

広島県在籍型出向等支援協議会資料

コロナ禍における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（厚生労働省発行）



応援します、頑張るあなたの新職場!!



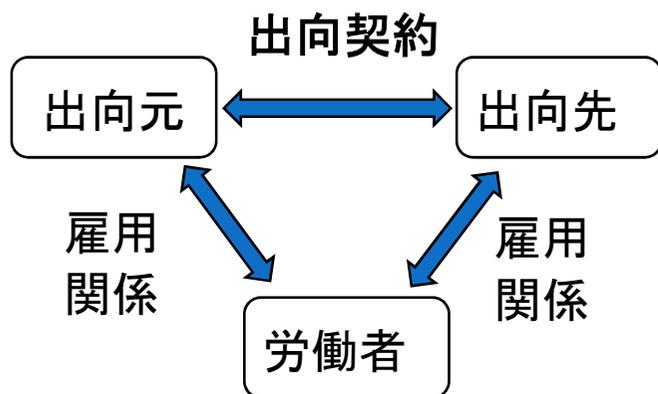
内 容

1. 在籍型出向とは
2. 在籍型出向のメリット
3. 在籍型出向と労働者供給の関係
4. 在籍型出向に際しての準備
5. 給与・社会保険・労働保険の取扱い
6. Q & A
7. 公益財団法人産業雇用安定センターのご案内

在籍型出向とは

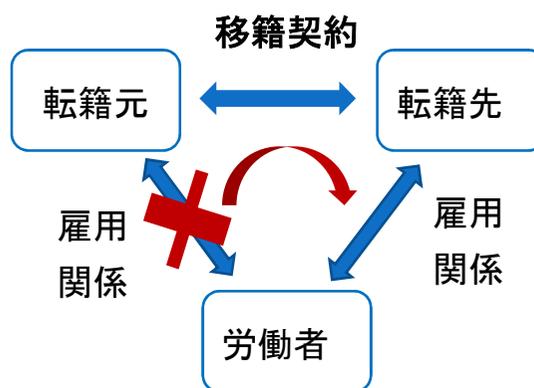
在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務することをいいます。

在籍型出向



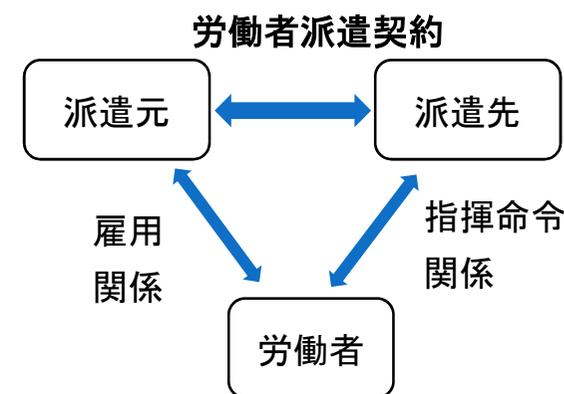
※出向先と労働者間の関係は「雇用関係」

移籍型出向(転籍)



