



人事労務情報

2021
1

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
法改正情報	2021年1月以降の労働関係法令の改正について 1
労務管理情報	人事労務分野での行政手続きにおける押印廃止について 4
相談室	非正規労働者の正社員転換措置について教えてください。 5
information ①	老後の生活感等の調査「何歳から老後? 何歳まで働きたい?」 6
実務の疑問解説	育児休業中に、一時的な勤務をさせてもよいですか? 7
information ②	雇用調整助成金の今後と、産業雇用安定助成金の新設について 8

法改正情報

2021年1月以降の労働関係法令の改正について

2020年は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労務管理上も緊急の対応に追われましたが、このようななかでも改正法は順次成立・公布され、一部は既に施行されています。2020年に施行された主な法改正の振り返りと、2021年1月以降に施行される主要な法改正内容をおさえましょう。

1. 2020年中に施行された主な法改正内容の振り返り

施行時期	改正された法令(略称)	主な改正等の内容
2020年 4月1日	パートタイム・有期雇用労働法 労働契約法 労働者派遣法	☒ 同一労働同一賃金 * 中小企業は、2021年4月1日施行 同一企業内における正社員と、非正規労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間の不合理な待遇差を禁止する
2020年 6月1日	労働施策総合推進法 男女雇用機会均等法 育児介護休業法	☒ パワーハラスメント対策の義務化 * 中小企業は、2022年3月31日までは努力義務 ☒ セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメントに対する防止対策の強化
2020年 8月1日	雇用保険法	☒ 被保険者期間の算定方法の変更 ☆ 2020年8月号1ページ参照 失業等給付の受給資格を得るために必要な「被保険者期間」を算定する際に、賃金支払の基礎となる日数が11日未満であっても、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月を1か月として計算する
2020年 9月1日	労災保険法 厚生年金保険法	☒ 複数就業者の労災保険給付 ☆ 2020年9月号3ページ参照 複数就業者の労災保険給付について、給付基礎日額を合算して保険給付額等を決定する ☒ 厚生年金保険の標準報酬月額の上限改定 ☆ 2020年8月号3ページ参照 標準報酬月額の上限等級（31等級・620千円）の上に1等級（32等級・650千円）が追加。
2020年 10月1日	雇用保険法	☒ 失業給付の給付制限期間の短縮 ☆ 2020年8月号2ページ参照 自己都合離職者の給付制限期間を、5年間のうち2回に限り、3か月から2か月に短縮。

