事務所通信　No.304　　令和３年２月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所　☎ 0254-22-5649 (代)

# 「出向」を活用した雇用支援

（公財）産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。

1 支援機関：（公財）産業雇用安定センター

2 送り出しニーズの高い業界団体（出向元）
- ホテル、旅館業
- 一般旅客運送業（観光バスなど）
- 飲食業
- アパレル、雑貨小売業
- 食品製造業　　など

3 受け入れニーズの高い業界団体（出向先）
- 陸上貨物運送業
- スーパーマーケット
- ホームセンター
- 倉庫業
- IT企業　　など

（公財）産業雇用安定センターが事業主団体、金融機関等と連携し、送り出しニーズの高い業界団体と、受け入れニーズの高い業界団体の双方の情報を基に出向のマッチング（委託訓練・ガイダンスの実施）を行います。マッチングにより送り出しニーズの高い業界（出向元）から、受け入れニーズの高い業界（出向先）へ出向（一時的に他社で勤務）することで、失業を防止し雇用の維持を支援するものです。現在まで多くのマッチング実績がありますのでご活用下さい。



## 「出向」を活用した雇用維持の具体例



**観光バス会社（送り出し企業）**

観光需要の減少により観光バス運転手の雇用維持に苦慮。バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいので、出向を活用して雇用維持を図りたい。

出向

**精密部品運送会社（受け入れ企業）**

運転手が慢性的に不足しており充足出来ていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる丁寧で繊細な運転が期待出来る。

## 産業雇用安定助成金（仮称）



新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方に対し助成金が支給される予定です。

❖助成金の対象となる「出向」
- 対象：雇用調整を目的とする出向
- 前提：雇用維持を図るための助成金である為、出向期間終了後は元の事業所に戻ることが前提

❖対象事業主
- 出向元事業主と出向先事業主

❖助成率・助成額
- 出向者の賃金、教育訓練および労務管理に関する経費等、出向中に要する経費の一部を助成

＊現時点ではあくまで創設予定の助成金です。記載の他、詳細な要件については現在検討されています。詳細が決まり次第、お知らせ致します。

## 男性の育児休業促進策



男性の育児休業取得率向上のため、厚生労働省労働政策審議会が建議した『男性の育児休業取得促進策について』が公表されました。これを踏まえて育児・介護休業法改正案が作成される予定です。以下概要をお知らせ致します。

**(1) 子の出生直後の休業取得を促進する枠組み**

・対象期間は、子の出生後8週以内
・取得可能日数は、4週間以内
・申出期限は現行の育児休業より短縮し、原則2週間前
・分割して2回取得可能　など

**(2) 妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備**

・休業を取得しやすい職場環境の整備として、研修、相談窓口設置、制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択する
・本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対し、個別に周知し、取得の働きかけをすることを事業主に義務付ける



**(3) 育児休業の分割取得等**

・分割して2回取得可能とする
・1歳以降の延長の場合の取扱いとして、開始日を柔軟化することで、各期間の途中でも夫婦交代を可能（途中から取得可能）とする

【なぜ男性の育児休業取得を促進するのか】

◈女性の継続就業割合の増加・出生率の向上

出産、育児で約5割の女性が離職しています。男性が育児に積極的に参加することで女性の離職率が減少し、出生率の向上が期待できます。

＊育児休業者の代替措置を考えることで、他の休業（本人の病気や介護での休業など）にも対応出来ます。また、無駄な業務の排除や属人化を解消することにも繋がります。

## ❖ 両立支援等助成金 ❖

**◆出生時両立支援コース**

**（子育てパパ支援助成金）**

| | | 中小企業 |
|---|---|---|
| ① | 1人目の育休取得 | 57万円<72万円> |
| | 個別支援加算 New | 10万円<12万円> |
| ② | 2人目以降の育休取得 | a 育休 5日以上：14.25万円<18万円><br>b 育休14日以上：23.75万円<30万円><br>c 育休1か月以上：33.25万円<42万円> |
| | 個別支援加算 New | 5万円<6万円> |
| ③ | 育児目的休暇の導入・利用 | 28.5万円<36万円> |

