週刊WEBマガジン
Vol.994

企業経営

2026.11.17







ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2026年11月6日号

ガソリン補助金が縮小開始へ

～価格上昇はどこまで?

経済・金融フラッシュ 2026年11月9日号

米雇用統計（26年10月）

～非農業部門雇用者数（前月比）は+16.5万人と前月（+6.0万人）、市場予想（+7.0万人）を大幅に上回る

経営TOPICS

統計調査資料 景気動向指数
（令和8年9月分速報）

経営情報レポート

カスハラ対策義務化時代における
「従業員を守り、顧客に選ばれる会社」
の職場づくり

経営データベース

ジャンル:勤務形態 ＞ サブジャンル:出向・転勤

出向・転勤に必要な就業規則
出向時の社会保険について

発行:税理士法人日下事務所

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

Weeklyエコノミスト・レター要旨　2026年 11月6日号

ネット
ジャーナル

ガソリン補助金が縮小開始へ
～価格上昇はどこまで？

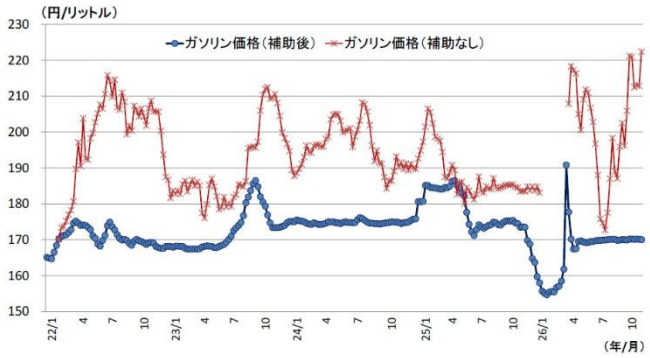
ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1　政府がガソリン補助金の縮小を発表したことは、ガソリン価格が、12月以降上昇に向かうことを事実上意味している。

首相会見では、価格上限を、従来の170円から、毎月5円ずつ、3月にかけて190円（3月まで縮小を続ける場合）へと引き上げることを基本としつつ、いつまで、どこまで引き上げるかは状況を見て決めるとの方針が示された。

ガソリン価格の推移（補助なし・補助後）



（注）ガソリン価格は全国平均レギュラー小売価格、「補助なし」は補助金が無かった場合の想定価格で資源エネルギー庁による推計値（25 年 6 月 3 週以降は小売価格＋補助金額で筆者推定）
（出所）資源エネルギー庁「ガソリンの発動効果」、「ガソリン全国平均価格の推移」、「石油製品価格調査」、各種報道よりニッセイ基礎研究所作成

2　足元では、米中間選挙で共和党が大敗を喫したことなどを受けて、米政権がイランとの合意に傾くとの期待が高まっているが、このまま短期間で合意が成立して戦争が終結すると見るのは楽観的すぎるだろう。

仮に今後、やや円高が進んだとしても、補助金を除くガソリン価格が、補助金の縮小が続いた場合に来年3月に想定される上限である190円を下回るには、ドバイ原油が85ドル程度を安定的に下回る必要があるが、3月までに実現する可能性はさほど高くないと見ている。

3　補助金を除くガソリン価格が高止まりするのであれば、政府が補助金をどこまで縮小するかが、ガソリン価格を直接的に左右することになる。

岸田・石破政権時代にも補助金の縮小を進めた時期があったが、その際の補助後のガソリン価格は185円程度が最高であった。

従って、今回も来年2月にかけて上限価格が185円まで引き上げられた後、据え置かれるというシナリオが一つの目安になるだろう。

その場合は、補助後のガソリン価格も上限と同じ軌跡を描くことになる。

4　しかし、上限価格が185円より低い水準に留まる可能性もある。高市政権はガソリン価格の抑制を非常に重視している様子がうかがえるためだ。

しかも、来年4月には統一地方選を控えており、政権としては、ガソリン高による有権者の不満の高まりを避けたいところだろう。その場合は、ガソリン価格がより低い水準で頭打ちになる。

「Ｗｅｅｋｌｙエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」よりご確認ください。

ネット
ジャーナル

ニッセイ基礎研究所

米雇用統計（26年10月）
～非農業部門雇用者数（前月比）は＋16.5万人と前月（＋6.0万人）、市場予想（＋7.0万人）を大幅に上回る

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 結果の概要：雇用者数が市場予想を上回ったほか、失業率も市場予想を下回る

11月6日、米国労働統計局（ＢＬＳ）は10月の雇用統計を発表した。非農業部門雇用者数は、前月対比で+16.5万人の増加(注)（前月改定値：+6.0万人）と+2.9万人から上方修正された前月を大幅に上回ったほか、市場予想の+7.0万人（Bloomberg集計の中央値、以下同様）も大幅に上回った。

