

2.16 労使関係セミナー

**ご存じですか？労働委員会
～雇用のトラブルまず相談～**

日 時 : 平成 27 年 2 月 16 日(月)

場 所 : 札幌第一合同庁舎 講堂

主 催 中央労働委員会事務局(北海道地方事務所)
北海道労働委員会

後 援 厚生労働省北海道労働局

《テーマ》

労働紛争解決制度における労働委員会の役割

日時：平成 27 年 2 月 16 日（月）13 時 30 分～15 時 15 分

場所：札幌第一合同庁舎 講堂（2 階）

〈プログラム〉

1 開 会 13 時 30 分

2 挨拶 13 時 30 分～

中央労働委員会 北海道区域地方調整委員長（北海学園大学大学院法務研究科教授） 大西 有二

3 講演 13 時 35 分～

「権利実現のためのワークルール教育」

講師 放送大学教授・北海道大学名誉教授

北海道地方最低賃金審議会会長

NPO 法人「職場の権利教育ネットワーク」代表

一般社団法人「日本ワークルール検定協会」会長

道幸 哲也

4 閉 会 15 時 15 分

< 講師 プロフィール >

■ 講 演

< 講師 >

◆ 道幸 哲也（どうこう てつなり）

- ・北海道大学大学院法学研究科修士課程修了（昭和 47 年 3 月）
- ・小樽商科大学商学部助教授（昭和 51 年 4 月）
- ・北海道労働委員会公益委員（昭和 57 年 5 月）
- ・北海道大学法学部助教授（昭和 58 年 4 月）
- ・北海道最低賃金審議会委員（昭和 58 年 5 月）
- ・北海道大学法学部教授（昭和 60 年 6 月）
- ・北海道最低賃金審議会会長（平成 12 年 4 月）
- ・北海道労働委員会会長（平成 20 年 12 月）
- ・放送大学教養学部教授（平成 23 年 4 月）
- ・北海道大学名誉教授（平成 23 年 4 月）

（主な著書）

- 『労働委員会の役割と不当労働行為法理－組合活動を支える仕組みと法』
- 『教室で学ぶワークルール』
- 『労働組合の変貌と労使関係法』
- 『パワハラにならない叱り方－人間関係のワークルール』
- 『ワークルールの基礎 しっかりわかる労働法』
- 『不当労働行為の成立要件』
- 『15 歳のワークルール』
- 『労使関係法における誠実と公正』
- 『労働組合活用のルール』
- 『成果主義時代のワークルール』
- 『不当労働行為の法理の基本構造』
- 『不当労働行為の行政救済の法理』
- 『職場における自立とプライバシー』
- 『労使関係のルール－不当労働行為と労働委員会』
- 『不当労働行為救済の法理論』

その他共編、共著作多数

講 演

「権利実現のためのワークルール教育」

【講師】 放送大学教授・北海道大学名誉教授
北海道地方最低賃金審議会会長
NPO 法人「職場の権利教育ネットワーク」代表
一般社団法人「日本ワークルール検定協会」会長

道幸 哲也

メ モ

1 ワークルールをめぐる最近の裁判・立法動向

1) 非正規労働者をめぐる紛争

- ①派遣労働者 とくに派遣先の使用者性
→ 派遣法立法
- ②有期雇用 更新をめぐる紛争 (労働契約法 19 条)
- ③パート 同一賃金原則 (パート法 8 条)
- ④さらに、労働者概念

2) ハラスメント事案 人間関係的紛争

- ①セクハラ
- ②パワハラ とくに指導・研修との関連
道幸『パワハラにならない叱り方』旬報社
- ③メンタル事案

日本ヒューレット・パッカー事件 懲戒処分の際の配慮事項 最二小判平成 24.

4. 27

東芝事件 通院事実の申告 最二小判 26. 3. 24.

