

“似てるけど違う”

労務管理用語 の基礎知識

対比5 ▼ ~どちらも社外への異動だけれど~

出向 と 転籍

会社が従業員を雇用する際、入社後、個々の適性や能力に応じて、職種や配置を決定することが多く、その後も従業員の能力開発や人員の補充・調整等、適宜人事の異動が行われるのが通例です。終身雇用を前提としてきた日本企業の特徴ともいえますが、長期雇用を考えたとき、人事異動は欠かせない人材活用の仕組みの一つでした。ただ、徐々に長期雇用が減少し、勤務地限定・職務限定の雇用形態が増加するなか、正規社員と非正規社員の均衡も考慮すると、人事異動の定義は明確に認識しておかなければなりません。

1

社外への異動

ここで一度、人事異動にはどのような種類があり、各人事異動を行うには、どのような根拠や要件が必要なのか考えてみましょう。

まず、人事異動には、大きく分けて会社内における異動と会社外への異動があります。

会社内での異動には、「出張」「応援」「派遣」「異動」「配置転換」「転勤」等があります。「日常業務の一環として、1日から数日程度、就業場所が変わるのみで業務や配置の変更はないもの」と、「ある程度の期間、業務の種類・就業場所または勤務地が変更になり、労

働条件の変更もあり得るもの」とありますが、いずれも同一会社（企業）内に留まるものです。

そして、会社外への異動が、『出向』と『転籍』です。『出向』と『転籍』の相違は、「労働契約上の雇用主が変わるか否か」という点です。『出向』は「在籍出向」、『転籍』は「移籍出向」ともいいます。

『出向』は、現在の会社（出向元）に在籍（雇用関係を維持）のまま、別の会社（出向先）の従業員として勤務するものです。雇用関係が出向元の会社に残ったままで、いずれ復帰が予定されており、出向元では休職等となります。一方、『転籍』は、雇用関係を終了させて別の会社へ移籍するもので、現在の会社を退職して転籍先会社と新たに労働契約を締結し、復帰は予定されていません。

2

異動の根拠

次に、会社が人事異動を命じることができる根拠は何かを見てみます。本来、労働契約は、業務の種類や内容を決めて締結するのが基本ですが、正社員の場合は、労働契約書等に業務の内容や就業場所の記載はあるものの、その後の変更も予定しており、通常は、具体的な業務内容を決めずに締結します。そこで、契約内容には、「従

業員の労働力の使用を包括的に会社に任せる」という意味合いが含まれると解されており、これにより、会社は、従業員の職種や就業場所を決定し配置することができるのです。上記、会社内の異動については、この包括的な権限により行うことが可能です。

ただし、会社外への異動となる『出向』と『転籍』はそういうわけにはいきません。

両者は、関連会社等、別の会社で勤務することになる異動ですが、もとより、従業員が自分で選択した会社以外での就労など考えているはずもなく、一方的に会社を変えることはできません。

そこで、労働契約において『出向』『転籍』に対する従業員の同意を得ておかなければなりません。『出向』に関しては、就業規則や労働協約において『出向』を命じる旨の規定を置き周知していれば、個別に同意をとることまでは求められていません。雇用関係が維持され、復帰を前提としている『出向』は、会社内の異動に準じる扱いとされているようです。

しかし、『転籍』は必ず従業員の個別の同意が必要です。いわば転職ともいえる『転籍』は、たとえ規定があったとしても業務命令のみで行うには従業員への影響が大きすぎるといえます。新たな労



■ 西尾 直子 (にしお なおこ) 社会保険労務士
 法律事務所勤務を経て、パートナー事務所を開設。主に、企業や医療機関の労働相談に従事している。立命館大学・医療経営講座修了生(齋藤清一先生に師事)、医療経営コンサルタント(全国社会保険労務士会連合会認定)

■ 外山アソシエイツ 社労士事務所 (大阪市)
 — 労務相談、労務監査、労務DD、人事制度 —
<http://www.toyama-as.jp/>

- ▼ 対比1 「振替休日」と「代休」
- ▼ 対比2 「採用内定」と「試用期間」
- ▼ 対比3 「短時間労働者」と「パートタイマー」
- ▼ 対比4 「労働協約」と「労使協定」
- ▶ 対比5 「出向」と「転籍」
- ▼ 対比6 「退職届」と「退職願」

働契約を締結するのに、本人の明確な同意がもらえないといけないということです。

さて、『転籍』が会社の規定だけで命令できないのはわかりましたが、『出向』については、就業規則等で規定さえしていれば、自由に命令できるのでしょうか？

3 出向命令の要件

『出向』命令の要件としては、「労働契約上命令できるか否か」ということの他に、「権利濫用でない」ということがあります。権利濫用か否かの主な検討項目は、下記の通りで、組合員排除、退職勧奨等の不当な目的は許されません。

- 1 業務上必要性の有無
- 2 人選の合理性
- 3 労働条件、業務内容、就業場所の変更に伴う不利益の程度
- 4 私生活への不利益の程度

例えば、「賃金が著しく低下する」「就業時間の大幅な変更がある」「仕事以外の事由を理由としている」「労働組合に入ったことを理由とする」「思想・信条等に対する差別的な理由」「別の業務に就いたことにより技術の著しい低下を招く」「従業員本人または家族の重大な病気に関わる」「重病人の介護に代理人がいない」等を考慮し、通常、受け入れられる程度か否かを検討します。

そして、『出向』命令の是非を問われたときに一番争点となるのが、この「権利濫用か否か」という点です。これは、会社内の配置転換においても要件となりますが、いざ裁判となった場合、『出向』『転籍』のほうが、より厳格な審査がなされることはいうまでもありません。まして、雇用調整のために行われた場合は、人選や通知の手続きの相当性等、整理解雇に準じた要件で検討がなされるようです。

また、『出向』命令の根拠となる規定についても、「出向先名、出向先での賃金・労働条件・出向の期間・復帰の有無や手続き等を具体的に規定することが必要」とするものや、異動に対する会社の援助措置など、不利益を是正する配慮を行ったか否かを判断材料とするものもあります。ですが、『転籍』については個別同意なく発令されることがないため、紛争の要因は、もっぱら従業員の不同意、転籍後の労働条件の低下等となっています。いずれにしても、異動に伴う不利益以上に、いかに従業員個々の事情を配慮したうえで人選したかが重要となります。

4 労働契約関係

なお、『出向』『転籍』後の労働関係については、『転籍』は、す

べての労働契約関係が転籍先会社となりますが、『出向』は、出向元と出向先とで労働契約が二分されることになり、解雇等人事に関する権利義務は出向元、就労に関しては出向先、給与の支払いについては両者の取り決めにより決定されます。つまり、出向先の労務管理、服務規律の規定に服しながら、地位・身分に関する基本部分は、従前通り出向元の就業規則の適用を受けるという状態になるのです。

また、労災、安全衛生および安全配慮等、従業員の労働に付随する法律上の責任についても、労務の提供を受けている出向先が負うのが原則です。

以上は、冒頭で述べたように、長期雇用の正社員についての検討ですが、勤務地、職種限定の特約がある労働契約については、原則包括同意は通用しません。個別同意がなければ、『出向』『転籍』はもちろん、職種や就業場所の変更等、特約の範囲を超えた配置転換を命じることは困難とお考えください。

今後は、これまで目的としてきた従業員の能力・適性等の人材活用の基準より、個々の健康面や私生活上の事情等への配慮を最優先としなければならないのかもしれないかもしれません。