

2023年7月24日

令和5年度労使関係セミナー

ジョブ型雇用に関連する法的な枠組み

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会議委員長
千葉大学大学院社会科学研究院
皆川 宏之

概要：近年、注目されている「ジョブ型雇用」は、雇用契約で職務が特定されるものから、日本型雇用のバリエーションといえるものまで、さまざまなタイプのものが想定されている。ジョブ型雇用に関連する法的な枠組みを考えるにあたって、想定されるタイプに応じて、これまでの法的判断の枠組みを適用していくことが求められる。

I 「ジョブ型雇用」とは

1. 「ジョブ型雇用」の展開

- 「ジョブ型雇用」への注目 ... 日本型雇用からの転換？

(1) 「ジョブ型雇用」：日本型雇用をめぐる分析概念としての登場

- 「ジョブ型雇用」の概念 ⇔ 「メンバーシップ型雇用」との対比
 - 日本型雇用システム（特に正社員。長期雇用、年功賃金、企業別組合）の雇用管理の特徴 → メンバーシップの維持、その反面として、雇用契約において職務、勤務地等が限定されない（濱口桂一郎『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』〔岩波書店、2009年〕1頁以下）。
 - 「メンバーシップ型雇用」・「ジョブ型雇用」の概念
 - ◇ 「日本型雇用」から生ずる問題（長時間労働、ワーク・ライフ・バランスの困難等）、および、その外側にある非正規雇用労働者（雇用の調整弁、正社員との格差等）や女性労働者（男性との賃金・処遇・昇進格差等）、中小企業の労働者（日本経済の二重構造）等の諸問題の要因を明らかにし、新たな労働社会のあり方を展望するための分析概念として提示されてきた「理念型」といえる。

(2) 「多様な正社員」＝「ジョブ型正社員」の促進

- 厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会」報告書（2012年3月）
 - 正社員と同様に無期労働契約でありながら、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」の導入が、非正社員にとっては正社員転換の機会拡

大、正社員にとってもワーク・ライフ・バランスの実現の一つの手段となりうる、とした。

- 厚生労働省「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」報告書（2014年7月）
 - 「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者のワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、**職務、勤務地または労働時間を限定した「多様な正社員」**を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められる。
 - 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケースとして、
 - ① **勤務地限定正社員** ... 育児や介護の事情で転勤が難しい者等に就業機会の付与と継続を可能とする。非正規雇用からの転換の受け皿として活用できる。
 - ② **職務限定正社員** ... 金融、IT等で特定の職能について高度専門的なキャリア形成が必要な職務で、プロフェッショナルとしてキャリア展開していく働き方として活用できる。資格が必要とされる職務、同一の企業内で他の職務と明確に区別できる職務で活用できる。
 - ③ **勤務時間限定正社員** ... 育児や介護の事情で長時間労働が難しい者等について、就業機会の付与と継続を可能とする。労働者がキャリア・アップに必要な能力を習得する際に、自己啓発のための時間を確保できる働き方として活用できる。
- 規制改革会議「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」(2013年6月)、規制改革会議・雇用ワーキング・グループ報告書「雇用改革報告書—人が動くために—」
 - 「ジョブ型正社員」(職務、勤務地又は労働時間が限定されている正社員)の雇用ルールの整備

(3) 「自社型」雇用システム

- 日本経済団体連合会(経団連)編『2020年版 経営労働政策特別委員会報告』
 - 日本型雇用システムを「メンバーシップ型」と捉えて特徴と課題を整理し、メンバーシップ型のメリットを活かしながら、特定の仕事・職務、役割・ポストに対して人材を割り当てる「ジョブ型雇用」を各企業で適切な形で組み合わせた「自社型」雇用システムの確立が求められる、とする。
- 経団連編『2021年版 経営労働政策特別委員会報告』
 - ジョブ型雇用の導入・活用に向けた論点(例)
 - ① 職務調査・分析 ... 社内における仕事(職務)の現状分析、ジョブ型雇用に適した職務の洗い出し。
 - ② 適用範囲 ... 当該職務の遂行に必要な知識や技能・技術、資格等の明確化、ジョブディスクリプション(職務記述書)の作成。

