

労働法学からみた現代の大学生のキャリア教育の再検討
 —労働市場取引における労働法の役割の再編成論を参考にして
**Reexamination of Career Education for Modern University
 Students from the Perspective of Labor Law:
 With Reference to the Argument for Reorganizing the Role of
 Labor and Employment Law in Labor Market Transactions**

中澤 文彦

Fumihiko Nakazawa

要旨：「労働市場の変化と労働法の課題－新たなサポート・システムを求めて」という1994年に公開された論文を参考にして、現代の大学生のキャリア教育の再検討を試みた。具体的には、日本の労働市場及び就業構造の変化に伴った大学生などのキャリア教育の従来の在り方に対する疑問及び批判的な検討がなされている状況を踏まえ、労働市場取引における労働法の役割の再編成論を参考にして、現代の大学生のキャリア教育について再検討した。

キーワード：労働市場の変化と労働法の課題、労働法学、キャリア教育、社会人基礎力、労働市場取引、交渉力、交渉学

Abstract: Attempted to reexamine career education for modern university students by referring to a paper published in 1994 entitled “Changes in the Labor Market and Issues in Labor Law - Seeking a New Support System.” Specifically, in light of the current situation in which doubts and critical examinations are being made about the traditional approach to Career Education for University Students and others in response to changes in Japan’s Labor Market and Employment Structure, I reexamined Career Education for Modern University Students by referring to the theory of reorganizing the role of Labor and Employment Law in Labor Market Transactions.

Keywords: Changes in Labor Market and Challenges in Labor Law, Labor Law, Career Education, Essential Competencies, Labor Market Transactions, Bargaining Power, Negotiation Studies

1. はじめに

本稿は、「労働市場の変化と労働法の課題－新たなサポート・システムを求めて」という1994年（平成6年）に公開された労働法学の大家によって著された論文¹を参考にして、現代の大学生のキャリア教育²の在り方についての再検討を試みようとするものである。

まず、菅野・諏訪論文の公刊後における日本のキャリア教育の状況を簡単に示しておく、1999年（平成11年）12月文部科学省（中央教育審議会）が示した施策における「キャリア教育」という用語³の登場には、同論文で示された日本の経済社会状況予測を背景とした推進施策としての意義があったと推察することができる。つまり、同論文が公刊されて以降、労働関係法関連の法改正は、同論文のシナリオに沿って進められてきているとの評価がなされており⁴、したがって、現在の日本の経済社会状況は、同論文が示す日本の経済社会状況分析と一致していると考えることができるからである⁵。

また、2005年（平成17年）7月、経済産業省において、有識者を集めた「社会人基礎力に関する研究会」が発足し、菅野・諏訪論文の著者の一人である諏訪康雄教授が座長を務められ、翌年（平成18年）1月に示された「中間取りまとめ」では、経済のグローバル化及び日本国内での人口減少に伴って個人一人ひとりの能力の育成が経済・社会全体の発展の観点からも重要となってきたという社会状況分析を前提に、「90年代以降のビジネス・教育環境の変化の中で、職場等で求められる能力」とは何かという社会的な課題に対して、前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力、つまり、「社会人基礎力」という概念を示している⁶。

菅野・諏訪論文が公刊されて以降の経済産業省、文部科学省におけるキャリア教育の推進施策の状況を見直してみた場合、キャリア教育に対する議論が急速に展開している状況にあるといえ、同論文は、日本の労働市場及び就業構造の変化に伴った働き方ないし雇用の在り方や、大学生などの初職に対する教育の在り方を方向付けるほどに影響力を有した論文と評価することができる⁷。

では、昨今の大学生などのキャリア教育の先行研究をみると、例えば、現在の大学生は、大学が提供するキャリア支援・教育などの支援が張り巡らされた今日の大学教育の場が発するメッセージを十分吸い込んでおり、それは、自律的に成し遂げられた「職業社会への移行」ではなく、それと重なりはするものの、自己責任論に塗り固められたより狭隘な社会的視野の広がりや欠いた「企業社会」への移行ないしエンプロイアビリティの養成に焦点化されている、つまり、そのエンプロイアビリティの養成も「〇〇力」の跋扈が象徴するように、概して要素主義的なアプローチに基づいており、元来の大学教育が目指してきた知の全体性、人格と結びついた知性や教養といった世界とは、ほど遠いものに着地している可能性が強い。だとすれば、そのことの責を大学教育としてどう受け止めるかは、きわめて重たい課題なのではなかろうか、との指摘がなされている⁸。

また、例えば、日本の学校現場において、キャリア教育が、既存の教育課程に新しい教育課題をひとつ付け加えたもの、ないしは、従来の進路指導を「衣替え」したものであるかのように理解されているとすれば、あるいは、職場体験（インターンシップ）さえ実施すれば、キャリア教育をしたことになるかのような理解がまかり通っているのだとしたら、なによりもそうした理解の「狭隘さ」が真摯に認識され、自省されなくてはならない、と

の指摘がなされている⁹。

更に、例えば、「キャリア教育は『社会的及び職業的自立を図るために必要な能力』を育成できているのか、その能力やキャリア教育それ自体が個人の労働市場アウトカムに寄与しているのか、という疑問が当然ながらわいてくる。」との指摘がなされている¹⁰。

菅野・諏訪論文が公刊されてから30年が経過した現在、大学生などのキャリア教育の在り方に対する問題ないし批判的な検討がなされている現状を踏まえて、日本の労働市場の変化に伴った労働者の働き方ないし雇用の在り方の方向性に多大な影響を与えたと評価することができる学術論文の具体的内容を参考にした上で、現代における大学生のキャリア教育の再検討をしたいと考える。

2. 菅野・諏訪論文の検討

(1) 本稿の論題に即した各論点¹¹

「1. 日本型雇用システムの変化

まず、わが国労働市場の中核としての日本型雇用システムの動きをとらえておこう。

日本型雇用システムは、現在、大きな変化を迫られているといわれる。日本型雇用システムを構成する主な内容としては、① 若年採用から定年退職に至るまでの長期的な雇用の体系（とりわけ雇用保障の慣行・規範意識、いわゆる終身雇用制）、② 長期的で系統的な人材の育成と活用の体系（その裏づけとしての包括的な人事権）、③ 勤続期間・年齢を重要な評価基準とした賃金および処遇の体系（いわゆる年功主義管理）、④ 長期雇用従業員層を企業単位に組織化した企業別組合、および、この組合と企業との協力的労使関係、などをイメージするのが一般的である。すなわち、『企業における内部労働市場を重視して、その形成と発展を軸にすえ、これに適合的な諸制度・諸慣行などを整備する雇用関係システム』を指し示す概念である。¹²

「A) 環境の変化

このような『日本型雇用システム』は、戦後、日本がおかれた経済・社会環境にもっとも適した制度を追求する関係当事者の経験と工夫の積み重ねのなかから生まれてきたもので、総じて環境に適合的なパフォーマンスを示してきたと評価できよう。だが、現在進行中の経済・社会環境の変化の方向を考慮するならば、将来に向けて、新たな環境に適應した雇用システムへの再編成する必要性が生じていると思われる。

環境変化のポイントは以下の二つであろう。

- ① 雇用保障の価値を支えてきた労働力過剰状態が、若年労働者を中心とした部分において構造的な労働力不足へと変化しつつある。人口の高齢化と構造的な人手不足への移行である。
- ② 世界経済におけるわが国産業の立場が、産業発展の成熟化、経済の国際化、旧社会主

