DIO

DATA資料　INFORMATION情報　OPINION意見

第27巻第4号通巻292号
連合総研レポート
2014年4月号
No.292

CONTENTS

特集

若者雇用と労働教育

日本型就職・雇用モデルの崩壊と教育の課題
児美川　孝一郎 …… 4

ブラック企業の実態とその対策
今野　晴貴 …… 8

高校から広げる労働教育
成田　恭子 …… 12

寄稿

「ワークルール教育推進法」がめざすもの
小島　周一 …… 16

巻頭言 …… 2
民間非営利セクターによる活動の重要性

視　点 …… 3
「ブラック企業」対策に必要な教育とは

報　告 …… 20
OECD労働組合諮問委員会(TUAC)経済政策作業部会
－所得格差の是正と団体交渉力の強化が焦点－

報　告 …… 21
2013年度新規研究テーマ紹介(その2)

最近の書棚から …… 22
川喜多 喬　著
『社会調査屋気質 技法以前の話』

今月のデータ …… 23
ILO 世界雇用動向2014年版
財政健全化政策 VS 雇用重視政策

事務局だより …… 24

ホームページもご覧ください　http://www.rengo-soken.or.jp/

連合総研は、2011年4月より公益財団法人に移行しました。

巻頭言

巻頭言

民間非営利セクターによる活動の重要性

連合総研所長
薦田隆成

30年前の1984年4月、内閣総理大臣の諮問機関である国民生活審議会から政府に出された意見書の大きな柱は「自主的社会参加活動の活性化」であった。当時、事務局の課長補佐としてこれを担当した。国民生活を支える大事な部門でありながら、政府部門と市場部門から成るフォーマル部門に対して、地域、家庭、グループ・サークル・団体等で形成されるインフォーマル部門（社会部門）にはあまり関心がもたれてこなかったことから、同審議会は、この部門で行われる多様な活動のうち、人々が自主的な発意によって、より良い生活を創りだそうとする身近な自主的社会参加活動に焦点を当てて審議した。そして、経済的活力を担う企業活動と並んで社会的活力の中心をなす自主的社会参加活動の活力に、今後の創造的安定社会を構築するための新しい役割が期待されるとして、その環境条件整備を政府に求める審議会意見をまとめた。

阪神淡路大震災でボランティア活動に大きな注目が集まり、こうした活動を促進する法制度に向けての議論が盛り上がった際、政府側のとりまとめ窓口は経済企画庁国民生活局とされた。議員立法であるＮＰＯ法が最初に衆議院で「市民活動促進法案」という名で可決された1997年には、担当課長を務めているという巡り合せとなった。法案は、参議院による修正を経て1998年3月に「特定非営利活動促進法」として成立した。同年12月施行からの15年間に、全国で多くの特定非営利活動法人が設立され、活発な活動が行われている。同法については、超党派の議員連盟などが推進力となって数度の改正が行われ、関連する税制（市民公益税制）を含め制度の改善が図られてきている。

一方、公益法人制度の抜本改革については、従来は主務官庁の一体的裁量に委ねられていた、法人の設立と公益性の判断とを分離するなどの有識者会議報告から10年となる。2006年5月に公益法人制度改革関連三法が成立し、新制度は2008年12月から施行された。準則主義による新たな一般社団・財団法人の設立とともに、民法34条に拠っていた旧公益法人による新制度に基づく法人への移行申請の受付が始まり、連合総研も2011年4月に新しい公益財団法人へ移行した。そしてこの5年間の移行申請期限は、昨年11月末に終了した。

民間部門における非営利組織の公益的な活動を促進する制度的枠組みという意味では一つの新しい段階に入ったと言えよう。連合総研においても、市民社会セクターに位置し、共通の社会的目的をもった非営利組織に関する新規のプロジェクトとして、「日本における社会基盤・社会組織のあり方」に関する研究を始めたところである。なお、現政権では「共助社会づくり」懇談会を開催しているが、どの程度本気で取り組むのかはよく分からない。

現内閣発足からの日数は間もなく、前の野田首相の在任期間を上回るが、野田内閣が成立させた「社会保障と税の一体改革」の第一歩として、消費税の税率が、実に17年ぶりに引き上げられた。初めて消費税が導入された25年前の4月1日、大臣のスーパー店舗視察に広報室長として記者たちと同行したが、今回の税率上昇分は当時と同じ３％である。生活と経済に対する影響はこれから注視を要する。

量的・質的金融緩和の開始から1年となる。賑やかに唱えられている「三本の矢」とそれによる好循環の形成も、このままでは２本目の「第一の矢」（追加の金融緩和）と3本目の「第二の矢」（平成26年度補正予算）が出てくるだけかも知れない。2020年東京オリンピックを「第四の矢」に挙げる向きもあるが、むしろ財政の健全化に本腰で取り組まなければ、折角の一体改革が挫折しかねず、政権が期待する「マーケット」の失望を招くことにもなろう。

「世界で一番企業が活躍しやすい国」という言葉が、最近、「働く人と企業にとって世界トップレベルの活動しやすい環境の実現」と言い換えられたのか否かは判然としないが、「ふつうの人が生き甲斐をもって人生を送る社会」を目指し、民間の非営利組織が重要な役割をもって社会を支えていく、という姿がむしろ課題なのではないか。

視　点

「ブラック企業」対策に必要な教育とは

連合総研では毎年4月と10月の年2回、「勤労者短観」（正規名称：勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート）を実施してきた。このDIOが出るころにはちょうど第27回目の調査を終え、分析作業に入っている時期だろう。私は連合総研に5年9カ月勤務したが、その間にこの「勤労者短観」は11回（第16～26回）担当し、個人的にも思い入れの強い調査である。

さて、この「勤労者短観」だが、前回の第26回調査の目玉トピックスがいわゆる「ブラック企業」に関する内容だった。もともと「ブラック企業」という言葉自体、広く認知されるようになった現在でも定義がはっきりしていない。そのため「勤労者短観」の設問を作るにあたって、事務局内でもかなり議論をした。結局、マスコミでこの言葉が使われる際に「若者を使い捨て」にしているというニュアンスが入っているということでこれに従ったが、20代の若者の4人に1人が勤め先を「ブラック企業」だと考えているという結果は衝撃的だった。

いまどきの大学生は、インターネットの検索エンジンで企業名を入力すれば、その企業のうわさや実際に働いている人、あるいは働いていた人の書き込みを読むことができる（情報の真偽は怪しい部分があるが）。それで自分が使い捨てにされそうな「ブラック企業」への就職をためらうこともあるだろう。しかし、それだけでは「ブラック企業」問題の根本的な解決にはならないので、前回の「視点」（DIO No.281：2013年3月号）では、学生に対する労働教育、特に法的に認められている雇用・労働条件に関する権利等の教育内容を充実させることが必要だと主張したところである。このようななか、昨年「ブラック企業対策プロジェクト」が発足し、学生向けに『ブラック企業の見分け方』と題した冊子を公開するなどの活動をしているが、このような取り組みは非常に重要だと思う。

しかし、年始に研究仲間と集まって議論したときに、一定レベル以上の大学の学生の目には、若いうちに使い捨てにされる可能性が高くても、ハードワークに耐えて勝ち残れば高額の報酬が得られたり、業界のスタープレイヤーとして活躍できたりする可能性が少しでもある企業であれば、十分魅力的に映っているのではないかという話になった。実際、若者が「安定した大企業への就職は失敗したけれど、そのような企業だったら就職できるし、相当がんばれば成功者になれる」と安易に考え、一見地味に映る堅実な中小企業よりもそのような企業を選びたくなる気持ちはなんとなくわかる。かつて自分たちの世代もそうだったように、子どもの頃から「夢をもちなさい」、「苦しくてもチャレンジしなさい」、「最後まであきらめるな」という教育を受けてきた。少年向けのマンガも、ハードな努力・修行の後には奇跡的な勝利・成功という筋書きだった。そのような子ども時代をすごした人生経験の少ない若者が、「ブラック企業」ではないかという思いをどこかに持ちながらも、自発的にそのような企業に就職してしまう状況があるのではないかということである。

そこで問題になるのが労働教育、（広義の）キャリア教育のあり方である。常識的な対応として、法律で守られた労働者の権利を教えること、一見地味に映る堅実な仕事の価値を伝えることが最低限必要だろう。ここからは議論が分かれるだろうが、子どもの頃からずっと刷り込まれてきた価値観をいったんリセットする教育について、是非を議論する余地があると思う。「ブラック企業」の犠牲者を減らすという観点からは、「大きな夢でなく堅実な幸せを」「ほどほどでいい」「身の丈をわきまえよ」という教えは、時と場合によっては、もっと見直されていいのではないか。もっとも、私自身も年齢を重ねてから、その良さを理解できるようになったのだが…。

（連合総研・前研究員　南雲智映）

寄稿

日本型就職・雇用モデルの崩壊と教育の課題

児美川　孝一郎
（法政大学キャリアデザイン学部教授）

1．新規学卒一括採用と日本型雇用

よく知られているように、1980年代までの日本の若者の「学校から仕事への移行」の仕組みは、きわめて円滑で効率的なものとして、国際的にも高く評価されてきた[1]。1970年代以降、若年失業率の上昇に苦しむ欧米諸国を横目に見ながら、日本の労働行政の関係者らは、「日本には若年雇用問題は存在しない」と豪語していたほどである。

こうした円滑な「移行」を実現する鍵として機能したのは、一つには、「新規学卒一括採用」という独占的・排他的な若年労働市場が成立していたことである。もう一つは、新卒採用によって就職した若者は、「日本型雇用」によって長期雇用を保障され、OJTを軸とする企業内教育を通じて、職業的な知識やスキルを獲得できたという事実である。つまり、職業的能力の有無を測って人を雇う「ジョブ型」の雇用ではなく、入社後の「伸びしろ」を期待させる潜在的能力によって新卒者を雇う「メンバーシップ型」の雇用が、全般化していたということである[2]。

だからこそ、生徒数比率では7割超を普通科が占めるという、国際的にはかなり稀有なシステムを形成してきた日本の高校も、職業的レリバンスをほとんど有しない専門教育を行う日本の大学の文系学部も、生徒・学生を就職させるという点では困難を抱えずに済んできたのである。

もちろん、「新規学卒一括採用から日本型雇用へ」という「学校から仕事への移行」の仕組みは、職業的レリバンスなき日本の高校・大学を「安心」させ、新卒者たちに長期雇用・年功型賃金・企業内福利厚生を享受できるといったメリットを与えていただけではない。企業側にも、安定的な人員確保を可能にして、企業内の人的資源管理を円滑・効率化し、企業内教育によって社員を「わが社」の人材へと育てあげ、企業側の都合で配置転換や転勤、残業等を含む社員の「働き方」を統制できたというメリットを与えてもいた[3]。こうした、言わばwin-winの関係が成立していたがゆえに、高度経済成長期に確立したこの「学校から仕事への移行」ルートは、その後20年以上も維持され、就職と雇用にまたがる独特の日本型モデルをつくりあげたのである。

2．「日本型就職・雇用モデル」の崩壊と若者の現状

しかし、これまた周知のように、こうした「日本型就職・雇用モデル」は、1990年代以降、しだいに崩れはじめる。バブル経済の崩壊、グローバリゼーションの影響下での国際的な経済競争の激化、結果としての日本経済の長期不況は、日本企業に、かつてのような「日本型雇用」をフルスペックで維持することを

