

「新しい時代の働き方」の法的課題

第3回

ジョブ型雇用①

竹林・畑・中川・福島法律事務所 弁護士 小西 華子 氏

《 POINT 》

- ジョブ型人事制度の導入にあたっては、賃金制度や人事評価制度の見直しも不可欠
- ジョブ型雇用の場合に、当該ジョブから外れる業務への配置転換は、労働者の同意なしには行えない
- 当該ジョブが無くなる場合には、整理解雇法理が適用されるので、解雇回避努力の実施が必要

今月から3回にわたり、ジョブ型雇用についてみていきたいと思います。

ジョブ型雇用とは

「ジョブ型雇用」「ジョブ型人事」という言葉があちこちで見られるようになりました。

「ジョブ型」が何を指すのか、現在の議論において明確かつ一義的な定義はありません。

2024年6月21日に公表された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024年改訂版」では、『「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となってきた。職務（ジョブ）ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行え、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である。そうすることにより、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済のさらなる成長のためにも急務であり、個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入を進める。』と

され、同年8月28日には「ジョブ型人事指針」が発表されました。しかし、同指針は、ジョブ型雇用の明確な定義づけはしておらず、20社についての導入状況が紹介され、「それぞれの企業において、本指針を参考に、自社のスタイルに合った導入方法を検討頂きたい」と事例紹介を主たる内容とするものでした。

本年6月13日に公表された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025年改訂版」では、ジョブ型人事指針について、人的資本経営コンソーシアム等のさまざまな機会を通じて周知・普及に努め、個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入を進める、とありますが、それ以上の踏み込んだ言及はありません。

ということで、まずは「ジョブ型人事指針」に基づいてジョブ型雇用を見ていきましょう。

ジョブ型人事指針

ジョブ型人事指針では、20社について、i) 制度の導入目的、経営戦略上の位置づけ、ii) 導入範囲、等級制度、報酬制度、評価制度等の制度の骨格、iii) 採用、人事異動、キャリア自立支援、等級の変更等の雇用管理制度、

iv) 人事部と各部署の権限分掌の内容、v) 労使コミュニケーション等の導入プロセス、などが紹介されています。

20社での導入事例について、この連載の中で詳細に紹介することは控えますが、一つ言えることは、いきなりジョブ型雇用を全面的に導入しているのではなく、段階的に導入している企業が大半であるということです。

ある企業は技術系・事務系という業種別に異なるタイミングで、ある企業は管理職→非管理職と段階的に、また、ある企業はジョブ型人事も取り入れつつ従来型の一般的なオープンコースも併存させるなど、まさに業種、企業風土等により、導入の形態はさまざまです。

職務記述書

それぞれの企業によって導入目的も現行制度も異なっていますが、ジョブ型雇用の導入にあたってまず考える必要があるのは、「ジョブ」の捉え方です。

ジョブ型人事制度を導入する会社の多くで、ジョブごとの「職務記述書」(job description)を作成し、会社が各ジョブについて、職務内容、責任や権限の範囲、求められる結果や能力を明示しています。

ひとくくりの「ジョブ」についても、さまざまな役割等級の従業員がかかわることになりますので、一つのジョブに対し一つの職務記述書ということではなく、一つのジョブに対して役割等級ごとに異なる職務記述書が作成されることもあります。

賃金制度をどうするか

従来型の終身雇用の場合は、勤務を継続し、さまざまな業務を経験することによって、その労働者の能力、スキルが上がっていくという前提で、職能給を前提とする賃金制度が多

くの会社で採用されてきました。この考え方では、基本的には、能力が上がることはあっても下がることはありませんから、賃金も右肩上がりの（少なくとも下がらない）はずです。

一方、業務内容に対応して賃金を支払う制度が職務給です。この場合、業務内容や担当業務の変更に伴い、賃金の増減が発生することがあります。

ジョブ型雇用の場合は、まさに、「ジョブ」＝職務に着目することになりますので、職務給と非常になじみがよいです。

その意味では、ジョブ型雇用を導入するにあたっては、賃金制度の見直しは不可欠といえますし、人事考課についても職務給を意識した内容にする必要があります。

配置転換の仕組み

以下、異なるジョブへの配置転換を想定していないジョブ型人事制度であるという前提で考えてみたいと思います。

異なるジョブへの配置転換を想定していない、ということは、従来の議論でいうと、「職務限定契約」ということになります。

社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件（最二小令和6年4月26日判決・労判1308号5頁）では、労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その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を有しないと判断が示され、限定契約における使用者の配転命令権が否定されました。

とはいえ、従事していた特定のジョブが組織再編や外注化等により消滅する、能力不足・適格性欠如のためそのジョブから外したい、という事態もあり得ます。

上記最高裁判決によれば、職務や勤務地を

限定するということが、その労働者と会社の労働契約の内容となっていますので、会社がこれを一方的に変更することはできません。

したがって、配置転換には、労働者の同意を得る必要があります。

この場合、配置転換を打診するにあたって、単に「配置転換に応じてくれないか」と結論だけを伝えるのではなく、そのような申し出をするに至った経緯や事情を丁寧に説明することを心掛けることがポイントです。

無限定契約における配転命令権の濫用の有無をめぐる裁判例でも、労働者に対する「十分な説明」や「可能な限り具体的かつ詳細な説明」、「十分な協議」、「丁寧に誠実な対応」といった手続きの妥当性に注目するものが見られます。

特に、ジョブ型人事制度の導入により、異なるジョブへの従事により賃金も大きく変わることもありますので、その場合には想定される賃金なども含めての説明が求められるでしょう。

