

在籍型出向 “基本がわかる” ハンドブック



ひと、暮らし、みらいのために



PL030209企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？

コロナの影響で一時的に仕事がなくなった企業から、慢性的に人手不足な企業や、コロナで需要が伸びている企業に出向している話はよく聞くね。



企業が「**在籍型出向**」っていう形をわざわざするのは、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。
また、**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。



目次

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。	P 2
在籍型出向って、どういう働き方？	P 4
在籍型出向するには、どういう準備が必要？	P 6
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・労働保険の取扱いはどうなる？	P16
在籍型出向の支援制度ってある？	P18
在籍型出向について相談できる場所はある？	P23
Q&A	P24

- 都道府県別産業雇用安定センター事務所一覧..... P26
- 在籍型出向に対する助成制度（産業雇用安定助成金・雇用調整助成金（出向））に関する主なお問い合わせ先一覧..... P27

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

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

■事例1：旅客自動車運送業 → 貨物自動車運送業

観光バス会社（送出企業）

訪日外国人旅行者を専門としているが、観光バスが運行できない状況。**バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。**

<企業規模：29人以下>

出向期間5か月
出向労働者2名



精密部品運送会社（受入企業）

精密部品を専門として輸送しているが、**運転手が慢性的に不足**しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる**丁寧かつ繊細な運転が期待**できるので出向として受け入れたい。

<企業規模：29人以下>

■事例2：旅館・ホテル業 → 食肉加工・販売・飲食業

リゾートホテル（送出企業）

インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機に**レストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。**

<企業規模：100人～299人>

出向期間6か月
出向労働者2名

レストラン（受入企業）

食肉加工の直営レストランを経営している。**調理人を正社員として採用したい**と考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、**同じ地域の企業のお役に立つ**ことを意図して出向受入に切り替えることとした。

<企業規模：30人～49人>

■事例3：金属材料製造業 → 製麺業

金属材料製造業（送出企業）

コロナ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。**

<企業規模：50人～99人>

出向期間2か月
出向労働者13名

製麺業（受入企業）

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、**製麺作業員として受入れたい。**

<企業規模：50人～99人>

■事例4：空港関連サービス業 → 自動車・同付属品製造業

グランドハンドリング業（送出企業）

空港での各種の地上支援業務を行っているが、国際線旅客取扱量が大きく減少していることから、雇用過剰となっている。旅客需要が回復するまで社員の雇用維持を図りたい。

<企業規模：300人～499人>

出向期間12か月
出向労働者76名



自動車・同付属品製造業（受入企業）

特定の車種で需要が堅調であることに加え、一部の海外需要が期待できることから、製造ラインの作業員の確保が喫緊の課題であったが、これまで全く想定していなかった業種からの出向受入となった。

<企業規模：1万人以上>

■事例5：食料品小売業 → 障害者福祉施設

食料品小売業（送出企業）

農産品やハムなどの肉加工食品を地域の特産品として取り扱っている。コロナの影響で売り上げが大きく減少しており、社員の雇用維持に苦慮している。

<企業規模：29人以下>

出向期間8か月
出向労働者1名

知的障害児入所施設（受入企業）

慢性的な人手不足のため担当社労士に相談したところ、在籍型出向による受入れを提案され、産業雇用安定センターに相談するよう勧められた。

<企業規模：50～99人>

■事例6：航空運送業 → 卸・小売業

航空運送業（送出企業）

コロナの影響で航空旅客取扱量が大きく減少しており、雇用過剰となっている。社員の丁寧な接客姿勢が活かせるような出向先を確保して雇用を維持したい。

<企業規模：1万人以上>

出向期間6か月
出向労働者14名

卸・小売業（受入企業）

新規出店を計画しているものの、新規採用による人員確保ができていない。社会貢献の意図も含めて、店舗での販売員として出向で受け入れたい。当社の社員にも良い影響が生じることを期待している。

