

出向命令の法律問題について

「出向」は従業員の生活に大きな不利益を及ぼすため、無条件に命じることが出来ません。そこで、出向命令を下す際の、法律上の諸問題について説明します。

はじめに

出向は企業の人事の一環としてなされ、また、企業の経営に深く関わってくるもののため、従業員に対して自由に命じることができるように思われますが、従業員の生活に大きな不利益を及ぼし得るものであるため、無条件にできるものではありません。そこで、出向命令に関する法律上の問題点について説明します。

出向（在籍出向）とは

出向とは、会社と従業員が従来の雇用関係を維持したまま、別の会社の指揮命令下に労務を提供する人事異動のことをいいます。なお、類似しているものに「転籍」というものがありますが、こちらは従来の雇用関係を一旦終了させ、新たに雇用契約を締結するものであるため、今いる会社の従業員であり続けるか否かという点において、大きく異なります。

出向命令の有効要件

以下に、出向命令の要件について記載します。

- ①労働契約上、出向を命令することができること
- ②出向命令権の行使が権利濫用に当たらないこと



①について、出向とは、出向元企業が出向先企業に対して、労働者に対する「労務給付請求権」を譲渡することを意味します。出向が労働者の生活等に与える影響が大きいため、労務給付請求権等の使用者の権利を第三者に譲渡する場合には、労働者の承諾（同意）が必要とされています（民法第625条）。ただし、この同意は、必ずしも労働者の個別的な同意を求めるものではなく、包括的なもので足りるとされています。

次に②について、労働契約法第14条では、「使用者が労働者に出向を命じ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。」と規定しています。そのため、出向命令に労働契約上の根拠がある場合でも、権利濫用と認められる場合には、無効となります。権利濫用に当たるかどうかについては、個々の事案毎に判断が必要となります。

さいごに

出向命令は重要な人事権の1つですが、これまで述べてきたように、無制限に行なうことができるものではありません。まずは、会社ができる限り自由に出向を命じることができるように、労働契約等を十分に整備しておくことが必要です。それと同時に、当該契約の適法性を判断する機関（体制）についても整えておくことが肝要です。

雇い止めについて(元タクシー運転手による提訴事例)

有期労働者であった元運転手 10 名と労働組合が原告となり、会社と同社長らに対して運転手らの地位確認及び未払い賃金請求訴訟を提訴したことを根拠として雇い止めの理由となるかどうか、について説明します。

事案の概要

原告らは、1 年ごとに、定年後の再雇用契約を結ぶ必要のある 65 歳以上の男女 10 名であり、会社に対して、未払い賃金の請求訴訟を起こしていました。ところが、原告らは突然に再雇用及び契約の打ち切りを言い渡されました。会社は、事前に労働組合に対して、「会社を提訴する者を再雇用しない」、と伝えていたそうですが、当該 10 名及び労働組合は会社提訴を理由とする雇い止めを不当として、訴訟提起しました。

有期労働契約とは

労働契約には、**期間の定めのあるものと期限の定めのないものがあり、前者を「無期労働契約」、後者を「有期労働契約」といいます。**有期労働契約の上限は 3 年となっており、これを超えることは法律で禁止されています(労働基準法 14 条 1 項柱書)。例外として、高度の専門知識等を必要とする業務に就く者、満 60 歳以上の者との有期労働契約については、上限を最長 5 年とすることが許されています(労働基準法 14 条 1 項 1 号及び 2 号)。

労働者の地位の安定、期待を保護するために、労働契約法 17 条 1 項では使用者による期間途中での解雇を禁止しています。

雇い止めとは

雇い止めとは、有期労働契約において、労働契約を更新しないことを言います。原則として、有期労働契約は期間が終了すれば当然に契約は終了しますので、更新がない場合には仕事を続ける事はできません(民法 629 条 1 項により、黙示の更新があったとされる場合は、同一の条件で無期の労働契約が推定されます)。

