

# 非典型雇用とキャリア形成

土田 道夫

(同志社大学教授)

## 目次

- I 本稿の目的
- II 非典型雇用のキャリア形成のあり方
- III 企業におけるキャリア形成
- IV 外部労働市場におけるキャリア形成
- V 若年者のキャリア形成

## I 本稿の目的

本稿は、非典型雇用のキャリア形成のあり方に関して、主として法政策的観点から検討することを目的とする。

なお本稿では、「非典型雇用」とは、フルタイムの正社員（正規雇用）以外の従業員をいい、典型的には、有期労働契約で雇用されるパートタイマー、派遣労働者、アルバイト・フリーターを念頭に置く。「キャリア形成」とは、労働者の職業能力の開発を含めて、広く従業員の職業経歴の形成を指すものとして用いる<sup>1)</sup>。

## II 非典型雇用のキャリア形成のあり方

### 1 問題の所在と政策の方向性

従来、非典型雇用とキャリア形成は縁遠いものと考えられてきた。キャリア形成は、もっぱら正社員のための政策・制度として位置づけられてきたのである。しかし今日、非典型雇用は、多様化しつつ急増し、企業における人的資源として欠かせない位置を占めるに至っている（総務省「労働

力調査」によれば、2003年には、非典型雇用は1504万人に上り、全雇用者5343万人のうち28.1%を占める）。この状況をふまえると、非典型雇用についても、そのキャリア形成を支援することが重要となる。非典型雇用の増加が不可逆だとすれば、多様な雇用の選択肢を用意しつつ、それを「良好な雇用機会」に位置づけ、選択の結果が不利にならないよう環境整備を行う必要があるが、そのためには、非典型雇用者のキャリア形成の促進が不可欠となるからである。その方法としては、労使・企業の自主的努力がまず重要であるが、それを支援するための政策的対応も必要となる。

このように、非典型雇用については、それ自体を良好な雇用機会に位置づけ、キャリア形成を促進することが課題となるが、同時に、非典型雇用から正規雇用への転換を促進することも重要な課題である。非典型雇用をいかに良好な雇用機会に位置づけたとしても、企業が正社員のキャリア形成に投下するコストとの間で格差が生ずることは否定できない。正社員が企業理念、企業戦略、ノウハウ・技能の形成・継承という点で欠かせない存在である以上、これもまた不可逆のことである<sup>2)</sup>。したがって、より良好な雇用機会である正規雇用との連続性を確保することが政策的課題となる（「テンプ・トゥ・パーマ」政策）。すなわち、非典型雇用者が正規雇用として雇用されうる能力を育成する（キャリア形成）という課題である。

次に、非典型雇用のキャリア形成の「場」としては、企業内部と外部労働市場の双方を想定し、政策をバランスよく進める必要がある。従来、日

本の能力開発政策は「企業主導主義」をとり、OJT・Off-JTを中心とする企業内訓練の助成策を重視してきたが、長期雇用の後退に伴い、労働者個人に着目したキャリア形成促進政策が進行している（教育訓練給付制度、教育訓練休暇制度、キャリア・コンサルティングなど。より包括的な理念として、職能法上の「職業生活設計」の理念がある——同法2条4項、3条の2）。

労働者のキャリア形成や能力開発は、企業の人事・処遇制度の中に有機的に位置づけられることによって最も効率的に機能するため、第一には企業内で行われるべきものである。しかし同時に、雇用社会の変化が個人主導の能力開発政策を要請することも事実である。非典型雇用の場合、もともと長期雇用を予定しない従業員層であるから、個人主導の能力開発政策が妥当しやすい面があるが、基幹労働力化したパートのように、企業の雇用制度の中でキャリア形成・能力開発を行うことが有意義な従業員層も存在する。ここでは、雇用システムの方向性を、長期雇用の維持か崩壊かという二項対立的な形で想定するのではなく、企業内部・外部市場の双方を想定して議論する必要がある。

## 2 法政策的理念

企業内部における非典型雇用のキャリア形成を考える場合のキーワードは、人事処遇の「均衡」「公正」である。非典型雇用のキャリア形成が不可欠だとすれば、それは典型雇用のキャリア形成と均衡のとれたものでなければならない。企業が負担するコストに格差があるとしても、それがあまりに二極化すれば、非典型雇用従業員のモラルダウンは避けられないし、それは企業経営にも悪影響を及ぼしうる。したがって、能力開発はもとより、処遇・人事制度全般にわたって、正規雇用との均衡処遇・公正処遇を進める必要がある。法的には、憲法14条の「法の下での平等」がその理念的基礎となる<sup>3)</sup>。

一方、外部市場においては、「多様・良好な雇用機会の保障」がポイントとなる。非典型雇用を含めて、労働者が個々のキャリアアップやライフスタイルに応じた働き方を求めて雇用機会を求め

