

## 「ワークルール教育のすすめ」

北海道大学名誉教授

道幸哲也氏

### はじめに

『ワークルールの教育のすすめ』と題して、ワークルール教育をどう考え、社会的にどう実現していくかについて話します。未来塾のテーマには、学会において大きな問題となっている論点の先端的な議論等、社会的に盛り上がっているものが多くありますが、今回のテーマは、盛り上がりはいいないけれど社会的に重要なもので、なぜそれが盛り上がっていないのか、盛り上がらせるために何が必要かを一緒に考えていきたいと思います。

### 1. 「労働法」教育ではなく、なぜ「ワークルール」教育か（レジュメ P1）

労働法の教育はどちらかというと法律家向けであり、裁判官や弁護士が裁判所でどのように法理を使うかに関するものですが、ワークルール教育は必ずしも法律の専門家だけではなく、一般の労働者や市民、学生を念頭に置いています。その基本的な目的は、働く主体たる人がどのように自分たちの利益を守るのかについて、上からの議論ではなく、下からの実践的な議論をつくっていくことです。

一つ目として、あらゆる形の働く人を想定します。また、労働者ではなく市民教育であることも重要です。これまでの労働法の議論は、労働者と使用者の労使関係を念頭に置いたものでした。確かに物事が起こるフィールドはそこですが、教育においては、より広く市民を対象とした視点が必要とされます。

二つ目は、働くことに関係した、あらゆる事柄を対象にすることです。労働時間や賃金だけでなく、育児や社会保障法などの問題も対象にします。

三つ目は、教育をする際に留意すべき点です。ここでは二つ、挙げています。一つは働く上で知っておくべき法的な知識や考え方において、一般市民が理解しやすい概念や論理にこだわることです。この点は法律を考える上で非常に重要ですが、最近の最高裁判所の判決を見ると、一般の人には理解できないであろう概念や論理が使われることがあります。特にワークルールの場合は、一般の人でも理解できる論理や概念を重要視することが求められます。さらに、その実践的な意味として、法律の規定や裁判例に関する知識だけではなく、それを自分の職場で実現していくための、紛争解決の技法や視点の問題についても検討する必要があります。

法的な議論をどのように教育するかは非常に難しい問題です。まず、法の世界は対立構造・紛争状態を前提としています。つまり、争いがあるからこそその世界であり、なぜその紛争が生じ、何が解決につながるのか、果たして法的な形だけで解決できるのかがポイントです。最近ではメンタルヘルスの問題やハラスメントの事件が増えていますが、そのようなケース

は、法理的な手法だけでは適切に解決できません。法的な解決の限界も同時に検討する必要があります。そうした法的な紛争解決の観点から議論をすることは、市民的かつ政治的な議論をする能力にも結び付く教育になると思っています。

## 2. なぜワークルール教育の必要性が高まったか（レジュメ P3）

ワークルール教育の形で議論がなされるようになったことには、主に四つの原因があります。

一つ目は、多様でかつ身近な労働問題の発生です。例えば非正規労働者の雇用不安や低賃金問題、有期雇用の更新拒否のケースや、最近よく話題になる正規と非正規の賃金差別の問題など、多くの紛争が生じ、正規労働者においても、メンタルヘルスの問題や長時間労働、ハラスメントが一般化しています。また、いわゆるブラック企業やブラックバイトなど、労働問題は若年労働者にとっても身近なものになっています。つまり、労使紛争や労働問題がごく身近な形で多様な人に生じているのです。ここで重要なポイントは、そうした紛争が個人の問題ではなく、職場全体の問題として考えられるようになってきたことです。

二つ目の原因は、ワークルール自体の複雑化です。昔の労働法に比べ、最近の条文は非常に難解になっています。もう一つは、法律の意味を理解するためには裁判例を知っていなければならないことです。裁判例が重要になる理由は、特定のケースにおけるその人物の対応などについて具体的に話し合うことで、理解が深まることがあるからです。また、裁判は個別紛争であり、当該裁判のストーリーを知って初めて法律の意味が分かることがあるため、裁判例をしっかりと理解しておく必要があります。

