

【テーマ】 出向時に生じた賃金不払い

＜事件の概要＞ Aは、海外の子会社で統括・管理業務に従事させる目的で、会社に採用された。Aは、採用後すぐに、会社から「統括マネージャーとしてB社（海外子会社）での勤務を命じる」旨の辞令を受け、その後は、B社と雇用契約を結んで海外の事業所に勤務し、賃金もB社から支払われていた。

しかし、1年半後、Aが勤務していた事業所が閉鎖されることになり、Aも解雇された。Aは会社に対し、B社で未払となっていた給与等を支払うよう求めたが、会社は、Aは転籍しており賃金の支払義務はB社にあるとして、これを拒否した。

＜裁判所の判断＞ AがB社で勤務するに当たって会社との間で締結した雇用契約を合意解約したとは認められず、AのB社での勤務は転籍ではなく出向に当たるといふべきであり、雇用契約が存続している以上、出向に際して出向期間中の賃金を負担するのはB社であるとの合意がAと会社の間で成立していない限り、会社は未払賃金の支払義務を免れることはできないとして、給与等の支払いを命じた（ニシデン事件・東京地判平 11. 3. 16）。

【解説】

- 出向とは、労働者が使用者（出向元）との労働契約を維持しつつ、長期間にわたって他の企業（出向先）の指揮命令の下で就労することをいい、一定期間経過後は、出向元に復帰するのが原則です。一方、転籍は、従来の使用者（転籍元）との労働関係を終了（合意解約）させた上で、転籍先の企業と新たな労働契約関係に入る形態であって、転籍元への復帰を予定していないのが一般的です。
- 出向や転籍は、グループ企業間の人事交流や雇用調整、労働者のキャリア形成など様々な目的で行われています。しかし、これらの人事異動は、労働者の地位を不安定にしたり、労働条件の低下をもたらすことがあります。そのため、元の会社との契約関係を終了させる転籍については、労働者のその都度の個別の承諾が必要とされ、また出向については、その都度の承諾までは必要とされないものの、少なくとも、出向規程を整え、就業規則や労働協約において「出向を命じることがある」旨の定め置いておかなければ、命じることはできないと解されています（民法第625条第1項）。また、会社に出向命令権があると認められる場合であっても、出向の必要性や対象労働者の選定等の事情に照らして、命令権を濫用したと判断される場合もあります（労働契約法第14条）。
- 出向中の賃金をいずれの使用者が負担するかは、基本的には出向協定などの合意に基づいて決められます。しかし、出向先が賃金支払義務を負う場合であっても、労働者の明確な合意がない限り、出向元は賃金支払義務を免れず（前記ニシデン事件）、また、出向先が支払不能などの状態になったときには、出向労働者の待遇・労働条件の維持を保障する趣旨から、出向元の賃金支払義務を認めた判例もあります（日本製麻事件・大阪高判昭 55. 3. 28）。

【ポイント】

- 出向は、労働者の個別の承諾又は就業規則や労働協約上の定めなどの明確な根拠に基づいて行うことが必要である。
- 出向協定などに基づいて出向中の賃金を出向先が負担する場合であっても、労働者の明確な同意がない限り、出向元は賃金支払義務を免れない。