

## はじめに

戦後我が国においては、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て労働法制が拡充するなど、労働者は様々な権利を享受してきた<sup>1</sup>。政府としては従前から、労使を中心として法制度を周知・徹底することを通じて労働者の権利を確保するための取組を行ってきた。

近年、非正規労働者の趨勢的な増加<sup>2</sup>、就業形態の多様化、労働組合の推定組織率の低下<sup>3</sup>、労働契約法等の新たな労働法制の創設・施行等、労働者の職業生活に影響を及ぼす環境が大きく変化している。こうした状況の中、個別労働紛争や不利益な取扱いに関する労働相談が増加の一途を辿っている<sup>4</sup>とともに、各種調査において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全般的に低い状況が見られる。特に、現在相対的に低い労働条件で働いていたり、将来的に相対的に低い労働条件になる可能性の高い人ほど、労働者の権利を理解していない可能性が高いとの指摘がなされている。

労働者自身が労働関係法制度の基礎的な知識を理解していない場合、労働者としての権利を行使することが困難であり、そもそも権利が守られているか否かの判断すらできない。

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としての権利を守る必要があるとの認識が高まっており、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の改善を目的とした教育の重要性が各方面から指摘されている<sup>5</sup>。

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（以下、「研究会」という。）においては、先行研究や各種提言等を踏まえつつ、NPO法人や学校関係者等からの意見聴取や知識の理解状況に関する実態把握のための調査を実施すること等を通し、労働をめぐる権利・義務に関する教育の意義や課題、より実効的な教育の在り方について総合的な検討を行った。今般、その検討結果を報告書として取りまとめたところであり、今後、本報告書を受けて関係者により適切な対応・措置が講じられるよう期待するものである。

<sup>1</sup> 菅野和夫（2006）『労働法（第七版補正版）』

<sup>2</sup> 参考資料 1-1 を参照。

<sup>3</sup> 参考資料 1-2 を参照。

<sup>4</sup> 参考資料 1-3 を参照。

<sup>5</sup> 例えば、国民生活審議会や経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会などにおいて指摘されている（別添3を参照）。

# I. 労働関係法制度についての教育に関する現状

研究会においては、労働関係法制度の理解状況や教育に関する先行調査・研究について再検討するとともに、独自の実態調査や関係者からのヒアリングの実施などを通じ、労働関係法制度をめぐる理解の状況及び教育の現状と課題を明らかにした。

## 1. 労働関係法制度についての理解の状況

### (1) 先行調査・研究における指摘

先行調査では、労働者の基本的な権利の理解度・認知度は高くない状況にある。例えば、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調査」によれば、労働者の権利の認知状況は「労働組合を作ること」43.8%、「子どもが1歳になるまで育児休業を取得できること」41.4%、「残業した場合に賃金の割増を要求できること」39.9%、「国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること」54.6%、「年間最低10日以上の有給休暇を請求できること」33.4%、「会社が倒産しても未払い給与を請求できること」37.8%となっており、一般的に認知度は高くない状況が明らかになっている。また、2007年調査においても認知度が高くない状況が見られる<sup>6</sup>。なお、国民の代表的権利の認知度を調べたNHK放送文化研究所の調査によれば、「労働組合をつくること（団結権）」の認知度が最も低く、団結権が憲法で定められた国民の権利であることを理解している者の割合は1973年以降調査毎に減少し、2003年調査では20.4%となっている<sup>7</sup>。

また、属性別に認知度に違いが見られることも指摘されている。例えば、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、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<sup>8</sup>。さらに、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、それぞれ相対的に認知度が高い<sup>9</sup>。

<sup>6</sup> 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調査」（2003年実施）及び「第13回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」（2007年実施）

<sup>7</sup> NHK放送文化研究所「第7回『日本人の意識2003』報告書」（平成15年）※NHKが5年に1度実施している意識調査。

<sup>8</sup> 佐藤博樹（2008）「権利理解と労働組合 —組合効果のアピールを—」、『バランスのとれた働き方—不均衡からの脱却—』、エイデル研究所 ※連合総研調査をもとに分析。

<sup>9</sup> 佐藤（2008）；原ひろみ・佐藤博樹（2006）「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』No. 532：pp54-70

このような調査結果を踏まえ、先行研究では、本当に知識を必要としている人と実際に知っている人との間で「知識のミスマッチ」がある、との指摘がなされている。例えば学歴が高くない者や中小企業で働いている者あるいは卒業後の進路がフリーター又は未定である学生・生徒など、現在相対的に低い労働条件で働いていたり、将来的に相対的に低い労働条件になる可能性が高い人ほど、必要な知識を理解していない可能性が高いといった指摘である。

さらに、労働者の権利を「知っている」ことが権利を守るための「行動」に直結するとは限らないことも指摘されている。すなわち、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、その上で権利を行使できなかった場合や不利益な取扱いを受けた際にそれが違法であることに気付き、さらに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との問題提起がなされている。

なお、先行研究では、労働者の権利を「知っている」ことが「行動」に直結するとは必ずしも言えないが、意識や考え方には影響を与えている可能性が高い点もあわせて指摘されている。例えば、労働者の権利を知っていることが、権利実現の意識を高め結果的に組合の必要性や組合支持を高めるのではないか<sup>10</sup>、社会保障の必要性に関する意識を高めるのではないか<sup>11</sup>、有給休暇に対する法知識が休日・休暇に対する満足度を高めるのではないか<sup>12</sup>、といった指摘である。

## (2) 研究会を通じて指摘された問題点等

委員からの報告や労働相談関係者等からのヒアリングを通じ、労働関係法制度についての理解状況に関して様々な問題点が指摘された。

連合総研が2008年10月に実施した第16回勤労者短観によれば、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、しかも、労働者の権利を知る機会がなかったとする回答が多かった<sup>13</sup>。

<sup>10</sup> 原ひろみ・佐藤博樹（2006）

<sup>11</sup> 原ひろみ（2006）「公的セーフティネットについての分析」、『日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—』JILPT資料シリーズNo. 14：pp98-128.

