

相談室 Q&A

出 向 関 係

Q

休職していた出向社員の復職に際して 出向元での復職を希望した場合に応じる必要はあるか

当社（出向元）関連会社（出向先）に出向した社員が、出向先の環境になじめずに体調を崩して休職していましたが、回復したため復職する予定です。しかしながら、その社員は、出向先になじめなかったことから出向元での復職を希望していません。このような場合、出向先ではなく、出向元での復職に応じなければならないのでしょうか。 （兵庫県 T社）

A

転籍と異なり、労働者との間で労働契約関係が残っている在籍出向である以上、安全配慮義務との関係から、出向元での復職に応じなければならない場合がある

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 出向について

今回のご質問については、出向の問題と休職からの復帰が関係するため、それぞれに関する考え方を整理した上で、検討を進めます。

出向とは、出向元との労働契約関係を維持しつつ、出向先とも労働契約関係を成立させて出向先の指揮命令下で労務を提供することと解されています。出向元との労働契約関係が残っているという点で転籍との相違点であり、いつか復職することが前提になっています。ご質問のような関連会社への出向については、出向期間中は、出向元は休職扱いしつつ、出向先で勤務を継続することが一般的ですが、出向期間の終了時には、出向元に復職することが前提となっています。

なお、出向元と出向先においては、労働者との関与の仕方が異なってきますので、いずれの会社が実際にどのような範囲で労働関連法規の遵守が求められるのかについては、個別に判断されます。

今回のご質問では、休職中の労働者に対する安全配慮義務が問題となると考えられます。

出向関係における労働契約関係からすれば、出向元は労働契約関係が存続している以上、出向元は安全配慮義務を負担すると考えられます（労働契約法5条）。とはいえ、実際に労務を提供するのは出向先ですので、日々の労働環境を管理できるのは出向先となるのが一般的です。そのため、出向先においても、労働者の心身の健康を損なわないように注意する安全配慮義務を負担すると考えられています。

両者が安全配慮義務を負担するとしても、それぞれがどのように安全配慮義務を尽くしていけばよいのでしょうか。

例えば、出向先における過重労働が原因で出向労働者がうつ病を発症し、自殺を図り死亡した事案（JFEスチール[JFEシステムズ]事件 東京地裁 平20.12. 8判決 労判981号76ページ）におい

て、裁判所は、出向先については、「労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なわないよう注意する労働契約上の付随義務として安全配慮義務を負う」ことを前提に、安全配慮義務を負担させた上で、出向元については、「出向先及び出向労働者との間の合意により定められた権限と責任、労務提供、指揮監督関係等の具体的実態に応じた内容の、安全配慮義務を負うと解するのが相当である」とし、「人事考課表等の資料やC（筆者注：出向労働者）からの申告等により、Cの長時間労働等の具体的な問題を認識し、又は認識し得た場合に、これに適切な措置を講ずるべき義務を負うと解するのが相当である」と判断しています。

このような裁判例で示されているのは、本来は、出向元が安全配慮義務を契約上負担するはずであるものの、実際の労働の状況や指揮命令方法などを考慮して、出向先が安全配慮義務を負担するものと考えられており、出向元は具体的な問題を認識し、または、認識することができた場合には、出向元が安全配慮義務を負担するとされています。

2. 休職からの復職について

次に、休職に関して検討します。

体調を崩したことによる休職については、出向先の就業規則を適用して、休職命令を発令していると思われます。復職の要件についても出向先の就業規則に従った取り扱いをすることになるでしょう。

休職後の復職については、就業規則において、休職前の業務に復帰することになるとされていることが多いと思われますが、休職前の業務に復職できないからといって復職を認めないと判断することは早計です。復職時には、職種限定などがな

い限り、その能力、経験、地位、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実績、難易等を考慮して、配置換え等により現実に配置可能な業務の有無を検討し、これがある場合には、配置可能な業務を指示すべきとされています（東海旅客鉄道[退職]事件 1審：大阪地裁 平11.10.4判決 労判771号25ページ）。

出向自体が復職することを前提とした法律関係であることを前提としていることからすれば、出向中の傷病休職からの復職時においては、出向元への復職についても配置可能な業務に該当すると考えられます。

3. ご質問における対応について

まず、職場環境になじめずに体調を崩して休職に至った場合に、原則どおりに元の職場へ復職させることは、出向先が負担する安全配慮義務との関係で問題があります。また、労働者自身が出向元に対して、出向先になじむことができないことから、出向元への復職を希望しています。したがって、具体的な問題を出向元が認識している状況にありますので、出向元も具体的な安全配慮義務を負担する場面であるといえます。

そして、休職からの復職においては、出向元への復職も配置可能な業務に該当し得るので、復職の時点で出向元へ戻ることも検討対象に入れざるを得ないと考えられます。仮に、復職の時点で出向元への復職を何ら検討することなく、出向元への復職を認めずに、労働者が再び体調を崩した場合には、出向元は安全配慮義務に違反したものとして、その責任を問われかねません。

以上のことからすれば、出向元が負担する安全配慮義務を尽くすためにも、出向元への復職を認めざるを得ないと考えられます。