義諸国の市場経済システムへの編入、アジア諸国の大規模な工業化などの構造的な変動によって、後発性のメリットを存分に生かして輸出を拡大できるキャッチアップ的地位から、技術や商品開発において創造性・独創性が要求され、かつ、円高などの経済変動に直接影響されるフロントランナーの地位になってきている。産業構造における、量的労働力が基本要素であった産業から、質的労働力に立脚して情報を駆使する産業への基軸の移行である。」¹³

「B）労働市場の変化

各調査に表れた日本型雇用システムの当事者の意識としては、長期雇用制度の基本的なメリット（雇用の安定や人材育成の効率性）がなお存続しているものと認めつつ、環境変化のなかで年功主義を中心にその修正を図るという方向が目指されている。…今後の産業構造の変化、労働力（とりわけ若者）の絶対的減少、労働者の意識の変化など、雇用システムの変化を促進する要素がむしろ強まると思える。結局のところ、中長期的にみれば、企業経営のコアとなる労働者の層が相対的に少なくなり、労働力がこれまで以上に流動化すること（転職や中途採用などの増大と一般化）が予想されるのである。とりわけ構造的に人手不足となる層においては、労働者側の選択の自由が広まり、転職が活発化するものと予想される。

① 年功的処遇から能力主義的処遇へ

能力主義的諸制度が有効・適切に機能するためには、個別管理への移行と、その基盤としての個別労働契約の観念と機能が強化されることが必要となる。また、能力評価の公正さ（当事者の納得性）と機会の均等（キャリア）を確保する仕組みが必要であり、同時に、個人の処遇上の不満に対応するための苦情・紛争処理システムの整備も不可避となる。さらに、企業を対象とした従来型的能力開発助成のみならず、個人を対象とした能力開発助成へと、職業能力開発の行政施策を多様化することも必要となる。

② 働き方の多様化・柔軟化

これからは、ジェネラリスト型の男性フルタイマーだけを中心にした働き方ではなく、多様な形態でのスペシャリスト、パートタイム労働者、派遣労働者などが増大し、女性、高齢者、障害者などを含む多様な労働者が、柔軟な働き方を選ばざるをえず、良好な就業機会から排除されがちであった層にとっては歓迎される変化である。企業も新たな人材を適切に活用することで業務展開の可能性が高まると予想される。

③ ピラミッド型のタテ社会からネットワーク型のヨコ社会へ

情報化、ソフト化、高学歴化などの進展により、伝統的な幾層もの中間管理職を介したピラミッド型の企業組織は、専門職能の人材が横断的に連携し、経営上層部と直結しつつ柔軟に機能するネットワーク型の労働組織へと移行しつつある。社会や市場の激しい変化も、経営の意思決定にかかる時間とコストを縮減し、迅速に対応できる組織体制を要請する。専門職化の動きは、こうした変化にも連動したものだと考えられる。」¹⁴

「2. 労働市場と法

A) 市場と法

法制度は、社会経済システムに枠組みを与え、システムの円滑な機能のために必要な実態的・手続き的なルールを設定する。前提となる社会経済システムが異なれば、法制度も異なってくるし、また異ならざるをえない。

市場経済は、経済取引の円滑な展開と資源の配分を市場における需要・供給の相克に委ね、無数の財貨・サービス・情報の売り手と買い手が市場取引行為によってそれらの価格を決定していく仕組みである。市場経済を社会経済の編成原理とする考え方は、長期的にみた場合、こうした市場による価格決定と資源配分のメカニズムが人為的な価格政策と資源配分よりも、効率的で妥当な結果を導くとの理論と経験に基づいている。…しかし、暴力・脅迫・詐欺などの不当な手段が行使された場合、市場機能は攪乱される。…市場経済は、むきだしの取引の場であったり、短期的な効率性だけの存在であったりすべきでなく、中長期的な視点において効率的で妥当な結果をもたらしうる制度となるように、そのインフラストラクチャーを整える必要がある。…近代法の歴史は、核となる市場メカニズムの枠組みの設定とその円滑な機能確保のために、各種の関連制度を積み重ねてきた、経験主義的な工夫と試行錯誤の歴史であったといえる。とりわけ、市場経済メカニズムに委ねることでは解決のつかない『市場の失敗』といわれる諸問題に対しては、適切な公共政策でこれを補う努力が求められてきた。こうして、教育、医療、環境、社会福祉などの主要部分が公共政策によって担われてきた。そこでも各種の法令が政策目標の達成に向けて制度を整え、日常的な運営に基準を与えてきた。」¹⁵

「B) 労働市場と労働法—従来のコンセプト

① 市場における弱者保護としての労働法

労働法もまた、そのような法政策を担う一環として、十九世紀半ばすぎから二〇世紀初頭にかけて生まれ、二〇世紀を通じて一連の整備された法的システムへと発展してきた。その基本的な考え方を端的に提示するならば、『市場取引における弱者としての労働者』が市場メカニズムの一方的な犠牲とならないようにする社会的規制であったといえよう。

労働市場を企業横断的な労働の需給調整メカニズムとしての外部労働市場と、企業内部における労働の需給調整メカニズムとしての内部労働市場とに分けて、それぞれについて伝統的労働法の規制の姿を概観してみよう。

外部労働市場については、職業能力を高めるように訓練の機会を与え（職業能力開発の法）、労働者の希望と能力に応じた適切な職をみつけられるようにし（職業紹介の法）、失業の脅威を緩和する（失業給付の法）ことが、その基本的部分である。…企業内に展開される内部労働市場についても、法規制は、外部労働市場との接点である採用と退職・解雇からはじまって、労働条件基準の領域においても、外部労働市場にある労働者の保護とほとんど重なる。…

労働関係の場における弱者保護としての労働法も、市場経済を前提とする以上は、市場機能を否定または無視することができない。そこで、労働法の基本的な考え方としては、法令でがんじがらめに労働関係を規制してしまうような方式は避けるべきで、労働領域でも市場メカニズムが機能するように、基本的な枠組みと最低限度の規準を提示するにとどめ、労使自治を尊重すべきだとされてきた。…

② 国家の公的介入としての労働法

以上のように労働法には、市場の失敗を補完し、『公共政策としての社会政策』を実現するための法的規制としての色彩が濃厚である。…つまり、労働法は、国家の介入に大きな期待を寄せ、私法的な規制の方法よりはむしろ公法的なそれに重点をおくのが一般的であった。その場合に特徴的なのは、『市場の失敗』には敏感で悲観的な見通しをもっていたが、国家の介入にもまた『政府の失敗』という問題があることには相当に鈍感で、楽観的であったことである。」¹⁶

「C）労働市場と労働法—コンセプトの変容

① 労働法の環境変化

二〇世紀を通じて、先進工業諸国で社会法・労働法が労働者の経済的地位の向上に果たしてきた役割は大きい。しかしながら、労働法ほかの諸制度によって整備されてきた労働市場メカニズムにおける労働者の実態が、大きく異なってきた。…学校教育の普及と職業訓練制度が労働者の職業能力を高めた。中途採用者の場合はもちろん、新卒就職などの場合でも、公共的な職業紹介に頼るよりは、自分なりに求人情報誌などで判断して就職していく例が増加した。善良であるが無知なので、単純な肉体労働に従事し、使用者のいいなりになるほかはないといった労働者像は、むしろ例外となってきた。…

