

雇用を守る 従業員シェアの活用法

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、休業したり事業縮小を余儀なくされたりと厳しい状況が続く事業者が増えたことで、「従業員シェア（在籍型出向）」が注目されるようになりました。本稿では、従業員シェアとは何かというところから、メリット・課題、実際に導入する際の実務内容、各種支援制度などについて解説、紹介していきます。

●執筆／日本橋人事労務総研・社会保険労務士小岩事務所
代表 特定社会保険労務士 小岩 和男

CHAPTER

1

従業員シェアとは P.66

CHAPTER

2

従業員シェアのメリットと課題 P.68

CHAPTER

3

従業員シェアの準備内容と留意点 P.69

CHAPTER

4

従業員シェアの支援制度 P.71

付録

1

就業規則（出向規程）（例） P.74

付録

2

出向契約書（例） P.75

●執筆者プロフィール

小岩 和男（こいわ かずお）

1982年中央大学法学部法律学科卒業後、東武不動産株式会社（東武鉄道グループ）に入社。以降、不動産営業を経て人事総務業務に従事。2004年、社会保険労務士試験合格後独立。現在、日本橋人事労務総研代表・特定社会保険労務士として、企業の労務顧問・講演・執筆業務で経営者を支援している。主な著書に『社員10人までの小さな会社の総務がよくわかる本』（明日香出版社）がある。

従業員シェアとは

まずは従業員シェアとは何か、具体的な例とともに解説していきます。

コロナ禍で活用が進む 従業員シェア（在籍型出向）

従業員シェアとは、出向元企業と出向先企業で「出向契約」を結び、出向元企業の従業員が一定期間出向先企業で勤務を行うことです。なお、以下で解説する「在籍型出向」は、従業員シェアと同じ意味として使用しています。

1 需要と供給のバランスが取れる 雇用ルール

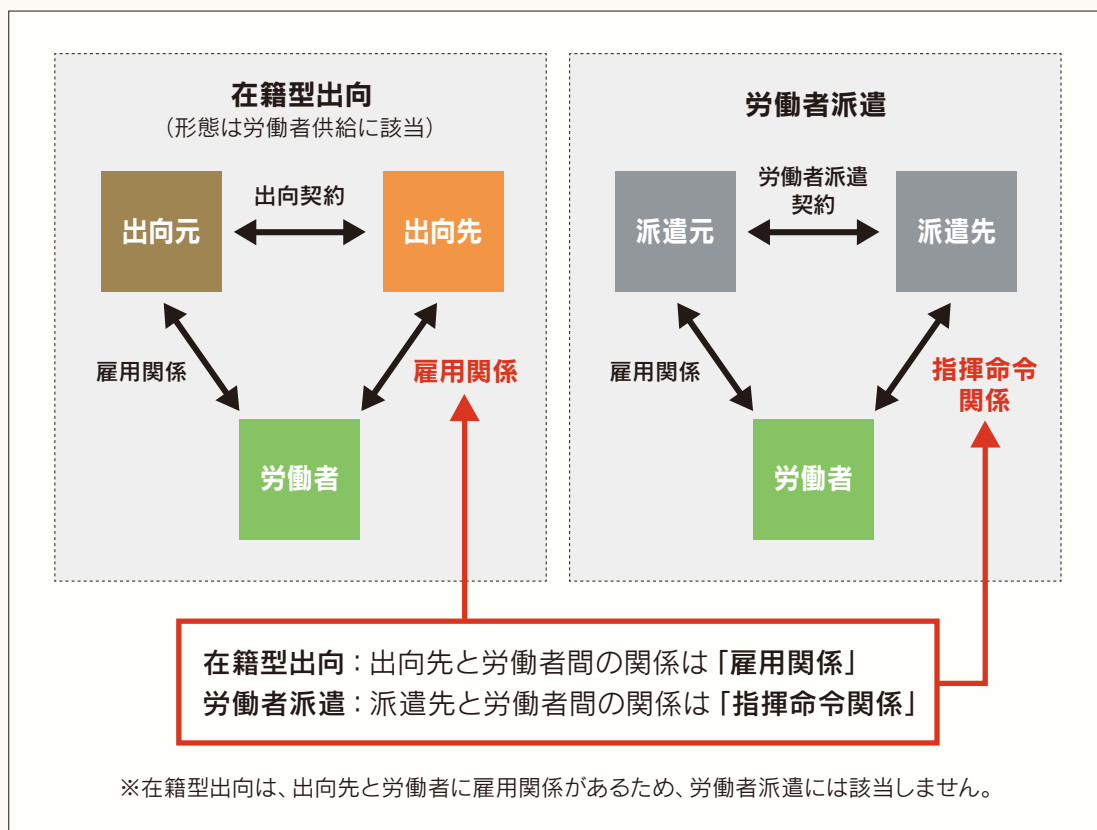
コロナ禍で、従業員シェア（在籍型出向）の活用が進んでいます。これは需要が大幅に減少した企業が一時的に事業を縮小させる場合に活用できる「従業員の雇用を維持しつつ人手不足等の他企業で働く」という、需要と供給のバランスが取れる雇用ルールです。

