

令和３年度

第１回長崎県在籍型出向等支援協議会

議事次第

日時：令和３年６月４日（金）

１３：３０～１５：００

場所：長崎公共職業安定所３Ｆ 会議室

（オンライン形式）

１ 開会

２ 主催者挨拶

３ 議題

- （１）協議会の設置について
- （２）現下の雇用情勢について
- （３）出向支援の取組及び関係機関との連携について

４ 意見交換

５ 閉会

長崎県在籍型出向等支援協議会 設置要綱

1 目的

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされる企業が増加する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で、在籍型出向により労働者の雇用を維持するために、地域において関係機関が連携して、出向の情報やノウハウの共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的として、長崎県在籍型出向等支援協議会（以下「地域協議会」という。）を設置・開催する。

2 構成員等

地域協議会の構成員は別紙のとおりとする。地域協議会は、必要に応じて、構成員の追加及び 関係者の出席を求めることができる。

3 協議事項

地域協議会は次に掲げる事項について協議する。

- (1) 地域における雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関する事。
- (2) 地域における出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関する事。
- (3) 地域における関係機関間の連携に関する事。
- (4) 地域における出向支援のノウハウ・好事例の共有に関する事。
- (5) 各種出向支援策の共有など出向の効果的な実施の推進に関する事。
- (6) その他必要な事項に関する事。

4 事務局

地域協議会の事務局は、長崎労働局職業安定部に置く。

5 その他

- (1) 地域協議会の議事については、別に地域協議会で申し合わせた場合を除き、原則として公開とする。
- (2) この要綱に定めるもののほか、地域協議会に関し必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、令和3年6月4日から施行する。

長崎県在籍型出向等支援協議会 構成員

【経済団体】

長崎県経営者協会
長崎県商工会議所連合会
長崎県中小企業団体中央会
長崎県商工会連合会

【労働者団体】

日本労働組合総連合会 長崎県連合会

【金融機関】

株式会社十八親和銀行
株式会社長崎銀行
西海みずき信用組合

公益財団法人産業雇用安定センター長崎事務所

長崎県社会保険労務士会

【関係行政機関】

経済産業省九州経済産業局
国土交通省九州運輸局
国土交通省九州地方整備局
国土交通省大阪航空局 福岡空港事務所
長崎県産業労働部雇用労働政策課

長崎労働局職業安定部



雇用失業情勢について

第1回 長崎県在籍型出向等支援協議会

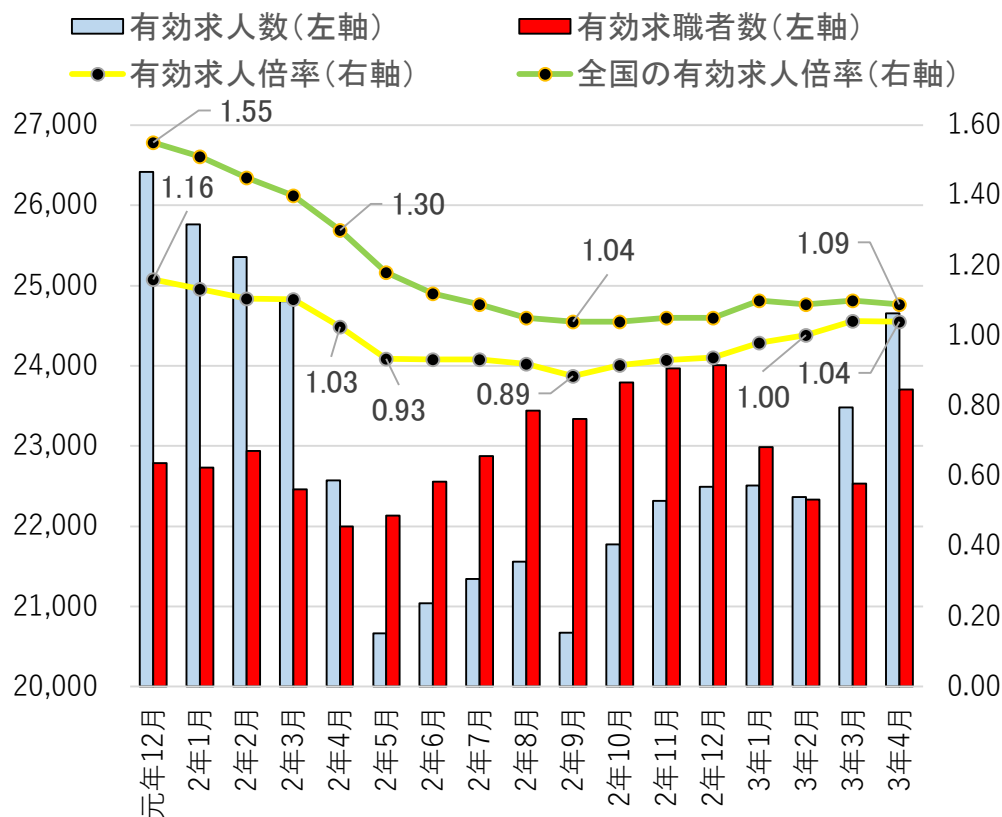
長崎労働局 説明資料

令和3年4月末現在

1 現下の雇用失業情勢について

現下の雇用失業情勢は、求人が求職を上回って推移しているが、引き続き新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響を注視する必要がある。

長崎県の有効求人倍率(季節調整値)の推移



【長崎県の有効求人倍率】

令和3年4月 1.04倍 (前月比:同水準)

令和2年9月を底として、回復傾向

※ 新型コロナ発生後の最低求人倍率
0.89倍 (令和2年9月)

※ リーマンショック後の最低求人倍率
0.39倍(平成21年7月・8月)
リーマンショック時は0.55倍(平成20年9月)

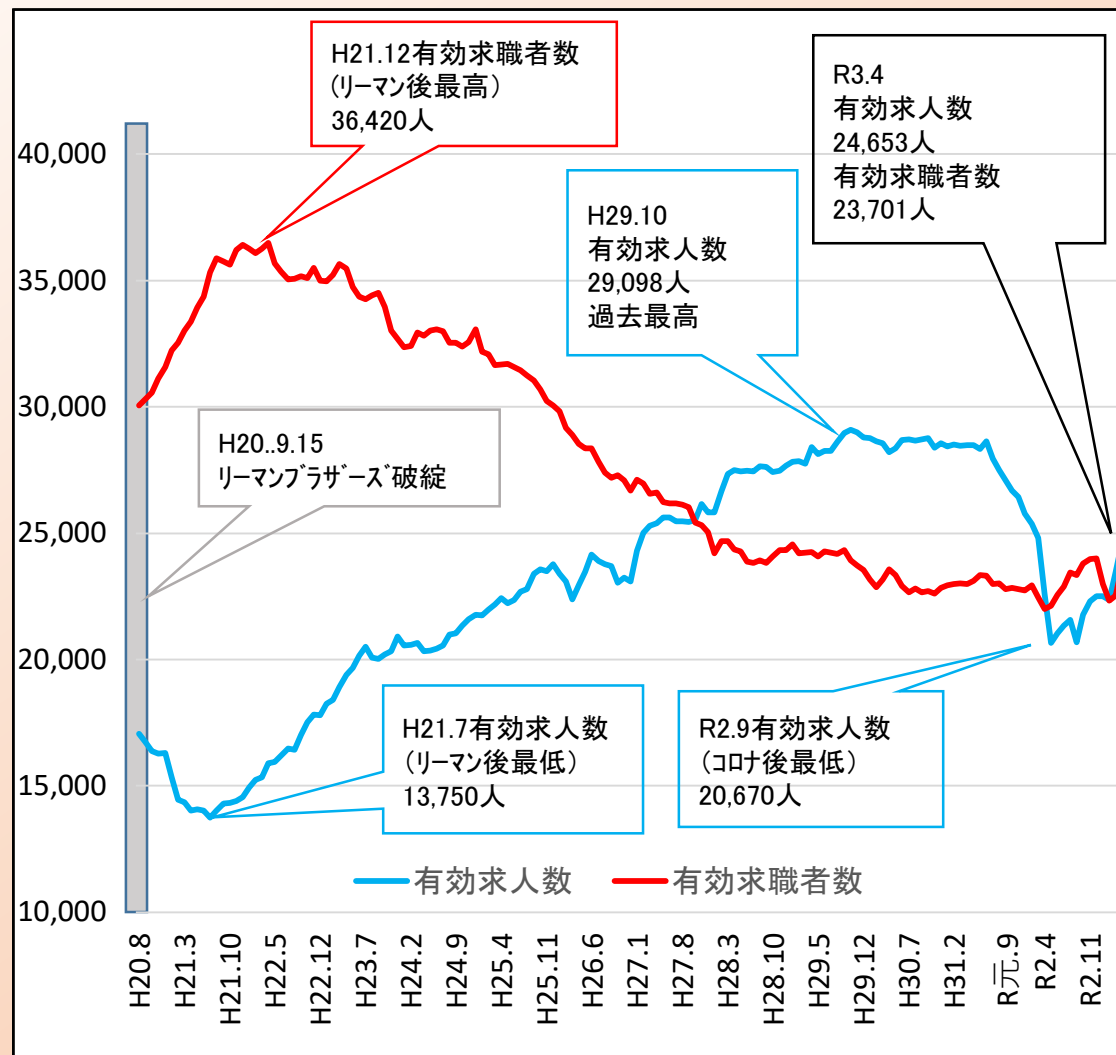
【全国の有効求人倍率】

令和3年4月 1.09倍 (前月比:0.01p低下)

※ 新型コロナ発生以降の最低求人倍率
1.04倍(令和2年9月・10月)

※ リーマンショック後の最低求人倍率
0.42倍(平成21年8月)
リーマンショック時は0.83倍(平成20年9月)

2 有効求人数及び有効求職者数の動向について(季節調整値)



【有効求人数の動向】

有効求人数 24,653人
2か月連続増加(前月比:5.0%増加)
令和2年9月から、回復傾向にある。

【有効求職者数の動向】

有効求職者数 23,701人
2か月連続増加(前月比:5.2%増加)
コロナ感染拡大以降、前職が在職者や無業者の求職登録者の減少が見受けられた。

【求人・求職の今後の動向】

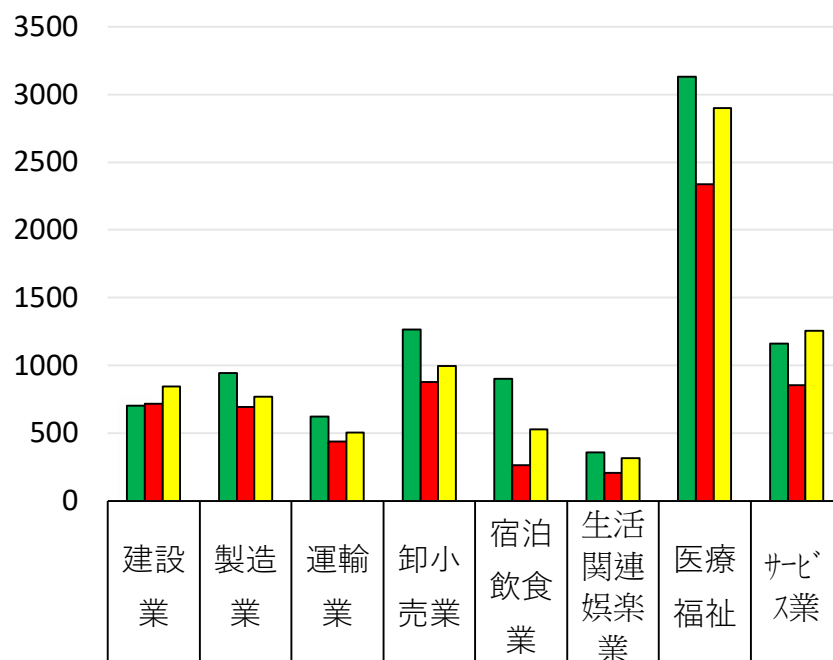
求人は、コロナ禍の中でも慢性的な人材不足産業もあり、コロナが終息した場合には、急激に回復すること考えられる。

求職は、コロナ罹患防止のために、求職活動を控えていた求職者が求職活動を再開した動きも見られており、今後もコロナ感染症の動向次第で、求人求職双方に大きな影響を及ぼす可能性があり、引き続き注視する必要がある。

3 主要産業の新規求人の状況(原数値)

新規求人の状況（原数値）

■ 平成31年4月 ■ 令和2年4月 ■ 令和3年4月



■ 平成31年4月	704	944	623	1,263	903	357	3,130	1,161
■ 令和2年4月	715	695	440	877	265	206	2,338	855
■ 令和3年4月	843	771	503	996	529	315	2,900	1,254

【令和2年4月は、新型コロナウイルスの拡大により、全国を対象とした緊急事態宣言が発令されたため、新規求人は大幅に減少。その反動で前年同月比では全ての産業で増加となった。】

