

愛知労働問題研究会



会報 第 19 号 2021 年 6 月 18 日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館 3 階 愛労連内

H P： <http://www.roren.net/romonken/> Email: aichiromonken@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/aichiromonken/>

または、<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記の HP に掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

【目次】

第 19 回定例研究会	1
Ⅰ 報告：学生アルバイトにみる自主管理型労働運動の可能性 -青年労働者の組織化の観点から-	
天池洋介さん（日本福祉大学非常勤講師）	2
Ⅱ コメント：佐藤和花さん（日本福祉大学卒、名古屋市内の会社勤務）	13
Ⅲ 質疑応答など	17
報告要旨・資料	30
運営委員会からのお知らせ	38

第 19 回定例研究会

* 2021 年 5 月 15 日（土）13 時 30 分～16 時 30 分頃、Zoom によるオンライン研究会
参加者 8 名（個人会員 6 名、非会員 2 名）、＜文責在編集担当者＞

司会（三浦運営委員）

ただいまから、愛知労働問題研究会の第 19 回定例研究会を始めます。司会は、特別支援学校に勤務している三浦奈津子です。愛知県高等学校教職員組合に所属しており、50 人職場の半数以上は 20 代、30 代ですが、忙しくてレクリエーションもままならない状態です。そ

れでは、最初に日本福祉大学非常勤講師の天池洋介さんから報告をお願いします。

I 報告：学生アルバイトにみる自主管理型労働運動の可能性
-青年労働者の組織化の観点から-
天池洋介さん（日本福祉大学非常勤講師）

ただいまご紹介いただきました日本福祉大学で非常勤講師をしている天池です。本日は、「学生アルバイトにみる自主管理型労働運動の可能性-青年労働者の組織化の観点から-」という題目で発表させていただきます。本日、報告する内容ですが、最初に私自身の自己紹介のあと、従来の労働運動観・労働組合観というものと最近の若者とくに学生の抱くものとの間にズレがあるというお話をしたいと思います。このズレがあるために、労働組合への加入率が上がらない、労働組合へ加入する若者が多くないという仮説を指摘して、若者や学生がどのような労働組合を求めているのか、今後の青年労働者の組織化に活かせるような内容提起をしたいと考えていますので、よろしくお願いします。

自己紹介

まず、報告者についてですが、愛知県は日本福祉大学、岐阜県は岐阜大学と岐阜市立女子短期大学の合計3校で非常勤講師をつとめています。知っている方もおられますが、教えている内容は、社会政策、労働経済学、北欧の社会・福祉、経済学、経営学、そして若者の労働問題を扱うゼミを担当しています。研究者としての研究テーマは、北欧の教育・福祉政策ですが、現在、大学の博士課程で博士論文を提出する前ですので、北欧の教育政策について研究しています。

元々は、岐阜青年ユニオンという個人加盟の組合があるのですが、そこで執行委員長や書記長を務めていました。今から10年ほど前ですが、2008、9年頃に、岐阜青年ユニオンを派遣切り前くらいに立ち上げて、リーマンショック後の派遣切りの際に、派遣切り反対闘争をやってきました。10年ほどやって取り組んできたのですが、いつまでもなくならない「ブラック企業」について、しくみの問題ではないかと疑問を感じました。例えば、個人加盟労働組合ですので、労働者から相談を受けて団体交渉で解決していく、そういうプロセスで活動してきたのですが、まず労働者の側、相談者の側に疑問を持ったのですね。他人まかせで、解決したらさっさと辞めていくということで、いつまで経っても組合員が増えない、ということに疑問を覚えました。当然、法律をちゃんと守らないとか、企業側にも問題があるのですが、労働者側にも問題がある、あるいは労働組合の側にも何らかの問題があると思ひまして、労働問題や労使関係に、何か理論的な欠陥があるのではないかと、という疑問を持ちまして、それも含めて大学院で研究していたということです。

自分自身でも岐阜青年ユニオンを立ち上げる前に3回、組合なしで経営者と交渉を経験したことがあります。一度目は生協を辞めた後に、二度目は塾の講師をやっているときに辞めさせられて交渉、今はもうないのですが、美濃加茂にあったソニーで「熱があっても出勤しろ」と言われて交渉したことがありましたが、すごくつらかったですね。1人だと必ず潰されるので、労働組合の必要性というものを感じた次第です。そうしたことが、25歳までにあり、26歳のときに岐阜青年ユニオンを立ち上げて、今に至るということです。今は、非常勤講師組合、岐阜大学教職員組合、岐阜自治体一般労働組合と岐阜青年ユニオンの4つの労働組合に加入しています。

1. 従来の労働組合観

従来の労働組合観ですが、もちろん、様々な理論的な蓄積、実践の蓄積がありますので、一言でいうのは難しいのですが、敢えて一言で言うならば、労働組合については団体交渉・賃上げモデルという風に言えるのかなと思います。よく言われることでありますが、問題点もあるということで、私自身が感じている2点をあげます。

1つは、昔みたいに経済成長をしなくなった段階で、賃金が上がらないということが起きています。そうすると、労働組合が賃上げを目標にしている場合、賃金が上がらないから加入している意味がないのではないかということになります。組合費を払っていても意味がないという話が労働者の側から出てきます。そこで、1人1人が参加する労働組合はどのようなしたら可能か、という風に考えるようになりました。

もう1つは、青年・若い人・職場経験の浅い人が、どういう形であれば、労働組合に参加できるのか、ということを考えてわけです。そういう疑問を持ちながら岐阜青年ユニオンで活動していた時に、若い人で労働問題を話せる講師をさがしているという話が日本福祉大学からありました。別の方から私に話が来たのですけれども、最近、労働者の労働条件が悪いので、オムニバス形式の講義の1コマで労働問題を話せる人を探しているということで、たまたま私に白羽の矢が当たって出かけていきました。それが10年ほど前だったでしょうか、大学院修士課程の時でしたから12・3年前でしょうか、初めて私が大学で講義をしました。そこから、引っ張ってもらって非常勤講師をしているという次第です。1年生向けのオムニバス形式ですが、私自身も、資料を調べて労働講義といいますか、この授業を毎年やっていました。

2. 通用しない労働教育(F大学)...

資料を検討しても、いろいろ模索しても「法権利論」中心の労働教育にしかならない、法律の話しかしないのですね。まず憲法ということで、労働関係が決められ、労働基準法があって、労働時間などそれぞれ決められている、賃金についてもこういう規定があるとかいうことです。そういう話で、もしトラブルがあったら、労働基準監督署に行くか、最終的には団体交渉か裁判という解決策・アクションの提起をするということになります。そうすると、これは、ハードルが高すぎて、学生が「やれそう」と思えないということです。大学で授業をして、「リアクションペーパー」や「リフレクションペーパー」という感想文のようなものを書いてもらい、その提出をもって出席ということになるのですが、だいたい学生の感想としては、裁判は無理だなとか、労働組合は大変そうだなという話になります。労働問題の講義の時は、1年生でも結構興味を持って聞く学生が多いのですが、興味を持って聞いた割にはそれがアクションには通じないということがあります。10年くらいのそうした蓄積があり、日本福祉大学は遠くて大学まで1時間くらいかかる電車の中で感想文を分析すると、そもそもトラブルが起きてから、対処しては遅いのではないかとということが明らかになりました。

また、人間関係がめちゃくちゃになっていて、職場に戻れないわけですね。ユニオンで交渉していても全く同じで、最終的には金銭解決という話になってしまうということが、確かにあります。そうすると労働者側としても満足いく結果にならないわけですから、それは、まあ、組合を辞めたくなるということになります。学生の感想文を分析していくと、「トラブルがあったら相談します」ということは、そもそも自分にはトラブルが無くて、他人事ですね。そこから踏み込まないといけないと考えていました。トラブルが起きないように、予防するという視点が欠けていた、ということに気が付きました。だいたい5年くらい前で

かね。トラブルが起きてから対処する、要するにパワハラを受けているとか、金銭の未払いが続いているとか、そういった状態から対処するよりも、トラブルが起きないように予防する方がはるかに楽なわけです。

