

職需発 0329 第 1 号
総行地 第 47 号
令和 6 年 3 月 29 日

各都道府県

「地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の
推進に関する法律」担当課 御中

厚生労働省職業安定局需給調整事業課長
総務省地域力創造グループ地域振興室長
(公 印 省 略)

特定地域づくり事業協同組合の職員が在籍型出向によって建設業務に
従事する場合の留意点等について

地域人口の急減に直面している地域において、地域づくり人材の確保及びその活躍を推進し、地域社会の維持及び地域経済の活性化を図るため、地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和元年法律第 64 号。以下「法」という。）第 18 条第 1 項の規定により、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 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 5 条第 1 項の規定にかかわらず、特定地域づくり事業協同組合（以下「組合」という。）は届出制により労働者派遣事業を実施することができるかとされているところである。

今般、令和 5 年地方分権改革に関する提案募集において、現状、人口急減地域にある農山村では、産業構造が偏っており、農閑期である冬季に派遣可能な仕事がないことを背景として、組合が安定した通年雇用を実現できるよう、派遣可能な業務を労働者派遣法第 4 条で労働者派遣事業が禁止されている建設業務などに拡大することを求める提案があった。

この提案を受け、人口急減地域に限っては、法に基づく特別な法人が都道府県知事の認定を受けて活動するという法の性格や、農閑期への対応という当該提案の趣旨にも鑑み、組合の職員が在籍型出向によって建設業務に従事する場合の留意点等について、下記のとおり整理したので、ご了知の上、組合に対する助言・指導等に当たっていただくようお願いする。

また、貴都道府県管内の市町村に対しても、本通知の周知及び適切な助言をお願いする。

記

1 建設業務において労働者派遣事業を禁止している趣旨について

建設業務については、現実に重層的な下請関係のもとに業務処理が行われている現状等を踏まえ、元請事業主や下請事業主に対して、一体となってその雇用する労働者に係る雇用改善対策や労働安全対策を求める特別な法体系となっている。こうした中で、現場に雇用主が常駐しない労働者派遣事業を認めることは、建設業務の現場における雇用責任の所在が不明確となり、それに伴い、関係事業主による雇用改善対策や労働安全対策の欠如が生ずるおそれが生じ、労働者保護の観点から、雇用政策上適切ではない。

一方で、今般の地方分権改革に関する提案を受け、組合が安定した通年雇用を実現できる方策について検討した結果、労働者派遣事業の形態ではなく、出向先の建設業者と雇用契約を結ぶ在籍型出向（※1）の形態であれば、現行の労働者保護措置が組合の雇用する職員にも及んでいくこととなり、これを活用することで農閑期である冬季に組合の職員が建設業務に従事すること等が可能となる。

（※1）在籍型出向とは、出向元と出向先との間の出向契約によって、労働者が出向元と出向先の両方と雇用契約を結び、出向先において勤務する雇用形態。

2 組合の職員を在籍型出向によって建設業務に従事させる場合の取扱い

組合の職員を在籍型出向によって建設業務に従事させる場合、当該出向が適正なものであると評価されるため、次に示す主な留意点等を遵守する必要がある。

（1）組合の雇用する労働者と建設業者（出向先）との雇用契約の締結

建設現場において、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）や労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等に基づく現行の労働者保護措置が組合の雇用する労働者にも及んでいくよう、出向先の建設業者と雇用契約を結んだ上で、在籍型出向の形態により建設業務に従事すること。

なお、在籍型出向は、使用者が労働者に命ずることで行うものであるところ、在籍型出向を命じるには、労働者の個別的な同意を得る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る。出向を行うに当たっては、その必要性や出向期間中の労働条件等（※2）について、特定地域

づくり事業協同組合と職員との間でよく話し合いを行い、出向に際しては対象となる職員の個別的な同意を得ていくことが望まれる。

一般的に、在籍型出向における必要な準備事項、就業規則（出向規程）・出向契約書の雛形、留意点などは別添のとおりであるので、適宜活用されたい。
(※2) 出向期間中の賃金、休暇等の労働条件等は個別の出向契約や組合の就業規則により決定するが、特定地域づくり事業推進交付金における派遣職員人件費の対象は、組合が出向中の職員に支給した給与等（事業主負担の社会保険料等を含む。）であって、出向先が給与を支給した場合には対象外となることに留意すること

(2) 出向者に対する研修の実施

在籍型出向の形態は、労働者供給に該当し、労働者供給を「業として行う」ことは職業安定法（昭和22年法律第141号）第44条により禁止されているところであるが、以下のいずれかの目的があるもの等は、基本的には、「業として行う」ものではないと判断される。

- ① 労働者を離職させるのではなく、関係会社で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

組合における建設業務への在籍型出向については、組合における安定した通年雇用の実現を目的として、建設業務に関する知識・技術・技能を習得させる内容の研修を出向者に対して実施することにより、適正な出向であると判断することができる（上記の③に該当するもの）。組合においては、法第3条第3項の認定の基準に適合していることについて都道府県知事の認定を受けており、また、職員が、組合員となっている複数の事業主の下で、多様な業務に従事することになるところ、上記出向期間中に身につけた汎用的な技術及び能力が、その後様々な業務に従事する際に活かされることから、職業能力開発の一環になるものと考えられる。

具体的には、建設業務をはじめ当該地域の産業構造や人材ニーズを踏まえ、当該地域での継続就労に資するような汎用性のある技術や技能について、OFF-JTやOJT、安全教育等による研修の実施が考えられるが、自社社員向けの研修に当該労働者を参加させる等の方法でも差し支えない。

ただし、在籍型出向が農閑期等に限定されず、一派遣職員における主要な業務として行われている場合など、実態として労働力の供給を目的とし、上記の③の目的を有すると考えられない場合には、職業安定法により禁止されている労働者供給を業として行うものと判断される蓋然性が高くなることに留意が

必要である。

なお、在籍型出向を実施するに当たっては、毎事業年度の交付申請時に都道府県知事に提出する事業計画書のうち特定地域づくり事業協同組合の事業計画（「地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和元年法律第64号）ガイドライン」（令和2年3月31日付け総行地第56号総務省大臣官房地域力創造審議官通知。以下「ガイドライン」という。）の様式第2号「事業計画」）の「6 特定地域づくり事業のうち労働者派遣事業以外の事業」欄に、在籍型出向を実施する旨及び出向先について記載した上で、以下の対応を行うこと。

（ア）出向契約における職業能力開発の一環として行う旨の明記

在籍型出向を行うに当たっては、一般的に、組合と出向先の建設業者との間で出向契約を締結することとなるが、契約中、当該出向は、対象職員の職業能力開発の一環として行うものであることを明記すること。

（イ）「キャリア形成支援制度に関する計画書」への研修内容の記載

毎事業年度の交付申請時に都道府県知事に提出する事業計画書のうちガイドラインの様式第2号-2「キャリア形成支援制度に関する計画書」の備考欄に、職業能力開発研修を実施する旨、当該研修の実施時期・期間及び当該研修により習得予定の技術内容等を簡潔に記載すること。

なお、年度途中に在籍型出向を行う場合は、地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則（令和2年総務省令第11号）第8条第2項の規定に従い、遅滞なく①変更した事項、②その理由を記載した書面、③当該変更後の事業計画を都道府県知事に提出する必要があること。

（ウ）「特定地域づくり事業報告書」への研修内容の記載

実績報告時に都道府県知事に提出するガイドライン様式第5号「特定地域づくり事業報告書」の備考欄に、職業能力開発研修を実施した旨、当該研修の実施時期・期間及び当該研修により習得した技術内容等を簡潔に記載すること。

3 特定地域づくり事業推進交付金の取扱い

特定地域づくり事業協同組合が出向中の職員に支給する給与等については、特定地域づくり事業協同組合が実施する派遣労働者に対する教育訓練の一環として、「特定地域づくり事業推進交付金交付要綱」（令和2年3月31日付け総行地第55号総務大臣通知。以下「交付要綱」という。）別表に定める派遣職員人件費の対象となること。

ただし、以下の点に留意すること。

(1) 稼働率の計算における留意点

出向契約に基づき建設業に従事する労働時間等は、交付要綱別表のうち「(注1) 当該派遣職員の稼働率の計算方法」に定める算式において、分母及び分子に含まれること。

(2) 一の派遣先事業者における年間総労働時間の年間総労働時間に占める割合の計算における留意点

出向契約に基づき建設業に従事する労働時間等は、交付要綱別表のうち「(注2) 一の派遣先事業者における年間総労働時間の年間総労働時間に占める割合の計算方法」に定める算式において、分母及び分子に含まれること。

一の派遣先事業者における年間総労働時間の年間総労働時間に占める割合が8割を超える派遣職員の人件費については、当該職員に係る人件費の全額が交付金の対象外となるので留意すること。

在籍型出向 「基本がわかる」ハンドブック (第2版)



はじめに



最近、**在籍型出向**をして別の会社で働く事例を耳にするけど、どうしてそんなことをするのかしら？

コロナ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るよ。



企業が「**在籍型出向**」っていう形をわざわざとるのは、どうしてなの？

コロナの影響がおさまって経済が回復したときには、会社に必要な能力をもった貴重な人材だから、**いずれ自社に戻ってくることを前提に、今は他の企業で働いてもらいたい**、という考えがあるからだよ。



労働者にとっては、どんなメリットがあるのかしら？

ずっと休業しているよりも、別の会社で働くことで、自社では得ることのできない経験ができて、**能力向上につながる**と思う。**出向先で能力を発揮することで、出向先企業の職場に刺激を与える**ことにもなるね。



コロナの影響も長引いているし、ウチの会社でも**在籍型出向**が使えるかも・・・。

「出向」といえば大企業がやるもの、というイメージが強いかもしれないけど、**コロナ禍では中小企業でも活用が進みつつある**んだ。



在籍型出向を進めるにはどうやったらいいの？
わかりやすく教えて欲しいなあ。

このハンドブックに、**在籍型出向のイロハ**をまとめてみたよ！
お役に立てれば嬉しいです。



コロナ禍で在籍型出向している企業の具体的な事例が知りたい

P2

在籍型出向って、どんなメリットがあるの？

P6

在籍型出向って、どういう働き方？

P8

在籍型出向の相手先は、どう見つけたらいいの？

P10

産業雇用安定センターってどんなところ？

P11

地域で在籍型出向の支援をしている組織はある？

P12

在籍型出向するには、どういう準備が必要？

P15

在籍型出向の場合、給与に関する税務上の留意点や、
社会保険・労働保険の取り扱いはどうなる？

P26

在籍型出向の支援制度ってある？

P28

Q & A

P32

産業雇用安定センター各都道府県事務所一覧
在籍型出向に対する助成制度に関する主なお問い合わせ先

P33
P34

コロナ禍で在籍型出向している企業の具体的な事例が知りたい

ポイント

- 新型コロナウイルス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。
- 異業種であっても、**仕事の内容に親和性がある**ことが多くなっています。
- 大企業だけでなく、**規模の小さな企業でも出向に取り組んでいる**事例が少なくありません。

※図は、左が出向元企業、右が出向先企業

【事例1】飲食サービス業 ▶ 警備業

飲食店

居酒屋をチェーン展開しているが、営業自粛や時短営業により売上が大幅に減少している。企業全体の雇用を守るため、店長クラスの従業員を中心に、出向してもらうことになった。

<企業規模：300～499人>

出向期間2か月
出向労働者15名

警備業

コロナワクチン接種会場の警備を自治体から受託した。警備スタッフを確保するため、在籍型出向を受け入れたい。実際に警備業務に就く前に、新任警備員教育研修を実施する。

<企業規模：300～499人>

【事例2】宿泊業 ▶ 飲食料品小売業

シティーホテル

コロナの影響により宿泊者が大幅に減少しているため、在籍型出向を活用して従業員の雇用を維持したい。

<企業規模：500人～999人>

出向期間24か月
出向労働者6名

コンビニエンスストア

直轄のコンビニエンスストアの店長となる人材を確保したい。勤務地は出向労働者の居住地を踏まえて弾力的に対応できる。ホテル勤務の方であれば、シフト勤務や夜勤にも抵抗感が少ないのでは。

