在籍型出向
「基本がわかる」ハンドブック
（第４版－災害時編－ ）



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

PL081022政01

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？

震災などにより、一時的に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、一時的に労働者を出向させ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？

震災など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。





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、いまは**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。



目 次

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

在籍型出向するには、どういう準備が必要？ P12

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？ P23

在籍型出向の支援制度ってある？ P25

Q＆A P28

お問い合わせ先 P29

企業の具体的な事例が知りたい

異業種への出向事例

旅館ホテル業		食品製造業、小売業等
【業務内容】調理人、接客係	出向期間3か月（随時更新）	【業務内容】調理人、接客係、パン・菓子製造工など

背景・経緯

- 震災の被害により、建物の建替終了まで長期間休業する必要から、雇用調整助成金（休業）を利用していた
- 助成金はあるものの、休業手当は会社負担が大きく、雇用維持のためには出向に同意してくれる社員はできるだけ多く出向に出したい意向
- 出向元企業の労働者の希望を踏まえ、産業雇用安定センターにおいて、出向先となる候補企業を複数選定し、出向元企業へ紹介・調整を実施

経過等

- 県内の小売業や食品製造業等との出向契約を締結（調理、接客（レジ係含む）食品製造の職種）
- 出向期間：主に３か月を随時更新していく予定
- 出向労働者に係る賃金負担：出向元０：出向先10

効果

- 出向労働者の賃金を10割負担していただける出向先企業を見つけていただき、経済的な負担が軽減された（出向元企業の声）
- 出向で受入れたスタッフのコミュニケーション力、礼儀作法等のレベルが高く、自社スタッフのよい刺激になっている（出向先企業の声）

同業種への出向事例

旅館ホテル業	出向期間５か月	旅館ホテル業
【業務内容】調理人、接客係	←	【業務内容】調理人、接客係

背景・経緯

- 建物が海岸沿いに面しており、震災による被害が大きく、復旧（営業再開）に時間がかかっている
- 従業員の雇用を維持するために出向を検討
- 出向元企業の労働者の希望を踏まえ、産業雇用安定センターにおいて、出向先となる候補企業を複数選定し、出向元企業へ紹介・調整を実施

経過等

- 出向先は、震災による被害が出向元企業より少なく早期に営業再開ができた同業社（旅館・ホテル）
- 出向期間：５か月
- 出向労働者に係る賃金負担：出向元０：出向先10

効果

- 従業員の職務経験がそのまま活かせる同業社への出向企業を見つけていただけた（出向元企業の声）
- 建物の復旧はできたが従業員が離職してしまっており、人手不足で困っていた。そこに業界経験がある即戦力人材をご紹介いただけたため、大変助かった（出向先企業の声）

（参考）コロナ禍で在籍型出向していた企業の具体的な事例

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、雇用維持を目的として、**異業種の企業へ出向**している事例が見られました。
- 異業種であっても、これまでの経験を生かしたり、戻ってより活躍していただくことを見据え、**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。

※１　図は、左が出向元企業、右が出向先企業
※２　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。

【事例１】飲食サービス業 ▶ 警備業

飲食店		警備業
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。	**出向期間2か月 出向労働者15名**	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＞		＜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		コンビニエンスストア
コロナの影響により宿泊者が大幅に減少しているので、在籍型出向を活用して従業員の雇用を維持したい。	**出向期間24か月 出向労働者６名**	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： 500人～999人＞		＜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		保育所
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。	**出向期間12か月 出向労働者1名**	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： 30～49人＞		＜企業規模： 50～99人＞

【事例４】鉄道業 ▶ 老人福祉・介護事業

鉄道業		老人福祉・介護事業
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。	**出向期間12か月 出向労働者6名**	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： １万人以上＞		＜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		産業用電気機械器具製造業
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。	**出向期間24か月 出向労働者54名**	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： 300～499人＞		＜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		有機化学工業製品製造業
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。	**出向期間12か月 出向労働者1名**	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：5,000～9,999人＞		＜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		路線バス業
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。	**出向期間6か月 出向労働者1名**	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＞		＜企業規模：100人～299人＞