もう少し言うと、小さなトラブルの段階、例えば、店長の叱責が強すぎるとか、あるいは肩を触られるというような予兆の段階、まだまだ小さなトラブルの段階で、これを放置していくとエスカレートしていくという段階で、対処出来れば大分違うのではないかと思ったわけです。ちなみに、学生だけではないと思いますが、何か小さなトラブルが起こったときに、大概の人は我慢するのです。泣き寝入りというのか、感想文で、私の場合は我慢してしまいますという学生は沢山います。まあ、その程度だったらいいかなという許容の姿勢ですかね。それを我慢していて問題が解決しますかという風に聞くと、みんな解決しないというわけです。逆に言うと、これはエスカレートするだろうということに気づくわけです。ですから、エスカレートする前にいかに行動するか、ということが鍵かなと考えられます。

3. ブラックバイトに遭わない学生たち

その中で、オンライン授業のやり方をいろいろと考えているときに、学生がよく使うLINEをつかってゼミの運営をしていたのですが、折角なので新しいことをやろうと思って、ブラックバイトの分析をしました。ブラックバイトという言葉は、中京大学の大内先生がかなり活発に活動されて、一般的な言葉になっています。コロナ禍で学業と過酷なアルバイトを両立せざるを得ないという状況が大分明らかにされてきたわけですが、私が授業を担当している大学の学生も学費が高いせいもあって、長時間のアルバイトに従事している学生が多いです。そこで、ゼミの学生に、皆さんの中で酷い労働実態にあった人と聞いてみたら、該当者はゼロでした。誰もがありませんと答えて、それで討論終了ということがありました。私の中に、「ブラックバイトに苦しめられている学生という思い込み」があったなと思いました。

全くトラブルゼロというわけではないのですが、実際にどんなことが起きているのかというと、バイト先のトラブルは、自分たちで協力して解決するか、無理なら辞めていたという行動パターンが見えてきました。バイト先のトラブルで一番多いことはシフトですね。これはブラックバイトの典型で、シフトが多すぎて、勉強できないということですが、お互いに話し合ったり、バイトだけのLINEグループで調整したりしています。もちろん、最初のシフトの原案は店長や管理者がつくっているのですが、多くの学生がこの日は無理だなという場合に、その場で店長に言うのではなくて、お互いに話し合っていますね。「誰誰さん、この日調整できますか」などと連絡し合って、調整済みのシフトを管理者に提出するということをしています。管理者も反対する理由がないので、「だったらいいよ」と承認するわけです。そういう形でシフト調整していることが多かったです。

2番目に多いのはセクハラですね。女子学生が被害に会うことが多いのですが、職場内というよりも、飲食業が中心ですので、お客からセクハラを受ける場合が多いです。特に居酒屋などでセクハラを受ける場合が多いですね。そういう場合は、男性の学生バイトに接客を変わってもらうということをしていました。全員がセクハラをしてくるわけではないのですが、他のグループのお客さんがセクハラをしてくるということであれば、怪しい段階で男性バイトに代わってもらうということをしていました。正社員からのセクハラの場合は、被害者の女性を1人にしないようにする、つまり、男性正社員と被害者の女性バイトとを2人だけにしないという対応をしていました。

3つ目に多いのがパワハラですね。これはどこまでがパワハラか難しいのですが、パート

さんや社員さんを通じて、パワハラをしている人に止めてもらうように伝えるという対応です。かなり戦略的に職場の人間関係を活用して対処していることがわかりました。たまたま去年、担当学生が15名いて、そのうち5名は女子学生、10名が男子学生だったのですが、かなり戦略的に職場の人間関係を活用して対処している学生が多かったです。これは、自然発生的な自主管理型労働運動ではないかと思ったわけです。

4. 自主管理形成のプロセスと背景

これは私の造語ですが、「自主管理形成」のプロセスと背景について考察しました。自主管理形成のプロセスですが、結構、高度なことをやっています。シフトの変更やパワハラ、セクハラなど、これらは従来の団体交渉で解決できなかった問題です。セクハラやパワハラなどの問題は、裁判でもなかなか勝てないケースです。シフトや転勤などもそうですが、裁判などでは解決できない問題です。団体交渉や個別労使紛争解決システムではこの辺の問題は解決できないことです。逆に、未払い賃金などの問題は解決できるのですが、解決できなかった問題を彼らは自分たちでやっていると、しかも、当たり前であるかのように対応しているということで、どのようにやっているのだと聞いたところ、空き時間に「雑談」をして、お互いに仲良くなるのだと言っていました。

お互いに仲良くなるということが大前提で、お互いの状況を細かく把握しているのです。大学生ですから、学校のこと、共通の友達がいれば友達のこと、いなければお互いの友達のことを話しているとか、家族のこと、趣味のことなど、学校の友達としゃべっているようなことをバイト先でもしゃべっています。彼らはSNSなどを自由に使いこなす上に、もともとのコミュニケーション能力が高いですね。組織形成能力がかなり高いです。大学の授業でグループワークなどをやらせると、結構、スムーズにグループをつくれます。やり方にコツみたいなものがあるのかもしれません。逆に労働組合でグループワークをやらせると、うまくいかないケースもありますが、そういう意味でもコミュニケーション能力が高いですね。

「雑談」の中で職場の悩みや、トラブルなどの課題が出てきます。それで、学校の話や友達の話をしている中で、トラブルや職場の連絡事項なども全て雑談の中でごちゃごちゃになって出てきているのです。どんな時に「雑談」をしているのかというと、お客さんの多い時間帯と少ない時間帯があるようで、少ない時間帯や空いている時間にマンツーマンで話し合ったり、バックヤード、事務室みたいなところやお客さんから視線が遮断されている場所で複数人で話したり、LINEでグループをつくり、そこで対応について協議をしているようにした。トラブル対応の協議も、やはり普段の「雑談」の延長線上のコミュニケーション方法が用いられています。

私はちょっと意外でしたが、彼らの認識では、労働問題が特別なものではなく、日常的なもの、通常業務の一部として認識されていました。パワハラ対応とかシフト管理とか、私が「そんなことをやっているの、すごいね」というと、彼らは当たり前のようになっているので、びっくりするのですね。パワハラ対応やシフト管理などは、彼らにとっての日常でした。これはちょっと意外でしたね。労働組合などでは、対応する会議を開いて意思統一をして交渉したり、申し入れをしたりとなりますが、これを役員レベルではなくて、ボトムの現場レベルで、問題が起こる前に日常的に対処しているので、私にとってはかなり理想的な形になっています。内容にもよるとは思いますが、彼らにとっては負担が少なくなるのですね。

その背景ですが、なぜ、いま自主管理型労働運動と言える活動が可能かということ、1つには、職場に正社員の責任者が一人、あとはバイト・パートという職場環境があります。圧倒的に彼ら、アルバイトやパートの方が多数派ですね。正社員は1人、多くても2人というこ

とです。学生はほとんど、全国チェーンの居酒屋・飲食店・ドラッグストア・コンビニエンスストアで働いているので、正社員の責任者も若いのです。ほとんどが 20 代で良くも悪くもバイトの発言権があり、あとは自由裁量が認められているのです。逆に言うと、上からの指示を待って動くようだと職場が回らない状態です。これは、2000 年以降の人件費の大量のコストカットによって、現場レベルでの経営管理が弱体化していることが如実に表れている結果です。ただし、学生に話を聞くと、賃金など労使の利害が対立する課題には、学生では手が出ないということです。ここに労働組合の大きな存在意義があると思います。現場レベルの問題は彼らで対応できます。中央レベルで決められるパブリックな問題には彼らでは手が出ないので、そういう問題では労働組合の出番があるのかなと思います。

5. 労働教育の転換(G 大学での実験)

次に「労働教育」の転換です。去年の今ぐらいの時期に、岐阜大学の後期に隔年開講の「労働経済学」を担当しました。折角こうしたことが分かったので、タテマエの法権利論から、さらに一步踏み込んで授業実践をやってみました。各種のトラブルを、個々の自分発のボトムアップで解決する方法を授業で考え、模索するもので、文科省がいうアクティブラーニングです。事前に労働組合とはこういうものだという話をしておくのですが、学生の労働組合に対するネガティブなイメージが感想文で沢山返ってきました。そのイメージは、高い組合費、休日のイベント動員、政治活動をさせられるというものでした。課題が出ると、だいたい学生はインターネットで検索して調べるので、その情報、あるいは親や身近な人の否定的なコメントにも影響されていますが、この 3 つ、高い組合費、休日のイベント動員、政治活動は事実無根ではありませんし、むしろ事実で、なかなか否定するわけにもいきません。