3) 労働時間

- ①労働時間概念と時間管理義務
- ②賃金との関連 固定時間外手当制度
→ ホワイトカラーエグゼンプション

4) 雇用終了

- ①退職強要、合意解約
- ②解雇 特に整理解雇
- ③有期雇用の更新拒否
争い方 無効構成と違法構成 → 解雇の金銭解決

2 ワークルール教育の必要性

1) 権利実現の仕組み

概ね以下の 5 つの側面から構成されると思われる。

第一は、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、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。相談体制等の権利実現の仕組みに関する知識も必要とされる。

第二は、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キャラをもつことといえる。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。

第三は、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）の役割も重要である。法テラス等による法律扶助の役割やマスコミ報道による教育的効果も見逃せない。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。

第四は、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。

第五は、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。同時に、労働契約をめぐる基礎理論や裁判例も重要な判断基準となる。

以上の諸側面のうち、第一と第二は個人的資質・能力の向上、第三は社会的支援、第四と第五は制度的仕組みの充実といえる。制度的仕組みについては近時充実しているが、社会的支援は職場や地域の連帯意識が希薄し弱体化している。個人的資質については条文や裁判例についての情報の入手は容易であるが、その趣旨を適切に理解することは困難である。学校教育でも使い勝手のよい形ではほとんど教えられていない。権利意識になると絶望的な状況である。

権利教育はこの個人的資質の向上を主要な目的とする。同時に、社会的な支援との関連では、相談をする能力や労働法自体が集団的性質を有するので連帯する資質の向上も重要といえる。

2) なぜワークルールが必要となったのか

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、さらに追い出し部屋等の退職強要の問題がある。同時に全体として、労働条件の不利益変更やハラスメントさらに労働者概念をめぐる紛争も増加しており、労働紛争は日常化しつつある。

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に関する条文である。

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いになっている。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。権利主張と最も遠い性格が形成されているわけである。

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。

全体として、早期の自主解決のためには個々人が紛争解決基準としてのワークルールを適切に知る必要があり、知らなければ自分を守れない状況になっている。自助努力・自己責任が強く要請されるようになっているのでとりわけそういえる。しかし、実際には不満や対立があれば会社を辞める（退出）ことによる「解決」が多く、これでは、職場においてワークルールが根付くことはない。

3 ワークルール教育の型

1) 全体像

労働法教育については、その対象や目的に応じて概ね次の5つのパターンがある。

その一は、学校教育レベルであり、特に、高校の公民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。

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。

以上からワークルール教育につき基本的に2つの型があることが判明する。働く市民を対象とする教育（①②③④の一部）と専門職（④の一部⑤）に対する教育である。

2) 市民レベルの教育

通常の市民が権利主張をする前提として、主張者が権利内容を的確に知っていることが必要である。しかし、実際には労働法の知識は驚くほど貧弱である。自分（達）を守るために労働法の知識を獲得すべきであるという社会的要求はそれほどなく、実際にも学校教育や社会教育において、十分な教育はなされていない。最近では、むしろ権利主張を行う人間を排除する危い傾向さえみられる。

他方、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ており対応策につき活発な論議がなされている。キャリア形成のために学校教育や雇用促進につき多様な試みがなされている。たしかに勤労意識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。生きる力は、職業能力だけではなく、権利主張能力をも含むものと思われるからである。同時に、民主主義の担い手となる市民教育という側面も見逃せない。そこで、ここでは学校レベルにおける労働法教育の実態と問題点を指摘したい。

（1）学校教育

学校教育法21条10号は、教育目的の一として「職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと。」をあげて

おり、仕事や労働についての教育は小学校や中学校（公民・家庭・総合学習）でもなされている。しかし、ある程度体系的に展開されているのは高校段階である。

（２）社会教育

教育基本法はその２条において教育目標として、「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。」（２号）、「正義と責任、男女の平等、自他の敬愛と協力を重んずるとともに、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。」（３号）と定めている。また、社会教育法５条８号は、市町村の教育委員会の事務として、「職業教育及び産業に関する科学技術指導のための集会の開催及びその奨励に関すること」をあげている。しかし、社会教育において労働問題が正面から論じられることはほとんどない。このような傾向は、いわゆる生涯学習においても同様といえる。

