

出向の概要

2024年6月17日改訂



応援します、頑張るあなたの新職場!!



本日の説明内容

- ▶ 出向とは（定義・派遣等との違い）
- ▶ 出向について（在籍型出向を中心に）
 - * 留意点（法的な視点 など）
 - * 目的や効用
 - * 類型と事例
 - * 当センターの役割
 - * 出向を行う上での準備・実務等

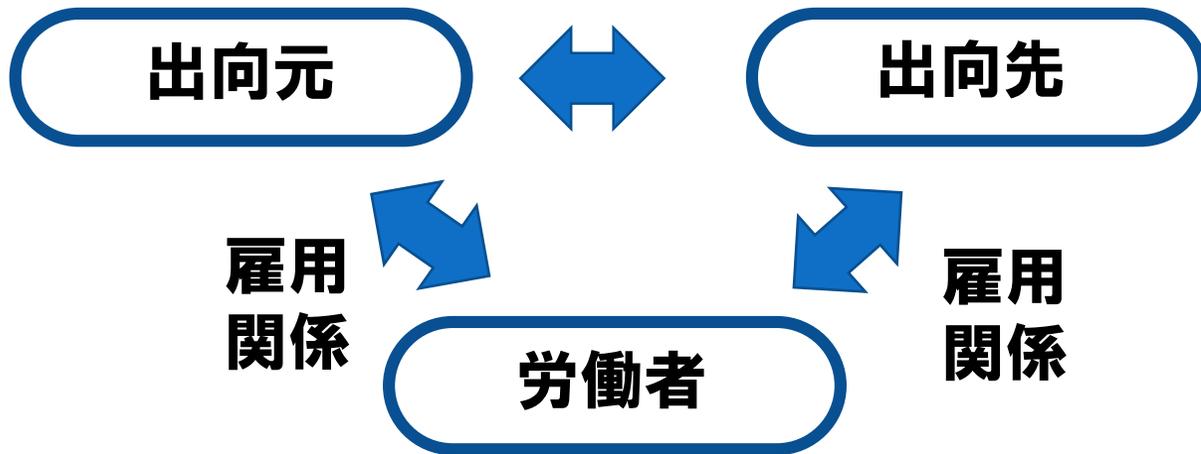
「出向」とは

労働者が従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所(出向元)から他の事業主の事業所(出向先)において勤務すること(在籍型出向)、又は在籍出向中に出向元を退職し出向先に全面的に雇用される(移籍型出向)をいう。

在籍型出向

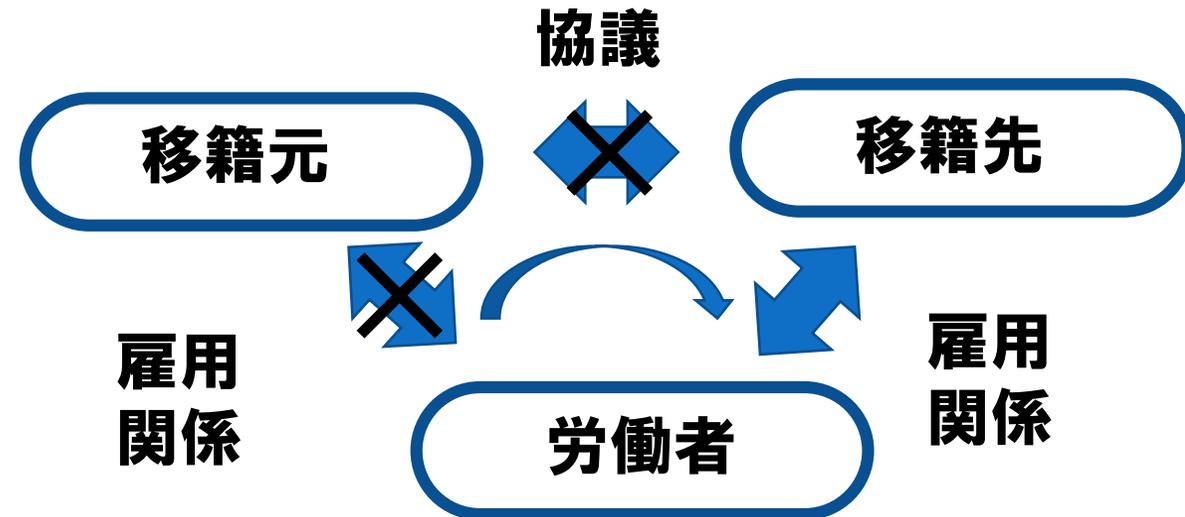
出向元に在籍しながら出向先の労働者として就労する。
二重の雇用関係が成立する

出向契約(出向協約)

