



キャリア権とは

「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、職業生活をつづけて幸福を追求する権利」

（諏訪康雄 元中央労働委員会会長・法政大学名誉教授による）

企業・組織では、性別を問わず能力と向上心のある者を公明・公正・公平に評価し、キャリアを重ねさせてリーダーに就かせることが、個々の力を高め組織全体を向上させる。しかし、「男性はエスカレー

「キャリア権」 法制化の意義

vol.12

男女格差の是正とキャリア権

ターに乗ってキャリアを築くが、女性は階段を上らされている」（元りそなホールディングス会長の故細谷英二氏）という状況は改善されていない。日本の男女格差は、世界銀行による調査では190か国・地域中80位、世界経済フォーラムによる調査では156か国中120位。日本では男女雇用機会均等法等さまざまな法整備がなされてきたが、雇用面でも賃金面でも格差は正の十分な成果は出ていない。日本の女性の賃金は男性より23・5%低くOECD

平均12・8%の倍の開きがあるし（OECD調査）、非正規労働者は女性が多い。

働き方改革関連法によって「同一労働同一賃金」を目指しても、経済活動における男女格差は容易には解消されないだろう。なぜなら、男性と同じ労働をする機会が女性に与えられないことが多いのが男女格差の本質であるからだ（山口一男『働き方の男女不平等 理論と実証分析』。仕事は、多様な経験を積むことで成長し

評価される。しかし、仕事を配分されず技能を獲得できないと、評価されずキャリア形成に後れを取る。企業の役員の女性割合はやや増えてきたものの、中間管理職はまだ少ないのが現状だ。

女性と男性は人としての本質は同じであり平等であるが、身体構造やこれまで果たしてきた役割が異なる事実は否めない。女性と男性の同じ面と異なる面を直視して格差の改善策を図らなければ、男女平等は単なるポーズにとどまる。出産・育児には女性の果たす役割が大きいという厳然たる事実があり、「母性を尊重」（男女雇用機会均等法2条）することは人類共通の普遍的で重要なテーマである。次世代の育成は、母性を尊重しながら性別を問わず社会全

体が協力しあっておこなうものだ。少子化・人口減少を食い止める施策と、女性の職業キャリアを停滞させない施策は、車の両輪として相乗効果をもたらすのではない。企業内の制度のみに委ねるのではなく、各自の能力に応じて女性のキャリア形成への配慮の法的基盤を国が作る。それでこそ真の平等である。産休・育児の取得後に、希望する者はなるべく早く現場に復帰できるような仕事と育児の両立に向けた法的サポート態勢が必要だ。

日本の少子化に歯止めをかけ、なおかつ女性の活躍も後押しするための手立てとしても「キャリア権」概念は有意義だろう。キャリア権の法制化とともに、「職業能力開発促進法」の内容を充実させ女性の活躍に関してより実効性のあるものにするなど、国のリーダーシップに期待したい。「道徳を忘れた経済は罪悪であり、経済を忘れた道徳は寝言である」（二宮尊徳）に倣うなら、「少子化対策なきキャリア開発は罪悪であり、キャリア開発なき少子化対策は寝言である」といえる。一刻も早く国はキャリア権の重要性に気づいてもらいたい。（今回は6月に掲載予定）

「キャリア権」法制化を目指す会
代表者 弁護士 高井伸夫
連絡先 東京都千代田区九段北4-1-5
市ヶ谷法曹ビル902号室
高井・岡法律事務所内
FAX 03-3230-12695
お問い合わせはFAXのみで
受け付けております。（担当者 中村宮本）