

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、社会教育法は5条8号において、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すくない。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⁸⁹⁾

もっとも、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。①労使関係者に対し、労働問題及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ことが注目される。また、労働教育の内容については、「集団的労働関係の正しい理解とルール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。真つ先に集団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、市民教育レベルの発想は希薄である。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⁹⁰⁾。

まとめ — 権利主張基盤整備の法理 —

権利保障の方法としては、保障すべき権利内容を確立する実体法レベルとその実現を図る手続き・機構的なレベルが考えられる。労働法でいうと、労働基準法等が前者、個別労働関係紛争解決促進法等が後者の典型といえる。労組法は中間的なものといえようか。2004年の国会で労働審判法が成立し、現在労働契約法の立法化にむけての具体的な検討が始まっている。たしかに、権利保障にむけて、実体法、手続き・機構レベルの拡充が顕著である。しかし、一般の労働者の立場にたつと、この両者のレベルを拡充しただけでは不十分である。実際に権利主張がなされるためのなにかが欠けている。そこで、本稿では、労働法学的なもう一つの側面として具体的な権利主張を支える制度・法理はなにか、を検討した。最後に、法理の全体像を概観しておきたい⁹¹⁾。

基本的な問題関心は、普通の労働者が自分の権利を実際に主張するためにはなにが必要かというものである。実定法でいえば基本は労基法2条1項の労働条件の対等決定の原則であり、最近はやりの自己決定原則であるともいえる。そして、その内容は次の4つの部分から構成される。

第一は、権利主張の出発点となる権利に関する知的基盤や気構え・自覚を獲得することである(4章)。使い勝手のよい実践的知識の習得は、基本的には学校教育、社会教育の課題といえる。しかし、実際にはこのレベルにおける労働法教育は驚くほど悲惨である。せいぜい、政治経済において受験教育レベルで労使関係や労働法に関するやや詳しい教育がなされているぐらいである。

他方、キャリア教育については最近、文科省、厚労省レベルにおいて活発な論議、施策が展開されている。その前提として、学校教育において強調されているのは、「生きる力」である。しかも、生きる力は、総じて職業能力の涵養に特化していると思われる。それ以外の、たとえば社会関係において自分の権利を的確に主張できる能力・性格の養成についてはどうしても不十分である。勝ち組になるための教育といえる。また、生きる力を養成するためには、個人の能力の向上だけでなく、他人への支援や連帯する能力が不可欠と思われるがこの点も今ひとつである。生きる力のメッセージは、個人主義と能力主義の滔々たる流れに取り込まれていると評価できる。

そこで、まず要請されるのは、職場における権利内容及びそれを自らのものにする気構えを学校教育等で適切に教育することである。成績優秀者だけがものをいえる社会はや

はり異常である。適切な労働教育をせずに、労働市場に放出することは国の責任放棄に他ならず、フリーター増加は、若者のささやかな、ある意味で健全な抵抗かもしれない⁹²⁾。

第二は、職場選択及び労働条件につき適切な自己決定をすることである(1章)。権利内容の確定は、基本的に労働契約の締結による。したがって、まず、締結過程において労働条件等について正確な情報を入手することにも、当該情報に基づいた契約の締結が要請される。権利内容の確定がまさに権利主張の基盤となるからである。また、契約締結段階だけではなく、その後の労働条件の変更時においても労働条件についての自己決定は問題になる。

最初に契約締結段階につき、次の3つの規範内容を想定し得る。

その一は、適正な情報に基づく自己決定の実現、つまり就職先の選択であり、主に募集に基づく応募段階で問題になる。求人過程における適正な情報の開示については、まず、職安法によって、公共職業安定所等及び求人者の求職者等に対する労働条件明示義務が規定され(5条)、同時に、新聞広告等によって労働者募集をする際の労働条件の明示につき(42条)定まっている。この要請は、基本的に職安法上のそれであるが、第二段階の契約締結の際にも一定程度考慮される。

その二は、真意に基づく労働契約の締結であり、応募から契約の成立に至る段階で問題になる。労働者側の「真意」は基本的に明示内容に対する信頼にあるとして、労働契約レベルにおいて、次のような解釈基準を提起しよう。①契約締結時点において、募集段階において求人票等で明示されたおりの労働条件を提示しなければならず、その内容で合意

