

<商工会議所オンラインセミナー>

雇用シェア説明会

～古くて新しい出向という名の労働移動～

(公財) 産業雇用安定センター

古くて新しい・・・

■ その背景・・・1

1987年3月、政府の「30万人雇用開発プログラム」の一環として、労働省と経済・産業団体の協力により出向・移籍支援の専門機関として発足し、33年という長い歴史を持つ公益財団法人です。

当時は出向を中心とした労働移動でしたが、昨今では移籍が中心となっており、成立に占める出向の比率は2018年度19.4%、2019年度13.2%、2020年4月～10月14.1%と推移しております。

唯、コロナ禍では11月単月で27.4%（283人/1033人）、12月単月では42.2%（498人/1181人）と急増しており、この傾向はしばらく続くものと予想されます。

古くて新しい・・・

■ その背景・・・ 2

コロナ禍の影響下、「出向」という労働移動がスポットライトを浴びており、唯一出向を手掛ける機関として連日マスコミに取り上げられており、取材等対応に追われている状態です。

雇用を守り、従業員の利益を図るという観点から「出向」という労働移動は大変有用な手段であり、事業主側の発展や存続にも大いに関わるものと思います。

コロナ禍の影響下、緊急避難的な用い方以外にも、今後予想される産業再編や企業再編において、従業員のシェアリングという面でも「出向」を前向きに活用し、事業構造転換に備えるべきではと考える。

古い出向例

■ 某銀行ドラマに見る出向

悪事を働いた副頭取や営業課長が粉飾決算企業のへ出向を命じられ、ひとまず一件落着となる。

出向という労働移動が懲罰的な扱いとなっている例で、一昔前まで世間的にも同じようなイメージで受け止められていた。

出向の本質

■ 出向の本質を某銀行ドラマに見る

頭取が主人公を出向に出した理由が明らかになる。

「この世界で生きていくなら、証券を知ることには必ず君の力になる」

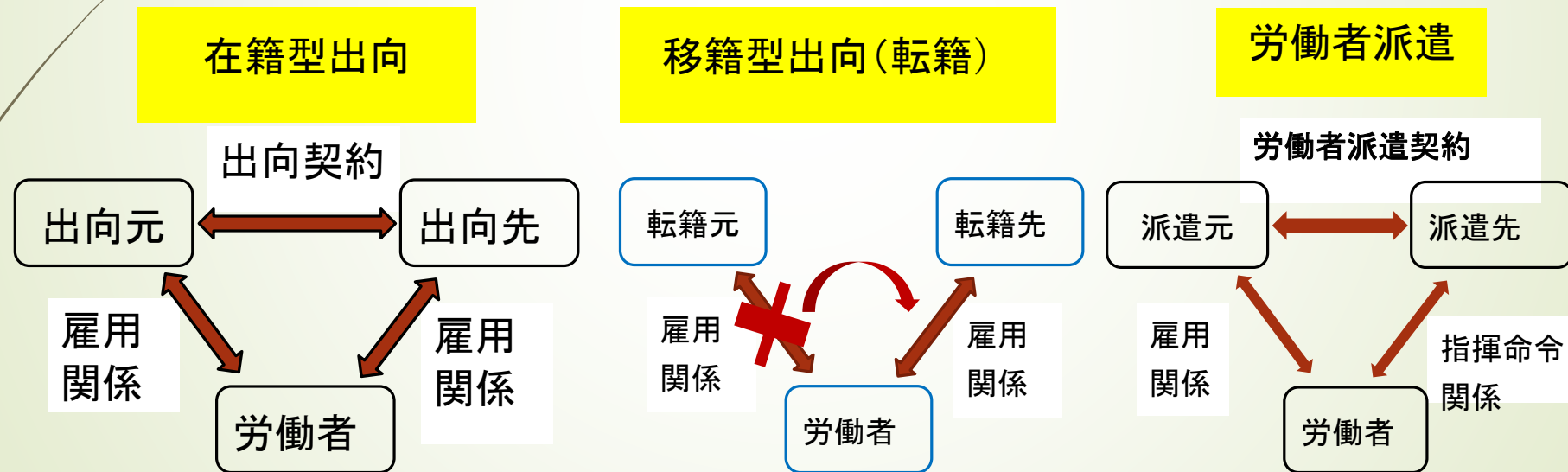
※将来銀行を背負っていく人材と見込んだからこそ、出向という労働移動を選択し経験を積ませたのです。

