

ワークルール教育の基本的視点

——総論的課題の考察を中心に——

國 武 英 生

(小樽商科大学)

I はじめに

近年、雇用環境の変化により、労働法政策のあり方について多様な観点から議論がなされるとともに、いわゆる「ブラック企業」と呼ばれる違法な働き方が社会問題化している。こうした状況を背景に、学校や市民社会においてワークルール教育をどのように行うべきかが、重要なテーマであることが問題意識として共有されつつある。

しかし、ワークルール教育の目的や教育の内容といった問題については、これまで本格的な検討はなされておらず、また、それ自体独立した問題として体系的に検討されたこともあまりなかったといえる。

そこで本稿は、ワークルール教育の現状を整理しつつ、そこから提起されるワークルール教育の課題について総論的に問題提起を行い、今後の議論の素材を提供しようとするものである¹⁾。

以下では、「ワークルール教育」の概念について簡単に考察したのち(Ⅱ)、これまでの歴史的経緯とワークルール教育の必要性について整理する(Ⅲ)。そのうえで、今後の対応を考えるにあたっての基本的視点や課題を示すこととしたい(Ⅳ)。

1) ワークルール教育をめぐる基本文献として、道幸哲也「権利主張を支えるワークルール教育(一)(二)(三)」労働法律旬報1837号(2015年)42頁、同1838号(2015)年30頁、同1839号(2015年)44頁、特集「労働法の教育と学習を考える」季刊労働法244号(2014年)、荒木尚志「法教育と労働法」ジュリスト1404号(2010年)27頁。

II 「ワークルール教育」とは何か

まず、本稿の考察の範囲を明らかにする観点から、「ワークルール教育」の概念について検討しておきたい。

従来、労働法をめぐる教育の問題については、「労働教育」や「労働法教育」といった用語によって整理されてきた。辞書には、ワークルールとは、「職場慣行、職場のさまざまな労働条件を決めた慣行的ルールのこと」とあるが、もちろんここでの文脈はそのような意味ではない。本シンポジウムでいうところの「ワークルール」や「ワークルール教育」といった用語を最初に使いはじめたのは道幸哲也教授であり、2005年頃の著作から「ワークルール」という用語がタイトルに使われている²⁾。こうした用語を使う理由について道幸教授は、「労働法教育」より「ワークルール教育」のほうが明るくオシャレだからと述べられる。おそらくその発想には、かつての労働教育のもつ固い、暗いイメージを払拭する意図があると思われる³⁾。

この点、石田眞教授は、「ワークルール」とは、まさしく「働くことに関するルール」であり、労働法とは、「働くことに関するルールとそのルールを実現するためのさまざまな仕組みから成る法制度」と定義される⁴⁾。「ワークルール」の理解において、この定義が基本的に妥当すると考えるが、次の点について補足しておきたい。

第1に、「働くことに関するルール」としては、実定法として、労働法のみならず、社会保障法や税制などの関連法規を含むものとして広くとらえるべきであろう。労働法のみならず、働くうえで関連する法的分野を含めて広く教育していくことが、教育的効果を高められると思われる。

2) 道幸哲也『成果主義時代のワークルール』（旬報社、2005年）。

3) 道幸哲也『ワークルールの基礎』（2009年、旬報社）3頁には、「労働という言葉はなかなか古くて暗い」とあり、ワークルールという用語を使う発想の一端が伺われる。

4) 日本ワークルール検定協会編（石田眞＝道幸哲也＝浜村彰＝國武英生）『ワークルール検定一初級テキスト』（旬報社、2015年）8頁〔石田眞執筆〕。

第2に、「そのルールを実現するためのさまざまな仕組」には、実定法以外の内容を含むものとして位置づけたい。すなわち、法令、判例、紛争解決制度などの仕組みが含まれるのはもちろん、それ以外でも、そのルールを実現するために必要な内容も含まれてよい。たとえば、労使が納得する処理・解決に向けての相談・支援などの諸活動についても、ワークルールの概念に含まれるものとして理解する必要があるだろう⁵⁾。また、労働者個人の問題解決能力、コミュニケーション能力といった能力を育成する「仕組」についても、ワークルール教育の内容としてとらえ直す必要がある。

第3に、ワークルール教育の対象については、ワークルールを市民社会に浸透させるうえで、学校教育、市民教育のレベルを中心に位置づけることが適切であろう⁶⁾。もちろん、弁護士や労働紛争等に関与する法曹等を養成する専門家教育のレベルについても、必要に応じてあわせて検討していく必要がある。

