

地方自治法(昭和22年法律第67号)第199条第1項及び第2項の規定により、令和5年度に実施した監査の結果に関する報告を決定したので、同条第9項の規定により次のとおり公表する。

令和6年3月27日

岐阜県監査委員 布俣 正也

岐阜県監査委員 広瀬 修

岐阜県監査委員 鈴木 祥一

岐阜県監査委員 南 圭一

岐阜県監査委員 安田 典子

令和5年度
行政監査結果報告書

岐阜県新型コロナウイルス感染症
離職者雇用奨励金について

令和6年3月
岐阜県監査委員

令和5年度 行政監査結果報告書 目次

第1	監査の種類	1
第2	監査の対象	1
第3	監査の着眼点	2
第4	監査の実施内容	2
第5	監査の結果	3
第6	監査結果の要旨及び意見	9

第1 監査の種類

地方自治法（昭和22年4月17日法律第67号）第199条第1項の規定による財務監査
地方自治法（昭和22年4月17日法律第67号）第199条第2項の規定による行政監査
地方自治法（昭和22年4月17日法律第67号）第199条第7項の規定による財政援助団体監査

【行政監査とは】

監査委員は、地方自治法第199条第1項により財務事務等を監査することとされているほか、第2項により必要があると認められるときは、普通地方公共団体の事務について、監査（いわゆる行政監査）をすることができることとされている。

本県では、行政監査として、複数の機関にわたる横断的な事項や重要な又はリスクの高い事務事業など、特定のテーマを設定して、定期監査と併せて、又は随時に、事務の執行が法令に適合し、正確で、経済的、効率的かつ効果的に行われているかなどの観点から監査している。

行政監査でとりあげるテーマは、財務に関する事務にも関連することがあり、行政監査の報告書は財務に関する事務にかかる事項を含むことがある。

また、今回は、行政監査を補完するために地方自治法第199条第7項の規定により財政援助団体を監査する。

第2 監査の対象

1 テーマ

「岐阜県新型コロナウイルス感染症離職者雇用奨励金について」

2 テーマ選定の理由

県内の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症初期の悪化から徐々に改善の動きが見られるものの、コロナ禍以前の状況まで回復していない。

加えて、原油や物価の高騰による中小企業の経営状況への影響も懸念されている。こうした状況下において、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職をより一層促進するため、労働雇用課では、離職を余儀なくされた者を正規雇用労働者として雇用した中小企業事業主を対象とした「岐阜県新型コロナウイルス感染症離職者雇用奨励金」を支給することにより早期再就職を促進する取組みを行っている。

当該奨励金については、「新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金」を財源として令和3年度に設けられ、同交付金の労働費予算の中では最も高額であったこと、令和5年度においても支給金額を見直しながら事業が継続されていること、中小企業事業主に対する直接的な支援制度であることから、監査のテーマとして選定し、本奨励金の支給事務が適正に実施され、コロナの影響による離職者の早期再就職が促進されているか検証を行うものである。

3 監査の対象とする補助等制度について

- ・令和3年度岐阜県新型コロナウイルス感染症離職者雇用奨励金
- ・令和4年度岐阜県新型コロナウイルス感染症離職者雇用奨励金

第3 監査の着眼点

「岐阜県新型コロナウイルス感染症離職者雇用奨励金」（以下「奨励金」という。）に係る監査の主な着眼点は次のとおりであり、監査の対象となった事務が規定等に基づき、適切に行われ、経済的、効率的かつ効果的なものとなっているかを主眼として監査を実施した。

- 【着眼点1】奨励金の支給事務が適切に行われているか。
- 【着眼点2】奨励金の不適正な受給がないか。
- 【着眼点3】奨励金が有効に活用されているか。

第4 監査の実施内容

監査は、岐阜県監査委員監査基準に準拠して実施した。事務局書記が証拠書類による実態等の予備的監査を実施した後、その結果を踏まえて監査委員による監査を実施した。

また、奨励金を支給した事業主に対して、地方自治法第199条第8項の規定に基づく関係人調査として書面による調査を実施するとともに、奨励金を支給した事業主の一部に実地監査を実施した。

<監査対象機関>

労働雇用課
奨励金支給事業主2事業主

<関係人調査>

奨励金支給事業主延べ80事業主（監査委員事務局による書面調査）

<監査の実施場所及び日程>

- 1 予備監査（監査委員事務局による実地調査）

労働雇用課	令和5年8月4日～令和6年2月13日
奨励金支給事業主	令和5年12月7日、13日
- 2 本監査（監査委員による書面監査）

1705会議室	令和6年2月29日
---------	-----------
- 3 関係人調査
奨励金支給事業主（監査委員事務局による書面調査）令和5年6月6日

