

学士課程における教養教育としての労働法の教授方法に関する考察 —労働法講義に係わるシラバスを通じて検証を試みる—

Analysis on the Teaching Method of Labor Laws as Liberal Arts Education in
Undergraduate Degree Course

— Trial to Verify the Method through the Syllabus Related to Lectures on Labor Laws —

中川 直毅 NAKAGAWA Naoki

1. はじめに

本稿は、大学により、一般教育科目、総合共通科目などと呼ばれている「学士課程における教養教育」（以下、「教養教育科目」という）における労働法講義を対象として、その教授方法などに関して考察するものである。

筆者は、大学の授業や企業の管理者研修を通じて、学生や社会人に労働法の講義を行っている。その際に労働法について、学生からは「こんなルールとは露ほども思っておらず、損をした」との声を、社会人については「もっと早い段階で体系的な教育の機会があればトラブルにならなかった」などの意見をもらうことが多い。これらを受けて筆者も、学生には個人に対する直接的なリスクを、社会人たる管理者については企業における有力な潜在的リスクを感じ得る次第である。いわば、前者は「自分の雇用を守るルールも知らずに、鎧兜もなく、社会に出ていく怖さ」を払拭すべきとの愚願に繋がり、後者については憚らずに言えば「よくぞこの知識レベルで、管理者をしていて火傷をしないものだ」との否定的な見解を有するに至る。そして、学校教育の段階で対処すべき均質的・継続的な機会不在に、忸怩たる思いを馳せることになったこともある。もっとも現下では、厚生労働省と文部科学省が連携し、都道府県労働局や関係労働関連団体の協力も得て、高校や大学への出前講義や、分かり易いテキストの作成¹⁾、啓発活動などを行っており随分改善されている。これらの動向については、本紀要第9号の拙著論文²⁾で詳しく検討している。

一方、大学では学部進学率が58%³⁾に至って大衆化したものの、法学部を有しない大学においては、最高学府である大学教育の労働法及びその関連教育（以下、「労働法教育」という）が、正規科目として提供されている傾向は未だに少ないようである。平成21年

¹⁾ 最新刊には、令和3年6月版として、厚生労働省・ハンドブック『知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～』がある。厚生労働省HPから誰でもダウンロードできる

²⁾ 中川直毅 『大学における労働法とその関連教育に関する現状分析及び今後の在り方についての論究序説』 名古屋芸術大学キャリアセンター紀要第9号

³⁾ 文部科学省令和2年12月25日発表。令和2年文部科学省学校基本調査による。大学・短大合計の進学率58.6%、学部の進学率54.4%。

(2009) 頃から重点化⁴⁾している大学でのキャリア教育⁵⁾の展開とは、質・量共に雲泥の差があるとの感は否めない。大学卒という社会人になる学生に対して、労働の世界におけるキャリア形成やキャリア開発に関する教育はいわば鉾であって攻めの手段であり、他方で労働法やその関連知識の習得については、リスクの防御たる盾であり防護やリスクからの回避手段でもある。このような両者は、社会をリードしていく大学卒社会人にとっては、分離不可能な表裏一体の関係に在るものと思う。然るに、教養教育科目における労働法教育の提供は、心細い限りの状態ではなかろうか。国の後押しを受けたキャリア教育が、様々な方法・内容で十分に展開されているのに比して、余りにも不足感があると思う。また、筆者が大学の授業や企業の研修を通じて思うに、労働法教育が、社会経済情勢と働き方の変革の動きの激しさに、即効性が欠けているとの感も持ち得る。

これらを踏まえた上で、本稿では労働法講義を常設している法学部を有する大学以外においては、最高学府たる大学の正規科目として労働法講座の提供及び質の担保が、どの様に展開されているのかを問い質していきたいと思う。就いては、教養教育科目としての労働法講座の実態について、大学・短期大学のシラバス調査を組み入れながら労働法の教授方法を中心に総括的な検証を試みることにする。

2. 産業社会と労働法の変遷

労働法は、実社会における諸課題の積極的な解決手段として、或いは社会経済情勢の変動に連動又は追着していくことで労働者保護の見地から変化して来て、産業社会の変動と連関する関係にあると考えている。そこで先ずは本節において、戦後労働法の変遷の俯瞰を通じて産業社会の歩みを確認していく。

2-1. 労働法の変遷 (1) ～戦後混乱期から高度成長期へ

(1) 労働法と呼称される法律群⁶⁾は、資本主義社会の根本原理である契約自由の原則を修正するものであって、使用者に対峙しながらも従属する労働者の保護を目的として制定されている。我が国における最初の労働法は、大正元年(1911)制定の工場法⁷⁾である。労働組合に関しては、労働組合法案が戦前にも幾度か帝国議会で審議されたが結局は成立していない。もっとも、これらの準備は決して無駄にはならず、終戦直後の民主化の急変

⁴⁾ 平成 21 年(2009) 3 月に文部科学省による高等学校学習指導要綱の改訂が行われ、これ以降大学においても、大学教育の質の保証と学生支援充実の観点から、職業指導(キャリア教育)が大学設置基準に位置付けられるようになった。

⁵⁾ 公的にキャリア教育の文言が初めて使われたのは、平成 11 年(1999) 12 月の文部科学省中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」において。

⁶⁾ 労働法の領域には、集团的労働関係を律する労働組合法、労働関係調整法や、個別的労働関係をルール化している労働基準法、パート有期雇用労働法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法などがあり、労働市場の調整機能を有するものには、職業安定法、障害者雇用促進法、高年齢者雇用安定法などがある。

⁷⁾ 昭和元年(1926)に施行。15 歳以下の年少労働者と女子労働者を保護対象とした。深夜業の禁止や 1 日 12 時間労働、及び業務上傷病の扶助などが規定されていた。

な動きの中で花開くこととなり、明治憲法下⁸⁾の昭和20年(1945)12月に労働組合法として成立している。翌年5月には、明治憲法が改正される形で日本国憲法が成立し、労働三権が明文化され、労働基準法、労働関係調整法も誕生し、いわゆる労働三法が勢揃いすることになる。昭和22年(1947)には、終戦後の社会経済の混乱から失業者が激増する中、職業紹介事業を国家独占にして、政策直結・信頼安定等に寄与させるべく職業安定法を失業保険法と共に制定することで、スピード感ある職業安定行政と信頼される失業対策を行っていくことになった。また、労働省も新たに発足した。

(2) 経済復興と共に労働基準法から独立する形で最低賃金法が制定された。その後は、驚異的な戦後復興を遂げて高度経済成長期を迎え、石油ショックを契機に安定成長と換言された低成長期に入る。この間は、労働安全衛生法、賃金支払確保法、障害者雇用促進法や雇用政策の基本法たる雇用促進法などの新法が相次いで誕生し、個別的労働関係法と労働市場法の法律群がバランスよく整備されて、労働法の領域が益々拡大し進化していく時期であった。

昭和35年(1960)には、ILO(国際労働機関)⁹⁾の勧告を機に、身体障害者の社会参加を支援する為に障害者雇用促進法が制定され、努力義務ながらも一定以上の障害者の雇用を促す制度が創設された。現在では義務化されているが、この時には初期の障害者雇用の枠組みが型造られている。また、高度経済成長期には、無理な生産性の向上に伴う弊害も多数起こり労働者の身体を傷つけ蝕むことにもなった。このタイミングで、昭和47年(1972)に労働災害から労働者の防護を図り、安全と衛生を確保するべく、労働基準法から独立して労働安全衛生法が成立し、その後の労働基準監督行政の主体的な対象となっていく。

昭和48年(1973)に第四次中東戦争に端を発して第一次石油ショックが起こり、世界的な原油の供給不足と価格急騰、そして深刻な経済混乱を招いて、日本経済を震撼させ経済成長も終焉を迎えることになる。この状況下に鑑みて、国は雇用保障の政策の考え方を大きく変えていく。失業後の金銭給付中心の対策から、雇用の促進と失業の予防を図る雇用維持と雇用創出の積極方針の機能強化へと転換したのである。これに伴い昭和51年(1974)に雇用保険法が制定され、この際に現在の雇用調整助成金の前身たる給付制度も設けられている。

(3) 低成長期に入り経済のサービス化が著しく伸展し、これに伴って非正規労働者として女性の社会進出が進捗していく。そして国際的な女子差別禁止の動向とも相俟って、国連の女子差別撤廃条約の批准を急ぐべく、国内法制の整備の一環として昭和60年(1985)に男女雇用機会均等法が制定された。併せて、労働基準法の女性労働者の深夜業の制限等の女性保護関連の規定も削除されている。この動向に当時の経済界は猛反発しており完全

⁸⁾ 大日本帝国憲法。本稿では明治憲法と呼ぶことにする。

⁹⁾ 国際連盟時代の1919年に創設され、国際連合でも引き継がれる。国際労働基準の制定を通じて世界の労働者の労働条件と生活水準の改善を目的としている。本部はスイスのジュネーヴにある。

に行き詰まり感があり制定は危ぶまれていた。苦肉の策として当時の労働省が智恵を出して、法制化のハードルが比較的低い法改正の方式を選ぶことにして、勤労婦人福祉法の全面改正という形式的な手続きが採られた。その中身は殆どが努力義務の規定となっておりザル法¹⁰⁾との陰口が囁かれもしていた。当時の赤松良子¹¹⁾労働省婦人局長も「小さく産んで大きく育てよう」と発言しており当時の法制定の困難が伺える。もっともこの辺りから、経済界もこの法律の存在を意識して大卒新卒採用時に総合職、一般職などとコース別雇用管理を導入するなど、労働法制の変更に適合した身の施し方になっていく。男女雇用機会均等法は、赤松局長が言ったように、その後大きく育ち、男女平等法のスタイルを備えるまでに変化を遂げて、現在では大きな役割を担う労働法として不可欠な存在の法律に成長している。

同時期には、日本の製造業による輸出が欧米経済を著しく圧迫する事態となっており、日本国民の働き振りが長時間労働としてやり玉に上がり、国際的な圧力が掛る事態にも至っていた。そこで国際協調の視点から、昭和63年(1988)に労働基準法の労働時間に関わる規定が大きく改正された。法定労働時間の短縮化が図られて原則週40時間制となり、雇用の多様なニーズに応えた柔軟な労働時間制度として、フレックスタイムや裁量労働制などの選択肢を増やす条項も加えられた。また、高年齢者雇用安定法も制定され60歳定年制が努力義務ながらも初めて法律条項に載ることになった。