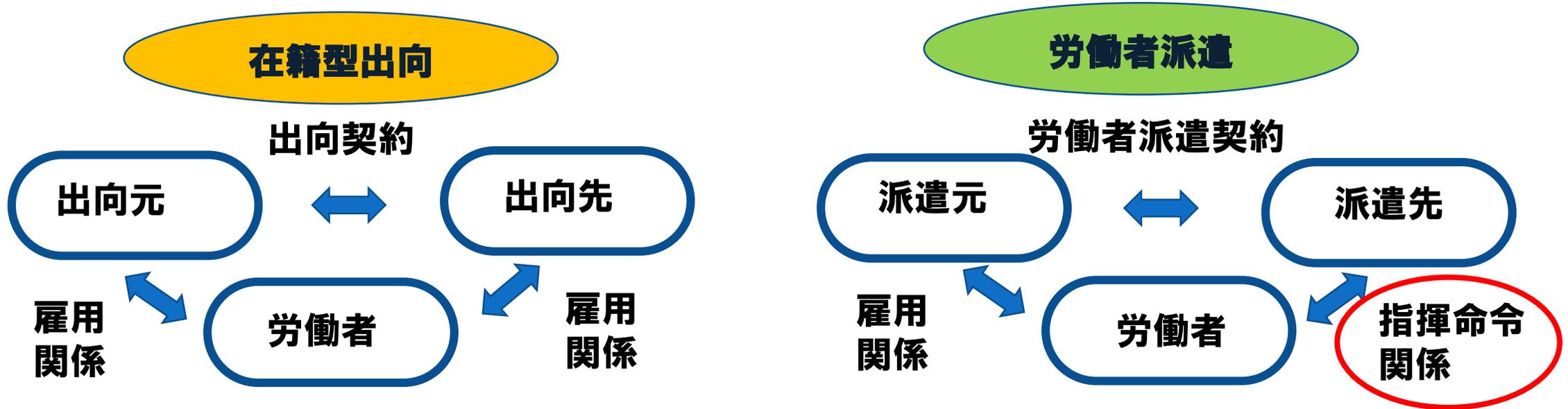


移籍型出向(転籍)

在籍型出向中に退職し出向先に全面的に雇用される。雇用関係は1つのみ(退職と新たな雇用が一体的行われる。)



在籍型出向と労働者派遣の違い



在籍型出向: 出向先と労働者間の関係は「労働契約」**労働者派遣:** 派遣先と労働者間の関係は「指揮命令関係」。
労働者派遣: 自己の雇用する労働者を、その雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて、その他人のために労働に従事させること。

※ 労働者派遣に当たるか、在籍型出向に当たるかは、名称ではなく、その実態により判断される点に留意が必要です。
 労働者派遣は、派遣先と派遣労働者との間に労働契約関係は存在しないことから、在籍型出向の場合は労働者派遣には該当しません。

▶ 在籍型出向は「労働者供給」に該当するため、業として行われる場合には、職業安定法第44条に違反することとなります。
 ただし、労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保することや、職業能力開発の一環として行うこと等の目的があるものについては、基本的には、事業として行われていないと判断されます。

・雇用機会の確保等の目的と考えられる範囲を超えて、長期間の出向等を行わないよう、留意が必要です。

出向に係る注意事項（労働者供給事業との関係）

出向は職業安定法第4条第7項の**労働者供給事業**であり、第44条で業として禁止されている**労働者供給事業**に該当しないか確認する必要があります

出向は、労働者供給（供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させること（労働者派遣を除く））に該当しますが、通常、以下の①～④などの目的を有していることから労働者供給事業に該当すると判断し得るものは少ないと解されています（労働者派遣業取扱要領）

- ①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する。
- ②経営指導、技能指導を実施する
- ③職業能力開発の一環として行う
- ④企業グループ内の人事交流の一環として行う

※①については関連会社は必須ではない。

労働者供給事業に該当するとの判断を避けるため、出向に際しては、上記①～④のいずれかに該当すると言い得るかを確認すべきです。

在籍型出向を行う際の留意点

○ 出向契約(出向協約)

▶ 在籍型出向は、出向のうち、出向元事業主との間に労働契約関係があるだけではなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われるもの。

*** 出向元及び出向先双方と出向労働者との間に雇用契約関係が存在。**

○ 労働者の同意

▶ 在籍型出向を命じるには、原則として労働者の「**個別的な同意を得る**」か、又は「**出向先での賃金・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**」必要があるとされています。

※尚、例外的に同意を必要としない判例もあります。(後述)

○ 権利の濫用(無効)

▶ 出向の命令がその必要性、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。

出向を行うにあたっては、その必要性や出向期間中の労働条件等について、労使の間でよく話し合いを行うことが望まれます。

○ 使用者責任

▶ **出向労働者の出向先での労働条件、出向元における身分等の取扱いは、出向元と出向先との間の出向契約によって定められますが、それによって定められた権限と責任に応じて、出向元、出向先それぞれの使用者が出向労働者に対して、賃金の支払等、労働基準法や労働安全衛生法等における使用者としての責任を負うことになる点に留意が必要です。**

【※参考: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。

このような出向命令は、働く方々が安心して働ける職場環境という観点からは、不適切であることから、出向を命じるに当たっては、こうした裁判例や労働契約法第14条の規定を十分に踏まえた上で対応するようにしてください。

【産業雇用安定センターが取り扱う出向の類型】

出向元の事業主の要請に基づき**出向に同意した労働者が出向元と雇用関係を保ちながら**、出向先との間において、新たな労働契約関係に基づき、相当期間継続して勤務する形態をいう。

出向の類型	出向期間後の雇用	出向の狙い
雇用調整型	原則出向元復帰	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用調整、その他要員調整を図る
人材育成・交流型	原則出向元復帰	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の能力開発や人材育成。特に高度人材の育成により企業力の強化を図る ・人材交流を目的とした取組により、企業間の連携強化、人的結びつきの強化、組織の活性化を図る
キャリア・ステップアップ型	原則移籍	<ul style="list-style-type: none"> ・企業人材の多様なキャリア・ステップアップへの主体的な挑戦を後押しする。 ・本人のキャリアパスやライフプランに合わせた職域拡大、Uターン等を支援する。