【建設業】

前年同月比 17.9% 128人増加

前々年同月比 19.7% 139人増加

【製造業】

前年同月比 10.9% 76人増加

前々年同月比 ▲18.3% 173人減少

【運輸業】

前年同月比 14.3% 63人増加

前々年同月比 ▲19.3% 120人減少

【卸小売業】

前年同月比 13.6% 119人増加

前々年同月比 ▲21.2% 267人減少

【宿泊飲食業】

前年同月比 99.6% 264人増加

前々年同月比 ▲41.4% 374人減少

【生活関連・娯楽業】

前年同月比 52.9% 109人増加

前々年同月比 ▲11.8% 42人減少

【医療・福祉】

前年同月比 24.0% 562人増加

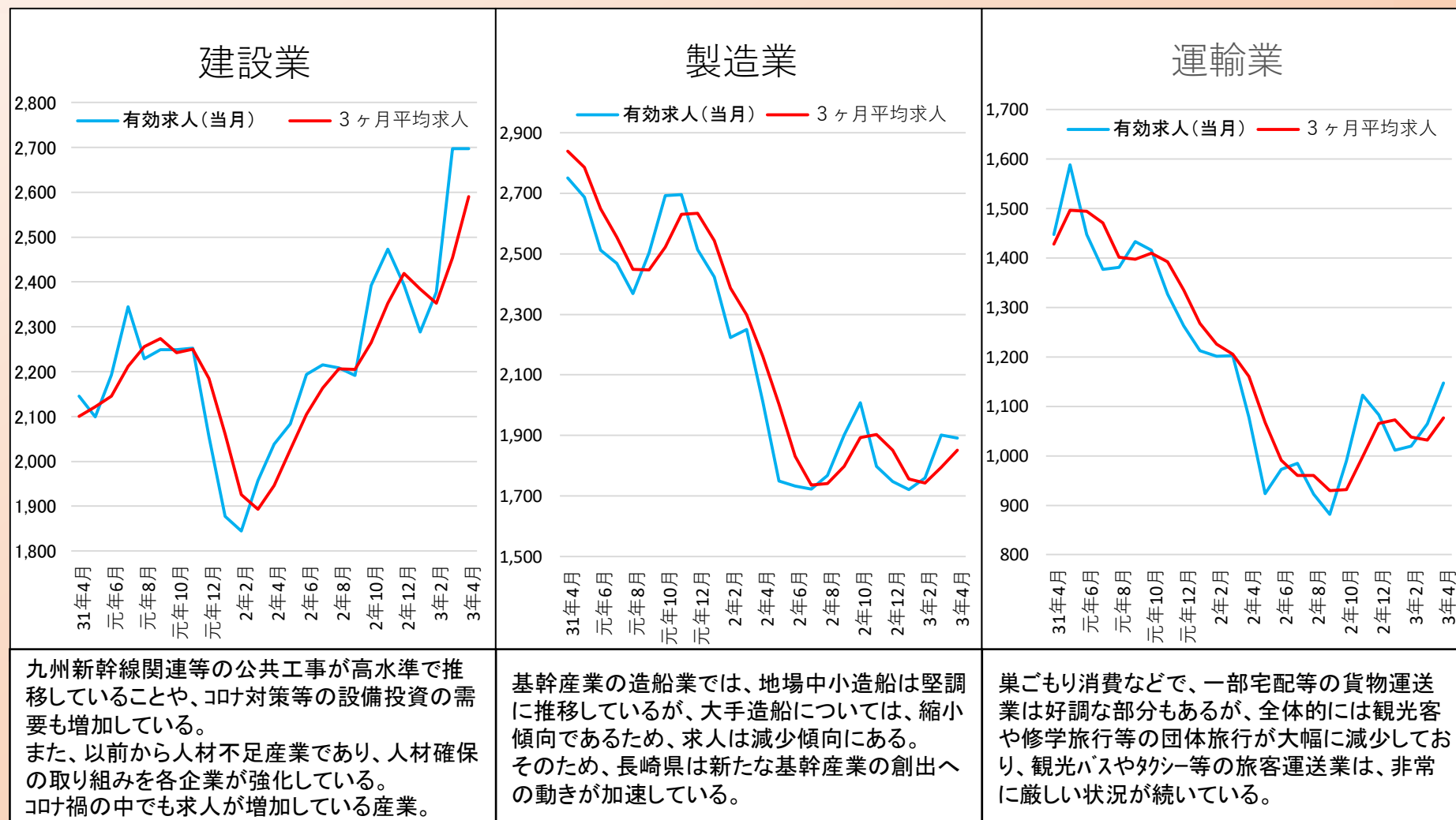
前々年同月比 ▲7.3% 230人減少

【サービス業】

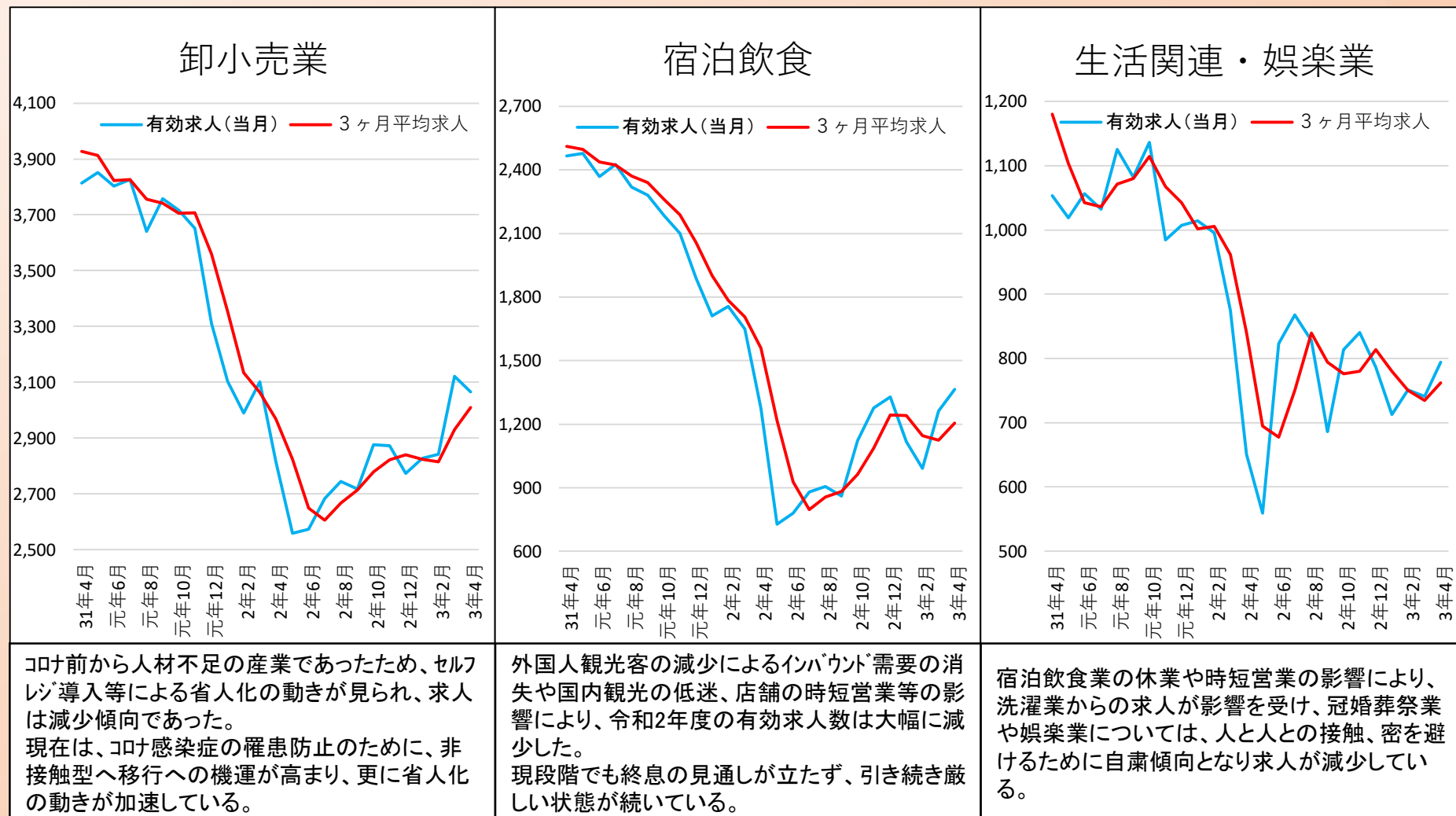
前年同月比 46.7% 399人増加

前々年同月比 8.0% 93人増加

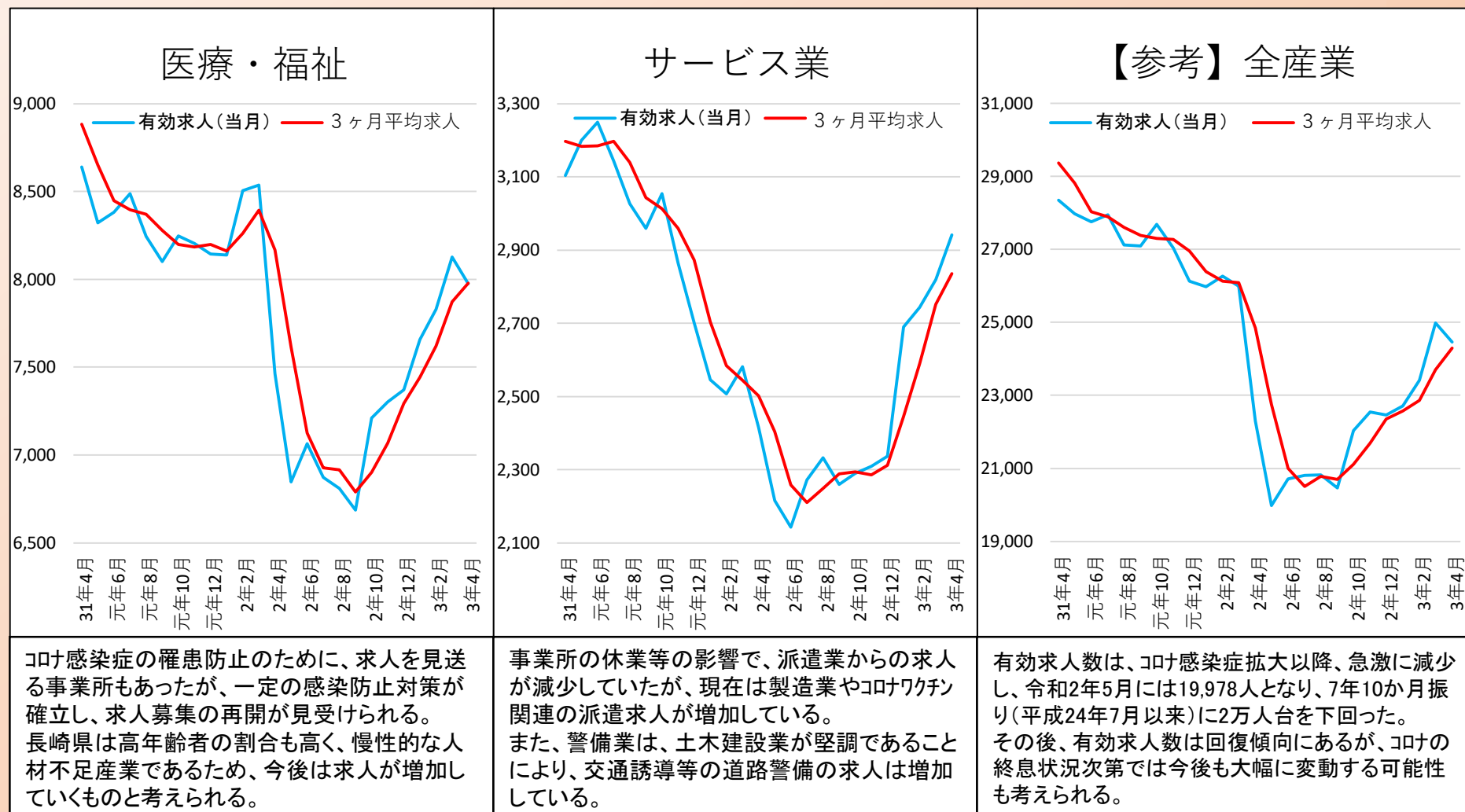
4 主要産業の有効求人数の推移(原数値)及び動向について①



4 主要産業の有効求人数の推移(原数値)及び動向について②



4 主要産業の有効求人数の推移(原数値)及び動向について③



5 新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について(長崎労働局把握分)

【新型コロナウイルス感染症に起因する解雇等見込み労働者数】

令和 3年 4月末現在 269事業所 1,836人(うち非正規雇用 703人)

※ 集計期間 令和2年1月31日～令和3年4月30日

ただし、非正規雇用については、令和2年5月25日から集計開始

【産業別の解雇等見込み労働者数(トップ3)】

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| (1) 製造業 | 46事業所 656人(うち非正規雇用 206人) |
| (2) 宿泊業・飲食サービス業 | 50事業所 462人(うち非正規雇用 200人) |
| ※ うち飲食サービス業 | 36事業所 148人(うち非正規雇用 69人) |
| (3) 卸売業・小売業 | 49事業所 215人(うち非正規雇用 92人) |

※ 本情報の留意点

「解雇等見込み労働者数」については、労働局及びハローワークでの相談過程において把握できた範囲のものであり、必ずしも網羅性があるものではなく、累積値がコロナの影響を受けて失業された方の全体の人数を表すものではありません。

また、把握時点での情報であるため、過去に把握した情報の一部には既に再就職をされた方も含まれているため、累積値の人数がその時点で失業されている方の人数を表すものではありません。

長崎労働局説明資料 「在籍型出向等支援事業について」

令和3年6月
長崎労働局職業安定部職業安定課

「在籍型出向等支援事業」に関する背景

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされる企業が増加する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で、出向という手段を活用して、労働者の雇用を維持する重要性が高まっていることを踏まえ、今後、在籍型出向を支援する取組の強化を図る。

「在籍型出向等支援事業」の概要等

事業内容

1. 地域の在籍出向等支援協議会の設置・運営
2. 公益財団法人産業雇用安定センターとの更なる連携
3. 「産業雇用安定助成金」の創設

1. 地域の在籍型出向等支援協議会の設置・運営

関係機関等と連携し、出向支援が効果的に実施されるよう実務的な協議を実施する。

開催時期等

各年度1回以上の開催予定。

協議事項

- ①雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関する事。
- ②在籍型出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関する事。
- ③関係機関間の連携に関する事。
- ④在籍型出向支援のノウハウ・好事例の共有に関する事。
- ⑤各種出向支援策の共有など出向の効果的な実施の推進に関する事。

事務局

長崎労働局職業安定部職業安定課に置く。

2. 公益財団法人産業雇用安定センターとの更なる連携

企業間の在籍型出向という手段によって労働者の雇用維持を図る重要性が高まる中で、更なる連携が求められる。

主な連携事業内容

- (1) 在籍型出向送出・受入企業情報の提供
- (2) 出向送出・受入企業の開拓
- (3) 産雇センターのパンフレット等の配布・配置

3. 「産業雇用安定助成金」の創設

新型コロナウイルス感染症の影響により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、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成する「産業雇用安定助成金」を創設。

助成金の概要

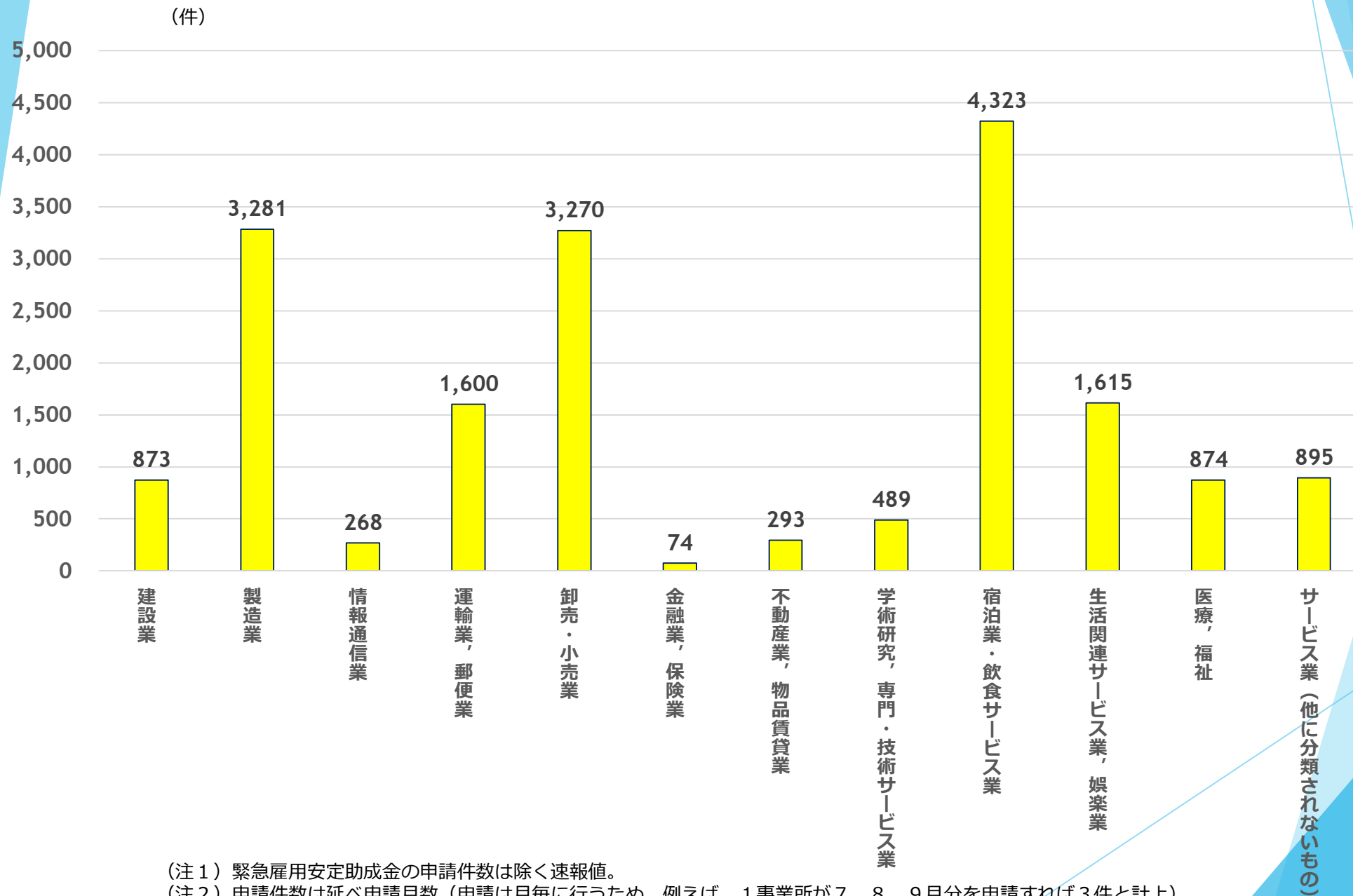
【対象】：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。

【前提】：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

【要件（一部）】：●出向元と出向先が、親会社と子会社の間の出向でないこと。
●代表取締役が同一人物である企業間の出向でないこと。
●資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること。
●出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと。 などの要件あり。

【対象事業主】：●新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（出向元事業主）
●当該労働者を受け入れる事業主（出向先事業主）

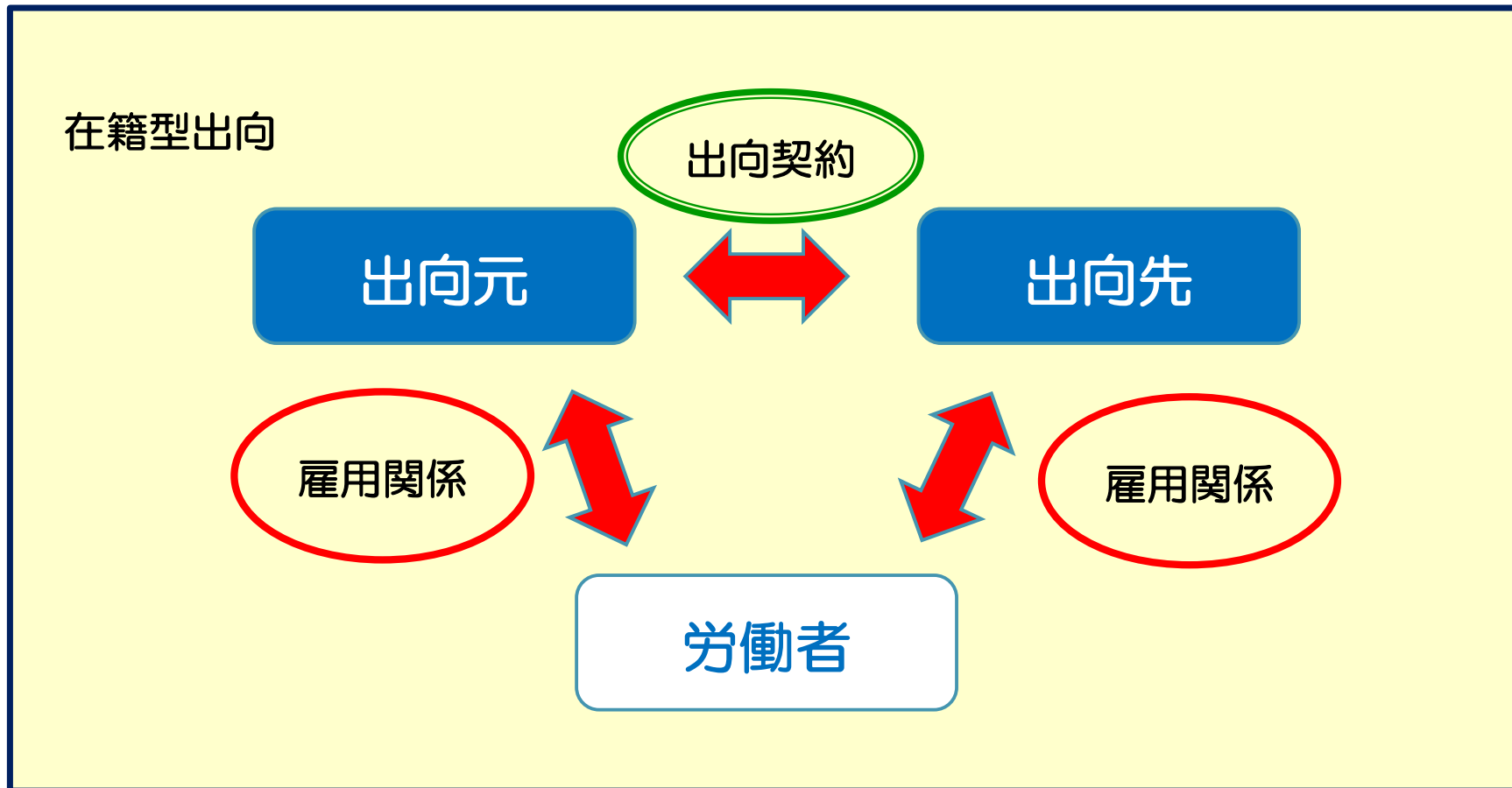
雇用調整助成金 主要産業別申請件数（令和3年5月19日現在）



4.「在籍型出向」について

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。



(1) 留意事項等

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。

【参考】職業安定法 第三章の三 労働者供給事業 （労働者供給事業の禁止）
（第44条）

何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

※職業安定法第44条により、労働者供給を業として行うことは禁止されている。

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あるが、

- ①労働者を離職させるのではなく、他の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」行われていないと判断される。

