

4 失業・失業保険・雇用調整

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)	
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。 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。
支給対象	事業主:雇用保険適用事業所 労働者:雇用保険被保険者	
支給要件	1. 最近3か月の生産量、売上高などの生産指標が前年同期と比べて10%以上減少していること。 2. 雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数の最近3か月間の月平均値の雇用指標が前年同期と比べ、一定規模以上増加していないこと。(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) 3. 実施する休業等及び出向が労使協定に基づくものであること。 4. 過去に雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して1年を超えていること。	
支給額	1. 休業等の場合 休業を実施した際に支給対象者に対して支払われた休業手当相当額に、大企業1/2、中小企業2/3の助成率を乗じて得た額。 2. 教育訓練を実施した時の加算 1人1日当たり1,200円を加算した額	
支給限度	1. 休業等を実施した場合の1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額(2015年8月現在7,810円)を上限額とする。 2. 教育訓練の場合の加算額は上限額に含まない。 3. 支給限度日数はいずれも1年間で100日、3年間で150日。	
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 日本:厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック」(2015年8月1日)、厚生労働省ウェブサイト

ドイツ		
制度名	雇用調整助成金	再就職支援
	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	1997年(社会法典第3編44条)
運営主体	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	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	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	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	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	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る。

資料出所 ドイツ:連邦雇用エージェンシー、厚生労働省「2014年海外情勢報告」

4 失業・失業保険・雇用調整

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	韓国		アメリカ
	雇用維持支援制度	再就職支援	再就職支援
根拠法	雇用保険法(2010年6月改正)	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。	労働力革新・機会法(2014)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る。
適用要件	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、労働者に対し、休業、求職、訓練、配置転換などを実施し、雇用維持のための措置を講ずる場合。	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。	労働力革新・機会法(2014)は、労働力投資法(1998)が改正されたもので、2015年7月から施行されている。労働力投資法下で実施されていたプログラムの再承認が基本であり、地方におかれた労働力投資委員会にプログラム実施の委任が行われることが継承されている。委員会は、州、市、郡、もしくはその連合を単位として、雇用主、コミュニティ組織、教育訓練機関、労働組合等の代表者を委員としている。委員総数の51%は雇用主でなければならない。
支給額	<ul style="list-style-type: none"> 休業：事業主が支給した休業手当の2/3(大企業の場合1/2)を支給 休職：事業主が支給した休職手当の2/3(大企業の場合1/2)を支給 訓練：事業主が支給した賃金の3/4(大企業の場合2/3)を支給 		連邦労働省からの予算配分は各州の人口構成や失業率等を勘案して行われる。その予算の使い道は労働力投資委員会によって検討され、職業訓練を実施する非営利組織もしくは民間企業に委託される。
支援期間	休業、休職、訓練については合わせて年間180日以内。		
適用除外	<p>主な適用除外は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働基準法第26条の規定により、解雇が予告された場合及び経営上の理由により事業主の勧告により退職が予定される者 雇用維持措置の期間中、新規採用するなど、3年以上連続して雇用維持措置を実施する場合 季節的な要因等経営上の構造的問題の結果生じた売上高、生産量等の減少を理由とする雇用維持措置は景気変動による経営事情の悪化によるものとは言えず、支援対象とはしない 		

資料出所 韓国: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」,雇用労働部ウェブサイト
アメリカ:連邦労働社会省

フランス	
制度名	部分的就業 ¹⁾ (雇用調整助成金)
根拠法	労働法典(L5122-1 a L5122-3, R5122-1 a D5122-51, D6321-5)
適用要件	<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
支給額	<p>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</p> <p>※ 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。</p>
給付期間	<p>最大6週間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>以下の場合, 支払い対象の従業員から除外される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 部分的失業が, 集団的労働紛争によるものの場合 ・ 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。

資料出所 フランス:政府公共サービスウェブサイト

(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(activite professionnelle)」の促進と表現する。