

大滝・馬場人事労務研究所便り

コロナ禍における 就業者のキャリア観・仕事観

◆コロナ禍でキャリアを見直す人も

新型コロナの流行は雇用環境にも大きな影響を与え、それをきっかけに自身のキャリアを見直した人も少なくないようです。昨年春に株式会社ビズリーチが転職サイト「ビズリーチ」の会員を対象に実施したアンケート調査によると、新型コロナウイルス感染症の拡大を受けて、自身のキャリア観に変化があったとの回答が約6割に上っています。また、そのうち9割以上が「企業に依存せずに、自律的にキャリア形成する必要がある」と回答しており、就業者のキャリア意識はコロナ禍において変化していることが読み取れます。

◆職業生活が大きく変化した人ほどキャリア観に影響が

独立行政法人労働政策研究・研修機構が2019年11月と2020年11月に実施した「就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識」によると、「コロナ禍での職業観・キャリア観の変化及び職業生活の変化と職業やキャリアに問題を感じる程度は密接に関連していた。コロナ禍によって職業観・キャリア観や自らの職業生活が大きく変化したと回答した者ほど、コロナ禍前後における職業やキャリアに問題を感じる程度が大きくなった。」とされています。

コロナによって職業生活に大きな変化のあった人ほど、今後の問題を強く意識する環境にあるといえます。

◆企業も労働者のキャリア形成への意識が必要に

日本は企業の能力開発費（Off-JT費用）が欧米の国に比べて大分低いといわれます。働く側も自身のキャリアを意識する人がまだ少ないともいえますが、経済のグローバル化、IT化、働く人の価値観の多様化、また、今回のコロナ禍における就業環境の変化の中で、労働者の意識も変化し、個人のキャリア形成に対する取組みは今後ますます求められていくでしょう。

企業としても、従来のやり方にとらわれない形で、労働者のキャリア形成にも意識した人材育成制度の充実等が望まれるところです。



無期転換をめぐる 裁判の動向と厚生労働省の動き

◆無期転換をめぐる裁判の動向

物流大手の日本通運で有期雇用で働いていた男性（40）が、契約期間が通算5年を過ぎ、無期契約への転換を希望できる日の直前に雇用を打ち切られたのは不当だと訴えた訴訟で、横浜地裁川崎支部が訴えを棄却する判決を言い渡しました。男性は2012年9月から同社に派遣社員として勤務。労働契約法の改正で5年ルールが導入された後の13年7月に、1年間の契約社員として日通に直接雇われ、4回の契約更新を重ねましたが、18年6月末に契約を打ち切られました。判決では、雇用契約書に「更新限度が18年6月30日までの5年」と明記されていると指摘。男性が「契約内容を十分認識した上で契約を締結した」と認定し、改正労契法の「5年ルール」については、「5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から更新上限を定めることが直ちに違法にはならない」と指摘しました。男性は控訴する方針ということです。

無期転換については、無期転換申込権が発生する5年の直前での雇止めに関するトラブルが増加。裁判も相次いでいて、2月の山口地裁判決（山口県立病院機構）、3月の福岡地裁判決（博報堂）などでは、不更新条項の効果を否定して「雇止め法理」を踏まえて雇い止めを無効とする判決が出ています。

◆厚労省が「取組支援ワークブック」公開

こうしたなか、厚生労働省では、「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成・公開しました。このワークブックは、「企業が無期転換ルールに対応するにあたって問題

となるポイントを中心に、ワーク形式の演習を交えながら解説したもので、平成30年の「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説（全業種版）」とともに使用して、無期転換ルールに適法に対応した社内制度を整備してほしいというものです。巻末には8ステップからなるワークシートが掲載されており、これを活用することで、無期転換ルールに対応するための手順を実践することができますとしています。

◆「多様化する労働契約のルールに関する検討会」始まる

また、厚労省では3月24日から、無期転換ルールの見直しを主要テーマのひとつとする検討会も始まりました。現行法下での適正な運用を心がけたいのはもちろんですが、今後の制度の見直しへの動きも気になるようです。

【厚生労働省「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」】

https://muki.mhlw.go.jp/policy/workbook_201125_01.pdf

【厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会 第1回資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17519.html

