

Q 転籍も出向と同様に包括的合意があれば認められるか

A 労働者との間に生じた権利義務関係の譲渡と位置づけられるものに転籍があります。

出向と転籍の違いは、出向の場合は、労働者と出向元の労働契約関係は継続するのに対し、転籍の場合は、労働者と転籍元との労働契約関係は終了（つまり、転籍元を退職）して、転籍先に雇用される点といえましょう。

転籍の場合、転籍元との労働契約関係を解約、つまり、退職して新たに他の会社と労働契約を締結するものですから、就業規則や労働協約などに転籍に関する明確な規定がある場合でも、その都度、転籍者の個別の合意が必要となるという考え方が一般的です。

転籍の場合、労働契約関係の全部が転籍先に譲渡されますので、賃金、労働時間、休日などの労働条件は、転籍先のもの適用されることとなります。その結果、賃金などの労働条件が低下する場合があります。

労働者を転籍させる場合には、個別の合意が必要とされるわけですから、転籍を行うに当たっては、事前に転籍後の労働条件のすべてを包み隠さず説明した上で、転籍者本人の真意による合意を得ることが必要で、転籍後の労働条件をあいまいにしたまま、転籍を行い、転籍後に、労働条件の低下を知った転籍者が、民法による錯誤などを理由に転籍無効を求める訴えを提起するケースも考えられるからです。

なお、会社分割や合併に伴い労働契約を承継する場合には、分割する会社の業務（承継される営業）に主として従事していたかどうかにより、個別の合意を得ることなく転籍させることができます。

ただし、この場合、労働契約を承継する場合には、労働条件を変更せず、他社あるいは新設する会社にそのまま承継することが条件となります。