

令和4年度第1回 在籍型出向支援セミナー

コロナ禍における在籍型出向について



2022年6月17日

公益財団法人 産業雇用安定センター
愛媛事務所長 堀内 浩司

レジユメ

1. 産業雇用安定センターについて

(設立の経緯、事業内容、支援実績、在籍出向の具体例など)

2. 在籍型出向について

2-①. 在籍型出向とは？

2-②. 在籍型出向開始までのステップ

2-③. マッチング支援の内容

2-④. 在籍型出向に関するQ & A

【参考】マンガで分かる！在籍型出向

3. 在籍型出向に関するご相談窓口

1. 産業雇用安定センターについて

- 1985年のプラザ合意により円高が急速に進展し、造船業、鉄鋼業などの輸出産業が深刻な打撃を受け、それらの企業に雇用される膨大な数の労働者の雇用が危惧される状況の中、1987年3月に、当時の **労働省、日経連、産業団体**※などが協力して **失業なき労働移動** を目指す **公的機関** として設立されました。
- 以来、厚生労働省、経済・産業団体や連合（労働組合）などとの密接な連携のもと、本部と全国47都道府県の地方事務所の連携による全国的なネットワークにより出向・移籍の支援事業に取り組んでいます。
- 主な事業は、人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業の間で、情報提供・相談等の支援を行い、出向・移籍の成立に結び付ける「**人材マッチング**」の業務を **無料** で実施しています。



※ 基本財産出捐団体

一般社団法人 日本造船工業会
 一般社団法人 日本鉄鋼連盟
 電気事業連合会
 一般社団法人 全国銀行協会
 一般社団法人 日本自動車工業会
 一般社団法人 日本電機工業会
 一般社団法人 セメント協会
 日本化学繊維協会
 日本製紙連合会
 日本石炭協会
 日本紡績協会
 一般社団法人 日本民営鉄道協会
 一般社団法人 日本船主協会

