

第4-11表 雇用調整助成金・再就職支援制度

Table 4-11: Reemployment support programs, employment adjustment subsidies

	日本	
制度名	雇用調整助成金	再就職支援
設立年	1975年創設の雇用調整給付金制度を原型として、81年に現在の雇用調整助成金となった。	雇用調整給付金は、失業を未然に防ぎ雇用を維持するための制度であるが、一旦失業した労働者の「再就職支援」としては各種の制度がある。
運営主体	厚生労働省 (実施は各都道府県労働局または公共職業安定所)	また失業給付を受けながら就職支援を受けるための「雇用保険制度」で、これにより失業者は失業保険給付を受けながら求職(再就職)活動を行うことができる。
目的	雇用調整助成金制度は、景気の変動、産業構造の変化、その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、その雇用する労働者を対象に休業等または出向を実施する事業主に対して、休業手当、賃金または出向労働者に係る賃金負担額相当の一部を助成することにより、労働者の失業の予防や雇用の安定を図ることを目的とする。	最も基本的な制度は「雇用保険制度」で、これにより失業者は失業保険給付を受けながら求職(再就職)活動を行うことができる。また失業給付を受けながら職種転換を図るための「教育訓練を受ける制度」、さらに事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し民間の職業紹介事業者による労働者の再就職支援を委託し再就職を実現させた中小企業事業主に助成金が給付される「労働移動支援助成金(再就職支援給付金)」がある。
対象者	1. 雇用保険の適用事業主であること。 2. 売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ10%以上減少していること。 3. 雇用保険被保険者数及び派遣労働者数による雇用量を示す指標について、最近3か月間の月平均値が前年同期に比べて、大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上増加していないこと。 4. 休業等を実施する場合は、従業員の全一日の休業または事業所全員一斉の短時間休業を行うこと。 5. 教育訓練の場合は、教育訓練の内容が職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とするものであり、当該受講日において業務に就かないものであること。 6. 出向を実施する場合は、3か月以上1年以内の出向を行うこと。	このほか子育て中の者、高齢者、東日本大震災被害者向けなどの「各種就職支援サービス」を制度化している。
受給要件	都道府県労働局またはハローワークへの事前の届出	
支給額	1. 休業等の場合 休業手当または賃金に相当する額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の2/3。但し、1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額(2013年8月1日時点で7,830円)が限度。教育訓練を実施した場合は、事業所内訓練、事業所外訓練を問わず1人1日当たり1,200円を加算(2013年12月1日から)。教育訓練を実施した場合は、事業所内訓練は1人1日当たり1,000円、事業所外訓練は1人1日当たり4,000円を加算。 2. 出向の場合 出向元事業主の負担額の1/2(中小企業の場合は2/3)。但し1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額に330/365を乗じて得た額が限度。	
支給限度	1. 休業等を実施する場合、1年間で100日、3年間で300日(対象期間の初日を2013年10月1日以降に設定する場合)。 2. 出向を実施する場合は、出向を行う旨を最初に届け出た際に当該事業主が指定した対象期間の初日から起算して1年間。	
備考	中小企業事業主向けの「中小企業緊急雇用安定助成金」は2013年4月に雇用調整助成金に統合。	

資料出所 厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック」(2013年12月1日)、厚生労働省ウェブサイト