<sup>12</sup> 高橋康二（2008）「年次有給休暇に関する法知識の所在と機能」、大原社会問題研究雑誌No. 597：pp50-66.

<sup>13</sup> 連合総研「第16回勤労者短観」

（第4回研究会参考資料5-2（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/s1201-8.html>）を参照）。

また、労働相談は増加する傾向にあり、例えば、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<sup>14</sup>、連合の労働相談ダイヤルには07年10月～08年9月までに約1万件の相談（相談が多い項目は、賃金関係、解雇など雇用関係、労働時間関係の順）<sup>15</sup>があった。

さらに、労働相談の現場においては、次のような傾向が指摘されている<sup>16</sup>。

- ・ 正規雇用の場合に比べ非正規雇用の方が、労働関係法制度に関する基礎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傾向がある。
- ・ 労働条件が明確にされていないことに起因するトラブルが見られる。
- ・ 企業規模別に見ると、小規模企業からの相談が多い。
- ・ 比較的新しい企業（例えば情報関連、介護関連など）において認識が十分ではない傾向がある。
- ・ 労使ともに基礎的な知識について正確に理解されていない場合や、基礎的な知識の不足から生じたと思われるトラブルも見られる。
- ・ 労働関係とは「契約」に基づく相互関係であり、互いに権利と義務を負っているという認識が乏しいと思われる事例が見られる。
- ・ 社会生活のルールを遵守しない結果、本来であれば円満に解決されるべき問題が悪化、あるいは労働紛争に発展してしまう場合が見られる。

加えて、そもそも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といった指摘や、地域における労働関係法制度や労働者の権利に関する教育が後退気味との指摘もある。

### （3）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の実施

これまでの労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査においては、知識の入手経路や家庭環境等の個人の背景要因等についてまで十分に把握できておらず、また、学生・生徒と社会人の認知状況を比較するための材料も十分ではない。このため、研究会において、労働関係法制度の基礎的な知識の理解状況についての実態を的確に把握するため調査を実施した。

労働者の権利に関する知識の認知状況、知識の入手経路、希望する又は有効な知識の入手経路、知識がないことによる問題点等を含む調査票を作成し、全国の①学生・生徒（15歳～24歳）<sup>17</sup>及び②18歳～39歳の男女就業者

<sup>14</sup> 参考資料 1-3。

<sup>15</sup> 増田喜三郎委員からの報告（第4回研究会資料（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/s1201-8.html>）を参照）。

<sup>16</sup> 第3回研究会議事要旨（<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/11/s1105-15.html>）を参照。

<sup>17</sup> 高校生男女及び大学生等男女。なお、大学生等には「大学」の他、「専修学校」「短期大学・高等専門学校」「大学院」在籍者が含まれる。

の計約 1200 名を対象にした郵送によるアンケート調査を実施した。理解度の高さにより調査対象者を 3 つの層に分類し、その分類した層ごとに知識の入手経路等について分析を行った。調査結果の概要は以下のとおりである<sup>18</sup>。

#### ① 学生・生徒

- ・ 高校生に比べて大学生等は理解度の高い者が多い。
- ・ アルバイト経験の有無による理解度の相違は、高校生にはあまり見られないが、大学生等ではアルバイト経験がある学生の方が理解度の高い者が多い。
- ・ 不当な扱いを受けた際の行動としては、高校生は友人を頼りに、大学生等になるとインターネットでの検索や上司への相談などを行うようになる。
- ・ 「労働者の権利・義務を学ぶプログラム」等を受講した経験が、理解度を向上させる。
- ・ 「友達と仕事や働くことについて話をする」学生・生徒や「新聞の政治欄や経済欄を読む」学生・生徒ほど理解度が高い。
- ・ 将来に対する希望が見いだせない層では比較的理解度が低い。
- ・ 「分からないことは積極的に自分で調べたり人に聞く」学生・生徒ほど理解度が高い。

#### ② 社会人

- ・ 女性に比べると男性の方が理解度の高い者が多い。
- ・ 「パート・契約社員・アルバイト」の 3 割弱は理解度の低い層。また、管理職は、他の就業形態に比して理解度は高いものの、理解度が低い層も見られる。
- ・ 規模の大きな会社に勤める人の方が理解度が高い。
- ・ 理解度の高い層ほど、有給休暇を取得する割合が高く、労働時間が短い。
- ・ 理解度の高い層ほど今後に対する不安を感じている。
- ・ パート等<sup>19</sup>の 4 割は、募集時と実際の労働条件が異なる経験がある。
- ・ 職種や企業規模により、勤務先での経験が異なる。
- ・ 不当な扱いを受けた際の行動としては、「何もしなかった」がもっとも多く、「転職した・辞めた」が続く。公的機関へ相談した割合はわずか。

#### ③ 学生・生徒と社会人の比較

- ・ 用語の認知状況については、「団結権」のみ学生の認知度が高いものの、他の用語についてはすべて社会人の認知度が高い。

<sup>18</sup> 調査結果の詳細は参考資料 3 を参照。

<sup>19</sup> 「パート・契約社員・アルバイトなど」や「派遣社員」。

- ・ 事例判断状況については、「育児休業制度」のみ学生・生徒の方が正しい解答をした割合が高い。
- ・ 学生・生徒のうちに職場での不当な経験をした者の割合は約半数であるのに対し、社会人になると約7割が何らかの不当な経験をしている。学生・生徒と比較すると、社会人では特に「残業代未払い」「残業時間の過少申告」の割合が高い。
- ・ 不当な扱いを受けた際の行動については、学生・生徒と比べて社会人では「ほとんど解決しなかった」割合が9.7ポイント高い。また、社会人になると「どうせ何も変わらないから」何もしなかった人が約半数に上る。

