

産業雇用安定センター活用のご案内



応援します、頑張るあなたの新職場!!



公益財団法人 産業雇用安定センター 石川事務所



1

産業雇用安定センターについて

プ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る「人材の橋渡し」の業務を **無料** で実施しています。

※ 基本財産出捐団体

- 一般社団法人 日本造船工業会
- 一般社団法人 日本鉄鋼連盟
- 電気事業連合会
- 一般社団法人 全国銀行協会
- 一般社団法人 日本自動車工業会
- 一般社団法人 日本電機工業会
- 一般社団法人 セメント協会
- 日本化学繊維協会
- 日本製紙連合会
- 日本石炭協会
- 日本紡績協会
- 一般社団法人 日本民営鉄道協会
- 一般社団法人 日本船主協会



雇用調整等のニーズのある **1** 企業様（送出）と **2** 入れて希望の企業様（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。

2

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ができること

産業雇用安定センターは、厚生労働省と経済団体等により公益財団法人として設立された公的団体です。
以下のような必要がある場合には、産業雇用安定センター石川事務所ににご相談ください。

産業雇用安定センターは、ハローワークとも緊密に協力しながら、在籍型出向・再就職をサポートいたします。
産業雇用安定センターのご利用に当たっては、費用は生じません（無料）。

困難な状況にはあるが、従業員
の雇用はぜひ続けたい。

↓

「在籍型出向」の活用を支援します

- ① 従業員の方を解雇するのではなく、雇用を維持したい場合には、産業雇用安定センターが**出向先企業をご提案**します。
- ② **従業員の方が出向に同意**することが必ず必要です。
- ③ センターは、出向先候補となる企業との**面談の場を設定**しますので、出向元・出向先企業の間で出向期間、賃金の負担、労働時間等について、具体的に話し合いをしていただきます。
- ④ センターは、必要に応じて**出向先の企業の職場見学**も設定します。
- ⑤ 両者間で出向に合意した場合には、「**出向契約**」の締結が必ず必要です。具体的なプロセスについてはセンターがサポートします。
- ⑥ 出向期間が終了したら、**従業員の方には元の企業に復帰**していただきます。

現在の状況では、従業員を解雇する
ことも避けられないかも・・・。


↓

離職することとなる従業員の
再就職を支援します

- ① 従業員の解雇を余儀なくされる場合は、その企業からセンターに対して在職している従業員の再就職の支援依頼をしていただくことが必要です。
- ② その上で、個々の従業員の方がセンターに求職の登録をしておくこととなります。
- ③ センターは、求職の登録をしていただいた方ひとり一人に専任のコンサルタントがついて、再就職に向けてサポートします。
- ④ 在職している従業員の方が離職してしまった後も、センターは1年間にわたって再就職の支援を行います。

公益財団法人 産業雇用安定センター 石川事務所

金沢市上堤町1-12 金沢南町ビル4階 ☎ 076-261-6047



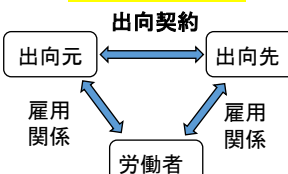
3

公益財団法人 産業雇用安定センター

在籍型出向とは

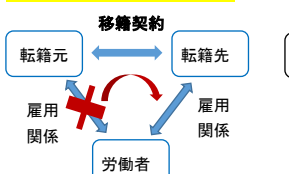
在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、**労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務**することをいいます。

在籍型出向



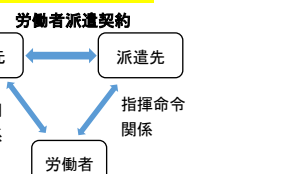
※出向先と労働者間の関係は「雇用関係」

移籍型出向(転籍)