- ③ 処遇制度 ... 職務の価値や難易度、役割・ポストの重要度・責任の度合いなどによって決定。職務給・仕事給、役割給の導入・活用，職務・役割等級制度による運用。単一給（シングル・レート）のほか，一定の幅（上限額）を設定した範囲給（レンジ・レート）の運用も選択肢。成果や業績を適切に処遇に反映する人事評価の実施。
- ④ 採用・人材育成 ... 中途・経験者に加え，新卒者も対象。能力開発・自己啓発と社内の人材育成システムを併用したジョブ型人材の育成。高度な知識やスキル，能力開発が必要な場合のリカレント教育の活用。
- ⑤ キャリアパス ... より上位の職務やポスト就任に伴う昇進・昇格の実施，メンバーシップ型雇用区分からジョブ型雇用区分への移行。管理職や経営層へ登用していくキャリアパスの形成。

(4) 「新しい資本主義」——企業の実態に応じた職務給

- 第一次岸田内閣「新しい資本主義実現会議」（2021年10月～）
- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」（2022年6月）
 - 「新しい資本主義に向けた計画的な重点投資」との1つとして「人への投資と分配」が掲げられる。
 - 賃金に関する事項として，(1)「賃金引上げの推進」と(2)「スキルアップを通じた労働移動の円滑化」が挙げられる。
- 「『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』の実施についての総合経済対策の重点事項」（2022年10月）
 - 中長期の構造的な賃金引上げを進めるための労働市場改革として，①企業間・産業間の失業なき労働移動の円滑化，②他の企業・産業でも通用するスキルの高い人材を育てるリスクリングのための人への投資，③これらを背景に労働生産性を上昇させる構造的な賃金引上げという3つ子の課題を同時解決する。
 - リスクリングのための支援策の整備や「年功制の職能給から日本に合った職務給への移行」など「企業間・産業間での労働移動円滑化に向けた指針」を取りまとめる。
- 「三位一体の労働市場改革の指針」（2023年5月）
 - 「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」時代に。職務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していくことが重要。そうすることで，内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ，労働者が自らの選択によって社内・社外とも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更なる成長のためにも急務。

- 三位一体の労働市場改革
 - ① リ・スキリングによる能力向上支援
 - ② 個々の企業の実態に応じた職務給（ジョブ型人事）の導入
 - ③ 成長分野への労働移動の円滑化

2. 「ジョブ型雇用」の検討

- 「ジョブ型雇用」の語は、一般的にも、労働政策上の議論でも多義的に用いられている。法的な枠組みについて検討する上で、それぞれの文脈で「ジョブ型」がどのような意味で用いられ、そこから導かれる内容が何かを整理することが必要。

(1) 理念型

- 技術と人間労働の組合せについての 2 つの考え方（濱口桂一郎『ジョブ型雇用社会とは何か—正社員体制の矛盾と転機』〔2021 年、岩波書店〕12 頁，24 頁以下）
 - 職務を細分化し、それぞれに専門の労働者を割り当てる。 → ジョブ型雇用
 - 幅広い教育訓練システム，配置転換，応援等による OJT によって，できる限り多くの職務を遂行することのできる労働者を養成し，実際にも職務範囲を拡大していく。 → メンバーシップ型雇用
- 雇用と賃金の二面での整理が必要（濱口 2021・26 頁以下を参考に）
 - **雇用のジョブ型**：職務を特定して，当該職務を担うことのできる労働者を雇用。個別の合意なしに，職務は変更されないことが前提。
 - ⇔ 雇用のメンバーシップ型：職務を特定せずに雇用。
 - **賃金のジョブ型**：契約で定める職務により賃金が決まる。担当する職務の内容，難易等に対応して賃金額が決まる。担当する職務を合意により変更することなしに，賃金額は変更されないことが前提。
 - ⇔ 賃金のメンバーシップ型：職務と切り離れたヒト基準で賃金を決定。
- 理念型は，雇用システムの分析のための概念であり，その型のみが「正解」というわけではない。