## 2. 労働関係法制度をめぐる教育の取組状況と課題

### (1) 学校教育の場における取組と課題

現行の学習指導要領の下、高等学校等においては、主に次の時間で労働関係法制度に関する知識を学ぶことが可能である。

- ① 公民などの教科
- ② 総合的な学習の時間
- ③ 特別活動（進路指導やホームルーム等）

研究会においては、神奈川県立田奈高等学校における取組についてのヒアリングを行った<sup>20</sup>。同校においては、次のような取組が行われている。

- ・ 公民の授業だけでなく総合的な学習の時間にキャリア教育を実施。1年生で2単位週2時間、その中に労働法教育を組み込んだ形。特に、多数の生徒たちがアルバイトを行っている点に注目。
- ・ 生徒の多くがフリーターにならざるを得ない現状の下に、従来の「フリーターは不利だ」ということを重視した教え方から、フリーターの権利、トラブルに遭った際の対処法を重視した教え方に転換している。
- ・ 公民の勉強というだけでは他人事と構えてしまう生徒も多く、また生徒にとって卒業後や就職後の話はまだ先のことであり自らの問題としては捉えづらい、という問題認識の下に、自らの問題として受け取ることができるよう、身近な例や分かりやすさを旨とした教え方を工夫。
- ・ 授業を通し、最低賃金以下で働いていることやアルバイトにも労災の適用があることを理解した生徒がいるなど、労働関係法制度をめぐる教育の効果が一定程度上がっているという認識。
- ・ 地元企業と連携して職業体験を実施することや、社会人となった卒業生の話を聞くことも効果的。

研究会においては、学校の取組における課題として、社会科でも「労働三権」等の言葉としては教えられているが、受験のための知識を与えるという感覚があるなど、権利としては十分に認識されていないことが指摘された。また、総合的な学習の時間や特別活動においては、キャリア教育や進路指導が実施されている学校においても、労働関係法制度やトラブルが起きた際の相談先に関する知識について十分に与えられる機会が多くないことが指摘された。さらに、生徒や教員の個人属性の違いなどによっても理解度に差が出るなどの影響があることも指摘された。加えて、例えば公

<sup>20</sup> 神奈川県立田奈高等学校からのヒアリング（第4回研究会）。  
配付資料等：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/s1201-8.html>  
議事録：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/txt/s1201-3.txt>

立学校の教員には労働基準法が一部適用されないなど、労働関係法令の適用状況が異なることから、一般労働者における労働関係法制度に関する知識を生徒に効果的に付与するための工夫が必要との指摘もなされた。

## (2) NPO法人の取組と課題

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しているNPO法人もある。研究会においては、「職場の権利教育ネットワーク」及び「人財フォーラム」からヒアリングを行った<sup>21</sup>。

「職場の権利教育ネットワーク」は、学校におけるワークルール教育のため専門家の派遣や、教育のための資料やテキスト、パンフレット等を作成・配布、教育の担い手への教育・研修などを実施している。

「人財フォーラム」は、生徒等の視点に立った教材を作成し、それをもとに高校への出前講座などを実施している。出前講座では、労働法というだけで勉強だと思い構えてしまう生徒等も多いことから、実効的な教育を実施するために、知ってもらべき内容を最低限にしぼり、生徒等に関心を持ってもらえるような工夫を凝らしている。また、自分の権利だけではなく、労働者を雇用することにより会社側がどのような負担をしているのか等についての理解を深めさせることにより、会社側の考え方を踏まえた上で、コミュニケーションを図ることの重要性を教えるような工夫も行っている。

研究会においては、労働関係法制度に関する教育を充実させるに当たって、NPO法人の柔軟かつ自主的な取組が重要な役割を果たしているが、同時に、各団体の自主的な活動という性質から地域差があり、また、同じ団体の活動であっても学校や先生の温度差により成果にも差が出る点が課題として指摘された。さらに、精力的に活動するための組織体制や、教材作成・講演等における予算の問題など、NPO法人の運営上の性質から生じる継続的な活動の困難性が課題として挙げられた。

## (3) 労使の取組と課題

研究会における報告等から、労働組合や企業における取組として、次の事例が見られる<sup>22</sup>。

<sup>21</sup> NPO法人（「職場の権利教育ネットワーク」と「人財フォーラム」）からのヒアリング（第2回研究会）。

配付資料等：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/10/s1003-10.html>

議事録：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/10/txt/s1003-3.txt>

<sup>22</sup> 佐藤一郎委員及び増田喜三郎委員からの報告（第4回研究会）など。

配付資料等：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/s1201-8.html>

議事録：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/txt/s1201-3.txt>



労働組合においては、各産業別や単一組合ごとに組合員に対して労働法や労働条件の基礎知識などの労働法教育を実施している。また、労働組合の役割や労働運動の意義等を教育する重要性から、大学において寄付講座を実施するなど、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・研修を開催している。

一方、企業においては、経営者や人事労務担当者等を対象に、労働法の改正が行われた際にフォーラムを実施して理解を深めるなど、近年改正が頻繁に行われ、また、個別的課題に対応するための法律が作られるなど、複雑になっていると指摘されている労働法令が適切に遵守されるような取組を行っている。また、一般社員に対しては労働関係法令のもとで作成された自社の就業規則に基づく知識教育に加え、コミュニケーションと職場規律等も重視した取組を実施している。こうした取組を基本に、管理職に対しては、より厳格に対応する観点から法的・制度的枠組みの知識等を付与する教育を行っている。

他方、労働組合がない場合に組合による教育の機会に恵まれないこと、企業経営者が十分に法制度を理解しているとは必ずしも言えないこと、経営が苦しい中小企業等においては社内教育・研修の人員的・金銭的余裕がないことなどが課題として挙げられる。

#### (4) 行政の取組<sup>23</sup>と課題

地方公共団体においては、NPO法人や大学、弁護士等との連携の下、労働者向けの労働法や労働問題等に関するセミナーや、経営者や人事労務担当者向けの法改正やハラスメント等に関するセミナーを実施している例がある。また、労働相談の実施や、独自の教材を作成して労働関係法制度を周知するなど、様々な取組が行われている。