以上のような観点からすると、ワークルール教育とは、労働法のみならず、社会保障法などの関連法規や実定法以外の相談・支援などの諸活動を含め、ワークルールを実現するためのさまざまな内容について、学校教育、市民教育を通じて浸透させていく取り組みとして位置づけることができよう。

Ⅲ ワークルール教育をめぐる問題状況

では、ワークルール教育はどのような歴史的文脈に位置づけられ、いかなる問題状況にあるか。問題意識を共有するうえで整理しておきたい。

1 労働教育の歴史的変遷

戦後の労働教育の歴史は、大きく3つの時代区分のなかで展開されてきたといえる⁷⁾。

5) 浅野報告において専門家の教育・相談・支援のあり方について検討がなされるのは、こうした発想に基づく。

6) 菅野和夫「労働法の変化と労働法教育」季刊労働法244号（2014年）2頁は、「労働法の市民社会への浸透」の必要性を指摘する。

第1期は、戦後初期から1970年代である。この時期は、労働組合法が労働法を中心であり、人事労務担当、労働組合、法曹等を対象とした専門教育として、労働組合教育がなされてきた。行政においても、1947年から労働省の労働教育課が設置され、労働組合教育を中心になされてきたが、1959年に廃止されている。

この時期は、基本的には、日本型雇用システムが形成されていく過程と重なる。新規採用者は、企業内教育を通じて、必要な職業的知識や能力・技能を身につけるため、採用にあたって学卒者が職業的なスキルを身につけているかどうかは重視されなかった。これは、学校教育に職業教育を期待しないことを意味し、こうして労働教育は表舞台から外れることになる。

第2期は、1990年代から2000年代である。この時期にいわゆる「法教育」の考え方が登場し、学校教育において法教育が実践される。もっとも、法教育では、憲法、民法、刑法といった分野が中心とされており、ワークルール教育は必ずしも実施されていない。他方、2000年代には、司法制度改革と個別労働紛争処理システムとの関係において労働法教育のあり方が検討されたが、そこでの主眼は、法曹教育、ロースクール教育等の専門教育にあつた。⁸⁾

第3期は、2000年後半からの流れである。ブラック企業や非正規雇用、若者のフリーター問題などが話題になるなかで、学校教育、市民社会との接点を見据えたワークルール教育の必要性が意識されるようになる。重要なターニングポイントになっていると思われるのが、2009年に示された厚生労働省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方」である。同報告書は、ワークルール教育の現状や問題点等について整理したうえで、「知識等を実際に活かして適切な行動をとる能力」や「社会性・コミュニケーション能力」に着目した議論もなされている。

その後、2010年の中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会「今後の

7) 労働教育の歴史的展開については、濱口桂一郎「労働教育の形成、消滅、復活」季刊労働法247号（2014年）147頁。

8) シンポジウム「労働事件の専門性と労働法教育」日本労働法学会誌100号（2002年）、座談会「法科大学院における労働法教育」同105号（2005年）、特別企画「労働法教育の今日的課題」同107号（2006年）。

学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」においては、労働者としての権利や義務、相談機関等に関する情報や知識等を学習する必要性を指摘している。また、内閣府「若者雇用戦略」（2012年6月）では、若者が働き続けられる職場環境を実現する方策のひとつとして、「労働法制の基礎知識の普及を促進する」ことを求めている。

その後、2013年には、NPO法人職場の権利教育ネットワークによるワークルール検定の取り組みがはじまり、その取り組みは全国に広がっている⁹⁾。また、2013年10月には、日本労働弁護団が「ワークルール教育推進法の制定を求める意見書」を公表し、ワークルール教育推進法の必要性も議論されている¹⁰⁾。このように、ワークルール教育の必要性が問題意識として共有されつつある。

2 ワークルール教育の必要性

(1) 社会的背景

ワークルール教育の必要性が高まった社会的背景として、つぎのような要因がある。

第1は、雇用社会をとりまく環境の変化である。非正規雇用の増加、就業形態の多様化が進んでおり、労働条件や処遇の複線化、個別化も進んでいる。また、長時間労働やメンタルヘルスの問題、追い出し部屋等の退職強要等の紛争に加え、職場のいじめやハラスメントなどの人間関係に起因する紛争も問題になっている。日本型雇用システムは変容しつつあり、労働者自身が自分達自身で身を守る必要がでてきているといえる。

