2018 年版

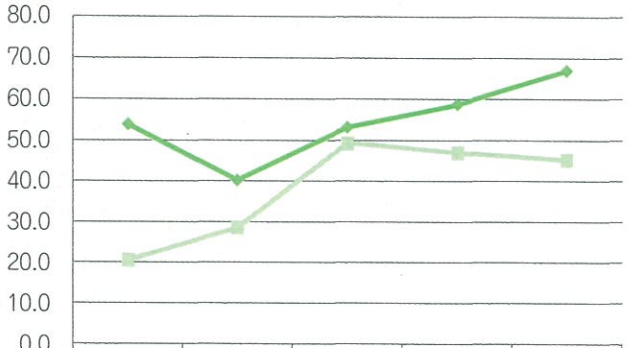
日本労働年鑑

第 88 集

法政大学大原社会問題研究所

旬報社

第１図　女性労働者：年齢階級別 非正規労働者比率（%）

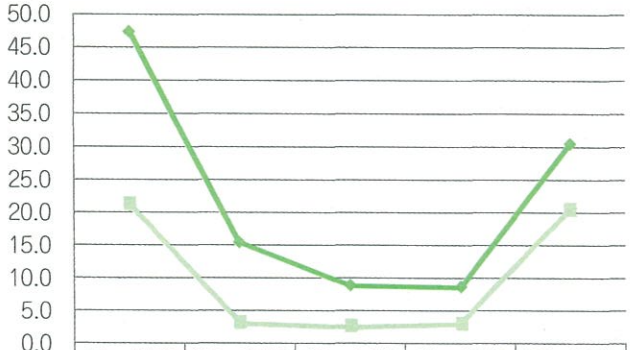


	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳
2017年	53.8	39.9	53.0	58.6	66.8
1992年	20.4	28.4	49.1	47.0	45.0

〔備考〕 総務省『労働力調査特別調査』、『労働力調査詳細集計』にもとづき作成。

1992年２月と2017年１～３月の比較。本年鑑39頁参照。

第２図　男性労働者：年齢階級別 非正規労働者比率（%）

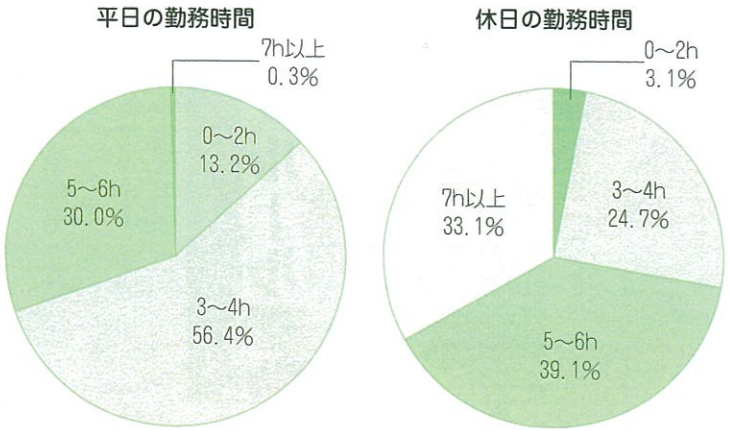


	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳
2017年	47.3	15.3	8.8	8.6	30.3
1992年	21.2	3.1	2.7	3.1	20.5

〔備考〕 総務省『労働力調査特別調査』、『労働力調査詳細集計』にもとづき作成。

1992年２月と2017年１～３月の比較。本年鑑39頁参照。

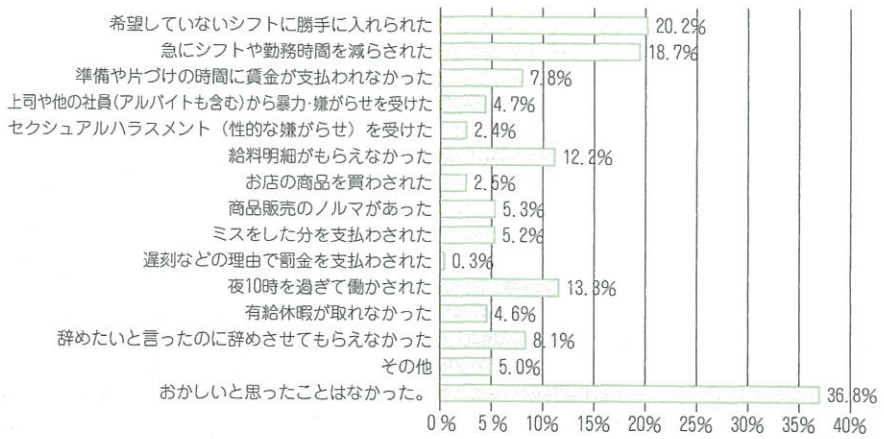
第５図　高校生アルバイトの労働時間（平日、休日）



〔備考〕　神奈川県高等学校教職員組合『高校生アルバイト実態調査』（2015年）。

学校がある日は、56%が３～４時間、30%が５～６時間働いている。休日は、39%が５～６時間、33%が７時間以上働いている。本年鑑50頁参照。

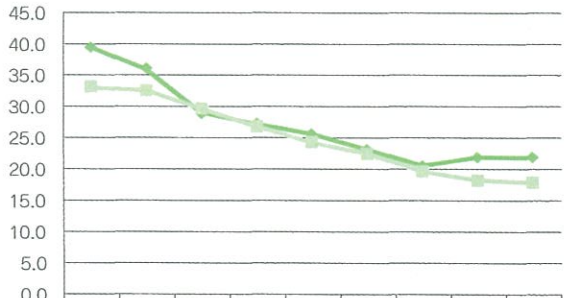
第６図　実際に働いてみて経験したこと（複数回答）



〔備考〕　神奈川県高等学校教職員組合『高校生アルバイト実態調査』（2015年）。

パーセンテージは、「アルバイト経験あり」679人に占める割合。「おかしいと思ったことがない」と回答した生徒は36.8%いたが、残りの63.2%は何らかの「おかしさ」を感じている。本年鑑51頁参照。

第３図　労働組合の団結権の認知度と組合組織率

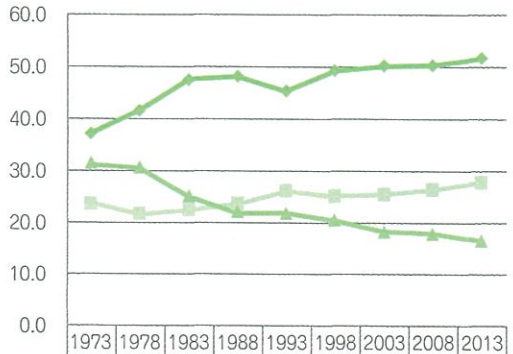


	1973年	1978年	1983年	1988年	1993年	1998年	2003年	2008年	2013年
団結権の認知度	39.4	36.0	28.9	27.1	25.5	23.0	20.4	21.8	21.7
労働組合組織率	33.1	32.6	29.7	26.8	24.2	22.4	19.6	18.1	17.7

〔備考〕　ＮＨＫ放送文化研究所『第９回「日本人の意識」調査（2013）結果概要』、厚生労働省「労働組合基礎調査」より作成。

「労働組合をつくる」志向性の低下は、労働組合組織率の低下と符合している。本年鑑41頁参照。

第４図　職場の問題を解決する意識の低下

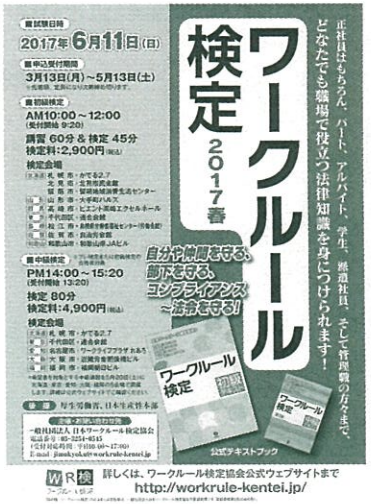


	1973	1978	1983	1988	1993	1998	2003	2008	2013
しばらく事態を見守る	37.2	41.6	47.6	48.2	45.4	49.3	50.2	50.2	51.5
上役に頼む	23.6	21.6	22.4	23.6	26.1	25.1	25.5	26.4	27.7
労働組合をつくる	31.5	30.7	25.1	22.0	21.9	20.5	18.2	17.8	16.5

〔備考〕　ＮＨＫ放送文化研究所『第９回「日本人の意識」調査（2013）結果概要』より作成。

1980年代以降、回答者の半数は積極的に問題解決に取り組まず、静観する方向性を示す。本年鑑41頁参照。

第７図　労働教育に関する資料①



〔提供〕　一般社団法人 日本ワークルール検定協会。

一般社団法人 日本ワークルール検定協会が実施する「ワークルール検定」で使われるテキスト。「ワークルール検定2017春」のポスターより。本年鑑69頁参照。

第８図　労働教育に関する資料②

〔提供〕　株式会社 解放出版社。

橋口昌治・肥下彰男・伊田広行 著『新版〈働く〉ときの完全装備　15歳から学ぶ労働者の権利』（解放出版社、2016年）。本年鑑71頁参照。

特集

労働教育の現状と課題

はじめに

二〇〇〇年代後半、「労働教育」が五〇年ぶりに注目されるようになった。濱口桂一郎によれば、戦後直後から五〇年代末まで、労働省労政局に労働教育課が設置され、「使用者や労働者に対する労働法制や労使関係に関する教育活動が推進され」、「地方でも様々な取り組みが行われた」という。[1] それから五〇年後の二〇〇九年、厚生労働省に設置された「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」は報告を出し、労働行政のみならず様々な団体が本格的に労働教育を推進する必要性を提起した。当時、労働行政だけでなく、労働組合のナショナルセンターや教職員組合、NPO、研究者、労働弁護士たちも労働教育の必要性に注目し、取り組みに着手し始めていた。それから一〇年、労働教育への取り組みは大きく広がった。

その理由は、バブル崩壊後の二五年余の間に、労働現場が激変したからである。非正規労働者は倍増し、正社員は長時間労働に苦しめられ、労働組合組織率は毎年減少する一方、アルバイト現場のトラブルを含め個別労働紛争は増え続け、学校から安定的な職への接続がうまく進まない状況も明らかになってきた。こういった労働現場の変化に加え、労働者の権利に関する認知状況の低下も明らかになり、労働教育の必要性は自明のこととなった。

そこで本特集では、概ね二〇〇〇年代以降のこの十数年を振り返りながら、労働教育の現状と課題を明らかにしたい。まず、第一章では、なぜ労働教育が必要なのか、それが議論されてきた背景、特に労働現場の変化と労働者の権利の認知状況などを述べる。次に、国や都道府県（第二章）、高校を中心に教職員組合と学校現場（第三章）、大学（第四章）の労働教育への取り組みを述べる。第五章では、労働教育に取り組む諸団体の報告を受ける。「おわりに」で課題を整理する。

なお、本特集において、労働教育とは、働くときの知識に関する教育、労働法教育、ワークルール教育、労働関係法制度に関する教育、労働者教育、労働者の権利教育と呼ばれるもの含め、単に労働（ワークルール）に関する知識や情報の提供にとどまらず、職場の仲間と協働して働くこと、権利行使のために必要なこと、問題が発生したときの適切な対処の仕方、仲間と協働で問題を解決していく意識づくりなど幅広く教育の範囲をとらえる。学校のなかでは、キャリア教育や進路指導の一部として位置づけられる場合や、人権教育、トラブル対処に関する教育（薬物やサラ金などに対する教育などと同列に位置づけられるもの、たとえば「アルバイト・トラブル対策講座」）などに位置づけられる場合もある。

労働教育を実施する現場は、学校のみならず、社会の様々な場が想定されるが、本特集では主として高校や大学に焦点をあてて、必要に応じて関連するものに触れる。

第一章　なぜ労働教育が必要なのか

1　若者たちの働き方の激変——非正規化と長時間労働の蔓延

バブルの崩壊から二五年余、日本の労働社会は激変した。かつて、「一億総中流」と言われ、誰でも努力すれば終身雇用と年功賃金に守られて、安定した生活を保障されているかにみえた日本社会は大きな変貌を遂げた。とくに若者に焦点をあてると、非正規労働者比率の増加、賃金の停滞と低賃金層の拡大、名ばかり正社員の増加、長時間労働の蔓延、学校卒業後安定した職に就けない者の存在がみえてくる。

正規労働者数は、一九九七年の三八一二万人をピークに減少を始め、一七年には、三三八五万人と四二〇万人余も減少する一方、非正規労働者は九二年の九五八万人から、一七年には二〇一七万人と倍増した。非正規労働者比率は、九〇年代前半に約二〇%であったが、九七年以降急速に増加し、二〇〇七年には三三・七%、一二年以降は三五%を超えた。九七年の金融危機から二〇〇〇年前後の就職氷河期、二〇〇〇年代前半から半ばの小泉政権期に非正規労働者が急増したことがみてとれる。

女性労働者の場合は、すでに八〇年代から中高年層のパート労働者化が進行していたが、新卒時には、ほぼ正社員で就職していた。しかし、九〇年代後半以降は若年層の非正規労働者比率が高まり、現在は全体の過半数を非正規労働者が占めるようになった。男性労働者の場合、九〇年代前半までは、ほとんどが新卒で正社員として就職し、定年まで正規労働者として働き、定年後は非正規で働く、「日本的経営モデル」が存在していた。しかし、九〇年代後半以降、就職氷河期などを通じて、新卒時に正社員として就職できなかった労働者が非正規労働者として滞留し、若年層、続いて中年層の非正規労働者化が進行している。一七年時点の非正規比率は、二五歳から三四歳の年齢階層で九二年の五倍、その上の中年層も三倍を超える高さとなっている。今後は、非正規労働者が年齢を重ねるにつれて、さらに中年層の非正規比率を引き上げていくと推定される（以上のデータは『労働力調査特別調査』、『労働力調査詳細集計』による。巻頭色刷り第1図、巻頭色刷り第2図参照）。

