

令和 6 年 5 月 27 日現在

機関番号：13901

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2021～2023

課題番号：21K01179

研究課題名(和文) 職業訓練制度と社会法—ポストCOVID-19の労働世界に向けて

研究課題名(英文) Vocational training systems and social law: towards a post-COVID-19 world of work

研究代表者

矢野 昌浩 (Yano, Masahiro)

名古屋大学・法学研究科・教授

研究者番号：50253943

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：産業構造の転換や人間への社会的投資の促進という観点から、雇用保障・失業保障よりも職業訓練を愛好する学術的・政策的議論の傾向が近年ではみられるが、生活保障のない職業訓練は十分に機能しえない。また、生活保障を通じた職業訓練は、職業訓練を通じた生活保障ともセットである必要がある。職業訓練の重要性を説くことが労働者の自己責任を強調し、インディーセントな就労条件を放置するための正当化にならないようにしなければならない。この点ともかかわって、職業訓練に関する責任論が重要である。職業能力の向上による社会的経済的発展という観点からは、職業訓練制度の運営・発展への使用者と国のコミットメントがまずは不可欠である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

職業訓練法制へのアプローチの基本的な視点として、労働者主導と使用者主導、社会化と企業内化という2つの対立軸を採用することが有益であること、OJTと不可分の労働そのものでもなく、社会的保護それ自体でもない、一定の規制のもとで特定の活動を行う者への公的機関・企業等からの給付からなる、職業訓練・キャリア形成支援に固有の制度領域の確立を図るためには、当該領域における当事者の権利と義務を明確にすることが不可欠であること、使用者主導を職業訓練義務と職業訓練計画によって枠づけるとともに、労働者主導を有給での職業訓練時間によって保障することが重要であることを明確にした。

研究成果の概要(英文)：Although there has been a tendency in recent years in academic and policy discussions to favour vocational training over employment security and unemployment security from the perspective of transforming industrial structures and promoting social investment in human beings, vocational training without livelihood security cannot work well. Vocational training with livelihood security also needs to be combined with livelihood security via vocational training. It must be ensured that the importance of vocational training does not become a justification for emphasising workers' self-responsibility and leaving indecent working conditions. In relation to this point, the argument of responsibility with regard to vocational training is also important. From the perspective of social and economic development through the improvement of vocational skills, the commitment of employers and the state to the organisation and development of the vocational training system is first of all essential.

研究分野：労働法

キーワード：職業訓練 セーフティネット 自己決定

### 1. 研究開始当初の背景

2020年からのCOVID-19危機により、ディーセントワークの保障と社会的セーフティネットの再編があらためて広範な関心を集め、包摂的な労働市場の促進のためにリスクに対する予防施策として、職業訓練が重視されるようになっていた。たとえば、OECDの『雇用展望2020年版』は、「労働者保障(Worker Security)とCOVID-19危機」をテーマに掲げて、予見不可能なショックに対して労働者を保護するために、社会的セーフティネットが決定的に重要であることを今回の危機は明らかにしたこと、労働者保障として失業給付と雇用保護を重視しつつも、包摂的な労働市場を促進する最善策は問題が発生する前に対処することである点を強調し、職業訓練制度に着目していた。すなわち、各国でミドルスキルの仕事のシェアが減少しているが(job polarisation)現在の職業訓練が想定しているのは当該範疇の仕事であるため、職業訓練制度は急速に変化する需要に適應する必要があるとの結論が導かれていた。労働法の観点からは、いかなる職業であれそれがディーセントワークでなければならぬ。このことは資源配分の裁定者的立場から労働移動を唱える弊に陥らないためにも重要である。その一方で、ポストCOVID-19の社会経済の職業構成が変容していくのであれば、そのための教育訓練が課題となる。そこでは日本の職業訓練の企業主導という現実を問題とせざるをえないと考えた。