制度名	アメリカ	ドイツ	
	再就職支援	雇用調整助成金	再就職支援
制度名	労働力投資法(1998)により連邦政府から職業訓練、斡旋、職業相談、カウンセリングのための助成金が各州に提供されている。この助成金は	操業短縮労働者助成金(Kurzarbeitergeld:KUG)	職業紹介支援(Vermittlungsbudget:VB)
設立年	1969年	1969年	1997年(社会法典第3編45条)
運営主体	工場閉鎖時の再就職支援のためのカウンセリングや職業紹介、職業訓練等にも活用されている。	連邦雇用エージェンシー(BA)	連邦雇用エージェンシー(BA)
対象者	たとえばミシガン州では緊急対策チーム(Rapid Response Team)を設置して、エージェンシーに業務を委託している。	支払った賃金及び社会保険料については事業主。職業継続訓練については労働者(従業員)。	失業者、失業の恐れのある者、または職業教育訓練ポストを探している者
適用要件	エージェンシーは事業ごとに業務を振り分けているが、そのなかの大手に労働組合が設立した職業訓練NPOミシガン州人的資源開発法人(MHRDI; Michigan Human Resource Development Inc.)がある。 MHRDIは閉鎖が予定される工場の労働者に働きながら受講できる職業訓練や、閉鎖後の医療保険や生活に関する情報提供を行うほか、訓練終了者を雇用した事業主には訓練費用の半分を助成する。 また、オハイオ州で自動車産業の労働者がレイオフされた際に、シカゴに本部を置く職業訓練NPO、CAEL(The Council for Adult & Experiential Learning)がパイオニア産業への転換のためにこれまでの能力と求められる能力を照らし合わせて職業訓練を実施するスキルマッチ事業を展開した。 CAELは同じ予算を活用して、55歳以上の労働者の再就職を支援する「熟年労働者の才能開拓(Tapping Mature Talent)」と呼ぶプログラムを全米10州で展開している。	企業が経済的要因等により「操業短縮」を行って労働者の雇用を維持する場合、一時的に操業短縮を行ったことにより、賃金の支払いが減少した場合に、賃金の補てんのための費用を事業主に支給する。適用要件は、(1)事業所内で操業短縮について合意があること、(2)経済的理由等やむを得ない事由による操業短縮であり、それを回避するあらゆる措置を講じたこと、(3)従業員の3分の1の労働者が10%以上の給与の減少があること、(4)事前に操業短縮を行う旨を連邦雇用エージェンシーに申請すること、である。	連邦雇用エージェンシー(BA)が、失業者、失業の恐れのある者、または職業教育訓練ポストを探している者に対して、社会保険加入義務のある仕事に就くための職業相談や助成金の支給を行う。 任意給付で、公共職業安定所の担当者が、失業者個人の需要や状態に応じて、柔軟に支援を行う。
給付期間	CAEL(The Council for Adult & Experiential Learning)がパイオニア産業への転換のためにこれまでの能力と求められる能力を照らし合わせて職業訓練を実施するスキルマッチ事業を展開した。	基本的に最大で6か月間(2008年の世界金融危機の際には最大24か月まで拡張適用した)	失業者個人の需要や状態による。
財源	CAELは同じ予算を活用して、55歳以上の労働者の再就職を支援する「熟年労働者の才能開拓(Tapping Mature Talent)」と呼ぶプログラムを全米10州で展開している。	基本的に社会保険料(労使折半)。一部欧州社会基金(ESF)が拠出。	社会保険料(労使折半)。
支援内容	CAELは同じ予算を活用して、55歳以上の労働者の再就職を支援する「熟年労働者の才能開拓(Tapping Mature Talent)」と呼ぶプログラムを全米10州で展開している。	まず、事業主は操業短縮による減額された従業員の手取賃金額の60%(子供がいる場合は67%)を従業員に支払う。その後、事業主が公共職業安定所(AA)にこの額を申請し、支給(支援)を受ける。	職業紹介支援(VB)として支給される助成金の例としては、仕事に応募する際の諸費用、交通費、IT関連機器費などがあ

資料出所 連邦労働社会省、連邦雇用エージェンシー、厚労省「海外情勢報告(2010-2011)」

第4-11表 雇用調整助成金・再就職支援制度（続き）

Table 4-11: Reemployment support programs, employment adjustment subsidies (cont.)