<企業規模：1万人以上>

【事例3】旅行業 ▶ 児童福祉事業

旅行代理店

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

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>

【事例4】 鉄道業 ▶ 老人福祉・介護事業

鉄道業

コロナの影響で車両運行本数を減らしているため、運転士や車掌などの乗務員が雇用過剰となっている。出向労働者の選定にあたり、従業員から「手上げ方式」で希望者を募った。

<企業規模：1万人以上>

出向期間12か月
出向労働者6名

老人福祉・介護事業

出向期間は1年以上を希望。受入に先立ち、自治体とも連携して介護職員初任者研修を1か月間実施し、必要なスキルを身に付けてもらった。

<企業規模：100～299人>

【事例5】 輸送用機械器具製造業 ▶ 電気機械器具製造業

航空機付属品製造業

旅客機の機内設備の製造を行っているが、受注が大きく減少。従業員は特殊技能を有する熟練労働者であるため、何とか雇用維持を図りたい。

<企業規模：300～499人>

出向期間24か月
出向労働者54名

産業用電気機械器具製造業

自動車などに搭載するコンデンサの増産に対応するため、新工場を増設したが、生産要員の確保が追いついていないので、早急に在籍型出向で受け入れたい。

<企業規模：1,000～4,999人>

【事例6】 製鋼・製鋼圧延業 ▶ 有機化学工業製品製造業

製鋼・製鋼圧延業

コロナの影響により事業再編を余儀なくされており、生産技術要員の配置転換が必要となった。グループ企業外への出向を活用して雇用を維持したい。

<企業規模：5,000～9,999人>

出向期間12か月
出向労働者1名

有機化学工業製品製造業

スタートアップ企業であるが、来春稼働予定の新素材のパイロットプラント建設に当たり、機械設計者を確保する必要がある。

<企業規模：29人以下>

【事例7】 道路旅客運送業 ▶ 道路旅客運送業（企業グループ内（子会社間）出向）

観光バス業

コロナの影響により、観光バス受注・売上が大幅に減少し、観光バス運転士の業務が激減した。旅行需要が回復するまで運転士の雇用維持を図りたい。

<企業規模：100人～299人>

出向期間6か月
出向労働者1名

路線バス業

出向労働者が観光バス運転士であるため、路線バス運転業務に従事しやすいと考え、在籍型出向を受け入れ、グループ企業内での雇用維持を図ることとした。

<企業規模：100人～299人>

同業種への出向事例 【事例8】卸売業、小売業 ▶ 卸売業、小売業

卸売業、小売業

【業務内容】土産物販売、飲食
【従業員数】14名

出向期間12か月
出向労働者3名

卸売業、小売業

【業務内容】フルーツ販売、飲食、
洋菓子製造
【従業員数】70名

取り組み内容

①マッチング～企業間調整	②企業間調整～契約	③契約～出向開始	④出向開始～
<ul style="list-style-type: none"> ・ 社長同士が知人であることがきっかけ。共通の知人である社会保険労務士を含めた3人で話し合った結果、即戦力になる【飲食=飲食】からはじめればうまくいくのではないかと考え、スタート。 ・ 在籍型出向にあたり、企業文化の違い等を話し合った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約内容の調整、契約書の作成等双方の社長、社会保険労務士と3人で作成した。 ・ 在籍型出向の説明と出向希望者の公募 出向元の社長が実際に出向先のパフェを買ってきて、従業員と食べながら話をした。「仕事を休んで働かずにお金をもらっている状態が果たして本当に良いのか、モチベーションを保てるのか、出向先ではこれ（パフェ）を作ってほしい、スキルを身につけて帰ってきてほしい」と伝えたところ、対象となる従業員全員が出向を希望。 ・ 出向元の社長自ら出向先の現場に従業員を連れて行き、出向先の社長から現場を説明してもらった。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 出向元は、週1回程度、出向元から電話による出向労働者へのフォローを行っている。

出向元企業の声

- **社長自ら、従業員へ向けて出向する目的を丁寧に説明した。**なぜ出向するのか、単なる労働力として行くのではなく、スキルを身につけて帰ってきてほしいことなどを伝えた。目的を明確にし、きちんと伝えることが大切だと思う。
- **出向労働者へのフォローも週に1回程度、専務・人事担当から従業員へ直接電話にて行っている。**また、社長宅に寄ってもらったり、アットホームな社風は保ったままであり、良好である。
- **他社を知ることによって、自社の良さを知る良い機会**にもなっている。
- **従業員に多様なスキルが身につく。**出向元・先ともに飲食で似ているところもあるが、出向先はフルーツを専門的に扱う会社であり、パフェ等スイーツ商品を学ぶ良い機会となっている。
- 既にいくつかのフィードバックがあった。出向労働者の提案を受け、来年春に自社にて出向先監修の新メニュー（パフェ）を開発・販売することが決定した。元々スイーツ部門を立ち上げたいと思っていたので、とてもいいきっかけとなった。
- 出向から戻ってきた際には、商品開発のリーダーになってほしいと伝えてある。

出向先企業の声

- **正社員の人手不足が解消され、自社従業員の業務負担を軽減**できた。
- 他社の労働者を受け入れることで、**よりビジネスライクな職場に変化**した。
- 製造責任者による**教育を延べ3日間**行った。
- あくまで、出向元・出向先、異なる会社の労働者であることを忘れないようにした。

出向労働者の声

- **出向元の会社に在籍しているという安心感がある**中で、新しい仕事を体験できることは、**今後の自身のキャリアにおいて役に立つ**と思う。
- 同じ組織の中にいるだけでは、固定観念に縛られることが多くなってしまうが、**一歩外に出ること**で、**新たな技術や考え方を知ることができ、刺激**を得られた。
- **出向元の上司から励ましの言葉をもらったことが自身に対しての支援**となった。
- 経験した事のない仕事内容に従事することや、新しい人間関係に馴染めるかどうかという点で**出向前に不安や悩みはあったが、実際に出向してみて不安や悩みは減少**した。数週間から1ヶ月程度の間、仕事に慣れる努力をすれば、ある程度の不安や悩みは減少すると思う。

飲食店

【業務内容】飲食店での調理・接客
【従業員数】31名

出向期間3か月
出向労働者29名

倉庫業

【業務内容】物流センターの構内作業
【従業員数】360名

取り組み内容

①マッチング～企業間調整	②企業間調整～契約	③契約～出向開始	④出向開始～
<p>出向元</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向先を探して、産業雇用安定センターへ相談 受入を希望する企業の情報提供を受け、出向先を訪問 <p>出向先</p> <ul style="list-style-type: none"> 出向元を探して、産業雇用安定センターへ相談 送受を希望する企業の情報提供を受ける 社内にて出向労働者受入について協議、承諾 出向元企業との打合せ実施 産業雇用安定センターへ希望条件等伝え、出向元企業からの回答を待つ 	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件などの協議のため、両社の協議を実施 出向規定制定、出向協定の締結後、出向対象労働者本人の同意を得る 出向契約書の作成、産業雇用安定助成金受給のための出向実施計画届の提出に関する書類の準備 両社間において出向契約の締結 	<ul style="list-style-type: none"> 出向元の社長自ら出向先の職場を見学 産業雇用安定助成金受給のため、出向実施計画届を出向元から労働局に提出 	<ul style="list-style-type: none"> 出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る 出向元に対し、出向労働者の状況など定期的に情報提供を行う

出向元企業の声

- 新型コロナウイルス感染症の影響で、一時的な事業活動の縮小を余儀なくされたため、雇用調整助成金を活用して一部の労働者を休業させるなど、人員の調整を図っていたが、コロナの長期化により**労働者のモチベーションの低下が心配**であった。**在籍型出向では労働者が他社で勤務することで、休業しなくてよいため、良い刺激となり、事業主・労働者にとって不安が軽減された。**
- 労働者過半数代表との出向協定締結に向けた取組や出向契約書の作成。就業規則に出向規定についての記載がなかったため、**社会保険労務士の助言を受けながら新たに作成した。**
- 両社間において出向契約の締結後、社長自ら出向先の職場見学を行うなど、出向労働者の不安解消に努めた。

出向先企業の声

- 繁忙期に毎年求人を出しているが、**思うように人材が集まらないことから、在籍型出向のような期間を限定して人材を受け入れることができる制度は引き続き活用したい。**
- とくに繁忙期は必然的に残業が多くなってしまいう傾向にあったが、在籍型出向の活用によって**人手不足が解消され、以前と比べ深夜残業等の減少につながった。**一時的に人材を確保できることにより**自社従業員の負担も軽減され、働きやすい環境が整うなど、自社従業員の職場定着にも繋がる**と思われる。
- 異業種からの受入れであったため主に体力面で心配だったが、業務内容への理解も早く、出向者リーダーを中心に積極的に業務に取り組んでくれたことで業務を円滑に進めることができた。

出向労働者の声

- 出向元では飲食店舗の管理職として勤務してきた。今回の出向で初めて物流仕分けの作業を経験し、出向先の多くの従業員の方と協力して日々の業務を完結させている。改めて**仕事を行う上での連携や協力することの重要性を再認識**することができた。
- **コロナで自宅待機の時間が長くなり、家でも居心地が悪く大変不安に思っていた。**会社から在籍型出向の話聞いた時は、体を使う仕事のため不安もあったが、実際に働いてみると、夜型の生活が朝型に変わることによって健康的になった。
- **出向が終わっても会社に戻れる保証があったため、安心して出向先で勤務することができた。**また、同じ職場の方も多く出向しており、心強かった。
- **毎日、出向先の担当の方から声を掛けていただき安心して働くことができた。**

在籍型出向って、どんなメリットがあるの？



在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者によると、在籍型出向のメリットは主に以下が挙げられます※。

【出向元企業】**労働意欲の維持・向上**（63%）、**能力開発効果**（59%）

【出向先企業】**自社従業員の業務負担軽減**（75%）、**即戦力の確保**（52%）

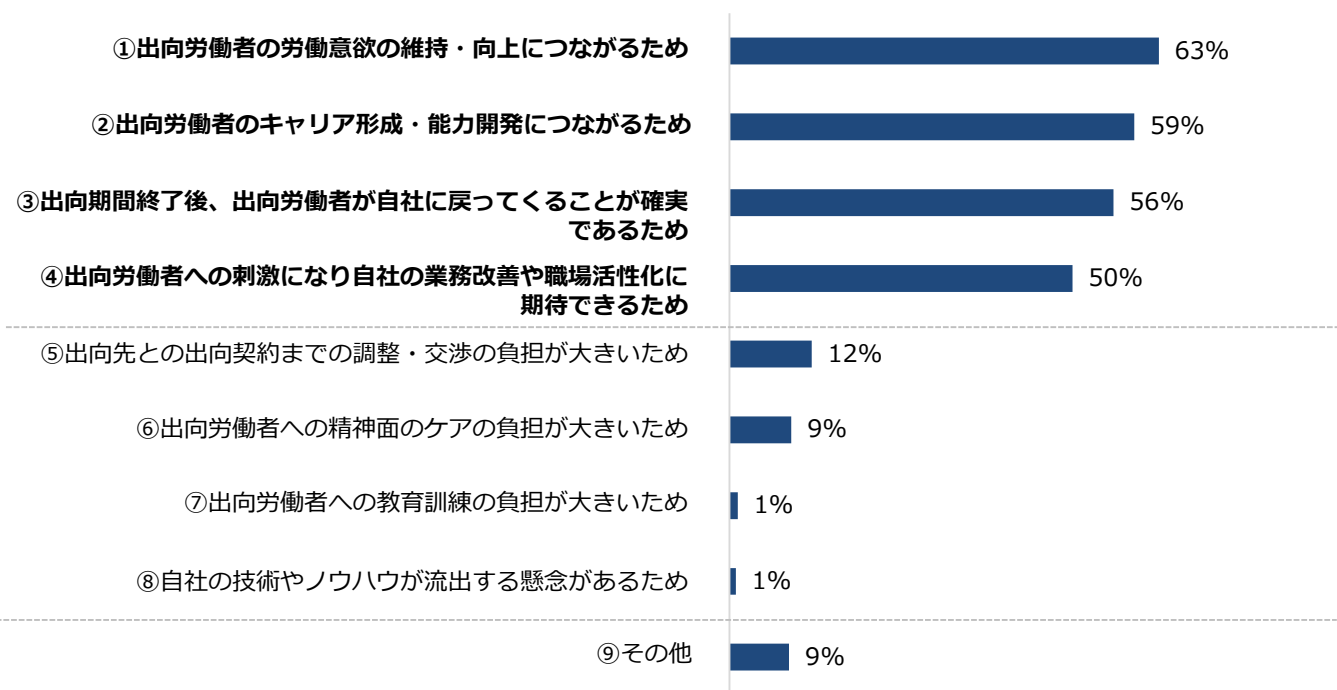
【出向労働者】**能力開発・キャリアアップ**（57%）、**雇用の維持**（46%）