※退職と雇用の同時発生

労働者派遣



※派遣先と労働者間の関係は「指揮命令関係」

感染症の影響を受けた企業の在籍出向を活用した雇用維持の具体例

2021.2.5

	送り出し企業の業態	送り出しの理由	受入れ企業の業態	受入れの理由	出向者数
事例 1	空港関連サービス業 (グランドハンドリング関連)	感染症の影響によりインバウンドを含む旅客取扱が大幅に減少しており、空港での手荷物の搬送・積載、機内清掃、受付・案内などのグランドハンドリング業務の雇用が過剰となっている。感染症収束後を見据えて、特殊な技術と経験を有する従業員の雇用を維持するために出向を活用したい。	輸送用機械器具製造業 (自動車関連)	特定の車種で需要が堅調であることに加え、一部の海外需要が期待できることから、要員の確保が喫緊の課題であったが、これまで全く想定していなかった業種からの出向受入となった。	81
事例 2			医療機関 (病院)	病院でのコロナの感染防止のため、管理職、看護師、事務職が本来の業務と併行して、入口での検温、消毒、案内などの業務を交代で行っているが、相当疲弊している。コロナの収束にメドがつくまで、接客スキルを期待して出向として受け入れたい。	
事例 3	航空運送業	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・案内業務の社員を出向させたい。	卸・小売業	新規出店を計画しているものの、新規採用による人員確保ができていない。社会貢献の意図も含めて出向で受け入れたい。	14
事例 4	業務用酒類販売業	緊急事態宣言の発出により居酒屋・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、配送を担当する従業員の雇用が過剰となっているが、従業員の雇用維持を最優先に考え出向を活用したい。	生活協同組合	家庭での食材や日用品の注文が極めて高い水準で続き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ず困っているため、出向で受け入れたい。	3
事例 5	鉄鋼業	感染症の影響により事業再編を余儀なくされており、生産技術要員の配置転換が必要となった。配置転換の選択肢としてグループ企業外への出向を活用したい。	有機化学工業製品製造業 (ベンチャー企業)	来春稼働予定のパイロットプラント建設工事に当たり、機械設計者を確保する必要がある。	1
事例 6	食料品小売業	農産品やハムなどの肉加工食品を地域の特産品として取り扱っている。コロナの影響で売上げが大きく減少しており、社員の雇用維持に苦慮している。	知的障害児入所施設	慢性的な人手不足のため担当社労士に相談したところ、在籍型出向による受入れを提案され、産業雇用安定センターに相談するよう勧められた。	1
事例 7	旅館・ホテル業	感染症の影響等により稼働率が大幅に低下した為、4月入社の新入社員を自宅待機させていたが、社員教育と雇用維持のため食品スーパーへの出向を行った。	百貨店・総合スーパー	新入社員の教育の重要性を理解し、出向受入を行った。地域企業間の相互協力の一環としての意味合いもある。	11
事例 8	一般貸切旅客自動車運送業 (観光バス)	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。	一般貨物自動車運送業 (精密部品輸送)	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。	2
事例 9	旅館・ホテル業 (リゾートホテル)	インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機にレストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。	食肉加工・販売業 (レストラン)	食肉加工の直営レストランを経営している。正社員を採用したいと考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、同じ地域の企業のお役に立つことを意図して出向受入に切り替えることとした。	2

在籍型出向のメリット

- コロナ禍の中で労働者の雇用の維持が図られることに加え、労働者は自社ではできない経験をすることにより職業能力の向上につながり、出向元企業の経営にとっても業績向上や人材育成といった効果が期待できます。
- また、出向先企業にとっても、人材の受入方法の選択肢が広がるとともに、出向労働者の能力発揮によって生産性が向上するなど、職場が活性化する効果が期待できます。

在籍型出向例

送り出し企業の業態	送り出しの理由	受入れ企業の業態	受入れの理由	出向者数
金属材料製造業	感染症の影響により需要が落ち込んでいる。熟練工の雇用維持を図りたい。	製麺業	これまで人手不足が続いており苦慮してきた。特に冬場の人員確保は深刻な問題。一時的な出向でもよいので受入れたい。	10

注) 賃金、負担額等は仮設定

※全従業員に対し一人ひとり説明し、理解してもらった。
 ※出向元は労務費を軽減したうえで、Aさんへの賃金水準を維持できた = 雇用が維持できた
 ※働き方改革に取り組んでいるがいきっかけになった。

出向元
負担額 100千円/月

賃金支払い
(雇用契約)

Aさん
賃金 250千円/月

Aさんへの賃金 (直近の賃金額と同一)
出向負担金 + 出向元負担金

出向負担金 (150千円)

出向契約

出向労働
(労働契約)

※最初は抵抗があったが、新しい仕事ができ面白かったし、勉強になった。
 ※出向先の人が親切にしてくれたのがうれしかった。

※同じ製造業、優秀な即戦力を確保できた。
 ※企業間で学べるのがいっぱいあった。

出向先
負担額 150千円/月

※出向元、出向先の企業間で協議を重ねるとともに、社労士とも相談し出向契約を締結した。

在籍型出向に係った方々の声

出向元企業

- 労務費を大幅に削減できた
- 出向者の収入が確保できて良かった
- 出向者が人間的に成長して帰ってきてくれた
- 管理者育成の機会となった
- 出向先で習得した知識、技術が自社の事業拡大に役立った

