

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

一名古屋芸術大学の学生へのアンケート結果から検証を試みる—

Introduction to Thorough Discussion as to Analysis on the Current Status and Future Direction of Education about Labor Laws and Related Things in Universities
～ Trial of Verification Based on the Results of Survey with Students in Nagoya University of the Arts

中川 直毅 NAKAGAWA Naoki

1. はじめに

筆者は、本務校の大学や非常勤講師を務めている大学でキャリア論や労働法などの教鞭を執っているが、講義終了後に学生から、労働条件通知書¹⁾の未交付、シフト労働の強制、採用前に約束していた時給額が違っていたなどの多種多様な類の相談を受けることがある。大概是学生の無知を補う程度のアドバイスで解決することが多いのだが、事業主²⁾や担当者の法令知識の欠如や無体な対応も多々ある。そして、明らかに悪意を感じる案件もあり、賃金不払残業や解雇などの重大事態に及ぶ可能性を秘めているものもある。これらを通じて思うのは、講義を受けている学生が、労働法の知識を「ある程度」有しておれば、アルバイトをしながら嫌な思いをすることも、いわゆる残業代といわれている時間外労働手当が当然に貰える事態にも拘らずそうとはならず損をすることも、無かったのではなかろうかと思うと残念でならない。これらのことから、労働法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。）についての意義の重大性を実感しているところである。

そこで、大学や短期大学の学生が、ワークルールの知識をどの程度有しているのかを調査することで、当該事項についての認識の程度を把握していきたいと思う。其処から読み取れる、学生が「社会人となっても働く上で、自己を護ることができる労働法の知識の有益性」について探求し、併せて社会への影響も考えていきたい。そして必要な教育内容や施策のプランを提案し、これらを政策提言としてまとめていくことが研究成果の目的としての到達点になると考えている。

その一環としての序説でもある本稿では、ワークルール教育の有益性に関する考察を深耕していくために、まずは、名古屋芸術大学の学生にワークルールに関する簡単なアンケー

1) 一般的には「雇入通知書」または「雇用通知書」と呼ばれていることも多い。

2) 労働法では、使用者、事業主または事業者と個別法律で呼び方が異なることがあるが、労働基準法に規定する使用者は、法人自体や経営幹部を指している。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とは経営者や法人を意味しており、これらに法的意味の大差はない。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。

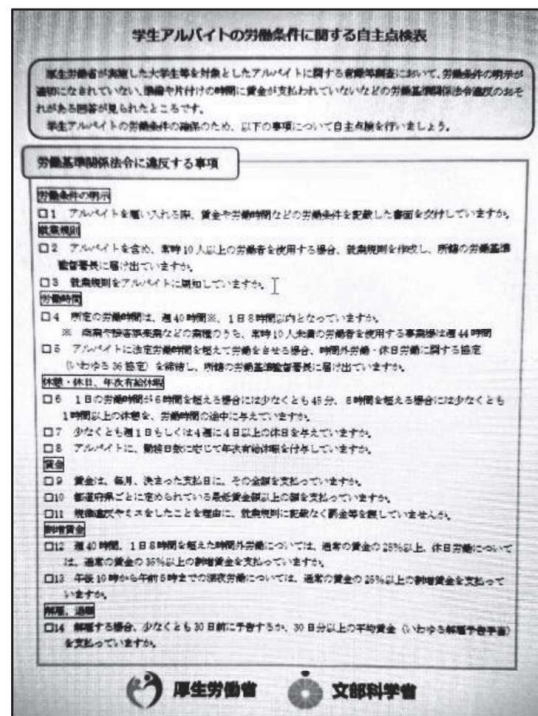
ト調査の実施に協力してもらうことにした。その分析結果を通じて、筆者が本務校で担当する「キャリア」関連の講義に反映させていくことで、ワークルール教育の実践を試み、その調査研究により目的としている政策提言に繋げていく一助としていきたいと思う。

就いては、本稿が、ワークルール教育の政策提言に係る研究の出発点としての位置づけとなるものであり、序論又は序説にあたるものである。よって本稿の題目にも「序説」という言葉を使っている次第である。

2. 政府の取組み

現在、厚生労働省と文部科学省は、学生アルバイトの実態調査などを通じて労働法の知識の普及やワークルール教育の体制構築その他の施策を企画考案し展開している。そもそも学生は学業が本分であり、事業主もそのことを十分承知しているとするのが社会的一般論である。だがしかし、学業に影響を及ぼすような過重労働、人手不足を遠因とした退職できない職場環境或いは危険な業務を行った挙句の労災隠しなど、相次ぐ違法に至る事態が後を絶たない。これらを視野に入れて厚生労働省は積極的に動き、青少年雇用促進法³⁾の制定、パート有期労働法や職業安定法の改正などの法整備をはじめ、労働基準監督署の監督強化は勿論のこととして、公共職業安定

所による労働法令違反企業の求人受付拒否を可能とするなどの諸施策を実施している。近時では、労働問題の発生を未然に防ぐ意図の下、平成27年12月には文部科学省と協力して、厚生労働省と文部科学省による連名⁴⁾で、スーパー・飲食店・学習塾などの業界団体に対して「学生アルバイトの労働条件の確保に関する」要請を行っている。併せて、啓発セミナーの実施を通じた労働法制の周知や、労働法実務に長けた講師を大学に派遣、厚生



3) 法律の正式名称は、青少年の雇用の促進等に関する法律。勤労青少年福祉法が、平成27年の改正で改題された。青少年のその能力を有効に発揮できる雇用促進を目的としている。通称は、「若者雇用促進法」ともいう。同法第4条1項は、事業主に対して、「青少年について、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に資する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、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努めなければならない。」と定めており、2項では、職業紹介事業者、募集受託者は、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着が図られるよう相談に応じるなどの適切な措置を努力義務としている。

4) 平成27年12月25日付で厚生労働省労働基準局長、文部科学省生涯学習政策局長、同高等教育局長の連名で発出。

労働省職員による出張相談⁵⁾、特定期間を設けての行政機関による学生アルバイトへの相談強化など、労働条件確保の取組強化を図っている。また、いわゆるブラック企業対策の一環として、「学生アルバイトの労働条件に関する自主点検表」も作成している。

このように厚生労働省を中心とする政府は、ワークルールの周知徹底を図るべく、マニュアルの作成や教育機関等への働きかけ、啓発事業などを中心とした具体的な対応を始めているのである。働くことは稼得と自己実現の面から人々の生涯にとって大きな関わりを持っているが、同時に様々なトラブルや問題を起こすリスクも包含している。このリスクは労働トラブルとしての問題が引き起こし、時には大きな損害を労働者に与えることもあるが、労働法の知識を得ておくことでそれらのリスクを低減することができる。事前に知識があればリスク源に近づくことやリスク源を踏みつけることもないからである。いわば「敵を知り己を知れば百戦あやうからず」⁶⁾ということであろうか。

厚生労働省は他にも、平成 28 年度の「労働法教育に関する調査研究等事業」において、高校生らに労働法や社会保障法などのワークルールの理解を深めてもらうのに役立つ資料等を作成し冊子⁷⁾にして全国の高校等に送付すること



で、その普及に努めている⁸⁾。また、平成 30 年 3 月には、「『働くこと』と『労働法』～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～」を電子ファイルにて提供できる仕組みも作りあげた。令和元年には委託事業として、大学生や高校生らを対象とした「労働条件セミナー」を全国で実施している。令和 2 年に入ってから、対象範囲を生徒や学生⁹⁾、若い社会人等に拡大して、アルバイトや就職などで何らかのトラブルに巻き込まれることを未然に防ぐために、様々な機会を捉えてワークルールに関する知識習得の機会や

5) 大学における出張相談。学生数が多い大学を中心に年 1 回程度で都道府県労働局による出張相談が実施されている。

6) 孫子の謀攻編の格言。「敵の実力や現状を確りと把握し、自己のことをよくわきまえて戦えば、何度戦っても、勝つことが出来る」という意味。

7) 厚生労働省では、これまでも『知って役立つ労働法』や『まんが知って役立つ労働法 Q & A』を発刊しており、平成 28 年には冊子『『はたらく』へのトビラ～ワークルール 20 のモデル授業案～』を完成させている。

8) 厚生労働省ホームページ参照。

9) 学校教育法および文部省令等で教育段階に応じた呼称が定められている。初等教育（小学校）は児童、中等教育（中学校、高校）は生徒、高等教育（大学、大学院、高等専門学校、短期大学）は学生。なお、就学前教育（幼稚園）は幼児、その他の分類に入る専修学校は生徒。幼稚園児、小学生、中学生、高校生および大学生などはいわゆる通称である。

その必要性の認識を高める啓発活動を全国に展開している。例えば、厚生労働省が委託事業としてLECリーガルマインドに委託した「労働法の教え方セミナー」などがこれにあたり、政府の事業として無料で受講できる¹⁰⁾。

文部科学省においても、令和4年度から実施される新しい高等学校学習指導要領（平成30年3月告示）で新設の必修科目「公共」の中に「労働問題」を盛り込むことにしている。現時点では、キャリア教育との関連性を意識して、現代社会における働き方やワークライフバランスの理解、ワークシェアリングや人工知能等に置き換わっていく職業など、雇用と現代的な労働問題などについて理解し、考察、分析、表現していく授業が期待されている¹¹⁾。

