



# 在日本经营公司，这两个词别搞混：「出向」vs「派遣」

发布日期:2025年11月1日

很多老板在日本经营公司时，都会听到“出向”和“派遣”这两个词。看起来差不多，但其实在日本的劳动制度里，两者的法律关系、风险、手续都完全不一样。

有不少公司因为没弄清楚，被劳动局认定为非法派遣，不但要整改，还可能被要求补交社保、缴纳罚金，严重的甚至可能被责令停业整顿。

那到底怎么区分？

## ✅ 关于「出向」

可以理解为有业务关联的公司之间的合作型人事安排。员工仍属于原公司，但暂时被派去另一家公司工作。

比如：集团公司之间的人才交流；业务合作时的短期支援；指导培养员工、轮岗学习等，一般以出向期结束后回归原公司为前提。

在出向期间，员工的工资、社保通常还是由原公司负责，只是日常工作暂时在另一家公司完成。

需要注意的是，

在籍出向：员工与原公司保留雇佣关系，同时与出向公司建立雇佣关系；

移籍出向：与原公司解除雇佣关系，劳动关系完全转移至出向公司。

出向的目的是“企业协作或人才培养”，而不是盈利或劳动力交易。

## ✅ 关于「派遣」

派遣是指以提供劳动力为目的的雇佣形式。员工与“派遣公司”签劳动合同，然后被派到客户公司工作。

简单来说：员工的雇主是派遣公司，客户公司只是使用劳动力。

遣必须依照《劳务派遣法》取得政府许可，没有许可却派人出去工作，就是“非法派遣”。

关于派遣和出向的其中一种「在籍型出向」的对比图如下。



-----参考:厚生労働省「労働者派遣と出向との差異」

当然，派遣又细分为「登录型派遣」、「常用型派遣」、「介绍预定派遣」、

而出向则还有「在籍出向」、「移籍出向」等类型。

如果把出向作为一项业务并从中收取报酬，可能会被认定为劳动者供给事业，违反《职业安定法》第44条规定。

名为出向实为派遣的「伪装出向」是取缔重点，严重时可判处一年以下徒刑或一百万日元以下罚金。

另外，将派遣员工再次派往客户现场的「二重派遣」，同样违反《职业安定法》。

很多看似小的用人细节，其实都藏着大风险。出向也好、派遣也好，关键是“合同清楚、责任明确”。希望这篇分享能帮到在日本经营的老板们，让您少踩坑、少烦恼，安心带团队。

想了解更多日本用工与劳务管理的小知识，欢迎关注我。

呉群社会保険労務士事務所

- 官网：<https://www.pfs-shoji.com/laboroffice/>
- WeChat: shelaoshiwuqun

2025年11月1日