

2. 高校生の理解状況

- ・ 高校生の権利の理解状況は、高い方から、残業手当、最低賃金、アルバイト有給休暇、アルバイト労働組合の順となっている。

表2-① 高校生の権利の理解状況(回答分布)

(単位%, Nは実数)

設問文	N	決められている	決められていない	わからない	合計	根拠となる法律
アルバイトでも労働組合を作れる	7455	12.3	47.6	40.2	100.0	憲法、労働組合法
残業したら残業手当を要求できる	7460	81.1	10.3	8.6	100.0	労働基準法
働く人は必ず一定以上の時給をもらえる	7448	64.4	20.5	15.2	100.0	最低賃金法
アルバイトは有給休暇を認められない	7455	34.5	40.6	24.8	100.0	労働基準法

(資料出所) 佐藤博樹・高橋康二「労働のセーフティネットを使いこなすためには何かが必要か—労働者の権利に関する理解に着目して—」(『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究(平成16年総括研究報告書)』、厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業、2005)
注: 網掛けは正答、下線は誤答

表2-② 高校生の権利の理解度得点

(4点満点)

4問の合計点	%
0	7.2
1	21.9
2	40.0
3	27.1
4	3.8
合計	100.0
(7416人、平均1.98点)	

(参考)再掲

表1-④ 労働者の権利の理解度 (2007年調査)

		認知割合
雇用保険	失業しても、ハローワークに行って自分で手続きをしなければ、失業手当はもらえない	88.1%
最低賃金	人を雇う時には、必ず一定以上の時間給を支払う必要がある	66.0%
残業手当	雇われて働いている人は、法定労働時間を超えて残業した場合は、割増賃金を請求できる	53.9%
有給休暇	雇われて働いている人は、年間一定日数の有給休暇を請求できる	74.7%
団結権	雇われて働いている人は、誰でも労働組合を作ることができる	29.4%
育児休業	雇われて働いている人は申し出ること、原則として子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることが出来る。	45.8%

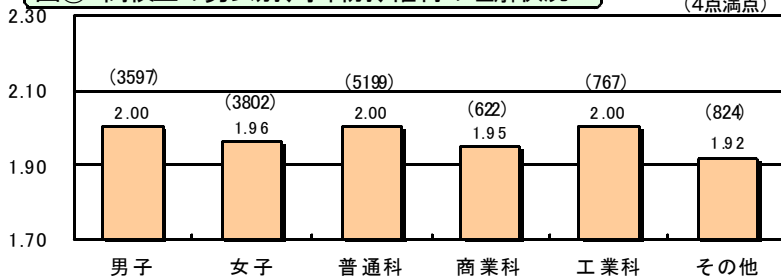
(資料出所) 連合総合生活開発研究所「第13回調査 労働者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」(2007年実施)

(資料出所) 佐藤博樹・高橋康二「労働のセーフティネットを使いこなすためには何かが必要か—労働者の権利に関する理解に着目して—」(『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究(平成16年総括研究報告書)』、厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業、2005)
注: ()は、理解度得点は、それぞれの設問について正答であれば1点を与えて4つの設問の合計点を求めたもの。

- ・ ①男女別では男子が、②学科別では普通科及び工業科の生徒が、相対的に理解度が高い。
- ・ 進路別では、進学者と比べて就職者の方が権利の理解度が低い。就職者の中では、理解度の高い方から、「正社員内定」、「正社員未内定」、「フリーター、未定」の順となっている。
- ・ 「正社員内定」の者の中では、①就職先企業規模別では、理解度の高い方から、「大企業」、「中企業」、「小企業」、「公務員」の順となっており、②満足度別では不満が高まるに連れて、理解度が低くなっている。

図① 高校生の男女別、学科別、権利の理解状況

(4点満点)