<企業規模：5000～9999人>

■事例7：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（送出企業）

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（受入企業）

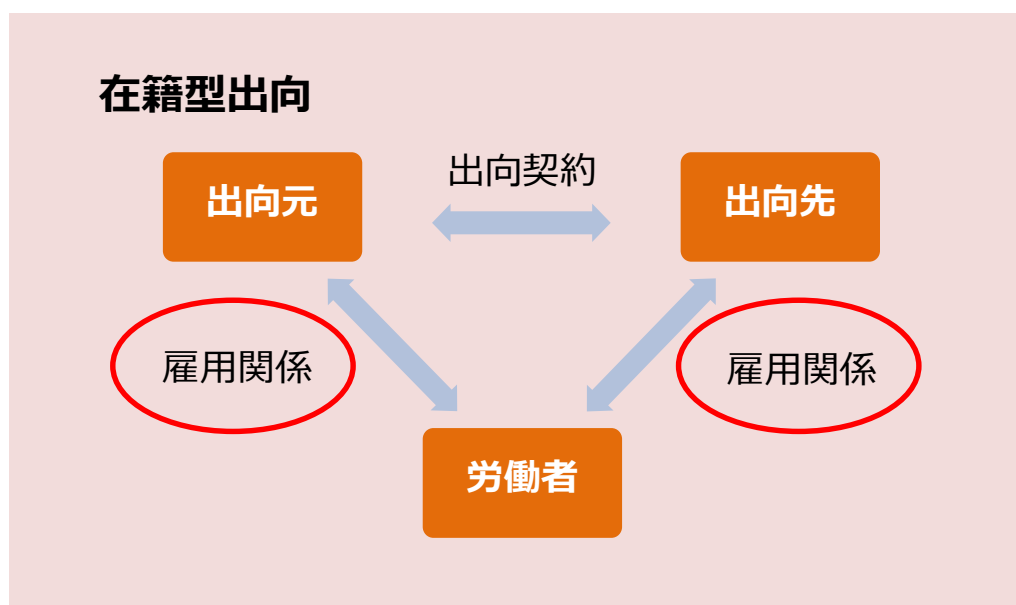
スタートアップ企業であるが、来春稼働予定の新素材のパイロットプラント建設に当たり、機械設計者を確保する必要がある。

<企業規模：29人以下>

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**、一定期間継続して勤務することをいいます。



出向元・出向先の
両方と雇用関係があるのね。

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。



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（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」を指します。

○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。

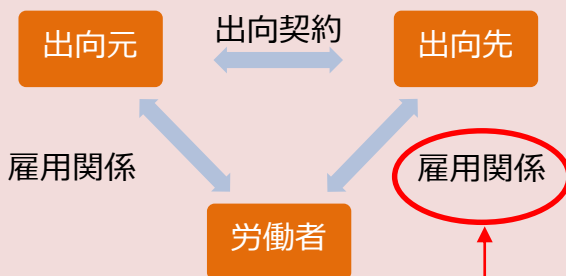
■コロナ禍における雇用維持を目的とした在籍型出向の取扱い

○新型コロナウイルス感染症の影響等を受け、**事業の一時的な縮小等を行う事業主**が、人手不足等の事業主との間で在籍型出向を活用して**労働者の雇用維持を図るために行う取組み**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。**

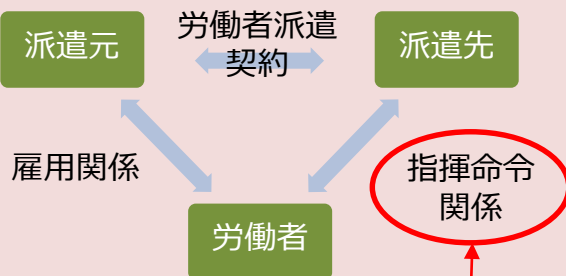
○なお、例えば、当初から出向させることを目的として雇い入れて出向を命じたり、コロナの影響がなくなった後に新たに出向を命じたりするなど、**コロナ禍の雇用維持の目的と考えられる範囲を超えることのないよう**、留意が必要です。

※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）

在籍型出向（形態は労働者供給に該当）



労働者派遣



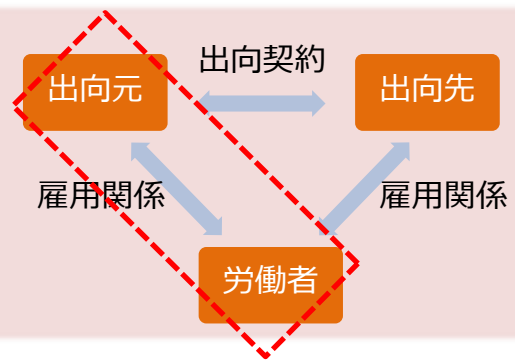
在籍型出向：出向先と労働者間の関係は「雇用関係」
労働者派遣：派遣先と労働者間の関係は「指揮命令関係」

