

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

青野恵美子

明治大学労働教育メディア研究センター・Labor Now

はじめに

私たちが明治大学で労働問題に関する寄附講座を行なうのは、二〇一〇年度に続いて二度目である。二〇一二年度は、さらに講座の内容を深め、学生の労働問題と労働組合への関心を呼び起こそうと、「労働講座企画委員会」の寄附講座という形式で、明治大学に開講申請を行った。そして、二〇一二年度前期に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」私たちが生きたる労働社会を考える」を開講した。

二〇一〇年度の講座開講に至る経緯と内容については、青野二〇一一を参照されたい。

講座内容を決めるにあたり、二〇一二年度も次の三点にこだわった。

- (1) 学生自身のアルバイト経験をとおして、学生の労働問題と労働組合への関心を喚起す

る。

- (2) 労働問題にとりくむ若い世代の「当事者」や、大学のOB・OGをスピーカーとして呼び、彼らの職場経験について聞く。

- (3) ビデオを教材として活用する。また、講座の内容を録画して、一般の人にインターネットで発信する。

さらに前回同様、積極的にグループ・ワークを取り入れた。学生を六〜七人のグループにわけて、学生同士の議論をとおして講座への理解を深めることにした。

本稿は、講座をとおして浮かび上がる若者をとりまく労働環境の実態と、学生の感想文（授業後に毎回提出）やレポートをとおして見えてきた、学生たちの労働問題や労働組合への関心と理解の変化についてまとめたものである。

一 労働講座の内容

二〇一二年度の労働講座は、次のような内容

である。

労働講座企画委員会寄附講座「未来の自分をつかめ」私たちが生きたる労働社会を考える」

（明治大学学部間共通総合講座二〇一二年度前期・二単位）

- ① 四月一六日 ガイダンスとOB・OGトーク

平井陽一 商学部教授

- ② 四月二三日 正社員の働き方(1)〜OB・OGインタビュー・ビデオの上映

高須裕彦 一橋大学フェアレイベー研究教育センター

- ③ 五月七日 正社員の働き方(2)〜長時間労働と過労死

川人 博 弁護士（過労死弁護団）

- ④ 五月一四日 正社員の働き方(3)〜あるOGの経験から

小林範子 ヤマト運輸労働組合副中央執行委員長

- ⑤ 五月二二日 非正規労働者の働き方

武田 敦 首都圏青年ユニオン委員長

- ⑥ 五月二八日 私たちの働き方(1)〜アルバイト経験を出発点に

高須裕彦 一橋大学フェアレイベー研究教育センター

ゲスト・森崎 巖 全労働省労働組合委員長（元労働基準監督官）

飯田勝泰 東京労働安全衛生センタ

―事務局長

⑦ 六月四日 私たちの働き方(2)の問題点と解決の仕方

高須裕彦 一橋大学フェアレイバー研究教育

センター

ゲスト・森崎 巖 全労働省労働組合委員長

(元労働基準監督官)

飯田勝泰 東京労働安全衛生センタ

―事務局長

⑧ 六月二一日 中間まとめのワークショップ

「わたしの働き方を考える」

高須裕彦 一橋大学フェアレイバー研究教育

センター

青野恵美子 明治大学労働教育メディア研究

センター

⑨ 六月一八日 日本の労働社会(1)の成り立ち

と改革の方向

濱口桂一郎 独立行政法人労働政策・研修機

構

⑩ 六月二五日 日本の労働社会(2)の専門職か

らみた新しい働き方

瀬山紀子 埼玉県男女共同参画推進センタ

―事業コーディネータ

⑪ 七月二日 世界はどこへ向かうのかのグロ

ーバリゼーションの視点から

竹田茂夫 法政大学経済学部教授

⑫ 七月九日 労働組合とは何かの職場や社会

における役割

小山正樹 財団法人総評会館専務理事(産業

別労働組合JAM参与)