（３）企業内教育

４ 労働法教育をめぐる最近の動き

労働法教育については 2000 年以降活発な議論や実践がなされている。主要なものとして以下があげられる。

①「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」（平成 21 年 2 月）。

厚労省で発表した報告書であり、ワークルール教育の現状や問題点等について検討したもっとも重要な文書といえる。その基本的立場を以下のように展開している。

「労働関係において、労働者は法的な権利のみ享受しているわけではない。労働者と使用者は、「契約（労働契約）」に基づいて、お互いに法的な「権利」と「義務」を負っている。使用者が義務に違反した場合、労働者はその履行を求めることができるが、その一方で、労働者が契約上の義務（たとえば、契約に基づいて労務を提供する義務、就業時間中は職務に専念する義務、企業秩序を遵守する義務など）に違反した場合には、使用者は当該労働者に対して、懲戒、解雇、損害賠償請求などをなすう場合がある（ただし、使用者による懲戒、解雇、損害賠償請求などは法令や判例法理で定められた要件を満たすことが必要であり、そうでない場合には裁判で違法とされる）。すなわち、労働関係は、「契約」に基づく、相互関係の下に成り立っているものであり、使用者が法令や契約を遵守しなければならない一方で、労働者にも自らが負っている法的義務を果たすことが求められている。

既に述べたように、労働者は、法律や契約で保障された権利を行使することができる。しかし実際に、職場において使用者から不利益な取扱い（法的権利を侵害するような取扱い）を受けることを未然に防ぎ不利益な取扱いを受けた場合のトラブルを円滑に解決できる職場環境を実現するためには、事業主側が労働関係法制度についての知識を習得し遵守することは当然のことながら、労働者が、自らの権利や義務についての知識等を単に「知

っている」だけでは不十分であり、問題が生じた場合の相談窓口などの幅広い知識もあわせて習得するとともに、知識等を実際に活かして適切な行動をとる能力を身に付けておくことも必要不可欠である。すなわち、労働者が自ら職場における紛争の防止に対処する方法を意識し、実際に行動を起こすための原動力となる「問題解決能力」や、社会生活のルール及び基本的生活態度を身に付け、他者との良好な人間関係を構築するための「社会性・コミュニケーション能力」を高めることが、実際の職場における紛争の防止や解決に資するものと考えられる。そのため、あらゆる機会を通じ、知識の付与だけに留まらないバランスの取れた教育が推進されることが重要であり、この点に十分留意しなければならない。」

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)

ワークルールとの関連で注目すべきは、キャリアを積み上げていく上で必要な知識等を、教科・科目等を通じて理解させることにつき、「労働者としての権利や義務、雇用契約の法的意味、求人情報の獲得方法、人権侵害等への対処方法、相談機関等に関する情報や知識等」を学習することの必要性が指摘されていることである。

③ ワークルール検定制度の開始

ワークルール検定は、NPO「職場の権利教育ネットワーク」が中心となり 2013 年 6 月に札幌で初級のプレ検定を実施し、その後日本ワークルール検定協会が結成され全国展開が
目指されている。その事業としては、①「ワークルール検定」事業、②ワークルールの普及啓発事業、③ワークルールに関する調査研究事業、④ワークルール教育の担い手の研修教育事業、があげられている。

NPO 職場の権利教育ネットワーク編『ワークルール中級テキスト』旬報社

日本ワークルール検定協会編『ワークルール初級テキスト』

『ワークルール検定問題』

なぜ検定制度か

なぜ知識獲得につき検定制度と関連づけたか。その意義として以下をあげることができる。

第一は、だれでも興味を持ちやすいからである。検定好き、クイズ好きの国民性による。資格がらみの検定だけではなく歴史検定からご当地検定まで、検定ばやりである。テレビもクイズ番組が目白押しである。個人的にはやや食傷気味だが、利用しない手はない。検定は自分の知識を社会的に確認するシステムであり、この社会的というのがポイントである。いつでも誰でもチャレンジできる点も見逃せない。

