

社員からの 法律トラブル 相談室

第7回

出向・転籍

弁護士 小川英郎



ものなどがあります。

出向は、労務を提供する相手が変わり、労働者への影響が大きいため、①就業規則や労働協約に出向義務の規定があること、②出向中の労働条件や出向期間等について労働者の利益に配慮した規定があること、③これまでも出向事例があり、労働者が受け入れてきたこと、といった事情が考慮される傾向があります(新日本製鐵〈日鐵運輸〉事件・福岡高裁平12.11.28判決、労働判例806号58頁等)。

単に就業規則等に「出向を命ずることがある」などと簡素な規定をおいているだけでは不十分です。裁判例では、「社員を社命により社外の業務に従事させた場合は専従期間休職させる」との規定が出向命令の根拠にならないとしたもの(日立電子事件・東京地裁昭41.3.31判決、判例時報442号16頁)、就業規則に配転を命じることがある旨の規定があるだけで、就業規則には出向先の労働条件・処遇、出向期間、復帰条件等を定めた具体的規定を欠いた場合に「出向命令を無効としたものがあります(日本レストランシステム事件・大阪高裁平17.1.25判決、労働判例890号27頁)。

② 出向命令が権利濫用となる場合

出向命令が認められる場合であっても、出向命令が権利濫用に当たる場合は、配転と同様に「出向命令は無効となります。労働契約法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

場合は、当該命令は、無効とする」と規定しています。

この条文中の「その他の事情」には、勤務地、職務内容、賃金・退職金、昇給・昇格等の処遇、出向期間とその更新の有無・条件等が労働者の生活関係、労働条件等において著しい不利益を受けるか否かの視点から、厳格に検討されなければなりません。

裁判例では、ミスをした工場労働者を研修・教育目的で長野県松本市から福島市の子会社へ遠隔地出向させる命令につき、業務上の必要性がないとされた例(新日本ハイパック事件・長野地裁松本支部平元.2.3決定、労働判例538号69頁)、余剰人員の活用目的での運転士・車両係から清掃・運搬業務への出向命令につき、人選の基準が明確でなく、なぜ、多数の該当者から一部の労働者を選んだのかも不明であるとして人選の合理性を否定した例(JR東海出向事件・大阪地裁昭62.11.30決定、労働判例507号22頁)が参考になります。

また、労働者に対する不利益性を重視したものとしては、腰痛の持病を持つ車掌に対して、ごみ回収、モップがけ、トイレ清掃の作業を要する出向命令が労働者を退職に追い込むものであるとして無効とされたもの(東海旅客鉄道〈出向命令〉事件・大阪地裁平6.8.10決定、労働判例658号56頁)があります。

③ 転籍を巡る問題

転籍は、労働者が元の企業をいったん退職して労働契約関係を終了させ、新たに別の企業との間で労働契約関係を成立させるもので、元の企業を辞めてしまうことになりますので、出向とは大きな違いがあります。そこで、転籍の場合は、労働者の個別の同意が必要です。就業規則に転籍の規定をおいているからといって、それを根拠に転籍を命ずることはできません(ミロク製作所事件・高知地裁昭53.4.20判決、労働判例306号48頁)。

業績悪化によって人員削減のために労働者を転籍させる場合でも、労働者の個別の同意がない限り転籍を命ずることはできません。

労働者が転籍に同意したものの、転籍先企業が受入れを拒否した場合はどうなるのでしょうか。労働者は職を

失うだけというまったく予期しない結果に直面するわけですから、この場合は、元の企業との退職の合意は無効となります。法律的には、転籍先との雇用契約の成立を条件とした退職の合意があったと考え、条件が成就しない限り、退職の効果は発生しないとされています(生協イーコープ・下馬生協事件・東京地裁平5.6.11判決、労働判例634号21頁)。

④ 出向・転籍が争われる場合

出向命令に対して労働者側に応じられない事情がある場合は、使用者に対して出向命令を発令しないよう求めたり、命令の撤回を要請することになりますが、発令されてしまって撤回もされない場合は、法的手段を取ること検討しつつ、①とりあえず出向先に赴任して争う場合と②そもそも出向先に赴任しない場合とが考えられます。

赴任しないと業務命令違反として解雇されるおそれがある場合は、異議をとどめて赴任しつつ、出向命令を争う方法を採用ことになるでしょう。赴任しなかったため解雇された場合は、その解雇が無効であることを主張して訴訟を提起することになります。

転籍の場合、転籍に同意しないことを理由とする解雇は、解雇権濫用として無効となることが多いでしょう。転籍に応じる場合であっても、労働者側は転籍先の労働条件などについて、書面で確認しておくこととなります。

【毎月15日号掲載】



●小川英郎(おがわひでお)

1962年生まれ。京大法学部卒業。共同通信社勤務を経て、1997年弁護士登録。日本労働弁護団所属(常任幹事)。日弁連貧困問題対策本部事務局次長。解雇、賃金請求(割増賃金請求)、過労死・過労自殺の行政取消訴訟など、労働事件を主に手がける。著書に、『問題解決労働法(2)賃金』(旬報社、2008年)、『法律がわかる事典』(共著、日本実業出版社、2002年)、『労働基準法がわかる事典』(日本実業出版社、2004年)、『働く人のための労働時間マニュアル Ver1』(共著、日本労働弁護団、2005年)、『働くって?働くことに関する45のQ&A』(労働開発研究会、2007年)など。