

産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）FAQ

(01) 総論

01-01	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)とはどのような制度ですか。
01-02	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は労働者個人に支給されるものですか。
01-03	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」について教えてください。
01-04	雇用保険の適用事業所でない場合でも、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の対象となりますか。
01-05	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)はコロナ禍に限ったものでしょうか。いつまで続くのでしょうか。
01-06	在籍型出向を行う際の必要な準備事項や留意点はありますか。
01-07	公益特例とはどのような特例でしょうか。
01-08	令和4年10月1日の制度改正内容の概要について教えてください。
01-09	産業雇用安定助成金を受給していますが、HPを見たら「産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)」に名称が変更されていました。助成内容に変更はありますか。 また、名称変更後も、引き続き受給できますか。

(02) 事業主の要件

02-01	会社設立から1年未満の事業主は対象となりますか。
02-02	出向労働者を出向先事業所から復帰させたあとに、再度同一または別の事業所に出向させる場合、助成対象となりますか。
02-03	出向元事業所の生産指標の要件(生産量要件)について教えてください。
02-04	出向元事業所の雇用指標の要件(雇用量要件)について教えてください。
02-05	出向先事業所の雇用指標の要件(雇用量要件)について教えてください。
02-06	生産指標として、売上高や生産量のほか、どのようなものが該当しますか。
02-07	NPO等で職員等の賃金に公費が支払われている事業主についてはどのように取り扱われるのですか。
02-08	NPO等の生産指標についてはどのように考えればよいのでしょうか。
02-09	個人事業主は中小企業に含まれますか。
02-10	国の機関や自治体に出向させる場合も対象となりますか。
02-11	出向元事業主と出向先事業主の独立性について、具体的にどう判断するのですか。
02-12	出向先が労働者派遣事業者の場合も対象となりますか。
02-13	事業主が雇用保険に加入していませんが、労災保険に加入していれば対象になりますか。
02-14	労働保険料滞納事業主は対象になりますか。
02-15	労働関係法令違反(送検等)事業主は対象になりますか。
02-16	不正受給をした、又はしようとした事業主は対象になりますか。
02-17	生産指標や雇用指標の比較は、雇用保険適用事業所単位または企業単位のどちらで行うのでしょうか。
02-18	出向元事業主と出向先事業主が、フランチャイズの関係にある場合は資本的、経済的、組織的関連性等からみて独立性が認められないということになるのでしょうか。
02-19	出向先事業所において、労働者を休業・出向等をさせている場合、支給対象となりますか。

(03) 出向労働者の要件

03-01	正社員を出向させた場合のみ助成金の対象になるのでしょうか。
03-02	雇用したばかりの人や内定後、1日も勤務していない人が出向する場合も対象になりますか。
03-03	「出向元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」について教えてください。
03-04	あらかじめ雇用関係の終了が予定されている人や定年が間近に迫っている労働者も対象になりますか。
03-05	労働者が副業・兼業した場合も対象になりますか。
03-06	自営業者、個人事業主、フリーランスも対象になりますか。

03-07	自分(社長)の子どもを他の労働者と同じ条件で雇用しています。雇用契約書は交わしていませんが助成金の対象になりますか。
03-08	過去に出向を行い雇用調整助成金(出向)の支給対象となった者を再び出向させたいのですが、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給対象となりますか。
03-09	出向先事業所で一部の部門が休業して雇用調整助成金の休業を受給しています。出向労働者は休業している部門とは別の部門のため雇調金の休業の対象となりませんが、この場合も産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の助成は受けられますか。

(04) 出向の要件

04-01	対象となる「出向」はどのようなものですか。
04-02	出向が、雇用調整を目的としつつ、人事交流・経営戦略・業務提携・実習等のためという目的も併せ持つ場合は、対象になりますか。
04-03	企業グループ内の出向も対象になりますか。
04-04	いつからの出向が産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の助成対象になりますか。
04-05	産業雇用安定センターを介さずに実施した出向は産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の対象となりますか。
04-06	出向先事業主が出向労働者の賃金を全額負担する場合についても、助成対象となりますか。
04-07	1週間のうち特定の曜日は出向先事業所で勤務し、残りの曜日を出向元事業所で勤務する場合も対象になりますか。
04-08	出向元事業主と雇用関係が終了する形態の出向(移籍型出向)も対象となりますか。
04-09	当初は在籍型出向で、在籍型出向期間終了後に移籍型出向になった場合は対象になりますか。
04-10	在籍型出向が終了した後、出向元事業所に復職する予定であったが、退職した場合は対象になりますか。
04-11	同じ労働者が出向期間終了後、出向元事業所に一度復帰し、再度同じ出向先事業所に出向する場合は対象になりますか。またその場合、出向初期経費は2回目の出向についても受給できますか。
04-12	出向契約期間が2年間の場合、助成対象となるのは最初の1年間だけですか。
04-13	出向期間中の税務や社会保険・労働保険の取扱はどうすればよいでしょうか。
04-14	出向契約は労働者と結ぶのでしょうか。
04-15	当社では就業規則に出向規定を設けているため、出向に際して労働者の個別の合意は不要ではないでしょうか。
04-16	同一の出向労働者を同一期間に複数の出向先に出向させることはできますか。(月～水曜日はA社、木～金曜日はB社など)
04-17	出向期間が6ヶ月である出向実施計画届を提出して出向を開始したが、途中で出向が終了した場合助成対象となるのでしょうか。
04-18	独立性の認められない事業主間での出向について、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向とはどのようにして判断されるのでしょうか。
04-19	日給・歩合制で賃金を支払っている事業所の場合、「労働日に通常支払われる1時間当たりの賃金の額」の計算方法を教えてください。

(05) 助成対象、助成内容

05-01	雇用維持要件を満たした場合の助成率の引き上げについて教えてください。特に解雇等の定義について教えてください。
05-02	雇用維持要件の「解雇等」の中には派遣労働者を解雇した場合も含まれますか。
05-03	「解雇等」には、希望退職を募った場合も含まれますか。
05-04	出向元事業主の解雇等の有無によって助成率が変わりますか、出向元事業主・出向先事業主双方の解雇等の有無によって助成率が変わりますか。
05-05	出向運営経費とは、具体的にどのような経費ですか。
05-06	出向初期経費とは、具体的にどのような経費ですか。
05-07	出向運営経費のうち教育訓練について教えてください。
05-08	出向運営経費のうち教育訓練はインターネットにより行っても対象となりますか。
05-09	出向運営経費のうち教育訓練の過程で生産した商品を販売しても良いのですか。

05-10	出向前に出向元事業主が行った教育訓練に要する経費は、出向初期経費ですか、出向運営経費ですか。また、出向先事業主が出向後に行った教育訓練に要する経費は、出向初期経費ですか、出向運営経費ですか。
05-11	出向運営経費のうち1人の出向労働者が助成を受けられる限度となる期間や日数はありますか。
05-12	支給限度人数はありますか？
05-13	支給限度人数が500人である出向元事業主から、支給限度人数が300人である出向先事業主に対して、出向元事業主に雇用される労働者500人を出向させた場合、その500人の出向労働者について、出向元事業主は500人分、出向先事業主は300人分が助成金の支給限度人数となるという理解でよいのか。
05-14	令和3年度から出向先事業所A・B・Cにそれぞれ、10人・5人・5人の合計20人の労働者を出向させており、令和4年度も継続して出向を実施しています。20人全員が雇用保険被保険者資格を出向先事業所で取得している場合、令和4年度に初めて支給申請として、出向先事業所Aとの支給申請書を提出する場合、様式第6号(1)の①(12)欄にはどの数字を記載すればいいのでしょうか？
05-15	出向運営経費のうち、賃金部分の助成対象額について、出向元事業所分と出向先事業所分をどのように計算すればいいですか。
05-16	出向運営経費に産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給申請に係る経費(交通費、郵便費、社労士への委託料等)は含まれますか。
05-17	出向初期経費はかかった金額の大小にかかわらず定額が支給されるのですか。
05-18	出向初期経費の対象となる措置は過去に行ったものでいいのでしょうか。例えば、令和2年中に備品を購入した場合や就業規則を整備した場合も対象となるのでしょうか。
05-19	出向初期経費の支給額が15万円となるのはどういった場合ですか。
05-20	出向運営経費のうち賃金に社会保険料・労働保険料の事業主負担分は含まれますか。
05-21	出向運営経費の教育訓練について、自社の従業員を講師として事業所内訓練を行う場合、教育訓練中の講師の従業員の賃金は助成対象となりますか。
05-22	業務提携先の事業所に出向する場合は助成金の対象となりますか。
05-23	出向契約にあたって紹介手数料を出向元または出向先事業所へ支払う場合、助成金の対象となりますか。また出向の斡旋を行う事業者に対して支払う紹介料等は助成金の対象となりますか。
05-24	出向初期経費の支給対象となる措置として、社会保険労務士に就業規則等の整備改正や出向契約書の作成を依頼した場合の経費は出向初期経費の対象に含まれますか。
05-25	令和3年7月31日以前に出向を開始していましたが、出向開始した後に産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の独立性が認められない事業主間で行う出向を知りました。この場合、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を申請するために令和3年8月1日以降に出向契約書等の書類を作り直せば、助成対象となるのでしょうか。
05-26	出向労働者が出向先事業所での業務をテレワークで行う場合は助成対象となりますか。
05-27	同一法人間の出向も、出向元事業所と出向先事業所の雇用保険適用事業所番号が異なる場合は助成対象となりますか。
05-28	出向元事業主または出向先事業主が出向労働者に賃金(社会保険料は除く)として支払った(負担した)ものに、通勤手当・住居手当・残業代を含めてよいのでしょうか。
05-29	出向労働者が出向にあたって必要となる住居の敷金・礼金を事業主が負担した場合、助成対象となるのでしょうか。
05-30	出向先事業主が助成金の申請を望まない場合、出向元事業主のみで申請することはできるのでしょうか。

(06) 手続き、提出書類等

06-01	出向実施計画届の提出や支給申請手続は、出向元事業主が行っても、出向先事業主が行ってもいいのですか。また、出向元事業主が単独で提出することもできますか。
06-02	出向実施計画届は事業所ごとの届出ですか。あるいは法人ごとの届出ですか。出向先が複数ある場合は、計画届をそれぞれ作成する必要がありますか。
06-03	出向実施計画届はいつまでに出す必要がありますか。
06-04	出向実施計画届に記載できる対象労働者の出向時期を教えてください。
06-05	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の申請には、どのような書類が必要ですか。添付書類も教えてください。
06-06	支給申請は、事業所ごとの申請ですか。あるいは法人ごとの申請ですか。

06-07	支給申請期限はありますか。
06-08	複数月について、まとめて支給申請ができますか。
06-09	支給申請書などの様式はどこでもらえますか。
06-10	出向実施計画届や支給申請書の書き方は何を参考にしたらいいですか。
06-11	社会保険労務士が代理申請する場合に委任状が必要ですか。
06-12	労働者代表選任届の代表者の選任方法を教えてください。
06-13	会社の所在地は、〇〇県〇〇市ですが、助成金の詳しい問い合わせや支給申請はどこに行えばいいですか。
06-14	支給申請を行った後、助成金が支払われるまでにどれくらいかかりますか。
06-15	出向実施計画届や支給申請書は、労働局やハローワークに出向いて提出しなければなりませんか。郵送やオンラインで提出できますか。
06-16	支給申請書を提出した後、労働局やハローワークから連絡や調査があるのでしょうか。
06-17	支給申請の結果はどのように連絡がきますか。
06-18	助成金はどのように受け取るのですか。出向元事業主と出向先事業主にそれぞれ支給されるのでしょうか。
06-19	出向の予定が出向実施計画届の内容から変更になりました。何か手続きは必要ですか。
06-20	変更届を提出する際に、併せて提出が必要な書類はありますか。
06-21	土日祝や年末年始が申請期限の場合、いつまでに申請書を提出すればいいのでしょうか。
06-22	相談や申請手続きは、各都道府県の(公財)産業雇用安定センターが窓口になりますか。
06-23	各種申請書類や添付書類について、資料が多数あるためCSVやデータでの提出でもよいのでしょうか。
06-24	出向実施計画届の提出について、期限までに提出出来なかった場合、助成を受けることはできないのでしょうか。
06-25	出向実施計画届の提出または支給申請書の申請に必要な添付書類は全て原本を提出する必要がありますか。
06-26	出向元事業主および出向先事業主双方とも支給要件を満たすものの、いずれかが助成金の支給申請を行わずに、出向元事業主または出向先事業主の一方のみが助成を受けることはできますか。
06-27	出向に係る本人同意書について、本人が同意書に署名しない場合は、申請できないのでしょうか。
06-28	労働者派遣契約に係る契約期間遵守証明書は2回目の支給申請以降も提出が必要なのでしょうか。
06-29	出向実施計画届を提出後に労働局やハローワークから受領書等は送付されますか。
06-30	支給期間の延長を希望する場合、どのような手続きが必要ですか。また、手続きの際に必要な書類(添付書類含む)を教えてください。
06-31	支給期間延長届はいつまでに提出する必要がありますか。
06-32	支給期間の延長を希望する場合、延長届を提出すれば必ず延長期間について助成を受けることが可能となるのですか。
06-33	支給期間延長届を提出した場合、いつまでの期間の延長が可能となるのでしょうか。また、当該期間が経過した場合、再延長はできないのでしょうか。
06-34	制度改正時点(令和4年10月1日時点)で、既に最長支給期間1年分の受給を終えています。延長の対象となるのでしょうか。

