

2009年7月28日 大学と職業の接続検討分科会

## 労働教育と就職活動について

日本労働組合総連合会  
副事務局長 逢見 直人

はじめに

連合は、雇用・労働に関する最低限のルールは義務教育で学ぶべきであり、その上で高校や大学も含む全ての教育課程を通じて系統的に学ぶ必要があると考える。こうした点については、中央教育審議会への意見発表などで言及してきた。また、連合の政策提言でも強調しているところである。詳しくは、後掲資料を参照願いたい。

本報告は、労働教育と就職活動に限定して見解を述べる。なお、これは連合内の議論を踏まえたものではなく、個人的な見解であることについてもご承知おき頂きたい。

### 1. 労働教育について

連合は、労働教育の必要性を自ら実践すべく、大学における寄附講義や、労働関係の講座の1コマを利用させていただき、授業を行っている。そこでは、働くということ、労働の尊厳、働くことをめぐるリスク、紛争解決手段などについて講義している。

#### (1) 労働の歴史

- 夏になりますと、一反の畑に水桶50回から60回もやらねばならず、「嫁殺し」といわれた酷な仕事でした。一日何百回もの水汲みに、どの百姓も肩をはらしたものです。
- この店も寝る所は仕事場で忙しいときには午前3時に起こされたものです。6時が朝食でした。食事の時は、小僧は最後に坐り、最初に立たねばならず、正坐したり、あぐらをかいて食べるなどできず、お膳の前で立て膝をついて食べました。飯はいくら食べてもよいのですが、お菜は無くなっている時が多かったものです。吉村武夫「綿づくり民俗史」
- 人類の歴史の中で、民衆が国家から隷属を強いられたり、支配されたり、労働を強制された時代があった。
- 資本主義の初期においても欧米では民族間の支配、被支配の歴史が繰り返されてきた。
- そこから、労働者がいかなる政府や権威からの服従や隷属を強制されず、自由に行

動し発言する権利を求める運動が起こった。

## (2) 労働は民主主義を支える基盤

### ① 日本国憲法の原理

国民主権、平和主義、基本的人権の尊重

### ② 連合国と日本国との平和条約（サンフランシスコ講和条約）1952年4月28日

連合国及び日本国は、両者の関係が、今後、共通の福祉を増進し且つ国際の平和及び安全を維持するために主権を有する対等のものとして友好的な連携の下に協力する国家の間  
の関係でなければならないことを決意し、よって、両者の中の戦争状態の存在の結果として  
今なお未解決である問題を解決する平和条約を締結することを希望するので、

日本国としては、国際連合への加盟を申請し且つあらゆる場合に国際連合憲章の原則を  
遵守し、世界人権宣言の目的を実現するために努力し、国際連合憲章第 55 号及び第 56 条  
に定められ且つ既に降伏後の日本国の法制によって作られはじめた安定及び福祉の条件を  
日本国内に創造するために努力し、並びに公私の貿易及び通商において国際的に承認され  
た公正な慣行に従う意思を宣言するので、

連合国は、前項に掲げた日本国の意思を歓迎するので、  
よって、連合国及び日本国は、この平和条約を締結することを決定し・・・

### (参考) 国連憲章第 55 条

人民の同権及び自決の尊重に基礎をおく諸国間の平和的且つ友好的関係に必要な安定及  
び福祉の条件を創造するために、国際連合は、次のことを促進しなければならない。

a 一層高い生活水準、完全雇用並びに経済的及び社会的進歩及び発展の条件

b 経済的、社会的及び保健的国際問題と関係国際問題の解決並びに文化的及び教育的国  
際協力

c 人種、性、言語又は宗教による差別のないすべての者のため人権及び基本的自由の普  
遍的な尊重及び遵守

### 第 56 条

すべての加盟国は、第 55 条に掲げる目的を達成するために、この機構と協力して、共同  
及び個別の行動をとることを誓約する。

## (3) 普遍的原理としての労働の権利

### ① 世界人権宣言

すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利について平等である。  
人間は理性と良心を授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

「世界人権宣言」第 1 条

### 労働の権利（世界人権宣言第23条）

- 1 すべて人は勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。
- 2 すべて人は、いかなる差別を受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受け権利を有する。
- 3 勤労する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる。
- 4 すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに参加する権利を有する。

