

配転・出向を命じられたら

企業活動が多様化、広範化するに伴い、配転・出向等の人事異動が頻繁に行われるようになってきました。しかし、その中には、労働者の生活に大きな影響を与える場合もありますし、合理性が疑わしいケースも見られます。その性質や問題点を理解して対処を考えましょう。

配転・出向・転籍とは

配転とは、同一企業内での労働者の職務内容又は勤務地の変更をいいます。そのうち勤務地の変更は転勤ともいわれます。

出向(在籍出向)とは、従来の雇用先企業の従業員としての地位を存続したまま、他の企業の業務に従事させることをいいます。

転籍(移籍出向)とは、今までの企業の従業員としての地位をなくして、他の企業の従業員として移籍することをいいます。つまりこの場合、労働契約当事者である使用者が変わります。

在籍出向と転籍とを区別せずに「出向」と呼んだり、「派遣」や「出張」といった呼び方がされることもありますが、法的には基本的に性格が違うので、区別が必要です。

配転・出向命令等の限界

▶ 配転の場合

配転先の職務・勤務地が労働契約の範囲内と言えるかどうか、使用者による一方的な配転命令の有効・無効の基準となります。その範囲外と言える場合、本人の承諾のない配転命令は、法的に無効です。

明示の契約内容に反していたり、明示されていなくてもこれまで当然の前提とされていた職務内容・勤務地を変更する場合などがこれに当たります。例えば、特別な知識・技能・経験を要する職務から、他の職務への変更、思いもよらない遠隔地への転勤などです。

▶ 出向の場合

出向を命じる根拠があるか。すなわち、採用時の説明や労働契約上の合意で出向について明確にされているか、就業規則・労働協約に具体的な出向規定があるか等を検討する必要があります。そのような根拠がなければ本人の承諾のない出向命令は無効です。

▶ 転籍の場合

労働契約関係の当事者(使用者)が変わるものであり、特別な事情がないかぎり、労働者の個別の同意が必要で、同意のない転籍命令は無効です。特別な事情とは、例えば入社時に具体的に示された関連会社への移籍もあることを了解していた場合などです。

▶ 権利濫用ではないか

以上のような人事異動命令の根拠がいちおうある場合でも、使用者にとっての配転・出向等の業務上の必要性和、労働者の

不利益の大きさを比較してどうか、対象労働者の選定において不当な動機・目的がないか、組合活動妨害のためではないか等の事情により、権利濫用としてその配転・出向命令等が無効とされることがあります。労働契約法14条は、出向についてこのことを明文化しています。

対処方法

▶ 相談・交渉等

解雇等の場合と同様、労働センター、労働組合、弁護士等に相談し、また、あっせん・交渉を試みる方法があります。

→p.4参照

▶ 裁判手続→p.13参照

交渉してもラチがあかないような場合、本人で可能な裁判所の手続としては調停が考えられます。

話し合い解決も探りながら、ダメだったら裁判所の判断を示してもらおう方法として、配転・出向問題でも労働審判の活用が考えられます。

しかし、正面から配転・出向命令の効力を争ったり、今までの職場で働き続けたいというような場合は、仮処分や訴訟を提起するという方法をとることになります。

▶ 異議を留保しての赴任

配転・出向命令等が不当だと考えても、その命令に従わないで拒否していると、解雇等さらなる不利益を受ける可能性があります。それを避けながら裁判等をしてでも争おうとする場合、異議を留保して命令に従う旨の通知(必要に応じて内容証明郵便)を出して、ひとまず赴任するのが安全策といえます。→文例9

【文例9】異議留保の通知文

ご 通 知

貴社の通知人に対する○月○日付の○○命令は、×××の理由により不当なものであり、承服できませんが、更なる不利益を避けるため、異議を留保してとりあえず命令先に赴任します。

(年月日等略)