の再拡大が続いており、完全失業率の悪化が底を打ったとは言えないという見方がある⁹。令和 2 年 9 月以降は減少傾向にあった、感染症の影響による解雇等見込み労働者数の月ごとの人数も、12 月は増加に転じた¹⁰。また、11 月の就業者数は、前年同月に比べて 55 万人少なく、8 か月連続で前年を下回っている¹¹。産業別に見ると、医療・福祉、情報通信業、不

動産業・物品賃貸業等では増加しているものの、宿泊業・飲食サービス業では 29 万人、製造業では 19 万人の減少となっている¹²。とりわけ非正規雇用労働者の雇用環境は厳しく¹³、11 月の非正規雇用労働者数は、女性を中心に前年同月と比べて 62 万人少なくなり、9 か月連続で前年

図 完全失業率と有効求人倍率（令和2年2月以降。季節調整値）



（出典）総務省統計局「第 23 表 主要項目の季節調整値（TCI）」『労働力調査（基本集計） 2020 年（令和 2 年）11 月分結果』2020.12.25. <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/zuhyou/05423.xlsx>>; 厚生労働省「一般職業紹介状況（令和 2 年 11 月分）」2020.12.25, p.7. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000707909.pdf>> を基に筆者作成。

⁸ 斎藤太郎「雇用関連統計 20 年 11 月一厳しい中にも明るい兆し」『経済・金融フラッシュ』2020.12.25, p.2. ニッセイ基礎研究所 HP <https://www.nli-research.co.jp/files/topics/66465_ext_18_0.pdf?site=nli>;「休業者 200 万人割る」『朝日新聞』2020.10.31; 同上

⁹ 「11 月の全国の完全失業率 2.9% 4 か月ぶり 2%台に」2020.12.25. NHK HP <<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20201225/k10012783341000.html>>

¹⁰ 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について（1 月 8 日現在集計分）」p.1. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000717763.pdf>> 令和 3 年 1 月 8 日時点の解雇等見込み労働者数の累計は 80,836 人。なお、この数値は、都道府県労働局等が把握できた範囲のものであり、必ずしも網羅性のあるものではない。

¹¹ 総務省統計局「労働力調査（基本集計） 2020 年（令和 2 年）11 月分結果の概要」2020.12.25, p.1. <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf>>

¹² 同上

¹³ 非正規雇用労働者のほか、ウェブサイトを通して単発の仕事を請け負うギグ・エコノミーの拡大等によって増えてきているフリーランスについても、公正な取引や収入を保障するセーフティネットが弱く、苦境に立たされている（「コロナ休業 フリーランス「綱渡り」」『毎日新聞』2020.7.20。）。

を下回っている（表 2）。それだけでなく、10 月及び 11 月は、正規雇用労働者数の対前年同月差の増加ペースが鈍化しており（表 2）、今後、雇用調整が正規雇用労働者に広がる可能性も指摘されている¹⁴。さらに、10 月以降、有効求人倍率は改善しているが（図）、11 月の新規求人数は前年同月と比べて 21.4%減少し、中でも宿泊業・飲食サービス業等においては、3 割超の減少となっている¹⁵。

表 2 正規・非正規別雇用労働者の対前年同月差の推移（令和 2 年 2 月以降）（単位：万人）

	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	(参考) 11 月の実数
正規の職員・従業員	44	67	63	-1	30	52	38	48	9	21	3,547
うち女性	36	58	41	18	29	29	46	33	16	28	1,211
非正規の職員・従業員	2	-26	-97	-61	-104	-131	-120	-123	-85	-62	2,124
うち女性	6	-29	-71	-47	-61	-81	-84	-73	-53	-37	1,446

(注) 役員を除く。

(出典) 総務省統計局「第 6 表 雇用形態別役員を除く雇用者数」『労働力調査（基本集計）2020 年（令和 2 年）11 月分結果』2020.12.25. <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/zuhyou/05406.xlsx>> を基に筆者作成。

II 雇用維持のための対応

1 雇用調整助成金の特例措置等

(1) 雇用調整助成金の仕組み

「労働基準法」（昭和 22 年法律第 49 号）第 26 条では、事業主の責任で労働者を休業させた場合には、事業主は労働者の最低限の生活の保障を図るために休業期間中は労働者に休業手当を支払うことが義務付けられている¹⁶。これは、雇用形態にかかわらず、全ての従業員が対象となる。休業手当の額は、休業前における平均賃金¹⁷の 60%以上の額である。

休業手当を支払った事業主に対しては、一定の要件を満たすと雇用調整助成金が支給される。この助成金は、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ雇用調整を行わざるを得ない事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用を維持した場合に、国が休業手当や賃金等の一部を助成する制度であり、「雇用保険法」（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく雇用安定事業（雇用保険二事業の一つ）¹⁸の一環として支給されるもの

¹⁴ 斎藤 前掲注(8)

¹⁵ 厚生労働省「一般職業紹介状況（令和 2 年 11 月分）」2020.12.25, p.4. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/00070909.pdf>>

¹⁶ 不可抗力による休業の場合は、事業主に休業手当の支払義務はない。不可抗力による休業とは、①原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であることがいづれも認められる場合を指す。①は緊急事態宣言に基づく要請等が該当するが、②を満たすためには、事業主は、休業回避のための具体的努力を最大限尽くすことが求められる。具体的な努力を尽くしたと言えるかは、例えば、①自宅勤務等の方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分に検討しているか、②労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないかといった事情から、個別に判断される。したがって、感染症の影響のみを理由にして、一律に休業手当の支払義務がなくなるわけではない（厚生労働省「生活を支えるための支援のご案内」2020.12.28, p.21. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000622924.pdf>>）。