一目でわかる産業雇用安定センター

厚生労働省と
経済産業団体が協力

雇用の
セーフティ
ネット
として設立した
公的機関

再就職・出向の実績

約 **23万** 人

幅広い業種の企業出身者
が担当

約 **500人**
のコンサルタント

専任コンサルタントが
寄り添ってサポート

**マンツーマン
対応**

質の高い求人情報

企業訪問
による
求人開拓

全国で唯一の出向
サービス提供機関

全国で唯一
出向サービス
提供機関

全国47都道府県事務所
のネットワーク

**UIターン
対応**

企業様・個人の方の
再就職・出向にかかる費用

無料

事業内容（サービスのラインナップ）

1 人材確保・再就職の 人材マッチング

専門性の高い人材を
雇いたい、人材を確保したい

マッチング

事業の整理・縮小を
検討している



2 キャリア 人材バンク

能力・技術を有する
高齢者の雇用を検討

マッチング

66歳以降もまだまだ
働きたい



3 人材育成・企業間交流の ための出向支援



新規分野開拓のために
経験者を受け入れたい

マッチング

他企業での就業経験に
より従業員の能力・技術
向上を図りたい

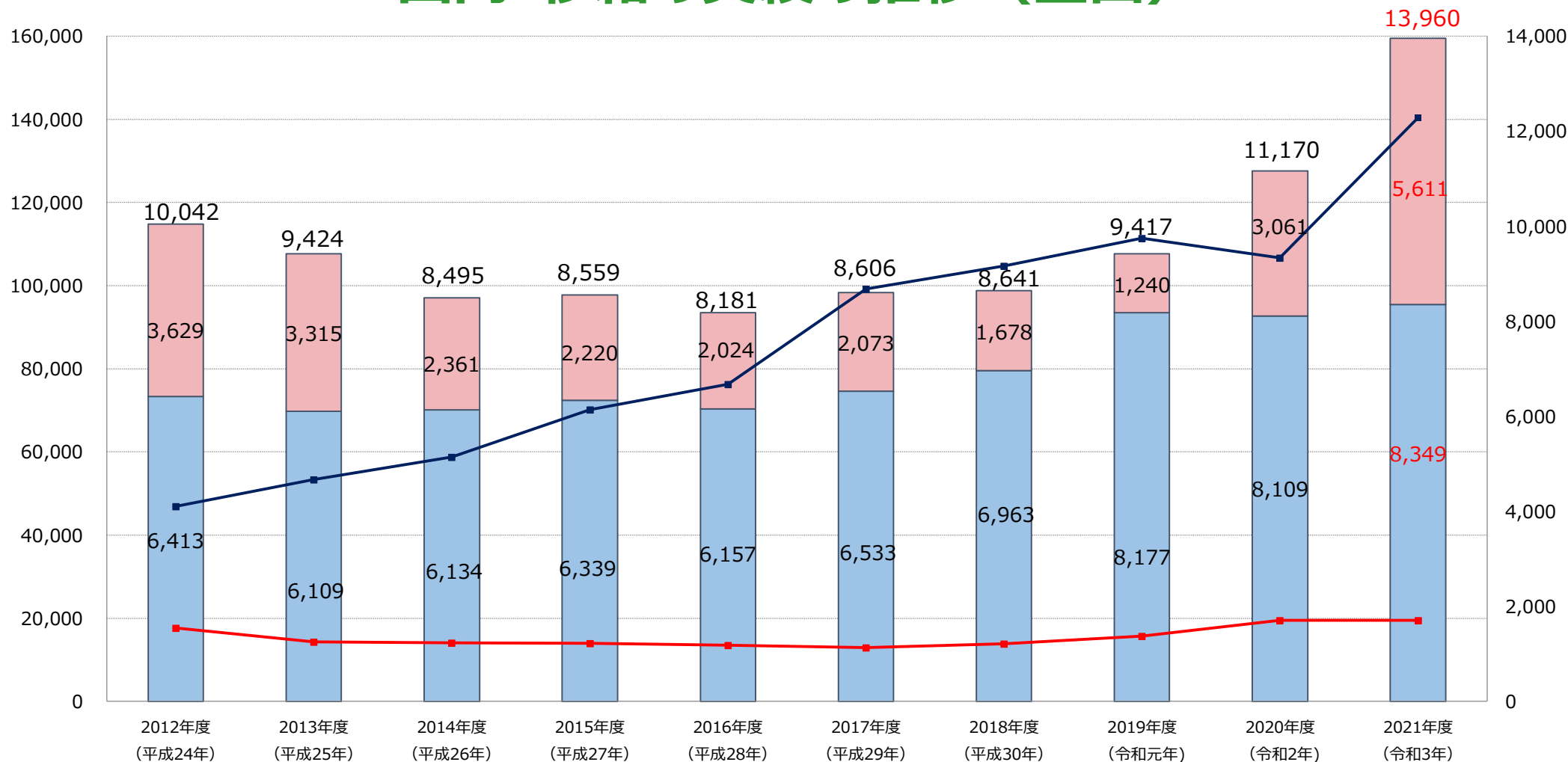
4 セミナー事業（有料）

- 新入社員研修・フォローアップ研修
- リーダーシップスキルアップセミナー
- マネジメントスキルアップセミナー
- ハラスメントセミナー など

出向・移籍の実績の推移（全国）

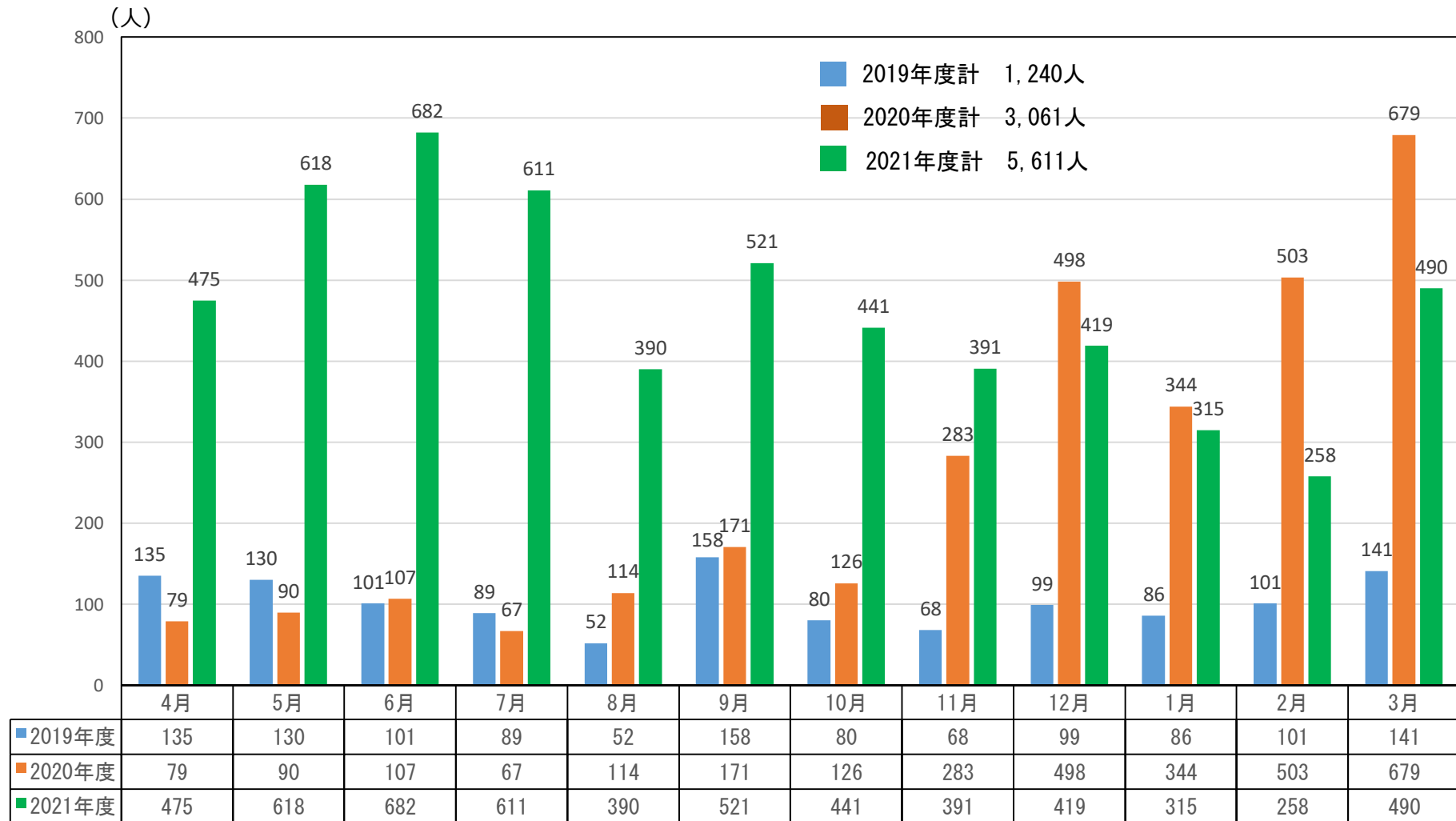
受入・送出情報（人）

成立数（人）



出向成立	3,629	3,315	2,361	2,220	2,024	2,073	1,678	1,240	3,061	5,611
移籍成立	6,413	6,109	6,134	6,339	6,157	6,533	6,963	8,177	8,109	8,349
成立合計	10,042	9,424	8,495	8,559	8,181	8,606	8,641	9,417	11,170	13,960
受入情報	46,858	53,360	58,753	70,167	76,253	99,165	104,732	111,421	106,727	140,403
送出情報	17,664	14,326	14,137	13,963	13,453	12,906	13,853	15,675	19,489	19,454

在籍型出向の月別成立数の推移（2019年度～2021年度）



- 2021年度の出向成立数は5,611人（前年度は3,061人）
- 送出業種で多いのは、H運輸・郵便業で2,032人、E製造業で1,778人、次いで、N生活関連サービス業で773人