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等を受け、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。



注意

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」
「新型コロナウイルスの影響がなくなった後に新たに出向を命じたり」

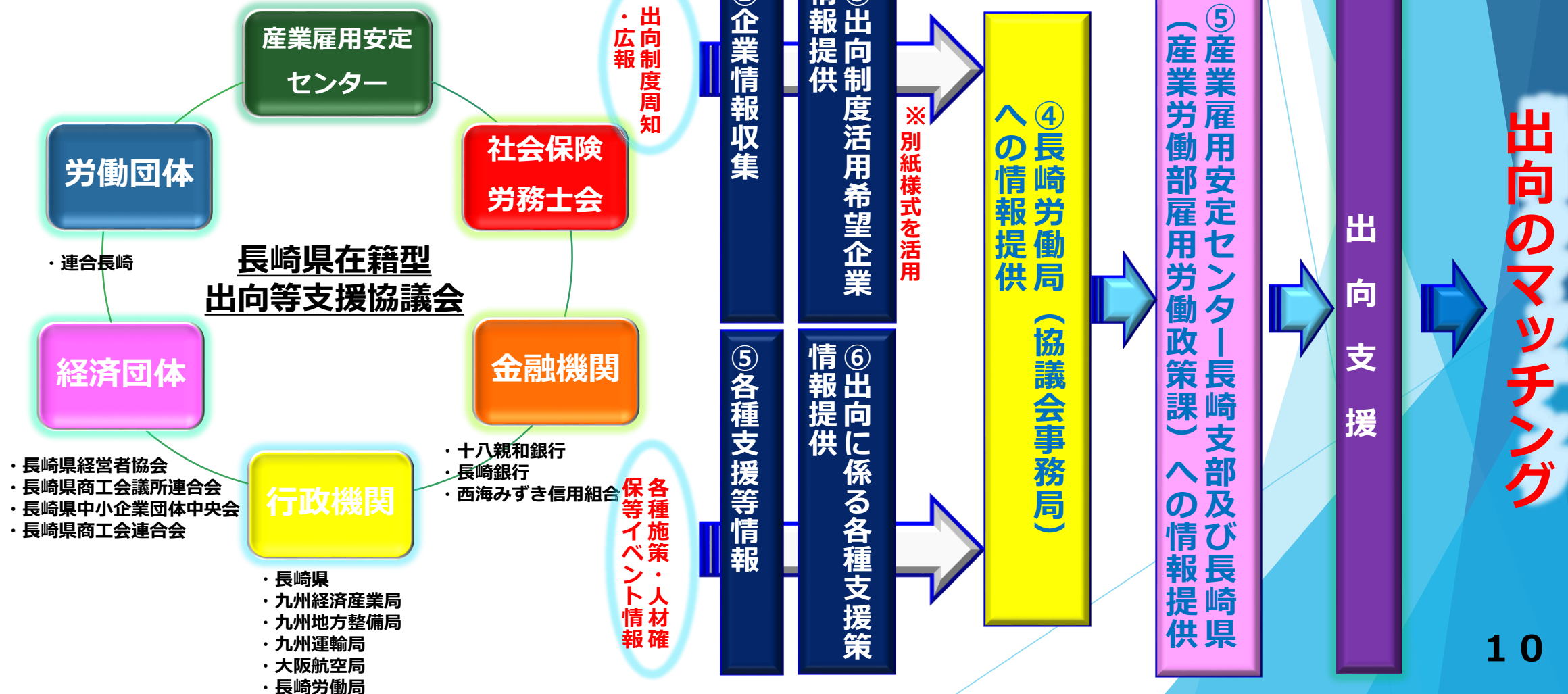
など、コロナ禍の雇用維持の目的と考えられる範囲を超えることのないよう、留意が必要。

長崎県協議会構成機関間の連携体制の構築（提案）

（在籍型出向の活用による雇用維持への支援）

① 協議会構成機関による企業への出向制度の周知・案内

〈 出向情報やノウハウ共有・送出企業や受入企業開拓を実施 〉



在籍型出向制度活用希望企業情報提供様式（案）

【別紙】

在籍型出向制度の活用を希望する企業の情報を得た場合は、下記様式により協議会事務局(長崎労働局)に情報提供を行っていただくをお願いします。

様式（案） 長崎労働局（協議会事務局）への誘導企業情報報告（在籍型出向制度）

報告年月日 R3.4.1
 報告機関名 * * * *
 報告者名 * * * *
 連絡先 *** - *** - *****

	企業名	業種	担当者名	電話番号	同意の有無 (※)	備考
例1)	(株) ○○○○	製造業	◇◇ ◇◇	* * * - * * * - * * * *	有	送出企業としての相談
例2)	(株) ○○○○	介護サービス業	◇◇ ◇◇	* * * - * * * - * * * *	有	受入企業としての相談
1						
2						
3						
4						

《注意》 労働局・産業雇用安定センター、長崎県から出向支援に係る連絡を行うことについての同意を得る必要があります。

産業雇用安定センターの紹介

公益財団法人 産業雇用安定センター

産業雇用安定センターについて

ブラザ合意に伴う円高不況の進行により、大量の余剰人員が生まれ雇用不安が高まっていた時代、1987年（昭和62年）3月に当時の労働省、日経連、産業団体などが協力して**失業なき労働移動**を支援する**公的機関**として設立されました。

以来、厚生労働省、経済・産業団体や連合（労働組合）などとの密接な連携のもとに、**本部と全国47都道府県の地方事務所**の連携による全国的なネットワークにより**出向・移籍の支援事業**に取り組んでいます。

主な事業は、**人材を送り出す企業と人材を受け入れる企業との間に立って**情報提供・相談等の支援を行い、**出向・移籍**の成立に結び付け、**人材の橋渡し**の業務を**無料**で実施しています。

大量送出等で
企業からお預かり
した方々



雇用調整等のニーズのある **1 企業（送出）** と **2 雇い入れご希望の企業（受入）** との間で人材マッチングサービスを提供しています。

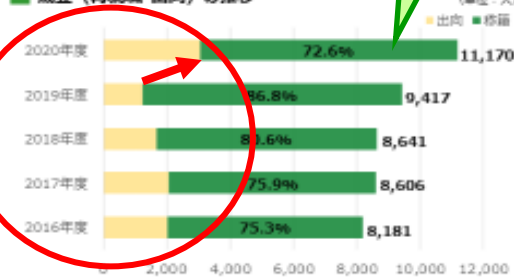
02

2020年度
成立実績は
1万人超え
その原因は
出向の増加

公益財団法人 産業雇用安定センター

産業雇用安定センターの支援実績（2020年度）

■ 成立（再就職・出向）の推移



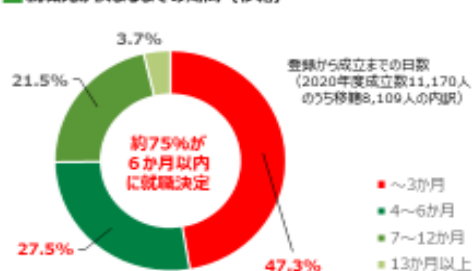
■ 年齢別成立（移籍）状況（2020年度：11,170人のうち移籍8,109人）



■ 求人情報の推移



■ 就職先が決まるまでの期間（移籍）



05

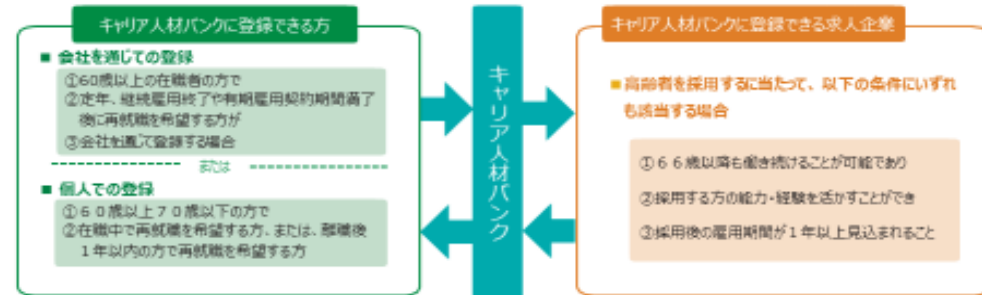
産業雇用安定センターの取組

CB事業

公益財団法人 産業雇用安定センター

キャリア人材バンクのご案内

産業雇用安定センターでは、全国の地方事務所で「キャリア人材バンク」の登録を受け付けています。
「キャリア人材バンク」では、働く意欲があり能力・経験が豊富な60歳以上の高齢者の方と、その能力・経験を必要とする企業との間をコンサルタントが丁寧にマッチングいたします。



J I K 出向

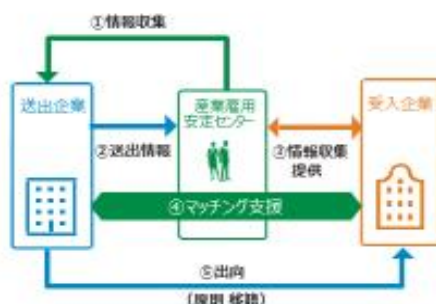
公益財団法人 産業雇用安定センター

「キャリア・ステップアップ型出向／人材育成・交流型出向」のご案内

企業の成長、企業間の連携を出向による人材の交流によってサポートします。

■ キャリア・ステップアップ型出向

- 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 I J ターン等を支援する



■ 人材育成・交流型出向

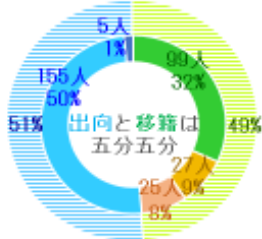
- 従業員の新規開発や人材育成、特に高度人材の育成により企業力の強化を図る
- 人材交流を目的とした取組により、企業間の連携強化、人的結び付きの強化、組織の活性化を図る



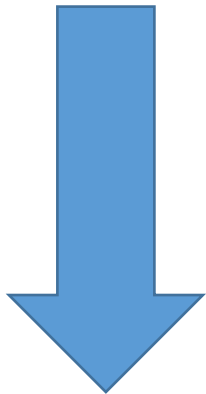
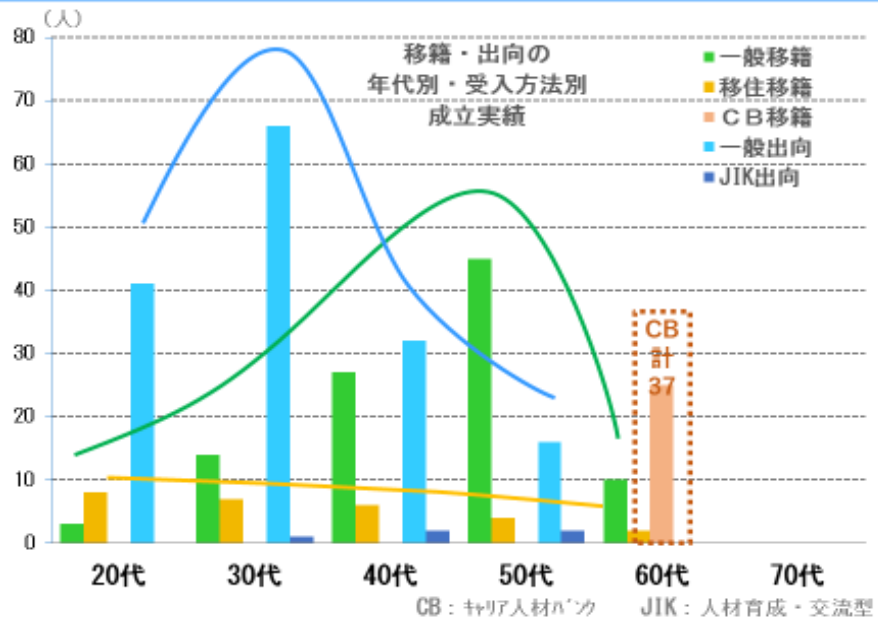
産雇C長崎事務所の出向・移籍成立実績

産業雇用安定センター 長崎事務所 【2019年度】成立実績分析

成立者311名の内訳は
出向160名 移籍151名



- ・一般移籍の山は50代
若者は自分で探す
- ・移住移籍は、ほぼ均等
若者が若干多く
また増えている
- ・一般出向の山は30代
負担金を下げるためと
体力要もあり出向先が
若者を要望

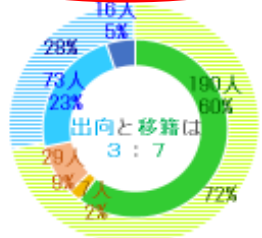


◎2019年度と2020年度の違い

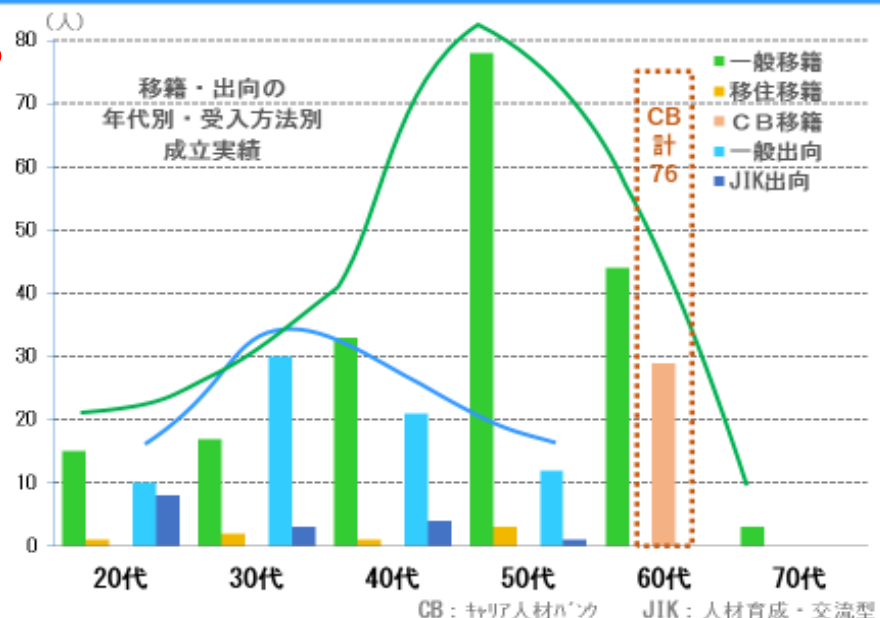
- ①. 2020年度上期、出向受入先が停止し、後半持ち直すも通年の実績は半減（一般出向先は、通常に戻りつつある）
- ②. JIK出向も、今後の出向拡大には、PRが必要
- ③. その分一般移籍でカバーしたが「コロナ禍」と言うよりも「耐震建替え」による、一旦解雇
- ④. 移住は「コロナ禍」により、希望者は増えているが、もう少し落ち着くまで、実動は見送っている
- ⑤. 60歳以上の方々の、再就職意欲が、増している

産業雇用安定センター 長崎事務所 【2020年度】成立実績分析

成立者315名の内訳は
出向89名 移籍226名



- ・一般移籍の増分は、50代60代
その60代は、CB活動に特化
- ・移住移籍は、求職への取組に変化有、自力増
- ・一般出向は、上期の受入側
操業停止が響き、全体減
雇用への認知度アップ要
- ・JIK出向に期待するが、数的
にはまだまだ認知度低い