※産業雇用安定助成金活用企業へのアンケート調査（令和3年8月厚生労働省調べ）

- ・ 調査対象：令和3年6月30日現在で産業雇用安定助成金の出向実施計画を提出した出向元・出向先企業、在籍型出向を経験された労働者
- ・ 調査対象事業所数：出向元企業540社、出向先企業604社、出向労働者1企業あたり1名
- ・ アンケート回答数：出向元企業336社、出向先企業341社、出向労働者382名
- ・ 調査方法：調査対象企業に都道府県労働局からアンケート調査票を郵送配布、郵送回収

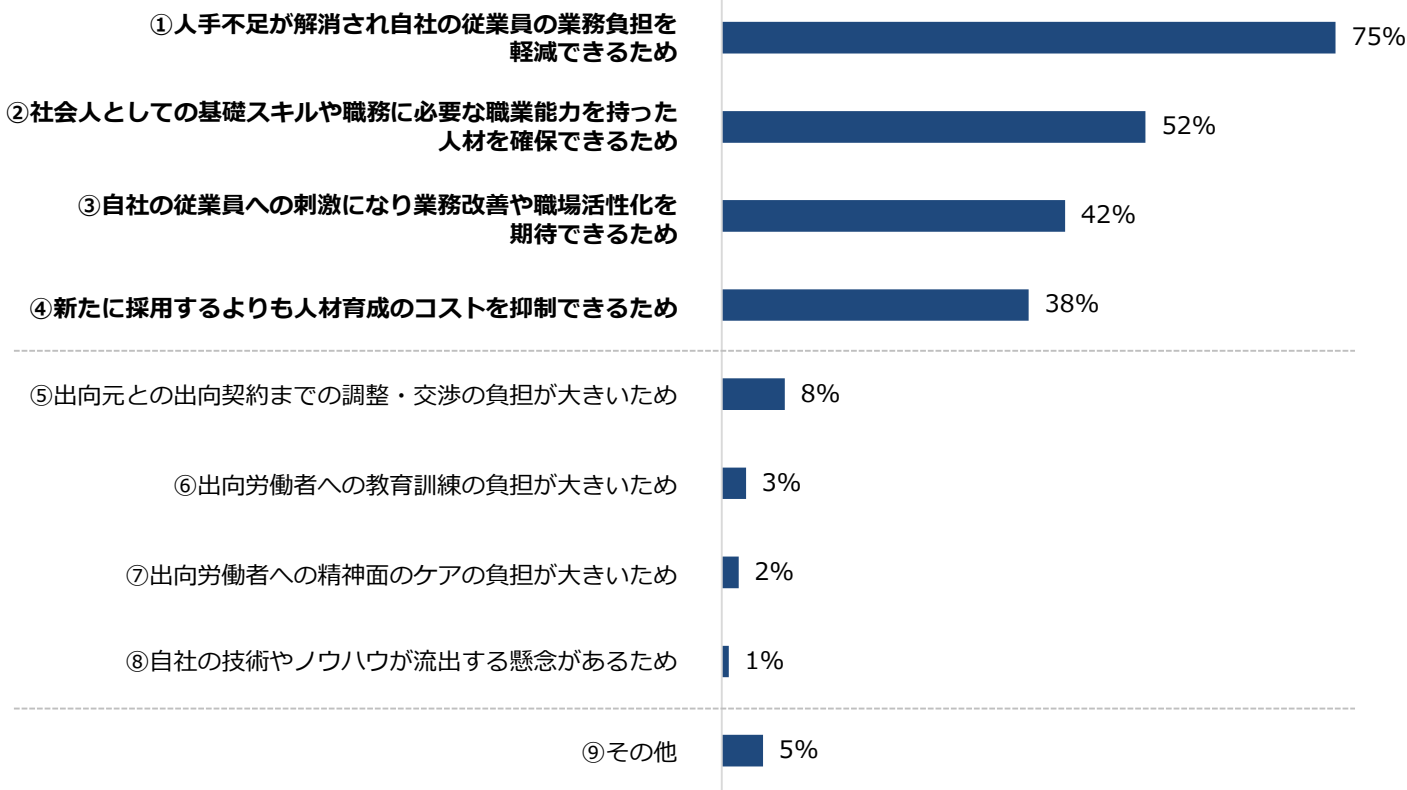
出向元企業が受けるメリット

n = 336（複数回答可）出向元企業が在籍型出向を評価する理由（①～④）、評価しない理由（⑤～⑧）



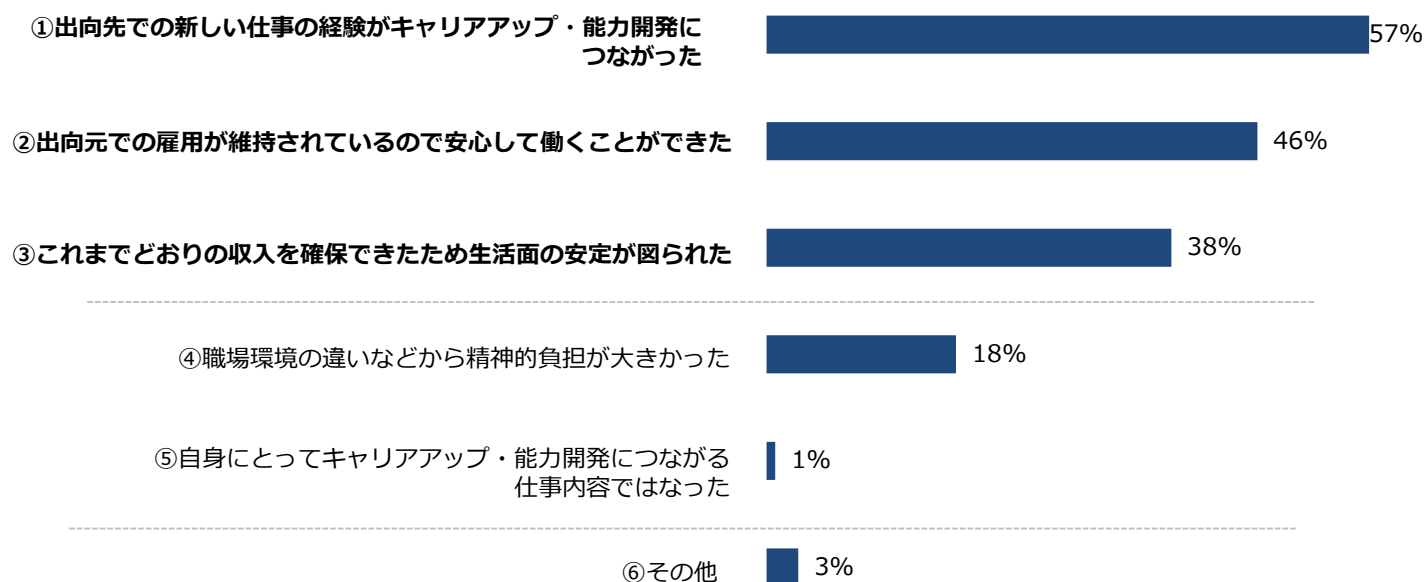
出向先企業が受けるメリット

n=341（複数回答可）出向先企業が在籍型出向を評価する理由（①～④）、評価しない理由（⑤～⑧）



出向労働者が受けるメリット

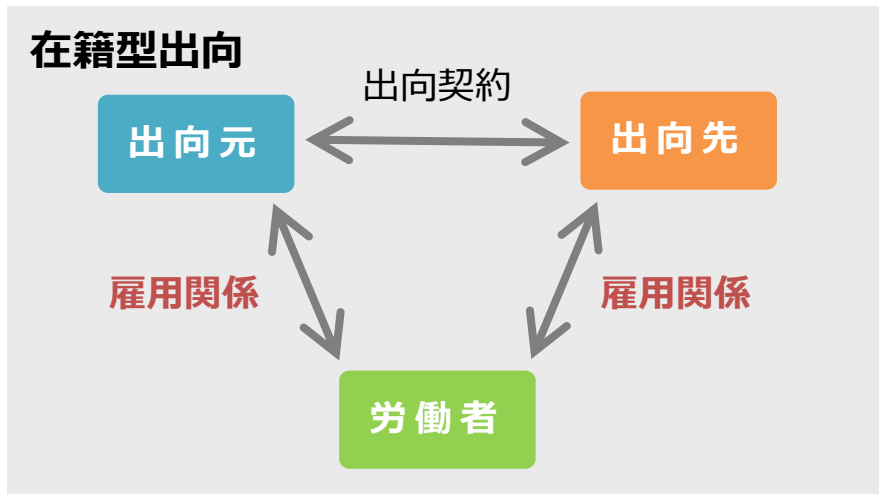
n=382（複数回答可）出向労働者が在籍型出向を評価する理由（①～③）、評価しない理由（④～⑤）



在籍型出向って、どういう働き方？

在籍型出向とは？

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**、出向先企業に一定期間継続して勤務することをいいます。

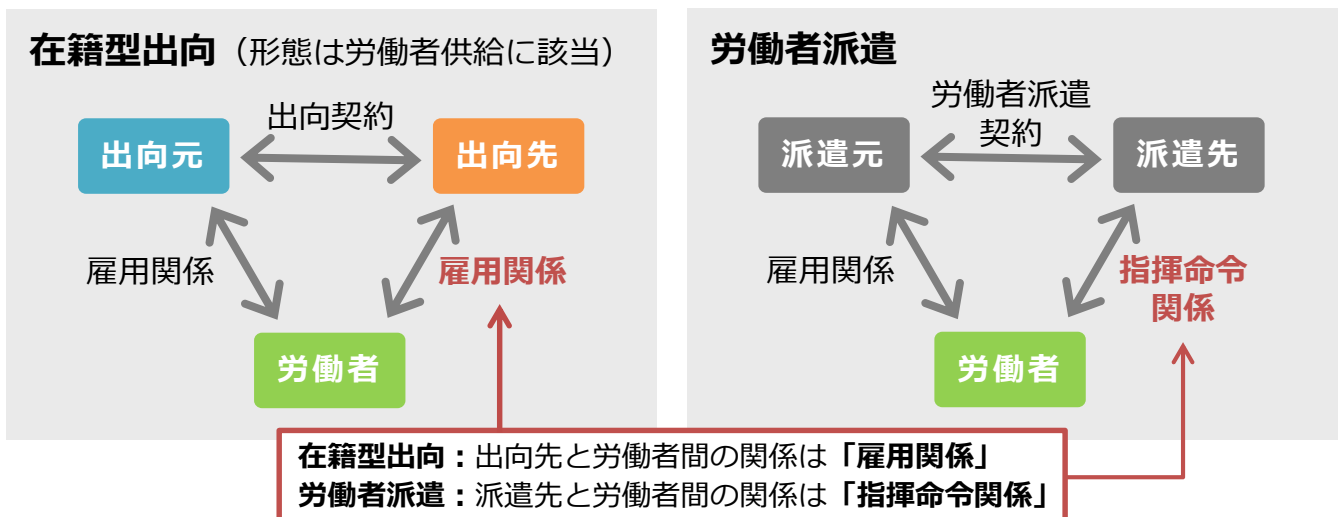


働く人は、出向元・出向先の両方と雇用契約を結ぶ必要があるのね。

だから労務管理の責任が曖昧にならないように、契約でしっかり決めておこう。



※在籍型出向は、出向先企業と出向労働者との間に雇用契約関係があるため、労働者派遣には該当しません。（下図参照）



注意 在籍型出向と労働者供給の関係

労働者の雇用維持のため、
というのがポイントだな・・・



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※をいいます。

※労働者派遣法第2条第1号の「労働者派遣」に該当するものを除く。

労働者供給を「業として行う」ことは、**職業安定法第44条により禁止**されています。

一般的な在籍型出向の取り扱い

在籍型出向の形態は、労働者供給に該当しますが、以下のいずれかの目的があるもの等は、基本的には、「業として行う」ものではないと判断されます。

- ①労働者を離職させるのではなく、関係会社で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

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り扱い

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り組みは、基本的に、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。

