

法政大学キャリアデザイン学部教授

上西充子さん 講演会 報告

教文 digital 通信 電子版

2020年1月26日、進路指導全県研究会で、法政大学キャリアデザイン学部の上西充子さんの講演会が開催されました。

この講演会の記録は、2019年度の進路指導研究会紀要に集録されましたが、今回、教文通信(digital)電子版に掲載するにあたり、上西充子先生にあらためて校正をしていただきました。

今号は、その講演会の記録と、講演会の資料を掲載します。

発行所 長野県教育文化会議

発行人 寺尾 真純

No.4 2020.7.15

1. 上西充子さん講演会 報告
(進路指導全県研究会講演)



上西充子さんプロフィール:

法政大学キャリアデザイン学部教授。2017年3月に衆議院厚生労働委員会、2018年2月と2019年2月に衆議院予算委員会にて、意見陳述(順に、求人トラブル問題、裁量労働制データ問題、統計不正問題)。2018年6月より、国会パブリックビューイング(@kokkaiPV)代表。

「国会パブリックビューイング」とは、街頭に国会審議映像を持ち込んでスクリーンに映し出し、その横で自らマイクを握ってライブ解説を加え、国会で起きていることを人々に知らせるという活動。注目を浴びている。主な近著に「国会を見よう国会パブリックビューイングの試み」(集英社クリエイティブ)「呪いの言葉の解きかた」(晶文社)



講演 演題「高校の進路指導－働き方の劣化にどう備えるか－」

講師:法政大学 キャリアデザイン学部 上西充子教授

上西氏:ご紹介いただきました上西です。よろしくお願いします。

それでは、レジュメを8枚用意いたしました。2時半ぐらいまでお話をさせていただこうとは思いますが、この人数ですので、適宜何かありましたら質問なりご意見なり言っていただいて、相互にやり取りもしながら進めていければと思っています。

新規高卒者就職者の離職状況

ご紹介いただいたように、私は厚生労働省の調査研究機関で労働政策研究・研修機構というところにおりまして、フリーターの調査研究とかをやっていました。この最初のグラフで言うと、平成4年5年辺りから少しずつ離職率が高まっていくじゃないですか。この辺りで、高卒求人がガクンと落ちたんですよ。10分の1ぐらいに落ちてしまって、大学生も就職難だったんですが高校生が特に就職難になって、本人はすごく勉強も頑張って学校にもちゃんと来ているのに、それでも望ましい進路が開けないというような状況になっていて、進路未定とかフリーターというような形での進路の人たちが急激に増えていった時期がこの辺りです。

当時、何が言われたかという、フリーター、早期離職、パラサイト、この3つの言葉がどこにも出てくるような状況だったんです。要は、皆さんがその当時から先生でいらっしゃったら私が言うまでもないですけども、世間的な見方として、今どきの若い人は安易な働き方に走っていると。職業観、就業観が低下しているみたいな形で言われたんですが、それはあくまで求人がグッと減ってしまったという外的な要因が大きかったんです。

若い人の就業観がだらしなくなったのかという、この推移を見ても分かるように景気動向が非常に反映していて、かつ早期離職が3割などと言われましたが、大体元から3割とか、高校だったら5割前後というような状況で、そういう長い間の推移としてはあまり早期離職の動向というのは変わらない。その中で多少の上下があるというのは、やはりその卒業時の求人動向なわけです。卒業時の求人動向が悪いと、不本意なところに就職せざるを得ない。不本意なところに就職すると、やはり賃金も低いとか労働時間も長いとかいうので勤め続けられなくて辞める。就職状況が良いところだと、比較的望ましいところに行けるので定着率が上がる、というような状況なわけです。

だから、長い間、1990年代の就職氷河期と言われるようなところは早期離職の割合が比較的高くて、その後景気が回復してくると早期離職の割合が下がって、またリーマンショックという上がったというような状況があるわけです。

ですが、さっきも申し上げたように、当時は若い人の意識の問題だと言われた。その若い人の意識の問題だと言われた文脈の中で、キャリア教育というのが出てきたんです。だから、就業観、職業観というのを育成するような目的でキャリア教育が出てきた。

でも、私はこの2012年、平成24年に内閣府で雇用戦略対話という、当時は民主党の野田内閣なんですけど、

その雇用戦略対話の若者のワーキンググループの委員になったことがあるんですけども、そのときにこれは若者の側の問題だと捉えるべきではなく、若い人の問題と、職場の問題と、それからマッチングの問題と3つ見なきゃいけないんだと。若い人が職業観、就業観、職業選択で大企業などに偏るという問題もちろんあるけれども、働き方のところで長時間労働とかブラック企業問題と言われるようなものがある。そのマッチングのところでは情報がきちんと流通していなくて、良い企業とそうじゃない企業の見分けがつかない状態であるというような、その3つの問題を見なければいけないんだということを、その会議の中では結構言いました。

でも、やはり会議体が開かれるときの前提が「骨太な若者を育てる」だったんです。だから、何か若者の骨が細くなっているのか、もろくなっているのか、それをしっかりさせようみたいなところが中心で、でも何とか「職場の問題もあるよ」と一言ぐらいだけ入ったんです。そこで、職場のほうの問題ももっと明らかにすべきだということを言って、その後初めて開示されたのが、その下の産業別の離職率です。

これまで学歴別とか、この上にある1年目、2年目、3年目にこんなに辞めちゃうんだよというグラフだけが出てきたときには、なんでせっかく入ったところを辞めるのかというように、若い人の職業観のほうに目が行っていたんですが、離職率の高い業界はどこか、高いところはどこかという、下にある、まず規模別に見ると小さいところが辞める。業界別に見ると、これは一番左が平均なんですね。黒っぽいところが平均よりも離職率が低い、要するにあまり辞めないところで、白いところはより多く辞めるところなんです。より多く辞めるところで3年離職率が6割とかになってしまっているところが右のほうにある。宿泊・飲食サービスとか、生活関連サービスとか、教育学習支援とか、こういうところは1年目でもう既に半分ぐらい辞めるんです。これは3年の合計ですけども。

そう考えると、これは若者の問題なのかと。飲食業とか宿泊業は、夜まで働く、シフトがある、土日に休みが取れない、かつ低賃金である、あまり長く働いてもその先のキャリアが開けていかない、店長さんの先がなかなかない、そのような仕事ですよ。かつ、辞める人も入る人もいるような、非常に流動性の高いところである。そういうところが、だんだんサービス業の比率も高まっているし、特に高校からの卒業者の就職先はサービス業がどんどん多くなっていますよね。そのような状況を反映しているのが、上の高校卒業者の離職状況なのであって、だから若者の意識に働き掛けるだけではなく、いかに職場をまともにしていくかということが非常に重要だし、それからいかにまともなところを見分けてそこに就職のルートを作っていくかということも重要だというのは、こういうデータが開示されて初めて見えてきたことだったわけです。