産 雇 C 長 崎 事 務 所 の 出 向 実 績 内 訳

No	出向種類	出向元		歳代	出向先				
		業種	職種		業種	職種	場所	開始日	期間

↓ 2021年度

16	JIK出向	宿泊	運転手	50	学校	運転手	県内	2021.7	1年
15 ~ 12	一般出向 (4人)	観光	運転手	30 ~ 50	倉庫	作業員	県内	2021.6	4ヵ月
11 ~ 7	一般出向 (5人)	製造	組立工	20 ~ 30	製造	組立工	県外	2021.6	6ヵ月
6	一般出向	製造	警備員	60	警備	警備員	県内	2021.6	6ヵ月
5	一般出向	製造	警備員	60	警備	警備員	県内	2021.6	6ヵ月
4	JIK出向	宿泊	調理師	20	飲食	調理師	県内	2021.6	6ヵ月
3				40					
2	一般出向	製造	組立工	20	製造	組立工	県外	2021.4	6ヵ月
1				20					

↓ 2020年度

89	一般出向	製造	営業員	30	製造	営業員	県外	2021.4	6ヵ月
88	一般出向	製造	組立工	40	製造	組立工	県外	2021.4	1年
87 86 85	一般出向 (4人)			~ 50					
84	JIK出向	宿泊	接客員	30	飲食	接客員	県内	2021.3	6ヵ月
83				50					
82 ~ 73	JIK出向 (10人)	宿泊	接客員	20 ~ 40	事務	接客員	県内	2021.3	6ヵ月
72	一般出向	製造	部品加工	30	製造	機械工	県内	2021.3	1年
71 70 69 68	一般出向 (5人)			~ 40					
67	一般出向	製造	事務員	30	製造	事務員	県内	2021.3	15ヵ月
66	一般出向	製造	組立工	30	製造	組立工	県外	2021.4	6ヵ月
65	一般出向	製造	電気工	30	施設管理	保全員	県内	2021.4	9ヵ月
64				30					
63 ~ 55	一般出向 (9人)	製造	組立工	20 ~ 30	製造	組立工	県外	2021.2	6ヵ月
54 ~ 40	一般出向 (15人)	製造	組立工	20 ~ 50	製造	機械工	県外	2020.12	6ヵ月
39 ~ 36	一般出向 (4人)	製造	組立工	30 ~ 40	製造	機械工	県外	2020.12	6ヵ月
35	JIK出向	宿泊	調理師	40	宿泊	調理師	県内	2020.12	2年
34	JIK出向	宿泊	調理師	20	飲食	調理師	県内	2020.12	6ヵ月
33				40					
32	一般出向	製造	組立工	40	製造	組立工	県外	2020.12	4ヵ月
31				50					
30	一般出向	製造	組立工	30	製造	組立工	県外	2020.11	5ヵ月
29				40					
28 ~ 25	一般出向 (4人)	製造	組立工	40 ~ 50	製造	組立工	県外	2020.11	1年
24	JIK出向	宿泊	調理師	40	宿泊	調理師	県内	2020.8	1年
23 ~ 6	一般出向 (18人)	製造	組立工	20 ~ 50	製造	機械工	県外	2020.6	6ヵ月
5 ~ 1	一般出向 (5人)	製造	組立工	30 ~ 40	製造	機械工	県外	2020.6	6ヵ月

出向（雇用シェア）の進め方

出向の手続き上、必要な書類

P 2 2	『出向協定』	対「労働組合」
P 2 4	『出向に関する就業規則』	対「従業員」
P 3 0	『出向契約書』	対「出向先企業」
	出向契約は 三者会談	対「 <u>出向従業員</u> 」

出向支援はこれまで経験のない「社会保険労務士」でも基本は『協定』『規則』『契約書』なので対応は可能
従って「社会保険労務士」の無料派遣は出向推進に必須

どちらが負担するか、法令的決まりはありませんので常識に従って決めて行けば、OKです

常識では

勤続何年にも加算する
人事考課もB社に聞いてA社で決める

そこに座ってその仕事を
しているなら
「郷に入っては郷に従え」

“戸籍”に係わる事は
(将来に渡る)出向元 A社

“座席”に係わる事は
(一時的な)出向先 B社

Cさんは、出向していても
A社社員

B社に出向している
A社社員

給料は、A社が支払う

賞与も退職金も
もちろんA社が支払う

働いた分、B社がA社に
出向負担金を支払う

就業時間・休日は

B社に従う

A社は完全週休二日制で、月稼働日は20日
B社は隔週週休二日制で、月稼働日は22日
差2日分は、休日出勤としてA社が負担する

など、「出向従業員」が
この出向で不利になる場合
何らかの“誠意”を見せる

出張旅費は

B社の仕事で出張したので
B社が支払う

社会保険は
(雇用・健康・介護・厚生)
当然“籍”のあるA社

B社の仕事をして怪我を
をするので「労災」はB社

出向（雇用シェア）の目指す方向性

コロナ禍だから、仕方なく出向



ではなく、出向をもっと活用しませんか



コロナが無くて

- ①. 繁忙期・閑散期はある
- ②. 季節物・収穫期は、毎年やって来る
- ③. 経済の変化で、売上げは上下する
- ④. 新商品・新事業の立上げは、いつも忙しい
- ⑤. 働き方改革と言うけれど



日本は、終身雇用の歴史があったので



出向は、悪い事のイメージがあった



しかし、出向が、もっと簡単に出来たら



絶対に働きやすくなる



業種を越えて、職種を越えて
時には、第一次産業・第二次産業・第三次産業の
壁も越えて、

特に、長崎は

人口減少・高齢化

働き方改革・ワークライフバランス

いろいろな問題が、一気に解決すると思いませんか



ただ逆に、経験・スキルを積んだこれまでの仕事と、応援で行う出向先での仕事では、レベル低下が否めず、それは賃金の低下に連動する、緊急時は助成金による補填もあるが通常時に出向を常用化するには賃金差の問題が立ちはだかる

長崎県
雇用労働政策課

令和 3 年 6 月
長崎県在籍型出向等支援協議会
説明資料

令和3年度長崎県緊急雇用維持助成金

新型コロナウイルスの影響により従業員の休業や在籍型出向により雇用の維持を図る事業主の負担を軽減するため、国の「雇用調整助成金」及び「緊急雇用安定助成金」、「産業雇用安定助成金」(以下「雇用調整助成金等」という。)に対する、長崎県独自の上乘せ助成を実施します。

1. 対象事業主

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業や在籍型出向により、長崎労働局から「雇用調整助成金等」の支給決定を受けた県内中小企業事業者

2. 支給対象

(1) 雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金

令和3年3月1日以降に国の支給決定を受けた令和3年6月30日までの休業等(教育訓練の加算は除く) ※特例措置の対象となる休業等

(注)国の助成率が10分の10の場合は対象外となります。

(2) 産業雇用安定助成金

国の支給決定(時期問わない)を受けた在籍型出向(出向初期経費は除く)

(注)出向元、出向先どちらで支給決定を受けても対象となります。ただし、出向元が県外の企業の労働者を出向先として受け入れる場合は対象外となります。

3. 助成率・限度額

「雇用調整助成金等」の助成率に応じて次の金額を助成<(1)~(2)共通>
《助成限度額》1事業者当たり 100万円以内

(令和2年度に限度額に到達した事業主も再度申請が可能です)

国の助成率	県の助成率
5 分の 4	休業手当総額の 10 分の 1 (国支給決定金額の 8 分の 1)
10 分の 9	休業手当総額の 20 分の 1 (国支給決定金額の 18 分の 1)

4. 申請期限

国の雇用調整助成金等の支給決定日から3ヶ月以内

【最終申請期限: 令和4年3月4日まで】

※支給決定日が令和3年4月30日以前の場合は令和3年7月31日まで

《申請・お問い合わせ先》



長崎県 産業労働部 雇用労働政策課 労政福祉班

住所 〒850-8570 長崎市尾上町3番1号

電話 095-895-2714 FAX 095-895-2582

長崎県緊急雇用維持助成金

検索

4. 申請手続

「支給申請書(様式第1号)」及び「算定書(様式第1号別表1)」と添付資料を下記へ郵送してください。

(添付書類)

- 1 国から郵送される「雇用調整助成金等の支給決定通知書」の写し
- 2 振込みを希望する口座の預金通帳の写し⇒1回目の申請のみ
- 3 対象となる助成金に応じた次の書類の写し

雇用調整助成金	次のいずれかの書類(助成率が分かるもの) ・雇用調整助成金支給申請書 ・雇用調整助成金助成額算定書
緊急雇用安定助成金	次のいずれかの書類(助成率が分かるもの) ・緊急雇用安定助成金支給申請書 ・緊急雇用安定助成金助成額算定書
産業雇用安定助成金	次の書類(2点とも必要) ・産業雇用安定助成金支給申請書 ・支給対象者別支給額算定調書

《提出期限》

国の雇用調整助成金等の支給決定日から3ヶ月以内(必着)

【最終申請期限:令和4年3月4日まで】

※支給決定日が令和3年4月30日以前の場合は令和3年7月31日まで

《提出先》

〒850-8570 長崎県長崎市尾上町3-1
長崎県 産業労働部 雇用労働政策課 労政福祉班



◎申請書類の入手方法

県ホームページからダウンロード

長崎県緊急雇用維持助成金

検索

(参考)国の助成金

【雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金】

雇用調整助成金(緊急雇用安定助成金)とは、経済上の理由(新型コロナウイルス感染症の影響含む)により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するもの。

- 雇用調整助成金 = 雇用保険に加入している労働者の休業が対象
- 緊急雇用安定助成金 = 雇用保険に加入していない労働者の休業が対象

【産業雇用安定助成金】

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の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いを維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するもの。

《お問合せ先》 長崎労働局 職業対策課 TEL 095-801-0042

【令和3年度版】

雇用調整助成金等の申請や休業・在籍型出向支援のための 「長崎県緊急雇用維持アドバイザー」を派遣します！！

国の雇用調整助成金等の申請や在籍型出向に係る労務管理に関する助言を行うアドバイザー（社会保険労務士）を事業所等に派遣します。

申請書類の作成が難しい、出向を活用したいけど労務管理をどうすればいいかわからない、などのお悩みがある事業所等におかれましてはぜひご活用ください！

対象の助成金

休業や在籍型出向に係る労務管理の方法などの助言も受けることができます。

1. 雇用調整助成金（緊急雇用安定助成金含む）【国：長崎労働局】

経済上の理由（新型コロナウイルス感染症の影響を含む）により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するもの。

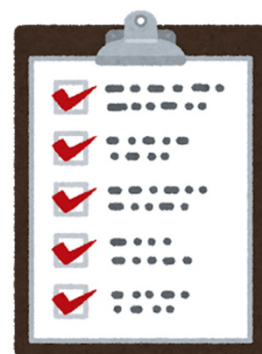
2. 産業雇用安定助成金【国：長崎労働局】

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の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の維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するもの。

- 対象 県内に所在する事業所
- 派遣・相談料 無料
- 派遣回数等 1事業所につき2時間程度、3回まで
- アドバイザー 社会保険労務士
- 申込方法 裏面の申込書に必要事項を記入し、令和4年2月28日（月）までに下記の宛先へ郵送またはFAX、メールで送信してください。
- お申し込み・お問い合わせ先

〒850-8570 長崎市尾上町3-1
長崎県 産業労働部 雇用労働政策課 労政福祉班
TEL：095-895-2714
FAX：095-895-2582
メール：adviser-n@pref.nagasaki.lg.jp

無料



利用の流れ

- ◆ステップ1 申請書を県に提出
- ◆ステップ2 アドバイザー派遣決定通知書を県から事業主へ送付
- ◆ステップ3 事業主とアドバイザーとの間で訪問する日程を調整
- ◆ステップ4 アドバイザー訪問
- ◆ステップ5 利用報告書を県に提出

長崎県緊急雇用維持アドバイザー派遣申込書

令和 年 月 日

長崎県産業労働部
雇用労働政策課長 様

所在地 〒
住所
企業の名称
代表者の職・氏名

長崎県緊急雇用維持アドバイザー事業実施要綱第5条に基づき、アドバイザーの派遣を、下記により申し込みます。

記

主 業 種		従業員数 (うちパートタイム労働者数)	男	(人)
担当者職氏名			女	(人)
電話番号			計	(人)
FAX番号				
休業する期間（期間が決まっていない場合は予定を記入）		開始日：		
		終了日		
雇用調整助成金の申請状況		未 ・ 済		
アドバイザーに相談したい内容（該当する項目に☑をしてください）				
☐ 雇用調整助成金（緊急雇用安定助成金含む）の申請に関する相談 ☐ 産業雇用安定助成金の申請に関する相談 ☐ 在籍型出向に係る労務管理に関する相談 ☐ その他 []				

※代表者名は、事業主又は支店長、営業所長等名等で記入してください。
※訪問日については、日程調整させていただきます。
※派遣申請内容は事前にアドバイザーに開示させていただきます。

在籍型出向（雇用シェア）に関する オンライン説明会を開催します！

コロナ禍における新しい働き方、雇用の維持の方法として在籍型出向（雇用シェア）を検討してみませんか。

在籍型出向の内容や国の助成金の内容を分かりやすく説明いたします。

1. プログラム

■ 在籍型出向とは

- ・在籍型出向の仕組みについて
- ・具体的事例の紹介

◎説明者：（公財）産業雇用安定センター長崎事務所長 田村 真一

■ 在籍型出向を活用する場合の助成金の活用について

- ・産業雇用安定助成金の内容について
- ・在籍型出向に必要な労務管理等について

◎説明者：株式会社WBC&アソシエイツ 代表取締役 大曲 義典
（社会保険労務士）

2. 日時

令和3年 6月22日（火） 14：00～16：30

3. 参加方法

テレビ会議システム「WebEX」を活用したオンラインによる視聴となります。※詳しくは裏面をご覧ください。

【申込み方法】

裏面の申込書に必要事項を記入のうえ、

FAX 095-895-2582 または

メール adviser-n@pref.nagasaki.lg.jp にてお申込みください

申込み期限 令和3年 6月18日（金）まで

お問い合わせ

〒850-8570 長崎市尾上町3-1

長崎県 産業労働部 雇用労働政策課

TEL 095-895-2714 FAX 095-8952582

主催：長崎県

共催：長崎県在籍型出向等支援協議会

■ 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。

- ◎コロナが同業種の企業の景況に影響を与えていることから異業種の企業へ出向している事例が見られます。
- ◎大企業だけでなく、規模の小さな企業であっても出向に取り組んでいる事例があります。

■ 産業雇用安定助成金とは

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、「出向」により労働者の雇用維持を図る場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成するもの。

	助成率	
	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9 / 10	3 / 4
出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4 / 5	2 / 3
上 限 額	12,000円／日	

在籍型出向に関するオンライン説明会参加申込書

- ◎Web受講はインターネットに接続可能なパソコン、スマートフォン、タブレットで受講いただけます。案内メールを送信しますので、添付ファイルの閲覧が可能なメールアドレスを記載してください。
- ◎タブレットやスマートフォンからの参加については、アプリ（WebEx：無料）のインストールが必要です。
- ◎操作方法については、別途メールにてお知らせいたします。
- ◎参加者情報については、説明者と共有させていただきます。

★記入欄

受 講 端 末	☐ パソコン ☐ スマートフォン(iPhone) ☐ スマートフォン(Andoroid)
現在ご検討中の内容	☐ 人材送り出し ☐ 人材受け入れ ☐ その他
企 業 名	
企 業 所 在 地	
担 当 者 名	
E-mail(必須)	
電 話 番 号	

長崎県在籍型出向支援サイト（案）

長崎県雇用労働政策課

①トップ画面（公開画面）



・メニュー画面



・ 企業情報管理 - 企業情報 入力画面

在籍出向支援サイト 管理者画面

ログアウト

メニュー > 企業情報一覧 > 企業情報 入力

企業情報 入力

!

各項目を選択、入力して「入力確認」ボタンを押してください。
「*」は、必須項目です。

企業情報

会社名*

株式会社 長崎雇用センター

住所*

〒 850 - 8570

都道府県 長崎県

市町村 長崎市

所在地 尾上町3-1

業種*

その他 ▼

「その他」を選択した場合に入力して下さい

従業員数*

人

代表者名*

担当者情報

役職*

総務部

氏名*

長崎 太郎

TEL*

095 - 895 - 2711

FAX

095 - 895 - 2582

E-mail*

XXXXXXXXXX@pref.nagasaki.lg.jp

戻る

入力確認

Copyright © 2021 Nagasaki Prefectural Government. All Rights Reserved.

・ 出向情報 入力画面

メニュー > 出向情報 一覧 > 出向情報 入力

出向情報 入力

 各項目を選択、入力して「入力確認」ボタンを押してください。
「*」は、必須項目です。

公開設定

公開状態*	☒ 公開 ☐ 非公開
公開期間	開始: 年 月 日 ~ 終了: 年 月 日 ※「公開状態」が「公開」の場合に有効な設定となります。

企業情報

企業情報の公開状態*	☒ 公開 ☐ 非公開 ※「非公開」にすると「企業名」が非公開、「所在地」が市町村までの公開となります。
企業名	株式会社●●●●
従業員数	110人
所在地	長崎県長崎市尾上町3-1
業種	建設業

出向・派遣希望人数・年齢・期間

要望人数*	人
年齢*	才 ~ 才
職種*	
具体的な仕事内容*	
取得免許・資格、経験等*	
出向開始希望日*	年 月 日 ~ ☐ 随時
出向期間*	☐ 2~3か月程度 ☐ 6か月程度 ☐ 12か月程度 ☐ 1年以上

・受け入れ情報 入力画面

メニュー > 受入情報 一覧 > 受入情報 入力

受入情報 入力

!

