

高井伸夫著『「キャリア権」法制化の意義—働き方改革の先にある働き方を目指して—』週刊新潮、2019年5月23日号を読む

「キャリア権」法制化の意義—働き方改革の先にある働き方を目指して—

1. 現状の法改正では不十分

- (1) AIやビッグデータといった科学技術・情報技術が世界的に発展する一方で、日本は少子高齢化に直面し、自らのキャリアにおいて「人生100年時代」や「生涯現役」といった言葉を意識している人も多いただろう。
- (2) 「働き方改革」が叫ばれ、多くの法改正もなされたが、従来の延長線上にある小手先の改革では、今後訪れる大きな変化には対応できない。
- (3) たとえ人口が半減しても、働く人の生産性を2倍にして国の豊かさを維持するような新しい考え方が求められている。
- (4) そのひとつが、20年ほど前に諏訪康雄先生(前中央労働委員会会長・法政大学名誉教授)が提唱した「キャリア権」という概念だ。

2. そもそもキャリアとは？

- (1) そもそも「キャリア」とは、一体なにを指すのだろうか。諏訪先生によると、キャリア(carrier)の中で語源はラテン語の「カッラリア(carraria)」にあり、車輪がついた乗り物のための車道を指す言葉で、比喩的に職業や人生の経路、経歴なども意味するようになったという(「キャリア権」を意識した企業施策の考え方～これからの人事管理～『ビジネスガイド』2017年8月号参照)。
- (2) 広辞苑(第七版)には、「キャリア【career】①(職業・生涯の)経歴。②専門的技能を要する職業についていること。(以下省略)」とある。
- (3) 半ば日本語化しているキャリアという言葉は、キャリア・アップ、キャリア・マネジメント、キャリア・デザイン……といった具合に私たちの暮らしになじんでおり、職業生活も含めた人生を見通す上で欠かせない概念でもあるのだ。

3. 「キャリア権」の必要性

- (1) ではキャリア権は、どういった権利を示すのか。
- (2) 諏訪先生によると、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。
- (3) 実際、今日では労働法の分野にキャリア権の発想を基盤としている法律も散見される。
- (4) しかし、組織にとって重要な「人事権」を定めた法律がないのと同様に、働く人にとって重要なキャリア権そのものを定めた法律もまだ存在しない。
- (5) 個人の能力を引き出すと同時に組織の業績も向上させ、ひいては国全体の生産性を高めるために、今こそキャリア権の発想に着目してはどうだろうか。

4. 将来を見据えた検討を

- (1)多様で厳しい新時代を生き抜くには、私たちそれぞれがもっとプロフェッショナルになる必要がある。
- (2)生産活動にも思考・頭脳活動にも一層磨きをかけ、よりすぐれた発想力・創造力・実践力をもって、人材を取り巻く激しいグローバル競争を凌いでいかなければならない。
- (3)それを実現するべく、今キャリア権という発想の是非を検討することに、日本の将来がかかっているといっても過言ではない。
- (4)キャリア権を法制化することが日本にとっていかに重要であるか、次回(7月掲載)で述べたい。

<コメント>

弁護士の高井伸夫先生の「キャリア権」の法制化をすすめるべきというご意見には全く賛成。大いにすすめたい。

2019年5月23日(木)林明夫