

## 産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）FAQ

### (01) 総論

|       |   |
|-------|---|
| 01-01 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)とはどのような制度ですか。                       |
| 01-02 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)は労働者個人に支給されるものですか。                  |
| 01-03 | 令和6年能登半島地震の影響に伴う「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(災害特例人材確保支援コース)の対象となりますか。        |
| 01-05 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)はどの地域の事業主が対象になりますか。また、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。                                |

### (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。   |
| 02-05 | 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。  |
| 02-06 | 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どのように取り扱われるのですか。                               |
| 02-07 | 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。  |
| 02-08 | 個人事業主は中小企業に含まれますか。  |
| 02-09 | 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。  |
| 02-10 | 出向先が国になる場合には、出向者は必ず「会計年度任用職員」「臨時の任用職員」の必要がありますか。                            |
| 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ないが、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ない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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)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 | 部分出向を行う場合、出向先事業所で勤務を行う日と同一日に出向元事業所においても勤務を行うものは支給対象外となっています。<br>例えば、出向先で午前中に就業し、午後は出向元での休業指示を受け休業する(勤務はしない)場合、部分出向を実施したものとして助成対象となりますか。 |
| 04-09 | 出向労働者に出向前に支払っていた賃金と出向中に支払われた賃金がおおむね同じ額を支払うことが支給要件とされていますが、部分出向の場合、出向元事業所及び出向先事業所の双方で就労するため、出向中の賃金額はどのように算出すればよろしいでしょうか。                 |
| 04-10 | 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。  |
| 04-11 | 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。  |
| 04-12 | 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。  |
| 04-13 | 出向契約期間が3年間の場合であっても、最初の2年間は助成対象になりますか。   |
| 04-14 | 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。   |
| 04-15 | 出向契約は労働者と結ぶのでしょうか。  |
| 04-16 | 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。  |
| 04-17 | 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)  |
| 04-18 | 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。  |
| 04-19 | 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 | 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。   |
| 05-02 | 支給限度人数はありますか？   |
| 05-03 | 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対象となるという理解でよいか。   |
| 05-04 | 令和6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7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7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(8)欄にはどの数字を記載すればいいでしょうか？ |
| 05-05 | 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。   |
| 05-06 | 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。  |
| 05-07 | 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。   |
| 05-08 | 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。   |
| 05-09 | 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)額に、通勤手当・住居手当・残業代を含めてよいでしょうか。   |
| 05-10 | 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。   |
| 05-11 | 就業規則に規定されていない諸手当について、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)額に含めてよいでしょうか。   |
| 05-12 | 特別休暇(有給休暇を除く。)を取得した日は、労働日として助成対象となりますか。   |

(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續は、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(災害特例人材確保支援コース)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 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)の計画届を複数回提出する場合、以前提出してから変更のない書類(就業規則等)について省略することはできますか。                                      |
| 06-07 | 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。   |
| 06-08 | 支給申請期限はありますか。   |
| 06-09 | 複数月について、まとめて支給申請ができますか。   |
| 06-10 | 支給申請書などの様式はどこでもらえますか。   |
| 06-11 | 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。  |
| 06-12 | 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。   |
| 06-13 | 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。  |
| 06-14 | 会社の所在地は、○○県○○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。  |
| 06-15 | 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。  |
| 06-16 | 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。   |
| 06-17 | 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。   |
| 06-18 | 支給申請の結果はどのように連絡がきますか。   |
| 06-19 | 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。  |
| 06-20 | 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。   |
| 06-21 | 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。   |
| 06-22 | 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。   |
| 06-23 | 相談や申請手続きは、石川県の(公財)産業雇用安定センターが窓口になりますか。  |
| 06-24 | 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。  |
| 06-25 | 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。  |
| 06-26 | 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。  |
| 06-27 | 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。                              |
| 06-28 | 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。  |
| 06-29 | 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 | 出向期間が令和7年12月31までの計画届を提出しており、令和8年1月1日以降引き続き出向を継続することから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 | 出向期間が令和7年12月31までの計画届を提出しており、令和8年1月1日以降引き続き出向を希望している場合で、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。                          |