平成3年(1991)には育児休業法が制定され、女性労働者の仕事と家庭の両立支援が図られ、2年後には育児介護休業法へと機能拡大の改正も行われ、今に繋がる道筋が立った。平成5年(1993)にはパート労働法が制定され非正規労働者の増加に対処すべき措置が講じられている。その後、男女雇用機会均等法と育児介護休業法、そしてパート労働法(現パート有期雇用労働法)は度々の改正を経て、現在のワークライフバランスの推進的な位置付けとして存在感を放っている。

2-2.労働法の変遷(2)～バブル経済崩壊から働き方改革へ

(1) バブル崩壊後の日本経済は「失われた20年」¹²⁾と呼ばれる長い停滞期に入り、経済構造の改革なども遅れ気味のところに、グローバル経済化の波をまともに受けることになり、低成長の時代が続いていく。この間、政府は経済活性化を図るべく積極的に規制緩和の政策を進めていく。これらの動きを受けて、平成15年(2003)に労働者派遣法が改正され、派遣可能期間の上限が3年に拡大されるなどの緩和措置が講じられ、非正規労働者

¹⁰⁾ 法律で禁止・規制されているが、例外や抜け道の余地が多く、事実上有効であるといえない状態になっている法律を指す表現。有名無実のザルのような法律。実用日本語表現辞典より

¹¹⁾ 赤松良子(1929-)。初代の労働省婦人局長。男女雇用機会均等法の制定に尽力した。駐ウルグアイ大使、女性職業財団会長、文京女子大学教授などを歴任。細川内閣、羽田内閣で文部大臣も務めた。

¹²⁾ 平成7年(1995)に木津信用組合、そして戦後初の銀行倒産となる兵庫銀行の破綻が始まりとなり、その後、平成10年(1998)12月迄に、北海道拓殖銀行、日本長期信用銀行や日本債券信用銀行、三洋証券、山一証券が次々と経営破綻した。また大和銀行の解体に繋がった同銀行米国支店のコンプライアンス違反事件も起こった。

の雇用安定策もパート労働法の改正などを通じて実行されていく。

併せて、頻発する個別労働トラブルに対して、集团的労働紛争を想定した制度や裁判所による司法判断では、時間と費用が掛かり過ぎることや相談体制の不備などから、泣き寝入りや有耶無耶にされるなどで労働者の権利は十分に保護されることが叶わず、制度疲労は顕著で対応できていなかった。これらに対して、簡便迅速に対応できる個別労働紛争解決の体制整備を以て問題解決を図っていくことになった¹³⁾。平成 12 年（2000）に個別労働紛争解決促進法が、平成 16 年（2004）に労働審判法が矢継ぎ早に制定され、多様なラインの裁判外紛争解決機関（ADR）¹⁴⁾の導入が図られて、これらの制度は急速に普及することとなり、これを切掛けとして国民の個別労働トラブルへの関心が高まる要因へと繋がっていく。平成 19 年（2007）には、労働契約法が制定され重要判例法理が明文化されることで、労働トラブル防止の予見可能性を保つ立法措置が講じられている。

（2）平成 20 年（2008）秋にリーマンショック¹⁵⁾が起これ、動揺した企業により派遣労働者の期間中解雇の多発や不条理な雇止めが頻発して社会問題化した。これが切掛けとなり今迄臨時的措置であった求職者支援制度が法制化され、第 2 のセーフティネットの機能を持つことになる。平成 24 年（2012）には正規雇用と非正規雇用の格差是正を図るべく、労働契約法が改正され、有期契約労働者の通算雇用期間が 5 年超の場合に、期限の定めのない労働契約に転換可能となる無期転換権の付与が実現した。同年には労働者派遣法も改正され、規制緩和でなし崩し的に適法化され評判の悪かった日雇い派遣が原則禁止となった。また、同法は平成 27 年（2015）にも改正されて、派遣先の同一組織単位の派遣可能期間は一律 3 年に制限され、全ての派遣を許可制とするなど、一時は緩やかにされていた措置が見直されて規制強化されている。

2010 年代は、リーマンショックの後遺症で学卒者の就職氷河期と呼ばれる状況で、不本意な非正規労働者が増加しており、その一方では、非正規労働者から置き換えられることで正規労働者が減少し仕事のしわ寄せを食らった形で、正規労働者の過重労働の問題が深刻さを増していく。平成 20 年（2008）に労働基準法が改正され、月 60 時間超の時間外労働の割増賃金率の引き上げが、実効性に疑問は残っていたものの抑止効果を狙って導入された。

長引く不景気の影響は企業倫理感を後退させることになり、若年労働者は長時間労働やパワハラ等に晒さらされ、不本意な離職が増大する状況にもなっていた。いわゆる「ブラ

¹³⁾ 平成 11 年（1999）に司法制度改革が始まり、平成 13 年（2001）に司法制度改革推進法が成立。その後司法制度とその関連制度の改革が順次整備されていった。この際に、司法試験の改革、法テラス、法科大学院、裁判員制度や労働審判制度の新設、司法書士や社会保険労務士などの隣接法律専門職に簡裁代理権や ADR 代理権などの導入も図られた。

¹⁴⁾ 労働関係では、行政型 ADR の都道府県紛争調整委員会や地方労働委員会、民間型 ADR の労働相談情報センターや社労士会労働相談所などがある。なお、地方裁判所内に設けられている労働委員会は司法型 ADR に分類される。

¹⁵⁾ 平成 20 年（2008）9 月に、米国投資銀行のリーマン・ブラザーズ・ホールディングスの経営破綻に端を発して連鎖拡大した世界規模の金融危機のこと。

ック企業」の蔓延が社会問題化し始めた頃である。このような状況を受けて、平成 27 年（2015）に青少年雇用促進法が制定され、事業主による募集採用や雇用管理の情報提供の義務付けが行われ、企業の内部透明度を高めて労働者のリスク回避の一助にすべき取り組みがなされている。併せて、平成 26 年（2014）には、時限立法の次世代育成支援対策推進法¹⁶⁾が延長改正されて、子育てサポート企業の認定¹⁷⁾が維持され更に 10 年間継続されることにもなり、平成 28 年（2016）には新法として女性活躍促進法も制定され、女性の活躍推進に取り組む企業の認定¹⁸⁾なども始まった。これらは何れもが、社会構造の変化を促す取り組みを図ろうとする為の立法化であった。

（3）第 4 次安倍晋三内閣により推進された働き方改革は、平成 30 年（2018）6 月に八つの法律の一括法案¹⁹⁾による働き方改革関連法の成立で具現化された。働き方改革は、少子高齢化による労働生産力の低下や育児介護と併用された労働者の質の充実など、働き方の多様性に対処すべく、創造的生産性の向上と、就業機会の拡大や意欲・能力を発揮できる環境整備を意図したものである。しかし一方では、過重労働の防止対策などが不十分であるにも関わらず、概して労働力の創出と人材の効率活用が顕著なことから、労働生産性の向上ばかりに重点を置く施策であるとの批判的見解も多数あり、この一面の否定できない感はある。

働き方改革関連法として改正された労働基準法や労働時間等設定法の関連では、時間外労働の上限設定、使用者による年次有給休暇 5 日付与の義務、勤務間インターバルなどが導入されている。とりわけ、時間外労働の上限設定は意義あるものである。月 45 時間以内、年間 360 時間以内に規制するもので、繁忙期等の時間外労働も上限無しから 100 時間未満とされた。この上限設定の改正は、昭和 22 年の労働基準法の制定以来、実に 72 年ぶりのことである。併せて、中小企業の人手不足と大企業における中高年齢労働者の余剰対策の相反状況の是正や、兼業・副業の推進、高度な専門的業務従事者の時間制約の撤廃²⁰⁾など、かなり思い切った画期的な制度も導入されている

平成 26 年（2016）には人手不足の切り札的な外国人技能実習法が制定され、その 2 年後には新たな在留資格も創設された。改元による令和時代に入ってから、労働施策総合推進法が制定されたが、これは個別労働紛争の相談内容で最も多いパワーハラスメント（以

¹⁶⁾ 平成 15 年（2003）7 月に 10 年間の時限立法として制定され、平成 26 年（2014）改正で更に 10 年間延長された。「次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、且つ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備」（同法第 2 条）を促している。

¹⁷⁾ くるみ認定制度のこと。更に厚生労働大臣から特例認定されるプラチナくるみ認定制度もある。

¹⁸⁾ えるぼし認定制度のこと。

¹⁹⁾ 正式には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」という。労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、じん肺法、雇用対策法、労働契約法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の 8 法律の改正一括法である。

²⁰⁾ 高度プロフェッショナル制度とも俗称されている。

下、「パワハラ」という)の対策を講じるためのものである。令和2年(2020)には、高年齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業確保の努力義務がなされている。

2-3.労働法の変遷(3)～新型コロナ禍と社会環境

(1) 憲政史上最長期間となった安倍晋三内閣が推し進めてきた働き方改革²¹⁾により成立した働き方改革関連法。これを受けて、労働時間短縮等の労働環境の整備、雇用形態の多様化に応じた均等待遇の確保、育児・介護等と仕事の両立支援や副業・兼業の禁止など働き方の見直しの措置などに応じた、多様な法改正や省令の変更が行われている。更に、長年の労働慣行の打破など社会構造の変化を伴った経済活性化にその期待感が高揚していく。しかしながら、長年の間に培われてきた労働慣行も含めた働き方を容易に変えることは困難で、政府の音頭取りで変化の兆しは見えつつも停滞気味の感を拭えなかった。

このような中で、人為的に創案された働き方改革を自然界のウイルスの新型コロナウイルス感染症(COVID-19。以下、「新型コロナ」という)が間接作用で後押しするという皮肉な動きにより急速に普及することになる。新型コロナは、中国武漢市で端を発したとされているが、令和2年(2020)1月15日に国内で最初の感染者が確認されてから瞬く間に広がり、国内のみならず世界的規模でパンデミックを引き起こし、我が国の社会経済にも脅威を与えることになる。当初は政府も未知への対処として苦慮しつつも、デルタ株、オミクロン株などの変異ウイルスへの対応に追われていく中で次第に対応ノウハウの蓄積を果たしていくが、旅行観光業、飲食業や百貨店業などのサービス業を中心に経済の停滞は深刻で、本稿の脱稿時の現在においても、政府によるこれらへの対応措置は進行中である²²⁾。

