



配転と出向・転籍

新谷 真人

(日本大学教授)

I はじめに

配転、出向、転籍は、一般に、企業社会における人事異動として、わが国の雇用社会において広く普及しているものである。この点で、たしかにこれらの3つは似ている。わが国では、いわゆる長期雇用慣行のもとで、使用者は、労働者を適材適所に配置できるものと考えられてきた。労働者も、長期雇用と引き換えに、人事異動に応じるのが当たり前と考えてきたといつてよい。しかし近年、働き方の多様化やワークライフバランスの意識の高まりなど、人事異動をめぐる新しい法的問題が発生している。

配転と出向・転籍の最も大きな違いは、使用者が変更されるかどうかである。配転は、同一企業内での人事異動であって、使用者も変わらないのに対し、出向・転籍は、使用者の変更を伴う。本項の表題が、配転と出向・転籍で区別されているのは、そのためである。このほか、それぞれの法的根拠は何か、権利濫用の判断基準はどんなものがあるかなどの点で違いがある。これが「非なるもの」の側面である。

II 配転

配転とは、同一企業内における職種や勤務地の変更(転勤)をいう。使用者は変わらない。その目的は、管理職等の人材育成のためのいわゆるローテーション人事の場合もあれば、不採算部門の雇用調整として用いられることもある。

使用者の配転命令権の法的根拠は、労働契約である。たとえ労働契約に、配転に関する明文の規定がなくても、就業規則に「会社は、業務の都合により、従業員に配置転換を命じることがある」等の規定があり、かつそれを労働者に周知させていた場合には、それが労働契約の内容となる(労働契約法7条)。この場合、使用者は、配転命令権を有していることになる。これに対し、近時、限定正社員とよばれる働き方がふえつつある。これは、労働契約において、あらかじめ職種・勤務地さらには労働時間を限定しておくものである。この場合、労働契約の範囲を超える配転命令権は、初めから存在しないのである。

次に、使用者が配転命令権を有していたとしても、

その権利を濫用することは許されない(民法1条3項、労働契約法3条5項)。配転命令権濫用の一般的な判断基準として、①業務上の必要性の有無、②不当な動機・目的の有無、③労働者に「通常甘受すべき程度を超える著しい不利益」を負わせるものでないかがあげられる(東亜ペイント事件・最二小判昭61・7・14 労判477号6頁)。配転をめぐるのは、単身赴任、育児介護などの労働者側の事情を、現代の労働者生活に照らしてどのように評価すべきかが問われているといえよう(労働契約法3条3項、育児介護休業法26条)。

III 出向

出向とは、元の企業の従業員としての地位を存続させたまま、他企業(別法人)においてその企業の従業員として就労することをいう(在籍出向)。とくにグループ企業間や親子会社間で行われることが多い。出向の目的は、技術指導、社員のキャリア形成などのほか、配転と同様、雇用調整、定年後の継続雇用対策などが考えられる。在籍とする意味は、使用者にとっては、有能な社員を将来復帰させることができること、労働者にとっては、企業への帰属意識を失わずに他企業で就労できることがあげられよう。公務員の世界でも、官公庁間の人材交流は、しばしばみられるところである。

出向は、労働者にとって、使用者が二人存在することになる(二重の労働契約関係)。現実には、企業間の出向契約で使用者の権限配分が規定されるため、複数の使用者による法律上の混乱は避けられている。しかし、使用者の変動は、労働契約の重大な変更であるから、出向を命じるためには、配転の場合と異なり、単に就業規則に一般条項を規定するだけでは足りず「従業員の承諾その他これを法律上正当づける特段の根拠」が必要である(日立電子事件・東京地判昭41・3・31 労民集17巻2号368頁、民法625条1項)。さらに、出向先、出向期間、出向中の労働条件などが「制度として明確に」されていなければならない(森実運輸事件・高松高判昭56・8・3 労働判例カード375号33頁)。なお、就業規則や労働協約で、出向労働者の利益に配慮した詳細な規定を設けている場合には、例外

的に労働者の同意なしでも出向を命じることができる（新日本製鐵事件・最二小判平15・4・18 労判 847 号 14 頁）。

出向命令権の濫用の有無については、労働契約法に明文規定があり「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、総合的に判断される（14 条）。その際、配転と同様、労働者の不利益の程度も当然に考慮されると解される。つまり、出向もまた、現代社会にふさわしい労働者生活への配慮が求められるのである。

IV 転籍

転籍とは、従来の企業との労働契約を解約して、他企業と新たに労働契約を締結して就労することをいう。企業間人事異動という点では出向と同じであるが、二重の労働契約関係は成立せず、新たな使用者との間の労働契約関係だけが発生する。いわゆる転職と似ているが、転職は、労働者の自由意思で一方を退職し、職業選択の自由に基づいて自ら選んだ会社に就職するのに対し、転籍は、グループ企業や系列会社などの中から、労使が話し合って転籍先を決めることになる。つまり、転籍は、従来の使用者が、労働者の退職と再就職までのプロセスに関与することが特徴といえよう。転籍は、雇用調整の手段として用いられることが多く、これからの超高齢社会においては、65 歳までの継続雇用制度の一つとして広く活用されることが予想される（高年齢者等雇用安定法 9 条 2 号）。

転籍の法的根拠は、転籍時における労働者の個別的同意である。転籍は、労働者にとって、元の企業の従業員としての地位を失い、かつ使用者の変更を伴うことから、配転や出向以上に明確な労働者の同意が必要となる。したがって、使用者の一方的な転籍命令なる

ものは、法的に想定することはできない。いわゆる企業再編の一環として事業譲渡が行われる場合にも、労働者にとっては使用者の変更にはかならないから、新たな労働契約の締結が必要となる（民法 625 条 1 項）。ただし、会社分割による企業再編の場合には、労働者の同意がなくても労働契約が包括承継される場合がある（労働契約承継法 3 条）。

このように、転籍命令権なるものが存在しない以上、その権利の濫用というものも、法的にはありえない。転籍をめぐる法的紛争が想定されるのは、転籍後の労働条件が異なるなど、労働者の不利益が大きい場合であろう。その場合は、錯誤（民法 95 条）、詐欺強迫（民法 96 条）など民法の一般理論に従って、労働者が転籍時に与えた同意の無効や取消しが争われることになろう。

V おわりに

「似て非なるもの」としての配転、出向、転籍の特色をお分かりいただけたらだろうか。わが国の長期雇用慣行においては「経営権」「人事権」の名のもとに、使用者があたかも意のままに人事異動を行えるかのような誤解が広まっている。本稿で、あえて「人事権」の用語を避けたのもこのためである。配転、出向、転籍は、諸外国にはみられない日本独特の雇用慣行とあってよい。しかし、法的には、人事異動に対してさまざまな制約が課されているのであり、権利濫用の判断基準にしても、時代の変化に応じてハードルの再調整を行うことが求められている。

あらや・まさと 日本大学法学部教授。最近の主な著作に『労働法』（編著、弘文堂、2014 年）。労働法専攻。