放棄させることになった。日経連の「新時代の日本的経営」（1995年）が描いたように[4]、日本企業は、正社員の雇用を手控え、その不足分を非正規雇用に置き換えるという方向へと雇用方針を転換させた。時の政治もまた、例えば、派遣労働の規制緩和を進めるといった形で「労働力の流動化」を促し、企業の方針転換に手を貸したと言うことができる。それが、今日では大きな社会問題となっている若年雇用問題の起点である。

もちろん、現在でも「新規学卒一括採用」は行われているし、「日本型雇用」が完全に消滅したわけではない。しかし、「新規学卒一括採用から日本型雇用へ」という「移行」ルートに乗ることのできる若年層は量的に縮小し、大卒でも４人に１人は、そこからこぼれ落ちている[5]。こぼれ落ちた者たちの行き先は、基本的には非正規雇用である。

さらに、「日本型雇用」そのものが変質しはじめている。長期雇用の安定性は、かつてとは比較もできないほどに揺らぎ、会社自体が経営危機・倒産に陥るリスク、労働者の側にとっては、「追い出し部屋」を含めて、リストラの憂き目にあう可能性が高まっている。また、従来であれば、会社都合で働かされることの「見返り」として期待できたはずの賃金や処遇も、ぎりぎりのラインまで切り縮められている。果ては、「ブラック企業」やまともな処遇がなされているとは思えない「周辺的（なんちゃって）正社員」の横行である。

雇用をめぐる若者たちの苦境は、就職活動の時点での就職難だけに限られるわけではない。彼らは正規・非正規のどちらに進んでも、必ずリスクが待ち受けているという「袋小路」の状態に置かれている。

正社員が絶対に「安定」という時代ではなく、どこかの段階で、自発的か非自発的かは別として離職・転職や失業状態に陥ることはけっして珍しいことではない。初期キャリアを非正規雇用からはじめた者たちは、正社員への転換が不可能ではないとしても、非正規では職業能力開発の機会に恵まれない等の理由で、その後も険しい道を歩み続けざるをえない。今でこそ、求職者支援制度のように雇用保険が受給できない者に対して生活給付と職業訓練をセットで提供するような枠組みもできているが、それがすべての若者に対するセーフティネットになっているとは言い難い現状がある。

３．キャリア教育の問題性

以上のように、「日本型就職・雇用モデル」の崩壊は若年層の「学校から仕事への移行」に対して深刻な悪影響を及ぼし続けている。そうした状況を見据えつつ、近年、教育政策の分野で、にわかに力を入れられているのが小学校・中学校・高校・大学を通じたキャリア教育の推進である[6]。しかし、結論的に言ってしまえば、現在、展開されているキャリア教育には、（個別・具体的な各論は省くとして）総論としても、以下のような問題性を指摘せざるをえない。

第一に、現在主流の政策としてのキャリア教育は、若者の就職難の原因を基本的には労働市場や企業の雇用方針には求めず、専ら若者の側の意識（就労意欲の欠如、職業意識の未熟さ等）と能力（エンプロイアビリティの欠如）の問題に「責任転嫁」してしまっている。若者の側に、意識改善や能力向上を求めるべき点がまったくないわけではないが、キャリア教育政策の構図そのものは、教育（＝若者のテコ入れ）によって社会問題を「解決」しようとする逆立ちした構図になっている。

第二に、いま述べた点ともかかわるが、政策としてのキャリア教育が熱心なのは、若者の意識に訴え、彼らの「基礎的・汎用的能力」を向上させるための教育であって[7]、少なくとも高校段階以上の若者に、どこかの教育段階で十全な職業教育を保障しようとする発想からはほど遠い。「日本的雇用」が盤石で、ほと

んどの若者が正社員としての長期雇用のもとで企業内教育を受けられた時代であればともかく、現在では、学校制度の内外で若者に対する公的な職業能力開発の機会を保障することが喫緊の課題となっているにもかかわらず、である。

第三に、政策としてのキャリア教育は、結局のところ「今ある労働市場に、ともかくも正社員としてもぐり込め」という「適応」の論理を大前提にしている。しかし、そうした適応主義的な就職の仕方や働き方が、戦後の日本人、とりわけ男性正社員の「会社人間」「働き蜂」「社畜」と揶揄されるような労働の実態を生み出し、現在では「ブラック企業」の跋扈や暗躍を許してしまっているのは明らかであろう。人が生活し、働いていくうえでは、確かに「適応」も重要なのだが、それと同時に「抵抗」の術を身につけることも必須である[8]。現在主流のキャリア教育においては、この「抵抗」の視点がきわめて弱いと言わざるをえない。

4．職業・労働教育を含んだキャリア教育へ

では、現下の状況下において教育が取り組むべき課題は何なのか。

すでに述べたように、教育政策が進めるキャリア教育には多くの問題点がはらまれている。しかし、若者たちを自らのキャリア形成の主体へと育てていくという意味での本来のキャリア教育は、ますますその必要性と重要性を高めている。そこには、政策としてのキャリア教育の問題性を克服するためにも、以下のような二つの要素が不可欠である。

一つは、少なくとも高校段階以上の教育において、すべての若者に職業教育の機会を提供できるようにすることである。もう一つはキャリア教育における「抵抗」の論理、端的には労働法や労働者の権利についての真っ当な教育を位置づけることである。

前者に関しては、普通科が圧倒的に主流の高校教育や大学の文系学部の教育を想定すると制度的にも制約が存在する。しかし、「新規学卒一括採用から日本的雇用へ」という移行ルートに依存し、そこに「安住」できない者が増えている状況においては、若者たちが学校・大学在学中に一定の職業的・専門的な知識やスキルを身につけておくことは、その後のキャリアをこぎわたっていくためにも必須である。教育制度の内外の職業教育訓練機関との連携や産業界との連携を含めて、可能なところからの改善が求められる。また、中・長期的には、大胆な制度改革が試みられるべきであろう。

後者は、大掛かりな制度改革や条件整備をしなくても、実は今すぐにでも取り組むことのできる課題である。労働法や労働組合の役割や意義を、知識としてだけではなく実践的に伝える、「働くこと」について考えさせると同時に、多様な働き方や雇用条件、その実態について伝えていく骨太の労働教育は、「日本的就職・雇用モデル」が崩壊した今日のような若年労働市場に若者たちを送り出す教育機関が、絶対に取り組まなくてはいけない教育の課題である。

その際、学校の側では、こうした労働教育のための「時間」をなかなか捻出できないという制約があるかもしれない。しかし、社会科や家庭科といった教科の中での関連単元を重視する、総合的な学習の時間を活用する等、対処の方法が存在しないわけではない。また、教育界においては、そもそもどのように労働教育を実施していけばよいのかについて、ノウハウが存在しないという事情も考えられる。しかし、ここでこそ労働組合や労働問題を扱うNPO等の「出番」があると言うべきであろう。

この手の労働教育は、それが単なる「知識教育」になってしまうようでは、それほどの教育効果を期待することができない。現実に活用することのできる、生きた「知」として

提供されることが必要なのである。その意味で、若い人たちが生身の「労働者」に出会い、個別の職場の実態に触れ、現実の紛争事例を通じて学んでいくことができるような「実践的な教育」が求められる。そのために、労働組合が学校教育と連携しながら果たすことのできる役割への期待は大きい。

筆者の勤務する大学では、連合から寄附講座の提供を受けて「働くことと労働組合」と題する通年の講義を展開している。学生の評判も悪くなく、こうした取り組みがもっと広がっていくことを期待したい。もちろん個々の大学の事情によっては、とりわけ高校の場合には、長期間の授業時間を提供することが難しいこともあろう。その場合には、スポットの授業時間を割り当て、ゲスト講師等のかたちで学校と労働組合との連携をはかることも可能である。労働法の教育などを生きた姿で行うためには、労働組合が学校教育に貢献できる可能性は非常に大きいと言うことができる。

また、キャリア教育におけるインターンシップと言えば、生徒・学生が「事業所」に出向くのが定番である。しかし、労働問題の生きた「材料」の宝庫とも言える労働組合が、インターンシップの受け入れ先になるといったことも十分に考えられてよいのではないか。最後に、個々の組合員が自らの家庭において、学校教育に欠けがちな労働教育の「リアリティ」を補うことも、効果の期待できる役割であろう。

---

1 例えば、OECD、*From Initial Education to Working Life - Making Transitions Work*、2000 を参照。
2 雇用の「ジョブ型」「メンバーシップ型」については、濱口桂一郎『若者と労働』中公新書、2013年を参照。
3 詳しくは、拙著『若者はなぜ「就職」できなくなったのか』日本図書センター、2011年を参照。
4 そもそも雇用を「ポートフォリオ」（資産管理）になぞらえるようなこの報告書が、何ゆえにまかり通ってしまったのか。当時の労働運動の反応はどうだったのか。伝統的な「非正規雇用」は主婦のパートと学生のアルバイトであったが、その労働条件や処遇について、正社員中心の労働運動は、大きな関心を持ってこなかったことが影響していないのかどうか等、少なくとも現時点では、真摯に検証すべき課題が存在しているように思う。
5 2013年度の文部科学省「学校基本調査（高等教育機関）」で、大卒の「卒業後の状況調査」を見ても進学者が11.3%、正規の就職者が63.2%にすぎない。
6 キャリア教育政策の登場の背景、その後の政策展開、その問題点等について、詳しくは、拙著『権利としてのキャリア教育』明石書店、2007年、『キャリア教育のウソ』ちくまプリマー新書、2013年を参照。
7 中央教育審議会の答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」（2011年）以降、答申が期待した職業教育の強化・充実の方向ではなく、「基礎的・汎用的能力」の育成を重視する方向での政策が強められているように見える。
8 本田由紀『教育の職業的意義』ちくま書房、2009年を参照。

寄稿

ブラック企業の実態とその対策

今野　晴貴
（NPO法人POSSE代表）

1．はじめに

「ブラック企業」。今ではこの言葉を知らない人はいないだろう。この言葉は、2000年代中ごろにインターネット上の掲示板に「悪口」として広がったもので、その後、就職活動を行う学生たちの間で広く用いられるようになった。

当初、この言葉は一部の身勝手な若者の間で用いられる、信憑性のない言葉として扱われた。確かに、何が「ブラック」の内容であるのか、若者自身の「甘え」との境目はどこであるのか、釈然としないことも事実である。多くの方が、この言葉の登場に「違和感」を持たれたことだろう。だが、それにもかかわらず、この言葉は広がり、今では政府も対策に乗り出している。それはなぜなのか。そして、私たちはこの問題にどう向き合えばよいのだろうか。

まずは、「ブラック企業」とよばれる企業の実態からみていこう。

2．ブラック企業問題の実態

私は2006年にNPO法人POSSEを立ち上げ、以来、若者からの労働相談に関わってきた。関わった相談件数は、昨年だけで1,300件、累計では3,000件を超える。この経験のなかで、私は今でいう「ブラック企業」の事例に数多く出会ってきた。「ブラック企業」とは、一言でいえば、「正社員」として採用されたにもかかわらず、劣悪な労働条件で働かせ、早期に離職せざるを得なくなるような企業のことだ。なかには、過酷な労働を強いられてうつ病など精神疾患を患うに至っている者も少なくない。ブラック企業は「大量採用・大量離職」を繰り返しており、高い離職率を特徴としている。

