



Vol.55

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 転籍同意の有効性の判断枠組み

弁護士の平野剛です。今回は、転籍合意の有効性が問題となった裁判例（東京地裁令和7年3月12日判決）をご紹介します。

1 事案の概要

(1) 当事者及び経過の概要

本件で登場する主な当事者は以下になります。

A社：大手の通信・情報処理システムや電子デバイス等の製造販売等を行う会社。

B社：A社の子会社で、システムやソフトウェアの開発や設計・サポート等を行っており、人材派遣事業も行っていた。平成30年4月以降、U社に登録型人材派遣事業を移管し、令和3年4月にA社に吸収合併される。

U社：平成30年4月にA社の子会社（B社とは別）から人材派遣事業を会社分割された存続会社（株式の51%をA社から別会社が取得）。

原告：B社に派遣労働者として登録して有期労働契約を締結し、10年超にわたり繰り返し更新。

A社グループの企業再編の一環として、平成30年4月頃、B社の登録型派遣事業をU社に移管することが決まり、B社の登録型派遣社員62名のうち原告を含む54名がU社への転籍に同意し、残りの8名は同意せずB社を退職しました。

もっとも、原告については、B社と派遣先との間の派遣契約が終了した平成30年6月末日時点で転籍の同意には至っておらず、派遣契約がないまま従来の派遣先での勤務を継続していました。B社の事業部長や人事部長らが原告との協議を重ね、同年8月8日に原告は転籍に同意し、U社との間の同年6月30日付の雇用契約書（本件雇用契約書）にも署名押印しました。

その後、原告はU社との関係が悪化して最終的に解雇されました。原告は訴訟を提起して、U社への転籍合意は無効または取り消されるべきもので、B社を吸収合併後のA社との間で雇用契約上の地位がある等の主張をしました。

(2) 転籍合意に至る事実関係の概要（日付は平成30年のもの）

5.11頃 事業部長と営業担当が原告と面談。B社の登録型派遣事業の移管に伴う転籍の背景や内容、転籍する場合の条件について説明。

6.30まで B社は原告に本件雇用契約書を送付又は交付

7.30 事業部長、人事部長らが原告と面談（本件面談）し、転籍後の条件や、正社員と無期転換申込権行使後の無期労働契約の違い等を説明。また、原告に対し、正社員化は難しいこと、提供できる派遣業務がなくなるため別の仕事を探す、無期転換申込権を行使する場合は無期の契約社員であれば受入れ可能なこと、無期の契約社員となった場合は原告の賃金が、派遣社員の当時の賃金よりもスタート的には下がる可能性があるかもしれないこと等を説明。

人事部長らは原告に対し、「U社への転籍」、「無期転換申込権を行使して無期の契約社員としてB社に残る」、「それ以外」の選択肢を示し8月10日までの回答を求める。

7.31 原告は人事部長に対し、B社またはA社で正社員での受入れをお願いするメールを送信。

8.7 原告は人事部長、事業部長に電話をし、転籍合意書に同意すると述べる。上記メールに関する質問等はせず。

8.8 原告は事業部長と面談し、本件合意書（7.1をもって原告とB社との労働契約上の地位をU社に承継し、原告は異議なく同意する旨の内容）に署名押印。その際、事業部長は、労働条件はこれまでと同様である旨を説明。

その後 原告はU社に対し、6.30付けの本件雇用契約書に署名押印したものを送付。

2 裁判所の判断

(1) 転籍についての個別同意

裁判所は、以下の事実関係を指摘したうえで、「原告は、B社から被告U社への転籍を承諾する旨の個別の同意をしたと認められる」と述べました。

- ・ 5月、事業部長らから、B社の登録型派遣事業の移管に伴う転籍の背景や内容、転籍する場合の条件について説明を受けた
- ・ 7月30日の本件面談において、人事部長らの説明を受けた上、転籍に同意するか否かの判断について、8月10日までの約10日間の検討の猶予を与えられた（この期間が不相当に短いとはいえない）
- ・ 原告は、被告U社と期間の定めのない登録型派遣契約を締結し、時給も原告の希望額ではないものの、従前の時給から300円増額されていた
- ・ 原告は、8月8日、本件合意書に署名押印し、本件合意書には、7月1日をもってB社が原告との間の本件労働契約の契約上の地位を被告U社に承継し、そのことに原告が異議なく同意する旨が定められていた

(2) 転籍合意の判断枠組み

原告は、転籍合意が自由な意思に基づくものではない旨を主張しており、この点につき、裁判所は以下の判断を示しました。

「最高裁判決の中には、労働者の同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することを要するとするものがある」

「しかし、これらの最高裁判決は、就業規則に定められた賃金や退職金に関する**労働条件の変更に対する労働者の同意の有無について**、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの**意思決定の基盤となる情報を収集する能力にも限界**があることに照らし、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為が労働者の**自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否か**という観点から判断されるべきものと解するのが相当であるとしたものである」

「本件のように転籍の意思表示の有無が問題となる場面では、**労働者は、転籍により従前の使用者の指揮命令下から離脱することになり、転籍に伴う不利益の内容を認識し得るといえ、本件は、上記の最高裁判決とは事案を異にする**」

「もっとも、労働者の個別の転籍同意の有無については、慎重に判断すべきであるといえる。しかし、上記（1）記載の事情からすれば、原告は、**転籍の意味を相当程度理解**した上で、B社から被告U社に転籍する意図をもってB社及び被告U社との間で本件合意をしたものと認められる。」

3 錯誤取消より使用者に厳しい真意性要件までは不要だが、慎重かつ丁寧な対応が必要！

転籍の同意について、本件の裁判所は「自由な意思に基づいて・・・合理的な理由が客観的に存在する」といういわゆる「真意性の要件」での枠組みでの判断はしませんでした。

同意を含めた意思表示の有効性については、「錯誤」（民法 95 条）に基づき取り消されるという場面もあります。これらの違いをアバウトに示すとすれば、以下のようにになると考えられます。

真意性要件

→ 錯誤がなかったとしても、十分な情報提供がなければ、同意が無効となることがある。

錯誤取消（民法 95 条 1 項 2 号、2 項）

→ ①意思表示の基礎とした事情についての認識が真実に反し、②それが重要なものであるときで、③その事情を基礎としたことが表示されていたときに限り、意思表示を取り消し得る。

すなわち、真意性の要件が適用される場面の方が、使用者にとっては同意が有効と認められるハードルが高くなります。

今回の判決では、転籍の場面ではそのような真意性の要件を不要としました（ちなみに、下級審裁判例では退職合意の場面でも不要としたものもあります）。

もっとも、裁判所は、本件の転籍同意の有効性について、登録型派遣事業の移管に伴う転籍の背景や内容、転籍する場合の条件について説明したことやその後の協議の経過、転籍後の時給が転籍前よりも増額したこと等、事実関係を丁寧に認定して、有効性を肯定しています。

弁護士の立場からすると、真意性の要件が不要とされたことは法的な判断枠組みとして特筆すべきことではあります。ただ、実務的に言えば、転籍が雇用関係を解消して新たな労働契約を締結するものなので、契約を解消する背景、新たな契約の具体的な内容などを丁寧にする必要があるのは当然のことです。

ですので、真意性の要件が不要とされても同意が認められやすくなると安易に考えると足元をすくわれるリスクがあります。十分な説明を尽くして事情を理解して同意してもらうように丁寧な対応が必要となることにはご注意ください。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)