出向者

- 仕事はきつかったけど、新しい仕事をするのは案外おもしろかった
- 自分の会社で役に立つものが、色々みつかった
- 機会があったら、また社外出向に行ってみたい

出向先企業

- 必要な人材を直接雇用より低い労務費で活用することが出来た
- 高操業対応に大きく貢献して頂いた
- 期間従業員と比較して、出向元の社名を背負っており責任感がある。
- 安全意識が高い、業務の習熟が早い
- 現場から「期間従業員より出向者が欲しい」との意見が多い
- 経営に直結する人材を充足でき、経営基盤の強化が実現できた

在籍型出向と労働者供給の関係

■労働者供給とは？

- 労働者供給は、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もの（労働者派遣（※）に該当するものを除く。）をいいます。※労働者派遣法第2条第1号の「労働者派遣」
- 労働者供給を「業として行う」ことは、職業安定法第44条により禁止されています。

■一般的な在籍型出向の取扱い

- 在籍型出向の形態は、労働者供給に該当するものですが、
 - 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、技術指導を実施する
 - 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等のいずれかの目的があるものについては、基本的には、「業として行う」ものではないと判断されます。

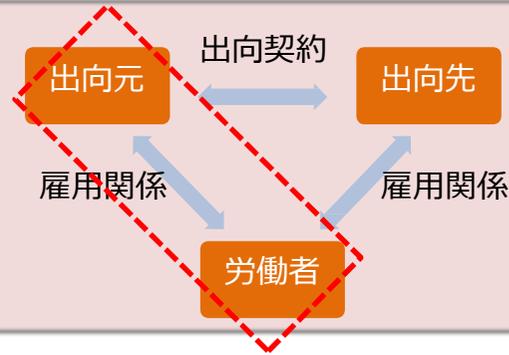
■コロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取扱い

- 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事業主が、人手不足等の事業主との間で在籍型出向を活用して労働者の雇用維持を図るために行う取組みについては、基本的には、上記①に類するものとして「業として行う」ものではないと考えられます。
- なお、例えば、当初から出向させることを目的として雇い入れて出向を命じたり、コロナの影響がなくなった後に新たに出向を命じたりするなど、コロナ禍の雇用維持の目的と考えられる範囲を超えることのないよう、留意が必要です。

在籍型出向に際しての準備

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



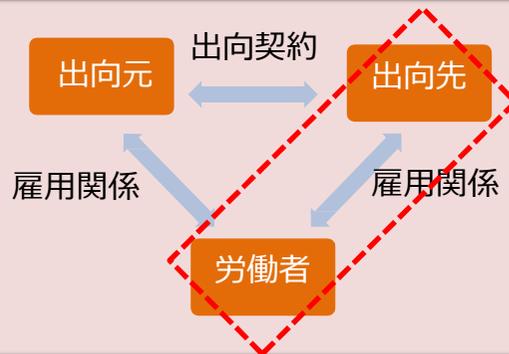
ステップ
2

出向契約の締結



ステップ
3

出向期間中の
労働条件等の明確化



ポイント

○在籍型出向は、**労働者の個別的な同意**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。

○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。

▶ 在籍型出向の開始

- 在籍型出向を命じるには、**労働者の「個別的な同意を得る」**か、または「**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や労働協約等**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。
- 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、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い、出向に際しては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や雇用調整助成金**といった在籍型出向に対する助成制度を活用する場合には、**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必要**です。

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じ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）



○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（諭旨解雇や懲戒解雇を含む） ・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

参考：復帰命令

○出向時に復帰はないという合意が成立したといえる特段の事由がない限り、出向元企業は、労働者の同意なく出向元企業への復帰を命じることができる
とされています。
 （古河電気工業・原子燃料工業事件 最二小判 昭60.4.5 民集39-3-675）

