

すぐに役立つ！ 総務・人事の実務

ここが
ポイント！

(文責) 鈴木社会保険労務士事務所
社会保険労務士 鈴木 早苗
中野区沼袋2-15-11-301
TEL 03-5345-9727
URL <http://www.suzukey-stone.com>

第4回 転籍には労働者の同意が必要



就業規則作成のご依頼時に、中、小規模企業においても「出向」「転籍」について、現時点では想定していないけれど、一応規定しておいてください。というご要望をいただくことが多くなりました。

◆転籍とは？

転籍とは、労働者を元の企業との労働契約関係から完全に切り離して、転籍先との労働関係に属させるもの。出向元との労働契約関係は消滅し、出向先との労働契約関係のみとなる点が、出向（在籍出向）とは異なる。最高裁の判例においても、「労働者の個別の明確な同意が必要」とされています（最判第1小昭48.4.12 日立製作所横浜工場事件）。

◆就業規則への条文化は？

第〇条<出向および転籍>

会社は、業務上必要があるときは、社員に出向または転籍を命じることがある。社員は正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。ただし、転籍を命じる場合には、原則として本人の同意を得るものとする。

2. 前項の命令を受けた社員は、異動の日までに後任者への引継ぎを完了しなければならない。

こんな感じで、皆さん規定されていますよね。

実際に転籍を命じる場合に労働者の同意は必ず必要でしょうか

例外的に採用の際に転籍についての明確な合意がなされ、人事体制に組み込まれているような場合には、就業規則の規定により転籍を認めうるとされた地裁の判例もあります（千葉地裁昭56.5.25 日立精機事件）。

このケースは関連企業・系列会社への転籍、労働条件も不利益にはならず、実質的に企業の一部門への配転と同じ。

これらの条件がそろっているうえで考慮したものです。

原則はやはり、「個別の同意」が必要です。

かつ、根拠としての条文化は必要ですから、上記のような就業規則への規定が必要になります。

最近は中小、小規模企業でも営業譲渡に付随する転籍があります。

たとえば、

=====
転籍元 → 同一企業グループへ(営業譲渡)
=====

本人の同意が必要です。

退職して再雇用というのではなく、労働契約上の権利義務が新しい会社に移籍（譲渡）されることになるので、一方的に命令はできません。

◆労働者の同意とは

転籍には通常同意を書面とした「転籍同意書」を取り交わします。

転籍先での労働条件の明示、特に給与、退職金の処遇、有給休暇は引き継ぐのかなど、差がつくものについては明確にしておくことが後々のトラブル回避となります。

当然ですが、転籍に同意しないことを理由に解雇することは解雇権の濫用にあたります。

.....
転籍と出向は違うということは、経営者の方とお話していると皆さんだいたいわかっておられます。

労働者の個別の同意が必要だということもわかっておられる方が増えました。

でも「労働条件は転籍先に準ずる」と明記した同意書にサインしてもらっていても、権利義務は引き継がないとはどういうことかを、果して労働者の方は具体的にわかっているとは限りません。

書面を過信せず、言葉を尽くして説明することが必要です。

鈴木社労士のメールマガジン（無料）は毎週好評配信中！（登録で就業規則マニュアル等特典あり）
詳しくは [鈴木社労士メルマガ](#) で検索、または上記URL からどうぞ。