

---

# キャリア権が拓く労働政策の未来

令和6年6月10日

厚生労働審議官 田中 誠二

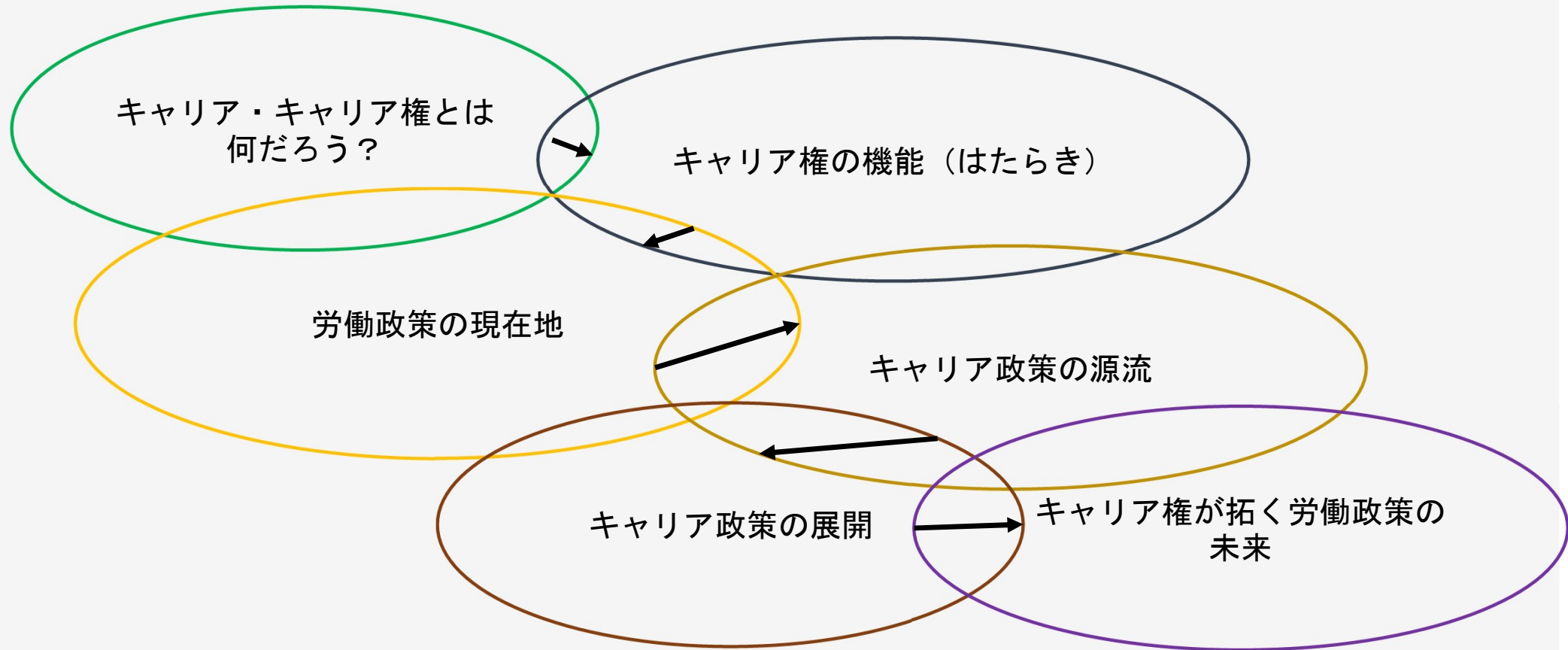
# 注

---

本講演及び本資料の内容は、私の個人的見解にわたる部分が相当程度含まれます。組織としての厚生労働省の見解でない部分が多々あることを、あらかじめご承知置きくださいますよう、お願いいたします。

# 本日のお話の流れ

---





キャリア・キャリア権とは何だろうか？

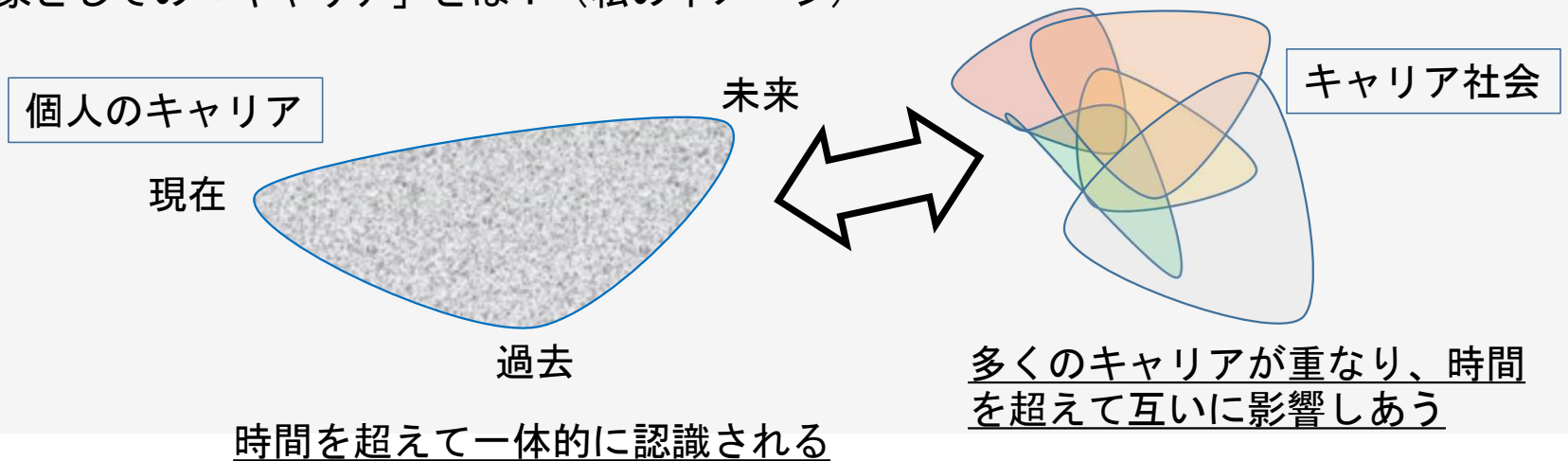
# キャリア・キャリア権とは何だろう？

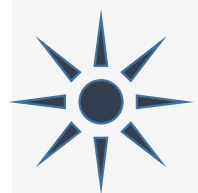
「キャリア」：（意味）生涯、経歴、履歴、（特別な訓練を要する）職業、生涯の仕事、疾走  
（career） （語源）中世ラテン語「車道」の意

「webllio英和和英辞書」より

「キャリア権」：  
働く人々が意欲と能力に応じて希望する仕事を選択し、職業生活を通じて幸福を追求する権利（認定NPO法人 キャリア権推進ネットワークHPより）

「キャリア権」の対象としての「キャリア」とは？（私のイメージ）





「キャリア権」の機能（はたらき）

## 「キャリア権」の機能（はたらき）

---

- 労働者の**過去と現在と未来**からなる「キャリア」を守る権利であること。
  - 経歴や実績（過去）が適正に評価される、など。
  - 現職の内容や成果（現在）に見合った処遇が得られる、など。
  - 現職の継続を含め将来の働き方（未来）の多様な選択肢が得られる、など。
- 労働契約関係の当事者としての**使用者（人事権者）の行動規範**であること。
  - 労働契約の締結に当たって、キャリアを尊重した公正な採用に努めること、など。
  - 労働契約上の権利（人事権など）の行使に当たって、キャリアに配慮すること、など。
  - 労働契約の終了に当たって、再就職援助などキャリアを守る支援を行うこと、など。
- **労働者の主体性を高める方向での労働政策の指導理念**であること。
  - 労働者のキャリア形成の**主体性**（≡多様な働き方）を最大限に尊重する。
  - 労働者が**主体的に**活躍できる基盤（労働市場）整備に重きを置く。
  - 労働者の**主体的な**選択のリスクを軽減する（セーフティネット）。
- **労働市場における**ハローワーク、職業仲介事業者、労働組合等の**活動の基本理念**となること。
  - 労働市場のステークホルダーに共通の基本理念（労働市場運営の基本理念）となること。
  - 各ステークホルダーによる個別労働者への対応における規範性が認められ得ること。
  - 特に、各ステークホルダーと個別労働者の継続的関係の成立・展開において機能すること。



# 労働政策の現在地

今、労働行政は何に取り組んでいるのか。



# 労働政策の現在地①

## 労働市場改革

- 人への投資
- 労働市場の見える化
- 労働市場での賃金形成

構造的賃上げ

## 働き方改革

- 長時間労働の是正
- 正規・非正規の格差是正
- 育児等との両立

多様な働き方の実現

## セーフティネット強化

- 非正規労働者への支援
- 在職中からの継続的支援
- 自己都合離職への対応

人手不足の克服

## 労働政策の現在地②

---

- 働き方改革（その①）：時間外労働の上限規制の導入・労働者の心身の健康確保  
→ 2019年（平成31年）4月から、時間外労働上限を罰則付きで規制（医師、建設、運輸等は5年猶予）
- 働き方改革（その②）：同一労働同一賃金の推進  
→ 2020年（令和2年）4月から、パート・有期労働者に対する不合理な待遇を禁止。
- 働き方改革（その③）：育児・介護休業法の改正  
→ 2024年5月に「改正育児・介護休業法」が成立。子の年齢に応じた柔軟な働き方を強化、など。
  
- 労働市場の整備（その①）：三位一体（リスキリング、職務給、労働移動）の労働市場改革  
→ 2023年5月に「構造的な賃上げ」に向けた「三位一体の労働市場改革の指針」を公表。
- 労働市場の整備（その②）：国際労働市場との効果的な接続（外国から選ばれる国であり続ける。）  
→ 育成就労制度の創設（技能実習制度の見直し）、外国人雇用統計の整備、など。

## 労働政策の現在地③

---

- 雇用のセーフティネットの強化：雇用保険法の改正
  - 2024年4月に「改正雇用保険法」が成立（適用拡大は2028年10月から施行）。  
適用範囲を週20時間以上から10時間以上に拡大（被保険者数約4000万人→約4500万人）、など。  
自己都合離職に対する給付制限の緩和（2ヶ月→1ヶ月。在職中からリスクリングに取り組む者に対する自己都合離職後の給付制限の解除。）
- フリーランスの保護：フリーランス・事業者間取引適正化等法の制定
  - 2023年4月に「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が成立。2024年11月から施行。  
フリーランスへの発注事業者に、フリーランスの就業環境整備に係る対応を求める、など。

## 持続的な成長と分配の好循環



### 三位一体の労働市場改革

- リスキリングによる能力向上支援
  - 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
  - 成長分野への労働移動の円滑化
- ⇒ 構造的な賃上げの実現

