



# 人事労務情報

2021  
11

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区平河町1-3-13 ヒューリック平河町ビル2F

TEL 03-6272-8515 FAX 03-6272-8518 URL <https://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

## CONTENTS

|                      | PAGE                              |
|----------------------|-----------------------------------|
| <b>社会保険手続情報</b>      | 厚生年金保険の養育特例の申し出、「住民票の写し」の原本は不要に！  |
| <b>労務管理情報</b>        | 賃金不払残業による監督指導と、適正な労働時間管理について      |
| <b>法改正情報</b>         | 脳・心臓疾患の労災認定基準改正、労働時間以外の負荷要因も総合評価  |
| <b>Information 1</b> | 毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です！             |
| <b>相談室</b>           | ワクチン接種が進むなかで、接種者・非接種者への対応を考えています  |
| <b>じっくり解説！</b>       | 令和4年4月からの高齢者就労にも関連する年金制度の改正について   |
| <b>Information 2</b> | 新型コロナ関連、産業雇用安定助成金の状況と雇調金特例措置等について |

## 社会保険手続情報

### 厚生年金保険の養育特例の申し出、「住民票の写し」の原本は不要に！

厚生年金保険の養育特例は、任意の届出で、対象となった被保険者の申し出により適用されます。たとえば、育児休業からの復職後に育児短時間勤務等を利用する場合、育児休業終了時の月額変更によって標準報酬月額が低下することがありますが、この申し出をすることにより、将来の年金額に不利が生じません。戸籍謄本等の原本添付が求められるなど手続き面のデメリットはありますが、将来の年金額に対するメリットがある制度ですので、他の育児休業に関する手続きとともに、対象者へお知らせすることが望まれます。

☞ <https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/menjo/20150120.html>

#### (1) 厚生年金保険の養育特例とは

次世代育成支援の拡充を目的とし、子どもが3歳までの間、勤務時間短縮等の措置を受けて働き、時間等に応じて給与が下がったことに伴って標準報酬月額が低下した場合でも、将来の年金額が不利にならないようにする仕組みです。「養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置」といわれ、標準報酬月額の低下に関係なく、子どもを養育する前の標準報酬月額をこの期間における標準報酬月額とみなして年金額を計算します。これは、3歳未満の子どもを養育する被保険者の申し出により適用する手続きで、性別に関係なく、要件に該当して手続きを行った場合に適用されます。

#### (2) 手続きについて

養育特例の対象となる被保険者で、養育期間中の各月の標準報酬月額が養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合に、被保険者が「厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例申出書」を、事業主を経由して日本年金機構へ提出します。これまで原則として、「戸籍謄（抄）本または戸籍記載事項証明書」および「住民票の写し」の原本を添付して提出する必要がありました。この添付書類について、令和3年10月11日より被保険者および養育する子どもの個人番号（マイナンバー）の両方が申出書に記載されている場合は、「住民票の写し」の添付が不要となりました。変更後も「戸籍謄（抄）本または戸籍記載事項証明書」は提出する必要があるため、発行に係る手間はさほど変わらないものの、手数料の面では負担は少なくなります。

## 労務管理情報

## 賃金不払残業による監督指導と、適正な労働時間管理について

厚生労働省から令和2年度の監督指導による賃金不払残業の是正結果が公表されました。この是正結果は、労働基準監督署が企業に対し監督指導を行い、令和2年度（令和2年4月から令和3年3月まで）に、不払いとなっていた割増賃金が支払われたもので、支払額が1企業あたりで合計100万円以上である事案を取りまとめたものです。

🔗 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_21200.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21200.html)

## (1) 監督指導による賃金不払残業の是正結果のポイント

令和2年度は、働き方改革の浸透のほか、コロナ禍による事業の停滞などの影響からか、是正企業数と対象労働者数は、3年連続の減少となり、過去10年間で最も少なくなりました。とはいえ、支払われた割増賃金の平均額が1企業当たり658万円にあがっています。

- ・ 是正企業数 … 1,062企業（前年度比 549企業の減）  
そのうち、1,000万円以上の割増賃金を支払ったのは、112企業（同 49企業の減）
- ・ 対象労働者数 … 65,395人（同 13,322人の減）
- ・ 支払われた割増賃金合計額 … 698,614万円（同 285,454万円の減）
- ・ 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり658万円（同 47万円の増）、労働者1人当たり11万円（同 2万円の減）