各項目を選択、入力して「入力確認」ボタンを押してください。
「*」は、必須項目です。

公開設定

公開状態*	☒ 公開 ☐ 非公開
公開期間	開始: 年月日 ~ 終了: 年月日 ※「公開状態」が「公開」の場合に有効な設定となります。

企業情報

企業名	株式会社〇〇〇〇
従業員数	110人

仕事内容

勤務地（市町村名）*	
受入職種*	
具体的な仕事内容*	
必要な免許・資格・経験等*	

受入可能人数・期間

募集人数*	人
受入希望日*	年月日 ~ ☐ 随時
受入期間*	☐ 2〜3か月程度 ☐ 6か月程度 ☐ 12か月程度 ☐ 1年以上

九州経済産業局の取組

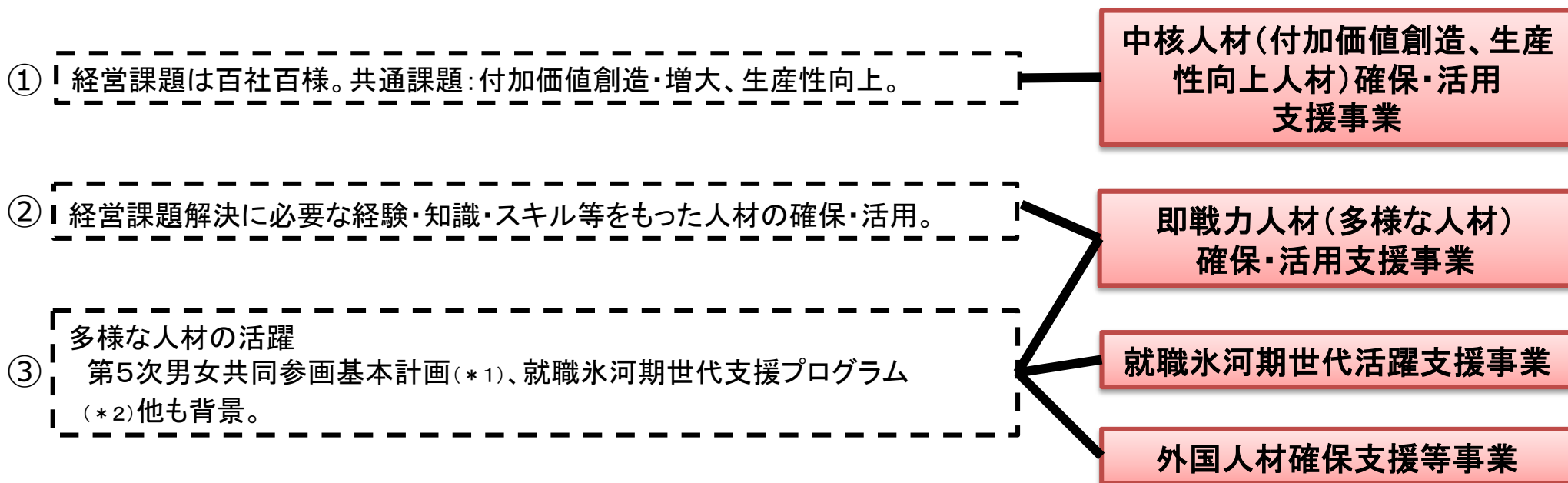
令和3年6月
九州経済産業局
局産業人材政策担当参事官 T

令和3年度計画

●コロナ禍においても少子高齢化による生産年齢人口減少という構造的問題により、中小企業の人材確保・活用は課題。解決には(1)(2)が重要。

(1)新型コロナウイルス感染症の影響による経営状況を打開し中小企業が事業を維持・成長させていく、
経営課題に即した人材の確保・活用。

(2)多様な人材の確保・活用。



(※1)第1部基本的な方針『…ジェンダー平等への取組は、世界的な人材獲得や投資を巡る競争の成否を通じて日本経済の成長力にも関わる。…』

(※2)令和元年6月 経済財政運営と改革の基本方針2019 閣議決定。令和2年～4年の政府挙げての支援プログラム。

人材確保等促進税制

- ウィズコロナ・ポストコロナを見据えた企業の経営改革の実現のため、新卒・中途採用による外部人材の獲得や人材育成への投資を促進する制度とした上で、延長。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.html>

改正概要

【適用期間：令和3年4月1日～令和5年3月31日】

<赤字が主な改正箇所> **改正**

(人材確保等促進税制)

改正前
(中堅・大企業向け賃上げ税制)

【通常要件①】

継続雇用者給与等支給額
が前年度より**3%**以上増加

かつ

【通常要件②】

国内設備投資額
が減価償却費の95%以上

【措置内容】

✓ 雇用者給与等支給額の増加額の**15%**
を税額控除

【上乗せ要件】

教育訓練費
が過去2年度平均より20%以上増加

【措置内容】

✓ 控除率を**5%上乗せ**

(控除上限は、法人税額の20%)

【通常要件】

新規雇用者 (新卒・中途) 給与等支給額
が前年度より**2%**以上増加

【措置内容】

✓ **新規雇用者給与等支給額 (※) の15%**
を税額控除

※ 雇用者給与等支給額の増加額が上限

【上乗せ要件】

教育訓練費
が前年度より20%以上増加

【措置内容】

✓ 控除率を**5%上乗せ**

(控除上限は、法人税額の20%)

※ 税額控除の対象となる給与等支給額は、雇用保険の一般被保険者に限られない

※ 税額控除の対象となる給与等支給額は、雇用保険の一般被保険者に限られない

地域未来牽引企業

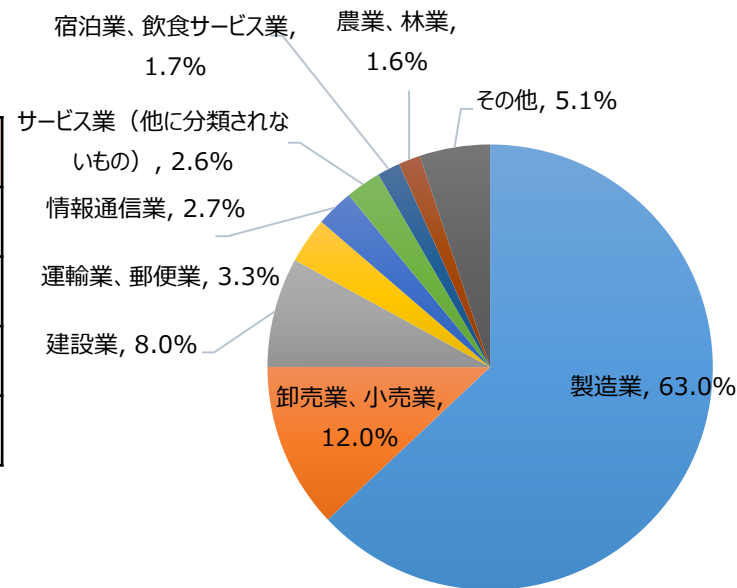
- 地域内外の取引実績や雇用・売上高を勘案し、地域経済への影響力が大きく、成長が見込まれる企業を「地域未来牽引企業」として選定し、地域の特性や強みを活用して地域経済を牽引していく事業に取り組む地域の企業を後押ししている。
- これまでに全国で4,741社、うち九州からは610社が選定。



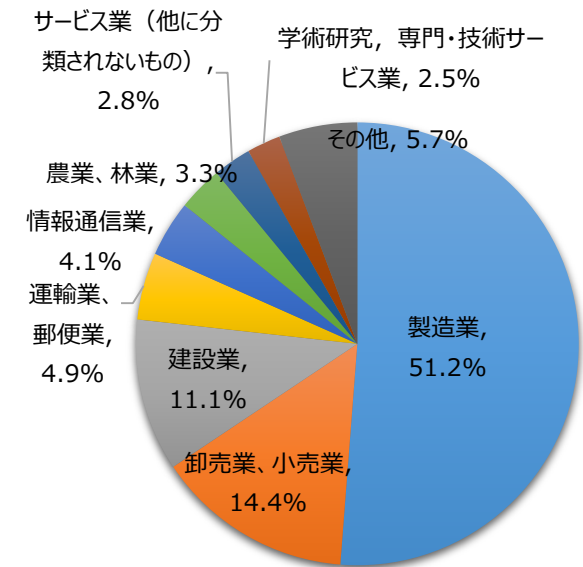
地域未来牽引企業

選定数	全国	九州（全国比）
2017年度	2,143社	319社（14.9%）
2018年度	1,540社	186社（12.1%）
2020年度	1,058社	105社（10.0%）
計	4,741社	610社 （12.9%）

全国：4,741社の業種内訳



九州：610社の業種内訳



【出所】経済産業省「地域未来牽引企業 選定一覧」や各社HP等を基に九州経済産業局作成

2020 年度 地域未来牽引企業追加選定一覧(都道府県別件数)

2020年(R2年) 10月選定時点

地域	今回	合計 選定数	地域	今回	合計 選定数	地域	今回	合計 選定数	地域	今回	合計 選定数	地域	今回	合計 選定数
北海道	26	126	埼玉県	29	94	岐阜県	18	86	鳥取県	23	89	佐賀県	8	60
青森県	31	86	千葉県	24	88	静岡県	36	164	島根県	22	87	長崎県	18	83
岩手県	27	127	東京都	20	95	愛知県	38	168	岡山県	26	101	熊本県	19	109
宮城県	29	137	神奈川県	17	73	三重県	16	87	広島県	22	99	大分県	12	65
秋田県	24	89	新潟県	40	154	滋賀県	18	97	山口県	14	74	宮崎県	16	89
山形県	35	129	富山県	17	85	京都府	32	118	徳島県	7	56	鹿児島県	14	73
福島県	24	124	石川県	17	80	大阪府	50	140	香川県	19	92	沖縄県	5	72
茨城県	43	119	福井県	16	88	兵庫県	33	152	愛媛県	17	82	合計	1,060	4,743
栃木県	23	104	山梨県	10	67	奈良県	18	87	高知県	9	66			
群馬県	24	99	長野県	31	134	和歌山県	24	117	福岡県	19	132			

個別企業リストは以下、経済産業省 地域未来牽引企業ホームページ

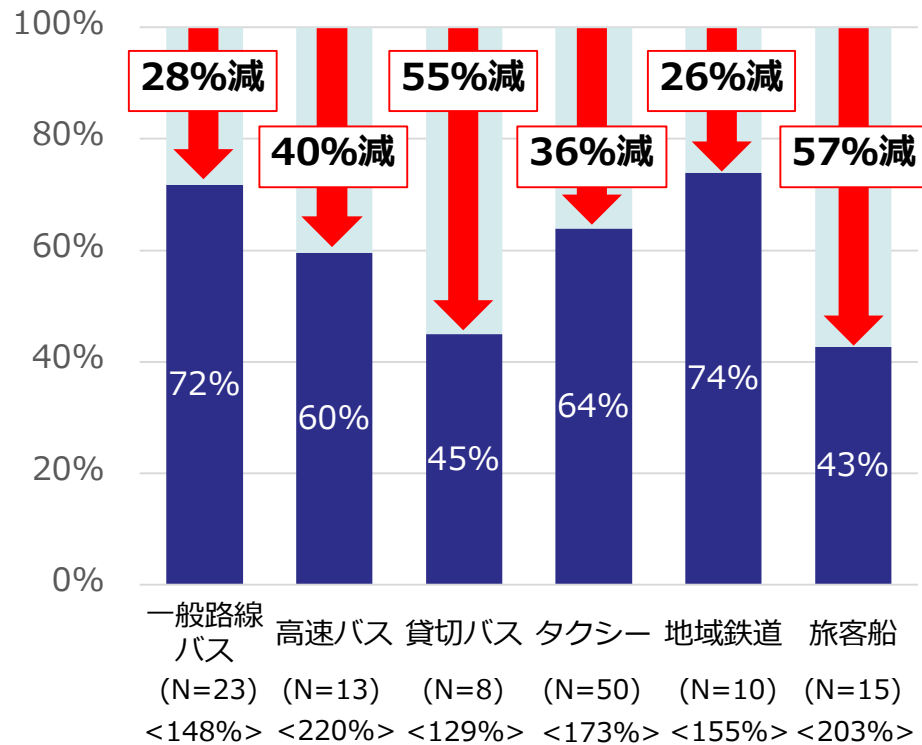
(https://www.meti.go.jp/policy/sme_chiiki/chiiki_kenin_kigyuu/index.html)でご確認いただけます。

新型コロナウイルス感染症による 九州の公共交通事業者・観光事業者への影響

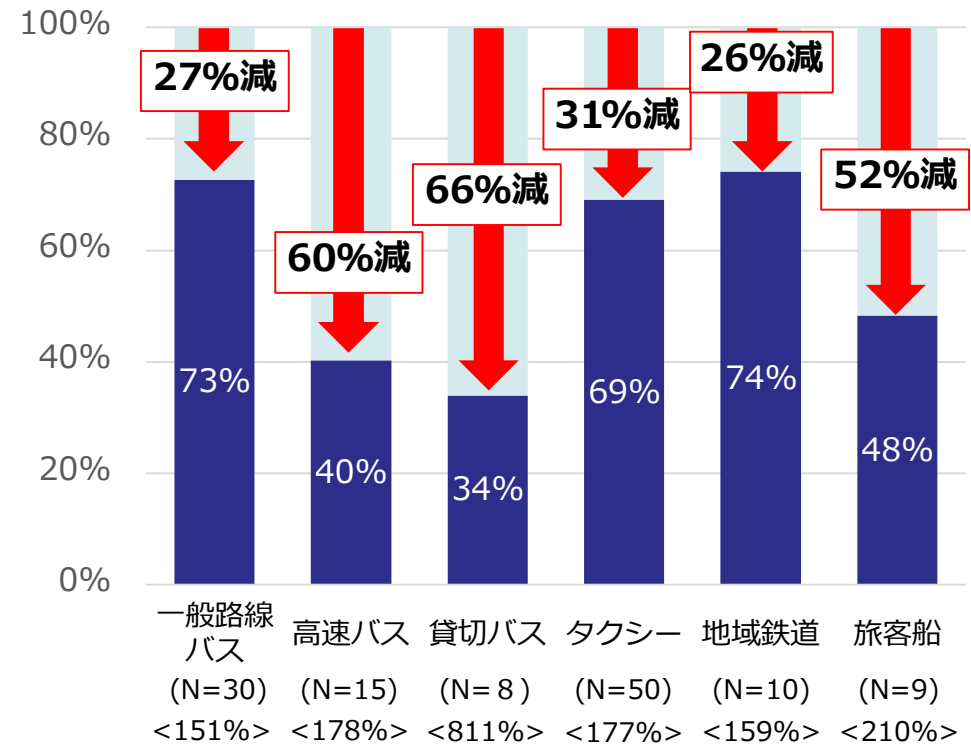
九州運輸局
令和3年6月4日

- 各事業ともにコロナ発生前の平成31年同月との比較では、前月（3月）同様、厳しい数値となっている。特に、高速バス、貸切バス及び旅客船といった観光需要の利用割合の大きいモードについては、著しい落ち込みが見られる。

4月の輸送人員（対H31同月比）



4月の運送収入（対H31同月比）



※ 対象期間は、令和3年4月1日～4月30日（貸切バスの輸送人員のみ、同期間の実働率の対H31年比）。

※ 減少率は、回答のあった事業者の輸送人員・運送収入を足し上げて比較した業界全体の値。Nは、回答のあった事業者数。

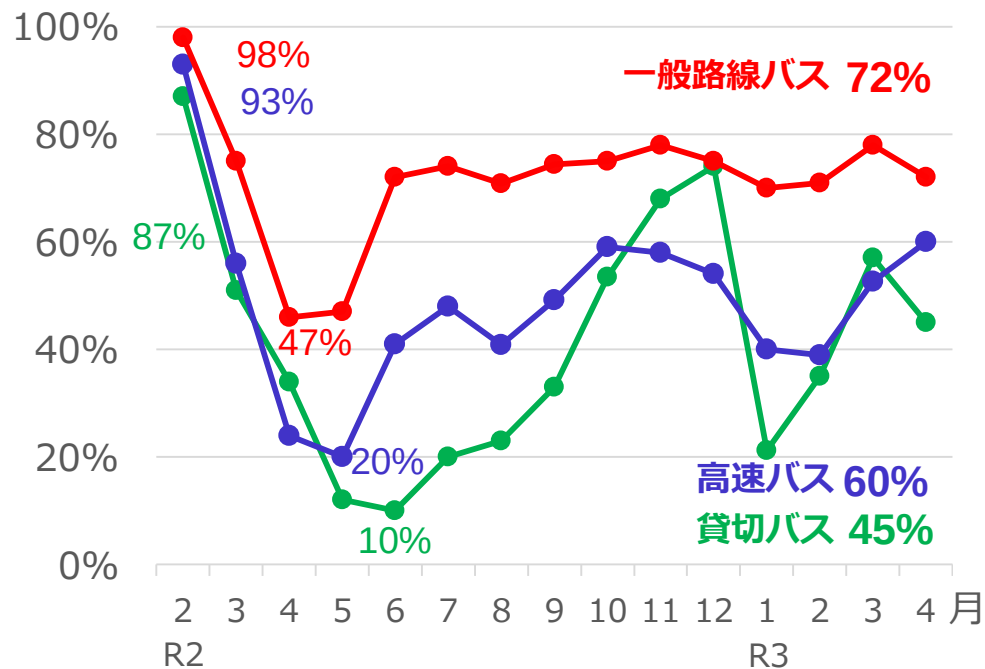
※ 地域鉄道とは、新幹線、在来幹線、都市鉄道に該当する路線以外の鉄道路線のこと（JR九州、西日本鉄道等は含まれない。）。

