

労働者の雇用維持に取り組む事業主の皆さま／人材を確保したい事業主の皆さまへ

# 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>ことが確実である (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</b>が期待できる (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。\*出向元が出向先の方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。  
\*出向元が出向先の方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。 —2—



厚労省HP