（注）季節調整済の数値。以下、特に断りがない限り、季節調整済の数値を記載している。

2 結果の評価：事業所調査、家計調査ともに労働市場の改善を示唆

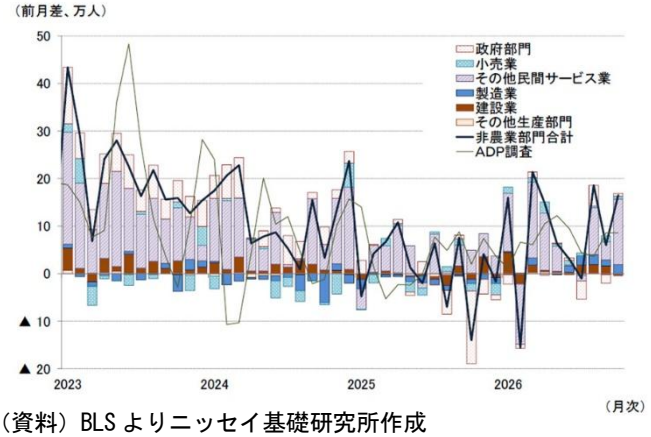
事業所調査の非農業部門雇用者数（前月比）は10月が前月や市場予想を大幅に上回る伸びを示したほか、後述するように過去2ヵ月分も合計+8.4万人上方修正された。この結果、過去3ヵ月の月間平均増加ペースは前回の雇用統計発表時点の+5.1万人から26年5月以来となる+13.7万人へ大幅に加速した。このため、足元では雇用増加ペースの顕著な加速がみられた。

3 事業所調査の詳細：専門・ビジネスサービス、医療・社会扶助サービスが増加

事業所調査のうち、民間サービス部門は前月比+14.4万人（前月：+5.1万人）と前月から伸びが大幅に加速した。

民間サービス部門の中では、娯楽・宿泊が前月比▲1.3万人（前月：+1.3万人）、卸売業が▲0.9万人（前月：+0.8万人）と前月からマイナスに転じたほか、小売業が+0.6万人（前月：+1.3万人）と前月から伸びが鈍化した。

非農業部門雇用者数の増減（業種別）



（資料）BLSよりニッセイ基礎研究所作成

4 家計調査の詳細：労働参加率は3ヵ月連続で増加

家計調査のうち、10月の労働力人口は前月対比で+42.1万人（前月：+48.5万人）と前月から伸びは鈍化したものの、3ヵ月連続の増加となった。

内訳を見ると、就業者数が+46.3万人（前月：+40.6万人）と前月から伸びが加速した一方、失業者数が▲4.1万人（前月：+7.8万人）と前月からマイナスに転じて労働力人口を押し下げた。一方、非労働力人口は▲29.3万人（前月：▲34.6万人）とこちらは前月からマイナス幅は縮小したものの、3ヵ月連続のマイナスとなった。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

経営 TOPICS
統計調査資料
抜 粋

景気動向指数
（令和8年9月分速報）

内閣府　2026年11月9日公表

結果の概要

－景気動向指数（一致指数）は、改善を示している－（基調判断据置き）

- 生産、雇用等の 10 指標を合成することにより作成している景気動向指数（一致指数、速報値）は、９月は前月と比較して 0.7 ポイント上昇し、２か月ぶりの上昇となった。
- この要因として「生産指数(鉱工業)」や「鉱工業用生産財出荷指数」等がプラスに寄与したことが挙げられる。
- これを機械的な基準に当てはめた結果、今月の判断は、「改善」となった。

