

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第30巻第6号通巻327号

連合総研レポート

2017年6月号

No.327

## CONTENTS

特集

### ポスト正規・非正規の労働課題

～「個別化」に対応し働くものの自己決定を支援する改革へ

#### 労働者の主体的なキャリア形成を支援する法的課題

～あらためてキャリア権を整理する

諏訪 康雄……………4

#### 企業主導型キャリア管理から企業・社員調整型キャリア管理への転換の可能性

～ジョブ型雇用・限定雇用の議論を踏まえて

佐藤 博樹……………8

#### 有期雇用の無期転換への実務対応と期待される労働組合の取組と課題

～無期転換は組織化の好機、現場対応が今後の方向を左右する！

棗 一郎……………12

寄稿

巻頭言……………2

#### 十三人の第一期生

視 点……………3

#### 「働き方改革」の陰に隠れた 政策決定プロセスの議論

報 告……………16

#### 賃金に改善の動きがみられる —景気や世帯収入の現状認識と 見通しも、やや改善—

第33回「勤労者短観」調査の概要(2017年4月実施)

最近の書棚から……………22

小畑明 著

#### 『労働者代表制の仕組みとねらい』

今月のデータ……………23

独立行政法人 労働政策研究・研修機構「企業における  
転勤の実態に関する調査」

#### 「ジョブ型」で切りがたい現実

～主体的キャリア形成と転勤の実態は？

事務局だより……………24

# 十三人の第一期生

古賀伸明  
連合総研理事長

**第**二次世界大戦下の1943年、フランスのストラスブール大学の数百名の教授・学生がナチスによって殺害・逮捕された。そのことを題材にし、レジスタンス詩人であるルイ・アルゴンが詠った「ストラスブール大学の歌」の一節に、「教えるとは希望を語ること 学ぶとは誠実を胸に刻み込むこと」という言葉がある。この大学はナチスの戦火を逃れてフランス中部に疎開し、困難ななかでも継続したという。そこではまさに教えることは希望を語ることだったのであろう。時代背景から身につまされる思いだが、現在においても深く考えなければならない言葉だ。

私自身はどうだったのだろうか。これまで希望を語り、誠実を胸に刻んできただろうか。振り返ると恥ずかしい限りだ。しかし、十三人の第一期生は、間違いなく誠実を胸に刻みながら学んだと確信している。連合大学院の第一期生が去る3月無事卒業した。

連合大学院設立は、2009年の連合の定期大会で報告された「連合結成20周年にあたっての提言」のひとつ、「労働教育の推進と組合リーダーの育成」の具体化として構想された。実は連合の結成当時から「連合大学」構想が提起されており、その一部はRengoアカデミーとして具現化したのが、自前の学校づくりはなかなか進まなかった。

今、私たちは、成熟社会、超少子高齢・人口減少社会の進展をはじめ、さまざまな政策課題に直面している。そうした中で、人々が支え合う連帯社会を再構築するためには、公益を追求する組織としての労働組合や労働金庫・全労済という労働福祉団体、協同組合、NPO・NGO、社会的企業などの活動が見直され、さらに強く連携していかなければならない。そのような認識に立ち、連合・労働金庫・全労済・生活協同組合・中央労福協など多くの組織・団体の皆さんと、この事業

の意義に賛同いただいた法政大学の先生方にご助言をいただき、検討が積み重ねられてきた。そして、2015年、法政大学大学院の中に社会人の受講を想定し、夜間開講と土曜日の昼間開講を組み合わせる「連帯社会インスティテュート・(通称) 連合大学院」が開講された。こうしたさまざまな組織と大学が密接に連携し、一つの研究・教育機関を設立するのは、わが国初の試みである。また、連合大学院と密接に連携し、その活動をバックアップしつつ、広く第三セクターの交流するコミュニティをめざして、「連帯社会研究交流センター」も設立された。

連合大学院は、そうした公共を担う政策立案・推進能力を持った創造的人材の育成、そして新しい地域社会や国づくりに貢献する「新しい公共」を担う労働運動や社会運動の担い手、次世代の社会的リーダーを養成する目的で開設されたのだ。

第一期生の皆さんが無事卒業されたことに対し、心よりお祝いを申し上げますとともに、連合大学院の益々の発展を期待する。卒業生の一人はこう述べている。「働きながら大学院に通った2年間は確かに大変だった。しかし、働きながらであったからこそ、机の上で学ぶことが、自分の経験や仕事と結びつき、より深い考察ができるのだと思う。働くこと、学ぶこと、どちらか一方だけでももちろん尊いことではあるが、その働きながら学ぶという貴重な機会をいただき、そして素晴らしい同期の方と出会えたことは、本当に幸せだったと思う。この感謝の気持ちを忘れずに、今後も、多くの人たちと協力しながら、よりよい社会の実現に向けて努力しつづけていきたい。」

本番はいよいよこれからだ。体系的に学んだ知識と社会での経験を踏まえて、これからの社会を構想し、共に学んだ仲間とともに市民一人ひとりをつないでいく原動力になって欲しい。今後の社会運動の担い手としてのご活躍を祈念する。

## 「働き方改革」の陰に隠れた 政策決定プロセスの議論

2017年3月、政府の「働き方改革実行計画」が発表された。そのなかには、同一労働同一賃金や罰則付き時間外労働の上限規制といった多くの重要項目が盛り込まれ、大きな注目をあびている。

その一方で、すべての土台となる重要課題でありつつも、「働き方改革」（それも本当は「働かせ方改革」であるはずだが）の陰に隠れて、この間あまり注目されてこなかったのではないと思われる議論がある。それは労働政策をめぐる政策決定プロセスの問題である。

2016年7月から厚生労働省において「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」が開催され、12月には報告書がまとめられた。この有識者会議は規制改革会議の議論を受けて設置されているため、「政策決定プロセス」といいながらも、もっぱら労働政策審議会のあり方の見直し論議に終始している。しかも13人の委員のうち労働組合の立場をもつのはわずか1名である。

さらに、報告書で示された改革案にも看過できない点がある。それは、「旧来の労使の枠組みに当てはまらないような課題や就業構造に関する課題などの基本的課題については、必ずしも公労使同数の三者構成にとられない体制で議論を行った方がよい」として、こうした課題を扱う新たな部会（仮称・労働政策基本部会）を本審の下に設置し、この部会は「公労使同数の三者構成ではなく有識者委員により構成する」という点である。

この部会の有識者委員には「企業や労働者の実情を熟知した者を含めるものとする」という一文があるにしても、審議会における三者構成原則が崩されようとしていることは間違いない。議論の内容が構造的課題や中長期的な方向性だからといって、これに労使が関係しないということもありえない。議論を深め、具体化していくことによって、それが働くための詳細なルールにつながっていくのだから、議論の出発点から労使が当事者として参加することが必要である。

ILOが掲げるディーセントワーク実現のための4つの戦略目標のうち、社会対話の確保は、まさにこのことをさしている。すなわち、政労使による協議の場を設け、労働組合が当事者である労働者の代表として参加することがディーセントワークの条件である。

それに本来ならば、ILOの三者構成主義は政労使であ

るが日本の労政審では公労使の構成になっていることをどう捉えるかという点から議論を進めるべきである。

2016年2月に自民党「多様な働き方を支援する勉強会」が発表した「労働政策審議会に関する提言」では、「ILOの三者代表原則を参考に公労使の代表を任命しているが、本来の三者代表では公益代表ではなく政府代表であって、むしろ官邸による政労使会議の方が本来の三者代表原則に則っている」という認識を示している。少なくとも、この指摘の方が理解できる。ただし、自民党のこの提言の本質は、国民各層の意見を反映するようにすべきという内容から、労働組合の位置を引き下げることによって目的があるように思われる。

有識者会議の議事録をみると、一部の委員から労使の代表性を疑問視する意見ばかりが出され、公益とは何か、公益委員をどう位置づけるかなどの議論はほとんどなかったといっても過言ではない。過去の経緯をみれば明らかのように、有識者とか公益委員の多くは、国民を代表するというよりは、政府あるいは関係各省の意見の代弁者にとどまっている。こうした実情を考えれば、この論議のなかでは公益の意義を問うのと同時に、労使はすべての労働者、使用者を代表できているかを問うべきだったといえる。

ただしこの場合、労働組合に求められる課題はますます大きくなる。忘れてはならないのは、あらゆるレベルでのルールづくりは集団的労使関係を通じて行われるのが基本だということである。そのために、未組織労働者のさらなる組織化はもちろんのこと、労働組合はあらゆる労働者の多種多様な声をもっと聞かなければならない。労働組合を通じた民主主義のあり方を本格的に検討すべき時期に来ている。

有識者会議の報告書のなかで懸念されるのは、実はこれだけではない。すべての法律の制定・改正を労政審で議論する慣行を見直し、課題の性質や議論の状況等を勘案して、柔軟な対応を行うという。労政審の枠組みから外れて法律が議論されることになれば、三者構成原則が崩される恐れはより一層大きくなる。

蟻の穴から堤が崩れることもありうる。あらためて三者構成原則の重要性を徹底していく必要があるだろう。

（連合総研主任研究員 麻生裕子）

# 労働者の主体的なキャリア形成を支援する法的課題

～ あらためてキャリア権を整理する

諏訪 康雄

(法政大学名誉教授)

## キャリアは誰のものか？

人口減少下、創造性と高付加価値化による競争力向上を目指し、人材育成への関心が高まっている。目的達成には、社会と企業だけでなく個人の側での意識的な対応も要請される。

実際、キャリアは誰のものかと問えば、社会や企業の積極的な関与は必要だが、究極的には各人のキャリアは自身のものなので、個人の側でのキャリア管理が不可欠である。なのに日本では、キャリア形成を他人任せにしてしまう傾向がある。あるいは何となく、時代の流れに身を委ねがちである。

「経営者や組織が従業員をよく理解し、ひとりひとりに有効なキャリアを決めてくれるだろうということを期待するのは現実的とはいえない」、「雇用者側がひとりひとりに何がベストなのかを判断することはだんだん難しくなる」と説かれる（エドガー・H・シャイン（金井壽宏訳）『キャリア・アンカー』白桃書房、2003年、53、88頁）。けれども「日本人は自身のキャリア形成を人任せにしてしまう傾向がある。キャリア管理とは、必ずしも転職することではなく、複数の選択肢を吟味し最善の道を自分で選ぶことだ」（デイビッド・スワン「自分のキャリア、自分で管理を」『日本経済新聞』2017年4月18日夕刊）と指摘されている。

こうした観点からすると、人事権をもつ企業組織に対し個人の側はキャリア権をもち、両者間での対話（法的に言えば権利間の調整）

が継続的かつ建設的になされ、個々人の主体的なキャリア形成と組織の活性化が共に促進されるよう、諸条件を整えていくべき時機にきていよう。

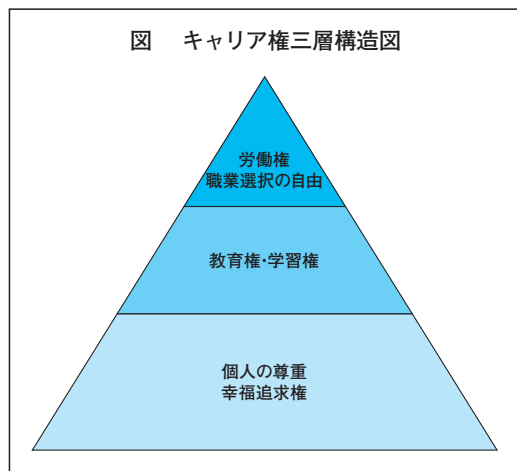
## キャリア権とは？

キャリア権（right to a career）は、働く人や働こうとする人が意欲と能力に応じて希望する仕事を選択し、職業生活をつうじて幸福を追求する権利、と考えられている。この意味でのキャリア権は、教育と学習により職業の能力形成を準備し、継続し、職業を開始し、展開し、収束させていく一連の過程を、個々人が主体的に決定する意味と重要性を認め、職業を核にして人生を有意義なものにし、人間的にも成長していく生き方である職業生活を、尊重し、明確に位置づけ、支援していかうとするものである。これにより、個々人のキャリアを支える法的基盤が確保されると同時に、キャリアをめぐる立法や政策の究極の根拠が法的に基礎づけられる。