在籍型出向って、どんなメリットがあるの？

ポイント

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**（28.8%）、**出向後は自社に戻ってくること**（28.5%）

【出向先企業】**自社従業員の業務負担軽減**（39.3%）、**人材育成コストの抑制**（24.1%）

※産業雇用安定助成金活用企業へのアンケート調査（令和５年６月厚生労働省調べ）

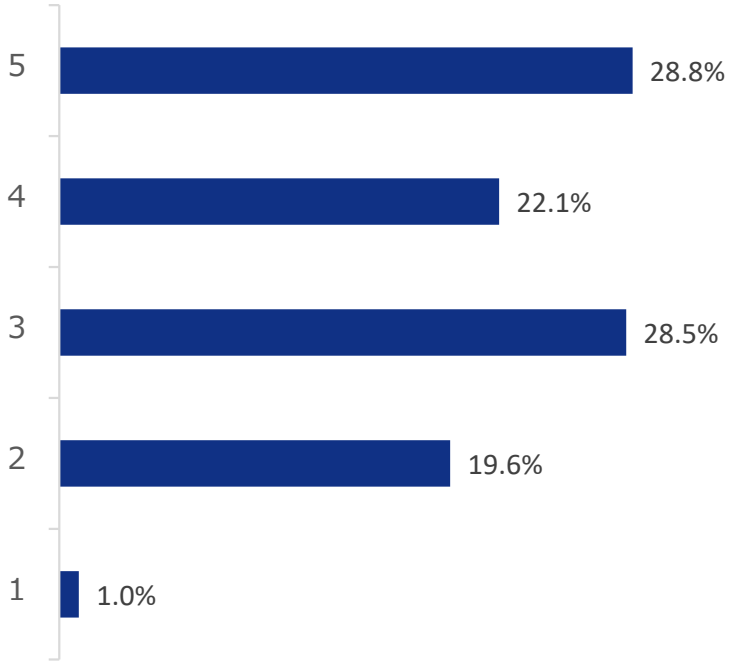
・調査対象：令和４年４月１日から令和５年３月31日に産業雇用安定助成金の出向実施計画を提出した出向元・出向先企業、在籍型出向を経験された労働者
・調査対象事業所数：出向元企業689社、出向先企業831社、出向労働者１企業あたり１名
・アンケート回答数：出向元企業315社、出向先企業351社
・調査方法：調査対象企業に都道府県労働局からアンケート調査票を郵送配布、郵送回収

