

高井伸夫著『キャリア権』法制化の提言―日本のより良き未来のために―法律のサンルーム「法苑」No. 195 日本法規出版 2022年1月刊を読む

1. はじめに

(1)①弁護士になって60年近くが経った。

②私は、1963年から、使用者側の立場で人事・労務問題を専門に弁護士活動をしてきたが、ご承知のとおり往年の激しい労使対決の構図は下火となり、最近では個々の労働者への対応に重きが置かれている。

③これは、日本の社会が成熟し、多様性が重視されるようになった時代の流れの反映でもあるだろう。

④さらには、後述のとおり日本は貧しくなっているために、国民同士、労働者同士の葛藤のほうに激しくなっているという面もあるだろう。

(2)①顧客からさまざまな相談を受けるなかで、私が常に抱いていたテーマのひとつは、**労使の健全な共存共栄の実現**である。

②個々の従業員の能力を真に高め、働く喜びを感じながら自律的に成長できる環境を整え、同時に組織全体としても業績を向上させる好循環を生み出す良い方策はないだろうか？という素朴で基本的な問題意識である。

(3)①労働法理論の根本は、**従業員がいかに生産性高く人間的に個々の能力を発揮できるか**を旨とするものであり、**競争場裡において社会の進歩を促すには、「人間を活かす」という視点がなければならない。**

②つまり、**企業組織としては、従業員を主体的な存在として尊重し、機能させていく必要がある。**

③**使用者の組織法的な視点を肯定すると同時に、個々の従業員の能力も高める仕組みを構築するのは、まさに「協調的解決」と「競争的解決」をともに尊重し両立させ、より高みを目指すヘーゲル哲学的な発想であるともいえよう。**

(4)①このような長年にわたるテーマを抱き続けていた折、2007年7月に、諏訪康雄先生(当時法政大学教授。元中央労働委員会会長・現法政大学名誉教授)とのお久しぶりの懇談のなかで、諏訪先生がふと話題にされた「キャリア権」という言葉を初めてお聞きし、ご教授いただいたときの印象は、鮮烈なものであった。

②これは、私が専門とする「働くこと」にとって極めて重要な考え方であり、労使の共存共栄の実現に資するキーワードだと直感した瞬間であった。

2. キャリア権について

- (1) ① 諏訪康雄先生は、キャリア権概念の提唱者である。
- ② 諏訪先生が日本で初めて「キャリア権」についての論文を刊行物に書かれたのは「キャリア権の構想をめぐる一試論」(『日本労働研究雑誌』1999年7月No. 468掲載)であると聞く(この論文は、独立行政法人労働政策研究・研修機構のホームページで論文タイトルを検索すれば入手できる)。
- (2) ① キャリア権は、諏訪先生による日本初・日本発の新しい法概念であって、**理念としてのキャリア権は、「人びとが意欲、能力、適性に応じて希望する仕事を準備、選択、展開し、職業生活をつうじて幸福を追求する権利」と定義されている。**
- ② キャリア権とは、要は、向上心をもって自律的に仕事の能力を高めるべく努力を重ねる者については、国としても、また、その者が属する組織としても配慮すべきであるという考え方であるといつてよいだろう。
- ③ また、諏訪先生は、**産業革命前後から今日に至る職業生活の基軸の歴史的な変遷を、次のようなキーワードで説かれている。**
- ④ すなわち、「**職業・職務は財産(Job is property)**」の時代→「**雇用は財産(Employment is property)**」の時代→「**キャリア(職業経歴)は財産(Career is property)**」の時代へと。
- ⑤ 平易に言えば、これからは「**履歴書**」「**職務経歴書**」の内容と質が、その人の**重要な資産となる**ということなのだ。
- (3) ① キャリア権については、諏訪先生以外の労働法の有力な学者の先生方も、各ご著書等で言及されている。
- ② たとえば、菅野和夫先生『労働法 第12版』弘文堂(29頁ほか)、荒木尚志先生『労務法 第4版』有斐閣(793頁ほか)、野川忍先生『労働法』日本評論社(777頁)、水町勇一郎先生『詳解 労働法 第2版』東京大学出版会(1304頁ほか)、大内伸哉先生『人事労働法』弘文堂(130頁)、等多数、両角道代先生『講座労働法の再生』(日本労働法学会編)日本評論社/第四巻「人格・平等・家族責任」95頁 第四章「キャリア権の意義」など、参照されたい。
- (4) ① なお、政界で私が初めて「キャリア権」についてご説明したのは、まずは前衆議院議長大島理森先生(2021年秋に政界引退)であった。
- ② 2011年1月、弊所にお越しくくださった大島先生に新年のご挨拶をした折に、キャリア権の話題を申し上げたところ、先生は即座に「**人事権との関係はどうなるのですか?**」と指摘された(この出来事は、日本工業倶楽部の会員誌『会報』第267号〔2019年1月発行〕掲載の拙稿「キャリア権の法制化を目指して」でも紹介した)。
- (5) ① 大島先生が指摘された**人事権とキャリア権との相克の問題は、キャリア権における大変重要なテーマである。**
- ② これはまさに、前述の「**協調的解決**」と「**競争的解決**」をいかに両立させるかという問題でもある。
- ③ この点、**㊦人事権もキャリア権と同様に法律上の規定のない概念であること、㊧人事権は組織の収益力を増強すべくマンパワーの士気を高めると同時に生産性を高める使命を負っている以上、キャリア権を是認する方向で機能するのが当然であること等**の理由により、**人事権とキャリア権は両立し得る概念なのではないか**というのが、現時点で私が導いた結論である。