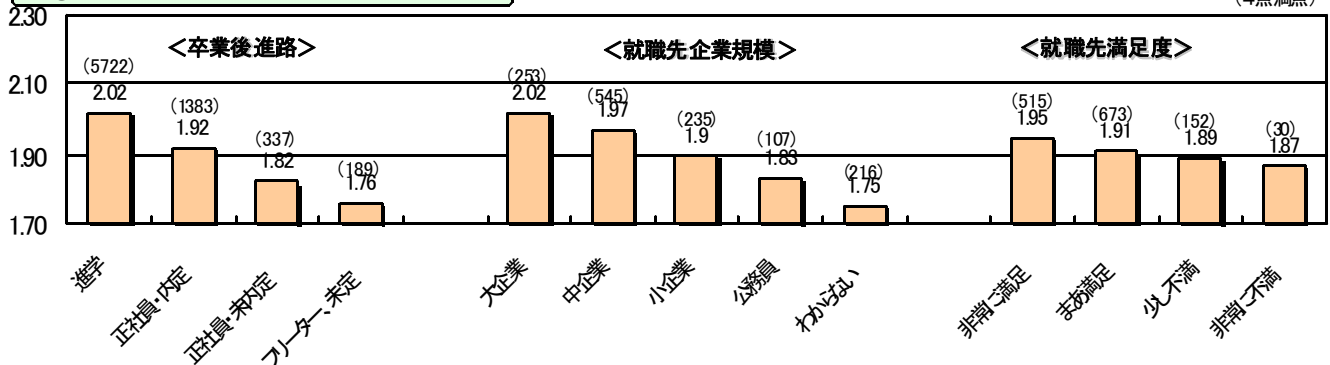
(資料出所) 佐藤博樹・高橋康二「労働のセーフティネットを使いこなすためには何かが必要か—労働者の権利に関する理解に着目して—」(『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究(平成16年総括研究報告書)』、厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業、2005)

注1: ()はN

注2: 「就職先企業規模」および「就職先満足度」は、正社員内定者のみ

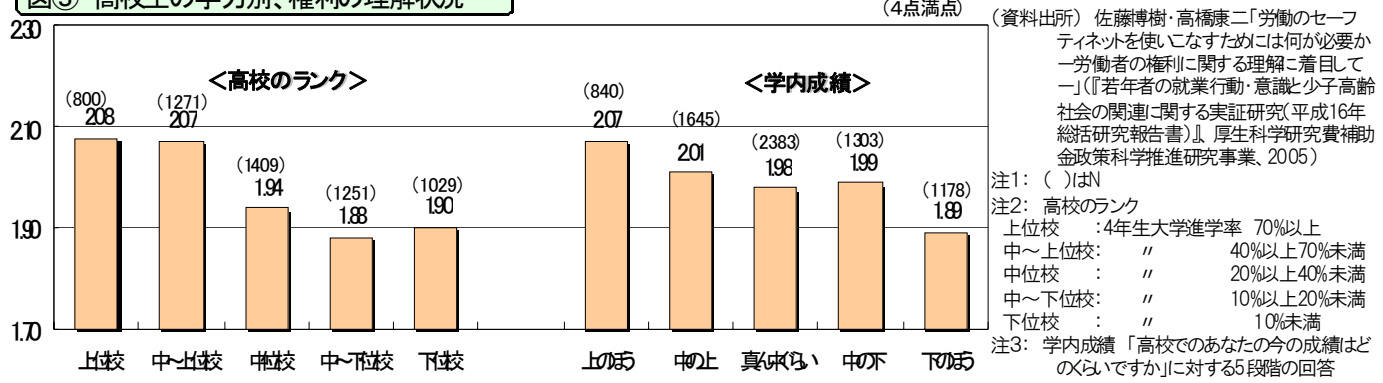
図② 高校生の進路別、権利の理解状況

(4点満点)

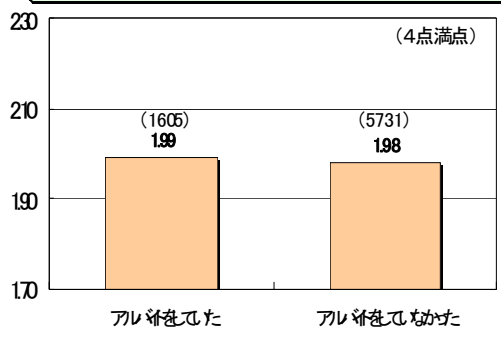


- ・ 高校のランクが高いほど権利の理解度が高く、学内成績が高いほど権利の理解度が高い。
- ・ アルバイト経験の有無で、権利の理解度にほとんど差がみられない。(ただし、高校のランクとアルバイト経験が強く相関しており、アルバイト経験によって労働者の権利の理解度が向上していたとしても、その向上分が「学力の低さ」によって相殺されている可能性が否定できない。)

