

メンバーシップ型社会におけるキャリア権

著者	吉川 雅也
雑誌名	人権を考える
巻	22
ページ	85-99
発行年	2019-03
URL	http://id.nii.ac.jp/1443/00007840/

メンバーシップ型社会におけるキャリア権

外国語学部講師 吉川 雅也

1. はじめに

キャリア (career) という言葉はラテン語の轍 (carraria)、つまり車輪の跡に由来する¹。馬車が通ったあとには車輪の跡ができる。馬車が通るということは比較的平坦な経路なのだろう。それを目印として人が歩くようになる。馬車や人の往来が何度も続くうちに土がむき出しになり、やがて道ができる。これが本来の意味でのキャリアである。これを人の人生になぞらえるとどうなるか。人は学んだり働いたり家族や仲間と過ごしたりして日々の営みを積み重ねていく。あるとき後ろを振り返るとそこには自分自身の轍を見ることがができる。その来し方が人生でありキャリアだということになる。かくしてキャリアは人生を意味する用語となったが、とりわけ働くこと、仕事の経歴を指してキャリアとすることも多い。広義のキャリアは人生全体、狭義のキャリアは仕事の経歴ということである。

現在、働くという意味でのキャリアは社会の至るところで用いられている。大学では就職活動で仕事を探すことのみならず、その後の長期的な将来展望を描くことも含めたキャリア教育が行われている²。企業においてもキャリアを会社任せにするのではなく、社員ひとりひとりが自分のキャリアを作り上げていくことの重要性が論じられるようになった³。

このようにキャリアへの意識が高まりを見せながらも、一方でキャリアや働くことに関する課題は山積である。新卒採用は長期化・困難化が指摘されて久しく、ここ数年は新卒有効求人倍率が改善されてはいるものの、業種や企業規模で見れば大企業や人気業界における就職戦線の厳しさは衰えを見

¹ 武石 (2016) , p.2

² 下村 (2009) , p.108-117.

³ 下村 (2016) , pp.56-63, 武石 (2017) , pp.7-9など。

せていないことがわかる⁴。また経団連が検討している採用時期ルール撤廃によって新たな混乱が起こる可能性もある⁵。政府は「働き方改革」の名のもとに長時間労働の是正やワークライフバランスの実現、女性や高齢者、外国人労働者など様々な属性の労働者が活躍できる社会の実現に向けての取り組みを唱えるが、それはすなわち多くの課題を抱えていることの裏返しである。かのような諸々の課題が長期的には解決されていくことに期待を寄せながらも、私たちは未だそれらが解決されていない状況の中で自分のキャリアを考え行動していかなければならない。混沌とした状況に無策で立ち向かうのではなく、何らかの指針のようなものがあれば望ましいのではないだろうか。

こうしたなか本稿が着目するのはキャリア権という考え方である。これまででは心理学や教育学、経営学の中の組織行動論や人的資源管理論、あるいは労働政策などにおいて語られることが多かったキャリアという概念だが、法学の分野からもキャリアにアプローチしたものがキャリア権であり、その名のおりキャリアをひとつの権利だと考えようとする試みである。

今後、キャリアや働き方に関する課題が改善されていくためには様々な分野から複合的なアプローチを進めていくことは必要であろう。またそれらが個々に行われるのではなく、理論や実践において互いに連携しあって進められることが望ましい。心理学や教育学の分野でキャリアの概念を議論するだけでなく、それを法的枠組みとして規定することで概念を普及させていく効果が期待できる。

そこで本稿は法学分野のキャリア権について、より広い観点からの概念的整理を行うとともに、キャリア権ひいてはキャリア開発の概念が一層普及するための道筋について探索することを目的とする。

2. キャリア権とは何か

⁴ リクルートワークス研究所（2018）によると2019年3月卒の大卒求人倍率は7年連続上昇し1.88倍である。しかし従業員300人未満の中小企業に限っていえば9.91倍である一方、従業員5,000人以上の大企業では0.37倍で前年より0.02ポイント下がっている。

⁵ 日本経済団体連合会（2018）

キャリア権 (right to career) とは「働く人々が意欲と能力に応じて希望する仕事を選択し、職業生活を通じて幸福を追求する権利」だとされている⁶。働く人々がキャリアを作り上げていくことを権利のひとつだと捉えるもので、法学の分野からもキャリアの普及を促すものだと考えることができるだろう⁷。

