

労働教育の実践と若年労働問題への理解

平光初音

本稿は、明治大学での労働講座企画委員会寄附講座「未来の自分をつかめ～私たちが生きる労働社会を考える」の企画準備と授業にゲストスピーカーとして参加した平光初音さんの論文である。同講座の概要については、本誌前号（一七七七号）に掲載した青野恵美子「大学における労働教育～明治大学二〇一二年度労働講座の実践から」を参照されたい。

一 はじめに

1 労働講座の企画運営への参加

本稿では、明治大学で行なわれた労働講座への参加の経験から、現在の若年労働問題への理解を試みる。本稿の構成としては、まず、私自身の労働問題への関与の経緯を説明し、第二に労働教育に関するインタビュー調査について述べ、最後に、二〇一二年度労働講座の講義の一部について述べる。

明治大学での労働講座は、本期で二回目を迎

えた。当初、労働講座の目的は、「大学生に少しでも働くことのリアルを知つてもらいたい、働いて、壁にぶつかった時の知恵を知つてもらいたい」とスタートした。講座の準備の過程で、私は、様々な就労経験の事例を知ることになった。そこで、本稿では、講座の中では紹介が叶わなかつた数々の「働くこと」の事例を報告することにより、若年雇用問題の一つである、新卒者の就業状況の理解への一助になればと考える。また、そうした事例から、私自身も働くひとりの人間であり、自分の職業について見つめることとなつた。今回、就職活動や就労に悩む若者にも読んでもらえればと考へ、私個人の就労経験や悩みについても記述している。

私は、二〇〇九年より、「労働講座企画委員会」による明治大学への寄附講座の企画と運営の一部に参加した。その成果は、二〇一〇年度後期に開催された学部間共通総合講座・労働講座企画委員会寄附講座「未来の自分をつかめ～先輩たちの働き方から学ぶ～」および二〇一二年度前期に開講された同寄附講座「未来の自分を

つかめ～私たちが生きる労働社会を考える」の一部である「OB・OGトーク」に反映している。

私個人にとって、この労働教育に関するワーキンググループへの参加は、当時、社会人二年目を迎え、仕事にも少しずつ慣れたころであった。毎日残業のある仕事だったから、平日夜は遊びに行き、家と会社の往復が生活の中心だった。仕事での目標はあっても、自分の人生の目標がなく、漫然と過ごしていることに疑問を感じていた。

私は、大学院修士課程で、文化人類学を専攻し、労働問題がテーマだった。修士論文のテーマは、インドネシアの工場労働者の形成の歴史をまとめ、彼・彼女らの置かれた状況を理解し、生活について捉えることだつた。私の関心は、根源的には、働くことの意味を考えることにあつたから、修士課程を修了後も、ライフワークとして、何らかの関わりを続けたいという思いがあつた。

私が、初めて行なつたことは、一橋大学フェアレイバー研究教育センターにコンタクトをとり、自分にできることを探すことだつた。フェアレイバー所属の研究員に「社会運動ユニオニズム研究会」を紹介いただき、研究会へ参加した。そこで縁から、労働講座のワーキンググループへお誘いいただき、参加することとなつた。

2 派遣会社での勤務経験

私の労働問題への関心は、仕事そのものに関する。私は、二〇〇八年より研究職の人材派遣を中心とする人材サービス会社に勤務している。営業職を四年間経験し、現在は、営業企画部の仕事をしている。私は、就職活動のとき、おおいに業界選択に悩んだ。金融業も製造業も決め手に欠けた。商社も不動産も仕事内容がイメージできなかつた。そこで、働く人々が多く接触したいと考え、人材サービス業界を選んだ。

実際には、人材サービス業界の実情についてはよく知らなかつた。業界としては、右肩上がりの成長市場ではあるが、いずれ鈍化されるだろう程度の理解だつた。入社してからも、まず目の前の仕事に精一杯で、ビジネスそのものの構造や社会問題との繋がりまで考えが及ばなかつた。ところが、入社した二〇〇八年の後半に起きたリーマンショックの影響で、世間では、派遣切りや年越し派遣村のニュースが数多く報道されるようになつた。派遣労働の負の部分が、社会的な問題として、以前にも増して、数多く取り上げられた。私が、きちんと認識していかなかつた部分である。派遣労働の負の部分とは、非正規化の促進、使い捨て雇用といった言説に象徴されるような労働実態である。勤務先の会社の説明では、派遣労働は、非正規雇用のほんの一部であり、全労働力人口からすればわずか二%に過ぎないと、非正規化の促進については否定的な見解であった。使い捨て雇用について

は、三〇代主婦などが中心のため、労働時間や期間に自由な選択の余地がある派遣労働を、自ら選ぶ人たちが多数であるから、むしろ企業が連している。私は、現場の最前線で、派遣スタッフからも求められる雇用形態であるという説明だつた。私は、現場の最前線で、派遣スタッフの声や企業の人事担当者の声を直接聞く立場にあつた。そんな私にとつてみれば、派遣スタッフからも求められる雇用形態であるという説明だつた。私は、現場の最前線で、企業の仕事をしていて、就職活動のとき、おおいに業界選択に悩んだ。金融業も製造業も決め手に欠けた。商社も不動産も仕事内容がイメージできなかつた。そこで、働く人々が多く接觸したいと考え、人材サービス業界を選んだ。

