

◇ 「ジョブ型雇用」について

■ 「ジョブ型雇用」とは何か

「ジョブ型雇用」とは、各企業が会社における各職務の内容を職務記述書に明記し、その内容に基づいて必要な人材を採用・契約する制度。「ジョブ型雇用」は欧米では一般的な雇用制度であり、採用あたって、企業側が求める「職務」を満たす技術・知識を労働者側が持っている必要が前提とされる。企業において必要な職務は決まっている。したがって、採用が発生するのは、職務に対して何らかの空きが発生した場合や新規事業等で新たな職務が発生したケースが一般的である。労働者へ支給する賃金についても職務記述書に記載されている内容に基づき実施される。人事評価（人事考課）は上級の職務以外では実施せず、昇格や昇級についても上位の職務に空きや公募が発生し、それに対して応募し、合格しなければ発生しない。つまり、「ジョブ型雇用」導入のためには、①職務記述書を明記すること ②職務記述書の内容に応じて採用/雇用契約を実施し、その内容にしたがって業務を遂行することであり、職務記述書が先に存在していなければ、「ジョブ型雇用」は実施できないということになる。

これに対して、日本企業の雇用制度は、「メンバーシップ型雇用」と呼ばれている。採用は新卒者の一括採用を基本として、採用の段階では明確な職務を提示することなく、採用後の研修とジョブローテーションの中で、経験や技術を身に着けていくという制度。メンバーシップ型雇用には「終身雇用」「年功序列」「企業別組合」の3つの特徴がある。

両制度の違いを比較すると、概ね下記の表のようになるとされる。

	ジョブ型雇用	メンバーシップ型雇用
概念	「仕事に人をつける」	「人に仕事をつける」
職務	職務記述書に記載された内容を行うため、それ以外の仕事に就くことは基本的でない	明確に決まっておらず、ジョブローテーションで未経験エリアに配属されることも普通
教育	・採用段階で求められるスキルを身に着けておく必要がある ・企業が明確にコストをかけて教育を行い、スキルを定着させる	基本的には、採用後の集合研修やOJT、ジョブローテーションで徐々にスキルアップ
報酬	職務記述書に記載された内容（その内容に対する成果）で支払いをする	勤続年数と等級、役割で徐々に報酬が上がっていく
流動性	ミスマッチであれば解雇・転職が一般的	終身雇用が一般的で、解雇や転職を想定しておらず、流動性が低い

■ 「職務記述書」とは

「職務記述書」とは、企業内の職種や職位ごとに、担当する職務内容や責任の範囲、難易度、必要なスキルなどを明記した書類のこと

「職務記述書」に記述すべき内容は、以下のようなものである。

- ①職務等級／職種／職務名／会社概要
- ②職務概要／具体的な職務内容／職務内容の比重
- ③期待される目標／ミッション
- ④組織との関わり方
- ⑤責任・権限の範囲に関する補足／直属の上司／部下の人数
- ⑥雇用形態／勤務地／勤務時間／時間外手当支給の有無
- ⑦必要とされる知識・スキル／資格／必要とされる学歴／待遇・福利厚生

■ 「ジョブ型雇用」の背景は何か

要因の一つとして考えられるのが経団連による「採用選考に関する指針」廃止の影響。2018年10月、経団連の中西会長が「2021年春以降に入社する学生を対象とする採用選考に関する指針を策定しないこと」を正式決定した。その後、経団連と大学の代表による「採用と大学教育の未来に関する产学協議会」を結成。学生個人の意志に応じた、複線的で多様な採用形態に移行すべきであるとして、「ジョブ型雇用を取り入れていくべきだ」といった内容が提案された。2つ目は、厚生労働省を中心に進められている「多様な正社員」の普及・拡大のための動きによるものである。2013年に閣議決定された「日本再興戦略」を踏まえて提案された「多様な正社員」は、労働者のワークライフバランスと、企業による安定的な人材の確保を可能にする働き方を実現するものとして推進されてきた。「多様な正社員」とは、いわゆる「正社員」と比べて職務や勤務地、勤務時間が限定されている正社員であり、「勤務地限定正社員」「職務限定正社員（ジョブ型正社員）」「勤務時間限定正社員」がある。最近は、日立製作所、富士通、KDDIなど大手企業が「ジョブ型雇用」を導入するという方向を打ち出している。日立製作所は一部の社員に導入されていたジョブ型を、全従業員15万人以上を対象に導入することを発表。富士通も2021年3月からジョブ型を導入。加えて、「新型コロナウイルス感染症」の影響で、この傾向は今後さらに加速するとみられている。

一般的には次のように言われている。

- ① 新型コロナウイルスによるテレワークの普及 ② 国際競争力をあげるため ③専門職をはじめとした人手不足の進行 ④ ダイバーシティ（多様性）の浸透
- ポイント → テレワークが浸透し、「仕事の成果」で判断せざるを得ない状況になっている。
- ポイント → 新型コロナウイルスによる各社の業績のダメージが大きい。終身雇用を維持できなくなり、生産性を少しでも高めたいと考える企業側が成果物で評価される「ジョブ型雇用」に傾き始めた。
- ポイント → 世界知的所有権機関（WIPO）によると、2018年の中国の特許出願数は、前年比12%増の154万件。世界全体の50%近くを占め、8年連続で首位となっている。2018年の日本の出願数は31万件とアメリカに続く3位。すでに特許出願数ではアメリカや中国が先を行っている。
- ポイント → 従来までは一部の会社だけで求められた専門職だが、技術革新に伴い、すべての業界・会社でのニーズが高まっている。たとえば、ITエンジニアは、経済産業省の調べによると、2030年になると40～80万人ものIT人材が不足すると見込まれている。
- ポイント → 少子高齢化が止まらない日本において、労働力人口の確保が急務となっているが、その解決策の1つとして、多様な人材を積極的に活用する考え方「ダイバーシティ（多様性）」が浸透してきている。
- ポイント → 日本政府の規制改革推進会議（2017年）で、ジョブ型正社員は以下のように定義さ

