

## 今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会 これまでの議論の整理

### はじめに

- 労働者を取り巻く状況の変化（非正規労働者の趨勢的な増加、労働契約の個別化、就業形態の多様化、労働組合組織率の低下等）、個別労働紛争や不利益な取扱に関する労働相談の増加。
- 各方面で、労働関係法制度をめぐる知識、特に労働者の権利に関する知識が十分に行き渡っていない状況、労働をめぐる権利・義務に関する教育の重要性の指摘。
- 研究会においては、関係者からの意見聴取や実態把握の調査を実施。今後の労働関係法制度に関する先行研究やこれまでの各種提言などを踏まえ、教育の意義や課題、実効的な教育の在り方について総合的に検討。

### I 労働関係法制度をめぐる教育に関する現状

#### 1. 先行研究

##### (1) 問題意識

- 戦後日本では、憲法によって労働三権が保障され、労働組合法や労働基準法の制定をはじめとした労働法制が拡充するなど、労働者は様々な権利を享受。政府は従前は、労使に対し法制度を周知・徹底することにより労働者の権利を確保するということを主眼。
- しかし、労働者の多様な就業形態の拡大、新しい労働法制の施行、個別契約に基づく働き方の拡大など、労働者の職業生活に影響を及ぼす環境の変化。労働条件の維持・向上のための組織である労働組合の推定組織率が低下している中、労働関係法制度をめぐる知識、特に労働者の権利の認知度が低下を示す各種調査結果。
- こうした状況を踏まえ、労働者自身が労働関係法制度を正確に理解し自分自身で自己の労働者の権利を守っていく必要性の高まり。権利についての理解状況に注目した調査研究。

##### (2) 先行調査における主な指摘事項

- 労働者の基本的な権利の認知度は高くない。「雇用保険」、「最低賃金」、「残業手当」、「有給休暇」、「団結権」、「育児休業」の6つの権利の中では、「団結権」の認知度が低い。「団結権」が国民の権利であることを理解している者の割合は調査毎に減少。
- パート・アルバイトという形態で働く者については、いずれの権利についても正社員や契約社員、派遣社員に比べて認知度が低い。有業者と無業者を比べると、有業者のほうが労働者の基本的な権利を知っている者の割合が高く、有業者の中で見てみると、民間企業雇用者は、官公庁の雇用者等に比べ認知度が低い。男女別では男性、勤め先の労働組合の有無別では勤め先に労働組合がある者、学歴別では大学・大学院卒

者、職種別では管理職とホワイトカラー、就業形態別では正社員と派遣社員が、相対的に認知度が高い。

### (3) 先行研究における主な指摘事項

- 現在不利な労働条件で働いている人や将来的に不利な労働条件になる可能性が高い人ほど理解していない可能性が高い = 知識のミスマッチ。
- 労働者の権利を「知っている」ことが「行動」に直結するとは限らない。
- 労働者の権利が実際に守られるためには、法律で定められているだけではなく、まずは労働者自身が自分の権利について理解し、その上で労働市場における権利を行使できなかった場合や不利な扱いを受けた際にそれが違法であることに気づき、その上で権利を行使する手段が活用できることが重要ではないか。

## 2. 労働関係法制度をめぐる理解状況

### (1) 研究会を通じて指摘された現状

- 全国の総合労働相談コーナーには07年度において約100万件の相談。
- 連合の労働相談ダイヤルには07年度10月～09年度9月までに約1万件の相談。
- 第16回勤労者短観では、中・高校卒や年収200万円未満の低所得層、20歳代、労働組合員未加入の人は、他の層と比較して労働者の権利に関する認知度が低く、労働者の権利を知る機会がなかったとする回答が多い。
- トラブルにあった際の的確な相談先を知らない者が多い。
- 労働相談の現場においては、次のような傾向が指摘。
  - ・ 労働条件が明確にされていないことによって生じるトラブルが多い。
  - ・ 基本的な知識について労使ともに正確な理解がされていない。
  - ・ 企業規模別に見ると、小規模企業からの相談が中心。
  - ・ 比較的新しい企業（情報関連、介護関連など）において、認識が十分ではない。
  - ・ 基礎的な知識の不足から生じたと見られるトラブルも多い。