《雇用調整型の事例》

事例 01 観光バス業から精密部品輸送業へ



出向元企業

訪日外国人旅行者を専門としているが、観光バスが運行できない状況。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ことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。



出向先企業

精密部品を専門として輸送しているが、運転手が慢性的に不足しており充足できていない。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かつ繊細な運転が期待できるので、出向として受け入れたい。



事例 02 業務用酒類販売業から生活協同組合へ



出向元企業

緊急事態宣言の発出による居酒屋・レストランからの酒類や各種飲料の受注が大幅に減少し、配送担当従業員の雇用が過剰となった。雇用の維持を最優先に考え、出向を活用した。



出向先企業

家庭での食材や日用品の注文により繁忙を極めているが、配送ドライバーや物流センターのピッキング要員が確保できていなかった。



《雇用調整型の事例》

事例 03 旅行代理店から保育園へ



出向元企業

インバウンド観光客を対象とする旅行企画・営業がほとんど稼働していない状況だが、担当者の雇用は維持したいので出向を活用したい。



出向先企業

保育園での給食の調理補助者が育児休業をすることとなったので、1年間の有期雇用での求人を出していたが、出向での受け入れを考えたい。



事例 04 航空運送業からスーパーマーケットへ



出向元企業

感染症の影響により国内・国際旅客運輸が減少している。余剰人員の雇用を確保するため、受付・案内業務の社員を中心に出向させたい。



出向先企業

社会貢献の側面に加え、航空業界の高い接客スキルが既存の従業員の意識の向上に繋がることを期待して、出向として受け入れたい。



《人材育成・交流型出向の事例》

① 出向を活用し後継育成を図ることができ、将来に向けて有益な企業間交流ができることになった事例

	業種	出向者の職種
送出企業	冷凍調理食品製造業（中小）	保存食品・冷凍加工食品製造工
受入企業	加工食品製造業（大）	保存食品・冷凍加工食品製造管理

【出向の経緯】 20歳台のケース

送出企業	<ul style="list-style-type: none"> 食品提供企業として、食品安全システムの導入を図る必要があると考え、実施している企業で従業員（幹部候補）を学ばせたいとセンターに相談をされた。 出向者は受入企業で工場を巡り実務研修を受けることで、食品安全システムの重要管理ポイントや従業員の労務管理等を学ぶことができ、自社に戻った際にこれらの経験を活かすことができる。また、受入企業との幹部社員との人脈を構築することもできる。
受入企業	将来の幹部社員候補を受け入れることにより、企業間の連携を強化することができるため、出向受入に応じた。

産業雇用安定センター

相談を受け既に食品安全システムを導入している企業に、出向者の受入が可能か検討依頼をした結果、出向受入の承諾が得られた。

② 営業休止期間を活かし、出向による人材教育、人材活用、職場の活性化や職場のレベルアップにつなげることができた事例

	業種	出向者の職種
送出企業	温泉旅館（中小）	旅館支配人、営業部長
受入企業	ホテル・サービス業（中小）	ホテルレストラン部門管理者、運営全般のマネジメント業務

【出向の経緯】 40歳台、50歳台のケース

送出企業	<ul style="list-style-type: none"> 耐震工事で建て替えのため1年休業することになった。老舗旅館の伝統あるサービスを提供するために支配人と営業部長については建替え後に戻ってもらう必要があり、出向先を探すこととなった。 受入先の環境や条件が能力開発（最新型ホテルのすぐれたサービス等を学ぶ）に最適と考え、出向してもらうこととした。
受入企業	老舗旅館のからの出向であり、自社のスタッフのスキルアップにもつながると考え、初めての出向受入に応じた。

産業雇用安定センター

依頼を受け受入企業を探していたところ、老舗旅館とは全く違う最新型のリゾートホテルが見つかり、アプローチしたところ出向受入の承諾が得られた。

《キャリア・ステップアップ型出向の事例》

- ① 送出企業の事業再編に伴う配置転換の際に、出向者から培ってきた技術を活かせる部門への希望があり、社外勤務を視野に入れ幅広く人材の適正配置を行い、出向者のキャリア・ステップアップにつながった事例

	業種	出向者の職種
送出企業	通信機械器具製造業（大）	生産技術管理職（担当部長）
受入企業	精密板金加工業（中小）	工場長

【出向の経緯】50歳台のケース 【スキル・経験】設計開発技術、海外での生産・品質管理経験

送出企業	出向者	受入企業
配置転換面談時に、出向者から、これまでのスキルを活かせる部門への配置転換希望が出されたが、社内に適職がないことから社外勤務（出向）先を探すことになった。	面接を通して、17年間に及ぶ海外子会社での業務経験が、今回の新業務の中で十分活かせ、職務領域も広がり、キャリアアップにもつながると判断し、業種の異なる事業分野への挑戦を決意するに至った。	工場長の定年退職に伴い、高品質の板金技術の伝承と工場の「生産管理体制の革新」「安全・環境管理レベル向上」等の推進ができる経験者を探していたため、出向者を受け入れることにした。

- ② 新規事業展開に伴う配置転換面談時に家族とともに実家のある九州に戻り、経験やスキルを活かし更なるキャリアアップを図りたいとの希望があり、社外勤務先を探した結果、希望に合った出向先が見つかった事例

