

終身雇用制・年功賃金制の見直しと転職・引き抜きをめぐる法律問題の顕在化

石橋 洋 熊本大学教授

1 近年、わが国の大企業を中心に支配的雇用慣行とされてきた終身雇用制・年功賃金制の功罪を新聞等で目にする機会が多い。戦後のキャッチアップ型の経済成長にとつて有効に機能してきた終身雇用制・年功賃金制も、わが国経済の国際化、産業構造の転換、就労構造や就労意識の多様化に伴って制度疲労を起しつつあり、転換期にさしかかっているというのが、その論調の大勢というところだろうか。終身雇用制・年功賃金制の見直しの前提となるその功罪をめぐる論議は、この小稿との関連でいえば、長期雇用の功罪ということになる。長期雇用のもつメリット・デメリットについては、既に一九七二年のOECDの対日労働報告書の中で、そのメリットとして、労働者の企業に対する帰属意識をもたせ、労働者の技能・熟練を高めるために企業が投資したものを競争相手に引き抜かれるという無駄のないこと、そしてデメリットとして、労働者が自己の職業よりも企業と強く結びつき、企業間ないし産業間の労働

移動を抑制することにつながる（OECD対日報告書五頁・労働省訳、一九七二年）、との指摘がなされていたところである。当時と状況は異なるとはいえ、今日の終身雇用制・年功賃金制の見直しの視点もこうしたメリット・デメリット論を基調にしているように思われる。つまり、今後、長期雇用のメリットはそれとして活かしつつ、デメリットを見直していこうというのであろう。こうした終身雇用制・年功賃金制の見直しは、それを前提として構築されてきた労働法理論の再構成を不可避とするであろうが、筆者は、むしろその例外的現象とされてきた労働者の転職・引き抜きをめぐる法的問題を顕在化させる契機として関心をもっている。

2 私事にわたることになるが、昨年、筆者も私立大学から国立大学に勤務先を変え、いわゆる転職を経験した。転職の理由はというと、前大学の社会福祉学部よりも法学部のほうが自分を活かせるのではないかと期待と、まとまった仕事をする時間が欲しかったことに

尽きているように思われる。元いた学部には大変な迷惑をかけることになってしまったが、少なくとも主観的には、円満に退職し、新たな勤務先とスムーズに雇用関係に入ることができたように思われる。おそらく、私のみならず大学の教員の場合には、民間企業、とりわけ大企業のホワイトカラーの場合とは異なって、その職務なりスキルが明確なこともあり、私立大学・国立大学をも含めて比較的転職が容易な職業ということではきょう（もつとも、わが国の大学教員の移動率が極めて低いことについては、山野井敦徳「移動性と威信」一九一頁、有本章・江原武一編『大学教授職の国際比較』一九九六年所収）。しかし、国立大学はもとより多くの私立大学でも終身雇用制・年功賃金制を軸とする雇用関係システムを採用していることもあり、転職にはさまざまなコストの負担を伴うのが一般のようである。転職に伴うコストとしては、平成八年版労働白書も指摘しているように、①賃金低下のリスク、②退職金の支給率の低下のリスク、が一般のようであるが、その他にも、筆者の場合には、大学院を終了してすぐに大学の職を得たわけではなく、長く非常勤講師をしていたこともあり、③基本給が年齢に比して低くなったこと、④転職した年の最初のボーナスの半減、そしてわが学部導入されるかどうかは定かではないが、⑤任期制のおまけまでつくことになってしまった。それを承知の上で転職したのだらう、と言われればそれまで

