

【研究ノート】**社会人と学生の労働関連の法知識とそれに影響する要因について：
大学における法関連教育（LRE）への含意**

上 田 泰

1. 序

日本の大学での商・経営学系統の学部・学科の科目編成を見ると、組織関係の専門科目としては、基幹科目としての経営管理論、経営組織論のほか、人的資源管理論（または経営労務論）、意思決定論等が併設されることが少なくない。欧米では、経営管理論という名称の科目はおそらくは存在せず（この科目の英語名称を、日本の研究者が想定する内容を踏まえて考えるのは実際に難しい）、多くの場合には、組織行動論（organizational behavior）と人的資源管理論（human resource management）という科目が併設されているように思われる。

日本の大学の場合、経営管理論、経営組織論、人的資源管理論という名称の科目ではどのような内容が教えられているのであろうか。管理論と組織論とは本質的に異なるのだという学者的な主張は別にして、学部水準の教育において、これらの科目を全く異なるものとして体系化することは事実上無理である。したがって、実際には、名称は異なるものの、ほとんど同じ内容が（多くの場合、別々の教員によって）実施されていることが少なくないではないかと思われる。

以下私事であるが、筆者は、2006年末から2008年末にかけて、米国Indiana州、BloomingtonにあるIndiana University, Kelley School of Businessに客員研究員として勤務した。Kelley Schoolが最も力を入れている（あるいは最も力を入れない）のは大学院教育であろうが、Indiana州からの要請に基づき、学部の経営学教育も充実させている。本来、筆者のような客員研究員は、研究機関の研究者と共同研究を行うことが使命であるが、筆者は、欧米の一流の大学の教育を日本での教育の参考にしたいとの希望から、学部で開講されている人的資源管理の科目を聴講させてもらうことにした。

当時、人的資源管理を担当していたのは、筆者のホスト教授でもあったDennis W. Organ氏である。同氏は、組織市民行動（organizational citizenship behavior）の提唱者であり、同大学のいわゆる「看板教授」のひとりであった。その社会的地位の高さからであろうか、彼が学部で担当していた同科目はすべての学生が自由に受講できるのではなく、成績が優秀な選拔者のみ30名程度のみが受講できる特別な講座であった。受講前には、人的資源管理という科目名称から考えて、組織行動論に近い内容が教えられると予想していたのだが、実際には、組

織行動論的と思われる内容は全体の3分の1ほどで、全体の半分ぐらいは、労働関連の法律を踏まえて「学生が会社に勤めたときに、どのような法的な権利と義務があるか」が教えられていたのである。特に、米国の労働事情に鑑みて、解雇や、配置転換などに対抗するために労働者にどのような権利があるのか、といった現実的な問題に対して、連邦法やIndianaの州法などに照らして、学生と担当教員の間で熱心に討議が行われていた。

もちろん、人的資源管理という名称の講義で労働法を教えるべきかどうかは議論を要する。しかし、ここで考えるべきことは、学生の大半が卒業後に会社に就職することを希望している現状に鑑みれば、どの学生にとっても労働関連の法知識は彼らに義務と権利を認識させるうえで不可欠なものであるのに対して、日本の商・経営学系統の学部・学科においては、この知識を提供できる科目を基幹的に位置づけているところは実は少ないということである。商・経営学系統のカリキュラムを編成する教員の大半は経営学者や経済学者であるから、法律教育の側面についてはどうしても目が届きにくく、民法と商法以外の法律科目をカリキュラムに入れることまで配慮できない。また、カリキュラム上の専門科目を担当する教員も、法的な知識が十分ではない者が少なくなく、学生が就職に際してその知識が必要であることをある程度は認識していても教育できないということも少なくないと思われる。

