

働き方を変える主体は —大学におけるワークルール 教育の実践から—



法政大学教授

うえにし みつこ
上西 充子

本稿では、筆者が大学の授業でおこなってきた、学生のアルバイトをめぐるトラブルを題材としたワークルール教育の実践を紹介する。みずからが労働者として経験しているトラブルを通じて労働法を知り対処方法を考えることを通じて、「どうせ法律と現実は違う」「嫌なら辞めればいい」といった考えかたを乗り越え、知識を得たうえでいかに対処すべきかを自分ごととして考える機会としてほしいと願っている。労働組合の意義を考えることにつながる内容であることも心掛けている。何らかの参考になれば幸いである。



「自由を生き抜く実践知」

筆者は、所属学部の授業とは別に、数年前から他学部のオムニバス授業の1コマを担当している。「働き方を変える主体は—耐える・辞める以外の選択肢を考える—」と題したその授業の冒頭で紹介するのは、「自由を生き抜く実践知」という、2016年に制定された法政大学憲章¹の一節だ。

その使命を全うすべく、
多様な視点と先見性をそなえた研究に取り組むとともに、
社会や人のために、真に自由な思考と行動を貫きとおす
自立した市民を輩出します。

この一節を紹介したうえで、なぜ「生き抜く」と表現されているのか、考えてもらう。「自由に生きる」ではなく、なぜ「生き抜く」なのか。自由を生き抜かない場合とはどういう場合だろうか、と。

「自由」の反対語は、と考えると「服従」や「隷属」などの言葉が思い浮かぶ。自分がそういう状況に陥っている、または陥りそうだと考える人は少ないだろう。けれども、「あきらめ」ならどうだろう。あるいは「やり過ごす」なら。「そんたく」なら。そう考えていくと、「自由に生きる」ことはそう容易ではないことが見えてくる。けれども、だからこそ、その自由を生き抜こうとする。そのためには実践知（社会的な価値に向かって、現場において適切に判断する力）が必要だ。「自由を生き抜く実践知」という言葉には、

現実的な困難を見据えながらもポジティブな展望をひらく力強さがある。

2022年度の授業では、話題となったカンテレのドラマ『エルピス』（脚本：渡辺^{わたなべ}あや）の第4話から、テレビ局の若手ディレクター岸本^{きしもとたくろう}拓朗の言葉も紹介した。

一体、僕は
何に勝ってるっていうんですかね。
僕、本当は
何にも勝ててないんじゃないかって気がする
んですよ。
というか結局、僕とママは
より負けてきたんじゃないかって。
自分たちは勝ち組なんだって思い込むために
必要以上に負けてきただけなんじゃないかって。
最近、そんな気がしてしょうがないんですよ。

名門学校を出て大手テレビ局の正社員となっている拓朗と、弁護士として社会的地位を築いてきた母親は、世間的に見れば「勝ち組」だ。けれども拓朗は、中学時代の同級生がいじめを苦に自殺したことを忘れられずにいた。拓朗は当時、その同級生からいじめられていることを打ち明けられたが、先生には言えなかった。母親には話したが、母親もまた、いじめていた生徒の親が有力者であることから、行動をとらなかった。そのことを思い起こしながら拓朗が語ったのが、「必要以上に負けてきただけなんじゃないか」という言葉だ。

この言葉を紹介したうえで、アルバイトをめぐるよくあるトラブル例を紹介し、自分ならどうするか、辞めることが自由なのか、と考えてもらっ

た。



アルバイトのトラブルから考える

上記の授業でも短縮版でおこなったことだが、筆者は毎年、学生がみずから経験したアルバイトのトラブルを所属学部で取り上げている。

学生にはまず、アルバイトで働くことも労働契約であり、仕事の内容や賃金、労働時間などは合意に基づいて決まることを説明し、学生も労働基準法などの労働法の対象であることを伝える。そして、厚生労働省「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果」（2015年11月）²では、6割のアルバイトで労働条件通知書が交付されておらず、5割のアルバイトで何らかのトラブルを経験しているという現実を伝える（表1、表2）。

さらに、シフトや給与、休憩、罰金、退職などをめぐるよくあるトラブル例と関連する労働法を簡単に説明したうえで、自分が経験したトラブルを具体的に書いてもらう。そのトラブルにどう対処したか、対処しなかったならばそれはなぜかも書いてもらう。労務管理の面からみて、なぜそのようなトラブルが起きたと考えられるかを追加で書いてもらうこともある。