3. キャリア権を法制化する意義

- (1) 諏訪先生も予てより指摘されているとおり、企業・組織もそこで働く者も、男性も女性も、障害があってもなくても、若者も中高年も、正社員も非正規社員も、そして個人事業主も、フリーランスも、それぞれの立場で労働生産性を高めると同時に仕事の成果の質を高め、収益力を強化しなければ、人口減少が急速に進む日本の将来は暗い。
- (2) ①日本は、天然資源にほとんど恵まれないため、社会資源の価値を高める以外に豊かさは得られない。
- ②社会資源には、物的な社会インフラ等である社会資本と、教育や労働力等の人の価値の総和としての人的資本がある。
- ③日本の人口は減少し続け、2020年国勢調査によれば、日本の総人口は5年前の前回調査からほぼ和歌山県の総人口に匹敵する約95万人減少し、経済活動の主な担い手である15～64歳の生産年齢人口はピークであった1995年と比べて約14%減少し、14歳以下の人口は過去最少であったという。
- ④100年後には現在の約1億2000万人の半分を大きく割り込むと推計されているのであるから、単純に考えても、人的資本の価値を2倍以上に引き上げる難事業を成し遂げなければ、日本は今の状態を維持することもままならない。
- ⑤新しい発想で気概をもってイノベーションを創出できる優秀な人材を、いかにして多く育てるか。
- ⑥個人としても組織としても生産性を向上させて人的資本の価値を高め、国としての豊かさを保つための重要な国の施策として、まさにキャリア権概念は位置づけられよう。
- (3) ①キャリア権は、まさに未来社会に向けての法概念である。
- ②キャリアこそが、その人の一生を豊かにする無形の資産である。
- ③優れた企業においては、人材の能力を高めることにより組織・企業としての収益力を向上させるべく、既に、企業内の能力開発が実践されていることだろう。
- ④最近では、キャノン、日立製作所、富士通など、デジタル時代に則した社内でのリスキング(新たに必要なスキルを習得する学び直し)に熱心に取り組む企業も少なくないと聞く。
- (4) ①しかし、変化のスピードが高まり世界規模の競争が激しくなるなかでは、組織・企業内の能力開発のみに頼ってはいは、人材も組織・企業も、変化と競争に対応できず淘汰される可能性がある。
- ②そのため、自律的に努力と勉強を重ねる向上心ある者については、学校教育、社会人教育、能力開発、技能の習得、就業支援等々の充実を、官庁の垣根を取り払い、国をあげて横断的に取り組む必要がある。
- ③こうした国の基本姿勢を示すのが、キャリア権の法制化にほかならないのである。
- (5) キャリア権は、まだ世の中で馴染みの薄い考え方であるが、政治家、官僚、経営者、教育者、それぞれの持場で働く人々、学生諸君等々、あらゆる方々に関心を寄せていただきたいと節に願っている。

