

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
WEB労政時報では過去からの
全3183問のQ&Aが検索・閲覧可能。

採用関係

Q

入社直後に関連会社へ転籍することを前提とした採用は問題か

このほど内定を出した新卒採用者について、入社後すぐに関連会社に転籍させる予定です。この者には、採用選考時に転籍を実施する予定を伝えており、本人の同意を得た上で内定を出しています。こうした形での採用を行うことは問題でしょうか。例えば、入社直後の転籍が無効となることはありますか。

(愛知県 A社)

A

採用の方法自体は問題ではなく、実際の転籍の際に、あらためて「本人の同意」を得た上で実施するのであれば、入社直後の転籍であっても無効となることはない。また、就業規則に明示されている場合には、一定の条件をクリアすることで「本人の同意」がなくても転籍を命令することが許される場合がある

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG&Associates パートナー)

1. 転籍とは

「転籍」とは、雇用先である企業(A)との間の現在の労働契約関係を終了させた上で他の企業(B)との間に別途の労働契約関係を成立させ、当該企業の業務に従事する方式の人事異動をいいます。中には「転属」という言葉を使用する企業もあるようです。

法律上の形式としては、(1)現在の労働契約の合意解約と、新たな労働契約の締結という方法を採用する場合、(2)会社の事業の一部を別の会社に移すなどの方法で、労働契約上の使用者の地位を譲渡する(債権債務関係の包括的譲渡)方法を採用する場合があります。

(1)の場合、「合意解約」とあるように、転籍はあくまで従業員の「同意」が必要であり、企業の都合で一方的に転籍を命じることは不可能ですし、

これを可とする法律もありません。なお、三和機材事件(東京地裁 平 7.12.25判決)は、転籍に対する同意は、包括的な同意では足りず、従業員本人の個別的な同意が必要であると判示しています。

「転籍」は、単なる社内の部署異動、本店・支店間の異動などとは異なり、企業側の都合で従業員との間の労働関係を消滅させるわけですから、同じく、労働関係の消滅を意味する「解雇」が労働契約法16条(解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする)によって制限されていることと同様に、よほどの事情がない限り、従業員の「同意」なくして「転籍」を強制することはできないということです。

なお、「転籍」と似て非なる制度として「出向」という制度があります。この「出向」は、雇用先

である企業(A)との間の労働契約関係を維持しながら、他の企業(B)の指揮命令の下で長期間にわたり業務に従事する方式の人事異動をいいます。

雇用先の企業(A)との間の労働契約は終了しないことから、前述の「転籍」や「解雇」ほどの制限はなく、(1)労働契約上、出向を命令することができること、(2)出向を命令する権限の行使が権利濫用に当たらないこと——をクリアすることで従業員の「同意」がなくとも、「出向」を命令することができます。

2. 就業規則による定め

ところで、先ほど、「よほどの事情がない限り、従業員の『同意』なくして『転籍』を強制することはできない」と説明しましたが、もちろん、例外もあります。

「募集時にグループ企業に転籍することの可能性があることを説明していた場合、特段の個別の合意なく転籍を命じることが許されるか」が争われた日立精機事件(千葉地裁 昭56. 5.25判決)は、以下のように判示しました。

- ①転属(転籍)を実施するためには、従業員の個別の同意が必要であるとの原則をあらためて示した上で、
- ②(グループ会社への転属が)人事体制に組み込まれ永年継続されてきた制度であり、募集の際にもこれを明らかにして同意を得ている場合であれば、労働条件などの面から著しく不利益な転属であるなどの特段の事情のない限り、入社の際の包括的な同意を根拠に転属を命令することができる

この結果、例えば、就業規則などに具体的な企業への転属命令があり得ることが明記されるなど「人事体制」として確立しており、さらに、このこ

とが就職面接の際などに説明されるなどしている場合には、「転籍」先での労働条件がその従業員にとってあまりにも不利に変更されるといった事情などがない限り、当該就業規則などに基づき「転籍」を命令することも可能であることが明らかとなりました。

この点、労働法分野で著名な菅野和夫先生(東京大学名誉教授)も、その著書の中で「転籍」について「たんに『転籍を明示する』旨の就業規則や労働協約上の包括的規定では足りず、転籍先企業を明示しての明確なものであることが必要」「一定期間後の復帰が予定され、転籍中の待遇にも十分な配慮がなされているなどして、実質的に労働者にとっての不利益性がない場合に限られる」(菅野和夫『労働法 第10版』[弘文堂] 521ページ)と述べており、学説上也広く認められています。

3. ご質問についての具体的な当てはめ

ご質問では、採用選考時に関連会社への転籍を実施する予定があることを伝えており、本人の同意を得た上で内定を出しているとのことですが、このような採用自体は、特段、違法性を帯びるものではありません。ただし、実際に「転籍」を実施する場合には、原則として従業員の個別具体的な同意が必要となります。

もっとも、就業規則などに「転籍」先の具体的な企業名が記載され、当該企業への転籍命令があり得ることが明記されているなどの場合には、「転籍」先の労働条件などが当該従業員にとって不利益なものでない限り、個別具体的な同意がなくても、命令として「転籍」を実施することもできる場合があります。