その後、ブラック企業問題などで労働基準監督署が集中的に監督に入るとか、あるいは若い人に労働法の知識を身に付けてもらうための啓発的な情報提供が盛んになるとか、少しずつ変わってきてはいるんですけども、少しずつ変わってきてはいるんだけど、特に高校段階だとそういうことを授業の中に取り入れるような時間枠がない。それから、個人で非常に一生懸命やっていたら先生もいらっしゃるけれども、そうでない場合は、学校の先生自体が労働基準法に則った働き方をしていないので、なかなか教えるのが難しいところもあって、キャリア教育の中に本来は労働法教育的なものが入るべきなんです。入っていない場合が非常に多いんです。

文部科学省としても、就業体験とかインターンシップといったものは、数値目標なんかを定めて「状況管理もしてやりなさい」とやっていて、だから現場でも「やらなきゃ」という形になっていると思うんですけども、「労働法教育をやってください」と文部科学省は言わないんです。厚生労働省は厚生労働省で冊子を作ったりはしているんで

すが、やはりそこに文部科学省との壁があって、なかなか学校現場のほうに入り込めないという状況があるようです。

新規学卒者就職率と3年内離職率

2 ページ目に行きます。これは就職率と離職率の推移です。これもやはりさっき見たように、就職率の良い年は比較的その人たちの離職状況というのは抑えられているんですが、就職状況が悪いときには離職状況が高いということが見えるようなグラフです。

その下は、働いている人の離職経験はどのくらいあるのだろうかという話で、これは女性と男性でやはりすごく違うんですけども、男性の場合はどの年齢層をとっても、30代～50代後半ぐらいのところを見ると、半分ぐらいの人は離職経験がないんです。要するに、就職してその企業ですべて働いています。転職経験、離職回数が1回2回以上という人たちが4割ぐらいを占めているというような状況。これが女性になると、やはり結婚、出産というところで辞める人が多いので、20代のところは離職経験ゼロという人が高いですが、その後のところはグッと減ってしまって、2割3割ぐらいが離職経験ゼロで働いていますという人。離職を2回以上積み重ねているという人が非常に多いです。

これは全ての学歴なので、おそらく高卒の人で見るともっと離職経験は多いと思うんです。そう考えると、高校の進路指導というのは、離職をしなければいけない状況になってしまうかもしれないということは十分に織り込んだ上で、そういう将来が待っているときにどのように高校段階で備えられるかと発想していく必要があると思うんです。もちろん、最初にまともな仕事に就けるというのは非常に大切なことだから、転職をするにしても良い経験を最初に積めることは大切なので、そのための進路指導というのは大切なんですけれども、同時にそのように転職をするとか失職をするということにいかにかに備えられるかということなんです。

若年者の雇用実態は

3 ページ目を見ていただきますと、これは厚生労働省の若年者雇用実態調査。高校卒業後の1年間に正社員として勤務した人が61%、正社員以外が30.7%。就職希望者で見ると、文科省の調査などでも9割ぐらいが就職できているという状況がありますけれども、そもそも就職を希望しない、フリーターでいいという人もいますので、そういう人も含めて高卒の状況を見ると、3割ぐらいの人は正社員以外の形で働いているんですね。

最初に勤めたところでそのまま働いているかという、そうではないという人が6割である。なんで辞めたのかというと、高校卒の場合は「人間関係がよくなかった」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「賃金の条件がよくなかった」「仕事が自分に合わない」というような順番になっています。これは大卒だと、この2番目の「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が一番割合が高いんですけども、この「人間関係がよくなかった」というように言われると、何か甘えているみたいに見えるんですが、実はこれはパワハラとかが入っているんじゃないかと思うんです。ちゃんと教えてもらえなかったとか、ノルマがきつくて怒られてばかりだったとか、この中だと「ノルマや責任が重すぎた」もありますけれども、結構罵倒されてばかりみたいな、パワハラでメンタルを病んでしまうような状況というのは、今どんどん見えるようになってきていますので、そういうことがここに現れている可能性はあると思います。

そうすると、実はこの3つは結構重なり合っているんです。安い賃金で長時間労働をさせられて、しかも怒られてというような劣悪な職場の状況があって、だから辞めるんだと。じゃあ、辞めて他のましなところに行けるかという、

他も似たり寄ったりな現状というのがある。だから、「嫌なら辞めればいい」とよく言われるけれども、辞めただけでは問題が解決しないというような問題があるので、やはりそういう職場を社会的にどうやって変えていくか。社会的に変えていくと同時に、その職場の中にいる人たちが黙っていて労働法も知らない、どんどん好きなように労働条件がさらに悪くなっていくとことがあるので、それを食い止めるのはそこに働いている人なんです。だから、労働条件がどんどん悪くなっていくことを食い止めることができるような人をどう育てられるか、ということにもなると思うんです。

労働条件の落とし穴

4 番目のマッチングのところの話をしませけれども、「労働条件の落とし穴、固定残業代」と書きました。固定残業代という話は、私もかつて知らなくて、労働弁護士の方々からこういう深刻な問題があるんだと教えられたんですけども、大学のキャリアセンターの方でも知らない方が結構いらっしゃいます。大学生も知らないです。

私は法政大学ですけれども、大学は就職手帳というのを配るんです。就職部は今キャリアセンターになっていますが、就職をするための就職手帳というところに、マナー、就職スタイルとか、エントリーシートの書き方とか、面接の受け方とか、業界研究の仕方とかが書いてあるんですが、実は求人情報の見方というのはなかったんです。こういう賃金とか労働時間とか福利厚生とか、それを見て本来はどこに行こうかと考えるじゃないですか。アルバイトだと当然そうでしょう？ アルバイトは時給が 10 円 20 円違うだけでも結構気にするし、週に何日、時間がどのぐらいかというのをすごく気にしながら選びますよね。なのに、同じことを大学生が就職活動でやらない。どこも一緒かと思って、自分の興味のある業界、あるいは自分の行きたい会社を選んでしまう。でも、実は大違いだというのがこの固定残業代なんです。

実は大違いだし、そもそも自分の労働条件なんだから、例えば、給与が月額 1 万円違うだけでも、年間も違うし生涯にわたっても違うじゃないですか。そういうことも考えると、労働条件を見てから応募先を選んでしかるべきなんだけれども、なぜそれが就職手帳に書いてないかという、就職手帳を業界が作っているからなんです。大学自体が作っているわけではなくて、就職支援の業界、人材ビジネスがありますよね。そこに委託をして作っていただいたんです。

そうすると、「労働条件を確認しようね」という話が入らないんです。それって、何となく分かりますよね。リクナビとかマイナビとか、就職支援サイトがあるじゃないですか。あれなんかも、要は企業が何十万とか何百万とかお金を払って、学生を募集するためのサイトに広告を作ってもらわなければならないじゃないですか。そこには不都合なことは書かないですよ。そういうことをやっている業者が大学向けにもそれをやるので、「こういう会社は気をつけよう」とか、「給与の中に実は残業代が隠れている場合があるから気をつけよう」なんていうことを言ってくれないわけです。