○なお、**産業雇用安定助成金**や**雇用調整助成金**を活用する場合には、出向契約書に以下の事項を記載する必要があります。

① 出向元事業所および出向先事業所の名称と所在地
② 出向労働者ごとの出向実施時期・期間 出向を実施する時期（開始日および末日）とその期間（年月数）について、出向労働者ごとに定める。
③ 出向中の処遇 a 出向の形態と雇用関係 出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所においては出向期間中休職扱いとすることが定められているもの（部分出向である場合を除く。）に限る。）であることを明確化する。 b 出向期間中の賃金 賃金の支払者、支払方法その他賃金に関する事項 c 出向期間中のその他の労働条件 d 出向期間中の雇用保険の適用 出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを規定する。
④ 出向元事業主および出向先事業主の間の賃金の負担・補助 出向期間中の出向労働者の賃金については、下記の「出向中の賃金」の（イ）または（ロ）および（ハ）を満たしていることを前提として、出向元事業主と出向先事業主の間の負担の考え方、負担額の算定方法等について規定する。 さらに両事業主の間で賃金補助を行う場合は、当該補助の考え方、補助額の算定の方法、補助額の支払方法・時期等について規定する。 <出向中の賃金> （イ）出向元事業主が、出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向先事業主に対して補助するか、または出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。 （ロ）出向先事業主が、出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向元事業主に対して補助するか、または出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。 （ハ）出向労働者に対して出向期間中に支払われた賃金（臨時に支払われた賃金および3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の額が、おおむね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であること。
⑤ 出向期間終了後に出向元事業所に復帰する予定であること

- 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、出向先企業および出向労働者の三者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、具体的には、**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、労働契約の期間の満了後に、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・就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、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こと	
⑤賃金※の決定、計算、支払の方法、賃金の締切りおよび支払の時期、昇給に関すること ※退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く	
⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）	

(注)

- ・①～⑥の項目（⑤の昇給に関することを除く）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、使用者がこれらの定めをした場合において、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。

※労働者が希望した場合、F A Xや電子メール等出力して書面を作成できる方法による明示も認められています。

給与・社会保険・労働保険の取扱い

ポイント

- 出向労働者の給与に関する税務や社会保険・労働保険における取扱いは、**個別の出向契約の内容によって異なります。**
- **トラブルを防ぐため、それぞれの出向契約についてどのような取扱いとなるか、よく確認しましょう。**
- 出向労働者の給与は、出向元企業と出向先企業が**話し合っ**て決定します。
- **給与の支給方法**としては、主に以下の方法があります。
 - ・ **出向先企業**が出向労働者に**直接支給**。
 - ・ 出向先企業が出向元企業に対して給与負担金を支払い、**出向元企業**が出向労働者に**支給**。



■ 出向労働者の給与の法人税法上の取扱い 【お問い合わせ先：所轄の税務署】

- 出向労働者の給与については、法人税法上以下のように取り扱われます。
 - ① 出向先企業が出向元企業に対して支払う給与負担金は出向先企業の給与として取り扱われます。
(法基通9-2-45)
 - ② **出向労働者の給与を出向元企業が全額負担し、出向先企業が負担しなかった場合**、出向先企業が負担すべき給与は、出向元企業から出向先企業に対する経済的利益の無償の供与に該当しますので、**出向元企業において 寄附金課税の対象**となります。(法人税法第37条)
 - ③ 出向元企業の給与水準が出向先企業の給与水準より高く、**出向元企業で その差額を補填**する場合に、出向元企業が出向労働者に対して支給した差額補填の給与の額は、出向期間中であっても、**出向元企業の損金の額に算入**されます。(法基通9-2-47)

