

# キャリア権とはなにか？

法政大学 名誉教授  
諏訪 康雄

## 端的な説明

キャリア権とは「人々が意欲、能力、適性に応じて希望する仕事を準備、選択、展開し、職業生活を通じて幸福を追求する権利」のことである。

人は、個人として尊重され、その幸福追求の権利は公共の福祉に反しないかぎり、立法その他の国政上で最大の尊重が必要とされる。基本となる能力形成に向けた教育と学習が保障され、職業選択にあたっての自由、労働の権利が規定されるといった、職業キャリアの諸局面への対応は、憲法の基本的人権規定の中に散在する。

すなわち、個人の尊重と幸福追求権(13条)、法の下での平等(14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)などである。

キャリア権概念は、コアとなる基本的人権規定を体系的に再構成することで、個人としての尊重・平等と幸福追求という一層目の上に、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かたちで、過去から未来へとつながる連鎖としてのキャ

リアという視点から統合化がなされうる(図参照)。

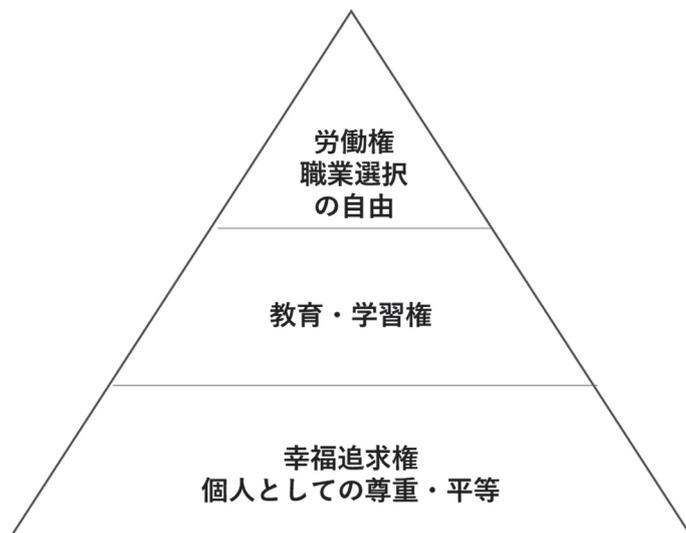
一層目と二層目までは、職業分野に従事しない人を含めた広い意味でのキャリア(人生)の基盤を支え、三層目はその上で狭い意味でのキャリア(職業をめぐるキャリア)を基礎づける。

理念としてのキャリア権は、立法や政策を講じるときに法的根拠を提供するだけでない。複雑に絡みあう諸事項間の調整や判定の際にも、重要な判断基準のひとつとなる。たとえば、労使交渉において制度設計やその運営を論じる際にも、念頭におかれ尊重されるべき基本理念である。

## キャリアをめぐる議論状況

キャリアには、過去形、現在形、未来形がある。過去形のキャリアは、これまで生きて積み重ねられてきた経歴や履歴を意味する。現在形は、いま日々を生き、活動しているあり様である。そして未来形は、これからどうなっていくか、どうなりたいかの展望である。

キャリアは、広い意味で語れば、「人生」そのものとなる。誰にとっても一度きりの人生であり、ハラハラ、ドキドキするように生きたい人もいれば、もっばら



平穏無事に過ごしたい人もいる。社会も組織も、こうした多様な人びとによって構成され、それにより全体的なバランスや傾向が生まれる。

人生を送るうえで大部分の人は、非常に多くの時間とエネルギーを職業活動の準備、開始、展開にあてる。そのため、職業と直接、間接にかかわる活動領域を職業キャリア(ワーク・キャリア)と呼び、人生そのもの(ライフ・キャリア)に含まれるけれども、固有の意義をもつ分野として特別に扱うことがある。世間の人々が「キャリア」と聴いて思い浮かべるのは、通例、ほんらいは狭い意味でのキャリアである「職業キャリア」のことである。

キャリアをめぐる議論は、心理学や社会学、経済学、経営学などにおいて、盛んである。ところが、法学の分野では、長い間、正面切って論じられないような状態が続いた。

たしかに、法学もキャリアのいろいろな側面を扱っては、きた。だが、キャリアという視点から法学的に体系的な検討を加える姿勢には乏しかった。ここ30年間ほどにおける「キャリア権」の提唱と関連する立法や政策の流れは、それまで欠けていた視点や政策を補完し推進しようとする試みでもあった。

## キャリア権の意義

人それぞれの生き方は、公共の福祉に反しないかぎり尊重される。日本国憲法(1946年)や国連の世界人権宣言(1948年)においては、そうした生き方の基盤となる権利(基本的人権)の保障がうたわれる。

したがって、人権宣言や憲法を読み込めば、広い意味でのキャリアにも狭い意味でのキャリアにも関係する規定は、相当数あることに気づく。それらをキャリアの視点から体系化すれば、キャリアをめぐる理念的な存在としての法的な「権利」概念が浮かび上がる。

