

ジョブ型雇用の

雇用管理上の留意点

配置転換は
違法に!?

最高裁判所はことし4月に、「ジョブ型雇用」で働く労働者に対し、本人合意のない配置転換は違法とする判決を出しました。本判決を受けて、雇用管理上の留意点を確認しましょう。

国分隼人法律事務所
弁護士 溝延 祐樹

ことし4月26日、最高裁判所第2小法廷は、職種限定契約（以下、「ジョブ型雇用」とします）の労働者と会社の間で争われた事案（以下、「本件」とします）において、労働者に対する配転命令権を否定する判決（以下、「本件判決」とします）を下しました。

近年は、職務等の範囲などを限定したジョブ型雇用の導入が進みつつあることから、本件判決は多くの会社にとって驚きをもって受け止められました。

本件判決は、今後も拡がること予想されるジョブ型雇用の人員配置や解雇のあり方について、大きな課題を提示しています。

しかしながら、実際には本件判決の影響範囲は限定的であり、大

多数の会社、特に中小企業では、労務管理に与える影響は非常に小さいと考えられます。

本稿では本件判決の意義とともに、主に中小企業を念頭にしたジョブ型雇用の検討課題について解説します。なお「意見」に関する部分は、あくまで筆者の私見であることをお断りします。

本件判決の事実関係と判決内容

本件は、福祉用具センターで技術職の職員として勤務していた上告人（労働者）が、勤務先である被上告人（会社）から、総務課の施設管理担当に配置転換を命じられたこと（以下、「本件命令」とします）につき、ジョブ限定の合

意の違反を理由として、債務不履行または不法行為に基づく損害賠償請求を求めた事案です。

本件について、地裁と高裁はいずれも労働者と会社の間、黙示のジョブ限定が存在することを認めました。

その一方で本件命令は、会社が福祉用具の改造・製作をやめたことに伴い、労働者が職を失うことを避けるために行なわれたものであり、労働者に通常甘受すべき程度を超える不利益を与えるものではないことから、違法性はないものとして労働者の損害賠償請求を棄却しました。

これに対し、本件判決は「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」と述べて、会社に対する配転命令権を否定し、審理を高裁に差し戻しました。

本件判決の意義

本件判決は、ジョブ型雇用の場合、会社が労働者に対して一方的に配置転換を命じることができない、と一般論をもって示した点に大きな意義があります。

本件判決が出るまでの間、下級審レベルでは、ジョブ型雇用の場合でも、当該職種を廃止せざるを得ないなどの「特段の事情」がある場合には、例外的に配転命令は可能であるという裁判例もありました（裁判例1）。

しかしながら、本件判決により、ジョブ型雇用であると認定された場合には、「特段の事情」の有無に関わりなく、労働者に対する一方的な配置転換命令は許されないこととされました。

もっとも前述のように、本件判決が雇用実務に与える影響は大きくないと筆者は考えています。なぜなら、従来から裁判所は医

■ 関連裁判例

裁判例1 東京海上日動火災保険(RA制度廃止)事件

[東京地判/平成19年3月26日]

概要

損害保険会社の正規従業員でリスクアドバイザー(RA)職にある原告らが、被告側によるRA制度廃止とそれに伴う職種変更の方針がジョブ型雇用(職種限定契約)に違反し無効であるとして引き続きRAの地位にあることの確認を求めた事案

結論

裁判所はジョブ型雇用(職種限定契約)の成立を認めつつ、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの「特段の事情」が認められる場合には当該他職種への配転は可能であると判断した
(ただし、原告らの生活上の不利益が大きいことを理由に職種変更を認めずRAの地位にあることを認めた)

裁判例2 日産自動車村山工場事件

[東京高判/昭和62年12月24日]

※後に第一小判平成元年12月7日にて上告棄却

概要

10～20数年間機械工として働いてきた一審原告らが、自動車の生産体制および車軸製造部門の大幅な移転を理由に熟練を要しない単純反復作業への配転命令を受けたため、その効力が争われた事案

結論

裁判所は就業規則に職種変更を伴う配転命令を認める規定があることなどを理由としてジョブ型雇用(職種限定契約)の成立を認めず、配転命令の内容も必要かつ相当なものであるとして有効と判断した

裁判例3 ジブラルタ生命(旧エジソン生命)事件

[名古屋高判/平成29年3月9日]

概要

A生命保険会社に固定給の保証されたソリューションプロバイダーリーダー(SPL)に職種限定して採用された一審原告が、合併後のB生命保険会社によって一般の営業社員職に配置転換された後、一般の営業社員が従事すべき営業活動を意図的に怠ったこと等を理由に懲戒解雇されたため、労働者としての地位確認と未払賃金の請求をした事案

結論

裁判所はSPLの職種限定契約の成立を認め、職種の廃止が許容されるとしても、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るとし、一審被告が当該信義則上の義務に違反するものとして配転命令および懲戒解雇を無効と判断した

