視　点

労働者主体を養成する教育の推進を

1990年代半ばから約10年続いた就職氷河期をへて、景気回復とともにようやく若年雇用にも光がみえはじめたかと思えたが、2008年秋以降、世界同時不況の影響により若者の就職市場は一転した。例年にも増して、リクルートスーツに身を包んだ就職活動中の大学生たちの姿をよくみかける。あと何ヵ月もすれば、彼らは社会に出て働くということになるのだが、「働く」ということの意味を本当に理解しているだろうか。おそらく、現時点での彼らの認識は薄く、実際に働きはじめた後で、理想と現実のギャップに悩むのである。

労働に対する若者の認識の希薄さは、いまの日本の学校教育のあり方に大きな原因がある。学校教育では働くことの意味など教えない。ここ数年、政府が進めている「キャリア教育」は、おもに勤労観・職業観を醸成するためにインターンシップを体験したり、履歴書の書き方、面接の受け方など就職のためのテクニカルな方法を身につけたりするものであり、いわば、自分の身の丈を企業に合わせるための技術を学んでいるにすぎない。

このようなキャリア教育よりも、まずは長い職業生涯のなかで労働者がどのような権利をもっているのかを理解することのほうが優先度は高いと思われる。労働者の権利を知らず、自分が職場で不利益な取り扱いをされていることにも気付かないままでいる労働者は少なくない。もちろん、キャリア教育がまったく要らないというわけではなく、本来の「労働教育」のなかにきちんと位置づけていく必要がある。労働教育のあり方について真剣に考えなければならない時期にきているのである。

こうしたなか、本年2月に厚生労働省は「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」報告書をまとめた。この報告書は「労働者自身が自らの権利を守っていく必要性が高まっている一方、必要な者に必要な法知識が行き渡っていない状況」をふまえ、「労働をめぐる権利・義務に関する教育の意義や課題、より実効的な教育の在り方について総合的な検討」をおこなったものである。従来なおざりにされてきた労働教育について検討したことは評価できるが、見過ごせない重大な論点も多く含まれている。

第一に、労働者と使用者は、労働契約にもとづいて、お互いに法的な権利と義務の双方を負っていることを強調し過ぎている点である。現実には労働者と使用者が対等な立場で契約を結ぶということは皆無にひとしく、労働者は弱い立場に立たされる。労使対等ではない状況において、締結された契約の義務の側面のみが強調されれば、さらに労働者の立場は弱くなるだろう。

第二に、ここでいう労働者の権利は、現行の法律を前提としている点である。現行の労働法が労働者の権利を十分に保護しているものであるとはかぎらない。ここ10年以上もの間、労働法制の規制緩和が繰り返され、雇用の不安定性に象徴されるように、労働者保護の観点が薄れてきた。それならば、どのような欠陥があるのかを教えたり、考えさせたりすることも必要不可欠である。

第三に、職場における権利行使の必要性、すなわち労働法の知識をもっているだけでなく、実際に職場で問題が生じた場合に、それらの知識を活用して適切な行動をとる能力を身につけることの必要性について言及している点はよいが、これには労働者自ら個別労使紛争を防止するために、問題解決能力を高めるという意味合いがかなり強く含まれている。個別紛争の防止はきわめて重要ではあるが、それだけでよいわけではない。労働法に欠陥があるならば、それをどういう方法でどのような内容に改めていくのか、その道筋を教えることが重要である。本来の労働教育とは、たんなる労働法教育だけではない。その範囲はもっと広く、労働者が自ら主体となって参加し、発言していくことの意義やそのための方法を教えるものである。

現在、労働組合やNPOなど各方面でさまざまな取り組みが試みられている。連合は、いくつかの大学で、労働組合の役割や労働運動の意義などを教える寄付講座を実施しているし、生徒や教員を対象としたワークルール教育に取り組んでいるNPOもある。今後ますます、労働教育の必要性が社会的に認知され、労働組合やNPO、労働行政などが連携し、労働教育を推進していくことが期待される。

（大熊猫）