また、業種別の企業数で比較すると、製造業が215企業（20.2%）、商業が190企業（17.9%）、保健衛生業が125企業（11.8%）と上位を占めています。

## (2) 適正な労働時間管理の重要性

あわせて公表された事例紹介を見ると、労働時間の認識や記録が不適切であったことにより不払残業が発生していることが分かります。

## ☑ 事例1 … 労働時間記録の適正な把握ができていなかったケース

ICカードを用いた勤怠システムで退社の記録を行った後も労働を行っている者が監視カメラの映像から確認され、賃金不払残業の疑いが認められたため、実態調査を行うよう指導された。

## ☑ 事例2 … 労働時間記録との乖離が問題となったケース

ICカードを用いた勤怠システムにより労働時間管理を行っていたが、ICカードで記録されていた時間と労働時間として認定している時間との間の乖離が大きい者や、乖離の理由が「自発的な学習」とされている者が散見され、賃金不払残業の疑いが認められたため、実態調査を行うよう指導された。

労働時間を適正に把握管理するためには、タイムカード等の客観的記録と、残業の申告書等労使で作成する残業関係書類や業務報告書、パソコンの入力記録、事務所の施錠記録等を突き合わせる等の作業を行い、正確な時間を把握することが必要です。また、タイムカード等の記録と実際の始・終業時刻とが一致するように、会社と従業員の双方が意識し、タイムカード等の記録の信頼性を高めていきましょう。

## 令和2年4月から未払賃金が請求できる期間が延長されています！！

令和2年4月の民法改正で、契約に基づく債権の消滅時効の期間が、原則5年に統一されました。これに合わせて、賃金債権の時効を定める労働基準法も改正され、次の3つの項目については、すべて民法と同じく5年と規定したうえで、企業への影響を考慮し、当分の間3年という経過措置が設けられています。

- ・ 賃金請求権の消滅時効期間
- ・ 付加金の請求期間
- ・ 賃金台帳等の書類保存義務

なお、時効が3年となった部分は、改正労働基準法施行日である令和2年4月1日以降に支払日のある給与からです。改正前の賃金請求権の消滅時効は2年でしたので、時効が3年になったことにより、企業が支払う未払賃金の額が増える可能性があり、労働時間を適正に把握することの重要性は増えています。

## 法改正情報

## 脳・心臓疾患の労災認定基準改正、労働時間以外の負荷要因も総合評価

長時間労働等、業務による過重な負荷によって、脳内出血やくも膜下出血、心筋梗塞をはじめとした脳・心臓疾患を発症したときは、厚生労働省が示す基準にしたがって労災認定の判断が行われます。これまでは、平成13年12月に改正した「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準」に基づき労災認定が行われてきましたが、この改正から約20年が経過するなかで、働き方の多様化や職場環境の変化が生じました。そして、裁判例でもこの認定基準をより柔軟に適用し、労災認定がされる動きもあり、厚生労働省は、最新の医学的知見を踏まえ検討を行い、認定基準を改正しました。なお、改正された認定基準は、令和3年9月15日から適用されています。

## 1. 脳・心臓疾患の労災認定基準の改正ポイント

今回の改正の最重要点は、長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することが明確化されたことです。業務と発症との関連性が強いと評価される時間外労働にかかる基準はこれまでどおり【(1)】ですが、これ以外の負荷要因も含めて業務の過重性を総合評価する【(2)】こととなりました。

## (1) 改正前の基準を維持

長期間の過重業務にかかるものについては、改正前の基準が維持されます。なお、(※)は、いわゆる過労死ラインのことです。

## 長期間の過重業務

## 労働時間

- ・ 発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い(※)
- ・ 月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる
- ・ 発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い

## 労働時間以外の負荷要因

- ・ 拘束時間が長い勤務
- ・ 出張の多い業務など

## (2) 新たに認定基準に追加

「長期間の過重業務」、「短期間の過重業務」、「異常な出来事」により業務の過重性を評価することに変更はありませんが、その内容が変わりました。主なポイントをおさえましょう。

## 長期間の過重業務

## ① 労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化

いわゆる過労死ライン（上記※）には至らないがこれに近い時間外労働

+

一定の労働時間以外の負荷

業務と発症との関連が強いと評価することを明示

## ② 労働時間以外の負荷要因の見直し

- ・ 休日のない連続勤務・勤務間インターバルが短い勤務
- ・ 事業場外における移動を伴う業務として、特に4時間以上の時差
- ・ 身体的負荷を伴う業務など

評価対象として追加

## 短期間の過重業務・異常な出来事

## ③ 業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化

→ 「発症前おおむね1週間に継続して深夜時間帯におよぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合」等を例示