なお、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、コロナの影響がなくなった後に新たに出向を命じたりするなど、**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**、留意が必要です。

在籍型出向の相手先は、どう見つけたらいいの？

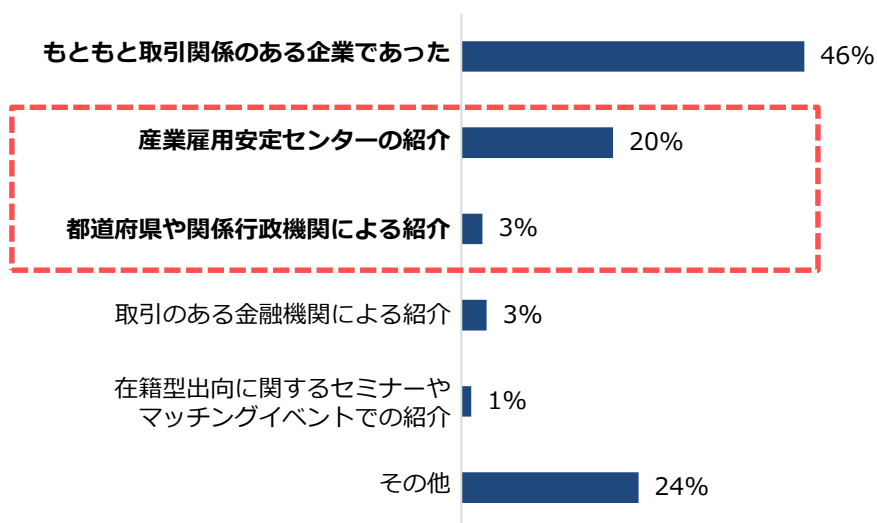


在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）によると、在籍型出向の相手先は、**もともと取引関係のある企業であった**場合が約半数、**公的機関からの紹介**による場合が約2割程度です。

※産業雇用安定助成金活用企業へのアンケート調査（令和3年8月厚生労働省調べ）

在籍型出向のきっかけ

n=667 出向元・出向先企業が回答した在籍型出向に至るまでの経緯



もともと**取引関係のある企業同士**だったり、**社長同士**が**知り合い**だったりするケースが多いようですね。でも、コロナの影響で一時的に仕事がなくなっているということを他社に知られたくないという声も聞いたことがあるのですが・・・

なるほど。でもあきらめないでほしい。在籍型出向のマッチング支援を無料で行っている、「**産業雇用安定センター**」という公益財団法人があるんだ。コンサルタントと一緒に相手先を見つけたり、出向契約締結のサポートをしてくれるよ。全国47都道府県に事務所があるから、相談してみたいね。



産業雇用安定センターってどんなところ？



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。

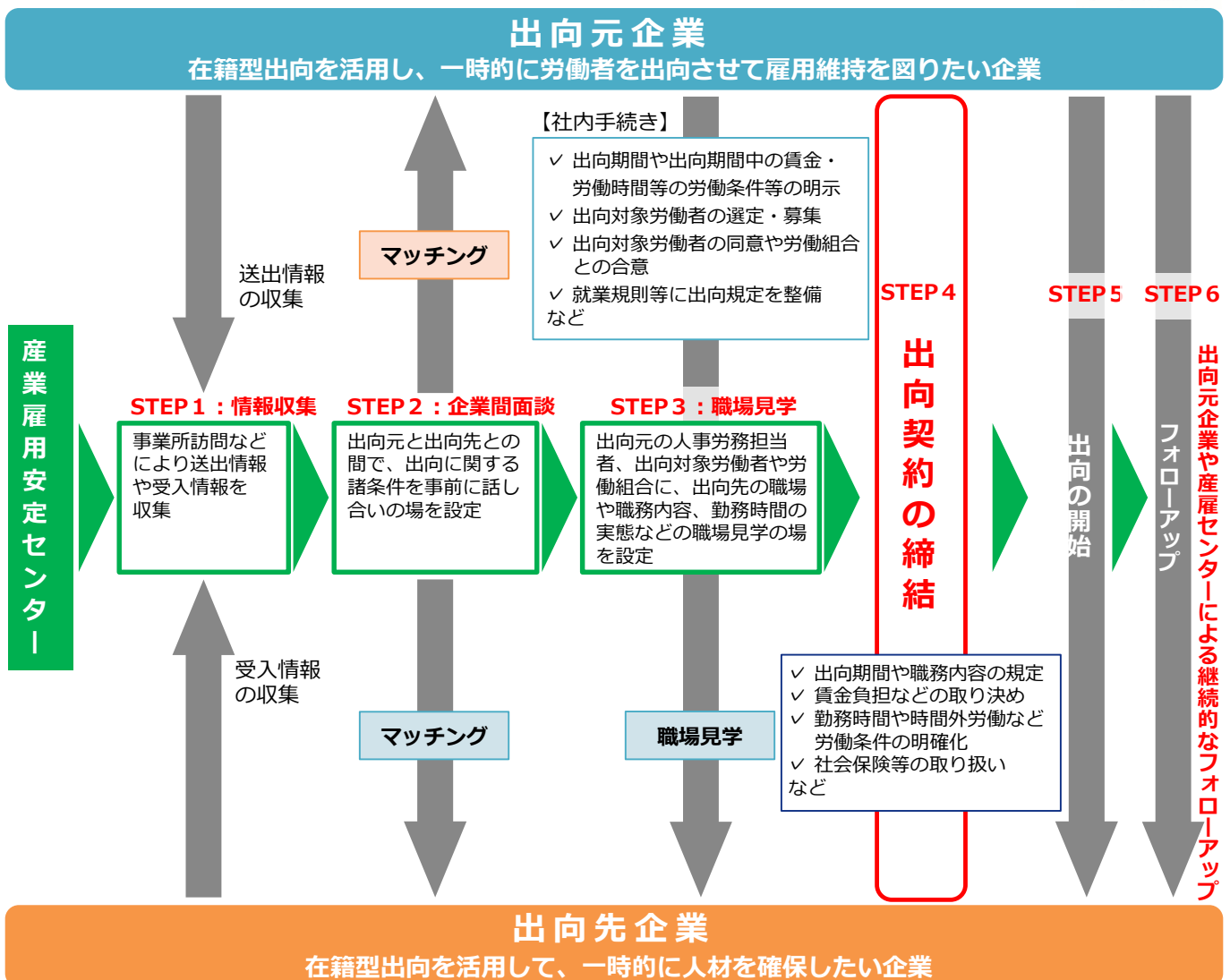
- コロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が労働者の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して**出向のマッチングを無料で行います**。
- 全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の相談に応じています。

お問い合わせ先

産業雇用安定センターの各都道府県事務所（P33参照）



マッチング支援の流れ



地域で在籍型出向の支援をしている組織はある？

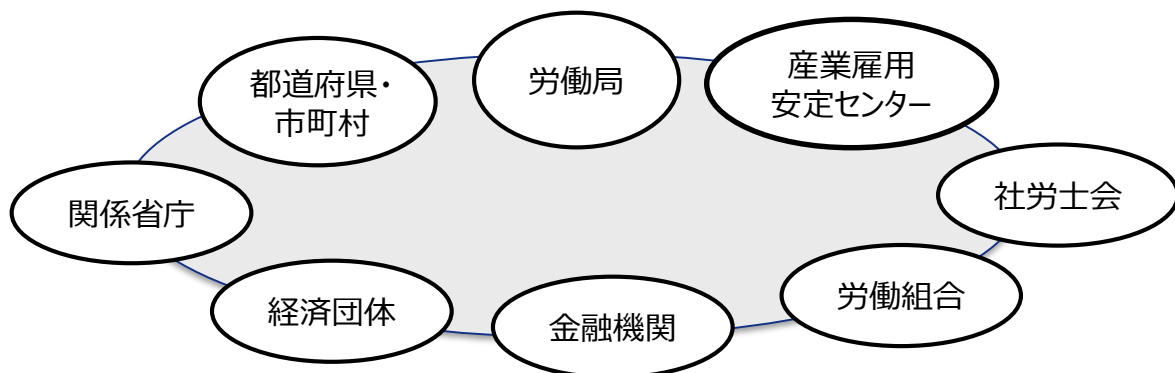
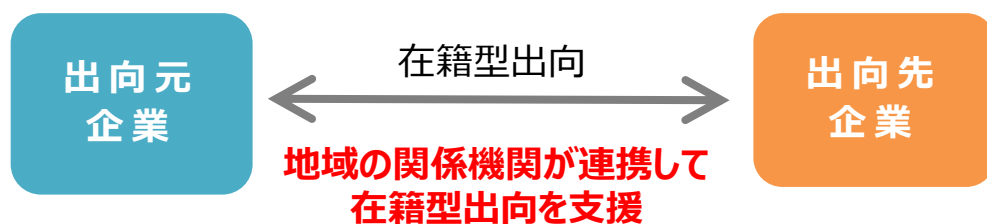
全国47都道府県に、労働局が中心となって労使団体、地方公共団体、金融機関および関係省庁などによる「**在籍型出向等支援協議会**」を設置。

地域連携により在籍型出向を支援しています。

地域在籍型出向等支援協議会

全国47都道府県に設置する「地域在籍型出向等支援協議会」では、**在籍型出向を地域に浸透させるため**、主に以下の事項を共有して、在籍型出向に関する**地域のネットワークを構築**しています。

- 各地域の雇用情勢に関すること
- 在籍型出向の**出向元企業**や**出向先企業**の情報・開拓に関すること
- 各地域における**関係機関の連携**に関すること
- 在籍型出向支援の**ノウハウ・好事例の共有**に関すること
- **各種出向支援策**に関すること



※各都道府県労働局のホームページで、地域の在籍型出向支援策について紹介しています！

詳細はこちら



自治体

※2021年11月時点情報

岡山県 在籍型出向マッチング機会創出事業

- 岡山県が岡山県中小企業団体中央会に事業を委託。岡山労働局、産業雇用安定センター岡山事務所とも連携して推進体制を構築。
- マッチング支援サイトの開設・運営、在籍型出向に関する制度・助成金の説明会やマッチング会の開催、社会保険労務士による就業規則の整備や助成金申請書類作成サポートを実施。

東海3県（愛知県・岐阜県・三重県） 東海地域における人材マッチング

- 新型コロナウイルス感染症の影響で事業環境が激変し、厳しい雇用情勢にある中、国（労働局、経済産業局）・県・関係機関が連携し、東海地域における非正規の従業員を含めた雇用維持に資する企業間マッチングを実施。
- 具体的には、人材を送り出したい企業と、受け入れたい企業双方のニーズを把握する意向確認調査を実施し、企業からの回答をもとに、産業雇用安定センター3事務所（愛知、岐阜、三重）による企業間の人材マッチングにつなげている。

