

雇できるかや、出向期間が出向元の退職金の算定に当たって勤続年数として通算されるかといった事項について任意規定を定めるべきとの指摘もあり得る。これについては、懲戒制度や退職金制度はその制度の導入の有無も含めて各企業において実態が様々であるので、出向の際の取扱いを更に検討した上で、大部分の企業において行われている取扱いがあれば任意規定を定めることが考えられる。

なお、出向期間中の賃金について任意規定を設けることとした場合、当該任意規定と異なる合意を労使が行う場合には、労使委員会の決議などの集団的な手続を関与させるべきであるとの意見もあった。しかし、出向労働者の保護は、任意規定と異なる個別の合意や就業規則等に対する一般的な権利濫用法理や就業規則法理によってある程度図られることから、出向元・出向先と労働者との間の権利義務関係を明確にし、紛争を予防するためには、純然たる任意規定で足りると考えられる。

5 転籍

転籍元と転籍先との合意により、労働者と転籍元との労働関係を終了させて、新たに転籍先との間に労働関係を成立させる転籍については、従業員 1000 人以上の企業の 59.8%が転籍者の送り出し又は受入れのいずれかに関わっており、大企業を中心に行われている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」平成 16 年）。

転籍は、対象労働者が、転籍元との労働関係を終了させ、転籍先との関係で新たに労働契約を締結するものであることから、判例上も、労働者の個別的、具体的な同意が必要とされている。

この場合に、実質的な同意を確保するために、転籍の際に使用者に転籍の必要性、転籍先の労働条件等の説明や、転籍先の業務内容、経営状況等の情報開示を義務付けることが考えられるとの意見があった。

そこで、転籍については、労働者の実質的な同意を確保する観点から、使用者は、労働者を転籍させようとする際は、転籍先の名称、所在地、業務内容、財務内容等の情報及び賃金、労働時間その他の労働条件について書面を交付することにより労働者に説明をした上で労働者の同意を得なければならないこととし、書面交付による説明がなかった場合や転籍後に説明内容と現実とが異なることが明らかとなった場合には転籍を無効とすることが適当である。

これについては、転籍先の財務内容まで転籍元に明示させることは、新たに労働契約を締結する際の労働条件明示義務との均衡を失し、転籍元に過重な負担を課しているとの指摘が考えられる。しかしながら、転籍は、転籍元