

「産業雇用安定助成金」について

～産業雇用安定助成金を活用して雇用を維持しませんか～



佐賀労働局職業安定部

目次-1

第1章 産業雇用安定助成金の創設と目的

1	はじめに	P2
2	長引く休業による事業主の不安	P3
3	長引く休業による労働者の不安	P4
4	休業以外の雇用維持の方法	P5
5	在籍型出向のメリット	P6
6	在籍型出向への支援	P7
7	産業雇用安定助成金の目的	P8
8	産業雇用安定助成金の概要①	P9
9	産業雇用安定助成金の概要②	P10

第2章 産業雇用安定助成金の支給要件

1	支給対象となる事業主（出向元）①	P12
2	支給対象となる事業主（出向元）②	P13
3	支給対象となる事業主（出向元）③	P14
4	支給対象となる事業主（出向先）①	P15
5	支給対象となる事業主（出向先）②	P16
6	支給対象となる事業主（出向先）③	P17
7	支給対象となる出向	P18
8	対象となる出向労働者	P19
9	その他の要件	P20
10	不支給要件	P21

目次-2

第3章 産業雇用安定助成金の対象期間等

- 1 「対象期間」と「出向期間」① P23
- 2 「対象期間」と「出向期間」② P24
- 3 「対象期間」と「出向期間」③ P25
- 4 「対象期間」と「出向期間」④ P26
- 5 判定基礎期間 P27
- 6 支給対象期 P28
- 7 用語の整理 P29
- 8 支給限度日数 P30

第4章 産業雇用安定助成金の支給等

- 1 助成金の対象となる経費 P32
- 2 出向運営経費 P33
- 3 助成率 P34
- 4 助成率と解雇要件① P35
- 5 助成率と解雇要件② P36
- 6 上限額 P37
- 7 助成金の計算方法① P38
- 8 助成金の計算方法② P39
- 9 助成金の計算方法③ P40
- 10 出向初期経費① P41
- 11 出向初期経費② P42

目次-3

第5章 雇用調整助成金との比較

- 1 雇用調整助成金の特例措置① P44
- 2 雇用調整助成金の特例措置② P45
- 3 雇用調整助成金の特例措置③ P46
- 4 雇用調整助成金と産業雇用安定
助成金の比較① P47
- 5 雇用調整助成金と産業雇用安定
助成金の比較② P48
- 6 雇用調整助成金と産業雇用安定
助成金の比較③ P49

第6章 産業雇用安定助成金の支給までの流れ

- 1 支給までの流れ P51
- 2 計画届 P52
- 3 支給申請書 P53
- 4 終わりに P54

第1章

～産業雇用安定助成金の創設と目的～

1 はじめに

景気の変動による企業活動への影響は、一企業の方では避けようがありません。

では、そうした時、従業員の雇用を守るにはどうすればよいのでしょうか？

一般的には、一時的に休業させることが多いようです。

しかし、今のコロナ禍のように長期にわたって休業すると事業主も労働者にも様々な不安が生まれています。

2 長引く休業による事業主の不安



休業していない店舗の従業員から「働かなくても手当が同等」なことに不満、雇用管理が難しい。【愛媛県】



シフトを入れようとしても従業員が渋る。休んでも休業手当がもらえるから。【千葉県】



仕事への意欲や感覚の鈍りが懸念。長引くほど会社として休業前のパフォーマンスに戻すのに時間がかかる。【秋田県】



新入社員や経験不足社員へのベテラン社員によるノウハウ伝承に滞り。会社として将来的に不安。【香川県】

※ 実際に休業を行った事業主の声です。

3 長引く休業による労働者の不安



働くよりも休業していれば給与が払われて楽。働くのが面倒になった【北海道】



休業している部門の労働者と勤務している労働者の給与が同じで不公平感がある。【茨城県】



精密作業等の技術力の低下が心配だ【秋田県】



モチベーションが下がるし、技術的に習熟したことが元に戻ってしまいそうで残念。【石川県】

※ 実際に休業した労働者の皆さんの声です。

4 休業以外の雇用維持の方法



Q.なかなかコロナ禍は収まりそうにないし、一体どうしたら良いんだろう。休業以外の雇用維持の方法を教えて！

A.在籍型出向により雇用の維持を図る方法があります！



Q.出向って、親会社からグループ企業に行く、「O返しだ！」みたいな、あの出向のこと？

A.出向はグループ間だけでなく、関連のない会社間でも異業種間でもできますよ。

5 在籍型出向のメリット



Q.あんまり印象良くないな～。従業員もいやがるんじゃない？

A.そんなことはありません。在籍型出向の活用が広がっていて、対象者も全国で1万人を超えているんですよ（※）

※令和4年2月28日厚生労働省公表：産業雇用安定助成金の対象者数



Q.へえ～在籍型出向ってどんなメリットがあるの？



A. **出向元**は解雇せずに雇用が維持できます。人件費等も節約できますよ。出向先で新しい技術、企業風土を吸収して、出向元で活かすことができます。



A. **出向労働者**は新たな人脈を得ることができます。他社でのノウハウを学び、仕事に対する視野が広がります。



A. **出向先**は人材が確保され、求人に係る費用が軽減できますよ。企業間の連携や人材交流による企業力の強化が図れます。

6 在籍型出向への支援



Q.在籍型出向って相手方を見つけるのが難しそうじゃない？

A. 在籍型出向のマッチングは、**産業雇用安定センター**という公益法人があっせんしてくれますよ。



Q.そうなんだ！でも雇用調整助成金みたいな支援はないんでしょ？

A. **「産業雇用安定助成金」**がありますよ！

7 産業雇用安定助成金の目的



Q.「産業雇用安定助成金」？なにそれ！？

A.聞き慣れない名前ですよね？

「産業雇用安定助成金」

は令和3年2月に創設された助成金です。



Q.最近できた助成金なんですね

A.はい。産業雇用安定助成金は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大にともなう経済上の影響を受けて、在籍型出向を活用して雇用の維持を図る事業主を支援する目的で創設されました。