### (2) 労働関係法制度の基礎的な知識の理解状況に関する実態調査

## 3. 労働関係法制度をめぐる教育の取組状況

### (1) NPOの取組と課題

- 各都道府県において、学校や地域、行政等との連携の下、学校への講師の派遣や教材の作成など、労働関係法制度をめぐる様々な先駆的活動を実施（職場の権利教育ネットワーク、人財フォーラム）。NPO等の柔軟かつ自主的な取組が重要な役割。  
【課題】地域差とともに、学校及び先生の温度差により成果にも差。組織体制や、教材作成・講演等における予算の問題など、継続的な活動の困難性。

### (2) 中学校・高等学校の取組と課題

- 学習指導要領の下、中学校や高等学校において労働関係法制度を学ぶ機会

## ① 社会・公民など教科・科目の時間

(中学校新学習指導要領における「社会」からの抜粋)

- ・ また、現代の生産や金融などの仕組みや働きを理解させるとともに、社会における企業の役割と責任について考えさせる。その際、社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善について、勤労の権利と義務、労働組合の意義及び労働基準法の本質と関連付けて考えさせる。

(高等学校学習指導要領における「公民」からの抜粋)

- ・ 現代の経済社会における技術革新と産業構造の変化、企業の働き、公的部門の役割と租税、金融機関の働き、雇用と労働問題、公害の防止と環境保全について理解させるとともに、個人と企業の経済活動における社会的責任について考えさせる。

## ② 総合的な学習の時間 (→神奈川県立田奈高等学校における取組)

## ③ 特別活動の時間 (進路指導やホームルーム等)

【課題】「労働三権」としては教えられているが、内容まで踏み込むことは少なく、労働関係法制度に関する知識は不十分。受験のための知識付与という感覚あり。学校によって対応が異なり、生徒の学力によって教育の成果が異なり、教える側の属人的要素も影響する (自らの労働体験の乏しさ)。

## (3) 労使の取組と課題

(労) 組合の役割や労働運動の意義等を教育する重要性から、組合員に限らず地域や学校等と連携しつつ、各種講座やセミナー・研修を開催。

(使) コミュニケーションと社内規律を重視。上位者は特に法律の観点からの教育。

【課題】労働組合がない場合、組合による教育の機会に恵まれない。企業経営者が法制度を理解しているとは必ずしも言えない。

## (4) 行政 (東京都、都道府県労働局、厚生労働省) の取組と課題

【課題】職場に入り問題に直面した際の対処方法といった実践的な観点が十分とは言えない。

## II 労働関係法制度をめぐる教育に関する課題と今後の方向性

### 1. 基本的考え方 (教育の意義・必要性・課題の整理)

- 労働関係法制度を知ることが、労働者・使用者双方にとって必要不可欠であると同時に身を守る手段。労働関係法制度を学習する機会を増やすことが必要であると同時に、個々人の置かれた状況に応じた教育が重要。
- 知識等を身につけるだけでは不十分であり、実際に知識等を活かして行動することができる教育が重要。

### 2. 各論

#### (1) 如何なる知識等を付与すべきか

- 本来、法的な「権利」は、法律や契約で定められた要件を満たす限り、すべての者が行使しうるもの。法律や契約で定められた要件を満たす限り、権利を行使することは妨げられないことが前提。また、働くことに関する権利について知らなければ、現在の労働条件が適切かどうか判断できない。遭遇した事態を不当であると考え、解決法を調べようとするためのミニマムな知識が必要。