＊大企業は助成金額が異なります。

＊支給額〈 〉内は生産性要件を満たした場合の支給額です。

**〖主な要件〗**

**①②男性労働者の育休取得**

◍男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの為、★のような取り組みを行うこと
◍男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日（中小企業）以上の育児休業を取得すること

**ＮＥＷ！〈個別支援加算の新設〉**

◍男性労働者の育児休業取得前に個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合、助成金額に加算して支給

**③育児目的休暇の導入・取得**

◍育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと
◍男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため★に準じた取組を行うこと
◍上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に合計して5日（中小企業）以上所定労働日に対して取得すること

★取組の例
・管理職や労働者向けの研修を実施
・男性労働者に対し制度利用を促進する為の資料配布等を行う

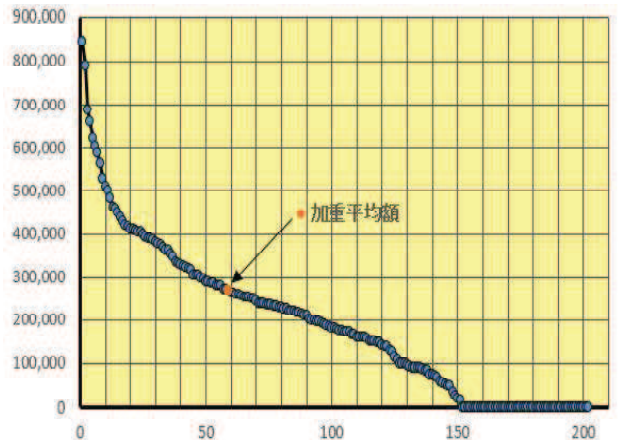
## ■２年冬期賞与分析

▲当事務所が扱った「社保・賞与届」からの賞与支給状況の分析結果です。

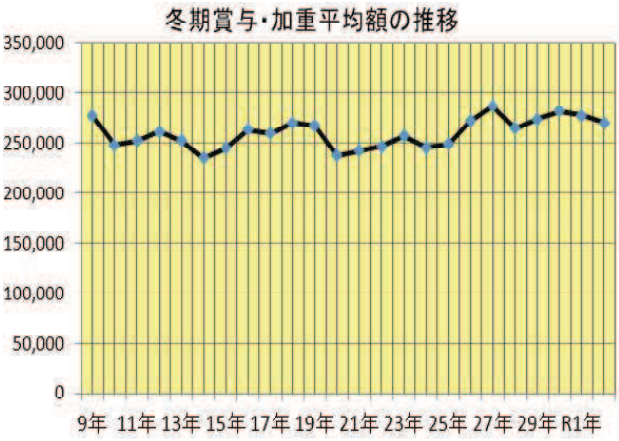
**■各社平均額前年対比**

**同額及び増加 54.3% 、減少 45.7%**

**■会社別一人平均賞与額プロット（202社）**




**■全社加重平均額 270,186円（前年比 97.5%）**




**■賞与支給ゼロ企業は 25.2%（前年は23.5%）**




## ■ 拾い読みの読書

**部長って何だ！**

著　者／　丹羽　宇一郎

出版社／　講談社現代新書　　840円＋税

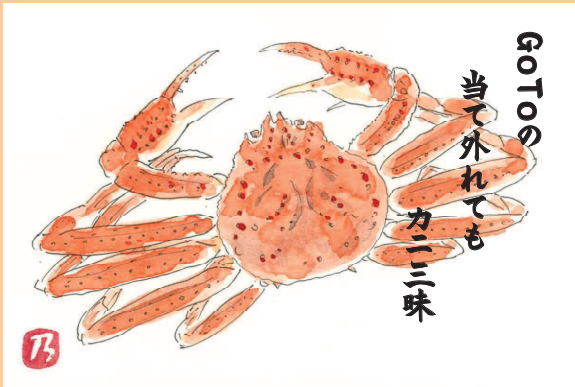
P97　組織や制度を変えて立派な組織を作ってもそれを動かす人間が代わらない限り、業績は大して変わりません。すなわち経営の最大の要点は社員の意識改革、社員の気持ちをどう変えるかです

