

13-2 出向命令と権利の濫用

出向命令と権利の濫用	
出向命令	労働契約法第14条
出向命令が①その必要性、②対象労働者の選定に係る事情、③その他の事情に照らして「権利の濫用」たる場合は無効。	
<p>いかなる場合に、出向を命じ得るか (見解の対立がある)</p> <p>① 就業規則などにより詳細な出向規定(条件)が定められている場合は、可とする</p> <p>② 個別合意が必要だ (民法625条)</p>	<p>出向命令が「権利の濫用」にわたるものでないこと。 (以下を総合判断する)</p> <p>(1) 必要性 (2) 対象者の選定(人選基準並びに運用が適切であること) (3) 出向による生活関係や労働条件等における不利益の有無や程度 (4) 出向命令の手續の相当性</p>

在籍出向について、裁判例は、就業規則上に根拠規定をおくのみでは、(配転) のようにこれを認めず、「個別同意までは必要としないが、就業規則上の規定に加えて、出向の定義、出向期間、出向中の賃金その他の処遇を定め、労働者の利益に配慮した出向協定が労働組合との間に結ばれていた」ことを重視して、当該在籍出向の命令を有効としたものがある。(平15.4.18最高裁二小「新日本製鉄事件」) また、「出向元が出向先の同意を得た上で、出向関係を解消し復帰を命ずるについては、特段の事情がない限り、当該労働者の同意を得る必要はない」(昭60.4.5最高裁「古川電気工業等事件」) と判断している。

なお、平成20年3月1日から施行された「労働契約法」は、第14条において「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。」(*)との規定を置いている。

(*) 「人選基準の合理性及び具体的適用の合理性はどうか」、「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云えるか」、「出向命令に至る手續の進め方は相当か」等がこれに該当する(平成15.4.18最高裁「新日鉄事件」判決)。