

転籍命令には、出向と同様、就業規則や労働協約に根拠規定があるだけでなく、さらに労働者の個別の同意が必要とされています。したがって、転籍命令を会社が一方的に行うことはできず、労働者がこれを拒否しても処分はできません。

(4) 就業規則の作成・変更の手続き

使用者は、就業規則を作成又は変更するときは、当該事業場の労働者の過半数で組織している労働組合か、そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者の意見を聴き(聴取義務)その意見書をつけて管轄の労働基準監督署に届け出なければなりません(届出義務)。

また、パートタイム労働者に関わる就業規則の作成・変更にあたっては、先に述べた手続きに加えて、当該事業場のパートタイム労働者の過半数を代表すると認められる者の意見を聴くよう努めなければなりません。

※就業規則の変更による労働条件の不利益変更の例外はP7参照。

◆主な関係条文:労働基準法89条、90条、106条
パートタイム・有期雇用労働法7条

3 秘密保持義務と競業禁止義務

(1) 秘密保持義務

労使はお互いに信義誠実の原則に基づいて行動することが要請されますので、労働者はその点において、職務上の秘密を保持する義務を負います。

■秘密保持の対象となるもの

- ①**営業秘密** 企業の経営戦略など企業の秘密としてきちんと管理されていて、一般的には入手できないもの
- ②**個人情報** 顧客情報など個人の人格権を守るために、企業が管理しているもの

(2) 競業避止義務

「競業避止義務」とは、労働者が在職中や退職後の一定期間、同業他社に勤務することや自分で同一事業を開業してはならないというものです。労働者は労使相互の信義誠実の原則により、「秘密保持義務」と同様にこの義務を負うといわれています。

また、退職後についても就業規則や誓約書で義務づけられている場合は、その効力が続くというのが一般的な考え方ですが、その場合、労働者の「職業選択の自由を制約することに対する合理的な範囲」に限定されます。

「合理的な範囲」の判断要素としては、

- ア 競業を禁止する期間
 - イ 競業を禁止する職種及び地域的な範囲
 - ウ 使用者が被る損害の程度
 - エ 職業選択を制約することへの代償措置の有無
 - オ 競業行為の手段及び顕著な背信性の有無
- などがあげられます。

(3) 実際上の留意点

「秘密保持義務」及び「競業避止義務」については、就業規則や誓約書で具体的に明示されることが多く見受けられます。その場合、企業の営利目的と労働者の兼職・転職の自由と考え合わせて合理的なものなら有効とされています。

誓約書の提出規定があり、また業務指示があった場合には誓約書の提出を断ることは難しいかもしれません。しかし、就業規則や誓約書の内容に不適切な部分や行き過ぎた部分があれば、訂正を求め一時的に提出を保留することは合理性があると考えられます。