それで、学生に就職先での心配事を聞いてみました。受講人数は 130 名ほどで、2 年生と 3 年生がメインで 4 年生が若干いるという状況です。去年は全てオンラインです。パワーポイントで全てスライドをつくって、毎回、「Google フォーム」も使って課題を出して答えさせて、後は感想文を書いて提出という方式でした。その感想文については、毎回 30 名か 40 名分を抜粋し、私がコメントをつけて「労働経済学通信」という形で返すようにしていました。

学生の就職先での心配事は職場の飲み会、これが一番多かったです。とにかく職場の飲み会にはいきたくない、断固拒否という形ですね。あとはパワハラ、セクハラ、長時間残業、休日出勤です。賃金については、学生なのでまだ賃金の高い低いということについてはピンと来ていない様子でした。多分、結婚して家庭を持ったりすると、賃金についての関心が出てくると思うのですが、まだ、働いていない時点では賃金に対する関心は低かったです。賃金の多少よりも、そもそも自分たちが働き続けられるかどうかを心配しているようでした。

組合活動の中で最も反響が高かったことは、職場パトロールですね。労働組合は何かという話をする中で、日本の労働組合の話と海外とくにスウェーデンの労働組合活動の事例を紹介しました。ボルボのウデバラ工場の話もしましたが、この職場パトロールは、支部役員が月に 1 回、各職場を巡回し、トラブルがないか組合員に話を聞くだけです。これがあると何が起きるかという、パワハラが減ります。安心して話を聞いてくれるなら、組合に加入して組合費を払ってもいいという意見が多数でした。

なぜ、こういう風に彼らの労働組合に対する考え方が変わったのかということ、もう一方で私の事例の話をしたわけです。私が岐阜大学で非常勤講師をするようになったのは 4 年前ですが、その年に非常勤講師から駐車場代を徴収するという話が出たのです。交通費はもちろん、今は払われているのですが、駐車場代は結構高いのです。非常勤講師の給料は安いし、

それは困ると、当時地域科学部の支部長さん、彼自身も首都圏青年ユニオンの活動を院生の時にしていた人なのですけれども、その支部長さんに雑談で話したところ、1週間後に撤回されました。あの時には現場レベルで、中央の大学管理機構の方に、非常勤講師から駐車場代を取るのはいずれではないかという申し入れをされたようです。そのことが、岐阜大学職員組合の機関紙（ニューズペーパー）に掲載されて、職員組合のホームページからダウンロードできます。それを学生に読ませて、岐阜大学の労働組合が何をしているのかを知って、彼らは、労働組合は「すごいな」と思ったみたいです。

こういう謎の天引きや徴収は手が出ない問題ですね。それを労働組合に一言相談しただけで、1週間後に解決できるということは、すごいなと思ったようです。謎の天引きの問題が解決できるとしたら、あとの細々とした問題も解決してくれるだろうと、もっと言うと、岐阜大学職組のニューズペーパーに、自分たちの知っている先生たちが出きます。地域科学部の先生はこんなことをやっているのだとか、こんな発言をしているのだ、そんな先生だったらこういう事を言いそうだなということが分かって、労働組合って面白いなと思うようになったのですね。私の駐車場代の問題を解決してくれた人は南出さんという方ですが、私がこういう風に相談したら、私としては解決できる問題だと思っていたのに、1週間でスマートに解決してくれて格好いいなと思いましたねと、労働経済学通信で書いたら、いや、授業で発言したのかもしれませんが。学生からの感想文にも、南出先生、格好いいと思いますという賞賛の嵐、賞賛してくれる学生が多かったです。職場の風通しを良くすることですね。風通しが良くなることによって、どんな小さな問題でも解決できたりする、理不尽なことが減っていく、逆に言うと小さな理不尽がなくなっていって行ったら大きな理不尽も無くなるわけです。こういう事があれば、若い人たちは支持するということですね。

あとは、友達を作るためのレクリエーションも支持が高いです。就職すると、知らない土地にボーンと飛ばされることがありますから、友達作りが大切なことになります。ですから、友達を作るためのレクリエーションも支持が高かったですね。

6. 学生が安心してアクションできる労働運動のデザイン

それを踏まえて、学生が安心してアクションできる労働運動のデザインをしました。これは授業の中で考えてみました。私も手さぐりだったので、どういう授業にしたらいいのか、2年目の授業だったのですが、1年目はあまり成功しなかったですね。私自身忙しくて準備不足ということもあるのですが、法権利論が中心だったので、ピンとこないのです。違反は分かるけれども、どうしたらいいかわからないのです。そこから一歩踏み込んで、ではどうしたら学生は安心してアクションを起こせるのかをゼロベースで考えてみました。学生と労働経済学通信と感想文でやり取りしていく中で、「友達と一緒になら安心だ」ということが分かりました。

これは私自身にも経験があって、3回組合無しで交渉しましたといいましたが、その3回目の「熱があっても出勤しろ」と言われた時には、自分1人ではなくて、派遣会社の管理者に話をしにいったのですが、その時に周りの若い人と話をしていて、「やはり、あれはいかんよね」という話で、「じゃあ、僕が管理者と話を一緒に来てくれ」と頼んだわけです。その時にみんな怖いから嫌がるわけです。怖いなら一緒に来てくれなくていいから、離れたところにいて、こっちを見ていてくれと2人に頼んだのです。実際に5メートルくらい離れたところに、男の子と女の子の2人で立ってこっちを見ていてと言いました。「熱があっても出てこい」とはさすがにしんどいので、熱があるときくらいは休ませてくださいと、私が管理者に言っていたら、その管理者が私の方ではなくてその2人の方を見ながら、

そこまで言うなら仕方がないと言い、その後も圧力などはかけてこなくなりました。それまでは圧力をかけてきていたのですが、友達と一緒にいくということは本人も安心ですし、向こう側の理不尽な圧力を抑える点でもかなり有効です。

だから、身近な仲間と合意形成をして組織化し、下から確実に職場を変えることが、学生にとって一番安心だということが分かりました。よく考えると、これは労働運動の王道パターンなのではないか、近年では労働組合もここまで組織化が出来ていなくて、役員が上の方で経営者側とやるというのが中心になってきているので、本来ならば、私自身は経験がないのですが、1960年代、70年代、80年代は、こうした形で労働組合運動が行われてきたのではないかという風に思います。

事例1と2は、実際に学生に検討してもらった課題です。一通り事例を説明して、学生に検討してもらい、感想文を出してもらおうという形ですね。事例1が全15回のうちの12回目の課題だったかな、事例2が13回目です。事例1は、アルバイト先でのセクハラが起きた場合、どう対処するか(資料:5-6頁)、事例2は、就職先での飲み会があった場合に、それをどのように阻止するか(資料:6-8頁)というものです。ちなみに、期末テストもこのような問題を出しました。一番よくできていた解答について、学生には掲載の了解をいただきましたので、資料(5-8頁)に掲載しました。そちらを説明します。

事例1

まず<状況>ですが、女子高校生(Aさん)が初めてのバイトということで、今月採用されました。店長(50代男性独身)が、Aさんにボディタッチ(肩)をします。

- ・Aさんはなにも対応できず、怖がっています。
- ・Aさんは家庭の事情があり、すぐにはバイトを辞められない状況です。
- ・同僚には、他にみなさんと同年代の男性2人、女性2人がいます(すべてバイト)。
- ・他の同僚とは仲が良く、何でも話し合える状態です。

実は、これは私が担当した事例の内容ですが、それを踏まえて、Aさんのセクハラ被害に気付いたあなたは、この問題を自主管理的に解決したいと思っています。

<検討すべき事柄>

これは私が出した状況です。

- ・Aさんとどう向き合い、どのようにアプローチするか、相談対応についてきちんと考えてほしい。
- ・みんなでできるセクハラ防止作戦はどのようなものか。誰が、いつ、何をするのかを明確にして考えてください。
- ・同僚にどのように提案するか、場所、時間帯、話し方などをよく考えて下さい。
- ・想定される同僚の反応はどのようなものか。
- ・否定的な反応をされることが多いので、否定的な反応をされた場合に、否定されることを前提に、どう提案をするか、考えて下さい。作戦がうまくいった場合の、相手にとってのメリットを明確にするということですね。
- ・作戦終了後、うまくいったかうまうまくなかったか、成否に関わらずみんなでやるご苦労さん会の企画をしてください。みんなが「やって良かった(自信)」と思えれば、次の問題でも迅速に対処できるわけです。こうやってうまくやれば成功ですね。共通理解の形成が、労働者の力の源だよということで、これらの事例を解決する解答を考えてみて下さい、という問題を出しました。

