

# 在籍型出向の概要とマッチング支援



**応援します、頑張るあなたの新職場!!**



2022年11月18日

# レジюме

1. 産業雇用安定センターについて  
(設立の経緯、センターの特色、事業内容、支援実績)
2. 在籍型出向制度について
  - 2-①. 在籍型出向とは？
  - 2-②. 在籍型出向を活用した具体例
  - 2-③. 在籍型出向のメリット
  - 2-④. 在籍型出向開始までのステップ
  - 2-⑤. 在籍型出向のマッチング支援
  - 2-⑥. 在籍型出向に関するQ&A

【参考】マンガでわかる！在籍型出向
3. 愛媛事務所のご案内

# 1. 産業雇用安定センターについて

- ▶ プラザ合意に伴う円高不況の進行により、大量の余剰人員が生まれ雇用不安が高まっていた時代、昭和62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**を支援する**公的機関**として設立されました。
- ▶ 以来、厚生労働省、経済・産業団体や労働組合などとの密接な連携のもとに、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との間に立って、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。



- **目的:**  
「失業なき労働移動」の実現
- **役割:**  
雇用のセーフティネット



雇用調整等のニーズのある **1** 企業様（送出）と **2** 雇い入れご希望の企業様（受入）との間で人材マッチングサービスを提供しています。

## 産業雇用安定センターの特色（ご利用のメリット）

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**24万**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  
ネットワークで移住者支援

