

労働者の権利に関する大学生の理解が 就職活動に与える効果の実証的検討 —就職活動の実行・企業応募の基準・進路決定の状況—

林 祐 司

首都大学東京大学教育センター准教授

【目次】

序論

I 既存研究

II 研究設問

- 1 労働者の権利に関する理解の効果
- 2 権利理解の効果を調整するキャリア意識

III 方法

- 1 調査方法
- 2 測定尺度
- 3 推定方法

IV 結果

- 1 就職活動の実行と進路決定の状況（分析1）
- 2 企業応募の基準（分析2）

V 考察

- 1 結果の考察
- 2 今後の課題

結論

[キーワード]

キャリア教育、労働教育、労働法知識、ワークルール、キャリア意識

序論

文部科学省は大学設置基準に社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施を定め、2011年度からこれを施行した。その目的は、職業観、勤労観を培い、社会人として必要な資質能力を形成することにある（中央教育審議会大学分科会 2009）。各大学はこうした要請を受け、正課内外で行うキャリア

教育を近年ますます拡充させている。

こうした動きに対し、キャリア教育では職業観、勤労観といった意識面に注力するだけではなく、それに合わせて労働者が持つ権利を学生に教育する必要があると主張されることがある（道幸 2006、居神 2010）。法学の専門教育でなされる労働者の権利に関する教育が法学部以外でなされる場合、隣接分野の専門教育を補完して深める手段と位置づけられるのが普通である。しかしそうした位置づけとは異なり、労働者の権利に関する教育は、専攻を問わず雇用社会に生きるすべての学生に向けたものとして、一般教育としてのキャリア教育に位置づけることが可能であり（菊池 2006）、大学における実践もすでに報告されている（『SankeiBiz』2012）。

しかしながら、後述するとおり理論的には、労働者の権利に関する大学生の理解は望ましい状態を促進する効果だけでなく、阻害する効果も想定できる。そのため、キャリア教育に位置づけた労働者の権利教育が学生に有益であるとア priori にはいいきれない。各大学が自信を持って労働者の権利教育をキャリア教育で行い、政府やそれに関連する機関がキャリア教育の質保証の基準に労働者の権利教育を据えるには、今のところそうした研究はみられないが、労働者の権利に関する理解には学生の望ましい状態を促進する効果が確認される一方、阻害する効果が確認されないことが示される必要がある。

そこで本研究では、労働者の権利に関する大学生の理解がもたらす効果の一端を解明することを目的として実証的検討を行う。キャリア教育のみならず大学教育の射程に在学時、学卒時、学卒後のどの範囲を取

め、そこにおいて何を目的とすべきであるのかは議論の余地があるだろうが、本研究では検討を拡散させないよう、学卒時の就職活動に焦点を合わせる。具体的には、大学生の就職活動の実行、企業応募の基準、進路決定の状況に関する計量分析から労働者の権利に関する大学生の理解について事実発見を行い、就職活動という観点から、労働者の権利教育をキャリア教育に位置づけることの妥当性に示唆を与える。

I 既存研究

本研究の目的を達するには、大学生の権利理解の状況を把握し、就職活動への効果を検討する必要があるが、労働者の権利に関する理解の既存研究には、その状況と（村中・瀧 2000、高橋 2005、佐藤・高橋 2005、高橋 2007、厚生労働省 2009ab、佐藤 2012）、効果を明らかにしたものがある（原・佐藤 2004、原 2006、高橋 2008）。このうち、大学生の権利理解の状況が用語の認知状況とともに問われ、よく理解・認知されたものとそうでないものがあると示された。

他方、権利理解の効果は大学生について研究されていないが、一般の労働者を対象として労働組合支持（原・佐藤 2004）、社会保障に感じる必要性（原 2006）、年休の権利の行使（高橋 2008）に対する効果が検討され、労働者の権利理解と人々の意識・行動に関連があることが実証されてきた。具体的には、法律に定められた労働者の権利の理解には、労働組合支持に対して有意に正の効果があること（原・佐藤 2004）、また、労働者の権利の理解には、人の性格・性向をコントロールしてなお、社会保障に感じる必要性に有意に正の効果があること（原 2006）、そして、年次有給休暇の法知識があることは、職場の風通しがよい場合に、休日・休暇満足度に正の効果があることが確認された（高橋 2008）。

既存研究から、労働者の権利には大学生にとって理解が難しいものと易しいものがあるとみられる。また、労働者の権利に関する理解が人々の意識・行動に効果があることから、大学生の就職活動にも何らかの効果があると想定できる。そこで本研究では、労働者の

