

ワークルール教育の実践と課題

著者	笹山 尚人
雑誌名	鹿児島大学法学論集
巻	52
号	2
ページ	149-155
発行年	2018-03
URL	http://hdl.handle.net/10232/00030416

鹿児島大学法学会 2017年度第2回講演会（平成29年11月28日）

「ワークルール教育の実践と課題」

弁護士 笹山 尚人

1 はじめに—主権者の国民のための教育としてのワークルール教育

2017年11月28日、鹿児島大学法学会に招かれ、大野友也准教授の担当する「憲法人権Ⅱ」の講義の一つとして、「ブラック企業とホワイト企業の見分け方～ワークルールを身に着けよう」と題する講義を担当させていただいた。

私はこの講義を憲法学の講義の一つとして位置づけて実践できたことに、深い感慨を覚える。

日本国憲法は、国民を主権者として位置付けているところ（前文、1条）、ここにいう「国民」とは、立憲主義のもと権力の暴走を防ぐ国民、自らの代行者を選出する国民、地方自治の仕組みに自ら参加する国民など、自らの意思で考え、社会に参加し、行動する主体性を持つ国民であることを想定している。ところが、わが国においては、例えば選挙における投票率が極めて低いなど、社会への主体的参加の観点からすれば「お寒い」と言うべき状況が認められる。こうした中で、主権者としての国民の素養を高めるのには、国民が好むと好まざるとに関わらず関わりを持たざるを得ない社会空間の代表例である「職場」で、主体的に社会形成に参加することが大きな契機となる。

「ブラック企業」が労働者を虐げている「職場」の現場の多くで、労働者は無抵抗である。それがなにゆえかといえば、「職場」にワークルールがまったく知られていないということが一つの理由である。それも考えてみれば当然で、労働者たちは、「職場」に参加する以前の「教育」の場において、ワークルールをきちんと学ぶ機会に参加したことがないからである。

この問題意識に立ち、大学や高校などの場で、ワークルール教育の場を設ける試みは、徐々に広がりつつある。

この試みは、単純に、学生たちが将来に備えるために知識を持たせるという意味で有益であり、大学でも法学を学ぶ学部以外でも積極的に試みられている。しかし、今回の鹿児島大学でのワークルール教育は、そこにとどまらず、労働

者が真に憲法の定める主権者としての国民となって社会参加をしていくことができるよう、その素養を高める機会として、憲法学の意味からも位置づける実践の機会としての講義をすることができた。私が感慨深いというのはこうした意味からである。大野准教授をはじめ、今回の機会を設定してくれた鹿児島大学の関係者の皆様に、深謝申し上げる。

本稿は、その講義の実践について報告するとともに、そこから見えた課題についても提起するものとした。

2 設例と設問の予習をしてもらって

(1) 設例と設問の予習を前提として労働法の存在理由と有り様を学ぶ講義

大野准教授の要望から始まったことであるが、今回の講義では、講義の事前設例と設問を設定し、学生にはその予習をしてきてもらうということを行った。そして、実際の講義では、設例に対する設問を労働法の観点から読み解くどどのように解析されるかを私が解説し、それを通じ、労働法の存在理由と有り様、そこから学生に学び取ってほしいことを伝える、という手法で行った。

これまで大学でのワークルール教育を何度も担当させてもらったが、この方法を試みるのは初めてである。法学部系学部以外での講義では、どうしても法文にあたって問題を検討すること自体に学生に馴染みが薄いだろうというこちら側の「配慮」によって、そうしたスタイルを「遠慮」してきた。

今回、学生の予習ペーパーを講義開始直前に拝読したが、その予習のレベルの高さに正直驚いた。個別具体的な法文にあたっての検討がきちんとなされており、学生の実情に見込み違いがあったかもしれないと反省する思いを抱かされた。

(2) 設例と設問の内容

今回設定した設例と設問は以下のとおりである。この設例は、私が実際に担当した2つの事件をミックスしてアレンジしたもので、狙いとしてはこうした手酷い現実が世の中には普通に存在するということを学生たちに伝えたかったということもある。

【設例】

A社は、飲食店を運営する株式会社である。

店舗は鹿児島県内に4店舗、正社員は15名、パート、アルバイトが60名いる。

<事例1>

平成29年。鹿児島大学の大学生B君は、4月から現在に至るまで、A社の店舗の一つで、時給720円のアルバイトを続けている。主にホールを担当しているが、厨房を担当することもある。

給料が、未払いのまま43日が経過。

困ったなあと思ってB君はたびたび店長に催促したが、店長は、必ず支払うからと言いながら、給料日に支払わない。その後支払ってきたかと思えば、金額が一部不足している。店長に全額支払ってください、と言うと、店長は、店舗の赤字を理由に今はこれが精一杯だという。