また、労働法を取り巻く社会経済的な環境変化は、労働概念や労働者像そのものの变化(に)【注：筆者加筆】ともなって現れている。若年・壮年の男子による現場労働という労働の典型概念がもはや成り立たなくなってきた。経済はますますソフト化し、情報を処理し、企画・創造を行う知的労働ないしは個人の専門的能力や創意工夫・創造性に依拠した個別的な労働の比重が増してきた。このような動きのなかで、…生涯学習の時代となった。さらには、女性の労働力化が進み、女性と高齢者を中心に、パートタイム労働や派遣労働といった新しい働き方が広がり、労働者像はますます多様化してきている。…」¹⁷

「②『個人としての労働者』の台頭

こうして、…社会経済の成長・成熟に伴い、労働者の対象となる労働者像が、画一的で、取締的で、強行的な規制を加える対象になじむ『集団としての労働者』から、当事者の意思を尊重しつつ、個別的で、補完的な方法で任意的規制を行う方が適切な『個々人としての労働者』へと転換しつつあるように思われる。…『個人としての労働者』に焦点を移していった場合、個人として市場で評価されるだけの職業能力を備え、市場取引に必要な判断能力を有し、自己の責任でリスクを引き受けながら取引を行うという労働者像が浮かび

上がる。社会経済的にどれほど現存するかには議論の余地もあろうが、こうした姿の労働者層が増えてきつつあることは否定できない。少なくともこうした姿に共感を示したり、肯定していこうとする意識が労働者の間に広がりつつある。一方に弱者として強度の保護がなお必要な伝統的な労働者層が残るとともに、他方に保護よりも自己決定に力点をおいて、もっと選択の余地を拡張することを考慮すべき新しいタイプの労働者層が増えつつあり、その間に保護と自己決定との微妙なバランスに配慮しなければならない中間的な労働者層が広がっているのが、現状とみられる。

③ 労働市場と労働法—将来へ向けてのコンセプト

社会経済の環境変化を前提に、『個人としての労働者』に焦点をあてつつ、体系的に労働法の規制のあり方を考え直すと、従来とはかなり異なった労働法システムが構想されてくる。この場合の出発点も、労働市場における取引の円滑化に向けた枠組みの設定である。それなりの職業能力を有し、市場取引の危険を引き受けつつ、より有利な条件で取引を行おうとする個人労働者が、いたずらに不利益を被らないようにするためには、…一言でいうならば、個人の適職選択の機会と自由を広げることで、個人のバーゲニング・パワーを強化しようとする方向が重要となる。」¹⁸

「要するに、現在は、労働法を、労働市場での取引に労働者に対し不可欠な諸種のサポートをする市場経済のサブシステムであると再把握して、その再編成を図るべきときに立ち至っていると考え。その場合、これからは、とりわけ次の三点が重要だと思われる。① 本人の資質の強化すなわち職業能力向上へのサポート（教育訓練への支援）、② 労働市場の整備によるサポート（市場での取引を通じての地位向上）、③ 市場における、個別的交渉へのサポート（情報開示、相談体制、交渉支援、苦情・紛争処理など）」¹⁹

(2) 菅野・諏訪論文の分析

それでは、菅野・諏訪論文の分析検討を試みる。

(a) 日本の経済・社会環境と労働市場、について

(i) 日本における経済・社会環境と労働市場の変化

「令和4年版労働経済の分析」に基づく、「我が国の生産年齢人口は当面減少していく見通しである一方、介護・福祉分野やIT分野など労働力需要の高まりが見込まれる分野があり、外部労働市場を通じた労働移動による需給調整が今後重要になる。」との指摘がなされている²⁰。この点については、「令和5年版労働経済の分析」に基づく、労働者の転職が増加傾向にある、との分析がなされている²¹。

(ii) 各企業の日本の経済・社会環境と労働市場の変化への具体的対応策

①年功的処遇から能力主義的処遇へ、②働き方の多様化・柔軟化、については、「平成18年版労働経済の分析」に基づく、「雇用失業情勢は、厳しさが残るものの、改善に広がりが見られる。完全失業率は高水準ながらも、低下傾向で推移し、賃金も緩やかに上昇

している。また、個人消費も緩やかに上昇している。このように雇用の増加や賃金の改善がみられるが、景気回復の成果が労働者に一律に配分される姿は次第に変わってきており、就業形態の多様化が進展しているほか、賃金制度では業績・成果主義の広がりが見られる。」²²との指摘がなされている²³。この点については、「令和元年版労働経済の分析」に基づく、勤め先企業におけるキャリア展望の明確性を高める必要性が指摘されており、日常業務の中で、管理職と今後のキャリア展望、つまり、将来を見据えながら、取得が必要になる資格・技能を向上させる必要性などの分析がなされている²⁴。

③ピラミッド型のタテ社会からネットワーク型のヨコ社会へ、については、経済産業省「グローバル競争力強化のための CX 研究会」において、タテ社会、つまり、家（組織）中心の社会とヨコ社会、つまり、資格中心の社会との親和性の高いデジタル化について表で整理がなされている²⁵。

(iii) 小括

菅野・諏訪論文の分析は、日本経済・社会環境と労働市場の変化について、現在の労働市場動向及び経済社会状況を的確に示されており、また、①～③について、現在の日本企業の具体的な対応策を的確に示されている。

(b) 労働市場と法、について

(i) 労働市場と法の役割

法の役割については、市場経済メカニズムに委ねることでは解決のつかない「市場の失敗」といわれる諸問題に対して、適切な公共政策が適切に機能してきており、公共政策の一つである労働法でこれを補い、日本経済・社会は発展してきたとされる。では、ここで、経済学からみた公共政策（政府の活動）について言及しておく²⁶。

(ii) 経済学からみた公共政策

公共政策（政府の活動）について、経済学者の指摘を示すと、a) 財産権の保護や契約の履行といった経済・社会活動の基盤を整備し提供すること、b) 市場の失敗が深刻なときに個別取引に介入し規制すること、c) 避けられない機会の不平等と過度な結果の不平等への対策として再配分を行うこと、が指摘されている²⁷。

では、菅野・諏訪論文を見直してみると、「市場経済を社会経済の編成原理とする考え方は、長期的にみた場合、こうした市場による価格決定と資源配分のメカニズムが人為的な価格政策と資源配分よりも、効率的で妥当な結果を導くとの理論と経験に基づいている」との説明がなされており、このような説明は、上記 a) ～ c) における「政府の活動」をできる限り抑制する方向性での考え方を示しているといえ、したがって、「中長期的な視点において効率的で妥当な結果をもたらしうる制度となるように、そのインフラストラクチャーを整える必要がある。」との考え方を示されている。

これに対して、伝統的な労働法は、「『市場取引における弱者としての労働者』が市場メカニズムの一方的な犠牲とならないようにする社会的規制であった」との労働法の主な役

割について言及している。

ここで、経済学上の指摘を見直してみると、例えば、a) については、「法による強制だけがその手段ではない。例えば、長期的関係が築かれていて、現在の相手を裏切ることによって得られる短期的利益よりも関係が壊れることによる損失のほうが大きければ、約束の内容は守られるだろう。また、情報の伝達が容易であれば、当事者同士に長期的な関係がなくても、評判の機能を用いた集団的なエンフォースメントが可能になる」との指摘がなされている²⁸。

また、c) については、「機会の平等を実現するために能力が高い人の行動に大幅な制約を加えることは、それにより社会全体を貧しくしてしまうため望ましくない。また結果の不平等が起こりうるときに、個別取引に介入する形でその是正をはかろうとすると、それにより社会の効率性を損ねてしまうことが多い。したがって不平等を是正する際には、契約内容や行動を直接的に規制するよりも教育への補助や再配分政策が用いられるべきである。」との指摘がなされている²⁹。