富山県 雇用維持のための人事交流支援事業

- 富山県人材活躍推進センターが、富山労働局・産業雇用安定センター富山事務所と連携し、出向や副業・兼業を活用した人事交流を促進し、県内企業の雇用の維持・継続や拡大を支援。
 - ・情報の収集・提供
富山県人材活躍推進センターホームページに企業情報を掲載
 - ・人事交流に関する相談
社会保険労務士が人事交流で発生する契約・労働条件等の相談に対応
- 「富山県在籍型出向支援補助金」を創設し、国の「産業雇用安定助成金」の支給決定を受けた事業主に対して、出向に要した賃金の一部を補助。

京都府 【短期】雇用シェアリングモデル事業（雇用の短期助け合いマッチング）

- 経済団体（京都経営者協会）、労働者団体（連合京都）、国（京都労働局・近畿経済産業局）、京都府、京都市の行政機関に、産業雇用安定センター京都事務所を加えたオール京都による推進体制を構築。
- 社会保険労務士の派遣や労働局のアドバイス等による法的・制度的なサポートを実施。

佐賀県 失業なき労働移動のための連携協定

- 佐賀県、産業雇用安定センター佐賀事務所および佐賀労働局が締結した「失業なき労働移動のための連携協定」に基づき、セミナーなどによる情報発信、産業雇用安定センターと連携したハローワークでの相談窓口の開設、アンケートによる出向ニーズの把握などを実施。

労使団体

UAゼンセン

- 2020年9月、UAゼンセン本部と産業雇用安定センター本部が連携協定を締結。
- これにより、**全国のUAゼンセン支部と産業雇用安定センター地方事務所の間で、出向等に関する情報共有を強化し、円滑なマッチングに繋げる。**

札幌商工会議所

- 2020年11月から、札幌商工会議所と産業雇用安定センター北海道事務所が在籍型出向を活用した出向支援を実施。
- 札幌商工会議所が受入企業、送出企業の**相談募集**。相談内容は、**札幌商工会議所（申し込みフォーム）**で受け付け、相談内容に応じて**産業雇用安定センター北海道事務所へ支援依頼**。
- 契約サポート、担当者同士の面談・マッチングのセッティングなどマッチングに向けて支援。

愛知県経営者協会

- 2019年4月より、愛知県経営者協会と**産業雇用安定センター愛知事務所**が以下の連携強化を実施。
 - ①産業雇用安定センターの人材送出・受入情報を愛知経営者協会会員企業へ発送、**実績情報の周知PR**
 - ②愛知県経営者協会**会員企業向け説明会**の開催
 - ③産業雇用安定センターと経営者協会の**既存研修等の後援、共催**
 - ④愛知県経営者協会**会員企業向け相談窓口**の設置
- 愛知県経営者協会が会員企業から送出・受入情報を聞き取り、産業雇用安定センター愛知事務所へ取り次ぎ。

金融機関

S信用金庫

- 2019年8月、S信用金庫と産業雇用安定センター静岡事務所が連携協定を締結。
- 顧客企業の**人手不足情報を産業雇用安定センター静岡事務所に提供**するほか、支店長などが**企業訪問する際に産業雇用安定センター職員が同行**。

M銀行

- 2020年10月、M銀行と産業雇用安定センター本部が連携協定を締結。
- M銀行が**各支店で取引先企業の雇用過不足の人材ニーズを把握し、本店にて人材ニーズ情報を集約**。支援が必要と判断された**人材ニーズ情報を産業雇用安定センター本部に提供**。
- 産業雇用安定センター本部から地方事務所へ出向あっせん支援指示。地方事務所は、同銀行支店と連携しながらマッチングを行う。

政府系金融機関

- 2021年3月、近畿2府4県の政府系金融機関支店と産業雇用安定センター事務所が連携協定を締結。
- 顧客企業の**人材ニーズを産業雇用安定センターに情報提供**するほか、金融機関の職員による**顧客訪問の際に産業雇用安定センター職員が同行**。

在籍型出向するには、どういう準備が必要？

ポイント

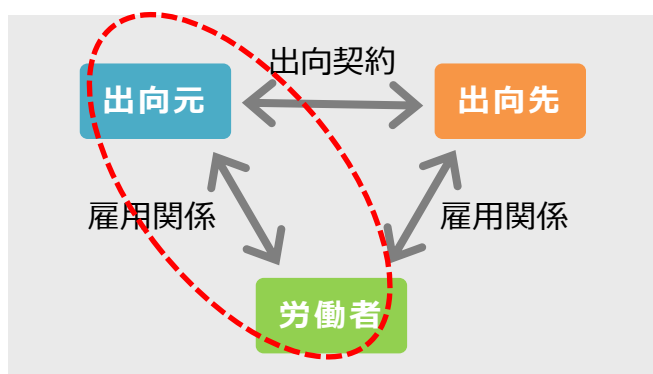
- 在籍型出向は、**労働者の個別的な同意**または**就業規則等の社内規程**に基づき行う必要があります。
- 在籍型出向をする際に、**出向の必要性**や**出向期間中の労働条件等**を、**出向元企業、出向先企業および労働者の三者間**でよく話し合った上で、**出向契約の内容**や**出向期間中の労働条件等を明確**にしておくことが重要です。

ステップ

1

出向元⇔労働者
労働者の個別同意や
就業規則等の整備、
労使の話し合い

(P17 就業規則例参照)

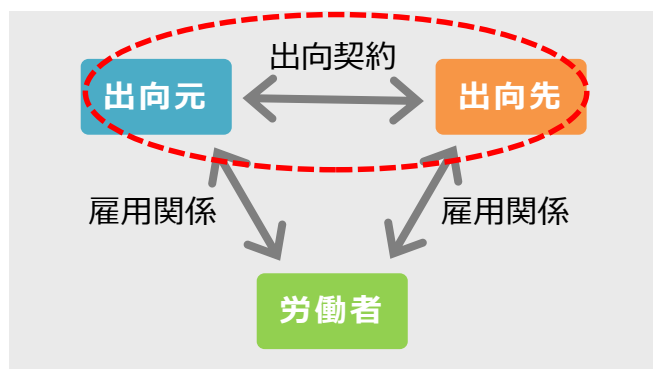


ステップ

2

出向元⇔出向先
出向契約の締結

(P22 出向契約書例参照)

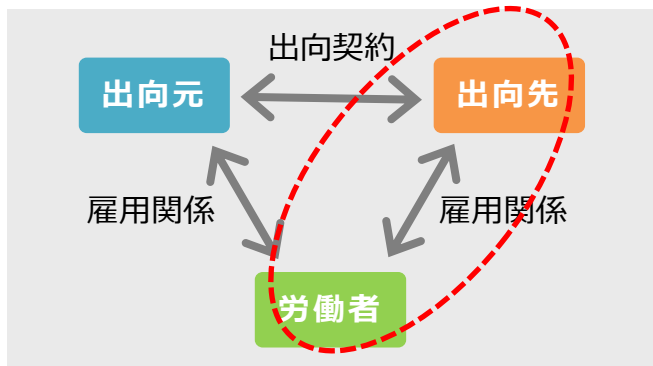


ステップ

3

出向先⇔労働者
出向期間中の
労働条件等の明確化

(P25 参照)



出向開始

- 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。
- 労働者に出向を命じることができる場合であっても、出向の必要性、対象労働者の選定に関す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（労働契約法第14条）。
- 出向を行う際は、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い、労働者の個別的な同意を得ていくことが望まれます。



コロナ禍で労働者に在籍型出向を命じる際、就業規則等が整備されている場合であっても、事前に出向先企業の職場見学を行ったり、手上げ方式で出向労働者を募るなど、労働者の理解を深め、納得を得るために丁寧に社内手続を進めている企業もあります。

● 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。

（東京地裁 平成25年11月12日判決）

※以下の規程はあくまで例示の一つです。実際の規程を作成する際は、各企業の実態に即したものとなるよう、よくご検討ください。

出向規程（例）

（目的）

第1条 本規程は、当社就業規則第●条の規定に基づき当社の労働者を出向させる場合の取扱いについて定めたものである。

2 当社における出向は、出向先の経営力や技術力の強化、人材の育成、出向先との人事交流、雇用調整等を目的とする。

（適用）

第2条 本規程は、当社の無期契約労働者に適用する。

（定義）

第3条 本規程において、出向とは、当社の労働者が当社に在籍したまま、出向先の業務に従事することをいう。

2 本規程において、出向先とは、関係会社、業務提携会社、関係団体その他当社指定の企業や団体等をいう。

3 本規程において、出向者とは、当社就業規則に基づき出向先に出向する者をいう。

（出向準備等）

第4条 当社の労働者に対して出向を命じる場合には、事前に当該労働者に対し、出向の目的、出向先の名称及び勤務地、出向期間、出向先の業務の内容、出向先の労働条件その他必要な事項について説明を行うものとする。

（出向期間）

第5条 出向者の出向期間は、●年を超えない範囲で当社が個別に決定した期間とする。ただし、出向目的の達成状況や業務上の必要に応じ、出向期間を短縮又は延長することがある。

（出向期間中の当社内の取扱い）

第6条 出向期間中の当社における出向者の身分については、当社人事部付とした上で休職扱い（以下「出向休職」という。）とする。ただし、出向者の出向期間は当社の勤続年数に通算する。

2 出向期間中の当社における出向者の人事評価については、出向先の勤務状況に基づいて当社人事部が行う。また、出向期間中の当社における出向者の昇進及び昇給については、当社に勤務した場合と同等に取り扱う。

3 出向者は、出向期間中に住所、連絡先、氏名、家族その他当社の人事管理上必要とする身上に変更が生じた場合は、当社の定めるところにより当社に届け出なければならない。

(出向者の労働条件等)

- 第7条 出向者の労働時間、休憩、休日、休暇、服務規律、安全衛生、法定外災害補償、福利厚生並びに出向先での配置転換及び出張については、出向先の定めるところによるものとする。また、年次有給休暇は当社の勤続年数に基づき付与されるが、労働基準法第39条第7項の規定に基づく使用者の年次有給休暇の時季指定義務は出向先が出向先の定めるところにより履行するものとする。なお、出向先の労働時間、休日、休暇の労働条件が当社のもよりも不利益となる場合は、その不利益を解消するよう必要な措置を講じるものとする。また、出向者は、出向期間中においても当社の福利厚生制度を利用できるものとする。
- 2 出向者の表彰及び懲戒については、出向先の定めるところにより出向先が行うものとする。また、諭旨解雇及び懲戒解雇については、当社の定めるところにより当社が行うものとする。
- 3 出向者の休職、退職及び普通解雇については、当社の定めるところによる。なお、出向者が出向期間中に休職（出向休職を除く。以下同じ。）、退職又は解雇（懲戒処分としての解雇の場合を含む。以下同じ。）する場合は、当社に復職させた上で休職若しくは退職させ又は解雇するものとする。
- 4 出向者の賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）については、当社の定めるところにより当社が支払うものとする。ただし、通勤費、交通費及び出張費については、当社と出向先間で別途合意したところによるものとする。

(社会保険等)

- 第8条 出向期間中の出向者の健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険の適用は、原則として引き続き当社において行うものとする。ただし、法令に従って異なる取扱いがなされる場合は、この限りでない。
- 2 出向期間中の出向者の労働者災害補償保険の適用は、出向先において行うものとする。

(復職)

第9条 出向者が次の各号に該当した場合、当社は当該出向者に対して復職を命じる。

- (1) 出向期間が終了したとき
- (2) 出向の目的を達成したとき又は出向の目的が消滅したとき
- (3) 心身の故障等出向先での労務提供が困難なとき
- (4) 当社の休職事由、普通解雇事由、懲戒事由に該当したとき
- (5) 出向期間中に当社を退職するとき
- (6) 前号に掲げる事由のほか復職させるべき理由があるとき