翌週には、トラブルの事例や対処事例、一人ひとりの意見から、主要なものをそのままフィードバックする。その狙いはいろいろある。

まず、同じ都心の大学に通う同じ学生たちであるのに、全く異なる経験を他の学生がしていることを知り、自分の経験を相対化して捉えることができる。ある学生は、このようなトラブルはどこかドラマや漫画などの作り事の中での出来事だと思ってしまうていたが、友人は列挙されたトラブ

表1：アルバイトを行う際に労働条件をどのように知ったか

働く前に具体的な説明はなかった (求人情報のみを含む)	19.1%
働く前に口頭で知らされた (労働条件が記載された書面はなかった)	22.0%
働く前に会社から労働条件が記された書面を見せられ、知らされた (書面は見せてもらえたが持ち帰ることはできなかった)	17.6%
働く前に会社から労働条件が記載された書面を渡され、知らされた (書面を持ち帰ることができた)	41.3%

出所) 厚生労働省「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果」(2015年11月)

注) 上記の%は、回答者が経験したアルバイトの延べ件数に占める割合である

表2：アルバイトで経験した労働条件に関するトラブル

＜労働基準関係法令違反のおそれがあるもの＞	
・ 準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった	13.6%
・ 1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった	8.8%
・ 実際に働いた時間の管理がされていない (例えばタイムカードに打刻した後に働かされたなど)	7.6%
・ 時間外労働や休日労働、深夜労働について、割増賃金が支払われなかった	5.4%
・ 賃金が支払われなかった(残業分)	5.3%
＜その他労使間のトラブルと考えられるもの＞	
・ 採用時に合意した以上のシフトを入れられた	14.8%
・ 一方的に急なシフト変更を命じられた	14.6%
・ 採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた	13.4%
・ 一方的にシフトを削られた	11.8%
・ 給与明細書がもらえなかった	8.3%

出所) 厚生労働省「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果」(2015年11月)

注) 上記の%は、回答者が経験したアルバイトの延べ件数に占める割合である

ルに「すべてあてはまった」と語っており、ようやく現実と結びつけられたという。別の学生は、本当にこんなひどい環境があるのか疑わしいと感じていたが、「周りの友達も意外と周りに相談できていないのではないかと心配になったという。

また、トラブルへの対処行動を起こすという選択肢があると知ることができる。ある学生は、アルバイトの契約時に紙で契約内容を提示されず、店長に聞いてみたところ「うちはすべて口頭でやっている」と言われて、その場で採用を辞退した。別の学生は、給与の振り込み額の違いに気

づき、ネットでログインして給与明細を確認し、問題点を自分で表にまとめて店長に抗議して翌月に支払いを受けた。さらに別の学生は、シフトの時間を超えて勤務を求められることが続き、すっかり断るようになったところ、徐々にシフトの延長を頼まれることもなくなった。

しかし多くの学生は、辞める以外の対処行動をとらない。そのため、そのまま働き続けている者の事情や思いもフィードバックして、考えてもらう。まず、特に疑問を持たなかった者がいる。問題だと認識していても、言うに関係性が悪くなるので面倒だと対処しない者や、「おおごとにはしたくない」と考えている者もいる。責任の重い仕事を任されていて授業に行けないこともしばしばあり、まずいと思いつつも、頼りにされているためなかなか辞められずにいるという者もいる。「自分ひとりで会社に盾つくのは怖い」と書いた学生もいる。

行動を起こしたもののよい結果につながらなかった事例もフィードバックしている。ある学生は、シフトが前日に大幅に変えられたり、急にシフトが削減されたりするなどのトラブルに見舞われたため、店長に直接かけあったところ、シフトをめぐるトラブルはなくなったが、自分に対する店長の態度が急激に変わり、働きづらくなって辞めることになったという。

さっさと辞めるのが一番、という意見も毎年みられ、それも紹介している。ある学生は、店長と険悪な関係になりながら続けるよりもぱっとやめてしまった方が、ストレスが一瞬で済むのでよいという意見を表明した。無理して続ける必要はなく、新しい環境を探ることが一番の対処法だと考える学生もいる。そういう意見も示した上で、別の学生の別の視点も示す。自分が辞めた代わりに次に入った人が同じ思いをすることになると考え