(2) このような状況下において、社会では三密対策²³⁾、外出自粛、飲食店等の休業などで、労働時間の短縮勤務の拡張、在宅勤務の急速な普及、不振に喘ぐ業界を中心に副業・兼業の浸透が進んでいく。通勤混雑の回避を理由に時差出勤などの労働時間の弾力的運用や、幼稚園・小学校の休校措置に伴う児童等の在宅を理由とした保護者による特別休暇措置の要請など、法律の思惑とは別に国難に立ち向かう自然発生的な国民の本能的な動きで働き方改革の展開が進んでいくことになる。またこれらの動向は、テレワークによるワークライフバランスの推進にも役立つことになった。もっとも、テレワークは、人とのリアルな接触を減らすこととなり、人間関係が希薄となって孤独化を招くなどの面も実感として認識することになる。この人間関係の希薄傾向はメンタル系健康障害やハラスメントに係るトラブルにも繋がっていく。

²¹⁾ 政府は、「働く方々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置」(内閣府ホームページから要約)を講じるとしていた。

²²⁾ 現在進行中のワクチン接種の3回目前倒し対応や、経口薬の国内医薬品の緊急承認の動きも急がれており、徐々にこの様相は落ち着く方向が見え始めた状況にあると思う。

²³⁾ 令和2年(2020)に首相官邸と厚生労働省により掲げられた標語。新型コロナ禍の対策のひとつで集団感染防止を目的とした密閉・密集・密接の回避のこと。

(3) これらの動向は結果的に、必要性の少ない無駄な仕事を明確にさせてしまうことになり、属人的職務の弊害が浮き彫りになっていく。その過程で職務給の評価制度にほぼ類似する先祖返りのようなジョブ型雇用と呼ばれる制度が、一部の経営コンサルタントを通じて提唱され企業間に拡散されたりもしている。

そもそも働き方改革で提唱されているワークライフバランスによる労働生産性の向上は、いわゆる「仕事ができる人」「キャリア形成の質が高い人」を前提としていることは明白なことではある。それ故に、「働き方改革は名ばかりで、働く人より働かせる側の論理で作られた」ものと批判する向きもある²⁴⁾。しかしながら、働き方改革関連法が新型コロナ以前に偶然的にも世に出ていたことから理解の促進と意外な展開力ある動きが起り成果を上げていくことになる。したがって、既にこのような枠組みがあることに鑑みても、アフターコロナといわれる新型コロナ禍の終息後の社会においても、同法の施策は継続的に運用され社会に馴染んでいくことで、維持されていくのではないかと考えている。

なお、「オフィスの役割」にも目が向けられ、その不要や縮小も議論の俎上にあがり、実際にも東京都心を中心に賃貸オフィスの減少を招いているようだが、人間関係の希薄性が問題視されている中で、空間活用のリアルなコミュニケーションの必要性への理解が回帰すれば此方は沈静化していくものと思われる。

2-4. 小括

労働法の変遷を振り返ると、大きな二つの潮流が見えてくる。ひとつは、産業社会の変化に伴う制度疲労の改善・除去や社会問題化に伴う喫緊課題の対応について。もうひとつは、国際機関や労使双方からの要請を背景としているもの。其々の流れに沿って労働法の制定又は改正が行われて、社会構造の変革が促されていく。したがって、労働法は、産業社会における雇用動向や労働法制の綻びの是正などの整備について、常々前後しながら対応されていくことになる。

このような理由から、至極当然なことではあるが、産業社会の動静と労働法の変遷とは伴走しており、これを以て社会構造の変革の成果として捉えることができる。したがって今後、我が国の労働法制に求められていく重要な手掛かりは、グローバル経済によるサービス経済化の進展に合わせた改革、そして少子・高齢化社会で低下していく、労働生産力の回復・確保などについての取り組みが重要なファクターとなろう。

3. 直近の重要な労働法の制定

昨今の社会経済情勢の変動に伴う労働法の動向は、働き方改革とパワハラ対策が中心になると思っている。これらがアフターコロナも含めて今後を占う領域となろう。本節ではこれらを受けて、働き方改革関連法と労働施策総合推進法（以下、「パワハラ防止法」ということがある）とその周辺改革について、その成立経緯にも言及しながら今後の予想され

²⁴⁾ 久原穂 『「働き方改革」の嘘』 集英社 2018年 15頁引用

る動向を鑑みて、教育上のポイントについて検討していくことにする。

3-1.働き方改革関連法の制定

(1) 働き方改革は、そもそも第一次安倍晋三内閣で労働ビックバン²⁵⁾と呼ばれていた政策である。雇用慣行を改めることで、労働市場の構造改革を図り、経済の活性化に繋げていこうとしたのが始まりであった²⁶⁾。ニートやフリーターの戦力化、女性や高齢者の就業促進、正規雇用と非正規雇用の区別の撤廃、同一労働同一賃金などが提案されていた。また、金銭解雇ルールやホワイトカラーエグゼンプションの導入の議論では、国会の内外で猛烈な反対が起こった。もっともこれらは、安倍首相の体調悪化による退陣で、廃案となった。

その後、リベンジした安倍首相の率いる第二次安倍内閣が、平成24年(2012)12月に再発足した。そして、いわゆる三本の矢の成長戦略²⁷⁾とされるアベノミクスと呼ばれた経済政策が推進された²⁸⁾。ワークライフバランスの実現を図るなど、我が国の労働慣行を打破することで柔軟度を高めて、低成長に喘ぐ日本経済に活力を取り戻そうというものである。年次有給休暇の確実な取得、フレックスタイム制や企画業務型裁量労働制の見直しによる労働時間制の弾力化、高度プロフェッショナル制度創設などが考案された。もっともこの時は、政府・与党間の調整不足で国会への上程は見送られた。

(2) 平成28年(2016)6月に、第三次安倍内閣は、アベノミクスの第二ステージとして「ニッポン一億総活躍プラン」²⁹⁾を発表した。9月に発足した働き方改革実現会議の席で、安倍首相は、「働き方改革は、第三の矢、構造改革の柱となる矢である」と述べて、非正規雇用の処遇改善、長時間労働是正や女性や若者の活躍、高齢者の就業促進などを通じて、成長戦略の重点課題³⁰⁾への取り組み強化を図っていく。

これらを受けて、翌年3月に「働き方改革実行計画」を決定した。少子高齢化社会による労働者数の減、生産性の低下を補うべく、高齢者の活用と終身雇用の限界に関する課題

²⁵⁾ マスコミにより広められた労働市場改革の総称。

²⁶⁾ 八代尚宏(1946-)、労働経済学者。内閣府経済財政諮問会議委員や内閣府規制改革会議委員を歴任。日本の雇用慣行の改革を訴え労働行政に反映され、働き方改革の考え方を支えた。

²⁷⁾ 大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略の三つの経済政策を指す。金融政策はデフレ対策としてのリフレーション(量的金融緩和)のことで、財政政策は公共事業投資の促進を図るケインズ政策であり、民間投資については供給側からの新創造的な変革行動の促進のことである。

²⁸⁾ 当時の首相官邸ホームページの掲示文を要約すると、概ね、「日本再興戦略を策定し、日本経済の未来を切り開くのは、革新的技術の創出とその活用を図って、日本経済の経済成長を目指す。人工知能、ビッグデータなどの第4次産業革命的な技術革新の大いなる活用による、新商品や新しいサービスなどによるビジネスモデルの創出を目論む。また、人手不足や環境などの社会的課題の解決も目指した成長戦略である。」と説明されている。

²⁹⁾ 「50年後も、人口1億人を維持する。長年手つかずであった日本社会の構造的な課題である少子高齢化の問題に、真正面から挑戦する」と宣言した。首相官邸ホームページより

³⁰⁾ 「①同一労働同一賃金など、非正規雇用の処遇改善 ②賃金引上げと労働生産性の向上 ③時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働是正 ④雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成や格差を固定化させない教育 ⑤テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方 ⑥女性や若者が活躍しやすい環境の整備 ⑦高齢者の就業促進 ⑧子育て・介護と仕事の両立 ⑨外国人の受け入れ問題」の9つのテーマである。

解決と、規制緩和による非正規労働者の急増と女性活躍の推進に関する対応として、①同一労働同一賃金、②長時間労働の是正、③労働者の介護離職や女性労働者の出産退職、④メンタル休職の増加、⑤中高年労働者のリストラや定年後の再雇用賃金の大幅減額などの課題解決に取り組むとしている。

(3) 働き方改革は、一億総活躍社会の実現を図るべく労働法の多様な領域での改正を求めるものであった。そして、フレックスタイム制の見直しや高度プロフェッショナル制度の創設など、既に準備されていたものとほぼ同様の法改正案が国会に上程された。しかしながら、サービス残業の強制や過労死を助長するものなどとしての反対は根深く、継続審議として2年以上の棚上げ状態を経て、衆議院解散により審議未了で廃案。

それでも安倍首相は粘り腰で、平成30年(2018)1月には、国会の施政方針演説で、改正一括法としての働き方改革関連法案を最重要法案と位置付けた上で再び上程。国会審議中に裁量労働制に係る労働時間データの改ざん疑惑で紛糾し、裁量労働制の部分は削除されたものの何とか成立。同法は同年7月公布、翌年4月1日から順次施行されている。

(4) このようなことから、一億総活躍社会の実現を進めていくとの位置づけで、働き方改革関連法が制定され、その後に高年齢雇用安定法、育児介護休業法の改正も続き、労働法の大きな改革が行われた。次にこれらの改正法の要諦を述べる。

①長時間労働の是正

第二次電通事件³¹⁾で長時間労働の社会問題化が再熱する。この問題の所在は、単純に労働時間の長さだけに留まるものではなく、仕事に伴うストレスの負荷が基底にあり、そこに長時間労働が重なり、状況によってはハラスメントも付加される事態で健康被害が生ずるものとされた。そこでこれらの除去と恒常的な残業の削減が求められることとなり、労働時間短縮への取り組みと、単位時間の付加価値生産性の向上が企業収益力を維持すると考えられた。就いては、労働基準法と労働時間設定等改善法の改正が行われ、36協定の上限規制が設けられると共に、他方では労働時間の一層の弾力運用を可能とする制度も導入されるなどの措置が講じられた。