なので、それはちょっとまずいですよという話を私はキャリアセンターにして、この募集要項の見分け方というようなページを 2 ページ増やしてもらって、この固定残業代に気を付けましょうということと、契約社員というのは全然違いますからと。正社員と契約社員は違って、契約社員は有期雇用で、有期雇用だということは、例えば 1 年契約だったら 1 年先のことは分からないですよ。だから、「契約社員でいいよね」と言われても、それは全然違うということに注意しましょうというような学生寄りの視点を入れてもらったんですけども、そういうことはよほど進路支援の担当者が意識しない限りは、業者頼みだとそういう必要な情報というのが学生に伝わっていないというのが現状です。

もしかしたら高校でも、例えば、専門学校とかが体験学習の機会を提供してくれるとか、進路の説明会とかにいろんなところに来てくれたりするわけですが、そのルートで、じゃあ、専門学校に行ったらこういうようなところに行けるんだということを見越して専門学校に行っても、その専門学校から紹介される先が、このように残業代を隠し含んでいるような場合とかも結構あったりしたんですね。

この残業代を隠し含んでいるというのはどういうことかという、この3ページの下のところに「月給 20 万円」というように賃金を書いてあって、そうすると、当然 20 万円もらえるんだと思うんですが、実はその中に「固定残業代が入っている場合はこのように書きなさい」というのが、これはごく最近になってからの話なんです。「必ず書きなさい」ではなかったんです。若者雇用促進法で、2017 年 4 月採用分からは書きなさいとなった。

例えば、その中に残業代が 3 万円入っていると。3 万円が残業代だったら、その 3 万円というのは何時間分の残業代なんですかというのが分からない限りは駄目です。だから、「何時間分で 3 万円の残業代が入っています」と書いたら、本当の賃金は 17 万円だと分かるわけです。それが書いてないと、残業代が入って 20 万なのか、残業代が入ってなくて 20 万なのか分からないですよ。かつ、例えば 3 万円分残業代が入っていますといっても、3 万円入っちゃっているから残業代はもうもらえないのかという、それは違法であって、3 万円が何時間か分の 3 万円だったら、その何時間か分を超えた分というのは、当然払わないといけないわけです。それもちゃんと書きなさいと。1、2、3 全部必ず書きなさいとなったのが、新卒については 2017 年 4 月採用分からなんです。それまでは、そういうごまかし、要するに上げ底みたいなことですよ。水増し、上げ底というのがまかり通っていた。

固定残業代を隠す？

次のページを見ていただくと、法改正がされてもまだまかり通っていたというのが実は現状であります。このマイナビ 2017 というのは大卒求人なんですけれども、要するに 2017 年 4 月から働く人向けの求人です。そうすると、固定残業代が入っていたら、本当はそれを明示しなければいけないんです。ですが、これは「25 万」と書いてあって、何もそんなことは書いてなくて、諸手当のところに「残業深夜手当」と書いてありますよね。そうすると、当然普通の人が見たら、正味月給が 25 万で、残業したら残業した分プラスアルファで付くと思いますよね。でも、同じ会社が翌年になるとその下の記載になるんです。「月給 25 万円、上記金額には固定残業月 45 時間相当分含む。5 万 5,310 円」。要するに、実は残業代を除いたらこの会社の月給は 20 万を下回っていたということなんですよ。19 万 5 千円ぐらいだったということです。19 万 5 千円ぐらいだったのに、他の会社よりもすごくいいように見せて、25 万も出るんだというように見せて、残業代が入っていることを隠して諸手当のほうに別途書いて、何か別に出るように見せている。これは残業 45 時間分なんです。45 時間って相当な残業です。週休 2 日制だと 1 日 2 時間ちょっと。そういうようなものまで含んでいるので、残業 45 時間するのは当然だと覚悟して来てねという話なんです。

そういうことを分からない形でやっていて、しかも本当はマイナビ 2017 の段階で明示しなければいけなかったものも明示していなかった。これは、企業からしたら隠したい情報です。かつ、マイナビから見ても、あまり強く言えない状況だったんじゃないかと思うんです。マイナビも要するに業者じゃないですか。この情報を出すために、この会社からお金をもらっているわけです。だから、学生のための情報サイトのようでありながら実はやはり業者サイドに寄っていて、知らなかったのかもしれないけれども、「固定残業代があったら必ず書いてください」ということを強く言っていなかった。この 2017 年の段階では、実は同じ会社について、マイナビとリクナビとキャリアス就活という大手三大就活サイトの中で、キャリアス就活だけがまともに固定残業代を書いていたというような事例もあります。

そういうのは、やはり業者の姿勢が見える状況だったんです。

この下にあるように、残業代が入っているということがよく分からないと。こういう話をして、例えば、『残業代が含まれているけどいいよね』というようなことを、最終面接の段階で言われるような企業はやめておきましょう」と私は言うんですけども、大学でこういう話をすると、「実はそう言われたんですけど」という話があって、それがまた大手の会社で、「でも自分が希望したところなので行こうと思います」みたいな話になるわけです。

最後になってそういう後出しを言うところというのは、本当は非常に悪質じゃないですか。でも、その悪質さというのが、判断が多分つかないと思うんです。それから、やはりとにかく就職先を確保したいという気持ちもある。でも、とにかく就職先を確保したいと入って、1年で辞めざるを得ないということがあり得ると考えると、やはりそこはもっと最初から慎重にこういう情報をきちんと読むとか、サイトには書いてなくても企業説明会でもらった労働条件のところに小さい字で「残業代の時間含む」とか書いてある場合もあるんです。だから、それで一応説明したという体裁を取りながら、でもちゃんと説明しないという非常に不誠実なことをやる企業もあるんですが、そういう企業はどんどんはじくというようなことを学生側ができるようになっておくことが必要なんです。

だから、学生がそういうことを知らないのをいいことに、残業代が入ったような求人で見かけ上良いように見せるとか、あるいは、この4ページの下にあるように、最後の最後になって、「残業代含まれているけどいいよね」とか、「最初は契約社員からだけどいいよね」と悪い労働条件を後出しにして、それであたかも合意を取ったようにして入社させるというような事例も結構あるという話です。

アルバイト～『呪いの言葉』をどう解く？

5 ページ目に行きますけれども、今度は大学生のアルバイトの話です。長野県は高校生のアルバイトはどうなんですか。許可制ですか。

参加者／学校によります。

上西氏／学校によりますか。東京なんかも、アルバイトを禁止していたり許可制だったりすると隠れてやっていたりすることがあって、隠れてやっているといろんなトラブルがあっても学校には言わないんです。だから、問題が潜在化していつてしまっているわけです。アルバイトが禁止だったり許可制だったりすると、学校がアルバイトの労働法とかをやりにくいじゃないですか。だから、結局労働法のことを知らないまま働き始めてしまうわけです。

