

出向トラブル、なぜ起きる？どう防ぐ？

第61回 杜若経営法律事務所 オンラインサロン

担当：・友永隆太弁護士、細井萌弁護士

本日の進行

Part 1

出向の定義・他の人事異動制度との相違

Part2

出向命令権の有効性

出向命令権の根拠・権利濫用審査

Part3

出向中の懲戒処分

Part4

座談会

友永弁護士・細井弁護士

出向とは何か — 定義と他制度との違い

古河電気工業・原子燃料工業事件（最判昭和60年4月5日民集39巻3号675頁）

「労働者が使用者との間の雇用契約に基づく従業員たる身分を保有しながら、第三者の指揮監督の下に労務を提供するという形態」

配 転

・ 同一企業内での異動

・ 指揮命令権の主体は変わらない



・ 同意不要

出 向

・ 籍は出向元に置いたまま別会社で働く

・ 指揮命令権が別企業に移転（権利の一部譲渡）



・ 同意必要
※個別合意の可否については議論あり

転 籍

・ 元の会社との労働契約が消滅し新会社と新たに契約

雇用契約の主体が変更



・ 同意必要

出向と労働者供給事業の関係

出向は形式的には職業安定法4条7項の労働者供給契約に該当する。

以下のような目的を有する出向については「業として」行うとは評価されないと解釈されている

- 1 関係会社において雇用機会を確保するために行うもの
- 2 経営指導・技術指導の実施を目的とするもの
- 3 職業能力開発の一環として行うもの
- 4 企業グループ内の人事交流の一環として行うもの

※厚生労働省「労働者派遣事業関係業務取扱要領」

出向命令の有効性

労働契約法 第14条（出向）

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。

出向命令権限の根拠

→民法625条1項「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。」

→労働者の同意が必要。

必ず個別同意が必要か？

出向命令権の濫用審査

→ ①業務上の必要性、②人選の合理性、③その他の事情（労働者の不利益、手続の妥当性）

新日本製鐵事件（最判平成15年4月18日民集57巻4号439頁）

（ご相談事例）

当社の就業規則には、出向命令の根拠として「業務上の都合により、出向を命じることがあり、この場合、従業員は正当な理由なく拒むことができない」との定めがあります。この定めは労働者の同意として足りるのでしょうか。

判旨

（1）本件各出向命令は、被上告人が八幡製鐵所の構内輸送業務のうち鉄道輸送部門の一定の業務を協力会社である株式会社日鐵運輸に業務委託することに伴い、委託される業務に従事していた上告人らにいわゆる在籍出向を命ずるものであること、

（2）上告人らの入社時及び本件各出向命令発令時の被上告人の就業規則には、「会社は従業員に対し業務上の必要によって社外勤務をさせることがある。」という規定があること、

（3）上告人らに適用される労働協約にも社外勤務条項として同旨の規定があり、労働協約である社外勤務協定において、社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていること。

以上のような事情の下においては、被上告人は、上告人らに対し、その個別的同意なしに、被上告人の従業員としての地位を維持しながら出向先である日鐵運輸においてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件各出向命令を発令することができる。

学校法人日本国際学園事件（東京地判令7・10・31）

判旨

「出向とは、認定事実・・・等によれば、被告が、職員との雇用契約を維持したまま、労務提供先を別の人格である出向先に変更し、当該職員を出向先の指揮監督下に置くことをいうと解される。

そうすると、出向職員は、出向により、労働条件が変更され、雇用継続やキャリアなどの面で不利益が生じ得ることから、被告が、職員に対し、職員の個別的な合意なく出向を命じるためには、職員に不利益が生じることがないように、職員の労働契約の内容を構成する就業規則、労働協約等において、包括的な出向命令権限を基礎づける規定に加えて、出向の定義、出向期間、出向中の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関して出向者の利益に配慮した詳細な規定（以下『出向の詳細に係る規定』ということがある。）が設けられていることを要するというべきである」

→ グループ企業間など出向元と出向先が親密な関係にあることから、詳細な規程を定めていなかった事案について、詳細な規程がなければ個別同意が必要と判断したケースも存在する（東京高判昭51・7・19 労判271号59頁など）

