

Q 5 2. 勤務地限定の合意があったとの主張は、どの程度認められるものなのでしょうか？

転勤命令の有効性が争われた場合、勤務地限定の合意があったとの主張が労働者側からなされることが多いですが、勤務地が複数ある会社の正社員については、勤務地限定の合意はなかなか認定されません。

就業規則に転勤命令権限についての規定を置き、入社時の誓約書で転勤等に応じること、就業規則を遵守すること等を誓約してもらっておけば、特段の事情がない限り、訴訟対策としては十分だと思います。

他方、有期労働者、パートタイマー、アルバイト等の非正規労働者については、勤務地限定の合意があることも珍しくありませんので、転勤命令権限の有無・範囲等について、慎重に検討していくべきでしょう。