#### ① 生産性向上

- ・ 賃上げ・労働生産性向上に向けた支援の充実
- ・ デジタル人材育成 等

#### ② 非正規雇用労働者の 処遇改善

- ・ 同一労働同一賃金の取組強化
- ・ 非正規雇用労働者のキャリア形成支援 等

#### ⑤ セーフティネット強化 ・ 就業環境改善

- ・ 雇用保険の適用拡大
- ・ フリーランスの就業環境整備
- ・ 多様な正社員 等

#### ③ 労働参加率向上

- ・ 仕事と育児・介護の両立支援
- ・ 女性・高齢者の活躍促進 等

#### ④ マッチング強化

- ・ ハローワークにおける人手不足職種のマッチング強化
- ・ 事業再構築等に必要人材確保に対する支援 等

## 「三位一体の労働市場改革」とは？

---

- 令和5年5月16日 新しい資本主義実現会議（議長：岸田総理）において策定
- 名称：「三位一体の労働市場改革の指針」
- 本指針の冒頭の記述：

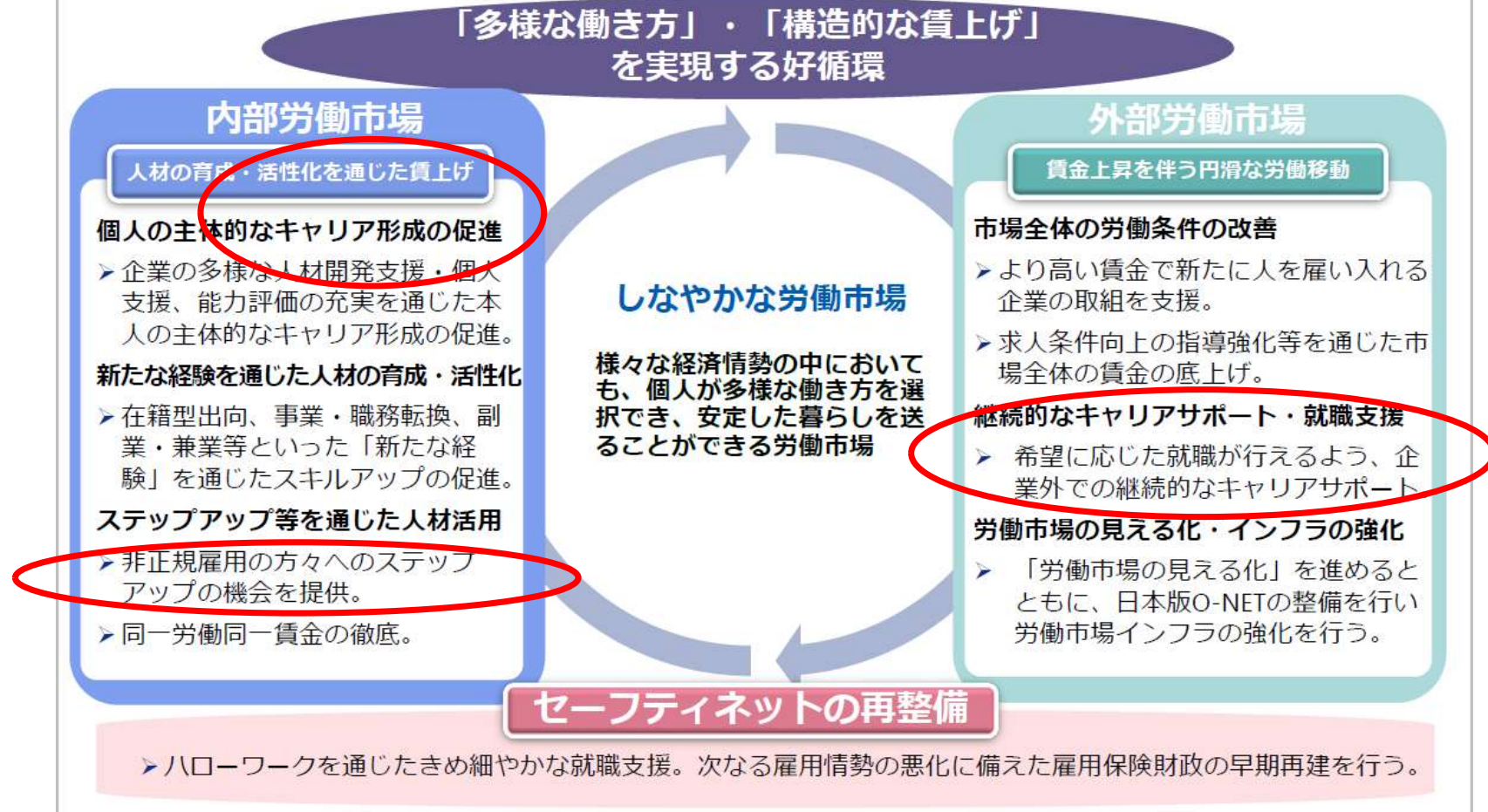
○ 働き方は大きく変化している。「キャリアは会社から与えられるもの」から「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となってきた。

- 本指針の目標：
  - 構造的賃上げによる内外の賃金格差の是正。性別、年齢等により賃金格差の解消。
  - 内部労働市場と外部労働市場のシームレスな接続（転職で賃金が増える社会）
  - 官民一体となった取組
- 本指針に基づき取り組む内容
  - ① リスキングによる能力向上支援
  - ② 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
  - ③ 成長分野への労働移動の円滑化



## 人材の育成・活性化と労働移動を通じた「構造的な賃上げ」の実現

- ◆ 働く人の意識の変化や構造変化が加速していく中で、**人材の育成・活性化**や**円滑な労働移動**を促進することで、「多様な働き方」を可能とする労働市場の整備を通じた「**構造的な賃上げ**」を実現していく。





# キャリア政策の源流

キャリア形成支援を基軸とした労働政策（キャリア政策）がどのように生まれたのか。

## キャリア政策の源流（2001年頃の動き）

「キャリア形成支援」を労働市場のインフラ整備の一環として行政計画に位置づけ

雇用対策法等の改正  
(2001年4月)

「キャリア権」の理念の法定

第7次能開基本計画  
(2001年5月)

「キャリア権」の行政文書レビュー

キャリア・コンサルタントの基礎固め

キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書  
(2002年7月)



## キャリア政策の源流（2001年頃の動き）①

〔キャリア権論と労働市場政策との密接な関係性〕

---

### ○「キャリア権」の理念の法定（2001年）

#### 雇用対策法・職業能力開発促進法の改正（2001年3月）

##### → 基本理念の追加（雇用対策法第3条）

「労働者は、その**職業生活の設計**が適切に行われ、並びに、**その設計に即した能力**の開発及び向上並びに転職に当たっての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、**職業生活の全期間**を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。」

##### → **職業生活設計**の定義（職業能力開発促進法第2条）

「労働者が、自らその長期にわたる職業生活における**職業に関する目的**を定めるとともに、その目的の実現を図るため、**その適性、職業経験その他の実情**に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について**自ら計画**することをいう。」

## キャリア政策の源流（2001年頃の動き）②

〔キャリア権論と労働市場政策との密接な関係性〕

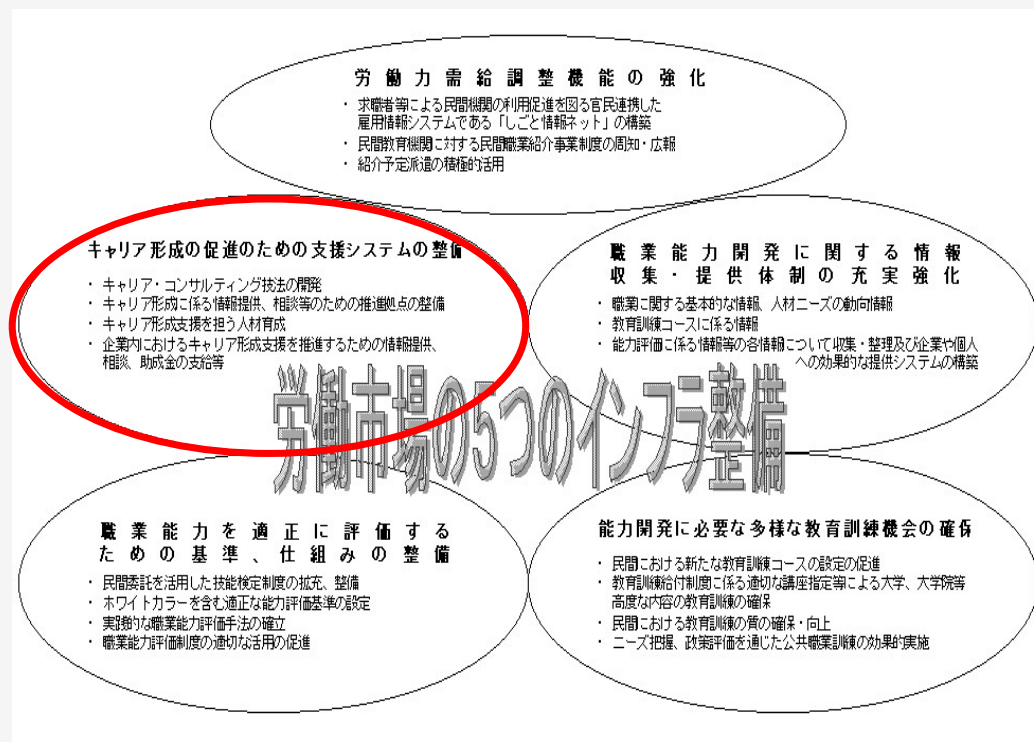
### ○「キャリア形成支援」を行政計画への位置づけ

第7次職業能力開発基本計画（2001年5月）

→労働市場が的確に機能するためのインフラ整備として、5つの政策項目を明確化し推進したものの。

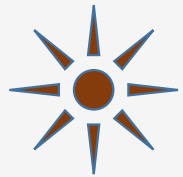
### ○「キャリア権」の行政文書デビュー

キャリア形成を支援する労働市場政策研究会  
（諏訪康雄座長）報告書（2002年7月）



「キャリア権」の議論は、働く人の一生（ライフ・キャリア）に大きな位置を占める職業キャリア（職業経歴）を法的に位置づけ、概念化しようとする試みであり、これを核に労働法全体の意義を見直そうとする流れである。

キャリア権（職業に関する狭義のもの）は、人が職業キャリアを準備し、開始し、展開し、終了する一連の流れを総体的に把握し、これら全体が円滑に進行するように基礎づける権利である。