それは大学生も同じで、やはり入学前の春休みになって、まずアルバイトしてみるかとか、一応もう時間割を決めたからゴールデンウィークになってから働き始めようかとか、とにかく1つの経験として働き始めようとするんですけども、そのときに労働法を知らない人が圧倒的に多いです。圧倒的に多いと、時給は見るけれども面接の段階で、労働契約だから、本当はさっきのような労働条件通知書というのを渡さないといけないんです。「あなたをこの時給でこの仕事で雇います、この時間帯で雇います」というのを渡さないといけないんだけど、もらっていないという人が圧倒的に多い。

この2つ目のポチを見ていただくと、厚生労働省の2015年の調査では、6割のアルバイトで労働条件通知書が交付されていないと。学生に実態を聞くと、口頭での説明だけだったと。「何曜日何時から何時で、時給これだけ

でいいよね」というような話とか、あるいは書類は見せられたけど回収されたとか、そういうのが結構あるんです。そういうところほど、やはりいいかげんでトラブルが多い。

求人のときには、例えば 1,000 円という時給が書いてあったのに、「研修中は 900 円ね」とか言われて、その研修がいつまでたっても終わらない。1 年半たっても研修時給のままだというような例が結構あるんです。何か技能試験みたいな、このテストを受けると時給が研修から本来の賃金になると言われているんだけど、そのテストを受けさせてもらえないとか。そういうようないろんな理屈をつけて、研修賃金という名で求人のときよりも低い時給のままにずっと据え置かれるというようなことも、トラブルとしては結構あります。

そういうのも、ちゃんと書面をもらって、「分かりました、研修賃金は最初 900 円なんですね。ところで研修はいつまでなんですか」と。最初の 2 週間になるとか、働き始めて何時間分たったらこの賃金なのかというのが、ちゃんと分かって合意されていけばいいけれども、そういうものがないままだと結局研修賃金のままになってしまうので、そこで本当は、書いてなかったり説明されていなかったら、学生側が言わないといけません。でも、そういうふう交渉するという能力がない。言われたまま働かないといけませんと思っている学生が非常に多いです。

そうすると研修賃金でもごまかされるし、最初に募集で書いてあった仕事と違う仕事もさせることが多いです。これもさっきの残業代と同じで、意図的に魅力的な求人を出しておいて違う仕事に就かせるということがあります。例えば、飲食店なんかでも、「ホールの仕事です。要するに料理を運ぶ仕事です」と書いてあって、でも、「ホールはもう人が足りちゃってキッチンが足りないんだよね」と言われて、キッチンのほうに回されてしまうとか。本当は元々キッチンの人が欲しかったんだけどホールで募集するとか。あるいは、塾の先生なんかでも、「自分は英語と国語しかできません」と言っているのに、いつの間にか数学を持たされているとか。「あなたがやらないと生徒が困るでしょう」みたいな形で、無理だと言えない状況に追い込まれるとか、そういうこともあります。働き始めてからも、どんどん時間が延ばされたり、シフトにどんどん一方的に入れられたりというような、シフトを巡るトラブルもいっぱいあります。

私は千代田区の中のキャンパスにいるんですけども、都心だから仕事先はいっぱいあるんです。アルバイトと言っているのに、土曜日に 9 時間 10 時間働きましたとか、食事も取らずに働きましたとか、休憩も取らずに働きましたみたいな例がざらにあります。バイトなんだから、9 時間働かせるんだったら 2 人で半々にして 4 時間半が 2 人じゃないかと思うんだけど、要はフリーターと同じ扱いなんです。フルタイムのアルバイトという形で大学生も使われています。

特に土日なんかはそうです。「土日は授業がないんでしょう？」という形で、「なんで入れないの？」というような圧力も多いです。このファミレスなんかは、8 時から 23 時まで休憩なしと。とても「ないな」と思うんですけども、そういう状況があったり、ブライダルなんかも結構そうです。ブライダルで 2 回 3 回の挙式を全部 1 日で担当するとか。事務の手伝いで始めたアルバイトなのに、いつの間にか講師も任されていたとか。あるいは、「人手不足だから毎回出られないか」と LINE で高圧的な文章が来る。高圧的に「なんで入れないの？ みんな迷惑なの分かっているでしょう？」みたいに言われると、もうそれがつらいから入っちゃうんです。それがつらいから入っていると、どんどん仕事に巻き込まれていくんです。あるいはタイムカードで、労働時間が始まる前に、裏の在庫やいろんなものの確認が必要だとか、いろんな記入が必要だとか、塾だったら報告書を書かないといけませんとか、そういうようなただ働きのところも結構あります。

労働法を学ぶこと

そういうふうな大学生が労働法を知らない、交渉ができない、嫌だと言えない、無責任だと言われるのが嫌だから頑張っているというように、いいように使われてしまっているんです。昔だったら補助労働だったはずなんです。正社員の人が出て、補助の仕事アルバイトがした。私なんか大学生のときにはそういうことをしましたけれども、今はもう大学生だけで時間帯責任者もして回さなきゃいけないというような状況の中で、でも処遇はこういう状況である。学生はそれを当たり前だと思ってしまふんです。こんなふうに分たちはこき使われている、とは思わないんです。当たり前だと思ってしまふ。これを当たり前だと思ってしまふ働き始めるというのは、怖いと思いませんか。その先に就職が待っているわけなので、就職の前に「こういうふうに分くしかないんだ」みたいな経験になってしまっているんです。

なので、私は授業の中で、アルバイトのことを素材に労働法をやっているんですけども、アルバイトの中でおかしいことはちゃんとおかしいと言って正してもらい、ちゃんと残業代は払ってもらいとか、シフトについても、ちゃんとこちらの都合も聞いてもらえるような体制にするとか、そういうこと。あるいは最初の面接のときにきちんと交渉するとか、文書を確認するとか、そういうことが学生の段階でできていたら、就職のときも最終面接になって「残業代も入っているけどいいよね」と言ったら、本当は「何言ってるんですか」という話だと思ふんです。でも、そこで「何言ってるんですか」というようにならないというのは、これを当たり前だと思っていた人はそうなるわけです。そうするとブラック企業に行って、もうへとへとになって辞めざるを得ないところまで追い込まれるというようなことにもなるざるを得ないわけです。

なので、トラブルに直面したときにどうするのかということを私は問い掛けています。耐えるのか、辞めるのか、相談するのか、対処するのか。多くの学生は、辞めるか耐えるかです。なんで辞めるか耐えるかなのかというと、辞めても他があると。でも他も大抵いいかげんです。耐えるのは、自分が辞めたら他の人、仲間に迷惑が掛かるというようなことです。それから、言ってもどうせ無駄だ、変わらない、辞めてさっさと気持ちを切り替えたい。あるいは、何か言ったらその後続けられなくなる、人間関係が悪くなる、にらまれると思ってしまうんです。

