

諏訪康雄著「キャリア・チャレンジ—あきらめずに社会人大学院！新たなキャリアを切り拓こう—」
生産性出版 2013年2月5日刊を読む

今こそ「キャリア権」を考えよう！—キャリア権の意義と社会人大学院が果たす役割—

1. キャリア権とは？

(1) 「キャリア」の原語は、「生涯、履歴、経歴」「職業、職務、仕事」を意味する、英語の **career** です(発音は《カリアー》に近い)。

海外で職業紹介を行う機関はキャリア・センター、職業教育はキャリア・エデュケーション、盲導犬や警察犬のような職業犬はキャリア・ドッグと使うように、「職業」と訳せる例が多いです。また、継続性に注目し、職業を核にした生き方として「職業人生または職業生活」と、広くとらえて「人生または生き方」と訳すこともできます。前者は「職業キャリア」、後者は「人生キャリア」と、原語に戻すとくどすぎる用例もあります。

(2) こうしたキャリアですが、職業を通じて幸福で豊かな生活を営むことは、すべての人びとの権利といえます。「キャリア権」 **right to a career** は、職業を核にした生き方を法の世界にも確立し、支援する概念です。人びとが自分なりに教育と学習で職業の能力形成をし、職業を開始し、展開し、職業に終止符を打つことを、自律的に決定することを大事にし、尊重しようという理念的な性格の強い権利概念です。

(3) この理念は、すでに憲法の「幸福追求権」(13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)に埋め込まれているだけでなく、最近ではより意識的に規定されています。たとえば、雇用政策の基本法にあたる雇用対策法の「基本的理念」がそれです。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)などで、「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」と規定しています。

(4) グローバル化と知識社会化により、産業社会と職業の姿が急激に変化し、誰にとっても将来の予測がとてつもない困難になった現在、こうした理念がもっと世の中に知られ、尊重され、現実的なものとなることは、誰にとってもきわめて大切なことでしょう。産業社会と職業をめぐる、予想さえできないほどの突然の変化にも耐えられる職業キャリアの準備と展開と再挑戦は、どうしたら可能となるのでしょうか。キャリア形成の法的基盤を整備しようとするキャリア権は、そのために欠かせない「前提」概念だと考えられます。

2. キャリア権の意義は？

(1) キャリア権は、働く人びとのキャリア形成を支え、基礎づける法的な理念です。個々人がキャリアを意識し、それを大事にしようとしても、法的に担保するものがなければ、心もとないです。キャリア形成を支援する政策にも、法的な指導理念と基盤が必要です。

(2) たとえば日本では一般的に、ドイツのような「就労請求権」が認められておりません。つまり、働く人は単に賃金請求権があるだけでなく、労働契約にしたがって実際に働かすことを請求できるのが原則であるドイツ法と違って、日本法では賃金さえ約束通りに払い、解雇をしな

いでいるならば、必ずしも職場に迎え入れて具体的に仕事をさせなくてもよいと考えられています。わずかに調理師のように手仕事に就いていて、実際に仕事をしないていると腕が落ちるような場合にのみ、例外的に就労を請求する権利があるとされています。(学説・判例の主流)。

(3) おかしいですね。いくら給料をもらえ、クビにはならないといっても、およそ仕事をしないであれば、誰であれ業務能力は落ちますし、徐々に周囲の信頼も失います。転職をしようとしても、1年も2年も実務に就いていなかった事実が知られたら、それが本人のせいではなく、会社のせいであったとしても、まず採用してくれる企業はないでしょう。

(4) キャリア権は、こうした状況に一石を投じる理念です。また、辞令一枚で配置転換されるのが多くの正社員の宿命ですが、組織の必要を反映していても、個々人のキャリア形成上の視点は考慮されないことがよくあります。プツプツと切れ、継続性、関連性に乏しい場合、キャリア形成に支障をきたします。市場で評価される仕事能力(エンプロイアビリティ)が低くなります。

(5) 変化の時代には、個人はもちろんのこと、企業も業界も先のことは予測困難です。突然の方向転換や部門の廃止、廃業や倒産が、いくらでも起こります。70歳ころまで50年間の半世紀となる職業人生なのに、会社の平均寿命はそれよりずっと短いのです。

(6) キャリア権の理念は、個々人にとってはもちろんのことですが、こうした時代変化に対応する政策と社会慣習を形成していくのに、とても大切です。スポーツ基本法の前文は「スポーツを通じて幸福で豊かな生活を営むことはすべての人々の権利」と宣言して、スポーツ権の理念をうたっていますが、誰にとっても切実なキャリア権こそ、「職業を通じて幸福で豊かな生活を営むことはすべての人々の権利」と鮮明にする必要があります。

3. あなたのキャリア権は？

(1) とはいえ、スポーツ権も理念から現実の規範(ルール)にするのが容易でないように、キャリア権も理念として受け入れられたのちに、規範化するのは根気のいる作業です。会社の人事権と個人のキャリア権との調整や社会制度・慣行の変化が不可欠だからです。従来のキャリア軽視の発想を変える必要があります。キャリア権の具体化は、関係する人びとの意識と行動にかかっています。ゆっくりと実現していくことでしょう。しかし、社会が激しく急変する時代には、既存のキャリア・コースをただ漫然とたどっているのでは、大変な事態になりかねません。過去にも炭鉱閉鎖、アルミ精錬廃止、日本人船員の激減といった、従事する業務そのものが消えてなくなった事例は、掃いて捨てるほどあります。いざというときの備えだけは、忘れてなりません。もちろん業務処理能力をつけることは必須です。

(2) 江戸から明治に移り、儒学も漢文も、剣術も弓術も、和船の水夫も駕籠かきも飛脚も、みんな需要が激減し、すたれていきます。幕末にブームとなったオランダ語も英語にとって代われ、やがてはドイツ語が幅を利かす状況となります。今ならば英語と中国語でしょうか。変化の時代には、人の一生より早く時代が移り、営えいと築いた職業能力の陳腐化や廃棄化が頻繁に起こるのです。とりわけ中高年にとって辛い時代です。

(3) こうした時代には、いつの世でも陳腐化しない基盤的な能力を磨き、変化に対応できる心構えと能力を身につけておくことが大切です。漢学者が中国語と英語の語順の近さに励まされて英語習得をしたり、弓術家が武道には違いがないとして砲術家になったりするのは、語学力や武道力に基盤的な能力の側面があり、過去にさえこだわらなければ、いくらでも対処できるこ

とを示します。

(4)変化対応力は OJT(on-the-job training つまり仕事をしながらの能力訓練)だけでは難しいです。かといって、いつ起こるかもわからない変化に向けて、近未来しか念頭にない企業が Off・JT(off-the-job training つまり仕事を離れた能力訓練)で教育してくれるとも、思えません。最近あわててグローバル人材が足りないと騒ぐのは、好例です。会社にばかり頼ってはいられません。覚悟を決めて、自分の将来キャリアをしっかりとものにできるよう、自分なりに考え、工夫と努力を惜しまない姿勢が必要でしょう。

(6)社会人大学院とそこでの教育・学習は、まさに基盤的能力の強化に役立ちます。もちろん、企業がこうしたキャリア形成の努力を尊重し、人事権行使などで配慮をするようになれば、その時には、会社と個人との間に Win-Win 関係が成立していきます。

P170 ~ 175

<コメント>

キャリア権の第一人者で提唱者でもられる諏訪先生によるキャリア権の御説明は、「キャリアアップ」や「キャリア教育」を考える前提としてとても参考になります。

2018年12月3日(月)林明夫記