(07)その他

|       |   |
|-------|---|
| 07-01 | 令和6年能登半島地震の影響により、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。   |
| 07-02 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)の手続きに必要なので、金融機関の暗証番号を教えてほし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。   |
| 07-03 | 雇用調整助成金(出向)との違いについて教えてください。   |
| 07-04 | 他の雇用関係助成金との併給はできますか。  |
| 07-05 | 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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)を活用可能でしょうか。 |
| 07-06 | 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(災害特例人材確保支援コース)を活用することは可能でしょうか。  |
| 07-07 | 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(災害特例人材確保支援コース)に切り替えることは可能でしょうか。   |

|       |   |
|-------|---|
| 07-08 | 事業所内的一部の労働者を出向させており、産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)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。 |
| 07-09 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)は課税対象となりますか。  |
| 07-10 | 「出向に係る本人同意書」を事業主から渡され、サインするように言われましたが、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。              |
| 07-11 | 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(災害特例人材確保支援コース)の申請はできないのでしょうか?                              |

| 設問番号  | 設問  |  |
|-------|---|--|
| 01-01 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)とはどのような制度ですか。                       | <p>令和6年能登半島地震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の一部を助成する制度です。</p> <p>・助成内容:<br/>○賃金助成:出向期間中の賃金の一部を助成 大企業:2/3 中小企業:4/5(1人1日当たり出向元・出向先計8,870円を上限)</p> <p>なお、主な支給要件は以下のとおりです。</p> <p>・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<br/>※ただし、出向元事業所については、雇用保険の適用において雇用保険非該当施設としてハローワークで承認を受けている施設が以下①～③のいずれかに該当する場合、非該当施設単位で申請することができます。<br/>①従業員を他の事業所や施設に配転することが実体的に困難な状況にあること<br/>②人事・経理・経営(又は業務)上の指揮監督、労働の態様等において、部分的にせよ一定の独立性を有すること<br/>③施設として持続性を有すること</p> <p>・出向元事業所について、七尾公共職業安定所の管轄区域(七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町)又は輪島公共職業安定所の管轄区域(輪島市、穴水町、珠洲市、能登町)に所在すること</p> <p>・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月の値が前年同期(※)に比べて10%以上減少していること(生産量要件)<br/>※比較対象月が令和6年1月以降となる場合においては、「前年同期」ではなく、「令和6年能登半島地震前であって令和5年1月から12月までの任意の1か月(当該1か月を通じて雇用保険被保険者がいる場合に限る。)」と比較する</p> <p>・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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)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 | 令和6年能登半島地震の影響に伴う「経済上の理由」について教えてください。                        | <p>令和6年能登半島地震の影響に伴う、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。</p> <p>(経済上の理由例)</p> <p>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<br/>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<br/>③施設、設備等の修理業者の手配や修理部品の調達が困難で、早期の修復が不可能<br/>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「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令和6年能登半島地震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。<br/>(※)詳細はガイドブック参照してください。<br/>URL:<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/1170000/001527358.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/1170000/001527358.pdf</a></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(災害特例人材確保支援コース)の対象となりますか。        | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)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。<br>ただし、出向元事業所については、雇用保険の適用において雇用保険非該当施設としてハローワークで承認を受けている施設が以下①～③のいずれかに該当する場合、非該当施設単位で申請することができます。<br>①従業員を他の事業所や施設に配転することが実体的に困難な状況にあること<br>②人事・経理・経営(又は業務)上の指揮監督、労働の態様等において、部分的にせよ一定の独立性を有すること<br>③施設として持続性を有すること   |
| 01-05 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)はどの地域の事業主が対象になりますか。また、いつまで続くのでしょうか。 | 出向元事業主については、七尾公共職業安定所の管轄区域(七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町)又は輪島公共職業安定所の管轄区域(輪島市、穴水町、珠洲市、能登町)に所在する事業所の事業主に限ります。<br>出向先事業主については、地域の指定ではなく、全国の事業主が対象になります。<br>また、支給対象期間については、令和8年12月31日までを予定しています。   |

| 設問番号  | 設問                           |   |
|-------|------------------------------|---|
| 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などをまとめた「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。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf</a> |

