

# NOと言えない若者への支援と 労働法教育の取り組み

川村 遼平

---

はじめに

- 1 若者の労働実態
- 2 相談に訪れる若者の状況と必要な支援のあり方
- 3 教育現場における労働法教育の課題
- 4 多様な教育実践とその評価について

おわりに

はじめに

近年、若者の使い捨てを繰り返す「ブラック企業」が社会問題として認知されるようになったことを背景に、労働法教育が注目を集めつつある。2013年8月、厚生労働省は「若者の『使い捨て』が疑われる企業等」への取り組みを強化することを発表し、2014年10月から2015年2月にかけて、その一環として全国16箇所で「学生のための労働条件セミナー2014」を開催した。各地の労働局や労働基準監督署の職員が大学・高校に出向き、出張授業を行う様子も多数報告されている。民間の動きとしては、2013年10月に日本労働弁護団が「ワークルール教育推進法の制定を求める意見書」を発表している。

こうした労働法教育推進の流れそのものは、個別労使紛争や労働相談件数の増加などを背景に、2000年代後半にはすでに存在した<sup>(1)</sup>。だが、当時はどちらかと言えば増加する非正規雇用労働者の存在がその主眼に置かれていたものであり、近年の動きはこれに「ブラック企業」という新たな課題への対応を加味するものと言える。

こうしたニーズに呼応して、学校教育現場レベルでの取り組みが徐々に広がっている。その内容は実施主体や生徒・学生の進路・アルバイト経験状況によって多様であり、未だに模索段階である。そこで、若者が法律トラブルに遭遇した場合に適切な対処を講じられる効果的な教育のあり方がどのようなものか、雇用の現状に即して考察する必要がある。

本稿では、筆者が所属するNPO法人POSSE<sup>(2)</sup>に寄せられた労働相談の事例を紹介するとともに、

---

(1) 厚生労働省 [2009b] 「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書」。

(2) 2006年に設立した特定非営利活動法人。年間1,500件ほどの労働相談・生活相談を受けている。

そうした違法状況に遭遇した若者が適切な対応を講じるためにどのような労働法教育が求められているのかを整理することとしたい。第1章では、卒業後に遭遇しうるトラブルとして「ブラック企業」の労働実態を、在学中に遭遇しうるトラブルとして「ブラックバイト」の労働実態を紹介する。第2章では、相談に訪れる若者の状況と彼らに必要な支援のあり方を紹介する。第3章では、前2章までの実態に即して、労働法教育実践に求められる課題を整理する。第4章では、多様な教育実践の特徴をいくつかのパターンに整理し、第3章の課題に照らして評価する。

## 1 若者の労働実態

### (1) 「ブラック企業」の労働実態

まず、学校卒業直後の若者が入社した職場で被害に遭った事例を紹介しよう。

1つ目は、関西の不動産会社の事例である。兵庫の中堅私立大学を卒業した20代男性のAさんは、新卒正社員として採用された。この企業には、京都大学をはじめ関西圏の有名大学から毎年複数名の社員が入社している。

入社していたAさんを待ち受けていたのは、1週間ほど行われる社員研修だった。この企業の研修は過酷を極めており、Aさんは1週間で6時間ほどしか睡眠をとっていない。プログラムに「就寝」の文字は無く、夜のスケジュールが終わってから翌朝の2kmダッシュまでの間は、研修内容の復習や研修のプログラムに含まれているスピーチの原稿作成や暗記にあてなければならなかった。Aさんは、ダッシュの練習で同期の女性社員が倒れたのに研修プログラムの見直しをせず「彼女は全力で走った」と褒め称えるだけの研修担当者の姿勢を「おかしい」と感じていた。遠隔地で通信手段を没収され、睡眠時間を奪われ、不動産営業の仕事に無関係な研修内容を繰り返される。そして、同期の社員は研修メニューごとにすべて点数化・序列化され、会社の価値観を共有できない人間が劣位に置かれる。「すぐに染まれなかった」と言うAさんには、最も低い点がつけられた。

次第に、先に会社の価値観を刷り込まれた同期社員からも責められるようになる。1日1時間は寝たいと思い、深夜の自習時間中に隠れて睡眠をとっていた彼に対して、翌日同期社員が「君、きのう1時間いなかったよね」と追及するのである。Aさんは次第に「自分がおかしいのではないか」と感じるようになり、プログラム内のスピーチで、「今までこの研修を洗脳のようにだと思っていた自分」を反省する発言を行う。そのことでまた同期から責められるのであるが、彼自身はすでにそれを「素直に」受け入れるようになっていたと言う。

