

# Child 子どもを守る Saving

11 川村遼平さんと  
成田恭子さんの対談



**川村遼平**  
(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。若者からの労働相談を中心に、労働法教育、調査活動、政策研究・提言、文化企画などを行う。

「子ども応援便り」編集長 高比良美穂

「詳しく聞くと、雇用主が「仕事があるだけありがたいと思え」などと恫喝していたことや、就業時間数をこまかしていたことが分かりました。結果的には、担任が生徒と一緒に労働基準監督署に行ったことで、不払い賃金分を取り戻すことができましたが、生徒は自分の給料明細やメモなどの証拠をほとんど残していない状況でした。」

成田 どうしても労働者側の立場は弱いですが、本来、労働法はそういう弱い立場の人を守るものなのですが、残念ながら法律だけでなく会社の就業規則上の権利も「絵に描いた餅」になっている職場が少なくありません。理解や環境整備が不十分

も新しく人を入れればいいや」というものです。  
成田 組織的・構造的な「パワーハラ」スメントですね。そういう辛い目に合いながらも、若者個人では、ほとんどの場合、有効な対処ができていないというのが実情ですよね。  
定時制高校に通いながら、24時間営業の店舗に勤めていた生徒のケースです。きっかけは、「最近、授業中に眠ってしまう。疲れているのでは？」という教員の気づきでした。教員が声を掛けると、「毎日、昼と学校が終わった夜10時過ぎの二回働いていて、眠る時間がない」と。

こうした事例からも分かるように、社会に出る前に、一人ひとりが労働者の権利や多様な働き方を知ることがとても大事だと思うのですが、現行の学校カリキュラムには「キャリア教育」はあっても「労働教育」の観点からは組み込まれていません(グラフ2)。そこで、日本教職員組合では、「キャリア教育」に「労働教育」の視点を取り入れた「普通職業教育」(※)という新しい理念を提言しています。  
川村 相談を受けていても、一人ひとりが「労働法」の知識を身に付ける必要性を強く感じます。ただ、「有給休暇」という名称や制度を知っているも、知らない人との間に取得率の差があるわけではないのです。「知って」だけでなく「使える」ようになることが大事です。

な職場を改善していくためには、同じ問題意識を持つ仲間と協働して解決していくことが有効だと思います。そういう意味で、私たち労働組合が果たすべき役割は大きいと思っています。  
「普通職業教育」を出発点として  
誰もがいきいきと働ける社会へ

川村 「POSSE」では、相談者に対し、労働組合に身を置くようアドバイスすることも多いです。個人でできることには限界がありますし、戦略的に労働者を使い捨てるようなブラック企業には団体交渉も必要です。現在は、個人で加盟できる若者ユニオンも各地にあります。労働組合に入ることで、「ひどい目に遭っているのは自分だけではないのだ」「自分ではなく会社がおかしいのだ」ということが分かるだけでも展望が開けると思いますよ。

成田 「つながる」ことは大きな力になります。一方で、誰もが安心して働ける生活できる社会の実現には、一人ひとりが地域や職場をよりよく変えていく力をつけることが肝心です。そのためにも、すべての子どもたちが機会に応じて、ともに仕事や職場、地域や社会のことを知り、考えていく「普通職業教育」を出発点にできれば、と考えています。

# 若者の労働環境を守るため 「普通職業教育」の実現を

「子どもを守る」シリーズ 11

「子どもを守る」シリーズ11回目のテーマは、「若者の労働環境を考える」。若者を中心とする労働者からの相談を受け、相談者の処遇改善のための雇用政策研究・提言を行うNPO法人POSSE(ポッセ)の川村遼平さんと、若者の雇用問題の改善に向け、実践的な職業教育や労働教育の普及にとりくむ日本教職員組合の成田恭子さんにお話をいただきました。



成田 文部科学省の最新の調査によると、2011年3月の高卒者の就職率は94.8%。単純に考えても、就職希望者約18万4千人のうち約9千人が卒業後、仕事が無い状態にいるわけです。さらに、この就職率には「フリーター」や「派遣」などの非正規労働者約1万5千人が含まれていまして、注意が必要です。  
「働く人の約半数近くが非正規」と言われる時代にあつて、特に若年層の非正規労働者率の上昇が顕著です(グラフ1)。問題なのは、大卒よりも高卒、高卒よりも中卒にその傾向が強い中、初めての職が非正規だとかなかなか正規に転換できないという現実があることです。長期にわたる非正規労働は、年収200万円以下の給与所得者と定義される、いわゆる「ワーキングプア」(働く貧困層)を生み出す要因にもなっています。こうした経済格差の連鎖が指摘される中、子どもたちを社会に送り出す前の「セーフティネット」としての「労働教育」の必要性を強く感じているところなんです。

