

第 章 配置転換等

第1条（配転命令等）

1. 会社は、従業員に対し、その就労場所内でその配置を変更し又は就労場所の変更を命じること（以下「配転命令」という。）ができる。
2. 従業員は、前項の規定により、会社から配転命令を受けたときは、同命令に対して、次のいずれかの事由があることを理由に異議を留めることができる。
 - (1) 配転命令に業務上の必要性が存しないこと
 - (2) 配転命令に次の各号に掲げる場合等の特段の事情の存すること
 - ア. 他の不当な動機・目的をもってなされたものであること
 - イ. 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせること
3. 従業員は、前項の定めるところにより、配転命令について異議を留めるときは、会社に対して、当該配転命令の効力が生じる日の前の日までに、書面その他会社の指定する方法で、その理由を明示しなければならない。
4. 従業員は、第1項の規定により、会社から配転命令を受けたときは、その効力発生日以降、変更後の配置又は就労場所で就労しなければならない。第2項及び前項の規定により会社の配転命令に対して異議を留めた場合においても同様とする。

第2条（係争に伴う休職）

1. 会社は、配転命令を受けた従業員が、配転命令後の配置又は就労場所での就労を拒否する意思を明らかにして就労しなかったときは、その従業員に対して、その日から2か月以内の期間を定めて休職を命じる。ただし、会社に対して、前条第3項の定めるところにより異議の理由を明らかにしない場合はこの限りでない。
2. 従業員は、前項の定めるところにより休職を命じられたときは、その期間の満了日までに、福岡地方裁判所に対して、配転命令が権利を濫用したものであることを理由とする裁判上の訴え又は労働審判（以下「裁判手続」

という。)の申立てをしなければならない。この場合、当該裁判手続において、配転命令の効力についての判断が示され、それに基づく判決又は審判の確定、和解の成立その他裁判手続が終了する日まで休職期間を延長する。

3. 第1項ただし書の場合において、配転命令を受けた従業員が、配転命令後の配置又は就労場所での就労を拒否する意思を明らかにして就労しなかったときは、正当な理由なく欠勤したものとみなす。
4. 前項の従業員が、福岡地方裁判所に対して、配転命令が権利を濫用したものであるとして無効であることを理由とする裁判手続を申し立てたときは、会社は、当該従業員に対し、その日から第2項後段の規定する日まで休職を命じる。ただし、裁判手続を申し立てた日までに、会社と当該従業員との雇用契約が終了した場合はこの限りでない。
5. 第2項及び前項の場合において、会社は、従業員に対する配転命令を取り消すことができる。

第3条（異議の理由を認める場合の取り扱い）

1. 会社は、第1条第3項の定めるところにより、従業員から配転命令に対する異議の理由について明示を受けた場合において、当該異議に理由があると判断したときは、配転命令を取り消し、又は新たな配転命令を行うことができる。
2. 第1条及び前条の規定は、前項の新たな配転命令について準用する。