

明治大学・労働講座企画委員会寄附講座（2010年度後期）最終課題レポート  
優秀レポート（2名）

レポート課題

授業で学んだことを踏まえて、以下の2つの課題の両方について論じなさい。字数は合計で2000字以上とすること。

- (1) 自分のめざす働き方を論じなさい。
  - (2) 日本の労働社会における問題点をあげて、その解決策を論じなさい。
- 

レポート1

(1) 人が働く理由の第一義は、生活の糧を得ることであると私は考える。大昔ならば狩りや採集などして自然にあるものから糧を得られただろうが、現在においては交換財であるお金を稼がなければ食糧一つ満足に得られない。適当に畑作したくとも、土地の権利はどこかの誰かのものである。そして、資本は生まれた時から誰かが集中して保有しており、大多数の人間は資本を持つ者に対して労務を提供する代わりに対価として報酬を得るしかない。そうでなければ、自ら生業を興して他者にサービスや商品を提供して財を得るくらいしかないだろう。

そんな中で私が目指す働き方とは、公においては他者の役に立つ活動をする事で適切な報酬を得て、私においては自らの人生を豊かにする活動の出来る、公私の別のついた働き方である。

生活の糧を得ることは生きる上での大前提であり、そのための労働はきちんとする。一方で、生活保持の手段としての労働に人生を傾斜し過ぎるつもりはない。家庭を持てばきちんと家族を顧みて生きていきたいし、定年後に何をすればいいかわからないという状況にならないよう、己の生活を豊かにする活動にも勤しみたいからだ。仕事と生活が渾然としても構わない人もいるだろうが、私はおそらくそうではない。私は俗にいう、ワークライフバランスを実践できるよう働いていきたいと考えている。

(2)日本の労働社会における問題点の第一は、国内雇用が空洞化したことであると考え。これは、主に製造業を生業とする企業が海外に生産拠点を移し、国内の労働者の雇用が失われたことに理由があるが、その原因は東南アジア諸国と比べた国内の高賃金と為替変動リスクとによるものとされている。企業にとっては利潤を上げることが第一命題なため、同じ結果が得られるなら安い賃金で使用できる労働者の豊富な海外に拠点を移した方が効率が良い。そのため、今まで国内工場の作業に従事していた人は職をなくし、労働市場であぶれることとなる。

第二は、1995年に発表された日経連の経営戦略によって、企業にとって労働者の働き方を「長期蓄積能力活用型」と「高度専門能力活用型」と「雇用柔軟型」に階層化することが肯定され、小泉政権の規制緩和によりその流れに拍車がかかったことによると考えられる。雇用柔軟型といえば聞こえはよいが、要は企業が必要のあるときのみ人を雇い、要ら

ないときには放り出すシステムである。当然年齢に見合った能力の蓄積が期待できないため、雇い止めをされた労働者は半永久的に、同じように企業にとって都合よく扱われる。

第三は、バブル崩壊以降日本企業が疲弊したことや、加速したグローバル経済による新たな競争相手との戦いの中で、企業が労働者を大切にす余裕を失ってしまったことによると考えられる。近年大きく取りざたされるようになった過労死や鬱病・労働条件の切り下げなどの諸々の問題も、世界規模の仕事の奪い合いを通して深刻化した問題であると考えれば、結局のところこの問題が一番大きな問題であるように思われる。

これらの問題に対し、国ができることと企業ができることと個人でできることに分けて考えると、まず国ができることの第一は、職業訓練の一層の深化であると考えられる。失業した労働者や職にあぶれた者が、新産業や国として重点目標に掲げている分野に傾斜配分して配置されるよう訓練を施すことは、困難ながらも成功した暁には大きく労働市場の改善に寄与するものと考えられる。また、余剰人材を不足分野へ振り向ける政策の推進を深化することである。現在の不足分野として、例えば医療・介護分野が挙げられるが、この分野はせっかくなり手が見つかってもしも厳しい労働環境の中辞めていく人も多いので、なり手が留まり続けられるような環境作りも併せて必要であると考えられる。