⑬ 七月一六日 【特別講義】原発労働から見

える日本の労働社会

風間直樹 東洋経済新報社記者

⑭ 七月二三日 中間まとめのワークショップ「長

時間労働を考える」

高須裕彦 一橋大学フェアレイバー研究教育

センター

青野恵美子 明治大学労働教育メディア研究

センター

講座の構成は、前半のテーマに正社員の働き

方、中盤にアルバイトや非正規の働き方、中間

まとめのグループ・ワークをへて、後半は歴史

やジェンダー、グローバルゼーション、労働組

合という切り口から労働社会をみるという内容

である。最後は、ふたたび学生たちのグルー

プ・ワークで締めくくった。

毎回の講座の最後には、学生の理解度を知る

ために感想文の提出を義務づけた。そして、最

終レポートの課題は、日本の労働社会における

問題点をあげて、その解決策を論じる、である。

前半の正社員の働き方の授業では、二〇代の

四人のOB・OGをゲストに迎え、職場での経

験について聞いた。さらに、前回の講座で制作

したOB・OGへのインタビュー・ビデオを上

映した。ビデオには二〇一三〇代の八人の社会

人が登場し、「わたしの就活」「職場のリスク」

というテーマで学生に語りかけた。

中盤の非正規の働き方では、学生のアルバイト経験を活用した。あらかじめ授業のなかで、学生へのアルバイト・アンケートを実施し、そこから浮かび上がった問題点とその解決方法について、Q&A形式で明らかにした。同時に、労働法の基礎的な知識を身に付けるために、二回分の授業を費やすことにした。

いかに学生の関心を喚起するのか

私たちが、二〇一〇年度の講座の経験から学んだことは、授業の前半でいかに学生の関心を喚起するのかである。

前回の講座の初回では、『遭難フリーター』(六八分・岩淵弘樹監督)というドキュメンタリー映画を上映した。その内容は、就活につまづき、派遣社員として働く監督自身の葛藤の日々を描いたセルフ・ドキュメンタリーである。学生の多くはこの映画に反発、もしくは冷めた眼を向けた。当時は、「勝ち組・負け組」という言葉が流行し、学生たちは二〇代前半だった当時の監督に負け組というレッテルをはり、自己責任を求めた。

その結果、授業の初回で、反発という関心を喚起することになる。そして、その後の授業では「勝ち組」といわれる正社員の劣悪な労働実態について知り、労働問題を自分の問題としてとらえるようになっていく。

はたして二〇一二年度は、学生たちの関心を充分に喚起することができたのか。次の章でふ

りかえりたい。

二 労働問題への関心を喚起する

1 二〇一二年度の特徴

二〇一二年生を生きる若者を取り巻く労働環境は、すでに学生たちに労働問題への関心を喚起しているのではない。そう感じたのは、学生の感想文のなかに労働講座を受講する動機が書かれていたからである。それはアルバイト先で経験した不当な扱いへの疑問を明らかにしたい、という内容だった。

「私がこの講座を取ったそもそものきっかけは、アルバイトに関して私自身が嫌な思いをしたからである。二年生の秋に、大手塾会社のアルバイト講師に公募して採用されたが、契約書に書いていない内容までやらされた。最初は耐えていたが、状況はどんどん悪化するばかりだった。耐えきれずにバイトを辞めたが、バイト代四万円のうち一万円しか振り込まれなかった。明らかに契約違反だ。」

私たちは二〇一〇年度と一二年度の講座のなかで、学生へのアルバイト・アンケートを実施した。アンケートの自由記述欄に書かれたトラブル事例を読む限り、両年度で大きな違いを読み取ることができない。

しかし、学生の感想文や最終レポートのなかには、自らのトラブル経験や、友人や家族の事

例を挙げて疑問を投げかけ、なかには積極的に友人たちの事例を聞いて集めるという行動をとる学生まで現れたのが、今年度の大きな特徴である。

アンケートの集計数字や限られたスペースの記述欄では見えてこない、学生たちの労働問題への着眼が、すでにあったと理解すべきだろう。もちろん前述の学生のように、アルバイト先での不当な扱いを労働問題として意識して講座を受講した学生は、わずかにすぎない。しかし、講師やOB・OGの話聞くうちに、アルバイト先でのトラブルを労働問題として意識化していくことになる。

2 学生のアルバイト・トラブル

学生たちはどのような状況で働いているのか。アンケート結果は次のとおりである（アンケート回収数は四二人）。

- ・ 勤続一年以上が三二人
 - ・ 週二〇時間以上（雇用保険適用可能性あり）が二五人
 - ・ 週三〇時間以上、正社員の労働時間の四分の三以上（社保適用可能性あり）が七人
- 学生アルバイトの勤務は長期化していることがわかる。その職場は、塾、飲食店・居酒屋、ファーストフード、コピー店、コンビニ、ガソリンスタンド、販売店などのサービス業である。