だがそもそも日本においてキャリア権のような考え方は十分に認められ、また実際に作用しているといえるのだろうか。新卒就職では建前上は大学生一人ひとりが自らの興味や関心に基づいて業界を選択することになっている。一定の自由はあるといえるだろう。しかしながら雇用環境の変化、あるいは就職活動中の様々な運不運によっては必ずしも自分が望む仕事を得られるとは限らない。また新卒採用の多くが総合職採用という形であり、どのような仕事をするのかは内定後、あるいは入社後の配属通知を待たなければならない。

また仮に就職では自分の希望が叶ったとしても、組織の一員として働いていくなかで会社の方針や事情によって異なる職種への配置転換、あるいは遠方の事業所への転勤を言い渡されることがある。こうしたジョブローテーションには人材育成という意味合いもあり、それを理解したうえで良い意味での変化、成長の機会だと前向きに受け止める人もいるだろう。だが、自らの意に沿わない出来事からストレスや不安を感じたり、不満を抱え込んだりして意欲を低下させるなど、キャリアに負の影響を及ぼしてしまうことも少なくない。企業によっては従業員の意志を尊重する場合もあるが、東亜ペイ

⁶ 諏訪 (2013) の定義による。諏訪 (2017) p.167にはより厳密なものとして“人が「職業に就くことを準備し、職業を選択し、あるいは職業を転換しつつ、職業上の遂行能力を高めるなかで、経済的報酬や社会的評価を獲得するとともに、自己実現をしていく過程、および、その結果としての経歴」をめぐって、これらの連鎖的な流れに対応し、人間の活動を木曾づける権利、あるいは、各人が自己のキャリアを追求し、展開することを基礎づける権利”と定義されているが、本稿ではキャリア権の本質を論じるにあたって前述の要約的な定義を用いた。

⁷ キャリア権の提唱者である諏訪康雄氏は労働法の研究者だが、大学での学生指導の経験からキャリアに関心を持ち、法律学からのアプローチとしてキャリア権という概念を生み出した。提唱者を中心としてキャリア権の普及を進めるNPOも設立されている。

ント事件（最二小判昭和61年7月14日）では転職を断った従業員の懲戒解雇が認められており、法的枠組みにおいて、企業側の事情による転職は人事権のひとつとして認められていると考えることができる。

このような現実を見渡すと「働く人々が意欲と能力に応じて希望する仕事を選択」できているかと問われると、その回答は歯切れの悪いものにならざるを得ない。キャリア権の目指すものは理想的ではあるが、現実の世界で生きていく以上、どこかで折り合いをつけなくてはならないともいえる。だが理想と現実の折り合いの地点を、現在よりも少しだけ理想に近づけることはできないだろうか。

現実的な折り合いを考える材料として、諏訪（2013）はスポーツ基本法におけるスポーツ権の概念を援用している。スポーツ権では「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」だと考える。キャリア権についても同様に、「キャリア（職業生活）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」だと考えることはできないかという提言である。キャリア権というものを、それを盾にして異動など労働上の諸問題に意義を申し立てるものだと考えると現実的なコンフリクトは避けられないだろう。しかしすべての人々がキャリアをつくることを通して人生を豊かにすることができる、その意義を広めるためのシンボルなのだとすれば反論は起こりづらい。キャリア権はそのようにして徐々に広まっていくべきものかもしれない。

そのようにキャリア権の漸進的な普及を見守りながらも、そもそもなぜ現状の日本においてキャリア権が成立しづらい状況なのか、その背景を分析しておくことも意味があるだろう。キャリア権を単独で考えるのではなく、その前提となる社会制度や労働システムから考えるということである。ここにキャリア権の普及や確立に向けてのヒントがあるのではないだろうか。

3. メンバーシップ型社会とジョブ型社会

本章では日本の労働システムの特徴からキャリア権の概念を考える。そのための基本的な枠組みとして、他国との比較のなかで日本の労働システムを

説明するメンバーシップ型社会とジョブ型社会という概念を用いる⁸。

メンバーシップ型社会とジョブ型社会とは何か。端的に言えばメンバーシップ型社会とは組織には人があり、その人に対して仕事を付けるという考え方で、日本の労働システムのベーシックな形である。対してジョブ型社会とは組織には仕事があり、その仕事に対して人を付けるという考え方である。ジョブ型社会は日本以外の欧米やアジア諸国に当てはまる。それぞれ詳しくみていこう。

