

な判断である。また、企業内での発言や関係者への発言が、企業秩序を害する傾向があっても、その目的が労基法の遵守や労働条件の改善である場合には解雇が濫用と解されている（カテリーナビルディング事件 東京地判平成15.7.7労働判例862号3頁）。トーコロ事件においても、東京地判（平成6.10.25労働判例662号43頁）は、労基法違反に関する意見を表明した手紙を同僚に郵送したことを理由とする解雇を無効としている。もっとも、パワーテクノロジー事件は、委託常駐派遣労働者が注文者である現場担当者に対し就業環境の悪さゆえに仕事を終了する意向を示したことを理由とする出勤停止処分の効力が争われたものである。東京地判（平成15.7.25労働判例862号58頁、同解雇事件も旨・東京地判平成16.1.14労働判例875号78頁）は、就労場所に関する業務命令違反であるとして懲戒処分を有効とした。相手方の質問に答え意向を述べただけで業務命令違反とみなすのはやや異常と思われる。

苦情処理以前の段階として、労働者が使用者の申し出に応じないもしくは拒否した場合にもそれ自体を理由として処分等がなされる場合がある。これは対等な契約締結という原則に反するだけでなく、自己の権利行使を理由とする不利益取扱いともみなされ、許されないのが当然である。近時労働者の個別同意を通じて労働条件の不利益変更をなすことが一般化しており、この種の紛争が増加している。形式的には当該合意があれば変更が認められるが、裁判例は労働者の真意を重視し、当該合意の成立に慎重な傾向にある⁶⁷⁾。また、合意をしないこと自体は解雇や処分の正当事由とは解されていない。たとえば、日本オリーブ事件名古屋地決（平成15.2.5労働判例848号43頁）は、新人事管理基本制度等の変更不同意は解雇理由にならないという判断を示している。もっとも、日本ヒルトン事件東京高判（平成14.11.26労働法

律旬報1548号32頁）は、労働条件の不利益変更について合意がなされない場合に、「継続的に会社経営の合理化や経費削減を図っていかなければ」会社にとって酷であるとして雇い止めを有効としている（原審は無効としている。東京地判平成14.3.11労働判例825号13頁）。さらに、合意のとり方も問題になり、丸一商店事件では、残業代の放棄か退職かを選択させたことが争われ、大阪地判（平成10.10.30労働判例750号29頁）は、これは権利行使を理由とする退職の強要であり、実質は解雇に他ならないと判示している。

このように裁判になるとある程度筋を通した判断がなされている。しかし、不満を外部に提起しない場合には事実上泣き寝入りになり、実際はこのようなケースは少なくないと思われる。最近、内部告発を法的に保護する動きがあり、「公益通報者保護法」⁶⁸⁾が成立したが、それが適切になされるためには企業内における風通しの良さが不可欠である。上司や同僚に自由にものがいえる環境に他ならない。内部告発との関連においては、「告発」しなくてもよい労使関係の形成ともいえる。残念ながら同法にはそのような視点は希薄である。

2 権利行使等を理由とする不利益取扱いの禁止

労基法上等の権利行使を理由とする処分等が許されないのは当然であり、次のような場合を想定した明文の禁止規定がある。企画業務型裁量労働における「同意をしないこと」を理由とする解雇等の不利益取扱いの禁止（労基法38条の4第1項6号）、産前産後「休業をとったこと」等を理由とする解雇の禁止（均等法8条3項）、育児休業・介護休業の「申し出、取得」を理由とする解雇等の不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法10条、16条）等（労基法136条、労組法7条4号も参照）。自分の権利行使だけでなく、同僚へ権

利行使を働きかけることも保護される。千種運送店事件は、自分の年休権行使と同様に年休権行使を働きかけたことを理由とする解雇が争われた事案であり、千葉地判（平成4.3.25労働判例617号57頁）は、原告の行為は年休制度に関する法令の趣旨に照らし相当な行為であるとして解雇権の濫用と判示している。