このような状況のなかで運よく正社員として就職できたとしても、いかなる労働現場が待っているのか。週六〇時間以上働いている労働者は、年間就業日数二〇〇日以上の労働者の一一・二%、正規労働者だけでみると一四%、男性は一六・八%、女性は七・六%である。二五歳から三九歳の男性正規労働者の場合は一九～二〇%である。このように、長時間労働が蔓延している（総務省『平成二四年就業構造基本調査』）。二〇代や三〇代で「管理職」として位置づけられ、残業代が支給されない「名ばかり店長」や「名ばかり管理職」も増えている。そして、業績主義・成果主義の導入は、結果を出すためにはただ働きをせざるを得ない労働者を生み出し、ますます長時間労働やサービス残業を蔓延させている。

そして、正社員の世界にも「名ばかり正社員」というワーキング

プアが広がっている。男性正社員の二二・七%、女性正社員の五一・八%が年収三〇〇万円未満である（総務省『平成二四年就業構造基本調査』）。

若者たちの離職率も高止まりしている。就職して三年以内の離職率は、中卒が六〇%台、高卒が四〇%前後、大卒が三〇%台と高い（厚生労働省『新規学校卒業就職者の就職離職状況調査』）。厳しい就職活動の結果、ようやくつかんだ就職先を辞めていく。若者たちを酷使し、使い捨てにする働かせ方の広がりがこのような結果を招いている。[2]

電通の過労自死事件で社会的に明らかになったが、名の知れた大企業においても、長時間労働の蔓延や残業代の不払い、いじめ、セクハラ、過労死・過労自死、心身の疾患などを引き起こす働かせ方が蔓延していることにも注目しておく必要がある。

以上のような非正規労働者の増加や離職率の高止まりなどの結果、学校卒業後安定した職に就けない者が多数存在することがしだいに認識されるようになってきた。内閣府が一二年三月一九日の「雇用戦略対話」に提出した報告資料[3]では、中退・一時的な仕事・早期離職などにより学校から雇用へと円滑に接続できなかった若年者の割合を、中卒者の八九%、高卒者（中退者を含む）の六八%、大卒・専門学校卒者（中退者を含む）の五二%と推計している。大変高い数字であり、これまでのキャリア教育をどう評価するのかが問われている。

2　労働組合の組織率低下と個別労働紛争の増加

労働者を使い捨てにする企業から労働者を守り、権利を確立するのは労働組合の役割である。しかし、労働組合の組織率は七〇年代に三〇%台を維持していたが、以後、減少を続け、一七年には一七・一%まで低下している（厚生労働省『労働組合基礎調査』）。

他方、個別労働紛争の件数は高止まりしている。厚生労働省が所管している総合労働相談コーナー（労働局、労働基準監督署などに設置）に寄せられた総合労働相談件数は、二〇〇八年度以降、一〇〇万件を超えている。一六年度の相談内容は、解雇・雇止め・退職勧奨・自己都合退職三五・九%、いじめ・嫌がらせ二二・八%、労働条件の引下げ八・九%などで、近年いじめ・嫌がらせの件数が増え続けている（厚生労働省『平成二八年度個別労働紛争解決制度施行状況』）。

厚生労働省が実施した高校生や大学生を対象としたアルバイト意識調査においても、労働条件通知書が交付されていないとする回答が過半数、三分の一が何らのトラブルに遭遇しているなど、アルバイトの世界においても問題は深刻である（厚生労働省『大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査』（二〇一五）、同『高校生に対するアルバイトに関する意識等調査』（二〇一六））。

3　権利の認知度の低下や労働者意識の変化

権利を行使する、あるいは権利侵害を認識するためには、権利に

ついて知識をもっておく必要がある。

NHK放送文化研究所の「日本人の意識」調査が権利知識について調査を行っている。憲法で国民の権利として決められているものを六つの項目のなかから選択する設問に対して、「労働組合をつくる」（団結権）を選択できた人は二一・七%（一三年調査）である。一九七三年の同調査の回答が三九・四%だったことから、団結権の認知度は明らかに低下している。この認知度の低下傾向は労働組合組織率の低下とほぼ符合している（巻頭色刷り第3図参照）。

また、権利や法制度の理解度についての先行研究によると、「高校生の理解状況を進路別にみると、進学者と比べて就職者の方が理解状況が低い」（佐藤博樹他『労働のセーフティネットを使いこなすために何が必要か――労働者の権利に関する理解に着目して』（二〇〇五））、「生徒・学生の理解状況は、将来希望する働き方がわからないと考えている方が理解度が低い」（厚生労働省『労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査』（二〇〇九））などの結果が出ている。これらは、労働者としての権利知識が必要とされている生徒ほど理解度が低いという逆説的な状況を示していると言える。

最近の連合の『就職活動に関する調査』（対象―就職活動を経験した最終学年の大学生・大学院生、または、一四年度から就職した「社会人一年生」）でも、「労働条件明示義務」を知っている者が六三・六%、「時間外労働に協定が必要」であることや「時間外労働の割増率」を知っている者が、それぞれ二四・五%、二三・四%と、労働法知識の認知状況が依然として低いことが明らかになっている（連合『就職活動に関する調査』（二〇一四））。

前記の「日本人の意識」調査では、「かりにあなたが、新しくできた会社に雇われたとします。しばらくしてから、雇われた人々の間で、給料とか働く時間などの労働条件について、強い不満が起きたとしたら、あなたはどうなさいますか」という質問をしている。回答は「しばらく事態を見守る」（静観）が一九七三年に三七・二%、一三年に五一・五%であった。また「上役に頼む」（依頼）が、それぞれ二三・六%、二七・七%、「労働組合をつくる」（活動）が三一・五%、一六・五%であった（巻頭色刷り第4図参照）。この場合も「労働組合をつくる」志向性の低下は組織率の低下と符合している。また、八〇年代以降、回答者の半数は積極的に問題解決に取り組まず、静観する志向性を示している。

以上述べてきた非正規労働者の増加、賃金の停滞と低賃金層の拡大、名ばかり正社員の増加、長時間労働の蔓延、学校卒業後安定した職に就けない者の増加、労働組合の組織率低下と個別労働紛争の増加、高校生・大学生のアルバイト就労とトラブルの増加、権利の認知度の低下、職場の問題を解決する意識の低下などの事実が、二〇〇〇年代後半までに、労働行政、労働組合、労働弁護士などの関係者の間で認識され、個別労働紛争への対応や労働教育の必要性について議論が進み、具体的な取り組みが始まった。そして、これらの現実に対処するためには、高校生や大学生に対する労働教育が喫緊の課題であることが関係者の間で共有されるようになった。

そこで、次章からは国や地方自治体の取り組み、教職員組合と高校を中心とする学校での取り組み、大学現場での取り組み、諸団体の取り組みを、順次、述べていきたい。

第二章　国や都道府県の労働教育

1　国の取り組み

(1)　厚生労働省『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

国として最初に労働教育の必要性と具体的な取り組みを提起したのは、厚生労働省である。同省の設置した「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、〇九年に報告書を出し、労働教育を「労働関係法制度についての教育」として位置づけた。労働関係法制度に関する理解状況、労働者の権利に関する認知度が低いことを指摘し、学校や職場、地域、家庭、産業界、労働組合、NPO、行政が連携して、継続かつ効果的な教育を実施すること、情報提供や相談機能の再構築と充実を、実務面にも踏み込んで提言した。これらは、その後の厚生労働省の若者向けの労働教育施策の基本的な枠組みを提起した。

(2)　中央教育審議会答申での労働教育の位置づけ

学校教育を所管する文部科学省は、一一年の中央教育審議会答申【今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について】で同省が進めるキャリア教育のなかに労働者の権利に関する知識の教育を初めて位置づけた（同答申三三～三四頁）。

経済・社会の仕組みや労働者としての権利・義務等についての理解の促進「キャリアを積み上げていく過程においては、目標とする進路が達成できない場合や、途中で変更せざるを得ない場合が多々あるにもかかわらず、経済・社会・雇用の仕組みについての知識や様々な状況に対処する方法を十分に身に付けていない若者が多いと指摘されている。例えば、労働者の権利に対する知識の理解状況は、高等学校卒業後に進学を予定している者より就職を予定している者の方が低く、生徒・学生では将来希望する働き方がわからないと考えている場合の方は比較的低いという状況がみられる。」

「このため社会が分業によって相互に支え合って成り立っているといった経済・社会・雇用等の基本的な仕組みについての知識や、税金・社会保険・年金や労働者としての権利・義務等の社会人・職業人として必ず必要な知識、男女共同参画社会の意義や仕事と生活の調和の重要性等、キャリアを積み上げていく上で最低限必要な知識について、自らの将来に関わることとして理解させることが必要である。」

「後期中等教育や高等教育の段階では、学校から社会・職業への移行準備の時期であることを考慮して、特に、例えば、雇用、労働問題、社会保障について理解を深めさせ、関連する知識を確実に修得させることが必要である。」

キャリア教育のなかの一分野として労働教育を位置づけたことは、労働教育の実践を行う学校現場の教員にとって実践の根拠となり、意義あることである。しかし、学習指導要領などに具体的に位置づけられたわけではないので、それをどこまで実践するかついては、学校現場任せであった。すでに余裕のない学校現場のなかに、労働教育を実践する余地はほとんどなかった。なお、キャリア教育と労働教育の関係については、第三章の2の(2)、第四章の1、2も参照されたい。

(3)　転機　若者雇用促進法の制定

一五年に「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）が制定、施行された。これは就職準備段階から就職活動時、就職後のキャリア形成までの各段階において、総合的かつ体系的な青少年雇用対策を行うための初めての法的枠組みで、適職選択のための取り組みとして、新卒募集企業に対する職場情報提供の努力義務やハローワークが労働関係法令違反企業の求人を受理しないことができることなどを定めて注目された。さらに、同法第二六条に「国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識を付与するように努めなければならない」と国に学校における労働教育推進の努力義務を課した。ここに労働教育の法令上の根拠が初めて定められた。同法の施行に従い「青少年雇用対策基本方針」が定められ、「労働法制に関する知識等の周知啓発」が具体的に盛り込まれた。

以後、厚生労働省は労働教育の様々な施策に着手する。大学生や高校生のアルバイトに焦点をあてて、アルバイト調査を実施し、半数以上が労働条件通知書を交付されていないこと、多くの学生・生徒が何らかのトラブルを経験していることなどを明らかにした。そして、業界団体への要請や「アルバイトの労働条件を確かめよう」キャンペーンを全国で展開する。各労働局からの出前講師派遣、労働条件に関する総合情報サイトの設置、ビデオやマンガを使った労働法教材やEラーニングで学べる労働法サイトの開発などを進めた。一七年四月には高校教員向けのモデル授業プログラム（『「はたらく」へのトビラ～ワークルール20のモデル授業案～』）を作成し、全国の高校に配付するまでに至っている。これらの施策は、労働教育の実践を行う現場教員にとっては有意義なものである。しかし、依然として、文部科学省の推進するキャリア教育や教科との関係は明確でなく、部分的な取り組みはあっても、すべての学校に労働教育が浸透しているとは言えない。

(4)　ワークルール教育推進法の制定へ

日本労働弁護団や日本弁護士会は「ワークルール教育推進法」の立法提言を行い、各政党へ働きかけを行ってきた。それを受けて、超党派の「非正規雇用労働者の待遇改善と希望のもてる生活を考える議員連盟（非正規雇用対策議連）」がワークルール教育推進法案を検討準備してきたが、ようやく一八年の通常国会に提出され、成立する見通しである（一八年二月一日現在）。この法案はワークルール教育に関する国の基本方針の作成や施策実施のための予算措置を義務付づけており、成立すれば労働教育を推進していくうえで大きなインパクトになるであろう。

2　都道府県の取り組み

都道府県の労働教育については、統一的に把握できる資料がないため、ここでは主な都府県を中心に個別にみていくこととする。

東京都の資料によると、自治体における労働教育の根拠法令等としては、二〇〇〇年までは労働省労政局通達「労働教育の推進について」（七五年四月一日）が挙げられている。その後、〇五年までは関係法令等として「国庫補助事業」が示され、何も根拠が示され

ない時期を経て、一三年からは根拠法令等として「働き方の多様化と労働行政のあり方」（東京都労働審議会、九九年一〇月）が挙げられている。

このように自治体における労働教育は、必ずしも法的根拠が明確ではなく、各自治体の自主性や裁量において実施されてきている。その結果、今回報告する自治体でも、労働教育の体系や実施体制はそれぞれ独自のものとなっている。

(1) 労働教育の概況

◉神奈川県

神奈川県の労政行政は、「かながわ労働センター」の本所ほか三つの支所で展開されている。そして、労働教育は、労働大学講座・中期労働講座・短期労働講座・特定課題講座として実施されている。

一六年度の実績をみると、労働大学講座は県労働福祉課が開催し、二五日間に及ぶ。中期労働講座は労働法を中心に労働問題等を学ぶもので、三支所で各八日間、延べ一四四三人が参加した。また、時宜に即したテーマを扱う短期労働講座は、二支所で一七回開催され、四〇九人が参加した。特定課題講座は三支所で四回開催され、参加者は一〇六人であった。

◉大阪府

大阪府の労政行政は、「大阪府総合労働事務所」（同事務所および南大阪センターの二ヵ所）で展開されている。労働教育は「中小企業労働環境向上塾」として実施され、一六年度には年一八回開催され、参加者は定員ベースで一二三〇人となっている。大阪の特徴として、行政（大阪府と府内市町村）・労働団体・使用者団体等の機関・団体が連携して、府内七ブロックに「地域労働ネットワーク推進会議」を設置し、そのなかで「労働関係セミナー」も開催しており、一六年度に年一三回実施された。