(2) 政策上の概念の意義・位置付け

- 「ジョブ型正社員」（規制改革会議）は，理念的な「ジョブ型雇用」とは一致しない。
 - 勤務地限定正社員，時間限定正社員はメンバーシップ型でも問題なく成り立つ。
 - 職務限定正社員は理念的な「ジョブ型」に近くなるようにもみえるが，理念的な「ジョブ型雇用」では，雇用契約締結の段階で職務が特定され，労働者が当該職務を担うことが雇用契約の内容となっていることが想定されており，他方で「ジ

「ジョブ型正社員」の場合には、メンバーシップ型で広く認められる使用者の人事労務管理権限を前提として職務を特定するパターンも想定され（そちらがメイン？）、その場合には日本的雇用のバリエーションの1つと位置付けられる。

- 「多様な正社員」の表現の方が適切？

- 「『自社型』雇用システム」（経団連）における「ジョブ型雇用」も、基本的には使用者の人事労務管理権限を前提とする、日本型雇用のバリエーションを念頭に置いているようである。
 - メンバーシップ型のメリットを活かしながら、特定の仕事・職務、役割・ポストに対して人材を割り当てる「ジョブ型雇用」を各企業で適切な形で組み合わせることが想定されており、そこでは使用者の人事労務管理権限行使が前提となっているようである。
 - 賃金の面からみると、上記の「自社型」の「ジョブ型雇用」には、職務等級制度、役割等級制度などが適合的とみえる。そこでは成果主義的な賃金決定制度も用いることができる。これらの等級制度では、使用者が人事労務管理権限を行使して等級や役割・ポストを変更（昇・降格）できることが通例であり、理念的な「ジョブ型雇用」で想定されるような、職務と賃金額とが基本的に1対1で対応する賃金決定（狭義の「職務給」）とは仕組み・考え方が異なる。

- 「三位一体の労働市場改革の指針」（政府）における「職務給（ジョブ型人事）」は、「内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつな」げるという基本的な考え方からも窺えるように、「個々の企業の実態に合った」形で、メンバーシップ型人事制度（職能給中心）を一部改編したり、それと接合させる形でのジョブ型人事制度（職務給？）の構築を促そうとするものである。ここでは、使用者が労働者の配置・昇進等についての人事労務管理権限を基本的には手放していないことが前提で、その点で「『自社型』雇用システム」の考えと親和的であり、同じ方向を向いているといえる。
 - 同指針で示された企業の導入事例：目的の一例（外部人材の獲得）
 - ◇ ジョブ・ディスクリプションを活用した社内外からの人財活用・配置
 - ◇ 事業戦略に基づいた組織デザイン実現のため、最適な人材をアサイン
 - ◇ 優秀な外部人材に対するアピール、人材育成における専門性強化
 - 人材の配置・育成・評価方法
 - ◇ ジョブディスクリプションの公開、最適な人財の配置を議論
 - ◇ ポスティング制度を活用
 - ◇ ジョブに期待される成果・行動に対応する個人目標の設定と、達成度に応じた処遇

(3) 小括

- 一口に「ジョブ型雇用」といっても、その意味するところは議論の文脈によりさまざまであり、その語がどのようなタイプの雇用のあり方（理念型に近いか、あるいは、日本の正社員雇用のバリエーションか）を指しているのかに注意しながらの議論が必要である。
- 近年、「ジョブ型雇用」が注目されていることは、どのタイプの議論にしても、従来の典型的な日本型雇用（メンバーシップ型雇用）のみでは、現在の労働社会のさまざまな問題に対応できなくなっていることへの危機意識の表れとみることができる。特に最近では、雇用流動化と賃上げ、DX 促進などの観点から、それらを促す制度的な仕組みの1つとして、政府も旗振りをしての導入の取組みが行われているといえる。
- いずれにしても、「ジョブ型雇用」に関連する法的な枠組みや問題を検討する上では、どのようなタイプの「ジョブ型雇用」かを明確にしながらの分析や整理が必要となる。