1 9月のCI（速報値・令和2（2020）年=100）は、先行指数：116.4、一致指数：119.5、遅行指数：116.0 となった（注）。

（注）公表日の３営業日前（令和８(2026)年 11 月４日(水)）までに公表された値を用いて算出した。

2 一致指数の基調判断

景気動向指数（ＣＩ一致指数）は、改善を示している。

3 景気動向指数（一致指数）個別系列の推移

	単位	2026/6	7	8	9	
ＣＩ一致指数	2020年=100	118.9	120.6	118.8	119.5	
（前月差）	(ﾎﾟｲﾝﾄ)	(0.6)	(1.7)	(▲1.8)	(0.7)	
（３か月後方移動平均（前月差））	(ﾎﾟｲﾝﾄ)	(0.63)	(0.77)	(0.16)	(0.20)	
（７か月後方移動平均（前月差））	(ﾎﾟｲﾝﾄ)	(0.56)	(0.85)	(0.12)	(0.41)	[寄与度]
C1 生産指数（鉱工業）	2020年=100	104.6	104.4	101.9	104.1	[0.37]
C2 鉱工業用生産財出荷指数	2020年=100	100.7	102.2	97.9	99.2	[0.23]
C3 耐久消費財出荷指数	2020年=100	108.2	107.5	102.2	104.5	[0.22]
C4 労働投入量指数（調査産業計）	2020年=100	103.5	105.0	104.5	－	[0.01]
C5 投資財出荷指数（除輸送機械）	2020年=100	103.4	108.9	107.9	107.1	[▲0.10]
C6 商業販売額（小売業）（前年同月比）	%	0.6	3.7	2.9	2.3	[▲0.08]
C7 商業販売額（卸売業）（前年同月比）	%	9.5	8.9	8.0	6.4	[▲0.16]
C8 営業利益（全産業）	億円	273,465	－	－	－	[0.13]
C9 有効求人倍率（除学卒）	倍	1.18	1.18	1.18	1.19	[0.16]
C10 輸出数量指数	2020年=100	104.6	106.4	103.5	102.8	[▲0.09]

※寄与度は、一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度を示す。
当該系列の寄与度がプラスは、　　当該系列の寄与度がマイナスは
「C4 労働投入量指数（調査産業計）」「C8 営業利益（全産業）」は現時点では算出に含まれていないため、トレンド成分を通じた寄与のみとなる。なお、各個別系列のウェイトは均等である。

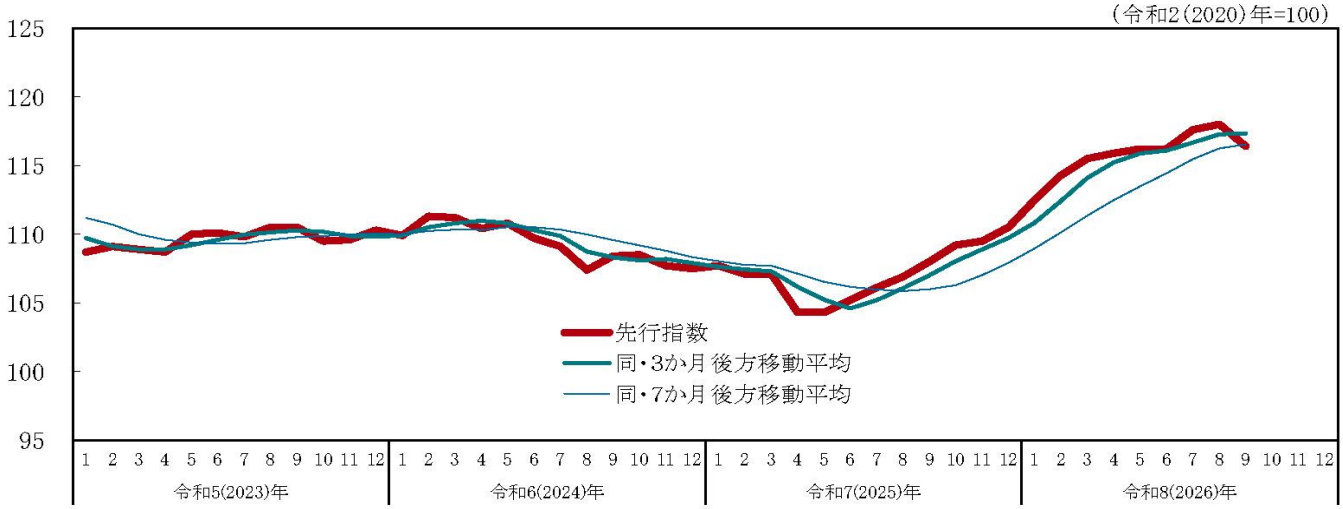
資　料

1 CI 先行指数の動向

1 先行指数の推移

先行指数は、前月と比較して 1.6 ポイント下降し、17 か月ぶりの下降となった。3 か月後方移動平均は 0.06 ポイント上昇し、15 か月連続の上昇となった。

