

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第26回 東京地裁平成25年11月12日判決(リコー(子会社出向)事件) 〔労働判例1085号19頁〕

労働法制特別委員会委員 山本 一生 (63 期)



1 事案の概要

本件は、Y社（工学機器等の製造、販売会社）に勤務するXら（2名）が子会社への出向命令を受けたが、出向命令は無効と主張し、Y社に対して、子会社で勤務する労働契約上の義務がないことの確認等を求めた事案である。

本件の経緯は以下のとおりである。Y社は、平成23年5月26日にグループ全体で約1万人の人員削減を行う旨を発表し、同年6月29日において、Y社及びY社グループ会社で1600人程度（Y社本体では500人程度）削減することを目標に、希望退職者を募集する旨を発表した（以下「本件希望退職」という）。Y社は平成23年7月13日から平成23年8月21日までの間に、X1に対しては3回、X2に対しては4回にわたり退職を勧奨したが、Xらは応じなかった。Y社は、平成23年9月10日付でX1・X2に対し、子会社へ出向させる旨の出向命令（以下「本件出向命令」という）を発し、X1は物流センターで商品の梱包、検品、ラベル貼り等の業務に従事することとなった。他方、X2は、うつ病と診断され、平成23年9月5日から口頭弁論終結時まで休職していた。なお、X1は、本件出向命令があるまで約25年にわたり技術職、開発設計業務に従事し、複数の個人表彰等を受けていた。また、X2は、本件出向命令があるまで約9年間、技術職として主に開発センターで勤務し、個人表彰等も受けていた。

2 裁判所の判断

本件の論点は複数あるが、紙面の都合上、本件出向命令の権利濫用該当性に絞って、検討する。

(1) 総論（判断規範）

出向とは、雇用先に在籍したまま、他の企業の従業員となってその業務に従事する労働形態（企業間の人事異動）であるが、就業規則等に明確な根拠規定を置けば、使用者はこれを命じることができる（菅野「労働法」第10版519頁等）。本判決は、出向命令が権利濫用に当たる場合の判断について、「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。」との基準を示している。

(2) 業務上の必要性について

Y社グループは構造的に固定費の割合が高かったことから、「事業内製化による固定費の削減を目的とするものである限りは、本件出向命令に業務上の必要を認めることができる。」と判断した。

(3) 人選の合理性について

余剰人員の割合を各部門で一律6%としたこと、「業務効率が資格及び給与に見合わない、又は削減しても業務上支障のない人材」という人選基準が抽

象的な基準であること、余剰人員の人選を各部門の長及び人事担当者に一任し全体のバランスを調整しなかったこと、余剰人員の人選が早期で終了していることなどから、「余剰人員の人選が、基準の合理性、過程の透明性、人選作業の慎重さや緻密さに欠けていたことは否めない」と判示した。

(4) 原告らに与える職業上又は生活上の不利益等

判示では、「出向後の作業は立ち仕事や単純作業が中心で、原告らには個人の机もパソコンも支給されていない。それまで一貫してデスクワークに従事してきた原告らのキャリアや年齢に配慮した異動とは言い難く、原告らにとって身体的にも精神的にも負担が大きい業務である。」とし、本件希望退職への応募を断った者が「全員が出向対象とされ生産又は物流の現場への出向が命じられたことに鑑みれば、本件出向命令は、退職勧奨を断った原告らが翻意し、自主退職に踏み切ることを期待して行われたものであって、事業内製化はいわば結果に過ぎないとみるのが相当である。」としている。

(5) 小括

以上より、「本件出向命令は、事業内製化による固定費の削減を目的とするものとはいいい難く、人選の合理性も認めることはできない。」とし、「本件出向命令は人事権の濫用として無効というほかない。」と結論づけた。

3 本判決の検討

本件は、追い出し部屋事例として、マスコミに取り上げられたが、そもそも、本件出向命令が「退職させる目的」であったとまで認定できるものなのか。

この点、配転、出向など人事異動が労働者を退職させる目的であるか否かが争点となった裁判例として JR 東海出向事件・大阪地決平成 6 年 8 月 10 日労判 658 号 56 頁、バンク・オブ・イリノイ事件・東京地判平成 7 年 12 月 4 日労判 685 号 17 頁、新和産業事件・大阪高判平成 25 年 4 月 25 日労判 1076 号 19 頁等があるが、いずれも、労働者に対する不利益の内容及び程度が、通常の労働者であれば退職に追い込まれるものであるかどうか、を判断のメルクマールにしている。

本件では、出向に伴って労働者の賃金が減額されたわけではない。また、出向によって職場の内外で孤立したというような状況があったといえず、出向先の業務が出向対象者にとって身体的・物理的に従事不可能な業務というわけでもないが、「キャリアや年齢に配慮した異動とは言い難く」として、業務内容の激変に着目して「自主退職を期待しての出向」と認定している。

なお、本件は、高裁で和解が成立し、X は原職に復帰している。また、同時に出向を命じられた多数の従業員についても原職復帰の措置が取られたとのことである。出向に至る手順及び経緯について、示唆するものが多い事例である。