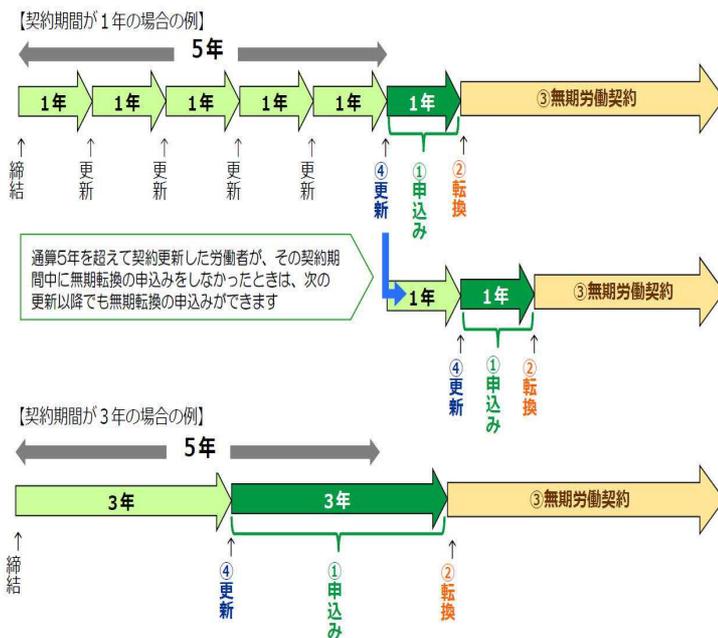
もっとも、現在では労働契約法 19 条に「**雇い止め法理**」が規定されています。同条の 1 号または 2 号に該当し、雇い止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当

であると認められない場合に、雇い止めが無効とされます。本件では、恐らく同条 1 項(実質無期労働契約型)に該当すると考えられます。

さいごに

本件のように、企業提訴を理由として雇い止めが認められた場合、労働者の本質である賃金請求権(労働基準法第 9 条)の行使や、憲法第 32 条で保証されている裁判を受ける権利の行使が躊躇される恐れがあります。そこで、賃金請求権や裁判を受ける権利の行使の観点から、本件雇い止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないと考えられます。

確かに、有期労働契約は通常の採用より簡易な手続きであることから、解雇(労働契約法第 16 条)よりも緩やかに雇い止めは判断されることになると考えられます。しかしながら、**労働者にとってあまりに不利益となる解雇事由や解雇方法は、雇い止めであっても許されるべきではありませんので、雇い止めの事由については、労働者側にも配慮した、より筋の通ったものであるべきだと考えられます。**



労働者派遣における 注意点

職業安定法 44 条が禁止する労働者供給事業とはどのようなものか、労働者派遣と請負・業務委託と対比しながら考察していきます。

労働者供給について

労働者供給とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることを言います。労働者供給事業は、職業安定法 45 条に基づき、労働組合等が行なう事業です。

職業安定法 44 条は、原則として労働者供給事業を禁止しています。歴史的にみて、労働者の供給には、供給業者による労働者の強制的支配がとれない、中間搾取が発生し、労働者を劣悪な労働環境へ貶めてきたためです。

しかしながら、労働者供給事業は、委託契約や請負契約の形式で脱法的に行なわれることが多いため、「請負」といえるには、事業者が以下の 4 要件を備えることが必要とされています（職業安定法施行規則第 4 条 1 項）。

- (1) 作業の完成について事業主としての財政上及び法律上の全ての責任を負うものであること。
- (2) 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。
- (3) 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定された全ての義務を負うものであること。
- (4) 自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

以上の要件を満たさない場合、労働者供給事業とみなされ、供給元と供給先のいずれも処罰の対象となります（職業安定法第 64 条）。

労働者派遣、請負・業務委託との比較について

労働者供給と労働者派遣、請負・委託契約それぞれについて、違いを簡単にまとめると以下のようになります。

- ①労働者供給：供給先と労働者との間で、雇用関係と指揮命令関係がある。
- ②労働者派遣：派遣先と労働者との間に雇用関係はなく、指揮命令関係がある。
- ③請負・業務委託：注文主と労働者との間に、雇用関係及び指揮命令関係のいずれもない。請負（業務委託）元と労働者との間には、雇用関係及び指揮命令関係が存在する。なお、注文主と労働者との間に指揮命令関係が存在する場合には、請負形式の契約により労働が行なわれても、労働者派遣に該当する可能性があります。

職場の雇用関係が多様化する中、企業においては様々な雇用形態を利用することとされます。意図せず法律違反を起こさないように、契約の名称だけでなく雇用実態に注意する事が必要です。契約名称と雇用実態に乖離がないか、法令を遵守しているか、普段から注意しておくことが必要でしょう。

～当事務所へのお問い合わせについて～

『PLUS ALPHA NEWS』では、最新の法令等の情報をお知らせするだけでなく、当事務所を身近に感じていただくためのコミュニケーションツールとしても活用していきたいと考えていますので、よろしく願い致します。

事務取扱い

〒359-1123 埼玉県所沢市日吉町 1 4-3 朝日生命所沢ビル 8 階

弁護士法人アルファ総合法律事務所

TEL 04-2923-0971

HPは

弁護士法人 アルファ