- 受入業種で最も多いのは、E製造業で2,265人、次いでRサービス業（他に分類されないもの）で1,135人、I卸売・小売業610人
- **異なる業種間で成立した割合は、69.9%（前年度通期は49.5%）**

送出業種 受入業種	ABC 農業・ 林業、 漁業、 鉱業等	D 建設業	E 製造業	F 電気・ ガス・ 熱供給・水道業	G 情報通 信業	H 運輸・ 郵便業	I 卸売・ 小売業	J 金融 業、保 険業	K 不動産 業、物 品賃貸 業	L 学術研 究、専 門・技 術サー ビス業	M 宿泊 業、飲 食サー ビス業	N 生活関 連サー ビス業、 娯楽業	O 教育、 学習支 援業	P 医療、 福祉	Q 複合 サービ ス事業	R サービ ス業(他 に分類 されない もの)	ST 公務、 その他	総計 (人)
ABC 農業・林業、漁業、鉱業等			5			37	6	4			3	3			17	2		77
D 建設業		8	13	4		14	8					8				7		62
E 製造業	1	32	1,513		2	441	48			59	81	49			15	24		2,265
F 電気・ガス・熱供給・水道業			3			2												5
G 情報通信業			14		2	105	5		1	5	14	115				35		296
H 運輸・郵便業			58			35	1				1	5				1		101
I 卸売・小売業			69			287	18			10	77	142				7		610
J 金融業、保険業						5	25			1		12				1		44
K 不動産業、物品賃貸業	1		7			2	3		1		1	4				1		20
L 学術研究、専門・技術サービス業			13		1	106	27		5		20	137	1			30		340
M 宿泊業、飲食サービス業						50	8				87	22				1		168
N 生活関連サービス業、娯楽業	1		1			10				1	10	5			5	7		40
O 教育、学習支援業			6			38	2				1	13	2					62
P 医療、福祉			7			210	5				5	20	2			5		254
Q 複合サービス事業	8		11			51					11							81
R サービス業(他に分類されないもの)	1	3	58		1	630	31	4		10	181	196				20		1,135
ST 公務、その他						9						42						51
総 計 (人)	12	43	1,778	4	6	2,032	187	8	7	86	492	773	5	0	37	141	0	5,611