配置転換という、会社側からの提案だけでなく、ジョブ型人事制度を導入している会社では、「社内公募制度」「ポスティング制度」などの名称で、労働者が積極的に別のジョブにアプローチする制度を設けていることもあります。

会社都合でジョブがなくなった場合

事業再編や業務の効率化のための外注化などの理由により、ジョブ型人事制度で設定していた「ジョブ」が会社都合により消滅する、という事態に至った場合について考えてみたいと思います。

前述のとおり、その場合に、会社が提示した別のジョブを当該労働者が受け入れた場合（＝配置転換について同意が成立した場合）は何ら問題ありません。

しかしながら、会社が提示した別のジョブについて当該労働者から同意が得られなかった場合、会社としてどうすべきでしょうか。

大学のとある学部の廃止に伴って、廃止学部に所属していた教員に対する解雇の効力が争われた学校法人奈良学園事件（奈良地裁令和2年7月21日判決・労判1231号56頁）では、職種限定契約である旨（すなわち、特定の学部での業務に従事することが雇用契約の内容であり、他学部への配置転換が想定されていない旨）の大学側の主張について、裁判所は「仮に…職種限定の合意があったとしても、そのことから直ちに…いわゆる整理解雇法理の適用が排除されるものではないし、ましてや、…被告は、経営上の人員削減の必要性を理由に本件解雇…に及んでいるのであるから、その有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべき」として解雇は無効だと判断しました。

ご承知の方も多いとは思いますが、整理解雇法理とは、整理解雇事案において裁判所が①人員削減の必要性、②人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性（解雇回避努力の有無・程度）、③被解雇者選定の妥当性、④手段の妥当性の4つの要素からその有効性を判断するというものです。

これに関して、航空会社の事案ですが、成田ベース閉鎖に伴うフライトアテンダント（以下、FA。これが職種限定契約であることについては労使間で争いなし）の解雇の効力が争われたユナイテッド・エアーラインズ（旧コンチネンタル・ミクロネシア）事件（東京高裁令和3年12月22日判決・労判1261号37頁）では、会社が、各FAから個別同意を得て行った地上職への配置転換や、早期退職の提案について、相当程度の解雇回避措置であるとの判断が示されています。この事件では「使用者は、解雇回避努力の一環

として、労働契約上、職種限定契約を締結している労働者に対しては、労働契約上の限定範囲を超えた配置転換その他の提案を行うことが求められるというべきである。」との判示もあります。また、「〇〇事業所での▲▲業務」というジョブ型雇用（つまり地域も特定されている雇用）の場合に、その〇〇事業所が閉鎖、という事態もありえます。

鐘淵化学工業（東北営業所A）事件（仙台地裁平成14年8月26日決定・労判837号51頁）では、転居を伴わない範囲の事業所に限定されている地域職社員に対する、東北地方唯一の営業所の閉鎖にあたり、会社が提示した退職金の特別加算、再就職会社登録のあっせんなどの対応案は、いずれも退職を前提としたものであって雇用維持に向けた提案がないということで、解雇回避努力が不十分であるとの判断が示されました。判決を読む限り、たとえば、東北地方の関連会社への出向など、東北地方で引き続き就労できるような方策を検討すべきだと裁判所は考えていたようです。

人員配置状況や客観的な向き不向きの問題もありますし、会社都合で業務がなくなるからといって、労働者が希望する業務を提示しなければならぬわけではないと考えます。

一方で、整理解雇法理の枠組みで考える以上、単に「解雇」という手段の回避だけでなく、雇用維持に向けた一定の努力は必要と言えるでしょう。

なお、社内公募制が採用されている会社での整理解雇事案で会社から他職種を提示する必要まではない旨の判断を示す裁判例もあります（クレディ・スイス証券事件・東京高裁令和6年1月25日判決）。ただし、この事案は、労働者側の就労意欲や態度にも問題があった事案のようですので、一般化するのはリスクがあります。

これらの裁判例から読み取れることとして

は、そのジョブの消失が経営上の問題による場合であれば、人員整削減必要性が肯定され、当該ジョブに従事していた従業員の解雇は整理解雇として有効となる余地はあるが、経営方針の転換等によるジョブの消失の場合で人員削減の必要性がない場合には、当該ジョブに従事していた従業員を解雇しても無効となる可能性が極めて高く、雇用継続の方向性で考える必要がある、ということだと考えます。

一方で、当該ジョブに限定した職務限定契約であるなら、会社が一方的に別の業務への配置転換を命じることはできません。

結局は、従事しているジョブがなくなる経緯等を十分に説明し、従業員からの同意を得て、配置転換を実施する（その場合、もともとは職務限定契約なので、別途、契約を締結し直す必要もありそうです）ことになります。

《執筆者プロフィール》

竹林・畑・中川・福島法律事務所
弁護士 小西 華子 氏



| | |
|----------|----------------------------------------|
| 2003年11月 | 司法試験合格 |
| 2004年3月 | 東京大学法学部卒業 |
| 2005年10月 | 司法修習終了（第58期）、 検事任官 |
| 2009年3月 | 検事退官 |
| 2009年5月 | 弁護士登録（大阪弁護士会） 竹林・畑・中川・福島法律事務所 入所 |
| 2019年1月 | 同事務所パートナー就任 |

【役職その他】

経営法曹会議会員
タイガースポリマー株式会社社外取締役
中央自動車工業株式会社社外取締役（監査等委員）

【主な著作】

新日本法規出版「女性社員の労務相談ハンドブック」（共著）
新日本法規出版「裁判例・指針から読み解くハラスメント該当性の判断」（共著）