

Q 出向労働者への就業規則の適用は

A 出向労働者に対する就業規則の適用については、出向元、出向先、出向労働者の三者間で取り決めることになり、適用の分担については、出向契約で明確にしておく必要があります。

就業規則の適用の方法としては、労働時間など勤務に関する規定は、実際に勤務する出向先の規定を、労働者の身分など、雇用関係そのものに関する規定は出向元の規定を適用するのが一般的です。

具体的な分担としては、次のような方法が一般的と考えられます。

- ① 服務規律、労働時間、休日、休憩、休暇など、勤務に関する事項は、出向先の規定を適用する
- ② 解雇、退職、定年など、雇用契約の根幹に関する事項は出向元の規定を適用する

賃金については、法律上は、出向元、出向先どちらが支払ってもかまいません。

しかし、負担は双方で行っても、出向元がまとめて支払った方が、雇用保険や社会保険の取り扱いで、出向労働者に不利益となることが少ないので、出向元が支払う方がよいと考えます。