# キャリア政策の展開

- キャリア・コンサルタントの養成に向けた取組
- キャリア政策とはいかなるものか？
- 非正規雇用労働者対策（格差是正・セーフティネット）

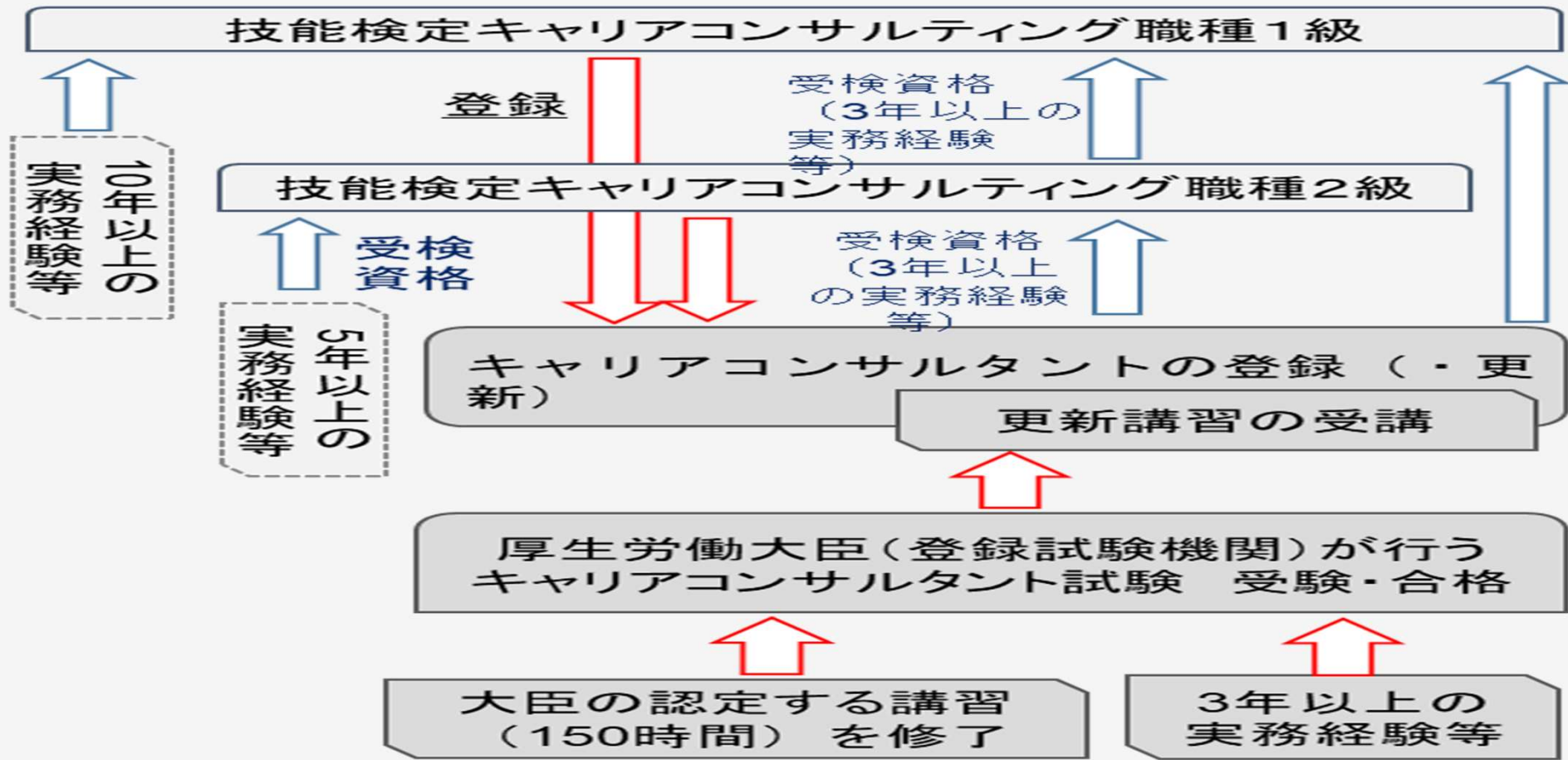
## キャリア政策の展開（キャリアコン）

---

### ○ キャリア形成支援を担う人材の育成

- (2001年5月) **キャリア・コンサルタントの養成の政策化**（第7次職業能力開発基本計画）
- (2001年9月) **キャリア・カウンセラーの養成目標〔5年で5万人〕**（総合経済対策）
- (2001年10月) **キャリア形成促進助成金の創設**
- (2002年4月) 厚労省職業能力開発局に**キャリア形成支援室を設置**
- (2002年4月) キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力要件の策定・公表
- (2002年5月) キャリア・コンサルタント5年間5万人養成計画の策定
- (2002年9月) キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定基準の策定
- (2002年11月) キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定・開始
  
- (2008年9月) キャリア・コンサルティング技能検定（2級）の開始
- (2011年6月) キャリア・コンサルティング技能検定（1級）の開始
- (2016年4月) 国家資格キャリア・コンサルタントの創設（2016年4月）

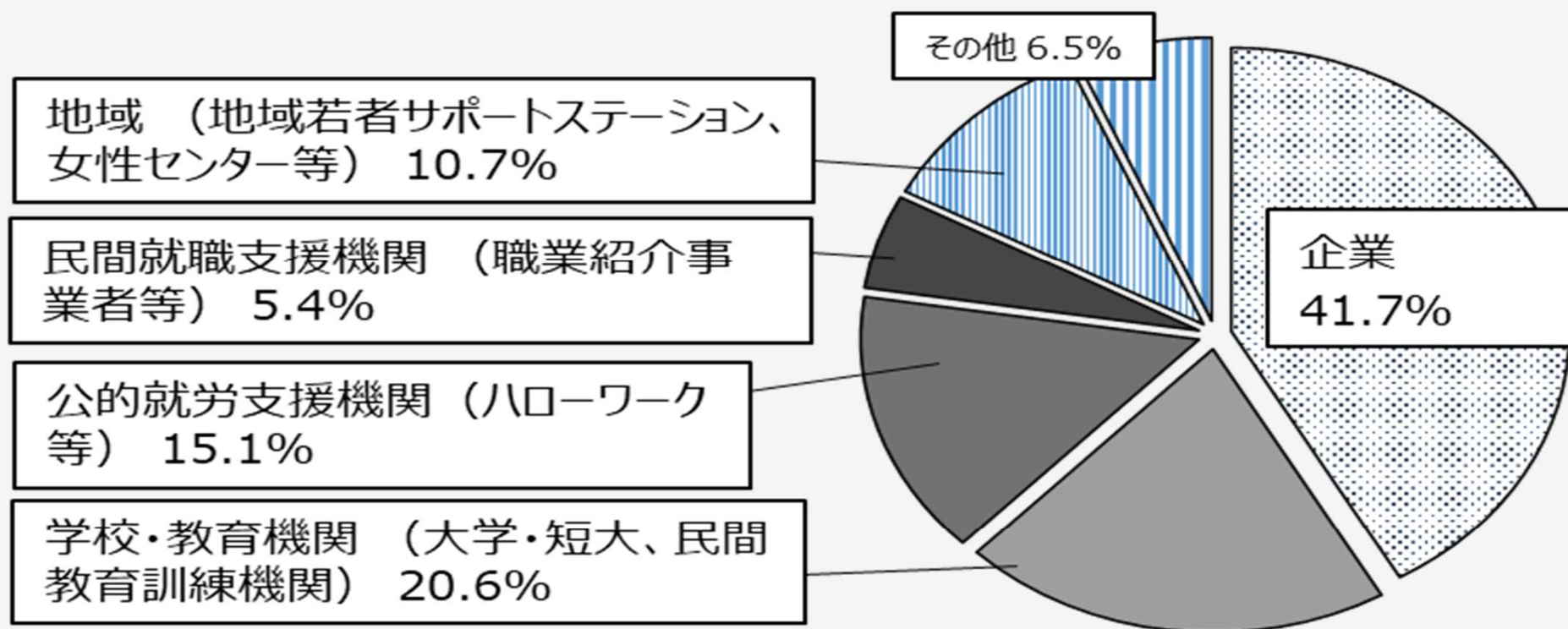
# キャリア・コンサルタントの資格体系



# キャリアコンサルタント登録者数



## キャリアコンサルタントの活動の場



【資料出所】：独立行政法人労働政策研究・研修機構  
「キャリアコンサルタントの活動状況等に関する調査（第2回）」（令和4年度）



## 「キャリア政策」とはいかなるものか？

○ 「キャリア政策」とは：「キャリア権」を実現するための政策の体系

→ ここでいう「キャリア政策」としては、まずは、職業生活の各側面、各段階において、各人の職業生活設計に即したキャリアサポートを受け、職業生活設計に沿った職場、職業を得られる、あるいは、職業生活設計それ自体の具体化や見直しについての支援を受けられる環境整備がイメージされる。

→ 直接的なキャリア相談・支援に当たる人材、仕組みの構築に加え、実際に職を得るための効率的な仕組みとしての労働市場整備に向けた政策強化が考えられる（労働市場のインフラ整備）。

→ 更に、そのようにして進められる「キャリア形成」に対する理解、認識として、単なる「職業生活」や「実務経験」を支えるといった意味を超えて、個々人の職業的な人格の形成を支えるといった意味合いを帯びる。

→ そこで、改めて「キャリア権」を実現する「キャリア政策」の守備範囲を考えると、職業に関連する労働者個人の人格的利益に係る課題を「キャリア権」の視点からアプローチしていく可能性が見える。

→ 例えば、雇用差別を受けない権利、均等・均衡処遇を受ける権利、ハラスメントを受けない権利、具体的な処遇の理由についてきちんと説明を受ける権利、労働時間外に職場とつながらない権利など、近年クローズアップされている「権利」への対応も、「キャリア政策」の範疇に含まれ得るのではないか。