第二は、教育訓練の深化である。向学心があるにもかかわらず金銭的な問題によって進学を断念した者や、強い興味を持って新たな道に進みたい者などに対して、手厚く補助することは、時間のかかることながらいずれは産業の発展に繋がるものと考えられる。スウェーデン並に教育補助を手厚くした方が良いとは言わないものの、教育機会の平等や向学心に厚い者への援助は、資源のない我が国の唯一の財産である人材の向上に資するものと考えられる。

次に、企業にできることの第一は、労働時間の短縮である。現在も依然として横行する長時間労働は、その事実がそのまま他の労働者の雇用機会を奪うことに直結する。また、賃金未払い残業は、労働者が自らの人生の残り時間を労務と共に提供していることに対して何らの報酬も与えていないことから、人権の侵害に直結する。自分のアルバイトの経験を照らしてみても、使用者は労働者を規定した労働時間以上に働かせることに対し抵抗感が薄いように思えるが、これは非常に好ましくないことと思える。なぜなら、おそらくどの労働者にしても同様と思うが、自分を大切に扱わない企業に対しては一定以上の忠誠心を抱けないと思うからだ。日本の企業の生産性が海外に比して弱いという理由の一端は、長時間労働からもたらされた疲労による能率減少、企業外活動の機会減少による発想の転換可能性の減少、企業に対する忠誠心の低下等にあるのではないかとと思われるので、労働時間を改善することは結局企業の利益にもなるものと考えられる。

第二は、女性活動の進展である。育児介護休業法ができて幾度か改正されている現在においても、女性の7割近くが結婚や出産を機に退職せざるを得ないという。大学進学者の半数が女性で、学力的にも能力的にも男性に劣ることのない女性を活かしきれない現状は、もったいないものと考えられる。確かに、女性は体力的な面では男性並みのタフネスを要求しづらいのかもしれないし、育児介護の際にはいつ看護休暇願いを出されるかわからず勤務日程を把握しづらいのかもしれないが、それが女性が雇用を失いパート労働者として家計補助に専念せざるをえない理由になるとしたら、圧倒的にマイナス面の方が大きいものと

考える。男性社員中心だった社会を、女性の視点で改善する機会を潰すことになるからである。そのため、短時間社員として確保しておいたり、企業同士で組んで育児介護に取り組みやすい環境を整えたり、特に男性社員の育児介護負担に対する軋轢の緩和をしたりなど、手をつけやすいところから少しずつでも改善すべきである。

第三は、最低賃金の引き上げである。賃金が安いことの問題は、一つ個々の労働者の生活が苦しいということのみならず、他の労働者の労働条件引き下げの呼び水ともなることである。また、安い賃金が鎮め石となって他の労働者の労働条件向上の足かせにもなる。悪い言い方をすれば、あのパートはあの安い賃金でこれだけの仕事をしているのだから、お前の賃金もこんなもんだろうとして、他の労働者の賃金を引き下げたり、労働条件向上要求を拒否する理由に用いられるのである。また、最低賃金の引き上げは、ここ15年以上上がり続ける平均賃金を食い止める手段になるとも期待されている。賃金の引き上げは長い目で見れば国内の購買力の向上に繋がるので、内需引き上げにも資すると考える。

個人にできることの第一は、労働組合への加入及び運動である。元来労働基準法は労働条件の最低条件を定めるのみで、労働条件の向上や引き下げ圧力への対処については何ら触れていない。労働者と使用者の交渉に委ねているのである。ここで問題が一つ生じる。使用者側にとって労働者は労務の提供ができれば誰でもいいのに対して、労働者にとって使用者は生計を立てる賃金を得る相手だということである。大多数の労働者は生活資金が潤沢にあるわけではないので、どうしても金の出所である企業に対して個人レベルで大きなことを言いづらい。黙殺される程度ならまだしも、主張をすることで望まぬ配転や悪くすれば解雇など、不利益を被ることが往々にしてあるからである。そこで、個々の労働者が集まって発言権を強化し、使用者と交渉できる労働組合が必要とされる。中小企業などは特に、企業内に組合が存在しない場合の方が多いものの、そういった場合でも地域に一人でも入れる組合が存在するため、そちらに加入して運動することも可能である。労働法Bを受講した際講義された組合員の話では、社員の福祉を向上すべく漸進的に活動しているように見受けられた。

