

労働者の主体的なキャリア形成を支援する法的課題

～ あらためてキャリア権を整理する

諏訪 康雄

(法政大学名誉教授)

キャリアは誰のものか？

人口減少下、創造性と高付加価値化による競争力向上を目指し、人材育成への関心が高まっている。目的達成には、社会と企業だけでなく個人の側での意識的な対応も要請される。

実際、キャリアは誰のものかと問えば、社会や企業の積極的な関与は必要だが、究極的には各人のキャリアは自身のものなので、個人の側でのキャリア管理が不可欠である。なのに日本では、キャリア形成を他人任せにしてしまう傾向がある。あるいは何となく、時代の流れに身を委ねがちである。

「経営者や組織が従業員をよく理解し、ひとりひとりに有効なキャリアを決めてくれるだろうということを期待するのは現実的とはいえない」、「雇用者側がひとりひとりに何がベストなのかを判断することはだんだん難しくなる」と説かれる（エドガー・H・シャイン（金井壽宏訳）『キャリア・アンカー』白桃書房、2003年、53、88頁）。けれども「日本人は自身のキャリア形成を人任せにしてしまう傾向がある。キャリア管理とは、必ずしも転職することではなく、複数の選択肢を吟味し最善の道を自分で選ぶことだ」（デイビッド・スワン「自分のキャリア、自分で管理を」『日本経済新聞』2017年4月18日夕刊）と指摘されている。

こうした観点からすると、人事権をもつ企業組織に対し個人の側はキャリア権をもち、両者間での対話（法的に言えば権利間の調整）

が継続的かつ建設的になされ、個々人の主体的なキャリア形成と組織の活性化が共に促進されるよう、諸条件を整えていくべき時機にきていよう。

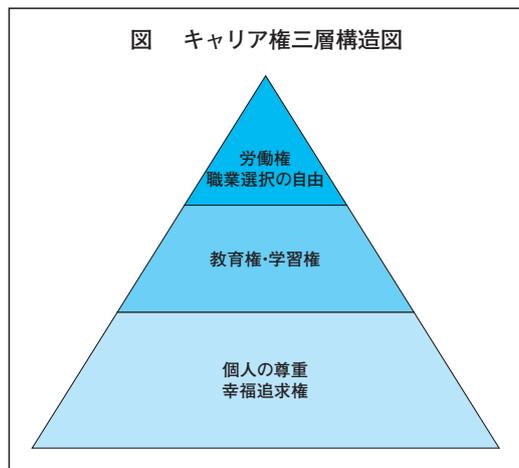
キャリア権とは？

キャリア権（right to a career）は、働く人や働こうとする人が意欲と能力に応じて希望する仕事を選択し、職業生活をつうじて幸福を追求する権利、と考えられている。この意味でのキャリア権は、教育と学習により職業の能力形成を準備し、継続し、職業を開始し、展開し、収束させていく一連の過程を、個々人が主体的に決定する意味と重要性を認め、職業を核にして人生を有意義なものにし、人間的にも成長していく生き方である職業生活を、尊重し、明確に位置づけ、支援していかうとするものである。これにより、個々人のキャリアを支える法的基盤が確保されると同時に、キャリアをめぐる立法や政策の究極の根拠が法的に基礎づけられる。

この概念は以前から、理念として黙示的に、日本国憲法の「個人の尊重」「幸福追求権」（13条）、「意に反する苦役」からの自由（18条）、「職業選択の自由」（22条）、「教育・学習権」（26条）、さらに「労働権」（27条）などに埋め込まれていた。すなわち、人は個人として尊重され、幸福追求の権利は公共の福祉に反しないかぎり、立法その他の国政のうえで最大の尊重が必要とされ、その基本となる教育と学習が保障され、職業選択にあたっての自由、

そして労働の権利と義務が規定されるといった、職業人生の諸局面への対応が基本的人権規定のなかに散在していた。

キャリア権は、これらの基本的人権を統合的に理解し、体系的に再構成したものである。その基本構造は、個人としての尊重と幸福追求という一層目に、教育・学習という能力形成・人間形成をめぐる二層目が載り、さらに職業選択の自由と労働権といった三層目が重ねられる形で、キャリアという視点から概念化されている。したがって、一層目と二層目で必ずしも職業だけに直結しないキャリアの基盤をめぐる保障（広義のキャリア権すなわちライフ・キャリアをめぐる権利）がなされ、それを前提に、さらに三層目で職業の選択と展開に直接かかわる基盤の保障（狭義のキャリア権すなわち職業キャリア権）が図られる構造である。職業生活をめぐっては、とりわけ後者のキャリア権の実現が問題となる（図参照）。