### ③ILOフィラデルフィア宣言（1944年）

労働は商品ではない

表現と結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない

世界のどこの片隅にでも貧困があれば、それは全体の繁栄を脅かす

欠乏に対する戦いは、(略)労働者及び使用者の代表者が政府の代表と同等の地位において遂行する

#### (3) 日本国憲法に保障された労働の権利

- ・ 国民の「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」(憲法25条)を総則としつつ、労働関係に特有の個別的原則ないし権利を規定
- ・ 勤労の権利及び義務（憲法27条1項）
- ・ 勤労条件の基準の法定（憲法27条2項）
- ・ 児童酷使の禁止（憲法27条3項）
- ・ 団結権・団体交渉権・団体行動権の保障（憲法28条）

前文では、「全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免れ、平和のうちに生存する権利を有すること」を確認し、平和の維持、専制と隷従、圧迫と偏狭を永遠に除去しようと努めている国際社会で、「名誉ある地位」を占めることを念願。自国だけに専念して他国を無視することなく国際協調主義を旨とすることが「各国の責務」と指摘、日本国民は、国家の名誉にかけてこれらの「崇高な理想と目的を達成すること」を宣命。

#### (4) わが国の雇用社会化

- ・ 日本の就業者は6,365万人、そのうち雇用者が5,420万人、その比率は85.1%。
- ・ 人々の働き方でみると雇用を中心とした社会になっている
- ・ 雇用は人々の生活を支えている
- ・ 雇用は、人々が能力を発揮して自己実現を図る最大のものである

- ・ 高齢化による職業生活の延長や、女性の働く場への参加の伸展も雇用との関わりが大きい
- ・ グローバル化、金融化などの経済環境の変化も雇用に大きな影響
- ・ そこに働く者の利害や主張を反映し、実現していくのが、労働組合の役割。

(5) 働くことをめぐる様々なリスク

①採用・採用内定・試用

採用の自由 VS 差別禁止、内定取り消し、本採用拒否

②人事異動—配転、出向、転籍

配転命令権 VS 権利の濫用制限

③労働契約の終了

民法上の原則 vs 法令上の解雇制限、権利の濫用制限

④労働条件の変更

適正な処遇、不利益変更の扱い

⑤労働災害

・ ケーススタディ 1

なんでも商事は、今年4月度に20人の採用を予定しており、昨年10月には内定の通知を出していた。しかし、昨年秋以降の急速な景気の悪化の影響で内定を取り消すことにし、今年1月に内定者に取り消し通知を行った。

山田君も、内定取り消しの通知を受けた1人である。山田君はなぜ内定が取り消されたのか納得がいかない。

・ ケーススタディ 2

田中さんはコンビニでアルバイトをしている。通常の勤務時間は午後6時から11時までであるが、交代の人が来ない時には午前6時まで働くことがある。田中さんは次の日の学業にも影響があるので、残業はしたくないと思っている。ただ、店のオーナーから頼まれるとことわれない性格である。田中さんは残業を断れるか。また残業代を請求することができるか。

・ ケーススタディ 3

森田君は、アルバイトで働いている友人から、給料が安くてアパート代を払ったら生活できないという悩みをきかされた。どうして生活できないような給料しかもらえないのか疑問に思っている。

・ ケーススタディ 4

海山商事に勤める佐藤さんは、近々結婚する予定である。佐藤さんは結婚後も仕事を続けるつもりである。また、子供が生まれても、仕事を続けたいと思っている。しかし、海山商事の就業規則を見ても、育児休業のことは書かれていない。佐藤さんは、出産後、育児

休業がとれるのか不安に思っている。

- ケーススタディ 5

鈴木さんの友人は、派遣社員である。昨年暮れに、年越し派遣村の様子がテレビで報道され、派遣という働き方が不安定ではないかと思うようになった。鈴木さんも将来、派遣で働くことになるかもしれない。派遣という働き方には不安もある。

(6) 発言・退出モデル

退出モデルによる行動 自発的退職、サボタージュ

発言モデルによる行動 紛争、労働組合の結成・・・

(7) 労働組合について

- 労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的として組織する団体またはその連合団体をいう。(労働組合法第2条)
- 日本の労働組合は企業別組合が太宗である。その上部団体として産業別組織(産別)、全国組織がある。
- 労働組合は、働く人の権利と労働条件の向上のために組合費を財源とし、政府や他の団体の干渉を受けない自主独立の組織として活動している。

(8) 個別労働紛争の増加と解決手法

**まとめ**

学校を卒業して初めて社会に出る新規就業者に対して、使用者と同様の立場で雇用契約に関する合意を求めることは現実的に困難である。そのために、大学等を卒業する前の段階で、労働法や雇用ルールに関する基本的な知識を時間をかけて教えておくことは大切である。しかし、現在の学校教育では、「労働基本権」や「労働基準法」「雇用契約」の重要性について、十分に教えられていないことが指摘されている。