かなり、いい回答が多かったのですが、一番良かった模範解答が以下です。3年生の女子

学生ですね。女子学生の方が良い解答を出してきました。

模範解答：「まず、Aさんに話を聞いてみる。あまりかしこまって聞かれるのも緊張するだろうから、バイトの途中の少し会話する余裕がありそうな時にしれっと聞いてみる。」

これが学生らしい気遣いですね。深刻な雰囲気にならない、あくまで軽い雰囲気で聞くということです。今時の学生らしさがすごく出ています。

「怖い気持ちをまず認めてあげて、一人じゃないことを主張する。」

ここは非常に大事です。団結の基本ですね。あなたは1人ではないよ。新自由主義の雰囲気の中で生きてきて、若い子にあなたは1人ではないよ、孤立してはいないよ、ということ伝えることはかなり大事なことだと思われます。

「次に、バイトを辞めたくないということなので、いきなり店長に交渉して気まずくなるのは避け、」

ここも今時っ子ですね。空気を読むことは悪いことだ、という風に言われることが多いのですが、そういう意味では彼らの空気を読む感覚の鋭さはかなりのものです。対応によってはかなりメリットがあると思います。気まずくなるのは避けて、

「一時的な対処法を考える。今回なら、Aさんの負担を減らすために、問題解決までに二人が近づく機会をなるべく減らしたいので、まず女性のアルバイトにAさんの状況を伝えて、(Aさんが内密にして欲しいと言ったら、なんとなく店長の目が怖い、店長がAさんにばかり厳しいとかを伝える)」

ここでもかなり気づかいをしています。「二人だけの機会をなるべく減らすように工夫する。」

ということで、段階的に考えていますね。一時的な対応として緊急避難的な対応をしています。次にセクハラそのものをなくす方法を考える。まずは緊急避難的な対応を考えて、次に根本的な対応策を考えるということで、セクハラそのものをなくす方法を考える。

「できることとして、セクハラ防止のポスターをトイレなどお客さんも目につくところに貼りお客さんも監視の目になってもらうこと」

お客さんに味方になってもらうということですね。これはなかなか斬新な考え方です。

「セクハラをなくすためのルールを明確にして休憩室など従業員が目につくところに貼り、共通理解を得る、の二つが、店長がセクハラをしたという事実の特化して謝らせるのではなく、」

謝らせることは求めない。「自然とセクハラをなくす解決方法だと思う。」

私たちが団体交渉や労使交渉をやって一番もめるところはここです。謝るか、謝らないかということでもめて、向こう側に謝らせても何も変わらないのですね。謝るか、謝らないかということで、すごく時間がかかって、謝るか、謝らないかということ言えば、謝る方がそれはいいのですが、それよりも大事なことはセクハラを無くすことです。そういうことに焦点を向けさせるということで、これはなかなか良い解答だと思います。

「まずは、取り込みやすい人たちから」

ここからは組織化の話です。「巻き込むべきなので、同年代のアルバイトの子に伝える。全員が揃う機会は少ないと思うので、ラインで」

やはりここはライン(LINE)ですね。「ライングループで『私は今学校で労働問題の勉強をして、私たちもバイトばかりの職場だからセクハラやパワハラを防ぐためにできることをした方がいいと思って』など経緯を伝えてお願いする。Aさんが過度にみんなに心配されても困るだろうし、セクハラ被害にあってることを理由にしないことを心掛ける。」

ここであまり正義感を振り回さないことです。学校で学んでいるのだからやってみようよ

という軽いノリです。これはかなり神経を使っていますね。

「『アルバイトごときでそんなこと頑張らなくて良くない?』とか『今困ってないよ』と言われたら、困ってないからこそ、新しい人が入ってきたり何年経っても働きやすい環境が守られて、そうじゃない職場が経営難などで淘汰されてくことが重要だと伝える。また、やることとしては、大まかなルールを明記して休憩室に貼ること、トイレにポスター貼ることくらいでやることは何も増えないことも伝えれば、さすがに同意してもらえると思う。Aさんがセクハラを嫌だと言ってやめてもらえるように、ルールには『働いている年数や立場に関係なく、不当だと思う行為や発言をしない。された側は「いやだ」と主張しても良い。周りもその状況を注意する。』などの趣旨の内容を明記する。」

まあ、基本的なことですね。

「職場の仲間の理解が得られたら、店長に交渉に行く。店長が面倒そうにしても『他のアルバイトの子も賛成しています』と数の力で主張する。」

ここは数の力が必要だと認識しています。

「そして行動にうつす。」

具体的な内容は書いていないです。それができたら、「ここで一回、店長も含めたご苦労さん会を開く(お菓子を食べる)。」

ここはいかにも学生らしいです。店長も含めて職場運営をしているので、店長だけをのけ者にしないという気づかいです。私にとっては目からうろこでした。なるほどと思いました。優しいですね、今の子は本当に。

「このことで前向きな解決を狙う。」

店長を懐柔するという意味もあるということでしょうか。

「もしそれでもセクハラが続いたり、Aさんが嫌だとはっきり言ったことで二次被害があるようなら、他の従業員がルールを基に店長を監視し注意するようにする。無事になくなら、協力してくれた女性アルバイトとAさんと(行動の中で男性アルバイトもセクハラの状態を知っていれば一緒に)ご飯でも食べに行ってお疲れ様会をする。」ということで、確かにどこまで現実的にできるかわかりませんが、ここまで戦略的に段階的に対応すれば、セクハラはなくなるだろうなという気はしました。時間がないので、事例2は討論で話をさせてください。

7. これからの青年労働者の組織化について

次に、これからの青年労働者の組織化についてご提案させてください。思いのほか学生が職場の飲み会を毛嫌いしているので、飲み会で組合役員の候補者を一本釣りして活動をさせるのは、かなり無理があります。私はギリギリ古い世代に所属する側なので、大学ではしょっちゅう飲み会がありましたし、学内で普通にお酒を飲んでいましたし、飲酒文化でしたが、今の学生たちは学校で酒を飲む子なんかいないですし、サークルでも飲酒についてはかなり厳しく注意をされているので、お酒と触れ合う機会がないのですね。これはいいことだと思いますが、飲み会で一本釣りはかなり難しいだろうと。負担の偏らない組織や負担のかからない活動のデザインが、これからは求められるということを感じました。

日常の職場トラブルを自分たちで解決できるように、組合の産別、本部、支部の支援が必要です。従来は役員が全てやって、組合員は置いてきぼりという感じだったのですが、このあり方を逆転させることの必要性をかなり強く感じます。基本的に組合活動は組合員が自分たちでするものです。組合とはそういうものです。自主的に自分たちがしなければいけないと思うことをするというをやって、それを組織が支援するという形が本来だと思います。

す、アソシエーションというものです。ですから、役員は組合員のできないことを支援し、あるいは、役員は組合員ができるようにする支援者であったり、教育者であったりすることの必要性ということを強く感じました。その上で、求められる活動としては、以下の5点です。

1) 職場自主管理の支援

職場自主管理の支援です。先ほどから見てきたように、今の若者や学生は、中にはアルバイトをしていない子もありますが、ほとんどの子がアルバイトをしています。ほとんどの子がアルバイトの経験があって、ほとんどの子がその中で問題解決をしながら卒業して就職してきていますので、慣れてくれば基本的に自分たちでできるのです。ですから、職場で困ったことがあれば、いつでも相談できる体制づくりが必要です。職場役員、支部長さんや分会長さんなどを中心に、みんなで率直に職場の問題を話し合える人間関係づくりが大事です。これは、職場のタテの指揮命令系統とは異なる、ヨコのネットワークづくりということです。経営側はタテの指揮命令系統を築いてくるのですが、水平的な人間関係を職場支部を中心につくることが大事だと思われます。

2) 職場パトロール

次に、学生から支持の高かった職場パトロールです。これはいろいろな事例があると思いますが、私の知っている事例でいうと、職場役員による、月に1度の職場巡回です。スウェーデンの事例を私は紹介しましたが、最初に知ったのは、中小企業が集積している東京都大田区蒲田の地元のJMIUの役員さんが職場を巡回していました。これは確か、『学習の友』という雑誌で見た覚えがあります。確か23歳の時です。最初の職場を辞めて労働組合が大事だなと思い、『学習の友』をとり始めて最初に見た記事だったと思います。そこに、職場巡回でバフハラや労働災害が減るということが書いてありました。可能であれば、職場役員、支部長さんや分会長さんには月に1日休業し、組合が1日分の手当てを支給するということができないかなあと考えています。

