

# ワークルール検定の意義と課題

きむら  
木村ひろし  
裕士

●一般社団法人 日本ワークルール検定協会 専務理事

## 1. 雇用をめぐる深刻な状況と 問題意識

民事上の個別労働紛争に係る相談件数をみると、2002年度に10万件ほどだったものが2016年に25万件を超え、その後も増え続けている（厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」）。労働法、ワークルールが守られない職場が多くなっており、長時間労働、雇用終了、労働条件の一方的変更、メンタルヘルス、ハラスメントなどをめぐる労使紛争が発生している。

2009年2月、厚生労働省の「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」（座長：佐藤博樹東京大学教授 ※所属は当時）が発表した報告書は、労働問題が多発する原因として、働く側も雇用する側も労働法、ワークルールにかかわる知識が不足、欠如していることを挙げ、教育機関、企業、地域などあらゆる場において労働教育が必要であると提言している。問題提起は的確なものであったが、残念ながら、その後、対応策が検討されることはなかった。

政治の世界でも動きがあった。超党派の国会議員でつくる非正規雇用対策議員連盟（会長・尾辻

秀久元参院副議長）は2016年に作業チームを結成し、法案作成作業に取り組んだ。国は基本方針の作成、予算確保が義務付けられ、厚生労働省など関係省庁で構成する推進会議を設置してワークルール教育の推進に取り組み、学齢期から高齢期に至るまで生涯を通じたワークルール教育を行うことや、教育機関のみならず地域社会における学習機会の整備も求めた法案をとりまとめたのである。2017年12月、総会において発表、2018年の通常国会での成立を目指すことになった。この動きは大いに期待されるものであったが、与党の一部議員の反対で実現しなかった。

これらの動きに通底するのは、労働問題が発生するのは、働く側も雇う側もワークルールを知る機会が非常に少なく、知識が欠如していることに起因しているという問題意識である。道交法と労働法は多少守らなくても大丈夫といった戯言まで聞こえてくる。道交法は人の命を守り、労働法は同様に命、健康、そして働く人の人生まで大きく左右するものであるにもかかわらず、である。

## 2. 北海道から生まれたワーク ルール検定

連合もワークルールの普及啓発には関心を持ち、政府、関係省庁に対する政策要請なども重ねていた。大学寄附講座を全国で展開し、社会に出る前の学生を対象に働くことの意味、働く者の権利、権利の行使の仕方、労働組合について学んでもらう機会を提供してきた。しかし、雇用労働者5,620万人を考えれば、ほんの一部にアプローチしたに過ぎない。

そんな中、北海道札幌のNPO法人「職場の権利ネットワーク」が2007年4月に発足した。代表は、北海道労働委員会会長も務めていた北海道大学法学部の道幸哲也教授である。このNPOは、「ワークルール教育」の実現・支援に向けた事業を行ってきた。道幸教授の門下生である大学教授、弁護士が結集して活動を開始し、講習会などの開催、ワークルールに関わる書籍をいくつも刊行してきている。そして、日本人が検定好きであることに着目し、ワークルールで検定試験を実施すれば、普及啓発に資するのではないかと目論んだ。自分の知識を社会的に確認できるのが検定である。学習させ、研修を受け、受検させるプロセスで効果的に知識も習得できる。さらに労働法や労働問題という堅苦しい議論になりがちなところ、検定を通じて職場や家庭で気軽に議論ができやすいという利点もある。連合北海道の協力の下、ワークルール検定を初めて2013年6月に実施した。プレ検定としての扱いである。連合本部もこの試みに強い関心を持った。結果は好評で、現地メディアにも取り上げられた。連合本部はこれこそワークルール普及に必要な全国展開すべき事業であると認識し、同年11月、北海道（札幌、函館、旭川、帯広）と東京（総評会館）で第1回目となるワー

クルール検定・初級を実施した。検定試験前の1時間、労働法専門家による講習もセットである。この第1回目の様子はNHKのニュースでも取り上げられ、全国的に反響を呼んだ。

## 3. 一般社団法人日本ワーク ルール検定協会の設立

2014年6月には会場を北海道、東京、名古屋、大阪、福岡に拡大し、初級のみならず中級検定も実施した。連合内では、連合の冠をつけて連合の運動として検定を実施していくべきとの声も上がっていたが、そもそも働く側も雇用する側もワークルールの知識欠如が労働問題の原因となっているという問題認識からすれば、労働者だけでなく、経営者、管理職あるいは社会保険労務士、学生など幅広い層が受検してもらえる環境を整えておく必要があると判断し、同年10月、一般社団法人を設立して全国展開を進めていくことになった。

協会の会長は、職場の権利教育ネットワーク代表理事でもある道幸哲也教授、役員は連合本部役員OBおよび現役役員、財団法人総評会館役員OB、旬報社代表者、職場の権利教育ネットワーク役員で構成。事務局は、連合本部、働く文化ネット、教育文化協会、旬報社および連合役職員OBがボランティアで担っている。