②同一労働同一賃金の実現

欧州で実績のある同一労働同一賃金³²⁾の考え方を導入することで、雇用形態間の待遇差を漸減し、非正規労働者の待遇改善を図って、均等・均衡を明確にする施策により、時間と賃金の自由度を拡大して個人消費の喚起を促していく。これらは、人手不

³¹⁾ 第2次電通事件とは。最高裁第2小法廷で平成12年3月24日の電通に関する二回目の過労死事件の判決のこと。東京大学出身の入社約1年目の電通女性社員が、慢性的な長時間労働の結果、うつ病を罹患し自殺した損害賠償請求事件のこと。最高裁が、過労死自殺に対し企業の安全配慮義務違反を初めて認定したもので、各方面に与える影響は大きかった。

³²⁾ 同一の仕事(職種)に従事する労働者には同一水準の賃金が支払われるという賃金政策の概念。外国人労働者を多く受け入れている欧州では性別、国籍、宗教やパート、派遣社員などの雇用形態などに関係なく労働の種類と量に基づくとされているが、日本の場合は、雇用形態を中心に考えられており、均等と均衡との概念も取り入れ独自の展開がなされている。

足の払拭と雇用慣行の改革にも繋がっていくものとされた。労働契約法、パート労働法、そして労働者派遣法が改正されて、同一労働同一賃金に係る措置が講じられた。

③高年齢労働者の就労促進

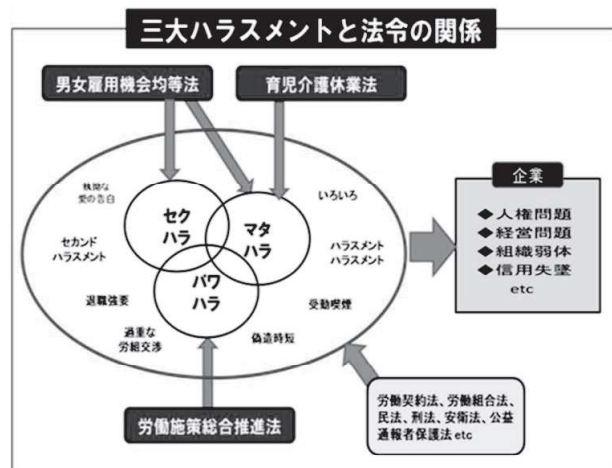
将来の人口構造に見合った年金財政の都合と労働者不足の課題解決の一助としていくべき高年齢労働者に対する制度改革は、65歳定年の義務化、65歳超継続雇用の延長推進を通じてその活用と実現を図ろうとするものである。また、企業にとっては、60歳超の高年齢労働者の比率が急速に高まることから、高年齢労働者の戦力化は企業の成長の成否を伴うものとして、我が国の経済成長の鍵のひとつになると想定される。これらに伴う対応が高年齢者雇用安定法の改正であった。

④女性活躍の推進と介護離職の防止

そもそも少子化を食い止めて、労働力を確保することが先決ではあるものの、外国人労働者の受け入れが途方もなく困難なことから、現実的には女性と高齢者の活用によって凌いでいく必要がある。このよう中で、女性活躍の阻害要因として長時間労働の問題と処遇の均衡待遇の問題があり、併せて介護離職の要因についても同じように存在する。そして女性活躍には、法的な対応というよりは、寧ろ男性に対し仕事と家庭の両立への意識改革を推し進めるべきであると考えられている。これらへの対応は、女性活躍推進法の制定と育児介護休業法の改正として具現化された。

3-2.労働施策総合推進法（パワハラ防止法）

(1) ハラスメントは、辞書など一般的には「ひとを悩ますこと、地位・立場を利用した嫌がらせ」と説明されることが多いようだが、個別労働トラブルの増大に伴い社会問題化していく途上で、その迅速な解決や予防のために法的な定義化が求められるようになった。そのような中で、性的な嫌がらせとしてのセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という）が、平成9年（1997）に男女雇用機会均等法でその定義が明文化され、法定の措置義務も定められ、ハラスメント対策の最初に位置した。その後、マタニティハラスメント（以下、「マタハラ」という）が、その特異性から妊産婦に流産等の危険があり得るなどの緊急的理由から、平成28年（2016）に育児介護休業法を中心に迅速に整備され、セクハラとほぼ同様の法的措置を以て明文化された。しかしながら、時代の変遷と共に個別労働の相談案件がうなぎ上りとなっていたパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）については、露出度が増えていたにも拘わらず法定による定義化が困難で延びのびとなっていた。ようやく令和元年（2019）に、パワ



出典:中川直毅「要説キャリアとワークルール(第3版)」三恵社 2021年 124頁の図引用

ハラも、労働施策総合推進法によって定義化された。このように定義が法定されたことに伴い、セクハラ、マタハラ、パワハラを包含して巷間では「三大ハラスメント」と呼ばれることもある。更に昨今では、アカデミックハラスメントやスクールハラスメント、カスタマーハラスメントなど様々な事象をハラスメントと呼ぶこともあるようだが、これらは法律による根拠もなく法的な定義付けもされていないことから、私法上の効力は生じない。

(2) パワハラなどの定義の法制化は困難を極めた。パワハラは、マスコミ等を通じて名称が日常用語化して普及しており、そこでは意味のない暴言やいじめ、集団無視などによる人格的利益を侵害する行為とされている。法的な定義については、確立されておらず、裁判例などの個別事案ごとに、嫌がらせ、いじめ（集団孤立）や退職強要などが該当するとされてきた。その曖昧さ故に職場トラブルの基になってきた。昨今の個別労働紛争の事案数では、解雇事案を超えて実に22%を占めるあり様であった³³⁾。厚生労働省は、平成22年（2010）頃から、厚生労働省内に「職場のいじめ・いやがらせ問題の円卓会議」を組織し、平成24年（2012）1月には、ワーキング・グループ報告（「円卓会議報告」とも呼ばれている。）を発表して、行政サイドの定義を提唱した。しかし所詮は省内の会議結果の粋を出るものではなく、一歩前進ではあったものの全く法的な制約を課すものではなかった。

(3) 日常の職場においては、管理職³⁴⁾が部下の指導育成・業務管理をしていくことは通常行為であり、業務上必要な注意や叱責、売上実績の達成を強く求めることなどは、正当な行為・発言であり自然なことであり、故に確定は著しく困難であった。更に、加害者と被害者が実のところ真逆であることもあり、躁うつ状態による被害妄想などが原因となることや、政敵排除などを目的とした組織的な誹謗中傷行為などの案件が絡み合うことも多々あった。このようにパワハラは、その幅が広く奥が深いことから難儀でより複雑な状況を招いていた。

昭和61年 男女雇用均等法の施行 ほぼ努力義務、女性差別取扱いの禁止 平成04年 福岡セクハラ事件判決 日本初のセクハラ民事訴訟。165万円の損害賠償 平成09年 改正男女雇用均等法の施行 セクハラ防止措置が義務化される 平成11年 男女共同参画社会基本法の施行 男女相互の人権を尊重し、その共同社会実現を志向 平成19年 改正男女雇用均等法の施行 男女双方への差別禁止。妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 平成15年 川崎市水道局事件の高裁判決 公務員に対する初のいじめ事件判決 平成16年 誠昇会北本共済事件判決 民間企業での初のいじめ事件判決 平成19年 名古屋労基署長（中部電力）事件の高裁判決 裁判所が「いわゆるパワハラ」という言葉を使う。 平成20年 労働契約法の施行 職場環境配慮義務(5条)	平成24年 厚労省円卓会議の提言 パワハラ行為を6類型に整理し、予防&解決を提言 平成25年 いじめ防止対策推進法の施行 大津市中学二年生のいじめ自殺が契機。議員立法 平成26年 広島中央保健生協事件最高裁判決 マタニティハラスメントの今後の展開予測の重要判決 平成27年 改正安衛法、ストレスチェック制度発足 定期的な状況検査と、集団的分析で職場環境改善 平成27年 労働安全衛生法66条の2 受動喫煙の規制。健康増進法25条との連携。 平成28年 海遊館事件の最高裁判決 パワハラ加害者の懲戒処分が妥当とされた判決 平成28年 女性活躍推進法の全面施行 一般事業主行動計画。採用時・管理職の女性割合、勤務年数の男女差など。 平成29年 改正男女雇用均等法、改正育児介護休業法の施行 マタハラ防止措置が義務化される。 令和元年 労働施策総合推進法の公布 パワハラ防止措置が義務化される。
--	---

筆者作成

³³⁾ 厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」より

³⁴⁾ 管理職とは労働基準法上の管理者とは異なる。法的な管理者の定義は、労働基準法第41条2号に規定される「監督若しくは管理の地位にある者」を指し、労働時間規制の適用除外者のことである。いわゆる「残業しても残業代を支払う義務のない人」のことである。課長などの職位で決まるものでもなく、人事的権限、経済的優遇、時間管理の不要などを考慮して総合的に判定される。

このような中でも、平成 29 年（2017）3 月に「働き方改革実行計画」でパワハラ防止が喫緊の課題とされたことを機会に、急ピッチで法案化作業が進められる。平成 30 年（2018）2 月にはいわゆる「パワハラ報告書」を公表。平成 31 年（2019）2 月に労働政策審議会の審議を経て国会に上程され、5 月に法律名変更を伴う雇用対策法の改正による労働施策総合推進法として制定された³⁵⁾。なお、世間ではパワハラ防止法と呼ばれている。同法は、パワハラを、次表の様に定義した上で、パワハラ防止措置を講ずることや、労働者への不利益な取り扱いを禁止している。

