

2024年10月31日

ジョブ型人事の法的留意点（上）

—配転命令権の制約—

弁護士法人ほくと総合法律事務所
人事労務プラクティスチーム
弁護士 金子 恭介

第1 ジョブ型人事

1 ジョブ型人事指針

2024年8月28日、内閣官房・経済産業省・厚生労働省は、「ジョブ型人事指針」を公表した。同年6月21日に閣議決定した「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」にジョブ型人事の導入を進めることが明記されたことを受けて、「三位一体労働市場改革分科会」において有識者が議論した結果を取りまとめたものである。

ジョブ型人事指針においては、閣議決定と同様に、「日本企業の競争力維持のため、ジョブ型人事の導入を進める。」旨が冒頭で明言された上で、既にジョブ型人事を導入している20社の人事制度が具体的に紹介されている。マスコミでも大きく報道されているように、社会的な関心事であって重要政策の1つである。

しかし、ジョブ型人事指針には、ジョブ型人事とはいかなる人事制度を指すのか（これまでは、メンバーシップ型雇用と対比する形で、ジョブ型雇用と呼ばれることが多かった。）、ジョブ型人事を導入するためには何をしなければならないかは記載されておらず、ジョブ型人事「指針」というよりは、ジョブ型人事「事例集」というべきものである。さらに、実務上は、ジョブ型人事を導入した場合に、現行労働法制においてどのように位置づけられるのか、裁判所はどのように判断することが予想されるのか、企業の労務管理への影響を考慮する必要があるが、ジョブ型人事指針にはこれらに関する記載はない。

本稿においては、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用について整理した上で、ジョブ型人事とは何かを確認し、ジョブ型人事を導入した場合における配転命令権への影響、ジョブ型人事導入に必要な法的手続等を紹介する。

2 メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用

メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用は、いずれも法律上の概念ではない。いわゆる日本型雇用システムの特徴を有する雇用をメンバーシップ型雇用と呼び、これと異なる特徴を有する諸外国の雇用をジョブ型雇用と呼んでいる。ジョブ型雇用とは多義的に用いられていることから、まずはメンバーシップ型雇用の特徴を確認した上で、ジョ

ブ型雇用は、メンバーシップ型雇用とどの点が変わるのかという視点で捉えることが適切である。

メンバーシップ型雇用とは、定期的に、未経験者を、人事部が主導して、職務を限定せずに採用し、配置転換により様々な職務を担当しながら、職務とは紐づかない年功型の基準によって賃金が決定し、定年までの雇用が保障される特徴を有する雇用形態をいう。あくまで特徴であって要件ではないから、一部の特徴を持たないとしてもメンバーシップ型雇用に該当しないというわけではないが、それぞれの特徴は相互に関連している。

メンバーシップ型雇用の核心は、①職務を限定しない契約を締結し、使用者が労働者の職務の変更を命じる広い裁量を持つこと（配転命令権）と、②労働者が提供する職務と労働者に対して支払う賃金を切り離して、年功型の基準に基づいて賃金を支給することにある（年功型賃金制度）。

メンバーシップ型雇用と対比すると、本来的なジョブ型雇用とは、欠員等が生じた際に、経験者を、配属部門が主導して、職務を特定して採用し、職務によって賃金を決定し、同意なしに配置転換されることはなく、職務がなくなった場合は解雇となる特徴を有する雇用形態をいう。メンバーシップ型雇用の核心である①配転命令権及び②年功型賃金制度と比較すると、①職務を限定した労働契約を締結しているために、労働契約上、使用者が労働者に対して職務の変更を命じることはできず（職務限定合意）、②労働者が提供する職務の内容に応じた賃金を支給する賃金制度を採用しており、職務と賃金が紐づいている（職務給制度）。

もっとも、日本におけるジョブ型雇用の導入とは、①配転命令権を制約すること、すなわち職務限定合意をするという意味で用いられている場合と、②職務と賃金を紐づけること、すなわち職務給制度を導入するという意味で使われている場合がある。