¹⁷ 原則として、休業日以前 3 か月の賃金総額をその期間の総日数で除した額。平均賃金は、労働基準法第 12 条で定義されている。

¹⁸ 政府は、雇用保険制度において、失業等給付と並んで、雇用保険二事業（雇用安定事業及び能力開発事業）等を行っている。雇用保険二事業は、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上等を図ることを目的としており、雇用安定事業では具体的に、雇用調整助成金、労働移動や地域雇用開発を支援する

である。通常時の同助成金の財源は、雇用保険料の事業主負担分である。

(2) コロナ禍における特例措置等

政府は、雇用調整助成金による雇用維持を対策の柱に位置付け¹⁹、表 3 のとおり、これまで累次にわたって同助成金の拡充及び支給の迅速化に向けた取組を行ってきた²⁰。

表 3 雇用調整助成金の特例措置の拡大等（主な事項）

特例措置等を講じた日	内容
令和 2 年 2 月 14 日	・感染症に伴う日中間の人の往来の急減による影響を受ける事業主を対象に、支給要件を緩和（最近 1 か月（通常は 3 か月）の販売量、売上高等の事業活動を示す指標（生産指標）が前年同期に比べて 10%以上減少していれば、生産指標の要件を満たすものとするなど）
28 日	・要件緩和の対象を感染症の影響を受ける事業主（全業種）に拡大
3 月 10 日	・対象労働者の拡大（新規学卒採用者等、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が 6 か月未満の労働者も助成対象とする。）等 ・北海道のみを対象とした特例措置の追加実施（助成率の引上げなど）
4 月 10 日	・緊急対応期間（4 月 1 日～6 月 30 日）の助成率引上げ（中小企業 2/3→4/5、大企業 1/2→2/3。解雇等を行わない場合は中小企業 9/10、大企業 3/4）、対象労働者の拡大（雇用保険被保険者でない非正規雇用労働者も対象とする。）、支給要件緩和（生産指標が前年同期に比べて 5%（それまでは 10%）以上減少していれば、生産指標の要件を満たすものとするなど）等 ・申請書類の大幅な簡素化（記載事項の半減・簡略化、添付書類の削減等）
5 月 1 日	・解雇等を行わない中小企業の助成率引上げ（4 月 8 日～6 月 30 日の休業等について、①都道府県知事からの休業要請を受けるなどの要件を満たす場合は、休業手当全体について 10/10 助成、②休業手当の支払率 60%超の部分について 10/10 助成）など
19 日	・更なる手続の簡素化（小規模事業主の申請手続の簡略化等）
6 月 12 日	・日額上限の引上げ（8,330 円→15,000 円）、解雇等を行わない中小企業の助成率を一律 10/10 に引上げ、緊急対応期間の延長（～9 月 30 日）等
9 月 30 日	・緊急対応期間の延長（～12 月 31 日）*
12 月 28 日	・緊急対応期間の延長（～令和 3 年 2 月 28 日）**
令和 3 年 1 月 8 日***	・一部の大企業（緊急事態宣言が再発令された 1 都 3 県（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）の知事の要請を受けて営業時間の短縮に協力する飲食店等）の助成率を 4/5（解雇等を行わない場合は 10/10）に引上げ

* 令和 3 年 1 月以降は、雇用情勢が大きく悪化しない限り、段階的に縮減を行っていくとされていた。

** 令和 3 年 3 月以降は段階的に縮減し、5～6 月にリーマンショック時（助成率：中小企業 4/5、大企業 2/3、解雇等を行わない場合は中小企業 9/10、大企業 3/4。日額上限：雇用保険の基本手当（失業手当）の最高日額と同水準の額）並みの特例とすることを基本の想定としつつ、感染状況や雇用情勢を踏まえ柔軟に対応する（雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける。）とされている。

*** 政府が助成率引上げを実施する予定であると発表した日。

（出典）「新型コロナウイルス感染症への対応（主な雇用対策）について」（第 150 回労働政策審議会職業安定分科会 参考資料）2020.5.26, pp.10-11. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000638306.pdf>>等を基に筆者作成。

助成金等の事業が行われている。

¹⁹ 「雇用助成特例 12 月まで延長」『東京新聞』2020.8.27; 「田村大臣会見概要」2020.9.25. 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/daijin/0000194708_00279.html>

²⁰ このために必要な経費として、令和 2 年 4 月 30 日に成立した令和 2 年度補正予算では 8330 億円、6 月 12 日に成立した同年度第 2 次補正予算では 7717 億円がそれぞれ計上されている。また、10 月 16 日には、雇用調整助成金の特例措置を 12 月末まで延長したことを受けて、感染症対策予備費から 4391 億円を支出することが閣議決定された。さらに、令和 2 年度第 3 次補正予算案では 1 兆 4679 億円、令和 3 年度予算案では 6240 億円がそれぞれ計上されている。

(i) 助成内容と対象の拡充

雇用調整助成金の本来の助成率は、中小企業が 2/3、大企業が 1/2 であるが、段階的に中小企業は 4/5（解雇等を行わない場合は 10/10）、大企業は 2/3（同 3/4）まで引き上げた（一部の大企業の助成率については 4/5（同 10/10）まで引き上げる予定）。しかしながら、雇用調整助成金の助成額には、雇用保険の基本手当（失業手当）の最高日額と同水準に設定されている日額上限があり、超過分は事業主の負担となるため、事業主からは、平均賃金の 60%以上の額とされている休業手当の支払率を抑えざるを得ないという不満の声も上がっていた²¹。そこで、一般財源も活用して²²、日額上限額を 8,330 円から 15,000 円に引き上げた。さらに、雇用調整助成金の支給対象労働者は、本来、雇用保険被保険者であるが、一般財源を活用し、雇用保険被保険者でない非正規雇用労働者も対象とした（緊急雇用安定助成金の創設）。

(ii) 支給の迅速化に向けた取組

当初、都道府県労働局やハローワークの窓口が大変混雑しており、相談や申請をすることができないなどの声が上がっていた²³。また、雇用調整助成金は申請に必要な書類が多く、申請から支給まで 2 か月程度の期間を要していたため、支給前に事業主の手元資金が枯渇してしまうといった批判も出て

いた²⁴。このため、政府は、記載事項を半減させて添付書類を少なくするなど手続を大幅に簡素化するとともに、審査体制を拡充することで²⁵、申請から支給までの期間をおおむね 2 週間以内に短縮した。

こうした取組により、当初伸び悩んでいた雇用調整助成金の支給は、令和 2 年 7 月頃から急増している（表 4）。

表 4 雇用調整助成金の支給実績（令和 2 年 2 月 14 日以降。累計）

	支給申請件数(件)	支給決定件数(件)	支給決定額(億円)
令和 2 年 5 月 1 日時点	5,119	522	2.84
6 月 5 日時点	118,668	60,342	325.12
7 月 3 日時点	361,185	232,531	1,809.93
7 月 31 日時点	662,247	548,462	5,851.77
9 月 4 日時点	1,118,886	958,215	12,360.37
10 月 2 日時点	1,459,174	1,300,646	16,413.42
11 月 6 日時点	1,827,564	1,740,628	21,050.43
12 月 4 日時点	2,064,517	1,990,302	23,525.35
令和 3 年 1 月 1 日時点	2,248,310	2,179,457	25,174.75

（出典）「雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）」厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html> 等を基に筆者作成。

²¹ 「コロナで上限額 8 割上げ、手続きも簡素化」『日本経済新聞』2020.6.6.

²² 根拠法は、令和 2 年 6 月 12 日に成立した「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」（令和 2 年法律第 54 号。以下、脚注において「臨時特例法」という。）。

²³ 日本商工会議所・東京商工会議所「雇用調整助成金の円滑な申請・支給に関する緊急要望—中小企業の事業継続と雇用の維持・安定に向けて—」2020.5.1, p.1. <https://www.jcci.or.jp/20200501_covid19_kotyokinyobo.pdf>

²⁴ 「雇用調整助成金、申請から 1 カ月で支給へ 手続き簡素化」『朝日新聞』（電子版）2020.4.10. <https://www.asahi.com/articles/ASN4B66G0N4BULFA00B.html?iref=pc_ss_date>

²⁵ このほか、郵送や窓口での申請手続の手間や混雑を避けるため、政府は、令和 2 年 5 月 20 日から雇用調整助成金のオンライン申請の受付を開始した。しかし、システムのトラブルが相次いだことから、本格的な運用開始が 3 か月以上遅れた（8 月 25 日から本格運用開始）（「雇用助成 ネット申請再開」『読売新聞』2020.8.26.）。

2 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

(1) 制度創設の背景

前述のとおり、労働基準法では、事業主の責任で労働者を休業させた場合、事業主は労働者に休業手当を支払うことが義務付けられている。しかし、雇用調整助成金の申請手続きが煩雑であるとの理由で、あるいは前述のとおり、同助成金は事業主が労働者に休業手当を支払った後に申請し支給される仕組みであることから、手元資金に余裕がないとの理由で、労働者を休業させた事業主が同助成金を申請せず、労働者に休業手当が支払われないケースが相次いだ²⁶。

このほか、感染症に伴う休業を企業の責任ではなく不可抗力とみなし、休業手当を支払わない企業も多くあった²⁷。また、正社員には休業手当が支払われるのに、アルバイトには支払われないとの声が上がっていた²⁸。労働政策研究・研修機構が令和2年8月初旬に、

休業を命じられた民間企業の雇用者に対して休業手当の支払い状況を尋ねたところ、表5のとおり、「(これまでのところ)全く支払われていない」、「休業日(休業時間数)の一部が、支払われた」との回答がそれぞれ2割を超えた。また、休業手当が全く支払われていない割合は、非正社員に限れば約3割に上り、企業規模が小さくなるほど高くなる傾向が見られた。

表5 休業手当の支払状況 (単位：%)

就業形態・企業規模	休業日(休業時間数)の半分以上が、支払われた	休業日(休業時間数)の一部が、支払われた	(これまでのところ)全く支払われていない
総数	54.1	21.9	24.0
就業形態			
正社員	65.5	19.7	14.8
非正社員	42.5	24.1	33.4
企業規模			
29人以下	40.2	22.3	37.5
30～299人	53.8	23.9	22.3
300～999人	70.7	13.4	15.9
1,000人以上	63.4	20.1	16.4
わからない	41.0	28.2	30.8

(出典) 労働政策研究・研修機構「「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」(一次集計)結果(6～7月の変化を中心に8月に調査・4月からの連続パネル個人調査)」2020.8.26, p.7. <<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>> を基に筆者作成。