ハラスメントの定義

職場におけるハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されることをいう。

(4) これらにより、パワハラ防止措置が義務化とされ、同措置の実施を拒むことや不十分であれば行政による指導・勧告が可能となった。それでも実行されない場合には「企業名公表」のペナルティも課せられ³⁶⁾、行政の是正指導などの措置や、都道府県労働局の紛争調整委員会での調停も可能となり、柔軟且つ機動的な解決を図れる体制が整えられた³⁷⁾。難航しながらもパワハラ防止法が成立し定義化も実現したが、未だ現在においても、明確な確定判断は困難であることに変わりはない。パワハラの可否判断は相変わらず難しく明確な違法性基準の確立にも至っておらず、結局のところ個別事案ごとの司法判断の積み重ねによる検証により、予見可能性を高めているのが実相である。

3-3. 兼業・副業

働き方改革会議で取り上げられた兼業・副業の解禁について、厚生労働省は、平成 31 年（2019）1 月に、従来から公表していたモデル就業規則の記述から、兼業・副業禁止のモデル条文を削除した。これにより法改正は伴わないものの、兼業・副業が原則禁止から原則推奨へと大転換され、周知等の運用が国により積極的に行われることになった。当該措置は「今まで、このモデル就業規則のこともあり、大企業を中心に多くの企業の就業規則で、これらが禁止されていたことからみても、本件は大きな変革的出来ごとである」³⁸⁾と評価することができる。因みに「兼業とは、二つの仕事を掛け持ちすることであり、副業とは、本業の他に別の仕事をおまけ的にする状態のこと」³⁹⁾で、いずれも法律用語ではない。

³⁵⁾ 改正法は 1 年以内の施行を予定していたが、中小企業については、防止措置の実施を最大 3 年間は努力義務に留め、令和 4 年 4 月から企業規模に関係なく全面適用される。

³⁶⁾ 他にも、改正法を受けての厚生労働省令の「職場におけるハラスメント関係指針」により、相談窓口の設置や、加害者への懲戒規定の策定、社内調査体制の整備、当事者のプライバシー保護などがある。

³⁷⁾ パワハラに係る紛争についても、男女雇用機会均等法によるセクハラ等の調停制度が準用され、都道府県労働局の紛争調整委員会で調停ができることになり、費用の掛からないより簡便な解決ルートの確保が図られている。

³⁸⁾ 中川直毅編著『要説キャリアとワークルール（第 3 版）』三恵社 2021 年 86 頁引用

³⁹⁾ 中川直毅編著『要説キャリアとワークルール（第 3 版）』三恵社 2021 年 84 頁引用

ここ数年を見れば、兼業や副業などを促す機運は高まっており、フリーランスという働き方がこれまで以上に注目されもしてきた。もっとも、爆発的にその社会的支持を得ることになったのは、新型コロナ禍が切っ掛けとなっている。多様なキャリア形成の実践、収入不足を補う手段など多様な生活スタイルによって、兼業や副業の内容にも相違があることであろうが、少なくとも自主的な働き方、スキルの作り方、そしてキャリア開発が問われる時代になったことは確かであろう。

3-4. 小括

これまでの検証により、働き方改革関連法や労働施策総合推進法（パワハラ防止法）のような社会構造の変革を生み出そうとする意図のある法律制定には、多くの時間を要することが分かった。労働法は、公の議論の場を幾度となく得て、社会構造の変革を生み出そうとする法律制定には、多くの時間を要することも確認できた。制定当初は努力規定に留め、その後に措置義務、そして義務規定として、社会経済情勢や企業の大小の実態に合わせて、産業社会の歩みと共に制定、改正を繰り返して一段と社会の実情に添い寄らせていくのである。

これらの法律制定・改正の過程への検証を通じて、学生が日常的に、喫緊必要となる知識を得て、勤労上のリスク回避の智恵を得るのに重要となるキーワードは、先行の拙著二論文⁴⁰⁾の調査結果も踏まえて検討すると、「労働時間規制の緩和」「パワハラの回避」「兼業・副業によるキャリア開発」であると思料する。労働時間規制の緩和は、心身ともに健康体で働いていくことがキャリアの健全な形成に繋がると考えるからであり、パワハラは10号論文のアンケート結果⁴¹⁾でも高い関心が示されており、被害者及び加害者の何れにも位置しないためにも予見可能な見解を得ておく必要があるだろう。兼業・副業については、本務校の学生をはじめ、とりわけ芸術系の学生には専門的職業の実現を目指していくためにも、必要になる場合があるだろうからとの理由に依拠するものである。

4. 労働法授業の比較考察

本節では、調査をした各大学のシラバスや労働法の教科書からの情報について分析し、検証してみることにする。

4-1. 労働法の授業の展開

(1) 労働法はその機能により幾つかの法律群に分類することができる。通説に従えば、集团的労働関係法、個別的労働関係法、労働市場法の三つの領域に分け得るとされている⁴²⁾。

⁴⁰⁾ 中川直毅 『大学における労働法とその関連教育に関する現状分析及び今後の在り方についての論究序説』 名古屋芸術大学キャリアセンター紀要第9号、中川直毅 『キャリア教育における労働法の役割に関する考察』 名古屋芸術大学キャリアセンター紀要第10号

⁴¹⁾ 中川直毅 『大学における労働法とその関連教育に関する現状分析及び今後の在り方についての論究序説』 名古屋芸術大学キャリアセンター紀要第9号 19頁から20頁参照

⁴²⁾ これらは労使関係法・雇用関係法・労働市場関係法などの呼び方で分類される場合もある。集团的労働関係法は労働組合法や労働関係調整法のことであり、個別的労働関係法は労働基準法・労働安全衛生法・

集団的労働関係法は、労働組合と会社の関係を定める領域の法律群のことであり、個別的労働関係法とは、使用者と労働者の関係を定める領域の法律群である。そして、労働市場の活性化や労働需要の調整などの雇用政策的な領域の法律群を労働市場法として呼称している⁴³⁾。

(2) ところで、筆者が携わる大学教育や管理職研修で編成するカリキュラムを振り返ると、次のようなことがいえる。企業研修では、労働基準法を中核にして、附随的にパート有期雇用法、育児介護

休業法や男女雇用機会均等法が加わる個別的労働関係法が主体となる内容になっている。その順序には二通りある。ひとつは、部下を管理する視点で、労働者が「採用」され、定年による「退職」、再雇用までの職業生活全般に理解が及ぶような、一般的な就業規則の構成(図1.)に則ったもの。もう一つは、管理職として労務管理上の必須知識や実務対応に必要な知識を優先したもので、「労働契約、安全衛生(労働災害防止)、ハラスメント、労働時間、休日・休暇、懲戒」がその中心となる。そして何れにも、最新の法律改正情報や社会トピック的なテーマが加わる。現代であれば、ワークライフバランス、副業・兼業、テレワーク、女性活躍推進、高齢者労働、外国人労働者や雇止め、貧困問題など(以下、これらを「産業社会テーマ」という)が挙げられよう。なおこれ等は、産業社会学や労働社会学と大いに関連するものである。

一方の大学教育では、筆者の担当する「労務論」(他大学の労働法に相当)の内容は、図2.のような講義内容を組んでいる。労働法の概観、労働関係の当事者、職場のルールブックたる就業規則の機能などで構成している。そして正規労働者の労働条件、安全衛生などから非正規労働者の取り扱いにも言及していく。労働組合法には2コマ、現代トピックスを独立コマとして、昨今話題の個人事業主の法規制などを取り上げている。

【図1】就業規則の一般的な章立て

項 目	内 容
1章 総則(前文)	△制定趣旨 △経営理念
2章 採用および配置	△採用手続 △試用期間 ◎配置・異動・昇進
3章 労働時間および休憩時間	●始業・終業時刻 ●休憩
4章 休日および休暇	●休日、●休暇、●交代勤務
5章 賃金および退職金	●賃金の決定・計算・支払方法・締切日・支払時期・昇給 ◎退職手当(退職金) ◎賞与 ◎旅費
6章 退職および退職	◎退職 ●退職(解雇)
7章 服務規律	△就業上の遵守事項 △労働者たる身分にともなう遵守事項
8章 表彰および懲戒(制裁)	◎表彰 ◎懲戒(制裁)
9章 福利厚生	◎食費 ◎作業用品の労働者負担 △保養施設
10章 安全および衛生	◎安全衛生
11章 災害補償	◎労働災害 ◎私傷病扶助
12章 諸 則	△紛争解決機関 △就業規則の解釈・適用 △施行

●=絶対的必要記載事項 ◎=相対的必要記載事項 △=任意的記載事項

※「服務規律」を2章の後に置く構成の就業規則もよくみかけます。

出典：中川直毅編著「就活キャリアスキル読本」三恵社 2021年 201頁の図引用

【図2】名古屋芸大「労務論」シラバス要旨

名古屋芸術大 (北名古屋市)	
講師	中川 学部教授(修士・法学) 労働法
1	ガイダンス、労働法の概観
2	労働関係当事者～使用者と労働者
3	労働条件決定～就業規則
4	労働契約の成立と職業安定法
5	人事～配転、昇格・昇進、出向
6	賃金～法規制、シフト制、休業手当
7	労働時間～規制、休憩・休日、残業
8	有給休暇、育児・産前産後休業
9	女性労働と同一労働同一賃金
10	安全衛生・労働災害
11	労働契約終了～定年、解雇、雇止
12	非典型雇用～パート、契約、派遣
13	労働組合～結成、不当労働行為
14	労働組合～協約、団体交渉、行動
15	フリーランスの働き方と法について
労働法(小畑他、有斐閣ストゥディア)	

労働者災害補償保険法・最低賃金法・男女雇用機会均等法などが該当する。また、労働市場関係法には基本法としての労働施策総合推進法を中核にして、職業安定法や雇用保険法などがある。

⁴³⁾ 中川直毅編著 『就活キャリアスキル読本』 三恵社 2021年 198頁参照

大学教育及び管理職研修の何れもが労働法の領域では、個別的労働関係法の取り扱いが多くを占めている。もっとも管理職研修では、個別的労働関係法がほぼ全てである。労働組合法などは労使対策講座などで別途取り扱うこともあるが殆どカリキュラムに取り込まれることはないが、民間企業の労働組合組織率 16.1%⁴⁴⁾ の現況としての需要から推し測ると致し方のないところであろう。

このようなことから、大学教育についても、管理職研修のような、就業規則の順序で教えて、就職すれば即刻役立つ様な実践的なものが妥当なのか、それとも採用から定年までとワークキャリア（職業生活）に連動させたものが適切であるのか、常々考える処である。