コロナの影響を受けている業種等では、経済回復した際、出向先から出向元（自社）に戻る（復職）ことを前提に実施できる合法的な雇用形態といえます。

2 出向先双方と雇用関係がある （労働者派遣とは異なる）

在籍型出向は「労働者供給」（職業安定法第四四条により「業として行うことは禁止」）に当たりますが、コ

1 在籍型出向と労働者派遣の違い



ナ禍で事業の一時的な縮小を行う事業主が、前述の目的で出向させる場合は、「業として行うものではない」と

考えられています。また「労働者派遣」とも違います。在籍型出向は、出向元と出向先双方と雇

出所：「在籍型出向『基本がわかる』ハンドブック（第2版）」（厚生労働省）

2 在籍型出向の事例

イラスト◎いしかわ ちえこ

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 (送出国企業)

訪日外国人旅行者を専門としているが、観光バスが運転できない状況。バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに雇用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はかりたい。

〈企業規模：29人以下〉

出向期間 5 か月
出向労働者 2 人



精密部品運送会社 (受け入れ企業)

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〉



※ 異業種ではありますが、「運転」でうまくマッチングした事例です。

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 (送出国企業)

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：100～299人〉

出向期間 6 か月
出向労働者 2 人



レストラン (受け入れ企業)

食肉加工の直営レストランを営んでいる。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、同じ地域のお役に立つことを意図して、出向受け入れに切り替えることとした。

〈企業規模：30～49人〉



※ 異業種ではありますが、「調理」でうまくマッチングした事例です。

事例 ▶ 3 航空運送業 ▶ 卸・小売業



航空運送業 (送出国企業)

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生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 人



卸・小売業 (受け入れ企業)

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。社会貢献の意図を含めて、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：5,000～9,999人〉



※ 異業種ではありますが、「接客・販売」という「親和性」でうまくマッチングした事例です。

出所：東京商工会議所ホームページを一部加工

■ コロナ禍での
在籍型出向の具体例

コロナ禍も間もなく丸二年。具体的にどのような実例があるのか見ていきましょう。

大企業だけでなく中小企業でも活用事例があり、同業種ではなく仕事内容に親和性がある異業種企業へ出向している事例が見られるようです。仕事内容を硬直的に捉えるのではなく柔軟に見ることで自社での活用の可能性が見えてきます (図表 2)。

用契約を結び、出向先企業の指揮命令を受けます。
一方、労働者派遣は、派遣元のみと雇用契約を結び、派遣先は雇用契約を結ばず、指揮命令のみ行います。図表 1 にてその違いを確認ください。

3 在籍型出向は「個別同意」か
「就業規則等の定め」が必要

在籍型出向を命じるには、従業員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、出向期間、復帰方法等が就業規則等によって労働者の利益に配慮して規定化されている必要があります。労働条件が不明確ではトラブルの種をまいているようなものです。

