

# 若者の就職活動における法的課題

## ——採用直結インターンシップ時代の〈個別選考準備契約〉や離転職にまつわる諸課題

紺屋 博昭

(熊本大学大学院教授)

大卒新卒のキップを手に就職活動をして企業から新春入社の内定を得る。就職活動すなわちシュウカツは最終学年が近づく大学生の生活のほとんどすべてにもなる。このシュウカツから内定そして入社へという学職連結とは別に、学生と企業が最近特に関心を寄せる新インターンシップは今後ますます制度化され、参加学生の活動活躍情報が採否に活用され、つまり学生のシュウカツの成果となる。新インターンシップによる採用内定、すなわち採用選考インターンシップ時代の到来である。ミスマッチと破綻回避のための事前検証とセレクションなら悪くないが、採用後の試用の前倒し代替なのか、フェアな評価材料が回収されるか、そうした材料に学校や学生側からの補正が必要ではないか、懸念は尽きない。さて日本型雇用システムが徐々に後退すると、若者は初職求職活動というシュウカツから企業間での転職活動のほうに自己実現や利益獲得の-effortを移す。入職転職前後の就業能力開発と発揮が、若者の自己責任と自己投資のみで賄われ続けるのは若者の負担が大きい。労働法は数々の裁判例法理を通じて初職の労働契約保護に尽くしたが、今後は〈離転職連結〉を想定し、離転職前後の労働契約の連続持続的な調整に着目した規律を講じる必要がある。

### 目次

- I 若者の入職活動
- II 何を事前慣れさせるのか、本当は試用前倒しの情報略取か？
- III 若者の専念的義務と、その配慮とは？——不可侵たる学びの存在か、求職者であり準労働者なのか
- IV 労働法のアプローチ——判例法理による規範明示は求人求職のマッチング限界にきているのか
- V テンカツがモードとなる時代の新たな法的課題？
- VI 若者のシュウカツ法律問題のゆくえ

### I 若者の入職活動

「有給インターンシップに行きましたが、会社から『もう来なくていい。今日までの給料は払う

から』と言われました。私は会社に不要と判断されたのですね」。

大学の労働法の授業中に講師役の私に送られてきたメールである。送信したと思しき学生は、まだ大学2年生か3年生。学生がおカネをもらって企業体験ができるよい時代になった。学生当事者性に関与可能性が薄い企業の倫理協定や学校企業間の就職協定、現在では政府による要請に先立ち<sup>1)</sup>、企業は学生の一般的 or 個人的特性を早期把握できるインターンシッププログラムを先取りしてるのか<sup>2)</sup>、それとも入社後の試用期間の前倒しか。メールの内容が解雇と同視できる可能性は乏しそうだが、不要扱いされたのを先んじて学べた貴重な体験だねと答えるのはよす。学生はその企業での就職を期待しただろうが今後チャンスは

あるだろうか。

「僕にはガクチカが何也没有ません。就職できるか不安です」というメールも来る。講師役はふんふんと知ったふりをするが、あとで調べたら、これは学生時代に力を入れていた活動のことらしい。成績表や卒業証明書の類より、就職前のセミナーキャリアプレキャリアのアピール重要性が高いことを学生は既に十分わきまえている。

高校生にも別の過酷さが存在する。大学生が大学や企業や市場から掛かる圧の比ではないかもしれない。ツテがなければ短期間における一人一社のみ応募制と事実上の校内事前選抜（就業適性より学校内の成績順か？）に従うほかなく、学校経由で掛かるハローワークからの規制や指示も幾分強い。もっともこれは高卒採用を計画する企業にもあてはまる<sup>3)</sup>。18歳はいまや成人扱いとはいえ、高校生が専門用語の混じる求人票を校内で読み解き、専願単願プロセスを切り抜け、面接やテストを経て採用通知を獲得するのは簡単ではない。

理系学卒者や高専生の一部にも、企業と通じた学校推薦ラボ推薦教授推薦と一人一社制が存在する。そこに乗っかり意向が合致さえすれば容易に就職への門が開く。そこでの若者は、企業向け自己アピールのエフォート軽減のぶん、在学中に学業に専念し就職に向けた実績なりを重ねることができる。学生の安定的学業の継続にメリットが大きい学職連結かもしれない。

ただ既存の制度に頼りすぎると、若者自身の判断と責任があと送りになる。のちに会社を離れる決断をし難い事実上の拘束問題に苦しむこともあるだろう。

かような年度の終わりと始めの学職連結（＝学校卒時期と入職時点をほとんど一致させること）は、日本企業独自の採用慣行の影響が大きい。大企業ほど通年ではなく春入社を想定して学校卒業予定者の採用活動をする。そして学生生徒の求職活動は在学期間に当然またがる。連結の効果により、若者の失業率カウントは下がり、学校教育制度が良き社会人企業人民間人を輩出する短期エビデンスになる。ただ学校組織に従属し推薦や組織内慣習に依存しないならば、学生生徒は新年度入社へ

の全国一斉時期シュウカツ、場合によりシュウカツレースにエントリーを余儀なくされる。レースはビジネスマーケットの一部へ関係付けられて発展し、企業向け学校向け学生生徒向けの各就活支援ビジネスが展開する。

