座談会 「働くルールを学び、活用する」

出席者　山田　真吾　（首都圏青年ユニオン：事務局長）
川村　雅則　（北海学園大学：教授）
重本　　桂　（医業経営労務管理研究所みんなの事務長：代表）
進行　岡村やよい　（「いの健」全国センター：事務局次長）

岡村：長時間労働やパワハラなどが横行し、労働基準法など労働者保護の法律を無視した「ブラック企業」が大きな社会問題となっています。深刻なことは「ブラック企業」が特定の業種や新しく起業した企業だけではなく、有名老舗企業を含め、社会全体が「ブラック化」しているということです。

ブラック企業で働く労働者の雇用破壊・生活破壊は、健康や、場合よっては命に係わる問題になります。労働者が健康に働き続けるための課題の１つに、若い人を中心に働くひと自身が、働くルールを身に着け、活用していくことがあります。特に、雇用形態が多様化している今、学校教育の中で労働基準法、労働安全衛生法、労働組合法などを学ぶことが重視されなければなりません。

2014年６月に、過労死等防止対策推進法が全会一致で成立し、2015年６月には実施大綱が作られました。大綱では、「国が取り組む重点政策」の中の「啓発」の部分に「教育活動を通じた啓発」があげられて、大学・高校（中学校）の教材づくり、講師派遣、セミナーの開催などの予算措置が行われるようです。

一方、政府は労働基準法の改悪も狙っています。このことは、過労死防止とはまったく相反するものです。

今日は、様々なかたちで、若者と接し、学校や、地域で「働くルール」の学習・実践をしている方にお集まりいただきました。職場の実態やそれぞれの実践についてお話しいただき、深めていきたいと思います。

広がる「働くルール」の学習

山田：首都圏青年ユニオンは、一人でもだれでもどんな働き方でも入ることのできる若者のための労働組合です。2014年12月から2015年12月までの１年間の解決事案の35件をまとめました（詳細はＨＰ：www.seinem-u.org/参照）。解決した35件は、業種を問わず様々なところで違法な労働実態があることを示しています。リーフレット「今の職場ヤバイよね　みんな､そう思っている」（11頁参照）は青年ユニオンに寄せられた事例をもとに、働く権利の基礎知識や解決事例、相談の呼びかけをしています。首都圏学生ユニオンとともに街頭で配布をしたり、全教や全労連青年部と一緒に就職説明会にくる大学生の街頭宣伝に使っています。働くものの権利を知らない、あるいは権利を知っていても職場では使うことは出来ない若者からの相談を受けて日々活動しています。

重本：漢方薬の会社に勤め３月末に定年退職しました。会社の業務との関係で、社会保険労務士の資格をとり､産業カウンセラー､キャリアカウンセラー､コンサルタントなどの資格もとりました。今日のテーマとの関係では、在勤中から学校教育の中で授業をしてきました。

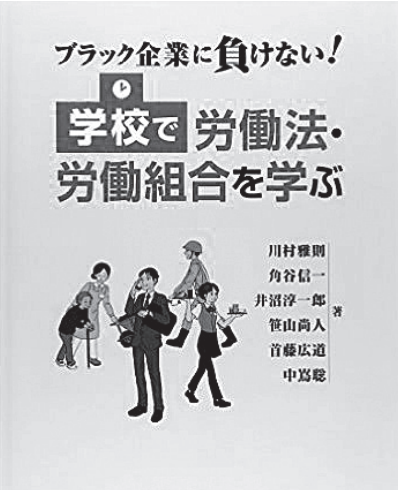
東京都社会保険労務士会の臨海統括支部（港区、品川区、大田区）にキャリア教育研究会があり、そこで学校教育を約７年やっています。もともとは大田区中心でしたが、拡大し、東京都の各地から私たちの授業を見に来ています。場合によっては私たちが出向いて授業を実施し、引き継いでいくこともあります。対応しきれない状況になってきています。１月、２月だけで20か所開催しています。過労死等防止全国センターの委員・啓蒙普及活動の副幹事としても活動をしています。

川村：北海学園大学で教員をしています。専攻は労働経済で、労働分野の実証的な研究に従事しています。もともとは交通労働者の過労死問題から研究をスタートさせて、建設労働、福祉労働など範囲を広げてきました。最近力を入れていることの一つは、官製ワーキングプア問題と公契約条例の制定運動で、もう一つが今回の座談会のテーマである、若者労働と労働教育です。

2014年に、『学校で労働法・労働組合を学ぶ』という本を「きょういくネット」から共著で出しました。働く人を守るには、法制度による規制だけではなく、労働組合による規制が重要です。法制度の整備はもちろんですが、同時に、自分たちで職場を変えていくという意識を持つことが必要で、このあたりの「気づき」が労働教育の重要課題の一つだと思います。