※退職と雇用の同時発生

労働者派遣



※派遣先と労働者間の関係は「指揮命令関係」

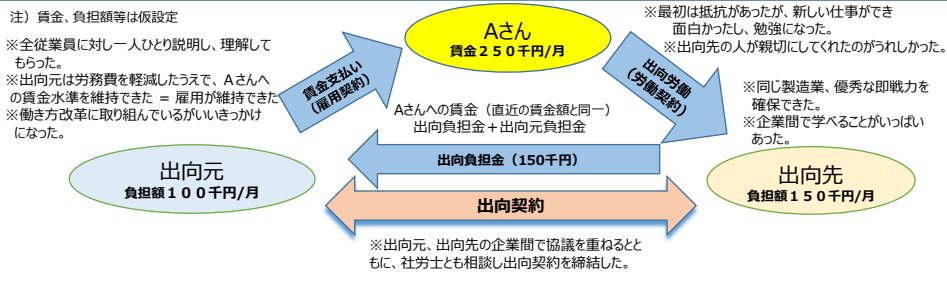
4

在籍型出向のメリット

- 労働者の雇用の維持が図られることに加え、労働者は自社ではできない経験をする事により職業能力の向上につながり、出向元企業の経営にとっても業績向上や人材育成といった効果が期待できます。
- また、出向先企業にとっても、人材の受入方法の選択肢が広がるとともに、出向労働者の能力発揮によって生産性が向上するなど、職場が活性化する効果が期待できます。

事例

送り出し企業の業態	送り出しの理由	受入れ企業の業態	受入れの理由	出向者数
金属材料製造業	感染症の影響により需要が落ち込んでいる。熟練工の雇用維持を図りたい。	製菓業	これまで人手不足が続いており苦慮してきた。特に冬場の人員確保は深刻な問題。一時的な出向でもよいので受入れたい。	10



5

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。※労働者派遣法第2条第1号の「労働者派遣」
- **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扱い

- 在籍型出向の形態は、労働者供給に該当するものですが、
 - 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、「業として行う」ものではないと判断されます。

■ 雇用維持を目的とした在籍型出向の取扱い

- **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み**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。**

6

公益財団法人 産業雇用安定センター

在籍型出向に際しての準備

ステップ 1
労働者の個別同意や就業規則等の整備、労使の話し合い

ステップ 2
出向契約の締結

ステップ 3
出向期間中の労働条件等の明確化

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。
- そして、在籍型出向をするにあたっては、**出向の必要性や出向期間中の労働条件等**について、**出向先企業や労働者と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。

▶ **在籍型出向の開始**

7

公益財団法人 産業雇用安定センター

給与・社会保険・労働保険の取扱い

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**としては、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扱い** 【お問い合わせ先：所轄の税務署】

○出向労働者の給与については、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扱い

8

■ 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有する出向労働者については、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ほう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と出向先企業での資格取得手続が必要です。
- 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に当たっては、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るので、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)

■ 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、出向に当たっての特別な届出等の手続はありません。
- <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）

■ 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において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。

9

■ 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有する出向労働者については、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ほう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と出向先企業での資格取得手続が必要です。
 - 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に当たっては、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るので、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)

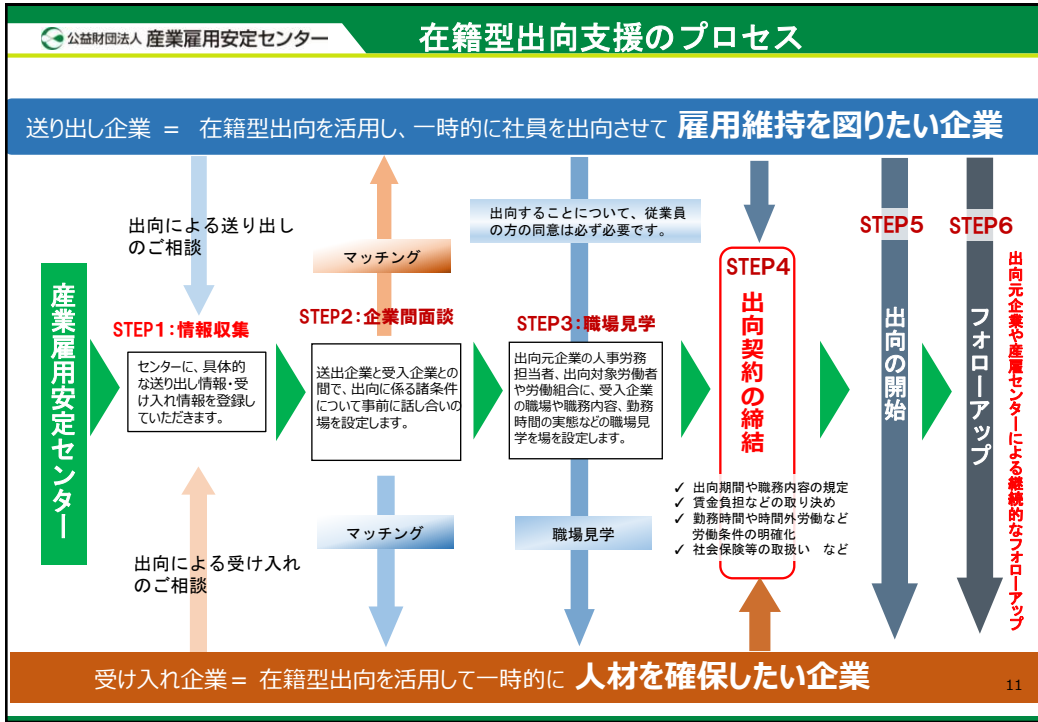
■ 労働者災害補償保険 【お問い合わせ先：最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署】