結論：包括的規定だけではなく、出向労働者の利益に配慮した詳細な規程を就業規則に定めておくべき

出向規程 規定例 (1/3)

出典：杜若経営法律事務所『就業規則の法律相談Ⅰ』134～135頁

第○条 当社は、従業員に対し、当該従業員を当社に在籍させたまま、関係会社、業務提携会社、関係団体その他当社指定の企業や団体等（以下、「出向先」という。）の業務に従事させるために、出向を命じることがある。

2 従業員に対して出向を命じる場合には、事前に当該従業員（以下、「出向者」という。）に対し、出向の目的、出向先の名称及び勤務地、出向期間、出向先の業務の内容、出向先の労働条件その他必要な事項について説明を行うものとする。

3 出向期間は、○年を超えない範囲で当社が個別に決定した期間とする。ただし、出向目的の達成状況や業務上の必要に応じ、出向期間を短縮又は延長することがある。

4 出向期間中の当社における出向者の身分については、当社○○部付としたうえで休職扱い（以下「出向休職」という。）とする。ただし、出向者の出向期間は当社の勤続年数に通算する。

5 出向期間中の当社における出向者の人事評価については、出向先の勤務状況に基づいて当社が行う。また、出向期間中の当社における出向者の昇進及び昇給については、当社で勤務している場合と同等に取り扱う。

出向規程 規定例 (2/3)

出典：杜若経営法律事務所『就業規則の法律相談Ⅰ』134～135頁

6 出向者は、出向期間中に住所、連絡先、氏名、家族その他当社の人事管理上必要とする身上に変更が生じた場合は、当社の定めるところにより当社に届け出なければならない。

7 出向者の労働時間、休憩、休日、休暇、服務規律、安全衛生、法定外災害補償、福利厚生並びに出向先での配置転換及び出張については、出向先の定めるところによるものとする。また、年次有給休暇は当社の勤続年数に基づき付与されるが、労働基準法第39条第7項の規定に基づく使用者の年次有給休暇の時季指定義務は出向先が出向先の定めるところにより履行するものとする。

8 出向者は、出向期間中においても当社の福利厚生制度を利用できるものとする。

9 出向者の表彰及び懲戒については、出向先の定めるところにより出向先が行うものとする。ただし、諭旨解雇及び懲戒解雇については、当社の定めるところにより当社が行うものとする。

10 出向者の休職、退職及び普通解雇については、当社の定めるところによる。なお、出向者が出向期間中に休職（出向休職を除く。）、退職又は解雇する場合は、当社に復職させたくて休職もしくは退職させ又は解雇するものとする。

11 出向者の賃金については、当社の定めるところにより当社が支払うものとする。

出向規程 規定例 (3/3)

出典：杜若経営法律事務所『就業規則の法律相談Ⅰ』134～135頁

12 出向期間中の出向者の健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険の適用は、原則として引き続き当社において行うものとする。

13 出向期間中の出向者の労働者災害補償保険の適用は、出向先において行うものとする。

14 出向者が次の各号に該当した場合、当社は当該出向者に対して復職を命じる。

- ①出向期間が終了したとき
- ②出向の目的を達成したとき又は消滅したとき
- ③心身の故障等出向先での労務提供が困難なとき
- ④当社の休職事由、普通解雇事由、懲戒事由に該当したとき
- ⑤出向期間中に当社を退職するとき
- ⑥その他復職させるべき理由があるとき

15 復職を命じられた出向者はこれに従わなければならない。

16 当社への復職後の出向者の所属は、業務上の都合もしくは出向者の能力、経験、技能、希望等を総合的に勘案のうえ決定する。

出向命令権の濫用 — 判断要素の概観

①

業務上の必要性

出向を命じる必要（解雇回避努力の一環、出向先での業務ニーズ等）があるか

②

人選の合理性

従前の業務と出向先との業務の連続性、過去に対象労働者以外で出向をした事実等。不当な動機・目的（社外への放逐等）がないか。

③

不利益の程度

賃金の減少・出向期間（延長も含む）・業務内容の連続性（キャリア上の不利益）・通勤距離等。

④

手続の相当性

事前説明や出向期間中の面談・評価の実施状況。

東海道旅客鉄道事件（大阪地判令和6年9月18日）

出向命令を有効と認定した事例。

（事案）

- ・ 被告は旅客鉄道事業等を目的とする株式会社であり、原告らは被告との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、新幹線の運転士等として勤務していた。
- ・ 被告はコロナ禍による輸送量激減に伴い運行列車を断続削減。乗務員に余剰人員が発生し、一時休業措置や雇用調整助成金も活用していたが、雇用継続のために54～59歳の乗務員全員に関連会社及び団体への出向を命じ、運転士以外の業務に従事することとなった。