8 産業雇用安定助成金の概要①



Q.出向させた事業主が対象になるの？

A.在籍型出向の**送り出し事業主（出向元）**と**受け入れ事業主（出向先）**の両方が対象になりますよ！



Q.う〜ん。でもコロナ禍が落ち着いたら、また忙しくなりそうだし、やっぱり休業でもいいかな。

A.長期にわたる休業にはデメリットも顕在化してきていますし、また、産業雇用安定助成金の対象となる出向には、**1か月以上であれば短期間のもの**や、1か月間に**出向先**で勤務する日数が、**出向元**での**所定労働日数の2分の1以上**あれば、残りの2分の1（もしくはそれ以下）は**自社**で働いてもよい、いわゆる**部分出向**も含まれています。

9 産業雇用安定助成金の概要②



Q.でも、雇用調整助成金の方が、支援してもらえる金額が大きいんじゃないの？

A.一部では雇用調整助成金の方が有利になるケースもありますが、在籍型出向の場合、出向元と出向先で出向労働者の賃金を按分して負担することもできますし、産業雇用安定助成金の助成率は**最大90%**、一日当たりの上限額は**1万2千円**になります。



Q.そうなんですね！ちょっと在籍型出向に興味わきました。

A. それでは、産業雇用安定助成金を活用するために、詳しく支給要件を見ていきましょう。

第2章

～産業雇用安定助成金の支給要件～

1 支給対象となる事業主（出向元）①



Q.出向させた場合は誰でも対象になるの？

A. 出向元事業主は、「**新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由**」により「**事業活動の縮小**」を余儀なくされた事業主であることが必要です。



Q.「新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由」って？

A.新型コロナウイルス感染症の影響による、

- 産業構造の変化
- 競合する製品・サービス（輸入を含む）の出現
- 消費者物価・外国為替その他の価格の変動

等の経済事情の変化をいいます。

2 支給対象となる事業主（出向元）②



Q.具体的に言うと？

A. 「新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由」の例です。

- ① 宿泊のキャンセルが相次ぎ、売上が減少した。
- ② 県をまたいでの移動の自粛が要請され、旅行客が減り売上が減少した。
- ③ 飲食店に対して営業時間の短縮が要請されたため、売上が減少した。

A. 次のような例は対象になりません。

- ① 例年繰り返される季節的変動によるもの（自然現象に限らない）
例：夏のスキー場の休業、冬の海水浴場での販売休止など
- ② 事故または災害により施設または設備が被害を受けたことによるもの
（被害状況の点検を行っている場合も含む）
例：地震や火事で工場の設備が破損した場合など
- ③ 法令違反もしくは不法行為またはそれらの疑いによる行政処分または司法処分によって事業活動の全部または一部の停止を命じられたことによるもの（事業主が自主的に行うものを含む）
例：安全衛生基準に適合しないため、労働基準監督署から事業場の機械の使用停止命令を受けた場合など

3 支給対象となる事業主（出向元）③



Q.「事業活動の縮小」ってなに？

A.最近1か月間の売上高または生産量などの事業活動を示す指標（生産指標）が、下の図の①～④の期間の売上高と比べて5%以上減少していることを指します。



つまり、この図でいうと、令和4年9月に計画届を出す際には、令和4年8月（最近1か月）の売上高と、①令和3年、②令和2年、③令和元年のいずれかの年の同じ月（8月）の売上高と比較するか、④令和3年8月から令和4年7月までの間のいずれかの月の売上高と比べて5%以上減少していれば「事業活動の縮小」に該当します。

※ ①～④のいずれの場合も、比較する月は1か月を通して雇用保険適用事業所であり、かつ、1か月を通して雇用保険被保険者を雇用している月である必要があります。

4 支給対象となる事業主（出向先）①



Q.出向先事業主の要件は？

A.出向先事業主は、解雇等や雇用量の減少がないことが必要です。



Q.もうちょっとわかりやすく

A.出向先事業主が、出向者を受け入れるかわりに、自社の従業員を解雇したりすれば、結果的に雇用の維持が図られていないこととなります。

このため、出向先事業主に、解雇等や雇用量の減少がないことを求めています。

5 支給対象となる事業主（出向先）②



Q.なるほど。では具体的には？

A.出向開始日の前日の6か月前の日から、支給申請を行う支給対象期の末日までに、雇用する被保険者を解雇等した（※）事業主でないことです。

※ 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を除き、勧奨退職等を含みます。

例



A.例えば、支給対象期②の支給申請を行う場合、出向開始日の前6か月（R4.4.1）から支給対象期②末日（R5.9.30）の間に解雇等を行っていた場合、助成金の支給はできません。

6 支給対象となる事業主（出向先）③



Q.ふむふむ。では雇用量の減少っていうのは？

A.雇用量の減少とは、雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者数（雇用指標）の最近3か月間の平均値が、1年前の同じ3か月間に比べ、次の①又は②よりも減少していないことを言います。

- ① 大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上
- ② 中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上

※ ただし、雇用保険適用事業所設置後1年未満の事業所の場合、雇用指標の最近1か月の値が、計画届を提出した月の1年前の同じ月から計画届を提出した月の前々月までの間の適当な1か月に比べ大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上減少していないことです。

例：中小企業の場合（計画届の提出月：令和4年9月）

令和3年6月	令和3年7月	令和3年8月	令和4年6月	令和4年7月	令和4年8月
102人	101人	100人	91人	91人	88人

1年前の同じ時期の3か月の雇用指標：平均101人

最近3か月の雇用指標：平均90人

A.上の例だと雇用指標が10%を超えて、かつ11人減少しているため対象になりません。

7 支給対象となる出向



Q. よーしわかったぞ。さっそく出向の準備をしよう。

A. ちょっとまってください！その前にいくつか注意があります！
出向先と話し合うときは、必ず**出向先が雇用保険の適用事業所であることを確認**し、以下の点に注意してください！

- ① 出向元、出向先は必ず出向契約を結ぶこと
- ② 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ないこと。
- ③ 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それぞれ負担していること。
- ④ 出向先事業所で就労し、同一出向期間内で異なる2つ以上の出向先事業所で就労するものでないこと。
- ⑤ 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（85%から115%の範囲）の賃金を支払うものであること。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。