第2は、労働契約の役割の増加である。これまで、労働基準法などの強行法規は、監督行政等により実現されることが想定されてきたが、労働契約法の制定、個別労働紛争システムの整備により、労働条件決定において労働契約が大

9) 道幸哲也「個別労働紛争の解決とワークルール検定」労働調査534号（2014年）20頁，同「始まった『ワークルール検定』制度」労働判例1079号（2014年）2頁，石田眞「労働法教育とワークルール検定」労働判例1102号（2015年）2頁。

10) 特集「ワークルール教育シンポジウム」季刊労働者の権利303号（2014年）37頁，小島周一「『ワークルール教育推進法』がめざすもの」連合総研レポート292号（2014年）16頁。

きな役割を果たすとともに、労働契約をめぐる紛争の解決は、契約当事者自身が紛争解決機関で行うことが想定されている。裁判例では、賃金減額の事案等において、労働契約の合意をめぐる紛争事案も顕在化しており、今後は、労働者自身が労働条件について理解し、判断を求められる場面が増えていくことが予想される。

第3は、ワークルール自体の複雑化である。労働者派遣や労働時間をめぐるルールのように、ワークルール自体も複雑化しており、ワークルール自体を理解することが難しい状況も生まれている。

(2) ワークルールの認知度・理解度

ワークルールの認知度・理解度については、前述の厚生労働省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方」の調査により、次のような傾向が指摘されている。

まず、ワークルールの認知度・理解度は高くなく、法的保護が必要な層ほど、ワークルールの知識に欠ける状況があり、本当に知識を必要としている人と実際に知識がある人との間で「知識のミスマッチ」があるとされる。

また、知識があっても、トラブルを解決する行動に直結するとは限らない。不当な扱いを受けたと考える場合に、「何もしなかった」という回答が最も多くなっている。労働者にワークルールの知識があっても、現状では権利の実現にはいたっていない実態がある。

加えて、労使関係の変化、処遇の個別化等により、企業内の労使紛争処理機能は後退する傾向にある。紛争解決のための適切な教育・支援も十分になされておらず、個別労働紛争を支える基盤は整っているとはいえない状況にある。

(3) ワークルール教育の現状

学校教育においては、キャリア教育が積極的に行われているが、その主眼は、「企業側から求められる能力」を身につけさせる、いわば正社員になるための進路指導、職場体験活動の一環として実施される傾向がある¹¹⁾。ワークルール教育を実践する取り組みもなされているが、現段階では、一部の教員の自主的な

11) キャリア教育の問題点については、児美川孝一郎『キャリア教育のウソ』（筑摩書房、2013年）、本田由紀『教育の職業的意義』（ちくま新書、2009年）。

取り組みにとどま¹²⁾ている。他方、行政や弁護士会、NPO、労働組合、企業等によってさまざまな取り組みがなされているが、その効果はまだ限定的といわざるをえない。

Ⅳ 検討の視点と今後の課題

では、以上のような現状認識に立った場合、ワークルール教育をどのように実施していくべきか。ここで、その基本的な視点と今後の課題について検討したい。

1 検討の視点

ワークルール教育は、消費者教育推進法のもとで実施される消費者教育と同様に、学校段階から企業、労働組合、市民などのさまざまな段階において学習の機会をとらえ、今日における市民教育の重要な基軸として位置づける必要がある。検討にあたっては、次のような点が主要な論点となる。

第1は、ワークルール教育の目的、アプローチの仕方である。この点、ブラック企業、ブラックバイト対策を目的として、強行法規を中心に教えていくアプローチが考えられる¹³⁾。他方、労働契約法理を前提にして、強行法規とともに労働契約法理を重視する立場もありえよう¹⁴⁾。

ワークルール教育を長期的視点で考えるならば、後者の視点に立ちつつ、ワークルールに関する知識を理解したうえで、知識を活かして適切な行動に結びつけることができる「自立した契約主体」の育成を目的とするのが望ましい

12) 教員による高校でのワークルール教育の取り組みとして、厚生労働省「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」第4回議事録。また、大阪府立西成高等学校『反貧困学習 格差の連鎖を断つために』（解放出版社、2009年）、橋口昌治ほか『〈働く〉ときの完全装備 15歳から学ぶ労働者の権利』（解放出版社、2010年）、川村雅則ほか『学校で労働法・労働組合を学ぶ』（きょういくネット、2014年）参照。