こうした研修は決してAさんだけが経験したのではなく、複数の企業で行われている。決まって研修の最後には参加者全員が涙を流し、担当者への感謝の意を述べる。感情の管理を通じて、企業の過剰な要求を受け入れる主体を作り出すのである。日経新聞のインタビュー記事で、「大手企業の研修を請け負う研修支援会社」の社長は、こうした研修を学生のアイデンティティを奪う「はく奪的社会化」と位置づけている<sup>(3)</sup>。研修の際には「社会人になったらつらくなくても実家や地元

(3) 同社長は、現在のアイデンティティを否定せずにルールを教えることを「付与的社会化」とし、「はく奪的社会化」と対置させている(2013年4月10日付日本経済新聞電子版「汗と涙、挫折…「餃子の王将」スパルタ研修ルポ」)。

の友だちに連絡してはいけない」「労働法は建前に過ぎないのであって、守っていたらビジネスマンにはなれない」などの内容を教え、穴埋め式の小テストで答えさせることもするが、こうした内容は感情の管理やアイデンティティの否定を通じて初めて「教える」ことができるものである。

Aさんの話に戻ろう。研修が終わり、勤務が本格的に始まると、恒常的な長時間労働で体調を崩す人が続出した。誰かが入院することは日常茶飯事だったという。だが、社長はその勤務体制を見直すことは無く、むしろ事あるごとに「あの研修を乗り越えたんだから大丈夫」と持ち出した。入社した翌年、Aさんも頭痛に苦しむようになり、最終的に退職を決意する。

Aさんは退職後しばらくして会社に未払い残業代を請求しようと考えた。Aさんの企業では、残業代はほとんど支払われていなかった。その際、すでに退職した同期や上司にも声をかけたが、全員から断られた。詳しく話を聞くと、「君がそういうことをするのは残念だ。私は会社の求める働き方についていけなかったが、君も私も納得して働いていたはずなのに、後になって残業代を請求するのは詐欺ではないのか」と言われたという。

Aさんは会社から未払賃金を獲得することができたが、それでもまだ、当時の異常な感覚が抜けきっていないと感ずることがあるという。Aさんは医師から休むように強く言われて会社を退職したが、その後も、再就職のための勉強やアルバイト、筋トレなどの過酷なスケジュールをこなした。休むこと、つらいと思うことが「自分の駄目なところ」だと考えていたからだという。そして今度は腰を痛めてドクターストップがかかり、初めて少し冷静さを取り戻したという。彼が残業代を請求しようと動き出すのは、その後のことだった。多くの社員が泣き寝入りした中で残業代を支払わせた彼は比較的権利意識の高い方だと言えるが、その彼も、「休んではいけない」というルールを自らに課していたのである。

Aさんに研修中の他の社員の睡眠時間について尋ねた際、彼は「他の人はもっと寝ていないと思います。自分は寝ないと駄目な方だったので、隠れて寝てました」と発言した。労基法の趣旨からすれば、「1日8時間」を超えれば「働きすぎ」である。「過労死ライン」水準でも、「月に80時間以上の残業」をすれば明らかな「働きすぎ」だ。だが、Aさんの感覚では、「1日23時間労働」も相対的には楽な方なのである。「標準的な働き方」に対する感覚がずれてしまうと、体調を崩した原因は、「企業の働かせ方」ではなく、「ついていけなかった自分」の側にあると思ってしまう。こうした企業においては、アイデンティティとともに権利主張という選択肢も剥奪されてしまう。これは一種の「虐待」である。

Aさんの支援を行う過程で、彼が「当時異常だった」と思うエピソードが徐々に増えていくこともわかった。「特殊な感覚」を共有する空間から物理的に切り離され、支援団体や弁護士と対話を重ねながらある程度の時間を過ごす中で、少しずつ「特殊な感覚」が相対化されていくのだ。

この点に関しても一つだけエピソードを示しておきたい。ある日Aさんに休日ほどのくらいあったのか尋ねたときのことだ。「休日は週に2日と聞いていたのに、1日しかありませんでした」と答えたので、休日は何をしていたのかと聞いてみると、「休みの日は、普段は行けない遠方に行って、登記の確認をしていましたね」と言うのである。すぐに彼自身が気づき、「休日」に関する「感覚」が修正される。

