

[35] 出向命令の撤回

Point

- (1) 労働者が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の事業所において相当の長期間にわたって当該他企業の業務に従事する人事異動を「出向（在籍出向）」という。
- (2) 出向を命じるには労働者の同意が必要であるが、就業規則や労働協約に出向を命じる旨の規定があり、出向によって賃金・退職金その他の労働条件等で不利益が生じないように制度が整備され、出向が実質的に見て配転と同視されるような場合には、労働者の個別的同意がなくとも出向を命じることができる（新日本製鐵（日鐵運輸第2）事件—最二小判平15・4・18）。
- (3) 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（労契法14条）。

事件の概要

1 申請者 : ①労 2使 3双方 4その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者Xは、Y会社（精密機械製造業、従業員812人）に正社員として10年間勤務してきた。Y会社から、県外にあるグループ会社に出向するように告げられた。Xは、Y会社の事前人事意向調査で伝えたとおり老親介護と経済上の理由から転居を伴う人事異動は出来ないと訴えたが、上司より、このまま拒否し続けても、出向辞令は発令されると告げられたので、あっせんを申請した。

なお、Y会社の就業規則は、①会社は、業務上必要がある場合に、従業員に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある、②会社は、業務上必要がある場合に、従業員を在籍のまま関係会社へ出向させることがある、③前2項の場合、従業員は正当な理由なくこれを拒むことはできない、となっていた。

3 主な争点と労使の主張

争点 出向命令の撤回

労働側主張	使用者側主張
・Y会社の事前人事意向調査で伝えたとおり老親介護と経済上の理由から転居を伴う人事異動は出来ない。	・事前の人事意向調査で全社員の家庭事情等転勤できない事由の把握に努めた結果、Xを出向適任者に選んだ。Xが主張する出向できない理由は、出向を拒否できる正当な理由とは認められない。また、出向については、就業規則により社員の同意は不要である。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第1回あっせんにおいて、両当事者からの個別事情聴取の結果、あっせん員は、双方の話し合いが不足しており、Xが継続して働くにはお互いの不信感を払拭することが必要と判断した。そのため、一旦出向辞令を撤回または一定期間保留した状態で、当事者間で転勤について話し合うことを提案した。Y会社は業務上必要な転勤であり出向辞令を保留することはできても、撤回することはできないと主張した。一方、Xは、転勤について詳細な説明があったとしても老親介護を行う自分が転居を伴う転勤をすることは困難であり、転勤命令が撤回されない限り、Y会社で働き続けることは精神的にも苦痛であるとして「金銭解決による会社都合退職」を新たに求めた。このため、あっせん員は、Xの意向を踏まえた譲歩案、解決金額を次のあっせん期日までに検討してくるよう提案したところ、双方合意した。

第2回あっせんにおいて、Y会社は、説明不足という落ち度は認めつつも、個々の社員の事情を把握した上でXを選定したことを改めて主張した上で、解決金の額を示し、会社都合による即時退職を求めた。Xは、解決金の額には同意したものの、即時の退職は想定していなかったとして、退職日を遅らせたいと要望した。退職日について調整をしたところ、双方が同意したので、解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Y会社とXの雇用契約は、平成〇年〇月〇日で満了する。
- ② 退職事由は、会社都合とする。
- ③ Y会社は、Xに解決金〇〇万円を支払う。

解説

(1) 本事件は、出向命令の撤回をめぐる事案である。

労契法14条は、出向について、「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。」と規定しており、その具体的判断は現在の判例を踏まえてなされることになる。

① 出向の意義

労働者が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の事業所において相当の長期間にわたって当該他企業の業務に従事する人事異動を「出向（在籍出向）」という。出向の法的関係は、労働者と出向元企業との労働契約関係及び労働者と出向先企業との労働契約関係が二重に成立しているものと解されている。

「出向」は、勤務する職場が同一会社内の「配転」と異なり、他の会社の事業所等に勤務し、出向先の会社の指揮命令に服するものである。出向を行うには、出向元企業と出向先企業の間で従業員の受け入れについて出向協定を締結する必要がある。

② 出向命令の根拠としての「労働者の同意」

出向は、出向元企業が労働者への労務提供請求権を出向先企業に譲渡するものであることから、雇用契約の一身専属性を重視する民法 625 条 1 項によればその譲渡には「労働者の承諾」が必要となる。解釈上の問題は、この場合の「承諾」が事前の包括的同意で足りるのか、それとも労働者の個別的同意を要するのかにある。