であるが、終身雇用制・年功賃金制のデメリットとともに、その転換期にあることをも痛感させられることになった。先の労働白書は、今後の転職をも含む労働移動の増加に対応するための条件整備として、①労働者の客観的能力指標の整備・充実の必要性、②情報提供等による需給機能の強化、③福利厚生制度等の在り方に関する検討の必要性、を指摘(同白書三〇一頁)している。仮にこうした労働者の移動しやすい条件が十分に整うならば、終身雇用制・年功賃金制の見直しが進められようとしている現在こそ、転職機会の増加は、契約形態による差別の拡大が懸念されるとはいえ、労働者が企業の呪縛から解放され、労働者の技術や能力を活かした職業活動とキャリアに基づいた人生設計を可能とする社会を作り上げていく好機なのかもしれない。

3

もつとも、使用者にとつては、労働者の転職は、労働者の技能・熟練を高めるために時間・労力・金銭を投資しながらも、その投資の成果である労働者を失うことを意味するのみならず、顧客すらも奪われかねず、たまたまのものではない、ということかもしれない。リープマン教授によると、アメリカが現在抱える主要な労使紛争の一つとして、使用者が退職労働者による企業秘密の持ち逃げ、顧客の引き抜きを訴えるケースが増加しており、それを防止するための手段として労働者を雇用する際に同業他社では働かないという競業禁止特約が使用

されている、との指摘がなされるとともに、わが国においても長期雇用が崩れ、従来より労働移動が増加するに伴ってアメリカと同様の問題に直面する可能性が指摘されている(週刊労働ニュース一七一七号)。わが国でも、将来、労働者一人の平均転職回数が一〇回というようなアメリカ型の転職頻度の高い労働市場が形成されることになるのかどうか予測のかぎりではない。しかし、総務庁の労働力調査によると、自発的離職者は増えつつ、この五月には一〇〇万人を突破したのみならず、在職中で転職や追加就業を希望している労働者は八〇八万人にも達するというように、転職志向が高まっていることは疑いがなさそうである(日本経済新聞一九九七年七月二日付)。労働者の転職についての意識変化やサービス経済化、そして有料職業紹介事業、労働者派遣事業、労働契約期間等の規制緩和もこうした傾向に拍車をかけることも予想される。終身雇用制・年功賃金制は、長期雇用と生活賃金の保障と引き換えに労働者の転職行動を抑制してきたのであるが、その見直しに伴ってそうした抑止力が弱まるとすると、使用者が雇用していた労働者が使用者にとつての競争者となる可能性のあること、また労働力の確保が同業他社との競争にさらされていることを使用者は改めて自覚せざるをえないこととなるだろう。労働者が競争者となるおそれを感じる使用者は、労働者が競争者とならないようにする新たな方策を講じざるを得なくなることに

なる。そうすると、先のリープマン教授が指摘するように、労働者の転職・引き抜きをめぐる法律問題が労使関係における主要な論点の一つとなる日もそう遠くないのかもしれない。

4

実際、近年において労働者の転職・引き抜きをめぐる裁判例の増加は著しい。こうした裁判例では、労働者の職業選択の自由・営業の自由が最大限に尊重されるべきこと、退職後の労働者に競業禁止義務を課すにはそれを定める特約なり就業規則が必要なことについては、ほぼコンセンサスが得られているように思われる。しかし、在職中の労働者の誠実義務、秘密保持義務と競業禁止義務との関係、退職後の競業禁止特約の有効性の判断枠組み、そして引き抜きの違法性の判断枠組み等をめぐる論議は緒についたばかりである。例えば、つい最近も退職後の競業禁止特約の保護法益は営業秘密に限られ、顧客の維持・確保は保護法益たりえないとする裁判例(日本コンベンションサービス事件・大阪地判平八・一二・二五労働七一七号三〇頁)が出されるというように、競業禁止特約の有効性判断の出発点ともいえる使用者の保護法益の内容についてすらも十分なコンセンサスは得られていない状況にある。いずれにせよ、労働者の転職・引き抜きをめぐる法律問題を終身雇用制・年功賃金制の見直しに伴う新たな労働法上の課題として、筆者もこれまで以上の取り組みをしていきたいと考えている。

(いしばし・ひろし)