

雇用調整助成金が利用できる在籍型出向制度を活用しましょう



在籍型出向制度とは

- 在籍型出向とは、出向元企業との雇用契約は維持したまま、出向先企業とも雇用契約を結んで働く仕組み。
- **従業員の雇用維持が困難になった企業が、逆に人手不足で悩んでいる企業に対して、従業員を一定期間出向させること**が可能。なお、**出向させる人材の人件費の按分**は出向元・出向先の双方協議で決定（例 出向元：出向先＝50：50）。
- **在籍型出向制度に併せて、雇用調整助成金を活用することで、出向元企業、出向先企業の双方にメリットあり。**さらに、**県では、在籍型出向が円滑に進むようILACによるマッチング支援**を行っている。

在籍型出向制度を活用せずに、休業させる場合

休業手当

雇調金（4/5、上限8,490円）

自己負担

人件費 → 出向元が全額負担

出向元のメリット

- 事業活動の縮小せざるを得ない中、貴重な人材を手放さなくて済む。
- 人件費を出向先企業に負担いただくことで、雇用調整助成金の自己負担が軽くなる。



在籍型出向制度を活用し、出向元・先で人件費を按分する場合

出向元負担

雇調金（4/5）

自己負担

出向先負担

企業負担

人件費 → 出向元、出向先で負担

出向先のメリット

- 人材の募集、採用に必要なコストが軽い。
- 即戦力となる人材が期待でき、人材不足の解消に効果。
- 人件費の一部を出向元企業に負担いただくことで、新規に採用するより、人件費負担が軽くなる。

雇用調整助成金とは

- **事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合、中小企業では、当該従業員の賃金相当額の80%**（限度額8,490円/人日、大企業の場合は2/3）が助成される。