…同一業種への成立

在籍出向を活用した雇用維持の具体例（愛媛事務所）

事例	送出企業の業態	送り出し企業の理由	受入企業の業態	受入れ企業の理由	出向人数
1	小売業	感染症の影響で観光客の減少により売上も減少となったが、従業員の雇用維持のため、同業・異業種を問わず、同じ地域の企業に出向させたい。	医療・福祉	高齢者福祉事業、障害福祉事業等を運営しており、慢性的な人材不足で異業種で資格の無い方でも構わないので、出向で受入れたい。	1
②	情報通信業	感染症の影響で売上げが大幅に減少し、余剰となった従業員の雇用維持のため、本人のスキル、経験を活かせる企業に出向させたい。	情報通信業	システム営業の人材不足でシステムサービスの経験がある方を出向で受け入れたい。	2
③	飲食業	感染症の影響で営業時間の短縮により売上げが大幅に減少となり、休業を余儀なくされている。休業も長期化し、先行きも見通せないことから、従業員の雇用維持のため、異業種の企業に出向させたい。	運輸業	物流・仕分けの業務が夏場にピークを迎えるが人手不足のため、出向で受け入れたい。	29
④	製造業	感染症および諸般の事情により受注量が減少しており、余剰となっている従業員の雇用維持のため、本人のスキルや経験を活かせる企業に出向させたい。	製造業	急な増産決定により、機械組立の人員が不足し、派遣求人でも充足できないことから出向で受け入れたい。	12
⑤	生活関連サービス業	感染症拡大の影響を受け、海外・国内旅行の需要が激減し、雇用過剰の状況となっているため、社員の雇用維持のためグループ外企業へ出向させたい。	情報処理サービス業	電話オペレーター、受付スタッフの求人をハローワークに出されており、その求人に対して出向での受入れを提案したところ、本社人事とも相談し、出向での受入れを決定した。	3
⑥	娯楽業	感染症の影響でレジャー観光客の減少により売上も減少となったが、従業員の雇用維持のため、同業・異業種を問わず、同じ地域の企業に出向させたい。	農業	みかん収穫、選果、出荷の繁忙時期で、全国からアルバイト人員を雇用しているが、慢性的な人材不足で異業種でも構わないので、出向で受入れたい。	2
⑦	飲食業	感染症の影響で売上げが大幅に減少となり、休業を余儀なくされている。3店舗は営業再開したが、2店舗は3月まで休業予定のため、従業員の雇用維持のため、異業種の企業に引き続き出向させたい。	製造業	来年末までの増産決定により、機械組立の人員が不足し、派遣求人でも充足できないことから出向で受け入れたい。	12
8	製造業	感染症および諸般の事情により受注量が減少しており、余剰となっている従業員の雇用維持のため、本人のスキルや経験を活かせる企業に出向させたい。			1

(※)○は産業雇用安定助成金を利用

2. 在籍型出向について

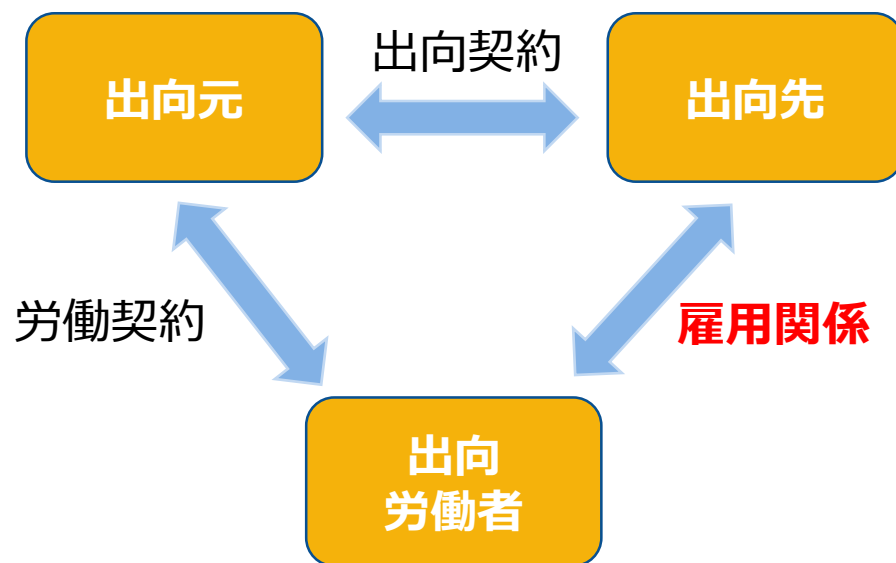
※参考資料：在籍型出向「基本がわかる」ハンドブック
(第2版・厚生労働省作成)