ジョブ型人事指針に掲載された導入事例は、基本的に、職務給制度の内容や運用について取り上げられており、職務限定合意をすることを必須としている例は見られなかった。したがって、ジョブ型人事とは、職務給制度の導入という意味で理解することが正確である。

3 ジョブ型正社員とジョブ型人事

過去、政府は、「ジョブ型正社員」という用語を用いたことがある。2013年12月5日付「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」（規制改革会議）においては、ジョブ型正社員＝職務、勤務地、労働時間のいずれかが限定されている正社員と定義された。その後、ジョブ型正社員は、多様な正社員という呼び方に代わり、2014年7月30日付「多様な正社員に係る雇用管理上の留意事項等について」（平成26年7月30日基発0730第1号）が示された。

ジョブ型正社員ないし多様な正社員とは、いわゆるメンバーシップ型雇用における正社員と非正規社員の働き方の格差是正を目指して、職務・勤務地・労働時間を限定す

ることによって、非正規社員の労働条件を向上させることを目的としたものである。

このように、ジョブ型正社員とは、非正規社員について職務・勤務地・労働時間を限定する合意を締結することを目的としているのに対して、ジョブ型人事とは、正社員について職務給制度の導入を目指すものであって、両者は対象、目的及び内容において異なることに留意が必要である。

第2 ジョブ型人事導入による配置転換への影響

1 配置転換の自由

(1) メンバーシップ型雇用における配置転換

メンバーシップ型雇用における配置転換は、原則として使用者の自由である。退職誘導や組合潰しなどの不当な動機目的がある場合、病気・介護・育児について通常甘受すべき程度を著しく超える不利益が生じる場合等の例外的な場合に限り、配置転換命令は権利濫用として無効となる。

なぜ原則として使用者は自由に配置転換を命じることができるのか。労使間において、使用者が配転命令権を持つ合意をしているからである。かかる合意は、就業規則の「業務上の必要により配置転換を命じることができる」という趣旨の規定によって明示されており、これを事前の包括的な同意と表現することもある。

それでは、なぜ使用者が配転命令権を持つ旨の合意をしているのか。労使の利害が一致しているからである。使用者には、成長事業に労働者を配置するなど、様々な理由により、労働者を自由に配置したいというニーズがある。しかし、労働者からすると、自らが希望する職務によってキャリアを形成し、賃金を得たいであろう。そこで、使用者が解雇回避義務を負うことによる定年までの雇用保障と、職務が変更しても賃金が維持されるという利益を得ることによって、使用者が配転命令権を持つことがバランスしているのである。そして職務が変わっても賃金を維持するために、職務と切り離れた年齢・勤続年数・職務遂行能力等によって賃金が決定されることになる。

(2) ジョブ型人事における配置転換

本来的なジョブ型雇用を導入した場合、職務限定の合意をすることになるから、労働者に対して、配置転換を命じることができなくなる。当然の帰結である。

他方で、ジョブ型人事を導入した場合、すなわち職務限定の合意をせずに、職務給制度だけを導入した場合、メンバーシップ型雇用における配置転換と比較して、配置転換に制約を受けることはあまり認識されていないように思われる。ジョブ型人事を導入すれば、職務の内容によって賃金が決まるから職務と賃金が紐づけられる、そして職務が変われば賃金も変わるという見解が散見される。かかる見解の前者は正しいが、後者はメンバーシップ型雇用における配置転換の自由を前提としているものと思われるため、不正確である。職務と賃金が紐づく賃金制度を設計したとしても、そもそも職務を変更する配置転換の自由が狭まることになる。労働者は、賃金が維持