大卒者は就職した企業において管理・人事部門に配置されることも考えられる。外国人(企業)とのビジネスや雇用に関わることも想定される。そうしたマネジメント面やグローバルな企業活動の観点からも労働法やワークルールに関する正確な知識を身につけておくことは有益である。

労働者としての権利等を知る機会には「労働組合」が存在する職場では相対的に高いものの、全般的に認知度が低いとされている。従って、まずは、義務教育を含む学校教育の各段階で「労働教育」=働くことの意義と、労働を通じての社会への貢献、そして働く者の権利・義務について確実に教えていく必要がある。

加えて、就職後は「雇用契約に関わるルール(採用から解雇・退職まで)」について、労働者(社会人)の基本的な知識・権利として知る機会を保障する必要がある。そして、万一紛争・トラブルなどに遭遇したさいの相談・解決手段について情報提供をしておくことも重要である。

労働教育は、専ら大学教師が担当分野を受け持つだけでなく、企業や労働組合の実践的な経験を取り入れて、実社会との接続をとれるような工夫が必要である。労働組合としても積極的に労働教育の充実に貢献したい。

## 2. 「就職活動」のあり方について

### 論点1 「就職活動」のスタートはいつが適当か

- A案 企業の新規採用は10月とし、就活は卒業後の4月以降とする
- B案 就活は夏休みとなる8月第1週(または7月最終週)からとする
- C案 特に制限を設けない

論点2 就活のスタート時期、内定を出す次期などについての「就職協定」を復活させるべきか。復活させるとしたら国は関与すべきか。違反した際の制裁措置を設定すべきか

#### 就職協定の締結当事者

- A案 大学協会、経済団体、政府(文部科学省、厚生労働省)の3者による協定を結ぶ
- B案 大学協会、経済団体2者による協定を結ぶ
- C案 結ばない

#### 制裁

A案 企業の協定違反行為に対し、経済団体からの除名、活動禁止、企業名公表などの制裁を行う

B案 制裁行為はとらないが、協定参加企業は協定遵守の意思をWEBサイトなどで明言する。違反した場合には企業の社会的責任が追及できるようにする

- C案 特に制裁措置は設けない

#### 学生の行き過ぎた「就活」自制行動のための措置

A案 学力不足、出席日数不足の学生には落第させる措置を徹底する。

B案 内定通知を受けた企業は、大学に報告する義務を課す。複数の内定を受けた学生は可及的速やかに内定企業を1社に決定し、内定を辞退する企業には早期に通知するルールを設定する。

私見

大学を中途退学して就職する選択肢もある。また、大学で学ぶべきカリキュラムを3年間で習得した上で、集中的な就職活動を行うことも不可能ではないであろう。大学生といえども「職業選択の自由(就職活動の自由)」を保障すべきであり、就職活動における画一的な規制は必要ないと思われる。

ただ現状では、3年の後半から就職活動に時間を割かざるを得ず、学業への集中や知識・技能が後回しにされているのが実情である。長い就業生活を考えつつ、学業修得時間を確保することを第一義的な目的に、大学生の場合は4年の夏休み以降の開始が現実的ではないか。

また、「就職協定」の必要性という点について言えば、同一時期・一括採用を想定した採用活動時期を揃えることは新卒者にとって望ましい。しかし、企業の採用時期・ニーズの分散化、並びに、「第2新卒」の増加などを考えれば、明確な形での「就職協定」の復活は難しいと思われる。ただ、その際も、現在のようにルール無きがごとき企業の採用活動にブレーキをかけるためには、一定のペナルティを組み込んだ新しいルール作りを検討することも必要であろう。

### ○ 企業に求められるもの

企業側は、日本企業のよき伝統である、長期に亘る人材育成機能、それを支える組織風土の再確認することを期待する。大学の新卒採用は、「即戦力」を期待することではないはず。また、就職協定が意味をなくしたのは、企業側の「フライング」や「拘束」が横行したからである。就活は学生にとって社会（企業）との最初の接触である。そのスタートでルール破りがあることは、「正直者がばかを見る」ことになる。そのことが就職協定を無力化させたことを猛省すべきである。