厚生労働省においては、各都道府県労働局との連携の下、ホームページ上で労働関係法制度に関する基本的な情報や労働相談に関する情報を提供している。また、総合労働相談コーナーや労働基準監督署・ハローワーク等の窓口で労働に関する相談を行うとともに、労働法講座への講師の派遣なども実施している。さらに、就職を希望する高校2年生・3年生を対象として、就職に向けて必要な情報を提供する「高校生就職ガイダンス」を全国各地で実施しており、職業選択、地域の労働市場の状況、就職活動の進

<sup>23</sup> 第4回研究会における参考資料など。

配付資料等：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/12/s1201-8.html>

め方、社会人としての基礎的素養、就職支援窓口の利用方法等のほか、就職後に必要となる労働関係法令の基礎知識について情報提供を行っている<sup>24</sup>。加えて、職業意識の形成支援を目的として、中学生・高校生を対象に、学校、産業界と連携し、企業人等働く者が講師として学校に出向き、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して理解を促し、将来について考えるきっかけとする「キャリア探索プログラム」も全国のハローワークで実施している。

研究会においては、行政は様々な取組を行っているものの、必ずしも支援が必要な層に行き届いていない点が課題として指摘された。特に、分かりやすく情報を提供する機能が十分ではないこと、学校を卒業し就職した者に対する相談窓口や必要な情報にアクセスできる環境の整備が十分ではないこと、職場に入り問題に直面した際の対処方法の観点が十分ではないことなどが指摘された。

---

<sup>24</sup> 平成19年度の実施回数等は、全国で約800回程度、実施校数は約1,500校、参加者数は約3万8,000人。

## Ⅱ 労働関係法制度をめぐる教育に関する今後の方向性

### 1. 基本的考え方

労働関係法制度が適切に周知され遵守されることの究極的な目標は、労働関係の紛争や不利益な取扱いを円満に解決もしくは未然に防止し、適切な労使関係を構築することにある。すなわち、労働関係法制度を知ることは、労働者にとっては自らの生活を守るために、使用者にとっては円滑な企業経営を確保するために重要な要素であり、労働者・使用者双方にとって必要不可欠である。特に、雇用者の割合が8割を超える我が国においては、適切な勤労観、職業観を醸成し、あらゆる層の労働者が必要な知識を習得できる機会を設けることこそが、働く上で必要不可欠な要素である。

研究会におけるヒアリングや実態調査においても、労働者の権利が侵害されやすいような労働環境や不安定な働き方で働く労働者が必要な知識を理解していない可能性が高いという指摘や、基礎的な知識不足から生じる問題を解決できないまま放置している例、問題が起きても何も変わらないからと諦める例が多数見られた。また、労働関係法制度を理解している者ほど有給休暇を取得する割合が高いなど、権利を行使している可能性が高い状況にあると考えられる。そもそも権利を認知していなければ現在の労働条件が適切か否かの判断すらできないことから、遭遇した事態を不当であると認識し、何らかの形で解決策を見いだすためには、労働関係法制度に関する最低限の知識が必要である。

そもそも法的な「権利」とは、本来、法律や契約で定められた要件を満たす限り全ての者が行使でき、かつ最終的には裁判制度を通して国家権力により履行を強制できるものである。また、労働者と使用者の間では一般に対等な立場で合意することが難しいことから、労働者の権利を保護するために労働契約法や労働基準法などの労働関係法令が制定されているところであり、これらに基づき裁判のほかにも行政機関による指導・勧告などの方法で、労働者に対して様々な法的な「権利」が保障されている。したがって、労働者は、法律や契約で定められた要件を満たす限り、その権利を行使することは妨げられない。

しかし、労働関係において、労働者は法的な権利のみ享受しているわけではない。労働者と使用者は、「契約（労働契約）」に基づいて、お互いに法的な「権利」と「義務」を負っている。使用者が義務に違反した場合、労働者はその履行を求めることができるが、その一方で、労働者が契約上の義務

（たとえば、契約に基づいて労務を提供する義務、就業時間中は職務に専念する義務、企業秩序を遵守する義務など）に違反した場合には、使用者は当該労働者に対して、懲戒、解雇、損害賠償請求などをなすう場合がある（ただし、使用者による懲戒、解雇、損害賠償請求などは法令や判例法理で定められた要件を満たすことが必要であり、そうでない場合には裁判で違法とされる）。すなわち、労働関係は、「契約」に基づく、相互関係の下に成り立っているものであり、使用者が法令や契約を遵守しなければならない一方で、労働者にも自らが負っている法的義務を果たすことが求められている。

既に述べたように、労働者は、法律や契約で保障された権利を行使することができる。しかし実際に、職場において使用者から不利益な取扱い（法的権利を侵害するような取扱い）を受けることを未然に防ぎ不利益な取扱いを受けた場合のトラブルを円滑に解決できる職場環境を実現するためには、事業主側が労働関係法制度についての知識を習得し遵守することは当然のことながら、労働者が、自らの権利や義務についての知識等を単に「知っている」だけでは不十分であり、問題が生じた場合の相談窓口などの幅広い知識もあわせて習得するとともに、知識等を実際に活かして適切な行動をとる能力を身に付けておくことも必要不可欠である。すなわち、労働者が自ら職場における紛争の防止に対処する方法を意識し、実際に行動を起こすための原動力となる「問題解決能力」や、社会生活のルール及び基本的な生活態度を身に付け、他者との良好な人間関係を構築するための「社会性・コミュニケーション能力」を高めることが、実際の職場における紛争の防止や解決に資するものと考えられる<sup>25</sup>。そのため、あらゆる機会を通じ、知識の付与だけに留まらないバランスの取れた教育が推進されることが重要であり、この点に十分留意しなければならない。

研究会としては、個々人の置かれた状況に応じ各段階において継続的かつ効果的な教育が行われるためには、学校、職場、地域、家庭、産業界、労働界、NPO法人等の民間団体、行政の連携強化を図ることが重要であるとの認識の下、以上の基本的な考え方を踏まえ、労働関係法制度に関する基本的な知識をどのように付与するかなど、今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方について、以下提言する。