※ 旅客船の輸送人員は、長距離フェリー、離島航路及び観光航路の値。運送収入は、離島航路及び観光航路のみの値。

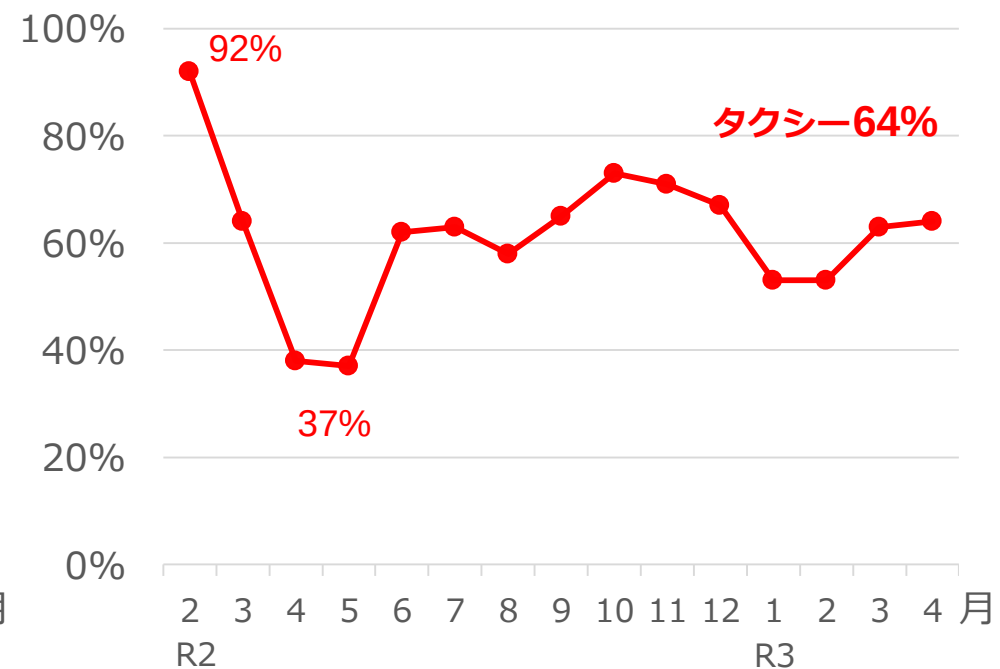
※ < > 内の数値は、R3年4月／R2年4月。

- 4月の輸送人員は、対H31/R1年比で一般路線バス：72%（3月78%）、高速バス：60%（同53%）、貸切バス：45%（同57%）、タクシー：64%（同63%）。
- 一般路線バス、貸切バスは減少したが、高速バスは60%にまで回復。

バスの輸送人員の推移
（対H31/R1同月比）



タクシーの輸送人員の推移
（対H31/R1同月比）



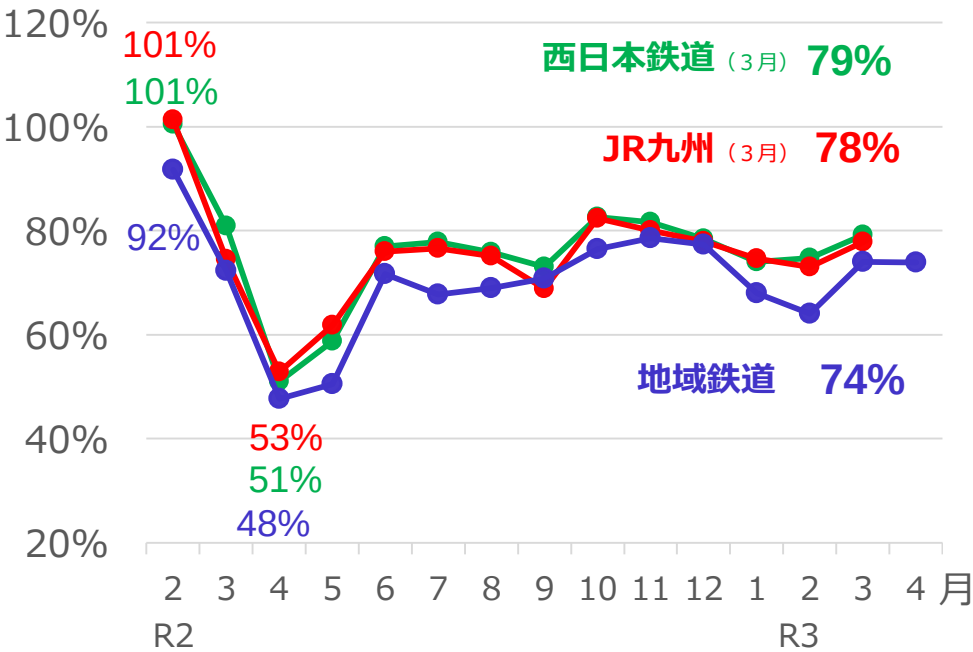
※ 貸切バスのみ「実働率 = (延実働車両数) / (延実在車両数)」の昨年度比。

※ 4月の標本数は、一般路線バス：N=23、高速バス：N=11、貸切バス：N=8、タクシー：N=50。

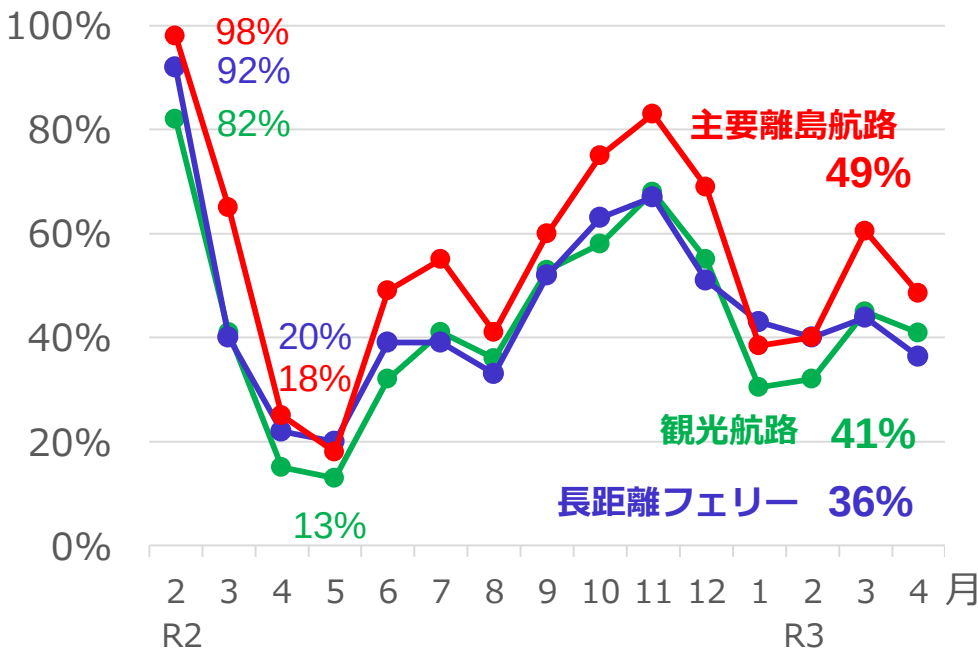
※ 暫定値の確定や追加報告の発生により、過去月のデータに（各月の記者会見時に公表したデータから）修正が生じている場合がある。

- 4月の輸送人員は、対H31/R1年比で地域鉄道：74%（3月74%）、主要離島航路：49%（同62%）、長距離フェリー：36%（同46%）、観光航路：41%（同45%）。
- 先月と比べ、鉄軌道はいずれもほぼ横ばい、旅客船はいずれも減少。特に主要離島航路が大きく減少している。

鉄軌道の輸送人員の推移
（対H31/R1同月比）



旅客船の輸送人員の推移
（対H31/R1同月比）

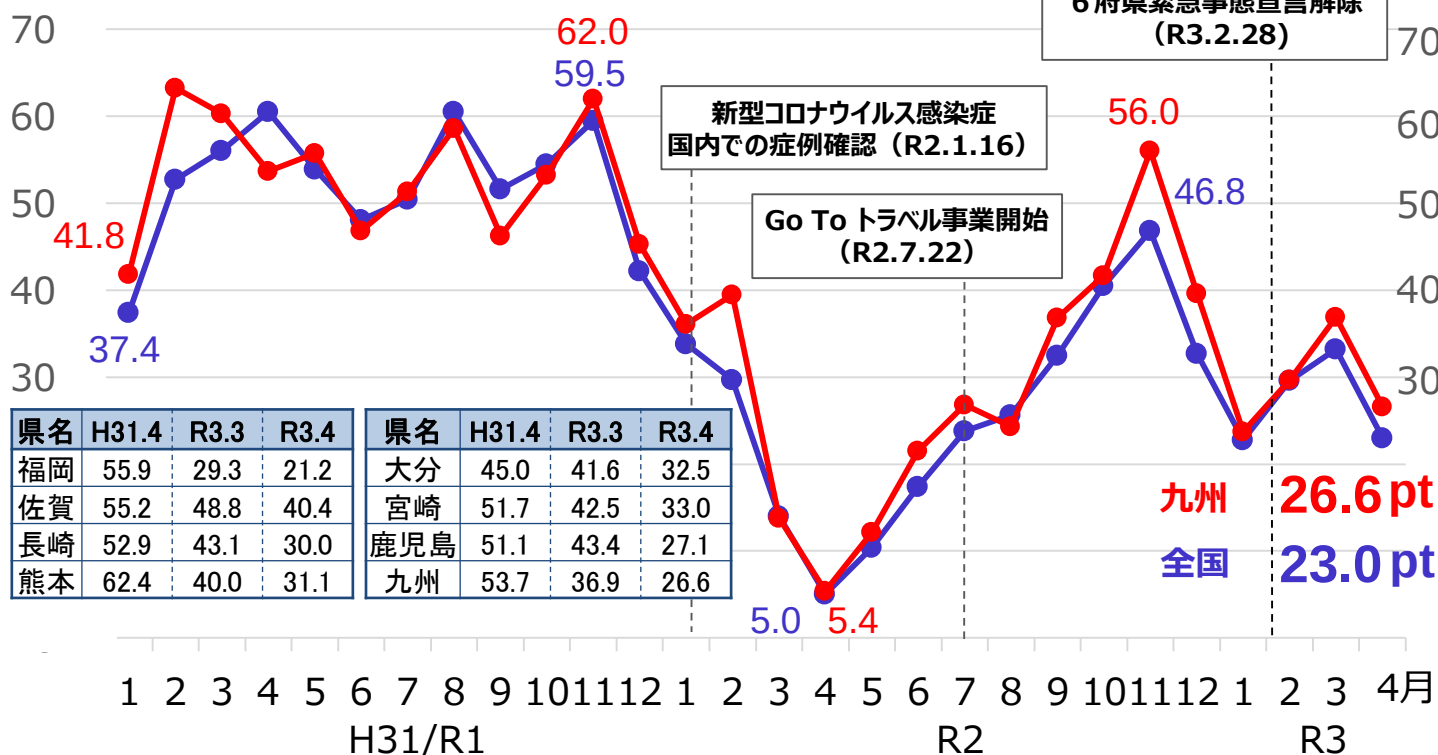


※ JR九州及び西日本鉄道の輸送人員は、令和3年3月の値。その他は、令和3年4月の値。地域鉄道の標本数は、いずれもN=10。
長距離フェリー、主要離島航路及び観光航路の標本数は、いずれもN=5。
※ 暫定値の確定や追加報告の発生により、過去月のデータに（各月の記者会見時に公表したデータから）修正が生じている場合がある。

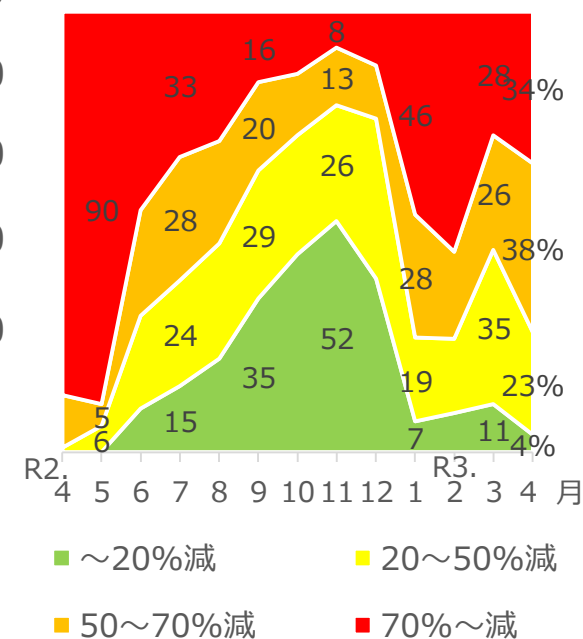
九州の宿泊事業の状況（稼働指数、売上金額）

- 九州の宿泊施設の稼働指数（公益財団法人九州経済調査協会調べ。）は、3ヶ月ぶりに低下した。
- 3月は福岡県緊急事態宣言解除（R3.2.28）もあり上昇したが、4月は新型コロナウイルス感染拡大により再び稼働が低下した。

宿泊施設の稼働指数の推移



宿泊施設の売上金額の減少率の推移（全国 対H31/R2）



※ 稼働指数の数値は、公益財団法人九州経済調査協会「DATASALAD」（宿泊稼働指数、<http://www.kerc.or.jp/report/2021/05/51120213.html>）による。
 なお、算出方法の見直しが実施されたため、平成31年3月以前は旧算出方法による数値。
 ※ 売上金額の数値は、3月末時点での国土交通省観光庁調べ（https://www.mlit.go.jp/kikikanri/kikikanri_tk_000018.html#eikyo）による。
 標本数は、N=190（3月）、47（4月）

国土交通省 九州運輸局

申請公示、申請・処分状況 分庁別情報 報道発表お知らせ 総合案内 各種情報 各種手続き その他の情報

バス・タクシー・トラック

新型コロナウイルス感染症対策情報

利用者のみなさまへ

交通・観光事業者の対策状況

在籍型出向支援の活用

政府・地方公共団体の支援策

運輸局の相談窓口、特別措置

関係リンク集

重要なお知らせ

九州運輸局における業務体制について(新型コロナウイルス関連)
自動車の登録手続きに関する特設ページ(問合せ先はこちらで確認できます)
たわな製エアバッグのリコール未改修車両を車検で通さない措置の拡大について
[海技士同業試験]令和3年7月定期試験の実施について

報道発表

2021年5月25日 新型コロナウイルス感染症による九州の公共交通事業者・観光事業者への影響

2021年5月21日 九州への外国人入国解禁の推移について(〜2021年4月(確定値)及び2021年4月(速報値)〜)

2021年5月21日 九州管内登録自動車検査台数(最用・最用)の推移について

2021年5月19日 新型コロナウイルス感染症について

2021年5月12日 「めざせ!海技者セミナー in FUKUOKA」を開催します〜海運事業者22社の参加が決定〜

令和2年7月豪雨災害関連情報

Go Toトラベル事業関連情報

人材確保・育成対策支援サイト

公式 Twitter @kyushu_unyu

おすすめ情報

交通関係支援メニュー

観光関係

「欧米産から見た九州の国心」

お役立ち情報

● コロナ禍における雇期維持を目的とした在籍型出向の取組を支援する制度を紹介します。

▶ 在籍型出向支援

● 業界の魅力を伝えるPR動画の作成など、団体や事業者の販促のためのPR・マーケティングを紹介します。

▶ バス・タクシー・トラック
▶ 広報関係
▶ 動画制作(動画・制作・動画)

▶ 申請・登録
▶ 制度案内
▶ 観光

● 人材確保・育成に活用いただける助成金、手引きやマニュアルなどを紹介します。

▶ 助成金
▶ マニュアル

● 女性の活躍、外国人雇用のためのお役立ち情報、各県の就業支援情報などを紹介します。

▶ 女性活躍
▶ 外国人雇用
▶ ランク業

● 民間企業との連携した取組を紹介します。

▶ 人材派遣企業

お問合せ

● このページについてのお問合せは、下記メールアドレスまでお問い合わせいただけます。

● また、運輸・観光関係事業者の人材確保・育成に関する取組(ベストプラクティス)を随時募集しています。白紙・他業は問いませんので、下記メールアドレスまでご連絡ください。

◆ 九州運輸局 運輸・観光 人材確保・育成推進プロジェクトチーム事務局
E-mail: gst-kyu-shu-in-saigai@ktrb.mhl.go.jp

国土交通省 九州運輸局

申請公示、申請・処分状況 分庁別情報 報道発表お知らせ 総合案内 各種情報 各種手続き その他の情報

九州運輸局 > 交通関係情報 > 人材確保・育成対策支援サイト > お役立ち情報

お役立ち情報

在籍型出向支援

● 在籍型出向支援(厚生労働省)
【公表元】厚生労働省(2021年7月公表)
【概要】コロナ禍における雇期維持を目的とした在籍型出向を支援する制度です。

各労働局

○ 福岡労働局
【公表元】福岡労働局(2021年8月公表)
【概要】コロナ禍における雇期維持を目的とした在籍型出向を支援する制度です。

○ 佐賀労働局
【公表元】佐賀労働局(公表準備中)
【概要】コロナ禍における雇期維持を目的とした在籍型出向を支援する制度です。

○ 長崎労働局
【公表元】長崎労働局(公表準備中)
【概要】コロナ禍における雇期維持を目的とした在籍型出向を支援する制度です。

○ 熊本労働局
【公表元】熊本労働局(2021年9月公表)

厚生労働省

お役立ち情報

在籍型出向支援

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業が一時的に縮小などを行う企業が、人手不足などの企業での需要(在籍型出向)を支援して従業員の雇期維持を図る取り組みが広がっています。

こうしたコロナ禍における雇期維持を目的とした在籍型出向の取り組みを支援するため、厚生労働省では、関係の関係機関と連携することなどにより、雇用維持やノウハウの共有、出向の送り出し企業や受け入れ企業の関係などを構築しています。

お知らせ

● 令和3年5月19日、在籍型出向についての関係企業・労働者の関係者向け説明会を開催しました。

● 令和3年5月11日、在籍型出向支援を目的とした在籍型出向支援に関する調査を公表しました。

● 令和3年5月11日、在籍型出向に関する関係企業・労働者の関係者向け説明会を開催しました。

● 令和3年5月11日、在籍型出向に関する関係企業・労働者の関係者向け説明会を開催しました。

● 令和3年5月11日、在籍型出向に関する関係企業・労働者の関係者向け説明会を開催しました。

● 令和3年5月11日、在籍型出向に関する関係企業・労働者の関係者向け説明会を開催しました。

● 令和3年5月11日、在籍型出向に関する関係企業・労働者の関係者向け説明会を開催しました。

在籍型出向とは?

