

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

出向についての整理

＜出向命令の有効性、労働契約関係＞

取引先や金融機関からの社員の受入れ、親子会社間の人事交流といった様々な場面で出向が活用されています。この「出向」については、出向元・出向先の間での労働契約の取扱い、給与支払い、労働・社会保険の適用等、労務管理上、頭を悩ます点が少なくありません。今回は出向に関する留意点に関し、ポイントを整理して解説していきます。

1. 出向とは

「労働者が雇用されている会社の指揮命令下から離れて別の指揮命令下で労務を提供する形態の人事異動」

通常、このように定義される出向ですが、さらに出向元との労働契約を維持しながら出向先の指揮命令下で働く「在籍出向」と出向元との労働契約を解消したうえで新しく出向先と労働契約を結び、その従業員として働く「移籍出向」（転籍）の2つに分けられます。本号では、前者の在籍出向について取り上げていきます。

「ある会社の労働者が別の会社に派遣されて、そこで業務に従事する」という点では、労働者派遣や業務請負も共通した性質を持っています。しかし、労働者派遣および業務請負は、派遣社員と派遣先の会社との間に労働契約関係が生じないのに対し、出向は、出向元および出向先と労働者との間にそれぞれ労働契約関係が生じる（⇒二重の労働契約関係になる）点で両者は区別されます。就業規則の適用は原則として下記のとおり分かれていますが、出向契約時に就業規則の適用範囲を明確にしておくことが必要です。

■出向元:労働契約上の地位(身分関係)に関すること
定年制、退職、解雇等

■出向先:労務提供に関すること
始業・終業時刻、労働時間、休日、休暇、安全衛生、災害補償等

2. 出向命令の有効性

「出向を命じる際、従業員本人の個別同意は必要か？」
判例では、就業規則等に出向(在籍出向)についての具体的な定めがあり、それが周知されている場合には、入社時点で労働者の包括的な同意があったものとして(出向について同意しているとみなされ)、個別同意はなくても出向命令が原則有効とされます。ただし、業務上の必要性がなかったり、出向者に労働条件や生活環境上(育児・介護等)、著しい不利益が生じるような場合は、出向命令権の濫用とされ、出向命令が無効と判断される場合もあります。

3. 給与支払い、労働・社会保険の適用

給与は労務の提供を受ける出向先が支払うのが原則ですが、実際は個々の出向のケースにおいて出向元と出向先との間で結ばれる出向契約により、給与の支払方法について定められることとなります。

労働保険のうち、雇用保険は主たる給与を支払っている

発行日：2011年2月22日 No.78

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5
ヒロビル 2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
URL：http://www.ys-office.co.jp

事業所で加入となります。なお、65歳以上の被保険者の場合、出向先において新たに雇用保険に加入することはできないため、通常給与支払関係を出向元に集約させ、出向元で継続加入をさせます。一方、労災保険は現実には労務を提供している出向先において適用となります。よって、出向元が給与を支払っていても、出向先はその分も出向先が支払う給与とみなして、労災保険料の申告を行います。社会保険は給与を支払っている会社で加入となりますが、実務上は出向元で継続加入しているケースが多いでしょう。

4. その他出向に関するQ&A

- Q1. 出向で受け入れた社員を別会社で働かせることはできるか？(再出向、派遣、請負)
- A1. 労務提供先を決める権利は出向元にあると考えられるため、原則出向先企業が出向社員に対して再出向を命じることはできないといえます。しかし、出向元と労働者本人が再出向に同意している場合は可能と思われます。また、出向社員は自社で雇用する社員でもあることから、派遣で出すことも直ちに違法とはいえませんが、出向自体が営業行為として行われている場合は二重派遣に該当することになり注意が必要です。請負により別会社で働かせることは問題ありません。
- Q2. 出向先で代表取締役となった場合、労働保険の扱いはどうなるか？(出向元では従業員)
- A2. 代表取締役が出向先で雇用保険の被保険者になることはできないため、出向元で継続加入することとなります。労災保険は出向先で適用となりますので通常非加入となりますが、労災保険の特別加入制度を利用し、出向先で労災加入する方法はあります。
- Q3. 出向で受け入れた社員を36協定の対象人数に含める必要があるか？
- A3. 労働時間、休日等については出向先の従業員として就業規則の適用を受けることから、出向先の36協定の対象労働者となります。なお、派遣労働者は派遣元の36協定の適用を受けません。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・所得税確定申告(3月15日まで)
- ・36協定の更新手続き準備(有効期間4月～3月の企業)

● コラム ●

4月6日(水)に「みたか身の丈起業塾第4期」で雇用管理について講義します。お知り合いで起業予定の方がいらっしゃいましたら、ご紹介いただくと幸いです。今年は、こうしたセミナー講師のほか、社内の研修・勉強会講師も積極的に行っていきたいと思っています。労働法基礎知識、管理職向け労務管理実務、社会保険・年金のしくみ等、ご興味のあるテーマがありましたら、ご連絡ください。よろしく申し上げます。(山口)