学界の反応は？

労働法学では労働市場法分野のひとつの有力説として扱われ、「キャリア権論は、労働分野で展開される立法政策、行政施策のあり方を規範的に把握するための憲法論的な法的ロジックを提示するものであり、立法（国会）や行政（政府）が選択する政策手法の基本的評価のための新たな理論枠組みの可能性を展望させる」（唐津博「労働法パラダイム論の現況と労働法規制の多元性」『労働法律旬報』1700号、2009年、11頁）とか、「労働市場政策が大きな転換を示し始める1990年代半ばには、労働市場法の理念を『雇用の安

定』よりも広い『キャリアの安定』『キャリア権の保障』に求めて労働市場法制を体系化し直すべきであるとする新たな見解が提示されている」、「キャリア権論は労働市場政策の方向を示すのみならず、具体的な法解釈においても勤労権の内実に『質』的要素を含む就労機会が読み込まれる結果、就労請求権や、職業選択の自由に関して、新たな解釈論の展開を示唆する」といった評価がある（荒木尚志『労働法（第3版）』有斐閣、2016年、730-731頁）。

また「現代の経営学では個人の自律やキャリア権といった考え方が浸透し、1人ひとりの個人が企業との関わり方を選択できる『対等』の立場にあると考えている」とも指摘される（中島豊「書評：守島基博・大内伸哉『人事と法の対話-新たな融合を目指して』」『書齋の窓』632号、2014年3月号、http://www.yuhikaku.co.jp/static/shosai_mado/html/1403/09.html [2017/4/29閲覧]）。

キャリア研究者には、職業能力開発促進法の2015年改正により、労働者に自身のキャリア開発における責任を課し（3条の3）、事業主に対して労働者が自らキャリア開発の設計・目標設定、そのための能力開発を行うことへの支援を努力義務とした（10条の3）ことにより、「労働者が、自らのキャリア開発に当たり事業主から支援を受ける権利を付与され、いわゆる『キャリア権』が成立した」との理解がある（花田 光世「キャリア開発の新展開 改正職業能力開発促進法のキャリア自律に与える影響」<https://www.keiomcc.com/magazine/report162/> [2017/4/29閲覧]）。

立法や裁判例は？

20世紀末に提唱された法理念の「キャリア権」は、正面からキャリアに焦点を当て、以前から存在してきた関連する基本的人権を統合的に再構成する性格をもつ。今世紀初頭には早くも、法律の条文中でこれを意識する規定もおかれた。

すなわち、雇用政策の基本法である雇用対策法3条（基本的理念）は、適切な職業生活

の設計、職業能力の開発向上、円滑な再就職（就職を含む）などにより「職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるもの」と位置づけた（2001年改正法）。ここでは、キャリアが法律用語として「職業生活」と訳され、この語は10年後に31の労働法令の62か条に用例が数えられるようになり、さらに2017年3月現在では49法令に用例がみられる。

裁判例においても、キャリアまたは職業生活の語と意義に言及し、その尊重に意を払おうとする例が増えてきている。たとえば、リストラがらみの配転で「自己の能力を発揮する機会を与えられず、正当な評価を受ける機会が保障されないという職業生活上の不利益を受けた」（プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク配転事件・神戸地裁2004年8月31日判決）と判定したり、「専門職としてのキャリアを形成していくという原告〔労働者〕の期待に配慮せず、その理解を求め等の実質的な手続を履践することもないまま、その技術や経験をおよそ活かすことのできない、労務的な側面をかなり有する業務〔…〕に漫然と配転したものとわがざるを得ない。このような事実関係の下においては、本件配転命令は、配転命令権を濫用するものと解すべき特段の事情があると評価せざるを得ない」（エルメスジャパン事件・東京地裁2010年2月8日判決）といったようにである。

最近では？

職業生活の意義と理念への配慮が顕著になってきた。

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律2015年）は、法律のタイトルに「職業生活」が入った最初の例である。職業キャリアをめぐる、理念的な意味であっても、ここまで書き込んだものは、初めてである。条文には「職業生活」なる語が多用され、数えてみると70か所以上に及ぶ。1条（目的）は、次のように規定する。

「この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がそ

の個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること〔…〕が一層重要となっていることに鑑み、〔…〕女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。」

また勤労青少年福祉法の2015年改正により成立した青少年雇用促進法も、2条（基本的理念）で職業生活に触れ、「全て青少年は、将来の経済及び社会を担う者であることに鑑み、青少年が、その意欲及び能力に応じて、充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人として健やかに成育するように配慮されるものとする」。