この概念は以前から、理念として黙示的に、日本国憲法の「個人の尊重」「幸福追求権」（13条）、「意に反する苦役」からの自由（18条）、「職業選択の自由」（22条）、「教育・学習権」（26条）、さらに「労働権」（27条）などに埋め込まれていた。すなわち、人は個人として尊重され、幸福追求の権利は公共の福祉に反しないかぎり、立法その他の国政のうえで最大の尊重が必要とされ、その基本となる教育と学習が保障され、職業選択にあたっての自由、

そして労働の権利と義務が規定されるといった、職業人生の諸局面への対応が基本的人権規定のなかに散在していた。

キャリア権は、これらの基本的人権を統合的に理解し、体系的に再構成したものである。その基本構造は、個人としての尊重と幸福追求という一層目に、教育・学習という能力形成・人間形成をめぐる二層目が載り、さらに職業選択の自由と労働権といった三層目が重ねられる形で、キャリアという視点から概念化されている。したがって、一層目と二層目で必ずしも職業だけに直結しないキャリアの基盤をめぐる保障（広義のキャリア権すなわちライフ・キャリアをめぐる権利）がなされ、それを前提に、さらに三層目で職業の選択と展開に直接かかわる基盤の保障（狭義のキャリア権すなわち職業キャリア権）が図られる構造である。職業生活をめぐっては、とりわけ後者のキャリア権の実現が問題となる（図参照）。



### 学界の反応は？

労働法学では労働市場法分野のひとつの有力説として扱われ、「キャリア権論は、労働分野で展開される立法政策、行政施策のあり方を規範的に把握するための憲法論的な法的ロジックを提示するものであり、立法（国会）や行政（政府）が選択する政策手法の基本的評価のための新たな理論枠組みの可能性を展望させる」（唐津博「労働法パラダイム論の現況と労働法規制の多元性」『労働法律旬報』1700号、2009年、11頁）とか、「労働市場政策が大きな転換を示し始める1990年代半ばには、労働市場法の理念を『雇用の安

定』よりも広い『キャリアの安定』『キャリア権の保障』に求めて労働市場法制を体系化し直すべきであるとする新たな見解が提示されている」、「キャリア権論は労働市場政策の方向を示すのみならず、具体的な法解釈においても勤労権の内実に『質』的要素を含む就労機会が読み込まれる結果、就労請求権や、職業選択の自由に関して、新たな解釈論の展開を示唆する」といった評価がある（荒木尚志『労働法（第3版）』有斐閣、2016年、730-731頁）。

また「現代の経営学では個人の自律やキャリア権といった考え方が浸透し、1人ひとりの個人が企業との関わり方を選択できる『対等』の立場にあると考えている」とも指摘される（中島豊「書評：守島基博・大内伸哉『人事と法の対話-新たな融合を目指して』」『書齋の窓』632号、2014年3月号、[http://www.yuhikaku.co.jp/static/shosai\\_mado/html/1403/09.html](http://www.yuhikaku.co.jp/static/shosai_mado/html/1403/09.html) [2017/4/29閲覧]）。

キャリア研究者には、職業能力開発促進法の2015年改正により、労働者に自身のキャリア開発における責任を課し（3条の3）、事業主に対して労働者が自らキャリア開発の設計・目標設定、そのための能力開発を行うことへの支援を努力義務とした（10条の3）ことにより、「労働者が、自らのキャリア開発に当たり事業主から支援を受ける権利を付与され、いわゆる『キャリア権』が成立した」との理解がある（花田 光世「キャリア開発の新展開 改正職業能力開発促進法のキャリア自律に与える影響」<https://www.keiomcc.com/magazine/report162/> [2017/4/29閲覧]）。

### 立法や裁判例は？

20世紀末に提唱された法理念の「キャリア権」は、正面からキャリアに焦点を当て、以前から存在してきた関連する基本的人権を統合的に再構成する性格をもつ。今世紀初頭には早くも、法律の条文中でこれを意識する規定もおかれた。

すなわち、雇用政策の基本法である雇用対策法3条（基本的理念）は、適切な職業生活

の設計、職業能力の開発向上、円滑な再就職（就職を含む）などにより「職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるもの」と位置づけた（2001年改正法）。ここでは、キャリアが法律用語として「職業生活」と訳され、この語は10年後に31の労働法令の62か条に用例が数えられるようになり、さらに2017年3月現在では49法令に用例がみられる。

裁判例においても、キャリアまたは職業生活の語と意義に言及し、その尊重に意を払おうとする例が増えてきている。たとえば、リストラがらみの配転で「自己の能力を発揮する機会を与えられず、正当な評価を受ける機会が保障されないという職業生活上の不利益を受けた」（プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク配転事件・神戸地裁2004年8月31日判決）と判定したり、「専門職としてのキャリアを形成していくという原告〔労働者〕の期待に配慮せず、その理解を求め等の実質的な手続を履践することもないまま、その技術や経験をおよそ活かすことのできない、労務的な側面をかなり有する業務〔…〕に漫然と配転したものとわがざるを得ない。このような事実関係の下においては、本件配転命令は、配転命令権を濫用するものと解すべき特段の事情があると評価せざるを得ない」（エルメスジャパン事件・東京地裁2010年2月8日判決）といったようにである。

### 最近では？

職業生活の意義と理念への配慮が顕著になってきた。

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律2015年）は、法律のタイトルに「職業生活」が入った最初の例である。職業キャリアをめぐる、理念的な意味であっても、ここまで書き込んだものは、初めてである。条文には「職業生活」なる語が多用され、数えてみると70か所以上に及ぶ。1条（目的）は、次のように規定する。

「この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がそ

の個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること〔…〕が一層重要となっていることに鑑み、〔…〕女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。」

また勤労青少年福祉法の2015年改正により成立した青少年雇用促進法も、2条（基本的理念）で職業生活に触れ、「全て青少年は、将来の経済及び社会を担う者であることに鑑み、青少年が、その意欲及び能力に応じて、充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人として健やかに成育するように配慮されるものとする」。

労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律2015年は、派遣法改正と同時に成立したものだが、「労働者がその雇用形態にかかわらず充実した職業生活を営むことができる社会の実現に資することを目的とする」（1条）とし、基本理念では「労働者が主体的に職業生活設計〔…〕を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるようにする」（2条3号）と規定する。キャリア教育の推進についても、「国は、国民が職業生活設計の重要性について理解を深めるとともに、労働者が主体的に職業生活設計を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるよう、職業生活設計についての教育の推進その他必要な施策を講ずるものとする」（8条）。職業生活設計とはキャリア・デザインを指す。

### 雇用の現場は？

日本型雇用慣行では、所属企業の大まかなキャリア方針（人材育成策）により配属決定される。次の配属先（場所、業務、職種など）

があらかじめ予想できないことも少なくない。そのため個人の側では、将来の一定のキャリア展開に向けた能力開発のインセンティブに乏しくなりがちとなる。労働者個人が自分なりの能力、適性の判断と意欲に応じて能力開発の努力を積んだとしても、それが組織から評価され活用されるとは限らないからだ。活用されないからといって、外部労働市場が未整備であると、中途転職も容易ではない。

いきおい能力開発は、目先において従事する職務処理の向上に集中しがちとなる。組織主導のキャリア展開に従って、Aという職務から、予期できるとは限らない別のB職務へ、さらに別のC職務へと、転々と異なった職務をこなしていく。新たな職務に就くたびに、慣れない別途の知識、技術技能、経験を積もうと努力をするが、仕事効率は経験者に劣後し、新たな能力開発に必要な時間も加わるので、長時間労働は不可避ともなる。長期雇用ならば、企業内での総合的な仕事能力が高まり、社内人脈も形成されていく。人事権を發動する企業は、それを期待し、多かれ少なかれ年功型の昇進昇級の体系を作り上げてきた。

ただし、中年以降のキャリア形成への実務的な配慮は十分でなく、中高年の専門性や創造性や生産性の向上に課題が多いことは、よく知られる。通年で働く給与所得者の平均年齢が45.6歳に達した現在（国税庁「民間給与実態統計調査（2015年分）」）、変化の時代に戦力化が求められる中高年のキャリア形成が円滑に進んでいないとしたならば、深刻である。

他方、非正規雇用の場合、上記のキャリア・ラダーは用意されない。労使双方に雇用の継続性が不透明ななか、企業は当面の能力開発の訓練しか施さない。労働者も当座の職務処理にしか対応せず、企業内の人脈形成も限られる。キャリア形成の天井が低く、個人的に能力開発の努力を重ねたところで、経済面の評価（処遇改善）、社会面の評価（正社員化・正社員転職・専門職化など）、内心の評価（達成感・満足感・専門的技術技能の向上など）があまり期待できないとなれば、個人としての能力開発の意欲が低下しても不思議ではな

い（厚生労働省「職業能力開発基本調査（2015年度）」は、自分なりに職業関連の生涯学習をしている比率が、正社員で42.7%、非正社員で16.1%とする）。

経済発展の一定段階ではうまく機能した雇用慣行が時代変化のなかできしみを示し、中高年労働者の増加、非正規雇用の増加、女性活躍の不可避化などの実態や課題に対応しきれなくなった結果、従来型の能力開発は壁に突き当たり、突破口を模索している。しかも人工知能（AI）やロボットの普及により、近い将来に多くの仕事が陳腐化し、淘汰されていく可能性が広がっている。

### 法的課題は？

立法では、キャリア形成を主体的に進めるための前提になるキャリア権を、理念から規準へとさらに具体化する動きを促進し、個別の立法に反映させていく作業がある。労働契約法、労働基準法、高年齢者雇用安定法などにおける関連規定を整備していく必要がある。法解釈的な精緻化もいる。

しかし、立法や法解釈だけでは不十分であり、キャリア形成をめぐる労使の意見のすり合わせを図り、現実的な支援策を推進するため、労使交渉（団体交渉、労使協議、労働協約）などにキャリア権の趣旨を踏まえた具体的な措置や配慮をめぐる合意を盛り込むとともに、就業規則、労働契約の内容をこれに合致させていく方向が展望される。

社会と労使がキャリア見通しを可能にするキャリア形成、内部労働市場だけでなく外部労働市場の整備、能力開発行政の展開などに進んでいったとき、組織の人事権が優越的な雇用実務におけるキャリア形成のあり方は変化し、中年以降の閉塞感のある状況が打開されていくことだろう。

---

#### 【参考文献】

諏訪康雄『雇用政策とキャリア権：キャリア法学への模索』弘文堂、2017年  
同「キャリア法学への誘い」季刊労働法249号以下、2015年から連載中

# 企業主導型キャリア管理から企業・社員 調整型キャリア管理への転換の可能性

## ～ジョブ型雇用・限定雇用の議論を踏まえて

佐藤 博樹

(中央大学大学院戦略経営研究科教授)

### 1. はじめに：ジョブ型雇用・メンバーシップ型雇用から限定雇用・無限定雇用へ

従来、日本の雇用システムの特徴として終身雇用（定年までの長期継続雇用）や年功賃金（年齢・勤続にリンクする給与部分が多い）が指摘されてきた。しかし最近では、欧米の雇用システムの特徴を「ジョブ型雇用」として、日本の雇用システムの特徴を「メンバーシップ型雇用」として、それぞれを類型化して議論する論者が多い。両者を分けるメルクマールは、採用時点で採用後に担当する業務が限定されているか、限定されていないかにある。つまり、ジョブ型雇用は業務を限定した雇用で、他方、メンバーシップ型雇用は業務を限定しない雇用となる。業務限定の有無に対応する形で、それぞれの類型に対応した雇用管理や報酬管理の雇用システムが構築されることになる。この点は後述する。

上記を踏まえると、ジョブ型雇用は業務限定雇用、メンバーシップ型雇用は業務非限定雇用になるが、この類型を提唱している濱口（2009；2011；2013）が、メンバーシップ型雇用を非ジョブ型雇用と呼ばないのは、おそらくメンバーシップ型雇用には非ジョブ型雇用に還元できない特徴を込めている可能性が高いが、その点は明確ではない<sup>1</sup>。

