

# 実務 よろず 相談室

企業の経理・税務・庶務・労務担当者が  
職場で直面する様々な疑問・悩みについて、  
実務家・専門家が答えます。

## 派遣社員を正社員として迎え入れたいが、 派遣会社の承諾は必要か

先日から派遣社員に1年契約できてもらっているのですが、優秀でぜひ正社員として雇用したいと社長が言っています。本人の意思確認のほか、現在の派遣契約期間満了後であれば、派遣会社の承諾は不要でしょうか。

回答者  
弁護士  
瓦林 道広

められています。

派遣契約のなかには、通常、期間中の引抜き禁止についての条項などが入っていると思います。そうした条項がなくとも、期間中の引き抜きについては派遣会社（派遣元）の承諾がないと損害賠償の対象となる可能性があります。また、紹介予定派遣に切り替えることについての条項が入っていることがあります。その場合は人材紹介という形になり、手数料が発生します。

いずれにせよ、派遣契約期間中であれば、派遣会社に話を通しておくべきだということになります。一方で派遣契約の満了後については、そうした制約はありません。

## 派遣法による 派遣元に対する制限

派遣法33条には、次のように定

## 退職金を分割支給したいが 問題はあるか

勤続30年のベテラン社員が退職することになりましたが、資金繰りの関係で、規定どおりの退職金を一括支給することを避けたい状況です。そこで数回に分けて支給できないかと考えていますが、問題ないでしょうか。

回答者  
社会保険労務士  
小岩 和男

労働基準法89条（以下「労基法」といいます）では、「退職手当の定めをする場合においては、適用

される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事

項」を決めておくこと、とされています。

企業でルール化されているのであれば、就業規則等に記載しておく必要があるのです。

## 就業規則等での ルール整備のポイント

退職金も就業規則等で定めがあれば「賃金」になりますから、労基法により、その支払時期について特定しておくことが求められます。

一方で、厚生労働省の通達により「退職手当は、通常の賃金と異なりあらかじめ就業規則等で定められた支払時期に支払えば足りる」ともされています（昭26・12・27基収5483号、昭63・3・14基発150号）。

分割支給ができるかどうか、とのご質問ですが、前記のとおり就業規則等に分割支給の定めがあればもちろん可能です。

ただし、単に分割することがある旨だけの記載では、支払時期の特定にはなりませんので、トラブルになる可能性は大きいといえます。

分割回数や各支払時期の記載が必要でしょう。

## 事情を説明し 本人の同意を得る

貴社のルールは一括支給のようですから、資金繰りの関係で分割支給をするのは、そのルールを変更することにほかなりません。

当該対象社員の同意（分割回数やその支払時期の変更の同意）が必要になります。

資金繰りのためなので納得して

## 採用試験で候補者に交通費を 支給する場合の経理処理

従業員30名の雑貨企画・卸の経理課長です。社長の発案で、採用試験で最終選考に残った候補者に交通費を支給することになりました。この場合、採用費として処理するということでしょうか。

回答者  
税理士  
鈴木 宏昌

売り手市場が続く、各社積極的に採用活動を行っており、採用競争が激化しています。

そんななか、採用試験を受ける学生に交通費を支給するというのはたしかにひとつの施策です。

貴社では1,000円程度の定額支給か一定額までの実費支給、という案が出ているとのことですが、特に支給方法についての法的な制約はないので、自社の実情に

合わせて選ばればよいと思います。

ただ、どちらの方法を採用するにしても、誰に対していくらまで支給するのか、要件を定めた規程を作成するなどの根拠となるルールづくりは必要です。

## 多額にのぼるなら 「採用費」

採用活動関連費用が多額にのぼる大企業の場合は、交通費のみな

の契約を締結してはならない。

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者に係る派遣先である者又は派遣先となろうとする者との間で、正当な理由がなく、その者が当該派遣労働者を当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用することを禁ずる旨の契約を締結してはならない」

この条文に限らず、現在の派遣法は、直接雇用を推進しています。そういう意味でも「契約期間を満了したあとに当社に来てほしい」という提案をすることについて、特に問題はありませぬ。

かわらばやし みちひろ 前事務所在籍中から企業法務を中心に手掛け、2018年野中・瓦林法律事務所を開設。企業の労務問題のほか、相続問題にも詳しい。第一東京弁護士会労働法制委員会労働契約法部会副部長。

もらうように説明が必要ですね。

実務の勘所としては、今回に限らず今後も分割支給の可能性があるのなら、このタイミングで就業規則等の変更（分割支給の追記）をしておくことがポイントになるでしょう。

こいわ かずお 私鉄系不動産会社で総務人事を担当したのち、日本橋人事賃金コンサルタント、社会保険労務士小岩事務所を開設。人事労務コンサルタントとして一部上場企業からベンチャーまで支援。

らず、求人募集など採用のために要した費用について「採用費」などという勘定科目を設定して管理しているところもあるようです。それなりの規模の企業であれば、かかる費用も相当額になりますので、こういった科目を設定する必要がありといえます。

一方で、中小企業の場合には、採用活動にかかる費用はそれほど多くはないと考えられます。

採用にいくらかかったか、ということ把握する意味で「採用費」という項目を立てて処理するのはひとつの方法ですが、特に独立した科目を設定せずに、「旅費交通費」などの科目で処理して、従業員に支給したものと一緒処理しても構わないと考えます。

## 損金にするためには 証拠を残す

なお、実際に候補者に交通費を支給する際には、経費（損金）とするための根拠として、支給した候補者の名前と受領印のある領収書を受け取っておきましょう。

すずき ひろまさ 鈴木宏昌税理士事務所代表。大手会計事務所を経て独立。顧問先企業の税務相談に対応するほか、経理業務におけるクラウドサービスなど、IT技術活用にも詳しい。