出向元企業が受けるメリット

出向元企業による在籍型出向に対する評価　（n＝315（複数回答可））

評価できる（評価できる＋やや評価できる）　99.4%
評価できない（やや評価できない＋評価できない）　0.6%

出向元企業が在籍型出向を評価する理由　（n＝評価できると答えた313（複数回答可））

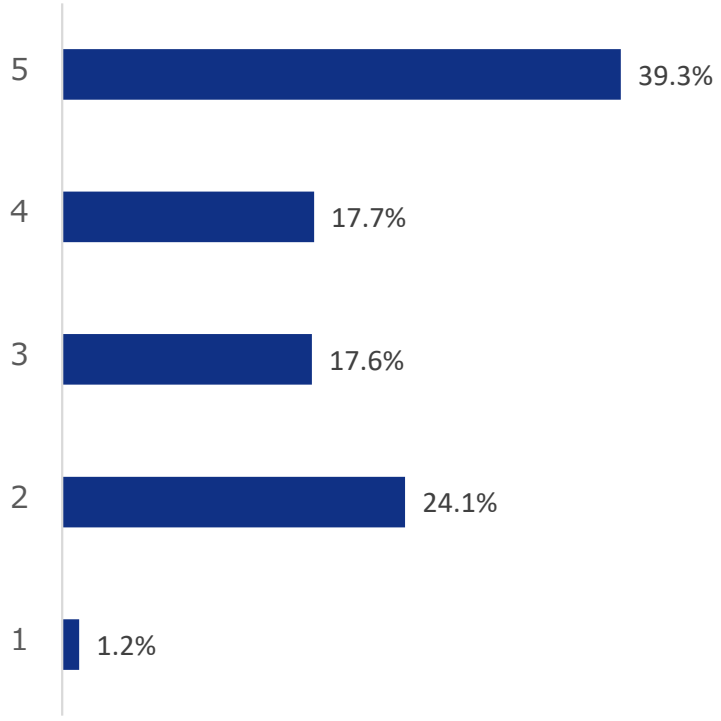


出向先企業が受けるメリット

出向先企業による在籍型出向に対する評価　（n＝351（複数回答可））

評価できる（評価できる＋やや評価できる）　99.1%
評価できない（やや評価できない＋評価できない）　0.9%

出向先企業が在籍型出向を評価する理由　（n＝評価できると答えた348（複数回答可））



その他のメリット

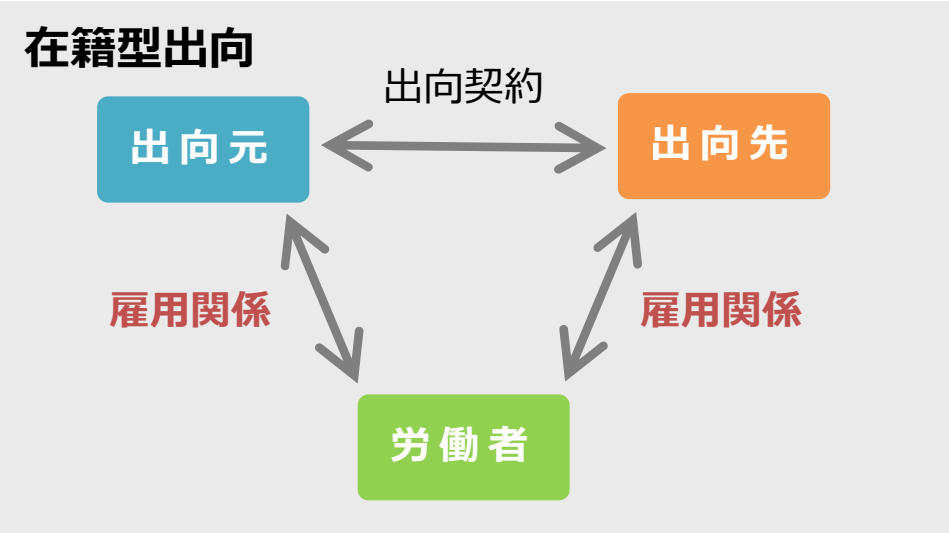
（出向元企業）
・雇用の安定につながり従業員が安心して働けるため
・事業が一時的に縮小したが、解雇することなく、要員調整を行えたため