本稿では、業務限定雇用と業務非限定雇用ではなく、限定雇用と無限定雇用の用語を使うことにしたい。それは次のような理由による。業務非限定雇用は、担当業務だけでなく、勤務する事業所や職場が限定されておらず、労働時間も残業前提のフルタイム勤務であることから、その特徴に適合的な用語として、無限定雇用（無限定社員）を利用する。さらに、業務限定雇用は、業務が限定されているだけでなく、事業所限定（職場限定、勤務地限定）や労働時間限定などが含まれることから、限定雇用（限定社員）の用語を当てはめ

ることにする。なお、事業所限定や労働時間限定で、業務が限定されていない場合がありうるが、ここではそれらも限定雇用に含まれることにする。つまり、限定雇用は、業務、事業所（職場、勤務地）、労働時間のいずれかが限定されているものとなる。他方、無限定雇用下にある無限定社員が、例えば育児介護休業法による短時間勤務を選択した場合は、ここでは限定社員ではなく、無限定社員に含まれる。以上のように整理すると、有期労働契約の社員が、労働契約法の無期転換ルールで、労働契約のみが有期から無期に変更されただけの場合、その多くは限定社員への転換となろう。有期労働契約の社員は、業務、事業所（職場、勤務地）、労働時間のいずれかが限定されていることが多いことによる。

ところで、日本の雇用システムは、すべての企業で一様でなく、企業規模や雇用形態で異なることが、従来から指摘されている。この点は、後述する。

### 2. 無限定雇用と限定雇用に基づいた雇用システムの理念型

「無限定雇用」と「限定雇用」に基づいた雇用システムの特徴を理念型<sup>2</sup>として整理すると以下のようなだろう。

#### \*「限定雇用」に基づく雇用システム\*

採用時点から従業員が担当する職務が職務記述書などで具体的に限定・特定されており、また会社や職場の上司は人事権に基づいて従業員が担当する職務を変更することができず、職務の変更は、社内公募など本人の希望による。勤務地は、当該職務がある事業所に限定されており、勤務地変更は、本人が希望する職務への異動が勤務地変更を伴う場合に限定される。職務を限定・特定して雇用することから当該職務の経験者の中途採用が主とな



る。賃金制度は従事している職務に規定される職務給や仕事給で、同じ職務を担当する限り賃率に変更はない。事業再編などで担当職務がなくなった場合には、雇用関係が終了つまり解雇となる。担当する職務が限定されているため、従業員が担当職務に必要な職務遂行能力を欠いている場合には、企業は従業員の解雇が可能となる。

#### \*「無限定雇用」に基づく雇用システム\*

採用に際して担当職務や勤務場所は限定・特定せずに従業員を雇用し、会社が人事権に基づいて担当職務や勤務場所を必要に応じて決定する。配属された職場において担当する職務は、職務記述書などによって限定・特定されておらず、会社の人事権を背景として、職場の上司が必要に応じて柔軟に変更できる。担当職務を限定・特定して従業員を採用しないため、様々な職務を担当するために訓練可能性が高い新卒採用が主となる。担当する職務が限定・特定されていないため、賃金制度は、担当する職務ではなく、従業員が保有する職務遂行能力に基づいた職能給となり、担当する職務の変更がなくとも職務遂行能力が向上すれば賃率が高くなる。事業再編などで配属先の事業所や担当している職務が消滅しても、企業として直ちに解雇することはできず、他の事業所や他の職務への配置転換の努力が求められる(整理解雇の4要素(要件)のうち解雇回避努力義務の履行)。担当する職務が限定されていないため、職務遂行能力を欠いた従業員を、企業はそのことのみを理由として解雇することができない。

限定雇用が欧米企業の雇用システムに該当し、無限定雇用は日本企業の雇用システムに該当すると主張するなど、理念型を現実の雇用システムと同視する議論もある。しかし、2つの類型は、雇用システムの理念型であり、現実の雇用システムの特徴を理念型との異同によって把握するための分析概念である。理念型に照らして、日本の雇用システムの実態を分析すると、無限定雇用としての特徴は、大企業の無期労働契約の大卒以上のホワイトカラー層に典型的にみられる。他方、中小企業には、限定雇用に近い雇用システムが存在し、大企業でも有期労働契約の社員は、限定雇用の性格が強い。小売業の店舗に雇用される有期労働契約の短時間勤務の社員は、勤務場所と担当職務が限定され、処遇も職務給に近い。他方で、大企業の大卒以上のホワイトカラー層でも、限定雇用を採用している企業がある。勤務地限定制度や業務限定雇用などである。つまり、無限定雇用と限定雇用の理念型と、日本の企業の雇用システムの現実を比較する

と、日本の雇用システムも多様であることがわかる。

ところで、前述したジョブ型雇用の議論には、日本の雇用システムの特徴をメンバーシップ型雇用と捉えた上で、それを欧米のジョブ型雇用に転換することで、日本の雇用システムに起因する課題、例えば長時間労働、女性の活躍の阻害、同一労働同一賃金の実現できないことなどが解消できるとの主張がある。まさにジョブ型雇用を、雇用システムに起因する課題解決のための「万能薬」として提示する議論である。

この主張の有効性を議論する際には、第1に、長時間労働などの課題が無限定雇用(メンバーシップ型雇用)という雇用システムに起因するものなのか、第2に、欧米の雇用システム<sup>3</sup>が限定雇用(ジョブ型雇用)に該当するののか、第3に、雇用システムの構成要素が、相互依存の関係にあるため、無限定雇用から限定雇用への転換をどのように行うのか、などが論点である。

ここでは、第2の点を取り上げることにしたい。欧米企業の現実の雇用システムが、限定雇用に該当するかどうかを検討する。その際には、日本の大卒以上のホワイトカラーの雇用システムが、無限定雇用に該当することから、欧米の大卒以上のホワイトカラーの雇用システムが限定雇用に該当するかが問われることになる。欧米のブルーカラーに関する既存研究をみると、限定雇用に該当することが確認できる。しかし、大卒以上のホワイトカラー層に関しては、研究蓄積が少ないため、その点が明確ではない。

そこで、アメリカ、オランダ、ドイツ、フランスの企業における大卒以上のホワイトカラーの雇用システムの実態を調査した研究を紹介したい。4カ国の調査対象となった主に大企業の雇用システムには、4カ国間や同一国内の企業間で相違が認められるが、ここでは4カ国の企業におおよそ共通して確認できる特徴に焦点を当てて紹介する<sup>4</sup>。

### 3. 欧米4カ国の企業の雇用システムの実態:

#### 理念型としての限定雇用の特徴が該当するか?

結論を先に述べると、欧米4カ国の企業の雇用システムは、全体として限定雇用に近い特徴が確認できた。しかし、4カ国の企業の雇用システムのいずれも限定雇用の理念型に完全に該当するものではなかった。さらに、4カ国の雇用システムの実態を詳細に見ると、限定雇用としての特徴を弱めて、無限定雇用の特徴への変化も確認できた。例えば、固定的な職務内容を柔軟化して企業の事業環境変化への適応力を高め、また賃金制度に関して

は、職務等級制度のブロードバンド化によって職務給の「職能給的な運用」が行われていることなどである。以下では、紙幅の制約があるが、もう少し詳しく説明しよう。

欧米4カ国の企業の雇用システムの実態を、理念型としての限定雇用の特徴と比較すると、職務内容を明記した採用によっており、採用後の異動も社内公募など従業員の自己選択によるものが主で、勤務地変更を必要とする異動も従業員が希望しない限り生じず、さらに賃金制度は職務にリンクしており、これらの点は理念型の内容に該当する。他方、採用や社内異動に際して職務内容は明示されているものの、それによって従業員が担当する具体的な業務が事前に確定しているわけではない。職務記述書に記載された職務内容は、「一般的・概括的・抽象的」なもので、その結果、従業員が担当する職務は、上司の指示によって柔軟に変更可能である。賃金制度も職務の大括化によって職務等級制度でも等級には賃率に幅があり等級間の賃率の重なる部分がある。職務記述書を変更することなく責任などが高い業務を担当させることも可能となっている。また、従業員が担当する具体的な業務は、上司の裁量で柔軟に決められていることもあり、職務が消滅しても企業が従業員を即解雇できるわけではなく、解雇を回避する努力が経営に求められている。これらの点は、限定雇用の理念型と異なる。

欧米企業の雇用システムは、限定雇用で職務範囲が明確なため、仕事が終われば帰宅できるなど残業が少なく、また勤務地は雇用された職務が存在する事業所に限定されるため、転勤はないと言われている。しかし、残業が少なくまた転勤が少ないことが、職務内容が限定された限定雇用であることのみでは説明できない部分が多い。例えば、欧米企業でも地域間異動が必要となる職務への異動でも、従業員が希望する場合には転勤が発生する。それにもかかわらず全体として転勤が少ない要因は、雇用システムではなく、従業員自身が生活を重視し、生活に大きく影響する転勤を希望しないことによる可能性が高い。また、担当する業務が管理職による仕事の割り振りなどによって柔軟に決まるにもかかわらず、所定労働時間内で仕事を終えて帰宅する従業員が多いのは、仕事以外の生活を重視する価値観や他人の仕事には干渉しないとの考え方によるのかもしれない。言い換えれば、欧米企業においても、仕事や昇進などを重視し、仕事中心の生活を望ましいとする従業員では、転勤を進んで受け入れることにもなる。例えば、フランスのカードル層がそうした従業員層に該当する。しかし、フランスでもそうし

た従業員層は、社会全体としてみると、日本に比較して少数である。他方、日本では、仕事中心の価値観を持った従業員が多数を占めた時代があり、その時代に形成された雇用システムが現在まで持続している結果、新しい価値観を持った従業員との間の軋轢が生じていると考えることができよう。

#### 4. 日本の雇用システム改革への示唆

日本では、ダイバーシティ経営やワーク・ライフ・バランスを実現することなどを目的として、雇用区分を多元化することでジョブ限定や勤務地限定など無限雇用の「限定雇用」化が提起されている(今野2012:「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会2014)。しかし、欧米4カ国の企業における雇用システムの実態は、日本との比較では、理念型としての限定雇用に近いと言えるが、理念型にすべてが該当するわけでない。とりわけ、職務記述書などで職務内容が詳細に規定され、従業員が担当する業務が事前に固定化されているわけではなく、必要に応じて柔軟に変更可能であった。この点は、日本の雇用システムにおける場合と同様と言える。また、職務記述書などで具体的に担当する業務を限定化・特定化することは、急激な企業環境の変化や技術革新などがある場合には難しい。そのため、日本で限定雇用を導入するために職務内容を限定化・特定化する場合でも、欧米企業と同様に、一般的・概念的・抽象的にならざるをえないであろう。日本においては、職務記述書などにより従業員が担当する職務内容が限定化・特定化されているわけではないものの、キャリア形成の実態を調べると、経理畑・営業畑・人事畑などの表現が使われることから理解できるように、特定の職能領域に担当業務が限定されている場合が多い<sup>5</sup>。つまり、職能分野の限定化は、日本でも実態としては存在する。

一方、欧米4カ国の企業では、企業内の異動について、会社が包括的な人事権を持って実施するのではなく、社員の同意が必要なことも明らかになった。社内公募や会社提案による異動のいずれにしても、企業内における従業員のキャリア形成は、社員の自己選択によっている。この点は、欧米と日本の雇用システムとの大きな違いと言える。言い換えれば、無限定雇用と限定雇用の違いは、企業の人事権のあり方による部分が多いのである。

以上を踏まえると、日本においても、従業員が担当する職務の範囲に関して職務記述書などで一般的・概括的・抽象的に規定することができれば、限定雇用のような自己選択型のキャリア形成の仕組みを導入できる可能性

がある。それが実現できれば、担当する職務だけでなく、勤務地も従業員の自己選択とすることができよう。さらに、職務記述書などによって従業員が担当する職務を一般的・概括的・抽象的に記述できれば、ブロードバンディング化した職務等級制度による賃金制度を前提にすると、日本の職能給制度をそうした職務等級制度へ転換することは、近年における職能給から役割給への移行などの動きも踏まえると、十分に検討に値すると考えられる。問題が、日本企業の人事が、従来の人事権を手放すかその点に大きな課題がある。