この状況もやはり変えていく必要があつて、労働法を知らないのと同時に気持ちの問題です。いいように使われないで、ちゃんと言わなければいけないことは言う。状況を変えていく。そういう気持ちをどうやって持てるかということなんです。それを持てるためには、「世の中ではこういう人が求められているんだよ、いいか君たち」みたいな、それに合わせるということだけを発想していると持てないですよ。だから、私はこういう『呪いの言葉の解きかた』という、いかにそうやって都合よく人を心理的に支配してくるような力にあらがえるかというような本を書いたんですけども。

『呪いの言葉』を内面化している！

これは何かというと、呪いの言葉は、例えば「君が辞めたら職場が回らなくなるのが分からないのか」みたいな言葉です。そういうふうに分くことによって相手を縛り付ける。働かせる側が働く側を、いいように心理的に支配してしまふということ。そういうことが当たり前になってしまっているの分、学生からするとそれをもう内面化してしまっているんです。働くとはそういうことだと。なので、なぜ言わないのかと言ったら、「自分はこの職場の中で一番下っ端だから」とか、「一番仕事ができないから」とか言つて、だから我慢するしかないんだみたいに思ふんです。

でも、そんな我慢をしなければいけない状況というのは、違法な状況なんです。多くの場合、違法な状況。残業

代をちゃんと払ってもらっていないとか。それなのに我慢しなければいけないと思ってしまうというのは、本来おかしいんだけど、それをおかしいと思うような心持ちがない。

ここにある「文句を言ったらにらまれる」という、これが非常に私にとっては印象的な言葉です。「文句」なんです。「文句」っておかしいと思いませんか。例えば、時給が30分単位の職場とかがあるんです。本当は1分単位です。でも30分単位ということは、25分残業しても残業代がゼロなんです。おかしいでしょう？ でもそれをおかしいと言えない。なぜ言えないか。文句を言ったらにらまれる。それとか、明細書をもらえないとかもあるんです。給与明細書をもらえない。給与明細書を欲しいと言ったらにらまれそうとかね。でも給与明細書をもらえなかったら、ちゃんと時間どおりにもらっているか分からないじゃないですか。でも、文句を言ったらにらまれる。

それは本当は文句じゃないんです。文句という言葉は、働かせる側から見たら文句なんです。「あいつまた文句言ってる」という文句なんです。働かせる側から見たら文句だと言われるだろうなと思っている本人の語彙が文句なんです。だから、「それは文句って言うのかな。他に言い変えたら何になるかな」と言ったら、最初思い付かないんです。「お願い？」とかって言うんです。

でも、「これはお願いすることなのかな？ 文句、お願い、他は？」「要望？」「要求？」。その後になって「抗議？」とか出てくるんですね。本当は抗議であり権利主張じゃないですか。「残業代、なんでもらえないんですか。おかしいですね」という話です。ちゃんと払ってくださいという権利要求なんです。それを当たり前、私がもらうべきものをもらっていないと主張するだけなんだけれども、「抗議」とか「要求」とか「権利主張」という言葉を持っていなくて、それが「文句」となってしまう。「文句」といったら、もうにらんでいる相手の目はその言葉の中に入ってしまったから、もう「言えない」になってしまうんです。

そう考えると、言葉ってすごく重要なんです。言葉を持っていないということは致命的。だから、「いざとなったらハローワークがあるよ」とか、「いざとなったら相談してね」と言っているだけだったら、彼らの心持ちとして相談しようというところに行き着かないんです。だから、自分は本来残業代も受け取る権利があるし、職場でパワハラとかをされるのはおかしい、みたいなことを分かっていると、これはおかしい、何とかしようと思えるけれども、そういう経験、認識がないとどんどん我慢していく方向に行っちゃうんです。

なので、私は大学の授業の中ではいろんなトラブルを出してもらって、そのトラブルにあなたは対処したことがありますか、対処したらどのように対処しましたか、対処しなかったらなぜですかということを聞いて、主要なものを全部そのままフィードバックするんです。そうすると、自分のいるところはおかしいんだと、ようやく気付く人がいっぱいいるんですね。給与明細書をもらえないっておかしいんだとか、30分単位の時給って違ったんだとか、なんで大学生が有休をもらえているのかとか。ちゃんとしたところだったら、給与明細書に「あなたの有休はあと何日」とか書いてあったりするんです。「いつ取りますか」と言ってくれるところもあるんです。だから、同じ大学にいる同じ学部の学生でも、そういうところで働いている人と30分単位の時給で働いている人、給与明細ももらえない人がいっぱいいるんです。それがフィードバックすると分かってくるし、それだけ劣悪なところで我慢している人もいれば、ちょっとしたことでどんどん言って改善している人もいます。

トラブルにこうして対処

改善している人の例がその下なんですけれども、1カ月前に辞める連絡をしたがその分の給料が振り込まれな

かった。店長に連絡しても連絡が返ってこない。大抵の人は「もういいや」とそこで諦めてしまうんですけども、この人は本社に連絡して振り込んでもらった。よくやったという話です。それから次、1 カ月分の給与が 2 万円支払われていなかった。給与明細書は渡されていないが、ネットでログインして確認すると分かった。こういうのは結構多いんです。給与明細書を紙で渡さないで「ネットで確認してね」と。しかも、そのネットがお店の控え室中のアルバイトが容易に近づけないところであって、ログインパスワードが分からないみたいな、そういうこともある場合があるらしいんですが、この人の場合は確認ができた。そうすると給与の間違いが 2 回あった。相当な額になったので、自分で紙にして表にまとめて「これだけ支払っていない」と店長に抗議をした。そうすると、翌月に支払われたというような例もあります。

それから、急きょシフトを入れられたと。最初は新人で何も言えなかった。でもこのまま同じことをされるわけにはいかないと、店長にはっきりと断った。後輩も同じことをさせられていたので、自分の経験を生かしてアドバイスをした。こういうのを、もう何も言わないで辞めたら後輩は同じ目にずっと遭い続けるわけです。なので、そうならないようにこの人はしたんだよね、偉いよねという話です。嫌がらせ、パワハラを受けたと。こういうのも耐えてしまう人が多いんだけど、トラブル回避のマニュアルがあるのでそれを読ませた。何かされるたびに読ませていたらトラブルが減った。パートの方が本社に通報をして問題社員は別の店舗に飛ばされた、というような例があったりします。あるいは、店長さんに言ってもらちがあかなかったので、エリアマネージャーに言いましたとか。パートの人も巻き込んでこういうふうにしフトのあり方を変えてもらいましたとか、幾つかのそういう例を示すと、「言ったら変えられるんだ」ということが見えてくる。