**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**

# 産業雇用安定センターの主な事業

## (6つの取り組みで「働く」と「雇用」をサポート)

### 1 離職する従業員の方の再就職をサポート

事業縮小や事業所閉鎖、構造改革のための早期退職募集に応じて離職を余儀なくされる従業員の方に、在職中からの再就職活動をサポートします。



### 2 人材を確保したい企業に対するサポート

人手不足や事業拡大に伴い人材確保が必要な企業様から、期待する能力や経験などのご要望を十分お聞きした上で人材をマッチングします。



### 3 雇用を維持するための在籍型出向をサポート

経済環境の変化や感染症の影響などにより雇用過剰となった場合に、社員の雇用を守るための一時的な在籍型出向（雇用シェア）を活用することをサポートします。



### 4 社員の人材育成やキャリアアップの出向をサポート

社員の人材育成や他の企業との交流を目的とする出向、社員が自発的なキャリアアップを希望する際の出向をサポートします。



### 5 「キャリア人材バンク」で高齢者の再就職をサポート

能力があり経験が豊富な60歳以上の高齢者の再就職をサポートします。在職高齢者だけでなく、離職後1年以内の高齢者の方も登録することができます。



### 6 社員のスキルアップや研修を目的とするセミナー

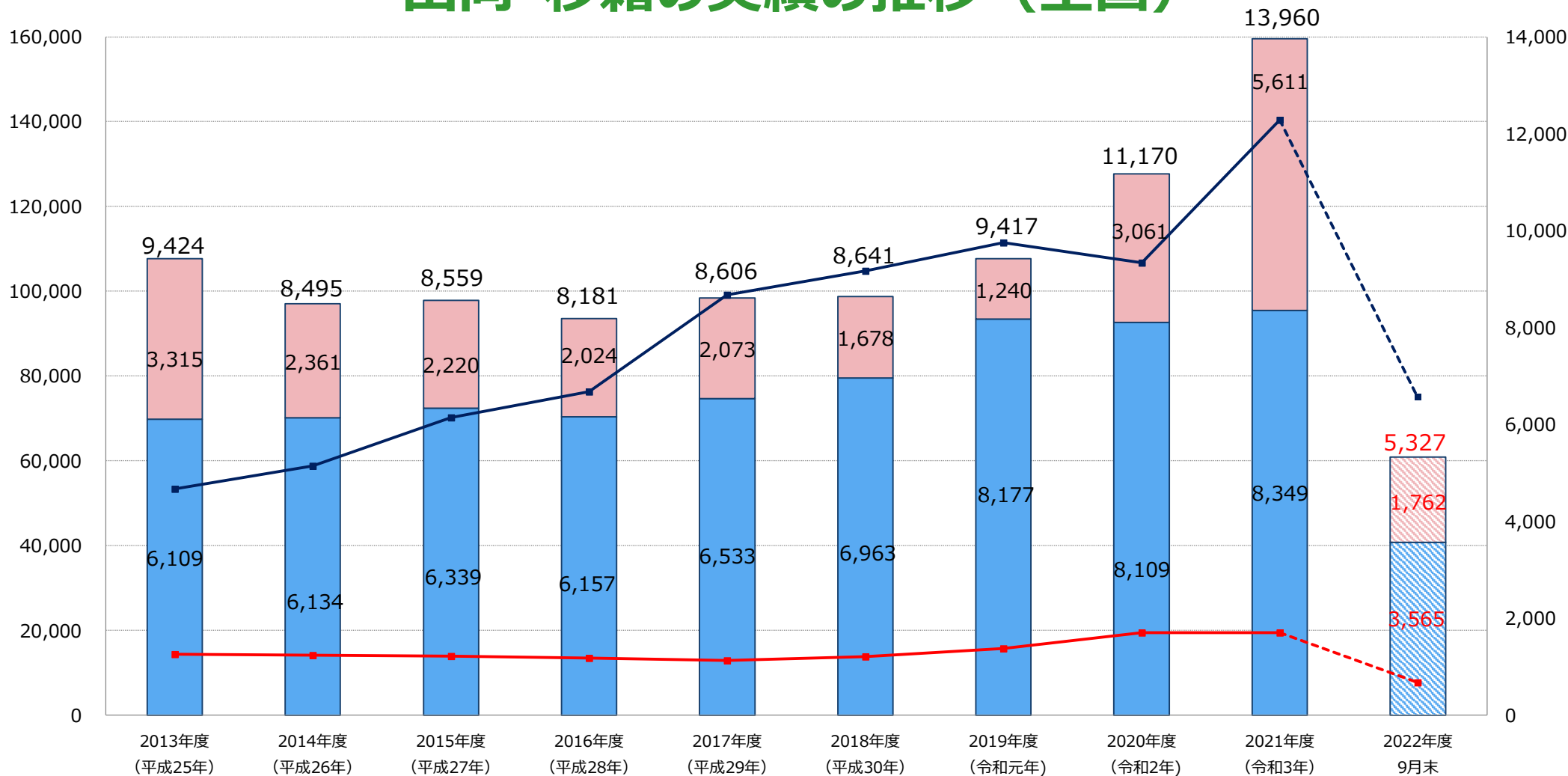
管理者や新入社員への研修、コミュニケーション、リーダーシップ、ハラスメント、コンプライアンスなどのセミナーを企業様のご要望を踏まえオーダーメイドにより承ります。



# 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	3,315	2,361	2,220	2,024	2,073	1,678	1,240	3,061	5,611	1,762
移籍成立	6,109	6,134	6,339	6,157	6,533	6,963	8,177	8,109	8,349	3,565
成立合計	9,424	8,495	8,559	8,181	8,606	8,641	9,417	11,170	13,960	5,327
受入情報	53,360	58,753	70,167	76,253	99,165	104,732	111,421	106,727	140,403	74,954
送出情報	14,326	14,137	13,963	13,453	12,906	13,853	15,675	19,489	19,454	7,732