- 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、出向に当たっての特別な届出等の手続はありません。
- <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）

■ 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において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。

10

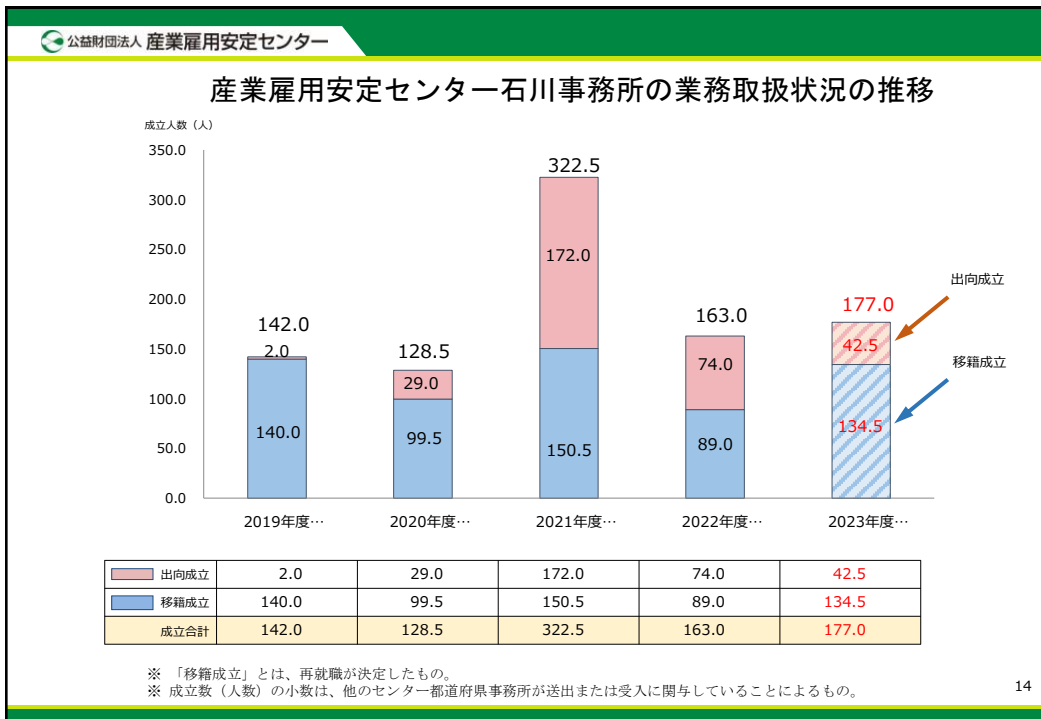
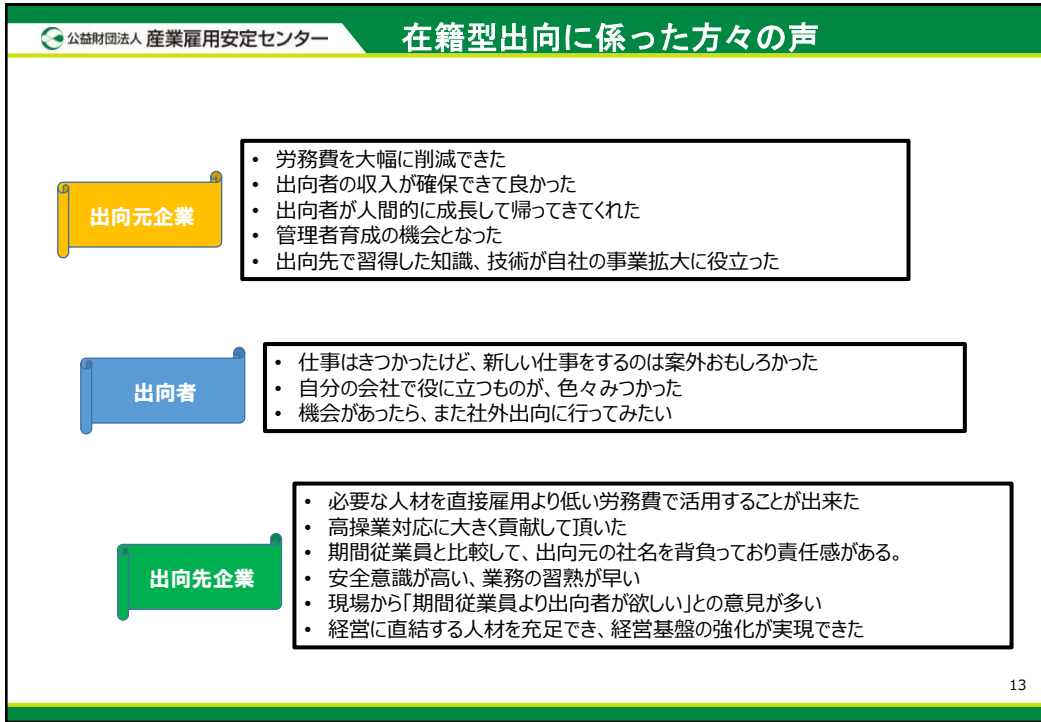