	業種	出向者の職種
送出企業	医療用品製造業（大）	医薬品営業員
受入企業	貸事務所業（中小）	課長担当職

【出向の経緯】50歳台のケース 【スキル・経験】営業職（医薬品MR）の経験

送出企業	出向者	受入企業
面談時に、出向者から、家族とともに実家のある九州に戻り（現在関東に勤務）、これまでの業務経験やスキルを活かし、社外で長期間働き、更なるキャリアアップを図りたいとの希望が出され、社外勤務先を探すことになった。	これまでの営業職（医薬品MR）の経験やスキルが十分活かせ、希望する長期間の勤務（60歳以降も働くことができる）が可能で、勤務先は実家から通勤することもでき、今回のUターン出向を決意した。	ショッピングセンター事業部門の課長（56歳）の後継者育成を目的として、対外折衝経験等の豊富な人材を求めていたことから、出向者を受け入れることにした。

【産業雇用安定センターによる出向の仲介・斡旋・成立支援の流れ】

	支援内容
①	出向を希望する 事業所のニーズを把握 し、希望する情報を提供するように努める。
②	受入事業所又は送出事業所のいずれかが相手方事業所との面談を希望する場合には、 企業間の話し合いの場を設定する 。
③	受入事業所、送出事業所双方が関心を示せば、 職場見学 、または住居の移転を伴う場合は、 寮の見学 などを設定することを勧める。
④	受入事業所側、送出事業所側で労働条件などの詳細を話し合うため、 話し合いの場を設定 する。その際、受入側、送出側とも対等の立場で 話し合いができるよう雰囲気作りにも努める 。
⑤	企業間の交渉合意により、 成立 となる。

出向元: 出向送出側としての手順(産業雇用安定センターの関わり)

1. 出向制度活用の為の社内規定等(就業規則、労使協定等)の整備
2. 出向者への説明・同意
3. 出向者情報の作成
(出向開始時期・期間、出向者の職務経験、年齢、性別、就業希望地等のアウトライン)
4. 産業雇用安定センターへの出向者情報の説明・情報提供→出向者情報の受理
5. 産業雇用安定センターからの求人情報の提示・説明
6. 出向元・出向先人事担当者・産業雇用安定センターによる顔合わせ
7. 出向元・出向先人事担当者による出向契約等についての詳細打ち合わせ
8. 出向成立
9. 産業雇用安定センターは雇用条件、出向者名簿等の情報を元に出向中、出向後のフォローを行います。

出向先: 出向受入側としての手順(産業雇用安定センターの関わり)

1. 出向制度活用の為の社内規定等(就業規則等)の整備
2. 求人情報の作成
(雇用条件:賃金、職務内容、出向開始時期・期間、勤務時間、年齢、性別、業地等のアウトライン)
3. 産業雇用安定センターへの求人情報の説明・情報提供→求人受理
4. 産業雇用安定センターからの出向者情報の提示・説明
5. 出向元・出向先人事担当者・産業雇用安定センターによる顔合わせ
6. 出向元・出向先人事担当者による出向契約等についての詳細打ち合わせ
7. 出向成立
8. 産業雇用安定センターは雇用条件、出向者名簿等の情報を元に出向中、出向後のフォローを行います。

出向を行う上での準備・実務

① 出向制度活用の為の社内規定等の整備

- * 就業規則

- * 労使協定

- * 個別同意

出向に際しての注意事項（根拠と同意）

会社が労働者に出向を命じることの出来る法的根拠

- ①労働協約に定めがあること
- ②就業規則に定めがあること
- ③個別の同意があること
- ④確立された労働慣行がある



通常は「会社は、業務上の都合によって社員に出向を命ずることがある。社員は正当な理由なくしてこれを拒むことが出来ない。」といった**規定**があること。

加えて出向期間中の労働条件、出向期間、勤続年数の取扱い、復帰の取扱い等について労働協約や就業規則に具体的に記載することも必要である。

※包括的規定と包括的同意のみでは難しいとの最高裁判例があります。
(S社事件 最判平15年4月18日参照)

出向に際しての注意事項（新たに出向制度を導入することに伴う就業規則等の整備）

新たに出向制度を導入する場合には、出向が従業員にとっては出向命令によって他の企業で相当期間継続勤務して、指揮命令を受けることが義務化されるという点においては、労働条件の不利益変更該当する可能性が高いと解されることから、根拠となる就業規則等を変更するなど慎重に対応する必要があります。

これに関して法律上は労働契約法に次のような定めがあります。

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。（以下、略）

就業規則の出向労働者への適用(一般的な考え方)

出典：全訂人事労務管理シリーズⅢ
配転・出向・転籍より

始業・終業時刻、その他労働時間等の就業管理	労働力の利用処分に関する事項であり、 指揮命令権を有する出向先の就業規則が適用される
服務規律、職場秩序維持	労務の提供は出向先でなされているので、出向先の就業規則が適用される
賃金	賃金は労務の対価であり、労働契約内容の柱となるものであるため、 最終的な支払義務は出向元となる。 実際の支払は出向元でも出向先でも、 共同でもかまわない
旅費・日当	出向先の業務命令による出向先のための業務経費であるため、 原則として出向先の規定による
懲戒	懲戒の前提となる就業管理・服務規律・職場秩序等がいずれの就業規則によるかによって適用が異なるが、 労務の提供に関しては出向先の就業規則が適用される。 ただし、出向先は出向労働者の解雇権限をもたないので、 懲戒解雇・諭旨解雇となる場合は出向元の就業規則が適用される。
休職	休職は労務の提供を免除するものであるため、出向労働者の 労働力の利用権限を有する出向先の規定が適用される。 ただし、休職期間満了による退職については、出向元の規定に従う
表彰	業務に関係するものであれば出向先の就業規則によるが、永年勤続といった従業員の地位や身分に関するものは出向元の就業規則による。 また、出向労働者の名誉となる行為については両方で表彰してもかまわない。
退職・解雇	従業員としての地位の喪失に関するものは、すべて出向元の規定を適用することになる
福利厚生	労災上積み補償、私傷病扶助等について、 従業員としての身分に基づくものであれば出向元、就業に関連する給付金であれば出向先の就業規則によるが、いずれによるかは、出向元と出向先の両者で定めるところによる
退職金	勤続年数を通算するのが一般的。 出向期間中の労務提供に対応する分は、出向先が負担するケースが多い

