

〈特別企画〉

労働法教育の課題

道 幸 哲 也

労働法教育の課題

道 幸 哲 也

(北海道大学)

労働法教育とは、労働法をどう教えるかの問題であり、教育の対象になる者の特性により、なぜ、なにを、どのように教えるかが論点となる。本企画の総論となる本稿においては、Ⅰ、Ⅱにおいて、労働法教育の全体像を、Ⅲにおいて、以下の論文において取り上げられていない市民もしくは学校レベルの労働法教育について検討したい。

Ⅰ なぜ労働法「教育」が問題になってきたか

まず確認すべきことは、労働法教育のあり方を問題にする主体・フィールドがもっぱら大学や学会であることである¹⁾。学校現場や国民・市民レベルではそのような問題関心さえ希薄である。本企画自体もそのような構想になっている。では、なぜ最近労働法「教育」が問題になってきたか。

直接の原因は、法科大学院制度の確立によって大学における実務教育の必要性が高まったからといえる。つまり、新司法試験対策として、教育スキルが重視されるようになった。もともと、実務経験がなく、試験対策にも慣れていない教員にとって試験対策レベルの教育スキルの獲得は大変であり、現在試行錯誤の状況である。教員だけでなく、ロースクール生自体も試験対策で一杯であり学習のあり方まで考える余裕がない。現状には多くの問題がある²⁾。

教育のニーズが高まったその他の原因の1つとして、労働紛争が身近になっ

1) シンポジウム「労働事件の専門性と労働法教育」、中窪裕也・山川隆一「労働事件の専門性と労働法教育」、村中孝史「労働法教育の課題と展望」いずれも学会誌100号99頁(2002年)参照。

たことがあげられる。まず、景気の悪化から労働条件の不利益変更事案や雇用終了をめぐる紛争が増加するとともに、労働関係につき新立法や抜本的な法改正が頻繁になされている。それだけ法的知識の必要性が高まったといえる。同時に、組合の影響力の低下、企業内における自主的紛争解決能力の弱体化等によって、個々の労働者がそれぞれ自分だけで権利を守ることが必要になっている。まさに自己責任が正面から問われているわけである。

その二として、紛争解決システムの整備に伴いその担い手に対する教育の必要性が高まったことがあげられる。つまり、労働局や労働委員会における個別あわせん制度の形成、2006年4月から施行された労働審判制度等によってその担い手たるパラリーガル層が増加し、かれらの教育は緊急の課題になっている。同時に、これらの仕事に関連する労働基準監督官、労働相談員や社労士等の教育ニーズも高まっている。かれらを対象とした労働法教育においては、法知識とともにコミュニケーション能力等の育成も必要とされよう。

その三として、裁判員制度の導入等に伴い一般的に法教育のニーズが高まったこともあげられる。⁴⁾さらに、伝統的にはかなり整備されていた職業教育においてもワークルールの側面からの見直しもなされ始めている。勤労意欲・職業教育だけでは職場の定着は困難といえるからである。

2) 石田眞「法科大学院における労働法教育」本号、塚原英治「法科大学院における労働法教育」、中山滋夫「司法修習教育及び継続教育と労働法」いずれも学会誌100号118頁（2002年）、永野秀雄「法科大学院における労働法・社会保障法教育のあり方」労働法律旬報1536号45頁（2002年）、座談会（野田進、橋本陽子、三井正信、盛誠吾、山田省三、吉田美喜夫、和田駿）「法科大学院における労働法教育」学会誌105号159頁（2005年）、渡辺章「法科大学院と労働法」中央労働時報1034号2頁（2004年）、等参照。

3) 相談能力については、奥村哲史「紛争解決のための組織の公正と『話し合い』の技術」日本労働研究雑誌546号（2006年）、ウィリアム・L・ユーリ、ジーン・M・ブレット、ステファン・B・ゴールドバーグ「『話し合い』の技術」（2002年、白桃書房）等参照。

4) 法教育については、佐藤忠男『学習権の論理』（1973年、平凡社）、全国法教育ネットワーク編『法教育の可能性』（2001年、現代人文社）、関東弁護士会連合会編『法教育』（2002年、現代人文社）、特集「法教育の充実をめざして」ジュリスト1266号（2004年）等参照。

