

司法書士法教育ネットワーク第1回定時総会・記念研究会

若年労働者の現実と“労働”の法教育 ～教育現場と労働相談の現場をつなぐもの～ (5-1)

2009年5月17日(日)午後1時～午後4時 京都司法書士会会館にて

登壇者：丹野弘（全労働省労働組合大阪基準支部副執行委員長）

松崎康裕（大阪府立高等学校教諭）

金丸京子（社会保険労務士）

浅井健（司法書士法教育ネットワーク・事務局）

進行役：西脇正博（司法書士法教育ネットワーク・会長）

(1)

西脇

それでは、今日の研究会は各登壇者の方の報告と、皆さんとの意見交換を中心にして進めていきたいと思えます。まず、司法書士の法教育への関わり方ですが、司法書士の中では消費者教育という名称で、平成10年頃から都道府県の各単位会で活動しています。その中で、私たちは、業務で関わった多重債務の問題、悪質商法の被害の問題を伝え、被害防止の観点から「啓発」ということで取り組みをはじめ、高校側の従来からの要望もあり、消費者教育を中心に活動を続けています。それに加えて、昨今は、教育の現場から、労働に関する問題というか、生存権、社会保障に関する問題、生きていくという意味で必要なものという観点からの講座を求められることもあります。

私たちは、個々の司法書士の仕事の中でどの程度意識的にこういった問題に取り組んでいるのかは別にしましても、これまで数多くの司法書士が関わってきた多重債務の問題一つを取り上げて、今、よく取り上げられている貧困の問題、貧困の問題の中で労働の問題というのは切っても切り離せない問題だと思うんです。そういうことから、私たち司法書士が実務の立場から若者にぜひ伝えたいが、ではどのように伝えていけばよいのかと、そういう問題意識を持っていることもあります。この問題意識をどう形にするのか。これはいろんな方の視点、教師のみなさんのご意見、労働相談の現場にいる専門家のご意見、様々な視点からのご意見があってこそ深められるし、いろいろ広がりを持つてと思うんです。

また、こういった活動に関して、カリキュラムも確立されておられません。今、実践していること、これから実践していけること、本来の求められているもの、法教育全般で、特に労働分野においてですけれども、今日の意見交換・報告・登壇者の方々のお話を聞きながら、ある程度の道筋が、距離は色々あると思うんですけど、描けるような段階になれば、足がかり、きっかけとなればと思います。

各登壇者の方に、まずはそれぞれの立場で報告していただいて、そのあと、皆さんにも議論に入っていただくという形で進行していきます。今日の各登壇者の一人ひとりが一時間、二時間講演していただける方なのですが、今日はあえてこのような短い時間で講演していただいて、皆さんとの意見交換をより多く持ちたいということでこの様な形にしました。

ではまず、丹野さんの方からお願いいたします。

若者世代の労働相談の実情～“労働”の法教育に期待するもの～

(レジュメ・資料は、PDF ファイルで下記に掲載しています。)

http://laweducation.sakura.ne.jp/shiryousyu/2009_kinenkenkyukai/tanno_resume

http://laweducation.sakura.ne.jp/shiryousyu/2009_kinenkenkyukai/soudan_rei

丹野

私は、労働基準監督署、公共職業安定所、都道府県労働局、雇用均等室の職員で構成している全労働省労働組合大阪基準支部で、副執行委員長(=組合役員)をしています丹野と申します。労働基準監督署に勤めていまして、職場では労働基準監督官という立場です。仕事の内容は、もっぱら事業所への立ち入り検査や、労働者・家族か

らの情報や監督指導の申立てに基づいて、労働者保護法の遵守状況を調査して是正・指導を求めたり、悪質な事案であれば書類送検を行う、そういった仕事をしている者です。

本日、私の方からは、監督署に、労働相談や申告でみえた若い人たちの労働トラブルの一例に触れつつ、どうしてこのような労働トラブルに巻き込まれていったのか、それをどのように解決をしていくのか、もちろん、事案ごとに個別の解決方法はありますが、むしろ紛争に至らないよう予防手段をどうしていくのかといったことを、政策面も含めて見ていかなければならない。個別の労使紛争だけを叩くだけでは今の事態は変わらない。そういった点から、現状と課題を含めてお話ししたいと思います。