このように、いったん感覚がずれてしまうと、それを元に戻すのは容易ではない。不当な出来事

を不当だと感じるができなくなってしまうと、不当な状況を改善する手段としての法律は若者にとって無縁ないし敵対的なものとなる。Aさんは「洗脳」を受けた人の手記を読んで、『『おかしい』と疑う自分がおかしいと思うようになる』という一節に深く共感したという。

2つ目は、ショッピングモールやデパートなどで植栽系のディスプレイを作成・管理する業界大手の企業で起きた過労事故死の事例である。

関東の四年制私立大学を卒業したBさんは、卒業後も就職活動を続けていた。その年の9月にハローワークでこの会社の新卒向け正社員求人を見て応募し、採用されることとなった。しかし、同社は「試用期間」という名目でアルバイトとしての契約を交わし、いつ正社員にするとの確約も無いまま、彼を正社員並みに働かせた。彼は「いつ正社員になれるのか」という不安を抱えながら、業務内容自体は好きだったこともあり、正社員になる望みをかけて同社の要求に応えた。残業時間は長い月で月134時間を超えており、さらに不規則深夜労働だった。仮眠室は十分に整備されておらず、床に段ボールを敷いて寝ることもあった。Bさんが事故に遭ったのは、ようやく正社員として採用された矢先、24時間近い徹夜明けの勤務を終えた帰宅途上だった。見晴らしの良好な平坦な道で、ブレーキ痕もなく電柱に衝突した。

Bさんの母親の証言によれば、「辛いとか嫌だとか直ぐ顔に出る奴だ、いつも笑ってろ！」「手ももげても足ももげても働かなきゃいけない」などと言われ、Bさんは家で笑顔の練習をしていたという。「今までもそんなことを気にする人間ではないのに何故？と心配になりました。今思えば、もう疲れ果てており本来の前向きな元気な彼ではなく、ぎりぎりのところで私に伝えたかったのではないかと思えてなりません」。Bさんの思うところは知る由も無いが、正社員として採用されるためにはアルバイトとしての契約を甘受し、過酷な勤務を引き受け続けるほか無い。笑顔を失ったことまで自分の責任として引き受ける態度も、そうした圧力と無縁ではないだろう。

POSSEには「準社員」「社員候補」などの呼称で働く若者からの相談も多数寄せられている。後述するように、「正社員になろう」というメッセージだけでは、正社員になりたい若者の足元を見る企業と対峙することなどできないのである。

## (2) 「ブラックバイト」の労働実態

使用者からの過度な要求やそれに労働者が従おうとすることによって生じる弊害は、学校卒業後の労働者に限って見られることではない。学生アルバイトにも、同様の問題が生じている。大内裕和はこれを「ブラックバイト」と名付け、学生生活との両立困難性を「ブラックバイト」の重要な要素として位置付けている（大内・今野 [2015]）。

労務管理上の過度な責任要求が学生生活との間にどのような軋轢をもたらすのか、再びPOSSEに寄せられた相談事例から検討する。

関西の私立大学に通うCさんは、大学入学ほどなくして家計の援助のために下宿先の近くにある個人経営のカフェでアルバイトを始めた。20席ほどあるカフェで、Cさんは清掃・レジ打ち・接客・調理などの仕事をすべて行った。

Cさんの職場では、過度な責任がアルバイトに要求される。たとえば備品を落として割ってしまったような場合には、その全額が労働者の賃金から天引きされる。更に、Cさんは客が落として割っ

たコップの代金も賃金から天引きされた。このときオーナーは、「コップが割れたのはお前の注意力が足りないからだ」とCさんを叱責したという。また、レジ締めの際に金額が合わない場合、その差額は労働者が負担させられる。更に、金額が多くずれている場合にも、労働者はミス1回ごとに一定の金額を賃金から天引きされる。もちろん、これらはすべて違法であるが、職場内では社会人として負うべき当然の責任として通用していた。

バイト先の先輩から「この店はおかしい」という話も聞いていたが、この職場が初めてのアルバイト先だったCさんは「こんなものか」とさほど疑問に感じなかったという。安い時給で少しでも稼ぐために、積極的にシフトを入れていった。Cさんのこうした姿勢がオーナーに気に入られ、Cさんは過度な責任を押し付けられるようになる。Cさんの労働時間は次第に長くなり、学期中にも月120時間程度は勤務することが普通であった。長期休暇に入ると、労働時間は月160時間を超えた。

