

Q 出向労働者の保険適用は

A 出向労働者の各種保険の適用をどちらで行うかについては、どちらが賃金を支払っているかがによります。

「賃金を支払っている」とは、労働者に直接支払っていることをいい、単に賃金分の負担をしているというものは含まれません。

まず、雇用保険については、主たる賃金を支払っている事業主の方で、被保険者資格を取得させることとなります。つまり、出向元、出向先のどちらか一方が賃金の全額を支払っている場合は、賃金を支払っている事業主の方で、双方が支払っている場合は、支払い額の多い事業主の方で、被保険者資格を取得させることとなります。

この場合、被保険者資格を取得させた事業主が支払った賃金額をもとに給付が行われます。そのため、出向元、出向先が別々に賃金を支払っている場合、支払い額の多い方の事業主の支払った額しか保険給付に反映されないことになり、出向労働者に不利益となることがあるので注意が必要です。

健康保険や厚生年金保険については、使用関係の有無を、人事管理、労務管理、報酬の支払いの3点から判断することとなります。

ここでいう報酬の支払いについても、単に賃金分の負担をしているということではなく、労働者に直接支払っていることをいいます。

双方が別々に賃金を支払っているとみなされる場合は、出向社員は2つ以上の事業所に使用される者とみなされます。

この場合は、

- ①出向元と出向先の保険者が異なっている場合
- ②出向元と出向先が異なる都道府県にある場合

のいずれかに当たる場合は、出向労働者がどちらか一方を選択し、「2以上の事業所勤務届」と「所属選択届」を社会保険事務所または健康保健事務組合に提出しなければなりません。

なお、どちらか一方を選択した場合でも、標準報酬の算定に際しては、出向先、出向元双方の賃金を合算して取り扱うこととなります。

労災保険については、原則的には、出向労働者が現実に労務を提供する出向先で適用されるべきものです。

それでは、出向元が賃金の全額を支払っている場合に、出向先はどのように

して出向労働者に労災保険を適用するのでしょうか。

この点については、出向元と出向先との合意により、出向元が支払う賃金を労災保険の適用に限り、出向先が支払ったとみなして保険料を納める方法が認められています。

この取り扱いは、賃金負担を折半しているなど出向元が賃金の一部のみ負担している場合も認められます。

この方法をとらない場合は、出向元、出向先がそれぞれ支払った賃金額を賃金総額に算入して双方で労災保険を適用することになります。

ただし、出向労働者が出向先の業務中にケガをした場合は、出向先の労災保険から給付を受けることになるため、休業補償などは出向先の支払った賃金をベースに行われることとなります。