

4 転勤・出向・職種等の変更

● 規定例

第〇条 (転勤・出向・職種等の変更)

使用者は、正社員及び限定正社員に対し、業務の都合により必要な場合には、雇用契約の内容に抵触しない範囲で転勤を命じ、担当職種・職務等の変更を命ずるとともに臨時に他の就業場所、職種等への応援を命ずる、あるいは事前に合意を得て関連・関係会社への出向を命ずることがある。

- 2 前項の「雇用契約の内容に抵触しない範囲」とは、雇用契約において職種・職務の限定、勤務時間の限定及び勤務地の限定等がある場合の、その限定の枠内のことをいう。
- 3 第1項により異動が決定した場合には、臨時の応援の場合を除き、速やかに後任者又は会社が指名する者に事務の引継ぎあるいは取引先の紹介等を行い、所属長にその旨を報告し、指定された日から新職務に就かなければならない。
- 4 正社員及び限定正社員は正当な理由なく、命じられた人事異動を拒むことはできない。

● 解説

限定正社員に対して、使用者が人事権を行使することができるのは、雇用契約書によって限定された事項以外の事項及び限定された事項の範囲内についてです⁽⁴⁻¹⁾。

したがって、例えば勤務地区限定の正社員に対して、現勤務事業場と同一地区内にある他の事業場への転勤を命ずることは可能ですが、事業場限定正社員に対しては、原則、他の事業場への転勤を命ずることはできません。シフト勤務制適用の限定正社員であって、例えば、シフトの設定が月曜日から土曜日の9時～18時の範囲に限定されている者に対しては、原則、限定された時間帯や曜日以外にかかるようなシフト勤務に就かせることはできません。また、時間外勤務や休日勤務の対象とならない勤務時間限定社員に対して、その所定時間外労働や休日労働をさせることはできません。本条は、そのような仕組みを規定し明確にしたものです。なお、正社員や限定正社員等の区分に限らず、法定労働時間を超えて労働させる場合には、あらかじめ、時間外労働・休日労働に関する協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。

従来、雇用区分その他の処遇等に関しては、各社が自社にあった方法で規定し取り扱ってきました。しかしながら、本モデル就業規則作成にあたって実施した「多様な正社員」の導入及び無期転換ルールに関する実態に関するヒアリングやアンケートの結果、その内容については明確に規定していない企業もありました。明確な規定がない場合、実態として取扱の基準が不明瞭・曖昧な状態に陥り、労働者と企業とのトラブルの要因となります。

労使間のトラブルを避けるためにも正社員と限定正社員の労働条件における基本的な違いやその変更等について、就業規則等に明確に規定されていることが必要であり、それによって、労使間の共通認識も明確になり、誤った取扱も避けることができます。

(4-1) 限定正社員の「限定」変更の現状 [16ページ下線 (4-1)]

使用者の限定正社員に対する人事権の行使は基本的に、雇用契約書によって限定された範囲に限られますが、「仕事の範囲が販売に限定されている者が営業を担当する」「勤務地限定から無限定になる」等、本人ある

図表7 働き方の限定の変更の現状 (%)

企業の意向で変更 することがある	本人の意向で変更 することがある	変更することは ない	無回答
39.9	50.6	32.4	0.5

(注) 無限定正社員と限定正社員がある企業における限定正社員の社員区分数を母数とした構成比である。

(出所) みずほ情報総研「多様な働き方に関する取組の事例集・雇用管理上の留意点に関する周知啓発事業報告書」(2015年)

いは企業の意向で限定の内容を変更することは珍しくありません。そこで、その現状について確認してみます。

企業の考え方を尋ねた図表7の結果をみると、「変更することはない」社員区分は32.4%にとどまり、残る約7割は「限定の変更がある」社員区分です。そのなかで「本人の意向で変更」が50.6%と多いものの、「企業の意向で変更」も4割程度（39.9%）に達しています。さらに同図表の報告書によると、「限定の変更がある」とした中で「過去3年間で、働き方の変更をした人がいた」社員区分は57.8%です。

図表8 限定の変更の可能性

①仕事の範囲の変更を命じられる可能性 (%)

	思う	思わない	分からない
仕事限定のある正社員	28.5	43.8	27.8

②転勤を命じられる可能性 (%)

	全国転勤・海外転勤	一定地域内での転居転勤	転居を伴ない転勤	転勤を命じられることはない
勤務地限定①（転居のない転勤あるいは転勤なしの正社員）	1.3	1.2	16.2	81.8
勤務地限定②（一定地域内での転居転勤がある正社員）	6.3	65.8	26.4	17.4

（出所）図表7と同じ

限定正社員自身もかなりの程度、限定の範囲を超えて仕事を命じられる可能性があると思っています。図表8をみると、「一定地域内での転居転勤」「全国転勤・海外転勤」とした勤務地限定①が2.5%、「全国転勤・海外転勤」とした勤務地限定②が6.3%と、限定の範囲を越えた広域的な異動を命じられると考えている勤務地限定正社員は多くありません。しかし「仕事の限定がある」職務限定正社員の場合には、「仕事の範囲の変更を命じられる可能性がある」と「思う」とする人は約3割（28.5%）に達しています。

このようにみえてくると、業務上の都合で限定を変えざるをえない限定正社員は少なくないと考えられます。これは当初の雇用契約書で定められた限定の内容を変更することになるので、限定正社員の理解を得るためにも、限定正社員とのトラブルを起ささないためにも変更ルールを明確に定めておくことが重要です。