8 対象となる出向労働者



Q.じゃあ、出向する人はどうしようかな？

A.出向労働者は、**出向元事業主に雇用される雇用保険被保険者**であることが必要です。

※ただし、次の①～③を除きます。

- 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
- 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）※ 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。
- ③ 日雇労働被保険者

また、労働者保護のため、出向の実施にあたっては、事前に以下の2点を必ず行ってください。

- ① 労働組合または労働者の過半数を代表する者との協定の締結
- ② 出向労働者の同意を得ること

9 その他の要件

本助成金を受給する出向元事業主、出向先事業主は、次の①～⑤に該当することが必要です。**雇用調整助成金（出向）の支給を受けている場合は、特に④、⑤に注意してください**

- ① 出向元事業所および出向先事業所が雇用保険適用事業所であること。
- ② 「受給に必要な書類」を整備し、受給のための手続に当たって労働局等に提出するとともに、保管して労働局等から提出を求められた場合にそれに応じて速やかに提出すること。
なお、「受給に必要な書類」とは、出向の対象となった労働者の、出勤及び雇用調整の状況、賃金等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)等です。
- ③ 労働局等の実地調査を受け入れること
- ④ 出向元事業所で、本助成金の支給対象となる期間に他の事業所の雇用保険被保険者を出向により受け入れ、他の事業所の事業主がその出向について本助成金、雇用調整助成金（出向）又は通年雇用助成金の支給を受けていない（受けようとしていないことを含む）こと
- ⑤ 出向先事業所で、自己を出向元事業所とする出向を行い、出向元事業主として本助成金、雇用調整助成金（出向）又は通年雇用助成金の支給を受けていない（受けようとしていないことを含む）こと

10 不支給要件

本助成金を受給する出向元事業主、出向先事業主は、以下の①～⑫に**該当しない**ことが必要です。大変細かいですが、これまでに不正受給をした事業主や、法令違反を行った事業主、反社会的な団体等には助成金を支給しないということです。

- ① 雇用関係助成金について不正受給による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けたことがあり、当該不支給決定日又は支給決定取消日から3年又は5年（※）を経過していない。
※ 平成31年4月1日以降の申請について不正受給等があった場合5年
- 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関与した役員等がいる。
- ③ 支給申請日の属する年度の前年度より前に労働保険料の滞納がある。
- ⑤ 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。
- ⑥ 風俗営業等関係事業主である。
- ⑦ ア 事業主もしくは事業主団体または事業主等の役員等が、暴力団または暴力団員である。
イ 役員等が、自己、自社もしくは第三者の不正の利益を図る目的または第三者に損害を加える目的をもって、暴力団または暴力団員を利用するなどしている。
ウ 役員等が、暴力団または暴力団員に対して、資金等を供給し、または便宜を供与するなど直接的あるいは積極的に暴力団の維持、運営に協力し、もしくは関与している。
エ 役員等が、暴力団または暴力団員であることを知りながらこれを不当に利用するなどしている。
オ 役員等が、暴力団または暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有している。
- ⑧ 事業主等または事業主等の役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行ったまたは行う恐れがある団体等に属している。
- ⑨ 倒産している。
- ⑩ 産業雇用安定助成金について不正受給を理由に支給決定を取り消された場合、労働局が事業主名等を公表することに承諾していない。
- ⑪ 役員等の氏名、役職及び生年月日が記載されている別紙「役員等一覧」又は同内容の記載がある書類を添付していない。
- ⑫ 「雇用関係助成金支給要領」に従うことに承諾していない。

第3章

～産業雇用安定助成金の対象期間等～

1 「対象期間」と「出向期間」①



Q.出向する期間と、支給を受けられる期間はどのくらいなの？

A.出向の期間は**1か月以上2年以内**となります（復帰することが前提となります）。また、この期間のうち**1年間**について支給を受けられます。



Q.複数の労働者を出向させる場合、支給を受けられる期間はどのようになるの？

A. 同一の出向先事業所に複数の労働者の出向を実施する場合は、労働者の出向の開始日のうち最も早い日から、出向の終了予定日のうち最も遅い日となります。このため、対象期間が結果的に2年間を超える場合もあり得ます。

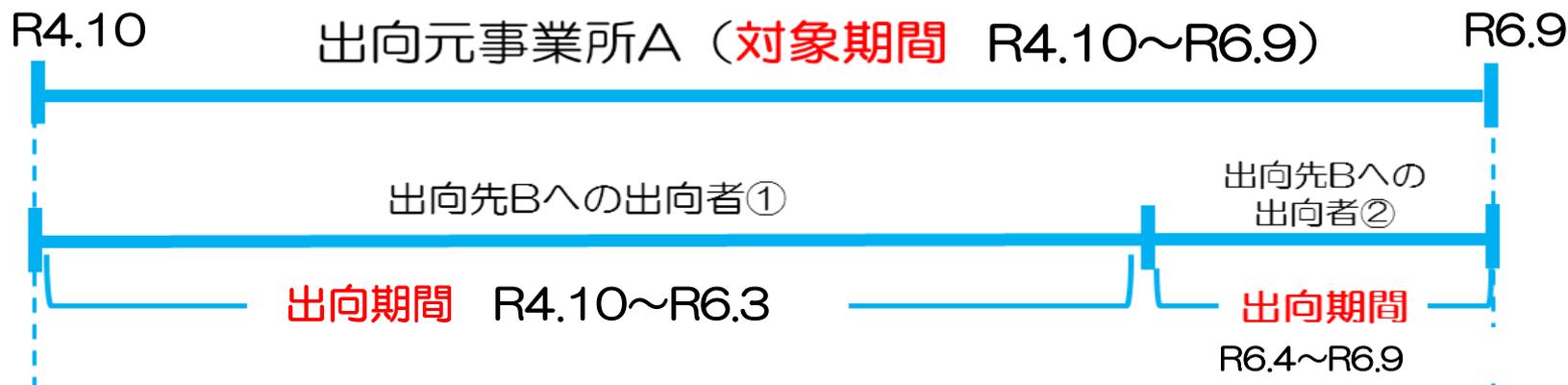
2 「対象期間」と「出向期間」②



Q.もう少しわかりやすくお願いします。

A.例1の場合、出向労働者①の出向開始日から出向労働者②の出向終了日までの2年間が対象期間になります。ただし、出向労働者①の1年6か月の出向期間のうち、支給日数は最大で、令和4年10月1日から12か月（365日）となります。

