

ハズの労務コンサル短信

〈No.6〉“従事する業務”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 その2)

〈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
〈No.5〉“就業の場所”の「変更の範囲」について

ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

2023年3月30日付厚生労働省
通達(基発0330第1号)によれば、
来年4月1日施行の労働基準法施
行規則第5条の改正により、労働
基準法第15条の“明示すべき労
働条件”に、“就業の場所及び従
事すべき業務の変更の範囲を追
加”することになります(通達全
文は厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080722.pdf> を参照ください)。

今回は“従事すべき業務の変更の範囲”について考えてみます。政府はこの2つをまとめて同じように扱っていますが、実務を考えれば分けて検討すべき点が多々あります。“従事すべき業務”のほうが厄介です。

※ 標準的な就業規則に沿う “従事する業務の変更の範囲” の記載は？

“従事する業務の範囲”につい
て、現状ではどのような定めが一
般的なのでしょうか？

多くは以下かと思います。厚労

省のモデル就業規則が出典です。

(人事異動)

第〇条 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及び従事する業務の変更を命ずることがある。

2. 前項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

就業の場所と従事する業務の変更は、使用者の業務命令権限にあることを明らかにしています。会社が業務命令として指示・命令ができる事項であるかは、従業員が労働契約によってその処分を許諾した範囲内の事項であるかどうかによって決まります(電電公社帯広局事件 昭和61年3月13日 最高裁判決)。就業規則の内容が合理的なものである限りは、法的規範としての性質が認められ、個々の従業員がその適用を拒否することはできない(秋北バス事件 昭和43年12月25日 最高裁判決)とされています。

この法的に問題ない就業規則(人事異動)の定めのみで、来年の法改正に対応するにはどうす

ればよいのでしょうか？

具体的には、「会社は業務上の必要性に基づき、将来的に従事する業務の変更を命ずることがあります」とし、続けて、「具体的な従事する業務の変更にあたっては、その際の会社のあらゆる業務のうちで本人のスキルや経験、会社や本人の所属部門の状況等を総合的に勘案の上、会社の裁量により決定するものとします」では、いかがでしょうか。来年の対応の一案にはなると思います。

※ 今回の法改正の背景

厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会の議論からは、今回の法改正には以下のような問題意識があるようです。

- 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
- 個々人のニーズに応じた正社員の多様な働き方の普及・促進

さきほど検討した、現在の標準的な就業規則の記載内容のまま法改正に対応するという案では、問



●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）。

題意識にある“予見可能性の向上と紛争の未然防止”にはほとんど貢献はしませんね。法改正情報を知らされた労働者が会社に予見可能性を高める取り扱いを求めるといった権利意識の向上となる“抗議”行動はあり得るのかもしれませんが!?（笑）

今回特に“予見可能性の向上”と“正社員の多様な働き方の普及・促進”という点に注目して，従事する業務の変更の範囲を考えてみました。

＊ジョブ型雇用を考える

流行りのジョブ型雇用は従事する業務の範囲に直接結びつき，政府の目指す多様な働き方にもつながります。もっともジョブ型雇用は厳密には職種（＝ジョブ）の限定で，業務の限定ではありません。

法改正対応では，「変更の範囲：予め限定された職種（職種の中に複数の業務があるという整理をします）の範囲内の業務」という記載になります。

ジョブ型雇用については，新卒者の75%が賛成であるとか。新卒の雇用契約書を考えてみましょう。ジョブ型を希望する新卒者も，職業人としての経験はほとんどないことから入社直後は適した職務が決められず，最初は複数の部門でいろいろな仕事を経験し，その後適した職種を見つきたいという

声が多いようです。日本の今の大学の教育内容を考えれば，新卒入社即ジョブ型雇用とするという対応には危うさも覚えます。

「従事する業務の変更の範囲：入社後一定期間は，会社は必要と認めた場合に従事する業務の変更を命ずることがあります。一定期間経過後，本人の希望を会社が認め職種が限定された場合は，その職種の範囲内の業務が変更の範囲となります」。

ただし，ジョブ型雇用の場合は別の大事な検討が必要です。

将来，その職種が不要。あるいはその職種の人員規模が縮小された場合の取り扱いは？

先の労働政策審議会労働条件分科会でも，「限定された職務の廃止はあくまでも企業の都合で行われるものであり，限定された職務等が廃止された場合に，解雇は当然正当化されるものではなく，使用者には解雇回避努力義務が課せられる旨，原則となる」という意見がありました。

筆者も，労働者保護，また優秀な人材の定着の観点でも長期的・安定的な雇用機会の提供，解雇回避努力は重視すべきと考えます。しかしながら，一方で企業は自らの持続的成長を達成するには常に自己変革が必要です。職務の廃止は企業の都合かもしれませんが，生き残るための自己変革の職務廃

止を筆者は否定しません。肯定的に捉えています。

実際には多くの場合，同じ会社にジョブ型以外のメンバーシップ型の社員もいます。メンバーシップ型採用では，従事する業務の変更には，最初に検討したように使用者が幅広い裁量権限を持っているはずで。であればジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用との間では，解雇容易性（or解雇難易性）には何らかの差を設けるのが当然ではないでしょうか。センシティブなテーマですが，少なくとも人事では協議すべきと思います。

最後に，ジョブ型雇用以外の場合，正社員にどのような多様な働き方があり，従事する業務の変更について，雇用開始時の雇用契約書でいかに記載するのか？という問題について。

実は未だに具体的なイメージがわかりません。欧米のような社員との合意を条件とする案も考えてみました。多くの社員から不人気だが会社には必要な業務はありますか？合意はジョブ型雇用だから導入できるのであり，ジョブ型以外での単純な合意案は危険ですね。ある程度の会社の業務命令権は保持すべきだろうと思います。

そもそもジョブ型雇用以外に，従事する業務関連での多様な働き方とは何でしょうか。まずはそこから検討をスタートすべきでしょう。