## キャリア政策の展開（非正規雇用労働者対策）

---

### ○ 非正規労働者の処遇改善・格差是正

(1993年) パートタイム労働法の制定

(2012年) **労働契約法の改正（有期契約労働者の不合理な労働条件の禁止、無期転換ルール創設）**

(2014年) パートタイム労働法の改正（パートタイム労働者の不合理な待遇の禁止）

(2015年) 労働者派遣法の改正（派遣制限期間の見直し、キャリアアップ措置の義務化、など）

(2019年) パート・有期労働法の制定・労働者派遣法の改正（いわゆる「働き方改革一括法」）

→ 同一労働同一賃金ガイドライン（厚労大臣告示）の制定

(2023年) フリーランス・事業者間取引適正化等法の制定（2024年11月施行予定）

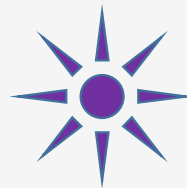
### ○ 非正規労働者のセーフティネットの強化

(1990年) 雇用保険の適用拡大（週33時間→週22時間）

(2011年) 求職者支援法の制定（雇用保険の対象とならない求職者のセーフティネット強化）

**(2024年) 雇用保険法改正（適用拡大（週20時間→週10時間）。施行は2028年10月。）**

---



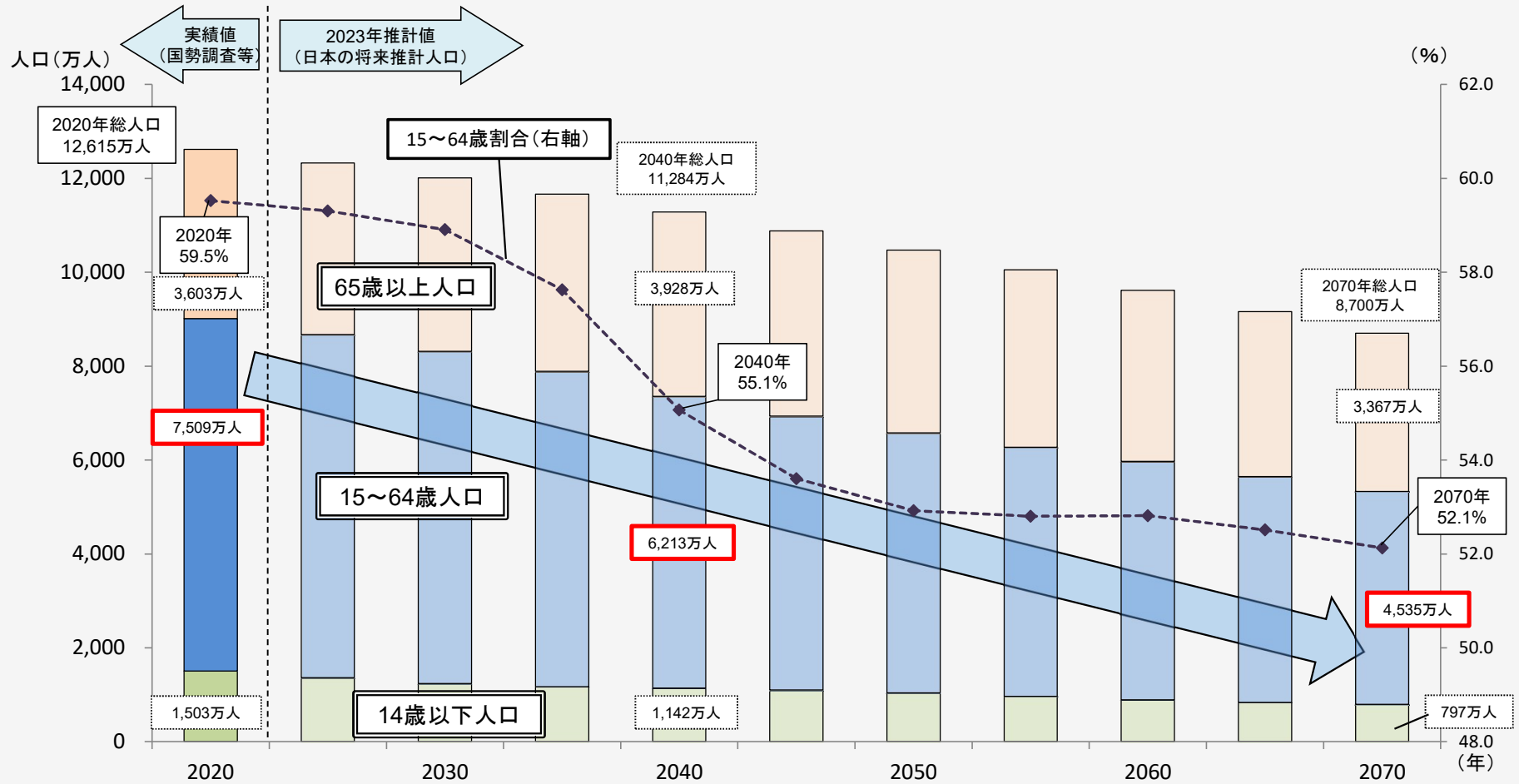
# キャリア権が拓く労働政策の 未来

急激な人口・労働力減少時代に入る日本

止まらない少子化

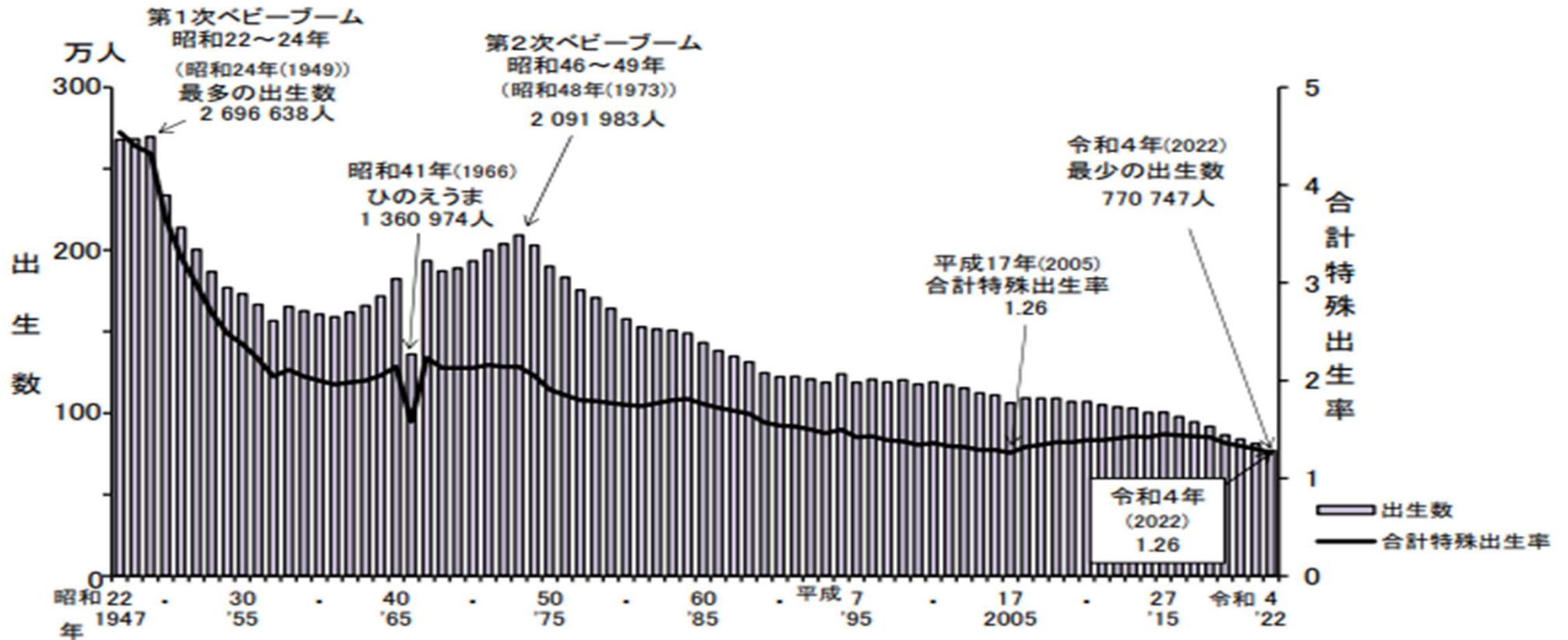
持続的な賃上げに向けた多面的な政策アプローチ

# 今後における我が国の人口



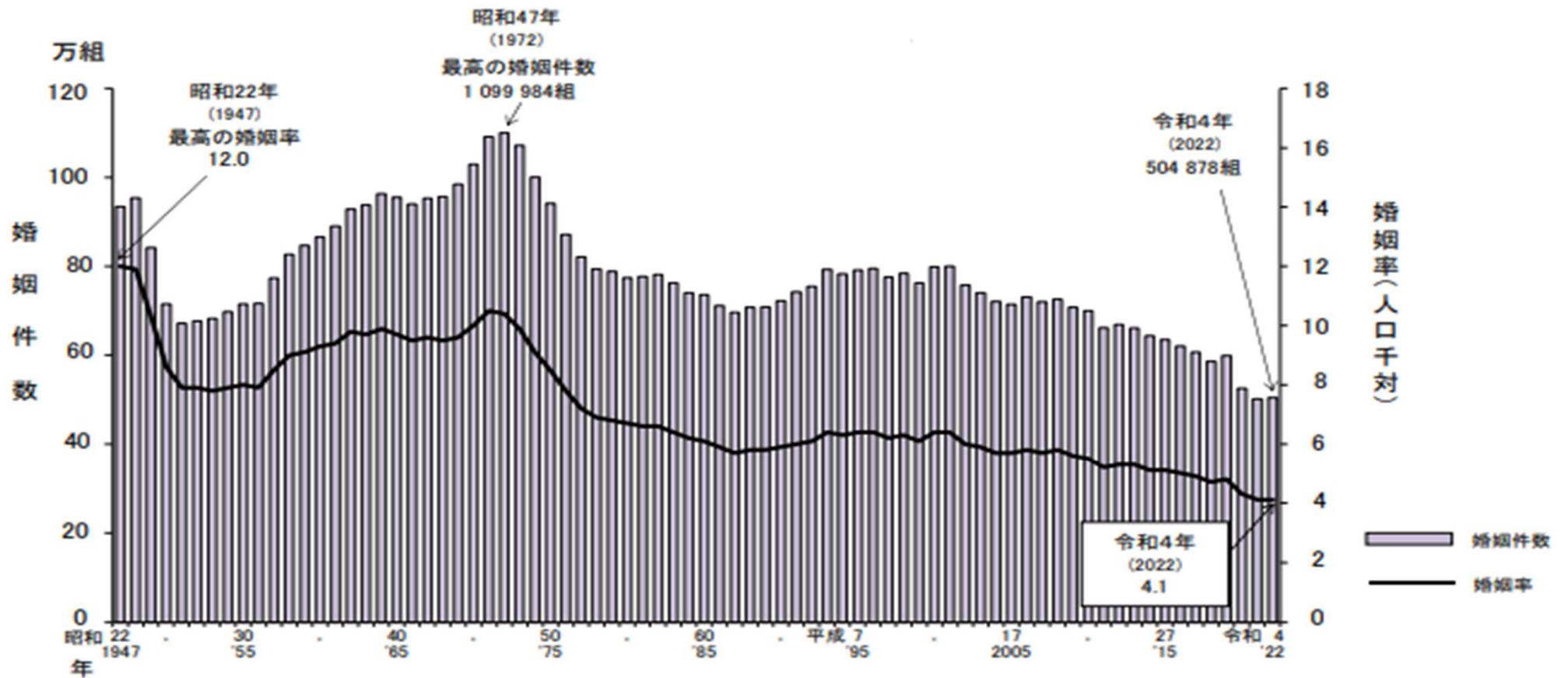
(出典) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

## 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



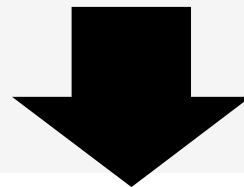
資料出所：厚生労働省「人口動態統計」

## 婚姻件数及び婚姻率（人口千対）の年次推移



資料出所：厚生労働省「人口動態統計」

- 
- 若い世代が結婚・子育ての将来展望を描けない
    - 雇用の不安定、不確かなキャリア など
  
  - 子育てしづらい社会環境や子育てと両立しにくい社会環境
    - 仕事か育児かの二者択一、働き方の柔軟性、役割固定化 など
  
  - 子育ての経済的・精神的負担感や子育て世帯の不公平感
    - 教育費、住宅問題 など



## こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）

- ①児童手当の抜本的拡充や高等教育費の負担軽減等の経済的支援の強化、
- ②全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、
- ③**男女が共に働き、共に子育てする「共働き・共育て」を推進**する。

➤ 具体的には、

### **育児休業の取得促進**

- 男性の育休取得率の目標の大幅な引上げ（2030年の取得率目標：85%）→男性育休を当たり前に
- 産後の一定期間内に男女で育休を取得した場合の給付率を手取り10割相当に
- 中小企業に対する助成措置を大幅に強化（育休の取得状況等に応じた加算など、実施インセンティブを強化）

### **育児期の柔軟な働き方の推進**

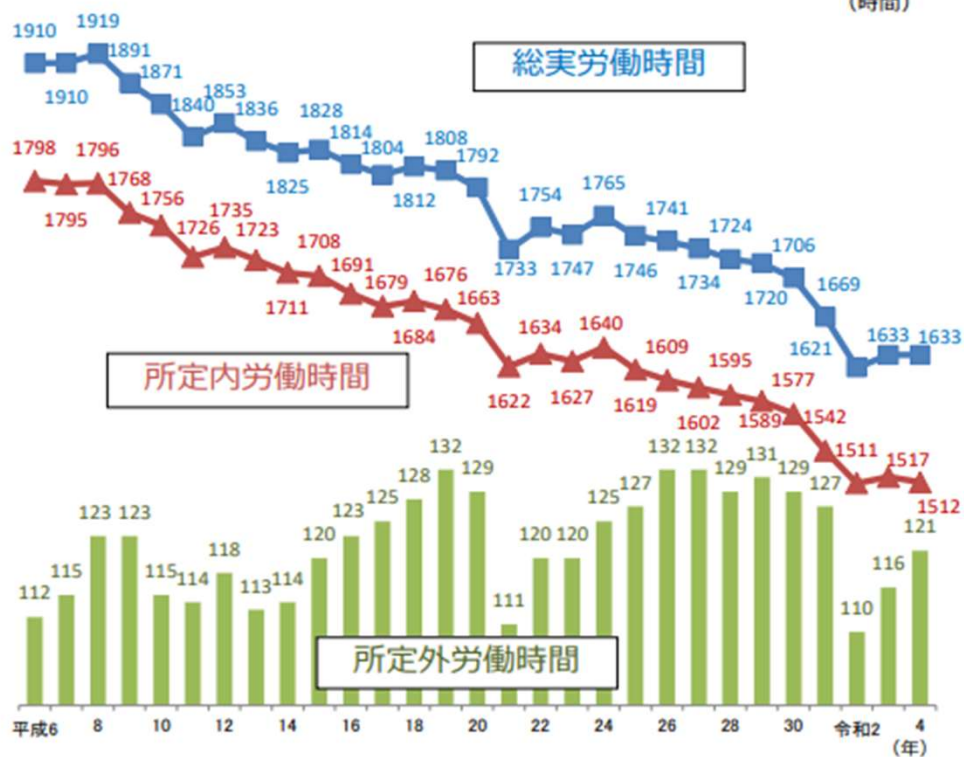
- 柔軟な働き方を実現するための措置を創設
  - …3歳～小学校就学前までの間、フレックスタイム制やテレワーク、短時間勤務制度などから事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度
- 「育児時短就業給付（仮称）」を創設
  - …こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付
- 「子の看護休暇」の取得促進に向けた支援、長時間労働の是正をはじめ企業全体の働き方改革を一層促進

