



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

日本の労働裁判のコアルールも変化か？ ～メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用

近年の「働き方改革」は、メンバーシップ型（労働者を多様な業務に就かせて長期的に育成する）雇用から、ジョブ型（職務内容や役割が明確に定義された）雇用へのシフトを促進する一因となっており、労働市場の変革を推進しています。

我が国の労働裁判でも、従来は、メンバーシップ型を前提として判断がなされてきましたが、今後は変わる可能性が大きいです。今年4月に出された下記最高裁判決はそのような変化を示す、一つのメルクマールといえます。

滋賀県社会福祉協議会事件(最判 R6.4.26) ～ついに出了！最高裁の常識的判断

● 事案の概要

滋賀県社会福祉協議会で働いていた原告の男性は、福祉用具を扱う技術職として採用されて18年間勤務した後、**合意なく総務課の施設担当係に配転**されました。この配転が「職種限定合意」に反して違法だとして、使用者に賠償などを求めて提訴しました。

本事案では、職種限定の書面による合意はなかったものの、経歴や採用経緯（溶接ができること等を見込まれて勧誘を受け、機械技術者の募集に応じた）、勤務の状況（福祉用具に関する技術者として18年間勤務）等から、**黙示による職種限定合意**があったとされています。

● 裁判所の判断

本件は、職種限定の合意があった場合における配置転換命令の違法性が争点となるところ、**二審は、配転は解雇を回避する目的で行われたもので、違法無効とまではいえない**としていました。

ところが、**最高裁は**、二審判決を破棄し、職種限定契約下では、使用者に労働者の個別同意を得ず契約の範囲を超えた職種に配転を命じる権限がないと指摘し、「**(職種限定) 合意に反した配転は本人の同意がない限り違法**」との判断を示しました。

本判決の示唆～解雇規制と配転命令は表裏一体と心得よ

「職種限定の合意がある場合、配転命令はできない」という考え方は、言われてみれば当たり前のことです。

しかし、**従前の裁判例では、職種限定の合意があっても、できるだけ使用者の配転命令を有効にしようとしてきました**。なぜなら、裁判所は、できる限りメンバーシップ型に引き付けて解釈することで、**労働者が容易に解雇されないようにしたかった**からです。

メンバーシップ型雇用は、いわば「一度雇ったのなら、最後まで社員の面倒みなさい。その代わりに、配転や異動等は大体会社の好きにしていいいから。」としたもので、労働者の「解雇は極めて困難」だが、その代わりに使用者の「配転・移動等の裁量大」ということがセットになっていました。

メンバー
シップ型

解雇は極めて
困難

配転・異動
等の裁量大

ジョブ型

解雇は比較的
容易

配転・異動
等の裁量小

つまり、我が国において、厳しい解雇規制である解雇権濫用法理（労働契約法 16 条）と、労働者の同意なく配転や異動を命じることができる使用者の広汎な人事権（東亜ペイント事件（最判 S61.7.14））は、表裏一体の関係にあり、鉄の掟ともいえるものでした。

従来の裁判例は、この鉄の掟に基づき、たとえ職種限定の合意があったとしても、使用者側としてやむを得ない高度の必要性があれば、同意がなくても他職種に配転できることを認めていました。**厳しい解雇規制を維持するために、ジョブ型雇用の原則を捻じ曲げて、メンバーシップ型に寄せてまで、使用者の配転の自由を認めてきたわけ**です（東京地裁 H19.3.26 等）。

このように従来の裁判例は捻れがあったのですが、今回の最高裁判決によって、職種限定の合意があった場合には配転命令権が否定されるという原則が、理論的にすっきり整理されました。つまり、**ジョブ型雇用の原則である、労働者の「解雇は比較的容易」である一方、使用者の「配転・異動等の裁量小」であるという常識的な判断を、最高裁が真正面から認めた**と考えられるわけです。

実務への影響としては、最高裁が、メンバーシップ型とジョブ型雇用の原則の違いを明確に認めたことで、今後はますます両者の相違点が法的に認められやすくなるでしょう。

もちろん、ジョブ型雇用であればいつでも解雇できるというわけではありません。限定された職務の廃止等があった場合にも、直ちに整理解雇が有効となるわけではなく、配置

転換等の解雇回避努力は求められます。また、限定された職務を遂行する能力が不足している場合も、それをもって解雇が直ちに認められるわけではなく、改善の機会の提供や、可能な範囲で教育訓練等が求められます。ただし、やはり**メンバーシップ型雇用と比較すれば、ジョブ型雇用における解雇回避努力義務のハードルは低くなる**でしょう。

なお、高度な専門性を伴う職務限定等の場合、退職金の上乗せや再就職支援でも解雇回避努力を行ったと認められる余地も出てくるといえます。

また、使用者側として、特に気を付けるべきことは、**労働契約の内容がメンバーシップ型なのかジョブ型なのか不明確な場合は、裁判所は労働者に有利に契約解釈をする**というところです。

本件でも明確な雇用契約書は作られていなかったわけですが、そのような状況で会社がメンバーシップ型雇用の考え方に基づき配転命令を行使したところ、労働者から自分はジョブ型雇用なのだから、同意なき配転はできないと訴えられたわけです。明確な書面等がないケースでは、仮に、会社がジョブ型雇用だからと解雇しようとしたら、労働者側はメンバーシップ型雇用だとして解雇無効を訴えてくることもあるでしょう。

職務限定の有無や、限定の内容が曖昧なために、メンバーシップ型雇用なのか、ジョブ型雇用なのか、後でトラブルになることも多いので、契約書や就業規則等で労働条件を明確にすることの重要性はさらに高まります。

～当事務所よりひと言～

図の通り、メンバーシップ型、ジョブ型ともに一長一短で、どちらかが良くてどちらかが悪いというものではありません。

相互のメリット・デメリットを労使がよく理解して、明確な労働条件で契約を結ぶ必要があります。