早期離職の形態は「選別型」と「使い潰し型」の二通りに分類できる。

・「選別型」

「選別型」の場合には、会社は若者を大量に採用した上で、「使える者」だけを残して、「使えない」と判断した者には自己都合退職を強要する。例えば、ある1,000人規模のIT企業では、毎年200人採用し、1年で半分以上を退職に追い込んでいた。毎年大量に採用するゆえに、解雇を合法的に行うことは絶対にできない。だから、解雇ではなく、自己都合で退職するように強要する。

そのために、いじめ、いやがらせなどのハラスメント行為が戦略的に行われる。「辞めさせる」ことが決まっている社員は、研修で何をしても全否定され、だんだんと何が正しく、何を努力すればよいのかわからなくなる。

それでも辞めない若者に対しては、「カウンセリング」と称して、さらなるハラスメントが行われる。本人の適性、育った環境、これまでの人生をまるごと「反省」させる。例えば、「お前は子どもの頃から怠けていた」「親に甘やかされて育った」「他人に対して感謝の気持ちがない」から、仕事で成果がでないのだ、というぐあいである。

さらにエスカレートすると、「お前は根性が足りないから、町でナンパをして来い」、「仕事の意味が分かっていないから、ホームレスに話を聞いてこい」、あげくは「ジャージを着て出勤しろ」などと命令し、精神的に追い込まれていく。

印象的なのは、これだけのハラスメントを受けながら、「選別」にさらされた相談者は、「自分が悪いから仕方がない」と言っていたことである。離職相談の内容は、決まって「自己都合退職だと雇用保険がもらえないので困

る」というもの。それだけ徹底的に支配され、抵抗など思いもつかないのである。

また、選別型には次のようなケースもある。ある小売大手では、半年間で店長になること（を目指すこと）が義務付けられている。店長になることができなければ、「この会社にいる意味はない」と圧力をかけられる。この試験に合格するため、日々の業務量が多大な上に、勤務後や休日には「マニュアル」の暗記を要求される。終電まで働き、早朝から出勤し、土日も試験勉強という生活が続く。私が話を聞いたなかには、「次の日起きられないかもしれないから、布団を敷かずに床で寝起きした」というケースもあった。こうして、この会社では、3年間のうちに、新卒が5割も辞めてしまう。

さらに、もっと露骨に、正社員採用後に「予選」と称して選別競争を強いる企業もある。例えば、ある気象予報大手企業だ。同社では入社後半年間を「予選期間」と称している。この期間に選別競争を強い、長時間労働を課す。厚生労働省がガイドラインとして定めている「過労死ライン」によると、月に80時間以上の残業をした場合、生理的に必要な睡眠時間が確保できないとされているが、同社の予選期間中には、240時間を超えて残業を行う者もいる。こうした過重労働の結果、自殺する若者が出て事件となった（裁判で和解が成立）。

以上のように、ブラック企業は若者を「選別」するために、パワーハラスメントや長時間過重労働を課す。正社員として採用されていても、実は地位は保障されず、不要と判断されれば「いつでも解雇される」という状況が続くことになる。

・「使い潰し型」

次に、「使い潰し型」は仕事がきつく、入社後たった数か月から数年で心身を摩耗して離職を余儀なくされる。「選別型」のように積極的に退職に追い込まれるわけではないが、先の見えない過酷労働のなかで心身を病み、結果的に自己都合退職をせざるを得なくなる。こうした企業の労務管理を象徴するのが、「固定残業代」制度である。

過労死事件を引き起こしたある大手居酒屋チェーン店の事件が、その典型である。この会社では、募集の段階で大学新卒採用の労働条件を「月給19万4,500円」としておきながら、実は「80時間分の残業代を含む」としていた。つまり、80時間の残業をして、はじめて基本となる月給。80時間に残業が満たなければ、月給は減っていく。その上、80時間を超えた残業も求められる。被害者は、この長時間労働のなかで、入社後４か月で、24歳という若さで過労死してしまったのである。

こうした「固定残業代」と呼ばれる労働条件は、新興企業全般に広がっている。どこまでが基本となる労働時間なのか、それすらあいまいな雇用は珍しくはないのである。

こうした「使い潰し型」の特徴とは、ただ過酷なだけではなく、たった数年間で体力を消耗しつくし、退職していくことを「織り込んで」労務管理を行っていることだ。はじめから、長期間継続的に雇うことを想定せずに酷使し、あたかも摩耗した部品を交換するように、新しい若者に取り換える。

・代わりはいくらでもいる

これらの２つに共通している点は、若者や新卒に対する「価値の低さ」である。従来の「正社員」雇用では、採用した若者は長期間育成することが前提とされてきた。だが、ブラック企業は短期間に次々に使い潰し、また新たな若者を採用する。それゆえ、「大量採用・大量離職」という現象を生むのであり、これは高い離職率となって現れる。「代わりはいくらでもいる」から、選別することも、使い潰すことも躊躇しない。

一方で、非正規雇用が増えた現在、若者は「正社員」で就職できるならば、厳しい労働も覚悟で入社せざるを得ないし、ひとたび正社員となれば、そう簡単に辞めることもできない。親や教師も、正社員で就職して欲しいと願っている。こうした「正社員」への希望を逆手に取り、若者を使い捨てる企業が、ブラック企業なのである。

ブラック企業問題とは、こうした「使い捨ての労務管理」を行う一群の企業の登場によって引き起こされた、社会問題なのである。

３．ブラック企業問題の経緯と政府の対策

・なぜ発見が遅れたのか

以上のようなブラック企業を生み出した原因は、労使関係の喪失と変容にある。

若者を短期に使い潰すブラック企業は、ITや外食、小売り、介護といった新興企業が多く、労組が不在の業界に偏在している。そこでは「正社員」であっても、長期雇用ではないのだ。

そもそも「正社員」とは、法的な規則によって定められたものではなく、個別企業ごとの労務管理上の「用語」に過ぎない。終身雇用・年功賃金・職場内育成（OJT）を特徴とする日本型雇用も、法律に定められたもので

はなく、個別企業ごとの労使交渉によって形作られてきたものだ。

ブラック企業の「正社員」は、こうした労使関係が不在の新興企業で広がった。「正社員」といっても、労使の交渉が行われず、従来型の労務管理の伝統も持たないのであるから、労働条件は、創業者のまったく恣意の下、思いのままに決定される。

しかしながら、こうした新興企業の労務管理の変化の問題は、これまでほとんど注目されてこなかった。それは、本来労働者の実情を告発し、改善を交渉する労働組合が不在であったからだ。

こうした「労組不在」「交渉不能」の状況のなかで、労働条件改善を主張する回路を失った若者は、インターネット上に「ブラック企業」と悪口を書く以外に方法がなかったのである。

・「社会問題」としてのブラック企業

「労務管理の変化」の実情をはじめに告発したのが、雑誌『POSSE』のvol.9の「特集：もう、逃げられない。ブラック企業」であった（後に、『ブラック企業』として文春新書にまとめられた）。

この中で私が強調したのは、ブラック企業の被害は一部の若者にとどまるものではなく、日本社会全体に及ぶということだ。本来働くことで税金を納め、社会を支えるはずの若者が精神疾患にかかり、むしろ社会の負担を増やす結果となる。使い潰した企業の側は、その費用を一切負担せずに個人と社会にそのコストを押し付ける。働けない若者の生活を支えるのは両親であり、治療費は社会保険料と税金にしわ寄せされる。

実際に、ブラック企業が原因で働く若者の精神疾患にかかる医療保険給付は急激に増大し、大半を占めるに至っている。また、急激に進む少子化の一因にもなっている。

さらに、育成せずに使い潰す労務管理の広がりは、日本の生産性を損なう。もし頑張っても報われず、使い潰すまで酷使される企業が珍しくないとすれば、これまでのように若者は仕事に前向きに取り組むことはできないだろう。それどころか、常に「この企業の仕事は努力するに値するものなのか？」という疑問を抱えながら働かねばならない。

人材の使い潰しが、若い大卒正社員に及ぶことで、日本社会の未来そのものが脅かされている。だからこそ、政府もブラック企業問題を無視できず、対策を公表するに至ったというわけだ。

4．実践的教育の必要性

・若者のあきらめと受け入れ

「ブラック企業」がインターネット上に普及する一方で、職場の違法・不当な行為を若者は耐え続けている。だから今、労働法の教育が求められている。しかし、労働相談現場の視点からすれば、労働法教育の「知識」だけを普及したところで、問題は解決しないだろう。次の調査結果がそのことを示している。

POSSEが2008年に実施した調査では、若者の５割以上が違法状態を経験したことがあると回答した。また、違法状態への対応を質問したところ、76％が「何もしない」と回答し、労働基準監督署や労働組合に相談した者は皆無だった。

さらに、「何もしない」と回答した若者に限定して、その最大の理由を尋ねた。すると、もっとも多かった答えは「違法だと思ったが、是正させることができるとは思わなかった」（21％）で、２番目の「そのときは違法だとわからなかった」（18％）を上回った。３位以下は「違法だと思ったが、職場の人間関係が壊れると思った」「違法だと思ったが、どうすればいいかわからなかった」「違法だと思ったが、解決が困難そうなので何もしなかった」と続く。これらのなかで２位（違法だとわからなかった）以外を合計するとほぼ半数になる。

また、2006年にはおよそ3,000人を対象に調査を行った。このうち半数が労働基準法の内容を知っていたが、労基法を知っている若者と知らない若者の間で残業代不払いや有給休暇の取得の割合にほとんど差が見られなかった。これらの調査からは、法律を知っていても是正する方法がわからないために、若者にあきらめが広がっていることがわかる。

・実践的労働法教育が必要

実際に、法律を文言の上で学んだとしても（それすらも、今の教育ではほとんど行われていないが）、この権利を実際に行使することは容易ではない。最近では労基職員や社会保険労務士が「ワークルール教育」などとして、学校現場で講義することも多くなった。しかし、関係者から一様に聞かれるのは、例えば、残業代の不払いが違法だとわかっても、これをどうやって是正していいのかわからずに、先生も生徒も途方に暮れてしまうというものだ。求められているのは、より実践的な労働法の教育である。

そもそも、法律上の権利は、「弱い労働者」には行使することすらできない。これは今日はじまったことではなく、かつてから問題と

されてきた事柄である。そのため、戦後、行政が労基署を設け、権利の救済を行うと同時に、交渉上の特別の権利を定める労働組合法が制定された。労働者は孤立した状態では、いくら「知識」があっても権利の行使が現実的にできないのである。

だから、「実践的な労働法教育」とは、孤立した状態を克服させ、行政の機関を的確に活用する知見を与えると同時に、労働組合に加入する実践的な意義を教えることなのである。

・求められる労働法教育

以上を踏まえ、今、求められている実践的な労働法教育を実現するためには、(1) 自分を責めないマインド、(2) 勤務記録をつけること、(3) 専門家を頼るの三つがポイントとなる。