一方で、労働関連の法知識の大半は大学で学ぶものというよりも、社会常識になっているものであり、学生は就職活動の過程や、就職後に社会の中で自然に身に付くもので、大学で殊更に授業を立てる必要もないと考える傾向もあるのかもしれない。しかし、現実の学生がどの程度に労働関連の法知識を持つのか、また、それは同世代ですでに社会に出ている社会人と比べて異なるのかということは、筆者の知る限り、必ずしも実証的に十分に明らかにされてきたことではない。また、彼らの法知識がどのような教育的あるいは属性的な要因に左右される傾向にあるのかということも、それほど明らかになっているわけではない。したがって、商・経営学系統の学部・学科において、学生の将来において不可欠となる労働関連の法知識に対する講座をどの程度に充実させるべきかを考えるうえでも、上記を明らかにする分析を行うことは極めて重要であると考えられる。本研究では、学生と同世代の社会人との間に労働関連の法知識に差があるかどうか、また、彼らの知識に影響する要因にはどのようなものがあるかを、東京大学社会科学研究所アーカイブに寄託されたデータを利用して分析することで、この種の議論の端緒となることを希望している。

2. 米国の法関連教育と日本への適用

米国においては法曹や法律専門家の養成のための法学教育 (legal education) と、主として高校卒業前の期間に児童・生徒を対象にした法関連教育 (law-related education: 以下、LREとする) とは明確に区別されている (三谷, 2006)。米国法関連法 (law-related education act of

1978)によればLREとは「法律家ではない者を対象に、法全般、法形成過程、法制度と、それらがもつている原理と価値に関する知識と技能を提供する教育」とされている。

日本でも、この米国のLREに注目する研究者は少なくないようで、カリキュラム等の紹介論文もいくつもある(二階堂, 2005, 2006, 2008, 2009; 三谷, 2006; 橋本, 2004)。もっとも米国のLREの場合は、主として高校生以下の生徒を対象としているものであり、具体的な法内容よりは、むしろ市民性の向上や批判的考察力といった法精神が重視されている。日本におけるこれまでのLREの研究も、多くは、初等教育(鈴木, 2009; 鳥谷部・西本・川上・二階堂, 2005, 2006, 2008, 2009; 西脇・吉田, 2008; 橋本, 2004)や、中等教育(岡部・関, 2011; 鈴木, 2009; 橋本・後藤・端・野坂, 2010),あるいは高等学校教育(有光, 2009; 鳥谷部・西本・蓮尾・二階堂, 2010)に議論が集中しているように思われる。

しかし、日本においては、「LREは、アメリカにおいては法曹教育ではない法学教育という位置づけであるから、法曹教育が法科大学院によって行われるようになった我が国においては、LREのある要素については大学においても活用できると思う。つまり、LREの可能性は義務教育及び高等学校における教育だけではなく、わが国においては、大学の専門教育の導入部分や教養教育においても活用できるのではないだろうか」(三谷, 2006, p.118)という主張にもあるように、大学の非法学部系の学部における教育にもLREの思想が反映できるものであると考えられる。実際に、そうした研究も散見され、たとえば、上田(2008)は、大学における効果的な法教育の事例として裁判所出前講座の利用経験を紹介しているし、清水(2010)は大学で使うLREの教材例を提示している。また、大村(2011)は、大学における法教育と法学教育を区別し、前者に対する法学研究者のかかわりについて論じている。

もちろん、高等学校教育以下のLREと、大学で期待されるLREとは同じではない。大学においては憲法教育を中心とした法精神の育成よりも、彼らが社会に出たときに常識となるような法知識を提供することが必要となる。現状の商・経営学部系の学部・学科において提供される法律科目は、民法・商法が中心である。しかし、卒業生の大半がどこかの会社や団体に雇用されることを考えれば、労働者としての法的な権利と義務に関する基本的な知識を、日本の大学におけるLREとして提供することは極めて重要なのではないかと思われる。

3. 仮説

それでは日本の学生は、大学がLREとして労働関連の法知識を提供することの重要性を認識させるほどに、その種の知識において同世代の社会人より劣るのであろうか。また、彼らの知識の程度はどのような要因によって影響を受けると考えられるのであろうか。後述するように、われわれは、厚生労働省の「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査」データを分析する機会を得たが、そのデータを分析するにあたって、彼らの知識程度とその影響要

因について簡単な仮説を提示することにしよう。これらの仮説は、通常の学術研究のように過去の研究を踏まえて提示されるものではないが(実際に、法知識に対する統計的な実証研究という試みが稀なものであり、仮説提示に直接的に参照できる研究はほとんどないのではないかと推察される)、いずれも常識的な議論として展開できるものである。