---

<sup>25</sup> 研究会においては、対面での直接的なコミュニケーション機会の減少や部活動・サークル活動の衰退等による人との関わりの希薄化が指摘される現在、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ことが引き続き必要である、との指摘がなされた。

## 2. 労働関係法制度をめぐる教育の在り方

### (1) 学校教育の場における労働関係法制度をめぐる教育の支援の在り方

学校の自主性を尊重した上で、次のような考え方を参考にして労働関係法制度に関する教育に取り組むことが有効ではないかと考えられる。

労働関係法制度に関する知識が広く認知されるためには、学校教育の場で提供されることが有効と考えられるが、各学校において、その実情に応じ、公民等の教科のほか、キャリア教育・進路指導のなかで提供されることが効果的と考えられる。そのため、例えば厚生労働省が文部科学省と連携し教材を作成するなど、環境の整備を進め、有効に活用されるようにすることが重要である。

労働関係法制度に関する知識の付与が効果的に行われるためにはタイミングが重要であり、実際に働き始めた直後の労働の現場での教育が重要であるのはもちろんのこと、児童・生徒等の生きる力をはぐくむことを目指す小学校・中学校・高等学校・大学等においても各段階に応じた知識の付与に期待がもたれる。

具体的には、小学校の段階においては、基本的な生活習慣や社会生活上の決まりを身に付け、勤労の尊さや生産の喜びを体得することなどについて教えること、中学校の段階では、人間は本来社会的存在であることに着目させ、社会生活における物事の決定の仕方やきまりの意義について考えさせるとともに、契約の重要性やそれを守ることの意義及び個人の責任などに気付かせることが望ましい。加えて、キャリア教育などを通し、望ましい勤労観・職業観を育成することが望まれる。

また、高校生や大学生等の段階では、働くことに関する興味・関心や現実感が湧き問題意識を持つ時期、職業の選択や就職活動をする時期、アルバイトを経験する時期など、基礎的な知識が提供される必要性が高くなっている時期であることに加え、そういった知識を的確に理解できる時期であるという観点から、労働関係法制度に関する基礎的な知識を付与する主な対象については、高校生や大学生等とすることが適当ではないかと考えられる。その際、進路選択や就職に向けたガイダンスをはじめ、就職内定者向けのセミナー等の場において、基礎的な知識が提供されることが効果的であると考えられる。

ただし、高校や大学の段階において、労働関係法制度に関する知識を網羅

的に付与することは現実的とは言えない。むしろ、労働関係法制度の詳細な知識よりも、まずは労働法の基本的な構造や考え方、すなわち、①労働関係は労働者と使用者の合意に基づき成立する私法上の「契約」であり、「契約」の内容についても合意により決定されることが基本であるということ、②労働者と使用者の間では一般に対等な立場で合意することが難しいことから、労働者の権利を保護するために労働契約法や労働基準法などの労働関係法令が設けられていること、③労働組合を通して労使が対等な立場で交渉し労働条件を決定できるように、憲法や労働組合法により労働三権が保障されていること等を分かりやすく教えることが有効である。また、例えば給与・賞与・退職金などの具体的な労働契約の内容については、法令に反しない限りにおいて労働者と使用者の合意に委ねられているため、採用時（労働契約締結時）に交付される書面や就業規則によって労働契約の内容を確認することが重要であること、さらに、時間的余裕があれば、必要に応じて、採用／解雇、労働条件、内定等の「契約」にまつわる基本的な知識を付与することも効果的であると考えられる。なお、労働関係法制度に関する知識だけでなく、職業選択や就職活動に必要な事項として、社会情勢の変化等も踏まえた多様な雇用形態（派遣、契約、請負、アルバイト等）による処遇の違い、仕事の探し方、求人票の見方、ハローワーク等の就職支援機関の利用方法等に関する知識を付与することも重要である。

就業直前には、就職する生徒等を対象として、労働法に基づく権利及び義務に関する基本的な知識<sup>26</sup>を付与することが、生徒等の社会人・職業人としての自立を促進するために効果的と考えられる。特に、実際にトラブルが発生した際の労働相談の窓口とその機能に関する知識を付与することが有効である。また、例えば給与の仕組みについて教えることは、企業側にも負担があるということを知ることになり、自分と会社との関係について知るために有効と考えられる。

労働関係法制度に関する教育を効果的に実施し普及させるためには、生徒等が関心を持ち、かつ理解しやすい効果的なツールの活用により提供することが重要であり、例えば、ビデオ等の視聴覚教材、チェックリストやQ&A方式の活用といった例が考えられる。その際、職場見学・就業体験など、企業等の現場での実際の体験が活かされるような工夫をすることが有効であ

<sup>26</sup> 具体的な項目としては、実態調査や労働相談の事例を踏まえると、例えば、

- ① 労働組合に関すること
  - ② 労働時間に関すること（法定労働時間、休憩時間、時間外労働など）
  - ③ 賃金・給与に関すること（賃金支払いのルール、最低賃金、時間外・休日の割増賃金など）
  - ④ 休日・休暇に関すること（法定休日、有給休暇、産前産後休暇、育児・介護休業など）
  - ⑤ 男女雇用機会の均等に関すること
  - ⑥ 社会保険制度に関すること（健康保険、雇用保険、労災保険、国民年金・厚生年金等）
- などの基礎的な事項が考えられる。

る。また、労働関係法制度に関する専門家以外の者でも解説や講義を可能とするためのツールや学習機会の提供（指導方法の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教材・ツールのメディアやホームページによる提供などを行うことも有効である。以上を踏まえ、各学校や地域の特性、運用方法にも配慮しつつ、厚生労働省が文部科学省と連携し、教材開発等を検討することが有効であると考えられる。その際、取組の進むNPO法人等の民間団体の活用、専門家・講師派遣のためのネットワーク形成やデータベース整備等を行うことも有効であると考えられる。