(1) 自分を責めないマインド

第一に、「自分を責めなくてもよいこと」を教えなければならない。社会には、不正な方法で人を働かせ、不正競争を行う企業があるのだということ。法律上の権利を行使することは、社会正義であることを教える必要がある。

労働相談事例にあった「カウンセリング」のように、会社のなかで孤立した状態の若者は、「お前が悪い」と一方的に言われ続けることで冷静さをすぐに失ってしまう。だからこそ、「会社も悪いところがあるのだ」という可能性を留保する姿勢が重要になるのである。

(2) 勤務記録

その上で、実践的行動で、特に重要となるのが「記録をとる」ことだろう。残業代の不払いにせよ、過重労働による精神疾患の罹患にせよ、勤務記録が不在であると、権利の行使は難しくなる。このため、勤務記録（労働時間や指揮命令の内容）のメモを取ることが決定的な意味を持つ。

自主的な業務日誌をつけることが、日本社会の常識として定着すれば、企業は違法労働を相当やりにくくなるはずである。しかも、勤務記録をつけるという行為は、企業に対して一方的に支配される関係から、自らも相手（会社）が「契約上の義務を履行しなければ、記録をとって請求するのだ」という対等な目線を養うことにもつながっていく。

(3) 専門家を頼る

そしてもっとも決定的な要素は、一人で悩まずに、「労働側の専門家」に相談できることを教えることである。記録があり、労組や労働弁護士に早期につながりさえすれば、違法を是正できる。孤立して問題解決に当たらないようにすることこそが、労働法の本質であり、違法労働をなくす最良の手段なのである。

5．労働組合の役割の増大

最後に、上に述べた「実践的な労働法教育」を実現するためには、「教育内容」にとどまらない二つの条件がある。

第一に、教育を行う人間の「質」である。すでに述べたように、最近では社会保険労務士や労務コンサルタントが「ビジネス」として、キャリア教育・ワークルール教育に熱心に参入してきている。ノウハウのない高校・大学も、彼らに委託せざるを得ないのが実情である。しかし、その多くは労働者の「義務」ばかりを教えるものや、実践的には役に立ちがたい「条文教育」である。そうではない、生きた労働法―権利行使のマインドや対等交渉の実践が可能であることの教育―を教えられる人材を労組・弁護士・NPOが協力して育成・排出することが急務となっている。

第二に、近年、労働相談窓口でも高額な報酬を請求する弁護士や社労士が増加している。いわば、「労使紛争のビジネス化」が進んでいる（この点については、ぜひ『ブラック企業ビジネス』を参照していただきたい）。個別相談の窓口においても、質の高いサポート体制を、連携して構築しなければならない。

すなわち、「個人を支える、新しい労働運動のネットワーク」が必要なのであり、こうした実践を通じ、ノウハウの共有や相互交流が進むことで、より広範に「実践的な労働法教育者」を排出していくことも可能になる。

6．おわりに

ブラック企業の「社会問題」としての認知が広がったことで、若者はこれまでよりも違法企業の告発や労使交渉へと進みやすくなった。厚労省の対策も、若者の背中を押すことは間違いない。

「ブラック企業問題」の広がりは、深刻な問題であると同時に、日本に新しい労使関係を打ち立てる「好機」でもあるのだ。私たちNPOも、労働者の権利を守る社会的ネットワーク構築に、微力ながら尽力していきたいと思っている。

「ブラック企業の社会問題化」が日本の新しい健全な労働社会の実現の第一歩となるよう、今、私たちには、新しい労働運動へむけた取り組みが求められている。

寄稿

高校から広げる労働教育

成田　恭子
（日本教職員組合高校センター事務局長）

1．高校の教室から

「あーあ！　またかよ。」「どうした？」「これから仕事だよ。参っちゃった。」「仕方ないだろう。人生厳しいぞ。お金をかせぐって楽じゃないんだぞ。」「でもさあ、お金かせいでるわけじゃないんだよ。」

話を聞くと、アルバイト先は24時間営業のスーパーの鮮魚店。昼間働き定時制の授業に出て、授業が終わった後、また呼び出される。そんな働き方を高校１年から２年の夏まで続けてきたという。しかも夜は嫌だといっても恫喝されるように働かされ、タイムカードも押させてもらっていないという。おかしいぞ！　早速一緒に労働基準局に相談してみる。２人の高校生に対する搾取は合計200万円になった。

教師：最低賃金はすべての労働者に適用されます。アルバイトにも適用されます。都道府県ごとの地域別最低賃金と産業別最低賃金が定められています。皆さんはこの地域の最低賃金を知っていますか?
生徒：知らなーい。
教師：本県の最低賃金は○○○円です。
生徒：えー！　でも、最初の1か月はテスト期間だから半額だって言われた。
教師：それは最低賃金法違反になるね。きちんと、雇い主の人と話したほうがいいよ。
生徒：うーん。なんか面倒くさい。

宅配ピザ屋の配達のバイトをする生徒。配達時に前方の車と接触し転倒。バイクは破損し、本人もケガを負った。勤務中の事故であり、労災の対象と思われるが、罰金3万円を店から請求される。バイト先での居心地を悪くしたくないし、頑張りたくない。3万円払って泣き寝入りする生徒。

上記はいずれも組合員からの報告で実際にあったできごとである。日本中の高校のどこでもありうる。非正規、正規を問わず、多くの働く若者に起こりうる現実でもある。高校の教室から若者が置かれている労働の状況を垣間見ることができる。

「生徒たちには、労働法や社会保障制度について丹念に指導してきたが、長年の教師生活のなかでも不当労働行為に声をあげた生徒は２人しかいない。２人は30日前解雇通知を受けずに辞めさせられそうになったところを訴えて、30日分の給料を出させて辞めた。辞める覚悟がある生徒は訴えることができるが、辞めることができない状況にあれば不当な職場でも訴えることができないということだろう。」定時制高校に勤めるベテラン教員の述懐である。

2．若者の労働法の理解と職場のトラブルに対する対処のしかた

15歳から24歳の男女学生・生徒の労働法の理解についての調査（「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査　2008」）がある。

	意味が分かる	授業等で教わった
団結権	54.9%	54.4%
最低賃金	76.4%	39.7%
残業割り増し	52.1%	16.7%
年休	66.9%	24.5%
育休	84.8%	47.7%
介護休暇	63.7%	31.0%
未払い賃金の請求権	36.9%	15.0%
男女雇用機会均等	73.2%	72.8%
就業規則	42.6%	18.1%
労災保険	57.6%	28.7%
雇用保険	51.3%	30.4%

アルバイト先で遭遇した諸問題に対して54.9%が何もしなかったと答えている
その理由は
対処するのが面倒だったから　53.4%
どうせ何も変わらないから　30.1%
どうしたらよいか分からない　19.2%

同調査では、社会人にも同じ項目を聞き、比較している。団結権以外、社会人の方が理解度のポイントが高い。すなわち、労働関係法制度に関する知識は社会人になってからの経験によってさらに理解が深まるものであろ

う。注目すべきは問題に遭遇したときの態度である。若者は半数以上何の対応もしていない。理由はそのうちの半数以上が無気力、３分の１はあきらめ、５分の１は対処方法がわからないと答えている。

３．働く若者の孤立

2010年6月連合総研「ワーキングプアに関する連合・連合総研共同調査研究報告書Ⅰ」によると、働く貧困層について、次のように報告している。

	男性	女性
家族とのつながりが良くない・連絡しない	40.7%	11.8%
相談できる友人・知人はいない	25.6%	8.8%
雇用保険の加入状況：未加入	70.9%	44.1%
健康保険の加入状況：未加入	44.2%	23.5%
年金保険の加入状況：未加入	32.6%	2.9%

非正規で就労している半数近い人々は家族・友人・知人・社会とのつながりが希薄となっている。職場の労働組合とのつながりもほとんど回答として出てこない。保険等の加入状況も低い。「自立支援センター」「民間支援組織」「労働組合」等の支援もうけられず、助けを求める方法すら知らない。

一方、正社員の働き方も楽ではない。「名ばかり店長」、「名ばかり管理職」、成果主義による厳しいノルマが労働者を追い詰める。3年以内の離職率が高いのは決して若者のせいばかりではない。

連合「2012雇用実態調査結果」では「正規従業員数の＜減少＞企業が２割強を占めており、好調な経営状況であるにもかかわらず、経営体力の一層の強化のため、正規従業員の削減に踏み切る企業が多い」と報告されている。仕事量はおそらく増加しているだろう。人員はカットされ、正規雇用であることを理由に過酷な労働に従事しなければならない労働者。冒頭の高校生が恫喝された言葉は「職があるだけでありがたいと思え。いやならやめていいんだよ。」である。一方、非正規労働者は、辞めることができない状況にあれば不当な職場でも訴えることもできない。同じ職場にありながら正規と非正規の労働者はつながることが難しい。

若者が自らの権利行使ができない最も根底にあるものが、この孤立ではないか。

４．学校教育のなかでの労働に関する学び

労働者の権利に関する学習は、義務教育段階から各科目で行われている。

小学校６年生の社会科では憲法について学ぶ。各社の教科書は働く権利・義務とともに団結する権利についての言及がある。

中学校公民科の指導要領には、「職業の意義と役割」「雇用と労働条件の改善」「勤労の権利と義務」「労働組合の意義」「労働基準法の精神」についての言及がある。教科書には、雇用を取り巻く問題として、終身雇用、雇用の流動化、男女の雇用形態と賃金格差、ワークライフバランス、ワーキングプア、派遣労働者、非正規労働者、外国人労働者等が取り上げられている。

高校の必修科目である現代社会の指導要領には「雇用、労働問題、社会保障について理解を深めさせる」、政治経済には「雇用と労働をめぐる問題（中略）探究させる」と記載されている。「労働契約法」「労働安全衛生法」「労働組合法」「労働基準法」「労働関係調整法」「男女雇用機会均等法」「育児介護休業法」「労働者派遣法」「パートタイム労働法」「職業安定法」「最低賃金法」「雇用保険法」等の学習も可能だ。

家庭科や保健体育でも学習は可能だ。中学・高校の家庭科では「男女雇用機会均等法」や「育児介護休業法」等の学習が行われている。高校の保健体育では「労働災害の防止」という項目があり、教科書にも「労働安全衛生法」の記載がある。

もう一つ、学校教育のなかで広く行われているのはキャリア教育である。「生きる力」をかかげ、「学校から職業への円滑な移行」に必要な４つの汎用能力を各教科・体験学習を通じて育成しようというものだ。しかし、現行のキャリア教育は「企業側から求められる能力」を子どもたちに身につけさせること、個々人のキャリア発達を追うことに終始し、自己完結的・単線的な構造となっているという批判がある。労働法や労働者の権利の学習の実践例は少ない。中教審の2011年１月の答申では「労働者の権利や義務、雇用契約の法的意味、求人情報の獲得方法、人権侵害への対処方法、相談機関に関する情報や知識等を学習すること、また、人の人生の中で大きな要素となる『仕事』と『家庭生活』の調和の取れたライフスタイルを創造するための知識等を学習することが必要である」が高等学校の学習内容としてあげられている。

学習指導要領で労働法や雇用に言及されている箇所は多い。文科省・教育委員会は先頭に立ってキャリア教育の推進をうたっている。しかし、若者は自分たちの置かれている不当な労働条件や環境を変えていく力を身につけていない。自らの権利行使ができないのは単に知識量の問題ではない。知識を活用する力が問われる。

