

# 「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～

『在籍型出向マッチング企業説明会&支援セミナー』資料

令和4年8月5日



佐賀労働局職業安定部

# 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？

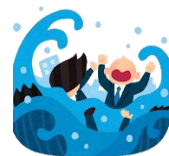
一般的には、一時的に休業させることが多いようです。

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



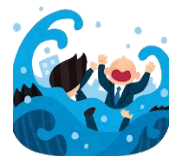
休業していない店舗の従業員から「働かなくても手当が同等」なことに不満、雇用管理が難しい。【愛媛県】



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？

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。

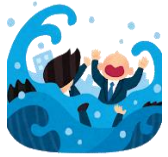


A. **出向労働者**は新たな人脈を得ることができます。他社でのノウハウを学び、仕事に対する視野が広がります。



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！なお、出向元は「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.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。

## 8 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（出向元・先の計）**になります。

## 9 助成金の対象となる経費



Q.肝心の助成金の額など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、出向労働者への賃金や教育訓練費用等が該当し、助成率を掛けて助成金額を算出します。
- 「出向初期経費」は出向に伴う機器・備品の整備経費や就業規則の整備費用等が該当し、労働者1人につき初回のみ定額を助成します。

# 10 「出向運営経費」の助成率



Q. 「出向運営経費」の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。

# 11 「出向初期経費」に対する助成額



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

A. 現時点では雇用調整助成金の**特例措置は令和4年9月30日まで**となっており、その間、上限額や助成率が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【業況特例】  
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【地域特例】

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. 「業況特例」や「地域特例」に該当しない事業主の場合、上限額や助成率はどうなるの？

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月～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。



### 3 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。

## 4 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。

## 5 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。

※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。

※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。

# 終わりに



Q.産業雇用安定助成金の支給要件や提出書類などについて、もうちょっと詳しく知りたいのですが・・・。

A. 出向の実施までには、出向元と出向先との契約、労働局への出向計画届提出・要件の確認等を行う必要があります。そこで、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」**

# フォローのお願い

- 佐賀労働局では、下記のツイッターアカウントから、事業主向けに助成金の情報などを発信していますので、フォローをお願いします！