私は首都圏青年ユニオンの人にも授業に来てもらって、団体交渉の様子もビデオで見せてもらったりするんです。そうすると、ちゃんと「これって違法ですよ」ということを団体交渉の場で言うと、相手は「分かりました」と言わざるを得ないところに追い込まれていくんだということが分かって、自分の要求は文句ではなくて正当な要求で、ちゃんとそれは通る要求なんだということが見えるわけです。それが見えるようになると、自分は勉強しないとまずい、知らないといいように使われるようになるだけだと。それから、自分も職場の人とこの問題を話してみようという方向性、何かしてみようという方向性がそこから生まれてくるんです。

なので、そういう心持ちというものを学生のうちに持っておいた上で職業生活に入ると、そういう経験が一切ないまま職業生活に入るのは、すごく違うと思うんです。それは高校生でも同じだと思います。だから、「就職するためにはきちんとした子になりなさい」と型にはめていくような指導というの、やらないと就職ができないという現実もあるんですが、それだけだと「うっせーな」みたいな話になっていくと思います。そこで「分かりました、面接のときはこうやればいいんですね」みたいなこともできると同時に、おかしいことは「おかしいですよ」と言えるだけの力を、高校の段階で少しでも身に付けるようなことがあると、具体的に何が違法かとか労働法上どうかということは、調べれば分かるんです。

ネットを見れば、最後の 8 ページ目に参考文献で挙げましたが、例えば「確かめよう労働条件」と厚生労働省がサイトを作っていたり、いっぱい「こういう場合は違法です」というようなことで分かりやすいものがあるんです。だから、おかしいと思って調べればいいんだけど、連合の調査では「トラブルに遭っても何もしない」という人が圧倒的に多い。「何かした」という人も、「友達に話した」というのが圧倒的に多いです。友達に話しても「嫌だよね、全くね」みたいなことで終わっちゃうんです。親に話しても「じゃあ、もう辞めなさい」とか言われて終わっちゃう

んです。そうではなくて、「公的な相談機関に相談した」とかいうと、もう圧倒的に少ない。1%、2%みたいな話になってしまう。「ネットで調べてみた」というのも非常に少ないです。

だから、おかしいと思って、かつそれは変えられると思って、何とかしようと思う気持ちがあれば、調べることができる。でもそういう気持ちがなければ、例えば、この『知って役立つ労働法』みたいな労働法の冊子を卒業時に学校で配ったとしても、「どこかに行っちゃいました」ということになるだろうし、「そうは言っても現実には違うんだよ」みたいに最初から諦めてしまうだろうと思うんです。なので、「労働法の知識」、キャリア教育の中では「最低限の労働法の知識」と言われるんだけど、やはり知識よりも心構えだと思います。キャリア教育の中では役割を果たすということが非常に重要視されるんですが、役割というのが外から降ってくる役割に合わせなければいけないではなく、社会の中で自分がより良い社会をつくっていく 1 つの主体であるというような意味での役割というものに、肉づけをしていけるといいなと思っています。

労働問題～解決の主体は？

6 ページに行きます。労働問題の解決の主体はという話です。この辺は公民でも一応やると思います。労働組合を結成する権利があって、労働三権というのがあって、団体交渉ができてストライキもできるんだみたいなことは、一応言葉としては高校生も知っていると思うんですけども、この労働基準法の 1 条は、実は読んだことのない人がいっぱいいるんじゃないかと思っています。1 条の最初に、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営む必要を充たすべきものでなければならない」とあって、労働基準法が最低限の労働条件を定めているわけです。1 日の労働は 8 時間以内で、それを超える場合は 36 協定を結んで、その範囲でしか残業はさせては駄目で、ちゃんと残業代を払いなさいとか、これだけ休憩を取らせなさいというようなことが書いてあるんですが、法律と現実が違うという現実があるわけじゃないですか。残業代をちゃんと払ってもらえない。それはアルバイトもそうだし、正社員もそうだ。そのような状況があるときに、この第 1 条の 2 番のところですね。「この法律で定める労働条件の基準は最低のものなので、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければいけない」というのは、この基準以上のものは自分たちで勝ち取りなさいと書いてあるんだけど、その基準を下回ってしまっている現実というのがあって、その下回ってしまっている現実を正すのもやはり労働関係の当事者、あなたたちなんですよということがここに書いてあると思うんです。

もちろん労働基準監督署はあるけれども、労働基準監督署が個々の職場を見て回っていちいち指導してくれるわけではないので。労働基準監督官の数も少ないし。だから、それぞれの職場の中の状況というのは、そこに働く人が正していって、それでも駄目なときに労働基準監督署に是正のための申告をすとかというのが現実的だと思うんです。

この日本国憲法の 28 条にも労働三権がありますけれども、12 条に、国民の自由及び権利は国民の不断の努力によってこれを保持しなければいけないと。だから、権利は放っておいたらなくなってしまうわけで、その権利を獲得し続けて初めてこの権利が保持されるというのが、アルバイトなんかでもそうです。これは、さっきアルバイトで 30 分の時給という話をしましたけれども、大抵のアルバイトの職場は時給が 10 分単位、15 分単位なんです。だから、例えば 15 分単位だったら 14 分まで切り捨て、10 分単位だったら 9 分まで切り捨てなんです。まともな 1 分単位のところもあります。

ある学生から聞いた話では、自分の職場は前は 10 分単位だったんだけど 1 分単位になった。でも、留学に行

って帰ってきたら、また10分単位に戻っていたという話があるんです。それは、だから本当は1分単位にしなければいけないとお店は分かっている。でも10分単位にしたほうが人件費が節約できるわけです。だから、10分単位で文句が出なければ10分単位にしたいわけです。だから、そうやって10分単位でも文句が出ないようになった、知らないとなると10分単位になるし、もしかしたらまた15分単位になるかもしれないし、もう給与明細を渡さない形にしてコンピュータで管理して適当にごまかすようになるかもしれないし、どんどん悪化していく可能性はあるんです。

そのときにそれを正すのはそこにいる人である。でも、そういう発想は学生にないですね。普通に考えれば、当然そういう考えは持ちにくいです。なので、学生のレポートを見ているとこういうのがあるんです。「ブラック企業は随分前から問題になっているのに、なんでなくなっていないんでしょうか」というようなことを書かれたことがありました。

それぞれの職場の人が頑張らない限りは、なくならないんです。あるいは、政治を大きく変えて、法律を大きく変えて、労働基準監督官の数を大幅に増員してとか、そういうふうに社会を変えない限りは変わらないんです。言葉が広がって認知がされても、それだけで「まずいな」とお店の人、働かせる側が変えてくれるわけではないので、その辺りの感覚はやはりないですね。性善説なんです。問題が認識されたら社会的には是正されるべきだし、是正されるはずだというような、何となくの期待があるんです。

