

ノート

## 大学キャリア教育における「労働法教育」導入の一考察 —外国語学部生を対象とした募集要項の分析と 労働契約の法的性質の検討—

菊原 武史

### 1.1. 外国語学部におけるキャリア教育の現状と課題

本稿は、労働法解釈論そのものを主目的とするものではなく、非法学部生を対象としたキャリア教育において、判例法理をどのように教育内容として再構成しうるかを検討する教育実践研究であり、併せて次年度に予定する実証研究の研究設計を提示するものである。筆者は現在、都内私立大学の外国語学部において、非常勤講師として必修科目の「キャリアデザインⅠ～Ⅲ」および選択必修科目の「グローバルステージⅠ」のキャリア教育科目を担当している。昨今、グローバル化の進展に伴い、語学力や異文化適応能力を有する人材への社会的要請は高まっている。

当該学部においても、語学教育に加え、留学プログラムや海外インターンシップ等の正課外活動が推奨され、学生もまた、航空業界や旅行・ホテル業界、あるいは外資系企業、国際機関といった「グローバルなフィールド」での活躍を強く志向している。

しかしながら、キャリア教育の現場で学生と接する中で、筆者はある種の危惧を抱いている。それは、彼らが「働くこと」に対する華やかなイメージや意欲を持つ反面、労働契約の当事者としての法的意識、いわゆる「リーガル・リテラシー」が欠如している点である。多くの学生は、TOEICのスコアや留学経験の獲得には熱心であるが、自身が締結しようとしている労働契約がいかなる法的効力を持ち、日本の労働法制下でいかなる保護を受けるのかという「足元のルール」については、無関心であるか、あるいは関心が薄い。筆者の過去の論考においても、若年労働者の早期離職の要因として、入社前の労働条件の確認不足や、リアリティ・ショックの問題を指摘してきたが、この傾向は法学教育を受ける機会の少ない外国語学部生において、より顕著に現れていると考

えられる。

### 1.2. グローバル志向の学生が陥る「法の死角」

特に外国語学部の学生特有のリスクとして、「海外」「外資系」「実力主義」といったキーワードを前にすると、日本国内の労働法規が適用されないかのような錯覚に陥りやすい点が挙げられる。「外資系だから残業代が出なくても仕方ない」「インターンシップだから無給で当然」といった誤解は、法学部生であれば否定できる可能性も高まる傾向があると考えられるが、彼らにとっては一種の「常識」として流布している場合すらある。

また、語学力を活かした翻訳や通訳、あるいはインバウンド対応などの業務においては、形式上「業務委託契約（請負・準委任）」がとられることも多く、労働基準法上の労働者性が争点となりうるグレーゾーンで就労する学生も少なくない。本来、キャリア教育とは、単に就職先を見つけるための支援にとどまらず、就職後に長く健全に働き続けるための能力やキャリアデザインの考え方を涵養する場である。そのためには、精神論やマナー教育だけでなく、自身の身を守るための「武器」としての労働法教育が不可欠である。

### 1.3. 本稿の目的と構成

本稿は、法学教育を主専攻としない外国語学部生を対象として、次年度に実施予定の「労働法的意識に関する実証研究」に向けた予備的考察を行うものである。具体的には、まず若年労働者が直面する「労働契約の成立プロセス」に関する法的論点を、主要な判例法理および近時の法改正に基づき整理する。続いて、それらの法知識をいかにして外国語学部のキャリア教育カリキュラムに統合するか、その具体的な教授法を提案する。最後に、これらの教育効果を検証するための調査計画を提示する。

## 2. キャリア形成段階における判例法理の再構成

学生が労働市場に参入する際、避けて通れないのが「募集（求人）」と「採用内定」という二つの法的プロセスである。これらは学生にとって最も身近でありながら、最も法的誤解が生じやすい領域である。筆者がこれまで関わってきた就職支援の現場においても、この段階での相談は多い。

## 2.1. 募集条件の法的性質と「申込みの誘引」

就職活動やアルバイト探しにおいて、学生は求人サイトや求人票（ハローワーク等）の記載内容を事実上「契約内容」として受け止める傾向が強い。しかし、実務上、求人票に記載された労働条件（賃金、労働時間、勤務地等）と、採用時に提示される実際の労働条件が異なるケースは珍しくない。この点に関して、判例法理は一貫して、求人票等の提示は労働契約の申込みではなく、あくまで「申込みの誘引」にすぎないと解している。

代表的な裁判例として、千代田工業事件が挙げられる。<sup>(1)</sup>本件は、求人票に「基本給16万2000円以上」と記載されていたにもかかわらず、入社後に支払われた賃金がこれを下回っていたため、労働者が差額の支払いを求めた事案である。裁判所は、求人票の記載は契約内容そのものではなく、最終的な契約内容は、使用者による具体的な条件提示（申込み）と労働者の承諾によって確定すると判示した。

