

ワークルール教育をめぐる問題

放送大学教授・北海道大学名誉教授 道幸哲也

1 ワークルール教育とは

権利実現という視角からの労働法教育

2 労働法教育の5パターン

その一は、学校教育レベルであり、特に、高校の公民、家庭科において学ばれている。教科科目以外では、総合学習や進路指導でも取り上げられることも多い。

その二は、職業教育レベルであり、主に職業高校・専門学校等において学校教育の一環として学ぶ。就職前教育として独自の試みもなされている。

その三は、就職した後の社員教育・組合員教育レベルである。

その四は、大学教育レベルであり、労働法の体系的教育がなされる。専門基礎的な側面と働く市民向けという2つの側面がある。

その五は、専門家教育レベルであり、大学院教育が中心となる。弁護士や労働法に関連するパラリーガル、さらに研究者に対する教育である。

基本的に2つの型

働く市民を対象とする教育 ワークルール教育

専門職に対する教育である。

労働法学会での議論

特集「労働事件の専門性と労働法教育」日本労働法学会 100号（2002年）

特別企画「労働法教育の今日的課題」学会誌 107号（2006年）

特集「ワークルール教育の意義と課題」学会誌 126号（2015年）

3 ワークルール教育の必要性

第一は、多様でかつ身近な労働問題の発生である。その割合が増加している非正規労働者に関しては、雇用不安や低賃金、正規労働者についても長時間労働やメンタル不調。労働紛争は日常化しつつある。最近では、ブラック企業・ブラックバイト問題。

第二は、ワークルール自体の複雑化であり、その理解のためには一定の体系的教育が不可欠となっている。たとえば、労働者派遣や労働時間。

第三は、自主解決能力の低下であり、労使の対立が紛争化しやすくなっている。まず、個人レベルでは、対立した場合のコミュニケーション能力の低下が顕著である。対立の初期段階において相互の話し合いで解決することが難しくなっている。学校教育や就活ではコミュニケーション能力は重視されているが、対立構造を前提としたものではなく、相手（実際は会社）に寄り添う態度が重視されている。これでは紛争化した場合には自主解決はできない。

さらに企業内では、労務管理の個人化等により孤立化がすすみ、同僚との結びつきや連携が希薄になっている。上司の役割や組合機能も低下し、職場内での対立は紛争化しやすくなっている。とりわけ、最近増加しているセクハラ・パワハラ事案については上司が当

事者なのでそういえる。他方、労働局の個別斡旋、労働委員会の個別斡旋、労働審判制度等企業外の紛争解決機構は充実している。紛争の外部化が促進されることになる。

4 権利実現の仕組みとワークルール教育

権利実現は5つの側面から考えることができる。

その一は、法に関する知識や情報である。権利について知らなければ「権利主張」ができないのは当然である。条文や主要な裁判例を知る必要があり、そのためには一定の体系的学習も必要とされる。

その二は、権利意識である。権利をわがものに置かれた状況で行動を起こす資質といえる。そのためには、権利についての理解、それを他人に適切に伝えるコミュニケーション能力、さらに対立をおそれない態度が必要とされる。

その三は、権利行使を支援する仕組みである。権利行使は個人の主体的行為に他ならないがそれを社会的に支える労働組合や外部の団体（労働NPO）の役割、さらに同僚の支援も重要である。また、権利行使を促進する仕組みとして、特定の権利行使や申立・申請をしたことを理由とする不利益取扱いを禁止する規定の存在も重要である。

その四は、権利を実現する機構・手続きである。種々の相談体制以外に、労働局による個別斡旋制度、労働委員会、労働審判さらに裁判所等が整備されている。

その五は、具体的権利内容を規定する実定法である。とりわけ、労働基準関係の立法が重要であり、ほとんどが強行規定なので知る必要性も高い。

以上の諸側面のうち、その一とその二は個人的資質・能力の向上である。その三は社会的支援、その四とその五は制度的仕組みの整備といえる。法学教育では、もっぱらこの制度的仕組みを学ぶことになる。