2. 2021年1月以降に施行される労働関係法の改正

人事担当者が押さえておきたい、2021年1月以降に施行される主要な法改正の概要です。主な実務対応とともに確認しましょう。

施行時期	改正される法令(略称)	主な改正等の内容
2021年 1月1日	育児介護休業法	☒ 子の看護・介護休暇の時間単位取得 ☆ 2020年11月号6ページ参照 - 従来の半日単位取得は対象外とされていた短時間労働者の適用制限が廃止され、すべての労働者が時間単位取得が可能になる。 - 実務では、時間単位取得を定める規定へ変更することが必要。
2021年 3月1日	障害者雇用促進法	☒ 障害者の法定雇用率引上げ（民間企業2.2% → 2.3%） ☆ 2020年12月号2ページ参照 従業員が43.5人以上（現行は45.5人以上）の事業主は、1人以上の障害者を雇用する。
2021年 4月1日	パートタイム・有期雇用労働法	☒ 同一労働同一賃金 ☆ 2020年4月号4ページ・11月号1ページ参照 - 短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇差を禁止する規定について、<u>中小事業主に対する適用猶予が終了</u>。 - 実務では、同一労働同一賃金ガイドラインや最高裁判決（2020年11月号参照）を参考にしつつ、今後続く判例や社会状況等を見据えた対応が必要。また、短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員と非正規社員との間の待遇の相違の内容と理由を説明できるようにしておくことが重要。
	高齢者雇用安定法	☒ 70歳までの就業機会確保（努力義務） ☆ 2020年12月号3ページ参照 65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置を講じることが努力義務として導入される。 65歳までの雇用確保義務とは異なり、70歳までの就業確保は努力義務。厚生労働省は、「施行日時点で、70歳までの就業確保措置が講じられていることが望ましい」としつつ、「検討中や労使での協議中、検討開始といった状況も想定される」との見解を示す。
	労働施策総合推進法	☒ 中途採用者の比率の公表義務 ※常時雇用の労働者数301人以上の大企業のみ対象 - 中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促進すること等を目的とし、正規雇用労働者に占める正規雇用の中途採用者数の割合を、定期的に、直近3事業年度分の実績をホームページ等で公表することを義務付ける。 - 適用される企業の実務対応としては、割合算出のための情報整理と、公表方法の検討が必要。
	厚生年金保険法	☒ 脱退一時金の支給上限年数の引上げ ☆ 2020年7月号3ページ参照 外国人に対する脱退一時金の支給上限年数が3年から5年に引き上げられる。
	労働基準法	☒ 行政手続きにおける押印等廃止と36協定届の様式変更 ☆ 今号4ページ解説参照 36協定届などの使用者押印欄、過半数代表者の押印欄の廃止
2022年 1月1日	雇用保険法	☒ 65歳以上の副業者への雇用保険の適用 65歳以上の高年齢労働者を対象として、複数就業者の2つの事業主の適用事業における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上である場合、本人の申出により雇用保険（高年齢被保険者）の適用を可能とする。 - 実務では、高年齢者を含めた短時間労働者の副業・兼業の有無を確認できる体制の検討が求められる。
2022年 4月1日	女性活躍推進法	☒ 女性活躍推進行動計画の策定義務の対象拡大 女性活躍推進のための行動計画の策定等義務企業が300人超→100人超へ拡大。

施行時期	改正される法令(略称)	主な改正等の内容
2022年 4月1日	厚生年金保険法	☒ 在職老齢年金の見直し、支給停止基準を28万円から47万円に引上げ ・ 60歳から64歳の在職老齢年金制度支給停止の基準額を28万円から、現行の65歳以上の在職老齢年金制度と同じ47万円に引き上げる。70歳までの就業確保措置と並行し、高齢期の就業意欲を削ぐことないようにするための見直し。 ☒ 在職定時改定の導入 ・ 高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年定時に改定。
2022年 4月1日	労働施策総合推進法	☒ パワーハラスメント対策の義務化、中小企業も努力義務から義務へ
2022年 5月1日	確定拠出年金法	☒ 企業型確定拠出年金(DC)の加入年齢を拡大。 ・ 厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入可能とする。
2022年予定 公布日2020年 6月12日から2 年以内の日	公益通報者保護法	☒ 社会問題化する事業者の不祥事を、早期に是正し被害の防止を図るための改正 * 公益通報者保護制度とは、国民生活の安心や安全を脅かすことになる事業者の法令違反の発生と被害の防止を図るため、公益のために事業者の法令違反行為を通報した事業者内部の労働者に対する解雇等の不利益な取扱いを禁止する制度 ・ 事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等(窓口の設定、調査、是正措置等)を義務付け(従業員数300人以下の中小事業者は努力義務)。 ・ 内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け。 ・ 通報による保護対象者について、これまでの労働者に加え、退職者や役員を追加 等
	個人情報保護法	☒ 自身の個人情報に対する意識の高まり、技術革新を踏まえた保護と利活用のバランス、越境データの流通増大に伴う新たなリスクへの対応等の観点からの改正 ・ 利用停止・消去等の個人の請求権について、不正取得等の一部の法違反の場合に加えて、個人の権利または正当な利益が害されるおそれがある場合にも要件を緩和する。 ・ 個人データの授受に関する第三者提供記録について、本人が開示請求を可能とする等
2022年 10月1日	健康保険法 厚生年金保険法	☆ 2020年7月号3ページ・11月号7ページ参照 ☒ 短時間労働者の社会保険の適用拡大(100人超) ・ 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件の引上げ(500人超→100人超) ☒ 2か月を超えて雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置 ・ 雇用契約の期間が2か月以内であっても、雇用契約の期間を超えて使用される見込みがあると判断できる場合は、当初から被用者保険の適用対象とする。
2023年 4月1日	労働基準法	☒ 中小企業に対する割増賃金率の適用猶予措置の廃止 ・ 月60時間を超える時間外労働に対して割増賃金率50%を中小企業にも適用
2024年 10月1日	健康保険法 厚生年金保険法	☒ 短時間労働者の社会保険の適用拡大(50人超) ・ 短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件の引上げ(100人超→50人超)。
2025年 4月1日	雇用保険法	☒ 高年齢雇用継続給付の支給率引下げ ・ 65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付の支給率が15%から10%へ縮小。