3. ワークルール教育の課題

政府による近時のワークルール教育の取組みは、労働トラブルの未然防止を主眼とする啓発活動を中心とした実践であり、無からのスタートとしては積極的であり、短い間で様々な施策が展開されており評価に値するものだと思う。しかしながら、これらには即効性はないことからその効果が学生全体により具体的に現われてくるのは、施策の実行時期からして少し先になるものと思われる。

翻って思いを馳せると、大学法学部の学生や法学部を有する総合大学などの学生は、労働法の講義について、これを専門とする教員から有益なレベルの講義を受けることができるであろうが、それ以外の一般学生の殆どについては、労働法を確りと或いは社会生活の実用に耐え得る程度で、教えてもらうようなことは無かったのではなかろうかと思う。少なくとも、筆者の勤務する名古屋芸術大学においては、労働法や関連する制度に関するワークルール教育は、「法学」や「キャリア論」の講義で一部取り扱っているものの、15コマフルの本格的な講義科目としての「労働法」は設置されていない。学生は3月末日に大学を離れ、4月1日には身を護る術も知らずして「紙の鎧」を着て社会人になっていくのかと思うと、労働法実務の経歴を有する筆者としては戦慄の恐怖を覚える次第である。

ワークルール教育は人々の生涯に大きく関係していることから、将来的には、ワークルールの知識を学びそれを実用できる能力レベルが、教える者については教授スキルとしての能力が評価され、学生にとってもキャリア形成上のリスクマネジメント力及び人権意識の保有の証明として必須事項となり、評価されていくものと考えている。このような将来的な意義に照らしてみると、政府の施策は幾分抑制的である。ワークルール教育を労使其々の立場を尊重しバランスよく教授できる人材を担保することに時間が掛ると踏んでいるのか、それとも未だ教育できる人材とりわけ実務家教員の確保が難しいと思っているのか、

10) 教職員や地方自治体の労働担当、弁護士、社会保険労務士、司法書士などの士業で、学生に労働法について教える立場に立つ可能性のある者を受講対象としている。

11) 東京都高等学校公民科「倫理」「現代社会」研究会編著『「公共の扉」をひらく授業事例集』清水書院2018年 78～85頁参照。

或いは、弁護士と社会保険労務士又は司法書士などの隣接法律専門職¹²⁾との仕事の奪い合いを危惧しているのか、それとも単に予算がこちらに回せないだけのことなのか、色々と憶測してしまう。真意の程は定かではないものの、何故か啓発重視又はその域を出るものではないお飾り感がする。啓発や講師養成、期間限定の相談強化などの施策ではストライクゾーンへの直球とはならず、敢えて的を外しているような感すら受ける間接的な小手先施策であることは否めないのではなかろうか。

しかしながら、例え啓発的な教育が中心であったとしても、また委託で事業が行われているとしても、ワークルール教育を進めていくことは、労使共にコンプライアンス視点で、安心安全で快適な職場環境の形成を図ることができ、公正競争の関係を保てる意識を擁する人材育成にも繋がり、社会の発展に寄与できていけるものと考えている。教育は、「国家百年の大計」¹³⁾とか「三つ子の魂は百まで」などといわれることがあるが、確かに教育を施すことは、漢方薬のようにジワジワと効き我が国の文化を昇華させていくものだと思う。大小強弱の程度はあるもののワークルール教育の重要性に揺るぎはないものと主張したい。

4. 名芸生へのアンケート調査について

ワークルール教育の有益性を考えるためのアンケート調査を、筆者が2019年度に担当した名古屋芸術大学の「キャリア1」及び「キャリア2」の講義の受講学生（以下「名芸生」という。）を対象に、後掲の書面による『ワークルール』アンケート（以下「名芸生ワークルールアンケート」という。）の各質問に匿名で任意回答してもらうことで実施した。

より具体的には、名古屋芸術大学の東キャンパスでは、主に芸術学部音楽領域¹⁴⁾、芸術教養領域及び人間発達学部の1年生以上を対象に開講する「キャリア1」（前期科目）、同じく2年生以上を対象とする「キャリア2」（後期科目）について。西キャンパスでは、主に芸術学部美術領域及びデザイン領域の1年生以上が受講対象の「キャリア1」と、2年生

「ワークルール」アンケート

皆さんのアンケートを通じて、労働法教育（ワークルール教育）に関する研究を充実させ、学生の皆さんの就業環境の向上に役立てていければと考えております。どうぞご協力よろしくお願い申し上げます。

令和元年七月 名古屋芸術大学 人間発達学部 教授 中西嘉郎

※No. 1～No. 11の質問にお答えください。該当箇所を○で囲むか、又は該当箇所に○印を添えて、ご回答ください。

1. あなたは何年生/何領域ですか。 → 学部: [] 領域: []

2. あなたは何年生(何年生)ですか。 → 1年生 2年生 3年生 4年生 大学院生

3. アルバイトについてお聞かせします。

a. アルバイトをしたことがある []。高校時代から []。大学生になってから []。 b. アルバイトをしたことがない []

4. アルバイトの経験のある方に尋ねます→アルバイトをして「納得」できないことがありましたか。
[アルバイト経験のない方は、No.9 まで飛ばしてください]

a. ない [] b. 一度だけある [] c. 数回ある [] d. たくさんある []

5. アルバイトの経験のある方に尋ねます→上記の「納得」できなかったことは、どんなことですか？
下記の中から該当することはいくつでも記載して下さい。[複数回答可]

1) 無理にシフトに入られた [] 2) 危険な仕事をさせられた [] 3) 約束の時間を過ぎて働かせられた []
4) 荒くして休憩が取れなかった [] 5) 残業したのに残業の賃金が出なかった [] 6) 給与明細書がもらえなかった []
7) 給与の振込先が一か所だけでそれも指定されていた [] 8) 労働(雇用)契約書が置かれていない []
9) アルバイト先の商品を無理に買わされた [] 10) 大きな声で何度も怒鳴られた [] 11) 仕事中にケガをした []
12) その他 []

6. 労働法という言葉を初めて知ったのはいつ頃ですか。

a. 中学生 [] b. 高校生 [] c. 大学生 [] d. この授業を受けてから [] e. いま初めて知った [] f. 他の授業で知った []

7. 労働法教育(ワークルール教育)の言葉を初めて知ったのはいつ頃ですか。

a. 中学生 [] b. 高校生 [] c. 大学生 [] d. この授業を受けてから [] e. いま初めて知った [] f. 他の授業で知った []

8. 労働法教育(ワークルール教育)の授業を初めて受けたのはいつ頃ですか。

a. 中学生 [] b. 高校生 [] c. 大学生 [] d. この授業を受けてから [] e. 受けたことがない [] f. 他の授業で受けた []

9. 大学(短大)での、労働法(ワークルール)科目の授業について聞かせて下さい。

a. 既に労働法科目の授業がある [] b. キャリア教育科目の中に労働法の授業がある [] c. 法学の科目の中に労働法の授業がある [] e. 今のカリキュラムにはないので、新たな科目として労働法の授業を設けて欲しい []。他に必要はない []

10. 次の語句で、言葉だけ知っているものに「○」、又は知りたいの意欲も知っているものに「◎」をつけて下さい。

1) 労働契約書又は雇用契約書 [] 2) 就業規則又はアルバイト就業規則 [] 3) 最低賃金 []
4) 年休・有給休暇又は年次有給休暇 [] 5) 産前産後休暇 [] 6) 育児介護休暇 []
7) 労働災害 [] 8) 人事制度 [] 9) 異動・異配 [] 10) オープンアップ []
11) 労働基準法 [] 12) 労働安全衛生法 [] 13) 労働組合法 [] 14) 男女雇用機会均等法 []

11. 労働法に關する仕事をしている次の職業資格者の名前で、知っているものに全て「○」をつけて下さい。

1) 弁護士 [] 2) 社会保険労務士 [] 3) 司法書士 [] 4) キャリアコンサルタント []

皆さん、ご協力ありがとうございます。

12) 後掲注釈 51 を参照。

13) 「教育は国家百年の大計」ともいわれる。元々の出典は、中国戦国時代から漢代に書かれた法家の書籍「管子」の記載となるが、これが歴史上様々なケースで使用されてきて言い回しに諸言が生じるようになった。

14) 名古屋芸術大学は、平成 29 年 4 月から従来からの音楽学部、美術学部、デザイン学部を、其々音楽領域、美術領域、デザイン領域とし、加えて芸術教養領域も新設し、これらを統合して芸術学部芸術学科に改編した。他に人間発達学部子ども発達学科がある。

以上の「キャリア 2」について。東西キャンパス合せて 182 人分のアンケートの回答に基づき、その回収、分析を通じて検証を試みている。なお、本稿においては、この 182 人の対象者を「調査対象者」と呼称することにする。

名芸生ワークルールアンケートは、講義内において 3 分程度で迅速に回答ができて、講義に支障無きように配慮された簡便な仕様としている。また質問事項については、平成 27 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。)¹⁵⁾の質問事項から、著者の方で、名芸生に比較的馴染みのあるものを選択して迅速に回答できるように簡単な言葉で質問することにした。調査対象者の「所属学部」と「学年」¹⁶⁾の属性は次表「アンケート対象者」の通りである。

アンケート対象者

学部・領域	1 年生	2 年生	3 年生	4 年生	合計
音楽領域	22	17	15	5	59
美術領域	3	6	2	3	14
デザイン領域	27	25	10	3	65
芸術教養領域	19	2	2	0	23
人間発達学部	11	1	0	9	21
合計	82	51	29	20	182

また、実施日は次の通りで、「キャリア 1」の実施日は、受講者に 1 年生が多いことから、入学して大学生活にも慣れてきた頃を意識して設定している。

	東キャンパス実施日	西キャンパス実施日
キャリア 1	令和元年 7 月 24 日	令和元年 7 月 25 日
キャリア 2	令和元年 11 月 20 日	令和元年 10 月 16 日

5. 現状分析

5-1 アルバイトの現状

質問 3. は、アルバイトを何時頃からしていたかについて質問している。

15) 厚生労働省労働基準局労働条件政策課平成 27 年 11 月 9 日報道発表の「厚生労働省調査『大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査』資料編」に基づく。

16) 大学の学年呼称が、全国的には例えば 1 年生というが、滋賀県、京都府、奈良県、大阪府、兵庫県、和歌山県の全域と、四国の一部の大学では 1 回生と呼称する生活習慣となっている。筆者の知るところでは、明治維新時の事実上の遷都に伴う、関東への対抗意識から、京都大学の学生がこの呼称を始めて関西地区に広まったと聞いている。

アンケート質問3. アルバイトについてお聞きします

		1年生	2年生	3年生	4年生	合計
a.アルバイトしたことがある	i.高校時代から	33	18	8	11	70
	ii.大学生になってから	38	27	20	9	94
b.アルバイトをしたことがない		11	6	1	0	18
◇無回答						
合計		82	51	29	20	182

アンケート結果からは、調査対象者の実に9割の者が、何らかの業態の企業や自営業等に雇用され、継続的、断続的に就労をしており、自然と労働法の領域にも足を踏み込んでいることになる。アルバイトを始めた時期は、高校時代からが70人(38.4%)、大学生になってからが94人(51.6%)であった。流石に4年生の段階でアルバイト経験のない者はいないが、全学年では18人(9.8%)が調査日時点でアルバイト経験がないと回答している。そのうち、芸術学部デザイン領域が9人で当該者の半分以上を占めているのは留意すべき点である。また、「厚労省学生アルバイト調査」でも、高校在学時(高校卒業後すぐの3月を含む)が32.4%となっているので、名芸生との隔たりは少なく同じ傾向にあると認識して良いと考える。

5-2 労働条件について

(1) 質問5.は、学生アルバイトで、筆者の人事労務の実務経験上よくあり得るものと想定したテーマを中心に、「アルバイトをしていて(理不尽で)納得できなかったこと」について質問している。調査対象者についての結果は、次表の通りである。

アンケート質問5.アルバイト経験のある方に尋ねます。納得できなかったことは、どんなことですか

	1年生	2年生	3年生	4年生	合計	割合
1)無理にシフトに入れられた	14	14	3	3	34件	19.4%
2)危険な仕事をさせられた	1	1	2	0	4	2.2%
3)約束の時間を超えて働かせられた	9	11	9	5	34	19.4%
4)忙しく休憩が取れなかった	10	12	5	2	29	16.5%
5)残業したのに残業の賃金が出なかった	4	3	2	0	9	5.1%
6)給与明細表がもらえなかった	6	4	0	1	11	6.2%
7)給与の振込先が一カ所だけでそれも指定されていた	11	3	0	5	19	10.8%
8)労働(雇用)契約書が渡されていない	6	2	2	1	11	6.2%
9)アルバイト先の商品を無理に買わされた	1	0	0	2	3	1.7%
10)大きな声で何度も怒鳴られた	11	4	2	2	19	10.8%
11)仕事中にケガをした	0	1	1	0	2	1.1%
合計	73件	55件	26件	21件	175件	

(2) 調査対象者182人のうち116人(63.7%)が、アルバイトをしていて何らかのことで「納得できなかった」としている。そのうちのワースト5のうち、1位は「1)無理にシフトに入れられた」と「3)約束の時間を超えて働かせられた」であり、全体割合19.4%の同率で並んでいる。続いて3位は「4)忙しく休憩が取れなかった」(16.5%)、そして4位

が「7) 給与の振込先が一カ所だけでそれも指定されていた」と「10) 大きな声で何度も怒鳴られた」が並んで同率（10.8%）。他にも、「8) 労働（雇用）契約書が渡されていない」や、「6) 給与明細表がもらえなかった」が6.2%で続き、8位は「5) 残業したのに残業の賃金が出なかった」で5.1%となっている。

ふたつの調査結果を比べてみる(類似事項に限る)			
名芸生ワークルールアンケート	割合	割合	厚労省学生アルバイト調査
1)無理にシフトに入れられた	19.4%	14.8%	採用時に合意した以上のシフトに入れられた
2)危険な仕事をさせられた	2.2%		
3)約束の時間を超えて働かせられた	19.4%	13.6%	準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった
4)忙しく休憩が取れなかった	16.5%	8.8%	1日労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった
5)残業したのに残業の賃金が出なかった	5.1%	5.3%	賃金が支払われなかった(残業分)
6)給与明細表がもらえなかった	6.2%	8.3%	給与明細書がもらえなかった
7)給与の振込先が一カ所だけでそれも指定されていた	10.8%		
8)労働(雇用)契約書が渡されていない	6.2%	22.0%	労働条件が記載された書面が渡されなかった
9)アルバイト先の商品を無理に買わされた	1.7%	1.8%	商品やサービスの買い取りを強要された
10)大きな声で何度も怒鳴られた	10.8%	2.8%	暴力や嫌がらせを受けた
11)仕事中にケガをした	1.1%		
00)納得できないようなことはない	27.4%	51.8%	労働条件の不当な扱いはなかった

名芸生ワークルールアンケートと厚労省学生アルバイト調査とでは、質問内容に若干の違いがあるものの、法的視点から質問内容を分析し微調整を試みた結果については、上表「ふたつの調査結果を比べてみる」のようになる。

名芸生ワークルールアンケートのワースト5に入る、「1) 無理にシフトに入れられた」と「3) 約束の時間を超えて働かせられた」は、厚労省学生アルバイト調査でも、高い数値が出ていて類似傾向にある。「6) 給与明細表がもらえなかった」と「5) 残業したのに残業の賃金が出なかった」、そして「9) アルバイト先の商品を無理に買わされた」についても略同様の数値を示している。「4) 忙しくて休憩が取れなかった」は、簡便な質問項目であるが故に詳細な把握が困難であるが、1日6時間以内の勤務では事業主による休憩付与義務がないことから、このあたりが誤解となって数値を大きくして異なる結果に繋がっているであろう。また、「8) 労働（雇用）契約書が渡されていない」についても、厚労省学生アルバイト調査では、「労働条件が記載されている書面が渡されなかった」と、労働条件通知書（雇入通知書）の交付不備のことであろうから、質問内容が似て非なるものとなることから数値に大きな差が出ていると分析している。

結果的に、名芸生ワークルールアンケートの上位二つの「1) 無理にシフトに入れられた」と「3) 約束の時間を超えて働かせられた」の合計が38.8%。厚労省学生アルバイト調査での「採用時に合意した以上のシフトに入れられた」と「準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった」の合計は28.4%と、このふたつが其々の調査で大きな割合を占めており、何れもが労働時間管理の分野に関するものであることから、この分野が名芸生のアルバイトにとっての最大の改善事項となっていることが判明した。

6.労働法の視点であるべき姿を問う

本節では、名芸生ワークルールアンケートで調査対象者が「納得できなかった」とする質問事項のうちでワースト上位5つの其々について、労働法¹⁷⁾の視点からあるべき姿を求めてみることにする。

6-1 シフト勤務の適法性

質問5.「1) 無理にシフトに入れられた」は、シフト勤務の強制である。

シフト勤務は法律用語ではないが、「勤務時間がある特定の時間及び日に固定されるものではなく、日ごと又は一定期間ごとに、複数の勤務時間を交替して勤務する形態」と定義できる。法的には労働基準法第32条の2「1箇月単位の変形労働時間制」、又は第32条の4「1年単位の変形労働時間制」に規定する変形労働時間制の要素を取り込んだ位置付といえよう。法定労働時間である原則の1日8時間で週5日の勤務とはかなり異なる変則的な制度である。また交替勤務でもあることから、同法第15条の適用を受けて労働条件の書面交付による明示義務があるだけではなく、同法第89条により就業規則等に記載義務のある絶対的記載事項でもある。

シフト勤務の実施は変形労働時間制として、行政通達でその詳細¹⁸⁾が定められており、事業所ごとに就業規則や労使協定で対象となる労働者の範囲及び労働日ごとの労働時間、期間などを定めるとともに、労働基準監督署への届出が必要となる。各変形期間中の労働日や各日の労働時間が不規則な場合には、勤務日時を「シフト表」などによって各変形期間の開始日前までに、具体的に特定することが求められている。この点は法的にも厳しく管理される事項である。また、シフト勤務を労働者の同意なくして削減するようなことは、事業主側の事情となり休業手当の支払義務が生じることになる。更にシフト勤務を過重にさせるようなことがあれば、例え労働者の同意があったとしても健康障害リスクが発生することから、労働契約法の安全配慮義務¹⁹⁾に反する恐れがあるだろうし、逆に同意がなければ、労働基準法第15条違反（強制労働の禁止）に問われることになりかねない。

したがって、「無理にシフトに入れられた」とする事業主の行為は、シフト勤務による労働の強制であって違法な行為であるといえる。

17) 労働法という名称の法律は存在していない。労働法は、憲法第27条2項が、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と労働条件の法定主義を定めていることから、これを具現化した法領域である。そして労働法は、一般法たる民法の特別法でもあり、労働基準法をはじめ、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、及び男女雇用機会均等法などの労働関係の法律の総称である。