では、菅野・諏訪論文で示されている b) 「市場の失敗」については、どうであろうか。

この点については、経済学の世界では明確な基準が存在する³⁰。1) 独占などの不完全競争があること³¹、2) 技術的な外部性があること、3) 公共財であること³²、4) 情報の非対称性があること³³、である。

もっとも、労働市場における多様な「市場の失敗」の発生が、政府が介入する必要条件であっても、それだけでは正当化されず、政府が介入することのメリットが、それに伴う政府の失敗や波及効果としてのデメリットを上回っているのか否か、また、その目的を達成するための手段として現在考えている介入方法が最良であるかについても検討すべきである、との指摘がなされている³⁴。

(iii) 小括

伝統的な労働法は、「労働関係の場における弱者保護」としての意義があり、ドイツ法由来の「従属労働」概念にその起源を有している³⁵。したがって、労働法は、同概念に多大な影響を受けたが故に、個人の弱者としての労働者の利益保護が主たる役割であるといえる。

一方において、菅野・諏訪論文では、「市場経済を前提とする以上は、市場機能を否定または無視することができない。」との説明がなされた上で、「国家の介入にもまた『政府の失敗』という問題があることには相当に鈍感で、楽観的であった」との説明がなされている点は、労働市場などの変化を踏まえて、経済学における労働市場の多様な「市場の失敗」の発生にかかる政府が介入するための必要条件と正当化の根拠に配慮した説明と読み取ることができる。つまり、菅野・諏訪論文は、経済学的な分析を踏まえた上での労働市場などの変化に即した政府と法の果たすべき役割の変化について分析検討した内容と評価することができる。

(c) 労働者像のコンセプトの変容と将来へ向けてのコンセプト、について

(i) 労働者像のコンセプトの変容

若年・壮年の男子による現場労働という労働の典型的な概念から、経済のソフト化、情報処理技術、企画・創造を行う知的労働ないしは個人の専門的能力や創意工夫・創造性に依拠した個別的な労働概念への変化が指摘されている。つまり、労働市場の変化に伴って、労働者像が多様化（女性の労働力化、パートタイム労働、派遣労働など）した未来像が指摘されている。

特に、重要な指摘として、従来の労働者像としての「集団としての労働者」像、言い換えれば、「画一的で、取締的で、強行的な規制を加える対象になじむ」労働者像が変化し、「個人としての労働者」像、言い換えれば、「当事者の意思を尊重しつつ、個別的で、補完的な方法で任意的規制を行う方が適切な」労働者像に変化していくことが指摘されている。つまり、社会経済の成熟に伴って市場から求められる労働者像ないしその実態は、個人として市場で評価されるだけの職業能力を備え、市場取引に必要な判断能力を有し、自己の責任でリスクを引き受けながら取引を行うという労働者像の増加を予測されており、したがって、現代では、いまだ、労働法の主要な保護対象者である「伝統的な労働者層」が残るとともに、他方において、労働市場取引の領域では、「保護よりも自己決定に力点を置いて、もっと選択の余地を拡張することを考慮すべき新しいタイプの労働者層」の増加を予測されている。

ここで、本稿の論題に即した労働法学上の見解をみると、例えば、労働者・就業構造が多様化するに伴って、雇用社会を規律する法の役割も多様化せざるを得ない。伝統的労働法が使用者と労働者の利害対立という比較的単純な図式を前提に議論してきたのに対して、今日の労働法の任務は相当に複雑化し、困難化している。労働者の内部では、正社員、非正社員、組合員、非組合員、男女、老若、日本人、外国人など様々な利害対立が想定されており、労働法の任務は、この利害を調整するという困難な作業に取り組まなければならない。したがって、労働者がどのような雇用モデルを選択しても、ディーセントワーク、言い換えれば、働きがいのある人間らしい仕事を保障すること、そして働く人々が幸せを実感できる社会の実現にある、との見解が示されている³⁶。

(ii) 将来へ向けてのコンセプト

外部労働市場における取引の円滑化に向けた枠組み設定の必要性を説かれており、そのためには、①職業能力の養成、②市場取引の危険を引き受けつつ、より有利な条件で取引を行う必要性、つまり、個人の適職選択の機会と自由を広げることによって、個人のバーゲニング・パワー（交渉力）の強化をする必要性を指摘されている。

(iii) 小括

菅野・諏訪論文において、労働市場の変化から求められる労働者像ないしその実態は、個人として市場で評価されるだけの職業能力を備え、市場取引に必要な判断能力を有し、自己の責任でリスクを引き受けながら取引を行うという「個人としての労働者」像が示さ

れており、つまり、保護よりも自己決定に力点をおいて、もっと選択の余地を拡張することを考慮すべき新しいタイプの労働者層の増加が予測されている。したがって、外部労働市場における取引の円滑化に向けた枠組み設定のためには、① 職業能力の養成、② 市場取引の危険を引き受けつつ、より有利な条件で取引を行う必要性、つまり、個人の適職選択の機会と自由を広げることによって、個人のバーゲニング・パワー（交渉力）の強化をする必要がある、と考えられる。

(d) 「要するに」 以下について

現代の労働法を、労働市場での取引に労働者に対し不可欠な諸種のサポートをする市場経済のサブシステムであると再把握して、その再編成を図るべきときに立ち至っている、との結論を示した上で、① 本人の資質の強化すなわち職業能力向上へのサポート（教育訓練への支援）、② 労働市場の整備によるサポート（市場での取引を通じての地位向上）、③ 市場における、個別的交渉へのサポート（情報開示、相談体制、交渉支援、苦情・紛争処理など）、との提言がなされている。この点については、総括で述べるが、経済学的分析を反映させた提言と捉えることができる。

(e) 総括－(a)～(d)の分析

筆者の分析を総括すると、菅野・諏訪論文は、20～21世紀における、日本経済・社会環境及び労働市場の変化に即する形で経済学的視点を踏まえた分析を示している。

例えば、「平成18年版労働経済の分析」においては、「景気回復の成果が労働者に一律に配分される姿は次第に変わってきており、就業形態の多様化が進展しているほか、賃金制度では業績・成果主義の広がりが見られる。」とされており、菅野・諏訪論文における分析内容と同様の分析内容が示されているといえ、菅野・諏訪論文では、経済学的根拠に基づいた正確な分析内容が示されているといえる。

そこで、「市場の失敗」を見直してみると、例えば、正の外部性については、労働者の自己研鑽と技術向上など、自己に投資することで技能を向上させると、周囲の労働者にもその行動が参考になるなど、良い影響を与えることになるものの、努力水準の選択を各労働者の自発的な意思決定に任せておくと、他の労働者の努力にただ乗りしたいと考えるために、努力が過少となる状態を回避することを主旨としている。つまり、そのような主旨に基づくと、労働者各個人の努力を促す必要性を所与のものとして、各労働者の努力を最適水準に到達させることを意図することで、市場の活性化を促そうとしていると考えることができる³⁷。

この点を裏返してみると、市場の活性化を促すために、「パレート最適」を公理³⁸とした経済学上の「効率性」を重視して、各労働者の努力や資質の強化を促す必要性を述べていると考えることができる。