1. 問題の所在 ~ 公教育における労働者教育の欠如

労働トラブルの実情を見て、今感じるのは、法教育における労働者教育がきちんと軸足を据えて行われているとはおおよそ言い難い現状にあるということです。おそらくは、ほとんどの人は労働者になって定年まで働く、つまり生涯労働者ですごく人がおそらく8割、9割でしょう。しかし、その中から企業で管理職になって労働者を管理・監督する側の立場にたつ人も、当然出てくるでしょう。また、自分で事業を興したり、あるいは家業を継ぐという形で、企業経営者になっていく人もあるでしょう。そうした人たちを含めて、全ての人に、基本的な労働法の知識が必要となるわけですが、残念ながら、今そのような状況になっているわけではないということです。毎年、約130万人が高校を卒業しています。そのうち就職する人は約20万人です。大学には約60万人、短大には約10万人、専修学校に33万人、各種学校に8万人が進学しています。約130万人にも上るこの人たちに、いったいどういう労働情報が提供され、社会へと巣立っていくのかということと考えますと、非常に不安を感じるところです。

(参考資料 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/11/h1128-1.html> 厚生労働省平成20年11月28日発表「平成20年度高校・中学新卒者の就職内定状況等(平成20年9月末現在)について」)

今どきの高校生ですと、ほとんどの人が何らかの形でアルバイトをしているでしょう。また、大学進学者にしても、卒業するまでに、生活費や学費の獲得手段の一つとしてアルバイトをするというのは今や常識でしょう。そうして労働現場に出た時に、自分の身は自分で守る、つまり労働トラブルに巻き込まれないようにする、また、実際トラブルに巻き込まれた時に、どのような手段で自己の権利を実現・回復するのかについての基本情報がどう伝わっているのか、非常に心許ないと思っております。

それと、先日、厚生労働省からも発表がありましたように、30歳より若い人たちの自殺が急増しているということが発表されました。原因としては、失業の問題であったり、将来に対する不安、こうしたものが自殺原因として目立ってきているということです。その原因として、働き方や、働かせ方がはっきりしない、非常に不明瞭になってきている、だから、自分の未来予想図が描けない、あるいは描いたとしてもそれを実現する前に失業をしてしまう、こうした状況の下で絶望感が広がっているのではないかと思われます。また、自殺という最悪の事態に至らないにしても、今日食べるものがない、財布の中には10円、20円しか入っていないといった貧困の問題が広がっています。そのような若者が派遣切りや、請負切りで大量生産されており、そのプロセスの中で、こうした問題が至る所で見られるわけです。

(1) 労働紛争の現状

今日配布の厚生労働省発表資料をご覧ください。

(参考資料 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0523-3.html> 厚生労働省平成20年5月23日発表「平成19年度個別労働紛争解決制度施行状況」平成20年6月12日訂正版)

平成19年の一年間に、全国の労働局・監督署が取り扱った労働相談は、労働関係から生じた民事紛争も含め約100万件、また、労働基準法などでの対応や解決が難しい労働関係上の民事紛争であっせんを申請したのが約7千件に上っており、年を追うごとに相談件数やあっせん件数が増えています。これとは別に、労働基準法や労働安全

衛生法等の申告権に基づいて法令違反の是正を求める申告事件は毎年約2万6千から8千件あります。これは、今まで相談するところがわからず、闇から闇に葬られてきた個別労働紛争が、こうした相談制度が広く知られるようになってようやく日の目を見るようになったただけであって、昔も今と変わらないくらい労働トラブルはあったと思います。ただ、こうしたアクセスポイントが増えた、労働行政に接触しやすくなったということで相談する人が増えたのは事実です。しかし、厚生労働省は年齢別の集計をしていないので、若い人たちが関係する労働相談については、統計上ははっきりしていません。

(2)労働行政機関の種類

労働行政機関の種類ですが、47の都道府県に1つずつ、労働局と雇用均等室があります。労働局は、厚生労働省が企画・立案した全国共通の労働政策を実施するだけでなく、各都道府県の産業構造や雇用・失業情勢、人口構成などを反映した地方独自の労働政策を企画・立案するほか、管下の監督署やハローワークに対して監督指導を行う上級の行政機関です。また、雇用均等室は、男女雇用機会均等法や育児介護休業法、パートタイム労働法など、主として女性労働に関するものを扱っています。