- こうした取組は、我が国の将来にかかわる問題である少子化・人口減少の傾向を反転させるために重要であるとともに、個々の企業からみても労働力確保といった大きな意義がある。

## 年間総実労働時間の推移

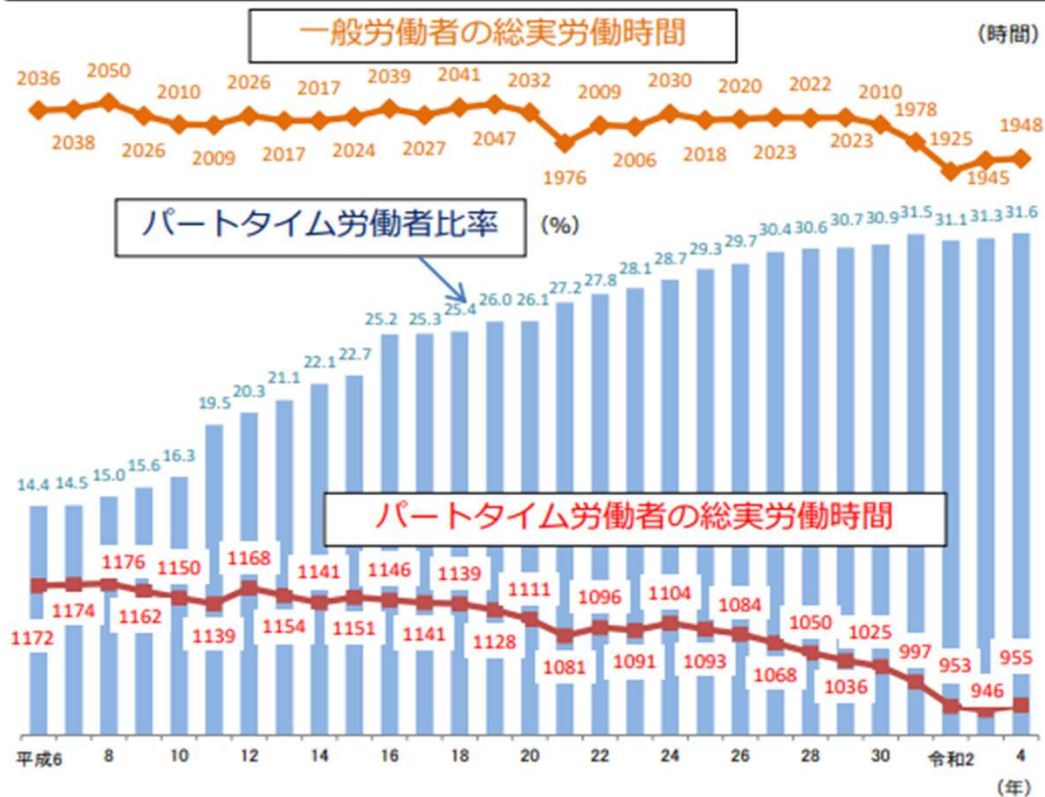
年間総実労働時間の推移 (パートタイム労働者を含む)

(時間)



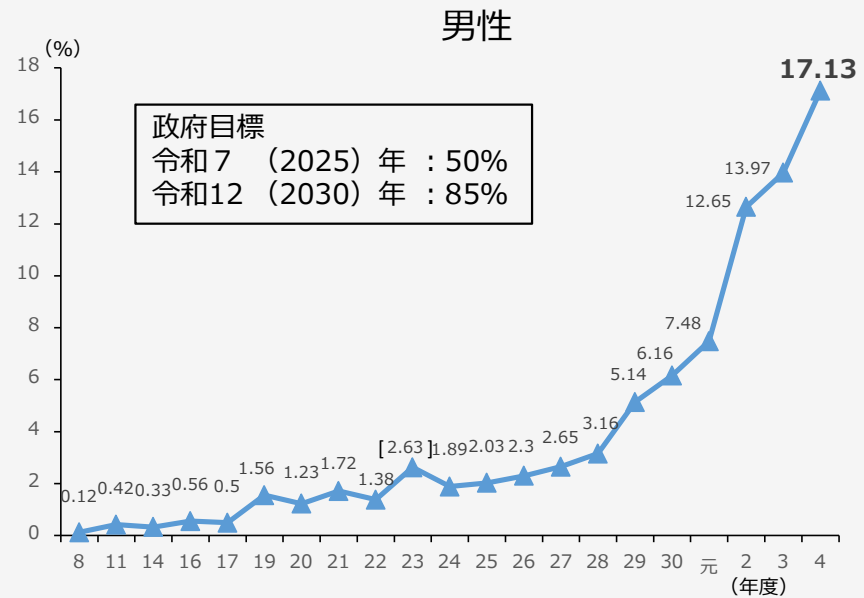
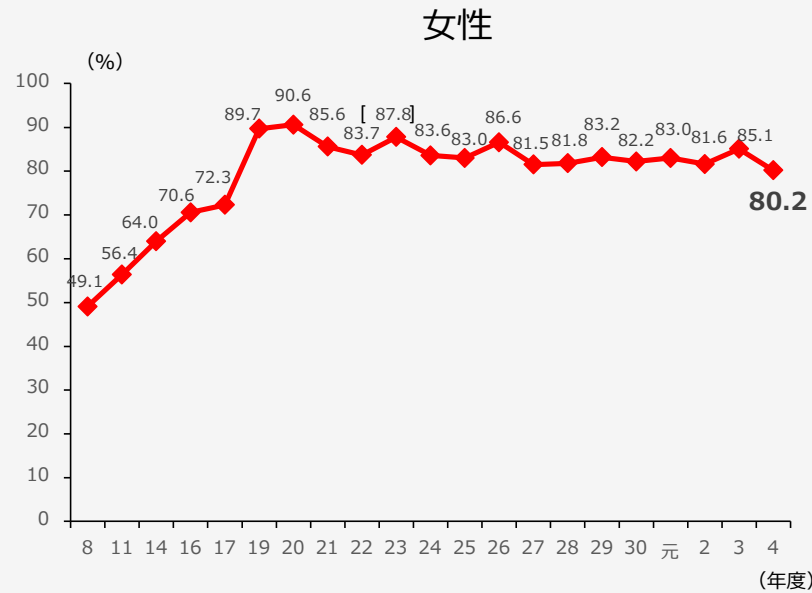
就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

(時間)





## 男女の育児休業の取得率の状況



育児休業取得率 = 
$$\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

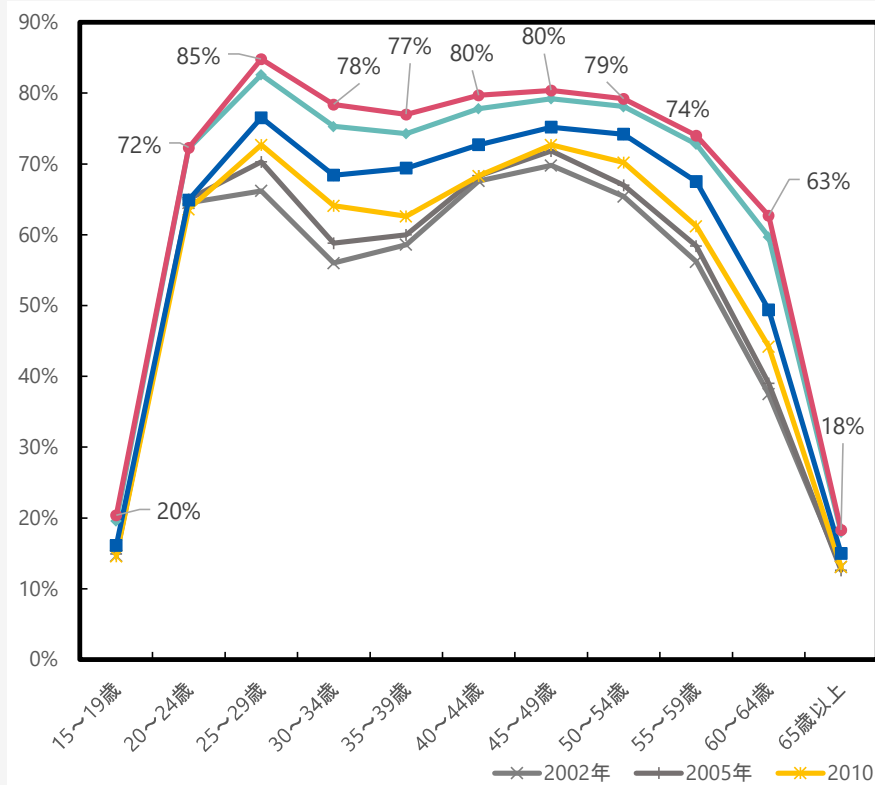
(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

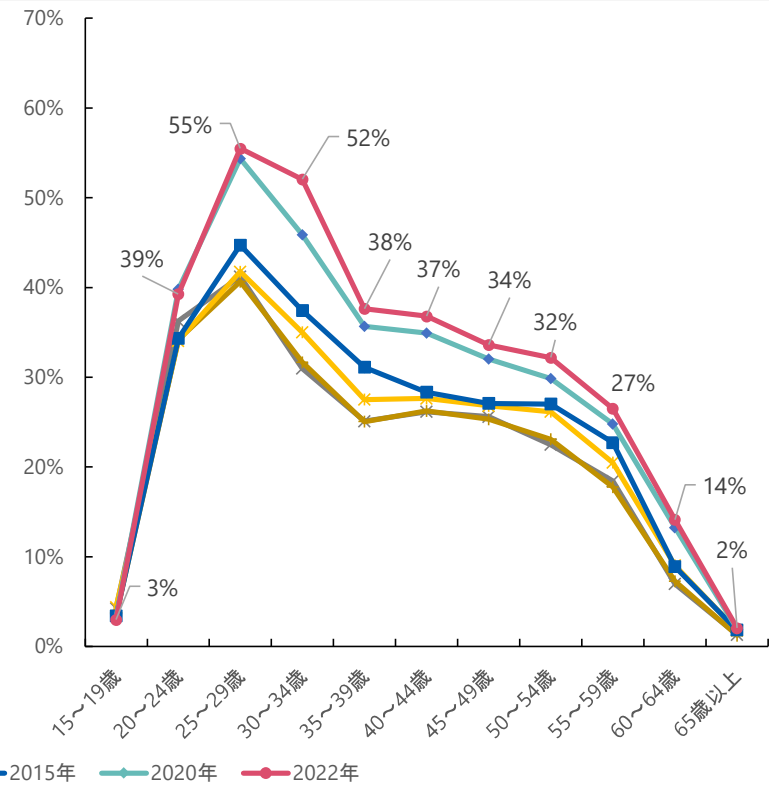
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