まず、自分たちが置かれている状態がおかしいと気づくこと、冒頭の事例のように、自分たちの不当な状態をおかしいと気づかないことは多い。その次にどうしたらいいか考えること。どうしたらいいかわからなかったら、聞けばよい。「助けて」と声を上げればよい。そして誰かにつながって職場の問題をよりよく改善する方法を考えていけばよい。困ったときは誰かに話す、助けを求める。キャリア教育でよく実践されているプレゼンテーションの技術とは異質のつながる力だ。こうしたつながる力を持たない若者が職場や社会で孤立している。

5．日教組の提起する普通職業教育[*1]

社会に出る前の若者に、自分たちは労働を通して社会に参画しているのだということ、社会はより良く変えられるということを学習する場で保障することが必要だ。

キャリア教育には大きくこの点が抜け落ちている。「企業側から求められる能力」を子どもたちに身につけさせることに終始する一方で、個々人のキャリア発達を追うことで自己完結・単線的な構造となっている。

日教組は、生活者・労働者として、社会をつくり、変えていく力を育み、民主社会の主権者としての市民を育む「普通職業教育」を提起している。普通職業教育には「労働者の権利や多様な働き方を知る」「社会や職場に起こっていることを分析的に知る」「社会と職場を協働してつくり、より良く変えていく」の３つの視点がある。以下、高校での実践を紹介する。

①労働者の権利や多様な働き方を知る

職場見学・職業体験は数多く実践されている。しかし、見学のマナーだけが強調され、働く人一人ひとりの働き方が見えずに終わってしまうことが多い。労働時間や賃金といった労働条件には触れられない。ワークルールの学習も不足している。何らかの職業に就くための学びではなく、「働く」ということそのままを生徒が感じ取ることが大切だ。高校生のアルバイト体験は生きた学習になる。

○アルバイトから労働安全衛生を考える。（東京の定時制高校の実践　保健体育　社会　特別活動・総合的学習）

「NPO法人東京労働安全衛生センター」では、高校から要請を受けて、同センターに所属する医師やスタッフが、高校で生徒を対象に、アルバイトや職場の安全衛生や健康問題について講演を行う。労働者が作業の安全性、健康づくり、職場環境の快適性を評価し、具体的に提案、実行していけるように、参加型の授業を提案している。

例えば、「ファミリーレストランで考えられる労災にはどんなことがあるだろう？」グループワークに花が咲く。

保健体育の教科書には、アルバイトにも労災はおりるとはっきり書いてある。

「そういえば、アルバイト先で皿を割って、ケガしちゃったんだけど、治療費どころか弁償させられた。あれって、おかしかったのかなあ。」

「通勤災害って、途中でコンビニとか寄ったらだめかなあ。」

②社会や職場に起こっていることを分析的に知る

ワーキングプアや派遣、偽装請負、今日の社会の問題を事実として知るだけでなく、なぜ、そのような働き方が生まれたのか。どうしたら解消できるのか。考える態度を養うことが大切である。子どもたちの「なぜ」の追求が理解を深める。

○友人や先輩の遭遇したアルバイトのトラブルから労働法が何のためにあるのかを考える。（大阪の定時制高校の実践　社会　特別活動・総合的学習）

定時制高校に学ぶ子どもたちは、職場でさまざまなトラブルに遭遇している。友人と体験を交流するなかで「自分だけではなかったんだ」という声が上がる。「自分たちの権利を守るために給与明細を取っているか、自分の労働時間を自分自身で記録しているか」という教員の問いかけも生徒にとっては驚きだ。労働法は使用者側と労働者側どちらにとって有利になっているか、組合の役割、トラブルにあったときどこに相談をするかを学習する。さらに、派遣労働と偽装請負の違いなど雇用をめぐる社会問題を分析的に考えた。学習後、生徒から、「労働組合ってどうやってつくるの」「私の働き方は違法の偽装請負ではないかと思うんだけど」という質問が寄せられた。

③社会と職場を協働してつくり、より良く変えていく

学校、職場、地域、社会は、多くの人が協働してつくっている。自分たちの「困った」を多くの人と共有し、解決する力が求められる。

○自分たちの「困った」を発信する。（大分の定時制高校の実践　社会　特別活動・総合的学習）

定時制に学ぶ子どもたちは「子どもの貧困」に少なからず影響を受けている。アルバイトで得たお金の大半を家族の生活費に当てている例も少なくない。職場でセクハラ・パワハラに遭遇しても生徒は「困った」「助けて」を発信しない。教職員で生徒一人ひとりに丁寧な聞き取り調査を行った。調査は、職場の改善や、賃金未払いを労働基準監督署と学校とが連携して解決に至ったケースにつながった。生徒にとっては、自分たちの「困った」を多くの人と共有することで問題解決できた経験が何よりの力となる。

さらに、相談窓口のＱＲコード付カードを生徒に作成させた。パウチ化し財布に入る大きさにした。職場で困ったとき「助けて」とすぐに発信できるように。

定時制高校の実践が多い。まさに、労働教育の最前線である。定時制高校以外にも、学校ぐるみで労働教育にとりくんでいる学校がある。2校紹介したい。

◇神奈川県立田奈高校のとりくみ

田奈高校はクリエイティブスクールに指定されている。これまで持てる力を必ずしも十分に発揮しきれなかった生徒を積極的に受け入れ、主体的に学び考え行動する「社会実践力」を育成することを目的とした普通科高校である。さまざまな就労支援機関や労働相談機関と連携したキャリア支援センターを校内に構築し、卒業生や中途退学生への支援にもとりくんでいる。生徒のアルバイトを積極的に学習に組み入れ、教育と雇用をつなぐ中間的就労支援「バイターン」のとりくみを展開している。

◇大阪府立西成高校のとりくみ[*2]

「子どもの貧困」問題が顕在化している地域にある。「貧困」をしっかりと理解し、立ち向かえるおとなになるための教育が必要という考えから、2007年度から「反貧困」を軸にした総合学習のプログラムを実践している。

(プログラム例)

・ワーキングプアからセーフティネットを考える

高卒求人票から正規労働者と非正規労働者の格差を考える学習。

・日雇い派遣について

日雇い派遣をテーマにしたドキュメントを見て、日雇い派遣の問題や背景を考える。

・こんなときはどうするの？

アルバイトでおかしいなと感じたことから「労働者を守る権利や制度」を学習する。

6．寅さんとアンパンマンの夢をつむぐとき

「男はつらいよ」という映画がある。寅さんはいわば個人事業主だが、1年のうちどのくらい働いているのだろうか。収入も不安定であり、働いていないときはおいちゃんやリリーの家に居候している。おいちゃんの家の隣は印刷工場だが、「労働者諸君」とよく寅さんは声をかけて入ってくる。寅さんは正規雇用の彼らを認めていても、彼らのような生き方をしたいとは思っていない。寅さんのような生き方ができるのは、寅さんの家族と地域がセーフティネットとなっているからだ。寅さんが「困った」人を連れてくるたびに地域はおせっかいな面倒をみる。

現代、寅さんの過ごした葛飾柴又のような地域性が機能しているところはほとんどない。一部の若者には家族というセーフティネットも機能していない。若者が「助けて」と発信できない要因の一つはそこにある。「困ったねえ」といいながら助けてくれる周囲がいないからだ。

田奈高校、西成高校をはじめ、高校現場は、地域や外部との連携を模索している。地域若者サポートステーション等の就労支援、若者支援のＮＰＯ等とだ。私は新しい地域性の創造だと考えている。若者が「助けて」と発信できないのはその資質のせいではない。「助けて」と発信する先の地域がないのなら、作ればいい。山形のＮＰＯプラットホームの共同代表滝口克典さんは語る。「人間のつながりを築き、社会関係資本を形成する活動が有効である。帰属する場所をたくさん作り、労働組合もあるという足し算の発想が必要だ。」

先日、漫画家のやなせたかしさんが亡くなった。同じ漫画家の吉田戦車さんの言葉が心に残った。「自分の顔を泣いている子に食べさせるアンパンマンの夢は、この世界から悲しみをなくしたいということで、自分自身の成功譚ではない。」

自分の職場や地域の問題、一人の「困った」を多くの人と共有し、より良く変えていこうという夢、寅さんとアンパンマンの夢がつむぎあわされた世界を若者に見せたい。

【参考文献】

＊1「高校カリキュラム再構築と労働教育－『普通職業教育』－」(2009年、日教組編、アドバンテージサーバー)

「働くことってどういうこと？－普通職業教育・労働教育実践集－」(2012年、日教組編、アドバンテージサーバー)

＊2「反貧困学習」(2009年，大阪府立西成高校著、解放出版社)

「＜働く＞ときの完全武装」(2010年、橋口昌治・肥下彰男・伊田広之著、解放出版社)

寄稿

「ワークルール教育推進法」がめざすもの

小島　周一
（日本労働弁護団常任幹事　弁護士）

1．我が国の労働をめぐる状況

総務省が本年2月28日に発表した労働力調査結果（本年1月分）によれば、わが国の就業者数は6,262万人、雇用者数は5,548万人である。他方、わが国の企業数は約430万、個人経営事業所数はおよそ240万である。労働者、経営者に扶養されて生活する家族も含めて考えると、「雇用する」「雇用される」ことに関わって生活している人は膨大な数に上る。

また、近年、労働契約法の制定・改正や、労働者派遣法、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正等々、労働をめぐる法制度自体が急激な変化を遂げている。

さらに、雇用形態の多様化や非正規労働者の増加により、かつて日本の主流であった終身雇用、年功序列、企業内組合を内容とする日本型雇用慣行は失われつつあり、多様な雇用形態、とりわけ非正規労働者が急激に増加している。総務省の前記調査でも、役員・理事等を除いた雇用者のうち、正規の職員・従業員は3,242万人、非正規の職員・従業員は1,956万人、役員を除く雇用者に占める非正規割合は37.6%と、20年前に比較して非正規の比率は約16ポイントも上昇している。

加えて近年、労働者を正社員として多数採用しては、労働基準法・労働契約を無視した過酷な業務命令を強いて、多くの労働者を短期間のうちに使い捨てにするなどの特徴をもつ、いわゆる「ブラック企業」の問題も生じている。

2．労使紛争の増加と多数の潜在的紛争（泣き寝入り）の存在

労働法制の相次ぐ新設・改正、雇用形態の多様化等を背景として、労使紛争、あるいは労使問題に関する相談件数が増加している。

労働関係民事通常事件、労働関係仮処分事件、労働審判事件の各申立の合計件数は、2007年度が約4,100件だったのに対し、2011年度は約7,300件と、7割以上も増加している。

労使紛争の前段階とも言いうる労働相談件数も増加している。2001年10月に施行された個別労働紛争解決制度に寄せられた労働相談件数は、2002年度に約60万件だったのが、2008年度には100万件を超え、以後2012年度まで5年連続で100万件を超えるなど、相談件数は増加、高水準を続けている。

長時間労働やそれに基づく過労死（および過労病）・過労自殺は、永年にわたり日本の雇用社会における克服すべき課題であったが、近年になっても減少するどころか、2012年は、労災認定された過労自殺が過去最高を記録するなど悪化の一途をたどっている。職場におけるセクハラ・パワハラなどの問題も改善の兆しはなく、退職強要、賃金未払いなどの相談も増加している。

