

教育を受ける労働者の権利

——有給教育休暇をめぐる——

佐々木 享

今日、青年労働者や成人のあいだにも、職業技術教育や政治教育への要求がたかまり、「権利としての教育」の思想は、国民に地下水のように浸透しはじめている。体制内統合を企図する「生涯教育論」や企業内教育の整備・拡充をきびしく点検し、公共職業訓練などの職業技術教育が青年の労働生活にたいしてもつ意味を問い、国民の学習権・教育権の思想を、生存権・労働権との統一的把握のうえにたつて国民の血肉となる思想に努力をかさねていかなければならない。

——「教育科学研究会一九七二年度活動目標」より——

国際的な舞台ですでに数年前から労働者にたいする「有給教育休暇」(Paid Education Leave)が話題になっており、一九七三年

のILO総会では正式な議題としてとりあげられることになっている。同じころ、同じように国際的な舞台に登場した「生涯教育」については、中教審や政府関係者がさかんに宣伝したからであろうと思われるが、ああでもないこうでもない^(?)と討論され、学者個人のみならず一つの学会が総力をあげて^(?)一冊の書物を編むほどにエネルギーが注がれている。他方で、同じく成人教育の、しかもその成人の中核である労働者にたいする権利としての「有給教育休暇」が教育関係者の話題にのぼってこないという現象が⁽¹⁾みられるのは、まことに残念なことである。

有給教育休暇については、明瞭な定義があるわけではないが、一九六五年の第四九回ILO総会が採決した「有給教育休暇に関する決議」にしたがえば、「労働者が職場においてその任務を実行し、また社会の一員としての責任を果たすのに必要な追加教育

と訓練の機会と刺激とを労働者に与えるための各種の型の有給休暇」であつて「レクリエーションのための有給休暇とは別個に、労働者に与え」られるものである。ILOがこの問題をとりあげたのは、(一)「工業化諸国および発展途上の諸国において、主に科学技術の進歩によつて条件づけられる近代社会の発展は、初期の学校教育と職業訓練のみでは与え得ない新しく且つ常に拡大する知識を必要としていること、従つてまた、労働者をそれぞれの時代の職業的・教育的・市民的要請に調整させるのを促進するに適切な継続的教育を彼らのために推進するのが望ましい」からであり、(二)「かかる教育は、発展途上の諸国の労働者をしてその国の経済・社会開発の任務に、より有効に参加させることを可能とし、且つ経済・社会開発計画の実施への積極的寄与を構成する」からであり、(三)「若干の国は既に有給教育休暇を付与する方向に進み始めた」からであり、(四)「未だ有給教育休暇という恩恵をうけていない限度において、賃金または俸給に依存している労働者は、元来はレクリエーションのためにある自由な余暇を犠牲とするか、または教育を続けるのをあきらめねばならないこと、従つて新しい型の追加教育の開発とその促進がかかる労働者にとつて役立つことに留意」したからである(訳文は労働省大臣官房国際労働課訳による。傍点は引用者)。ILO第四九回総会は、このような意義をもつ有給教育休暇についてそれぞれの国において有効な措置をとるために必要な調査・研究を行なうことを決議したのである。

すでにみたように、有給教育休暇は、労働者にたいして、レクリエーションのための有給休暇とは別個に、教育・訓練を受けるための休暇を与えることを制度化しようとするものである。労働者の権利の拡充に関するこのような重要な問題があまり一ぱんに知られてない理由の一つは、政府がILO事務局から来ている報告書や質問を関係労働団体に提示・協議することを故意に遅らせ、サボつたからである。ILOに対する日本政府回答案に労働四団体(総評・同盟・新産別・中立労連)の統一見解はその冒頭に「労働四団体は、日本政府の回答文書の作成にあたり、十分なる余裕をもつて協議することを要求したが、わずか二回の意見交換を行なつたのみで、しかも政府は、一方的な見解を固執するばかりで、ILO決議の精神に反する態度であつた。このような日本政府の態度にたいし、われわれは強く抗議する」とその怒りを表明している。

