

**「連載」
「新しい時代の働き方」の法的課題****第5回****ジョブ型雇用③**

竹林・畑・中川・福島法律事務所 弁護士 小西 華子 氏

《 POINT 》

- ジョブ型人事制度とワークライフバランスは相反するものではない
- 育児介護休業法の趣旨にも配慮する必要あり
- 女性活躍推進の観点からはジョブ型人事制度は一つの解決法になり得る

今月はジョブ型雇用についての3回目です。今回は、ワークライフバランス（仕事と私生活の両立）とジョブ型雇用について考えていきます。

労働者からの申し出によるジョブ型の解除

ジョブ型雇用と従来型雇用を併存させている企業においては、ジョブ型で採用（＝職務限定契約を締結）した労働者から、病気や家庭の事情（育児や介護を含む）などの私的理由から、ジョブ型の解除、すなわち、限定契約から非限定契約への変更の申し出がなされる可能性があります。

そもそも、ジョブ型雇用とワークライフバランスはどういう関係性になるのでしょうか。従来型雇用との比較およびいくつかの視点でみていきます。

成果主義的側面から考える

第3回（9月号）でも述べた通り、従来型雇用では職能給を前提とする賃金制度が多く採用されていましたが、ジョブ型雇用では、職務内容に着目した賃金制度が採られることが一般的です。

従来型雇用では、いわゆるOJTを含め、上司が部下を指導育成するという場面がよ

く見られますし、それを想定した人事制度となっていることが多いです。ジョブ型雇用の場合には必ずしもそうではなく、特定のジョブについて既に一定のスキルを持っており、それに対して給与が支払われる、という状況も多くあります。そうすると、上司が日常的にその業務遂行状況をチェックするということ自体、ジョブ型人事制度において不可欠とはいえず、労務提供にあたっての時間的場所的制約を課す必然性は乏しくなりそうです。特に、即戦力として採用した高度専門職の場合は成果が重視されるので、その傾向はより強くなります。

そのようなジョブ型人事制度における特性に鑑みると、病気や家庭の事情が生じた場合にジョブ型を解除しないと、仕事と私生活の両立が難しくなるとは必ずしも言えなさそうです。たとえば、自身の持病の治療のための通院、子供の受験のための塾の送迎などは日中の時間帯に発生するものであり、これが常態化すると、従来型雇用の場合は、上司が業務遂行状況を確認することができず、適時の指導が行えない、などの支障が生じる可能性があります。

しかしながら、ジョブ型雇用でそのような上司からの日常的な指導が想定されておらず、自身の業務が原則として自己完結す

るような場合は、フレックス制度やテレワークも活用することで、通院や家族の予定、さらには自身の体調などに応じて仕事のスケジュールを立てられるというメリットもあるのではないのでしょうか。

一方、ジョブ型の場合は従来型雇用の場合よりも、成果に着目されるという側面もあります。

単に、スケジュール的に仕事との両立が難しいだけでなく、一定の成果が求められるというプレッシャーの中、仕事と私生活の両立をはかるのが精神的に困難（仕事のことを考える余裕がない）とか、物理的に体力が落ちている中で従前のようなパフォーマンスを発揮できないという状況もあります。

また、頻繁に海外出張をしなければならない、突発的業務が発生しがちであらかじめ予定が組みにくいなどの事情で、私生活との両立が難しいポジションもあるでしょう。

そうすると、ジョブ型人事制度が適用される従業員が、私的理由でジョブ型の解除の申し入れを受けた場合には、フレックスやテレワークの活用により、ジョブ型を前提とした勤務も可能であることを説明し、引き続き、同様に働いてもらうということを原則としつつ、高度専門職であるとか、余人をもって代えがたいポジションであり、出張や長時間労働が不可避であるような場合には、期間限定でジョブ型からの解除を認めるというような、当該ジョブの内容や当該労働者のポジション・職責に応じた対応を取るのが、有意な人材活用の観点からは有益な方法でしょう。

育児・介護休業とジョブ型雇用

育児介護休業法はほぼ全ての労働者に適

用されます。したがって、ジョブ型人事制度の適用を受ける労働者から、育児休業や介護休業等、同法に基づく制度の利用の申し出があった場合には当然に認められます。

一方、たとえば、前述のように頻繁に海外出張しなければならないポストの職種限定契約である労働者から、休業からの復職後に従前通りの出張は難しくなるなどの理由でジョブ型を解除してほしいという申し出を受けることも考えられます。

繰り返し見てきたとおり、ジョブ型雇用を職種限定契約としてとらえると、当該職種に期待される職務遂行を全うできない以上、当該雇用契約を解除するのが本来的な筋です（頻繁に海外出張をしなければならないポストというのは、たとえば「海外事業部長」など、一定の高度の役職であることが考えられます。たとえば、従来型雇用の場合は、復職後の数年間は、本人の同意を得て、部長職を外すなどの対応も考えられるところです）。

しかし、必ずしも、わが国において、ジョブ型雇用＝職種限定契約としてとらえられているわけではなく、多くの企業では、人材活用の方法として、ジョブ型雇用的要素を取り入れているわけですから、そうすると、原理原則を徹底して解雇するというのは本末転倒です。また、高度専門職として期待されている人材の場合であっても、その労働者が希望するのであれば、他の社員と協働することにより、他の社員にとっても多いに刺激になるでしょう。

なお、2025年4月1日施行の改正育児介護休業法（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）では、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充として、3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義

務)にテレワークが追加されていますし、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等として、家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)にテレワークが追加されています。

マミートラック問題から考える

マミートラックとは、女性社員が産休や育休等を取得している間に、昇進の機会を逸して、他の同僚よりもキャリア形成が遅れたり、復帰にあたり、担当業務や部署を変更されてしまうことによりキャリア形成が阻害されてしまう事象です。女性活躍推進に取り組むうえでの課題とされています。本来、男性社員であっても同じ問題は生じ得るのですが、日本では、共働き世帯であっても、男性(夫)より女性(妻)のほうが家事に費やす時間や労力が多い傾向にあります。大阪・関西万博で女性をテーマにしたウーマンズパビリオンで本年10月9日に開催された「A to W」の発足会合で発表された本年の都道府県版ジェンダー・ギャップ指数では、「共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差」が東京は全国4位なのに対し、大阪は46位とのことで、よりその傾向は顕著なのかもしれません。

従来型企业で定期的に昇進が実施されている場合には、その実施時期に休職していれば、昇進のタイミングを失う、あるいは同期よりも遅れて昇進することになります。

一方、ジョブ型人事制度の場合には、社内公募の制度が整っていることも多く、休職の時期や期間にかかわらず、自身のタイミングでキャリアアップをはかることも可能になります。

その意味では、マミートラック問題を考える際に、ジョブ型人事制度というのは一

つの対応策になり得るのではないのでしょうか。

ジョブ型における管理職への昇進

従来型雇用では、長期雇用の前提で、さまざまな部署・ポジションを経験し、その中に、管理職への昇進も位置付けられていました。逆に、ジョブ型で中途採用する場合は、特定のジョブの特定のポジションが想定されていることも多く、「昇進」という概念とは少しずれがあります。その中間のようなことにはなりますが、新卒や比較的若年の時点からジョブ型人事制度が適用され、特定の部門での経験を積んでいる場合には、特定の部門におけるスペシャリストが育成されることになります。

日本で多くみられるジョブ型人事制度では、ある部門の中での昇進ということは想定されていることが多いはずですので、必ずしも、ジョブ型人事制度と「昇進」というものが相反するわけではありません。

「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)