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。
 - 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。

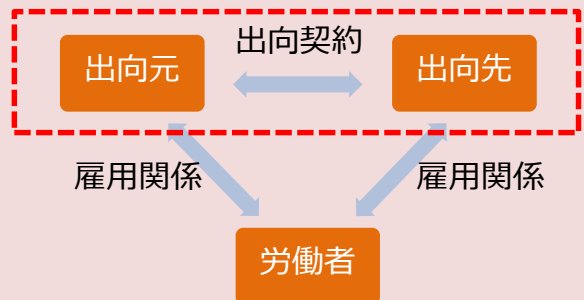
ステップ 1

労働者の個別同意や
就業規則等の整備、
労使の話し合い



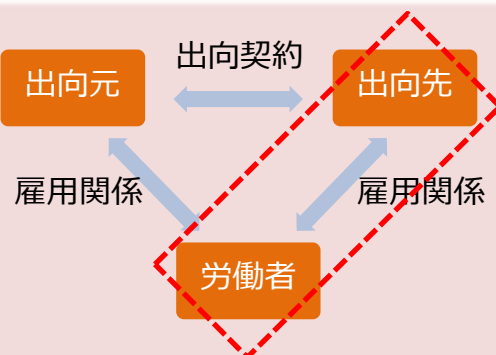
ステップ 2

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



出向開始

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

- 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（労働契約法第14条）。
- 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い、出向に際しては労働者の個別的な同意を得ていくことが望まれます**。
- 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（P18参照）を活用する場合には、**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。



ヒント

コロナ禍において労働者に在籍型出向を命じるにあたって、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）

【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あり、実際の規程の作成にあたっては、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。

出向契約の締結

○出向契約においては、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
<u>労働者の地位に関わる権利義務</u> ・解雇権（諭旨解雇や懲戒解雇を含む） ・復帰命令権	<u>就労に関わる権利義務</u> ・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**（P18参照）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 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）について、出向労働者ごとに定める。</p>
<p>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。</p>
<p>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</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 出向期間中の出向労働者の賃金については、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について規定する。 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・時期等について規定する。</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、出向先事業主に對して補助するか、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、出向元事業主に對して補助するか、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>

【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あり、実際の契約書の作成にあたっては、出向元企業・出向先企業の双方で協議をお願いします。

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、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。ただし、事案の内容に応じ、甲の定めるところにより甲においても懲戒を行うことがある。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]〇〇銀行

[支店名]〇〇支店

[口座種別]普通

[口座番号]〇〇〇〇〇〇〇〇

[口座名義]〇〇〇〇株式会社

(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 印

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 印

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、出向元企業における身分等の取扱いは、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うこととなります。
- 労働条件について、具体的には、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明示することとなりますが、出向元企業が出向先企業に代わって明示しても差し支えありません。

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、
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）	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
③就業の場所、従事すべき業務	⑩安全・衛生
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事	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
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、昇給に関する事 ※退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く	
⑥退職に関する事（解雇の事由を含む）	

(注)

- ・ ①～⑥の項目（⑤の昇給に関する事を除く）は原則として書面の交付※で明示する必要があります。
- ・ ⑦～⑭の項目は、使用者がこれらの定めをした場合において、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。

※労働者が希望した場合、FAXや電子メール等出力して書面を作成できる方法による明示も認められています。 —15—

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**。

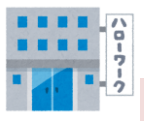
■ 出向労働者の給与の法人税法上の取扱い 【お問い合わせ先：所轄の税務署】

- 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
<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)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000692542.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)

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。



在籍型出向の支援制度ってある？

- ポイント** ○支援策については、以下にご案内するもののほか、各地域ごとに自治体等が独自の取組みを行っている場合があります。詳しくは、厚生労働省のホームページでご紹介しています。

厚生労働省HP> 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により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、一定期間の助成を行います。

【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によりかかる次の経費について、出向元企業と出向先企業とが共同事業主として支給申請を行い、当該申請に基づきそれぞれの企業へ支給（申請手続は出向元企業が行う）。

○出向運営経費

出向元企業および出向先企業が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費等、出向中に要する経費の一部を助成。

