

ハムの労務コンサル短信

〈No.5〉“就業の場所”の「変更の範囲」について (来年4月からの労働条件通知書の追加記載)

〈No.1〉「育児休業法」を振り返る
〈No.2〉日本では女性の賃金はなぜ低いのか
〈No.3〉男性の育休取得率の公表義務化に向けて
〈No.4〉Post コロナの米国リモートワーク事情

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

＊ どう記載すべきか…

1年近く先になります。来年の4月に労働基準法施行規則改正が施行されます。採用時に社員に対して手交しなければならない労働条件通知書の記載要領が変更となります。

今回は、その中の1つ、“就業の場所”の事項に「変更の範囲」が加わる変更について考えてみましょう。

正確に言えば、来年4月1日から、労働条件通知書の記載項目の“就業の場所”に、「雇入れ直後」「変更の範囲」の2つについて記載しなければならなくなります。もっとも「雇入れ直後」の就業の場所については、これまでも労働条件通知書（あるいは雇用契約書）で具体的に明示されていることとされていますので、新たに対応を考えるのは「変更の範囲」についてです。どのように記載すべきでしょうか？

日本の就活は、この仕事をしたい“就職”ではなく、この会社に入りたい“就社”であるといわれ

ます。就活生が、努力のかいあって憧れの会社に入社し、世界を舞台に活躍する！と思っても、年を重ねるにつれ、結婚、子供の誕生、子供の教育、さらには親の介護、場合によっては自らの健康不良（特にメンタル系疾患）等々、仕事とは別の事情に向き合わねばならない事態は十分起こり得ます。そのような場合に仕事との両立を図ろうとする際に、“就業の場所の変更の範囲”は、大きな影響を与えます。

＊ 予見可能性を高める狙い…

まず、厚生労働省が発表している現在のモデル就業規則に沿って本件を考えてみました。

モデル就業規則では、おおよそ以下のような定めとなっています。

「会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所の変更を命ずることがある。（略）労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない」

多くの会社の就業規則でも、就

業の場所についてはこのモデル版と似通った定めとしているのだろうと思います。就業の場所の決定を会社の業務命令権と位置づけ、具体的な決定や変更には会社が幅広い裁量権限を持つものという対応であると整理することができます。

この定めそのままとすれば、対応は、例えば、「就業の場所の変更の範囲は会社（出向の場合は出向先を含む）のすべての拠点とする」とでもすればよろしいのでしょうか。

しかしながら、今回の法改正の背景には、会社からの配置転換命令をめぐる労使間の争いがあること、また厚生労働省内の労働政策審議会労働条件分科会でも、本件は、社員からの就業の場所の変更の範囲に関する予見可能性を高めるという狙いがあるという発言があることを考えると、各企業には、これまでとは異なる対応を考えるべきではないかと筆者は考えています。



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

＊欧米では企業と社員間の 個別合意による決定が原則

外国企業は日本企業に比べると社員各位の希望や意向を尊重します。この視点から，来年の法改正対応を考えると，就業の場所を変更する場合は「予め本人との合意を得る」になると思います。変更の範囲の直接の明示にはならないかもしれませんが，予見性という点では十分だと思います。欧米では，就業の場所だけに留まることなく，労働条件の変更の際には，契約当事者間の個別合意が原則となるようですが，これは，特にアメリカなどが典型ですが，Employment at will（＝随時雇用随時解雇の原則）が伴って成立するものであるかと思えます。比べると“解雇不自由”な日本にあっては，安易に個別合意原則を取り入れることも別の雇用リスクにつながりかねないようにも思えます。

現に先にご紹介した厚生労働省の審議会では，すでに「就業場所がなくなった場合においても解雇回避努力義務が課せられるという考え方をしっかりと周知徹底」という意見も出ています。私見ながら，筆者は解雇回避努力義務を負うことに異存はありませんが，社員の就業の場所の変更の範囲の程度に応じて，解雇回避努力義務の程度も変更されるべきであろうとは考えます。

今のところ筆者が考えているのは，概ね以下のような考えです。まだまだ細部の詰めまでには至っていませんが…。

＊社員のライフステージに 合わせた弾力的対応の勧め

1) 原則は，従前同様，会社の幅広い裁量権限を認める。

なお，勤務地限定正社員や，最初の就業の場所を前提として雇い入れる契約社員については，個別に定める勤務地の制限を就業の場所の変更の範囲として記載する。（契約社員就業規則の就業の場所もしくは配置転換や人事異動に関する記載は再度確認してください。正社員就業規則と同様の記載としているケースが散見されます。）

2) その上で，正社員については，個々のライフステージ，例えば妊娠や出産，育児あるいは介護，あるいは子の教育環境等々，それぞれの（家族を含めた）事情に応じて，会社は社員からの申請を受けてライフステージに応じた弾力的な就業の場所の制限を認める。

例えば，「介護の必要ある場合は，今の就業の場所を変更しない」「転居を伴う就業の場所の変更は行わない」「転勤は自宅から片道〇〇分以内とする」というような対応です。定期的（年1回程度）に社員のライフステージ申請（介

護等，突然の事情の場合は都度申請）に基づき，会社が決定，これを社員に通知するという対応となると思います。

社員のこのような事情は，これまでも聴取している企業は珍しくありません。そのような仕組みをたたき台として，今回の法改正の意図である“予見性”をいかに実現するかをぜひ検討してください。

また，ライフステージの例として，妊娠・出産，育児，介護としていますが，社員の申請は，社員個々の希望を自由に記載させると割り切り（要は，何でもアリです），社員の申請に対して，会社の判断を個別に通知する（要は，社員個人の希望が必ずしも通らないこともある）ことで，社員1人ひとりに就業の場所の変更の範囲を具体的に予見させるという対応がよしいと考えます。

これまでは会社の幅広い裁量権限を持ち，業務命令として一方的に済ませていた就業の場所の変更には社員の個々の事情を勘案する弾力性を注入し，社員が会社からの就業の場所の決定に対して予見性を備えて対応できる仕組みを考えていくことが必要となります。

今回は，従事すべき業務の内容の「変更の範囲」について考察します。