



弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 人事権の行使は慎重に—出向無効判決から人事権行使の在り方を考える
- 最高裁が初の判断—みなし労働時間制の適用の可否
- 新入所弁護士のご紹介(弁護士 森内 公彦)
- 執筆情報—SR33号

● 人事権の行使は慎重に—出向無効判決から人事権行使の在り方を考える

昨年、社員が関連会社への出向命令の無効を理由とする出向先との雇用契約上の義務がないことの確認と慰謝料を求めて、リコーを相手に提起していた訴訟に関し、東京地方裁判所は、出向命令を無効とする判決を言い渡しました。

《事案の概要》

リコーは、中期経営計画で、グループ全体で約1万人規模の人員削減を行うこととし、それとともに、希望退職者を募集しました。

社員であるXさん(勤続約25年)とYさん(勤続約10年)は、当時の上司からそれぞれ希望退職に応じるように勧奨されました。

XさんもYさんもこの上司からの申入れを断りましたが、その後もXさんは2回、Yさんは3回、上司から同じような退職勧奨を受けました。

それでも退職に応じなかったXさんとYさんに対し、リコーは、子会社であるA社への出向を命じました。

A社は、物流を主に行う会社であり、XさんやYさんがそれまでいた部署とは職務内容が大幅に異なるものでした。

リコーには就業規則において、異動を命じることがある旨、その場合、正当な理由がなければ社員は命令を拒むことができないと定められていました。

この命令に納得がいかなかったXさんとYさんが、命令の無効を主張して争ったのが、今回の裁判です。

《裁判所の判断》

① 出向命令の根拠について

「出向は、労務提供先の変更を伴うものであり、出向する労働者が労働条件その他の待遇に関する基準において不利益を被るおそれがあることに鑑みれば、**使用者が労働者に**
出向を命ずるに当たっては、当該労働者の同

弁護士法人デイト法律事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時00分~午後8時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは西村までお気軽にどうぞ。



意その他出向命令を法律上正当とする明確な根拠を要するというべきである。」

この判決文からわかるとおり、**出向命令には、明確な根拠が必要**であるということです。そして、**できるだけ紛争を回避するためには、労働者の個別の同意を得るように働きかけた方がよいでしょう。**

これは出向命令に限ったことではなく、勤務先の変更に当たる配転にも同じことがいえます。

②本件の出向命令の有効性

「出向命令権に法律上の根拠がある場合であっても、使用者は、これを無制約に行使するものではなく、出向命令権の行使が権利濫用に当たる場合には、当該出向命令は無効となる（労働契約法14条）。そして、**権利濫用に当たるか否かの判断は、出向を命ずる業務上の必要性、人選の合理性（対象人数、人選基準、人選目的等の合理性）、出向者である労働者に与える職業上又は生活上の不利益、当該出向命令に至る動機・目的等を勘案して判断すべきである。」**

東京地裁は、一般論としてこのように述べて、今回の事案に当てはめて判断をしています。

今回の事案では、実際に経営状況が悪化していたことや売上高に対する人件費といった固定費の割合が高く、固定費の削減の必要性があったことを認め、出向により、事業の内製化を図るということには業務上の必要性があると判断しています。

しかしながら、それぞれの部門に応じた削減目標を設置せず、一律に6%とした会社の

判断に合理的な根拠は認められず、人選が人事からの依頼を受けて1か月という早さで終了していることなどから、人選基準の合理性は認められないとされています。

その上で、退職勧奨を進めて、これに応じないXさん、Yさんに対し、すぐに出向命令を出した経過から、余剰人員の選定は退職勧奨の対象者を選別する意図で行われたものであり、事業内製化を第一次的な目的としていたとはいえないと指摘されています。

判決では、出向により、Xさん、Yさんがこれまでのデスクワークから立ち仕事や単純作業を中心とする全く異なる業種への転換は負担が大きいということも考慮されています。

今回の裁判例からわかるように、出向や配転等は、そこに至るまでのあらゆる事情を考慮してその当否が判断されます。すなわち、出向や配転、懲戒処分などの**人事上の措置をとられる場合には、常にリスクと隣り合わせです。**

