

連合の労働教育の取り組みについて

すぎやま
杉山とよし
豊治

●連合・広報・教育局長

はじめに

昨今、労働関係法規を無視し、働く者の権利を踏みにじる、いわゆるブラック企業の存在が報じられている。こうしたブラック企業の中には、働く側の知識不足につけ込み、賃金や残業代を支払わなかったり、過労死を招くような長時間労働を強いたりしている事例がみられる。また、明らかな解雇権の濫用事例や逆に辞めたくとも辞めさせないといった事例も報じられている。連合が行っている大学での寄付講座を通じても、就職先がブラック企業か否かが、就職に際しての不安要因の上位にあることが伝わってくる。

「ブラック」とされる企業の定義が明確になっている訳ではないが、就職を控えた学生にとって、このような情報に触れた際に、労働基準法や労働契約法など労働関係法制度に関してある程度の知識がなければ、不安ばかりが高まってしまふことは十分に理解できることだ。

また、既に働いている者にとっても、労働関係法制度に関する知識が不足しているがために、不当な労働条件を強いられていることに気がついて

いないケースも考えられる。仮に気がついていた場合においても、雇用環境が厳しい中では、権利を主張することによって更に不利益を被るのではとの危惧等から、自重している場合もあると思われる。

一方、非正規労働者の増加や就業形態の多様化が進む中、労働契約法や労働者派遣法をはじめとする労働に関わる法制度の見直しも度々行われている。働く者本人にとって影響の大きな改正であったとしても、勤務先や労働組合等を通じた解説等が無ければ、改正内容を正しく理解するのは困難ではないだろうか。

また、労働組合が担っている働く者を教育する機能が、組織率の低下に伴って及ばない職場が増えている。少なくない職場において、十分な説明がなされないがために、労働関係法制度を理解する機会を得ることができず、時間外労働に伴う割増賃金、年次有給休暇、休憩時間などの基本的な労働条件すらも、不当な労働条件として受け入れられている状況も想定される。

このような状況の下、働いている人や就職活動を目前に控える学生などから、ワークルールの知識を学びたい、身につけたいという声があがって

いる。連合は、そうした要請に応え、労働教育を全社会的に展開していくため、職場で働く際の労働法上のきまりについて、正確な知識を得るための機会を提供することを目的として、「NPO法人働く文化ネット」、「NPO法人職場の権利教育ネットワーク」、「教育文化協会」などで設立した「ワークルール検定中央実行委員会」を通じて、「ワークルール検定」の取り組みを展開している。

本稿では、連合の「ワークルール検定」の取り組みを含め、労働教育・労働者教育に関する連合の方針等について報告することとしたい。

労働関係法制度を めぐる教育の現状

連合の取り組みの前に、労働関係法制度と教育に関し、とても興味深い指摘をしている報告書を見ておきたい。その報告書とは5年前の2009年に厚生労働省から公表された「労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」（座長：佐藤博樹東大教授）である。

5年前の社会状況といえば、オバマ大統領誕生、リーマン・ショック、派遣切り、が紙面を賑わし、中国の毒入り餃子が騒がれていた時代であり、いわゆるブラック企業という言葉も生まれていない（広まっていない）時である。

報告書は、「労働関係法制度についての教育に関する現状」および「労働関係法制度をめぐる教育に関する今後の方向性」から構成され、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も実施している。

内容を見ていくと、特に、労働関係法制度に関する認知度については、非正規労働者の増加、就業形態の多様化等の環境変化、労働組合の推定組織率の低下、新たな労働法制の創設・施行一等の環境変化や、個別労働紛争、不利益な取扱に関す

る労働相談の増加一等のトラブルが増加している中、不十分と指摘している。

とりわけ、社会人では正社員以外や労働組合に未加入の者の認知度が低くなっており、労使の取組と課題の項を見ると、労働組合の教育に関する取り組みについて一定の評価を与えている一方で労働組合のない職場、中小企業等における課題を指摘している。

労働関係法制度をめぐる現状については、労働者自身が自らの権利を守っていく必要性の認識が高まっている状況にもかかわらず、必要な者に必要な労働関係法制度に関する知識が十分に行き渡っていないとしている。

報告書の「はじめに」（表-1）を見ると、「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」とし、「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。」との問題意識を明確に示している。ここで示されている問題意識は、5年たった今でも解決できていないばかりか、より深刻度を増している感さえあるのではないだろうか。