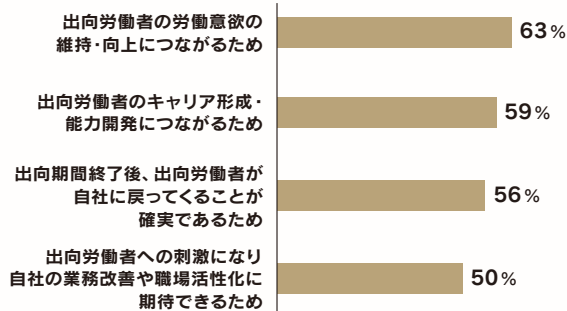
従業員シェアの メリットと課題

次に、従業員シェアにおける、出向元・出向先・従業員、それぞれのメリットについて見ていきます。

3 出向のメリット

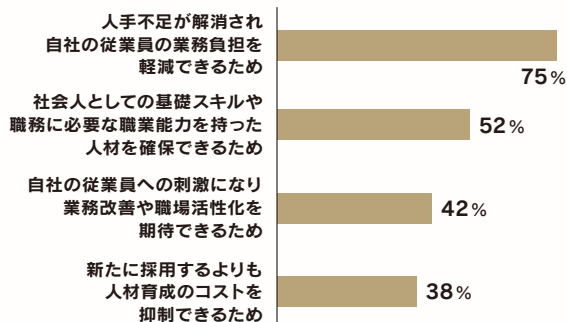
● 出向元企業が受けるメリット ●

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



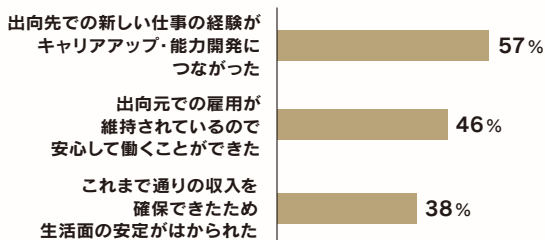
● 出向先企業が受けるメリット ●

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



● 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



出所：「在籍型出向『基本がわかる』ハンドブック(第2版)」(厚生労働省)

■ 従業員シェアのメリット

従業員シェアの仕組み・具体例を見ましたが、実際のところ、企業ではどのようなメリットを感じているのでしょうか。二〇二二年八月に厚生労働省が調査したアンケート結果(図表3)で、出向元・出向先・従業員の三者のメリットを確認してみましょう。

1 出向元のメリット

一時的な事業縮小期に従業員の雇用が維持でき、需要回復時に必要な人員を確保することが可能になること。また雇用や休業の場合より人件費負担を

2 出向先のメリット

一方、出向先にもメリットがあります。自社従業員の業務負担が軽減され、人手不足の解消ができるメリットはもちろん、出向元で活躍していた人材を受け入れることで、自社以外の知見やノウハウを得ることができ、また採用コストや人件費を抑制できる可能性があります。出向元との人的ネットワークもでき、今後の連携(相

乗効果)にもつながります。軽減できる場合があります。他社で働くことで従業員が自社では得られない経験をすることができ、労働意欲の維持向上、能力向上にもつながります。

■ 従業員シェアに取り組み上での課題

実際に企業が従業員シェアを採用する上では、さまざまな課題が考えられます。特に中小企業等多くの企業では、出向元・先ともに「出向」を経験したことがない企業がほとんどで、知識・ノウハウが不足していることでしょう。条件の合う出向元と出向先のマッチングや就業規則の規定、出向契約、両社の労働条件の擦り合わせ等、相応の時間と手間がかかります。

従業員シェアの準備内容と留意点

出向元、出向先、従業員の3者間で労働条件（就業規則、出向契約、給与、保険等）を明確にしておくことが、従業員シェアの大きなポイントとなります。手順を見ていきましょう。

従業員シェアの準備

〈出向元 ↓ 従業員〉

1 個別的同意や自社就業規則等の 規定化、労使の話し合い

在籍型出向を命じるには、従業員の「個別的同意を得る」か、「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規定化されている」必要があります。「就業規則（出向規程「例」）」（七四ページ付録）を参考に規定化しておきましょう。

なお、社内規定で従業員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同認められる場合は、その命令は無効（労働契約法第一四条）となります。そのため出向の際は、その必要性や出向期間中の労働条件等について、労使でよく話し合い従業員の個別的同意を得ることがトラブル回避（納得性を得る）の勘どころです。

2 〈出向元 ↓ 出向先〉

双方で出向契約を締結

出向元と出向先で出向条件を定め、条件の決定は図表4のように解釈するのが合理的とされていますのでこ

れを踏まえ、出向元と出向先で、七五、七六ページ付録を参考に、出向契約を取り交わしておきましょう。

3 〈出向先 ↓ 従業員〉

出向期間中の労働条件等の明確化

出向者の出向先での労働条件、出向元での身分等の取り扱い、出向元、出向先、出向者の三者間の取り決めによります。取り決められた権限と責任により出向元・出向先が、出向者に対し、労働基準法等における使用者責任を負うこととなります。