だが、労働者が強い不満を抱いていなくても、こうした企業の要求を学生生活と両立させるのはおよそ困難である。物理的に講義を受けられないということはめったになかったが、それでも疲労や寝不足のために講義に集中することができず、複数の単位を落としてしまう。サークルなどの自主的な活動に参加することもできなかった。テスト期間中にも勉強時間を確保するための配慮があるわけではなく、普段と変わらない働き方を余儀なくされていた。

Cさんがもう続けられないと離職の意思をオーナーに伝えると、オーナーは社会人としての自覚や責任感が欠如しているとCさんが泣くまで罵った。その上で、後任を見つけて育成するまでは働き続けるよう命じた。Cさんが思い詰めて母親に相談し、母親が「もう働かせない」とオーナーに伝えると、今度は実家に内容証明郵便が届いた。用件は、娘を突然辞めさせた母親の判断によって生じた「求人広告の費用」として5万円強を請求するものだった。

京都の私立大学生Dさんが勤務する大手小売店のフランチャイズ店には独自の「ルールブック」があり、やはり学生アルバイトが過度な責任を要求されていた。たとえば中華まんの仕込みに関するページには、次のような記載がある。「仕込みの時には、前日の仕込み数、前日の廃棄数、天候、気温、人の流れなどを自分の中で考え、常に仮説を持って仕込む。私や引き継ぎ者が『何でこの仕込みがこの数なん？』って聞いた時に、しっかりと理由が説明できるように考える。（中略）もし、あやふやな事を言ったならば、その商材全て買い取っていただきます」。念のため付言しておく、商品の強制的な買い取りは違法である。

特に落ち度が無くとも、おせちやクリスマスケーキなどの催事商品は自腹を切って予約させられた。いわゆる「自爆営業」である。おでんの始まるシーズンには、店舗での売上とは別に、パックごとおでんを売るノルマも学生に課せられる。

これらの事例に見られるように、「ブラックバイト」の現場においても、労働者は自ら責任を引き受ける主体として規律化され、企業の過度な要求を当然のものとして受け入れていってしまう。また、企業側もその方面での教育可能性が期待される労働者を好んで雇う傾向にある。ある学生は、過労死問題を引き起こした大手飲食店に面接に行った際、店長から「君はこのバイトに命を懸けられるか？」と尋ねられたという。こうして学生バイトを業務の中核に組み込みながら、学生がその負担に耐え切れなくなったときには、脅迫も辞さずに辞職を慰留するのである。

アルバイトに対する過度な責任の要求は、Cさん・Dさんのような大学生だけでなく、高校生に

も見られる。POSSEが神奈川県立高校で労働法教育を実施した際にワークショップで高校生から聞き取ったアルバイトのトラブル事例には、次のようなものがあった。

- ・クリスマスケーキやおせち、年賀状とかをめっちゃ買わされる。
- ・1日5時間ぐらいで7・8連勤させられる。
- ・レジの金額が足りない分を払わされる。
- ・熱で休むと言ったが、日曜日までに治してこないと言われた。
- ・体調悪くても自分で代わりを見つけてこないと怒られる。
- ・1分単位で貰えない。22時に上がったことがない。
- ・制服以外で指定された衣服を自腹で購入させられた
- ・学生は土日祝の休みを取る場合は必ず理由が必要。
- ・テスト期間でもあまり休ませてくれない。
- ・落としちゃったものとかは自分で買う。

労働法教育との関わりで言えば、「ブラック企業」問題が将来の問題であるのに対し、「ブラックバイト」問題は現在進行形の問題である。そのため、特に高校で授業を行う際には、アルバイト経験率に応じて「ブラック企業」問題と「ブラックバイト」問題のどちらに重点を置くのかを検討することが望ましい。

## 2 相談に訪れる若者の状況と必要な支援のあり方

こうした被害を受けた労働者の相談に乗り、何らかの解決に向けて法的支援を行うのがPOSSEの主たる事業である。「ブラック企業」や「ブラックバイト」の被害に遭った若者の多くは、孤立していて他に相談する場が無く、泣き寝入りするか否かの瀬戸際でPOSSEに相談に来る場合が多い。

### (1) 労働問題に直面した若者の行動

まず確認しておきたいのは、泣き寝入りする若者が非常に多いという事実である。2009年の厚生労働省「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査報告書」によれば、不当な経験をした若者のうち、「何もしなかった」と回答した者が約4割を占める<sup>(4)</sup>。「転職した・辞めた」は、正社員で17.1%、パート・契約社員・アルバイトなどでは30.6%だ。一方、「労働基準監督署に相談・申告した」と回答した者は3%強にとどまり、「弁護士に相談した」「労働組合に相談した」と回答した者は更に少ない(図1)。