例1

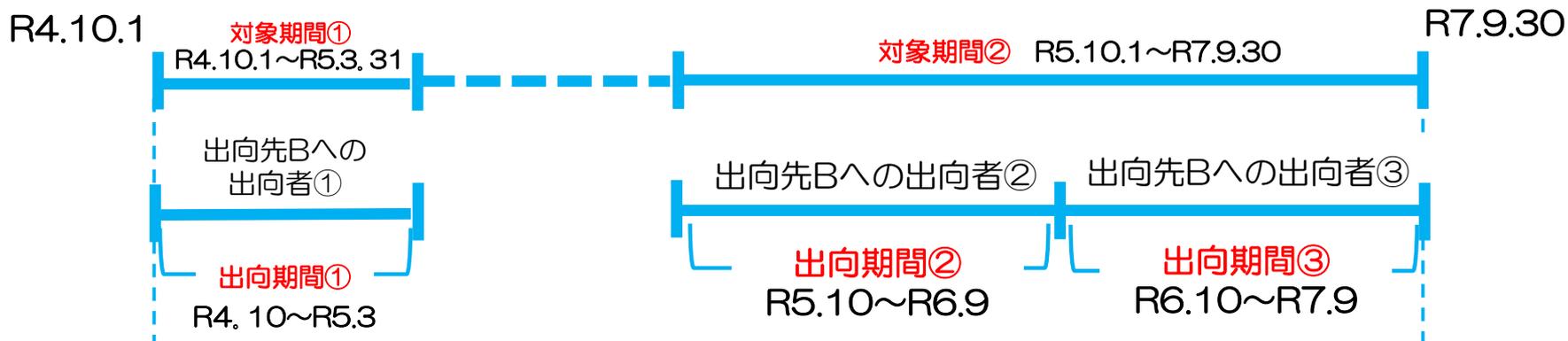


3 「対象期間」と「出向期間」③

A.例2の場合、対象期間は3年間になります。出向対象者の出向期間も1年以内であるため、出向期間①～③については、出向期間の全期間が支給対象となります。

例2

出向元事業所A（対象期間R4.10.1～R7.9.30）



4 「対象期間」と「出向期間」④



Q.出向先の事業所が複数ある場合はどうなるの？

A.複数の出向先事業所に出向を実施する場合は、複数の出向先事業所の出向期間の始期のうち最も早い日から、出向期間の終期のうち最も遅い日が対象期間となります。つまり、下記の例の場合、出向先Bの出向者①の出向開始日（R4.10.1）から出向先Cの出向者②の出向終了日（R7.3.31）までとなります。

なお、出向先Bへの出向者①については、12か月（365日）を超える日数（R5.10.1～R6.3.31）については支給の対象になりません。

一方、出向先Cの出向者②については、出向期間の全期間が支給の対象になります。

例



5 判定基礎期間



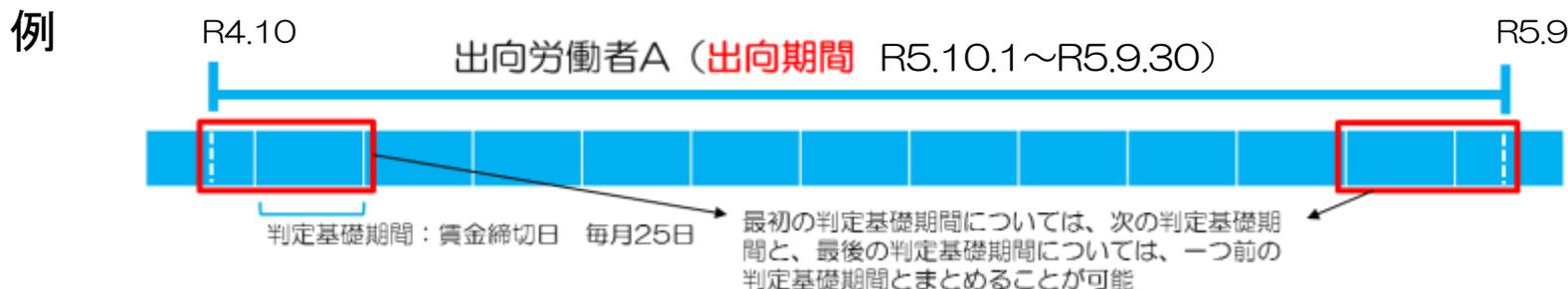
Q.出向の実績は対象期間又は出向期間単位で確認すればいいの？

A.出向の実績は、出向先事業所ごとに、賃金を支払う事業所の賃金締切日の翌日から、その次の賃金締切日までの1か月単位で判定し、それに基づいて支給がなされます。この出向の実績を判定する1か月単位の期間を「判定基礎期間」といいます。ただし、毎月の賃金の締切日が特定されない場合などは暦月とします。



Q.出向開始日や出向終了日が判定基礎期間と一致しない場合は？

A.「出向期間」の初日が「判定基礎期間」の初日と一致しない場合は、「出向期間」の初日から2つ目の「判定基礎期間」の末日までを最初の「判定基礎期間」としたり、最後から2つめの「判定基礎期間」の初日から「出向期間」の末日までを最後の「判定基礎期間」とすることが可能です。