		中小企業	中小企業以外
助成率	出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9 / 10	3 / 4
	出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4 / 5	2 / 3
上限額（一人一日当たり）		12,000円 / 日（出向元・先の計）	

○出向初期経費

- ・就業規則や出向契約書の整備費用、出向元企業が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先企業が出向者を受け入れるための機器や備品等の整備等の出向の成立に要する措置を行った場合に助成。（詳細はこちら）
- ・助成額：出向元企業・出向先企業それぞれ10万円 / 1人当たり（定額）
業種等による加算額はそれぞれ5万円 / 1人当たり（定額）



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。（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、8,370円×300/365×支給対象期の日数が上限。



人材確保等促進税制 [経済産業省]

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（※2）が、前年度より20%以上増えていること

<税額控除>

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）から税額控除

控除対象新規雇用者給与等支給額の20%を法人税等から税額控除

ただし、税額控除額は法人税額等の20%を上限とする

(詳細はこちら)

※1～4の用語の定義については、右の「詳細はこちら」をご覧ください。



※本税制の措置には、租税特別措置法等の改正が必要であり、現時点ではあくまで予定となりますので、ご注意ください。

COLUMN

- 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1月現在）

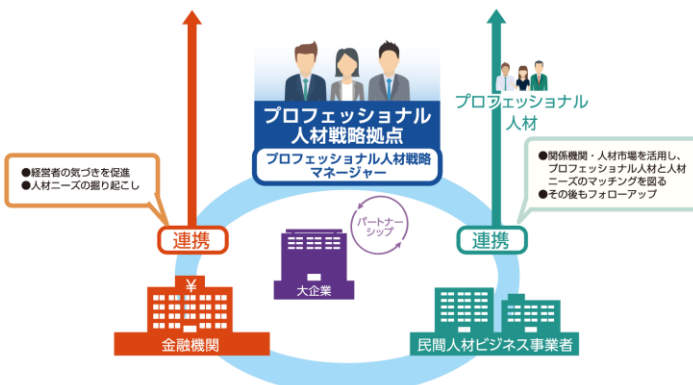
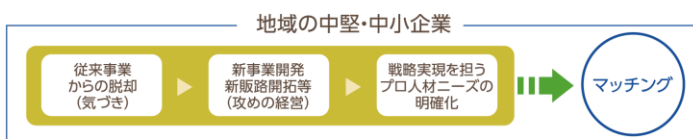
※「人材余剰の企業」から「人手不足の企業」への一時的な雇用移動

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、沖縄県を除く）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。

同拠点では、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により、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。



プロフェッショナル人材獲得までの流れ

- 1 プロ拠点の担当者が、企業経営者との対話を通じて、経営課題や求人ニーズを明確化
- 2 プロ拠点経由で、民間人材ビジネス事業者等に求人ニーズを通知
- 3 民間人材ビジネス事業者等から、企業に対して、プロ人材の候補者を紹介
- 4 企業が、候補者の中から、プロ人材を選考
- 5 経営課題に資するプロ人材を獲得

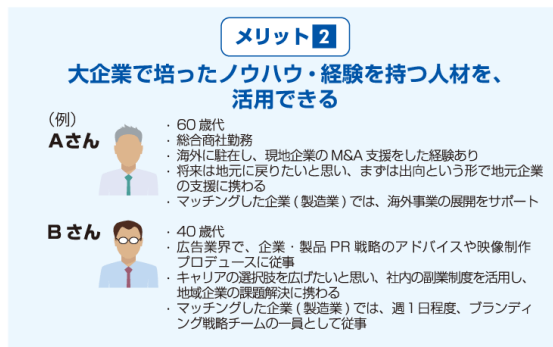
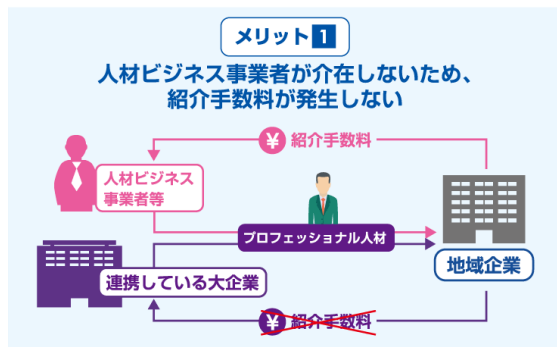
都市部大企業からの在籍型出向等による人材交流