判例上は、企業間の人事異動である出向については、労務提供の相手方が変更されるので、密接な関連会社との間に日常的に行われる出向であっても、就業規則や労働協約上の根拠規定、もしくは採用時の同意等の明示の根拠のない限り、出向命令権が労働契約の内容になっているということは困難である。就業規則中に会社外の業務に従事するときは休職にする旨を定める休職条項の間接的な規定があるだけでは、出向命令の根拠にならない（日東タイヤ事件—最二小判昭 48・10・19 労判 189 号 53 頁）とされる。しかし、入社時の就業規則上の包括的出向規定と出向発令時点での労働協約上の抽象的出向規定が存在し、さらに、出向先での賃金や出向期間、復帰の仕方等を定める協約上の出向規定によって労働者の利益が配慮されている場合には、当該労働者の個別的同意なしに、使用者には出向命令権が発生していると判定されている（新日本製鐵（日鐵運輸）事件—福岡高判平 12・11・28 労判 806 号 58 頁、新日本製鐵（日鐵運輸第 2）事件—最二小平 15・4・18 労判 847 号 14 頁）。また、企業グループ内の他企業への出向命令の有効性が争われた事案において、配転と同視できる事情（企業間の実質的一体性、多数の実績あり、経済的不利益なし等）を重視して、包括的同意で足りるとした裁判例も存在する（興和事件—名古屋地判昭 55・3・26 労判 342 号 61 頁）。したがって、実質的に見て出向が配転と同視できないような場合では、出向について労働者の個別的同意が必要であるということになる。

③ 出向命令権の権利濫用による制限

出向命令権が存在するとされる場合であっても、その権利の濫用は許さず、その出向命令は無効となる。出向の場合は労務提供の相手方が変更され、労働条件が引き下げられる等の不利益が生ずることも多いため、この点が配転の場合の私生活上の不利益に加えて審査される。出向命令権行使の濫用判断では、使用者側の「業務上の必要性」と「出向者の労働条件および生活上の不利益」とが比較衡量されることになり、労働条件が大幅に下がる出向や復

帰が予定されない出向は、整理解雇の回避等、それを肯定する企業経営上の事情がない限り、権利濫用と判定されることになる（日本ステンレス事件—新潟地高田支判昭 61・10・31 労判 485 号 43 頁、東海旅客鉄道事件—大阪地決平 6・8・10 労判 658 号 56 頁、新日本製鐵（日鐵運輸第 2）事件—最二小平 15・4・18 労判 847 号 14 頁など）。以上の判例をふまえて、労契法 14 条は、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は、当該命令は無効とすると定めている。

(2) 本事件は、出向命令の法的効力をめぐる事案である。

就業規則の出向に関する規定に基づく出向命令であったが、対象労働者の選定に係る事情について、労働者 X が納得できず紛争となった事案である。

Y 会社は「出向命令の撤回はできない。」とし、X は「老親介護を行う自分が転居を伴う転勤をすることは困難であり、転勤命令が撤回されない限り、Y 会社で働き続けることは精神的にも苦痛である。」とし、金銭解決による会社都合退職を新たに求めたため、解決金の額と退職期日について調整し、双方受諾したため、解決した事例である。

(参照すべき法令)

民法

(使用者の権利の譲渡の制限等)

第六百二十五条 使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。

2 労働者は、使用者の承諾を得なければ、自己に代わって第三者を労働に従事させることができない。

3 労働者が前項の規定に違反して第三者を労働に従事させたときは、使用者は、契約の解除をすることができる。

労働契約法

(出向)

第十四条 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。

(参考となる判例・命令)

- ・ 日東タイヤ事件—最二小判昭 48・10・19 労判 189 号 53 頁
- ・ 新日本製鐵（日鐵運輸）事件—福岡高判平 12・11・28 労判 806 号 58 頁
- ・ 新日本製鐵（日鐵運輸第 2）事件—最二小判平 15・4・18 労判 847 号 14 頁
- ・ 興和事件—名古屋地判昭 55・3・26 労判 342 号 61 頁
- ・ 日本ステンレス事件—新潟地高田支判昭 61・10・31 労判 485 号 43 頁
- ・ 東海旅客鉄道事件—大阪地決平 6・8・10 労判 658 号 56 頁
- ・ 勸業不動産販売・勸業不動産事件—東京地判平 4・12・25 労判 650 号 87 頁