18) 労働基準局長通達。「勤務ダイヤによる1箇月単位の変形労働時間制を採用する場合、各人ごとに、各日、各週の労働時間を就業規則においてできる限り具体的に特定すべきものであるが、業務の実態から月ごとに勤務制を作成する必要がある場合には、就業規則において各直勤務の始業終業時刻、各直勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法等を定めておき、それにしたがって各日ごとの勤務割は、変形期間の開始前までに具体的に特定することで足りる。」昭和63年3月14日基発150号

19) 労働契約法第5条「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」

6-2 労働契約書の内容の相違

質問 5. 「3) 約束の時間を超えて働かせられた」について。

事業主は、学生アルバイト²⁰⁾ に対して、労働基準法第 15 条 1 項に基づき、労働時間や賃金、有期契約の更新基準などを労働条件通知書²¹⁾ によって書面交付する義務があり、パート有期労働法²²⁾ 第 6 条による昇給や相談窓口などに関する書面交付についての義務も有している。また、パート有期労働法第 14 条 1 項による、賃金の決定方法や教育訓練の実施、福利厚生施設の利用などについての説明義務もある。

このような法的ルールの下で、面談時において説明されていた労働条件又は実際に働いている労働条件の内容が、その後に交付された労働条件通知書の記載事項又は労働契約書の締結内容と相違している場合には、労働基準法第 15 条 2 項に基づく労働契約の即時解除が認められており、労働基準法違反としての指導監督や罰則の適用もある。なお、民法の債務不履行による損害賠償請求の対象にもなり得ると考える。

他にもこの分野でよく労働トラブルの原因になることが多い、求人媒体²³⁾ (求人雑誌) による求人内容と実際の労働条件とが異なっているような場合も同様である。近時においては職業安定法の改正²⁴⁾ は先述の通りであるが、求人票で明示する労働条件の内容に変更が予想される場合にはその旨を明示し、実際に変更になってしまった場合は速やかに変更の内容を明らかにしなければ、事業主には、企業名公表などの行政指導や罰則が適用されるようになった。

20) 期間の定めがない労働者(一般的には正社員)には、当然のことながらパート有期労働法は適用されず、労働基準法第 15 条 1 項に定める事項の書面による明示義務に留まる。

21) 労働条件通知書とは、事業主が労働者と労働契約を締結する際に交付する、契約期間や賃金、業務内容、就業場所、就業時間などの労働条件を記載した文書のこと。労働基準法第 15 条の規定により書面交付の義務があるが、「労働条件通知書」という名称・形式による必要はなく、法定の明示事項が記載された文書で通知すればよい。また、有期契約労働者や学生アルバイトなどの短時間労働者については、パート有期労働法第 6 条の定めるところにより更に明示事項が増える。

また、労働契約書は、事業主と労働者の双方が契約内容を確認して合意を得た契約書であり、労働条件通知書のように一方的に通知するものではない。そして労働契約書として書面にする義務もない。しかしながら、契約の多くはトラブル回避を図るなどのために書面化されており、その場合は、事業主と労働者の双方が契約内容を確認した上で署名・押印し、各々保管することから労働トラブルを未然に防げる。世間では雇用契約書ともいわれることが多々あるが、法的には雇用契約は、労働契約より労働者の捉え方が狭いことから、正しくは労働契約書である。

労働契約書は、労働契約法第 4 条の「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにし、労働者及び使用者は、その労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする。」との規定に基づく契約書である。なお、雇用契約書の根拠条文は、民法第 623 条「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対して報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」の規定。

22) 法律の正式名称は、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。

23) 求人情報・求職者情報提供は、職業安定法第 4 条 1 項に規定する「職業紹介」に該当する。虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して労働者の募集を行った者、又はこれらに従事した者は職業安定法第 65 条第 8 号により 6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられる。

24) 職業安定法の平成 29 年改正は、①公共職業安定所や職業紹介事業者等の全ての求人を対象に、労働法令違反を繰り返す求人者等の求人の不受理を可能とした。②求人者による虚偽の求人申込みを罰則対象とした。また、企業名公表措置の規定を整備した。③求人者や募集者が、採用時の労働条件について、予め示した条件と異なる場合等は、その内容を求職者への明示義務とされたなど。平成 30 年 1 月施行。

したがって、「約束の時間を超えて働かせられた」ような、当初提示された労働条件との相違は違法そのものであるので、アルバイトをしている名芸生は、事業主が色々理屈を並べたとしても気にせず辞めることができるし、その行為によって損害賠償を求められることもなく、むしろ名芸生の方に損害賠償請求を可能にしている²⁵⁾。

6-3 休憩について

質問5.「4) 忙しく休憩が取れなかった」について。

労働基準法第34条の定めるところにより、事業主は、休憩時間を1日の労働時間の途中に与えなければならない。労使間で労使協定が締結されていれば、交替制で休憩を与えることも可能であるが、労働者にとっては、この休憩時にはスマートフォンをいじるなど自由に利用することができるだけでなく、必ず与えられるとする権利性も有している。

したがって、忙しくて休憩がとれない、人手不足で休憩をとる時間もないような場合であっても、仕事が終わるまでのどこかで休憩²⁶⁾できるようにしておかなければ、事業主は明らかに労働基準法違反に問われることになる²⁷⁾。

6-4 パワハラ防止の法定化

質問5.「10) 大きな声で何度も怒鳴られた」について。

これにはパワハラ²⁸⁾の問題が含まれている可能性がある。

何故「可能性がある」と曖昧な言葉を使っているかということ、それには相当の理由がある。パワハラについては、これがパワハラだとは安易に言い切れず、パワハラの定義に基づき個別事案ごとに当てはめを行い判断していくことになり、確定的なものがないからである。よって、「大きな声」を繰り返しただけではパワハラと断定することは極めて困難である。

もっとも、従来はパワハラの定義の法制化ができておらず、言葉の意味自体もいわゆる和製英語で曖昧であったことから、その解釈だけでもトラブルの素因となっていた。平成31年に労働施策総合推進法²⁹⁾が改正されて、ハラスメントとしてのパワハラの定義が法定化されたことは意義ある改善で一步前進したと評価できるものである。

ハラスメントの定義

職場におけるハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されることをいう。

25) 民法第627条は、期間の定めのない雇用の解約申し入れの期間を定めている。原則として退職日の2週間前だが、月給制のような期間によって給与額が定められているような場合は、次の給与計算期の末日から2週間前までに、年俸制などの6箇月以上の期間を定めて報酬が定められている場合には、3箇月前に解約の通知をするように定めている。

26) 労働安全衛生法の事務所安全衛生規則第19条で、「事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない。」としている。

27) 労働基準法第34条違反の罰則は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金。

28) パワーハラスメントのことで和製英語である。

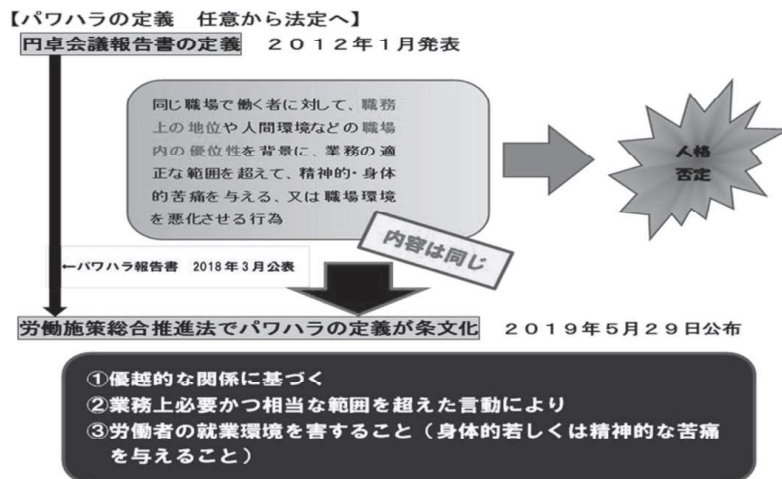
29) 平成29年3月に「働き方改革実行計画」でパワハラ防止が喫緊の課題とされたのを機に、急ピッチで法案化の作業が進められて、平成30年2月にはいわゆる「パワハラ報告書」が公表された。平成31年2月に労働政策審議会の審議を経て、3月に法案が国会に上程され、令和元年5月29日に労働施策総合推進法（雇用対策法の法律名を変更）として成立した。

中小企業の防止措置の実施は最大3年間の努力義務となっている。

労働施策総合推進法では、パワハラを「優越的な関係に基づく、業務上必要な範囲を超えた言動により、就業環境を害すること」と定義し、併せてパワハラ防止措置³⁰⁾を講ずることや、労働者への不利益な取扱いの禁止規定などを設けている³¹⁾。

しかしながら、このような折角の法改正も、法定されていない頃³²⁾の定義が踏襲されているに過ぎないことから、曖昧の程度は相変わらず解消されておらず、結局はパワハラの定義は現時点では抽象的で当てはめが困難なものとなっている。しかもパワハラの名称がマスコミなどを通じて世に知れ渡ったことから、その意味を幅広く勝手に解釈されるケースも増えて、新たな労働問題としてクローズアップされてしまっている。例えば、職務上か否かの区別も含めて、加害者と被害者が実のところ真逆であることが判明したり、パワハラが理由で躁うつ状態であるとの申し出があっても実は被害妄想などが原因であったり、政敵排除などを目的とした組織的な誹謗中傷行為などもあったりする。パワハラの認定は相も変わらず非常に難しいのである。