- 他方、労働関係の紛争や不利益な取扱を円満に解決もしくは未然に防止するためには、単に知識を知っているというだけでは不十分であり、コミュニケーション力や社会生活のルールを遵守することが重要。人との関わりが希薄化していることが指摘される中で、他者との良好な人間関係の構築や集団への適応力など、社会で必要とされる基礎的な素養を身につける必要。
- 労働に関する知識とコミュニケーション能力を身につけるため、具体的には以下のような知識・能力の付与を重点的に行ってはどうか。
  - ① 労働に関わる権利・義務等の知識
    - ・ 労働契約（雇用契約、労働条件、就業規則、採用、解雇、求人票、内定）
    - ・ 労働時間（法定労働時間、休憩時間、時間外労働、残業・休日割増手当）
    - ・ 賃金、給与（最低賃金、賃金支払いのルール）
    - ・ 休日、休暇（法定休日、有給休暇、産前産後休暇、育児・介護休業）
    - ・ 労働組合
    - ・ セクハラ、男女同一賃金、機会均等
    - ・ 社会保険制度（健康保険、雇用保険、労災保険、国民年金・厚生年金）
    - ・ 業務遂行、指揮命令、勤怠、懲戒（会社での役割・立場）
    - ・ 会社のルール（就業規則）
    - ・ 多様な雇用形態の違い
    - ・ 労働関係相談窓口
  - ② 社会性・コミュニケーション能力
    - ・ 社会人のルール（組織への適応と周囲との協調、公序良俗）
    - ・ 基本的な生活態度（マナー）とコミュニケーション

## (2) 各段階における労働関係法制度をめぐる教育の在り方

- ① 学校在学中の段階
  - 広く漏れなく必要な知識を認知させるためには、学校教育の場で実施することが重要。公民等の正規授業時間で展開することにとどまらず、授業（キャリア教育・進路指導）の一環として取り組むことが重要。
  - 小学・中学・高校・大学の各教育段階に応じて教育を実施することが重要であるが、知識の必要性及び理解力の観点から、高校生を主な対象とすることが適当。
  - 学校在学中の段階で必要な知識の吸収が効果的に行われるためには、生徒等にとって自らの興味・現実感・問題意識を持つ時期であるアルバイトや就職など労働を体験する手前で実施することが望ましい。その際、進路や就職のためのガイダンス、就職内定者向けセミナー等の就職や進学に向けた準備に組み込むことも効果的。
  - 労働関係法制度を網羅的に教育することは非現実的。むしろ、項目を絞った上で、教材のビデオ化や蛇腹式のハンドブックの活用といった生徒等にとって理解しやすい「効果的なツール」を用意することが重要。
  - 専門家以外でも解説や講義を可能とするための学習機会の提供（マニュアルの作成や研修等の支援）、キャリア教育や進路指導においても活用可能なメディアやホ

ホームページでの情報提供など、「内容の伝え方」の工夫が重要。

- 各学校において個別に「効果的なツール」を作成し「内容の伝え方」を工夫することは、多大な負担を生じさせる可能性が高く、また、幅広く教育を普及させるためには限界。そのため、確実かつ効果的に実施するためにも、労働法教育を全国レベルで実施できるような仕組みが重要。
- 就職後・卒業後のフォローアップ体制が重要であり、労働基準監督署やハローワーク等、相談窓口を紹介するなど、事態が生じた場合に相談できる体制を構築するという視点が必要。

## ② 労働現場の段階

- 関係施策や相談窓口の情報が分かりやすく利用しやすい形で提供されていること、事態が生じた場合に相談しやすい体制が整備されていることが不可欠。
- 就職後は、教育の機会に恵まれない場合もあることから、地域における講座やセミナー等の開催が重要な役割を果たす。これらを通し、社会全体の意識向上を図る必要。
- 管理職の段階で法制度の理解を徹底させることは、企業のガバナンスの観点からも必要不可欠。労働者側の知識不足によるトラブルだけでなく、事業主側の知識不足に基づくトラブルが増加していることを踏まえ、事業主等への基本的知識の付与が重要。

- ③ その他あらゆる段階で、勤労観、職業観の醸成に向け、地域、学校、産業界、労働界、NPO、行政の連携強化を図る必要。

## (3) 具体的な提言

- 教育現場における取組の充実（教材開発、教員向けの研修 など）
- 情報提供機能の充実（ホームページの改修、ハンドブックの作成 など）
- 相談体制機能の充実
- その他環境の整備