（裁判所の判断）

- ・ コロナ禍による移動需要の低下に伴う運行列車の本数削減という特別な事情に加え、東京オリンピック終了に伴う乗務員制度の規模縮小が重なり、東海道新幹線の乗務員に多数の余剰人員が発生する見込みであり、現に一時帰休も実施されていたことに照らせば、上記余剰人員の雇用を継続するために出向を命ずる業務上の必要性があったと認められる。
- ・ 出向命令の対象労働者について、54歳以上59歳以下の乗務員全員を一律に対象としたものであって定年に近い一定の年齢以上の従業員を対象とすることには一定の合理性が認められ人選基準に合理性がある。
- ・ 職務手当の不支給による賃金減額はあるが職務内容の変更に伴うものであり著しい不利益とまではいえない。
- ・ また、労働組合への説明や本人との度重なる面談、事前通知などのプロセスを経ており、手続も相当である。

東海旅客鉄道事件（大阪地判令和6年9月18日）

出向命令を有効と認定した事例。

- ・ 本件は被告における就業規則の記載が出向命令権の根拠となるかも争点となっていた。

（裁判所の判断）

被告は、就業規則 28 条 1 項において、業務上の必要がある場合に社員に出向を命ずることがある旨規定するほか、出向規程、賃金規程、昇進規程、退職手当規程及び永年勤続者表彰規程には、労働条件（私傷病休暇の上限日数、年次有給休暇の付与日数及び有効期間、賃金、退職手当、労災時の補償並びに福利厚生施設の利用等）及び勤続年数の取扱いに関し、出向労働者の利益に配慮した詳細な規定を設けている。

これらの事情によれば、被告は、原告 P 1 及び原告 P 2 に対し、個別的同意なしに、就業規則 28 条 1 項に基づき、出向を命ずることができるというべきである（最高裁平成 15 年 4 月 18 日第二小法廷判決・集民 209 号 495 頁参照）。

東海旅客鉄道事件（大阪地判令和6年9月18日）

出向命令を有効と認定した事例。

（就業規則）

- ・ 会社は、業務上の必要がある場合は、社員に転勤、転職、昇職、降職、昇格、降格、出向、待命休職等を命ずる（28条1項）。
- ・ 社員は、前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことができない（28条2項）。
- ・ 出向を命ぜられた社員の取扱いについては、出向規程の定めるところによる（28条4項）。
- ・ 54才に達した日以降の人事運用については、原則として出向するものとする。この場合、賃金は会社基準により支給する（28条の2）。
- ・ 会社は、社員に転勤、転職、降職、出向又は待命休職を命ずる場合には、事前に文書をもって通知する（29条）。

東海旅客鉄道事件（大阪地判令和6年9月18日）

出向命令を有効と認定した事例。

（出向規程 1/2）

- ・「出向」とは、社員としての地位を保有したまま、会社の命により、関連会社又は団体等（以下「出向先」という。）に勤務することをいう（2条）。
- ・出向を命ずるにあたっては、出向先、出向先の業務内容及び就労条件を明示する（3条1項）。
- ・事前通知は、原則として発令の14日前までに行う（3条2項）。
- ・出向期間中は、原則として休職とする（4条1項）。
- ・出向期間は勤続年数に通算する（4条2項）。
- ・出向社員の労働時間、休憩時間、休日、休暇等は出向先の規定による。ただし、出向先が規定する私傷病休暇の上限日数が会社の規定を下回る場合で、出向先が規定する上限日数を超えて私傷病により欠勤を要する場合は、その超えた部分を就業規則第79条第1項第3号に相当する無給の休暇として扱う（8条1項）。
- ・年次有給休暇の付与日数、有効期間等については、原則として会社の規定による（8条2項）。