理論的に難問なのは、処分等ではなく、権利行使を理由とする昇給・賃金・手当上の不利益措置の違法性である。裁判例は、休暇権の趣旨、手当制度等の趣旨・目的、不利益の程度等から個別に判断している。まず、特定の休暇をとったことを理由とする精皆勤手当の減額については、その程度によっては権利行使を制限することになるが、本件はそれに該当しないと判断が示されている。生理休暇についてのNBC工業事件最判（最三小判昭和60.7.16労働判例455号16頁）と年休取得に関する沼津交通事件最判（最二小判平成5.6.25労働判例636号11頁）である。後者の判断は労基法136条の解釈との関連で疑問と思われる。次に、労基法・労組法等の権利行使を欠勤とらえ昇給や一時金支給のルールにおいて不利益に評価することが許されるかが争われ、権利を保障した趣旨を実質的に失わせる場合には当該ルールは公序に違反して無効になると解されている（日本シェーリング事件 最一小判平成1.12.14民集43巻12号1895頁、東朋学園事件 最一小判平成15.12.4労働判例862号14頁）。当該ルールを適用した結果、昇給や一時金支給自体がなされなくなり、不利益の程度が大きいためにその理由とされる。

3 外部機関への相談・斡旋、訴訟の提起

近時労働条件の不利益変更事案や雇用終了事案が増加するに伴い多くの多様なトラブルが発生し、それに伴って労働相談・斡旋制度も拡充している。労使もしくは労働組合の自主的な相談システム以外に、労働局や各地勞

委における相談・斡旋システムも整備されている。労働審判制度も立法化された。

まず、相談・斡旋制度の実態を検討しておきたい。全国の労働局・労働基準監督署レベルの2002年度の傾向⁶⁹⁾は、総合労働相談コーナーにおける相談件数は62.5万件（03年度は73.4万件、以下同じ）であり、そのうち労働関係法上の違反を伴わない個別労働紛争相談件数は10.3万件（14.1万件）といわれる。また、都道府県の労働局長による助言・指導の申出受付件数は2332件（4377件）、紛争調整委員会による斡旋受理件数は3036件（5352件）となっている。近時急増していることがわかる。後者の斡旋申請の主な内容は解雇に関するもの46%、労働条件引き下げ10.4%となっており、また処理状況は、合意が成立したもの37.7%、一方が参加しない等の理由によって斡旋を打ち切ったもの48.2%等になっている。

地労委段階の斡旋については、北海道地労委の例で傾向を紹介したい⁷⁰⁾。2001年10月から2003年12月までの個別斡旋件数は、76件をかぞえ、それらの特徴は以下のとおりである。申請者はすべて労働者であり、その所属している企業の状況は約6割が従業員規模49人以下の企業であり、三次産業が約8割を占める。斡旋事項は、退職・解雇等の経営・人事事項及び退職金や賃金未払いの賃金事項がそれぞれ約6割（重複している）を占める。興味深いのは解決のし方であり、76件中65件がなんらかの解決をみており、解決率は80%を超える（その他は打ち切り4件、取下げ7件である）。また、解決までの所要日数は平均20日強である。

訴訟の提起については、たとえば全国の地裁の労働関係民事訴訟事件の新受事件数、既済事件数ともに増加傾向にあり、2003年には新受事件数は2433件に達し1991年の3倍以上になっている。また、高裁の新受事件数は490件と過去最高となっている。他方、労働関係仮処分申立事件の新受事件数はここ10年は700

67) 拙稿「労働協約による労働条件の不利益変更と公正代表義務(1)」労働判例851号（2003年）10頁以下。

68) 同法の内容等については、労働法律旬報1572号（2004年）6頁以下、大内伸哉他「コンプライアンスと内部告発」（2004年、日本労務研究会）、特集「コンプライアンスと労使関係」日本労働研究雑誌530号（2004年）、また背景については、奥山俊宏「内部告発の力 一公益通報者保護法は何を守るのか」（2004年、現代人文社）参照。

69) 労働法令通信56巻14号（2003年）26頁。

70) 個別斡旋に対する印象については、拙稿「解決A、解決B 北海道地労委における個別あっせん」ビジネス・レーパー・トレンド2004年3月号43頁、拙稿「やはりむずかしい個別あっせん」労働基準 2002年1月号1頁

件から800件程度で推移している。

では、外部機関への紛争の持ち出しについていかなる紛争・裁判があるか。近時、企業の反社会活動をチェックするために内部告発を保護すべきであるという傾向にあり、2004年の国会において公益通報者保護法が成立した。しかし、一般的に言えば、企業内のトラブルを外部に持ち出すことに対しては会社から強い非難がなされがちである。裁判例（学校法人敬愛学園事件 最一小判平成6.9.8労働判例657号12頁）も、事実を誇張歪曲したと認定された事案であるが、週刊誌への情報提供行為は労働契約上の信頼関係を著しく損なうと判示している。他方、その目的が労働条件の改善等の場合には、出版物記載の内容が真実であるもしくは真実であると信じる相当なケースについては使用者に対する批判も正当な行為と解されている（たとえば、三和銀行事件 大阪地判平成12.4.17労働判例790号44頁）。総じて、内容の真実性と目的が重視されているわけである。