ジョブ型社会における企業は仕事（ジョブ）の集合体だと表現することができる。企業には事業を営んでいくうえで必要な営業や製造、人事や財務といった様々な機能が先に存在する。そのうえで、その仕事を遂行する能力を有する人物を採用し、その仕事に就かせるという流れになる。ジョブ型社会では基本的には採用は職種別採用であり、例えばセールスに応募して採用された場合、セールスの仕事をすることになる。ヒューマンリソースでもマーケティングでも同様である。

一方でメンバーシップ型社会では、まず組織に人が存在していると考え。そしてそれらの人に対し、営業であったり人事であったり、何らかの仕事が与えられることになる。新卒採用をイメージするとわかりやすいのだが、新入社員を迎え入れる際、事前に仕事が決まっていることは稀である。多くの会社が総合職という区分で新卒の若者を採用し、選考の際の希望や適性、また場合によっては入社後にも面談を行ったり研修の成績を考慮したりするなど、営業部や人事部などへの配属が決定する。この配属こそがメンバーシップ型社会において人に仕事が付けられる瞬間である。

キャリア開発の観点から見るとどのようになるだろうか。ジョブ型社会では仕事ありきで人を当てはめるため、希望する仕事に必要なスキルを就労前に身につけておく必要がある。その仕事を遂行する能力がなければ仕事に就くことができない。職に就いたあとは基本的には仕事内容が変わることはない。しかし新しい仕事をしたいと思ったときには、その新しい仕事に必要な

⁸ 濱口（2011）, pp.16-29, 濱口（2013）, pp.25-36など。

スキルを自ら身につけたうえで社内の公募に手を挙げる、あるいは現在の仕事を辞めて新しい仕事に応募するといった自発的な行動が求められる。ジョブ型社会では将来を見据えた自己研鑽やキャリアを自ら作り上げていく姿勢と行動が欠かせないと言えるだろう。

一方、メンバーシップ型社会は入社後に会社から仕事が与えられることになる。しかし新卒採用の新入社員は基本的には未経験者であり、仕事に必要なスキルも持ち合わせていない。そこで新入社員研修などによって習得していくことになる。また入社後に異動によって新しい部署に移ることになっても、その都度、必要な能力を研修や現場で身につけていく必要がある。メンバーシップ型社会では能力開発の機会やキャリアの道筋は会社から与えられるが、それを拒絶することも難しい。自ら能力を開発する、キャリアを作り上げるという考えは一般論としては望ましいが、もし会社が望む方向性と齟齬が生じたとき、会社の方針に逆らってまでキャリアを貫くことには困難が伴うだろう。

このような労働システム上の制約が日本においてキャリア開発やキャリア権の広まりを妨げている一因だと考えることができる。自ら能力を磨きキャリアを開発するという考えジョブ型社会では当たり前のことだが、これがメンバーシップ型社会では必ずしもフィットしないのである。

このように書くとメンバーシップ型社会のネガティブな側面を強調し、同時にジョブ型社会を礼賛しているようにも見えてしまうが、物事は常に両方の面があるということである。メンバーシップ型社会では会社が健在である限り、社員が変わって社員の能力開発とキャリア開発を代行してくれると考えることもできる。一方でジョブ型社会では個人が組織に頼らず能力とキャリアを積み上げていかななくてはならず、日本的なシステムからみるといささか世知辛い世界のようにも感じられるかもしれない。どちらが良いということではなく、ジョブ型とメンバーシップ型という社会構造が違った特徴を持っているのだということに過ぎない。

いずれにしても、労働システムという土台部分に差異があれば、そのシステムの上に成り立つ思考や行動のパターンが異なってくる。つまりキャリア

権の浸透を考えるとときに、単に思考や行動のパターンであるキャリア権のみを論じるのではなく、その土台ともいえる労働システムの在り方、また今後の変化にも目を向ける必要がある。

4. 日本におけるジョブ型採用の現状と拡大可能性

メンバーシップ型社会の日本では、ジョブ型社会では当たり前のことであるキャリア開発の考え方が馴染みづらく、結果としてキャリア権という概念の普及にも影響を及ぼす。しかし日本の労働システムのすべてがメンバーシップ型社会だというわけではない。新卒採用の一部で行われている職種別採用、そして中途採用である。(表1)