他方で、欧米企業のように、職務内容を職務記述書などで一般的・概括的・抽象的に規定した内容を提示した採用や異動を日本企業で行おうとする場合には、新卒採用において大きなハードルが生じよう。日本企業は、担当する職務内容を明示せずに新卒を採用していることによる。この点に関して日本の企業における改革の選択肢は以下の2つであろう。1つは、欧米企業のような在学中のインターシップと卒業後のトレーニング・プログラムを導入し、新卒採用者に関して職務内容を限定した採用に移行する方法である。もう1つは、現状の職務内容を限定しない新卒採用を継続し、採用後3年あるいは5年ほどの間は、会社が人事権をもち従業員に異なる部門や異なる職務を経験する機会を提供し、その後、企業と従業員で担当職務に関して調整・合意し、企業・社員調整型異動へ移行する方法である。この2つの方法では、後者の仕組みの方が現状からの乖離が少ないと思われる(海老原2013; 2016も参照されたい)。

以上を踏まえると、日本の雇用システム改革の鍵は、従業員が担当する職務内容(ジョブ)について、職務記述書などにより一般的・概括的・抽象的に規定された限定正社員を導入することに加えて、企業の包括的な人事権を基盤とした採用や異動(企業主導型キャリア管理)から、企業と従業員との調整・合意に基づいた採用・異動(企業・社員調整型キャリア管理)へと変革できるかどうか課題となる。その際には、調整型キャリア管理の前提として、社員自身が自分の将来のキャリアを描けるかどうか問われることになる。企業主導型キャリア管理が確立している日本の大企業から、社内公募での異動を主とするなど企業・社員調整型キャリア管理を採用している外資系企業に転職した社員へのヒアリングによると、希望するキャリアを実現するために、社内でのキャリアに関する情報を収集し、常に空きポストを探すことに疲れるとの意見も少なくない。これは、雇用システム変革の過渡期の課題と言えるかもしれないが、無限定

雇用から限定雇用への雇用システムの転換は、社員に新しい課題をもたらすことにもなる。

他方で、従業員が担当する職務内容について、職務記述書などで一般的・包括的・抽象的に記述され、かつ調整型キャリア管理へ転換した場合に、従業員が所定労働時間で仕事を終えて帰宅したり、転勤を必要とする異動を選択しなくなったりするかどうかは、従業員の価値観に依存する可能性が高い。この点は、さらなる検討が必要となる。

#### 【参考文献】

- 今野浩一郎(2012)『正社員消滅時代の人事改革』日本経済新聞出版社。
- 海老原嗣生(2013)『日本で働くのは本当に損なのか：日本型キャリアVS欧米型キャリア』PHPビジネス新書。
- 海老原嗣生(2016)『お祈りメール来た、日本死ぬ：「日本型新卒一括採用」を考える』文藝春秋。
- 小池和男・猪木武徳編著(2002)『ホワイトカラーの人材形成：日米英独の比較』東洋経済新報社。
- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会(2014)『「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書』厚生労働省。
- 濱口桂一郎(2009)『新しい雇用社会：雇用システムの再構築へ』岩波新書。
- 濱口桂一郎(2011)『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社。
- 濱口桂一郎(2013)『若者と労働』、中央公論新社。
- 「諸外国の働き方に関する実態調査」に関する検討会(座長佐藤博樹)(2014)『諸外国の働き方に関する実態調査』(厚生労働省委託調査)三菱UFJリサーチ&コンサルティング。
- M.ウエーバー(訳書1998)富永祐治・立野浩補訳『社会科学と社会政策にかかわる認識の「客観性」』岩波文庫。
- James Christian Abegglen(1958) The Japanese Factory. Aspects of its Social Organization, The Free Press, 占部都美 監訳『日本の経営』ダイヤモンド社、1958(新訳版、日本経済新聞社、2004年)。

- 1 アベグレン(1958)は、日本の雇用慣行の特徴を終身的関係(lifetime commitment)とし、「労働者は入社にさいして、彼が働ける残りの生涯を会社に委託する。会社は、最悪の窮地においこまれた場合を除いて、一時的にせよ、彼を解雇することをしない。彼はどこか他の会社に職を求めてその会社を離れることはしない。彼は、人々が家族、友愛組織、その他のアメリカにおける親睦団体の構成員である場合に似た仕方で、会社の一構成員となるのである。(中略)従業員の会社との終身的関係は、アメリカにおける人事管理や労使関係の基礎となっているものとは異なった種類の義務と責任を、工場と従業員の双方に課している」(下線は筆者)と説明している。会社の構成員になるというこの仕組みが、メンバーシップ型雇用で強調したい特徴と重なる可能性が高い。
- 2 理念型は、現実の認識手段として論理整合性のある形で構築された概念である。ウエーバー(1998)を参照。
- 3 欧米に該当する国々の雇用システムは多様であるが、ここでは日本と日本以外の先進国の比較という意味である。
- 4 詳しくは、「諸外国の働き方に関する実態調査」に関する検討会(座長佐藤博樹)(2014)を参照されたい。本稿は、筆者が担当した同報告書の総論を利用している。
- 5 小池・猪木編著(2002)を参照されたい。

# 有期雇用の無期転換への実務対応と期待される労働組合の取組と課題

～無期転換は組織化の好機、現場対応が今後の方向を左右する！

棗 一郎

(弁護士)

## 1 はじめに～企業の無期転換活用の積極的姿勢

すでにご存じの方も多いと思うが、JILPTが2015年12月18日発表した有期雇用労働者の無期転換への対応に関する企業のアンケート<sup>1</sup>調査結果によれば、何らかの形で有期雇用労働者を無期契約にしていく企業が、フルタイム契約労働者で計66.1%、パートタイム契約労働者で計63.1%と大幅に増大している。

その理由は、「長期勤続・定着が期待できる」ことや「要員を安定的に確保できる」などである。

このような企業の積極的に無期転換を活用するという姿勢からすれば、労働契約法18条の施行から5年目を迎える来年4月にかけて、大量の雇止め事件が発生して「非正規切り」が大きな社会問題となる懸念はそれほどなさそうである。(もちろん、労働側としては警戒を忘れてはならないが。)

## 2 労働組合の対応と課題

では、このような企業の積極的な姿勢を受けて、労働組合としてどのように有期雇用労働者をサポートし対応していくべきであろうか。有期雇用労働者が無期転換権を行使することによって雇用の安定を図り、解雇や労働条件の切り下げなどの不利益を受けないために労働組合が援助する場合の留意点を述べてみたい。労働組合としては、以下のような点に気を付けて、5年ルールより早く無期転換を求め、無期転換後の労働条件等の処遇についても格差が残らないように使用者に団体交渉を求めて、労働協約を締結していくべきである。

(1) 無期転換を積極的に促進させるためにはどうするか

① 無期転換ができることを有期雇用労働者に周知しよう

まだまだ労働契約法18条で無期転換ができることを知らない労働者は多いので、労働組合としては有期雇用労働

者にそのことを周知する必要がある。例えば、組合が組織している職場で働く有期雇用労働者全員を対象にした学習会を開いて、参加を呼び掛けることである。また、学習会を開催すれば、組合に加入していなかった有期労働者を組織化することができる。無期転換制度の積極的活用は、労働組合にとっても組織化の一大チャンスである。

② 有期雇用労働者に周知する内容

まず無期転換の申込権が発生する法律上の要件とその行使可能期間、無期転換した場合の効果などについて知ってもらうことであり、厚労省や連合の非正規センターなどが作成しているパンフレットや解説書を配布して説明する。その際に留意すべき点は次のようなことである。

ア 無期転換申込権の性格（無期転換制度の趣旨）

無期転換制度の趣旨は、有期労働契約が利用できる絶対上限を5年と定めたものではない。単に有期労働契約期間が5年を超えた労働者に無期転換申込権を付与したものにすぎないので、権利を行使するかどうかは労働者の自由な意思に委ねられている。いわば、これまでと同じ有期契約の更新を重ねていくのか、無期契約に転換するのか、二本立ての制度ということである。

イ 無期転換申込権の放棄

労働者による無期転換申込権を行使するという意思表示が必要であるが、例えば、使用者から「無期転換などしなくても、ずっと更新するから、無期転換権を放棄してほしい。この同意文書にサインしてほしい。」と言われた場合、どうするのか。使用者が申込権を事前に放棄させることは、労契法18条に違反し公序良俗にも反するから無効である。このことは、厚

労省の施行通達<sup>2</sup>（28頁オ）にも書いてある。たとえ無期転換権放棄の代償措置として賃上げや一時金など有利な条件を付けて合意した場合であっても無効となると解される。

ウ 事後の無期転換申込権の放棄は許されるのか

5年を超える契約期間の有期労働契約が結ばれて、いったん発生した無期転換申込権を行使するか否かは労働者の自由意思（任意）に委ねられているのだから、理論的には、労働者が任意で放棄することはできることになる。ただし、使用者の圧力や強制により不本意ながら放棄するという事態も想定されるから、放棄の意思表示（合意）の有効性については、労働者の真に自由な意思に基づくものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するかどうかを慎重に判断すべきことになる。しかし、使用者との間で単に「放棄する」合意（約束）をすることは労働者にとって無意味であり、何のメリットも必要性もないから、労働組合としては、放棄などさせないという方針で臨むべきである。

エ クーリング期間（6か月）の濫用は許されない

有期労働契約とその次の有期労働契約の間が6か月以上空いていると、その前の労働契約は5年の通算期間には含めないことになる（労契法18条2項）。いわば、契約通算期間がリセットされるわけで、これをクーリングという。

ところが、このクーリング期間を使用者が濫用して、派遣形態や請負形態を偽装して他の使用者がその有期雇用労働者を雇ったこととして6か月以上のクーリング期間を置くような行為は違法であり、許されない。

就業実態が変わらないのに、無期転換権の発生を「免れる意図」で派遣形態や偽装請負などで、労働契約の当事者を形式的に他の第三者に切り替えた場合は、労契法18条を潜脱するものとして、「同一の使用者」との労働契約が継続しているものと解する（施行通達27頁イ）。

また、平成24年の改正労働者派遣法40条の6で、派遣先が直接雇用していた労働者（有期でも無期でも）が離職した後1年間はその労働者を派遣労働者として受け入れることを禁止したことから、半年のクーリング期間に派遣形態は利用できない。この規定に抵触する場合は通算契約期間の計算に入れることになる。

オ 無期転換の効果

条文上は、単に無期契約になるだ

けであり、契約期間を除き、労働条件は従前と同一である。

ただし、労契法18条1項は、「別段の定め」をすれば契約期間以外の労働条件でもすべて変更可能であり、別段の定めには労働協約、就業規則、個別合意も含まれると解されているから、労使で交渉することがとても重要である。

カ 無期転換申込権行使後の労働者の解雇

無期転換申込権を行使した場合に無期労働契約が成立するのは行使時点の有期労働契約の期間満了の翌日からであると解されているが、無期転換の効力がまだ発生しない間に、使用者はその契約の期間満了時に雇止めをしたり、もしくはそれまでに解雇したりできるのか。

労働者が無期転換権を行使したことを理由とする解雇は違法であることは当然であり、仮に他の雇止めの理由があったとしても、労働契約法19条（雇止めの濫用法理）が適用されるから、客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当と認められない雇止めは無効である。それまで問題なく就労してきた有期雇用労働者が、無期転換権の行使をしたとたん雇止めになるというのは、通常雇止めに必要な理由があるとはとても考えられない。

また、有期労働契約期間途中の解雇は、労契法17条1項で「やむを得ない事由がある場合でなければ、」解雇できない。この契約期間途中の解雇の要件は通常の解雇より厳しい事由がない限り有効とならないので、まず認められない（以上、施行通達28頁キ参照）。

### 3 無期転換後の労働条件の対応

無期転換後の労働条件については、上記のように、法律上、別段の定めがある場合を除いて同一となっているが、有期労働契約時の低い処遇で固定化されないよう、無期転換後の労働条件については、引き上げをめぐりて継続的に労使協議を行い、労働協約又は就業規則の規定として具体化すべきである。もちろん、「別段の定め」による労働条件の引き下げは認めないことは当然である。