2-① 在籍型出向とは？

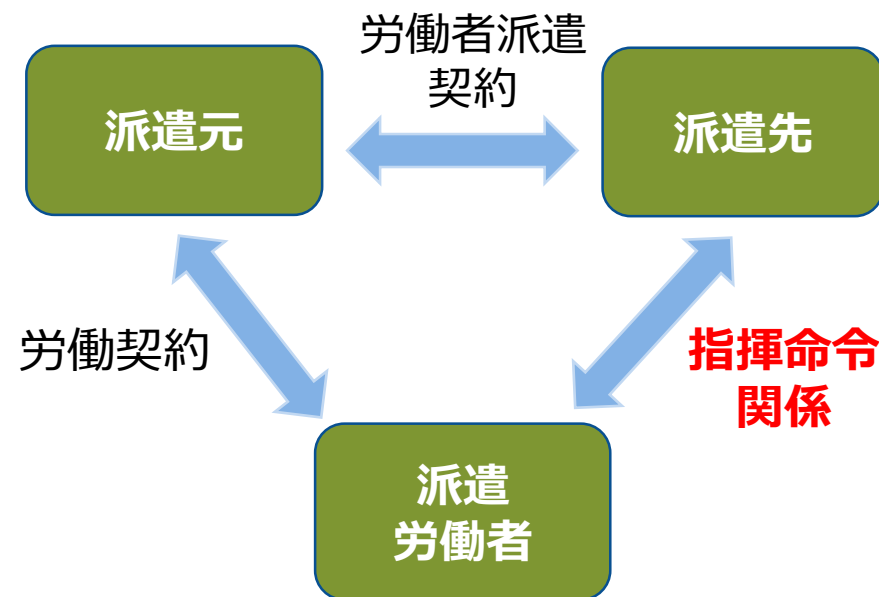
在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務することをいいます。

在籍型出向



※出向先と労働者間の関係は「雇用関係」

労働者派遣

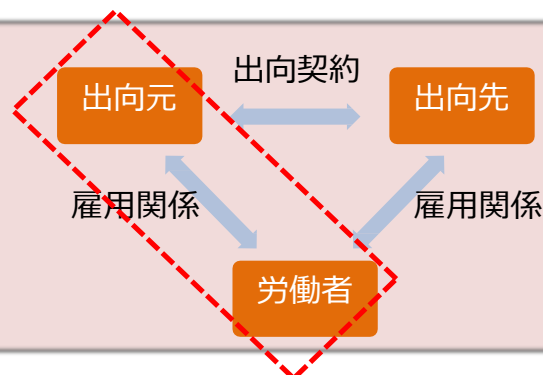


※派遣先と労働者間の関係は指揮命令関係

2-② 在籍型出向開始までのステップ

ステップ
1

労働者の個別同意や
就業規則等の整備、
労使の話し合い

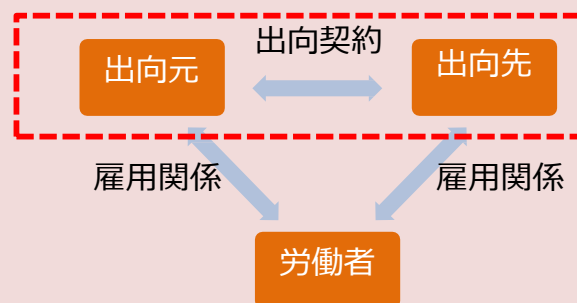


ポイント

○在籍型出向は、労働者の個別同意
または就業規則等の社内規程に基づ
き行う必要があります。

ステップ
2

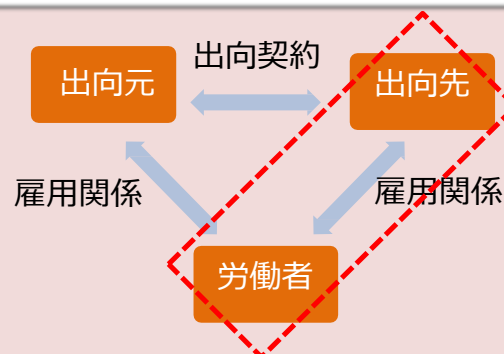
出向契約の締結



○そして、在籍型出向をするにあたって
は、出向の必要性や出向期間中の労働
条件等について、出向先企業や労働
者とよく話し合った上で、出向契約
の内容や出向期間中の労働条件等
を明確にしておくことが重要です。

