HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	労働の場での発達　それはいかなる条件のもとで可能か
Author(s)	川村, 雅則
Description	D：シンポジウムIII　テーマ：労働の場での発達　「遊ぶ・学ぶ・働く　：　持続可能な発達の支援のために」シンポジウム報告書：子ども発達臨床研究センター総合研究企画(2011サステナ企画).　平成23年11月2日(水)～4日(金).　北海道大学人文・社会科学総合教育研究棟　教育学研究院会議室.　札幌市
Citation	「遊ぶ・学ぶ・働く　：　持続可能な発達の支援のために」　シンポジウム報告書, 66-72
Issue Date	2012-05-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/49388
Type	conference paper
File Information	Kawamura.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

「労働の場での発達　それはいかなる条件のもとで可能か」[1]

発表者：川村　雅則
（北海学園大学）

北海学園の川村と申します。専攻は労働経済、労働政策です。「労働の場での発達」というよりは、例えば長時間労働・過労死の実態調査や、そういった問題をなくすための労働時間規制のあり方など政策的な研究をしています。最近の研究テーマは、格差・貧困問題でしょうか。そういう意味では今回のシンポジウムのテーマに即した発表はできないと思いまして、依頼があったとき無理だとお伝えしたのですが、なんだかよくわからないまま本日の参加に至ったわけです。

なのであまり上手にお話することはできませんが、とはいえ、なるべくシンポジウムのテーマに引き寄せて、研究成果や私自身の問題意識を紹介させていただきたいと思っています。

働き続けるための条件が失われつつある今日の職場

報告の趣旨を簡潔にまとめると、「労働の場というのは確かに発達の可能性を与えるものであるけれども、わが国の労働現場の現状をみるとそれを疎外する要因はあまりにも多いのではないか」となるでしょうか。

日本の労働現場を少々暗く見過ぎではないかと言われるかもしれませんが、フィールドワークをしている身としては、総論としてはそう言えるのではないかと思っています。そういう実態を踏まえながらも、ではどうすれば、「労働の場での発達」が可能になるのかを考えていきたいと思います。

労働研究で著名な熊沢誠先生（甲南大学名誉教授）は、職場で働き続けていくことが可能になるために必要な条件として、「ゆとり」「仲間」「決定権」を挙げています。

１つ目は、あまりにも長時間労働、過密労働では働き続けることは難しく、一定のゆとりが必要であるということ。２つ目、例えば仕事のミスをしてもかばってくれる仲間がいる、仕事を教えてくれる先輩・同僚がいるなどそういう仲間が必要であること。最後の３つ目は、例えば作業速度や密度が高くてしんどい状況があったとしても、それを改善する権限が労働者に与えられていること、言い換えれば、自分たちで職場を変えていくことができるということ、こういった３つの条件が働き続けるために必要だと言われています。

介護職場にみる疲労蓄積のまん延

以上を頭に置いて、では、今の職場はどうでしょうか。例えば福祉職場の例として、特別養護老人ホームでの調査の結果[2]をみると、毎日疲れをひきずって働く人達が多いことがわかります（図表１）。

確かに、仕事を通じてあるいは研修で、労働者は介護に関するさまざまな技術や知識を学ぶことは事実でしょう。

[1] 当日の報告に加筆修正を行ったほか、図表も加えた。初出の論文データはhttp://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/からダウンロードできる。

[2] 拙稿（2010a）「介護・介護労働をめぐる問題（II）」『北海学園大学経済論集』第58巻第3号。

図表１　介護労働者の疲労の回復／蓄積状況

出所：川村（2010a）より。

しかしながら、学んだことを十分に生かせるほどのゆとりは今日の介護職場にはありません。研修機会さえ十分にとれないと施設長さんが嘆いておられる現状です。

介護の現場といえば賃金水準の低さだけがクローズアップされますけれども、同時に注目していただきたいのは、人手不足・過重労働負担による労働者のいのち・健康の問題です。それは、利用者の安全にも影響を及ぼします。

