

知らなければ困る

—NPO「職場の権利教育ネットワーク」の活動—

道幸 哲也

(放送大学教授・NPO「職場の権利教育ネットワーク」代表理事)

労働法学の教育はなんのためか。ロースクールの場合は、司法試験突破のための専門職教育と位置づけることができる。では、労働法が実際に適用されている職場では労使に対し適切な労働法教育はなされているか。ワーキングプアや格差問題がこれほど論議されている割には、そのような問題関心は社会的に驚くほど希薄である。

現状への疑問は、自分の研究が進むほど、また労働委員会等の実務に携わるほどに湧いてきた。そこで、2007年10月に、北大の労働判例研究会が中心となって職場においてワークルールを生かすことを目的としてNPO法人「職場の権利教育ネットワーク」を立ち上げた。以下その成立と活動、さらに直面する問題点について紹介する。同時に、前提として、労働法学的に権利教育をどう位置づけるかについても検討したい。

1. 権利実現の仕組みは

学校で権利教育をする意味は、権利行使の前提となる知識等を生徒が獲得することにある。そこでどのような労働法的な知識をどう教えるかの問題になるが、その前に、権利実現の仕組み自体の議論も重要である。では、具体的な権利実現の観点からの労働法システムをどう構想するか。

第一は、労働者の権利内容自体の確定である。労働基準法、最低賃金法、労働契約法等の労働関係立法は、労働者の権利内容について規定している。労働法学はもっぱらこの問題、つまり実体的権利を対象とした。

第二は、権利実現のための機構・仕組みである。典型が裁判所であるが、その他に労働審判制度、労働局における個別労働事件解決

制度、労働委員会における調整・不当労働行為の救済制度がある。最近、労働紛争が増加するにともない、労働相談・斡旋制度の拡充は顕著である。問題は、それらによって実際に権利が守られているかである。

第三は、個々の労働者が実際に権利を行使するための仕組みである。制度的な整備を前提にそれが実際に生かされるために次のような施策が必要とされよう。

その一は、学校等における権利教育である。権利内容をわかりやすく教えるとともに権利主張をする力（パワー）や「気合い」を注入することが必要である。知識はともかく、権利主張の気合いを身につけさせることは困難である。

その二は、自分の権利内容を自分なりに確認する仕組みである。まず、契約締結時や変更の際に、使用者が労働条件を明示し説明することが必要である。労働者サイドとしても、当該説明を適切に理解する能力の養成が前提になる。また、自分の労働実績を知ることも不可欠である。たとえば、人事考課の開示とか就労した労働時間数の開示等がその好例である。

その三は、権利行使に対するサポートである。多様な労働相談システムや労働組合等の支援システムがそれを担っている。特に、労働組合、とりわけコミュニティーユニオンの役割は重要である。このサポートは、当該個人の権利実現だけではなく、職場全体におけるワークルールの実現との関連でも重要である。

2. なぜNPOを立ち上げたか

1) 自分なりの問題関心

研究対象は不当労働行為制度が中心であっ

たが、1995年頃より労働契約、とりわけ職場における労働者の自立やプライバシーについても興味をもつに至った。この過程で、労働法教育・権利教育についても考えることが多くなり、①「権利主張の基盤整備法理」季刊労働法207号（2004年）（その後拙著『成果主義時代のワークルール』（2005年、旬報社）所収）、②「労働法教育の課題」学会誌107号（2006年）、③『15歳のワークルール』（2007年、旬報社）を発表した。最近になって労働法学会でも権利教育の必要性は広く認められるようになったきた。

権利教育の必要性は、労使紛争処理や労働相談での体験から学んだ。まず、1982年から北海道労働委員会の公益委員となった。労働委員会は、不当労働行為の救済と集团的労使紛争の処理を目的とする。労働組合が関与しているため組合サイド、特に上部組織に一定の法的知識や経験があるケースが多かった。むしろ使用者のほうが法的知識に欠ける場合が多く、さらに経営者の団体に加入していなければ孤立していることさえある。労組法に関する無知が、無用な労使紛争を招来せしめることも多かった。

さらに、2001年から、個別紛争の斡旋的処理も労働委員会の権限となり、最近同種事件は増加傾向にある。この種事案については、労使とも法的知識に欠ける場合が多い。斡旋にくるようなケースは自主解決の可能性がほぼないので、適切な解決をするためには、ワークルールの教示と労使による理解が不可欠といえる。

2) 労働審議会での論議

北海道労働審議会は、北海道における労働政策・労働問題を審議し、必要があれば知事の諮問を受けて答申する機関である。権利教育の必要性は、この審議会でも議論され、社会的に発信された。2006年5月に労働審議会が専門部会報告書「若年者等の労働教育に関する検討会議」を受けて報告書を作成し、知事へ建議した。当時私は当審議会の会長であり報告書作成に深く関与した。

その内容は、労働教育の基本的視点として、①就労前における勤労観・職業観の育成、②地域社会全体で行う労働教育、③学校教育における働く際の権利・義務に関するルール教育をあげている。とりわけ、若年者に対する労働教育の具体的な方向として、①中・高等学校におけるインターンシップの実施、②仕事相談システム（ネットワーク）の構築、③

学校教育における働く際の権利・義務に関するルール教育をあげ、③について、「労働教育は、社会的適用能力や職業能力の養成だけではなく、働く際の職場のルールをしっかりと教えることも重要である」ことを強調した。

この審議の過程において、権利教育の必要性について労使や行政機関が十分な問題関心を持っていないことが判明したので、その実現はNPO等 自主的な運動によらざるをえないと考えるに至り、2007年にNPOを立ち上げた。

