

ジョブ型正社員について

9. Nov.2018 野川 忍

☆ 概要

- I ジョブ型正社員に関する主要な意見、議論につき労働法の観点からコメント
- II ジョブ型正社員のルール整備について
- III 若干の個人的な感想

I. ジョブ型正社員構想の意義

① 鶴光太郎教授の認識について(「人材覚醒経済」(2016年、日本経済新聞社)から)

- ・ 日本における「無限定正社員システム」の認識

↓

法的には、期間及び労働義務内容の定めなき労働契約

- ・ 「配属先の上司が大きな権限を握る分権型」→欧米
「人事部が権限を握る中央集権型」→日本

↓

いずれも人事制度として経営サイドの権限でそうなっているのではなく、労働契約の内容がそうであるということ

- ・ 48頁 「我々の頭の岩盤にドリルを向けなければならない」 → その通りだが、意識改革の具体的手法が重要
56頁以下 「ジョブ型正社員をデフォルトにする」 → 非正規化との関係
63頁 相互転換→ドイツなどでは、パートタイムからフルタイムへ、などはじめから正社員間の一部労働条件の改訂と戻しという認識であり、そもそも日本のような無限定正社員を土台としてその限定は、結局正規から非正規へ、ということの意味する。
また、人事部が人事政策や経営判断により決定すべきことという前提なので、経営側のメリットによって決められる。労働契約の合意による見直し、という認識にならない
- ・ キャリア権の発想がない。ジョブ型正社員に対し、当該ジョブについてキャリアをプロモートする契機が付与されていなければ労働者にはメリットが希薄であり、ダイナミックな業務配分が制約されるだけの企業側も同様。
これに対し勤務地限定は、労働者にはマイナス(転勤の負担)の解消にはなってもそれ自体に積極的な意義を見出しにくい。また、企業にとっては、さまざまな勤務地を経験させて当該企業の事業運営に習熟させるための配転戦略を制約する。

② その他から

☆ 森岡孝二「雇用身分社会」(岩波新書) 141 頁

低賃金の予想 限定正社員の狙い「正社員の多様化」「正社員の解雇の柔軟化」→ 現存するエリア正社員、時給正社員は、かなりの低賃金
(確かに日本郵便の2019年採用サイトでは、大卒のエリア限定が17万円で総合職の8割の初任給)

☆ 「変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題」(2015年、商事法務)

荻野勝彦 → 「企業実務の立場からみれば、限定正社員は当然ながら無限定正社員に比べれば制約の付く労働者なので、処遇はその分抑制されたものとなろう」「スローキャリアだが拘束度の低い労働条件パッケージ」「有識者懇談会報告書が、・・・キャリアについても処遇についても極力無限定正社員との差を小さくすることを求めていることは、普及の妨げにこそなれ助けにはならない」



業務命令権、指揮命令権のフリーハンドの度合いが処遇とキャリアの関数になっている実態をどう克服するか。

☆ みずほ情報総研サイト

(「職務限定正社員の行く末について考える」2015年)

職務限定正社員は勤務地限定正社員より困難。無限定正社員も職務区分しておらず、職務別採用していてもそれと異なる職務をさせていることが多い。

→ 契約により限定されている、ということの意味を浸透させ得るかが問題

☆ JILPT 日本労働研究雑誌 636号(2013年) 高橋論文

57 頁 販売正社員の事実 → キャリア形成困難 → キャリアアップのためには社内連携業務も必要だが、そうすると残業時間が長くなる。



キャリア形成を担保しつつ契約の基本的部分を限定することは可能か

③ 労働法上の課題

- ・労働契約は「使用されて働くこと」と「賃金を支払うこと」との双務有償契約であり、使用者側には合意された範囲内で「指揮命令権」ないし「業務命令権」が生じる



業務内容について逐一合意が必要なわけではなく、またそのような対応は実質的にも不適切。ジョブの限定も、「SE」「営業」「販売」など限定されるのは業務であって、具体的な仕事の内容、方法、態様等については使用者が決定する。地域限定の場合は「勤務場所の範囲の限定」という趣旨となり、その範囲の中ではやはり業務命令として配置換えは可能

- ・使用者が、ジョブ型正社員として採用することは問題ない。書面化や契約内容の一定の規制についてルール化することも可能であるが、無限定正社員に対して低劣な労働条件、処遇とすることは排除できない
- ・無限定正社員をジョブ型正社員に移行させる場合は、まず就業規則等によっ

