

入職前後の労働関係——試用・徒弟

『日本労働研究雑誌』編集委員会

労働市場において、一人前の労働者としてはまだ必要な労務を提供できない者、あるいは十全な労務提供可能性が不明な働き手は、どのように取扱われてきたのだろうか。

長期雇用を前提としたいいわゆる日本の雇用システムの典型的な職場においては、新卒採用にあたって可塑性や潜在能力が重視される一方、入職時の技能の不完全性はそれほど問題とならず、企業内の教育訓練による補完が機能してきた。とくに期間を定めずに契約を締結する無期雇用の場合は、長期にわたる安定的な雇用関係を築くための属人的要素のマッチングを最初に確認することが重要になる。一定の試用期間が設けられたりもする。

これに対して、採用にあたって一定水準の技能や資格を要求する社会では、入職以前の技能習得が労働市場参入の鍵となるため、誰がどう教育訓練を施し、コストを負担するか（政府が？企業が？働き手自身が？）が重要な政策的課題となる。入職は教育と労働の接合点ではあるが、労働市場で必要な技能は実地で働きながら身につける部分も大きく、実際には一人前になる前段階で、不完全であれ労務を提供し、使用者は適性を試しながら指導を試み、能力改善を促すという相互作用がはたらく。教育と労働の両方の要素が重なる一定の継続的な期間を入職段階とみなせば、初期キャリアとしての入職経路のバリエーションは、見習や徒弟制度にも及ぶ。そして、労働契約当事者への規制だけでなく、市場政策として政府や労働組合などの各種団体による保護や助成のあり方にも検討が必要となる。本特集では、職業的自立や安定的な関係に入る一歩手前のさまざまな状態に着目し、その実態や課題を浮かび上がらせることを目的とした。

まず、工業化社会における競争力の源泉とも目されてきた日本の雇用システムは、新卒採用慣行によって、教育から労働への間断なき移動と職務経験の蓄積可能なキャリアパスを保障するセーフティネットとし

ても機能していた。その反面、典型ルートから外れ、非正規雇用者としてキャリアを開始した場合（非典型的キャリア）には、優良な雇用機会は遠のき、不安定な就労状況が長く続くおそれがある。こうした状況は、脱工業化社会において変化しているのか。岩脇論文では、非典型的キャリアから正社員へ移行した若者は、雇用の質が高い産業への入職が難しく、新卒就職者より訓練機会に恵まれない傾向を明らかにし、この問いに否定的なデータを示す。雇用の質の高い産業ほど、正社員の採用をする傾向にあるためである。企業にとって新卒採用が精度の高い効率的な採用手段である以上、現実的な支援策はこの慣行を前提として考えざるを得ず、できるかぎり新卒時の希望職種への移行を促し、非典型的キャリアを辿る若者には入職経緯にかかわらず能力が適切に評価される採用・育成の仕組みが必要とされる。そして、優良な雇用を得る機会が最終学歴修了時に集中する日本では、職業能力を高めて生活基盤を固める若い世代に優先的に質の高い雇用が配分される仕組みを構築することが提言される。

ところが近時、安定的な無期労働契約における試用期間とは異なる、試用目的で締結される有期労働契約が増え、その雇止めの効力が争われている。さらに、教育目的が色濃い研修期間や見習期間については、労働契約性自体が否定される場合もある。石田論文は、試用期間の留保解約権の効力に関する裁判例の位置づけを整理し、試用目的で締結された有期労働契約の雇止めの効力については、試用の必要性、臨時的雇用の必要性、期間の形骸化の有無という三つの視点からのアプローチを提唱し、雇止め法理の類推適用が検討されるべき場合を指摘する。見習期間や研修期間といった、労働と教育の側面が混在し、労働者性の有無を容易に判定できないケースについては、アメリカ法における労働者性に関する紛争事例が検討され、主たる受益者の基準を参考にすべきとの指摘が示唆に富む。