トラブル事例は三九件（一人で複数件あり）。

主なトラブル事例は、次のとおりである。

- ・ 賃金
残業・深夜手当の不払い、賃金遅配、最低賃金以下の賃金、求人票の賃金以下。
- ・ 労働時間
有給休暇がない、出勤時間管理の不徹底、客が少ないことを理由に早上がりを強要（休業補償なし）。
- ・ 解雇
閉店による突然の解雇、上司とのトラブル（意見をすると解雇）。
- ・ パワハラ
研修なしで現場に入り、仕事ができないと社員から暴言・暴力を受ける。
- ・ 労災
やけどを負ったが補償なし。
- ・ そのほか
商品の強制購入、レジの不足分を強制補填。出勤時間の一方的な変更や、賃金の未払いなどが目立つ。また、現場の労働強化による人間関係のあつれきから、弱い立場であるアルバイトやパートへの正社員からのハラスメントがある。それは、店長や正社員からの人間性を否定されるような暴言・暴力であり、突然の解雇につながっている。

3 正社員の労働環境に思いを寄せる

アンケートは、基本的に学生自身の経験について尋ねたものだ。しかし、今年度の特徴とし

て、感想文や最終レポートのなかに、アルバイト先の店長や正社員、すでに正社員として働く友人について言及する内容が目立った。彼らの勤務状況に疑問を投げかける内容である。

アルバイト先では、責任ある立場の店長が、尋常ではない長時間労働にあえぐ実態がみえてくる。

「アルバイト先の飲食店では、店長や社員は毎日、朝九時から翌朝三時まで働いている。店長は、昨年一二月から休みを取っていない」

「店長はいつもサービス残業をしていて、過労死しそう。経費削減のため人を採らず、交替できないときは、店長がシフトに入っていた」
@バーミヤン

「いつ行っても必ず店長がいた。店長はタイムカードを押すと怒られると言っていた。無給で働いていたのではないか。」@サイゼリア
「直属の上司が所定勤務時間外も事務所に残っていることが多い。バイトのシフト調整や面談を行っていた。サービス残業ではないか。」
「ある知人によると、店長は一月に二七日勤務が当たり前という話だった。その店長の給料は一月二〇万円前後という低賃金だ。」

また、友人たちの勤務状況についても、次のように書いている。

『「すき家」で働く正社員の友人がいます。休めているのか心配です。熱が出てでも代わりに働

く人がいないとSNSでつぶやいています。休みの日に家事をするのがやっとの状況だと言っていました。でも、それが当たり前だと思っています。」

「サービス残業をやらされて、いつも終電まで帰れないと悩んでいる友人がいます。サービス残業と名付けてしまえば、いくらでもやらせていいものなのでしょうか。」

長時間労働と過労死の問題に関心をもった学生は、正社員で働く友人の勤務状況について、積極的に聞いて集め、最終レポートにまとめた。

「劣悪な労働環境で働く友人がいます。ひとりが入社二年目の不動産会社勤務で、入社時には一〇時から一八時の八時間勤務で、残業は二〜三時間、休日は隔週土曜と日曜といわれました。しかし実際は、九時から二二時まで、月末は二五時まで働き、休日は月初めの日曜のみで、振替休日や有給はほぼなしです。」

もうひとり、入社三年目のIT会社勤務で、残業時間は月平均八〇時間、残業手当は三〇時間まで、休日は日曜のみ。過去に過労死した人がいたそうです。」

この学生の場合には、自然と耳に入ってくる情報ではなく、自らインタビュールし行動することとで記述している点が、これまでの受講生にはなかったケースである。

最終レポートの記述は、さらに次のように続く。

「このように、友人二人の事例をみてもわかるように、勤務環境は劣悪であり、ブラック企業といってもおかしくはない。第一回目の授業でも三名の(OB・OGの)方のお話があったように、長時間労働に苦しむ人が大勢いるというのが実態である。」