## 女性の就業率・正規雇用率

【女性の就業率】



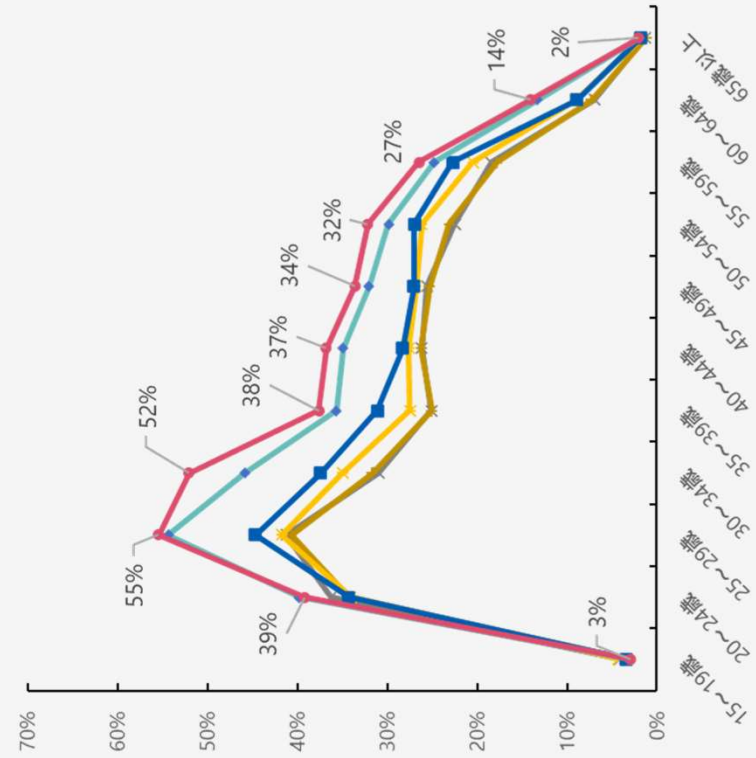
【女性の正規雇用率】



(資料出所) 総務省「労働力調査」基本集計・詳細集計より作成

(注) データラベルは2022年の数値。就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。正規雇用率は、各年齢階級で人口に占める正規の職員・従業員（役員を除く雇用者）の割合。

## 女性の正規雇用率のL字カーブ

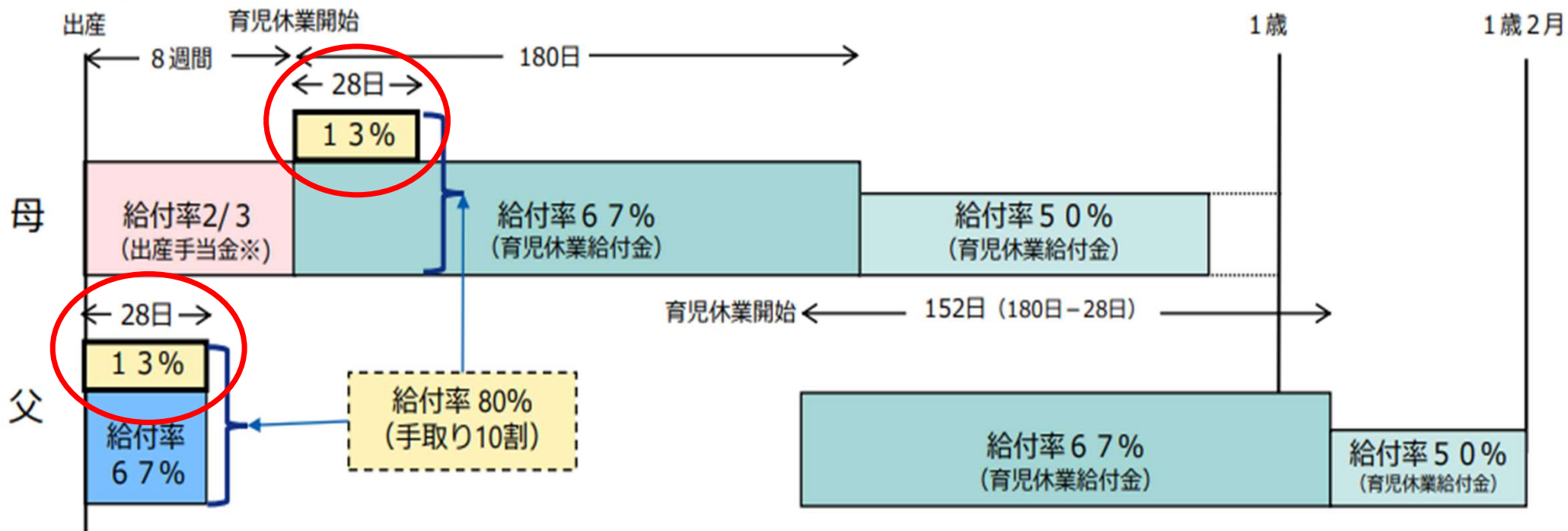


## 育児休業給付の給付率引上げ（出生後休業支援給付）〔令和7年4月1日施行〕

子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、雇用保険の被保険者とその配偶者の両方が14日以上の育児休業を取得する場合に、被保険者の休業期間について、28日間を限度に、休業開始前賃金の13%相当額を支給する「出生後休業支援給付」を創設する。

※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに支給する。

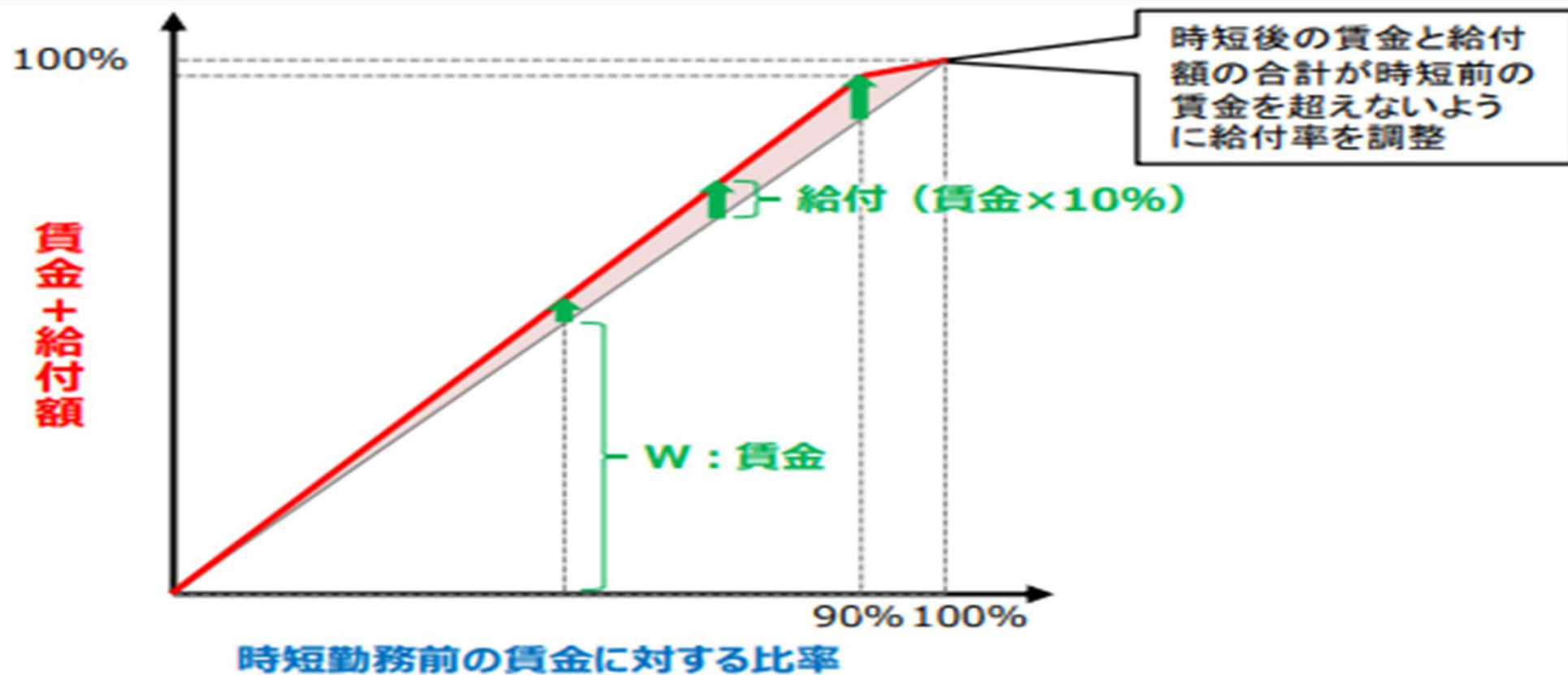
### ○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額 $\times$ 2/3相当額を支給。

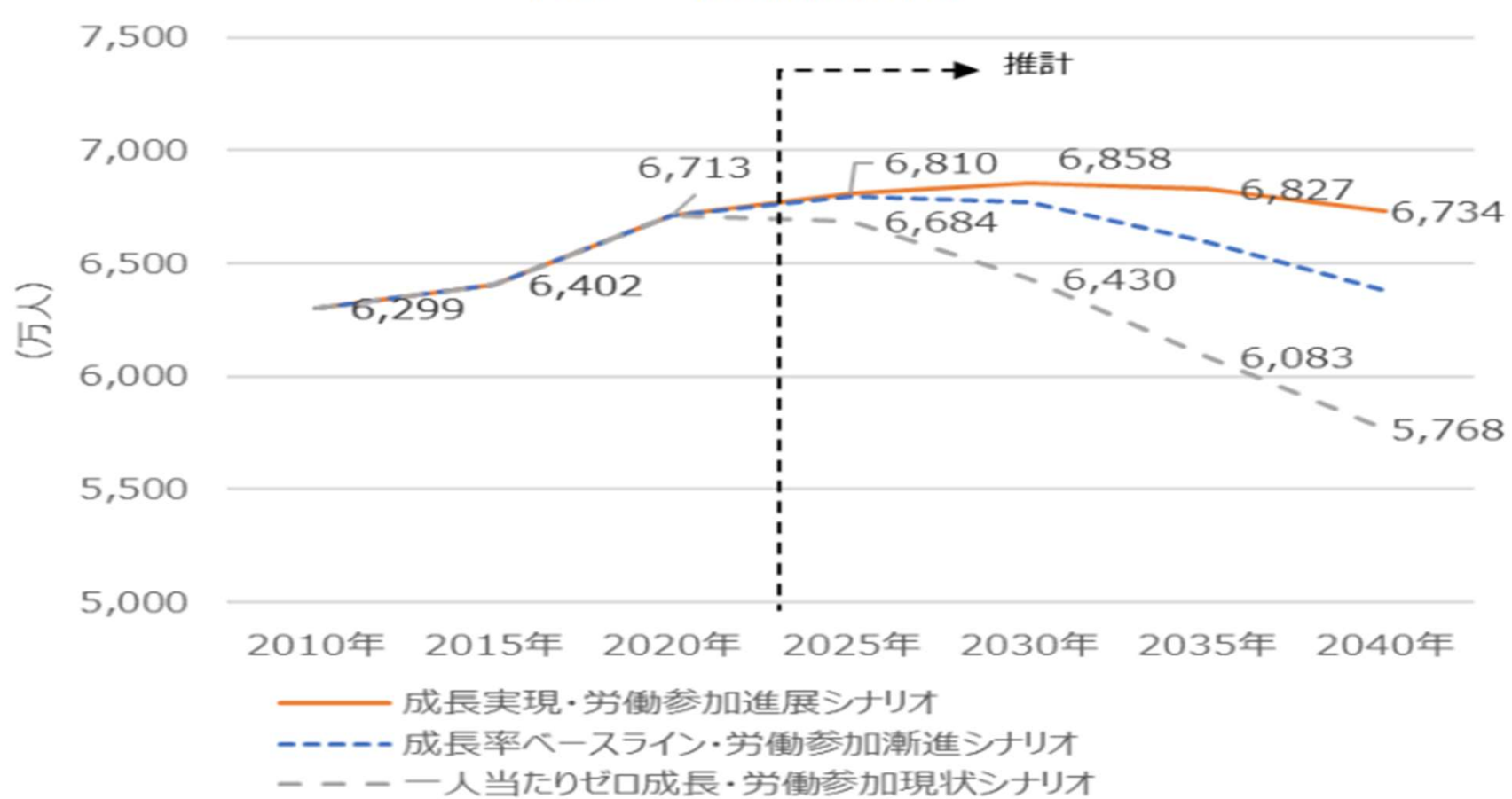
## 育児時短就業給付の創設（令和7年4月1日施行）

雇用保険の被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%を支給する「育児時短就業給付」を創設する。

