

関連会社に出向と言われた

【質問】

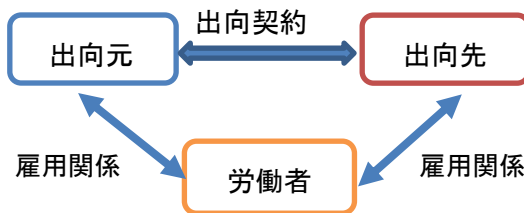
来月から関連会社に出向するように言われました。突然のことで驚いています。出向命令には応じなければならないのでしょうか。

【答え】

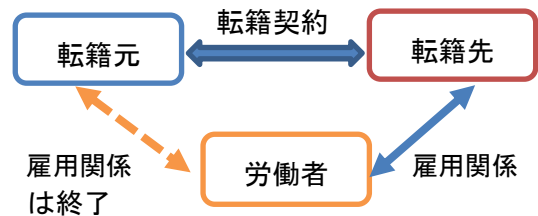
「出向」は今までの会社との雇用関係を維持したまま(在籍出向)、別の会社で長期間就労する人事異動のことです。一方、今までの会社との雇用関係を終了させ、新たに別の会社と雇用契約を結ぶことを「転籍」(転籍出向)と言います。

出向の場合、基本的に労働者の同意は必要ですが、就業規則や労働協約などに出向規定が定められていれば包括的に同意したものとみなされ、会社の出向命令に従わざるを得ないと考えられています。なお、転籍の場合は労働者の同意が必要であり、強要することはできません。

【出向】



【転籍】



出向命令が有効になるためには

(1) 出向を命じるためには労働契約、就業規則や労働協約などの根拠が必要

就業規則や労働協約などに「業務上の必要があれば、出向を命ずる」旨の規定があれば会社は労働者に出向を命じることができます。しかし、出向は労働者の生活への影響が大きいことから上記のような規定だけではなく、出向条件(出向先での労働条件、出向期間、復帰条件など)が明確になっており、出向労働者の不利益にならないように配慮されていることが必要です。

(2) 出向命令が権利の濫用にあたらぬこと

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は、当該命令は無効とする」としています。出向の規定がある場合でも、その目的が賃金を下げることや労働者を辞めさせるためなど業務上の必要性がないものであれば、権利の濫用として出向命令は無効になると考えられます。

ご質問の場合、まずは就業規則や労働協約などの根拠を確認し、出向の必要性、対象労働者の人選、出向条件などの説明を求めましょう。そのうえで応じられない理由があるときや不利益となるときは出向の再考、不利益への代償措置などについて話し合いをしましょう。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 出向を命じるためには労働契約、就業規則や労働協約などの根拠が必要です。
- ❖ 出向条件(労働条件、出向期間、復帰条件など)はトラブルを避けるため書面で確認しましょう。
- ❖ 出向命令が権利の濫用となるときは無効となるので、専門機関に相談しましょう。