

弁護士によるワークルール教育 —ワークルール教育推進法の制定を—

ひらい
平井

こうた
康太

●日本労働弁護団 事務局次長／東京法律事務所 弁護士

1. ワークルール教育とは

日本労働弁護団¹は1957年5月に設立された弁護士の任意団体（現在1,600名以上の弁護士が所属する。）であり、日本のすべての労働者・労働組合の権利擁護を目的とし、会員弁護士が全国で活動している。

日本労働弁護団が提言するワークルール教育とは、「働くこと（労働者が働くこと及び使用者が労働者を働かせることの双方を含む）に関する法令、慣習、規範、慣行その他のルール及びこれらのルールを実現するための諸制度等についての教育並びにこれに準ずる啓発活動」であり²、労働者及び使用者を対象とする。後述のとおり、働く人にどのような権利があるかを学ぶだけではなく、

その権利の行使や実現までを含めて学ぶことを念頭に置いている。

2. ワークルール教育PTについて

日本労働弁護団では、後述するワークルール教育を推進する法律（以下「ワークルール教育推進法」という。）の制定に向けて2013年4月にワークルール教育推進法PT（以下「ワークルール教育PT」という。）を設置した。ワークルール教育PTでは、会員弁護士が、ワークルール教育推進法の制定に向けた取り組みのみならず、高校・大学などでのワークルール教育の実践、教材案の作成や動画制作などのワークルール教育の普及のための取り組みをしている³。

1. 本稿で述べる内容は筆者の個人的見解であり、日本労働弁護団の正式な見解を示すものではないことをご留意願いたい。

2. 「ワークルール教育の推進に関する法律（第1次案）Ver 2」2条・日本労働弁護団（2016年2月1日）

<https://roudou-bengodan.org/proposal/1ver/>

3. ワークルール教育PTでは、他にも、ある定時制高校の先生の依頼を受け、生徒の就労の機会を確保しつつ、適切な労働環境のもと生徒の健康を保持し学業に支障が生じないようにするという目的で生徒がアルバイトをするにあたってのガイドラインとアルバイト届を協力して作成した。日本労働弁護団のホームページで公表している。

https://roudou-bengodan.org/info/work_rule/

3. ワークルール教育のための教材案

(1) 教材案について

2020年12月、ワークルール教育PTは、主に高校生向けのワークルール教育用の教材（学校現場では指導案と呼ばれている。）を発表した。

この教材案は、上記の権利行使の実現まで学ぶことができる内容とし、ワークルール教育に取り組む現場の教員や弁護士などが活用できるものにするを主な目的としており、日本労働弁護団のホームページ上で誰でも無料でダウンロードが可能となっている⁴。ワークルール教育用の教材で一般に流通しているものは多くなく、発表後に行ったシンポジウムにおいても教員を含め概ね好意的な反応があった⁵。

(2) 教材案の特徴

ワークルール教育PTが発表した教材は、以下の5つである。

- ①労働法の基礎と問題解決手段～バイトでの不当な扱いへの対処法～
- ②就活の手引ー求人情報の見分け方
- ③働く上での最低基準～最低賃金を題材に～
- ④ワークルールとキャリア形成
- ⑤キャンペーンによる紛争解決

これらの教材は、労働者の権利を実現するためにどのように行動するかという点も重視していることから、権利を実現する上で重要な役割を果たす労働組合の意義についても力を入れて解説している。また、学校現場で利用しやすいように、一つの教材につき一授業（50分間）としてタイムテ

ーブルを作成し、授業をするために必要な労働法の知識についても解説資料を作成してある。さらに、教材は、教育現場で使用しやすいようにワードファイルで公表しているから、例えば、授業より短いホームルームなどで教材の一部を利用するといったことも考えられる。筆者も生徒や要望に併せて適宜修正して使用している。

(3) 教材の具体例の紹介

上記教材のうち、①「労働法の基礎と問題解決手段～バイトでの不当な扱いへの対処法～」を一例として紹介する。この教材にはホームページ上にパワーポイント版もあるため併せて活用することが可能である。

この教材では主に二つの事例についてグループディスカッションをすることを想定している。一つ目は、コンビニのアルバイトで欠勤をすると罰金となるという事例で、二つ目は、スーパーのアルバイトで開店30分前から働くことになっているが、その時間については勤務時間として扱われていないという事例である。

これらの事例について、法律上どのような扱いになるかを生徒に考えてもらうが、それにとどまらず、どのように権利を実現するかについてもディスカッションをする。二つ目の事例で言えば、勤務時間30分に対応する未払い賃金について一人で店長に支払いを求めることができるか、一人で店長と話をする以外に方法があるかといった具合である。そして、授業の解説段階では、労働組合の意義にとどまらず、高校生が労働組合に加入して団体交渉を通じ、未払い賃金を支払わせることについて成功した事例を取り上げて、行動することで権利の実現や職場を変えていくことが可能と