三つ目の原因は、労務管理や人事管理の仕方が大きく変わってきていることです。具体的に言えば、個人レベルで紛争が生じたときに、それを適切に解決できる個人の紛争解決能力が十分に成熟していません。特に若い学生などはその能力が低く、紛争が生じた場合に、相手と対等な立場で話し合い、合理的に解決するチャンスや機会も多くありません。最近の学校教育ではコミュニケーション能力を重視していますが、これは就職の採用を想定したものであり、対等な立場の議論とは異なるため、紛争が生じた場合の対応能力としてはやはり十分ではないと言えます。また、企業内での孤立も進んでいます。これについては、プライバシーとハラスメントの二つが職場における人間関係の形成を阻害している側面は否定できません。ハラスメントの問題においては、不要な発言をして部下から攻撃を受けることを恐れるあまり、人間関係をうまく形成することができなくなっています。さらに、多発しているハラスメント紛争では上司が加害者となる場合が多いため、これまでのように、上司に紛争解決の役割を期待することが難しくなっています。そして紛争の外部化が起こり、職場内での自主的な解決能力が機能しなくなることで、ワークルールの問題が生じます。

四つ目の原因は、そうしたニーズを受け、2000年頃に個別紛争を処理する機関が整備されたことです。紛争が外部化しやすくなったことで、それを受け入れるための労働審判や労

働委員会による労働相談など、組織や手続きが形成されました。つまり、紛争状態が発生しやすくなっても自主解決ができないことで、より多くの人にワークルールを知る必要性が生まれたのです。ここでの重要なポイントは、それが労働者サイドだけでなく、使用者サイドのニーズでもあることです。労働問題はこれまで人事担当者が扱うものだと考えられていましたが、特にハラスメントや労働時間の問題は、店長や係長などといった上司の役割を担う全ての人にとって、仕事上、必要な知識となっています。つまり労働者だけでなく、使用者とその下級の立場の人も持つべき知識になっているのです。

以上のことから、特に職場における紛争の自主解決能力が低下する中で、今後、ワークルール教育の必要性および外部のルールや機関による紛争解決のニーズもより高まっていくと思われます。

### 3. ワークルール教育への個人的な接近（レジュメ P5）

ここではワークルール教育の一環として、ワークルール検定を考えた経緯について話します。これにも四つのポイントがあります。

一つは、誰もが興味を持ちやすいことです。日本歴史検定やご当地検定等、日本人は検定を好みやすい傾向があることから、良い手法ではないかと考えたのが一つ目の理由でした。

二つ目は、検定が極めて効果的な知識獲得手段であることです。学習して研修し、検定を受ける流れの中で理解を深めることができ、さらに検定には正解があるため、何が今、法的に正しいといわれているのかをチェックするのにも有用です。

三つ目の重要ポイントは、職場や家庭で気軽に議論ができることです。これはワークルール教育のポイントの一つでもある、議論をどう実現するかに関わっています。労働関係の議論は、特に職場ではしづらいものです。例えば、三六協定について同僚と法的な議論をすると批判されることがありますが、検定の問題として話し合う分には、自社の問題ではないため、比較的、議論しやすくなります。これが検定制度の目的の一つです。

四つ目は、知識や能力を客観化する仕組みとして利用できることです。これは必ずしも成功している手法とは言えませんが、例えば中級検定に合格することで、人事担当者が社員の昇進や組合活動上の一定の業務・資格の付与を判断する際の材料にできると考えています。なお、検定制度を考える際に直面した問題として、私の大学教師としての体験があります。ゼミで指導した学生が社会に出た後の職場実態を知る中で、ワークルールについての法的な知識を実務的・実践的に知る資格やパーソナリティーを形成する必要性があることを強く感じました。

### 4. ワークルール教育実現に向けた社会的機運（レジュメ P9）

これについては重要な点についてのみ話します。

(1) 厚労省「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法告書」（平成

21年2月)