7 か月後方移動平均は 0.30 ポイント上昇し、13 か月連続の上昇となった。



2 先行指数採用系列の寄与度

		令和8(2026)年 4月	5月	6月	7月	8月	9月
ＣＩ先行指数	前月差(ポイント)	115.9	116.2	116.2	117.6	118.0	116.4
		0.4	0.3	0.0	1.4	0.4	-1.6
L1　最終需要財在庫率指数	前月差	1.3	0.4	4.9	0.0	0.6	4.0
	寄与度(逆サイクル)	-0.16	-0.03	-0.53	0.04	-0.05	-0.63
L2　鉱工業用生産財在庫率指数	前月差	-2.4	1.4	2.2	-3.6	1.3	3.7
	寄与度(逆サイクル)	0.48	-0.20	-0.33	0.76	-0.21	-0.76
L3　新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	1.9	-2.0	1.0	0.7	-1.5	1.5
	寄与度	0.23	-0.28	0.12	0.09	-0.24	0.23
L4　実質機械受注(製造業)	前月比伸び率(%)	3.7	-14.9	19.3	-1.8	2.1	
	寄与度	0.12	-0.56	0.61	-0.07	0.07	
L5　新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	-7.1	4.5	2.8	1.7	-3.4	-5.0
	寄与度	-0.47	0.30	0.19	0.13	-0.24	-0.40
L6　消費者態度指数	前月差	-1.1	1.4	0.2	1.1	0.6	-0.1
	寄与度	-0.38	0.45	0.05	0.39	0.20	-0.06
L7　日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	3.5	2.1	-1.2	1.3	1.2	0.2
	寄与度	0.58	0.29	-0.39	0.18	0.15	-0.11
L8　マネーストック(M2)(前年同月比)	前月差	0.3	0.2	-0.3	-0.1	-0.1	0.0
	寄与度	0.32	0.22	-0.20	-0.04	-0.05	0.04
L9　東証株価指数	前月比伸び率(%)	2.3	3.8	2.4	1.5	1.8	-0.3
	寄与度	0.07	0.17	0.08	0.02	0.04	-0.11
L10　投資環境指数(製造業)	前月差	-0.20	-0.15	-0.05			
	寄与度	-0.21	-0.15	-0.03			
L11　中小企業売上げ見通しＤＩ	前月差	-3.9	-0.6	4.3	-2.6	7.3	0.0
	寄与度	-0.26	-0.04	0.29	-0.19	0.54	-0.02
一致指数トレンド成分							
	寄与度	0.08	0.11	0.12	0.16	0.19	0.24
3か月後方移動平均		115.2	115.9	116.1	116.7	117.3	117.3
	前月差(ポイント)	1.13	0.64	0.23	0.57	0.60	0.06
7か月後方移動平均		112.5	113.5	114.4	115.5	116.2	116.5
	前月差(ポイント)	1.13	1.00	0.95	1.02	0.78	0.30

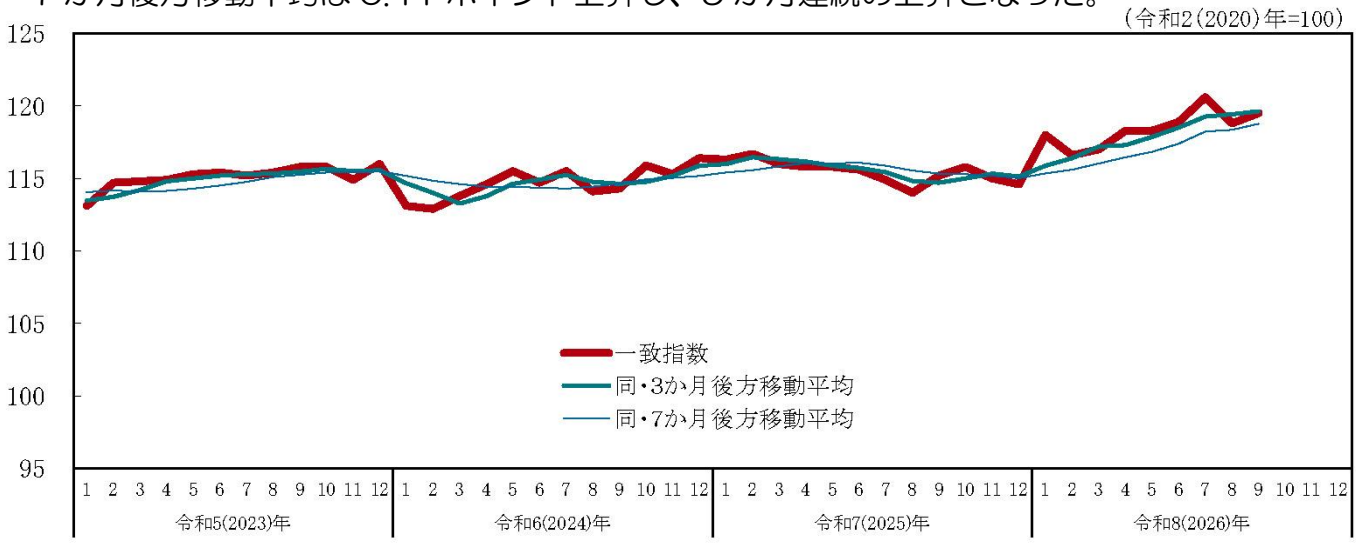
（注）逆サイクルとは、指数の上昇、下降が景気の動きと反対になることをいう。「L1 最終需要財在庫率指数」及び「L2 鉱工業用生産財在庫率指数」は逆サイクルとなっており、したがって、指数の前月差がプラスになれば、ＣＩ先行指数に対する寄与度のマイナス要因となり、逆に前月差がマイナスになれば、プラス要因になる。