現在、就職希望の高校生を対象に行われている就職ガイダンスについては、就職に必要な知識として労働関係法制度に関する基本的知識を付与できる有効な機会であることから、引き続き、進路・就職指導の一貫として効果的に活用されるよう、高校との連携の下、効果的な運営を図ることが必要である。また、キャリア探索プログラム等をはじめとするハローワークによる職業意識形成のための各種支援についても、生徒等の勤労観・職業観の醸成に有効であることから、学校のキャリア教育・進路指導において有効活用されるよう、学校側のニーズを踏まえた効果的な実施が求められる。

加えて、現在でも教員を企業において受け入れて研修を行っている事例があるが、そのような機会を積極的に活用して教員が実践的に労働法を学ぶ機会やそうした研修で身に付けたことを他の教員に伝えるような機会を充実させることが望ましい。その際、労働行政の専門家が更に活用されることが望まれる。

さらに、就職後・卒業後のフォローアップ体制が重要と指摘されていることを踏まえ、教員が学生・生徒や相談に来た卒業生に対し、都道府県労働局の総合労働相談コーナーや労働基準監督署、ハローワーク等、相談窓口を紹介するなど、トラブルが生じた場合に適切な相談窓口へつなぐことが重要である。また、労働局の総合労働相談コーナーにおいては、労働相談のワンストップ窓口としての機能をより一層発揮することが重要である。

## （２）企業等における労働関係法制度をめぐる教育の在り方

労働者にとって、労働関係法制度の基礎的な知識を学ぶことは、個々人が自らの身を守るために最低限確保しておくべき手段である。他方、企業経営にとっても、労働関係法制度を理解しその遵守を徹底する環境を作ることが、労働者の能力の的確な発揮を通じた生産性の向上の観点のみならず、企業の内部統制・社会的な責務の観点からも必須の事項である。

まず、労働条件の維持・向上のための組織としての労働組合は、同時に、

労働者の権利を代弁するとともに、労働者を教育する機関としての機能を発揮させている事例も踏まえ、その取組を引き続き充実させることが重要である。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い状況が続いていることを踏まえ、労働関係法制度の教育機関として、現在行っているセミナー・講座の実施等の取組を更に充実させることが期待される。

他方、経営者側としては、学校教育段階で付与される知識に加え、研修等のあらゆる機会をとらえて、労働に関わる権利・義務やルールを、社内で積極的に教育する機会を設けるべきである。すなわち、会社での役割・立場、業務遂行、指揮命令、勤怠や、会社のルール（就業規則）など、知識のみならず広く社会・組織において必要な能力を身につける機会が必要である。そうすることで、企業内における労使間の紛争を未然に防ぐことや労働者の勤労意識を高めることは、企業経営にプラスの効果をもたらすものと考えられるため、積極的な取組が期待される。

また、トラブルが発生した場合に、労働者側の知識不足だけでなく、事業主側の知識不足により円滑に解決されないような事例が見られるとの指摘を踏まえ、事業主等への基本的知識の付与が更に重要となっている。このような知識の付与は、的確なタイミングで実施することが重要である。具体的には、管理職登用時もしくはその直前に、労使関係を含めた管理・監督能力の醸成と合わせ、人事管理の基礎をなす法制度（例えば、労働災害の防止、セクシャルハラスメント、性差別の禁止など）について十分に理解させることが必要である。こうした取組を通じて、コンプライアンスだけでなく社員が生き生きと働く環境を整備することは、労働者にとっても事業主にとってもプラスになるとの認識が極めて重要である。

なお、個別労働紛争が増加する中で、労務管理に関する知識を身に付けることは業種に限らず一般的に重要になっているが、例えばコンビニや居酒屋、ファーストフード店などにおいては、若いうちから店長としてアルバイト等の労務管理を任される者が増加していることに加え、学生アルバイトの主要な就業先であることから、早い段階で労務管理に対応できる知識を身に付ける重要性が特に増していると考えられる。そうした観点からも、学校段階における教育や企業等における社内教育をより充実させるよう取り組んでいくことが有効と考えられる。

加えて、労使ともに最低限必要な知識について周知徹底するため、関係機関が連携を図り、個々の労働者のみならず、組合のない又は組織率の低い企業における過半数代表者や中小・零細企業経営者、人事管理担当者をも対象



にした労働法講座やセミナーなどが定期的開催されるための環境を整備することが有効である。その際、先進的な取組を行っているNPO法人等の民間団体の活用も検討することが有効である。

### (3) 家庭や地域社会における労働関係法制度をめぐる教育の在り方

家庭や地域社会は、日常生活における最も身近な場として、学校や企業等で労働関係法制度に関する教育の機会がある場合においても、その定着のために重要な役割を果たすと考えられる。

例えば、研究会における実態調査においても、家族や友達と仕事や働くことについて話をする学生・生徒や新聞の政治欄や経済欄を読む学生・生徒ほど、知識の理解度が高い状況が見られる。この点、家庭は、新聞を読む習慣やニュースを観る習慣等を通じて、子どもが世の中や社会の動きに関心を持つきっかけとなる場として重要である。また、子どもは、仕事や働くことについての会話を通じて、家族から働くことの意味や仕事のやりがいを教わることで、自らの勤労観・職業観を身に付けていくものであり、さらに、家庭で身に付けた仕事や働くことについての関心が、友達との会話につながっていくと考えられる。このように、家族や友達などと社会の動きや仕事について話し合うことは、学んだ知識を定着させるためにも有効と考えられる。

ただし、現状においては、特に平日には、家庭で子どもと過ごす時間が十分に取れない状況も見られることから、家庭における教育の機会を充実させるためにも、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進していくことが重要である。

また、パートやアルバイト等として就職した場合や、労働組合のない企業に就職した場合など、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は重要な役割を果たしている。また、地域社会における教育提供の機会を充実させることは、社会全体の意識の醸成を図ることにもつながる。この観点から、地方公共団体や労働組合等が実施する労働法講座に対する支援等を充実することが望まれる。

さらに、対象者の個々の状況に応じた対応が必要との観点から、例えば母子健康手帳の交付や両親学級等の際に、働く母親の権利やハローワークにおいて相談が可能であること等について補足的に説明することや、関連するパンフレット等の配布などの工夫など、行政機関、行政分野間でのより一層の連携の強化を図ることが望まれる。