まず、社会人は日常的な体験として労働法関連にかかわる事例に接する機会もあり、その機会を通じて労働関連の法知識を獲得することも可能であるのに対して、適切なLREを現状では受けていない学生は、その知識を修得できる機会がない。したがって、社会人と学生とを比較した場合には、前者のほうが後者よりも結果として知識が豊富であることが予想できる(仮説1)。

また、労働にかかわる経験(特に、労働に関する不正に直面した経験)が豊富であれば、労働関連の法知識を得たいと思う機会や、実際にそれを学習する機会(たとえそれが耳学問であっても)も増えると考えられる。したがって、社会人にしても学生にしても、年齢が高いほうが労働関連の法知識は豊富であると考えられるし(仮説2)、社会経験の中で、労働に関する不正に直面した経験が豊富にあるほうが、労働関連の法知識は豊富になると考えられる(仮説3)。

以上は、学生にも社会人にも当てはまるものであるが、特に社会人については、非正規雇用者よりも正規雇用者のほうが(仮説4)、企業規模が小さいよりは大きいほうが(仮説5)、また、労働組合がないよりはあるほうが(仮説6)、それぞれ労働関連の法知識は豊富になると思われる。まず、正規雇用者は会社からの労働関連の法に対する教育を受ける機会もより多くなると予想できる。また、大企業や労働組合は従業員の法教育についてより熱心であることが予想され、それが従業員の法知識に正に作用すると予想できる。

学生については、アルバイト経験が豊富であるほうが、労働関連の法知識が豊富になると予想できる(仮説7)。これは特に説明を要さないであろう。また、学校で労働関係の教育を受ける機会が過去にあれば、労働関連の法知識も豊富になるということも容易に想像できる(仮説8)。

4. 厚生労働省データを使った実証分析

(1) データとサンプル

本実証研究は、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室によって実施された「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査」のデータを、そのデータを寄託された東京大学社会科学研究所より筆者が提供を受けて行われたものである。

この調査は、20歳から39歳までの社会人1,080名と、15歳から24歳までの高校生や大学生540名を対象に質問票を配布して行われた。前者では997名から回答を得て最終有効回答数は

946名（87.6%）であり，後者では481名から回答を得て最終有効回答数は474名（87.8%）であった。（後者のサンプルについては，本来は，生徒と学生と表記するのが正しいのであろうが，以下では，便宜上，すべて学生と表記をすることにする。）われわれの問題意識を実証的に明らかにするために，以下のようにこのデータを加工して測定指標を作成することにした。

（2）測定指標

測定指標には，社会人と学生に共通したもの，社会人だけに課したもの，学生だけに課したものの3種類ある。本調査データに関しては，すでに厚生労働省より報告書が出版されているものの¹，その報告書で記述されている内容は大半が単純集計にとどまっている。

労働関連の法知識の程度については，以下のように，労働事例に対する判断の正解数と，理解している法律用語数の2つの側面からとらえることにした。

労働事例判断の正解数：厚生労働省の調査では，回答者の労働関連知識は，職場において従業員が遭遇するかもしれない次のような9つの具体的な事例を提示し，それが法律違反かどうかを尋ねることで，回答者の労働関連知識の程度を調べている。各事例は，それぞれ労働に関連する特定の領域に焦点を当てている。たとえば，労働組合の設立については，「Aさんは，就職した会社に労働組合がなかったので，同じ職場の人を誘って，労働組合を作ったところ，会社はAさんに対して労働組合を解散するように言った」という場合の会社の姿勢が法律違反と答えられるかを調べている。

本研究では，個々の労働関連の知識よりも，総合的な知識の程度と，それに影響する要因について分析することを目的としているため，これら9つの事例に対する判断の正解数を計算して指標とした。事例は9つあり，正解数は0～9までとなる。

労働用語の数：調査では16の労働関係の用語を回答者に提示して，それぞれの意味が分かるかどうかを答えさせている。また，生徒や学生に対しては，意味がわかるかどうかだけではなく，学校で習ったかどうかも答えさせている。16の用語の中には，「団結権」「最低賃金」などの法律的な用語のほか，「ハローワーク」のような日常的な用語もある。本研究では，回答者が意味がわかると答えた用語の数を加算して，労働関連知識の程度に関するもう1つの指標を作成した。