◉福岡県

福岡県の労政行政は、四ヵ所の「労働者支援事務所」で展開されている。労働者向けの労働教育講座と使用者向けの労働経営セミナーを年各八回開催している。一六年度の参加者は、労働教育講座に一四八人、また労働経営セミナーに一九九人となっている。一二年のピーク時（計九一〇人）と比べて大きく落ち込んでいる。

◉東京都

東京都における労働教育は一九五〇年から展開されてきており、中央労政事務所（当時）の事業概要（五〇年八月）には、一月～七月において「新規卒業者に対する労働教育」が九回実施されたという。

現在、東京都の労政行政は、「労働相談情報センター」（六ヵ所）で展開されている。労働教育の体系は変遷を経てきているが、いまは個別課題セミナー、労働法等周知セミナー、総合講座の三つに分類されている。

個別課題セミナーは、使用者向け・労働者向け・多様な働き方・時事的課題の四つのセミナーがあり、一五年度の実績で七七回開催され、七九一一人が受講した。また、周知セミナーとしては、労働

法基礎セミナー、E・ラーニング、オンラインセミナーの三つが実施され、労働法基礎セミナーでは一回一〇時間（三時間二〇分×三日）で六回開催され、六八六人が受講した。総合講座としては、東京労働大学講座（労働政策研究・研修機構との共催）と多摩地域総合セミナーが実施され、七三六人が受講した。

このほか、一九七二年度から「自主的労働教育の助成」が実施されている。現在、年四〇団体を限度に、労使団体の講習会等での講師費用（二時間で三万六六〇〇円）の助成を行っている。一五年度には三九団体が助成を受け、一五二九人が参加した。

(2) 出前講座等および学校教育との連携

◉大分県

〇九年、ある県立高校からの依頼をきっかけに、担当職員が講師となり高校生等を対象とした「ワークルール出前講座」を開始した。翌一〇年からは高校のほか大学・短大等、各種学校等にも広げ、同年に二九校で実施し二八〇三人が受講した。一六年には、五二校、五六〇八人にまで拡大した。内訳をみると、高校が三九校（五一一二人）、大学・短大等が四校（一六五人）、各種学校等が九校（三三一人）となっている。

同県では、一〇年以降、県内のすべての高校（公立・私立七〇校ほど）を訪問し、進路指導担当者と面談して出前講座の実施を要請した。さらに希望が出なかった高校には、再度訪問して要請した。高校以外にも、直接訪問するなどした。その数年後からは、県教育委員会から各高校長あてに出前講座参加案内の文書を配布してもらうほか、未実施校の三年生全員に出前講座の資料を配布している。

一五年からは高校三年生を対象に、大分労働局および大分総合雇用推進協会との共同による出前講座も実施しており、労働局・協会の担当者や外部講師なども携わっている。教材としては、協会が作成した『働くハンドブックいろは』のほか、厚生労働省の『まんが知って役立つ労働法』や東京都作成のビデオ等も活用している。

◉神奈川県

神奈川県では労働組合、中小企業団体、大学、高校、職業技術校等を対象として「出前労働講座」を実施し、かながわ労働センター職員が講師として出向いている。一六年には、労働組合・中小企業団体等に対して五〇回行われ、一九八九人が参加した。また、大学・高校・職業技術校等では五二回、参加者は五五〇七人に及んだ。そのうち、高校生向けが二三校あり、三六五九人が受講した。

また、一六年度には『若者労働ガイド』を一万部作成し、若者向けの出前労働講座等で資料として活用している。

◉大阪府

大阪府では「きまえ研修講師派遣」（きまえ＝「基本を出前」の略）として、職員が企業や労働組合、高等技術専門校のほか、高校にも出向いている。一六年度の実績で年三七回実施された。そのうち高等技術専門校で七回、高校生向けに六回開催された。また、若者向けに『働く若者のハンドブック』や『マンガで読む働くルールBOOK』というパンフレットを作成している。そして、『ハンドブック』は府立高校および私立高校の二年生全員に配布しており、『ルールBOOK』は府立・私立高校の就職希望者全員に配布して

いる。

◉京都府

京都府では、公益社団法人京都勤労者学園の運営費を補助しており、同学園が高校等に「出前授業」をしている。また、出前授業を高校等で実施してもらうため、教育委員会などを通じてPRしている。実際に出前授業に出向いているのは、NPO法人あったかサポートであり、本稿の第五章9を参照されたい。また、勤労者学園への補助金を使って、『学ぼう！　働く上で知っておくべきワークルール』を作成し、府内の全高校生に配布している。

◉福岡県

福岡県では高校、専門学校や特別支援学校などでの「就業前労働講座」を実施しており、一六年度には一八回、一二一六人が参加した。このうち高校では一〇回実施されており、八三二人が参加した。〇九年度までは労働相談担当職員が講師となっていたが、その後は福岡県社会保険労務士会に委託され、社会保険労務士が講師となっている。テキストとしては、全国社会保険労務士会が作成した『知っておきたい働くときの基礎知識』が使われている。

◉東京都

東京都では「出張労働教育」として、職業能力開発センターへの「社会科講師」および労使団体や高校・大学等での「労働教育集会」への講師として職員を派遣している。一五年度には「社会科講師」として一三校に延べ四七回派遣し、二二六七人が受講した。「労働教育集会」も一四回実施され、八七五人が受講した。労働団体が二回、使用者団体が一回、その他が一一回（八三七人）となっている。

また、高校生向けのパンフレットとして『これだけは知っておきたい！　働くときの知識（高校生版）』があるほか、大学・短大・専門学校等の学生向けに『就活必携・労働法　知っておきたい法律と相談窓口』、また、『大学生・短大生・専門学生の皆さんへ　アルバイトを始める前に』などを発行している。

このほか、Webラーニング労働法として、「チャレンジ労働法～ミー猫とつばさのまなびネット～」「知らないと損する労働法（①バイト先のトラブル！　その時どうする?、②バイトの悩み〝解笑〟セミナー、③新入社員萌は自分を守れるか!?）」などを作成し、インターネット上でも学べるようにしている。

第三章　教職員組合と学校現場での労働教育

1　教職員組合の取り組み

本節では、小中高校の教職員が加盟する日本教職員組合（日教組）が提起した「普通職業教育」の概要をまとめる。また、日教組に加盟する単位組合の取り組みの例として、高校生のアルバイトの実態調査をふまえた労働教育を試みた神奈川県高等学校教職員組合の実践を紹介する。

(1)　日教組の労働教育への取り組み

日教組は〇九年六月、日教組・高校カリキュラム改革研究委員会編『高校カリキュラム再構築と労働教育――「普通職業教育」のすすめ――』（アドバンテージサーバー）を刊行した。高校教職員、研究者らが、学校から安定した仕事の世界への順接という回路が失われ、高校での職業に関わる教育活動が全般的に問い直されているなか、労働を権利としてとらえ直し、問題の所在、政策および実践の両面から改革の方向性を提言したものである。これらは高校中心の議論だったが、労働を権利としてとらえ直す学びの視点はすべての教育段階に必要なものであるという考え方から、さらに議論を深めていった。

一一年三月、「労働教育の視点を取り入れた普通職業教育を確立しよう」という方針を出し、全組合員に配布する職場討議資料を作成した。さらに、一二年一月、この間の成果をまとめた日教組教育文化局・普通職業教育実践研究ワーキンググループ『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――』（アドバンテージサーバー）を刊行した。

◉背景

こうした方針をうち出すには、次のような背景があった。日教組が普通職業教育を提唱した〇九年から一二年の若年者の雇用の状況とあわせ述べてみたい。

一一年度学校基本調査によると、高卒の一・四%にあたる一万四九九四人、大卒の三・五%にあたる一万九一〇七人が一時的な職に就いていた。大卒の一五・九%に当たる八万八〇〇七人が、進学も就職もしていなかった。初職が非正規の場合、正規雇用への転換はきわめて厳しい。

連合の二〇〇九年『雇用実態調査』報告によると、過去六ヵ月間に実施された雇用調整は以下のように報告されている。

残業削減・規制……三三・二%
一時休業・帰休……一九・四%
派遣労働者の削減……一六・一%
配置転換……一四・七%
パート・契約労働者の雇い止め……一二・五%
採用募集・削減・停止……一一・八%

多くの若者が未就職のまま、非正規雇用につかざるをえない。非正規雇用は企業の雇用調整弁として機能している。

また、一〇年六月連合総研『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（第1表）。

働く貧困層の相当な割合の人々（とくに男性）は、家族・友人・知人・社会とのつながりが希薄である。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。保険等の加入状況の低さは「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という証左となろう。

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。

三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。

こうした厳しい労働界の実態の前に、若者はどれだけ自分たちの権利を守る術を知っているのか。一五～二四歳の男女学生・生徒を対象とした労働法の理解についての調査（厚生労働省『労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査報告書』（二〇〇九）がある（第2表）。

問題となるのは、学生・生徒の対処方法であろう。同調査によると、アルバイト先で遭遇した諸問題に対して「何もしなかった」と回答した学生・生徒は五四・九％であった。それらの学生・生徒が「何もしなかった」理由として、五三・四％が「対処するのが面倒だったから」、三〇・一％が「どうせ何も変わらないから」、一九・二％が「どうしてよいか分からない」を挙げた。すなわち、半数以上が職場の問題に対処しない。面倒くさい、何も変わらない、どうしてよいかわからないという理由で何もしていない。思いどおりにならなかったとき、困った時にどう対応するか、そこに今までのキャリア教育は対応してきたと言えない。厳しい雇用状況が続くなかで、キャリア教育は子どもたちに、「努力不足」「自己責任」という閉塞感をもたらした、とも指摘されている。「労働教育の視点を取り入れた普通職業教育の確立」の必要性は、子どもたちが直面している現状のなかから出てきた。

第1表　働く貧困層の家族・友人・知人・社会とのつながり

	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%

〔出所〕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』（2010年6月）。

第2表　15～24歳の男女学生・生徒の労働法の理解

	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%

〔出所〕厚生労働省『労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査報告書』（2008年）。

◉普通職業教育とは何か

普通職業教育とは何か。これは、日教組が提唱したまったく新しい労働教育の概念である。

社会に出る前の若者に、ワークルール、労働法、税金や働き方についての学習は喫緊の課題となる。そして、それを活用できる力を身につけることが不可欠である。労働を通して社会に参画しているのだということ、社会の構成員として社会をつくっている、社会はよりよく変えられるということを学習する場を子どもたちに保障しなければならない。いわば、学びのセーフティネットの構築である。

当時、そして現在も多くの学校で行われているキャリア教育にはこの点が抜け落ち、「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し、個々人のキャリア発達を追うことにより自己完結・単線的な構造となっている。

それに対し日教組は、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」を提起した。すなわち、普通教育、子どもたちが共通に学ぶ教育としての職業教育を進めていく。具体的な職業生活に入っていくために特定分野の知識技能を学ぶ「職業教育」ではない（一般に職業教育とは農業・工業・水産等の専門教育を指している）。職業を「人間のあり方・生き方」としてとらえ、労働者も経営者も自営者もすべての人が身につけなければならない職業に対する学びとする。

◉普通職業教育の三つの視点

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、よりよくかえていく」の三つの視点がある。

＊労働者の権利や多様な働き方を知る……インターンシップや職場見学・職業体験も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たり、働く人一人ひとりの働き方がみ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が子どもたちにみえない。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」ということを、そのまま子どもたちが感じ取れることが大切である。そのような意味で高校生のアルバイト体験は生きた学習になる。

＊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、過労死、職場内のパワーハラスメント、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。

＊社会と職場を協働してつくり、よりよく変えていく……学校、職場、地

域、社会は、多くの人がつくっている。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。労働に関わることだけでなく、常日頃から身近な問題をつながって解決しようという態度が大切である。児童会や生徒会の取り組みも大切である。

残念ながら、普通職業教育は人口に膾炙するまでは至っていない。しかし、投じた一石が社会に浸透し、意識を変えていくことが望まれる。

(2) 神奈川県高等学校教職員組合における労働教育についての取り組み

神奈川県高等学校教職員組合（神高教）は一三年、神高教・教育研究集会（県教研）でNPO法人POSSEの今野晴貴代表を全体会の講師に招聘し、若者の労働の問題に対する問題提起を行った。一四年からは、神高教労働教育連続講座を開催し、POSSEの川村遼平事務局長や嶋﨑量弁護士を講師に学習を深めた。また、一四年から毎年、県教研特別分科会を設置し、議論を深めた。一三年に発足した「労働教育研究会」でも積極的に実践報告を行ってきた。

県教研や学習会では、労働教育の鍵の一つはアルバイトにあるという話になった。高校生のアルバイトに関しては、学校単位の実態調査はあるものの全体像がつかめない。神奈川県立高校に勤める教職員八人で神奈川高校生アルバイト問題調査ワーキンググループ（アルバイト問題調査WG）をつくり取り組むことになった。アルバイト問題調査WGでは、二種類の調査を行った。『高校生のアルバイト実態調査』（調査時期―二〇一五年一〇月一三日～二四日、調査対象は神奈川県立高校三五校に在籍する高校二年生一三一一人）と『高校生のアルバイトに対する学校の対応調査』（調査時期―二〇一五年九月一二日～一〇月二四日、調査対象は九一校）である。

◉高校生アルバイト実態調査から

五一・八％が入学から現在までにアルバイトをやっていた。職種は、コンビニ・スーパー（三四％）、ファーストフード・コーヒー店（一七％）、ファミリーレストラン（一六％）、居酒屋（一〇％）が多い。

労働時間は、学校がある日の一日あたり三～四時間が最も多いが（五六％）、三割近くが五～六時間働いている。休日は四割の生徒が五～六時間働いており、三割の生徒が七時間以上働いている。週あたりの労働時間は、六割の生徒が一一～二〇時間働いている。一割超の生徒は二一～三〇時間働いている（巻頭色刷り第5図参照）。