実際には、人材サービス業界の実情についてはよく知らなかつた。業界としては、右肩上がりの成長市場ではあるが、いずれ鈍化されるだろう程度の理解だつた。入社してからも、まず目の前の仕事に精一杯で、ビジネスそのものの構造や社会問題との繋がりまで考えが及ばなかつた。ところが、入社した二〇〇八年の後半に起きたリーマンショックの影響で、世間では、派遣切りや年越し派遣村のニュースが数多く報道されるようになつた。派遣労働の負の部分が、社会的な問題として、以前にも増して、数多く取り上げられた。私が、きちんと認識していかなかつた部分である。派遣労働の負の部分とは、非正規化の促進、使い捨て雇用といった言説に象徴されるような労働実態である。勤務先の会社の説明では、派遣労働は、非正規雇用のほんの一部であり、全労働力人口からすればわずか二%に過ぎないと、非正規化の促進については、月間二〇〇時間前後の労働時間だった。早出出勤や土日出勤をすることもあった。労働時間もさることながら、仕事が終わらない未達成感や仕事量が売上数字に直結する仕事の構造そのものが精神

は、三〇代主婦などが中心のため、労働時間や期間に自由な選択の余地がある派遣労働を、自ら選ぶ人たちが多数であるから、むしろ企業が連している。私は、現場の最前線で、派遣スタッフからも求められる雇用形態であるという説明だつた。私は、現場の最前線で、派遣スタッフの声や企業の人事担当者の声を直接聞く立場にあつた。そんな私にとつてみれば、派遣スタッフからも求められる雇用形態であるという説明だつた。私は、現場の最前線で、企業の仕事をしていて、就職活動のとき、おおいに業界選択に悩んだ。金融業も製造業も決め手に欠けた。商社も不動産も仕事内容がイメージできなかつた。そこで、働く人々が多く接觸したいと考え、人材サービス業界を選んだ。

実際には、人材サービス業界の実情についてはよく知らなかつた。業界としては、右肩上がりの成長市場ではあるが、いずれ鈍化されるだろう程度の理解だつた。入社してからも、まず目の前の仕事に精一杯で、ビジネスそのものの構造や社会問題との繋がりまで考えが及ばなかつた。ところが、入社した二〇〇八年の後半に起きたリーマンショックの影響で、世間では、派遣切りや年越し派遣村のニュースが数多く報道されるようになつた。派遣労働の負の部分が、社会的な問題として、以前にも増して、数多く取り上げられた。私が、きちんと認識していかなかつた部分である。派遣労働の負の部分とは、非正規化の促進、使い捨て雇用といった言説に象徴されるような労働実態である。勤務先の会社の説明では、派遣労働は、非正規雇用のほんの一部であり、全労働力人口からすればわずか二%に過ぎないと、非正規化の促進については、月間二〇〇時間前後の労働時間だった。早出出勤や土日出勤をすることもあった。労働時間もさることながら、仕事が終わらない未達成感や仕事量が売上数字に直結する仕事の構造そのものが精神的にも負荷が大きい。勤務先の会社は、残業を減らすための対策を講じてくれていたので、できる範囲内の残業ではあつた。しかし、だんだんと疲れてきていた。第二のキャリア形式について、派遣会社の中核企業は、組織層が薄く、職種や役職が少ない。社員の大半が、小さな営業支店配属となり、職種は、営業職がキャリアコーディネーターであつた。人数にも余裕がないため、女性でも男性でも同様に責任のある仕事が任され、やりがいはある。しかし、女性にかかるしか捉えていないということだろう。世の中にある情報に偏りを感じる部分はあつた。ただ、若年雇用の問題という観点でいえば、新卒でやむをえず派遣労働を選択する人や、何らかの理由で離職した若者が、派遣や正社員として、仕事を転々とするような不安定で流動的な雇用状態に陥るケースがいくつもあることを目にしているように感じた。

私個人においては、三年目四年目と年次を重ね、仕事との向き合い方を悩む時期に入つていった。理由は大きく二点ある。第一に慢性的な残業状態。次に、中小企業にありがちなボスト・職種不足によるキャリア形成の不透明性だ。これまで、慢性的な残業状態については、月間二〇〇時間前後の労働時間だった。早出出勤や土日出勤をすることもあった。労働時間もさることながら、仕事が終わらない未達成感や仕事量が甘かつたと感じた。

3 若年雇用問題とは

「とくに新卒労働市場について

ここからは、若年雇用問題が、現在の社会で、どのように扱われているか、一般的な労働研究

について整理する。

若年雇用問題は、アカデミズムの世界だけの研究テーマではない。日本の経済活動にも直接影響を与えるため、厚生労働省や経済産業省による国家政策が講じられていることは見逃せない。ビジネス上の関心から、民間のシンクタンクによる調査報告も多い。歴史的には、就職氷河期を経て、二〇〇〇年代前半には、フリーターやニートの報告が中心的な話題となつた。