(07) 復帰後訓練

07-01	復帰後訓練とはどのような訓練を指しますか。
07-02	復帰後訓練に対する助成とは具体的にどのようなものですか。
07-03	復帰後訓練助成の対象となる労働者の要件について教えてください。
07-04	復帰後訓練助成の対象となる事業主の要件について教えてください。
07-05	助成対象となる復帰後訓練の要件について教えてください。
07-06	事業所内訓練における、定められた条件に当てはまる講師について教えてください。
07-07	復帰後訓練における、経費助成の対象となる経費とは、具体的にどのような経費ですか。
07-08	復帰後訓練における、賃金助成とはどのようなものですか。

07-09	通信制やeラーニングによる訓練は助成対象になりますか。
07-10	定額制サービスによる訓練は助成対象になりますか。
07-11	制度改正時点(令和4年10月1日時点)で、既に出向期間を終え出向元事業所に復帰している労働者は、復帰後訓練の対象となるのでしょうか。
07-12	復帰後訓練助成の支給を希望する場合、どのような手続きが必要ですか。
07-13	復帰後訓練助成の手続きの際の必要な書類(添付書類含む)も教えてください。

(08)その他

08-01	新型コロナウイルス感染症の影響により、在籍型出向で雇用の維持を図りたいが、どこに相談したらいいですか。
08-02	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の手続きに必要なので、金融機関の暗証番号を教えてくださいという電話がかかってきたのですが、どうしたらよいですか。
08-03	雇用調整助成金(出向)との違いについて教えてください。
08-04	他の雇用関係助成金との併給はできますか。
08-05	事業所内の一部の労働者には休業手当を支払い、雇用調整助成金(休業)を活用していますが、この労働者を出向させる場合は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)に切り替えることは可能でしょうか。また、休業させている労働者とは別の労働者を出向させた場合、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を活用可能でしょうか。
08-06	事業所内の一部の労働者を出向させており、雇用調整助成金(出向)を活用していますが、この労働者とは別の労働者を出向させ、そちらについては産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を活用することは可能でしょうか。
08-07	事業所内の一部の労働者を出向させており、雇用調整助成金(出向)を活用していますが、この労働者の出向について、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)に切り替えることは可能でしょうか。
08-08	事業所内の一部の労働者を出向させており、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を活用した上で、この労働者とは別の労働者を出向させ、そちらについては雇用調整助成金(出向)を活用することは可能でしょうか。
08-09	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は課税対象となりますか。
08-10	「出向に係る本人同意書」を事業主から渡され、サインするよういわれましたが、当該出向について事業主から説明を受けておらず、承諾をしていません。この場合、どこに相談すればよいのでしょうか。
08-11	出向元事業所や出向先事業所が出向期間中に別の事業主に事業譲渡された場合は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の申請はできないのでしょうか？

(01) 総論

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
01-01	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)とはどのような制度ですか。	<p>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を行った場合に、出向元事業主及び出向先事業主の双方に出向に係る賃金等を助成する制度です。 ※令和4年12月2日より「産業雇用安定助成金」から「産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)」に名称を変更しました。</p> <p>・助成内容: ○出向初期経費:出向に要する初期経費として1人当たり10万円(出向元・出向先がそれぞれ一定の要件を満たす場合は15万円)(同一の事業主において同一の出向労働者1人当たり1回限り) (※)独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外 ・出向期間:1か月以上2年以内の出向を助成対象とする(うち助成対象期間は1年間(365日)) ※最長2年間まで延長可 (※)公益特例の場合、助成対象期間は3ヶ月を限度 ○出向運営経費:出向期間中の賃金及び諸経費の一部を助成 大企業:最大3/4 中小企業:最大9/10(1人1日当たり出向元・出向先計12,000円を上限) (※)独立性が認められない事業主間の出向の場合の助成率は、大企業:1/2 中小企業:2/3 ○出向復帰後の訓練(off-JT)に対する助成(経費助成:実費(1人当たり上限30万円))(賃金助成:1人1時間当たり900円(上限600時間))</p> <p>なお、主な支給要件は以下のとおりです。 ・出向元事業所、出向先事業所ともに雇用保険の適用事業所であること ・出向元事業所の売上高又は生産量等の事業活動を示す指標について、計画届を提出した月の前々々月から前月までの3か月平均の値が前年同期及び令和元(平成31)年同期に比べて5%以上減少していること(生産量要件) ・出向元事業所について、一定期間内における新たに雇用保険被保険者となった者がいないこと及び基準点と比較して当該基準点から一定期間中の月末現在の雇用保険被保険者数が増加していないこと ・出向元事業所の受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、一定程度増加していないこと ・出向先事業所の雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、最近3か月間(計画届を提出する月の前々々月から前月まで)の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上、大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上減少していないこと</p> <p>・出向先事業所において、計画届の提出日時時点で会社を設立した日の翌日から起算して1年以上経過していること ・出向先事業所で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと</p>
01-02	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は労働者個人に支給されるものですか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は在籍型出向を行う事業主に対して支払われるものであり、労働者個人には支給されません。また、労働者の雇用の維持を目的とするため、社長や役員、自営業の家族従事者など雇用者でない者は助成の対象となりません。
01-03	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う「経済上の理由」について教えてください。	<p>新型コロナウイルス感染症の影響に伴う、以下のような経営環境の悪化については、経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して出向を行った場合は、助成対象としています。 (経済上の理由例) ①観光客のキャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減り売上げが減少した ②市民活動が自粛されたことにより、客数が減り売上げが減少した ③行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い売上げが減少した これらの確認に当たっては、計画届の提出の際に、様式第3号において「出向元事業所の事業活動の状況に関する申出書」において、事業内容の詳細及び新型コロナウイルス感染症の影響とのかかわりについて具体的に記述していただきます。 (※)詳細はガイドブック参照してください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001112203.pdf</p>
01-04	雇用保険の適用事業所でない場合でも、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の対象となりますか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は、出向元事業所と出向先事業所がともに雇用保険の適用事業所であり、出向労働者が雇用保険の被保険者でなければ対象となりません。

(01) 総論

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
01-05	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)はコロナ禍に限ったものでしょうか。いつまで続くのでしょうか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は、コロナ禍における対応として令和2年度第三次補正予算により創設され、令和5年度予算においても所要額を計上しています。 令和6年度については、今後の新型コロナウイルス感染症の状況、雇用・経済情勢の動向等を踏まえつつ、具体的な取り扱いについては、予算編成過程で調整することとしています。
01-06	在籍型出向を行う際の必要な準備事項や留意点はありますか。	在籍型出向を行う際の必要な準備事項や留意点をまとめた「在籍型出向”基本がわかる”ハンドブック」を作成しています。管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)の助成金担当窓口で配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。 https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf
01-07	公益特例とはどのような特例でしょうか。	「公益の目的」のために「大量」の被保険者を出向させる場合については、上限人数500人(※)とは別に、同一の雇用保険適用事業所につき一の年度(支給申請年月日を基準として、同年度4月1日から翌年3月31日までをいう。)に1,000人を限度として支給対象とすることができます。 本特例については、一の事業主に雇用された同一の労働者に対する助成金の支給は3か月を限度とし、支給日数は特例以外分と合わせて12ヶ月(365日)を限度とします。 (※)当該年度における最初の計画届提出日の前日(ただし、当該年度において前年度に提出した計画届に記載された出向を継続して実施している場合は、前年度の3月31日)において当該事業所で雇用する雇用保険被保険者数が500人未満の場合は、その人数分。ただし、その数が10人未満の場合は10人分。
01-08	令和4年10月1日の制度改正内容の概要について教えてください。	①出向労働者1人あたりの支給期間を最長1年から2年に延長します。(延長される期間は令和6年3月31日まで) ②出向元事業所に限り、支給対象労働者の上限人数500人を撤廃します。 ③出向元事業主が、出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練(off-JT)を行った際に、訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成します。(新設)
01-09	産業雇用安定助成金を受給していますが、HPを見たら「産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)」に名称が変更されていました。助成内容に変更はありますか。また、名称変更後も、引き続き受給できますか。	令和4年12月2日より、産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)の創設に伴い、本助成金については名称を「産業雇用安定助成金」から「産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)」に変更しました。助成内容に変更はありませんが、出向労働者の一部の要件の見直しを行っていますので、設問番号03-01をあわせて確認してください。 また、名称変更後も、引き続き産業雇用安定助成金を受給することができます。

(02) 事業主の要件

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
02-01	会社設立から1年未満の事業主は対象となりますか。	出向先事業所においては、計画届の提出日時時点で会社を設立した日(個人事業の場合は、開業した日)の翌日から起算して1年以上経過している必要があります。
02-02	出向労働者を出向先事業所から復帰させたあとに、再度同一または別の事業所に出向させる場合、助成対象となりますか。	出向労働者を出向先事業所から復帰させたあとに、再度同一または別の事業所に出向させる場合であっても、助成対象となります。ただし、1人の出向労働者についての支給限度は1年間(365日)です(延長届の提出により最長2年間まで延長可)。同一の事業主において、支給限度に達した出向労働者については、その後、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給を受けることができません。
02-03	出向元事業所の生産指標の要件(生産量要件)について教えてください。	出向元事業所については、売上高又は生産量等の事業活動を示す指標の減少(5%以上の低下)を、最近の3か月間(※1)の月平均値と、前年同期及び令和元(平成31)年同期(※2)とを比較していずれも満たすことを確認します(※3)。 ※1 「最近」とは、計画届または延長届の提出日の属する月の前月を指します。例えば、計画届の提出日の属する月が令和5年4月の場合、「最近3か月」とは令和5年3月、2月、1月を指します。 ※2 最近3か月が令和6年1月、令和5年12月、11月の場合、比較する「令和元(平成31)年同期」とは、コロナ禍以前との比較を行うため、平成31年1月、平成30年12月、11月を指します。 ※3 比較に用いる各3か月は、雇用保険適用事業所となっており、その期間を通じて雇用保険被保険者である従業員がいることが必要となります)

(02) 事業主の要件

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
02-04	出向元事業所の雇用指標の要件(雇用量要件)について教えてください。	<p>出向元事業所について、一定期間内における新たに雇用保険被保険者となった者がいないこと及び基準点と比較して当該基準点から一定期間中の月末現在の雇用保険被保険者数が増加していないこと並びに受け入れている派遣労働者の雇用指標の最近3か月間(計画届を提出する月の前々々月から前月まで)の月平均値が、前年同期比で一定程度増加していない場合に助成対象(※1)となります。</p> <p>※1 具体的な要件は以下のとおりです。 ①計画届を提出する月の前年同月から、計画届を提出する月の前月までのいずれの月も新たに雇用保険被保険者となった者がいないこと及び計画届に記載された出向期間中を通じて新たに雇用保険被保険者となった者がいないこと(※2) ②計画届を提出する月の前月の前年同月末時点の雇用保険被保険者数が、計画届を提出する前年同月から前月までの各月と比べ、いずれの月も増加していないこと(※3) ③雇用指標の最近3か月間の平均値が前年同期に比べて、大企業の場合は5%を超えかつ6名以上、中小企業の場合は10%を超えかつ4名以上増加していないこと</p> <p>※2、3 以下の者は、「新たに雇用保険被保険者になった者」に該当せず、また、月末時点の雇用保険被保険者数としてカウントしません。 ・育児休業取得者の代替要員 ・1週間の所定労働時間が20時間未満であった者で、勤務条件の変更等により雇用保険被保険者になった者 ・労働者派遣契約を締結している労働者の派遣元事業所から直接雇用を依頼されて直接雇用となった者 ・障害者(障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第2条第1号に規定する障害者をいう。) 以下の者は、「新たに雇用保険被保険者になった者」に該当します。 ・紹介予定派遣により直接雇用した者 ・季節的に雇用する労働者</p> <p>なお、新型コロナウイルス感染症の影響により外国人技能実習生が母国へ帰国したこと等に伴い雇用保険被保険者資格を喪失した場合等、やむを得ない事情による場合、当該労働者を雇用保険被保険者及び受け入れている派遣労働者に含めて、雇用指標を比較することができます。詳細につきましては、管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)にお問い合わせください。</p>

