

## 資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 2 活動編 (10) 出向・配転について①

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

## 職場と労働法 2 活動編 (10) 出向・配転について①

### 出向・配転について

活動はルールを知らなきゃ始まらない

#### 1. 配置転換とは

配転とは、同一の企業内における労働者の「職種・職務内容・勤務場所」のいずれか又は全てを、長期にわたって変更することを言います。

このなかで、同一企業の他の事業所（勤務地変更）への配転を「転勤」、同一事業場内での職種変更を「配置転換（配転）」と呼んでいる場合もあります。

使用者は業務命令として「人事権」を持ち、配転命令を行使できますから、それが法的に適法か否かの判断を検証し、人事権の濫用を未然に防止することが必要です。

#### 法的根拠

法的には、労働契約で労働の種類・内容・勤務場所を特定されない限り、使用者は労働契約に基づき、労働処分権を行使して一方的に配転、転勤を命令できます（包括的合意説）。

したがって、その上旨を明確にする為に、労働契約や就業規則に「配転・転勤」の規定を設け、その裏付けをしておく事が求められます。

#### 配転を行う場合

1. 就業規則・労働協約で「業務に必要な場合は、配転を命ずることがある」旨の規定が必要（労基法第89条）
2. 採用時に地域限定等の特約はないか（民法1②、③）
3. 業務上の必要性はあるか（労組法第16条）
4. 人選の合理性はあるか（労組法第16条）
5. 労働者（組合）と十分協議したか（労組法第16条）
6. 転勤が通常甘受すべき内容を著しく超えてはいないか
7. 差別はないか（労基法第3条）
8. 不当労働行為に該当しないか（労組法第7条）



表向き、業務の必要性や人選の合理性を説きながら本当は別な意図があるとか非常に巧妙になっているから、いろんな角度からの検討が必要なんだ。

配置転換は、現代の労働の場では日常のものですが、したがって、常識的な感覚でさほど問題意識を持つことなく、労使協定の範囲において表層的に捉えがちな面があります。しかし、よくよく見ると疑問を感じる人選による配転が行われる場合もあります。特に、組合の役員の配転、上司との人間関係の良否、企業方針に対する社員の態度・考え方などに相違がある場合は要注意です。単に法的・制度的な観点からのみではなく、時系列的・状況環境的に慣習などについて総合的に捉えなければその意図を読み取ることはできません。労働組合がこのような見えない部分についてもその真因を顕在化させる力（洞察・観察・分析力）を持つことによって頼れる労働組合として組合員が組合に目を向け、あらゆる情報を提供してくれるようになります。こうして内部告発も消滅していくのです。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

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

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

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

**Worker's Library** 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.