## 2. 在籍型出向制度について

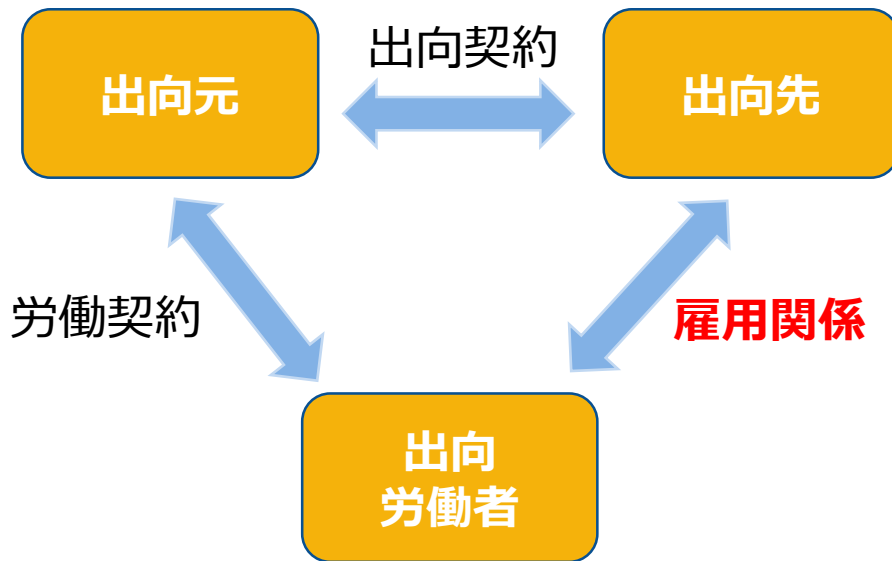
※参考資料：在籍型出向「基本がわかる」ハンドブック  
(第2版・厚生労働省作成)



## 2-① 在籍型出向とは？

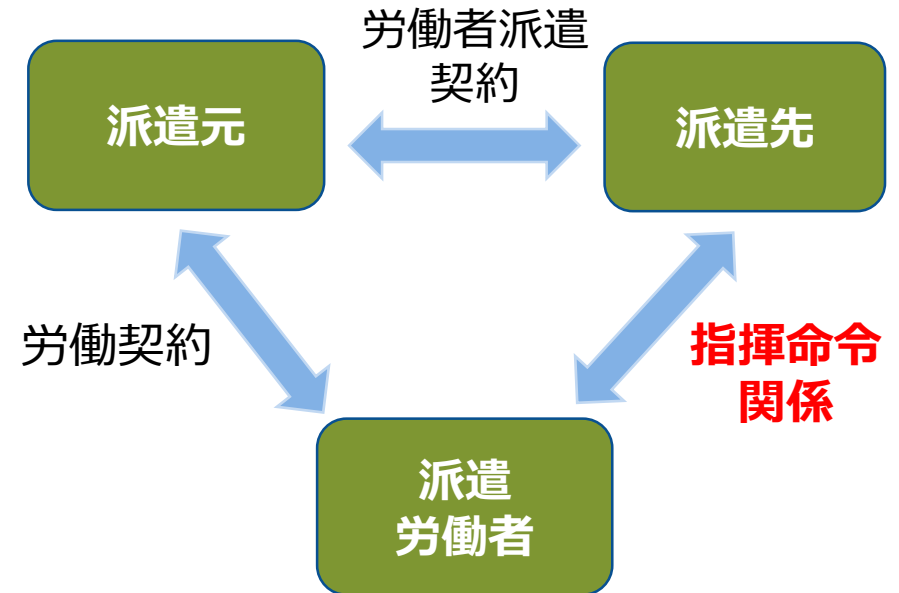
在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務することをいいます。

### 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 在籍型出向を活用した具体例（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、出向で受け入れたい。	1
②	情報通信業	感染症の影響で売り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り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、出向で受け入れたい。	2
⑦	飲食業	感染症の影響で売り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	機械設計業	感染症の影響で金型・機械設計の受注減により、従業員の休業を余儀なくされたため、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。	情報通信業	出向者の受入れの可能性を打診したところ、機械設備の受注増により、機械設計者が不足していたため、出向での受入れを決定した。	1