賃金はどうか。六割超（六二％）の生徒が時給九〇〇～九九九円で働いている。最低賃金（当時の神奈川県の最低賃金は八八七円）以下で働く生徒が五％いた。一ヵ月あたり賃金は二～三万円（一六・八％）、三～四万円（一七・八％）、四～五万円（一七・三％）、五～六万円（一六・一％）が代表的なところだが、八万円以上と答えた生徒が五％いて、週二一～三〇時間働いていると答えた生徒が一割いる回答と符合する。

給料の使途は、交際費（五一％）が高い割合を示しているが、学費（二四％）・部活動費（九％）・家計（一一％）・進学費用（一六％）という必要経費を挙げる生徒が少なくない。

生徒たちは不当な扱い、違法もしくは違法に近い扱いを受けているのであろうか。「希望していないシフトに勝手に入れられた」（二〇％）、「急にシフトや勤務時間を減らされた」（一九％）、「夜一〇時を過ぎて働かされた」（一三％）などの回答が多い。しかし、「おかしいと思ったことがない」と答えた生徒が三七％と多いが、残りの六三％の生徒は何らかの「おかしさ」を感じている（巻頭色刷り第6図参照）。

「おかしさ」を感じた時、どんな対応をするのか。「辞めたいと言ったのに辞めさせてもらえなかった」と八％の生徒が答えているが、五九％の生徒は同じ仕事を続け、二、三回替えた生徒は一五％にとどまり、アルバイトを替えるという対応はあまりとられていない。労働時間の回答や賃金の回答から、多くの生徒が週一一時間程度働いていると考えられる。働くうえで何らかの「おかしさ」も感じている。勉強や生活に支障を来すのも当然である。

アルバイトは否定的な側面ばかりではないが、一割強の生徒のおかれている労働環境は決して楽ではない。労働安全衛生の観点からも問題が大きい。せめて、誰かに相談はしているのであろうか。困ったときの相談先について、「友人」（三七％）、「家族」（三五％）、「職場の先輩・同僚」（一三％）に対し、「学校の先生」（二％）、「労働組合」（一％）、「労働局・労働基準監督署」（〇・四％）、「弁護士」（〇・三％）、「誰にも相談したことがない」（一六％）という結果になった。

アルバイトを替える生徒の多くが、職場の人間関係を理由に挙げる。職場の上司や同僚に相談できる人間関係を構築している生徒は問題ないだろう。一六％の誰にも相談できない生徒が心配である。労働者の相談先としてよく挙げられる労働組合、労働行政、弁護士、NPOは高校生には敷居が高い。孤立させず、身近な相談相手がそこにつなぐことが大切である。身近な相談相手のなかで学校の教員は最も割合が低い。

生徒は労働法の知識はどのくらいもっているのか。平均正答率は五七％である。アルバイトを行っている生徒のほうが、そうでない生徒より若干正答率が高い。ワークルールは働きながら身につけていく側面が大きい。そこに誤ったワークルールを身につけてしまう危険性も潜んでいる。

◉高校生のアルバイトに対する学校の対応調査から

生徒のアルバイトに対して高等学校がとる対応には、許可制・届出制・禁止制の三つがあると考えられる。神奈川の高校では、許可制が一七％、届出制が二九％であり、禁止制はわずか三％にすぎない。残りの大部分四四％は「決まりなし」である。「決まりなし」は、学校がアルバイトの問題には関わらないということにもなる。そして許可制・届出制をとっている学校においても、アルバイトをする際の指導を行っていると答えた学校は一九％、過去一年間で報告や相談を受けた生徒のアルバイトのトラブルがあると答えた学校は一二％にとどまっている。基本的なワークルールを教える学校全体の取り組みがある、と答えた学校は一〇％にすぎない。

◉他団体の調査との比較からみえること

困ったときの相談先について、社会人（一八歳～二五歳アルバイトを除く）対象の調査（連合『学校における「労働教育」に関する調査』（二〇一四））と大学生対象の調査（ブラック企業対策プロジ

第3表　3つの調査の比較

困ったときの相談先	高校生（神奈川調査）	大学生（ブラック企業対策プロジェクト調査）	社会人（連合調査）
友人	37%	27%	22%
家族	35%	26%	22%
職場の先輩・同僚	13%	10%	31%
店長・責任者	7%	6%	20%
学校の先生	2%	0.5%	−
誰にも相談したことがない	16%	4%	36%

〔出所〕神奈川高校生アルバイト問題調査ワーキンググループ『高校生のアルバイト実態調査』（2015年）、ブラック企業対策プロジェクト『学生アルバイト全国調査』（2015年）、連合『学校における「労働教育」に関する調査』（2014年）より筆者作成。

エクト『学生アルバイト全国調査』（二〇一五）と本調査を比較してみた（第3表）。

三つの調査は同じ傾向をもっている。おかしいと思っても声をあげられず、誰にも相談できない若年労働者の課題はすでに大学生にも高校生にも内在している。

高校生のワークルールの正答率はかなり高率と考えてよい。しかし、必要なのは詳細な労働法の知識ではなく、自分たちの権利を守る力である。最も重要なのは、困った時に誰かにつながる力である。そして、職場の環境を自分たちで変えていく力である。

現在、学校は生徒たちの相談先にはなり得ていない。労働教育の実践もほとんど行われていない。その理由は、教職員の多忙化や教職員が一般の労働法の世界にいないことが主な理由と考えられる。しかし、生徒にとって、身近な相談先として機能し、地域の労働行政、労働組合、弁護士等専門家、NPO等と連携しながら、学校が取り組みを一歩進めて違法なアルバイトから生徒を守るワンストップサービスのハブになることが求められている。

2　高校を中心とする学校現場の取り組み

本節では、最初に高校における進路指導について簡単に整理する。その後、日教組が開く全国教育研究集会に寄せられた報告のなかから、労働教育にかかわるものを紹介し、現場の取り組みの状況を考えてみたい。

職場体験やキャリア教育についての報告は、高校よりも中学校のほうが多く寄せられている。また、労働教育そのものについても、

中学校における実践もある。話を進めるにあたっては、高校に加えて中学校の報告もあわせてみていくことにする。

日教組の教育研究集会には、教科別、問題別の二四の分科会が設けられている。その一つに「高等教育・進路保障と労働教育」という分科会がある。労働教育という言葉が加わったのは一六年からであり、それまでは「高等教育・選抜制度と進路保障」という分科会名であった。「選抜制度」という言葉が示すように、この分科会のもともとの中心的課題は学校間の接続であった。もちろん進路保障は学校間で終わるものではなく、最終的には社会との接続まで視野に入れなければならない。だからとくに労働教育という言葉が使われなくとも、学校と社会の接続、働くことにかかわったレポートが寄せられることもあった。しかし、その数は少なかった。労働教育を意識した報告がそれなりの数で寄せられるようになるのは、ごく最近になってからのことである。

(1)　高校における「進路指導」について

高校のなかでも職業専門学科は就職を主たる目標とし、一定程度の専門的技能、資格を身につけた生徒を、主として地域の事業所に送り出してきた。そこには学校と社会のそれなりに安定した接続があり、生徒を就職させるところで学校の役割は一応終わっていた。他方、普通科高校の教員の多くは、これまでは就職のことをそれほど考えなくても済んできた。何よりも、進学がおもな進路先であった。職業に就くのはその先の話である。もちろん就職者がいないわけではなく、なかにはかなりの数の就職希望者をかかえた普通科高校もあった。それでも地域の企業等からある程度の求人はあり、特別な技能資格がなくとも就職は可能であった。「特別な知識も資格もないので」と心配する教員に対し、企業の担当者からは「あとはこちらで育てますので」という言葉も返ってきていた。

このように職業専門学科、普通科のいずれであっても、卒業時点での就職、進学の出口さえ確保すれば、学校としての役割は終わっていた。これが後で「出口指導」と批判的に呼ばれることになる、長く続いてきた進路指導のあり方だった。だが、この進路指導のかたちはしだいに行き詰まりつつあった。すでに八〇年代には、高校進学率の上昇、なかでも普通科の比率の上昇により、とくに新設校などでは生徒の希望に合う就職先を確保することができなくなってきていた。それでもいわゆるバブル景気が問題の露呈を先延ばしにしていた。

高校における就職状況が劇的に変わるのは九〇年代である。バブルの崩壊により、求人数は激減した。九二年三月には一六七万を超えていた高卒求人数が、〇二年三月には二四万にまで減少している（厚生労働省『高校・中学新卒者の就職内定状況等』）。求人数が減っただけではなく、内容も大きく変わった。九五年には日経連から『新時代の「日本的経営」』が提言された。この時期を境に雇用のあり方は大きく変わり、不安定な雇用、不安定な職種が増加し、就職後の離職率の高さも目立ってくる。

こうした雇用状況の変化は若者全体の考え方、生き方に大きな影響を与えることになる。すでに八〇年代後半には「フリーター」という言葉が登場していた。就職指導の現場でも、「いいところがないから、フリーターでいい」、と答えて担当の教員を嘆かせる生徒も登場した。最初は自由気ままな生き方とでもいうような扱いもあ

った。しかし、それは若者の気楽さからくるのではなく、求人の不足と内容の劣化がもたらした結果であった。さらには、働きもせず、学校にも行かず、仕事に就く訓練も受けていないとされる若者、「ニート」という言葉も登場するようになった。これもまた就職のむずかしさ、働きにくさがもたらした結果であった。ともかく高校ばかりではなく、専門学校、大学まで含めての学校から社会への移行が、これまでのやり方では進まなくなってきたことはたしかであった。こうした状況への対応として現れたのが、「キャリア教育」である。

(2) キャリア教育と職場体験学習

キャリア教育の登場は、九九年の中央教育審議会答申『初等中等教育と高等教育との接続の改善について』にさかのぼる。この答申のなかで「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」と提起された。キャリア教育の中身は、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」とされる。学校現場は否応なく、このキャリア教育なるものに取り組まなければならなくなった。

キャリア教育においてとくに重視されたのが「職場体験等の体験活動の促進」であった（文部科学省『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』（二〇〇四））。取り組み方は学校段階により異なる。小学校段階では「職場見学」、中学校段階では「職場体験」、高校以上の段階になると「インターンシップ」となる。いずれにせよ、各段階の学校は何らかの職場体験の実施を迫られることになった。なかでもとくに重い負担を背負うことになったのが、対象学年全生徒に何日間かの職場体験をさせなければならない中学校であった。日教組の教育研究集会にも、その苦労を伝え、問題点を指摘する報告が多数寄せられることになった。

〇七年には、中学校から職場体験学習にかかわるレポートが六本寄せられた。どの報告も現場の困難な状況と苦労を伝えるものであった。職場体験であれ、インターンシップであれ、体験的学習を実施する現場の負担は大きい。生徒の受け入れ先を見つけることも、ほとんどの場合は学校に丸投げされている。大都市近郊の住宅地にある学校では、職場そのものを見つけることが難しい。工場や農家が多少はある地域であっても、簡単にはいかない。事業所に生徒の相手をする余裕などないからである。学校の担当者は、生徒を受け入れてくれる事業所を探すだけでも大変に苦労する。一方、行政がお膳立てしてくれる場合はまた別の問題が起こる。受け入れ先として決められた事業所に、学校は希望に沿っていようがいまいが生徒を振り分け、事業所は振り分けられた生徒を引き受けてスケジュールを消化する。職場体験は互いに無事にこなすだけの行事に終わってしまう。

こうして行われた職場体験学習なるものにどのような意味があるのか。討議のなかで一番多かったのは、単なるマナー教育に終わっているという指摘である。たしかに生徒を事業所に送り出す立場からすれば、マナーが気になるのもやむを得ないのかもしれない。次の年も職場体験学習に協力してもらいたい、そういう思いもある。生徒自身も「遅刻しないか」、「挨拶できるか」と緊張する。事後の

アンケートに寄せられる事業所の声も、「マナーをしっかり」、「大きな声で返事を」というようなものになる。たしかに実際に働く場においてマナーは必要かもしれない。だが、マナーの学びは労働の学びにはなりえない。マナーの問題に矮小化することにより、労働を考えるうえでの最も大事な視点、権利の視点が見えなくなってしまう。

同じように、職場体験学習が上から押しつけられる、単なる奉仕活動になっている、という指摘も数多くあった。むしろ労働は奉仕ではないことを学ばなければならないはずである。さらには忍耐心を学ばせようとする取り組みもあった。忍耐心を育てる試みはあり得るとしても、労働が耐えることであってはならない。いずれにせよ、多大な労力をかける職場体験学習であるが、残念ながら働くことの意味を学んだ、体験したと言えるようなものにはなっていない。そしてまた、職場体験学習を含めたキャリア教育そのものも、子どもたちに何になりたいかを突き詰めさせながら、結局は夢をあきらめさせる結果になっているのではないか、そう厳しく指摘する声もあった。

とはいえ、こうしたキャリア教育、職場体験学習にも意味がないわけではない。少なくとも進路指導のあり方を反省するきっかけにはなった。これまでの進路指導が行き先を見つけて終わる、いわゆる「出口指導」になっていたことは否定できない。キャリア教育や職場体験への取り組みをきっかけに、こうした進路指導のあり方への反省も聞かれるようになった。ただ、次節で述べるように、残念ながらこうした動きは一部にとどまり、「出口指導」は残るどころか、多くの学校においてはむしろ強化されていくことになる。

職場体験は、地域との繋がりの学習になっているという一面もつ。現場からの報告のなかにも、地域で生きる子どもたちを、地域で育てることの大切さを訴えるものもあった。地域の様々な産業を知り、地域の大人の話を聞くことにより、子どもたちの認識は広まる。たしかに職場体験学習を地域体験学習として位置づけることは可能であるし、その意味はあると考えられる。しかしこれをもって、職場体験学習が働くことについての学びになっている、と言うことはできない。