監督機関等への申告を理由とする解雇等の不利益取扱いの禁止については、明文でそれを禁止している例が多い。具体例としては、労基法違反につき労基法104条2項、労働安全衛生法違反につき労安法97条2項、賃金支払い確保法違反につき賃確法14条2項等がある。また、外部機関への申立等を理由とする解雇等の不利益取扱いを禁止するものとしては、不当労働行為事件等につき労組法7条4号⁷¹⁾、均等法に関する紛争解決の援助について均等法13条2項、個別労働関係紛争解決の援助について個別労働関係紛争解決促進法4条3項等がある。また、公益通報者保護法3条は、特定の要件を満たした公益通報者に対する解雇を無効としていると同時に6条において、労基法18条の2の解雇規定の適用を除外していない旨を明文で定めている。

監督機関等への申告を理由として解雇等がなされると、当該解雇はそれぞれの該当条項違反として無効・違法とされる。しかし、実際の裁判においては、原告の主張のしかたも

あってか、解雇等自体に相当な理由がないとして解雇権の濫用とみなす例（池添産業事件 大阪地判平成11.1.27労働判例760号69頁）や組合役員として労基署へ告発したことを理由とするので不当労働行為である（富士見交通事件 横浜地小田原支部判平成12.6.6労働判例788号29頁）と解する例もある。また、申告内容自体が全く虚偽の場合には、懲戒事由に該当することもある（セントラルフィルター工業事件 東京地判平成3.10.22労働判例602号48頁）。さらに、不利益取扱いに相当な理由があれば、解雇等が申告を理由としたものではないとされる（ソニー・コンシューマー・マーケティング事件 大阪地判平成3.7.16労働経済判例速報1437号3頁）。不当労働行為法理における処分理由の競合と同様な問題が発生するわけである。

外部機関への紛争の持ち出しの典型例として訴訟の提起がある。訴訟を提起したこと自体を理由とする解雇等の不利益取扱いが許されないのはいうまでもない。しかし、使用者から、裁判を提起すること自体が信義則に違反する等の主張がなされることがある。江東運送事件では、就労中に不満をいわなかったにもかかわらず、退職後割増賃金の請求をすることが権利濫用、信義則に反する等の主張がなされた。東京地判（平成8.10.14労働判例706号37頁）は、原告のような労働者が「正確な法的知識に裏付けられたものとして割増賃金の請求をしたり、被告との間で十分かつ公平に賃金交渉をしたりすることは事実上不可能」である、として使用者が短期消滅時効の援用をするのはともかく訴訟提起に対する権利濫用、信義則違反は認められないと判示した。年休権の侵害が争われた西日本JRバス事件においても、名古屋高裁金沢支部判（平成10.3.16労働判例738号32頁）は上司への異議申し立てが困難であったとして同様な判断を示している。ニチメン事件は、懲戒解雇処分を争わないという書面にもかかわらず当該解雇の無効を争うことが禁反言の法理や信義則に反するかが争点となった。大阪地

判（平成13.12.21労働判例822号90頁）は、「懲戒解雇が無効となりうる場合にも、これを争わない旨の書面を徴求することによって、その無効になることを避けようとするのは、姑息な方法」として使用者からの主張を認めていない。また、訴訟提起の前提として、弁護士へ企業情報を開示したことが秘密保持義務に違反するかもメリルリンチ・インベストメント・マネージャーズ事件において争われている。東京地判（平成15.9.17労働判例858号57頁）は、交付目的が自己の救済を求めるといふ目的であり、また諸資料は原告の同意なしに第三者に開示しないという確約書を弁護士から得ていることから秘密保持義務に違反しないと判示している。いずれも妥当な見解といえる。

4 斡旋申請・訴訟提起時等の支援

権利主張を容易にするためには、権利の実現を図る仕組み、機関を整備するとともに、その場における権利主張を人的、物的にサポートする体制も不可欠である。マンパワーの側面では、労働組合と弁護士が中心となる。ここでは、今後のサポート体制の拡充の観点から主に労働組合の役割を考えてみたい。興味深い法的な論点があるからである。