労働条件は、労働基準法により以下の項目（七〇ページ図表5）について

4 出向元・出向先の条件

出向元企業に残る 権利義務	出向先企業に移る 権利義務
労働者の地位にかかわる 権利義務 <ul style="list-style-type: none"> ● 解雇権 (諭旨解雇や懲戒解雇を含む) ● 復帰命令権 	就労にかかわる権利義務 <ul style="list-style-type: none"> ● 労務提供請求権 ● 指揮命令権

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が労働者に明示することになりますが、出向元が出向先に代わって明示してもよいことになっています。

給与に関する税務、 社会保険・労働保険の 取り扱い

出向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、七四～七六ページ付録の記載例「就業規則（出向規程「例」）」第七、八条、「出向契約書（例）」第七、九～一〇条を確認してください。なお出向者の給与は、出向元と出向先により決定しますが、支給方法は主に以下の方法になります。

- 出向先が出向者に直接支給
- 出向先が出向元に対して給与負担金を支払い、出向元が出向労働者に支給

1 法人税法上の取り扱い ※照会先：所轄税務署

出向者給与は、法人税法上以下のように取り扱われます。

① 出向先が出向元に対して支払う給与負担金は、出向先の給与として取り扱う（法基通9・2・45）。

5 明確にすべき労働条件

①～⑥ (⑤の昇給を除く)

原則、書面交付にて明示。従業員が希望した場合、FAX や電子メール等 (出力にて書面作成できる方法) で明示可。

- ① 労働契約の期間
- 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ときに限る)
- ③ 就業の場所、従事すべき業務
- ④ 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、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
- ⑤ 賃金^{*}の決定、計算、支払いの方法、賃金の締め切りおよび支払いの時期、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)

⑦～⑭を定めた場合、書面交付義務はないが明示する必要あり。

- ⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払い方法や支払時期
- 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 出向者の給与を出向元が全額負担

し出向先が負担しなかった場合、出向先が負担すべき給与は出向元から出向先に対する経済的利益の無償の供与に該当するので、出向元において寄附金課税の対象となる (法人税法第三七条)。

- ③ 出向元給与水準が出向先給与水準より高く、出向元でその差額を補てんする場合、出向元が出向者に対して支給した差額補てん給与額は、出向期間中であっても出向元の損金額に算入される (法基通9・2・47)。

2 雇用保険

※照会先：所轄ハローワーク

雇用保険については主に下記三つがポイントとなります。

- ① 出向元と出向先双方と雇用関係がある出向者は、出向者が主たる賃金を受けている方の雇用関係についてののみ雇用保険の被保険者となる。

- ② 出向者が出向先で雇用保険の被保険者となる場合、出向元では資格喪失手続き、出向先では資格取得手続きが必要になる。

- ③ 出向者が失業した場合、失業等給付の基本手当は雇用保険の被保険者となっている企業の賃金のみが

基礎となる。したがって賃金支払いをいずれか一方の企業に集約することが実務上望ましい処理方法といえる。

3 労災保険

※照会先：所轄労働局・所轄労働基準監督署

出向者が出向先組織に組み入れられ、出向先の指揮監督を受けて働く場合、出向元で支払われている賃金も出向先で支払われている賃金に含めて計算し、出向先で労災保険を適用することになります。労働保険年度更新の際、この点間違わないようにしておきましょう。

4 健康保険・厚生年金保険

※照会先：所轄年金事務所・健康保険組合

健康保険・厚生年金保険については、以下に留意しておきましょう。

- ① 出向者は、出向元が出向先のうち、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る。

- ② 出向元と出向先の双方で被保険者となる場合は、出向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る。

従業員シェアの支援制度

従業員シェアを実施する際に、活用できる支援制度や助成金などが用意されています。相談窓口等を確認しておきましょう。

支援制度や助成金等の活用

従業員シェアの相手先（マッチング企業）はどのように見つけたらよいのでしょうか。従業員シェアを実施した企業（出向元・出向先）のアンケート調査結果（二〇二一年八月厚生労働省調べ）を見てみると、もともと取引関係があった企業が約半数。その他公的機関からの紹介が約二割程度でした。政府は雇用の維持に向けて企業の雇用シェアを推進するべく、支援策の拡充（次の無料のマッチング支援等）に取り組んでいます。