新卒採用のほとんどは総合職採用という形式のメンバーシップ型採用だが、理工系の技術職の多くは専門分野を前提として職種別・専門別に採用が行われる。また理工系以外でも簿記やファイナンスの知識を必要とする経理・財務、知的財産の知識を必要とする法務など、職種別の採用が行われていることもある⁹。

また中途採用はキャリア採用とも呼ばれ、基本的に前職の経験を重視するジョブ型採用である。総合職としてメンバーシップ型採用で会社に入った後、そこで職業生活を全うするのがひとつのパターンである。しかしそうではない場合、その会社で積み上げたキャリアを活かしてジョブ型採用である中途(キャリア)採用に臨むパターンになるということである。

表1 新卒採用と中途(キャリア)採用の前提となる労働システム

	新卒採用	中途(キャリア)採用
総合職採用	メンバーシップ型採用	ジョブ型採用
職種別採用	ジョブ型採用	

⁹ リクルートキャリア(2018)によると、2018年卒学生への企業の採用活動の方法・形態として「職種別採用(営業職や研究開発職など、職種別に募集される採用)」を行っていると回答した企業は文系大学生に対して9.7%、理系大学生には11.3%となっている。大学院生では文系12.9%、理系15.8%と上昇する。

新卒採用における職種別採用、そして中途採用に関してはジョブ型採用であるため、キャリア開発の概念が馴染みやすいといえる。今後、職種別採用が増えるにつれ、自然とキャリア開発やキャリア権の考え方も普及すると考えられる¹⁰。

では次にメンバーシップ型採用そのものではどうだろうか。メンバーシップ型採用では入社後に会社から仕事が割り振られる。その仕事が自分に適していると感じられるかどうか、その仕事に必要な能力を高めることに同意できるか、加えていえばその仕事を通してキャリアを作り上げていくことが自分の望む方向性に適合するか、これは運次第だと言わざるを得ない。

しかしながら、キャリアの多くの部分が運次第だからといって、メンバーシップ型採用にキャリア開発・キャリア権の考え方が全く当てはまらないと考えるのは早計である。逆説的だが、最初のキャリアが運に左右されるからこそ、そこからどのようなキャリアを作り上げていくのか、より戦略的な見方が求められるともいえるだろう。実は、このような見方は本稿が初めてというわけではない。日本型のキャリアデザインの方法として論じられている「筏下りと山登り」のモデルである¹¹。

「筏下りと山登り」モデルとは、職業人生の前半を「筏下り」に、後半を「山登り」になぞらえたものである。ここまで何度も述べてきたとおり、日本ではあらかじめ仕事内容を定めることなく総合職として採用される。そして入社後に配属が決まり、仕事内容が決定する。ここには自分の希望が入る余地が少なく、会社側の事情によって決定される。しかし、だからといって自分が望むキャリアではなかったとモチベーションを下げるのではなく、ある意味で状況に流されることを許容し、自分に与えられた仕事を全うすることに注力する。川の流れに逆らうのではなく、川の流れに少しでも自分の力を加

¹⁰ 前掲、リクルートキャリア（2018）によると、次年度の採用方法・形態の実施予定については職種別採用が63.6%と最も多かった。前年の同調査であるリクルートキャリア（2017）においては同項目は60.3%であり、職種別採用への意欲が徐々に高まっている。

¹¹ 大久保（2010）,pp.38-48, 大久保（2016）, pp.37-42など。

えてうまく川を下っていく、そうしたキャリアの状態を「筏下り」としたものである。おおむね30代半ばまでが「筏下り」のステージに相当する。

川を下った筏はやがて流れの穏やかな流域にたどり着く。その時あたりを見渡すといくつかの山が見える。ここではじめて自分の意思を持ち、これまでの経歴や筏下りで偶然培った能力を考慮しながら、自分がどの山に登るかを決定する。つまり専門性を決めて技能を高め経験を積んで活躍していく段階である。ここが「山登り」のステージであり、おおむね30代半ば以降ということになる。