ステップ
3

出向期間中の
労働条件等の明確化



▶ 在籍型出向の開始

- 在籍型出向を命じるには、「**労働者の個別同意を得る**」か「**出向先での労働条件、出向期間などが就業規則や労働協約等に明記されており、労働者の利益に配慮して整備されている**」必要があります。
- 労働者に出向を命じることができる場合であっても、出向の必要性、対象労働者の選定に係る事情等に照らして、その**権利を濫用したものと認められる場合は、その命令は無効**となります（労働契約法第14条）。
- 出向を行うにあたっては、社内規程に明記されている場合でも、**必要性や出向期間中の労働条件等**について、**労使間でよく話し合いを行い、出向労働者の個別的な同意を得ていくことが望まれます**。
- なお、**産業雇用安定助成金**を利用して出向させる場合には、**出向労働者本人が出向することについて同意していることが条件**となります。

ヒント

コロナ禍において労働者に在籍型出向を命じるにあたって、就業規則等が整備されている場合であっても、事前に出向先企業の職場見学を行ったり、手上げ方式で出向労働者を募るなど、労働者の理解を深め、納得を得るために丁寧に社内手続を進めている企業もあります。



●労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

（出向）

第14条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

【参考：出向命令が無効とされた裁判例】

「一貫してデスクワークの仕事をしてきた労働者について、希望退職募集への応募の勧奨を断った段階で、子会社に出向させて単純作業に従事させた場合は、当該出向は、退職勧奨を断った労働者が自主退職することを期待して行われたものであり、業務上の必要性がなく、また、人選の合理性も認めることもできず、権利の濫用に当たり無効となる場合がある」とする裁判例があります。

（東京地裁 平成25年11月12日判決）

○出向契約においては、以下の事項を定めておくことが考えられます。

- ◇出向期間
- ◇職務内容、職位、勤務場所
- ◇就業時間、休憩時間
- ◇休日、休暇
- ◇出向負担金、通勤手当、時間外手当、その他手当の負担
- ◇出張旅費
- ◇社会保険・労働保険
- ◇福利厚生 of 取扱い
- ◇勤務状況の報告
- ◇人事考課
- ◇守秘義務
- ◇損害の賠償
- ◇途中解約
- ◇その他（特記事項）



(参考)厚生労働省HP 在籍型出向支援サイトに、就業規則(出向規程)や出向契約書の参考例が掲示されています。

○出向契約に明確な定めがない場合は、以下のように解釈するのが合理的とされています。

出向元企業に残る権利義務	出向先企業に移る権利義務
<u>労働者の地位に関わる権利義務</u> ・解雇権(諭旨解雇・懲戒解雇含む) ・復帰命令権	<u>就労に関わる権利義務</u> ・労務提供請求権 ・指揮命令権