また条件を満たすことで、出向で活用できる各種助成金や法人税等の税額控除を受けることができます。

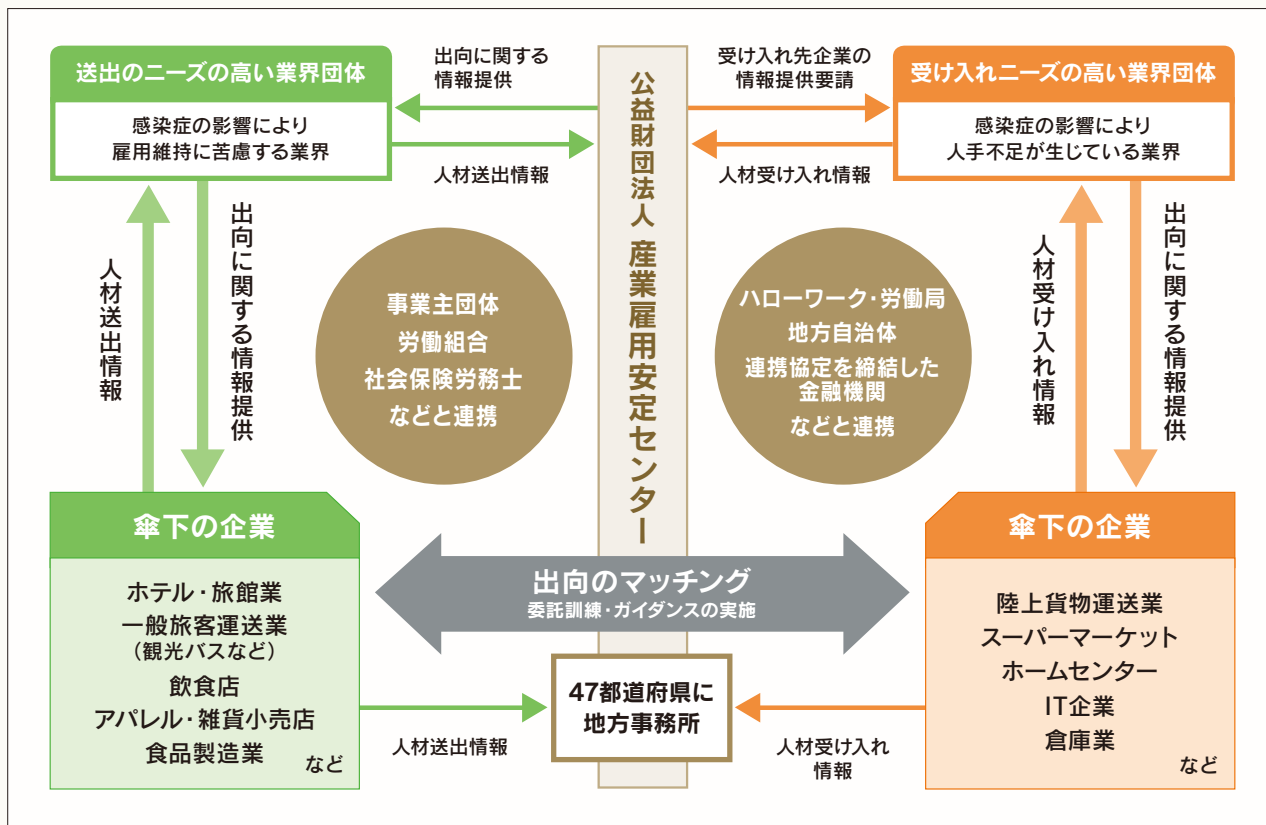
マッチング支援

1 産業雇用安定センター（全国四七都道府県）

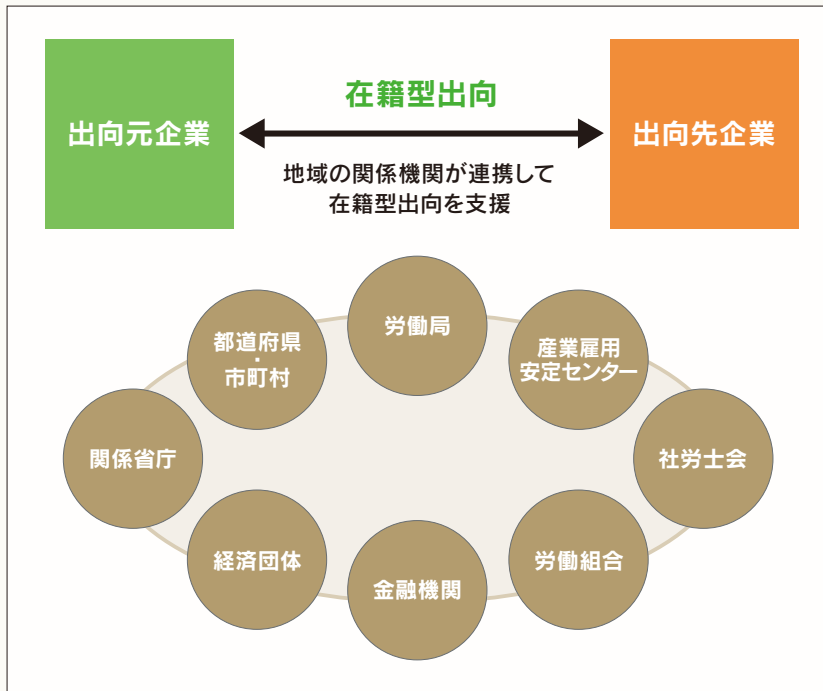
「失業なき労働移動」の実現に向けて、企業間の出向や移籍を支援する公益財団法人（産業雇用安定センター）の存在をご存じでしょうか。

全国四七都道府県に事務所があり、出向元・出向先双方に対して出向のマッチングが無料で行われています（図表6）。設立以来、二二万件以上の出向・移籍の成立実績があり、その他出

6 産業雇用安定センターの支援



7 地域在籍型出向等支援協議会の支援



出所：「在籍型出向『基本がわかる』ハンドブック(第2版)」(厚生労働省)

8 出向運営経費

		※ 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 (1人1日当たり)		1万2,000円/日 (出向元・先の計)	

※ 独立性が認められない企業間の助成率 中小企業 2/3、中小企業以外 1/2

たとえば……

1日当たりの賃金が9,000円の社員をA社(中小企業)からB社(中小企業)に出向させた場合(A社が社員の解雇などを行っていない場合)

出典：株式会社日本医療企画『厚生労働』(2021年6月号特別企画)

向契約のサポートもしてもらうことができます。

2 地域在籍型出向等支援協議会 (全国四七都道県)

全国四七都道府県に「地域在籍型出向等支援協議会」が設置されています。このネットワークを利用することで、各地域の雇用情勢、出向元や出向

先企業の情報・開拓、関係機関の連携、在籍型出向のノウハウ・好事例共有、各種出向支援策等の支援を受けることができます(図表7)。厚生労働省のホームページ「在籍型出向支援」に、各都道府県労働局在籍型出向支援ホームページのリンク一覧が記載されていますので、チェックしてみてください。

助成金の活用 (厚生労働省)

1 産業雇用安定助成金 (都道府県労働局・ハローワーク)

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企業が、「出向」により労働者(雇用保険被保険者)の雇用維持を