労務管理情報

人事労務分野での行政手続きにおける押印廃止について

現在、官公署等へ届け出る多くの書類は、法令や慣行等により押印が求められています。この押印に関し、原則としてすべての行政手続きについて、一定の基準に照らして廃止する手続きが順次進められており、人事労務管理分野における書類についても廃止が予定されています。

1. 労働基準法関係の押印廃止

2020年12月22日に改正省令が公布され、2021年4月1日から施行となります。

現在、労働基準法施行規則では、「時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）」や「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」を始めとし、30近くの様式において会社の押印を求めています。改正により、今後、これらの様式等について会社および労働者の押印欄が削除され、法令上、押印や署名（以下「押印等」）が求められないこととなります。これに加え、現在、押印等が求められる様式のうち、36協定届等の過半数代表者の記載のある様式については、一部で過半数代表者が適切に選任されていない状況を踏まえ、適切な選任かを確認するチェックボックス（以下「適格性チェックボックス」）が様式上に設けられました。押印に代わってチェックボックスにチェックを入れることで形式要件を満たすこととなります。

適格性チェックボックスについて

改正により、次の2つのチェックボックスが新たに設けられました。

- ① 様式に記載のある労働組合が、事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合であるか、または、労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であるか
- ② 過半数代表者と締結した場合に、当該過半数代表者が管理監督者ではなく、かつ選出方法が適正であるか

協定当事者が過半数労働組合である場合は、①のチェックボックスのみにチェックをすれば、形式上の要件に適合する協定届・決議届となります。一方、協定当事者が過半数代表者である場合は、①②両方のチェックボックスにチェックしないと、形式上の要件に適合する協定届・決議届にはなりません。

新しい様式は、施行日である2021年4月1日以降に届け出るものから利用する必要があり、旧様式も当面の間、利用できるものの、適格性チェックボックスの記載の補正等を行う必要があり、補正していない旧様式による届出は、形式上の要件に適合していないため、改めて届出が求められます。

☞ 2021年4月～ 36協定届が新しくなります

<https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf>

2. 社会保険関係での押印廃止

日本年金機構は、12月25日より、「年金手続きの申請・届出様式の押印を原則廃止」としました。今後は、金融機関への届出印または実印による手続きが必要なもの（保険料口座振替納付（変更）申出書等）を除き、全面的に押印が廃止となります。なお、12月25日以降も旧様式の使用は可能とされています。また、旧様式により提出する場合も、押印は必要ありません。

3. 協会けんぽへの届出等の取扱い

協会けんぽにおいては、新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から、一部の届出においては、事業主の押印や署名を省略できるとしています。ただし、傷病手当金支給申請書や出産手当金支給申請書は、特に慎重に届出の真正性を確認することから、事業主の押印や署名が引き続き求められます。ただし、法務局が発行する法人の印鑑証明書や印鑑カードの写しを届出等に添付する場合等については、届出の真正性が確認できるとし、事業主の押印や証明の省略を認めています。

内閣府の資料によると、行政手続きで押印が必要なものは全体で15,000手続きあるようです。このうちの99.4%の手続きについて、押印廃止の決定、または廃止の方向ということです。押印の廃止で書類の迅速なやり取りが期待されます。今後の情報にも注目していきましょう。