例えば特養では、利用者３人に対し職員１人という、最低限の職員配置基準が設定されています。そう聞けば３人の利用者に１人の職員が付いているのかと思いがちですが、そうではない。介護施設は24時間･365日運営されているわけですから、実際にはもっと少ない職員配置になる。その典型は夜間で、20人ぐらいを１人で見ている。

夜勤回数も多いです。月に「４、５回」と「５、６回」をあわせると全体の半数を超えています(56.7%)。しかも、深夜時間帯は介護職だけで、医療職は配置されていない。

今、介護現場では利用者の要介護度がどんどん重くなって、医療行為が必要な状況が広がっている。ですから、いつ何が起きるかというストレスにさいなまれながら、大勢の利用者を看て仮眠・休憩もとれずに働いているのが現状です（図表２）。

図表２　夜勤時の不安・ストレスの有無

出所：図表１に同じ。

半数が非正規労働者、３年で雇い止めも珍しくない保育職場

同じ福祉職場でも児童福祉分野である保育園を見てみましょう[3]。保育園も、介護施設以上に女性が多い職場で、ここもやはり低賃金職場と言わざるを得ない。

先ほど職員の配置基準を見ましたが、保育園では子どもの年齢ごとに決まっています(図表３)。０歳児は３対１です。３人の０歳児を１人で見るというのは、三つ子の子育てを考えるとずいぶんと大変ではないでしょうか。４、５歳児になると、30人を１人の職員が見ることになるわけです。

こんな低い基準に沿って福祉職場は運営されている。施設に入ってくる収入 ── 介護職場では介護報酬、保育園では保育所運営費の水準が、もともと非常に低く設定されており、結果としてこのようなゆとりなき職場になっているわけです。

確かに、子どもの発達や親の支援方法などを保育士は仕事を通じて学ぶでしょう。しかし園長先生から話を聞けば分かる通り、研修の時間が保障されていない。そもそも休憩の時間さえ確保が困難で、「休憩時間」に書類書きや、保育園でのイベントに関する教材づくりなどをしなければならない。

他にも例えば、公立の保育園も私立の保育園も、今は正規雇用の保育士は半数しかいません（図表４)。残りは非正規雇用です。しかも、非正規は、３年（以内）での雇い止めが前提とされている、そういう園が少なくありません。公立園では37.1%、私立園で29.5%みられる。つまり、継続して雇っていれば解雇がしづらくなるので、３年で辞めてもらうことを前提としているわけです。

図表３　保育所における職員配置基準（最低基準）

乳児	1、2歳児	3歳児	4歳児以上
3：1	6：1	20：1	30：1

[3] 拙稿（2010b）「保育・保育労働をめぐる問題（Ⅰ)」『北海学園大学経済論集』第58巻第３号、(2011a)「保育･保育労働をめぐる問題（Ⅱ)」『北海学園大学経済論集』第58巻第４号

図表 4　雇用形態別にみた保育士の割合

単位：％

	正規保育士	フルタイム型非正規	パートタイム型非正規	派遣保育士
全体　316 園・5022 人	49.3	31.7	18.9	0.1
公立 127 園・1637 人	48.1	31.3	20.3	0.3
私立 177 園・3200 人	49.5	32.6	17.9	0.0

出所：川村（2010b）より。

冬になると失業を余儀なくされる北海道の季節労働者

次は、建設現場で働く、道内の季節労働者です[4]。

普通作業員のほか、大工、型枠大工、とび、配管工、鉄筋工など建設には様々な職種があります。私自身も職種や仕事内容を十分に理解できていませんが、そういう専門職も含め、積雪寒冷地の北海道では冬になると建設の仕事ができなくなります。なので、何か牧歌的に季節的に働くというのではなく、逆に、冬に季節的に失業を余儀なくされる、それが北海道の季節雇用問題です。