## ① 労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化

これまでの基準（いわゆる過労死ライン）に加え、これらの時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、次掲②の「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと判断されることになりました。なお、具体的な目安としては、これまでの労災支給決定事例や報告書を踏まえると、1か月あたりおおむね65時間から70時間以上のものになると考えられます。

## ② 労働時間以外の負荷要因の見直し

労働時間以外の負荷要因として、これまで示されていたもの（前掲（1））に追加して、「休日のない連続勤務」、「勤務間インターバルが短い勤務」、「身体的負荷を伴う業務」等が追加されました。なお、勤務間インターバルとは、終業から次の勤務の始業までのことをいい、おおむね11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性などについて検討し、評価されます。

## ③ 業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化

短期間の過重業務・異常な出来事では、業務と発症との関連性が強いと判断される負荷要因が示されました。なお、短期間の過重業務は発症前おおむね1週間を評価期間とし、異常な出来事は負荷を受けてから24時間以内（発症直前から前日までの間）が評価期間となります。

## 【業務と発症との関連性が強いと判断出来る場合の例示】

|          |                                                                 |
|----------|-----------------------------------------------------------------|
| 短期間の過重業務 | 発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合                                 |
|          | 発症前おおむね1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合               |
| 異常な出来事   | 業務に関連した重大な人身事故や重大事故に直接関与した場合                                    |
|          | 生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合                                  |
|          | 著しく暑熱な作業環境下で水分補給が阻害される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合 |

改正前の労働時間基準（いわゆる過労死ライン）を下回っていても、休日のない（少ない）連続勤務や、勤務間インターバルが短い場合には、総合評価の結果、労災と認定される可能性があります。これらを防止するため、連続勤務となっている場合は少なくとも週に1日は休日とする、また、長時間労働が続いているのであれば次の日の始業時刻を遅くするといった取組を検討しましょう。



## 毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です！

近年、過労死等（☆）が多発し、大きな社会問題となっています。過労死等は、ご本人はもとより、その家族の人生設計を大きく狂わします。また、訴訟となった場合の企業への影響は、計り知れないものです。厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行っています。各企業においても、長時間労働の削減や、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくり、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策等、過労死等を防止するための取組を積極的に進めてはいかがでしょうか。

☞ [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_20865.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20865.html)

（☆） 過労死等とは・・・

- ・ 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ・ 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ・ 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害



## 相談室《人事労務管理》

## ワクチン接種が進むなかで、接種者・非接種者への対応を考えています



人事部長

少しずつ社会経済活動が動き出しましたね。弊社も出張をはじめ、対面での顧客対応業務や社内・社外との対面での会議を始めつつあります。これらの再開にあたり、先日、従業員の安全確保や業務調整を目的に行ったワクチンの接種状況や意向に関するアンケート結果を参考にしながら、対応を検討しています（2021年9月号参考）。



社労士

日本国内の30代以上の人では、2回目のワクチン接種をした割合が60%を超えてきました。おそらく、アンケート結果にも反映されていたのではないのでしょうか。ワクチン接種済みの人の割合が上昇する一方、接種をしない・接種ができない人への対応にも留意が求められてきますね。職場において、ワクチン接種を強制したり、接種を受けていないことを理由に差別的な取扱いをすることは許されないということは、常に意識しましょう。

人事部長

承知しました。ところで、安全面での配慮から、当面の間は、出張や対面での顧客業務はワクチン接種者に担当させることを検討しているのですが、こういった対応が問題となることはありますか。



社労士

感染対策としてワクチン接種が効果的であること、また安全配慮の観点からの対応ですので、問題ないと考えられます。ただし、中には、感染リスクを下げるためにワクチン接種をしたのに、感染リスクのある出張や対面での顧客業務を担当させられることへの不満を感じる方もいるかもしれません。三つの密の回避やマスクの着用、換気等の基本的な感染防止策の維持・徹底と、丁寧な説明および対話を心掛けてください。なお、ワクチン接種者のなかには、重症化のリスクとなる基礎疾患等を有している方もいらっしゃるでしょう。こういった方に対する個別対応は検討する必要がありますね。

