



Vol.34

弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

★【出向命令の根拠】

1 出向命令権の根拠

会社が従業員に対して出向を命ずるには、あらかじめ就業規則や雇用契約書に、どこまで定めておかなければならないかについてお話しします。

配置転換や出向については、大きく分けて次の2点が争いになります。

- ① そもそも労働契約上、会社に出向や配置転換を命ずる権限があるか。
- ② 権限があるとしても、具体的な出向命令、配転命令が権利の濫用にあたらぬか。

配置転換については、就業規則に、「会社は業務上の必要がある場合、配置転換（転居を伴うものも含む）を命ずることがある」等の記載があれば、個々の労働者との間で、勤務地を限定する合意がない限り、配転命令権そのものは会社にあると判断されることが多く、個々の配転命令の有効性（業務上の必要性があるか、労働者に著し

い不利益を課すものではないか、不当な動機目的はないか等）が主に争われます。

これに対して、出向については、「包括的な規定ないし同意によって出向を命じるには、密接な関連会社間の日常的な出向であって、出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが出向規程等によって労働者の利益に配慮して整備され、当該職場で労働者が通常の人事異動の手段として受容しているものであることを要する」（菅野和夫 労働法11版691～692ページ）という考えが通説的であり、単に抽象的に「会社は業務上の必要がある場合、出向を命ずることがある」と定めただけでは、会社が出向を命ずる労働契約上の根拠としては足りないと解されていました。

しかし、この通説的な考えと異なる判決がでました。長谷川ホールディングス事件（東京地裁平成28年1月13日判決）は、就業規則に出向について包括的な定めしかない事案で、そも

そも出向を命ずる労働契約上の根拠があるのかが争われました。

2 裁判所の判断

「原告は、被告会社の就業規則上、関連会社への出向に関して包括的な定めが置かれているにとどまり、出向に係る権利義務の内容が従業員の利益に配慮する形で具体的に定められていないから、原告に出向を命ずる労働契約上の根拠としては不十分である旨主張する。」、しかし、「出向先における労働条件、出向期間等の点については、出向を命じる際に使用者がこれを個別的に明示し、それが労働者に不当な不利益を課すものでなければ、労働者の利益確保は実現できるところであり、そのような場合にまで、あらかじめ就業規則等により出向に係る権利義務の内容が具体的に定められていないという一事から出向自体の効力を否定する理由に乏しいといふべきである。

そうすると、被告会社の就業規則のような包括的な規定であっても、出向を命じる労働契約上の根拠としては

十分であり、その効力は出向先での労働条件等が労働者に不当な不利益を強いるものか、労働者に出向を命じる業務上の必要性があるかなどの観点から、当該出向を命じることが権利濫用に当たるかどうかについて実質的に検討を加えるのが相当である。」

3 実務に与える影響

この判決の考え方は、出向を、会社の人事異動のなかで、特別、例外的なものではなく、配置転換の延長と捉えています。私もこの考え方には賛成で、出向命令権の問題ではなく、個々の出向命令の有効性を検討すればよいと考えます。この判例が出たことで、「出向規定がないから会社には出向を命ずる権限はない」という労働者側の主張に反論していくことができるようになるのではないかと考えます。

もともと、従業員とのトラブルや誤解を回避するためには、あらかじめ出向規定を定めたり、実際に出向を命じる場合に、出向先での労働条件について丁寧に文書で説明したりすることが望ましい対応といえます。