慣行と数字とカネの動きばかりに目が行き、関係当事者らが熟考熟慮を欠いた採用と入職の成果のみを追求すれば、若者が入職した後に短期間で離職する可能性が増す。その数値割合は改善が見られるとはいえ低くはない<sup>4)</sup>。

そうなると離職のち若者は転職活動テンカツを頑張ることになる。若者のキャリアアップであり、やりがい自己実現であると評価可能である。やめておけ、石の上にも3年以上だよと一概に言い難い。若者のテンカツが主流になれば、最初のシュウカツへの異常な投下エフォートや儀式はなんだったとなりかねない。後で述べる新インターンシップについても同様である。現にビジネスはシュウカツとテンカツの両方に展開しつつある。企業も中途入社従業員向け採用策や処遇策を着々と講じている。送り出す学校が初職入職にしか関心がないのは残念だが……。若者は初職の入社企業が終身雇用してくれるとも、自身が1つの企業に勤め続けるとも想像しない。そして学卒新卒だけが若者の入職のすべてと言うつもりはない。

若者がする入職活動、退職そして転職活動への規律あるいは奨励なり保護なりの政策法制は影が薄い。労働施策総合推進法に若者のシュウカツ対策基本方針は存在しない。「若者雇用促進法（＝青少年の雇用の促進等に関する法律）」を知る関係当事者はごく少ない<sup>5)</sup>。若者が実際使える法ツールはより少ない。そして若者が政治と立法に声を上げることはほとんどない。かつて受験地獄なるものは若者に酷だと社会的な対応改善が少し図られたようだが、シュウカツや入職プロセスが酷だコスト高だ簡単にしろとは社会全体で理解されず対策は立ちづらい。若者がシュウカツに関連したトラブルを行政に相談し、あるいは裁判所を使って解決することはない。さっさと退職して別の新規活動の成果を追求するのが若者の賢さだ。

だが若者の入職と短期での離退職、そして転職

の各場面各活動には法的課題と法政策の出動が期待される場面が数多ある。

## Ⅱ 何を事前慣れさせるのか、本当は試用前倒しの情報略取か？

かつて労働法学プロパーの課題のいくつかに「労働者の思想身体情報の取り扱い」とか「労働者の自己決定」があった。その課題が持ち上がる前の時代から、政治活動歴を確かめたいのか、企業寄りの精鋭従業員をそろえる都合なのか、企業は特に学卒者を迎え入れるにあたりその身辺を調べ回り、本人に思想信条を入念に問い質した。入社後は学卒であるなしを問わず労働者従業員の所作に不正不明朗の疑いがあれば、あるいは人格について不信不良があれば、有無を言わず所持品を調べ靴を脱がせロッカーを開け、あるいは病状の検査結果や電子メールの内容さえ入手した<sup>6)</sup>。

その後、企業による組織内規律万能論と労働者の従属隷属は反省され、労働法学は課題について再考検討を重ね、労働条件は企業と労働者による契約合意個別同意によるべしとの理解を広めた。個人情報保護のコンセンサスも高まり、いまでは合意同意不明のまま企業が労働者の個人情報に無制限に集めたり、入社入社に際して労働者が不要な個人情報を提供したりには一定の強い制約が働く。

しかし若者の入職就職の事前過程におけるさまざまな事象に「若者が自由な意思で情報提供に合意したと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するか」という規範を有効機能させる余地は乏しい<sup>7)</sup>。入社入職が優先マターあるいはゴールであって、契約立場と当事者地位の優劣の実情を前に、少々の犠牲や出捐そして自分に関する情報の積極提供はやむなし、要不要の立場には立てずというのが若者の現在地だろう。

「学生さんの職場体験は大歓迎です。といって秘密漏洩は心配です。弊社の実業務を体験してもらうのは危険で、期間中の社外イベントのお手伝い業務に落ち着くでしょう」。「うちはパパママの仕事1日見学を中学生高校生対象にOKにして

います」。「模擬社内企画コンペをさせます。新鮮な発想が従業員たちにより刺激になります」。

企業がインターンシップをどう企画しようと自由だし、学生生徒がどう職業イメージを展開し、職場の先取体験を得ようと歓迎である。だが学生生徒には学業スケジュールとの調整が必要だし、参加すれば企業が好意的に採用の扉を開くと学生生徒が誤解するのは困る。名ばかりインターンシップ科目をラク単とみなす学生生徒に、学校は厳しい指導が必要となる。さらに企業はインターンシップを通じた全体貢献、社会貢献と同時に、個別の採用利益を得たいのが本音だ。

そこで（高校や高専はさておき）、大学と経団連は産学協議会なるものを設置し、「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」を提言した<sup>8)</sup>。あいまいインターンシップをすっきり整理し、企業説明会への参加なのか職業経験学修なのか、かっちり類型化した。さらに「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか＝その仕事で通用するかどうか」を見極める新インターンシップを導入するよう求めた<sup>9)</sup>。この新インターンシップ、大学の長期休業期間中に、第3学年在籍時を想定して5日から2週間以上の期間で行われ、従業員と同等の業務負担がある場合は有給となるほか、企業による指導とフィードバックが与えられ、参加予定学生には企業から十分な情報開示があるという。また新インターンシップカリキュラムは類型基準に適合していることを産学協議会が認め、準拠マークを発行するという。