出向に関する主な Q&A

出典：内部研修資料

	Q	A
①	給与はどのようなのでしょうか。	<p>出向者本人の給与は、出向元企業から支払われます。出向先は、締結した契約に基づき出向負担金を支払うのが通例です。</p> <p>よって出向元は労務費を軽減できるメリットが生まれます。出向先にとっては、必要な人材を直接雇用よりも低い人件費で活用できる可能性が生まれます。</p>
②	社会保険等はどうなるのでしょうか。	<p>原則として健康保険、介護保険、厚生年金保険及び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。</p> <p>労働者災害補償保険は、出向先で資格を適用します。</p> <p>出向者本人の給与額を基礎として算出し、当該保険料は出向先が負担します。</p>
③	健康診断はどうなるのでしょうか。	<p>定期健康診断(特殊健康診断を含む)を、出向元、出向先何れで行うかは、締結した契約に基づきます。(労働安全衛生法66条、労働安全衛生規則第43条)</p>
④	機密保持はどうなるのでしょうか。	<p>契約の有効期間中に限らず、その終了後も機密情報は第三者に漏洩したり、出向契約の目的以外に使用してはなりません。(出向契約での条文化)</p>
⑤	出向の継続や解除、出向先への移籍はできるのでしょうか。	<p>出向契約の項目には出向期間を定めます。</p> <p>ただし、両社いずれかより申し入れがあり、協議により更新もしくは途中解除することを契約に織り込んでおくことが通例です。</p> <p>出向期間中であっても両社の意向と出向者本人の同意により出向先へ移籍することは可能となります。</p>
⑥	出向に係る労働条件の明示はどうなるのでしょうか。	<p>出向先が明示する必要がありますが、出向元が出向先に代わって明示を行うことも可能です。(労働基準法上231ページから)</p>

事業主・就労者が負担する主な社会保険等

	区分	保険料率	事業主負担	被保険者負担
【労働保険】				
雇用保険	一般の事業	15.5/1000	9.5/1000	6/1000
労災保険	例:小売業	3/1000	3/1000	
【社会保険】				
健康保険	福岡県	10.35%	5.175%	5.175%
厚生年金保険	一般	18.3%	9.15%	9.15%
介護保険	全国一律	1.60%	0.80%	0.80%

目安

出向元が雇用・健康・厚年・介護を負担すると仮定すれば
出向先は標準報酬月額の16.095% 負担減となる

2024年3月分～改訂
各種保険資料より

出向開始前に行うこと チェックポイント(1)

引用：公益財団法人産業雇用安定センター資料

・労働条件明示(書面の交付で明示)

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
(期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限る)
- ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに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項
- ⑤賃金(退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
(昇給に関する事項については書面の交付以外でも可)
- ⑥退職に関する事項(解雇の事由を含む)

出向開始前に行うこと チェックポイント(2)

※⑦～⑭は、使用者がこれらの定めをした場合に限られ、
書面の交付以外でもかまいません。

- 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・支払いの方法及び支払い時期
- ⑧臨時に支払われる賃金、賞与及び最低賃金額
- 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

以上

出向に関する就業規則（見本）

引用：公益財団法人産業雇用安定センター資料

第1章 出向

（出向命令）

第1条

- ① 会社は、業務（事業）上の必要により、以下本章に定めるところに従い、従業員を他社に出向（「出向」とは当社の従業員としての地位を保有したまま、会社の命令によって他の会社又は団体等において当該会社等の従業員又は役員として同会社等の業務に従事することをいう。）させることがある。
- ② 従業員は、正当な理由がなければ、前項の出向命令を拒むことができない。

（出向先）

第2条

会社が従業員に出向を命ずる他の出向先の会社又は団体等（以下「出向先会社」という）とは、原則として会社の子会社、親会社、関連会社、取引会社、業務提携会社その他関係のある会社等とする。

（出向事由）

第3条

会社従業員に出向を命ずる第1条の業務（事業）上の必要とは、次の各号の1に該当する場合をいう。

1. 会社が出向先会社に関して、次の事由があるとき。
 - （1）経営の援助ないし指導の必要のあるとき。
 - （2）技術指導等の必要のあるとき。
 - （3）組織、管理、製造、販売等の強化・拡充・管理等の必要のあるとき。
 - （4）会社間の連絡、調整、連携の強化の必要のあるとき。
 - （5）人事交流又は従業員の活用ないし活性化の必要のあるとき。
 - （6）教育、指導又は受注上の必要のあるとき。
 - （7）その他の上記に準ずる業務上の必要のあるとき。
2. 会社が業務上の部門を分離独立し又は出資等を行い新会社を設立又は合併等をしたとき。
3. 会社の他の会社への出資または貸付け等に関し必要のあるとき。
4. 設備、システム、機械装置等の販売、設置、提供および工事の施工等に伴うとき。
5. 知識、技術の習得、その他研修の必要のあるとき。
6. 試験、研究、開発、建設、その他のプロジェクトの展開等のために必要のあるとき。
7. 業務、販路等の拡張、アフターサービス、その他会社進出等について必要のあるとき。
8. 会社が雇用の調整その他要員調整等の必要のあるとき。
9. 中高年齢従業員の再就職等の必要のあるとき。
10. 官公庁、業界団体等からの要請又は支援等の必要のあるとき。
11. その他前各号に準ずる業務上の必要のあるとき。

