

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



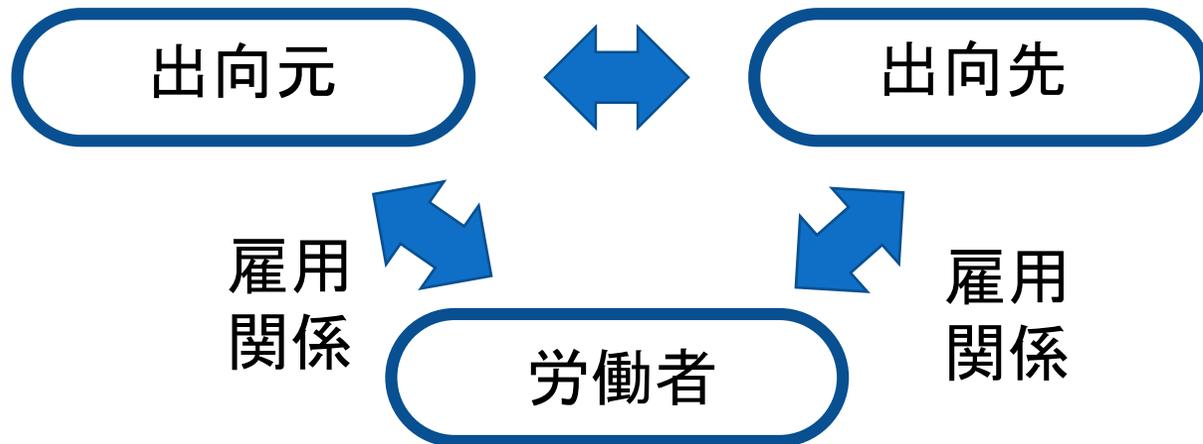
在籍型出向と移籍型出向の違い

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

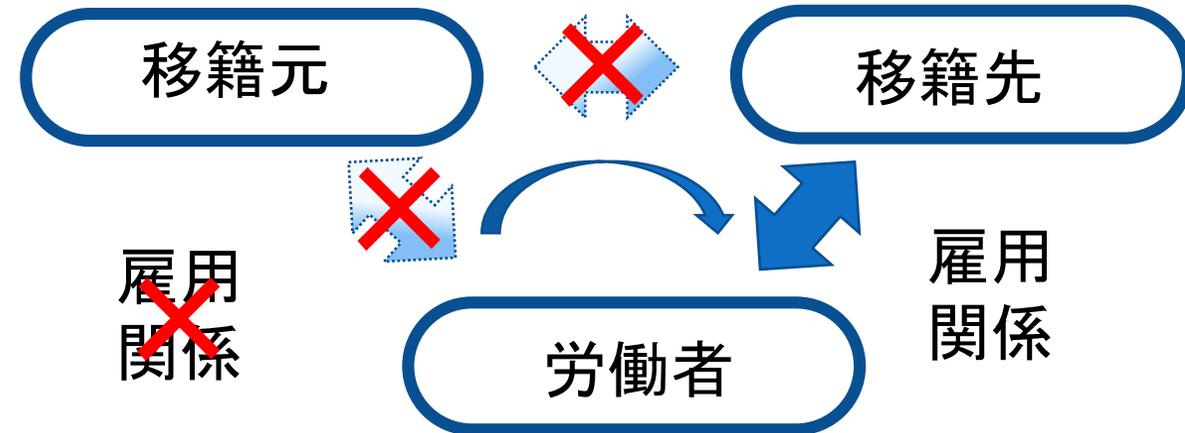
出向契約（出向協約）



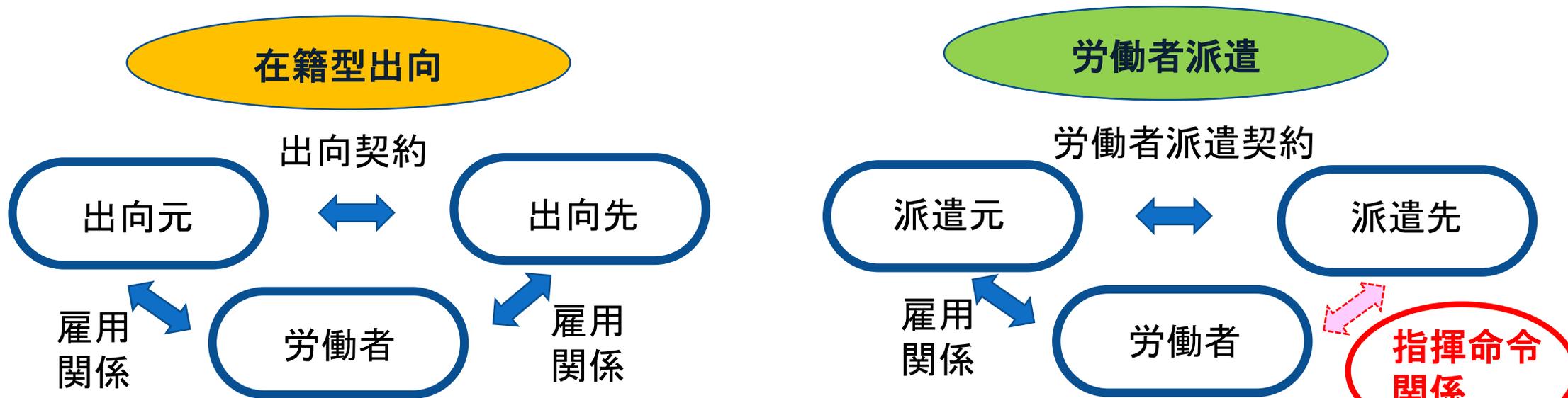
移籍型出向

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。

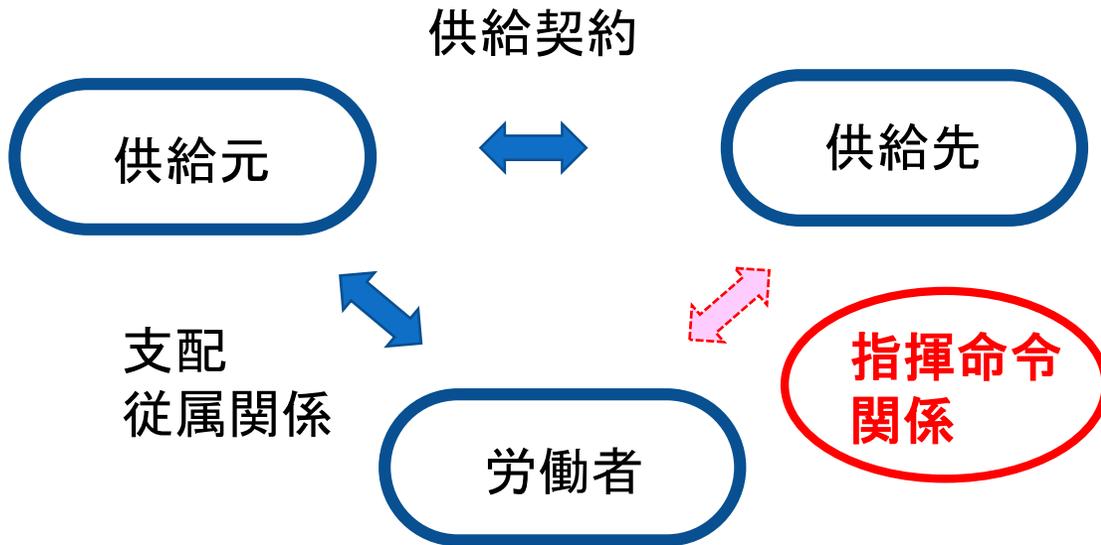
※ 労働者派遣に当たるか、在籍型出向に当たるかは、名称ではなく、その実態により判断される点に留意が必要です。
 労働者派遣は、派遣先と派遣労働者との間に労働契約関係は存在しないことから、在籍型出向の場合は労働者派遣には該当しません。

- ▶ 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

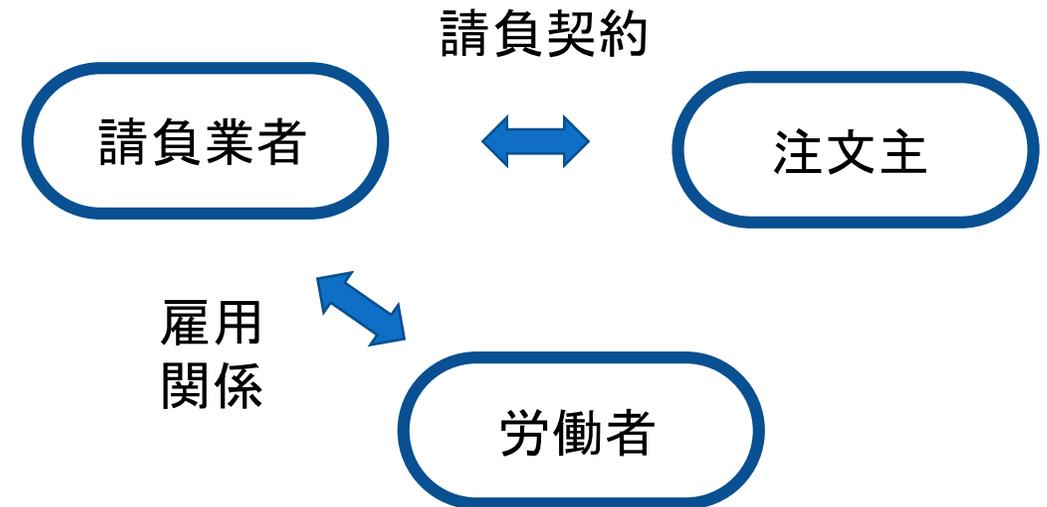
労働者供給

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UI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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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
することができます

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できます

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

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の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つて、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ことが多い（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

印

印

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等の必要のあるとき。
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なく、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

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



出向の具体的な内容を検討し計画を立て。

出向の計画の内容について**出向元が計画書を提出します**

計画書に基づいて出向を実施します

出向の実績に基づいて出向元が支給申請をします

支給申請の内容について労働局で出向元と出向先それぞれの審査と支給決定が行なわれる

出向元と出向先に支給決定された額が出向元と出向先にそれぞれ振込まれる

- ・ **出向協定**
- ・ **本人同意**
- ・ **出向契約**

提出期日は出向開始前日まで
可能であれば2w前までを目途

出向元が**支給申請頻度毎**に支給申請する

支給対象期の末日の翌日から2か月以内

本助成金は出向元及び出向先が**いずれも支給要件を満たす場合にのみ**支給される

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、計画届の変更と併せ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)
(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
 - ア 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。
 - イ 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
 - エ 出向期間中のその他の労働条件
 - オ 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、一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	出向元が補助 全額出向先支払い
2		本人	賃金補助	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		出向先が補助 出向先も一部支払い
5		本人		半々支払い
6		本人		全額出向元支払い
7		本人		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