なぜかという、専従職員がすべての職場を巡回するのは大変すぎる上、職場役員が育たないのですね。私が最初に勤務していた岐阜の生協、コープ岐阜でも労組の専従さんが巡回しているのですが、年に2、3回で、月に1回は行けません。コープ岐阜労組のように専従職員が多いところでその程度ですので、例えば、愛知県などでは大きな労働組合がありますが、そういうところでも専従者だけで全部の職場を回るのはかなり厳しいですね。専従職員はかなりの長時間労働じゃないですか、だから、それ以上負担を増やすのは良くないと思いますので、しかも役員養成という観点からも専従職員さんではなくて、職場役員さんにやっていただくことがいいのではないかと思います。

もう1つは、新人をフォローする専属の組合員が職場にいと、さらに安心だということです。トラブルの起きやすい新人ですので、こういう世話役的な組合員さんが、実は青年労働者の組合加入、役員への成長に大きな役割を果たしていると思います。私自身の場合にもいましたね。生協の時に、まめに声かけてくれる先輩組合員の方がいました。青年部などで声をかけてくれる方がいました。それで労働組合に対するイメージがいいのです。「頼りになるお兄さん・お姉さん」を求めているなというのがありますね。右も左もわからないので、不安を解消したいのだと思います。そうやって頼りになる方がいることは大事だと思います。

3) 青年が友達を作り、職場の人間関係になじむためのレクリエーション

3番目ですが、青年が友達を作り、職場の人間関係になじむためのレクリエーションが必要です。これはかなりやられていると思いますが、就職したら遊べる友達がいないのですね。

居住地が変わると、全然知らない土地に行くということですし、大学とか地元の友達と遊ぶための時間帯が変わります。一緒に過ごす時間が無くなってしまうので、孤立が起こってきます。したがって、まず、職場内での安心できる人間関係を構築することが大事です。みんな上で、自分が下っ端じゃないですか、一番下っ端で寂しい思いをしているので、安心できる人間関係が大事ですし、職場外での友達作り（産別や産別を越えた企画の必要性）ができると、本人も思いつめなくて済むことがあります。職場の人間関係だけになると思い詰めるし、私も経験しましたが、職場外での友達作りとして、産別や産別を越えた企画があれば、いろいろな職種の人と友達になれて、視野が広がります。あと、職場の愚痴や悩みを話し合える青年部の確立ができれば、さきほど飛ばした事例2のように、青年部を通じて要求を実現していくことができます。

4) ショップ・スチュワード(職場役員)の養成

4 番目ですが、ショップ・スチュワード、これは職場役員のことですが、これを養成することがかなり大事ではないかということです。現状は、じゃんけんや「くじ」、輪番で決められ、中央の会議出席以外には、ほぼ何もしていない状態ですね。ただ、うまく機能している労働組合を見ると、職場のトラブルを予防するカギとなるのは職場役員さん、現場役員さんです。職場の相談窓口で、職場パトロールをして、職場の責任者である課長や部長などと現場レベルで臨機応変に協議をするということ、公的なチャンネルではなくて非公式なチャンネルで問題が大きくなる前に対応するというのが、職場役員ショップ・スチュワードの役割です。責任者と交渉する力よりも、組合員の話丁寧な聞く力が求められる役割です。で、話を聞くことが得意という(今のやさしい)青年は、実はかなり多いですね。

もう一つ言うと、職場の問題を話し合うためのコーディネーターです。研修会とセットの輪番制が、役員育成という観点からも良いのではないかと思います。岐阜大学の役員がこれです。輪番制で順番に回ってきます。上手な人と上手でない人といいますが、基本的に、知識があるし関心もあるので、社会科学系の人上手です。人文科学系の人あまり得意でない人が多いですね。輪番制だから負担が偏らないし、自分が役員をやってみると、そこで学習して組合って大事だなということが分かるわけです。だから輪番制を研修会となるべくセットでやるということが大事だと思います。

5) 学生労働組合

最後、ご提案したいのは学生労働組合の提案です。ブラックバイトと言われているように、学生のバイトの労働条件が悪いので、自主管理型の職場(バイト先)運営を支援する労働組合ができないかなと思っています。先ほど言ったような「頼りになるお兄さん・お姉さん」が、相談に乗ってくれる、小さいことでも結構なので何かあったら相談に乗ってくれるような労働組合です。その場合、相談してお兄さんやお姉さんが解決してくれるというのではだめですね。自分たちで解決できるようにアドバイスをすることがかなり大事です。年に1回とか、バイト先もたくさんあるので、年に1回職場パトロールをする、むやみに対立はしないが、にらみを効かすというような、このにらみを利かせるというようなことが学生たちの求めていることです。当然、組合費は0円ですね。0円だから組合に入ってもいいかなと思えるのです。産別や単産が支援する必要があります。組合費が0円でも、数年後には、少なくとも4年後には正社員の組合員として迎え入れて、入ってきます。組合員として入り組合費を払って赤字を相殺するという「先行投資」の考え方をすれば、決して悪い話ではないという気がします。話が長くなり、いろいろな方面で雑駁になってしまったこともあります。以上が私からの報告になります。

(＊以上、報告時間約 60 分)

司会

天池さん有難うございました。それでは、コメンテーターの佐藤和花さんとともに時間は3時くらいを目安によろしくお願いします。

II コメント：佐藤和花さん（日本福祉大学卒、名古屋市内の会社勤務）

天池さん

それでは、引き続きになりますが、佐藤さんからいろいろコメントをお願いします。まず、簡単に自己紹介をお願いします。

佐藤さん

佐藤和花と申します。22歳で3月に日本福祉大学を卒業したばかりです。天池先生のゼミに所属していたので、労働問題とか、そういう問題はちょくちょくゼミで聞いていました。現在は名古屋市内の小さい会社で会社員をしています。よろしくお願いします。

天池さん

佐藤さんには3つのことをお聞きしたい。一つは、友だちの話も含めてブラックバイトの経験、二つ目は、佐藤さんが持っている労働組合のイメージ、3つ目は、仕事やバイトをする上でどのようなサポートがいいか、サポートを期待するかということですね。最初に、佐藤さん自身でも友達の話でもいいのですが、ブラックバイトのことについてお聞きしたいと思います。

佐藤さん

私自身のアルバイトの経験で言えば、学生時代は3年間インターネットカフェでバイトをしていました。その時、その職場では特にブラックだったという印象はありませんでした。シフトの管理を自分たちでしなくてはならなかったり、シフトの始まる15分前に出てきて朝礼をしたり、その日に終わらなければならない仕事があったら、タイムカードを押してから、サービス残業みたいな感じで少し残って仕事をするのがほぼ毎日あったり、それを自分のバイト先がブラックだという認識は全然持っていなくて、当たり前、みんなもそういう感じでやっていたし、特にそれに対する不満は当時もっていませんでした。

また、私のバイト先も基本的にはアルバイトとパートさんで回っていて、店長は1日の中でいたり、いなかったりという感じでした。だから、何か困ったことがあったときにすぐに店長に相談することが出来なくて、その時間に一緒に入っているアルバイトやパートで話し合っただけでその場をしのぐという感じでやっていたので、その辺はこちら側に凄く任せられていたという感じの労働環境だったと思います。周りで働いている子たちも同じような感じで、ファミレスで働いている子も店長のいない時があって、結構、バイトだけでお客さんが来るので回していることがある、割とそれがスタンダードかなという感じですね。パワハラとかセクハラとかお客様からのクレームなんかもちょくちょくありましたが、自分たちでその場で解決するというでやっていました。店長やさらに上の本社とか労働組合とかに相談しようという発想は全然なかったです。

天池さん

ありがとうございます。僕が学生から聞いた中では、雑談がかなり大きな比重を占めていました。昨夜もネットカフェで漫画を読んでいたのですが、ネットカフェは完全に24時間営業ですね。利用した本を自分で返すのではなくて返却用の本棚に入れて、それをスタッフさんが戻してくれるのですけれども、夜中の時間帯は従業員が少ないのか、そこまで手が回

らなくて本が溜まっていくのですね。だから、本当に大変な仕事だと思うのですが、佐藤さんがアルバイトをしていたネットカフェでは、雑談の様子とか、トラブルがあったときにどうしているのか、詳しく教えてもらいたいのですが。