2 復職を命じられた出向者はこれに従わなければならない。

3 当社への復職後の出向者の所属は、業務上の都合もしくは出向者の能力、経験、技能、希望等を総合的に勘案の上決定する。

(その他)

第10条 出向の取扱いについて本規程に定めのない場合は、その都度当社において必要な措置を講じるものとする。

附 則

本規程は 年 月 日より施行する。

- なお、**産業雇用安定助成金**や**雇用調整助成金**といった在籍型出向に対する助成制度（P28～29参照）を活用する場合には、以下の事項を記載した**労使協定**を事前に締結するとともに、**出向労働者本人が出向することについて同意していることが必要**です。

<p>① 出向先事業所の名称、所在地、事業の種類および事業主の氏名</p>
<p>② 出向実施予定時期・期間 出向を実施する時期（始期および終期）とその期間（年月数）を定める。 出向労働者が複数のため時期・期間のパターンが複数ある場合や、労使協定の締結段階で具体的な出向労働者が未確定である場合などの理由で時期・期間を確定できない場合は、時期・期間の最大幅およびその範囲内での各出向労働者の出向期間（1か月以上2年以内に限る）を定めることも可能。</p>
<p>③ 出向期間中および出向終了後の処遇 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、出向元事業所では出向期間中は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）であることを定める。</p>
<p>b 出向期間中の賃金 出向期間中の賃金額の決定方法と出向前に比した水準、賃金の支払者など、出向労働者の立場からみて必要となる、賃金に関する事項を定める。</p>
<p>c 出向期間中のその他の労働条件</p>
<p>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定める。</p>
<p>e 出向終了後の処遇 出向終了後に出向労働者が出向元事業所に復帰（連続して他の事業所に出向した後に復帰する場合も含む）する予定であることおよび出向労働者が復帰した際の職務や賃金等について定める。</p>
<p>④ 出向労働者の範囲および人数 出向労働者となりうる者の所属する部署・部門または役職など、出向労働者の範囲を定める。 また、出向労働者が確定している場合はその人数、未確定の場合は概数を定める。</p>
<p>⑤ 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持を目的とした出向であり、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 <small>※産業雇用安定助成金の助成を受ける場合で、独立性が認められない企業間で行う出向の場合のみ</small></p>

- 出向契約では、以下の事項を定めておくことが考えられます。
 - ・ 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・労働保険
 - ・ 福利厚生 の取扱い
 - ・ 勤務状況の報告
 - ・ 人事考課
 - ・ 守秘義務
 - ・ 損害の賠償
 - ・ 途中解約
 - ・ その他（特記事項）

- 出向契約に明確な定めがない場合は、以下のように解釈するのが合理的とされています。

出向元企業に残る権利義務	出向先企業に移る権利義務
労働者の地位に関わる権利義務 ・ 解雇権（諭旨解雇や懲戒解雇を含む） ・ 復帰命令権	就労に関わる権利義務 ・ 労務提供請求権 ・ 指揮命令権

【参考：復帰命令】

出向時に復帰はないという合意が成立したといえる特段の事由がない限り、出向元企業は、労働者の同意なく出向元企業への復帰を命じることができるかとされています。（古河電気工業・原子燃料工業事件 最二小判昭60.4.5 民集39-3-675）

- なお、**産業雇用安定助成金や雇用調整助成金**（P28～29 参照）を活用する場合には、出向契約書に以下の事項を記載する必要があります。

<p>① 出向元事業所および出向先事業所の名称と所在地</p>
<p>② 出向労働者ごとの出向実施時期・期間</p> <p>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。</p>
<p>③ 出向中の処遇</p> <p>a 出向の形態と雇用関係</p> <p>出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所で勤務する形態（その場合、出向元事業所では出向期間中は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。</p>
<p>b 出向期間中の賃金</p> <p>賃金の支払者、支払方法その他賃金に関する事項</p>
<p>c 出向期間中のその他の労働条件</p>
<p>d 出向期間中の雇用保険の適用</p> <p>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。</p>
<p>④ 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> <p>出向期間中の出向労働者の賃金は、下記の「出向中の賃金」の（イ）または（ロ）および（ハ）を満たしていることを前提として、出向元事業主と出向先事業主の間の負担の考え方、負担額の算定方法等を規定する。</p> <p>さらに両事業主の間で賃金補助を行う場合は、当該補助の考え方、補助額の算定の方法、補助額の支払方法・時期等を規定する。</p> <p><出向中の賃金></p> <p>（イ）出向元事業主が、出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向先事業主に対して補助するか、または出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。</p> <p>（ロ）出向先事業主が、出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向元事業主に対して補助するか、または出向労働者に対して直接賃金を支払うこと。</p> <p>（ハ）出向労働者に対して出向期間中に支払われた賃金（臨時に支払われた賃金および3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の額が、おおむね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であること。</p>
<p>⑤ 出向期間終了後に出向元事業所に復帰する予定であること</p>

※以下の契約書はあくまで例示の一つです。実際の契約書を作成する際は、
出向元企業・出向先企業の双方で協議してください。

出向契約書（例）

〇〇〇〇〇株式会社(以下「甲」という。)と〇〇〇〇〇株式会社（以下「乙」という。）とは、甲の労働者を乙に出向させるに際し、その取扱いについて下記のとおり契約（以下「本契約」という。）を締結する。

（定義）

第1条 本契約において、出向とは、甲の労働者を甲に在籍させたまま、乙の労働者として乙の業務に従事させることをいう。

2 本契約において、出向者とは、乙に出向する甲の労働者をいう。

（出向元及び出向先の名称及び所在地）

第2条 出向元たる甲と出向先たる乙の名称及び所在地は以下のとおりである。

〔出向元（甲）〕 名 称 〇〇〇〇株式会社
所在地 〇〇県〇〇市〇〇 〇丁目〇番〇号
〔出向先（乙）〕 名 称 〇〇〇〇株式会社
所在地 〇〇県〇〇市〇〇 〇丁目〇番〇号

（出向者及び出向期間）

第3条 出向者及び出向期間は以下のとおりとする。なお、出向期間の短縮又は延長をしようとする場合は、甲乙協議の上、書面による合意により決定し、甲は決定内容を出向者に通知するものとする。

〔出 向 者〕 〇〇〇〇（昭和〇〇年〇〇月〇〇日生）
〔出向期間〕 令和〇〇年〇〇月〇〇日から令和〇〇年〇〇月〇〇日（〇年間）

（出向形態等）

第4条 出向者は、出向期間中、甲の労働者として甲に在籍したまま、乙の指揮命令下において乙の業務に従事する。

2 出向者は、出向期間中、甲において休職扱いとする。ただし、出向者の出向期間は甲の勤続年数に通算する。

（二重出向の禁止）

第5条 乙は、出向者を乙以外の会社へ出向させてはならない。

（出向者の業務等）

第6条 乙における出向者の勤務地、所属、役職及び業務内容は以下のとおりとする。なお、乙は、これらの事項を変更する場合は、甲の事前の書面又は電子メールによる承諾を得るものとする。

〔勤 務 地〕 〇〇〇〇
〔所 属〕 〇〇〇〇
〔役 職〕 〇〇〇〇
〔業務内容〕 〇〇〇〇

2 乙は、甲指定の方法に基づき、出向者の勤務状況その他甲指定の事項を翌月〇日までに甲に報告するものとする。

(出向者の労働条件等)

- 第7条 出向者の労働時間、休憩、休日、休暇、勤務規律、安全衛生、法定外災害補償、福利厚生並びに乙での配置転換及び出張については、乙の定めるところによるものとする（ただし、出向者が出向期間中に甲の福利厚生制度を利用することを妨げない。）。なお、年次有給休暇は甲の勤続年数に基づき付与されるが、労働基準法第39条第7項の規定に基づく使用者の年次有給休暇の時季指定義務は乙が負うものとし、その取扱いについては乙の定めるところによるものとする。
- 2 出向者の表彰及び懲戒については、乙の定めるところにより乙が行うものとする。また、諭旨解雇及び懲戒解雇については、甲の定めるところにより甲が行うものとする。
- 3 出向者の休職、退職及び普通解雇については、甲の定めるところによる。
- 4 出向者の賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）については、甲の定めるところにより甲が出向者に直接支払うものとする。ただし、通勤費、交通費及び出張費については、乙の定めるところにより乙が出向者に直接支払うものとする。
- 5 乙は、出向時に、出向者に対して労働条件を明示するものとする。ただし、甲は、甲乙協議の上、乙に代わって出向者に対して労働条件の明示を行うことができる

(安全衛生の措置等)

- 第8条 出向者に対する安全衛生の措置（定期健康診断その他の労働安全衛生法上の措置を含む。）は、乙の負担により乙が実施する。

(社会保険等)

- 第9条 出向期間中の出向者の健康保険、厚生年金保険、介護保険及び雇用保険については、甲において被保険者資格を継続させ、その事業主負担分の保険料は甲が負担する。
- 2 労働者災害補償保険については、乙において加入し、その保険料は乙が負担する。

(出向先の給与負担金等)

- 第10条 本件出向に伴う給与負担金として、甲が第7条の定めに基づき出向者に支払った賃金（時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金を含む。）に相当する額を乙が全額負担する。ただし、月の途中に出向が開始し、又は終了した場合の当該月の給与負担金については日割り計算とする。
- 2 乙は、甲に対して、前項に定める給与負担金を当月末日までに甲の指定する下記銀行口座に振り込むものとする。なお、振込手数料は乙の負担とする。

[銀行名] ○○銀行

[支店名] ○○支店

[口座種別] 普通

[口座番号] ○○○○○○○○

[口座名義] ○○○○株式会社

(復職)

- 第11条 出向者が次の各号に該当した場合、甲は当該出向者に対して復職を命じるものとする。

- (1) 出向期間が終了したとき
- (2) 出向の目的を達成し又は出向の目的が消滅したと甲が判断したとき
- (3) 心身の故障等乙での労務提供が困難であると甲が判断したとき
- (4) 甲の休職事由、普通解雇事由、懲戒事由に該当したと甲が判断したとき
- (5) 出向期間中に甲を退職するとき
- (6) 前号に掲げる事由のほか復職させるべき理由があると甲が判断したとき

(機密保持)

第12条 甲及び乙は、本契約期間中に知り得た相手方の業務上の情報その他の機密情報（次の各号に該当するものを除く。以下「機密情報等」という。）を、相手方の書面による事前の同意を得ることなく、第三者に提供、開示又は漏洩してはならず、本契約を履行する以外の目的に使用してはならない。

- (1) 開示を受けた時点で既に保有している情報
 - (2) 開示を受けた時点で既に公知であった情報
 - (3) 開示の前後を問わずその責に帰すべき事由によらずに公知となった情報
 - (4) 開示の前後を問わず正当な権利を有する第三者より適法に入手した情報
 - (5) 開示された情報に基づかずに独自に開発した情報
- 2 前項の規定にかかわらず、甲及び乙は、裁判所又は行政機関の命令、要請等により要求される場合には、当該要求に対応するのに必要な範囲で機密情報等を開示することができる。ただし、甲又は乙は、当該要求を受けた旨を相手方に遅滞なく通知するものとする。
- 3 甲及び乙は、機密情報等の滅失、毀損又は漏洩のないようその責任において万全に機密情報等を保管するものとし、本契約が終了した場合において、相手方から機密情報等について返却又は破棄（電磁的記録の場合は削除）を指示されたときは、その指示に従い返却又は破棄（電磁的記録の場合は削除）をするものとする。
- 4 本条の規定は、本契約終了後もなお有効とする。

(個人情報)

第13条 甲及び乙は、出向者の個人情報の取扱いに関しては、個人情報の保護に関する法律、関連法令及びガイドラインを遵守し、当該個人情報の保護に努めるとともに、当該個人情報を出向者の雇用管理及び業務に必要な範囲についてのみ使用し、当該個人情報の滅失、毀損又は漏洩のないよう必要かつ適切な措置を講じるものとする。