名芸生が回答している「大きな声で何度も怒鳴られた」については、一般的に考えれば職場においては、継続的に勤務している正社員や大人のパート従事者が、学生アルバイトの名芸生より、仕事上の習熟度などからして優越的な地位にあることは確かなことである。したがって、労働生産性の低さ故の、自己に責任の緒元がある業務上の強い指導の可能性も否定し切れず、また東海地区の方言が与える印象や単純な意思疎通の悪さなどの場合など個別事情も大きく、名芸生ワークルールアンケートの簡便な質問内容では、一概にはパワハラとは言い難いと判断することも致し方ないと思う。



30) パワハラの防止措置とは、厚生労働省の指針で、相談窓口の設置や、加害者への懲戒規定の策定、社内調査体制の整備、当事者のプライバシー保護などのうちから幾つかの実施が求められており、これらを継続的に実施できるように措置すれば法的には足りることになる。

31) 実行せずに悪質な場合にはペナルティとして企業名公表の措置化が図られている。

32) 厚生労働省内のワーキング・グループにおいて、職場のパワーハラスメントの予防及び解決に向けた労使やその関係者の取組について検討され、平成24年1月に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」として取りまとめられて公表された。円卓会議報告書と呼ばれている。

6-5 賃金不払残業について

質問5.「5) 残業したのに残業の賃金が出なかった」について。

これは、労働基準法で定められている時間外労働手当が支払われなかったことを意味する。世間ではサービス残業などとお人好しな呼ばれ方をしているが、法令で定められている必要な賃金を支払われていないのであるから、事業主にとっては、労働基準法第37条違反³³⁾となる立派な犯罪行為である。平たくいうと、「他人のお金を奪っている泥棒」なのである。

したがって、「残業したのに残業の賃金が出なかった」などは、いわゆる生活残業と呼ばれている労働者が残業代目当てで勝手に居残りしているような場合には法適用の残業³⁴⁾とはならないが、適正な残業であれば当然に残業代が支払われることになる。それを行わない事業主は、罰則が適用されるだけに留まらず、悪質な場合には付加金³⁵⁾が加算されることもあるし、場合によっては労働基準監督官に司法警察権を行使され逮捕³⁶⁾されることもある。

厚生労働省は、巷間でよく使われている「サービス残業」では言葉がソフトであり罪の意識が薄くなることから、「賃金不払残業」³⁷⁾と呼ぶことでコンプライアンスに背く法令違反行為であるとの意識の醸成に努めている。賃金不払残業の問題は、企業にとっては人件費コストが高まることから、様々な形でその削減を図りたいとの思いが先行し、労使の摩擦も絶えず雇止め問題と並んで労働問題の双壁をなすものである。

賃金不払の問題については、労働時間管理にも絡むことから、名芸生ワークルールアンケートの結果を分析する本稿においても留意すべき分野であると考えている。近時では、管理監督者の適用除外問題や固定残業代の問題が目に残るので、これらについても言及することにする。前者は、いわゆる「名ばかり管理職」³⁸⁾と呼ばれている。労働基準法第41条2号に該当する管理監督者は、時間外労働手当（深夜時間外労働の手当を除く）に係

33) 労働基準法第119条の定めにより「6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金」に処せられる。

34) 時間外労働が認められる要件として、上長の事前承認（やむを得ない場合は事後速やかに）が必要とされている。

35) 労働基準法第114条に規定されており、解雇予告手当・休業手当・割増賃金等を支払わない事業主に対して、裁判所が労働者の請求に基づき、未払金に加えて支払いを命ずる金銭のこと。

36) 東京都の社会福祉法人理事長が逮捕された際は、労働基準監督官が被疑者に手錠を掛けたこともある。

37) 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」平15・5・23基発0523004号。この指針では、労働時間適正把握のガイドラインの遵守、職場の風土改革、適正な労働時間管理体制の整備に努めていくことを求めている。

38) 沢山の裁判例が蓄積されている。神代学園ミュージック音楽学院事件（東京高判平17.3.30 労判905号72頁）では、「①事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を認められていること。②自己の出退勤をはじめ労働時間に関する指揮監督権限を認められていること、③その地位と権限に相応しい待遇（基本給・手当・賞与等）」とし、行政実務と同様な基準となる認識を示した。静岡銀行支店長代理事件（静岡地判昭53.3.28 労民集29巻3号273頁）では、銀行などの金融機関での管理監督者の定義を「①取締役等の役員を兼務する者、②支店長などの事業所の長、③本部等で経営者に直属する組織の長、④本部の課又はこれに準ずる組織の長など」とし、「銀行の支店長代理の地位にあり、役席手当が支給されていても、部下の労務管理に関与するところがなく、逆に自己の労働時間が管理されているような場合、管理監督者に当たらない」と判示した。

る時間管理の適用対象外³⁹⁾とされていることから、事業主にとってはいわゆる残業代を支払う義務のない管理監督者のことであり、「労働基準法上の管理職」と呼ばれている。一般的にいわれている管理職とは、就業規則で企業が独自に規定している管理職のことであり、こちらは「就業規則に定める管理職」と呼ばれている。法的位置づけとしてはこのふたつは似て非なる全くの別物である。

就業規則に定める管理職は、労働基準法上の管理監督者ではないので、一般労働者と同様に時間外労働手当が支払われる。労働基準法第41条に規定されている管理監督者とは、部長や課長などの名称にかかわらず、行政通達⁴⁰⁾では、①重要な職務内容と責任権限、②時間規制になじまない勤務態様、③地位に相応しい賃金等の処遇を基準として実態に照らして判断されることになる。

また、後者の固定残業代についても、「従来基本給や手当として支払っていた賃金の一部を固定残業代にして賃金を引き下げる、あるいは固定残業代を含めた賃金額を求人条件として提示することで所定労働時間に対する賃金を実際より多くみせる」⁴¹⁾など、一部の企業では自らの業績を少しでも有利にしようとする姑息な姿勢を反映して、法令違反ギリギリの対応によって、時として法令違反を呼び込んでしまう事態となる。このような問題の解決の一助として職業安定法が改正されて、平成30年1月からは求人票の記載において、基本給、手当等の通常賃金と固定残業部分を分けて明示することが義務化された。

このようなことからしても法規制は、企業が人件費コストを少しでも下げて収益を向上させようとする動きと、政府が社会の要望を受けて法律制定・改正していく動向との知恵比べの感もあるが、これは労働法が生身の人間を護っていくことを目的としているが故の証左でもある。

6-6 その他について

①質問5.「(6) 給与明細表がもらえなかった」について。

これは労働法というよりは税法⁴²⁾の領域である。

給与明細書の交付については、労働基準法上の定めがないことから、個人経営などの事業主を中心としてその交付を不要と思い込んでいる節があるが、これは大きな間違いである。確かに労働基準法には明文規定はない。しかしながら、所得税法⁴³⁾で、給与を支払う

39) 厚生労働省は働き方改革法により、一般の従業員と労働内容が実質的に変わらない管理職の過重労働抑制を目的として、平成31年4月から管理監督者の労働時間の把握を企業の義務とした。時間管理の対象となる管理監督者は全国で約144万人、全労働者の約2%。なお、働き方改革法(働き方改革関連法とも呼ばれている)とは、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(当時)、労働契約法、じん肺法、雇用対策法(当時)の八つの法律で構成。2019年4月から施行。

40) 行政通達昭22・9・13発基17号、昭63・3・14発基150号。

41) 角森洋子『逐条解説 労働基準法』経営書院2019年207頁

42) 所得税法、法人税法、相続税法、消費税法などの総称。

43) 所得税法第231条①居住者に対し国内において給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、財務省令で定めるところにより、その給与等、退職手当等又は公的年金等の金額その他必要な事項を

者は給与の支払を受ける者に支払明細書を交付しなければならないと定められている（同法第 231 条 1 項）ことから、結局のところは、事業主には給与を支払う際に労働者に対して給与明細書を交付する義務⁴⁴⁾が生じるのである。他にも、健康保険法、厚生年金保険法、及び労働保険徴収法において、給与からこれらの労働・社会保険が差し引かれたときは計算書の発行が義務付けられている。なお、「給与明細表」が交付されない場合には、所得税法の罰則が適用されることになり 1 年以下の懲役又は 50 万円以下の罰金となる可能性がある（所得税法第 231 条、第 242 条）。もっとも、一日完結型のアルバイトや所得税がかからない程度の収入レベル（年収 103 万円）のような場合には、この適用は除外される。

したがって、名芸生の殆どは学業に勤しんでいることから、これらの適用除外に該当すると思われるので、給与明細表が貰えなくても適法である。もっとも、良心的な事業主は交付することもあるがこれは個別のサービスということになる。

②質問 5. 「7）給与の振込先が一カ所だけでそれも指定されていた」について。

こちらは、労働基準法が定めるいわゆる通貨払いの原則についての問題である。

労働基準法第 24 条 1 項⁴⁵⁾で賃金の通貨払いの原則が定められているが、昭和 62 年の法改正で、厚生労働省令で定める賃金（給与や賞与）について、「確実な支払いの方法で命令によって定めるものによる場合」には通貨以外の方法で支払いが可能となり、同法施行規則第 7 条の 2⁴⁶⁾によって、労働者の同意、労働者が指定する預貯金口座、給与支払日に引き出せる状態にしておくことを条件に金融機関への振り込みが可能となった。