○は産業雇用安定助成金を利用

## 【事例③】異なる分野への出向／繁忙期の人手不足の解消

### 飲食店

【業務内容】飲食店での調理・接客  
【従業員数】31名

出向期間90日  
出向労働者29名

### 倉庫業

【業務内容】物流センターの構内作業  
【従業員数】360名

### 取り組み内容

①マッチング～企業間調整	②企業間調整～契約	③契約～出向開始	④出向開始～
<p><b>出向元</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>出向先を探して、<b>産業雇用安定センター</b>へ相談。</li> <li>受入を希望する企業の情報提供を受け、出向先を訪問。</li> </ul> <p><b>出向先</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>出向元を探して、<b>産業雇用安定センター</b>へ相談。</li> <li>送出を希望する企業の情報提供を受ける。</li> <li>社内にて出向労働者受入について協議、承諾。</li> <li>出向元企業との打合せ実施。</li> <li>産業雇用安定センターへ希望条件等伝え、出向元企業からの回答を待つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働条件などの協議のため、両社の協議を実施。</li> <li>出向規定制定、出向協定の締結後、出向対象労働者本人の同意を得る。</li> <li>出向契約書の作成、産業雇用安定助成金受給のための出向実施計画届の提出に関する書類の準備。</li> <li>両社間において出向契約の締結。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出向元の社長自ら出向先の職場を見学。</li> <li>産業雇用安定助成金受給のため、出向実施計画届を出向元から労働局に提出。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る。</li> <li>出向元に対し、出向労働者の状況など定期的に情報提供を行う。</li> </ul>

## 【事例③】異なる分野への出向／繁忙期の人手不足の解消

### 出向元企業の声

#### 【出向を成功させるために取り組んだこと】

- 労働者過半数代表との出向協定締結に向けた取組や出向契約書の作成。就業規則に出向規定についての記載がなかったため、社会保険労務士の助言を受けながら新たに作成した。
- 両社間において出向契約の締結後、社長自ら出向先の職場見学を行うなど、出向労働者の不安解消に努めた。

#### 【出向を行った感想・良かったこと】

- 雇用調整助成金を活用して一部の労働者を休業させるなど、人員の調整を図っていたが、コロナの長期化により労働者のモチベーションの低下が心配であった。出向では労働者が他社で勤務することで、休業しなくてよいため、良い刺激となり、事業主・労働者にとって不安が軽減された。

### 出向先企業の声

#### 【出向を行った感想・良かったこと】

- とくに繁忙期は必然的に残業が多くなってしまいう傾向にあったが、出向の活用によって人手不足が解消され、以前と比べ深夜残業等の減少につながった。一時的に人材を確保できることによって自社従業員の負担も軽減され、働きやすい環境が整うなど、自社従業員の職場定着にも繋がると思われる。
- 異業種からの受入れであったため主に体力面で心配だったが、業務内容への理解も早く、出向者リーダーを中心に積極的に業務に取り組んでくれたことで業務を円滑に進めることができた。

### 出向労働者の声

#### 【出向を経験した感想】

- 出向元では飲食店舗の管理職として勤務してきた。今回の出向で初めて物流仕分けの作業を経験し、出向先の多くの従業員の方と協力して日々の業務を完結させている。改めて仕事を行う上での連携や協力することの重要性を再認識することができた。
- コロナで自宅待機の時間が長くなり、家でも居心地が悪く大変不安に思っていた。会社から出向の話聞いた時は、体を使う仕事のため不安もあったが、実際に働いてみると、夜型の生活が朝型に変わることで健康的になった。
- 出向が終わっても会社に戻れる保証があったため、安心して出向先で勤務することができた。また、同じ職場の方も多く出向しており、心強かった。

## 2-③ 在籍型出向のメリット

### 在籍型出向のメリット

※厚生労働省が、在籍型出向を実施した企業(出向元・出向先)、労働者にアンケートを実施した結果でも、それぞれ95%前後の非常に高い評価となっています。

#### 【出向元企業】

- 労務費が大幅に削減できる。
- 他社で働くことにより労働者のモチベーションの維持が期待できる。
- 出向期間終了後は出向元企業に復帰するので、雇用の維持ができる。

