

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

厚生労働省政策統括官(労働担当)

<目次>

- ・ 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概要
- ・ 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
- ・ 参考資料集

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

報告書概要

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（ポイント）

現状

労働者自身が自らの権利を守っていく必要性の認識が高まっている状況にもかかわらず、必要な者に必要な労働関係法制度に関する知識が十分に行き渡っていない。

環境の変化

- ・非正規労働者の増加
- ・就業形態の多様化
- ・労働組合の推定組織率の低下
- ・労働契約法等の新たな労働法制の創設・施行 等

トラブルの増加

- ・個別労働紛争
- ・不利益な取扱いに関する労働相談の増加

認知度は不十分

- ・労働関係法制度の認知度は高くない状況
- ・社会人では正社員以外や労働組合に未加入の者の認知度が低い
- ・高校生では進学希望者以外の層ほど認知度が低い傾向 等

各主体の取組

学校、NPO法人、労使、行政等の各主体において、一部では先進的な取組が見られるが、必要な者に必要な知識を付与するという点では、必ずしも十分ではなく、課題も多い

今後の方向性

雇用者の割合が8割を超える我が国においては、労働者・使用者双方のあらゆる層が労働関係法制度に関する知識等を身に付けることが不可欠。そのためには、学校、職場、地域、家庭、産業界、労働界、NPO法人等の民間団体、行政など各主体が連携した上で、個々人の置かれた状況に応じた継続的かつ効果的な教育・情報提供等の枠組を再構築することが急務。

学校

広く漏れなく必要な知識を認知させるためには、学校における教育が有効。各学校の自主性も尊重した上で、効果的に教育が実施されるような環境を整備することが重要

- 内容の絞り込みと各段階に応じた教育の実施
- 「効果的なツール」の活用と「内容の伝え方の工夫」
- 教員が労働法を学ぶ機会の充実

家庭や地域社会

家庭や地域社会は日常生活における最も身近な場として、知識等の定着のために重要な役割

- 社会の動きに関心をもつきっかけ作り
- 社会全体の意識醸成

企業等

法制度を理解し知識を身に付けておくことは、労働者にとっては個々人が自らの身を守るために最低限確保しておくべき手段、企業経営にとっても必須

- 労働組合側による取組の更なる充実
- 経営者側による社内教育の充実
- 事業主等への基本的知識の付与
- 労働法講座等が開催されるための環境整備

環境の整備

労働者にとって、関係施策や相談窓口の情報が分かりやすく利用しやすい形で提供されていること、事態が生じた場合に相談しやすい体制が整備されていることが必要不可欠 = 情報提供機能の強化 + 相談体制機能の充実

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（概要）

現状

労働者の職業生活に影響を及ぼす環境の変化

非正規労働者の趨勢的な増加

就業形態の多様化

労組組織率の低下

新たな労働法制の創設・施行

労働関係法制度をめぐる知識の理解状況は低い状況

最低賃金、割増賃金、年休等に関する認知度：

正社員 > 正社員以外 大企業労働者 > 中小企業労働者 高収入者 > 低収入者

高校生における団結権、最低賃金、割増賃金等に関する認知度：

進学予定者 > 正社員内定者 > 正社員未内定者 > フリーター・進路未定者

団結権に関する国民の認知度： 低下を続けている

先進的な取組は見られるものの、各主体の取組は必ずしも十分ではなく課題が多い

- ・学校：労働関係法制度やトラブルが起きた際の相談先に関する知識について付与する機会が多くない、生徒や教員の属人的要素が影響する…
- ・NPO：各団体の自主的な活動のため地域差がある、学校・先生毎の温度差が影響する、組織・予算の関係で継続的な活動が困難…
- ・労使：組合による教育の機会に恵まれない場合がある、企業経営者が十分に法制度を理解しているとは必ずしも言えない…
- ・行政：分かりやすく情報を提供する機能が不十分、相談窓口や必要な情報に簡単にアクセスできる環境の整備が不十分…

労働者自身が自らの権利を守っていく必要性が高まっている一方、必要な者に必要な法知識が行き渡っていない状況
→ 個々人の置かれた状況に応じた継続的かつ効果的な教育・情報提供等の枠組の再構築が急務

今後の方向性（基本的な考え方）

- 労働関係法制度に関する基礎的な知識を理解すること
= 労働者にとって自らの職業生活を守ること、経営者にとって円滑な企業経営を確保すること
→ **あらゆる層の労働者が必要な知識を習得できる機会を設けることが必要不可欠**
- 基礎的な知識不足から生じる問題を解決できないまま放置している事例
= 権利を認知していなければ現在の労働条件が適切か否かの判断すらできない
→ **遭遇した事態を不当と認識し何らかの形で解決策を見いだすためには、法制度に関する最低限の知識が必要**
- 労働者と使用者の間には、お互いに「契約」に基づく法的な「権利」と「義務」がある
→ **労働は「契約」に基づく相互関係の下に成立しているものであり、相互に役割・義務を果たす必要性の認識を向上**
- 実際に知識等を活かして行動できる能力がなければ、不利益な取扱いがなされた場合に円満に解決することは困難
= 「問題解決能力」や、「社会性・コミュニケーション能力」を高めることが重要
→ **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**