そんな問題意識を持ちながら、学生たちと一緒に彼らのアルバイトの実態調査に取り組み、「アルバイト白書」という形でまとめてインターネット上で公開をしています。2011年からまとめて５冊目になります。ほかにも様々な取り組みをゼミや講義では行っていますが、とにかく、学生たちには、労働問題だけでなく、問題を解決する経験や解決主体である労働組合に在学中にふれさせたいと思っています｡社会人になって､より困難な状況に直面する前に。

調査し発信する「学校で労働法・労働組合を学ぶ」について



川村：本の出版に至った背景ですが、学生のアルバイトの状況が気になっていました。たとえばゼミの直前に、バイト先からヘルプが入ったので行ってもよいかと尋ねてくる。あるいは、ゼミでのコンパの日程調整をするにも、学生たちのバイトの都合で日程がなかなか決められない。アルバイトにずいぶんと拘束されてい

ることを感じていました。さらに話を聞くと、たとえば仕事の始まる前に会議やミーティングがあっても給料が出ない、タイムカードを勝手におされてその後も仕事をさせられるなどの問題がさまざまに出されます。ひどいケースでは、コールセンターで働いていたのですが、給料の遅配が始まって、最終的には事業所が閉鎖され10数万円の給与が支払われなかった。労働組合にも相談にのってもらったのですが、最終的には泣き寝入りをせざるを得ませんでした。他にも、賃金不払い、深夜割増が出ない、店が忙しいからと終電でも帰らせてもらえない、代わりが見つかるまで仕事を辞めさせてもらえない、セクハラ・パワハラなど、話を聞いていると一通りの問題が出そろう状況です。

こうしたトラブルの発生とも関わるのですが、学生アルバイトに求められる役割が全体として変化していた。学生たちはバイト先で基幹労働力化し、仕事内容も高度化し、場合によっては、時間帯責任者や店長職を担うなど責任をもたされてもいた。学生アルバイトは小銭稼ぎで楽な働き方という見方が世間では一般的だったので、ここは問題をちゃんと整理して、社会に対して発信しなければ、と調査や白書づくりを始め、そして今回の本の出版につながりました。

岡村：調査をして、社会に訴えることを学生と一緒にやることで、学生自身の課題になってくのですね。

“リアル”を大切に

川村：補足すると、学生たちと労働問題を考える際、リアルを重視することが大切です。まずは、違法な状況を含めリアルな労働実態。そして、それをなかなか変えられない労使の力関係の不均衡、つまり働く側がモノを言えないというリアル。その上で、とはいえ、そういうなかでも職場を変えようと取り組んでいる人たちがいる、労働組合というものがあるのだ、ということもリアルに伝えていく。教える側にはそういう姿勢が必要ではないかなと思います。

岡村：わかることからスタートし、実際の力にしていくことでしょうか。

川村：学生から相談を受けた際、労働者には権利があるのだから、権利を主張して問題を解決するべきだ、と伝えるだけでは、学生自身に響かないと思います。実際、「そうはいっても店長に悪いので…」「店長自身も大変だから無理は言えません…」「自分が無理をしてでも行かないと仲間に迷惑をかけてしまう…」などと学生は発言します。なので、学生の相談をしっかり受け止めながら、ではどうやって現状を変えていけばよいのかを、多少迂遠なようでも、リアルな実践や問題解決方法などにふれさせながら、考えさせていくことが大事ではないかと思います。

損をしたという経験だけをもって労働者になってしまう

岡村：山田さんからもリアルな話があると思います。

山田：2014年の12月から2015年の12月までの解決事例から学生や高校生の事例を絞ると７件あります。

ある居酒屋で働いていた大学生。その会社では深夜割増が夜12時から20％でした。その大学生は３年生で、学校の授業でこれはおかしいと習ったと店長に言ったら、店長と社長、社長の息子から３時間ぐらい説教をされ「中小企業は労基法の適用外だ」とか「学生のくせに生意気言うな。そんなにいやだったらここで働く必要はない」などと言われました。彼女が賢明だったのは自分のスマートフォンにその会話を全部録音していたことです。そして首都圏学生ユニオンを知って相談。会社と団体交渉をしました。会社は、発言を否定しましたが、録音を聞かせ

追及したところ、団体交渉後に社長と社長の息子が謝罪をしてきました。しかし、彼女はそんな仕打ちをしてきた職場で働くのは難しいということで金銭的な和解となりました。

次はあるコンビニストアで働いた大学１年生です。彼の賃金は最低賃金と同額でした。節分時に恵方巻販売があり、恵方巻きの予約をアルバイト同士で競争させられました。アルバイト同士を２，３人のグループにし、恵方巻きのノルマを取れないグループには罰ゲームがあるのです。彼はノルマが達成できず、罰ゲームで３時間ほど２月３日の夕方ごろからお店の前で恵方巻きを無給で売るという無賃労働をさせられました。ほかにもよくあるのは、クリスマスケーキ、バレンタインデー、ボジョレーヌーヴォーなどのさまざまな催事ごとの買い取り制度です。恵方巻きのケースでは、無賃労働の分についてはきちんと支払わせ、今後はこういうことはしないという約束をして解決をしました。