これら労働関連知識の程度に影響を与えられ考えられる要因については，社会人と学生とで共通するものと別々のものがある。まず，両者に共通する要因としては，性別，年齢，不正経験の数があげられる。社会人のみに当てはまる要因として，雇用形態（常勤か非常勤

¹ この調査の概要および報告書については<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/h0227-7.html>を参考のこと。

か)、企業規模、年収、労働組合の有無があげられ、学生のみには当てはまる要因として、アルバイト経験と教わった労働用語がある。詳しくは以下のとおりである。なお、学生と社会人のデータを合わせて両者の違いを分析できるように、[1]学生、[2]社会人という職業カテゴリについての名義尺度をオリジナルデータに追加している。

性別：性別については[1]男性、[2]女性となっている。

年齢：実年齢がそのまま変数になっている。

不正に直面した経験の数：調査では、回答者に自分が違法な事態に経験したことがあるかどうかを「賃金が一方的に引き下げられた」「セクシャルハラスメント(性的いやがらせ)を受けた」といった、具体的な17の事例を提示して答えさせている。本研究では、それら17の事例で経験があると答えた個数を変数にしている。なお、この質問文には、「アルバイト経験を含めて」と記すことで、生徒や学生でも回答ができるように工夫されているが、もちろん、アルバイト経験が全くない生徒や学生は、この指標の値は0とならざるを得ない。

社会人へのみに当てはまる要因について詳しくは以下のとおりである。

企業規模：企業規模は従業員数によって測られており、[1]10名未満から[4]1,000名以上の4段階で測定されている。

労働組合の有無：職場に労働組合が存在するかどうかの違いであり、[1]あり、[2]なしの二値変数である。(「ある」より「ない」のほうが値が大きいので、この変数を使った分析結果の解釈ではその符号の意味に注意が必要となるが、オリジナルなデータのまま使うことにした。)

学生へのみに当てはまる要因については以下のとおりである。

アルバイト経験：調査日の前月一週間のアルバイト時間平均を尋ねており、[1]0時間から[10]40時間以上まで10段階で測定されている。

教わった労働用語の数：社会人の場合には労働用語を理解しているかどうかだけが尋ねられたが、学生に対して、理解しているかどうかのほか、「学校における授業や進路指導で教わったもの」かどうかも尋ねられている。これは学校で労働関係の教育を受ける機会の程度を測る指標になると考えられる。

5. 実証結果

(1) 基本統計量(合算データ)

分析については、社会人と学生の違いを見るために両者のデータを合算したものと、それぞれのデータを別々に使ったものとに分けることにした。前者は、社会人と学生間で、労働関連の法知識の違いがあるかどうかと、それに加えて、性別、年齢という最も基本的な属性的要因の影響を見ることを目的としている。

まず、関連する変数に関して、平均、標準偏差、相関係数を計算したものが表1である。ここで注目すべきは、「学生か社会人か」の違いは、判断の正解数や労働用語の違いに有意に正の影響を及ぼしている（ $r = 0.411, p < 0.01$ with 正解数; $r = 0.324, p < 0.01$ with 労働用語）、すなわち、単純な相関係数からは社会人はより労働判断の正解数や知っている労働用語の数が多いことが示されているとはいえ、学生か社会人かという違いは、同時に性別や年齢とも有意な相関関係を持っているという点である（ $r = -0.052, p < 0.05$; $r = 0.767, p < 0.01$ ）すなわち、このことは、学生と社会人の間に労働関連の法知識の違いが統計的に見られるとしても、それは職業属性の違いの影響が強いと判断すべきなのか、それとも年齢や性別の影響がより強いと判断すべきかどうかについては、安易な結論を避けるべきであるということの意味している。

表1 相関行列（社会人と学生計）

	平均値	標準偏差	N	1	2	3	4
1 学生か社会人か	1.666	0.472	1,420				
2 性別	1.444	0.497	1,420	-0.052 *			
3 年齢	26.558	7.212	1,420	0.767 **	-0.066 *		
4 労働事例判断の正解数	6.078	2.598	1,409	0.411 **	-0.071 **	0.397 **	
5 労働用語	10.743	4.122	1,420	0.324 **	-0.088 **	0.393 **	0.429 *

