

相談室 Q&A

出 向 関 係

Q

出向者への賃金・賞与を出向元が一部補填する場合の留意点とは何か

このたび、子会社への在籍出向を新たに行う予定です。当該社員は100%子会社での業務に従事しますが、子会社とは賃金水準が異なるため、出向者の賃金・賞与を当社が補填することにしたいと考えています。この場合、以下①、②のいずれの方式がよいでしょうか。

- ①子会社から所定の賃金額を受け取った上で、補填分を上乗せして当社が本人に賃金を支給する
- ②子会社が所定の賃金額を、当社が補填分を、それぞれ本人に賃金として支給する
また、これらの場合の社会保険の適用や出向契約書の規定についてご教示ください。

(広島県 T社)

A

①、②のいずれの方式を選択するかは、貴社および子会社内での諸事情を総合考慮の上、決定されるものであるが、社会保険の適用の観点からは、①の方式を推奨する

回答者 勝股 司 かつまた つかさ 社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 出向について

在籍出向（以下、出向）とは、「労働者が使用者（出向元）との労働契約を維持しつつ、長期にわたって他企業（出向先）の指揮命令に服して労働することをいう」（東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法・上』〔有斐閣〕234ページ）とされています。

類似の形態に労働者派遣がありますが、出向では、出向先と出向労働者との間にも労働契約が成立する点で、労働者派遣とは異なります。

2. 出向者の社会保険の適用

ここでは、厚生年金保険（以下、厚生年金）、健康保険、雇用保険および労働者災害補償保険（以下、労災保険）これらすべてを社会保険と総称します。

出向者が、出向元、出向先いずれの社会保険の適用を受けるかは、それぞれ以下の取り扱いによります。

[1] 厚生年金および健康保険

被保険者となるのは、適用事業所に使用される70歳（健康保険は、原則75歳）未満の者とされています。

使用される者については、「事実上の使用関係があれば足り、事業主との間の法律上の雇用関係の存否は、使用関係を認定する参考となるに過ぎない」（日本年金機構 疑義照会回答〔厚生年金保険適用・被保険者資格取得届・24〕）とされています。

この使用関係については、賃金および賞与（以下、報酬）の支払いの有無、報酬の性質、報酬額および就労状況等により総合的に判断されることになります。

[2] 雇用保険

「その者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける一の雇用関係すなわち主たる雇用関係についてのみ、その被保険者資格を認めることとなる」

(雇用保険に関する業務取扱要領20352(2)イ(イ)b)とされていることから、報酬の支給の多寡により出向元、出向先いずれかの被保険者となります。

[3] 労災保険

出向労働者が出向先の指揮監督を受けて労働に従事している場合には、出向元から賃金名目の金銭給付を受けている場合であっても、当該出向労働者を出向先事業に係る保険関係によるものとして取り扱うこととされています(昭35.11.2 基発932)。

3. ご質問の①、②の方式での社会保険の適用

前記2.を踏まえ、ご質問の①、②の方式それぞれの場合の社会保険の適用について当てはめると、以下のとおりとなります。

[1] 厚生年金および健康保険

①の方式では、当該社員は、貴社(以下、甲社)の100%子会社(以下、乙社)の業務に従事するものの、乙社から報酬の支給は行われず、甲社から全額、報酬が支給されることとなります。

この点、日本年金機構の海外勤務者の報酬の取り扱いに関するリーフレットにおいて、「雇用関係が継続したまま海外で勤務する場合、出向元から給与の一部(全部)が支払われているときは、原則、健康保険・厚生年金保険の加入は継続」とされており、海外勤務だけでなく、日本国内における在籍出向でも同様の取り扱いがなされていることから、原則、甲社の被保険者となります。

②の方式では、当該社員が乙社の業務に従事し、所定の報酬も乙社から支払われますので、乙社において被保険者となるのは明白といえます。加えて、前記のとおり、報酬の支給がある場合は、甲社でも被保険者になり得ることから、この場合、甲社、乙社ともに被保険者となるため、当該社員が選択した事業所を主たる事業所として、二以上事業所勤務届の届け出を要します。

[2] 雇用保険

①の方式では、甲社のみで報酬が支給されますので、甲社にて雇用保険の被保険者となります。

②の方式では、甲社、乙社から支給される報酬

の額により、いずれかの被保険者となりますが、おそらく乙社の報酬が甲社を上回ると推測されますので、この場合、乙社の被保険者になります。

[3] 労災保険

当該社員は、出向先である乙社での監督下に置かれていますので、①、②の方式どちらであっても、乙社が適用事業所となります。

4. ご質問への回答

①、②の方式のどちらを選択するかは、甲社、乙社での諸事情を総合考慮の上、決定することになるかと思われます。

しかし、②の方式では、厚生年金および健康保険において、甲社、乙社ともに被保険者となり、両社で同様の届け出を要する場面があるほか、税務上も2社から報酬の支払いを受けることにより、当該社員が確定申告を行わなければならないことも考えられることから、甲社、乙社および当該社員にとって、事務手続き上、煩雑な面があります。

また、雇用保険を例に挙げますと、当該社員が、出向期間中に退職して失業等給付を受給するような場合、被保険者となっている会社での報酬により、失業等給付の給付額が決定されるため、どちらか一方から報酬を受け取る場合に比べて金額が低廉になることも考えられます。

上記は一例となりますが、このように報酬額は同じであるものの、支給の方式が異なるだけで、当該社員へ影響する場合があります。

以上のことから、社会保険の適用の観点からは、①の方式を推奨します。

なお、出向に関する社会保険の適用関係は、法令で明確に規定されていないことから、①、②のどちらの方式を選択するとしても、混乱が生じないように、出向契約書の中で、当該社員を出向させる目的、出向期間、報酬の支給方法や負担割合、社会保険や就業規則等の適用先が甲社、乙社いずれになるかを規定しておくことが望ましいです。

さらに、社会保険料の会社負担分について、甲社、乙社いずれの負担とするのか等の取り決めもしておくといでしょう。