「在籍型出向」とは、労働者の労働先を異にするものの雇用関係を維持し、雇用先企業と新たな雇用関係の構築が、一定期間継続して行われることをいいます。

出向の進め方



応援します、頑張るあなたの新職場!!



作成 : 2021/2/ 9
更新 : 2/22



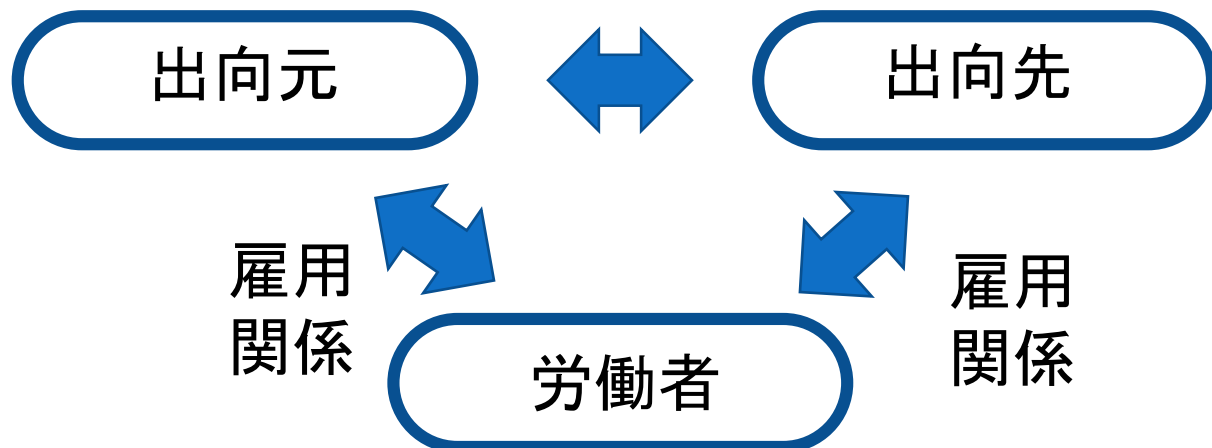
在籍型出向と移籍型出向の違い

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

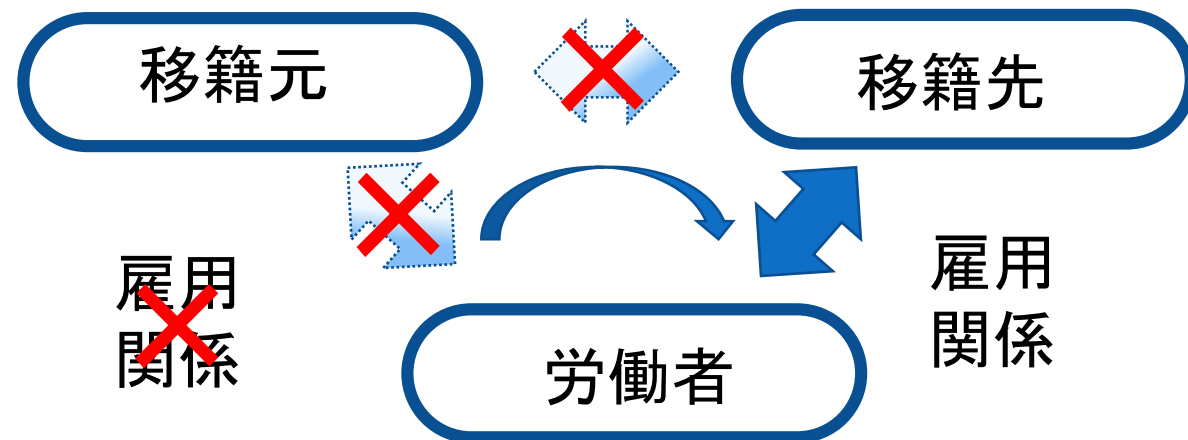
出向契約（出向協約）



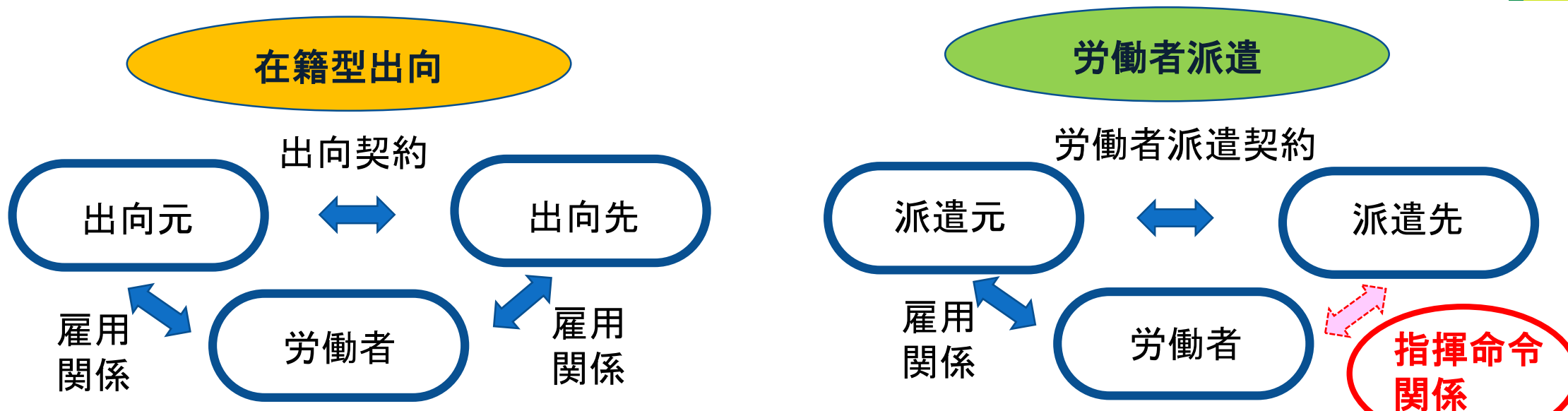
移籍型出向

在籍型出向中に「出向元」を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

転籍



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。

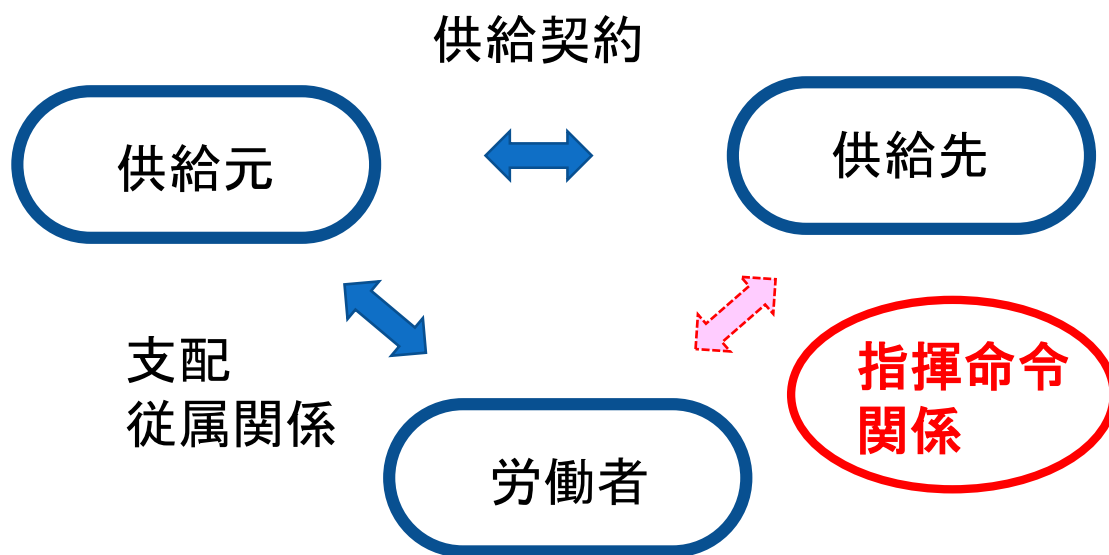
※ 労働者派遣に当たるか、在籍型出向に当たるかは、名称ではなく、その実態により判断される点に留意が必要です。
 労働者派遣は、派遣先と派遣労働者との間に労働契約関係は存在しないことから、在籍型出向の場合は労働者派遣には該当しません。

- ▶ 在籍型出向は「労働者供給」に該当するため、**事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。

労働者供給と請負の違い

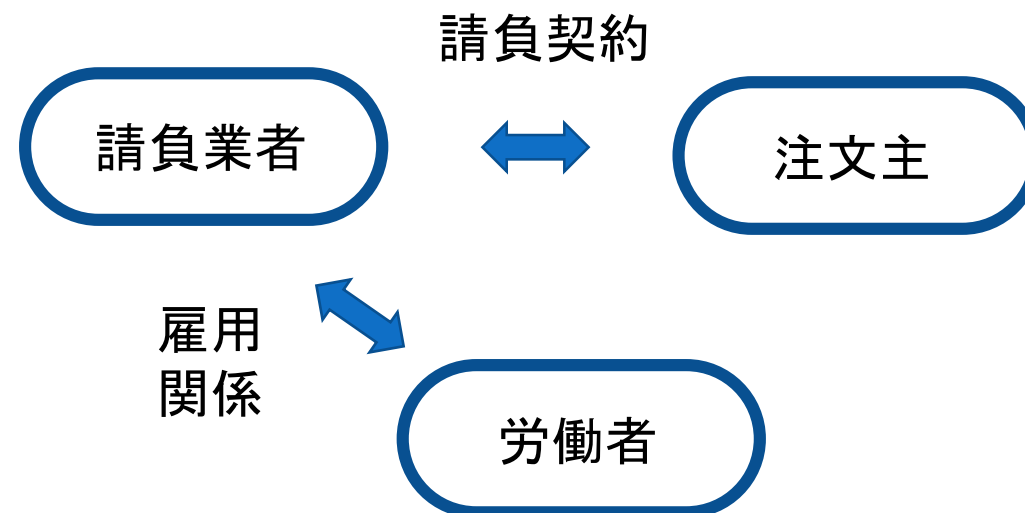
労働者供給

労働者供給とは、供給元と供給先との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（職安法第4条⑦、第44条）



請負

請負とは、ある企業（請負業者）が他の企業（注文主）に対して一定の仕事（業務処理）を請け負い自己の裁量と責任の下に完成させるものであって、注文主の事業所内においてこの請け負った業務を処理する場合もある。（民法632条）



在籍型出向を行う際の留意点

出典：内閣府第3回雇用対策に係る副大臣会合資料より抜粋

- ▶ 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。
- ▶ 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）
- ▶ 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。
- ▶ 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。

在籍型出向のメリット・デメリット

メリット	デメリット
一時的に余剰となった従業員の雇用が維持できる。	在籍型は移籍型と比較して恒常的な人手不足対策とならない。
生産・経済活動の再開時に早期に人員対応が可能となる	出向元には出向負担金の分担が発生し、経済的な負担が生じる。
一時的な雇用需給のアンバランスを解消でき企業間の繁閑期に応じた常態的な応援体制が確立できる	
高齢者の人材活用と70才までの雇用機会確保に向けた仕組みづくりに繋がる	
人材UIJターンと併用することにより円滑な移住が可能となる	
出向費用の分担により、出向元、出向先の労務費用の軽減に寄与する。	
一定の要件を満たせる場合には、雇用調整助成金（出向）が活用できる。	

出向の目的（職業安定法第4条7項の労働者供給の例外）

○雇用調整

労働者の離職ではなく、関連会社における
雇用機会の確保 ※関連会社は必須ではない

○人事配置・人事交流

経営指導、技術指導

企業グループ間の人事交流

○出向労働者のキャリア形成・能力開発

職業能力開発の一環

○その他

整理解雇の4要件

- ①人員整理の必要性
- ②解雇回避努力
- ③人選の客観性、合理性
- ④解雇手続きの妥当性

出向は解雇回避の
重要な選択肢となる

※解雇に先立ち、出向・配転・任意退職の募集・一時帰休
その他解雇回避のための方策を最大限講ずることが必須です。

(労働契約法第16条)

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	・ 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	・ 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	・ 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/Iターン等を支援する。

出向の効果

出向元は
従業員を解雇せずに
雇用が維持され
労務費を抑制
することが出来ます

出向先は
良質な人材が保され
求人に係る費用が
軽減出来ます

出向先で
新しい技術・企業風土を吸収し
出向元で活かすことが出来ます

企業間の連携や
人材交流による
企業力の強化が
図れます

出向の狙い

出向元企業

(人員に余剰感がある企業)

- ・ 操業度が下がり、一時的に雇用調整が必要
- ・ 定年後も見据えたライフステージづくり
- ・ 他企業での就業経験により従業員の能力、技能向上を図りたい
- ・ 幹部候補社員を育成したい
- ・ 従業員のキャリアアップ希望に応えたい



出向先企業

(人材が不足している企業)

- ・ 事業拡大により労働力が不足している
- ・ 必要なキャリアを保有する人材を即戦力として迎え入れたい
- ・ 新規事業の企画、開発要員を募集したい
- ・ 新規分野開拓のために経験者を受け入れたい
- ・ 技術指導、援助を受け職場のレベルアップを図りたい

出向に係わった方々の声

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

- 時間、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

出向の仲介・斡旋・成立の支援の流れ

	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な 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。

出向に係る注意事項（目的）

出向は職業安定法第44条で原則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る

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。

出向に係る注意事項（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じることがある。
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)



出向に関する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。	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。 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。
②	社会保険等はどうなるのでしょうか。	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。 労働者災害補償保険は、出向先で資格を適用します。 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。
③	健康診断はどうなるのでしょうか。	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。
④	機密保持はどうなるのでしょうか。	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。
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。	出向契約の項目には出向期間を定めます。 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。 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。

出向に係る法令

法 律	責 任 の 主 体
労働基準法	内容に応じて、出向元、出向先のうち当該事項を管理している方が責任を負う。例えば、出向先が労働時間管理を行っていれば36協定は出向先が締結しなければならない。
労働安全衛生法	原則として、現実的に労務の給付を受けている出向先が負う。
労災保険法	原則として、出向先が負う。
雇用保険法	出向元、出向先のうち主たる賃金の支払者が負う。

* 責任の主体は、出向元、出向先どちらが、当該事項について実質的権限を有しているかによって、決まります。

出向に係る法令

《職業安定法》

第四条 この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。

- ⑦ この法律において「労働者供給」とは、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ことをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

（労働者供給事業の禁止）

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

（労働者供給事業の許可）

第四十五条 労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。

第六十三条 次の各号のいずれかに該当する者は、これを一年以上十年以下の懲役又は二十万円以上三百万円以下の罰金に処する。

- 一 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体的自由を不当に拘束する手段によつて、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者
- 二 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行つた者又はこれらに従事した者

出向に係る法令

《民法》

（請負）

第六百三十二条 請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。

出向に係る法令

《労働契約法》

（労働契約の成立）

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（労働契約の内容の変更）

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

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。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（出向）