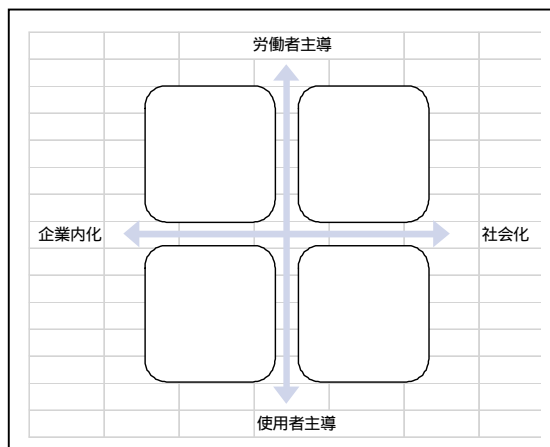
職業訓練は失業から雇用へ、不完全就業からディーセントワークへの移行の鍵であるのにもかかわらず、OECDのデータによれば、日本では職業訓練に投入される公的支出は先進国のなかで低水準となっている。厚労省の調査でも、企業も近年では職業訓練費の支出を抑制している。教育訓練は、雇用そのものでも所得保障そのものでもなく、企業の取組みや個人の責任、国の政策に委ねていると矮小化されてしまうおそれのあるものといえる。そもそも日本における職業能力の形成・発展のための法(以下、職業訓練法という)をめぐる議論は、労働法の他領域と比べて、社会的に広がりをもったり、論点が明確にされたりはしてこなかった。このことは職業訓練法が労働基準法から分離された形で体系化され、労働契約論や実効性確保措置とは無縁なままで発展を遂げた、あるいは職業訓練法の発展に通底する職業訓練機会の拡大・多様化という大義名分の下で企業主導を容認することで、規範・権利が回避された弊害であると考えた。職業訓練法の新しい政策理念として個人主導が掲げられてから20年以上が経ったが、この課題設定は今日では当初想定されていたホワイトカラーに限らず、むしろ非正規雇用労働者や若年者との関係で強調されるようになり、労働者一般に及ぶものとされるに至ったが、制度としての内実には乏しい。企業主導を基軸とする職能開法の仕組みのなかで、個人主導を強調することのパラドックスが顕在化していた。

### 2. 研究の目的

以上のような社会的・学術的背景を踏まえて、日本で労働者主導の実効的な職業訓練は可能なのか、それを妨げるものがあるとすれば何であり、いかに克服できるのか、労働者主導のための法的仕組みはどのようなものかを検討することを本研究は課題とした。前述のように、日本の職業訓練法の発展に通底する職業訓練機会の拡大・多様化という大義名分は、企業主導での柔軟な職業訓練提供を正当化したが、それにより規範と権利構成が回避されてきた。同法の新しい理念として個人主導が掲げられているが、現行の法的仕組みのなかでは内実には乏しいのも当然である。本研究は、日本で労働者主導の職業訓練を可能にする制度案を考察することを目指した。

### 3. 研究の方法

基本的な検討視点としては、労働者主導と使用者主導、社会化と企業内化という2つの対立軸を採用した。図にすると右図の通りである。日本の職業訓練は、図の第3象限に位置づけられるOJTや企業内研修を中心としており、職業訓練の企業内化・使用者主導が顕著である。公共職業訓練所等での職業訓練は、労働者主導(求職者の場合)あるいは使用者主導(業務命令の場合)による社会化の領域(第1象限、第4象限)に位置する。この整理からすると、日本で個人主導理念の内実が乏しい原因は、企業権力規制と社会的制度が未発達である点に求められるとの仮説が得られる。OJTと不可分の労働そのものでもなく、社会的保護でもない、一定の規制の下で特定の活動を行う者への公的機関・企業からの給付からなる、職業訓練固有の制度領域の確立をいかに図るかという課題がこのことからみえてくる。



比較対象国としてはフランスを選択した。研究代表者自身が比較法研究としてはフランス法

を対象としてきたこともあるが、権利義務構成の徹底、事業主集団の財政的責任の確立、労働者が自由に利用できる積立口座制度（CPF）の導入（2018年法改正により時間での積立てからユーロでの積立てに変更）、雇用以外での就労者や失業者を包摂する取組み、さらには職業訓練中の社会保険適用の明確化などという点で、フランス法には労働者主導の職業訓練を支える多層な制度編成が存在すると考えられることが理由である。

#### 4. 研究成果

研究成果としては主として3点あげることができる。

第1は、フランス法の検討にかかわる。前述のように、フランスの職業訓練法においては権利義務構成が徹底化しているが、使用者主導は労働者訓練義務と職業能力開発計画によって枠づけられている。また、使用者の拠出金を財源とする口座制という試みにより、労働者主導の保障が図られている。このような仕組みの前提には、フランスの職業訓練がOFF-JTを中心としており、職業訓練の機会を提供する組織・機関が社会的に充実しているという事情がある。これにより社会化中心の制度化が可能となり、産業・社会全体の公共財としての労働者の能力という扱いが実現していると考えられる。これがまた、社会化を支える使用者の集団的な財政的責任の根拠となり、労使同数構成機関による運営を導いている。また、OFF-JTであっても、労働時間扱いされ、賃金が支払われる仕組み（使用者主導の場合、ただし労使協定・労働者の同意による例外、労働者主導（CPF）における使用者の同意がある場合、これらの前提となる使用者の能力開発計画作成と職業訓練義務、また訓練カテゴリーの法定）が存在する。こちらのほうでは、社会化を使用者の個別的な法的責任が支えている。さらに、自営的労働者や失業保険制度の適用を受けない失業者も職業訓練制度の適用対象であり、法的権利を付与される点も留意される。職業訓練中の失業保障も充実している。

