1 労働法は役に立ちます

近年の就職活動時期の見直しや経済状況の急激な変化等により、新卒採用を巡る状況は大きく変わっています。

2020年3月新規大学等卒業予定者の就職・採用活動については、2019年3月から広報活動（会社説明会）、同年6月から採用選考活動（面接等）が開始という形で、日本経済団体連合会（経団連）が指針を策定し、その上で、就職問題懇談会が申し合わせを行い、関係省庁が連名で経済団体等に対して遵守等を要請するという従前のプロセスが取られました。しかし、一昨年10月、経団連は、2020年度（2021年3月）以降に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動からは指針を策定しない方針を示しました。

そこで、一昨年10月、政府は、「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、2020年度（2021年3月）に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程につき、広報活動開始は卒業・修了年度の直前の3月1日以降、採用選考活動開始は6月1日以降、正式な内定日は10月1日以降とし、経済団体等に対して遵守等を要請しました（2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について【平成31年3月26日】）。

また、景気の回復で、ここ数年、労働市場は人手不足から有効求人倍率が高い水準で推移しているものの、大学進学率の高まり、就職・採用活動におけるインターネットやAI技術の普及、企業の採用選考プロセスの個別化・複雑化などの様々な要因から、学生の就職活動には依然として困難が伴っており、採用内定をめぐるトラブルなども後を絶ちません。

何度も「新卒」として採用選考を受けるチャンスがあるわけではありませんので、十分に考え抜いた選択が大切です。

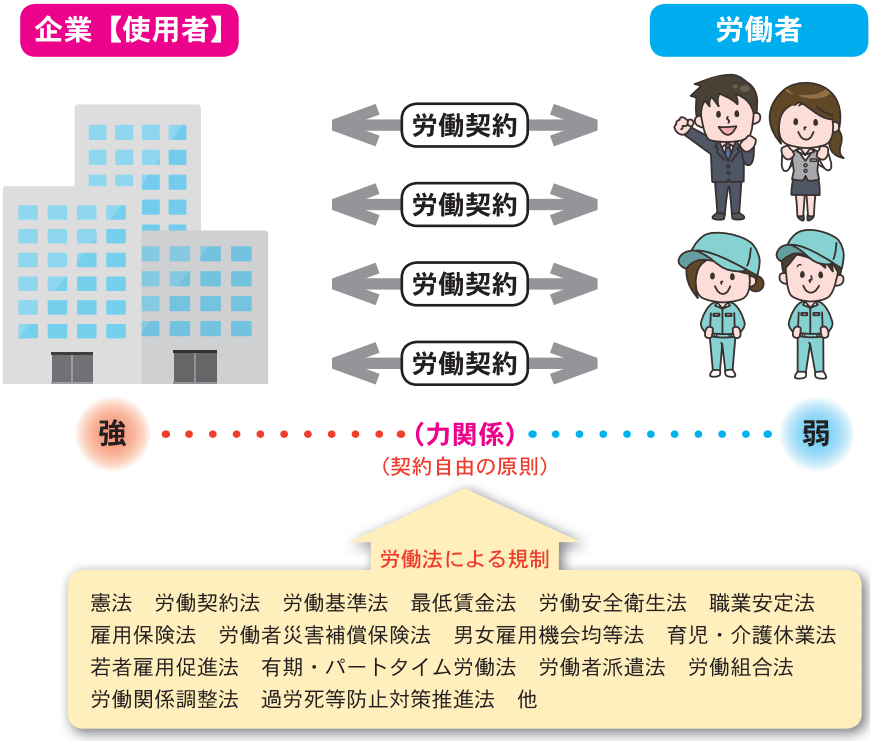
就職をするときに、労働者と使用者（雇い主）が結ぶ働く約束のことを「労働契約」といいます。就職して仕事をするということは、法律的には、企業との間で「企業の業務命令に従って働きます」・「賃金を支払います」という約束をして、お互いにその約束を守り続けることを意味します。業務内容や場所、労働時間、給料の額等の労働条件は、この約束の内容です。

一般的に労働者と使用者とでは使用者の方が立場が強いため、労働法（労働基準法をはじめとする労働関係法規の総称）では、労働契約の内容等を当事者の完全な自由には委ねず、労働契約に入れてはいけない事項や下回ってはいけない最低限の条件を定めるなど、労働者を守るための様々な規定を定めています。育児・介護休業法のような仕事と育児・介護の両立に関する法律、

労働法は役に立ちます

労働者災害補償保険法（労災保険法）や雇用保険法のようにケガや失業の際の補償を定めた法律等も、働くときに重要になります。裁判所の判決（判例）も、先例として尊重されるので、一定のルールを決めたのと似たような意味を持ちます。

例えば、労働契約の内容があいまいなままでは、トラブルが発生することが少なくありません。そこで、使用者には、労働契約を結ぶときに労働者に労働条件を明らかにすることが、労働基準法で義務付けられています。

また、採用選考の際に、「エントリーシート」「ＥＳ」等の名称のものを含む応募書類や、面接、作文等で、応募者本人の適性や能力に関わりのない出身地、家族の職業、生活環境等について、企業側が質問したり、記述を求めたりすることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第５条の４に抵触する違法行為につながります。

このような知識を持っているかいないかで、そのあとの判断が全く変わってくることもあります。労働トラブルを回避したり、巻き込まれた際に適切に対処したりするためには、労働法についてよく知っておくことが非常に重要です。