また、法律上は、無期労働契約への転換は、いわゆる正社員転換を義務づけるものではないが、無期転換後は原則として正社員とする制度（パートタイム労働については短時間正社員を含む）を設けることを追及すべきである。

(1) 原則的な考え方

労使の合意がなければ労働条件を変更することはできないのが労働契約法の原則で

あるから（法3条1項、8条、9条）、無期転換後の労働条件を使用者が一方的に不利益に変更することは許されないのが原則である。

したがって、労働者個人でも労働組合との協議でも、使用者からの不利益変更の申入れに応じる必要はない。例えば、これまで時給1200円だったのを1000円に引き下げることが求められても、拒否すればよいだけである。

仮に、使用者が不利益変更に応じなければ無期転換にも応じないという対応を取ったとしても、それは18条違反で違法である。同条は、同一の労働条件で無期転換することを一方的に労働者が申し込むことができる権利であり、使用者の同意は不要である。

### (2) 就業規則による不利益変更

使用者が就業規則を変更して不利益変更をしてきた場合、もしくは新たに就業規則を作成した場合はどう考えるか。労働契約法7条～10条の適用があり、これに基づいて有効性が判断されることになる（施行通達28頁カ）。

問題は、無期転換後の労働条件を不利益に変更した場合、労働契約法7条と10条のどちらが適用されるのかである。

この論点について、使用者側は、無期転換された労働契約は、労働者の申込みと使用者の承諾をみなすものだから、新たな労働契約が成立するという事となるので、要件が緩やかな7条の適用があるというのが一般的である。

しかし、労働契約の当事者は同じであるし、法律上は同一の労働条件の契約となり（期間を除くだけ）、同じ労働条件で同じように就労を継続するのだから、実質的には同一の労働契約と見るべきであるから、全く新たな労働契約の締結ではない。したがって、労契法10条を適用して厳格な合理性の要件で判断すべきである。

### (3) 労働協約による不利益変更

#### ① 有期雇用労働者が組合員である場合

労働組合としては不利益変更に合意する労働協約を結ぶ必要はないが、仮に締結せざるを得ない条があった場合、当該組合の所属組合員である労働者は、組合が締結した労働協約の適用を受けることは仕方がない。

ただし、組合規約などで組合員の労働条件を切り下げる労働協約の締結には組合大会決議など民主的な決定手続きを要する場合には、執行部がこれを怠ったときには、労働協約の効力自体が失われることになるので、注意を要する。

#### ② 組合員でない場合

ア 組合の組織率が4分の3未満の場合には、労組法17条の一般的拘束力は生じないので、非組合員には労働協約は適用されない。

イ 組織率4分の3以上の場合には、同条により、「一の工場事業場に常時雇

用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、」労働組合が無期転換後の労働条件を切り下げる協約を締結した場合、「当該工場事業場に使用される他の同種の労働者」（非組合員）にも、当該労働協約が適用される。

ただし、判例は、非組合員は組合の意思決定に関与できないのであり、不利益な協約を非組合員に及ぼすことが著しく不合理であるという「特段の事情」がある場合には一般的拘束力が否定されるとする（朝日火災海上保険〔高田〕事件・最判平成8年3月26日労判691号）。

したがって、例えば、正社員のみで組織される労働組合が、組合に所属しない有期雇用労働者の無期転換後の労働条件を不利益に変更する労働協約を締結した場合などは、その労働協約の効力は否定される。

(4) 無期転換後の職務の内容や責任、勤務場所や賃金などの労働条件はどうなるのか。使用者が就業規則を変更し又は新たな無期転換従業員用の就業規則を作成して、一方的に労働条件を不利益に変更してきた場合どう対処するかという問題である。前述のように、この問題は、労契法9条・10条を適用して判断することになる。

#### ① 職務の内容や責任の変更

当該有期雇用労働者が、従前から職務の内容や責任の程度について労働契約上明確に限定されていた場合には、本人の同意がない限り不利益変更は許されず、その就業規則は効力がない。

しかし、職務内容やそれに伴う責任の程度が従前から限定されないもの、言い換えれば職務内容の変更は何回かあったというのであれば、その変更の合理性が問題となる。賃金その他の給付が無期転換前と変わらず、上がってもいないのに、業務の内容だけ増えたり、難しくなったり、責任も重くなったということであれば、合理性は認められないであろう。

#### ② 職種の変更

これについても、上記①のように、そもそも職種限定の労働契約であれば、労働者の同意がない限り、一方的に変更はできない。また、職種限定がなくても、同じような不利益が認められるのであれば、合理性は否定される。

#### ③ 所定労働時間の長さの変更

特にパートタイム契約労働者で、例えば契約所定の労働時間が「週30時間」という限定した労働契約になっている場合、これを一方的に変更して週30時間以上働いてもらうことは認められない。

パートの場合、あまりないかもしれないが、所定労働時間が限定されていない

かった場合には、その労働者が短時間契約としていた家庭や個人の事情などによって元々短時間勤務しかできないような事情があるのであれば、不利益変更の合理性は認められないであろう。

#### ④ 勤務地・配置の変更（配置転換）

これも上記と同様に、労働契約で勤務地限定の契約が明確であれば、使用者は一方的に変更することは許されない。勤務地が明確に限定されていない場合には、就業規則で単に「就業場所の配置転換を命じることがある。」という規定そのものが合理性を否定されるか否か判断が分かれるところかもしれない。しかし、その労働者のかかえる家庭の事情や個人的な事情があり、どうしてもその勤務場所でなければ勤務できないという合理的な事情があれば、ことに使用者がその事情を知って雇用していたのであれば、勤務地の変更という配置転換命令は合理性のないものとして、配転命令権の権利濫用で無効となるであろう。

### 4 通算期間5年の手前で雇止めをされた場合の対処

例えば、「無期転換権が発生する2018年4月1日を前に、『2017年度で労働契約を終了する』と事前通告を受け、雇止めの理由を会社に聞いたら、去年から導入した契約社員人事評価制度に基づき評価した結果、あなたは最下位だったからと言われた。」という事例の場合、どう対処するか。

労契法18条と一緒に立法された労契法19条の雇止め法理の適用により対処することになる。法律上の主たる争点は、労働契約法19条の適用があるのか、適用があるとして、同条によって本件雇止めは無効となるのか否かである。

#### (1) 無期転換を回避するための雇止め

無期転換を拒否又は回避するためのだけの雇止め（他に雇止めの正当理由がないような雇止め）には客観的に合理的な理由も社会的相当性もないので無効であることは当然である。

#### (2) 他の雇止めの理由がある場合

問題は、労契法19条に基づき、当該労働者を雇止めにする正当な理由があるかによる。しかし、これまで有期労働契約を反復更新してきた実績があり、何ら担当業務の能力適性や勤務態度に問題もなく更新してきたということであれば、5年の無期転換ルールを回避するための雇止めであることが強く疑われる。本件雇止めは正当な理由がないことを主張・立証できるかで勝敗は決まる。実務的な対処の仕方は次のようになる。

##### ① 雇止めの具体的理由を確定させる

当該有期雇用労働者が雇止めの事前通告を受けた時に、使用者からどのような説明を受けたか。雇止めの理由は何か。他の有期契約の労働者はどうなったかなどを詳しく聞き取る。

② 労契法19条が適用されるか否か、すなわち同条1号（無期契約と実質的に変わらないか）・2号（契約更新の合理的な期待があるか）の要件を満たすか。要件を満たすとして、以下のような事情を聞き取り、それを裏付ける証拠を収集する。同僚又は退職者の証言を得ることができるか検討する。

ア 雇用の臨時性・常用性（仕事内容が臨時的なものか、正社員の補助的なものか、基幹的なものか）

イ 更新の回数はどれくらいか

ウ 雇用の通算期間は何年か

エ 契約期間管理の状況はどうか

契約書を作成しない、事後的に作成する、最初だけであとは契約書がないなど更新手続きが形式的、杜撰な場合

オ 雇用継続の期待をもたせる使用者の言動や制度・運用など

採用面接や採用後や更新の時に、面接担当者や上司から「希望がある限り仕事はある」「心配いりません、長く働いてもらいます」などと説明がある。ただし、採用面接の担当者が1次面接で実質的にも採用権限のない平の従業員であれば、「勝手に発言したから会社は知らない」などという雇用継続の期待をもたせる言動を否定することも多い。

カ 労働者の継続雇用に対する期待の相当性

他の有期雇用労働者が長年更新を繰り返して働いているとか、同期採用の他の有期労働者は更新されているのに1人だけ更新を拒絶されたなど。

③ 上記の事情を考慮して、無期労働契約と実質的に変わらないか、それとも契約更新に合理的な期待があると言えるか、労契法19条の雇止め法理が適用され、当該雇止めは正当な理由がなければ、雇止めは無効となる。

事例のように、突然有期雇用労働者に「人事評価制度」を導入し、選別した結果評価が低いので雇止めしたというような場合、無期転換をできるだけ回避するための人事評価を利用したということであり、それまで何ら問題なく契約更新してきた、懲戒処分や業務上の重大な注意なども受けたことがないような場合にはとても雇止めの正当な理由があるとはいえないから雇止めは無効であろう。

1 労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果。常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業（農林漁業、鉱業、公務を除く）4854社から回答。  
2 厚生労働省労働基準局長「労働契約法の施行について」（基発0810第2号）（平成24年10月26日一部改正）

# 賃金に改善の動きがみられる -景気や世帯収入の現状認識と見通しも、やや改善-

## 第33回「勤労者短観」調査の概要(2017年4月実施)

本稿では、2017年4月初旬に実施した第33回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)」の結果概要を紹介します。本調査は、連合総研が毎年4月と10月に定期的実施しているもので、第33回調査では、毎回実施している仕事と暮らしに関する意識変化をとらえるための定点観測調査に加えて、隔回で実施している「家計の経済状況」、さらにトピックス調査として「3年後の経済状況や5年後の自身の賃金見通し」、「職業能力開発・教育訓練に関する意識と実態」、「在宅勤務型テレワーク等に関する意識と実態」といったテーマで調査を行いました。

本稿は紙幅の関係から結果の概要の一部のみの紹介となっていますので、詳しくは連合総研ホームページ(<http://www.rengo-soken.or.jp>)または、報告書をご覧ください。

### 調査実施要項

#### 1. 調査対象:

株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、居住地域・性・年代・雇用形態で層化し無作為に抽出した、首都圏ならびに関西圏に居住する20～64歳の民間企業雇用者2,000名

#### 2. 調査時期:

2017年4月1日～6日

#### 3. 調査方法:

インターネットによるWEB画面上での個別記入方式

#### 4. 回答者の構成:

単位:%、( )内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0 (2000)	20.5 (409)	26.4 (528)	26.7 (533)	18.8 (375)	7.8 (155)
男性	100.0 (1124)	19.0 (213)	27.7 (311)	26.9 (302)	18.8 (211)	7.7 (87)
女性	100.0 (876)	22.4 (196)	24.8 (217)	26.4 (231)	18.7 (164)	7.8 (68)

※四捨五入により、割合の合計値が100.0%にならない場合があります。

#### 5. 調査項目:

##### (1) 定点観測調査

[景気・仕事・生活についての認識]

景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について

##### (2) 4月準定点観測調査

[家計についての認識]

家計の状況と消費行動・貯蓄行動について

##### (3) トピックス調査1

[3年後の経済状況や5年後の自身の賃金見通し]

3年後の景気・雇用情勢・企業業績・物価・賃金・世帯収入に関する見通し、5年後の賃金見通しについて

##### (4) トピックス調査2

[職業能力開発・教育訓練に関する意識と実態]

会社が提供する職業能力開発・教育訓練の適用・活用状況、職業能力獲得に関する認識について

##### (5) トピックス調査3

[在宅勤務型テレワーク等に関する意識と実態]