同時に、不況の影響による企業の雇用調整の影響を受け、若者就業の失業者や非正規化の割合が拡大した〔貞清二〇〇九一八頁〕。リーマンショック以降は、若者の失業率の高止まりのみならず、新卒者の自主的な早期離職者の増加、入社後の雇用ミスマッチといった問題が中心的に取り扱われている。とくに、雇用ミスマッチは大きな問題のようだ。児島の説明では、長引く景気低迷の影響により、新卒者の求職が、大企業へ流れている。そのため、中小企業の採用は思わしくない。その背景には、終身雇用や新卒一括採用といった従来ながらの雇用慣行が存続している。そのため、労働市場の流動性が低い。学生にとって、新卒時採用が非常に大きな意味を持つのである。こうして、新卒時の就職活動は、「待遇面が良く、安定している」と考えられる大企業に人気が集中するのである。また、企業の情報が学生に十分伝わっていないことや新卒のみを重視する採用形態なども、ミスマッチの要因となつていて「児島二〇一一七頁」。

国によつて、様々な若年雇用対策が取り組ま

れている。新卒者だけでなく、既卒者も含めた集中的な就職支援を実施している。たとえば、「新卒応援ハローワーク」を設置、学校等と連携のもと二三〇〇人の「ジョブサポーター」

を配置しきめ細やかな就職相談支援を行なうほか、既卒者を新卒扱いで採用する企業に対する奨励金の創設がある。二〇一二年三月の厚生労働省の発表では、これら政策の実績として、平成二三年度の半年間で五万九九〇三人、平成二三年度年間で一三万九一〇〇人の就職が決定した。経済産業省による施策は、中小企業と若手人材との橋渡しを行なう事業として、ジョブカーフェを行なつて、文部科学省も、大学への支援として、キャリアカウンセラーを充実させ、就職相談支援の強化を図つて「尾島二〇一六七頁」。

しかし、こうした雇用対策にも課題が少な

くないことが指摘されている。岡田によれば、「(1)企業の情報開示が不十分(2)若年労働市場に関する公的データの充実が必要(3)若者の就職支援を担う人材不足への対応が追いつかない」とし、さらなる具体的策を提言している「岡田二〇一二一六七頁」。尾島は、「景気回復により就職環境が好転するまでの短期的な施策だけではなく、労働市場全体の構造変化などを見据え、より長期的な視点に立った施策も取り組む必要がある」と述べている「尾島二〇一一一七頁」。まとめると、若年雇用問題は、まず新卒者の就職支援、フリーター支援、非正規社員のフォローアップやキャリアアップ支援などの目

前の課題に対する支援策の検討と、雇用のミスマッチ解消や早期離職者支援など、日本の労働市場全体の構造変化などを見据えた働き方そのもののビジョンの確立や中長期的な対応策の検討が必要になつていると考えられる。

ただ、こうして、様々な研究や言説に触れてみると、そのほとんどがマクロ的な統計データを取り扱うもので、就労実態を調査した例は、多くはないようだ。『実際に働くことがどういうことなのか』という情報は、就職活動時も、もつとも手に入りにくい情報の一つであるが、学生が社会人を迎えるにあたつて、もつとも重要な情報の一つであると考える。また、政策を考えるうえでも、必要な情報である。このような現状をふまえて、本稿では、具体的な就労実態の事例を取り扱うこととする。

二 インタビュー調査

1 インタビュー調査

明治大学の労働講座の企画を考えるときに、重要視したことの一つは、「学生に色々な現実を知つてもらい、働くことはどういうことか想像してもらう、自分はどうありたいか考えてもらおうきつかけにしてほしい」ということを立てる。不確かな情報のなか自分と向き合い、長い就職活動期間を経て、やっと入社して、就職してからも、様々な問題にぶつかる。そういったとき、正解はないことがほとんどで、手がかりがあるとすれば、自分にとつて何が大切

かを考えることだと思う。そこで、労働講座の企画では、試みの一つとして、OBやOGへのインタビューを敢行することとなつた。その模様は、インタビュー映像として講義で使用した。その映像は、二〇一〇年度と二〇一二年度の両方で用いられた。

今回の二〇一二年度講義では、さらに、ヒアリングによるインタビュー調査を行なうことと、労働講座にゲストスピーカーとして参加し、OB・OGの生の声を学生に伝えることを試みることとなつた。

インタビュー調査は、私を含め、二〇代の若者四人で、友人知人に対し、二〇一一年一二月頃から二〇一二年三月までに実施した。ヒアリングの内容は、「就活（新卒・転職）、入社前後のギャップ、職場でぶつかった壁、人間関係・上司との関係、残業・長時間労働、社内で相談できる人」などとした。本質に迫るために、インタビュー方法については、形式や質問内容にこだわらず、各人のインタビューに一任した。そのため、マンツーマンのインタビュー形式であつたり、座談会であつたり調査方法は統一されていない部分がある。また、調査データとしては、サンプル数が少なく、全体の傾向を得るための質問設計などはなされていない。インタビュア、インフォーマント（情報提供者）と共に仮名とする。

2 就労実態の事例

まず、四名の事例がある（表1、後掲六〇頁）。公立大学の卒業生で、二〇一一年四月入

社で、社歴一年未満である。なお、インタビュアーである佐藤さん（仮名）は、インフォーマントと同級生の男性である。入社してから日が浅いことから、会社のルールに慣れるのが精一杯で、仕事そのものについて考えたり、自分のライフスタイルについて振り返ってみたりする余裕はなさそうである。私の印象としては、や仕事に対する感情が薄いように感じた。淡淡としている。