制度名	フランス	韓国	
	部分的就業 ¹⁾ (雇用調整助成金)	雇用調整助成金	再就職支援制度
根拠法	労働法典(L5122-1 à L5122-3, R5122-1 à D5122-51, D6321-5)	雇用保険制度に基づく雇用安定事業の一環として、雇用調整支援事業を実施している。	雇用保険被保険者であった失業者を対象に、就業及び起業の目的に適合する訓練課程を受講する際、訓練費及び各種訓練手当を支給する。
適用条件	<ul style="list-style-type: none"> 不景気(受注の減少など) 原材料またはエネルギー調達での問題 災害(または悪天候)またはその他、例外的な状況(主要顧客を失った場合など)で、業務の一時停止または縮小に陥った場合 企業の業態変化、再編または近代化 	景気の変動や産業構造の変化により雇用調整が避けられなくなった事業主が休業、職業能力開発訓練、人材の再配置などを実施し、労働者の雇用安定のための措置を講ずる場合に、賃金、休業・休職手当、訓練費用の一部を雇用維持支援金として支給する。	訓練期間は1か月以上1年以内で、就業前に3回まで受講できる。訓練実施機関は、公共訓練機関、職業能力開発訓練施設・法人、一般専門学校などである。
支給額(時間当たり)	従業員規模 250人以下=7.74ユーロ/時間、 251人以上=7.23ユーロ/時間。 各従業員が受け取る給与総額の少なくとも70% 手当支払い期間:6週間を超えてはならない ※ 部分的な失業給付は、社会保障負担を免除されるが、CSG(一般社会拠出金)とCRDS(社会保障債務返済拠出金)の対象となる。	(支給額) ・雇用維持措置期間に事業主が労働者に支給した休業・休職手当の2/3(大企業1/2)を支給 ・訓練は支給賃金の3/4(大企業2/3)及び訓練費を支給 ・無給休職は1人当たり20万ウォンを支給 ・人材再配置は支給賃金の3/4(大企業2/3)を支給(支給期間)	
給付期間	最大6週間 ・業務が縮小した場合: 年間1,000時間に制限。2か月以上継続した場合、雇用者は、長期的な部分的な活動の状態と契約締結することができる(APLD) ・業務が一時停止した場合: 最大6週連続(42日)。42日を超える場合、雇用局に申請した上で3か月間失業手当を受給できる。		
補償時間	支給対象の時間は、法定労働時間(又は法定労働時間よりも短い場合、労働協約によって定められた時間)と、実際に働いた時間数の差。 ・非就業時間が適用可能な共通の労働時間以下及び法定労働時間以内の場合にのみ、非就業時間に対する補償が行われ得る。 ・部分的就業の場合、法定の週35時間を超える就業(残業)がある場合、その分については原則として補償対象にならないが、報酬を維持することを目的とする労働協約によって雇用主が明示的に約束している場合は対象となる。 ・年間割当量は、従業員一人当たり1,000時間に制限される。週35時間に基づき計画した場合、最大28時間の補償となる。 ・会社の建物や施設の改造の場合は、国によって払い戻される補償時間は100時間に制限される。		
適用除外	以下の場合、支払い対象の従業員から除外される。 ・部分的失業が、集団的労働紛争によるもの場合 ・経済上の事由による解雇が行われている最中の場合 ・合意による労働契約の破棄の認可手続き中の場合 ・労働期間が年間の時間数または日数で一括して定められている場合(企業が完全に閉鎖する場合を除く) ・事業所の一時的な閉鎖の場合、一時的な就業停止期間が6週間を超える場合。		

(注) 1) 制度を直訳すると、完全な失業者の増加を防ぐために「部分的失業(Chômage partiel)」を促進させる制度だが、政府が失業を促進させる訳にはいかないため、「部分的就業(activité professionnelle)」の促進と表現する。

資料出所 脇田滋(2011)「韓国における雇用安全網関連の法令・資料(1)雇用保険法・雇用保険制度」、
「龍谷法学(44巻1号)」、労働政策研究・研修機構(2005)「労働政策研究報告書No.29 アジア諸国における職業訓練政策一若年層を中心に」