労働者サイドから見た権利主張・実現のプロセスを考える

基盤的知識・態度。これは社会的仕組みや働くことについての基礎的な知識・態度といえる。「働く自信」といえるかもしれない。他人と最低限の信頼関係を持つことも重要である。

紛争化を回避し、紛争化した場合に解決する知恵。具体的な利害状況に応じて適切なコミュニケーションをする能力といえる。実際には、目立たないこと、対立しないことが志向され、それが自分らしさを維持するための自己防衛となっている。

は社会人基礎力ともいうべきものといえる。このような能力が適正に獲得されていなければ実効性のあるワークルール教育はできない。

はベーシックなワークルールの知識である。労働法の全体的な知識であり、労働契約、労働条件の基礎的ルール、雇用終了、団結権等のアウトラインである。この知識がなければ以降の問題に適切に対処できない。

個別的テーマに関する法的な知識。労働時間については、労基法上の関連条文・規定、ハラスメント事案については労働者人格権のアウトラインを知る必要がある。条文以上どのような利益・権利がなぜ保護されているか、さらに関連した重要な裁判例の知識といえよう。法学部における「労働法」の講義内容といえる。

具体的裁判レベルでの法的知識。紛争化し明確な対立状態になれば、関連裁判例や学説についての詳細な検討も必要になる。また、具体的紛争を前提とした、事実関係の解明・理解、相手側の主張への理解、反論の仕方等も要請される。ロースクールのケーススタディや実務研究レベルといえようか。

学校教育ではとりあえず が中心となるが、しかし法律論に特化した教育だけならば労使紛争の適切な解決ができない。

第一に、 が適切になされるためには 、とりわけ の教育が不可欠である。また、 と とを架橋するような知識、例えば労使関係、労務管理、労働運動等に関する理解も必要とされよう。

第二に、 に関する教育をどうするかは最大の難問である。それを独自に教えることは難しいので のような明確な対立状況にある具体的紛争を想定したケーススタディも有用といえる。抽象的一般的な論議だけでは十分な理解が得られにくいからである。労働判例には教材となる事例が豊富にある。しかし、それを適切に指導する力量のある教師は少ない。

第三に、ワークルールを教える教師に関しては少なくとも レベルの知識が必要である。裁判例の捉え方を中心としたシステムチックな研修を要する。

5 ワークルール教育をめぐる主要論点

第一は、教育の基本的な視点に関する。ワークルールは法的なルールに他ならないので、使用者との関係における労働者の権利と義務が問題になる。この両者をどう調整するかは難しい論点である。

第二は、教育すべきワークルールの具体的内容に関する。ワークルール自体の捉え方についてはほぼ共通の理解があるとしても、具体的な教育内容となると、教育ニーズの捉え方や対象者の置かれた状況から大別して3のパターンが考えられている。

その1は、最近の主流派と思われる労基法等の強行法規を中心に教える立場である。まさに、ブラック企業・ブラックバイト対策といえる。法違反状態を前提に、それをどう正するか、そのために外部機関にどう相談し、利用するかがポイントとなる。弱い労働者をどう守るかが主要課題となる。講義時間との関連で緊急のニーズに対応しこれだけ教えるのが精一杯という側面もある。

その2は、ワークルールは労働契約を前提としているとして、労基法等の強行法規とともに契約法理を重視する立場である。たとえば、平成21年研究会報告書は、具体的な教育内容として以下をあげている。

「高校や大学の段階において、労働関係法制度に関する知識を網羅的に付与することは現実的とは言えない。むしろ、労働関係法制度の詳細な知識よりも、まずは労働法の基本的な構造や考え方、すなわち、労働関係は労働者と使用者の合意に基づき成立する私法上の「契約」であり、「契約」の内容についても合意により決定されることが基本であるということ、労働者と使用者の間では一般に対等な立場で合意することが難しいことから、労働者の権利を保護するために労働契約法や労働基準法などの労働関係法令が設けら

