

雑化している職場のルールを知るには、全く不十分であり、それが、現在の職場の労働紛争の適切な解決を阻害している側面もある。よって、就職する前に学校教育等において、働く際の権利・義務に関するルールを知る機会を持つことが不可欠である。そのために、わかりやすく使い勝手の良いルールブックの制作や教育の仕方・担い手の研修について学校へ支援すること、外部講師の活用等が考えられる。」

労働審議会における一連の討議、それと関連した関係者からのヒヤリング等について次のような感想を持った。

第一に、若者の労働実態や勤労意欲のなさについては労使とも共通の危機意識があった。また、その原因として、家庭、学校教育、さらに社会経済的な背景があることもほぼ共通の了解であった。

第二に、労働教育内容については、権利教育だけではなく、勤労意欲の高揚等全般的課題についても検討した。後者の点については、すでに多くの試みや報告書があったので、独自のアイデアを出すことは困難であった。

第三に、権利教育については、教育サイドでの関心のなさが印象的であった。これは、行政だけでなく教育学についても同様であった。また、はっきりいって労使ともそれほど熱心ではなかった。さらに、使用者サイドは労働者の権利だけではなく、義務も教えるべきであることを強調していた。

第四に、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得ないと考えるに至った。

4) 道庁（経済部労働局雇用労政課）の動き

同報告書を受けて、2006年8月に経済部労働局雇用労政課は「働く若者ルールブック」というパンフレットを作成し、道内の高校・専門学校等に配布した。その序文において「皆さんが、ただ、ルールを知らないというだけのために、職業生活から退場してしまうことのないよう、働くときに必要な知識を分かりやすくまとめた冊子を作りました」と述べていた。この小冊子は、主に進路指導の参考資料として使われた。

3 NPOの立ち上げ

同報告書にもかかわらず、権利教育の実現については、行政、労使ともそれほど熱心ではなかった。そこで、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団体がなかったからである。また、権利教育の必要性について共通認識を持ちやすかったからでもある。

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。研究会参加者全体で6名となった。また、監事2名については、労働法研究者1名、連合1名とした。

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」の全文である。

「パートにも年休があるのですか」、「就業規則を社内秘だといって見せてくれないのですけど」。

景気の回復期とはいえ、若年者の就労環境は改善していない。勤労意欲の減退も顕著である。若年者ばかりでなく、労働者の平均賃金は減少傾向にあり、非正規労働者の割合も増加している。社会全体として明確な格差が生じている。社会的格差は常にあったが、現在のそれは、自己責任の結果として格差を好ましいとする点に特徴がある。

このような状況に対し、勤労意欲の向上等のために学校教育において「生きる力」の獲得やキャリア教育が試みられている。最近では、主に格差是正の観点から、政府の政策として「再チャレンジ」も強調されている。たしかに、仕事をする能力の教育や格差の是正は必要である。しかし、仕事や労働に関する意欲や能力の獲得だけを重視するだけでは、確かな労働生活の実現は困難といえる。ライフ・ワークのバランスや職場において尊厳を守るためにも労働の担い手の権利を実現することが不可欠である。

この権利は、労働条件については主に労働基準法によって、労働条件決定の担い手たる労働組合の結成・運営については労働組合法によって具体化されている。さらに、雇用保障、職場における労働者の人格権やプライバシーについては主に裁判例によって保護され、全体としてワークルールを支える労働法体系が形成されている。

では、このような労働法体系につき実際にどのように教育がなされているか。その一は、学校教育のレベルであり、特に、高校の公民においてなされている。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がある。その二は、職業教育のレベルであり、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ばれている。その三は、就職した後の社員教育・組合員教育のレベルである。その四は、大学教育のレベルであり、労働法の体系的教育がなされ、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、専門家教育のレベルであり、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、さらに研究者を養成する教育である。

職場においても自己責任が強く要請されているにもかかわらず、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請はあまりない。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ばかりか、そのような教育をすべきであるという問題関心にさえ欠ける。最近では、むしろ権利主張を行う人間を、協調性がないとして排除する危い傾向さえみられる。労働組合を作るなんてもってのほかということになる。

一方、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、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。

そこで、本法人においては、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ている。

- 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。」

その後、定款を作成し、知事の認証をうけて2007年10月に設立記念講演会(熊沢誠「労働の状況と労働者の人権」)を開催し具体的活動を開始した。私は、体調を崩し残念ながらこの講演会に参加できなかった。

4 NPOの運営

1) 運営の開始

NPOの運営については、①事務所の確保、②事務局体制の整備、がなされ、また、ホームページも作成した。その後の、日常的な会議としては、定例的な理事会と高校の先生を中心とした「職場の権利教育研究会」がある。

運営実績(計画中のものを含む)としては以下がある。

- ①対教師の研修として、教職員組合、ビジネス実務学会、職業科教員を対象とした。
- ②对学生の活動として、札幌の労働関係ゼミ所属者を対象にして「職場の変容と組合の役割」について組合活動家が講演した。また、連合北海道における学生のインターシップにつき、講師の派遣を行った。
- ③対生徒の講話として、学校への出前講座を行っている。
- ④対組合員については、連合主催のユニオンスクールでの講演を行った。
- ⑤労働相談については構想中であり、教育・相談体制の整備のために講師リストや高校の教師リストを作成中である。

2) 運営上の課題

現在運営につき多くの短期的・長期的課題に直面している。

その一は、事務局体制の強化である。現在二名のボランティアがいて熱心に活動しているが、より本格的な活動のためには、体制作りが不可欠である。

その二は、学校への講話のためには、ある程度システマティックな働きかけが必要であり、教育委員会への働きかけを継続している。教科や学校行事が目白押しのために早い段階での働きかけが必要である。また、学校現場における講話のために、講演記録の作成、講演スキルの共用や適切な教材の作成も緊急的な課題と言える。

その三は、学生・生徒への直接的働きかけも必要である。学校ではなく、学校外におけ

る講演会等の企画である。そのためには、高校教師との連携も必要である。

その四は、使用者サイドへの働きかけである。賛助会員を獲得するためにも、講演会等何らかの取組が必要と言える。また、賛助会員になることのメリットも考える必要がある。

その五は、組合員教育については、ユニオンスクールの開催等によって一定の活動ができるが、社会人や非組合員に対する働きかけは困難である。相談機能と連動した試みが考えられる。

その六は、権利教育の担い手のネットワークの形成である。NPOだけではなく、関心のある弁護士会、社労士会、組合等との連携も必要であろう。

5 今後のあり方

権利教育の今後のあり方につき留意すべき点は以下の通りと思われる。

第一は、やはり社会的意識の高揚・啓発である。具体的には、労働や働くこと自体についての論議を深めるとともにワークルールに関する知識の教育が不可欠である。特に、とりあえずの対象者は、ワークルール教育の担い手たる高校教諭等の教師を対象にし、それをふまえて学校における教育を構想すべきであろう。

第二は、ワークルール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教材の作成が考えられる。同時に、労働法学会においてもミニシンポ等で一定の論議が必要となろう。

また、ワークルールの実現のための仕組みを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、ある種の正義感、③職場でのサポート、労働組合、④法的な制度、が必要だと考える。特に、②についての研究は緊急の課題である。

第三は、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義務化はありうる。