

旬刊

# 経営速報®

経営者・経営幹部のための実益情報誌

2008年 **5/25** 号

No. **1596**

■経速センサー 2

■経営者のいま打つべき手  
モデルチェンジで実質値上げせよ  
～原材料高時代の経営策～  
田辺次良 3

■信頼と変革のリーダーシップ (2)  
信頼性のリーダーシップ  
金井壽宏 4

■働く人たちのメンタルヘルス (35)  
事例に学ぶ (5)  
武藤清栄 6

■激動する金融機関と企業経営 (149)  
グローバルファイナンス時代に  
取り残される日本  
吉田和男 8

■特別レポート  
新入社員に聞く！  
2008年度 新入社員意識調査アンケート結果 10

■提言  
変化に対応できる感度を磨く  
日本義則 13

■タナベセミナーご案内 14

世界的視野で企業を診る経営の総合コンサルタント

 **株式会社 タナベ経営**

<http://www.tanabekeiei.co.jp/>

発行所 ©(株)タナベ経営

発行人 田辺次良 編集人 中東和男

〒564-0053 大阪府吹田市江の木町17-10 振替00980-8-3747

●ネットワーク本部 企画部 出版課 TEL06(6338)3456 FAX06(6338)3403

年間ご購読料 8,160円(〒共) [1部330円]

## 働く人たちの

## メンタルヘルス



東京メンタルヘルスアカデミー  
所長 武藤 清栄

## 35. 事例に学ぶ（5） ～出向と職場のメンタルヘルス～

### ◆ 在籍出向と移籍出向

多くの企業にとって、4月は新入社員を迎えたり、人事異動があったりする時期である。なかには、グループ会社や子会社に出向する人もいる。出向には、「在籍出向」と「移籍出向」がある。後者は別名「転籍」という。

在籍出向は元の会社との雇用関係を維持したまま、出向先で働くことである。そのため指揮命令などについては、出向先に従うこととなる。在籍出向の場合は、二つの会社と雇用関係を有するため、形態としては「職業安定法」で禁止されている労働者供給事業と同じことになる。しかし、出向が関連会社内の労働者の解雇を防止する目的で行われる場合や、仕事の能力開発の一環として行われる場合などは、法律で認められている。

それに対して移籍出向は、それが関連会社

であろうとなかろうと、元の会社との雇用関係を解消し、全く別の会社と雇用関係を結んで就業することである。したがって移籍出向、つまり転籍は、就業そのものは保障されているものの、元の会社を解雇されたのと変わりはない。

### ◆ 転籍が引き金？

A氏（38歳、男性）は、4月から仙台のグループ会社に転籍という形で出向を命じられた。突然の話だったのでかなりショックを覚えた。また、今の職場では必要とされなかったのかと思い、落ち込む毎日が続いた。しかも3カ月前、大阪近郊にマイホームを購入し、ようやく家族と一緒に生活できるとしていた矢先のことであった。しかし、小学生の子供が2人いることもあって単身赴任せざるを得なくなり、その望みも消えた。

その後A氏は、引っ越し疲れに加えて新しい職場や上司になじめないことで、仕事に対する意欲がどんどんなくなっていった。上司から叱責されるたびに、睡眠障害と下痢症状が続いた。長引くので、クリニックを訪れると、医師はうつ状態という診断を下し、1カ月の休養を勧めた。心機一転、遅れていた仕事のスケジュールを取り戻そうと思っていただけに、「こんな結末になってしまうとは」とA氏は自責の念を持った。結局、妻に説得されて大阪の自宅に戻り、近くのクリニックで治療をすることになった。

その後、A氏の妻は元の会社の人事課に出向き、「夫の転籍は不法行為である」と訴えた。しかし、会社側は「本人が出向を拒否したわけではない」と言い張り、話し合いは平行線のままであった。

### ◆ 治療後、労働局に相談を

さてこの場合、どうすれば良いのだろうか。在籍出向の場合は企業の人事権の範囲内とされるため、就業規則などに定めがあれば暗黙のうちに同意があったものとして、社員個人の同意がなくても出向を命令できるとされている。しかし移籍出向の場合は、出向を命じられた社員個人の同意が必要となる。したがって転籍の場合は、就業規則に「他の会社へ転籍を伴う出向を命令することがある」と書かれていたとしても、本人の承諾が必要なのである。もし、人事課がそのことをA氏に明確にしないで出向命令を出したなら、それは不法行為に値する。

しかし、元の会社の経営状態が悪化してい

て、リストラの一環として社員を出向させざるを得ない状況にあったとするなら、両者で話し合いを持つ必要がある。現実には、出向後に転籍先の会社の経営が悪化して倒産したり、解雇されたりすることもある。それでも、転籍した時点で移籍元との雇用関係はなくなっているため、移籍元の会社に出向者を再度雇用する義務はない。

とはいえ実際は、会社の一部門を法人化し、会社として社員を移籍させる場合もあるため、同じ会社と見なされたり、特別な決まりなどがあったりする場合は、移籍元が転籍者を雇用し続ける義務が生じるケースもある。

一般に社員は、正当な理由ややむを得ない事情がない限り、会社の出向命令に従わなくてはならない。従わない場合、業務命令に反したとして懲戒処分を受けることもある。しかし、A氏のように転籍した場合は、まず人事課や上司とそのことについてしっかり話し合いができていたかどうかが重要になってくる。

さらにA氏の場合、うつ状態で1カ月の休養が必要と言われている。まずはその治療が必要だ。そしてその後で、A氏の妻が言うような不法行為があったとしたら、あらためて話し合いを持つ必要が出てくる。それでも落ちが明かない場合には、都道府県の労働局（労働基準監督署）に相談すると良い。また、A氏のうつ状態が労災の対象になるかどうかは、出向によるA氏の心理的ストレスがどのくらいだったのかを調査・検討する必要がある。そのためには、やはり労働基準監督署に労災の申請を行わなければならない。