4-2. キャリア教育における労働法の意義

(1) 筆者は、本務校や非常勤を勤める大学において、キャリア系の講義も受け持っている。これらは、何れの講義目的も、シラバスでは多少の表現の違いはあれ、概ね、「この

【図3】名古屋芸大「キャリア1」シラバス要旨

キャリア1	
1	ガイダンス、キャリアとワークルール
2	キャリアを考える
3	働くことは人生を豊かにする
4	雇用の動向を知る
5	会社やNPO法人で仕事をする
6	働く世界を知る「業界研究」
7	パラレルキャリアと副業・兼業の法律
8	求人票と求人情報の見方の法令ルールを学ぶ
9	ブラック企業に近づかない方法
10	ワークルール「労働契約と就業規則」
11	ワークルール「お給料支払いのルール」
12	ワークルール「働く時間と安心して働ける職場」
13	社会人必須の問題解決スキルを知る①
14	社会人必須の問題解決スキルを知る②
15	リーダーシップについて学ぶ
『要説キャリアとワークルール』（中川編著、三恵社）	

講義は、『大学生から社会人への橋渡しをしていく』の考えに基づき授業を展開していきます。そして、皆さんが社会に出た際の、いわば「鉾」（ほこ、攻め道具）と「盾」（たて、守り道具）の技能・知識を得る、真に役立つ理論と実践を兼ね添えた授業です。鉾はキャリア開発に基づく人材育成の視点の講義により提供し、盾はワークルール（労働者保護法の基礎）に基づく働く人の法的保護の視点の講義により提供していきます。また、「鉾」と「盾」の技能・知識の提供により、自らのキャリアを自らの力で開拓し、リスクを回避することができるようになる授業でもあります。」⁴⁵⁾と記載している。使用教科書は、拙著『要説キャリア

とワークルール』⁴⁶⁾（以下、「拙著本」という）を使用している。これらについては、労働法教育とキャリア教育とのコラボレーションの検証として、拙著論文⁴⁷⁾（以下「10号論文」という）で論じているところである。

10号論文では、キャリア講義の中での労働法教育（ワークルール教育）の成果を検証している。そこでは、アンケート結果などを踏まえて、「全国レベルの学生の理解度よりは相対的に高く、授業を担当する大学でのワークルール教育の成果は高まっていると一応の評価はすることができる。もっとも、認識率の高い労働条件項目でさえ 60% 台の域を超えずに

⁴⁴⁾ 厚生労働省「令和3年労働組合基礎調査の概況」（令和3年12月17日公表）によると、公務員も合わせた全労働者の推定組織率は 16.9%。民間企業の労働者に限った推定組織率は 16.1% となっている。

⁴⁵⁾ 名古屋芸術大学 2021 年度「キャリア1」のシラバスから転載。

⁴⁶⁾ 平成 31 年（2019）3 月に三恵社（本社：名古屋市北区）から出版。最新刊は第三版で令和 3 年（2021）4 月の発刊。

⁴⁷⁾ 名古屋芸術大学キャリアセンター紀要第 10 号収載の『キャリア教育における労働法の役割に関する考察』のこと。

留まっていることから、初期段階では良好と判断していても今後がこれでは心許ない。このためにも、2021年度からの本務校での名芸大キャリア教育体系の実践成果による認識率向上による改善を待つところである。」⁴⁸⁾と見解している。併せて、そもそも労働法の入門レベル教育であることを示した上で、法学部以外での本格的な労働法教育の普及機会の拡大にも配慮すべきとも説いている。

(2) 今野晴貴氏 (NPO 法人 POSSE 代表理事) は、学会研究誌の拙著本の書評⁴⁹⁾を通じて、キャリア教育を「キャリア論においては、企業社会への適合の側面が強調されてきた経緯」⁵⁰⁾があり、「学校における『労働教育』の実践においては、経営者側の立場と労働者側の立場のどちらに立つのかが常に問題になる」⁵¹⁾と指摘した上で、拙著本の一面を「キャリア論において労働法が手厚く取り上げて」いると評しておられる。そして、キャリア教育と労働法教育の接合（連続）については、労働法が市民法的な位置による労使対等の原則の修正であることから、キャリア教育が企業社会への適合性を現況のように行われている限りでは、「非対称的な労使関係において労働者の『権利』が侵されてしまう傾向にある」⁵²⁾ことから、教育実践の並立は困難なのではないかと指摘されておられる。同時に、拙著本においての、賃金の原則規制、採用トラブル、ブラック企業関連の記述の充実などが、これらの解消に近づける可能性として示唆されている

4-3. 他大学の労働法講義の検証

(1) 労働法の教科書として使われている書籍の分野別の記述量を調べて、取扱い領域の分析を行うことで、集团的労働関係法、個別的労働関係法、労働市場法の三つの領域を中心として、労働法教育の現況の在り方の比重が明らかにする。この個別書籍の結果は添付【資料】の通りであるが、これらの総合占有率は次表通りとなる。

18冊の総頁数&右記事項占有率		グループ区分の分野別総頁数 下段は占有率				
		個別労働	集団労働	労働市場	法の歴史	個別紛争
添付資料 記載の18冊	10,074 (85.6%)	5868 (58.1%)	1847 (18.3%)	403 (4.0%)	191 (1.8%)	314 (3.1%)

これによると、最大となる個別的労働関係法の記述が 58.1%、次いで集团的労働関係の記述が 18.3%、他は極端に差があるが、労働市場関連 4.0%、個別労働紛争関連 3.1%、そして労働法の歴史関連が僅かに 1.8%となっている。

また、図 4.「グループ別労働法書籍の分野別記述占有率」では、教養教育科目の教科書では、個別的労働関係法の記述が 7 割を占めており、しかも圧倒的に労働基準法が多くを占め、不均衡な状態となっている。学術専門書と法学部使用教科書のグループについては、

⁴⁸⁾ 中川直毅『キャリア教育における労働法の役割に関する考察』名古屋芸術大学キャリアセンター紀要第 10 号 2021 年 26 頁引用

⁴⁹⁾ 日本労働社会学会編『COVID-19 と労働』日本労働社会学会年報第 32 号 2021 年 117 頁～122 頁参照

⁵⁰⁾ 日本労働社会学会編『COVID-19 と労働』日本労働社会学会年報第 32 号 2021 年 119 頁引用

⁵¹⁾ 日本労働社会学会編『COVID-19 と労働』日本労働社会学会年報第 32 号 2021 年 121 頁引用

⁵²⁾ 日本労働社会学会編『COVID-19 と労働』日本労働社会学会年報第 32 号 2021 年 122 頁注釈 5 引用

個別的労働関係法の記述が3割から4割を占めているが、全体的なバランスの整合は保たれている。なお、学術専門書については、労働組合に造詣が深い、西谷敏先生（大阪市立大学名誉教授）や川口美貴先生（関西大学教授）が

【図4】グループ別労働法書籍の分野別記述占有率一覧

グループ区分	平均頁数&右記事項占有率	グループ区分の分野別平均頁数 下段は占有率					グループ本に選んだ書籍
		個別労働	集団労働	労働市場	法の歴史	個別紛争	
学術専門書4冊	1505 (67%)	587 (39%)	231 (15%)	124 (8%)	22 (1%)	46 (3%)	⑩労働法(西谷敏) ⑬労働法(菅野和夫) ⑭詳解労働法(水町勇一朗) ⑮労働法(川口美貴)
法学部使用教科書4冊	428頁 (85%)	250 (28%)	65 (15%)	23 (5%)	15 (3%)	11 (2%)	①労働法(両角道代、森戸英幸他) ③労働法(水町勇一朗) ⑤労働法(浅倉むつ子、島田陽一他) ⑨テキストブック労働法(高橋賢司他)
教養科目教科書3冊	233頁 (85%)	171 (73%)	25 (10%)	0 (-)	2 (1%)	2 (1%)	②労働法(小畑史子、緒方桂子他) ④ベーシック労働法(浜村彰他) ⑪18歳から考えるワークルール

◆占有率は、小数点以下は切り捨て。但し、それによりゼロになってしまう場合には、小数点以下第1位を四捨五入。
◆分野別の説明について。「個別労働」とは個別的労働関係法に関連する就業規則、労働条件、安全衛生やハラスメントなどの領域を、「集団労働」とは集団的労働関係法に関連する労働組合の結成、不当労働行為、団体交渉などの領域を、其々取り上げていることを意味する。また、「労働市場」とは職業安定法や能力開発促進法などに関する領域で、「法の歴史」は労働法の変遷、そして「個別紛争」は労働審判法や個別労働紛争解決促進法などの領域について取り上げていることを意味する。
◆グループ本の欄内の○内数字は、【資料】「労働法関連書籍の取り扱い分野一覧」に連動している。

執筆された書籍については、個別的労働関係法が占有率 50% 超で平均より低いものの、集団的労働関係法は、川口先生の著書が 28.7% と突出しており、西谷先生の著書も 19.4% と平均よりやや高い数値結果となっている。

(2) 次に本務校以外の大学における労働法講義の実態について、シラバスを通じて検証を加えることにする。これらの大学等は法学部の無い 8 大学 1 短期大学⁵³⁾（以下、「調査対象大学」という）であって、労働法講義を正規の教養教育科目として設けている。調査対象大学のシラバスの要約は表①から表③に掲げる通りである。なお、大学名は匿名としている。

【表①】T 学園大、JO 大学、S 女園大について

名古屋市内にある T 学園大⁵⁴⁾、JO 大学⁵⁵⁾、S 女園大⁵⁶⁾ の労働法の講義を担当するのは、何れもが実務家の非常勤講師である。T 学園大は団体交渉の代理ができる弁護士が講師であるからか、労働組合法や労働紛争、労働者の人権に 5 コマが充てられている。JO 大学の講師は社会保険労務士で講義内容は教科書にそった正統的なものとなっているが、詳細を確かめると、重点テーマを厳選し、時々的情勢もトピックとして取り上げるなどの工夫がなされており、現代的諸問題の取り扱いに積極的な配慮がなされている。S 女園大も社会保