(1) 企業内における相談・苦情処理

企業内における不満を同僚、上司さらに組合に相談すること自体が争いになることはあまりない。法的なレベルの争いは、苦情処理制度をめぐるものである⁷²⁾。裁判上は、古いものであるが、組合が苦情処理の申し出をしなかったことは本人が解雇の無効を争うことを阻害しないという判断が示されている（川崎製鉄事件 神戸地判昭和30.6.3労民集6巻3号307頁）。また、苦情処理の対象事項がなにかが争われた事案として高島屋工作所

事件があり、大阪地判（平成7.7.26労働判例685号55頁）は、関係協約の解釈によると日常の業務命令は対象にならないとして苦情として取り上げなかったことを理由とする使用者に対する損害賠償の請求を棄却している。厚木市事件（横浜地判平成16.7.8判例時報1865号106頁）では、セクハラ相談窓口の処理のまずさ故の損害賠償請求が認められている。今後、同種紛争が増加することが予想される。

苦情処理段階における組合の役割が正面から争われているのは、人事協議・同意約款をめぐる事件である⁷³⁾。人事協議約款については、特定の約款がはたして人事協議約款といえるか（兵庫県プロパン保安協会事件 神戸地決平成10.4.28労働判例743号30頁）、協議の対象事項はなにか（ネッスル事件 静岡地判平成2.3.23労働判例567号47頁、銀装事件 大阪地判平成9.1.27労働判例711号23頁、峰運輸事件 大阪地判平成12.1.21労働判例780号37頁）、人事協議約款の法的効力、どの程度協議をすれば協議を履行したといえるか（日本タクシー事件 大阪地決平成2.10.1労働判例572号68頁、内山工業事件 岡山地判平成6.11.30労働判例671号67頁、但し慣行のケース）、また同約款違反の解雇等人事の効力いかにが主要な論点である。最近このテーマについてほとんど論議がなされていないが、裁判上当該約款違反を理由とする解雇等が無効とされることはほぼ確立している（東京金属他事件 水戸地裁下妻支部決平成15.6.16労働判例855号70頁）。

個々の労働者に対する権利擁護の観点から重要なのは、労使が人事協議を適切に履行することである。ところが、人事協議は使用者の組合に対する義務ととらえられているので、組合が人事協議を要求しない場合に組合員の利益が適切に守られないことになる。で

72) アメリカ法上は、苦情処理・仲裁システムが整備されている。同時に会社内におけるオンブズパーソン制度も注目される。菅野和夫「米国企業における苦情処理ADRと社内オンブズパーソン」花見古稀記念論集『労働関係法の国際的潮流』（2000年、信山社）参照。

73) 拙稿「人事協議・同意条項をめぐる判例法理の展開（一）（二）—昭和50年代裁判例の検討」労働判例447号、448号（1985年）参照。また、一般組合員の人事に関する組合の関与と解雇についてみると、協議36.8%、事前通知12.5%、同意11.4%の順になっている（厚生労働省政策総括官編『改訂 労働協約等の実態』2001年、労務行政研究所38頁）。

71) 拙稿「証人出頭時の有給休暇取扱い上の差別と不当労働行為」労働判例767号（1999年）7頁参照。

は、このような形で適切な人事協議がなされなかった場合に、当該人事は無効となるか、また当該組合員は組合に対して何らかの請求が可能か。實際上この種紛争は少なくないと思われるが、労働組合の協議「義務」という発想自体が一般的でないのでこの問題が裁判において正面から争われることは少ない（組合内部手続きの不履行が争われた事案として昭光化学工業事件 横浜地決昭和51.4.9判例時報824号120頁、(同仮処分異議事件)横浜地判昭和55.3.28労働経済判例速報1046号3頁がある）。三和電器製作所事件は配転命令が協約（「会社は労働条件の変更、雇入、解雇、昇給、配置転換に関しては、組合の同意なしに行いません」）に違反するかが争われ、申請人は組合が本人の意向を聴取することなく同意を与えたことは同意約款に違反すると主張した。大阪地決（昭和58.1.24労働経済判例速報1144号3頁）は、「本件配転命令についてなされた組合の同意は、実質的にみて組合員個人の利益を擁護するという本件同意約款の本来の趣旨に反しており、全く形式的な取り扱となっているため、本件配転命令について本件同意約款に基づく同意の効力が有効に生じたとするにはいささか疑問がないわけではない」、としながらも、①形式的な同意の取扱いが常態となっていたこと、②会社と結託して同意権を濫用したとの事実がないこと、③「会社としては、本件同意約款所定の手続を忠実に履践しながら、会社の全く与り知らない組合内部の事情によって配転命令の効力が左右されるようなことは、企業運営上とうてい耐え難いと考えられること」から組合の同意の効力を否定し得ないと判示した。

