

Q 出向規定がないが、出向を命じられるか

A 労働者に出向を命ずる場合には、少なくとも労働者の包括的合意が必要となり、包括的合意があったというためには、就業規則や労働協約などに出向に関する規定があることが必要とされています。

したがって、就業規則や労働協約などに、出向に関する規定がない場合には、採用時に将来行う出向についても包括的に合意を得ていたということはできません。

出向に関する規定がない場合に、出向を命ずるには、出向の都度、当該労働者本人の個別の合意を得ることが必要となります。

また、就業規則や労働協約などに、単に「出向を命ずることがある」旨の規定がある場合であっても、それだけで直ちに包括的合意があると認められるわけではありません。

社員に出向を命ずることがある旨の抽象的規定しかなく、出向の諸条件が明確に定められていない場合は、労働者は出向命令に従う義務はないとしています。

また、出向規定には、会社は労働者に出向を命ずることがある旨の定めのほか、会社が出向を命じた場合に労働者はこれに応じなければならない旨も規定しておかなければなりません。

といいますのは、就業規則などで出向中の労働条件を定めている場合でも、出向命令に応じなければならない旨の規定（出向応諾義務規定）がなかったことを理由に出向命令を無効としたケースもあるからです（神戸高速鉄道事件昭62・9・7神戸地判など）。

これらを総合すると、就業規則などの出向の規定に定めなければならない内容としては、出向命令権の根拠及び出向応諾義務のほか、出向中の労働条件となります。

出向中の労働条件として定めておくべき事項としては、①出向先②出向の期間③出向事由④出向中の身分⑤出向中の賃金⑥出向中の労働時間などが挙げられます。