第二は、効果的な知識獲得手段だからである。特に、学習→研修→検定 と連動することによって知識を効果的に得るとともに深めやすい。これは検定制度の構築の仕方にもよるが、ことワークルール検定制度については、検定の前提として一定の研修が有用と思われる。法的知識については相互の関連を理解することが必要なためである。また、正解発表や採点などによって自分の知識の程度がわかることも重要である。自分なりの目標設定

ができ欠点も判明しやすいからである。

第三は、職場や家庭で気軽に議論しやすいからである。労働法や労働問題といえば変に堅苦しい議論になりがちである。とりわけ、「我が社」のそれとなるとそれなりの覚悟がいる。他方、検定問題となると、どのような問題が出たか、正解はなにか、どこが間違っていたか、なぜ間違ったかについては、気軽に話題にできる。クイズについて議論しているのと同じだからである。また、社会的に注目する事項に関する問題の作成や回答状態の分布等により世論を喚起する可能性もある。

第四は、ある種の資格と連動することができるからである。労働関係については、労働相談員、労働委員会の委員、労働審判員等について一定の法的な知識が必要な仕事が少ない。また、労働組合の役員や、労務管理担当の職員・役員等についても同様である。検定は、知識や能力を客観化・可視化するシステムといえる。とりわけ、多様なレベルやコースを設定することによってそれがより有効に発揮されうる。

ワークルール検定制度の具体的メリット

ワークルール検定制度の利用は各層につき次のような具体的メリットがある。

第一に、労働者個人については、自分を守る法的な知識を獲得することができ、体系的な知識を深める契機にもなる。さらに、市民レベルにおいて労働問題やワークルールへの興味を高めることができる。市民レベルでの議論はもっとも欠けていたことである。

第二に、労働組合については、研修との連動によって組合員に対する効果的なワークルール教育が可能となる。知識の客観化によってモチベーションも高めやすいという側面もある。組合活動との関連では、職場のワークルール上の問題点が共通してわかるので、組織化の契機となりさらに要求を結集しやすい。組合の社会的プレゼンス強化の手段ともなるわけである。

第三に、企業については、社員が共通の法的知識を持つことによってそれに基づいたコンプライアンスを促進することができる。また、労使共通の理解による労務管理により無用な紛争を回避することができる。ワークルールを守っていることは採用上も人材の定着上も有利となる。さらに、管理職研修の手段としても利用できるのは当然である。

第四に、社会的には、働く際のワークルールが共通の知識・了解となれば、それに基づいた営業や生産活動が可能となる。消費者の便利だけではなく働く者の立場も尊重する社会や文化の構築にプラスとなる。また、日々生じている労働紛争において提起されている問題は、将来より一般化した形で現れることが少なくない。それをワークルール検定制度において取り上げることによって、社会の関心を高め、一定の対応策をあらかじめ考えることができる。

検定制度の内容ととりあえずの「実績」

ワークルール検定は、2013年6月に札幌でプレ初級検定、11月に東京及び北海道（札幌、函館、旭川、帯広）で初級本検定を行った。労働法の各分野から20問を出題し、7割以上を合格とした。プレ検定の受検者は約320名で合格率は72%、本検定の受検者は東京で約260名で合格率63%、北海道は約360名が受検し合格率は61.6%であった（東京と北海道では試験日が異なっているので問題も異なっている）。総じて、択一問題に比して複数回

答問題、また労組法上の問題につき正答率が良くなかった。

試験当日実施したアンケートの回答によると受験者の年齢層は、働き盛りの層が多く、東京では30代32%、40代37%、50代15%であった。また北海道では30代23%、40代32%、50代23%であった。受検動機は、複数回答で労働法の知識を得る（北海道49%、東京47%）組合活動に必要（28%、30%）、会社の仕事に必要（北海道18%、東京18%）であった。