13) ブラック企業対策プロジェクト「今すぐ使える！ 労働法教育ガイドブック」、ミニ特集「教員とキャリア教育のこれから」Posse 23号（2014年）所収論文参照。

14) 前述の厚生労働省「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方」は、労働契約を重視する立場といえる。

であろう。

いうまでもなく、雇用関係は労働契約に基づいて成立するものであり、契約の内容も合意によって決定されることが基本である。強行法規に関するルールも労働契約が前提となる。もっとも、労働契約は非対等な契約関係であり、情報・交渉力の不均衡、労働の他人決定性という性質もある。こうした契約当事者間の不均衡を是正することが労働法の大きな役割であり、また、雇用関係において紛争を大きくするのは必ずしも望ましいことではない。そうした雇用関係の特色を含めてワークルール教育を実践することが必要であろう。

「自立」というのは多義的な概念であるが、「自立とは、ひとりでもなんでもすることではなく、他人に上手に迷惑をかけることだ」という見解もある¹⁵⁾。ワークルール教育は、いわば、個人の力を高めるとともに、「他人に上手に迷惑をかける」、すなわち、他者に相談し、助けを求めながら問題を解決していく、そうした「自立」のあり方をワークルール教育として浸透させていく必要がある¹⁶⁾と考える。

第2は、ワークルール教育において想定する労働者像である。この点、労働者は、常に従属的な存在であり、保護的なアプローチでワークルール教育を行うというアプローチも考えられる。しかし、雇用関係において労働契約が基軸であることからすれば、法的な支援が十分に整えば、自己の労働条件について交渉し、自らにかかわる事柄について自ら判断し決定しうる主体として労働者を想定し、そのような契約主体を育成する取り組みとしてワークルール教育を推進していくことが重要である¹⁷⁾と思われる。

第3は、ワークルール教育の対象に関する。この点、労働者側の教育を重視

15) 教育学者の竹内常一氏の言葉として紹介されている。児美川孝一郎『若者はなぜ「就職」できなくなったのか?』（日本図書センター、2011年）232頁。

16) 労働法における自立のあり方については、道幸哲也『職場における自立とプライバシー』（日本評論社、1995年）13頁以下、同「自分らしく働く―職場における自立法理の展開」法律時報73巻9号（2001年）23頁参照。

17) 西谷敏『規制が支える自己決定』（法律文化社、2004年）233頁以下、土田道夫『労働契約法』（有斐閣、2008年）13頁。また、労働法規制において想定する労働者像について論じるものとして、大内伸哉「労働法は、「成長戦略」にどのように向き合うべきか」季刊労働法247号（2014年）28頁。

したアプローチも考えられるが、ワークルール教育は、紛争を事前に予防できるという意味において使用者側にもメリットがあり、また、契約の一方当事者として、使用者もワークルールの知識を身につけ、実践していくことが求められる¹⁸⁾。紛争解決制度が機能するためには、使用者にもワークルールの理解があることが前提になる¹⁹⁾。学校教育を受ける学生には、将来、使用者側の立場にたつものもでてくることもふまれば、ワークルール教育の推進にあたっては、労働者、使用者、社会それぞれにメリットがあるものとして、構成していく必要があるだろう。

2 検討すべき課題

では、ワークルール教育のあり方をこのように理解した場合、その実践にあたりいかなる課題があるか。検討すべき課題としては次のようなものがある。

(1) 教育の内容

まず、ワークルール教育の内容については、対象者の年齢、経験、教育レベル、実際のニーズ等の違いより一概には言えないが、少なくとも次のような点を発達段階に応じて伝えていくことが必要である。

その1は、ワークルールの基本事項である。すなわち、①労働契約が基本となること、しかし、労働契約には労使の非対等性、交渉力の不均衡があること、②そのため、労働契約法、労働基準法等の法令が整備されていること、③労使が対等な立場で交渉できるよう、労働組合を結成するなどの基本的権利が保障されていることなどの基本事項については、初等教育の段階から伝えていく必要がある。

その2は、権利行使を支援する仕組みに関する情報である。権利を実現するにあたり、職場の仲間や専門家に相談することの重要性や、支援の仕組みや相談窓口、紛争解決手続などの仕組みも含めて教えていく必要がある。権利行使

