

Q 出向期間は必ず定めなければならないか

A 出向は、出向元との労働契約関係を維持したまま、出向先と出向労働者との間にも労働契約関係を成立させ、出向先で勤務を行うという形態です。

したがって、出向が終了すれば、本来の雇用者である出向元に復帰することが前提となり、出向を命ずる場合には、当然に出向期間を事前に定めておくことが必要です。

判例では、出向期間が事前に特定されない場合には、これを出向に伴う不利益とみなして、出向命令を無効と判断しています（一畑電鉄事件昭47・4・8 松江地判）。

この事件は、出向期間や出向元への復帰保証などを明らかにしないまま、零細赤字工場への出向を命ずることが人事権の濫用と判断されたものです。

また、神鋼電機事件では、出向期間経過後に出向元に復帰できる確実な保証がなかったことが問題とされ、他の要因と併せて考慮された結果、出向命令が無効とされました。