男性に限っても、彼らの半数は、年間の賃金収入が 200 万円未満です（図表 5 ）。専門職として働き続けられる経済的な条件はとてもない。

しかも、収入の低さに加えて、社会保障制度からの排除という問題もみられる。例えば彼らの多くは国民年金加入ですが、未加入も少なくない。医療保険についても多くは国民健康保険加入で、年金のような規模での未加入はさすがにないけれども、保険料の滞納問題がみられる。非正規労働者の多くに共通する、社会保障制度からの排除という問題も、「労働の場での発達」を疎外するものとして検討すべきでしょう。

ところでレジュメでは、若い季節労働者の体験も紹介しています。

今、行政は、彼らを通年雇用につなげるために、いろいろな技術や資格を身に付けるとことを奨励している。一般論としてその意義を否定するわけではありません。

ところが、もちろん資格のレベルにもよるでしょうが、「資格取っても仕事無し」という事態が広くみられる（図表 6 ）。KY さん（舗装工、30 歳代）は、「資格を取れ、取れ」と会社から言われ、「資格を取ったら給料を上げてやるぞ」とまで言われて資格を取得したものの、約束は守られなかった。彼に限らず、資格を取ったからといって例えば賃金水準の改善にはつながっていないのが現状です。

ただ、それでも彼は、労働市場で少しでも有利な立場、要するに、これからも仕事を見つける上で有利な立場にはなるだろうということで、いろいろな資格の取得に励んではいる。ただそれにしても、資格や職業能力を社会的に評価するシステムが必要だと思います。

それは、先ほどの介護職も保育職も同様です。資格はとったものの社会的な評価が十分に得られず、働き始めたら研修機会さえ保障されていない。自分の処遇の長期的な見通しさえ立たないこういった現状の改善が必要だと思います。

図表 5　季節労働者の年間賃金収入（男性）

出所：北海道経済部（2011）より。

図表 6　季節労働者ヒアリングより

KY さん／舗装工／30 歳代　「資格を取ってきたら給料なんぼか上げてやるぞ」と言われたのに、約束が守られなかったという苦い経験も過去にあるので、資格の取得が処遇の改善につながると思っているわけではない。それでも、会社の万が一に備えて、資格はいろいろ取得しようと考えている。車両系建設機械、しめ固め、玉掛け、職長、2 級機械施工技能士を持っている。今後、2 級土木施工管理士の取得を検討。「万が一、急にうちの会社が潰れてもとりあえずは、今から違う仕事に行くよりは、同じような仕事に行った方が経験の方があるからと思って、まあ資格だけは取っておこうかなという感じですかね。」

出所：図表 5 に同じ。

[4] 北海道経済部（2011）『平成 22 年度　季節労働者実態調査報告書』。筆者の所属する「NPO 法人　建設政策研究所」が北海道から委託を受けて調査を実施。報告書は http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/tyousa/kisetu.htm からダウンロード可。

野放図な有期雇用の使用に規制をかけ安定した雇用を

今日の職場のこうした問題状況などを整理して、「労働の場での発達」を可能にするために必要だと思われることを、思い付くままにレジュメに並べてみました。こんな条件が必要だ、でも現状はこうだ、だからこんな制度・政策が必要だ、という順で書いております。

まずは、そもそも仕事に就くことができなければ「労働の場での発達」はあり得ないという、当たり前のこと。制度的には、職業訓練の機会や仕事づくりあるいは失業時の所得保障が必要と書きました。

非正規雇用についても、学生が最も関心のあることの１つではないでしょうか。「自分は正社員になれるのだろうか、一生をフリーターで働き続けなければならないのではないか」という不安です。

ちなみに、非正規雇用の最たる問題の一つは、半年、１年など期間を定めて雇われる有期雇用という特徴ではないでしょうか。「次回も果たして雇用更新されるだろうか」と不安になって権利行使ができない、言い換えれば「モノを言えない労働者」を増やすことになるという点でも、この有期雇用は問題です。そんな条件のもとでは、自分の将来ビジョンもキャリア展開もないだろうと思います。

本日は、北大でのシンポジウムですから、大変ご無礼ながら北大で行われていること、すなわち、北大では３年で非正規職員を自動的に雇い止めしているということ[5]を取り上げざるを得ない。仕事は恒常的に存在するのに、雇い止めしづらくなることをおそれての措置なのでしょうか。まさか、「労働の場での発達」が３年に限っては保障されているのだから問題ない、というそんな強引なことは言われないと思いますが。