る今日では、失業防止と完全雇用の実現という雇用の量的改善のみならず、キャリア形成の促進という雇用の質的要素の改善を含めて考える必要がある。その際に拠り所となる法理念は、勤労権の保障（憲法27条1項）と、職業選択の自由（同22条1項）である。外部市場におけるキャリア形成を進めるためには、①産業・雇用の創出、②適職の紹介を中心とするマッチング機能、③能力開発政策、④セーフティネットの整備が重要であるが、どの側面においても、国は、これら憲法規範によって「多様・良好な雇用機会の保障」を進める責務を付託されていると考えるべきである<sup>4)</sup>。

## III 企業におけるキャリア形成

企業内部における非典型雇用のキャリア形成に関しては、多様な働き方が可能となる制度改革を促しつつ、正規雇用とバランスのとれたキャリア形成を促進する必要がある。前者だけでは、正規雇用との格差が拡大したまま多様化が進行し、非典型雇用のキャリア形成に逆行するし、後者だけでは、企業にメリットがなく、逆に非典型労働者の雇用機会を狭める危険があるからである。

このうち、雇用の多様化に関する法政策は、最近の労働法改正によって着々と進行している。特に、2003年の労基法改正による有期雇用の規制緩和（労基法14条）や、同年の労働者派遣法改正による派遣期間の上限延長・製造業派遣の解禁が挙げられる。

では、キャリア形成政策のほうはどうか。前記のとおり、非典型雇用のキャリア形成には、非典型雇用自体のキャリア形成と、典型雇用との連続性の確保（正社員転換の促進）の二つがあるが、その現れ方は、非典型雇用のタイプによって異なる。

### 1 パートタイマーのキャリア形成

パートタイマーに関しては、上記二つの政策が並行して進められている。

#### (ア) パートタイマーのキャリア形成

まず、パートタイマー自身のキャリア形成に関しては、パートタイマーに関する基本法であるパー

トタイム労働法（正式名称は「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」平成5・6・18法76号）の指針が、教育訓練・能力開発に関して、就業の実態に応じて実施すべき努力義務を定めている（第3の2(1)）。また、より基本的には、正規雇用との均衡処遇ルールの考え方が採用されている。これは、正社員と職務が同一で、人材活用の仕組みや運用にも違いがないパートタイマーについては、処遇の決定方式を合わせるなどして均衡を確保し、人材活用の仕組み等に違いがあるパートタイマーについては、能力・経験・成果等に応じた処遇を講ずることで均衡を確保するよう努めることを求めるものであり、2003年の指針改正によって新たに盛り込まれた（第2）。

一方、正社員（典型雇用）との連続性の確保に関しては、やはり指針の改正によって、正社員転換に関する条件整備の努力義務が設けられた（第3の2(7)）。これは、正社員転換のニーズと企業のニーズが合致する場合は、正社員転換制度のほか、正社員転換に向けた能力開発や情報提供を行うことを求めるものである。また従来からの指針として、正社員募集に際してのパートタイマーへの応募機会の付与の努力義務がある（第3の2(6)）。

#### （イ）均衡処遇ルール

ところで、上記改正指針に盛り込まれた均衡処遇ルールは、2002年のパートタイム労働研究会最終報告および2003年の労働政策審議会雇用均等分科会の報告<sup>5)</sup>をふまえたものであり、通常の労働者（正社員）との「均衡」という考え方に基礎を置いている<sup>6)</sup>。もともとパートタイム労働法3条は、「事業主の責務」と題して、事業主（企業）がパートタイマー「の就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善……を図るために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮できるように勤めるものとする」と規定し、「均衡の理念」を同法の基本理念として宣言している。前掲最終報告は、この「均衡」にパート労働のあり方に関する積極的な意義を付与したものである。それによれば、「均衡」とは、

正社員とパートタイマーに関し、キャリア管理の実態の違いを理由とする処遇格差を設けることは許されるが、同時に、その格差は合理的範囲内のものでなければならないことを意味する。憲法14条の雇用平等の理念をパートに関して具体化したものである。具体的には、正社員を含めた雇用システムの多元化（勤務地限定社員・短時間正社員、基幹パートなどの「中間形態」の形成）と、多様な働き方に応じた処遇（個人の能力・成果に応じた評価・能力開発制度）を提唱している。注目すべきは、「中間形態社員」として、フルタイムの正社員のみならず、多様な正社員と基幹パートが掲げられ、雇用管理区分の多元化・多様化が提唱されていることである。