(02) 事業主の要件

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
02-05	出向先事業所の雇用指標の要件(雇用量要件)について教えてください。	<p>出向先事業所について、雇用保険被保険者や受け入れている派遣労働者の雇用指標の最近3か月間(計画届を提出する月の前々々月から前月まで)の月平均値が、前年同期比で一定程度(※)減少していない場合に助成対象となります。ただし、比較する3か月間がない場合には、「計画届を提出した月の前月」の値を「2か月～1年前の間のいずれかの月」の値と比較する方法でも差し支えありません。(※比較に用いる月は、雇用保険適用事業所となっており、その期間を通じて雇用保険被保険者である従業員がいることが必要となります)</p> <p>(※)具体的な要件は以下のとおりです。 ・大企業の場合は、前年同期と比べ5%を超えかつ6名以上減少していないこと ・中小企業の場合は、前年同期と比べ10%を超えかつ4名以上減少していないこと (例)中小企業(雇用保険適用事業所設置1年以上)計画届提出日 令和3年6月1日の場合 【ケース1】 最近3ヶ月間(令和3年3月～5月)の雇用指標 95 前年同期(令和2年3月～5月)の雇用指標 100 5%(5名)減少 ⇒5名減少しており4名以上減少しているが、5%減少であり10%を超えて減少していないため、助成対象となる。 【ケース2】 最近3ヶ月間(令和3年3月～5月)の雇用指標 85 前年同期(令和2年3月～5月)の雇用指標 100 15名(15%)減少 ⇒10%を超える減少であり、かつ4名以上の減少のため、助成対象とはならない。</p> <p>なお、新型コロナウイルス感染症の影響により外国人技能実習生が母国へ帰国したこと等に伴い雇用保険被保険者資格を喪失した場合等、やむを得ない事情による場合、当該労働者を雇用保険被保険者及び受け入れている派遣労働者に含めて、雇用指標を比較することができます。詳細につきましては、管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)にお問い合わせください。</p>
02-06	生産指標として、売上高や生産量のほか、どのようなものが該当しますか。	<p>生産指標は、雇用の変動と密接に結びつく指標が含まれ、個別に判断するものです。例えば、宿泊業であれば「客室の稼働率」「客数」、建設業であれば「工事請負契約数」、造船業であれば「手持工事量(受注残高)」、労働者派遣事業であれば「労働者派遣契約の件数」や「就業中の派遣労働者の数(休業中の者を除く)」なども含まれますので、管轄する都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。なお、初回の出向実施計画届提出時に利用した生産指標は、以降の提出時において原則として変更できませんのでご注意ください。</p>
02-07	NPO等で職員等の賃金に公費が支払われている事業主についてはどのように取り扱われるのですか。	<p>交付金や委託費等により、地方公共団体等から明確に人件費が支払われている労働者については、賃金の支払い等事業主における負担がないことから、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の対象とはなりません。しかしながら、自前事業による収入から賃金を支払っている労働者については、要件を満たせば産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の対象となる可能性があります。その確認については、精算書類等で確認させていただきます。</p>
02-08	NPO等の生産指標についてはどのように考えればよいのでしょうか。	<p>生産指標については、雇用量の変動と相関が高い指標としており、業種等により個別に判断するものです。例えば、会費、寄付金は、通常、雇用量の変動と相関関係が高い指標とは言えませんが、一般的には書籍等の販売売上や講演会やイベントの実施数の減少等、労働者の業務量への影響が高い指標が該当すると思われます。 なお、労働者の主たる業務が会費・寄付金を集めることであって、新型コロナウイルス感染症の影響による景気の悪化により会費・寄付金が集まらないことを想定し、当該労働者を休業させる場合等、当該会費や寄付金が例外的に生産指標に該当することがありますので、その際は管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください)にお問い合わせください。</p>

(02) 事業主の要件

設問番号	設問	
02-09	個人事業主は中小企業に含まれますか。	大企業以外の企業を中小企業と定義しているため、個人事業主は中小企業に含まれます(なお、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給対象となるのは雇用保険適用事業所となっている事業所に限ります。) (※)大企業と中小企業の定義はガイドブックを参照してください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001112203.pdf
02-10	国の機関や自治体に出向させる場合も対象となりますか。	国の機関や自治体への出向については、出向労働者の受け入れにあたり、公正な選考をはじめとする関係法令の遵守、出向労働者の任用形態、資金の負担割合等を勘案して出向元事業主が助成対象となるか判断します。(出向先の国の機関や自治体は助成対象となりません。) 具体的な判断にあたっては管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)にお問い合わせください。
02-11	出向元事業主と出向先事業主の独立性について、具体的にどう判断するのですか。	親会社と子会社の間の出向や、代表取締役が同一人物である企業間の出向など、資金的、経済的、組織的関連性等からみて、出向元事業主と出向先事業主の間で独立性が認められるかどうかにより、助成内容が変わります。両法人間における出資等の状況が次のイ又はロのいずれかに該当する場合は、両法人間に独立性がないものと判断とします。 イ 資本金の50%を超えて出資していること。 ロ 取締役会の構成員について、次のいずれかに該当すること。 (イ)代表者が同一人物であること。 (ロ)両法人の取締役を兼務している者が、いずれかの会社について過半数を占めていること。 (※)なお、上記イ又はロに該当しない場合であっても、その他の資金的・経済的・組織的関連性等から見て独立性の有無を判断します。例えば、次の観点等を踏まえて判断します(ハ〜リのうちいずれか1つに該当したことをもって直ちに独立性がないと判断するものではありません。)。詳しくは、労働局やハローワークにお問い合わせください。お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。 ハ 出資について、50%以下であるが相当程度の割合の出資を行っていること。 ニ 取締役会の構成員について、次のいずれかに該当すること。 (イ)代表者が親子、兄弟等近親者であること。 (ロ)一方の会社の代表者が他方の会社の取締役を兼務していること。 (ハ)両方の会社の取締役を兼務する者が複数いること。 ホ 人事、経理、労務管理、労働条件等の決定に関与していること。 ヘ 人的交流が恒常的に密であること。 ト 場所的に業務遂行の区別が不明確であること。 チ 連結決算の方法がとられていること。 リ 常時50%を超える取引が行われていること。 ※ 出向元事業主と出向先事業主が同一の親会社の子会社である場合については、出向元事業主の親会社からの出資割合と出向先事業主の親会社からの出資割合を乗じて得た割合により、イ及びハに該当するか否か判断します。
02-12	出向先が労働者派遣事業者の場合も対象となりますか。	出向先事業主が派遣元事業主であっても、要件を満たせば対象となります。
02-13	事業主が雇用保険に加入していませんが、労災保険に加入していれば対象になりますか。	雇用保険と労災保険のいずれにも加入している必要があります。
02-14	労働保険料滞納事業主は対象になりますか。	支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度における労働保険料の滞納がある事業主には、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は支給されません。
02-15	労働関係法令違反(送検等)事業主は対象になりますか。	支給申請日の前日から起算して過去1年において、労働関係法令違反により送検処分を受けている事業主には、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は支給されません。

(02) 事業主の要件

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
02-16	不正受給をした、又はしようとした事業主は対象になりますか。	以下のいずれかに該当する事業主には、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は支給されません。 ①平成31年3月31日以前に申請した雇用関係助成金について不正受給による不支給決定や支給決定の取消しを受けたことがあり、当該不支給決定日または支給決定取消日から3年を経過していない。 ②平成31年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について不正受給による不支給決定や支給決定の取消しを受けたことがあり、当該不支給決定日または支給決定取消日から5年を経過していない。 ③平成31年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について不正受給に関与した役員等がいる。
02-17	生産指標や雇用指標の比較は、雇用保険適用事業所単位または企業単位のどちらで行うのでしょうか。	雇用保険適用事業所単位で判断します。
02-18	出向元事業主と出向先事業主が、フランチャイズの関係にある場合は資本的、経済的、組織的関連性等からみて独立性が認められないということになるのでしょうか。	出向元事業主と出向先事業主がフランチャイズの関係の場合であっても、独立性が認められる場合もあり得ます。出向元事業主と出向先事業主の独立性の判断については、設問番号02-10をご参照ください。
02-19	出向先事業所において、労働者を休業・出向等をさせている場合、支給対象となりますか。	出向先事業所において、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)(出向元事業主の場合に限る)、雇用調整助成金又は通年雇用助成金(事業所内就業及び事業所外就業、休業、職業訓練)の支給を受けるまたは受けようとしている場合は、出向先事業主としての産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を申請することはできません。 また、出向先事業所の雇用保険被保険者本人が、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を受給している場合も同様に、出向先事業主としての産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を申請することはできません(令和5年4月1日以降に実施した出向は除きます。)

(03) 出向労働者の要件

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
03-01	正社員を出向させた場合のみ助成金の対象になるのでしょうか。	<p>出向労働者が雇用保険被保険者であれば対象となります。</p> <p>ただし、令和4年12月2日より前に提出した計画届に基づく出向については次の①～③、令和4年12月2日以降に提出した計画届に基づく出向については①～⑥までのいずれかに該当する方を除きます。</p> <p>①出向計画期間の初回の出向した日の前日時点において、出向元事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満である方</p> <p>②解雇を予告されている方、退職願を提出した方、事業主による退職勧奨に応じた方（離職の日の翌日に安定した職業に就くことが明らかな方を除きます）</p> <p>（注：それらの事実が生じた日までの間は対象労働者として扱います）</p> <p>③日雇労働被保険者</p> <p>④雇用保険法第37条の5第1項の申出をして高齢被保険者となった者（特例高齢被保険者。複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出に基づき、雇用保険の高齢被保険者となることのできるもの。）</p> <p>⑤本助成金の受給にあたり、事業主間の関係性において独立性が認められない事業主※から、当該事業主において雇用される労働者に該当しない者として雇用保険被保険者になれない者（役員、同居の親族、個人事業主等）を労働者として雇い入れた場合の当該労働者（独立性の判断については、設問番号02-10を確認してください。）</p> <p>⑥自社において雇用される労働者に該当しないものとして雇用保険被保険者になれない者（役員、同居の親族、個人事業主等）を2以上の事業主間（事業主の関係性は問わない）で相互に交換し雇い入れ、相互に労働者となっている場合の当該すべての労働者</p>
03-02	雇用したばかりの人や採用後、1日も勤務していない人が出向する場合も対象になりますか。	新規採用者など、出向元事業主に雇用保険被保険者として継続して雇用されている期間が6か月未満の労働者を出向させた場合は、助成の対象とはなりません。
03-03	「出向元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」について教えてください。	出向計画の各労働者ごとの初回の出向開始日の前日時点で、当該労働者が出向元事業主に雇用保険被保険者として6か月以上継続して雇用されている必要があります。
03-04	あらかじめ雇用関係の終了が予定されている人や定年が間近に迫っている労働者も対象になりますか。	対象になります。なお、解雇を予告された方、退職願を提出した方または事業主による退職勧奨に応じた方（離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな方を除く）は助成対象となりませんのでご注意ください。
03-05	労働者が副業・兼業した場合も対象になりますか。	産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）は、雇用維持を目的として、労働者が出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所で勤務する在籍型出向を助成対象とするものです。労働者が複数の事業主とそれぞれ雇用契約を結ぶ副業・兼業の場合は、助成対象になりません。
03-06	自営業者、個人事業主、フリーランスも対象になりますか。	産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）は、在籍型出向による雇用保険被保険者の雇用の維持を目的とするため、自営業者、個人事業主、フリーランスの方は対象になりません。
03-07	自分（社長）の子どもを他の労働者と同じ条件で雇用しています。雇用契約書は交わしていませんが助成金の対象になりますか。	個人事業主と同居している親族は、原則雇用保険被保険者とならないため、支給対象となりません。ただし、就業実態が、雇入時に労働条件を明示した書面、出勤簿、給与簿、給与の支払い実態などによって他の労働者と同様に管理され、事業主と利益を一にする地位にないと確認できれば、雇用保険被保険者となり対象となり得ます。

