

令和3年度第1回 鹿児島県在籍型出向等支援協議会 議事概要

開催日時： 令和3年6月15日
14:40～15:40
場 所： オンライン会議

当初、参集方式による開催を予定していたが、新型コロナの感染拡大を受けて、オンライン（Zoom）へ変更して開催。

- 1 開会
司会進行：雇用援護係長
- 2 主催者あいさつ
【鹿児島労働局長】

鹿児島労働局長の三輪でございます。皆様には、日頃から労働行政の円滑な運営等につきまして、ご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。また、本日は、お忙しいところ鹿児島県在籍型出向等支援協議会にご参加頂きまして誠に有難うございます。

さて、ご承知のように新型コロナウイルス感染症による経済的影響が昨年来続いております。この影響は、宿泊サービス業や飲食業に限らず、製造業や卸売業など多方面に及んでおり、多くの企業は大変な経営努力をされていると思います。

このような中、厚生労働省は雇用調整助成金等を始めとする雇用維持のための施策を展開し、企業の支援に努めてきたところです。この雇用調整助成金については、昨年4月の緊急事態宣言等を受け、その後、ひとり1日あたりの助成上限額を1万5千円まで引き上げるなどの特例措置を設けて対応し、大変多くの企業にご活用いただいておりますが、本年5月以降は上限額の引き下げ等、特例措置の見直しが行われております。

今後は引き続き必要な休業補償対策を進めつつ、一時的に人材に余剰が生じている企業と、人手不足が続いている企業とのマッチングによる在籍型出向を新たな助成金の活用により後押しすることで、雇用を維持するとともに労働者の労働意欲を維持する施策として推進していきたいと考えております。

このため、鹿児島県にも在籍型出向等支援協議会を発足させ、関係各機関のお力をお借りし、より多くの企業の実態を把握することで企業間のマッチングを円滑に進め、在籍型出向を通じた労働者の雇用維持の促進に寄与することが期待されております。本日お集りの関係機関が一体となって、この在籍型出向のメリットや助成制度等を、各企業や取引企業等に積極的に周知頂き、労働者、送り出し企業、受け入れ企業の3者がメリットを感じ、貴重な労働力の確保に繋がればと考えております。本日は限られた時間ではありますが、活発な意見交換ができればと考えておりますので、どうぞ宜しくお願いいたします。

司会：資料確認、出席者紹介、オンライン開催に当たっての留意点等を説明。

- 3 議題
(1) 鹿児島県在籍型出向等支援協議会設置要綱（案）について
職業対策課長から「鹿児島県在籍型出向等支援協議会 設置要綱（案）」
（資料1）により説明

(要約)

目的：新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされる企業が増加する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で在籍型出向により労働者の雇用を維持するために、地域において関係機関が連携し、出向の情報やノウハウの共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的として、鹿児島県在籍型出向等支援協議会を設置・開催します。

(以下構成員、協議事項、開催頻度、事務局等に関することについて説明。)

司会：説明後、質問・意見を求める。

質問、意見なしのため採択を実施。

全員賛同で設置要綱を採択、本日付で施行日とする。

(2) 現下の雇用失業情勢について

職業安定部長から「鹿児島県の雇用失業情勢について」(資料2)により説明

(要約)

令和2年度における鹿児島県の有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の影響により1.12倍と、令和元年度より0.21ポイント減少しました。各事業所とも雇用維持に注力し、新規に労働者を雇い入れる余力が無い状況の中で、数は少ないながらもコロナ収束を見据えた雇い入れが一定程度見られたことや、コロナ禍前の人手不足の状態もあり、有効求人倍率は本年度に入っても1倍台を維持しています。全国の完全失業率も年度平均でボーダーと言われる3.0パーセントを超えることなく2パーセント台でとどまっているという状態です。

コロナ禍により令和元年度と比較すると有効求人数は大きく減少をしていますが、有効求職者数については増加しており、ここから求職活動が長期化しているということが読み取れます。新規の求人・求職者の状況については、コロナの影響により、事業所は雇用維持を優先して新規の募集を、求職者は感染リスクを懸念し就職活動を、それぞれ控える動きがあり、新規の求人・求職者数共に減少しています。

