

諏訪康雄・法政大学教授インタビュー

# 若者の エンプロイアビリティを いかに高めるか

## 必要なキャリア権の視点

小杉 企業の新卒採用はかなり厳しく絞り込まれており、若者には自己責任にもとづくエンプロイアビリティの向上が求められるようになってきている。その中で、私は諏訪先生の提唱する「キャリア権」の観点から、若者のキャリア形成の一助になるのではと注目している。まず、改めて「キャリア権」とは何かを伺いたい。

諏訪

「キャリア権 (right to career)」の考え方は、個人が職業キャリアを準備し、開始、展開、終息させる一連の過程で、できる限り自己決定が可能となるように保障しようというものである。法的には、幸福追求権（憲法二三条）をベースに労働権（二七条）の意義、とりわけ質的な側面を重視し、これを職業選択の自由（二三条）や教育権（学習権）（二六条）などと統合させて考える。そうしたキャリア権の視点から労働法の役割をとらえ直すと、たんに「従属労働」への対応というだけではなく、もっと積極的に「職業上の自己実現を確保するための基礎条件の整備」という側面が浮かび上がる。だから、「職業」安定法の主旨は「雇用」安定に留まらないし、能力開発法も本来、企業というよりは個人への支援にこそ配慮すべきこととなる。

一方、現実を目を転じれば、日

本型の内部労働市場における配置転換政策は、よほどのことがない限り企業主体。極論すれば、雇用と賃金が保障される限り、必ずしも仕事をさせなくてよいという選択さえ、企業の人事裁量権に委ねられてきた。職業キャリアとキャリア権の視点からすると、これではよろしくない。

キャリア権の視点で雇用保障を解釈し直すと、継続的な関係の中でキャリア発展の機会が確保される保障に他ならない。すなわち、就労請求権の再構成や人事権行使の権利濫用論の判定基準にも、一定の見直しを求められるものと考えられる。

小杉

卒業即就職の経路が狭くなり、そのレールを外れた時の一人前への道も見えにくい今の社会の現状は、若者のキャリア権を侵害している状態にあるのではないかと。

諏訪

そう言えよう。ただし、キャリア権そのものが、〇一年に改正された能力開発法でいくつかの関連条文が盛り込まれたものの、プログラム規定にとどまってい、現在のところ、もっぱら理念にすぎない。世間一般で十分な尊重にはほど遠い状態にある、と言っべきだろう。

しかし、若年者のキャリア権尊重は非常に重要。キャリア準

備のための職業前教育とキャリア開始に向けた職業紹介体制を適切に整える必要がある。大多数の人にとって人生キャリア(Career)の核となる職業キャリアと、学校教育のあり方が接合していないのは、問題だ。

キャリアカウンセラーを配置して、少なくとも小学校高学年くらいからは、どのような職業人生を望み、そのためにはどんな準備が必要で、それが本当に向いているのかを定期的に自問させる。そして、軌道修正しながら個別に学習体系が組める配慮をする。そういう体制づくりが求められる。その意味で私は、学校教育の個性化には賛成だ。

小杉 キャリア権の保障主体は個別企業か。だとしたら、雇用前の若者のそれをどう考えればいいか。また、これまで個別企業が担ってきた若年期の職業能力形成を、産業界、教育界、社会全体のごがどのようなバランスで担うのかも問われるが。

諏訪 契約における信義則から使用者側の配慮義務としての尊重もあるだろうが、むしろ私が言いたいのは、国がキャリア権を否定しないような形で政策を組む必要があることだ。若年者の職業教育はこれまで企業任せってきたが、それでは将来の可能性に限界が

みえる時代になった以上、個別企業に委ねて済ませるわけにはいかない。やはり個人、企業、社会の間で、応分のリスク、コストのシェアリングが必要になってきている。

小杉 若者自身には何が求められていて、若年者雇用政策をみると、学卒無業者に対する失業給付制度もないし、能力開発助成も限られている。中等教育以後の訓練投資に、諸外国の数分の一しか割いてこなかったツケをいま、若者の就業機会を狭めるといふ形で払わせられていることは否めない。

諏訪

キャリア権の発想からすると、好むと好まざるとに関わらず最終的にキャリアの責任を負うのは本人。エンプロイアビリティは労働市場における評価だから、仕事を通じ知識や技能を身につけることで、向上する。だからこそ重要なのは、学習能力や、常に工夫し学ぼうとする良い習慣を、若者自身が培っておくことだ。それにはかつて、家庭、学校、何より地域社会の教育力が大きな役割を担っていた。この復元がいま、必要ではないかと思う。いずれにせよ、小手先で片づく問題ではないと、日々感じている。

聞き手 小杉礼子 副統括研究員



## コラム

厚生労働省は昨年七月三十一日、今後の能力開発のあり方に関する基本的な方向を提言する「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書を発表した。同報告は、諏訪教授を座長に、〇一年一月から学識経験者を中心に議論したもの。このなかで国が、労働者個人の能力向上を支援する根拠として、「キャリア権」という法概念を導入している。一方、企業まかせてない個人主体のキャリア形成も提言。企業の能力要件の明確化など、「能力の見える」労働市場づくりの形成も強調した。さらに、情報開示、キャリア・コンサルティング制度の充実なども盛り込んでいる。

## 諏訪 康雄(すわやすお)

法政大学社会学部教授。主な著書・論文に『雇用と法』(放送大学教育振興会、九九九年)、『労働法はなぜ職業訓練・能力開発に関心を示さなかったのか?』、『雇用をめぐる法と経済』(研究報告書)、『日本労働研究機構』(二〇〇二年)等。労働法専攻。