ると…という視点だ。

関連して、対処行動をとった者の中には他の同僚のことを気遣った記述もみられ、それも積極的にフィードバックしている。急遽シフトを入れられることが数回あったある学生は、最初は新人で何も言えなかったが、このまま同じことをされるわけにもいかなかったため、店長にはっきり断った。さらに、後輩も同じことをされていたため、自分の経験を生かしてアドバイスしたという。別の学生は、他店からヘルプで来た社員に体を触られたが、後日、他の同僚が被害に遭わないように店長に被害の事実を伝えた。

対処行動を取らなかった者の事例や対処行動を取って状況が悪化した者の例も含めてフィードバックするのは、そうでなければ彼らに自分ごととして考えてもらえないと思うからだ。労働法と照らし合わせるとどう判断できるかを伝えたり、毅然^{きぜん}と対処する、もしくはしかるべきところに相談することが大切、といったアドバイスを伝えたりするだけでは、「そんな現実的じゃない」と彼らの心に届かない。

アルバイトのトラブル事例を授業で取り上げ始めた頃は、何らかの対処行動を取ったという学生は稀であったが、「ブラックバイト」が話題になったことも影響しているのか、近年は対処行動の事例も複数、見られるようになってきた。対処行動はいくつかのパターンに分かれる。項を改めて見ていこう。



取り得る多様な対処行動

急なシフトの追加を求められる、シフトの延長を求められる、といった事例では、「はっきり」

「しっかり」断る、という行動が見られる。そのことにより店長との関係が悪くなった上記のような例もあるが、はっきり断ればその後、無理は言われなくなったという事例も多い。なぜ「はっきり」「しっかり」なのか、と言えば、「断らずにいると、この人は頼めば入ってくれる人だと思われ、頼まれ続けてしまう」からだ。これは交渉事項であるため強い態度で臨む必要があることが、彼らには認識されている。

賃金が適切に支払われていないといった事例の場合は、まず、シンプルに問題を社員に伝えるという対処行動がある。給与明細を確認して問題を表にまとめて抗議したという前述の学生の例はそれにあたる。それで解決する場合もあるが、解決しない場合もある。

ある学生は面接時に交通費が出ると言われたのに実際には支払われなかった。毎月、店長に伝えたが、本部に聞いてみると言われるだけで解決しなかった。その学生はアルバイトを辞める際に、「今までの交通費を全部もらってから辞めたいので、部長の連絡先を教えてくださいませんか」と伝えたところ、「私の方でなんとかするから」と言われ、次の給料日にまとめて交通費が振り込まれたという。退職時の最後の給与が振り込まれず、店長に連絡したが返事がなく、本社に連絡して振り込んでもらったという例もある。これらは、相手が適切に対応しない場合に、職場のより上位の関係者に関与を求める形で解決を図った事例と言える。

ホール担当という面接時の合意と異なりキッチンにまわされ、シフトも勝手に組まれたというある学生は、辞めることを決めたが職場に不満があると正直に言う勇気がなく、学業との両立の困難を理由に辞めたいと伝えたが、認めてもらえなかった。この学生は親に相談し、親から電話をか

けてもらうことでようやく辞めることができていた。これは職場外の力のある第三者に頼って解決を図った事例と言えるだろう。

ただし、職場外の第三者では力になれない場合もある。何時間働いても休憩がない飲食店で働いている学生は、それが問題だとわかっていて家族に相談したが、「家族に相談することで解決することでもないため、あきらめてそれ以上の対処はしなかった」という。

社員によるハラスメントの事例では、バックヤードにハラスメント防止の紙が貼ってあることを指摘し、「貼ってあるだけじゃなくてちゃんと読んだ方がいいですよ」と指摘した学生がいる。別の学生は、ハラスメントを受けるたびに、トラブル回避のマニュアルを相手に読ませたという。これらは、会社としてのルールを確認させることにより、解決を図った事例と言える。

なお、この後者の学生の事例では、パートの職員が本社に通報して、問題社員は異動させられたという。パートの職員と共に問題解決を図った事例と言えるかもしれないが、詳しいことは分からない。職場の同僚と共に問題解決を図った、あるいはパート職員と共に問題解決を図った、といった事例は、尋ね方を工夫すれば事例として拾い上げることができるのかもしれないが、今のところ学生のレポートにはなかなか見られない。この問題は次項で改めて考えてみたい。