ところで、従属労働を起源とするある種の弱者保護としての伝統的な労働法の役割を見直してみた場合、伝統的な労働法は、例えば、かかる弱者が雇用を失うことに対する生活

の困窮に配慮することで、民法上の「契約の自由」を制限し、「効率性」が犠牲になってもやむを得ないという思考方法を採用しており、つまり、労働者の受ける不利益を考慮するという経済学上の「効率性」とは全く異なった思考方法を重視することが、伝統的な労働法の役割とすることができる³⁹。

菅野・諏訪論文は、そのような伝統的な労働法の役割を踏まえつつも、労働法の役割の再編成の必要性を提言されており、具体的には、外部労働市場における取引の円滑化に向けた枠組み設定の必要性があるとの提言は、労働市場や就業構造の変化に即した提言と捉えることができ、また、個人の適職選択の機会と自由を広げることによって、個人のバーゲニング・パワー（交渉力）などの個人の能力の強化をする必要性があるとの提言もそのような主旨に即した提言と捉えることができる⁴⁰。

したがって、菅野・諏訪論文は、労働者・就業構造が多様化するなかで、労働者がどのような雇用モデルを選択したとしてもディーセントワーク、言い換えれば、働きがいのある人間らしい仕事を保障すること、そして働く人々が幸せを実感できる社会を実現するために、各労働者の適職選択の機会と自由を促すための労働法の役割の再編成論を示していると考えることができる。

3. キャリア教育の検討

キャリア教育について分析検討を試みる。まず、諏訪康雄教授が座長を務められ、2006年（平成18年）1月20日に示された「社会人基礎力に関する研究会－中間取りまとめ」に言及してみる（以下、研究会という）⁴¹。

（1）社会人基礎力に関する研究会－中間取りまとめ（以下、「中間取りまとめ」という）

（a）問題提起－職場や地域社会で求められる能力

「働くこと」は人々の人生において大きな地位を占めており、社会に出る時多くの若者は職場や地域社会で思うような活躍をし、豊かで充実した人生を送りたいと願っている。その実現のためには「職場や地域社会で求められる能力」を適切に身に付けることが必要となるが、90年代以降に生じた環境変化の下、「若者が社会に出るまでに身に付ける能力」と「職場等で求められる能力」とが十分にマッチしていないことが指摘されており、近年の『若者が学校卒業後にスムーズに職場に定着できない』という問題、が指摘されている⁴²。

（b）ビジネス・教育を巡る環境変化

90年代以降のビジネス環境の変化をみると、特に国内市場の成熟化やIT化の進展が、企業の経営方針や職場で求められる活動に重要な影響を与えている。国内市場の成熟化は右肩上がりの成長を終焉させ、市場ニーズの多様化や商品サイクルの短期化をもたらした。

また、IT化の進展は職場の単純な作業を機械化することを可能としている。こうした状況の下、現在の企業の現場では、急速に変化する市場ニーズへの対応に向けて、今まで以上に「新しい価値のある商品やサービスをいかにして創るか」が重要な課題として意識されてきている。また、教育環境の変化についてみると、家庭や地域社会の教育力の低下と、大学進学率の上昇が同時に生じていることに注意する必要がある。家庭については、子供・親・兄弟、祖父母、近隣の人と触れあう機会の不足が教育力低下の理由として指摘されている、との指摘がなされている⁴³。

(c) 職場等で求められる能力の明確化

(a)、(b)を踏まえた上で、研究会における議論や、「企業が採用時に重視する能力」、「経営者が欲しいタイプの人材像」に関する調査の結果などに基づいて、各具体的な能力が示されている⁴⁴。

(d) 社会人基礎力の位置付け

社会人基礎力が、関係者による継続的な育成の取組や若者の自らに対する「気付き」のための枠組みとして有効に活用されるためには、その位置付けとして、以下の点に留意することが必要である、とされ⁴⁵、a) 育成・評価が可能な能力である、b) 自己の強みを伸ばしアピールするための土台である、c) 学校教育の中で育成が可能である、d) 家庭・地域社会による取組が可能である、とされる。

また、そこで示されている表をみると、社会人基礎力の育成は、それぞれの段階を通じて継続的に実施していくことが必要であるとされ、つまり、a)～d)のそれぞれの能力育成に留意をしつつ、家庭、地域社会から転職の段階に至るまで、各成長段階において区分され展開されている⁴⁶。

更に、本稿の論題に関わる問題点として、「学校と企業や地域社会との接点としては、小・中・高校段階ではキャリア教育、大学ではインターンシップ等も行われているが、実施すること自体が目的化しているケースも見られ、社会人基礎力を土台としたカリキュラムの設定や効果の測定が行われているケースは少ないと考えられる」との指摘がなされている⁴⁷。

次に、2011年（平成23年）1月31日に文部科学省から示された「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方（答申）」に言及してみることとする⁴⁸。

(2) 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方（以下、「答申」という）

(a) キャリア教育

『『キャリア教育』とは、『一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育』である。キャリア教育は、特定の活動や指導方法に限定されるものではなく、様々な教育活動を通して実践されるものであり、一人一人発達や社会人・職業人としての自立を促す視点から、学校教育を構成して

いくための理念と方向性を示すものである。」とされる。

(b) 職業教育

「職業教育」とは、『一定又は特定の職業に従事するために必要な知識・技能・能力や態度を育てる教育』である。専門的な知識・技能の育成は、学校教育のみで完成するものではなく、生涯学習の観点で踏まえた教育の在り方を考える必要がある。また、社会が大きく変化する時代においては、特定の専門的な知識・技能の育成とともに、多様な職業に対応し得る、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度の育成も重要であり、このような能力や態度は、具体の職業に関する教育を通して育成していくことが極めて有効」とされる。

(c) キャリア教育と職業教育の方向性を考える上での重要な視点

- ① 仕事をすることの意義や、幅広い視点から職業の範囲を考えさせる指導を行う。
- ② 社会的・職業的自立や社会・職業への円滑な移行に必要な力を明確化する。

【力に含まれる要素】として、「基礎的・基本的な知識・技能」、「基礎的・汎用的能力」、「論理的思考力・創造力」、「意欲・態度及び価値観」、「専門的な知識・技能」が挙げられており、また、【基礎的・汎用的能力の具体的内容】として、「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解、自己管理能力」、「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」が挙げられている。

(3) 分析

各省で示された「キャリア教育」に関連する内容をみると「中間取りまとめ」で示された社会人基礎力における各能力と、「答申」で示された各能力との間には大きな差異は見受けられず、そこには、日本経済・社会環境及び労働市場の変化に伴って若者に要請される共通した能力が示されているといえる。つまり、その共通した能力は、人生における「働くこと」の重要性を認識し、職場や地域社会で思うような活躍をし、豊かで充実した人生を実現するための「職場や地域社会で求められる能力」といえる。

一方、「答申」では、キャリア教育の具体的な定義付けがなされており、また、「職業教育」という文言が示され、その点に、「中間取りまとめ」との差異をみてとることができる。

そこで、「中間取りまとめ」で示された社会人基礎力の具体的の中身をみると、社会人基礎力は、各企業における調査結果などから示された抽象的な能力であり、汎用性はあるものの、個別具体的な各企業の業種・職種などによりその能力の在り方に差異が生じ得る能力と評価できる⁴⁹。それ故、社会人基礎力は、家庭、地域社会から転職の段階に至るまで、個人の各成長段階において区分展開されており、成長の段階に応じた個人の能力といえる。また、「答申」における「職業教育」では、社会状況の変化を踏まえて、特定の専門的な知識・技能の育成とともに、多様な職業に対応し得る、キャリア育成を重視し、かつ、そこでの能力や態度は、具体の職業に関する教育を通して育成していくことが極めて有効であるとされている。

