

**労働法で法教育
——労働出張授業研修を開催**

労働問題特別委員会副委員長・労働出張授業PT 委員 平方 かおる

1. 労働問題出張授業研修開催

昨年来、法教育委員会と労働問題特別委員会が協同して立ち上げた労働出張授業PT（以下「PT」という。）において、一人でも多くの会員に労働問題をテーマとする出張授業の講師を務めてもらえるよう法教育マニュアル労働問題編改訂版の制作作業を行ってきた。このマニュアルが完成に近づいたことを受けて、出張授業研修労働問題編が開催された。

研修では従来からワークルール教育に積極的に取り組まれている広島市立舟入高校教諭の河村新吾先生にご講演いただき、PTの藤澤潤委員が府内の高校で行った労働問題出張授業のDVDを視聴しながら解説をしていただいた。また、PTの清水亮宏委員に、ワークルール教育をめぐる情勢について講演してもらった。

紙幅の関係で藤澤委員の授業に関する河村先生のコメントについては触れないが、教えるプロからの辛口アドバイスは大変参考になるので、是非、eラーニングで視聴されたい。

2. なぜ弁護士がワークルール教育に携わるのか

第1部は河村先生の講演であった。

昔、教師は、社会に送り出す子どもたちを正社員として就職させることができたらそれで一安心であった。終身雇用、年功序列賃金制が当たり前であったからである。しかし、今、子どもたちを正社員として送り出すことがまず困難である。非正規雇用が37.4%（平成29年）にもほり、若年層でも例外ではない。一旦送り出すことができたとしても、雇用の流動化、多様な働き方が当たり前で、いつ非正規雇用になるかわからない。地位が不安定であるために、特に非正規雇用では、労働条件、労働環境など問題を抱えても、労働者自身が権利行使して



問題を解決することは簡単ではないという現実がある。今労働現場では、長時間過重労働、サービス残業、ハラスメントなどさまざまなトラブルが発生し、ときにそれは心身の疾患、過労死、過労自死など、人の健康や生命まで脅かす重大問題になることすらある。トラブルに遭遇したときに自分を守る術を、働く前すなわち学生の間身に付けさせなければならない。そのための教育がワークルール教育である。

弁護士は、日々の業務の中で労働分野でも幅広く多岐に渡る法律問題を含んだトラブルに出会い、その解決に携わる。自らの体験、または具体的な解決への取組の経験は、迫真性に満ちている故に子どもたちの心に届きやすい。弁護士は、ワークルール教育において、日々生の労働事件に関わっている経験を活かして、働くときにどんな問題に遭遇するおそれがあるのか、「働く」についてどんな権利が保障されているのか、その権利をどう使うか、解決に困ったときにどんな手段を取りうるのか等々を、子どもたちにより具体的な言葉で、実感をこめて伝えることができる。ワークルール教育は、教えることのプロである教師と、トラブル解決のプロである弁護士の協働作業として行われるのがベストである。

3. 自分で考えて、行動する力をつけるということ

平均50分程度の短い授業時間内で全部をマスターすることはできない。子どもたちにとって大切なのは、問題があるということ、何が問題になっているのかに気づくこと、それを共有し、解決のための手段、方法に近づくことであり、講師側には子どもたちにそのような力をつけさせる工夫が求められている。単に知識を伝えるのではなく、知識を活用して解決する力をつけることのできる授業を行うことである。

改訂版マニュアルでは、ロールプレイング、グループ討論などアクティブラーニングの手法を意識した素材を盛り込んでいる。講師が一方的に知識を伝え、生徒がそれを覚えるという従来型の学習方法とは異なり、生徒が能動的に授業に参加する中で、生徒自ら問題を発見し、解決していく力を養うための手法である。労働問題出張授業でこのような手法を用い、実践していくことは、実際に働く現場に出たときに、自分自身で問題に気づき、相談機関につながるなど解決のための方法を見つけ、そうして自分自身の権利を守り、生活・健康・命を守ることにつながるのである。

実際、出張授業で一方的に法律の知識をどれだけ羅列しても、子どもたちの記憶にはほとんど残らない。初めて見る生の弁護士に最初は興味津々でも、すぐに飽きて興味を失ってしまう。参加型の授業は、子どもたちにとっておもしろく、考えることによって知識も定着する。2020年には全ての学校教育においてアクティブラーニングの手法が取り入れられるが、出張授業でも是非この手法を取り入れて、子どもたちに自ら考え、行動する力をつけさせてあげてほしい。

4. ワークルール教育推進法成立を見据えて

第2部は清水委員のワークルール教育をめぐる情勢についての講演であった。

2010年代になって「ブラック企業」という言葉が使われるようになった。長時間過重労働、低賃金、残業

代不払い、パワハラなどひどい労働環境で、すぐに辞める労働者も多く、労働災害も起きやすい、大量に採用した新卒・若者を使いつぶして利益をあげる会社のことである。さらに3～4年前からこれが社会に出る前の学生の世界にも波及し、「ブラックバイト」が問題となった。過労死が社会問題化し、労働問題が注目を浴びるようになった。労働者の権利擁護のために労働法があるが、労働者自身、どのような権利が保障されているのか知らないことが多い。仮に知っていたとしても、使い方がわからず、泣き寝入りすることも多い。2015年11月に厚生労働省が発表した大学生等に対するアルバイトに関する意識調査では、問題発生時に、労働局や弁護士など専門の相談窓口につながったのはわずか1.6%に過ぎなかった。

このような背景のもと適切な権利行使のためにワークルール教育が必要ではないかとの声が、労働者自身だけでなく、保護者、教師、そして使用者からもあがるようになった。使用者にとっては、健全な企業運営のために企業内部でのトラブル防止が必要であるだけでなく、競合する企業間での公正な競争の維持のためにワークルールを理解し、適正な労働条件、労働環境を整備、実践することが必要なのである。

日弁連は、2017年2月「ワークルール教育推進法（仮称）の制定を求める意見書」を発表した。法制定の必要性を説くとともに、盛り込むべき項目についても詳細な提案を含む意見書である。また、同年4月、厚労省は「『はたらく』へのトビラ～ワークルール20のモデル授業案～」を全国の高校等に送付した。超党派議員による法案の作成、制定を求める市民集会の開催も相次ぎ、近い将来におけるワークルール教育推進法の成立が待たれている。法律が成立した場合、教育を実践するための人材が必要になる。日々生の事件に触れ、トラブル解決のプロである弁護士が大きな役割を担い得るし、担うべきであることははっきりしている。

繰り返しになるが、1人でも多くの会員に労働問題をテーマとする出張授業の講師を務めてもらうことを願う次第である。