被処分者たる組合員の意向に反して協議をしないことは必ずしも使用者の協議約款「違反」とはみなされないことはほぼ確立した判例法理といえる（旭東電気事件 大阪地判昭和53.12.1判例タイムズ380号149頁、東海カーボン事件 名古屋地判昭和58.8.31労働判例422号25頁、大阪築港運輸事件 大阪地決

平成2.8.31労働判例670号52頁。また、神戸製鋼所他事件 東京地判平成2.12.21労働判例581号45頁、川中島バス事件 長野地判平成7.3.23労働判例678号57頁、全国協同農業組合連合会事件 宇都宮地判平成14.1.17労働判例823号84頁も参照）。しかし、協議約款は使用者だけではなく、労働組合についても適正に労働者の利益を擁護する「義務」を課していると評価する余地もある⁷⁴⁾。組合の公正代表義務の内容及みなされるわけである。当該人事を無効とすることは困難でも、少なくとも組合の協議義務違反として組合に対する被処分者からの損害賠償の請求は認められよう。

(2) 外部機関における斡旋等への支援

外部機関における支援としては、どのような外部機関においてどのような支援をするかによって以下のような多様なパターンがある。しかし、支援の在り方がことさら法的な問題になることは少ない。

第一は、労働組合が独自の労働相談システムを持っている場合である。相談機能とともに解決機能を有していることもある。今後は、NPO等が相談システムを整備することも考えられる。市民レベルにおける労働相談、さらに教育機能の充実が緊急の課題といえる。

第二は、斡旋の場における労働組合による支援である。これは、労働組合が直接個々の労働組合員を当事者として支援するパターンと斡旋システムにおいて組合サイドの委員が斡旋員等として「支援する」パターンがある。紛争の内容にもよるが、前者については支援というより組合独自の利益を追求しているともいえる。後者については、労働法上の斡旋が典型であるが、個別労働関係紛争解決促進法上の関係労働団体からの意見の聴取（同法14条）や地労委における個別斡旋の例もある。

第三は、不当労働行為審査における労働組合の支援である。これも第二の場合と同様支援の方法として二つのパターンがある。その一は、申立人としての立場である⁷⁵⁾。これ

は、「支援」というよりまさに当事者としての行為といえる。その二は、労働委員会の参与委員としての支援であり、具体的には次の3つの場面で問題になる。①当事者に労働委員会制度や不当労働行為法理について教育する、②事件の和解において当事者の意向を代表するとともに労働委員会委員の一員として解決に努力する、③判定レベルにおいて意見を開陳する。不当労働行為事件の円滑な解決のためには、特に①と②の役割が重要と思われる⁷⁶⁾。

なお、参与委員が申立人を適切に支援するかという問題との関連では、委員選出の仕方について、ナショナルセンター間で対立があることにも留意する必要がある。この点は、裁判でも争われており、裁判例の多くは知事等の任命行為に裁量権の濫用はないという判断を示している（千葉地労委事件 千葉地判平成8.12.25労働判例710号28頁、同事件控訴審 東京高判平成11.6.30労働判例777号86頁、東京地労委事件 東京地判平成10.1.29労働判例731号6頁、中労委事件 東京高判平成10.9.29労働判例753号46頁、愛知地労委事件 名古屋地判平成11.5.12労働判例753号86頁）。もっとも、福岡地労委事件福岡地判（平成15.7.18労働判例859号5頁）は、裁量権の濫用は認められたが委員推薦について有する原告の利益は事実上の利益にすぎず現実の損害の発生は認められないと判示している。

第四は、裁判における支援である。組合員個人の訴訟の遂行を経済的・精神的にサポートすることが考えられる。今後、労働審判制度について、労使委員が審判員として審判官

とともに判断に直接関与することになるので新たな役割が期待される⁷⁷⁾。

4章 知的基盤の整備

権利主張の前提として、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。法に関する知識は法使用の前提となる⁷⁸⁾。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を通じて痛感している。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あまりない。学校教育や社会教育において、実際に十分な教育はなされておらず、そのような問題関心にさへ欠ける。むしろ権利主張を行うパーソナリティ自体を認めないパッシング傾向さえみられる。まさに危機的状況といえる。

他方、若年者の失業率の上昇やフリーター化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⁷⁹⁾や雇用促進⁸⁰⁾につき多様な試みがなされており、産学協同は活々たる流れである。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」であるから他に