⁵³⁾ 大学の選定は、特定の地域から選んだ法学部の無い 60 の大学及び短期大学から、教養教育科目として労働法講義を開講している 8 大学 1 短大を地域考慮の上くじ引きで選定した。他にも 1 大学、1 短期大学があったがシラバス情報が不十分なため割愛した。特定地域は、本務校の所在地を中心とするも、筆者と馴染みのある地域も考慮して、東京都、神奈川県、茨城県、大阪府、京都府、滋賀県、愛知県、三重県、岐阜県とした。

⁵⁴⁾ T 学園大は、昭和 39 年に短大として発足し平成 7 年に大学開学。経営学部や人文学部、教育学部など 6 学部を擁する。名古屋市内などに複数のキャンパスがあり、著名な進学高校を有する浄土宗系の大学。

⁵⁵⁾ JO 大学は、名古屋市西部に位置する浄土真宗の大学。文学部と社会学部があり、同法人の姉妹校として音楽系と美術系の大学がある。

⁵⁶⁾ S 女園大は 110 年以上の伝統のある学園で、大学としては昭和 24 年に創設。名古屋市東部にある名門の女子大である。生活科学学部、教育学部、看護学部など 7 学部を擁する。

陰労働士が担当して
いる。

T学園大（名古屋市）		JO大学（名古屋市）		S女園大（名古屋市）	
講師	弁護士（非常勤講師）	講師	社会保険労務士（非常勤講師）	講師	社会保険労務士（非常勤講師）
1	導入、条文の読み方、判例の役割	1	ガイダンス、働くことの問題を考える	1	労働法の紹介
2	労働条件の決定	2	労働法の概観	2	労働法と使用者
3	雇用関係の成立～採用、内定	3	労働関係当事者～労働者と使用者	3	労働契約の開始
4	雇用関係の展開～人事	4	労働条件決定～就業規則	4	労働契約のルール
5	労働条件～賃金、労働時間	5	労働契約成立～採用、内定、試用	5	就業規則、労働協約、労使協定
6	労働条件～労働時間、休暇・休業	6	人事～配転、出向、昇格、休職	6	賃金の定義
7	安全・健康と労働災害	7	賃金～構成、支払規制、退職金	7	賃金に関するルール
8	雇用関係の終了～解雇、雇止め	8	労働時間、休憩・休日①	8	労働時間の意味
9	労働組合、不当労働行為	9	労働時間、休憩・休日②	9	労働時間～変形労働時間制
10	団体交渉、労働協約、団体行動	10	年次有給休暇、育児介護休業	10	休憩と休日
11	労働者の人権～性・年齢・障害差別	11	差別禁止、均等・均衡ルール	11	休暇と休業
12	労働者の人権～雇用形態の差別	12	安全衛生・労働災害	12	職場の安全
13	非典型雇用～パート、有期、派遣	13	労働契約終了～定年、解雇、雇止	13	労働契約の終了
14	労働関係当事者～労働者と使用者	14	非典型雇用～パート、有期、派遣	14	多様な働き方
15	労働紛争の処理とまとめ	15	集団的労使関係（労働組合法）	15	労使トラブルの解決方法
労働法（小畑他、有斐閣ストゥディア）		労働法（小畑他、有斐閣ストゥディア）		ベシック労働法（浜村他、有斐閣アルマ）	

【表②】SG女大、T短期大、DA大学

名門女子大のSG女大⁵⁷⁾、今回調査の唯一の短大のT短期大⁵⁸⁾、そして理系のDA大学⁵⁹⁾。
SG女大の担当講師は、労働法専攻の修士号を有する准教授で、調査対象大学のうちで、唯

一労働法の専攻教
員である。担当講師
は著書がありなが
らも、オリジナルレ
ジメで授業を展開
している。講義内容
は、労働法概観・個
別的労働関係法を主
流としながらも、ハ
ラスメントを独立コ
マと

SG女大（神奈川県）		T短期大（三重県）		DA大学（名古屋市内）	
講師	学部准教授（修士・法学）労働法	講師	社会保険労務士（非常勤講師）	講師	社会保険労務士（非常勤講師）
1	オリエンテーション、労働法の意義	1	労働法概観、労働法の適用対象	1	労働法の概要
2	労働法の概観	2	労働契約と就業規則	2	労働契約成立～内定、採用、試用
3	労働法の適用、労働者と使用者	3	募集、採用、試用期間	3	就業規則
4	労働関係の成立～採用、試用期間	4	職場環境、労働者の権利と自由	4	労働時間、休憩、休日・休暇
5	労働条件～総論	5	人事～昇進、昇格、配転、懲戒	5	服務規律、懲戒
6	労働条件～労働契約、就業規則	6	労働条件～賃金、割増賃金	6	賃金の意義と法規制
7	労働条件～労働協約	7	労働条件～労働時間、休憩・休日	7	労働条件の変更
8	賃金～基本原則、最低賃金	8	休暇、出産、育児介護休業	8	労働契約終了～解雇、雇止め
9	賃金～割増賃金、変容の賃金制度	9	健康保険制度	9	労働契約終了～定年、退職勧奨
10	時間外労働、過労死、裁量労働制	10	労災保険制度	10	セクハラ・パワハラ・男女平等
11	セクハラ・パワハラ・職場のいじめ	11	解雇と雇止め	11	非正規雇用～有期雇用
12	解雇の法理	12	定年と退職のルール	12	非正規雇用～パート、派遣
13	労働組合～労組の権利、結成手続	13	雇用保険制度	13	労働組合～協約、団体交渉、争議
14	労働組合～不当労働行為、委員会	14	雇用形態の多様化と公的年金	14	医療保険制度、年金制度
15	まとめ	15	まとめ	15	失業保険制度、労災保険制度
配布レジメ		働く人の法律入門（西村・村中編、有斐閣）		配布レジメ	

し、労働組合法も2コマ組み入れるなど充実した魅力を感じる内容である。T短期大とDA
大学は社会保険労務士の実務家が非常勤講師として担当。講義内容は何れも社会保険の講
義がT短期大は4コマ、DA大学の2コマとなっているのが際立つ特徴であろう。

⁵⁷⁾ SG女大は、神奈川県政令指定都市にある名門女子大。学芸学部、人間社会学部、栄養科学部と短期大学を持つ。明治42年に全国で四番目の女子専門学校として設立された名門校。新制大学としては昭和24年開学。明治36年の女子専門学校令の適用学校の中では、4番目となる歴史ある女子大学。因みに、最古参は明治37年創立の日本女子大学校（現：日本女子大）、次いで英学塾（津田塾大）、青山女学院英文専門科（青山学院大）の順である。

⁵⁸⁾ T短期大は、昭和41年に開学した三重県に所在する浄土真宗系の短大。保育士・幼稚園教諭を養成している。

⁵⁹⁾ DA大学は、昭和39年設立、名古屋市南部にキャンパスがあり工学部と情報学部がある。

【表③】京都K大、BU大学、WP女大

京都市内に在る
京都K大⁶⁰⁾、BU大
学⁶¹⁾、そして東京都
の単科大学WP女
大⁶²⁾は、何れも修士
号以上の学位を有
する現職又は元職
の大学教員が担当
している。もっと
も、其々の専攻は、

京都K大 (京都市)		BU大学 (京都市)		WP女大 (東京都下)	
講師	元大学准教授(非常勤講師) 行政学	講師	専任講師(修士・法学) 刑法	講師	専任講師(修士・法学) 少年法
1	労働法の意義	1	オリエンテーション	1	労働法について
2	労働法の概要、全体像と分類	2	労働法の意義、労働関係の当事者	2	労働契約の締結
3	労働契約の成立～採用、内定	3	採用	3	就業規則
4	労働契約の成立～契約、就業規則	4	労働契約	4	賃金
5	労働時間	5	就業規則	5	労働時間、休憩・休日、有給休暇
6	賃金	6	ゲストスピーカー	6	男女平等、母性保護
7	妊娠・出産・育児介護・母性保護	7	賃金	7	育児介護休業、年少者の保護
8	人事～配置転換、出向	8	労働時間	8	前半のまとめ
9	人事～服務規律、懲戒	9	人事	9	労働災害
10	安全衛生と労働災害	10	労働契約の終了	10	人事～昇進、昇格、配転、出向等
11	非正規労働～パート、有期、派遣	11	労働組合法～総論	11	懲戒
12	労働契約の終了	12	労働組合法～不当労働行為	12	労働契約の終了
13	労働組合～結成、加入、組合活動	13	労働組合法～団体交渉	13	非正規雇用～パート・有期・派遣
14	労働組合～団体交渉	14	労働組合法～団体行動	14	労働組合
15	労働組合～争議、不当労働行為	15	まとめ	15	まとめ
配布レジメ		労働法(小畑他、有斐閣ストゥディア)		配布レジメ	

行政学、刑法、少年法と労働法講義の直接的な選考分野ではない。京都K大は元法学部の教員が非常勤講師として担当している。労働法総論・個別労働関係法と労働組合法の比率が12:3と定型的な講義順序となっている。BU大学は労働組合法が4コマもあり今回の調査でも突出している。WP女大についてはバランスよく各項目が配分構成されている。

4-4. 小括

キャリア教育と労働法教育の接合の困難性が指摘される向きもあるが、これらの解消に向けた、本務校のキャリア1で、幾つかのコマを入門的な労働法の内容としてワークルールとの呼び名で取り入れたことは、少なくとも講義構成としては、先行論文の分析からは成功していると思われる。

また、労働法講義の担当講師が実務家か専任教員なのかによって、講義内容の傾向に違いがあることも判明した。実務家教員(全員が非常勤講師)として弁護士や社会保険労務士が担当する場合は、ワークキャリアの視点から医療保険や雇用保険などにもコマ数が割かれている。専任の大学教員の場合は、労働組合法のコマ数が3コマ程あるが、実務家教員は、労働組合法のコマ数が1又は無しとなっている。なお、労働法を専攻とする専任教員が1大学しかないというのも、大学経営上の人件費の関係なのか、全くの偶然なのか調査対象大学の数に十分に集まっていないので、判然としないが注目には値する。

5. 結語として

(1) 教養教育科目の労働法講座の実態調査を、まずは労働法の変遷を振り返ることから始めたが、そこでは、変動激しい社会経済情勢と相前後して制定・改正されていく労働法