出向とは

- 出向とは、出向元の事業主の要請に基づき出向に同意した労働者が、出向元と雇用関係を保ちながら、出向先との間において、新たな労働契約関係に基づき、相当期間継続して勤務する形態をいう。
- 又、出向期間終了前に、出向者・出向元・出向先の三者が合意すれば、出向先へ移籍することもある。

出向とは

出向の定義は、法令による定めはありませんが、一般的には、出向元との雇用関係を保ちながら、出向先との新たな雇用関係に基づき、出向先において相当期間継続的に勤務する形態といえます



出向という名の労働移動は・・・

- ➔ 労働者の知識・経験を活かし、出向先で新しい技術、企業風土を吸収し、出向元で生かすことが出来る。



(win win)

- ➔ 出向元は従業員を解雇せずに雇用が維持され、労務費を抑制することが出来、出向先は良質な人材が確保され、企業間の連携や人材交流による企業力の強化が図れる。

出向の形態とは

出向は出向元事業主との関係において、「在籍型出向」と「移籍型出向」の二者に分類されています。

前者「在籍型出向」の形態は、労働者供給に該当するものの、次の4種類の例示のような場合は適正なものとみなされる。

- 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場合
- ② 経営指導、技術指導の実施として行う場合
- ③ 職業能力開発の一環として行う場合
- ④ 企業グループ内の人事交流の一環として行う場合

厚生労働省職業安定局作成「労働者派遣事業関係業務取扱要領」より

後者の「移籍型出向」は、出向元事業主との雇用契約関係は終了しているため、労働者派遣には該当しません。

出向開始に行うべきこと ①（受け企業が行う）

労働条件明示(書面の交付で明示)

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
(期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限る)
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに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項
- ⑤ 賃金(退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 (昇給に関する事項については書面の交付以外でも可)
- ⑥ 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

出向開始に行うべきこと ②（受け企業）

※ ⑦～⑭は、使用者がこれらの定めをした場合に限られ、書面の交付以外も可

- 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・支払いの方法及び支払時期
- ⑧ 臨時に支払われる賃金、賞与および最低賃金額
- 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



出向契約書（例）について

- センターが例示しているものはあくまでも参考例です。
実際に契約書を取り交わす際には、これら以外の取決めも発生する可能性があります。

出向元・出向先の双方で協議をお願い致します。

また法的解釈も、事例によってまちまちですので、社労士か弁護士に相談されることをお勧めします。

実際に契約書を取り交す際には、これ以外の取り決めも発生する可能性がありますので、出向元・出向先の双方で協議をお願いします。

また、【重要】とコメントした部分は金銭に関わる部分のため、双方で十分に協議ください。

〇〇〇〇株式会社（出向先、以下甲という）と 〇〇〇〇株式会社（出向元、以下乙という）は、乙から甲への出向者 〇〇 〇〇（以下丙という）の取扱いについて、次のとおり協定する。