このようなことから、労働者が指定する本人口座が絶対的なものとなっており、併せて労働者の便に供するため行政指導⁴⁷⁾によって、「取扱金融機関等を一つに限定せず、複数等になるように配慮すること」とされており、振込手数料の徴収も許されていない。

したがって、事業主が自己の取引銀行などを一カ所限定で指定することは、労働基準法第 24 条 1 項に違反する行為である。労働者は拒否できることから、名芸生は事業主に現金

記載した支払明細書を、その支払を受ける者に交付しなければならない。②前項の給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、同項の規定による給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書の交付に代えて、政令で定めるところにより、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者の承諾を得て、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書に記載すべき事項を電磁的方法により提供することができる。但し、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者の請求があるときは、当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書を当該給与等、退職手当等又は公的年金等の支払を受ける者に交付しなければならない。③前項本文の場合において、同項の給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、第 1 項の給与等、退職手当等又は公的年金等の支払明細書を交付したものとみなす。

44) 厚生労働省ホームページ「労働条件・職場環境に関するルール」参照。

45) 労基法第 24 条は「通貨払いの原則」「直接払いの原則」「全額払いの原則」「毎月一回以上払いの原則」および「一定期日払いの原則」を定めており、「賃金支払いの五原則」と呼ばれている。

46) 労働基準法施行規則第 7 条の 2 第 1 項 1 号「労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する労働者の預貯金への振込みによる方法」に規定する。

47) 労働基準局長の行政通達平成 10 年 9 月 10 日基発 530 号、平成 13 年 2 月 2 日基発 54 号。「振り込まれた賃金は、所定の賃金支払日の午前 10 時頃までに払い出しが可能となっていること。」「取扱金融機関は、一つの金融機関に限定せず複数とする等の労働者の便宜に十分配慮して定めること。」などとの指導がなされている。

払いを求めることができ、その場合には事業主は現金払いで対応しなければならない。併せて、支払予定日に支払いが遅延するようなことがあれば、民法に定める遅延損害金（民法第404条、法定利率年3%）の加算の必要性が生じる。

③質問5.「8）労働（雇用）契約書が渡されていない」については、先述の6-2で論究しているので、こちらを参照されたい。

7. ワークルール教育

7-1 ワークルール教育の認知度

(1) 質問9.は、ワークルール教育に関する名芸生の認知度について質問している。名古屋芸術大学では、筆者が担当する「キャリア1」「キャリア2」及び「法学」の講義科目の一部のコマを作って、シラバスにその内容を記載してワークルールの基礎的事項の講義を行っている。したがって五肢択一の質問には、調査対象者のうちで、これらの講義科目を受講中又は受講済の者が回答している訳だが、回答b.とc.については、ワークルールをより積極的に学びたい者、或いは逆にワークルール教育に興味のない者が回答していると想定される。

調査対象者のうち、名古屋芸術大学でワークルール教育が行われていると認識している者は、回答のa.とb.とc.を合算した者でありその割合は全体の68.1%である。とりわけ回答a.を選択した者は、キャリア1の講義の一部コマで教授のあった労働法の印象が大きかったのか、法学のシラバスをみて知っていたのかの何れかの者が選んでいると思われる。もっとも、ワークルール教育はシラバスの一部に組み入れられて講義されていることから、これらの講義を受講中又は受講済の調査対象者にとっては、当然に高い数値を示して然るべきであるが、その割には圧倒的多数とはならず意外に低いものとなったことは、キャリア形成及びキャリア開発の内容と労働法の教授内容にメリハリ感が弱く、理解時に混乱を招きワークルール教育が埋没し印象を薄くしてしまっている可能性がある。

(2) とくに注目すべき点は回答d.である。キャリア1、キャリア2及び法学の講義内の数コマを使っただけのワークルール教育では物足りず、もっと詳しい「労働法」教育を望んでいる、或いは期待していると思われる者がここに回答しており、労働法ばかりの本格的な「労働法」科目の新設を期待する者が多いという実態が明らかになったからである。その割合は全体の19.7%もいた。逆に回答e.は、数回に亘るだけのワークルール教育のコマですら必要なしとしているか、興味すらないことを示しており、これらはワークルール教育に否定的なものであろう。回答d.と回答e.は相反的位置づけにある。なお、回答e.は全体の9.8%で、回答d.の肯定的な者の半分に過ぎなかった。

回答d.で講義科目としての「労働法」の新設を求める肯定的な者は36人で、「ワークルール教育」の必要なしとする者が18人であることから、その人数比率は2:1となっている。労働法科目の新設を求める調査対象者の学部・領域内の比率は、デザイン領域67%、

芸術教養領域 86% 及び人間発達学部 83% と高い数値を示している⁴⁸⁾。これは企業や教育機関への就職を意識した者が多いからであろう。

ところで、質問 9.には、思い返すと難がある。回答 a.と b.と c.は、現状での認識についての回答項目で、回答の d.と e.は今後の展開についての回答項目であるので、時系列的に異なる時期のものが混在しているからである。この難点を割り引いて考える必要がある。

アンケート質問 9. 大学(短大)での、労働法(ワークルール)科目の授業について聞かせて下さい

	1年生	2年生	3年生	4年生	合計
a.既に労働法科目の授業がある	6	1	4	1	12
b.キャリア教育科目の中に労働法の授業がある	50	36	10	10	106
c.法学の科目の中に労働法の授業がある	3	1	2	0	6
d.今のカリキュラムにないので、新たな科目として労働法の授業を設けて欲しい	12	10	6	8	36
e.特に必要はない	10	3	4	1	18
無回答	1	0	3	0	4
合計	82	51	29	20	182

質問 9.の質問項目 dと eについて。学部・領域別比較

	音楽領域	美術領域	デザイン領域	芸術教養領域	人間発達学部	合計
d.今のカリキュラムにないので、新たな科目として労働法の授業を設けて欲しい	12	3	10	6	5	36
e.特に必要はない	8	3	5	1	1	18

7-2 ワークルール教育の現状

(1) 質問 10.は、労働法令に関する重要分野についての認識度と関連する法律についての認知度を測るものである。

上位三つは、一般的にも良く知られている、最低賃金 (18.8%)、昇進・昇格 (11.0%)、産前産後休暇 (10.7%) であるが、何れもが 2 割を切っていたことは意外であった。調査対象者のワークルールの知識は余りないようである。質問内容とその方法については、名芸生ワークルールアンケートが簡便方式で迅速回答を旨としていることから、厚労省学生アルバイト調査の質問とは一線を画しており一概にはいえないが、質問の趣旨はほぼ同様なものでその視点で検分すると、次のように分析できる。厚労省学生アルバイト調査の「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」については、名芸生ワークルールアンケートでは、「年休・有給休暇又は年次有給休暇」に該当しており前者が 41.4%で後者が 8.4%。「都道府県単位ごとに最低賃金が定められており、アルバイト代はその額を下回ることはいできない」については、同じく「最低賃金」に該当し前者が 64.1%で後者が 18.8%。「アルバイトでも、仕事によるけがは、労災保険を使う必要がある」は、名芸生ワークルールアンケートでは「労働災害」と相応しこちらは前者が 26.4%で後者は 9.8%となっている。

48) 労働法科目の新設を求める者の学部・領域内の比率詳細は、次の通り。芸術学部の音楽領域 20 人中 12 人 (60%)、美術領域 6 人中 3 人 (50%)、デザイン領域 15 人中 10 人 (67%)、芸術教養領域 7 人中 6 人 (86%) 及び人間発達学部 6 人中 5 人 (83%)。

アンケート質問10. 次の語句で、…略…、だいたいの意味も知っているものに、「◎」をつけて下さい。
(複数回答)

	1年生	2年生	3年生	4年生	合計	割合	総件数
1)労働契約書又は雇用契約書	20	16	7	5	48	7.1%	672件
2)就業規則又はアルバイト就業規則	15	6	3	1	25	3.7%	
3)最低賃金	65	35	15	12	127	18.8%	
4)年休・有給休暇又は年次有給休暇	25	16	8	8	57	8.4%	
5)産前産後休暇	36	22	6	8	72	10.7%	
6)育児介護休業	31	10	8	6	55	8.1%	
7)労働災害	37	16	6	7	66	9.8%	
8)人事制度	6	1	2	1	10	1.4%	
9)昇進・昇格	41	17	5	11	74	11.0%	
10)ベースアップ	3	0	0	1	4	0.5%	
11)労働基準法	34	15	4	5	58	8.6%	
12)職業安定法	2	0	0	1	3	0.4%	
13)労働組合法	17	2	2	2	23	3.4%	
14)男女雇用機会均等法	27	13	4	6	50	7.4%	

名芸生ワークルールアンケートの調査対象者の認識度と厚生労働省による全国的調査とは大きな隔たりがある。もっとも、名芸生ワークルールアンケート及び厚労省学生アルバイト調査の何れでも認識度が最も高かったのは、「調査3)の最低賃金」についてであったので、その点は傾向が似ているといえる。流石に最低賃金法の周知は、都道府県労働局による大学等への周知活動などや、最低賃金の周知キャンペーン、最低賃金改定時のマスコミ報道など、厚生労働省もその周知に力を入れていることから、より知られているのであろう。

このような事情ではあるが、調査対象者が、知識不足が故にキャリア1などの講義を受講しているのか、或いはある程度の知識を持った上で更に詳しく知ろうと思って受講しているのか、その他にも理由があるのかは定かではないことから、名芸生全体が同様の知識レベルであるのかどうかは、今回のアンケート調査だけではその実態を伺うことは難しい。