佐藤さん

15 分くらい前に出勤することが暗黙の了解的なことだったので、雑談としては、出勤してからフロントに出るまでの時間に「昨日、こんなことがあったのだよ」と一緒に同じ時間に入る子と話をするとか、少し余裕のある時間帯にキッチンとかで料理をつくりながら、仕事をしながら、会話をするということが多かったと思います。また、仕事が終わった段階で「お疲れ様」という感じでさっと報告することもあります。バイト先に連絡帳があり、それに記入して、出勤前にそれを読まなければいけなくて、読まずに把握していないことがあると、何で読まないのと言われる感じだったので、雑談という形で自ら情報を取りに行くということが必須だったかなと思います。

天池さん

業務中に、例えば、利用者のパソコンが故障するといったトラブルが起こった場合、しかも、その時に店長さんがいなかったら、どうやって対応しますか。

佐藤さん

パソコンが動かないという、よくあるようなトラブルだったら、その時間にシフトリーダーみたいな人、だいたいこの人が一番ベテランだなという人がいて、その人に「パソコンが動かないみたいですけれども、席を変えていいですか」という感じで一応確認をとって対応しましたね。また、結構、大事になるようなトラブルもネットカフェなのでちょくちょくありました。例えば、変質者のような人がお店に来てお客様に迷惑をかけるような、その場では解決できないような問題が起こったときは、店長さんに電話して確認し、指示をもらって動くということが多かったので、その場にいる一番リーダー的な人に相談して解決できない場合は、店長さんに相談するという流れだったかなと思います。基本的には自分で考え、これでいいですかねとリーダーさんに聞いて対処する感じでやっていましたね。

天池さん

シフトリーダーという人は正社員ですか。

佐藤さん

正社員ではありません。学生だけの時間帯もあったので、その学生の中で一番先輩の人や、パートの女性で一番歴が長い方という感じでした。

天池さん

ありがとうございました。次は労働組合の話に移ります。佐藤さんの労働組合に対するイメージはどういったものか、もし、労働組合に対してネガティブなイメージがあるとすれば、それはどうしてなのか、労働組合の必要性についてどのように感じるかという辺りを聞かせていただければと思います。

佐藤さん

労働組合のイメージは、正直、良いというイメージも悪いというイメージもないという感じです。何で特になのかというと、労働組合が自分の身近になくて、何をしているのかよくわからない。私は学生時代に天池先生のゼミに所属していたので、労働組合について、さきほど先生が言われたように、そういうものなのかということは理解しているのですが、学生時代に労働組合に触れる機会がなかったので、いま、会社に入った段階でまず労働組合に入ろうということにいかない、たどり着かないかなと思います。労働組合に対して無茶苦茶良いイメージがないというか、大変そうというイメージ、仕事以外の時間帯で自分の時間を

削ったりとか、組合費で自分のお金を削ったりとか、そういう負債をたくさん負って自分にいいことがあるのかわからないので、じわじわと負担だけを負っていくというイメージがあって、そういうところでは悪いイメージといえば悪いイメージですね。

私は名古屋市内で会社員をしていて、そこは小さい会社なので会社に労働組合はありません。労働組合の必要性を感じているかと言えば、別に感じていないというか、社長とも毎日顔を合わせて、何かあったら報告できる、困ったときにすぐに相談できる、対応できるという環境が今の会社にはあると思うので、今の自分には労働組合は必要ないのかと思うのです。しかし、将来ずっとその会社にいるのか、今の会社がずっとその状態であるのかわからないし、労働環境が変わっていくことも有るかもしれないので、労働組合に入っておくことも必要なのかなという感じです。

天池さん

ありがとうございます。メリットがぼんやりしている割には、デメリットははっきりしていて、バランスが良くないなという感じですかね。それでは、最後の点ですが、仕事やバイトをする上でどのようなサポートがいいのか、期待するのかなということをお聞きたいと思います。

佐藤さん

さきほどの先生の話にも出てきたと思いますが、大学時代にアルバイトしていた時には、話を聞いてもらえるというサポートがすごくよかったかなと今は思います。私がアルバイトしていたネットカフェでも、従業員が困った時に相談ダイヤルという仕組み、何か困ったことがあったら本社のものが対応しますという仕組みがありました。しかし、毎日アルバイトをする中で、わざわざそこに電話をして相談するということはなかなか出来ないという感じだったので、例えば、話を聞いてくれる人が実際のバイト先に足を運んで、「最近どうですか」と対面で話を聞いてくれるならば、話せることもあります。わざわざ電話するのはハードルが高かったので、実際に話を聞いてもらえるということがあれば、良かったと思いますね。

今バイトしている学生も同じと思うのですが、自分がバイトしていた時には、何か嫌なことがあった場合にそれを変えようという考えには至らなくて、変えようという労力を使うより我慢する、どうしても駄目なら自分がそこを去るという志向になると思います。例えば、話を聞いてくれる人が客観的にその職場をみて、それはおかしいと言ってくれたら、おかしいことに気づけたこともいっぱいあると思うので、会社の外で自分の仕事やバイトに関して話を聞いてくれる人がいたら、それはすごく助かるかもしれないなと思いました。

天池さん

ちなみに学生時代にアルバイトの給料が安いと思いませんでしたか。

佐藤さん

他のバイト先と比べて安いとは思わなかったですけども、学業との両立を考えると、その給料ではちょっと難しいというか、生活費を稼ぐためにいっぱいバイトしなければならなし、いっぱいバイトすると大学に行けなかったりするし、ということを考えると、もう少し時給が高い方が良かったとは思いますが。

天池さん

他の子もみんな、そのような考え方ですかね。

佐藤さん

そうですね。何かもう自分の時給に不満があるなら、もうちょっと時給の良い、例えば、パチンコとか夜勤の仕事とか、ちょっと大変そうな仕事を選ぶしかないという感じだったと

思います。

天池さん

給料を上げようと思えば、他の仕事に移るという考え方だったということですか。

佐藤さん

そうですね。今のバイト先でどうこうというよりは、時給が良いバイト先を探すという感じでしたかね。

天池さん

確かに、学生に話を聞いていると、給料の話はなかなか出てこなくて、結構、みんな長い時間働いているのに、負担が少なくて給料の安い仕事、あるいは負担は多いけれども給料の高い仕事を選ぶ環境にあるので、給料を高くしようと思えばきつい仕事を選ぶし、そんなにきつくない仕事を選んでいるのだから、このくらいの給料で仕方ないと感じている節はありましたね。ありがとうございました。他に何かコメントありますか、今日の僕の話の感想でも結構です。

佐藤さん

労働組合に対するイメージがないと言ったのですが、今日の天池先生の話聞いて、今の私に必要なことは変わらないのですけれども、例えば、自分が大きい企業に勤めてどこか地方に飛ばされるというか転勤になったときに、友達がいない状態なので、職場での不安を職場とは関係ないところで話すことができれば、それはめっちゃいいなと思ったので、そういう状況だったら労働組合に入るのはいいと思います。でもやっぱり、時間を取られたり、お金を取られたりという負担しかないのは嫌だと思うので、労働組合に入って良かったと思えるような何か、実際に変えていくという成功体験などが経験できたらいいなと思いました。

天池さん

例えばですが、学生時代あるいは今、労働組合にかかる費用がゼロだったら労働組合に入りますか。とりあえず1年間ゼロで、仕事の押しつけは無い、自分でやりたいことがあったら選んでやってもよいと言われたら、どうですか。

佐藤さん

学生時代に、バイト先に対する何というかストレスみたいなもの、それはちょっとというようなことを持っていた気がするので、それはちょっとおかしいよと共感してくれる人がいたら、そういう感じなら組合費ゼロで1年間なら入ってもいいかなと思います。今、私のいる会社は小さくて人数が少ないし、就職して大学時代の友達ともしょっちゅう会える状況ではないので、労働組合だから労働に関する事なのかもしれないけれども、友達が出来たり、日々の労働の話が出来たりということで、コミュニティーが広がるという意味では良いので入りたいと思います。

天池さん

今の佐藤さんの話からも改めて思ったのですが、労働組合に対するニーズは様々だと思います。佐藤さんも、バイト時代の自分と今の自分ではニーズが違うとはっきり言われました。従来、僕もそうでしたが、労働組合の機能は、トラブルを解決するとか経営者と対立するとか、決まっていました。そうではなくて、人によって求めているものが違って、今の佐藤さんみたいに労働者の緩いコミュニティー、昔で言うギルドみたいな側面も注目されてしるべきと思ったし、気づかされました。時間がきましたので、司会の三浦さんにお返ししたいと思います。