報告書は、こうした問題意識を踏まえた今後の方向性について、「雇用者の割合が8割を超える我が国においては、労働者・使用者双方のあらゆる層が労働関係法制度に関する知識等を身に付けることが不可欠」と結論付け、そのための方策として、「個々人の置かれた状況に応じた継続的かつ効果的な教育・情報提供等の枠組みを再構築することが急務」と指摘している。このことは、後に述べる全社会的な労働教育の普及を目指して実施している「ワークルール検定」の取り組みの必

要性を裏付けるものとなるを考える。

また、各主体の中から、労働組合の取り組みについて見ると、「とりわけ労働組合の取り組みについては、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。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發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」とし、その上で「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」としている。

これは従来から労働組合の各層が行っているセミナー・学習会・勉強会等の充実・活性化とともに、各種教育の機会を組織内に限らず、広く社会的に提供していくことへの要請として捉えるべきだろう。

今回、5年前の報告書を取り上げた理由は、この報告書が指摘する問題認識や解決に向けた方向性が、今でも何ら色あせていないと考えられるからだ。先にも述べたように、いわゆるブラック企業問題をはじめ、現政権が進める労働者保護ルールの改悪につながる労働関係法制度改正の動向など、状況はより深刻な状況に向かっている。

報告書に示された「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」の一節に、労使共に、今後の労働教育・労働者教育への向かい方が明確に示

されていると思う。

報告書から、問題意識を明確に示している「はじめに」、労働組合の取り組みにふれている「労使の取り組み」、課題解決に向けた方向性を示した「基本的な考え方」を【表-1】から【表-3】に挙げておく。

【表-1】

(報告書P1.「はじめに」から抜粋)

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た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。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り組みを行ってきた。

近年、非正規労働者の趨勢的な増加、就業形態の多様化、労働組合の推定組織率の低下、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に関する労働相談が増加の一途を辿っていると同時に、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。

～後略～

【表－２】

(報告書P9. 「(3) 労使の取組と課題」から抜粋)

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。

～中略～

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。

【表－３】

(報告書P11. 「1. 基本的な考え方」から抜粋)

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が、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。

～中略～

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。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。

～後略～

連合の取り組み方針

連合は2014～2015年度の運動方針において、2020年までに「働くことを軸とする安心社会」を実現することを大きな目標に、この2年間は労働運動のパワーを高めることを最優先に取り組むことを確認した。その上で、「働く者みんなのために社会の不条理に立ち向かう組織」としての連合の社会的ポジションを確立し、社会的に広がりのある運動をめざすこととした。その中で、運動目標を実現する力を高めるための、情報発信力の強化や人材育成の必要性を強調した。

具体的な方針として、労働運動を担う人材の育成を念頭に、以下の項目を確認している。①連合本部、構成組織、地方連合会は教育体制を強化する。②連合本部は教育に活用する器材（読本など）の開発にも着手する。③労働運動・社会運動を支える専門人材育成のための「連帯社会インスティテュート（連合大学院）」の設立準備を着実に進め、2015年4月に開講する。④構成組織・単組は、職場現場における人材の発掘・育成を行い、

足腰の強い労働組合組織づくりに取り組む。

また、集团的労使関係の基礎となる労働組合の必要性などについての労働教育を全社会的に推進するため、①中央・地方ともに引き続き大学寄付講座を促進する。②小中高校生を含む学生や未組織労働者向けの読本などの制作、「ワークルール検定」などを活用した取り組みを積極的に進める。——ことを確認してきている。

ワークルール検定

運動方針をふまえ、全社会的な労働教育の一環として展開している具体的な取り組みが、2013年11月と2014年6月の2回の開催を経た「ワークルール検定」だ。

「ワークルール検定」とは、職場で働く際の労働法上のきまり（ワークルール）について、正確な知識を得るための全国で初めての検定制度である。

労働基準法、労働契約法、労働組合法などの労働関係法制度や、それに定められた採用、賃金、労働時間、休日、解雇などの一般的な知識についての検定を行う。

対象は、労働組合関係者は勿論のこと、学生、一般社会人から社労士まで、広く社会に窓口を広げている。

きっかけは、「学校で生徒達にワークルールをきちんと教えた方が良くはないか」との問題意識のもと、研究者や弁護士、そして連合北海道とタイアップして立ち上げた「NPO法人職場の権利教育ネットワーク」（道幸哲也 代表理事・北海道大学名誉教授）の取り組みである。

