

ノート

大学生の新卒採用における労働法について ～就職活動支援の現場を通して～

菊原 武史

1. はじめに

令和4年度の大学生の卒業生数は、590,137人となっており、そのうち439,683人が企業に就職している。⁽¹⁾ 新規大卒就職者の産業別就職後3年以内の離職率は、約3割で推移しており、2022年の厚生労働省による調査でも、31.5%となっている。⁽²⁾ 事業所の規模が小さいほど離職率は高く、逆に事業所規模が大きいほど離職率は低い傾向にある。離職率の高さを産業別によると、「宿泊業・飲食サービス業」の49.7%、生活関連サービス業・娯楽業」47.4%、「教育・学習支援業」45.5%、「医療・福祉」38.6%、「不動産業・物品賃貸業」36.1%、「小売業」36.1%となっている。一方で、離職率の低さを産業別によると、「電気・ガス・熱供給・水道業」10.6%、「製造業」18.5%、「鉱業・採石業・砂利採取業」20.1%、「金融・保険業」25.1%となっている。

内閣府が発表した初職の離職理由は、「仕事が自分に合わなかったため」23.0%、「人間関係がよくなかったため」10.0%、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」6.8%となっている。⁽³⁾ この中で、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」に関しては、就職活動中に求人票などで確認ができるはずである。それにもかかわらず、理由の3位になっている。これは、企業が公表している数字と実態との乖離が一つの要因ではないかと考えられる。「賃金がよくなかったため」も5.6%と高い。賃金に関しては、残業

(1) 文部科学省, 令和4年度学校基本調査 / 令和4年度 高等教育機関《報告書掲載集計》卒業後の状況調査 大学

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm

(2) 厚生労働省, 新規大卒就職者の離職状況 https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00004.html

(3) 内閣府, 平成30年版子供・若者白書

https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30honpen/pdf/b1_00toku_01.pdf

代などの関係も考えられる。早期の離職により、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」「賃金がよくなかったため」が解消され、新しい環境で一步を踏み出すことは、悪くない。その一方で、長時間労働などにより病気や過労死を招く事件は後を絶たない。特に死に至る問題は重大である。長時間労働やハラスメントなど企業での裁判例などを確認しながら、企業で働く上でどのような点に注意を払うべきかについて論じる。

2. 本稿の目的

就職活動中、さらには入社後も会社と社員として関連する法律が多くある。就職活動中に関しては、企業選びの際に参考にすべき要件となりうる上に、入社後も社員としての法的な認識を持つことができる。しかしながら、実際の就職活動や新卒社員が労働関係の法律に対して、学び、知る機会は決して多くない。法学部の学生であれば、学ぶ機会はあるかもしれないが、それ以外の学部の場合、接点は多くないと考えられる。就職ガイダンスやセミナーでのメインテーマにもなりえない。なぜならば、内定を得ることが目標になりがちであり、通常はまず自己分析や業界研究などに比重を置かざるを得ないからだ。年に5回開催している駒澤大学の就職ガイダンスや就職関連の主な講座は下記のとおりとなる(表1)。⁽⁴⁾

就職活動の準備中や入社初期にいわゆるブラック企業問題や消極的な理由などによる離職などに目は向き難い。なぜならば、ブラック企業という定義が曖昧であり、法を犯してなければ、雇用条件や就職先の選択などは、個人差があるからだ。同じ企業だとしてもある人にとっては、働き甲斐のある企業でも、別の人にとっては、ブラック企業だと思うかもしれない。もっとも、これらの問題はキャリアデザインの観点から考えれば、ワーク・ライフ・バランスや生涯にわたるキャリアビジョンの視点に関わり、支援する側にとっても欠かせない視点である。「キャリア教育の政策的な拡充の背景には職場トラブル等により発生する若年労働者の早期退職等があるが、およそ20年余りの実践の中で、

(4) 保護者のためのガイドブックを参照して、筆者が作成。

大学生の新卒採用における労働法について～就職活動支援の現場を通して～

(表1) 主な就職支援プログラム

プログラム名	主な内容
新入生オリエンテーション	新入生に向けて、卒業生の過去の進路や、選択方法をレクチャー。キャリアセンターの利用方法について説明。
キャリアガイダンス	2年生に向けて、大学生活とキャリアデザインの関係性、後期にその振り返り。
キャリアデザイン講座	1, 2年生に向けて、自己理解の促進やゲストスピーカーによるキャリアヒストリーから多様な価値観やキャリアを知り、職業観を涵養する。
就職ガイダンス	3年生に向けて、4月・5月・9月・11月・1月の合計5回開催。就職活動の流れや注意点、就職支援サイトの登録、OBOGや内定者、人事担当者によるパネルディスカッションなどを実施。意識の向上をはかる。
就活集中セミナー	自己分析から始まり、エントリーシート対策、グループワーク、グループディスカッション、面接などの就職試験全般の対策を行う。
ミニガイダンス	日経新聞から読み取る業界研究講座、会社四季報の見方講座、マナー講座、リクルートスーツ着こなし講座、女子学生就職セミナー、男子学生マナー講座、リクルートスーツ着こなし講座、労働法・労働条件セミナー、障がい学生のための就職ガイダンス、企業研究スキルアップ講座
OBOG 相談会	様々な業界で活躍する駒澤大学のOBOGに直接話を聞くことで、働くイメージを付けたり、イメージとのギャップを埋めたりすることが目的。
内定者相談会	就職活動を終了した4年生から体験談を聞くことができる。
業界研究講座	様々な業界の人事担当者を招いて、企業の姿や働くことの意義、求める人材像など、生の声を聞くことができ、業界・職種・企業研究をサポートする。
合同企業説明会	東京を中心に全国各地の様々な企業が集まり、関心のある企業のブースを訪ねて説明を聞くことができる。令和4年度は164社が参加。学生は延べ4000人以上が来場した。
文章個別指導講座	文章の専門家による個別指導。
就職対策特別講座 ※	企業視点による少人数での講義、実践を行う。通称、就職ゼミ。
エアライン講座 ※	客室乗務員及び地上職志望者を対象とした講義と実践形式の講座。
WEB 資格講座 ※	パソコン、語学、会計、金融、法律、就職対策、ビジネス系といった幅広い分野の27の資格講座。

必ずしもそれらの諸問題は解消されていない」のが現状である⁽⁵⁾。であるならば、少なくとも、就職活動前にキャリア教育の一環として、ワーク・ルール(いわゆる労働法)を学ぶ意義はある。

本稿では、就職活動及び入社後の各時点において関連する法律の整理、及び実際にどのようなケースが多いのかを明らかにし、そのうえで支援者に求められる事柄について論じる。

3. 就活生及び労働者において関連する法律・ワークルールについて

①労働契約について(労働契約法、労働基準法)

模範六法⁽⁶⁾の総目次を概観すると、「社会法編」に「労働法」の部がある。労働契約法、労働基準法などが明記されている。就活生及び労働者において関連する法律としては、就職活動生ひいては労働者と企業との間には、様々な法律関係が発生していることがわかる。会社に入社することで、従業員としての地位を伴う権利を取得するとともに、義務を負うことになるが、就職活動をするうえで、このいわゆる「労働法」についての理解が重要となり、就職してから安心して働くために最低限知っておくべき法律となる。

その出発点となるのは「労働契約法」である。すなわち労働者と使用者の間で労働契約が結ばなければならない。「労働契約法第一章第一条」では、「この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。」とされている。企業側(使用者)と労働者では立場が異なる。そのため、労働者が賃金や就業時間などで不利にならないように「労働者の保護」が担保されなければならない。これらについては「労働基準法」が定められている。就活生が内定を得て、入社前に企業と雇用契約を結ぶ際には、主な

(5) 後藤和也(2020)「短期大学における労働法教育の実践と受講学生における「学び」に関する言語的分析」, 山形県立米沢女子短期大学国語国文学会 49号, P35-P47

(6) 模範六法令和5年版(2023)、三省堂

大学生の新卒採用における労働法について～就職活動支援の現場を通して～

(表2) 「絶対的明示事項」と「相対的明示事項」

	雇用契約の絶対的明示事項	雇用契約の相対的明示事項
1	雇用契約期間	退職手当
2	有期雇用契約を更新する際の基準	臨時に支払われる賃金
3	就業場所と従事する業務	負担させるべき用品
4	所定労働時間を超える労働の有無、就業時刻、休憩、休日	安全・衛生
5	賃金（締切日、支払日）、昇給	職業訓練
6	退職	災害補償・業務外傷病
7		表彰・制裁
8		休職

(表3) 「労働基準法施行規則」(厚生労働省令)、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(厚生労働省告示)の令和6年4月1日からの改正点

	対象者	対応する時期	明示・説明する内容
1	すべての従業員	労働契約の締結時・更新時	就業場所および業務の「変更の範囲」を明示する
2	有期契約の従業員	有期労働契約の締結時・更新時	「更新上限の有無と内容」を明示する(変更時・更新時)更新上限を新設・短縮する場合は理由を説明する
3	有期契約の従業員	有期労働契約の更新時(無期転換申込権が発生する場合)	「無期転換の申込機会」を明示する「無期転換後の労働条件」を明示する「待遇の均衡を考慮した事項」を説明する(努力義務)

労働条件についての契約内容を確認しておく必要がある。「労働基準法第二章第十五条」には、「労働条件の明示」が義務付けられている。就職活動をする際にも、企業の求人には、労働条件が明示されているので、確認しておく必要がある。なお、明示しなければならない項目は大きく2点に分けられる。「絶対的明示事項」と「相対的明示事項」である(表2)。

(表2)における絶対的明示事項は必ず記載されているので、確認しておく必要があるだろう。なお、この法律は令和6年4月1日から改正され今回の法改正によって、明示事項が追加される。「労働基準法施行規則」(厚生労働省令)と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(厚生労働省告示)である。追加は3点ある(表3)。

1つ目の就業場所および業務の「変更の範囲」を明示することは、どこで働き、何をするのかという点において重要なポイントである。この法改正により、「地域限定社員のつもりで入社したが、実際には転勤があった」といったような労使間トラブルを未然に防ぐことができる。

この絶対的明示事項は、働く上では、非常に重要なポイントとなる。主要な労働条件となるため、就職活動をする際に確認しておきたいところである。キャリアデザインの視点から考えても「ワーク・ライフ・バランス」に関わることであるため、大切にしておきたい事項である。「ワーク・ライフ・バランス」は個人によって、考え方は異なる点もあるので、終業時間や休日、賃金などを事前に確認して、自らのキャリアプランと照らし合わせながら就職活動を進める必要がある。ミスマッチを未然に防ぐことにつながり、キャリアを形成していく中で優先順位をつけることにもなるからだ。

学生は内定を得ることで、労働契約が成立したと認められれば、労働契約法や労働基準法などが適用されることになる。そうすると、学生が内定取り消しにあった場合、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効となる。解雇と同様の考え方で権利を濫用したものとなる。労働契約法の第十六条では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」となっている。

なお、厚生労働省の公表によれば、令和4年3月新卒者内定取消し等の状況について、「内定取消しを行った事業所は27事業所、内定取消しとなった新卒者は50人」となっている。⁽⁷⁾

令和5年に関しても、「内定取消しを行った事業所は25事業所、内定取消しとなった新卒者は42人」となっている。⁽⁸⁾ 因みにこの発表は高校生も含んだ数字である。

主な内定取消しの理由は、新型コロナウイルスの影響によるものであり、事

(7) 令和4年3月新卒者内定取消し等の状況公表 https://www.mhlw.go.jp/stf/0000184815_00027.html

(8) 令和5年3月新卒者内定取消し等の状況公表
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00040.html

大学生の新卒採用における労働法について～就職活動支援の現場を通して～
業所名を公表できることになっているが、令和4年と令和5年3月新卒者に係る内定取消しについては、公表対象となる事業所はなかった。

採用内定の通知により、就労の始期を採用内定者が当時在学していた大学卒業直後とする労働契約が成立したものと認められた事例としては、「雇用関係確認、賃金支払請求上告事件／大日本印刷採用内定取消事件上告審判決」が有名である。⁽⁹⁾ これは「大学卒業予定者の採用内定により就労の始期を大学卒業直後とする解約権留保付労働契約が成立したものと認められた事例」である。なお、本件場合は前述の新型コロナウイルスの影響などではなく、陰気（グルーミー）であることが採用内定の取消し事由とされていた。内定した学生が、選考時には陰気（グルーミー）な印象があることは当初から分かっていたことである。この場合は、会社が不適格と思いながら採用内定を通知したことが問題である。本件では、不適格性を打ち消す材料が出なかったため、採用内定を取り消すということとはできない。解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当と是認できず、解約権の濫用にあたり、採用内定の取消しは無効となった。つまり、労働契約成立の問題については、「会社が採用内定通知を出した時点で、入社日から働くという労働契約が成立」しているということになる。

では、逆に「内定の辞退」は可能なのかという疑問も湧いてくる。筆者が教務部に異動する前に在籍していたキャリアセンターの12年間の就職支援の現場で、毎年、内定後の相談に来る学生の対応に追われていた。結論から述べると、「辞退は可能」である。民法627条「期間の定めのない雇用の解約の申入れ」には、「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する」と定められている。

②労働時間について（労働基準法・労働組合法）

一般的には、2000年代後半になってから、いわゆる「ブラック企業」の問題が世間に広がった。とりわけ、2008年12月の「年越し派遣村の問題」や企業による多くの醜悪な事例の紹介などのより、社会的な問題になった。⁽¹⁰⁾「若

(9) 最高裁二小法廷昭和54年7月20日（LEX/DB文献番号27000194）

(10) 『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』（2012）今野晴貴、株式会社文藝春秋

者を死に至らしめるブラック企業」として、「過労死・過労自死事件」の衝撃は大きく、社会に明るみになっていった。

「株式会社ウェザーニューズ」では、入社後半年で事件が発生して、遺族が労災保険の申請を自ら行い、早期に認定されている。本件は、会社との和解が成立しているが、問題の所在は「過労」と「パワーハラスメント」であった。

「株式会社大庄」では、⁽¹¹⁾ 入社4か月で事件が発生している。月平均の残業は、112時間であった。事案の概要は以下のとおりである。

「亡Aの両親である原告らが、被告会社が運営する店舗で勤務していたAが急性左心機能不全により死亡したことにつき、Aの死亡の原因は被告会社での長時間労働にあるとして、被告会社に対しては不法行為または債務不履行（安全配慮義務違反）に基づき、被告会社の取締役らに対しては不法行為または会社法429条1項に基づき、損害賠償を求めた事案で、Aの直接の原因となった心疾患は、業務に起因するものと評価できるうえ、被告会社の安全配慮義務違反等とAの死亡との間の相当因果関係を肯認することができ、被告取締役らは、会社法429条1項に基づき、責任を負うとされた事例。」

なお、本件も労災が認められている。問題の所在として、「過重労働」に加えて、「給与形態の明記」にもあった。ホームページでは「月給1,964,000円（残業代別途支給）」と記載されていたが、実際は80時間以上の残業に対して、初めて得られるものであった。上記の裁判概要のとおり、会社のみならず取締役についての責任も認定されている。

その他にも「ワタミフードサービス会社」による「労災認定にトップが異論を述べた」事例や「株式会社九九プラス」による「名ばかり店長で残業代なし」の事例などが問題になっている。このようなケースでは、離職する方法も選択肢の一つとしてあるが、辞める場合には「退職・辞職・解雇」がある。「辞職」と「退職」には法的な規制はない。一方で「解雇」は異なる。使用者からの一方的な解約は企業に強い規制が求められる。そのため、企業は解雇を避けたいがために、「自己都合退職」を自ら行うように追い込むケースがあった。

本来、1日の労働時間は労働基準法の第32条によって「1日8時間以内、1

(11) 決定／最高裁判所第三小法廷（上告審）平成25年9月24日（LEX/DB 文献番号25502094）

大学生の新卒採用における労働法について～就職活動支援の現場を通して～

週間で40時間以内」と定められている。法定労働時間を超えて労働させる場合には、労働基準法の第36条によって「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結して、労働基準監督署に届け出をしなければならない。いわゆる「36協定」と呼ばれている。そもそも日本国憲法25条には、「すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と定められており、長時間労働により、それらが妨げられ、病気の発症や過労死、自殺に至ることもある。

職場において労働法が守られてない場合、労働者が団結をして「労働組合」を結成することで、使用者と対等な立場で交渉することができる。そのための法律として、「労働組合法」がある。厚生労働省のホームページでは、「令和2年6月末における日本の労働組合数は約2万4千組合、組合員数は約1,012万人です。このうち、パートタイム労働者の組合員数は約137.5万人で、これはパートタイム労働者を調査事項に加えた平成2年以降、過去最高を更新しています。なお、組合員数を全国レベルの主要団体別にみると、連合が約689万人、全労連が約51万人、全労協は約9万人となっています。」とある。⁽¹²⁾ なお、「労働組合」を「労働組合は『労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体』、すなわち、労働者が団結して、賃金や労働時間などの労働条件の改善を図るためにつくる団体です。」と定義している。

③休憩・休日について（労働基準法）

休憩については、労働基準法第34条により「①使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。②前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。③使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。」と定められている。また、休日に

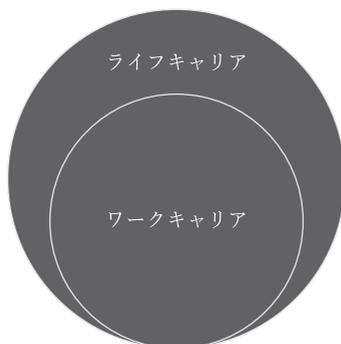
(12) 厚生労働省ホームページ、https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/roudokumiai/index.html,

については、労働基準法第 35 条により、「①使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。②前項の規定は、四週間を通じ四日以上の日を与える使用者については適用しない。」と定められている。

休憩時間と休日により、仕事をする上での生産性も向上する。逆に連日長時間働かされて、休憩や休日が取れないと、前述したブラック企業に該当する。劣悪な労働環境では生産性も落ち、心身の健康を損ないかねない。

休日には、「年次有給休暇」があり、労働基準法第 39 条に定められている。条文が細分化されており、細かいので詳述はしないが、労働者が一定期間働いた場合に「年次有給休暇」を取得することができる。その他にも、病気や出産、子育て、介護のために長期間休むことができる。ワーク・ライフ・バランスの観点からも、これらの制度は重要になってくる。なお、ワーク・ライフ・バランスは、内閣府のホームページでは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章が定められている。⁽¹³⁾ キャリアデザインでは、ライフキャリアの中でのワークライフキャリアであり(図1)、個人やその人のライフステージによって異なる(図1)。

図1 ライフキャリアとワークキャリアのイメージ



くわえて、ワーク・ライフ・バランスは個人による捉え方も異なるため、画一的には考えられない側面も否定できない。ただし、それらを考慮したとして

(13) 内閣府ホームページ, https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

大学生の新卒採用における労働法について～就職活動支援の現場を通して～

も、休憩や休日はワーク・ライフ・バランスを考える上では、重要な要素となる。なぜならば、時間の制約や拘束は、様々な軋轢を生むからだ。時間のゆとりを持つことが大切になり、法律でも定められていることを認識しておくことが大事である。

④退職・解雇について（労働契約法・労働基準法）

退職とは、労働者の申し出によって労働契約を終了することである。一般的には、会社を辞めたいという意思表示をしてから、会社が合意する、いわゆる円満退職の形式が多い。ただ、電通過労死事件などによるケースなどの場合、正常な判断ができずに、痛ましい結果を招くこともある。労働者には、退職の自由がある。民法627条1項においても、労働者はいつでも労働契約の解約を申し入れることができ、解約申入後2週間が経過した時点で、労働契約は自動的に終了することになっている。なお、就活生の場合に頻繁にある相談は、内定辞退相談であり、内定を辞退することは、労働契約の解約権の行使に該当し、2週間前までに告知すればどんな理由であろうと労働契約は解約できることになっている。もっとも、この場合は時期によっては、大学やキャリアセンターと企業との信頼関係などもあるので、非常に微妙な問題をはらんでいる。大学のキャリアセンターに苦情の電話が来ることもある。筆者がキャリアセンターに在籍していた12年間で苦情のなかった年度はないと記憶している。法律的な問題と心情的な問題は別だということが実感としてある。キャリアセンターとしては、内定辞退をする際には、速やかに企業に連絡をして、真摯に対応するように指導している。

解雇は労働者の生活基盤を損なうことになる。民法の規定では、使用者は2週間前の予告で労働者を解雇することができる。ただし、解雇は労働者の生活に大きな影響を与えるため、法律では、特に事情がある場合に、解雇が制限できるようにしており、労働契約法16条でも、客観的な合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、辞めさせることはできない。例えば、「労働者の傷病による労働能力の低下」「能力不足」「適格性」「成果があげられていない」などにより、解雇の可能性はある。もっとも、企業側にも教育訓練や配置転換などによって労働者の能力を向上させる努力を求められている。就業規則の「労働能力が劣り、向上の見込みがない」との解雇条項による解雇が

無効であるとされた事例もある。⁽¹⁴⁾「債務者に雇用され、CS品質保証部ソフト検査課に勤務していた債権者が、パーソナルルームへの異動を命じられ、その後就業規則の『労働能力が劣り、向上の見込みがない』との解雇事由に該当するとして解雇されたため、債務者のCS品質保証部ソフト検査課所属の従業員としての地位保全及び賃金の仮払いを求めた事案において、『労働能力が劣り、向上の見込みがない』という解雇事由は、極めて限定的に解されなければならず、常に相対的に考課順位の低い者の解雇を許容するものとは解することができず、債務者は、いまだ当該解雇事由に該当するとはいえないとして、本件解雇が権利の濫用に該当し無効であると認め、賃金の仮払を認めた事例」である。

⑤その他 (男女雇用機会均等法)

1985年に男女雇用機会均等法が制定された。2019年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法も改正されている。本改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となっている。⁽¹⁵⁾就職活動中の学生等に対するハラスメントの防止についても、まとめられている。『就活ハラスメント防止対策 企業事例集 ～学生を守り、企業を守る、10社の取り組み～』では、「労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法に基づく指針においては、就活ハラスメントに関する防止措置として、●雇?管理上の措置として、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対するハラスメントについても同様の方針を示すことが望ましい●就職活動中の学生等から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい」と明記されている。好事例企業として、以下の10社をあげている。

(14) 東京地裁平成11年10月15日LEX/DB搭載

(15) 厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

大学生の新卒採用における労働法について～就職活動支援の現場を通して～

- ①株式会社大林組
- ②ニッポンハムグループ
- ③積水化学工業株式会社
- ④株式会社ジャックス
- ⑤株式会社アイスタイル
- ⑥日本たばこ産業株式会社
- ⑦株式会社ニップスシステムセンター
- ⑧東京電力ホールディングス株式会社
- ⑨住友生命保険相互会社
- ⑩三井物産株式会社

大手企業ばかりではあるが、巻末に「就活ハラスメント相談窓口」や「労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法等に関するお問い合わせ先」も記載されているので、就職活動中の学生等に対するハラスメント防止の対策として活用できる冊子となっている。⁽¹⁶⁾ 上記の好事例を参照するとともに、自ら働く職場ではどのような取り組みがなされているのか照らし合わせてみるとよいだろう。

⑥ダイバーシティについて（労働安全衛生法）

筆者は現在、学内のダイバーシティ推進本部の委員のメンバーの一人である。そのため、今回はダイバーシティの視点も盛り込んでおきたいと思う。なお、本学のダイバーシティ推進本部委員としての主な役割は、2022年度に策定された「ダイバーシティ推進に係る中期的な施策案（2022年～2026年）」に基づき、ダイバーシティ推進事業に取り組むことである。⁽¹⁷⁾

ダイバーシティとは、換言すれば多様性ということに尽きるが、本稿では就職活動と労働法に焦点を当てているので、企業の経営の観点から述べたい。な

(16) 『就活ハラスメント防止対策 企業事例集 ～学生を守り、企業を守る、10社の取り組み～』 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001060585.pdf>

(17) 駒澤大学ホームページ <https://www.komazawa-u.ac.jp/about/dx-and-diversity/diversity/>

お、経済産業省では、ダイバーシティ経営を「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義している。

「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含み、「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含む。⁽¹⁸⁾

ダイバーシティが推進されている中で、最近ではトランスジェンダーで国家公務員の原告からの経済産業省で女性用トイレの使用に関する制限を設けないこと等の要求事項に対して、原告に職場の女性トイレを自由に使用させることとの要求を認めないとした部分を取り消す内容で一部認容し、第2事件に係る慰謝料等の支払を一部認容した事例も発生している。⁽¹⁹⁾

これについても、安全で快適な職場環境の確保として、事業者に求められ、今後益々同様の問題が起きることが可能性としてある。

ワーク・ライフ・バランスを充実させるためには、労働環境や職場環境などの労働条件の改善が求められる。そのために、事業者は労働者の安全と健康の確保や維持をするための環境作りをしなければならない。今までも健康診断などがその一つとして、労働安全法第66条に定められ、心身の健康の保持のために、ストレスチェックなども義務付けられてきた。しかしながら、これからの社会では前述したようにダイバーシティの観点からも企業の努力が求められるていく。「性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観」などの多様性が「組織内の個々の人材がその特性を活かし、生き生きと働くことのできる環境を整えることによって、自由な発想が生まれ、生産性を向上し、自社の競争力強化につながる」だろう。

3. おわりに

就活生や新社会人が知っておくべき、いわゆる労働法とワークルールをまと

(18) 経済産業省ホームページ、<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/index.html>