2015年７月解決のコンビニストアで働く女子高校生が、店長からのパワーハラスメントを受けたという事例もあります。店長は男子高校生にはシフトを優先的に入れたり優しい態度で接するが、なぜか女子高生にだけ厳しい態度で、シフトの調整もなかなか融通をきかせてくれません。おかしいのではないかと言ったら、高校生にいちいち言われる筋合いわないと言われて、働くのが難しくなってしまった。交渉をして店長からの謝罪と金銭補償を勝ち取りました。

交渉中の事例では、店舗がある町内でイベントがあるときにその賃金が無給であったり、コンビニや飲食店で働く人は着替えの時間が無給などです。大型ショッピングモールで働いている高校生は、従業員詰所で着替えて、そこから店舗に行くまで５分以上かかるのにその分は無給ということもあります。団体交渉を本部とフランチャイズに申し入れ、フランチャイズが団体交渉で着替えの分の賃金はつけると回答してきて、本部もその結果を受けて着替え分を直す、賃金計算方法も改めるということになりました。こういった事例の改善を求め、2015年の８月に厚生労働省に対して高校生のブラックバイトに関する質問と要望書を出し、厚生労働省から原則１分単位で賃金計算しなくてはいけない、こういう買い取りは問題だという回答を得ました。また、高校生のアルバイトの実態について厚生労働省としての調査を申し入れましたが、現状ではなかなか難しいという回答がありました。

働くルールを知らないと損をします。高校生の多くが人生最初のアルバイト先で損をした経験だけをもって、その後労働者として生きていくことにつながりかねません。損をしない、自分はちゃんと労働者として尊重されているということを、青年ユニオンのような労働組合を通じながら知ってもらうことが必要です。

岡村：青年ユニオンに相談に来る経緯はどんなケースがありますか。

山田：自分で調べたり、ネットで検索したり、労政事務所に相談したら労働組合に入った方がいいよと言われてくるということもあります。最近ではブラック企業被害対策弁護団からの紹介もあります。他地域からの労働組合からの紹介もあります。権利を知っていてもひとりで言うのはなかなか難しいことです。また、言ったところで使用者側から跳ね返ってくる言葉がものすごく強いので、まとまってみんなで交渉する、あるいは労働組合に加入して一緒にやっていくことが重要だと感じます。

小学校から「働くこと」を学ぶ

岡村：以前よりだいぶ働き方の問題が取り上げられるようになりましたが、まず知識がない、あっても強く否定された時に止まってしまう人も多いと思います。少しずつ本も出版さ

れ、学生アルバイト調査もいろいろ出されるようになってきましたが、重本さんの取り組みをご紹介ください。

重本：東京都社会保険労務士会の臨海統括支部キャリア教育研究会では学校教育に取り組みを始めてから７年くらいになります。小学校から高校で実践していますが、実は小学校が一番多くなっています。

小学校では「働くという事はどういう事か」ということからはじめます。最近は９割がたがサラリーマンですから、自分の親がどんな仕事をしているのか知りません。働くことはどういうことかと小学生の場合にはインタビューをさせています。家の人、場合によっては近所のコンビニ、スーパー、大田区では町工場で聞いてくるということもあります。

中学校では職場体験があるので、その前後に授業を組み入れるようにしています。高校になるとインターシップを活用しながら前後に授業を入れます。基本的には年に１回です。社会保険労務士の仕事も知っていただくようにしています。公開授業が多いので、実は、子どもたちの向こうにいる大人たちも意識しています。子どもたちですので、働くという漢字の説明をしたり、労働基準法という働く人を守る法律があることを示しながら時間の決まりを教えたり、家族が何時間ぐらい働いている？そんなに働いて一生働き続けられるのかなどと対話をしながら進めています。最低賃金についても都道府県ごとに決まっていることを教えます。インタビューの結果、働く目的を共有したり、家族の気持ちを聞いたりします。働くことに対して、全部が全部楽しいわけではない、やりがいもあるけれど辛いこともあるということを確認しながら、学校での委員会や行事などの活動と働くこととは、とても似ていることを話します。

つぎに働くことで大切なことをインタビューなども使って確認します。一般的なルールを守る、役割を果たす、積極的に行動する、みんなで協力する、こんな大きな４つの大切なことを示します。知識だけではなくて行動がきちんと伴わないといけないこと、協力するとはどういうことかなどを寓話などを交えて分かりやすく伝えます。また、良い働きをするには、よく働き、よく休むことが大事だということも伝えています。

中学、高校に行くにしたがって、労働法の内容が増えていきます。私たちに依頼がくる高校では、大学進学が１割、３割が専門学校に進学、３割が働く、残り３割は進路が決まっていないという状況もあります。そこでは、大学、専門学校に行く人向けにアルバイトの話をしたり、働くことが決まっている子どもたち向けに、給与明細の見方なども話しています。