#### (4) 労働関係法制度をめぐる教育の充実に向けた環境の整備

労働者にとって、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、並びに、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は、あらゆる段階において必要不可欠である。そのため、特に情報提供機能及び相談体制機能の充実を図るべきである。

情報提供機能を充実させるためには、関係行政機関のホームページの改修等を行い、労働関係法制度の基礎的な事項に関するチェックリストやQ & Aの記載、相談先へのアクセスの明確化など、必要な情報を簡単かつ迅速に検索できる仕組みを整備する必要がある。その際、行政機関においては厳密性にとらわれすぎるとともに、ともすれば分かりやすさが置き去りにされがちであり、そのため結果として活用されにくい現状もあることから、分かりやすさ、調べやすさを第一に考えるべきである。また、「高校生就職スタートブック」(独立行政法人労働政策研究・研修機構)や「ポケット労働法」(東京都産業労働局)など、基礎的な知識や分かりやすさを最優先にしたハンドブック等を作成し適切なタイミングに配布している例もあるが、こうした取組は、労働関係法制度を周知する上で効果的であると考えられることから、引き続き強化すべきである。

相談体制機能の充実のためには、総合労働相談コーナーの機能強化、相談機関間の連携の強化など、都道府県労働局を中心にした労働相談体制の整備を引き続き強化する必要がある。その際、地方公共団体や民間企業等と連携し、ノウハウを共有・活用することも検討すべきである。

また、教育の成果で知識等を理解していても、働く現場でそれが保障されていない現実を目の当たりにすると、権利主張をしない場合が増えるとの指摘もある。悪しき労働関係が根付かせないためにも、企業において労働関係法令の遵守を徹底することはもちろんのこと、労働行政においても、労働関係法令の遵守に向けて監督指導を徹底することも有効である。

最後に、近年は新たな立法や法改正が頻繁に行われ、労働法令の数が増加し、その内容も複雑なものになっているという現状を踏まえ、労働法令自体を国民に分かりやすいものにしていく努力が望まれる。

## 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開催要綱

### 1 趣旨

非正規労働者の趨勢的な増加や労働契約の個別化、就業形態の多様化等が進む中、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が問題として指摘されている。

本研究会は、こうした状況について実態把握を行った上で、学校教育や、労使団体、地域のNPO、都道府県労働局、地方公共団体等が今後果たしていくべき役割等について総合的に検討し、労働関係法制度をめぐる実効的な教育の在り方を提示していくことを目的として開催するものである。

### 2 検討事項

- (1) 労働関係法制度をめぐる知識の付与に関する実態の把握
- (2) 労働関係法制度をめぐる教育の在り方

### 3 構成等

- (1) 本研究会は、厚生労働省政策統括官（労働担当）が招集する。
- (2) 本研究会は、別紙に掲げる者をもって構成する。
- (3) 本研究会に座長を置き、構成員の互選によってこれを決定する。
- (4) 本研究会には、必要に応じて関係者の出席を求めることができる。

### 4 運営

- (1) 本研究会は、原則として公開とする。ただし、特段の事情がある場合には、座長の判断により、非公開とすることができる。
- (2) 本研究会の庶務は、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室において行う。
- (3) この要綱に定めるもののほか、本研究会の運営に関し必要な事項は、本研究会において定める。

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参集者

(敬称略・50音順)

(委員)

上西 充子 法政大学キャリアデザイン学部准教授

佐藤 一郎 新日本製鐵株式会社

人事・労政部労政・福利厚生グループリーダー

○ 佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授

原 ひろみ 労働政策研究・研修機構研究員

増田 喜三郎 日本郵政グループ労働組合労働政策局次長

両角 道代 明治学院大学法学部教授

(注) ○は座長

(オブザーバー)

文部科学省初等中等教育局教育課程課

厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室

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  
開催状況

平成 20 年 8 月 8 日	第 1 回研究会 <ul style="list-style-type: none"> <li>研究会における検討課題等</li> </ul>	
10 月 3 日	第 2 回研究会 <ul style="list-style-type: none"> <li>労働法教育に取り組むNPOからのヒアリング            NPO法人 人財フォーラム            NPO法人 職場の権利教育ネットワーク</li> <li>実態調査の調査項目について</li> </ul>	10/28
11 月 5 日	第 3 回研究会 <ul style="list-style-type: none"> <li>労働相談の実務担当者からのヒアリング            東京都労働相談情報センター            東京労働局</li> </ul>	実態調査
12 月 1 日	第 4 回研究会 <ul style="list-style-type: none"> <li>学校教育関係者からのヒアリング            神奈川県立田奈高等学校</li> <li>佐藤委員・増田委員からの報告</li> <li>実態調査の集計結果（中間報告）</li> </ul>	調査結果の集計・分析
平成 21 年 1 月 14 日	第 5 回研究会 <ul style="list-style-type: none"> <li>実態調査の結果報告</li> <li>これまでの議論の整理</li> </ul>	
2 月 10 日	第 6 回研究会 <ul style="list-style-type: none"> <li>報告書（案）の検討</li> </ul>	

## 労働関係法制度に関する教育の重要性について指摘した各種報告等

人生 85 年ビジョン懇談会『『人生 85 年時代』に向けたリ・デザイン』（平成 20 年 5 月）
--

## 第 2 章：生き方・働き方の再設計

## (1) 大人になっていく過程での「自分づくり」

「人生 85 年時代」を生き抜く基盤を形づくる上で、子どもから大人になっていく過程において、生活の基本となる生活習慣等を身につけることや学校において勉学を重ねることと並行して、様々な社会人の話を聞いたり、興味のある分野の実体験を積んだりして、自らが目指す将来の方向性を模索していくことは重要な取組である。

現在、例えば、パン一つ取ってみても、小麦を栽培する人、輸送する人、加工する人など多くの人の労働の結晶であることを知らない子も少なくないが、実際の現場を見学すれば、単にパンづくりの過程のみならず、働くことの意義や、自分の生活が様々な人の活動によって支えられていることをしっかり理解することが可能になる。また、ふれあい授業や課外活動を積極的に行っている学校には、将来の夢を具体的に語るができる児童・生徒が多いという指摘もある。