されるからこそ職務の変更を全面的に受け入れてきたのであって、最も重要な労働条件である賃金が維持されないのであれば話が変わってくる。日本企業において、配置転換の自由は当たり前のものとして存在しているが、それゆえ、職務を基準に賃金を定めたとしても、依然として配置転換は自由に行うことができるような錯覚をしてしまう。しかし、配置転換の自由は日本特有の制度であって、諸外国では労働者の同意なしに職務を一方的に変更することは契約違反になる。しかも日本においても、配転命令権は、賃金の維持を前提としていて、賃金が変わるのであれば、メンバーシップ型雇用と同じように配置転換をすることはできない。

それでは賃金の変更を伴う配置転換が全て禁止されるかという点、そうではない。メンバーシップ型雇用における配置転換の自由が労使合意を根拠としていることと同様に、労使合意の問題である。労使が賃金の変更を伴う配置転換を合意していれば有効である。具体的には、就業規則の定め、経歴・キャリア、職務変更による不利益の大きさなどの事情を考慮して、労使合意において予定されている範囲の配置転換及び賃金の変更であれば、使用者はこれを命じることができるし、他方で予定されていないものは命じることができないと考えられる。

裁判所は、労使合意の解釈として、どのような人事制度を設計しているかを解釈して、配置転換の有効性又は等級引下げの有効性を判断している。

以下においては、職務給制度における配置転換の有効性又は等級引下げの有効性が争われた裁判例を紹介する。なお、管理職を中心に近年広まっている役割給制度も、役割と賃金が連動する以上、職務給と同じ問題が生じる。職務給制度に関する裁判例はまだ数が多くはないため、役割給に関する裁判例も併せて紹介する。

2 無効と判断された裁判例

(1) 就業規則に各職務の職務給の額等が記載されていない場合

ア 配置転換の要件として、就業規則等において配置転換を命じることができ、それによって職務給が変動する旨の根拠が定められていることが必要である。最も重要な労働条件である賃金の変更と連動するのであるから、就業規則上に明確な根拠が必要である。

就業規則等に根拠が定められていない場合、そもそも配置転換が無効になるか、配置転換は有効だとしても職務等級の引下げによる賃金減額が無効となる。契約上の根拠がないことを理由とするものであるから、賃金減額の多寡を問題にするものではない。僅かな減額幅であっても無効になる。

イ 東京アメリカンクラブ事件（東京地判平成 11 年 11 月 26 日労判 778 号 40 頁）は、業務廃止に伴い電話交換手から洗い場勤務に配置転換し、職務の変更に伴い月給 34 万円から 29 万円に減額した事案である。就業規則上、職種と等級が関連づけられていないことから、就業規則に根拠がないとして、減額は無効と判断されている。

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 年 12 月 27 日労判 1042 号 15 頁）は、育休からの復帰時に担当職務を変更すると共に、管理職から一般職に役割等級を引き下げたことによって役割給が 550 万円から 500 万円に減額された事案である。役割等級の変更と役割給が連動することが就業規則に定められておらず、説明もされていないことから、就業規則上の根拠なく一方的に賃金を引き下げることはできないとして、減額が無効と判断されている。

CFJ 合同会社事件（大阪地判平成 25 年 2 月 1 日労判 1080 号 87 頁）は、顧客対応等に問題があったとして主任から一般職に降格し、一般職に対応したジョブグレードが引き下げられた結果、基本給約 10 万円が減額された事案である。ジョブグレード制度が完成しておらず、社員に公開されていないことを理由として、ダウングレードに伴う基本給の減額は無効と判断されている。

Chubb 損害保険事件（東京地判平成 29 年 5 月 31 日労判 1166 号 42 頁）は、数理部から内部監査部へ異動し、等級が 7S から 6S に引下げとなり、職務給が 2 万 5000 円減額され、その後慣れない仕事に配置されたストレスで休職となり、復職時には等級 6S から 5 に降格となり、職務給が 1 万 5000 円減額された事案である。従業員向け説明資料は就業規則に該当しないため、就業規則に職務給に関する定めがなく等級の引下げ及びこれに伴う賃金の減額をすることはできないとして、等級の引下げと職務給の減額はいずれも無効と判断されている。