いずれにせよ、私の問題意識としては、こうした状況を放置しておいて発達の議論をしても仕方がないのではないかと、つい思ってしまうわけです。

[5] 北海道大学教職員組合(2009)『北海道大学非正規雇用職員　労働・生活実態調査報告書』。報告書は、http://ha4.seikyou.ne.jp/home/kumiai/からダウンロード可。

成果主義で荒廃する労働現場／働かせ方に規制を

さて、発達保障のその他の条件としては、やはり働き方／働かされ方の規制が急務の課題です。学校の先生方であれば、自分の卒業生のひどい働かされ方の事例を１、２はおそらくお持ちではないでしょうか。私がよく例に出すのは、生命保険の代理店で営業職として働き始めたケースです。

彼は１日中ひたすら電話がけ営業で、不在も含めると１日に400～500件は電話をかけていた。会社全体のノルマがそれぞれの部署ごとに下りてきて、それがさらに個々の労働者に課せられる。そういう中では、もはや助け合いなどは成立しない、皆自分のことで手一杯。

しかも売り上げ次第で昇進するので、彼の部署のトップというのも、まだ20歳代で、それこそ部下の扱いも労働法も知らないような人間です。部下達はこういう上司から、ひたすらけつをたたかれて働く。卒業生の彼も、精神的にもまいって半年ほどで仕事を辞めました。

これは成果主義職場の典型かもしれませんが、ここでみられる特徴は、濃淡はあれども、今日の職場に広がりつつあるのではないでしょうか。

働き続けるためには労働組合の存在が不可欠

レジュメでは、他には、賃金や社会保障を挙げ、一番最後に、職場や仕事に例え不満はあったにしても、仲間とともに「発言」することが可能なことを条件として挙げました。

今、非正規雇用を中心に、労使関係があたかも存在しないかのような状況がある。労働契約を結んでいるわけですから、非正規雇用だって労使関係は当然あるわけですが、ほとんど一方的に契約を不利益に変更されるような労使関係であったり、あるいは「非正規のことなんて俺たちは知ったこっちゃないよ」とそれを見てみぬふりをする正規労働者との関係を考えると、あたかも、職場における人間関係からの排除という問題状況がみられる。

研究上、労働組合の方々と接点を持ったり、労働

組合なんて知らなかった若者が組合活動で成長していく姿を見聞きしてつくづく思うのは、「モノを言うことができる」というのは発達にとって非常に重要な条件ではないかということです。

教育機関で労働法や労働組合をどう教えるか

以上のように政策的な課題を列挙しましたが、最後にもう少し、「手の届く」領域でできそうなことを考えてみます。この場にはおそらく学校の先生方が多いでしょうし、個々の労働者の主体性というものを少し意識してみたいからです。

労働三法、労働三権は高校の授業でも習っているはずですが、覚えているケースはそう多くない。その上、仮にそれらの単語を覚えたからといって、内容まで胸にすとんと落ちているわけではない。労働組合の存在はとりわけそうでしょう。これをもう少し身近に感じさせることはできないかと思い、アルバイトで体験する不条理というか理不尽を教材として積極的に活用しています。

例えば私が相談に乗ったトラブルで金額的に一番大きいのは、十数万円の賃金未払いです。これは労働組合の協力もいただきましたが、店舗もすでに閉鎖済みで、一円も回収できなかった最悪のケースです。ここまで極端ではなくても、賃金未払いやレジの精算が合わないときの弁済などは少なからぬ学生が経験しています。こうした、あってはならない残念な現状を、積極的に活用していくことが教育機関に求められているのではないか。

