

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労使トラブル法律相談Q&A](#) | [出向](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)

出向

20 出 向

Q 会社が経営不振にあることから、子会社への出向を命じられました。出向先での労働条件など不安があります。必ず応じなければいけないのでしょうか。

POINT

- 労働者に出向を命じるには、就業規則等による包括的合意が必要です。
- 転籍については、転籍元・転籍先両社と労働者との合意解約・新労働契約の締結の合意が必要です。
- 出向に当たっては、出向先での労働条件、出向期間、復傷の方法等について出向規定を整備する必要があります。

A

1. 出向と転籍

出向は、労働者が雇用されている企業に在籍のまま、他企業において相当長期にわたり他企業の業務に従事することを意味し、雇用されている企業から他企業へ籍を移す転籍とは区別されます。

転籍は、現に雇用されている企業との労働契約関係を終了させて、新たに別企業と労働契約関係を成立させることとなりますから、現労働契約の合意解約と新労働契約の締結が必要で、双方につき労働者の同意を要します（民法625条1項参照）。

2. 出向の根拠

出向の場合、現に雇用されている企業から労務提供の相手方が変更

されることとなりますから、労働協約、就業規則上の根拠規定や採用時における同意等がない限り、使用者の出向命令権が労働契約内容になっているということとはできません。

このような包括的同意があったとしても、出向は、労働条件や雇用等の面で労働者に対する不利益を生じかねないので、出向先での労働条件、出向期間、復傷の方法等が出向規定によって整備され、当該企業において通常の人事異動として行われていることが必要であり、出向労働者の労働条件が大幅に下がるような出向は権利濫用として無効となります（労基法14条）。

したがって、出向を行うに当たっては、労働者の意見をも聴取しながら、出向規定の整備をしておく必要があります。

なお、ご相談の場合のように、経営危機回避のため雇用調整手段として行われる出向についても、雇用調整の必要性そのものから出向義務が生じるだけでなく、以上の出向についての基本的な考え方が適用されます。

3. 出向中の労働関係

また、出向中の労働関係は、出向元企業との労務提供関係は停止され、出向先企業の指揮命令を受け、賃金、賞与の支払いを受けることとなります（出向元企業との差額の補償については、出向元企業と出向先企業との取り決めによります）。

退職金については、出向元企業と出向先企業における勤務期間を算定して両社の分担によって支払われるのが一般的です。

復傷については、出向規定に基づいて出向元企業が命令することとなります（古河電気工業事件／最高裁第2小法廷判決昭60・4・5）。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>> [一覧へ戻る](#)

[教育カリキュラム](#)

[日本国憲法](#)

[傾聴](#)

[語り部スキル](#)

[▶ キーワード検索はこちら](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.