

# Harmony通信

vol.193  
2021.03

URL: <http://www.harmony-office.com/>  
mail: [info@harmony-office.com](mailto:info@harmony-office.com)  
tel:022-796-9231 fax:022-796-9232



江戸彼岸桜 photo by 花鳥様

## 厚生労働省による在籍型出向の支援制度

### ◆在籍型出向の支援制度

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業の一時的な縮小等を行う企業が、従業員の雇用維持を図るために、人手不足などの企業との間で「在籍型出向」を活用する取組みが行われています。厚労省においても、こうしたコロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取組みを支援する策を打ち出しています。

### ◆在籍型出向とは何か？

出向とは、労働者が出向元企業と何らかの関係を保ちながら、出向先企業と新たな雇用契約関係を結び、一定期間継続して勤務することをいい、このうち、在籍型出向は、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結ぶものをいいます。

### ◆産業雇用安定助成金

厚労省の支援策の1つに、出向元事業主・出向先事業主に対する助成制度があります。「産業雇用安定助成金」は、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、「出向」により労働者の雇用維持を図る場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するもので、令和3年2月5日に新設された助成金です。出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など出向中に要する経費の一部が助成されます（出向運営経費）。また、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際して予め行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備等の出向の成立に要する措置を行った場合に助成されます（出向初期経費）。出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提となります。

### ◆マッチング制度

その他支援策として、公益財団法人産業雇用安定センターによるマッチング制度があります。同センターでは、新型コロナウイルスの影響により、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に、人手不足等の企業との間で在籍型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を行っています（全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業からの相談に応じています）。

### 編集後記

2月13日、宮城では震度5～6の地震に見舞われました。久しぶりの強い揺れが10年前の東日本大震災の余震であるとの報道に衝撃を受けましたが、日常の中で少し薄れかけた防災の意識を思い出させてくれるものであったと思います。—あれから10年。今月に入り、メディアでは震災関連の特番が生まれ、当時の記憶が映像と共に蘇り、様々な思いが巡ります。弊社では震災後、「Harmonyが残す東日本大震災の記録」をホームページ上に掲載しました。当時出された、労働・社会保険、各種緊急措置、助成金等の制度や通達をまとめて一覧化し、各地の社会保険労務士をはじめ専門家の皆様にご覧いただくことで、今後新たな震災が発生した時のお役に立てればという思いで作成したものです。当時私達が直面した課題、エピソード等も含め書き記しています。お時間のある時にご覧いただけましたら幸いです。

## TOPICS

### 世代別ハラスメントへの認識ギャップに注意

～ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社の調査より～

#### ◆ハラスメントへの世代間での認識ギャップ

テレワークを行っている会社員を対象に、ハラスメントへの感じ方を調査したアンケート結果が公表されました。調査から、テレワーク下での上司の言動をハラスメントと感じるかどうかは、世代間で大きなギャップがあることがわかりました。まず、「上司がテレワークの際に、仕事をしているかわからないことを理由に、日報を書いて送ることを義務付けること」がパワーハラスメントに該当すると思うかという質問には、20代の50.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答しました。他方、50代では31.3%に留まりました。また、「上司がテレワークの際に、会議で顔出しすることを強要すること」については、20代の55.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答し、50代の35.7%と比べ、世代間で19.3ポイントのギャップがありました。全体的に、若い世代のほうがハラスメントに対して敏感に感じ取る傾向があることがわかります。

#### ◆ギャップを認識することが重要

こんなことがハラスメント？と驚かれた方もいるでしょう。重要なのは、実際にこれらがハラスメントに当たるかどうかではなく、世代によって感じ方にギャップがあるということを知り、対応していくことです。これらの認識の差は、職場にコミュニケーション不和を生じさせ得るものです。働き手が減少するなかでも若い世代を採用し、企業を発展させていくためには、こういった感じ方の違いを小さくする努力をしつつ、ハラスメント対策をアップデートさせていくことが欠かせないでしょう。

【ダイヤモンド・コンサルティングオフィス合同会社「世代間におけるハラスメントに対する感じ方/認識の実態調査」】

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000003.000058857.html>

### 令和3年度の協会けんぽ健康保険料および介護保険料の料率改定について

本年3月分（4月納付分）より改定となります。詳しくは協会けんぽホームページの都道府県単位保険料率のページをご覧ください。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3130/r3/20205/>



## Harmony通信 2021.03

#発行：2021年3月10日

#編集・構成：合同会社Melody



Harmony 司法書士行政書士事務所  
Harmony 社会保険労務士事務所  
合同会社Harmony

住所：〒980-0011 仙台市青葉区上杉 2-3-38

クラッセ上杉ビル 4F

TEL: 022-796-9231 FAX: 022-796-9232

URL : <http://www.harmony-office.com/>

URL : <https://melody-office.com/>

mail : [info@harmony-office.com](mailto:info@harmony-office.com)