

# 在籍型出向で 従業員の雇用を守りませんか？ 人材を確保しませんか？

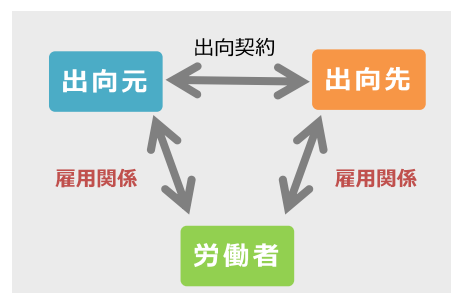
新型コロナウイルスの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、  
人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えています。  
皆さまも、人材に関するお悩みを「在籍型出向」で解決してみませんか？



出向ハンドブック 助成金ガイドブック

## 「在籍型出向」とは？ ▶詳しくは出向ハンドブック8ページ

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」の事例 ▶詳しくは出向ハンドブック2ページ

### 旅行代理店（出向元）

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ため、  
雇用過剰となっている。旅行需要が回復す  
るまで従業員の雇用維持を図りたい。

<企業規模：30～49人>



出向期間12か月  
出向労働者1名

### 保育所（出向先）

保育所での給食の調理補助者が育児休業を  
取得することになったので、1年間限定で  
勤務してくれる方を探している。

<企業規模：50～99人>



## 「在籍型出向」のメリット ▶詳しくは出向ハンドブック6ページ

実際に在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者へのアンケート結果です。

出向元企業	出向先企業	出向労働者
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 出向労働者の<b>労働意欲の維持・向上</b>につながる（63%）</li><li>・ 出向労働者の<b>キャリア形成・能力開発</b>につながる（59%）</li><li>・ 出向期間終了後、出向労働者が<b>自社に戻ってくる</b>ことが<b>確実</b>である（56%）</li><li>・ 出向労働者への刺激になり、<b>自社の業務改善や職場活性化</b>に期待ができる（50%）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 人手不足が解消され、<b>自社の従業員の業務負担を軽減</b>できる（75%）</li><li>・ <b>社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保</b>できる（52%）</li><li>・ 自社の従業員への刺激になり、<b>業務改善や職場活性化が期待</b>できる（42%）</li><li>・ 新たに採用するよりも<b>人材育成のコストを抑制</b>できる（38%）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 出向先での新しい仕事の経験が<b>キャリアアップ・能力開発</b>につながる（57%）</li><li>・ 出向元での雇用が維持されているので<b>安心して働く</b>ことができる（46%）</li><li>・ これまでどおりの収入を確保できたため<b>生活面の安定</b>が図られる（38%）</li></ul>

# 「在籍型出向」を開始するまでのステップ

ステップ  
1

出向元 出向先

▶詳しくは出向ハンドブック10ページ

## 出向の相手を見つける

- 在籍型出向を実施した企業によると、出向の相手先は、もともと取引関係のある企業であった場合が約半数、公的機関からの紹介による場合が約2割程度です。
- (公益財団法人) 産業雇用安定センターは、出向のマッチング支援を無料で行っています。全国47都道府県の事務所に配置しているコンサルタントが、出向の相手先を一緒に見つけてくれたり、出向契約締結のサポートを実施したりしています。(3ページ参照)

ステップ  
2

出向元 労働者

▶詳しくは出向ハンドブック16ページ

## 労働者の個別同意や就業規則等の整備、労使の話し合い

- 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。
- 産業雇用安定助成金(4ページ参照)を活用する場合は、労働者の「個別的な同意」を必ず得ることに加え、書面で労使協定を締結する必要があります。

ステップ  
3

出向元 出向先

▶詳しくは出向ハンドブック20ページ

## 出向契約の締結

- 出向期間や出向中の労働条件、賃金負担などについて、両社と労働者でよく話し合った上で出向契約を締結します。

ステップ  
4

出向先 労働者

▶詳しくは出向ハンドブック25ページ

## 出向期間中の労働条件等の明確化

- 労働者に対し、労働条件を明確にする必要があります。この労働条件は、出向に際して出向先企業が明示することになりますが、出向元が出向先に代わって明示しても問題ありません。

ステップ  
5

出向元 出向先 産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック23ページ

## 産業雇用安定助成金出向実施計画の届け出

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、出向開始前に「出向実施計画届」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

### 出向開始

ステップ  
6

出向元 出向先 産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック30ページ

## 産業雇用安定助成金の支給申請

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、計画届提出の際に選択した支給申請期ごとに「支給申請書」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。  
※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しています！

- ・ 具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・ 各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内やセミナー開催情報などを順次掲載していますので、あわせてご活用ください。



厚労省HP

# (公財) 産業雇用安定センターでは 「在籍型出向」のマッチングを無料で支援しています

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などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、23万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