** : $p < 0.01$, * : $p < 0.05$

(2) 仮説検定（合算データ）

まず、「学生か社会人か」という職業カテゴリーの違いが、労働関連の法知識の違いに反映しているかどうかを単純な t 検定で分析したのが表2である。表2は、判断正解の数と、労働用語の両方で、社会人の成績が有意に優れていることを示している。この結果は、先の表1に沿ったものであり、特に驚くべきものではない。

表2 社会人と学生の知識差（t 検定）

労働関連知識	カテゴリ	N	平均値の				t 値	有意確率
			平均値	標準偏差	標準誤差			
労働事例判断の正解数	学生	474	4.578	3.420	0.157	-13.661	<.001	
	社会人	935	6.839	1.590	0.052			
用語	学生	474	8.859	4.513	0.207	-11.917	<.001	
	社会人	946	11.687	3.556	0.116			

しかし、この影響は、本当にこのような学生か社会人かという職業カテゴリの違いによるものなのであろうか。先に述べたように、本データの場合、職業カテゴリと年齢や性別とが有意な相関関係にあることから、先の表2の影響は、現実には年齢や性別の影響を反映したものである可能性もある。そこで、労働関連の知識を従属変数とし、職業カテゴリ、年齢、性別を独立変数としてステップワイズ回帰分析 (P-in = 0.05, P-out = 0.10) を行ったところ、表3のような結果が得られている。

表3 社会人と学生の知識差の影響要因

変数	労働用語数			労働事例判断の正解数		
	t 値		p	t 値		p
学生か社会人か	-			0.260	6.919	<0.001
年齢	0.389	15.945	<0.001	0.197	5.249	<0.001
性別	-0.062	-2.535	0.011	-		
N, adj r ²	N = 1,420 adj r ² = 0.157			N = 1,409 adj r ² = 0.184		

表3から明らかのように、労働用語を従属変数とした場合には、年齢 ($\beta = 0.389, p < 0.001$) と性別 ($\beta = -0.062, p = 0.011$) が有意な変数として組み入れられるのに対して、学生か社会人かの違いは、有意な変数として入っていない。すなわち、労働用語の知識については、学生か社会人かという違いよりも、両サンプルの平均年齢の影響を強く受けたものと解することができる。これに対して、労働事例判断の正解数を従属変数とした場合には、この社会人か学生かの違いが大きな影響を与えていた ($\beta = 0.262, p < 0.001$)。つまり、仮説1は、判断の正解数を従属変数とした場合のみ支持されるということになる。また、いずれを従属変数とした場合でも、一貫して年齢が大きな影響を与えていることから、年齢が高いほうが労働関連の知識の度合は高まると結論づけても構わないと考えることができる。これは仮説2に沿った結果であると考えられよう。

(3) 基本統計量 (個別データ)

社会人を対象にした相関分析の結果は表4、学生を対象にした場合の相関分析の結果が表5に列挙されている。まず、表4から、性別と正規雇用者の割合とは正 ($\beta = 0.375, p < 0.01$)、年収とは負の有意な関係があり ($\beta = -0.458, p < 0.01$)、男性のほうが正規雇用者の割合が多く年収の点でも恵まれていることがうかがえる (雇用形態は[1]が正規雇用者、[2]が非正規雇用者であるので、符号の解釈を慎重に行わなければならない)。年齢と年収は正の相関があるが ($\beta = 0.306, p < 0.01$)、同時に年齢は正規雇用者の割合 ($\beta = -0.113, p < 0.01$)、及び企業規模 ($\beta = -0.069, p < 0.01$) とはともに有意な負の関係がある (すなわち、年齢が高いほうが正規雇

表4 相関行列（社会人のみ）

変数	平均	標準偏差	N	1	2	3	4	5	6	7	8
1 性別	1.430	0.495	946								
2 年齢	30.470	5.337	946	-0.056							
3 雇用形態	1.308	0.462	946	0.375 **	-0.113 **						
4 企業規模	2.620	1.046	673	0.059	-0.091 *	0.140 **					
5 年収	3.960	1.965	939	-0.458 **	0.306 **	-0.636 **	0.001				
6 労働組合の有無	1.500	0.500	780	0.001	0.144 **	0.037	-0.351 **	-0.115 **			
7 不正経験の数	1.996	2.140	946	0.019	0.032	0.051	-0.101 **	-0.109 **	0.083 *		
8 労働用語	11.687	3.556	946	-0.096 **	0.199 **	-0.123 **	-0.046	0.226 **	-0.069	0.071 *	
9 労働事例判断の正解数	6.839	1.590	935	-0.145 **	0.103 **	-0.157 **	0.081 *	0.231 **	-0.023	0.086 **	0.340 **