これまでに出了れたワークルール教育についての報告書の中で、さまざまな事柄が最も周到に考えられた報告書だと思います。高校、大学では、法的な知識や自らの権利・義務についての知識を持っているだけでは不十分で、相談窓口についてなど、より幅広い知識や適切な行動を取る能力が必要だとあります。私も同意する内容が書かれていますので、ぜひ読んでください。ただ、提言としてはパーフェクトに近いものだと思いますが、その後、それを具体化する動きは、厚生労働省でも文部科学省でも見られていません。

(2) 中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」  
(平成23年1月31日)

キャリア教育の推進は文部科学省の基本的な方針であり、この答申は非常に重要なものです。ただ、ここには労働者としての権利・義務、雇用関係の法的意味、求人情報の獲得方法等を学習する必要があるとありますが、それ以上、詳しいことについてはあまり議論されていません。むしろ教育との関係で重要視すべきなのは、最近、流行しているアクティブラーニングで、これはワークルール教育にも当てはまります。アクティブラーニングのスローガンは、主体的・対話的で深い学びとなっています。ただ、学校の教師自身があまり主体的とは言えない中で、主体性をイメージしづらい部分があります。また、対話的で深い学びの部分については、誰とどのようなことについて対話をするかがポイントです。深い学びを得るには、それに対応する知識のレベルが必要であり、学校教育にアクティブラーニングを実現するだけのマンパワーや能力を求めることはやや難しいように感じます。公共についての教育内容が変わっていく中で、ワークルール教育においてもアクティブラーニングは重要な要素ですが、具体的な問題としては、その担い手がいるのか、それに見合うテキストを作るのか、生徒にとって意味のある教育が実際にできるのかです。以上のことから、ワークルール教育でアクティブラーニングを扱うことに大きな期待はまだできないと思っています。

(3) 「ワークルール教育推進法」制定の動き

条文の中身は記載しているとおりですが、その後の2、3年間は動きがほぼありません。政治的な争点にもなっておらず、様子が分からない状況です。ワークルール教育についての制度的、政治的な位置付けとなると、この法律をどう立法化するかが大きな課題です。立法化について積極的な国会議員もいますが、まだ全体的な流れにはなっていない状況です。

ワークルール教育推進法のモデルになったのは、議員立法で立法化された消費者教育推進法です。この消費者教育推進法は、消費者が消費者市民社会を構成する一員として、主体的に消費者市民社会の形成に参画し、その発展に寄与するとされており、消費者市民社会という言葉を使って議論するものです。一方、ワークルール教育推進法にその視点はなく、あくまで労使の問題であると捉えて議論をしています。今後、ワークルール教育を考

えるにあたっては、消費者教育推進法のように、ワークルールを知る市民社会的な世界をどう考えるかが重要なポイントであり、労使の問題に限定しない形で、シチズンシップ、つまり1段上の、市民レベルの視点で立法化を考える必要があると思います。いずれにしても、今後、この法案についての議論が高まることを期待しています。

(4) 青少年の雇用促進に関する法律 (2015年)

規定については、レジュメを参照ください。

(5) 学習指導要領の「公共」

今後の見通しとの関連で、平成34年度から年次進行で実施予定の、高等学校学習指導要領の公民の中で出てくる公共に関して、雇用問題をより広く議論する教科書を使った教育がなされることをどう考えるかです。このように、社会的な機運は高まりつつも、決定的な動きは起こっていない状況です。

## 5. ワークルール教育がなぜ身近でないのか (レジュメ P15)

(1) 権利実現の仕組み

ここでは五つの仕組みを確認します。

①実法定

一つ目は、権利内容を規定する法律、つまり労働基準法や雇用関係についての労働契約法などの規定です。

②権利を実現する機構・手続き

二つ目は、労働相談体制や裁判所、労働審判、労使紛争のあっせんなど、権利を実現する機構や手続きのシステムです。

③法に関する知識

三つ目は法に関する知識や情報で、条文や改正についてはネットや本でも調べられます。もう一つは自分の労働条件に関する情報です。就業規則の内容等については知らない人のほうが多いと思いますが、少なくとも条文を知ること自体はそれほど難しくありません。これら三つについては、現行の大学の労働法の教育の中でそれなりに勉強することができます。