91) アメリカ法上の議論も示唆的である。たとえば、法律内容について知る権利については、Peter D. DeChiara, *The Right to Know: An Argument for Informing Employees of their Rights under the National Labor Relations Act* 32 Harvard Journal on Legislation, (1995) 431. Henry David Thoreau, Walden, *Occupational Health Risks and the Worker's Right to Know*, 90 Yale Law Rev. (1981) 1792. を、特に、任意的雇用法理についての適切な情報の必要性については、

Cass R. Sunstein, *Human Behavior and the Law of Work* 87 Virginia Law Rev. (2001) 205. Pauline T. Kim, *Bargaining with Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions of Legal Protection in an At-Will World*, 83 Cornell Law Rev. (1997) 105. Pauline T. Kim, *Norms, Learning, and Law: Exploring the Influences on Workers' Legal Knowledge*, 21 Uni. of Illinois Law Rev. (1999) 447等参照。

92) 香山リカ「就職がこわい」(2004年、講談社) 206頁は、就職について自己信頼の重要性を指摘している。

89) 関口礼子他「新しい時代の生涯学習」(2002年、有斐閣)は、職業指導をも対象としている。

90) 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、連合北海道は新運動方針において学校段階での労働者の権利教育の実施を打出している。

したとみなされる。求職者の労働契約締結の申込みを誘引するものであるからである。②明示内容と異なった労働条件の(新)提案は許されない。その結果、労働契約が締結されなかった場合には、「契約締結過程」の違法行為として使用者に損害賠償義務が課せられる。労働条件を明示したりリスクといえよう。他方、新提案に基づいて新たな合意がなされると、その内容において契約が締結されたとみなざるをえない。しかし、錯誤(民法95条)や詐欺・強迫(同法96条)の解釈をする際にその点への配慮は必要となろう。また、無効とまではいえなくとも、説明義務違反を理由とする独自の損害賠償請求も可能である。③締結時における労働契約内容に関する説明は、明示された労働条件やその変更についてだけでなく、より広範に労働条件一般について必要とされる。誤解を与えるようなもしくは関連する情報を故意に隠すことは許されない。明示義務を履行しなかった場合も適切な説明が必要なのは同様である。以上の説明義務として、職場における法令等の「周知」義務として、労働基準行政によってバック・アップされている。同時に、労働契約の締結時だけでなく、存続中にも常に義務づけられる。④明示義務の不履行ゆえに労働契約が成立しないとは解されない。労務提供と賃金支払いの対価的合意があれば基本的に労働契約が成立したとみなすべきである。使用者の義務不履行の効果を労働者に負わせるのはアンフェアだからである。

その三は、使用者の恣意的な権限行使をチェックするためなす契約内容の確定・確認である。あまりに広範な業務命令権等は労働者の利益を不当に侵害するので、契約内容を明確にすることによる制約が必要とされる。そこで、就業規則等によって契約内容を確定し、業務命令権や懲戒権はその範囲で行使することが義務付けられる。就業規則等の周知はそのような目的をもち、権限行使の前提となる。

ところで、真意に基づく合意や使用者の恣意的な権限行使に対するチェックの必要性

は、契約締結時だけでなく、変更時においても当然問題になる。次に、労働条件明示・説明義務につき、変更の際に特に留意すべき規範内容を提示したい。

その一として、労働者の真意に基づく合意を実現するために、変更内容・理由についての適切な説明や関連情報の開示が義務づけられる。新たな契約内容についての「労働条件明示・説明義務」といえる。とりわけ、不利益変更時については、慎重かつ自立した判断のために、合意するか否かの考慮・相談期間も不可欠である。

その二として、就業規則による場合は、判例法上要請される不利益変更の合理性が必要とされるとともに変更内容の周知(労基法106条)が不可欠といえる。周知をしなくても労働条件を一方的に実施したり業務命令を発したりすることは許されず、この場合は就業規則(不利益変更)法理自体が適用されないと思われる。ところで、就業規則変更時の労働条件明示・説明義務については、過半数代表者からの意見聴取(労基法90条1項)の規定がある。しかし、意見聴取にどの程度意味があるか、また意見聴取と前後する従業員に対する説明を契約論レベルでどう位置付けるか、についても必ずしも十分な論議がなされていない。