これが入社志望の学生に対する新しいメンバーセクションになり、学生の参加活動情報は企業による採用判断の評価材料の1つになるらしい。つまり新インターンシップを経て学生は改めて適切な時期に入社を志願する手続きと事前就業体験を果たし、企業はそのインターンシップ参加記録を参考にして慎重にかつ豊富な情報を基にした選考選拔を実現できる。これを「採用直結インターンシップ」と称する向きもある。

大学（院）と企業とで共同構築する大学院生向け高度専門ジョブ型体験インターンシップなるものも今後試行されるらしく、これは若者の早期退職や離職率対策というより学術研究人材の市場参

入積極奨励策、つまり人材送り出し間口の拡大政策と評価可能であろう。

企業がこの「採用直結インターンシップ」(産学協議会によると「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」)の中身たる各種体験業務に評価軸や評価基準をどう設定し、学生の個々の参加や体験をどうあてはめ評価するのかは未知数である。学生が頼りにするのは評価項目に沿った企業従業員先輩諸氏からのフィードバック内容で、具体的かつ有効なものならば、提言忠言に従い学生は所作振舞い含め仕事への向き合い方を補正修正してシュウカツに臨める。貧弱なフィードバックを得た学生は不幸と言うほかに、その評価根拠を争う余地は乏しい。めげずに入社エントリーに挑戦する気力は失せる可能性が高い。

採用直結インターンシップは言うまでもなく新シュウカツであり、その時期前倒しであり、入社選考情報の包括的事前提供と企業によるその集約である。学生に与えるフィードバック内容より、企業が獲得した学生の評価材料のグロスと事実上の試用の効果が大きい。それを教育と経済活動のミックスだと企業が主張すれば、労働法の介入余地は小さい(試用が一部前倒しされているとしても労働法の試用法理がまま適用される訳ではない)<sup>10)</sup>。大学院生向けの高度専門ジョブ型体験インターンシップなどはそれが相当顕著だろう。産学協議会も新インターンシップが学びの機会であり教育の一環であるとの建前を崩さない。

であれば新インターンシップ経由で入職入社を志願する学生は、教育の公平な機会を求め、準拠マークを過信せず、自己実現に必要な身体情報や能力実態が学び手として尊き人格権の一部となり、かつ自己管理すべき立派な対象である旨を、当座理解すること必須である。それら教育を施すほか、情報法の進展等と組み合わせた労働法と労働市場法によるアプローチをなお探り、若者向けのスマートな送り出しを支援するのが大学ほか教育機関に期待される。

### Ⅲ 若者の専念的義務と、その配慮とは？——不可侵たる学びの存在か、求職者であり準労働者なのか

「採用直結インターンシップはとてもいい取り組みです。ビジネスワークを想定しますが、学生さんに弊社工場にも出てもらおうかと。そこで雇災害事故が発生したら……労災になりますかね？」

体験とはいえ有給として指揮命令に基づく労働をさせ、その労務の果実を現に受け取る仕組みを講じた企業は、公平な危険負担を労災保険制度を通じて実施せよ、が妥当な法解釈となろう。そこに労働行政が消極評価後退判断をする余地はなかろう<sup>11)</sup>。

就業能力の評価や、現場研修教育の先行投資も、労務にまつわる果実の一部と構成できる。そうした現場体験にて作業に従事するなら、学生は労災でカバーされる労働者扱いである。他方、学生自身も学生をインターンシップに送り出す大学も、損害保険やときに賠償保険にたいいてい加入し、させている。各当事者の危険リスクへの事前対処はインターンシップの現実的な基本策である。といって新インターンシップ下での危険回避と安心安全を保障する仕組みを、労災解釈と当事者任せのままではよろしくない。関与当事者らが実就業にともなう雇災害危険負担を社会保険私保険交えどう設計し実施するかは無視できない課題である<sup>12)</sup>。

伝統的に労働法あるいは社会法は、児童、年少者、そして若者を保護対象とし、あるいは標準制度の枠外に置いた。たとえば(昼間)学生であることは、社会保険料徴収の適用外の条件とされる<sup>13)</sup>。学生の本業は学業であり、かつ若者の多くは被保険者の被扶養者であるという実態に照らしての制度設計なのだろう。

他方、労基法は児童労働を禁じ未成年者の労働収奪を抑止する強い規定を各種用意するが、近年の成年年齢引き下げによって18歳以上の学生は労基法のそれら保護対象から事実上外れた<sup>14)</sup>。10代後半から20代前半の若者はある意味、社会

保険の意味や雇用社会参入の責務を深く知ることなく、新成人なりの自己決定を経てバイト等での労務提供と引き換えに賃金獲得を享受できる。新インターンシップを通じて、公租公課を果たす実践的学びには至らない。それら含め、短期長期含めキャリアプランを講じるのが働き手のまさに自己実現の肝要部分だが、公教育社会人教育を施す主体は、いまのところ企業でも学校でもない。だがそんなことは些末な問題にとどまる。

