



弁護士 岡 正俊  
狩野・岡・向井法律事務所

## Vol.7

### ★日本雇用創出機構事件

今回は日本雇用創出機構事件（東京地判H26.9.19 労経速 2224 号 17 頁）をご紹介致します。この事件は、人材ブリッジバンク制度という制度を設けて転身支援を行っている会社（株式会社日本雇用創出機構）に出向した従業員が、出向先を被告として、被告が出向者の意向を確認すべき注意義務に違反したなどと主張し、不法行為又は債務不履行に基づく損害賠償を求めた事案です。なお、原告は出向元に対しても、出向命令に基づいて出向先で転職活動等をする義務のないことの確認請求及び不法行為に基づく損害賠償請求の訴えを提起しています。

#### 1 事案の概要

日本雇用創出機構が採用している「人材ブリッジバンク」制度というのは、判決の認定によると、企業（主として大手企業）において自己の労働能力の向上を怠り、又は取り巻く環境の変化に対応できなくなつた従業員が、その長年の経験やスキルを活かして他の企業（特に中小企業等）に転職すること（企業間の橋渡し）を、長年在籍していた企業に在籍のまま実現しようとする制度ということです。

原告は、富士電機 IT ソリューション株式会社（以下、「本件会社」とします）に勤務していましたが、評価が低く、配転しようにも社内に受入先がなかったため、本件会社から出向の要請を受けました。そこから

約 3 か月の間に、本件会社との面談、被告による説明、出向先事業所見学等を行った後、被告への出向を命じられました。

原告は異議をとどめて被告での勤務を開始し、本件訴えを提起しました。

本件判決は、本件出向を有効と認め、被告の注意義務違反も否定し、原告の請求を棄却しました。

#### 2 解説

##### （1）出向命令の有効性について

本件の争点は、被告に注意義務違反があったか否かですので、出向命令が有効か否かは直接の争点ではありませんが、本件の紛争の本質が、出向命令の有効性にあったためか（併合されていた本件会社に対する訴えはまさにその点が争点）、裁判所もその点に配慮し、出向命令の有効性について判断しています。

##### ア 本件会社の出向命令権

まず本件会社の出向命令権について、判決は、就業規則に出向に関する規定があり、さらに具体的な出向規程が設けられていたことから、本件会社の出向命令権を肯定しました。

##### イ 人選の合理性

判決は人選の合理性を認めました。その理由として原告に対する過去の人事考課をあげています。本件会社では、目標設定とその達成度合いに基づく評価がなされ、評価についてのフィードバックもなされてお

り、適正な人事考課がなされていました。そのような人事考課において、原告は平成16年度から出向する平成23年度まで、A～Dの5段階評価でほとんどD評価でした。この点がポイントだと思います。

## ウ 業務上の必要性

業務上の必要性について、判決は次のように判示しています。「原告の能力やスキルに見合ったポジションが本件会社及び関連会社内にない以上、本件会社又は関連会社内において原告の雇用を維持することは困難であると考えざるを得ないのであり、加えて、本件会社が自ら原告に適した就業先を用意することも極めて困難であるという状況においては、原告の雇用を維持するためには原告自身に自らの適性に合った就業先を広く探してもらうのが最もよいと本件会社が判断したことが、不合理な判断であるとは直ちに断じられないというべきである。そして、本件出向命令においては本件会社に在籍のまま、かつ、給与、賞与、有給休暇等の労働条件を従前のとおりに維持することとされていることや、本件出向における原告の勤務実態が前記1(6)のとおりであることを考え併せれば、本件出向命令は、原告の雇用を維持するためにやむを得ず行われたものと認めるのが相当であり、業務上の必要性を認めることができる。」

社内にポジションがないということを証明するのはなかなか難しいですが、本件では、原告に異動希望部署を提出させ、原告の要望を聞きながら希望部署の絞り込みを行い、原告が異動希望を出した4つの部署につき原告に自己PR文を作成させ、原告の異動希望部署の面接を受けさせたが、い

ずれの部署からも受入を拒否されたといった事実に基づいて、社内にポジションがないと判断されました。

原告も出向先でそれなりに転職活動をしていた点もポイントといえます。

## エ 不当な動機や目的

原告は、本件出向命令が原告を本件会社から放逐することを目的としてなされたものであり、退職か本件出向命令に応じるかの二者択一を迫り、原告に対して執拗な面談が繰り返されたと主張しましたが、前記のような業務上の必要性があったことから、本件出向命令の目的は原告の雇用維持であるとされ、面接を行った人事部長が「被告に出向しなければ退職である」などと言っていないと認定され、結論として不当な動機や目的は認められないとされました。

逆にいえば、このようなケースでは原則として「被告に出向しなければ退職である」と言うのは避けるべきということになります。

## (2) 被告による注意義務違反の有無

この点については、そもそも被告が出向意思確認の注意義務を負うことについて疑問があるが、仮に負うとしても、原告の態度から被告が原告に転職意思があると判断したことには合理性があり、注意義務違反に当たる事実はないとされました。

原告としては、被告を追い出し部屋と考え、そのような追い出しに協力する被告の業務が違法であることを認めてもらおうとしたのだと思いますが（原告は人材ブリッジバンク制度自体公序良俗違反と主張していました）、構成としては無理があったように思います。