例えば大学時代は経営学部で経営戦略やマーケティングに興味を持っており、商品開発に定評のある消費財メーカーに入社した人がいたとする。しかしマーケティング部門への配属は叶わず、営業部門からキャリアをスタートさせることになった。ここで自分の希望が叶わなかったと嘆くのではなく、まずは営業職として売上を上げること、顧客との関係を作っていくことに注力する。そのようにして社会人としての基礎スキルを磨くのが「筏下り」のキャリアである。

やがて30代を過ぎて、担当店舗の売上分析をする中で財務や会計に関心を持つようになったとする。簿記の資格を勉強したり、休日に社会人大学院で財務分析の授業を単科履修したりするなど、自分の専門性を磨いていく。そして数字に強い営業職として社内でキャリアを高めていくことを考えたり、財務部門への異動の可能性を探ったり、あるいはハードルは高いが転職や独立の計画を夢想するようなこと、そしていずれかに道を決めて具体的に専門性を高め活躍していくのが「山登り」のキャリアである。職業人生の前半はある意味で受け身だが、そこで培った力で職業人生の後半で自らのキャリアを作り上げていくのである。

「筏下りと山登り」モデルをメンバーシップ型社会とジョブ型社会のモデルの観点からみれば、メンバーシップ型採用で企業に入った個人が、そこで与えられるものと自ら希望するもののバランスを取りながらキャリアを積み重ね、ジョブ型キャリアに移行していくプロセスを表現したモデルだと考えることができる。このモデルでは職業人生後半の「山登り」の段階でようや

くキャリアの概念が個人のものとなる。入社段階と職業人生前半は運任せの部分が大さいが、その中での現実的な適応を論じている。

「筏下りと山登り」モデルでは、おおむね入社後10～15年目のジョブ型へのキャリアチェンジが想定されている。もちろんキャリアチェンジといっても転職や独立のように物理的なチェンジもあれば、同じ会社で方向性を固めていく社内的なチェンジもあるだろう。いずれにしても、最初に与えられた仕事で一通りのことができるようになり、自分なりの経験則を蓄積していくにはこのくらいの時間は必要だとの前提がある。能力開発の観点からみると、特定の分野で技能を熟達させていくには少なくとも10年の時間が必要だとされている(表2)。しかし、ただ流されるだけで10年、15年が過ぎてしまい、山に登るための意欲や能力を持ってなかったことに気づくこともあるかもしれない。これではジョブ型のキャリアチェンジを行うことは難しい。

表2 熟達化の段階

熟達の段階	熟達レベル
初心者(1年目)	手続き的熟達化: 指導者の元で手順やルールを身につける
一人前(3~4年目)	定型的熟達化: 指導者なしで日々の仕事の実行できる
中堅者(6~10年目)	適応的熟達化: 状況に応じた対応ができる
熟達者(10年以上)	創造的熟達化: 知識と経験に基づき自分のやり方を創造する

出典: 金井・楠見(2012), pp.34-38を元に筆者作成

そうならないための戦略として、どのようなものが考えられるだろうか。例えば5～10年程度をめどにジョブ型キャリアチェンジを行うオプションを持つ方法がある。入社後5年といえ、22歳で入社した社会人は27歳になっている。つまり、20代のうちにキャリアチェンジを経験するかもしれない、30歳になったときには自分の専門分野を見つけてそれに邁進しているかもしれない、そのように考えることになる。一般的には入社した会社に馴染むことに注力する時期だが、裏を返せば外の世界の可能性に蓋をしてしまう時期でもある。今の会社で活躍するための力を身につけることは、社外で通用す

る力を身につけることと必ずしもイコールではない。これでは「山登り」のフェーズになっても、川で流されているだけでどの山にも登れないリスクを抱えてしまう。

しかし早い段階から社外に出ることも含めて考えることは、背筋が伸びるような思いで自らの能力を開発すること、そして自分事としてキャリアを考えることにつながる。技能熟練の観点からみると、自分流のやり方を編み出す熟達レベル（10年以上）には届かないが、日々の仕事の実行できる一人前レベル（3～4年）、場合によっては状況に応じた対応ができる中堅者レベル（6～10年）に達している可能性は十分にある。キャリアチェンジの内容によってはこれでも十分なこともあるだろう。例えば営業職として一人前レベルの能力があれば、転職して経営コンサルタントとして活躍したいという場合、顧客との関係構築やキーパーソンの見極め、提案資料作成やプレゼンテーションといった部分に関してはある程度は信頼できると言えるだろう。経営コンサルタントのコアスキルである論理的思考や批判的思考、様々な経営学的視点とそれを実務に活かすノウハウなどは初心者レベルから身につけなければならないが、これは営業職の熟練レベルであったとしても同じである。それであればむしろ熟練レベルである必要はないとも言える。ここでは社外への転職を想定して説明したが、社内で異動の希望を出す場合などでも同じである。

