

社会保険労務士法人リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」

今回のニュースレターでは、先月に掲載いたしました来年2024年4月より施行される「労働条件明示事項の追加」の中で、全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時に追加される「就業場所・業務の変更の範囲」についてより詳しくご案内いたします。

■ 労働契約締結の際に明示すべき労働条件

改めて労働契約の際に使用者が労働者へ明示しなければならない労働条件についてご案内いたします。

労働基準法第15条第1項では労働契約の締結に際し、使用者は労働者に対して労働条件を明示しなければならない定めています。この明示しなければならない労働条件については、労働基準法施行規則第5条第1項において、**必ず明示しなければならない絶対的明示事項**と、**制度として定める場合には明示しなければならない相対的明示事項**があります。

労働基準法施行規則第5条1項（絶対的明示事項）	
1	労働契約の期間に関する事項
1の2	期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
1の3	就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
2	始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
3	賃金（退職手当及び第5号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
4	退職に関する事項（解雇に関する自由を含む。）

労働基準法施行規則第5条1項（相対的明示事項）	
4の2	退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
5	臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに、最低賃金額に関する事項
6	労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
7	安全及び衛生に関する事項
8	職業訓練に関する事項
9	災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
10	表彰及び制裁に関する事項
11	休職に関する事項

この絶対的明示事項『1の3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項』の中に2024年4月から「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」が加わることになります。

■ 「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」の追加の経緯は？

2023年3月30日に「多様な正社員の労働契約関係の明確化に関する検討会」、同年7月15日にこれからの労働時間制度に関する検討会がそれぞれに報告書を公表しました。

その中で就業場所及び従事すべき業務の変更の範囲については、以下のように記載されております。

「現行法上、労働基準法第15条の労働条件明示では、雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示することとされており、勤務場所や業務内容の変更範囲までは求められていないが、予見可能性の向上等の観点から、多様な正社員に限らず、労働者全般について、15条明示の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加することが適当である。」

その後、2023年12月27日に労政審労働条件分科会において以下のように公表をいたしております。

「労使の予見可能性の向上と紛争の未然防止、労働者の権利意識の向上のほか、労使双方にとって望ましい形で、個々人のニーズに応じた多様な正社員の普及・促進を図る観点から、労働基準法15条1項による労働条件明示事項として、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲を追加することが適当と考えられる。これは、就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲については、将来にわたり個々人の状況を踏まえた働き方やワーク・ライフ・バランス、キャリア形成を左右しうるものであり、上記の観点から、その契約内容の設定と明確化が特に重要となるためである。」

このように労働契約締結時に、詳細な労働条件について明確な合意がなされず、企業の包括的な指示のもとで、自身の労働条件が曖昧なまま働いている労働者が少なくないとされ、勤務地の限定や、職務限定のジョブ型を含む多様な働き方のニーズが高まる中、労働者と使用者の文書による労働条件の確認と合意は、予見可能性の高い納得のある働き方を担保し、労使間の個別紛争の未然防止の観点からも欠かせないという考えから、今回の「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」の条件が追加になったと考えられます。

■ 労働条件通知書・雇用契約書への記載は？

それでは、労働条件通知書・雇用契約書へはどのように記載するのでしょうか？

以下の記載例のように「就業場所」「従事すべき業務の内容」の項目に、「雇入れ直後」「変更の範囲」という項目が追加されています。

この項目に雇入れ直後に就業が想定される場所、業務の内容、また配置転換等によって想定される就業場所や従事する業務内容の変更の範囲を記載することになります。

就業場所や業務内容を制限しない所謂これまでの正社員として各項目の変更の範囲を明記することが困難な場合も出てくる可能性も考えられます。

その場合には、「会社の定める就業場所」や「会社の指示する業務」といった記載が考えられます。

記載例

就業の場所	(雇入れ直後) ○○支店 (変更の範囲) 会社の定める就業場所
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) 法人顧客を対象とした営業 (変更の範囲) 会社の定める業務 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）

現時点で厚生労働省 HP 上では、リーフレット、通達、省令・告示、モデル労働条件通知書のみ確認することができますが、Q&A 等の情報は確認することができません。

今後、さらに具体的な内容や、最新の情報が確認され次第、ニュースレターでお伝えしてまいります。

◆6月の労務スケジュール

6/1~7/10 労働保険の年度更新手続き

~6/30 5月分社会保険料納付

~6/10 5月分源泉徴収税額・住民税額の納付



編集担当：奥田
編集責任者：勝山