しかしこれらは、表面に表れた、いわば我々の目に触れた紛争に過ぎない。労働者が権利を侵害されても、被害に遭ったことを自覚できず、あるいは権利侵害されたことを認識できなければ、被害回復、権利回復の行動に出ることはない。また、権利侵害を認識しても、その解決手段を知らなければ、労働者は泣き寝入りするほかはなく、結局、労働者の権利

侵害の状態は回復されない。

近年における行政や民間団体による調査によれば、多くの労働者が、行政機関や弁護士に相談するなどの紛争解決に向けた手段をとっておらず、権利侵害に対して泣き寝入りしている状況が少なくないことがうかがわれる。

例えば、NPO法人POSSEが2008年度に行った「若者の『仕事』調査アンケート」によると、アンケートに答えた若者のおよそ5割が、残業代不払い、有給休暇が取得できないなどの違法状態を経験したことがあると答えているが、そのうちの約8割がこれら違法状態に対して「何もしなかった」と答えている。そして何もしなかった理由の約17%が「その時は違法だとわからなかった」、約9%が「どうすればいいかわからなかった」、約20%が「是正させることができるとは思わなかった」というものである。紛争解決手段を含む、働くことのルールに関する知識が不十分であることが、本来なら防げたはずの労使紛争をうむばかりではなく、是正されるべき労使紛争が是正されることなく葬られているという現状をも生み出しているのである。

3. ワークルールに関する知識・理解の不足

働くこと、働かせることに関わる人の数が膨大であること、雇用は人の生活の根幹に関わるものであること、そして労働法制の改正や雇用形態の複雑・多様化が進む現代においては、労働者、使用者ともに、働くことに関するルール、即ちワークルールを理解していることが極めて重要である。

しかしながら、わが国では、働くことに関する基本的な知識すら持てていない労働者、使用者が極めて多い。

例えば、沖縄県労働局が2012年から2013年にかけて沖縄県内の大学生に対して行ったアンケート調査によれば、法定労働時間を正しく理解している大学生は全体の53.2%、割増賃金制度について知っていると回答した大学生は全体の29.3%、失業した場合に一定の条件下で雇用保険給付が受けられることを知っている大学生は、全体の55.1%であった。

また、連合総研が2012年に行った調査では、契約社員やパートタイム労働者も有給休暇を取得できることを知っていたのは、正社員の66%、非正社員の52%、時間外割増賃金をもらえることを知っていたのは正社員の約7割、非正規社員の約6割にとどまっている。

1998年から1999年にかけて村中孝史氏、瀧敦弘氏によって行われた中小企業の労使に対するアンケート調査では、自分の企業の従業員に労働組合を結成する権利があると正しく回答した経営者は約50%、父親が育児休業制度を利用できると正しく回答した経営者は45.5%にとどまっている。

日本労働弁護団が実施している労働トラブルホットラインや女性労働ホットラインにおける労働相談でも、労使双方の基本的なワークルールに関する知識、理解不足がトラブルの原因になっているケースが多く見受けられる。筆者もこれまで数多くの労働相談を受け、労働事件を受任していたが、使用者が基本的なワークルールを知っていれば起きなかったであろう労使紛争や、労働者がワークルールを知っていれば生活が破綻するほど深刻な問題に至る前に解決したであろう事案が極めて多いというのが実感である。

4. ワークルール教育に関する現場の努力と法律制定の必要性

ワークルール教育に関しては、例えば、中学校公民の学習指導要領には、「社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善について、勤労の権利と義務、労働組合の意義及び労働基準法の精神と関連付けて考えさせる。」とあり、高校の現代社会の学習指導要領には「雇用と労働問題…について理解させるとともに、個人と企業の経済活動における社会的責任について考えさせる。」とあるように、働くことについても公教育のなかでそれなりに位置づけられている。

そして、これをより具体的で実践的なものにするため、教育実践の現場では様々な取り組みがなされている。筆者も本年2月13日に開催された労働教育研究会（仮称）準備会で、高校の先生の高校生に対する労働教育の実践に関する報告を聞き、非常に感銘を受け、刺激を受けた。

また、ワークルール教育の取り組みは、学校現場のみならず、労働組合、ＮＰＯ法人や、各地の弁護士などの手による出前講座などを通じても行われている。例えば、道幸哲也北海道大学名誉教授が代表を務めるＮＰＯ法人

「職場の権利教育ネットワーク」は、「教室で学ぶワークルール」を出版するほか、「ワークルール検定」などのユニークで効果的な取り組みを行っている。

筆者が所属する日本労働弁護団の全国各地の団員も、中学・高校からの依頼、労働局からの講師要請などに応じ、実践的なワークルールを伝える取り組みをしてきている。

わが国の現状と、これらの先進的な取り組みが教えてくれるのは、「誰でも（労働者・使用者および将来労働者や使用者になる可能性のある者）、いつでも（社会に出る前に、社会に出た後に、働き方が変わるときに）、どこでも（学校で、職場で、地域で）、実践的に役に立つ（基本的な知識のみならず、問題が生じたときの解決手段まで含めた）ワークルール教育を受けられること」が、極めて重要だということである。

しかし、それぞれの現場における献身的・先進的な取り組みはありながらも、本来求められるワークルール教育の質と量に比較すると、わが国で現に行われているワークルール教育は、未だ十分なものであるとは言い難い。

政府が設置した「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」は、2009年2月、「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である」との現状認識のもと、学校、家庭・地域社会、企業等が連携して労働関係法制度教育を推進していくべきであるとの詳細な報告書を出している。この報告は重要な示唆に富むものではあるが、これまでのワークルール教育の原状を踏まえると、各機関がそれぞれ従前の教育を進めるというだけでは、いくら相互の連携を強化しても、なお限界があることは明らかである。

労働関係法を中心とする知識の教育にとどまらない、実践的なワークルール教育を、学校教育の場で、職場で、地域で、総合的に、実践的に進めるためには、その理念を掲げ、ワークルール教育の推進を国や地方自治体に義務づけ、必要な体制や財源を確保するための法律、即ち「ワークルール教育推進法」を制定することが必要なのである。

日本国憲法27条1項は「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」と定める。また、日本国憲法26条は国民の教育を受ける権利を保障する。働くことは憲法によって保障された国民の権利、基本的人権のひとつであり、教育を受ける権利も国民の基本的人権であるのだから、働くことに関する教育を受けることもまた国民の基本的権利であることは明らかである。すなわち国は、国民に対して、働くことについての十全な教育を行うべき憲法上の責務を負っているのである。

5．あるべきワークルール教育推進法の内容（基本理念の必要性）

国がワークルール教育を進める際には、ワークルール教育推進法のなかで基本理念が定められ、それにもとづいて基本的施策その他の施策が進められる必要がある。そうでなければ、問題が噴出しているわが国の雇用をめぐる現状を改善し、ワークルール教育を通じて健全な労使関係、労働環境を構築していくことはできないからである。

その基本理念としては、

第1に、労働者と使用者との間に情報の質・量および交渉力等で格差が存在するという厳然たる事実があることを前提とした上で、労働者および使用者がそれぞれの権利・義務について正しく理解するとともに、労働者が自らの権利・利益を守る上で必要な労働関係法制等に関する知識を習得し、これを適切な行動に結び付けることができる実践的な能力が育まれることを旨として行われるべきであることを明記する必要がある。

第2に、ワークルール教育は、学齢期から高齢期までの各段階に応じて、学校、地域、職場その他の様々な場の特性に応じた適切な方法で行われるとともに、それぞれの段階および場においてワークルール教育を行う多様な主体の連携を確保して効果的に行われるべきである。ワークルール教育は、学校教育のなかだけで終わりというものではない。ワークルールは労働の現場で常に正しく伝えられなければならない。なぜなら、ワークルール自体が法改正等によって変化していくものであるし、また、労働者の職場や仕事内容が変わるなどしたとき、それに対応するワークルールがきちんと理解される必要があるからである。

そして第3に、ワークルール教育の推進に

あたっては、労働者の義務や自己責任論が安易に強調されることによって労働者の権利・利益が不当に損なわれることのないよう、特に留意しなければならないことが明記されなければならない。前述した「ブラック企業」などでは、労働法規を無視した違法・過酷な業務命令を労働者に強いておきながら、表面上は労働者の自主的努力・自己責任が強調され、その結果として、うつ病などの深刻な被害が発生している。自発性・自己責任の名の下に被害が拡大するようなことは絶対にあってはならない。

これらの基本理念のもとで、ワークルール教育推進法のなかでは、国・地方自治体等が行うべき基本的施策や国・地方自治体の責務、ワークルール教育推進を担う組織の構築等が定められ、また、国が十分な財政措置を取るべきことが定められる必要がある。

国・地方自治体等が行うべき基本的施策等のポイントは下記のとおりである。

（基本的施策）

①学校、大学等におけるワークルール教育の推進

②事業所等におけるワークルール教育推進への支援

③地域におけるワークルール教育の推進

国・地方自治体は、高齢者、障害者等を含む地域住民に対して、必要に応じたワークルール教育が適切に行われるようにするため、労政事務所等、地域における教育の充実を図る。

④教材の充実等

（国・地方自治体等の責務および推進体制）

国・地方自治体等は、適切なワークルール教育推進計画を定めるとともに、労働者、労働組合、使用者、使用者団体、NPO、学識経験者、教育関係者、関係行政機関等をもって構成するワークルール教育推進会議を設置し、効果的なワークルール教育推進方策の検討等を行う。

（労働組合、使用者・使用者団体の努力）

労働組合は、基本理念にのっとり、ワークルール教育の推進のための自主的な活動に努めるとともに、学校、地域、職場その他の様々な場で行われるワークルール教育に協力するよう努める。使用者および使用者団体は、基本理念にのっとり、管理職に対する研修・教育の充実を含むワークルール教育推進のための自主的な活動に努めるとともに、学校、地域、職場等で行われるワークルール教育に協力するよう努める。

（財政上の措置）

国および地方自治体は、ワークルール教育推進に必要な財政上の措置を講じなければならない。

6. 日本労働弁護団の提言と法制定への展望

2013年3月23日に大阪で行われた日本労働弁護団全国幹事会で、日本労働弁護団が「労働者教育推進法」の制定を求める提言を行うべきではないかとの問題提起がなされた。その後の議論のなかで、労働者（および学生）がワークルールを十分理解すべきことは当然のこととして、ワークルールの理解が十分とはいえない使用者も少なくないことから、労働者、使用者、学生など雇用にかかわっている、あるいはかかわる可能性のある人びとを対象とする、「ワーク」に関する「ルール」の教育、即ち「ワークルール教育」推進法の制定を求める提言を行うことになった。

そして日本労働弁護団内にワークルール教育推進法PTを設置し、調査・検討を経て、2013年10月4日、「ワークルール教育推進法の制定を求める意見書」を発表し、ワークルール教育推進法制定に向けた取り組みを開始している。

消費者教育に関しては、既に2012年8月、消費者教育推進法が制定されている。消費者教育が重要であることは論を待たないが、働くことが、憲法に保障された国民の基本的権利であること、労働者とその家族の生活の根幹を支えるものであることからすれば、ワークルール教育推進のための法律を制定する必要性も、消費者教育に勝るとも劣らないことは明らかである。

