

みのり監査法人への「転籍出向」に関わる考え方

2019年1月30日 全農協労連五役会議決定

(1) 転籍に対する基本的な考え方

「転籍」は転籍元（都道府県中央会）との労働契約を解除して、転籍先（みのり監査法人）との新たな労働契約を結ぶことになる。そのため、転籍することについては、転籍元の使用者としての命令権がないので、転籍は「本人の同意」がなければ出来ない。つまり、簡単に言えば「出向」と違って「転籍」への同意は「労働者側のほうが圧倒的に力が強い」ことになる。よって仮に「リストラ」を目的とした不当な「転籍」であれば、労働者・労働組合としては「絶対に本人同意をしない、させない」というたたかいが求められる。

(2) 「転籍」する場合の取り組み

転籍をする場合、労働組合としては、①転籍にかかわる条件等（の検討状況）の開示を求めること、②転籍にあたっての労働条件や雇用身分に対して要求すること、などの取り組みが必要である。

なお、要求を実現した結果は、労使の合意事項として確認したり、「労働協約」として締結するほか、A「転籍同意書（本人と中央会が締結）」、B「労働契約書（本人とみのり）」、C「転籍出向にかかる覚書（中央会とみのり）」などの関連する書面に出来る限り反映させていくことが必要になる。

例えば、農林年金の調整手当、福利厚生、賞与差額、健康保険の負担割合などについて不利益にならないようにさせたり、「転籍前の給与総額を下回らないことを原則とする」といったような「原則とする」などの曖昧な表現を削除させるべきである。

また、いま問題になっている「都道府県中央会への復職」については、(図：「転籍出向にかかる覚書の修正要求(例)」)のように、書面に明記させることがベストだと考えられるが、契約は口頭でも成立するし、その証拠として団交議事録に残すことなども有効である。内部資料にある「復職を前提とした転籍」などの記述も証拠として有効になる可能性があるが、やはりそれだけでは不十分である。

なお、賃金水準のルールなどは「労働協約」によって縛ることが可能だが、同意書や契約書の具体的な中身については、個人に属するため労働組合としての協約・協定で一律に縛ることができない。そこで、労働組合で要求・確認したことは「統一書式」にして個々の労組員に徹底し、実際に個人がA「転籍同意書」やB「労働契約書」などを交わす時に、労働組合が確認している水準以下であったり、協定等と同意書・契約書における表現に違いがある場合は、締結しないよう指示することも必要になる。

(3) 「転籍」を拒否する場合の取り組み

前述(1)の通り、「転籍」は同意がなければできないので、断ることができる。ところが、今回は法改定に基づいて「これまでどおりの仕事なくなる」ことを背景にした転籍なので、同意しなかったことによって「整理解雇」の要件が満たされてしまう危険性がある。

しかし、前述(2)のように、転籍条件に関わる要求をしっかりと掲げておけば、すべての要求項目が実現しなかった場合、労働者側がただ「転籍したくない」と言っているのではな

く、そもそも要求に応えていない「使用者側の努力」が問われことになるので、容易に解雇が出来なくなる。つまり、転籍条件にあたっての要求を掲げていくことは、「転籍する場合」の要求を実現するだけでなく、「転籍しない場合」にも効果を発揮することになる。

(3) 転籍後の労働組合としての取り組み

転籍後の労使関係や労働条件は基本的に「みのり監査法人」に属することになるが、その後に全中の監査機構に「出向」することや、都道府県中央会への復職問題もあって、具体的な指揮命令権や労使関係等の実態はまだ不明瞭である。例えば、指揮命令の実態によっては、出向先の「全国監査機構」のほうを実質的な「使用者」とみなすべきだという可能性もある。しかし、いずれにしてもみのり監査法人の労働者には転籍元（中央会）なり出向先（監査機構）との「二重（あるいは三重）の雇用関係」が発生することになるのは間違いない。

よって、転籍後も県連労中央会支部なり中央会労組に所属し、「～中央会労組・みのり監査法人分会」などとして、引き続き転籍元の中央会労組（支部）と一緒に活動していくことが妥当である。これは、地域にあるローカルユニオンを見ればわかる通り、労使関係としても全く問題ない。

ただし、全農や全共連などと同様に、全国一律のルールが問題になることもあるので、それには単組を横断するような要求・交渉の枠組みが必要になる。それは全農協労連や連合会部会が担うよう取り組む。

<図：「転籍出向にかかる覚書の修正要求（例）」>

転籍出向にかかる覚書

(※ 提案様式（期間の定めあり版）抜粋に修正例を下線で加筆）

例1) 第1条（転籍出向職員）

(1) 甲（中央会）は、甲の職員△△△△（以下「丙」という）を乙（みのり監査法人）に転籍出向させる。なお、転籍出向の期間は、原則として平成〇〇年〇〇月〇〇日から平成〇〇年〇〇月〇〇日までとする。ただし、業務上の必要性等により、甲・乙協議の上、転籍出向期間を延長する場合がある。この場合において、乙は事前に丙の同意を得て、期間満了日の1ヶ月前までに決定するものとする。なお、丙は将来甲又は甲の権利義務を承継した組織へ復職することを前提とし、復職するか否かも丙の同意を必要とする。

例2) 第4条（給与・時間外手当・諸手当）

丙の給与・諸手当の額、賞与の総額水準、および時間外手当の計算方法については、丙に不利益が生じないよう、甲乙で予め協議のうえ決定する。

例3) 第6条（社会保険等の精算）

転籍出向開始前までの期間に対応する健康保険、厚生年金保険、雇用保険および労災保険の社会負担分の保険料については甲が負担する。転籍出向開始後の健康保険、厚生年金保険、雇用保険および労災保険の会社負担分の保険料は乙が負担する。なお、転籍後に健康保険料の本人負担を増加させないよう乙が負担する。

以上