（出向先企業）
・失業者を出さず雇用維持する事で社会への貢献につながると意識できるため

在籍型出向って、どういう働き方？

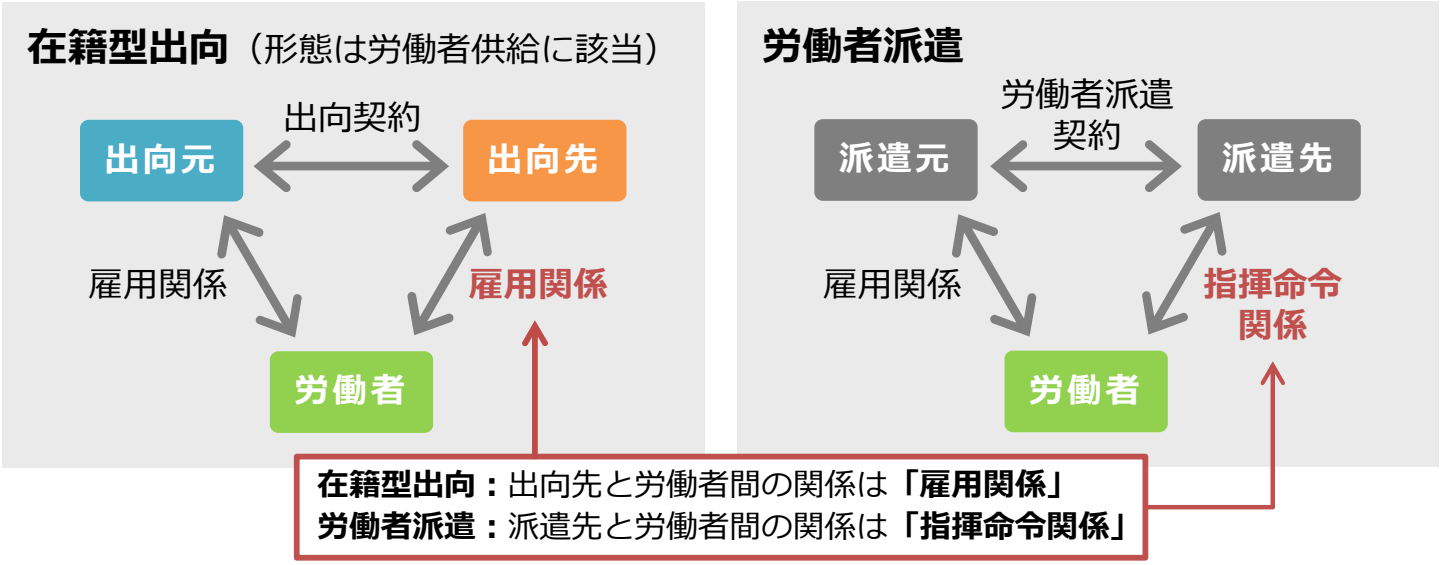
在籍型出向とは？

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。





※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

災害時における雇用維持を目的とした在籍型出向の取り扱い

災害の影響等を受け、**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、災害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、**災害時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？

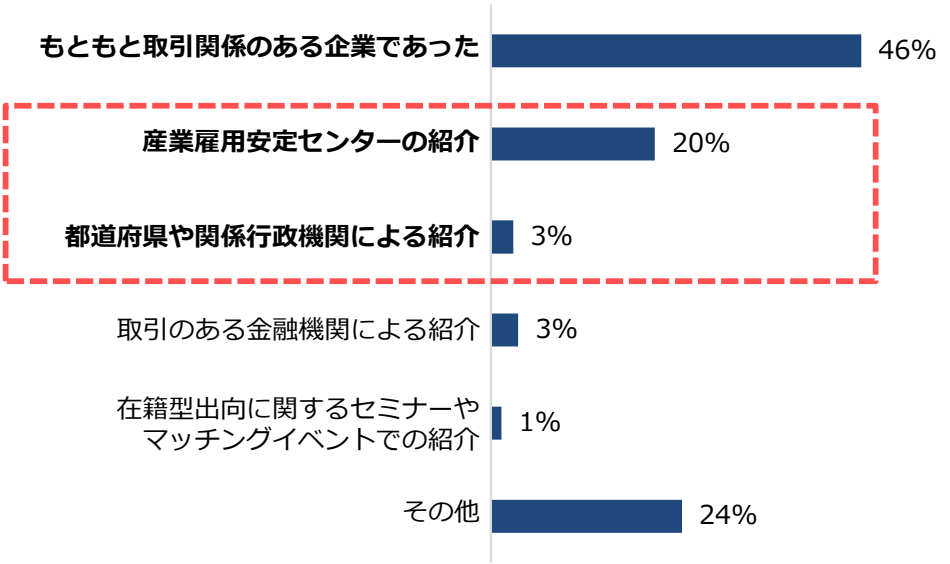
ポイント

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、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って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。
コンサルタントが一緒に相手先を見つけてくれたり、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、相談してみてほしいね。



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、28万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