レポートの最後で、「私はこれまであまり労働問題について関心がありませんでした。」と正直に述べている。しかし、講座をへて、長時間労働を自らの問題、普遍的な問題として位置づけるまでに変化していた。

4 行動して解決する

自ら企業に賃金の是正を申し出て、バックペイを勝ち取った学生もいる。

六回目の講座「私たちの働き方(1)アルバイト経験を出発点に」のなかで、講師が東京都の最低賃金についてふれると、授業の後、次のような感想文が提出された。

「今日、東京都の最賃が八三七円と聞いて驚いた。ショックだった。もう二年も同じ店で八三〇円で働き、深夜手当もない。本当に裏切られた気分だった。アルバイト先が好きなので、時給を上げてほしい、と言って関係が悪くなるのが、本当にこわい。どうしようか。」

この回では、ほかにも同様の感想文が提出された。

「先日友人がバイト先から突然クビを告げられた。病欠だった人の代わりだったようだ。解

雇予告がないので、違反だとわかった。友人に伝えようと思う。」

「私の友人は深夜のバイトをしているが、人手不足から辞めさせてもらえない。」

「これまで三つのアルバイト先で働いたが、八時間以上の勤務に割り増し賃金が支給された所はひとつもない。」

知ることでは人は大きな力を得るが、行動をおこして解決をめざすには、さらに大きな力を必要とする。普通の人ならそう考えるだろう。しかし、その翌週に提出された感想文に、意外な記述を発見する。

「きのう給料日だったが、やはり時給は八三〇円のままでした。そこで、この授業で知った知識を使って店長に言ってみると、分かってくれて、いま会社の本部に問い合わせてもらっている。昨年一〇月から今までの分をきっちり頂こうと思う。この知識がなければ泣き寝入りをしていた。」

自ら企業に労働条件の是正を申し出て、解決を実現したのは、この学生が初めてだ。その勇氣を称えたい。

読者に誤解のないように述べると、私たちはこの労働講座のなかで、学生に問題解決への行動を促したことは一度もない。解決に役立つであろう、様々な知識を卒業前に身に付けてほしい、というのが私たちの願いである。

三回目の講座「正社員の働き方(2)〜長時間労働と過労死」のなかで、講師の川人博弁護士は、

二〇代の過労死の事例について紹介した。具体的なケースについて深く知るほどに、一人の労働者が解決の糸口すら見えなくなり、まるで負のスパイラルに陥っていくようであった。このようなとき、劇的な解決に至らずとも、知識が有ると無いでは、労働者の状況は違ってくる、と川人弁護士は学生に語った。だから、社会人になる前に知ってほしいと。

私たちも同様の思いから労働講座を企画したのだが、自ら行動することの重要性を指摘する学生のレポートが多いのには驚かされた。

三 若者が直面する労働環境

私たちは講座を構成するにあたり、学生の労働問題への関心を喚起することを意識した。社会人として働く自分を想像し、労働問題を身近に感じることが、講座のスタートラインと考えたからだ。しかし、すでに学生たちは、アルバイトや友人の経験をととして労働問題を身近に感じていることがわかった。若者を取り巻く労働環境がより厳しくなっていたからである。

1 過労死と隣り合わせの職場

それは統計資料からもわかる。年齢階級別にみた週六〇時間以上働く「男性の正規の職員・従業員」の割合を示すグラフがある(図1参照)。一日八時間、週五日勤務の場合、一日あたり四時間の残業となる。

もっとも高い割合は三〇〜三四歳で二二・九%、次いで三五〜三九歳が二二・五%、二五〜二九歳が二二・二%、四〇〜四四歳が二一・〇%と続く。

厚生労働省が定める過労死認定基準は、一カ月間に一〇〇時間、または発症前二〜六カ月間にわたって、一カ月当たり八〇時間を超える時間外労働となっている。

つまり、前述の統計からみると、二五〜四四歳の男性正規労働者の五人に一人以上が、過労死の危険を抱えて働いていることになる。なかでも、三〇代の男性労働者はその危険性が高とも高いと言えるだろう。

学生が先輩や友人の職場経験から、労働問題をより身近に感じている理由がうなずける。しかし、これは男子学生のケースである。受講生の二五%を占めた女子学生の感想文やレポートからは、男子学生とは違った問題意識がみえてくる。