「自分ひとりで会社に盾つくのは怖い」

上記の様々な対処行動を見ると、トラブル対処に成功した事例では、学生がみずからの交渉力の弱さを何らかの形で補っていることがわかる。毅

然と断る態度や、賃金が適正に支払われていないことを示す客観的なデータの提示、相手よりも職場において上位の者に関与を求めること、親に支援を求めること、職場のルールを確認させること、パート職員と協力すること、等。

しかし最後の事例を除き、職場の同僚と共にトラブルに対処した、という事例ではない（最後の事例も「共に」と言えるものか、不明である）。ひとりの労働者の交渉力の弱さを補うものとして「数の力」があり、だからこそ憲法は労働者に団結権・団体交渉権・団体行動権を認めているわけだが、学生たちの記述からは、職場の同僚と横につながることによって交渉力を増すという発想は、うかがわれない。

他方で、ひとりで対処することの困難は表明されている。「自分ひとりで会社に盾つくのは怖い」「気軽に言える環境ではなかった」などの形で。休憩が取れない問題や、シフトが直前に決まる問題など、職場の働かせ方の問題であって個人の権利主張では解決が難しい問題の場合には特に、職場の同僚と問題意識を共有することが有効な対処方法となりうるのだが、なかなかそういう行動にはつながっていない。「自分ひとりで会社に盾つくのは怖い」からこそ、ひとりではなく横につながる必要があるという発想には、なかなかならないのだ。

ここで次の学生の記述に注目したい。この学生はアルバイト先のカフェで、シフトに入る前にドリンク作りの練習を求められている。その練習は職場でしかできないため、無給で拘束されているように感じ、不満に思っている。「しかし、シフト前の練習は当たり前とされていて、私の先輩や同期も不満を漏らさずに練習をしている」とのこと。

「当たり前」としているのは店側の方針だろう。

それに対し、先輩や同期は「不満を漏らさず」にいる。しかしそれらの先輩や同期も、不満を「漏らす」ことはなくても、不満を抱えている可能性はあるだろう。しかし不満を「漏らす」人がいないために、この学生は何も言えずにいる。

こういう状況はよくあるだろう。その状況は打開できないものだろうか。



顕在化していない共通の要求を可視化させる

この問題と関連して、興味深い指摘がある。メアリー・C・プリントン『縛られる日本人』（中公新書、2022年）に紹介されている「多元的無知」という指摘だ。

なぜ日本の男性は育児休業の取得を躊躇ちゅうちよするのかについてプリントンは、育児休業を取って不利な状況に追い込まれた人の実例が広く知られていることや、育児休業を取った男性が周囲にほとんどいないことに加えて、「ほかの男性たちがどのように考えているか」に関する男性たちの認識が及ぼしている影響も見過みやしまごせないとして、宮島健みやしま たけると山口裕幸やまぐちひろゆきの二人の社会心理学者の研究結果を紹介している。

20～49歳の日本人男性に対して、男性の育児休業に関する意見を尋ね、あわせて同世代のほかの男性たちの意見を推測させたその研究の結果によれば、男性たちはしばしば、実際以上にほかの男性たちが育児休業に否定的だと思い込んでおり、その思い込みが原因で、自分自身も育児休業を取得したいと思っても取得をあきらめているケースが多かったという。そして、日本における男性育児休業をめぐる社会問題は、多元的無知の問題とみなすことができると宮島・山口は結論

づけているという。プリントンはこれを受けて次のように述べている。

「多元的無知」とは、ほとんどの人がある考え方をもっているにもかかわらず、自分たちが少数派だと思い込んでいる状況を言う (Prentice and Miller 1993)。この状況に陥ると、自分の考え方（この場合で言えば、男性の育児休業取得は好ましいことだという考え方）が少数派だと思い込んだ人たちは、自分の意見に従って行動することに腰が引けてしまう。みずからの評判が悪化することを恐れるためだ。すると、悪循環が生まれかねない。自分の意見が少数派だと誤解して、本当に取りたい行動を取らない人が多くなれば、その結果として、ますますその意見が少数派だというイメージが強まってしまう。その被害は、ひとりひとりの個人だけでなく、集団全体にも及ぶ可能性がある (Willer et al. 2009)。ある規範への支持が実際以上に強いという誤解が広がると、本当はほとんどの人が支持していないのに、悪しき規範が長期間にわたり再生産され続けかねない。(プリントン、2022、p.92-93)

