

## 若者世代の労働相談の実情～“労働”の法教育に期待するもの～

全労働省労働組合大阪基準支部  
副執行委員長 丹野 弘

### 1. 問題の所在－公教育における労働者教育の欠如

・労働者として働くにしても、管理職として働くにしても、将来企業経営者になるにしても、労働法の基礎知識は必要不可欠なものだが・・・。

#### (1) 労働紛争の現状

- ① 正規・非正規労働者の割合の推移
- ② 労働裁判の件数
- ③ 労働相談の件数

\* 年齢階層別統計がなく、若年労働者層の労働紛争の実態は不明。

#### (2) 労働行政機関の種類

- ① 都道府県労働局・雇用均等室
- ② 労働基準監督署
- ③ 公共職業安定所
- ④ 中央労働委員会・都道府県労働委員会
- ⑤ 都道府県労政事務所

#### (3) わが国の労働関係法令

##### ① 個別的労働関係法

\* 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法、労働契約法 など

##### ② 集団的労働関係法

\* 労働組合法、労働関係調整法 など

##### ③ 雇用保障法

\* 雇用対策法、雇用保険法、障害者雇用促進法、高年齢者雇用安定法、職業能力開発促進法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法 など

### 2. 若者労働の問題点

#### (1) 教育課程における労働情報の提供機会の少なさ

・労働情報とは、労使が対等の立場で交渉し、公正な労働条件を設定するために必要な情報であって、求職者・労働者にとっては社会に出て職を得て生活する人間が身を守る術（生活力）でもある。

・現代社会における情報は、市民生活や労働生活を支える一種の武器、武器がなければ戦えず、不足すれば不利な立場に置かれる（契約締結を巡る一種の情報戦）。

・契約全般に共通する基本ルールに関する情報、労働関係法令に規定された労働者の権利と保護に関する基本情報、募集・採用・昇進・昇格・教育訓練・配転・出向・解雇・

退職に関する情報、労働組合の結成・加入・組合活動・団体交渉・争議行為・組合保護に関する情報、労使紛争に巻き込まれた場合の解決手段に関する情報など。教育課程でこうした生きた情報に接する機会がほとんどない。

## (2) 労働紛争を未然に回避するための基本的情報

### ① 契約全般に共通する基本ルールに関する情報、

・当事者合意でのみ契約条件が成立・変更・消滅する原理（意思主義）、その一方で非常に重要な書面化。欠陥ある意思表示の法的救済策（錯誤・詐偽・強迫、意思表示の撤回など）。

### ② 募集段階での労働情報

・求人広告の見方と落とし穴、詐欺雇用への警戒、労働契約か請負・委託契約か（労働法・社会保障法は労働契約にのみ適用）、派遣労働のメリット・デメリット、雇用期間の有無と更新、最低賃金・労働時間・休憩・休日・休暇の状況、賃金の締切・支払日、雇用・社会保険の有無 など

### ③ 面接段階での労働情報

・募集広告どおりの説明か、雇用期間・賃金・労働時間・休憩・休日・休暇など労働契約の中核的条件の説明が丁寧か曖昧か、不明瞭な試用期間や解雇条件の設定の有無、労働者の質問に対する説明態度 など

### ④ 採用段階での労働情報

・面接内容どおりの条件で労働保護法を遵守した労働条件通知書の交付の有無 など

### ⑤ 就労開始後の労働情報

・就業規則の遵守・開示・周知、始業・終業時刻の遵守、約定どおりの賃金・残業時の割増賃金の支払い、法定どおりの休憩・休日・年次有給休暇の付与、使用者の責めに帰すべき休業に対する賃金保障、罰金制度の有無、速やかな雇用保険・社会保険の資格取得手続、労災・通災発生時の手続 など

### ⑥ 解雇・退職時の労働情報

・労基法所定の解雇予告の通知・解雇予告手当の支払い、退職時の賃金精算・労働者所有の金品の返還、雇用・社会保険の離職手続 など

### ⑦ 再就職に向けた求職活動に関する労働情報

・雇用保険に関する情報、ハローワークの利用の仕方、求人情報の収集と見方 など

### ⑧ 労働紛争と解決機関・権利救済機関に関する労働情報

・労働局・雇用均等室・労基署・ハローワークなど公的機関に関する情報、少額訴訟や労働審判など簡便な司法救済に関する情報、職場や地域の労働組合、労働安全

(2) 若者労働を巡る労働紛争の一例

\*別紙資料

3. 若者労働を巡る労働紛争の原因

(1) 原因としての労働紛争の未然防止や紛争解決手段の知識の不足

・使用者の労働保護法や契約ルールに違反した行為で被害を受けても、どこの会社でも似たり寄ったり、世の中とはそんなものだとして当然視し、疑わない、争わない。原因は基本的労働情報の欠如・不足、労働相談で正しい情報を得て驚天動地。

