

# 大学生に向けた 「労働組合」教育の意義と課題

うめざき おさむ  
梅崎 修

●法政大学キャリアデザイン学部・教授

## 労働組合による 「労働組合」教育の新しさ

法政大学キャリアデザイン学部では、2013年に公益財団法人・教育文化協会の協力を得て連合寄付講座「働くということと労働組合」を開始した。労働組合リーダーによる労働組合講義は、既に埼玉大学、一橋大学、同志社大学などで行われてきたが、ここ数年で量的に拡大している。最近地方の9大学でも地方連合会主催の寄付講座が開始された。このような教育実践は、大学教育においても労働組合においても先駆的な取り組みと言えよう。

法政大学の寄付講座では、労働組合の活動について講義いただくことはもちろんのこと、職場や働き方について現場の情報を伝えていただいている。キャリアデザイン学部において、これまでも企業や経営者団体による寄付講座はあった。しかし、労働組合リーダーから見た職場や働き方の講義は、経営側とは別の視点からの生きた職場経験の伝達である。学生という社会人経験がない若者にとっては、貴重な労働教育の機会と言えよう。毎年、多くの学生がひとつ一つの事実に驚きながら熱心に学んでいる。

## 労働組合の存在感低下と 労働問題の多発

ところで、寄付講座をはじめるとあって、この講座が学生から支持されるのだろうかという心配もあった。今どきの学生たちにとって労働組合は遠い存在ではないかと思われたからである。

現在、労働組合の推定組織率が4年連続で過去最低を記録し、平成26年の「労働組合基礎調査」によると17.5%であった。社会における労働組合の存在感は低下し続けていると言えよう。そもそも、このような労働組合の危機以前に、大学では、かつて存在した労働組合を学べる労使関係論などの科目は大幅に減少し、労働組合運動や労使関係については労働経済学、人的資源管理論、労働法等の科目の中で部分的に触れられるだけに止まっている。つまり、労働組合の危機の前に「労働組合」教育の危機が既にあった。

だが、一方で、若者たちの働き方において労働問題は頻発しており、学生たちが将来に対して不安を抱えていることも事実である。流行語にもなった「ブラック企業」は、近い将来に起こりうるリスクとして若者たちにも広く認識されている。

これは、就職活動だけの問題ではない。悪質なアルバイト雇用は、世の中に溢れており、学生たちは日々労働問題に直面している。

普通に考えれば、現在労働問題に直面し、もしくは将来に対する不安が高まれば、若者たちの間で労働組合に対する存在感が高まり、結果的には組織率は高まると予測される。例えば、不安や不満を持った若者たちが就職後に労働組合をつくる可能性がある。また、就職活動中に大学生たちが、労働組合がある企業を強く希望するのならば、労働組合の結成は優秀な人材を集める手段になり、その結果、労働組合がある企業は増えると考えられる。

ところが、組合組織率は低下し続けている。この事実だけを見れば、若者たちは自分たちの労働問題をあまりよく理解せず、労働組合に対する認識も不足していると、若者たちを非難する人がいるかもしれない。だからこそ、労働組合教育を行わねばならないと主張するかもしれない。

## 欲しいけど…作れない

我々は大学生の組合認識を調べるために、寄付講座をはじめた2013年に、大学生に対する全国調査を行った（「大学生の労働意識・労働知識調査web調査」）。この調査では、全国の国公立又は私立大学に在籍する3、4年生を対象にして、労働組合に対する認識や労働意識について質問をした（詳しくは、上西・梅崎・南雲・後藤（2014）、梅崎・上西・南雲・後藤（2015）を参照）。

まず、「あなたは労働組合が必要だと思いますか」という質問に対しては、27.8%の大学生が「是非必要だ」、50.7%の大学生が「どちらかといえばあった方がよい」と答えている。大多数の学生は、労働組合の必要性を理解している。また、「就職先に労働組合があった場合、加入したいと

思いますか」という質問に関しては、10.2%の大学生が「是非加入したいと思う」、49.2%の大学生が「どちらかといえば加入したい」と答えている。つまり、労働組合は必要であるし、加入したいと思う若者も多い。しかし、労働組合の組織率は低下し続けているのである。

このような数値だけを見れば、労働組合は十分に理解されているとも解釈できるが、この調査の質問は単純なものなので、労働組合の活動自体をよく理解して答えているとは言い切れない。学校のお勉強として「労働組合の役割」を学んだが、実際にどのような活動をしているかをわかっていない。そもそも労働組合は、大学生にとって身近な存在ではない。その証拠に「あなたは、就職先を選ぶ際に、労働組合があるかどうかを意識しましたか」という質問に対して77.5%の大学4年生が「意識しなかった」と答えている。

つまり、大学生にとって労働組合とは、「知っているけど遠い存在」なのである。その「遠さ」は、労働組合の過小評価を意味していると言えよう。連合寄付講座は、その距離を埋めるものでなくてはならない。もちろん、実際に働き始めてからその必要性を切実に感じるかもしれないが、学生時代に労働組合について学ぶことは大切である。