公益財団法人 産業雇用安定センター **在籍出向を活用した雇用維持の具体例**

コロナ下では大企業だけでなく中小企業も雇用維持のため「在籍型出向」を活用しました。

事例	送り出し企業の業態	送り出しの理由	受け入れ企業の業態	受け入れの理由	出向者数
事例1	旅行業	海外旅行の企画・販売業務の割合が高いが当面需要が見込めない、国内旅行に軸足をシフトしつつあるものの、受注は厳しい状況。コロナ下で従業員の雇用を維持するため、これまで在籍型出向を活用してきたが、若い社員の教育訓練に繋がるような出向先を新たに確保してほしい。	ホテル業	会員制リゾートホテルを国内で展開しているが、コロナ下で海外旅行に行けない富裕層などが多く利用しており、人手が大幅に足りない。産雇センターに正社員採用求人をし一部採用したものの、まだ足りないため、当面、在籍型出向として受け入れた。	6
事例2	航空運輸業	産雇センターには、これまでいろいろな企業への出向あっせんをしてもらっているが、従業員が通勤可能な場所への出向先を確保したい。送出手続きは、空港の受付・案内カウンター業務に従事する若手社員。	小売業	空港近郊のアウトレットモールに女性化粧品店の店舗を新たに出したが、販売スタッフの採用が追いついていない。産雇センターがアウトレットモールの約250店舗のほとんどを訪問し、労働者の共働きの出向受入説明会の案内をしてもらい、その説明会に出席して受け入れの相談に乗ってもらった。	2
事例3	医薬品小売業 (調剤薬局)	コロナ禍で病院離れが進んでおり、利用者も大きく減少している。薬剤師のほか、栄養指導を行うため複数の管理栄養士を雇用しているが、積極的な機会が少ない。特に、昨年4月に新規採用した管理栄養士の教育訓練の機会が少ないので、医療機関等への在籍型出向によりキャリアを積まねばならぬ。	一般診療所 (こどもクリニック)	小児科診療を行っている。特に、小児肥満など栄養指導は不可欠ではあるものの、管理栄養士の人材確保に苦慮している。求人を出しているが、そもそも有資格者が見つからない。そのため、出向でも良いので受け入れた。出向期間は12月。	1
事例4	旅行業	旅行商品の企画販売のほか、地方空港のグランドパンドリング業務もしているが、空港業務が雇用過剰の状況なので、グループ内企業への出向を考えた。グループ企業は言っても業種が全く異なり、これまでの人的交流はないので産雇センターに仲介を依頼した。出向対象労働者が共に同意を得るとともに、全従業員に対し出向を活用することを説明した。ハローワークの助成金担当と産雇センターが同席して何度も説明してもらった。	電子部品製造業 (半導体部品の製造)	半導体部品の受託生産を行っており業績は堅調である一方で人手不足に悩んでいる。ハローワークや産雇センターに求人を出しても充足できない。グループ内で雇用過剰となっている企業もあるため、出向を活用して人材確保をしたい。出向期間は12月。	1
事例5	旅行業	海外旅行需要が当面見込めないが、アフターコロナを見据えて従業員の雇用を維持したい。グループ企業は言っても業種が全く異なり、これまでの人的交流はないので産雇センターに仲介を依頼した。出向対象労働者が共に同意を得るとともに、全従業員に対し出向を活用することを説明した。ハローワークの助成金担当と産雇センターが同席して何度も説明してもらった。	コールセンター	出向元企業の旅行業が希望する諸条件を十分調整し受け入れることになった。併せて、出向元企業の人事評価制度に基づき出向者に対する評価を徹底したが、非常に良い制度で運用しており、ぜひ自社でも同様の人事評価制度を導入したい。出向期間は12月。	13
