

1-5 配置転換・出向

- ✓ 転勤を命じられましたが、家庭の事情で転勤はできません。退職するしかないのでしょうか？
- ✓ 出向の命令には必ず従わなくてはなりませんか？

◎ 転勤命令でも拒否できる場合があります。

◎ 在籍出向と転籍では大きな違いがあります。転籍は、原則として労働者の個別的な同意が必要です。

配置転換

- 配置転換(配転)とは、同一企業内において労働者の職務内容や勤務地を長期にわたって変更するものです。配転のうち、勤務地の変更を伴うものが、転勤です。
- 就業規則(5ページ参照)などに「業務上の必要性がある場合は、配転を命ずることができる」旨の一般条項が定められていれば、使用者に配転を命ずる権限(配転命令権)があるものとされています。したがって、労働契約(4ページ参照)で職務内容や勤務地などを限定していない限り、労働者は使用者の配転命令に従わなければなりません。
- ただし、業務上の必要性和労働者の職業上、生活上の不利益等を比較考慮して権利の濫用として無効とされる場合があります。
- 例えば、育児・介護休業法第26条では、育児や介護を行う労働者の状況に配慮するよう求めていますので、労働者の意向を確認せず転勤命令を強行すると、配慮義務違反で転勤命令が無効となる場合があります。

出向

- 出向とは、自社の労働者を子会社や関連会社などにおいて就業させる制度です。配転とは違い、出向は勤務する会社が変わります。
- 出向には在籍出向と転籍があり、元の使用主との労働契約がそのまま継続されるか否かという点で大きな違いがあります。

在籍出向

- 在籍出向とは、採用された会社(出向元)との雇用関係はそのままにして、出向先の会社の労働条件に従って労働を提供することです。
- 将来、出向元の会社へ戻ることが前提となっており、戻った場合には、退職金の算定となる勤務年数などの取扱いなどの点で、労働者に不利にならないように配慮が払われるのが通常です。
- 出向に伴って変更される労働条件などについては、あらかじめ明示することが求められます。

転 籍

- 転籍とは、会社(出向元)との雇用関係を終了(退職)させ、新たに出向先の会社と労働契約を締結するものです。したがって、出向元への復帰は一切保証されていません。
- 転籍は、退職という極めて重大な結果をもたらすものですから、労働者の同意が必要であり、就業規則に規定があるということだけでは転籍命令を有効とすることはできません。
(民法第625条第1項)

出向を命じられた場合の対応

- 以下を確認することが重要です。
 - ①在籍出向か、転籍か
 - ②就業規則などによる出向命令権の根拠
 - ③出向先の労働条件

配置転換・出向に関する関係機関・相談先

- ☞ 総合労働相談コーナー(48ページ)
- ☞ 「働く人の相談室」ほか労働相談窓口(48ページ)