(2) 制度の概要

政府は、事務処理体制や資金繰りの面から、雇用調整助成金を活用した休業手当の支払いがままならない中小企業の労働者を支援するため、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金(以下「支援金・給付金」という。)を特例的に新設した²⁹。この支援

表6 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給実績(累計)

	支給申請件数(件)	支給決定件数(件)	支給決定額(千円)
8月6日時点	59,587	14,458	1,367,083
9月3日時点	216,348	92,405	7,750,659
10月1日時点	465,399	211,947	16,766,772
11月5日時点	640,137	475,775	36,728,557
12月3日時点	733,412	609,425	47,744,824
12月31日時点	916,191	712,033	56,286,980

(注) 申請の受付開始日は、令和2年7月10日。

(出典) 「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」厚生労働省HP <<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>> 等を基に筆者作成。

²⁶ 「コロナ休業手当制度が7月開始 労働者に直接給付、賃金の8割」2020.6.19. SankeiBiz HP <<https://www.sankeibiz.jp/workstyle/news/200619/ecd2006190500001-n1.htm>>

²⁷ 「休業手当「6割」 現実「4割」 『東京新聞』2020.9.23.

²⁸ 「休業手当「賃金の6割以上」では? 『朝日新聞』2020.5.25.

²⁹ 支援金・給付金は、臨時特例法に基づく制度である。

金・給付金は、感染症の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった者に対し、休業前の平均賃金の80%（日額上限11,000円）を休業実績に応じて直接支給する制度である。雇用保険被保険者でない非正規雇用労働者も対象としている³⁰。支給実績は、表6のとおりである³¹。

3 小学校等の臨時休業等に伴う保護者の休暇取得支援

政府は、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話をを行うことが必要となった労働者に対し、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主に、休暇中に支払った賃金相当額（制度創設当初の日額上限8,330円、後に15,000円に引上げ）を助成する制度を新設した³²。しかし、社内制度の整備に手間を要することや、他の社員との不平等感への懸念から、利用が進んでいない³³。

4 従業員シェアリング

感染症の感染拡大に伴い、人手不足に悩む企業が休業を強いられている他業種の企業から期間限定で労働者を受け入れる、いわゆる「従業員シェアリング」が世界で広がりを見せている³⁴。中国では、2020（令和2）年2月から、アリババグループ傘下の生鮮スーパーが外食やタクシー会社等40社以上の5,000人以上の従業員を受け入れ、米国の大手ホテルも、3月下旬にアマゾン等と連携して従業員シェアリングを展開した³⁵。我が国においても、5月頃から飲食店の従業員をスーパーマーケットに出向させる動きが話題になった³⁶。我が国の従業員シェアリングの就労形態は、ほぼ在籍出向という形が採られている³⁷。こうした中、産業雇用安定センター³⁸は、6月1日から、業界団体と情報の連携を図りながら、雇用維持に苦慮する業界の企業と、人手不足業界の企業との間で、在籍型出向制度を活用した出向のマッチングを無料で行う「雇用を守る出向支援プログラム2020」を開始した³⁹。一方、前述のとおり、事業主が労働者を一時的に出向させることで雇用を維持した場合にも支給対象となる雇用調整助成金につき、政府は、

³⁰ 雇用保険被保険者に対しては、雇用安定事業の一環として新型コロナウイルス感染症対応休業支援金が支給されるが、雇用保険被保険者でない労働者には、一般会計から新型コロナウイルス感染症対応休業給付金が支給される。

³¹ 支援金・給付金の新設に伴う経費として、令和2年度第2次補正予算において5442億円が計上されている。

³² 令和2年3月13日に創設。個人事業主向けの制度（制度創設当初の支給額は1日当たり4,100円、後に7,500円に引上げ）も3月18日に新設している。これらのための経費として、令和2年度第1次補正予算において1673億円、同年度第2次補正予算において46億円がそれぞれ計上されている。このほか、妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主に対する助成金も創設されている。

³³ 「親の休業助成 利用低調」『読売新聞』2020.10.23.

³⁴ 「従業員 業種越えシェア」『日本経済新聞』2020.5.4.

³⁵ 同上

³⁶ 「ワタミ社員130人 スーパーに出向」『日経MJ』2020.5.11.

³⁷ 渡邊徹「労働時間管理、安全配慮義務への具体的対応 規定例付「従業員シェアリング」活用に関する法的課題」『ビジネス法務』20(9), 2020.9, p.47.

³⁸ 企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、昭和62年3月に国と事業主団体等が協力して設立された公益財団法人。

³⁹ 各地の経済産業局も、企業間の一時的な人材シェアを支援する事業を展開している（「経産局・雇用シェア事業 シフト組み16人出向事例も」『労働新聞』2020.11.9.）。このほか、従業員の雇用維持のために従業員シェアリングを希望する企業と、企業人材の受け入れを希望する教育委員会や学校をつなげるため、令和3年1月に文部科学省が求人情報データベース（学校雇用シェアリンク）を開設している。