ところで、B君には、交通費の支給がなされていなかった。バイトに来るにも交通費がかかる。交通費が出ないと給料がもらえないどころか、手持ちの金銭も減る。

そこで、B君は、交通費の支給を店長と交渉した。すると、店長、いきなりキレて、「お前のような生意気をいうヤツは、もう来なくていい！」と宣告した。

<事例2>

本社で、店舗運営事業部で勤務するCさんは、フルタイムで働いているが、Cさんは1年有期の契約社員であり、既に就労し始めてまる4年を過ぎた。最新の契約は、2017年4月に更新した。

事業部長のD（取締役でも執行役員でもない。）は、Cさんが後輩Eさんの指導を十分にできていないと考えたこと、自分が招集したミーティングに欠席したこと、を理由に次の言動を行った。

- ①ミーティングの席上、「Eさんの指導ができないのであれば、パートになるしかない。」と全員に聞こえるように発言。
- ②来年度の更新の際、自分は推薦しない。今なら自分が推薦する別のスーパーへの転職の口を利いてやってもいい、と言う。「解雇かステップアップ転職か、どちらがいい？」と聞く。
- ③②の話を、Cさんの義父に対して話すと言う。
- ④2017年5月、事業部内で2人きりになったとき、だんだん激昂して、「ふざけんじゃねえぞ！」「ふざけるなー！」と言いながら机をバンバン叩く。

そのあと、「何様のつもりだ！」と言いながら、足を蹴る。そして最後に、去り際に、「死ね！」と16回連続して捨て台詞を吐き、事業部を出て行った。

【設問】

- 第1問 上記のA、B、C、D、Eのうち、労働法の保護を受ける者は誰か。該当するもの全員をあげてください。
- 第2問 上記の事例1のうち、労働法に違反する点とその内容について指摘してください。違反する内容が複数あると考えられる場合は、考えられるものを全てあげてください。
- 第3問 上記の事例2のうち、①～④のうち、違法となると思えるものを指摘してください。違反する内容が複数あると考えられる場合は、考えられるものを全てあげてください。また、それらすべてについて理由を述べてください。
- 第4問 上記の事例2で、Cさんは、仮にDさんが更新の推薦をしない場合、2018年3月になると辞めなければならないでしょうか、それとも働き続けることができるでしょうか。その理由とともに述べてください。
- 第5問 上記の事例1のBさん、事例2のCさんは、誰に対してどのような行為をすることができるか。考えるところを述べてください。

3 労働法の存在理由と有り様

この設例と設問の解説を通じ、私が学生の皆さんに伝えた労働法の存在理由と有り様とは、次の内容である。

(1) 労働法の存在理由

私たちは職場において、多くの場合、労働者として労働契約に基づいて働いている。

私たちがなぜ労働契約を結んで働くのか。それは生きるために必要だからである。江戸時代までと異なり、私たちは身分的格差のもとで無条件に身分が上位の者たちの命令に従わなければならない時代に生きていない。人間はお互いに対等平等であり、人から指図を受けるのは、「指図を受ける人間関係」を一時的に形成する場合に限られる。労働契約関係もこの「指図を受ける人間関係」の一例である。つまり、使用者の指図を受けて就労し、その就労の対価として賃金という名のお金を受け取る、という一時的な関係である。この一時的な関

係は、対等平等な法主体同士の「約束」、すなわち「契約」によって形成される。

労働契約も、「契約」の一種類であり、お互いが約束したことは原則として拘束力を持つ。労働者は、使用者との間で約束したことを果たさなければならない。

ここで見ておかなければならないのは、労働者と使用者とでは、法形式としては対等平等でも、現実の力関係においては歴然とした格差があり、労働者は不利な立場に置かれている、という現実である。使用者は、働いてもらう人を選べる立場にあるが、労働者は生存のためであればやむを得ざる選択として働くということはあるわけで、労働者の選択の幅は狭い。

この現実に対して、自由な契約関係を形成させると、結果として現出するのは、低賃金、長時間労働などの劣悪な労働条件が放置される、という状況である。「自由」の名のもとに実現するのは、使用者のための採用の自由、解雇の自由であり、弱い立場にある労働者は、使用者の恣意や経済情勢の赴くままに失業の憂き目に遭い、営利職業紹介業などによる中間搾取や、強制労働を受けることになってしまう。

そこで登場するのが労働法である。労働者にとって生活に関わることのないよう、食い詰めないよう、法律が契約の内容に規制を設け、万が一当事者が法律と異なる内容の合意をしても、その部分を無効にし、法律に合わせる内容にする。また、実質的な対等平等性の実現にとって不都合な使用者の行為を規制し、労働者の生活を維持発展させるための制度設計を仕掛けておく。これが労働法の存在理由である。