- コロナの影響で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、企業の相談に応じています。

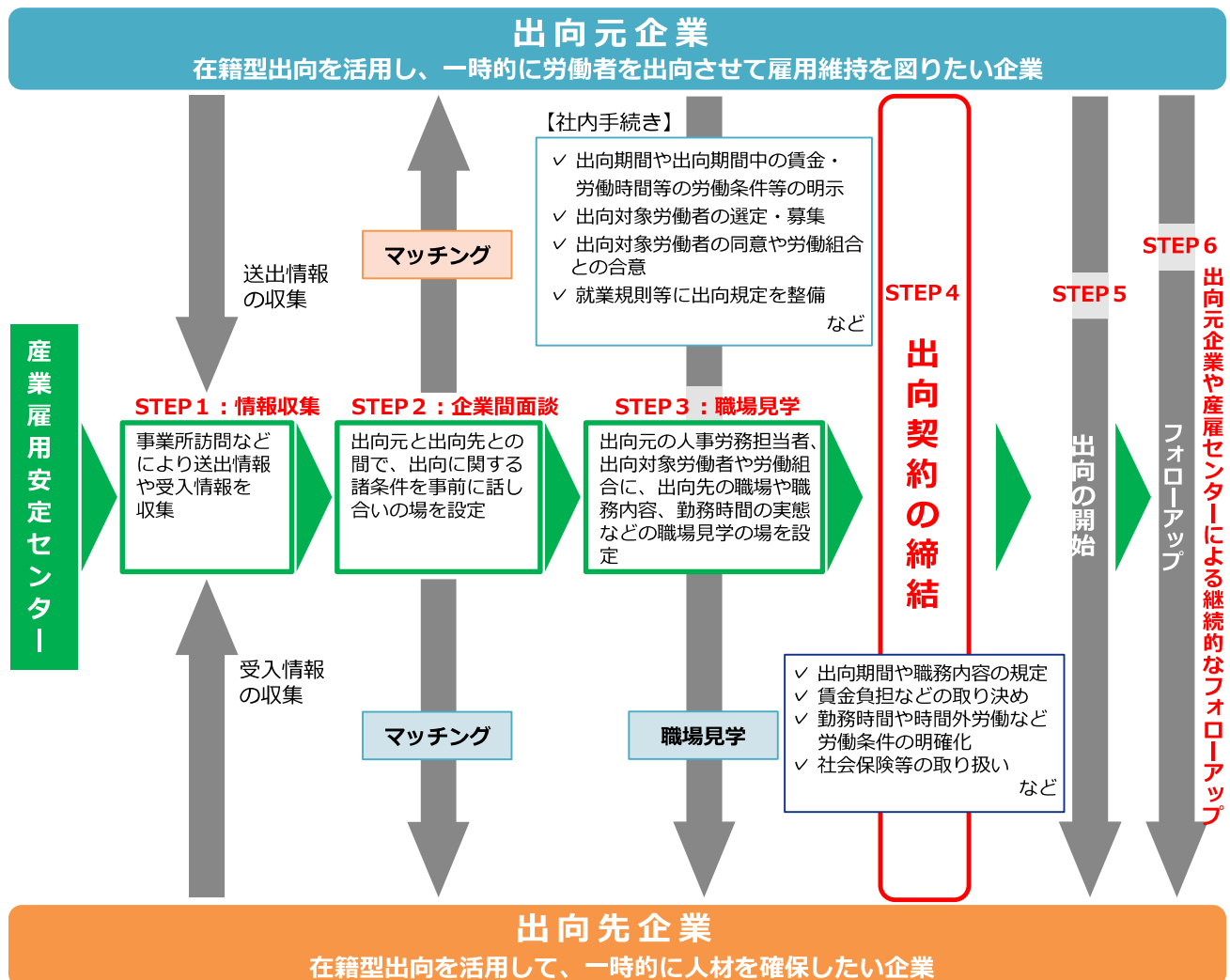
お問い合わせ先

産業雇用安定センターのホームページをご覧ください



センターHP

## マッチング支援の流れ



# 「産業雇用安定助成金」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元・出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



ガイドブックはこちら→

## 助成対象となる「出向」とは？

雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象です。

また、出向した労働者は、出向期間終了後は、元の事業所に戻って働くことが前提です。

企業グループ内での出向も、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向であることなど、一定の要件を満たせば助成対象となります。

## 助成の内容

### ① 出向初期経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主（企業グループ内出向の場合は**支給されません**）

【内容】**出向前に、出向の成立に必要な措置※を行った場合に以下の額を助成**

※就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向者を受け入れるための機器や備品の整備（出向先のみ）など

	助成額	加算額
出向元・出向先	各10万円／1人あたり（定額）	各5万円／1人あたり（定額）

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です
- ・出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産量要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先事業主（異業種からの受け入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に加算

### ② 出向運営経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主

【内容】**出向中に必要な経費※の一部を最長2年まで助成**

※賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など

助成率	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
企業グループ内出向の場合	2/3	1/2
上限額（出向元・出向先の合計）	12,000円／1人1日あたり	

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です

### ③ 出向復帰後訓練助成

【対象】出向元事業主

【内容】出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（off-JT）※を行った際に、**訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成**

※出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります

	経費助成	賃金助成
助成内容	実費（上限30万円）	1人1時間あたり900円（上限600時間）

## 申請・お問い合わせ先

助成金の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、**コールセンター、最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。

### 雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。