残業・長時間労働について、それぞれ多少の残業があるにせよ、大きな不満や問題に繋がっていないようだ。佐藤さんの仕事は、ほとんど定時退社である。佐藤さんは、インタビューをするなかで、インフォーマントに羨ましがられたそうだ。佐藤さんも、友人と比較してみると、自分の仕事は定時退社という条件が良いと感じたという。さらに、給与条件や残業代の支給について、企業側の説明不足、あるいは彼ら自身の知識不足との印象を受ける。正確な給与条件がわからないまま入社したり、残業代が支給されているかどうか給与明細で確認していかつたりする事例がある。

傾向としては、就職活動のときに、業務内容・待遇・社風に関する情報が不足していた場合や、うまくいかずに妥協したような会社に入社した場合、入社してからの業務内容、待遇、社風などのイメージのずれが生じ、戸惑いが大きいようである。たとえば、Bさん、Cさん、Dさんは、いずれも事前の情報量の不足が原因となつていて、こうした戸惑いの背景にあるのは、情報収集および情報公開の不足による雇用

のミスマッチであろう。

次に、同じ職場で仕事をしていて、異なる感じ方・考え方をしていた事例を取り上げる（表2、後掲六一頁）。EさんとFさんは、システム系の中小企業に勤めており、EさんがFさんの先輩社員である。この会社は、慢性的に残業が多く、また残業時間を減らす改善の試みもない。また残業代を支払わなかつたり、ボーナスがなかつたり、有給休暇が取りづらかつたりする。離職率が高いのも特徴である。平均年齢が若く、社員同士は仲が良い。そんな職場で、Eさんは、大きな不満を溜め込むことはなく、仕事の奥深さややりがいを見出している。評価の仕方についても気になるようだ。一方、後輩にあたるFさんは、仕事の中身に対する回答はほとんどない。仕事の中身について言及しているのは、唯一、プログラミングの経験についてのみである。Fさんは、同期のほとんどがプログラミング分野のバックグラウンドを持っているにもかかわらず、自分はプログラミング未経験のスタートであつたことから、同期以上に、専門知識を増やす努力が必要だと焦った経験を語っている。中心的な話題は、待遇や勤務条件に関することがある。結果的には、Eさんはさらなる高みをめざして転職し、Fさんは条件改善のための転職をした。両名とも、転職結果には満足しているようだ。

この事例から学べることは、EさんFさんのどちらが良い悪いということではない。同じ環境でも、感じ方は、人それぞれということだ。前提として、この会社の経営や運営に、改善す

べき課題はある。ただ、そうした環境で、二人とも、自分は好きで、どういうことが大切なかを考えることができたからこそ、自分にふさわしい次の職場に出会うことができたのだろう。

最後の事例は、二〇代後半の社会人五年目（七年目あたりの中堅社員による座談会形式のものを二つ取り上げる（表3、後掲六二頁、表4、後掲六三頁）。いずれも、似たような境遇で社会に出た友人どうしが、お互いの仕事について語り合つたものである。それぞれ、職場での問題は少なからずある。現実的に、仕事の内容、役職といった位置づけ、年収などに、違いや差が出ている。この年代の関心は、目の前の仕事や待遇についてだけではなく、「将来」というのがキーワードになつていて。ただ、将来といつても、定年までは見えていない。それは、もう少し中期的な未来、出世であつたり、役職であつたり、年齢を重ねた別の社員の姿であつたりする。全体的な傾向としては、評価されることを求めるか求めないか、によって、仕事に向かうスタンスが違うようである。また、この頃になると、女性は、結婚や出産といった特有の問題を抱えることになる。結婚のタイミングや男女役割が、仕事の仕方にも大きな影響を与える。この点は、最初の事例表1の二三歳の女性Aさんからは、出ていない。

3 調査からみえてきたこと

今の日本では、新卒一括採用が一般的である。就職活動は、大学生にとっては、学生生活のなかでも、社会人の第一歩として否応なしにやつ

てくるものである。明確な意思をもち、対策を行ない、能力も運もあれば、自分の納得ができるいは他人から羨まれるような大企業の内定を勝ち取るかもしれない。また、社会に出ることについて、うまく受け止められることもある。

就職活動の方向性が定まらないこともある。さらには、目の前の学生生活に没頭し、就職活動の意義を感じられず、流れのまま、就職先を見つける人もいるだろう。

それらには、正解も間違いもないと思う。職業観について考える機会は、現在の日本の大学教育にはまだ少ない。だから、わからなかつたり、後悔したりするのだろう。

事例にあつたように、遠回りをして、満足で生きる仕事に出会う人もいるのだから、失敗したこと感じたつてやり直せる。しかし、学生生活を終えて、社会人として働く人々は、必ず自分の仕事と向き合わなくてはならない。それは、時として、自分自身の生活や健康や精神を追い詰めることもある。だから、それを知つておくことが助けになるのだ。その事実を知つていれば、学生の間に、少しは自分と向き合えるかもしれない。学生の間に向き合わなくとも、困つたり悩んだりした時に、思い出せるかもしれない。

三 労働講座を通して

1 講義での発表

二〇一二年度の労働講座では、学生に少しでも身近な存在として、二〇代の若者が、講義のゲストスピーカーとして登場する企画になつて

いた。私を含め、インタビュー調査をした四人である。その内、中堅にあたる三人は、同じ回で、各

の発表を経験していた。そのとき、学生は、こちらが考え方や疑問を投げかけられると、真摯に受け止めてくれる印象を受けた。そ

のときの学生の第一の関心は、不当な扱いを受けて、社会人として働く人々は、必ず自分の仕事と向き合わなくてはならない。それは、時

として、自分自身の生活や健康や精神を追い詰めることもある。だから、それを知つておくことが助けたくない、すなわち、長時間労働から身を守りたいという点だった。その後に、職場の人間関係をどう乗り越えるか。さらには、やりたいことややりがいといった仕事の中身に関心があるように感じた。