## (02) 事業主の要件

令和7年12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。                                | 出向先事業所は、会社設立から1年未満の事業主であっても支給対象になります。<br>出向元事業所は、会社設立1年未満の場合は対象になりません。設問番号02-03の生産量要件の確認のため、令和6年能登半島地震以前の少なくとも1か月前から雇用保険適用事業所として設置され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。<br>ただし、1人の出向労働者についての支給限度は2年間(730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、その後、産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)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(10%以上の低下)を、最近1か月間(※1)の値と、前年同期(※2)を比較していずれも満たすことを確認します(※3)。<br><br>※1「最近」とは、計画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7年4月の場合、「最近1か月」とは令和7年3月を指します。<br><br>※2「前年同期」の該当月が令和6年1月以降となる場合は、「前年同期」ではなく、「令和6年能登半島地震前であって令和5年1月から12月までの任意の1か月(当該1か月を通じて雇用保険被保険者がいる場合に限る。)」と最近1か月間の値を比較します。<br><br>※3 比較に用いる各月は、雇用保険適用事業所設置後であって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。  |
| 02-04 | 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。                       | 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。<br>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年前の間のいづれかの月」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)<br><br>(※)具体的な要件は以下のとおりです。<br>・大企業の場合は、前年同期と比べ5%を超える6名以上減少していないこと<br>・中小企業の場合は、前年同期と比べ10%を超える4名以上減少していないこと<br>(例)中小企業 計画届提出日 令和7年6月1日の場合<br>【ケース1】<br>最近3ヶ月間(令和7年3月～5月)の雇用指標 95<br>前年同期(令和6年3月～5月)の雇用指標 100<br>5%(5名)減少<br>⇒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。<br>【ケース2】<br>最近3ヶ月間(令和7年3月～5月)の雇用指標 85<br>前年同期(令和6年3月～5月)の雇用指標 100<br>15名(15%)減少<br>⇒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。 |
| 02-05 | 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。                      | 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。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。  |

## (02) 事業主の要件

| 設問番号  | 設問   |   |
|-------|--|---|
| 02-06 | 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。   | 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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)の対象となる可能性があります。<br>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。   |
| 02-07 | 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。                 | 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。   |
| 02-08 | 個人事業主は中小企業に含まれますか。                               | 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(災害特例人材確保支援コース)の支給対象となるのは、原則として雇用保険適用事業所となっている事業所に限ります。)   |
| 02-09 | 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ではありません。)具体的な判断にあたっては労働局又はハローワークにお問い合わせください。  |
| 02-10 | 出向先が国になる場合には、出向者は必ず「会計年度任用職員」「臨時の任用職員」の必要がありますか。 | 「会計年度任用職員」及び「臨時の任用職員」については、地方公務員法を遵守しているか確認することで公正な採用活動に基づく受け入れであることを担保していますが、そうでない場合は公正な採用活動に基づく受け入れである確認が取れないため、公正な採用活動であることを別途証明してもらう必要があります。<br>したがって、公正な採用活動による受け入れであると判断できる場合は必ずしも「会計年度任用職員」「臨時の任用職員」に限定されませんが、具体的な判断にあたっては労働局又はハローワーク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なかつた場合、助成対象にはなりません。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。<br>イ 資本金の50%を超えて出資していること。<br>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。<br>(イ)代表者が同一人物であること。<br>(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。<br><br>(※)なお、上記イ又はロに該当しない場合であっても、その他の資本的・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はございません。), 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。<br>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。<br>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。<br>(イ)代表者が親子、兄弟等近親者であること。<br>(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。<br>(ハ)両方の会社の取締役を兼務する者が複数いること。<br>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。<br>ヘ 人的交流が恒常的に密であること。<br>ト 場所的に業務遂行の区別が不明確であること。<br>チ 連結決算の方法がとられていること。<br>リ 常時50%を超える取引が行われていること。<br>※ 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。                        | 出向先事業主が労働者派遣事業者であっても、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ないが、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) 事業主の要件