(出向手続)

第4条

会社が従業員に出向を命ずる場合の人選、手続き、赴任等は別に定める従業員の「出向に関する取扱い規程」（以下「従業員出向規程」という）による。

(出向者の労働条件の基本原則)

第5条

- ①出向を命ぜられた従業員（以下「出向者」という）の労働条件は、原則として会社に在勤する場合と同様とする。ただし（出向事由）第8号ないし第10号の場合にはその都度定めるところとする。
- ②出向者の労働条件については、別に定める従業員出向規程に定めるところより取り扱う。
- ③会社は、出向者の労働条件について出向先会社と協議し、必要な措置をとるものとする。

(出向者の権利・義務の承継)

第6条

- ①出向者が会社に対して有する権利は、出向によっても失うことはなく、原則として出向先会社において行使し得るよう措置するようにし、出向者が会社に復帰した場合においても出向先会社において発生した出向者の権利は、会社においてこれを承継するものとする。ただし、権利の性質がこれに不適當な場合を除く。
- ②出向者が会社に対して負担する義務は、出向によっても消滅することなく、出向者は出向先会社においてもこれに服しなければならない。ただし、その性質が不適當なものは除く。

(出向者の就業規則の適用)

第7条

出向者に対する出向期間中の就業規則の適用は、原則として次のとおりとする。

1. 始業・就業時間、労働時間、休憩、休日、時間外・休日労働、休暇、交替制、安全・衛生教育研修、災害補償、表彰（第3号に定めるものを除く）、出張旅費等現実の勤務関係（労務の提供と指揮命令及びサービス関係）、および職場規律・秩序維持（セクシャル・ハラスメントを含む）の定めに関しては、出向先の就業規則の定めを適用する。ただし、出向先の事情等により別に定めることがある。
2. 出向者の賃金に関しては、原則として会社の就業規則（給与規定）によるが、出向先の就業規則等による取扱は、別に定める従業員出向規程による。
3. 出向者の退職、解雇、懲戒のうち懲戒解雇、諭旨退職および懲戒事由のうち会社の名誉信用棄損（出向先の名誉信用棄損は出向先規定の適用）に関するもの、表彰のうち永年勤続発明発見、功労、その他に関するもの、並びに休職のうち期間満了による退職に関するものおよび定年等従業員としての地位の得喪変更に関しては、会社の就業規則の定めを適用する。
4. 労災上積み補償、通勤災害見舞金、私傷病扶助については、会社の就業規則の定めを適用し、出向先の定めは適用しない。
5. その他、出向に際しては必要な条件等を明示するものとする。

(出向先における従事業務、異動等)

第8条

- ①出向者の出向時の出向先における従事業務、職務上の地位等については、原則として出向命令において明示して通知する。
- ②前項により難しい事業がある場合には、本人の希望、会社における従事業務および地位等を考慮し、出向先において定めるものとする。
- ③出向期間中は、従事業務、職務上の地位等は原則として出向先の人事異動命令によるものとする。
- ④出向期間中に、出向先から他の会社又は団体に出向する必要がある場合には、会社と出向先及び出向者間で協議するものとする。
- ⑤出向者は、人事上の希望、苦情等について会社に申し出ることができる。

(出向に際しての労働条件の明示)

第9条

会社は、当該出向が労働基準法第15条の新規労働契約に該当する場合には、在籍出向の場合であっても、出向に際し、出向先にかわって労働基準法第15条に定める労働条件を明示し、同条第1項による文書交付を行うものとする。

(出向の終了・復帰)

第10条

次の各号の1に該当する場合には、出向が終了し、出向者は会社に復帰するものとする。ただし、同時に退職又は解雇となる場合にはこの限りではない。

1. 出向期間を定めた場合において、出向期間が延長されることなく出向が満了したとき。
2. 出向の目的が達成し、又は出向の目的が消滅ないし目的の達成が不能となったとき。
3. 出向先が廃止され、または倒産したとき。ただし、倒産等の処理に伴う必要な者はこの限りでない。
4. 出向先において休職となったとき。ただし、出向先において組合専従者または公職就任者となったときを除く。
5. 出向先において業務上傷病に該当し、長期間の療養のための休業を要する場合で出向者が希望したとき。
6. 出向先会社の取締役として出向した者が取締役を辞し、または解任されたとき。
7. 出向先において解雇事由に該当したとき。
8. 就業規則（退職・死亡・定年等）に該当したとき。
9. 出向先が出向の返上を申し出たとき。
10. 会社が出向者に復帰を命じたとき。
11. 出向先に転籍又は再雇用されたとき。
12. その他前各号に準ずる事由のあるとき。

(復帰時の取扱い)

