

概要

- 景気後退等により、報酬の支払い停止を伴う顕著な休業(時間単位のものを含む。以下同じ)があり、その旨が公共職業安定所に事前に届け出られていた場合に、当該休業を余儀なくされた労働者について、当該休業により減少した賃金の一部を助成する制度。

支給要件

- 次のいずれにも該当する、報酬の支払い停止を伴う顕著な休業があること。
 - ・経済的理由等やむを得ない事由による休業であり、それを防ぐためのあらゆる措置が講じられたこと。
 - ・休業が一時的なものであり、助成期間中に再びフルタイム労働への移行が見込まれること。
 - ・休業について、事業所内で合意があること。
- 少なくとも3分の1の労働者について、10%以上の所定内賃金の減少があること。
- 休業を行う旨、事前に公共職業安定所に届け出ること。

支給期間及び支給金額

- 支給期間:12か月まで
- 支給金額:休業により減少した所定内賃金の60%(子を有する場合は67%)

休業の状況

- 支給されたケースについて、休業・短縮された労働時間の平均をとると、所定労働時間の32.7%に相当。
- 休業の継続期間は、3か月未満が最も多い。(いずれも、2008年12月)

(参考:短縮された労働時間の割合別に見た労働者割合)

短縮された労働時間	～25%	25～50%	50～75%	75～100%	100%
労働者割合	48.1%	37.5%	10.3%	2.4%	1.7%

雇用調整助成金について

概要

- 景気の変動など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事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成する制度。

支給対象事業主等

- 支給対象事業主：雇用保険適用事業所
- 支給対象労働者：雇用保険被保険者
ただし、休業等の実施単位となる判定基礎期間（賃金締め切り期間）の初日の前日、または出向を開始する日の前日において、同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満の労働者等を除く。

支給手続き

- 最近3か月の生産指標が前年同期と比較して10%以上減少していること等の支給要件を確認。
- 休業等を実施する前に、実施計画（月単位）を都道府県労働局に提出し、その後、実際に休業等を実施した後に支給申請を行う。

助成内容等

- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成。
 - ・ 大企業：1/2 中小企業：2/3
ただし、雇用保険基本手当日額の最高額（7,775円）を日額上限とする。
- 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。
 - ・ 1人1日当たり 1,200円

	平成20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
予算額(億円)	55	6,602	7,257	11,138	2,033	1,175	545	193	83
実績(億円)	68	6,536	3,249	2,366	1,136	541	70	47	—