二

今年一月開かれた有給教育休暇に関する専門家会議は、当該テーマに関して広範な角度から討議を行ない、その大勢が一致した意見にもとづいて、事務局に報告書を提出した(なおこの総括にたいして、日本から専門家として参加した藤田至孝は反対意見を表明したらしい。⁽³⁾ちなみに藤田は、現亜細亞大助教授であるが、前日経連労政部管理課長であつたという)。

この専門家会議の報告書において注目されることの一つは、有

給教育休暇の対象となる教育は、たんに労働者の職業上の技能の習熟・向上のための教育訓練だけではなく、(一)一般的・社会的および市民的教育、(二)すべてのレベルでの訓練、(三)労働組合教育、の三つの主要な型を同一視していることである。このように、労働者にたいする教育を職業訓練だけでなく市民としての教育や労働組合教育をふくむ全人格に関係するものにとらえる考え方は、正当にも、成人教育が教育への権利の一環としてとらえられているからである。この点について報告書はつぎのようにのべている。

「有給教育休暇に関する討議の出発点は、教育への権利である、とする専門家が多かった。教育は国連が宣言した基本的人権の一つであり、一般に承認されている。但しそれは、すべての人に実効的に利用可能というだけではない。つまり、教育機会の不平等が今なお存在しており、より大きな平等の促進と過去における不平等の補償が緊急の社会的課題である、とされた。」

しかし同報告書は、右の多数意見のほかに、つぎのような少数意見があったとしている。

「有給教育休暇への権利は、教育への権利から当然に出てくるもので、かつその不可分の一部である、とする専門家も数名いた。有給教育休暇は堅実な初期教育の利益を受けられなかった成人に対して、その欠陥を補うための、また従来の教育が殆ど児童と青少年にしか関心を寄せなかつたことに対してバランス

をとり、さらに教育を続けたいと願うすべての人に経済的地位による差別なしにそれを可能にせしめ、かくして教育により大なる民主主義をもたらす上での、不可欠の手段である、とした専門家も数名いた。」

「教育が一つの基本的人権である点については同意しつつも、他の専門家達は、有給教育休暇はその権利の基本的かつ不可欠の部分としてではなく、むしろその権利を促進する手段である、とみなした。」

報告書はこうした意見を並記したうえで、「有給教育休暇問題は、第一義的には教育への権利という点から検討することができ、数人の専門家の指摘によると、それはまた第二の権利つまり存在（生存？——引用者）の保障への権利、従って雇用の保障への権利とも関連している。ことに継続的訓練の必要性は職（業——引用者）の保障と関連しており、また教育一般の必要性のよう、これに対処する種々の方法の検討が必要であり、そのなかで有給教育休暇は重要な例の一つである」と結んでいる。

右にみたように、有給教育休暇の理論的問題の核心は、労働者の教育への権利をどのようなものとして把握するかという点にある。有給教育休暇の対象となる「教育」に、職業訓練のみならず市民としての教育や労働組合の教育もふくめられているのは、専門家会議の多数意見が労働者の教育への権利を重視していることの反映とみられよう。それだけに、この問題は労使の見解が鋭く対立する局面の一つともなっている。ILO事務局からの有給教

「育休暇に関する質問書は多岐にわたっているが、これを採択すべきILOの文書の性格について、政府および日経連が「勧告」とどめるべきだとしているのに対し、労働四団体の統一見解が「条約およびこれを補完する勧告とすべきで」「一致してILO総会において採択されるよう積極的に支持する」とのべているのもその一つである。また、日経連は、この休暇の対象に「一般教育、社会教育もしくは市民教育」をふくめることにくりがえし反対し、労働組合が実施する労働者教育をふくめることも反対している。これに関して日本政府は、「有給教育休暇付与促進政策の企図するものは『労働者の技能・知識の技術変化への適応』と『労働者の社会的文化的向上』の二つの点」に限ることが適当で労働組合の実施する労働者教育は除外すべきであるとしている。労働四団体の統一見解が前記三分野のすべてをふくむべきだとしていることには多言を要しない（有給教育休暇のなかに労働組合の実施する労働者教育をふくめることはわが国では不当労働行為にあたるおそれがあるという政府の見解については、別個に検討する必要があるらう）。

三

有給教育休暇の制度化が国際的な問題として提起される背景には、諸岡が指摘しているように¹⁾、わが国でも比較的知られているイギリスのデイ・リリースのほか、社会主義国や人民民主主義国はもろろんとしても、ベルギー、カナダ、デンマーク、フラン