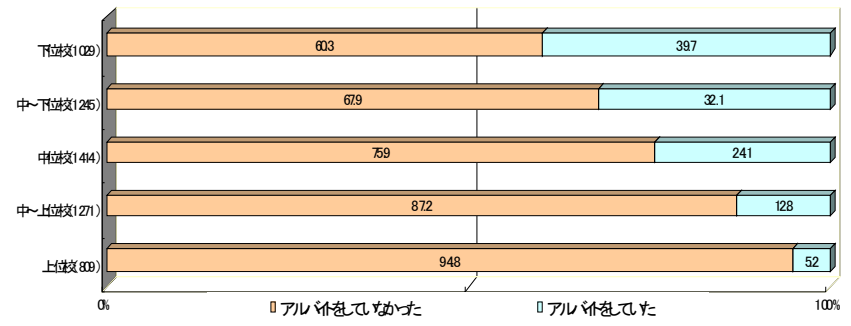
図③ 高校生の学力別、権利の理解状況



図④ 高校生のアルバイト経験と権利の理解状況



図⑤ 高校のランクとアルバイト経験



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
北海道大学教授 道幸哲也

「先生、授業の時にはわからない、といわないでください」。ロースクールで就業規則の不利益変更についての裁判例を講義をしていた時に、判例法理にはわからないことが多いと言った時の学生の反応である。「分からないときはどうすれば」という私の反論に対し、「分かるように説明せよ」という正解が帰ってきた。「分からないこと」に拘ることが許されない状況といえる。労働法の教育のあり方が問われているわけである。

では、労働法学の教育はどうすべきか、また、なんのためにすべきか。ロースクールの場合は、試験突破のための専門職教育と位置づけることがそれなりにできる。しかし、ワークルールが実際に適用されている職場ではどうか。労使に対し適切なワークルール教育はなされているか。ここでこそ、分かっていることを適切に教えることが強く要請されているが、実際には、ほとんどなされていない。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驚くほど希薄である。

これでいいのかという疑問は、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、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。以下その成立の背景と経緯について紹介したい。

ところで、2008年8月に、厚労省内に「今後の労働関係法制度をめぐる教育のあり方に関する研究会」が発足した。また、共同提言「若者が生きられる社会のために」でも、労働保護法規を市民の常識にすることが強調されている（世界1008年10月号161頁）。今後の展開に期待すると共に注目したい。

1 自分なりの問題関心

権利教育への関心は、研究・教育や実務的な経験を通じて以下のように次第に形成されてきた。学会や実務界において権利教育への関心を有する者が少ないのには驚いた。

1) 研究史・教育体験から

労働組合運動に興味があったので1970年に北大の大学院に入学して以降、研究対象は不当労働行為制度が中心であった。ほぼ一貫して労組法の研究をしている。この分野では、法理を構築するためには、実際の労使関係の知識が不可欠であり、職場実態に興味をもたざるをえなかった。

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。集団法の基盤として個人の強さが必要ではないかと思ったことと実際にも多くの興味深い裁判例が出されがゆえである。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、その必要性について発言する機会も増えた。

研究レベルにおいてそのような問題関心から書かれたものとして、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)がある。このころ

から権利教育の必要性は広く認められるようになったきた。

教育レベルにおいては、大学及び大学院で労働法・労働法演習や法学の講義を担当し、一応 30 年以上のキャリアを有する。とりわけ、労働法演習はその時代の若者と直接接触するチャンスであり、彼らの問題・興味関心・労働に関する知識（のなさ）、就職への関心を知るよい機会であった。また、たまたま郵政研修所で 20 年以上法学の講義を担当した。初学者むけの貴重な教育経験であった。

研究と教育の中間領域として大学院生等を対象とする研究会がある。北大労働判例研究会では、ほぼ毎週、最近出された労働判例を取り上げていたので、変容する労務管理と職場の実態を紛争を通じて知ることができた（拙稿『労働判例研究』のフィールドとしての『北大労働判例研究会』法律時報 80 巻 10 号（2008 年）参照）。同時に、紛争の背景や紛争化のメカニズムに関する知見も得た。

2) 実務的体験から

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団的労使紛争の処理を目的とする（処理実態については、拙著『不当労働行為法理の基本構造』（2002 年、北大図書刊行会）127 頁以下）。労働組合が関与しているので組合サイド、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、不当労働行為を行う原因ともなった。最近では、労働問題に関心がない若手経営者が多くなったという印象がある。

さらに、2001 年から、労働組合が関与しない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く、また労働契約書や就業規則も整備されていないケースも珍しくない。自主解決の可能性がほぼ無いので、適切な解決をするためには、ワークルールの教示と理解が不可欠といえる。知識のなさには啞然とすることが多かった。

労働委員会以外には、北海道特別労働相談員として主に労働相談員等に対する研修を行った。熱心な労働相談員もいたが、複雑・多様化する労働法につき専門性を獲得することは困難であった。道庁内においても専門性に対して低い評価しかなされていないと感じた。労働相談体制の整備は、相談員の研修だけではなく専門性に対する評価の高さが不可欠である。