相談室《人事労務管理》

非正規労働者の正社員転換措置について教えてください。



社労士

あけましておめでとうございます。昨年は大変お世話になり、誠にありがとうございました。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

今年、施行される法改正で実務に影響するものとしては、70歳までの就業機会確保の努力義務があげられます。また、同一労働同一賃金について、中小事業主への適用猶予が終了となります。適宜、状況を見ながら、一緒に考えてまいりましょう。



人事部

あけましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

同一労働同一賃金に関連して、2020年10月に出た最高裁判決を確認しました。大阪医科薬科大学事件やメトロコマース事件では、「正社員への登用制度」が存在し、実際に運用されていたことがポイントのひとつになったようですね（11月号2ページ参考）。弊社にも、正社員登用制度はありますが、これは労働法令で求められているものなのでしょうか。



社労士

はい、2020年4月施行のパートタイム・有期雇用労働法で、短時間労働者や有期契約労働者（以下「非正規労働者」）に対し、通常の労働者（正社員）へ転換する措置を設けることを義務づけています。具体的には、正社員登用制度を含め、次の①～④のいずれかの措置を実施することが必要です。

- ① 正社員を募集する場合、その募集内容を対象者（既に雇用している非正規労働者）に周知する
- ② 正社員のポストを社内公募する場合、対象者にも応募する機会を与える
- ③ 正社員へ転換するための試験制度を設ける
- ④ その他正社員の転換を推進するための措置を講ずる

人事部長

なるほど。ということは、あらかじめ、これらの措置の内容を非正規労働者に明らかにしておくことが重要ですね。具体的には、どのような方法がありますか？



社労士

はい、正社員転換措置の内容をあらかじめ周知する方法としては、次の方法が挙げられます。

- ・ 就業規則に記載
- ・ 雇用契約書に記載
- ・ 事業所内の掲示板での掲示
- ・ 資料の回覧
- ・ 社内メールやイントラネットで告知
- ・ 給与袋に資料を同封

そして、実際に正社員を募集したり、社内公募したりする段階での周知方法として、事業所内での掲示や資料の回覧、人事考課面談時での希望聴取などがありますね。

人事部長

なるほど、制度のあり方は理解できたのですが、法律上、「実際に正社員にする」ことまでは求められていないのでしょうか。

社労士

鋭い指摘ですね。現行法では、正社員転換措置を講ずることが義務であり、結果として正社員へ転換することまでは求めています。

人事部長

なるほど。同一労働同一賃金に関する最高裁判決では、正社員転換措置があり、実際に正社員に転換されていたことが重視されていましたが、法律上は、そこまでは求められていないということですね・・・。



そうですね。ですが、同一労働同一賃金の判例を見ると、正社員転換措置があり、実際に正社員に転換されていたことが労働契約法20条等における「その他の事情」として重視されています。この観点から、正社員転換措置の運用状況が重要となることが考えられます。もしも、長い間、正社員に転換する人が出てこない場合は、制度の内容が適正かどうか検討する必要があるでしょう。



はい、この機会に正社員転換措置の周知状況や運用の実態を確認します。弊社の場合、対象となる方が「扶養の範囲内で働きたいからパートタイムを希望」ということが多いようですが、中には、そうでない方もいるかもしれませんね。正社員転換措置が形骸化していないか見直してみます。



— 老後の生活感等の調査「何歳から老後？ 何歳まで働きたい？」

12月に、厚生労働省から「平成30年高齢期における社会保障に関する意識調査」の結果が公表されました。

📄 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000174288_00004.html

この調査は、老後の生活感や社会保障に関する負担のあり方などについての意識を調査し、社会保障制度改革を始めとした今後の厚生労働行政施策の企画・立案のための基礎資料を得ることが目的とされています。

今回公表されたものは、平成30（2018）年7月に実施され、20歳以上を対象に、調査客体の12,410人のうち 9,275人の有効回答を集計したものです。年齢階級別の内訳では、70歳以上が30%、60～69歳が20%、40～49歳および50～59歳が15%、30～39歳が10%、29歳以下が7%となります。