第十四条 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。

（解雇）

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

出向社員への賃金の支払い形態

1. 出向元で全額支払う場合

* 出向先から出向先計算による労務費相当額が出向元に支払われる場合が多い（バック・ペイ）

2. 出向先で全額支払う場合

3. 出向元と出向先の双方で支払う場合

a. 出向先の賃金が低い ➡ 出向元が差額のみを支払う場合

b. 出向先と出向元で分担して支払う場合

（負担割合・労務費種類別）

※支払形態は、当事者間で任意に決定し、就業規則、出向契約等に定める

但し、税法上の法人経費としての給料の取扱いは出向先法人であり、

差額分は出向元の法人経費となります。

事業主・就労者が負担する主な社会保険、税金

	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	9/1000	6/1000	3/1000
労災保険	小売業	3/1000	3/1000	
【社会保険】				
健康保険	福岡県	10.24%	5.12%	5.12%
厚生年金保険	一般	18.3%	9.15%	9.15%
介護保険	全国一律	1.73%	0.865%	0.865%

※ 所得税：累進課税 5～45%（195万超～330万以下：10%）
 住民税：一律10%（市町村民税6% 都道府県民税4%）

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15.735% 負担減となる

2019年3月1日現在
 各種保険資料より

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

⑩

⑩

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はない。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服務関係）、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

〇〇〇〇株式会社（出向先、以下甲という）と 〇〇〇〇株式会社（出向元、以下乙という）は、
乙から甲への出向者 〇〇 〇〇（以下丙という）の取扱いについて、次のとおり協定する。

記

第1条（出向者の在籍）

乙は、丙を乙の在籍のまま甲へ出向させ、甲は出向期間中、丙を社員として処遇する。

第2条（出向期間）

出向期間は、**20〇〇年〇月〇日から20〇〇年〇月〇〇日まで**とする。
ただし変更のある場合は、どちらか一方から**2ヶ月前**までに通知するものとし、甲、乙協議のうえ、
変更できるものとする。

第3条（出向時の職務内容・職位・勤務場所）

職務内容 : ○○○○○○○○○○○○○○○○
職 位 : ○○○
勤務場所 : ○○○○○○○○○○○○○○○○

**出向契約書に沿って
協議を進めて行くと
漏れがありません。**

出向契約書の参考例です。
 実際に契約書を取り交す際には、これ以外の取り決めも発生する
 可能性がありますので、**出向元・出向先の双方で協議をお願いします。**

るの、われ、思わ、と、要、必、に、合、場、す、結、締、を、約、契、向、出、で、先、向、出、・、元、向、出、は、出、は、例、
 のは、分、部、た、し、ト、出、メ、コ、と、さ、だ、く、議、に、分、十、更、す、方、め、た、の、分、部、関、に、金、

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（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6条は特に【重要】

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。

出向契約で取り決めて
おいた方がよい
チェック項目

- ☐ 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）

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） 長崎県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） 長崎県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

出向前のチェックポイント

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）

出向前のチェックポイント

※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

就業規則の出向労働者への一般的な考え方

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方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、出向先が負担する場合が多い

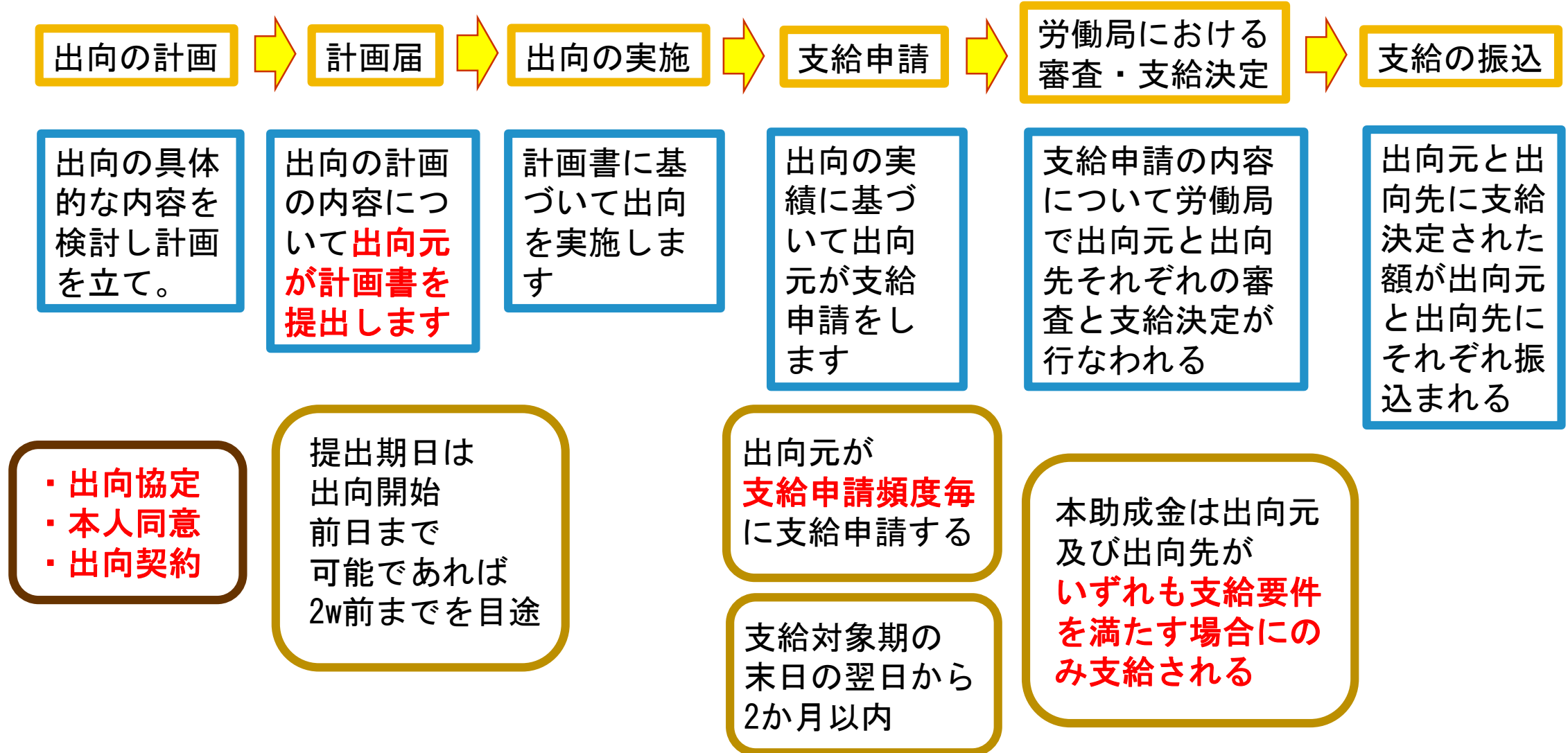
産業雇用安定助成金の概略

- 雇用調整助成金（出向）と産業雇用安定助成金との比較
- 産業雇用安定助成金 受給の手続きの流れ
- 出向協定について
- 出向の同意について
- 出向契約書について
- 出向期間と対象期間、支給限度日数について
- 生産量要件について
- 出向先の雇用量要件について
- 資本的、経済的、組織的関連性等から見た独立性について
- 部分出向を行う場合は次の内容を満たすこと。
- 賃金負担例の7類型
- 産業雇用安定助成金 出向元・出向先負担 試算

雇用調整助成金（出向）と産業雇用安定助成金との比較

- 助成枠が**出向先**にも拡大された
- **出向運営経費**として賃金に加えて労務管理経費（教育訓練及び労務管理に係わる経費）も含まれ助成対象となった
- **出向初期経費**（就業規則等の整備費用、教育訓練及び機器備品の整備費用等）が追加助成される
- 助成率は中小企業では、**2/3** から **9/10** に増えた
- 給付上限額は出向者ベースで **8,370円** から **12,000円**（**出向元と出向先の合計**）に増えた
- 出向初期経費として出向元、出向先 **各10万円/1人当たり**、異業種等からの出向には、**各5万円/1人当たり**が、追加助成される
- 出向元、出向先共同で、**1か月以上6か月以内** の任意に設定した期間（月単位）毎に支給申請書を作成し、助成金センターに出向元が取りまとめ申請する
- **雇用調整助成金（出向）が同時期に申請可能であれば、いずれか選択する**

産業雇用安定助成金 受給の手続きの流れ



出向協定書

本作成例はあくまで例示の一つであり
実際の協定書の作成に当たっては
出向元事業主、労働組合等の
代表者の双方で協議をお願いします

出向労働者が複数おり時期・期間の
パターンが複数ある場合や協定の締結
段階で具体的な出向労働者が未確定で
あるなどの理由で時期・期間が確定
できない場合は、時期・期間の最大限
及びその範囲内での各出向労働者の
予定期間（2年以内に限る）を記載
することも可能です。

出向協定書（例）

●●株式会社と●●株式会社労働組合とは、事業活動の縮小に伴う出向の実施に関して下記のとおり協定する。

記

1. 出向先

- (1) 事業所の名称 ▲▲株式会社
- (2) 所在地 長崎県長崎市●●9-9-9
- (3) 事業の種類 宿泊業
- (4) 事業主の氏名 代表取締役 ○○ ○○

2. 出向実施予定時期・期間

令和3年5月1日から令和5年5月31日までの期間中で出向労働者ごとに定める2年以内の期間

3. 出向期間中及び出向終了後の処遇

- (!) 出向の形態と雇用関係
出向期間中は総務部所属とし休職扱いとする。
- (2) 出向期間中の賃金
出向労働者の賃金及び一時金は出向先の定めるところによる。
- (3) 出向期間中のその他の労働条件
出向労働者の就業時間、休日、休暇等の労働条件は、出向先の規定によるものとする。
- (4) 出向期間中の雇用保険の適用
出向労働者の雇用保険は、出向先において適用するものとする。
- (5) 出向終了後の処遇
出向労働者は出向終了日の翌日に当社に復帰する。その際の職務内容及び賃金は、出向する直前のものと同一とする。
尚、出向期間は、昇給及び退職金等の算定基礎となる勤続年数に参入する。

4. 出向労働者の範囲及びその人数

- (1) 範囲 出向労働者は、○○部門の従業員のうち、事業主が選定し本人が了解した者とする。
- (2) 人数 2人

5. 雑則

この協定の有効期間は令和3年5月1日から令和5年5月31日までの間とする。

令和3年3月15日

代表取締役 ○○ ○○
●●株式会社労働組合
執行委員長 ○○ ○○

●●株式会社

出向労働者本人の同意

【出向に係る本人同意書 記載例】

様式第5号

産業雇用安定助成金 出向に係る本人同意書

出向協定、出向契約に基づき

出向労働者に十分に説明を行い

出向労働者本人が

「産業雇用安定助成金 出向に係る本人同意書」

(様式第5号)の必要事項を記載し、自署する

これにより

本人の自由意思に基づいた

同意と判断する

支給申請する出向労働者
全員分を提出してください。
この同意書が提出されない
者については、支給対象外と
なります。

なお、出向労働者との間で
元々予定していた出向につ
いて既に計画届とともに本
同意書を提出している場合
であっても、

- ・ 出向期間の変更(短縮を除く)(※)
- ・ 出向先事業所の変更

があった場合には、計画届
の変更に伴ってこの同意書を
再提出することが必要です。

(※)例えば、令和3年10月1
日～令和3年12月31日に予
定していた3か月の出向に
ついて同意を得ていた場合、
当該3か月の出向の期間が
変更なくとも実施時期が前
倒し(例えば令和3年9月1
日～令和3年11月30日)にな
ったり、後ろ倒し(例えば令
和3年11月30日～令和4年
1月31日)になる場合にも、
再度この同意書の作成が必要
です。

※ 整理番号			
1 対象労働者氏名	労働 一郎	2 雇用保険被保険者番号	1234-567890-1
3 出向先事業所名	▲▲ IT 株式会社	4 出向期間	令和3年5月1日 ～ 令和5年4月30日
本人確認欄	① 出向期間終了後、出向元事業所へ復帰することになっている。 (はい・いいえ)		
	出向指示を受け入れる際に、出向指示承諾の意思がないのにも関わらず、出向元事業主より、多数回・長期に及ぶ出向強要が行われたり、退職や著しい処遇低下以外の選択肢を与えられないなど、自由な意思決定が妨げられる状況に置かれて、出向指示の承諾を強要されたと受け止めている。 (はい・ いいえ)		
	出向元事業所より、本件の出向について、労働組合等との間で締結した協定書および出向契約書の内容に基づく説明を受けた上で出向指示に承諾をしている。 (はい・ いいえ)		
	④ ①～③の内容確認のため、労働局又はハローワークからご本人へ下記住所へ郵送により確認票を送付することとしています。郵送による確認を希望されますか。 なお、「いいえ」の場合であっても、後から、任意の書面や電話で申告することも可能です。お近くの都道府県労働局もしくはハローワークまでお問い合わせください。 また、郵送による確認の希望の有無に関わらず、本人確認欄の内容確認のため労働局又はハローワークから電話(下記電話番号)によるご連絡をすることがありますので、ご協力をお願いします。		(チェック欄)
			はい いいえ
(注) 労働局又はハローワークから連絡しても差し支えない電話番号(携帯番号)を記載してください。			
〒 111-1111 住所 福島県郡山市●●1-11-11 電話番号(注) (090-XXXX-XXXX)			
氏名 (署名) 労働 一郎			

出向契約書

出向元事業主と出向先事業主が締結する「出向契約書」に必要な記載事項

(イ) 出向元事業所および出向先事業所の名称と所在地

(ロ) 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）を、出向労働者ごとに定める。

(ハ) 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。

(ニ) 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（P. 28）

出向期間と対象期間、支給限度日数

- 産業雇用安定助成金は、出向元が雇用する雇用保険被保険者に対して
1か月以上、2年以内の期間で実施した出向について支給対象になります
- 出向元が出向を実施する期間を「対象期間」といい、複数の出向先に
出向を実施する場合は、複数の出向先の出向期間のうち最も早い日から
出向期間の最も遅い日が対象期間になります
出向先が1つの場合は対象期間は出向期間と等しくなります
- 本助成金を受けようとするときは、同一の雇用保険適用事業所につき
一つの年度に本助成金の支給対象となる、1つの事業主に雇用された
労働者に対する助成金の支給は12か月（365日）が限度となります

出向元の生産指標

A から C のいずれかに該当する必要があります

- A 生産指標の最近1か月の値が、1年前の同じ1か月の値に比べ5%以上減少している
- B 生産指標の最近1か月の値が、2年前の同じ月に比べ5%以上減少している
- C 生産指標の最近1か月の値が、計画届を提出した月の1年前の同じ月から
計画届を提出した月の前々月までの間の適当な1か月に比べ5%以上減少している

※1 「最近」とは計画届の提出日の属する月の前月を指します
例えば、計画届の提出日の属する月が令和3年4月の場合
「最近1か月」とは令和3年3月を指します

※2 a～cのいずれの場合も、比較する月は1か月を通して
雇用保険適用事業所であり、かつ、1か月を通して
雇用保険被保険者を雇用している月である必要があります

出向先の雇用指標

※雇用指標：雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標

- A 雇用指標の最近3か月間の平均値が1年前の同じ3か月間に比べ
大企業の場合は、 5%を超えてかつ 6人以上
中小企業の場合は、10%を超えてかつ 4人以上 減少していないこと
- B 雇用指標の最近1か月の値が、計画届を提出した月の1年前の同じ月から
計画届を提出した月の前々月までの間の適当な1か月に比べ
大企業の場合は、 5%を超えてかつ 6人以上
中小企業の場合は、10%を超えてかつ 4人以上 減少していないこと

※1 「最近」とは計画届の提出日の属する月の前月を指します
例えば、計画届の提出日の属する月が 令和3年4月の場合、「最近3か月間」とは
令和3年1月～3月を、また「最近1か月」とは、令和3年3月を指します

※2 A・Bいずれの場合も、比較する月は、Aは3か月間・Bは1か月間
を通して雇用保険適用事業所であり、かつ、Aは3か月間・Bは1か月間
を通して雇用保険被保険者を雇用している月である必要がある

資本的、経済的、組織的関連性から見た独立性

- 実質的に一体性が認められると判断するには、
 - イ 資本金の50%を超えて出資していること
 - ロ 取締役会の構成員について、次のいずれかに該当すること
 - (イ) 代表者が同一人物であること
 - (ロ) 両者の取締役を兼務しているが、いずれかの会社について過半数を占めていること

部分出向を行う場合の条件

- 出向先で勤務を行う日と同一日に、出向元において勤務を行わないこと
- 出向期間中における1か月毎の**出向先で勤務する予定の日数**が
出向元において出向を行う前の原則1か月の所定労働日数の
半分以上であること

賃金負担例の7パターン

パターン	出向元	出向労働者	出向先	説明
1		本人	賃金補助 給与	出向元が補助 全額出向先支払い
2	給与	本人	賃金補助 給与	出向元が補助 出向元も一部支払い
3	賃金補助	本人		出向先が補助 全額出向元支払い
4	賃金補助	本人	給与	出向先が補助 出向先も一部支払い
5		本人	給与	半々支払い
6		本人		全額出向元支払い
7		本人	給与	全額出向先支払い

産業雇用安定助成金 の問合せ窓口

長崎労働局 職業安定部

職業対策課

TEL 095-801-0042