### ○ 大学の「就活」への対処

若者の5割が大学に進学する時代、すでに大学は少数のエリートを育成する場ではなくなっている。福祉、観光、IT分野など特定の職業人を育成する目的の学科・学部も存在する。その意義も評価したい。学業を終了し「就業」するための機会として、「産学連携」や「インターンシップ」といった形での大学と社会との実地的な接続を行っていくことも必要と考える。

ただ、大学にはハウツーものを詰め込むだけでなく、現在得られる最新・最高の知識・技術を提供する場であって欲しいという期待もある。特に、ものごとを考える「座標軸」をしっかり持つことが出来る人材の育成を期待したい。

以上

資料



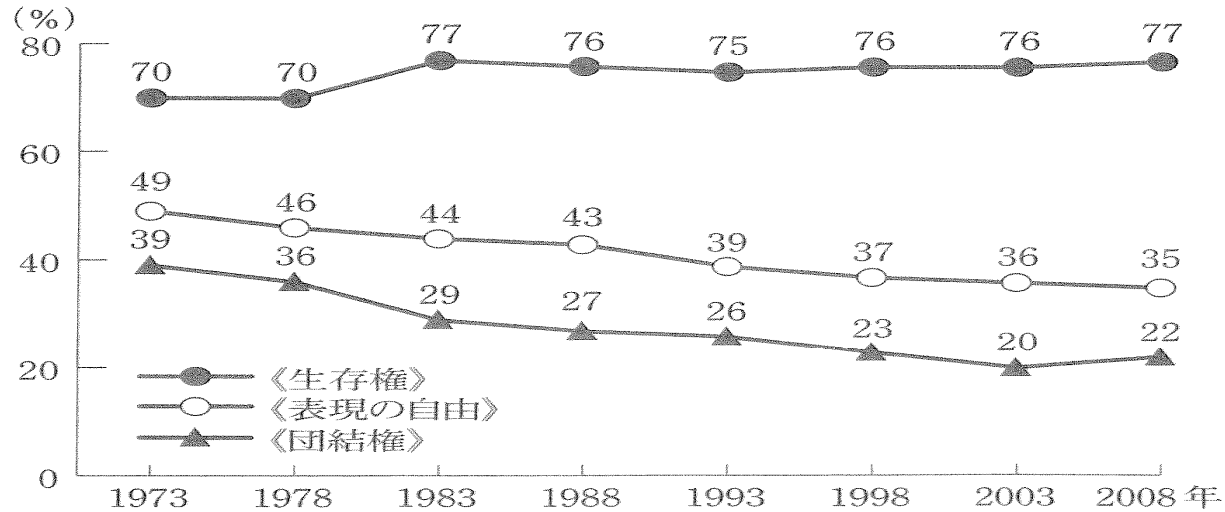
# 権利についての知識

－権利についての知識－ (MA)

第36問 リストには、いろいろなことがらが並んでいますが、この中で、憲法によって義務ではなく国民の権利と定められているのはどれだと思いますか。いくつでもあげてください。

ア. 思っていることを世間に発表する	49.4 >	45.8	44.0	43.4 >	39.0	37.2	36.2	34.8 >
イ. 税金を納める	33.9	35.5 <	39.8 >	37.2 <	39.5 <	42.0	42.2	42.8 <
ウ. 目上の人に従う	5.6	5.7 <	8.3	7.7	6.7	7.0	6.6	7.1 <
エ. 道路の右側を歩く	19.9	19.3	18.8 >	16.5	15.3	15.5	14.6	14.9 >
オ. 人間らしい暮らしをする	69.6	69.6 <	77.2	76.3	75.2	75.5	75.5	77.1 <
カ. 労働組合をつくる	39.4 >	36.0 >	28.9	27.1	25.5 >	23.0 >	20.4	21.8 >
キ. わからない、無回答	7.8	7.0 >	4.3 <	6.0	5.7 >	4.3	5.0	5.4 >

図4 権利についての知識 (全体)