（２）労働法の有り様

労働法の有り様としては、まずは法自身による契約等の規制がある。

例えば、上記設例に登場する「時給720円」という労働契約上の合意は、両当事者間が納得したうえで約束したはずのものである。しかし、労働法は、最低賃金法という法律を設け、平成29年10月以降は、鹿児島県では最低賃金として時給737円以上の賃金を支給しなければならないとされている。したがって、この「時給720円」という部分は、平成29年10月以降については法律によって無効となる。そしてその部分は、法律によって強制的に時給737円ということで契約内容が補充されることになる。

いまひとつの有り様としては、労働組合の活動の保護がある。

法は労働契約等の職場にまつわる何から何までをがんじがらめに規制しているのではない。例えば、上記設例に登場する交通費の支給については、それが必要か否かについて法はなんらの規制も設けていない。このような何らの規制も置いていない場面については、法は、労使が協議によって職場の在り方を定めることとしている。しかし、それでは上記の力関係の現実からどうしても労働者が不利な立場に置かれるので、法は労働組合の活動を強力的に保護し、労働組合による団結とその行動、使用者との協議を通じて、労使のルールや労働条件の設定をゆだねることとした。代表的なものであるが、労働組合の活動の保護としてあげることができる法としては、次がある。

- ・労働組合の活動の刑事上の保護（労働組合法1条2項）
- ・労働組合の活動の民事上の保護（同8条）
- ・不当労働行為の禁止（同7条）
- ・労働協約の保護とその効力（同16条以下、労働基準法92条）

（3）学生の皆さんに伝えたかったこと

事例と設問の解説を通じ、労働法の存在理由と有り様についてお知らせしたうえで、私が学生のみなさんに伝えたかったことは次の点である。

- ・労働法の違反は簡単に引き起こされているということ
- ・その被害は、労働者に及び最悪の場合死に至る深刻な被害となること
- ・放っておいて自然解消的な事態の好転はあまり見込めないこと
- ・身を守るための基礎知識として労働法の知識が必要なこと
- ・1人で解決できることには限界があると知ること。問題を他人との間で共有することや、解決に他人の手を借りることは、恥ずかしいことではなく、人間社会ではごく当然のこと。
- ・わからないことは専門家に相談すること。

4 講義をして得たことと見えてきた課題

講義を終えた後、学生たちの一言ペーパーを読んだ。学生たちは、「身近に考えることができた」「設例と設問についての考え方がよく分かった」「自分もアルバイトの問題を友人に話し、行政機関に相談するといったことをしてみたい」といった内容のコメントを寄せてくれており、私の伝えたかったことが十

分に伝わったと受け止めることができた。伝えるべきことをきちんと伝える機会を持つことで、ワークルールはきちんと広がる。また、今回のごとき実践的かつ具体的な学習方法は効果が上がる。そのことについて確信を得ることができた。

他方、学生のコメントの中には、「自分のいまのバイトはブラックバイトだと思うが、どうにもしようがない気がする」といった内容のものも散見された。

ワークルール教育の実践を通じ、常々思うのは、ワークルールの内容そのものを伝えるだけでは不十分で、その使い方、立ち上がり方も含めて伝え、共に考えていくことが必要だ、ということである。

学生のみなさんには、大野准教授を介して、次の私の補足説明を伝えてもらった。そのことをもって、学生たちが今後主権者の国民として主体的に社会に参加してくれることを願うが、ただ実際に学生たちがブラックな現場に遭遇したとき、そばにどのように寄り添え、背中を押してあげることができるのか。私たち大人に問われている課題は、実はそこなのかもしれない。

「私たち労働者は、ひとりひとは弱いのです。

でも、自分や周りの人のプライドや生活が押しつぶされるのを黙って見過ごしたりはしない。そのために権利を行使する。そういう「抵抗」が、ひとりひとりの生活の中に息づくようであって初めて、私たちは真に主権者の国民として胸を張ることができます。

ただそれは、自分一人で前に出て、権利だ！とぶつかっていけばいいということでもないんです。1人の力は弱いということは、1人で立ち向かうと残念な結果になる場合も多いということでもあります。私たちは映画の主人公ではないのですから。

ということは、助け合っていかなければならないということなんです。

みんなで労働法の本を一緒に学ぶ。SNSで知った労働法の権利をほかの人に知らせる。げんががんばって裁判をしている人の事件を裁判所まで傍聴に行ってみる。労働法制反対の集会をのぞいてみる。

やろうと思えば、学び、抵抗し、ともに助け合う、社会の動きというのはいくつもあるし、いくらでもあるんです。ぜひそういったことに関心を持ち、自分のできることを一つでも見つけ、やってみてほしいです。」