

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う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、休職派遣などとも呼ばれ、労働者が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業において相当長期間にわたって当該他企業の業務に従事することを言います。

転籍（移籍出向）とは

転籍（移籍出向）は、移籍とも呼ばれ、企業との現在の労働関係を終了させて、新たに他企業との間に労働契約を成立させ、その企業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

出向命令権があること（労働契約法第14条）

出向命令権が認められるには、就業規則や労働協約などに出向に関する規定が記載されていること、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ことが必要です。

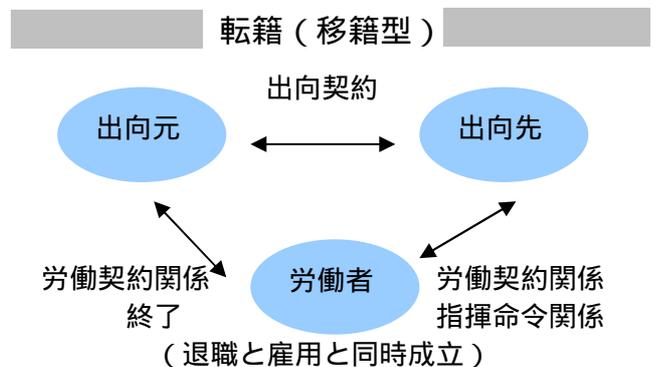
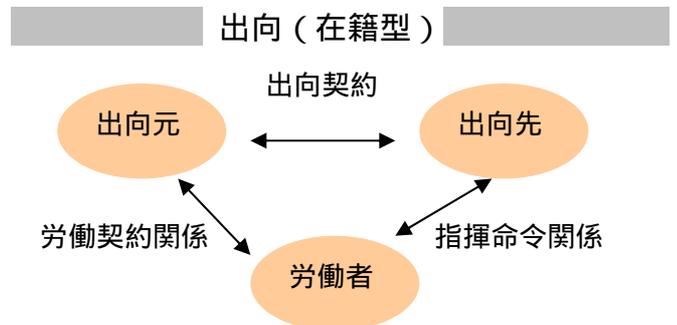
ただし、規定さえあれば後は全く無条件というわけではありません。判例では、出向元企業と出向先企業との間に密接な関連があり、出向によって労働条件などの点で不利益が生じないような場合に、出向命令権を認めています。

労働者の同意については、近年、同意を不要とする裁判例も多くなっていますが、以前には個別の同意を必要とする最高裁判例もあり、労働者の生活への影響が大きいことから、原則として同意を求めることが望ましいと考えられます。

出向命令権が権利濫用に当たらないこと（労働契約法第14条）

労働契約法第14条は「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、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、当該命令は、無効とする。」としています。

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。



転籍（移籍出向）命令が有効になるには

在籍出向同様、出向命令権があり、それが権利濫用に当たらないことが必要です。更に、出向（在籍出向）や配転と異なり、一旦元の会社を辞めるのですから、本人の個別的、具体的な同意が必要です。

出向、転籍とも法令に違反する場合は無効

労働組合活動を妨害、弱体化する目的で労組幹部を対象に行うなど不当労働行為（労働組合法第7条）に当たる場合、思想信条を理由とする差別（労働基準法第3条）がこれに当たります。

◆ 確かめましょう

あなたの場合はどちらですか。(在籍出向か、転籍か)
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>

権利濫用にあたっていませんか。

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。

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。

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。この場合は、弁護士に依頼した方が良いでしょう。

異議を留保しての赴任

出向命令等が不当だと考えても、その命令に従わないで拒否していると、解雇等さらに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(内容証明便)

◆ 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 会社に意思表示

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。

相談・交渉等

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

裁判所を利用する

労働審判制度を利用することが適当な場合も考えられます。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。手続き等については、横浜地方裁判所にご相談ください。

また、労働審判制度で解決しない場合、あるいは

ご 通 知

貴社の通知人に対する 月 日付の 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 条件の提示、確認

出向期限、出向が終わって戻るとき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き下げが主要な問題である場合は、出向元企業に、今までの労働条件と出向先企業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。

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、必ず明確にしておくことが大切です。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。