分科会の共同研究者からは、職場体験学習をつくるうえで労働組合の参加も必要ではないかという指摘もあった。〇八年には、労働組合の役割に目を向けるという視点から、高須裕彦一橋大学フェアレイバー研究教育センター・プロジェクト・ディレクターより特別報告が行われた。しかしそれ以後も、職場体験あるいはキャリア教育にかかわる報告が多数を占めていた。

(3) 労働教育の実践へ

このように労働教育を前面に出した報告はなかなかあらわれなかった。それでも労働の問題にかかわった報告はいくつか登場した。一三年には、障害をもつ子どもたちと労働の問題を考える報告が複数あった。一つは、大分県の特別支援学校高等部からの報告である。特別な福祉的就労ではなく、一般的な就労をめざそうとする取り組みである。また宮崎県の高校からは、軽度の発達障害の生徒の進路保障にかかわる報告があった。いずれも障害をもつ子どもの就労に関する厳しい現実を伝える報告であった。ひとは周りの支えがあって仕事に就き、働くことができる。ところが障害をもつ者の就

労へのサポート体制は貧弱である。大分で措置されている「就労支援アドバイザー」も財政難から、半年契約、更新一回のみ、最長一年契約という劣悪な条件である。アドバイザー自体が労働教育の教材になってしまう。

さらに差別の問題を考えるなかから、就職、労働の問題へ進む実践報告もあった（一四年の福岡、一五年の熊本など）。家族のことや思想信条にかかわることを、身上書に「書かない」、面接で「言わない」という取り組みである。権利を守ることの大切さを考えさせ、働くことの大事な視点に気づかせる報告であり、労働教育そのものといえる報告であった。

一四年には「キャリア教育としての労働法教育」というタイトルの報告が宮崎県の高校から寄せられた。「ブラック企業」の問題を取り上げたテレビ番組を利用して授業を進め、働くうえでの様々な問題を生徒に気づかせる工夫をみることができた報告である。

一五年になると、労働教育としてまとめることが可能なレポートが三本登場した。一つは、宮城県の中学校からの「人間らしく働ける社会をつくるための学習」という報告である。中学生を対象に二年間続けている労働法学習の試みである。クイズを用い、授業の感想を書かせ、それを学級通信に載せる工夫をしている。中学校での労働教育の可能性をさぐる報告であった。さらに、東京都のチャレンジスクール（多部制定時制高校）からも労働法の学習の報告があった。

これは都産業労働局が配布しているパンフレット『これだけは知っておきたい働くときの知識　高校生版』を利用して生徒に学ばせるものである。アルバイトの経験にも目を向け、ロールプレー等の工夫も織り交ぜた中身になっている。また、前年に引き続き宮崎県からの労働法の学習の報告もあった。ビデオを使った授業、厚生労働省の『知って役立つ労働法』を使った授業など、多様な工夫が継続的に行われている。

一六年には埼玉の商業高校から労働教育の実践報告があった。自校の生徒のアルバイトについてアンケートを実施し、その結果を生徒に伝え、労働問題を考えさせる取り組みである。同校では卒業までに生徒の約七割がアルバイトを経験し、様々なトラブルに直面している。しかし、残念ながら問題への対処はあまりできていない。アルバイトの問題の重要性と対応の難しさを気づかせる報告であった。

一七年には神奈川の高校からもアルバイトの実態調査の報告があった（本章1の(2)参照）。県内の三五校、一三一一人の生徒を対象にした調査である。いま高校生のアルバイトは便利な労働力として、「いいように」使われている。働いている高校生にワークルールを教え、権利を守る手だてを考えさせることは喫緊の課題と言える。

同じ年、新潟の中学校からは「就業における差別や不利益をうけないために」という報告があった。生徒対象のアンケート調査から始まる授業実践である。「ブラック企業」「ニート」等の言葉は、生徒たちも知っている。もちろん内容をどこまで理解しているかはわからないが、マスコミ等で流される情報を、関心をもって受け止めていることはたしかである。そして授業が進んでいくなかで、「差別はだめだ」とか「かわいそう」といった感想だけでなく、差別を自分の問題としてとらえることができるようになっていく。

この年には、広島の中学校からも「人間らしく協働して『働く』ための学習」という報告もあった。これまでのキャリア教育がマナー学習に終始し、職場体験学習も「無報酬」のアルバイトのように扱われているという反省から出発して、労働教育をつくっていこうとする取り組みである。教材は前述の東京都産業労働局のパンフレットなどを参考にしてつくっている。教材はわざわざ新たにつくらなくても、厚生労働省や都道府県労政主管事務所などが作成したものを利用することができる。また忙しいなかでも、この実践のように「総合」の時間等をやりくりして使うこともできる。まずは始めることが重要である。

全国教育研究集会に寄せられる報告のなかで、労働教育を主テーマとするものはまだ少ない。それでも徐々にまとまった数で寄せられるようにはなってきている。一八年二月に開かれた教研集会には、労働教育あるいは労働法教育という言葉がタイトルに入った報告が分科会の二一本の報告中四本になった。なんとか分科会のテーマの一つとして位置づいてきたとは言える。

しかし、大きな問題が残っている。労働教育について寄せられる報告のほとんどが、定時制高校か全日制でも職業専門学科、総合学科の高校、あるいは中学校からのものであるということである。生徒数、学校数で最も多いはずの全日制普通科高校からの労働教育のレポートは少ない。まれに普通科高校からの報告があっても、それは「教育困難校」、「課題集中校」と呼ばれるような学校のものであった。全日制普通科高校の多くには未だ労働教育の実践は広がっていない。労働教育の広がりを阻む壁がある。

3　労働教育の位置づけ

(1)　労働教育の広がりを阻む壁

いま全国の普通科高校の多くは、国立大学に何人、難関大学に何人、医学部に何人といった数値目標を掲げた競争に駆り立てられている。進学実績を求める圧力は、過去とは比較にならないほど強力なものになっている。圧力はまず行政から加えられる。特定の高校を選び出し、「進学重点校」や「進学指導重点校」などの指定が行われる。「スーパーサイエンス」、「スーパーグローバル」などの様々な名称をつけた学校もつくられる。さらには「海外研修実施校」、「理数教育充実校」といった指定もある。そうした指定を受けた高校は、みずから競争に拍車をかける。指定を受けたことをパンフレットに記し、あるいは幕に大書して校舎の正面に掲げる。生徒も保護者もその競争に巻き込まれていく。異様な状況を指摘する声が現場の教員からも聞こえてくる。しかし、どんなに疑問の声があろうとも、多くの学校は様々な指定を受け、数値目標を掲げ、結果を出すことに邁進する。

先に述べたように、これまでの進路指導が「出口指導」に終わっていたという反省はあった。ところがいま、大学進学の実績を競う進路指導というかたちで、「出口指導」はこれまで以上に強化されている。キャリア教育も当初の意図とは違ったものになっている。進学実績を上げることに力を入れる学校ほど、キャリア教育にも力を入れていると宣伝する。いまやキャリア教育も進学への動機づけの装置になっている。そして何よりも、授業時間の確保に全力をあ

げる。行事の削減、長期休業の短縮など、あらゆる工夫をする。授業時間が足りなければ補習を行い、補習が終われば「自習」時間を組む。教員も生徒もすべてのエネルギーを、進学実績を上げるために注ぎ込む。こんな体制が全国の多くの普通科高校に広がっている。ここに労働教育などが入り込む余地はない。労働教育の広がりを阻む最大の壁は、この強化された進路指導体制にある。

(2) 権利の学びとしての労働教育

それでは労働教育を広げる手がかりはないのか。もう一度、現場の実践報告に戻りたい。報告をみると、その多くは働く場で発生するトラブルの話から授業を始めている。権利の侵害に気づくことが労働教育の出発点になっている。権利を認識し、権利を守り、回復する手だてを学ぶこと、それが労働教育の実践の基本的なかたちである。だからこそ、労働教育というタイトルをわざわざ掲げなくとも、障害や差別にかかわる実践、権利について考え学ぶ実践は労働教育につながったのである（本章2の(3)で紹介した障害や差別に関わる実践例など）。もともと進路実績をあげるための手だてとしては、労働教育は無意味、無力である。労働教育の意味は、それが権利の学びだというところにある。そう考えると、労働教育は進路にかかわる学習と言うよりも、広く人間の権利そのものの学びだと言うべきかもしれない。

こうした労働教育は、当事者である若者からも切実に求められている。連合『学校教育における「労働教育」に関する調査』（二〇一四）によると、働いていて困った経験があると答えた若年層労働者が約六割にのぼり、約七割が「働く上での権利・義務を学校教育でもっと学びたかった」と答えている。この声に学校教育は応えなければならない。

すでに高校生自身も動いている。一五年八月には、首都圏の高校生が中心となって「首都圏高校生ユニオン」が結成された。「高校生だからと時給が広告より一〇〇円低かった」、「試験期間中なのにシフト調整をしてくれない」、「無茶なノルマが設定された」といったトラブルの相談を受け、解決をめざそうとする組織である。権利を意識し守ろうとする、まださやかではあっても注目すべき運動である。労働教育はこうした動きをつくる出発点になるはずである。

だれにとっても住みやすい社会、生きやすい社会をつくること、これこそが教育に課せられた最も重要な役割である。そういう社会を実現しようと思うならば、まず働くものの権利が尊重され、だれもが働きやすい社会をつくることから始めなければならない。この視点から学校教育を見直そうとするとき、労働教育は学校教育全体のなかに確かな位置を得ることができる。

(3) 残された課題

残された課題を二つ挙げたい。一つは、多くの高校がアルバイトを禁止している問題である。もちろん、1で紹介した神奈川のような例外的地域もある。また、定時制高校は働くことがむしろあたりまえである。ただし、全日制に関して言えば、全国の多くの高校がアルバイトを原則的に禁止している。アルバイトを禁止している限り、その実態を把握する調査も、トラブルがあった場合の相談もできなくなってしまう。

二つ目の課題は、教員の過重労働の問題である。現在の教員の働く職場が、「それって、ブラック企業」と生徒から言われるようなものになっている（一七年の全国教育研究集会での報告）。自分の権利を守ることができない者、守ろうとしない者に、権利を語る資格はないだろう。

アルバイトの問題、教員の過重労働の問題、これらは現在の学校のあり方の問題である。労働教育に取り組むことは、これまでの学校のあり方を直視し、変えていくことにつながる。学校のなかの身近な問題に目を向けるところから、労働教育は始まっていく。

第四章　大学における労働教育の取り組み

大学における労働教育は、必要性が認識されつつあるが、まだ全国的・組織的には普及しているとは言えない。以下ではまず、キャリア教育・キャリア支援と労働教育に関する国の動向を検討する。そのうえで、アルバイトや就職活動時の労働問題に対する大学の取り組みと、正課授業における労働教育の取り組みをみる。

1　キャリア教育・キャリア支援の展開

大学におけるキャリア教育は、二〇〇〇年代半ばから各校において取り組みがみられる。文部科学省が〇四年一月の『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』をもとに手引書を作成して総合的なキャリア教育を推進したのは、小・中・高校段階についてであった。大学については〇六年度の文部科学省の現代GP（現代的教育ニーズ取組支援プログラム）など、助成金によってまず推進が図られた。各大学はキャリア支援・キャリア教育の充実を進め、多くの大学が就職課をキャリアセンターに名称変更した。また、学部のカリキュラムのなかにもキャリア教育関連科目やインターンシップ科目が設けられた。

一〇年には大学設置基準と短期大学設置基準が改正され、一一年四月一日の施行に向けて、大学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施の制度化が求められた。ただし、設置基準に設けられた新たな規定は、「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」というものであり、具体的に特定の教育活動や支援活動の実施を求めるものではなかった。

この改定設置基準の施行に先立つ一一年一月には、中教審答申【今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について】によって「キャリア教育」の定義が、従来の〇四年報告書のものから、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」へと変更されている。

2　キャリア教育・キャリア支援における労働教育

では、このような動きを受けて、各大学で行われているキャリア教育・キャリア支援に、労働教育はどの程度組み込まれているのか。残念ながら、それを体系的に把握できる調査はない。

就職支援・キャリア教育やその他の学生支援の実施状況に関しては、日本学生支援機構が行っている『大学等における学生支援の取組状況に関する調査』によって把握することができる。しかし、一五年度の調査結果をみても、また調査中である一七年度の調査票をみても、労働教育の実施状況や労働教育に関する課題意識をとらえる設問項目がない。一七年度の調査票において、学生支援の内容は「修学支援」「キャリア教育」「就職支援」「対人関係、心理・性格の相談」「メンタルヘルスの支援」「障害学生支援」「生活支援」「経済的支援」「留学生への支援」「課外活動支援」「その他」に分かれており、労働教育に該当する項目はない。キャリア教育の課題や就職支援の課題を問う設問にも、労働教育の実施に関する項目はない。では「生活支援」をみると、こちらは薬物乱用防止、飲酒問題、喫煙問題、消費者問題、年金問題、カルト、SNS利用、マナー・モラル、ハラスメント防止、デートDV防止、性犯罪の加害防止・被害予防、メンタルヘルス、身体の健康管理、通学上の安全、海外渡航時の安全確認と、かなり具体的な項目が並んでいるにもかかわらず、アルバイトなど労働問題にかかわる項目は含まれていない。「学生相談」の内容分類でも「経済的問題」や「進路・就職」などはあるが、「労働問題」はない。

このような調査票の項目立てからみる限り、大学が行うべき学生支援のなかに、労働教育や労働相談などは、まだ全国的・体系的には盛り込まれていないものと考えられる。ただし、以下に述べるように、今後の取り組みに向けた準備の動きはみられる。

3　青少年雇用対策基本方針による周知啓発

一五年に成立した若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）の第八条にもとづき一六年一月一四日に告示された青少年雇用対策基本方針には、「労働法制に関する知識等の周知啓発」が盛り込まれた。そこでは国独自の取り組みのほかに、「国は、都道府県労働局及び公共職業安定所による講師の派遣、労働法制に関する基礎的な知識をまとめた冊子の提供等を積極的に行うとともに、学校等に対しては、職場体験・インターンシップの実施の前後や学生・生徒の進路決定の際など、適切な機会をとらえた労働法制に関する知識等の付与に係る取り組みの周知を図る」とされている。