④権利意識

四つ目は権利意識です。これは権利をわがものとし、置かれた状況で実際に行動する資質とされています。具体的には、権利についての理解や、他人に情報を適切に伝えるコミュニケーション能力、また、対立を恐れぬ態度が重要です。これらをどのように実現するかは、特に学校の世界では教えるににくいものです。

⑤権利行使を支援する社会的仕組み・支援

五つ目は権利行使を支援する社会的な仕組みで、例えば労働組合や外部の団体、マスコミ、同僚の支援などです。法的な知識や仕組みはそれなりに整備されているものの、主体

としての力量の獲得や連帯の実現は難しく、それらを学校教育の中で教えていくのは至難の業だと言えます。ただし、それを学校教育以外で行うことも容易ではありません。

## (2) ワークルール教育はなぜ身近なものにならないのか

### ①教育の構造

まず生徒の主体性の確保は容易ではありません。自主的な発想や行動を期待するには、今の学生たちはあまりものを考えません。

対立関係における対話も不得意です。先ほども言ったように、学校教育においてコミュニケーション能力が重視されていますが、これはあくまで採用に関して会社に寄り添う部分であり、対話的な能力を指すものではありません。

もう一つは、学校の世界に根強くある正解主義が活発な議論を阻害していることです。最近の教育現場ではディベートが盛り上がっていますが、その中身は知識の有無を競うものが多く、相手と自分の立場を擦り合わせながら考えていくことが十分にできていません。

四つ目は何をもちえて深い学びと言えるかですが、これにはある程度、専門的な勉強が求められます。例えば、労働問題のドキュメンタリー番組を見て深い学びを得るのは難しいでしょう。意味のあるワークルール教育を行うためには、アクティブラーニングを具体化したさまざまな努力が不可欠であり、現在の学校教育の中では難しいと言わざるを得ません。

### ②職場での抑圧行動

社会的な紛争の解決、法的な知識を実現するためのさまざまな方法を検討してきた中で、ブラック企業的な抑圧に加え、職場の同僚や仲間による抑圧も見逃してはならないと強く感じました。会社内の立場としてだけでなく、全体の風通しの良さを考えなければ、適切なワークルール教育が行えず、職場が抑圧的になっていく可能性があります。最近の労働法における流行のテーマとして、ハラスメントや労働時間、プライバシー、メンタルヘルスなど、さまざまな問題があります。これらを考えるためには、使用者と労働者の立場だけでなく、職場全体の文化や同僚との関係の在り方なども含めた、ある種の法理が必要ですが、それらを教えることには相当の難しさがあります。

同調圧力に関しては、忖度と無関心があります。つまり忖度して行動するか、忖度が嫌ならば、無関心を決め込む形で職場の関係性が形成されやすくなっています。関係の形成においては、議論や対話よりも責任関係が明確にならない忖度が好まれ、忖度のリスクを回避するためには無関心を決め込まざるを得ません。この忖度と無関心が社会生活上のスキルとされ、これは最近の政治状況と似ていますが、自立した主体同士の健全な関係の形成が困難な状況にあります。加えて、特に若い世代で個人への着目が一般化していますが、これは個人主義というよりも、自分のエゴや利益、感情を重視する意味合いが強く、社会的な広がりにはなかなか結び付きません。さらに、労働組合に不可欠な連帯に関して

は絶望的な状態であると言えます。高校で出前授業を行い、職場における連帯について学生に話したところ、野球部などのスポーツにおける連帯は分かりやすくても、職場の連帯にはぴんとこないようでした。つまり個人主義的な、個人のエゴを追求するための仕組みや行動パターンについては興味があっても、連帯には難しさがあると言えます。

最後に、研究へのインパクトについてです。ワークルールの在り方の検討は、一般の人に対して意味のある法的な知識の教育を考えることだと思っていますが、今、ロースクールなどとの関係で、議論が弁護士や裁判所など、専門職の人を念頭に置いたものに特化されつつあります。特に労働法は、一般の労働者や会社の使用者と深く関連する法律であるため、一般の人にも理解しやすいルールとして再構成し、意味のある形で規制していくことが重要です。ワークルールの教育や知識付けは研究者にとって大きな問題であり、特に若い研究者にとっては、理解しがたい法律論を扱うよりも重要な役割があるのではないかと感じています。