権利に関する知識を理解の難易で分類し、就職活動にもたらす効果を次に設定する研究設問のもと検討する。

II 研究設問

1 労働者の権利に関する理解の効果

学生の就職活動は、就職活動を行うかを考えた上で、行う場合に企業を何らかの基準に照らして選んで応募した後、企業の選考を経て進路が決定されるというプロセスを辿る（林 2009など）。そこで本研究では、就職活動の実行、企業応募の基準、進路決定の状況の3つに対する権利理解の効果を検討する。権利理解が就職活動に与える効果は、促進と阻害のいずれの方向で作用するかを事前に予想するのが難しいものもあるが、理論的には、たとえば次のとおり想定できる。

第一の就職活動の実行では、労働者の権利を理解することが、職場での権利行使によって、より働きやすく働けることを学生に自覚させ、就職活動を積極的に行わせる効果があると想定される一方で、雇用社会の厳しい現実を知ることにより、就職活動に及び腰になる効果があるとも想定される。第二の企業応募の基準では、権利を理解することで公正な処遇を受けることを志向して、自らの能力や適性が発揮できるかを考慮し、そこでできる仕事を重視するようになると想定される。また、労働者の権利が法的に保障されていることを知ることで、権利が担保されるように労働環境を重視するようになると想定される。そして、労働者に配慮する温情主義的経営がみられることが多い企業を選好し、組織属性について規模や知名度を重視するようになると想定される。第三の進路決定の状況では、巷間で根拠なくいわれることだが、権利ばかり主張する学生をうみ、企業がその学生の採用を避け、学生の進路決定が阻害されると想定される。

本研究は、労働者の権利に関する理解の効果について下記の研究設問のもと実証的検討から事実発見を行う。

研究設問1：労働者の権利に関する難しい知識と易しい知識についての大学生の理解は、就職活動の実行、企業応募の基準、進路決定の状況にどのような効果があるか

2 権利理解の効果を調整するキャリア意識

中教審大学分科会（2009）では、キャリア教育が働きかける対象として職業観・勤労観に言及されたが、一般に学習の効果が個人の学習レディネスに依存することを考慮すると、権利理解の効果は学生の職業観・勤労観から影響されると想定できる。そこで本研究は、職業観・勤労観としてキャリア意識に着目し、キャリア意識によって調整された権利理解の効果を検討する。学生のキャリア意識は「適職信仰」「受身」「やりたいこと志向」の3つに整理されている（安達2004）。適職信仰とは将来に夢や希望を抱きながら適職との出会いを待ち続ける傾向のことであり、受身な姿勢とはキャリア選択を自分の切実な問題として捉えることができない状態のことであり、やりたいこと志向とは好きなことや自分のやりたいことを仕事に結びつけて考える傾向のことである。

本研究は、これらのキャリア意識の違いにより権利理解の効果が調整される状況について、下記の研究設問のもと実証的検討を行い、事実発見を行う。

研究設問2：労働者の権利に関する難しい知識と易しい知識についての大学生の理解が就職活動にもたらす効果は、適職信仰、受身な姿勢、やりたいこと志

向からどのように調整されるか

III 方法

1 調査方法

関西にある2つの私大で2009年1月に質問紙調査を実施した。調査票は、講義や演習を通じて4年生に配布した。複数の授業に出席している学生がいることから調査票を配布した学生数を正確に確定できないために回収率を算出できないが、有効回収は266票であった。2大学とも入試における受験生の選抜機能が大きく低下した「マージナル大学」（居神2010）であることで共通する。

2 測定尺度

労働者の権利理解の状況：首都圏青年ユニオン・清水（2008）などを参考に、単に知っているだけでなく、使える知識として身につけているかを測定するため、表1に示した6つの具体的状況について法的問題の有無が尋ねられた（いずれも正答は「法的に問題がある」）。（1）（2）（3）は6割程度の回答者から正答を得られたが、（4）（5）（6）は2～4割の回答者からしか正答を得られなかった。労働者の権利は既存研究と同様に難易の違いが確認される（厚生労働省