16の調査事項のなかから、興味深いものを取り上げます。

■ 老後の生活イメージは？

すべての年齢階級において、「年金を受給するようになった生活」が最も多くなっています。

■ 老後とは何歳ぐらいからか？

全般的には、「70歳から」が34.5%、「65歳から」が26.0%と多くを占めています。

■ 老後の不安は？

若い世代は「生活費の問題」の割合が高く、高齢層では「健康の問題」の割合が多くなります。

■ 何歳まで、収入を伴う仕事で働きたいですか？

「65歳まで」が 24.9%、「70歳まで」が 19.4%、「60歳まで」が16.6%となり、「生涯働きつづけたい」は 7.8%となりました。

■ 社会保障の給付と負担の関係について

「社会保障の給付水準を維持し、少子高齢化による負担増はやむを得ない」が26.8%、次いで「社会保障の給付水準をある程度引き下げつつ、ある程度の負担増もやむを得ない」が16.8%となりました。なお、高齢層では「社会保障の給付水準を維持し、少子高齢化による負担増はやむを得ない」が約3割となっています。

■ 少子高齢化が進行する状況における高齢者と現役世代の負担水準について

「現役世代の負担の上昇を緩和するために、高齢者の負担が今より重くなることはやむを得ない」が 28.4%、「高齢者の負担は現状程度で留めるべきであり、現役世代が負担するべき」が 27.1%となりました。高齢者の負担が今より重くなることはやむを得ないの割合は若い世代ほど多くなっているのに対し「現役世代の負担を大幅に増やすべき」の割合は70歳以上が最も多くなっています。

実務の疑問解決！

育児休業中に、一時的な勤務をさせてもよいですか？



M字カーブ（年齢別に見た女性の労働力率のグラフでの特長的な曲線）がほぼ解消され、育児休業の取得率や復職率が高まっています。女性の活躍が進むとともに、育児休業中であっても、「育児休業中の従業員に一時的な勤務をお願いできれば」というご相談を受けることが出てきました。さて、「どのような形であれば、就労ができるのか」、今回はこのことを取り上げます。

1. 育児休業中の就労について

(1) 恒常的・定期的な就労について

育児・介護休業法上の育児休業は、子どもの養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度です。そのため、休業期間中に就労することは想定されていません。

(2) 一時的・臨時的な就労について

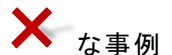
原則は(1)です。しかし、育児休業中の労働者が、会社の求めに応じ、就労することに合意した場合は、子どもの養育をする必要がない期間に限り、次のように一時的・臨時的にその会社で就労することは認められています。



な事例

- ① 育児休業開始当初は、労働者Aは育児休業期間中に出勤することを予定していなかったが、自社製品の需要が予期せず増大し、一定の習熟が必要な作業の業務量が急激に増加したため、スキル習得のための数日間の研修を行う講師業務を事業主が依頼し、Aが合意した場合
- ② 労働者Bの育児休業期間中に、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の高い事項に関わるトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っているBに、一時的なトラブル対応を会社が依頼し、Bが合意した場合
- ③ 労働者Cの育児休業期間中に、トラブルにより会社の基幹システムが停止し、早急に復旧させる必要があるため、経験豊富なシステムエンジニアであるCに対して、修復作業を会社が依頼し、Cが合意した場合
- ④ 災害が発生したため、災害の初動対応に経験豊富な労働者Dに、臨時的な災害の初動対応業務を会社が依頼し、Dが合意した場合
- ⑤ 労働者Eは育児休業の開始当初は全日を休業していたが、一定期間の療養が必要な感染症がまん延したことにより生じた従業員的大幅な欠員状態が短期的に発生し、一時的にEが得意とする業務を遂行できる者がいなくなったため、テレワークによる一時的な就労を会社が依頼し、Eが合意した場合