| 設問番号  | 設問  |  |
|-------|---|--|
| 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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)は支給されません。  |
| 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(災害特例人材確保支援コース)は支給されません。<br>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。<br>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。<br>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。<br>なお、雇用保険非該当施設としてハローワークで承認を受けている施設の場合は、当該施設単位で判断します。   |
| 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02-11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(災害特例人材確保支援コース、スキルアップ支援コース、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(災害特例人材確保支援コース)を申請することはできません。  |

## (03) 出向労働者の要件

令和7年12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。<br/>ただし、次の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<br/>     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)<br/>     (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)<br/>     ③日雇労働被保険者<br/>     ④雇用保険法第37条の5第1項の申出をして高年齢被保険者となった者(特例高年齢被保険者。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、雇用保険の高年齢被保険者となることができるもの。)<br/>     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02-11を確認してください。)<br/>     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<br/>     ⑦出向元事業主に雇用される労働者のうち、出向開始日以前直近1か月における七尾公共職業安定所の管轄区域又は輪島公共職業安定所の管轄区域以外(以下「対象区域外」という。)で勤務する日数が、所定労働日数の半分以上である者</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留意ください。   |
| 03-05 | 出向契約を結ばずに労働者が副業・兼業した場合も対象になりますか。  | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)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。出向契約を結ばずに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労働者になりますか。  | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)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労働者なりません。   |
| 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ないと確認されれば、雇用保険被保険者となり対象となります。  |
| 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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)の支給を行うことはできません。出向を行なう労働者が異なるかに関わらず、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は、支給対象となります。   |

## (04) 出向の要件

令和7年12月26日版

| 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。</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。<br/>         ②労使間の協定によるものであること。<br/>         ③出向労働者の同意を得たものであること。<br/>         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。<br/>         ⑤出向先事業所が雇用保険の適用事業所であること。<br/>         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。<br/>         ⑦出向実施計画に基づいて実施されるものであること。<br/>         ⑧労働者ごとの出向期間が令和6年12月17日から令和8年12月31日までの間に開始されたもので、かつ、1ヶ月以上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。<br/>         ⑨出向元事業所または出向先事業所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。<br/>         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。<br/>         ⑪出向元事業所から出向先事業所にに出向させ、かつ、当該出向先事業所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、同一出向期間内に異なる2つ以上の出向先事業所において就労するものでないこと。<br/>         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。<br/>         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> |
| 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>独立性が認められない場合には、助成対象になりません。</p> <p>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。</p>   |
| 04-04 | いつからの出向が産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)の助成対象になりますか。  | 令和6年12月17日以降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(災害特例人材確保支援コース)の対象となりますか。  | 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。  | 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)。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所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所で勤務する日数が、出向元事業所において出向を行う前の1か月の所定労働日数の5分の1未満であるものは、助成対象なりません。   |
| 04-08 | 部分出向を行う場合、出向先事業所で勤務を行う日と同一日に出向元事業所においても勤務を行うものは支給対象外となっています。<br>例えば、出向先で午前中に就業し、午後は出向元での休業指示を受け休業する(勤務はしない)場合、部分出向を実施したものとして助成対象となりますか。 | 休業手当又は年次有給休暇の取得により賃金が支給される場合は、出向期間中に実際に勤務をしていない場合でも勤務をしたものとみなされます。<br>ご質問のケースの場合、同一日に出向先で就業し、出向元事業所からの休業指示に基づき休業を実施する場合は部分出向の要件を満たさず、助成対象なりません。   |
| 04-09 | 出向労働者に出向前に支払っていた賃金と出向中に支払われた賃金がおおむね同じ額を支払うことが支給要件とされていますが、部分出向の場合、出向元事業所及び出向先事業所の双方で就労するため、出向中の賃金額はどのように算出すればよろしいでしょうか。                 | <p>対象労働者に係る、</p> <p>①出向元事業所及び出向先事業所で支払われた「支給対象期末日以前1週間における労働日に通常支払われる賃金」の和<br/>         ②出向元事業所及び出向先事業所の「支給対象期末日以前1週間の総所定労働日数」を通算した日数<br/>         を算出し、①÷②で求められた金額が出向中の賃金額となります。<br/>         上記で求められた出向中の賃金額と、出向前の賃金額を比較して、0.85以上1.15以下(※)の場合、支給対象となります。<br/>         (※)1.15を超える場合にあっては、ベースアップの実施等合理的な理由のある場合は支給対象となりますので、管轄する都道府県労働局までご相談ください。</p>  |

