

# ←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

## 同意なき出向の取り扱い

この度、会社では流通部門を新会社として独立させるにあたり、核となる社員が必要なため流通部門の担当者数名を新会社に出向させることとした。ところが、その内の1名が出向を拒否しトラブルとなっており、取り扱いに困っている。

### 労働者の言い分

- ①会社まで通勤時間30分の自宅を無理して建てたのに、隣県にある新会社となると通勤が困難となる。
- ②これまで出向があるなんて聞いたこともないので、一方的に出向させられるいわれはない。



### 会社の言い分

- ①たしかに会社の就業規則には、出向に関する定めはしていない。
- ②しかし、出向は業務命令なので、いちいち社員の同意を得る必要はないと思う。

### 社労士からのアドバイス

- ①原則としては、社員の同意なく出向させることはできない。
- ②ただし、就業規則などに「会社は、業務上の都合により社員に出向を命じることがある。」旨の定めをしておけば、社員は出向命令を拒否することはできない。
- ③とは言え、実際には出向の趣旨、必要性、諸条件をよく説明して同意を得るのが望ましい。

### 最終決着

当該社員には、出向の趣旨や必要性をよく説明したうえで、社員の意向を踏まえて出向条件の一部を見直し、ようやく合意を得るに至った。

### チェックポイント

出向は、実質的に左遷やリストラとなることもあり、そうでなくとも転勤と同様に一定の不利益を被ることは避けられません。就業規則に出向を可能とする規定を置くとともに、不安を抱える対象者への説明に当たっては、丁寧な対応と説明が不可欠で、トラブルを避ける意味からも、高圧的態度にならないよう気を付けたいものです。