はかる場合、出向元と出向先の双方の企業に対して、出向に要した賃金や経費の一部が助成されます。出向元と出向先が支給申請を行いそれぞれへ支給されます(申請手続きは出向元が行います)。

(1) 出向運営経費(出向中に要する経費の一部を助成)(図表8)
出向元と出向先が負担する賃金、教

育訓練と労務管理に関する調整経費等。独立性が認められない企業間の出向の場合は助成率が異なります。

② 出向初期経費（出向の成立に要する措置を行った場合に助成）（図表9）

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先が出向者を受け入れるための機器や備品の整備等。独立性が認められない企業間の出向の場合は助成対象外です。

2 雇用調整助成金 （都道府県労働局・ハローワーク）

雇用調整助成金を受給されている企業は多いことでしょう。実はこの助成金、今回解説の在籍型出向を行う場合も助成対象としていますので、活用幅が広がります。

〔助成内容〕

- 出向元が出向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（中小企業三分の二、中小企業以外二分の二）をかけた額が助成されます。
 - 出向元の出向者の賃金に対する負担額
 - 出向前の通常賃金の二分の一の額
- ※ただし、八二六五円×三三〇／三六五×支給対象期の日数が上限。

9 出向初期経費

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額※	各5万円/1人当たり（定額）	

※ 以下の場合、助成額の加算があります。
 ・ 出向元企業が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合
 ・ 出向先企業が労働者を異業種から受け入れる場合

10 人材確保等促進税制

適用対象	青色申告書を提出する全企業	
適用期間	2021年4月1日から2023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	教育訓練費の額が、前年度より20%以上増えていること
税額控除 （税額控除額は法人税額等の20%が上限）	通常要件	控除対象新規雇用者給与等支給額の15%を法人税額等から控除
	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

