

出向契約活用の留意点!

アフターコロナ下、出向契約の運用についてのご質問を多くお受けしております。今回は、出向の基本についてお伝えいたします。!

◆1 出向の形態は2種類

〈移籍出向いわゆる転籍〉

元の事業所を退職して新たな事業所に移ること。

〈在籍出向〉

元の事業所に籍を置きながら、別の事業所にも所属し、そちらで業務に従事すること。

◆2 出向を行うに当たり事前に必要なこと

まずは出向先の就業規則に、出向を行う旨の規定を盛り込むことが必要です。それを受けて出向元出向先とで出向契約書を交わします。

◆3 出向する本人と所属事業所との間での出向契約

〈移籍出向いわゆる転籍〉

本人の同意が必須です。同意なき場合には、転籍は出来ません。

〈在籍出向〉

就業規則に定めがあれば「包括的同意あり」と解釈され、個別同意は不要で、通常の人事異動に近い形で職務命令で行われます。

ただし、出向することが権利の濫用に当たるような不当な内容であれば、それは無効となります。

◆4 出向契約は二重の雇用契約

元の事業所との雇用契約と先の事業所との雇用契約との2つの契約が併存するという位置づけとなります。

◆5 労働者供給契約、労働者派遣契約との違いは

労働者供給事業は、例外を除き職業安定法第44条で禁止されています。

在籍出向の場合には派遣先との雇用契約関係が成立するのに対し、派遣契約はあくまでも派遣元の契約であり、派遣先とは雇用関係は成立しません。

しかし、いずれも指揮命令権は、相手方(派遣先、出向先)にあります。

さらに、派遣は「業として」行うものなので必要な許可を取りマージンを得ることが出来ますが、出向は「業として」行う、すなわち利ザヤを稼ぐとなると労働者供給事業に該当し、不可となります。

◆6 労働基準法、就業規則の適用は

通常は労働の提供を前提とする規定については出向先が、それ以外の規定については出向元が適用となります。

指揮命令権はあくまでも出向先にありますので、労働時間、休憩、休日、年休、残業、休業等については出向先のルールを適用していきます。

◆7 解雇の権限は

解雇の権限はあくまでも出向元にあります。ただし、解雇にまでは至らない「懲戒処分」は出向先で行うことが出来ます。

◆8 再出向は可能か?

再出向は、二重派遣と異なり、出向元から出向先に再出向の権限が与えられ、かつ出向労働者の同意があれば可能です。

いかがでしたでしょうか。これとは別に、『業務請負契約』についてもお問合せをいただきます。疑問点があればお気軽にご連絡ください。

『当法人での『ユニケージ』活性化の取り組み』

当法人では、8年前より、『土用のウナギ』節

分の『恵方巻』を、スタッフ

全員でランチ会を行うというルーチンがあります。

今年も、ウナギを美味しくいただき、パワー

を充電しました。

昨年からは、コロナウイルスの関係で飲み会が出来ないので、毎月1回のペースでお取り寄せでのランチ会を頻繁に実施。

当法人のお客様である飲食店への応援の気持ちも込めて。

また、日立、水戸、かながわの3拠点をつないで

のWEBミーティング、日立・かながわを常時

のZoomでつなぐなど、コミュニケーションの活性化に取り組み

んでいます。

ます。

