

企業横断的な職業能力評価について

土田 道夫

本号は、「職業能力評価と労働市場」と題し、企業横断的な職業能力評価の現状と課題を特集している。ここでは、職業能力評価の前提となる職業能力開発を含めて、法的観点から考えてみたい。

まず、職業能力開発に関する法政策としては、2001年に職業能力開発促進法が改正され、職業生活設計の理念を明記する(2条4項, 3条の2)とともに、労働者の自発的・計画的な能力開発に対する事業主(企業)の支援の責務を規定している(4条1項)。具体的には、企業は、①キャリア形成に関する情報の提供、②労働者の配置その他の雇用管理上の配慮、③有給教育訓練休暇・長期教育休暇の付与、④教育訓練等を受ける時間の確保の4点の責務を負う(10条の2, 10条の3)。このように、労働者個人の職業能力開発に着目した政策は、個々の企業を超えた客観的(企業横断的)な能力評価の形成を促す要因の一つとなるであろう。また、企業横断的に教育訓練サービスを提供する機関(教育訓練プロバイダー)の役割も注目されている(労働政策研究報告書No. 24 [2005年])。一方、企業横断的な職業能力評価基準の形成に関しては、従来からビジネスキャリア検定制度や技能検定制度が実施され、一定の成果を上げている。政策的には、これら制度が職業能力評価基準の形成にいかなる役割を果たしているのかを検証することが望まれる。

次に、企業横断的な職業能力評価を促進する上では、企業における職業能力評価基準の明確化・精緻化が有効である。しかし同時に、能力評価基準の精緻化は様々な法律問題を生起させることを認識しておく必要がある。まず、精緻な能力評価基準の導入は、成果主義的な賃金・人事制度の導入と関連しているため、それら制度の導入が「労働条件の不利益変更」として争われる可能性があ

る(労働契約法9条・10条。ノイズ研究所事件・東京高判平18・6・22労判920号5頁では、能力評価基準を含む制度設計の相当性が争点の一つとなった)。また、能力評価基準の適用・運用の相当性をめぐる紛争は年々増えているし(相当性の肯定例として、エーシーニールセン・コーポレーション事件・東京地判平16・3・31労判873号33頁, 否定例として、マッキャンエリクソン事件・東京高判平19・2・22労判937号175頁), 能力不足を理由とする降格・解雇をめぐる紛争も少なくない(セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平11・10・15労判770号34頁, 三井住友海上火災保険事件・東京地判平16・9・29労判882号5頁等)。

さらに、企業間労働移動に目を向けると、企業が必要な能力評価基準を設定して人材を中途採用するケースは少なくないと思われるが、実際に採用した後の能力評価が期待した能力より低く、ミスマッチが生ずると、ここでも解雇の問題が生ずる。こうした中途採用者の解雇は、長期雇用のプロパー社員の解雇に比べて広く肯定されうるが(ヒロセ電機事件・東京地判平14・10・22労判838号15頁), そこで前提とされた職業能力評価基準が曖昧であったり、過度に主観的または企業特殊であったりすると、解雇の合理的理由(労働契約法16条)に疑問が提起されることになる。これに対し、職業能力評価基準が精緻化・客観化され、企業横断的に共有されるようになれば、中途採用人材の解雇はより広く肯定されることになろう。この点は、上述した政策の動向とも密接に関連している。いずれにせよ、職業能力評価基準のあり方は、労働法の分野にも大きな影響を及ぼす可能性がある。今後の動向に注目したい。

(つちだ・みちお 同志社大学法学部・法学研究科教授)