ス、ドイツ連邦共和国などにおいてそのための関係国内法が制定されているという事情があり、かつこのような要求はますます強まっているからである。前記専門家会議でとくに例にあげられたのは、この運動の推進力となっているドイツ連邦共和国とフランスの労働組合のたたかいとその実績としての国内法であったといわれている。⁴⁾

これに関して注目されるのは日本政府の態度である。ILOの質問に対する回答のなかで、政府は有給教育休暇を弾力性ある勧告とすべきだとして全体としては趣旨に賛成するポーズをとりながら、自国の事情については、終身雇用制の慣行と企業内教育が普及しているから『有給教育休暇』の目的とすることはある程度行なわれている」として、極めて消極的な態度をとっているのである。このような政府のいい分がまったく不当だとはいえないにしても、「日本政府は、わが国では企業内教育訓練が普及していることを理由として、これらを有給教育休暇の対象の範囲に加えることを提起しているが、われわれは、これらの教育訓練は使用者が企業目的のための業務の一環として行なっているきわめて差別的で公共性を欠くものであるから、除外すべきである」という労働四団体の統一見解は重要な点を衝いている。わが国の企業内教育が労働者にたいする思想攻撃の道具になっていることはすでに周知のところである。たんなる思想攻撃のみならず明確な不当労働行為さえふくまれていたマル生教育に反対した国鉄労働組合が、企業内教育といえども教育基本法の精神はまもらるべき

だと主張したのにたいして、企業内教育は財産権(経営権)の一環として行なうものだという回答がなされる状況にあるとき、労働四団体の右の指摘は正当なものだといわなくてはならないのである。

すでに紙幅がないので、三つの問題だけ指摘しておく。その一つは、政府をして企業内教育を評価せしめている背景の一つに、企業教育にたいする民主勢力のとり組みの弱さがあるからである。私は企業内教育の推進をうたっている六九年職業訓練法第四条一項(事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行なうように努めなければならない)を廃止させるくらいにたたかひが必要だと思っている。第二に、第一の指摘の反面だが、企業内教育の民主化にとめるだけでなく、企業内職業が不要になるくらいに大規模にかつ充実した公共職業訓練を發展させることが必要である。有給教育休暇が制度化されても勉強しに行くところが企業内訓練しかない、などということでは困るのである。第三に、当面の理論問題としては最も重要なことのだが、労働者にたいする職業訓練は憲法・教育基本法という教育ではない、などという誤った、しかも民主的な教育研究者をふくめて広範にいきわたっている狭量な思想を克服することが必要である。このような誤解は、たんに今日の国際水準の常識に反しているだけでなく、教育基本法の精神そのものを正しく理解していないところから生まれていることを指摘しておくことは必要であらう。⁽⁶⁾⁽⁷⁾

有給教育休暇についてのより具体的な問題や背景についてはふ

れることができなかつたが、『月刊労働問題』一九七二年九・一月号の小山の論稿や藤田の報告が参考になるだろう。

(1) 室俊司編『生涯教育の研究——日本の社会教育 第16集』(一九七二年)においては、ざっと眼をとおしたところでは、諸岡和房だけが「ペイド・スタディ・リップ」(有給学習休暇)についてふれ、「雇用主がそうした措置をとるようには、関係者の間で努力したり、あるいは、法的な措置を成立させたりすることが今後の課題のひとつである」ことを指摘している。同上書、四四ページ

(2) 小山泰蔵「有給教育休暇と日本政府」『月刊労働問題』一九七二年一月号、五九—六二ページ

(3) 藤田至孝「有給教育休暇の背景と問題点——ILO 有給教育休暇に関する専門家会議に出席して」『世界の労働』第二二巻第四号(一九七二年四月)、一六—一七ページ

(4) 藤田、同上誌、一一—一四ページ

(5) 拙稿「労働組合と企業内教育・職業訓練」『月刊労働問題』一九七二年一月号

(6) 佐々木享・依田有弘『憲法・教育基本法における職業技術教育の位置づけに関する研究(Ⅰ)』一九七二年九月(プリント)

(7) 拙稿「『教育を受ける権利』と職業訓練」、『教育学研究』

(専修大学)