この政策は、非典型雇用のキャリア形成にとって有意義と考えられる。まず、パートタイマーの均衡処遇の面では、正社員を含む雇用区分を多元化することで、パートの多様な実態に即した処遇やキャリア形成支援が可能となる。特に、中間形態社員に基幹パートを位置づけることにより、その位置づけにふさわしい評価・処遇・能力開発制度を設計し、キャリア形成に寄与することができる。現に、パートタイマーを積極的に活用している企業の中には、パートタイマーの雇用管理をきめ細かく区分し、体系的な人事考課制度・資格制度を擁し、能力開発を積極的に行っている企業が多い。最近の調査研究を見ても、雇用区分を多元化してきめ細かな人事管理を行う企業ほど、処遇の均衡度が高まること<sup>7)</sup>や、そうした均衡処遇の推進が企業の経営パフォーマンスに好影響を与えていることが発見されている<sup>8)</sup>。このように、パートタイマーのキャリア形成に関しては、能力開発のみならず、評価・賃金・処遇制度を組み合わせたトータルな人事制度を構築する必要がある。雇用区分の多元化という観点からは、正社員とパートタイマー間の均衡だけではなく、非典型雇用（パートタイマー）内部の雇用区分間の均衡処遇を促進することも課題となろう<sup>9)</sup>。特に能力開発に関しては、職業能力開発法上のキャリア・コンサルティング（職能法10条の2、平成13・9・12厚労告296号）が検討に値する。

なお、セッションにおいては、コメンテーター

である武石恵美子氏から、パートタイム労働法にいう「均衡」とは処遇のレベルに関する政策であり、「働き方」のレベルに位置するキャリア形成にはなじまない概念ではないかとの指摘を受けた。たしかに「均衡」は基本的には処遇に関する政策的理念であり、賃金を中心とする処遇決定方式や処遇上の措置が中心となる。しかし同時に、「均衡」はキャリア形成の面でも活用しうる理念ともなると考える。前記のとおり、正社員転換に関する条件整備義務は均衡処遇ルールの一環を成すものであるし、パートタイマー自体のキャリア形成に関しても、上述した雇用管理の多元化は、パートの実態に即して積極的に能力開発を行い、キャリア形成の均衡を図る試みといえるからである。

#### (ウ) 典型雇用との連続性の確保

次に、均衡処遇ルールは、パートタイマーから正社員（典型雇用）への転換を促す点でも有効と考えられる。労働者のキャリア形成の場として、正社員（典型雇用）がより良好な雇用機会であることを考えると、パートから正社員への転換ルートを整備し、正社員への移動を促進することは重要な課題である。ところが、正社員雇用が拘束性の強いフルタイム正社員だけだと、企業のみならず、労働者（パートタイマー）もこれに逡巡し、正社員転換は「絵に描いた餅」となりがちである。しかし、中間形態社員に多様な正社員を位置づけ、正社員の雇用区分を多元化すれば、パートはより無理なく正社員に移動することができ、正社員転換が推進される。またそれは、労働者がライフステージに応じて多様な働き方を行き来できる連続的仕組みを提供する上でも有意義である（育児期間中に短時間正社員に移行し、育児終了後にフルタイム正社員に復帰するなど）。正社員の多様化としては、前述した勤務地限定社員、職種限定社員、短時間正社員等のほか、在宅就労、裁量労働制等の柔軟な働き方、有期雇用の正社員など、幅広い中間形態を考える必要がある<sup>10)</sup>。

また、このような政策を進める上では、企業にとって正社員雇用を魅力的なものとする方策も必要である。その場合のキーワードは、多様化した正社員相互の均衡処遇となろう。正社員とパート間の均衡と同様、正社員相互間でも、拘束度が低

い正社員（中間形態）については、フルタイム正社員との間で合理的格差を設けることは可能かつ適法であり、それによって企業の過剰負担を軽減すべきである。特に、賃金処遇に関しては、勤務地限定社員、職種限定社員、短時間正社員等について、賃金・昇格・昇進に関して合理的格差を設けることは労使自治として許容される<sup>11)</sup>。また雇用の面でも、勤務地限定社員や職種限定社員の場合は、勤務地または職種を限定して労働契約を締結しているため、当該勤務場所や職種が失われた場合の雇用確保義務（解雇回避努力義務）も軽減されるべきである。もともと解雇回避努力義務は、包括的契約に基づく広範な人事権と表裏一体の関係にあるため、そうした契約を締結しているフルタイム正社員については妥当するが、職種・勤務地限定社員については縮減されざるをえない<sup>12)</sup>。もちろん、これら労働者といえども、企業は雇用確保のための合理的努力をなすべきであるが、企業に期待可能な範囲を超えて過度に拡大すべきではない。

