

雇用保険二事業における各事業の実施状況

事業名 (事業番号)		特定求職者雇用開発助成金 (20-068, 069)					
実施主体		都道府県労働局					
事業概要		高年齢者 (60 歳以上 65 歳未満)、障がい者、母子家庭の母等の就職困難者を、公共職業安定所又は有料・無料職業紹介事業者の紹介により、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、特定就職困難者雇用開発助成金を支給。また、厚生労働大臣が「全国的に雇用に関する状況が悪化した」と認める場合や雇用維持等地域の指定が行われた場合において、事業縮小等により離職を余儀なくされる労働者等について事業主が作成した再就職援助計画等の緊急就職支援者 (45 歳以上 60 歳未満) を、新たに継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して、緊急就職支援者雇用開発助成金を支給					
年 度		平成 17	18	19	20	21	
予算額 (千円)		46, 330, 854	35, 376, 537	29, 439, 782	25, 067, 170	62, 212, 620	
目標と評価	目標	・助成金が対象者の雇用の増加に「役に立った」とする事業所の割合：90%以上 ・助成金支給対象者の事業主都合離職割合：対象ではない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金支給対象者の事業主都合離職割合対象ではない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金支給対象者の事業主都合離職割合対象ではない雇用保険被保険者の事業主都合離職割合以下	助成金支給対象者の事業主都合離職割合対象ではない雇用被保険者の事業主都合離職割合以下 【目標管理期間：平成 20 年度～平成 22 年度】	助成金支給対象者の事業主都合離職割合対象ではない雇用被保険者の事業主都合離職割合以下 【目標管理期間：平成 20 年度～平成 22 年度】	
	実績	目標の達成度合い	①達成実績 (92.7%) ②達成 (支給対象労働者 2.1%、一般労働者 4.1%)	達成 (支給対象労働者 1.6%、一般労働者 3.7%)	達成 (支給対象労働者 1.6%、一般労働者 3.4%)	達成 (実績：支給対象労働者 1.5%、一般労働者 3.3%)	—
		事業執行率	50% (23, 346 百万円 / 46, 331 百万円)	65% (22, 940 百万円 / 35, 377 百万円)	78% (23, 070 百万円 / 29, 440 百万円)	支給金額 (百万円) 94% (23, 467 百万円 / 25, 06 百万円)	—
	評価結果	施策としては原則継続。予算額の適正化等が必要。	B	B	—	—	

(注) 1 20 年度第 1 次補正により、65 歳以上の高齢者を新規対象労働者として追加するとともに、障がい者を雇い

入れた中小企業への助成が拡充されている（例：身体・知的障がい者を雇い入れた中小事業主に対する助成期間を1年間から1年6か月に拡充など）。

2 平成20年度第1次補正及び第2次補正により、中小企業について助成額が拡充されている（例：身体・知的障がい者（短時間労働者を除く）を雇い入れた中小事業主に対する助成額を60万円から90万円に、さらに90万円から135万円に拡充など）。

3 本助成金については、雇用保険二事業の目標管理に係る評価において、平成20年度から複数年度単位での評価を実施する事業とされている（本助成金の目標管理期間：20年度から22年度）。

## 〈調査結果〉

### ○ 申請書類の簡素化（項目1（2）－イ関係）

本助成金は、助成対象期間を6か月毎に区分した期間を支給対象期（第1期、第2期、第3期）とし、それぞれの支給対象期ごとに支給申請を行うこととなっている。

なお、本助成金については、毎年度、会計検査院から、不適正支給（「既に雇い入れられている者又は事実上雇入れが決定している者に形式的に安定所の紹介を受けさせ、その紹介により雇い入れたこととして申請した事業者に支給している」）が指摘されており、厚生労働省では、この結果を受け、「特定求職者雇用開発助成金の適正支給について」（平成20年8月26日付け職開発第0826001号）により、各労働局に対して事業主に対する制度の趣旨の周知徹底、申請書の添付書類に対する審査確認事務の適正化を図るとともに、事業所調査の的確な実施等により、不正受給防止の取組を徹底するよう指示している。

また、本助成金の支給要領においても、「対象労働者雇用状況等申立書」の作成及び支給申請書への添付を必須とし、都道府県労働局は、これにより公共職業安定所等の紹介以前に対象労働者に対する面接や雇用の内定がなかったこと等の確認に努めているが、平成20年11月に行われた会計検査院の「平成19年度決算検査報告」においても、本助成金について、従前と同内容の不適正支給が指摘され、一層の事業主に対する指導の強化と支給申請書等に係る調査確認の強化が求められている。

今回、5労働局（北海道、東京、石川、広島及び香川）における本助成事業の実施状況について調査した結果、申請書類に関し、次のような状況がみられた。

#### ア 労働者名簿

広島労働局では、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）支給要領の必須の添付書類として「雇入れ日に対象労働者であることを証明する書類」として労働者名簿の添付を求めている。これについて、広島労働局では、「雇用契約書又は雇入れ通知書は定められた書式はなく、雇入れ日を記載していない場合が考えられる。添付書類として労働者名簿を入れておかないと、事業者から『なぜ労働者名簿を提出しなければならないのか』ということになるので必要である」としている。

