

労働基準法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部を改正する法律案 新旧対照表  
 ○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（第一条関係）  
 （傍線部は改正部分）

改正案

現行

（労働条件の原則）

（労働条件の原則）

第一条（略）

第一条（略）

② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、労働条件の向上を図るように努めなければならない。

② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

（業務に応じて支払う賃金に係る差別的取扱いの禁止）

第四条の二 使用者は、雇用形態の差異その他の業務の内容及び成果の差異以外の差異を理由として、労働者の業務に応じて支払う賃金について、差別的取扱いをしてはならない。

〔新設〕

（派遣労働者の業務に応じて支払う賃金）

第四条の三 派遣元事業主（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）

〔新設〕

以下この条において「労働者派遣法」という。）第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。次項において同じ。）は、前条の規定にかかわらず、同項の規定により通知された額を、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。第一百一条第一項にお

いて同じ。)の業務に応じて支払う賃金の額としなければならない。

- ② 労働者派遣 (労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。以下この項及び第百一条第一項において同じ。)の役務の提供を受ける者 (以下この項及び同条第一項において「派遣先」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、当該派遣先に雇用される労働者が当該労働者派遣に係る業務に従事するとした場合における当該業務に応じて支払う賃金の額を算定し、労働者派遣契約 (労働者派遣法第二十六条第一項に規定する労働者派遣契約をいう。以下この項において同じ。)を締結するまでに (労働者派遣契約の期間中に当該額に異動が生ずる場合にあつては、算定した後遅滞なく)、その額を派遣元事業主に通知しなければならない。

(労働基準監督官の権限)

- 第百一条 労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者 (労働者派遣が行われる場合にあつては、派遣先及び当該派遣先の事業の経営担当者その他当該派遣先の事業の派遣労働者に関する事項について当該派遣先のために行為をする全ての者を含む。第百四条第二項、第百四条の二及び第百五条の二において同じ。)若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

- ② (略)

(労働基準監督官の権限)

- 第百一条 労働基準監督官は、事業場、寄宿舎その他の附属建設物に臨検し、帳簿及び書類の提出を求め、又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。

- ② (略)

(監督機関に対する申告)

第百四条 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

② 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

(報告等)

第百四条の二 行政官庁は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

② 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、使用者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

(国の援助義務)

第百五条の二 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない。

(適用除外)

〔同上〕※改正なし

〔同上〕※改正なし

〔同上〕※改正なし

(適用除外)

第百十六條 第一条から第四條の二まで、第五條から第十一條まで、次項、第百十七條から第百十九條まで及び第百二十一條の規定を除き、この法律は、船員法（昭和二十二年法律第百号）第一条第一項に規定する船員については、適用しない。

②（略）

第百十九條 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第三条から第四條の三まで、第七條、第十六條、第十七條、第十八條第一項、第十九條、第二十條、第二十二條第四項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條第一項ただし書、第三十七條、第三十九條、第六十一條、第六十二條、第六十四條の三から第六十七條まで、第七十二條、第七十五條から第七十七條まで、第七十九條、第八十條、第九十四條第二項、第九十六條又は第百四條第二項の規定に違反した者

二〇四（略）

第百十六條 第一条から第十一條まで、次項、第百十七條から第百十九條まで及び第百二十一條の規定を除き、この法律は、船員法（昭和二十二年法律第百号）第一条第一項に規定する船員については、適用しない。

②（略）

第百十九條 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第三条、第四條、第七條、第十六條、第十七條、第十八條第一項、第十九條、第二十條、第二十二條第四項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條第一項ただし書、第三十七條、第三十九條、第六十一條、第六十二條、第六十四條の三から第六十七條まで、第七十二條、第七十五條から第七十七條まで、第七十九條、第八十條、第九十四條第二項、第九十六條又は第百四條第二項の規定に違反した者

二〇四（略）

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）（第二条関係）

（傍線部は改正部分）

改正案	現行
<p>（許可の取消し等）</p> <p>第十四条 厚生労働大臣は、派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第五条第一項の許可を取り消すことができる。</p> <p>一 （略）</p> <p>二 この法律（第二十三条第三項、第二十三条の二、第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項及び次章第四節の規定を除く。）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）<u>第四条の三第一項若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分</u>に違反したとき。</p> <p>三・四 （略）</p> <p>2 （略）</p> <p>（契約の内容等）</p> <p>第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。</p> <p>一 派遣労働者が従事する業務の内容</p> <p>一の二 <u>労働基準法第四条の三第二項の規定により算定された額</u></p>	<p>（許可の取消し等）</p> <p>第十四条 厚生労働大臣は、派遣元事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第五条第一項の許可を取り消すことができる。</p> <p>一 （略）</p> <p>二 この法律（第二十三条第三項、第二十三条の二、第三十条第二項の規定により読み替えて適用する同条第一項及び次章第四節の規定を除く。）若しくは職業安定法の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。</p> <p>三・四 （略）</p> <p>2 （略）</p> <p>（契約の内容等）</p> <p>第二十六条 労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。</p> <p>一 派遣労働者が従事する業務の内容</p> <p>〔新設〕</p>