出向期間要件を緩和したものの⁴⁰、助成率や上限額の引上げは行わなかった（通常時の助成率は中小企業が2/3、大企業が1/2、日額上限額は約7,500円）。その上、対象は出向元事業主だけで、従業員の出向よりも休業を選ぶ事業主が多かったため⁴¹、政府は、令和2年12月8日に閣議決定された追加経済対策⁴²において、産業雇用安定助成金（仮称）の創設を打ち出した⁴³。当該助成金は、出向元と出向先の双方の事業主に対して、出向中に要する経費（賃金等）及び出向に要する初期経費（就業規則や出向契約書の整備費用等）の一部を助成するものである。前者の助成率は、中小企業が4/5（出向元事業主が解雇等を行っていない場合は9/10）、中小企業以外が2/3（同3/4）で、助成額には日額上限（12,000円）がある。後者の助成額は定額で、出向元事業主、出向先事業主のそれぞれに1人当たり10万円（出向元事業主又は出向先事業主がそれぞれ一定の要件を満たす場合は1人当たり各5万円を加算）が支給される。また、当該追加経済対策には、産業雇用安定センターの体制拡充も盛り込まれている。

Ⅲ 失業者向け支援

感染症の影響による求職活動の長期化に対応するため、感染症の影響により離職を余儀なくされたなどの一定の要件を満たせば、失業手当の給付日数が最大で60日延長される特例措置が実施されている⁴⁴。このほか、雇止めなどに遭った労働者の早期再就職を支援するため、ハローワークの就職支援ナビゲーターを拡充し、担当者制による就職支援の強化を図るといった対策も講じられている。

また、政府は、感染症の影響で離職した非正規雇用労働者や女性労働者等で、かつ、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、令和2年12月8日の追加経済対策において、こうした者を一定期間試用雇用する事業主を対象とした賃金助成制度の創設を打ち出した。助成額は、1人当たり月額最大4万円である。上記の追加経済対策には、業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組の支援、離職者に対する介護分野への就職支援（職業訓練等と訓練修了後の就職支援金の貸付け（返済免除条件付き）を組み合わせた支援）の実施等も盛り込まれている。

Ⅳ 新規学卒者の就職支援

1 コロナ禍における就職戦線の状況

感染症の影響により、内定を取り消されるケースが生じた。令和2年3月卒業者で採用内定を取り消された者の令和2年11月末時点の人数は、主として感染症の影響によると見られる採用内定取消者が135人（大学生等114人、高校生21人）に上ったことが大きく影響し、206

⁴⁰ 6月12日から、出向期間が「3か月以上1年以内」を、緊急対応期間内は「1か月以上1年以内」に緩和した。

⁴¹ 「在籍型出向 国が助成」『毎日新聞』2020.12.7。

⁴² 「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」（令和2年12月8日閣議決定）内閣府HP <https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2020-2/20201208_taisaku.pdf>

⁴³ これに伴い、令和2年度第3次補正予算案では46億円、令和3年度予算案では537億円がそれぞれ計上されている。

⁴⁴ 臨時特例法で取られた措置で、令和2年度第2次補正予算で2441億円が計上された。

人（大学生等 164 人、高校生 42 人）に達している（前年度は 35 人）⁴⁵。

令和 3 年 3 月卒業予定の大学生の就職内定率（令和 2 年 10 月 1 日時点）は、感染症の影響によって企業に採用を抑制あるいは中止する動きが広がったことや、採用日程が遅れたことにより、前年同期と比べて 7.0 ポイント低い 69.8%にとどまった⁴⁶。とりわけ航空や観光等の業界は採用状況が深刻だという分析もある⁴⁷。また、令和 2 年 6 月にリクルートワークス研究所が行った調査によると、令和 3 年 3 月卒業予定の大学生等に係る求人数は前年と比べて 15.1%減の 68.3 万人、求人倍率は前年の 1.83 倍から低下して 1.53 倍となった⁴⁸。もともと、同研究所は、バブル経済崩壊後の景気停滞期やリーマンショック後のような低水準とはなっておらず、コロナ禍においても一定水準の新卒求人を確保できていると分析している⁴⁹。令和 4 年 3 月卒業予定の大学生等の採用見通しは、同研究所が令和 2 年 10～11 月に行った調査によれば、前年と比べて新卒採用数が「減る」と答えた企業（11.6%）が「増える」と答えた企業（7.7%）を 11 年ぶりに上回った⁵⁰。

また、令和 3 年 3 月卒業予定の高校生の就職内定率（令和 2 年 10 月末時点）は、64.2%（前年同期比 0.2 ポイントの上昇）と前年並みの水準となっている⁵¹。その一方で、10 月末時点の求人数は前年同期と比べて 20.7%、求職者数は 10.1%それぞれ減少し、求人倍率は 2.43 倍（前年同期比 0.32 ポイントの低下）となった⁵²。令和 4 年 3 月卒業予定の高校生の採用見通しは、リクルートワークス研究所が令和 2 年 10～11 月に行った調査によると、前年と比べて新卒採用数が「減る」（6.8%）と回答した企業が「増える」（4.3%）と回答した企業を 8 年ぶりに上回っている⁵³。

2 対応策

政府は、令和 2 年 3 月 13 日に、インターネットを始めとした多様な通信手段を活用した企業説明会や面接・試験の実施、柔軟な採用選考日程の設定、内定者への採用内定の取消し防止等を、6 月 1 日に、中長期的な視点に立って採用を進めることなどを、それぞれ主要経済団体に要請した⁵⁴。10 月 27 日にも、卒業・修了後 3 年以内は新規採用枠で応募できるように求める

⁴⁵ 厚生労働省「令和元年度卒（2.3 卒）内定取消し等の状況について（11 月末現在）」p.5. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000710457.pdf>>

⁴⁶ 厚生労働省「令和 2 年度大学等卒業予定者の就職内定状況（10 月 1 日現在）を公表します—大学生の就職内定率は 69.8%—」2020.11.17. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00008.html>

⁴⁷ 「大学、就活支援手探り」『日本経済新聞』2020.11.18, 夕刊.