表1 労働者の権利に関する大学生の理解

労働者の権利に関する設問	法的に 問題がある (正答)	法的に 問題はない (誤答)	わからない	計
(1) 今月分の給与の一部分については、店の品物で現物支給すると言われた	177 66.8%	35 13.2%	53 20.0%	265 100%
(2) 会社から、今月は急に業績が悪化したので今月分の給与は来月2か月分まとめて支払うと言われた	167 62.8%	45 16.9%	54 20.3%	266 100%
(3) 残業はないので残業手当は払わないという契約で入社したが、現実には残業をしないと仕事が片付かない。残業手当を出してほしいとお願いしたら、そういう契約ではないので、出せないとされた	149 56.0%	71 26.7%	46 17.3%	266 100%
(4) アルバイトとして1年以上働いてきたが、旅行に行くため1週間の有給休暇をとらせて下さいとお願いしたら、アルバイトは有給休暇はとれないと言われた	106 39.8%	118 44.4%	42 15.8%	266 100%
(5) フリーターとして1日6時間週5日のアルバイトを半年間続けてきたが、不安に思い雇用保険に入れるかと聞いたら、アルバイトはダメだと言われた	98 36.8%	92 34.6%	76 28.6%	266 100%
(6) 店の品物をあやまって壊してしまったので、弁償として今月分の給与から差し引いておくと言われた	67 25.4%	161 61.0%	36 13.6%	264 100%

2009ab)。本研究ではこの結果を受けて、6つの設問を正答割合の高い項目3つと低い項目3つに分類し、各3点満点の易しい知識の理解と難しい知識の理解の2変数を作成した。これにより、異なるレベルの理解の効果を検討できる。表2はこれらの変数を含めて重回帰分析に用いた変数の記述統計量を示す。

就職活動の実行：就職活動を行った場合に1をとり、さもなければ0をとるダミー変数である。

進路決定の状況：就職活動を行って進路が決まっていれば1をとり、就職活動を行っても決まっていなければ0をとるダミー変数である。

企業応募の基準：就職活動を行った者を対象に、8

項目が「4. かなり重視した～1. 全く重視しなかった」の4段階で尋ねられた(表3)。回答結果について因子分析を行った結果、因子が3つ析出された。慣例に倣って因子負荷量が.40以上の項目を因子構成項目として採用した。第1因子の仕事重視は「企業の業種」など3項目、第2因子の労働環境重視は「社風・雰囲気」など3項目、組織属性重視は「企業の規模」など2項目からなる。 α 信頼性係数は仕事重視と組織属性重視で $\alpha = .76, .84$ と尺度の内的一貫性が確認された。労働環境重視は $\alpha = .66$ と尺度構成において許容される値であった。尺度得点は因子構成項目の平均値を用いた。

キャリア意識：安達(2004)を参考に12項目が「5.

表2 重回帰分析に用いた変数の観測数、平均値、標準偏差、相関係数行列

変数	N	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 就職活動ダミー	255	.85	.35	-											
2 進路決定ダミー	217	.84	.37		-										
3 仕事重視	215	3.18	.66		.01	(.76)									
4 労働環境重視	214	3.19	.65		-.06	.47**	(.66)								
5 組織属性重視	214	2.54	.81		.00	.33**	.40**	(.84)							
6 女性ダミー	266	.12	.33	-.15*	-.09	.06	.18**	-.11	-						
7 世帯主被用者ダミー	265	.71	.46	.30**	.03	.01	.09	.19**	.02	-					
8 難しい知識の理解	264	1.02	.92	.03	.05	.04	.18**	.01	-.05	-.05	-				
9 易しい知識の理解	265	1.85	.99	.20**	-.05	.05	.08	.00	.00	.06	.29**	-			
10 適職信仰	259	3.67	.91	.10	.14*	.29**	.17*	.20**	-.11	.01	.12*	-.04	(.82)		
11 受け身の姿勢	252	2.81	1.00	-.02	.03	-.26**	-.20**	-.11	.01	.05	-.03	-.07	-.03	(.84)	
12 やりたいこと志向	259	3.77	.86	-.04	-.14*	.14*	.05	.08	-.04	.03	.00	.11	.25**	.20**	(.76)

** p<.01, * p<.05 進路決定ダミー、仕事重視、労働環境重視、組織属性重視は、就職活動を実行した者のみの変数であるため、就職活動ダミーとの相関係数は算出されない。対角行列に括弧に入れて記した数値は α 信頼性係数である。

表3 企業応募の基準の尺度(最尤法・プロマックス回転による因子分析)

変数	第1因子： 仕事重視	第2因子： 労働環境重視	第3因子： 組織属性重視
企業の業種	.87	-.10	.09
仕事の種類や内容	.66	.16	-.07
自分の能力や適性と合っていること	.49	.21	-.05
社風・雰囲気	.10	.78	-.09
勤務時間・休暇・福利厚生など	-.23	.63	.07
企業の将来性・安定性	.21	.42	.27
企業の規模	-.02	.03	.87
企業の知名度	.06	-.08	.83
α 信頼性係数	.76	.66	.84