2 CI 一致指数の動向

1 一致指数の推移

一致指数は、前月と比較して 0.7 ポイント上昇し、2 か月ぶりの上昇となった。3 か月後方移動平均は 0.20 ポイント上昇し、9 か月連続の上昇となった。

7 か月後方移動平均は 0.41 ポイント上昇し、9 か月連続の上昇となった。

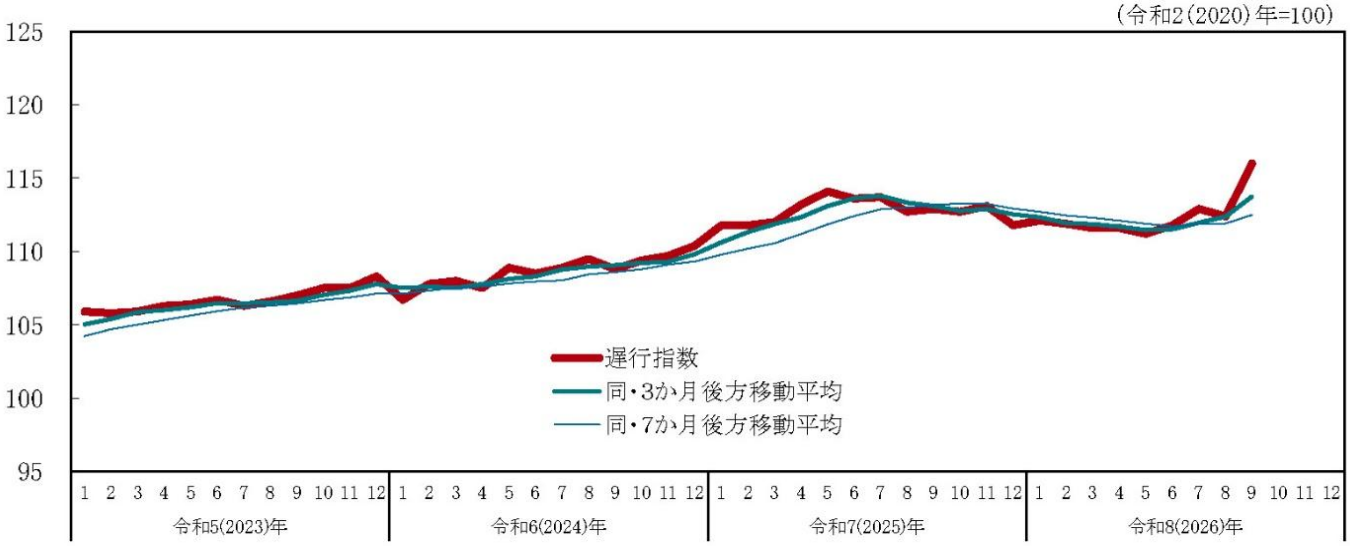


3 CI 遅行指数の動向

1 遅行指数の推移

遅行指数は、前月と比較して 3.6 ポイント上昇し、2 か月ぶりの上昇となった。3 か月後方移動平均は 1.40 ポイント上昇し、4 か月連続の上昇となった。

7 か月後方移動平均は 0.59 ポイント上昇し、3 か月連続の上昇となった。



景気動向指数（令和８年９月分速報）の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



経営情報
レポート
要約版

労 務



カスハラ対策義務化時代における

「従業員を守り、顧客に選ばれる会社」の職場づくり

1. なぜ今、カスハラ対策が求められるのか
2. カスハラとは何か、会社に求められること
3. カスハラ対策を実務で進めるポイント
4. カスハラ対策に取り組む企業の事例とまとめ



■参考資料

【東京都】：「カスタマーハラスメントに関する実態調査」（2026 年３月公表）　**【厚生労働省】**：「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」「カスタマーハラスメント対策に関する指針」　他

1 企業経営情報レポート

なぜ今、カスハラ対策が求められるのか

顧客や取引先からの暴言や威圧的な言動、不当な要求といった著しい迷惑行為、いわゆる「カスタマーハラスメント（カスハラ）」が、いま社会問題になっています。

人手不足が続く中で、カスハラによって従業員が心身の不調を抱えたり、職場を去ったりすれば、企業にとって大きな損失になります。

こうした状況を受けて 2025 年６月に労働施策総合推進法が改正され、2026 年 10 月１日からすべての事業主にカスハラ対策が義務付けられました。これからは現場の我慢や個人の対応力に頼るのではなく、会社として従業員を守る体制を整えることが求められるようになったのです。

