

## 出向命令に納得できない

- ・会社から、関連会社への出向について打診を受けた。
- ・人員削減のため、子会社に転籍させられそうだ。
- ・関連会社に出向しているが、そのまま転籍してほしいと言われた。

### ◆ 基本のきほん

#### ◎出向と転籍(移籍出向)の違い

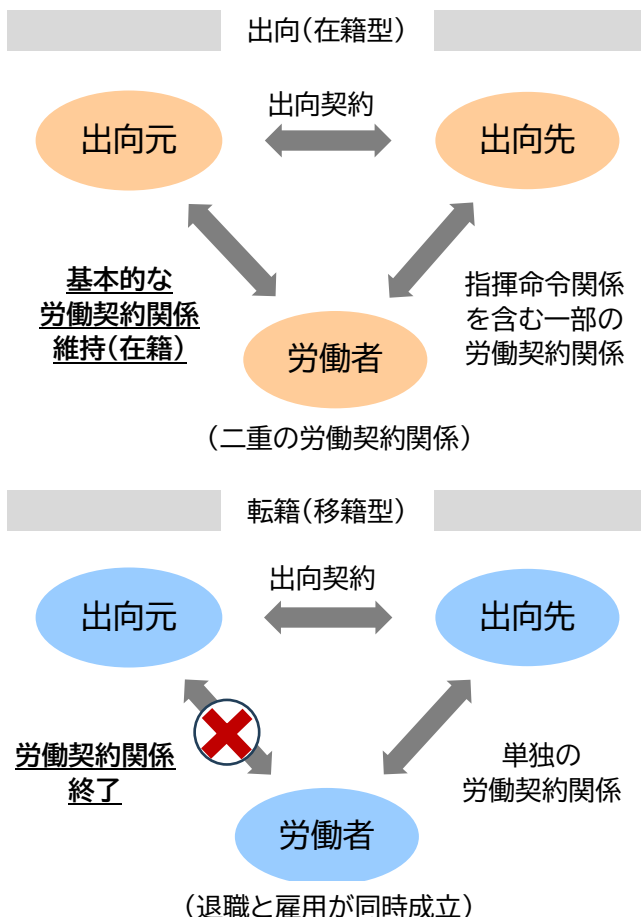
出向は、在籍出向と移籍出向(転籍)に分けられます。会社によっては在籍出向と転籍出向とを区別せずに「出向」と呼んだり、また「派遣」「出張」といった呼び方をされることもあります。両者は基本的に性格が違いますので区別が必要です。

#### ◆出向(在籍出向)とは

長期出張、社外勤務、応援派遣、休職派遣などと呼ばれ、労働者が雇用されている会社に在籍のまま、他の会社に相当長期間に、他の会社の業務に従事することを言います。

#### ◆転籍(移籍出向)とは

移籍とも呼ばれ、現在の会社との労働契約関係を終了させて(退職)、新たに他の会社との間に労働契約を成立させ、その会社の業務に従事することを言います。



#### ◎出向(在籍出向)命令が有効になるには

##### (1)出向命令権の根拠があること(労働契約法第14条)

出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か(民法第625条1項)、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。明確な規定がないまでも、採用時の状況などから、出向に合意をしていたと考えられる状況にある場合は、これにより出向を命じることができます。

ただし、規定さえあれば後は無条件というわけではありません。出向元と出向先との間に密接な関連があり、出向によって労働条件等の点で不利益が生じないような場合に、出向命令権を認めている裁判例があります。

##### (2)法令違反ではないこと

- 労働組合に加入したこと等を理由とする不当労働行為となる出向ではないこと(労働組合法第7条1号)
- 国籍、信条、社会的身分による差別とならないこと(労働基準法第3条)
- 性別を理由にした差別的出向とならないこと(男女雇用機会均等法第6条)
- 妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする出向ではないこと(男女雇用機会均等法第9条3項)
- 育児・介護休業等を理由とした出向ではないこと(育児介護休業法第10条ほか) など

##### (3)出向命令が権利濫用ではないこと(労働契約法第14条)

労働契約法第14条では、出向命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には無効となると定めています。

権利濫用に当たるかどうかは、業務上の必要性の有無、出向先の労働条件、人選の合理性、労働者の生活状況などが考慮の対象となります。判例では、業務上の必要性と比べて、労働者に極端に不利益が生じる場合には、権利濫用とされています。具体的には、老父母や病人を抱えていて、一緒に引っ越せないが他に面倒をみる者が全くいないとか、共稼ぎ夫婦の別居を余儀なくさせる場合で、業務上、出向者が必ずしもその社員でなくても構わないというケースでは権利濫用、無効とされている例もあるようです。