#### 【出向対象労働者】

- 賃金水準が低下することなく働くことができる。
- 出向期間が終了したら元の職場に必ず復帰できる安心感がある。
- 他社の技術や安全衛生の取り組み、仕事の段取りなど、新たな知識、スキルを習得できる。

#### 【出向先企業】

- 出向元の看板を背負って来ているので、責任感が強く、即戦力としての活躍が期待できる。
- 自社の従業員にも良い刺激となって職場が活性化する効果が期待できる。
- 必要な人材を低い労務費で活用できる。

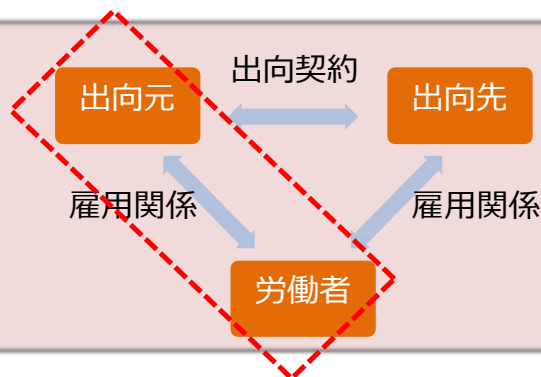
一方、**デメリット**としては、

- 出向元企業にとって労働者を他社に出向させることにより、退職(転職)されるリスクがある。
- 労働者にとって職場環境が大きく変わるため、精神的な負担が大きい。
- 受入企業が出向者を単なる労働力として取り扱うことにより、十分な配慮に欠けることがある。

## 2-④ 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

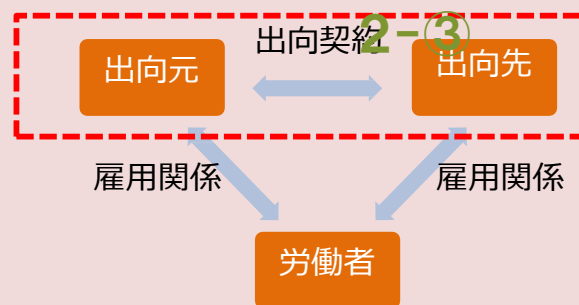


ポイント

○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

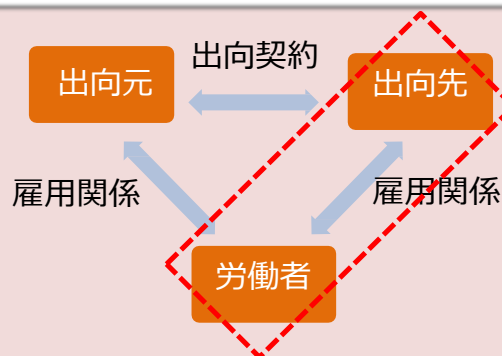
出向契約の締結



○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、**労使間に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
- ◇福利厚生への取扱い
- ◇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、出向元企業、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。**