この調査を通して、社会人の就労実態が少し見えてきた。同時に、社会人になつた人たちが、学生に伝えたいメッセージを集める作業でもある。それは、会社で働くことの大変さであり、危険であり、喜びであり、お金を稼ぐという現実的手段であり、自己実現の場であり、認められたいという承認の欲求であり、チームで

何かを成し遂げる達成感である。そういう視点

で、仕事と向き合う自分について考え続けるこ

とが必要なのだろう。

私たち三人は、三者三様の経験だったため、事例としては、それぞれインパクトがあつただろう。ディスカッションでも、長時間労働や転職などについて、三人のそれぞれの意見があり、学生にとって、答えが一つではないことが伝わつたのではないだろうか。

2 講義を終えて

講義を振り返つてみると、学生の中には、真剣に真面目に受け止めている学生、寝ている学生、俯いている学生が見えた。私自身としては、話し方について反省すべきだと思った。伝えた内容だけではなく、伝え方も大事なのだと学んだ。

講義後に学生が記入するアンケートには、学びや喜びが書かれており、反応は上々だった。とくに、就職活動中の学生からは関心が高かった。「こうした生の声を聞く機会はほとんどない」とのことだった。学生たちの反応から、就労実態の事例の必要性や重要性をますます認識した。さらに、今回の経験を通して、私自身も、自分の仕事との向き合い方を、改めて見つめ直すきっかけにもなった。

まとめ

今回、私自身の労働問題への関心から、労働講座の企画への参加が決まり、準備、インタビュー調査、同年代同士の仕事観についての交流、学生の前での発表を経験した。私自身が、様々な事例を通して、私より若い世代の考え方

に驚いたり、会社に怒りを感じたり、将来について考えたりすることができたように思つ。これからも、地道に、少しづつ就労経験の事例を集めていきたい。その事例を知ることで、少しでも多くの若者が、自分にとつて望ましい働き方のビジョンを描けるきっかけになれば幸いであります。今回、転職の問題や、女性のキャリアアップの現実的課題や、健康と仕事というような扱いが取られなかつたテーマもある。今後も働く者の一人として、若年労働問題の理解に努め、学生たちと同じように、働くことについて、考え続けていきたい。そして、それを伝えられる場、考えられる場としての労働教育が広がっていくよう行動していくたい。

【参考文献】

- * 青野恵美子「大学における労働教育～労働講座の実践から学ぶ」と「労働法律旬報」七四〇号（二〇一一年二月下旬号）三四〇四二頁。
- * 岡田豊「〇一二「充実求められる若年雇用対策『みづほ総研コンファレンス』等を踏まえて」みずほインサイト、みづほ総合研究所。
- * 尾島未輝「深刻化する若年雇用問題～新卒者を取り巻く厳しい環境と雇用のミスマッチ～」けいざい早わかり二〇一〇年度一四号、三菱UFJリサーチ＆コンサルティング。
- * 児島加奈「「調査レポート「若年層の雇用情勢と新卒労働市場」エネルギー地域経済レポート四四八号（二〇一一年11月）中国電力株式会社総合研究所。
- * 「日本労働研究雑誌」編集委員会「〇一一「若者の『雇用問題』：二〇〇九年秋」日本労働研究雑誌「〇一一年九月号」。
- * 貞清栄子「〇〇〇九「若年雇用の現状と問題」調査レポート六七号（二〇〇九年秋）中央三井トラスト・ホールディングス。
- * 濱口桂一郎「〇〇〇九『新しい労働社会－雇用システムの再構築へ』岩波新書（新赤版）一九四、岩波書店。
- * 本田由紀編「〇〇〇七「若者の労働と生活世界」彼らはどうな現実を生きているか」大月書店。
- * 森岡孝「二〇〇五「働きすぎの時代」岩波新書（新赤版）九六三、岩波書店。
- * 二〇〇九「貧困化するホワイトカラー」ちくま新書七八一、筑摩書房。
- * 朝日新聞社説「就職先を選ぶ～企業子宝率」も見よう」二〇一一年五月二十四日付朝刊。
- (1) 二〇一〇年度の労働講座の企画から講座全容については、青野「〇一」を参照されたい。
- (2) ミスマッチを危惧し、その解消のため、企業の情報開示を促し、学生の就職先選びを啓蒙する社説がある。社説では、「ブランドにとらわれず働く人を大切にするところを選ぶ、大企業や有名企業である」と、仕事の「かっこよさ」ではなく、「どう働く、どう生きるのか」という中身に目を向けて」と訴える。「朝日新聞社説」〇一一
- (3) そのときの内容は、現在でも、ウェブ上で公開されてる。<http://www.kisicmeiji.ac.jp/~labeled/kifukozarodokoz2012.html>