を変更する場合の取扱いに関する事項

二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位（労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）

三〇七 （略）

八 派遣労働者の新たな就業の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たつて講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項

九・十 （略）

二〇六 （略）

第二十八条 労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣就業に関し、この法律、労働基準法第四条の三第二項又は第四節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。第三十一条において同じ。）に違反した場合には、当該労働者派遣を停止し、又

二 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他派遣就業の場所並びに組織単位（労働者の配置の区分であつて、配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）

三〇七 （略）

八 派遣労働者の新たな就業の確保、派遣労働者に対する休業手当（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。第二十九条の二において同じ。）等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担に関する措置その他の労働者派遣契約の解除に当たつて講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項

九・十 （略）

二〇六 （略）

第二十八条 労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣就業に関し、この法律又は第四節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。第三十一条において同じ。）に違反した場合には、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除す

は当該労働者派遣契約を解除することができる。

(均衡を考慮した待遇の確保)

第三十条の三 派遣元事業主は、派遣先に雇用される労働者の賃金(業務に応じて支払う賃金を除く。以下この項及び第四十条第五項において同じ。)の水準との均衡を考慮し、その雇用する派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 (略)

(適正な派遣就業の確保)

第三十一条 派遣元事業主は、派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者に労働させるに当たつて当該派遣就業に関しこの法律、労働基準法第四条の三第二項又は第四節の規定により適用される法律の規定に違反することがないようにその他当該派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講ずる等適切な配慮をしなければならない。

(就業条件等の明示)

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働

ることができる。

(均衡を考慮した待遇の確保)

第三十条の三 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

2 (略)

(適正な派遣就業の確保)

第三十一条 派遣元事業主は、派遣先がその指揮命令の下に派遣労働者に労働させるに当たつて当該派遣就業に関しこの法律又は第四節の規定により適用される法律の規定に違反することがないようにその他当該派遣就業が適正に行われるように、必要な措置を講ずる等適切な配慮をしなければならない。

(就業条件等の明示)

第三十四条 派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、厚生労働

省令で定めるところにより、次に掲げる事項（当該労働者派遣が第四十条の二第一項各号のいずれかに該当する場合にあつては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。）を明示しなければならぬ。

一 当該労働者派遣をしようとする旨

一の二 労働基準法第四条の三第二項の規定により通知された額

二 第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

三・四 (略)

2| 派遣元事業主は、労働者派遣契約の期間中に労働基準法第四条の三第二項の規定による通知があつたときは、遅滞なく、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該通知に係る額を明示しなければならない。

3| (略)

(適正な派遣就業の確保等)

第四十条 (略)

2~4 (略)

5 派遣先は、第三十条の三第一項の規定により賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者の賃金の水準に関する情報又は当該派遣先の労働者の募集に係る事項を提供することその他の厚生労働省令で定める措置を講ずるよう配慮しなければならない。

省令で定めるところにより、次に掲げる事項（当該労働者派遣が第四十条の二第一項各号のいずれかに該当する場合にあつては、第三号及び第四号に掲げる事項を除く。）を明示しなければならぬ。

一 当該労働者派遣をしようとする旨

〔新設〕

二 第二十六条第一項各号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの

三・四 (略)

〔新設〕

2| (略)

(適正な派遣就業の確保等)

第四十条 (略)

2~4 (略)

5 派遣先は、第三十条の三第一項の規定により賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する当該派遣先に雇用される労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供することそ

6 (略)

(派遣先責任者)

第四十一条 派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先責任者を選任しなければならない。

一 次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。

イ この法律、労働基準法第四条の三第二項及び次節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）

ロ・ハ (略)

二〇五 (略)

(労働基準法の適用に関する特例)

第四十四条 (略)

二〇四 (略)

5 前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第三十条の二第二項中「当該事業場」とあるのは「当該事業場（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する

他の厚生労働省令で定める措置を講ずるよう配慮しなければならない。

6 (略)

(派遣先責任者)

第四十一条 派遣先は、派遣就業に関し次に掲げる事項を行わせるため、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先責任者を選任しなければならない。

一 次に掲げる事項の内容を、当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知すること。

イ この法律及び次節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。）

ロ・ハ (略)

二〇五 (略)

