

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 労働組合 | 経営対策活動 | これからの労使関係・経営対策の基本 ⑩ 出向・配置転換に対する労働組合の基本的な態度

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

組織活動

組織運営と法律

労働安全衛生

経営対策活動

教育・宣伝活動

労働時間をめぐる諸問題

教育活動

選挙活動

組合組織（公務員）

教育カリキュラム

これからの労使関係・経営対策の基本 ⑩ 出向・配置転換に対する労働組合の基本的な態度

出向・配置転換に対する労働組合の基本的な態度

イ、会社と労働組合の法的根拠

ロ、会社側主張の法的根拠——「包括的合意説」

出向や配置転換は、会社へ入社の際の労働契約で包括的に合意されている。

「将来、出向や転勤など会社の業務命令には一切従う」という条件を「受け入れて」、場合によっては「誓約」してあるいは「宣誓」して、「保証人」まで立てて入社（個人の自由意志で労働契約）したのであって、会社の命令には従わなければならない。もし従わなければ「懲戒」処分もありうる。したがって、転勤や出向に関して、改めての同意を受ける必要はない。

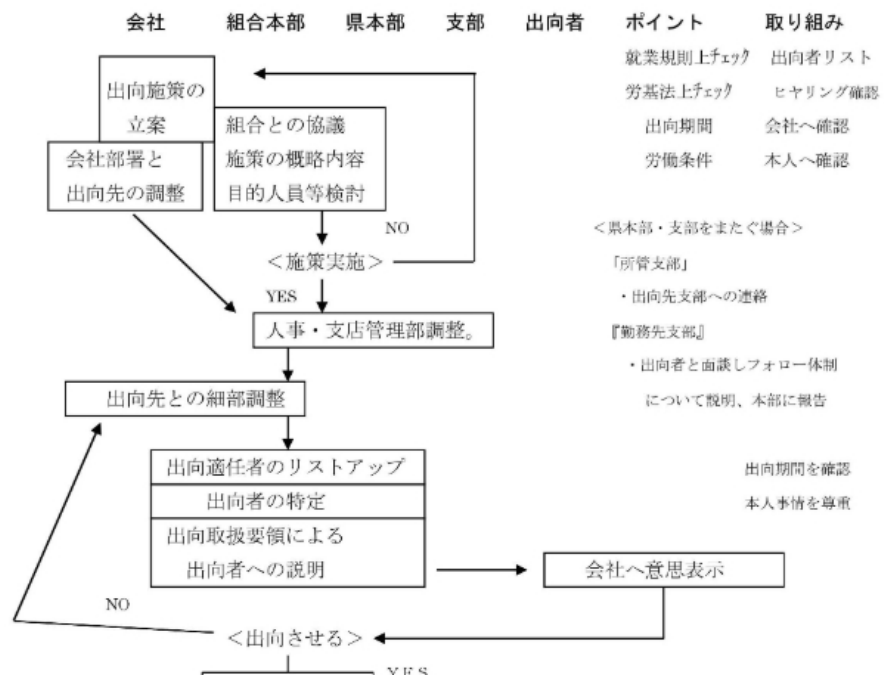
ハ、組合側の主張——「労働契約説」

確かに、入社時に「将来の転勤や出向等の会社の命令には従う」との労働契約をして入社したが、それは『勤務場所や勤務内容、労働条件』の範囲内での労働契約で、今回の会社側の提案は当時の労働契約とは違った内容であるから、新たな労働契約が必要である。つまり本人の同意が必要である。

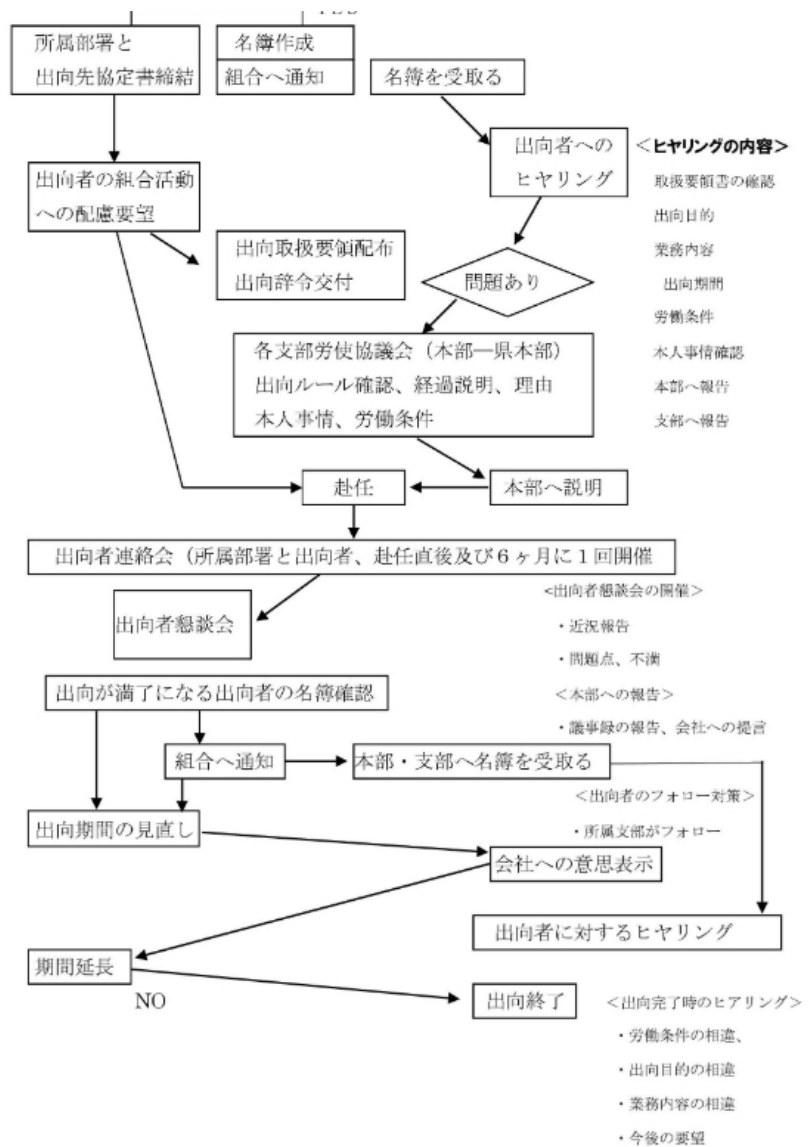
ニ、そこで、労使で、出向等の新たな協定を締結して、その締結に従った対応をしていこう。——「出向協定」を結び、それを労使双方で遵守して出向等に対応する。

ホ、「出向施策管理フロー」の取り決めとフローに従った対応を

「出向施策管理フロー」の取り決めとフローに従った対応を



🔍 キーワード検索はこちら



⑫⇒

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