第11条

- ①前条により会社に復帰し、引続き会社に在勤する場合の所属および従事業務、職務上の地位等の決定については、出向前の所属、従事業務、該当職務等級、年齢その他を考慮し本人の希望をも勘案し、会社が決定するものとする。ただし、中高年齢者の場合及び出向前の所属の廃止等事情が変更した場合にはこの限りでない。
- ②出向者が復帰した場合の労働条件の決定については、従業員出向規程の定めるところによる。

（出向期間中の勤続通算）

第12条

出向者の出向期間は、退職金、勤続給、年次有給休暇、表彰その他就業規則上のすべての取扱いについては、これを勤続年数に通算する。ただし、別に定めたものについてはこの限りでない。

（出向者の福利厚生施設・制度の利用）

第13条

- ①出向者は、会社の定める福利厚生施設・制度を法令又は社則に反しない限り、出向後も引続き利用することができる。
- ②前項の利用についての取扱いは、別に定める従業員出向規程の定めるところによる。

（出向者の労働社会保険）

第14条

出向者の労働社会保険の取扱いは、別に定める従業員出向規程に定めるところによる。

以上

出向協定：会社・労働組合（見本）

引用：公益財団法人産業雇用安定センター資料

株式会社〇〇（以下会社という）と〇〇労働組合（以下組合という）は、組合員の出向に関して、次のとおり協定する。

第1条 **会社は、組合員を出向させるときは、次の事項について事前に組合に通知し、必要に応じ組合と協議する。**

- (1) 出向先及び出向を必要とする理由
- (2) 出向人員、出向期間及び予定業務
- (3) 出向先の労働条件
- (4) その他必要とする事項

第2条 **出向者の選定にあたっては、会社は本人の意向を尊重するものとする。**

第3条 ① **出向者は、出向期間中は休職**とする。

② 出向者が**解雇**され、または**退職**するときは、会社に復職のうえ解雇または退職とする。

③ **出向期間は、勤続年数**に加算する。

第4条 ① 出向者の服務及び労働条件ならびに人事上の取扱いについては、原則として出向先の定める**就業規則その他の諸規定による**。ただし解雇、退職及び勤続20年表彰の取扱いについては、会社就業規則の適用を受けるものとする。

② 前項により難しいときは、会社は組合と協議の上その取扱いを定めるものとする。

第5条 ① 前条にかかわらず、出向者が出向先から受給する**賃金**（会社の基準内賃金相当額）及び一時金の合計が、出向しなかった場合の会社から支払われるべき額を下回るときは、原則としてその差額を補償する。**差額補償の取扱い**に関しては別に定めるところとする。

② 前項の比較は、原則として夏・冬の一時金支給の際に行い、差額補償手当は夏・冬期一時金の際に支給する。

第6条 出向先の**上積災害補償**が会社の上積補償基準を下回るときは、その差額を会社で補償する。

第7条 ①会社は、出向者が出向時に有する**年次有給休暇**の請求権を出向先において行使できるよう措置する。

②出向者の復職時における残余の年次有給休暇は、復職後に行使することができる。

第8条 ①出向者は、**厚生会及び共済会の会員資格**を継続して有する。ただし出向先に厚生会及び共済会またはこれに類する組織または制度があるときは脱退させ、または会員の権利・義務を一部制限することがある。

②前但書により、脱退または権利・義務の一部を制限するときは、会社は組合と協議する。

第9条 ①出向者が出向または復職の為**住居の移転**をするときは、賃金協定に定める転勤休暇に準じて有給休暇を与え、会社就業規則に定める転勤旅費相当額を支給するよう措置する。

②解雇、退職（懲戒解雇、諭旨退職及び自己都合退職を除く）の場合で、帰郷のため住居の移転を必要とするときは、それに対する交通費、荷造費、運送費の実費を支給する。

第10条 出向者は、出向期間中原則として会社の**福利厚生関係施設または制度を利用**できる。

第11条 出向者が出向後相当期間経過し**復帰を希望**したときは、会社は組合と協議する。

第12条 **出向者が復職**したときは、原則としてなるべく原職に復帰させるよう努力し、賃金その他の待遇を決定する。ただし原職に復帰させるように努力し、賃金その他の待遇を決定する。ただし原職に復帰させることが困難なときその他の業務上の都合のあるときは会社において決定する。

第13条 前各条以外の事項について問題が生じたときは、会社は組合と協議する。

第14条 本協定の有効期間は、令和〇年〇月〇日より令和〇年〇月〇日までとする。

令和〇年〇日

株式会社〇〇〇〇

代表取締役社長

Ⓜ

〇〇〇〇労働組合

中央執行委員長

Ⓜ

第4条（服 務）

丙は、甲の定める就業規則およびその他諸規則を遵守し、勤務するものとする。

第5条（勤務状況の報告）

丙の勤務管理は甲で行い、丙の時間外勤務時間数、休暇取得日数、勤怠その他の勤務状況を乙の求めに応じ随時乙に報告するものとする。

第6条は特に【重要】

第6条（出向負担金、通勤手当、時間外労働手当等）

- (1) 甲は乙に対して下記の出向負担金を支払う。
出向負担金 年額〇,〇〇〇,〇〇〇円（月額 〇〇〇,〇〇〇円）
次年度以降の負担額については、甲・乙協議のうえ決定するものとし、再度契約書を取り交わすものとする。
- (2) 通勤手当
甲の基準による通勤手当を、出向負担金支払い時に合算して乙に支払う。
なお、① ②の対象期間は、毎月〇日から〇日とし、端数の場合は日割り計算（円未満切捨て）とする。
- (3) 時間外労働手当等
時間外労働手当および休日労働手当については、
乙の基準に基づいて算出し、出向負担金支払い時に合算して乙に支払う
- (4) 支払方法
甲は甲負担の月額合計額を、〇〇〇までに乙の指定する口座に振り込むものとする。
振込手数料は、甲負担とする。