II ジョブ型雇用に関連する法的な枠組み

1. 採用

(1) 労働条件の明示・決定

- 労働契約の成立 ... 労働者が使用者に使用されて労働し、使用者が賃金を支払うことについて合意することで成立。
- 労働条件の明示（労基法 15 条 1 項） ... 労働契約の締結、有期労働契約の更新時
 - 労働時間、賃金等の一定の事項（労基則 5 条 1 項 1 号ないし 4 号）につき、原則書面での明示が必要（労基則 5 条 3 項、4 項）
 - ◇ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（労基則 5 条 1 項 1 号の 3）
 - ※2024 年 4 月～：書面での労働条件明示の対象に、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」（労基則 5 条 1 項 1 号の 3 に追加）が追加される。
- 就業場所、従事すべき業務とそれらの変更の範囲 → 職務・賃金額等の変動の有無・範囲がどの程度かは、労働契約の解釈による。就業規則の効力（労契法 7 条、10 条、12 条）、および別段の合意（労契法 7 条ただし書、10 条ただし書）の有無がかかわる。

(2) 採用内定とその取消し

- 判例により形成されてきた採用内定法理：採用内定を受けた者と会社との間に、一定の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立し、採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる（大日本印刷事件・最二小判昭和 54・7・20 民

集 33 卷 5 号 582 頁), とする法理は, 新規学卒者の採用内定とその取消しについて用いられることが多いが, 中途採用入社の場合でも事情によって適用が認められる。 → インフォミックス事件・東京地決平成 9・10・31 労判 726 号 37 頁

2. 配置転換

(1) 配転命令権の根拠

- 判例 (東亜ペイント事件・最二小判昭和 61・7・14 労判 477 号 6 頁, 日産自動車村山工場事件・最一小判平成元・12・7 労判 554 号 6 頁など)・通説によると, ①労働契約上, 労働者の職種や勤務地が特定されている場合には, その変更には労働者の個別同意が必要であり, 一方的な命令による配転はできないが, ②そのような特定がない場合, 労働協約や就業規則, 労働契約上に配転を命ずることができる旨の具体的な定めがあることを根拠として, 使用者は労働者に対し一方的に配転を命ずる権利 (配転命令権) を持つ。 → 就業規則の効力 (労契法 7 条本文) の適用, および, 別段の合意 (労契法 7 条ただし書) の解釈の問題として整理できる。

- 上記の判断枠組みによれば, 「ジョブ型雇用」との関連で, 労働契約上で職務が特定されている場合には, 就業規則上で使用者の配転命令に関する規定が定められていても, 基本的に, 労働者との個別の同意なしに職務を変更することはできない, ということになる。

- ジブラルタ生命 (旧エジソン生命) 事件・名古屋高判平成 29・3・9 労判 1159 号 16 頁 ... 生命保険会社に保険販売を行うソリューションプロバイダー (SP) の採用・育成業務を担当するリーダー (SPL) として中途採用された労働者に対し, 会社の合併に伴い SP 事業部と同事業部の SP の職種が廃止されたことを理由として行われた営業職への配転命令の効力が争われた事件で, 当該労働者の職歴, 育成等のための即戦力として採用された経緯, 入社後に従事した業務などから, 少なくとも固定給の保証された入社後 2 年程度の間は職種を SPL に限定する黙示の合意があったと認め, 会社は, 当該労働者と十分協議しつつ, 可能な限り従前の SPL の業務と同等かそれに近い職種や職場に移行することができるよう丁寧で誠実な対応をすることが信義則上求められたにもかかわらず, そのような対応を行わず, 当該労働者を意に沿わない待遇面でも明らかに不利益となることが明白な営業職として取り扱ったことが, 人事権の濫用として無効とした。

(2) 配転命令権の濫用

- 東亜ペイント事件 ... 転勤, 特に転居を伴う転勤は, 一般に労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから, 使用者の転勤命令権は無制約に行行使すること

ができるものではなく、これを濫用することは許されないが、①当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合、又は業務上の必要性が存する場合であっても、②当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは③労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用とはならない。

- 近時の裁判例では、雇用契約において職種限定があったとまでは認められない事例でも、配転命令権の濫用性（労契法3条5項）の判断において、使用者が労働者の資格を活かした業務に従事する期待に配慮しなかったことを考慮し、配転命令権の濫用と評価した例もあり、注目される。
- **安藤運輸事件・名古屋高判令和3・1・20 労判1240号5頁** ... 運送会社で運行管理者の資格・業務経験を有して入社した労働者を配車業務から倉庫業務に配転する命令の効力について、業務上の必要性が低く、会社で運行管理業務や配車業務に従事することへの当該労働者の期待に大きく反し、能力・経験を活かすことのできない業務に配転したことは、当該労働者に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるもので、濫用無効とした。