より大きな問題は、若者が今後新旧インターンシップを通じて準労働者、プレ求職者であることにつき、いかなる権利義務関係の主体になり、時に保護や配慮の対象になるかである。学業遂行が主で、学びにエフォートを投下中の若者の価値的地位は、労務提供あるいは他者による就業能力評価にどの程度独立性を確保でき、そして支障の可能性があるのか。企業はどの程度、学びではない労務提供と、体験であれ実従業にともなう専念義務を、さらには組織秩序を守る付随的な義務を、若者に求めることができるのかである。

この問いに対する伝統的な労働法学は無力である<sup>15)</sup>。学生は、児童生徒や母性母体や傷病障害者や高齢者や介護者ほどに、労働法政策の介入が求められ企業側に配慮と調整が要請される訳でもない。となると、事情に応じた就業時間や就業日の調整、休業休日休暇の設定、業務内容の精神的身体的すべて含めた負担軽減などを、まだ学生だから学業優先だからとは構成し難い<sup>16)</sup>。

職務に関連する秘密厳守や組織秩序の遵守は、インターンシップ関係の信義の名の下に学生が労働者と同程度に義務負担することになる。義務違反に対し懲戒処分はなかろうが、教育指導と称して大目玉を食らう可能性は否定できない。企業がその旨文書で事前説明を果たし、ルール化を果たせば、学生はその義務内容を事実上受忍するほかない。準労働契約的なものを構築し、労働法の適用と学生側の権利が書面にうたわれる時期は遠そうである。それより是一種の〈個別選考準備契約〉です、これが体験と選考と実学に関するさまざまな教育的規定です義務内容ですと企業が学生に丁寧の説明するほうが、実態に沿うし学生も得心がいく。契約内容の不備不足には、せめて学生

に有利な解釈と運用をと言うしかない<sup>17)</sup>。

学生バイトらが「シフト増減をバイト先に言い出せなくて学業や私生活に支障する」「バイトを辞めたいが、なら代わりを連れてこいと言われ辞められない」などと苦境を多数表明する時代である。「学業より就職だろ」と迫り、学生の意向を無視したブラックインターンシップを強制する企業が出ないとは言えず、そうすると法政策も、そもそのマッチング理念も、学職連結プロセスへのよき誘導もすべて失敗となる。

雇用社会参入の次世代として期待される若者学生と（あるいは将来的には生徒を含め）その学業遂行について、有利解釈を含めた尊重配慮義務論の内容構築は今後も継続して具体的検討が必要だと指摘しておく。

#### IV 労働法のアプローチ——判例法理による規範明示は求人求職のマッチング限界にきているのか

若者がするシュウカツなり求職活動なりの目的は、前述の通り入社と所属である。それを労働条件の交渉プロセスであり、労働契約締結行為と理解しつつ企業と相対する若者はほとんどいない。在学中に授かったワークルール教育や労働法の断片知識をガクチカなりとアピールして入社交渉に及ぼうとする大胆な若者はおるまい。企業も所属と恭順に適う若者を学校卒からたいてい求める。若者が初職で契約を観念しないなら、労働条件交渉に当座無関心なら、その就職活動に労働法や契約規律の法の出番は乏しい。

もっとも一度入社した会社企業から転職しようとする場合は、転職先の会社企業の所属よりは、新たな労働条件に強い関心が及ぶ。それは転職の大切な動機の1つになる。ここに法や規範の具体的出番が期待できそうだ。ただ、テンカツにまつわる紛争はそれほど顕在化しない。若者も一度学んでいるし、失敗やブラック条件を回避する術も少しは会得していよう。

大卒新卒者が企業向けの有効人材であり、企業

も貴重な労働力予備軍と解した頃は、言うまでもなく内定は重要な労働力導入プロセスであり、入社入職の手形であった。大学も学生の入社希望先によっては学校推薦という関与をして、学生の内定獲得と就職成就にコミットした。

内定は法律用語ではないが、入社2カ月前に唯一の内定を取り消された学生について、事案に則する判断が必要と前置きし、企業がした内定通知は「始期付き解約権留保付き労働契約」の成立と裁判所は理解した。そして理由のない内定取消は労働契約の解約権濫用にあたりと判断を進め、内定を保護する策を立てた<sup>18)</sup>。続けて内定取消は、内定当時知ることができないか、知ることが期待できないような事実であって、かつそうした事実があってもなお解約権濫用かどうか慎重であるべきと加えた<sup>19)</sup>。

これら法理でゆくと、企業の気分気ままな内定切りは当然制約される（学生のほか大学をも裏切ることになる）。他方、そうした法理に基づき、内定通知以降にも入社後の試用や本採用手続きに至るまで、企業は不祥事案件情報の熱心な収集に努めることになる。若者の企業への入職活動は、シュウカツレースのスタート時から本採用時までとなる。この漸次過程を学生あるいは新入りは最初わからず、しかしあとで思い知ることとなる。内定はぜんぜんシュウカツのゴールではない。

裁判所が立てた法理は、個人情報とか知る権利とかに見解が十分集まった時代ではない。それゆえ求職者労働者と企業使用者間で、解約に関連して事前に何をどこまで教えるべきか知るべきかの基準にはなり難い。求職者学生生徒内定者が企業経営情報や組織秩序の実相を求める余地はなく、結局企業が一方的に情報収集し、入社入職ファーストの若者は情報提供に応じざるを得ない、あるいは秘密裡に情報を収集されても知る由もない非対称構造が維持される。

