

教育訓練の請求権構成を試論する

横山 彩子

平成19年度あおもり県民政策ネットワーク調査研究「若年者の県外流出を考えるー若者とその送り出し雇用に関する実態調査からー」（研究代表者 横山彩子）にて、青森県外で製造業派遣に従事する若者の実態を追求した。「送り出し雇用」とは、地方の若者の労働力化を狙って進出した人材派遣会社が、有効求人倍率の高い関東及び中京圏に労働力として送り出すことを指す。農閑期に都市圏の土木・建設業等に従事して工業土木技術等を習得し、これを持ち帰って農村部の生活技術の向上につなげる「出稼ぎ」とは異なる。

青森県各地に居住し就労機会を探す若者らの多くは、雇用形態を理解しないまま就労と賃金獲得のみを期待し、県外就労に応募している。若者らが送り出された就労先の環境が、当初の説明及び期待と異なる場合がある。定着率は低い。将来のビジョンを組立てられない。「送り出し雇用」が地方の若者の生活に影響を与えている。

厚生労働省の調査によると、派遣労働者を就業させる主な理由は、「欠員補充等必要な人材を迅速に確保することができる」が74.0%、「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」が50.1%。派遣労働者は弾力的な働き方として存在している。

だが働く側から考えると、細切れに契約を締結することにメリットはない。派遣契約の期間は、登録型の一般労働者派遣事業で3か月未満が93.6%、6か月未満が全体の98%となる。製造派遣の職務内容は、直接雇用の期間工や臨時工が扱わないつまらない単純作業だ。職務内容がレベルアップしたり、職務責任が付与されたりすることはない。若者らは就労先で定着せず、キャリア（職業から得られる経験知や実践知）を得ることが困難である。キャリアがなければ、帰郷しても正規社員の道は開かれない。どこかで派遣労働者として就労するほかなくなる。派遣労働者として就労する地方の若者は、人材の消耗そのものである。

労働者にとっては、普段就労している職場で教育訓練や能力開発の機会を与えられることがキャリア形成の近道であろう。したがって、非正規労働者が就労する派遣先企業や、派遣元企業である人材派遣会社にて、教育訓練を労働者の要望に応じて実施するのが理想である。では契約関係のない派遣先企業に労働者はどのようにして教育訓練を求めることが出来るのだろうか。雇用に関する様々な法律や、契約上の権利義務関係を手がかりに、教育訓練請求権の具体化にチャレンジした。

件名論文では、製造業現場で働く派遣労働者のキャリアアップが可能になるよう、教育訓練請求権が実現されるための法律問題と具体策を考察した。派遣労働者は汎用性の高いキャリアを備えることが出来る教育訓練を現場でも派遣会社でも受けていない。キャリア構築の仕組みを派遣労働者に認め、派遣や非正規雇用から正規安定雇用へのステップツールを与えるのである。ただし、正社員でも困難な企業への教育訓練請求権について、派遣労働者を対象とする立論が可能かどうかは大きな問題だ。

教育訓練は一般的に『企業が従業員に対して職務を円滑に行うための教育的業務命令』と考えられる。現在の趨勢に照らせば、企業内教育訓練のOJTと企業外教育訓練のOffJTに大別されるだろう。派遣先企業と労働契約の無い派遣労働者でも労務を提供している以上、企業にOJTを請求することができるだろうか。OffJTだったら請求可能か。その場合派遣先に請求可能か。教育訓練請求権は新しい概念であり、労働契約を手がかりに使用関係への拡張を見据えて権利の立論から取り掛からねばならない。

重要なのは「具体的に働かせるのであれば、労働者に投資するべきである」という契約信義則アプローチだ。契約権利義務において労働者の確固とした権利は賃金請求権のみである。他の権利は、労働契約に付随する信義則上の各種義務となる。そこで使用者の契約信義則上の職場環境整備義務を基盤にして、教育訓練提供義務を立論するビジョンが浮かぶ。

また、企業は職務に関して教育訓練を命ずる権利が認められているのに対し、労働者は職務関連性のある教育訓練命令を拒絶すると懲戒の対象となる。労働者は自らのキャリア形成のために効果的な教育訓練を請求する権利があり、労働者は義務を負うというルール設定へスライドさせる。