3. 降格

(1) 職位の引下げ

- 役職に就く者の選抜が職能資格と緩やかに結びつけられる**職能資格制度**のもとでは、特定の役職に就く者の任免を決定する権限は、就業規則等に特段の根拠規定がなくても、使用者に認められ、使用者は成績不良や職務不適合などの理由や業務上の必要性があれば、原則として裁量によりこれを行うことができると解されている（**エクイタブル生命保険事件・東京地決平成2・4・27 労判565号79頁**ほか）。
- もっとも、**東京都自動車整備振興会事件・東京高判平成21・11・4 労判996号13頁**は、副課長の地位にあった労働者を係長に降格させた処分の適法性について、「労働者を特定の職務やポストのために雇い入れるのではなく、職業能力の発展に応じて各種の職務やポストに配置していく長期雇用システムの下においては、労働契約上、使用者の権限として当然に」、役職を引き下げる降格処分を行う人事権が「予定されているということができる」としている（結論として降格処分を有効と判断）。
- 上記の判断は、裏を返すと、特定の職務やポストのために雇い入れられた労働者であれば、労働者の同意や、労働契約上の明確な根拠なしに役職を免じることができない、と解したものとみうる。一定の職務や役職を労働契約で特定する場合の「ジョブ型雇用」では、このような判断がとられることになる可能性がある。

(2) 職務等級・役割等級の引下げ

- 職能資格制度のもとでは、労働者の職能資格等級を低下させることは、給与の低下を伴う労働契約上の地位の変更と解され、労働者の同意（労契法 8 条）や、就業規則上の合理的規定など、契約上の根拠が必要とされている（**アーク証券事件**・東京地決平成 8・12・11 労判 711 号 57 頁ほか）。
 - 他方で、労働者の職務や職責に対応して賃金等級を設定する**職務等級制度**や、労働者の担う役割の重要度に応じて等級を定め、成果を考慮して処遇を決定する**役割等級制度**も普及している。使用者が労働者の職務・役割等を決定し、配置・昇進等を行う人事労務管理権限を有するタイプの「ジョブ型雇用」には、職務等級制度や役割等級制度が適合的とみられる。
 - 職務等級制度や役割等級制度のもとでは、職務や役割の変更に伴い、職務等級や役割等級の引下げが行われうるが、等級の引下げ（降格）により、対応する賃金（基本給）が下がる場合、そのような降格による賃金減額を行うには、やはり労働者の同意（労契法 8 条）や、就業規則上の合理的な規定が基本的に必要であると解される。裁判例では、就業規則等の合理的な根拠規定に基づかずに行われた等級引下げについて、人事権の濫用として無効とするものがある。
 - 理論的には、使用者の一方的な決定により降格とそれに伴う賃金減額を行うには、①就業規則等の合理的な規定がある場合に、使用者に降格をなしうる権利が認められ（根拠規定がなければ降格は無効）、そのような規定がある場合でも、②具体的に行われた降格が相当なものであるか等を考慮して権利濫用に当たるかが（労契法 3 条 5 項）が審査されるものと解すべきように思われる。
- **コナミデジタルエンタテインメント事件**・東京高判平成 23・12・27 労判 1042 号 15 頁 … 産前産後休業・育児休業からの復帰後、役割グレードを引下げ、役割報酬を引き下げたこと（550 万円→500 万円）等が無効であるとして役割報酬の差額等を請求した事件で、会社の就業規則である年俸規程では、役割グレードが報酬グレードと連動していることを定める条項がなく、就業規則や年俸規程に明示的な根拠なく、使用者の一方的な行為によって役割報酬の引下げができない、とされ、役割報酬の引下げが人事権の濫用により無効とされた。
- **Chubb 損害保険事件**・東京地判平成 29・5・31 労判 1166 号 42 頁 … 「職務給制度」のもとで 2 度にわたり行われた降格（グレードの引下げとグレード手当の減額）について、就業規則に降格についての規定がなく、グレード引下げを行う合理的な理由がないとして、人事権の濫用により無効とされた。
- 使用者に配転命令権があることを前提に、配転により職務や役割が変更されたことは、職務等級制度や役割等級制度における等級引下げ（降格）・賃金減額の合理的な理由と