出典: NHK放送文化研究所「放送研究と調査」2009年5月号

# 結社・闘争性(職場)

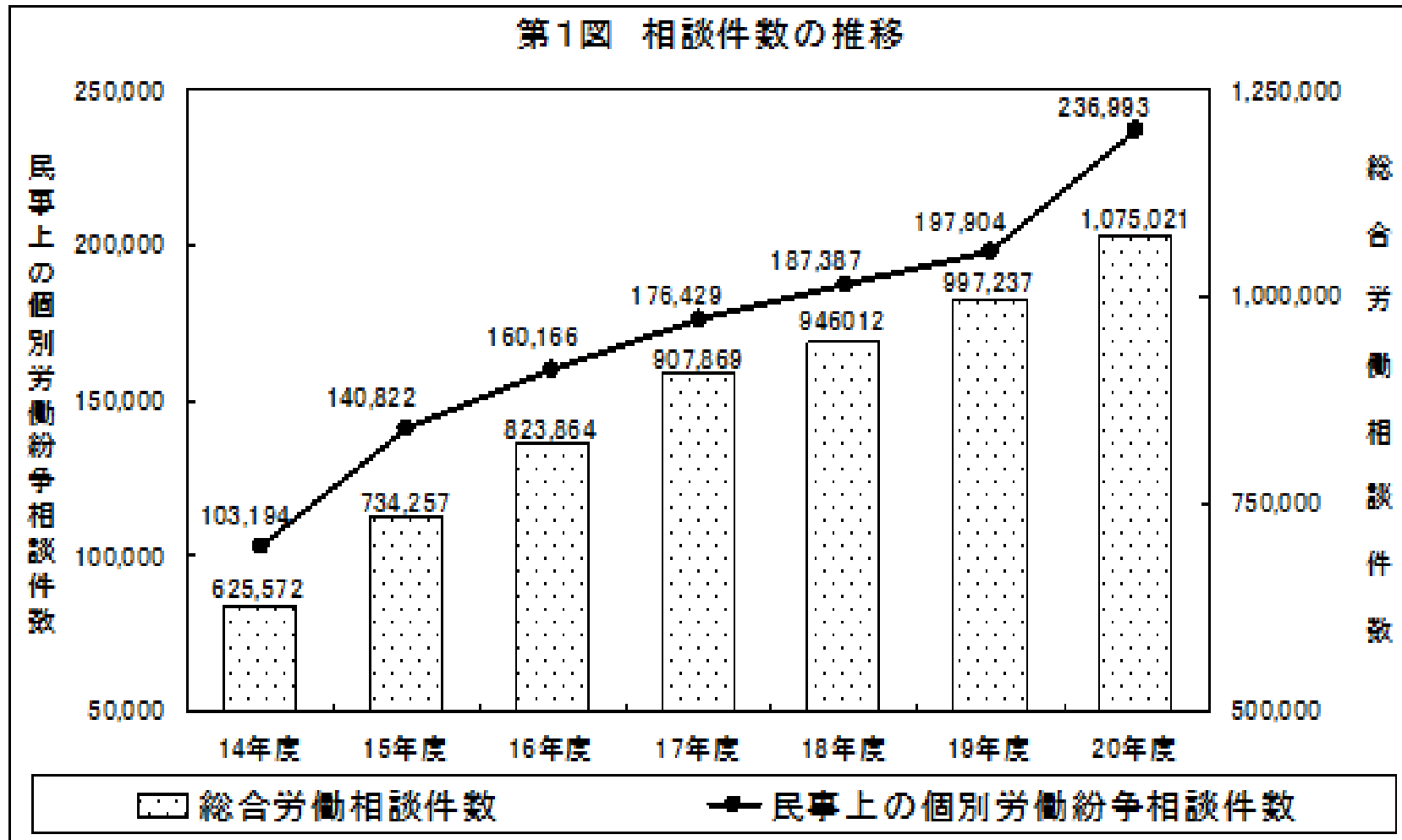
## －結社・闘争性(職場)－

第18問 かりにあなたが、新しくできた会社に雇われたとします。しばらくしてから、雇われた人々の間で、給料とか働く時間などの労働条件について、強い不満が起きたとしたら、あなたはどうかしますか。リストの中から選んでください。

	(略称)								
1. できたばかりの会社で、労働条件はしだいによくなっていくと思うから、しばらく事態を見守る	静観	37.2 <	41.6 <	47.6	48.2 >	45.4 <	49.3	50.2	50.2 <
2. 上役に頼んで、みんなの労働条件がよくなるように、取りはからってもらう	依頼	23.6 >	21.6	22.4	23.6 <	26.1	25.1	25.5	26.4 <
3. みんなで労働組合をつくり、労働条件がよくなるように活動する	活動	31.5	30.7 >	25.1 >	22.0	21.9	20.5 >	18.2	17.8 >
4. その他		0.1	0.1	0.2	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3 <
5. わからない、無回答	DK, NA	7.7 >	5.9 >	4.6 <	5.9	6.2 >	4.7 <	5.8	5.3 >