表4 キャリア意識の尺度（最尤法・プロマックス回転による因子分析）

変数	第1因子： 受け身の姿勢	第2因子： 適職信仰	第3因子： やりたいこと志向
将来のことはその時になって考えればよい	.90	.03	-.05
あまり先のことは考えない	.79	-.03	.02
今から将来についてあれこれ考えても仕方ない	.73	-.08	-.04
将来はなるようになるんだと思う	.59	.13	.10
将来のために今から、行動をおこすのは面倒くさい	.55	.02	.00
将来、何か大きなチャンスがめぐって来るような気がする	.02	.88	-.02
将来、何かのきっかけで自分にスポットライトが当たるかもしれない	.08	.77	-.03
まだ自分自身も気づいていない才能があると思う	-.03	.73	-.01
自分のやりたいことを実現しようという野心がある	-.15	.60	.05
あまり拘束されず自由な生活をおくりたい	.00	-.05	.84
自分の好きなことが出来る環境にいたい	-.10	.01	.78
本当に自分が好きな事だけをしていきたい	.09	.04	.62
α 信頼性係数	.84	.82	.76

まったくその通りだと思う～1. まったく違う」の5段階で尋ねられた（表4）。回答結果について因子分析を行った結果、因子が3つ析出された。第1因子の受身な姿勢は「将来のことはその時になって考えればよい」など5項目、第2因子の適職信仰は「将来、何か大きなチャンスがめぐって来るような気がする」など4項目、第3因子のやりたいこと志向は「あまり拘束されず自由な生活をおくりたい」など3項目からなる。 α 信頼性係数は $\alpha = .84, .82, .76$ であり、尺度の内的一貫性が確認された。尺度得点は因子構成項目の平均値を用いた。

コントロール変数：ここまで述べた本研究の独立変数と従属変数は男女間の性差（宗方 1988など）や親子間の職業継承性（小川・田中 1979など）との理論的関連が考えられる。この関連が係数推定値にもたらずバイアスをコントロールするために、女性ダミー（女性 = 1、男性 = 0）と世帯主被用者ダミー（世帯主被用者 = 1、世帯主その他 = 0）を用いる。

3 推定方法

分析1で就職活動の実行と進路決定の状況に対する労働者の権利に関する理解の効果についてプロビットによる階層的重回帰分析を行い、分析2で企業応募の

基準に対する効果について最小自乗法による階層的重回帰分析を行った。推定にあたっては、多重共線性の問題への対処として、調整効果の検討に用いる交差項のもととなる権利理解とキャリア意識の各変数を中心化するとともに（Jaccard & Turrisi 2003）、キャリア意識の各変数を個別に推定モデルに投入した。なお、企業応募の基準と進路決定の状況は就職活動を行った回答者だけに回答を依頼した。そこでサンプルセレクションバイアスを考慮した推定も行ったが（Wooldridge 2010など）、バイアスの効果を支持する結果は得られなかった。この結果を受けて、表5、表6を簡潔にするため、サンプルセレクションバイアスを考慮した推定の結果は掲載しないことにした。

IV 結果

1 就職活動の実行と進路決定の状況（分析1）

表5は分析1の結果を示す。まず就職活動の実行からみると、ステップ2ではモデル2a、2b、2cのいずれも追加投入した変数群の尤度比検定統計量が有意であるという結果が得られた（ $\chi^2_2 = 10.6, p < .05, \chi^2_2 = 8.27, p < .05, \chi^2_2 = 9.43, p < .05$ ）。それらについて個別変数の係数推定値をみると、易しい知識の理解が有意に正であるという結果が得られた（ $dy/dx = .06, p <$

表5 労働者の権利に関する大学生の理解が就職活動の実行と進路決定の状況にもたらす効果
(プロビットによる階層的重回帰分析)