#### (エ) 有期雇用の保護のあり方について

なお雇用に関しては、有期雇用の正社員かパートタイマーかを問わず、契約の更新拒絶（雇止め）をめぐる法理論の見直しが求められる。これには二つの側面がある。

まず、これら有期雇用労働者に関しては、雇止めをめぐる不安感や紛争が、能力開発・キャリア形成のインセンティブを低めている可能性がある。2003年の労基法14条の改正に伴い、有期労働契約の締結・更新・雇止めに関する基準が定められ、助言指導が行われることになったが（同条2項・3項）、その中心を成すのは、有期契約を「更新する場合又はしない場合の判断の基準」の明示である（平成15・10・22厚労告357号）。企業としては、これら評価基準を明確化し、説明責任を果たす必要がある。

このように、有期雇用の更新拒絶ルールを透明化する一方で、更新拒絶に関する雇用保護の法理の見直しも求められるように思われる。更新拒絶からの保護に関しては現在、雇用の実態に即して解雇権濫用規制（労基法18条の2）を類推する判例法が確立しており、①実質的に無期契約と同一

のタイプや、②有期雇用であるが、労働者の雇用継続の期待利益が高いタイプについては類推される反面、③そうした期待利益がないタイプについては否定される<sup>13)</sup>。しかし、有期雇用がどのタイプに属するかに関する判例法の判断基準は明確性を欠き、企業から見れば、いかなる雇止めであれば法規制に服するかという法的リスクを予測できない状況が生じている。また、雇止めの規制を恐れるあまり、企業が有期契約の更新を行わないケースや、有期雇用労働者の能力開発を進めた結果、雇用継続の期待利益が生ずることを恐れて積極的な能力開発を行わないケースが散見される。これらの場合、雇止めの法規制がかえって有期雇用労働者の雇用機会やキャリア形成の機会を狭めているのである。これらの点を考えると、企業が有期労働契約の更新に関する上記基準に従って説明責任を果たし、労働者がこれを納得した上で有期労働契約を締結した場合は、雇止めに関する実体的保護の必要性は後退すると考えるべきであろう。もちろん、こうした手続的規制がどこまで判例法に代わりうるかは未知数であるが、手続的規制と実体的規制は相関的に考える必要がある。2003年改正により、有期雇用の終了をめぐる法理論は新たな段階に入ったように思われる。

#### (オ) パートタイム労働法の課題

以上のように、均衡処遇ルールは、パートタイマーのキャリア形成にとって有意義な政策であるが、パートタイム労働法としては、その基礎を成す「均衡の理念」は、前記のとおり、事業主に責務を課すきわめて弱い規定にとどまっている。現行法は、パートタイマーの雇用や処遇の改善を基本的には市場に委ねつつ、企業によるパートタイマーの雇用管理の改善を行政指導によって緩やかに誘導する政策に立っているといえよう。しかし、この立法が実効性に乏しいことは明白であり、特に処遇の面を見ると、パートタイム労働法の制定後、正社員とパートタイマーの格差は縮小されるどころか逆に拡大している（女性パートの場合、1993年で29.1%だった賃金格差が、2001年には33.6%に拡大）。したがって、立法論としては、「均衡の理念」をより明確な規範としてパートタイム労働法に規定すべきであろう。規定の内容と

しては、たとえば「事業主は、短時間労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡を考慮して雇用管理及び処遇を行わなければならない」といったシンプルな規定で十分であり、その具体化は労使に委ねればよい。「均衡」の実現の仕方は多様であり（昇進・昇格制度・能力開発制度の整備、正社員転換制度の整備、処遇決定方式を合わせるなど）、それを現行の指針と同様のガイドラインで明示し、労使自治による実行のインセンティブを提供すべきである<sup>14)</sup>。

パートタイマーのキャリア形成に向けたパートタイム労働法のもう一つの課題としては、パートタイマーの意見反映の実質化が挙げられる。この点、前述した2003年の指針改正では、やはりパートタイム労働研究会最終報告および雇用均等分科会報告をふまえて、「労使の話し合いの促進のための措置の実施」が盛り込まれ（第3の5）、具体的には、①パートタイマーから説明を求められた場合の説明の努力、②パートタイマーの雇用管理の改善等の措置を講ずる場合に、その意見を聴く機会を設けるための方法を講ずる努力、③パートタイマーから苦情の申し出を受けた場合の自主的解決の努力、の3点が規定された。一歩前進といえるが、他方、パートタイマーの組合組織率や加入率はきわめて低いのが現状であり、また、正社員で組織される労働組合には、パートタイマーの利益代表としての正統性が欠ける面がある。したがって、やや人為的ではあるが、上記の指針を進めて、パートタイマーの意見聴取手続をパートタイム労働法自体に盛り込むべきである。迂遠かもしれないが、それがパートタイマーのキャリア形成に関する労使の自主的取り組みを促す方策となる。