人事部長

なるほど。ところで、ワクチン接種をしない・できない従業員が出張や対面での顧客業務を希望する場合、会社としてはどのような対応をしたら望ましいでしょうか。

社労士

そうですね。ワクチン接種に代わり、代替手段として定期的にPCR検査を受けてもらうというのはいかがでしょうか。

人事部長

政府が取り組んでいる「ワクチン・検査パッケージ」と同じようなイメージですね。この方向性で社内でも検討してみます。

社労士

それがよいですね。現在、政府は、「ワクチン・検査パッケージ」について技術実証を進め、この結果も含めて国民的な議論を行い、実効性のある具体的な枠組みの構築を進めているということです。で、こちらの動向も注目しましょう。



人事部長

そうですね。最後に、ワクチン接種情報の取扱いについて確認をさせてください。ワクチン接種情報は、個人情報保護法上の個人情報に当たるものとして利用目的を特定し、通知したうえで、アンケートを行い、今も慎重な取扱いをしています。一方、ワクチンを接種しない・できない理由としては、医学的な事由、病歴の場合もあり得るでしょう。病歴に関連した個人情報の取扱いはどのようになっているのでしょうか。



社労士

大事な部分ですね、病歴は、機微情報（センシティブ情報）として「要配慮個人情報」にあたり、本人の同意を得ない取得を禁止する等、更に慎重な取扱いが必要です。この観点からも、ワクチンを接種しない・できない従業員に対する取扱いには一層の注意が必要で、接種をしない・できない理由を問いただしたり、証明書を求めたりすることは、引き続き控えましょう。

## じっくり解説！

## 令和4年4月からの高齢者就労にも関連する年金制度の改正について



高齢者雇用が促進されていることもあり、年金を受け取りながら働く人は増えているようです。これに伴い、年金制度にかかる法改正が行われ、令和4年4月から施行されるものがあります。今回は、その中から、高齢者の就労に関係するものを取り上げます。今回の法改正により、高齢者の就労による年金受給への影響は小さくなるため、会社として高齢者の活用や就労のあり方を見直す場合もあるでしょう。

## 1. 在職老齢年金制度について

 <https://www.nenkin.go.jp/service/pamphlet/kyufu.files/LK39.pdf>

## (1) 概要

会社に勤務し、一定以上の賃金を得ている70歳未満の方は、年金を受給していても、厚生年金保険に加入しなければなりません。この場合、厚生年金保険の被保険者として保険料を負担（給与から控除）するとともに、老齢厚生年金の支給が全部または一部停止される仕組みです。

この在職老齢年金の仕組みは、①「60～64歳」と②「65歳以上」では異なります。

## ① 60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）

この年代は、基本的には就労している期間となりますが、働き方によっては賃金（給与・賞与）が少ない場合があります。そこで、賃金と年金の合計額（※総報酬月額相当額と老齢厚生年金の月額合計額のこと。厚生年金の定額部分も含む。以下同じ。）が28万円以下であれば年金は全額支給となりますが、上回る場合には一部または全部停止となります。具体的には、賃金と年金の合計額が28万円を上回る場合は、賃金2に対し年金を1停止し、また、賃金が47万円を上回る場合は、賃金1に対し年金を1停止します。なお、28万円というのは、夫婦2人の標準的な年金額相当を基準として設定されています。

ただし、現在、厚生年金の支給開始年齢の段階的引上げが行われており、引上げが完了する2025年度（女性は2030年度）以降は、低在老の対象はいなくなります。

## ② 65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）

次の2点のバランスのなかで、給与（賃金）が多い方の年金を支給停止する仕組みです。

- ・ 働いても不利にならないようにする
- ・ 現役世代とのバランスから、一定以上の賃金を得ている場合、年金給付を一定程度我慢し、年金制度の支え手に回る

具体的には、賃金と年金の合計額（※総報酬月額相当額と老齢厚生年金の額の合計額のこと。以下同じ。）が47万円を上回る場合は、賃金2に対し老齢厚生年金を1停止します。この47万円は、現役男子被保険者の平均月収（賞与を含む）を基準として設定されています。

☆ 70歳以上の方については、厚生年金保険の被保険者ではありませんので、年金の支給停止はありますが、厚生年金保険料の負担はありません。

## (2) 令和4年4月からの改正 … 60～64歳の在職老齢年金における支給停止額の変更

前掲(1)の①「60～64歳の在職老齢年金制度（低在老）」において、現行の基準額は28万円となっています。この額の見直しが行われ、「65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）」と同じ基準額（47万円）に上げられます。引上げを行う主な理由は、次のとおりです。