過去に非正規労働者に教育訓練が与えられた企業実務例はあるだろうか。残念ながら非正規労働者への職業訓練の事例は乏しい。非正規労働者が教育訓練投資を企業に求めた事実も乏しい。ならば諸外国の非正規労働者を対象とした法政策の実態はどうか。EU の派遣労働者指令案、フランスの派遣労働訓練保険基金の取り組みそして韓国の非正規労働者保護法の運用実態を検証したところ、運用で不十分な点があるものの非正規労働者の処遇改善を目的とした指令案や法令を根拠に派遣社員への教育制度の充実が図られていることがわかった。

派遣法やパートタイム労働法では、労働者の能力開発努力義務が事業主に課せられている。こうした法律を手がかりに、非正規従業員が「個人で伸ばすことができない能力」「職務上ないしキャリア開拓上必要な能力」に関して教育訓練の請求権を具体化する手がある。これはおのずと Off JT となろう。

さて、労働者はいつどのような場面で教育訓練を企業に請求できるか。正規社員と非正規社員の契約地位の違いは差別ではないが、両者間に待遇格差が存在する可能性がある。特定の職務遂行や労務提供に関連しない一般的な教育や訓練が「私だけ与えられていない」状況があれば、非正規労働者であっても「私にも与えよ」と請求できる。これは均等待遇の原理から言いやすい請求であろう。

正社員が同じ仕事をしておらず、均等ないし平等を言いにくい職場での派遣労働者はどうか。派遣法第 30 条及び派遣元指針第 2 の 8 (1) は、派遣労働者の福利厚生等に関する均等配慮の取り扱いを努力義務と定める。同指針第 2 の 8 (2) は、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保することを企業に義務付ける。派遣法第 47 条の 3 にて、労働者が取り組む教育訓練への協力と便宜提供を企業の努力義務としているのである。これらを根拠に派遣先企業でも派遣元の派遣会社でも、労働者が教育訓練を求めればこれに応じる責務があると言えよう。例えば企業が労働者に「キャリアを高める権利」を行使できないような状況下に置いた場合、労働者は訓練給付の具体的機会を逸したことになる。教育訓練は金銭換算よりも具体的給付が望ましいことはいうまでもない。

より積極的に教育訓練義務を具体化しよう。旧派遣法のいわゆる 26 職種時代であれば、OJT がその専門特殊能力を高め、そして付随する OffJT がその他の職務能力を向上、開発した。しかし現在の単純作業を内容とする派遣労働に OJT 効果は期待できない。OffJT で、単純労務提供からシステマチック職務への理解に到達する座学ないし実習を行う。そのことを通じて労働者は次の正規安定雇用の手掛かりを得る。現在の就労地位の安定に利することにもなる。能力開発の機会が公平に分配されることが法的正当性の観点から重要だ。派遣労働者の権利行使の実現のために、派遣先企業と派遣会社で共助協力的に義務を果たすことが望ましいといえよう。

課題は残されている。労働者が主張し、請求する権利の内容とは何か、それは確定している教育訓練メニューの給付というより、汎用就業能力のトレーニング機会の形成を主張ではないか、そんなことを労働者が現実的にも法的にも主張できないのではないか、等。訴訟法のハードルは、訓練請求という給付の抽象性である。ならば現段階では、教育訓練を含むキャリア開発を当然含む労働契約の存続確認でもよいだろう。この確認請求が認められれば、もはや企業は教育訓練のプログラムを具体的に構築し実施する他ないだろう。

契約論アプローチの根本的限界ももちろん理解できる。それゆえ企業における労働者の教育訓練機会付与と具体化は、公法による企業への働きかけを考慮し〈共構〉するのも一つの手である。国の雇用政策法制を通じた企業での教育訓練プログラム開発助成と支援のありようは新しい課題である。これまでは外部労働能力訓練機関が引き受けた労働者の教育訓練を、OJT 支援に一部転換するというアイデアである。もとよりこれらが労働者への押し付けであってはならず、非正規労働者の自発的要望と権利化が伴うよう、契約法理と整合し連動する雇用政策形成が期待されることはいうまでもない。

単純作業から高度就労能力へのステップを具体的にすべく、件名論文では最新ジョブカード制度の記載実態等を例にして、教育訓練請求権の細分と実効性確保をさらに論じている。現在は労働者の労働時間外の自主的な活動への公証／第三者認証にとどまっている職務能力開発が、契約論的に請求および給付されるような雇用社会の形成を期待する。

(よこやまあやこ)