

## 特別企画

# 在籍型出向を活用して 従業員の雇用を守りませんか (後編)

新型コロナウイルス感染症の流行の影響で、一時的に「雇用過剰になっている企業」と「人手不足が生じている企業」があります。そうした企業の雇用を支える「在籍型出向支援」について取り上げます。※前編は5月号に掲載



イラスト/坂本 凜

### (前号のおさらい)

「在籍型出向」は、労働者が出向元の企業との雇用関係を維持したまま外部企業に出向するというものです。出向元企業と出向先企業間の出向契約により、労働者は出向先企業と新たな雇用契約を結び、一定期間継続して勤務します。

### マッチング支援・助成金・ 地域内連携で支援する

政府においては、在籍型出向を活用して雇用を守る事業主を支援するため、令和2年度第三次補正予算および令和3年度当初予算において、約63.5億円を措置し、①「産業雇用安定センター」によるマッチング支援、②「産業雇用安定助成金」によるコスト負担軽減、③「在籍型出向等支援協議会」によるネットワークの構築、の3本柱で取り組みを進めています。

このうち、「産業雇用安定センター」によるマッチングについては、先月号の前編で紹介していますので、今回は助成金と協議会について説明します。

「産業雇用安定助成金」は、コロナの影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向を活用して労働者の雇用



厚生労働省 職業安定局  
雇用開発企画課  
労働移動支援室 室長補佐

### 松村 岳明

を守る場合に、その要した経費の一部を助成するもので、今年2月に創設されました。この助成金は、出向元だけでなく出向先事業主にも助成されること、出向期間中の賃金や教育訓練経費等に対して助成率が最大10分の9であること、出向の成立に要した初期経費に対して一人あたり最大15万円が助成されることなどがポイントで、出向にかかる事業主のコスト負担を大きく軽減することができます。

また、在籍型出向を地域に浸透させるため、全国および47都道府県に、労使団体や自治体等をメンバーとする「在籍型出向等支援協議会」を設置・開催し、関係機関が連携して、在籍型出向のノウハウ・好事例の共有、送り出し企業や受け入れ企業の開拓等を推進していきます。

在籍型出向は、働く方々の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、この活用を促していくことの政策的重要性は極めて高いものと考えています。在籍型出向がより進むよう、しっかりと取り組んでまいります。

# 産業雇用安定助成金を解説！

創設された産業雇用安定助成金の対象や要件、助成率・助成額は下記のとおりです。

[詳しくはこちら](#)



## 助成金の対象となる「出向」

**対象** 雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。

**前提** 雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

## 対象事業主

- 1 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（**出向元事業主**）。
- 2 当該労働者を受け入れる事業主（**出向先事業主**）。

## 助成率・助成額

### 出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部を助成します。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	$\frac{9}{10}$	$\frac{3}{4}$
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	$\frac{4}{5}$	$\frac{2}{3}$
上限額（出向元・先の計）	12,000円/日	

### 出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に助成します。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額（※）	各5万円/1人当たり（定額）	

※出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。

**たとえば…** 1日当たりの賃金が9,000円の社員をA社（中小企業）からB社（中小企業）に出向させた場合（A社が社員の解雇などを行っていない場合）



特別企画

## 在籍型出向を活用して 従業員の雇用を守りませんか (後編)



### 労使団体からも期待の声があがっています！

在籍型出向は、国と産業雇用安定センターだけでなく労使団体などの関係機関も一体となって支援を進めています。事業者や労働者の声を吸い上げる労使団体に、在籍型出向に寄せる期待についてお聞きしました。

#### 日本商工会議所

産業政策第二部 担当部長

杉崎友則さん



#### 好事例の横展開やノウハウの提供など 中小企業の支援を

コロナ禍の厳しい経済情勢が続いているなかで、企業にとっては「雇用の維持」と「事業の存続」が最優先課題となっています。在籍型出向を進めることは、従業員の雇用を維持することはもとより、コロナ禍で多忙となった一部企業においてはマンパワーの強化にもつながります。また、在籍型出向による他分野や他業種での業務経験が、いずれ本業に生きてくることも期待できます。

当所が実施した調査では、「他社社員の出向での受入れを検討したい(検討している)」と回答した企業の割合は9.7%と一定数ありました。一方で、実際に在籍型出向を経験した企業は少ないのが実態です。こうした現状を踏まえ、行政、労使団体に加え金融機関や産業雇用安定センター等が参画している地域在籍型出向等支援協議会が中心となって、好事例の横展開やノウハウの提供、人材を受け入れたい企業と人材を送り出した企業とのマッチングイベントの開催など、各地域で具体的な取り組みが行われていくことを期待しています。

#### 日本労働組合総連合会

総合政策推進局 総務局長

仁平 章さん



#### 企業の枠を超えて 労働者の雇用を守る

新型コロナウイルス感染症が流行してからのこの1年、連合への労働者の相談は、解雇や雇止めなど雇用に関するものが圧倒的に増えました。

コロナ以前にも出向はありました。しかし、これまでの出向は出向元の企業しか助成金などの支援を受けられない仕組みだったこともあり、多くの企業が実施しているわけではありませんでした。

今回新たに「出向元・出向先の両方が助成を受けられる産業雇用安定助成金」ができ、在籍型出向を受け入れる企業側のハードルが下がったのは、とてもありがたいことです。

労働者の生活基盤は地域のなかにあります。この1年、労働環境は日々変化しています。コロナ禍の今、出向で住み慣れた地を離れることが極力ないよう配慮しつつ、国や自治体、団体や企業が連携して、企業の枠を超えて労働者の「雇用＝生活」を守っていかなければなりません。在籍型出向は、その大きな支えになると期待しています。

### 地域で連携して出向マッチングを支援

労働組合

都道府県・  
市町村

#### 協議会設置

- ・ 出向情報やノウハウ共有
- ・ 送り出し企業や受け入れ企業開拓

労働局

関係省庁

経済団体

地銀・信金・  
信組等