学校

広く漏れなく必要な知識を認知させるためには、学校における教育が有効。各学校の自主性も尊重した上で、効果的に教育が実施されるような環境を整備することが重要

○内容を絞り込んでタイミング良く教える

小学校：基本的な生活習慣や社会生活上のきまり、勤労の尊さや生産の喜びなど

中学校：契約の重要性や個人の責任など。また、キャリア教育などを通じた望ましい勤労観・職業観の育成など

高校生・大学生：労働法の基本的な構造や考え方、「契約」にまつわる基本的な知識など
就業直前：労働法に基づく権利及び義務に関する基本的な知識や労働相談窓口とその機能など

○「効果的なツール」の活用と「内容の伝え方」の工夫：

幅広く普及させるための指導方法のマニュアルの作成、

効果的な教育を実現するための教材開発など

○教員が実践的に労働法を学ぶ機会の充実：

労働行政の専門家の積極的な活用など

家庭や地域社会

家庭や地域社会は日常生活における最も身近な場として、知識等の定着のために重要な役割

○社会の動きに関心をもつきっかけ作り：

新聞を読む習慣、親や友達との会話等を通し、勤労観・職業観を育成

○社会全体の意識醸成：地方公共団体や労働組合等が実施する労働法講座やセミナー等に対する支援などを通じて、地域社会における教育提供の機会を充実

企業等

法制度を理解し知識を身に付けておくことは、労働者にとっては個々人が自らの身を守るために最低限確保しておくべき手段、企業経営にとっても必須

○労働組合は取組の更なる充実を：法制度の教育機関として、セミナーや講座の実施の取組等を充実させることにより、労働者と企業の間での紛争を未然に防止

○経営者側は社内教育の充実を：会社での役割・立場等を積極的に教育し、労働者の勤労意識の向上を通じ企業経営にプラスの効果。特に、会社での役割・立場、業務遂行、指揮命令、勤怠、就業規則など、社会・組織において必要な能力を身に付ける機会を確保

○事業主等への基本的知識の付与：管理職になる段階など人事管理やコンプライアンスをより深く意識する段階において、特に法制度的観点からの理解の徹底

○労働法講座等が定期的開催されるための環境整備：組合のない又は組織率の低い企業における過半数代表者、中小・零細企業経営者、人事管理担当者も対象に

環境の整備

労働者にとって、関係施策や相談窓口の情報が分かりやすく利用しやすい形で提供されていること、事態が生じた場合に相談しやすい体制が整備されていることが必要不可欠

○情報提供機能の強化：関係行政機関のホームページの改修等を行い、法制度の基礎的な事項に関するチェックリストやQ&Aの記載、相談先へのアクセスの明確化など、必要な情報を簡単かつ迅速に検索できる仕組みを整備

○相談体制機能の充実：総合労働相談コーナーの機能強化、相談機関間の連携の強化

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参集者

(注)○は座長

(委員)

うえにし みつこ
上西 充子

法政大学 キャリアデザイン学部 准教授

さとう いちろう
佐藤 一郎

新日本製鐵株式会社 人事・労政部
労政・福利厚生グループリーダー

さとう ひろき
○ 佐藤 博樹

東京大学 社会科学研究所 教授

はら
原 ひろみ

労働政策研究・研修機構 研究員

ますだ きさぶろう
増田 喜三郎

日本郵政グループ 労働組合 労働政策局次長

もろずみ みちよ
両角 道代

明治学院大学 法学部 教授
(敬称略・50音順)

(オブザーバー)

文部科学省初等中等教育局教育課程課

厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室

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

-目次-

| | |
|-------------------------------------|---------|
| はじめに |1 |
| I. 労働関係法制度についての教育に関する現状 |2 |
| 1. 労働関係法制度についての理解の状況 |2 |
| (1) 先行調査・研究における指摘 |2 |
| (2) 研究会を通じて指摘された問題点等 |3 |
| (3) 労働関係法制度の基礎的な知識の理解状況に関する実態調査の実施 |4 |
| 2. 労働関係法制度をめぐる教育の取組状況と課題 |7 |
| (1) 学校教育の場における取組と課題 |7 |
| (2) NPO法人の取組と課題 |8 |
| (3) 労使の取組と課題 |8 |
| (4) 行政の取組と課題 |9 |
| II. 労働関係法制度をめぐる教育に関する今後の方向性 |11 |
| 1. 基本的考え方 |11 |
| 2. 労働関係法制度をめぐる教育の在り方 |13 |
| (1) 学校教育の場における労働関係法制度をめぐる教育の支援の在り方 |13 |
| (2) 企業等における労働関係法制度をめぐる教育の在り方 |15 |
| (3) 家庭や地域社会における労働関係法制度をめぐる教育の在り方 |17 |
| (4) 労働関係法制度をめぐる教育の充実に向けた環境の整備 |18 |
| 別添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開催要綱 |19 |
| 別添2：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開催状況 |21 |
| 別添3：労働関係法制度に関する教育の重要性について指摘した各種報告等 |22 |