なるかが問題となる。このような降格・賃金減額の効力については、事案によって判断枠組みが分かれている。

- **日本ガイダント仙台営業所事件**・仙台地決平成 14・11・14 労判 842 号 56 頁 ... 医薬品の製造販売を行う会社の営業係長として勤務していた労働者が、売上実績が最下位であったことなどを理由に事務職に配転され、それに伴い、賃金等級が変更され、給与月額が半減（約 62 万円→約 31 万円）したことにつき、「配転の側面における使用者の人事権の裁量を重視することはできず、労働者の適性、能力、実績等の労働者の帰責性の有無及びその程度、降格の動機及び目的、使用者側の業務上の必要性の有無及びその程度、降格の運用状況等を総合考慮し、従前の賃金からの減少を相当とする客観的合理性がない限り、当該降格は無効と解すべき」とされた（結論として、賃金減額を伴う配転命令は無効）。
- **L 産業（職務等級降級）事件**・東京地判平成 27・10・30 労判 1132 号 20 頁 ... 時限組織である治験薬安全性管理チームでチームリーダーとして格付けされていたグレードから、同チーム解散後、臨床開発部医薬スタッフとしてのグレードに変更され、基本給・賞与が減額（基本給約 63 万円・賞与約 254 万円→基本給約 49 万円+12 か月間の基本給調整手当 1 万 3550 円、その他地域手当約 6 万円、超過勤務手当約 11 万円、賞与約 153 万円）された発令の効力について、担当職務の変更を内容とする発令は、業務上の必要性が存する場合であっても、それが不当な動機・目的を持ってされたものであるとき、若しくは通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情がある場合に、人事権の濫用として無効となるとされた（結論として、発令に伴う賃金減額は有効）。
- 職務等級制度や役割等級制度のもとでの職務・役割等の変更と併せての等級引下げ・賃金減額の効力については、明確な判例が定まっているという状況ではなく、当該事案で問題となる等級制度の趣旨・内容、職務・役割等を変更する業務上の必要性の有無・程度、労働者の適性、能力、実績等の労働者側の帰責性の有無・程度、職務・役割等の変更による業務内容・責任等の変化の有無・程度、賃金減額の内容・程度、当該変更の動機・目的等を考慮して判断されている。この点は、人事労務管理権限を有するタイプの「ジョブ型雇用」についても当てはまるものと考えられる。

4. 等級制度・賃金制度等の変更

(1) 就業規則による労働条件の不利益変更

- 会社が、従前から運用してきた「メンバーシップ型」の資格制度（職能資格制度等）を変更し、新たに「ジョブ型」の等級制度（職務等級制度、役割等級制度等）を導入しようとする場合、このような制度変更を就業規則の変更によって行うときには、就業規則

による労働条件の不利益変更にあたりうる。

- 労契法 9 条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。
- 労契法 10 条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

(2) 等級制度・賃金制度等の変更の合理性

- 就業規則を変更することでの等級制度等の改編により、労働者の労働条件を変更できるかどうかは、上記の就業規則の変更による労働条件不利益変更の合理性判断の枠組みで判断される。

➤ **ノイズ研究所事件**・東京高判平成 18・6・22 労判 920 号 5 頁 ... 給与規程等の変更により、賃金制度を、職能資格制度に基づき職能給を支給する賃金制度から、職務等級の格付けに基づき職務給を支給し、人事評価次第で昇降格がありうる成果主義的な賃金制度に変更したことで、新賃金制度のもとで職務等級を降格され賃金を減額された労働者が、自身が新賃金規程に拘束されないとして従前の賃金制度での賃金支払を求めた事件で、①本件での賃金制度の変更は、旧賃金制度よりも賃金額が顕著に減少する可能性がある点で**不利益性**があるが、②会社には従業員の労働生産性を高めて競争力を強化する**高度の必要性**があり、③新賃金制度は従業員に対する賃金原資総額を減少させるものではなく、賃金原資の配分の仕方を合理的なものに改めようとするもので、どの従業員にも昇給できる平等な機会を保障しており、④**人事評価制度**についても最低限度必要とされる程度の**合理性**を肯定し得るものであることからすれば、必要性に見合ったものとして**相当**であり、⑤あらかじめ変更内容の概要を従業員に周知し、労働組合との団体交渉を通じて円滑に賃金制度の変更を行おうとした**労使交渉の態度**に欠けることなく、⑥新賃金制度の下で賃金減額をされた者に対する緩和措置が 2 年間にとどまった**経過措置**がいささか性急であったとしても、不利益を法的に受忍させることもやむを得ない程度の合理的なものであるとして、労働者の請求が棄却された。