一方、次のような場合は、恒常的・定期的な就労((1)に該当)に該当するため、育児休業をしていることにはなりません。



な事例

- ・ 労働者Fが育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合

また、一時的・臨時的な就労を依頼する際には、次のことにご留意ください。

- ☑ 会社側の一方的な指示で就労をさせることはできず、労使の話し合いが必要。
- ☑ 育児休業中に就労をしなかった場合、このことを理由に、人事考課において不利益な評価をするといった不利益な扱いを行ってはならない。

2. 育児休業給付金について

育児休業給付金を受けるためには、休業開始日から翌月の休業開始日に相当する日の前日までの1か月間を支給単位期間（育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間）として、その支給単位期間内で次の要件をすべて満たしている必要があります。

- ① 支給単位期間の初日から末日まで継続して被保険者資格があること。
- ② 支給単位期間に、就業していると認められる日が10日以下であること。10日を超える場合にあっては、就業している時間が80時間以下であること。
- ③ 支給単位期間に支給された賃金額が、休業開始時点の賃金月額80%未満であること。

よって、一時的・臨時的な就労日が、支給単位期間において月10日（10日を超える場合は80時間）以下であれば、同じ会社での就労で他の要件を満たしている場合は、育児休業給付金は支給されます。



雇用調整助成金の今後と、産業雇用安定助成金の新設について

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置における支給実績は、12月末時点の累計で210万件を超え、支給額は2.5兆円を超えています。一時期に比べると申請件数は減少しているものの、新型コロナウイルス感染症収束への道筋はついておらず、雇用情勢の見通しについても先行きが不透明です。2020年11月末に、雇用調整助成金の特例措置等が2021年2月末まで延長されることが公表されました。

● 2021年2月末で現行の特例措置は終了予定

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、2021年2月末まで、助成率や日額上限額の引上げ等が行われていますが、3月以降段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とすることを基本想定とすることが、12月8日にまとめられた総合経済対策で表明されています。そして、2021年1月末および3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける等、柔軟に対応するとしています。

● 3月以降の雇用調整助成金の特例措置の内容は？

参考として、リーマンショック時と新型コロナウイルス感染症時の主な特例措置の内容を比較してみましょう。なお、内容は、実施時期により異なる部分があります。

項 目	リーマンショック時	新型コロナウイルス感染症時
助 成 率	中小企業4/5、大企業2/3 ＜雇用を維持している場合＞ 中小企業9/10、大企業3/4	中小企業4/5、大企業2/3 ＜雇用を維持している場合＞ 中小企業10/10、大企業3/4
生産指標要件	3か月の生産量等が直前3か月または前年同期と比べて原則5%以上減少	1か月5%以上減少
対象被保険者	被保険者期間6か月未満の者も助成	緊急雇用安定助成金により被保険者でない労働者も助成
支給限度日数	3年300日	2020年4月1日から2020年2月末までの期間 + 1年100日、3年150日

● 3月以降は在籍型出向による雇用維持支援へ、「産業雇用安定助成金」の創設

総合経済対策で、従業員を出向させる事業主と当該従業員の出向を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行う産業雇用安定助成金を創設すると示され、この概要が公表されました。なお、現時点では予定ですが、第3次補正予算の成立に合わせて公布・施行となるようです。

(1) 概 要

コロナ禍において事業活動の一時的な縮小を余儀なくされ、労働者の雇用を在籍型出向により維持するため、労働者を送り出す事業主および当該労働者を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行う。

(2) 助成内容等

① 労働者（雇用保険被保険者）を出向により送り出す事業主および当該労働者を受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練、労務管理に関する調整経費等、出向中に要する経費の一部を助成する（上限額12,000円/日）。

- ・ 出向元が労働者の解雇等を行っていない場合：中小企業は9/10、中小企業以外は3/4
- ・ 出向元が労働者の解雇等を行っている場合：中小企業は4/5、中小企業以外は2/3

② 労働者（雇用保険被保険者）を出向により送り出す事業主および当該労働者を受け入れる事業主に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先が出向者を受け入れるために用意する機器や備品等、出向に要する初期費用を助成する。

- ・ 助成額 各10万円/1人（定額）
- ・ 要件に該当した場合、各5万円/1人（定額）の加算が行われる。