

# キャリア権は何をどう変えるのか

■  
諏訪 康雄

人は自分なりに、仕事をし、生きていくことを希う。社会もまた、人がそれぞれに職業生活を準備し、開始し、展開していく活動に依拠し、その円滑な進展に期待する。

国はそうした社会状態を可能とする法的基盤の整備に努める。実際、憲法は「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う」と規定し(27条1項)、また、「すべて国民は個人として尊重される。……幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする」と宣明する(13条)。もちろん、教育を受ける権利、職業選択の自由、意に反する苦役の禁止なども、これと深く関係する。

このように、職業キャリア展開の基軸となる権利という意味で、働く人びとが自分なりに職業生活を準備し、開始し、展開することを基礎づける権利を「キャリア権」と呼ぶとするならば、その理念はすでに憲法に包含されている。

では、理念としては否定されないとしても、そうしたキャリア権を具体的な規範の次元にまで降ろしていこうとした場合、どのような課題があるか。これを既存の労働法理や判例法理と引き比べるとどうか。

最初に思い浮かぶのが就労請求権である。労働者は労働契約にもとづき合意した仕事を行う義務と同時に、その権利もまた有するか。一般的傾向として裁判例は、これを認めない。例外的に、日々、仕事をしないと腕が鈍るような職種にのみ、就労請求権を認めるだけだ。賃金と雇用さえ保障されるならば、組織すなわち内部労働市場における需要次第で時には仕事から外されることがあっても仕方ないとみる。だが、転職の際、キャリアシートに具体的な職務状況を記すとき、この種の仕事上の空白はマイナス評価される。長引けば長引くほど、そうだ。キャリア権の観点からすると、むしろ原則と例外を逆転させ、就労請求権を否定すべき特約や特別の事情がないかぎり、やはり労働者には仕事をする権利があるとすべきではない

だろうか。

付随して、労働時間の捉え方も変わってくる。必ずしも短ければ短いほどよいとはかぎらない。仕事経験が労働市場での人の価値(エンプロイアビリティ)につながる以上、たとえば8時間の所定労働時間に対して一方的に6時間の短縮勤務に変更することもまた、恒常化すれば、キャリア展開の可能性を狭めかねない。つまり労働者は、所定時間どおりに勤務する義務を負うとともに、それだけは働く権利もまた有すると考えられる。

当然、配置や配置転換でも、キャリア権への配慮は不可欠となる。キャリア展開の可能性を損なうような配置や配置転換を一方的に命じることは困難であり、その場合は原則として労働者の同意がいるだろう。

このほか、夜間学校等への通学者と残業命令の関係や年次有給休暇との関係でも、特別の配慮が必要とならないか。たとえば職業能力を高める目的で連続休暇をとって教育訓練を受けようとする場合、使用者の時季変更権の行使に一定の制約が考えられないか。また、整理解雇時に考慮すべき要素にはキャリアの継続や転換への配慮が入るべきだろう。ユニオンショップの法理も従来どおりでよいかどうか。

要するに、法令による明確な基準の設定が望まれる部分は少なくないが、解釈論でも権利濫用論における権利間調整、利害調整に際しては、キャリア権への配慮がもっと積極的に働いてよいと思われる。労働法が「労使対等の確保」を志向するとき、労働者の契約交渉力を担保する要素はその「キャリア価値」にほかならず、キャリア権こそがそれを支える基礎となるからである。

もちろん、他の諸権利とりわけ雇用組織の事情との間で調整をする必要はある。だが、従来のように、組織の実情を前面に出し、職業キャリアへの配慮をどうも軽視しがちだった処理方法には、根本的な反省がいるだろう。

(すわ・やすお 法政大学大学院政策科学研究科教授)