- 裁判例では、就業規則の変更による職能資格制度から職務等級制度への変更の合理性

について、現在の労契法 10 条の枠組みで判断がなされている。上記のノイズ研究所事件のケースでは、職務等級制度の導入について、賃金減額の可能性があることで不利益性を認め、その上で、生産性向上の必要等から変更の高度の必要性を認め、また、変更後の就業規則の内容の相当性に関して、従業員に対する昇給機会の保障、新たな制度のもとでの人事評価制度の合理性などを考慮している点が特徴となっており、近時の「ジョブ型雇用」制度の導入をめぐることも、やはり同様の判断がなされることとなろう。

5. 解雇

(1) 整理解雇

- 「ジョブ型雇用」について、特に、労働者が担う職務が失われることが、経営上の理由による解雇（整理解雇）の効力を判断する際にどのように考慮されるかが問題となる。
- 労契法 16 条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。
- 使用者の側での経営上の（人員整理の）必要性に基づく整理解雇の判断基準（4 要素）
 - ① 人員削減の必要性があるか。
 - ② 解雇回避努力を行ったか。
 - ③ 被解雇者選定基準に合理性があり、公正に適用されたか。
 - ④ 労働者側との協議を適切に行ったか。
- 上記の整理解雇に関する判断基準は、長期雇用を前提とした正社員の雇用調整のあり方を前提に形成されてきたものとはいえ、解雇が労働者の生活に深刻な影響を及ぼすことから経営上の理由による解雇も一定の制約を受けることを免れない（東洋酸素事件・東京高判昭和 54・10・29 労民集 30 巻 5 号 1002 頁）とする解雇制限の根拠は、「メンバーシップ型雇用」に限られるわけではなく、「ジョブ型雇用」についても、使用者の人事労務管理権限を基本的に認めるタイプの「ジョブ型雇用」はもとより、理念型的な「ジョブ型雇用」についても適用されるものと解される。
- 「ジョブ型雇用」の場合の整理解雇法理の適用について、特に問題となりうるのは、解雇回避努力を行ったかどうかの点であると考えられ、労働者が就いているポストで担っている職務が組織改編等により失われることとなった場合、他部署への配転可能性をどの程度まで考慮すべきか、という点である。
- この点、「メンバーシップ型」で雇用されてきた労働者を「ジョブ型」の枠で特定の仕事・職務、役割・ポストに対して人材を割り当てたようなケースでは、当該労働者の当該企業での職務経験や就いてきた職務、役割を考慮し、使用者が考慮すべき配転可能性は広いものとなることが考えられる（その点では、「メンバーシップ雇用」とあまり変わりがない？）。