** : p<0.01, * : p<0.05

表5 相関行列（学生のみ）

変数	平均	標準偏差	N	1	2	3	4	5	6
1 性別	1.480	0.500	474						
2 年齢	18.750	2.717	474	0.011					
3 アルバイト経験	1.370	0.484	473	-0.112 *	-0.567 **				
4 不正経験の数	0.603	1.255	474	0.086	0.390 **	-0.371 **			
5 教わった労働用語	4.738	3.785	474	0.053	-0.062	0.039	-0.024		
6 理解している労働用語	8.859	4.513	474	-0.044	0.440 **	-0.218 **	0.201 **	0.284 **	
7 労働事例判断の正解数	4.578	3.420	474	0.022	0.302 **	-0.167 **	0.124 **	0.363 **	0.155 **

** : p<0.01, * : p<0.05

用者として雇用されるが、企業規模は大きくない)。これは企業規模と年収とに有意な相関関係が見られないことから考えれば ($\beta = 0.001, n.s.$), 興味深い結果であるといえるであろう。労働組合があると[1]で、ないと[2]という尺度化を行っている関係から、労働組合は、企業規模が大きいほうが設立されている可能性が高く ($\beta = -0.351, p < 0.01$), また、労働組合があると不正経験の数は平均して少なくなる ($\beta = 0.083, p < 0.05$)。

次に、学生のデータを使った相関分析を行ったものが表5である。この表からは、学生の場合、男性で、かつ年齢が高いほうがアルバイト経験が豊富である ($\beta = -0.112, p < 0.05$; $\beta = -0.567, p < 0.01$)。また、アルバイト経験は(当然ながら)不正経験の数と正の関係にある ($\beta = -0.371, p < 0.01$)。教わった労働用語については、特に性別 ($\beta = 0.053, n.s.$), 年齢 ($\beta = -0.062, n.s.$), アルバイト経験 ($\beta = 0.039, n.s.$), 不正経験の数 ($\beta = -0.024, n.s.$)とは有意な関係にはない。

(4) 仮説検証(個別データ)

次に、労働関連の知識の程度に影響する要因を識別するために、単純なステップワイズ回帰分析 ($P\text{-in} = 0.05, P\text{-out} = 0.10$) を実施して、有効な説明変数を抽出することを試みることにした。前述の議論からも明らかのように、社会人と学生とではその知識に影響すると考えられる要因が必ずしもすべて等しいわけではないから、本研究では、それぞれのデータに対して別の回帰式を想定して推測を行っている。社会人については、性別、年齢、雇用形態、企業規模、年収、労働組合の有無、不正経験の有無を説明変数と考え、学生については、性別、年齢、アルバイト経験、不正経験の有無、教わった労働用語を説明変数と考えた。なお、これらの説明変数のうち、性別と年収(社会人のみ)は、特に仮説を設けてはいないが、便宜上、説明変数に入れたものである。

表6 ステップワイズ回帰分析結果(社会人のみ)

変数	労働用語数			労働事例判断の正解数		
	t 値		p	t 値		p
性別	-			-		
年齢	0.176	4.000	<0.001	0.120	2.725	0.007
雇用形態	-			-		
企業規模	-			0.100	2.343	0.019
年収	0.151	3.442	0.001	0.193	4.326	<0.001
労働組合の有無	-			-		
不正経験の有無	-			0.129	3.038	0.002
N, adj r^2	N = 529, adj $r^2 = 0.066$			N = 524, adj $r^2 = 0.082$		