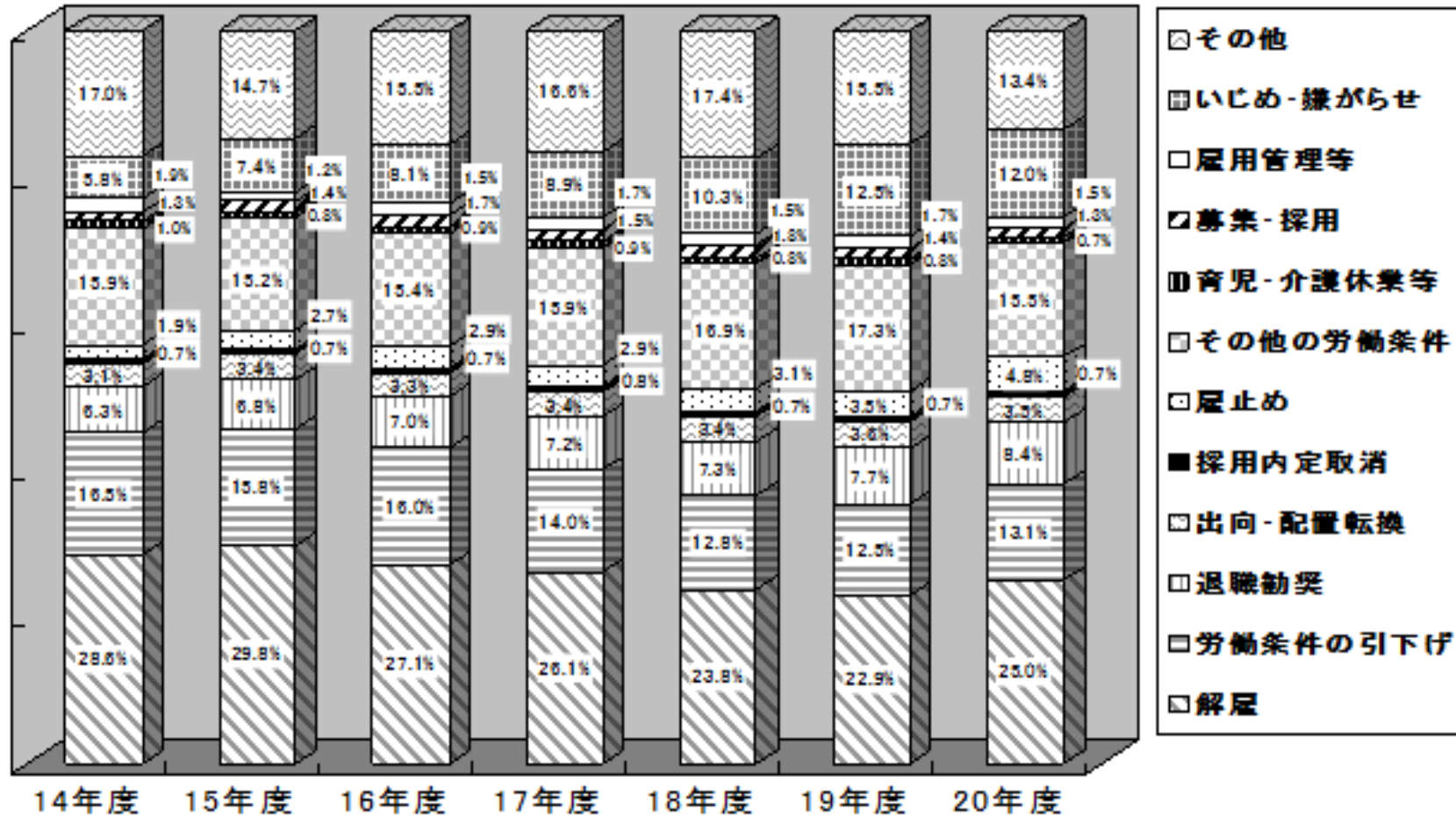
出典：NHK放送文化研究所「放送研究と調査」2009年4月号

# 個別労働紛争の状況(1)



# 個別労働紛争の状況(2)

第2図 民事上の個別労働紛争相談の内訳



# トラブル発生



例えば、  
○解雇  
○給料・退職金の支払  
などに関するトラブル

## 申立て



○地方裁判所（本庁）に申立て  
○申立てには、申立手数料、郵便切手等が必要です。



## 期日における審理



- 審理 労働審判委員会は、原則として3回以内の期日の中で、事実関係や法律論に関する双方の言い分を聴いて、争いになっている点を整理し、必要に応じて証拠調べを行います。
- 調停 話し合いによる解決の見込みがあれば、いつでも調停を試みます。