18) 開本報告は、使用者に対するワークルール教育の重要性に着目したものである。

19) 水町勇一郎「労働審判制度の意義と課題—労働法学の観点から」菅野和夫ほか編著『労働審判制度の利用者調査—実証分析と提言』（有斐閣、2013年）184頁は、労働審判制度を機能させるうえで、使用者に対して労働法の知識を浸透させることが重要であると指摘する。

にあたっては、職場の法的問題が何かを理解したうえで、使用者とどのように話し合うか、それでもうまくいかない場合に使用者と本格的に争うかどうか、争うとしたらどのような紛争機関を利用するかなど、多様な判断が求められる。法的な仕組み・支援のもとで、そうした一連の判断ができるようにすることが求められよう。

その3は、問題解決能力、コミュニケーション能力の育成である。問題解決能力とは、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である。また、他者と話し合いを通じて問題を解決するコミュニケーション能力、人間関係を構築する力を育成することも求められる。

その4が、規範意識の醸成である。権利を主張する人を許容できないという職場の雰囲気があることは大きな問題といえる。労働問題は個人の問題ではなく、職場全体の問題であることを認識できること、労働問題を職場で話しあえる文化を形成することが重要といえる。

(2) 学校教育におけるワークルール教育の在り方

次に、学校教育がワークルール教育を担うべきかどうかという点も議論になりうるが、前述の現状認識にたてば、ワークルール教育に学校教育が積極的に関与する必要があると考える。²⁰⁾ 知識等を実際に活かして適切な行動をとる能力をいかに育むかという点が重要であり、それが大きな課題のひとつといえる。

まず、ワークルールの知識を身につけ、何かおかしい、と気づける能力を育成することが出発点となる。初等教育の段階では、ワークルールの知識というよりも、法的なものの考え方を理解させることが重要であろう。その意味では、ケーススタディやディベートを用いた学習や、社会実習、体験と連動して、学習と労働を組み合わせ²¹⁾ていく取り組みが重要である。また、法教育の授業との連携、充実を図ることもひとつの方策といえる。

20) 学校における職業教育の必要性を指摘するものとして、熊沢誠『若者が働くとき』（ミネルヴァ書房、2006年）161頁以下、濱口桂一郎『若者と労働』（中央公論新社、2013年）270頁以下、村中孝史「正社員になれない若者」村中孝史ほか編『労働者像の多様化と労働法・社会保障法』（有斐閣、2015年）41頁以下。

そして、学生の発達に応じてワークルール教育の機会を確保する必要がある。初期段階ではワークルールの考え方や雇用社会について学習する機会を設け、高校や大学の段階から、具体的なワークルールについて段階的に学習していくことが望ましいであろう。とりわけ、大学においては、全学共通のワークルール科目を設置することや、就職活動をする学生に対してワークルール教育を実施することも検討する必要があるだろう。

課題としては、教育の担い手の育成という問題がある。ワークルール教育にどのように向き合い、どう取り組むかという点について、教員自身が議論する場が必要といえよう。教職課程にワークルール教育を組み込むなどもひとつの方策といえよう。

（3）市民社会におけるワークルール教育のあり方

市民社会においては、労働組合、行政機関、法曹関係者、NPO法人などの多様な主体によって実施される必要がある。²²⁾とりわけ、労働組合は、正規、非正規の垣根を越えてワークルール教育に積極的に取り組むことで、労働組合の存在価値を高める契機とすることができるであろう。

そして、紛争解決機関もワークルール教育の主体となりうる。紛争解決機関では、紛争が生じた後に、当事者や関係者に対して法的ルールや労使交渉のあり方について説明を行い、教育的な教示がなされることがある。こうした紛争解決機関を通じたワークルール教育も含め、地域社会におけるワークルール教育の輪を広げていくことが重要である。

21) 学習と労働を組み合わせる高校での先進的な取り組みとして、吉田美穂「高校生の現実を踏まえたキャリア教育・労働法教育とキャリア支援センター」ビジネス・レーバー・トレンド 2011年10月号（2011年）8頁、井沼淳一郎「はたらく・つながる・生きるちからを育てる現代社会」北海道大学大学院教育学研究院附属子ども発達臨床研究センター『シンポジウム報告書』（2013年）54頁、竹内常一・佐藤洋作編著『教育と福祉の出会いとところ』（山吹書店、2012年）。諸外国の取り組みについては、OECD『世界の若者と雇用』（明石書店、2011年）、田中宜秀「イギリスにおける Work-related learning の系譜・現状・課題」生涯学習・キャリア教育研究 8号（2012年）13頁参照。