第1条（出向者の在籍）

第2条（出向期間）

ただし変更のある場合は、どちらか一方から **2ヶ月前**までに通知するものとし、甲、乙協議のうえ、変更できるものとする。

職務内容 : ○○○○○○○○○○○○○○○○○

職位：○○○○

勤務場所：○○○○○○○○○○○○○○○○○○

丙は、甲の定める就業規則およびその他諸規則を遵守し、勤務するものとする。

丙の勤務管理は甲で行い、丙の時間外勤務時間数、休暇取得日数、勤怠その他の勤務状況を乙の求めに応じ随時乙に報告するものとする。

第6条（出向負担金、通勤手当、時間外労働手当等）

第6条はとくに【重要】

- （1）甲は乙に対して下記の出向負担金を支払う。

出向負担金 年額〇,〇〇〇,〇〇〇円（月額 〇〇〇,〇〇〇円）

次年度以降の負担額については、甲・乙協議のうえ決定するものとし、再度契約書を取り交わすものとする。

- （2）通勤手当

甲の基準による通勤手当を、出向負担金支払い時に合算して乙に支払う。

なお、① ②の対象期間は、毎月〇日から〇日とし、端数の場合は日割り計算（円未満切捨て）とする。

- （3）時間外労働手当等

時間外労働手当および休日労働手当については、乙の基準に基づいて算出し、

出向負担金支払い時に合算して乙に支払う

- （4）支払方法

甲は甲負担の月額合計額を、〇〇〇までに乙の指定する口座に振り込むものとする。

振込手数料は、甲負担とする。

なお、乙から甲への請求手続は、本契約書をもって省略するものとする。

第7条（人事考課）

丙の人事考課については、乙の定めにより第一次考課は甲が実施するものとする。

第8条（出張旅費）

- （1）出張旅費は、甲が甲の規定に基づき丙に支給し、その費用は甲が負担する。
ただし、乙の用務による出張の場合は、乙が乙の基準により丙に支給し、その費用は乙が負担する。
- （2）丙の出向時および復帰時の旅費については、乙が乙の基準により丙に支給するものとする。

第9条（慶弔見舞金）

乙が乙の基準により丙に支給し、その費用は乙が負担する。

第8条～第11条については、このケースが一般的

第10条（社会保険）

- （1）健康保険・介護保険・厚生年金保険・雇用保険は乙にて加入し、その費用は乙が負担する。
- （2）労働者災害補償保険は甲にて加入し、その費用は甲が負担する。

第11条（福祉諸制度）

融資制度、持株制度などの福祉諸制度については、乙の制度を適用するものとする。

第 12 条（休暇制度）

有給休暇、慶弔休暇は、乙の基準を適用する。
ただし、その行使については、甲の承認を得るものとする。

第 13 条（守秘義務）

- （1） 甲・乙ならびに丙は本協定に関連して出向期間中に知り得た業務上、及び個人に関する情報・事実を一切外部に漏らしてはならない。
- （2） 前項の規定は、本協定が終了した後もなお有効とする。

第 14 条（損害の賠償）

- （1） 丙が前条の機密保持義務に違反した場合その他丙がこの契約に違反しその他企業秩序違反等により損害を発生させたときは、この契約書に定めるところにより懲戒処分を受けるほかその賠償の責を負うものとする。
- （2） その他丙の故意または過失により甲に損害を与えた場合は、乙の責任のある場合を除き、乙の定めによるものとする。

第 15 条（その他）

上記により、処理し難い事項は、甲・乙誠意をもって協議決定するものとする。

以上の各条項を確認するため本契約書を 2 通作成し、双方押印のうえ甲乙各々 1 通を保有する。

〇〇〇〇年 〇月 〇日

（甲） 大阪府〇〇市〇〇〇町〇番〇号
 〇〇〇〇株式会社
 代表取締役社長 〇〇〇〇 印

（乙） 大阪府〇〇市〇〇〇町〇番〇号
 〇〇〇〇株式会社
 代表取締役社長 〇〇〇〇 印

出向契約で取り決めておいた方がよい項目
（例示していない項目もあります）

- ☐ 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
- ☐ 福利厚生取り扱い
- ☐ 守秘義務
- ☐ 損害の賠償
- ☐ その他（特記事項）