## 質疑・意見交換

### 【塾生A】

私も学校で労働法教育がなかなか行われなことに焦りを感じ、SNS等でワークルールについて情報発信を行ったり、連合が作っているワークルールに関するハンドブックを高校生が集まる地域の施設に設置したりしていますが、個人の活動に限界を感じることも多いです。先生はこれまで、ワークルール検定等の先進的な取り組みを行われてきましたが、今現在、学校教育以外で行われている取り組みで、ご存じのものがあれば教えてください。

### 【道幸名誉教授】

ワークルール教育を扱っている組織は多くありますが、全国的に取り組んでいるのはワークルール検定だけではないでしょうか。また、厚生労働省がワークルール教育についてのいろいろなパンフレットや報告書を出していますが、それらが具体的に成功しているかは疑問です。ワークルール教育についての情報・資料集めやネットワークづくりさえ行われていないので、この問題に興味があれば、そうしたネットワークをつくることから始める必要があると思います。

### 【塾生B】

私は法学部で法律の授業を教えています。学校教育の枠組みの中で学生にワークルール教育を行うのは難しいとお話がありました。私自身は最近、就職をしたのですが、学生にはワークルールを教えることを意識し、授業でも企業側と労働者側の立場でのディスカッションを取り入れています。対話は進みづらいです。先生がたの著書も利用していますが、個別の具体的な紛争について考えさせるために、先生がたが指導で使われる教材があれば教えてください。

### 【道幸名誉教授】

大学のゼミで判例を研究する際に、Aの説とBの説からなる二つの判例を一緒に検討し、議論をしたことがあります。例えば一つの事件において、地方裁判所と高等裁判所の違った判断や立場のものを二つか三つ、一緒に議論すると、構造が比較的、分かりやすくなります。ただ、学生の負担が大きくなるため、学生指導に厳しい人が必要です。また、実際の判例について読ませることも有用です。最高裁判所の判決は法的な議論に特化していますが、地方裁判所の事件は事実関係や労使関係者の双方の主張などを全て知ることができ、職場のリアリティーに近い形で議論をしやすくなります。その際は、法的な議



論上の A 説と B 説の対立よりも、なぜ A 説と B 説が出てくるのかを念頭に置いてケースを選び、議論させることが重要です。特に大学生は学説で考えがちですが、学説は特定の目的のために主張されているものだとして理解させて進めればいいのではないのでしょうか。秩序が乱れた場合のルールを今の平和な時代の学生に教えることには相当な難しさがあると思います。しっかりと研究し、指導していただくことを期待しています。

#### 【塾生 C】

ワークルール教育推進法に関して、働き方改革法案をはじめ、働くことに関する法律が変わる中で推進法の必要性は増していますが、先生が言われたとおり、その後の機運は残念ながら高まっておらず、本日の説明を聞いて、忘れられている部分があるのではないかと感じました。そこで質問ですが、資料 13 ページに記載されている消費者教育推進法との比較の中に、原理性の視点を欠くとあります。今後、推進法に関する機運がまた高まることに備え、この原理性以外にも改善すべき点があれば教えてください。

#### 【道幸名誉教授】

条文は消費者教育推進法とほぼ同じもので、法律の規定として、あれ以外のものはないと思います。問題は、ワークルール教育の実践や問題点の議論をさまざまな場所で行っておかなければ、法律を作っても意味のあるものにはならないことです。つまり、法律中心で考えるのではなく、むしろ実践例についての議論のほうが大切です。私が特に不満に思っているのは、日本教職員組合がこの問題にほとんど興味を示していないことです。これははっきり言ってナンセンスだと思います。確かに日本教職員組合は今、いろいろな壁に直面していますが、この点こそ、学校教育の基本的な在り方に結びつくものなので、熱心に取り組んでほしいです。また、連合総研でも、ワークルール教育の在り方についての本格的な研究をする必要があります。先ほども言ったように、これは情報の共有やネットワークづくりから始めなければいけないため、数年をかけて行う必要があります。法律を作ると、それに見合う形の利害状況が生まれるため、いやらしい話が出てくる前に原理的な議論や経験をしておいたほうが良いと思います。