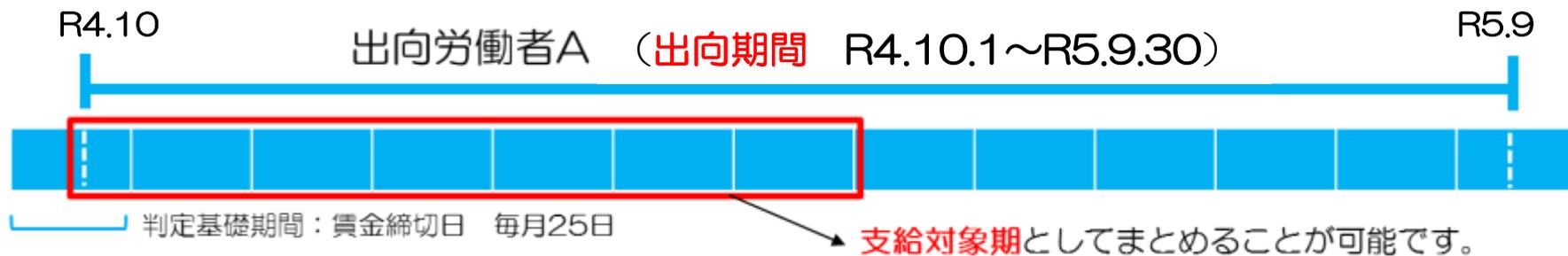
6 支給対象期



Q. 結局、「対象期間」と「出向期間」と「判定基礎期間」のどの単位で申請を行えばいいの？

A. 支給申請を行う期間は1か月（判定基礎期間）ごとでも申請可能ですが、最大で連続する6か月分の判定基礎期間をまとめることができるんです。この期間をまとめる時は、出向開始前に労働局に「計画届」を提出する際に選択することが可能です。このまとめた申請の単位は「**支給対象期**」と呼んでいます。

例



7 用語の整理



Q.ものすごくわかりにくいですね……。混乱してきました。

A.わかりにくくて申し訳ありません！

まとめてみたので参考にしてください。

- **「対象期間」**とは出向元事業所として産業雇用安定助成金の支給を受けることが可能な最大の単位（期間）のことです。複数の事業所に出向させる場合や複数の労働者を出向させる場合は、結果的に2年間を超えることもあります。
- **「出向期間」**とは1人の労働者が出向する期間のことです。産業雇用安定助成金では1か月以上2年間以内の出向でないと対象になりません（ただし、出向期間が1年を超える場合、助成金の支給は12か月（365日）までになります）。
- **「判定基礎期間」**とは、賃金締切日の翌日から次の賃金締切日（賃金締切日がない場合は暦月）の1か月ごとの単位で、出向の実績（出勤・勤怠管理や賃金の支払状況）などの確認の基礎となる期間です。
- **「支給対象期」**は支給申請の単位です。1か月分でも申請が可能ですが、2～6か月分の判定基礎期間をまとめて申請することができます。

8 支給限度日数



Q.労働者1人あたりの助成金を受け取ることのできる期間は？

A. 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**12か月（365日）が限度**となります（1人の労働者について、出向の期間自体は2年まで認められていますが、その場合365日を超えた分は助成されません）。



Q.出向させる人数は何人でもよいのですか？

A.一つの事業所（雇用保険の適用事業所単位）につき、一年度あたり、助成金を受けることのできる人数は**500人が限度**となります。

当該年度における初回の計画届の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。ただし、その数が10人未満の場合は10人が上限となります。

第4章

～産業雇用安定助成金の支給等～

1 助成金の対象となる経費



Q.だんだん分かってきました。では、肝心の助成金の額について教えてください。
まず、出向させたときに対象になる経費はどのようなものがあるのでしょうか

A.はい、助成金の対象となる出向の経費には、大きく分けて二通りあります。

出向中に要する経費である「**出向運営経費**」と、出向前の準備段階に係った費用である「**出向初期経費**」があります。

「出向運営経費」には、助成率を掛けて助成金額を算出します。

「出向初期経費」は、労働者1人につき、初回のみ定額を助成します。

2 出向運営経費



Q.「出向運営経費」？また耳慣れない言葉がでてきました。詳しく教えていただけますか？

A. 出向運営経費とは、出向元事業所または出向先事業所が出向労働者に対して要した、下の例のような、いわばランニングコストが該当します。

- 例
- ① 出向元事業主または出向先事業主が出向労働者に**賃金**（事業主負担分の社会保険料は含まれません）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**
出向先事業所または出向労働者から出向元事業所への報告、面談に要する経費
 - ③ 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（※）**



※ 新型コロナウイルス感染症の影響により、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、自宅等で行う学習形態（インターネット等を用いたものも可能）の教育訓練等も含まれます

3 助成率



Q.なるほど。では、助成率はどのくらいになるの？

A. 助成率は、大企業と中小企業で異なります。
また、出向元が解雇等を行っていた場合と、解雇等を行っていない場合も異なります。表にすると下のようになります。

	助成率
中小企業	4/5（解雇等を行っていない場合9/10）
大企業	2/3（解雇等を行っていない場合3/4）

A. また、令和3年8月から、独立性が認められない、いわゆる**グループ企業間の出向**も対象となり、その場合、助成率は**中小企業2/3、大企業1/2**となります。

4 助成率と解雇要件①



Q.解雇等を行っていない場合ってというのは？

A. まず1つ目ですが、**支給対象期の末日**に、出向元事業主に雇用されている労働者（雇用保険被保険者および当該事業主の事業所で働いている派遣労働者）が、**対象期間**の初日の前日の属する月から遡った6か月間の各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上である場合、助成率が高くなります。

例：中小企業（労働者の減少は解雇等によらないものとします。）

令和4年 4月	令和4年 5月	令和4年 6月	令和4年 7月	令和4年 8月	令和4年 9月
100人	100人	100人	99人	95人	94人

R5.3.31時点の
雇用保険被保険
者数：80人

対象期間の初日の前日の属する月から遡った6か月間の
各月末の雇用保険被保険者数：平均98人

支給対象期①
R4.10.1~R5.3.31

出向元事業所A
(**対象期間** R4.10.1~R.6.9.30)