産業別求人数の動向を最新の令和3年4月で見ると、コロナ前の前々年同月との比較で、建設、医療福祉、サービス業を除き全てマイナスです。前年同月比では、運輸・郵便、卸売・小売の2業種のみがマイナスとなっていることを踏まえれば、各業種が一定程度の回復傾向にあるものの、コロナ前の状況にまでには依然戻っていないということが読み取れます。

最後に雇用調整助成金と新型コロナに起因する解雇見込みの労働者数について、どちらもコロナの影響を大きく受けた業種を中心に数が多くなっています。助成金申請件数がトップの飲食業においては休業しながらも助成金の支援により事業を継続しているところが多いが、解雇見込み数の宿泊業に関しては業界全体が突出して多い訳ではなく、従業員数の多い宿泊事業所において観光需要の早期回復見込みの不透明さから事業廃止をする事例があったことなどが大きく影響しています。

この現状を踏まえ、在籍型出向の支援に関するご意見等いただければ幸いです。

(3) 出向支援の取組み及び関係機関の連携について

①九州経済産業局から「九州経済産業局の取組」(資料3)により説明

(要約)

出向に限定したものではないが、当局が取り組んでいる産業人材政策について紹介いたします。

令和3年度は①中核人材(付加価値創造、生産性向上人材)確保、②即戦力人材確保、多様な人材確保ということで③就職氷河期世代活躍支援、④外国人材確保支援事業の4本を柱とした事業を実施。それぞれ各企業においてどのような人材が必要か、ワークショップなどを行い、その後にマッチングを行うことを考えています。

次は人材確保等促進税制について。ウィズコロナ・ポストコロナを見据えた人材採用を後押しするため、新規雇用者給与等支給額が前年度より2%以上増加している場合、新規雇用者給与等支給額の15%を税額控除できる制度に改正。青色申告を行う全企業を対象に適用対象を拡大しています。

次は、地域経済の中心的な担い手となり得る企業を「地域未来牽引企業」として選定し、後押しサポートをしており、全国で4,741社、鹿児島県では73社が選定されています。経済産業省地域未来牽引企業ホームページに掲載されているが、管内の地域未来牽引企業へ在籍型出向等支援制度をお知らせしたいと考えています。

②九州運輸局から「新型コロナウイルス感染症による九州の公共交通事業者・観光事業者への影響について」(資料4)により説明

(要約)

各交通事業ともにコロナ発生前の平成31年4月との比較では、特に、高速バス、貸切バス及び旅客船といった観光需要の利用割合の大きいものについては、著しい落ち込みがみられます。

4月の九州のバス・タクシー事業の輸送人員は、前年比で高速バスについては一旦60%程度まで回復しました。続いて鉄軌道・旅客船事業の状況は、やはり観光需要が大きいものについては、特に旅客船は主要離島航路が大きく減少している状況です。

九州の宿泊事業の状況は、2月末に緊急事態宣言解除もあり一旦上昇したが、また4月に緊急事態宣言となり、若干また低下する状況となりました。

九州運輸局では、ホームページによる情報発信を行っており、「在籍型出向支援の活用」や「人材確保・育成対策応援サイト」のバナーを設け、厚生労働省や労働局へのリンクも貼っていますのでご活用願います。

③公益財団法人 産業雇用安定センター鹿児島事務所から「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」(資料5)により説明

(要約)

「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」を用いて説明をさせていただきます。労働者派遣は、派遣元との雇用関係のうえに派遣先に指揮命令権がありますが、在籍出向は出向元、出向先両方と雇用関係を結ぶことになり、ここが派遣との大きな違いです。まず出向に出て頂く場合には個別の同意を取ることが大前提ですが、そのためには就業