受入情報の検索

おすすめの利用方法

■ **助成金の利用にあたり、センターのウェブサイトから、全国の労働者の受入れを希望している事業所（出向受入情報※）の業務の内容を見ることができます。**

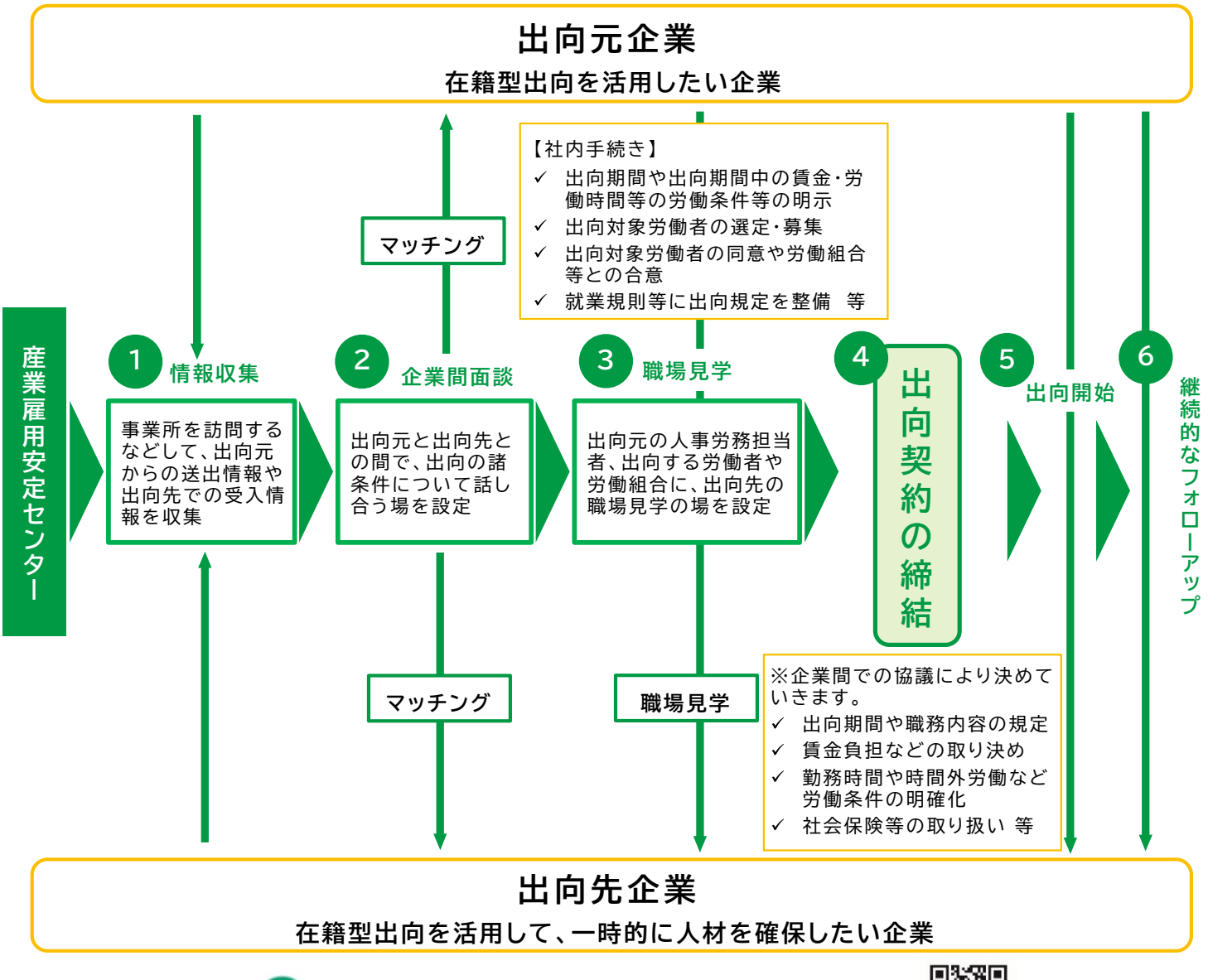
※ウェブサイトや検索はどなたでもご利用できます

※助成金の利用の可否については、都道府県労働局またはハローワークへお問合せ下さい。

■ **在籍型出向のマッチング支援をご希望の場合は、御社所在の都道府県のセンター事務所に連絡してください。**
センターが、ご希望の事業所とのマッチングを進めます！