⁴⁸ リクルートワークス研究所「第 37 回ワークス大卒求人倍率調査（2021 年卒）」2020.8.6, p.1. <https://www.works-i.com/research/works-report/item/200806_kyujin.pdf>

⁴⁹ 「来春大卒予定の求人 15%減 新型コロナ影響で企業慎重に」2020.8.7. SankeiBiz HP <<https://www.sankeibiz.jp/business/news/200807/bsm2008070500001-n1.htm>>

⁵⁰ リクルートワークス研究所「ワークス採用見通し調査（新卒：2022 年卒）」2020.12.21, p.7. <https://www.works-i.com/research/works-report/item/201221_saiyou_1.pdf> 残りは「変わらない」45.0%、「わからない」26.1%等となっている。

⁵¹ 「令和 2 年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況」を公表します—高校生の就職内定率は 64.2%。令和 2 年 10 月末現在—」2020.12.8. 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00009.html>

⁵² 同上

⁵³ リクルートワークス研究所 前掲注(50) 残りは「変わらない」33.9%、「わからない」31.3%等となっている。

⁵⁴ 「新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた 2020 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動及び 2019 年度卒業・修了予定等の内定者への特段の配慮に関する要請について」内閣官房 HP <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2020nendosotu/hairyo_yousei.html>; 文部科学省・厚生労働省「新型コロナウイルス感染症へ

指針⁵⁵を踏まえた対応等を要請している⁵⁶。また、この間、4月13日に、内定を取り消された学生等を対象とした相談窓口（新卒者内定取消等特別相談窓口）を新卒応援ハローワーク⁵⁷に設置した。12月8日の追加経済対策においては、採用意欲のある中小企業とのマッチング促進、新卒応援ハローワークにおける相談支援体制の強化等が盛り込まれている⁵⁸。

さらに、令和3年3月卒業予定の高校生に係る就職活動の日程について、政府は、感染症の影響による高校の臨時休業で就職準備期間が短くなったことに配慮し、選考・採用内定の開始期日を例年よりも1か月遅い令和2年10月16日とした。

V 今後の主な課題

1 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の改善

支援金・給付金の創設自体は評価されているが⁵⁹、次のような課題も指摘されている。

(1) 休業手当不払いの増加のおそれ

支援金・給付金が創設されれば、本来は休業手当を支払うべきなのに支払わない会社が増えるという懸念が検討段階からあったが、実際にそのような企業が出てきている⁶⁰。政府は、支援金・給付金の支払いの有無にかかわらず、労働基準法上の休業手当の支払義務を履行しなければならないとの見解を示した上で、休業手当を支払えるのに支払わない事業主を念頭に、悪質な事業主に対しては労働基準監督官が書類送検を行うなど、厳しく対応すると述べている⁶¹。

(2) シフト制等の労働者への支給

労働者が支援金・給付金を申請する際には、事業主が休業を指示したことや、休業手当を支払っていない若しくは支払う予定がないことを会社側に証明してもらう必要がある。政府は、たとえ事業主が休業手当を支払っていないことを証明したとしても、労働基準法上における休業手当支払義務の有無の判断に影響することはないという趣旨の見解を示しているところだが⁶²、それでもなお、休業手当の支払義務が生じることを懸念する事業主が、シフト制や日々雇用の

の対応を踏まえた2020年度卒業予定者等の就職・採用活動への配慮について（要請）」2020.6.1. <https://www.mext.go.jp/content/20200601-mxt_kouhou01-000004520_4.pdf>

⁵⁵ 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年9月30日厚生労働省告示第406号）

⁵⁶ 「2020年度及び2021年度新卒者等の採用維持・促進に向けた特段の配慮に関する要請」内閣官房HP <https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2021nendosotu/hairyo_yousei.html>

⁵⁷ 新卒者・既卒者専門のハローワークで、全国に56か所設置されている（令和2年5月時点）。

⁵⁸ このほか、令和3年度税制改正において、大企業向けの賃上げ・生産性向上のための税制が、新卒採用等による外部人材の獲得等を促進する人材確保等促進税制へと見直される予定である。また、中小企業向けの所得拡大促進税制も、雇用を増やすことにより所得拡大を図る企業も評価できるよう、適用要件が一部見直される見込みである。いずれも令和2年度末に期限を迎えるが、2年間延長される予定である。なお、賃上げ・生産性向上のための税制及び所得拡大促進税制とは、事業者が、一定の要件を満たした上で前年度より給与等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税等から税額控除できる制度である。

⁵⁹ 例えば、棗一郎「休業・解雇などにどう対応する？」『Report—情報労連レポート—』37(9), 2020.7, pp.28-29.

⁶⁰ 「会社 休業手当払わず」『朝日新聞』2020.6.4.

