

2024年4月から変わる就業場所・業務の変更の範囲の明示ルール

労働契約の締結の際や有期労働契約の更新のタイミングごとに、すべての労働者に対し労働条件を明示する必要があります。明示事項である「就業場所」と「業務の内容」は、現在は雇入れ直後のものを明示すれば足りるとされていますが、2024年4月1日以降は、これらに加えて「就業場所・業務の変更の範囲」の明示が必要です。

記載方法

今回追加となる「就業場所・業務の変更の範囲」とは、雇入れ後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の範囲のことを指します。そのため、将来の可能性も含めたうえで、その範囲を明示することになりますが、就業場所・業務がどの程度限定されるかによって、記載方法が変わります。記載例は以下のとおりです。

- ① 就業場所・業務に限定がない場合
 - ・ 就業場所
(雇入れ直後) ○○営業所
(変更の範囲) 会社の定める営業所
 - ・ 従事すべき業務
(雇入れ直後) ○○に関する業務
(変更の範囲) 会社の定める業務
- ② 就業場所・業務の一部に限定がある場合
 - ・ 就業場所
(雇入れ直後) ○○営業所
(変更の範囲) ◇◇県内の営業所
 - ・ 従事すべき業務
(雇入れ直後) ○○企画業務
(変更の範囲) 本社における○○
または△△の企画業務
- ③ 就業場所や業務の変更が想定されない場合
 - ・ 就業場所
(雇入れ直後) ○○営業所
(変更の範囲) ○○営業所

- ・ 従事すべき業務
(雇入れ直後) ○○企画業務
(変更の範囲) ○○企画業務

いわゆる総合職については通常、①の「就業場所・業務に限定がない場合」に該当するかと思いますが、「会社の定める営業所」および「会社の定める業務」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付することも考えられます。

後になってトラブルとならないように、できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明らかにし、会社と従業員とで共通認識を持つことが求められます。

適用のタイミング

今回の改正は、2024年4月1日以降に締結される労働契約から適用されます。そのため、2024年4月1日以降に入社する従業員について、2024年3月31日以前に労働条件を明示する場合には改正前のルールが適用され、新たなルールでの明示は不要です。なお、従業員の理解を深めるために、2024年3月31日以前から新たなルールで明示することは望ましい取組みとされています。

早めにどのように記載する必要があるのかを確認し、労働条件通知書のひな形を直しておきましょう。

今回の変更に伴って厚生労働省から出されたモデル労働条件通知書に、「就業規則を確認できる場所や方法」の欄が追加されました。これは労働基準法施行規則の改正に基づくものではなく、行政通達の改正に基づくものであり、就業規則を備え付けている場所を示すことで、従業員が容易に就業規則を確認できる状態にしたいということが背景にあります。