

若年雇用労働問題の新たな局面

—働く主体としての自己形成—

上西 充子

法政大学キャリアデザイン学部教授

はじめに

若年雇用労働問題は、とらえ方によってその様相が変わる。バブル崩壊以降に顕在化した若年雇用労働問題は、当初は「若者が問題」ととらえられ、その後「職場も問題」と視点が変わっていった。しかし「職場が問題」への対策は、「見分ける」を超えるのが難しいのが現状である。労使の対立構造を織り込みながら働く主体としての自己形成をはかる、そのための取り組みが、今後さらに必要だろう。

「若者が問題」から「職場も問題」へ

1990年代前半のバブル崩壊後、新規学卒者の正社員就職率の低下が見られた。当時は「フリーター」「ニート」「早期離職」の3つが若者を語る際のキーワードに使われ、若者の職業観の問題であるかのように語られた。背景には新規学卒者への求人急減があったのだが、そのような経済状況

の変化があっても（あるいは、そのような厳しい状況だからこそ）、若者の勤労観・職業観を育てることが大切、と語られたのだ。

そのような問題設定に対応して、2000年代前半からキャリア教育が各学校教育段階で展開されていく。文部科学省が2004年1月28日にとりまとめた「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—児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために—」は、キャリア教育を、端的に言えば「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」であるとした。その後2011年1月31日にとりまとめられた「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（答申）」では、キャリア教育は「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」と定義づけが変更され、「勤労観、職業観」から「能力や態度」へと、軌道修正が図られたように見えるが、教育現場におけるキャリア教育に大きな変化があったようには見えない。

筆者は若年雇用労働問題を「若者が問題」ととらえる見方を変えたいと、2012年3月から5月にかけて行われた内閣府「雇用戦略対話ワーキンググループ（若者雇用）」の委員を務めた際に考えていた。これは民主党の野田内閣のもとで行われたワーキンググループだ。若年雇用労働問題を、「若者の問題」と「雇用の問題」に分け、「雇用の問題」は経済成長によって対処し、「若者の問題」はキャリ

うえにし みつこ

東京大学大学院経済学研究科第二種博士課程単位取得中退。専門分野は労働問題。日本労働研究機構（現在の労働政策研究・研修機構）研究員、2003年より法政大学教員（専任講師、助教授（准教授）を経て2013年より教授）。著書に「職業安定法改正による求人トラブル対策と今後の課題—法改正に至る経緯を踏まえて—」（単著、『季刊労働者の権利』Vol.324、2018年1月）、『大学生のためのアルバイト・就活トラブルQ&A』（石田真・浅倉むつ子との共著、旬報社、2017年）など。

ア教育の充実やインターンシップの強化、キャリアアップ支援などによって対処しようという枠組みのもとにおかれたワーキンググループだったが、「雇用の問題」とは正社員の雇用機会の問題だけではなく、正社員であっても長時間労働の中で疲弊したり離職に追い込まれたりする実態があることが、世の中で次第に社会的にクローズアップされつつあった。いわゆる「ブラック企業」問題である。

そのような問題にはまだ、政策的に光があてられていなかった。ワーキンググループの議論は、初回に設定された枠組みを超えることは困難であったが、最終的にとりまとめられた「若者雇用戦略」(2012年6月12日)には、「自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援」という基本方針とそのための対策を中心としながらも、「若者の育ちを支援することとあわせて、若者が働き続けられる職場環境を実現し、また、非正規雇用の労働者のキャリア・アップを支援していくことも重要である」と、対策を大きく二本立てとすることができた(上西 2015)。

「職場が問題」への対処としての 若者雇用促進法とその後

その後、2012年2月には、ワタミの子会社に入社後数か月で過労自死に追い込まれた女性(当時26歳)の労災が認定され、続く損害賠償訴訟と共に社会的注目を集めた。2013年には今野(2012)が朝日新聞の大佛次郎論壇賞を受賞する。2014年には牛井チェーン「すき家」における深夜のワンオペ(一人勤務体制)の過酷さが、また2015年にはシフト強要やノルマ・罰金などで大学生・高校生を悩ませる「ブラックバイト」が話題となった。

このように劣悪な職場の実態が次々と明らかになるにつれ、若者の間にはそういった職場をどうすれば避けられるか、という問題意識が次第に高まっていく。規模別・業種別の3年後離職率も2012年秋より公表されるようになり、職場実態をさぐる一つの指標として、離職率が注目されていくようになった。2015年に連合が行った調査(連合 2015)