岡村：聞いた子どもたちの反応はどうでしょうか。

重本：小学校の子どもたちでもしっかりアンケートを書いてくれます。７年やっていると中学でまた授業をすることがあります。６年生にやると２年後にまたやることになります。継続することに面白みがあります。実施後のアンケートをもとに次回の中身に繋げます。「家族がどんな気持ちで働いているのがわかって良かった」という意見が非常に多く、家族のことを考えて働いているとか、人のために働く、そういう事を感じるにはインタビュー方法がいいかなと思っています。

何かあった時には、回りの大人に相談しようということも小学校の時から言っています。家族にも悩んでいる人がいたら、今日の授業を教えてねと伝えます。１人でも多くの方に考えてもらえるようにしています。

岡村：積み重なっていくのはいいですね。小学校でも経済的に苦しい家庭が増えているのではいかと思いますそのへんがどうでしょう。

重本：とても増えています。生活保護３世代というところもあります。親が働いている姿を見ていない。生活は豊かではないが、働かなくても一定のお金が入ってくるので自分も働くつもりがないという子もいたり、インタビューすると親の解答は「夢なんかない」ということだったり、インタビューの応えを聞いていると悩ましいこともあります。

わかっていても発言はむずかしい

川村：山田さんの話にもありましたが、「知らないと損をする」という点でいうと、学生バイトで最近増えているのは、ノルマと弁償問題ですね。今年の「白書」はコンビニバイトに焦点をあてたのですが、たとえば、弁償でいえば、レジがあわないと弁償、発注でミスをしたり商品を汚損したら買い取りさせられるなど。飲食店でも、注文を聞き違えたり皿を割ったら弁償などの話を聞きますね。注意して働いていたにもかかわらずミスをしたことに対して損害賠償が請求される。それを禁じていない法律自体がおかしいと思いますし、学生たちの待遇面を考えても、常識的に考えておかしい。でも、学生たちは、納得をしているわけでは必ずしもないのだけれども、ミスをした自らの責任と思わされてしまう。学ぶ機会がないとそれが当たり前になってしまう怖さがあります。

さらに言えば、それは法的にはおかしなことだよと学んでも、実際にそれを職場で発言するのは難しい。そこをどう突破するのかが、労働教育の重要課題です。その点でいうと、首都圏青年ユニオンに相談に来た学生はそこをどう乗り越えたのか、あるいは、山田さんたちは、若者たちが発言できるようにどう工夫をされているのか、お聞きしたいと思います。それから、重本さんにもお聞きしたい。私自身、定時制高校で労働教育をしているけれども、生徒たちは、たとえば生活保護世帯がクラスの２、３割を占めて、ひとり親世帯が半数など様々な困難を一身に背負っている。まさに、夢なんてもてない状況と言えます。そういう場所で働くことを教える際、教え方や教材、教育の内容など何か留意していることがあれば教えて下さい。

「そのままでいいの」を問う

山田：高校生からの労働相談もけっこう来ます。その時言うのは「そのままでいいの？」ということです。泣き寝入りも選択肢の１つだけれどもそれでいいか、と尋ねます。多くの場合、選択肢のなかで労働組合に相談して解決するのは最後の選択肢です。ほとんどの人は、泣き寝入りをするか我慢するかです。そういう状況をどうするかというときに青年ユニオンでは、高校生や大学生でも実際に解決している、今の職場を続けるにしろ辞めるにしろ、取り戻すことが出来るからやってみないか、おかしいことをそのままにして自分の気持ちが納得できるか考えてみない？と話をします。組合には入らないけれど自分でやってみるという人には、電話やメールなどでアドバイスすることもあります。駄目なときには労働組合に相談してくれれば対処方法があるのでいつでも来て下さいと言います。大学生の場合、青年ユニオンが解決した人の生の声を聞いて変わっていくこともあります。解決をした人、あるいは声をあげて何らか勝ち取ることができた生の声を聴くというのはとても大きい。解決した人がどんどんまわりに増えれば、自分でもできるということがわかります。青年ユニオンのホームページには10年前からの解決事例を載せています。解決した、勝ち取った事例をどんどん発信して、ハードルは高くないという事を言い続けることが重要だと思います。

川村：法的におかしいよというアドバイスだけでなく、実際の取り組み事例など聞けば具体的なイメージがわきますね。

山田：青年ユニオンでは問題解決した人に行動してどうだったかというアンケートを書いてもらい、大学などで労働法の講演後に紹介しています。実際に解決した人から、初めて組合が入って交渉した時の社長の態度の違いに驚いたなど、職場で声をあげる、職場の発言力を増すなどの色々な声があるので、それを伝えていくのが声のあげやすさにつながります。私は「発声練習」といいますが、いきなり大声を出すと声がつぶれてしまうので、小さなことでも声をあげていくこと、就職した時に理不尽なことにあったら声をあげることを、高校や大学の時に身につけておくことも大事ではないかと話をします。