師など一部の専門職を除いて、容易にはジョブ型雇用(職種限定契約)の成立を認めない傾向があるからです(裁判例2)。

裁判例2のように、ジョブ型雇用の成否は、労働契約書、労働条件通知書および就業規則などの契約関連書類の記載に基づいて判断されます。

しかし、実際にはこれらの書類において職種を限定する記載をすることはまれであり、むしろ大

数の就業規則は、企業側に柔軟な配転命令権を認める規定を設けているため、ジョブ型雇用が認められるケースは非常に限定されると考えられます。

そして、本件についても、ジョブ型雇用が否定される可能性は十分にあったと考えられます。なお、最高裁は下級審が確定した事実関係に拘束されるため(民事訴訟法321条1項)、独自にジョブ型雇用の存在を否定はしません

でした。

以上のように、これまでの裁判例においても、容易にはジョブ型雇用の成立は認められない傾向が強かったため、今後の下級審は本件判決を踏まえて、より一層その認定に慎重となることが予想されます。

それゆえ、本件判決により企業側に緩やかに配転命令権を認めている雇用実務に変更が生じることはない、と筆者は考えます。

ジョブ型雇用でも解雇は簡単ではない

もともと、ジョブ型雇用が存在しており、かつ、労働者が配置転換に応じない場合、会社側が労働者を解雇することには非常に高いハードルが生じます。

すなわち、この場合の解雇は、職務の廃止という会社側の経営上の事情に基づくため、その有効性は整理解雇の4要素(人員削減の

必要性・解雇回避努力・人員選定の合理性・解雇手続きの相当性)に準じて審査されることになるでしょう。

具体的には、部署廃止など、ジョブ型雇用であっても配置転換を打診しなければならぬだけの高度の経営上の必要性や、それまでのキャリアや待遇に見合った新部署・職務の提案といった解雇回避の努力が求められることになりそうです(前掲「裁判例3」)。

それでもなお、労働者が配置転換に応じない場合、会社側としては退職勧奨を行ない(その場合には退職金の上積み支給の提案など)も必要になるかもしれません)、それも拒否された場合にはやむを得ず解雇する、という手順を踏む必要があると思われます。

このように、ジョブ型雇用の労働者に対しては、配置転換の手段が本人の合意を前提とするものに限られます。そのうえ、やむを得ず解雇にいたる場合にも、合意取得に向けた誠実な提案と協議がなされなければ、違法・無効とされる可能性があります。

近年、経済界ではジョブ型雇用の積極的導入が提唱されています。そのメリットのひとつとして

「解雇が容易になる」とされることがあります。

その根拠については、ジョブ型雇用は職務(ジョブ)の内容を限定する労働契約であるため、その職務がなくなったり、職務に必要な能力が不足していたりする場合、解雇が自然な帰結だ、という考え方があるのでしょう。

しかしながら、ジョブ型雇用であつても、それだけで解雇が簡単になるわけではありません。そもそも、ジョブ型雇用という言葉には法的な定義があるわけではなく、あくまで職務(ジョブ)の種類や内容を特定した労働契約を意味するに過ぎません。

その内容も、単一の職種を限定する場合もあれば、職務内容と待遇が連動する職務給制度を指す場合もあるなど多義的な内容を含んでいます。そこで何よりも重要なことは、どのようなジョブ型雇用であつても、労働契約法16条に定められた「解雇権濫用法理」が適用されることに変わりはない、ということなのです。

しかも、前述したとおり、大多数の会社(特に中小企業)では労働契約書や労働条件通知書において職務や配置転換の範囲を制限す

ることは少ない状況です。

また多くの場合、就業規則においては、会社側に緩やかに配転命令権を留保していることから、裁判所は多くの場合でジョブ型雇用の成立を否定します。

そのため、裁判所は、まず会社側に対して、解雇に先立つ配置転換の努力を求めていることになるでしょう。

会社側としては、ジョブ型雇用を採用していると考えられる場合でも、まずは自社に配転命令権が存在する可能性を踏まえて、配置転換の方法(一方的に命令するか、それとも労働者からの合意を取得するか)について検討する必要があります。

また、仮にジョブ型雇用が認定され、かつ、労働者が期待された専門性や能力を発揮しなかった場合でも、労働契約法16条が適用される以上、

●労働者の能力不足について企業側の指導や管理が不足している

●労働者に必要な予算や業務上の裁量権が与えられていない

●合意による職種変更・配置転換の努力が不足している

などと判断される場合には、その解雇は無効とされる可能性があります。

このように、ジョブ型雇用を導入しても労働者の解雇が簡単になるわけではなく、むしろ配置転換の要否やその実施方法についてより専門的な判断が必要となることで、かえって解雇の判断が困難になる可能性もあります。

したがって、解雇が簡単になることを第一の理由としてジョブ型雇用を導入することは、まったくお勧めできません。

ジョブ型雇用は、社内に不足する専門性や技術的知見を外部から補う目的で行なうべきもので、大きなメリットがあることは間違いありません。

また、労働者側としても、自身の専門性や技術力を評価されることは大きなやりがいにつながり、その結果として会社側の大きな利益に貢献する可能性を高めることになります。

本稿がジョブ型雇用の課題を考える一助となるとともに、労使双方の生産性向上に寄与できることを期待いたします。