(03) 出向労働者の要件

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
03-08	過去に出向を行い雇用調整助成金(出向)の支給対象となった者を再び出向させたいのですが、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給対象となりますか。	過去に雇用調整助成金(出向)の支給対象となった者についても助成対象となります。この場合、雇用調整助成金(出向)の支給対象となった出向の終了から、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の対象となる出向の開始までに、雇用調整助成金の支給要件とされている6か月の期間を空ける必要はありません。
03-09	出向先事業所で一部の部門が休業して雇用調整助成金(休業)を受給しています。出向労働者は休業している部門とは別の部門のため雇用調整助成金(休業)の対象となりませんが、この場合も産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の助成は受けられますか。	同一期間に同一人物に重複して雇用調整助成金と産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給を行うことはできませんが、ご質問のケースは休業を行う労働者(雇用調整助成金(休業)の対象者)と出向を行う労働者(産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の対象者)が異なるため、出向を行う労働者について産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給対象となります。 ※令和4年10月1日以降に提出した計画届に基づく出向については、出向を行う労働者が異なっているかに関わらず、出向先事業主が雇用調整助成金の支給を受けるまたは受けようとしている場合支給対象となりません。

(04) 出向の要件

設問番号	設問	
04-01	対象となる「出向」はどのようなものですか。	<p>本助成金の対象となる「出向」は、以下の①～⑬のすべてを満たす必要があります。ただし、独立性が認められない事業主間で行う出向(⑭を満たさない出向)であっても⑮及び⑯を満たす出向であれば対象となります。</p> <p>①雇用調整を目的として行われるものであって、人事交流・経営戦略・業務提携・実習のため等に行われるものではなく、かつ、労働者を交換しあうものではないこと。</p> <p>②労使間の協定によるものであること。</p> <p>③出向労働者の同意を得たものであること。</p> <p>④出向元事業主と出向先事業主との間で締結された契約によるものであること。</p> <p>⑤出向先事業主が雇用保険の適用事業所であること。</p> <p>⑥出向元事業主と出向先事業主が、資本的、経済的、組織的関連性等からみて、独立性が認められること。</p> <p>⑦出向実施計画に基づいて実施されるものであること。</p> <p>⑧労働者ごとの出向期間が1か月以上2年以内であって出向元事業所に復帰するものであること。</p> <p>⑨出向元事業主または出向先事業主が出向労働者の賃金の全部または一部を負担していること。</p> <p>⑩出向労働者に出向前に支払っていた賃金とおおむね同じ額の賃金を支払うものであること。</p> <p>⑪出向元事業主から出向先事業主に出向させ、かつ、当該出向先事業主において就労することとなるものであること。ただし、当該出向労働者について、同一出向期間内で異なる2つ以上の出向先事業主において就労するものでないこと。</p> <p>⑫労働組合等によって出向の実施状況について確認を受けること。</p> <p>⑬出向元事業主および出向先事業主の双方がそれぞれ支給要件を満たすこと。</p> <p>⑭通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向であること。</p> <p>⑮令和3年8月1日以降に新たに開始される出向であること。</p>
04-02	出向が、雇用調整を目的としつつ、人事交流・経営戦略・業務提携・実習等のためという目的も併せ持つ場合は、対象になりますか。	対象になります。
04-03	企業グループ内の出向も対象になりますか。	<p>令和3年8月1日以降に新たに開始した出向であって、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向については、独立性が認められない事業主間(いわゆる企業グループの関係など)の出向も対象となります(他の要件を満たす場合)。ただし、出向元事業主と出向先事業主との間で独立性が認められるかどうかにより、助成内容が変わります。詳細はガイドブックをご参照および都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)にご相談ください。</p>
04-04	いつからの出向が産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の助成対象になりますか。	令和3年1月1日以降の出向が助成対象となります。ただし、独立性が認められない事業主間で行う出向および公益特例の場合は、令和3年8月1日以降に新たに開始した出向が助成対象となります。
04-05	産業雇用安定センターを介さずに実施した出向は産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の対象になりますか。	出向成立の経路は問いません。そのため、産業雇用安定センターを介さないで成立した出向も助成対象となります。
04-06	出向先事業主が出向労働者の賃金を全額負担する場合についても、助成対象となりますか。	出向先事業主が出向労働者の賃金の全額を負担する場合についても助成対象となります。なお、逆に、出向元事業主が出向労働者の賃金の全額を負担する場合についても助成対象となります。
04-07	1週間のうち特定の曜日は出向先事業所で勤務し、残りの曜日を出向元事業所で勤務する場合も対象になりますか。	<p>出向期間中に出向先と出向元の両方で勤務を行う場合も助成対象となります(これを「部分出向」といいます)。</p> <p>ただし、出向先事業所で勤務を行う日と同じ日に、出向元事業主においても勤務を行う場合や、出向期間中の1か月ごとの出向先事業主で勤務する日数が、出向元事業主において出向を行う前の原則1か月の所定労働日数の半分未満であるものは、助成対象となりません。</p>
04-08	出向元事業主と雇用関係が終了する形態の出向(移籍型出向)も対象となりますか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は、労働者を保護しつつ雇用維持を図ることを明確化するため、労働者が出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ出向先事業主において勤務する、いわゆる在籍型出向のみが助成対象となり、いわゆる移籍型出向は対象となりません。
04-09	当初は在籍型出向で、在籍型出向期間終了後に移籍型出向になった場合は対象になりますか。	当初は在籍型出向で、在籍型出向期間終了後に移籍型出向になった場合は、在籍型出向期間についてのみ助成対象となります。

(04) 出向の要件

設問番号	設問	
04-10	在籍型出向が終了した後、出向元事業所に復職する予定であったが、退職した場合は対象になりますか。	対象になります。
04-11	同じ労働者が出向期間終了後、出向元事業所に一度復帰し、再度同じ出向先事業所に出向する場合は対象になりますか。またその場合、出向初期経費は2回目の出向についても受給できますか。	対象期間内であれば、同一の労働者が再度同じ出向先事業所へ出向することに関する制限はありません。この場合、出向初期経費は、初回の出向についてのみ支給対象となり、2回目以降の出向については支給対象になりません。
04-12	出向契約期間が2年間の場合、助成対象となるのは最初の1年間だけですか。	<p>出向契約期間が2年間であっても助成対象となりますが、一の事業主に雇用された同一の労働者に対する本助成金の支給額は、12か月(365日)を限度とします。</p> <p>なお、令和4年10月1日以降、「延長届」を提出することにより対象期間を最長2年(730日)とすることができます。ただし、延長される期間は令和6年3月31日までとなります。</p> <p>①延長を希望する場合は、延長希望日の3か月前から前日までの間に「延長届」の提出が必要です。なお、令和4年11月30日までに延長届を提出した場合は、事前に届け出たものとして取り扱います。</p> <p>②支給期間の延長には、引き続き売上高や生産量などの生産指標が一定以上減少しているかや、雇用量が一定以上増加していないか(出向元)、雇用量が一定以上減少していないか(出向先)などの要件が延長届の提出時とその6か月後に審査されます。</p> <p>③令和4年10月1日時点で、1年を超えて引き続き出向を実施している労働者は、令和4年11月30日までに延長届を提出した場合は、さかのぼって支給されます。</p>
04-13	出向期間中の税務や社会保険・労働保険の取扱はどうすればよいでしょうか。	<p>出向労働者の給与に関する税務や社会保険・労働保険における取扱いは、個別の出向契約の内容によって異なります。</p> <p>詳細については「在籍型出向」基本がわかる”ハンドブック”をご参照ください。</p> <p>「在籍型出向」基本がわかる”ハンドブック”は管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)の助成金担当窓口で配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf</p>
04-14	出向契約は労働者と結ぶのでしょうか。	<p>出向前に出向元事業主と出向先事業主の間で出向契約を結んでいただく必要があります。</p> <p>詳細については「在籍型出向」基本がわかる”ハンドブック”をご参照ください。</p> <p>「在籍型出向」基本がわかる”ハンドブック”は管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)の助成金担当窓口で配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf</p>
04-15	当社では就業規則に出向規定を設けているため、出向に際して労働者の個別の合意は不要ではないでしょうか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給を受けるに当たっては、出向労働者本人が出向することについて同意していることが必要です。同意について計画届の提出時に書面で確認を行っています。
04-16	同一の出向労働者を同一期間に複数の出向先に出向させることはできますか。(月～水曜日はA社、木～金曜日はB社など)	同一の出向労働者が同一の出向期間内に複数の事業所へ出向を行う場合は助成対象となりません。
04-17	出向期間が6ヶ月である出向実施計画届を提出して出向を開始したが、途中で出向が終了した場合助成対象となるのでしょうか。	<p>出向開始日から起算して1か月が経過した後に出向が終了した場合、出向初期経費および出向しなくなった日の前日までの期間に係る出向運営経費を支給します。</p> <p>出向開始日から起算して1か月が経過する前に出向が終了した場合、終了した理由が次のイから二のいずれかであるときは、出向初期経費および出向しなくなった日の前日までの期間に係る出向運営経費を支給します。</p> <ul style="list-style-type: none"> イ 出向労働者の責に帰すべき理由により解雇した場合 ロ 出向労働者が自己の都合により退職した場合 ハ 出向労働者が死亡した場合 ニ 天災その他やむを得ない理由により継続が不可能となったために出向の解消を行った場合 <p>なお、出向が途中で終了した場合、出向実施計画変更届の提出は不要です。</p>

(04) 出向の要件

設問番号	設問	
04-18	独立性の認められない事業主間での出向について、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向とはどのようにして判断されるのでしょうか。	出向の目的が新型コロナウイルス感染症による「雇用調整」であることに加えて、以下の①～⑦の観点等を踏まえて総合的に判断します。具体的な判断にあたっては、管轄の労働局やハローワークにお問い合わせください。お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。 ① 出向元・出向先事業主の関係性(通常の人事異動による出向が行われている関係か) ② 出向先のポスト(通常の出向ポストと今回の出向ポストの違い) ③ 出向先の業務内容(通常の出向時の業務内容と今回の出向の業務内容の違い) ④ 出向先の人員不足状況(通常の人事異動による出向が行われていた状況下と異なる状況の発生) ⑤ 出向元の業況回復が見込まれるまでの出向であること(在籍型(一時的)な出向か) ⑥ 就業規則の出向規定の目的(出向元の雇用調整を目的とする出向か) ⑦ 出向の開始時期(定例の人事異動時期と今回の出向開始時期の違い)
04-19	日給・歩合制で賃金を支払っている事業所の場合、「労働日に通常支払われる1時間当たりの賃金の額」の計算方法を教えてください。	それぞれ次の計算方法になります。 (日給) その金額を1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1週間における1日平均労働時間数)で除して得た金額になります。 (歩合制) 賃金算定期間(賃金締切日がある場合には、賃金締切期間)において歩合制によって算定された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間で除して得た金額になります。

(05) 助成対象、助成内容

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
05-01	雇用維持要件を満たした場合の助成率の引き上げについて教えてください。特に解雇等の定義について教えてください。	<p>出向元事業主が雇用維持要件を満たした場合、出向元・出向先ともに助成率が上乗せとなり、中小企業が最大9/10、大企業が最大3/4となります。なお、独立性が認められない事業主間で行う出向の場合の助成率は、中小企業が2/3、大企業が1/2となり、雇用維持要件を満たした場合の助成率の引き上げはありません。</p> <p>雇用維持要件 ①～③に該当せず④を満たすことを指します。 ①事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者の場合、事業主都合による解雇(解雇予告を含む)又は退職勧奨(労働者本人が同意している場合を含む)により離職をさせること ②事業主に直接雇用される期間の定めのある労働契約を締結する労働者の場合、解雇と見なされる労働者の雇止め、事業主都合による中途契約解除となる離職をさせること ③対象事業主の事業所に役務の提供を行っている派遣労働者の場合、契約期間満了前の事業主都合による契約解除を行うこと ④各支給対象期の末日において、雇用されている労働者(雇用保険被保険者に限る)および派遣労働者の数(以下、「事業所労働者数」という。)が、出向元事業所における初回の出向開始日の前日の属する月から遡った6カ月間の各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上であること なお、①～③については、新型コロナウイルス感染症を理由とする解雇も含まれます。</p>
05-02	雇用維持要件の「解雇等」の中には派遣労働者を解雇した場合も含まれますか。	<p>「解雇等」に含まれます。 申請事業主(出向元事業主)が派遣元である場合は、派遣先が自らの都合で派遣元との間の派遣契約を中途解除し、この影響により、派遣元事業主が派遣労働者との間の雇用契約を解除した、すなわち「解雇」したようなケースが該当します。(なお、派遣先の都合で派遣契約中途解除の影響以外で、申請事業主が雇用する派遣労働者を解雇した場合も「解雇等」に該当します。)</p> <p>また、申請事業主が派遣先事業主である場合でも、派遣先は派遣労働者を直接雇用しているわけではありませんが、派遣先自らの都合による派遣契約の中途解除は、派遣元による派遣労働者との雇用契約の中途解除の原因になり得るものであると考えられるため、「解雇等」に含まれることとなります。(この場合、派遣元で解雇されたか否かによらず「解雇等」に該当することとなります。)</p>
05-03	「解雇等」には、希望退職を募った場合も含まれますか。	<p>「解雇等」については、期間の定めのない労働契約を締結する労働者の場合、「解雇または退職勧奨等によって事業主都合による離職をさせること」をいい、 ①企業整備による人員整理等のため、事業主が希望退職者を募り、労働者がこれに応じた場合は「事業主都合による離職」に該当し、 ②従来から恒常的に事業所の制度としてある早期退職優遇制度や選択定年制に労働者が応募した場合は「事業主都合による離職」に該当しないとされています。 希望退職がいずれに該当するかは、個々のケースごとに、①・②の基準に従って判断することとなります。</p>
05-04	出向元事業主の解雇等の有無によって助成率が変わりますか、出向元事業主・出向先事業主双方の解雇等の有無によって助成率が変わりますか。	<p>出向元事業主の解雇等の有無によって、出向元事業主および出向先事業主の助成率が変わることとなります(出向先事業主に解雇等がある場合、支給要件を満たさないため、そもそも産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の対象となりません)。 なお、独立性が認められない事業主間で行う出向の場合の助成率は固定です。</p>
05-05	出向運営経費とは、具体的にどのような経費ですか。	<p>出向運営経費(支給対象期に要する経費)とは、対象期間中の出向期間中において、出向元事業所または出向先事業所が出向に要した以下の①～⑤のいずれかに該当するものをいいます。 ①出向労働者に賃金(社会保険料は除く)として支払った(負担した)額 ②出向労働者の労務管理、人事評価に要する経費 ③出向元事業所、出向先事業所または出向労働者が行う報告、面談に要する経費(出向元事業所が出向先事業所へ訪問して行う出向労働者面談に要する交通費等の経費など) ④出向先事業主が負担した出向先事業所における教育訓練(Off-JT)に要する経費 ⑤①～④の他、出向期間中における出向の運営に要すると認められる経費</p>