（ひみつ はづね）

表1

Aさん 23歳・女性 製造業 経理	1. 就職活動について 苦労はしたが、後から思うことは特にない。
	2. 入社してから会社の印象は変わったか 入社前の印象というものがあまりなかったので、ギャップなどもさほど感じなかった。
	3. 職場でぶつかった壁・困難があったか いわゆる“お局”さんがいて大変だが、ほかの先輩・同僚とはうまくやっていると思う。
	4. 人間関係、とくに上司との関係はどうか (3と同じ)
	5. 残業、長時間労働について 特に残業はないが、自分で段取りしないと仕事は溜まっていく。
	6. 悩んだときの相談相手はどんな人か 職場の周りの人。
	7. その他 なし
Bさん 23歳・女性 宿泊業 旅館フロント	1. 就職活動について 地方の大学だったので、移動が大変だった。ただ、移動ばかりして多くの会社を受けられなかったという反省はある。その他気づいたことは、地方の企業でも東京・大阪などで内定者の半数程度を確保しているようだった。
	2. 入社してから会社の印象は変わったか 入社前に今の会社についてよく知らなかった。採用条件もすべては明示されていなかったように思う。給与も正確には入ってからわかった。
	3. 職場でぶつかった壁・困難があったか 慣れるまでは、「ホスピタリティ」が理解しにくかった。入社当初、会社の言う「ホスピタリティ」と自分の感覚が違っていたので、違和感があった。具体的には、自分が客なら関わってほしくないと思うようなところでも、声をかけるルールがあった。(マニュアル) 最近は、あまり自分の感覚ではなく、パターン化して解決するようにしている。
	4. 人間関係、とくに上司との関係はどうか 常務には絶対に逆らないという感じで機嫌が悪い時は八つ当たりされるが、普段は良好だと思う。他の先輩との人間関係も良好。
	5. 残業、長時間労働について 特に忙しい時は1日14時間働くこともまれにあるが、残業代は全くつかない。ただ暇なときは軽めの仕事ばかりなので、あまり不満は感じない。
	6. 悩んだときの相談相手はどんな人か 一番近くにいる同年代の先輩や筋肉の30代の先輩。愚痴は彼氏にたくさんこぼしている。
	7. その他 なし
Cさん 23歳・男性 港湾運送業	1. 就職活動について かなり難しかった。私は業種を絞りすぎて、それが足かせのようになっていた。
	2. 入社してから会社の印象は変わったか 説明会では良いことはかりを数割増で話していたことが実感としてわかった。当然だけれども実際はそれほど良いことばかりではなかった。
	3. 職場でぶつかった壁・困難があったか 毎日が壁のように感じる。それでも入社してすぐの4月～6月が精神的にも肉体的にも特につらかった。仕事をこなす手順を覚えるのが大変だった。
	4. 人間関係、とくに上司との関係はどうか 割合、いいと思う。
	5. 残業、長時間労働について 月によるが、多い時には月40時間程度にはなると思う。少ない時でも10時間程度。残業代については、全額ついているという噂があるが、よく分からぬ。
	6. 悩んだときの相談相手はどんな人か 学生時代の友人。会社の愚痴は、内容をあまり知らない人が話しやすい。
	7. その他 「いや～、私の仕事は毎日が“修行”的なものだよ」
Dさん 23歳・男性 廃棄物処理業 営業	1. 就職活動について なかなか決まらなかったが、そのおかげで自分の改善が進んだように思う(特に、面接、コミュニケーションの技術)。就職活動は場数をこなす以外にないよう感じた。
	2. 入社してから会社の印象は変わったか ギャップは、人間関係が予想していたものと違って、あまり良くなかった。
	3. 職場でぶつかった壁・困難があったか 新規顧客への対応。会社として初めて対応する仲介業者とのやり取りをする担当者になったとき。個別の仕事を誰に伺い、どのような手順で行えばよいかわからず、非常に苦労した。
	4. 人間関係、とくに上司との関係はどうか ある人が自分に対してのみ厳しい態度を取り続けていて、困っている(仕事に関する部分も含めて)。同じ部署の先輩には叱咤激励されることもあるが、関係としては基本良好。
	5. 残業、長時間労働について 早出残業もあるが、多くはない。最大でも残業は1日に3～4時間程度。とは言っても、仕事はたまる一方で、日報は持ち帰って書く事もある。
	6. 悩んだときの相談相手はどんな人か 会社の先輩には仕事上のアドバイスをもらっている。あとは学生時代の友人に相談している。ただ、誰に相談しても仕事や悩みを十分理解できないと思うので、本当に深刻な悩みの場合は困ると思う。
	7. その他 なし