また、八州測量事件<sup>(2)</sup>のように、特段の事情がある場合には求人票の条件が契約内容となると判断された事例もあるが、原則としては「求人票＝契約書」ではないというのが実務の運用である。この「申込みの誘引」という法理は、契約締結過程における当事者の意思合致を重視する民法の原則に忠実ではあるが、情報の非対称性がある学生にとっては過酷な現実である。

この問題に対処するため、厚生労働省は2024年4月1日より改正労働基準法施行規則を施行し、労働条件明示のルールを強化した。具体的には、求人時点と契約締結時点で労働条件に変更がある場合、その内容を明示することが使用者に義務付けられた（労働基準法施行規則第5条）。キャリア教育においては、こうした最新の法改正を周知するとともに、「求人票はあくまで『見込み』であり、最終的に交付される労働条件通知書（労働基準法第15条）こそが契約の正本である」というリテラシーを徹底する必要がある。これは、筆者が『駒澤法曹第20号』の「大学生の新卒採用における労働法について～就職活動支

---

(1) 判決／大阪高等裁判所（控訴審）平成2年3月8日（LEX/DB 文献番号 27807274）

(2) 判決／東京高等裁判所（控訴審）昭和58年12月19日（LEX/DB 文献番号 27613228）

援の現場を通して〜」<sup>(3)</sup>で論じた「絶対的明示事項」の確認とも直結する問題である。

## 2.2. 採用内定の法的拘束力と解約権濫用法理

次に、就職活動のクライマックスである「採用内定」の法的性質である。多くの学生は内定を「単なる口約束」あるいは「拘束力のない紳士協定」と誤認しているか、逆に「一度承諾書を出したら絶対に辞退できない」と過度な拘束感を感じている。

この点については、大日本印刷事件<sup>(4)</sup>により確立された法理が重要となる。本件は、大学卒業予定者に対して採用内定通知が出された後、入社直前の2月に「グルーミー（陰気）な印象である」等の不明瞭な理由で内定が取り消された事案である。最高裁は、企業の採用内定通知と学生の誓約書提出等の事実関係から、内定の時点で「始期付解約権留付労働契約」が成立していると認定した。この判決の意義は極めて大きい。内定者を法的な「労働者」として認定することで、企業側からの内定取消しを実質的な「解雇」と位置づけ、客観的に合理的で社会通念上相当な理由がない限り無効とする「解約権濫用法理（労働契約法16条参照）」の適用を及ぼしたからである。

グローバルな活躍を目指す学生にとって、契約の概念は必須である。「内定」というステータスが、単なる口約束ではなく、法的保護を伴う契約上の地位であることを理解させることは、彼らが将来、不当な内定取消しや「オワハラ（就活終われハラスメント）」に遭遇した際の防波堤となる。

同時に、学生側からの内定辞退権（民法627条に基づく解約の自由）についても教育する必要がある。憲法上の職業選択の自由および民法の規定により、労働者側からの契約解除は原則として自由である（期間の定めのない場合、2週間前の予告により効力を生ずる）。この知識を与えることは、学生を不当な拘束から解放する一方で、契約解除に伴う信義則上のマナーや配慮義務を考え

---

(3) 菊原武史(2024), 「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～」, 『駒澤法曹第20号』, 駒澤大学法科大学院

(4) 判決/最高裁判所第二小法廷(上告審)昭和54年12月21日(LEX/DB 文献番号27000194)

させる契機ともなる。

### 3. キャリア教育への「ワークルール」統合の試論

前章で整理した判例法理を、法学部以外の学生、とりわけ外国語学部の学生にいかにして「自分事」として教授するか。筆者は、既存のキャリア教育カリキュラムの中に、以下の視点で法的知識を統合することを提案する。

#### 3.1. 「自己分析」への法的視点の導入

キャリアデザイン等の授業では、学生が自身の価値観を言語化する「自己分析」が行われる。学生は「英語を使いたい」「専門性を高めたい」「安定して働きたい」といったキーワードを挙げるが、それらが法的にどのような契約形態で実現されるかを紐付ける教育が必要である。

例えば、「フリーランスの通訳として自由に働きたい」と願う学生には、それが労働契約ではなく「業務委託契約」となる可能性が高いことを伝える。その場合、労働基準法による労働時間規制や最低賃金の保障、労災保険の適用外となるリスク（※特別加入制度等は除く）があることを理解させる。

また、「安定」を求める学生には、正規雇用（無期雇用）と非正規雇用（有期雇用）の法的差異、特に労働契約法 18 条の無期転換ルールや、同一労働同一賃金に関する法理を紹介する。自己分析の解像度を上げるためのツールとして、労働法知識を活用させるアプローチである。