## (04) 出向の要件

令和7年12月26日版

| 設問番号  | 設問   |  |
|-------|--|--|
| 04-10 | 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(災害特例人材確保支援コース)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所において勤務する、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。  |
| 04-11 | 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。  |
| 04-12 | 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。     | 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。ただし、1人の出向労働者についての支給限度は2年間(730日)です。  |
| 04-13 | 出向契約期間が3年間の場合であっても、最初の2年間は助成対象になりますか。                      | 出向契約期間が2年を超える場合には、助成対象となりません。  |
| 04-14 | 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。                        | 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。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。「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。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf</a>                                    |
| 04-15 | 出向契約は労働者と結ぶのでしょうか。   | 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。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。「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。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf</a>   |
| 04-16 | 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(災害特例人材確保支援コース)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。  |
| 04-17 | 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。   |
| 04-18 | 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。 | 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、出向しなくなった日の前日までの期間に係る賃金の一部を支給します。<br>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ニのいずれかであるときは、出向しなくなった日の前日までの期間に係る賃金の一部を支給します。<br>イ 出向労働者の責に帰すべき理由により解雇した場合<br>ロ 出向労働者が自己の都合により退職した場合<br>ハ 出向労働者が死亡した場合<br>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つたために出向の解消を行つた場合<br>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。 |

## (04) 出向の要件

令和7年12月26日版

| 設問番号  | 設問  |   |
|-------|---|---|
| 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。 | <p>それぞれ次の計算方法になります。</p> <p>(日給)</p> <p>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。</p> <p>(歩合制)</p> <p>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における総労働時間で除して得た金額になります。</p> |

## (05) 助成対象、助成内容

令和7年12月26日版

| 設問番号  | 設問  |   |
|-------|---|---|
| 05-01 | 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。  | 1人の出向労働者についての支給限度は2年間(730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(災害特例人材確保支援コース)の支給を受けることができません。<br>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2年間が限度となります。  |
| 05-02 | 支給限度人数はありますか。   | 本助成金の支給を受けることができる人数は、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。<br>(※) 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。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。                                   |
| 05-03 | 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対象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対象となります。   |
| 05-04 | 令和6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7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7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(8)欄にはどの数字を記載すればいいでしょうか？ | 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(8)欄には20人と記載してください。出向先事業所の令和7年度上限人数は、令和6年3月31日時点の雇用保険被保険者数から20人を除いたものになります。  |
| 05-05 | 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。   | ①出向前の賃金<支給対象期の賃金の場合<br>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。<br>②出向前の賃金>支給対象期の賃金の場合<br>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。<br><br>※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」④～⑬欄により求めることができます。なお、支給申請書類は以下のURLからダウンロードできます。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/sankokin_saigai_46201.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/sankokin_saigai_46201.html</a> |
| 05-06 | 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いただくか、管轄する都道府県労働局までご相談ください。  |
| 05-07 | 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。  |
| 05-08 | 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(災害特例人材確保支援コース)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いても助成対象とはなりません。  |
| 05-09 | 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)額に、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。   |
| 05-10 | 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。  |

