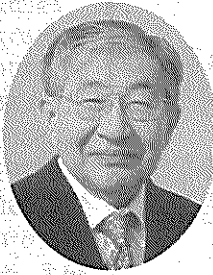


NPO法人キャリア権推進ネットワーク
「キャリア権推進研究会」



高井・岡芹
法律事務所
弁護士

高井 伸夫

キャリア権 の 時 代

【第19回】

社員2種の均衡を

人事・労務問題を専門とする使用者側の弁護士として50年余活動してきた立場から、私は、企業という組織体にとつてのキャリア権の意義を考えてみたい。

企業には、その企業特有の味と香りを生み出す、それは「社員」と、それは「社員」を協働させるための「つなぎ

個人強くし組織強化

協調図る社員も重要に

社員、が存在するというのがかねてからの私の持論である。自らのキャリア向上に熱心な人間は、総じて優秀な「粉社員」であるが、これらは個人的志向に傾きがちで競争意識が高い。そのため、それは粉社員、が組織で引き起す

理もないことで、組織における「個」の多数が、自らのキャリアの向上にのみ熱心で協調・協働を乱すようになると、人事権に對抗する存在となり経営に支障をきたすという危惧を抱くからであろう。しかし、野球にせよサッカー

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

理もないことで、組織における「個」の多数が、自らのキャリアの向上にのみ熱心で協調・協働を乱すようになると、人事権に對抗する存在となり経営に支障をきたすという危惧を抱くからであろう。しかし、野球にせよサッカー

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無

す葛藤を和らげて協調・協働を図る「つなぎ社員」も、企業には必要不可欠なのである。ただ、両者のバランスが重要であり、どちらが多すぎても企業は停滞してしまう。キャリア権という言葉は、企業経営者や管理職者の多くが反射的に拒絶反応を示すのは無