すでに対策に力を入れている企業では、従業員が安心して働ける環境を整えることで、人材の定着やサービス品質の向上につなげています。

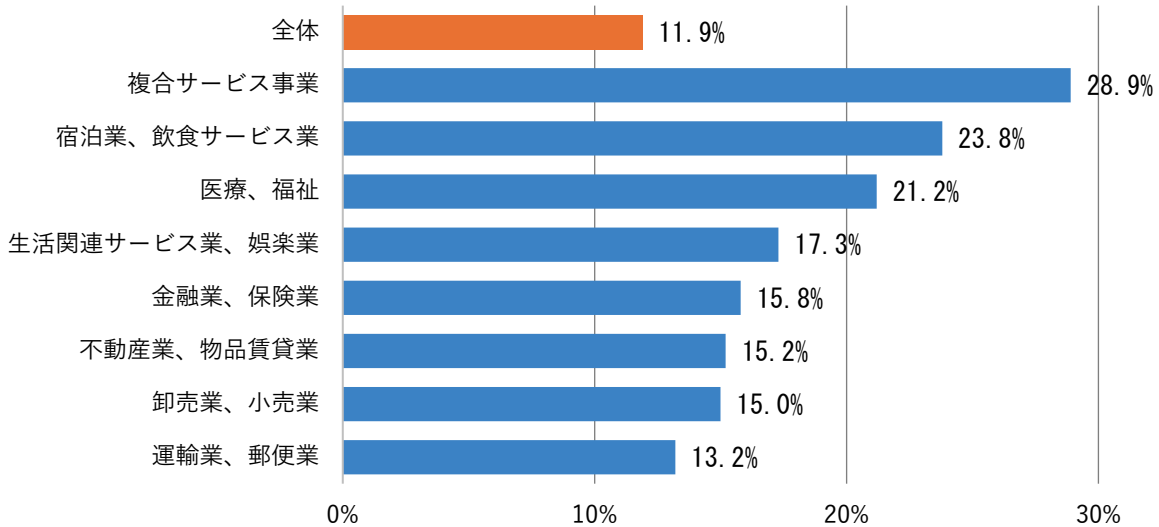
そこで本レポートでは、義務化のポイントと、企業に求められる具体的な取り組みを順に紹介します。

■ データで見るカスタマーハラスメントの実態

東京都が 2026 年３月に公表した「カスタマーハラスメントに関する実態調査」によると、過去１年間にカスハラの被害にあった従業員の割合は 11.9%でした。被害を見聞きした人（29.0%）を合わせると、約４割が職場でのカスハラを認識しています。

業種別では、宿泊業、飲食サービス業（23.8%）や医療、福祉（21.2%）など、顧客と接する機会の多い業種で高くなっています。

■図1-1：過去１年間にカスハラの被害にあった従業員の割合（業種別）



東京都：「カスタマーハラスメントに関する実態調査」（2026 年３月）参照

2 企業経営情報レポート
カスハラとは何か、会社に求められること

■ カスハラの定義と3つの要素

カスハラ対策の出発点は、どのような言動がカスハラに当たるのかを社内で共有することです。基準があいまいなままでは、対応が従業員ごとにばらつき、被害を見過ごしたり、正当な申し入れまでカスハラとして扱ったりするおそれがあります。まずは、社内で同じ「物差し」を持つことから始めましょう。基準がそろえば、従業員も迷わず行動できます。

職場におけるカスハラとは、①顧客等の言動であること、②その言動が業務の性質等に照らして社会通念上許容される範囲を超えていること、③それによって労働者の就業環境が害されること、の３つの要素をすべて満たすものです。

ここでいう「顧客等」には、商品やサービスを利用する顧客だけでなく、取引先や施設の利用者なども含まれ、店頭のお客様に限られるわけではありません。

次の図は、３つの要素を整理したものです。いずれか一つでも欠ければカスハラには当たりません。たとえ口調が強くても、要求の内容と手段・態様が相当であれば、正当な申入れとして扱われます。

したがって印象や感情に流されず、事案ごとに要素に照らして判断することが求められます。判断を個人に任せず、組織として共通の基準で見ることが重要です。

■図2-1:カスハラに該当する3つの要素

要素①　顧客等の言動	要素②　許容範囲を超える言動	要素③　就業環境が害される
顧客、取引先、施設の利用者など、商品やサービスの利用者等による言動	要求の内容や手段・態様が、業務の性質等に照らして社会通念上許容される範囲を超えている	その言動によって、労働者が身体的・精神的な苦痛を受けるなど、就業環境が害される

▼

３つの要素をすべて満たすものが「職場におけるカスハラ」に該当

厚生労働省：カスタマーハラスメント対策に関する指針

なお、「社会通念上許容される範囲」かどうかは、要求の内容や言動の手段・態様、業種や業務の性質などから総合的に判断されます。同じ言動でも、業種や場面によって受け止め方は変わります。そのため、自社の業種や顧客対応の実態に合わせ、判断の目安をあらかじめ決めておくことが大切です。