※受入方法が「移籍」の場合であっても、産業雇用安定センターが事業所と話し合いをし、「在籍型出向」として実施できる場合があります。まずはセンターにご相談ください。

出向のマッチングからフォローアップまで支援します



公益財団法人 産業雇用安定センター

在籍型出向するには、どういう準備が必要？

ポイント

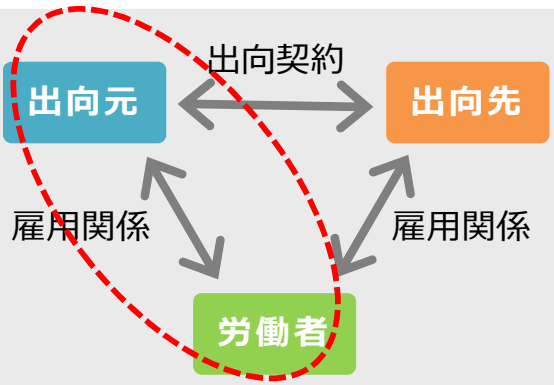
- 在籍型出向は、**労働者の個別的な同意**または**就業規則等の社内規程**に基づき行う必要があります。
- 在籍型出向をする際に、**出向の必要性や出向期間中の労働条件等**を、**出向元企業、出向先企業および労働者の三者間でよく話し合った上で**、出向契約の内容や出向期間中の**労働条件等を明確に**しておくことが重要です。

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

（P14 就業規則例参照）

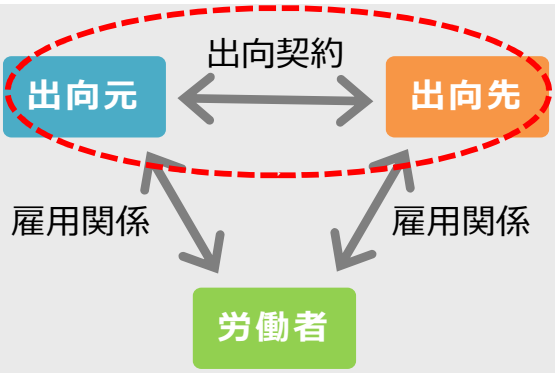


ステップ2

出向元↔出向先

出向契約の締結

（P19 出向契約書例参照）

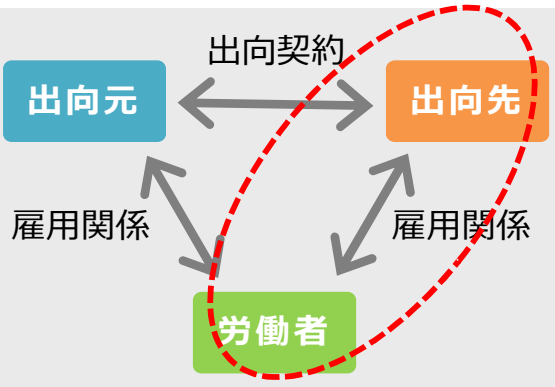


ステップ3

出向先↔労働者

出向期間中の労働条件等の明確化

（P22 参照）



出向開始

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

●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**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**。

ヒント

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た企業もあります。

●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）

就業規則の出向規程の参考例

※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の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（災害特例人材確保支援コース、令和八年熊本地震災害特例人材確保支援コース）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（P25～26参照）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。

● また、**雇用調整を目的として行われるもの**であって、人事交流・経営戦略・業務提携・実習のため等に行われるものではなく、かつ、出向労働者を交換しあうものでないことではないことも必要です。

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**
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を定めることも可能。
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。
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べた水準、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。
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定める。なお労災保険は原則として出向先事業所で適用される。
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。
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。

