

# 労働・助成金情報 特急便

第 133 号 (2024 年 2 月)

深川経営労務事務所  
社会保険労務士 深川 順次  
〒812-0014  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
TEL : 092-409-9257  
FAX : 092-409-9258

労働契約関係の明確化、無期転換ルールの見直しが令和 6 年 4 月から施行されます。  
新卒採用や令和 6 年 4 月以降の中途採用で対応できるよう確認していきます。

## 労働契約の締結時の改正チェックポイント

使用者は、正社員、有期雇用社員、パート、アルバイトの雇用形態に関わらず、すべての雇用契約の締結の際に労働条件を明示する必要があります。

その労働条件の明示事項に、令和 6 年 4 月から『就業場所と従事すべき業務内容の変更の範囲の書面の明示』が追加されます。

### ■ 就業場所の変更範囲

#### <変更の範囲を広くしたい場合>

例：(雇入れ直後) 福岡オフィス

(変更の範囲) 会社 (出向先の会社を含む) の定める場所 (海外を含む)。ただし、自宅テレワークの場所を除く。

「場所」という表現は客先や現場が一時的な勤務場所であるか判然としない場合などに、「本社/支店/営業所」以外の場所が変更の範囲に含まれるようにしています。

#### <変更の範囲を狭くしたい場合>

例：(雇入れ直後) 福岡オフィス

(変更の範囲) 変更なし

一時的な外出先 (顧客・関係者への訪問先・現地・現場・買い出し目的地)、研修場所、出張先、臨時的な他部門での勤務場所も働く場所に含まれます。

一時的な外出先などの注意書きを挿入しているのは、改正労基則等を知らない就業希望者が「オフィス内で仕事ができ、一切外に出なくてもよい」と誤解する可能性があるためです。

#### <自宅での就業に積極的でない場合>

自宅テレワークを原則とすると、企業の出社命令が有効でないと判断されることもあります (アイ・ディ・エイチ事件：東京地判令和 4 年 11 月 16 日参照)。加えて、問題社員がメンタルヘルス問題などにより「自宅テレワーク以外は、健康上問題がある」といった診断書を出してくる可能性もあります。こういった問題を可能な限り小さくする観点から、「自宅テレワークの場所を除く」と記載する事も検討すべきです。「テレワーク」には、サテライトオフィス勤務、モバイルワークが含まれるため「自宅」という表現の加筆をしています。

## ■ 業務内容の変更範囲

### <業務内容の変更の範囲を広くしたい場合>

例：（雇入れ直後）〇〇業務  
（変更の範囲）すべての業務への配置転換あり（在籍出向を含む）

「会社（在籍出向先を含む）のすべての業務」という記載方法もあります。

### <業務内容の変更範囲を狭くしたい場合>

例：（雇入れ直後）〇〇業務  
（変更の範囲）変更なし

「通常の業務内容」を指します。そのため、一時的な他の業務。研修業務、臨時的な他部門での応援業務などの業務も仕事の内容に含まれます。

注意書きを挿入しているのは、「就業場所の変更」と同じく改正労基則等を知らない社員とのトラブルを防止するためです。

## ■ 変更の範囲の広狭のメリット・デメリット

### <求人者の観点での変更の範囲>

就業場所および業務内容の変更の範囲は狭くした方が、求職者にとって魅力的な労働条件にうつるため人材不足の企業にとって良い効果が得られやすいです。

### <休職・復職と解雇の観点での就業場所・業務内容の変更範囲>

就業場所及び業務内容の変更の範囲を狭くしたほうが、各局面での企業としての検討範囲が狭くなり、各判断の有効性が高まることがあります。しかし、裁判所が企業に対し、他の就業場所や業務内容への配転に関する本人同意を得たうえでの雇用維持を求めることも多く、そのメリットは必ずしも大きなものではありません。

### <同一労働同一賃金の観点での就業場所・業務内容の変更範囲>

正社員の中に、就業場所または業務内容の変更の範囲の狭い社員がいる場合、同一労働同一賃金の待遇差訴訟の比較対象正社員になりやすいというデメリットがあります。

## ■ 変更範囲について企業はどのように対応するか

正社員については、終身雇用が主のため基本的には配転の観点を重視し、就業場所と業務内容の変更の範囲を可能な限り広くするのが良いと思われます。

求人者の観点からは、就業場所・業務内容に限定を加えた社員（例：即戦力かつ高待遇の職務限定中途採用社員）を確保することも考えられます。即戦力かつ高待遇の職務限定中途採用社員であれば、仮に雇用終了（休職期間満了時の雇用終了、解雇）の判断を余儀なくされるとしても、裁判所が企業に対し、本人同意を得たうえでの配転を検討しなければならないほどの雇用維持を求める可能性は高くないと思われます。ただし、この場合、同一労働同一賃金の観点から待遇差訴訟の比較対象正社員になりやすいデメリットがあるため、企業としては不合理な待遇差にならないかを入念に事前検討すべきです。

次回は、有期契約の初回締結時と更新時の改正チェックについてです。