第7条（人事考課）

丙の人事考課については、乙の定めにより第一次考課は甲が実施するものとする。

第8条～第11条については、このケースが一般的

第8条（出張旅費）

- (1) 出張旅費は、甲が甲の規定に基づき丙に支給し、その費用は甲が負担する。
ただし、乙の用務による出張の場合は、乙が乙の基準により丙に支給し、その費用は乙が負担する。
- (2) 丙の出向時および復帰時の旅費については、乙が乙の基準により丙に支給するものとする。

第9条（慶弔見舞金）

乙が乙の基準により丙に支給し、その費用は乙が負担する。

第10条（社会保険）

- (1) 健康保険・介護保険・厚生年金保険・雇用保険は乙にて加入し、その費用は乙が負担する。
- (2) 労働者災害補償保険は甲にて加入し、その費用は甲が負担する。

第11条（福祉諸制度）

融資制度、持株制度などの福祉諸制度については、乙の制度を適用するものとする。

第12条 (休暇制度)

有給休暇、慶弔休暇は、乙の基準を適用する。
ただし、その行使については、甲の承認を得るものとする。

第13条 (守秘義務)

- (1) 甲・乙ならびに丙は本協定に関連して出向期間中に知り得た業務上、及び個人に関する情報・事実を一切外部に漏らしてはならない。
- (2) 前項の規定は、本協定が終了した後もなお有効とする。

第14条 (損害の賠償)

- (1) 丙が前条の機密保持義務に違反した場合その他丙がこの契約に違反しその他企業秩序違反等により損害を発生させたときは、この契約書に定めるところにより懲戒処分を受けるほかその賠償の責を負うものとする。
- (2) その他丙の故意または過失により甲に損害を与えた場合は、乙の責任のある場合を除き、乙の定めによるものとする。

第15条 (その他)

上記により、処理し難い事項は、甲・乙誠意をもって協議決定するものとする。

以上の各条項を確認するため本契約書を2通作成し、双方押印のうえ甲乙各々1通を保有する。

〇〇〇〇年 〇月 〇日
 (甲) 大阪府〇〇市〇〇〇町〇番〇号
 〇〇〇〇株式会社
 代表取締役社長 〇〇〇〇 印
 (乙) 大阪府〇〇市〇〇〇町〇番〇号
 〇〇〇〇株式会社
 代表取締役社長 〇〇〇〇 印

出向契約で取り決めておいた方がよい項目
 (例示していない項目もあります)

- 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
- 福利厚生取り扱い
- 守秘義務
- 損害の賠償
- その他 (特記事項)

6つの取り組みで 働く人と雇用をサポート



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。

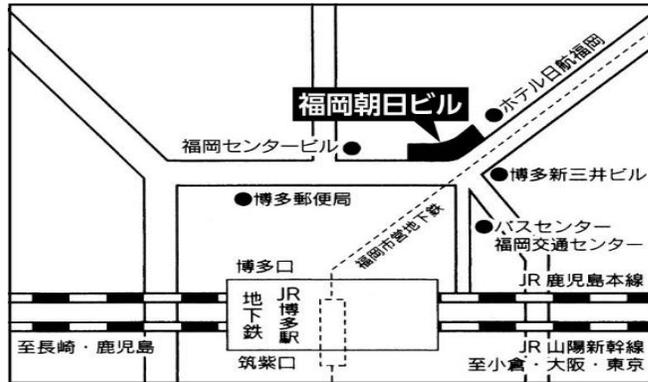


事務所のご案内

公益財団法人産業雇用安定センター

福岡事務所

電話番号 092-475-6295
FAX 092-434-5272
住所 〒812-0011
福岡市博多区博多駅前2丁目1番1号
福岡朝日ビル6階

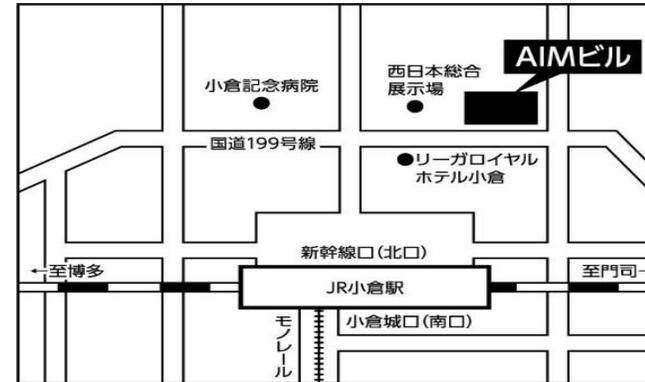


交通アクセス

J R 鹿児島本線「博多駅」博多口から徒歩4分

北九州駐在

電話番号 093-531-7806
FAX 093-531-7906
住所 〒802-0001
北九州市小倉北区浅野3丁目8番1号
AIMビル2階



交通アクセス

J R 鹿児島本線「小倉駅」新幹線口(北口)から徒歩8分

産業雇用安定センターでは47都道府県に地方事務所を設置し、全国ネットで皆様をサポートいたします。
地方事務所の詳細につきましては当センターホームページをご覧ください。

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

産業雇用

検索



※本資料は、複製転載禁止扱いです。