～今月の判例研究～

今月は、14日以上連絡が取れず行方不明として、就業規則により、自然退職扱いされた従業員が地位の確認を求めたO・S・I事件（東京地判令2・2・4）を解説します。事案は以下の通り。Y社は、従業員Xを機能訓練指導員として基本給24万円で雇用していたが、翌年、Xがセクハラをしたとして、業務を介護職員に変更するとともに、基本給を18万円とする雇用契約書を作成しXに署名捺印を求めた。Xはこれに署名捺印をしてY社に提出した。その後、Y社は、Xが行方不明となり連絡が取れなくなったことにより退職したのとしてXの就労を拒否した。そこで、Xは雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めたのが本件事案である。なお、Y社の就業規則には、退職について、「従業員が行方不明となり、14日以上連絡が取れないときで、解雇手続きを取らない場合には退職とし、14日経過した日を退職の日とする」との定め（以下「本件退職条項」）がある。本件の争点は、「一定期間行方不明であることを退職事由とする本件退職条項により退職の効力が生じたかどうかである。東京地裁は、以下の理由によりXの地位確認請求を認め、Y社が敗訴した。①Y社の就業規則中の本件退職条項の趣旨は、Y社の従業員が欠勤を継続し、Yが通常的手段によっては、出勤を命じたり解雇の意思表示をすることが不可能になった場合に備えて、そのような事態が14日以上継続したことを停止条件として退職

を合意したものと解される。従って本件が退職条項にいう「従業員が行方不明となり、14日以上連絡が取れないとき」とは、従業員が所在不明となり、かつ、Y社が当該従業員に対して出勤命令や解雇等の通知や意思表示をする手段が全くなかったときを指すものと解する。

②本件において、Xは、Y社に対し、出勤しなくなった平成27年9月22日以降、同月28日まで、連日、休暇届をファクシミリで送信するとともに、同月28日には、同年10月分の勤務の予定をファクシミリを利用して送信するように求め、さらに同年10月20日には、電子メールを送信して、退職を申し出るとともに電子メールアドレスを開示して電子メールで連絡するように求めていた。これに対し、Y社は代表者やXの上司がXに電話を架けても応答がなかったこと、上司がX方を訪ねてもXは応対しなかったと主張するが、Y社がXに対しファクシミリや電子メールを利用して上記通知や意思表示をすることが可能であったことから、Xについて、平成27年9月22日以降、本件退職条項にいう「行方不明となり、14日以上連絡が取れないとき」には当たらないとしてY社を敗訴させた。この結論については、概ね妥当だと思われます。しかし、本判決が、本件退職条項を「従業員が所在不明となり、かつ、Y社が当該従業員に対して出勤命令や解雇等の通知や意思表示する通常的手段が全くなかったときを指すもの」と限定解釈するのは、本件退職条項の明文に反する解釈であり、本判決を前提とすると、行方不明者について自動退職条項による退職はすべて否定されることになり妥当であるとは思われません。労働者が行方不明になることは、労働者は労務提供義務を履行していないわけですから、解雇理由となるはずですが、この場合解雇の意思表示を行方不明者に到達させる必要がありますが、解雇の意思表示を到達させるには、民法の公示送達の手続きが必要ですが、実務上とても煩瑣です。そこから就業規則で一定期間行方不明であることを退職事由とし、この条項によって労働契約を終了させることにしたのが自動退職条項ですが、この条項は、労働者の身分の喪失につながる重大なものであることから、適用については慎重に行えということでしょうか。（大滝）

～今月のトピックス～

財務省は、財政制度等審議会の会合で、来年の4月からの雇用保険料の引上げについて提案するそうです。コロナ禍により雇用調整助成金の利用が急増したことや、助成金の上限額の引上げ等を行ったことで、雇用保険料の財源問題が深刻化していることが原因です。経済界では、国の財政負担の引上げを求める声が強いようですが2020年度の雇用調整助成金は、支給決定が2兆9,434億円で、その内、国の一般会計の支出は6,930億円だったということです。潤沢だといわれていた雇用保険の財源が枯渇してきて事態はとても深刻です。コロナ禍では、今後も色々なところに私達に予想もできない影響を及ぼす事でしょう。どのように世の中が変わるのか混沌としています。（馬場）