

# 身勝手な出向・転籍(出)は許されない!

**転籍は、本人の同意が必要!**  
**使用者は一方的に転籍を命じることはできない!**

## 出向(差出)・転籍による

### 人員削減は許されない

4月11日会社から人員再配置施策の一環として、日立ICTビジネスサービス(日立BS)に事業を業務委託し、移転と同時に出向差出、5ヶ月後は転籍するとした申し入れを組合に行いました。

### 事業部長の説明どおり

#### 日立の地位のままで移転を

3月7日に全従業員を集め事業部長の説明では3拠点で(情通信)が事業継続、(情通信)在籍のまま移動先が提示されましたが、今回の業務委託、出向差出、5ヶ月後の転籍という話は、日立から解雇同然の扱いになるということがいえます。

今回の対象人数の選定は、どのような理由で決まったのか、労働条件の変更を伴う転籍を本人の同意も得ないで業務命令できるのかなど、労働契約法(14条)(3条)に違反しているのではないのでしょうか。

### 日立を辞めない意思を

#### 明確に示そう!

移転先に伴う出向、転籍の示達を受けたら、日立を辞めない意思を明確に会社に示す必要があります。

何ら意思を表明しないまま受け入れると、会社による事務手続きが開始され、5ヶ月後は、退職金等の通知が送付されてくる事態になります。それからでは手遅れです。

「電機・情報ユニオン」はリストラ問題で数々の実績があります。まずは「相談を！」

※今回から他社へ異動することを、転属から、今後は「転籍」とします。

## 厚生労働省指導方針を

### 無視する施策は違反です

厚生労働省の最近の通達で示された「適切な労務管理のポイント」では、今回の出向、転籍を選定した対象者に対し、その必要性、選定した理由などがきちっと労働者に示されたのか、権利の乱用を会社が犯していないかなどを指し示しています。

さらに、労働契約の変更(転籍)は、労働者と使用者の合意により行うのが原則で(労働契約法第3条)、本人の同意が必要であるとしています。

厚生労働省発行(H28.3.23版)「適切な労務管理のポイント」

<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T160325K0051.pdf>

(在籍)出向を命じるには、個別的な同意を得るか、または出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている必要があるとされています。

出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情等に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、その命令は無効となります。

転籍については、労働者本人の同意(合意)を要するので、使用者は一方的に労働者に転籍を命じることはできません。

発行 **日立リストラかながわ対策会議**

〒142-0043 東京都品川区二葉 2-20-8 2F

Tel:03-6421-5323/Fax:03-6421-5324

<http://hitachi-risutora-kanagawa.blogspot.jp/>

日立による大リストラから

雇用と暮らしを守るために力を合わせよう!



# チヨットまって退職届、

# 電機・情報ユニオンとともに闘おう

## WDは労働者の人権を守れ

WDは、世界人権宣言、ILO 国際的労働基準を含むEIRC 行動規範を支える活動をしています。

それならば労働者の雇用と生活を最後まで保障する責任があります。

## 退職前提の職探し強要は

### 法律違反

4/13クローズアップ現代でも取り上げられました。厚労省の通達で「再就職先を探すことを前提に退職を迫る」ことは問題であるとしています。

会社が責任を持つべき、就職先をどうして、われわれが苦勞しなくてはならないのでしょうか？

## 生活維持のために

### 最後まで頑張ろう

「今、一番、お金が必要な時期なのに」「ローンを組んだばかりなのに」と言う声が上がっています。

HGST労組がマッチング前提での退職に合意した以上、マッチングが不可能なら、別の手段での方策が必要です。

## 電機・情報ユニオンに相談し、

### 労働条件低下のない

### 雇用を勝ち取ろう

電機・情報ユニオンは個人でも加入できる組合です。また、労働組合法で、少数組合といえども会社は団体交渉を拒めません。HGSTの閉鎖方針はあまりにも無法です。一緒に、闘いませんか。

## 日立を辞めない意思を明確に会社に示そう!

株式会社日立製作所  
通信ネットワーク事業部  
事業部長 新村 篤殿

私は、(株)日立 ICT ビジネスサービスに出向を命じられています。

この出向は、5ヶ月間の出向期間終了後、「転籍(出)」を前提とするとされています。

「転籍」は、日立との雇用契約を解消して、転籍先と新たな雇用契約を結ぶことになり、雇用と労働条件の根本的な変更となるので、仮に労働組合との同意があったとしても、労働者本人の「個別的な同意」がないとできません。

私は、やむを得ずこの出向には応じますが、「転籍(出)」には同意せず、引き続き日立の社員として誠実に働きます。

2016年4月18日 通信ネットワーク事業部  
〇〇部〇〇グループ  
苗字 名前

## 相談窓口

- ① 電機・情報ユニオン (誰でも一人で、はいる組合) に Mail, 電話か Fax を!  
E-mail denkiunion@gmail.com  
TEL: 080-5060-7728 中村まで
- ② 「日立リストラかながわ対策会議」HP の「お問い合わせ・ご相談」窓口から!  
<http://hitachi-risutora-kanagawa.blogspot.jp/>
- ③ 日本共産党 横浜市議員 岩崎ひろし「なんでも相談」の「ほっと戸塚」に電話かFaxを!  
TEL:045-865-0074/Fax:045-865-0594

ひとりで悩まず相談を!



## 解雇4要件

- ◆ 人員削減に十分な必要性がある(必要性とは経営危機など会社存続に係わる問題があるなどに限られます)。
- ◆ 解雇対象者の選び方が公正・妥当である。
- ◆ 解雇を回避する努力義務を十分尽くした。
- ◆ 説明・協議手続きを尽くしている。