## 2 派遣のキャリア形成

以上に対し、労働者派遣に関する法政策は、派遣自体を良好な雇用機会に位置づけ、キャリア形成を支援するという政策に乏しく、むしろ正社員への転換（連続性）のほうが重視されている。これは、もともと派遣が非直用雇用として不安定雇用の性格が強いことと、業務の外注化（アウトソーシング）という企業のニーズに応じてスタートし

たため、常用雇用（典型雇用）の代替機能を防ぐことが法の基本趣旨とされてきたことに基づく。要するに、労働者派遣法は、1985年の制定以来、典型雇用により良好な雇用機会に位置づけることを前提に、一定範囲で派遣を容認してきたのである。

しかし、1999年・2003年の相次ぐ派遣法改正により、派遣の対象業務規制は撤廃され、そのキャリア形成の促進はより現実的な課題となりつつある。派遣社員の能力開発システムに法が踏み込むことは困難であるが、より広い視点からの政策は可能である。

まず現在、労働者派遣契約の中途解除については、一定の理由に基づく差別的解除規制しかない（派遣法27条）ため、ユーザーとして優位に立つ派遣先が合理的理由のないまま派遣契約を解除するケースが見られるが、これは、派遣社員の能力開発・キャリア形成のインセンティブを低下させる可能性がある。雇用保護規制が存在する典型雇用・直接雇用との格差が大きすぎる点であり、見直しの必要がある<sup>15)</sup>。一方、派遣法は、常用雇用（典型雇用）の代替防止という上記趣旨に基づき、同一業務に関する派遣期間の上限を3年と定め、上限を超えた派遣を禁止しているため、派遣社員が同一業務について3年を超えて継続的に就業することはできないが、これが派遣社員のキャリア形成のインセンティブとなるかは疑問の余地がある。もっとも、2003年改正前の上限1年よりは改善され、また、常用雇用の代替防止の趣旨もあるので、評価が難しいところではある。また派遣については、業務自体の委託という趣旨から、事前面接等の特定行為が禁止されているが（同26条7項）、これも派遣社員のキャリア形成の観点からは疑わしい。

派遣法がより重視しているのは、典型雇用（正規雇用）との連続性の確保である。上記のとおり、派遣は、常用雇用の代替防止の観点から厳しく規制されているが、そのことは、法が正規雇用を望ましい雇用形態と捉え、それへの転換を促進する趣旨に立っていることを意味する（TEMP・トゥ・パーム政策）。そこで法は、次のような直接雇用推進政策を設けている<sup>16)</sup>。①派遣元による雇用制

限の禁止（派遣法33条）、②派遣可能期間、同一業務について継続して派遣を受けた場合の派遣社員の雇入れ努力義務（同40条の3）、③派遣可能期間の上限（3年）を超えて派遣を受けた場合の派遣社員に対する雇用申込義務（同40条の4）、④就業の場所ごとの同一業務について継続して3年以上派遣を受けた場合の雇用申込義務（同40条の5）である。③と④については、派遣先が雇用契約の申込みを行わない場合は、厚生労働大臣による申込みの勧告が行われる（同49条の2）。

このうち③と④は、2003年改正により、従来の助言・指導規定を強化したものである。典型雇用への転換という意味でのキャリア形成の促進政策は強まったといえるが、違法派遣の規制にとどまる点でなお例外的規制の性格が強い。一方、適法派遣の場合の典型雇用誘導政策としては、努力義務というソフトロー規制が維持されている（②）。派遣法における派遣と正規雇用の位置づけからすれば、典型雇用誘導政策の強化が望まれるが、法は派遣のキャリアの位置づけについてなお揺れているようである。その代わり、後述するように、紹介予定派遣という独自の政策がとられている。

#### IV 外部労働市場におけるキャリア形成

非典型雇用のキャリア形成の第2の場は外部労働市場である。ここでは、キャリア形成は、エンプロイアビリティ（employability=雇用されうる能力）とほぼ同義となる。特に重要な政策は、IIで述べた適職紹介と能力開発政策であり、それによって「多様・良好な雇用機会の保障」を進める必要がある<sup>17)</sup>。

##### 1 能力開発政策

能力開発政策としては、前述した個人主導の能力開発政策が中心となる。この場合、非典型雇用固有の政策というものはない。しかも現在、非典型雇用に十分な配慮が行われているとはいえない。たとえば、個人主導型の政策の目玉といえる教育訓練給付制度の場合、受給資格は、被保険者資格が3年以上の者（離職1年以内の離職者を含む）とされているため、非典型雇用者の相当数が排除

