

1 22年度予算 33兆5,160億円で過去最大 ——厚労省予算額

政府は2021年12月24日、一般会計額が過去最高の107兆5,964億円となる2022年度予算案を閣議決定した。今通常国会で審議されている。厚生労働省の予算額は33兆5,160億円で、2021年度予算（33兆1,380億円）を3,781億円（1.1%）上回り、過去最大となる。2021年度補正予算と一体の「16カ月予算」として、新型コロナ対策に切れ目のない対応を図る。雇用関連では、雇用調整助成金による雇用維持に5,490億円を計上した。

「成長と分配の好循環の実現」を柱の1つに

予算案は、①新型コロナの経験をふまえた柔軟で強靱な保険・医療・介護の構築②未来社会を切り拓く「成長と分配の好循環の実現」③子どもを産み育てやすい社会の実現④安心して暮らせる社会の構築——の4つを柱としており、雇用関連の施策は主に②に盛り込まれている。

雇調金による雇用維持に5,490億円

雇用調整助成金による、休業、教育訓練、出向を通じた雇用維持として5,490億円を計上した。うち177億円は一般会計からの繰り入れで、残りが労働保険特別会計となる。

雇調金の支給上限額は、コロナ禍で原則1万3,500円、業況特例や地域特例に該当する場合は1万5,000円に引き上げられていたが、原則の上限は2022年1月・2月は1万1,000円、3月は9,000円と段階的に引き下げられることになっている。それでも、雇用保険財政の悪化にともない財源は枯

渇しており、2021年度補正予算では一般会計からの繰り入れが計上されていた。2022年度予算でも、一般会計からの繰り入れを計上したうえで、切れ目ない「16カ月予算」として雇用維持に努める。

なお雇用保険料については、2月1日に雇用保険法の改正案が閣議決定され、企業のみが負担する「雇用保険2事業」の料率は現行の0.3%を4月から0.35%に、労使折半の「失業等給付」は現行の0.2%を10月から0.6%にそれぞれ引き上げることとされた。

そのほか、雇用保険被保険者以外の短時間労働者に休業手当を助成する緊急雇用安定助成金に62億円、休業手当を受給できない労働者に直接給付を行う休業支援金・給付金に290億円、在籍型出向により雇用を維持する事業主を助成する産業雇用安定助成金等に488億円をそれぞれ計上した。

民間による「人への投資」に1,019億円

岸田文雄首相は「人への投資」のために、3年間で4,000億円規模の政策パッケージに取り組むことを打ち出している。これを受けて2021年度の厚生労働省予算では、民間の知恵を活用しての人への投資強化に1,019億円を盛り込んでいる。

具体的には、デジタルなど成長分野を支える人材育成の強化で504億円を計上。職務に関連した知識や技能を修得するために、職業訓練の実施や教育訓練休暇制度の適用を行った事業主に助成する「人材開発支援助成金」について、民間からの提案を踏まえてメ

ニュー化した訓練を、高率助成の対象とする。

非正規雇用労働者のキャリアアップには268億円を計上。「人材開発支援助成金」において、非正規雇用労働者が訓練を受講して、かつ一定の条件を経て正社員となった場合、助成額を加算する。

労働移動の円滑化に150億円

成長分野への労働移動の円滑化支援には150億円を盛り込んだ。就職が特に困難な者を雇い入れた場合に助成する「特定求職者雇用開発助成金」について、デジタルやグリーンなど民間からの提案を踏まえて設定する成長分野で、労働移動を円滑に進めるために高額助成を行う。

またリカレント教育について、教育訓練修了者に受講費用の一部を支給する「教育訓練給付」で、民間からの提案をふまえて対象講座を拡充する（96億円）。

看護・介護・保育分野の賃上げで分配機能を強化

一方、公的部門では、看護・介護・保育分野の労働者の賃上げに395億円を盛り込んだ。2022年2月からの賃上げ実施については、2021年度補正予算で計上されていたが、「16カ月予算」として2022年度も取り組みを進める。