## (05) 助成対象、助成内容

令和7年12月26日版

| 設問番号  | 設問  |   |
|-------|---|---|
| 05-11 | 就業規則に規定されていない諸手当について、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)額に含めてよいでしょうか。 |   |
| 05-12 | 特別休暇(有給休暇を除く。)を取得した日は、労働日として助成対象となりますか。   | 就業規則に規定されていない諸手当であっても、出向期間中に支払われた賃金に含めて申請出来る場合があります(臨時に支払われた賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。)ので、管轄する都道府県労働局又はハローワークまでご相談ください。<br>特別休暇については、会社ごとの独自の制度であり、福利厚生の要素が強いため、有給か無給かによらず労働日に含められません。 |

## (06) 手続き、提出書類等

令和7年12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(災害特例人材確保支援コース)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續は、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。<br>※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ヶ月が経過する日まで<br>※様式第3号、様式第4号および確認書類(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。<br>※出向開始日が令和7年12月26日から令和8年2月28日までの計画届の提出については、令和8年2月28日までに事後提出することが可能です。 |
| 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。<br>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<br>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   |

| 設問番号  | 設問   |  |
|-------|--|--|
| 06-05 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)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<br/>           ①様式第1号 出向実施計画(変更)届(出向元事業主) ●<br/>           ②様式第1号別紙1 出向先事業所別調査 ○<br/>           ③様式第2号 出向実施計画(変更)届(出向先事業主) ●<br/>           ④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 ○<br/>           ⑤様式第4号 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 ○<br/>           ⑥様式第5号 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース) 出向に係る本人同意書 ○<br/>           ⑦確認書類(1) 出向協定書 ○<br/>           ⑧確認書類(2) 事業所の状況に関する書類 ○<br/>           ⑨確認書類(3) 出向契約に関する書類 ○<br/>           ⑩確認書類(4) 公正な選考等に関する書類 ※<br/>           ● 計画時及び変更時に提出が必要な書類<br/>           ○ 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)<br/>           ※ 出向先が共通要領0303に規定する地方公共団体等である場合に提出が必要です。</p> <p>◆支給申請時に必要な書類<br/>           ①様式第6号(1) 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)支給申請書 ●<br/>           ②様式第6号(2) 出向元事業所賃金補填額・負担額等調書 ●<br/>           ③様式第6号(3) 出向先事業所賃金補填額・負担額等調書 ●<br/>           ④様式第6号(4) 支給対象者別支給額算定調書(共通) ●<br/>           ⑤共通要領様式第1号 支給要件確認申立書<br/>           ※(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) ●<br/>           ⑥共通要領様式第1号別添 支払方法・受取人住所届 ※1<br/>           ⑦確認書類(4) 出向の実績に関する書類 ●<br/>           ⑧確認書類(5) 中小企業に該当しているかの確認のための書類 ※2<br/>           ● 毎回提出する書類<br/>           ※1 該当する場合に提出する書類<br/>           ※2 支給申請時の出向元事業主または出向先事業主の企業規模が「中小」である場合で、計画届提出時、様式第1号または様式第2号の企業規模欄に「大」を選択していた場合に提出してください。</p> |
| 06-06 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)の計画届を複数回提出する場合、以前提出してから変更のない書類(就業規則等)について省略することはできますか。 | <p>一度計画届を提出した事業所(出向元・出向先いずれの事業所も含む。)については、2回目以降の計画届を提出する場合、初回の計画届提出日から内容の変更がない場合において、以下の添付書類を省略することができます。<br/>           なお、支給申請においては、2回目以降であっても添付書類を省略することはできません。</p> <p>◆2回目以降の計画届提出時に省略可能な添付書類<br/>           ・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<br/>           ・確認書類(1)「労働組合等との協定書」(ただし、有効期限が失効した場合は改めての提出が必要です。)<br/>           ・確認書類(2)「事業所の状況に関する書類」のうち、以下ア及びイ<br/>           ア 月次損益計算書、総勘定元帳 等(生産指標の確認のための書類)<br/>           イ 就業規則、給与規程 等(所定の労働日・労働時間・休日や賃金制度の確認のための書類)</p>   |
| 06-07 | 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。   |
| 06-08 | 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。   |
| 06-09 | 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なります。   |