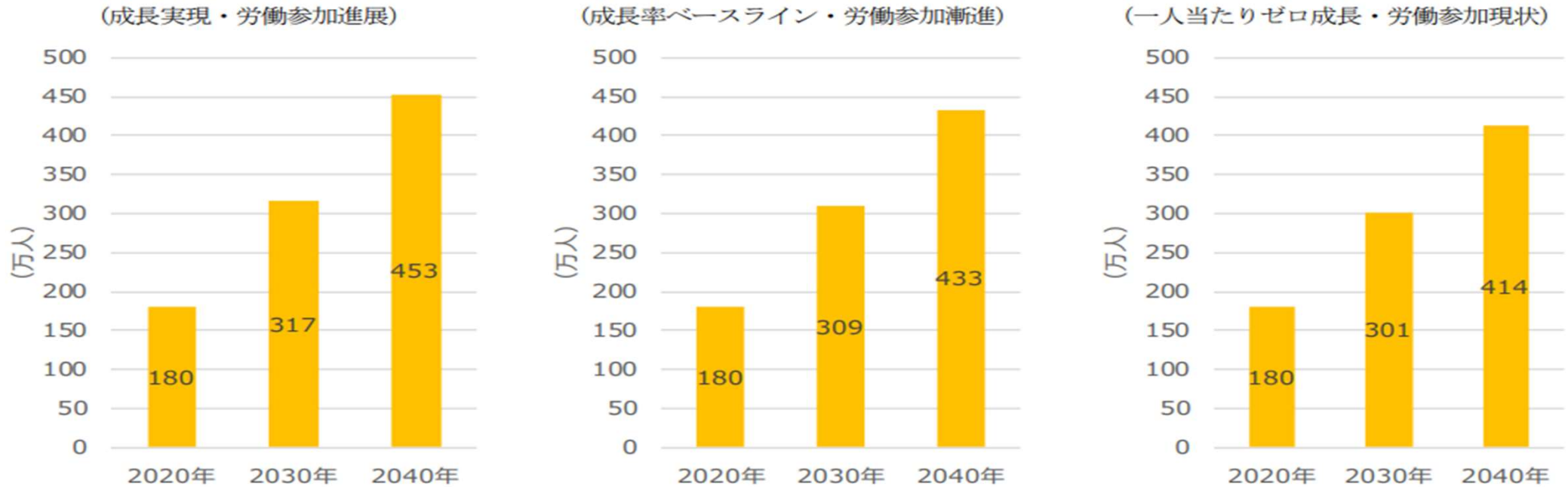


## 今後における就業者数の見通し（労働力需給推計）

図表 2-1 就業者数の見通し



## 外国人労働力人口の見通し



(注) 外国人労働力人口の推計は、別途推計した性・年齢階級別の労働力率に推計外国人人口を乗じて算出した。詳細は、この資料の最後に添付する「労働力需給推計の概要」を参照。なお、この間の推計外国人人口（15歳以上）は、2020年233万人、2030年382万人、2040年528万人。

## 「日本的雇用システム」

---

- ① 長期雇用慣行（学卒一括採用、定年制）
- ② 内部労働市場（企業による人事管理、企業内訓練、年功的賃金）
- ③ 企業別労使関係（協調的な労使関係、職種間の平等（相互転換可能性））



## 「日本的雇用システム」に対する人々の意識

---

※ JILPT「第7回勤労生活に関する調査」（2015年）より

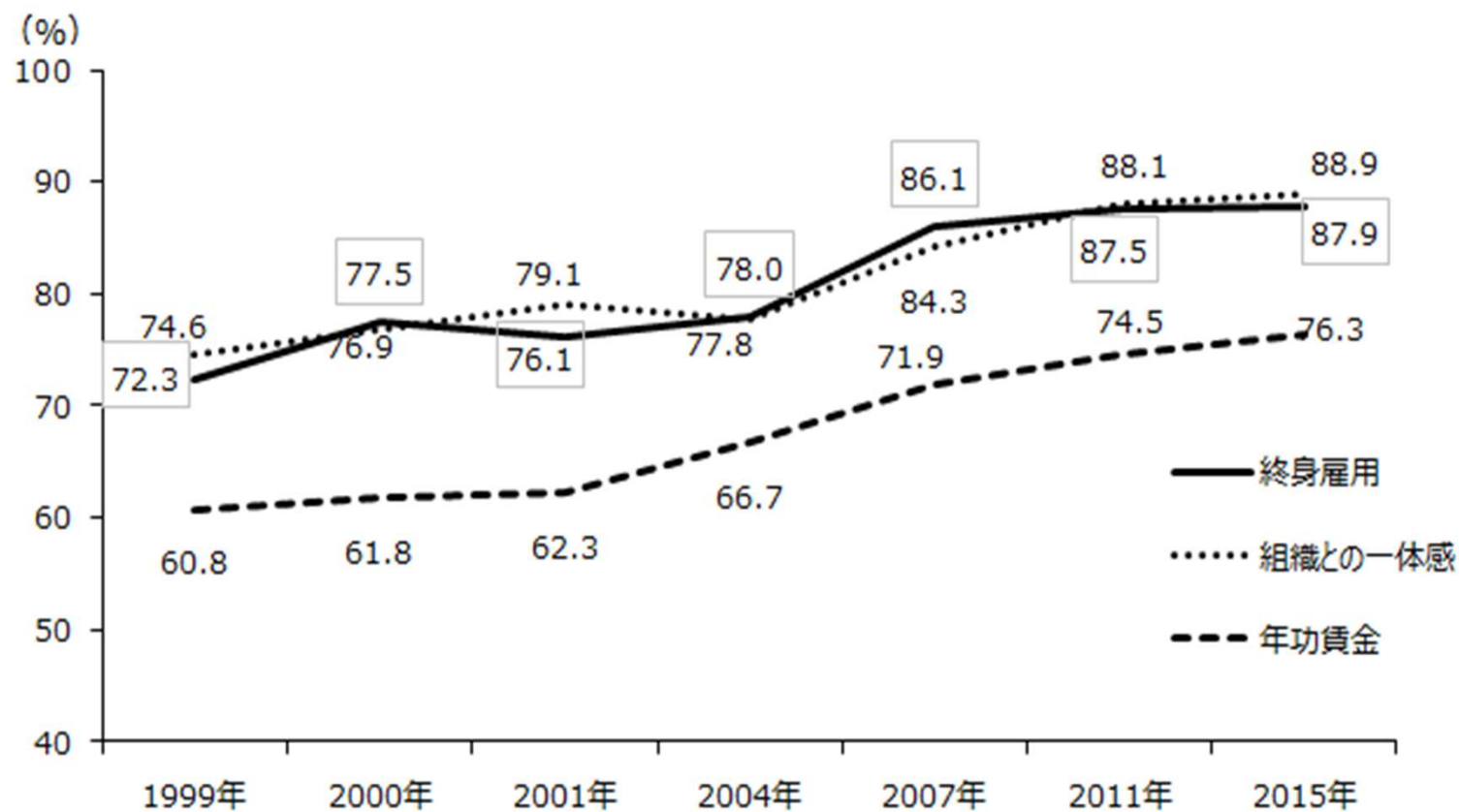
○ 長期雇用等への支持

- 「終身雇用」を支持する者が約9割
- 「年功賃金」についても約4分の3が支持
- 「組織の一体感」への支持は増加

○ キャリア意識

- 「1企業キャリア」への支持が約半数
- 「複数キャリア」「独立キャリア」は減少傾向

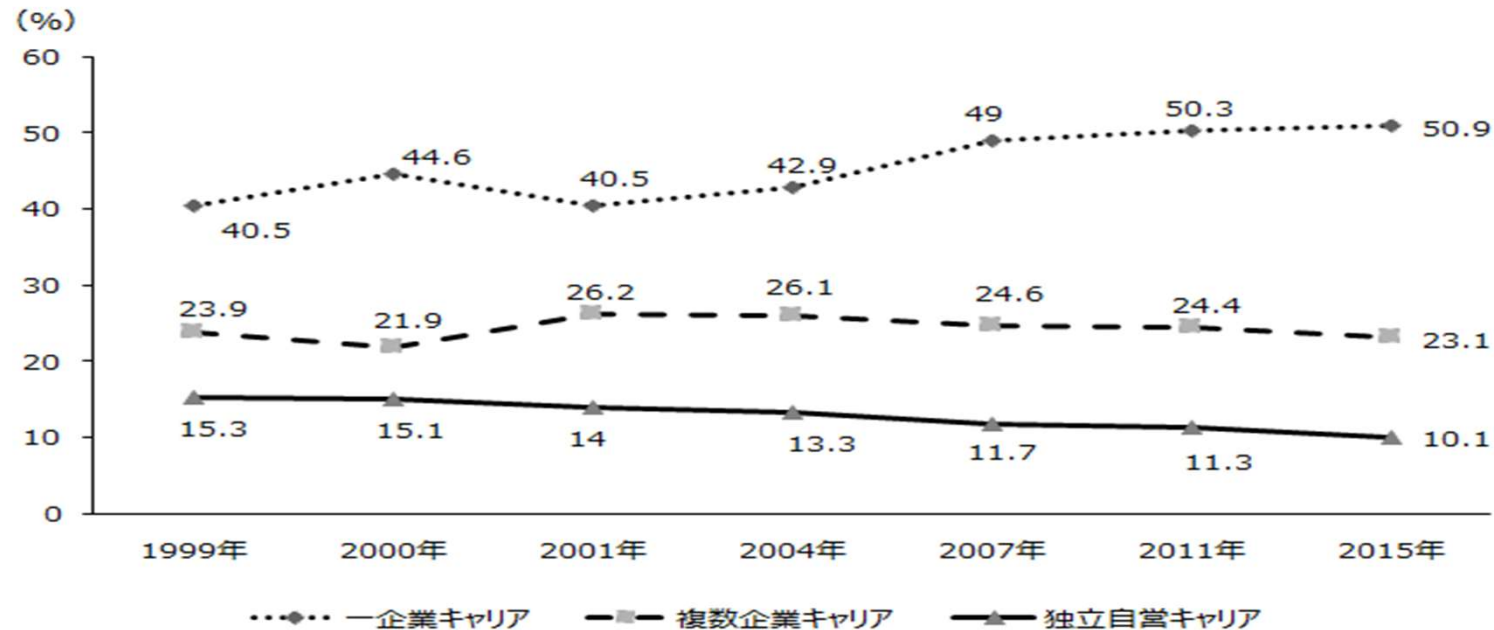
## 日本型雇用慣行の支持割合



※終身雇用、組織との一体感、年功賃金：「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

資料出所：JILPT「第7回勤労生活に関する調査」（2015年）

# 望ましいキャリア形成



※一企業キャリア：「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」の合計

複数企業キャリア：「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」の合計

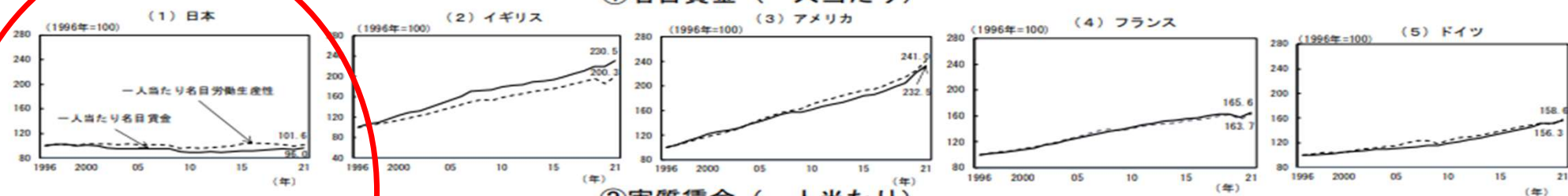
独立自営キャリア：「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」「最初から独立して仕事をするコース」の合計