A.上の例だと80人／98人＝81.6%（4／5以上）になるので、助成率は**9／10**になります。

5 助成率と解雇要件②



Q.他にもまだあるの？

- A. 対象期間の初日の前日から起算して6か月前から当該支給対象期の末日までに、次の①～③に掲げる解雇（解雇予告や新型コロナウイルス感染症と理由とするものも含む。）等を行わないこと。
- 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、解雇又は退職勧奨（労働者が同意した場合も含む。）等により事業主都合による離職をさせること
 - 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、中途契約解除等により事業主都合によ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、労働者派遣契約期間満了前の事業主都合による契約解除

例



6 上限額



Q. 出向運営経費の90%って結構大きな額になるんじゃないですか？

A. 助成金の支給額には上限額が設けられています。大企業・中小企業ともに労働者一人一日当たり**1万2千円が上限額**となります。



Q. 出向元、出向先のそれぞれが1万2千円が上限になるの？

A. 出向元と出向先の**合計で1万2千円が上限額**となります。
出向元と出向先の事業所が負担した支給対象期の賃金額の割合を使って按分することになります。
具体的な按分の方法ですが、出向前に支払っていた賃金額が、出向後に支払った（支給対象期の）賃金額よりも、大きくなる場合と小さくなる場合で少し計算方法が違います。
このことを説明する前に、助成金の計算方法について、まず確認していきましょう。

7 助成金の計算方法①



Q.計算方法って、出向運営経費に助成率をかけるんじゃないの？

A. 基本的にはその通りです。しかし、もう少し詳しく見ていきましょう。

STEP1 まず、出向労働者の**出向前1週間の1日当たりの賃金額**（A）を求めます。

- ① 出向労働者の出向開始日の直前の1時間当たりの賃金
- ② 出向開始前1週間の1日当たりの所定労働時間（※）

※ 出向開始前1週間の所定労働時間数を、同期間の所定労働日数で除して得た時間数。

$$\text{①} \times \text{②} = \text{A}$$

STEP2 次に、**出向前の賃金**（X）を求めます。

A：STEP1で求めた出向労働者の**出向前1週間における1日当たりの賃金額**

B：支給対象期の出向先事業所における実労働日数

$$\text{A} \times \text{B} = \text{X}$$

STEP3 「出向前の賃金（X）」と「支給対象期の賃金（Y）」を比較します。

XがYより低くなる場合 → STEP4へ

XがY以上となる場合 → STEP5へ

8 助成金の計算方法②

STEP4 「出向前の賃金（X）」が「支給対象期の賃金（Y）」より**低くなる**場合
「出向前の賃金（X）」を出向元事業所及び出向先事業所が負担した支給対象期の賃金（Y）の割合で按分します。

【例】 出向前の賃金（X）が20万円、支給対象期の賃金（Y）が22万円の ケース
を考えて見ましょう。支給対象期に支払われた賃金の出向元と出向先の負担額は、
出向元 4万4千円：出向先 17万6千円、助成率は9/10とします。

支給対象金の賃金（Y） 出向元事業主の負担額と割合 4万4千円/22万円（2割）

支給対象期の賃金（Y） 出向先事業主の負担額と割合 17万6千円/22万円（8割）

⇒ 出向元事業所の賃金部分助成対象額 =20万円（出向前の賃金X）×2割（= 4万円）

⇒ 出向先事業所の賃金部分助成対象額 =20万円（出向前の賃金X）×8割（=16万円）

【助成額の算出】

（助成率）

出向元 4万円 × 90% = 3万6千円

出向先 16万円 × 90% =14万4千円

合計 **18万円**

比較して金額の低い方が助成額となります。

上限額1万2千円×支給対象期の出向先での実労働日数20日=24万円

※ 賃金部分助成対象額に助成率を乗じて得た金額よりも、上限額から算出した金額の方が低くなる場合は、
上限額から算出した金額を、支給対象期の賃金の負担割合で按分します。

厚生労働省のHPに、様式第6号(2)～(4)の自動計算様式が掲載されていますのでご活用ください

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/sankokin_20210201.html#20003)

9 助成金の計算方法③

STEP5 「出向前の賃金（X）」が「支給対象期の賃金（Y）」以上となる場合

支給対象期の賃金について、出向元・出向先それぞれが負担した金額が賃金部分助成対象額となります。

【例】 出向前の賃金（X）が22万円、支給対象期の賃金（Y）が20万円（負担割合は、出向元 4万円：出向先 16万円）、助成率は9/10とします。

⇒ 出向元事業所の賃金部分助成対象額＝20万円（支給対象期の賃金Y）×2割（＝ 4万円）

⇒ 出向先事業所の賃金部分助成対象額＝20万円（支給対象期の賃金Y）×8割（＝16万円）

【助成額の算出】

$$\begin{array}{l} \text{出向元} \quad 4\text{万円} \times \overset{\text{(助成率)}}{90\%} = 3\text{万}6\text{千円} \\ \text{出向先} \quad 16\text{万円} \times 90\% = 14\text{万}4\text{千円} \end{array}$$

} 合計 **18万円**

比較して金額の低い方が助成額となります。

上限額1万2千円×支給対象期の出向先での実労働日数20日＝24万円

※ 賃金部分助成対象額に助成率を乗じて得た金額よりも、上限額から算出した金額の方が低くなる場合は、上限額から算出した金額を、支給対象期の賃金の負担割合で按分します。