⁶¹ 「加藤大臣会見概要」2020.6.2. 厚生労働省 HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/daijin/0000194708_00249.html>; 同上

⁶² 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 Q&A」2020.12.24, pp.7-8. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000678085.pdf>>

労働者につき、元々シフトを組んでいないなどと主張し、休業を指示したことを認めない例が相次いだ⁶³。このように事業主からの協力を得られない場合であっても申請することは可能であるが、その際には都道府県労働局が事業主に照会し、事業主から回答があるまでは審査ができないため、その分支給までに時間を要するとされている⁶⁴。こうした中、政府は、令和2年10月30日、事業主による休業の指示を確認できない場合であっても、①勤務日を記載した労働条件通知書やシフト表があり、事業主に対して、その内容に誤りがないことを確認できる場合、又は、②給与明細等により、休業前に6か月以上の間、原則として月4日以上勤務実績を確認でき、かつ、事業主に対して、感染症の影響がなければ同様の勤務を続けさせていた意向が確認できる場合には、支給対象とする方針を明らかにした⁶⁵。しかしながら、②については、これまでのように事業主の協力を得られない場合が生じることを懸念する声がある⁶⁶。

(3) 労働者間の不均衡

大企業の非正規雇用労働者についても、感染症の影響により休業を余儀なくされたにもかかわらず、休業手当を受けられないケースが相次いでいる⁶⁷。しかし、前述のとおり、支援金・給付金の対象者は中小企業の労働者に限られている。こうした状況に対し、大企業であれば余裕があつてきちんと休業手当を支払うと考えるのは不合理であり、政府は実態を見極め、大企業の労働者も支援金・給付金を受給できるようにするなどの対策を講じるべきとの指摘がある⁶⁸。

2 雇用調整助成金に係る特例措置の在り方の検討

表3のとおり、雇用調整助成金の特例措置は、現行水準を維持したままの期間延長が繰り返されている。朝日新聞社が令和2年11月に主要100社を対象として行ったアンケート調査によれば、同助成金の特例措置の延長に否定的な企業は5社であつたのに対し、延長を支持する企業は38社に上つた⁶⁹。

その一方で、雇用保険二事業の収支による剰余を財源とする雇用安定資金の残高は、1兆5410億円（令和元年度決算ベース）から864億円（令和3年度予算案ベース）まで減少する見込みである⁷⁰。しかも、これには失業等給付の積立金からの借入れ1兆6904億円（令和2年度1兆797億円、令和3年度6107億円）が含まれている⁷¹。借入れ先の積立金の残高も、4兆4871億円（令和元年度決算ベース）から1722億円（令和3年度予算案ベース）まで急減する見通しで

⁶³ 「休業支援金 バイトも」『朝日新聞』2020.10.31.

⁶⁴ 厚生労働省 前掲注(62), p.1.

⁶⁵ 厚生労働省・都道府県労働局「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象となる「休業」についてお知らせします」2020.10.30. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000689989.pdf>>

⁶⁶ 「月4日以上勤務条件 休業手当支給 厚労省方針」『毎日新聞』2020.10.31.

⁶⁷ 「救われぬ「大企業非正規」」『読売新聞』2020.10.10.

⁶⁸ 同上

⁶⁹ 「雇調金特例 4割「延長を」」『朝日新聞』2020.12.10. 「いまの内容で延長するべき」27社、「内容を拡充して延長するべき」6社、「内容を縮小して延長するべき」5社、「延長するべきでない」5社、「どちらとも言えない」40社等となっている。

⁷⁰ 「財政運営」（第145回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 資料1）2020.12.25, p.4. 厚生労働省 HP <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000711105.pdf>>

⁷¹ 同上 雇用保険の安定的な財政運営を確保するため、臨時特例法により、雇用安定事業に要する費用を失業等給付の積立金から借り入れることができるようにするなどの措置が時限的に講じられている。

ある⁷²。また、同助成金は、当面の雇用維持には有効であるものの、産業・事業構造の変化を妨げる面があり、それが常態化すれば中長期的に見て経済の成長力を抑え、雇用や賃金にマイナスの影響を及ぼす可能性がある⁷³。たとえワクチンが普及したり治療法が確立したりしても、リモート化の進展等により、移動や人の接触を伴う需要が元に戻ることはあり得ないため、これまでの雇用調整助成金の特例措置の延長等、感染症発生前を継続させる政策には限界があり、今後は、既存企業の雇用を維持する政策から、失業者に対する就業支援にシフトすることが求められるとの意見もある⁷⁴。さらに、コロナ禍が一定期間持続する可能性が高い現状では、依然として企業のニーズが強い雇用調整助成金の特例措置を解除する基準をあらかじめ決めておかない限り、期間延長を繰り返す事態になりかねないとの指摘もある⁷⁵。このほか、雇用調整助成金頼みの雇用維持策では、これまで生計を維持するための最低限水準の収入であった労働者にとっては、それより低水準の休業手当⁷⁶で企業につなぎ止められることになりかねず、その是非を検討すべきとの意見もある⁷⁷。

3 従業員シェアリングが抱える問題の解決

従業員シェアリングを行うことにより、出向先事業主にとっては、一時的とはいえ、人員不足の解消につながり、出向元事業主にとっても休業を余儀なくされた場合の雇用の維持に資するのみならず、別業種での就労による経験やスキルの獲得によって従業員の視野が広がる効果も期待される⁷⁸。

しかしながら、産業雇用安定センターにおいては、異業種間での出向を支援するに当たり、受入れ企業の確保が課題となっている⁷⁹。従業員が持つ経験や資格と、受入れ先が求める人材を一致させるのが難しい面もある⁸⁰。その上、たとえマッチングできたとしても、感染症の影響がどこまで続くか見通せないため、出向期間をどれだけの長さにするか折り合いを付けることもハードルになっている⁸¹。

さらに、一般的に従業員シェアリングは、労働災害発生時の対応といった使用者責任の所在が曖昧になりやすいことから、政府は、その促進、普及のために、使用者責任等ルールの指針作りに乗り出すべきとの意見がある⁸²。

⁷² 同上, p.1.

