

出向制度について

— 円滑なマッチングに向けて —

東商の人材採用支援サービスにおける大手企業社員の受入れは、「出向」または「転籍」で、マッチングを行います。

中でも出向制度は、求人企業のみならず移動対象者本人や大手企業それぞれにメリットがあります。これまでのマッチング実績においても「出向」で受け入れ、一定期間経過後に「転籍」し、活躍されている事例も多数です。

求人企業の皆様には、円滑で優秀な人材確保を図るうえでも出向制度をご理解のうえ、出向受入れを積極的に活用されることをお願い申し上げます。

東京商工会議所
人材支援センター

1. はじめに

出向制度とは

身分は大手企業（以下：出身企業）に残したまま、求人企業（以下：受入企業）の指揮命令下で業務を行う形態。出向中の身分は出身企業の従業員なので、以下においては出身企業が対応いたします。

- ★出向中の給与・賞与の支給
- ★社会保険加入等

※受入企業は協定に基づき、本人の業務内容に応じた『出向負担金』（戻入金）を出身企業にお支払い頂きます。

<参考>

『転籍』：出身企業を退職した後に受入企業が採用する形態。

『出向後転籍』：協議で決めた有期限の出向を経た後に受入企業に転籍する形態。

制度のメリット

受入企業・・・業務や社内との慣熟度を見定める期間とすることができる。マッチング度が高ければ、安心・円滑に出向後転籍につなげることも可能。
何かしらの問題が生じた場合は、出身企業側と協議して対策を講じることができる。そのうえで止むを得ぬ理由で「出向継続は困難」と判断された場合は、契約解除が可能。

移動対象者本人・・・やりがいを持ってイキイキと働くための『見極め期間』となるので、ミスマッチ減少につながる。

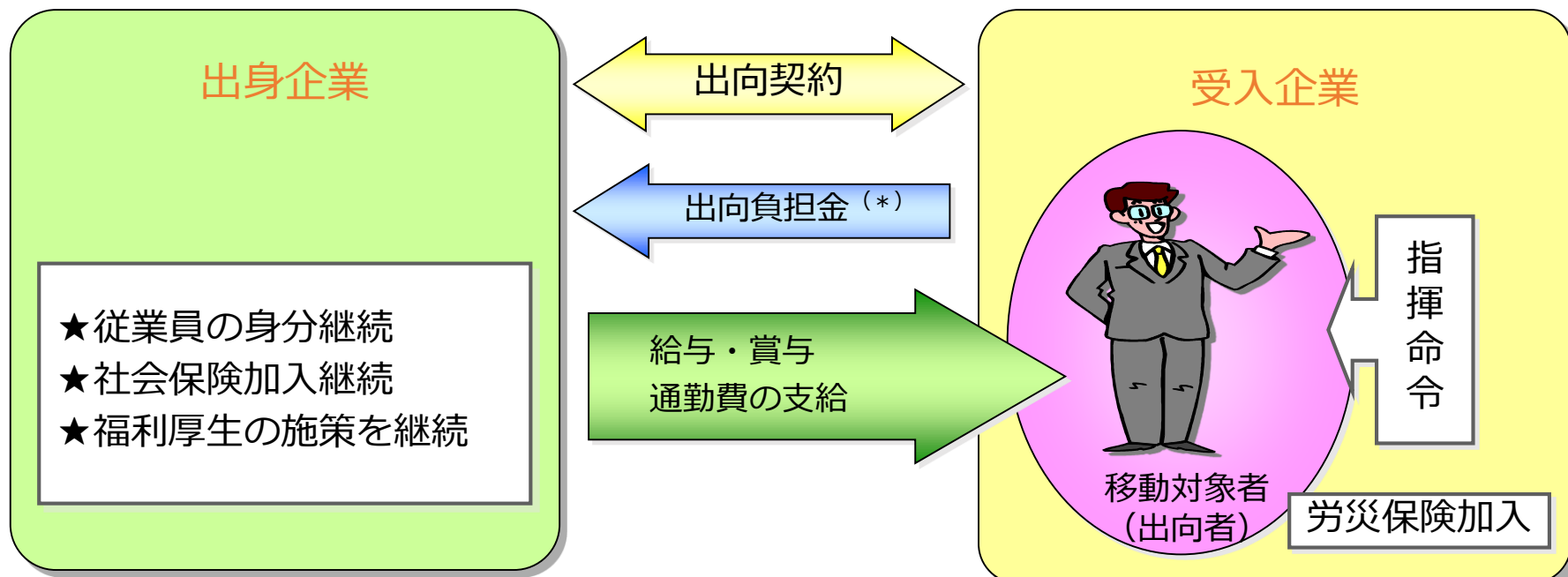
出身企業・・・出身企業が最重要と考える、移動対象者本人がやりがいを持って働き、活躍できる場の提供につながる。
出向中においては身元を保証しているので、本人に関する情報を豊富に取得できる。

2. 受入企業の不安と懸念に対して

よくあるご質問

- 1) 二足の草鞋では困る <出身企業に未練があるのではないかと？>
 - ★移動対象者本人には「転籍含みの出向」としてマインド形成しています。
 - ★移動対象者本人は「新しい職場で活躍して成果を出すことが最善」と考えています。
- 2) 機密保持上は問題ないのか <出身企業ともツーカーの関係だろう>
 - ★出身企業の社内教育で機密保持の重要性は十分理解させています。
 - ★必要に応じて、別途機密保持契約を締結することもあります。
- 3) 転籍前提というのは確約できない <契約により最初から縛られるのは困る>
 - ★①出向時の協議内容、②出向中の成果と勤務態度、③求人企業の状況を踏まえ、受入れ可否を判断することが可能です。
- 4) 出向中の本人の扱いは <会社間の契約、身分は出身企業側、という扱いが複雑だ>
 - ★会社間の協定ですので、解除や延長の話は移動対象者本人にではなく出身企業にご相談願います。
 - ★指揮命令権は受入企業側に移ります。
 - ★出身企業の専任スタッフが随時フォローを実施致します。
- 5) 『出向』と『派遣』は何処が違うの <受入企業の指揮命令下で働いてもらうのに>
 - ★『派遣』は工数補完であり、従業員補充ではありません。派遣会社が提供する人材に「時給」で労働してもらいます。（派遣法により「面接」や「選考」はできません）
 - ★有期でも『出向』は「従業員補充」です。出向期間中は従業員同様に処遇して下さい。
 また、出向期間は、『派遣』とは異なり、基本的に中長期（1年～）となります。
 （従業員補充としての面接／選考は可能です。従業員扱いですので「有給休暇」等も同等に必要です）

3. 出向制度の概念



監督官庁の指導により、『労災保険』だけは受入企業で加入し、保険料もご負担頂きます。

(*)

＜出向負担金の構成＞ 構成／金額は協議により決定されます	
① 本人年収対応	月額給与、賞与、手当、等
② 社会保険料の事業主負担分対応	労災保険は受入企業側で、加入手続きならびに保険料負担
③ 通勤費対応	定期券購入代、車両手当、等
④ その他	出向期間相当退職金、定期健康診断費用、等