就業規則の出向規定の参考例

- あくまでも例示の一つであり、実際の規定の作成にあたっては、各企業の実態に即したものになるよう、ご検討ください。

また作成にあたっては社労士か弁護士に相談されることをお勧めします。

【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）

第1条（目的）

この規程は、社員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。

第2条（定義）

この規程で出向とは、社員が当社社員として在籍のまま、関連会社、提携会社、関係団体等において当該企業の業務に従事することをいう。

第3条（勤続年数）

出向社員の出向期間は、当社の勤続年数に通算する。

第4条（昇進・昇給）

出向社員の昇進および昇給は、当社に勤務する社員と同等に取り扱う。

第5条（勤務の原則）

出向社員は出向先の社員として勤務する。

第6条（勤務条件）

出向社員の勤務規律、勤務時間、休日・休暇等の勤務条件は、出向先の定めるところによる。

第7条（職位、資格等）

出向社員の出向先における職位、資格等は、出向先の定めるところによる。

第8条（給与の原則）

出向社員の出向先における賃金、賞与その他諸給与は、出向先の定めるところによる。

第9条（差額補給）

1. 出向社員が出向先から受ける給与（以下「出向先給与」という）が、当社から受けるべき給与（以下「当社給与」という）に比較して低額である場合は、原則としてその差額に相当する額を当社が支給する。
2. 前項の当社給与および出向先給与とは、当社または出向先から受ける諸給与から、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当を除いた額とする。

第10条（当社給与超過額の取り扱い）

出向社員が、出向先から受ける出向先給与が当社給与（年間総支給額）を上回る場合には、その事情を調査し、本人の希望により、当該出向先に出向期間中当社給与との調整を停止し、その超過額を渡し切りにすることがある。

第11条（原則）

出向社員の福利処遇、健康管理等については、原則として出向先の定めるところによる。

第12条（社会保険等）

出向社員の健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険は出向先のそれに加える。ただし健康保険、厚生年金保険、雇用保険については、事情により当社で加入することがある。

第13条（特例）

出向先の事情その他特別な事情により、この規程で処理し難い場合は、社長の承認を得て総務部長がその取り扱いを決定する。

附 則

この規程は 年 月 日より施行する。

産雇センターが出来ること・出来ない事

- ・ コロナ禍の状況下、時代の要請と言っても過言でない「出向」という名の労働移動が社会的な関心を集めており、必然的にセンターへの関心・期待が高くなっております。中小企業に限らず「出向」を手掛けた企業は少なく、労働条件(賃金等)の細部の部分までセンターへ問合せや相談が寄せられておりますが、出向に係る送出企業と受入企業では、あくまでも企業間の意志に基づいて締結される出向契約であるため、契約書の項目のアドバイスは出来ても、具体的な労働条件の内容まで立ち入ることは出来ないと考えます。
- ・ また、出向の受入企業が対象労働者をさらに他の企業へ派遣したり、出向させる場合など、いわゆる「出向後派遣」や「二重出向」が職業安定法で禁止されている労働者供給事業に該当する可能性が極めて大きいので、受入企業に対して注意喚起することが重要と考えます。
- ・ 送出企業と受入企業の相互紹介という観点から、より一層の信頼関係が築かれるようにセンターとして、参与として積極的な創意工夫と実践が求められております。
また「出向」という労働移動は今回のような危機回避的な場面のみならず、今後予想される産業再編、企業再編において従業員シェアリング、雇用シェアリングの観点からも大変有用なものと再認識すべきではと思います。

解説：労働者供給事業

- 労働者供給事業は職業安定法に触れ、違反すれば罰則の対象となります。



「労働者供給」とは、「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こと」。



自己の雇用する労働者または事実上の支配関係にある労働者を他人の指揮命令下で労働させること。



かつて、このような支配関係による労働者からの中間搾取の実態があり、労働者の利益が不当に害されるおそれから、法律が禁止したものである。

参考資料

- ➡ ① 出向に際して・・・判例
- ➡ ② センターと公共職業安定所との違い
- ➡ ③ 直近の具体例
- ➡ ④ 地方事務所所在地一覧

出向に際して

法的根拠があるか、権利濫用に当たらないか等の点に留意すること。

※労働者に寄り添った対応があったほうが良いと判断された例

- ① 出向命令について、就業規則上で包括的な条項(例:「業務上の必要性があるときは出向を命じることがある」)を定めるだけでなく、出向先の労働条件・処遇、出向期間、復帰後の労働条件などを定めた規定を整備しておくべきとする裁判例がある。
(長谷川ホールディングス事件 東京高裁 平成29年8月30日)
- ② 労務提供の相手方や指揮命令権が変わり、労働条件、キャリア、雇用等の面で労働者に不利益が生じる可能性があることから、より有効になし得るためには、当該出向対象者との間で配転に関する個別の合意が成立しているか、就業規則又は出向規定において、出向先の労働条件・処遇、出向期間、復帰条件に関する規定が整備され、その内容も労働者に著しい不利益を被らせるものでないことを要するとした判例。
(日本レストランシステム事件 大阪高裁 平成17年1月25日)
(新日本製鐵事件 最高裁 平成15年4月18日)