東海旅客鉄道事件（大阪地判令和6年9月18日）

出向命令を有効と認定した事例。

（出向規程 2/2）

- ・ 会社における基本給、調整手当、扶養手当及び役付手当に相当する出向先の支給額の合計が、会社における基本給、調整手当、扶養手当及び役付手当の合計に満たない場合は、その差額に応じて、出向手当を会社が支給する（12条2項）。
- ・ 出向社員が、出向先で業務上又は通勤途上において、負傷、疾病、傷害又は死亡したときの災害補償等は、出向先の規定による。ただし、出向先の定める補償等が、会社の規定する補償等に満たない場合には、その差額を支給する（17条）。
- ・ 出向社員は、会社の福利厚生施設を利用することができる（18条）。

図書館流通センター事件（東京地判令和7年6月26日）

出向延長命令を権利濫用として無効と認定した例。

（事案）

- ・ 被告は図書館管理運営業務の受託及び代行業を行う株式会社であり、原告は被告の元取締役かつ当時は部長職の地位にあった。
- ・ 平成30年頃、原告のセクハラ疑惑等を理由とした配転命令を巡り双方の間で訴訟となったものの、原告が被告の関連会社に出向する内容で和解が成立。
- ・ 被告は「出向期間は3年間」とする出向命令書を交付し、原告を関連会社に出向させたものの、出向期間満了直前に更に出向期間を「原告の定年退職日まで」とする新たな辞令を交付した。
- ・ 原告は出向延長命令について、権利の濫用であると訴えて提訴。

（裁判所の判断）

- ・ 関連会社に出向している被告従業員は原告一人であり、延長に当たって他の労働者を比較検討した形跡がない。
- ・ 元取締役・営業部長というキャリアに対して、出向先での業務はデータ入力等の単純事務や図書と無関係な商品の売り込みであり、長年の業務経験を活かせるものではなく精神的負担が大きい。
- ・ 出向期間の終期を定年退職日に設定することは復帰の可能性を閉ざすものであり、不利益性が極めて大きい。年額900万円の賃金が維持されているとしても不利益性を緩和するものではない。
- ・ 被告から具体的な出向の必要性や理由について説明や面談はなく、一方的に辞令が交付されたものであって手続き上の妥当性もない。

出向中の懲戒処分

(ご相談事例)

当社の出向社員が出向先会社で顧客情報を漏洩していた事実が発覚しました。

当該出向社員に対して懲戒処分を検討していますが、出向先会社と当社の間で、このような場合どのように懲戒処分を実施するか特段の定めをしていません。

どちらの会社で懲戒処分を実施するのがよいのでしょうか。

昭和61年6月6日 基発第333号

在籍型出向の出向労働者については、出向元及び出向先の双方とそれぞれ労働契約関係があるので、出向元及び出向先に対しては、それぞれ労働契約関係が存する限度で労働基準法等の適用がある。すなわち、出向元、出向先及び出向労働者三者間の取決めによって定められた権限と責任に応じて出向元の使用者又は出向先の使用者が出向労働者について労働基準法等における使用者としての責任を負うものである。

- ・ 出向中の労働者に対する出向元・出向先の権利配分については出向契約の定めによるのが原則
→ 諭旨解雇・懲戒解雇など労働契約の終了を伴う処分については出向元に委ねられる

出向先での行為と出向元の懲戒

・ 出向先での服務規律違反について出向元が処分できるか

出向先での非違行為であっても、出向元の名誉・信用が毀損されうるため、出向元の就業規則（名誉信用の失墜等）に基づいて処分を行うことができる。

出向中も出向元との労働契約関係は存続しているため、その関係における義務違反として処分の根拠となりうる。

・ 出向先・出向元の双方で処分することは二重処罰にあたるか

出向先・出向元それぞれの企業秩序が侵害されているのであれば、二重処罰には当たらず、各々からの処分は可能（東京地裁平成4年12月25日判決）。

ただし不利益が過大にならないよう注意が必要であり、原則としてどちらか一社で実施すべき。