資料出所：JILPT「第7回勤労生活に関する調査」（2015年）

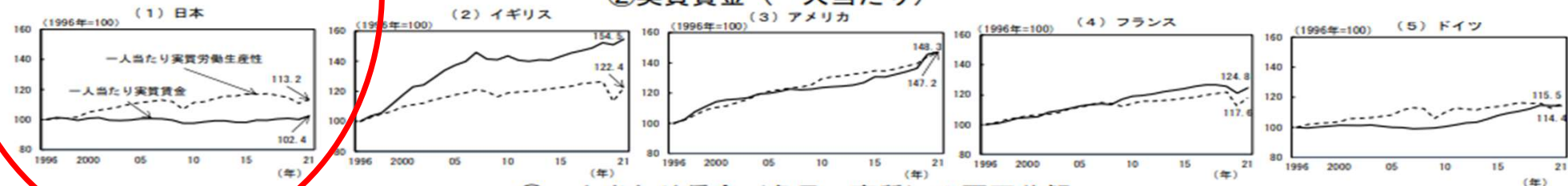
## 主要先進国の賃金の動向

- 一人当たり名目労働生産性・名目賃金は、我が国では25年間ほぼ横ばいで推移している。
- 物価の影響も考慮した実質でみると、一人当たり実質労働生産性は他国並みに上昇しているものの、一人当たり実質賃金は伸び悩んでいる。
- 我が国においては、労働時間の減少や労働分配率の低下等が一人当たり賃金を押し下げている。

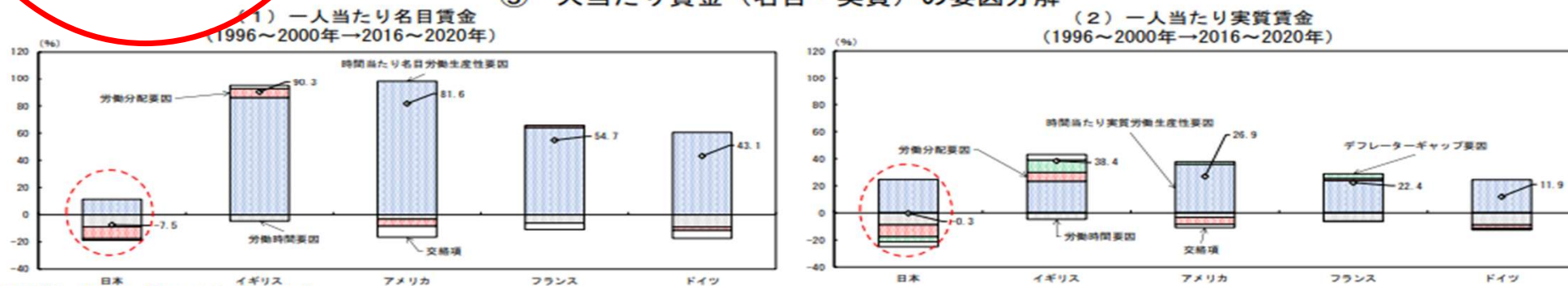
### ①名目賃金（一人当たり）



### ②実質賃金（一人当たり）

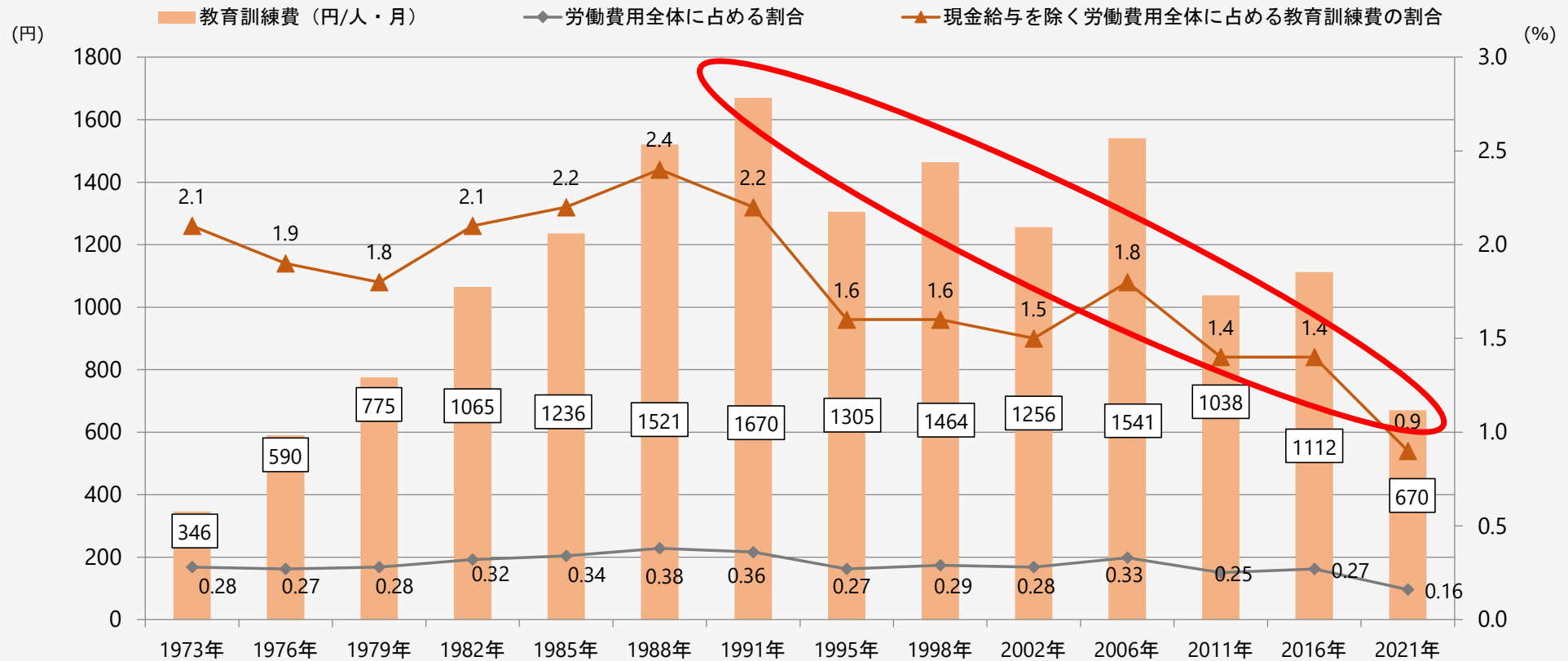


### ③一人当たり賃金（名目・実質）の要因分解



資料出所 OECD. Statをもとに作成

## 企業の支出する教育訓練費の推移



(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。

2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる

3) 平成26年調査以前は、「会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）」及び「複合サービス事業」を調査対象としていない。

(出所) 労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」（抽出調査）

## 賃上げを阻む要因は？

---

### 〔悪循環要因〕

- 低い経済成長→企業の賃金抑制→将来不安からの消費抑制→  
→ 需要低迷→デフレ継続→賃上げ余力の不足→…

### 〔内部労働市場的要因〕

- 賃金制度の柔構造（基本給とボーナスの組合せ）
- 長期雇用・長期評価システム（年功給、定期昇給の仕組みなど）
- 個人主体の能力開発・経験蓄積の不足

### 〔外部労働市場的要因〕

- 外部労働市場の未発達（外生的な賃金決定の脆弱性、労務費転嫁の難しさ）
- 労働移動に伴う収入減少リスクの大きさ
- 需給調整、キャリアサポート機能の弱さ
- 労働市場情報インフラの弱さ

## 持続的な賃上げに向けた政策対応は？

---

- 悪循環要因の打破  
→ 賃上げを起点とする好循環へ導く(将来のキャリア形成への不安の低減)
- 内部労働市場要因への対応  
→ 個人の主体的なキャリア形成を積極的に促す
- 外部労働市場要因への対応  
→ 安心して多様なキャリアに挑戦できる労働市場を早急に立上げ
- セーフティネットの強化による雇用の安定  
→ 主体的な選択を含め多様なキャリア選択のリスクに対応した仕組みづくり



# (再び) キャリア・キャリア権とは？

「キャリア」とは、個人の人格そのもの

「キャリア形成」とは、個人のふさわしい人格を一生涯かけて形づくる営み

「キャリア」と「キャリア」の相互の関係性

「キャリア権」は、複雑な関係性の下で個人の人格を育む望ましい「法的環境」？



## (再び) キャリア・キャリア権とは？

---

「キャリア」： (意味) 生涯、経歴、履歴、(特別な訓練を要する) 職業、生涯の仕事、疾走  
(career) (語源) 中世ラテン語「車道」の意

「weblio英和和英辞書」より

私(田中)の理解：

- 私は、「キャリア」という言葉に、人がその一生をかけて社会という大地に描いてゆく轍(わだち)＝足跡(そくせき)というイメージを重ねています。
- その大地には一人の足跡だけではなく、先人・先達や同じ時代を生きる人々の足跡が幾重にも重なり合い、それぞれの未来に向かう延長線も含めて、複雑な模様を浮かび上がらせています。
- すなわち、「キャリア」とは、過去～現在～未来を通じた個々人の人生や仕事の有り様であり、時間軸に沿ってその形を変えながらも時間を超えたまとまりのある、自然人としての、あるいは職業人としての「人格」を意味するものと考えています(過去の自分、現在の自分、未来の自分が統合された自分とも言えます)。
- 「キャリア形成」とは、まさに、こうした意味での「(職業)人格」の形成であり、「キャリア権」とは、個人がその一生涯をかけて主体的・能動的にキャリア形成に取り組む自由(キャリア形成権)を中核としつつ、形成された(あるいは今後形成されるであろう)各個人のキャリアが、当該キャリアと自分以外の人々のキャリアとの複雑な関係性(キャリア的視点からの人間関係)の下で、その関係性自体の価値をも含めて、最大限に尊重される、望ましい「法的環境」を意味すると思っています。

ご静聴ありがとうございました。

---