※労働者に不利益を与え、無効になった例

- ・出向により労働者が受ける不利益の内容・程度が問題となる場合があり、肉体的負担が多い業務への出向が無効になった裁判例。

（東海旅客鉄道事件 大阪地裁 平成6年8月10日）

- ・退職勧奨を断った労働者が翻意し、自主退職に踏み切ることを期待して出向命令が行われたと認定され無効になった例。

（リコー事件 東京地裁 平成25年11月12日）

- ・出向元会社の職場から放逐しようとした出向命令と認定され、無効となった判例

（ゴールド・マリタイム事件 大阪高裁 平成2年7月26日）

※不利益性が乏しく、権利濫用が否定されたケース

- ・就業規則での出向命令の定めは労働条件として合理的と見ることができ、したがって、当該就業規則を周知している限りは、たとえ労働者の個別の同意がなくとも、就業規則に基づき、労働者に対して出向を命じることができるとした判例。

（東日本旅客鉄道事件 東京地裁 平成29年10月10日）

（日本雇用創出機構事件 東京地裁 平成26年9月19日）

（社会福祉法人奉優会事件 東京地裁 平成28年3月9日）

当センターと公共職業安定所との業務の違いについて

(目的)

- 当センターは「失業なき労働移動」による労働力の産業間・企業間の移動を円滑に行うため、企業からの人材の受け入れ、送り出し情報の収集と提供を行い、出向・移籍のあっせんを通じた労働者の失業の防止と雇用の安定の支援を目的としている。

受け入れ、送り出しともに企業からの情報の収集と提供をベースとしている。

- 公共職業安定所は、民間職業紹介事業者等では就職へ結びつけることが難しい就職困難者を中心に支援を行う雇用のセーフティネットとしての役割を担い、失業状態にある場合の生活の安定を図る雇用保険の給付や離職状態にある者への再就職支援を目的としている。

個人をベースとした再就職支援を行っている。

(業務の内容)

- 当センターが行う業務のうち「出向」に関する支援は公共職業安定所では実施していない機能である。また、「移籍」については、対象者の合意の下、企業経由で在職中に登録し、在職中の受入企業への就職（転籍）を目指した支援業務であるため、離職者を主な対象として行う公共職業安定所の再就職支援とは異なるものである。

支援期間は離職後1年間とする。

(支援対象)

- 公共職業安定所が求職者本人への直接支援であるのに対し、当センターの支援対象の範囲は、在職中に企業経由で登録される労働者に対する支援のみならず、本人が在職する送出企業の人事労務担当者との面談によって対象者のスキル・経験・人物像等の情報を的確に把握し、受入企業に伝えることにより円滑な労働移動につなげている。