同一会社内の配転命令と比して、出向の場合は、労働者の事情に相当の配慮をして慎重に行うことが必要でしょう。

## ◎転籍(移籍出向)が有効になるには

出向(在籍出向)や配転と異なり、一旦現在の会社を退職して別の会社と労働契約を締結することになり、労働者に個別の同意を得ることが必要とされます(民法第625条第1項)。この同意は、就業規則や労働協約などに出向に関する規定を根拠に、包括的な同意があったとは認められないと解されています。

また、在籍出向同様、出向命令権の根拠規定があり、それが権利濫用にあたらないことが必要ですし、法令に違反する転籍(移籍出向)は、無効です。

## ◆ 確かめましょう

☐ 在籍出向ですか、転籍(移籍出向)ですか。

☐ 法令違反はありませんか。

☐ 出向命令権の根拠がありますか。

就業規則、労働協約、個別労働契約、採用時における説明と同意等によって、「出向に関する基本的事項」が明らかになっていますか。

<出向先の範囲、出向手続き、出向事由、出向に伴う労働条件や賃金支払いの取扱い、出向期間、復帰の場合の取扱いなど>

☐ 権利濫用に当たっていませんか。

☐ 出向命令には従いたくないが、条件さえよければ応じてもいいですか。

☐ (転籍の場合)労働者の個別的な同意を求められましたか。同意しましたか。

## ◆ こんな対処法があります！

### 1 出向命令等に不満があるとき

#### ①会社に意思表示をする

まず、出向に応じられない理由、不利益となる事情を具体的に会社に伝え、再考を求めます。

転籍の場合は、原則として労働者の同意が必須要件なので、自分の意思を明確に伝えることが必要です。

#### ②相談・交渉等をする

解雇等の場合と同様、県の労働センター、労働組合、弁護士等に相談し、また、あっせん・交渉を試みる方法があります。

県の労働センターでは、労働問題全般について、電話や面接等で相談に応じていますが、ケースに応じて、労働センターの職員が、使用者と労働者の間に入り、自主的な話し合いや解決に向けた「あっせん指導」を行います。

なお、不当労働行為による出向命令等については、加入の労働組合より労働委員会に救済を申し立てることもできます。

#### ③裁判所を利用する

●交渉しても埒が明かないような場合、本人で可能な

裁判所の手続きとしては、調停が考えられます。調停は、裁判所を通じた話し合いの手続きです。手続き等については、簡易裁判所にご相談ください。

●労働審判制度を利用することも考えられます。この制度は裁判ではありませんが、労働審判官(裁判官)1名と専門的な知識経験を有する労働審判員2名の合議によって、原則3回以内の期日で迅速に審理を終えることとされています。話し合い解決(調停)を重視しますが、話し合いがつかなければ審判を下す手続きです。手続き等については、地方裁判所にご相談ください。

●労働審判制度で解決しない場合、あるいは最初から仮処分や本訴で出向命令等の効力を争うという方法もあります。手続き等については地方裁判所にご相談ください。

### ④異議を留保しての赴任

出向命令が不当だとしても、その命令に従わないで拒否していると、解雇や懲戒処分など、さらなる不利益を受ける可能性があります。それを避けながら裁判をしても争おうとする場合は、異議を留保して命令に従う旨の通知(必要に応じて内容証明郵便)を出し、ひとまず赴任するという安全策をとるのもひとつの方法です。

#### <参考>

異議を留保して命令に従う旨の通知(内容証明郵便)

#### ご 通 知

貴社の通知人に対する〇月〇日付の〇〇命令は、×××の理由により不当なものであり、承服できませんが、更なる不利益を避けるため、異議を留保してとりあえず命令先に赴任します。

(年月日等略)

### 2 条件によっては、出向しても良いと思う場合

#### ①条件の提示、確認

出向期限、出向が終わって戻る場合の職場などを確認し、できれば合意しておくことが権利の保全からも、後日の紛争を防ぐ観点からも重要です。

また、出向に伴う労働条件の引下げが主要な問題である場合は、出向元に、今までの労働条件と出向先の労働条件とのギャップの補償を求めることが考えられます。

#### ②転籍の場合

退職金の扱いについて、将来トラブルとなる可能性があるため、必ず明確にし、できれば文書にしてもらうことが大切です。念のため、年休やボーナスの算定に、元いた会社の勤続期間も考慮されるかどうか確認しましょう。