

高井伸夫著『『キャリア権』法制化の意義 vol.02 一人的資本経営とキャリア権―』週刊エコノミスト 2022年6月21日号を読む

### キャリア権とは

「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」

(諏訪康雄 元中央労働委員会会長・法政大学名誉教授による)

### 〈意見広告〉

#### 「キャリア権」法制化の意義vol.02一人的資本経営とキャリア権―

#### 〈人的資本経営とは何か〉

1. 経済産業省ホームページ掲載の「人的資本経営～人材の価値を最大限に引き出す～」によれば、人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値の向上につなげる経営のあり方であるという。同省は2020年1月からこのテーマの研究会を催している。
2. (1)働く者の人材としての価値を高めることで企業価値も向上させるという人的資本経営の発想は、キャリア権の考え方と共通点がある。  
(2)しかし、人的資本という数値で表しにくい事象の扱いは単純ではないようだ。  
(3)会計・ファイナンスの専門家によれば、人的資源会計論の研究は日本でも1970年代から存在したが、バブル経済以降は目立たなくなり、近年、日本経済の長期停滞を打破する方途としても、人的資本経営が注目されているのではないかという。  
(4)経済のサービス化の進展に伴い価値創造の源泉はモノ・カネからヒト・情報へとシフトしたにも拘わらず、ヒト＝人的資源・人的資本は基本的には財務情報化になじまないがゆえに、企業への投資の視点に基づく開示への動きが進んでいるといえる。
3. (1)2018年に国際標準化機構(ISO)が人的資本に関する情報ガイドラインを公開し、20年に米国証券取引委員会(SEC)が人的資本に関する情報開示をルール化した。  
(2)日本でも改訂版コーポレートガバナンス・コードにより(21年6月施行)、上場企業には人的資本に関する開示等が求められるようになり、各企業の取組みも始まっている(22年夏に政府が人的資本に関する情報開示指針策定を予定)。  
(3)ただ、これら人的資本に関する動向は、投資側からのいわば“即物的な”企業価値の視点であり、キャリア権の重要な眼目のひとつである“働く者が仕事をつうじて幸福を追求する”という労働の喜びの側面は考慮されていない。

(4)このギャップを埋める工夫が必要になる。

〈学びを継続する仕組み作りを〉

4. (1) 人的資本経営は、キャリア権が目指すものと同一ではない。  
(2)しかし、ヒトの能力を高めて企業・組織や社会全体の活力も向上させるという理念は共通する。  
(3)社会全体をより豊かにするには、人材を「資本」として捉えるだけでなく、仕事による自己実現や人間らしい喜怒哀楽を重視するキャリア権の考え方を加えてこそ、車の両輪が揃うというものではないか。
5. (1)ヒトに関するテーマは ESG 経営の「Society：社会」分野の重要事項でもあるが、日本企業の人材投資は国際的にみて不十分であり、働く側の個人も、46.3 %が社外学習・自己啓発について何も行っていない(経産省 2020 年 7 月資料より)。  
(2)教育や学びに関するこうした貧弱な構造を改めるためにも、キャリア権の法制化は極めて重要な施策である。
6. (1)江戸時代の儒学者佐藤一斎(1772 - 1859 年)の「少にして学べば、則ち壮にして為すこと有り。壮にして学べば、則ち老いて衰えず。老いて学べば、則ち死して朽ちず」(『言志晩録』第 60 条)という言葉は、普遍的なものだ。  
(2)年齢や分野を問わず自発的な学びは人生を豊かにし、活動の場を広げる。  
(3)キャリア権の真髄は、学びを継続する姿勢とその仕組みを、税制も含めて社会全体にビルトインすることにあるとあってよい。  
(4)落ち着いた世界情勢のなかインフレもさらに進むだろうが、社会・経済のいかなる変化にも対応し得る強靱な力を身につけるには、ヒトも企業・組織もキャリア権概念を尊重し、自発的で深い学びを継続することに尽きる。

2022 年 6 月 14 日(火)