(05) 助成対象、助成内容

設問番号	設問	
05-06	出向初期経費とは、具体的にどのような経費ですか。	<p>出向初期経費(出向に際してあらかじめ要する経費)は、以下の①～⑧のいずれかの経費を要する措置を実施した場合に支給対象となります。</p> <p>①出向先事業主の負担する、出向先事業所における出向労働者に係る什器・OA環境整備費用、被服費等の初度調弁費用にあたる経費(事務用消耗品を除く)</p> <p>②出向元事業所および出向先事業所の職場見学、業務説明会の実施に要する経費</p> <p>③出向元事業所と出向先事業所の間で行われる出向労働者の労働条件、スケジュールの調整に要する経費</p> <p>④出向元事業所および出向先事業所の就業規則等の整備・改正に要する経費</p> <p>⑤出向元事業所および出向先事業所の出向契約書の作成・締結に要する経費</p> <p>⑥出向元事業所および出向先事業所における教育訓練に要する経費</p> <p>⑦出向労働者の転居に係る経費(事業主がその全部または一部を負担する場合に限る)</p> <p>⑧①～⑦の他、出向の成立に要すると認められる経費</p>
05-07	出向運営経費のうち教育訓練について教えてください。	<p>産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給対象となる訓練はOff-JTによる訓練です(OJTは支給対象となりません。)。原則、次のいずれにも該当する訓練が支給対象となります。</p> <p>① 出向先事業所における職業に関する知識と技能等を高め、職場への適応性を高めるためのものであること。具体的には出向労働者の出向先事業所における職務の遂行に必要なとなる技能・知識の向上を図るものであること。(例:出向先事業所で必要となる技能・ビジネススキル習得に係る訓練等)</p> <p>② 趣味教養と区別のつかないものではないこと。</p> <p>③ 通信制・eラーニングによるものではないこと。</p> <p>④ 職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるものでないこと。(例:接客・マナー講習、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修等)</p> <p>⑤ 海外で実施するものでないこと。</p> <p>⑥ 指導員又は講師が不在のまま自習(ビデオ等の視聴を含む。)を行うものでないこと。</p> <p>⑦ 通常の生産ラインにて実施されるものなど、通常の生産活動と区別がつかないもの又は教育訓練過程で生産されたものを販売等することにより利益を得るものでないこと(出向先事業主自らが主催し、事業所内において集合形式で実施する訓練の場合のみ。)。</p> <p>⑧ 定められた条件(07-06参照)に当てはまる部内講師又は部外講師により実施されるものであること。</p>
05-08	出向運営経費のうち教育訓練はインターネットにより行っても対象となりますか。	<p>新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため3密状態を避けることが求められていることから、教育訓練を事業所内や外部の教育機関に集合して行うなどの通常の形態で実施することが困難な状況に鑑み、以下のような訓練内容のものも対象としています。</p> <p>① 自宅等で行うeラーニング又は通信制等の学習形態(インターネット等を用いたものも可能)の教育訓練</p> <p>② 自宅等でインターネット等を用いた同時双方向での通信訓練を実施するなど教育訓練を通常と異なる形態で実施する場合に、社内において教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有する自社職員を指導員とする教育訓練</p>
05-09	出向運営経費のうち教育訓練の過程で生産した商品を販売しても良いのですか。	<p>産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の教育訓練は、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われる必要があります。</p> <p>教育訓練過程で生産されたものを販売してしまうと、通常の生産活動との区分が不可能となるため、支給対象外となります。</p>
05-10	出向前に出向元事業主が行った教育訓練に要する経費は、出向初期経費ですか、出向運営経費ですか。また、出向先事業主が出向後に行った教育訓練に要する経費は、出向初期経費ですか、出向運営経費ですか。	<p>出向前に出向元事業主が教育訓練経費を要する措置を行った場合は、出向初期経費を申請することができます。また、出向後に出向先事業主が行った出向先事業所における教育訓練(Off-JT)に要する経費は、出向運営経費に含まれます。</p>
05-11	出向運営経費のうち1人の出向労働者が助成を受けられる限度となる期間や日数はありますか。	<p>1人の出向労働者についての支給限度は1年間(365日)です。同一の事業主において、支給限度に達した出向労働者については、今後、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給を受けることができません。</p> <p>ただし、令和4年10月1日以降、「延長届」を提出することにより対象期間をが最長2年(730日)とすることができます。ただし、延長される期間は令和6年3月31日までとなります。(04-12参照)</p> <p>支給限度は出勤日数ではなく出向期間で計算するので、出向期間中の実労働日が何日あったかに関わらず出向期間1年間(延長した場合は2年間)が限度となります。</p>

(05) 助成対象、助成内容

設問番号	設問	
05-12	支給限度人数はありますか。	<p>本助成金の支給を受けることができる人数は、次の①または②の人数分となります。</p> <p>① 令和4年9月30日以前に実施した出向または独立性が認められない事業主間の出向に係る支給限度人数 出向元及び出向先事業所それぞれについて、一の年度に本助成金の支給対象となる対象労働者500人分とします。ただし、当該年度における最初の計画届提出日の前日(※)において当該事業所で雇用する雇用保険被保険者数が500人未満の場合は、その人数分(その数が10人未満の場合は10人分)とします。</p> <p>② 令和4年10月1日以降に実施した出向(独立性が認められない事業主間の出向を除く)に係る上限人数 出向先事業所について、一の年度に本助成金の支給対象となる対象労働者500人分とします。ただし、当該年度における最初の計画届提出日の前日(※)において当該事業所で雇用する雇用保険被保険者数が500人未満の場合は、その人数分(その数が10人未満の場合は10人分)とします。出向元事業所については上限人数はありません。</p> <p>(※) 当該年度において前年度に提出した計画届に記載された出向を継続して実施している場合は、前年度の3月31日となります。また、この場合において、本助成金の出向労働者が出向先事業所の雇用保険被保険者(以下「出向先被保険者」という。)である場合は、出向元事業所にあつては、前年度の3月31日時点の雇用保険被保険者数に出向先被保険者数を加えた人数分を上限(上記①の場合のみ)とし、出向先事業所にあつては、前年度の3月31日時点の被保険者数から出向先被保険者数を除いた人数分を上限とします。 なお、前年度に提出した計画届に記載された出向を継続して実施しておらず、かつ支給申請日時点で当該年度における初回の計画届を提出していない場合、上限となる人数は、前年度と同数とします。</p>
05-13	支給限度人数が500人である出向元事業主から、支給限度人数が300人である出向先事業主に対して、出向元事業主に雇用される労働者500人を出向させた場合、その500人の出向労働者について、出向元事業主は500人分、出向先事業主は300人分が助成金の支給限度人数となるという理解でよいか。	お尋ねのケースについては、出向元事業主は500人分、出向先事業主は300人分が助成金の支給限度人数となります。
05-14	令和3年度から出向先事業所A・B・Cにそれぞれ、10人・5人・5人の合計20人の労働者を出向させており、令和4年度も継続して出向を実施しています。20人全員が雇用保険被保険者資格を出向先事業所で取得している場合、令和4年度に初めて支給申請として、出向先事業所Aとの支給申請書を提出する場合、様式第6号(1)の①(12)欄にはどの数字を記載すればいいのでしょうか？	年度の初回の支給申請の際に、出向先事業所にて雇用保険被保険者資格を取得している本助成金の出向労働者の人数を記載してください。ご質問のケースの場合、様式第6号(1)の①(12)欄には20人と記載してください。出向元事業所の令和4年度上限人数は、令和4年3月31日時点の雇用保険被保険者数に20人を加えたものになります。
05-15	出向運営経費のうち、賃金部分の助成対象額について、出向元事業所分と出向先事業所分をどのように計算すればいいですか。	<p>① 出向前の賃金 < 支給対象期の賃金の場合 出向前の賃金をベースに、出向元事業所および出向先事業所が負担した割合に応じて賃金部分助成対象額を算定します。</p> <p>② 出向前の賃金 > 支給対象期の賃金の場合 出向元事業所と出向先事業所がそれぞれ負担した額が賃金部分助成対象額となります。</p> <p>※これらの計算については、支給申請書類の「様式第6号(4)支給対象別支給額算定調書」③～⑫欄により求めることができます。なお、厚生労働省HPに自動計算の「様式第6号(4)支給対象別支給額算定調書」を掲載していますので、ご活用ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/sankokin_20210201_00007.html#20003</p>
05-16	出向運営経費に産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給申請に係る経費(交通費、郵便費、社労士への委託料等)は含まれますか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給対象となる「出向に要した経費」とは認められないため、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の申請に係る経費については出向運営経費の算定対象となりません。
05-17	出向初期経費はかかった金額の大小にかかわらず定額が支給されるのですか。	出向初期経費は対象となる措置を行い経費を要した場合に、その金額の大小に関わらず一定額(10万円/人又は15万円/人)を支給するものです(同一の事業主において同一の出向労働者1人当たり1回限り)。ただし、独立性が認められない事業主間で行う出向は助成対象外です。
05-18	出向初期経費の対象となる措置は過去に行ったものでもいいのでしょうか。例えば、令和2年中に備品を購入した場合や就業規則を整備した場合も対象となるのでしょうか。	出向初期経費の対象となるのは令和3年1月1日以降、出向開始日までに、出向の成立のために措置を行った場合です。令和2年12月31日までに措置を行った場合は、出向初期経費の対象となりません。