この男性たちと同様に、先ほどのカフェで働く学生は「私の先輩や同期も不満を漏らさずに練習をしている」という様子を見て、不満を持っているのは自分だけのように思い、その不満を口に出せずにいたのだろう。そうであるなら、どうすればよいか。

プリントンは上述の「多元的無知」への対策として、企業に対し、男性社員のどれくらいの割合が育児休業の取得を望んでいるかについて、データをまとめ、社内で周知してはどうかと提案して

いる。つまり、顕在化していない共通の要求があるなら、それを可視化させてはどうか、という提案だと言えよう。プリントンはさらに、こう述べている。

ここで重要なのは、男性社員の意向を尋ねる際に、本当の思いを引き出せるような言葉遣いで質問することだ。本音を語った場合に不利な扱いを受けるのではないかと心配せずに、どのような願望をもっているかを語れるように配慮する必要がある。(プリントン、2022、p.237)

とはいえ、男性たちは同僚の目を気にするだけでなく、育児休業を取得することによって会社からの評価が下がることも恐れているのだから、このようなデータの収集は、できれば会社がおこなうよりは労働組合がおこなうほうが望ましいのではないだろうか。顕在化していないものの多くの者が抱いているであろう要求に光をあてて可視化させることを労働組合がおこなうことができれば、つながることができていない職場の同僚たちを横につなぐことができるのではないか。

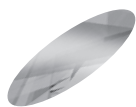
アルバイトのトラブルへの対処を取り上げた筆者の授業に話を戻すと、「権利ばかり主張しては人間関係がうまくいかなくなる想像しかつかなかった」といった学生の声がみられる。しかし、これも「自分だけが権利を主張しても浮いてしまう」という考え方であり、「他の同僚も本当は同じ思いを抱いているのではないか」という想像力を欠いている。そのような空白を埋めていく役割を、労働組合は果たせないものだろうか。その空白が埋められて初めて、ひとりひとりの労働者が他の労働者と連帯して行動する可能性に目を向け、「数は力」だと認識できるようになるのだ

表3：労働基準法

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

ろう。



ポジティブな展望の大切さ

上述してきた筆者の所属学部の授業では、アルバイトのトラブルと対処行動をめぐる受講学生の経験をフィードバックした上で、労働組合を通じた労働条件の改善という方法があることを示し、厚生労働省の「知って役立つ労働法」³から、労働組合をめぐる記述を紹介している。さらに、労働基準法の第1条に、労働条件の最低基準をこの法律で定めることと共に、「労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」と書かれてあることを紹介し、労働者は労働条件を向上させるための「当事者」に位置づけられていることを紹介している(表3)。

その上で、2013年に日本テレビで放送されたドラマ『ダンダリン』の第8話を鑑賞することにして、このドラマは、^{だんだりん}段田凛という労働基準監督官の女性が主人公であり、第8話は「ブラック企業」がテーマ。チェーンの飲食店の社長が「向上心なき者は去れ！」と叱咤激励し、若手社員たちが無給の研修へと追い立てられている、その状況を打開すべく、労働基準監督官たちは各店の店長たちに協力を依頼する。どういうドラマであるかは筆者の『呪いの言葉の解きかた』(晶文社、2019年)でも紹介しているので、参照していただ

きたい。

本当は、労働組合が問題解決に動いた物語や記事を取り上げられるとよいのだが、なかなか「これ」というものに出会っていない。「たたかひの厳しさ」のようなものが前面に出てしまうと、「無理！」という受けとめになってしまう。そうならないように、ポジティブな展望がひらけるものに触れてもらいたいと思っているのだ。また、物語は新聞記事などよりも、登場人物の心情や関係性に沿って考えを深めることができる点が良い。

このドラマでは、若手社員を研修に追い立てる^{しまね}島根店長の葛藤が見どころだ。「大量採用して、厳しい研修を課して、ついていけない人間は辞めてもらって結構。そんな会社のやりかたに、本当は私もなじめないんです」「でもこの歳でどこかに転職なんてできっこない。だから毎日、羊を追い立てる牧場犬のような仕事をしているんです」と島根は段田に率直な心情を語る。しかし、段田が調査への協力を求めると、島根はこう反論する。