(有効期間)

第14条 本契約の有効期間は、第3条の規定に定める出向期間が終了するまでとする。

(合意管轄)

第15条 本契約に関する一切の紛争については〇〇地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

(協議事項)

第16条 本契約の定めなき事項及び本契約の解釈適用につき疑義が生じたときは、甲乙協議の上誠意をもって解決にあたるものとする。

- 2 本契約を変更する場合は、甲乙協議の上、書面による合意による。

本契約締結の証として本書2通を作成して甲乙記名押印の上各自1通保有する。

令和〇〇年〇〇月〇〇日

甲 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号
〇〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長 〇〇 〇〇 ㊞

乙 〇〇県〇〇市〇〇〇丁目〇番〇号
〇〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長 〇〇 〇〇 ㊞

- 出向労働者の出向先企業での労働条件、出向元企業での身分等の取り扱いは、出向元企業、出向先企業および出向労働者の三者間の取り決めによって定められます。
- 上記の取り決めによって定められた権限と責任に応じて、**出向元企業・出向先企業それぞれの使用者が**、出向労働者に対して、賃金の支払等、労働基準法等における**使用者としての責任を負います**。
- **労働条件は、具体的に以下の項目について明確にする必要があります**。これらの労働条件は、出向に際して**出向先企業が労働者に明示**することになりますが、**出向元企業が出向先企業に代わって明示しても問題ありません**。

①労働契約の期間	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・支払方法や支払時期 ⑧臨時に支払われる賃金、賞与等、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
②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（期間の定めのある労働契約であって、労働契約の期間の満了後に、その労働契約を更新する場合があるときに限る）	
③就業の場所、従事すべき業務	
④始業・就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、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こと	
⑤賃金※の決定、計算、支払の方法、賃金の締切りおよび支払の時期、昇給に関すること ※退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く	
⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）	

- ・ ①～⑥の項目（⑤の昇給に関することを除く）
→原則として書面を交付して明示する必要があります。
また、労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等、出力すると書面を作成できる方法で明示することも認められています。
- ・ ⑦～⑭の項目
→使用者がこれらを定めた場合、書面の交付は義務づけられていませんが、明示する必要があります。

在籍型出向の場合、給与に関する税務上の留意点や、社会保険・労働保険の取り扱いはどうなる？



- 出向労働者の給与に関する税務や社会保険・労働保険における取り扱いは、**個別の出向契約の内容によって異なります。**
- トラブルを防ぐため、それぞれの出向契約についてどのような取り扱いとなるか、よく確認しましょう。

- 出向労働者の給与は、出向元企業と出向先企業が**話し合っ**て決定します。
- **給与の支給方法**は、主に以下の方法があります。
 - ・ 出向先企業が出向労働者に**直接支給**。
 - ・ 出向先企業が出向元企業に対して給与負担金を支払い、**出向元企業**が出向労働者に**支給**。

出向労働者の給与の法人税法上の取り扱い



【お問い合わせ先：所轄の税務署】

出向労働者の給与は、法人税法上以下のように取り扱われます。

- ① 出向先企業が出向元企業に対して支払う給与負担金は、出向先企業の給与として取り扱われます。（法基通9-2-45）
- ② **出向労働者の給与を出向元企業が全額負担し、出向先企業が負担しなかった場合**、出向先企業が負担すべき給与は、出向元企業から出向先企業に対する経済的利益の無償の供与に該当しますので、**出向元企業において寄附金課税の対象**となります。（法人税法第37条）
- ③ 出向元企業の給与水準が出向先企業の給与水準より高く、**出向元企業でその差額を補填**する場合に、出向元企業が出向労働者に対して支給した差額補填の給与の額は、出向期間中であっても、**出向元企業の損金の額に算入**されません。（法基通9-2-47）

[参考] タックスアンサーNo.5241出向者に対する給与の較差補てん金の取り扱い
<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/hojin/5241.htm>



【お問い合わせ先：最寄りのハローワーク】

- 出向元企業と出向先企業の双方と雇用関係をもつ出向労働者は、その出向労働者が**生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けている方の雇用関係についてのみ、雇用保険の被保険者となります。**
- 出向労働者が出向先企業で雇用保険の被保険者となる場合は、出向元企業での資格喪失手続きと出向先企業での資格取得手続きが必要です。
- 出向労働者が失業した場合に受給する失業等給付の基本手当の算定は、雇用保険の被保険者となっている企業から支払われた賃金のみが基礎となります。そのため、賃金支払関係をいずれか一方の企業に集約して処理していただくことが望ましいです。

[参考] 雇用保険業務取扱要領（適用関係）20352イ(ロ)、(ハ)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000969952.pdf>

労働者災害補償保険



【お問い合わせ先：最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署】

- 出向労働者が出向先企業の組織に組み入れられ、出向先事業主の指揮監督を受けて働く場合は、**出向元企業で支払われている賃金も出向先企業で支払われている賃金に含めて計算し、出向先企業で労働者災害補償保険を適用してください。**
- 国内出向の場合は、出向の際に特別な届出等の手続きはありません。

[参考] 出向労働者に対する労働者災害補償保険法の適用について
(昭和35年11月2日、基発第932号)

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tb2519&dataType=1&pageNo=1

厚生年金保険・健康保険



【お問い合わせ先：事業所を管轄する年金事務所、健康保険組合】

- 出向労働者は、出向元企業か出向先企業のうち、**使用関係があり報酬が支払われている企業（一方または双方）で厚生年金保険・健康保険の適用**を受けます。
- なお、出向元企業と出向先企業の双方で被保険者となる場合は、当該出向労働者が選択した事業所を主たる事業所として、二以上事業所勤務届の届出を、主たる事業所を管轄する年金事務所・健康保険組合に届け出る必要があります。

在籍型出向の支援制度ってある？



支援策は、以下のほか、自治体等が地域独自の取り組みを行っている場合があります。詳しくは、厚生労働省のウェブサイトで紹介しています。

トップページ > 雇用・労働 > 雇用 > 事業主の方へ > 4. 雇用の維持・離職 > 在籍型出向支援
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html



産業雇用安定助成金 [厚生労働省]

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企業が、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・出向先の双方の企業に対して助成**します。

詳細はこちら



助成内容等

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向させることにかかる次の経費について、出向元企業と出向先企業が支給申請を行い、この申請に基づきそれぞれの企業へ支給。（申請手続きは出向元企業が行います）

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）

雇用調整助成金（出向） [厚生労働省]

雇用調整助成金は、事業主が在籍型出向を行う場合も助成対象としています。

助成内容

出向元企業が出向労働者の賃金の一部を負担する場合、以下のいずれか低い額に助成率（中小企業2/3、中小企業以外1/2）をかけた額を助成します。

詳細はこちら

イ 出向元企業の出向労働者の賃金に対する負担額

ロ 出向前の通常賃金の1/2の額

※ただし、8,355円×330/365×支給対象期の日数が上限。



参考：出向運営経費助成額比較（イメージ）

例えば、次の条件の場合、以下のような助成額になります。

- ・ 出向期間中の賃金日額と出向元での直近の賃金日額のいずれか低い方の額 **9,000円**
- ・ 出向期間中の出向運営経費
 - － 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**
 - － 出向先での教育訓練と労務管理に関する調整経費など **3,000円**

※ 出向元・出向先ともに中小企業事業主で、出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない場合の例です。

※ 実際に支払われる助成額は、端数処理などにより異なる場合があります。

■ 産業雇用安定助成金の例（出向運営費）

出向元		出向先	
3,600円		8,400円	
		(出向先賃金負担分：5,400円 + 教育訓練・労務管理に関する調整経費：3,000円)	
助成額 9/10 (3,240円)	実質負担 1/10 (360円)	助成額 9/10 (7,560円)	実質負担 1/10 (840円)

■（参考）雇用調整助成金の場合

助成額	実質負担	実質負担
2/3 (2,400円)	1/3 (1,200円)	10/10 (8,400円)

お問い合わせ先

都道府県労働局・ハローワーク
(P34または厚生労働省ウェブサイトをご覧ください)

産業雇用安定助成金や雇用調整助成金など、在籍型出向に対する助成制度のご相談や申請は、出向元企業の所在地を管轄する都道府県労働局またはハローワークで受け付けています。

※産業雇用安定センターでは対応できませんのでご注意ください。

厚生労働省



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外部人材の獲得や、厳しい雇用情勢の中での雇用の維持・確保のための**在籍型出向の受け入れ**、人材育成への投資を積極的に行う企業に対し、法人税額等の税額控除措置が講じられます。

適用対象	青色申告書を提出する全企業	
適用期間	令和3年4月1日から令和5年3月31日までの間に開始する各事業年度	
適用要件	通常要件	新規雇用者給与等支給額※ ¹ が、前年度より 2%以上 増えていること
	上乗せ要件	教育訓練費の額※ ² が、前年度より 20%以上 増えていること
税額控除※ ⁵	通常要件	控除対象新規雇用者給与等支給額※ ³ の 15% を法人税額等※ ⁴ から控除
	上乗せ要件	控除対象新規雇用者給与等支給額の 20% を法人税額等から控除

※1～4 用語の定義は、「「人材確保等促進税制」御利用ガイドブック」を参照してください。

※5 税額控除額は、法人税額等の20%が上限となります。

ガイドブック



コラム

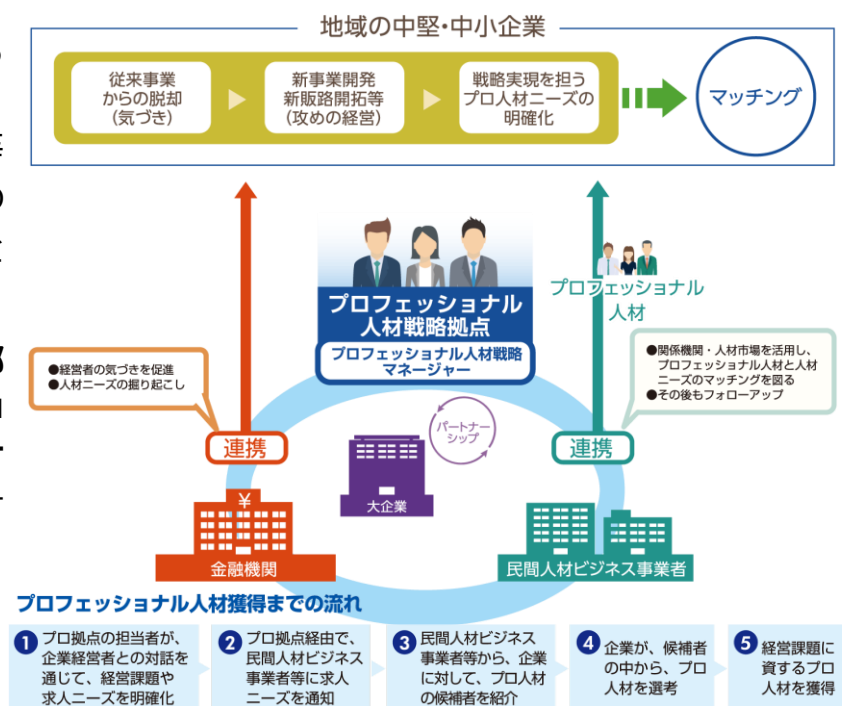
経済産業局では、自治体や国の出先機関、関係機関と連携し、管轄内区域の求人・求職等の調査をもとに、企業間での人材シェアマッチング※を実施しているエリアがあります。（2021年11月現在）