すでに非典型的キャリアで入職した者に関しては、

正社員への転換を促進する政策も重要である。その1つとして、2000年には派遣期間（最長6カ月）終了後に本人と派遣先企業双方の合意のもとに直接雇用される道をひらく紹介予定派遣が始まった。しかし、施行から20年以上経過してもこの制度で派遣される労働者は全体の1%強にすぎず、雇用安定や処遇改善、継続したキャリア形成などの効果はそれほど上がっていない。竹川論文は、紹介予定派遣が派遣先にとってはミスマッチを減らし、派遣労働者にとっては継続したキャリアパスの形成などメリットがあるものの、紹介予定派遣の多くは人を確保しにくい職種や業種であること、直接雇用後の定着率の低さ、派遣期間の時給や紹介手数料の高さなどの問題を課題に挙げる。紹介手数料の負担軽減のための国の助成金制度の活用や、ビジネスモデルの転換も提唱されるが、インタビューからは、直接雇用による入職を優先する意識が企業にとっても働き手にとっても強固であることが再認識させられる。

そうだとすれば、直接雇用の後に企業内教育を施すことが望ましい方向性なのだろうか。日本では、戦後の技術革新を契機に、企業が費用と給与を負担して技能者・技術者を養成する養成工制度を継続する企業と、新卒採用へ転換する企業とに分かれていった。大場論文は、戦前から戦後の日本の養成工制度の変遷を丹念に辿り、養成工教育が工場事業場技能者養成令や労基法の技能者養成規程といった法制度に基づいて展開されてきたことや、養成工制度が企業内の技術系職場の開発部門・現業部門に高度技能者等を供給し、企業の生産に貢献してきたことを明らかにする。変化し続ける労働需要への対応や費用負担の維持可能性、入学人材の質の担保など課題を抱えつつ、伝統的に男性中心・国内中心であった養成工制度は、女性の入学や海外展開といった転換を見せており、グローバル化対応などの役割に今日的意義が見出される。

目を海外に転じると、高度成長期のスウェーデンでは、中央集権的なシステムに立脚して産業別レベルで職業教育についての協約が締結され、それに基づいて企業での職業教育が行われるという多層的な労使協調の枠組みが特徴的であった。石原論文は、こうした企業内技能形成の枠組みが法制化によって支えられておらず、労使の自発性に委ねられたことで安定性を欠い

たと分析する。徒弟修行を経ずとも稼げる機会の増加によって、若者に徒弟として低賃金で働くことを甘んじて受け入れさせることも難しくなり、フリーライダーの横行によって、個別企業が教育投資を行うリスク回避やルール構築もうまくいかなかったため、結果として起こったのは職業教育制度における企業内教育から学校教育への重心移動であったという。

同様に、労働市場を伝統的にボランタリズムに委ねてきたイギリスでは、技能形成の中核を占める徒弟制も例外ではなく、主に生産の都合によって運用されてきたとみるのが齊藤論文である。もっとも、福祉国家的諸政策の展開から、1960年代には政府が積極的に介入しはじめ、保守党政権が1994年に導入した「新しい徒弟制度」が現在のイギリスの職業訓練の主たる仕組みとなっている。これは、使用者・徒弟・国家の三者で訓練費用を負担し、幅広い産業に徒弟制を拡大するものであるが、サプライ・プッシュへの使用者側の反応は鈍く、他の欧州諸国と比べて徒弟の修業年数や到達する技能水準も低いといった問題がある。他方で、徒弟制度を導入する業種領域の拡大による女性の増加、非経験者との比較で徒弟修了者による稼得の増加などが分析されており、EU離脱による自国内大学生数の増加を踏まえた大学のインターンシップによる徒弟制との共同的活動の拡大もみられ、今後の技能訓練の展開が注目される。

これら6編の論文によって描き出されるのは、労働市場自体が特別な技能を要しない労働集約型の産業・職種と、高度の専門的知識や技術を要する産業・職種とに分断が進むなかで、入職段階をめぐる働き手の教育や選択も二極化している現状である。一般論として急速な技術革新に伴う職業教育の重要性は衆目の一致するところでも、一部では試用名目で教育も施されないまま、労働力が使い捨てられたりする。そうした状況を固定化させず、安定的で質の良い雇用へのアクセスを保障するには、ボランタリズムに依拠しすぎず、教育訓練を政策的に支える仕組みが必要であることも、複数の論文が指摘している。本特集の分析が政策形成の一助となれば幸いである。

責任編集 神吉知郁子・西村純・山下充
(解題執筆 神吉知郁子)