会社員である以上、どうしようもないんですよ

社長が白だと言ったら、黒いカラスも白なんです！

それが嫌なら、もう辞めるしかないですよ！

辞めたくても辞められない。だから社長の命令に従うしかない。そういう島根の姿を見たある学

生は、「嫌なら辞めればいい」が通じない状況があることが分かったと感想を記した。学生のアルバイトであれば、「嫌なら辞める」という選択肢は取りやすい。けれども卒業後の就労では、その選択肢は簡単には取れない。

しかし、では社長に従うしかないのか。段田は、「島根さん、世界中の人間が白だと言っても、カラスはやっぱり黒いです！」と島根に迫る。このドラマではその後、段田たち労働基準監督官の協力依頼に応じる形で、最終的に店長研修の場で島根ら店長たちが意を決し社長に向けて発言することになる。抗議という形はとらない発言だが、それらの発言をきっかけに研修が指揮命令下でおこなわれていたことを労働基準監督官が社長に認めさせる形で事態が終結する。社長が研修は強制だったと認める前に、島根店長は社長に頭を下げてこう語る。

申し訳ありません！

社長、我々店長は、やっぱり、若い連中のことが、かわいいんです
彼らを潰してほしくないんです
スキルアップが大事なことはわかります
でも、大事に育ててやりたいんです

島根店長のこの言葉は、「どうしようもない」と思い込んでいた彼の、顕在化されていなかった思いだ。他のチェーン店の店長らの心の中にもあったであろうその思いを、労働基準監督官らが引き出し、つなぎ、数の力と共に社長を動かしたのがこの場面だった。

そのあとで段田は店長らや、傍聴していた若手社員らにこう告げる。

皆さん、ひとこと、言わせてください

会社が嫌なら辞めればいいじゃないか
よく簡単に、そういうことを言う人がいます
あるいは、我慢するか会社を辞めるか、会社員にはその二通りの選択肢しかないとおっしゃるかたもいます
でもそれは、間違いです
本当は、三つ目の選択肢があるんです
それは、言うべきことは言い、自分たちの会社を自分たちの手で、よりよいものに変えていくという選択肢です

そして段田は労働基準法の第1条を読み上げる。あなたがたこそが「労働関係の当事者」なのだ気づいてもらうために。

実際の労働基準監督官は、ここまでの介入はしないだろう。だからこのドラマは、労働組合がなかなか主人公になれない日本の現状に即しながら、けれども職場の労働者自身が連帯して労働条件の改善に立ち上がることが必要なのだというメッセージを伝えたものだと見ることができる。

この展開を学生たちはどう見たか。授業のレポートであるため、担当教員の意向を汲んで書いている部分はあるだろうが、次のような感想が見られた。

●店長の本音から、会社のやり方には納得していないが現実的に逆らうのは難しいと感じている人が多いのだと思った。仕方ないと考え行動することをあきらめてしまうから、現状がなかなか変化しないのだと思う。

●各店長は皆、現状についておかしいと思っているにもかかわらず、全員がおそらく「自分ひとりが行動し、頑張っても無駄」と思ってしまっているところに一番の問題点があったと感じた。

●社員は一丸となれば強いと思ったため、会社に対して思うことを自分以外の社員と共有できる場が必要なのではないかと考えた。(中略)社員が自分たちの手でより良い会社に変えていくという行動は、会社を見捨てずに成長を共にすることだと感じたため、声をあげてくれる社員がいることは会社側にとって本当は幸せなことなのではないかと考えた。

さらに、ある学生は次のように記した。

今回のドラマを見て、環境を変えるには、勇気を出して自分の意思や意見を主張することが大切であると考えました。私自身もアルバイトを通して理不尽に扱われた経験があり、いったんは辞めることで逃げようと考えましたが、勇気を出して意見を述べたところ、環境が改善されて心地よい環境を作ることができました。物事から逃げないで向き合い、自分の意見を相手に伝えるコミュニケーション能力を身につけておくことがこれから社会に出ていく上で重要であると考えました。

勇気を出して対処することによって、心地よい環境を作ることができる——筆者としては、こういうポジティブな展望を大事にしたい。そういうポジティブな展望を持てなければ、どうしても目の前の対立関係がもたらす緊張にとらわれてしまう。その対立に対処することは「大変なだけで、何もメリットはない」と考えてしまう。その先にポジティブな展望を持つことができれば、目の前の問題に向き合うだけのエネルギーも湧いてくるだろう。島根店長も、若手社員を大事に育ててや