Ⅱ 労働法教育のパターンと特徴

まず、実際にどのように労働法教育がなされているかを確認したい。概ね次の5つのパターンを指摘しうる。

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がある。

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。最近では、就職前教育として独自の試みもなされている。もっぱら就職のための教育であり、権利教育的側面は希薄といえる。

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。権利教育的側面では組合員教育が重要であるが、実際にはそれほど実施されていない。

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。⁵⁾

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。⁶⁾

以上のようにとらえると労働法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と専門職に対する教育である。前者に関しては、基盤としての学校教育をふまえて働く主体たる組合員・従業員に対する教育さらに大学教育において一定の法的ルールが教えられる。

後者に関しては、まず基盤としての大学教育をふまえて法科大学院等において実務レベルの教育、また研究大学院において研究者レベルの教育がなされる。パラリーガル層に対しては大学院におけるリカーレント教育のニーズが高まっている。労働法教育といえば、通常は後者のような教育が想定されている。

全体として、労働法教育につき次のような特徴があると指摘しうる。

第一に、働く市民レベルの労働法教育についてはほとんど議論されず、制度

5) 菊池高志「学部レベルにおける労働法教育」本号参照。

6) 島田陽一「労働法研究者の養成教育」本号、西谷敏「法学の将来と若手研究者」法の科学35号（2005年）4頁等参照。

的にもきわめて不十分である。今回の企画でも独立した項目として取り上げていない。市民教育レベルに着目すると労働法に関する知識とともに気構えの教育も不可欠といえる。この点のノウハウの蓄積は、法教育の共通の課題と思われる。

第二に、大学教育については2つの側面がある。つまり、働く市民を対象とする専門教育という側面と専門教育の基礎としての部分である。どちらにウエイトを置くかによってそのあり方が変化するかもしれない。

第三に、専門家レベルについては、法科大学院におけるそれを中心に教育論議が盛んであり、専門の教材も作成されている。もっとも、基本的には司法試験対策なので、自立した判断主体の形成の点では必ずしも十分かつ適切な教育は困難と思われる。学生にとってそのようなニーズや余裕はないかもしれない。さらに、労働法的前提となる労使関係・労務管理の知識をどこで獲得するか、紛争を適切に処理する資質をどう養成しうるかという問題もある。このような要請は大学教育にとっても基本的に当てはまる。

第四に、研究者レベルについては体制・要請のためのマンパワー・将来展望の点でまさに危機的状況といえる。

Ⅲ 市民レベルの労働法教育

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。労働法上の権利についてもまったく同様であるが、実際には労働法の知識は驚くほど貧弱である。労働相談や個別あっせんの経験を通じて痛感される。今後、職場においても自己責任が強く要請されるようになることが予想されるにもかかわらず、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求は現在でもあまりない。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

7) 組合員の法的知識については、原ひろみ・佐藤博樹「労働組合支持に何が影響を与えるのか——労働者の権利に関する理解に着目して」日本労働研究雑誌532号（2004年）、連合総合生活開発研究所『第5回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート』参照。

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。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」でもあるからに他ならない。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。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¹¹⁾。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

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）でもなされているが、ある程度体系的に展開されているのは高校段階である。ここでは、社会人としての資質涵養の観点から、豊かな人間性や基礎・基本を身に付

8) 学校教育と職業との連関については最近以下のように活発な論議がなされている。たとえば、竹内常一・高生研編『揺らぐ〈学校から仕事へ〉』（2002年、青木書店）、中野育男『学校から職業への迷走』（2002年、専修大出版局）、安田雪『働きたいのに 高校生就職難の社会構造』（2003年、勁草書房）、特集「キャリア教育に求められるもの」ビジネス・リーダー・トレンド2004年7月号等参照。

9) たとえば、厚労省職業能力開発局「若年者キャリア支援研究会報告書（2003年9月）」労働法律旬報1565号38頁等。全体の流れについては、児美川孝一郎「若者の就労をめぐる問題と社会的自立支援の課題」賃金と社会保障1047号（2005年）4頁等参照。

10) 知的基盤整備の必要性については、拙著『成果主義時代のワークルール』（2005年、旬報社）69頁以下参照。また、教材の例として、新谷威・笹山尚人・前澤禮「中学 高校「働くルール」の学習」（2005年、きょういくネット）等がある。