4. 菅野・諏訪論文とキャリア教育との比較検討

(1) 菅野・諏訪論文とキャリア教育との共通点と相違点

第2～3章を踏まえた上で、菅野・諏訪論文で示された内容とキャリア教育の中身との共通点と相違点をみてみることにする。

(a) 菅野・諏訪論文とキャリア教育との共通点

- ① 日本経済・社会環境及び労働市場、就業構造の変化
- ② 個人としての職業能力向上などへのサポートと、「答申」で示された「職業教育」の有効性
- ③ 労働者がどのような雇用モデルを選択したとしてもディーセントワーク、言い換えれば、働きがいのある人間らしい仕事を保障すること、そして働く人々が幸せを実感できる社会を実現することと、「中間取りまとめ」及び「答申」において言及されている、若者に求められる個人としての能力、つまり、人生における「働くこと」の重要性を認識し、職場や地域社会で思うような活躍をし、豊かで充実した人生を実現すること

(b) 菅野・諏訪論文とキャリア教育との相違点

- ① 個人のバーゲニング・パワー（交渉力）の強化
- ② 各労働者の適職選択の機会と自由を促すために、市場取引に必要な判断能力を有し、自己の責任でリスクを引き受けながら取引を行うという労働者像
- ③ 労働市場の整備によるサポート（市場での取引を通じた地位向上）、市場における、個別的交渉へのサポート（情報開示、相談体制、交渉支援、苦情・紛争処理など）

(2) 分析

菅野・諏訪論文とキャリア教育との共通点に着目してみると、そこには、日本経済・社会環境及び労働市場、就業構造の変化が存在している。すなわち、そのような一連の変化に伴って、従来の日本的な就労の在り方の変化並びに、就業能力の向上を目的とした職業教育の有効性、必要性が共通して説かれている。

キャリア教育では、就職の前段階として、若者に求められる個人としての能力、つまり、人生における「働くこと」の重要性を認識し、職場や地域社会で思うような活躍をし、豊かで充実した人生を実現するための「職場や地域社会で求められる能力」の向上が期待されたといえる。また、菅野・諏訪論文では、労働法を労働市場での取引に労働者に対し不可欠な諸種のサポートをする市場経済のサブシステムとして再把握すべきとの提言がなされており、そのような提言は、大学生のキャリア教育の延長線上に位置づけられる労働市場での個人の適職選択の機会と自由を広げるために必要な能力の育成を主体とした今後の望ましい職業教育への重要な示唆として捉えることができる。したがって、菅野・諏訪論文とキャリア教育に共通している重要な考え方には、ディーセントワーク、言い換えれば、ど

のような雇用モデルを選択したとしても、働きがいのある人間らしい仕事を保障すること、そして働く人々が幸せを実感できる社会実現への重要な示唆が含意されているといえる。

一方において、菅野・諏訪論文とキャリア教育との相違点に着目してみると、もっとも際立った相違点として、各個人に対する市場取引ないし市場原理に即した能力育成を主体にした「職業教育」の有無を挙げることができる。例えば、「答申」において、「職業教育」の重要性が指摘されているものの、その能力育成は主に個別具体的な各企業における業種・職種に即した教育実践に委ねられており、それが極めて有効と評価されているからである。

5. 現代の大学生のキャリア教育の再検討

(1) 現代の大学生のキャリア教育の問題点（第2～4章の分析）

菅野・諏訪論文は、20～21世紀における、日本経済・社会環境及び労働市場の変化を重視し、従来の伝統的な労働法の役割を踏まえつつも、経済学的分析に基づいて、日本経済・社会全体の発展を促すために、経済学上の「効率性」を重視し、各労働者の努力や資質の強化を促す必要性を説き、伝統的な労働法の役割の再編成論を展開されている。

次に、キャリア教育においては、若者に要請される共通した能力は、人生における「働くこと」の重要性を認識し、職場や地域社会で思うような活躍をし、豊かで充実した人生を実現するための「職場や地域社会で求められる能力」であり、それは、家庭、地域社会から転職の段階に至るまで、個人の各成長段階において区分展開されており、成長の段階に応じた個人の能力といえる。そうすると、菅野・諏訪論文の提言は、日本経済・社会環境及び労働市場、就業構造の変化を踏まえて、大学生などのキャリア教育の延長線上に位置付けられる労働市場における適職選択と自由な取引を促すために必要な能力育成を主体とした今後の望ましい職業教育への重要な示唆として捉えることができる。また、その提言には、ディーセントワーク、言い換えれば、働きがいのある人間らしい仕事を保障すること、そして働く人々が幸せを実感できる社会実現への示唆が含意されていると考えることができる。

一方において、菅野・諏訪論文とキャリア教育を比較検討してみたところ、現代の大学生のキャリア教育は、各労働者の適職選択の機会と自由を広げることによる個人のバーゲニング・パワー（交渉力）の向上、及び各個人の労働市場におけるリスク（危険）負担の配分、を十分に意識した教育がなされていない状況といえ、したがって、社会経済の成熟に伴って市場から求められる労働者像ないしその実態を捉えた教育がなされていない状況を問題点として挙げることができる。

(2) 現代の大学生のキャリア教育の必要性

現代の大学生のキャリア教育の問題点を踏まえた上で、キャリア教育の必要性やその課

題解決について検討した先行研究を見直してみると、「いま現在、ことさらにキャリア教育の必要性が提起されるようになったのは、なぜなのか。実は、…企業社会と『日本の雇用慣行』の再編によって、学校の教育内容の社会的・職業的（関連性）が、よりダイレクトに問われるようになったのであり、そのことが、今日における『キャリア教育』の必要性を押し上げているわけである。」⁵⁰との指摘がなされている。また、続けて、「事態の困難さ【筆者注：現在の子どもたち・若者たちが直面する困難をいう】は、なにより企業の採用行動（雇用方針）の変化と政府の雇用政策（＝『労働力の流動化』政策）によってもたらされているのだとすれば、まずもってそうした構造的要因への対処こそが、事態の打開への第一歩であるはずである。若者たちに雇用の場を保障し、正規雇用・非正規雇用を問わず、現に働いている者たちが背負わされている過酷な労働条件こそが改善されなければならない。」⁵¹との指摘がなされている。

そのような課題の解決策として、「子どもたち・若者たちは、彼／彼女らがおかれている日本社会の現実（とりわけ、若者の就労をめぐる状況）を対象化できなくてはならないし、実際に社会に出ていった際に“力”になる知識や技能や人間関係（を形成する力）を獲得している必要がある。また、自らの進路（キャリア）をしたたかに選択し、ときには選択し直すことのできる力量を身につけておくことも必要だろう。子どもたち・若者たちのこうした力量形成を目的とした教育こそが、今日の学校に求められるキャリア教育の内実にはかならない。そして、それは、子どもと若者に『権利』として保障されなくてはならないのである。」⁵²との提言がなされている。

このような提言は、現代の大学生のキャリア教育の問題点を解消するための提言と捉えることができ、つまり、労働市場や就業構造の変化を踏まえて、各労働者の適職選択の機会と自由を広げることによって、個人のバーゲニング・パワー（交渉力）を向上させ、かつ、労働市場におけるリスク（危険）負担の配分を意識させる教育を目的とした提言と捉えることができる。したがって、社会経済の成熟に伴って市場から求められる労働者像ないしその実態を踏まえた上での現代の大学生のキャリア教育への提言と評価することができる。