りたいというポジティブな展望を持てたからこそ、意を決し意見することができたのだと考えられる。



「変わった」ではなく「変えてきた」

冒頭に紹介した筆者の今年の他学部のオムニバス授業では最後に、「履歴書のペン字横書き運動」を1956年に開始した東京大学法学部自治会の取り組みを取り上げた共同通信の記事を紹介した⁴。

昭和初頭には履歴書は和紙に毛筆書きする慣習があり、その無駄を批判する新聞記事も掲載されていたという。しかし毛筆書きの慣習は戦後も続き、それをやめたいという読者投稿が続く。その中で東大法学部の自治会の学生たちが1956年6月に「履歴書のペン字横書き運動」を開始し、同年9月には全国の官公庁や企業の7割以上がペン字横書きを採用するに至る大成果をあげたという。

きっかけは同年5月に司法試験の要項が発表された際に「履歴書はスミでもペンでもいい」とされたことだという。学生らはその後、公文書について、「法務省、警視庁、自治庁などを除くほとんどの官庁が横書にしている」ことを突き止め、それを根拠に運動を展開したようだ。それに対し、日本習字学会などは「スミの字は人柄があらわれる」「労力を惜しむな」などと反対したという。

毛筆書きの履歴書はさすがに今は考えられないものの、手書きの履歴書を求める企業への対応に苦しんでいる現在の学生にも身近に感じられる話題と思い、紹介した次第だ。

手書きの履歴書や、黒のスーツやパンプスなど、就職活動には変わってほしいと思いつつ従わ

ざるを得ないと学生が感じる慣行が多い。選考される立場であるがゆえに、なかなか自分たちから変えていくことが難しい。

当時の状況も似ていただろう。履歴書の毛筆書きに疑問を呈する声が続いてもそれだけでは変えられなかったその状況を、東大の学生たちがひとりで動くのではなく集団として動き、論拠を固めて主張することによって変えることができた。単に時代の流れで「変わってきた」のではなく、「変えてきた」人たちがいたことによって変化がもたらされた。

同記事では部落解放運動の中で履歴書から本籍欄が削除されたことや、履歴書の性別欄の撤廃を求める運動を受けて国が2021年に性別欄の記載を任意とする様式例の案を初めて示し、コクヨが性別欄のない履歴書の販売を始めたことなどにも触れている。

変えることに尽力した人たちがいるからこそ、変わった状況を今の私たちは享受できている。履歴書だけでなく、募集・選考における女性差別が禁止されたことや、育児休業を取得する権利が法によって保障されたことなどもそうだ。法が制定されるに至るには、個人で、そして集団で、それを求めて動いた長い歴史がある。現状を変えることは困難だと思えても、そういう経緯を知ると運動の意義への見方も変わり、法の制定・改定プロセスへの興味も湧いてくるだろう。

この特集は、若い世代に労働組合がどうアプローチしていくべきか、という問いを含んでいるとうかがったが、「労働組合の意義を知ってもらうには」という点から出発するのではなく、彼らの実感と近いところからいかに話をつなげていけるかという発想が重要であるように思う。

1 法政大学ホームページ「法政大学憲章」

<https://www.hosei.ac.jp/hosei/daigakugaiyo/rinen/kensyo/>

2 厚生労働省「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果」(2015年11月)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000103577.html>

3 厚生労働省「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html

4 共同通信47NEWS「今よりもっと面倒で差別的だった『履歴書』、変化の歴史をひもとくと…。就活生が苦しむ『ガクチカ』の由来も調べてみた」(2022年11月12日)

<https://nordot.app/961097046650388480>

うえにし みつこ 1965年生まれ。法政大学キャリアデザイン学部教授。専門は労働問題・社会政策。著書に『大学生のためのアルバイト・就活トラブルQ & A』(石田眞・浅倉むつ子との共著、旬報社、2016年)、「論考：職業安定法改正による求人トラブル対策と今後の課題—法改正に至る経緯を踏まえて—」(『季刊・労働者の権利』Vol.324、2018年1月)、「裁量労働制を問い直せ」(『世界』no.908、2018年5月号)、『呪いの言葉の解きかた』(晶文社、2019年)、『国会をみよう 国会パブリックビューイングの試み』(集英社クリエイティブ、2020年)など。