(05) 助成対象、助成内容

設問番号	設問	
05-19	出向初期経費の支給額が15万円となるのはどういった場合ですか。	<p>出向元事業所については①又は②の場合に、出向先事業所については③の場合に出向の成立に要する措置を行った者につき出向初期経費が15万円/人となります。 出向元、出向先についてそれぞれ判断するので、例えば、出向元が①又は②を満たし、かつ出向先が③を満たさない場合は、出向元で出向の成立に要する措置を行った者につき15万円/人、出向先で出向の成立に要する措置を行った者につき10万円/人となります。</p> <p>①出向元事業所の業種の大分類(日本標準産業分類による)が次のa～cのいずれかに該当すること a 運輸業、郵便業(大分類H) b 宿泊業、飲食サービス業(大分類M) c 生活関連サービス業、娯楽業(大分類N) ②出向元事業所の生産指標の最近3か月間(計画届を提出する月の前月から前々々月まで)の月平均値が前年同期に比べ20%以上減少していること ③出向先事業所の業種の大分類が出向元事業所と異なるものであること</p>
05-20	出向運営経費のうち賃金に社会保険料・労働保険料の事業主負担分は含まれますか。	助成対象となる賃金に社会保険料・労働保険料の事業主負担分は含まれません。
05-21	出向運営経費の教育訓練について、自社の従業員を講師として事業所内訓練を行う場合、教育訓練中の講師の従業員の賃金は助成対象となりますか。	自社の従業員を講師として事業所内訓練を行う場合、その者の賃金は助成金の対象とはなりません。
05-22	業務提携先の事業所に出向する場合は助成金の対象となりますか。	業務提携先の事業所への出向も対象となります。なお、本助成金は、「雇用調整」を目的とした出向が助成対象になることに留意してください。また、資本的、経済的、組織的関連性等からみて、出向元事業主と出向先事業主との間で独立性が認められるかどうかにより、助成内容が変わります。詳しくはガイドブックをご参照および管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)ご相談ください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000996386.pdf
05-23	出向契約にあたって紹介手数料を出向元または出向先事業所へ支払う場合、助成金の対象となりますか。また出向の斡旋を行う事業者に対して支払う紹介料等は助成金の対象となりますか。	出向の紹介や斡旋を行う事業者や出向元・出向先事業所等に支払う紹介料等の手数料は出向初期経費及び出向運営経費の対象とはなりません。
05-24	出向初期経費の支給対象となる措置として、社会保険労務士に就業規則等の整備改正や出向契約書の作成を依頼した場合の経費は出向初期経費の対象に含まれますか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給対象となる出向に要した経費として対象となります。ただし、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の申請書類の作成を社会保険労務士に依頼した場合の経費は助成対象とはなりません。
05-25	令和3年7月31日以前に出向を開始していましたが、出向開始した後に産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の独立性が認められない事業主間で出向先事業所を申請した際、この場合、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を申請するために令和3年8月1日以降に出向契約書等の書類を作り直せば、助成対象となるのでしょうか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の趣旨は、これから在籍型出向により労働者の雇用維持に取り組む事業主に対して助成することになります。そのため、出向契約書等の出向開始日が令和3年8月1日以降であっても、当該日を跨いで継続的に出向の実施された実態があり、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の申請のために形式的に書類を作り直した場合は、助成対象とはなりません。
05-26	出向労働者が出向先事業所での業務をテレワークで行う場合は助成対象となりますか。	出向先事業所での勤務形態(在宅勤務、リモートワーク、職場勤務等)によって助成の対象か否かを判断することはありませんが、支給申請書の審査においては、労働者の賃金等の支払証明を含む勤務の実績を確認することになります。
05-27	同一法人間の出向も、出向元事業所と出向先事業所の雇用保険適用事業所番号が異なる場合は助成対象となりますか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は、当該事業所から他の事業主の事業所への出向が助成対象となりますので、同一法人間(同一事業主間)での出向は雇用保険適用事業所番号が異なっても助成対象とはなりません。

(05) 助成対象、助成内容

設問番号	設問	
05-28	出向元事業主または出向先事業主が出向労働者に賃金(社会保険料は除く)として支払った(負担した)ものに、通勤手当・住居手当・残業代を含めてよいでしょうか。	通勤手当・住居手当・残業手当は出向期間中に支払われた賃金に含めて申請できます。その他諸手当につきましては、管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)ご相談ください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000996386.pdf
05-29	出向労働者が出向にあたって必要となる住居の敷金・礼金を事業主が負担した場合、助成対象となるのでしょうか。	当該費用が当該出向の成立に要すると認められる場合は、出向初期経費の対象となります。
05-30	出向先事業主が助成金の申請を望まない場合、出向元事業主のみで申請することはできるのでしょうか。	申請可能です。ただし、助成金を受給するためには出向元と出向先のいずれも支給要件を満たす必要があるため、出向先事業主が申請を望まない場合であっても、出向先事業主は申請書類等の作成・提出は必要となります。

(06) 手続き、提出書類等

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
06-01	出向実施計画届の提出や支給申請手続は、出向元事業主が行っても、出向先事業主が行ってもいいのですか。また、出向元事業主が単独で提出することもできますか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は、出向元事業主が出向先事業主の作成した書類を含めて手続を行うことになります。したがって、出向実施計画届の提出や支給申請手続は、出向元事業主が行ってください。(出向先事業主が提出することや、出向元事業主と出向先事業主がそれぞれ提出することはできません。)
06-02	出向実施計画届は事業所ごとの届出ですか。あるいは法人ごとの届出ですか。出向先が複数ある場合は、計画届をそれぞれ作成する必要がありますか。	出向実施計画届は出向元事業所ごとに届出してください。出向元事業所が同一であれば、出向先事業所が複数ある場合も出向実施計画届は同一で、出向先事業所ごとに様式第1号別紙1を作成します。
06-03	出向実施計画届はいつまでに出す必要がありますか。	出向元事業主は、初回の出向開始日の前日※まで(可能であれば2週間前までを目途)に、出向実施計画届を提出する必要があります。 ※天災その他当該期日までに提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後1か月が経過する日まで ※様式第3号、様式第4号の1、様式第4号の2および確認書類(2)については、出向実施計画届を提出した日から起算して1ヶ月を経過する日または初回の支給申請書提出日のいずれか早い日までに提出することができます。
06-04	出向実施計画届に記載できる対象労働者の出向時期を教えてください。	「出向先事業所別調書」(様式第1号別紙第1)の②欄に記載できる対象労働者は次の①または②に該当する者となります。 ①出向開始日が計画届の提出日から起算して3か月以内の者 ②出向終了日が、①に該当する者のうち出向開始日の最も遅い者の出向開始日から起算して12か月以内の者

(06) 手続き、提出書類等

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
06-05	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の申請には、どのような書類が必要ですか。添付書類も教えてください	<p>助成金を受給しようとするときには、以下の書類が必要です。</p> <p>◆計画時に必要な書類</p> <ul style="list-style-type: none">①様式第1号 出向実施計画(変更)届(出向元事業主) ●②様式第1号別紙1 出向先事業所別調書(公益特例の場合は、様式公特第1号別紙1(公益特例用) 出向先事業所別調書) ◎③様式第1号別紙2 出向初期経費に係る計画届(出向元事業所) ※④様式第2号 出向実施計画(変更)届(出向先事業主)(公益特例の場合は、様式公特第2号出向実施計画(変更)届(出向先事業主)(公益特例用)) ●⑤様式第2号別紙 出向初期経費に係る計画届(出向先事業所) ※⑥様式第3号 出向元事業所の事業活動の状況に関する申出書及び確認書類 ◎⑦様式第4号の1 出向元先事業所の雇用指標の状況に関する申出書及び確認書類 ◎⑧様式第4号の2 出向先事業所の雇用指標の状況に関する申出書及び確認書類 ◎⑨様式第5号 産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース) 出向に係る本人同意書 ◎⑩確認書類(1) 出向協定書 ◎⑪確認書類(2) 事業所の状況に関する書類 ◎⑫確認書類(3) 出向契約に関する書類 ◎<ul style="list-style-type: none">● 計画時及び変更時に提出が必要な書類◎ 計画時に提出した後は、内容に変更があった場合に提出する書類(出向協定書は失効した場合に改めて提出する)※ 該当する場合に提出する書類 <p>◆支給申請時に必要な書類</p> <ul style="list-style-type: none">①様式第6号(1) 産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)支給申請書(公益出向の場合は、様式公特第6号(1) 産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)支給申請書(公益特例用)) ●②様式第6号別紙 産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)出向初期経費報告書(共通) ※③様式第6号(2) 出向元事業所賃金補填額・負担額等調書 ●④様式第6号(3) 出向先事業所賃金補填額・負担額等調書 ●⑤様式第6号(4) 支給対象者別支給額算定調書(共通) ●⑥様式第6号(5) 支給要件確認申立書(産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース))<ul style="list-style-type: none">※(出向元事業主、出向先事業主がそれぞれ作成してください) ●⑦様式第7号(1) 雇用維持事業主申告書 ※⑧様式第7号(2) 労働者派遣契約に係る契約期間遵守証明書 ※⑨様式第8号 産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)支給申請合意書(訓練実施者) ※⑩様式第15-1号 Off-JT部内講師要件確認書 ※⑪様式第15-2号 Off-JT部外講師要件確認書 ※⑫支払方法・受取人住所届 ※⑬確認書類(4) 出向の実績に関する書類 ●<ul style="list-style-type: none">● 毎回提出する書類※ 該当する場合に提出する書類 <p>なお、⑨は振込間違いを防ぐため、通帳またはキャッシュカードのコピー(口座番号やフリガナの確認ができる部分)をできるだけ添付してください(2回目以降は提出不要です)。</p>
06-06	支給申請は、事業所ごとの申請ですか。あるいは法人ごとの申請ですか。	出向元事業所ごとに申請してください。
06-07	支給申請期限はありますか。	支給申請は、支給対象期ごとに行います。申請の期日は、「支給対象期」の末日の翌日から2か月以内です。なお、申請の期日の末日が行政機関の休日である場合は、その翌開庁日が期日となります。出向初期経費については、原則その出向労働者にとって初めての支給申請の際に申請してください。
06-08	複数月について、まとめて支給申請ができますか。	支給申請の単位となる期間を「判定基礎期間」と呼んでおり、出向実施計画届の提出時に、支給申請の単位を1から6の判定基礎期間の単位で事業主が任意で選択可能です。以降は変更届により計画の変更を行わない限り、選択した単位で支給申請していただくこととなります。

(06) 手続き、提出書類等

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
06-09	支給申請書などの様式はどこでもらえますか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の支給申請書類は、管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)の助成金担当窓口で直接様式を配布しているほか、厚生労働省のホームページからダウンロード(WORD又はEXCEL)できます。なお、様式第6号(2)～(4)については、支給審査等を妨げないものであって、かつ、所定の事項が記載されていれば、任意の様式を使用いただいて差し支えございません。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/sankokin_20210201_00007.html
06-10	出向実施計画届や支給申請書の書き方は何を参考にしたいですか。	受給のために必要となる手続きなどをまとめた「産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)ガイドブック」に出向実施計画届や支給申請書などの記載例を掲載しておりますので、ご参照ください。または、都道府県労働局及び管轄ハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)にお問い合わせください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000996386.pdf
06-11	社会保険労務士が代理申請する場合に委任状が必要ですか。	社会保険労務士が提出代行する場合は不要です。なお、支給申請事業主の事業所の従業員が申請書等を提出のみ行う場合は不要ですが、内容の修正を行う場合は委任状が必要です。
06-12	労働者代表選任届の代表者の選任方法を教えてください。	労働者代表選任届の代表者の選任方法は、労使で話し合い決めることが適切です。
06-13	会社の所在地は、〇〇県〇〇市ですが、助成金の詳しい問い合わせや支給申請はどこに行えばいいですか。	助成金の問い合わせについては、事業所所在地を管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)へお問い合わせください。なお、出向実施計画届の提出及び支給申請の手続は出向先事業所の事業主が作成した書類も併せて、出向元事業所の事業主が行うこととなりますので、出向実施計画届の提出及び支給申請の手続は出向元事業所を管轄する労働局又はハローワークに行ってください(出向先事業主が作成した書類に係る申請主体は出向先事業主ですが、出向元事業主を使者として申請することとなります。)。出向先事業所の事業主は作成した書類を出向元事業主に渡してください(出向先事業主が作成した書類に係る申請主体は出向先事業主ですが、出向元事業主を使者として申請することとなります。)。また、提出した申請書類に関して問合せをする場合は、提出先の労働局又は管轄ハローワークに問合せをしてください。
06-14	支給申請を行った後、助成金が支払われるまでにどれくらいかかりますか。	適切に必要な審査を行ったうえで、可能な限り速やかに支給決定ができるよう努めてまいります。なお、申請書類に不備等がある場合には申請内容の確認に時間を要しますので、ご承知お祈いします。
06-15	出向実施計画届や支給申請書は、労働局やハローワークに出向いて提出しなければなりませんか。郵送やオンラインで提出できますか。	労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)の助成金窓口で受け付けているほか、郵送でも受け付けています。郵便を受け付けている窓口については、厚生労働省ホームページの郵送受付窓口一覧を参照してください。郵送した場合、郵送の費用は事業主のご負担になります。 ※現在、本コースにおいてオンラインでの受付はございません。
06-16	支給申請書を提出した後、労働局やハローワークから連絡や調査があるのでしょうか。	提出した書類について、確認のご連絡をすることがあります。また、適正な支給を推進する観点から事業所への立入検査や教育訓練等の実施状況等について調査を行うことがありますのでご協力をお願いします。
06-17	支給申請の結果はどのように連絡がきますか。	支給決定または不支給決定の通知書を出向元事業所及び出向先事業所それぞれにお送りします。
06-18	助成金はどのように受け取るのですか。出向元事業主と出向先事業主にそれぞれ支給されるのでしょうか。	出向元事業主と出向先事業主に支給決定された額が、出向元事業主と出向先事業主が届け出た口座にそれぞれに振り込まれます。