11) 平成14年4月19日法務省・文科省告示1号「人権教育・啓発に関する基本計画」は、女性、子供、高齢者、障害者等を対象課題としているが、労働問題についてはほとんど取り上げられていない。その具体的内容については、法務省・文部科学省編『平成17年版 人権教育・啓発白書』（2005年、国立印刷局）参照。また、市民教育については、志水宏吉『学力を育てる』（2005年、岩波新書）、池田寛『人権教育の未来』（2005年、解放出版社）等参照。

けさせ、個性を生かし、自ら学び自ら考える力などの「生きる力」を培う（平成11年3月告示高等学校学習指導要領第1章総則・第1款教育課程編成の一般方針参照）ことが強調されている。具体的には、①普通教育における教科・科目での学習、②総合的な学習の時間での学習が中心となり、授業以外にも職場体験学習・インターシップも重視されている。また、③進路指導においても一定の労働教育がなされている。

普通教育における学習は、公民科を中心とする。「現代社会」では、「現代の経済社会と経済活動の在り方」において「雇用と労働問題」として論じられている。「倫理」では「現代に生きる人間の倫理」において「社会参加と奉仕」「自己実現と幸福」として取り上げられている。「政治・経済」では、「現代社会の諸課題」において「労使関係と労働市場」として論じられている。もっとも詳細なのは「政治・経済」であり、わが国の労使関係の特徴や労働問題の展開等を検討しており、職場における労働者の権利・義務についてまで対象としている例もある。また、「家庭科」でも身近な形で労働問題を検討している。以上の普通教育以外に、職業教育課程においても労働の問題が論じられている。学習指導要領では、実験、実習、就業体験が重視されている（11頁）。

実際の労働教育の機会として総合的な学習も注目される。総合学習の趣旨は、「地域や学校、生徒の実態等に応じて、横断的・総合的な学習や生徒の興味・関心等に基づく学習など創意工夫を生かした教育活動を行うもの」とされる。具体的なテーマは、国際理解、情報、環境、福祉・健康が多いが、自己の在り方生き方や進路について考察する学習活動もなされている。たとえば、「ライフプラン」として社会人へのインタビューを通じる職業理解やインターシップが試みられている。

進路指導、とくに高校におけるそれは、大学等の受験対策とともに職業指導・就職指導としてもなされている。最近では進学指導も就職を念頭に置いた指導という側面が重視されている。学校教育法も高校の教育目標の一として、「社会において果たさなければならない使命の自覚に基き、個性に応じて将来の進路を決定」させるべきことをあげている（42条2号）。

以上の諸学習以外にも、学校行事や生徒会活動等の特別活動を通じて「望ま

しい勤労観・職業観」の育成につとめている。それらを総合したキャリア教育の重要性は最近強調されている。たとえば、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」（2004年1月）は、キャリア教育が求められる背景として、学校から社会への移行をめぐる課題として、①就職・就業をめぐる環境の激変、②若年自身の資質（勤労観・職業観の未熟さ）を、子供達の生活・意識の変容として、③成長・発達上の課題（精神的・社会的な自立のおくれ）、④高学歴社会におけるモラトリアム傾向を、あげている。また、キャリア教育の基本的方向として、①一人一人のキャリア発達への支援、②「働くこと」への関心・意欲の高揚と学習意欲の向上、③職業人としての資質・能力を高める指導の充実、④自立意識の涵養と豊かな人間性の育成、をあげている。具体的方策として「社会や経済の仕組みについての現実的理解の促進等」などが示され、権利教育の必要性について、「労働者としての権利・義務、相談機関等に関する情報・知識などの最低限の知識の習得」もあげられている。「最低限の知識」というのが印象的である。具体的には、「キャリアを積み上げていく上で最低限持っていなければならない知識、例えば労働者（アルバイト、パートタイマー等を含む）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、権利侵害等への対処方法、相談機関等に関する情報や知識等」の習得を重視している。

それをうけて政府は2003年6月に「若者自立・挑戦プラン」をとりまとめ、文科省ではその一環としてキャリア教育総合計画として、①小学校段階からの勤労観、職業観の醸成、②企業実習と組み合わせた教育の実施、③フリーターの再教育、④高度な専門能力の養成、等の実施を試みている。