表6は社会人のステップワイズ回帰分析の結果である。労働用語に対しては、年齢 ($\beta = 0.176, p < 0.01$) と年収 ($\beta = 0.151, p < 0.01$) のみが有意な正の影響を与えている。したがって、仮説2は支持されたものの、仮説3～仮説6はいずれも支持されなかった。事例判断の正解数に対しては、年齢 ($\beta = 0.120, p < 0.01$)、企業規模 ($\beta = 0.100, p < 0.05$)、年収 ($\beta = 0.193, p < 0.01$)、不正経験の有無 ($\beta = 0.129, p < 0.01$) が有意な正の影響を与えていた。性別、雇用形態、労働組合についてはいずれの従属変数に対しても有意な影響を及ぼさなかった。結果として、判断の正解数を従属変数とした場合には、仮説3と仮説5は支持されたものの、仮説4と仮説6は支持されなかったことになる。

表7 ステップワイズ回帰分析結果 (学生のみ)

変数	労働用語数			労働事例判断の正解数		
	t 値		p	t 値		p
性別	-			-		
年齢	0.457	11.716	<0.001	0.310	7.153	<0.001
アルバイト経験	-			-		
不正経験の有無	-			-		
教わった労働用語	0.311	7.954	<0.001	0.172	3.975	<0.001
N, adj r ²	N = 473, adj r ² = 0.284			N = 473, adj r ² = 0.115		

表7は学生を対象にした場合のステップワイズ回帰分析の結果である。こちらは、労働用語数も、労働事例判断の正解数のいずれを従属変数とした場合も、年齢 ($\beta = 0.457, p < 0.01$; $\beta = 0.310, p < 0.01$) と教わった労働用語 ($\beta = 0.311, p < 0.01$; $\beta = 0.172, p < 0.01$) のみが有意な正の影響を与えている。性別、アルバイト経験、不正経験の有無は、いずれも有意な影響を及ぼしていなかった。したがって、仮説2と仮説8のみが支持されたことになる。

6. 検討と結論

本実証研究では、社会人と学生が持つ労働関連する法知識の程度を比べ、その知識の違いに影響する要因を識別することを目的としていた。まず、社会人と学生の合算データから、社会人と学生の間に法知識の差については、労働用語でとらえた場合には存在せず、判断の正解数でとらえた場合には社会人のほうが有意に正解数が多いという結果になっている。労働用語で学生が劣らなかった点については、これらの用語が学生にとってもニュースや教育の場でも触れられる機会も多いことが理由であると予想される。これに対して、職場の具体的な事例になると、社会人に比べて、学生にとっては身近なものとは必ずしも言い難く、その点が学生の有意な成績の低さになって表れたものと予想できる。また、教育上の含意とし

ては、社会人に比べた彼らの知識の弱さを補えるような、具体的な事例を踏まえた法関連教育が大学においてもなされるべきだという提言にもつながる。

次に、社会人データだけを使った分析では、労働用語と判断の正解数とも、年齢と年収が一貫して正の影響を与えていた。判断の正解数には、それ以外に企業規模と不正経験の有無が正の影響を与えていた。これらの要素から、年齢を除くと、回答者の労働状況が、労働に関する事例に対する洞察力を高めるのに影響を及ぼしていると考えられる。不正に接した経験が多くなることの影響は言うまでもないが、企業規模が大きければ、労働に関する事例に接する機会もより多くなるであろうから、労働関連の法知識に対する関心も高まっていくと予想できる。

また、いずれの従属変数を使った場合にも、雇用形態や労働組合については、有意な影響を与えなかった。雇用形態の影響は、単純に正規雇用者のほうが教育機会が多いと考えて仮説を提示したが、現状では、正規雇用者に比べて、非正規雇用者は、自分の（多くの場合、不利な）境遇に対する意識を強く認識せざるを得ない状況が多く、それが彼らの法知識に対する関心につながっているのかもしれない。労働組合は教育機会を提供すると同時に、労働組合があるから従業員が安心してしまい、労働関連の法知識を得る機会を逸するという関係もあるのかもしれない。いずれも今回のデータの分析からは、単なる予想以上に確固たる結論を得ることは可能ではない。