(＊以上、コメント時間約 25 分)

司会

天池さん、佐藤さん、ありがとうございました。それでは休憩したいと思います。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約 10 分）・・・・・・・・・・・・・・・・

Ⅲ 質疑応答など

司会

今から、質疑応答と意見交換を始めます。研究会は 4 時 30 分までなので、約 80 分間で進めさせていただきます。参加者は多くありませんので、天池さんや佐藤さんに対する質問やご自身の経験したことなどの意見などありましたら、どなたからでもよろしくお願いします。

発言者

「きずな」という個人加盟の地域労働組合で活動しています。いろいろ聞いていて、なかなか目からうろこだなと思うことがあります。ここ数年の中京大学の大内先生のブラックバイトの話では、学業に支障をきたすほどのシフトの強制があったりして、自由に学生生活を送れないほどアルバイトで酷使されてしまっているようなイメージでした。しかし、今日のお話では、現場でかなりアルバイトやパートの人たちが裁量権をもっていて、コミュニケーションを通じてかなり自分たちでシフトをコントロールしているとか、問題をコントロールしているということで、僕が勝手にイメージしていたものとかかなり違うなと思い、非常に参考になったのですが、どうでしょうね。

まず、ブラックバイトと言われているものについて、僕の友人に大学教員がいるものだから、聞いてみたりしたのですが、いやあ、そんなことないんじゃないかなと言うもので、どうなのだろうと思っていました。今日、その謎が解けたような気もするし、逆に私も労働相談員をやっていたので、飲食店や居酒屋などのパートさんやアルバイトの話を聞くと、コンビニなんかではなかなか有休も取れないとか、シフトも自分でコントロールできないとか、そういう事例もそこそこ聞いています。今日の天池さんや佐藤さんのお話が普遍的に日本の社会にあるのかどうか、他の地域や他の大学でもあてはまるのか、お聞きしたいと思います。

司会

はい、どうぞ。

発言者

私も教員として働いていた頃、学生アルバイトの調査をしょっちゅうやっていました。最初の頃のアルバイトの目的は、車を買うとか、旅行に行くとかでした。しだいにそんなことではなくて、あっちもこっちもやらされたうえに、賃金も安くて上がらないという状況が出てきました。今日聞いていてもびっくりするのは、15 分前に出勤するとか、タイムカードに記録したあとに残業をやるとか、仕事の前に連絡帳を読まなければいけないとか、本当は、これは労働時間ですね。日本の労働者が一般的に酷いものですから、学生もあまり酷いとは感じないのですね、これをどう考えたらいいのか。

そこで、スウェーデンの例を挙げますと、まず一つは、学費がただで全員が奨学金をもらっているの、日本の議論とは全く異なってきます。スウェーデンのスチューデント・ユニオンには、学生支部があって、学生は卒業後に勤める職種がだいたい決まっているので、その労働組合と話し合っ、いろんな支援を受けることができます。アルバイトの賃金についても、産業別に最低賃金があるので、その水準まではいかないけれども、奨学金よりは高

い賃金をアルバイトでもらえるので、学生にとっては非常によい面もあるという話を聞いて、あまりにも日本と違うので、日本では、みんなブラックではないのかと思います。

それから、天池さんも言われたように、労働組合について大学で講義する場合、法律の話をするのか、原理原則の話をするのか、あるいは、日本の現状の話をするかで全く違ってきます。講義で労働組合はこういうものですよと言っても、トヨタは違いますよと言われたら、それで終わってしまう、団体交渉についても、日本は労使協議ですよと言われたら、それで終わってしまいます。学生がそういう知識を得て就職の面接で、法律や原理原則の話をして面接官には通用しない、日本的なやり方しか通用しない、お前何考えているのか、労働運動でもやる気かと言われて帰ってきた、と聞きました。ですから、教育自体が相当難しいなと以前から思っていました。

賃金に関しても、一番の問題は査定です。スウェーデンの場合は、産業別の最低賃金制度で基本が決まっていて、それを上下することはありますが、日本の場合は、査定で賃金に大きな差がつきます。入社してからどういう査定を受けるかで賃金が違ってくるので、日本人は、職種で賃金がほとんど決まるという意識がほとんどありません。だから最近のトヨタのように、賃上げ額をはっきり公にしないことが出世につながるという、わけの分からないことを言い出すと、ますます若い人は分からないと思います。

労働組合についても、日本の多くの企業別組合のように全員が入るような組合ではなく、基本的には入りたい人が組合に入るわけですね。基本的にはヨーロッパはみんなそうですから、組合に入った人はそれなりの意識を持っているので割にやり易いのかなと思います。大きな企業は、スウェーデンのボルボもそうですけれども、工場のすぐ横に大きな組合事務所を構えています。こういうのを見ると、日本とは相当違います。日本では、職場で組合活動をしてはいかんというようなところもかなりある、特に、会社側と意見の合わないような組合活動をしてはいかんということもあるので、全く、事情が違います。

労働問題を教える人が今いなくなってきましたが、これをどうやって教えるのか、相当苦勞するし、心してやらないと、現実が分かっている話しやすいのですが、現実の分からない学生に外国がこうだという話をしてほとんど身につかないところがあります。それを含めて是非考えていただきたい。それから、やはり学費を無料にしないではいけない、奨学金はほとんど給付にしないではいけない、仮に親がいなくても子どもが学校に行って教育を受けることができるというのは、今あちこちの国でやっているの、それぐらいできるようにならないといけないと思います。

司会

ありがとうございます。2つ質問があったと思います。いわゆるブラックバイトが現実になどになっているのかということと、労働教育をどのような視点から考えていくのかということです。天池さん、よろしくお願いいたします。

天池さん

ご質問いただきありがとうございます。まず、第1点目のご質問ですが、ブラックバイトの現状、目からうろこであったということでした。これは私自身全く同じです。先ほどの発表でも申し上げましたが、私も学生はブラックバイトに苦しめられていると、一方的に経営管理の言いなりにさせられて、悩んでいるのではないかと、そう思っていました。なぜそう思っていたのかと言いますと、毎年1年生向けのオムニバス形式の講義をしていて、感想文の中で一定数、だいたい1割から1割弱ですかね、やはり、こういった理不尽な労働条件で苦しんでいる、あるいは、苦しんだことがあるという学生がいるからです。やはりそうなんだと思っていたのですが、彼らの話を聞いてみると、特に3年生のゼミ生ですね、学生

の間で相談し合ったりしているのです。愛知県の場合、アルバイト先を辞められることが一番大きいです。愛知県は、飲食業など盛んで、豊かな地域ですので、佐藤さんの話にもありましたけれども、仕事を、アルバイト先を選べるのですね。それで、労働条件が悪ければ辞めたらと言われて、次のアルバイト先を探して転職が可能という条件があります。これが過疎地域であつたりすれば、かなり違ったとは思いますがね。岐阜市でも、愛知県から通っている子が多いので、アルバイトの転職が可能という現状があります。

また、自分の働く時間を自分でコントロールできることと、さらに、まともな職場・アルバイト先と滅茶苦茶ブラックなバイト先との2極化が起こっている気がします。これは経営者、あるいは管理者の力量によるところが大きいと思います。酷いところはとことん酷い、経営管理者が経営上の数字が上がらなかつたりすれば、上からの経営管理が厳しくて、厳しい労務管理になるところと、ちゃんと利益を出しているところ、ちゃんと利益を出しているから労働者もちゃんと働けている、ちゃんと働けているから利益も出るという好循環がうまくいっている企業との差があつて、愛知県の場合は、酷いところからちゃんとしたところに転職が可能ということだと思えます。ですから、まともな職場、まともなホワイトバイトとブラックバイトがパラレルに存在しているという風に考えられます。

二つ目のご質問というか問題提起ですが、やはり私も長年悩んでいたところです。法律の話をして法律を知ってしまい、今のトヨタをはじめとする日本型の労働実態の話をするとう絶望してしまいと。「何もできなくて会社の言うことを聞くしかないのだね、がっかり」というような、しょんぼりするという感じになってしまいます。それでスウェーデンの研究をしていますので、スウェーデンの話をするとう、「移住したいと思いました」という感想になってしまうので、なかなか簡単ではないのですが、やはり学生としては労働問題に対する関心が非常に高いことが1つあります。入学する前から就職することを考えている子が多い、親から言われている子が多いですね。ちゃんといいところに就職して、そこそこ幸せな人生を送ってほしいというようなことで、労働問題に関する意識は非常に高いです。キャリア教育や福祉などいろんな科目と比べても意識が高いですし、隔年開講ということも関係していると思いますが、岐阜大学で労働経済学の講義は、1年生で100人、150人が受講するので非常に関心は高いのです。