在職中に企業経由で登録された労働者に限る。

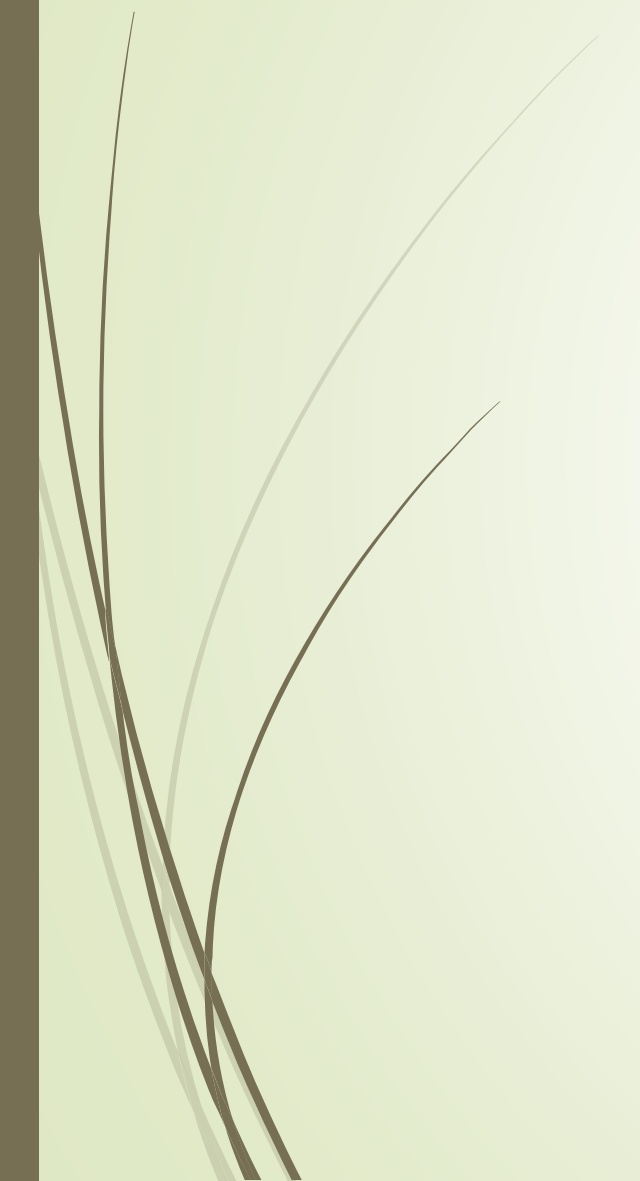
感染症の影響を受けた企業の在籍出向を活用した雇用維持の具体例

	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
事例 1	空港関連サービス業 (グランドハンドリング関連)	感染症の影響によりインバウンドを含む旅客取扱が大幅に減少しており雇用過剰となっている。感染症収束後を見据えて、従業員の雇用を維持した上で出向を活用したい。	輸送用機械器具製造業 (自動車関連)	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、要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。	76
事例 2	鉄鋼業	感染症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。配置転換の選択肢としてグループ企業外への出向を活用したい。	有機化学工業製品製造業 (ベンチャー企業)	新素材のパイロットプラント建設工事に当たり、機械設計者を確保する必要がある。	1
事例 3	航空運送業	感染症の影響により国内・国際旅客運輸が減少している。余剰人員の雇用を確保するため受付・案内業務の社員を出向させたい。	卸・小売業	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出向で受け入れたい。	14
事例 4	製鋼・製鋼圧延業	感染症の影響により輸出が減少している。これまで、製造技能系社員をグループ企業内で応援出向させてきたが、工場稼働の関係から、余剰人員を至急出向させたい。	パン・菓子製造業	これまではラインの人員確保には派遣社員を使っていたが、生産工程の熟練者による出向に切り替えたい。	5
事例 5	旅館・ホテル業	感染症の影響等により稼働率が大幅に低下した為、4月入社の新入社員を自宅待機させていたが、社員教育の一環として食品スーパーへの出向を行った。	百貨店・総合スーパー	新入社員の教育の重要性を理解し、出向受入を行った。地域企業間の相互協力の一環としての意味合いもある。	11
事例 6	食料品小売業	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。	知的障害児入所施設	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。	1
事例 7	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。	製麺業	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け入れたい。	10
事例 8	一般貸切旅客自動車運送業 (観光バス)	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。	一般貨物自動車運送業 (精密部品輸送)	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。	2
事例 9	旅館・ホテル (リゾートホテル)	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。	食肉加工・販売業 (レストラン)	食肉加工の直営レストランを経営している。正社員を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。	2

産業雇用安定センター地方事務所の所在地一覧

	事務所名	住 所	ビ ル 名	電 話
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	大樹生命仙台本町ビル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	NBF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	MSC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
23	愛知事務所	名古屋市中区名駅南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

	事務所名	住 所	ビ ル 名	電 話
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	シンシヨービル9階	082-545-6800
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FLAG9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
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



ご清聴ありがとうございました

(公財)産業雇用安定センター
情報ネットワーク 成子素行