

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	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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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「早期再就職支援等助成金（再就職支援コース、雇入れ支援コース）」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）	
目的	経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成する	
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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、または所定労働時間内に当該事業所における対象労働者について1時間以上行われるもの（短時間休業）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、受講日に教育訓練以外の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	累計の支給日数が30日に達した判定基礎期間まで ・休業・教育訓練助成金：休業を実施した場合の休業手当又は教育訓練を実施した場合の賃金相当額に助成率(大企業1/2、中小企業2/3)を乗じて得た額 ・教育訓練加算額：1人1日当たり1200円を加算した額 累計の支給日数が30日に達した判定基礎期間の次の判定期間から ・教育訓練実施率（注1）1/10未満：休業・教育訓練助成金助成率 大企業1/4、中小企業1/2 教育訓練加算額1,200円 ・教育訓練実施率1/10以上1/5未満：休業・教育訓練助成金助成率 大企業1/2、中小企業2/3 教育訓練加算額1,200円 ・教育訓練実施率1/5以上：休業・教育訓練助成金助成率 大企業1/2、中小企業2/3 教育訓練加算額1,800円	—
支給限度	<ul style="list-style-type: none"> ・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（8,635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 	—

注 1) 休業等の延日数のうち、教育訓練を実施した日数の割合。

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)	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。	—

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1）
根拠法	労働法典（L5122-1条、R5122-1条、D5122-51条、D6321-5条）
適用要件	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・各従業員が受け取る手取り賃金は少なくとも時給9.52ユーロ（上限：32.45ユーロ、法定最賃の4.5倍を上限とする） ・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%分が国及び失業保険から少なくとも時給8.57ユーロ支給される（上限：時給19.47ユーロ）（注2）（2026年1月現在）
給付期間	最大6週間
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1人当たり1000時間に制限される ・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	<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、集团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

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、2013年の改正により、よりポジティブな用語にすべきであるとして、部分的活動(Activité professionnelle)の用語に変更された。

2) 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。

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3)	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・休職：事業主が支給した休業・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 ※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：[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) 及び厚生労働省ウェブサイト、[ドイツ] 政府サイト、連邦雇用エージェンシー(BA)、[フランス] 政府公共サービスサイト、[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、[アメリカ] 労働省(DOL)、労働政策研究・研修機構 (2022) 「諸外国の雇用維持政策」

注 3) 制度導入の有無は、州の判断による。2022年3月時点で、26の州とコロンビア特別区が制度を実施。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)。