ところが、そう簡単には体系化へと進まなかった。従来、キャリアという視点は、そもそも法学ばかりでなく、他の学問分野でもそれほど存在感をもたなかった。理由は、日本の雇用慣行と実態において人事をめぐる組織決定が圧倒的な存在となるなかで、一部の人びとを除き、個人のキャリアを論じる実際上の意義が乏しかったからである。結果、バブル経済がはじけ、日本型雇用慣行の制度疲労が深刻となるまで、世間の大きな関心と呼ぶことはなかった。

そのため、キャリア権の理念を立法的に具体化する流れは、20世紀から21世紀への変り目ころからようやく活発化して、現在に至っている。いまでも発展

途上にある権利概念である。

実際、職業キャリアは「職業生活」、また職業をめぐるキャリア・デザインやキャリア・プランニングは「職業生活設計」という法令用語となり、現在、職業生活という語を含む条文をもつ法律は51、命令・規則等は65を数えるまでになった(10年ほど前の2011年時点では、31法令にとどまっていた)。

法律の正式名称に「職業生活」を含む、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(略称、労働施策総合推進法)の3条(基本的理念)は、「労働者は…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」と宣明する。いうまでもなく、「職業の安定」とは「雇用の安定」よりも広い概念である。

また、職業能力開発促進法(略称、能開法)の3条(職業能力開発促進の基本理念)は、「労働者の職業生活設計に配慮しつつ、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする」としつつ、「労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする」(3条の3)とまでいう(別途、事業主や国、自治体などの各種の義務や責務も規定する)。

さらに、こうした基本理念や努力義務を実効的なものとするために、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(略称、同一労働同一賃金推進法)の2条(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」として、8条(教育の推進)が「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」と規定する。社会人に向けたキャリア教育の推進を宣言したものと解される。

## 判例におけるキャリア権

判例においては、最高裁判所大法廷での昭和50年4月30日判決が「職業は、ひとりその選択、すなわち職業の開始、継続、廃止において自由であるばかりでなく、選択した職業の遂行自体、すなわちその職業活動の内容、態様においても、原則として自由であることが要請される」と格調高く職業選択の自由につき説示をした例がある。

また、「定年制の内容に適正を欠くと、定年時以前

から従業員の職業生活に対する希望と活力を失わせるという弊害を生ずる」とした裁判例もあった(東京高裁昭和54年3月12日判決)。

近年では、専門職たるキャリア形成への配慮を欠く配転命令を濫用とした例(東京地裁平成22年2月8日判決)、資格と経験のある中途採用者を能力や経験を活かさない業務に漫然と配転する命令を無効とした例(名古屋高裁令和3年1月20日判決)ほか、職業キャリアへの配慮を求める裁判例は増えてきている。

企業組織の人事権と個人の利害との間の調整や判定で、キャリア権そのものへは直接に言及しないながら、その趣旨を以前よりも考慮する流れとなりつつあるといえよう。

## 経済界の動き

近年では経営側も、個人がより多様な能力を発揮し「働き手が当事者意識を持って自らの責任でキャリアを築き上げていく」ことを支援するという(日本経済団体連合会『Society5.0時代を切り拓く人材の育成』2020年)。ジョブ型雇用についても、従来の日本型雇用慣行のメリットを活かしながらジョブ型雇用を取り入れていく「ハイブリッド方式」を模索する企業が目立つようになっている。

こうした動きは、従来型の人事慣行との調整を不可避にする。ジョブ型導入、転勤政策見直し、兼業・副業容認、ワン・オン・ワン推進などは、社員を平均値で一律に扱うのではなく、個人が意欲をもってより多様な能力を発揮できるように配慮することが、企業組織の力量を高め、付加価値につながるとする考え方であろう。

とはいえ、社員のキャリア自律の推進にせよ、ジョブ型導入にせよ、会社が一方的に方針を定めただけでは、社員や現場が思考と行動の様式を簡単に変える性質にはない。知識社会における知識労働の意義と役割がますます高まっている現在、個人と組織の継続的な対話による擦り合わせ作業は、不可欠な動きである。会社と社員との間の根気強いコミュニケーションの積み重ねによる試行錯誤を避けて通ることはできない。

会社も社員も、個人が主体的なキャリア構築をしていこうとする際の背後には、法的にもキャリア権の理念とそれを実体化しようとする各種の立法が存在することを踏まえる必要がある。個々の業界や企業の実態と社員の実情を考慮した姿勢が要請される。

## 政府の動き

キャリア自律は、政府の側からも提言されるようになった。

「社員が将来を見据えて自律的にキャリアを形成できるよう、学び直しを積極的に支援する」(経済産業省『人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート 2.0～』2022年)に始まって、「働き手と企業の関係も、対等に『選び、選ばれる』関係へと変化する。一人ひとりが主役となって、キャリアは会社から与えられるものから、一人ひとりが自らの意思でキャリアを築き上げる時代へと、官民の連携の下、変えていく必要がある」との認識に至った(「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」2023年6月16日閣議決定)。

