

テーマ：最判令和 6 年 4 月 26 日判決とジョブ型雇用

ジョブ型雇用とは？

- (1) 現在、我が国において主流となっている雇用形態は、「**日本型雇用**」などと呼ばれ、**終身雇用制、年功序列賃金**などを特徴としており、権利濫用法理により解雇権が厳しく制限されている。こういった雇用形態は、企業の一員となるという意味で「**メンバーシップ型雇用**」などと呼ばれている。しかし、近時、被用者においても、日本型雇用における年功に伴う管理職への昇進を忌避する傾向があると言われている。
- (2) これに対して、近時、特定の職種に限定して、かつ当該職種の成果に応じて給与を決定する雇用形態、すなわち、「**ジョブ・ディスクリプション**」と呼ばれる書面によって職務内容が決定される「**ジョブ型雇用**」と呼ばれる雇用形態が散見されるようになっていく。欧米における雇用形態は、むしろジョブ型雇用が主流であると言われている。

最判令和 6 年 4 月 26 日判決の概要

- ① ジョブ型雇用に関連して、令和 6 年 4 月 26 日に最高裁で注目すべき判決があった（滋賀県社会福祉協議会事件）。その事案は、「福祉用具センター」における特定の業務に限定されて雇用された被用者に対して、当該職務の提供場所を閉鎖することを理由に配置転換を命じた事件であり、最高裁は、業務限定合意がある場合には、使用者には配置転換権限はないと判示して、被用者による損害賠償請求を認めた。なお、原審は、職務限定合意を認定しつつ、配転命令そのものは有効であるとしている。
- ② これに対し、従来の日本型雇用の事案については、判例は、使用者に配置転換の指揮命令権があるとしつつ、一定の要件を満たさない場合には配転命令は権利濫用になる、との判断を示している（最判昭和 61 年 7 月 14 日、東亜ペイント事件）。
- ③ 本件においては、最高裁の結論に異議を唱える者は見受けられないが、ジョブ型雇用即ち職務限定合意がある場合には、本件の如き事案においては解雇が比較的容易に行えるという判断を前提としている、との意見もある（大内伸哉神戸大学院教授）。

実務上の留意点

ジョブ型雇用において、当該職種が存在しなくなった場合に被用者を解雇できるのか、については、現在のところ最高裁判所の判例はない。しかし、理論的には配転命令権がない以上、メンバーシップ雇用に比して普通解雇のハードルは相当低いはずであり、場合によっては、整理解雇の要件を満たす必要があるとの見解もありうる。今後、益々労働力の流動化が進行する中で、ジョブ型雇用は増加していくことは確実であり、ジョブ型雇用の法的効力についての最高裁の判断に注視する必要がある。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.123 は、「自転車運転に対する青キップ制度」(25C47)の予定(2025/7 発行予定)としております。

以上