これを受けて都道府県労働局から大学等に、労働法制に関する出張講義の実施や、学生を対象とした出張労働相談会の実施が呼びかけられている。また、厚生労働省委託事業によって株式会社リーガルマインドが高校生・大学生を対象に労働条件セミナー（九〇講義）の学内開催を一七年一〇月から一八年二月頃まで行うこととなっており、大学等に開催を呼びかけている。

ただし、この青少年雇用対策基本方針においても、「キャリア教育の推進を通じた職業意識の形成支援」、「関係者の連携によるキャリア教育推進の基盤整備」、「労働法制に関する知識等の周知啓発」

は、それぞれ別項目として立てられており、「労働法制に関する知識等の周知啓発」には「キャリア教育」の一環という位置づけが与えられていない。実際にも、都道府県労働局との連携による出張講義や委託事業におけるセミナーなどは、各大学におけるキャリア教育の枠内に位置づけられずに、キャリアセンターの各種行事の一部という位置づけにとどまっている場合が多いものと考えられる。

4　アルバイトの労働問題と大学の対応

全国的・組織的な労働教育の取り組みが遅れている一方で、大学生の多くはアルバイトにおいて労働者として働いており、様々な労働トラブルに見舞われている。

日本学生支援機構『平成二六年度学生生活調査報告』によれば、大学昼間部のアルバイト従事者は七三・二％であり、「家庭からの給付のみで就学可能」である者（三八・三％）と「家庭からの給付のみでは修学不自由・就学継続困難」もしくは「家庭からの給付なし」の者（三五・〇％）がほぼ拮抗する状況となっている。

厚生労働省が一五年に実施した『大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査』の結果によれば、学生一〇〇〇人が経験したアルバイト延べ一九六一件のうち五八・七％が、労働条件通知書等を交付されていないと回答している。また、六〇・五％の者は「採用時に合意した以上のシフトを入れられた」「準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった」といったトラブルを経験したと回答している。

このようなアルバイトの労働トラブルについては近年、「ブラックバイト」として社会的に認知されるようになってきている。厚生労働省は特設サイト「確かめよう労働条件」で「アルバイトをする前に知っておきたい七つのポイント」をリーフレットにまとめて大学等に配布するなど、予防・啓発の取り組みを行っている。

大学における全学的な取り組みとしては、早稲田大学が一六年四月に『ブラックバイト対処マニュアル』という四八頁構成の書籍を早稲田大学学生部学生生活課の協力と、同大学の石田眞教授および竹内寿教授の監修のもとに発行し、同年の新入生全員に配布したことが注目される。学生からの相談が多い事例を「賃金」「労働時間」「休憩・休暇」「弁償・罰金」「仕事内容」「いじめ・嫌がらせ」「労災」「辞めるとき」の八つに分け、「定時になっても上がれない」など、一七の具体的なトラブルに即した解説がほどこされている。同書の執筆には同大法学部の学生もかかわっており、みずからのアルバイト体験を語る学生の声も集めて収録されている。同書は一七年度新入生にも配布された。

上述の厚生労働省の調査が明らかにしたように、労働条件通知書も交付されないままアルバイトを始めている学生が多い実情を考えると、本来であればこの早稲田大学のように、入学時にアルバイト就労をめぐるトラブルへの注意喚起を行うべきだろう。しかし、飲酒やカルト、マルチ商法、デートDVなどに対する注意喚起に比べて、アルバイト就労をめぐるトラブルへの注意喚起は、まだ普及していないように思われる。

ただし、対応の動きはみられる。日本学生支援機構が大学等の理事・副学長等の管理者と学生支援に携わる教職員を対象に毎年行っている「学生生活にかかるリスクの把握と対応に関するセミナー」

では、一六年度（一一月二四日）には「学生アルバイト問題への対応について」をテーマとした。[4] 文部科学省と厚生労働省の協力のもとに行われたこのセミナーは、厚労省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室の水畑順作室長による行政・施策説明、労働政策研究・研修機構の細川良研究員による講演、宇都宮大学の末廣啓子教授による講演、東京労働局雇用環境・均等部の岩出順一指導課長による事例紹介、弘前大学生活協同組合の小野美穂子専務補佐による事例紹介、これら登壇者によるパネルディスカッションと、多面的なプログラムにより構成され、二一〇人の参加者を得たという。このセミナーが契機となり、各大学におけるアルバイトの労働問題への対応が動きだすことが期待される。

5　就職活動時の労働問題への大学の対応

前述の若者雇用促進法により、応募者が求めた場合には、企業は就労実態等に関する職場情報を提供することが義務づけられた。また、同法を受けて制定された指針では、若者を対象とする募集・求人において固定残業代制を採用する場合には、募集要項や求人票などに、固定残業代を除いた基本給の額、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨を明示することが求められた。

この若者雇用促進法に対応するためには、従来から各大学が実施している就職ガイダンスにその内容を反映していく必要があるが、就職ガイダンスでは自己理解・業界理解・企業理解のもとで応募・選考・内定に至るというプロセスが説明されるのが通例であり、そもそも募集要項で労働条件を確認することへの注意喚起を欠いている場合が多い。固定残業代制への理解を促す以前の状況が、多くの大学で続いていると危惧される。

連合は大学のキャリアセンター関係者を対象に一六年二月二九日に「若者雇用促進法活用セミナー～納得できる就活をサポートするために」を開催し、約一〇〇人が参加した。[5] 厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室の五百旗頭千奈美室長が同法の概要を説明し、連合の村上陽子総合労働局長が連合の取り組みを報告した。そのうえで村上総合労働局長がモデレーターとなり、パネルディスカッション「若者雇用促進法をどのように活用すべきか」が行われ、法政大学の上西充子教授、千葉商科大学の常見陽平専任講師、駒井卓連合中央アドバイザーがパネリストとして意見を述べた。

このような取り組みが各地で行われ、キャリアセンターの就職ガイダンスに、労働教育の要素がより盛り込まれていくことが期待される。一八年一月一日には職業安定法の改正に伴う指針が施行され、裁量労働制を適用する場合には、その旨を募集・求人時に明示することが新たに必要となった。このような法改正も、求職者の認知が進まなければ、効果は発揮できない。

6　正課授業における労働教育の取り組み

正課授業における労働教育は、寄付講座によるものと、各大学もしくは各教員の独自の取り組みによるものがある。いくつかの例を紹介する。

連合と教育文化協会は、労働組合への理解を広げる取り組みの一環として、〇五年より半期科目の寄付講座を実施している。[6] 教育文化協会のホームページ情報によれば、現在、連合寄付講座は同志社大学社会学部、一橋大学社会学部、埼玉大学経済学部、法政大学キャリアデザイン学部、中央大学経済学部で開講されている。このうち法政大学キャリアデザイン学部の寄付講座は、ナショナルセンター、産業別労働組合、企業別労働組合における多様な活動事例を各回のゲスト講師に説明してもらうこと、また各ゲスト講師に、労働組合の活動だけでなく、労働組合リーダーとしての個人的な仕事史を語ってもらうことを重視している。[7] 労働組合の意義と「やりがい」が、学生に伝わるようにとのねらいからである。

このほかに地方連合会主催の寄付講座が一二年度以降、山形大学、佐賀大学、三重大学、福井県立大学、滋賀大学、長崎大学、沖縄大学、大分大学、岩手大学、山口大学、首都大学東京、広島修道大学、大阪市立大学、九州大学で開設されている（開設順）。[8]

自治労も明治大学で〇九年から学部間共通総合講座として寄付講座を開設している。公共サービス職場で働くことの意味や意義を考え、労働組合の積極的な役割を認識してもらうことなどを目的としている（第五章の4参照）。[9]

明治大学では他に、「労働講座企画委員会」の寄付講座「未来の自分をつかめ～OB・OGの働き方をとおして考える」（学部間共通総合講座）が一〇年度から開設されている。労働組合や労働関係のNGO・財団法人、個人からの寄付によって支えられた寄付講座であり、労働組合関係者や大学教員、メディア関係者、NPO関係者などがゲスト講師となり、職場のリアル（現状）や労働社会の改革を話す内容となっている（第五章の5参照）。[10]

寄付講座ではない大学独自の授業でも労働教育は行われている。たとえば獨協大学の全学総合講座「働くための基礎知識――知って得する労働問題」では、労働組合や経営者団体の関係者、弁護士、労働・社会保障研究者等を各回のゲスト講師に迎えた授業を展開している。一七年度は、「労働法の基礎知識（一）（二）」「労使関係論（一）経営側からみて」「労使関係論（二）労働側からみて」「労働組合の一年」「ILOと労働CSR」「ブラック企業問題への対応」などのテーマで授業が展開された（同授業シラバスによる）。

7　弁護士によるワークルール教育の実践

弁護士による取り組みも注目される。ブラックバイト対策弁護団あいち、日本労働弁護団、東京弁護士会などが、ワークルール教育に積極的に取り組んでおり、高校に加え大学でも出張授業の経験を積み重ねている。

第五章　諸団体が取り組む労働教育

本章は、労働教育に関係する諸団体からの報告（労働教育に取り組むようになった経緯、主な取り組み、今後の課題）である。

1　日本労働弁護団の取り組み

日本労働弁護団は、労働者、労働組合の権利擁護を目的として一九五七年に設立された弁護士団体である。一七年現在、会員は一七〇〇人余を数える。

会員の弁護士は、労働相談、労働裁判等の労働事件を担当するばかりではなく、従前から労働組合や学校などで労働教育に携わっていたが、それは主として各会員の個人的なつながりや問題意識に因っていた。しかし、日々の経験を通じ、労働者、使用者ともに労働法およびその活用についての知識と理解がきわめて不十分であるとの認識が弁護団内で共有され、これを克服するためには、国が責任をもって労働教育の推進を行うべきであるとの結論に至った。日本労働弁護団は、約半年の議論を経て、一三年一〇月四日、『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、一五年一一月一八日には「ワークルール教育の推進に関する法律」第一次試案を策定し、公表した（一六年二月一日、バージョン二を策定）。

この意見および法案では、ワークルール教育を行うに際しての基本理念を三つ掲げている。一つは、ワークルール教育が単なる知識教育にとどまることなく、実践的な能力が育まれることを旨として行われるべきことである。二つ目は、ワークルール教育は、教育を受ける者が社会に出る前、出た後を問わず、ワークルール教育を行う様々な主体の連携のもとで行われるべきことである。そして第三は、ワークルール教育を行うにあたっては、労働者の義務や自己責任が安易に強調されることによって労働者の権利または利益が不当に損なわれることのないよう、とくに留意されるべきことである。日本労働弁護団は、意見書に沿った法律が制定されるよう、その後も取り組みを続けている。なお、日本の全弁護士が加入する日本弁護士連合会（日弁連）も、一七年二月一七日、『ワークルール教育推進法（仮称）の制定を求める意見書』を発表している。

日本労働弁護団は、法律への取り組みにとどまらず、会員みずからも積極的にワークルール教育に携わっていくことを確認した。その取り組みの一つとして、一四年九月からホームページ上に「ワークルール教育の出張授業をします」と告知し、若手会員を中心に、高校、大学等への出前授業を開始した。出前授業を行った後は、弁護団内のプロジェクトチームで報告し、各会員間の情報・意見交換を行いつつ、より良い授業にするための努力を続けている。労働関係法規および労働問題の現場を知る法律専門家として、各会員が教育関係者との連携を強めつつ、ワークルール教育に携わっていくことが、今後の取り組みの課題でもあり、大きな柱でもある。

2　連合の労働教育の取り組み

「売上が落ちていることを理由に時給を下げられた」、「バイト先の商品を購入するよう強制された。断ったらクビになった」。これは連合に寄せられた労働相談の一例である。労働法の知識が少しでもあれば、上記のケースは一方的な不利益変更、不当解雇であり、いずれも違法であることは容易にわかることである。しかし、連合が行った調査によれば、労働条件の書面明示義務や時間外労働には労使協定が必要であること等、働くうえでの最低限のルールを知らない若者が多数いる実態が明らかとなった（連合『就職活動に関する調査』（二〇一四））。

連合は、「幼児期から高等教育段階まですべての教育課程で労働の尊厳や労働組合の意義を深く理解し行動するための教育を行い、勤労観・職業観を養う」、「働く上でのワークルールや労働安全衛生、使用者の責任、雇用問題などに関する知識を深め活用できるよう、労働教育のカリキュラム化を推進する」ことを国・地方自治体に対して政策提言として掲げている。同時に、その実現に資するために、連合は、シンポジウムの開催や大学（院）における講義、教材作成など、労働教育に関する取り組みを展開している。

ＲＥＮＧＯアカデミー・マスターコースは、構成組織役職員・組合員、連合本部・地方連合会役職員を対象に、労働運動・社会運動を担うリーダー育成を目的に〇一年より開講しており、合宿研修やゼミナール、修了論文の執筆を通じて問題発見と問題解決の能力向上をめざしている。

連合寄付講座は、将来社会に出る若い世代に向けた労働教育事業として〇五年にスタートした。本講座は開講大学において正規の授業として位置づけられ、連合本部・地方連合会役員が「働くということと労働組合」、「労働と生活」などのテーマで講演を行い、現在全国一七の大学で開講されている。[11]

一五年には法政大学が日本労働文化財団と連携し、法政大学大学院に「連合大学院（連帯社会インスティテュート）」が修士課程プログラムとして設置された。これは、社会的実践性を重視した政策形成の専門職業人の養成をめざす法政大学と、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざす連合双方の意思が合致し、「新しい公共」を担う次世代の社会的リーダーの養成を目的としている。