したがって、人事上の措置を検討する場合には、是非とも当事務所にご相談いただければと思います。



●最高裁が初の判断—みなし労働時間制の適用の可否

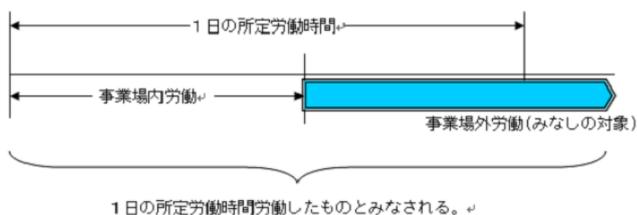
先月24日、最高裁判所がみなし労働時間制が適用できるかどうかに関して、初めて判断を下しました。

今回問題となったのは、旅行会社が行っているパック旅行の添乗員です。

労働基準法38条の2第1項では、「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算出し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。」と規定されています。これがみなし労働時間制と呼ばれるものです。

この制度は、記者や外回りを行う営業職員など日常的に事業場外で勤務する業種にとって、有効な制度です。

その他にも、労働時間のほとんどを事業場外で勤務する場合だけでなく、一部を事業場外で行う場合にも採用することができます。その場合、下の図のように、事業場での労働とあわせて、1日の所定労働時間だけ労働したものとみなされます。



今回の裁判では、みなし労働時間制をとることができる場合の要件である「労働時間を算出しがたいとき」に該当するかが争点となっています。

この点につきまして、最高裁は以下のように述べています。

「以上のような**業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、本件会社と添乗員との間の業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑みると**、本件添乗業務については、これに従事する添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算出しがたいとき」に当たるとはいえないと解するのが相当である。」

この最高裁の判断からもわかるように、単純に事務所の外で仕事を行うからといって、みなし労働時間制を採用することはできません。

使用者には、労働者の勤務時間を管理する義務があるとされており、その義務に見合う措置を講じても、労働時間を算出しがたいといえなければならないと考えられます。

このように考えると、みなし労働制が適用される場合は非常に限られているというべきです。しかしながら、先ほど述べたような営業担当者などは、仕事内容から十分に労働時間を把握しきれないのも事実です。したがって、みなし労働時間制の採用はそれぞれの企業ごとに自身の実態に応じて判断する必要があります。

なお、この制度を採用する場合には、就業規則でその旨を定める必要がありますので、その点も注意が必要です。詳しくはこちらのコラムもご覧ください。

<http://www.fukuoka-roumu.jp/2907/1001-2>



●新入所弁護士のご紹介（弁護士森内公彦）

昨年、当事務所に2人の弁護士が新たに加
入しました。前号は大坪浩子弁護士を紹介さ
せていただきましたが、今回は、森内公彦弁
護士を紹介させていただきます。



- 出身は？
山形県です。
- 出身校は？
大阪大学法科大学院です。
- 弁護士となった理由は？
学生時代にボランティアに従事したこと
により、法的救済を本当に必要としている方
の存在を間近に感じたためです。
- 専門分野は？
離婚分野と労働分野です。
- 趣味は？
ジョギングです。
毎日走るよう心掛けています。
- 好きなスポーツは？
サッカーです。
- 好きな食べ物は？
から揚げです。
- 休日の過ごし方は？
映画を観ることが多いです。

- 座右の銘・好きな言葉は？

『日々精進』です。

1日1日を大切にし、お客様のために全力
で業務に励んでまいりたいと思います。

- 抱負をどうぞ

お客様がご満足いただけるような解決を
するため、きめ細やかな対応をしてまいりた
いと思います。

どうぞ、よろしくお願い致します。

●執筆情報—SR33号

当事務所の代表弁護士である宮崎が、社会
保険労務士向けの専門誌であるSR33号
で執筆をさせていただきました。

テーマは、「セルフチェック！巷で話題の
「ブラック社労士」とはこんな人」です。執
筆した記事は、当事務所のHPからご覧いた
だけますので、是非ご覧ください。

<http://www.fukuoka-roumu.jp/303/>

今後も積極的に執筆させていただきたい
と思っております。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
西村 裕一
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp