

キャリア教育における労働法の役割に関する考察 —学生のアルバイト就業に係るアンケート結果から検証する ワークルール教育の在り方—

Analysis on the Role of Labor Laws in Career Education
— Approach for Work Rules Education Demonstrated by Questionnaire Results Involving
Engagement of Students in Part-time Jobs —

中川 直毅 NAKAGAWA Naoki

1. はじめに

筆者は、大学のキャリア教育政策に、教員として本務校である名古屋芸術大学や非常勤講師を務める大学において、キャリア関連の授業を担当しシラバス作成に携わる傍ら、本務校のキャリアセンター長としてもキャリア支援の諸施策を考案するという二つのルートを通じて緊密に関係している。2020年に労働法に関する論文¹⁾(以下「9号論文」という。)を著わしたのを機に、大学における労働法教育及びその関連制度の教育(以下、労働法及びその関連制度を「ワークルール」と呼び、その関連教育を「ワークルール教育」という。)の在り方について、自らが関われる範囲内ではあるがその実践を通じて、都度に検証を加えながら、模索している。

本稿は、名古屋芸術大学、京都市に在る京都K女子大学及び愛知県に在る愛知G短期大学(以下、京都市に在る京都K女子大学を「京都K女子大」、愛知県に在る愛知G短期大学を「愛知G短期大」と呼称²⁾し、これら三大学を総称する際には「三大学」と呼ぶことにする。)でワークルール教育を学ぶ学生³⁾に対する、アルバイト就業に係るアンケート結果を通じて、当該教育の実践成果を検証し、学生により有効なワークルール教育、そして本格的な労働法教育の在り方を問うている。したがって、本稿は9号論文の続編としての位置づけにあり、これらの成果を振り返ることで、新たな試行の為の基幹情報を整理して、あるべき姿を描き、その到達への活用を考察するものである。

このような視点で、アルバイト就業しながら学業に勤しむ学生が、キャリア教育を通じて、「働く上での権利擁護の認識」や「重視する権利内容の理解」などについて実態調査を行うことで議論の展開を深めていきたい。

¹⁾ 名古屋芸術大学キャリアセンター紀要第9号に収載の『大学における労働法とその関連教育に関する現状分析及び今後の在り方についての論究序説』のこと。

²⁾ 京都K女子大学及び愛知G短期大学は、何れもが非常勤講師をしている大学及び短大であることから「匿名」表示とすることにした。また、図表などでは、名古屋芸術大学を「名芸大」、京都K女子大学「K女大」、愛知G短期大学「G短大」と表示していることもある。

³⁾ アンケート調査は任意で、依頼対象者は、本務校の名古屋芸術大学、非常勤勤務の京都K女子大、愛知G短期大で筆者の授業を受講していた学生989名を対象にしている。

2. キャリア教育について

(1) 大学や短期大学（以下、「大学」という。）のカリキュラムにおけるキャリア教育の科目名には、キャリアデザイン、キャリア論、キャリアサポートなど様々なものがあり、その内容も多様であって確定されたようなものはないようである。これも各大学の個性を表すものと理解しており、筆者が教鞭を執る大学においても、「キャリア」⁴⁾（名古屋芸術大）、「キャリア教育」⁵⁾（京都K女子大）、「キャリアデザイン」⁶⁾（愛知G短期大）という具合になっている。なお、本稿ではこれらの科目名を束ねて「キャリア教育」と呼ぶことにする。

キャリア教育の授業内容を大まかに分けると、「自己を知る」系と「社会への架け橋」系で展開されているようである⁷⁾。前者は、様々な角度から自己分析を繰り返しつつ、職業適性を模索していくことが中心であり、後者は、ビジネスパーソン（社会人）となれば持ち得ておく必要のある知識の提供や考え方のヒントを伝授することを中心に、学校生活からビジネス社会への橋渡しを目論むものである。これらの他にも、担当講師の人生を振り返り語り継ぐものや、敬語などの言葉を教えながら社会人のマナーの特訓講座のようなものまである。筆者は、いわゆる「社会への架け橋」系を中心とした授業を展開している。これは大学のキャリアセンターが内製⁸⁾として関わる、学生個々のキャリア開発・形成支援を核とする就活支援の方針と相俟っており合理的と判断するからに他ならない。また、「社会への架け橋」系を担当する講師は、学生の職業人生の門出をサポートしその後の糧を補給しておく訳であるから教える範囲も広い。学問領域的には、産業社会学、労働法学、社会政策学、人的資源管理論、組織行動論などの分野を中心に、経営学や経済学の領域も含んで多岐に亘っており、そこに講師自身の歩んできた職業人生の経験値が相当な質の高さで求められていることから、なかなか教える側の難易度は高いものとなっている。

一方の「自己を知る」系ならば、人材支援サービス会社が幾らでも有償無償を問わず行っているセミナーとさして変わりのないものもある。講師の大概は非常勤講師がその任に当たるようであるがその質的担保の基準も不明な点も多く、外部機関への「キャリア教育の丸投げ」的なものまである。したがって、正規科目として相応しいか否かの議論も生じそうな面もある程に多種多様な感があるが、この点については今後の議論を待ちたい。

(2) キャリア教育の一部は必修科目であり、1年生からの履修となっている。本稿に関係のある筆者が担当する授業科目は下図の通りである。

⁴⁾ キャリア1、キャリア2、キャリア3、キャリア4で構成されており、全て選択科目であったが、2021年度から「キャリア1」が必修科目となった。

⁵⁾ キャリア教育は必修科目。

⁶⁾ 必修科目のキャリアデザインⅠ、選択科目のキャリアデザインⅡ、キャリアデザインⅢ、キャリアデザインⅣで構成。筆者の担当は「キャリアデザインⅠ」と「キャリアデザインⅣ」。

⁷⁾ この点については、次回の調査対象として予定している。

⁸⁾ キャリアセンター教職員だけによる企画立案、準備実行という意味。

表1. アンケート回収率及びアンケート実施日							
大学名	教科目名		受講者	回答者	回答率	締切 期限	特記 事項
名古屋芸術大	キャリア1	1年生以上 選択科目	198人	72人	36.36%	8月10日	任意提出
	キャリア3	3年生以上 選択科目	260人	45人	17.30%		任意提出
	日本国憲法	1年生以上 教職必須	191人	43人	22.51%		採用しな かった※1
京都K女子大	労働法	2回生以上 選択科目	40人			7月31日	対象とせ ず※2
	キャリア教育	2回生以上 必須科目	138人	70人	50.72%		任意提出
愛知G短期大	キャリアデザインⅠ	1年生以上 必須科目	162人	77人	47.53%	8月8日	任意提出
◎アンケート調査は、授業に支障のない範囲で任意提出により行った。 ※1 科目間の均質性を保つために調査結果は採用せず。 ※2 労働法の専門科目であり、受講者の一部がキャリア教育と重複するため 調査対象とはしなかった。			989人				

本稿の調査資料の基になったアンケート調査（以下、「本調査」という。）は、2020年8月1日前後の頃に、今も続いている新型コロナ禍⁹⁾の中で、授業の全てがオンライン授業となる異常下において行った。もっとも、学生はこのような状況になる以前から、アルバイト就業をしながら学修する者が8割¹⁰⁾に及んでおり、奨学金支給で学ぶ学生が概ね半分という全国調査の結果¹¹⁾もあることから、「アルバイト就業と大学での学び」は、現代学生の学生生活のスタンダードでもある。学生は、高校生、大学生の生活を通じて就労をしており、それは就業体験というようなものでなく、学修する上での必須の生活資金の源でもあろう。

就いては9号論文でも指摘していることであるが、卒業後だけではなく在学中についても、労働者としての権利擁護の教育を施す必然性があり、それをキャリア教育において学ぶことが、就業を意識したキャリア形成を考えていく上で切り離せないことであると考えている。これらを疎かにすると、働く意義を問い、人生の錨を決め、社会のルールを知ることだけでは、自己の労働者としての権利を守ることができないばかりか、他者の権利を知らぬ間に侵害することにも成り兼ねない。何故ならば、働く上での権利保護の法令がどのように護ってくれているのかを知らないと、守られる権利が目の前を通過しても気が付かないだろう。法律は権利の上に眠る者は保護されないとの格言通りの事態となってしまうと思う。このような事態に陥らないような目利きの効く知見の提供は、長くの間、疎かにされ続けていた。そこにワークルール教育の必要性が求められるものである。もっとも、近時にはこれらを学ぶ機会、厚生労働省及び文部科学省が外注業者に頼りながらも相当に力を入れており着実に整備されていることは確かである。このあたりのことは、既に9

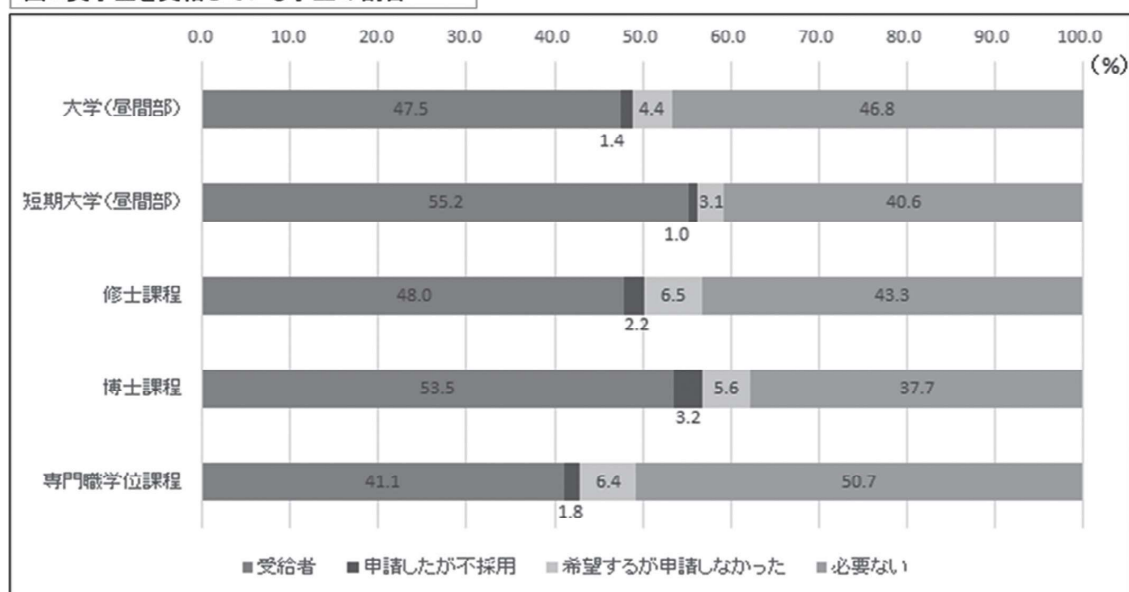
⁹⁾ 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行による災難や危機的状況のこと。

¹⁰⁾ 後掲「質問3.アルバイトをしたことがありますか」を参照

¹¹⁾ 「平成30年度 学生生活調査」（日本学生支援機構調査）によると、奨学金を受給する学生の割合は、大学47.5%、短大55.2%、大学院修士課程48.0%、大学院博士課程53.5%。

号論文で取り上げているので、本稿では深く立ち入らない。

図1.奨学金を受給している学生の割合



※受給者の割合は、調査時点（平成30年11月）における最近1年間に「日本学生支援機構の奨学金」と「日本学生支援機構以外の奨学金（給付・貸与等）」の何れか、又は両方を受給した学生の割合。日本学生支援機構「平成30年度 学生生活調査」調べ。出典：公益財団法人生命保険文化センター

このようなことから、ワークルールの領域について、卒業後だけではなく在学中についても、学生が労働者としての側面を有しており、その保護の必要性に照らしてもキャリア教育の内でも語られることが相応しいのではと料するに至った。

3. 労働を取り巻く環境

ここでは、本調査の実施時の労働環境について、筆者の専門外の経済領域も含まれるが、どのような状況であったかを知るとの点から取り上げてみることにする。

3-1 新型コロナ禍の影響

本調査の準備を始めた2020年1月の段階で、中国武漢に端を発したとされる新型コロナウイルスの感染が国内でも確認された。それ以降、世界もパンデミック状態に陥り、日本経済にも深刻な影響を与え現在に至っている。この状況は当にスペイン風邪¹²⁾以来の災禍であり、感染症の歴史記録を更新する事態でもある。

この新型コロナ禍において、大学の教育環境も大きく変化せざるを得なかった。完全オンラインによる授業の進行や、クラスター発生による学校閉鎖など未経験の問題が次々と

¹²⁾ 1918年から1919年に大流行したインフルエンザ感染症。第1次世界大戦中の1918年3月頃に米国で発生し、米軍兵士の欧州移動により同地でも拡大。各国兵士が戦意減退を恐れてマスク着用をしなかったこともあり、爆発的感染を招きパンデミックに至った。3波に亘る流行が襲った。第1波は比較的軽症だったが、その後に高い致死性の変異型の存在を確認。1918年8月頃からは、多くが発症2日で死亡するという猛威となった。冬に3波が到来し春頃に終結。日本で39万人、米国で55万人が死亡。全世界の推定死亡者数は2500万人。

起こった。それらへの対応には大きなストレスが掛りその状況も続くこととなり、あたかも先が見渡し難い世の中が招来したかのごとく、学生をはじめ、皆が不安を抱く環境となっている。

政府も雇用対策が大きな課題であるとの認識を示しているものの、面前の感染症対策に追われてしまっている状態である。また、学生のアパート就業の際に、大きな雇用の受け入れ先である飲食業を中心とするサービス経済の停滞は深刻である。経済産業省の調査¹³⁾によると、2020年9月の時点で、飲食店・飲食サービス業の経済活動は、対前年同月比23.5%減、宿泊業40.8%減、衣服販売業25.1%減であり、特に居酒屋は49.3%減とつるべ落としての落ち込みであった。辛うじて塾の先生たる学習支援業は6.7%減と一桁減に留まっているものの、学生のアパート就業先の苦境が表れている。アパートをしながら学業を続ける学生はひととき厳しい環境に置かれている。したがって、「いきなりの雇止め」「倒産による賃金不払い」「雲散霧消の休業手当」「シフト勤務ゼロ状態」、そしてハラスメントも度々あったのではないかと推測する次第であり、このような環境下でのアンケート回収と相成った。

3-2 改正労働法の施行とキャリア教育

(1) 近時労働法の改正が続きその施行が相次いでいる。2018年7月に労働基準法、パート労働法（パート有期雇用労働法に法律名称を変更）¹⁴⁾、労働契約法などの改正を束ねる一括法として、働き方改革法¹⁵⁾が成立し公布された。これらの中で、キャリア教育においても教授しておく必要性を認めるもので施行済みのものは、次の通りである。

- ① 労働基準法は、時間外労働の上限規制の見直しが行われた。労使協定の締結で可能となる時間外労働の上限が月100時間未満、且つ年720時間以下とされ、実労働時間の上限も月100時間未満、且つ6カ月に亘る月平均が80時間以下とされた。なお、中小企業における月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする猶予措置については廃止された（2023年4月1日施行の予定）。また、事業主による年次有給休暇の時季指定義務が新設されている。

これらは何れもが、学生が社会人になれば関係してくるだけに留まらず、アパート就業する際にも、学業を困難としないばかりか、健康悪化の抑止力としても有効に作用するものばかりである。

¹³⁾ 経済産業省「第3次産業活動指数」2020年11月12日発表及び2021年2月16日発表。

¹⁴⁾ 2018年6月に働き方改革法の成立により、従来のパート労働法と労働契約法の一部が合体し、法律名称も変更された。

¹⁵⁾ 働き方改革法（働き方改革関連法とも呼ばれている）は、労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、労働者派遣法、パート労働法、労働契約法、じん肺法、雇用対策法の八つの法律で構成。2019年4月から一部が施行し、その後順次施行。

- ② パート有期雇用労働法¹⁶⁾の改正は、期間の定めのない労働者であるいわゆる正社員¹⁷⁾とパート労働者、有期契約労働者との間に不合理な待遇格差があることを認め、それを同一労働同一賃金の考え方を以って明文化し是正しようとの目的を有しており、労働者派遣においても同様の措置を講じている。

労働時間設定等改善法¹⁸⁾では、長時間労働による健康状態の悪化を防ぐことを目的に、勤務間インターバル制度¹⁹⁾の普及促進を努力義務ながらも法定化している。これらは何れもが施行済みであり、学生が社会人になれば大いに関係してくるものである。

(2) 2019年6月に労働施策総合推進法（雇用対策法から法律名称を変更）²⁰⁾が公布された。この法律はパワーハラ防止法などとも呼ばれており、パワー・ハラスメント（パワーハラ）の定義の法定化が図られた。パワーハラは、職場における「いじめ」「嫌がらせ」や、上司の権力や地位を利用した暴言等の行為による「人格権侵害」、そして「退職強要」なども含まれ範囲が広く多様であったことから、セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）のようにすんなりと定義することが難しく、その決定は困難を極めていた。しかしながら、2017年に政府による「働き方改革計画」でパワーハラ防止が喫緊課題とされたのを機に、法案化が急ピッチで進み、2018年に「パワーハラ報告書」が公表され、雇用対策法から名称変更の衣替えをした改正法として制定された²¹⁾。2020年6月から施行されており、定義の他にも、使用者に対して防止措置や相談窓口の設置などを義務としている。学生には、社会人になれば関係するに留まらず、アルバイト就業の間にも大いに関係するものである。

他にも、2016年の改正育児介護休業法によりマタニティ・ハラスメント（マタハラ）の定義も法定化されて、同年の改正男女雇用機会均等法においては「マタハラ防止と救済」の措置などが定められて、何れもが既に施行している。

(3) 他にもキャリア教育で取り上げるべきと考えるものに、改正女性活躍推進法がある。こちらは、一般事業主行動計画を策定すべき適用事業主の基準である常用労働者数を引き下げるものである²²⁾。そして、女性活躍に関する取組みが特に優良な事業主²³⁾に対して特

¹⁶⁾ 正式名称は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律。

¹⁷⁾ 正社員とは俗称であり、労働契約の期間の定めのない労働者をこのように呼称することが慣習化している。講学上は、通常の労働者、典型労働者と呼ばれることがある。

¹⁸⁾ 正式名称は、労働時間等の設定の改善に関する特例措置法。

¹⁹⁾ この制度は、労働者の長時間労働による健康障害の回避を目的に、生活時間や睡眠時間を確保するべく、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保できるとするもの。2018年7月の労働時間等設定改善法の改正で新設。この制度には法的拘束力がないので採用企業の伸びは緩慢である。

²⁰⁾ 正式名称は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律。

²¹⁾ 中川直毅編著『要説 キャリアとワークルール 第3版』三恵社 2021年 126頁～127頁参照

²²⁾ 常用労働者数301人以上から101人以上に拡大された。

²³⁾ 労働法では、使用者、事業主又は事業者と個別法律で呼び方が異なることがある。労働基準法に規定する使用者は、会社や経営幹部を指しているが、男女雇用機会均等法などで使われている事業主と、労働安全衛生法などで使われている事業者については、経営者や法人を意味する。もっともこれらの法的意味に大差はない。本稿では、事業主や事業者を意味するものとして「事業主」を使用する。

例認定制度「プラチナえるぼし」の交付制度を創設している。後者は、学生がブラック企業への就社回避の警告灯にもなり得る有意義なものと思う。既存の青少年雇用促進法²⁴⁾の「ユースマーク」や、育児休業制度を有することを認証する「にこりんマーク」とも併用すれば、より法令遵守企業に見える化が図れることであろう。これらは2020年4月から施行されている。また、2020年4月施行の改正障害者雇用促進法、2020年6月施行の短時間労働者の社会保険適用枠の拡大に係る改正も大切である。

もっとも、より注目されるべきは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」²⁵⁾と「労働時間の通算規定」²⁶⁾の改定が大きな意義を持つ。本務校の芸術学部の学生には、キャリア形成上の選択肢を増やすことができるもので特段に歓迎したい。副業・兼業²⁷⁾は、キャリア形成の上でのリスク回避にも繋がることから、キャリア教育の授業内でも確りとその意義を教えていきたい。

3-3 新型コロナ禍の今後の経済動向

新型コロナ禍は、スペイン風邪以来となる百年に一度的な世界規模パンデミックである。近年我が国は、数百年に一度の大災禍に見舞われ続けている。2008年のリーマンショックも百年に一度といわれる世界的な大不況であった。また、東日本大震災は、我が国限定ではあったが、こちらは千年に一度の大震災であり、そして今回の新型コロナ禍（コロナショック）のまさかの襲来である。これらに共通していることは経済危機を伴うということである。

リーマンショック²⁸⁾は、サブプライム住宅ローン債権の焦げ付けに端を発した世界的な金融危機による歴史的な大不況で、消費需要や投資需要が極端に落ち込む需要機能の著しい下落による「需要型不況」であった。東日本大震災による不況は、当に広範囲に工場施設が破壊され、東日本に比較的多く集まっていたメーカーの生産拠点を中心に生産機能を喪失し、サプライチェーンに支障を来す「供給型不況」で、地域限定の局地型でもあった。そして、今次のコロナショックは、感染症対策として非常事態宣言を発すると、予想

²⁴⁾ 正式名称は、青少年の雇用の促進等に関する法律。通称は若者雇用促進法ともいう。青少年の雇用促進について定めている。元々1970年に勤労青少年福祉法として制定。2015年改正で法律名称を変更した。第1条で目的を、「青少年について、適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業（適職）の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、雇用の促進等を図ることを通じて青少年がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、以って福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与すること。」としている。青少年の定義の規定はないが、雇用対策基本方針（平成28年厚生労働省告示第4号）で「35歳未満」としており、本法でも当該年齢を適用している。

²⁵⁾ 厚生労働省平成30年1月策定、令和2年9月改定

²⁶⁾ 厚生労働省労働基準局長通達 令和2年9月1日基発0901第3号「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」

²⁷⁾ 何れも法律用語ではないが、兼業とは、二つの仕事を掛け持ちすること。副業とは、本業の他に別の仕事をおまけ的にする状態のこと。実際的には厳密に区分して使用されておらず、マスコミでは合わせて「副業」と呼ぶ傾向が見受けられる。

²⁸⁾ 2008年9月に、米国投資銀行のリーマンブラザーズホールディングスの経営破綻に端を発して連鎖拡大した世界規模の金融危機のこと。

をはるかに超えて、経済力が意想外、唐突的に下落し、経済不況となったことから、政府の手による人造的不況といえるであろう。需要型不況は、減税や金融緩和などで消費需要を喚起すればよいし、供給型不況は、公共投資を中心とする設備投資への意欲拡大を金利緩和と助成金等で誘導していくことで、時間は掛かるであろうが、不況からの脱出が可能である。

コロナショックによる不況は人造的であることから、政府は、被害状況を見極めながら感染症対策と経済活動の振興を並立して進めていくものと思う。感染症による被害が拡大すれば経済活動を抑制し、経済活動が停滞してその為に生活困難となる被害者が増えれば感染症対策を強化していくことになる。その繰り返しで時間を稼いでいる間に、ワクチン薬の接種普及、特効薬の開発による抗体獲得で新型コロナ禍の鎮静化を図っていこうというのがストーリーなのであろう。この段階への到達で、元々活発であった我が国の消費需要は爆発的に拡大し、満を持しての設備投資も爆発的に拡大するのではないだろうか。

もっとも、新型コロナ禍の当初の段階においては、「世界的に広がったパンデミックであり、世界中のさまざまな国で都市封鎖（ロックダウン）などの措置が取られたため、中国をはじめとして世界中に供給網²⁹⁾を張り巡らしていた日本企業は、特に部品の調達難等に直面した」³⁰⁾ことは記憶に新しく、この点が懸念事項であろう。グローバル化が進む中で世界的不況であることを認識せざるを得ない。したがって、我が国としては、ある程度のコスト増しは覚悟しながらも部品供給体制の国内回帰を強力に進めると共に、国際協調による経済振興を進めることで、世界不況を減殺し、我が国の経済不況を突破して欲しいものである。

このようなことに鑑みると、結局のところ2021年度に入っても、当分の間、感染予防を意識しての経済活動の濃淡が繰り返されることであろう。そして、「ワクチン薬が普及するまで、あるいは特効薬の発明や有効な治療法の確立まで、感染拡大の波は大なり小なりいくつかが発生することは避けられず」³¹⁾にいるものの徐々に経済活動が増速していく。しかしながら、国家財政視点での景気落ち込みの税収不足と失業や休業で激増した給付金による財政赤字にも目配せが必要なことから、新型コロナ禍以前の経済活動水準までの回復にはなお至らず、元に戻るまであと一歩というところで一進一退といった経済状況が、2023年度以降で複数年は続くのではないだろうか。

4. 三大学でのアンケート調査について

本稿執筆の基礎となる本調査は、後掲の「ワークルールアンケート」の各質問に対して、筆者が2020年度に担当した授業の受講学生を対象として、書面（オンライン提出）にて、

²⁹⁾ サプライチェーン。世界中に張り巡らされた原材料・部品の調達、製造、在庫管理、配送、販売などのネットワーク。

³⁰⁾ 宮川努・細野薫・細谷圭・川上淳之『日本経済論 第2版』中央経済社 2021年 261頁引用

³¹⁾ 産労総合研究所編『人事・労務の手帖 2021年版』経営書院 2021年 17頁～18頁引用

無記名で任意回答してもらうことにより実施した。なおこの際には、「大学や短期大学におけるワークルール教育の方向性を探求し、その教育内容を充実させていく政策提言に関する研究に役立つ基礎資料となるもの」との旨も書面及び口頭にて、論文掲載することも含めて、併せて伝えている。当該授業の受講生とは、名古屋芸術大学の「キャリア1」の受講生（以下「名芸大生」という。）、京都K女子大の「キャリア教育」の受講生（以下「K女大生」という。）、そして愛知G短期大の「キャリアデザインI」の受講生（以下「G短大生」という。）を対象（以下、「調査対象学生」という。）としている。なお、調査実施日は次の通り。

名古屋芸術大	2020年8月10日
京都K女子大	2020年7月31日
愛知G短期大	2020年8月8日

9号論文の調査対象学生は、名芸大生全学年を対象としていたが、本稿においての調査対象学生は、名芸大生にK女大生及びG短大生を加えて、調査対象者の量的拡大を図っており、調査対象数も219人（実施者数264人）と9号調査の182人より2割増えている。もっとも抑制気味な増え方は、本調査の対象を1年生（1回生）及び2年生（2回生）限定（以下「当該年生」という。）³²⁾としているからであり、調査実施日についても、9号調査では前期と後期に分かれていて7月や11月となっていたが、本調査においては、全てを前期の授業終了時とした。これらは、可能な限りの均質性、平準性を保つての調査をしたいとの思惑からであり、9号論文からの改善点でもある。

表2. アンケート対象者

大学・学科領域		授業名称	1年	2年	3年	4年	小計	大学総計
名古屋芸術大	芸術学部音楽領域	キャリア1	0	13	0	0	13	72人
	芸術学部芸術教養領域		1	1	0	0	2	
	芸術学部デザイン領域		32	8	0	0	40	
	芸術学部美術領域		5	1	0	0	6	
	人間発達学部		0	11	0	0	11	
京都K女子大	現代家政学科	キャリア教育	0	44	0	0	44	70人
	食物栄養学科		0	26	0	0	26	
愛知G短期大	生活デザイン総合学科	キャリアデザインI	77	0	0	0	77	77人
調査対象学生の合計			115	104	0	0	—	219人
名古屋芸術大	芸術学部・人間発達学部	キャリア1	0	0	41	4	45	45人
アンケート実施者の総計			115	104	41	4	264人	

³²⁾ 大学及び短大の年次呼称が、関西地区及び四国地区では、例えば1年生とは言わずに1回生と呼ぶことが慣習として成立している。したがって、京都K女子大の学生について「1回生」「2回生」と表記している。歴史的には、戦前の東京帝国大学が学年次の指定単位を全て習得しなければ進級しなかったのに対して、京都帝国大学では、学年次の単位取得に関わらず、学年が進んだので、年度の回数を数える形となり、留年も5回生、6回生と呼んでおりこれらが慣例化したとされる。今も、東京大学より京都大学の評価が高い地域と重なる。

また、名古屋芸術大学「キャリア1」は、履修1年生以上で、芸術学部音楽・芸術教養・デザイン・美術の各領域と人間発達学部（幼児教育・初等教育等）の1年生及び2年生を対象とした選択科目。京都K女子大「キャリア教育」は、現代家政学部の現代家政学科と食物栄養学科（理系）の2回生の必修科目。愛知G短期大「キャリアデザインI」は生活デザイン総合学科1年生の必修科目。これらにより、1年生及び2年生に平準化されており、これも本調査での質的改善である。なお、一部の比較評価の際に、名古屋芸術大学の3年生及び4年生の45人分のアンケート結果の比較分析も、必要に応じて行っている（名芸大生の全学年含むということで、この場合は「総数対象学生」と呼ぶことにする。）。

5. アンケートを分析、検証する

5-1 アルバイトの現状

質問3. は、「アルバイトは何時頃からしていたか」について知ろうとしている。本調査の結果からは、総数対象学生の86%がアルバイトをしたことがあり、名芸大生は、全学年

質問3. アルバイトしたことがありますか

		名芸大	K女大	G短大	名芸 3年生	合計
a.アルバイトした ことがある	i. 高校生から	27	32	44	14	117
	ii. 大学生になってから	28	35	20	27	110
b. アルバイトをしたことがない		17	3	13	4	37
◇無回答		0	0	0	0	0
合計		72	70	77	45	264

で比較すると9号論文の調査では90%、本調査では82%と1割程低下しているが、これが新型コロナ禍との関連か否かは不明である。調査対象学生のうちで高校生からアル

バイトをしたことがある者の比率は、G短大生が57.1%と、名芸大生（37.5%）及びK女大生（45.7%）と比べて、概ね1.5倍程度と比較的高い数値となっている。

質問3B(関連) 2020年対象学生と2019年名芸大1年との比較

		2020年			2020年 名芸大 1年～3年	2019年 名芸大 1年～3年
		対象学生	名芸 3年生	全校 総数		
a. アルバイトした ことがある	i. 高校時代から	103(47.0%)	14(31.1%)	264	41(29.9%)	59(36.4%)
	ii. 大学生になってから	83(37.9%)	27(60.0%)		55(40.1%)	85(52.5%)
b. アルバイトをしたことがない		33(15.1%)	4(8.9%)		41(29.9%)	18(11.1%)
合計		219	45	264	137	162

5-2 労働条件について

質問5. は、調査対象学生が、アルバイト就業中に、明らかな法令違反やそれと疑われてもやむを得ない事業主の態様、そして学生の法令知識の有無は兎も角として自己が「納得」できないと思ったことを探り出そうとの趣旨の質問である。質問5. の全ての質問事項と質問6. の④と⑤が該当しており合わせて13項目ある。何れもが筆者が大学教員の他に業

とする社会保険労務士³³⁾として行う労働相談などを通じて感取した労働トラブル事項を選んでいる。

質問5.「アルバイトをしたことがある」と答えた方に質問します。アルバイトをしていて「納得」できないことがありましたか

	2020年3大学キャリア					2019年名芸大	
	名芸大	K女大	G短大	合計	割合	合計	割合
1.採用時に合意した以上のシフトに入れられた	6	12	6	24	13.4%	28	22.0%
2.殆ど教育指導もなく本人には危険と思われる仕事をさせられた	5	3	2	10	5.6%	2	1.5%
3.準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった	7	11	3	21	11.7%	20	15.7%
4.一日の労働時間が6時間を超えても休憩時間を取らせてもらえなかった	8	12	5	25	14.0%	22	17.3%
5.残業したのに残業代が支払われなかった	2	8	3	13	7.3%	7	5.5%
6.給与明細表がもらえなかった	5	8	4	17	9.5%	10	7.8%
7.給与の振込先が一カ所だけでそれも会社が指定していた	12	14	1	27	15.1%	14	11.0%
8.労働条件が記載された書面が渡されていなかった	10	6	3	19	10.6%	8	6.3%
9.商品やサービスの買取りを強要された	1	1	0	2	1.1%	1	0.7%
10.暴力や嫌がらせを受けた	5	4	6	15	8.4%	15	11.8%
11.ケガしたのに労災扱いではなく、健康保険で治療を受けさせられた	1	0	4	5	2.8%		
(複数回答)合計	62	79	37	178		127	
12.納得のいかないようなことは無かった	20	26	32				

(1) 質問5.で調査対象学生が「納得できないことがあった」とする労働トラブル事項の多い順は次の通り。1位が「⑦給与の振込先が会社指定の一カ所だけ」で27人と一番多く、

質問6.「アルバイトをしたことがある」と答えた方に質問します。類似した経験のある事項を選んでください

質問項目	2020年3大学キャリア			
	名芸大	K女大	G短大	合計
1.意地悪をされるなど職場の人間関係が悪く、仕事をするのが嫌になったことがある	14	22	11	47
2.仕事の指示がない、或いは分かり難いことで、アルバイトが嫌になった	15	28	17	60
3.仕事に関する指示が細か過ぎて、アルバイトが嫌になった	4	14	10	28
4.ほぼ毎日誰かが怒鳴られていたり、或いは自分が理由もなく怒鳴られたりした	8	12	3	23
5.セクハラのような発言を浴びせられたり、他の方がセクハラのような言動を受けたりしていた	5	3	4	12
6.長く務めているのに時給が上がらず、仕事のやる気を失った	8	12	1	21
7.頑張れば昇給する仕組みがあり、仕事のやる気が高まった	6	8	8	22
8.仕事の結果を褒めてもらえたことで、仕事のやる気が高まった	14	25	36	75
9.仕事の結果に対する雇い主側の反応がなく、不安な気持ちになった	5	7	5	17
10.自分が行う仕事の目的や位置づけを説明してもらえたことで、やる気が高まった	11	7	9	27
11.経験を積むに連れて、責任あるポジションが与えられ、やる気が高まった	10	17	13	40
12.経験を積んでも、与えられる責任や役割が変わらず、やる気を失った	3	5	1	9
13.該当なし	13	11	9	33
(複数回答)合計	116	171	127	414件

以下、4位「③準備・片付け時の賃金未払い」が21人、5位「⑧労働条件記載書面の不渡し」が19人と続いている。なお、「⑫納得いかないことは無かった」については、法令知識がなく、自己が損を被っている、権利侵害を受けていることに気づいていない学生も含まれてい

と考えてよいだろう。これらの労働条件の意味については、9号論文に説明しているのと本稿では割愛する。

³³⁾ 社会保険労務士は、社会保険労務士法に基づく厚生労働省所管の国家資格。労働社会保険及び人事労務管理の専門家。労働社会保険諸法令に基づく書類や申請書等の作成、代理提出や、個別労働関係紛争に関する調停、あっせん等の解決手続代理を行う。人事制度設計や人材育成支援などの経営人事や労務管理などの相談・指導も行う。また、労働争議行為の発生などで一方当事者の争議行為対策などに参与することもできる。

(2) ここで注目したいのは、質問 5. の「⑩暴力や嫌がらせを受けた」15 人である。そして、質問 6. の「④ほぼ毎日誰かが怒鳴られていたり、或いは自分が理由もなく怒鳴られたりした」23 人と「⑤セクハラのような発言を浴びせられたり、他の方がセクハラのような言動をうけたりしていた」12 人を合計すると、都合 50 人に達する。

これら三つの質問事項は、いわゆるパワハラ及びセクハラ的なもので、質問が分散してしまったが、合わせると総数が 50 人にも達し、突出して首位に躍り出るという調査結果である。学生のアパート就業先の飲食業が、新型コロナ禍の下、非常事態宣言などで売上不振で苦境に立っていることから、そもそもの人手不足からの労務管理の弱さもあるが、職場の雰囲気が行き不透明による「イライラ感」や売上減少による倒産の危機から来る「焦燥感」が募ったなどが影響したのだろうと見立てている。

5-3 労働法教育との接触及びその認知度

(1) 質問 8. は、「ワークルール教育の授業を初めて受けた時期」について調査している。9 号論文でも、名芸大生に限ってはいるが同様の質問をしている。結果については、「この授業を受けてから」という者が、名芸大生 61%、G 短大生 55% となっている。K 女大生は 51% であったが、5 時限にあったキャリア教育と同日 4 時限に労働法の授業を履修していた 8 名が加わることになるので実際は 63% となり、三大学の何れもが 6 割という高い数値を示し 9 号論文の調査とも符合する。したがって、キャリア教育の授業の中にワークルール教育が入っていないと、労働法の授業を有する京都 K 女子大以外の学生の 4 割は、労働者の権利擁護に関する知識を体系的、実践的に学ぶことなく、義務教育から大学生までの間で身を護る知識を殆ど有さずに、そのまま社会に巣立つということである。「自己を知る」系のキャリア教育では、この分野を殆ど教えていないか、表層をなぞる程度に留まるものが、筆者の知る範囲内のシラバス記載の使用教科書では多いようである。この点については、今後の調査の課題

としたいと思う。これらを航海に例えれば、安全規格のライフジャケットも備えずに、確りした雨具も付けずに防寒着も着ない、無い

ない尽くしで、風雨強まる社会という「外海」に小さな船を出して荒波に揉まれつつ、航海していくということであろうか。恐怖感さえ抱く一幕だと思う。

(2) 就業に際して関連する行政機関の認知度

学生が、アルバイト就業や社会に出で就業する際に関係してくる行政機関の認知度について調査してみた。義務教育を受けた者ならば、警察署や消防署を知らない者は皆無であ

質問8.ワークルール教育(労働法及びその関連制度の教育教育)の授業を初めて受けたのはいつ頃ですか。

	2020年				2019年 名芸大
	名芸大	K女大	G短大	合計	
a.中学生	7	7	7	21(9.5%)	7(5.2%)
b.高校生	13	10	15	38(17.3%)	20(15.0%)
c.大学生	7	9	7	23(10.5%)	23(17.2%)
d.この授業を受けてから	44	36	42	122(55.7%)	77(57.8%)
e.受けたことがない	1	0	6	7(3.1%)	6(4.5%)
f.他の授業で受けた	0	8	0	8(3.6%)	0
合計	72	70	77	219	133

ろうが、就業に係る労働基準監督署や公共職業安定所の認知度は甚だ心許ない結果が明らかになった。労働基準監督署は、労働分野で大きな取締り権限のある機関であるものの、一般的な接触は少なく、立地場所も人の往来とは無関係と思えるような場所にあるなど、知名度が上がる理由を見つかるのも至難である。一方の公共職業安定所は、職業紹介という公務サービスを担っており、利用しやすいように人通りの多い場所にも設置されていることが多く、また、案内ポスターも各処に掲示されていることが多い。これらの事情もあり、公共職業安定所は学生の半分以上が知っており、労働基準監督署を大きく引き離す結果となっている。

【労働行政機関の認知】

行政機関の認知率	名芸大	K女大	G短大	名芸大3年生	合計
労働基準監督署	21 (29.2%)	5 (7.1%)	8 (10.4%)	6 (13.3%)	40 (15.2%)
ハローワーク(公共職業安定所)	45 (62.5%)	38 (54.2%)	41 (53.2%)	30 (66.7%)	154 (58.3%)
調査対象学生数 合計	72人	70人	77人	45 (12.5%)	264 (12.5%)
※()の数値は、認知率。 該当行政機関の認知者数÷調査対象学生数					

これらの行政機関の機能は次の通りである。

①労働基準監督署

労働基準監督署は、労働基準法、最低賃金法や労働安全衛生法などの法規制の実効性を確保するために、厚生労働省の下に全国 330 拠点に設置されている³⁴⁾。配置されている労働基準監督官は刑事訴訟法に規定する司法警察員の権限を有し、これらの法令に関する相談は勿論のこと、労働基準法第 104 条に基づく、法令違反事項の申告も受けている。

②公共職業安定所

公共職業安定所³⁵⁾は、国民に安定した雇用機会を確保するため、厚生労働省の管轄の下、全国 544 拠点³⁶⁾に設置されている。取締等の業務権限はなく、求職者への就職相談、職業紹介、雇用保険の給付、雇用関連の助成金等の取り扱い、求人の受理などの行政サービスを担う。

(3) 就業に際して関連する国家資格の認知度

社会に出て働きだすと、解雇・雇止め、賃金不払い、過重労働の強要などの労働トラブルや転職、副業などの様々な転機などに出くわすことになり、専門家からアドバイスを、有料無料を問わず受けることがある。これらのケースで相談することになる専門家は、能力担保された国家資格者であるが、その認知度はどの程度であろうか。2020 年度の総数対象学生と 2019 年名芸大生調査（名芸大生の全学年）結果を比較しても認知順位に変化のな

³⁴⁾ 中川直毅編著『要説 キャリアとワークルール 第3版』三恵社 2021年 92頁引用

³⁵⁾ ハローワークは公募による愛称で 1990 年から使用されている。

³⁶⁾ 2017 年現在、出張所・分室を含む。

いものであった。

法曹資格³⁷⁾の弁護士の認知度は9割を超えている。これはマスコミやテレビドラマで登場することも多く当然の結果であると思う。次いで、隣接法律専門職³⁸⁾である司法書士の認知度50%程で続いているが、昨年に続き予想を超える高い認知度を保持している。登記事務が中心業務なので日常的に学生と接することは少ないものの、2002年度から簡裁代理権を手中にしたことから労働問題にも関わる機会が多く出てきて、広報が行き届いてきたからであろうか。

質問11. 労働法及びその関連制度に関係する仕事をしている、次の国家資格者の名称で、知っているものを全て選んでください。(複数回答)

	2020年対象学生						2019年名芸大 1年～3年	
	名芸大	K女大	G短大	名芸 3年生	合計	認知度	合計	認知度
1.弁護士	67	64	67	42	240	91%	151	93%
2.社会保険労務士	16	17	8	25	66	25%	43	27%
3.司法書士	37	39	28	25	129	49%	104	64%
4.キャリアコンサルタント	34	27	23	26	110	42%	88	54%
5.精神保健福祉士	9	15	7	8	39	15%		
※小数点以下四捨五入						264人	162人	

学生が在学中から就職活動などでお世話になることの多い、キャリアコンサルタントの42%は妥当であろう。2020年調査対象学生のうち名芸大生(117人)の認知度51%(60人)は、K女大生38%、G短大生29%を大きく超えているが、これはキャリア支援室に配属されているキャリアコンサルタントの数が他大学よりも多いことが影響しているのかも知れない。もっとも、司法書士と同様の隣接法律専門職である社会保険労務士については、いわゆる人事労務のプロであり、労働法や労働社会保険諸法令にも精通しており、最も就業者に関係しているはずであるが、学生への認知度は昨年度に続き低い。また、本調査からは精神保健福祉士も調査対象資格に入れている。

6. ワークルール教育の成果の検証

6-1 労働条件についての認識度の過不足

質問7.は「法律で定めている労働条件に関して知っている」かについて調査している。

ワークルール教育は毎年改良し展開しているが、ここでは学生のワークルール教育受講後の学修成果として、労働条件の認識度合(以下、「三大学調査値」という。)を測り、これらに授業での筆者の感触も加味して読み取り、検証している次第である。本調査は自己申告によるものであり、且つ「知っている」又は「だいたいの意味を知っている」に留まる程度なので理解度までには至らずとして認識度に行っている³⁹⁾。

³⁷⁾ 裁判官、検察官、弁護士は、法曹資格と呼ばれており、原則として法科大学院を修了し司法試験に合格して、司法修習を終えた者に付与される。裁判官、検察官、弁護士を法曹三者と呼ぶ。

³⁸⁾ 弁護士は法律実務の殆ど全ての権限を有しているが、歴史的経緯や特化した専門的分野の存在などに対応するものとして、一定の法律分野に限定された業務権限を有する「隣接法律専門職」と呼ばれている職種がある。弁理士、公認会計士、税理士、司法書士、行政書士、社会保険労務士、土地家屋調査士、及び海事代理士の職務上請求権が認められている八士業と不動産鑑定士の九つの法律専門職をいう。

³⁹⁾ 認識とは物事を知ることであり、理解とは物事の意味が分かること。『岩波国語辞典第7版新版』 岩波書店 2016年参照

質問7.法律で定めている労働条件に関して、知っているものを全て選んで、回答して下さい。(複数回答)

