

## 【テーマ】 出向命令

Q Aさんは、上司から、関連会社に出向してくれと言われました。出向先の労働条件は、今までと大きく変わってしまうので、行きたくありません。命令に応じなければいけないのでしょうか。

A 労働者が、自己の雇用先の企業（出向元）に在籍のまま、他の企業（出向先）において相当の長期間にわたって他の企業の業務に従事する人事異動を「出向（在籍出向）」といいます。

出向を命じるには、労働者の同意が必要ですが、この同意は必ずしも労働者の個別の同意を要するものではなく、就業規則や労働協約に出向命令権を定めた包括規定があり、労働協約で、労働条件や出向期間などについて、出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられているような場合には、労働者の個別的同意なしに出向を命じることができると解されています（新日本製鐵（日鐵運輸第2）事件・最二小判平 15.4.18）。

ただし、会社に出向命令権が存在する場合でも、労働契約法第 14 条は、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。」と規定しており、出向命令が無制限に認められるわけではありません。

上記の最高裁判例は、権利濫用の判断に当たって、出向に至った経営判断の合理性、出向の必要性、対象労働者の人選基準の合理性、労働者が生活関係や労働条件等において受ける不利益の程度などを考慮要素として挙げています。

お尋ねの件では、出向が退職強要などの違法な目的で行われたり、出向によって労働条件に著しい不利益が生じる場合は、労働契約法第 14 条によって出向命令が無効となる場合もありますので、会社の就業規則等を確認し、それらを踏まえて会社と話をすることが重要です。