

高井伸夫著『『キャリア権』法制化の意義—裁判例にみる『キャリアは財産』の視点 vol.8』週刊新潮 2020年8月27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）

1. (1) キャリア権の提唱者である諏訪康雄先生は、産業革命前後から今日に至る職業生活の基軸の歴史的変遷を、
 - ① 「職業・職務は財産 (Job is property)」 →
 - ② 「雇用は財産 (Employment is property)」 →
 - ③ 「キャリア (職業経歴) は財産 (Career is property)」 と端的に説かれている。(2) これからは「履歴書」「職務経歴書」の内容と質が、その人の重要な資産となるということだ。
2. (1) 現在では、意欲ある者は自己実現できる得意分野でのキャリア形成を目指し、自身の価値をより高めようとしている。
(2) その理由は、日本の社会全体が個人主義的な色彩が濃くなり、グローバル競争の激化に伴い、日本でも年功序列や終身雇用が徐々に崩れ、組織の中にあっても「個」としての能力と業績がより問われる時代になったからであろう。
3. (1) 「キャリアは財産・資産」という言葉は、フリーランスの者にとっては当然としても、企業・組織に属する者にとってはどうか。
(2) 人の集合体である企業・組織は、個々の欲求をすべて優先させては機能せず業績を上げられない。これが人事権とキャリア権との相克だが、
(3) 以前触れたように、
 - ① 人事権もキャリア権と同様に法律上の規定のない概念であり、
 - ② 人事権は組織の収益力を増強すべく士気と生産性を高める使命を負っている以上、働く者の自己責任に基づくキャリア権を是認する方向で機能するのが当然であるから、人事権とキャリア権は両立し得るとするのが現時点での総論的な結論である。
4. (1) 一方で、具体的場面では、人事権とキャリア権が対立し得ることは否めない。
(2) ただ、近年の配置転換や出向などをめぐる裁判例では、働く者のキャリアを尊重するものが少しずつ増えているという諏訪先生ほかの指摘がある。

- (3)たとえば、「従前の職務のみならず、他の通常の職務を与えられず、新たな職務を探すことだけに従事させられたものであり、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…」(神戸地裁平成16年8月31日判決)、
- (4)「専門職としてのキャリアを形成していくという…期待に配慮せず、その理解を求める等の実質的な手続き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…業務…に漫然と配転したものとわざるを得ない。…本件配転命令は、配転命令権を濫用するものと解すべき…」(東京地裁平成22年2月8日判決)、
- (5)「一貫してデスクワークに従事してきた原告(筆者注：労働者)らのキャリアや年齢に配慮した異動とはいいい難く、原告らにとって、身体的にも精神的にも負担が大きい業務…」(東京地裁平成25年11月12日判決)などである。

5. (1)労働には「人を創る」という「個」の側面と「労働力を結集させる」という「組織」の側面がある。個の向上には競争が不可欠であり、組織の向上には協調が必要である。
- (2)これらを融合させて、個も組織も共に活かすためにキャリア権の法制化が急務なのだ。
- (3)裁判所の近年の判断にもこうした「企業を活かし人を活かす」の視点があるだろう。

「キャリア権」法制化を目指す会

代表者 弁護士 高井伸夫

連絡先：東京都千代田区九段北4-1-5 市ヶ谷法曹ビル902号室

高井・岡芹法律事務所内

FAX：03-3230-2395

お問い合わせはFAXのみで受け付けております。(担当者 中村・宮本)

P.85

<コメント>

「キャリア形成は人間としての基本的人権」の一つであるならば、その法制化は必ず成し遂げなければならないと考える高井先生の考えに全面賛成したい。

2020年8月20日(木)