では、就職情報サイトに「公開してほしい企業情報」と「得られた企業情報」のギャップがもっとも大きかったのは、「過去3年間の離職者数」だった。

そのような離職率などの職場情報の開示を進めることによって、「職場が問題」である状況への対処を行おうとしたのが、若者雇用促進法である(2015年10月1日より順次施行)。新卒者を対象とした募集・求人において応募者が情報提供を求めた場合、3類型の情報からそれぞれ1つ以上の情報提供を企業に義務付け、また努力義務として幅広い職場情報の提供を企業に求めた同法は、その後の企業による職場実態情報の開示を促していく端緒となった。

3類型は「募集・採用に関する情報」(「過去3年間の新卒採用者数・離職者数」など)、「職業能力の開発・向上に関する情報」(「研修の有無及び内容」など)、「企業における雇用管理に関する情報」(「前年度の月平均所定外労働時間の実績」など)の3つ。それぞれの類型の中からのどの情報を提供するかは企業に委ねられているため、「過去3年間の新卒採用者数・離職者数」を応募者が知りたいと思っても、同じ類型にある項目から「過去3年間の新卒採用者数の男女別人数」の情報を提供することによっても義務を満たしたことになる。その意味で不十分な仕組みであったが、その後、女性活躍推進法(2016年4月より完全施行)にもとづく一覧性を兼ね備えた「女性の活躍推進企業データベース」が公開され、職場実態情報の「見える化」はさらに促進された(皆川 2017)。その後徐々に、就職情報サイトでも離職率などの職場実態情報の開示が進んできている。

また、若者雇用促進法の制定に伴う指針¹では、若者を対象とした募集・求人の際に、固定残業代制を取る場合にはその詳細を明示するよう求めた。何時間の労働時間に対するいくらの固定残業代であるのか、固定残業代を除く基本給はいくらであるのか、の明示を求め、さらに、固定残業時間を超える時間外労働等についての割増賃金は、追加で支払うことを明示するよう求めた。固定残業代を隠し含んだ「水増し初任給」によるトラブルに対処する

ためである。

この固定残業代の明示は、2017年の職業安定法改正に伴う指針²によって、若者を対象とした募集・求人に限定せずに、募集・求人全般に広げられていく(上西 2018)。

「職場が問題」に対処できるための、働く主体としての自己形成

このように若者雇用労働問題への対処は、若者の勤労観・職業観を育てるためのキャリア教育の実施に始まり、その後、職場の問題に対処するための職場情報の「見える化」や固定残業代の明示などの方策がとられてきた。問題のある職場を「見分ける」ことは、ある程度可能になりつつある。

そのうえで今日、なお課題として大きく残っているのが、トラブルに対処できるための、さらには自らの労働条件を向上させていくための、働く主体としての自己形成をどのように促すか、である。

キャリア教育は「役割」を果たすことの大切さを学ばせるが、働く上でのトラブルに対処するための知識の習得や能力の育成は重視されてこなかった。文部科学省が発行してきた各学校教育段階ごとの「キャリア教育の手引き」の内容や、キャリア教育の内容ごとの実施状況の調査結果からそれをうかがうことができる(上西 2014)。最初に文部科学省がキャリア教育の方針を示した2004年の「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」には、「キャリアの積み上げに必要な最低限の知識の習得」として、「労働者(アルバイト、パートタイマー等を含む)としての権利や義務、雇用契約の法的意味、求人情報の獲得方法、権利侵害等への対処方法、相談機関等に関する情報や知識等を、子どもたちがしっかりと習得できるようにすることが大切である」とされていたにもかかわらず、である。

なぜか。教師に労働法の知識が十分でないこと、教材が整備されてこなかったこと、外部との連携を取るだけの予算や余裕がないことも大きな要因だろう。しかし同時に、「役割」を果たすことの大切さ

を学ばせるキャリア教育に、労働法的な要素を取り入れることには、内容的な難しさがああり、その点が十分に考慮されてこなかったものと思われる(上西 2016)。

筆者は2017年5月21日に東大・五月祭のシンポジウムにおいて、川人博弁護士と共に登壇した高橋まつりさんの母の高橋幸美さんが会場の学生に向けて語った言葉を、重い課題として受けとめている。高橋まつりさんは、電通に入社した1年目の秋に研修期間を終えた後、残業で早朝の4～6時に退勤することが日常茶飯事となるような激務が続き、12月にみずから命を絶った。娘のまつりさんが卒業した東大のシンポジウムで、高橋幸美さんは後輩である東大生にむけてこう語った(大意)。

有能で責任感が強い人にとっては、レールから降りることや方向転換することは、長時間労働を続けることよりも、はるかに強いエネルギーが必要でしょう。けれども、正常な判断ができるうちに、休んでください。