当初は、①生徒にワークルールを教えること、②ワークルール教育の担い手の研修、③ワークルール教育のための資料作り、④労働相談、の4本

柱を掲げスタートしたが、学生はもちろんのこと、すでに社会に出ている人たちに向けても、ワークルールの知識を効果的に周知できる方法を検討した結果、生み出されたのが「ワークルール検定」である。

連合北海道と連携のもと、2013年6月に札幌市内において実施した「ワークルール検定」の試行実施の結果は、多くの受験者を集め好評を得た。この結果もふまえ、2013年11月4日には東京と北海道（札幌、旭川、函館、帯広）の2拠点において、第1回「ワークルール検定」を実施した。

初めての開催となった東京会場の主催は、連合、働く文化ネット、教育文化協会、職場の権利教育ネットワークが参加する「ワークルール検定」実行委員会が担い運営を行ったが、会場がほぼ満席になるほどの盛況を見せた。

引き続いて、2014年6月14日には、北海道、東京に加えて、大阪、福岡の会場を含めた4会場での同時開催をおこなった。会場の増設・広域化に加え、初級合格者を主な対象に、より上級資格を提供する機会として、札幌会場と東京会場限定で、新しく中級資格の試験も実施した。

受験者は4会場合計で755名（北海道270名、東京199名、大阪133名、福岡161名）。初級の合格者は426名、合格率は56.4%であった。

第1回、第2回ともにマスコミにも大きく取り上げられ報道されている。

前述の道幸教授は、「ワークルール検定」のメリットを次のように挙げている。第1に、労働者個人にとっては、自分を守る法的な知識を獲得することができること、第2に労働組合にとっては、研修との連動によって効果的にワークルール教育が可能となること、第3に企業にとっては、社員が共通の法的知識を持つことによって、それに基づいたコンプライアンスを促進することができること、第4に社会的にはワークルールが社会全体

の共通の知識・了解となれば、それにもとづいた営業や生産活動が可能となる。過剰なサービスや低価格の商品など消費者の利便だけではなく、働く者の立場も尊重する社会や文化の構築にプラスになること、の4点である。

今後に向けて

このように「ワークルール検定」は、道幸教授の指摘は勿論のこと、「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報告書」の提言を見ても、就職を控えた学生や既に働いている労働者を含む、社会全体からの要請にも応えうる有益な取り組みといえるだろう。

とりわけ、働く者の立場も尊重する社会の構築に、ワークルールの知識が寄与するとの視点は重要だと思う。

「ワークルール検定」を通じて、労働者自らの権利に関する知識が浸透していくことができれば、そのことが、いわゆるブラック企業等への有効な対抗策になり得ると考えられる。さらには、権利を知るとともに、権利を守り遂行するための行動は、職場のリーダーを育成することへと道を拓き、集团的労使関係の必要性・重要性への気づきを通じて、将来の労働組合運動のリーダーの発掘や組織拡大にも寄与していくのではないだろうか。

一方で、今後の展開に向けては課題も少なくない。

将来的な上位資格の創設を含め初級・中級資格の位置づけや、既存の個別労働紛争解決研修（基礎コース／応用コース）などとの棲み分け等々検定資格の位置付けの整理・確立である。将来的に働くことに関する社会インフラの一つとして、本資格が機能し、かつ広がっていくためには、例えば、労使協定における過半数労働者の資格習得の

推進、労働組合新入役員の資格取得義務化一等々の様々な工夫が必要だろう。

また、日本労働文化財団の進める「連帯社会インスティテュート（連合大学院）」、教育文化協会を中心に展開している大学寄付講座やRENGOアカデミーなど、各種教育機関・システムとの有機的に連携しあう仕組みの構築も求められる。

さらには、将来的な全国展開等も展望すれば、持続的に運営していくための体制確立も求められるだろう。いずれにしても、一人ひとりの労働者の権利が守られる社会を実現するためにも、種々の課題を丁寧に解決しつつ、一步一步着実に取り組みを進めていくこととしたい。

労調協ホームページ

<http://www.rochokyo.gr.jp/>