4. https://roudou-bengodan.org/info/work_rule/

5. 2021年1月23日・日本労働弁護団主催「コロナ禍でもワークルール教育！～労働弁護士がワークルール教育指導案づくりました～」

なることを伝えるものになっている。

この教材の資料には、労働問題に対応するうえで必要な心構え、確保しておく証拠、相談先といった実践的なチェックリストもあり、アルバイトや卒業後の就職においても生徒が身を守るために活用できるものになっている。

4. 実践例

ワークルール教育PTでは、日本労働弁護団のホームページ上でワークルール教育の依頼を受けており、会員弁護士が高校や大学などに行ってワークルール教育を実践している。

ある高校で筆者が上記教材①を利用してワークルール教育を実践したときのことを紹介する。事例1（コンビニのアルバイトで欠勤をすると罰金となるという事例）では、「罰金が契約書に書いてあり、それにサインをしまっているのだから、罰金となっても仕方がない、自己責任だ」という意見が生徒から出た。教室の半分程度の生徒は罰金はやむを得ないという意見であった。また、事例2（未払い賃金を支払ってもらうためにどう対応するか）では、「店長に言うことはできないから諦める」という意見も生徒から出ている。

このような意見が出ている中で、筆者が、たとえ契約書にサインしたとしても、欠勤について罰金を定めることは労働基準法に反して無効であり支払う必要がないことや、労働組合という団体があり、団体交渉を申し入れたら使用者は応じなけ

ればならないという弁護士よりも強い権利を持っており、労働組合と一緒に職場を改善していく選択肢があることなどを説明すると驚いている生徒もいる。

併せて、筆者は、過度な自己責任の考えが生徒の中で広まっていると感じていることから、労働問題が起きたときの心構えとして、自分を責め過ぎないようにすること、一人で抱え込まずに専門家・労働組合・行政機関などに相談することを話し、権利を実現するために証拠を残しておくことが重要であることも伝えている。

ワークルール教育後のアンケートでは、「これから将来アルバイトや仕事に就く時に実際に経験しそうな出来事が事例に上がっていたのでとても役に立った。あきらめず、自分から行動していくことが大切だと思った。」「不安や疑問に思ったことは専門家の人に相談したいと思います。」などの感想が寄せられており、生徒からは概ね好評であった。

5. ワークルール教育推進法の制定を

(1) ワークルール教育推進法とは

日本労働弁護団では、2013年10月4日にワークルール教育推進法の制定を求める意見書を発表し⁶、同年11月9日にワークルール教育推進法の制定を求める決議を上げ⁷、2015年11月18日にはワークルール教育推進法案を発表した⁸（2016年2月1日にVer 2へ改訂⁹）。

6. 「ワークルール教育推進法の制定を求める意見書」日本労働弁護団（2013年10月4日）

https://roudou-bengodan.org/proposal/post_50/

7. 「ワークルール教育推進法の制定を求める決議」日本労働弁護団（2013年11月9日）

https://roudou-bengodan.org/proposal/post_59/

8. 「ワークルール教育の推進に関する法律（第1次案）」日本労働弁護団（2015年11月18日）

https://roudou-bengodan.org/proposal/post_88/

9. 「ワークルール教育の推進に関する法律（第1次案）Ver 2」日本労働弁護団（2016年2月1日）

<https://roudou-bengodan.org/proposal/1ver/>

日本労働弁護団が取りまとめたワークルール教育推進法案は、「ワークルール教育は、労働者と使用者との間の情報の質及び量並びに交渉力等の格差の存在を前提として、労働者及び使用者がそれぞれの権利及び義務について正しく理解するとともに、労働者が自らの権利又は利益を守る上で必要な労働関係法制等に関する知識を習得し、これを適切な行動に結び付けることができる実践的な能力が育まれることを旨として行われなければならない。」(3条1項)、「ワークルール教育は、学齢期から高齢期までの各段階に応じて、学校、地域、家庭、職場その他の様々な場の特性に応じた適切な方法により行われるとともに、それぞれの段階及び場においてワークルール教育を行う多様な主体の連携を確保して効果的に行われなければならない。」(3条2項)などを内容とする。

つまり、権利実現のための知識・能力を得る教育を、誰でも、いつでも、どこでも受けられるようにするというものである。

また、「ワークルール教育の推進にあたっては、労働者の義務や自己責任が安易に強調されることによって労働者の権利又は利益が不当に損なわれることのないよう、特に留意されなければならない。」(3条3項)と過度な自己責任論に警鐘を鳴らすものとなっている。