ここまでをまとめると、日本においてメンバーシップ型採用で会社に入った場合、その後のキャリアとして考えるパターンは次の3つのパターンが考えられる。（図1）

ひとつめは従来のもので、メンバーシップ型採用後も与えられた仕事に従ってキャリアを積み重ねていくものである。いくつかの部門をローテーションし、ゼネラリストとしてキャリアを積んでいく。結果として、何らかの専門分野を得てスペシャリスト的なキャリアを進むことになることになるかもしれないが運に左右される。

ふたつめはメンバーシップ型採用後、15年程度で自らのキャリアの方向性を自らで決めて進んでいく「筏下りと山登り」モデルによるキャリアである。

職業人生の前半は流れに任せ、後半は自ら道筋を決める。ただし「筏下り」から「山登り」にシフトするまでに比較的長い年月がかかるため、人によってはキャリア開発の意識を涵養できないままになる可能性がある。

最後が20代のうちにキャリアの方向性を固めることを考えておくパターンである。最初はメンバーシップ型採用で会社に入るが、早い段階で次のキャリアに移る可能性を探る。仕事自体で能力を磨くだけで足りなければ独学や社会人大学院など、自己啓発でそれを補う。これを「筏下り」に対して「カヌーを使った川下り」と呼びたい。筏は一度川に浮かべたら陸に揚げたり持ち運ぶことは難しいが、カヌーなら持ち上げたり運ぶことができる。現在の川は自分が下りたい川ではないと判断したら、川辺に着けて陸に上がり、カヌーを運んで歩いて別の川で川下りをする事ができる。新しい川がそのまま自分の専門分野になることもあれば、その川を下り切ったところで改めて自分の専門性を決めて山に登ることもできる。

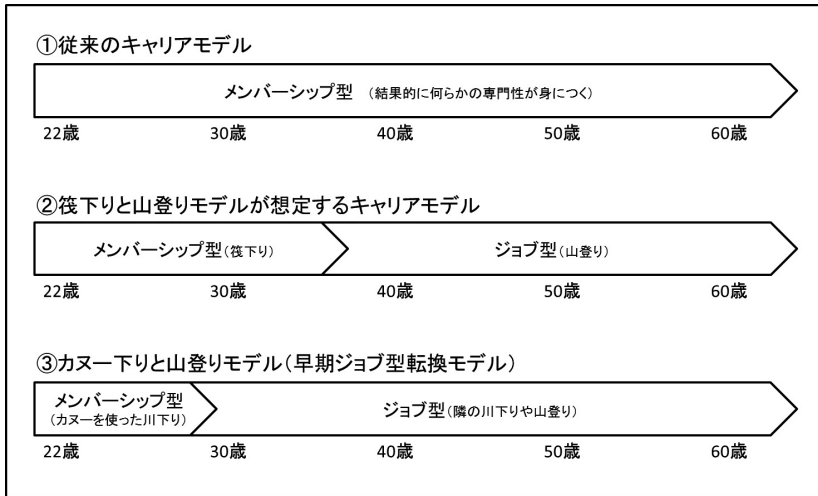


図1 メンバーシップ型社会におけるキャリアのモデル

このようなモデルを想定することで、メンバーシップ型社会の日本におい

でもキャリアの概念を身近なものにすることができ、キャリア権を広めるための土壌が構築できると考えられる。

5. まとめ：キャリア開発およびキャリア権概念の普及に向けて

本稿では日本においてキャリア権やキャリア開発の概念が普及しづらい原因について、日本の労働システムの観点から分析を行った。仕事をベースとして組織が成り立つジョブ型社会では労働者が仕事に就くために自らの能力を自らの責任において養わなくてはならないが、人をベースとして組織が成り立つメンバーシップ型社会では、組織に入れば技能や知識は後から身につけていくことになる。それゆえメンバーシップ型社会では自らの能力やキャリアを自ら作るという感覚を持ちづらく、これがキャリア権やキャリア開発の概念が広まりづらい一因になっていると考えられる。しかし日本においても専門職採用も行われており、ジョブ型の働き方が全く適合しないわけではない。職業生活の前半がメンバーシップ型、後半がジョブ型という「筏下りと山登り」モデルを少しアレンジして、職業生活の最初の10年でメンバーシップ型からジョブ型に変化させる選択肢を持つ「カヌー下りと山登り」モデルの構築を試みた。

