

第 4-9 表 雇用調整助成金・再就職支援制度

Table 4-9: Reemployment support programmes, employment adjustment subsidies

日本		
種別	雇用調整助成金制度（注 1）	再就職支援制度
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	雇用調整助成金は、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又は公共職業安定所）	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
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又は出向を実施する事業主に対して、休業手当、賃金又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	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（再就職支援給付金コース）」がある
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	・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 ・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） ・実施する休業等及び出向が労使協定に基づくもので、所定労働日の全 1 日にわたって実施させるものであること ・教育訓練は職業知識・技能・技術の習得や向上を目的とするもので、受講日に業務に就かないこと ・過去に雇用調整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	・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 2 分の 1、中小企業 3 分の 2 の助成率を乗じて得た額 ・教育訓練を実施した時の加算： 1 人 1 日当たり 1200 円を加算した額	
支給限度	・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（8355 円）を上限額とする ・教育訓練の場合の加算額は上限額に含まない ・支給限度日数はいずれも 1 年間で 100 日、3 年間で 150 日	

出典： 日本：厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック」（2022 年 11 月 2 日）、厚生労働省ウェブサイト。

注 1） 新型コロナウイルス感染症の影響に伴い 2020 年 4 月から 2022 年 11 月までの間実施されていた特例措置後に申請する場合の内容（2022 年 11 月 30 日現在）。

4 失業・失業保険・雇用調整

第 4-9 表 雇用調整助成金・再就職支援制度 (続き)

Table 4-9: Reemployment support programmes, employment adjustment subsidies (cont.)

ドイツ		
種別	操業短縮労働者助成金 (Kurzarbeitergeld)	移行給付金 (Transferleistungen)
根拠法	雇用の維持に関する支援 (社会法典第 3 編第 3 章第 6 節)	雇用の維持に関する支援 (社会法典第 3 編第 3 章第 6 節)
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)
適用要件	企業が経済的な理由又はは不可避な出来事のために、一時的に労働時間を減少させ、操業短縮 (Kurzarbeit) を申し出た場合、雇用機関は、一定の前提条件を満たしている場合に、操業短縮労働者助成金を支給する	企業経営の変更等による人員調整措置の際、対象となる労働者が、できる限り失業給付を受給せずに次の雇用へ移行するための支援金。これには移行措置 (Transfermaßnahmen) と移行操業短縮手当 (Transferkurzarbeitergeld) の 2 つが含まれる
給付期間	12 か月 (連邦労働社会省の法規命令によって、延長が可能)	・移行措置：解約予告期間 (Kündigungsfrist) 内 ・移行操業短縮手当：最長 12 か月
財源	雇用維持・促進施策は、主に社会法典第 3 編に記載されており、その予算は、(労使折半の) 雇用保険料、割当金 (Umlage)、連邦資金等によって賄われている	雇用維持・促進施策は、主に社会法典第 3 編に記載されており、その予算は、(労使折半の) 雇用保険料、割当金 (Umlage)、連邦資金等によって賄われている
支給内容	操業短縮労働者助成金の主要な目的は、一時的な労働停止の際に労働者の雇用の継続を可能にし、解雇を避けることである。支給額については、労働停止に伴う手取り賃金の削減額の 60% (子がいる場合には 67%) が支給される	・移行措置：支給額は移行措置費用の 50% で、支援を受ける労働者につき 2500 ユーロを上限とする ・移行操業短縮手当：人員整理の結果として労働時間が減少した場合、賃金減少分を補償するための助成金が支給される。支給額については、操業短縮労働者助成金の額に準ずる
備考	なお、操業短縮労働者助成金には上記のほか、「季節的操業短縮労働者助成金」もある。建設業の分野では、冬季は、労働停止になることが多くなる。季節的操業短縮労働者助成金は、これらの労働停止により失われる賃金を補償するものである。支給額については、操業短縮労働者助成金の額に準ずる。 また、コロナ禍に伴う特例措置により、支給要件の緩和、支給期間の延長、手当補填率の増額等がなされた (コロナ禍を理由とする特例は 2022 年 6 月末まで。ウクライナ戦争を理由とする特例は一部継続)	

出典：ドイツ：政府サイト、連邦雇用エージェンシー、厚生労働省「2021 年海外情勢報告」。

第 4-9 表 雇用調整助成金・再就職支援制度 (続き)

Table 4-9: Reemployment support programmes, employment adjustment subsidies (cont.)

フランス	
種別	部分的就業（部分的失業）制度（注 2）
根拠法	労働法典（L5122-1 条、R5122-1 条、D5122-51 条、D6321-5 条）
適用要件	・ 不景気（受注の減少など） ・ 原材料又はエネルギー調達での問題 ・ 災害（又は悪天候）又はその他、例外的な状況（主要顧客を失った場合など）で、業務の一時停止又は縮小に陥った場合 ・ 企業の業態変化、再編又は近代化 ・ その他例外的な状況（例えば、新型コロナウイルス感染拡大）
支給額	・ 各従業員が受け取る手取り賃金は少なくとも 8.76 ユーロ（上限：29.89 ユーロ） ・ 雇用主が従業員に対して総額賃金の 60%を支給し、雇用主が支払った賃金の 60%分が国および失業保険から支給される（上限：17.98 ユーロ）（注 3）（2022 年 8 月改正）
給付期間	最大 6 週間
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、2021 年 12 月 31 日まで、従業員 1 人当たり 1607 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、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又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

フランス：政府公共サービスウェブサイト。

注 2) 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。

3) 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。

4 失業・失業保険・雇用調整

第 4-9 表 雇用調整助成金・再就職支援制度 (続き)

Table 4-9: Reemployment support programmes, employment adjustment subsidies (cont.)

韓国		アメリカ	
種別	雇用維持支援金制度	操業短縮補償制度 (注 4)	再就職支援
根拠法	雇用保険法	1982 年課税の公平性及び財政責任法	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、休職、無給休業・求職などを実施し、雇用維持のための措置を講ずる場合	経済活動の停滞により仕事量の減少した雇用主が、従業員を解雇する代わりにその労働時間を短縮する場合、当該従業員に対して、失った賃金の補償として失業保険の一部を給付	地方におかれた労働力投資委員会にプログラム実施を委任。委員会は雇用主、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	有給休業：事業主が支給した休業手当の 2/3 (大規模企業の場合 1/2 または 2/3) を支給 有給休職：事業主が支給した休職手当の 2/3 (大規模企業の場合 1/2 または 2/3) を支給 有給休業・休職の場合、特別雇用支援業種、雇用危機地域は 9/10 (大規模企業は 2/3 または 3/4) 無給休業・休職：労働者の平均賃金の 50% の範囲内で審査委員会が決定した金額を支給	州により異なる	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若しくは民間企業に委託される
支援期間	有給休業・休職については合わせて年間 180 日以内 (無給休業・休職は最大 180 日)	州により異なる	
適用除外	主な適用除外は以下のとおり ・勤労基準法第 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、新規採用したり、3 年以上連続して雇用維持措置を実施したりする場合 ・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	州により異なる	

出典：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)」、雇用労働部ウェブサイト、アメリカ：労働省 (DOL)。

注 4) 制度導入の有無は、州の判断による。2022 年 3 月現在、26 の州とコロンビア特別区が制度を実施している。なお、米国ではコロナ禍で本制度とは別の支援スキームとして、雇用維持目的の資金を中小企業等の事業主に事実上提供する緊急融資制度「給与保護プログラム (Paycheck Protection Program, PPP)」を設けた (期間：2020 年 4 月 3 日～21 年 5 月 31 日)。