社内の過去の事例を振り返り、「カスハラに当たるもの」「正当な申入れとして受け止めるもの」を具体例で整理しておくと、目安として使いやすくなります。迷ったときに立ち返れる基準があれば、現場も落ち着いて判断できるようになります。

3 企業経営情報レポート
カスハラ対策を実務で進めるポイント

■ まず整えたいカスハラ対策の基盤

ここからは、カスハラ対策を実務でどのように進めるか、そのポイントを紹介します。

まず優先して整えたいのは、会社の「基本方針」、就業規則などの「社内ルール」、「相談窓口」、そして現場の「対応手順」の４つです。

基本方針は、「カスハラには組織として毅然と対応し、従業員を守る」という会社の姿勢を明文化したものです。経営トップ自らが発信することで従業員に安心感を与え、店頭やウェブサイトで顧客にも示すことで、カスハラの抑止にもつながります。

社内ルールとしては、就業規則や社内規程に、カスハラへの対応方針や相談窓口、相談者のプライバシー保護、相談を理由とする不利益取扱いの禁止などを明記します。

すでにパワハラ・セクハラの防止規程がある場合は、そこに追記する形にすると、規程同士の整合も取りやすくなります。

相談窓口は、既存のハラスメント相談窓口と一体で運用しても構いません。専任の担当者を置くのが難しければ、社会保険労務士などの専門家や外部の相談窓口を活用するのも有効です。

次の表は、４つの基盤と実務のポイントをまとめたものです。

■図3-1:まず整えたいカスハラ対策の4つの基盤

項目	主な内容	実務のポイント
①基本方針	「カスハラには組織として毅然と対応し、従業員を守る」旨を明文化する	経営トップが発信し、店頭やウェブサイトで顧客にも示す
②社内ルール	就業規則・社内規程に対応方針や相談窓口、相談者の保護を明記する	既存のハラスメント防止規程に追記し、整合を図る
③相談窓口	相談窓口と担当者を定め、従業員に周知する	パワハラ等の窓口と一体で運用し、外部窓口も活用する
④対応手順	判断基準や初期対応、報告・引き継ぎの流れを定める	業種や顧客対応の実態に合った具体例を盛り込む

厚生労働省：「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」

これらを最初から完璧に整える必要はありません。まずは方針と相談窓口を明確にし、従業員が「困ったときは会社に相談できる」と思える状態をつくることが第一歩になります。

注意したいのは、規程やマニュアルをつくること自体が目的にならないようにすることです。自社の業種や顧客対応の実態に合った具体的な場面を想定しながら、現場で実際に使える仕組みとして整えていきましょう。

4 企業経営情報レポート
カスハラ対策に取り組む企業の事例とまとめ

■ 事例①:「15 分ルール」とマニュアルで現場の従業員を守る

A 社 （愛知県・小売業）	■所在地：愛知県　■業種：小売業　■従業員数：250人

（1）企業概要と経営課題

A 社は、愛知県内で店舗を運営する従業員 250 人の小売業です。店舗では以前から、1 時間以上に及ぶ拘束や土下座の要求、執拗なクレームが繰り返し起きており、精神的な苦痛から担当を外れざるを得なかった従業員もいました。

しかし当時は、これらをすべて「クレーム」とみなして従業員に対応を任せていたため、現場の負担は非常に大きくなっていました。国がカスハラへの方針を示したことをきっかけに、会社として対策を検討することになりました。

（2）取り組み内容

まず、担当者が外部研修を受けた上で要点を絞った独自のマニュアルを作成し、店舗のバックヤードに掲示していつでも確認できるようにしました。電話対応では、同じ内容の不満が 15 分を超えて続く場合は上司に対応を代わってもらうか、電話を切る「15 分ルール」を設け、パートやアルバイトを含む全員に、一人で抱え込まず店長・副店長に助けを求めるよう徹底しています。

さらに、ホームページにメールでの問い合わせ窓口を設け、従業員向けには女性専用の相談窓口も設置しました。会社の方針にはハラスメントと判断した場合は対応を中止することを明記し、「顧客は神様」という考え方からの脱却を図っています。

（3）結果

従業員は「会社が守ってくれる」という安心感を得て、「明確な対応手順がある」「こういう時は断っていい」と、自信を持って業務に臨めるようになりました。対応時間の目安や相談先を決める取り組みは費用をかけずに始められ、同規模の中小企業でもすぐに取り入れられます。

取り組みポイント	①長時間拘束や土下座の要求などを機に検討 ②要点を絞ったマニュアルを作成・掲示 ③電話対応に「15分ルール」を導入 ④対応中止を方針に明記し、従業員の自信に