## (06) 手続き、提出書類等

令和7年12月26日版

| 設問番号  | 設問  |   |
|-------|---|---|
| 06-10 | 支給申請書などの様式はどこでもらいますか。   | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)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。<br>※URL: <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/sankokin_saigai_46201.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/sankokin_saigai_46201.html</a>   |
| 06-11 | 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。                              | 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(災害特例人材確保支援コース)ガイドブック」に出向実施計画届や支給申請書などを記載例を掲載しておりますので、ご参考ください。または、都道府県労働局及び管轄ハローワークにお問い合わせください。  |
| 06-12 | 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。   |
| 06-13 | 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。   |
| 06-14 | 会社の所在地は、○○県○○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けばいいですか。              | 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へお問い合わせください。<br>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續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いただくこととなります。<br>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、出向元事業主を使用者として申請することになります。)<br>また、提出した申請書類に関して問合せをする場合は、提出先の石川労働局又は管轄ハローワークに問合せをしてください。<br>ただし、雇用保険非該当施設としてハローワークで承認を受けている施設において本助成金を申請する場合は、非該当施設の所在地にかかるわらず、非該当施設の雇用保険事務を扱っている雇用保険適用事業所を管轄する労働局またはハローワークで手続きを行います。よって、石川県内の事業所とそれ以外の地域の事業所分で明確に区別して(それぞれで申請書類を作成して)、管轄の都道府県労働局またはハローワークに申請することが必要になります。 |
| 06-15 | 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、ご承知おき願います。  |
| 06-16 | 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。<br>なお、オンラインでの提出はできません。お手数お掛けしますが、直接お越しいただくか郵送でのご提出をお願いいたします。<br>【郵送受付窓口一覧】<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_kyufukin/toiwase2.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_kyufukin/toiwase2.html</a>   |
| 06-17 | 支給申請書を出した後、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を行うことがありますのでご協力をお願いします。   |
| 06-18 | 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。   |
| 06-19 | 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。  |
| 06-20 | 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。<br>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。   |
| 06-21 | 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(災害特例人材確保支援コース)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。  |
| 06-22 | 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) 手続き、提出書類等