看護職員については2022年度診療報酬改定において、地域でコロナ医療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、10月以降収入を3%程度（月額1万2,000円相当）

引き上げる処遇改善の仕組みを創設する。

介護・障害福祉職員は、2022年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度（月額9,000円相当）引き上げる措置を講じる。

児童養護施設等の職員の処遇改善については、賃上げ効果が継続される取り組みを行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を2022年10月以降も引き続き実施する。なお、保育所等における収入の引き上げは、内閣府予算で計上されている。

建設業の人材確保・育成を支援

建設業は他産業と比べても特に労働者の高齢化が進んでおり、若年や女性の入職・定着が課題となっている。その対策として、労働者のスキルの見える化などを進めている「建設キャリアアップシステム」において、登録料の補助や申請手続きの支援を行う。

また「人材開発支援助成金」の一部のコースにおいては、「建設キャリアアップシステム」登録者への賃金助成額を1.1倍としているが、この措置を2023年3月まで延長する（68.4億円）。

男性の育休取得に向けた環境を整備

男性の育児休業については、取得促進を図るため、環境整備に取り組む企業への支援として126億円を計上した。2022年4月1日から段階的に施行される改正育児・介護休業法について、円滑な施行を図るため、セミナーなどを開いて啓発する。

また、コロナ禍では小学校の臨時休業により、子どもの世話のため仕事を休まざるを得なかった労働者も多くいた。こうした労働者がフレックスタイ

ム制度などにより、継続勤務できる両立支援制度を導入し、特別な有給休暇制度を取得させた企業に対して、助成金で支援する。

70歳までの就労機会確保を支援

改正高年齢者雇用安定法が2020年4月から施行され、70歳までの就業機会確保が努力義務となっている。その環境整備を図るため、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入などを行う企業、また、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や、高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援には、65億円が計上されている。

ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援には33億円を計上。65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、全国300カ所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」で効果的なマッチング支援を行うほか、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録して企業に紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」でのマッチング機能を強化する。

また、高齢者の地域における多様な就業機会の確保にも170億円を盛り込んだ。地域の高齢者の就業促進を図るため、地域のさまざまな機関が連携して就業を促進する「生涯現役地域づくり推進連携事業（仮称）」を実施する。

テレワークの導入・定着を促進

良質なテレワークの導入・定着促進として19億円を計上している。適正な労務管理下での良質なテレワークの導入・定着促進のため、ガイドラインの普及を図るとともに、関係省庁と連

携し、ワンストップ相談窓口の設置、セミナーの開催、総合ポータルサイトによる情報発信の強化等を行う。また、良質なテレワークの導入を図る中小企業に対して、助成金で支援する。

職場の感染防止対策を推進

職場における新型コロナの感染防止対策等の推進には10億円を計上している。コロナ禍に関連する職場のメンタルヘルス不調等に伴う相談に対応するため、引き続き相談体制を確保。高年齢労働者の感染防止対策を推進するため、社会福祉施設や飲食店などでの、利用者らと密に接する業務を簡素化するための設備の機械化などにかかる経費を補助する。

企業のパワハラ・カスハラ対策を支援

企業にパワハラ防止措置を義務付ける労働施策総合推進法は、大企業はすでに2020年6月から義務化の対象となっているが、2022年4月1日からは中小企業も義務化される。そのため、企業のハラスメント相談窓口担当者等を対象に、雇用管理上の措置義務の内容から発展させたより効果的・効率的な相談対応や事実確認方法などについて、実務的な観点からの研修などを実施する（2,400万円）。

また、顧客からの著しい迷惑行為として近年問題視されているカスタマーハラスメントや、就職活動中の学生へのセクシュアルハラスメントへの対策推進として3,000万円を計上している。企業に対してマニュアルによる研修を実施するほか、就活ハラスメント対策事例集を作成する。

（調査部）