10 出向初期経費①



Q. そうですね「出向初期経費」って言うのもありましたよね？
詳しく教えてくださいませんか？

A. 出向初期経費とは、出向元事業所または出向先事業所が、出向期間の初日までに要した次のような経費になります。 ※ 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

例 ① 出向先事業所が出向者を受け入れるための機器や備品の整備に要する経費



② 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



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



④ 就業規則や出向契約書の整備費用



⑤ 出向元事業所が出向に際してあらかじめ行う教育訓練



⑥ 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）



11 出向初期経費②



Q.ふむふむ。それで「出向初期経費」というのはどのくらいの金額になるのでしょうか？

A. 出向初期経費に対する助成額は、かかった費用の額にかかわらず、定額での支給になります。金額は下記のとおりです。

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

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

第5章

～雇用調整助成金との比較～

1 雇用調整助成金の特例措置①



Q.でも、雇用調整助成金は特例措置も行われていて助成額は産業雇用安定助成金よりも高いんでしょう？

A. おっしゃるとおり、雇用調整助成金の上限額や助成率は、条件によっては産業雇用安定助成金よりも助成金額が高くなる場合があります。

具体的には、以下の2つの条件のいずれかに該当する事業主の場合、雇用調整助成金の上限額と助成率は、産業雇用安定助成金の上限額と助成率よりも高い「上限額15,000円」「助成率最大10/10（※）」になります。※ 解雇等を行った場合は4/5

1 業況が特に厳しい事業主

生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少している事業主

2 緊急事態宣言地域又はまん延防止等重点措置対象地域に所在する事業所の事業主

要請に沿って、これらの発令期間の終了日が属する月の末日の翌月末までに休業を実施した事業主

2 雇用調整助成金の特例措置②



Q.佐賀県は令和4年3月6日までまん延防止等重点措置が発令されてたから4月30日までは、休業して雇用調整助成金をもらった方が助成金額が多くなりそうですね・・・。

A. そ、そういうこともあるかもしれませんが、雇用調整助成金は雇用維持効果も高いのですが、実施した事業主も労働者もスキルの低下やモラル、モチベーションの低下など様々な不安を抱えていましたよね？

また、出向の場合、出向先とのマッチングや出向する労働者の選定、労働組合等との協定の締結、出向先事業主との出向契約の締結といった諸手続があるので、出向開始までに時間を要します。

さらに、雇用調整助成金の特例措置は延長されていますが、段階的に変更されています。

こうしたことを踏まえると、出向をお考えの場合は、早期に労働局にご相談をいただければと思います。

3 雇用調整助成金の特例措置③



Q.雇用調整助成金の特例措置が段階的に変更されているというのはどういうこと？

A. はい、雇用調整助成金には、先ほどご案内した、業況が厳しい事業主、緊急事態宣言等の地域に所在する事業所の事業主以外の事業主には、以下のとおり「原則的な措置」という上限額と助成率が適用になります。

判定基礎期間の初日	令和4年3月～6月	令和4年7～9月
中小企業	4/5 (9/10) 9,000円/日	4/5 (9/10) 9,000円/日
大企業	2/3 (3/4) 9,000円/日	2/3 (3/4) 9,000円/日

※ 金額は1人1日あたりの上限額、括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合

※ 上記の助成率及び上限額は、「原則的な措置」について記載したものです。

4 雇用調整助成金と産業雇用安定助成金の比較①



Q.あれ？雇用調整助成金の上限額9,000円で、助成率も最大9/10ってことは、産業雇用安定助成金の方が助成額が多くなる場合があるってこと？

A. そうなんです。原則的な措置が適用される事業主の場合であれば、産業雇用安定助成金の方が助成額が高くなる場合がありますし、実は、産業雇用安定助成金は「出向前に支払っていた賃金と概ね同じ額（85%から115%の範囲）の賃金を支払うものであること。」を要件にしていますので、出向労働者の出向前の賃金が概ね維持されます。一方、雇用調整助成金が助成金の対象としている休業手当の場合、平均賃金の60%以上であれば法的に問題ないこととなっているため、労働者に支払われる金額が休業前よりも低くなる可能性もあります。

5 雇用調整助成金と産業雇用安定助成金の比較②



Q.事業主への助成額が多くなって、労働者への賃金支払額が出向前と概ね同じってというのは、とてもありがたいですね。

それでは具体的な比較です。まずは雇用調整助成金です。

賃金額30万円の労働者の場合（令和4年3月以降）



雇用調整助成金の場合（休業前賃金額の80%の休業手当が支払われる場合）

- 休業手当の支払額12,000円（※1）／1日、休業期間1か月（20日間）
- 12,000円×90%（※2）=10,800円＞9,000円
- 9,000円×20日間=180,000円支給
- 休業手当支払額24万円-助成額18万円=6万円
- 事業主負担は6万円
- 従業員の収入は6万円ダウン

※1 休業手当の額は労働基準法に定める平均賃金の60%以上であり、労使協定等により定められている必要があります。また、雇用調整助成金の助成額は、小規模事業主（従業員数が20人以下または個人事業主）の場合、実際に支払われた休業手当を基に算出しますが、小規模事業主以外の事業主の場合は、前年度に支払われた労働保険料の算定の基礎となった賃金額を基に算出されます。

※2 解雇等がない中小企業の場合になります。

6 雇用調整助成金と産業雇用安定助成金の比較③

つづいて、産業雇用安定助成金の例です



賃金額30万円の労働者の場合（令和4年3月以降）

産業雇用安定助成金の場合（出向元と出向先が賃金を按分して負担する場合）

- 出向後の賃金支払額30万円、出向期間1か月（実労働日数 20日間）
- 賃金の負担割合（※1）：出向元が24万円、出向先が6万円
- 出向元240,000円×90%（※2）＋出向先60,000円×90%（※2）
＝270,000円＞12,000円×20日＝240,000円
- 240,000円を賃金の負担割合で按分（出向元8：出向先2）
＝出向元192,000円（出向先48,000円支給）
- 出向元負担額24万円-助成額19万2千円＝4万8千円
- 出向元事業主の負担は**4万8千円**
- 従業員の収入を**維持**しながら事業主の**負担を軽減**できます。
- 初回の支給申請の場合、**最大15万円（※3）**を出向元・先にそれぞれ支給。