表2

Eさん 29歳・女性 IT産業 システム開発	<p>1. 入社前後のギャップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生のときにしていたバイトに比べ、知っておかないといけない知識の奥が深く、それで終わり、というところがなかった。知識の量をどれだけ増やすか、というよりは、知識の取捨選択、優先順位が重要だと思った。 ・また知識に終わらがないため、バイトのときに感じた飽きを感じることがなかつた。 ・バイトのときと比べ、上司や先輩とかかわる時間が多く、どうしても合わない上司や先輩がいた。 ・バイトに比べ、給料がよく、就職してお金を稼ぐことってそんなに難しいことではないことが分かった。 <p>2. 職場でぶつかった壁・困難があつたか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・どうしても、上司と折り合いが合わなかつたときがあった。上司としても人としても尊敬できず、できれば関わらない上司だった。それで、先輩やほかの部署の方等にアドバイスを貰いたりして、仕事をする方法を身につけた。与えられた環境に依存するのではなく、自ら環境を作り出すことの大しさがわかつた。 ・自分が思っているより、自分の仕事に対する評価が低かつた。評価基準が曖昧で、納得がいかなかつたことを伝え、評価基準を作成してもらうことができた。 ・また、自分なりの改善を行っていくと、会社そのものの改善点も客観的に考えられることができるようになった。評価が低かつたことは怒りを感じたが、その怒りを改善へと向けることができるようになつた。怒りや悲しみは、それを何かよいものに向けるができるようになればいいだと思った。 <p>3. 人間関係、とくに上司との関係はどうか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・尊敬できる先輩がいたが、長い時間一緒に仕事をすると、完璧な先輩はないんだなと思った。完璧ではないが、尊敬はしている。 ・職場の人間関係は悪い方が良いのは当然だが、仲が良すぎるのも問題なのかな、と思った。というのも、仲が良すぎると、お互い甘えて仕事をしてしまうように思つたため（期日を守らなかつたり、資料の精度が低かつたり）。 <p>4. 残業、長時間労働について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・残業は多かつたが、仕事が楽しかったので、苦痛ではなかつた。残業代も出なかつたが、それが普通なのかなと思っていたところもあり、不満ではなかつた。
Fさん 27歳・男性 IT産業 システム開発	<p>1. 就職活動について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・数社のエントリー、選考過程に進んだのは2社。ゆとり教育世代で、仕事をしたくなかったため、ほとんど何も考えずに省エネで就活をした。経済学部だったが、プログラミングに興味があり、今後伸びそうな分野だと思ったので未経験ではあったが、システム系の中小企業に入社。 2. 入社してから会社の印象は変わったか ・残業、募集要項に有となっていたボーナスが業績悪化で出なかつた、思ったより適当だった、分煙されていない。 <p>3. 職場でぶつかった壁・困難があつたか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・やはり未経験なので、埋めで少し開発言語をかじっていた同期と差があった。鬱で辞める人が毎年いた。現在までに、同期入社の人は、自分も含めて7人全員辞めた。 <p>4. 人間関係、とくに上司との関係はどうか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均年齢が低かつたので、そういう意味ではとても話しやすかった。また対社長という構図で連帯感があった。 <p>5. 残業、長時間労働について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平日は22時～23時に退社。夕食はコンビニ弁当やラーメン。土曜出勤が月に1～2回。代休はなんとか取れたが、有給消化率は低かつた。 <p>6. 懐ふどきの相談相手はどんな人か</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間残業や夜中の会議には皆不満を持っていたので、そういう連帯感があり、よく励まし合っていた。同期・歳の近い先輩は良い相談相手になったが、如何せん段々人数が減つていき、上司はそういう会社で生き残った猛者たちなので、がんばろう、というアドバイスで根本的な解決にはならない部分も。 <p>7. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用にすごく力を入れていて、楽しそうな雰囲気なので、優秀な人が入ってくるが、中とちぐはぐなので、結構辟謬していく。 ・福利厚生と進退の見切りをつけるには、何をしたいか（したくないか）を意識して、柔軟に考えられるようなバランス感覚が必要だと思う。

表3

(参加者)※友人どうし Gさん インタビュアー。私立四大卒。07年中小印刷会社へ営業として入社。長時間労働、休日出勤、残業代の未払、不当な仕事評価、上司と後輩・顧客との板挟みなど、職場で、 Hさん 様々な困難に直面する。体調を考え、退職。現在は、別の会社へ転職。 Iさん 大学中退。専門卒。中小企業のSEとして勤務。大手電機会社で電子マネーのプログラミング、携帯電話会社系列の会社でウェブデザイナーを担当する。 Jさん 私立四大卒。06年に、大手建設業へ財務部門担当として入社。就職活動はスムーズで5月には内定を獲得。東証一部上場会社に勤める彼の悩みとは。 Jさん 私立四大卒。07年に、大手運送会社で事務職として入社。Iさんと同様に就職活動はスムーズ。
1. 職場の悩みは？
◆ GさんとHさん、IさんJさんに二分される。 (GさんとHさん)
・長時間労働、有給がとれない ・どれだけ頑張っても給料が上がらない ・薄利多売なため業務が多い ・将来の安定がみえない。いつ会社が潰れるかわからない。年をとったら、クビになるかも知れない。 (IさんとJさん)
・業務のマンネリ。業務が細分化されており、毎日やることが決まっている。 ・3年ベースで部署を異動させられる。不安定な勤務形態。Iさんは、またIさんは、また異動予定。 ・40代～50代の従業員のしわ寄せが、20代30代に乗っかかる。 ◆ 同じ年代でも、悩む内容は、かなり違う。GさんHさんは、IさんJさんは、GさんHさんに対し、中企業の魅力である「色々なプロジェクトが出来る」ことに憧れる。 ・GさんHさんは、給与面の不安定さから将来に対する漠然とした不安を抱えている。 ・IさんJさんは、「競争原理」に生き残れるのか。今の40代～50代のようになるのが幸せなのか。ど現状に満足できず、今ままいいのか？という不安がある。 ◆ 四人に共通するのは、「この先の展望が全く見えない」という不安。 ・GさんHさん「競争して成果を出しても認められない」 ・IさんJさん「競争原理はあつたほうがいいかもしれない」が、「自分なりにやっても、みとめられないとき嫌になる」
2. 四人が目指したい社会とは何か？
・上を目指せど権力から言われるのは嫌だ。権力からベースックインカムといったお金を補償されるのも嫌だ。自分たちで選択肢を作れる社会が必要ではないか。 ・底上げが必要であり、そこから自分なりの「安定」はなんであるのかを探す
3. 今後、具体的に、どうしていくべきか？
・Gさん もっと自分のスキルが向上出来て、正當に評価される場所が欲しい。 ・Hさん 今のように、上が勝手に決めた部署異動に翻弄されるのではなく、自分のやりたい仕事をする（転職、起業）方がいいのかもしれない。お金は生きる分だけ足りる。 ・Iさん 与えられた仕事をただ毎日こなすのではなく、いろいろな業務をしたい。 ・Gさん 残業を無くしてほしい。経営者のさじ加減や好みに左右されたくない。労働組合はどうすべきか。 ・IさんJさん 労働組合は何をしているか分からぬ。賃上げだけを主張しているイメージ。 ・Hさん 労働組合はない。 ・Gさん 賃金格差の悩みは、こうした漠然とした不安を話し合う場が必要なのかもしれない。