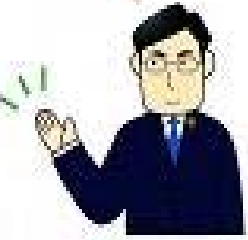
## 調停成立



## 労働審判



確定した労働審判や成立した調停の内容は、裁判上の和解と同じ効力があり、強制執行を申し立てることも可能です。



異議なし  
確定

異議申立て  
訴訟手続に移行  
労働審判失効

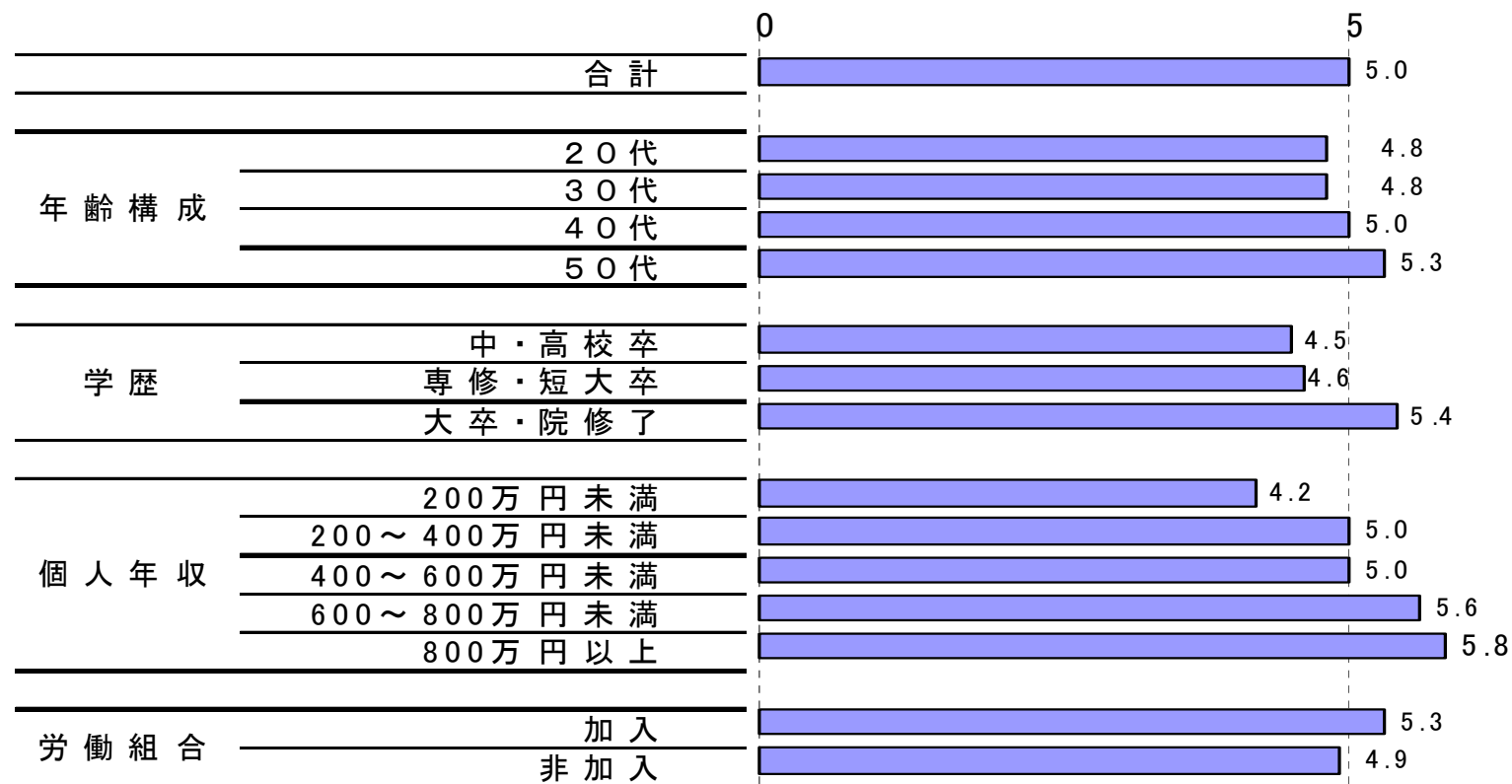
# 労働審判事件の新受件数

	2006年	2007年	2008年	2009年1~3月
全国	877	1494	2052	720
東京	258	485	711	242
大阪	84	105	139	52
名古屋	54	111	124	49
横浜	77	96	155	39
福岡	29	66	121	51
さいたま	25	64	92	31

