

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 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 2 活動編 (11) 出向・配転について②

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保険

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 (11) 出向・配転について②

2. 出向について

身分を出向元に保持しつつ、相当長期間にわたって出向先（他社と）と派遣され、他企業の業務に従事することで、他企業への人事異動のこと。したがって、出向先（他社）の指揮・監督の下に勤務する形態です。

法的根拠

法的類型で見ると、在籍型出向（出向元、出向先双方に労働関係があること）、と移籍出向（労働関係は出向先のみにあります）があります。

尚、移籍出向は「転籍」とも言います。

出向(在籍型)を行う場合

1. 出向の根拠はあるのか。
 - ①就業規則、労働協約、労働契約等に具体的規定があるか
 - ②具体的定めがない場合、対象労働者は出向に同意しているか。
2. 不当労働行為はないか（労組法第7条）
3. 差別はないか（労基法第3条）
4. 労働組合（労働者）との協議は十分尽くしたか。
5. 信義則違反、権利の濫用になってはいないか。
6. 業務上の必要性があり、人選も妥当なものか。
7. 出向期間中の労働条件の合意はしたか。

3. 転籍(移籍出向)とは

転籍とは、転籍元を退職して、他社（移籍先）へ籍を移すことを言います。在籍型の出向の場合以上に労働者の個別的同意の必要性を強調しており、判例もその立場を多く採用しています。

民法第625条（権利義務の一身専属性）「使用者へ労働者ノ承諾アルニ非サレハ權利ヲ第三者ニ譲渡スルコトヲ得ス」と規定しています。転籍は、労働者を使用する権利を転籍先の企業に譲渡することですから、本人（労働者）の同意（承諾）がなければ転籍を強行することは出来ません（民法第625条違反）。したがって、転籍を行う場合、労働契約関係が消滅し転籍先の企業との新たな労働契約関係が生じるもので、単なる出向ではありませんから、出向と同じ取扱いと同時に、①移籍の必要性・目的、②人選の合理性・納得性、③労働条件等の不利益取扱いの解消、④本人（労働者）の同意を得る。などが必要です。

労働組合は雇用を守り・生活の安定を第一にこのような問題に対し、十分な組織的対応をしなければなりません。そのためには、経営チェックは勿論のこと、業界・社会の環境、経済状況を把握し誤りのない判断をしなければなりません。

在籍型の出向目的は、出向先企業の人的補強。経営・技術技能指導。労働者の人材開発。等、ポジティブなものと、出向元の余剰人員対策、経営危機による人員対策などネガティブ出向があります。社会の状況、企業の状況によりその目的によって対応に若干の違いがあります。今日、企業の分離独立、合併による新会社設立と企業組織の離合集散が活発化しています。これに合わせ、社員の出向、転籍も頻度が日常化してきています。

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.