さらに、2018年法制定時の労働大臣は、同法には職業訓練が社会解放の手段であり、そこでは人間がシステムの中心に位置するという哲学的ビジョンがある点を強調していた。すなわち、同法は激変する環境のなかでフランスの経済発展を確保し、一人ひとりに自分自身の選択と能力を形成して活用するのを可能にし、同時にシステム内のアクター間の新しい協力メカニズムを再発見するための真の政治プロジェクトである。とりわけCPFが重要である。訓練が資金提供者の選択に近いほど、資金提供を受ける可能性が高くなり、個人の選択の度合いが減少することはよく知られているが、個人的権利を経済効率のみに奉仕する劣等なものにせず、職業生活の選択のために人間に奉仕する文字通りの道具にすることが、CPFの目指すものであるとされる。このような指摘は、フランスの現行法が個人のイニシアティブと選択の保障を起点とした制度設計を企図したことを裏づける。そもそも、1999年公表の欧州委員会社会問題総局専門委員会報告『雇用を超えて』では、「社会法の4つの同心円」というビジョンが提示されたが、その一番外側に位置する輪は労働と無関係に保障される社会的権利からなり、家族給付・医療保障・職業訓練が属するとされていた。また、現在の経済状況で増大する不確実性は、行動の自由と選択肢の幅との開かれた組合せにより管理し、内部化する必要がある点も強調されていた。職業訓練に関する口座制は、このようなビジョンの具体化として位置づけられる。

以上のようなフランスの法的仕組みにおいては、すべての労働者が自らの主導で一定の時間を自由に使うことができ、その時間を訓練のためにも使うのを可能にする所得保障・社会的保護の仕組み、あるいは企業内訓練を前提にするのであれば、使用者の職業訓練義務の明確化とそれを具体化する職業訓練計画の義務化などが注目に値するのではないかと考える。それとともに、自営業者、失業者を含む不就労者に対する職業訓練のための具体的な制度設計も、失業保障とセットで展開されていることも留意すべきである。

第2は、日本の法政策動向にかかわる。当初から日本の法政策動向は検討を予定していたが、研究期間内において、労働者の職業訓練・能力開発が頻繁に政策文書でとりあげられ、リスキリング（reskilling）が政策課題のシンボルとされるようになっていったことから、この点を中心として背景・特徴・課題に関する検討を行った。背景にある要因としては、(1)コロナウイルス感染症対策によって加速したDXへの対応、(2)現在の政権による「新しい資本主義」戦略とそこにおける人的資本投資強化論、(3)人的資本開示の潮流が存在する。(3)については、2018年12月に国際標準化機構が人的資本情報開示のガイドラインとしてISO30414を新設したこと、2020年8月26日にアメリカ証券取引委員会が人的資本の開示をルール化し、2021年6月21日には東京証券取引所がコーポレートガバナンス・コードを改訂し、人的資本に関する記載が盛り込まれたことなどにより、企業と投資家が人的資本への取組みを重視するようになってきていることが重要な点である。

リスキリングには世界的に注目が集まっているが、世界経済フォーラム（WEF）が2018年1月の年次総会（ダボス会議）を嚆矢として「リスキリング革命」を提唱し、取組みを進めていることが影響を与えている。2018年1月に公表されたWEFの報告書によれば、リスキリングは将来の職場で必要とされるスキルやケイパビリティを労働者に与えることと定義され、第4次産業革命に対応するものとされる。2023年4月22日～23日に開催されたG7労働雇用大臣会合も「人的資本への投資」を議題としており、大臣宣言では、DXやGXなどの変化への労働者の対応を支援するリスキリングは、コストとみなすべきではなく、人への投資であるとする。

このような人的資本情報開示・投資強化に関する国際動向を踏まえつつ、日本政府が現在進めている人的資本投資強化のための「三位一体労働市場改革」では、賃上げあるいは個々の企業の