学生や若年層に対するワークルールの取り組みとしては、『働くみんなにスターターＢＯＯＫ』、社会人応援マガジン『ＹＥＬＬ』を作成している。前者は最低限知っておくべき労働法の知識を、後者は働くことの意義等についてわかりやすく紹介している。

連合は、学校教育を通じて、働くことを身近に感じ、働くうえでの権利や義務を学んでもらうとともに、すべての労働者が誇りをもちながら安心して働ける職場環境を築くためには労働組合の存在が不可欠であることを今後とも訴えていく。

3　全労連の取り組み

全労連の労働教育に関する取り組みとしては、「高校・大学生、青年の雇用と働くルールを求める連絡会」（〇一年結成）と連携して実施している若者向けの『権利手帳』の作成・配布、学校教育での労働教育実施の要請と講師派遣、定時制高校の教職員の研究集会への参加などが挙げられる。

学校における労働教育については、一〇年余り前から重視してきた。若者の貧困に焦点が当たるなか、二〇〇〇年に旗揚げした首都圏青年ユニオンの活躍や、反貧困の市民運動と労働組合との連携を背景に、若者が企画した労働問題のシンポジウムが各地で開かれ、〇七～〇八年には、各地の青年が東京に結集して声をあげる全国青年交流集会が開催された。その際、全労連は、直接の対応を青年部としつつ、集会をサポートした。

各地から集まった大学生・高校生は、青年労働者と交流しなが

ら、みずからのアルバイト経験をふり返り、若者使い捨ての実態を告発、使用者への違法と最低賃金法を含む労働関係法令の改善を訴え、労働組合への結集を呼びかけた。同時に、働く際に知っておくべきルールを知らない若者が多いことの問題も指摘された。公民等の授業で労働基本権を学んでも、職場を規律する法令を学ぶ機会はなく、権利侵害に気づかずに働いている青年が大半である。問題を感じても、トラブルへの対処法を知らないので、世の中はそういうものだとあきらめてしまう。こうして労働者の権利はあってなきがごとき状態となり、会社の労務管理に労働者が染められていく。課題の重要性が、あらためて労働組合に突きつけられた。当時、全労連内でもアメリカの大学におけるレイバー・センターのような機関をつくる支援はできないかといった議論もあったが、財政投入を決断するには至らなかった。

現在は、ワークルール教育推進法の実現見通しもふまえ、学校における労働教育を促進する方針を議論している。まず、定時制高校の教職員の活動など、教職員組合のなかで蓄積されたノウハウと労働組合がもつノウハウ、首都圏学生ユニオンや高校生ユニオンなどの当事者の活動実践を交流する場をもつことを検討している。また、幅広い団体・個人が加盟する「子どもの権利・教育・文化全国センター」の教育研究の分野に労働教育を設定し、学校での体系的な労働教育のあり方・教え方の研究や、国・地方公共団体が労働教育を行う際の留意点の明確化と問題提起などを行い、若者が関心をもって知識を習得、活用できる環境づくりの促進を考えている。

4　明治大学自治労寄付講座「地方自治体の仕事と労働組合」の取り組み[12]

自治労は、教育活動を通じた運動を担う組合役員の育成を目的に〇五年九月、「自治労教育センター」を設置した。教育活動を進める過程では、講師の確保や調査研究活動などが重要であり、大学等との連携は不可欠である。そして、学生に地方自治体や公共サービス職場で働くことの意義や労組の役割を知ってもらうことは、自治労の社会貢献でもある。以上から大学の寄付講座を教育センターの活動として実施することとし、内部に作業委員会を設け、寄付講座の開設について検討を重ねてきた。

その結果、明治大学労働教育メディア研究センターと協力して〇九年に、明治大学自治労寄付講座「地方自治体の仕事と労働組合」を学部間共通総合講座（半期二単位）として開講した。以後、毎年度開講し、一七年度は四月から七月までの週一回、全一四回の授業を行い、受講生は約七〇人であった。

明治大学での講座開設は、地方公務員の就職志望者が多いことや都心にあることに加え、何より労働組合や自治労運動への理解を示した教員の存在が大きい。

講座内容は住民の健康と福祉を守るセーフティネットとしての地方自治体の役割や地域の活性化、働くものの権利擁護などの課題について考える構成としている。講師は自治労の組合員が務め、職場の取り組みを中心に講義している。授業外で自治労役員・講師・明治大学出身の組合員と学生との交流会を行っている。学生が仕事や

活動の内容を具体的にイメージできるよう、写真やビデオを活用している。明治大学労働教育メディア研究センターと協力して、ビデオ教材を制作している。また、労組関連の用語の意味はほとんどの学生が理解できないため、学生に通じない言葉や概念については、意味を説明したうえで使用するよう講師と意思統一している。

各授業終了時に学生が提出するアンケートに、「公共サービスのあり方を考えるきっかけになった」「労組が若い人たちのためにより良い職場になるよう活動する姿が素晴らしい」などの感想が書かれていて、地方自治や公共サービスの重要性、労組の積極的な役割を認識してもらうことができたと評価している。今後も学生に現場を通してみえてくる実態や課題を提示したい。

よりよい社会を実現し、働きやすい職場をつくるには労働組合の果たす役割は大きく、社会人として働くことになる学生にそれを知ってもらい、組合のファンを一人でも増やすことは意義深いと考える。大学との連携強化を図りながら、労組として社会への発信を強めていく。

5　明治大学労働講座の取り組み[13]
――OB・OGの職場経験から学ぶ

一〇年度から明治大学で開講した労働講座は、正式名を「労働講座企画委員会寄付講座」（半期二単位、学部間共通総合講座）という。その名前のとおり、労働組合や労働団体、個人からの寄付によって成り立っている。講座の前半は、「職場のリアル」をテーマに、OB・OGをはじめ、新聞記者や労働組合のスタッフなどが、職場の実態について多様な視点から講義をする。後半は、日本の働き方について、ヨーロッパとの比較やジェンダーの視点から分析し、最後に、受講生のアルバイト先でのトラブル事例を取り上げて、労働法について解説するという構成である。

ここに至るまでには、試行錯誤を積み重ねてきた。とくに、学生の関心を喚起するような講座のあり方を工夫しようと試みた。しかし、職場経験のない学生に、労働問題とその解決策についてどのように伝えることができるのかが課題であった。そこで、大学院生や大学のOB・OG、労働組合の若手の組合員などを集めて、ワーキング・グループをつくり、彼らに講座の内容について検討してもらうことにした。二〇代から三〇代の七人によるワーキング・グループがスタートし、彼らは学生時代を思い出して、どのような講座のテーマや方法であれば、より深く学生が理解できるのかについて意見を出し合った。

そこで出されたのが、二〇代から三〇代を中心とするOB・OG（他大学の卒業生を含む）の職場経験を教材にするという方法である。そして、講座タイトルを「未来の自分をつかめ～OB・OGの働き方をとおして考える」と名づけ、「社会人になる前に、一足先に先輩たちの『職場のリアル』をのぞいてみよう」と学生に呼びかけた。

開講初年度のOB・OGへのインタビューは、ワーキング・グループのメンバーが二人一組になって、彼らの友人・知人に職場の実態や経験についてインタビューした。その様子をビデオで録画し、「わたしの就活」と「わたしの職場のリスク」の二つのテーマに分けて編集し、講義の冒頭で上映した。可能な場合には、講義の当日

に学生の前でみずからの経験について語る、という内容である。

ＯＢ・ＯＧの職場経験は、学生への関心を喚起するうえで最高の教材といえるだろう。今後は、この講座を明治大学の学生に限らず、ソーシャル・メディアを活用して若い世代に届けたいと考える。そして、労働教育に関心ある人たちと経験交流をするなかで、新たなアイデアを見出していきたい。

6　ＮＰＯ法人職場の権利教育ネットワークの取り組み

発足の経緯は、〇七年初めころから、道幸哲也北海道大学教授（労働法。当時、北海道労働委員会会長）を中心に、道内におけるワークルール教育の推進についての機運が広がり、労働組合が協賛するかたちで〇七年一〇月に「特定非営利活動法人」として立ち上げた。現在、連合北海道が入居しているビルの別室に非常勤事務局員（一人）を配置して活動している。

〇八年には、中学・高校などにおける権利教育等の実践事例を中心に「権利教育研究会」を教師による発表・意見交換の場として六回開催した。それらの実情をふまえて、①「職場の権利シンポジウム」開催（〇九年）、②「ＤＶＤ版一五歳のワークルール」発行・学校や公共図書館宛ての寄贈（〇九年）、③働くうえでのルールを高校生に教える北海道庁主催の「労働教育啓発事業」への講師派遣（〇九年～現在）、④「中学校におけるワークルール教育実践講座」開催（一一年）、⑤書籍『一五歳のワークルール』『教室で学ぶワークルール』『おしえて弁護士さん！　職場のギモン48』（以上、旬報社）などの発行・学校や公立図書館宛の寄贈（一二年）、⑥徹底討論！「改正労働契約法の課題」開催（一三年）、⑦大学生版「ワークルール検定」（一四年～現在）などを実施した。一三年には札幌で初めて「ワークルール検定」（プレ検定初級）を開催した（現在は、一般社団法人日本ワークルール検定協会が主催）。

今後は、ワークルール検定の全国展開をめざしたい。現在は日本ワークルール検定協会が主催しており、検定問題作成およびテキスト・問題集の執筆ならびに初級・中級講習の講師派遣等に協力する。引き続き、「学校などにおけるワークルール教育」の推進や大学生版「ワークルール検定」の拡大などに努めていくと同時に、さらに労使・一般市民などを対象とした「ワークルール研修会」などを開催して、ワークルール教育を普及させたい。

7　一般社団法人日本ワークルール検定協会の取り組み

本協会は、「ワークルール検定」事業およびワークルール教育の支援事業を通じて、学生、労働者、管理者・経営者自身が働くときに必要な法律や決まり（ワークルール）を理解し、確かな職業生活を基盤とした市民活動を営むことによって、社会の福祉の向上に寄与することを目的として一四年一〇月に設立された。道幸哲也北海道大学名誉教授が代表理事を務めている。

近年、職場でワークルールが守られない場面が数多く報告されるようになっている。それは、労働者にも経営者にもワークルールの知識が乏しく、基礎知識を知る機会が少ないために生じている場合が少なくない。「ワークルール検定」は、それら知識の獲得を応援・支援するために始められた。

札幌にあるＮＰＯ法人職場の権利教育ネットワークが、一三年六月に検定試験を開始したのが嚆矢である。その後、日本労働組合総連合会（連合）、労働者福祉中央協議会（中央労福協）、公益社団法人教育文化協会、ＮＰＯ法人働く文化ネット、旬報社が加わって、本協会を設立した。

年二回、六月と一一月に全国各地で初級検定が実施され、一七年度までに八二会場で六二一三人が受検した。検定に先立ち、六〇分の労働法の基礎的仕組みを解説する講習を行っているのが特長である。また、初級検定合格者を対象に年一回、中級検定やそのための講習会も実施している（巻頭色刷り第7図参照）。

大学教員、弁護士、経営者、労働団体、厚生労働省ＯＢなどが啓発推進委員として普及に協力しているほか、厚生労働省、日本生産性本部をはじめ、県、市、労働局、労働委員会、経営者協会の後援も得ている。

しかし、これまでの周知活動が主に労働団体（連合本部・地方連合会）を通じて行われてきたこともあり、労働組合に勧められて受検する割合が半数を占め、公的機関の掲示やチラシ・ＷＥＢ広告・書店の書籍をみて申し込んだ労働組合員以外の受検者の割合はまだ少ない。とりわけ、経営者や管理職者の受検者は数パーセントにとどまっている。また、派遣社員・契約社員・パートなどの非正規労働者や学生の受検者も少ない。

現在、超党派の議員による「ワークルール教育推進法」の立法が準備されており、そこには使用者に対してワークルールの理解と遵守を求める施策も盛り込まれている。法制定を機に、ワークルール検定受検者のすそ野を、経営者や日常的に労務管理を行っている現場の職長（店長など）にまで広げていくことが課題となっている。

8　ＮＰＯ法人ＰＯＳＳＥの取り組み
――権利行使に結びつくための労働法教育の実践

ＮＰＯ法人ＰＯＳＳＥでは、相談活動を中心に若者の労働・貧困問題に取り組んできた。そのなかでみえてくるのは、違法状態にさらされている若者の多くが権利行使の具体的な方法を何も知らず、それゆえに泣き寝入りせざるをえないという実態である。こうした状況を変えるために、ＰＯＳＳＥでは全国の高校・大学に出張し労働法教育を行ってきた。これまで首都圏の高校・大学を中心に、一五〇校以上で実績を積んできた。現在では年間三〇校以上の高校・大学で労働法教育を実践している。

ＰＯＳＳＥの労働法教育では、若者の自己責任観や諦念、またそれゆえに権利行使ができない状況におかれてしまうことを防ぐため、単に法律の条文を覚えさせるような教育ではなく、現実的に使える知識を身につけるための実践的な労働法教育を行うことに腐心してきた。なぜなら、法律の条文だけでは、大抵の人はそれをどう使って良いのかわからないままになり、現実の権利行使には結びつかないからである。

実際の授業のなかでは、よくある相談事例をもとに具体的な対応策を示している。たとえば「時給は何分単位で支払われるか知っていますか？」「シフト前後の着替えや準備、後片付けの時間などに給料は支払われますか？」など身近な問題から授業を始める。すると、アルバイトで自分たちが違法状態におかれていることを認識す

るきっかけとなり、どのようにすれば取り返せるのか、という関心が生まれる。

そこで、身近な違法状態を解決するために必要な具体的な対処法について教えていく。未払い賃金を取り戻すためには労働時間の記録をとっておくことが必要であることや、どのような機関に相談すれば良いのかを具体的に提示する。また、違法な行為は変えられるという実感をもってもらうために、実際にPOSSEが支援して未払い賃金を取り返したケースや、労働組合に加入し団体交渉をしたことで自腹を強いられる職場の不当なルールを変えたケースなどの解決事例も紹介している。労働法教育を受けて、コンビニでアルバイトをしていた高校生が一五分単位で労働時間が切り捨てられていたことが違法であることに気がつき、労働組合に入って一分単位に是正させることに成功したというように、労働法教育が現実の権利行使に結びついたケースもある。

