

# 「第305回判例・事例研究会」

「個別具体的同意のない出向命令の効力等」

日 時	令和元年7月31日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 中村 駿

## 【判例】

事件の表示	最二小 平成 15.4.18 判決（新日本製鐵（C社第2）事件）
事案の概要	<p>XらはA社に勤務していたところ、A社の就業規則には、Xらの入社当時から、「業務上の必要性により従業員に社外勤務をさせる」との規定が存在しており、入社後しばらくしてから、労働協約においても、出向の細則を定めた社外勤務協定が締結された。</p> <p>その後、A社はB社と合併したが、Y社設立後も同協定は存続し、何回か更新され、ほぼ同内容がXらに適用されていた。また、Y社の就業規則にも、「社員に対しては、業務上の必要により社外勤務させることがある」旨の規定があった。</p> <p>しばらく後、Y社は、Y社の業務のうち、一定の業務を協力会社であるC社に業務委託することに伴い、当該業務を担当していたXらにいわゆる在籍出向を命じた。これに対し、Xらは出向に不同意のままC社に赴任した。</p> <p>本件出向期間は3年ごとに「業務上の必要性がある」（社外勤務協定4条1項ただし書）として、業務命令によって3回延長された。</p> <p>Xらは、本件出向には個別具体的同意が必要であって、本件出向命令は権利の濫用である（労働契約法第14条）等と主張し、Y社からの出向命令は無効であることの確認を求めて提訴した。</p> <p>1審判決は、本件出向を在籍出向であると把握しつつ、Xらの主張を否定して、本件出向命令は有効であるとし、原審も、使用者には出向命令権があり、Y社のXらに対する出向命令は権利濫用に該当しないとして、Xらの請求を棄却した。</p>

<p><b>論点</b></p>	<p>1、出向命令について、就業規則及び労働協約に詳細な規定が存在する場合には、労働者の個別的同意なしになされた出向命令は有効か</p> <p>2 出向延長措置により出向が長期化した場合の出向命令の権利の濫用</p>
<p><b>条文</b></p>	<p>労働契約法 第十四条（出向）</p> <p>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。</p>
<p><b>判旨</b></p>	<p>1、出向命令の有効性</p> <p>本件の以下の事情の下においては、Y社は、Xらに対し、その個別的同意なしに、Y社の従業員としての地位を維持しながら出向先であるC社においてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件各出向命令を発令することができるというべきである。</p> <p>(1) 本件各出向命令は、Y社が一定の業務を協力会社であるC社に業務委託することに伴い、委託される業務に従事していたXらにいわゆる在籍出向を命ずるものであること</p> <p>(2) Xらの入社時及び本件各出向命令発令時のY社の就業規則には、「会社は従業員に対し業務上の必要によって社外勤務をさせることがある。」という規定があること</p> <p>(3) Xらに適用される労働協約にも社外勤務条項として同旨の規定があり、労働協約である社外勤務協定において、社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関し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こと</p> <p>本件各出向命令は、業務委託に伴う要員措置として行われ、当初から出向期間の長期化が予想されたものであるが、本件社外勤務協定は、業務委託に伴う長期化が予想される在籍出向があり得ることを前提として締結されているものであるし、在籍出向といわゆる転籍との本質的な相違は、出向元との労働契約関係が存続しているか否かという点にあるのであるから、出向元との労働契約関係の存続自体が形がいは化しているとはいえない本件の場合に、出向期間の長期化をもって直ちに転籍と同視することはできず、これを前提として個別的同意を要する旨をいう論旨は、採用することができない。</p> <p>2 本件各出向命令が権利の濫用に当たるかどうかについて</p>

原審の適法に確定した事実関係等によれば、Y社が一定の業務をC社に委託することとした経営判断が合理性を欠くものとはいえず、これに伴い、委託される業務に従事していたY社の従業員につき出向措置を講ずる必要があったということができ、出向措置の対象となる者の人選基準には合理性があり、具体的な人選についてもその不当性をうかがわせるような事情はない。

また、本件各出向命令によってXらの労務提供先は変わるものの、その従事する業務内容や勤務場所には何らの変更はなく、上記社外勤務協定による出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関する規定等を勘案すれば、Xらとその生活関係、労働条件等において著しい不利益を受けるものとはいえない。そして、本件各出向命令の発令に至る手続に不相当な点があるともいえない。これらの事情にかんがみれば、本件各出向命令が権利の濫用に当たるとすることはできない。

### 3、本件出向延長措置が権利の濫用に該当するか

また、上記事実関係等によれば、本件各出向延長措置がされた時点においても、業務委託を継続したY社の経営判断は合理性を欠くものではなく、既に委託された業務に従事しているXらを対象として本件各出向延長措置を講ずることにも合理性があり、これによりXらが著しい不利益を受けるものとはいえないことなどからすれば、本件各出向延長措置も権利の濫用に当たるとはいえない。

以上