75) 組合申立については、拙稿「組合申立の法構造（一）（二）」北大法学論集38巻5・6号、39巻1号（1988年）、拙稿「組合申立による個人利益の救済」労働法律旬報1563号（2003年）4頁以下を参照。

76) 労働委員会の実際の運営については、拙著「不当労働行為法理の基本構述」（2002年、北大図書刊行会）127頁以下参照。

77) 労働審判制度については、村中孝史「労働審判制度の概要と意義」季刊労働法205号（2004年）、定塚誠「労働事件の現状と新設された『労働審判制度』について」判例タイムズ1147号（2004年）、特集「労働審判法制定」ジュリスト1275号（2004年）等参照。

78) 六本住平「法社会学」（1986年、有斐閣）274頁。法使用のファクターについては、268頁参照。学校において法律をどう身近なものとして教育するかは、裁判員制度導入等とあいまって重要な課題になっている。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）、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。

79) 仙崎武輔「キャリア教育読本」（2000年、教育開発研究所）等参照。

74) 同上論文（二）29頁以下参照。

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である⁸¹⁾。

そこで、ここでは、権利主張の基盤整備法理の観点から、知的基盤を支える労働法教育の実態と問題点を指摘したい。とはいえ、権利教育、とくに労働に関する権利教育については最近までほとんど議論がなされていない⁸²⁾ので、アウトラインをなぞるにとどまる。本格的な検討は今後の課題としたい。なお、大学やロースクール段階における労働法教育の在り方も重要であるが、本稿の問題関心が一般労働者の知的基盤作りなので、その点の検討も将来の課題としたい⁸³⁾。

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。そこでは、社会人としての資質の涵養の観点から、豊かな人間性や基礎・基本を身に付けさせ、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⁸⁴⁾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⁸⁵⁾。

身近な形で労働問題を検討しているのは、「家庭科」である。もっとも詳しい「家庭総合」の教科書によると、「家庭生活」の小項目「家庭生活の運営」において職業労働が、「生涯発達と家族」の小項目「家庭生活と労働」において生活を支える労働、家庭生活時間と労働が、「人生と家族・福祉」の小項目「人生と家族」において就労と法律等が論じられている。具体的には、労働時間や雇用均等法等が重視されている⁸⁶⁾。もっとも、学習指導要領レベルにおいては、職業労働はそれほど重視されていない。

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が注目される。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た職業理解やインターシップが試みられている。

高校における進路指導は、大学等の受験対策とともに就職指導としてもなされている。進学指導も就職を念頭に置いた指導という側面もあり、この時期に仕事や人生を正面から考えることは有意義である。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)。もっとも、キャリア教育として必ずしも十分ではないとして既成の進路指導の見直しもなされている。

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特に強調されている。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」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る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」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⁸⁷⁾。総じて、「受験勉強中心の生活は、高校生から働く人々への関心や共感を失わせ」⁸⁸⁾ていることは否めない。

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

80) 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。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、青木書房)、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、勤草書房)、特集「キャリア教育に求められるもの」ビジネス・レーパー・トレンド2004年7月号。もっとも、ここでも権利教育という側面は希薄である。

81) 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。

82) アンディ・バンクス「アメリカにおける労働教育(上)(中)(下)」労働法律旬報1495・96、1497、1500号(2001年)参照。

83) 村中孝史「労働法教育の課題と展望」、塚原英治「法科大学院における労働法教育」、中山慧夫「司法修習教育及び継続教育と労働法」、いずれも日本労働法学会誌100号(2002年)、また、社会保障法教育については、園部逸夫「司法制度改革と社会保障法」、加藤智章「法科大学院と社会保障法教育」、水島郁子「法学部における社会保障法教育」、倉田聡「社会福祉系四年制大学における法学教育のあり方」、いずれも日本社会保障法学会編・社会保障法18号(2003年)参照。これらにおいても、学校教育・社会教育レベルの議論はほとんどなされていない。

84) 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。

85) たとえば、清水書院「現代政治・経済改訂版」(2004年)は、労基法の主な内容として、労働条件の明示、解雇予告、賃金支払いの原則、労働時間、休憩、休日、時間外・休日労働、割増賃金、年次有給休暇、最低年齢、深夜労働、産前産後休暇、生理休暇について、また不当労働行為についても説明している。

86) 家庭において消費者教育が重視され、消費者の権利も教育対象となっている。

87) 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を強調している(賃金と社会保障1349号13頁)。

88) 安田雪「働きたいのに 高校生就職難の構造」(2003年、勤草書房)42頁。