もっとも、筆者の分析に基づいた上述してきた内容は、いまだ抽象的な内容にとどまっているといえる。そこで、若干の具体例を挙げて検討してみることにする。

（3）現代の大学生のキャリア教育の再検討

（a）社会人基礎力における3つの能力（12の能力要素）の育成

では、社会人基礎力における3つの能力を見直してみると、社会人基礎力の育成は、それぞれの段階を通じて継続的に実施していくことが必要であるとされ、各能力育成に留意をしつつ、家庭、地域社会から転職の段階に至るまで、各成長段階において区分され展開されている。そうすると、例えば、自己理解や自己分析のような教育は、初等、中等教育において、すでに学修していることを所与のものとし、大学という高等教育の場においては、

専門科目を通じたキャリア教育を実践すべきと考える。すなわち、大学という高等教育においては、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力は、「個人のバーゲニング・パワー（交渉力）を向上」するための能力として捉え直して育成することが必要と考える。つまり、当該個人の各成長段階における、どの時点を見直してみても、他者との関係において、「交渉力」は、当該当事者間のコミュニケーションツールとして捉えることができるからである⁵³。

(b) 社会人基礎力の位置付け

このように考えると、大学生にとっての「交渉力」は、社会人として活動するためのビジネスコミュニケーションツールとして捉えることができ、したがって、現代の大学生のキャリア教育では、社会人基礎力の12の能力要素（主体性、実行力、働きかけ力、課題発見力、計画力、創造力、発信力、傾聴力、柔軟力、状況把握力、規律力、ストレスコントロール力）全てを「交渉」という場面を通じて発揮される能力として位置付けることで、労働市場や就業構造の変化に即した個人のバーゲニング・パワー（交渉力）の向上に寄与する可能性があると考えることができる。具体的には、社会人基礎力の各要素を賢明な合意⁵⁴をもたらすことができる能力、つまり、当事者双方の正当な要望を可能な限り満足させ、対立する利害を公平に調整し、時間がたっても効力を失わず、また社会全体の利益を考慮に入れた解決を目指すための能力として位置付けるべきと考える。そうすることで、「その能力やキャリア教育それ自体が個人の労働市場アウトカムに寄与しているのか」⁵⁵といった学説上の疑問に対する一定の説明が可能になるものと思われる。

(c) 専門科目との連携

社会人基礎力の位置付けを踏まえた場合、専門科目との連携が必要となる。本稿では、紙幅の関係から、専門科目と交渉（学）との関係性についての検討は控えるが、若干の具体例を示しておく、例えば、法学、経済学、心理学、経営学、社会学、教育学、文学など、と「交渉（学）」との関係性を想定することができる⁵⁶。また、法学の分野は、内部、外部労働市場を問わず、各個人の労働市場におけるリスク（危険）負担の配分に寄与する専門分野の一つといえる。なお、インターンシッププログラムは、経済学的側面からみても、「情報の非対称性」を修正する専門的実践プログラムといえ、「交渉力」の向上に寄与するものとする⁵⁷。

6. 結びにかえて

現代の大学生のキャリア教育についての若干の検討を試みた。もっとも、筆者の試論は、菅野・諏訪論文で示された提言を前提とした試論といえる。つまり、① 本人の資質の強化すなわち職業能力向上へのサポート（教育訓練への支援）、② 労働市場の整備によるサポート（市場での取引を通じての地位向上）、③ 市場における、個別的交渉へのサポート（情

報開示、相談体制、交渉支援、苦情・紛争処理など）を前提とした試論といえ、そのような政府の施策は一部講じられてきてはいるものの、更なる政府の施策は喫緊の課題といえる⁵⁸。

注

- ¹ 菅野和夫・諏訪康雄「労働市場の変化と労働法の課題—新たなサポート・システムを求めて」日労研 418 号 独立行政法人労働政策研究・研修機構（1994 年）、（以下、「菅野・諏訪論文」という）なお、本稿における、「労働市場取引における労働法の役割の再編成論を参考にして」というサブタイトルは、菅野・諏訪論文に対する筆者の分析に基づいたサブタイトルである。
- ² 本稿は、筆者が所属する大学の学生を対象にしたものではなく、一般論としての「大学生のキャリア教育」を念頭に置いている。
- ³ 1999 年 12 月 16 日中央教育審議会「初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）要旨」における「第 6 章 学校教育と職業生活との接続（1）学校教育と職業生活の接続の改善のための具体的方策」では、「中等教育修了後の進路の選択肢が多様化するなかで、生徒が自己の個性を理解した上で、主体的に進路選択を行っていけるよう、キャリア教育を小学校段階から発達段階に応じて実施。また、インターンシップの促進等による体験的活動を重視。さらに、企業経営者によるキャリアアドバイザーの配置等によるガイダンス、カウンセリング機能を充実」との指摘がなされている。
- ⁴ 小蔭典明「菅野和夫・諏訪康雄『労働市場の変化と労働法の課題—新たなサポート・システムを求めて』」日労研 513 号 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2003 年）45 頁 筆者は、同論文において、表で菅野・諏訪論文の具体的内容を整理されており、例えば、労働契約法制について、1999 年 4 月施行の労働基準法改正によって、高度の専門職知識等を有する労働者について契約期間の上限を 3 年に延長（対象範囲は 60 歳以上）されている、としている。
- ⁵ 小崎敏男・牧野文夫・吉田良生（編著）「キャリアと労働の経済学」日本評論社（2011 年）iii 頁『「キャリア教育」が盛んになってきた要因としては、たぶん時代背景が関係していると思われる。日本経済がバブル崩壊から『失われた 20 年』と呼ばれるようになって久しいが、その間、日本の労働市場には劇的な変化がもたらされた。失業率が 2% から 5% になり、雇用者の 80% が正社員であったものが 65% 程度に低下した。つまり、失われた 20 年の間で非正社員の比率が大幅に上昇し、『ニート』『フリーター』が増加して新たな社会現象として顕在化した。労働者間における格差の拡大、特に若者の間で生じる格差が社会問題化した。こうした中で、小学生のときから、児童・生徒 1 人ひとりの個性・特性を見極め将来の進路と教育活動を結び付け、社会的自立に向けた力を育むことを目的として『キャリア教育』が導入されるようになった。』との指摘がなされている。
- ⁶ 2006 年 1 月 20 日経済産業省「社会人基礎力に関する研究会—中間とりまとめ—」<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/282046/www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoriyoku-honbun-set.pdf>（2024 年 10 月最終検索）
- ⁷ 小蔭・前掲注 4）論文 44 頁「そこに示された内容（菅野・諏訪論文で示された三つの課題を含め、わが国の労働法が当面する課題について）が、いかに現実的で影響力をもつものであったかを、それ【筆者注：同論文の公開後の労働関係法の法改正】は雄弁に物語っているといえよう。」との指摘がなされている。
- ⁸ 児美川孝一郎「大学におけるキャリア支援・教育の現在地—ビジネスによる浸蝕、あるいは大学教育の新しいかたち？」日労研 716 号 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2020 年）97～98 頁
- ⁹ 児美川孝一郎「権利としてのキャリア教育」明石書店（2012 年）71 頁
- ¹⁰ 平尾智隆「新規大卒労働市場におけるキャリア教育の効果」日労研 767 号 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2024 年）81 頁

