

ける検索適合例は66件にすぎないだけでなく、法令の場合と異なり、「職業生活」で検索すると、わずかに19件しかヒットしない。

以前より、労働裁判でなく、また、職業生活という語こそ用いていないが、職業選択の自由(憲法22条1項)をめぐる、格調高い最高裁判例がある(最高裁大法廷昭和50年4月30日判決)。「職業は、人が自己の生計を維持するためにする継続的活動であるとともに、分業社会においては、これを通じて社会の存続と発展に寄与する社会的機能分担の活動たる性質を有し、各人が自己のもつ個性を全うすべき場として、個人の人格的価値とも不可分の関連を有するものである。[……]このような職業の性格と意義に照らすときは、職業は、ひとりその選択、すなわち職業の開始、継続、廃止において自由であるばかりでなく、選択した職業の遂行自体、すなわちその職業活動の内容、態様においても、原則として自由であることが要請される」と判示した。

また、「定年制の内容に適正を欠くと、定年時以前から従業員の職業生活に対する希望と活力を失わせるという弊害を生ずる」として、キャリアすなわち職業生活という概念に言及していた裁判例もあった(日産自動車女子定年制事件・東京高裁昭和54年3月12日判決)。

しかしながら、裁判例にみるキャリアという語の出現例は、何よりも知的財産関係など別系統の使われ方であり、労働裁判で職業キャリアを念頭において言及されている例はずっと少なく、職業生活という法令用語も絡めて言及された例はさらに少ないようである。

とはいえ、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法にある「職業生活」の規定にも言及しつつ、いわゆるマタニティー・ハラスメント(マタハラ)に関して判断した判決(最高裁第一小法廷平成26年10月23日判決)とか、キャリアという語を用いて「専門職としてのキャリアを形成していくという原告[労働者]の期待に配慮せず、その理解を求める等の実質的な手続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、労務的な側面をかなり有する業務[……]に漫然と配転したものとわがざるを得ない。このような事実関係の下においては、本件配転命令は、配転命令権を濫用するものと解すべき特段の事情があると評価せざるを得ない」(X社[エルメスジャパン]事件・東京地裁平成22年2月8日判決)などの例は注目される。

IV 法学説におけるキャリア

心理学や社会学における議論にずっと後れて、職業

キャリアを法の世界でも積極的に位置づけようとする動きは、前世紀末になってようやく本格化する。時代の流れは、現に従事する職務保障から、一定の雇用保障を経て、生涯を通じたキャリア保障に向かっているとの基本認識から、実定法的な解釈概念というよりは法政策を主導する法理念として、キャリア権が提唱された(諏訪2017[1999])。同学説は、2001年改正における雇用対策法や職業能力開発促進法に一定の影響を与え、職業キャリア保障の実定法的な橋頭堡となる。

それから20年弱、法令には職業生活に関連する規定が増加し、日本型の働き方への見直しの機運も高まり、キャリア権論に基本的に賛成する法学説も少しずつ目立ってきた(唐津2009;野川2014;小西2014;大内2008・2017。逆に批判論に大和田2006)。労働力の逼迫やキャリア形成への関心の高まりという追い風もあり、企業に人事権がある一方、労働者にはキャリア権があり、両者間での調整こそがもっと必要なのではないかとのバランス論が受け容れやすくなってきているのかもしれない。

キャリア権の理念(以下、諏訪2014に準拠)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といった考え方に帰着しつつある。キャリア権はキャリアを支える法的な基盤である。教育と学習により職業の能力形成を準備し、継続し、職業を開始し、展開し、終焉していく一連の過程を主体的に決定する意味と重要性を認め、職業を核にして人生を有意義なものにし、人間的にも成長していく生き方である職業生活を、法の世界において尊重し、明確に位置づけ、支援していこうとする。

キャリア権概念は、理念としては以前から、憲法の「個人の尊重」「幸福追求権」(13条)、「意に反する苦役」からの自由(18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)などに埋め込まれていた。すなわち、人は個人として尊重され、幸福追求の権利は公共の福祉に反しないかぎり、立法その他の国政のうでで最大の尊重が必要とされ、基本となる教育と学習が保障され、職業選択にあたっての自由、労働の権利と義務が規定されるといった、キャリアの諸局面への対応が基本的人権規定のなかに散在していた。

キャリア権は、これらを体系的に再構成し、個人としての尊重と幸福追求という一層目の上に、教育・学習という能力形成・人間形成をめぐる二層目が載り、さらに職業選択の自由と労働権といった三層目が重ねられる形で、キャリアという視点から統合化する。し

たがって、一層目と二層目においては必ずしも職業だけに直結しないキャリアの基盤をめぐる憲法上の保障（広義のキャリア=人生キャリアの法的基盤）が認められ、これを前提にさらに三層目で職業の選択と展開に直接かかわる基盤の憲法上の保障（狭義のキャリア権=職業キャリアの法的基盤）が図られる構造となる。

V 課題

キャリア権論はいまだ法理念の域を大きくは出ていない。実定法化、法解釈の次元での規準化などに向け、課題は多い。当面、実定法化のためのキャリア基本法のような立法措置、職業生活という法概念の精緻化や活用、キャリアをめぐる諸政策の進展、実務におけるキャリア尊重の制度や慣行の形成などは、キャリア権を実体化していくうえでの前提として望まれる（諏訪2015-）。人びとの意識との関係では、キャリア教育との連携も不可欠である。

参考文献

大内伸哉（2008）「キャリア権——キーワードからみた労働法

（第16回）」『ビジネスガイド』678号、68-76頁。

——（2017）『AI時代の働き方と法——2035年の労働法を考える』弘文堂。

大和田敢太（2006）「職業教育訓練立法の形成と変容」『彦根論叢』363号、1-23頁。

唐津博（2009）「労働法パラダイム論の現況と労働法規制の多元性」『労働法律旬報』1700号、6-21頁。

小西康之（2014）「これからの雇用政策の理念と長期失業への対応」『日本労働研究雑誌』651号、81-90頁。

諏訪康雄（2014）「キャリア権」キャリアデザイン学会監修『キャリアデザイン支援ハンドブック』ナカニシヤ出版、20頁。

——（2017）『雇用政策とキャリア権——キャリア法学への模索』弘文堂（所収のキャリア権提言論文は1999年発表）。

——「キャリア法学への誘い」『季刊労働法』249-256号、2015年～（連載中）。

野川忍（2014）「労働法制から見た雇用保障政策——活力ある労働力移動の在り方」『日本労働研究雑誌』647号、66-76頁。

すわ・やすお 法政大学名誉教授。最近の主な著作に『雇用政策とキャリア権——キャリア法学への模索』弘文堂、2017年。労働法・雇用政策専攻。