

「就労」とは何か—就労開始時における能力評価の新しい動向—

鈴木未来¹⁾

1) 新潟医療福祉大学 社会福祉学科

【背景・目的】就労を「人たるに値する生活を営むために、社会的活動に就くこと」と定義したことを受け、雇用主をはじめとする他者（社会）が就労希望者をいかなる意味で労務に従事させるのかを考察する。

【方法】直近の労働統計において正規雇用者数が非正規雇用者数に近づいてきていることから、本研究では採用後の職業訓練によって能力開発が必要となる新規学卒者のみならず、すでに様々な能力を有する者も含めた就労の実態に着目する。就労につながる多様な能力を一律に検討することは難しいことから、本研究では実態調査を踏まえた労働政策に関する論考を検討することで動的に把握する。

【結果】就労では一般に、雇用主は労働者が行う労働の対償としての賃金を支払うことになる。その賃金の額は、労働における能力とその発揮の度合いに応じて決められる。他方で就労前において、求職者が自身の能力を賃金のかたちで示すことは少ない。したがって求職活動における能力の立証責任は求職者の側にあるといえる。求職者にとっての能力とは、日常生活における成功体験の積み重ねによって具体的に形づくられるとされる²⁾。そうであるならば、その体験を共にした者でなければ能力が優れていることの理解は困難である。さらに求職者自身が成功と認識していなければ、雇用主による評価そのものが生じない。とはいえ求職者が、雇用主が雇う他の人材と同じ職場で共働することで新たな成功体験が生じる可能性もある。そのため能力の立証責任を求職者にのみ課し続けることは、求職者のみならず雇用主にとっても大きな機会損失となる。両者の機会を最適化する就労を実現するためには、これら求職活動における当事者間のやり取りの特性を踏まえた、多様なレベルでの能力評価が求められる。そこで近年の能力評価の動向について、以下に考察する。

【考察】1. 基幹的能力：求職者が就労に際して求められる能力のひとつで、配属部門に所属するすべての者が発揮すべき能力のことである³⁾。例えば就業時間に就業場所に滞在するといった単純なものから、書類の整理や作成、取引先との応対や提案などが挙げられる。これらは就労当初からあるいは配属部門での修得が雇用主によって求められる能力でもある。ただしこの基幹的能力をあらゆる就労の場において定型化して評価することは難しい。例えば改正障害者雇用促進法(2016年4月施行)では、就労において障害を有することを理由とする採用時の差別禁止や就業時における「合理的配慮」の提供を求めているが(36条)、

これらに反する行為が直ちに罰せられるわけではなく、当事者間による自主的な解決を第一としている(74条の4)。

「基幹的能力」といっても定型の能力ではなく職場の環境に左右されるとともに、実際の就業を通じて培われる一形態として扱われることが適切であると考えられる。

2. 精神障害者：上述の法改正では、障害者の法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わった。雇用率達成のための「障害者雇用枠」設定において、差別を伴わずに求人するために採用条件として「精神障害者保健福祉手帳」取得者を挙げるケースが増えている⁴⁾。これに関連して、書類提出や筆記試験の段階では選考対象になりやすい発達障害を有する者が実際の就労に際して、雇用主にこの「手帳」の取得を求められる現象が生じている。障害そのものが雇用主にとっての合理的配慮を可能にする重要な能力となりうる公的な認証を、法改正はもたらしたともいえる。

3. 外国人研修生：滞在資格で活動や期間が制限されるなど、職業選択の自由が十分に保障されない外国人研修生であっても⁵⁾、外国人であること自体が就労に際しての能力になりうる。「技能実習制度」の導入(2012年)により滞在期間の延長が必要な研修生では、延長時に「労働契約」を締結することで労働諸法令の保護を受けることになった。そこで雇用主は、研修生に対して研修開始時に新制度の情報を十分に与えない(与える努力をしない)ことで、他の就労者と比べ合理的に能力を低く評価することも可能になった。研修生からすると、日本での就労が容易でない外国人という地位を就労に際しての能力として雇用主に評価させることで、結果として合法的な就労資格を得ることにつながるという皮肉な実態が生じているのである。

【結論】就労は一般に、求職者の有する能力の雇用主による評価を経て始まるが、求職者は求職者で自身の有する能力の職場における優位性を示すことで、情報の非対称性を乗り越える試みを行う実態が、近年の労働政策をめぐる状況から明らかになった。就労の際しての能力評価が雇用主のみならず求職者にとっても能動的な側面を帯びているこれらの実態が、真の意味での「人たるに値する生活」を如何に可能にするかが、今後の研究課題として残った。

【文献】

- 1) 鈴木未来：「就労」とは何か—自立と労働との関係解明に向けた試み—, 新潟医療福祉学会誌, 15(1): 84, 2015.
- 2) 工藤啓・西田亮介：無業社会 働くことができない若者たちの未来, 朝日新聞出版, 2014.
- 3) 山村りつ：基幹的能力の概念を軸とした障害者の賃金についての考察—合理的配慮規定に関連して—, 社会政策, 7(1): 99-111, 2015.
- 4) 倉知延章：精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望, 日本労働研究雑誌, 56(5): 27-36, 2014.
- 5) 井口泰：東アジア経済統合下の外国人労働者受入れ政策, 社会政策 7(2): 9-26, 2015.