

雇用維持目的の「在籍型出向」が増えています

新型コロナウイルスの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えています。

「在籍型出向」とは

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務することをいいます。

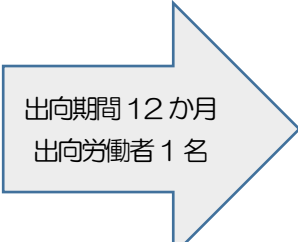
労働者供給を「業として行う」ことは、職業安定法第44条により禁止されています。在籍型出向の形態は、労働者供給に該当しますが、以下のいずれかの目的があるもの等は、基本的には、「業として」(※)行うものではないと判断されます。

- ① 労働者を離職させるのではなく、関係会社で雇用機会を確保する
- ② 経営指導、技術指導を実施する
- ③ 職業能力開発の一環として行う
- ④ 企業グループ内の人事交流の一環として行う

※「業として」とは、「事業者が、ある行為を反復継続的に行っており、社会通念上、事業の遂行とみることができる場合を指す。」とされています。出向の場合でいえば、従業員を出向先に在籍出向させることで出向元が金銭的利益を得るようなケースは、在籍出向として認められないと考えてよいでしょう。

在籍出向の事例（厚生労働省のパンフレットから）

旅行代理店（企業規模 30～49 人）
 インバウンド観光客を対象とする旅行企画・営業がほとんど稼動していないため、雇用過剰となっている。旅行需要が回復するまで従業員の雇用維持を図りたい。



保育所（企業規模 50～99 人）
 保育所での給食の調理補助者が育児休業を取得することになったので、1年間限定で勤務してくれる方を探している。

就業規則への記載

在籍出向は、一般的に会社の人事権の範疇に属することと考えられていますが、会社が一方的に従業員に対して出向を命ずることはできず、本人の同意が必要となります。ただし、就業規則等で明示されてあれば、包括的同意を得ており個人の同意は必要ないとされています。したがって、従業員を出向させるにあたっては、あらかじめ就業規則で出向を命ずることがある旨を規定して、出向を命じる根拠と従業員がこれに従う義務があることを明確にしておく必要があります。また、具体的な出向に関する事項については、出向規程や出向契約書に定めておく必要があります。

出向者に対する給与と社会・労働保険

出向者に対する給与の負担や支払い方法はいくつかあり、下のケースは一例で、出向元と出向先がどのようにするかを話し合っ、出向契約で決定します。

- ・雇用保険は、生計を維持するのに必要な主たる賃金を受けているほうの雇用関係についてのみ、被保険者となります。
- ・社会保険は、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ます。
- ・労災保険は、出向者が出向先の指揮命令下で労働に従事する場合は、出向先の保険関係として取扱います。出向元から賃金が支払われている場合は、出向者の賃金額を出向先が自社の賃金額に含めて労災保険料を負担します。

