

労働判例

人事労務に活かす判例実務誌 No. 1079 2014. 1/15

新春
座談会

- 6 最近の派遣労働の諸問題と判例動向
～「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」等を中心に～
丸尾 拓養(弁護士)／中野 麻美(弁護士)／水野 快二(人材コンサルタント)
／山本 圭子(司会・法政大学講師)
35 別表 / 39 付帯資料

判例

- 49 ● 過重労働・パワハラによる新卒社員の自殺と損害賠償請求 岡山県貨物運送事件 (仙台地裁平25. 6. 25判決)
- 79 ● 中国人研修・技能実習生らによる未払賃金等請求 広島経済技術協同組合ほか(外国人研修生)事件 (東京高裁平25. 4. 25判決)
<付 原審 さいたま地裁平24. 10. 24判決>
- 98 ● 同一職場の警備員によるマークレディ殺害と業務起因性 国・尼崎労基署長(園田競馬場)事件 (大阪高裁平24. 12. 25判決)
<付 原審 神戸地裁平24. 3. 23判決>
- 128 ● メッセンジャーの労組法上の労働者性等 国・中労委(ソクハイ)事件 (東京地裁平24. 11. 15判決)
- <再掲載>
- 148 ● 「勤務態度不良, 改善の見込みなし」を事由の解雇の効力 日本ヒューレット・パッカード(解雇)事件 (東京高裁平25. 3. 21判決)

判例
ダイジェスト

- 152 引退勧告処分に従わないことを理由の解雇の効力 日本相撲協会(「故意による無気力相撲」・解雇)事件 (東京地裁平25. 3. 25判決)
- 165 始末書不提出等を理由の出勤停止処分の有効性 北港観光バス(出勤停止処分等)事件 (大阪地裁平25. 1. 18判決)

労働審判
ダイジェスト

- 171 上司のハラスメントで退職した新卒労働者による解決金請求 ○○地裁平25(労)○号(平25. ○. ○)

命令
ダイジェスト

- 172 … 育良精機大阪工場ほか1社事件(中労委平25. 9. 4命令)
173 … 樟蔭学園事件(中労委平25. 9. 4命令) 174 … ひめじや事件(大阪府労委平25. 8. 7命令)

- 2 …… 遊筆—労働問題に寄せて
始まった「ワークルール検定」制度 放送大学教授・北大名誉教授 道幸 哲也
- 3 …… 項目別登載判例索引
- 176 …… 労働法令関連News 平成25年「高齢者の雇用状況」集計結果の概要(6月1日現在)
- 178 …… 最近, マスコミで報道された「労働判例」等一覧



遊 筆

労働問題に寄せて

道幸 哲也

放送大学教授・北海道大学名誉教授

始まった「ワークルール検定」制度

昨年6月に札幌でワークルールのプレ検定を、11月に東京会場と北海道の4会場で第1回の本検定を行った。総計で約1000人が受検した。マスコミにも大きく報道され、今後の展開に弾みがついた。責任も重い。

企業間競争の激化によって、職場においてワークルールは無視されがちである。労働相談や労使紛争が増加しているにもかかわらず、労働者にワークルールの知識が欠如しており、それを問題視する風潮はない。最近はやりの「キャリア教育」でもその対象となっていない。また、職場でワークルールについて話し合ったり、ルールの適用について相談する機会もあまりなくなっている。

NPO法人「職場の権利教育ネットワーク」(代表：筆者)は、2007年に北海道で発足した。その設立趣旨で、「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」と宣言し、高校への出前授業等を細々として行ってきた。しかし、法的な知識の前提となる“議論する文化”が学校に決定的に欠如している。就活で重視されるコミュニケーション能力も、相手に気に入られるメッセージを発することと理解されがちである。気軽に議論ができ、学校世界を超えたワークルール教育の必要性を痛感した次第である。

そこで、考えたのがワークルール検定制度である。知識獲得と検定制度とを関連づけた理由は以下のとおりである。

第一は、誰でも興味を持ちやすいからであり、検定好き、クイズ好きの国民性による。検定は自分の知識を社会的に確認するシステムである。いつでも誰でもチャレンジできる点も見逃せない。

第二は、効果的な知識獲得手段だからである。特に、「学習→研修→検定」と連動することによって知識を効果的に得るとともに深めやすい。とりわけ、自己採点などによって理解の程度が分かり、自分なりの目標設定ができる。

第三は、職場や家庭で気軽に議論しやすいからである。検定だと、どのような問題が出たか、正解は何か、どこが間違っていたか、なぜ間違ったかなどについて、気軽に話題にできる。

第四は、ある種の資格と連動することができるからである。検定は、知識や能力を客観化・外部化するシステムといえる。

さらに、ワークルール検定制度は関係各層に、次のような具体的メリットをもたらす。

第一に、労働者個人は自分を守る法的な知識を獲得することができ、体系的な知識を深める契機にもなる。さらに、市民レベルにおいて労働問題やワークルールへの興味を高めることができる。

第二に、労働組合は研修との連動によって効果的にワークルール教育が可能となる。同時に、ワークルールを踏まえた要求の集約にも有用である。

第三に、企業は社員が共通の法的知識を持つことによってそれに基づいたコンプライアンスを促進し、無用な紛争を回避することができる。ワークルールを守っていることは採用上でも人材の定着上でも有利となる。

第四に、社会的に働く際のワークルールが共通の知識・了解となれば、それに基づいた営業や生産活動が可能となる。働く者の立場も尊重する社会や文化の構築にプラスとなる。

(どうこう・てつなり)