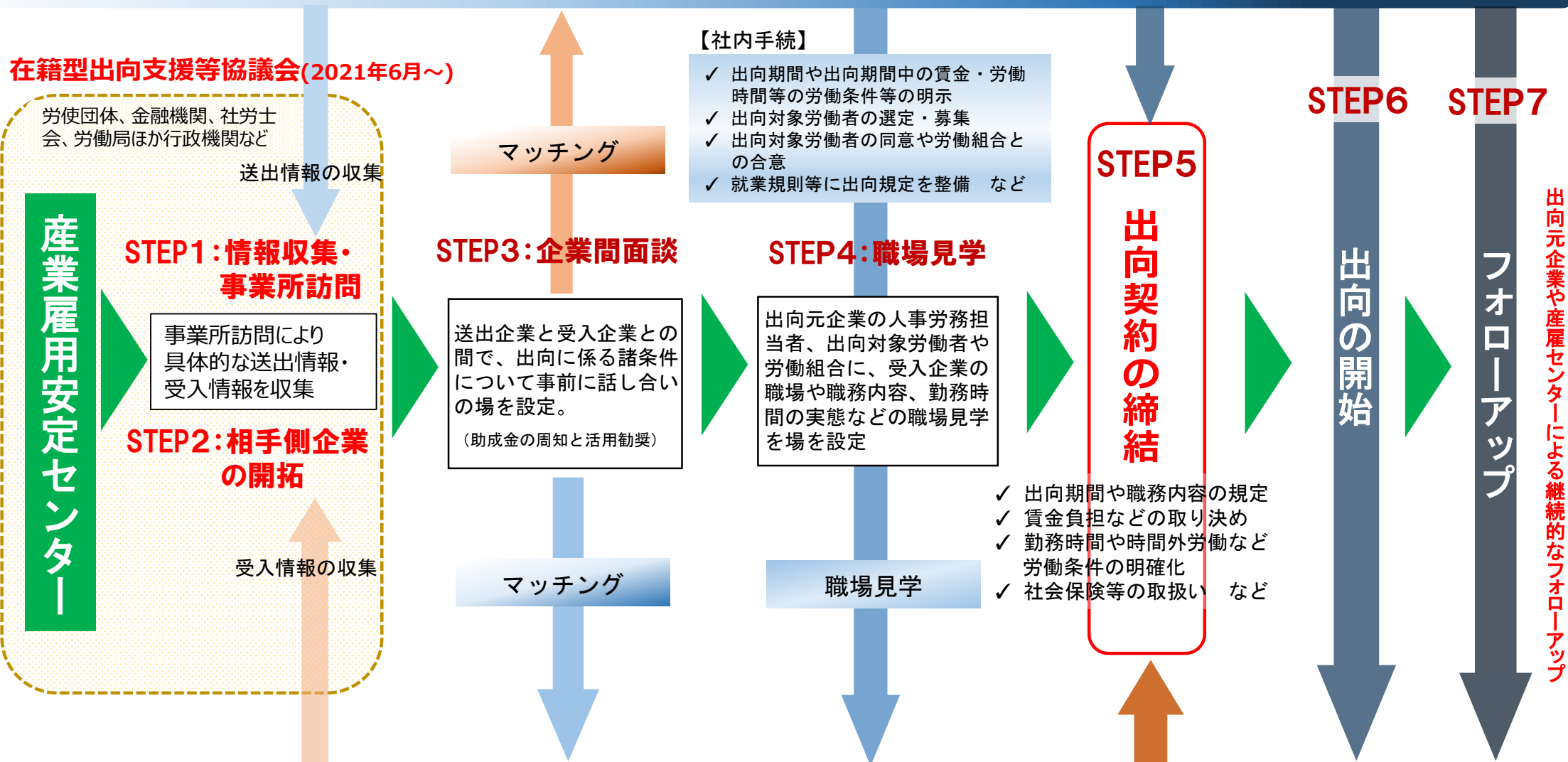
- 出向労働者の出向先企業での労働条件、出向元企業における身分等の取扱いは、出向元、出向先企業間の取り決めによって定められます。
- 上記の取り決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元企業・出向先企業それぞれの使用者が、出向労働者に対して、賃金の支払等、労働基準法等における**使用者としての責任を負う**ことになります。
- **労働条件**について、**以下の項目について明確にする必要**があります。これらの労働条件は、出向に際して**出向先企業が明示**することになりますが、**出向元企業が出向先企業に代わって明示しても差し支えありません。**

①労働契約の期間	⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払方法や支払時期 ⑧臨時に支払われる賃金、賞与等、最低賃金額 ⑨労働者に負担させる食費、作業用品など ⑩安全・衛生 ⑪職業訓練 ⑫災害補償、業務外の傷病扶助 ⑬表彰・制裁 ⑭休職に関する各事項
②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 (期間の定めのある労働契約であって、労働契約期間満了後に、その労働契約を更新する場合があるときに限る)	
③就業の場所、従事すべき業務	
④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事	
⑤賃金※の決定、計算、支払の方法、賃金の締切および支払時期、昇給に関する事 ※退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く	
⑥退職に関する事（解雇の事由を含む）	

(注) ・①～⑥の項目（⑤の昇給に関する事を除く）は原則として書面の交付で明示する必要があります。
 ・⑦～⑭の項目は、これらの定めをした場合、書面の交付は義務づけられていませんが、明示する必要があります。

2-③ マッチング支援の内容（支援プロセスの概要）

送出企業： 在籍型出向を活用し、一時的に社員を出向させて 雇用維持を図りたい企業



受入企業： 在籍型出向を活用して、一時的に 人材を確保したい企業

2-④ 在籍型出向に関するQ&A

Q1 副業・兼業と在籍型出向は何が違うのでしょうか。

- 副業・兼業は、労働者個人の判断で実施するもので、会社から命令するものではありません。
- 一方、在籍型出向は、会社が労働者に命令して行うものです。ただし、在籍型出向を命じるには、労働者の個別的な同意を得るか、または出向先企業での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている必要があることに留意が必要です。

Q2 社会保険等はどうなるのでしょうか。

- 健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険は出向元での被保険者資格を継続します。各社会保険に係る保険料の事業主負担分については、両社で協議して決定するのが通例です。
- 労働者災害補償保険は出向先で資格を適用し、保険料は出向先が負担します。