川村 NPO法人「POSSE」も、ある意味、若手労働者のセーフティネットとして若者自身が立ち上げた団体です。団体が設立された2006年というのは、さかんに「二ト」や「フリーター」問題がメディアに報じられていた頃です。当時、こうした言葉は、「若者は怠けている」「定職に就かなくなった」という文脈

の中で語られることが多かったのですが、同世代の感覚として、どうしても納得できないところがありました。そこで、「POSSE」では若者を対象に3千人の街頭調査を行いました。その結果、非正規で働いている人たちの大半が、実は「フルタイム勤務」であることが分かったのです。若者は決して「ただならして定職につかない」のではなく、その実態は「普通に働いているにもかかわらず、正規社員になれない」ということだったのです。

## 若者を使い捨てにする 「ブラック企業」の存在

成田 そんな状況ですから、正規採用された若者の方も、「やっとなれた正社員だから」と、たとえ雇用条件がかなり劣悪であったとしても、なかなか声を上げることができないようです。教え子を見ても、まじめな子ほど、「過労うつ」を発症するまで我慢してしまう傾向が強いです。

川村 同感です。最近、正社員からの労働相談がすごく増えています。特に、入社1〜3年目の若者で、「うつ症状」を訴える人が多いですね。その背景には、若者の心理を逆手に取って、労働者を「使い捨て」にする、いわゆる「ブラック企業」の存在があるんです。

私たちは、「ブラック企業」の実態を二つの型に大別しているのですが、一つはIT系などに多く見られるパ

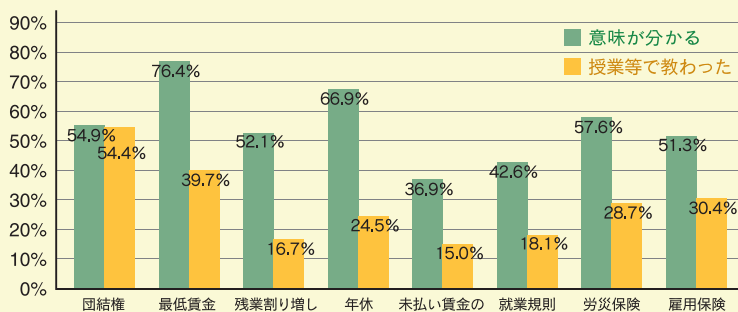


**成田恭子**  
(なりた・きょうこ)  
日本教職員組合中央執行委員、高校センター事務局長。1982年より千葉県船橋市の公立中学校、90年より神奈川県公立高校で教職員として勤務。2009年から現職にて、若者の雇用の問題にとりくむ。

ターンで自主的に退職を促すうちにいじめに発展してしまうというものです。新入社員をあらかじめ多めに採用しておき、いったん採用した者に対して一定の「試用期間」を設け、再度ふるいにかけるのです。試用期間中に過酷な労働を強いられ、身体を壊さず、文句も言わず、結果を残す人だけを本採用扱いする。「POSSE」では「選別排除型」と呼んでいますが、中には月200時間以上の残業で疲弊していたところ、事実上の「不採用」を告げられたことが引き金となり「自死」したケースもあります。

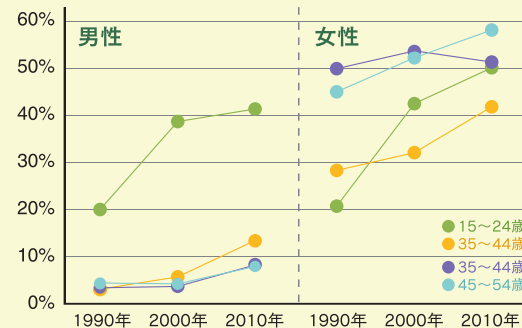
もう一つが「消耗使用型」です。職種で言えば営業職。業種では、小売、アパレル、外食産業などに多く見られます。職場の人員削減の結果、一人当たりの業務が過重となっていくケースです。例えば、新入社員に「即戦力」として店長に準ずるような職を与える。やりがいを持ってとりくむがゆえに、どんどん長時間・過重労働になっていき、心身に不調が現れる。この場合の企業側の発想は、「辞めて

■ 15〜24歳の高校生、大学生における労働法の理解(グラフ2)



出典:厚労省「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査」

■ 年代別非正規労働者率推移(グラフ1)



出典:総務省「労働力調査特別調査」「労働力調査詳細集計」