	名芸大	K女大	G短大	合計
1.会社(雇い主)は、アルバイトを雇入れる際、業務内容、労働時間、賃金等について書面で明らかにする必要がある。	48(67%)	45(64%)	41(53%)	134(61%)
2.アルバイトでも、一定の条件を満たせば年次有給休暇が付与される必要がある。	35(49%)	28(40%)	23(30%)	86(39%)
3.アルバイトでも、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩時間を与える必要がある。	42(58%)	58(83%)	47(61%)	147(67%)
4.アルバイトでも、時間外労働や深夜労働には、通常の賃金の2割5分以上の金額を支払う必要がある。	26(36%)	36(51%)	22(29%)	84(38%)
5.アルバイト代は全額を労働者に直接、毎月決まった日に支払わなければならない。	50(69%)	48(69%)	43(59%)	141(64%)
6.都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、バイト代はその額を下回することはできない。	54(75%)	45(64%)	45(58%)	144(66%)
7.会社(雇い主)は規律違反やミスをした労働者に対して無制限に減給することはできない。	29(40%)	20(29%)	20(26%)	69(32%)
8.アルバイト代を会社(雇い主)は一方向的に引き下げることはできない。	27(38%)	24(34%)	19(25%)	70(32%)
9.アルバイトに時間外労働させる場合であっても、会社(雇い主)は予め労働者代表等と労使協定を締結し、労基署に届けなければならない。	2(3%)	6(9%)	6(7%)	14(6%)
10.会社(雇い主)は、労働者を解雇する場合は、その労働者に30日以上前に予告するか、解雇予告手当を支払わなければならない。	21(29%)	19(27%)	11(14%)	51(23%)
11.アルバイトでも、仕事によるケガは、労災保険を使う必要がある。	39(54%)	29(41%)	35(50%)	103(47%)
12.アルバイトでも、労働条件に関して労基署等に相談することができる。	19(26%)	7(10%)	6(8%)	32(15%)
13.全く知らない。	0(0%)	1(1%)	3(4%)	4(2%)
合計 ※右表内の()は認識率。質問の肯定回答数÷調査対象学生数 ※小数点以下四捨五入	72	70	77	219

また、表4は、2015年11月9日に厚生労働省が大学生・短期大学生・専門学校生の千人を対象として実施した「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」(以下「厚労省学生アルバイト調査」という。その調査結果の数値を「厚労省比較値」という。)との比較表で、この場合の三大学の調査対象は、名芸大3年生・4年生も加えた総数対象学生としている。次に其々の労働条件の認識率について分析し、法的な見解も加えて評価することにする。

表4.【労働条件認識率:ワークルールアンケートと厚労省学生アルバイト調査の比較表】

	2020年ワークルールアンケート		2015年厚労省学生アルバイト調査
1.会社(雇い主)は、アルバイトを雇入れる際、業務内容、労働時間、賃金等について書面で明らかにする必要がある。	164	62.1%	47.5%
2.アルバイトでも、一定の条件を満たせば年次有給休暇が付与される必要がある。	97	36.7%	41.4%
3.アルバイトでも、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩時間を与える必要がある。	177	67.0%	56.5%
4.アルバイトでも、時間外労働や深夜労働には、通常の賃金の2割5分以上の金額を支払う必要がある。	106	38.6%	42.7%
5.アルバイト代は全額を労働者に直接、毎月決まった日に支払わなければならない。	161	60.9%	43.5%
6.都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、バイト代はその額を下回することはできない。	182	68.9%	64.1%
7.会社(雇い主)は規律違反やミスをした労働者に対して無制限に減給することはできない。	84	31.8%	22.2%
8.アルバイト代を会社(雇い主)は一方向的に引き下げることはできない。	82	31.0%	24.8%
9.アルバイトに時間外労働させる場合であっても、会社(雇い主)は予め労働者代表等と労使協定を締結し、労基署に届けなければならない。	16	5.6%	12.8%
10.会社(雇い主)は、労働者を解雇する場合は、その労働者に30日以上前に予告するか、解雇予告手当を支払わなければならない。	58	21.9%	21.4%
11.アルバイトでも、仕事によるケガは、労災保険を使う必要がある。	124	46.9%	32.3%
12.アルバイトでも、労働条件に関して労基署等に相談することができる。	41	15.5%	26.4%
13.全く知らない。	4	1.5%	12.9%
調査対象学生数 ※百分率数値は、認識率。質問に係る労働条件の認識者数÷調査対象学生数	264		1000

(1) 雇い入れ通知書

質問7-1.について。三大学調査値は61%の認識度となっており各大学で過半数を超える数値で、厚労省比較値よりも15ポイント程高く良好な結果である。事業主は、学生アル

バイトを雇入れた際には、賃金や労働時間などを書面で明らかにし⁴⁰⁾、昇給やトラブル相談窓口については書面交付⁴¹⁾を義務として課している。法的には、前者は、労働基準法は「明示」としていることから、書面を見せながら説明すれば足りることになり、後者は電子メールやファクシミリ等の送信でも可能である。しかしながら一般的には、いわゆる雇入通知書という書面を手交することが多数を占めることになる。

当該事項は、学生にとっても身近に対応の是非が判明するものであり、授業での説明もイメージしやすく理解が容易なのではないかと思う。

(2) 年次有給休暇

質問 7.2.について。三大学調査値で 39%の認識度に留まっており、G 短大生は辛うじて 3 割維持という結果となっている。その結果として厚労省比較値と同程度となっているが、名芸大生の値は 2 割程高い。

年次有給休暇は、正社員だけではなく学生アルバイトにも当然のことながら付与される。労働基準法第 39 条は、週所定労働時間が 30 時間未満であり且つ所定労働日数が週 4 日以下（又は年間 216 日以下）の場合は、週 1 日勤務から権利が生じ、週の勤務日数に比例して、継続勤務 6 カ月から 1 日以上で最高 7 日（継続勤務 6 年 6 カ月では、3 日以上最高 15 日）まで増加する、いわゆる比例付与の年次有給休暇の制度を定めている。

この比例付与の年次有給休暇の権利について、授業で当然のように説明すると、驚く学生がそれなりにいるので、この結果には首肯できるものがある。もっとも、一部の事業主にはこの認識が欠けていることや、労働者の権利であるにも拘わらず取得理由を執拗に聞きだそうとする管理職もいる。なお、これらは労働者の権利で年休権と講学上呼ばれている。年休権の構造は、労働基準法第 39 条 1 項（年休の付与）及び 2 項（年休の日数）の要件を充たすことで生じる「年休の日数を付与される権利」と、5 項（時季指定）以下の手続きを完了することで生じる「年休日を特定する権利」で構成されている⁴²⁾。

(3) 休憩時間

質問 7.3.について。三大学調査値で 67%の認識度と質問項目の中で一番高い。厚労省比較値も同様に 56%と過半数を超えている。学生に認識されている度合いが比較的高いものと思われる。もっとも、残りの半分の者は休憩が恩恵的なものではなく、労働者の法的権利に属するものということまでは知らないであろう。

休憩時間は、労働基準法第 34 条 1 項において質問事項のような内容が定められている。

⁴⁰⁾ 労働基準法第 15 条 1 項は、労働契約の期間、有期労働契約の更新基準、就業場所・従事業務、始業終業時刻・休日・休暇等、賃金の決定・計算・支払方法・支払時期、退職に関する事項を、書面によって明示しなければならないと定めている。違反すると刑事罰として 30 万円以下の罰金となる。

⁴¹⁾ パート有期雇用労働法第 6 条は、昇給の有無・退職手当の有無・賞与の有無・相談窓口は、文書の交付等で明示しなければならないとしている。違反すると過料 10 万円以下（行政罰）。

⁴²⁾ 年休権の構造は、年休権と年休日の特定権と区別されていることが、最高裁判例で確立した考え方となっている。林野庁白石宮林署事件 最二小昭和 48.3.2 民集 27 卷 2 号 191 頁

労働時間の途中（一部でも）に与えなければならないだけでなく、原則としては事業場単位で一斉に付与するものであり、例外として、労使協定により個別に休憩をとることが許されるにすぎないのである。また、終業時直前にまとめて休憩を取らせることなども許されないことである。休憩時間の利用については、事業場外に出向くことは就業規則で許可制とされていることが多いが、その時間内の利用は邪魔にならない程度にスマートフォンを閲覧していることや、イヤホンで音楽を聴いている、友人と穏やかに会話を楽しんでいるなどを咎めることはできず、原則業務遂行に支障がない限り自由に利用させなければならない。

（４）時間外労働

質問 7-4. の三大学調査値は 38% の認識度となっており三割台の低い分類に入る。厚労省比較値は 42% であるが、G 短大生が 29% と低く K 女大生は逆に 51% と高い。これは K 女大生には労働法の受講生が含まれており、労働法の基礎的事項として学修しているからだと思われる。

時間外労働は、残業或いは深夜勤務といわれており、時間外労働した場合には、労働基準法第 37 条により、時間外労働、深夜労働、休日労働に対して、法定の割増賃金率で計算された時間外労働手当の支払いが罰則付きで定められている。

例えば、小売店などで開店前によく見受けられる、参加が暗黙ルールとして継続反復的に行われる「開店前の掃除」や、仕事が終わってからの「本日の反省会」と称するミーティングも時間外労働に該当するであろう。然るに事業主がそれを認めないような場合も多々あり、賃金不払いとして労働トラブルとなることがある。時間外労働手当での未払いトラブルは、事業主が支払うべき賃金を払わずにポケットにしまい込むようなものであり、全く以て法令違反の極みであり、当に泥棒である。

また事業主が、労働時間の把握を意図的にせずに、時間外労働を黙認することもよくあるが、厚生労働省のガイドライン⁴³⁾では、始業・終業時刻に関する確認、記録を「タイムカード」「IC カード」などの客観的な方法や事業主自らの現認を原則として、それが困難な職場で労働者の自己申告制によらざるを得ない場合は、「労働者に、労働時間の実態を正しく申告するように十分な説明をして、実態調査で乖離があれば所要の補正をする。」ことを求めている。

（５）賃金の一定期日払い

質問 7-5. については、三大学調査値の認識度が 64% と高く、三大学の何れでも 6 割程度以上と満遍なく高い値である。一方の厚労省比較値が 42% に留まっていることから、三大学での学修が相当に行き届いているのではないだろうか。三大学のキャリア関連教育の

⁴³⁾ 平成 29 年 1 月 20 日厚生労働省労働基準局長通達「労働時間の適正な把握のために使用者が構ずるべき措置に関するガイドライン」

何れでも使用している教科書⁴⁴⁾で賃金を独立章立てとしていることも影響していると思われる。

当該事項は、いわゆる賃金の支払いの五原則の一を占めるもので、賃金の毎月1回以上及び一定期日払いの原則といわれており、労働基準法第24条2項に定められている。毎月1回以上の支払いとは、賃金の支払い時期を、例えば月末締めで翌月25日払いにするようなことで、締切日を翌々月にするなど1カ月以上空けることは、特段の事情がない限り違法となろう。一定期日払いについては、一定期日とは周期的に到来する期日⁴⁵⁾とされており、月給制の場合には、毎月第4週金曜日などでは暦月によって変動するので許されず、毎月25日払いのように支払日を特定しておく必要がある。もっとも、日払い、週払いのように月給制でない場合には、民法第90条の公序良俗に反しない限り、都度の支払いなどでも良い。

この月給制に係る法令ルールに反するような事業主は、今の日本ではいないと思うが、学生アルバイトの就業先には個人店もあるので、日替わりバイトをしている学生も含めて、これらのことを知っておく必要性はある。したがって、この認識度6割超については一応の評価はできと思う。

