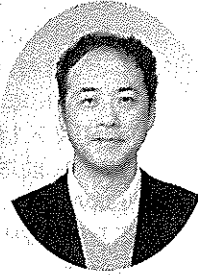


キャリア権の時代

【第4回】



法政大学大学院
政策創造研究科
教授

石山 恒貴

NPO法人キャリア権推進ネットワーク
「キャリア権推進研究会」

労働法への影響

前回は、「雇用が財産」という考え方が「キャリアが財産」という考え方にパラダイムシフトしてきた経緯について述べた。それに伴い、個人のキャリア戦略に変更の必要があることを説明した。

では、こうしたキャリア権の意義は、現在の法律に対して、いったいどのような影響を与えているのだろうか。

例えば職業能力開発促進法では、職業能力の開発は、労働者の職業生活の全期間で段階的かつ体系的に行われることが基本理念であると宣言している。また、キャリア権を法の指導理念に置いていると考えているだろうか。

また高年齢者雇用安定法では、労働者が職業生活設計を行い、そのための能力開発を

行うことに努めること、事業者は労働者の職業生活設計の支援を行う責務があることが定められている。高年齢労働者という限定ではあるものの、キャリア権の実現を労働者と事業者の双方に、明確に意識してもらうことを促していることになる。

個人決定型へ移行

「組織一律」に限界生じる

「キャリア設計」を「職業生活設計」という用語に、

「キャリア設計」という用語に読み替える必要がある。

下図で示されている一連の労働法においては、キャリア設計が配

慮すべき重要な法理念として表現されている。

意図してもらうことを促していることになる。

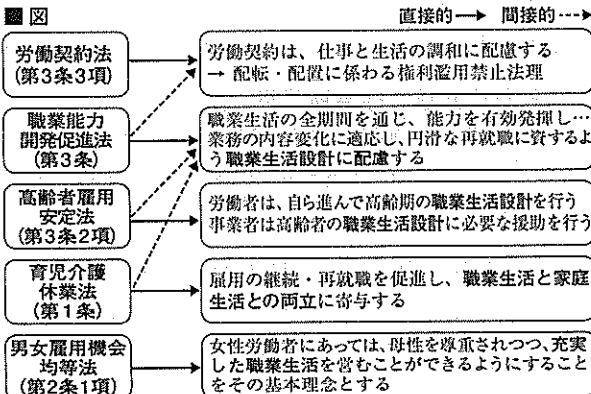
下図をご覧ください。実は、キャリア権の理念の一部は、すでに実定法化されている。下図で分かるように条文においては、「キャリア」を「職業生活」という用語に、「キャリア設計」を「職業生活設計」として置き換えていくのである。

また高年齢者雇用安定法では、労働者が職業生活設計を行い、そのための能力開発を

行うことに努めること、事業者は労働者の職業生活設計の支援を行う責務があることが定められている。高年齢労働者という限定ではあるものの、キャリア権の実現を労働者と事業者の双方に、明確に意識してもらうことを促していることになる。

「組織一律」に限界が生じていくのである。

キャリア権の意義が法律に具体的な影響を与えているとすれば、そこからどのような変化が生じていくのであろうか。最も重要な変化は、キャリア設計の主体が「組織決定型」から「個人決定型」に、個人のキャリアの準備、形成、発展を考えていくうえで、個人が自ら決定していく



出所) NPO法人キャリア権推進ネットワーク「ブックレット キャリア権を知ろう」2013年