Q3 労働者を出向させるにあたって、出向先企業の職場環境や仕事の内容に不安があります。

- 出向される労働者の方にとって、出向先企業の職場環境、雰囲気、実際の業務がどのようなものかなど、不安は大きいものです。
- 産業雇用安定センターでは、出向を検討する企業や労働者の方などに、出向先企業の状況を知ってもらうために、事前相談の場や職場見学会をご提案しています。また、双方の企業において、出向後のフォローとサポート体制を構築することも大切です。

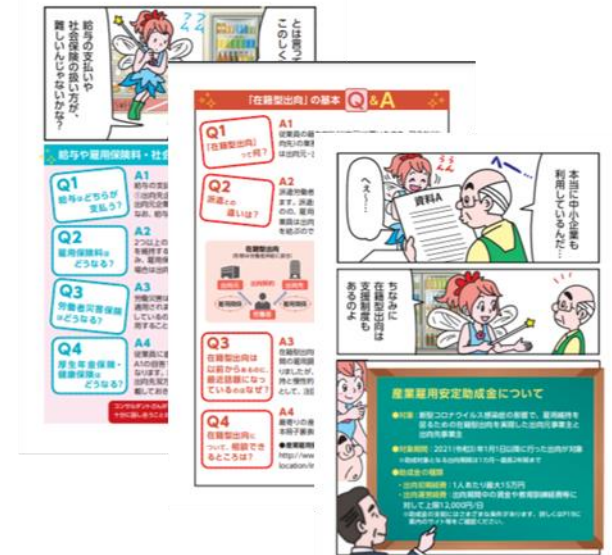
Q4 当初の出向期間を延長や更新することは可能でしょうか。

- 出向期間の終期が到来する場合には、出向させた労働者には出向元企業に戻ってもらうことが原則ですが、諸般の事情により出向期間を延長したり更新する必要がある場合には、労働者に事情を丁寧に説明し、その意向を十分踏まえた上で、出向元企業と出向先企業で改めて出向契約を締結する必要があります。

初めて在籍型出向の活用を検討する事業主とその従業員の方に、まずは在籍型出向の枠組みの概要や実際の事例を理解していただくために、冊子「マンガでわかる！ 在籍型出向」を配付し説明しており、センターや厚生労働省のHPでも提供しています。



(全24ページより抜粋)



在籍型出向に関するご相談窓口

お問い合わせはこちらまで（お気軽にご相談下さい。）



公益財団法人
産業雇用安定センター愛媛事務所

TEL 089-931-5494

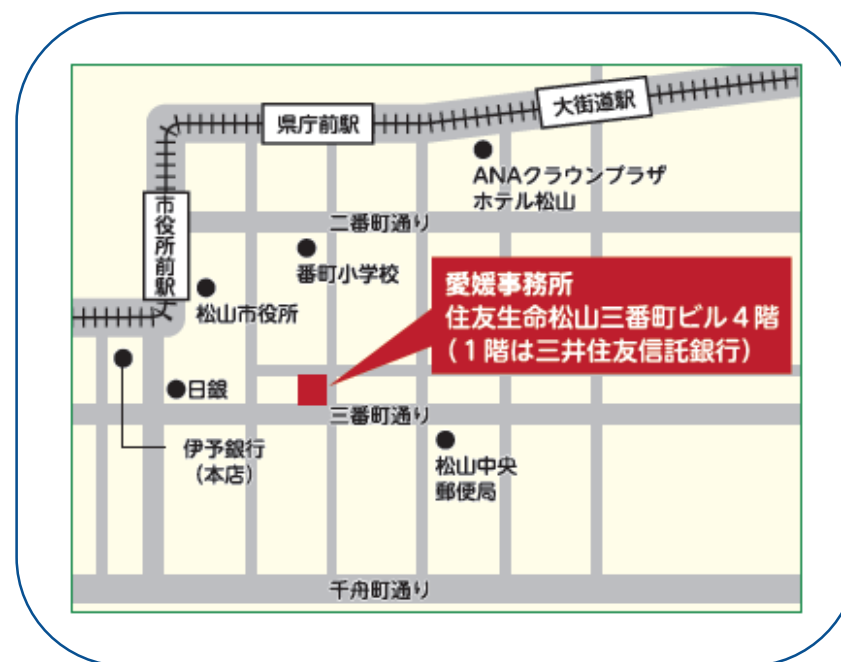
住所 松山市三番町4丁目11-1
住友生命松山三番町ビル4階

URL <http://www.sangyokoyo.or.jp/>

※**産業雇用安定助成金**に関するご相談は
愛媛労働局 職業対策課助成金センター

TEL 089-987-6370

までお問い合わせください。



ご清聴
ありがとうございました