(19) 最高裁判所判決 2023年7月11日 LEX/DB 搭載

大学生の新卒採用における労働法について～就職活動支援の現場を通して～

めると、「労働契約法」「労働基準法」「労働組合法」「男女雇用機会均等法」「労働安全衛生法」などになる。その他にも「育児・介護休業法」なども知っておくべき法律といえる。法律を正しく理解することで、就活生や新社会人のキャリアデザインが持続的に発展する可能性が高まる。就活生は企業選択についての視点が変わってくると思う。求人票を読み解き、イメージに左右されないように客観的なデータや具体的な事例などを参考にすることができる。求人票の募集要項の条件をよく確認して、就職活動に臨むことで、少しでも消極的な理由による離職は減らせるのではないだろうか。

本学にかかわらず、あらゆる大学でキャリア教育やキャリアセンターの手厚い支援などは行われているが、冒頭で述べたとおり、まずは内定獲得のためのノウハウや指導・支援が先行している。それ自体は必要であるが、キャリアデザインの観点をもっと広い視野で教えていかなければならない。その一つが今回の労働法やワークルールとなる。就職活動をするうえで、これらの労働教育を組み合わせることで、キャリアデザインを自ら設計して、ワーク・ライフ・バランスも保てるような人生設計が実現できる。

就職活動も多様化しており、入社後の働き方も企業によって様々である。キャリアデザインにおいて、自己分析や業界・職種・企業研究は重要なことは変わらないが、職場の実態やワークルール、労働法について学ぶことも大切な要素である。そのような情報も十分に理解する機会を積極的に入手して、就職活動を行い、その後のキャリアにつなげてほしい。

最後に今後の課題について述べたい。筆者はキャリアコンサルタントの資格を有しているが、キャリアコンサルタントとして、能力評価試験に係る能力基準項目には、労働関係法規、社会保障制度等に関する理解がある。⁽²⁰⁾ その中に、「労働基準法」「労働安全衛生法」などに関して、キャリア形成の関連において、その目的・概念・内容・課題・関係機関等を理解しているか問われる。ただ、これ以外にも「職業安定法」「雇用対策法」「職業能力開発促進法」などの社会保障制度に関係する法律についても同様の理解が求められる。今回は「大学生の新卒採用」に重点を置き、「労働契約法」「労働基準法」「労働組合法」「男女

(20) 厚生労働省ホームページ、https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/sonota.html

雇用機会均等法」「労働安全衛生法」を取り上げたが、実際は「職業安定法」「雇用対策法」「職業能力開発促進法」などの社会保障制度に関係する法律についても、重要であることは認識している。キャリアコンサルティングにおいて、「労働条件」と「労使関係」と同じように「雇用や労働市場」に関する法律の理解は欠かせない。特にこれからの時代はデータサイエンス・AIについての問題は避けて通れない。テクノロジーの進展がどのような変化をもたらし「雇用対策法」などとの法律に影響を及ぼすかの検討も必要になってくるかもしれない。以上を本稿の締めくくりとしたい。

謝辞

筆者は令和5年4月1日より、教務部学務課教育支援係から法科大学院係(教務部教務課)に異動となった。それ以前は、キャリアセンターに12年、学生部に8年所属していた。教務部は2年目となるが、所属長の許可の下で学内から依頼があれば、キャリアコンサルタントとして、就職支援やキャリア相談、学内セミナーなどを行っている。現在も日本キャリアデザイン学会、日本キャリア教育学会、日本インターンシップ学会に加盟しており、通算14年、キャリア・就職支援に携わっている。

ダイバーシティ推進本部推進委員としては、ダイバーシティ推進体制検討、意識啓発・研修、ダイバーシティキャリア検討などに携わっている。なお、本学では、DXとダイバーシティについては、「デジタル化の推進による大学のマネジメント改革」と、「ダイバーシティ(多様性)の尊重による〈個〉を活かす大学」の実現に向けて、「DX(デジタル・トランスフォーメーション)」と「Diversity」の推進に重点的⁽²¹⁾に取り組んでいる。

最後にこの度は、上記のような経緯を踏まえて、雑文の掲載のお願いをお認めいただき、発表の機会を与えてくださった法科大学院及び紀要編集委員の先生方並びに法科大学院事務室各位に、心から感謝申し上げたい。

(21) 駒澤大学ホームページ, 駒澤大学サイトホーム > 大学概要 > DX & Diversity
<https://www.komazawa-u.ac.jp/about/dx-and-diversity/>