

Q 出張を拒否された場合、出張させられないか

A 原則的に労働者に拒否権はない。

出張とは、一般に、労働者が業務を遂行するために、会社の命令に基づき通常の勤務場所以外の場所に赴き、そこで労務を提供することをいいます。

この場合、一時的に労働者の勤務場所を変更することになりますが、その業務が終了するとまた元の勤務先に戻ることになるため、転勤とは異なり、労働契約上の労働条件を変更することにはなりません。

このため、出張命令はその都度の業務配分や遂行方法に係る指示と同じく、単なる労務指揮に過ぎないと解されていますので、労働契約や就業規則に特段の根拠がなくても、原則として、使用者は出張命令権を有することになります。

判例においても「出張命令は、一般的に労務指揮権の範囲内に属することであるから、就業規則に根拠を求めるまでもなく、有効に発することができる」とされています（石川島播磨重工会社事件 昭 47.7.15 東京地裁判決）。

ただし、使用者が業務上必要のない出張を嫌がらせ目的で命ずるような場合などは、業務命令権の濫用となり無効となります（唐崎会事件 昭 61.11.28 大阪地裁判決）。

また、長期にわたる場合など配転や出向と同視し得る場合は、出張命令とみなされないこととなります。

それでは、出張が比較的短期間であり、業務上の必要性があれば、労働者は出張命令に必ず服さなければ ならないのでしょうか。

この点については、労働者は、合理的限度を超える生命の危険がある政情の不安定な地域や治安に不安がある地域への出張命令などは、拒否することができます。判例では、日韓両国が緊張状態にあった当時に機雷の浮遊している朝鮮海峡水域への出動命令を拒否した労働者に対して「乗組員の本来予想すべき海上作業に伴う危険の類ではなく、また、その危険の度合いが必ずしも大でないとしても、なお、労働契約の当事者たる A 船乗組員において、その意に反して義務の強制を余儀なくされるものとは断じ難いところである」と判断しています（電電公社千代田丸事件昭 43.12.24 最高裁第 3 小法廷判決）