※1 賃金の負担割合は出向元事業主と出向先事業主の出向契約で決定します。

※2 解雇等がない中小企業の場合になります（詳しくは表面をご参照ください）。

※3 生産量要件が一定以上悪化しているなどの要件を満たす場合になります（詳しくは表面をご参照ください）。

※4 支給対象となる賃金に算入される手当等の種別については、佐賀労働局産業雇用安定助成金ホットライン（0952-38-0654）までお問合せ下さい。

第6章

～産業雇用安定助成金の支給までの流れ～

1 受給までの流れ



Q. だいぶ理解できてきました。それでは、産業雇用安定助成金の手続きはどうなっているのでしょうか？

A. 受給までのおおまかな流れは下記のとおりです。

労働組合などとの協定
出向元事業主と出向先事業主との契約※1
出向予定者の同意

※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。

出向計画届提出・要件の確認※2

※2 **出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として出向計画届を作成し**、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**佐賀労働局**へ提出してください。（**手続きは出向元事業主**が行います）

出向の実施

※3 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間（月単位）ごとに**出向元事業主と出向先事業主が共同事業主として支給申請書を作成し、佐賀労働局**へ提出してください。（**手続きは出向元事業主**が行います）

支給申請※3・助成金受給※4

※4 支給申請書に基づき、**出向元事業主・出向先事業主それぞれに助成金を支給**します。

（※1）本助成金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佐賀労働局で手続きを行うこととなります（出向元事業主と出向先事業主がそれぞれ別々に計画の提出および支給申請を行うことはできませんので、ご注意ください。）。

（※2）出向元事業主が計画届提出時に**出向先事業所ごとに選択した支給申請頻度毎に支給申請**することとなります。

（※3）本助成金は出向元事業主および出向先事業主がいずれも支給要件を満たす場合に支給されるため、出向元事業主または出向先事業主のいずれか一方が支給要件を満たさない場合には、もう一方が支給要件を満たしていたとしても、双方が支給となりますので、事前に支給要件等をよくご確認の上、計画届の提出及び支給申請を行ってください。

2 計画届



Q.う～ん。助成金の最初の手続きとしては、計画届を提出するという事でいいんでしょうか？

A. はい、出向開始前（できれば2週間前）までに、出向元・出向先それぞれが作成した書類を、出向元事業主がとりまとめて佐賀労働局（※）に提出をお願いします。必要書類は以下のとおりです。
 ※事業所が佐賀県内にあっても、別の都道府県にある本社が一括して雇用保険適用事業所としての手続きを行っている場合は、本社の所在する地域を管轄する労働局までお問い合わせください。

【所定の様式】

出向元事業主	出向先事業主
様式第1号 出向実施計画(変更)届	様式第2号 出向実施計画(変更)届
様式第1号別紙1 出向先事業所別調査	様式第2号別紙 出向初期経費に係る計画届
様式第1号別紙2 出向初期経費に係る計画届	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
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	
様式第5号 産業雇用安定助成金 出向に係る本人同意書	

【確認書類】 ※下記の書類以外にも、佐賀労働局から確認のため書類の提出を求める場合があります。

出向元事業主	出向先事業主
出向協定書	受け入れている派遣労働者数の確認のための書類 (派遣労働者の受け入れがある場合のみ)
生産指標の確認のため書類	事業所の概況と中小企業に該当するか否かの確認のための書類
所定の労働日・労働時間・休日や賃金制度の確認ための書類	
事業所の概況と中小企業に該当するか否かの確認のための書類	
出向先事業主の確認のための書類	
出向契約書	

3 支給申請書



Q.そして、出向を実施したら支給申請をするわけですね？

A. はい、支給申請は、計画届に記載した支給申請頻度ごとに申請を行います。提出する書類は以下のとおりです。支給申請の期限は、支給対象期の末日の翌日から2か月以内です。出向初期経費は、対象となる労働者の初めての支給申請の際に書類を提出します。

【所定の様式】

出向元事業主	出向先事業主
様式第6号(1) 産業雇用安定助成金支給申請書（申請書一枚に、出向先・出向元の記載欄があります）	
様式第6号別紙 産業雇用安定助成金出向初期経費報告書（共通）	様式第6号別紙 産業雇用安定助成金出向初期経費報告書（共通）
様式第6号(2) 出向元事業所賃金補填額・負担額等調書	様式第6号(3) 出向先事業所賃金補填額・負担額等調書
様式第6号(4) 支給対象者別支給額算定調書（共通）	様式第6号(4) 支給対象者別支給額算定調書（共通）
様式第6号(5) 支給要件確認申立書（産業雇用安定助成金）	様式第6号(5) 支給要件確認申立書（産業雇用安定助成金）
様式第7号(1) 雇用維持事業主申告書	共通要領様式 支払方法・受取人住所届
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	
共通要領様式 支払方法・受取人住所届	

【確認書類】 ※下記の書類以外にも、佐賀労働局から確認のため書類の提出を求める場合があります。

出向元事業主	出向先事業主
出向の事実、出向の時期、出向労働者の人数、出向の形態と雇用関係及び雇用保険被保険者資格の確認のための書類	出向の事実、出向の時期、出向労働者の人数、出向の形態と雇用関係及び雇用保険被保険者資格の確認のための書類
出向労働者の賃金の支払い状況等の確認のための書類	出向労働者の賃金の支払い状況等の確認のための書類
賃金以外の出向運営経費を確認できる書類	賃金以外の出向運営経費を確認できる書類
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)	

4 終わりに



Q.なかなか難しいですね。実際に書類を書くとはわからないことも多いと思うのですが・・・。

A. 佐賀労働局では、産業雇用安定助成金について、専門の担当者と直接相談できる「産業雇用安定助成金ホットライン」を開設しています。

助成金に関するお問い合わせはもちろんのこと、出向させたい、出向を受け入れたいという事業主のマッチングについてもお伺いして、専門の相談機関（産業雇用安定センター）につなぎます。

ご連絡をおまちしています！

佐賀労働局産業雇用安定助成金ホットライン

「0952-38-0654」