

## 【テーマ】 転籍命令の有効性

Q 上司から、関連会社に転籍してほしいと言われました。転籍先の労働条件などに不安があるので拒否したいのですが、従わなければ懲戒解雇すると言われています。応じなければならぬのでしょうか。なお、会社の就業規則には転籍に関する包括的規定が定められています。

A 転籍とは労働者が現在雇用されている会社との労働契約関係を終了させ、別の会社との間に新たな労働契約を結び、当該別会社の業務に従事することをいいます。

転籍には、①現在の会社との労働契約を合意解約し、転籍先の会社と労働契約を締結する場合と、②現在の会社が労働契約上の使用者の地位を譲渡する場合がありますが、いずれの場合も転籍の際に労働者の同意が必要とされています。（「日立製作所横浜工場転籍事件」最一小判 昭48.4.12）

上記①の場合は、元の契約の解約も新契約の締結も労働者の個別具体的な同意が必要ですが、②の場合は、入社時等の事前の包括的同意や就業規則等の包括的規定でもよいかという問題があります。転籍は、労働関係を終了させるなど労働者の権利及び労働条件に重大な影響をもたらすものであることから、入社時等の包括的同意や「転籍を命じ得る」旨の就業規則の包括的規定では足りず、特段の事情がない限り、労働者の個別的同意のない転籍命令は無効とされ、その有効性を前提とする懲戒解雇も無効となります（「三和機材事件」東京地判平 7.12.25）。

したがって、転籍命令を会社が一方的に行うことはできず、労働者がこれを拒否しても処分はできません。

まず、転籍の必要性や転籍の条件などを聞き、転籍に応じられないのであれば、その意向を伝えて会社と話し合みましょう。もし、条件次第では転籍してもよいと思われたら、労働条件を明確にしてもらい、不利益がある場合には代償措置について会社と十分に話し合うことが必要です。