- 他方で、理念型的な「ジョブ型雇用」に近い、職種を限定されて雇用された労働者の場合には、解雇回避努力との関連で、使用者が労働者について検討・提案すべき配転実施が可能な範囲は、より限定されたものとなることが考えられる。具体的に、限定して雇用されている職務に必要とされる能力や資格で担当すべき職務を提案することが基本であり、専門性の高い職場の場合には再教育訓練による再配置の可能性の考慮も限定的となり、配転先のポストで必要とされる資格がある場合には当該資格がなければ異動可能性はなく、また、配転実施の可能性のあるポストに空きがない場合には、新たなポストの創出までは求められないものと考えられる（竹内寿『「ジョブ型雇用」が日本の労働法にもたらす影響』日本労働研究雑誌 739号〔2022年〕35頁を参照）。
- とはいえ、職務が特定される雇用であっても、配転による解雇回避可能性を考慮しなくてよい、ということではない点には注意が必要である。
 - **学校法人村上学園事件・大阪地判平成 24・11・9 労働判例ジャーナル 12 号 8 頁** ... 短期大学健康福祉学科の教授が、生活福祉専攻廃止に伴い解雇された事案で、当該教授につき、介護福祉士養成施設である生活福祉専攻の教授という職種限定の合意が成立していたとされた。その上で、大学教授は、講義科目の担当能力について一定の専門性が要求され、教員が担当できる科目が限定される場所、当該教授が他学部の幼児教育学科や健康栄養専攻において教授として教授する能力があるとは認められず、法人には当該教授を他学部に配置転換等の措置を講ずる義務がない、とされ、結論として解雇有効とされた。
 - **学校法人奈良学園事件・奈良地判令和 2・7・21 労判 1231 号 56 頁** ... 大学のビジネス学部・情報学部の廃止により教員の過員状態となったことを理由に大学教員が解雇された事案で、職種限定合意があっても直ちに整理解雇法理の適用が排除されるわけではなく、文部科学省の同大学の他学部での専門性の高い授業ないし幅広い教養教育の授業を担当させる業績審査で「可」の判定があったことなどから他学部に異動させて担当可能科目を担当させることが不可能であるとはいえず、そのために必要な手続を法人がとる努力をした形跡がないことなどから、結論として解雇無効とされた。

(2) 能力不足を理由とする解雇

- 労働者の労働能力の不足・欠如、成績不良、職務への適格性の欠如などの事情は解雇の合理的な理由となるが、裁判例の傾向では、一般に、解雇の合理的理由となるような能力・適格性の不足・欠如が認められるには、それが労働契約の継続を期待しがたいほどに重大な程度に達していることが必要とされる。
- 「ジョブ型雇用」の場合、特定ないし限定された職務を担当する能力の不足・欠如と、労働契約の継続可能性が考慮されることとなるが、新卒一括採用のメンバーシップ型

雇用の場合と比較して、職務を担当する能力についての客観的な判断がより明確なことが多いとはいえそうである。いずれにしても、具体的な労働契約について、当該職務に求められる労働者の能力・適格性の内容・程度を解釈した上で、当該能力・適格性に照らし、当該労働者についてそれらが不足・欠如しているかが検討されることになる。高度の専門性を必要とする職務であれば、再教育訓練等による改善可能性の考慮は必要とされないか、あるいは限られたものとなることが考えられる。

- もっとも、職務が特定・限定された「ジョブ型雇用」と一口にいても、高度の専門性が求められるものに限られるわけではなく、非正規雇用労働者を含め、専門性が必ずしも高くない職務も想定される。この場合、一般的には、教育訓練や指導による改善可能性がより広く考慮されることが考えられる。

➤ ブルームバーグ・エル・ピー事件・東京高判平成 25・4・24 労判 1074 号 75 頁 ...
中途採用の通信記者の能力不足（記事の配信能力）を理由とする解雇の効力が争われた事案で、勤務能力ないし適格性の低下を理由とする解雇に客観的に合理的な理由があるかについて、労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者が労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がなされなかった否か、今後の指導による改善可能性の見込み等の事情を総合考慮して決すべき、とし、本件で中途採用記者に格別の基準は設定されておらず、当該記者が業務改善プランに従い一定数の記事を配信していた事情などを認め、解雇に合理的な理由がなく無効とされた。

【参考文献】労働政策研究・研修機構『多様な正社員に関する解雇判例の分析』JILPT 調査シリーズ No.145（2014 年）

6. 結びにかえて

- 「ジョブ型雇用」の意味するところは、議論の文脈によりさまざまであり、複数のタイプの雇用のあり方が想定されていることに注意が必要である。
- 「ジョブ型雇用」に関連する法的な枠組みを検討する上では、基本的に、これまでの法解釈、判例・裁判例の具体的な判断の枠組みに沿った検討が必要となる。その際、どのようなタイプの「ジョブ型雇用」であるか（理念型に近いのか、日本型雇用のバリエーションか）によって、考慮される事情が異なりうる。従来の日本型雇用のバリエーションタイプであれば、従来の判断枠組みに近いものとなり、理念型に近く、職務が特定され賃金も職務対応で決められるのであれば、その特徴が考慮されるものとなることが考えられる。