

Q1000. 職種限定の合意があると認められるのはどのような場合ですか？

「職種限定の合意」とは、労働契約において、使用者と労働者との間で、労働者を一定の職種に限定して配置する旨の合意をいい、職種限定の合意がある場合、当該労働者の合意がない限り、当該労働者を他職種へ配転することはできません。

どのような場合に職種限定の合意があると認められるのかについて、まず、職種・部門限定社員や契約社員のように、定年までの長期雇用を予定せずに職種や所属部門を限定して雇用されている労働者については、職種限定の合意があると認められやすいと考えます。

また、特殊な技術、技能、資格が必要な職種の場合も、使用者と労働者との間に明示又は黙示の職種限定の合意があったと認められやすいと考えます。

他方で、労働契約書に記載されている「業務の内容」が、職種限定の合意があると認められるのかについては、当該記載は、通常、採用直後の当面の業務の内容として記載してあるものと考えられることから、労働契約書の「業務の内容」の明示のみをもって職種限定の合意があるとは認められにくいと考えます。

長期間同一の業務に従事していたような場合についても、そのような労働実態のみをもって職種限定の合意があるとは認められにくいと考えます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成