もっとも、学生に権利行使を教えるのは難しいです。

余談になりますが、短大での授業で、パン屋で働く学生に時給を聞いたら「691円」と回答したので、最賃引き上げを念頭に「君の時給はもうすぐ705円に上がるよ」と教えてあげた上で、もし時給を上げてもらえなかった場合にどうするのか考えさせました。悩んでいるので、行政機関や労働組合の相談窓口なども教えてあげました。でも彼女は「『上げて』とはやっぱり言えない」と言うわけですよ。「なぜ？」と聞いたら、職場で「余ったパンをもらっているから」というわけです。仮に賃上げがなくても、余ったパンで相殺というわけです。権利を教えるのは難しいなと思いました。

もちろん、彼女の場合、学生時代のアルバイトという期間限定だからそう思えるのであって、この手の権利学習は、長期で働くことをイメージさせるような工夫というか、授業展開が必要だと感じた次第です。

行政機関や労働組合にどうつなげるか

いくら授業で扱っても、職場でトラブルに遭遇した学生のほぼ全員が、行政機関や労働組合に相談することもなく離職している現状を前にすると、これらの機関との「出会い」をどう支援するかということも考える必要があります。

在学中は難しいと思われるかもしれませんが、今はキャリア教育とやらがどこの学校でも行われていると思いますので、地域の労働組合の方をお招きして話をしてもらうことができるのではないでしょうか。私も実践しており、そこでは、組合結成や団体交渉など具体的な事例を話してもらっています。

「ウチの子はなんとか就職させて欲しい」という保護者からの期待もありますので、大学の就職部なども、正規雇用で就職させることを目標に、適職探しや面接の練習などあの手この手の「キャリア支援」を展開しがちです。しかしながら今日の雇用情勢は、全員が正規雇用に就けるわけではないし、正規で就職しても厳しい働かされ方の現実が待っています。そう考えると、行政機関や労働組合につながるハードルを低めるような支援もあらかじめ行っておく必要があると感じている次第です。

文字通り話題提供ぐらいになってしまいましたが、私からの報告を終わらせていただきます。ありがとうございました（拍手）。

質疑応答部分

（質問１）　パン屋さんの事例でも結構なんですけど、権利意識が芽生えてくる条件なりプロセスをいくつかの事例に即してお話しいただければ。

（川村）　どういう条件がそろえば権利意識は芽生え

ていくのか。そうすっきりとはいかないでしょう。ケース・バイ・ケースによるところもあるかなと。

ただ言えるのは、アルバイト学生もそうですが、自分の扱われ方が何となくおかしいとは思っている。例えば「どうしてレジが合わないのを自分が弁償しなきゃいけないんだろう？」とか、「なぜ22時になるとタイムカードを勝手に押されて、その後も仕事をしなければいけないんだろう？」と。

その意味では、法律でどうなっているかを知るのは、学生の場合それだけで効果があるとは経験上からも思えませんが、とはいえそれは大事なことだと思います。また、例えば、労働組合に相談に行ったときに「それはおかしいんだよ」と面と向かって言ってくれる支援者の存在も大きいでしょう。自分一人では言えなくても、一緒に主張してくれるような、さきほどの熊沢先生的に言えば、「仲間」の存在も大きいのだと思います。

今の質問は、うまく回答できれば、日本の労働組合の活性化、悲惨な労働現場の改善につながる、非常に大きな質問内容で、私の手には余りますので、とりあえずそんな感じで失礼します。

（質問２） 小中学校・高校・大学で、職業教育が果たす役割についてどう考えますか。

（川村） 可能性は非常にあり、職業教育の中身をもっと充実させる必要があると思いますし、教育機関がその役割を果たす重要性は、私自身も自覚しております。

ただ、いわゆるキャリア教育は、人によって、あるいは学校によってとらえ方が異なり、非常に狭い意味で扱われがちに感じます。厳しい雇用情勢の中でも勝ち抜いて正規雇用になる力を身につけるのをキャリア教育というような、極端に聞こえるかもしれませんが、大学機関でのキャリア教育は、多かれ少なかれそういう性格をおびているのではないでしょうか。