授業は教師との共同で

重本：学校の授業の場合、年間の授業方針などを確認して効果的になるよう考えていきます。事前に打ち合わせに行き、宿題や授業方法を考えます。子どもたちに考えさせる手法を必ず入れます。先生にもインタビューし、子どものころの夢や、なぜ働いているかなどを聞きます。また、社労士は色々な会社に勤めているので様々な角度から話ができます。どの業種についてインビューをするかなども先生と話し合います。ベースとなるのは８割～９割方同じ教材としますが、他はその都度組み替えています。

川村：先ほど紹介した共著のタイトルには２つのポイントがあります。１つは「労働法と労働組合」という点で、これは繰り返しになりますが、労働組合まで教えないと実効性に欠けるということです。もう１つは、「学校で」という表現です。なにも、学校の先生がすべてを担当しなくてよい。重本さんのような社労士、山田さんたち労働組合、あるいは行政機関と連携して、学校という場所で行えばよいというメッセージです。

もっとも、外部講師にこうした講義をお願いしたときに陥りやすいのは、とりあえず来てもらい話をしてもらったけれども、学生にうまく伝わっていない、ということです。ですからそこは事前に打ち合わせで問題意識など共有して、学生たちの発達段階とか学生のおかれた状況にあわせた教育課題や内容を設定することが必要だと思います。そのことに関わってお聞きしたいのは、小学校段階から、キャリア教育というか、働くことの学習が求められているのですね。

重本：文科省から通達が出ているのが大きな理由ですが、最近では労働に限らず、地域と関わりをもつことは教師が意識しているように思います。しかし、具体的にどうするかというところでは、私たちがプレゼンをしても連絡がないところもたくさんあって簡単ではありません。実施したところでは、内容を認めていただいて次につながるのですが、最初のきっかけが大変です。

岡村：教える教師にも自分の問題として考えてもらうことがないと、なかなか生きたものになっていくのも難しいかなと思ったこともあります。

重本：中学、高校になると職場体験があります。その時の導入で働き方、働き甲斐など考えられる場になるといいですね。初めて体験する場所（アルバイト）で「世の中働くとはこんなもんか」となってしまうとそこが常識になってしまいます。

川村：学生にはグループで様々な聞き取り調査を経験させます。たとえば、親や社会人として働いている兄姉、高校時代の友達から、あるいは、学生同士のアルバイトなど。その際には、働き方のブラック度に焦点をあてた聞き取りをさせるのではもちろんなく、客観的な賃金・労働条件や、職場の人間関係や雰囲気、それから、仕事内容や働く楽しさなど多岐に渡る質問をするよう促します。

たとえば若い保育士から話を聞いてきたグループは、子どもの成長にかかわる日々の実践やその楽しさ、そして彼女たちの情熱など、およそ自分たちは経験することはないだろう、保育士という仕事の社会的な意義などをしっかり学んできます。と同時に、そうした重要な仕事であるにも関わらず、給与が安い、人手が不足していていつも忙しく、休み時間も書類書きに追われるなど、今のままではおそらく働き続けることはできないだろうという話も聞い

てくるわけです。こうした事実にふれながら、ではどうすれば問題を解決できるのか、より具体的に考えることを学生たちは迫られるわけです。

大学の場合にはやはり、現場を見てきた、話を聞いてきた、だけで終わるのではなく、なぜそういう問題が発生するのか、どうすれば解決できるのかの探究が求められます。

目隠しをして道路をわたるようなもの

岡村：青年ユニオンで実践されている教育の中身を教えてください。

山田：私が高校・大学で講演する時に、「今バイトしている人は右手を挙げてください」と言うとけっこう手があがります。そして、「では、今のバイト先の雇用契約書、労働契約書を持っている人は左手を挙げてください」というと両手を挙げる人はどこでも５人はいません。契約書が何のためにあるのか、最低賃金などについて話をします。なにか労働問題が起きたときに、自分の働き方を客観視できるものがないと損をする規模が変わってくる、タイムカードがなかったら手帳に記録するとか、スマホで写真を残しておくなど話をします。すると「自分は今まで契約書を貰ったことがない、給料は銀行に振り込まれていたのでそれでいいと思っていました」という大学生もいます。金額を確かめたことがあるか、働いた時間を給与明細に照らしたことがあるかと聞いたところ、「ない」とか、「給料の計算は15分、30分単位で切り捨てられている」ということが出て来ます。自分は違うけれども家族の職場がそうだということもあります。働き方に悩んでいる人は自分以外にもいるので、労働法、働くルールを知らないとかなり大変なことになるという話をします。終わった後に感想文を見ると、「今までいい高校やいい大学、いい会社に入れと色々な人に言われてきたけれど、働き方に困った時にここに相談することが出来るよと言われたのは山田さんが初めてです」と書いてきた学生がいました。学生に対していろいろなアドバイスがされるけれども、転んだ時に立ち上がる方法を誰も教えてくれなかったというのが感想文に書かれていたのです。

