

職業的能力と労働法ルール

唐津 博

人は、日々の生活を営むために衣、食、住の家事、育児、介護等（生活労働）を行い、その生活を支える経済的糧を得るための労働（職業労働）に従事している。職業労働については、自己の労働を自ら活用するか（事業労働〈個人就業自営労働または組織経営労働〉）、自己の労働を他者に利用させるか（雇用労働）、自ら選択することができる（職業の自由）。現代では、人々の大多数は雇用労働、すなわち賃金と労働の交換関係の下にあり、労働は業種、職種、雇用管理上の職制等に応じた職業的能力を要求する。したがって、賃金は職業的能力の経済的価値ということになる。職業的能力については、労働契約の成立、展開、終了の各ステージにおいて立法、判例等が形成する労働法ルールが定立されている。すなわち、成立については採用、試用の法ルール、展開については人事考課（昇進、昇格）、人事異動（配転、出向）の法ルール、終了については解雇の法ルールである。いずれにおいても、労働者の職業的能力の内容、程度等の公正な評価が、重要な論点となる。

職業労働（事業労働と雇用労働）に必要な職業的能力は、学校等の教育課程（教養・総合教育、職業教育等）、企業内の教育研修プログラム、その他の公的・私的な教育訓練、技能修得プランの利用等によって習得・修得される。労働法ルールは、雇用労働を法的に規律し、労使の権利義務紛争を解決する裁判規範であるが、同時に、労使相互の自由かつ公正な経済活動を保障、促進するための行為規範をも設定している。すなわち、労働法ルールには、労使が抛るべき行為規範の設定によって公正かつ効率的な雇用システムの形成、経済社会の安定を図るという社会経済的機能がある。労働立法が政策立法である所以である。したがって、労働者の職業的能力の評価が問題となる具体的な雇用労働の全段階だけではなく、職業的

能力の修得プロセス全体が、労働立法の射程に入ることになる。

労働法ルールとしては、まず、労基法 89 条は、使用者に就業規則の作成を義務付け、「職業訓練に関する定め」（7号）を相対的の必要記載事項として掲記している。企業内の制度的な教育研修プログラムは、法的には労契法 7 条の合理性・周知要件をクリアすれば契約内容（労働条件）になるので、労使の権利義務紛争の法ルール（裁判規範）により規律される。また、職業能力開発促進法 4 条は、事業主に「必要な職業訓練」の実施、労働者が「教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助」等を実施する努力義務を課しており、同法に基づいて、指針（厚労省告示「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針」）が策定されている。これは、企業内における人材育成・選抜のための教育研修を規律する法ルール（行為規範）なのである。さらに、労働政策の基本法である労働施策総合推進法は、適切な職業生活の設計と職業的能力の開発・向上を基本的理念（3条）に含め、そのための行政施策として職業訓練と職業能力検定制度の充実（16-17条）を国の責務としている。

なお、企業内の教育研修では、使用者がイニシアチブを握ることが一般的である。労働法ルールの観点からは、労働者の職業的能力修得の自由（職業の自由としてのキャリア形成の自由）の保障と、教育研修についての差別・ハラスメントのない公正な制度設計、公正な運用が求められる。いずれについても、労働者の職業生活をサポートするための組織である労働組合の果たすべき役割はきわめて大きい。

（からつ・ひろし 元中央大学教授）