- ・ 給与と年金の合計が28万円に近づく（26万円以上28万未満）、労働時間を短く抑えるといった、労働力の提供について抑制に向かわせるような判断が行われていること
- ・ 現状、60～64歳で在職している年金受給者の半数強が支給停止の対象となっていること

この改正により、老齢厚生年金の支給停止額が少なくなり、また、年金の支給停止を気にせずにより多くの給与をもらおうという年金受給者も出てくることから、労働力の活性化につながる事が期待されています。

## 2. 年金の受給開始時期の選択枝の拡大

### (1) 現行の仕組み

老齢基礎年金および老齢厚生年金（以下「公的年金」）は、原則として、65歳から受給することができますが、現行制度では、個人の希望により、60歳から70歳の間で自由に受給開始時期を選ぶことができます。65歳より早く受給を開始した場合（繰上げ受給）には、年金月額は減額（ひと月あたり0.5%減額で、最大30%減額。※令和4年4月改正あり）となります。65歳より後に受給を開始した場合（繰下げ受給）には、年金月額は増額（ひと月あたり0.7%増額で、最大42%増額）した年金を生涯を通じて受給することになります。

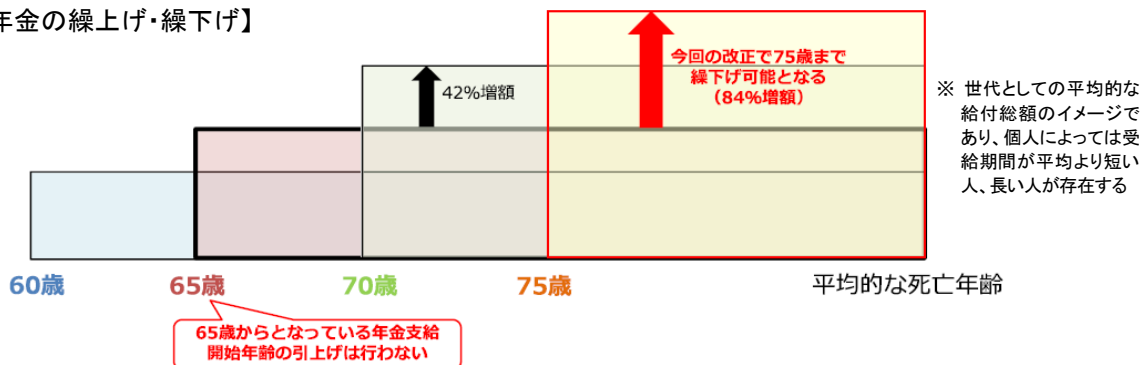
### (2) 令和4年4月からの改正 … 受給開始時期（繰上げ・繰下げ受給制度）の選択枝の拡大

今回の改正は、高齢期の就労の拡大等を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等に合わせて年金受給の方法を選択できるよう、繰下げ制度について、より柔軟で使いやすいものとするための見直しです。

#### 見直し内容

- ☒ 現行70歳の繰下げ受給の上限年齢を75歳に引き上げる
  - ・ 受給開始時期を60歳から75歳の間で選択することが可能になる
  - ・ 上限が70歳から75歳に引き上げられたことにより、繰下げによる増額率は最大で84%になる
  - ・ 対象は、改正法の施行日（令和4年4月1日）以降に70歳に到達する人（昭和27年4月2日以降生まれ）
- ☒ 繰上げの減額率をひと月あたり0.4%の減額、最大で24%の減額に変更する
  - ・ 対象は、改正法の施行日（令和4年4月1日）以降60歳に達する人（昭和37年4月2日以降生まれ）
- ☒ 上限年齢（現行70歳）以降に請求する場合の上限年齢での繰下げ制度についても、連動して75歳に見直す（75歳以降に繰下げ申出を行った場合、75歳に繰下げ申出があったものとして年金を支給することとする）