企業の側としても長期間にわたり苦勞して得た内定者がバカをやらないよう、入社前研修等に取り組ませ、ついでに組織人スピリット、あるいはメンバーシップを涵養する。これらを実施するに別種事前の労働能力開発投資に名を借りるのが企

業の知恵だ。

その能力開発の事前強制が在学中の学業に支障し卒業修了できず採用取消に至る極端なケースにおいて、裁判所は在学中の内定者への事前研修を債務不履行と判断した例がある<sup>20)</sup>。債務内容の一般性はともかく、契約始期以前に契約趣旨から逸脱する先行投資は歓迎できず、労務提供準備行為を強制してはならぬし、学生の本業を邪魔してもならぬということであろう。

だが実際は内定を得た学生生徒は諾々と企業の事前研修に（ほとんど無給で）服し、あるいは企業指定のテキストなどを購入して自己研鑽と選ばれしメンバーであることの自己アピールに務める。内定者がそのようなオプション契約を、内定時に同時締結はしないし、そもそも契約書の類が存在しなからう。多くの若者の関心は就職活動の〈見える〉限りの成功であり、初職ならなおさらである。だが若者の自発に乗じて、若者の注意が薄いオプションを含め内定時前後のパッケージ契約の強制はよろしくなからう<sup>21)</sup>。

内定を反故にできない企業にも言い分はある。学生は一人一社制の制約を付されなければ、シュウカツゲームでいくつも内定（or 内々定）を得ることができる。かつては大学の就職部などが推薦状を公的に発行し、それが一学生による内定多数獲得を一定程度制約したかもしれないが、学生の自由なシュウカツを阻害するとして、大学の推薦は立ち消える気配である。そして学生は本命の内定以外は内定辞退の自由がシュウカツにあると思っている。「内定辞退に労働法の規定はないが、それは労働契約締結後の退職の意思表示である。民法によれば退職意思表示後の14日後に効力を発揮する」と解説する専門家はいない。その手の契約解釈を求めたくなるほど内定辞退は法律紛争にならない<sup>22)</sup>。ただ企業の採用計画が一部支障するだけである。そこで企業も一定の辞退数を見込んで内定を出す。

ただし内定者に対する企業のオワハラは先述の政府によって禁じられた<sup>23)</sup>。強制力も罰則もインセンティブ設計もないガイドラインであるが、若者の飽くなきシュウカツ成就と取引機会の自由

が保障された訳である。

内定辞退や退職の定義とそれら手続整備、すなわち契約と関係の終わり方こそが次の雇用流動化や転職支援に活きるはずだが、オワハラ以外の立論ニーズは理解されておらず、関係の始まりだけに関心が向くのはやむなし。

## V テンカツがモードとなる時代の新たな法的課題？

学卒新卒として迎える初職者と同等に、経験知や即戦力を備えた職場経験者たる若者を企業が歓迎する時代になれば、そのマッチングルールや、退職転職にまつわる規範が要請されること必須となりそうである。

企業経営者使用者らが自主的に業界を超えて企業間包括協定を求めるとは思えないし、残念ながらテンカツする若者が協定へ直接コミットする可能性も薄い。だが退職通知代行ビジネス任せの現状などは変えてゆく必要があるし、新インターンシップで試用がいわば前倒しになる一方、テンカツ市場ではテンカツ前後の試用と解約権留保が注目されるかもしれない。テンカツを若者にイメージさせながら、発生リスクをすべて若者側の自己責任とするのは無策であろう。

そのルールや規範の中身は、テンカツの機会保障すなわち労働者の在職企業での休日や有給日の活動の自由、転職元転職予定先企業間における労働条件や待遇の比較の自由、退職転職の基本的自由と各種清算オプション、離職日新入職日の調整への配慮、そしてテンカツ求職者労働者が具備する経験知や即戦力の再教育や企業カスタマイズの手続などで構成されることになろう<sup>24)</sup>。

初職の勤め先から転じる意欲のある若者にとってスマートな転職の成就が何よりも大切である。転職前に転職候補先企業から担当する仕事内容、職場の人間関係、賃金その他の労働条件について実のある説明を授かるに越したことはないし、説明内容に応じて転職を思いとどまるのも肝要である（転職を思いとどまった労働者を所属企業は意趣返しとして冷遇しない仕組みさえ必要かもしれない）。

新卒学卒のシュウカツと同じく、マッチングプロセスでは相互に歓迎される情報のみが交換されがちである。転職希望者と転職予定先求人企業が興を削ぐ就業能力や待遇条件の情報を交換することはない<sup>25)</sup>。ミスマッチのまま転職を完了してしまった労働者が、厚遇（といっても新卒従業員と同等程度の待遇）を反故にされたとして、未払賃金請求と慰謝料、さらには残業代と付加金を請求した事案において、求人広告、面接及び社内説明会において、新卒同等の待遇を受けることができると信じさせかねない説明を転職先企業がしたことは労働基準法第15条第1項の労働条件の明示に違反し、かつ不法行為に該当するとした下級審裁判例が存在する<sup>26)</sup>。転職先にて期待や社内規定根拠より低い処遇実態になった際の救済先例法理になる一方、現実には釣り書き釣り文句を実現する証拠手段を転職者は持ち合わせ難いだろう。

