

Q 出向を命じる場合の問題点

A

出向とは、元の企業との間で従業員としての地位を維持しながら、他の企業においてその指揮命令の下で長期間にわたり就労することをいいます。

元の企業に籍が残っている（元の企業との労働契約関係が存続している）ことから、「在籍」出向とも呼ばれます（これに対し、たとえ「出向」という語を用いていても、元の企業で籍がなくなる（労働契約関係が終了する）場合は、法的には後記の「転籍」と扱われることになります）。

出向に関する法規制も、枠組みは配転と似ており、

- ① 労働契約上、出向を命令することができること
- ② 出向命令権の行使が権利濫用に当たらないこと

の2つが要件となります。

出向は配転と異なり、就労先（労働契約における労務の提供先）が出向元から出向先に変わります。これは、法的には、出向元企業が、出向先企業に対し、労働者に対する「労務給付請求権」（要するに働くことを求める権利）を譲渡することを意味します。

このようなことが勝手になされると労働者への影響が大きいこともあって、民法では、労務給付請求権など使用者の権利を第三者に譲渡する場合は、労働者の承諾（同意）が必要であるとされています（民法 625 条）。ただし、この同意は、個別的な同意だけでなく、包括的な同意でもよいと解されています。

この点、最高裁は、就業規則（と労働協約）に出向命令権を根拠づける規定があり、出向労働者の利益に配慮した出向規程（出向期間や出向中の地位、出向先での労働条件に関し、出向者の利益に配慮したルール）が設けられている事案で、企業は従業員の個別的同意なしに出向を命じることができるとしています。この場合、実際上は、企業は従業員に個別に出向の同意を得なくとも、出向の根拠規定及び出向者の利益に配慮した詳細な規定に沿って出向命令を出すことができるといえます。

次に、出向命令権の行使が権利濫用で無効になるのはいかなる場合かについては、労契法に規定があります。

- ・.業務上の必要性（「その必要性」
- ・.不当な動機・目的の有無（「対象労働者の選定にかかる事情」）

・労働者の被る不利益の大きさ（「その他の事情」）

が挙げられます。

なお、出向期間中の労働関係については、基本的な労働契約関係は出向元にあると解されます。法的には、出向に伴い、出向元と出向する従業員の労働契約上の権利義務の一部が、出向元企業から出向先企業に譲渡されるというわけです。このとき、どの部分が譲渡されるのか、つまり、出向先がいかなる権利義務を有することになり、出向元にいかなる権利義務が残ることになるのかは、法律等で定められているわけではなく、出向元と出向先の合意（出向協定等）で定められることとなります。

よって、労基法などの法律が、出向期間中、出向元・出向先のどちらに適用されるか（どちらが法的責任を負うか）についても、出向関係の実態に即して判断されることとなります。

出向元との雇用契約が消滅する転籍型の出向については、労働者の個別的な同意が必要されているので、より一層の配慮が必要となります。