

滋賀県社会福祉協議会事件（最高裁令和6年4月26日判決）

1. 問題の所在

令和6年4月に出された滋賀県社会福祉協議会事件の最高裁判決は、「労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のもとに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される」と判示した。

2. 職種限定合意の認定

(1) 反例の消極的な姿勢

控訴審では、なぜ職種限定合意があるにもかかわらず、配転命令を認めている。職務が廃止され、このままでは解雇される可能性があるという点が考慮されている。

過去の判例をみても、正社員の場合には、容易には職種限定合意が認められていない。

(2) 例外的な肯定例

事案によっては職種限定合意を認めざるを得ないようなケースもある。まさにこの本件がそのような事件だった。特に専門性が高い職種である大学教員や医師の場合には、こうした合意の存在が認定されやすい傾向にある。

3. 職種限定合意と配置転換

職種限定合意があると判断されると、職種の変更は労働者の同意がなければ認められなくなり、労働者の雇用の維持が難しくなると解雇が求められることになるのが理論的な結論になる。

職種限定合意が普通である外国では、こうした場合、「変更解約告知」が行われる。「変更解約告知」は、労働条件の変更の申込みと労働契約の解約とを同時に行う意思表示を意味し、労働者が変更された労働条件に同意をした場合には、契約が継続される（あるいは新規に契約が締結される）し、拒否した場合には、解雇されるというものである。

ジョブ（職種）か雇用かを問われたとき、ジョブを中心にキャリアを展開する場合はジョブを選択し、ジョブの変更を拒否して解雇されることがあり得るのに対して、雇用を中心にキャリアを展開する場合は雇用を選択し、ジョブの変更を受け入れる。前者のタイプが「ジョブ型雇用」と呼ばれ、日本型雇用システムは後者のタイプである。

4. 最高裁判決の意味すること

職種限定合意はできるだけ認めず、法的根拠は明確でなくても、配転命令をひとまず認め、後は裁判所で権利濫用の審査をする、ということにすればよいという方法もある。

しかし、労働者の職種へのこだわりを重視するのであれば、その変更についても、労働者の職種へのこだわりを尊重できるような法律構成のほうを採るべきであろう。

そうなると、変更解約告知による処理こそが適切ということになる。こう考えると、ジョブ型にこだわった職種限定合意がなされたとき、職種限定合意に違反となるような職種変更は同意なしには認められない、ということを経最高裁は確認した。

来るべきジョブ型社会に向けて、正しい法律構成を再確認したとみることができる。