実態に応じた職務給導入・外部労働市場の機能強化と結びつけられている。企業の教育機能の重視という点は、1985年の職業能力開発促進法制定のときと同じコンセプトであるが、労働者の選択保障と企業のガバナンス改革が法政策論に組み込まれている点が新しいといえる。しかし、従前の改革と同様に、労働者の職業訓練を受ける権利の明確化、これに対応した使用者の義務の内容整備、選択に値する職業訓練という観点からの職業訓練の質保証（quality assurance）、職業訓練機会へのアクセスの平等保障が法政策課題とされていない点が留意される。

第3は、「職業訓練における生活保障」と「職業訓練を通じた生活保障」という点にかかわる。とくに後者については、当初別個に予定していなかった視点であるが、COVID-19パンデミックを通じて、ケアの不足とケア提供者の劣等処遇が広く再認識されるようになったこととの関係で、「無償ケアワーク」・「有償ワーク」・「有償ケアワーク」の三者間の相互作用関係という仮説を踏まえて、ILOが提唱するディーセントケアワークアプローチの意義等を検討した。そこではケアに関する一定の職業資格を取得することがディーセントワーク保障に繋がるという、職業訓練の質保証の重要性への着目を前提にしている。

また、以上のような問題意識を踏まえつつ、職業訓練中・職業訓練後の労働条件規制が重要であることを、就労貧困や福祉コンディショナリティと関連づけながら再検討した。すなわち、1980年代半ば以降の先進諸国における社会政策の潮流であるワークフェアでは、積極的に仕事を探したり、エンプロイアビリティを高めたりする努力を行うのを促進する施策（アクティベーション施策）さらには、失業保険や失業扶助といった所得保障を受けることと、教育訓練を含めた求職活動を行うこととをリンクさせる取扱い（相互義務原則）が行われてきた。福祉給付の仕組みを就労促進との関係で従属的に位置づける施策は、さらに近年では、福祉コンディショナリティ（福祉的権利の条件付化）と言われるようになっており、労働者を失業貧困から就労貧困に追い立てるものとして批判されている。この批判理論を検討するなかで、福祉給付を人権論ではなく、契約論的に根拠づける議論（福祉契約主義）の問題点を明確にした。

しかしながら、検討の成果はいずれも理論的なレベルにとどまっており、具体的にどのような立法措置を講じるべきかについては、今後に残された課題となった。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計7件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 矢野昌浩	4. 巻 1586
2. 論文標題 キャリア形成・展開と教育訓練	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 ジュリスト	6. 最初と最後の頁 26-31
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 矢野昌浩	4. 巻 1312
2. 論文標題 もうひとつの「働き方改革」と労働法（講苑）	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 中央労働時報	6. 最初と最後の頁 4-13
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 矢野昌浩, 柳澤武, 山川和義, 植村新, 早津裕貴	4. 巻 94(13)
2. 論文標題 労働法（特集 学界回顧2022）	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 150-159
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 矢野昌浩	4. 巻 1999
2. 論文標題 労働法における自己決定論：法理念および解釈原理としての意義と限界	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 労働法律旬報	6. 最初と最後の頁 16-26
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 矢野昌浩	4. 巻 257
2. 論文標題 就業規則の不利益変更の拘束力：第四銀行事件・最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 村中孝史・荒木尚志編『労働判例百選（第10版）』（有斐閣）	6. 最初と最後の頁 46-47
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 矢野昌浩	4. 巻 66 (6)
2. 論文標題 雇用期間設定の趣旨・目的と労契法19条2号該当性判断：社会福祉法人あらぐさ会事件・宇都宮地判令和2年10月7日	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 法学セミナー	6. 最初と最後の頁 129-129
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 矢野 昌浩, 柳澤 武, 山川 和義, 植村 新, 早津 裕貴	4. 巻 93 (13)
2. 論文標題 労働法 (特集 学界回顧2021)	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 法律時報	6. 最初と最後の頁 154-163
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計2件

1. 著者名 矢野昌浩	4. 発行年 2023年
2. 出版社 旬報社	5. 総ページ数 608
3. 書名 「就業者と教育訓練の権利」菊池馨実ほか編『働く社会の変容と生活保障の法』283-298頁	

1. 著者名 矢野昌浩	4. 発行年 2023年
2. 出版社 旬報社	5. 総ページ数 400
3. 書名 「「ケアと労働法」に関する覚書：ディーセントケアワークのために」沼田雅之ほか編『社会法をとりまく環境の変化と課題』63-86頁	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------