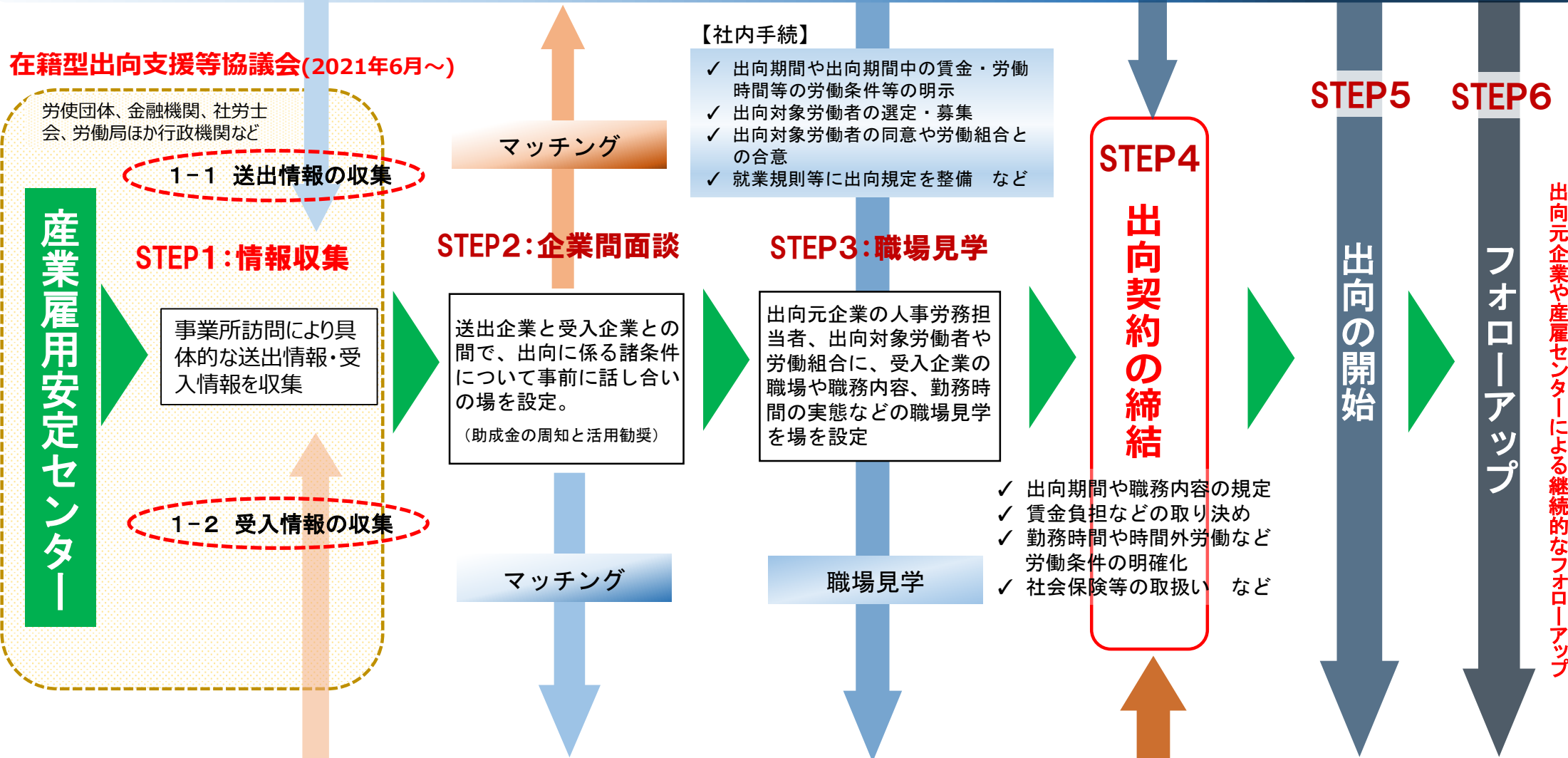
①労働契約の期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払方法や支払時期</li> <li>⑧臨時に支払われる賃金、賞与等、最低賃金額</li> <li>⑨労働者に負担させる食費、作業用品など</li> <li>⑩安全・衛生</li> <li>⑪職業訓練</li> <li>⑫災害補償、業務外の傷病扶助</li> <li>⑬表彰・制裁</li> <li>⑭休職に関する各事項</li> </ul>
②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 (期間の定めのある労働契約であって、労働契約期間満了後に、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。