(06) 手続き、提出書類等

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
06-19	出向の予定が出向実施計画届の内容から変更になりました。何か手続きは必要ですか。	出向実施計画届から出向の予定が変更になった場合について、計画の範囲内での出向期間の短縮等の場合、変更届は必要ありません。ただし、出向先事業所の増加・変更、出向労働者の変更、出向労働者数の増加、出向期間の延長、賃金類型及び支給申請頻度等の変更があった場合は変更が生じる日のうち最も早い日から起算して3か月前の日から前日までに変更届を提出してください。ただし、変更届に記載できる対象労働者についても、出向実施計画届と同様に設問番号06-04の①又は②に該当する対象労働者に限ります。この際の「出向開始日」は「変更の生じる日」と読み替えます。
06-20	変更届を提出する際に、併せて提出が必要な書類はありますか。	「産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)ガイドブック」の「計画届(変更届)に必要な書類」に示す書類の提出が必要です。また、出向実施計画届の変更の理由が、出向労働者数の増加又は出向期間の延長である場合で、対象労働者の出向終了日が設問番号06-04の②の審査対象期間を超える変更を行う場合、出向元事業所については設問番号02-03の生産量要件及び設問番号02-04の雇用量要件の確認を行い、出向先事業主については設問番号02-05の雇用量要件の確認を行います。なお、令和4年8月1日より前に提出された出向実施計画届につきましては、令和4年8月1日以降最初に、出向労働者数の増加又は出向期間の延長の変更届を提出する場合は、対象労働者の出向終了日に関わらず要件の確認を行います。
06-21	土日祝や年末年始が申請期限の場合、いつまでに申請書を提出すればいいでしょうか。	出向実施計画届の提出及び支給申請の申請期限の末日が行政機関の休日(土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日)に当たる場合は、その翌開庁日が申請期限となります。
06-22	相談や申請手続きは、各都道府県の(公財)産業雇用安定センターが窓口になりますか。	都道府県労働局又はハローワークが窓口となります。相談や申請手続きは管轄の都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)にお問い合わせください。
06-23	各種申請書類や添付書類について、資料が多数あるためCSVやデータでの提出でもよいでしょうか。	各種申請書類や添付書類の一部については、ファイル(txt、csv、PDF)が入ったCDまたはDVDでご提出いただけます。詳細は産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPまたはガイドブックをご覧ください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001112203.pdf
06-24	出向実施計画届の提出について、期限までに提出出来なかった場合、助成を受けることはできないでしょうか。	既に出向を行っている場合であっても、出向実施計画届提出日の翌日から助成対象となります。なお、独立性が認められない事業主間で行う出向及び公益特例の場合は、令和3年8月1日以降に新たに開始された出向でなければ助成対象なりません。
06-25	出向実施計画届の提出または支給申請書の申請に必要な添付書類は全て原本を提出する必要がありますか。	添付書類は、写しで差し支えありません。
06-26	出向元事業主および出向先事業主双方とも支給要件を満たすものの、いずれかが助成金の支給申請を行わずに、出向元事業主または出向先事業主の一方のみが助成を受けることはできますか。	支給申請書の支給申請金額欄に「0」を記載して申請することができます。ただし、一方のみ助成を受ける場合であっても、双方とも支給要件を満たす必要があることから、助成を希望しない事業主についても、必要な書類を作成・提出する必要があります。また、出向元事業主が助成を希望しない場合であっても、出向実施計画届及び支給申請書類の提出は、出向元事業主が行うこととなります。
06-27	出向に係る本人同意書について、本人が同意書に署名しない場合は、申請できないのでしょうか。	出向に係る本人同意書については、出向労働者の自署が必要となります。同意を得ていない出向労働者については産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の申請はできません。
06-28	労働者派遣契約に係る契約期間遵守証明書は2回目の支給申請以降も提出が必要なのでしょうか。	支給対象期ごとに雇用維持要件を満たすか判断するため、支給申請毎に労働者派遣契約に係る契約期間遵守証明書の提出が必要となります。
06-29	出向実施計画届を提出後に労働局やハローワークから受領書等は送付されますか。	出向実施計画届の提出後に労働局やハローワークから受領した旨の書類の送付は行っておりません。

(06) 手続き、提出書類等

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
06-30	支給期間の延長を希望する場合、どのような手続きが必要ですか。また、手続きの際に必要な書類(添付書類含む)を教えてください。	<p>支給期間を延長するためには、期限内(06-31参照)に支給期間延長届を提出する必要があります。 手続きの際に必要な書類は次のとおりです。</p> <p>◆延長届に必要な書類</p> <ul style="list-style-type: none">①様式延特第1号 産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)支給期間延長届 ●②様式第3号 出向元事業所の事業活動の状況に関する申出書 ◎③様式第4号の1 出向元事業所の雇用指標の状況に関する申出書 ◎④様式第4号の2 出向先事業所の雇用指標の状況に関する申出書 ◎⑤確認書類(1) 事業所の状況に関する書類 ◎<ul style="list-style-type: none">ア 生産指標の確認のための書類(出向元事業主のみ) 生産量要件(02-03参照)を確認できる各3か月間の月ごとの「月次損益計算書」「総勘定元帳」「生産月報」などの書類イ 受け入れている派遣労働者の人数の確認のための書類(派遣労働者を受け入れている場合) 雇用量要件(02-04及び02-05参照)を確認できる「派遣先管理台帳」の写し等の書類 <p>● 毎回提出する書類 ◎ 延長届の提出日の属する月において、既に計画届又は延長届を提出している場合で当該書類を提出している場合は不要</p>
06-31	支給期間延長届はいつまでに提出する必要がありますか。	<p>延長届の提出は「延長希望日(※1)」から起算して3か月前の日から前日まで(※2)に行います。 なお、出向元事業所の事業活動の状況に関する申出書(様式第3号)、出向元事業所の雇用指標の状況に関する申出書(様式第4号の1)、出向先事業所の雇用指標の状況に関する申出書(様式第4号の2)および「確認書類(1)(事業所の状況に関する書類)」については、延長届を提出した日から起算して1か月を経過する日または当該延長届に係る初回の支給申請書の提出日のいずれか早い日までに提出することができます。(※3)</p> <p>※1 延長希望日 「延長希望日」とは、対象労働者の支給日数が支給限度日数(1年(365日))に達する見込みの日(複数の者が該当する場合は、そのうち最も早い日)の翌日以降で、1年を超えて本助成金の支給を受けることを希望する日(366日目以降の支給を受けたい日)をいいます。</p> <p>※2 令和4年11月30日までに延長届を提出した場合は、提出期限に関わらず、延長希望日の前日までに提出したものとみなします。また、令和4年10月1日時点で、1年を超えて出向を実施している場合は、令和4年11月30日までに限り、延長届を提出することで、さかのぼって支給を受けることができます。この場合の延長届の手続きや要件については、06-34をご参照ください。</p> <p>※3 延長届の審査は全ての書類の提出後となりますので、提出期限に関わらず可能な限りお早めにご提出ください(審査の結果、延長届が受理されない場合があります)。</p>
06-32	支給期間の延長を希望する場合、延長届を提出すれば必ず延長期間について助成を受けることが可能となるのですか。	<p>延長届を提出できる事業主は次の要件を満たす事業主になります。</p> <ul style="list-style-type: none">・出向元事業主は生産量要件(02-03参照)及び雇用量要件(02-04参照)・出向先事業主は雇用量要件(02-05参照)

(06) 手続き、提出書類等

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
06-33	支給期間延長届を提出した場合、いつまでの期間の延長が可能となるのでしょうか。また、当該期間が経過した場合、再延長はできないのでしょうか。	<p>延長届を提出した事業主が雇用する対象労働者(延長対象労働者以外も含みます)が、次のア「延長対象期間」内に行った出向については、次のイにより支給限度日数を最大24か月(730日)まで引き上げた上で支給を受けることができます。</p> <p>ア 延長対象期間 「延長対象期間」とは、延長希望日の翌日から起算して6か月(※1)をいいます。また、延長対象期間は「再延長の届出」(※2)を行うことで、最大で令和6年3月31日まで延長することができます。</p> <p>※1 延長対象期間の末日が令和6年3月31日以降となる場合は、令和6年3月31日までとします。 ※2 延長届の提出後、引き続き支給期間を延長したい場合は、延長対象期間の末日から起算して、3か月前の日から前日まで、再度、延長届の提出を行います。再度延長の届出を行った事業主の延長対象期間は、届出前の延長対象期間に、当該期間の翌日から6か月を加えた期間となります。以後、6か月ごとに延長届を提出することにより、引き続き支給期間を延長することができます。</p> <p>イ 延長対象期間における支給限度日数 延長対象期間における対象労働者の支給限度日数は、1年(365日)に、延長対象期間の日数を加えた日数(最大24か月(730日))となります。</p>
06-34	制度改正時点(令和4年10月1日時点)で、既に最長支給期間1年分の受給を終えています、延長の対象となるのでしょうか。	<p>対象労働者について、次のアの要件を満たし、出向元及び出向先事業主について、一定の要件を満たす場合、延長届を提出することで、さかのぼって、対象労働者の支給期間を延長した上で、令和4年9月30日までの出向期間について、支給申請を行うことができます(延長届の遡及適用)。ただし、この場合の延長届及び支給申請書(※)の提出期限は令和4年11月30日までです。詳細はガイドブックをご参照ください。</p> <p>※ 提出済み計画届に基づく支給申請頻度によらず、まとめて申請可能です。</p> <p>ア 対象労働者の要件 対象労働者について、次の①及び②の要件を満たすことが必要です。なお、当該対象労働者が延長届における延長対象労働者となります。</p> <p>①令和4年10月1日時点で、計画届に基づく出向を引き続き実施している者 ②令和4年9月30日までの出向期間に係る支給日数(支給申請中などで、支給決定前のもも含む)が1年(365日)に達している者</p>

(07) 復帰後訓練

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
07-01	復帰後訓練とはどのような訓練を指しますか。	<p>出向元事業主が、出向から復帰した労働者に対して、出向先で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせることにより、事業の拡大、生産性の向上など雇用の拡大を図ることを目的として実施する訓練(Off-JT)のことです。次の①、②いずれか又は両方によって行うOff-JTが対象です。(OJTは対象になりません。)</p> <p>①事業所内訓練で、出向元事業主が自ら主催し、事業所内において集合形式で実施する訓練(部外講師の活用や社外の場所で行われる訓練であっても、出向元事業主が企画し主催したものは事業所内訓練とします)</p> <p>②事業所外訓練で、公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、その他事業主団体が主催している訓練</p>
07-02	復帰後訓練に対する助成とは具体的にどのようなものですか。	<p>07-01の復帰後訓練を行った際に、訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成するものです。</p> <p>・経費助成:実費(1人あたり上限30万円)</p> <p>・賃金助成:1人1時間あたり900円(上限600時間)</p> <p>詳細についてはガイドブックをご覧ください。</p>
07-03	復帰後訓練助成の対象となる労働者の要件について教えてください。	<p>復帰後訓練助成の対象となる労働者は、次の①～④の要件を満たす労働者です。</p> <p>①令和4年10月1日以降に計画届に基づく出向が終了し、出向元事業所に復帰した者であること</p> <p>②出向元事業主が作成した復帰後訓練実施計画(変更)届に基づき、訓練を受講すること</p> <p>③復帰後訓練計画で計画した訓練時間数の8割以上を受講すること(eラーニング又は通信制により実施する訓練の時間は含めない)</p> <p>④訓練の受講を修了していること(eラーニング又は通信制により実施する訓練の場合に限る)</p>
07-04	復帰後訓練助成の対象となる事業主の要件について教えてください。	<p>復帰後訓練助成の対象となる出向元事業主は次の①～⑧の要件を満たす必要があります。</p> <p>①職業能力開発推進法第12条に規定する職業能力開発推進者を選任していること</p> <p>②次のaからdの要件を満たす復帰後訓練計画を訓練開始前に作成し、提出期限までに労働局またはハローワークに提出すること</p> <p>a 復帰後訓練助成の対象となる訓練(07-05参照)を行うものであること</p> <p>b 訓練の実施期間が6か月以内であること</p> <p>c 訓練の開始日が、復帰後訓練対象労働者の計画届に基づく出向の終了日の翌日から起算して3か月以内であること</p> <p>d 復帰後訓練対象労働者ごとに作成されるものであること。(ただし、出向先事業所が同一であって、当該出向先事業所において同一の業務に従事する(した)者に対して行われる訓練の内容が同一である場合は、複数の復帰後訓練対象労働者を一の復帰後訓練計画にまとめることができる)</p> <p>③復帰後訓練計画に基づき、復帰後訓練対象労働者に対する訓練を実施すること</p> <p>④訓練の実施に要する経費の全額を負担していること</p> <p>⑤復帰後訓練対象労働者に対して訓練の実施期間中の賃金を支払期日までに支払っていること。(支払期日を超えた場合であっても支給申請までに当該賃金を支払った場合は、当該要件を満たすものとする)</p> <p>⑥訓練の適切な実施とその確認について責任を負い、その実施状況(復帰後訓練対象労働者ごとの実施日、受講時間、実施した訓練内容等)について証明を行うものであること</p> <p>⑦復帰後訓練対象労働者を訓練終了日の翌日から起算して6か月を超えて継続して雇用していること</p> <p>⑧復帰後訓練対象労働者について支給決定時までの間に、事業主都合による離職(※)をしていないこと。</p> <p>(※)労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となった事による解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものをいう</p>

