

激変した雇用環境と「労働教育」

「労働教育」に求められているもの

東京地評・東京労働相談センター所長
前澤 檀

1. 労働教育って

「労働教育」とは、誰が主体で、誰を対象にして、どのような意図でおこなう「教育」なのだろうか。

テーマをもらい、今どきの学生や生徒を相手にして、どう教育するかということかと思ったが、イヤ、これは教員に対して、あなた達がどう「労働を巡る問題」に向き合い、どう取り組むのかということではないかと思いついた。

私はほぼ毎日電話とメールで、年間約2,500件を越す労働相談を受けていて、正社員と有期雇用・非正規雇用に伴う問題がそれぞれ半々になる。そしてこの経験を通じずいぶんズレた認識を持つグループが三つあると気付かされた。それは、学生生徒の保護者と、終身雇用に在る教員と、官民を問わないが正社員中心の労働組合の幹部である。共通するのは、就職先が契約社員や派遣社員、アルバイトなど、つまり有期雇用の人に対して「本人がもう少し努力していたら」「もう少し事前に準備していたら」「今年の進路担当の企業廻りが不十分だから」と思っていることである。これは、例えば、すでにハローワークからの紹介先の5割以上が派遣会社と契約社員になって久しいこと、各学校の進路担当者はイヤになるくらい知っていることだが、求人を出してくれる企業数はそう減らなくても、内容では定年までの求人が激減している現実とのひどいズレである。

1995（平成7）年5月の日経連の「新時代の日本の経営」報告以前から、日本の経営者は労働者を正社員の長期雇用型と3年か5年程度で使い捨てる専門職雇用、あとは1年かそれ未満の雇用柔軟型等というジャストインタイムの短期型に分けて雇用し活用する管理を進めてきた。今は官民を問わず、あら

ゆる業種職種で徹底が進みすぎ、見渡す限り低賃金無権利、企業忠誠心皆無か希薄の非定着有期雇用者が多数化し、振り返ると07年問題のように大量の退職者が出たあと、企業内に技能や経験の蓄積が危うくなり、慌てて正社員募集をかけるなど、総人件費抑制を第一にした無定見な人事管理のツケが回ってきている。生産原材料の効率的管理の手法であったジャストインタイム方式が、人の雇用と解雇の原理として蔓延定着することになり、今後の正社員は殖えることの難しい朱鷺のようなもので、その枠は初めから絶対的に狭く「もう少しの個人努力で」などでは、受験さえ出来ないのである。

7月発表の総務省事業所・企業統計調査によれば、2001年から2006年までの6年間で、非正規が164万人増の一方、正規は153万人減った。この4月の失業率は15才から24才の青年男性では8.1%、女性では6.9%。これが現実なのだ。

さて「労働教育」と言われると、ユネスコやILOの規定や論議もあるし、職業訓練や技能教育が含まれたり、労働組合運動強化の立場から行われるもの、使用者の意向を反映した従業員教育や官製の労働行政からのものなど様々である。1945（昭和20）年8月の絶対天皇制日本帝国主義の敗戦前までは、学校でも家庭でも職場でも、極論めくが大抵は「お国のために働くこと。滅私奉公。天皇陛下の赤子。欲しがりません、勝つまでは。ケガは自分の不注意から」がすべての基準であった。

しかし少数だが、そのようなことではないと、世の中の仕組みと働く人の人格と人権について考え、学んで闘っていた人もいた。

紙幅の都合で戦前からの労働教育の歴史的沿革については触れられないので、以下1945年8月以降に限ろう。

2. 戦後の「労働教育」の沿革

戦後、労働分野の民主化は、米英軍を中心にする占領軍総司令部（GHQ）による日本軍国主義と財閥解体の民主化政策に添って始められた。旧内務省が解体され厚生省、後は労働省の労政行政がそれを担った。当初は日本国憲法よりも早く施行された出来たの労働組合法を普及啓発し、労働組合を結成する指導と教育が、憲法と労働基準法制定後はそれも合わせて、各都道府県労政課と労政事務所を拠点

に全国展開された。学校教育では戦前からの教科書の墨による塗りつぶし以降、初めて憲法の話や労働者の権利などに触れた教科書が配布された。多分1947（昭和22）年頃から社会科が始められたはず。これらは現場教員と専門家の研究に期待。