キャリア教育の必要性は、文科省以外に厚労省においても強調されている。「若年者キャリア支援研究会報告書」（2003年9月）は、若年者に対するキャリア形成支援施策として、①雇用機会や実習機会の拡大、②労働市場システムの整備、③多様な教育訓練機会の確保、④職業観、勤労観の醸成、をあげている。ここでは、キャリア形成のみが重視され、労働に伴う権利については問題関心すら示されていない。同時に、労働組合についてもまったく期待がされていないのが注目される。その後2005年6月に内閣府から「若者の包括的な自立支援¹²⁾

方策に関する検討会報告」(賃金と社会保障1407号26頁以下)が出され、学校における取組として、「高校卒業段階を目標に社会の中で権利義務の行使ができるよう現実的な能力を身に付けさせ」ることが指摘されている。

2 社会教育

教育基本法はその7条1項において、「家庭教育及び勤労の場所その他社会において行われる教育は、国及び地方公共団体によって奨励されなければならない」として社会教育の重要性を指摘している。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。

もっとも、もう30年も前になるが昭和50年4月1日付け労働省労政局通達は、「労働教育の推進について」において労働教育行政の内容・目的を次のように論じているのが注目される。①労使関係者に対し、労働問題および社会経済に関する広い視野と合理的かつ客観的な認識と判断力を培うこと、②労使関係者に対し主体的能力を培うこと、③労働者の福祉や働きがい等の増進に資するとともに、人間の進歩への欲求に応えること、④労働者生活全般の安定向上に資すること、等。③との関連において、「労働組織や労働態様の画一化、単調化等に伴う人間疎外の問題に対処し、労働教育は、労働における人間性の確立に資する必要がある」ことが強調されている。また、労働教育の内容については、「集团的労働関係の正しい理解とルールの確立に直接必要なものにとどまらず、広く健全な労使関係の基礎となる諸問題、たとえば、労働条件等労働関係の具体的内容、労働組合の運営、労務管理・生産性等労働に係る経営問題、また、社会保障・財産形成・余暇・働きがい等労働者生活に関する問題、さらにはこ

れらの労働問題の背景として理解が必要な政治、経済、社会、法律、経営、国際関係等の基礎知識」があげられている。真っ先に集团的労働関係があげられているのが印象的である。

労働教育は、公的なレベルでは労働協会等の委託や補助事業として実施されている。補助金の減額等で規模の縮小が余儀なくされているのが現状であり、その対象ももっぱら労使であり、市民教育レベルではなされていない。同時に、学校教育への働きかけや高校生・大学生を対象とした講座の試みも少ないと思われる。

また、労使において独自に労働教育、組合員教育がなされているが、キャリア教育が中心であり、労働者の権利・義務についての研修はそれほど一般的ではない。せいぜい新たな立法がなされた場合に企業担当者を対象とした研修がなされるぐらいである。連合系の労働者教育機関たる「教育文化協会」においても、組合役員に対する講座やセミナーが中心であり、一般組合員に対するそれははっきりいって手薄である。学校教育に対する働きかけも全くなされていない。

とはいえ、連合は2002年12月に「教育が未来を創る——連合・教育改革12の提言——」を発表し、その中で「勤労観・職業観を育む」としてキャリア教育の一環として「労働法などのワークルール等を学ぶ」ことが一応提言されている。具体的提言としては、「学校教育のなかで、将来の生活設計や経済的自立を前提とした、生活経済や税・社会保障等に関する教育を充実させる」としており、労働法はその対象とはされていない。「等」に含まれるのか。なお、¹³⁾2005年10月の定期大会において労働教育の推進が取り上げられてはいる。

(どうこう てつなり)

12) 2002年6月に発表された連合評価委員会中間報告では、若年層に対し労働組合、運動に対する理解を深められるよう積極的にアピールするために教育活動等を展開する必要性を強調している(賃金と社会保障1349号13頁)。また、アメリカにおける権利教育については、国際労働研究センター編著『社会運動ユニオンイズム』(2005年、緑風出版)195-216頁参照。

13) 詳しくは、高橋均「労働組合における労働法教育——労働者の権利状況と権利教育」本号参照。