#### 3.2. 「企業研究」におけるリーガルチェック

外国語学部生は、企業のブランドイメージや「海外展開」といった華やかな側面に目を奪われがちである。そこで、企業研究の一環として、簡易的なデューデリジェンス（適法性調査）の手法を指導する。具体的には、有価証券報告書や CSR 報告書、あるいは厚生労働省のデータベース（しょくばらば等）を参照させ、平均勤続年数、平均給与、月平均所定外労働時間、有給休暇取得率、離職率といった客観的数値（ファクト）を確認させる。

さらに、授業内で実際の「モデル労働条件通知書」や「就業規則」のサンプルを提示し、読み解くワークショップを行う。例えば、「固定残業代（みなし残業代）」が含まれている場合、基本給の実質額はいくらなのか、何時間分

の残業代が含まれているのかを計算させる。こうした作業を通じて、学生は「契約書を読む」という行為が、自身の生活を守るために不可欠なりテラシーであることを実感するに至る。

#### 4. 次年度の実証研究計画

以上の理論的検討を踏まえ、筆者は次年度、担当する授業履修者を対象とした実証研究を計画している。『駒澤法曹第 21 号』<sup>(5)</sup> で活用した意識調査を一步進め、具体的な法知識の定着度を測定するものである。

##### 4.1. 調査の目的と対象

本調査の目的は、外国語学部生の学年進行（1年～3年）および授業形態（対面・オンデマンド）の違いが、労働法的知識の習得度および労働に対する意識（態度）にどのような影響を与えているかを定量的に明らかにすることである。調査対象は、筆者が担当する以下の全学共通科目および学部専門科目の履修者（延べ数百名規模）を予定している（表1）。

(表1) 調査対象

科目名	対象	授業形態	実施内容・目的
キャリアデザインⅠ	1年生	対面授業	入学直後の初期状態測定
キャリアデザインⅡ	2年生	対面授業	アルバイト経験の蓄積による影響測定
キャリアデザインⅢ	3年生	対面授業	就職活動直前期（プレ就活層）の意識測定
グローバルステージⅠ	1年生	オンデマンド授業	ICT活用授業における知識定着度の比較対象

##### 4.2. 検証すべき仮説（リサーチクエスション）

本調査では、主に以下の三つの仮説を検証する。

###### 【仮説1：学年進行と知識習得の非連続性】

(5) 菊原武史(2025), 「女性活躍推進法と女性のキャリアデザインに関する一考察」, 『駒澤法曹第 21 号』, 駒澤大学法科大学院

一般に、学年が上がるにつれて社会経験が増し、労働法知識も自然に習得されると考えられがちである（帰無仮説）。しかし筆者は、体系的な教育介入がない限り、求人票の性質や内定の法的意味に関する誤解は、3年生になっても是正されない、あるいは就職活動への不安からむしろ誤った神話を信じ込む傾向が強まるのではないかと考えている。これを学年別比較により検証する。

#### 【仮説2：グローバル志向と足元の法知識の乖離】

外国語学部生特有の傾向として、海外就職や外資系企業への関心が高い学生ほど、日本国内の労働法規（地味なワークルール）への関心が薄いという負の相関があるのではないかと考えている。この点を明らかにし、グローバル人材教育における法的リテラシーの必要性を裏付けるデータを取得する。

#### 【仮説3：授業形態による学習効果の差異】

労働法のようなルールベースの知識（ハードスキル）の習得においては、対面授業での講義よりも、オンデマンド授業（グローバルステージⅠ）による反復視聴や、動画内の小テスト機能を用いた確認の方が、知識定着率が高い可能性がある。労働法のようなルールベースの知識は、対面の情緒的な講義よりも、整理されたデジタルコンテンツの方が構造化して理解しやすいからではないかと考えられる。ポストコロナ時代の法教育メソッドとして、オンデマンド授業の有効性を比較検証する。

## 5. おわりに

法学者イエーリングは『権利のための闘争』において、「法の目標は平和であり、そのための手段は闘争である」と述べた。<sup>(6)</sup> キャリア教育における労働法の導入は、決して学生を好戦的な「クレーマー」にするためのものではない。むしろ、無知ゆえの搾取や、感情的な紛争（トラブル）を回避し、労使対等のコミュニケーションを通じて健全な職場環境を維持するための「平和の手段」を授けるものである。

---

(6) イェーリング、村上淳一訳、(1982)、『権利のための闘争』、岩波書店

特に、言語の壁を越えて世界と繋がろうとする外国語学部の学生にとって、契約という共通言語を理解することは、真のグローバル・コンピテンシーの一部であるはずである。本稿で提示した判例分析の視点と、次年度の実証研究の成果を通じて、法学部以外の学生に対しても効果的な労働法教育のモデルを構築し、ひいては若年労働者が安心してキャリアを形成できる社会の実現に寄与したいと考える。

#### 【参考文献】

水町勇一郎 (2024), 『労働法 (第 10 版)』, 有斐閣

厚生労働省編 (2023), 「令和 5 年版 労働経済の分析」, <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/23/dl/23-1.pdf>

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2018), 「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」, <https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/documents/178.pdf>