同様の調査では、「何もしなかった」理由についても尋ねている。最多回答は「どうせ何も変わらないから」で、雇用形態にかかわらず、諦念に支配されている様子がうかがえる(図2)。

相談に来る若者に限っても、「会社が違法行為をしている」という意識を強く持っている労働者は非常に少数である。第1章のAさんの事例から示唆されるように、むしろ、「ついていけなかつ

---

(4) 調査対象は20～39歳の労働者。

図1 勤務先で経験した問題への対処行動（複数回答）（%）

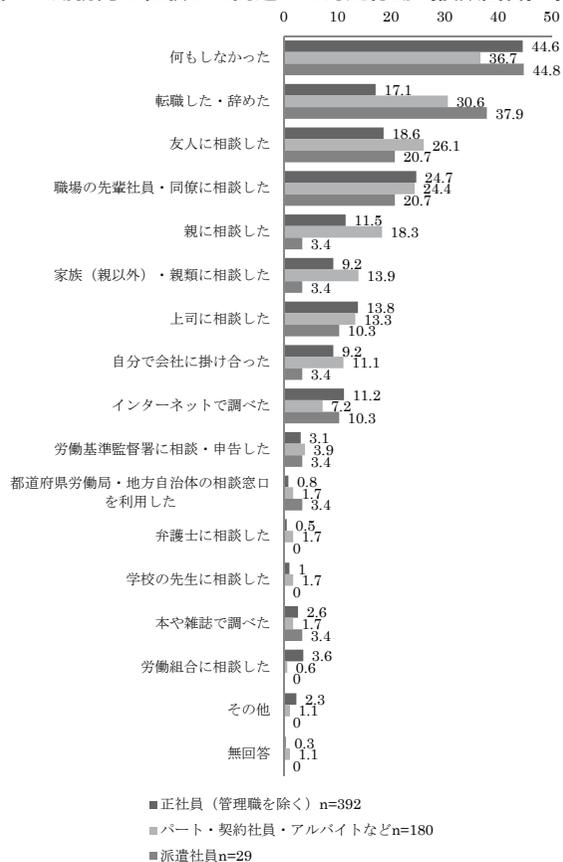
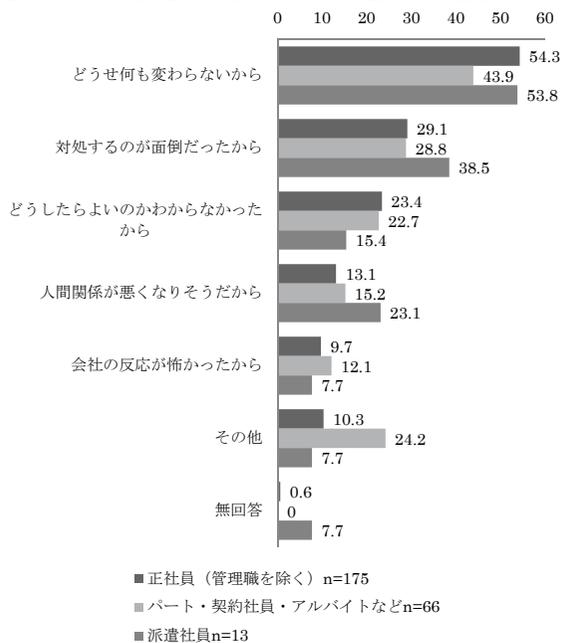


図2 対処行動を何もしなかった理由（複数回答）（%）



た自分が悪い」という感覚が共有されている。だが、心身不良に陥ったり退職を余儀なくされるなどすれば、生活の維持が不可能である。そこで、何か使える制度が無いかと、POSSEに相談に訪れるのである。あるいは、Cさんのような被害に遭った人が、「何とか会社に許してもらうため」に、「穏便に済ませるため」に、どうしたら良いかと相談に来る。会社を辞めるにはどうしたら良いかという相談もこの手のものだ。

## (2) POSSEが行っている相談援助活動

POSSEが行っている相談援助活動は、こうした状況に置かれた若者を主な対象にしている。彼らの支援を行うにあたって最も重要な課題は、被害に遭った当事者へのアウトリーチである。「どうせ何もできないから」という諦念や「会社をおかしいと思ってしまう自分がおかしいのではないか」という自責の念に支配されている被害者から相談を受けることが非常に重要であり、そして非常に困難である。