(6) 最低賃金

質問7-6.の最低賃金の三大学調査値の認識度は66%であり、厚労省比較値も64%と12質問中の最高値又は次位値である。労働法の授業を並行して受講している学生の多いK女大生では8割を超えている。

最低賃金法第4条は、賃金の最低賃金額⁴⁶⁾を定めており、事業場で働く全ての者に適用されることから、当然に学生アルバイトも同様である。事業主が、労働契約などで最低賃金を下回る額を勝手に定めていてもそれは無効となる。このような違反は少ないであろうが、最低賃金の額は、毎年10月頃に改定されていることから、住宅地の飲食店などではそれを知らずに、求人応募の貼紙の最低賃金額が旧額のままとする違反状態も稀にはある。

都道府県労働局による大学等への最低賃金の周知活動も展開されている。また、愛知県労働局などでも毎年11月下旬ごろに10日間程「最低賃金周知旬間」として広報を強化し

⁴⁴⁾ 筆者が編著者の『要説 キャリアとワークルール』を、名古屋芸術大学の「キャリア1」、京都K女子大の「キャリア教育」、愛知G短期大の「キャリアデザインI」の授業の指定教科書として使用している。2019年初出、毎年版を重ね2021年4月に第3版が刊行。100頁から106頁までで「第8講 賃金の法律知識」として独立した章立てとなっている。

⁴⁵⁾ 労働基準法第24条は、賃金の締め切り期間及び支払期限の規制までしていないので、毎月一回以上及び一定期日払いが保たれていれば、就業規則等により締め切り期間や支払期限を原則として自由に決定できる。支払期限については、必ずしも労働月の賃金を当該月中に支払う必要はない。したがって、民法第90条の公序良俗に反するような不当に長い期間とすることは認められないが、締め切り後ある程度の期間を経てから支払う定めは可能と解されている。

⁴⁶⁾ 最低賃金には、都道府県内の全労働者に適用する地域別最低賃金と、特定産業の労働者に適用する特定最低賃金がある。毎年10月頃に改定される。2020年10月時点の東京都の地域別最低賃金額は、全国の最高設定額で1013円、いちばん低設定額は島根県や沖縄県などの792円。

ており、街中に周知のポスターなどが貼られていることもよく見かける。したがって認知度も流石に高く、筆者の授業でも自身の地域の最低賃金を確り把握している学生が多い印象を受けている。

(7) 減給の制裁

質問 7.7.について。三大学調査値の認識度は 32%、厚労省比較値も 22%に留まっており余り知られていないようである。

減給の制裁は、労働基準法第 91 条に定めがあり、職場規律に違反した場合などにその制裁として、就業規則に制裁規定を置くことで、一定の制限の下で賃金の減額⁴⁷⁾を行なうことができることになっている。減給の制裁措置の適法性は、減給の制裁について「就業規則などで合理的に規定されているか、事業主に当該措置に関して権利濫用がないか、或いは違法な差別などの強行法規に反する点はないのか」⁴⁸⁾によって判断される。他にも、個別の減給のケースとしては、職務や職位が変更されて賃金が減額される場合もある。

減給の制裁は、正社員など限定的に関係することから、アルバイト就業では余り関係がないことだと思う。しかしながら損害賠償となると減給の制裁の話とは別物である。例えば、飲食店の皿洗いの仕事に適切な教育指導を受けながらも、高価な皿を何枚も割ってしまうことや、そのような事態を繰り返すような場合には、実損害発生として店から損害賠償請求⁴⁹⁾されても致し方ないようなケースのことである。

(8) 労働条件の引き下げ

質問 7.8.は、アルバイト代を事業主が一方的に引き下げる違法行為について聞いているが、三大学調査値の認識度は 32%、厚労省比較値も 24%と、前述の減給の制裁と同様に低い数値に留まる。こちらも学生アルバイトでは期間が 4 年以内に限定されている、或いは複数のアルバイト先を経験しているなど、学生の間では余り興味が湧かないようで、積極的に知識を得ようとはしていないことも要因かと思われる。

当該事項は労働条件の引き下げを違法阻却して行うという分野のテーマである。労働条件は、常時 10 人以上の労働者⁵⁰⁾を雇用する事業場では、労働基準法第 89 条により就業規則を作成しなければならない。労働条件は、原則として労働者と事業主の合意によって決定されるが、就業規則がある場合はこの規則の範囲内で定められることになる。就業規則の改訂で労働契約の内容である労働条件を変更⁵¹⁾することもできるが、適法性を保つため

⁴⁷⁾ 1 事案について平均賃金の 1 日分の半額以内で、且つ 1 賃金支払期の賃金総額の 10 分の 1 以内とされている。

⁴⁸⁾ 水町勇一郎 『労働法 第 8 版』 有斐閣 2020 年 224 頁引用

⁴⁹⁾ 民法第 415 条以下に債務不履行に基づく損害賠償を、民法第 709 条以下に不法行為に基づく損害賠償が其々定められている。損害賠償には財産的損害と精神的損害とがあるが、精神的損害についてはこれを慰謝料と呼ぶことがある。

⁵⁰⁾ 常時労働者には、パート労働者、アルバイト、有期雇用労働者は勿論、学生バイトも含まれる。また、正社員とは、法的には労働契約の期間の定めのない労働者ということになる。

⁵¹⁾ 労働組合がある場合は、労使自治の原則により、労使合意による労働協約の変更で労働条件を引き下げることができる。

のハードルは高い。それを実行するには、判例⁵²⁾に則った違法性阻却の合理性判断に係る考慮要素⁵³⁾の段取りを踏んで、就業規則の変更を行うことになる。司法判断は自らが積み重ねた裁判事例による考慮基準を重視することによる総合的勘案になるが、実務としては、行政対応もこれらに準じて行なわれていることから、考慮要素を踏んでの労働条件の変更が、結局のところは、違法性阻却の予見可能性を高める措置に繋がることになる。

したがって事業主にとっては、このようなことを回避するべく、アルバイトの賃金については、就業規則の中に固定的に規定することを回避して、また退職金の規定を適用除外とする為にも、アルバイト就業規則などの名称で、正社員のものとは別に作成するのが基本動作である。当該規定の中に「アルバイトの賃金は別途個別に定める」などと記載して、個別の労働契約の締結で対応することが一般的である。したがって、学生はよく契約書等を読んでから署名押印するべきであろう。

(9) 三六協定

質問 7-9. についての三大学調査値の認識度は僅かに 6%、厚労省比較値も 12% と何れもが 12 の質問中の最低値であった。

三六協定とは、労働基準法第 36 条に定める労使協定であることからこのように呼ばれている。時間外労働や休日労働は、本来的にはできないことになっており違法行為とされている。しかしながら、労働基準法第 36 条 1 項が定める、時間外労働又は休日労働に関して、繁忙期などでの臨時の必要性や、時間外労働・休日労働の上限時間などを、労働者代表と書面による労使協定を締結し、これを所轄労働基準監督署に届け出ること。併せて、就業規則などに時間外労働又は休日労働を事業主が指示することがある旨を規定すること。これらふたつの要件を充たすことで免罰効果が生じて、労働者に時間外労働等をさせても違法とはならず、労働者はこれに従わなければならないことになる。

したがって、法令上も労務管理上も極めて重要な内容を含むものではあるが、法学部以外の学生にはなかなかイメージし難く、労働法の授業以外では時間的制約からなかなか丁寧な説明の機会を持てていないのが実情でもある。

(10) 解雇予告

質問 7-10. についての三大学調査値の認識度は 21%、厚労省比較値も 23% でほぼ拮抗している。

そもそも解雇は、労働契約の終了のことであるが、労働契約の終了事由には、次のようなものがある。期間の定めのない契約では、①解雇（使用者による解約）、②辞職（労働

⁵²⁾ 第四銀行事件 最二小判平成 9.2.28 民集 51 卷 2 号 705 頁、みちのく銀行事件 最一小判平成 12.9.7 民集 54 卷 7 号 2075 頁

⁵³⁾ ①変更後の就業規則を労働者に周知させたこと。②就業規則の変更が合理的であること。合理的判断の要素の「i) 労働者の受ける不利益の程度 ii) 労働条件の変更の必要性 iii) 変更後の就業規則の内容の相当性 iv) 労働組合等との交渉の状況 v) その他の就業規則の変更に係る事情」を考慮要素とする。

者による解約)、③合意解約、④定年があり、これらを総じて普通解雇⁵⁴⁾と呼んでいる。有期労働契約においては、⑤雇止め(有期労働契約の期間満了)がある。そのうち、解雇は、度々労使間紛争の最終局面で登場し労働トラブル化することも多い。

解雇する場合は、正社員と呼ばれている通常の労働者は勿論のこと、パート労働者や有期労働者であっても労働契約期間中ならば、労働基準法第20条及び第21条が適用され、解雇日の少なくとも30日前までにその予告が必要である。予告しないで解雇するときは、30日分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払う必要がある。解雇予告日から解雇日まで30日未満のときは、その不足の日数分以上の解雇予告手当を支払うことになる。もっとも、解雇はそう簡単にできるものではなく、労働契約法第16条の定めのごとく、事業主が解雇権を濫用した場合には無効となるなど規制のハードルは高いものとなっている⁵⁵⁾。

(11) 労災保険

質問7-11.についての三大学調査値の認識度が47%であるのに対して、厚労省比較値は32%に留まっている。とりわけ名芸大生及びG短大生の認識率は5割を超えている。

質問では、「アルバイトでも、仕事によるケガは、労災保険を使う必要がある」というもので、学生にとっては、アルバイトをしている現時点における権利擁護の点からも興味のある事項だと思うし、授業でもよく質問される。これらに鑑みると、質問5-11.で仕事にケガをしたのに労災ではなく健康保険を使わされた者が5人いたが、潜在的にはもっと大きな数値が潜んでいる可能性もある。

労災保険とは、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷・疾病・障害又は死亡に対して労働者やその遺族のために、必要な保険給付を行う制度である。傷病のために休業する場合の給付、障害が残った場合の給付、被災労働者が死亡した場合の給付、常時又は随時介護を要する場合の給付⁵⁶⁾などがあり、これらの保険給付の他にも社会復帰促進等事業⁵⁷⁾

⁵⁴⁾ 懲戒解雇もある。また、講学上で整理解雇と呼ばれるものもある。会社の経営悪化等による整理解雇の場合についても、東洋酸素事件(東京高判昭和54.10.29)などにより判例法理が形成されている。いわゆる『整理解雇の四要件』である。具体的には、次の判示四要件であり、これらを全て満たさないと解雇できないとされている。・整理解雇の必要性(会社の存続のためにその必要性が存在するか)・解雇回避の努力(新規採用中止・希望退職募集などを既に実施したか)・整理解雇基準と人選の合理性(合理的且つ公平な基準に基づいた合理的な運用か)・労働者との十分な協議(労働組合や労働者に対して誠意ある協議を行ったかなど)。四要件で最重視されるのは、あさひ保育園事件(最高裁1小判昭和58.10.26)で判示された「労働者との十分な協議」となる。しかしながら、2000年初頭では、この四要件は絶対的なものではなく、いくつかの組み合わせにより総合的に判断していく総合考慮の裁判例が続いた。ナショナル・ウエストミンスター銀行仮処分事件(東京地決平成12.1.21)などで判示され、「四要素」と呼ばれるようになってきていた。しかし近年では、再び四要件回帰の状況に戻った判断がされている。

