

学生に対する労働教育の充実を

大学教員の方と雑談するときによく話題にのぼるのが学生の就職状況である。お話を聞く限り、とにかく厳しい状況であることは間違いない。一般的には、公務員や大企業、中小企業でもニッチ産業で競争力の高い企業への就職が決まれば、雇用も労働条件も比較的安定している。しかし、現実にはそのような良好な雇用機会は減少しており、結果として多くの学生が劣悪な労働条件のいわゆる「ブラック企業」にしか就職できないという問題が生じている。これは、いわば非自発的に「ブラック企業」に就職する学生の問題であり、その多寡は景気動向の影響を受ける。

一方でこれとは違うタイプの「ブラック企業」への就職問題も生じている。どういうことかということ、「自分の成長」とか「やりがい」を強調する企業の言葉に惹かれて就職を決める学生が少なくないのだという。ところが、そういった「成長系」や「やりがい系」の企業は、長時間労働や若いうちから過剰な責任を負わされるなどのさまざまな問題がある「ブラック企業」である確率が実はかなり高いとのことである。（「自分の成長」や「やりがい」を謳っている企業の全てが「ブラック」だと言っているわけではありません。）学生も、あからさまな「ブラック企業」だと事前にわかっていたら敬遠するはずであるが、「自分の成長」とか「やりがい」といった言葉は、魔法のように若者の心を惹きつける。結果として、「ブラック企業」を自発的に選択し、入社後に「ブラック企業」だと気づくか、あるいは自分が倒れるまで気づかない。こうした悲劇を避けるには、事前に企業のことをよく調べておく必要があるのだが、多くの学生にとって手に入る情報には制約があり、「成長系」や「やりがい系」企業の裏側まではなかなか見えない。

自発的にせよ、非自発的にせよ、不幸にして「ブラック企業」に就職する学生は少なくない。このことを、競争の結果だから、自己責任だから、運が悪かったからなどの理由で仕方ないと割り切れというのは、あまりに酷ではないか。とりうる方策はいくつかあるだろうが、学生を対象とした労働教育の充実がその1つであろう。具体的には、労働者にとって法的に認められている雇用・労働条件に関する権利について、よく教育することである。このことは以前から必要性を指摘されており、たとえば連合本部や教育文化協会、連合構成産別や地方連合会によって学校単位に、あるいは

NPOなどが地域単位で、労働者の権利について講義する取り組みを行っているが、現状ではたまたまそのような機会を設けている学校・地域の学生しかその恩恵にあずかれない。それゆえできるだけ多くの学生がこうした教育を受けられるように、全国の大学、高校、あるいは義務教育の段階で一定の時間を割いて授業を行うべきであろう。学生が十分に労働者の権利を理解して就職活動をすれば、労働条件への関心が高まるので、「成長」とか「やりがい」といった表面的な言葉に惑わされにくくなり、「ブラック企業」を事前に見分けられる可能性が高くなるだろう。これが学生向けの労働教育に期待される1つ目の効果である。

2つ目の効果は、「ブラック企業」を選ばざるを得なかった、もしくは「ブラック企業」だと気づかなかったという学生であっても、労働者の権利をよく知っていれば、労働基準監督署などに訴えることにより法定以上の労働基準に是正させる、あるいは心身を壊さないうちによりましな企業に移る、労働組合をつくって労働条件交渉により改善をはかるなどの自己防衛の手段をとりやすくなるはずである。とくに労働組合の結成については、よりよい労働条件を獲得し、その後の企業経営に対して牽制力を持てるという意味で、かなりの力を入れて教えていってもいいと個人的に思う。

実は、現状では労働組合をつくることのできる権利についての正確な認知は、すでに勤労者となって働いている人たちの間でもすすんでいない。当連合総研の第24回「勤労者短観」（2012年10月調査）の結果によると、「非正社員であっても、2人以上で労働組合を作ることができる」権利について、「知っている」割合は23.1%ときわめて低かった。「団結権」という言葉自体はどこかで習って知っているのかもしれないが、その内容を正確に知らない人が多いだろう。労働組合をつくる権利の内容について丁寧に教えていくことの意味は大きいと考える。

労働組合にとっても、学生に対する労働教育の充実、とくに労働組合に関する諸権利に関わる内容を教えることは、若者の労働組合イメージをじわじわと向上させ、将来的な組織の維持・拡大につながるはずである。できるだけ多くの学生が充実した労働教育を受けられるよう、労働組合がより一層注力することを期待したい。

（連合総研研究員 南雲智映）