自分が労働者の権利を知らないと周りにも伝えることはできないし、将来親になった時に子どもからの相談を受けても我慢しなさいと一言で片づけてしまうかもしれません。伝えていくことは大事だと思います。法律を知らないことは目隠しをして横断歩道を渡るようなものです。過労死や労災事故になるかわかりません。知識を身に着け、つまずきそうになった時、立ち上がる時には労働組合やユニオンを通じて、一緒に立ち上がりましょうと言い続けていくことが大事だと思います。最近では厚生労働省が「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Ｑ＆Ａ」という漫画入りの冊子を作っていますので、少なくともアルバイトをしている生徒には渡す、学校の進路指導室において就職希望の生徒には渡すことをお願いしています。

また、全教が行った高校卒業者の内定実態調査では、不法な面接の質問がたくさんあるので、先生方には法律を教えるだけではなく、不法なことにはハローワーク、労基署などを通じて、学校から事業主に対して指導をして欲しいという話もしています。青年ユニオンで見聞きしていることをほかの労働組合につなげていくことも大事かと思っています。

問題解決時の労働組合の役割

川村：ところで最近では、労働行政の職員や社労士、弁護士が学校で話をする機会は増えてきていると思いますが、地域の労働組合が講師として学校に招かれるケースはそう多くないのではないでしょうか。

それはもしかしたら、問題解決の主体としての労働組合の存在を学校の先生方が認識できていないの

ではないか。労働法を学べばそれを使って問題解決を図っていくことができるという、なにかまるで強い個人を想定しているのではないか、と思うことがときどきあります。でも実際に職場で問題を解決しようとしたら、１人ではなくみんなで協力して、つまり、集団的な労使関係をつくって取り組む必要がある。繰り返しになりますが、労働組合と労働法はセットで、だと思います。

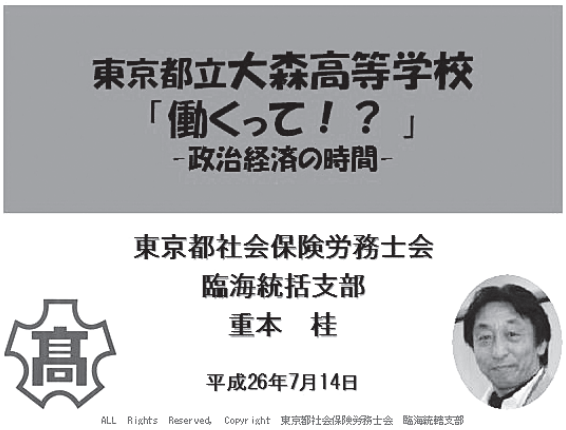
山田：労働組合として考えた場合でも、状況は変わってきています。職場を転々とせざるを得ない非正規労働者が増えています。アルバイト先・仕事先がどんどん変わります。先月まではガソリンスタンドだったけれど、今月からはコンビニストアで働くという人がいます。新卒一括正社員の道ではない道も増えてきています。「職場を基礎に」というだけの労働組合の活動スタイルでは、一つの非正規職員の解雇問題を解決しても、また別の職場に行ったときに解雇またはハラスメントに対応できるか。職場だけの既存組織だとなかなか気づけません。ましてや高校、大学生で労働問題が生じ労働組合に相談しようとした時に、企業内の組合だからとか、アルバイトの賃金から考えると高額な組合費を払わないと入れないということでは厳しいものがあります。青年ユニオンでは高校生の組合費は500円にしています。

他の労働組合では高校生、大学生を組織することは無理だとの意見がありますが、組織するのではなくて相談に来たときに丁寧に対応することも考えていかなければなりません。組合側の対応も考えていかないと学校現場に労働組合が入れないことの裏返しになってしまいます。労働組合に対応しても相談に乗ってくれないと思われない組合活動をしていかないとなりません。トータルに働くものの権利、生活をサポート出来るのは労働組合です。ＮＰＯなどとは違って会社と交渉できる唯一の組織です。労働組合側も少しずつ変わっていく必要があるのではないかと感じています。

川村：多様化する雇用形態を容認するわけではもちろんありませんが、こうした現状に労働組合のあり方を柔軟にあわせていくことは必要ですね。そして実績を積んでいくことが、学校へのアピールにもなるのかなと感じました。北海道でも青年ユニオンがたちあがりましたね。

山田：北海道にもさっぽろ青年ユニオン、札幌学生ユニオンがあります。

川村：今後を期待したいと思います。



重本さんのパワーポイント

企業が主犯だけれど組合も従犯？

重本：成り立ちから考えても労働組合は日本の縮図＝いわゆる正規男性型労働組合です。そこから脱しきれていない。労働組合がそもそも非正規を受け入れていないところも多いし、私のところでは社内の管理職は、55才のシニアになると役職定年となりますが、組合員にはなれません。幅広い観点で今の社会を見つめ直すことが必要です。