令和7年12月26日版

| 設問番号  | 設問  |   |
|-------|---|---|
| 06-23 | 相談や申請手続きは、石川県の(公財)産業雇用安定センターが窓口になりますか。  | 申請手続は石川労働局又はハローワークが窓口となります。相談は管轄の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。<br>ただし、雇用保険非該当施設としてハローワークで承認を受けている施設において本助成金を申請する場合は、非該当施設の所在地にかかります。<br>【助成金のお問い合わせ先・申請先】<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html</a>  |
| 06-24 | 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(災害特例人材確保支援コース)HPまたはガイドブックをご覧ください。  |
| 06-25 | 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。  | 令和7年12月26日以降に出向を開始し、令和8年2月28日までに出向実施計画届を提出した場合は、令和7年12月26日以降の出向についてさかのぼって助成対象となります。<br>また、令和7年12月26日以降に出向を開始し、令和8年3月1日以降に出向実施計画書を提出した場合は、翌日以降の出向について助成対象となります。  |
| 06-26 | 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。   |
| 06-27 | 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。   |
| 06-28 | 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(災害特例人材確保支援コース)の申請はできません。   |
| 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。   |
| 06-30 | 出向期間が令和7年12月31までの計画届を提出しており、令和8年1月1日以降引き続き出向を継続することから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。 | 令和8年1月1日以降引き続き支給期間を延長するためには、令和8年2月28日までに以下①の変更届を提出のうえ、支給期間の延長手続きが必要となります。<br>手続きに必要な書類は次のとおりです。<br><br>◆延長手続きに必要な書類<br>①様式第1号 出向実施計画(変更)届(出向元事業主) ●<br>②様式第1号別紙1 出向先事業所別調書 ●<br>③様式第2号 出向実施計画(変更)届(出向先事業主) ●<br>④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 ● (※2社目以降の申請においては△)<br>⑤様式第4号 出向先事業所の雇用指標の状況に関する申出書 ●<br>⑥様式第5号 出向に係る本人同意書 ●<br>⑦確認書類(1) 労働組合等との協定書<br>ア 出向協定書 ●<br>イ 労働者代表選任書、委任状 等 △<br>⑧確認書類(2) 事業所の状況に関する書類<br>ア 月次損益計算書、総勘定元帳 等 ● (※2社目以降の申請においては△)<br>イ 派遣先管理台帳の写し 等(※出向先事業主が派遣労働者を受け入れている場合のみ) ●<br>ウ 就業規則、給与規定 等 △<br>⑨確認書類(3) 出向契約に関する書類<br>出向契約書 ●<br><br>● 提出が必要な書類<br>△ 各書類の内容に変更があった場合に提出する書類 |
| 06-31 | 出向期間が令和7年12月31までの計画届を提出しており、令和8年1月1日以降引き続き出向を希望している場合で、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。                          | 令和8年2月28日までに支給期間の延長手続きが出来なかった場合で、令和8年3月1日以降に出向実施計画届を提出した場合は、翌日以降の出向について助成対象となります。<br>手続きに必要な書類は06-30をご参照ください。   |

## (08) その他

令和7年12月26日版

| 設問番号  | 設問  |   |
|-------|---|---|
| 07-01 | 令和6年能登半島地震の影響により、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、 <a href="http://www.sangyokoyo.or.jp/">http://www.sangyokoyo.or.jp/</a> をご覧ください。  |
| 07-02 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)の手続きに必要なので、金融機関の暗証番号を教えてほし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(災害特例人材確保支援コース)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。<br>産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)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はあります、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かもしれません。<br>不審な電話や訪問には十分にご注意ください。                       |
| 07-03 | 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2点あります。<br>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(災害特例人材確保支援コース)は出向先事業主も助成対象となります。<br>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(災害特例人材確保支援コース)は中小企業で4/5(大企業は2/3)となります。   |
| 07-04 | 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(災害特例人材確保支援コース)は、支給対象期において、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は支給対象となりません。<br>※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。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001082531.pdf">雇用関係助成金共通要領0304(P8)<br/>https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001082531.pdf</a> |
| 07-05 | 事業所内的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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)を活用可能でしょうか。 | いずれも可能です。   |
| 07-06 | 事業所内的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(災害特例人材確保支援コース)を活用することは可能でしょうか。   | 可能です。   |
| 07-07 | 事業所内的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(災害特例人材確保支援コース)に切り替えることは可能でしょうか。   | 可能です。ただし、令和6年12月17日以降に実施する出向について産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)を受給するには、令和6年12月17日以降を出向開始日とした出向契約を新たに締結していただく必要があります。   |
| 07-08 | 事業所内的一部の労働者を出向させており、産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)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。   |
| 07-09 | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)は課税対象となりますか。  | 産業雇用安定助成金(災害特例人材確保支援コース)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。  |
| 07-10 | 「出向に係る本人同意書」を事業主から渡され、サインするように言われましたが、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。   |
| 07-11 | 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(災害特例人材確保支援コース)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(災害特例人材確保支援コース)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へお問い合わせください。   |