第5 監査結果

1 制度の概要

(1) 奨励金について

ア 概要

新型コロナウイルス感染症の影響により、就労の場を失った者（以下「離職者」という。）を正規雇用労働者として雇用した中小企業事業主に対し、奨励金を支給する。

イ 支給対象事業主

以下の要件を満たす事業主に支給する。

- ・離職者を、令和3年4月1日から令和3年11月30日の間に（令和4年度は、令和4年4月1日から令和4年11月30日の間に）、公共職業安定所からの紹介により正規雇用労働者（1週間の所定労働時間が30時間以上）として雇用した事業主であること。
- ・離職者は、令和2年1月27日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職した者であること。
- ・離職者は、奨励金の申請日から報告日までの間において県内に住所を有する者であること。
- ・資本金の額若しくは出資の総額が3億円（小売業又はサービス業に属する事業を主たる事業とする事業主にあつては5,000万円、卸売業に属する事業を主たる事業とする事業主にあつては1億円）以下の事業主又はその常時雇用する労働者の数が常態として300人（小売業に属する事業を主たる事業とする事業主にあつては50人、卸売業又はサービス業に属する事業を主たる事業とする事業主にあつては100人）以下の事業主であること。
- ・県内に本店又は事務所を有する事業主であること。
- ・県税の滞納がないこと。
- ・離職者の主たる勤務地を、県内の事業所とし、3か月を超えて継続雇用する事業主であること。
- ・離職者を雇い入れた日の前日から起算して3か月前の日から6か月を経過する日までの間に、雇用する労働者を事業主の都合で解雇していないこと。
- ・支給申請日の前日から起算して過去3年の間に離職者を事業主の都合で解雇していないこと。

ウ 奨励金の額

離職者1人当たり60万円

離職者が就職氷河期世代（生年月日が昭和45年4月2日から昭和61年4月1日の間）かつ前職において正規雇用労働者として雇用されていない場合にあっては1人当たり90万円（1事業主当たり2人までを対象とする。）

エ 本事業の実施理由

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に解雇されるなど、離職者が早期に再就職できるよう、離職者を雇用する中小企業事業主に対する支援が必要である。このような離職者を正規雇用労働者として雇用した中小企業事業主に対し、奨励金を支給する。

オ 本事業における支給後の検証にかかる規定

本事業において奨励金を支給した中小企業事業主（以下「事業主」という。）に対し、奨励金支給後の雇用状況等を調査する規定は設けられていない。

カ 奨励金の支給実績

令和3年度 45事業主に対し、総額35,400千円を支給
令和4年度 35事業主に対し、総額27,300千円を支給

2 関係人調査の実施

奨励金の支給後の状況については、所管課である労働雇用課で調査を行ったものがないため、関係人調査として延べ80事業主に対し、調査を行った。

うち回答を得られた延べ74事業主の結果は次のとおりであった。

(1) 事業主の主たる事業の種別

サービス業、次いで小売業・飲食業を営む事業主からの申請が多かった。

小売業・飲食店	卸売業	サービス業	その他	計
10	0	11	21	42

令和4年度事業主数 (名)

小売業・ 飲食店	卸売業	サービス 業	その他	計
5	1	6	20	32

(2) 正規雇用された離職者（以下「労働者」という。）が前職を離職した理由

令和3年度労働者においては、賃金関係が最も多く、次いで人員整理、労働環境といった理由により前職を離職していた。

令和4年度労働者においては、賃金関係が最も多く、次いで労働環境、人員整理といった理由により前職を離職しており、いずれも新型コロナウイルス感染症による労働事情の悪化が原因であった。

令和3年度労働者が前職を離職した理由 (名)

新型コロナウイルス感染症の影響により前職を離職した理由						
人員整理	賃金関係	労働環境	感染拡大・ 重症化防止	同居家族の 養育、看護、 介護	その他	計
16	17	15	1	2	1	52

令和4年度労働者が前職を離職した理由 (名)

新型コロナウイルス感染症の影響により前職を離職した理由						
人員整理	賃金関係	労働環境	感染拡大・ 重症化防止	同居家族の 養育、看護、 介護	その他	計
6	20	9	1	1	2	39

(3) 労働者の調査時点（令和5年5月31日現在）の勤務状況

令和3年度労働者52名のうち32名（61.5%）が勤務を継続し、20名（38.5%）が退職していた。

また、上記退職者の雇用期間は、雇用後半年未満で退職した者が7名（35.0%）、半年以上1年未満で退職した者が9名（45.0%）となっており、退職者の8割が雇用期間を1年未満としていた。