されることになる。また、給付水準が賃金水準とリンクせず、一律に設定される点も問題点として指摘されているが、非典型雇用労働者の賃金水準を考えると、大きな課題といえる。非典型雇用が拡大している割には典型雇用中心主義であり、非典型雇用のキャリア形成支援が軽視されていると思われる。この点を改善するとともに、非典型雇用を含めて、労働者が教育投資を行った場合の税制上の優遇制度も検討すべきである<sup>18)</sup>。

また、個人のキャリア形成を支援するプログラムとして、企業におけるキャリア・コンサルティングとは別に、「キャリア・コンサルタント」の養成計画がスタートしている。2002年度以降5年間で官民合わせて5万人養成を目標とし、公的機関における活用を図るとのことである。成果には未知数の点が多いが、非典型雇用者を視野に置いた制度の運用が望まれる。

## 2 適職紹介

適職紹介の観点からは、1999年の職安法改正によって有料職業紹介の原則自由化という規制改革が行われた。非典型雇用のキャリア形成という観点から注目されるのは、2003年の派遣法改正において制度化された紹介予定派遣である。これは、派遣元が派遣労働者の派遣終了後に、当該労働者を派遣先に職業紹介することを予定して行う派遣をいう（派遣法2条6号）。従来は、労働者供給との関係から曖昧な位置づけであったが、2003年改正により、派遣の一類型として明確に位置づけるとともに、派遣終了後のみならず、派遣終了前の紹介予定派遣を是認した。ただし、職業紹介では労働者と紹介先企業との意思の合致が必要であるため、紹介予定派遣の登録・雇入れについては、労働者の申出・同意が要件とされ、職業紹介も、改めて労働者・派遣先の意思を確認して行う必要がある。

紹介予定派遣は、まずは雇用の創出という量的改善政策として注目されている。しかし同時に、それは派遣（非典型雇用）→正規雇用（典型雇用）というルート（典型雇用との連続性）を制度的に創出する点で、非典型雇用のキャリア形成の促進政策に位置づけることもできる。労働者がまずは

派遣という非典型雇用に従事してスキルアップを行いつつ、それを活かして典型雇用に転換するルートが開かれたことは積極的に評価できる。また、いきなり正社員として採用する場合に比べ、派遣を経由することから、雇用のミスマッチを防止できることもメリットである。もちろん、職業紹介後の雇用は典型雇用に限定されるわけではないが、非直用雇用である派遣のキャリア形成という点では有意義である。このような趣旨から、紹介予定派遣は、2003年改正により、派遣に関して設けられている特定行為の禁止規制は適用除外されることになった（同26条7項）。妥当な法政策といえよう<sup>19)</sup>。

## 3 兼職規制のあり方

労働者がキャリア形成を行おうとする場合、企業に勤務しつつ、労働時間外に他企業に勤務してスキルアップを図ることも多い。このような兼職に関して、企業は就業規則に許可制を定めて規制することが多いが、私生活の自由の観点のみならず、キャリア形成の観点からも、兼職許可制の効力は限定的に解釈されている<sup>20)</sup>。非典型雇用者については、兼職規制が設けられるケースは少ないと思われるが、実際に設けられた場合は、同じ観点から限定的に解する必要がある。また労災保険法上も、兼職の増加に鑑み、兼職者の職場間移動を通勤災害保護制度の対象とする旨の法改正が検討されている<sup>21)</sup>。これもキャリア形成の支援に寄与しうる政策といえる。

## 4 高齢者のキャリア形成

キャリア形成を論ずる場合、高齢者は除外されがちであるが、高齢者にとってもキャリアは重要である。法政策としては、満60歳以上の高齢者は有期雇用の上限の特例に位置づけられ（労基法14条-改正後は5年）、派遣法上も対象業務の限定から除かれているが、より重要な政策は、募集・採用時の年齢制限撤廃の努力義務である（雇用対策法7条）。現行法上は、例外規定が多く、実効性に乏しいが、この規制を急激に強化することは、次節で述べる若年者のキャリア形成とのバランスを欠く結果となる。若年者雇用とのバランスをと

りつつ、年齢制限を行う理由に関する説明責任を課すなど、規制を着実に見直すことが課題となろう。

## V 若年者のキャリア形成

### 1 法政策の現状と評価

若年者の雇用問題が深刻化している。2003年では、15～19歳の失業率が約12%、20～24歳の失業率が約10%に達し、いわゆるフリーター（正社員ではなく、アルバイト・パートとしての就業者）は217万人に達している。フリーターはまだしも就業しているが、それが本意就業であることは多くのデータが示しているし、いわゆる若年無業者（NEET）問題も深刻化している<sup>22)</sup>。こうして、若年者のキャリア形成の支援が雇用政策上の重要課題となっている。若年者についても、企業内部におけるキャリア形成の方策があるが（アルバイト・パートから正社員への転換、有期のフルタイム勤務への転換、パートタイマーとしての均衡・公正処遇）、ここでは、労働市場におけるキャリア形成に関する政策的対応について概観する。