在宅勤務型テレワーク制度、勤務時間以外の業務のやりとりについて

### 調査結果のポイント

#### 1. 景況や物価、仕事に関する認識と賃金の状況

◆景気が悪化したとの認識はやや弱まる。4人に1人が失業不安を感じている。賃金に改善の動きがみられる。

#### 2. 最近の家計の経済状況

◆世帯収入の減少はわずかに緩和し、消費はやや増加。約3割は世帯収支が赤字とし、7割が支出を切り詰めるなど厳しい状況。

#### 3. 3年後の経済状況や5年後の自身の賃金見通し

◆3年後の景気が今より良くなると思うものは2割弱。

#### 4. 職業能力開発・教育訓練に関する意識と実態

◆会社の教育訓練等の対象となるのは4割止まり。

#### 5. 在宅勤務型テレワーク等に関する意識と実態

◆在宅勤務型テレワーク制度があるのは約1割。同制度を使っているものは1%。3割弱が同制度で働きたいと回答。

◆3割超が勤務時間(残業含む)外に自宅等で業務連絡を行う。



## 調査結果の概要（一部抜粋）

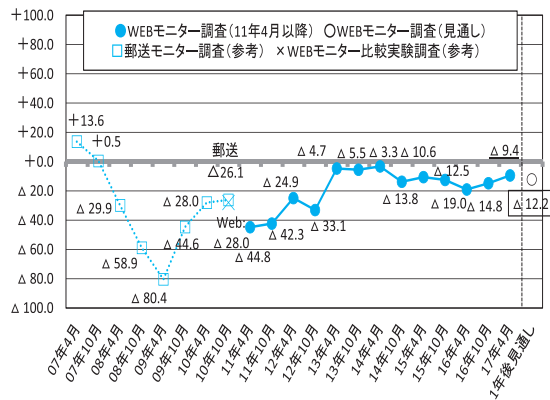
### I 勤労者の生活と仕事に関する意識

#### ◆景気、物価に対する意識

#### 1年前と比べた景気の見方と1年後の景気見通しは改善（QR2、QR3）

・1年前と比べた景気認識 D.I. 値はマイナス 9.4 と、前回調査から改善している。1年後の景気見通し D.I. 値は、マイナス 12.2 となり、景気が悪化すると認識は弱まっている（前回調査：マイナス 14.8）。

図表1 1年前と比べた景気認識と1年後の景気見通し（D.I.）

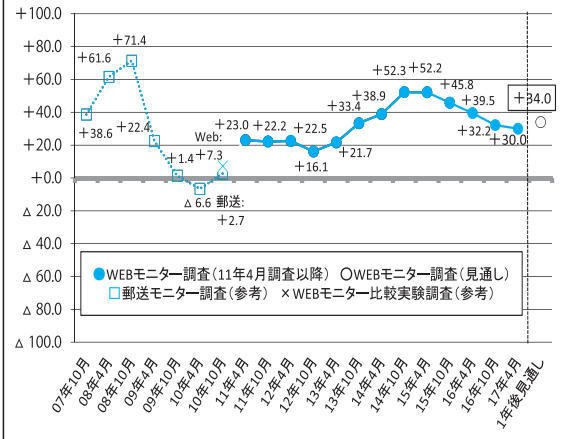


- (注1) D.I.=「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1) ÷ 回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く) ×100
- (注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

#### 物価が上昇したとの認識は、引き続き低下（QR15、QR16）

・1年前と比べた物価認識 D.I. 値は、プラス 30.0 と、依然として高水準ではあるものの、低下傾向が続いている。ただし、1年後の物価見通し D.I. 値はプラス 34.0 と、物価が上昇するとの認識はやや強まっている（前回調査における1年後の物価見通し D.I. 値はプラス 31.1）。

図表2 1年前と比べた物価認識と1年後の物価見通し（D.I.）



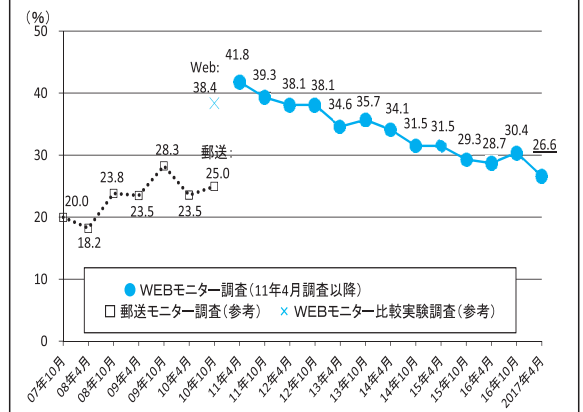
- (注1) D.I.=「かなり上がった(かなり上がる)」×1+「やや上がった(やや上がる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや下がった(やや下がる)」×(-0.5)+「かなり下がった(かなり下がる)」×(-1) ÷ 回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く) ×100
- (注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

#### ◆仕事に関する意識

#### 失業不安は低下傾向にあるが、4人に1人が不安を感じている（QR8）

・今後1年くらいの間に自身が失業する不安を<感じる>割合は、低下傾向にあるが、4人に1人(26.6%)が失業不安を感じるとい、高い水準にある。

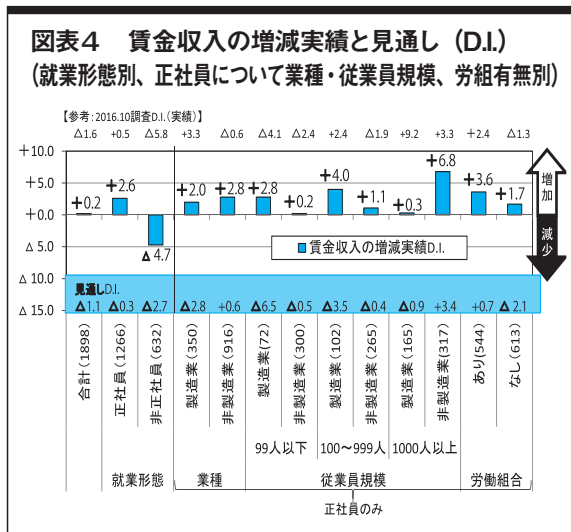
図表3 今後1年間に失業する不安を感じる割合



- (注1) 失業不安を<感じる>=「かなり感じる」+「やや感じる」
- (注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20～64歳、第20回調査(10年10月)以前は20～59歳

## 正社員を中心に賃金改善がみられる (QR9、QR10)

・1年前と比べた賃金収入増減 D.I. 値を就業形態別、業種・規模別にみると、正社員はプラス 2.6、非正社員はマイナス 4.7 となっている。正社員は、いずれの業種・従業員規模でも賃金改善がみられる。賃金収入見通し D.I. 値をみると、非正社員や製造業の正社員を中心に、賃金が減少するとの見方が強い。



- (注1) ( ) 内は、回答者数 (N)  
 (注2) QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計  
 (注3) 1年前と比べた賃金収入D.I.=「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)÷回答数(「わからない」を除く)×100  
 (注4) 1年後の賃金収入見通しD.I.=「かなり増える」×1+「やや増える」×0.5+「変わらない」×0+「やや減る」×(-0.5)+「かなり減る」×(-1)÷回答数(「わからない」を除く)×100

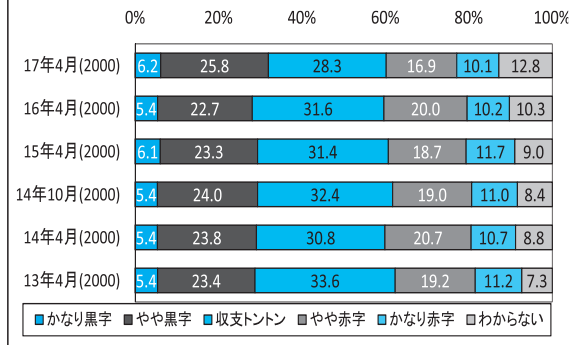
## Ⅱ 最近の家計の経済状況

### ◆家計の収支

### 過去1年間の世帯収支について、依然、3割近くが<赤字>としている (QT1)

・過去1年間の世帯収支が<赤字>とする割合は依然として高く、3割近く (27.0%) にのぼる。過去の調査と比べても、傾向は変わらない。

図表5 過去1年間の世帯収支の状況

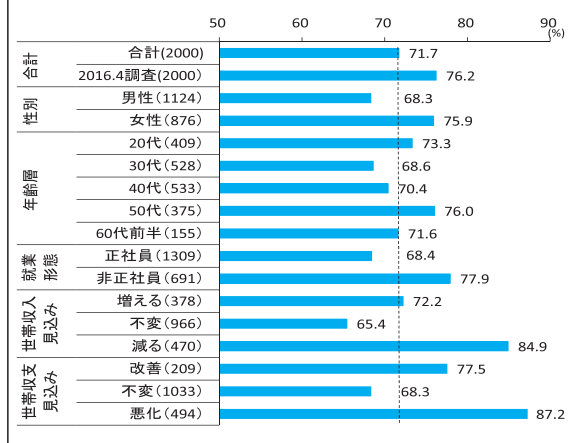


- (注1) ( ) 内は、回答者数 (N)  
 (注2) 過去1年間の世帯収支が<赤字>=「かなり赤字」+「やや赤字」、<黒字>=「かなり黒字」+「やや黒字」  
 (注3) 過去1年間の世帯収支D.I.=「かなり黒字」×1+「やや黒字」×0.5+「收支トントン」×0+「やや赤字」×(-0.5)+「かなり赤字」×(-1)÷回答数(「わからない」を除く)×100

### 7割超が何らかの費目で支出を切り詰めている (QT5、QR12、QT4)

・7割以上 (71.7%) が、何らかの費目で支出を切り詰めていると回答している。この割合は、前回調査 (2015年4月調査) から、やや低下している。属性別にみると、特に、非正社員、世帯収入が<減る>とするもの、世帯収支が「悪化する」とするものの世帯で、切り詰めを行っている割合が高い。世帯収支が「改善する」とするものでも、7割以上が支出の切り詰めを行っている。

図表6 世帯で何らかの費目で支出を切り詰めている割合 (属性別)



- (注1) ( ) 内は、回答者数 (N)  
 (注2) 13項目の費目のうち、一つでも切り詰めていると回答したものを集計  
 (注3) 世帯収入見通しについて、<増える>=「かなり増える」+「やや増える」、<減る>=「やや減る」+「かなり減る」

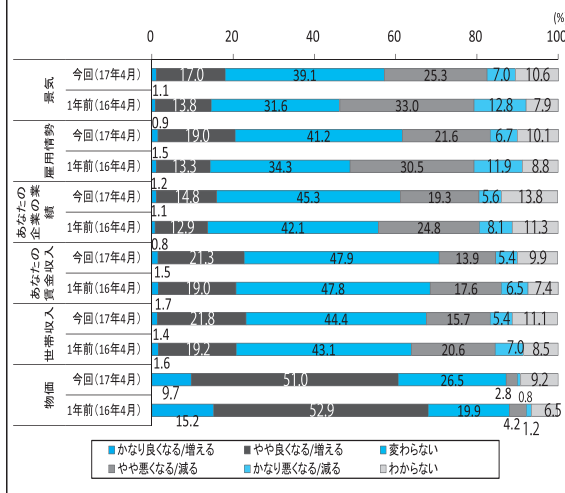
### Ⅲ 中期の見通しに関する意識

#### ◆中期的な経済状況や賃金の見通し

#### 3年後について景気が悪くなると回答したものは大幅減少 (QT6、QR7)

・3年後の景気について、今より<良くなる>と期待するものは2016年4月調査の14.7%から18.0%へと増加した。また、景気が<悪くなる>と回答したものは2016年4月調査の45.8%から32.3%へと大幅に減少した。3年後の自身の賃金収入について、今より<上がる>と回答したものは2016年4月調査の20.7%から22.8%へと増加した。

図表7 現在と比べた3年後の経済の状況 (20~54歳)



(注1) <増える>=「かなり増える」+「やや増える」、<減る>=「かなり減る」+「やや減る」、<良くなる>=「かなり良くなる」+「やや良くなる」、<悪くなる>=「かなり悪くなる」+「やや悪くなる」、<上がる>=「かなり上がる」+「やや上がる」、<下がる>=「かなり下がる」+「やや下がる」  
 (注2) N=1690