労働契約の側面以外に、変更時は集団法的チェックが可能でありそれが重要な役割を果たす。特に、労働条件の不利益変更の際の団交過程における説明義務のあり方が重要であり、団交過程とその前提たる組合内部における意思決定過程が対象となる。これは、労働組合の公正代表義務法理として別稿で論じておいた⁹³⁾。

第三は、使用者権限の恣意的な行使から自由になることであり、使用者には適正行使・説明義務が課せられる(2章)。具体的な内容は、その権限行使の態様に応じて次のように構成される。

その一として、業務命令権行使レベルにおいては、とくにそれが労働者の利益を侵害す

る可能性が高い場合には、その具体的内容、目的等を事前にかつ適切に対象者に説明することが要請される。

その二として、懲戒権行使のレベルにおいては、その性質上利益侵害の程度が大きいため、懲戒処分的前提となった非違行為事実、該当就業規則規定、懲戒処分の該当性、処分の程度等について事前にかつ適切に説明する必要がある。

その三として、雇用終了時において、解雇理由の開示や合意解約の承諾(もしくは申込み)の意思を明確に示すことが要請される。労基法も退職事由や解雇理由の証明書の発行を使用者に義務づけている(22条1, 2項)。しかし、判例法上、当該事由を明らかにしなかった場合に解雇が無効になるか、またその後解雇理由の追加ができるかは必ずしもあきらかではない。解雇権の適正行使の観点からは原則として無効になり、その後の解雇理由の追加も許されないと考えたい。

その四として、賃金額確定のレベルにおいては、人事考課権の適正行使、つまり使用者に適正考課義務が課せられる。たとえば、人事考課の公正さを担保する方法として、①公正・透明な評価制度の整備・提示、②それに基づく公正な評価、③評価結果の説明・開示、④紛争処理制度の整備、等が考えられる。ここでも、制度や運営についての適切な説明が重視されており、それを欠いた人事考課は違法、無効と解される。

その五として、労務管理レベル、とりわけ時間管理においては、適切な資料の作成を中心とした適正管理をなす責務がある。この適正管理の要請は、監督行政だけでなく、労働契約上の使用者の義務でもある。つまり、労働時間ルールを明確に定めるとともに、それに基づく時間管理をする必要がある。実際に、労働時間か否かについてデリケートなケースが少なくないからである。にもかかわらず、判例法理は時間外労働の事実の立証をまづら労働者に課しているが、時間管理を適切にしていない場合には、時間外労働の事実

の立証をより緩和して認めるべきと考える。

第四は、権利主張自体を保護することである。具体的には、権利の実現を図る手続・システムを拡充することであり、企業内処理システム、企業外相談・斡旋システム、労働委員会・裁判所等が考えられる。企業外の相談、斡旋、救済システムは、労働審判制も含めて充実したものになっていると評価しうる。また、以上のシステムを利用したことを理由とする解雇等の不利益取扱いの禁止についても一応整備されている。

権利主張自体の保護の観点から現在の課題と思われるのは以下の通りである。

その一は、企業内における相談・苦情処理体制の整備である。適当なシステムが無い企業は少なくない。さらに、苦情の提起やそのための準備行為が企業秩序を阻害するとして処分がなされる事案も増加する傾向にある。自由に相談、苦情を提起しようという風通しの良さは権利主張の基盤である。そこで権利主張のために不可欠な行為は、その行為態様にもよるが、原則として処分の対象とならないという積極的な法理を構築する必要がある。これは適切な内部告発がなされるための前提でもある。

その二は、企業外の相談、斡旋、救済制度を利用する際の支援体制である。この支援は、外部機関のメンバー、たとえば、三者構成の労働委員としての「支援(このような表現が適切かの問題はあはる)」と当事者に対する直接の支援のパターンがある。特に重要なのは後者のそれであるが、実際には必ずしも十分な支援はなされていない。職場における権利主張は、主張者本人のためだけでなく、他の同僚の権利実現に対する寄与という側面もあるので、この点の配慮は不可欠と思われる。

第五は、本稿では展開しなかったが、職場における連帯の実現であり、労働組合(法理)の再生に他ならない⁹⁴⁾。

93) 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」(2003年4月)労働判例851, 853, 855, 857号(2003年)

94) 若干の展望?については、拙稿「21世紀の労働組合と団結権」『講座21世紀の労働法8巻 利益代表システムと団結権』(2000年、有斐閣)13頁以下参照。