総合的な政策は、政府の「若者自立・挑戦プラン」（2003年）で示されている。同プランは、関係府庁が緊密に連携し、地域の独自性を尊重しつつ、民間資源を活用して、教育から雇用に至る総合的施策を進めるべきことを提言し、具体的には、①組織的・系統的なキャリア教育の実施、②日本版デュアルシステムの導入、③学卒後のキャリア探索期間を経由しての本格雇用ルートの整備、④若年者の能力の向上、⑤創業コミュニティなど新たな市場の創出、創業の促進などを提案している。⑥若年者のためのワンストップサービスセンター（Job Cafe）の整備も謳われている。

若年者雇用対策としては、何をおいても、構造的な景気低迷の克服と雇用の創出が重要であるが、「若者自立・挑戦プラン」が描くようなキャリア支援が実効的対策となることにも疑いはない。特に注目されるのは②と③である。広くは、やはり適職紹介と能力開発政策に位置する。

②の日本版デュアルシステムとは、学卒未就職

者、無業者、フリーター等の若年者を対象に、企業における実習訓練（企業実習、有期パート就労＝OJT）と教育訓練機関における教育を組み合わせた教育訓練（Off-JT）によって、企業のニーズに合った能力を身につけさせ、職場への定着を図る制度であり、2004年度の導入を予定している。当面は、教育訓練機関が中心となって受入企業を開拓し、企業実習を委託する制度を想定しており、1～3年の訓練期間を経て能力評価を行い、常用雇用（典型雇用）に結びつける効果を狙っている。広い意味では、③と同様、非典型雇用→典型雇用というルートを制度化したものであり、非典型雇用者のキャリア形成政策に位置づけられる<sup>23)</sup>。

③は、非典型雇用→典型雇用のルートを含む新たな若年労働市場の整備を意図しており、複数応募制、通年採用の普及、トライアル雇用、キャリア探索に関する情報提供の推進を提言している。「若者自立・挑戦プラン」では言及していないが、前述した紹介予定派遣もここに属する施策といえる。若年者に特化した政策として特に注目されるのは、若年者トライアル雇用である。

### 2 トライアル雇用

若年者トライアル雇用とは、公共職業安定所が紹介する30歳未満の若年者を3カ月以内の期間で試行的に雇用する企業に対して助成（奨励金の支給）を行い、能力開発の上、その後の常用雇用（正規雇用）への移行を図る制度であり、2001年度から開始された。2001年12月から1年の実績を見ると、トライアル雇用開始者が約2万6000人、終了者が約1万4500人、そのうち常用移行者が約1万1200人であり、トライアル雇用終了者に占める常用移行率は、77.3%に達している。かなりの実績と評価できる<sup>24)</sup>。一種の試用期間であるが、新卒者の試用期間と異なり、文字どおりの有期試用契約であり、期間終了後の採用義務はない。それにもかかわらず、上記のような常用移行率を示していることは、トライアル雇用が雇用のミスマッチを防ぐとともに、非典型雇用のキャリア形成策として有意義であることを示唆している。紹介予定派遣と異なり、直接雇用→直接雇用であるため、制度がシンプルである点もメリット



である。さらに、公共職業安定所経由のトライアル雇用と異なり、民間職業紹介事業者が企業に人材を紹介し、有期社員として一定期間雇用した後、正社員となる道を開く制度（常用目的紹介）もスタートしており、積極的に評価できる。

トライアル雇用、常用目的紹介、紹介予定派遣、日本版デュアルシステムは、いずれも非典型雇用→典型雇用のルートを制度化したものである。冒頭で述べたように、非典型雇用のキャリア形成支援策としては、非典型雇用自体としてのキャリア形成と、典型雇用（正規雇用）への転換政策（テンプ・トゥ・パーマ）があるが、外部市場における雇用政策としては後者に重点を置き、労働者のエンプロイアビリティを育成する方向とならざるをえない。当面はこの方向性を追求していくべきであろう。ただしその場合、典型雇用（正規雇用）自体の多様化・多元化を並行して進めない限り、エンプロイアビリティの育成はその受け皿を失い、単なるスローガンに陥りかねない。正社員の雇用システムの見直しは大きなポイントである。