なお、現行の日本国憲法施行は1947年5月で、労働組合法はなんと、1945年8月の敗戦わずか3ヶ月後の12月に制定され翌年3月に施行されている。これは、占領軍の意向だけではなく、第二次大戦を総括し、言論、結社の自由が無い事が、その国の国民にはもちろんだが周辺の諸国に対する諸悪の根源になる事を顧みて、日本側も労働法制審議会に積極参加し、労働組合法案を答申した経過がある。なお婦人参政権も同月制定。労働基準法は憲法の2ヶ月後に施行。

NHKも労働教育レコード「労働組合の話」等の吹き込みに協力。全国の経営者団体、使用者に対しても「民主化」への全面協力が指示され、各地で占領軍のジープと一緒に労政職員が操業中の機械を止め、工具や事務員、管理職を含む全従業員を一堂に集め、GHQ労働課作成のレコードや大型紙芝居をもとに、労働組合の権利の説明と、結成の勧奨、場合によったら直ちに労働組合結成大会を開催させ、のちの地区労の原形である地域労組協議体を結成させていった。まさに日本の有史以来初の国民総労働教育と団結促進の時期であった。

同時にそれは、管理職群も含む従業員ぐるみの企業内組合・従業員組合の多発、労使協調、家族経営主義の温床づくりの重要な要因となった。

さらに1948（昭和23）年以降は、GHQの民主化政策の反共基軸への変更に従い、政府労働省は一層全国的に、日経連らの経営者団体や反共労使協調労組の結成と助成、平和義務を盛り込んだ労働協約の締結指導を基本にした労使協調による労働条件決定と労働紛争防止の労働教育活動や啓発活動、を拡大していった。そして、6月の朝鮮戦争開始をはさむ1950（昭和25）年5月から7月のレッドパージ断行による闘う分子排除、反共右派分子の養成に合わせ、新労組結成、第二組合の中核づくりが蔓延し始める。各地方労働委員会がレッドパージリストの作成に荷担した苦い歴史も有る。1952（昭和27）年の対日講和条約以降は、GHQに代わって形式的独立を果たした日本として、労働省と日経連や生産性向上本部が全面に出てくる。1960年の安保闘争

後に労働省と外務省が窓口となり、ケネディ米大統領と駐日ライシャワー米国大使の賛同と招聘のもとに、総評や同盟の産業別幹部が、毎年3桁を越す数でアメリカ留学に送られ続け、アメリカ型「近代的」労務管理と反共と労使協調、生産性向上の策を実地に学ばせた動きにつながる。60年代から70年代への日本経済の「高度成長期」には、資本制生産関係における賃金労働を搾取の根源と見て労資間の階級分析をする見地と、生産性の範囲で分配をというパイの理論と運動が対立する。各大学では、プラグマチズムにもとづくアメリカ社会学や産業社会学、産業心理学の新設、労務管理論、小集団論を基軸にした生産性向上と労使協調、中間社会論などが跋扈し始め、これらが「産業と労働」に係わる分析や説明、イデオロギーの主流となり始めた。当時の（財）日本労働協会（現独立行政法人労働政策研究・研修機構）は、都道府県労政主管課と労政事務所を足場に、都道府県名を冠した労働大学を全国展開し、民間会社の人事労務担当者、労働組合幹部や新入組合員、そして自治体や労働行政職員らを長短期の労働教育の場に誘導した。また、都道府県は労使団体の自主的労働教育活動、講座開催などに補助金を交付し、共催形式などで会場費や講師謝礼の分担などを行った。これは今日も国自治体での労働関係予算の減少は著しいものの継続している。

3. 自立的な労働者教育活動も活発に

他方、これらの政府自治体・使用者団体とそれに従う労働団体らの協調基調の「教育・啓発」を良しとしないものは、別の道を歩んだ。戦後直後から、政党活動と労働組合運動の解禁公認を受け、占領下の民主化政策をテコに、労働運動の高揚を図った。

大筋では、賃金労働の原理、社会の仕組みや国民を取り巻く情勢についての認識を深め、組合員の思想信条を守り、政府、政党、資本からの独立、組合民主主義、労働者や労働組合の団結を強めること、法的知識の習得や運動展開の実務、権利行使と要求実現、社会的地位の向上と社会全体の発展、あるいは社会主義のための教育の場との認識を基調とした。

占領軍指令により禁止させられたとはいえ1947年2月の2・1ゼネストの準備や労働組合組織率が1948年には53%、翌1949年に55.8%にもなる高揚を迎えた。ちなみに昨2006年6月の労働組合組織