POSSEとしては、労働組合や弁護士を敬遠する若者が多いことからNPO法人として相談窓口を立ち上げたり、労働相談だけでなく生活相談も受けるようにしたり、活動をする中で工夫を重ねてきた。また、各地の労働局が啓発用のパンフレットを配布したり、日本労働弁護団が女性専用の無料電話相談を行ったり、各団体も工夫を凝らしている。相談しやすい環境を整備して若者にアウトリーチする段階を、第三章以降の議論のため、便宜的に相談援助の「第一段階」としておく。

支援の第一段階が達成されて、初めて若者が相談に来る。そして、ようやく具体的な支援活動が始まる。まず時間をかけて詳しく事情を聞き、本人がどのように感じているのかを聞き取る。そして、法律的な観点から状況を整理し、法制度を活用する上でどのような選択肢があり、そしてそれぞれのメリット・デメリットがどのようなものかを説明する。この過程で、当事者が相談に来るといって発した「SOS」は、会社の不当性を認識する「NO」へと徐々に変化していく。具体的にどのような解決手段を選択するか、あるいは解決手段を選択しないという選択をするかは、ここではさしあたり重要でない。もちろん、どのような手段を選択するかによって相対的に高い水準での解決とそうでない解決との差が生じるのでその点をきちんと説明する必要があるが、まずは当事者が「会社がおかしい」という点に自信を持つことが何より重要である。被害者の自尊感情の回復にとって重要なこの段階を、相談援助の「第二段階」としておく。

相談援助の「第三段階」においては、当事者の選択した具体的な行動を支援する。たとえばCさんの場合、「穏便に退職できればいい」と考えるか、「不当に天引きされた賃金も取り戻そう」と考えるかはCさん次第であるが、いずれにしてもその選択を実行に移す支援を行う。仮に「会社がおかしい」と思っている、「おかしな状況を変えることができる」という確信が無ければ、変えようという主体的な営みは生じづらい。そして後者についての認識は、実際に状況が改善される中で獲得されるものである。そのため、実際に状況を改善するような支援が必要なのだ。これを相談援助の「第三段階」としておく。

POSSEでは、こうした三つの段階を通じて、被害者が最後まであきらめずに権利主張できるよう、支援活動を行っている。以上を踏まえて、労働法教育の課題の検討に移ることとしたい。

### 3 教育現場における労働法教育の課題

#### (1) 労働法教育に期待される役割

若者が職場で不当な目に遭って健康や生命を喪失するといった取り返しのつかない事態が起きないようにするために、労働法教育が果たすことのできる役割とは何であろうか。その問いに答えるためには、まず、若者の雇用の実態に即して労働法教育の課題を設定する必要がある。「正社員になれば安泰」であるとか、「努力していればいつか上司に認めてもらえる」といった幻想の中からは、労働法教育の役割は見えてこない。これらの期待は、少なくとも第一章で紹介したような「ブラック企業」や「ブラックバイト」の現場では叶うことはない。そして、そういう期待の通用しない職場において有効な労働法教育こそが、若者の過労死や過労うつなどを防ぐ役割を果たしうるのである。

前2章で整理した実態を前提すれば、労働法教育に期待される役割は次のように整理される。第一に、現在あるいは将来起こりうる被害に対して、当事者自身が適切に「SOS」を発することができるようになることである（相談窓口駆け込み型）。第二に、職場や社会を変えることができるという認識を獲得したり、その具体的な経験を積んだりすることである（民主主義実践型）。前者は相談援助の第一・第二段階に対応し、後者は相談援助の第三段階に対応する。

#### (2) 相談窓口駆け込み型の労働法教育を充実させるために

「ブラック企業」が単なる違法行為ではなく職場内虐待を内包しているという現状認識と、現状改善のために彼らが相談に来やすい環境整備をすることや当事者が自尊感情を回復することが課題であるという発想に立てば、期待される労働法教育の方向性が見えてくる。この際には、たとえば、虐待の別の類型である「デートDV」の予防・防止に関する教育実践がすでに一定パッケージ化されており、実践例を研究して労働法教育に活用することが有益だろう。