労働基準監督署は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法など最低労働条件や労働者保護に関わる法律を所管し、労働監督、ボイラー・クレーンなど特定機械の検査、労働保険の成立手続、保険料の徴収、労災補償給付などを行っています。

公共職業安定所（＝ハローワーク）では雇用保険に関するもの、例えば、雇用保険の給付、職業紹介や職業相談を行うほか、公共職業訓練の窓口になったり、事業主に対する各種助成金の申請・審査・支給を行っています。

企業と労働組合との紛争をはじめ、集団的労使関係の紛争に関しては、都道府県労働委員会と、再審査機関である中央労働委員会が設けられておりますし、また各都道府県においても労政事務所を置いて、地方公共団体としても労働者保護法を活用して個別労働紛争の解決に向けた行政指導を行っています。

(3)わが国の労働関係法令

我が国の労働関係法令については、基本的なものをレジュメに挙げておきました。

2. 若者労働の問題点

私が痛切に感じているのは、学校教育課程における労働情報の提供機会がけっして多くないということです。労働情報とは、それは、求職者や労働者が一人の生活者として身を守っていく術、これはある意味「生活力」と言ってもいいでしょう。労働情報はこうした性格を有しているわけです。ところが、現状はというと、労働者が手に入れられる情報が決して多くないために、使用者の言いなりになったり、時にはごまかされたり、丸め込まれたりしているのが実情ですし、使用者もまたそうした労働情報を持ち合わせていないがために、労働者から苦情があったり、説明を求められたりしても、とりあえず、ごまかすしかない、丸め込むしかない。お互いこんな状態だから、法律が保障した労働者の権利は必ずしも守られているわけではないのです。

現代社会における情報というものは、市民生活や労働生活を支える、ある種の武器の一つであろうと思います。そうした武器がない、あるいは十分でない、ということは、すなわち交渉上不利な立場に置かれているということです。市民生活を送る私たちの周りには、様々な契約関係が存在しています。ところが、そうした契約を公正に、そして自分に有利な形で結んでいくために必要な、契約全般に共通する基本理論や契約ルール等の情報であるとか、労働に関しては労働者の権利に関する情報が、教育課程の中で十分に提供されていないと言わざるをえません。

また、労働者の権利として労働組合法で認められている労働組合の結成や加入、団体交渉や争議行為、労働協約の締結は、労使紛争の解決に向けた重要な要素であるにもかかわらず、そういった情報が十分に提供されていなかったり、現実に労働紛争に巻き込まれた時に、どういう手段・方法で解決すればいいのか、紛争のタイプによって利用できる行政機関が異なりますので、労働関係の紛争についてはどこにアクセス

したらよいのか、そうした重要な情報が学校教育で提供されてない。なお、労働局や監督署に持ち込まれる紛争の典型例を取りまとめた資料を用意しましたので、それをご覧ください。

さて、配布資料の中に、毎年、総務省が行う「労働力調査」の「雇用形態別雇用者数」の調査結果を用意しました。昭和59年からの調査結果を載せており、平成15年以降の分から詳しいデータを紹介することにしました。(注・当日は、総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」のうち、「長期時系列表9:雇用形態別雇用者数」の昭和59年2月～平成20年12月までの数値、「長期時系列表10:年齢階級、雇用形態別雇用者数」の平成14年1月～20年までの数値が紹介されました。下記ホームページに最新版が掲載されています。<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>)

ご覧のように、年を追うごとに、正規雇用と非正規雇用の差が広がってきています。平成14年からその比率が高まっています。特に平成20年以降は、正規・非正規の割合がさらに高まっています。平成14年平均ですと非正規率が28.7%であったのが、平成20年ではなんと34.1%にまで高まっているのがわかります。このように、不安定雇用が拡大しているだけに、余計に労働情報の重要さが増していると思います。

3. 若者労働を巡る労働紛争の原因

(1)原因としての労働紛争の未然防止や紛争解決手段の知識の不足

若者の労働紛争の原因として、自ら労働紛争を招いてしまうような働き方をしてしまうというケースが少なくありません。典型例として、頻繁な遅刻や無断欠勤であるとか、事業主に相談も予告もせず突然辞めてしまうとか、勤務先で会社の金品を深く考えることもなく簡単に窃盗をすとかです。ある意味、この3つさえやらなければ、たいていの労働紛争は労働基準法など法律に基づく監督署の助言・指導で解決することができるでしょう。ところで、一番解決しにくいのが無断欠勤と突然の退職です。これだけは絶対やってはいけない。これやってしまうと重大な労働紛争になるし、使用者側は労働者の無断欠勤や突然の退職を口実に、事業運営に支障を来して多大な損害を被ったと損害賠償を主張し、賃金の支払いを拒否しますし、監督署の助言・指導にもなかなか従おうとしません。

