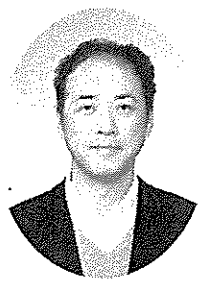


キャリア権の時代



法政大学大学院
政策創造研究科
教授

石山 恒貴

NPO法人キャリア権推進ネットワーク
「キャリア権推進研究会」

【第3回】

職業生活の長期化で

キャリア権が要請されるようになった時代変化の背景を説明する(下図参照)。19世紀以前には、個人の働き方は雇用されるという形が一般的ではなく、家業・生業、つまり自営の比率が高かった。産業革命の技術革新で、職業の地図が更新されることも多く、自分の職業を守ろうという職業・家業(職務)が財産の視点が労働運動でも唱えられた。

20世紀に入ると、個々の職務を保障するのではなく、企業による雇用を保障することで働く人の権利を守ろうという考え方が主流となつてく

幅広く使える能力を

不確実性増す環境に対処

る。欧米諸国が何らかの形で解雇規制の法整備を進めたことは、その現れである。とりわけ日本では、企業内の労働市場の整備が進み、「日本型雇用」において長期雇用のメリットを、国、企業、個人の3者が享受する状態が出現した。日本型雇用を前提として、70年代から80年代にかけて日本の経営の優位性は、広く世界に喧伝された。こうした環境下では、「雇用が財産」の考え方に説得力があり、特定企業内での長期雇用の保障が重視されることになった。しかし21世紀に入り、「雇用が財産」の考え方が何らかの形で解雇規制の法整備を進めたことは、働く個人が安泰であるとは言いつても切らなくなってきた。国際競争は激化し、技術革新のスピードは加速している。知識労働化が進む中で、いつまでも習得した知識がいつまでも有効とは限らない。職業生活は長期化し、企業の存続すら学術戦略が変わる。

変化する学術戦略

「雇用が財産」から「キャリアが財産」へとパラダイムシフトが生じると、個人のキャリア戦略も変化が求められる。分かりやすい例を挙げれば、学習戦略が変わる。

