

明日 への 話題

「キャリア権」 という視点



日比谷パーク法律事務所
弁護士

くぼりひであき
久保利英明

危急時にはその国や企業の抱える問題点が露呈する。戦争、巨大原発事故、今回のコロナ禍も同様である。コロナによる災厄ではなく、この国が直面する医療・IT専門職システム、国政・経営マネジメント育成の失敗が、明らかになったにすぎない。

官庁・大企業でさえも、在宅勤務やweb会議が進捗せず、マスクの配布や、特別定額給付金の即刻支払いなど、国家としてのコロナ対策が円滑に履行できなかった。その原因は、20年前に世界で最初に着手したe-Japan戦略を実行するIT人材の不足、DX体制のグランドデザイン能力に欠けた政治部門や官僚の後進性にある。

1998年には日本企業が世界時価総額ランキングの50位のうち32社も占めていたのに、2020年には49位にトヨタ自動車1社が残るのみ。10位以内は米国のGAFAM、中国のアリババ、テンセントなどのIT企業に独占された。世界の産業構造激変の中で改革を怠り、IT人材の乏しい日本企業は取り残されたのである。

それでは人口が1億2,806万人から激減し、超高齢化が進み、生産年齢人口が減少する日本は人材確保のためにどうすべきなのか。

現在の「働き方改革」では、米中に追いつくことはできない。「正社員制」と「非正規」の分断を放置したまま、「終身雇用」「残業禁止」「同一労働同一賃金」とか、語るのは無意味である。日本に必要なのは「働く人が、その意欲と能力に応じて自分が望む仕事を選択し、キャリアを磨いて、幸福を追求する権利」という法政大学の諏訪康雄（すわ・やすお）名誉教授が提唱し、高井伸夫弁護士が法制化を推進しようとする「キャリア権」の視点である。

「キャリア権」の導入には、企業や行政にこびりついた、鎚や垢を取り去り、経営層や政治部門、研究者の若返り・精鋭化とのセットが必須である。

会社の仕組みを改革し、取締役会を監視・監督機関とし、業務執行は執行役員に委ねる。形式的な会議を廃止し、リモート化で対処する。執行役員クラスもCFO（財務）、CIO、CTOなど業務範囲を特定して、専門能力で判断する。かくして、労働が幸福追求と結びつき、日本は活性化し、イノベティブな国家と企業の経営が可能となるだろう。

【参考文献】

- ・2017年11月23日「働き方改革の未来と“キャリア権”」（時論公論）
竹田忠NHK解説委員
- ・2019年デービッド・アトキンソン『日本人の勝算』東洋経済新報社