ところで、必要とされる労働情報がないと、労働者保護法が定めた最低労働基準を全く無視したひどい働き方をしていたり、最低労働基準違反の労働契約や労働環境であったとしても、それを当然視して全く疑わないし争わない、というようなことになってきてしまう。また、どこで相談して解決を図ったらよいのかすら分からないので、結局うやむやにしてしまう。監督署に相談にきて「初めて聞きました、知りました」って驚く人が結構いるのです。例えば、残業代が貰えるだとか、2割5分増しにしなければならぬだとか、事業主の責任で仕事を休ませたときは労働基準法に規定した休業手当が支払われるだとか、解雇には30日前の解雇予告が必要で、即時に解雇されたときに解雇予告手当が貰えるだとか、相談に来て驚いているケースが山のようにある。裏を返せば、こういう労働情報を得る機会がどこにもなかったということでしょうね。労働者が労働基準法や最低賃金法、労働安全衛生法や労災保険法、労働契約法、労働組合法などに、労働者の権利がどのように規定され保障されているか、知っておかないといけないのです。

正規雇用がどんどん減って、有期雇用や派遣労働が幅をきかせていますが、そうした雇用形態にはメリットもあればデメリットもあるのです。例えば、派遣労働をみると、テレビなどでは華やかなイメージだけが一方的に振りまかれています。しかしその実相は、そのほとんどが登録型派遣で有期雇用であり、転職が容易である一方、不景気になれば真っ先に切られる存在であること、見た目の時間給はパート・アルバイトより良くても、ボーナスや退職金がなく、年収や生涯賃金ベースでは正規雇用より遙かに低いことが知られていません。こうした情報がまず欠けている。

じゃあ、どうしてこんな風な働き方をしている人が多いのか、どうして労働情報を持たずに日々生活している人がこんなに多いのかといろいろ考えていくと、公教育システムの中に一貫した労働者教育の政策というものがどこを探してもない。現在の高

校進学率が97%~98%くらいとすれば、高校教育における労働者教育というのは、労働に関する情報を提供する最後のチャンスだと思うんですね。この機会を逃してしまうと、みんな一般社会に出てしまいます。大学に進学したって、全員が法学部に行くわけではないし、法学部に進んでもみんなが労働法の講義やゼミをとるわけでもない。ましてや理工系の大学に進学した場合、在学中に一貫した労働情報が提供される機会は、今の大学教育システムの中にはありません。結局、そのまま大学を卒業して理工系出身者という形で社会へ出た後は、自分で積極的に探さない限りは、労働情報を得るということは非常に難しいということになります。そういう意味では、高校を卒業するまでの間にこうした労働情報をどのようにして提供していくか。この最後のチャンスをどう活かしていくのかということ、痛切に感じています。

労働者教育に公的責任を持つ行政機関の欠如

労働情報が伝えられない原因を突き詰めてみると、労働者教育に公的責任を持つ行政機関が実はないということに行き着きます。厚生労働省は、雇用や労働などの総合的な政策の企画・立案を担当するほか、最低労働基準を設定する中で危険有害労働に対する安全衛生教育の基準設定をします。また、公共職業訓練という形での労働教育には関与します。しかし、労働者教育という全体的な教育、底上げ教育が実はあまり考えられていない。こうした知識も重要だと意識し、感じているけれども、専門の部署もなければ予算もないという状況にあります。

法務省は、法務行政全般を掌っており、法教育を通じて市民一般の法意識を高めることに強く意識し、法教育研究会などを立ち上げて具体的行動に乗り出しています。ところが、消費者保護法の場合、内閣府が主導的立場で制定し、法務省は従たる関係でしかありませんでした。労働者教育に至っては、政策や構想が全く見えてきません。