規則の中に出向が入っているかどうか、記載が無ければ社労士等に依頼の上、就業規則変更が必要です。次は出向先との出向契約締結であり、次に労働者の出向期間中の労働条件の明確化というものが必要となり、これが揃った段階で出向開始となります。出向契約の締結については、出向期間、職務の内容とか休日等の取扱いを決めて頂きます。12ページに出向契約書の例が明示されていますが、私共のセンターにも雛形がありますので、在籍出向のご相談がありましたら私共の方から詳しくご説明をさせていただきます。あと税制面、それから社会保険、労働保険の取扱いについても詳しく出ております。それから、産業雇用安定助成金等の在籍出向の支援制度、あと促進制度として経済産業省で税制面の優遇税制、内閣府のプロフェッショナル人材事業があります。また例としては、自治体として千葉県とか福井県、京都府などでのモデル事業が掲載されています。あと労働団体のUA ゼンセン、商工会議所、経営協会、金融機関など、この在籍出向を行うにあたっての協力体制が地域によってあります。相談できる場所ということでは当然、労働局、ハローワーク、私共センターも、出向についてのスキームであるとか、必要事項とかお手伝いすることができるというふうに考えております。

在籍出向を経験された皆様の声として、労務費の大幅な削減、それから出向した方の収入の確保、また戻ってきた出向者の人間的な成長、あるいは管理者の育成の機会、こういったことが出向元では言われています。また、出向者自身も、仕事はきつかったけど違う仕事をやって意外と面白かった、また自分の会社でも役に立つことがいろいろ見つかったというお話がありました。出向先は、直接雇用よりも低い労務費で活用できるメリットがあったということ、また期間労働者と違い出向元の社名を背負って来ており、責任感が非常に強く安全意識が高くて業務の習得も早いということも言われています。

当センターは送出情報と受入情報に合わせた、より良いマッチングを是非行っていきたいと思っています。企業と従業員の方の両方の視点を満足させる、企業から見て、また従業員様から見てメリットがあるということを是非感じて頂きたいと思います。

④職業対策課長から「鹿児島労働局における在籍型出向等支援策」(資料6)により説明

(要約)

鹿児島労働局における在籍型出向等支援策について説明いたします。1つ目が本協議会の設置・開催を示しております。2つ目が産業雇用安定助成金による支援となります。従来の雇用調整助成金についても休業、教育訓練と共に出向に対する助成制度がございましたが、これは出向元に対する助成に限られておりました。今回新設されました本助成金におきましては出向元、出向先双方に対して賃金等の助成ができる運営経費、それから就業規則、出向契約書の整理、受入れにあたっての備品整備等における費用を助成する出向諸経費等が準備されております。続きまして3つ目として、在籍型出向受入企業情報の提供。送出企業のニーズや対象労働者の希望条件にあるような求人を探す、受入れ企業開拓に努め、在籍型出向で受け入れてもよいと了解が得られた場合に、産業雇用安定センターに情報提供をするという形です。4つ目は関連情報発信強化に努めるということが今回の鹿児島労働局、ハローワークにおける在籍型出向等の支援策となります。

次に令和3年4月から鹿児島労働局で取扱いしました産業雇用安定助成金の実施、計画届の受理状況です。出向元が4社、そして出向先が5社となっています。対象者14名です。同業種同士の医療福祉関係では、コロナ禍で客足の減った病院に隣接する調剤薬局から、忙しくて人手が足りない別法人の資本的・経済的になんら組織的な関連性の無い、まったく別の調剤薬局への出向があります。異業種ですと、コロナ禍で利用が減っ

た幼児の外遊びが特徴の幼児教育機関から、人気上昇中のアウトドア、キャンプ場の管理人の応援業務への出向があり、Win-Winの労働力の支えあいとなっています。

今回の在籍型出向支援のスキーム図では、左側に出向元・出向先のマッチング関係、それから右側に産業雇用安定助成金の利用法の状況を整理いたしました。マッチング関係で各機関、団体様に共通することとしましては在籍型出向制度にかかる支援制度の周知をまずお願いしたいと思います。そして傘下関係団体、企業の関係者から、お客様たちから雇用維持がとても大変だというお話が聞こえてきた場合、また一方で人手不足でなかなか募集しても人が集まらないというようなお話がありましたら、産業雇用安定センターへの情報提供をお願いしたいということです。産業雇用安定センターの参考資料にもありますが、在籍出向送出情報シート、在籍出向受入情報シート、このようなシートを使いましてご相談を希望される企業様より直接産業雇用安定センターにご登録を頂きまして、その後マッチングに向けた具体的な動きが始まるというイメージです。

産業雇用安定センターにはこの在籍型出向等支援制度の文字通り「センター」を担って頂き、社労士会には企業に対する出向契約書等の労務管理支援等を通じまして連携をして頂きたいと感じております。