独立変数	従属変数：就職活動ダミー							従属変数：進路決定ダミー						
	step 1 dy/dx	2a dy/dx	3a dy/dx	2b dy/dx	3b dy/dx	2c dy/dx	3c dy/dx	step 1 dy/dx	2a dy/dx	3a dy/dx	2b dy/dx	3b dy/dx	2c dy/dx	3c dy/dx
ステップ1：コントロール														
女性ダミー	-.13 *	-.12 *	-.11 *	-.14 *	-.14 **	-.13 *	-.12 *	-.09	-.05	-.05	-.06	-.07	-.07	-.06
世帯主被用者ダミー	.19 **	.19 **	.18 **	.19 **	.19 **	.19 **	.18 **	.03	.03	.03	.03	.03	.05	.05
ステップ2：主効果														
難しい知識の理解		-.01	-.01	.00	-.01	.00	.00		.02	.02	.03	.03	.02	.02
易しい知識の理解		.06 **	.06 **	.06 **	.06 **	.06 **	.06 **		-.03	-.03	-.03	-.03	-.03	-.03
適職信仰		.04	.03						.04	.05				
受け身の姿勢				-.01	-.01						.01	.00		
やりたいこと志向						-.03	-.03						-.06 *	-.06 *
ステップ3：調整効果														
難しい知識の理解 * 適職信仰			-.02							.00				
易しい知識の理解 * 適職信仰			-.02							-.02				
難しい知識の理解 * 受身の姿勢					.01							-.02		
易しい知識の理解 * 受身の姿勢					.00							.02		
難しい知識の理解 * やりたいこと志向							-.04							.02
易しい知識の理解 * やりたいこと志向							-.01							.02
モデル全体の尤度比検定 統計量 (χ^2)	24.6 **	32.2 **	33.7 **	29.7 **	30.1 **	31.4 **	33.0 **	1.71	5.03	5.27	2.63	3.56	6.30	7.02
ステップ2の変数群の尤 度比検定統計量 (χ^2_2)		10.6 *		8.27 *		9.43 *			4.12		1.77		5.42	
ステップ3の変数群の尤 度比検定統計量 (χ^2_3)			2.18		.32		2.97			.37		1.00		.96
マクファデンの ρ	.12	.19	.20	.17	.17	.18	.19	.01	.03	.03	.01	.02	.04	.04
サンプルの大きさ	254	246	246	239	239	245	245	216	208	208	201	201	207	207

** $p < .01$, * $p < .05$

.01, $dy/dx = .06$, $p < .01$, $dy/dx = .06$, $p < .01$.)。しかし、キャリア意識による調整を検討するステップ3では、尤度比検定統計量、個別変数の係数推定値ともに有意な結果は得られなかった。

これに対して、進路決定の状況ではステップ2でも、ステップ3でも有意な結果は得られなかった。

2 企業応募の基準 (分析2)

表6は分析2の結果を示す。ステップ2では労働環境重視を従属変数にとったモデル2a、2b、2cで、追加投入した変数群のF統計量が有意であるとともに ($F_2 = 4.43$, $p < .01$, $F_2 = 5.65$, $p < .01$, $F_2 = 2.66$, $p < .05$)、個別変数の係数推定値では、難しい知識の理解

が有意に正であるという結果が得られた ($\beta = .16$, $p < .05$, $\beta = .18$, $p < .05$, $\beta = .18$, $p < .05$)。さらに、ステップ3では、労働環境重視を従属変数とするモデル3bで追加投入した変数群のF統計量が有意であるとともに ($F_3 = 3.08$, $p < .05$)、難しい知識の理解と受身な姿勢の交差項の係数推定値が有意に正であるという結果が得られた ($\beta = .17$, $p < .05$)。この結果を受けてCohen and Cohen (1983) にしたがって、難しい知識の理解の高低と受身な姿勢の強弱についてそれぞれ $M \pm 1SD$ の値を設定し、単純傾斜分析による下位検定を行った (図1)。受身な姿勢が強い場合は $\beta = .34$, $p < .01$ と難しい知識の理解の係数推定値が有意に正であるのに対し、受身な姿勢が弱い場合は β

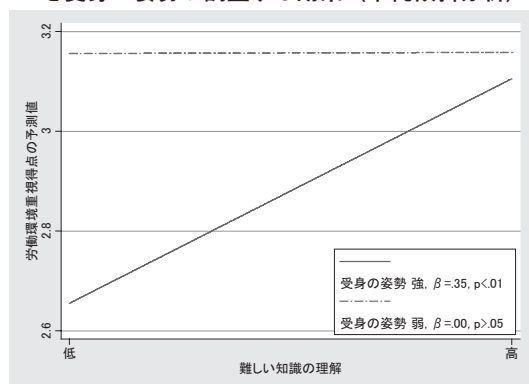
表6 労働者の権利に関する大学生の理解が企業応募の基準にもたらす効果 (最小自乗法による階層的重回帰分析)