(労働基準法の適用に関する特例)

第四十四条 (略)

二〇四 (略)

5 前各項の規定による労働基準法の特例については、同法第三十条の二第二項中「当該事業場」とあるのは「当該事業場（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する

法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二十三条の二に規定する派遣就業にあつては、労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業の事業場」と、同法第三十八条の三第一項中「就かせたとき」とあるのは「就かせたとき（派遣先の使用者（労働者派遣法第四十四条第一項又は第二項の規定により同条第一項に規定する派遣先の事業の第十条に規定する使用者とみなされる者をいう。以下同じ。）が就かせたときを含む。）」と、同法第九十九条第一項から第三項まで、第一百条第一項及び第三項並びに第四十四条の二中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十四条の規定」と、同法第一百条第一項中「使用者（労働者派遣が行われる場合にあつては、派遣先及び当該派遣先の事業の経営担当者その他当該派遣先の事業の派遣労働者に関する事項について当該派遣先のために行為をする全ての者を含む。第四百四条第二項、第四百四条の二及び第二百五条の二において同じ。）」とあり、並びに同法第四百四条第二項、第四百四条の二、第二百五条の二、第一百六条第一項及び第九十九条中「使用者」とあるのは「使用者（派遣先の使用者を含む。）」と、同法第二百二条中「この法律違反の罪」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。）の違反の罪（同条第四項の規定による第一百八条、第一百九条及び第二百二十一条の罪を含む。）」と、同法第四百四条第一項中「この法律又はこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基いて発する命令の規定（労働者派遣法第四十四条の規定によ

法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二十三条の二に規定する派遣就業にあつては、労働者派遣法第四十四条第三項に規定する派遣元の事業の事業場」と、同法第三十八条の三第一項中「就かせたとき」とあるのは「就かせたとき（派遣先の使用者（労働者派遣法第四十四条第一項又は第二項の規定により同条第一項に規定する派遣先の事業の第十条に規定する使用者とみなされる者をいう。以下同じ。）が就かせたときを含む。）」と、同法第九十九条第一項から第三項まで、第一百条第一項及び第三項並びに第四十四条の二中「この法律」とあるのは「この法律及び労働者派遣法第四十四条の規定」と、同法第一百条第一項、第四百四条第二項、第四百四条の二、第二百五条の二、第一百六条第一項及び第九十九条中「使用者」とあるのは「使用者（派遣先の使用者を含む。）」と、同法第二百二条中「この法律違反の罪」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。）の違反の罪（同条第四項の規定による第一百八条、第一百九条及び第二百二十一条の罪を含む。）」と、同法第四百四条第一項中「この法律又はこの法律に基いて発する命令」とあるのは「この法律若しくはこの法律に基いて発する命令の規定（労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。）又は同条第三項の規定」と、同法第一百六条第一項中「この法律」とあるのは「この法律（労働者派遣法第四十四条の規定を含む。以下この項において同じ。）」と、「協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議」とあるのは「協定並びに第三十八条の四

り適用される場合を含む。)又は同条第三項の規定」と、同法第百六条第一項中「この法律」とあるのは「この法律(労働者派遣法第四十四条の規定を含む。以下この項において同じ。)」と、「協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議」とあるのは「協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議(派遣先の使用者にあつては、この法律及びこれに基づく命令の要旨)」と、同法第百十二条中「この法律及びこの法律に基づいて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律に基づいて発する命令の規定(労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)並びに同条第三項の規定」として、これらの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。

6  
(略)

第一項及び第五項に規定する決議(派遣先の使用者にあつては、この法律及びこれに基づく命令の要旨)」と、同法第百十二条中「この法律及びこの法律に基づいて発する命令」とあるのは「この法律及びこの法律に基づいて発する命令の規定(労働者派遣法第四十四条の規定により適用される場合を含む。)並びに同条第三項の規定」として、これらの規定(これらの規定に係る罰則の規定を含む。)を適用する。

6  
(略)

○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）（附則第二条関係）

（傍線部は改正部分）

改正案

現行

（短時間労働者の待遇の原則）

（短時間労働者の待遇の原則）

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇（業務に応じた支払う賃金を除く。以下この条において同じ。）を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合には、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合には、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることとを理由として、業務に応じた支払う賃金以外の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別

第九条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることとを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

的取扱いをしてはならない。

（業務に応じて支払う賃金以外の賃金）

第十条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。）の業務に応じて支払う賃金以外の賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

（賃金）

第十条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

改正案	現行
<p>（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）</p> <p>第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件（業務に依りて支払う賃金を除く。以下この条において同じ。）が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない。</p>	<p>（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）</p> <p>第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない。</p>