第二は、労働者が使用者から不利益に扱われたときには、泣き寝入りせずまずは誰かに相談することである。民間では弁護士や法テラス、行政では労働基準監督署や都道府県労働局、地方自治体の相談窓口など救済を求める先は幾つかある。場合によってはあつせんを依頼したり、訴訟が金銭的・時間的につらいのならば労働審判によって早期の解決をねらうなど、目的によって方法も幾つかある。黙ったままで終わってしまうとそのままで終わってしまうため、まずは誰かに話を聞いてもらうところから始めるべきだと考える。

以上、正直なところ大きな問題に対する特効薬など思いつかないものの、とりあえずやれるところから手を付けていくことが何より重要であると思われる。

---

## レポート2

(1) この講座では正規雇用者のサービス残業時間の長さや非正規雇用者に対する粗雑な扱い、そしてセクハラ問題など現場での様々な衝撃的な事実には驚かされた。しかし私が一

番驚いたのは「過労死」の問題だった。「過労死」について扱った授業では自殺者の遺書なども拝見したが、当然の事ながらコピーといえど遺書を見るのは初めてだったのでかなり衝撃的だった。遺書を見て共通しているのは、とにかく彼らは「自分のせい」という風にとにかく自身を追い詰めている。それは文章だけではなく文面からも読み取れる。言い方は悪いがまるで幼稚園児の字の様に乱れており、字一つですら取り繕う余裕が無い程ギリギリの状態である事がわかる。彼らの残した日記や手帳・メモ等を読むと決して彼らだけが悪いのではなく企業や行政にも少なからず問題がある場合が殆どなのだが、彼らは一律に自身を追い詰めるだけ追い詰め死に至ってしまうのである。この傾向はやはりそれまでに上司や周囲からのプレッシャー・叱咤等で自信を損なってしまっているからだろう。

何故ここまで自身を追い詰めてしまうのか。それは上記の様な重圧もあるだろうが、もうひとつの理由としては「周囲に相談し自身の感情の受け皿となってくれるものがない」からであろう。先日私が見たドラマ『相棒』の“ボーダーライン”という話ではワーキングプアの男性が死亡しその死の謎を追っていくというストーリーだった。その過程では彼が行政・家族・知人・かつての勤め先など様々「皿」に助けを求めるが、どれも切り捨てられどんどん追いつめられていくという展開が役者の方の演技もあって生々しく感じられる作りとなっていた。後にネット等で反響を見てみると「まるでクローズアップ現代のようだ」「素晴らしい話だったが2度と見たくない」「就活中の娘と見て色々考えさせられた」等様々な批評があった。だが多くの視聴者は「これが絵空事ではなく先進国である今の日本の現状だと思うとゾッとする」という印象を持ったようである。そして殺害かと思われた被害者の死が自殺だった事、更にその過程で行われた痛々しい事実を突き止めた主人公の刑事がある一言を口にする。「誰かが手を差し伸べていれば、彼の死は防げたかもしれない。」この一言は本講座で扱った多くの過労死した人々にも当て嵌められると私は思う。誰かがその人の異変やあまりに過酷な労働環境に気づき、意義申し立てをしていれば防げたかもしれない事態であると思う。だが職場では多かれ少なかれ皆同じような労働環境であり、その人本人だけを特別に取り上げ擁護する事は難しいであろう。

そこでまず労働組合など“集団の力”を重視するべきだと思う。職場では自身が爪弾きにされたり上司から目を付けられる事を恐れ、たった一人では講義する事ができない人も自身と似たような境遇、又はかつてその様な経験をした事のある人などと共に活動すれば孤独感も薄れ「追いつめられる」という状態を少しでも回避する事ができるかもしれない。また家族や友人・恋人等には重苦しくて相談できなくても、組合メンバーなど同じ悩みを抱えている人物に少しでも相談し理解を示してもらうだけでも大分精神的負担は軽減されると思う。