(07) 復帰後訓練

設問番号	設問	
07-05	助成対象となる復帰後訓練の要件について教えてください。	<p>復帰後訓練の助成対象となる訓練は、次の①～⑧のいずれにも該当する訓練となります。</p> <p>①復帰後訓練対象労働者が出向期間中に 出向先事業所において従事した業務により新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせることにより、事業の拡大、生産性の向上など雇用の拡大を図ることを目的として行われるものであること。</p> <p>②趣味教養と区別のつかないものではないこと。</p> <p>③職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるものでないこと。</p> <p>④海外で実施するものでないこと。</p> <p>⑤指導員又は講師が不在のまま自習(ビデオ等の視聴を含む。)を行うものでないこと(eラーニング又は通信制により実施する事業所外訓練は除く)。</p> <p>⑥通常の生産ラインにて実施されるものなど、通常の生産活動と区別がつかないもの又は教育訓練課程で生産されたものを販売等することにより利益を得るものでないこと。</p> <p>⑦事業所内訓練の場合は、定められた条件(07-06参照)に当てはまる部内講師又は部外講師により実施されるものであること。</p> <p>⑧eラーニングによる事業所外訓練の場合、定額制サービス(いわゆるサブスクリプション)により実施されるものではないこと。</p>
07-06	事業所内訓練における、定められた条件(07-05⑦参照)に当てはまる講師について教えてください。	<p>○部内講師(①～③のいずれかに該当すること)</p> <p>①訓練の内容に直接関係する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者</p> <p>②訓練の内容に直接関係する職種に係る1級の技能検定に合格した者</p> <p>③訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する指導員又は講師(当該分野の職務に係る実務経験(講師経験は含まない)が10年以上の者)</p> <p>●部外講師(④～⑧のいずれかに該当すること)</p> <p>④公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設に所属する指導員等</p> <p>⑤訓練の内容に直接関係する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者</p> <p>⑥訓練の内容に直接関係する職種に係る1級技能検定に合格した者</p> <p>⑦訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識又は技能を有する指導員又は講師(当該分野の職務に係る指導員・講師経験が3年以上の者に限る。)</p> <p>⑧訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する指導員又は講師(当該分野の職務に係る実務経験(講師経験は含まない。)が10年以上の者)</p>
07-07	復帰後訓練における、経費助成の対象となる経費とは、具体的にどのような経費ですか。	<p>経費助成の対象となる経費については、訓練を行うための施設設備の整備に要する費用、繰り返し活用できる教材等で既に他の助成金の支給対象とされたことのあるもの及び訓練以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用いるもの等に係る経費を除き、次の①及び②によって算定した額(支給申請までに支払いが終了しているものに限る)です。</p> <p>①事業所内訓練の場合 次のa～cの合計額を、一の復帰後訓練助成対象訓練における総受講者数(復帰後訓練対象労働者でない者を含む。)の値で除して1人当たりの額を算出します。</p> <p>a 部外講師(社外の者に限る。)の謝金・手当(職税控除前の金額)に係る実費。 ただし、1時間あたり3万円を上限とします。 また、部外講師の旅費、車代、食費及び宿泊費並びに「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するものは対象となりません。</p> <p>b 施設・整備の借上費に係る実費 教室、実習室、ホテルの研修室の会場資料用及びマイク、OHP、ビデオ、スクリーン等訓練で使用使用する備品の借料であって、復帰後訓練のみに使用したことが確認できるものに限ります。</p> <p>c 教科書・教材費に係る実費 学科又は実技の訓練を行う場合に購入したもの若しくは復帰後訓練のみで使用するものとして作成したもの。</p> <p>②事業所外訓練の場合 入学科、受講料、受験料、教科書代等に係る実費。ただし、あらかじめ受講案内等で定められており、受講に際して必要となる経費に限ります。</p>

(07) 復帰後訓練

設問番号	設問	
07-08	復帰後訓練における、賃金助成とはどのようなものですか。	復帰後訓練対象労働者それぞれにつき、所定労働時間内(所定労働時間外であっても、所定休日を予め振り替えて実施した場合を含む)において、訓練を実施した時間に応じて助成します。 なお、eラーニング・通信制による事業所外訓練の場合は賃金助成の助成対象となりません。
07-09	通信制やeラーニングによる訓練は助成対象になりますか。	eラーニング・通信制による訓練の場合は経費助成のみとなり、賃金助成の対象となりません。
07-10	定額制サービスによる訓練は助成対象になりますか。	定額制サービス(いわゆるサブスクリプション)の場合は経費助成、賃金助成いずれも対象となりません。
07-11	制度改正時点(令和4年10月1日時点)で、既に出向期間を終え出向元事業所に復帰している労働者は、復帰後訓練の対象となるのでしょうか。	復帰後訓練助成対象訓練に係る助成金の支給については、令和4年10月1日より前に計画届の出向期間が終了し、出向元事業所に復帰した労働者には適用されません。
07-12	復帰後訓練助成の支給を希望する場合、どのような手続きが必要ですか。	実施した復帰後訓練について助成を受けるためには、復帰後訓練を開始する前日まで(可能であれば2週間前までを目途)に復帰後訓練計画を、復帰後訓練計画が終了した日の翌日から起算して6か月が経過した日以降、当該日から起算して2か月が経過するまでの間に支給申請書を、それぞれ都道府県労働局又はハローワークへ提出する必要があります。 手続きの詳細についてはガイドブックをご覧ください。
07-13	復帰後訓練助成の手続きの際に必要な書類(添付書類含む)も教えてください。	<p>復帰後訓練計画の提出及び支給申請に必要な書類は次のとおりです。詳細についてはガイドブックをご覧ください。</p> <p>◆計画時に必要な書類</p> <ul style="list-style-type: none"> ①様式14号 復帰後訓練実施計画(変更)届 ● ②様式14号別紙 復帰後訓練対象労働者一覧 ◎ ③確認書類(1) Off-JTの実施内容等を確認するための書類 ◎ <p>(事業所内訓練を実施する場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ④様式第15-1号 Off-JT部内講師要件確認書(部内講師を招へいして行う場合のみ) ◎ ⑤様式第15-2号 Off-JT部外講師要件確認書(部外講師を招へいして行う場合のみ) ◎ <ul style="list-style-type: none"> ● 計画時及び変更時に提出が必要な書類 ◎ 計画時に提出した後は、内容に変更があった場合にのみ提出する書類 <p>◆支給申請時に必要な書類</p> <ul style="list-style-type: none"> ①様式第16号 産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)支給申請書(復帰後訓練助成) ②様式第17号 復帰後訓練支給申請額内訳 ③様式第18号 Off-JT実施状況報告書 ④様式第6号(5) 支給要件確認申立書(産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)) ⑤支払方法・受取人住所届 ⑥確認書類(2) 出向終了後に出向元事業所に復帰していることの確認のための書類 ⑦確認書類(3) 復帰後訓練実施期間中の賃金の支払い状況等の確認のための書類 ⑧確認書類(4) 支給対象となる訓練の確認のための書類 <p>(事業所外訓練を実施した場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑨様式第8号 支給申請合意書(訓練実施者) <p>(eラーニングまたは通信制により事業所外訓練を実施した場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑩様式第19または20号 eラーニング訓練実施結果報告書または通信制訓練実施結果報告書 ⑪確認書類(5) eラーニングまたは通信制による事業所外訓練の確認のための書類

(08) その他

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
08-01	新型コロナウイルス感染症の影響により、在籍型出向で雇用の維持を図りたいが、どこに相談したらいいですか。	(公財)産業雇用安定センターでは、47各都道府県に設置した地方事務所において企業間の出向マッチングを無料で行っています。詳しくは、 http://www.sangyokoyo.or.jp/ をご覧ください。
08-02	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の手続きに必要なので、金融機関の暗証番号を教えてくださいという電話がかかってきたのですが、どうしたらよいですか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)等の支給に関して、厚生労働本省、都道府県労働局、ハローワーク以外から直接お電話や訪問をすることはありません。産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の申請手続き後、申請内容の確認のために厚生労働本省、都道府県労働局、ハローワークから、電話をさせていただく場合がありますが、この場合であっても事業主の金融機関の暗証番号を聞くことはなく、手数料などの金銭を求めることもありません。不審な電話や訪問には十分にご注意ください。
08-03	雇用調整助成金(出向)との違いについて教えてください。	雇用調整助成金(出向)との差異は主に4点あります。 ①助成対象事業主について、雇用調整助成金(出向)は出向元事業主のみが助成対象のところ、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は出向先事業主も助成対象となります。 ②助成率について、雇用調整助成金(出向)は助成率が中小企業で最大2/3(大企業は最大1/2)のところ、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は中小企業で最大9/10(大企業は最大4/5)となります。 ③助成対象経費について、雇用調整助成金(出向)は賃金のみが対象となるところ、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は賃金に加えて教育訓練経費などの出向期間中の出向の運営に要した経費が対象となるほか、出向開始までに要した出向の成立に要した経費も助成対象となります。 ④独立性が認められない事業主間で行う出向も、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)では助成対象となります。(出向の場合の助成率は2/3(大企業は1/2)となります。また、出向開始までに要した出向の成立に要した経費は助成対象とはなりません。)
08-04	他の雇用関係助成金との併給はできますか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は、支給対象期において、次に該当する場合は支給対象となりません。 ①同一の賃金の支出について、他の雇用関係助成金を受給している場合 ②同一の教育訓練等における経費支出について、他の雇用関係助成金を受給している場合 ※併給調整の対象となる雇用関係助成金の詳細は、以下をご覧ください。 雇用関係助成金共通要領0304(P8) https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001082531.pdf
08-05	事業所内の一部の労働者には休業手当を支払い、雇用調整助成金(休業)を活用していますが、この労働者を出向させる場合は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)に切り替えることは可能でしょうか。また、休業させている労働者とは別の労働者を出向させた場合、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を活用可能でしょうか。	いずれも可能です。
08-06	事業所内の一部の労働者を出向させており、雇用調整助成金(出向)を活用していますが、この労働者とは別の労働者を出向させ、そちらについては産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を活用することは可能でしょうか。	可能です。
08-07	事業所内の一部の労働者を出向させており、雇用調整助成金(出向)を活用していますが、この労働者の出向について、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)に切り替えることは可能でしょうか。	可能です。ただしこの場合、出向初期経費については助成対象とはなりません。
08-08	事業所内の一部の労働者を出向させており、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を活用した上で、この労働者とは別の労働者を出向させ、そちらについては雇用調整助成金(出向)を活用することは可能でしょうか。	可能です。

(08) その他

令和5年6月26日版

設問番号	設問	
08-09	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)は課税対象となりますか。	産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)を受給する事業主が法人の場合は法人税、個人事業主の場合は所得税の課税対象となります。
08-10	「出向に係る本人同意書」を事業主から渡され、サインするよういわれましたが、当該出向について事業主から説明を受けておらず、承諾をしていません。この場合、どこに相談すればよいでしょうか。	出向についての説明を受けずに承諾を強要させられたなど、事業主の対応が適切でないと感じられた場合は、必要に応じて、まずは都道府県労働局総合労働相談コーナー(個別労働紛争解決制度に関する窓口)へご相談ください。
08-11	出向元事業所や出向先事業所が出向期間中に別の事業主に事業譲渡された場合は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の申請はできないのでしょうか？	雇用保険の適用上、事業譲渡を受けた事業主が同一の事業主として扱われる場合は、新事業主が引き続き産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)の申請をすることができます。詳細は、事業所所在地を管轄する都道府県労働局又はハローワーク(お問い合わせ先は、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース)HPの「助成金の支給申請窓口の一覧」をご参照ください。)へお問い合わせください。