文部科学省は教育行政一般を所管していますが、その中で、公教育の中に労働者教育をどのように位置づけ、どう取り組んでいくのかという姿勢が見えてきませんし、その意気込みも全く感じられないと言わざるを得ません。学習指導要領の中に労働者教育というものが果たしてどの程度根を下ろしているのだろうか、私個人としては、疑問なしとしていません。

ところで、国民一般に対する法教育の在り方に関しては、平成16年に法務省は法教育研究会報告というものを発表しています。ここでは国民一般を対象に、法律、制度への関心を高める啓蒙が必要であるとか、契約の一般的なルールへの理解を深めることや、私的生活関係の中での紛争を法的に解決していくための基本情報、そういうものを重点的に議論しています。つまり、法意識を高めたり法知識を増やすことによって、法律社会への市民参加を促し、国民全体の法に関する知的水準を引き上げて充実させようとする意気込みが、報告書の中から感じられるのですが、その一方で勤労階層が置かれた独自の生活環境に対して、どう配慮していくのか、政策や施策をどのように講じていくのか、全く触れられていないということが指摘できます。つまり、事業主と労働者の間に見られる社会的・経済的な力の格差だとか、情報量や交渉力の格差をどのように乗り越えるのか、あるいは付随契約の一つとして位置づけられる労働契約そのものが持つ従属的な性格、これをどのようにして克服してゆくのか、研究会報告では一切触れられていないのが実情です。

結局のところ、法教育研究会というものが何をめざしているのかよく分からない。厚生労働省や文部科学省が全く関与していないし、研究会には、労働行政から誰も参加していない。また、労働法専門の研究者や労働事件専門の弁護士なども関わってきません。これでは、何のための、誰のための法教育なのかと疑問を抱きたくもなりませんし、法教育を俯瞰する観点や視点が欠けていると言わざるを得ません。

地方教育行政における関心ととりくみの弱さ

一貫性のない地方労働行政のとりくみ

中央・地方の教育行政の中で労働者教育の政策方針が全く空白というような状況で、労働行政だけが労働者教育だといってもやりようがないですね。教育行政にしても、労働行政にしても、中央の政策が決まらなると地方の政策も決まりません。したがっ

て、行政責任も明確にならないし、予算もつけようがないというのが今の実情でしょう。中央の労働行政の中で労働者教育というものをどう位置づけるのかといった政策的な柱が欠けている。また、地方公共団体にしても労働者教育の重要性の認識はまちまちなんです。東京や大阪など大都市部では、労働者がたくさん住んでいる関係上、当然労働紛争の件数も絶対的に多いということで、地域の重要政策として位置づけられるので、無理をしても予算を組むという動きはありますが、それ以外の地方公共団体に行けば、政策的な柱がないので、どう対処していいか悩んでいるところもあると思います。

教育現場における問題関心の弱さ

部分的とりくみにとどまる「出前授業」

もう一つのポイントは、教育現場における問題関心が弱いというか、現場によって開きが出ざるを得ないということでしょう。中央や地方の教育行政で、労働者教育の位置づけというのが不明朗なままであれば、教科書にしても、副読本にしても、教材が定まらないし、教育方針も統一化できない。これでは第一線に立つ先生たちも正直、対処に困ると思うんですよ。どういう内容の労働者教育を、何時間どんな教材を使ってするか、どこまで触れたらいいのか、何の柱立てもない。そういう意味では、暗中模索の中で行われている労働者教育が、実は教員の力量・工夫に大きく依存していると思われるのです。このほか、弁護士会、司法書士会、社会保険労務士会、あるいは労働組合による出前授業とか出張授業が時々行われていますが、これもボランティア活動に支えられている面が多分にあります。残念なことに、散発的であったり、自主的なイベントとして行われている面が少なくないのです。そう言う意味では、労働者教育を受けるにあたって、たまたま、よしやろうと意気込んだ担任教員にあたった時や、そうした学校に在籍していた生徒はいいですよ。その担当教員が転勤していくまでの間は、必要な労働情報が得られるが、いったんその関係が崩れてしまうと途端に労働情報が得られなくなる。これは、一種の機会不平等といえるのではないかと。日本国憲法が保障している教育を受ける権利という点から考えていきますと、こうしたやり方が本当に生徒や学生に保障された教育を受ける権利を満足させるものになっているのかといえば、正直、心許ないと思っています。