また、退職者の退職理由は19名（95.0%）が自己都合によるものであり、1名（5.0%）が事業主都合によるものとされていた。なお、事業主都合による退職者1名は、雇用後1年3か月での退職であった。

さらに、雇用期間が半年未満の退職者のうち支給した給与総額（賞与、各種手当含む）が奨励金を下回ると報告した事業主は2名となっていた。

令和3年度労働者の令和5年5月31日時点の
勤務状況 (名)

勤務状況		計
勤務継続	退職	
32	20	52

上記のうち退職した者の雇用期間及び退職理由 (名)

退職者数	退職者の雇用期間			退職理由	
	半年未満	1年未満	1年以上	自己都合	事業主都合
20	7	9	4	19	1

雇用期間が半年未満の退職者のうち給与総額（賞与、各種手当等含む）が奨励金を下回る事業主数及び労働者数

事業主数 (名)	労働者数 (名)
2	2

令和4年度労働者39名のうち31名（79.5%）が勤務を継続し、8名（20.5%）が退職していた。

また、上記退職者の雇用期間は、8名すべて（100.0%）が雇用後半年未満であり、退職理由は、6名（75.0%）が自己都合によるものであり、2名（25.0%）が事業主都合によるものとされていた。なお、事業主都合による退職者2名は、雇用後3か月と2日での退職であった。

さらに、退職者のうち支給された給与総額（賞与、各種手当含む）が奨励金を下回ると報告した事業主は3名となっていた。

令和4年度労働者の令和5年5月31日時点の
勤務状況 (名)

勤務状況		計
勤務継続	退職	
31	8	39

上記のうち退職した者の雇用期間及び退職理由 (名)

退職者数	退職者の雇用期間			退職理由	
	半年未満	1年未満	1年以上	自己都合	事業主都合
8	8	0	0	6	2

退職者のうち給与総額（賞与、各種手当等含む）が奨励金を下回る事業主数及び労働者数

事業主数 (名)	労働者数 (名)
3	4

(4) 奨励金の効果に対する事業主の評価について

令和3年度事業主における奨励金の効果に対する評価について、「非常に効果あり」が17名(40.5%)、「やや効果あり」が17名(40.5%)と「効果あり」と評価した事業主が全体の81%となった。

令和3年度事業主における奨励金の効果に対する評価 (名)

奨励金の効果に対する評価					計
非常に効果あり	やや効果あり	どちらともいえない	やや効果なし	効果なし	
17	17	8	0	0	42

令和4年度事業主における奨励金の効果に対する評価について、「非常に効果あり」が19名(59.4%)、「やや効果あり」が7名(21.9%)と「効果あり」と評価した事業主が全体の81.3%となった。

令和4年度事業主における奨励金の効果に対する評価 (名)

奨励金の効果に対する評価					計
非常に効果あり	やや効果あり	どちらともいえない	やや効果なし	効果なし	
19	7	5	0	1	32

(5) 関係人調査のまとめ

令和3年度、令和4年度ともに奨励金の支給を受けた事業主の約8

割が「効果あり」と評価しており、実際に新型コロナウイルス感染症により離職した者の再就職に結びついていることから、雇用の促進に一定の効果はあったと認められた。

一方で、令和5年5月末日現在で、令和3年度労働者のうち約4割が退職し、また、令和4年度労働者のうち約2割が退職していた。

退職者の雇用期間については、令和3年度は退職者の8割が1年未満で退職していた。また、令和4年度は退職者のすべてが半年未満での退職であり、そのうち25.0%は、事業主都合による解雇で退職を余儀なくされていた。

離職者を労働者として3か月を超えて継続して雇用するという支給要件は満たしていたものの、長期間の雇用の継続には必ずしも結び付いていない状況であった。

また、退職者の給与総額が、奨励金を下回ると報告した事業主も認められた。

3 所管課（労働雇用課）に対する実地監査

労働雇用課に提出された令和3年度及び令和4年度の奨励金の支給事務を確認した。

概ね事務は適正に実施されていたが、そのうち令和4年度奨励金の労働者の「雇用期間」、「所定労働時間」、「勤務地」の確認書類として事業主から提出を受けた雇用契約書の写しについて、当該労働者とは名前の異なる雇用契約書の写しを受理して支給決定しており、審査事務が適正に実施されていないかった。