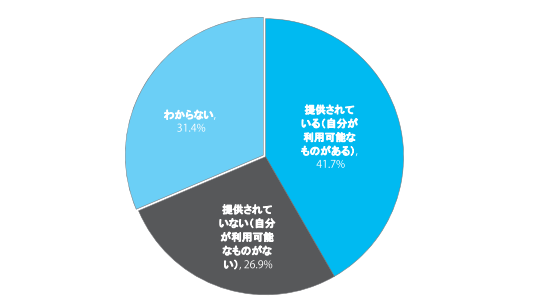
### Ⅳ 職業能力開発・教育訓練に関する意識と実態

#### ◆職業能力開発・教育訓練の実態と課題

#### 会社が提供する教育訓練等の対象となっていない人の割合は 26.9% (QT10)

・今勤めている会社が提供する職業能力開発・教育訓練の機会や支援等のうち、自身が利用できる対象となっているものがあると回答した割合は、41.7%。一方で、利用可能なものはないと回答した割合は26.9%となっている。

図表8 回答者自身が利用可能な会社が提供する職業能力開発・教育訓練の機会や支援等の有無

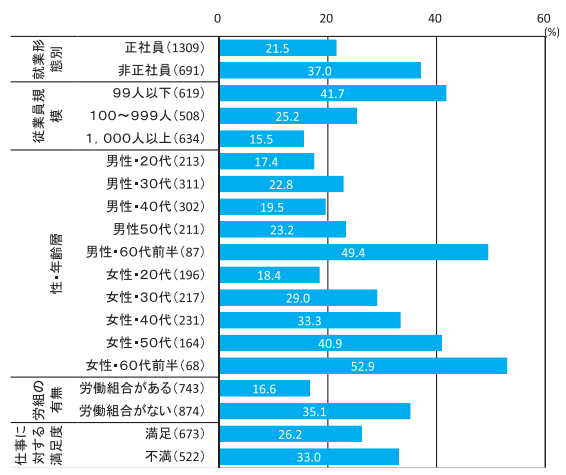


(注1) N=2000  
 (注2) 表中の「提供されている(自分が利用可能なものがある)」は、「会社から職業能力開発や教育訓練の機会や支援等を提供されていない(自分が利用可能なものがない)」及び「覚えていない・わからない」と回答した者以外の割合

#### 会社が提供する教育訓練等の対象となっていない人の割合は、「非正社員」や「従業員規模 99人以下」などで高い (QT10)

・今勤めている会社が提供する職業能力開発・教育訓練の機会や支援等について、自身が利用できるものはないと回答した割合は、「非正社員」(37.0%)、「従業員規模 99人以下」(41.7%)などで高い。また、男女別では、男性は20代から50代までは20%程度で推移している一方で、女性は年齢が上がるほどその割合も上昇している。なお、「労働組合がある」(16.6%)は、「労働組合がない」(35.1%)と比べ大幅に低くなっている。

図表9 自身が利用可能な職業能力開発・教育訓練の機会等が「ない」と回答した割合(属性別)



(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

会社が提供する教育訓練等の対象になっている非正社員の約3分の1は、実際は活用したことがない (QT10、QT11)

・会社が提供する教育訓練等の対象となっている人が利用できる支援等の内容や実際の活用状況を就業形態別にみると、「利用できる対象となっているもの」及び「実際に利用したことがあるもの」のいずれについても、ほとんどの項目で正社員の方が非正社員に比べて、その割合が高くなっている。一方で、「活用したことがない」は、正社員では18.2%であるが、非正社員では32.5%となっている。

図表10 利用できる機会や支援の種類及び実際の活用状況 (就業形態別、複数回答)

項目	利用できる対象となっているもの (QT10)		実際に活用したことがあるもの (QT11)	
	正社員 (685)	非正社員 (169)	正社員 (665)	非正社員 (169)
社内の研修や講習会への参加の機会	75.8	64.5	51.0	37.9
社外の勉強会、研究会等への参加の機会	50.2	27.8	27.1	16.6
仕事に関連した資格や免許取得のための講座受講や通信講座の受講の機会	44.2	33.7	18.5	11.2
職業能力開発や教育訓練のための金銭的な援助	12.9	8.9	4.8	2.4
職業能力開発や教育訓練のための時間的な配慮	9.0	13.0	3.2	5.9
専門学校や大学院などで勉強する機会	6.6	3.6	1.8	0.6
その他	0.0	1.2	0.0	0.6
会社から提供される職業能力開発や教育訓練の機会や支援等を活用したことはない			18.2	32.5
わからない・覚えていない			9.6	14.2

(注1) ( ) 内は、回答者数 (N)。QT10で「利用可能な機会や支援等がある」と回答した者について集計

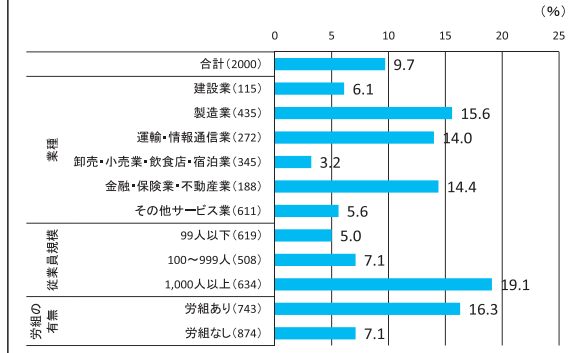
(注2) 「会社から提供される職業能力開発や教育訓練の機会や支援等を活用したことはない」、「わからない・覚えていない」は排他の選択肢

## V 在宅勤務型テレワーク等に関する意識と実態

◆在宅勤務型テレワーク制度の有無と利用対象  
勤め先にテレワーク制度がある割合は約1割 (QT14)

・勤め先に在宅勤務型テレワーク制度が「ある」と回答したものの割合は9.7%であった。業種別でみると、「製造業」、「金融・保険業・不動産業」、「運輸・情報通信業」でこの割合が高い。また、従業員規模1000人以上、および労組がある企業でもこの割合が高くなっている。

図表11 勤め先に在宅勤務型テレワーク制度が「ある」割合 (%)

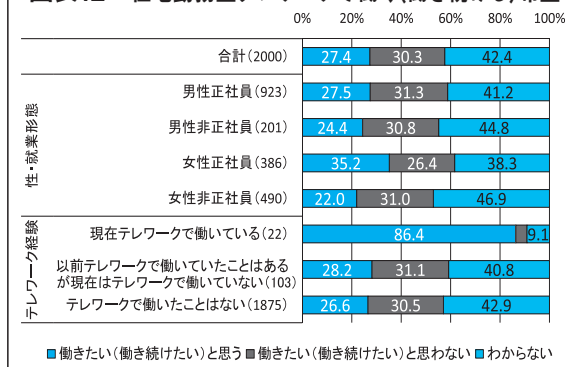


(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

今後テレワークで働きたい (働きたい) と思うものは3割弱 (QT16 (1)、(2))

・今後、在宅勤務型テレワークで働きたい (働きたい) と思うかについて、「わからない」と回答した割合が42.4%で最も多く、「働きたい (働きたい) と思う」が27.4%、「働きたい (働きたい) と思わない」が30.3%であった。また、「現在テレワークで働いている」もののうち、86.4%は働きたいと思っている。

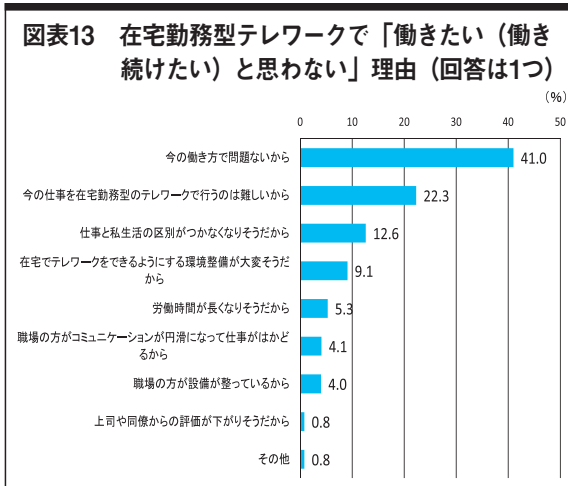
図表12 在宅勤務型テレワークで働く (働きたい) 希望



(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

テレワークで「働きたい (働きたい) と思わない」理由は「今の働き方で問題ないから」が4割 (QT18)

・在宅勤務型テレワークで「働きたい (働きたい) と思わない」理由 (回答は1つ) として、「今の働き方で問題ないから」が41.0%で最も多く、「今の仕事を在宅勤務型のテレワークで行うのは難しいから」(22.3%)、「仕事と私生活の区別がつかなくなりそうだから」(12.6%)と続いている。

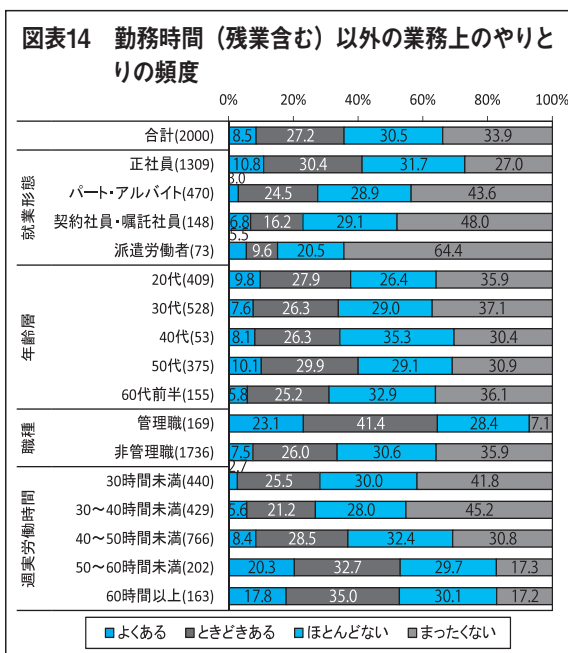


(注) QT16 (2)で「働きたい(働き続けたい)と思わない」と回答したものについて集計 (N=605)

◆勤務時間(残業含む)以外での業務上のやりとり

3割超が、勤務時間(残業含む)以外に自宅などで業務上のやりとりを行う(QT19)

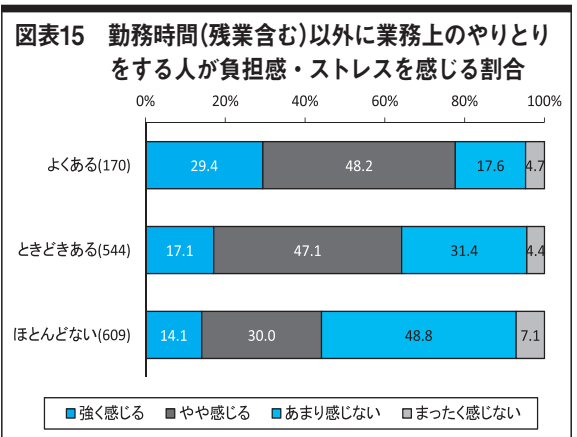
・勤務時間(残業含む)以外の時間に、自宅などで、職場等と業務上のやりとりをすることが「よくある」ものと「ときどきある」ものの割合は、あわせて35.7%となっている(「よくある」8.5%、「ときどきある」27.2%)。管理職では、これらの割合が特に高く、「よくある」が23.1%、「ときどきある」が41.4%となっている。また、週実労働時間(残業含む)が50時間以上の層では、およそ2割が「よくある」、3割以上が「ときどきある」と回答している。



(注) ( ) 内は回答者数 (N)

業務上のやりとりが「よくある」ものの約8割、「ほとんどない」ものの4割超が負担感やストレスを<感じる>と回答(QT20)

・勤務時間(残業含む)以外の時間に、自宅などで、職場等と業務上のやりとりをすることが「よくある」ものの77.6%が、そうしたやりとりをすることに負担感やストレスを<感じる>と回答している。やりとりが「ほとんどない」ものでも、負担感やストレスを<感じる>とする割合は、44.1%にのぼる。



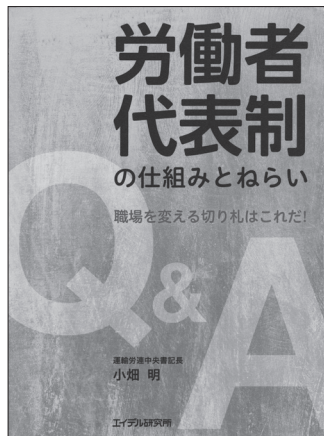
(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 負担感・ストレスを<感じる> = 「強く感じる」 + 「やや感じる」