⁵⁵⁾ 司法は、解雇について、昭和20年代から解雇自由の原則を前提としながらも、民法第1条に規定する権利濫用の一般法理を使うことで、解雇自由の誤解的風潮の蔓延を阻止し、これを定着させている。元々、解雇制限立法が存在しない日本では、これらが、立法代替機能の責を長きに亘って担っていたが、労働契約法の制定に伴いこれらが明文化された。労働契約法第16条「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。」

⁵⁶⁾ 本沢己代子・新田秀樹編著『トピックス社会保険法[2020第14版]』信山社2020年84頁参照

⁵⁷⁾ 社会復帰促進事業、被災労働者等援護事業、安全衛生確保等事業がある。

もある。

また、熱湯を使う仕事、刃物を使う仕事、機械を使う仕事、重量物の運搬補助の仕事などをするアルバイトなどでは、作業中や運転中に事故が起きそうな状況に出会い、ヒヤリとすることやハットしたという危険⁵⁸⁾も潜むことになる。学生の本分の学業に大事が起らないよう、事業主には確り安全対策を講じるように努めてもらいたい。

(12) 労働相談の窓口

質問 7.-12.では「アルバイトでも、労働条件に関して労基署等に相談することができる。」のかについて問うている。三大学調査値の認識度が15%で、厚労省比較値も26%と何れも低い数値である。そもそも前述の労働行政機関の認知度も15%程なのであるから致し方ないことだろう。労働基準監督署の広報活動に期待を寄せるしか道はなさそうであるが、授業でも労働行政のパンフレット類を配布するなどして、その周知に努めていきたいと思う。労働基準行政の中核たる労働基準監督署でこのような結果であるから、都道府県が設置している労働相談機関や社会保険労務士会の無料相談機能などは、学生にとっては殆ど知られていないと推測する。

(13) その他

他にも、「就業規則を知らない、見せてくれない」や「忙しい時期だけ働かせて、試用期間と称して辞めさせられた」などの労働トラブルも想定できる。また、健康志向で煙草を嗜まない者が増えているが、職場内においても煙草の煙が嫌だという受動喫煙の問題も起こっていることだろう。受動喫煙については、労働安全衛生法第68条の2で「事業者は、労働者の受動喫煙を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする。」と事業主に対する努力義務の規定を置き、健康増進法第25条では、公共施設の管理者に対しても利用者の受動喫煙を防止するため適当な措置を講ずべきとの努力義務を課している。

7. 深化するワークルール教育

7-1 名古屋芸術大学での取り組み

9号論文の結語として導き課題としていた、「①ワークルール教育の内容が入門的なほんの触りのレベルに留まっている可能性があり、それでは社会生活での実用が難しい」（以下、「実践的な教育レベルへの到達」という。）及び「②教育内容のレベルと教授者の質をどの程度を了としていくのか」（以下、「教育内容と講師の質の担保」という。）について

⁵⁸⁾ このように、作業中や運転中に事故が起きそうな状況に出会い、そのようになることをヒヤリハットと呼ばれている。これらを記録し、その原因を究明し再び同じような状況にあっても事故の要因にならないようにすることは、安全衛生活動の基本動作となっており、事業主の大切な社員教育の一環とされている。このヒヤリハットには、ハインリッヒの法則として、「1：29：300」の法則の裏付けがあり、これは労働災害の発生比率を分析したものである。ある原因で1件の重大災害が発生した場合、同じ原因で29件の軽傷災害が発生しており、更に同じ原因で「ヒヤリ、ハット」した場合が300件も存在するというものである。

は、本務校のキャリア教育科目の担当教員として、及びキャリアセンター長として、自己権限の範囲内ではあるが実践的にこれらの改善を試みた。

(1) まずは、キャリア教育の量的及び質的改善を検証する。シラバスの要約は次表の通りだが、2019年度と2020年度を比較すると、2020年度は「法学」の授業が廃止されたことから、ワークルール教育に係る授業コマ⁵⁹⁾の数3コマが無くなった。「キャリア1」(6コマ→6コマ)は前年対比同数コマ、「キャリア2」(9コマ→8コマ)は減1コマとなり、法学の減3コマとも合わせて都合4コマ減った。しかしながら、新設の「キャリア3」で法律系4コマ、正規授業ではないがキャリアセンター主催によるキャリア教育の講習会までを合わせると、前年度の授業コマ数はほぼ維持されている。また、「実践的な教育レベルへの到達」という視点では、授業内容に「ブラック企業に近寄らないための眼力」「職業安定法と求人票の見方」「副業と兼業のキャリア開発」及び「女性労働とダイバーシティ」などの速戦的な内容のコマを組み込んで実践力の向上に努めた。また、「教育内容と講師の質の担保」については、キャリア3の外部講師に弁護士や社会保険労務士を招き、同じく社会保険労務士で企業顧問なども務めている筆者と合わせて、実務専門家が増えている。このようなことから、キャリア教育内におけるワークルール教育を量的維持を保ちながら一定の質的向上も図れたものと評価する。

2019年				2020年			
回	キャリア1	キャリア2	法学	回	キャリア1	キャリア2	
1	オリエンテーション、キャリアとワークルール	ガイダンス、キャリア教育とその歩み	ガイダンス、法学の基礎知識	1	オリエンテーション、キャリアとワークルール	ガイダンス、キャリア教育とその歩み	キャリア3 大企業幹部、起業社長、弁護士・ 社労士・税理士等によるキャリア開発 に係るリレー講座
2	キャリアを考える	ワークルールの必要性と労働法	労働法と労働法の発展	2	キャリアを考える	労働法と労働法の発展	
3	働くとは人生を豊かにする	労働契約と就業規則について	日本国憲法 統治機構「天皇と国民主権」	3	働くとは人生を豊かにする	自己を愛つめ、自己に合った仕事を探す	
4	雇用の動向を知る	職業安定法と求職と求人、そして雇用動向	日本国憲法 統治機構「国会・内閣・裁判所」	4	雇用の動向を知る	職業安定法と求職と求人について	
5	会社やNPO法人で仕事をする	ブラック企業に近寄らないための眼力を知る	日本国憲法 人権「包括的憲法主義」	5	会社やNPO法人で仕事をする	人によって賃金は違う—賃金決定、最低賃金	キャリア4 キャリア支援室職員及びキャリアア ンサリットによる企業研究の仕方 「エントリーシートの書き方」「面接指 導」等の実践的就職支援に係る講座
6	働く世界を知る「業界研究」	労働時間と休日、休暇について	日本国憲法 人権「思想・表現・学問の自由」	6	働く世界を知る「業界研究」	昇進と昇格について	
7	国家資格とキャリア開発について	賃金、給付の法律知識	日本国憲法 人権「経済的自由権、社会権」	7	国家資格とキャリア開発について	労働時間と休日、休暇について	
8	社会人基礎力とスキルを高めるコツを知る	女性労働とダイバーシティについて	日本国憲法 法の成立過程を概説する	8	社会人基礎力とスキルを高める①	福利厚生と社会保険について	
9	ブラック企業に近づかない方法	人材育成教育の仕組みと実態	会社法の基礎「コーポレートガバナンス」	9	社会人基礎力とスキルを高める②	女性労働とダイバーシティについて	キャリアセンター主催 ハイパー講座(高度就業力養成講 座)……外部専門家によるビジネス スキル向上やリテラシー養成な どを目的とした講習会
10	やる気を起こす仕掛けを知る—モチベーション	活躍力の源泉、人事考課制度について	労働法の基礎「労働基準法を中心に」	10	ブラック企業に近づかない方法	履歴書とエントリーシートの書き方について	
11	ワークルール「契約と就業規則」	副業・兼業の法律知識とキャリア開発	労働法の基礎「男女雇用平等法を中心に」	11	ワークルール「契約と就業規則」	人生の大転機と本業転、夢は必ず実現できる	
12	ワークルール「お給料支払いのルール」	解雇、定年退職、再雇用と社会貢献活動	労働法の基礎「働き方改革法を中心に」	12	ワークルール「お給料支払いのルール」	働き方改革、労働組合に就いて	
13	ワークルール「働く時間と安心して働く職場」	ビジネススキルマネジメントについて	民法の基礎「ビジネス社会と契約のルール」	13	ワークルール「働く時間と安心して働く職場」	ハイレベルキャリアの開発と副業・兼業の法律	
14	ワークルール「労働組合法について学ぶ」	ストレスマネジメントについて	民法の基礎「家族に関するルール」	14	ワークルール「労働組合法について学ぶ」	ストレスマネジメントについて	
15	セルフディベロップ(医療・年金・失業・生活保護)	まとめ、様々なキャリアを考える	経済法の基礎「独占禁止法と下請法」	15	セルフディベロップ(医療・年金・失業・生活保護)	リーダーシップ及びコミュニケーション力の養成	

2020年新設

(2) 2020年度と2021年度の比較については大きな改善結果が認められる。「キャリア1」(6コマ→6コマ)は同数コマ、「キャリア2」(8コマ→12)は増4コマ、そして新設の「労務論(労働法)」の増15コマが加わり、これだけでワークルール教育に係る授業コマ数が増19コマとなり、「キャリア3」は前年対比同数コマであるものの、総合すると前年度と比して大幅なコマ数の増加となった。とりわけ「労務論(労働法)」の新設は、9号論文で労働法科目の設置を課題としていたことから、それが実現したことになる。更に、外部講師の弁護士や社会保険労務士も複数人とし他にも税理士を招くなど、専門的な実践力は質・量共に格段に高まった。

⁵⁹⁾ 講義単位で1コマ90分。

2021年			
回	キャリア1	キャリア2	労務論(労働法)
1	オリエンテーション、キャリアとワークルール	ガイダンス、セーフティネットを学ぶ	ガイダンス、法学の学び方、労働法の概観
2	キャリアを考える	人生の転機にどう立ち向かうのか	労働関係の当事者と権利義務について
3	働くことは人生を豊かにする	アフターコロナにおける労働環境を考える	労働条件の決定、就業規則について
4	雇用の動向を知る	病気やケガの治療を担う医療保険制度	労働契約の成立と職業安定法について
5	会社やNPO法人で仕事をする	医療保険による安心を学ぶ	組織と人事の法について
6	働く世界を知る「業界研究」	仕事上による傷病を救う労災保険制度	賃金について
7	パラレルキャリアの開発と副業・兼業の法律	労災保険による安全・安心について学ぶ	労働時間と休日、休暇について
8	求人票と求人情報の見方の法令ルールを学ぶ	労働災害の事例について学ぶ	年休、育児休業、産前産後休業について
9	ブラック企業に近づかない方法	長く人生に関わり続ける年金制度	女性労働と同一労働同一賃金について
10	ワークルール「契約と就業規則」	年金をもらう方法について学ぶ	安全衛生・労働災害について
11	ワークルール「お給料支払いのルール」	年金制度の現在と将来について学ぶ	労働契約の終了について
12	ワークルール「働く時間と安心して働ける職場」	仕事と毎週に貢献する雇用保険について	非典型雇用(パート・アルバイト・契約社員等)の法
13	社会人必須の問題解決スキルを知る①	コロナ禍も役立つ第2のセーフティネット諸制度	労働組合について
14	社会人必須の問題解決スキルを知る②	貧困対策と生活保護制度を学ぶ	団体交渉、ストライキについて
15	リーターシップについて学ぶ	産業社会学から捉えるアフターコロナについて	フリーランスとしての働き方と法について

