

事業評価書（事前）

事務事業名	退職前長期休業助成金
事務事業の概要	<p>(1) 目的 希望退職の募集に応じた労働者に対し、退職前に長期休業を付与することは、再就職のための準備に比較的時間を要する労働者にとって、十分な時間的余裕をもって求職活動を行ったり、労働者が自発的に必要な能力開発を行うことが可能であるので、失業なき労働移動の実現及び一時に大量の失業者が発生することを抑制する上でも効果的である。このため、希望退職者に対して、長期休業の付与及びその間の能力開発の支援を行う事業主に対して、その経費の一部を助成する。</p> <p>(2) 内容 希望退職者の募集を行う際に、併せて退職前の長期休業制度を設けた事業主が、希望退職者に対して、長期休業の付与及びその間の自己啓発の支援を行った場合、その経費の一部を助成することとする。</p> <p style="margin-left: 20px;">長期休業の付与に対する助成 対象事業主</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用・能力開発機構都道府県センターにおいて「退職前長期休業計画」の認定を受けた事業主であること ・ 一定期間内において希望退職者を募集した事業主であること ・ 労働組合等の同意を得た再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長の認定を受けた事業主であること ・ 希望退職者に対して6ヶ月以上2年以内の休業を付与する事業主であること <p style="margin-left: 20px;">対象労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休業開始時点において45歳以上の者であって、勤続年数が10年以上の者であること ・ 休業終了時点において離職することが予定されている者であること <p style="margin-left: 20px;">助成の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休業期間中に事業主が支払った賃金相当額の1/3を助成（支給上限：1年以内） <p style="margin-left: 20px;">長期休業期間中の教育訓練の受講支援に対する助成 対象事業主（上記と同じ） 対象労働者（上記と同じ） 助成の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 休業期間中に対象労働者が教育訓練を受けた場合に、当該教育訓練の受講について事業主が負担した経費の1/3を助成 <p style="margin-left: 20px;">* H13年度補正予算は事務費のみ</p>
(3) 達成目標	<p style="text-align: right;">要求額 5.4百万円</p> <p>離職を余儀なくされた労働者の再就職を促進するとともに、一時の大量の離職者の発生を防止する。</p>
評	<p>(1) 必要性</p> <p>〔国民や社会のニーズに照らした妥当性〕 今後の不良債権処理等の一連の構造改革の推進に伴い、大量の離職者の発生が余儀なくされる企業が増加することが懸念されるが、希望退職者の募集に応じた労働者に対して、退職前に長期休業を付与することは、労働者としての地位を維持したまま安心して求職活動や教育訓練に取り組むことを可能とし、失業なき労働移動の推進を求める国民・社会のニーズに沿うものである。</p> <p>〔公益性〕 事業主がその実施する雇用調整により離職を余儀なくされる労働者に対する再就職支援措置への支援であり、これにより円滑な労働移動を実現することが可能である。このことは、労働者の職業の安定、ひいては我が国の経済社会の発展に資するものであり公益性を有する。</p> <p>〔官民の役割分担〕 雇用調整を予定している事業主が希望退職を募集する場合に、在職中からの求職活動を可能にするための長期休暇の付与等を行うことは、労働者の再就職の促進に資するものであることから、こうした取組みに対し、国として助成するものである。</p> <p>〔民営化や外部委託の可否〕 円滑な再就職の促進のための助成及び援助の一環として、これらのノウハウを有する雇用・能力開発機構に行わせることとしている。</p> <p>〔緊要性の有無〕 今後の不良債権処理等の一連の構造改革の推進に伴い、大量の離職者の発</p>

価		生を余儀なくされる企業が増加することが懸念されるため緊急性を有する。
	(2)有効性	〔今後見込まれる効果〕 この制度を導入し活用することにより、離職を余儀なくされた労働者が休業期間中に、自発的に必要な能力開発を行ったり、在職のまま的確な求職活動を行うことが可能となるので、失業なき労働移動を実現する上で有効である。また、一時に大量の失業者が発生することを抑制するうえでも有効である。 〔効果の発現が見込まれる時期〕 平成14年度以降、ただし、制度の普及には時間を要すると見込まれる。
	(3)効率性	〔手段の適正性〕 実際に長期休業させた労働者に係る費用の一部を助成することにより、制度創設助成に比べて実効性が確保でき、また、希望退職者に一定期間の休業を付与し、賃金を支払う事業主に対して助成することとしており、リストラ促進ではなく、手段として適正である。
	(4)その他 (公平性・優先性 など)	
関連事務事業		なし
特記事項		〔各種政府決定との関係及び遵守状況〕 「総合雇用対策」(平成13年9月20日産業構造改革・雇用対策本部決定)において、「大量の失業発生の変緩和や失業なき労働移動を図るため、退職予定者の退職前における長期休業制度を設けた事業主に対して助成を行う」とされている。
主管課 及び関係課		(主管課)職業安定局雇用開発課農山村雇用対策室