(2) 職務変更に関連する賃金減額の程度が著しく大きい場合

ア 職務給制度は、職務と賃金が紐づいていることから、職務を変更した場合、職務給の額が変動する。しかし、職務給の額が大きく減額される場合は、配転命令ないし賃金減額が無効となることがある。

イ 日本ガイダント事件（仙台地決平成 14 年 11 月 14 日労判 842 号 56 頁）は、営業成績が悪いという理由で、営業職係長を営業事務職に配置転換し、月給が 61 万円から 31 万円に半減した事案である。大幅な減給になる場合は、配転についての使用者の裁量は重視できず、合理的な理由が必要となるとして、営業成績が悪いことの原因が全て本人にあるとは認められないことを理由に、配転命令が無効と判断されている。

(3) 労働者のキャリアに配慮していない場合

ア 配転命令は、就業規則等の根拠があり、業務上の必要性が認められる場合であっても、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は、権利濫用として無効になる（東亜ペイント事件・最判昭和 61 年 7 月 14 日労判 477 号 6 頁）。

通常甘受すべき程度を著しく超える不利益に該当する可能性がある不利益とは、これまで、転勤について本人の病気、親族の介護等に限られ、配置転換についてはかかる不利益には該当しないとされてきた。すなわち、労働者のキャリアに対する

利益は、配転命令においては基本的に考慮されなかった。メンバーシップ型雇用においては、配置転換の可能性を受け入れる代わりに、定年までの雇用保障の利益を得ており、労使合意において予定されているからである。言い換えれば、定年までの雇用保障の利益を得ながら、キャリアを理由に配置転換を拒否できるとしたら、利益の二重取りになってしまうため公正ではない。

しかし、ジョブ型人事、すなわち職務給制度を導入した事案について、労働者のキャリアに対する配慮がされていないとして、配置転換が無効になる裁判例が出てきている。

イ エルメスジャポン事件（東京地判平成 22 年 2 月 8 日労判 1003 号 84 頁）は、情報システム部チーフとして採用した IT 技術者を、上司とトラブルになる等の理由により、データ入力以外に PC を使うことがない商品管理業務に配置転換したため、IT 技術者に支給されていた裁量労働手当 2 万 8200 円が不支給となった事案である。職務限定合意は認められず、経済的な不利益の程度は大きいとはいえないが、IT 技術者として中途採用し、過去 8 年間 IT プロジェクトに関与してきたことから、IT 専門職としてのキャリアを形成する期待に配慮する必要があるという理由で配置転換が無効と判断されている。

安藤運輸事件（名古屋高判令和 3 年 1 月 20 日労判 1240 号 5 頁）は、十数年の運行管理業務の経験を持つ労働者が、運行管理者の求人に応募して入社し、その後も運行管理業務に従事していたところ、約 1 年半後に倉庫業務への配置転換となり、休日手当 1 万 2000 円が不支給となった事案である。職種限定合意は認められず、経済的にも有意な不利益が生じたとはいえないが、採用経緯からして運行管理業務を担当することへの期待に対する配慮が必要であるとして、他に運行管理業務の経験が倉庫業務に生かすこともできないこと等から、配転命令は無効と判断されている。

インテリム事件（東京地判令和 3 年 11 月 9 日労判 1291 号 18 頁）は、営業一筋のキャリアを持つ労働者を監査室に異動させたところ、その必要性があったとは考え難く、トラブルを発生させた等を裏付ける証拠も認められないことから、配転命令は違法として、慰謝料 100 万円の支払いが命じられている。

3 有効と判断された裁判例

- (1) ジョブ型人事、すなわち職務給制度を導入していても、労使間で、賃金の変更を伴う配置転換を合意していれば有効である。具体的には、就業規則の定め、経歴・キャリア、職務変更による不利益の大きさなどの事情を考慮して、労使合意において予定されている範囲の配置転換及び賃金の変更であれば、使用者はこれを命じることができるし、他方で、労使合意で予定されていないものは命じることができないと考えられる。労使合意において予定されている範囲であれば、賃金の変更を伴う配置転換も正当化される。