2014年6月に初級及び中級の検定においてもほぼ同様の傾向

⑤ 労働弁護団提起の「ワークルール教育推進法草案」（2013年10月）

ワークルール教育推進法制定の必要性とその目的について以下のように提起されている。

「労働者及び使用者がそれらの知識、能力を獲得するプロセスにおいて、ワークルール教育が重要な役割を担うことに鑑み、ワークルール教育の基本理念を定め、ワークルール教育の施策の基本となる事項を定め、国、地方公共団体等の責務を明らかにすることにより、ワークルール教育に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、健全で安定した労働関係の形成に資することを目的とする法律を制定することが必要である。」

5 労働法教育の課題

労働法教育については近時活発な議論がなされ始めているが多くの課題もある。

第一は、社会的意識の高揚・啓発である。具体的には、労働や働くことさらに労働法についての論議を深めることが重要である。拡がりの点では決定的に遅れている。

第二は、労働法に関するシステマチックな教育が不可欠であり、労働法教育自体の精緻化である。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や適切な教材（DVD等）の作成が考えられる。

第三は、権利教育の制度化・義務化の試みである。公教育カリキュラムに入れることを真剣に考える時期にきていると思われる。その点、教育関係者の危機意識は恐ろしく鈍い。

第四は、教えるべき内容である。ブラック企業対策としての労基法等の強行法規だけでなく、労働契約をめぐるルールを適切に教育する必要がある。

参考文献

拙稿「権利主張の基盤整備法理」季刊労働法 207号（2004年）128頁

同「労働法教育の課題」日本労働法学会誌 107号（2006年）153頁

同「ワークルールを生かす ―NPO「職場の権利教育ネットワーク」の立ち上げ」労働法律旬報 1681号（2008年）29頁

同『教室で学ぶワークルール』旬報社（2012年）

同「ワークルール教育の課題」季刊労働法 244号（2014年）6頁

労働委員会制度とは

- 1 労働委員会は、企業と働く人々の間に起きる労使紛争の解決に当たるため、労働組合法により国と都道府県に設置された専門的な行政機関です。
- 2 労働組合と使用者(会社や団体等の事業主)との間に起きた問題は、両者十分に話し合い、自主的に解決することが望ましい姿です。話し合いがまとまらず当事者間で解決するのが難しい場合に、公平な第三者として労使を仲立ちし、より良い労使関係を形成するためお手伝いするのが、労働委員会です。
- 3 労働委員会は、労働問題について専門知識や経験を持つ、公益委員(弁護士、大学教授など)、労働者委員(労働組合役員など)、使用者委員(会社役員、使用者団体役員など)の3つの立場の委員で構成されています(三者構成の行政機関)。
- 4 三者構成により、公正・中立の立場で労使紛争の解決に当たることができます。
- 5 労働委員会には、中央労働委員会と都道府県労働委員会があります。

◎ 中央労働委員会事務局北海道地方事務所

所在地 〒060-0808 札幌市北区北8条西2丁目1-1

札幌第一合同庁舎6階

☎ 011-709-2721(直通)

◎ 北海道労働委員会事務局

所在地 〒060-8588 札幌市中央区北3条西7丁目

道庁別館10階

・不当労働行為の申立

総務審査課審査グループ

☎ 011-204-5664

・労使間の紛争あっせん申請

調整課調整グループ

☎ 011-204-5666

・個人と使用者間との紛争あっせん申請

調整課個別対策グループ

☎ 011-204-5667

◎ 労働問題に関するご相談は、次の道庁のフリーダイヤルをご利用ください。

労働相談ホットライン～ ☎ 0120-81-6105

電話受付時間: 月～金曜日 午後5時～午後8時(祝日・年末年始を除く)

土曜日: 午後1時～午後4時

※社会保険労務士が対応します。