独立変数	従属変数：仕事重視							従属変数：労働環境重視							従属変数：組織属性重視						
	Step 1 β	2a β	3a β	2b β	3b β	2c β	3c β	Step 1 β	2a β	3a β	2b β	3b β	2c β	3c β	Step 1 β	2a β	3a β	2b β	3b β	2c β	3c β
ステップ1：コントロール																					
女性ダミー	.06	.08	.07	.07	.08	.08	.07	.17*	.19**	.18**	.18**	.18**	.19**	.19**	-.13	-.12	-.14*	-.13	-.13	-.12	-.11
世帯主被用者ダミー	.01	-.02	-.01	.02	.04	.00	.01	.08	.07	.07	.09	.10	.08	.08	.20**	.18**	.19**	.19**	.21**	.20**	.19**
ステップ2：主効果																					
難しい知識の理解		-.01	-.02	.04	.04	.03	.05		.16*	.16*	.18*	.17*	.18*	.19**		-.01	-.01	.02	.02	.01	.01
易しい知識の理解		.08	.08	.01	.00	.01	.00		.04	.04	.00	-.02	.01	.00		.01	-.01	-.02	-.03	-.03	-.02
適職信仰		.30**	.32**						.16*	.16*						.19**	.17*				
受け身の姿勢				-.26**	-.26**						-.21**	-.21**						-.12	-.12		
やりたいこと志向						.15*	.13						.07	.06						.06	.07
ステップ3：調整効果																					
難しい知識の理解 * 適職信仰			.08							.05							.02				
易しい知識の理解 * 適職信仰			-.04							.03							.11				
難しい知識の理解 * 受身の姿勢					.14						.17*							.12			
易しい知識の理解 * 受身の姿勢					-.14						-.07							-.05			
難しい知識の理解 * やりたいこと志向						.13								.08							.04
易しい知識の理解 * やりたいこと志向						-.03								.02							.12
モデル全体の F 統計量 (F)	.39	4.14**	4.26**	3.27**	3.37**	1.09	.89	4.17*	4.42**	4.04**	5.04**	5.03**	3.31**	3.35**	5.92**	3.69**	3.55**	2.71	2.88	2.33	2.27*
ステップ2の変数群の F 統計量 (F ₂)		6.56**		5.06**		1.51			4.43**		5.65**		2.66*		2.48		1.05				.26
ステップ3の変数群の F 統計量 (F ₃)			.63		2.89		1.75			.42		3.08*		.73			1.34		1.28		1.80
決定係数 (R ²)	.00	.09	.10	.08	.11	.03	.04	.04	.10	.10	.12	.14	.08	.08	.05	.09	.10	.07	.08	.06	.07
サンプルの大きさ	214	207	207	200	200	206	206	213	206	206	200	200	205	205	213	206	206	200	200	205	205

** p<.01, * p<.05

= .00, $p > .05$ と係数推定値が有意ではないという結果が得られた。

図1 労働環境重視に対する難しい知識の理解の効果を受身の姿勢が調整する効果 (単純傾斜分析)



注：予測値は世帯主被用者ダミーと女性ダミーがいずれも0である場合。

V 考察

1 結果の考察

本研究の分析結果は、一言で述べれば、労働者の権利を理解していることには、就職活動について大学生をエンパワーメントする効果がある可能性を示唆している。このことは原・佐藤 (2004)、原 (2006)、高橋 (2008) でみられた労働者の権利に関する理解が人々の意識・行動に影響するという知見と整合的である。以下では研究設問を念頭に分析結果を考察する。

分析1から、労働者の権利を理解している学生は就職活動を行う確率が高いと確認される (表5)。その背景として、労働者の権利を理解すれば、職場での権利行使によって、より働きやすく働けると学生に自覚させ、積極的に就職活動するようになることが考えられる。本研究では就職活動のプロセスについて、就職

活動を実行し、応募企業を選択し、進路が決定されると想定したが、易しい知識の理解の効果が有意に正であるという結果から、学生に就職活動の最初の一步を踏み出させるには、労働者の権利を易しいレベルでよいから理解させることが有効といえる。一方、進路決定の状況は、巷間で言われるのとは異なり権利理解で阻害されることを示す結果が得られなかった一方、促進されることを示す結果も得られなかった。

分析2の労働環境重視を従属変数とした推定のステップ2の結果から、平均的には労働者の権利理解が労働環境を重視することを促すと確認される(表6)。その背景として、労働者の権利が法的に保障されていることを知ることで、権利が担保されるように労働環境を重視するようになることが考えられる。なお、効果が確認されたのは難しい知識の理解であって、易しい知識の理解でなかったことから、理解がある程度の水準に至らぬ限り、学生が労働環境を重視するようにはならないと示唆される。