# 労働者の権利についての認知度(1)

- 労働者の権利についての認知度調査によると、「労働組合を作ること」など9項目の法定権利について9点満点でのスコアは、全体の平均で5.0点である。この得点自体は、権利認知の状況を示す目安に過ぎないが、属性別には差異が見られる。年齢階級別にみると、「50代」は5.3点と、他に比べると高い。また、学歴別には「中・高校卒」(4.5点)、「専修・短大卒」(4.6点)で低く、「大卒・院修了」(5.4点)が高い。賃金年収別にみると、「200万円未満」では4.2点と低く、失業に対する不安が高いにも関わらず、自分の身を守る権利を十分に認知しているとはいえない状況にある。労働組合に加入している者(5.3点)は、加入していない者(4.9点)に比べて得点が高い。

# 図 労働者の権利についての認知度





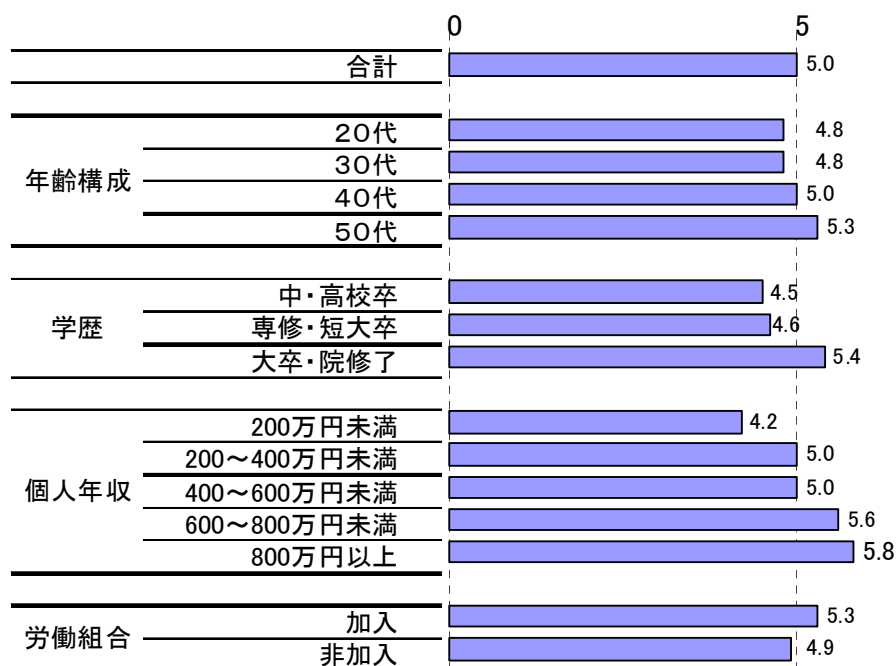
# 労働者の権利についての認知度(2)

労働者の権利に関する主な情報源については以下の通りとなっている。

- 新聞・テレビ等の情報で 38.9%
- 会社の教育訓練・講習で 16.4%
- 独力で 16.2%
- 労働組合から 12.0%
- 同僚や友人・知人から 11.3%
- 学校での授業・就職指導で 11.0%
- 上司から 4.8%
- 家族から 4.6%
- その他 2.5%
- 知る機会はなかった 16.1%

•出典 (財)連合総合生活開発研究所「第16回 勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査報告(2008年12月)

労働者の権利についての認知度調査によると、「労働組合を作ること」など9項目の法定権利について9点満点でのスコアは、全体の平均で5.0点である。この得点自体は、権利認知の状況を示す目安に過ぎないが、属性別には差異が見られる。年齢階級別にみると、「50代」は5.3点と、他に比べると高い。また、学歴別には「中・高校卒」(4.5点)、「専修・短大卒」(4.6点)で低く、「大卒・院修了」(5.4点)が高い。賃金年収別にみると、「200万円未満」では4.2点と低く、失業に対する不安が高いにも関わらず、自分の身を守る権利を十分に認知しているとはいえない状況にある。労働組合に加入している者(5.3点)は、加入していない者(4.9点)に比べて得点が高い。



また、労働者の権利に関する主な情報源については以下の通りとなっている。

新聞・テレビ等の情報で	38.9%
会社の教育訓練・講習で	16.4%
独力で	16.2%
労働組合から	12.0%
同僚や友人・知人から	11.3%
学校での授業・就職指導で	11.0%
上司から	4.8%
家族から	4.6%
その他	2.5%
知る機会はなかった	16.1%