2 女子学生の就職状況と将来不安

就活の問題についてふれたレポートに目が止まった。いずれも女子学生が書いたもので、就活で苦労している様子が伝わってくる。

「真夏になろうとする今になっても内定がゼロで非常に悩んでいる友人がいます。彼女はこの大学の学生で、仕方がないから大学院に進むか、フリーターになるかを真剣に考えています。MARCHと呼ばれる高学歴とされる大学に属

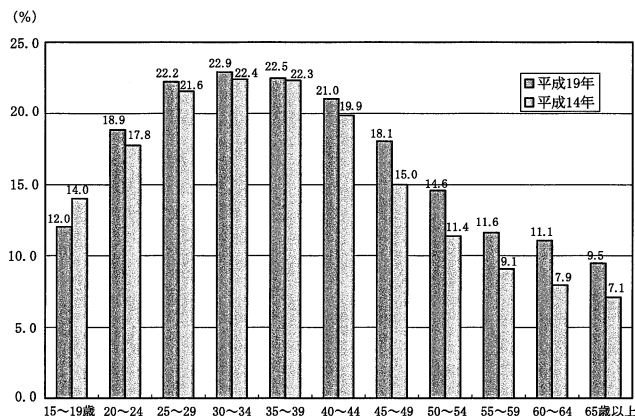


図1 年齢階級別週間就業時間が60時間以上の「男性の正規の職員・従業員」の割合
(年間就業日数 200 日以上)平成14(2002)年、19(2007)年
出所 「平成19年就業構造基本調査」

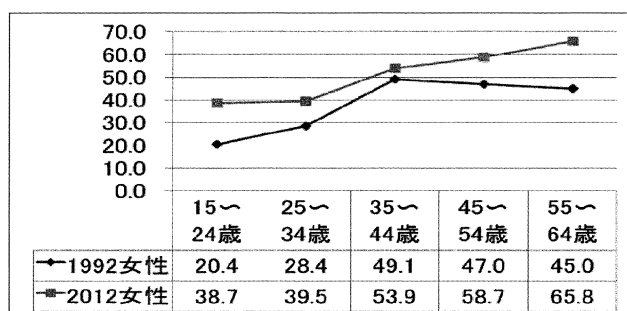


図2 女性労働者の非正規労働者比率(%) 出所「労働力調査」

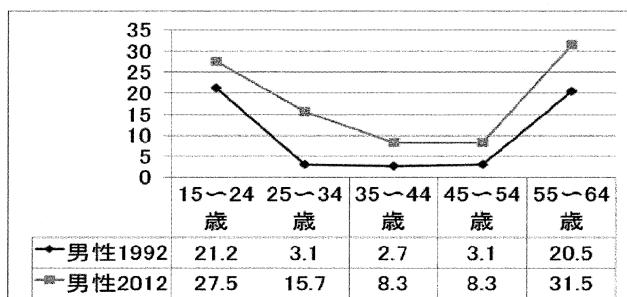


図3 男性労働者の非正規労働者比率(%) 出所「労働力調査」

する学生でも、ここまで追い詰められてしまうことが少なからずショックです。」
女子と男子学生では、就職状況が違うことは容易に想像できる。次の統計資料が、それを裏付けている。

年齢別にみた女性の非正規労働者の比率で、一九九二年と二〇一二年を比較している(図2参照)。

女性の非正規化の傾向が顕著にあらわれているのが一五～二四歳である。二〇年前と比較すると二倍に近い三八・七%である。その後は、年齢が上がるとともに非正規の割合は上がり続

ける。二〇年前に非正規の割合のピークが三五～四四歳だったのが、現在では五五～六四歳と、生涯にわたり働き続ける女性のライフスタイルの変化と、女性の非正規化がこの二〇年間で加速したことをあらわしている。

一方、男性の非正規労働者比率を示したのが次のグラフである(図3参照)。

男性の非正規労働者の割合も、すべての年齢層で増えている。男性の場合、非正規化が顕著なのは、二五～三四歳で五倍の一五・七%に上る。二〇年前にはほとんどの男性が正社員として働いていたのが、かつてのように世帯主とし

て家族を養うことができなくなっている。
二つの統計資料から、男女ともに非正規化がすすんでいることは明らかだが、数字をみれば、その傾向が顕著にあらわれているのは女性労働者である。それは、同時に女性の貧困化を意味する。