れている。①専門スキルを活かして働きたい人 ②専門スキルを磨き続けたい人 ③転勤をしたくない人 ④子育てをしながら働きたい人

■ 「ジョブ型雇用」の問題点

「ジョブ型雇用」のいくつかの問題点が指摘されている。

①「ジョブ型雇用」は、「特定の業務に限定して採用する」ものなので、その仕事がなくなった際の労働者の扱い。

②「メンバーシップ型」と違い、会社都合での配置替えがしにくく(使用者側)。

③日本市場では欧米と比較して転職市場が活発ではなく、総じて「転職しにくい」環境がある。

以上のことから、ジョブ型雇用を実現できるのは「グループ会社が多数あり、専門分野の仕事が安定的に存在している大手企業」に限定されるのではないか、「メンバーシップ型」の方が企業側としては安定した人材配置を考えやすいこともあるって、なかなか中小企業では導入しにくい現状があるのではないか、という指摘もある。

■ 「ジョブ型雇用」の法的問題点

政府は、これまで、職務限定合意を含む限定正社員の意味でジョブ型という言葉を使ってきた。2013年12月の「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、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、2014年7月の「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)においては、限定正社員の解雇に関する検討がされている。2019年(令和元年)5月20日、規制改革推進会議において、「ジョブ型正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員等)の雇用ルールの明確化に関する意見」が取りまとめられた。具体的には、日本では労働条件が曖昧なまま働いている労働者がいると指摘し、ジョブ型正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員等)については、書面で労働条件の内容を確認することを義務付ける、勤務地変更の有無などを就業規則の記載事項に追加する、といった改革を行うよう提言している。

1、現在、「ジョブ型雇用」は「職務給導入」という意味でとらえられることが多い。これは、あくまでも現にある限定企業の現存する労働者を対象としての議論だからである。この場合、当然労使合意の締結が前提となる。「職務限定」社員移行への合意である。当然、賃金の問題が出てくる。職務と賃金の一体性、合理性である。賃金が変わる以上、配置転換は一定の制約を受ける。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と、必ずしもそうではない。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法的には、有効としている。具体的には、就業規則の定め、キャリア(職務上の地位)、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としている。要は、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解するのが妥当であろう。

2、労働基準法施行規則第5条により明示が定められている労働基準法施行規則第5条には、労働者に必ず明示しなければならない労働条件が定められている。

一、労働契約の期間に関する事項

- 一の二、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 二、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- 三、賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 四、退職に関する事項（解雇の事由を含む）。

この規定はすべてに適応されうる。すなわち、ジョブ型雇用を導入する際は、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」により、ジョブ型雇用であることや、職務の具体的な内容、限定される条件について明確にする必要がある。使用者は、職務記述書や雇用契約書などには、これらの条件を必ず明記する義務がある。就業規則にジョブ型雇用の規程を定めるジョブ型雇用を雇用形態の種類の一つとして導入する場合、就業規則に「ジョブ型雇用」についての具体的な契約類型について定めておく必要がある。雇用形態が複数に分かれており、それぞれの内容が大きく異なる場合は、雇用形態によって規則をつくり分けることも可能。

- 3、そもそも既存の労働者に対して、「職務限定社員」への移行を強制できるかという問題である。就業規則の変更、労働協約の締結という状態であっても、個別労働者の「不利益変更」という側面が強調されれば、それが雇用契約の核心である以上、強制はできないと考える。個別同意が前提となる。

■今後の展開は

今までの検証から「ジョブ型雇用」が日本に導入され、直ちに全体に定着するということは考えにくい。しかし企業側は、より効率性、利潤性を追求した雇用制度の導入を今後も打ち出してくることだけは確かである。労働組合の立場から検討すべきいくつかの課題について列記したい。

- 1、一つの企業において雇用契約が複数の形態の労働者が現存するということである。今でも大まかに正規雇用労働者と非正規雇用労働者があるが、更に労働者の雇用形態が細分化されるということである。これによって労働者の分断がますます促進されることになる。そうした中で、全労働者に共通した利害とは何かを掘り下げて考えていく必要がある。賃金、労働諸条件等、それぞれが納得しうるようなシステムをどう作り上げていくかである。
- 2、今までの正規雇用労働者を中心とした「企業別労働組合」の形態が崩れつつある。すべての雇用形態の労働者を結集しうる新たな集団的枠組みが必要となってくる。
- 3、「労働法」のなし崩し的形骸化が懸念される。「労働者保護」法としての性格を持つ労働法だが、明文化してあることと実体としてそれが貫徹されているかということは、全く別の問題である。特に「ジョブ型雇用」の場合、その職務がなくなれば雇用が解除（解雇）される可能性が非常に大きくなる。非正規雇用労働者の「雇止め」の問題と合わせ、何らかの法的規制とチェック体制が必要である。
- 4、要は、企業側、使用者側からによる労働者の効率の良い「働かせ方」ということである。競争と分断がその根底にあり、必然的に労働条件全体の低下をもたらす。労働者の実態に根差した要求とその獲得に向けた体制確立、運動の展開が求められている。

※ 次回も要望があれば、そのテーマで報告したいと思います。