(2) 調査対象者のワークルールに関連する法律に対する認知度は、労働基準法ですら全体の8.1%で、殆どの法律は名称さえも知られていなかった。

(3) 労働トラブルに関する相談機関には、名芸生の場合に限ると、大学所在地を管轄する名古屋西労働基準監督署（名古屋市中村区）をはじめ、比較的近場にある江南労働基準監

質問:法律で決められている労働条件に関して、あなたが知っていることは何ですか。(複数回答可)	
事業主は、アルバイトを雇い入れる際、業務内容、労働時間、賃金などについて、書面で明示する必要がある	47.5%
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	41.4%
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	56.5%
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	42.7%
アルバイト代は、金額を労働者に直接、毎月決まった日に支払われなければならない。	43.5%
都道府県単位ごとに「最低賃金」が定められており、アルバイト代はその額を下回することはできない	64.1%
事業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	22.2%
アルバイト代を事業主が一方的に引き下げることはできない	24.8%
アルバイトに時間外労働させる場合であっても、事業主はあらかじめ、労働者の代表者と労使協定(36協定)を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない	12.8%
事業主は、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、解雇予告手当を払わなければならない	21.4%
アルバイトでも、仕事によるけがは、労災保険を使う必要がある	26.4%
アルバイトでも、労働条件に関して労働基準監督署等に相談することができる	26.4%
何も知らない	12.9%

厚生労働省労働基準局労働条件政策課 平成27年11月9日報道発表。厚生労働省調査:『大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査』資料編26頁の「問10と調査結果」から抜粋(一部略)。

督署（愛知県江南市）、また愛知県庁の労働局労働福祉課（名古屋市中区）、愛知労働局総合労働相談コーナー（名古屋市中区）や、愛知県雇用労働相談センター（名古屋市中村区）などの行政機関やその出先機関が存在している。これらの所では厚生労働省職員や愛知県の行政職員だけではなく、弁護士や社会保険労務士などが委託や非常勤職員などの身分で労働相談業務に従事している。また、愛知県弁護士会や愛知県社会保険労務士会などの法律専門家の団体による無料労働相談などや、街中の法律事務所や社会保険労務士事務所などでも有料労働相談に応じている。

質問 11.は、ワークルールの相談を個人的に受託したり、行政協力などで行政機関において相談に応じたりすることのある、弁護士、社会保険労務士、司法書士及びキャリアコンサルタントの存在についての認知度を調べている。

アンケート質問11. 労働法に関係する仕事をしている次の国家資格者の名称で、知っているものに「○」をつけて下さい。

	1年生	2年生	3年生	4年生	合計	認知度
a. 弁護士	80	50	21	19	170	93%
b. 社会保険労務士	20	17	6	7	50	27%
c. 司法書士	52	39	13	14	118	65%
d. キャリアコンサルタント	47	30	11	10	98	54%
どれも知らない・無回答	2	1	4	0	7	
						対象者数:182人

法曹資格⁴⁹⁾である弁護士⁵⁰⁾は、その活躍を演じるテレビドラマやマスコミへの出演、法律実務書が書店に多く並んでいるなど社会生活と密接に繋がっており、資格名が世間に浸透しているのか、認知度も93%と殆どの者に知られている。隣接法律専門職⁵¹⁾といわれている登記のプロでもある司法書士⁵²⁾の認知度は65%であった。平成14年にいわゆる簡裁代理権⁵³⁾が付与されて以降は労働問題に携わる機会も少しずつ増えているようだ。

49) 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。

50) 弁護士法第1条1項は、「弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする。」としており、法廷活動、紛争予防活動、人権擁護活動などを主な活動分野としている。民事事件、家事事件、商事事件、労働事件、行政事件などの法律相談や、和解・示談交渉、訴訟などを行う。刑事事件では、弁護人として被疑者や被告人の弁護活動などを行う。

51) 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。

52) 司法書士法に基づく法務省所管の国家資格。登記や供託の代理、裁判所や法務局等への提出書類の作成、代理提出などを行う。総務省所管の行政書士とよく間違えられる。

53) 司法書士の簡裁代理権とは、一定の資格を得た「認定司法書士」に対して付与される簡易裁判所の取扱価額（140万円）以下の民事訴訟、支払督促、民事調停や裁判外和解などの代理業務のこと。

社会保険労務士⁵⁴⁾については、労働社会保険の手續や人事労務管理の相談・指導業務、都道府県労働局紛争調整委員会や都道府県労働委員会などの労働紛争解決機関におけるあっせんや調停手續の代理権を有していることから、いわゆる労務のプロであり、一般的には労働相談も弁護士より身近な存在であると思っていたが、調査対象者の認知度は27%と想定外に低く出たのが意外であった。なお、キャリアコンサルタント⁵⁵⁾の認知度は54%であった。平成28年に国家資格となっており、名古屋芸術大学キャリアセンターにも配属されていることなどから、比較的知られているようである。キャリアコンサルタントの試験は年に3回もあり、この質問で取り上げた資格では圧倒的に取得が容易⁵⁶⁾であり、この資格に興味を持つ学生もいるのかも知れない。

8. ワークルール教育の内容

名古屋芸術大学において、筆者が担当している「キャリア1」「キャリア2」及び「法学」の講義科目では、一部のコマ数を使ってワークルール教育を行っている。その内容はシラバスに記載されていることから、ここでは各講義回の概要を比較するべく次表のように纏めてみた。表内のワークルール関連の講義については網掛けすることにした。2019年科目におけるワークルール関連では、「キャリア1」で5コマ、ステップアップ科目となる「キ

シラバス		2019年			
回	2018年 キャリア1	キャリア1	キャリア2	法学	
1	オリエンテーション、キャリアとは	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
2	働くことは、人生を豊かにすること	2	キャリアを考える	ワークルールの必要性と労働法	立憲主義と法の支配
3	特別対策「ブラック企業に近づかない方法」	3	働くこ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」
4	芸術・教育とパラレルキャリアについて	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」
5	会社やNPO法人で仕事をする	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為の眼力をつける	日本国憲法 人権「包括的基本権」
6	働く世界を知る「業界研究と資格研究」	6	働く世界を知る「業界研究」	労働時間と休日、休憩について	日本国憲法 人権「思想・表現・学問の自由」
7	自分を知ってみよう「ワークトライ」	7	国家資格とキャリア開発について	賃金、給与の法律知識	日本国憲法 人権「経済的自由権、社会権」
8	社会人での人材育成教育の仕組みを知る	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	日本国憲法の成立過程を検証する
9	社会人基礎力としての「リーダーシップスキル」	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際	会社法の基礎「コーポレートガバナンス」
10	社会人基礎力としての「問題解決のスキル」	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」
11	やる気を起こす仕掛けを知る～モチベーション	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「男女雇用均等法を中心に」
12	ワークルール「労働基準法と労働契約法」	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」
13	ワークルール「男女均等法と育児介護休業法」	13	ワークルール「働く時間と安心して働ける職場」	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」
14	セーフティネット「医療・年金・失業・生活保護」	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」
15	全体の振り返りと人生の未来を描いてみる	15	セーフティネット「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」

- 54) 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續代理を行う。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。
- 55) 学生や求職者らに対して職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う専門職。そもそも民間資格であったが、平成28年4月に職業能力開発促進法に規定される名称独占資格の国家資格となった。
- 56) キャリアコンサルタント試験は、日本キャリア開発協会とキャリアコンサルティング協議会の二つの機関が試験実施団体である。年三回試験が行われ、平成30年度の第9回試験では、前者の合格率が34.6%、後者のそれが26.2%で、通常30%前後の高い合格率である。なお、司法書士の平成31年度試験は、志願者数16,811人、合格者601人、合格率3.57%。社会保険労務士の平成31年度試験は、受験申込者数49,570人、合格者2,525人、合格率5.09%。何れも難関試験である。なお、社会保険労務士試験には原則として短大卒以上等の学歴要件がある。

キャリア 2」では 6 コマと増やしている。前年の「2018 年キャリア 1」では 3 コマしか扱っていなかったのだが、授業中の労働法関連の話を知りたいとの要望に応じて 2019 年は 2 コマ増やすことにした。これは、前述 7-1 (2) のワークルールアンケートの回答で、労働法の科目の新設を希望する者が全体の 2 割程いたことから首肯できるものである。

もっともシラバスの内容からみても、「お給料支払いのルール」「働く時間と安心して働ける職場」など相対的に基礎的事項であり、当に労働法の触りの部分だけを取り扱う入門的な講義内容となっている。

右の表は、非常勤講師をしている京都華頂大学現代家政学部の「労働法」のシラバス講義概要である⁵⁷⁾。使用テキストは基礎的な「労働法 第 3 版」(有斐閣ストゥディアシリーズ)⁵⁸⁾を使っており学びやすい内容となっているが、労働法を本格的に学ぶ内容にはなっており、非典型労働者などに関するパート雇用労働法や、労働者派遣法及び労働組合法も単独のコマで取り扱っていて、ひと通り大切な部分も網羅されており充実した内容となっている。

回	2020年 労働法
1	オリエンテーション
2	労働法を概観する
3	労使関係の当事者と権利義務について
4	労働条件の決定、労働契約の成立について
5	組織と人事の法～配転・転勤、出向、人事評価
6	賃金について
7	労働時間・休憩・休日について
8	年次有給休暇と育児介護休業について
9	差別禁止、均等・均衡取扱いの法ルール
10	安全衛生と労働災害について
11	労働契約の終了について
12	非典型雇用～パート・アルバイト労働、有期労働
13	非典型労働～派遣労働について
14	労働組合法～不当労働行為などについて
15	労働組合法～団体交渉、労働争議など