※「人材余剰の企業」から「人手不足の企業」への一時的な雇用移動

全国46道府県（東京都除く）に、各道府県が運営する「プロフェッショナル人材戦略拠点」が設置されています。

ここでは、地域企業を訪問するなどして、経営課題を整理し、適宜民間人材ビジネス事業者等と連携して、課題解決のための外部人材の活用に向けた支援をしています。

その取り組みの1つに、主に都市部にある大企業から地域の中堅・中小企業に在籍型出向等することで、大企業人材を活用する仕組み（大企業連携スキーム）があります。



都市部大企業からの在籍型出向等による人材交流

都市部の大企業人材が、地域企業に在籍型出向等して、経営課題解決等の手助けをする取り組みを行っています。この枠組みでは、民間人材ビジネス事業者が介在しないため、紹介手数料はかかりません。

この人材にかかる人件費や交通費等の諸経費は、出向元の都市部大企業と出向先の地域中堅・中小企業が協議して決めます。



都市部大企業による人材交流を行う際のメリット

メリット1

人材ビジネス事業者が介在しないため、紹介手数料が発生しない

メリット2

大企業で培ったノウハウ・経験を持つ人材を、活用できる

(例)

Aさん

- ・60歳代
- ・総合社勤務
- ・海外に駐在し、現地企業のMSA支援をした経験あり
- ・将来は地元に戻りたいと思い、まずは出向という形で地元企業の支援に携わる
- ・マッチングした企業（製造業）では、海外事業の展開をサポート

Bさん

- ・40歳代
- ・広告業界で、企業・製品PR戦略のアドバイスや映像制作プロデュースに従事
- ・キャリアの選択を広げたいと思い、社内の副業制度を活用し、地域企業の課題解決に携わる
- ・マッチングした企業（製造業）では、週1日程度、プランニング戦略チームの一員として従事

Q1 副業・兼業と在籍型出向は何が違うのでしょうか？

- 副業・兼業は、労働者個人の判断で実施するもので、会社から命令するものではありません。
- 一方、在籍型出向は、会社が労働者に命令して行うものです。ただし、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、または出向先企業での賃金・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ことに留意が必要です。

Q2 在籍型出向と労働者派遣は何が違うのでしょうか？

- 在籍型出向する労働者は、出向元企業と出向先企業の双方と雇用契約を結んでおり、出向先企業の指揮命令を受けます。
- 派遣労働者は、派遣元事業主のみと雇用契約を結び、派遣先は派遣労働者とは雇用契約を結ばず、指揮命令のみ行います。

Q3 労働者を出向させるにあたって、出向先企業の職場環境や仕事の内容に不安があります。

- 出向元企業や労働者の方にとって、出向先企業の職場環境、雰囲気、実際の業務がどのようなものかなど、不安は大きいものです。
- 産業雇用安定センターでは、出向を検討する企業や労働者の方などに、出向先企業の状況を知ってもらうために、双方の企業に職場見学や説明会をご提案することもできます。

Q4 当初の出向期間を延長や更新することは可能でしょうか？

- 出向期間の終期が到来する場合には、出向させた労働者には出向元企業に戻ってもらうことが原則です。
- ただし、諸般の事情により出向期間を延長したり更新する必要がある場合には、労働者に事情を丁寧に説明し、その意向を十分踏まえた上で、出向元企業と出向先企業で改めて出向契約を締結する必要^{※1}があります。
また、出向元企業は労働者に引き続き出向を命じ、出向先企業は労働者との雇用契約^{※2}を更新する必要があります。

※1：個別労働者ごとに、出向契約を締結している場合

※2：有期雇用契約の場合

産業雇用安定センター 各都道府県事務所一覧 (2021年11月現在)

No.	事務所名	住 所	ビ ル 名	電話番号
1	北海道事務所	札幌市中央区北1条西2-1	札幌時計台ビル8階	011-232-3853
2	青森事務所	青森市新町2-2-4	青森新町二丁目ビルディング8階	017-777-8702
3	岩手事務所	盛岡市大通3-3-10	七十七日生盛岡ビル5階	019-625-0434
4	宮城事務所	仙台市青葉区本町1-1-1	大樹生命仙台北本町ビル9階	022-726-1826
5	秋田事務所	秋田市山王3-1-7	東カンビル4階	018-823-7024
6	山形事務所	山形市東原町2-1-20	山形ロイヤルセンチュリービル4階	023-624-8404
7	福島事務所	福島市栄町6-6	N B F ユニックスビル10階	024-523-4520
8	茨城事務所	水戸市城南1-1-6	サザン水戸ビル4階	029-231-6044
9	栃木事務所	宇都宮市大通り1-4-24	M S C ビル6階	028-623-6181
10	群馬事務所	前橋市古市町1-50-1	吉野屋ビル3階	027-255-2586
11	埼玉事務所	さいたま市大宮区仲町3-13-1	住友生命大宮第二ビル2階	048-642-1121
12	千葉事務所	千葉市中央区弁天1-15-3	リードシー千葉駅前ビル6階	043-216-3670
13	東京事務所	新宿区西新宿4-15-3	住友不動産西新宿ビル3号館5階	03-5358-7421
14	神奈川事務所	横浜市中区住吉町6-68-1	横浜関内地所ビル4階	045-680-1231
15	新潟事務所	新潟市中央区東大通1-2-25	北越第一ビル10階	025-245-3520
16	富山事務所	富山市奥田新町8-1	ポルファートとやま10階	076-442-6900
17	石川事務所	金沢市上堤町1-12	金沢南町ビル4階	076-261-6047
18	福井事務所	福井市大手2-7-15	明治安田生命福井ビル4階	0776-24-9025
19	山梨事務所	甲府市丸の内2-16-4	丸栄ビル5階	055-235-6236
20	長野事務所	長野市栗田源田窪1000-1	長栄長野東口ビル3階	026-229-0555
21	岐阜事務所	岐阜市鶴舞町2-6-7	ワークプラザ岐阜3階	058-246-7060
22	静岡事務所	静岡市葵区黒金町11-7	大樹生命静岡駅前ビル12階	054-255-1343
	浜松駐在	浜松市中区板屋町110-5	浜松第一生命日通ビル13階	053-458-3621
23	愛知事務所	名古屋市中村区名駅南2-14-19	住友生命名古屋ビル4階	052-583-8876
24	三重事務所	津市羽所町700	アスト津2階	059-225-5449
25	滋賀事務所	大津市梅林1-3-10	滋賀ビル6階	077-526-3991
26	京都事務所	京都市中京区烏丸通六角下ル七観音町623	第11長谷ビル9階	075-211-2331
27	大阪事務所	大阪市中央区大手前1-7-31	OMMビル4階	06-6947-7663
28	兵庫事務所	神戸市中央区元町通6-1-8	東栄ビル1階	078-366-4252
29	奈良事務所	奈良市大宮町1-1-15	ニッセイ奈良駅前ビル4階	0742-24-2015
30	和歌山事務所	和歌山市北出島1-5-46	和歌山県労働センター3階	073-432-4690
31	鳥取事務所	鳥取市東品治町102	鳥取駅前ビル3階	0857-20-1500
32	島根事務所	松江市御手船場町551	ニッセイ松江ビル6階	0852-27-1151
33	岡山事務所	岡山市北区磨屋町10-20	磨屋町ビル4階	086-233-3081
34	広島事務所	広島市中区袋町3-17	シンヨービル9階	082-545-6800
	福山駐在	福山市霞町1-1-1	福山信愛ビル7階	084-927-3511
35	山口事務所	山口市小郡高砂1-8	M Y 小郡ビル4階	083-973-8071
36	徳島事務所	徳島市八百屋町2-11	ニッセイ徳島ビル5階	088-626-9511
37	香川事務所	高松市常磐町1-3-1	瓦町 F L A G 9階	087-802-6355
38	愛媛事務所	松山市三番町4-11-1	住友生命松山三番町ビル4階	089-931-5494
39	高知事務所	高知市はりまや町1-5-1	デンテツ・ターミナルビル5階	088-861-3011
40	福岡事務所	福岡市博多区博多駅前2-1-1	福岡朝日ビル6階	092-475-6295
	北九州駐在	北九州市小倉北区浅野3-8-1	AIMビル2階	093-531-7806
41	佐賀事務所	佐賀市駅南本町6-4	佐賀中央第一生命ビル10階	0952-22-7163
42	長崎事務所	長崎市大黒町9-22	大久保大黒町ビル本館5階	095-826-5626
43	熊本事務所	熊本市中央区花畑町一丁目7番	MY熊本ビル6階	096-359-3526
44	大分事務所	大分市府内町3-4-20	大分恒和ビル7階	097-538-0512
45	宮崎事務所	宮崎市高千穂通1-6-35	住友生命宮崎ビル3階	0985-38-7210
46	鹿児島事務所	鹿児島市中央町26-18	南日本中央ビル4階	099-812-9551
47	沖縄事務所	那覇市松尾1-19-1	合人社沖縄県庁前アネクス9階	098-860-0750
	本部	東京都江東区亀戸2-18-10	住友生命亀戸駅前ビル5階	03-5627-3600

在籍型出向に対する助成制度に関する主なお問い合わせ先（都道府県労働局・ハローワーク）

P28・29「産業雇用安定助成金・雇用調整助成金（出向）」についてもこちらへお問い合わせください

電話番号欄に●記載の労働局は、厚生労働省のウェブサイトより電話番号を確認してください。

トップページ> 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 助成金 >

各種給付金申請先のご案内 > 雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



都道府県労働局	主なお問い合わせ先（申請先は異なる場合があります）	電話番号
北海道	雇用助成金さっぽろセンター	011-788-2294
青森県	職業対策課、各ハローワーク	●
岩手県	職業対策課分室 助成金相談コーナー、各ハローワーク	●
宮城県	職業対策課 助成金部門	022-299-8063
秋田県	訓練室	018-883-0006
山形県	職業対策課、各ハローワーク	●
福島県	職業対策課、各ハローワーク	●
茨城県	職業対策課、各ハローワーク	●
栃木県	職業対策課分室（助成金事務センター）、各ハローワーク	●
群馬県	職業対策課	027-210-5008
埼玉県	職業対策課 助成金センター	048-600-6217
千葉県	職業対策課、各ハローワーク	●
東京都	ハローワーク助成金事務センター	03-5337-7417
神奈川県	職業対策課 神奈川助成金センター	045-277-8815
新潟県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	●
富山県	職業対策課 助成金センター	076-432-9162
石川県	職業対策課、各ハローワーク	●
福井県	職業対策課、各ハローワーク	●
山梨県	訓練室（産業雇用安定助成金）、職業対策課（雇用調整助成金）	訓練室055-225-2861 対策課055-225-2858
長野県	職業対策課、各ハローワーク	●
岐阜県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	●
静岡県	雇用調整助成金センター、各ハローワーク	●
愛知県	あいち雇用助成室	052-219-5518
三重県	職業対策課 助成金センター分室、各ハローワーク	●
滋賀県	職業対策課 助成金コーナー、各ハローワーク	●
京都府	助成金センター、各ハローワーク	●
大阪府	助成金センター、各ハローワーク	●
兵庫県	ハローワーク助成金デスク	078-221-5440
奈良県	職業安定部 助成金センター	0742-35-6336
和歌山県	職業対策課	073-488-1161
鳥取県	職業対策課	0857-29-1708
島根県	職業安定課、助成金相談センター、各ハローワーク	●
岡山県	職業対策課、各ハローワーク	●
広島県	職業対策課、各ハローワーク	●
山口県	職業対策課	083-995-0383
徳島県	助成金センター、各ハローワーク	●
香川県	助成金センター（雇用調整助成金グループ）	087-823-0505
愛媛県	助成金センター	089-987-6370
高知県	各ハローワーク	●
福岡県	福岡助成金センター 雇用調整助成金分室	092-402-0537
佐賀県	職業対策課	0952-32-7173
長崎県	職業対策課	095-801-0042
熊本県	職業対策課	096-211-1704
大分県	大分助成金センター、各ハローワーク	●
宮崎県	職業対策課 助成金センター	0985-62-3125
鹿児島県	職業対策課 助成金相談・受付コーナー	099-219-8713
沖縄県	沖縄助成金センター 雇用調整助成金相談窓口	098-868-4013