⁶⁰⁾ 京都K大は、浄土宗門の単科女子大学。昭和28年創立の短大が地元で有名。大学は平成23年開学。

⁶¹⁾ BU大学は、京都市内の2拠点に文学部、教育学部、社会学部など7学部を擁する。旧制専門学校で昭和24年に新制大学として開学。通信教育課程はこの分野の先駆的存在となっている。

⁶²⁾ WP女大は、単科の女子大。昭和17年保母養成学校、昭和32年短期大学を経て平成17年に大学として開学。

の実相を確認することができた。その上で、本務校担当分と調査対象大学のシラバスを通じて講義内容を一覧化し検証してみると、社会変革の動向の類同なるトピック事項を独立コマとする一部を除いて、これらを俯瞰的に取り扱う節は見られず、新法制定や法改正の背景などとして部分的に取り上げているに留まるものと推測できた。

然るにグローバル化が急速に展開し、産業社会が大きく変化していく中で、昨今では、フリーランス、クラウドワークへの対応など社会経済情勢の大きなうねりに飲まれながらも労働法は転生し続けている。大学における労働法教育は、従来の講義体系のような労働法の意義や構成理論を学ぶ方法では、法学部の専門科目でもなく、教養教育科目としても実践に応用できずの、中途半端な位置づけに留まってしまう。社会の動向に随伴できず教育にも支障を来し、知識力の獲得、考察力の醸成についても困難となろう。したがって、企業の管理職研修の講義内容のように、産業社会の動向に即応できる柔軟な発想によるスピード感ある講義体系を構築していくのも、一考ではなかろうか。

(2) キャリア教育における労働法の位置づけについては、労働法が労働者保護の立場で法制化されていることから、キャリア教育が社会との懸け橋として、企業社会に適合する人材育成を意図するのとは考え方に乖離がある。端的には、労働法の「労働者の権利擁護」の目的と相矛盾することになり、企業側の意思・行動が抑制されるということである。ここに両者の宿命的な距離感を認識せざるを得ない。しかしながら、10号論文のアンケート結果を踏まえると、キャリア教育科目の中にワークルール（労働法の入門的内容）を組み込む講義内容が、キャリア教育と労働法教育の接合に一定の成果を見出したことから、これをモデルにして距離感を縮めていくことが適当であろう。もっとも殊更に両者の接合を考慮する必要もなく、其々の目的に沿って総合的なキャリア教育科目群の構成科目として、その使命を純粹に貫徹していけば良いのではとも思う。そして実社会に精通している実務家教員の存在価値が此处で発揮される。最もこのような場合には、労働法講義の担当講師の質的レベルの確保が大切だと考える。調査対象大学の担当講師の多くが、非常勤講師の社会保険労務士などの実務家教員が主流であり、労働法専攻の研究者は僅かである事実も判明している。これ自体は問題ではないが労働法の実務家教員としての質の担保措置に懸念事項があり、一定の統一的な質的確保の措置を講ずることを検討する必要がある。

これらを踏まえて、教養教育科目の労働法講義の達成目的を総じて考えてみると、教養的要素を基底とした教養労働法であり、学生が現在の生活、そして社会生活上で役立つ実践的労働法であって、そして法学部以外の学生に興味を湧き学びやすいことであると言える。

(3) そこでこれらの実現のために教授方法の改善を提案してみたい。調査対象大学の数が少なく、大学間の講義内容の質的量的な差異が判然としない事情もあり限界はあるが、先ずは、講義担当の主力が実務家教員であることから、その教授方法の均質化を図るべく、透明感のある統一的な経歴・教育歴（企業研修等）の審査基準を設けることを検討すれば

どうであろうか。そして一定以上の能力担保の継続性のために更新講習会のようなものも実施していく。これらを大学と公的な労働関係団体（例えば全国社会保険労務士会連合会や日本弁護士連合会）などとの密接に連携して全国的、統一的な方策として考えていくのである。併せて、講義時間数の制約もあろうが、講義内容の構成の一部に独立コマとして産業社会テーマを幾つか必ず入れ対処していく。そうすれば、労働法が威力を発揮している社会構造の変化への動きを捉えやすくなり、将来的な社会の展開の予想もし易く、学生がオリジナルの意見を確り身に付けながら、自己のそして社会のリスク回避への対応の手助けになると考える。

これらを実行することで、教養教育科目の労働法講義の設置機運が高まり、キャリア教育との親和性も保ちながら、全国の大学で教養教育科目として展開され、学生が社会人になってもリスクの発見とその回避が容易に出来て、企業にとっても健全な職場環境の形成と労働力の維持向上により生産性が高まっていくのではないかと考える。本稿を端緒として、産業労働社会学の見地も含めて議論が深まることを期待したい。

参考文献

- 西谷敏『労働法 第3版』日本評論社 2020年
- 岡崎淳一『実務のための労働法制度』日本経済出版 2020年
- 高橋賢司・橋本陽子・本庄淳志『テキストブック労働法』中央経済社 2021年
- 水町勇一郎『労働法 第8版』有斐閣 2016年
- 水町勇一郎『詳解 労働法』東京大学出版会 2019年
- 両角道代・森戸秀幸・小西康之他『労働法 第4版』有斐閣 2020年
- 小畑史子・緒方桂子・竹内（奥野）寿『労働法 第3版』有斐閣 2019年
- 鎌田耕一『概説 労働市場法』三省堂 2017年
- 林弘子『労働法 第2版』法律文化社 2014年
- 野川忍・水町勇一郎編『実践 新しい雇用社会と法』有斐閣 2019年
- 高橋賢司『労働法講義 第2版』中央経済社 2018年
- 中川直毅編著『要説 キャリアとワークルール 第3版』三恵社 2021年
- 中川直毅編著『就活キャリアスキル読本』三恵社 2021年
- 阿部正浩・松繁寿和『キャリアのみかた 改訂版』有斐閣 2017年
- 水谷英夫『職場のパワハラ セクハラ メンタルヘルス 第4版』日本加除出版 2020年
- 高嶋直人『公務員のためのハラスメントゼロの教科書』ぎょうせい 2020年
- 全国労働基準関係団体連合会編『労働基準関係法の要点（働き方改革関連法対応版）』全国労働基準関係団体連合会 2019年
- 産労総合研究所編『2021年版人事・労務の手帖』経営書院 2021年
- 米田徹『ホワイト企業の就業規則 改訂版』労働調査会 2020年
- 本沢己代子・新田秀樹編著『トピックス社会保障法 [2020 第14版]』信山社 2020年
- 丸谷浩介『ライフステージと社会保障』放送大学教育振興会 2020年
- 大内伸哉『労働法で人事に新風を』商事法務 2016年

参考論文

- 中川直毅『大学における労働法とその関連教育に関する現状分析及び今後の在り方についての論究序説』名古屋芸術大学キャリアセンター紀要第9号
- 中川直毅『キャリア教育における労働法の役割についての考察』名古屋芸術大学キャリアセンター紀要第10号

【資料】「労働法関連書籍の取り扱い分野一覧」

書籍名 出版社・刊行年	執筆者	分野別頁数 下段は占有率					
		総頁数	個別労働	集団労働	労働市場	法の歴史	個別紛争
①労働法 第4版 有斐閣 2020	両角道代・森戸英幸・水町勇一朗他	394(85.7%)	232 58.80%	69 21.20%	27 6.80%	0 -	10 2.50%
②労働法 第3版 有斐閣スタジオ2019	小畑史子・緒方桂子・竹内(奥野)寿	264(88.6%)	187 70.80%	47 17.80%	0 -	0 -	0 -
③労働法 第8版 有斐閣 2020	水町勇一朗	489(81.5%)	265 54.10%	71 14.50%	21 4.20%	16 3.20%	26 5.30%
④ベーシック労働法 第8版 有斐閣アルマ2020	浜村彰・唐津博・青野覚・奥田香子	325(83.0%)	238 73.20%	24 7.30%	0 -	8+年表 2.40%	0 -
⑤労働法 第6版 有斐閣アルマ 2020	浅倉むつ子・島田陽一・盛誠吾	534(94.3%)	333 62.30%	77 14.40%	46 8.60%	37 6.90%	11 2.00%
⑥トピック労働法 信山社 2020	山田省三・石井保雄編	324(82.7%)	189 58.30%	79 24.30%	0 -	0 -	0 -
⑦労働法 第2版 法律文化社 2014	林弘子	346(94.7%)	200 57.80%	59 17.00%	42 12.10%	10 2.80%	17 4.90%
⑧労働法の基本 第2版 法律文化社 2021	本久洋一・小宮文人・浅野高宏編	302(83.7%)	214 70.80%	39 12.90%	0 -	0 -	0 -
⑨テキストブック労働法 中央経済社 2021	高橋賢司・橋本陽子・本庄淳志	296(74.6%)	171 57.70%	43 14.50%	0 -	7 2.30%	0 -
⑩労働法 第3版 日本評論社 2020	西谷 敏	793(75.7%)	399 50.30%	154 19.40%	25 3.10%	12 1.50%	11 1.30%
⑪18歳から考えるワークルール第2版 法律文化社2018	道幸哲也。加藤智章・國武英生編	112(91.9%)	90 80.30%	6 5.30%	0 -	0 -	7 6.20%
⑫労働法 弘文堂 2020	川田知子・長谷川聡	346(91.3%)	222 64.10%	81 23.40%	0 -	6 1.70%	7 2.00%
⑬労働法 第12版 弘文堂 2019	菅野和夫	1227(93.9%)	667 54.30%	241 19.60%	103 8.30%	20 1.60%	122 9.90%
⑭詳解 労働法 東京大学出版会 2019	水町勇一朗	1429(76.2%)	734 51.30%	225 15.70%	64 4.40%	21 1.40%	45 3.10%
⑮労働法 第5版 信山社 2021	川口美貴	1068(84.6%)	551 51.50%	307 28.70%	5 0.40%	35 3.20%	6 0.50%
⑯事例判例労働法 第2版 弘文堂 2013	野田進	441(89.7%)	313 70.90%	71 16.00%	0 -	0 -	12 2.70%
⑰労働法概説 第4版 弘文堂 2020	土田道夫	486(89.0%)	309 63.50%	97 19.90%	0 -	9 1.80%	18 3.70%
⑱労働法 第4版 有斐閣 2020	荒木尚志	898(90.5%)	554 61.60%	157 17.40%	70 7.70%	10 1.10%	22 2.40%