事例6	クリーニング業	専門的なクリーニングを行っており全国からのニーズに対応しているが、コロナ禍に加え最近の原油高で経営環境は厳しい。高度な技術水準を有する従業員の雇用はぜひ維持したい。近隣地域で親和性が高い新たな技術習得に役立つような企業への在籍型出向を活用できないか。	織物業	地域特産の織物製品のひとつとしてクオリティの高いカーテンなどを、デザイン、染色、縫製、検品、出荷している。出向を活用することは初めてだが、フレキシブルな業務体制や丁寧な接客など親和性はあると思う。これを契機として出向元企業との協業による新分野展開も考えていきたい。出向期間は4月。	1
事例7	宿泊業 (観光ホテル)	コロナの感染状況は減少しているものの、県外からの観光客がコロナ前の水準まで戻るまでには当面時間がかかりそう。特にレストラン部門の利用客が減少しているため、在籍型出向を活用して雇用を維持したい。産雇センターに相談したところ、複数の出向先候補企業を提案してもらった。	スポーツ施設提供業 (ゴルフ場)	県内の山間部でゴルフ場を経営している。コロナで県外からの利用者が大きく減少した反面、県内利用客が大きく増加しており人手が足りない。レストラン部門の責任者を確保したいが、山間部に所在してお客入を出しても採用できないので、出向受入により急場をしのぎたい。出向期間は6月。	1
事例8	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、車掌などの乗務員が過剰雇用となっている。産雇センターから介護福祉施設への出向の提案があり、社員が「手上げ」方式により希望者を募った。	老人福祉・介護事業	出向で受け入れる場合は最低でも1年を希望。鉄道業からの受け入れに先立って、急造、自治体と連携して介護職員初任者研修を1か月間のみ実施し、7月から1年受け入れることとなった。	6

12



Q&A

Q1 在籍型出向のメリットを教えてください。

- メリットとしては、在籍型出向により、労働者の雇用の維持が図られることに加え、労働者は自社ではできない経験をすることにより職業能力の向上につながり、出向元企業の経営にとっても業績向上や人材育成といった効果が期待できます。
- また、出向先企業にとっても、人材の受入方法の選択肢が広がるとともに、出向労働者の能力発揮によって生産性が向上するなど、職場が活性化する効果が期待できます。

Q2 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。

Q3 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。

15

Q4 出向先企業や出向元企業はどうやって探したらよいのでしょうか。

- 最寄りの産業雇用安定センターにご相談ください。
- また、自治体や経済産業局では、出向送受入情報を掲載したポータルサイトを運営している場合がありますので、そちらもご参照ください。

Q5 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。

Q6 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

16

従業員の離職や採用、一時的な出向の送り出しや受け入れ、高齢者の再就職、
従業員研修など、雇用に関する課題については
産業雇用安定センター石川事務所までお問い合わせください。

 公益財団法人 産業雇用安定センター 石川事務所
金沢市上堤町1-12 金沢南町ビル4階

☎ 076-261-6047