前述の女子学生は、さらに次のように書いている。

「女性の貧困について調べると、単身女性の三分の一は手取り一二五万円以下の貧困層である、という情報がすぐに出てきます。女性の貧困というと、どうも男性には、自分には関係ない、と思う人が多いようですが、それは間違いで、回りまわって男性自身の首を絞めていることに気づかない人が多く、また、自分には関係ない、の認識こそが、この状況を招いたのだと思います。」

女性労働者の非正規化の加速は、労働市場における男性労働者の労働条件の引き下げにつながっている。つまり、私たちはこの二〇年間、労働条件の悪化という負のスパイラルに陥っていると言えるだろう。

多くの女子学生が記述した将来への不安、「仕事をして、不自由なく生きるだけの収入を得られるのだろうか」という思いは、すべての労働者に共通する。

四 現状を変えるために

1 グループ・ワークで考える

講座の中盤と最終回には、学生によるグループ・ワークを取り入れた。六〇七人のメンバーが議論しながら解決をさぐるもので、学生にとってはゼミ以外で学年をこえて議論することにはめずらしく、グループ・ワークは二〇一〇年度に続いて好評だった。最終レポートを書くうえでも、ほかの学生と意見交換できたことは有益だったようだ。

六月一日のグループ・ワークの課題は、次のとおりである。

「大学卒業後、A社に正社員として就職。ある飲食店に配属されて三年がたつが、担当する仕事は増える一方である。残業時間は毎月一〇〇時間を超えている。疲れ切った毎日を送っていて、どうしたら良いのか悩む毎日である。あなたなら、どうしますか。」

グループ別の議論の結果、個人的な対応としては、一人でも入れるユニオンや行政機関、弁護士に相談する、勤務時間を記録する、などが出された。会社に対しては、同僚に呼びかけて人員の補充や配置転換を要求する、SNSで呼びかけてNPOをつくる、という意見もあった。労働組合をつくって会社と交渉することには、退職を強要されたり、転職が不利になるという

理由から、ためらうという学生が少なからずいた。その一方で、同じ境遇の人たちがNPOに集って、共通の問題を解決するというイメージが出された。

次に、七月二三日のグループ・ワークの課題は、「正社員の長時間労働の問題を、個別企業と社会の二つのレベルから解決の方法をまとめる」という内容である。

企業レベルでは、給料を減らして人員を増やすワークシェアリングの実施、マニュアル化や効率アップで無駄な業務を省く、企業倫理に訴える、などの意見が出された。社会レベルでは、国の企業への監督強化、労働教育の充実、行政による労働相談の拡充、再就職のためのセイフティネットの充実、産業別労働組合による長時間規制、などである。

2 自ら行動する

二回の議論をへて、学生が最終レポート「日本の労働社会における問題点とその解決策」にまとめた意見は、次のとおりである。

「学校教育で、もっと労働について考える場を与えるべきなのではないかと思う。——中略——私たちが知的な意味で力をつけていけば、活路が開けるかもしれない。それを開くのは私たち若年層にもかかっている。」

「私たち学生は、長時間労働が蔓延している状況に疑問や問題意識を持ち、行動を起こすことにより、日本の労働状況を改善していくこと

は可能だと思うし、そうしていくべきだと強く感じた。」

「一番大事なことは、個々人が問題意識を持って考え、人と相談をし、現状を変えていく勇気である」と、私は思う。」

レポートの最後に書かれていた文章は、いま流行のインターネットからのコピーではなく、学生自身の言葉で書かれていたのが印象に残る。前述の女子学生のように、不安な気持ちを隠されないというレポートも少なくなかったが、現状を打開しようという行動力を感じる文章が多いのは意外だった。

これからの四〇年に及ぶ仕事人生において、現状を打開する主役は、まさに若者自身であることを、学生たちは認識しているのである。

【参考文献・ウェブサイト】

* 青野恵美子（二〇一一）「大学における労働教育…労働講座の実践から学ぶこと」本誌一七四〇号（二〇一一年三月二五日発行）

* 二〇一二年度労働講座企画委員会寄附講座ウェブサイト <http://www.kisc.nejii.ac.jp/~labored/kit-ukoza/todokoza2012.html>

（あおの えみこ）