率は18%である。しかしレッドパーージ以降、一層の反共攻撃と弱体化の対象とされることにもなるのだが、政府や資本から独立した自立的労働組合や労働者が主体となった労働者教育運動は展開され続けた。労働者教育協会は1952（昭和27）年10月に創立され、今の勤労者通信大学につながった。総評らナショナルセンターの幹部活動家養成学校や産業別労働組合本部による労働組合員教科書の作成と学習活動なども続いた。官公関係の労働組合では、経済闘争や権利闘争以外に業務の民主化を柱に、業務研究集会や教育研究集会、自治研活動が継続した。労働争議に関しては、1960年代の総評全国金属日本ロール労組の長期争議は映画「ドレイ工場」として記録されるが、その争議中に組合から教育担当者が配置され社員の子を対象に、日常生活の知識や労働者の権利、識字や学校授業の補講などの学習活動が「どぶ川学級」と称され展開された。「総資本」対「総労働」の闘いと言われた1959（昭和34）年からの三井三池闘争の背景には、1949年から炭労やその主婦会に大きな影響を与えた当時の労農派社会主義協会の指導者向坂逸郎九大教授らによる教育と学習会の系統的実施などがある。同様に日雇いの全国組織である全日自労（現在は建交労に合流）は失業反対、仕事よこせ闘争の中、公園や校庭清掃などの昼休みに、ルビ付きの本部組合機関紙の読み合わせを徹底し、識字活動と合わせ学習と団結の強化を図った事も知られている。その他日本共産党による未組織労働者や市民学生を対象にした人民大学と夏のセミナーが各地で開かれた。つまり「労働教育」は、色々あったのである。

4. 今、教育現場での「労働教育」とは

さて今日の労働問題の重点課題は、雇用身分の正規非正規を問わず、①雇用の継続を含む安定した就労と②安全で適正で快適な内容と環境で働くこと③労働法規の適用を受けることである。その労働法自体が規制緩和で機能破壊の危機にあるのだが。この課題のためには、今はまだ有効な労働に関する権利や仕組み、制度を知る必要があるし、要求の自覚と実現への取り組み、交渉とその準備なども必要だ。労働組合が有ればその機能の十分な発揮、無ければ業種や働き方別に個人加盟出来る労働組合への接近と活動が必要になる。

そうなら「労働教育」は、まず、これらの課題に密着し役立つことが、はずせない。

教育現場で言えば、まず、教職員とその組合は自らの状況と権利を学習し自覚し、自らの課題の解決に努めることである。憲法九条が危なく、愛国心と現状の無条件な肯定にもとづく勤労の勧めが押し付けられている今、当然、学生生徒の進路、働く環境に関して、さらに保護者・父母の雇用状況に無関心ではいられないはずで、教職員や教職員組合が、労働教育の中身として関与し社会的な働きかけを行うことは当然である。それは、公民授業で、総合学習で、あるいは進路指導のなかでのみ、社会や労働問題の知識を拡げることではない。

教育現場での長時間過密労働解消や教育費の父母負担の軽減、社会人になる学生生徒の雇用環境の改善は、保護者、学生生徒、教員が一体になり取り組まれるべきだ。これと無縁に、教員の過密労働が解消されるなんてことはありえないから。

5. これだけは「教えておいてください」

解雇された、残業代が貰えない、長時間で心身が壊された、差別された、遠隔地へ単身赴任された、給食費が払えないなど、この保護者や親きょうだいの悩みに、気がついていただろうか。卒業後、有期雇用で小間切れにしか働けず、契約満了を理由に10年間で5回も6回も転職を余儀なくされ、履歴書に書ききれなくなるほどの職歴を持つ教員に、どう向き合っているのだろうか。

とりあえず以下の事は、労働教育の基本の基本。

働き始めの「契約」内容を知ること。確かめられないような所では働かない。働く権利・辞める権利・遡って使える権利を知る。権利は向こうからはやってこないこと。問題が起きて緊急時には、駆け込む。何処が、何が頼れるかを知る智恵が大事。個人加盟出来る労働組合があることを知っておく。

台風や地震発生時に、学校施設が地域の住民にとって身を寄せるに足るハード面であることは当然だ。しかし教員と学校には、卒業生はもちろん家族の雇用と労働の問題に、さらに地域の在り方に、少なくとも相談の窓口になる信頼に値するソフト面を持つことが求められているのではないだろうか。

労働教育って、誰が誰に向かって、どんなことをどこで行うのか。この問いは解けただろうか。