

<最高裁判例②>平成 15 年 4 月 18 日最高裁判所第二小法廷

新日本製鐵(日鐵運輸第 2)事件

テーマ	出向命令を出すためには、どのような条件が必要か。													
テキスト	労一 p.203													
出題実績	■	労一 2801 ウ												
ストーリー	急激な円高により、鉄鋼各社は不況雇用対策として構造不況業種の指定を受け、高炉各社は雇用調整の一環として一時休業を開始した。Y 社は、巨額の経常損失を計上したため、人員合理化の必要に迫られ、これにより、X らは、出向要員とされた。 X らは出向を拒否していたが、労働組合が X らの出向を了承したため、両名に出向命令が出された。X らの出向期間は 3 年間であったが、その後 2 度出向命令が更新された。 X らは出向命令の無効を主張して訴えを提訴した。 就業規則等にきちんと規定があるので、出向してもらいます。出向延長もありえます。 出向期間が長期化していて、もはや転籍じゃないか。同意しないから命令は無効だ。  Y 社  労働者 X 就業規則に根拠規定があり、労働協約に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場合であって、身分関係が明確であり、出向期間の長期化をもって転籍とは同視することができない状況においては、会社は、従業員に対し、その個別の同意を得ることなく出向を命ずることができる。又、出向延長措置も権利の濫用には当たらない。(労働者 X 敗訴) <table><tr><th></th><th>定義</th><th>個別的同意</th></tr><tr><td>配転（転勤）</td><td>同一企業内における職種・勤務場所の変更</td><td>×不要</td></tr><tr><td>出向</td><td>元の企業の従業員としての地位を維持しながらの他の企業における就労</td><td>×不要</td></tr><tr><td>転籍</td><td>元の企業との労働契約関係が終了し、新たな企業との労働契約関係の締結</td><td>○必要</td></tr></table>			定義	個別的同意	配転（転勤）	同一企業内における職種・勤務場所の変更	×不要	出向	元の企業の従業員としての地位を維持しながらの他の企業における就労	×不要	転籍	元の企業との労働契約関係が終了し、新たな企業との労働契約関係の締結	○必要
	定義	個別的同意												
配転（転勤）	同一企業内における職種・勤務場所の変更	×不要												
出向	元の企業の従業員としての地位を維持しながらの他の企業における就労	×不要												
転籍	元の企業との労働契約関係が終了し、新たな企業との労働契約関係の締結	○必要												
判断	原审の適法に確定した事実関係等によれば、(1)本件各出向命令は、X らが Y 社の構内輸送業務のうち鉄道輸送部門の一定の業務を協力会社である株式会社 A 運輸(以下「A 運輸」という。)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、(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、(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、という事情がある。

以上のような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A運輸においてその指揮監督の下に勤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。

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、上記社外勤務協定は、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。

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判断する。原審の適法に確定した事実関係等によれば、Y社が構内輸送業務のうち鉄道輸送部門の一定の業務をA運輸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らの勤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らがその生活関係、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いえることはできない。

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、鉄道輸送部門における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。