<参考> タックスアンサーNo.5241出向者に対する給与の較差補てん金の取扱い

■ 雇用保険 【お問い合わせ先：最寄りのハローワーク】

- 出向元企業と出向先企業の双方と雇用関係を有する出向労働者については、その出向労働者が **生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けているほうの雇用関係についてのみ、雇用保険の被保険者となります。**
 - 出向労働者が出向先企業で雇用保険の被保険者となる場合は、出向元企業での資格喪失手続と出向先企業での資格取得手続が必要です。
 - 出向労働者が失業した場合に受給する失業等給付の基本手当の算定に当たっては、雇用保険の被保険者となっている企業から支払われた賃金のみが基礎となるので、賃金支払関係をいずれか一方の企業に集約して処理していただくことが望ましいです。
- <参考> 雇用保険業務取扱要領（適用関係）20352イ(ロ)、(ハ)

■ 労働者災害補償保険 【お問い合わせ先：最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署】

- 出向労働者が出向先企業の組織に組み入れられ、出向先事業主の指揮監督を受けて働く場合は、**出向元企業で支払われている賃金も出向先企業で支払われている賃金に含めて計算し出向先企業で労働者災害補償保険を適用**してください。
 - 国内出向の場合は、出向に当たっての特別な届出等の手続はありません。
- <参考> 出向労働者に対する労働者災害補償保険法の適用について（昭和35年11月2日、基発第932号）

■ 厚生年金保険・健康保険 【お問い合わせ先：事業所を管轄する年金事務所、健康保険組合】

- 出向労働者は、出向元企業か出向先企業のうち、**使用関係があり報酬が支払われている企業（一方または双方）で厚生年金保険・健康保険の適用**を受けます。
- なお、出向元企業と出向先企業の双方において被保険者となる場合は、当該出向労働者が選択した事業所を主たる事業所として、二以上事業所勤務届の届出を、主たる事業所を管轄する年金事務所・健康保険組合に届け出る必要があります。

Q&A

Q1 在籍型出向のメリットを教えてください。

- メリットとしては、在籍型出向により、コロナ禍の中で労働者の雇用の維持が図られることに加え、労働者は自社ではできない経験をすることにより職業能力の向上につながり、出向元企業の経営にとっても業績向上や人材育成といった効果が期待できます。
- また、出向先企業にとっても、人材の受入方法の選択肢が広がるとともに、出向労働者の能力発揮によって生産性が向上するなど、職場が活性化する効果が期待できます。

Q2 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。

Q3 在籍型出向と労働者派遣は何が違うのでしょうか。

- 在籍型出向する労働者は、出向元企業と出向先企業の双方と雇用契約を結んでおり、出向先企業の指揮命令を受けます。
- 派遣労働者は、派遣元事業主のみと雇用契約を結び、派遣先は派遣労働者とは雇用契約を結ばず、指揮命令のみ行います。

Q4 出向先企業や出向元企業はどうやって探したらよいのでしょうか。

- 最寄りの産業雇用安定センターにご相談ください。
- また、自治体や経済産業局では、出向送出・受入情報を掲載したポータルサイトを運営している場合がありますので、そちらもご参照ください。

Q5 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。

- 出向元企業や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、双方の企業に職場見学や説明会をご提案することもできます。

Q6 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。
- ただし、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※1があります。

また、出向元企業は労働者に引き続き出向を命じ、出向先企業は労働者との雇用契約※2を更新する必要があります。

※1：個別労働者ごとに出向契約を締結している場合

※2：有期雇用契約の場合

公益財団法人産業雇用安定センターのご案内

- **産業雇用安定センター**は、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体等が協力して設立された公益財団法人です。
- 設立以来、21万件以上の出向・移籍の成立実績があります。
- コロナの影響により、一時的に雇用過剰となった企業が労働者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、双方の企業の皆さんに対して**出向のマッチングを無料で行います**。
- 全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の皆さんからの相談に応じてます

お問い合わせ先はお近くの地方事務所までお願いします。

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。

問い合わせ先のご案内

**公益財団法人
産業雇用安定センター**

広島事務所

電話 082-545-6800
FAX 082-541-5377
〒730-0036
広島市中区袋町3-17
シンヨービル9F

福山駐在

電話 084-927-3511
FAX 084-927-3512
〒720-0812
福山市霞町1-1-1
福山信愛ビル7F

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

産業雇用

検索