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、紹介手数料はいただきません。

なお、この人材にかかる人件費や交通費等の諸経費は、送出元の都市部大企業と受入側の地域中堅・中小企業が協議のうえ決めることとされています。



都市部大企業による人材交流を行う際のメリット





各地で先進的な支援の取組みが始まっています。
トッランナーの皆さんの一部をご紹介します！

※2021年1月時点情報

自治体

千葉県（ちばの魅力ある職場づくり公労使会議）

- 2020年7月、**ちばの魅力ある職場づくり公労使会議**（※）において、「一時的に雇用過剰となった労働者の雇用を守るため、人手不足等の企業との雇用シェアなど、支援に関する情報を広く発信する」ことなどを含む**公労使共同宣言を採択し、オール千葉で取り組むことを県内に発信**。
- 2020年8月、経済団体会員企業を対象に**アンケート調査**を実施したところ、**県内企業への周知不足が課題**と認識。
- 2021年1月、企業の経営者や人事労務担当者等を対象に、雇用シェアに関する**県内の成功事例や在籍型出向の具体的な手続などを紹介するWEB説明会を開催**（オンデマンド配信も実施）。

※構成員：千葉県経営者協会、千葉県商工会議所連合会、千葉県商工会連合会、千葉県中小企業団体中央会、
連合千葉、千葉銀行、千葉信用金庫、千葉県知事、千葉労働局長、関東経済産業局、千葉市、
千葉市長会・千葉県町村会、千葉県社会保険労務士会、千葉県税理士会、千葉県産業振興センター（よろず支援拠点）、千葉働き方改革推進支援センター等

福井県（ジョブシェアリング促進事業）

- 2020年10月から、福井県がコロナの影響等を受ける企業の雇用サポートとして「ジョブシェアリング促進事業」を立ち上げ、**福井県雇用シェア促進協議会を設置**。
- 福井県と産業雇用安定センター福井事務所**が連携協定を締結。労働力過剰企業および労働力不足企業の需給ニーズ等の**企業情報の提供を相互に行い**、出向等のマッチングを促進。

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、労働者団体、国・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**。

▶産業雇用安定センターについては、23ページをご覧ください。

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（申込フォーム）**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にて以下の連携強化**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、支店長らによる**企業訪問の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。

在籍型出向について相談できる場所はある？

- ポイント
- 在籍型出向については、以下にご案内するもののほか、各地域ごとに自治体等が相談窓口を設けている場合があります。詳しくは、厚生労働省のホームページで御紹介しています。

厚生労働省HP> 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



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**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等が協力して設立された公益財団法人です。
- 設立以来、21万件以上の出向・移籍の成立実績があります。
- コロナの影響により、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、双方の企業の皆さんに対して**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、企業の皆さんからの相談に応じてます。
(センターHP)

お問い合わせ先

26ページをご覧ください



都道府県労働局・ハローワーク

- **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（P18参照）についてのご相談や申請は、**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。

助成金の相談先は、労働局またはハローワークです。産業雇用安定センターではないので、おまちがえありませんよう！



(厚生労働省HP)

お問い合わせ先

27ページまたは厚生労働省HPをご覧ください



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、コロナ禍の中で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。

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、出向送出・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



都道府県別 産業雇用安定センター事務所一覧

(2021.1.28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	千葉県千葉市中央区富士見2-7-5	富士見ハynesビル4階	043-225-4855
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3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	名古屋市南区名駅南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	ジシンヨービル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	山口市小郡高砂町3-26	ナガオビル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（産業雇用安定助成金・雇用調整助成金（出向））
に関する主なお問い合わせ先一覧（都道府県労働局・ハローワーク）

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	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
福島県	職業対策課、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
茨城県	職業対策課、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
福井県	職業対策課、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
岐阜県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
静岡県	雇用調整助成金センター、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
滋賀県	職業対策課 助成金コーナー、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
京都府	助成金センター、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
大阪府	助成金センター、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
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、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
岡山県	職業対策課、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
広島県	職業対策課、各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
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	各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
高知県	各ハローワーク	厚生労働省HP参照(※)
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	厚生労働省HP参照(※)
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

※厚生労働省HP：ホーム > 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（QRコードは22ページ参照）

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