表4

(参加者) 私(女性) Kさん(男性) Lさん(女性) Mさん(女性)	*友人どうし インタビュアー。08年入社派遣会社へ営業職として入社。数字で実績を残し、統括エリアの営業リーダーも経験するが、今後のキャリアについて悩み中。 05年中小マーケティング会社で7年間勤務。役職有り。長時間労働など職場の問題を抱え、退職し、半年間の転職活動を経て、医療器具の商社にて勤務中。 05年中堅銀行の信託部門で個人投資向け営業職として7年目。 05年大手パソコン教室運営会社に入社し、東京採用だが、名古屋配属となる。半年で東京へ異動となり、カウンターカー営業として勤務したが、業績悪化で雇い止め。現在、外資系医療機器メーカーに正社員の営業事務として勤務。
1. 長時間労働について	Kさんの前職のマーケティング会社は、長時間低賃金の会社だった。毎日朝から終電まで、スーパーの空いている時間に帰ったことがない。土日も出勤で月に休みが1,2回しかとれないこと。またKさんは仕事ができたタイプだったので、いろいろ周りの仕事しない社員の分も尻拭いせられるのが嫌だった。 ・仕事 자체は、お客さんに信用してもらって可愛がってもらえない、色々な製品の事情を知ったりして楽しい面もあった。社内でも数人は話がわかる人がいるが、今はワンマン経営を感じ。 ・彼以外の3人は、彼の働きぶりを知っているので、心配していた。ただ、自分が22時帰宅だったり、給与の昇給率が低くても、自分よりも頑張っている人がいるからと思えた。
2. 会社辞めるという決意について→上を目指すかどうかによるでは?	・転職したKさんMさんとLさん私とでは意見が分かれた。それそれ会社に少なからず不満はある、3年以上勤めていれば転職も許される風潮もある、転職するなら20代のうちに。 友人の中でもちらほら転職した話もあるが……。 ・私(辞めるなら会社・同僚のために年度末を考えている)今年度が他業界に転職するなら年齢的にラストチャンスだと思ってた。今期は、11月くらいから紹介会社に行ったり、面接行った。でも全部アウト。面接まではわりといくし、求人�数も結構たくさんある。だけど、面接で出産の話になってだめになることもあるし、他業界の業界研究が足りないことも。でもやってく中で、別にやりたい仕事ってないなと思った、あえてリスクのある必要もないかと。今の会社なら、評価もされて発言権も強まっていてすごく仕事がやりやすい。年次が上がるに連れて、仕事の中身や幅も変わってきてる。そうやって考えるとまだこの会社でやることあるなって思った。あとは会社の人もいいし。今からこの環境捨てて、他社にいってうまくいかないとのほうが怖い。 ・Lさん やっぱり長年勤めて、それなりに評価されて役職もらっていくのは必要だと思う。一生ひらく社員ではつまらない。 ・私 転職する時も、「営業成績より「営業リーダー」というリーダーポジションの仕事は100%つこまれた。 ・Mさん 私は評価されるってところは全然考えてない。仕事があればそれで頼張るっていう。今は転職して数ヵ月たって、少ししづつ落ち書いてきたけど、まだまだ一人前にはなっていない。しかも医療で人の手術とかに関わるから、すごい神経使う。でも営業さん程じゃないかな。残業は、派遣の時に比べたら必ずあるし、家に帰ったら20時とか21時くらい。でもそれは事前に聞いてたし、しようがないと思うけど。 ・Kさん 上にいくことに興味ない。役職なんて意味ないと思うけど。 ・Lさん でも世間的にもこの年齢で長年勤いでたらそこは必要な経験でしょ。 ・私 確かに30代の転職はマネジメント経験を重視する求人は多い。
3. 女性の仕事とライフスタイル	・私 会社に残る事を選択したけど、来期の意向は海外勤務希望で、異動願いを出した。 ・KさんMさん 本当に? 旦那さんはどうすんの? ・私 別居だけど……ずっといいわけじゃないし。最低2年くらいで、海外行くチャンスあるのもうもの会社でこの評価があるからかなと。今から行くのって結構ギリギリなんだと思う。30・31歳で海外、帰国してから子どもを作るのをちゃんと考えないとなあと。 ・Mさん でも普通に考えたら養成しないけどね……自由だね。どうしてそこまで海外に行きたいんだろうねえ。理解できない(笑)