最後に、学生データを使った場合には、年齢と教わった用語以外には彼らの労働関連の知識に影響を与えないことが興味深い結果である。この場合、「教わった用語」を、素直に彼らが受けてきた教育を反映する変数と解するならば、学校での法関連教育が彼らの法的判断や法的知識に好影響を与えていると考えることができる。しかし、彼らが、本当にそれらの用語を「教わったもの」として記憶しているのかどうかは曖昧な部分もある。聞いたことがある用語だから、学校で教わった（はずの）ものと無意識のうちに判断している可能性もないわけではない。もし、そうであるとすれば、学生の労働関連の知識に唯一影響を与える要因は年齢だけということになる。実際に、現状では高校や大学において労働関連の法知識を体系的に提供する機会は限られているから、彼らの知識は、年齢を重ねる過程での「耳学問」的なものに依存しているといえるのかもしれない。このような分析結果が、現状を改善するようなLREが大学においても検討されるべきであるという議論につながることはいうまでもない。

本研究分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査、2008（厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室）」の個票データの提供を受けたことにつきま

して、関係各位に心より御礼申し上げます。

（成蹊大学経済学部教授）

参考文献

- 有光昭洋（2009）「「犯罪被害者等の人権」学習を法教育として公民科の授業に位置づける試み みずから「法をつくる」ことを通じて人権の実現を目指す子どもたちを育てる」、『学校教育学研究』第21巻，67-80頁
- 上田理恵子（2008）「法教育担当者養成に向けた授業づくりの試み：裁判員制度に関する熊本地方裁判所出前講座の利用を通して」、『熊本大学教育実践研究』第25号，113-118頁
- 大村芳昭（2011）「法教育と法学教育」、『中央学院大学 法学論叢』電子版第24巻第1・2号（通巻第39号），217-231頁
- 岡部麻衣子・関義徳（2011）「法教育による憲法学習の刷新：中学校社会科公民的分野のための新しい憲法学習プログラム」、『信州大学教育学部研究論集』第4号，61-74頁
- 北川善英・大坂誠（2008）「法教育と法的リテラシー」、『横浜国立大学教育人間科学部紀要（社会科学）』第10号，29-43頁
- 小山治（2006）「法学知と企業法務知の知識構造の比較分析 「知識の社会的構成」という視点からみた職業的レリバンス研究」、『東京大学大学院教育学研究科紀要』第46巻，197-206頁
- 清水晴生（2010）「法教育ポートフォリオ 刑法編」、『白鵬大学論集』第24巻第2号，275-296頁
- 鈴木浩（2009）「公立中学校における法教育の実際」、『神奈川大学心理・教育研究論集』第28巻，41-46頁
- 鳥谷部茂・西本聖史・蓮尾陽平・二階堂年恵（2010）「高等学校における所有権に関する法関連教育の授業開発」、『広島法学』第34巻第1号，39-58頁
- 鳥谷部茂・西本聖史・川上秀和・二階堂年恵（2009）「小学校における私法に関する法関連教育の授業開発」、『広島法学』第33巻第1号，27-47頁
- 二階堂年恵（2005）「法形成能力を育成する初等法関連教育の内容編成 オハイオ州法曹境界カリキュラムプロジェクトの場合」、『社会科研究』第63号，31-40頁
- （2006）「アメリカ初等法関連教育を歴史的事実を通して教えるのはなぜか “We the People Level 1” を手がかりとして」、『広島大学大学院教育学研究科紀要』第二部第55号，97-106頁
- （2008）「法理念追従型法関連教育の教育内容編成 “FOUNDATION of DEMOCRACY（小学校用）” を手がかりとして」

- (2009)「歴史教材による初等法関連教育の教育内容編成 初等教材“Working Together”を手がかりとして」,『広島文化学園短期大学紀要』第42号,31-40頁
- 西脇保幸・吉田浩幸(2008)「「ルールづくり」と「法」教育」,『横浜国立大学教育人間科学部紀要 (社会科学)』第10号,95-111頁
- 橋本康弘(2004)「歴史アプローチによって法制度の相対化を目指す法関連教育カリキュラムの構造 アメリカ史プロジェクト『法と歴史における冒険』の場合」,『社会科学研究』第61号,11-20頁
- 橋本康弘・後藤正邦・端将一郎・野坂佳生(2010)「中等法関連教育の授業開発():校則の批判的吟味の場合」,『福井大学教育実践研究』第35巻,79-85頁
- 三谷晋(2006)「米国における法教育について」,『地域研究』2号,107-120頁