労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律2015年は、派遣法改正と同時に成立したものだが、「労働者がその雇用形態にかかわらず充実した職業生活を営むことができる社会の実現に資することを目的とする」（1条）とし、基本理念では「労働者が主体的に職業生活設計〔…〕を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるようにする」（2条3号）と規定する。キャリア教育の推進についても、「国は、国民が職業生活設計の重要性について理解を深めるとともに、労働者が主体的に職業生活設計を行い、自らの選択に応じ充実した職業生活を営むことができるよう、職業生活設計についての教育の推進その他必要な施策を講ずるものとする」（8条）。職業生活設計とはキャリア・デザインを指す。

雇用の現場は？

日本型雇用慣行では、所属企業の大まかなキャリア方針（人材育成策）により配属決定される。次の配属先（場所、業務、職種など）

があらかじめ予想できないことも少なくない。そのため個人の側では、将来の一定のキャリア展開に向けた能力開発のインセンティブに乏しくなりがちとなる。労働者個人が自分なりの能力、適性の判断と意欲に応じて能力開発の努力を積んだとしても、それが組織から評価され活用されるとは限らないからだ。活用されないからといって、外部労働市場が未整備であると、中途転職も容易ではない。

いきおい能力開発は、目先において従事する職務処理の向上に集中しがちとなる。組織主導のキャリア展開に従って、Aという職務から、予期できるとは限らない別のB職務へ、さらに別のC職務へと、転々と異なった職務をこなしていく。新たな職務に就くたびに、慣れない別途の知識、技術技能、経験を積もうと努力をするが、仕事効率は経験者に劣後し、新たな能力開発に必要な時間も加わるので、長時間労働は不可避ともなる。長期雇用ならば、企業内での総合的な仕事能力が高まり、社内人脈も形成されていく。人事権を発動する企業は、それを期待し、多かれ少なかれ年功型の昇進昇級の体系を作り上げてきた。

ただし、中年以降のキャリア形成への実務的な配慮は十分でなく、中高年の専門性や創造性や生産性の向上に課題が多いことは、よく知られる。通年で働く給与所得者の平均年齢が45.6歳に達した現在（国税庁「民間給与実態統計調査（2015年分）」）、変化の時代に戦力化が求められる中高年のキャリア形成が円滑に進んでいないとしたならば、深刻である。

他方、非正規雇用の場合、上記のキャリア・ラダーは用意されない。労使双方に雇用の継続性が不透明ななか、企業は当面の能力開発の訓練しか施さない。労働者も当座の職務処理にしか対応せず、企業内の人脈形成も限られる。キャリア形成の天井が低く、個人的に能力開発の努力を重ねたところで、経済面の評価（処遇改善）、社会面の評価（正社員化・正社員転職・専門職化など）、内心の評価（達成感・満足感・専門的技術技能の向上など）があまり期待できないとなれば、個人としての能力開発の意欲が低下しても不思議ではな

い（厚生労働省「職業能力開発基本調査（2015年度）」は、自分なりに職業関連の生涯学習をしている比率が、正社員で42.7%、非正社員で16.1%とする）。

経済発展の一定段階ではうまく機能した雇用慣行が時代変化のなかできしみを示し、中高年労働者の増加、非正規雇用の増加、女性活躍の不可避化などの実態や課題に対応しきれなくなった結果、従来型の能力開発は壁に突き当たり、突破口を模索している。しかも人工知能（AI）やロボットの普及により、近い将来に多くの仕事が陳腐化し、淘汰されていく可能性が広がっている。

法的課題は？

立法では、キャリア形成を主体的に進めるための前提になるキャリア権を、理念から規準へとさらに具体化する動きを促進し、個別の立法に反映させていく作業がある。労働契約法、労働基準法、高年齢者雇用安定法などにおける関連規定を整備していく必要がある。法解釈的な精緻化もいる。

しかし、立法や法解釈だけでは不十分であり、キャリア形成をめぐる労使の意見のすり合わせを図り、現実的な支援策を推進するため、労使交渉（団体交渉、労使協議、労働協約）などにキャリア権の趣旨を踏まえた具体的な措置や配慮をめぐる合意を盛り込むとともに、就業規則、労働契約の内容をこれに合致させていく方向が展望される。

社会と労使がキャリア見通しを可能にするキャリア形成、内部労働市場だけでなく外部労働市場の整備、能力開発行政の展開などに進んでいったとき、組織の人事権が優越的な雇用実務におけるキャリア形成のあり方は変化し、中年以降の閉塞感のある状況が打開されていくことだろう。

【参考文献】

諏訪康雄『雇用政策とキャリア権：キャリア法学への模索』弘文堂、2017年
同「キャリア法学への誘い」季刊労働法249号以下、2015年から連載中