



新
Xトロえきなが
法律相談所

case.044

転勤の内示って拒否できるの？

東京での勤務中に、突然名古屋への転勤の内示を受けた。内示拒否の可・不可の事由例とその後の処遇について。

先生教えてください？

私は、全国に支店のある会社に勤め東京支店に配属されておりましたが、突然会社から名古屋営業所への転勤の内示を受けました。しかし、私には、高齢の母がいて介護をしなければならぬので、会社に事情を話して転勤を拒否したいと考えています。転勤を拒否しても問題ないのでしょうか？教えてください。

はい、お答えします

家庭の事情を理由に転勤拒否が可能かという話ですね。まずは、就業規則や労働協約を調べて下さい。この中で業務上の都合により従業員に転勤を命ずる旨の定めがあり、現に当該会社が全国に営業所を置き、転勤を頻繁に行い、本人もそれを認識した上で入社したのであれば、勤務地特定や職種特定の特別合意をしていない限り、原則として転勤拒否は難しいでしょう。最高裁判例でも同種の事案で「会社は個別的同意なしに従業員の勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権利を有する」と判断しています。

仮に、就業規則の規定等がなくても、転勤を前提として入社した社員であれば労働契約締結時に転勤を前提として入社したと考えられ、会社側には転勤命令権があると言えます。

もともと、転勤は、労働者の生活に影響を与えるものですから、会社側が無制限に転勤命令をできるわけではありません。上記最高裁判例でも、①「当該転勤命令が他の動機・目的をもってなされたものであるとき」、②「若しくは、②「労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき」等、「特段の事情」がある場合には転勤命令権も権利の濫用として許されない余地がある旨を判示しています。

今回の件では、①転勤をする業務上の必要性があるなど動機・目的が正当であれば、②母の介護という家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものであるので、転勤命令を拒否することは難しいと考えられます。

拒否した場合には、就業規則所定の懲戒事由にあたるとして懲戒解雇処分を受ける可能性もあるので、会社側に伝える前にお近くの弁護士等にご相談下さい。



イラスト／丸山誠司

今回のポイント

社会通念上、合理的な理由があれば、企業側の転勤命令権に正当性がある。異動の内示の実態は多様なので、まずは弁護士などの専門家に相談を。

Active Innovation

総合リーガルサービス
アクティブイノベーション

弁護士・司法書士・税理士・社会保険労務士・行政書士の5つの法人から構成された法律サービスのすべてを提供するワンストップ事務所

〒102-0083
千代田区麹町4-2 第2麹町ビル5F・6F
☎03・5215・6433
☎03・5215・6434

●弁護士法人HP
<http://www.ai-lawyers.jp>
●就業規則.net
<http://www.syuughoukisoku.net>
●債務整理専門サイト
<http://www.activeinnovation.jp>
●グループHP
<http://www.a-innov.com>

私がお答えします



うかい だいし
黒駒 大先生

弁護士法人
アクティブイノベーション