(3) 2021年度には前述のキャリア正規科目に加えて、本務校の学務部長⁶⁰⁾の着想と実行及びキャリアセンター長たる筆者の企画との連携により、新たに開発された講座が大学教務とキャリアを融合したハイブリッド的なキャリア教育体制として誕生した。これを「名古屋芸術大学キャリア開発123教育体系」(以下、「名芸大キャリア教育体系」という。)と標榜することとなり、本務校におけるキャリア教育の新たな特徴として際立つことになった。これも9号論文で提言として調査を求めていたところの教育施策に該当するものと思料する。名芸大キャリア教育体系は、キャリア正規科目、ビジネス系正規科目、及びキャリアセンター主催の講座で構成されている。芸術大学では珍しいビジネス系正規科目が専門8科目も揃っておりしかも講師は実務家の司法書士、税理士、企業社長を揃えている。キャリアセンターのキャリア開発サポートゼミでも、常時担任する弁護士1名、社会保険労務士3名の実務専門家を含む陣容⁶¹⁾である。

概要については次表の通り。

名古屋芸術大学 キャリア開発123教育体系（教務正規科目12+キャリアセンタへ講座3）			
キャリア系正規科目		キャリアセンター主催	
キャリア1（必修） 社会への橋渡しとリスク防御を意識しつつ、自己のキャリア形成を自ら考えて実行できるマインド醸成を目的としている。キャリア科目の基本講義。	キャリア2 キャリア形成に必要な産業社会の知識とビジネススキルを学ぶ。毎年、社会経済情勢を考慮しつつ有益且つ躍動的な講義となるように見直している。	ハイパワー講座 （高度就業力養成講座） 外部専門家によるビジネススキル力向上やリーガルマインド養成などを目的とした講習会	
キャリア3 大企業幹部、起業社長、弁護士・社労士・税理士等のリレー講義による、キャリア開発を目的とする講義	キャリア4 キャリア支援室職員及びキャリアコンサルタントによる「企業研究の方法」「エントリーシートの書き方」「面接指導」等の実践的就业支援に係る講座	キャリア開発サポートゼミ ■起業&就活対応ゼミ・・・将来起業も可能となる専門知識・スキルを学びながら、就活サポートも年間継続。（講師3人による担任制） ◆公務員&就活対応ゼミ・・・公務員対策も含めてリーガルマインドを養成しつつ、就活サポートも年間継続。（講師3人による担任制）	
ビジネス系正規科目			
経済学	簿記論	経営組織論	起業論
民法	労務論（労働法）	行政論（行政法&行政学）	起業演習
		業界詳解講習会 企業の経営幹部・人事部幹部を招いて、業界の詳しい解説と企業の紹介をする講習会。	

⁶⁰⁾ 名古屋芸術大学学務部長 山田芳樹氏。

⁶¹⁾ 他に夏季・冬季の集中講座では、弁護士及び税理士や創業社長も加わる。

7-2 本務校以外での取り組み

本務校以外の、京都K女子大及び愛知G短期大は、次表のように、基本的には本務校のものに準じたシラバス内容となっている。

京都K女子大学			愛知G短期大学		
回	2019年 労働法	回	2020年 労働法	回	2020年 キャリア教育
1	オリエンテーション	1	オリエンテーション	1	オリエンテーション、キャリアとワークルール
2	キャリアとワークルールを考える	2	労働法を概観する	2	キャリアを考える
3	労働法を知ることで争いに備える	3	労使関係の当事者と権利義務について	3	働くことは人生を豊かにする
4	雇用の動向と働き方改革について	4	労働条件の決定、労働契約の成立について	4	雇用の動向を知る
5	労働契約と就業規則について	5	組織と人事の法～配転・転勤、出向、人事評価	5	会社やNPO法人で仕事をする
6	給与とその支払いについて	6	賃金について	6	働く世界を知る
7	給与について法的に考えていく	7	労働時間・休憩・休日について	7	国家資格とキャリア開発について
8	労働時間について	8	年次有給休暇と育児介護休業について	8	自己の発展的スキルについて学ぶ
9	解雇、退職、定年について	9	差別禁止、均等・均衡取扱いの法ルール	9	社会人必須の問題解決スキルを知る①
10	メンタルヘルズ対策と労働安全衛生法について	10	安全衛生と労働災害について	10	社会人必須の問題解決スキルを知る②
11	男女平等としての働き方について	11	労働契約の終了について	11	ブラック企業に近づかない方法について
12	セクハラ、パワハラから身を守る	12	非典型雇用～パート・アルバイト労働、有期労働	12	働く人のためのワークルール①就業規則と給与支払
13	ブラック企業に近づかないようにする	13	非典型労働～派遣労働について	13	働く人のためのワークルール②労働時間と安全管理
14	労働組合法、団結してパワーアップ	14	労働組合法～不当労働行為などについて	14	求人と求人広告の見方～ブラック企業を見抜く
15	まとめ	15	労働組合法～団体交渉、労働争議など	15	社会人必須の問題解決スキル③問題発見方法

8. 結語として

(1) 既に幾度か述べているように、本稿は9号論文の続編である。その結語で指摘している「アンケート調査内容及び調査方法への工夫と継続的な定点調査」については、本調査の対象及び方法を改善したことで実現している。今後はこれらを継続していく必要がある。また、「実践的な教育レベルへの到達」及び「教育内容と講師の質の担保」については、本調査に照らして諸種多様に改善したキャリア教育を、名芸大キャリア教育体系に組み込んで総合的な講義体系として整備することで実現させた。そして労働法の授業も本務校の正規科目の労務論として新設された。これらにより、9号論文の調査、研究で明確になった課題、即ちワークルール教育がキャリア教育の授業内で埋没しかねないとの懸念については、講義体系の整備などで回避できたことになる。今後はこの教育体系による授業の成果の検証を確りとしていく。

また、ライフステージにおいて不測の事態に備える社会保険の教授に関する調査は、手薄のままとなっていたが、新型コロナ禍によって生活急変や生活困難も予想されることから、この際に急ぎの検討を必要とし新たな課題として組上に載せていきたいと考える。

このような改善・整備を繰り返して、キャリア教育の内に厳然とワークルール教育を組み込むのは、学生がこれらに基づいて、ワークルールを実践的に使いこなして、社会への架け橋をスムーズに渡り、いわゆるブラック企業から権利侵害されることがなく、そして労働法等の法令知識の不足から法令の保護を十分に受けられないことのないようにしてもらいたいからである。その結果、学生が今後のキャリア形成に支障を来すことを回避し、職業上の夢の実現を図ってもらえればと思う。

(2) 三大学における学生の労働条件の認識度は十分とは決して言えない。本調査による、三大学の労働条件の認識率は、三大学調査値の全平均が40.5%で、厚労省学生アルバイト調査結果の36.3%を超え、「全く知らない」との無理解者又は無関心者については、厚労省比較値と比べて10分の1程度のひと桁台と優れており、全国レベルの学生の理解度よりは相当に高く、授業を担当する大学でのワークルール教育の成果は高まっていると一応の評価はすることができる。

もっとも、認識率の高い労働条件項目でさえ60%台の域を超えずに留まっていることから、初期段階では良好と判断していても今後がこれでは心許ない。このためにも、2021年度からの本務校での名芸大キャリア教育体系の実践成果による認識率向上による改善を待つところである。そしてその成果としての果実を本務校以外の大学におけるキャリア教育内のワークルール教育にも提供し応用できればと思っている。

これらのことに鑑みると、本稿での調査を踏まえた上で、更なる続編として、「全国規模のキャリア教育の実態調査」及び「ワークルール教育の内容と携わる講師の力量の程度」、並びに「名芸大キャリア教育体系の実施後の成果測定」を中心に調査をしたいと思う。そして、全国の大学で展開できる、究極的なキャリア教育とワークルール教育の併存したもので、「名芸大キャリア教育体系」を更に高度に進化させた雛形的な教育体系を構想し、政策提言として取り纏めて、議論を高めていきたいと思考するに至った。ここに真の本稿における調査・分析の意義を見出す次第である。

ワークルールアンケート

ワークルールアンケート

2020_夏

このアンケート結果は、大学や短大等におけるワークルール教育（労働法及びその関連制度の教育）の必要性を調査し、その調査内容を踏まえていく取組活動に資する資料に役立つ基礎資料となるものです。是非、皆さんのご協力をお願い申し上げます。

◆質問の回答欄です。アンケートは3頁あり、質問は全部で10問あります。
アンケートの回答は、別紙に提出して、上級生に提出して下さい。また、回答欄は、次の回答のようになっています。【質問Q1】に対してご回答下さい。
【質問Q1】 質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

質問Q1ー1 質問Q1ー2 質問Q1ー3 質問Q1ー4 質問Q1ー5 質問Q1ー6 質問Q1ー7 質問Q1ー8 質問Q1ー9 質問Q1ー10

参考文献

- 西谷敏『労働法 第3版』日本評論社 2020年
岡崎淳一『実務のための労働法制度』日本経済出版 2020年
水町勇一郎『労働法 第8版』有斐閣 2016年
水町勇一郎『詳解 労働法』東京大学出版会 2019年
両角道代・森戸秀幸・小西康之他『労働法 第4版』有斐閣 2020年
小畑史子・緒方桂子・竹内（奥野）寿『労働法 第3版』有斐閣 2019年
鎌田耕一『概説 労働市場法』三省堂 2017年
林弘子『労働法 第2版』法律文化社 2014年
野川忍・水町勇一郎編『実践 新しい雇用社会と法』有斐閣 2019年
高橋賢司『労働法講義 第2版』中央経済社 2018年
中川直毅編著『要説 キャリアとワークルール 第3版』三恵社 2021年
阿部正浩・松繁寿和『キャリアのみかた 改訂版』有斐閣 2017年
水谷英夫『職場のパワハラ セクハラ メンタルヘルス 第4版』日本加除出版 2020年
山梨県弁護士会編『Q&A ハラスメントをめぐる諸問題』ぎょうせい 2019年
高嶋直人『公務員のためのハラスメントゼロの教科書』ぎょうせい 2020年
全国労働基準関係団体連合会編『労働基準関係法の要点（働き方改革関連法対応版）』全国労働基準関係団体連合会 2019年
産労総合研究所編『2021年版人事・労務の手帖』経営書院 2021年
労働問題研究会『働く人のための法律ガイドブック』労働教育センター 2020年
米田徹『ホワイト企業の就業規則 改訂版』労働調査会 2020年
本沢己代子・新田秀樹編著『トピックス社会保障法 [2020 第14版]』信山社 2020年
丸谷浩介『ライフステージと社会保障』放送大学教育振興会 2020年
黒田有志弥・柴田洋二郎・島村暁代他2名『社会保障法』有斐閣 2019年
大内伸哉『労働法で人事に新風を』商事法務 2016年

参考論文

- 中川直毅『大学における労働法とその関連教育に関する現状分析及び今後の在り方についての論究序説』名古屋芸術大学キャリアセンター紀要第9号