それ以外に多くの講演等を行った。とくに、労使に対し啓発を行う北海道労働協会や労働組合員対象のユニオンスクールが中心であった。これらの講演会に参加する人は、人数は少なかったが、問題関心や知識を有している者が多かった。この過程で、自分なりの労働法入門書として『15 歳のワークルール』（2007 年、旬報社）を出版した。15 歳には難しすぎたかもしれないが。

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。実際には、その時々々の労働、というより雇用施策につき労使の意見を反映させることを目的とする。権利教育の必要性は、この審議会で議論され、社会的に発信された。

1) 「本道における個別的労使紛争解決システムの整備について」の意見具申

権利教育の必要性が論議されたには、2001年9月に出された、労働委員会における個別斡旋制度の導入を提言した報告書においてであった。個別紛争の増加ゆえに労働者に権利教育をするニーズが高まったことを次のように指摘している。「個別的労使紛争の予防という観点からは、労働教育にも一層力を入れることが必要であり、この点についても今後取り組むよう求める」。

この答申を受けて、北海道労働委員会では同年10月に個別紛争の斡旋制度を立ち上げた。

2) 若者労働問題に関する検討

個別的労使紛争の増加やワーキングプアや格差問題の発生により、社会的に労働をめぐる教育の必要性は高まっていった。審議会におけるほぼ共通の了解であった。しかし、担当部局たる経済部は、この問題にそれほど熱心ではなく、連合北海道もあまり協力的ではなかった。

労働審議会の会長であった私は、労働審議会でこの問題を専門部会で検討するよう種々働きかけを行ったが、全体の同意を得ることはできなかった。そこで、やむを得ず自主的なワーキンググループの立ち上げを提案し、2003年3月に労働審議会でもWG立ち上げについての了承を得て、2004年2月から「若年者等の労働教育に関する検討会議」を8回開催した。この検討会議において最も詳細かつ活発に労働教育の実態・問題点を討議をした。お仕着せの会議でなかったからかもしれない。

具体的には、①北海道における労働教育の歴史、②東京都と長野県を中心とする全国の実態、③北海道の中・高校における労働教育の現状、④労使団体における労働教育の現状、等を調査し、関連団体からのヒヤリング等を行った。

以上の検討を踏まえて2005年3月に開催結果報告書を作成し労働審議会に報告した。ここでその後の労働審議会の方向の基本的骨組みが形成された。

その内容は以下の通りである。基本方向として、次の3点が目指された。

- (1) 職業教育に対する社会全体としての取組みの必要性
- (2) インターシップのあり方の検討
- (3) 権利教育の必要性

さらに、(2)について、より具体的に、①中学校における社会体験としてのインターシップの必要性、②高等学校における効果的なインターシップの実施、③仕事相談システムの必要性、が指摘された。

3) 労働教育専門部会等

WGの討議をふまえて2005年3月に「正式に」労働教育専門部会が作られ、同年7月以

降 4 回開催された。2006 年 3 月に専門部会開催結果報告書が作成され、若年者に対する労働教育の具体的な方向として以下の 4 点が示された。

- (1) 中学校における社会体験としてのインターシップの実施。
- (2) 高等学校における効果的なインターシップの実施。
- (3) 仕事相談システム（ネットワーク）の構築。
- (4) 学校教育における「職場のルール」の教育。

2006 年 5 月に労働審議会が専門部会の報告書を受けて報告書を作成し、知事へ建議した。検討結果の概要は以下のような構成になっている。

- 1 若年者の就労及び労働教育に関する現況
 - (1) 若年者の就労状況
 - (2) 学校における労働教育の実施状況等
 - (3) 労使団体における労働教育の実施状況等
 - (4) 公益団体等における労働教育の実施状況等
 - (5) 行政（国等）における労働教育の実施状況等
 - 高等学校におけるインターシップの状況
 - 高等学校における労働教育の状況
 - 社会保険労務士会の労働教育への取組について
- 2 労働教育の課題
- 3 労働教育のあり方について
 - (1) 労働教育の基本的視点
 - (2) 若年者に対する労働教育の具体的な方向

なお、ポイントの「3 労働教育のあり方」については

1) 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、③について、「学校教育において、「社会とは何か」という原理的な問題を考え、社会経済の仕組みや個人と社会の関わりを現実的に理解するための教育として「勤労観・職業観の育成」に勤めるとともに、就職した後に適正に労働するために必要とされる職場における権利・義務に関するルールを教育する必要がある。このため、就職前に、労働に関わる法的知識を教えることが重要であると同時に、当該ルールを守り・守らせるための気構えやコミュニケーション能力の養成も重要である」と指摘した。

また、2) 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。学校教育において、教科・科目や総合的な学習の時間さらに進路指導等において一定の教育がなされているが、現在複