近年、多くの高校生・大学生がアルバイトを経験しており、それゆえ労働問題も身近で切迫した課題として現れてきている。したがって、本人が労働問題に気づき、権利行使のために具体的な行動をしていくための労働法教育の重要性も増してきているといえよう。そのための実践例として、POSSEの労働法教育が一つの参考になることを願っている。

9　NPO法人あったかサポートの取り組み

NPO法人あったかサポートが労働教育に携わるようになった契機は、〇六年に京都勤労者学園を通した定時制高校の進路指導教諭からの問い合せにあった。教え子から「求人票をみて就職したが労働条件が違っていた、紹介してくれた会社を辞めようと思う」との相談が増えてきたという。どのように対応したら良いのかわからない、という教師の戸惑いの声があった。

そこで、教師を対象に「求人票」、「労働条件通知書」、「給与明細書」の見方を解説したところ良い反応が帰ってきたので、NPO法人として、社会保険労務士による労働法や社会保険についての出前授業を始めることにした。高校生や大学生、専門学校生を対象に取り組みを始めたところ、新聞紙面などメディアで紹介されるようになった。当初、「そちらは若者に権利を教えるのですか。無益なトラブルを発生させることになりませんか」との批判的な声も届いた。しかし、〇八年のリーマンショックを経て「ブラック企業」がマスメディアで取り上げられるようになり、今では労働行政や地方行政、社会保険労務士会などが無料でこの種の出前授業を行うようになった。

あったかサポートは、新たに「働くことと人権」をテーマに寸劇やワークショップを取り入れるなど新しい手法で若者に接近することにしている。また、労働教育の現代的課題としては、①自尊心の回復の獲得、②ジェンダー視点があると考える。①については、学業成績が低いことや何らかの障害があることをもって自己肯定感を失った若者の間に「自己責任論」が広がっている。働くことを通じて社会の一員であるとする自尊心の回復、つまりレジリエンスを如何に獲得できるか、その際に労働関連法教育がどこまで有効なのか、という問題提起である。②については、学校にいる間はジェンダーを意識することなく過ごすことはできても、女性労働者は企業

社会のなかに入ればその壁に直面することになる。男性正社員並みに働こうとすれば、ベビーシッターなどケア労働に頼らざるをえないことにもなる。ジェンダー視点から性別役割分業を前提にした現状の働き方を検証することで、外国人労働者など「他者」への想像力を養うことも労働教育に課せられたテーマであろう。

10　大阪の高校における労働教育

大阪の高校における労働教育は、同和教育・解放教育の背景が前提としてある。七〇年代から始まる公正採用選考の取り組みを背景に、大阪府はすべての就職予定生徒へ『働く若者のハンドブック』という小冊子を配布している。一七年度版は、A5版・九二頁である。労働契約、労働条件、税金と社会保険制度、仕事を辞めるときのルールや、相談窓口などが掲載されている。近年、各都道府県が作成しているものの原型であり、大阪の府立高校では長く活用されてきた。正確な記述は、労働教育の「教科書」にふさわしいが、東京都産業労働局が作成している『これだけは知っておきたい働くときの知識・高校生版』に比べれば親しみやすさには欠ける。また、網羅的で実感的とは言えない。

〇七年から始まる大阪府立西成高校の「反貧困学習」も、もともと同校の人権教育カリキュラムを再構築するなかで取り組まれたものである。カリキュラム作成の中心を担った肥下彰男教諭は、その概要を「総合的な学習の時間を活用しての取り組み。生徒たちが自分の生活と社会背景を重ね合わせ、子どもの権利から労働者の権利を学ぶ。そして『西成』の現実から貧困の連鎖を断ち切るために歴史的になされてきた政策や運動を学び、差別と貧困を生み出さない『新たな社会』を実現のためにどのように社会参加していくかを考えていく」と説明している。反貧困学習の過程で、アルバイト先を解雇された高校生が労働局に相談し、解雇予告手当相当分を勝ち取った事例があった。また、ユニオンや組合の相談窓口にみずからつながって問題解決を図ろうとする生徒も現れた。教職員は、生徒の立場に寄り添ってあくまで「助言」に徹し、生徒自身に解決を模索させる。当事者としての高校生アルバイト問題の先駆けであり、生徒と対話し、生徒の背景に目をこらす人権教育の再構築を進めた西成高校の取り組みは、全国の労働教育に大きな影響を及ぼした。

このカリキュラムは〇九年の『反貧困学習――格差の連鎖を断つために』（解放出版社）にまとめられた。これを継承する内容で、一〇年には橋口昌治・肥下彰男・伊田広行『〈働く〉ときの完全装備――一五歳から学ぶ労働者の権利』（解放出版社）が刊行された。同書は一六年に「パワハラ」など二教材を追加し、コラムなどが改訂された（巻頭色刷り第8図参照）。

一〇年度より西成高校は「生徒支援委員会」を立ち上げ、厳しい生活背景の生徒についての情報交換、外部機関への相談・通報など、就学支援を組織的に進めている。

11　労働教育研究会の取り組み

労働教育研究会を立ち上げるきっかけは、労働相談を担当していた一労働行政職員からの訴えだった。若者たちの過酷な労働相談事案に取り組むなかでもった問題意識、すなわち、労働法の基礎知識

すらない、「トラブった」ときにどう対処して良いかわからない若者たちへの労働教育が今こそ必要ではないかとの問題提起を受けて、一三年秋に労働行政職員、高校教員、労働弁護士、研究者、労働組合関係者などが集まった。[14]

高校教員の参加が多かったこともあり、まずは高校に焦点を当てた。どのような労働教育実践が必要か、実際にいかなる実践が行われているのか、一つひとつ報告を受けながら議論することからスタートした。すでに多くの生徒たちがアルバイトで働いている現実やトラブルが多発している実態を踏まえ、それを糸口に、生徒たちの現実からスタートする労働教育が可能ではないかと議論し、実際に出前授業や教科のなかで実践をしながら試行錯誤を進めた。

当初は内々のメンバー限定の研究会であったが、一四年秋に、労働法や労働研究者、労働弁護士など八人が呼びかけ人になって、労働教育研究会への参加を一般に呼びかけた。

以後、一七年末までに二五回の研究会と毎年一二月に労働教育実践交流集会（四回開催。毎回約五〇人から一〇〇人の参加者）を開催して、高校や大学の労働教育実践に焦点を当てて、議論を進めてきた。

主たるテーマは二つである。一つは、教科のなかに労働教育の視点をどう組み込めるか、である。現代社会や政治経済はもちろんであるが、世界史や日本史、保健や家庭科などの教科に、労働教育の視点をどう組み込んだら良いか、実際の実践報告を受けながら議論した。もう一つは、総合学習や進路ガイダンス、ホームルームなどに労働教育を組み込んでいくことである。ここには外部からの出前授業を入れやすく、実践例が多く議論となった。

一六年度から年間のテーマ設定をして、年末の労働教育実践交流集会で報告を行ってきた。一六年度は労働教育カリキュラムをテーマに設定した。これまでの労働教育実践を整理し総括して、まとめる作業を行った。研究成果は労働教育研究会ウェブサイト内の労働教育カリキュラム・プロジェクトの頁に掲載した。[15]

一七年度は電通の過労自死事件などを受けて、長時間労働問題に関心が高まっていたので、労働時間をテーマに設定した。労働時間法制に関する基本的な学習会を経て、労働時間をテーマとした授業づくりのワークショップ、それをふまえた授業実践を行い、一二月の労働教育実践交流集会で報告した。

一八年度は、労働契約と交渉をテーマに設定して、実践プランづくりのワークショップを経て実際に実践し、フィードバックする取り組みを予定している。

労働教育研究会では、引き続き効果的な実践方法やカリキュラムの開発に焦点を当てながら、研究交流を持続する予定である。

おわりに

本特集の執筆者は、一五人もの労働教育の実践者たちである。本当は全員が顔を合わせて、労働教育の現状と課題について議論を行えば大変有意味な場となるが、現時点では難しいので、本特集の編者として、簡潔にまとめを行いたい。

この二〇年余の間に、非正規労働者は倍増し、正社員は長時間労働に苦しめられ、労働組合組織率は毎年減少する一方、個別労働紛争は増え続けた。アルバイト労働者として働く高校生や大学生たちもトラブルに遭遇している。そして、学校から安定的な職への接続がうまく進まない状況も明らかになった。他方、労働者の権利に関する認知状況も低下している。こういった現実を前に、二〇〇〇年代に、長く死語となっていた「労働教育」という言葉が改めて注目され、その必要性が議論され、具体的実践への取り組みが始まった。

厚生労働省がいち早く労働教育の必要性を提起し、その後、青少年雇用促進法などを根拠に学校での労働教育を推進するために、様々な働きかけを行っている。インターネット上のものを含む各種教材制作やモデル授業案の作成などが進んでいる。

この一〇年ほどの間に、様々な労働教育の推進主体、実践主体が登場した。高校教員や大学の研究者、教職員組合はもちろんであるが、外部から働きかけを行う労働組合（ナショナルセンターや地方組織、一部の産別組合）、NPOや任意団体、弁護士、社労士、司法書士（それぞれの職能団体）などである。

他方、学校や大学での取り組みは少しずつ広がってはいるが、大きな壁がある。文部科学省が労働教育を教科やキャリア教育のなかに明確に位置づけていないので、制度的、政策的に労働教育が推進されているわけではない。様々な課題に取り組むよう要請される学校現場はほとんどその余裕がなく、教員自身が多忙であるなかで、新たな労働教育実践はなかなか広がらない。進学指導が最大の課題であって、労働教育が入り込む余地がほとんどない。日教組の全国教育研究集会の発表事例をみても、労働教育事例はまだまだ少ない。もちろん、一部の高校の教員や教職員組合による自主的な取り組みは少しずつ広がり、外部からの出前授業の受け入れも行われている。

大学においても、キャリア教育との関係で労働教育が位置づけられていない。労働行政、労働組合、NPOなどからの働きかけを受けて、労働教育の実践が少しずつ広がっている。連合や自治労などによる寄付講座が開講されたり、一部の大学で先進的な取り組みが広がっている。しかし、全体化、制度化されているわけではない。

諸団体の取り組みはこの一〇年、飛躍的に広がった。とくに外部から高校や大学への働きかけ、出前授業や寄付講座は重要である。外からのインパクトをうまく使いながら、学校内の教員たちが労働教育の定着、制度化を進めていく必要がある。

一八年の通常国会にワークルール教育推進法案の提出が予定されている。本法案が成立すれば、労働教育を推進するうえで大転換を画するであろう。

〔本特集の分担執筆者〕
高須裕彦（全体編集、はじめに、第一章、第二章の1、第五章の11、おわりに）、坂本孝夫（第二章の2）、成田恭子（第三章の1）、本間正吾（第三章の2・3）、上西充子（第四章）、小島周一（第五章の1）、杉山寿英（第五章の2）、伊藤圭一（第五章の3）、竹内敬和（第五章の4）、青野恵美子（第五章の5）、小林幸一（第五章の6）、高橋均（第五章の7）、渡辺寛人（第五章の8）、笹尾達朗（第五章の9）、近藤美登志（第五章の10）。

(1) 濱口桂一郎「労働教育の復活」（労働政策研究・研修機構ホームページ内コラムサイトより）。

(2) 二〇〇〇年代後半頃から若者たちの間で、労働者を酷使して使い捨てにする悪質な企業のことを「ブラック企業」と表現することが広まり、マ

スメディアなども使うようになった。悪質企業の存在を社会的に明らかにした点ではインパクトのある言葉であった。しかし、「ブラック」という言葉をあえてネガティブに使うことは黒人差別であり、使用すべきでないとの批判がある。

(3) 報告資料には「中央教育審議会答申【今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について】平成二三年一月三一日をもとに内閣府で作成」と書かれている。答申に掲載されているデータは厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」や文部科学省「学校基本調査」、フリーター・ニートの集計（総務省「労働力調査」など）などである。これらのデータから三年以内の早期離職者、無業・一時的な仕事に就いた者、中途退学者を集計して推計している。

(4) 日本学生支援機構（二〇一六）「平成二八年度 学生生活にかかるリスクの把握と対応に関するセミナー～学生アルバイト問題への対応について～開催報告」（同機構ホームページ）。

(5) 「連合ニュース」二〇一六年三月七日「大学のキャリアセンター関係者を対象に『若者雇用促進法活用セミナー～納得できる就活をサポートするために～』を開催」。

(6) 詳しくは、労働教育研究会（二〇一七）「大学における労働教育の模索―労働組合とのコラボレーション」『労働法律旬報』一八九二号（二〇一七年七月）参照。

(7) 梅崎修（二〇一五）「大学生に向けた『労働組合』教育の意義と課題」『労働調査』二〇一五年一一・一二月合併号。

(8) 詳しくは、労働教育研究会（二〇一七）前掲論文参照。

(9) 詳しくは、労働教育研究会（二〇一七）前掲論文参照。

(10) 詳しくは、労働教育研究会（二〇一七）前掲論文参照。

(11) 詳しくは、労働教育研究会（二〇一七）前掲論文参照。

(12) 詳しくは、労働教育研究会（二〇一七）前掲論文参照。

(13) 詳しくは、労働教育研究会（二〇一七）前掲論文参照。

(14) 事務局は、一橋大学大学院社会学研究科フェアレイバー研究教育センター（現在は事業を継承した法政大学大学院フェアレイバー研究所）と明治大学労働教育メディア研究センターに置いた。

(15) 労働教育研究会ウェブサイト http://www.kisc.meiji.ac.jp/~labored/labor_education/