しかし、通常、雇用契約書又は雇入れ通知書には雇入れ日が明示されていること、また、現に広島労働局は「労働者名簿が漏れていても雇用契約書又は雇入れ通知書で雇入れ日が確認できれば、改めて労働者名簿の提出を求めている」としていることから、対象労働者の労働者名簿は、雇用契約書又は雇入れ通知書に雇入れ日が明示されていない場合にのみ添付を求めることとするなど簡素化できるものとみられる。

一方、労働者名簿に関しては、本助成金の支給要領において、「事業所を離職した常用労

働者の氏名、離職年月日、離職理由が明らかにされた労働者名簿等の書類」を必要に応じて支給申請書に添付することとされているものの、各労働局で抽出した申請書及び添付書類の状況をみたところ、各労働局とも労働者全員分の名簿を求めることは行われておらず、どの局も対象労働者に関する労働者名簿のみを添付させている実態にある。

本助成金については、その支給要領で事業主の都合による解雇が多い事業主は助成対象から排除することが明記されており、必要に応じて労働者名簿を申請書類に添付させるものであるが、この点について、香川労働局は、「労働者の多い事業所だと、すべてを確認するのに時間がかかるし、また、事業所における労働者の解雇状況等は雇用保険のデータで確認ができるため、労働者全員分の名簿を添付するように求めている」としている。

しかし、対象労働者の解雇状況等についても、労働局の雇用保険のデータで確認できることに変わりがないことから、支給要領上における労働者名簿に関する記載の見直しを含め、労働者名簿の添付について簡素化を図る余地がみられる。

#### イ 健康保険証

本助成金の申請に当たっては、対象労働者であることの証明として、申請書には、高齢者の場合は住民票の写し又は運転免許証の写し、母子家庭の母の場合は児童扶養手当証書又は国民年金証書等の写し、障がい者の場合は身体障害者手帳等の写しなどの添付が求められるが、これらのうち高齢者の場合は、年齢を確認するのが目的とされている。

また、支給要領に明記されていないものとして、国民健康保険証が「対象労働者であることの証明」として認められているほか、母子家庭の母の場合には、規定の各種証明書類を取り寄せることが困難なときは、母子家庭の母であることの申立書及び住民票の写しであっても認められることとなっている。

一方、健康保険証については、健康保険被保険者資格取得届を社会保険事務所又は健康保険組合に提出することによって発行されるものであるが、住民基本台帳により作成された官公署の発行する書類ではないとして、現在、年齢を確認する書類として認められていない。

しかし、健康保険被保険者資格取得届は、社会保険事務所等へ提出の際生年月日を証する住民票等の添付がないとはいえ、事業主を経由して提出されるものであり、その際事業主において生年月日の確認が行われる。また、同届は、厚生年金保険の被保険者資格取得届としても使用されるものであり、社会保険事務所では、これを基に年金記録との照合を行うことになっているものであって、仮に誤った生年月日があった場合、それが放置されるものではない。

したがって、健康保険証について、生年月日を確認する書類として、現行の他の書類に比しその有効性に問題があるものではなく、これを排除する合理的な理由は存しないことから、申請書への添付書類に加えるべきものとみられる。

#### ウ 「雇用契約書」の支給申請期毎の再提出

香川労働局では、「雇用契約書」の初回支給申請時から契約が更新していたり雇用条件等が変更になっていたりする場合もあるためとして、変更の有無にかかわらず「雇用契約書」を支給対象期間中の各支給申請時に重ねて提出させている。

これに対し、「雇用契約書は雇用時に定めているものであり、また、別途雇用条件等を記載する「対象労働者雇用状況等申立書」も提出しているので、「雇用契約書」を支給申請の都度提出させる必要はないのではないか」とする事業主の意見が聞かれるとともに、今回調査した他の労働局においては、支給対象期間中に契約内容の変更がない場合、初回支給申請時以降の2期又は3期の支給申請時における申請書への添付を省略する取扱いがなされている。

したがって、支給対象期間中の各支給申請時に「雇用契約書」又は「雇入れ通知書」を内容の変更の有無にかかわらず提出させている労働局においては、支給申請書への添付の省略化を図る必要がみられる。

エ 「賃金支払状況確認書（報告書）」、「求人票、求職票（障害者求職登録票）」

本助成金の支給要領では、対象労働者に対して支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写しを支給申請書に添付することとなっているが、今回調査した5労働局のうち、香川労働局では、事業者により賃金台帳の様式が異なることから統一的な審査を行うためとして、賃金台帳又はその写しのほか、香川労働局独自の様式による「賃金支払状況確認書」の作成、提出を、また、北海道労働局でも独自の様式による「賃金支払報告書」の作成、提出を求めている。

また、香川労働局は、他の労働局とは異なり、支給申請書に「求人票」及び「求職票又は障害者求職登録票」まで添付させているが、同一の助成金の支給申請に対し労働局によりその取扱いが異なるような運用は適切なものとはいえないことから、これらの添付書類について簡素化を図る余地がみられる。