在学中の資格取得や前職経験を活かした転職を転職者が成就する直前、企業が転職者の受け入れポストを消滅させ内定取消する不幸が現実あるらしい。この例に加え後日ポストを復活させ別求職者の応募を再開するナゾ行動を、企業の強い不法行為に該当すると裁判所は判断している<sup>27)</sup>。転職先予定の企業が経済事情の急転に見舞われ、あるいは営業方針の急変を決定すると、しわ寄せは入社転職予定者に当然及ぶ<sup>28)</sup>。こうした例で労働契約の存続確認を求めるのか、損害請求にとどめてテンカツを続けるのか、そこはテンカツ労働者の選択となろう。

労働者本人を抜きにして、転職元と転職先の企業間で、取引や調整や契約はあり得るだろうか。

中途採用を予定する人材の過去歴を、実際勤務元に照会する例はあろう。勤務元の立場は自由だが、離れようとする従業員労働者のことを他人に悪し様には言えないし、そうすれば〈転職配慮義務〉を欠くとの批判は免れまい。この義務は労働契約に付随延長する余後的効力とでも解釈しよう。

いまほど個人情報保護が現場レベルでうるさくない時代、大卒後いくつかのIT企業を渡った人材に採用内定を通知しながら、同人材の悪い噂を気にした会社がその内定を留保し、本人に釈明文

書を求め、前職企業には人物照会を掛け、それでも噂について決断できず内定を取消した企業の行為を、裁判所は解雇権濫用法理に照らし非難する<sup>29)</sup>。ただし照会や釈明要求の手順を裁判所は違法としない。企業があらゆる関係を駆使して真実探求に尽力し、採用予定者の人物評を得ることを裁判所は黙認している。

つぎに労働者の転職元との労働契約解除を転職先企業が直接支援し、転職先企業はその支援負担を転入移籍労働者に求めないとする。転職元企業は驚くだろうが、契約解除代行を転職先企業が担当しておかしくない時代である。労働法や契約原理を知らない転職元企業が、労働者の突然の離職退職にともなう損害賠償を求めるだろうか。求めたとして労働者本人に請求が及ぶところではない。労働者との労働契約存続も主張できなからう。

若者特有の動機と行動様式を考慮した離退職と転職行動、そして転職退職元、転職先の関係当事者の対処を規律する基本指針が、労働施策総合推進法に備わってしかるべきである。実際の法技法はソフトローで、事業助成や企業向けインセンティブ設計の諸施策でいいだろう。若者はいまだに退職自由とその労働法的根拠さえ知らない（筆者も実はよく知らない）。その若者を労働市場での契約取引に委ねさせ離転職活動に投じさせる現状は不幸すぎる。若者と企業の有効なマッチング法政策は学職連結時期のみならず、〈離転職連結〉にも講じる必要がある。

## VI 若者のシュウカツ法律問題のゆくえ

本稿は主として関係者の推薦や押し込みを必要としない学生が今後直面する新インターンシップの問題と、若者の内定、そして若者のテンカツ諸問題を述べた。これらが若者の就職活動の課題すべてではなく、冒頭述べたようにさまざまな属性の学生生徒、あるいは本稿がほとんど無視したアンダー40歳を含む広義の若者の就職をめぐる現状について、多種多様な支援と対処策、なお残る諸課題が存在する。

そして本稿は、若者の就業準備段階にて働き方

を教わるのと同時に企業に奪われる or 提供を与儀なくされる個人的情報の扱いに情報法と人格権保護アプローチの期待を述べた。また働き方の学び段階にて同時に労働者に準じた義務付けが若者に事実上及ぶ事態について、〈個別選考準備契約〉を立論しルール確立を提唱したほか、学び手の地位特性を尊重し配慮する内容を容れた社会的コンセンサスへの期待を述べた。テンカツという若者の労働市場内流動について、〈離転職連結〉の法政策の必要性を提示した。

採用の自由、経済活動の自由の名のもと、個別契約を規律する分野の労働法学は、若者が関係する労働契約にもそのオプション内容に抑制態度を崩さない。労働市場での若者流動を視座に含めた退職入職転職を規律する労働市場法／雇用対策法制の整備が劇的に進むと思えないのは残念である。

だが新たなインターンシップやテンカツを含め若者のシュウカツ＝就職活動がビジネス寄りのノウハウに尽き、根拠ない勝ち組負け組の結果と評判に振り回されるのを防ぐ。そのための法の統治は必要必須である。若者参加を含め若者が理解可能でかつ期待できる雇用枠組みを入口から出口まで整え直す。それが労働法の果たすべき機能役割である。