て制度として行うことは労働条件の不利益変更となるので労契法 10 条の適用を受けることに留意が必要。第二に、個別合意については山梨県民信用組合事件最判の規範が適用されることにも目配りが必要。

- ・無限定型とジョブ型の移動は労働条件なので、労働組合からの団交要求には応えなければならない。
- ・無限定型とジョブ型との間の賃金格差については、非正規労働者の場合と異なり実定法上は均衡処遇規定がない。

II. ジョブ型正社員のルール整備について

(1) これまでの規制改革会議における議論等

① 就業規則等でジョブ型の明示・実効性を高める方策

就業規則はあくまで労働契約の補完であり、日本ではそれが中心となっている実態があるが、訴訟になれば労働契約上の合意がさぐられる。

ジョブ型正社員への転換は就業規則でやれば労契法 10 条に抵触する可能性人事権を就業規則で制約するとの認識を生む可能性
具体的ジョブの内容ごとに就業規則で明確なルールを定められるか。

② 処遇格差の合理的説明の可能性

ジョブ型正社員は、一般職がそうである金融、保険等、そして専門職が多い医療、福祉、教育分野で定着。大学のように事業体自体が専門職のキャリア形成を前提としている特殊な業態でない限り、階層の相違として処遇格差が生まれる。

③ 相互転換のルール整備

パートとフルタイムの相互転換は、初めからレギュラーワーカーとして同じ労働者間の労働条件の転換であるから、欧米では制度化しやすい。日本では、一度非正規化した従業員を正規に戻す、という認識になる。

育児のために職種限定になるという場合、広島中央生活協同組合事件最判の問題となる。人事としては、一部非正規化する、という発想になり、正規に戻すのは困難な場合がある、との発想になる。

④ 契約解除のルール整備

地域限定の労働契約であることが明確であれば、当該地域での雇用維持ができなければ解雇は有効。職種限定も同様。この場合、転職市場が活性化していないと労働者には大きなリスクとなる。キャリア権にもとづく職種採用や現地採用市場の形成が不可欠。

(2) 地域限定型の労働契約について

① 若者雇用促進法による地域限定方式の拡大の可能性

若者雇用促進法による地域限定はジョブ型正社員の普及への第一歩になる

ことは間違いない。中途採用にももちろん拡大することが想定される。しかし、現在無限定である社員を地域限定ないし職務限定に変えることは労働条件の不利益変更になりかねず、労契法10条のチェックを受けるため使用者は回避したいと願うであろう。

② 転勤命令に対する権利濫用判断の実情

正社員に対する転勤命令の権利濫用判断は、生活上の不利益の大きさと業務上の必要性を勘案し、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があるか否かを審査する。労働者の意向を聴いただけでは回避されえない。同意書について山梨県民信用組合事件最判の規範が適用される。

③ 地域限定型労働契約の普及に向けて(平成30年10月26日 規制改革推進会議 保育・雇用WGリクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター提出資料 9頁)

「地域指定」の意味につき、「契約として限定(合意によらない限り変更不可)」、「従業員の意向を尊重(変更権を使用者に留保したうえで本人の意向に十分配慮することを明示)」「〇〇年間は変更しない」などがあり得るので整理が必要。また、地域・仕事の変更にあたっては、それが労働契約内容の変更にあたる場合は合意によるか、合意に代替し得る法的根拠が必要となる。しかし、業務命令権・指揮命令権の範囲内であれば、使用者の決定による。書面による確認や使用者による説明義務などは、前者の場合であれば当然の措置として制度化も可能であるが、後者の場合はその使用者側のメリットが明確でないと制度化は困難。

III 私見

- ・ジョブ型は労働契約により労働条件が特定された雇用形態ということ、しかし日本では、無限定＝包括的合意が、一つの契約パターンに過ぎないのに「基本形」と認識されているので、ジョブ型はそこからの「逸脱」とみられる

↓

無限定正社員こそが「正規」であり、それが企業の基幹的地位に在る、との認識があるかぎり、ジョブ型であろうと限定であろうと修辭句がついた正社員は「非正規」の垂流に過ぎない。

- ・キャリア形成の展望がないと「正社員」の魅力がなくなる

- ・ジョブ型正社員制度が適正に展開するための前提条件として、職務内容が労働契約自体によって明確化されること、横断的な労働市場が熟成すること、交渉力が高まること、キャリア形成の支援があること、無限定正社員を頂点とする階層的人事構造がフラット化すること。