でも、その期待はある意味、誰か任せなんです。自分が変えることによって職場が良くなるし後輩も苦しまずに済む。そのために自分が、大変なだけけれども言ってみて状況を変えるというような、その大変さを乗り越えていくというような経験というのがないし、そういう経験を積まなければいけないとも思っていない。でも、その経験を積んだほうがいいわけです。その経験を積んだら、就職活動の中の面接でもちゃんと自分の労働条件を確認できるし、働き始めてからもおかしいことはおかしいと言える。そういう人が増えてくれば、だんだん有無を言わずに変なことをさせるみたいなことはできなくなっていくはずなんです。なので、そういうことを、これもアルバイトのいろんなトラブル事例に則したような本(『大学生のためのアルバイト・就活トラブル Q&A』)なんかも作りながら、私は学生に伝えていっています。

あとは、さっきの『呪いの言葉の解きかた』の本では、「こういうふうに言われたらこういうふうに言い返すのを考えてみよう」みたいな話もやっていて、例えば、「嫌なら辞めればいい」というのは、学生だったら「はい、辞めます」になるけれども、正社員だと辞めにくいじゃないですか。辞めにくいの見越して「嫌なら辞めればいい」と言うんです。そういうときに、「辞めるわけにいかないから困っているんじゃないですか」みたいに思うと、それは自分の問題になってしまうので、そうじゃなくて、「なんで相手はそういうふうに言うのか、黙らせたいために言うんですよね」と、その状況をちょっと俯瞰する。「残業代も払わずに何を言っているんですか」とか、「理不尽にも耐えて黙って働く労働者が欲しいというわけですね」みたいに、その状況をちょっと離れたところから捉えてみると、その言葉にとらわれずに済む。その言葉にとらわれずに済むことによって、この状況をどうやって変えていけるかなど、距離感を持って対処の方法を考えられるんじゃないかと考えているところです。

今、#KuToo ってご存じですか。職場によってヒールの強制がありますよね。それを変えていこうという運動をしている人たちがいて、石川優実さんという方がそれをやっているんですけども、そうするとすごいバッシングがあるんです。「ヒールが嫌なら他に行けばいいだけの話じゃないか」とバーッと来る。彼女は、「いや、違うんだ」「ヒー

ルを履かなくて済む権利を求めているんだ」という話をしているんだけれども、それなんかもそういうふうにバッシングされる状況があると、「言ったらバッシングされるんだな」「やっぱり言っちゃ駄目なんだな」みたいに萎縮させられがちなんです。

でも、萎縮させられると現状が変わらないじゃないですか。世の中に萎縮させる人たちがいて、意図的にそうやって萎縮させているんです。「萎縮させて黙らせたいんですよ」と状況を可視化していくことによって、「何言っているんですか。そんな職場でヒールを強制させるようなこと自体がおかしいでしょう」という声を強めていくことが必要で、そういう声が今少しずつ社会的に出てきている。なので、「言ったらどうせ叩かれる」ではなくて、「言って変えていっている現実が、こんなにいっぱいいろんな領域であるんだよ。例えば、ヒールの話もそうだしね」というように、事例から考えていくようなこともいいんじゃないかなと思います。そういうふうに発想を変えてみるということ。

それから、具体的な交渉の方法を知る、実践してみる。例えば、さっきの団体交渉とか、あるいはバイトの面接で自分が聞きたいことを聞いてみるとか、就職の面接で「契約社員でもいいよね」と言われたときに、こうやって質問を返してみるみたいなことを、例えば、台本を持っていて、それを役割分担して読んでみるだけでも、経験として積み重なると思うんです。それで、労働法を知るとか、相手側の発想に立って労務管理の視点から見ると無理を言ってくる状況もあるんだと知るとか、解決事例を知るとか。歴史から学ぶというので、これ(『10代からのワークルール』)は高校生向けに作った本ですけども、労働法ってそもそもなんでできたの?という、イギリスの工場労働の話なんかからも説き起しているような、そういう歴史も知ってもらおうというのも大事かなと思っています。

「適応の手段」と「抵抗の手段」

7 ページに行くと、アルバイトでも交渉力は必要ですよ。面接で不明点を確認するとか、希望を言うとか、「シフトにたくさん入って」と言われても断るといようなこと。そういう交渉力を付けて、対処をするために問題意識の共有を図るとか、人と協働するということも大事ですよ。そういうことをして問題解決の経験を積み、まず労働法を知ると、私が悪いんじゃないかな、向こうが悪いんだというふうに認識ができるし、それで解決ができれば、我慢しなきゃいけないと思っていたけれども、ちょっと頑張ったほうが気持ちよく働けるんだという自信にもなるし、自分は言えたんだという自信にもなりますよね。だから、言ってみて仮に駄目で辞めるとしても、言ってみた経験って自信になるはずなんです。社会人になってからそういう経験を積むのは結構つらいじゃないですか。離職でキャリアに傷が付いたらという問題もあるし。でも、アルバイトのうちだったら、言ってみてうまくいなくて辞めて他のところに行ってみるといのも 1 つの社会経験だと思うので、アルバイトのうちにそういう経験を本当は積みたいんです。

実はそういうことは、「そんなことをしたら嫌われるし、社会的にはそういう人はやっていけないんだよ」みたいな話かというそうではなくて、ドラマや漫画でも、交渉の力って実は描かれているんですよ。『呪いの言葉の解きかた』の中にこの 2 つを例に挙げているんですけども、『ダンダリン』というドラマを皆さんはご覧になりましたか。2013 年、ちょっと前ですけども、非常に面白いドラマで DVD やネット、ビデオ・オン・デマンドなどで見られるので、これの第 8 話をぜひ見ていただきたいと思うんですけども。真ん中にいる竹内さんが労働基準監督官を演じているんです。

ブラック企業の飲食店がテーマになっているのが、この第 8 話なんです。第 8 話で創業者が、多分これはワタミ

を念頭に置いた、「向上心無き者は去れ」みたいなことを言う社長なんです。「一つ、人より向上心」みたいなことを唱和させるんですけども、その社長の下に、本当は若手をつぶしたくないだけけれども、ここにいる以上は若手に無理を言わせるしかしょうがないと思っている島根店長さんという人がいる。「それって駄目ですよ」と、段田凛という竹内結子さんが演じる労働基準監督官に言われたときに、「会社員である以上、どうしようもないんですよ。社長が白だと言ったら黒いカラスも白なんです。それが嫌ならもう辞めるしかないんですよ」と言う。そのときに「いや、世界中の人間が白だと言っても、カラスはやっぱり黒いです。そんなふうに思っちゃ駄目ですよ」とひっくり返していくんです。ひっくり返して行って、最後にさっきの労働基準法を読み上げるような場面なんかもあるんですけども、そういうドラマがあった。