- 11 本稿の論題に即する論点にのみ言及している関係から、必ずしも適切な引用となっていない。
また、同論文（原文）の章、節、項における数字などは筆者が加筆修正している。
- 12 菅野・諏訪・前掲注1）論文2頁
- 13 菅野・諏訪・前掲注1）論文2頁
- 14 菅野・諏訪・前掲注1）論文3～4頁
- 15 菅野・諏訪・前掲注1）論文4～5頁
- 16 菅野・諏訪・前掲注1）論文5～6頁
- 17 菅野・諏訪・前掲注1）論文6～7頁
- 18 菅野・諏訪・前掲注1）論文7～8頁
- 19 菅野・諏訪・前掲注1）論文9頁
- 20 厚生労働省「令和4年版労働経済の分析」6頁 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27381.html
(2024年10月最終検索)
- 21 厚生労働省「令和5年版労働経済の分析」5頁 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35259.html
(2024年10月最終検索)
- 22 厚生労働省「平成18年版労働経済の分析」3頁
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/dl/01-01.pdf> (2024年10月最終検索)
- 23 石水喜夫、太田聰一、川口大司「就業形態の多様化と勤労者生活 座談会－平成18年版労働経済の分析をめぐって」日労研559号 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2007年）79頁以下 <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2007/02-03/pdf/079-095.pdf> (2024年10月最終検索)においてキャリア、中高年の転職などの詳細な分析がなされている。
- 24 厚生労働省「令和元年版労働経済の分析」5頁
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/19/dl/19-2-2.pdf> (2024年10月最終検索)
- 25 経済産業省「第4回 グローバル競争力強化のためのCX研究会」（2024年）12頁参照
https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/global_cx/pdf/004_03_00.pdf (2024年10月最終検索)
- 26 小蔦・前掲注4）論文42頁「本論文をそのまま英訳すれば、日本の労働法をまったく知らない外国のレイバー・エコノミストにも立派に通じる。」との指摘がなされている。
- 27 安藤至大「労働政策を策定・評価する際に経済学が果たすべき役割」日労研579号 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008年）7頁
- 28 安藤・前掲注27）論文7頁
- 29 安藤・前掲注27）論文8頁
- 30 安藤・前掲注27）論文8～9頁
- 31 安藤・前掲注27）論文8頁「例としては、企業側が買い手独占の状態にある場合に、労働者を社会的最適よりも少なくしか雇わないことで支払賃金を大幅に削減する行動が挙げられる。このとき最低賃金を適切に設定することができれば、賃金と雇用が同時に増加し、社会厚生が増加することになる。」との指摘がなされている。
- 32 安藤・前掲注27）論文9頁「例としては、これは正確には純粋な公共財ではないが、労働組合の活動が挙げられる。他の労働者が全体のために待遇改善交渉の努力をしてくれれば、自分はそれにただ乗りしたいという誘惑に駆られることになるだろう。しかし、皆がそのように考えると、誰も交渉しなくなるかもしれない。この問題を軽減するために、ユニオンショップ制度などが利用される。」との指摘がなされている。
- 33 安藤・前掲注27）論文9頁「例としては、雇用契約を結ぶ前の段階では、当事者の一方は知っているが他方は知らない知識（相手の性格や能力についての知識など）が存在することが挙げられる。このとき資格制度があればありがたいだろう。」との指摘がなされている。
- 34 安藤・前掲注27）論文9頁
- 35 津曲藏之丞「労働法原理」改造社（1932年）170頁
- 36 荒木尚志「労働法（第4版）」有斐閣（2020年）851頁
- 37 安藤・前掲注27）論文9頁「正の外部性の例としては、労働者の自己研鑽と技術向上が挙げられる。一人の労働者が自分に投資することで技能を向上させると、周囲の労働者にもその行動が参考になるなど、良い影響を与えることになる。しかし努力水準の選択を自発的な意

思決定に任せておくと、自分が努力するのではなく他の労働者の努力にただ乗りしたいと考えるため、努力が過少になる。このとき教育投資を義務とすることや補助金を出すことで最適水準まで引き上げることが可能となる。」との指摘がなされている。

- ³⁸ 大内伸哉「労働法学における『暗黙の前提』－法と経済の協働の模索・可能性・限界－」季労 219 号（2007 年）235 頁
- ³⁹ 大内・前掲注 38）論文 245 頁
- ⁴⁰ 大内・前掲注 38）論文 245 頁「経済学との接点ができるとするならば、それは公法的な規制による所得再配分が十分に機能しているとの認識が確立したときではないかと思われる。」との説明がなされている。
- ⁴¹ 本稿の論題に即した視点として、「社会人基礎力」を中心として検討することとする。
- ⁴² 経済産業省「社会人基礎力に関する研究会－中間取りまとめ」3 頁 <https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/282046/www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoryoku-honbun-set.pdf>（2024 年 10 月最終検索）
- ⁴³ 経済産業省・前掲注 42）3 頁
- ⁴⁴ 経済産業省・前掲注 42）3 頁、14 頁
- ⁴⁵ 経済産業省・前掲注 42）16 頁
- ⁴⁶ 経済産業省・前掲注 42）14、18 頁
- ⁴⁷ 経済産業省・前掲注 42）19 頁
- ⁴⁸ 文部科学省・中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（2011 年）16 頁以下。
- ⁴⁹ 経済産業省編「社会人基礎力育成の手引き－日本の将来を託す若者を育てるために」河合塾（2010 年）64 頁以下において、IT、電機メーカー、住宅メーカーの事例が取りあげられており、そこでは、社会人基礎力の各能力は同一のものとして捉えられているものの、各業種、職種に即した能力の捉え方がなされている。
- ⁵⁰ 児美川・前掲注 9）77 頁
- ⁵¹ 児美川・前掲注 9）77 頁
- ⁵² 児美川・前掲注 9）81 頁
- ⁵³ 例えば、家庭内において、お小遣いや習い事の交渉など、子供の成長段階のどの時点においても交渉力は当該当事者（親子）のコミュニケーションツールとして機能してきていると考える。それ故に、他者との関係においては、より強い「交渉力」の向上が求められる。
- ⁵⁴ ロジャーフィッシャー他「新版ハーバード流交渉術」阪急コミュニケーションズ（1998 年）6 頁「一般の交渉方法の適否は三つの基準によって判断することができる。すなわち、その交渉方法は、合意が可能な場合には、賢明な合意をもたらすものであるかどうか、効果的であるかどうか、当事者の関係を改善し、少なくともそれを損なわないものであるかどうか、の三つである」との説明がなされている。
- ⁵⁵ 平尾・前掲注 10）論文 81 頁
- ⁵⁶ 小林秀之編「交渉の作法 法交渉学入門」弘文堂（2012 年）166 頁以下において、心理学、社会学、法学などと交渉との理論的分析がなされている。
- ⁵⁷ 大内・前掲注 38）論文 237 頁「『情報の非対等性』とは、市場において取引の主体間において情報の偏在があれば、そこで公正な取引が行われないため、パレートの意味での効率的な取引ができないことを意味する。…このような問題を解決するためには、労働者が労働契約を締結する前に実際に職場を体験して情報を入手できるような制度が有用ということになる。」との指摘がなされている。
- ⁵⁸ 本稿を執筆している際に、自由民主党総裁選挙に接し、ある候補者は公約として解雇規制緩和などを挙げていた。今後の日本の労働市場において、解雇規制緩和などは、外部労働市場を前提とした国際競争力確保のために検討すべき喫緊の課題の一つと思われる。一方において、労働関係法改正が当該当事者（労使）にとって「社会全体の利益を考慮に入れた解決」となるのか否かは多くの議論が必要と思われる。

Accepted on 1 November 2024