だからこそ私は自身が“助けて貰う”だけでなく他者の働き方をも支えるとはできないまでも、少しの手助けぐらいはする事のできる社会人になっていきたいと思う。上記の様な重圧に押し潰されず自分らしいワークライフバランスを保つ事は勿論だが、職場で明らかに異変のある同僚や抑圧されている人に対し見て見ぬふりをするのではなく、積極的に介入とまではいかなくとも話を聞いたり、組合への参加や組合が存在しなければ一人でも加入できるユニオン等への接触を勧めるなどができる様な社会人でありたいと思う。自身のワークライフバランスも勿論大事だが、共に働く同僚が暗かったり会社全体が社員に対して冷たく壁を感じる様な場所であれば長く働き続ける事などできないだろう。自分ひと

りの問題や自分の問題だけが解決すれば良いという風に捉えずに、より良いワークライフを送る為に周囲の人々と助け合っていける社会人でありたいと思う。

(2) 本講座の終盤に行ったグループワークでは正規・非正規雇用者の長時間労働や問題点についてグループで議論を行った。そこで私が感じたのは今まで企業や行政の問題として考えていなかったこの国の雇用の実態を、皆が非常に広い視野で捉えている事である。

正規雇用者の長時間労働問題においては私達のグループはやはり正規雇用者が自身の労働環境に対して異議を唱えるだけの権利や劣悪な状態に対しての知識・自覚がない為、悪循環は続いてしまうのでは、という意見が出た。そしてその原因は企業側の怠慢、あるいは社員からの訴えが発生しないよう故意に教えないのみでなく、行政の側にも原因があるのではというのである。私達は労働に関する教育や基礎知識を殆ど学ばないまま社会に出る事が通例である。敢えて言うならば大学の教科科目で選択したり、就職活動時に独学で学ぶかが殆どであるように思う。義務教育段階で学ぶ事はまずないであろう。その事が今日のこの国における不当労働の原因の一つであるというのは非常に納得のいく説ではないだろうか。

そしてこれはリーマン・ショックの影響で不況の真っただ中にある昨今特に傾向が強いが、人件費の削減による皺寄せが責任の重い正社員に押し寄せている事も大きな原因のひとつであろう。圧迫した経営を改善する為に真っ先に目を付けられるのは、人的コストの削減である。必要以上とも言える削減により残った社員の勤務労働時間は益々増え、碌に余暇を取ることもできずそれが過労死や自殺に繋がる事もある。また人的削減だけでなく、医師など人材不足の激しい職種の人々が過酷労働により、うつ病になった末自殺というケースも見られる。医師だけでなく教師なども対象が生徒である為あまり大きな声で訴える事ができずどんどん追い詰められ自殺という最悪の結末となったケースもある。

また団結してこの問題に対して声をあげる団体が少ないという意見も挙げられた。この問題に対しては大きく同意したい所存である。職場での環境が劣悪、また過酷な労働に対しての報酬が不当と感じても周囲の同僚が不満の声を挙げずに働いていけば声は挙げにくいものである。「出る杭は打たれる」ということわざの通り組織の中で一人目立った声を挙げれば上から打たれてしまうものである。いくら能力主義にシフトし始めたといってもまだまだ階級志向が強いこの国の企業においては、それが恐ろしくて泣き寝入りしてしまうケースも多発しているのだろう。

だが上記でも述べた様に働組合や一人でも加入できるユニオン等、まずは自身と同じ境遇にある人と共に活動する事でその悩みは大分解消されるのではないだろうか。そしてもっと大切な事はそのような団体に対する支援、あるいは知識の供給を惜しまない事であろう。

非正規雇用者の問題点においては「非正規」である故の悪循環の存在が提言された。就職活動を行った、あるいは控えている私達にとってはよりリアルに感じられる問題なのではないだろうか。上記でも述べた様に我が国の雇用体制は新卒至上主義の傾向が非常に強い。大学（あるいは高校）を卒業し4月から行われる（最も昨今では3年生の秋頃始めなければ間に合わないという状況にある）就職活動で内定を得なければ、正社員への門戸は大きく狭まってしまうというのが現状である。その為やむを得ず派遣社員あるいはフリー

ターとして生計を立てていく中で正社員になろうというのは学生時代の就職活動時より困難を極める。日々を必死に働いて過ごす間に就職活動又は資格を得るなどするのは大変な苦勞・ストレスを溜め込むだろう。心理的にも対外的にも追い詰められてしまう人は少なくないのではないだろうか。この国の雇用体系の大きな問題点が「自由に自分の仕事に就いて暮らしていきたい」という当たり前の思いすら叶わなくしているのである。