(2) L産業事件（東京地判平成27年10月30日労判1132号20頁）は、治験薬安全性管理チームのリーダー（管理職）が、新薬発売によりチームが解散となった際にリーダーから外れて、一般職に配置転換され、月給約14万円、賞与約100万円が減額となり、残業代や新しく支給される手当等を差し引きすると年間約60万円（5%）の減額になった事案である。就業規則の等級の記載は抽象的なものにとどまっており、等級と賃金が一義的に対応しているものではないが、管理職の地位を失えば一般職の給与が支払われることは就業規則上も予定されており、一時的なプロジェクトであって終了後は元の職務に戻ることが当然に予定されていたとして、配置転換及び職務給の変更はいずれも有効と判断されている。

あんしん財団事件（東京高判平成31年3月14日労判1205号28頁）は、ローテーション人事により、支局の規模に等級を連動させていたところ、大規模支局長から小規模支局長への配置転換となり、月給が約15万円の減額となった事案である。癒着防止、公平性の確保等から支局長をローテーションする必要性が高く、当然に予定されていた異動であること、減給の不利益は小さくないが2年間の調整給により補填されていること等から、配転及び減給いずれも有効と判断されている。

ELCジャパン事件（東京地判令和2年12月18日労判1249号71頁）は、職務等級制度のもと、製品企画開発部マネージャー（M2）の地位から、同部門の廃止に伴い、ETCBチームのアシスタント（M1）に降格した事案である。部門廃止に伴う異動であって業務上の必要性があること、経験を活かすことができる役職に異動していること、緩和措置等により給与総額が変わっていないこと、賞与は非管理職の方が業績によっては増える可能性もあること等から、有効と判断されている。

4 本稿のまとめ

- 使用者は労働者に対して広範な配転命令権を持ち、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益が生じるなど、配転命令権が濫用にならない限り有効であるとされている。しかし、かかる枠組みは、定年までの雇用保障と職務と切り離された年功型賃金制度を特徴とするメンバーシップ型雇用を前提としている。
- メンバーシップ型雇用からジョブ型人事に移行した場合、すなわち職務給制度を導入した場合、職務と賃金が連動することになるから、使用者の配転命令権は一定の制約を受けることになる。
- ジョブ型人事における配転命令権も労使合意の問題であるから、就業規則等において職務と賃金が連動する旨を明確に定めることが必要である。従業員向けの人事制度説明資料は、就業規則ではないため、配転命令ないし職務給変動の契約上の根拠にならない可能性がある。
- メンバーシップ型雇用においては、配転命令の際に、労働者のキャリア権を考慮する必要はなかった。しかし、ジョブ型人事においては、労働者のキャリアに配慮する必要がある。また、職務と賃金が連動する以上、異動の理由が問われるこ

とになる。

- ジョブ型人事においては、配転命令権が一定の制約を受けるため、配転命令に広範な裁量があることを前提としてきた日本企業における労務管理から大きく変化することに留意が必要である。

今回は、ジョブ型人事を導入する際にいかなる手続をとる必要があるか、特に不利益変更の問題を中心に解説する予定である。

<著者略歴>

【金子 恭介（かねこ きょうすけ）】

弁護士法人ほくと総和法律事務所 パートナー

2003年 早稲田大学高等学院 卒業

2007年 早稲田大学法学部 卒業

2010年 慶應義塾大学大学院法務研究科 修了

2012年 アクシス法律事務所（京都弁護士会）

2022年 弁護士法人ほくと総和法律事務所（第一東京弁護士会）

主要取扱業務

人事労務（特にメンタル不調者・ハラスメント・人事制度変更・DD・PMI）

営業秘密侵害、競業避止義務違反

同族企業の支配権争い、事業承継・相続

企業コンプライアンス、内部通報対応、不正・不祥事調査

企業間紛争、訴訟

掲載日：2024年11月21日