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：勤務形態 ＞ サブジャンル：出向・転勤

出向・転勤に必要な就業規則

出向・転勤を行うためには、就業規則にどのように規定しておけばよろしいでしょうか。

従業員に出向を命じるには「従業員の同意」または「就業規則の明記」が必要です。しかし、就業規則に規定を設けた場合でも、出向命令が権利濫用と判断される場合は無効となります。

そのため、業務上の必要性や対象者の選定について合理的な理由が必要です。

（１）出向命令の根拠と同意

■出向命令の法的根拠について

会社が労働者に出向を命じることができる法的根拠

- 労働協約での規定
- 就業規則での規定
- 労働者の個別同意
- 確立された労働慣行の存在

■就業規則等での規定について

就業規則等に出向に関する規定を設ける場合は、具体的に定める必要があります。

- 出向命令の可能性
- 出向期間中の労働条件
- 出向期間
- 勤続年数の取り扱い
- 出向元への復帰に関する取り扱い

■最高裁判例

最高裁判例（S 社事件 最判平成 15 年 4 月 18 日）によれば、包括的な規定と包括的同意のみでは出向命令の正当性を担保できない場合があります。そのため、就業規則等には具体的な労働条件等を明確に規定することが重要です。

（２）出向に係る注意事項

■労働者供給との区別について

出向は職業安定法第 44 条で原則として禁止されている労働者供給に該当する可能性があるため、正当な目的を持って実施する必要があります。そのため、以下の目的を有していることで労働者供給事業に該当すると判断されないようにします。

- 関係会社での雇用機会の確保
- 経営指導や技能指導の実施
- 職業能力開発の一環としての実施
- 企業グループ内の人事交流

■労働者供給とは

労働者供給とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令下で働かせることをいいます（職業安定法 4 条 8 項）。この労働者供給は、職業安定法 44 条により原則として禁止されています。これは、強制労働や中間搾取といった弊害が生じ、労働者の基本的権利が侵害されるおそれがあるためです。

■違反した場合

労働者供給事業を違法に行った場合、供給する側だけでなく受け入れる側も、1 年以下の懲役または 100 万円以下の罰金の対象となります（職業安定法 64 条 10 号）。

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：勤務形態 ＞ サブジャンル：出向・転勤

出向時の社会保険について

従業員を関連子会社に半年間出向させる場合、社会保険は出向元、出向先どちらでかければよいのでしょうか。

まず出向とは、出向元に籍を置いたまま、出向先の管理下で仕事を行うことを言います。このため出向社員は出向元と出向先の両方と雇用関係が存在することになります。出向元と出向先の就業規則が全く同じなら問題はありませんが、両社の就業規則の内容が異なる場合は問題が生じます。

基本的には、出向元と出向先の就業規則の内容が異なる場合にどちらの就業規則に従うかは、出向元と出向先の取り決めによります。

出向先の就業規則を適用する	労働時間（労働時間や休憩・休日・休暇）、安全衛生、服務規律
出向元の就業規則を適用する	身分関係（退職・解雇・定年・休職）
出向元・出向先両方の就業規則を適用する	懲戒処分
取り決めによるもの	賃金の支払

■出向時の社会保険の取り扱いについて

■給与の支給方法

- 出向先企業が出向労働者に直接支給。
- 出向先企業が出向元企業に対して給与負担金を支払い、出向元企業が出向労働者に支給。

➜給与の支給方法が出向先か出向元かによって社会保険の扱いが変わるため確認が必要です。

■【雇用保険】 問い合わせ先：最寄りのハローワーク

出向労働者の雇用保険は、主たる賃金（生計維持に必要な賃金）を受けている企業での加入となります。出向先企業で被保険者となる場合は、出向元での資格喪失手続きと出向先での資格取得手続きが必要です。なお、失業給付を受ける場合、保険加入している企業からの賃金のみが算定基礎となるため、賃金支払は一方の企業に集約することが推奨されます。

■【労働者災害補償保険】 問い合わせ先：最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署

出向先企業の組織に組み込まれ、出向先の指揮監督下で働く場合、労災保険は出向先企業で適用されます。この際、保険料の算定には出向元企業から支払われる賃金も合算して計算します。
なお、国内出向の場合、特別な届出手続きは不要です。

■【厚生年金保険・健康保険】 問い合わせ先：事業所を管轄する年金事務所、健康保険組合

出向労働者の厚生年金保険と健康保険は、使用関係があり報酬が支払われている企業で適用されます。出向元と出向先の双方で被保険者となる場合は、出向労働者本人が主たる事業所を選択し、二以上の事業所勤務届を主たる事業所の年金事務所・健康保険組合に提出する必要があります。