

働く市民の常識としての労働法

道幸 哲也

最近労働法教育のあり方が論じられることが多くなってきた。直接の原因は、法科大学院制度の確立によって大学における実務教育の必要性が高まったからといえる。つまり、新司法試験対策として、教育スキルが重視されるようになったわけである。また、労働紛争が増加するとともに身近になり、さらに、労働関係につき新立法や抜本的な法改正が頻繁になされていることもその原因といえる。同時に、組合の影響力の低下等によって、個々の労働者がそれぞれ自分だけで権利を守ることが必要になっている。まさに自己責任が正面から問われているわけである。

以上の他に、紛争解決システムの整備にともないその担い手（斡旋員・労働審判員）に対する教育の必要性が高まったことや、裁判員制度の導入等にともない法教育自体のニーズが高まったこともあげられる。さらに、伝統的にはかなり整備されていた職業教育においてもワークルールの側面からの見直しもなされ始めている。

では、実際にどのように労働法教育がなされているか。その一は、学校教育レベルであり、特に、高校の公民においてなされている。教科科目以外では、総合学習や進路指導でも取り上げられることがある。その二は、職業教育レベルであり、主に職業高校・専門学校等において学校教育の一環として学ばれている。その三は、就職した後の社員教育・組合員教育レベルである。その四は、大学教育レベルであり、労働法の体系的教育がなされ、専門基礎的な側面と働く市民向けという2つの側面がある。その五は、専門家教育レベルであり、大学院教育が中心となる。弁護士や労働法に関連するパラリーガル、さらに研究者を養成する教育である。

以上のうち働く市民を対象としては、基盤としての学校教育をふまえて働く主体たる組合員・従

業員に対する教育さらに大学教育において一定の法的ルールが教えられる。しかし、働く市民レベルの労働法教育のあり方については社会においてもほとんど議論されず、制度的にもきわめて不十分である。

通常の市民が権利主張をする前提として、権利内容を的確に知っていることが必要であり、労働法上の権利についてもまったく同様である。しかし、実際には労働法の知識は驚くほど貧弱であり、これは労働相談や労働委員会における個別斡旋の経験を通じて日常的に痛感している。職場においても自己責任が強く要請されているにもかかわらず、自分（達）を守るために労働法の知識を獲得すべきであるという社会的要請もあまりない。実際にも学校教育や社会教育において、十分な教育はなされていないばかりか、そのような教育をすべきであるという問題関心にさえ欠ける。最近では、むしろ権利主張を行う人間を、協調性がないとして排除する危い傾向さえみられる。

一方、若年者の失業率の上昇やフリーター化、さらにニートの出現に関しては社会的に大きな注目を浴びている。その対応策につき活発な論議がなされ、キャリア形成のために学校教育や雇用促進施策につき多様な試みがなされている。たしかに勤労意欲の涵養やキャリア形成の必要性は否定しがたい。しかし、職場における権利やワークルールの全く無視して勤労意欲の側面だけが強調されることはやはり異常である。職場において権利が守られるということは「働くこと」の前提であり、営々と築き上げられてきた「文化」に他ならないからである。生きる力は、職業能力だけではなく、権利主張をする知識と気構えをも含むものと思われる。このような権利教育は、民主主義の担い手を養成するという市民教育でもある。

(どうこう・つなり 北海道大学法科大学院教授)