これに加えて、協会には大学教員、経営側・労働側双方の弁護士、経営者団体、労働団体や厚労省OBの方々からなる「啓発推進委員会」を設置しており、ワークルール検定実施後に毎回、結果分析とさらに広げるためのアドバイスをいただいている。委員会では、「企業の人事労務担当者や初めて部下を持つ管理職の知識習得に活用してもらうために、企業向けのアプローチは欠かせない」という指摘があり、いくつかの企業へのアプローチを進めてきた。

啓発推進委員の一人である安西愈弁護士（経営法曹）の紹介で、これまで自社独自で昇格試験等の問題を作成していた株式会社電通が、ワークル

ール検定協会と連携して問題を作成したこともあった。

#### 【参考】日本ワークルール検定協会啓発推進委員会委員一覧

（五十音順）2021.12.23現在

相原 康伸（公益社団法人教育文化協会理事長、前連合事務局長）  
浅倉むつ子（早稲田大学名誉教授）  
浅沼 弘一（金属労協事務局長）  
安西 愈（弁護士）  
石田 眞（早稲田大学名誉教授）  
上西 充子（法政大学大学院教授）  
大福真由美（元電機連合書記長）  
氣賀澤克己（元中央労働委員会事務局長）  
澤田 潤一（公益財団法人日本生産性本部業務執行理事）  
清水 信三（ANA総合研究所取締役会長、元航空連合会長）

鈴木 俊男（前ILO理事：使用者側代表）  
田川 博己（㈱JTB取締役相談役）  
南雲 弘行（元連合事務局長、前公益社団法人教育文化協会理事長）  
西谷 敏（大阪市立大学名誉教授）  
長谷川真一（元ILO駐日代表）  
東明 洋（全国社会保険労務士会連合会専務理事）  
平田 美穂（中小企業家同友会全国協議会前事務局長）  
宮里 邦雄（弁護士）  
村木 厚子（元厚生労働事務次官）

## 4. 検定の現在と課題

ワークルール検定初級は年2回（6月と11月）、連合が定めた計画により札幌、東京、名古屋、大阪、福岡は毎回開催、その他の府県はほぼ半数に分け隔年開催しており、2021年秋検定までの受検者は15,393名に達している。検定試験の直前に、ワークルール検定に理解ある大学教授の協力を得て、労働法の基礎的仕組みを解説する60分の講習を行っており、他の検定試験にない特長となっている。検定問題は20問で回答形式はマークシート、70%の正解を合格ラインに設定。

初級合格者を対象にして、中級検定（出題30問）を原則年1回実施している。現在では初級・中級同日受検も可能としている。実施会場は札幌・東京・名古屋・大阪・福岡の5会場から順次拡大し

てきている。検定試験とは別に、主として中級受検者を対象にした事前の講習（「労働法総論・労働契約」「労働時間」「賃金」「雇用終了」「労働組合法」の全5講、各1時間から1時間半前後）も行っている。初級、中級の講座はコロナ禍により2020年から対面形式ではなくオンデマンド型の動画配信となっている。

なお、合格者にはカード型の「合格証」が発行される。

テキストおよび問題集は、職場の権利ネットワークが道幸教授を筆頭に法学者、弁護士グループが執筆し、旬報社が出版、問題作成も同ネットワークが担っている。

毎回の実施にあたっては、初級・中級とも実施要領等は連合本部運動企画局が案を作成し、検定協会事務局で検討して完成させている。試験会場の設営、試験業務は各地方連合会が担っており（一部労福協、東京会場は連合本部、協会事務局、

総評会館、旬報社および連合東京)、地方連合会加盟組織の組織申込も中継している。毎回、厚生労働省と日本生産性本部から後援をいただいております、各道府県においても行政組織、士業団体、経営者団体からの後援もとりつけている。

## 5. 今後のワークルールの普及啓発に向けて

これまで受検者に対してアンケート調査を実施してきた。結果によると、受検の動機は、「ワークルールの知識を得るため」が圧倒的である。「職場の様々なトラブルがあり、その対処方法を学ぶため」と答えた方もかなりいて、現にトラブルが職場で広がっていることがうかがえる。

さらに中級合格者からは上級も設定してほしいとの声も上がっており、現在の体制で可能かどうかも検討を迫られている。

受検者の中には中小企業の経営者や管理職の方もいる。特筆すべきは、スポーツショップを全国展開するある企業は管理職登用の前提条件として

ワークルール検定初級合格を挙げている。企業側のニーズも少なからずあることがうかがえる。そのため、受検者のすそ野を使用者や管理者、あるいは社労士などに一層拡げていくことが課題となっている。

ワークルール検定を受検することによって学ぶことは、労働者個人にとっては、自分を守る法的な知識を獲得し、労働組合にとっては、研修と連動させて効果的なワークルール教育が可能となり、組織化、結集力の強化にもつながることになる。企業にとっては、社員が管理職も含め共通の法的知識を持つことによりコンプライアンスが向上し、無用な労使紛争を回避することになる。ワークルールの遵守が見える化し、採用においても定着化においても有利になる。ワークルールが社会の常識となれば、無用な争いで消耗する必要もなくなり、健全な経済社会が実現することになる。もしワークルール議連が挑戦したような基本法が実現するならば、大きな前進となるだろう。連合の力にも期待したい。その日までワークルール検定は前進しつづけなければならない。