P107　エリートの条件は情熱、気力、明るさ、そしてこれからのリーダーとしての高い志を持ち持続できる倫理観を持っていることです。学力よりむしろ精神力の強さや人間としての心の広さが大事な条件になります。

P127　チームは、部長が部員たちの心と心をつなぐことで、仕事の達成感や喜びを共有するようになります。そのために部長は部下に「夢とビジョン」を語る必要があります。・・・夢やビジョンをみんなで共有することによって、仕事の目標と各自の責任ある役割が明確になり、部員のやる気もやりがいも出てきます。部長の役割は、その目標を達成したときに、チームが一丸となって「万歳」と叫べる組織にしていくことです。

P143　つらい仕事こそが愚者が賢者になる道です。・・「若いときは厳しい仕事を喜んでやれ」

## ■ 絵手紙通信




大雪も、GoToトラベル停止もなんのその。

旅仲間と近くの温泉宿でカニを堪能。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

# 最近の出来事から (304号)

## ■ スロースクワット (R3.1.7)

▲12月30日から１月５日まで年末年始休暇を頂いた。仕事納めの夜は馴染みの居酒屋の「冷蔵庫払い」、30日に神棚と仏壇の掃除、正月飾り付け、大晦日には年越しの蕎麦打ちと例年どおりだったが、いつもなら元旦の初詣後に、女房のデパート初売り探索や箱根駅伝テレビ観戦、グラス片手の寝正月に備えて新潟の寓居に向かうのだが、新型ウイルス渦中、その上に記録的大雪とあって自宅と工房での巣ごもりの一週間となった。

▲元旦、目を覚まして大雪に驚き、雑煮の腹ごなしを兼ねて軽い気持ちで工房横の事務所駐車場の除雪に取りかかったが、後から後から降り積もる雪と夕方まで格闘することになった。雪は５日に小康状態になるまで降り続き、その間は箱根駅伝もラジオで応援しながらロクロを挽き、合間を縫って除雪の繰り返しだった。

▲そこで気付いたことが３つある。あれだけ除雪を繰り返しても、若干の足腰の疲労感はあるものの今までのような決定的なダメージはなく、一杯の晩酌で元通り、雪掻きの最中、しばしば息を整えなければならないこともなかった。また、前屈みでロクロを挽く姿勢から来る腰の痛みも、後方反り返りで一発解消。

▲さては加齢から来る知覚鈍麻かと過ぎったが、８月末から続けている少し強めの負荷により足、腰の筋肉を鍛え、血糖値を下げる効果があると言う「スロースクワット」の効果に思い至り、人間は、敢えて少し強めの負荷に耐えてこそ成長するとの先人の教えの正しさを、若干の後悔とともにこの歳になって実感した。

## ■ すれ違い (R3.1.20)



▲コロナ禍における在宅勤務やテレワークの広がりも重なって「ジョブ型雇用」についての記事を多く見かけるようになった。

▲ジョブ型雇用とは、各企業における各職務の内容（ジョブ）を職務記述書にて明記し、その内容に基づいて必要な人材を採用、契約する制度で、欧米では一般的な雇用制度である。

▲日本では、長期継続雇用を前提として、明確な職務を示すことなく採用し、研修や業務遂行の中で能力を身に着けていくという「メンバーシップ型雇用」が一般的とされている。

▲最近多発する、能力不足、意志疎通不全や服務規律違反の相談に当たって、民法第623条に規定される「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」が思い浮かぶ。

▲トラブルの原因の一つに、日本の雇用契約が、明確な職務を示さないまま締結されていることによって「従事する労働」の期待値のすれ違いがあり、「指示されていません」「聞いていません」と開き直られ、「常識だろう」と返す水掛け論の泥沼に入り込むこともある。

▲そこで、双方の言い分を確認して原点に立ち返り、雇用契約上の職務の内容と期待値を「業務確認書」「業務指示書」で示し修復を図って行く。

▲併せて、試用期間終了時や１年後、２年後等の「企業が期待する能力、業務の成果」を記載した雇用契約書の活用を薦め、達成するための支援、教育プログラムを共有し、定期的に評価を繰り返すことをお勧めしている。