そして彼らは非正規であるが故に「簡単に切り捨て易い」と企業から印象を持たれてしまっている事が最大のデメリットではないかと思う。ニュースやドキュメントでもよく伝えられているが、昨日まで職場でごく普通に働いていたのに次の日出勤するといきなり雇い主から解雇を言い渡されるという事例は決して少なくない。その上上記の点に目をつけ始めから短期間の内に解雇するつもりで多くの労働者を雇い入れ、ノルマを達成したら即解雇するという非常に悪質な企業も存在する程である。

正規・非正規雇用者両者の問題について大きなものは「劣悪な労働環境に対して異議を唱えるだけの自覚・知識が無い」「声をあげたら切り捨てられるのではないか、又は目を付けられ左遷されるのではないかという不安」「日本の雇用体系そのものの問題」等が挙げられるであろう。前述の通り日本では労働に関する教育は殆ど行われないうまま、社会に出て働かなければならないという現状である。その上新卒至上主義志向が強く、一度入社した会社からリタイアしたら再び正社員として働くのは困難である。これでは職業の自由や選択、じっくり自分のやりたい事を考え仕事につくなど殆ど不可能であろう。しかも例え職種を問わず働こうとしても正社員としての門戸は非常に狭く、険しい壁であるのが現状である。先日大学生の内定率が発表されたが、70%を下回るという統計開始以来最低の数字を更新し「超氷河期」の到来とまで言われている。今後もこの傾向は続くと言われ、卒業して3年以内の生徒は新卒扱いにする、企業の説明会を12月以降にするなど採用活動を遅らせるなど様々な処置をとってはいるが、この状況の打開は難しいだろう。

新卒生ですらこの状況であれば、中途退職者等は益々厳しい状況であろう。政府も法人税引き下げ等を行ったが、近年大手企業等は雇用者の比率が外国人に偏っている傾向が益々強くなり必ずしも日本人の雇用に結び付くと確約されたわけでもない。

現在のこの状況の改善はまず「労働に関する教育の徹底」にあると思う。まず義務教育時期にあり、卒業後就労してもおかしくない中学生の時期に授業に取り込んでおくべきではないだろうか。労働法に関しての詳しい授業、とまではいかなくてもサービス残業や簡単な非正規雇用者切り捨ての現状等、文字だけでなく映像などで提示すればより分かり易く実感できるのではないだろうか。義務教育段階からこの様な教育を行ってれば、いざ社会に出て不当な扱いを受けた際対処の仕方までは分からずともどこに訴えればいいのか、またどの団体に協力を求めればいかなどの予備知識をつける事はできるであろう。

また雇用体系の改善も求められるであろう。一度会社に入り、退職したら正社員になりにくいという現状に甘んじるのではなくもっと人々が自由に自身のやりたい仕事に就ける、あるいはその為に努力し続ける事ができる環境を維持できる社会の構築を目指すべきであろう。その為には企業の意識改善だけでなく、行政の力も必要である。失業者や中途退職者の雇用を推進する為、雇い入れた企業に対し何か褒賞や税の免除、あるいは企業のイメージアップとさせるキャンペーンを行うなど何かしらの「特典」をつける必要があるのではないだろうか。

更に不当な扱いを受けている雇用者が互いの環境を報告できる様なネットワークの構築も必要ではないかと思う。抗議の声が挙げづらい人々もこのネットワークを介して互いの状況把握ができる様なになれば、辛い思いをしているのが自分だけではないという励みになると同時に、一人では無理でも大勢ならば雇い主に対しては待遇改善の意見を叫ぶ事もできるのではないだろうか。何より一人で自信を追い詰め否定しうつ病状態になり、自殺してしまうという最悪のパターンを回避できるかもしれない。

雇用に対する深刻な問題は決して当事者一人で解決できる問題ではない。周囲が手を差し伸べ、その人の声に耳を傾け気づける筈のサインを見過ごさなければ何らかの解決ができるかもしれない問題である。そして決して忘れてはならないのはこの問題は他人事などではなく、いつ私達の身に降りかかってもおかしくない問題であるという事を念頭にいれなければならないという事である。

以 上