

労働基準関係法令の解説

労働基準法第15条に基づき明示すべき

就業の場所及び従事すべき業務の「変更の範囲」について

令和8年2月17日（火）

2月19日（木）

滋賀労働局労働基準部監督課

本日の内容

1. 令和6年4月改正 労働条件明示について

- (1) 改正の内容（「変更の範囲」に限る）
- (2) 実務上の留意点

2. 配置転換についての最高裁の判断

- (1) 社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件の概要

3. 対応の検討

- (1) 実務上の問題点と対応

1. 令和6年4月改正 労働条件明示について

(1) 改正の内容（「変更の範囲」について）

○労働基準法第15条（抜粋）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

○労働基準法施行規則第5条（抜粋）

使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項 （就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）



「変更の範囲」に関する改正点は、赤字の部分のみ。

改正の目的は、人材の多様化が進む中、予見可能性を高めるため。

1. 令和6年4月改正 労働条件明示について

（２）実務上の留意点

○モデル労働条件通知書の記載内容

就業の場所	(雇入れ直後)	(変更の範囲)
従事すべき 業務の内容	(雇入れ直後)	(変更の範囲) 【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：)



「雇入れ直後」とその後の「変更の範囲」について記載する。

疑問点 1 事務職で雇用したが、繁忙期には現場の検品を手伝ってもらうこともある。このような場合、手伝ってもらう検品の業務も記載するのか。

労働者が通常就業することが想定されている就業の場所及び労働者が通常従事することが想定されている業務をいう。したがって、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等 **一時的な変更先は記載しなくても良い。**

疑問点 2 1年契約の有期社員について、〇〇営業所で勤務してもらう。契約更新する際には、異動してもらうかもしれない。このような場合、異動先も記載するのか。

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、当該労働契約の期間中における就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲をいう。したがって、**契約を更新した場合の異動先は記載しなくても良い。**

問題点 労働条件通知書に記載された就業の場所、従事すべき業務の内容の「変更の範囲」を超えた業務を行うことは、一切ないと労働者に誤解を与える可能性がある。

2. 配置転換についての最高裁の判断

(1) 滋賀県社会福祉協議会事件（最高裁二小 令和6年4月26日判決）

ア. 事件の概要

- 労働者Xは、法人Yに統合される前のA財団に技術職として採用され、その後、法人Yでの勤務期間を含めて約20年間勤務。
- 労働者Xは、技術系の資格を複数所持し、福祉用具の改造、製作等に従事してきた。
- 急遽欠員が生じたことから、労働者Xは総務課の施設管理担当に配置転換された。
- 労働者Xは、配置転換命令の撤回を求めたが、法人Yは、業務内容を限定した雇用契約ではないとして、撤回に応じなかった。
- 福祉用具の改造、製作等の業務は減少しており、配置転換を命じた時期には、法人Yは当該業務の廃止を検討しており、その後廃止した（労働者Xの行っていた業務はなくなった）。

イ. 主な争点


- ① 書面による合意はなかったが、職種限定の合意があったといえるか。
- ② 職種限定の合意があった場合、使用者に配置転換する権限は認められるか。

2. 配置転換についての最高裁の判断

(1) 滋賀県社会福祉協議会事件 (最高裁二小 令和6年4月26日判決)

ウ. 最高裁判所の判断

- ① 書面による合意はなかったが、職種限定の合意があったといえるか。
→採用の経緯、その後の経歴等から判断し、職種限定の合意があったとする下級審の判断を追認。
- ② 職種限定の合意があった場合、使用者に配置転換する権限は認められるか。
→職種や業務内容を特定のものに限定の合意がある場合、使用者は、個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限は有しない。
配置転換を命ずる権限を有していたことを前提とする下級審の判断は誤り。



(その職種がなくなるとしても) 職種限定の合意(※)がある場合は、労働者の個別の同意がなければ、配置転換を命ずることはできない。
(※) 就業場所を限定する合意も含まれるものと想定すべきと思われる。

問題点

労働条件通知書の「変更の範囲」に記載した内容が、職種限定の合意、就業の場所限定の合意と判断されれば、その職種、就業の場所がなくなるとしても、配置転換を命ずることはできない可能性がある。

3. 対応の検討

(1) 実務上の問題点と対応

問題点1 労働条件通知書に記載した「就業の場所・従事すべき業務の内容」以外は一時的にでも行うことはない、また、契約更新時にも配置転換が行われることはないという誤解を与える可能性

問題点2 労働条件通知書に記載した「変更の範囲」に「就業の場所・従事すべき業務の内容」が限定され、それを超える配置転換ができない可能性

問題点1への対応 誤解を与えないために、どのように記載すべきか

(案) 実際の業務を想定し、包括的な但書を付記しておく。その上で、一時的に実施する業務についても説明する。

例) 就業の場所(雇入れ直後) ○○営業所 (変更の範囲) 変更なし。

従事すべき業務の内容(雇入れ直後) 経理事務 (変更の範囲) 変更なし。

- ※ 但し、職員の退職、受注増等により繁忙となった場合は、○○工場に出張し、検品業務等の工場作業の応援等記載された就業の場所以外の場所、従事すべき業務の内容以外の業務を、一時的に行う場合があります。
- ※ 但し、本契約を更新した場合、次回契約では通勤時間が1時間以内の営業所に配置転換する場合があります。

3. 対応の検討

(1) 実務上の問題点と対応

問題点2への対応 配置転換権を確保するために、どのように記載すべきか。

(案) 現状では、就業の場所・業務が定まっているとしても、その就業の場所や業務が廃止、縮小又は新設等された場合の対応をあらかじめ検討し、記載しておく。その上で、例外的な事情が生じた場合は、配置転換する可能性を説明する。

例1) 就業の場所・業務に限定がない場合に準じて、広範に記載する。

従事すべき業務の内容 (雇入れ直後) 営業事務

(変更の範囲) 社内で定めるすべての業務

➡ 口頭で、例外的な事情が生じた場合の変更の範囲だと説明しても、誤解を与える可能性があること。また、実際の運用と全く異なる場合、実態を判断して、職務内容が限定されていたと判断される可能性がある。

例2) 就業の場所・業務の廃止、縮小又は新設等を想定した但書を付記する。

従事すべき業務の内容

(雇入れ直後) 設備保守業務

(変更の範囲) 変更無し。但し、当該業務が廃止又は規模縮小となった場合、一般事務、施設管理等設備保守業務以外の業務に配置転換する場合がある。

➡ 例外的な事情が生じた場合の実態に即した記載であるといえ、紛争となった場合に有効であると思われる。