9. 結語として

本稿の究極的な目的は、学生に対するワークルール教育の有益性について探求し、社会への影響を考察することにより、必要性が見込まれる教育施策等について政策提言していくことであるが、本稿はその前提としてアンケート調査での実証を試みている。その結果、幾つかの点について数値を拠り所として明らかとなった事項があり、今後の本研究を進めていく際の改善点についても把握することができた。

まずは、本格的な講義科目としての「労働法」の設置を期待する者が、調査対象者の概ね 2 割いるという実態が判明したことに注目したい。また、ワークルール教育の受講認識度が 68%に留まっていることから、現在のワークルール教育が「キャリア」講義科目の中に埋没しかねない実態も明らかになり、キャリア開発やワークルール関連の教授事項が混在し、学生には分かり難いものとなってる可能性があり、労働法科目の新設とも相俟って、これらを精査する必要がある。

二つ目は、ワークルール教育における調査対象者についての、労働法の重要分野に関し

57) 本講義科目は、名古屋芸術大学学務部長の山田芳樹氏が、京都華頂大学在勤時にその必要性を認め、学内に働きかけ新設したものである。

58) 小畑史子・緒方桂子・竹内(奥野)寿『労働法 第 3 版』有斐閣 2019 年

ての理解度が低い可能性がアンケート調査の数値から示唆された。名古屋芸術大学では、講義科目「キャリア1」等の一部のコマを使って、ワークルール教育を実施しているが、その理解度が全国的な厚労省学生アルバイト調査と比べて甚だ心許ない結果となった。物事を知る「認識」とは異なり、「理解」とは物事の本質を分かり得ることであるに鑑みると、社会生活で活用していくためには、基礎的事項の内容理解に対する説明だけでは大雑把となってしまい、逆に教え切れていないのではないかとの疑念が出てきた。15コマ全部を使って余裕を持った授業展開を行い、学生が興味を抱き且つ社会生活での実用にも即効性のある、実際の事案を取り入れた授業内容を検討すべきであるとの思いに至った。併せて、全国的に視野を拡げると、これらを受けての実務的な労働法を教授できる実務家教員の確保も課題として浮かび上がってくる。そして、ワークルールのもう一方の分野である社会保障法に関する調査も要ありと認めるところである。

改善点については、今回の名芸生ワークルールアンケートは、講義の進行の妨げを避けるべく、簡便で迅速回答が可能な方式としていたが、実態究明に支障があることが多々あった。したがって今後は、オリエンテーションでの説明やシラバスにおいて協力を求めるとした上で、厚労省学生アルバイト調査との関連も意識した、より詳細を知り得ることが可能なアンケート内容に改善すべきである。併せて、今後は結果としての傾向のブレを低減するためにも調査対象者を増やす必要がある。続編では、筆者が本務校として勤務する名古屋芸術大学だけではなく、非常勤講師をしている京都華頂大学、他にも青山学院大学、梅光学院大学及び愛知学泉短期大学などに調査対象を拡大して、毎年の定時調査を行い時系列的な分析も試みていきたい。

このようなことから、本稿は序説との位置づけであり、調査対象も限られた中でのアンケート調査による実証であったことから、学生のワークルールに関しての態様傾向の把握には限界があった。しかしながら、ワークルール教育の内容が表層をなぞる程度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ことも分かってきた。併せて、政府の施策もこれらと同様の傾向にあると思われることから、「労働法」講義の必要性を認めることは当然としても、教育内容のレベルと教授者の質をどの程度で了とするのかが課題として明確になってきた。また、アンケートの調査内容及び調査方法への工夫と継続的な定点調査も企画すべきであるとの思いに至っている。

本稿は、今後これらを更に調査研究していくことで、ワークルール教育の有益性を考察し政策提言する目的を持つ本研究への取組みとしての方針決定に、有効なものになると確信する。

「ワークルール」アンケート

皆さんのアンケートを通じて、労働法教育（ワークルール教育）に関する研究を充実させ、学生の皆さんの就業環境の向上に役立てていければと考えております。どうぞご協力よろしくお願い致します。

令和元年七月 名古屋芸術大学 人間発達学部 教授 中川直樹

次のNo. 1～No. 11の質問にお答えください。該当箇所を○で囲むか、又は該当箇所に○印をして、ご回答ください。

1. あなたは何学部・何領域ですか。 → 学部[] 領域[]

2. あなたは何年生(何回生)ですか。 → 1年生 2年生 3年生 4年生 大学院生

3. アルバイトについてお聞きます。

a. アルバイトをしたことがある (1. 高校時代から 2. 大学生になってから) b. アルバイトをしたことがない

4. アルバイトの経験のある方に尋ねます→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。

【アルバイト経験のない方は、No6 まで飛ばしてください】

a. ない b. 一度だけある c. 数回ある d. たくさんある

5. アルバイトの経験のある方に尋ねます→上記の「納得」できなかったこととは、どんなことですか？

下記のの中から該当することをおいくつでも回答して下さい。【複数回答可】

- 1) 無理にシフトに入れられた 2) 危険な仕事をさせられた 3) 約束の時間を超えて働かせられた
- 4) 忙しくて休憩が取れなかった 5) 残業したのに残業の賃金が出なかった 6) 給与明細表がもらえない
- 7) 給与の振込先が一か所だけでそれも指定されていた 8) 労働(雇用)契約書が渡されていない
- 9) アルバイト先の商品を無理に買わされた 10) 大きな声で何度も怒鳴られた 11) 仕事中にケガをした
- 12) その他[]

6. 労働法という言葉を知ったのはいつ頃ですか。

a. 中学生 b. 高校生 c. 大学生 d. この授業を受けてから e. いま初めて知った f. 他の授業で知った

7. 労働法教育(ワークルール教育)の言葉を初めて知ったのはいつ頃ですか。

a. 中学生 b. 高校生 c. 大学生 d. この授業を受けてから e. いま初めて知った f. 他の授業で知った

8. 労働法教育(ワークルール教育)の授業を初めて受けたのはいつ頃ですか。

a. 中学生 b. 高校生 c. 大学生 d. この授業を受けてから e. 受けたことがない f. 他の授業で受けた

9. 大学(短大)での、労働法(ワークルール)科目の授業について聞かせて下さい。

a. 既に労働法科目の授業がある b. キャリア教育科目の中に労働法の授業がある c. 法学の科目の中に労働法の授業がある e. 今のカリキュラムにはないので、新たな科目として労働法の授業を設けて欲しい e. 特に必要はない

10. 次の語句で、言葉だけを知っているものに「○」、又はだいたいの意味も知っているものに、「◎」をつけて下さい。

- 1) 労働契約書又は雇用契約書 [] 2) 就業規則又はアルバイト就業規則 [] 3) 最低賃金 []
- 4) 年休・有給休暇又は年次有給休暇 [] 5) 産前産後休暇 [] 6) 育児介護休業 []
- 7) 労働災害 [] 8) 人事制度 [] 9) 昇進・昇給 [] 10) ベースアップ []
- 11) 労働基準法 [] 12) 職業安定法 [] 13) 労働組合法 [] 14) 男女雇用機会均等法 []

11. 労働法に関係する仕事をしている次の国家資格者の名称で、知っているものに全て「○」をつけて下さい。

1) 弁護士 [] 2) 社会保険労務士 [] 3) 司法書士 [] 4) キャリアコンサルタント []

皆さん、ご協力ありがとうございます。

参考文献

- 荒木尚志 『労働法 第3版』 有斐閣 2016年
- 西谷敏 『労働法 第2版』 日本評論社 2013年
- 角森洋子 『逐条解説 労働基準法』 経営書院 2019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
- 中窪裕也・野田進 『労働法の世界 第13版』 有斐閣 2019年
- 野田進 『事例判例労働法 第2版』 弘文堂 2013年
- 公益社団法人全国労働基準関係団体連合会 『知らなきゃトラブる労働関係法の要点』 全基連 2019年
- 高橋賢司 『労働法講義 第2版』 中央経済社 2018年
- 林和彦編著 『労働法 第2版』 三和書籍 2013年
- 野川忍・水町勇一郎編著 『実践・あたらしい雇用社会と法』 有斐閣 2019年
- 大内伸哉 『雇用社会の25の疑問 労働法再入門 第3版』 弘文堂 2017年
- 菅野百合・阿部次郎・宮塚久編著 『働き方改革とこれからの時代の労働法』 商事法務 2018年
- 社会保険労務士稲門会編著 『労働・社会保障実務講義』 早稲田大学出版部 2015年
- 石田成則・山本克也 『社会保障論』 ミネルヴァ書房 2018年
- 阿部正浩・松繁寿和 『キャリアのみかた 図で見る110のポイント 改訂版』 有斐閣 2014年
- 中川直毅編著 『要説キャリアとワークルール』 三恵社 2019年
- 中川直毅 『精選日本国憲法論14講』 三恵社 2020年
- 上林憲雄・厨子直之・森田雅也 『経験から学ぶ人的資源管理 新版』 有斐閣 2018年
- 梶原豊・吉村孝司編著 『働き方改革時代の人的資源管理』 同友館 2019年
- 大和田敢太 『職場のいじめと法規制』 日本評論社 2014年
- 日本経済団体連合会 『2019年版 日本の労働経済事情』 経団連出版 2019年