山田：ブラック企業とかブラックバイトという言葉が一般的になっていて、労働相談に来る人も「うちの会社はブラックです」と多くの人が言います。厚生労働省にはブラック企業の流行は労働行政の不備の一つではないかといいますが、労働組合側の責任も考えていかないとなりません。自分の問題を解決してくれる労働組合だという認識を、労働者、組合員がもてる労働組合にならないと信用されません。

岡村：ハローワークも労基署の職員も非正規労働者が多いと聞きます。相談を受ける人が、不安定雇用では救われません。

重本：キャリアコンサルタントの友人がいますが、ハローワークに勤めている人はみな非正規で相談者のキャリアの心配以前に自分の次年度の契約があるかどうか心配していると聞きます。公務労働の窓口はほとんど非正規ですし、外注している部門も多い。20年も市役所に勤めていてもいまだに新入社員と同じ給料です。給与体系が変わらないシステムです。

山田：「ベテランの臨時非常勤さん」という言葉もありますね。

川村：労働組合のあり方の話しが出たので、一言。働かされ方、雇われ方の問題というのは、経済界の強い意向と、それに政策的に呼応してきた政府の問題がある、しかしながら同時に、総体としてみれば、十分な規制力を発揮できずに、切り捨てられていく非正規を見過ごしてしまった労働界、労働組合の問題があると思います。連合の元会長が「企業が主犯だけれども組合も従犯だ」と発言したと記憶していますが、全くその通りだと思います。若者の雇われ

青年ユニオンリーフレット

方が大きく変わるなかで、労働組合側は彼らにどうアプローチしていくのかが問われている。

在学中に、法律違反も珍しくないアルバイト生活を経験し、そして、就活やキャリア教育では、労働条件の決定における労使対等原則を学ぶ機会などないのはもちろんのこと、労働条件は企業が一方的に決めるものだと肌身で感じた若者たちが労働市場に入ってくるのを放置していたら労働市場全体が引き下げられることになる。そう考えると、この労働教育というのは労働組合が本腰を入れて取り組むべき課題だと思います。地域の労働市場全体を底上げしていくためにも労働組合の力が必要です。

岡村：人間らしく働くための九州セミナーでは、会場となった星商学園で「学校で労働法、労働組合を学ぶ」の模擬授業を開催しました。

また北九州労健連では、若い人を対象とした労働安全教育の連続講座（ＲＯＵＡＮ塾）に、友人の紹介で花屋を開業したいという若者が参加し「自分はブラックな経営者にはならない、一緒に働き続けられるような職場づくりをしなくてはいけない」という感想が寄せたという取り組みがありました。

対処法の選択肢に労働組合を

川村：関係者が今後、労働教育に取り組むことを考える上で、青年ユニオンの組織体制や財政はどうなっているか教えて下さい。それから重本さんには、社労士界の取り組みを教えてもらえますか。社労士ネットワークのようなものがあるのでしょうか。

卒業式会場前での宣伝行動

山田：青年ユニオンは、現在、私と神部委員長と専従２人体制です。「首都圏青年ユニオンを支える会」（年会費6000円）を作って、専従を置く資金を確保しています。全国に1200人の会員がいます。非正規、低賃金で働く労働者が増えて、当然組合費だけでは専従を支えることはできず、どうするかはローカルユニオンでも大変な状況になっています。

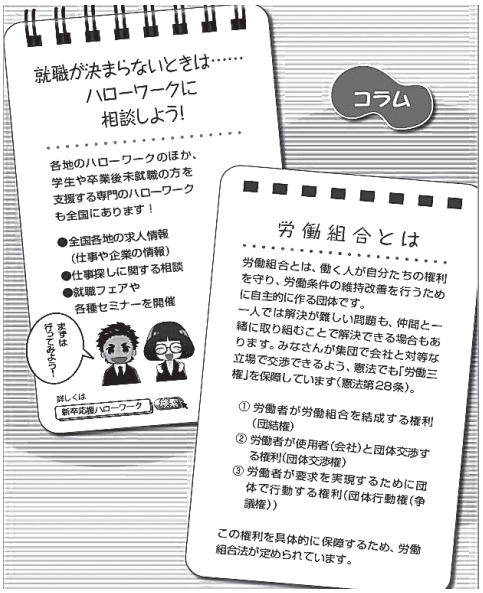
高校生・大学生向けの働くルール教室が厚生労働省の委託授業として全国的に少しずつ始まっていますが、その中で労働組合に関してどう教えているかが気になります。労働組合に入ろうと言っていくのと同時に労働組合側も変わっていく必要があると感じています。必要なルールを知らないで働くことは危険だということと同時に、守り方を教えなければなりません。柔道の授業では必ず受け身を習ってから技をかけるようになります。働き方も対処方法を知らないまま労働市場に送り込むことは、とても危ないことです。対処法の選択肢に労働組合が必ずあがってくるような発信を組合からしていく必要があると感じています。全教と協力して全国的に広めていきたいと思っています。