ワークルール教育推進法の制定は、まさに時代が求める喫緊の課題なのである。

報　告

OECD労働組合諮問委員会(TUAC)経済政策作業部会

ー所得格差の是正と団体交渉力の強化が焦点ー

３月４日～６日、米国ワシントンD.C.のAFL-CIO本部で開催された、TUAC（The Trade Union Advisory Committee to the OECD）の経済政策作業部会に参加する機会を得た。TUACは、OECDの諸活動に対して助言を行うことを目的に、OECD加盟34ヵ国のうち日本を含む31ヵ国にある59の労働組合ナショナルセンターによって構成される機関である。その主な役割としてOECDの諸活動に対し労働組合の見解を述べたり、G8/G20サミットやOECD閣僚理事会、労働大臣等の閣僚会合に向けた労働組合声明などを通じて、国際討議の場に労働組合の意見を反映する。

TUACでは春と秋の年２回、加盟組織政策担当者が集まりOECD閣僚理事会やG８/G20サミットに向けた労働組合声明を作成するための作業部会を開催しており、これと併せて世界経済見通しや成長に向けた経済政策・雇用政策について討議を行うとともに、IMF（国際通貨基金）や世界銀行との政策対話を行っている。

今回は、IMF政策担当者との議論、日本が議長国を務める2014年５月のOECD閣僚理事会に向けた労働組合声明（TUAC声明草案）についての討議の内容を中心に報告する。

（文責：連合総研主任研究員　小熊栄）

（1）IMFとTUACの意見交換

IMF政策担当者の報告要旨

世界の経済情勢をみれば、経済危機からの回復は進捗しているものの、先進諸国における公的債務・民間債務の拡大、長期失業の増加といった懸念すべきリスクがある。日本については、財政健全化が求められるが、成長の足を引っ張ることがないように構造改革とのバランスを重視した政策が必要である。

雇用については、若年失業や長期失業などの構造的な問題の解決が必要であり、また、国レベルでの不平等の拡大という問題がある。日本は、女性の労働市場参加という観点から、高等教育を受けた女性の労働参加が低いという課題がある。他の先進国（G8のうち日本以外のG7）並みに女性の参加率を高めることができれば、一人あたりGDPを４％引き上げることができる。

労働市場政策における効率化と労働者保護という２つの目標達成のためにはミクロ・マクロ両面での柔軟性の確保が必要。具体的には労働移動と労働者保護の適正化（最低賃金の調整と労使交渉システムの再構築）だが、この点については労働組合との議論を深めていきたい。

TUAC加盟組織政策担当者の発言要旨

いま先進諸国では、危機以前からの格差の顕在化、危機を踏まえた金融規制の遅れ、再分配メカニズムの機能不全など、持続的成長を妨げるリスクが存在している。これらリスクの低減に向けたIMFの政策への反映が必要である。

また、欧州の一部では緊縮財政に迫られ労働者保護が後退している側面もある。そのような状況を踏まえれば、社会システムとしての団体交渉力の強化こそが必要であり、IMFが示唆している、団体交渉を中央レベルから地域や企業レベルに分散化するような考えは逆行している。IMFは労働者保護に対して正しい認識を持つべきである。

（2）OECD閣僚理事会に向けたTUAC声明（草案）についての討議

事務局から、「TUAC声明の草案では、“包摂的成長の実現と質の高い雇用の創出”に向けた政策の必要性を前面に打ち出した。特に所得格差を是正し、不安定雇用・非正規雇用の増加に歯止めをかけるため、閣僚らに対し、労働市場制度と団体交渉を強化する政策の立案、金融取引税を導入・拡大するための政策支援などを求めるものとした。」との説明があった。

これに対し連合から、議長国である日本のナショナルセンターとしては、東日本大震災からの復興や、この間の経済財政運営の経験・教訓をOECD加盟国と共有し、強くしなやかな経済と包摂的な社会を実現するための方向性を発信していきたいとの考えが表明された。

（その他扱われた議題）

- OECDの金融市場規制への取り組み
- センター・フォー・アメリカン・プログレス（米国・民主党系のシンクタンク）のエコノミストとの意見交換（最低賃金、団体交渉およびその他の労働市場制度の役割について）
- G20 オーストラリア2014に関する情報共有
- TTIP（環大西洋貿易投資連携協定）による雇用分野への影響について　等

報　告

2013年度新規研究テーマ紹介（その2）

経済・社会・労働の中長期ビジョンに関する研究委員会（継続・延長）

1. 研究の目的

2008年秋のリーマン・ショック、2009年9月の政権交代、2011年3月の東日本大震災・原発事故、2012年12月の政権再交代などに象徴される国内外の大きな枠組みの変化のもとで、働く者や生活者の視点からの経済・社会・労働に関する中長期的なビジョンの策定が求められている。

連合総研では、2011年度に「ポスト3・11の経済・社会・労働」をテーマとするプロジェクトを設置し、新たな豊かさ、今後の産業・雇用、連帯経済、人口減少とコミュニティづくり、参加民主主義と労働組合の役割などをテーマに討議を重ねてきた。

2012年度に同研究委員会を立ち上げ、中長期ビジョン策定に向けて、4名の学識委員を中心に、「アソシエーション（社会組織・基盤）」、「社会の連帯基盤」、「政党政治」、「地域における社会ビジョン」のあり方などと労働組合の役割についての準備的な討議を行ってきた。2013年度から「ビジョン」策定に向け、連合企画委員会メンバー（主要構成組織の書記長・事務局長）の参加のもと、関連する4研究委員会と密接な連携を図りながら本格的な討論を開始する（研究期間の1年延長）。

中長期ビジョンの策定にあたっては、「21世紀連合ビジョン（労働を中心とする福祉型社会）」（2001.10）、連合「評価委員会報告」（2003.9）、「働くことを軸とする安心社会」（2010.12）などで指摘された課題と、それらの現状を踏まえる。あわせて、連合総研のこれまでの各種研究報告の成果、および「ポスト3.11」プロジェクトで出された課題等を踏まえ、政治経済社会情勢に対応した実現のあり方、担い手を含め、より戦略的な中長期ビジョンとする。

（研究期間：2012年10月1日～2015年9月30日）

2. 構成

学識委員：宮本　太郎　中央大学法学部教授
篠田　　徹　早稲田大学社会科学総合学術院教授
三浦　まり　上智大学法学部教授
中北　浩爾　一橋大学大学院社会学研究科教授

連合企画委員会委員（主要構成組織の書記長・事務局長 16名）

オブザーバー：山根　正幸　連合秘書室次長
事 務 局：龍井　葉二　連合総研副所長
小島　　茂　連合総研主幹研究員（主担当）
麻生　裕子　連合総研主任研究員
前田佐恵子　連合総研主任研究員
江森　孝至　連合総研主任研究員

労働組合の基礎的な活動実態に関する研究委員会

1. 研究の目的

労働組合（単組）運動の基礎は職場活動にある。労働組合にとって最も基本的な活動が、今日に至る10年から20年の間に大きく変容し、端的に言えば職場活動の後退が生じていると思われる。職場集会・職場討議や機関紙の発行など従来は日常的に行われていた活動が、縮小・休止されていったのはなぜなのか。

労働組合の基本的な権利行使としての団体交渉や争議行為の経験すら持たない組合役員が増えている。また、企業・産業横断的な政策・政治課題に取り組む社会的運動（選挙活動を含む）への関わりが希薄化・弱体化していると想定される。

組合執行部の世代交代とは、こうした経験を有する世代から未経験の世代への交代であるとすると、そのことと職場活動の変容の間には相当の因果関係があるのではないか。

本調査研究は単組アンケート調査により、職場活動の現状と過去からの変化（変容）の実態を把握する。その上にたって、労働組合関係者も交えた議論を通して、職場活動が変化した要因を検討し、単組、企業連、産業別労働組合、連合それぞれへの課題提起を行う。

（研究期間：2013年10月1日～2015年9月30日）

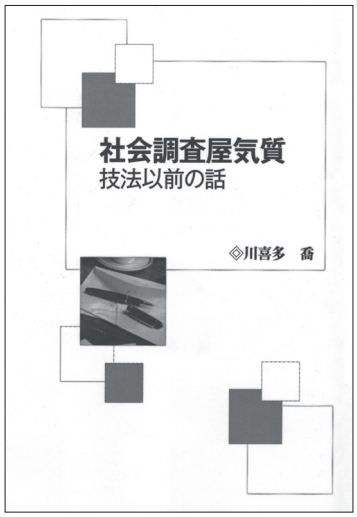
2. 構成

主　査：仁田　道夫　国士舘大学教授
副主査：橋元　秀一　國學院大學教授
委　員：篠原　健一　京都産業大学教授
後藤　嘉代　労調協調査研究員＊労調協から他に1名
（単組組織担当役員若しくは組織部長5～6名）
事務局：龍井　葉二　連合総研副所長
小熊　　栄　連合総研主任研究員
江森　孝至　連合総研主任研究員
南雲　智映　連合総研研究員
早川　行雄　連合総研主任研究員（主担当）

最近の書棚から

社会調査屋気質　技法以前の話

産業社会調査のプロ中のプロが語る社会調査の真髄と調査屋の心髄



川喜多　喬 著
新翠舎出版
定価900円（税別）

市川　佳子
連合総研主任研究員

ある仕事に携わる人のことを「何々屋」と呼ぶことがある。労働組合でも「賃金屋」「組織屋」などと称される（自称する）人たちがいる。いや、いた。今や絶滅危惧種である。賃金を担当しているというだけで賃金屋とは呼ばない。長年にわたってある仕事に専門的に携わり、並々ならぬキャリアと経験に裏打ちされたプロ中のプロのことを何々屋と呼ぶのである。職人と言い換えても良い。つまり、日本の労働組合にそういう職人がいなくなったということで、その理由が何かは議論があるところだろうし、今時そんな人は要らないという意見もあろうが、寂しいことである。いや、これは本欄の趣旨ではない。

ある人を何々屋と呼ぶ時、そこには賞賛と畏敬の念と若干の揶揄が込められている。また、人が何々屋を自称する時、自分が人生をかけてその仕事を極めてきたという、ゆるぎない誇りとこだわりがあると同時に、それ故の弱点に対するクールな自覚が感じられる。本書は、産業社会学、労働社会学の分野で著名な「調査屋」である著者の講演録や専門誌への寄稿文などをとりまとめた一冊である。副題に「技法以前の話」とあるように、社会調査の方法論に関する専門書ではなく、むしろ調査屋としての自身の歩みを書き綴ったエッセー集で、調査屋としての誇りとクールな視線で社会調査の何たるかを語っている。技法の話ではないからこそ、社会調査の真髄がくっきりと読み取れると同時に、他の職業にも通じる普遍的な教訓が多く含まれており、調査屋ではない人の心にも響く言葉の数々が綴られている。

著者は、「調査をやるのは『真実を知ることは面白い』からに他ならない」と述べ、徹底した事実の収集こそが調査の本質であり、調査対象を「骨の髄までしゃぶりつくす」まで「執念深く」調べることだと説く。そして、調査は「人々が生きている世界を自分がほんの一部なりとも経験する」ことだと言い、「もっともらしい一般化」は不要で、「事実を忘れた単なる理論の構築屋」になってはならないと説く。