⁷³ 山田久「日本における新型コロナウイルス経済対策—雇用を守りどのように経済を再生させるか—」『DIO—連合総研レポート—』33(9), 2020.9, p.6. 連合総合生活開発研究所 HP <<https://www.rengo-soken.or.jp/dio/dio359.pdf>>

⁷⁴ 永濱利廣「日本—これから本格化する雇用・所得環境悪化—」『第一生命経済研レポート』2020.10, p.5. 第一生命経済研究所 HP <http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/monthly/pdf/2010_5.pdf>

⁷⁵ 太田聡一「迫られる雇用調整助成金の改革」『週刊東洋経済』6958号, 2020.12.5, p.9.

⁷⁶ 休業手当の水準は、前述のとおり、平均賃金の60%以上であるが、平均賃金は総日数で除するのみに、休業手当は休日を除いた日数分しか支払われないため、実際は月収の60%を下回ることが多く、休業手当だけでは生活できず退職するケースもある。政府は、雇用調整助成金の助成率や上限額を引き上げることににより、60%を超える高率の休業手当の支払いを促している（「増えた休業者 厳しい境遇」『朝日新聞』2020.8.21等）。

⁷⁷ 同上

⁷⁸ 渡邊 前掲注(37)

⁷⁹ 「解雇せずに乗り切る！新しい出向の形」2020.8.3. NHK HP <<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20200803/k10012547661000.html>>

⁸⁰ 同上

⁸¹ 同上

⁸² 山田久「「ウイズ・コロナ」から「アフター・コロナ」につなぐ雇用対策—「良質な雇用」創出のための安全網と「シェアリング型一時就労」—」『Viewpoint』2020.6.12, p.7. 日本総合研究所 HP <<https://www.jri.co.jp/MediaLibrar>>

4 失業者向け支援の拡充

(1) セーフティネットの拡充

雇用保険は、非正規雇用労働者に対する適用範囲を拡大してきているが、それでも、特に雇用保険の加入期間等、受給要件を満たせない非正規雇用労働者の増加によって、失業者に占める失業手当受給者の割合は低下傾向が長く続き、現在では3割以下となっている⁸³。このため、雇用保険から漏れ落ちた人が広く給付を受けられる枠組み⁸⁴が必要であるとの指摘がなされている⁸⁵。

(2) 再就職支援の拡充

感染症の影響により需要が急減した宿泊業・飲食サービス業では、前述のとおり、就業者数が前年同月比で減少している一方、ITや介護といった人手不足の業界もある状況で、失業者が新たな業種に挑戦できるように、政府は職業訓練を支援するなど中長期的な支援を強化する必要があると指摘されていた⁸⁶。こうした中、政府は、前述のとおり、令和2年12月8日の追加経済対策において、①感染症の影響による離職者を試行雇用する事業主を対象とした貸金助成制度の創設、②業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組の支援、③離職者に対する介護分野への就職支援の実施等を打ち出したが、③の対策について、介護業界に人材を集めるには、一時的な支援だけでなく、介護職員の処遇全般を改善することが重要だという意見がある⁸⁷。このほか、前述のとおり失業手当の給付日数を最大で60日延長したが、手厚い失業手当が失業者の職探しへのインセンティブを損ねる可能性があることから、雇用情勢の回復が見込めた時点で、早期に再就職した場合に支給される雇用保険の再就職手当⁸⁸を拡充すべきであるという見解がある⁸⁹。

5 新規学卒者への就職支援

現在の新卒労働市場の状況は、就職氷河期世代を生み出すほどではないものの、近年の中では厳しい状況にあることから、ジョブカフェ⁹⁰等の既存の仕組みを強化するなど、十分な対応を行う必要があると指摘されている⁹¹。

[y/file/report/viewpoint/pdf/11866.pdf](#)>

⁸³ 酒井正「そこが聞きたい コロナ禍での雇用悪化 こぼれ落ちる「非正規」」『毎日新聞』2020.6.30.

⁸⁴ 求職者支援制度（雇用保険を受給できない人に対して公的な職業訓練の受講機会を提供するとともに、収入、資産等、一定の要件を満たす場合に、訓練を受けることを容易にするための職業訓練受講給付金を支給する制度）の給付内容や要件を広げたものが例示されている（同上）。

⁸⁵ 同上

⁸⁶ 「失業率さらに悪化も」『産経新聞』2020.10.3.

⁸⁷ 「社説 コロナと雇用 人手不足産業への転職円滑に」『読売新聞』2020.10.10.

⁸⁸ 失業手当受給者ができる限り早く職業に就くことを積極的に奨励するため、失業手当の支給残日数に応じ、支給残日数の60%又は70%を一時金として支給するもの。

⁸⁹ 奥平寛子「失業手当の給付期間 柔軟に」『日本経済新聞』2020.7.23.

⁹⁰ 都道府県が主体的に設置する、若者の就職支援をワンストップで行う施設。

⁹¹ 連合総合生活開発研究所編 前掲注(5), p.107.

おわりに

政府は、雇用調整助成金による雇用維持をコロナ禍における対策の柱としてきた。同助成金の特例措置の効果もあって失業者数の増加はそれほど大きくないものの、特例措置を延長することによる弊害も指摘されており、その在り方の検討が課題となっている。また、支援金・給付金の確実な給付、従業員シェアリングの受入れ企業の確保、失業者に対するセーフティネットの拡充や新たな業種への就職支援の強化、新規学卒者への就職支援等も課題である。こうした課題につき、政府には着実に取り組んでいくことが求められていると言えよう。