ステップ 2

出向元↔出向先

出向契約の締結

●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（災害特例人材確保支援コース、令和八年熊本地震災害特例人材確保支援コース）や雇用調整助成金**（ P25～26 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。

① 出向元事業所および出向先事業所の名称と所在地

② 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。

③ 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。

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。

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

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。
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。

＜出向中の賃金＞

(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。

(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。

(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。

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

出向契約書の参考例

※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）

○○○○○株式会社(以下「甲」という。)と○○○○○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　○○○○株式会社
所在地　○○県○○市○○ ○丁目○番○号
［出向先（乙）］名　称　○○○○株式会社
所在地　○○県○○市○○ ○丁目○番○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］○○○○（昭和○○年○○月○○日生）
［出向期間］令和○○年○○月○○日から令和○○年○○月○○日（○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］○○○○
［所　　属］○○○○
［役　　職］○○○○
［業務内容］○○○○
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○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、服務規律、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○○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○○年○○月○○日

甲　○○県○○市○○ ○丁目○番○号
○○○○○株式会社
代表取締役社長 ○○ ○○　　㊞

乙　○○県○○市○○ ○丁目○番○号
○○○○○株式会社
代表取締役社長 ○○ ○○　　㊞

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

●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**	⑧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
②**有期労働契約を更新する場合の基準**（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む） ※有期労働契約を更新する場合があるときに限る	⑨臨時に支払われる賃金、賞与等、最低賃金額
③**就業の場所、従事すべき業務**（変更の範囲を含む）	⑩労働者に負担させる食費、作業用品など
④**始業・終業の時刻、休憩、休日などに関すること**	⑪安全・衛生
⑤**賃金※の決定方法、支払の時期**、昇給などに関すること ※退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く	⑫職業訓練
⑥**退職に関すること（解雇の事由を含む）**	⑬災害補償、業務外の傷病扶助
⑦**無期転換の申込みに関する事項**（無期転換後の労働条件を含む） ※有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申込みをすることが可能である場合に限る。	⑭表彰・制裁 ⑮休職に関する各事項

・①～⑦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。

・⑧～⑮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？

ポイント

- 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。

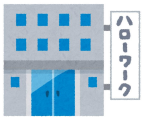
①出向先企業が出向元企業に対して支払う給与負担金は、出向先企業の給与として取り扱われます。（法基通9-2-45）

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**されます。（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

雇用保険



【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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/data/toriatsukai_youryou.html

労働者災害補償保険

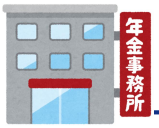


【お問い合わせ先：最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署】

- 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。

［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？

ポイント

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］
（災害特例人材確保支援コース、令和八年熊本地震災害特例人材確保支援コース）

令和６年能登半島地震又は令和８年熊本地震の影響で一時的に事業活動の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。

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でかかる出向期間中に支払う賃金の一部について、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。なお、申請手続きは出向元企業がまとめて行います。
※災害特例人材確保支援コースの出向元企業は、石川県七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町、輪島市、穴水町、珠洲市、能登町に所在する事業所の事業主に限り対象になります。
※令和八年熊本地震災害特例人材確保支援コースの出向元企業は、熊本県内に所在する事業所の事業主に限り対象になります。

	中小企業	中小企業以外
助成率	4/5	2/3
上限額（出向元・出向先の合計）	9,110円	

災害特例人材確保支援コース
詳細はこちら

令和八年熊本地震災害特例人材確保支援コース
詳細はこちら

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、9,110円×330/365×支給対象期の日数が上限。

参考：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(災害特例人材確保支援コース）の例

出向元		出向先	
3,600円		**5,400円**	
助成額 **4／5（2,880円）**	**実質負担** **1／5（720円）**	**助成額** **4／5（4,320円）**	**実質負担** **1／5（1,080円）**

■（参考）雇用調整助成金の場合

助成額 **2／3（2,400円）**	**実質負担** **1／3（1,200円）**	**実質負担** **10/10（5,400円）**

お問い合わせ先　**都道府県労働局・ハローワーク（P29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。