デートDVの予防・防止教育に必ず含まれているのは、以下の3要素である。第一に、ケーススタディである。内閣府男女共同参画局が作成した教材『人と人とのよりよい関係をつくるために交際相手とのすてきな関係をつくっていくには』<sup>(5)</sup>を例にとると、いつでも連絡がとれるように拘束する、殴る、他の人とのつきあいを制限するなどの具体的な事例が紹介されている。同時に、自分の意見や考えを否定されたり行動を制限されたりすることが「おかしいこと」だとも明瞭に示している。第二に、被害感情の肯定である。抑圧状況が続くと、「おかしい」「つらい」と思う感情を自ら否定してしまうようになる。同教材には、「自分のことを大切に」「あなた自身が決めることができる」と記載されている。第三に、問題を一人で抱え込まないよう、「専門の相談機関もあります。一人で悩まず相談してください」と勧め、複数の窓口を掲載している。被害に遭った人間が「SOS」を発することができるよう配慮されていることがわかる。

POSSEの実施する労働法教育においては、こうした教育手法を強く意識している。まず「ブラッ

(5) なお、この教材には「デートDV」という言葉は登場しない。

ク企業」や「ブラックバイト」の事例を紹介し、どのような状況であれば「おかしい」と言えるのかを具体的に説明する。その上で、もし「おかしい」とか「つらい」と感じる事があれば、直ちに労働問題の専門家に相談するように伝える。企業と闘うことばかりでなく、誰かを頼ることやつらい状況から逃げることを選択肢として提示することで、とにかく相談窓口に行く障害を取り除くことが狙いだ。こうした観点の労働法教育実践は未だに実例の発信が乏しい<sup>(6)</sup>が、取り組み自体は徐々に広がっている。今後、より効果的な実践の模索が期待される。

### (3) 民主主義実践型の労働法教育を充実させるために

一方で、いざというときに相談窓口駆け込むことよりも高い水準に労働法教育の目標を設定することが可能である。すなわち、「自分たちの働く環境を自分たちで変えることができる」という認識を若者が獲得し、そのように実践することだ。劣悪な環境の中で適切な支援を得るだけでなく、環境そのものを変えるところまで視野に入れることができる。言い換えれば、自分たちが労働条件を決定する主体であると若者が認識することがもう一つの課題だ。

たとえば、「ブラック企業」の見分け方や求人票の見方などを学習することを通じて労働者が契約の主体であることを認識することができれば、一定の効果が期待できる。アルバイト経験者の多い大阪の府立高校では、労働条件通知書を確認し、自分がどのような約束を会社と交わしているのかを知る機会が設けられている。労働条件通知書を提示していない違法な企業も多数あるが、むしろそうした企業で労働条件通知書を確認すること自体が権利主張の経験になる。

これに加えて、労働者としての権利行使を労働法授業のメニューに組み込む例も存在する。たとえば、生徒同士でアルバイト先の不満を出し合うなどして「おかしなこと」を互いに話し合い、「おかしい」と思っているのが自分だけではないことを確認する。次に、そうして挙げられた「おかしなこと」をどうしたら改善できるのか話し合う。そして、授業時間中に一人の生徒がアルバイト先に電話をかけ、授業で学んだ知識を駆使して店長を説得し、実際に有給休暇を取得する約束を交わす。別のケースでは、高校生がバイト先で深夜時間にわたって拘束されることを伝え聞いた教員が生徒を支援して会社と交渉し、問題解決に至っている。これ自体は授業時間外の出来事であったが、それをケーススタディとして授業やホームルーム等の機会に利用することで、生徒にとって非常に身近な実践例と受け止められている。こうした実体験を得る機会が無くとも、労働組合や労働NPO、弁護士に実際に解決に至った事例を聞くことで、「職場を変える」という実践は身近なものになりうる。

こうした方向性の労働法教育は各現場での取り組みが複数報告されており、最近のものでは川村ほか [2014] に多様な実例が掲載されている。どんなに些細なことでもいいので、「高校生、大学生がバイト先の状況を変えた」経験を社会的に蓄積することが、この種の労働法教育にとって重要だ。

---

(6) そこで筆者が参加するブラック企業対策プロジェクトでは、ガイドブックを作成し、ブラック企業対策プロジェクトのHP上で全文無料で閲覧できるようにした (川村・嶋崎・本田 [2014])。

## 4 多様な教育実践とその評価について

前章では、若者の雇用実態や労働トラブルに遭遇した若者の対応状況などから、二つの水準に分けて労働法教育の方向性を整理した。本章では、近年行われている労働法教育に含まれるいくつかの要素を抽出し、それが上記の方向性と齟齬をきたさない条件について検討を加える。

### (1) 「見分ける型」の教育の限界

初めに、「ブラック企業」の見分け方をテーマとする労働法教育の射程について検討する。前述のとおり、「ブラック企業」の見分け方を身につけることは、契約主体としての意識を涵養する契機となりうる。しかし、「ブラック企業」の被害に遭った当事者が「見分けられなかった自分が悪い」と理解しないように注意する必要がある。

