

雇用シェア（在籍型出向制度）を活用して、 従業員の雇用を守る企業を無料で支援します

公益財団法人 産業雇用安定センター

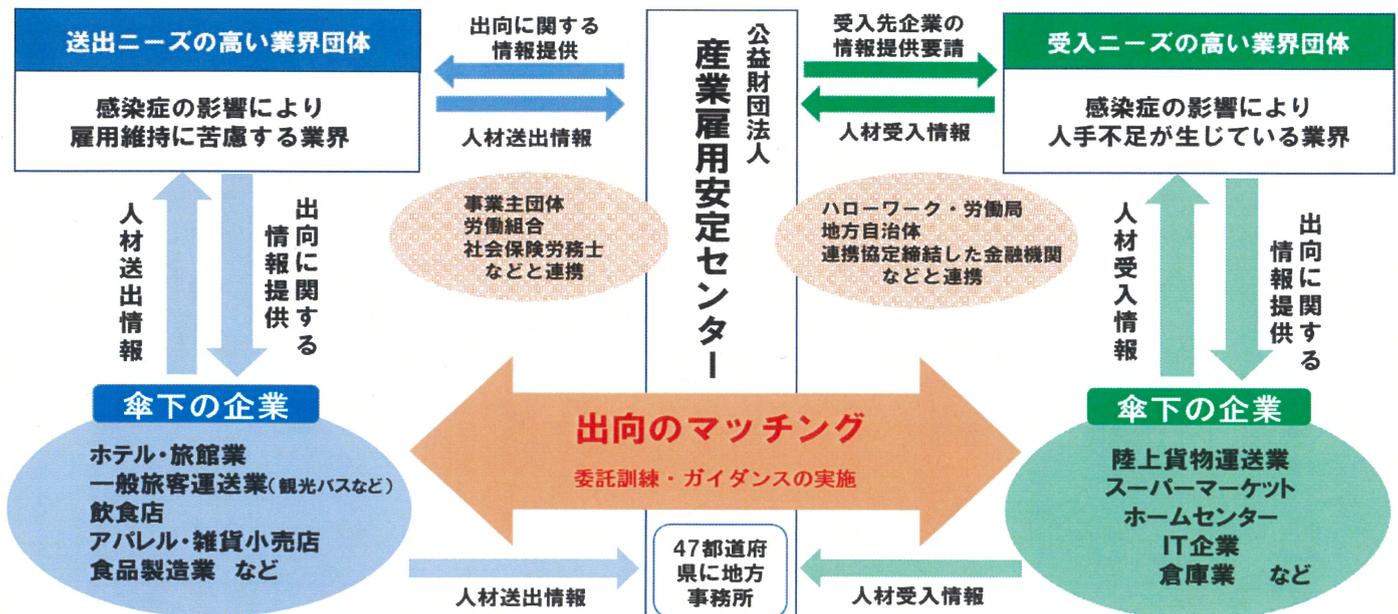
概要

新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で雇用シェア（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を行います。（以下「雇用を守る出向支援プログラム2020」をご参照ください）

雇用を守る出向支援プログラム2020

～ 雇用シェア（在籍型出向制度）を活用して一時的に休業している労働者の雇用を守ります～

産業雇用安定センターは、新型コロナウイルス感染症の影響等により一時的に雇用過剰となった企業が雇用を守るために、人手不足の企業等との間で雇用シェア（在籍型出向制度）を活用した出向支援を無料でを行います。



お問い合わせ先

(センターHP)

全国47都道府県の県庁所在地に当センターの事務所があり、無料で企業からのご相談を承ります。

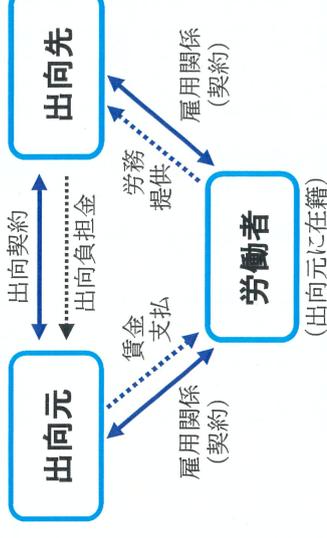


産業雇用安定センターとは

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、22万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

出向とは (従来型、在籍出向について)

労働者が会社の業務命令などの理由で、雇用関係にある企業（出向元）に在籍したまま、関連会社・子会社を含む他社（出向先）において業務に従事することをいいます。



出向のメリットとデメリット (在籍出向の場合)

	出向元	出向先
メリット (雇用、人件費等)	<ul style="list-style-type: none"> 労働者との雇用関係を維持(在籍)したまま出向先で就業させることで、労働者の雇用を守ることができる 労働者の最適配置を考えるにあたり、その選択肢を社外に広げることができる 出向先との取決め次第で、人件費を抑制することができる(両社で負担) 	<ul style="list-style-type: none"> 必要な人材を幅広く確保できる可能性が広がる 優秀な経験者を受入れ、技術・技能を習得させることができ、社内の活性化に繋がる 企業状況の変化等により、柔軟に対応できる(出向元に戻すことも可能) 出向元との取決め次第で、人件費を抑制することができる(両社で負担)
デメリット	<p>【諸条件の取決めと契約の取り交わり】</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向元・出向先双方で、出向に伴う諸条件(出向期間、人件費、勤務条件等)の取決めと契約締結が必要 ※ 人件費：給与・賞与の負担割合、時間外労働手当の取扱いなど ※ 勤務条件：勤務時間、休日・休暇等の差異について <p>【労務管理】…既存社員への対応とはやや異なる</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向先は日々の労務管理を行い、出向元に勤務実績などを定期的に報告する必要がある 	<p style="text-align: center;">要交渉</p>
その他一般例	健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険を負担	労働者災害補償保険(労災保険)を負担