3) NPOの立ち上げ

北大労働判例研究会が中心となり、NPOの立ち上げを図った。私にとってそこしか基盤となる組織がなかったからである。理事10名については、労働法・社会保障法の研究者3名、教育研究科教授1名、弁護士2名、社労士1名、さらに連合北海道から3名という構成となった。

最初の仕事はNPO設立の趣意書の作成であった。以下は、「ワークルール教育のためのNPO設立趣意書」のポイントであり、NPOの原点でもある。

「若年者の失業率の上昇やフリーター化、さらにニートの出現に関しては社会的に大きな注目を浴び、キャリア形成のために学校教育や雇用促進施策につき多様な試みがなされている。たしかに勤労意欲の涵養やキャリア形成の必要性は否定しがたい。しかし、職場における権利やワークルールを全く無視して勤労意欲の側面だけが強調されることはやはり異常である。職場において権利が守られるということは「働くこと」の前提であり、営々と築き上げられてきた「文化」に他ならないからである。また、生きる力は、職業能力だけではなく、権利主張をする知識と気構えをも含むものと思われる。この権利保障は、とりわけ若年者について、勤労意欲の向上に役立つばかりでなく、職場の風通しをよくすることによって経営効率や職場定着率をも高めることも期待される。同時にこのような権利教育は、民主主義の担い手を養成するという市民教育でもあることも強調したい」

そして、ワークルール教育を実現、支援するために次のような事業を企画した。

1. 学校におけるワークルール教育のために専門家を派遣すること。そのために専門家のネットワークを形成するとともに、人材のデータを作成すること。

2. ワークルール教育や労働教育のための資料やテキストを作成すること。そのために

必要な調査・研究をすること。

3. ワークルール教育の担い手の教育・研修を行うこと。

4. 労働に関する相談を行うこと。

3. なにをどう教えるのか

権利教育といっても高校でなにをどう教えるのか。こうなるとNPOのメンバーはど素人である。大学生への講義や組合員対象の講演の経験は多いが、高校生となると全く自信がない。以下は、ある高校で職業講話の一環として話した内容である。権利よりもその前提となる「働くこと」を中心に話した。

第一は、人はなぜ働くかについて。ここでは三つの側面（①お金を稼ぐため・経済的自立、②人間的な成長、③社会参加）を指摘した。同時に、「自分らしい働き方」とはなにかについて言及した。若い人は「自分らしさ」というマジックワードに弱いからである。そこで、どんな場合でも自分らしさは出ることも指摘した。

第二は、働く際に必要なことについて、①仕事に関する知識・能力として専門性や資格（運転免許等）の必要性、②組織の一員としての対人的能力（協調性）やコミュニケーション能力、具体的には相手の言うこと、ニーズに関する理解能力や表現・発言能力、③時間どおり出勤する・休まない等の体力・勤勉さ、④仕事をする際の権利と義務を定めるワークルールに関する知識、をあげた。

特に、④のワークルールについては、就職の際だけではなく働き続けるために不可欠であることを強調した。転職が多い理由の一はワークルールを知っていないもしくは守られていないことにあるからだ。さらに、ワークルールは、労働条件だけではなく、職場における服装や髪型の自由や職場イジメ等にも関係することを指摘した。

以上をふまえて、第三として、いくつかの観点からワークルールの実現の方策について話をした。この部分が講話のポイントである。

その一は、労働基準法・最低賃金法・労働組合法・労働契約法等についての知識の必要性である。法律条文自体は、本やネット等容易に調べることができる。

その二は、心構え・気合い、「許せない」というある種の正義感についてである。職場で実際に権利主張する場合に不可欠であるが、これが一番「教えること」が難しい。

その三は、コミュニケーション能力であり、

自分の立場を主張するとともに相手の立場を理解する能力といえる。その前提としてなにが問題かが分かることも重要である。KY好きの若者は、「分かり合う関係」を好むが、論争が苦手である。

その四は、権利主張は個人では難しいので職場でのサポートの必要性である。職場での人間関係の意義や労働組合の役割を説明した。友情は容易にわかるが、「労働組合」の連帯を理解させるのは至難の業である。

4. 課題はなにか

NPOが活動を開始して4年が経過した。その間、高校への出前授業、大学生対象のシンポジウム、教師や組合員への研修等を行ってきた。その間に学校でワークルールを教えることの困難さも少しずつ明らかになってきており、課題は多い。

第一は、権利教育の必要性について社会的意識の高揚・啓発である。具体的には、まず、インターンシップや就職活動にとどまらない労働や働くこと自体についての論議を深めることが不可欠である。その意味では、2009年2月に厚労省から「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」が発表された意義は大きい。もっとも、社会的反応はほとんどない。世論形成の担い手という点では、教職員組合の役割も重要であるが腰は重い。

第二は、ワークルール教育内容の精緻化である。これは高度なことを教えることではなく、教育の仕方・スキルの高度化を意味し、そのための研究会の立ち上げや教育モデル・教材の作成が考えられる。実際には、生徒と日常的に接触している受け入れ教師との連携、つまり生徒と教師と外部講師との三面的な授業の試みが有効となろう。はっきり言って「出前授業」的な対応では意味のある教育は不可能である。

第三は、ワークルールの実現のための仕組みを理論的に研究することも重要である。私は、そのために①法的な知識、②心構え・気合い、③職場でのサポート、④法的な制度、が必要だと考えている。特に、②についての本格的な研究は緊急の課題といえる。

第四は、権利教育の制度化・義務化の試みである。教育カリキュラムに入れることは無理であっても、進路指導の一環としての一定の義務化はありうる。本来NPOの仕事ではない。