4 事業主に対する実地監査

(1) 事業主

株式会社T r i - w i n

野中伸建株式会社

(2) 選定理由

ア 株式会社T r i - w i n

関係人調査の結果、労働者の雇用日から3か月と2日後に事業所を閉鎖し、事業主都合で労働者を解雇していたことが判明したことから、雇用状況を確認するため選定。

イ 野中伸建株式会社

奨励金の申請書に労働者の「雇用期間」、「所定労働時間」、「勤務地」が確認できる資料として添付された雇用契約書等の写しが、当

該労働者とは名前の異なるものであったことから、雇用状況を確認するため選定。

(3) 監査結果

ア 株式会社T r i - w i n

新型コロナウイルス感染症により減少した顧客の戻りを見込んで、労働者2名を雇用したものの、回復を見込んだ時期になっても顧客は戻らず、同感染症による影響で営業もままならない状況が続いて、事業が立ち行かなくなり、事業所の閉鎖に至ったものとのことであった。

労働者2名は3か月を超えて継続して雇用されていたことが確認でき、確認した限りにおいて、不適正な事実は認められなかった。

イ 野中伸建株式会社

労働者の「雇用期間」、「所定労働時間」、「勤務地」が確認できる資料として、当該労働者の雇用契約書等の写しを提出すべきところ、当該労働者とは名前の異なる雇用契約書を作成し、その写しを労働雇用課に提出していた。

上記は、同社から委託を受けた業者が、労働者の名前を誤記した雇用契約書を作成し、労働者にもその名前のまま契約者として署名するよう求め、労働者もそれに応じたことが原因とのことであった。

当該労働者は3か月を超えて継続雇用されていたことが確認でき、確認した限りにおいて、上記以外の不適正な事実は認められなかった。

第6 監査結果の要旨及び意見等

1 監査結果の要旨

(奨励金の実施状況)

奨励金は、令和3年度、4年度とも事業主の約8割が「効果あり」と評価しており、実際に新型コロナウイルス感染症により離職した者の再就職に結びついていることから、雇用の促進に一定の効果はあったと認められた。

一方で、令和5年5月末日現在で、令和3年度労働者のうちの約4割が退職しており、令和4年度労働者のうちの約2割が退職していた。

退職者の雇用期間については、令和3年度は退職者の8割が1年未満で退職していた。また、令和4年度は退職者のすべてが半年未満での退職であり、そのうち25.0%は事業主都合による解雇で退職を余儀なくされていた。

離職者を労働者として3か月を超えて継続して雇用するという支給要件

は満たしていたものの、長期間の雇用継続には必ずしも結び付いていない状況となっていた。

また、退職者について、雇用期間中に支給した給与総額が奨励金を下回ると報告した事業主も認められた。

こうした状況もあり、奨励金は新型コロナウイルス感染症が広がる中で新たに設けられた制度であることから支給した事業主に対し、労働者のその後の雇用状況を確認する等、実態把握を支給条件に設けるなどして、事業効果を検証し、得られた結果を反映していくことがより良い制度とするために必要と考えられる。

（労働雇用課における奨励金支給事務に対する監査）

労働雇用課における令和3年度及び令和4年度の奨励金支給事務について監査を実施した。

そのうち令和4年度奨励金の労働者の「雇用期間」、「所定労働時間」、「勤務地」の要件を確認する書類として、労働者の雇用契約書の写しの提出を受けるべきところ労働者とは異なる名前の雇用契約書の写しを受理して支給決定しており、審査事務が適正に実施されていなかった。

（事業主に対する監査）

事業主2者について確認した結果、1者について労働者の「雇用期間」、「所定労働時間」、「勤務地」が確認できる資料として、当該労働者の雇用契約書等の写しを提出するべきところ、当該労働者とは異なる名前の雇用契約書を作成し、その写しを労働雇用課に提出していたことを確認した。

当該労働者は3か月を超えて継続雇用されていたことが確認できたため上記の点については、奨励金の審査を行い、支給決定を行った労働雇用課への指導事項とする。

2者とも確認した限りにおいて上記以外の点を除いて、不適正な事実は認められなかった。

2 意見等（労働雇用課）

- 令和4年度岐阜県新型コロナウイルス感染症離職者雇用奨励金の対象となる労働者の「雇用期間」、「所定労働時間」、「勤務地」の要件を確認する書類として、申請者から対象となる労働者の雇用契約書の写しの提出を受けるべきところ、当該労働者とは異なる名前で作成された雇用契約書の写しを受理して支給決定しており、審査事務が適正に実施されていなかったため、今後は適正に処理されたい（指導事項）。
- 多くの事業主からは雇用に効果があるとの評価を受けていたが、一方で

労働者が雇用から半年未満で退職している事例なども多く報告されていた。緊急事態の中であっても安定して雇用が持続できる制度となるように、今後、同種制度を設ける際には、支給後の雇用状況の実態把握を支給条件とするなどして事業効果を検証し、制度に反映していくことを検討する必要がある。