すでに51の法律に職業生活(職業キャリア)をめぐる各種条文が存在していることを知っている現在、キャリアの尊重とキャリア形成への支援は当然の方向かとも思われるが、あらためて閣議決定で実行計画が示された意義は小さくない。

「①希望する個人が、②雇用形態、年齢、性別、障害の有無を問わず、③将来の労働市場の状況やその中での働き方の選択肢を把握しながら、④生涯を通じて自らの生き方・働き方を選択でき、⑤自らの意思で、企業内での昇任・昇給や企業外への転職による処遇改善、更にはスタートアップ等への労働移動機会の実現のために主体的に学び、⑥報われる社会を作っていく必要がある」(同。①～⑥は引用者が挿入)というのであるから、上記のキャリア教育の推進(同一労働同一賃金推進法8条)やその担い手としてのキャリアコンサルタント(能開法30条の3以下)、能力開発体制などの強化策なくしては、個々の労働者レベルまでは到達しがたいものといえよう。

## 労使関係とキャリア権

キャリア権は法理念の域を大きく出ず、それへの配慮の多くは企業の努力義務に留まっている。それだけに、労使におけるキャリア尊重と支援をめぐる対話(労使協議・共同検討・苦情処理など)による継続的な実現努力を欠かすわけにはいかない。

経営側は、キャリア自律をいい、ジョブ型の導入を試行錯誤しているが、強大な人事権をもつ組織である企業に対して、個々の労働者が有効な交渉力をもつことは容易ではない。現に、個別の労働契約を前提にするはずのジョブ型への流れを推進している企業においても、従来型の就業規則を手直しせず、わざわざ

ぎ労働契約を見直したりもしないでいるところが大部分かと思われる。

それだけに、労働組合が存在する企業では、キャリア自律が実態としてどうであるかを確認し、キャリア自律を実際に可能としていくための制度や運営のあり方をチェックし、提言し、改善していくための労使コミュニケーションを進めていくことが望まれる。

この点、「企業レベルでの『人への投資』とともに産業構造の変化を見通して働く者がスキルアップできる社会的仕組みづくりや、誰もが働く場と学ぶ場を自由に行き来できる仕組みを確立し、主体的かつ積極的に職業生活を充実・発展させていくことを基礎づけるキャリア権を働く者の立場から検討し、新たな活力を創り出すことにつなげていく視点も必要である」として、「連合は、労働者が主体的に職業生活を充実・発展させていくことを基礎づける権利としての『キャリア権』を『雇用基本法』（仮称）に規定することを求めている」という（日本労働組合総連合会『連合ビジョン 働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す』2019年）。

歴史的に、日本型雇用慣行の形成に大きな寄与をしてきた労働組合であるだけに、時代の動きのなかで新たな方向性を打ち出していくことは簡単ではないと推察されるが、全体的な方針の検討においてだけでなく、個々の企業レベルにおいてもまた、キャリアの尊重と支援を推進する工夫と努力が必要なので、キャリア自律をめぐる労使コミュニケーションの実効性の発揮が期待される場所である。

## 今後の展望

キャリア権は人事権との対比で議論されることが多い。けれども、個別の労働契約（雇用契約）を根拠に生じる人事権とは別個の次元にある。使用者に指揮命令権がある（民法623条）からといって、法的には当然に他者のキャリア総体を使用者が一方的に決定できてしまうわけではない。キャリア権は、基本的人権から導き出される法的理念だからである。

雇用制度における各種の不具合を改善していくうえで、また、これからの時代における働く個人の価値（人的資本）や働く環境、ウェルビーイングへの配慮などを、国も企業も個人も正面から認識し、公共政策における外部労働市場の基盤整備、教育訓練制度などを充実させていくうえでは、キャリア権が導きの役割をはたしていくと考えられる。

さらに、キャリアをめぐる課題は正社員・正職員としての雇用労働者だけにとどまらない。それ以外の

働き方に従事する非正規雇用労働者、障がい者、外国人労働者、フリーランス、ギグワーカーなどについても、キャリア権は認められる。職業にかかわる各種の法政策を通じて、いっそうのキャリア尊重、支援の方向は高まっていくものと予想される。現段階では理念や努力義務ばかりで実効性に乏しいからといって、立法者や裁判官、行政官ばかりでなく、教育者も労使の当事者も、憲法に埋め込まれたキャリア権の理念・趣旨を等閑視することは、適切ではないと思う。

### 【参考文献】

- 大内伸哉『雇用社会の25の疑問：労働法再入門（第三版）』（弘文堂、2017年）
- 鎌田耕一「労働法におけるキャリア権の意義」道幸哲也他編『社会法のなかの自立と連帯』（旬報社、2022年）
- 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(1)～(20)」『季刊労働法』249～268号(2015年～2020年)
- 道幸哲也他編『多様なキャリアを考える』（放送大学教育振興会、2015年）
- 両角道代「キャリア権の意義」日本労働法学会編『人格・平等・家族責任』講座労働法の再生第4巻（日本評論社、2017年）