①労働者が労働契約法や労働者保護法でどのように保護されているかよく知らない。

・最低労働基準に関する知識、正規雇用・有期雇用・派遣雇用など雇用形態の違いとそれに伴うメリット・デメリットの知識がない。

②労使紛争を避けるために必要な基本的知識がない。

・遅刻や無断欠勤、窃盗行為など働く者として最低守るべき倫理・道徳や最低限の労働ルールの知識、退職時の予告・交渉など退職時の法的ルールの知識がない。

③労使紛争に巻き込まれたときの解決の知識がない。

・不幸にして労働紛争の当事者となったとき、紛争の種類ごと紛争解決機関があることの知識がない。

(2) 公教育における一貫した労働者教育政策の欠如

①労働者教育に公的責任を持つ行政機関の欠如

・厚生労働省－雇用・労働政策の立案、最低労働基準の設定、危険有害労働に対する安全衛生教育、公共職業訓練は所管するも、労働者教育の重要性に問題意識を持ちつつも、労働者教育の専門部署と予算はない。

・法務省－法務行政全般、消費者保護法の制定など消費者保護、市民一般の法意識や法知識の向上に乗り出すも、労働者教育にはほとんど関心なし。

・文部科学省－教育行政全般を司るも、公教育の中に労働者教育を組み込もうとする姿勢が弱い。

\*平成16年・法務省「法教育研究会報告」

・市民一般を対象に、法律制度への関心づけ、契約の一般的ルールの理解、私的紛争の法的解決などの基本情報を提供、法意識や法知識の向上によって法律社会への参加を促進、国民全体の知的水準を均質化するには有効。

・しかし、勤労階層が置かれた独自の生活環境－企業者との社会経済的な力の格差、有する情報量や交渉力の格差、労働契約の持つ従属的性格－を克服する内容にまで至っていない。

原因：法教育研究会の意図や目標が必ずしも明確でない、厚生労働省からの参画がない、労働法専門の研究者や法曹の関与がない、労働者教育の観点・視点

が欠如

②地方教育行政における関心ととりくみの弱さ

- ・中央教育行政で労働者教育の位置づけが曖昧なままでは、地方教育行政の中での位置づけも定まらず、責任の明確化も予算の取りようもない。
- ・地方労働行政においても地方公共団体によって労働者教育の重要性の認識度はまちまち、国の労働行政機関との協力関係や確保する予算にも大きな開き。

③一貫性のない地方労働行政のとりくみ

- ・中央労働行政で労働者教育の位置づけが曖昧なままでは、地方労働行政の中での位置づけも定まらず、責任の明確化も予算の取りようもない。
- ・労働者教育に対する態度・対応が、東京・大阪など大都市圏とそれ以外の地域とは問題意識とスタッフと予算に大きな開き。

④教育現場における問題関心の弱さ

- ・中央・地方の教育行政で、教科書や学習指導要領の中でも労働者教育の位置づけが不明瞭のままでは、教材も教育内容も統一化できず、第一線に立つ教員も対処にとまどうだけ。

⑤部分的とりくみのもとどまる「出前授業」

- ・弁護士会・司法書士会・社労士会・労働組合による「出前授業」「出張授業」が行われるも、その多くがボランティアに支えられ、散発的で一時的なイベントとして終わっていないか？
- ・「賢い市民」を育成するには、上下の展開（中央行政方地方行政へ）、水平の展開（1つの学校から、市町村レベルを経て全国レベルへ）、長期的展開（一時的なものから普遍的とりくみへ）を目指した労働者教育のとりくみが必要。

4. 事態の打開に向けて

(1) 中央行政機関への政策要求

対厚生労働省・法務省・文部科学省

(2) 地方労働行政・教育行政への政策要求

対都道府県、都道府県教育委員会

(3) 世論への働きかけ

労働組合、弁護士会等法律家団体、新聞・マスコミ など