

# 第 I 部 雇用の維持を効果的に進めるために

## 1 なぜ雇用の維持が必要か

企業は、経済全体の枠組みの中で事業活動を行っている以上、その事業活動が景気変動の影響を受けることは避けられません。

しかし、景気の変動によって、事業活動を縮小せざるを得ないからといって直ちに解雇等の人員整理に走ることは、

- (1) 下記のようにそれぞれの企業にとって、企業活力の維持という点からのデメリットが少なくありません。
- (2) 社会全体としてみても、雇用不安が消費を一層冷え込ませ、景気の回復を更に遅らせることとなりかねません。

雇用維持によるメリット	雇用維持されない場合のデメリット
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労使の協動的・信頼的關係が増し、景気回復後の経営・生産・販売・研究開発等の効率性が高まる。</li><li>・ 労働者の勤労意欲・士気の向上が図られる。</li><li>・ 特に教育訓練を行う場合は、労働者の職業上の能力もプラスされ、生産調整に伴う円滑な配置転換や、景気回復後の事業展開にも役立つ。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労使の信頼關係が崩れ、企業活力の低下、経営の非効率化につながる。</li><li>・ 労働者の勤労意欲・士気の低下。</li><li>・ 景気回復後の人材確保が困難となり、採用、訓練の費用負担が増加。</li></ul>

このように、景気変動の影響を受け事業活動の縮小を余儀なくされている中で、休業、教育訓練、出向を行い、雇用維持を図ることは、労使双方にとってメリットがあり、企業活動を維持し、将来の発展へとつなげていく上で重要だといえます。

## 2 事業所の実情に合った雇用維持の方策は

◎事業活動の縮小期に、雇用維持を行う主な方法としては、休業、教育訓練、出向があります。例えば、

- ・ 生産量の変動に機動的に対応する場合や、比較的短期間のうちに生産量の回復が見込まれる場合  
→休業
- ・ 事業活動の縮小期を活用し、従業員に対して新たに必要となる技術の付与、レベルアップを図り、労働者の職業能力の一層の向上を図る場合→教育訓練
- ・ 個々の労働者の適性に配慮しつつ、雇用調整を図る場合→出向

というような選択が考えられますが、それぞれの事業所の事情を踏まえ、適切な方法を選択するように、労使でよく話し合うことが必要です。

◎事業活動の縮小期に休業、教育訓練（以下「休業等」といいます）または出向を行う場合については、「雇用調整助成金」（以下「本助成金」といいます）を活用しながら、雇用維持を行うことができます。

## 本助成金の対象となる雇用維持の方策

### 休業

休業とは、労働者がその事業所において、所定労働日に働く意思と能力があるにもかかわらず、労働することができない状態をいいます。したがって、ストライキ中や有給休暇中のように労働の意思そのものがない場合、疾病等による休暇中のように労働能力を喪失している場合等は本制度上の休業には該当しません。

休業については、比較的事前準備が容易であることから、生産量の変動に機動的に対応する場合や、比較的短期間のうちに生産量の回復が見込まれる場合等における実施が考えられます。

### 教育訓練

教育訓練とは、職業に関する技能、知識または技術を習得または向上させることを目的とする教育、訓練および講習等で、所定労働日の所定労働時間内に実施されるものをいいます。

また、「職業に関する」とは、現在就いている職業に直接関係するものに限らず、現在就いている職業に関連する周辺の技能、知識に関するものも含まれる他、事業活動の縮小等に伴い配置転換をする場合などに必要な訓練も含まれます。

なお、**就業規則等に基づいて通常行われる教育訓練、法令で義務づけられているもの、今後の生産性の向上につながると認められないもの、転職、再就職や自営のための教育訓練等は含みません。**

教育訓練については、

- ① 普段実施できないような訓練を実施することにより通常業務を見直す機会ができる等労働者の働く意欲の向上につながること
- ② 訓練内容を工夫することで、景気回復後の事業展開に備えることができること

等から、将来的によりメリットの大きい形で雇用維持を行うことができます。

また、教育訓練についてのノウハウのない事業所においても、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構(都道府県職業訓練支援センター等)や、公共職業能力開発施設を活用することにより、それぞれのニーズに合った教育訓練を効果的に実施することが可能です。

- ※ (独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構については、機構ホームページ(<http://www.jeed.or.jp/>)を参照してください。

### 出向

出向は、労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、他の事業主の事業所において勤務すること(在籍出向)又は将来出向元事業所に復帰することその他の人事上のつながりを持ちながら、一旦出向元事業所を退職して、出向先事業所において勤務すること(移籍出向)をいいます。

(ただし、資本的、経済的・組織的関連性等からみて、独立性を認めがたい事業主間で行われる出向は配置転換と何ら変わらないことから、これらの事業主間での出向は原則として本制度の対象とはなりません。)

出向労働者にとっては、働く環境が大きく変わる事となるため、以下の点に配慮し、出向労働者が出向先で安心してその能力を発揮できるよう条件整備を行うことが不可欠です。

- ① 出向対象労働者の同意を得ること
- ② 出向先事業所における労働条件等を明確にすること
- ③ 出向元と出向先との間で賃金分担を明確にすること

- ※ ただし、出向元または出向先の事業所が賃金を100%負担する場合は支給対象となりません。

### 3 雇用調整助成金とは

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しています。

#### (1) 支給対象

- ・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は対象になりません。

#### (2) 主な支給要件

- ・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
- ・実施する休業等および出向が労使協定に基づくものであること（計画届とともに協定書の提出が必要）

#### (3) 助成内容と受給できる金額

	大企業	中小企業
休業等を実施した場合の休業手当または賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※対象労働者1人あたり 7,870円が上限です。（平成24年8月1日現在）	$\frac{1}{2}$	$\frac{2}{3}$
教育訓練（事業所内訓練）を実施したときの加算（額）	（1人1日当たり） 1,000円	（1人1日当たり） 1,500円
教育訓練（事業所外訓練）を実施したときの加算（額）	（1人1日当たり） 2,000円	（1人1日当たり） 3,000円

※1 支給限度日数は1年間で100日、3年間で300日

#### (4) 受給手続き

- ・事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間ごとに事前に計画届を提出することが必要です。
- ・初めての提出の際は、雇用調整を開始する日の2週間前をめぐりに、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい（最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。）。
- ・支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

#### 助成金の受給手続きのイメージ（休業等の場合）