【表：公的年金の繰上げ・繰下げ】



## 3. 在職定時改定の導入

### (1) 現行の仕組み

老齢厚生年金の受給権を得た後に就労した場合は、退職等により厚生年金被保険者の資格を喪失するまでは、被保険者期間の反映や老齢厚生年金の額は改定していません。

### (2) 令和4年4月からの改正 … 在職定時改定の導入

65歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者について、年金額を毎年10月に改定し、それまでに納めた保険料を年金額に反映する制度（在職定時改定）が導入されます。これにより、就労を継続したことの効果を、退職を待たず早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く在職受給権者の経済基盤の充実に図ります。

現在、企業は65歳までの継続雇用措置の義務および70歳までの就業確保措置の努力義務が課されています。今回の改正は、高齢者の活用に積極的な企業にとっては人材確保の後押しとなるでしょう。また、高齢者に対して、年金受給を考慮した給与額や就労時間を設定している場合には、労働条件等の見直しが必要となるケースも想定されます。



## — 新型コロナ関連、産業雇用安定助成金の状況と雇調金特例措置等について

### ◆ 産業雇用安定助成金による出向状況



感染症の影響で従業員の仕事が  
ない。雇用を維持するために一時的に  
他社で働いてほしい。



人手不足が感染症の影響で加速して  
いる。人員の確保が急務。

#### (1) 産業雇用安定助成金について

🔗 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html)

令和3年2月5日に創設された制度で、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、経費の一部を助成するものです。雇用の維持を目的とする助成制度のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことを前提としています。コロナ禍が長期化するなか、在籍型出向を活用した「失業なき労働移動」は、雇用の維持に留まらず、人材の有効活用や能力形成・向上にもつながることから、厚生労働省はこのような助成や産業雇用安定センターによるマッチング支援などを通じて推進してきました。今後も、在籍型出向を通じて雇用維持していくことが求められており、特に中小企業に対するマッチング、ノウハウの支援が期待されています。

なお、令和3年8月1日からは、独立性が認められない子会社間などの事業主間で実施される出向についても、新たに助成金の対象として追加されています。

#### (2) 産業雇用安定助成金を活用した出向状況について（令和3年2月5日（制度創設日）～ 令和3年9月3日実績）

産業雇用安定助成金の出向計画受理件数は、労働者ベースで7,107人となり、出向元事業所数が683か所、出向先事業所数が1,062か所です。

##### ① 企業規模別の状況

中小企業から中小企業への出向が2,607人（全体の36.7%）で最も多く、次いで、大企業から大企業への出向が1,723人（全体の24.2%）という状況です。

| 企業規模別     |       |       |
|-----------|-------|-------|
| 出向先 \ 出向元 | (A)   |       |
|           | 大企業   | 中小企業  |
| 大企業       | 1,723 | 1,573 |
| 中小企業      | 1,097 | 2,607 |
| 官公庁       | 63    | 44    |

##### ② 業種別の状況

業種別の出向状況を見ると、出向元で最も多いのが運輸業・郵便業で2,905人、次が製造業で1,151人となりました。一方、出向先で最も多いのは製造業で1,535人となりました。また、同業種間の出向は2,409人、異業種間の出向は4,698人となり、異業種への出向が3分の2を占めています。

##### ③ 在籍型出向に至るまでの経緯

出向元からの回答によると、「もともと取引関係のある企業」への出向が多く、全体の42%を占めました。また、「産業雇用安定センターの紹介」によるものも23%を占めています。

### ◆ 雇用調整助成金の特例措置等の延長の方針について

🔗 [https://www.mhlw.go.jp/stf/r312cohokurei\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/r312cohokurei_00001.html)

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場合の従業員の雇用維持対策として、雇用調整助成金が積極的に利用されてきました。新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置として、令和3年11月30日まで、受給のための様々な要件が大幅緩和され、支給率も引上げられています。

この特例措置について、岸田内閣総理大臣は、10月14日の記者会見で次のように発表しました。

「新型コロナの影響を受けた事業者の方々には、地域、業種を問わず、3月までの事業継続の見通しが立つよう、昨年の持続化給付金並みの給付を事業規模に応じて行ってまいります。併せて、非正規の方々などの雇用を守るため、助成率を引き上げている雇用調整助成金の特例について、来年3月まで延長いたします。」

令和3年12月1日以降の取扱いに関心が高まっていましたが、令和4年3月末までの延長という方針が表明されたこととなります。なお、施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点では予定となります。また、厚生労働省は、令和4年1月以降の特例措置の内容については、「経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）」に沿って、具体的な助成内容を検討の上、11月中旬に改めてお知らせすると、10月19日付けで公表しています。