22) ドイツでは、労働者に対する労働法教育が多様な主体によって広範に行われているという。藤内和公「ドイツにおける労働法教育」労働法律旬報1809号（2014年）19頁。

3 労働法自体の課題

ワークルール教育を本格的に議論していくと、労働法制自体にも多くの課題があることが浮き彫りになる。主要な課題を指摘しておきたい。

第1は、労働法の実効性確保という観点である。現状の法律には、多様な利益調整をするために複雑なルールになっているものも少なくない。法の実現を図るうえでも、自発的な遵守を促進する手法を構築する必要がある²³⁾。また、法律自体も労使にとってわかりやすいものにしていく努力が必要であろう²⁴⁾。

第2は、合意原則の実質化という観点である。現状では、合意原則を実質化する規定は労働契約法に整備されておらず、今後は、使用者の情報提供のあり方や、合意の形成過程における手続的規制等の検討が必要であろう²⁵⁾。交渉力の格差を前提として、当事者の合意を保障するための実体的、手続的規制を法律に組み込むことが、法の実現を促進し、法的紛争の回避につながると考えられる²⁶⁾。

また、就業規則法制を契約規範として実質化するためには、労働者が就業規則の内容を理解し、納得する仕組みに誘導していく法政策を考えるべきである²⁷⁾。加えて、労働者の意見を集約する仕組みも必要であり、従業員代表制の在り方を検討することは避けられない課題であると思われる²⁸⁾。

23) 山川隆一「労働法の実現手段に関する覚書」西谷敏先生古稀記念論集『労働法と現代法の理論(上)』（日本評論社、2013年）75頁、同「労働法における法の実現手法」長谷部恭男ほか編『現代法の動態2 法の実現手法』（岩波書店、2014年）171頁、特集「違法労働」日本労働研究雑誌654号（2015年）所収論文等参照。

24) 法律の「わかりやすさ」の重要性を論じるものとして、大村敦志「法教育からみた民法改正」NBL 940号（2010年）15頁以下。

25) 労働契約法制定時から多くの課題が指摘されている。特集「労働法の未来と労働契約法制のあり方」労働法律旬報1615号（2006年）、座談会「労働契約法制定の意義」法律時報80巻12号（2008年）38頁、特集「労働契約法の意義と課題」日本労働法学会誌115号（2010年）。また、労働契約の果たすべき役割については、唐津博「労働契約試論—『労働契約』の法モデルと労働契約法」労働法律旬報1798号（2013年）27頁参照。

26) 荒木尚志「雇用社会の変化と法の役割」長谷部恭男ほか編『現代法の動態3 社会変化と法』（岩波書店、2014年）3頁参照。

27) 就業規則は「周知」では足りず、「了知」が必要であるとする見解として、道幸哲也「労働法における集団的な視角」根本到ほか編『労働法と現代法の理論(下)』14頁以下。

第3は、相談体制、紛争解決システムの整備という観点である。必要な情報にアクセスできる環境、相談窓口、紛争解決機関の整備は、ワークルール教育が浸透し、法の支配が実現するための条件となる。労使の当事者が専門家や紛争解決機関にアクセスしやすくなるようにすること、紛争解決機関の連携を実現することが重要である²⁹⁾。また、集団的紛争を集団的紛争として処理しうる紛争解決機関のあり方も検討されるべきであろう³⁰⁾。

以上のような課題は、それぞれが大きく、難しいテーマであるが、ワークルール教育が意味のある取り組みとなるためには、同時に取り組んでいく必要がある。

V おわりに

以上のように、ワークルール教育は、ワークルールに関する知識の修得とともに、適切な行動に結びつけることができる実践的な能力を身につける、「自立した契約主体」を育成する教育として位置づけて推進していく必要があると考える。その際には、ワークルールの基礎知識を教えるとともに、問題解決能力やコミュニケーション能力、権利行使を支援する仕組みについても、学校教育、市民教育を通じて伝えていくことが必要であるだろう。

市民社会にワークルールが浸透することが、自立した契約主体による雇用社会を実現するための必須の条件である。

（くにたけ ひでお）

28) さしあたり、労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集団的労使関係法制に関する研究会報告書」（2013年）。

29) 菅野ほか編著・前掲注19)書、特集「労働審判10年—実績から見る成果と課題」ジュリスト1480号（2015年）所収論文参照。

30) 濱口桂一郎「これからの個別労働紛争の解決システムのあり方」ジュリスト1480号（2015年）68頁。