

「在籍型出向」の活用による雇用維持

在籍型出向の留意点

本リーフレットでは、在籍型出向を実施する際のポイントについてご紹介しております。事業主の皆さま、在籍型出向の実施を検討される際は、今回ご紹介するポイントや支援についてご理解いただき、適切に実施していただきますようお願いします。

1 在籍型出向とは

いわゆる出向とは、出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先事業主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的に勤務する形態をいいます。

そのうち、在籍型出向は以下のような形態の出向をいいます。

○ 在籍型出向

在籍型出向は、出向のうち、出向元事業主との間に労働契約関係があるだけではなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われるもの。

※ 出向元及び出向先双方と出向労働者との間に労働契約関係が存在。

2 在籍型出向を行う際の留意点

- ・ 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か又は「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。
- ・ 出向の命令がその必要性、対象労働者の選定に係る事情等に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合は、その命令は無効（※）となります。出向を行うにあたっては、その必要性や出向期間中の労働条件等について、労使の間でよく話し合いを行うことが望まれます。
- ・ 出向労働者の出向先での労働条件、出向元における身分等の取扱いは、出向元と出向先との間の出向契約によって定められますが、それによって定められた権限と責任に応じて、出向元、出向先それぞれの使用者が出向労働者に対して、賃金の支払等、労働基準法や労働安全衛生法等における使用者としての責任を負うことになる点に留意が必要です。

【※参考：労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）】

（出向）

第14条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

【※参考：出向命令が無効とされた裁判例】

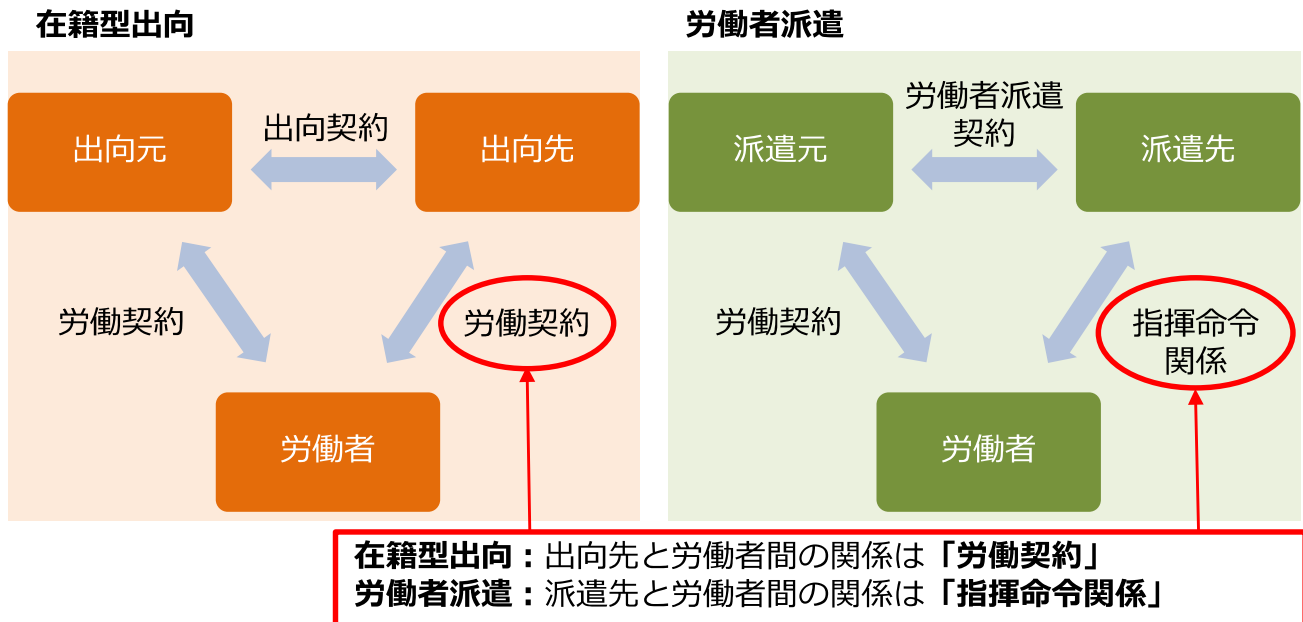
一貫してデスクワークの仕事をしてきた労働者について、希望退職募集への応募の勧奨を断った段階で、子会社に出向させて単純作業に従事させた場合は、当該出向は、退職勧奨を断った労働者が自主退職することを期待して行われたものであり、業務上の必要性がなく、また、人選の合理性も認められることもできず、権利の濫用に当たり無効となる場合があるとする裁判例があります。

このような出向命令は、働く方々が安心して働ける職場環境という観点からは、不適切であることから、出向を命じるに当たっては、こうした裁判例や労働契約法第14条の規定を十分に踏まえた上で対応するようにしてください。

3 在籍型出向と労働者派遣等の関係

労働者派遣は、派遣先と派遣労働者との間に労働契約関係は存在しないことから、在籍型出向の場合は労働者派遣には該当しません。

※ 労働者派遣に当たるか、在籍型出向に当たるかは、名称ではなく、その実態により判断される点に留意が必要です。



○ 労働者派遣

自己の雇用する労働者を、その雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて、その他人のために労働に従事させること。

- ・ 在籍型出向は「労働者供給」に該当するため、事業として行われる場合には、職業安定法第44条に違反することとなります。ただし、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ことや、職業能力開発の一環として行うこと等の目的があるものについては、基本的には、事業として行われていないと判断されます。
- ・ 雇用機会の確保等の目的と考えられる範囲を超えて、長期間の出向等を行わないよう、留意が必要です。

4 在籍型出向を行う企業への支援

○ 雇用調整助成金

雇用調整助成金は事業主が在籍型出向を行う場合も支給対象となります。

※ 今般の新型コロナウイルス感染症への対応として、支給要件の一つである「出向期間」が「3ヶ月以上1年以内」を、令和2年4月1日から同年9月30日までの間は、「1ヶ月以上1年以内」に緩和しています。

○ 雇用を守る出向支援プログラム2020（別添資料をご覧ください）

公益財団法人産業雇用安定センターにおいては、新型コロナウイルス感染症への対応として、新型コロナウイルス感染症の影響等により一時的に雇用過剰となった企業の雇用を守るために、人手不足の企業等との間での出向支援を実施しています。