(4) 意見交換

司会：議題4の意見交換に移らせて頂きます。まず始めに、職業対策課長の方から説明がありました「在籍型出向支援推進スキーム(案)」につきまして、ご意見・ご質問等はございませんでしょうか。

(挙手無し)

ご意見等、確認でも結構でございます。何かお話がありましたら・・・

(挙手無し)

ご意見等がなければ、当該スキームで情報共有を図って参りますので、各機関もご協力をお願いいたします。

それぞれの説明に関してご意見・ご質問等がありましたら挙手をお願いいたします。

○鹿児島県中小企業団体中央会

先ほど産業雇用安定センター様の方から頂きましたハンドブックの解説なのですが、ここでメリットは確かに報告を頂いたんですけども、このような制度を使うことによるデメリット、あるいは紛争に至った例や経緯、そのようなものについてご紹介頂けると有難いのですが。いかがでしょうか。

○産業雇用安定センター

はい。ご質問有難うございます。私共から先ほどちょっとメリットという点をアピールさせていただいた訳ですが、デメリットというお話ということですね。経営者の方がやっぱり危惧されるのは、守秘義務ですね、企業が持っている機密といいますか、そういったものが漏れることがないかというのが一番心配されるころだろうと思います。実際の契約にはですね、守秘義務契約とかいうものを結びますし、またこういう短期間の出向の場合はですね、あまり難しい作業の現場への出向というのはなかなか難しいと思うんですよ。いろんな人が取り組みやすい仕事を手伝ってもらうというのが、こういう短期の時の出向

の一番のメリットだと思いますので、あまりそういう機微なところに就いて頂くのではなくて、本当に労働力が必要なところに就いてもらうというのが、こういう短期間の時の出向にあたりますので、危惧されるデメリットというのは割と少ないかなと思います。やはりいろんな出向をしてもらったところに聞いても、やはりメリットの方が大きいかというふうに思います。

○鹿児島県中小企業団体中央会

はい、有難うございます。すみません、全体として短期なんだというような発言がございました。またこのコロナ禍だからこういう形で制度を活用したいというような発想もあったかと思うんですが、コロナに限らず今後はもっと長期であるいはコロナ収束後もこのような制度を使ってそして労働局の方からは出向に対する在籍型出向に対する補助制度、あるいは雇用調整助成金的なものがお考えなのかそこら辺りについても回答を頂ければと思います。

○産業雇用安定センター

今ご指摘があったように、今回はコロナ禍ということで少し期間は短いところで考えているということだと思います。長期で出向して頂いているようなところもたくさんございます。例えば、製造メーカーからポリテクセンターに教職員として出向していたりですとか、あるいは新しいビルが建つ時の準備室の方に経理とか事務関係で出向して頂いているとか、そういう事例がありますので、今回はコロナということで先ほどのような発言をさせて頂きましたけれど、そういうある程度の期間、2年とか3年とか長いスパンの出向というケースも当然ありますので、そういう時には先ほど申しましたように守秘義務だとか、そういったきちとした取り決めをやって出向元が危惧するようなことがないように、またいろいろ両者のなかに入って調整をしながら進めていきたいと思っておりますので、まったく不安がなくなるということはないかもしれませんが、できるだけそういうことが無いように、私共が間に入る時にはきちっと橋渡しをしていきたいと思っています。

○職業対策課長

先ほど鹿児島県中小企業団体中央会様が言われましたのは、この制度を長期的なものにして助成金制度を活用していけないかということでした。ご意見については承りましたが、今回の産業雇用安定助成金は、あくまでも設置の目的が「コロナ禍における」という前提となっており、当該制度につきましてはコロナ禍における雇用維持を中心とした在籍型出向に係るものだと、今のところはご理解頂きたいと思っております。もともと、在籍型出向という制度はこのコロナ禍にだけ存在するわけではなく、従来から、能力開発が目的であるもの、それから人事戦略、グループ会社で出向し戻ってきて幹部に就いてもらうケースや、また企業間交流であるとか、いろんな形の在籍出向があるわけです。そして今回はあくまでも雇用維持に関して、在籍出向という形で産業雇用安定助成金という制度を使って頂きたいという形で創設されたということ、ひとまずご理解頂ければと思います。