キャリア意識(安達 2004)による権利理解の効果の調整については、分析2の労働環境重視を従属変数とした推定のステップ3bの結果より、難しい知識の理解がもたらす労働環境重視の効果が受身な姿勢の強弱から調整されると確認される。そして、単純傾斜分析による下位検定から、難しい知識の理解の効果は学生の受身な姿勢が強いとき高いとわかる。図1の予測値をみれば、受身な姿勢が強い者(実線)は弱い者(破線)より、難しい知識の理解が低いとき労働環境を重視する度合いが著しく低いのにに対し、難しい知識の理解が高いケースでは、受身な姿勢が強い者は、弱い者と遜色ない程度に労働環境を重視すると確認できる。ここで受身な姿勢の主効果の係数推定値が有意に負であることを考慮すると(表6の労働環境重視のステップ2b: $\beta = -.21, p < .01$)、受身な姿勢が強い学生は労働環境に問題がある企業を選びかねない可能性が高いと懸念される。しかし、本研究の結果は、受身な姿勢が強い学生でも労働者の権利を難しいレベルまで理解していれば、労働環境を重視して企業を選択するようになることを示唆している。この事実発見は、中教審大学分科会(2009)が職業観、勤労観を培うよう提

言した目的のひとつが、受身な姿勢が強い学生への対応にあったと考えられることから、キャリア教育における労働者の権利理解の位置づけを考えるにあたり重要である。

なお、誤解を招かぬよう慎重を期すべく記しておく、本研究の結果は、就職活動に関する限り労働者の権利教育を行えばよく、意識面における教育を行わなくてよいことを示唆しない。本研究の目的は労働者の権利教育をキャリア教育に位置づけることの妥当性に示唆を与えることにあった。それゆえ、ここまでキャリア意識に関する推定結果は必要ない限り触れてこなかった。しかし、表5、表6に示される推定結果を順に確認すれば、労働者の権利に関する理解とキャリア意識の双方に有意な効果が確認される従属変数もあれば、どちらか片方しか有意な効果が確認されない従属変数もあることに気づかされるだろう。したがって、本研究の結果は、労働者の権利教育と意識面における教育のいずれかに傾倒することなく、双方を目的に照らして有効に行うことが有益であることを示唆していると捉えるのが妥当であるといえる。

2 今後の課題

今後の研究の課題として、学卒時から在学時・学卒後に研究をシフトし、それらにおけるキャリア形成への効果を検討することも考えられるが、ここでは本研究が先駆的に分析した学卒時の就職活動に対する効果についてさらに学術的に研究を進める方向性を述べる。まず内容面では、研究設問の設定や結果の考察を行ったさい、権利理解の効果の背景にあると想定した心理的にエンパワーメントされた状態について構成概念を同定して測定尺度を開発し、権利理解と就職活動の関係を媒介する状況やキャリア意識(特に調整効果がみられた受身な姿勢)との関連を解明することが考えられる。本研究の想定は所詮単なる想定にすぎないので、そうした作業を通じて本研究で主張した因果関係をサポートする論拠を精緻に積み上げていく必要がある。

方法面では、本研究が用いた卒業直前の一時点データではなく、就職活動の前後で調査し、個人を紐づ

けた縦断データの使用が考えられる。縦断分析は、権利理解と就職活動の前後関係を明確に識別できる一方、長期に及ぶ日本の就職活動によって、サンプルから回答者が多数脱落し、計量分析にたえるサンプルサイズを確保できない可能性がある。そのため、本研究は分析の実施をまず優先して一時点データを用いたが、縦断分析による再検証が考えられよう。また、調査時期が2009年と不況期にあっていたことから、好況期にも調査を行い、結果を再検証することが求められる。

結論

本研究から、少なくとも学卒時の就職活動に関する限り、大学生は労働者の権利を理解することによりエンパワーメントされる可能性があると結論される。事実発見を纏めれば、労働者の権利に関する大学生の理解は、就職活動を行った者の進路決定を促進・阻害する効果は確認されないが、進路決定の前提となる就職活動の実行を促すとともに、労働環境を重視した企業応募を促す。そしてその労働環境重視を促す効果は、学生の受身な姿勢が強いときに顕著である。これらの事実発見と、本研究において易しいと分類した知識でも正答率は6割程度にすぎず、難しい知識では2~4割と低かったことを合わせれば、学卒時点の就職活動という観点からすると、キャリア教育に労働者の権利教育を位置づけて学生を教育し、労働者の権利を学生が理解するよう促すことは妥当であると考えられる。

【付記】

著者が本研究の分析のために用いた調査は、共同研究者である居神浩教授（神戸国際大）、長尾博暢准教授（鳥取大）が実施したものである。また、匿名の2名の査読者から有益なコメントを得た。以上、記して感謝する。なお、本研究に含まれる誤りが著者の責に帰するのは言うまでもない。

【引用文献】

Cohen, J. & Cohen, P. *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*

(2nd ed. ed.), 1983.

