

- ② 「業として行う」：キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを業とする。
 →反復継続する意思をもって行うこと（1度であっても反復継続の意思があれば「業」となる）。
- ③ 「名称独占資格者」：キャリアコンサルタントでない者は、キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を用いてはならないものとする。（職業能力開発促進法第30条の28）
 →キャリアコンサルタントという名称はキャリアコンサルタントしか名乗れない。（キャリアコンサルティング技能士であっても、登録しなければ「キャリアコンサルタント」とは名乗れない。）
 →名称独占資格：単にその「名称」を法的に独占している資格。なので、**キャリアコンサルティング自体は「誰でも業として行うことができる」**。同じく名称独占資格として、中小企業診断士がある。
 →業務独占資格：弁護士（法律上の紛争）、医師（医療行為）、税理士（税務相談、税務代理）等、その資格を持っていないと、「業としてその仕事ができない」資格のこと。
- ④ 「法律による守秘義務」：キャリアコンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。キャリアコンサルタントでなくなった後においても、同様とする。（職業能力開発促進法第30条の27 第2項）
 →守秘義務を解除しなければならないこともある。なお後述の罰則に注意。

参考：実務的な守秘義務の例外状況と警告義務

【守秘義務例外状況】

- ・明確で差し迫った生命の危険があり、攻撃される相手が特定されている
- ・自殺など自分自身に深刻な危害を加える恐れがある
- ・虐待やいじめが疑われる（児童・高齢者・DV・いじめ）、司法手続きなど法に定めがある
- ・共同で援助を担う専門家同士の話し合い（ケース・カンファレンス）
- ・クライアントの明確な意思表示がある場合や、当該案件の訴訟

→例外状況が発生した場合、**警告義務（保護義務）**や、法律上の通告義務が生じる。

※虐待やいじめ、自殺可能性など、守秘義務は意外と解除されることが多い（ビジネスラポール）。

- ⑤ 「信用失墜行為が法律で禁じられている」：キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの信用を傷つけ、又はキャリアコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならない。（職業能力開発促進法第30条の27 第1項）

2.2.キャリアコンサルタントの民法その他法律上の義務と責任

キャリアコンサルタントも当然に、善管注意義務（民法第400条）を有する。

善管注意義務：行為する人の職業や能力、社会的地位などに応じて通常期待される注意義務

→キャリアコンサルタントは一定の裁量権は有するが、**善良な管理者**として委任された事務を処理する義務がある。これを欠くときは、過失となり、債務不履行、不法行為などの民法上の責任を負う。

→一般的市民よりも、高度な責任を果たすことが求められる。

法的義務：「刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。」（高齢者虐待防止法等）

→通報を怠った場合、信用失墜行為となる可能性がある。

2.3.職業能力開発促進法のポイント

2.3.1.行政処分と罰則：職業能力開発促進法にはキャリアコンサルタントに関する**行政処分と罰則（刑事罰）**が規定されている。

2.3.2.行政処分（刑事罰（罰則）ではない）

厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントが第30条の27の規定に違反したときは、その登録を取り消し、又は期間を定めてキャリアコンサルタントの名称の使用の停止を命ずることができる。（**第30条の22第2項**）

→信用失墜行為（品位保持義務）に違反した場合、厚生労働大臣は、行政処分として

- ① 登録の取り消し
- ② 期間を定めたキャリアコンサルタント名称の使用停止

上記のいずれかを命じることが「できる」。

2.3.3.刑事罰

- ① 守秘義務違反→1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第99条の2）
- ② 名称使用停止の行政処分違反→罰金30万円（第102条第5項）
- ③ 名称独占違反→罰金30万円（第102条第6項）

2.3.4.職業能力開発促進法穴埋め対策と定義対策

宅建のように「枯れている」試験はともかく、基本的に出題される法律で最も重視されるのは「**目的条文**」であり「**定義条文**」である。特に2級キャリアコン技能検定試験では目的条文の穴埋め出題が良く出題されていた時期もあったため、最低限目的条文のキーワードだけは確実に抑えること。

第1条（目的）この法律は、**労働施策総合推進法**と相まって、**職業訓練**及び**職業能力検定**の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら**職業に関する教育訓練**又は**職業能力検定**を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な**労働者の能力**を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、**職業の安定**と**労働者の地位の向上**を図るとともに、**経済及び社会の発展**に寄与することを目的とする。

第9回試験では、第2条の定義からそのまま1問出題された。要チェック！

第2条（定義）この法律において「労働者」とは、**事業主に雇用される者**（船員職業安定法（中略）に規定する船員を除く。第95条第2項において「雇用労働者」という。）及び**求職者**（同法第6条第1項に規定する船員となろうとする者を除く。以下同じ。）をいう。

2 この法律において「**職業能力**」とは、**職業に必要な労働者の能力**をいう。

3 この法律において「**職業能力検定**」とは、**職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識**についての**検定（厚生労働省の所掌に属しないものを除く。）**をいう。

→技能検定制度と社内検定認定制度によるものがある。

4 この法律において「**職業生活設計**」とは、**労働者が、自らその長期にわたる職業生活における職業に関する目的を定めるとともに、その目的の実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について自ら計画する**ことをいう。