これらのワークルール教育の推進を実現するために、ワークルール教育の推進にあたっての国や地方公共団体の責務(4条、5条)、財政上の措置(7条)、労働組合・使用者によるワークルール教育への支援(13条)、教材の充実(14条)、人材の育成(15条)、調査研究(16条)、ワークルール教育推進会議の設置(18条)など様々な内容を定めている。

(2) ワークルール教育推進法の必要性

日本労働弁護団では、ワークルール教育推進法の制定を求める根拠として、ワークルール教育を受けることが国民の権利であるというべきことを理由として挙げている¹⁰。すなわち、日本国憲法27条1項では、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」と定め、憲法26条は国民の教育を受ける権利を保障している。そして憲法11条は、「国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる」と宣言している。働くことが憲法によって保障された国民の権利、基本的人権のひとつであり、教育を受ける権利も基本的人権である以上、働くことに関する教育を受けることもまた、侵すことのできない国民の基本的人権であるというものである。

また、日本弁護士連合会では、「労働者が、自らの権利が守られることを知らず、不当な扱いを社会の現実として受け入れるほかないと考えてしまふ状況を放置しては、労働者が仕事を通じて人間的に成長を図り、希望をもって安定した生活の基盤を築き、継続的に働き続けることはできない。また、次世代を担う労働力の再生産が困難となり、後継者への知識・技術の伝承を断絶させ、ひいては経済の健全な発展や持続可能な社会の形成も阻害することにもなる。」と、使用者の事業や経済にとってもワークルール教育が重要であることの指摘をしている¹¹。ワークルール教育の推進は労働者と使用者との共通の課題である。

現実にも、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

10. ワークルール教育推進法制定を求める理由は複数あり、詳細は注6の意見書を参照されたい。

11. 「ワークルール教育推進法(仮称)の制定を求める意見書」日本弁護士連合会(2017年2月17日)
https://www.nichibenren.or.jp/document/opinion/year/2017/170217_4.html

ない可能性が高いという指摘があり¹²、ワークルール教育が重要である。また、日本労働組合総連合会（連合）の調査によると、「会社は労働者を自由に解雇できない」という極めて重要な知識でさえ正解率は64%にとどまり、「仕事中にけがをして治療した場合、本人は治療費を負担しなくてもよい」の正解率は58.7%、「入社前でも会社は内定を自由に取消すことができない」に至っては正解率は33%であり¹³、ワークルールに関する知識が国民に十分浸透しているとはおよそ言い難い。

このような状況の中で、ワークルールについてこれまで学習する機会がなかったという20代が64%も存在する¹⁴。

ワークルール教育を誰でもいつでも受けられるようにするために、ワークルール教育推進法の制定が急務というべきである。

(3) ワークルール教育推進法の制定に向けた経過¹⁵

日本労働弁護団のみならず、埼玉弁護士会及び

横浜弁護士会（現神奈川県弁護士会）がワークルール教育推進法の制定を求める意見書を発表した¹⁶。そして、2017年2月17日、日本弁護士連合会でも「ワークルール教育推進法（仮称）の制定を求める意見書」を公表している。

このような動きの中で、超党派の国会議員で組織する「非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活を考える議員連盟」（非正規議連）が、2017年11月30日の第2回総会において、ワークルール教育推進法案を承認した¹⁷。その内容には日本労働弁護団の法案と相違点もあるが¹⁸、ワークルール教育の推進にとっては重要な法案となっている。しかし、現在まで、国会に法案は提出されていない。

日弁連においてもワークルール教育推進法案の制定を求めているとおり、同法の制定は労使が共通して求めているものである。今後も、現場の教員や労働組合を始めとして、様々に協力をしてワークルール教育推進法の制定を求めていく。

12. 厚生労働省政策統括官（労働担当）「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」平成21年2月・8～9頁参照

13. 「20代のワークルールに関する意識・認識調査」日本労働組合総連合会（2018年11月22日）

14. 注13の調査を参照。

15. 日本労働弁護団のワークルール教育推進法制定に向けた取り組みについては、「ワークルール教育推進法制定に向けた日本労働弁護団の活動と到達点及び今後の課題」小島周一（季刊労働者の権利・326号43頁・2018年7月）を参照。

16. 「「ワークルール教育推進法」の制定を求める意見書」埼玉弁護士会（2014年3月12日）

<https://www.saiben.or.jp/proclamation/000803.html>、

「ワークルールの教育を推進するための法律の制定を求める意見書」横浜弁護士会（現神奈川県弁護士会）（2016年3月10日）<https://www.kanaben.or.jp/profile/gaiyou/statement/2015/post-237.html>

17. 「充実した職業生活を営むことができる働き方の実現及び健全な事業活動の促進に資するためのワークルール教育の推進に関する法律（案）」として条文案が出来ている。

18. 注15の47頁参照。