※ 用語の定義は〈参考資料〉の『「人材確保等促進税制」御利用ガイドブック（経済産業省）にて確認ください。

人材確保等促進税制 （経済産業省）（図表10）

税制面でも支援を受けることができます。企業の経営改革の実現（Withコロナ・ポストコロナを見据えた）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ています。

参考資料

- 在職型出向支援
（厚生労働省ホームページ）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page06_00001.html#a8
- 在籍型出向「基本がわかる」ハンドブック（第2版）
（厚生労働省）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf>
- ～コロナ禍で活用が進む～
雇用シェア（在籍型出向）とは？
（東京商工会議所）
<https://www.tokyo-cci.or.jp/seisaku/topics/koyoshare/>
- 産業雇用安定センター
<http://www.sangyokoyo.or.jp/>
- 「人材確保等促進税制」御利用ガイドブック
（経済産業省）
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/pdf/jinkakuzeiseiguidebook20210830.pdf>

就業規則(出向規程)(例)

(目的)

第1条 本規程は、当社就業規則第〇条の規定に基づき、当社の労働者を出向させる場合の取り扱いについて定めたものである。
2 当社における出向は、出向先への経営・技術の指導、人材のキャリア形成、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、出向先の名称および勤務地、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、〇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、出向期間を短縮または延長することがある。

(出向期間中の当社内の取り扱い)

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、当社総務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総務部が行う。また、出向期間中の当社における出向者の昇進および昇給については、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事項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、福利厚生ならびに出向先での配置転換および出張については、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 出向者の表彰および懲戒については、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、諭旨解雇およ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、退職およ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。)、退職または解雇(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もしくは退職させ、または解雇するものとする。
4 出向者の賃金(時間外、休日およ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、交通費およ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り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また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 出向の取り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。

※「在職型出向『基本がわかる』ハンドブック(第2版)」(厚生労働省)記載例を筆者一部加工

出向契約書(例)

〇〇〇〇株式会社(以下「甲」という。)と〇〇〇〇株式会社(以下「乙」という。)とは、甲の労働者を乙に出向させるに際し、その取り扱いについて下記の通り契約(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。

(出向元および出向先の名称および所在地)

第2条 出向元(甲)と出向先(乙)の名称および所在地は以下の通りである。

出向元(甲) 〇〇〇〇株式会社 〇〇県〇〇市〇〇丁目〇番〇号

出向先(乙) 〇〇〇〇株式会社 〇〇県〇〇市〇〇丁目〇番〇号

(出向者および出向期間)

第3条 出向者および出向期間は以下の通りとする。なお、出向期間の短縮また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

出向期間 令和〇〇年〇〇月〇〇日～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、役職および業務内容は以下の通りとする。なお乙は、これらの事項を変更する場合は、甲の事前の書面また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、甲指定の方法により、出向者の勤務状況(その他甲指定事項含む)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、福利厚生ならびに乙での配置転換および出張については、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、その取り扱いについては乙の定めるところによるものとする。

2 出向者の表彰および懲戒については、乙の定めるところにより乙が行うものとする。また、諭旨解雇およ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、退職およ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、休日およ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、交通費およ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、介護保険およ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 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、休日およ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また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。

〇〇銀行 〇〇支店 普通〇〇〇〇〇〇〇〇 〇〇〇〇株式会社

▼ 76ページへ続く

出向契約書(例)

(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また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 甲および乙は、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、開示または漏えいしてはならず、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すでに保有している情報
- (2) 開示を受けた時点ですで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独自に開発した情報

2 前項の規定にかかわらず、甲および乙は、裁判所または行政機関の命令、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、甲または乙は、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 甲および乙は、機密情報等の滅失、毀損または漏えい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または破棄(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または破棄(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 甲および乙は、出向者の個人情報の取り扱いに関しては、個人情報の保護に関する法律、関連法令およ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およ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、毀損または漏えい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およ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 〇〇県〇〇市〇〇丁目〇番〇号
〇〇〇〇株式会社
代表取締役 〇〇〇〇 ㊟

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

※「在職型出向『基本がわかる』ハンドブック(第2版)」(厚生労働省)記載例を筆者一部加工

P74「就業規則(出向規程)(例)」とP75、76の「出向契約書(例)」は、「月刊総務マーケット」(<https://www.g-soumu.com/products>)の「資料・データ」にてダウンロードが可能です。併せてご利用ください。