- 1) 内閣官房「2024（令和6）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について」[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku\\_katsudou\\_yousei/2024nendosotu/betten1.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2024nendosotu/betten1.pdf)（最終閲覧日：2024年3月5日）。フライング採用活動にあたる企業を効果的に規律できず、ゆえに学校企業間の紳士協定を廃止して企業団体による憲章に名を変えた就職協定。めざましい改善は見られず、現在は政府による企業への採用広報、選考、内定の開始日設定とこれら期日の遵守を企業に求める要請あるいは〈ソフトルール〉の形式となる。
- 2) 文部科学省＝厚生労働省＝経済産業省「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（令和4年6月13日一部改正）。企業は一定基準を満たすインターンシップで得られた学生情報を、——クッション期間を経て——採用活動開始時期後に活用できることになった。
- 3) 職業安定法第27条と同法施行規則第17条の2の諸規定による。
- 4) 就職開始後3年以内に離職する新卒者の割合が中卒7割高卒5割大卒3割となるかつての「七五三問題」は、昨今「五四三」程度にまでスコア改善が見られる。厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和2年3月卒業者）を公表します」（令和5年10月20日）[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00006.html)（最終閲覧日：2024年3月5日）
- 5) 平成27年から施行されている労働政策法制の1つ。ブラッ

- ク企業の求人ハローワーク不受理や、若者採用や育成にポジティブな企業の公的認証などを定めたほか、企業に若者採用関連情報の開示を求め、若者求職者が企業に情報開示請求ができるなど画期的な制度を敷いたと評価可能であるのだが。
- 6) 本文記載に関連するものとして、西日本鉄道事件・最2小判昭和43年8月2日民集22巻8号1603頁、関西電力事件・最3小判平成7年9月5日労判680号28頁、T工業(HIV)事件・千葉地判平成12年6月12日労判785号10頁、F社(Z事業部)事件・東京地判平成13年12月3日労判826号76頁を挙げておく。
- 7) 山梨県民信用組合事件・最2小判平成28年2月19日判時2313号119頁が示した労働者による重要な労働条件の不利益受諾の合意有無を判断する規範一般論。労働条件の引き下げなど従前状態を認識する契約当事者が以降の契約内容を変更する際の同意合意規範を、若者の入職すなわちゼロベースで相手方から契約内容を伝達される際の同意合意にあてはめるには慎重が必要であろう。
- 8) 2019年に設置された「採用と大学教育に関する産学協議会」。
- 9) 上記協議会がリリースする最新の活動報告と併せて理解すると、インターンシップを①オープン・カンパニー、②キャリア教育、③汎用型能力・専門活用型インターンシップ、④高度専門型インターンシップに分類し、①②は学生の学びやキャリア教育を中軸とする一方、③④は企業によるプログラム構築と学生参加等の時期や場所、指導体制等を細部で要件化し、かつ参加学生の情報を企業が採用に活用できるとする。同協議会「産学連携で取り組む人材育成としての『人への投資』」(2022) <https://www.sangakukyogikai.org/230426report2022> 参照(最終閲覧日:2024年3月5日)。なお本誌2021年8月号(No.733)にて「日本におけるインターンシップの展開と現状」が特集され、多くの研究知見が提示されており、芦塚裕「長期実践型インターンシップが生み出す中小企業と学生の学び合い」(同)58頁以下では、上記『人への投資』に至るさまざまな議論と経緯が判明する。
- 10) 例えば入社後本採用までの試用期間中に使用者が持つ留保解約権とその濫用法が労働契約の所在不明な新インターンシップの試用実態にそのまま適用され、結果学生の就業教育を保障する、というものではなかろう。
- 11) 行政解釈は「直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、労働者に該当する」(平成9年9月18日基発第636号)である。
- 12) 前掲注2) 同文書によれば「安全、災害補償の確保、ハラスメントへの対応 実施中の学生の事故等への対応については、大学等、企業等の双方において十分に留意する必要があるが、現場における安全の確保やハラスメントへの対応に関しては、企業等において責任をもった対応が必要である。また、万一の災害補償の確保に関しても、大学等と事前に十分協議し、責任範囲を明確にした上で、それぞれの責任範囲における補償の確保を図ることが重要である」と述べているとどまる。
- 13) 健康保険法第3条第9号及び同法施行規則第23条の6各号、厚生年金保険法第12条第5号及び同法施行規則第9条の6第1項第2項各号、雇用保険法第6条第3号及び同法施行規則第3条の2各号。
- 14) 改正前は未成年者たる労働者に代わる親権者等の契約締結の禁止(労働基準法第58条第1項)、賃金受取りの禁止(同法第59条)、未成年者に不利な労働条件を定める労働契約の取消権(同法第58条第2項)の規定が存在したが、18歳成年以降これら適用はなくなった。
- 15) かつて労働法学では新規学卒者等の入社時以降の試用を、採用後「教育」が前提ゆえ制約されるとの見解や、潜在的な一般