キャリア教育は、あるいは学校教育全般は、「頑張る」ことを教えるだろう。では頑張ることから降りて方針転換すること、それができるためには何が必要だろうか。

まつりさんは一人で問題を抱え続けて死に追い込まれたわけではなく、人事部、上司、同僚と社内のいろいろな人に相談をしていたようだ。けれども母親には心配させまいと悲観的なことは伝えていなかったという(東大新聞オンライン 2017)。

過労死等防止対策推進法が制定され、過労死を考える家族の会の方などが学校現場に向いて体験を語る啓発授業も行われるようになっている。過労自死はみずから死を選ぶわけではなく、過労により正常な判断を失う中で死においやられることがある、それを知ることは大切だ。

と同時に、雇用されて働く際には、労使関係の中で紛争や不利益取り扱いが起こりうることを認識し、その認識の上で交渉や判断を行うための知識や態度、スキルを習得する機会が必要だろう。

ワークルール教育の推進に向けて

筆者も委員として参加した厚生労働省の研究会(座長:佐藤博樹)は、既に2009年2月に「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」を公表していた。その報告書に基づいて労働法教育が進められるという大きな動きは残念ながらなかったが、同報告書では「労働関係法制度をめぐる教育に関する今後の方向性」において、次の「基本的考え方」が示されていた。

労働関係法制度が適切に周知され遵守されることの究極的な目標は、労働関係の紛争や不利益な取扱いを円満に解決もしくは未然に防止し、適切な労使関係を構築することにある。すなわち、労働関係法制度を知ること、労働者にとっては自らの生活を守るために、使用者にとっては円滑な企業経営を確保するために重要な要素であり、労働者・使用者双方にとって必要不可欠である。

紛争や不利益な取扱いを、労使関係の中では起こり得るものと想定すること。そして、それを円満に解決もしくは未然に防止して適切な労使関係を構築することが大切であること。そのために労働関係法制度の適切な周知・遵守が労使双方にとって大切であること。この厚生労働省の研究会のような見解は、世の中の普通の考え方とは相いれないものだろう。

学校教育は「頑張る」ことを教え、キャリア教育はさらに「役割」を責任もって果たすことを教えてきた。一方で、利害対立が構造的に組み込まれた関係性の中でのふるまい方を教えてこなかった。「役割」を責任もって果たす、そのことだけを内面化すれば、「降りる」ことはマイナスの意味を持たざるを得ない。けれども利害対立が構造的に組み込まれた関係性から「降りる」ことは、必ずしもマイナスの意味を持たない。「降りる」ことも、改善に向けて対処することも、どちらも現実的な対処行動と位置づ

けられる。

職場実態の「見える化」や固定残業代の明示などを進めることによって、「入り口」でのトラブルはある程度防げるだろう。しかしそれだけでは、入社後の状況変化に対応できない。そして、入社後に職場環境が変わったり、賃金体系が変わったり、働き方が変わったりすることは、何もめずらしいことではない。そうであればやはり、「見分ける」力だけでなく「対処する」力が必要となってくる。残って改善を働きかけるという方向であれ、辞めるという方向であれ。

日本弁護士連合会や日本労働弁護団などが積極的に制定に向けた取り組みを進めてきたワークルール教育推進法案が、超党派の議連によって近く国会に提出される見込みと聞いている。法案の詳細は把握できていないが、労使の対立構造を織り込みながら働く主体としての自己形成をはかる、それを可能にする内容と実践が今後、求められよう。■

《注》

- 1 厚生労働省ホームページ「青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)について」のリーフレット参照。
- 2 厚生労働省ホームページ「平成29年職業安定法の改正について」のリーフレット参照。

《引用文献》

- 上西充子(2014)「勤労観、職業観をはぐくむキャリア教育と『NOと言えない若者』」『POSSE』Vol.24、2014年9月
- 上西充子(2015)「働かせ方の問題によりやく踏み込んだ若者雇用対策」『POSSE』Vol.26、2015年3月
- 上西充子(2016)「青少年雇用対策基本方針における『労働法制に関する知識等の周知啓発』の問題点」『法政大学キャリアデザイン学会紀要 生涯学習とキャリアデザイン』Vol.13-No.2、2016年3月
- 上西充子(2018)「職業安定法改正による求人トラブル対策と今後の課題—法改正に至る経緯を踏まえて—」『季刊労働者の権利』Vol.324、2018年1月
- 今野晴貴(2012)『ブラック企業』文藝春秋
- 東大新聞オンライン(2017)「高橋まつりさんの死は人ごとか 東大OGの過労死を巡って」2017年5月16日
- 皆川満寿美(2017)「女性活躍推進法の実効ある改正のために」『生活経済政策』No.246、2017年7月
- 連合(2015)「インターネットを使った就職活動に関する調査」2015年7月2日