○鹿児島県中小企業団体中央会
有難うございました。

司会：鹿児島県商工会連合会様からご発言を頂きますので、ミュートを解除の上ご発言をお願いいたします。

○鹿児島県商工会連合会

先ほどの説明で、鹿児島労働局における在籍型出向等支援策の説明の中で、現在出向、実施計画届受理状況というのがありまして、4社がそういう事業を行っている、出向を行っているということなんですけれども、これは産業雇用安定センターもこのような4社の事例というのか、同じ数の企業の出向を扱っているということによろしいんでしょうか、理解をしてよろしいのでしょうか。

○職業対策課長

今回の4社それから受入れ先5社につきましては、それぞれ厚生労働省のホームページ等から調べられてご利用いただいたという形です。産業雇用安定センター様は今回は経由していないということになります。

○鹿児島県商工会連合会

はい、分かりました。産業雇用安定センターでの事例というのは何件くらいあられるんでしょうか。

○産業雇用安定センター

はい、今現在ですね、鹿児島県下においてこの制度を使って出向のお手伝いをしている事例は今私共のセンターが扱っているところではありません。ただ問い合わせがあってですね、助成金についてはやっぱり労働局あるいはハローワークの方に話を振ったことはありますけれども、私共が間に入って実際に出向が成立しているという案件は今、県下ではございません。

○鹿児島県商工会連合会

はい、有難うございました。今までのご説明を聞いていまして、一番大事なのはマッチングを行う機関が存在するというところで、今までの説明では産業雇用安定センターがマッチングの機関だというふうに理解をしていたんですけども、これからこういう在籍型の出向を鹿児島県で進めていくためには産業雇用安定センターではそういうマッチングの役割を受け持っているよということを各企業が知ることが一番大事なのではないかなと思いますので、この会議を実効性のあるものにするということでは産業雇用安定センターがこういうマッチング、在籍型のマッチングをしているということを幅広く広報して頂くのが一番かなと、それからそういうマッチングした事例をご紹介頂ければですね非常に進むのではなかろうかと、私共も昨年ですねJAの方から商工業社

の方で人が余っていたら例えば農繁期の時に JA というかそういうところに向向というか手伝いを来て頂けるようなことがあれば助かるなということで、具体的には話は進みませんでしたけれども、そういうような話もありましたので、そういう仲介する、マッチングするという産業雇用安定センターがあるんだよということが分かればそこに話が持っていかれるのではなかろうかと思えますので、宜しく願いしたいと思えます。

○職業安定部長

有難うございます。頂いたご意見ですけれども、まず産業雇用安定センターがマッチング機関として存在するということがなかなか行き渡っていないということがよく今の話の中で分かりました。労働局といたしましては当然今まで休業をするために雇用調整助成金等の助成金の申請をして来ている事業主の方々がいらっしゃいますので、そういった方たちに産業雇用安定助成金の存在だけではなく、まずそのマッチング機関として産業雇用安定センターというものがあるんだよということも、併せて周知をしていきたいなというふうに考えております。是非、経済団体の皆様、関係機関の皆様にも、お客様とか参加団体の方々に産業雇用安定センターそのものの周知について産業雇用安定助成金と併せてご協力頂ければ幸いです。

司会：それでは、鹿児島県商工会連合会様から頂いた質疑に関しましては、概ね以上の総括ということでさせて頂きたいと思えます。有難うございます。いかがでしょう、他にご意見・ご質問等があれば是非、挙手の方をお願いいたします。
(挙手無し)

〈閉会 事務局〉

それでは、ご意見等ございませんようですので、以上で議題につきましては終了とさせて頂きます。本日配付いたしました資料は原則公開させて頂き、鹿児島労働局のホームページに掲載させて頂きます。ただし、構成員につきましては所属機関のみの公開とさせて頂きます。また、本日の議事録につきましては事務局で作成後、各構成員様に提供させて頂きます。今後も各構成員の皆様には本事業の取組につきまして一層のご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。本日の協議会は閉会といたします。本日はご多忙の中、ご出席頂きまして誠に有難うございました。それでは、皆様、退室頂いて結構でございます。