- 能力を買われ採用された労働者を試用にて実験するのはふさわしくないとの見解が存在した。萬井隆令「試用」片岡昇ほか『新労働基準法論』(法律文化社、1982年)128頁、毛塚勝利「採用内定・試用期間」日本労働法学会編『現代労働法講座第10巻』(総合労働研究所、1982年)97頁。試用を兼ねた新インターンシップに、あるいは入職前の学生生徒の地位保護に、時代を越えてこれら見解の適用可能性は存在する。
- 16) 後掲注21)を併せて参照。個別判断では学生地位や学生たる一部不能を汲む事例はある。X社事件・東京地判平成24年12月28日労経速2175号3頁。内定を得た学生の留年及び内定辞退連絡の極端な遅れについて裁判所は「(それを)重くみるのは、社会経験の乏しい原告にとって酷にすぎ」信義則上の義務に著しく反する態様とまで言えないとする。
- 17) 労働と教育の境界例に受益者/受益性基準を持ち込み判別する見解として、石田信平「試用・見習・研修期間の法的性質と法規制」『日本労働研究雑誌』No.757(2023年)29頁参照。労働契約の判別基準を立論する同見解だが、受益者保護すなわち学生の学業地位保障にも関連する内容と言える。また佐々木亮「大学新卒採用における労働問題」同No.716(2020年)123頁では、求人求職構図における力関係の非対称性と、就活生の圧倒的弱者性を強く指摘しその保護を訴える。
- 18) 大日本印刷事件・最2小判昭和54年7月20日民集33巻5号582頁。
- 19) 三菱樹脂事件・最大判昭和48年12月12日民集27巻11号1536頁の判断に沿うものである。
- 20) 宣伝会議事件・東京地判平成17年1月28日労判890号5頁。
- 21) 労働契約本体には含まれない有給無給の入社前研修受講を、主たる労働契約とは別の契約とみなす法解釈技法を通じ、その別契約を規律する必要がある。内定者が負うのに中身を知らない入社予定企業の秩序遵守条項の義務履行について、あるいは内定者本人ではなく近親者等とする身元保証契約の締結について、さらには関係者に求める推薦状などの提出について、労働契約本体の成立前後に内定者に手続負担させることについても同様である。近時企業が実施する「新入社員の奨学ローン一括代行支払」などは、労働契約に含まれる労働条件ではなく、完全別個のオプション契約と理解すべきである。馬場民生=紺屋博昭「御礼奉公、あるいは事業主がする若年者への修学就業支援の法的課題——紛争解決の実態を考えつつ」熊本法学第141巻(2017年)281-303頁。「絶対に入社します。以降は他社向けの就活をしません」なる念書差し入れ事例についても、別個別種の不当違法なブラック契約と解することができる。
- 22) 前掲注16) X社事件は会社が強要する内定辞退の違法と、労働者の内定辞退の遅れによる損害賠償請求がともに争われたレアな事案であるが、裁判所は両者の成立を否定している。
- 23) 前掲注1) 参照。
- 24) 臨時職員を経て採用試験でトップレベルをマークした若者が、職場慣れせず指導役に恵まれず些細なミスを理由に条件付採用期間中に本採用拒否=分限免職処分となった事例で、裁判所は指導者の見直しや部署異動の検討の欠如、さらに勤務評価の恣意などを指摘し、処分の違法と取消を結論している。分限免職処分取消請求事件・熊本地判令和5年3月24日LEX/DB25594928。公務労働の世界における臨職経験や実践知が、本採用後に否定されてしまう事例ではあるが、民間企業含め若者の入職入庁に対する体制整備、ひいては契約(雇用関係)の初期導入期の就業安定について使用者側当局側の責任義務の内容を構築すべきと言える。
- これとは別にテンカツに自営や起業への移行を含め労働市場移動の支援とリスク最小化を図るべく、労働市場法の法規制を重視せよという見解として、有田謙司「労働市場流動化時代における労働市場の法規制」『ジュリスト』No.1586(2023年)

14 頁以下参照。

- 25) 転職エージェントにより転職先に内定を得た労働者が、酒席で会社批判や悪言を連ねたこと等を理由に内定を取り消された事案で「会食の場での社会人としての最低限のコミュニケーション能力、礼節が求められることを労働者が備えると判断し採用内定したが、労働者の酒席での言動はこれら基本的な資質を欠いており、かつ会社はかかる資質の欠如を本件採用内定時には知り得なかった」として、テンカツ内定取消を有効と判断する兼松アドバンスド・マテリアルズ事件・東京地判令和4年9月21日労経速2514号26頁参照。テンカツする若者の脇の甘さはともかく、酒席で露見するパーソナリティや癖のあれこれを内定時に知りえぬ事情とする構成には異論がありえよう。
- 26) 日新火災海上事件・東京高判平成12年4月19日労判787号35頁。
- 27) プロトコーポレーション事件・東京地判平成15年6月30日労経速1842号13頁。
- 28) 中途採用の例としてインフォミックス事件・東京地判平成9

年10月31日判時1629号145頁。大手企業在职中にスカウトされ、管理職者待遇での中途採用を予定された労働者が経営立て直しを理由に会社からその内定を取り消された事例にて、会社は1) 給与3カ月の補償、2) 試用期間3カ月勤務満了のち離職、3) 管理職からSEへ職種転換を打診したが、裁判所はこれら打診内容が労働者に著しく過酷で、かつ労働者の管理職者として転職する期待に反するものと評価している。ここから中途採用が不能になった場合の企業責任を一定程度導くことは可能だろう。

- 29) オプトエレクトロニクス事件・東京地判平成16年6月23日労判877号13頁。

こんや・ひろあき 熊本大学大学院人文社会科学研究所教授。最近の研究成果として分担執筆『ディスカッション法と社会』（八千代出版、2024年）。労働法、労働市場法、雇用構築学専攻。