## 労働組合の多様な活動を伝える

以下に示したのは、2015年度の連合寄付講座の内容である。毎年打ち合わせをしながら講座内容を改訂し続けている。われわれがこだわったのは、第一にナショナルセンター、産業別労働組合、および企業別労働組合における多様な活動事例を説明していただくこと、第二に労働組合の活動だけでなく、労働組合リーダーとして個人的な仕事史を語っていただくことであった。

表 2015年度における連合寄付講座のプログラム（法政大学キャリアデザイン学部）

	回数	講義日	分類	形式	講義テーマ・タイトル
(第1群) 導入部分	1	9/22	労働組合の基礎知識	講義	【オリエンテーション】 講義:労働組合とは何か
	2	9/29	開講の辞&課題提起①	講義	【開講の辞】 連合寄付講座で法政大学の皆さんに学んでほしいこと 【課題提起①】 「働くということ」をどう捉えるか ～労働組合がめざす社会像とは～
	3	10/6	課題提起②	講義	【課題提起②】 いま働く現場で何が起きているのか ～労働相談からみた若者雇用の現状～
(第2群) 職場・地域における 取組みと直面する課題への 対応	4	10/13	ケーススタディ	講義	【ケーススタディ①】 ワークルール確立に向けた取り組み(労働時間問題を中心に)
	5	10/20		講義	【ケーススタディ②】 労働諸条件の維持・向上に向けた取り組み(2015春闘を中心に)
	6	10/27		講義	【ケーススタディ③】 男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取り組み
	7	11/10		講義	【ケーススタディ④】 公正・公平な処遇とキャリア形成に向けた取り組み
	8	11/17		講義	【ケーススタディ⑤】 雇用と生活を守る取り組み(中小企業の事例を中心に)
	9	11/24		講義	【ケーススタディ⑥】 非正規社員の組織化と処遇改善に向けた取り組み
	10	12/1		講義	【ケーススタディ⑦】 公務労働の現状と公共サービスの役割
	11	12/8		課題への対応	講義
12	12/15	講義	【課題への対応②】 グローバル化にどう対応するか		
(第3群)まとめ	13	12/22	論点整理①	講義	「働くということ」と労働組合 (それぞれのケーススタディの振り返り、働く者を取り巻く課題と労働組合の役割の再確認、グループワーク含む)
	14	1/12	論点整理②	グループディスカッション	グループディスカッションによる論点整理と重要な論点の確認
	15	1/19	修了講義	修了講義	「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて

まず、多様な労働組合活動を伝えることは、既に労働組合をお勉強している学生たちのステレオタイプ的な理解を崩すことを意図している。授業後のアンケート結果を読むと、春闘などの団体交渉や労働相談などは学生たちの労働組合イメージと一致するが、個別企業内の労使協議、ナショナルセンターや産業別労働組合による産業政策などはイメージとはだいぶかけ離れているらしい。労働組合リーダーの講義の後に、担当教員との対談および学生からの質疑応答の時間があるが、その時間に「なぜ労働組合がこのような活動に取り組むのか」「職場にはどのような労働問題が起こりうるか」が伝わるように工夫した。職場には、ワーク・ライフ・バランス、労働時間、労働強化、人事評価の公平性などについて数々の問題が生まれるが、これを一人で解決するのではなく、経営側の主導だけで行われるのではなく、労働組合という集団がつくられ、労使関係の対話の中で解決していく。その意義が学生たちに伝わることを意図したのである。

## 労働組合運動という仕事

次に、労働組合リーダーとしての仕事史にこだわった理由は、労働組合活動はやりがいのある仕事であることを伝えたかったからである。先述したように大学生が労働組合を必要であると思ひ、

### 参考文献

- 上西充子・梅崎修・南雲智映・後藤嘉代（2014）「大学生の労働意識・労働組合認識の獲得過程と就職活動に与える影響」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol. 11(2) pp. 75-88
- 梅崎修・上西充子・南雲智映・後藤嘉代（2014）「大学生の労働組合認識とワークルール知識が就職活動に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 655 pp. 73-82

組合があれば加入したいと思っていたとしても、「欲しいけどつけれない」「遠い存在のまま」という現実がある。その理由は、「自分が労働組合のリーダーになるのは面倒だ」と思っているからであろう。もし誰かが組合を作ってくれば加入したいけど、誰もリーダーにはならない。このようなジレンマはフリーライダー問題と呼べるが、これは学生だけの現象ではなく、われわれ（社会人）もまたリーダー（候補）不足に悩んでいる。

だから、講義の場では労働組合リーダーの生き生きとした仕事が伝わればよいと思ったのである。その上で講師の方々には苦勞があれば、そのまま語ってくださいとお願いした。苦勞があっても労働組合リーダー本人が仕事を直球で語っていただければ、学生にはかならず労働組合の魅力が伝わると確信していた。なぜならば、壁を前にしてつながり（連帯し）、協力しながら仲間のために活動することは、どんなに辛くても「やりがい」をもたらすからである。それが、敏感な若者たちに伝わらないはずがない。

私は思う。労働組合は、外部に向けて自らの仕事を語ることを忘れ得ていたのかもしれない。組合員だけに向けてその仕事を語る時、労働組合は魅力を失う。寄付講座の試みは、もちろん学生のための講義なのだが、労働組合再活性化、新しいユニオン・アイデンティティの再構築に繋がることにも期待している。