かつて年越し派遣村が話題になった頃、少なくない学校教育現場で正社員と非正社員の年収格差が取り上げられた。その紹介の仕方は、どちらが良いかを選ばせ、正社員になりたければ良い成績を収めて良い大学に入ると圧力をかけるものだった。こうした脅迫型の教育は、何らかの事情で劣悪な環境に置かれてしまった若者に自責の念という枷をはめることはあっても、尊厳の回復にとって役に立つことは無い。「見分け方」の強調は、この手の「脅迫型教育」とある程度親和的なのである。

このことを理解する補助線としても、デートDVの教育実践は役に立つ。DVをしない恋人の見分け方など、デートDVの実践では普通行わない。デートDVが発生した場合に、恋人の問題を見抜けなかった被害者の責任を問うことは適切でないからだ。「ブラック企業」の見分け方を取り扱う際にも、偽装求人存在や入社後に会社がおかしくなる可能性を示すなどの配慮が求められる。

### (2) 「条文紹介型」の教育の限界

次に検討すべきは、法律や制度の知識を主題とする労働法教育のありようである。法律や制度の知識は「会社がおかしい」と確信を持つ際の参照軸として有効な場合があるが、「ブラック企業」においては必ずしもそうならない。むしろ、「法律に書かれていることがおかしい」という感覚が植え付けられる場合がある。その際に重要なのは、法律の知識よりもむしろ被害感情の肯定である。

デートDVの教育事業において、法律の条文はほとんど参照されない。いわゆる「DV防止法」や憲法における両性の平等規定は、まったく触れられないか、触れられたとしても最後に参考として紹介される程度だ。

POSSEの労働法教育においても、法律の知識はほとんど強調されない。かわりに、「会社の言うことがすべてではない。」「おかしい・つらいと思ったら専門家に相談する」「あきらめない。自分を責めない」「証拠・記録を残す」という4つの「合言葉」を覚えてほしいと伝えている。

### (3) 「権利主張型」の教育の限界

最後に、実際に会社と交渉したり権利主張を行ったりすることをテーマにした労働法教育の射程

について検討する。

すでに触れたように、こうしたテーマは民主主義実践型の労働法教育を充実させるために欠かせないものである。それでも一つの懸念を挙げるとすれば、上司に何かを要求したり自らの権利を主張したりできる職場は多くの若者にとって疎遠なものだということである。どれだけ権利主張の素晴らしさを訴えられても、それが「絵空事」のままでは、「職場を変える」という選択肢は若者自身のものにならない。

したがって、「職場を変える」という実践を若者にとって疎遠なもので終わらせないためには、実際の改善と結びつける必要があるのである。ブラック企業対策プロジェクトでは高校の教職員、保護者が生徒の問題解決を支援するための対処マニュアルを作成し、無償で公開している<sup>(7)</sup>。

## おわりに

労働法教育の実践は、まだ多くの教育現場で始まったばかりである。今後、今以上に多様な主体が様々な労働法教育を提供することが期待されるが、その際、労働法教育が「ブラック企業」や「ブラックバイト」の被害に遭った若者の役に立つものになるかどうかは、雇用の実態と相談援助の課題をどの程度認識するかによることとなるだろう。高校・大学の現場で働く教職員と若者の働く現場に詳しい専門家が連携し、より効果的な労働法教育の内容・形式を追求する必要がある。

(かわむら・りょうへい NPO法人POSSE事務局長／東京大学大学院総合文化研究科博士課程)

## 【参考文献】

- 大内裕和・今野晴貴 [2015] 『ブラックバイト』堀之内出版  
川村雅則ほか [2014] 『学校で労働法労働組合を学ぶ——ブラック企業に負けない!』きょういくネット  
川村遼平 [2014] 『NOと言えない若者がブラック企業に負けず働く方法』晶文社  
川村遼平・嶋崎量・本田由紀 [2014] 『労働法教育ガイドブック』  
厚生労働省 [2009a] 「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査報告書」  
厚生労働省 [2009b] 「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書」  
今野晴貴 [2012] 『ブラック企業』文春新書  
今野晴貴 [2015] 『ブラック企業2』文春新書  
内閣府男女共同参画局 [2010] 『人と人とのよりよい関係をつくるために 交際相手とのすてきな関係をつくっていただくには』

(7) <http://bktp.org/special/black-arbeit/student>