# 最近の書棚から

『労働者代表制の仕組みとねらい』

## Q&A 職場を変える切り札はこれだ！



小畑明 著  
エイデル研究所  
定価2,000円(税別)

本書のタイトルにある「労働者代表制」は、組合役員でも耳にしたことがある人はそんなに多くはないと思う。評者も名前を聞いたことはあるが、それが必要とされる背景や導入に向けての論議過程、望まれる制度内容などは知らなかった。

本書は大きく3部から構成されている。

第1部は「労働者代表制の機能と役割」である。私たちの労働条件は労働基準法で守られている。ただし、労働基準法は最低基準を定めているだけで、より良い職場環境とするためには、労働組合等が使用者と交渉し、獲得した労働条件を労働協約や就業規則として定める必要がある。またそれとは別に、36協定に代表されるように、原則的には禁止されているが、過半数労働者代表と使用者との取り決めにより、許されることになる事項がある(使用者に対する免罰効果)。その手続きは「労使協定」として事業所ごとに、「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者との書面による協定」に一定の効力を認めている。つまり「労働者の過半数代表者」

が職場のルールを会社と協議して決めることができるのだ。私たちの身近にある労働組合はこの要件を兼ね備えた組織が多いため、その組合員は「労働組合が会社と労使協定を結んでいる」と思っている。ところが、この労働組合の現状はというと、戦後急速に労働者の組織化が進み1949年には組織率のピークが55.8%となったが、以降どんどん低下し、ここ数年は17%程度となっている。そこで、誰が労使協定を結んでいるのかという疑問が出てくる。例えば、時間外労働をさせるためには、必ず36協定を労組あるいは過半数代表者と会社とで結び、労基署に届け出なければならない。つまり、労働組合のない事業所では過半数代表者を選び、その代表者が会社と協定を結んでいることになる。しかし、実際には労働組合がない事業所では「会社側の立場に立った人間」が労働者の代表になっていることが多く(これ自体労働基準法施行規則に違反している)、それ故に、労働組合ではなく過半数代表者が締結している労使協定のあり方には沢山の問題があると、本書の質問3では事例を用いながら具体的に示している。

以上のような課題に対応する一つの方法として、本書では民主的な手続きで代表者を選び労使協定を結ぶ仕組みとして「労働者代表制」を提案している。民主的に選ばれた「労働者代表」が従業員の意思を代表できるようにすることに異論はないが、論点はこのような「労働者代表制」に「法定基準解除機能」と労働組合の持つ「労働条件決定権限」を与えるか否かである。「労働者代表制」の導入を実現することは、一歩間違えば労働組合不要論につながる危険性をはらんでいるからである。このため、本書の質問4以降では、連合での議論を紹介しながら、あるべき「労働者代表制」について考えている。そこではこの制度を組織化が難し

い場合に活用し、そしてそれを足がかりに労働組合を結成していくことが重要であり、仮に労働組合と併存したとしても(連合案では併存する可能性があるのは過半数に満たない少数組合に限られる)、労働組合の持つ刑事免責、民事免責、不当労働行為の救済などの特別な権限は「労働者代表制」には付与しないことが提案されている。

第2部では、著者と学識者、中小企業家同友会事務局長の三者で、「労働者代表制」導入で職場がどのように変わりうるかについて議論が交わされている。たとえば導入したときのメリットとして労働組合のない職場でも労使コミュニケーションが促進され、雇用社会全体の底上げの可能性が指摘されている。一方、デメリットとしては労働組合不要論に繋がるのではないかと指摘されている。その他、多岐にわたる興味深い議論がされている。

第3部の資料編では、一般には目にする機会がない連合の資料「労働者代表法案要綱骨子(案)」や、「従業員過半数代表の役割規定法律の現状」として「労使協定が必要な制度100項目」などが掲載されており、「労働者代表制」についてだけでなく、労働組合の組織化の重要性も考えさせられる資料が掲載されている。

本書を読み終えた後に感じたことは、労働者自らが働くルールを作り労働環境を改善したいという意識を持つことがいかに重要か、だからこそ労働組合の組織化は急務なのだ、ということであった。

ただ、その組織化の推進が難しい状況があるからこそ「労働者代表制」というツールの導入は必要だと本書は言っており、評者としては、これを実現するためには労働界全体での議論が欠かせないと考える。だからこそ労働運動に携わる多くの人に必ず読んで欲しい、そんな1冊である。

## 「ジョブ型」で切りがたい現実 ～主体的キャリア形成と転職の実態は？

「メンバーシップ型」の短所が強調され、その対極として「ジョブ型」が喧伝されるが、理念型としての分かり易さとは裏腹にその具体的・現実的な姿は明らかでない。一方で異動・人事配置の柔軟性が論点とされるが抽象的な観は否めなかった。今回紹介するデータは、その現実の一端を垣間見せてくれる。常用労働者300人以上の企業調査(2000弱)、調査企業で転職経験のある正社員労働者調査(6000人弱)であるが、近年、転職の実態と雇用管理についての詳細なデータはなく、①転職が常態的であるにもかかわらずルールの規定を定めていないところが7割、②75%で事前に転職の支障になる事情の聴取がなされ、家族的事情がかなり配慮されている(転職の時期をずらす最終的に転職はなされる)、③勤務地限定正社員区分のあるところが16%(年収格差は5～10%、10%～15%に各々25%程度で集中。「管理職につけない」は35%あるものの38%は課長相当職まで可能)など、多くの興味深いデータが紹介されている。

転職が人事管理で基幹的なファクターとなっており(図1)、会社主導で人事の権限が強いこと(図2)、労働者は家族への負担が大きいと感ずるものの、自らのキャリア形成にとって重要なファクターと認識しており、その挟間にあること(図3)が分かる。人事権との調整が現実のポイントであって、「ジョブ型」の議論は目くらましのくせ玉のようにも思えてくる。

厚生労働省「能力開発基本調査(平成28年度)」によれば、「自分で職業生活設計を考えていきたい」とする正社員は68%(会社主導15% 分からない14%)、正社員以外では48%(会社主導14% 分からない30%)である。「働き方改革」では、「多様な正社員」や「ジョブ型への転換」が語られるのだが、方向性は「働き方の型」を企業主導で定め、労働者が選択するというもの。一見良さそうだが、労働者の事情や考え方、市場に対応する経営の現実の状況は変化し、下手をすると双方にとって桎梏となりかねない。労働者にとっては再選択・転換の自由、企業にとっては柔軟性の確保がポイントだ。畢竟、個人と企業間の調整になるが、制度設計・変更・運用チェックでの集团的労使関係の機能強化が欠かせない。実態をみていくと、本当の解はこのあたりにあるのではないだろうか。

図1 転職の目的(複数回答)

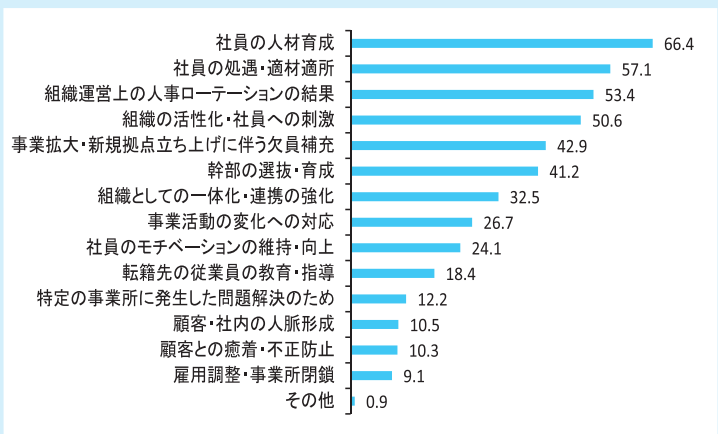


図2 転職命令の決定方法

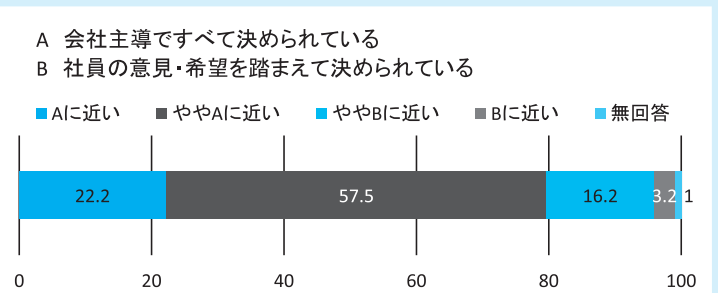
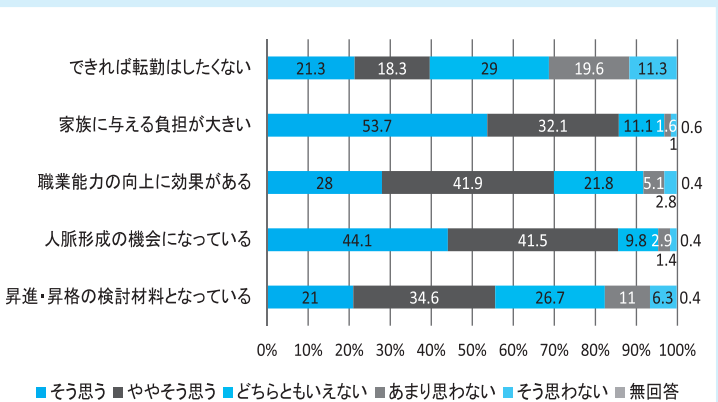


図3 転職経験労働者の転職に関する認識



## INFORMATION

### 【5月の主な行事】

- 5月10日 所内・研究部門会議
- 11日 IoT や AI の普及と労働のあり方に関する調査研究 勉強会
- 17日 企画会議
- 19日 経済社会研究委員会 (主査:吉川洋 立正大学教授)
- 24日 所内勉強会  
所内・研究部門会議
- 25日 IoT や AI の普及と労働のあり方に関する調査研究 勉強会  
「曖昧な雇用関係」の実態と課題に関する調査研究委員会  
(主査:浜村彰 法政大学教授)
- 30日 地方連合会・地域協議会の組織と活動に関する調査研究委員会  
(主査:中村圭介 法政大学大学院教授)

### editor

有期雇用の無期転換権の確立、雇用形態間の不合理な差別の禁止（均等均衡待遇原則の法制化）に続き、過度な長時間労働の規制、同一労働同一賃金についてのガイドラインなど決着しつつある。これで非正規と正規雇用間の異常な格差への基本的な法対応としてはひと段落した。これらは労働組合が求めてきた前進であり、今後は現場段階での実効性を確保する取り組みの強化が求められる。それは、正規、非正規雇用双方への取り組みを総合的に行っていく必要がある。

他方で、法改正の基本的な性格、現場実務の双方で、企業が「働き方」を提示し、労働者が選ぶという企業主導の「個別管理」の性格も強まることとなった。また労働時間の上限規制は、36協定という集团的労働規制が未組織労働者を含めて現実には十分機能していないことの反映でもある。企業主導

の人事管理・労働条件決定の個別化は、グローバル競争が激化するもとで今後ますます進むと予想される。このような中で、働くものすべてが、生涯を通じて安定した雇用・労働条件を実現していくためには、労働者の「自己決定」を支援していく仕組みを強化していくことが求められる。

労働組合が組織化を進め、対応の実効性を高めていくことは当然としても、個別化が進むもとの未組織労働者を含む法整備・現場実践双方で、新たな改革の道筋を模索していく段階に入ったともいえる。ドイツのような二元的「従業員代表制」や、特集テーマに寄稿いただいた「キャリア権」に基礎付けられた労働者の自己決定を支援する法体系の整備がこれからの大きなポイントとなるように思われる。

(二兎追夢想者)

発行人/中城 吉郎  
発行日/2017年6月1日  
発行/公益財団法人連合総合生活開発研究所  
〒102-0074  
東京都千代田区九段南 2-3-14  
靖国九段南ビル5階  
TEL 03-5210-0851  
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ  
〒108-0073  
東京都港区三田 1-10-3  
電機連合会館 2階  
TEL 03-3456-1541  
FAX 03-3798-3303