

個々のキャリア形成と職場組織の関与のあり方

—キャリア形成への労働者及び職場組織の関与のあり方に関する調査研究報告書—

「キャリア形成への労働者及び職場組織の関与のあり方に関する調査研究委員会」(*主査)

*佐藤 厚 (法政大学キャリアデザイン学部教授)

梅崎 修 (法政大学キャリアデザイン学部教授) 島貫 智行 (一橋大学大学院経営管理研究科教授)

長谷川 聡 (専修大学法学部教授) 藤本 真 (労働政策研究・研修機構 (JILPT) 主任研究員)

鈴木 啓之 (連合総合労働局雇用対策局部長)

〈オブザーバー〉

後藤 嘉代 (労働調査協議会主任調査研究員) (役職名は2019年6月時点)

近年、グローバル化の進展やIoT、AI等の技術進歩、産業構造の変化や国際化等を背景に、これからの労働者に求められるスキルも大きく変化していくことが見込まれている。また、少子高齢化の進展の中で経済成長を続けるには、一人ひとりの労働者の生産性を高めることが必要である。一方、働き方の多様化のみならず、職業人生の長期化とともに働く意識も多様化してきている。このような変化の中で、職業人生を通じた継続的なキャリア形成の必要性が求められている。

これまで、配置転換、転勤、教育訓練などのいわゆる人事に関わる事項は、主に会社による事業運営の観点から行われてきたが、労働者の利益を代表する労働組合にとって、労働者の職業能力という資産の保全と向上を図ることは重要な役割の一つと考えられる。一方、キャリア形成への労働組合の関与の実態は明らかになっておらず、どのような役割を担うべきか判然としない。

このような問題認識のもと、連合総研では、2017年2月に「キャリア形成への労働者及び職場組織の関与のあり方に関する調査研究委員会」を発足させた。委員会では、単組の本部および支部へのアンケート調査やヒアリング調査により、能力開発の機会、配置転換、転勤等を含めたキャリア形成への労働者の意思反映(自己決定)、及び集团的労使関係の関与のあり方などについての実態を把握するとともに、そこから得られた知見を基にした分析や法学的見地からの考察を行い、労働組合への課題や示唆を提示している。

目次

総論 労働者のキャリア・能力開発への職場組織の関与の在り方についての実態調査結果

第1部 アンケート調査による考察

第1章 労働組合は組合員のキャリア形成・能力開発にどう関与しているか?

第2章 組合員のキャリア形成に関する労働組合の考え方と関与

第2部 ヒアリング調査による考察

第1章 ヒアリング事例全体からみる特徴

第2章 キャリア支援施策に対する労働組合の機能

第3章 従業員の能力開発・キャリア形成に関わる企業の施策と企業別労働組合の取り組み

第3部 法学的見地からの考察 職業能力形成における労働者の主体性の保障と労働組合の役割

第4部 労働組合への示唆と今後の課題

第1章 キャリア形成に関する労働組合の課題

第2章 個々のキャリア形成に関する労働組合の取り組み

参考資料 アンケート調査(調査票、集計表)、ヒアリングレポート