

2015年(平成27年)10月15日 木曜日

従業員への出向「命令」

Q 当社では従業員を関連会社に出向させることを考えているのですが、従業員が応じない場合は出向を命じることができないのですか。

A 出向とは、労働者が会社との労働契約を残したまま出向先の指揮命令下で就労することをいいます。出向は労働者を他社の指揮命令下で就労させるという点で、労働



者供給(職安4条6項)や労働者派遣(労働遣2条1号)に似ていますが、出向と労働者供給の違いは、出向元と労働者が雇用契約を締結している点にあります。また出向と労働者派遣との違いは、

本人の利益に配慮を

出向元と労働者との間において雇用契約関係が生じる点にあります。

適法な出向は出向先への経営や技術指導、従業員の能力開発やキャリア形成、雇用調整、中高年齢者の処遇など人事上の目的のために行われるものであり「業として」行うものでないため、職業安定法44条で禁止される労働者供給事業や労働者派遣法上の規制に服する派遣事業にあたらないと解されます。

出向は、労働者の承諾その他特別の根拠がある場合に認められます。具体的には①労働者の出向時の同意②事前(特に採用時)の同意③労働協約・就業規則の出向条項が考えられます。①があれば出向は認められますが、②または③のみの場合には、それだけでは十分ではなく、就業規則や労働協約などにより出向先での労働者の利益に配慮した規定が必要と考えられています。

具体的には期間の限度、出向中の身分、勤続の取り扱い、賃金、退職金などについて労働者の利益に配慮した規定があるかどうか判断されます。それが満たされれば、出向時に労働者の同意が得られなかったとしても出向を命じることができません。

(弁護士 松田健太郎)