あるいは、『逃げるは恥だが役に立つ』という、ドラマにもなったものの原作があります。これは原作もドラマも非常に面白いもので、この前の年末にも一挙放送でドラマをやっていましたけれども、これは皆さんご覧になりましたか。知っていますか。星野源と、いかにこの 2 人はイチャイチャしながらくつつくか、離れるかみたいな、そういう恋愛ドラマのように見えていますけれども、あれもやっぱり交渉のドラマなんです。これは、主人公が IT 会社の独身男性の家に住み込みの家政婦さんとして入って、時給をもらって料理や掃除とかをして、やっているうちにだんだんお互いに好きになっていくという話なんです。

お互いに好きになって行って、「じゃあ、結婚しましょう」となったときに、この主人公、みくりさんが「ちょっと待った」と言うんです。プロポーズの席で「ちょっと待ってください」と言って、「籍を入れるということは、仕事としての家事はどうなるんでしょうか。っていうか、お給料はどうなるんでしょうか」と言うんです。本人は相手のことを好きなんです。結婚したいと思っているんです。でも、これまでは自分は家事をして時給をもらっていた、それが自分の収入であった。結婚するということは、もう雇用関係ではなくなる。じゃあ、これは全部ただ働きですかと。ただ働きですよと。本当は自明なわけではないんですよ。

だから、これは実はものすごく重要な問いを含んでいて、「誰のおかげで食わせてやっていると思っているんだ」みたいに男の人が言いがちだけれども、「いや、雇用労働と家事労働がありますよね。有償労働と無償労働がありますよね。どちらも労働ですよ」という話なんです。「どちらも労働で、私はこれまでと同じように家事労働を提供しますけれども、その対価はどうなるんでしょう」という話なんです。非常に面白い話だし、それを飲み込まずにちゃんとと言えるという場面なんです。

かつ、このドラマは、だんだん好きになっていくような話なんだけれども、星野源の男性の側が奥手だということもあるんですが、一方的に男性が恋愛関係に巻き込んでいく話ではなくて、性的な関わりについても話し合いがあったりとか、「何曜日にはハグをしましょう」みたいな契約があったりとか。要するに性的な同意なんていう話も入ってきているんです。一方的に男性が迫って行って女性はそれを受け入れるしかないのではなくて、お互いに合意の下で関係を近くしていくというような。だから、これはデート DV みたいな、男性が一方的にやって女性は耐えるしかないみたいな状況は違うんだというドラマでもあると思っています。

女性だからとか、立場が弱いからとかで何も言えないではなくて、さっきの空気を読まない労働基準監督官みたいな特別な人ではなくて、普通の人が普通の関係の中でちゃんとやりたいことを言う中で、良い関係を築き合っていく。そういうことが理想だということを描くドラマ、漫画であると思います。なので、例えば、この漫画なんかだった

たら高校生とかも身近だから、こういうのを読んでみて「どう思う？」みたいな話をしてみるのもいいんじゃないかなと思います。

この中には、町内会の商店街を活性化するために、神社で商店街の人たちが出店を出すという話があって、それにこの主人公が非常に低い単価で関わっていくんだけど、どんどん巻き込んでいく人たちが、その対価を考えずに「あなた、やるって言ったんだからちゃんとやってよ」みたいなことを要求してくるのに対して、「それは搾取です」と言う場面なんかもある。そういうふうになんか言いたいことは自分から言わないと変わらないんだというのを学ぶには、非常にいい題材だと思います。特別な人だけがものを言えるんじゃないくて、普通の人もものを言えるようになることが大切だよという話です。

自由を生き抜く実践知

8 ページに行きまして、教育社会学の本田由紀さんが『教育の職業的意義』という本の中で、人が社会に出るのに向けて、適応の手段と抵抗の手段を車の両輪のように身に付けることが大切だと言っていて、適応の手段というのは社会で必要とされるような知識とかスキルであると。抵抗の手段というのは、自分の身を守りながら社会に出ていくということで、労働に関する基本的な知識だと。世の中はこのように産業構造が変わったみたいな話もあるし、ハローワークとか社会保障とかもそうだし、労働法もそうだし、心構えもそうだと思うんです。何かあったら自分から対処していくという心構え。この両方がやはり必要だと考えると、キャリア教育の中で抵抗の手段のほうが圧倒的に弱い。「世の中ではこういう人が求められているんだよ。だから君たち頑張りなさいね」という適応のほうばかりが強いので、その適応というところで、「働かないと生きていけないから受け入れるしかない」となってしまわないようにするのは、やはり学校という場、それから家庭という場でしか。会社はなかなかそういうことを教えてくれませんか、労働組合も入ってから無いところもありますので、その前、社会に出る前の段階でそこが身に付けられるといいなと思います。

法政大学の憲章が「自由を生き抜く実践知」というもので、私はこれが好きなんですけれども、大学のオープンキャンパスとかで「自由を生き抜くって何だろう」という話をします。自由は生き抜かなきゃいけないものなんだと。だから、自由って好き勝手にやるみたいに見えるけど、好きに生きるって難しいんです。自分の自由を守りつつ生きるというのも難しく、やっぱり仕事を失わないためにとか、子どものためにとか、組織のためにとか言って、どんどん妥協していったらおもんないかなければいけないような現実がある。でも、そうならないで自分が本来こうあるべきという生き方をするには、それなりの知識とスキルと心構えが必要です。生き抜く力がないと流されてしまう、つぶされてしまう。そうならないために、生き抜くための実践知というのは、やはり教育の場で学んでいったら初めて生き抜く力というのが育つんだと。そのお手伝いを法政大学はするんだというような話だと思っています。

そういう発想が、本当は学校教育全体にあるべきだと思うんです。子どもがどういう世の中に出ていっても、その世の中で生き抜くと同時に、その世の中をより良くしていく。あるべき自由を実現させていく、守っていく、後退させない。そういう力を教育の中で育てていったら、初めて世の中は少しずつ変わる。そうやって育った人が職場の中も少しずつ変えていくことによって、初めて世の中は良くなっていくわけで、そういう力が君たちにはないんだと。世の中はもう力の強い人の言うことに黙って従うしかないんだと、何か言ったらつぶされるんだみたいな現実ばかり見せられていると、どんどん悪い方向に行ってしまうよね。

なので、「厳しい世の中で生きていけるように」みたいなことをキャリア教育でも言うんですが、そのときの厳しい世の中を「耐える」ような文脈に見えてしまう。そうではなくて、その中で変えていけるための主体をどう育てるかという発想があると、学生の側も、大変だけれども前向きになろうという気になってくれるんじゃないかと思います。光が見えてくる部分がないと頑張ろうという気にもなれないと思うので、こうやって学ぶということが、こんなふうに分のより自由な生き方に繋がるんだというところが見えるといいなと思っているところです。

なので、進路指導というときに、皆さんが、目の前の生徒さんを目の前の就職先にいかにつなげるかというところですごく苦勞していらっしゃると思うんですけども、ちょっとその先の話のところばかりをしたので、どのぐらい重なるところがあるかなとは思いますが、何かしら汲み取っていただけたところがあるとありがたいです。ありがとうございました。(拍手)

—了—