したがって、児童・生徒の発達段階に応じたキャリア教育の充実、インターンシップなど様々な職場体験機会の提供等を関係者の協力の下、一層推進していくことが必要である。

特に、子ども達に対し自分史を振り返らせる機会を与えることは、自らが他者に支えられて成長してきたことを改めて気付かせる契機となる。今後の学校教育の中で、こうした取組の積極的推進が期待される。

併せて、労働関係法制など社会に出た際に必要となる法制度の基礎知識を付与する教育や情報提供についても、社会人の基礎づくりといった観点から一層の取組が期待される。

国民生活審議会総合企画部会『『生活安心プロジェクト』行政のあり方の総点検－消費者・生活者を主役とした行政への転換に向けて－』（平成 20 年 3 月 27 日）
--

## 第 2 章 消費者・生活者が主役の行政に向けた横断的課題と具体的方策

## 1. 消費者・生活者が能動的に行動できる施策の充実

## (3) 能動的な消費者市民社会に向けた教育の充実

消費者・生活者が、社会の仕組みの中で適切な役割を担えるように、生涯にわたった消費者市民教育を進めていくことも重要である。例えば、「働く」という観点からは、我が国における労働関係法令遵守水準の低さの大きな原因の一つとして、学校教育段階で働くことの意味を始め働くことに関する的確な教育が行われていないことが指摘されるところであり、働くことの

権利と義務など働くことに関する教育の充実を通じて若年者の職業意識の形成が重要であると考えられる。また、「食べる」という観点からは、消費者が安全な食品を正しく判断できる力をつけられるよう支援すべきであり、行政・事業者からの正確な情報提供と消費者が自ら情報を活用し、安心した食生活が送れるための教育・啓発は重要になる。一方、いわゆる消費者教育、金融教育、法教育、食育などの必要性は各方面で主張されているが、これらをすべて現在の社会科、家庭科の中で盛り込んでいくことは困難である。

こうした状況を勘案すると、今求められる教育はこれらの教育を別々に行うことでなく、消費者・生活者として自らの権利と義務を主体的に果たす存在となるための教育と言える。それは「消費者力」、「生活者力」をつけるための教育とも言える。

一方、具体性のない知識の取得といった形での教育はそれだけでは直ちに具体的な行動に結びつかないということを踏まえると、例えば、学校教育においては教科横断的に行動を喚起することができる教育が不可欠と思われる<sup>8</sup>。そのために働くための教育、食べるための教育、費やすための教育などを統合的に捉え、様々な教科の教育を通じて「消費者力」、「生活者力」をつけていくことが重要な視点になる。そのため、政府は、そうした教育の推進のため、関係省庁の協力の下、指針を作成することが求められる<sup>9</sup>。一方、社会や消費活動を取り巻く環境が激しく変化する中で、消費者・生活者が絶えず知識を高め、「消費者力」、「生活者力」を向上させていくには、学校教育のみに限定されず、社会人や高齢者などに対する教育も同様に推進していく必要がある。

### 第3章 消費者・生活者の安全・安心確保に向けた実効性ある個別施策の展開

#### 3. 働く人を大切にすると社会づくりの推進

##### (3) 働く環境の改善

(労働関係法令遵守、働くことに関する教育の充実等)

内閣府、厚生労働省、経済産業省、文部科学省等関係府省庁の連携の下に、学校教育段階から社会に出てからの教育を含め、働くことの意味や労働関係法令、働くことの権利と義務など働くことに関する教育の充実等のための取組を進めることが必要である。具体的には、学校教育については、文部科学省を中心に内閣府、厚生労働省等関係府省庁が協力して、働き続ける上で最低限必要な知識が実際にどの程度教えられているのかについて実態の検証を行い、不十分な部分について対応する必要がある。また、中小・零細企業経営者を中心に、最低限必要な労働関係法令の知識について、厚生労働省、経済産業省始め関係府省庁が中小企業団体や業界団体との連携を図りつつ、創業支援時等あらゆる機会を活用して周知・徹底を図る必要がある。さらに、関係府省庁においては、都道府県の段階についても、これら各行政に係る官民の関係機関の緊密な連携の下に継続的な取組が進むような方策を検討し実施する必要がある。

雇用政策基本方針—すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現—（2008年（平成20年）2月）（抄）

第1章 労働市場を取り巻く変化と課題

2. 労働市場を取り巻く変化と課題

(2) 労働市場を取り巻く変化により生じた課題

（学校教育や職業能力開発に対する産業界のニーズとのミスマッチ）

学校教育は教養教育等様々な目的を有しているものの、産業界からは、学校教育が産業界のニーズに合致していないとの指摘がある。また、在学中のキャリア教育が十分でなく、基礎的な職業能力が形成されていない者や適職の選択が行えない者、また職業意識が十分に醸成されていない者が存在している。さらに、就職してからの自己啓発について時間的余裕がないものが多い。

雇用政策研究会「すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現—本格的な人口減少への対応—」（2007年（平成19年）12月）（抄）

第3章 今後の雇用政策の方向性

2. 今後重点的に展開していく具体的な施策の方向性

(1) 誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現（就業率向上）

①若者の雇用・生活の安定と働く意欲・能力の向上

…就業形態の多様化や労働契約の個別化が進む中で、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に不十分な状況がみられることから、労働関係法制に関する知識を付与する教育や情報提供の在り方について検討する。…

経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会第1次報告「働き方を変える、日本を変える」—〈ワークライフバランス憲章〉の策定—（平成19年4月6日）（抄）

第2章 目指すべき労働市場の姿 —多様で公正な働き方を保障—

(7) 労働条件が高い透明性を有していること

②労働を巡る権利・義務に関する教育

労働を巡る権利・義務に関する正しい知識を教える学校教育の充実が図られ、そうしたなかで、就職・転職時における職業選択もよりスムーズに行われるようになる。