#### 【塾生 D】

大学で労働法を担当しています。今、ゼミの学生と一緒に、例えば小中学校の子どもたちや、もう少し広く地域社会の人たちに向けて、県内でワークルール教育を行う検討をしています。ただ、大学の社会連携科に相談してみたところ、どこを巻き込むかが大きな問題だと言われ、活動の進め方に悩んでいます。また、大学以外の社会に開かれたワークルール教育を行ってみたいのですが、きっかけが見つからないので、何かヒントや助言をい

ただけるとありがたいです。

【道幸名誉教授】

社会一般を対象にするのは難しいでしょうが、少なくとも労働組合との関係であれば、いろいろな試みができると思います。大学との関係としては、小樽商科大学と北海学園大学で取り組みを行ったことがあります。ワークルールに関して興味を持たれるのは主に二つの側面です。一つはリクルート、つまり採用過程のワークルールで、もう一つはブラックバイトの関係です。しかし、採用過程のワークルールについて取り上げると、大学によっては就職に不利になるのではないかとの声が上がることもあり、難しい面があります。大学で比較的、受け入れられやすいのはブラックバイトの問題との関係で、これは就職ではなく学生部などが担当になるため、ワークルールの知識が不可欠だと伝えることで、大学としても取り組みやすいのだと思います。アルバイトの法律問題から取り掛かるのがいいのではないのでしょうか。

【連合総研 新谷】

雇用社会である今の日本において、教室から職場に移ると同時に、その多くが雇用関係に入るにもかかわらず、学校の教科書には労働組合やワークルールの決まり方についての記述がほとんどありません。それにより、労と使のルールの具体的な中身が何も分からないまま社会に出て、雇用関係の中で働く側になるか、場合によっては起業して社長になっても、人の使い方が分からない状況が生まれてしまいます。連合にいた頃、ワークルール教育の実施について文部科学省に要請したことがあります。教育に関して国が全て支配していた戦前の体系から、今は教育委員会が主体的に決める形に変わっており、教科書作成や指導の方法も教育委員会が判断するため、文部科学省からの中央集権的な指導が入りづらいと言われました。また、先生の話にあったように、テキストを使って教える側に関しても、雇用関係の中で働いていない教員がリアリティーを持ってワークルールを教えるににくい面もあるようです。社会に出てからのワークルール検定ももちろん重要ですが、学校教育からつながった教育の仕組みを社会インフラとして整備していかなければならないと強く感じます。今後、連合総研としてどのような貢献ができるかを考えていきますので、ご指導ください。

【道幸名誉教授】

『ワークルール教育のすすめ』にも書いていますが、北海道でワークルール教育を行うにあたって、北海道の教育委員会ともいろいろなことがあり、むしろ教育関係者をメンバーに入れると議論が進まないことがよく分かりました。これだけ実行しない理屈を考えられるのも一つの能力ではないかと思ったほどです。そうは言ってははいられないので、

プラスアルファの形でいろいろ試みていく必要があるとは思っていますが、今はこの問題を運動として担う主体がありません。消費者問題には消費者団体がありますが、ワークルール教育について考えるべき集団は、学校の教師でも労働組合でも一般市民でもなく、その全てが関係していると言えます。そうした仕組みや組織、担い手をつくることも課題の一つだと考えており、少なくとも、組合はそこに取り組んでほしいです。

**【神津塾頭】**

新谷さんが言われたように、連合総研としてもこの問題を取り上げていかなければなりません。ただ、これは単なるワークルールの問題ではなく、日本社会に重く横たわっている考え方や、先生の話にもあった同調圧力、忖度、無関心などと深く関わっています。両方がいい方向に向かえば、好循環が生まれ、物事が解決していきますが、そちらになかなか進まないのは悪循環に陥ってしまっているからであり、残念ながら、労働組合もその一端を担ってしまっているのではないのでしょうか。また、ワークルールを知らない人がそれを知識や技術論だと捉えてしまうと、全く違う意味になってしまいます。連合総研としてもそういった意識を持ち、本日の先生の話の一つの糧にして取り組んでいくことが大切だと思います。