キャリア権の概念を広めるにあたって、このようなキャリア形成のモデルを併せて提示することで、働く人たちがジョブ型のキャリアを作り上げていくこと、すなわちキャリア開発やキャリア権の概念を自分事として捉えやすくなるはずである。そのようにして長期的にはジョブ型キャリアが身近なものになり、働く人たちが最初に仕事を始めたときからキャリア権を意識している状態になっていくのではないだろうか。

最後に今後の課題を2点挙げておく。ひとつめは実践的な研究の重要性である。本稿はキャリア権とキャリア開発の概念に関する理論的研究であり、キャリア権の普及に向けては実際の企業における実態調査も重要になる。また現場の従業員の考えだけでなく、人事担当者や経営者からみたキャリア権についても触れておく必要があるだろう。

次にキャリア教育の観点からの考察である。キャリアと権利という視点で

みたとき、その権利を周知する意味では教育に期待される側面は大きいだろう。法学的アプローチとしてのキャリア権を実質化するものとして、高校や大学等におけるキャリア教育を労働者の権利のひとつと考えていく必要があるのではないかといった指摘がある¹²。確かにキャリア教育は小学校から大学まで、それぞれの発達段階に応じた取り組みが行われているが、その中でキャリアを権利として理解することを促すカリキュラムも有効である。本稿ではキャリア権と労働システムに絞って議論を展開し、実質化のためのモデルを検討したが、キャリアと権利という枠組みではキャリア教育の視点も欠かせない。働くことを通して幸福を追求するキャリア権、働く上で適切な労働環境を維持していくうえで必要な知識を享受するキャリア教育、そして現実としての日本の労働システム、これらを包括的に論じていくことが必要である。

参考文献・資料

- 大久保幸夫（2010）『日本型キャリアデザインの方法：「筏下り」を経て「山登り」に至る14章』日本経団連出版。
- 大久保幸夫（2016）『キャリアデザイン入門Ⅰ 基礎力編 第2版』日本経済新聞社。
- 金井壽宏・楠見孝（2012）『実践知 エキスパートの知性』有斐閣。
- 児美川孝一郎（2007）『権利としてのキャリア教育』明石書店。
- 下村英雄（2009）『キャリア教育の心理学』東海教育研究所。
- 下村英雄（2016）「企業におけるキャリア開発支援の変遷と進むべき道」『これからのキャリア開発支援－企業の育成力を高める制度設計の実務』労務行政。
- 諏訪康雄（2013）「キャリア権とキャリア法～スポーツ権・スポーツ法との対比で～」
<http://www.career-ken.org/20130416suwa.pdf>, 2018年12月13日アクセス
- 諏訪康雄（2017）『雇用政策とキャリア権－キャリア法学への模索』弘文堂。
- 武石恵美子（2016）『キャリア開発論－自律性と多様性に向き合う』中央経済社。
- 日本経済団体連合会（2018）「定例記者会見における中西会長発言要旨2018年9月3日」,
<http://www.keidanren.or.jp/speech/kaiken/2018/0903.html>, 2019年1月15日アク

¹² 児美川孝一郎（2007）, pp.144-150.

セス。

濱口桂一郎（2011）『日本の雇用と労働法』日本経済新聞社。

濱口桂一郎（2013）『若者と労働－「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社。

リクルートキャリア（2017）『就職白書2017』

https://www.recruitcareer.co.jp/news/20150215_01.pdf, 2019年1月15日アクセス。

リクルートキャリア（2018）『就職白書2018』

https://www.recruitcareer.co.jp/news/20180215_01.pdf, 2019年 1 月15日アクセス。

リクルートワークス研究所（2018）「第25回ワークス大卒求人倍率調査（2019年卒）」，

http://www.works-i.com/pdf/180426_kyujin.pdf, 2019年 1 月15日アクセス。