それと賢い市民というものを一つの社会階層として育成していくという点からは、今のようなやり方ではいずれ行き詰まるだろうと思われる。労働者教育を全国均等に実施していくには、中央行政から地方行政への拡大は当然必要であるし、一つの学校だけではなく、一斉に全国的に展開する必要があります。一時的なものとして終わらせるのではなく、必ず実施すべくものとして位置づけていく。そうしたことを目指していくことの必要性を痛切に感じます。

4. 事態の打開に向けて

こうした事態を打開していくためには、中央行政機関に対して政策要求をしないとイケないですね。それは、対厚生労働省であったり、対法務省であったり、対文部科学省への政策要求です。司法制度改革の中で、私人間における法的紛争の迅速で簡明な解決・救済に向け、裁判所改革の一環で労働審判制度が創設されたり、労働委員会の改革が行われたり、労働行政機関における個別労働紛争解決援助制度が創設されるなどの改革が行われました。このように、個別の権利・利益紛争についてのミクロ政策の問題は、一定改善されているのですが、マクロ政策としての労働者教育の問題は欠けたままになっています。文教政策としての労働者教育、労働政策としての労働者教育、法務政策としての労働者教育、これを今後どうしていくのか、こうしたオールジャパンのマクロ政策が抜け落ちたままの状態にあると言わざるを得ません。だからこそ、そうした政策要求が非常に大事だと思います。それは、地方の行政機関に対するものも大事だし、対都道府県であったり、対労働局であったり、個別の教育委員会に対する政策要求も必要でしょうし、さらに、労働組合、弁護士会など法律家、新聞やマスコミなども動員して、世論に働きかけていくことも大事だと思っています。働く人が将来展望をもって不安なく働いていける、基本的人権や労働者の人格権を尊重

し保護する社会にしていくための手段を大元から構築していくことが、真剣に求められていると思っています。

西脇 ありがとうございます。丹野さんには詳細な資料を提供していただきまして、ものすごくタイトな時間内での報告ということで、ものすごく苦勞をされたと思うんですが、一言お詫びというか、ご了承いただきたいのは、今日の研究会の終了予定です。この機会ですので、30～40分の延長を考えておりますので、時間内で終わるということでこの後予定を組んでいらっしゃる方に関してはご了承願いたいと思います。できる限り、この機会に意見交換をしたいと思います。丹野さんの方にもまだまだ報告したりない、お伝えしたいということがいっぱいあると思うんですが、今までお聞きした中で、今の段階で丹野さんに質問とか意見ございましたら。

会場 A Q : (高校教員) 社会保険庁から高校向けにいろんな資料が送られてくるが、労基署から送られてきたことは無い。啓発的な資料というのは労基署の方が作られることはないのか教えてほしい。

丹野 確かに労働局や労働基準監督署から、個別の学校に資料を送ることはしていません。やはり、印刷費用だとか、発送費用だとか、経費面での制約があって、全ての学校に必要な部数を届けることができません。厚生労働行政の中に労働者教育という視点がないため、そのための予算も取れないのでしょうか。しかし、監督署の窓口には労働基準や安全衛生、労災補償などに関する数十種類のリーフレットを用意しています。この後に報告する予定の松崎先生は、授業で使用した教材を労基署で集めています。高校生など年少労働者やパートタイム労働者向けのもの、残業の計算の仕方を説明したもの、管理・監督者の判断基準を解説したもの、安全衛生基準や労働契約法に関するもの、派遣労働者を受け入れている事業者に対するもの、個別労使紛争の解決窓口を紹介したものなど、様々なリーフレットや小冊子を用意しています。こうしたものは窓口のリーフレット立てに立ててありますので、ひと声かけて自由に持って帰ってくださって結構です。また、代表的なものは厚生労働省のホームページにもアップしていますので、ダウンロードも可能です。(注：厚生労働省ホームページ下段の「行政分野ごとの情報」一覧から、「労働基準」情報のページに移動。同ページの「リーフレット等一覧」リンク <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/index.html> を参照。「雇用均等・両立支援・パート労働」や「雇用」などの各分野情報のページでも、各分野のリーフレット等が公開されています。)

 労務管理や労働基準などで、労使双方それぞれに、気になることや知りたいことがあるなら、監督署に出かけるようにしてください。行けばほとんどの問題に対応できるくらい網羅的にリーフレットやパンフレットや小冊子が用意されています。

西脇 ありがとうございます。

(以下、次頁につづく)