また、調査に携わるにあたって必要な姿勢として、「素直に見る、聞く」ことが大事だという。時に想像力は調査の邪魔になるとして、調査相手が言ってもいないのに推測して、「こういうことを言いたいのだなと頭でわかったつもりになってそれを書いちゃう」ことを厳に戒めている。また、わからないことはわからないと書くことが研究であって、「自分の舌先で発明してはいけない」とも述べている。面接調査などでは「ラポール（調査相手との信頼関係）がすべて」であり、このための作法についてもわかりやすく語っている。

著者は大規模のアンケート調査より事例調査を大事にする。また、その事例を基にした「一般化」「普遍化」「共通化」はしないという。しかし、著者の事例調査報告を読むと、集められた事例に共通する重要な「何か」が感じとれるから面白い。細部にわたって丹念に積み重ねた事実・事象のなかで、最も大事なものをきちんと読者に供しているから、何を得るのかは読者次第という著者の調査屋としての心髄を感じる。社会調査という大海に漕ぎ出そうとする調査屋の卵たちには、頼りになる心の羅針盤ともいえる一冊である。

最後に耳の痛い指摘を紹介する。著者は、労働調査の中には「思想や気分に照応する結果や、ある政策を支持する結果さえ出ればＯＫ」的な場合もあると苦言を呈している。労働組合が行う調査はどうなのか。労働組合の本分は研究ではなく運動だから、主義・主張は当然ある。しかし、職場の実態や組合員のニーズをつかむ調査などの際には、「～であるべき、～であるはず」といった思い込みはないか、一部の声だけ聞いて「この職場はこうだ」と決めつけていないか、常に問い直しが必要だ。

今月のデータ　ILO　世界雇用動向2014年版

財政健全化政策 VS 雇用重視政策

ILO（国際労働機関）は、2014年1月、年次報告書「世界雇用動向2014年版」を公表し、世界経済の脆弱な回復は全世界的に労働市場の改善につながっておらず、2013年に失業者数は世界全体で前年より500万人増えて約２億200万人（失業率６％）に達し、雇用拡大が労働力増加に追いついていないと指摘している。特に若者が大きな影響を受け続け、2013年は約7,400万人の若者（15～24歳）が失業しており、前年から100万人以上増加。世界の若年失業率は13.1％で、成人失業率との差は過去最高を記録したとしている。

また、総需要の不足が世界的な労働市場の回復を遅らせており、弱い個人消費に加えて、現在多くの先進国で進められている財政健全化政策が、さらなる生産拡大の足かせとなっていると述べている。その上で、雇用と格差是正のためには、雇用重視のマクロ経済政策への転換が必要であるとし、3つのキーとなる政策分野を提起している。第一が労働所得向上と財政健全化政策の緩和によって、総需要を喚起すること。第二はより適切な政策の組み合わせで、先行き不透明による採用抑制に対処すること。第三に積極的労働市場政策によって、非労働力化を抑え、技能のミスマッチを解消することである。

このなかで、G20諸国を対象にした、財政健全化重視政策と雇用重視政策が雇用に与える影響についての興味深いシミュレーション結果[1]が引用されている。G20諸国を高所得国と途上国に分け、それぞれのケースについて検討されているが、ここでは日本を含む高所得国についての結果を紹介する。

まず、現状維持のベースラインシナリオだが、2012年を起点として、GDPはIMFの「世界経済見通し」による予測、雇用動向はILOのTrends Econometric Modelsを使って推計されている。ベースラインシナリオでは、2013年～2020年のGDP伸び率は年率で1.6%。同期間の失業率はゆるやかに低下するものの、世界経済危機前の水準より2.5%ポイント高い水準にとどまる。**（グラフ1）**同様に、財政赤字の対GDP比は2020年までに76%となり、2012年の84%に比べてわずかな減少となっている。**（グラフ2）**

財政健全化重視シナリオでは、財政赤字のGDP比を2020年までに60%まで下げることを目標におき、2020年までに段階的に財政支出を5%削減する。雇用重視シナリオでは、国ごとの失業率のレベルを考慮し、各国の1993年から2012年の間の最低の失業率を基準値として、2020年までの上昇をこの基準値から1%ポイント以内に収めることを目標とする。具体的には、財政拡大政策と労働分配率強化策の組み合わせで、財政支出を2020年までに4.4%拡大し、同期間に労働分配率を2%上昇させるような労働市場政策を盛り込む。

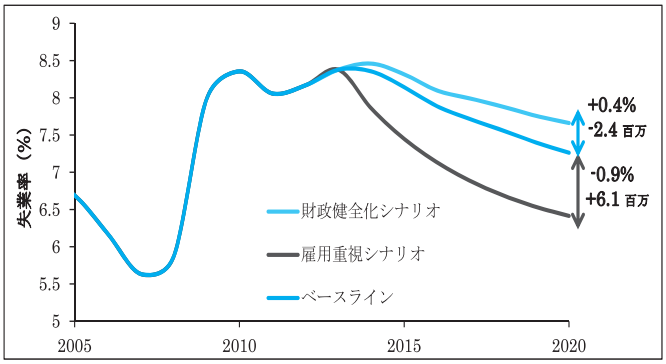
この前提で、それぞれの結果をみると、財政健全化シナリオでは、GDP伸び率は1.2%でベースラインシナリオ（1.6%）よりも低い。失業率はベースラインと比べ0.4%高く、これは240万の雇用減に相当する。また、財政赤字は緩やかに減少し、対GDP比84%から74%となる。

これと対照的に、雇用重視シナリオでは、経済成長にも好結果をもたらし、2013年～2020年のＧＤＰ伸び率が年率で2.1%となっている。失業率は6.4%まで低下し、ベースラインの8.2%に比べ大きく改善する。これは、610万の雇用増に相当する。財政赤字はGDP比72%まで減少し、最も低い水準を達成できる。

結論として、自滅的な財政健全化シナリオと比べ、成長志向型の政策への転換は、財政拡大政策や消費を底支えする労働所得への再分配を通じて総需要を刺激することができ、しかも対外的な競争力への影響はきわめて小さい、と述べている。

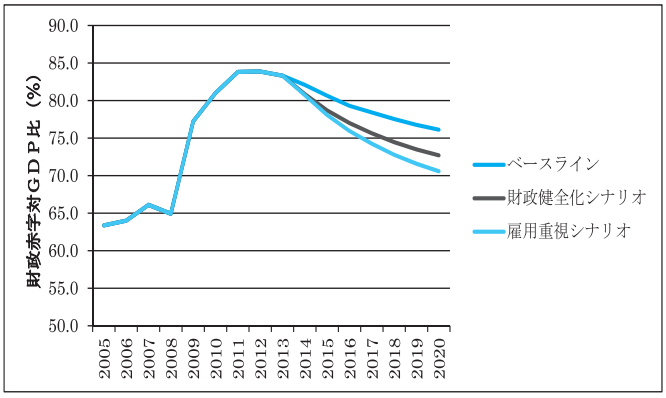
これは、以前からITUCをはじめとする国際労働運動が主張してきたことで、昨年ロシアで開催されたG20雇用・労働大臣／財務大臣合同会議の合意文書にも一部反映された。各国が経済成長と雇用の拡大のために最優先で考慮すべき政策の一つとして、総需要喚起と格差改善のための労働市場政策と社会投資政策が掲げられたのである。重要なのは、これを単なる文書で終わらせず、日本を含む各国がいかに実行するかである。連合をはじめ、各国労組による厳しい監視と働きかけが不可欠である。

グラフ１　Ｇ 20 高所得国のシナリオ別失業率（%）



資料出所：ＩＬＯ世界雇用動向 2014 年版より作成

グラフ2　G20高所得国のシナリオ別財政赤字の対GDP比（%）



資料出所：ＩＬＯ世界雇用動向 2014 年版より作成

1 Cripps, F. 2013, *Global Policy Models; Database update and extension*, mimeo（Geneva, International Labour Office）

DIO
DATA資料
INFORMATION情報
OPINION意見
事務局だより

DIO への
ご感想を
お寄せください

dio@rengo-soken.or.jp

DIO
2014
4

INFORMATION

【3月の主な行事】

3月5日　所内・研究部門会議
6日　21 世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究委員会Ⅳ
「労働組合の職場活動」　（主査：橋元　秀一　國學院大學教授）
12日　所内勉強会
企画会議
15日　「日本的」雇用システムと労使関係の歴史的検証に関する研究委員会
（主査：佐口　和郎　東京大学教授）
19日　所内・研究部門会議
24日　住民自治と社会福祉のあり方に関する研究委員会
26日　企業における労務構成の変化と労使の課題に関する調査研究委員会
（主査：戒野　淑子　立正大学教授）

＜退任＞
南雲　智映（なぐも　ちあき）研究員　3月31日付退任
〔ご挨拶〕連合総研ではアルバイト・研究員の期間を通算して５年9か月にわたりお世話になりました。在任中は「勤労者短観」、21世紀の日本の労働組合研究（ⅡおよびⅢ）、震災後の労働組合の活動調査（岩手県担当）など、アンケートやヒアリング調査を中心に担当してまいりました。着任までは実際の労働運動を知らずにきましたが、調査を通じて連合や地方連合会、産別や単組の皆さんとの交流の機会をいただき、その一端を垣間見ることができました。誠にありがとうございました。この経験を今後の調査・研究に活かすとともに、何らかの形で連合・連合総研へ恩返しできるように今後も精進したいと思います。
（東海学園大学経営学部へ移動）

editor

長男は現在20歳の大学生。19歳の時からアルバイトをやっている。初めてのバイト先が牛丼チェーンの○○屋であった。ある日バイトから帰ってきてこんなことを言った。「○○屋の労働組合はお父さんのところ(産別)に入ってる？」「なぜ？」ときくと、「労働条件が悪いんだよ。僕の研修担当は高校生だよ。しょっちゅう応援であっちこっちの店に行かされるし、人手が足らないんだよ」とのこと。結局○○屋は辞めた。現在は古本等の買い取りのバイトに行っているが、「今度のバイトはどう？」ときくと、「楽しいよ」。「前がひどすぎたからじゃないの」と言うと、「そうだね」。

学生時代のアルバイトは働いてお金をもらう貴重な経験である。バイトを通じて職場の人間関係やルールを学ぶし、正社員の働き方や労働条件が垣間見える。しかし、労働法や労働組合については教えてくれない。

連合総研は、労働者教育に関する研究会を立ち上げる。そのためのキックオフになればと、今回、労働教育を特集した。労働教育に関する提言や報告はこれまで各分野からたくさん出されたが、実態は改善されていない。一方で若者を使い捨てにする「ブラック企業」が社会問題にもなっている。研究会を通じて、現実を変えていく力になる、労働組合の活動と人材育成につながる成果物や提言ができればと思う。

（オカリーナの森）

発行人／薦田　隆成
発行日／2014年4月1日
発　行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102−0072
東京都千代田区飯田橋 1−3−2
曙杉館ビル３階
TEL 03−5210−0851
FAX 03−5210−0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108−8326
東京都港区三田 1−10−3
電機連合会館２階
TEL 03−3456−1541
FAX 03−3798−3303