4. キャリア権の普及活動

- (1)①キャリア権を提唱された諏訪先生ご本人から、偶然にも直接教えをいただく貴重な機会に恵まれた私は、人材の価値を高める重要な方途のひとつとしてこの考えを社会に広めたいという使命感を抱き、社会貢献活動のひとつとして、キャリア権の普及活動に取り掛かった。
- ②当時、すでに人口減少局面に入っていた日本社会と次世代の未来のためにも、キャリア権概念によって新たな道筋を描けるのではないかという期待もあった。
- (2)①最初の取り組みは、2008年4月に2年間の会期の予定で勉強会「キャリア権研究会」(座長：諏訪康雄先生)を立ち上げ、11年6月に報告書を発行した。
- ②13年4月のNPO法人の設立時には、ささやかな経済的基盤のお手伝いもして、監事を務めた(任期満了で18年6月退任)。
- (3)①現在は、次の段階に進むべき時期であると強く感じている。
- ②すなわち、キャリア権についての現在の大きな目標は、経済産業省、厚生労働省、文部科学省、公正取引委員会など関係省庁の垣根を超えて、「キャリア権基本法」あるいは「キャリア基本法」というような法制化をなんとか実現したいということである。
- (4)ただ、新しい考え方は、限られたひと握りの人間が声高にその意義を叫んだとしても、世の中の共感を得られず、法制化の動きにもつながらない。
- (5)そこで、私は、2007年7月に諏訪先生から直々にご教授を受けて以降、現在に至るまで、自身の各方面での執筆や懇談の機会には、キャリア権の紹介に努めてきている。
- (6)①多くの執筆活動以外にも、たとえば、2017年3月には、NHK解説委員 竹田忠氏からのご依頼に、同局ラジオの夕方のニュース番組において「副業問題」の解説をした折に、キャリア権にもひとこと言及した。
- ②竹田氏によれば、このことが、同年11月23日(勤労感謝の日)の同局地上波放送「時論公論」での竹田氏による「働き方改革の未来とキャリア権」の解説につながったという。
- ③これは、日本のテレビ放送で初めて正面から「キャリア権」を取り上げたものである。
- ④うれしい出来事であった。
- (7)①また、2019年5月からは、「キャリア権」法制化を目指す会の代表者として、『週刊新潮』に《「キャリア権」法制化の意義》と題する意見広告をほぼ2か月おきに掲載する活動にも着手した。
- ②さらには、《「キャリア権」法制化を目指す会 紀要》の発行にもチャレンジして、2020年2月に第1号、同年9月に第2号、2021年9月に第3号を発行し、紀要にはこれまでに延べ101名のご寄稿者があった。
- ③これらはいずれも手弁当で続けている地道な活動である。
- (8)①キャリア権に関連する最近の注目すべき裁判例には、昨年1月の名古屋高裁判決がある(「安藤運輸事件」名古屋高裁令和3・1・20判決『労働判例』1240号5頁掲載。確定)。
- ②運送業の運行管理者の資格を持つ者が倉庫業務に配転された事案で、判決は、**会社には運行管理者の資格を活かした業務に就くという労働者の期待への配慮が求められるとして、配転命令は権利濫用にあたり無効とした。**
- ③**高度な専門資格に限らず、より広い一般業務の専門資格についてもキャリアの維持・形成への期待を重視する司法判断が出たことは、画期的である。**
- ④**社会全体を健全に発展させるには、高度な専門職に限らず、現場で地道に働く人々のキャ**

リア形成についても、正当に尊重する仕組みが極めて重要である。

- (9)①そして、2021年9月26日発行『日経ヴェリタス』の22面を見て、大変驚いた。
- ②「キャリア権と人事権両立の道」という大きな見出しが打たれ、まったく面識のない編集委員 水野裕司氏による署名記事が大々的に展開されていたのだ。
- ③私がこれまでコツコツとおこなってきた普及活動が、こうしたマスメディアの動きにも、あるいはいささかでも寄与しているのかもしれないと夢想するのは楽しいことであり、一種のやりがいを感じる。

5. 「安い」といわれない国であるために

- (1)①最近の経済誌等でよく見かける「安い日本」という表現は、私たちの気持ちを萎えさせる。
- ②しかし、かつて経済大国と称された日本が、いまではすっかり凋落して貧しくなったという厳しい現実を、直視しなければならない。
- ③平均賃金の面でも GDP の成長率の面でも、日本が主要国の後塵を拝していることをまず認めなければ、復活への道は始まらない。
- (2)①多くの記事のなかで、「円安は国益に反する 産業の付加価値向上が必須」という見出しのもと(『週刊エコノミスト』2021年10月5日号 25頁)、論を展開されていた野口悠紀雄先生の「円安とは労働力の安売り」という言葉は、私の胸にズシリと響いた。
- ②長引くデフレや円安は、政府の経済政策の失敗や産業界の構造的な問題によるものだろう。
- ③しかし、もし日本の働く者一人ひとりが、キャリア権の考え方のもとに高い能力を身に付け、グローバル競争にも打ち勝つ人材が多く育っていたとしたら、国全体が現在のように落ち込むことはなく、「安い労働力」ではなかったかもしれない。
- ④優秀な人材は、日本にとどまらず海外に活躍の場を求めることもあるが、それはそれでよいことだろう。
- ⑤特にここ20年ほどの社会の変化は著しい。
- ⑥デジタル分野や新しいテクノロジーに関するおよその知見と英語力を身に付けていなければ、社会的に一定レベル以上の活躍をするのは難しい時代となっている。
- (3)①そして、「キャリアは財産」「キャリアは資産」という言葉は、単に多くの報酬を得ることだけを意味するのではない。
- ②自分の力で築いた得意分野で生涯にわたって活躍すること自体が、ひとつの社会貢献でもあり、人生そのものを豊かにする方途でもあるのだ。
- (4)①キャリア権の法制化が日本の未来に曙光をもたらすと信じて、今年も地道な活動を続けていきたい。
- ②そして、老骨にムチ打ちキャリア権の法制化をなんとしても実現し、若い世代の成長を見届けたいと思っている。

<コメント>

キャリア権法制化推進のNo. 1、第一人者である高井伸夫先生の「提言」。すべての働く人々、すべての企業、すべての社会の発展のために欠くことのできない「キャリア権」の法制化。いよいよ具体的な活動の時期に入った。がんばりましょう!!

2022年2月1日 林明夫記