れていること、労働組合を通して労使が対等な立場で交渉し労働条件を決定できるように、憲法や労働組合法により労働三権が保障されていること等を分かりやすく教えることが有効である。また、例えば給与・賞与・退職金などの具体的な労働契約の内容については、法令に反しない限りにおいて労働者と使用者の合意に委ねられているため、採用時(労働契約締結時)に交付される書面や就業規則によって労働契約の内容を確認することが重要であること、さらに、時間的余裕があれば、必要に応じて、採用/解雇、労働条件、内定等の「契約」にまつわる基本的な知識を付与することも効果的であると考えられる。なお、労働関係法制度に関する知識だけではなく、職業選択や就職活動に必要な事項として、社会情勢の変化等も踏まえた多様な雇用形態(派遣、契約、請負、アルバイト等)による処遇の違い、仕事の探し方、求人票の見方、ハローワーク等の就職支援機関の利用方法等に関する知識を付与することも重要である。」

その3は、組合法等集団的労働条件決定システム中心。労働法学会での議論。

私見 将来的には、労働契約をめぐるワークルールを意味のある形でどう教育するかが最大の課題になると思われる。契約法を前提にしなければ労基法等の強行法規の意味を的確に理解し得ないからである。しかし、これはきわめて困難な課題である。対立関係を前提とした「合意」の形成は学校的な世界に最も遠い事象に他ならないからである。

第三は、権利を実現する資質の捉え方に関する。権利実現のためにはワークルールに関する知識を得るとともに、その実現を図る態度や力量が必要とされる。議論をしたり、相手を論破するパワー、さらに敵対的環境下で行動する力といえる。そのために実際の職場に蔓延する抑圧メカニズムを適切に把握することや自律的な労働者像を自分のものにすることも必要とされる。

このような態度や力を教育の場で養成することはとても困難と思われる。実際にもワークルール教育の一環としてこのようなレベルまで要求することは少ない。そのような問題関心も希薄である。というよりそれだけの余裕がないともいえる。

関連して労働組合の位置づけも問題になる。

第四は、ワークルール教育の具体的な担い手や教育方法に関する。まず、担い手については、高校、専門学校、大学、社会教育によって異なる側面がある。高校教育では基本的に教科や就職担当の教師ということになる。実際には個々の先生の熱意と工夫によっており、学校全体としてこの問題に取り組んでいる例は少ないと思われる。

外部の者が関与するパターンとしては、労働基準監督署やハローワークの職員、大学教員・弁護士・社労士等の専門職、NPOの関係者、労働組合員等が考えられる。通常は、時間の制限もあり彼らによる「講演」や「体験発表」が多い。

次に、具体的な教育方法については、簡単なレジメやパンフを使った講演形式が多い。与えられた時間が1時間(実際は40-50分)となるとこうならざるを得ない。それ以外としては、講義と質疑、講義とテスト、さらに解説、具体的ケースを想定したワークショップ等が考えられる。教材としては、簡単なパンフ、ビデオ、検定問題等がある。全体としては試行錯誤の段階といえる。また、多様な試みを集約したり、情報を交換する全国的仕組みも完備されていない。

第五は、教育の対象者であり、使用者サイドとりわけ中小・零細企業に対する教育。経営サイドのニーズは。

より詳しくは

「権利主張の基盤整備法理」季刊労働法 207号（2004年）128-165頁

「労働法教育の課題」日本労働法学会誌 107号（2006年）153-161頁

「ワークルール教育の課題」季刊労働法 244号（2014年）4-16頁

「権利主張を支えるワークルール教育(一)(二)(三)」労働法律旬報 1837号 42-51頁、1838号 30-50頁、1839号 44-55頁(2015年)