Jaccard, J. & Turrisi, R. *Interaction Effects in Multiple Regression* (2nd ed.), Thousand Oaks, California: Sage Publications, 2003.

Wooldridge, J. M. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data* (2nd ed.), Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2010.

安達智子「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援」『日本労働研究雑誌』46（12）、2004年、27-37頁。

居神 浩「ノンエリート大学生に伝えるべきこと—「マージナル大学」の社会的意義」『日本労働研究雑誌』52（9）、2010年、27-38頁。

小川一夫・田中宏二「父親の職業が息子の職業選択に及ぼす影響に関する研究」『教育心理学研究』27、1979年、272-281頁。

菊池高志「学部レベルにおける労働法教育」『日本労働法学会誌』107、2006年、180-188頁。

厚生労働省『労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査報告書』2009a年。

厚生労働省『今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書』2009b年。

佐藤博樹『人材活用進化論』日本経済新聞出版社、2012年。

佐藤博樹・高橋康二「労働のセーフティネットを使いこなすためには何が必要か—労働者の権利に関する理解に着目して」佐藤博樹編『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究』厚生労働省科学研究費補助金政策科学推進研究事業・平成16年度総括研究報告書、2005年、47-66頁。

『SankeiBiz（サンケイビズ）』「大卒＝エリート「今は昔」…就職戦線に異変」<http://www.sankeibiz.jp/econome/news/120415/ecd1204151831000-n1.htm>（2014年2月20日アクセス）、2012年。

首都圏青年ユニオン監修・清水直子著『おしえて、ほくらが持つてる働く権利—ちゃんと働きたい若者たちのツヨイ味方』合同出版、2008年。

高橋康二「労働のセーフティネットの必要性和利用可能性—高校生の「労働者の権利」に関する理解に着

- 目して」石田浩編『高校生の進路選択と意識変容』東京大学社会科学研究所研究シリーズ No.21、2005年、97-113頁。
- 高橋康二「セーフティネットとしての法知識」労働政策研究・研修機構編『働き方の多様化とセーフティネット—能力開発とワークライフバランスに着目して』2007年、39-55頁。
- 高橋康二「年次有給休暇に関する法知識の所在と機能」『大原社会問題研究所雑誌』597、2008年、50-66頁。
- 中央教育審議会大学分科会『中長期的な大学教育の在り方に関する第二次報告』2009年。
- 道幸哲也「労働法教育の課題」『日本労働法学会誌』107、2006年、153-161頁。
- 林 祐司「新卒採用プロセスが内定者意識形成に与える影響—製造業大手 A 社のデータを用いて」『経営行動科学』22、2009年、131-141頁。
- 原ひろみ「公的セーフティネットに関する分析」労働政策研究・研修機構編『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析』2006年、98-128頁。
- 原ひろみ・佐藤博樹「労働組合支持に何が影響を与えるのか—労働者の権利に関する理解に着目して」『日本労働研究雑誌』46 (11)、2004年、54-70頁。
- 宗方比佐子「女性のキャリア発達研究の展望」『経営行動科学』3、1988年、51-61頁。
- 村中孝史・瀧 敦弘「中小企業における労働法の実施状況と当事者の意識—アンケート調査の結果から」村中孝史／Th・トーマンドル編『中小企業における法と法意識—日欧比較研究』京都大学学術出版会、2000年、69-99頁。

Empirical analysis of the effects on university students' job hunting behavior based on their understanding of workers' rights: Execution, criteria and success of job hunting

※ Yuji HAYASHI

[Key Words]

Career education, Work education, Labor law knowledge, Work rules, Occupational awareness

[Abstract]

Many universities in Japan have recently begun to offer career development education to their students. While some experts suggest that universities should include a workers' rights education program as part of career development, there is no evidence to support a behavioral change in university students based on their understanding of workers' rights. This paper examines the effects of this understanding on job hunting, specifically, the effects on execution, criteria for selecting companies to which they submit their resume, and overall success. According to a regression analysis that used data collected from two universities in Kansai District, the author found that university students' understanding of workers' rights had a positive effect on job hunting execution and resulted in students placing significant importance on "work environment" as a criterion of company selection, especially for those students who expressed "passivity" toward occupational awareness. However, the author found no significant relationship between understanding workers' rights and the overall success of job hunting. Based on the results herein, the author concludes that university students would benefit from being taught workers' rights as part of their career development education.

※ Tokyo Metropolitan University, University Education Center, Associate professor