結果として、例えば先ほどあげた卒業生のケースも、4、5キロもやせて離職するわけですけれども、その彼でさえも、私の研究室に来て、「就職活動を早い段階から開始しなかったから」「就職先についてちゃんと調べなかったから」、「僕が悪いんです」と言う。そう思わせてしまう、そんなキャリア教育が多くないでしょうか。

いずれにせよ、中身の構想はこれからですが、学校教育機関での職業教育の重要性は自覚しております。

（質問３） 仲間とともに発言することに関わって、(石岡先生の発表にあった)時間展望みたいなものはどうかかわるんだろうか？

介護施設に就職した若者の事例。「いい介護をやるためには、いい待遇条件をつくらせないといけない」。労働運動・労働組合に関わりながら、その中で時間展望を作りだすこととも重なる問題。「時間展望の共有」と「幻想の共有」「幻想的な時間」についてどう考えますか。

（川村） 石岡先生の報告もそうですし、「時間展望の共有」という今の指摘は、自分の研究テーマとの関連で非常に重要だと思いました。

非正規労働者の話を例にすれば、有期雇用でいつ切られるか分からないし、しかも仕事を覚えたりキャリアの展開も当然イメージしづらい。雇用更新が近づいてくる際の不安をよく聞きます。でもそれが、労働組合に入り雇い止めの不安が解消されることで、「働き続けることができる」という感覚が彼らにも生まれるでしょう。

もちろん、その後、賃金・労働条件の改善ができるかどうか、つまり時間展望を共有したはよいけれども、処遇改善につなげられるかどうかは次の課題になります。いずれにせよ、「時間展望の共有」というのは、じっくり考えてみたいご指摘です。質問への回答というわけではありませんが、ありがとうございました。

（質問４） 労働の場でのエンパワーメントはいかにして可能か。介護労働や保育労働のエンパワーメントの源泉はどこにあるのか？

（質問５） 労働の現場で人間的尊厳をどう取り戻したらいいのか。あるいは技術や知識自身を身に付けることができなくなってきているという、そういう自分の労働を担保するだけの基礎条件を奪われてきていることによる不安の問題をどう考えるのか？

（川村） 私は北大教育学部の出身ではありますが、今は経済学部で労働経済を担当していることから

も、制度・政策が関心事であって、今のご質問に回答する力はございません。

それをふまえた上で、いろいろなケースを思い出してみると、例えば福祉職場の組合員から話を聞けば、高齢者が虐待されているような状況、あるいはそれに近いような状況を何とかしたかったという思いで組合結成に至ったケースもあります。

高齢者福祉でも児童福祉でもあるいは障害者福祉でも、福祉の職場では、劣悪な自分の労働条件を何とかしたかったという思いもさることながら、目の前の人たちの尊厳や人権を守りたくて組合結成に至ったというケースも少なからず聞きます。

ただ、それをあまり強調しすぎると美し過ぎるかなと思う気持ちも一方にあります。なぜなら、では他産業に比べて福祉分野で福祉や職場をよりよくするための労働運動が盛り上がっているかと問われれば、必ずしもそうではないという現実もある。逆に、現状を前提としたままで、子どもや高齢者のために頑張り過ぎちゃって疲弊してしまうケースは珍しくない。決して労働組合的な発想にすべてが向かうわけではない。「発言」ではなく「退出」の自由が選択され、福祉職場では離職率が非常に高いのもご承知のとおりです。

さきほど自己承認とか相互承認とかそういうフレーズが出ていましたが、どういう条件があったとき、連帯的な営みに果たしてつながっていくのかなかなか整理できません。組合専従者のある方は、相談に来た労働者に対して「あなたの悩みは、個人的ではなく実は職場全体の問題なんだよ、だからあなた一人で抱えるのではなく、仲間をつくってみてはどうか」と投げかけるそうです。一気に労働組合結成に向かわなくても、例えばお酒を飲んだり遊ぶ機会を経て、仲間的なもの、連帯的な雰囲気が少しずつ生まれ、時間の非常にかかるケースもあるそうですが、最後は労働組合の結成に至ると聞きます。

これもきれいに描き過ぎでしょうか。今後の研究課題として、この辺で終わりたいと思います。