- 1) 雇用政策におけるキャリア概念の重要性に関しては、諏訪康雄「キャリア権の構想をめぐる一試論」日本労働研究雑誌 468号（1999年）54頁参照。
- 2) 正社員雇用および正社員としてのキャリア形成の重要性に関しては、久本憲夫『正社員ルネサンス』（2003年・中央公論新社）が必読文献である。
- 3) 土田道夫「パートタイム労働と「均衡の理念」」民商法雑誌 119巻4・5号（1999年）543頁参照。
- 4) 土田道夫「改正職業安定法の課題」日本労働研究雑誌 475号（2000年）36頁参照。
- 5) 厚生労働省『パートタイム労働の現状と課題——パートタイム労働研究会最終報告』（2002年）、労働政策審議会雇用均等分科会『今後のパートタイム——労働政策の方向について』（2003年）。
- 6) 「均衡の理念」に関する私見については、土田・前掲注3）論文のほか、土田道夫「解雇・労働条件の変更・ワークシェアリング——「働き方の多様化」に向けた法的戦略」同志社法学 288号（2002年）115頁、Michio Tsuchida, Career Formation and Balanced Treatment of Part-time Workers: An Examination Focusing on Legal Policy, *Japan Labor Review*, Vol. 1, No. 4, 2004を参照。
- 7) 佐藤博樹=佐野嘉秀=原ひろみ「雇用区分の多元化と人事管理の課題」日本労働研究雑誌 518号（2003年）31頁。
- 8) 西本万映子=今野浩一郎「パートを中心にした非正社員の均衡処遇と経営パフォーマンス」日本労働研究雑誌 518号（2003年）47頁。
- 9) 佐藤=佐野=原・前掲注7）論文 45頁。

- 10) この点については、久本・前掲注2）書、厚生労働省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』（2004年）、短時間労働の活用と均衡処遇に関する研究会編『短時間労働の活用と均衡処遇』（2003年・社会経済生産性本部）など参照。
- 11) もちろん、正社員雇用自体が多様化する以上、処遇の均衡を正社員のタイプごとにきめ細かく検討する必要があることは当然である。
- 12) 解雇権濫用規制（労基法 18条の2）における解雇回避努力義務の意義に関しては、土田道夫『労働法概説Ⅰ 雇用関係法』（2004年・弘文堂）232頁、同「解雇権濫用法理の正当性」大竹文雄=大内伸哉=山川隆一編『解雇法制を考える（増補版）』（2004年・勁草書房）91頁参照。
- 13) ①のタイプについては、東芝柳町工場事件・最判昭和49・7・22民集 28巻5号 927頁が、②のタイプについては、日立メデコ事件・最判昭和61・12・4判 486号6頁が先例である。土田・前掲注12）書 264頁以下参照。
- 14) パートタイム労働法のあり方に関しては、土田・前掲注6）同志社法学論文 135頁、和田肇「パートタイム労働者の「均等待遇」」労働法律旬報 1485号（2000年）18頁、西谷敏「パート労働者の均等待遇をめぐる法政策」日本労働研究雑誌 518号（2003年）56頁参照。
- 15) 土田道夫「派遣で働くということ」法学教室 245号（2001年）111頁参照。ちなみに、労働者派遣契約の中途解除禁止規定としては、2004年に制定された公益通報者保護法において、公益通報をしたことを理由とする中途解除禁止が新設されたが（同法4条）、ごく例外的な規制にとどまる。
- 16) 土田・前掲注12）書 278頁参照。
- 17) 諏訪・前掲注1）論文のほか、諏訪康雄「エンプロイアビリティは何を意味するのか？」季刊労働法 199号（2002年）81頁、同「能力開発法政策の課題」日本労働研究雑誌 514号（2003年）27頁参照。
- 18) この点については、黒澤昌子「職業訓練・能力開発施策」猪木武徳=大竹文雄編『雇用政策の経済分析』（2001年・東京大学出版会）146頁、藤原稔弘「雇用保険法制の再検討」日本労働法学会誌 103号（2004年）66頁参照。
- 19) 小嶋典明「試用期間の現状と未来」西村健一郎=小嶋典明=加藤智章=柳屋孝安編『新時代の労働契約法理論』（2003年・信山社出版）148頁以下参照。紹介予定派遣の事例については、日本人材派遣協会『[[追補版] 紹介予定派遣の好事例集』（2004年・日本人材派遣協会）。
- 20) 土田・前掲注12）書 47頁参照。
- 21) 厚生労働省「労災保険制度の在り方に関する研究会中間取りまとめ——通勤災害保護制度の見直し等について」（2004年）。
- 22) 「特集・フリーター・若年無業からの脱出」ビジネス・レーパー・トレンド 2003年11月号参照。
- 23) 厚生労働省『日本版デュアルシステムの推進について』（2004年）参照。
- 24) 日本労働研究機構調査部「若者自立・挑戦プラン」ビジネス・レーパー・トレンド 2003年11月号参照。

つちだ・みちお 同志社大学法学部・法科大学院教授。最近の主な著作に『労働法概説Ⅰ 雇用関係法』（2004年・弘文堂）。労働法専攻。