重本：私たちの活動は基本的にボランティアです。６，７年前から全員が手弁当で、社労士として開業している人は自分の仕事を融通し、会社に勤めている人は､有休を取って授業に行くようにしています。ところが社会のニーズが広がりを見せてきて、２年前から東京都社労士会の臨海支部で予算がつき、交通費、資料代などが若干賄えるようになりました。現在では、東京都社会保険労務士会の社会貢献委員会にも、小中学校の学校教育授業について働きかけています｡各支部でも少しずつ広がりを見せており、臨海統括支部のいままでの資料は基本的にオープンにして提供しています。

岡村：過労死等防止対策大綱に基づき学校教育に対しても予算要求がされています。有効に使われるようにしていかなければなりません。行政で取り組むこともこれからは増えてはいくと思いますが、リアルな解決につながるような、知ること、皆で変えて

いくことその時に労働組合の力は必要だということにつながることが必要です。

重本：会社設立時には必ず税務関係から研修会の案内が来ます。しかし労働基準監督署が動く気配はなく、会社設立に際して人を雇う事はどういう事かきちんと教育するところがありません。経営者に対するアプローチも考えないといけないと思っています。



厚労省の労働法パンフ（一部）

岡村：それでは、最後にひとことずつお願いします。

働く人が根付く職場は企業活動にも貢献すること

山田：社労士の中で「社員をうつ病にさせてやめさせる」というブログを書いた人がいました。社会の中で士業に悪い印象をもっている人が増えているように思います。社労士が団体交渉に出て、ハラスメントを受けた人をさらに追い詰めるようなこともあります。しかし、ワークルールや労働法を教えることは会社にとっても大切なことです。働き方を良くしていかなければ、労働者も長く働くことができないし、人がどんどん変わる会社は経営者としても損だと思います。組合もたたかう組織ということと同時に組合員がどう職場で根づくのかー働き続けることができるのかということを考えていくことが必要だと改めて感じます。

若者向けのアピールとして、青年ユニオンでは「ＮＯ　ＭＯＲＥ賃金泥棒」という映像をユーチューブにアップしています。短い映像をユーチューブにアップし、ブログに映像などを載せながら対応もしています。ワークルールを動画にして映像で見せることは東京都の労働相談情報センターでも発信しています。国としてもどんどん発信していく必要があると感じます。

重本：弁護士は労働側と企業側と分けられたりします。特定社会保険労務士の制度ができたあとには、個別労働法争の取り扱いも増え、労働側に主軸を置く人も増えていますが、社労士は明確には分かれていないのが実態です。私自身は、健全な経営、経営品質の高い会社つくりをサポートしたいと思っています。

川村：社会人基礎力など、呼び名は様々ですが、先の見えぬ困難な時代を生きていかなければならない若者たちに、いわゆる問題発見能力、解決能力を育成することが大学関係者に求められています。労働問題は最良のテーマになります。学校関係者はもちろんですが、地域の労働組合、弁護士や社労士、行政機関とも連携しながら、若者の労働問題をテーマにした取り組みを進めていきたい。みなさんたちに負けない教材づくりや教育実践に取り組みます。全労連や「いの健」でも、各地の労働教育の実践交流会など取り組まれることを期待します。

岡村：これからもさまざまな機会をもって、このテーマを深めていきたいと思います。今日は、ありがとうございました。

季刊「働くもののいのちと健康」
月刊「全国センター通信」の定期購読を

長時間・過密労働、パワーハラスメントによるメンタルヘルス不全など、職場で健康を守る課題はますます重要課題となっています。季刊「働くもののいのちと健康」と月刊「全国センター通信」は、働くもののいのちと健康を守る労働安全衛生活動、労働災害被災者の救済などに必要な知識と理論、各地のとりくみ、学会、政府等の動きなどの情報を満載しています。１職場で最低１部、季刊「働くもののいのちと健康」と「全国センター通信」のご購読をお願いします。

年間購読料金 （年単位での郵便振替による支払いになります）

季刊「働くもののいのちと健康」（年４回発行） 年間４，０００円（送料とも）
月刊「全国センター通信」（毎月発行） 年間１，５００円（送料とも）
（１部以上の場合は事務局にご相談下さい）

定期購読申込書

申込者氏名	購読する労組・団体名（個人の場合は個人名）	
注文内容（○印を）		
１．季刊「働くもののいのちと健康」と月刊「全国センター通信」（年間） ２．季刊「働くもののいのちと健康」季刊（年間） ３．月刊「全国センター通信」（年間）		
送り先の住所（自宅・勤務先）		
〒		
電話番号	FAX番号	メール・アドレス

申込先 **働く もののいのちと健康を守る全国センター**
〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 平和と労働センター６階
電話 ０３－５８４２－５６０１ FAX ０３－５８４２－５６０２
Ｅ-mail / info@inoken.gr.jp