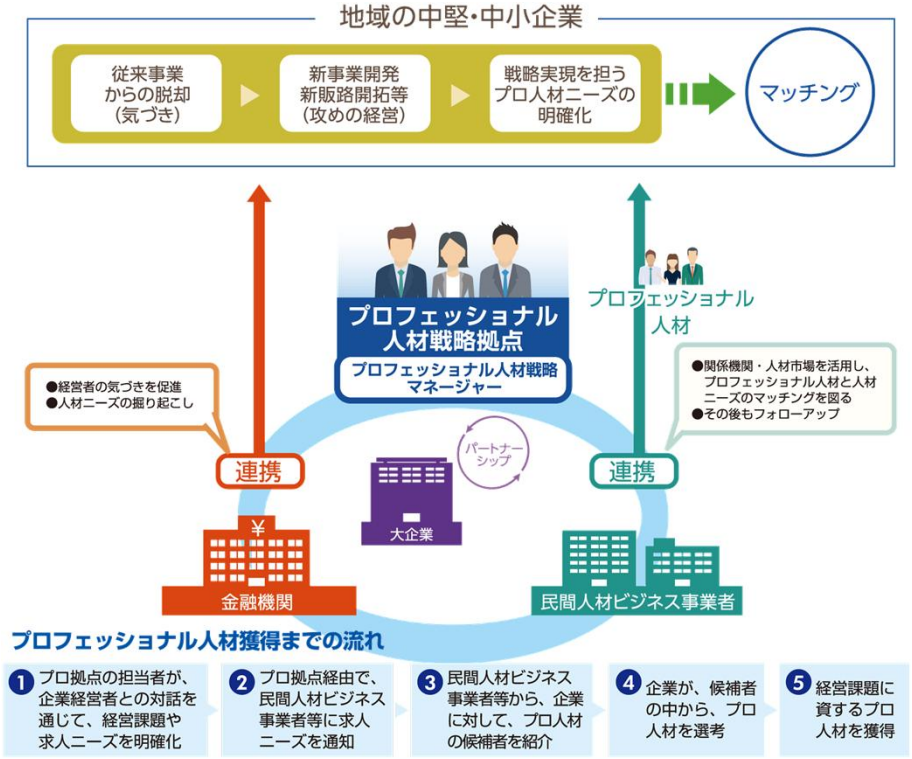
厚生労働省

プロフェッショナル人材事業［内閣府］

全国45道府県（東京都および新潟県を除く）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。

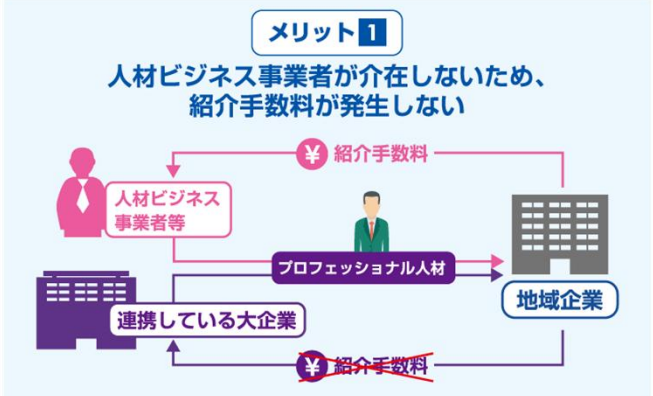


都市部大企業からの在籍型出向等による人材交流

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
- 総合商社勤務
- 海外に駐在し、現地企業のM&A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
- キャリアの選択肢を広げたいと思い、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、ブランディング戦略チームの一員として従事

Q&A

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生じた場合には、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

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）

P25・26「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

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 >雇用関係助成金 ＞ お問い合わせ先・申請先

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

産業雇用安定センターのお問い合わせ先
※助成金制度に関するお問い合わせは受け付けておりません。

トップページ> 産業雇用安定センターについて> 所在地一覧

https://www.sangyokoyo.or.jp/about/location/index.html