## 2-⑤ 在籍型出向のマッチング支援

**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

## 2-⑥ 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。

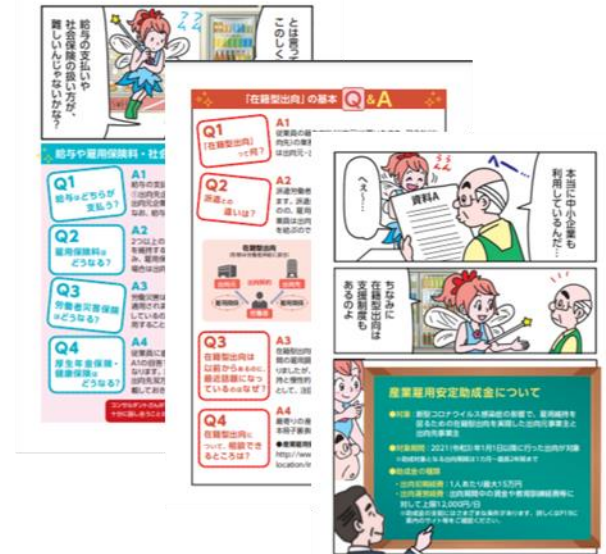
**Q3** 労働者を出向させるにあたって、出向先企業の職場環境や仕事の内容に不安があります。

- 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)

### 3. 愛媛事務所のご案内

在籍型出向に関するお問い合わせはこちらまで

 **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 <https://www.sangyokoyo.or.jp/>

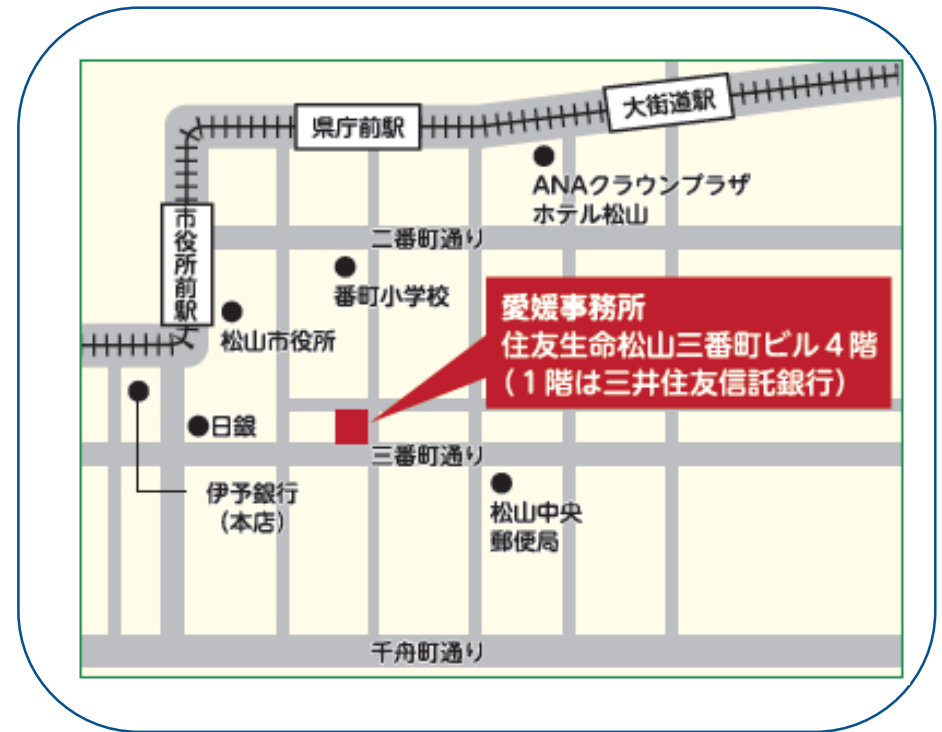
【ご利用時間】9:00～17:00（土・日・祝日を除く）

産業雇用安定センターが、詳しくわかる動画は、こちらをご覧ください。



[www.sangyokoyo.or.jp](http://www.sangyokoyo.or.jp)

産業雇用 検索



**交通アクセス**

伊予鉄市内電車「市役所前駅」から徒歩5分