では、どうしたらいいのか、あるいは自分には何ができるのかということ提起しなければいけないのかなという思いがあります。そこで、アクティブラーニングを推奨されているということもあつて、事例を検討する、事例を検討しながら具体的に自分は何ができるのかということと、どういう道筋で考えたらいいのかということを中心に検討したほうがいいのかと思います。アルバイトの先ほどの問題を予防するような事例でも結構ですが、そういうシミュレーションを積み上げることで、「ああ、これはやっちゃいけないのだな」と、逆に言うとう、「こうしたら上手くいく」という、そういう彼らの中で考える土台といいますか、そういうものが生まれるわけですね。

佐藤さんの話にもありましたが、労働組合に入ることは、ピンと来ていないのです。入って何をしたのか、何ができるのかということが全くない状態です。少なくともこういう事が可能だということを、足掛かりと言いますか、手掛かりみたいなことを提起することで、個別の事態や問題に対処できるようにアドバイスをしていくこと、昨年私がそういう授業をしてみても手ごたえを感じました。学生からも授業が面白かつたという感想がかなりでましたので、そういう形での教育、アメリカの労働組合でやられていることを少し参考にしたのですが、そうした取り組みが必要なのかなと、私自身は考えています。

司会

天池さん、ありがとうございました。さきほどの質問の中に、学費が高くてバイトをせざるを得ないという発言もあったかと思います。現在の学生の生活苦というところとちょっと違いますが、学業に専念できない事情についてはどういう風に感じていますか。

天池さん

ご質問ありがとうございます。たまたま昨日のゼミで、学生に週何時間アルバイトをするのかという質問をしました。今の3年生は14名で、うち13名が男子学生、1人が女子学生ですが、週に10時間から20時間アルバイトをしています。1日4時間として週に3日、土日に5、6時間多めに働くとなると、だいたい3~4日というところですね。そういう学生が大半で、全て飲食店かコンビニです。週に30時間という学生も2人いました。それも夜間の仕事です。週に30時間というのは、フルタイムに近いわけで、夜間に仕事をしていたら授業中に起きていることは無理ですね。討論をしている時にも寝ていた学生です。その学生は、午後1時半からのゼミですが、寝坊で間に合わないということもありました。明け方の4、5時くらいまで仕事をしていて、その後仮眠をとって起きられないということは十分あり得ると思います。本人たちは3年生ですので、それが当たり前だと思っている節があるようですが、やはり大きな問題だと思います。単位をギリギリ取れたとしても、学力がどこまで身についたのかかなり疑問です。先ほどの発言にもありましたが、少なくとも開講期間には学業に専念することが出来るように、最低限学費は無料であるべきだと、生活費まで出せとは言いませんが、安心して学べるように学費は無料ということ、私も言いたいと思いますし、学生からの要求も強い部分です。

司会

ありがとうございました。はい、どうぞ。

発言者

学生の状況はもちろんそうなのですが、お母さんお父さんたちの賃金も、この20年間、実質賃金もどんどん下げられていますね。以前は、年を取るにつれてある程度賃金が上がっていた、子どもが大きくなってくると賃金が上がっていたのですが、それが上がらなくなってくると仕送りも減って、当然アルバイトを増やさないとはいけない、それで週に20時間とか30時間のアルバイトになってきて、余裕をもって勉強できるはずはないわけです。学生アルバイトの問題は、そういう意味で企業の人事労務管理の問題と相当関係があるということですね。

それに関連して、トヨタのジャストインタイムでは、ラインが動き出したら労働時間となっていますが、それは絶対に間違いで、昔、日本もそうでしたけれども、準備したりする時間は絶対に労働時間だったのです。そういうことをきっちりしないシステム、これはトヨタなどの人事労務管理や生産管理などの影響が非常に強いと思います。結局、システム全体の影響が今の状況を生み出しているの、学生の本分はいろんなことを勉強することですし、勉強して成長してもらうことはその国にとってもいいことなので、それをやっていない国は将来駄目になってしまうのではないかとずっと思っています。総合的に考えることをすぐに学生に要求しても難しいのですが、全体的に考える必要があることは、今日聞いていても、そう思います。

発言者

私も労働組合の役員なので、出勤15分前に何か準備行為をしますが、それに対して残業代等が付いていないとか、そういうことはコンビニや学生さんのアルバイトに限らず、常態化しているようなところがあります。完全に法律違反だし、労働者の尊厳とか個人の人権を侵害しているのですね。佐藤さんは、それを普通の事と感じているように受け取れたのです

が、そういうことは基本的に是正しなければいけないのではないのでしょうか。個人がどう思っているとしても、法律を守っていない以上は、おかしいのではないかと、そういうことが社会全体に蔓延しているのは社会的にもよくないことだと思います。今日の天池さんや佐藤さんの話では、学生のインフォーマルな雑談から始まって事態を改善しようという動きがあって、それで職場内を改善できるとよいと思いますが、それに対して労働組合はどのように働きかけたらよいのか、そこで労働組合が果たす役割は何か、天池さんのお考えがあれば聞かせてください。

司会

天池さん、いかがですか。

天池さん

ありがとうございました。私も他の方も指摘された通り、シフト前後の不払い労働はかなり問題だと思います。仮に時給 1,000 円として 1 日 30 分の不払いがあると、500 円です。週に 3 日働いていると 1 週間当たり 1,500 円、月に 4 週間では 1 カ月あたり 6,000 円、年間 72,000 円で、かなりの額になります。金額だけこういう風に言うと学生たちも気が付いて、「けしからん！」となりますが、1 日のわずかな時間ではなかなか気が付かない、それと、どのように解決したらいいのかわからないことが大きいと思います。そこをどのようにアプローチしたらこういう問題が解決するかを提示することが大事だと思いますね。

たとえば、まず、雑談をする中で興味のある学生に対して、みんなで 1 年間に 7 万円も取られるのは悔しいよねという話を、あるいは、7 万円あったらこれもあれも買えるよねという話をしてもらって、みんなでこれをなんとかしたいねと思ってもらう、その上で店長さんなどにタイムカード通りにお金を払ってもらえないですかと、話をしてもらうということはどうですかと。さらに、すぐに「いいよ」とはならないと思うので、ではどうやってこの要求を飲ませるかということと、始業前後にお金を払ってもらうことでお店にとってのメリットは何かということを考えてもらうのです。店長を説得する材料として、学生がもっとやる気が出るとか、あるいは、連絡帳の見落としがなくなるとか、そうしたメリットを考えてもらって、職場全体で合意形成を図るということを丁寧にやっていくことが大切でしょうし、そこまで話し合いが出来れば、学生も店も腑に落ちるので、少し話してみようかなと思えるのではないのでしょうか。

逆に、あまりよくないのは法律違反だから駄目というだけでは不十分ですね。学生も、労働時間としてカウントされないのはおかしいと思っています、思っていますが、そのおかしいという思いを押さえつけて彼らは働いているので、そこをほじくりだしても傷口に塩を塗り込むようなことになってしまうので、あまりよくないかなと思います。どうすればみんなが納得する形で解決できるか、なるべく低いハードルで解決できるか、対話型でどれだけ丁寧に話をしていくかということが労働組合に求められるアプローチかなと思います。

発言者

今、天池さんの言われたようなやり方は大事ですが、そのような問題は、ヨーロッパの場合、企業内に設置されている従業員代表委員会や企業委員会でやることが多いわけです。団体交渉で取り上げる問題と従業員代表委員会や企業委員会で話し合う問題はちょっと違うのですが、それが日本の場合、ごちゃごちゃになっていて、企業別組合が当たり前ですから、団体交渉もやらずに労使協議ですませてしまう、ということで、結局、原理原則論を話しても学生には通用しないのです。学生に講義するときに、本当に、どういう風にやれば分かるのかなと思います。

発言者

天池さんが提起された方向で解決策を探るという感じでお話を受け取りました。僕の地域労働組合の経験で言うと、地域に支部があるので、名古屋市内にある大学の門前などでも組合に入りませんかと宣伝をするのですが、学生さんたちは、おっしゃるように労働組合に対するいろいろなイメージがあるものだから、私たちの組合には学生は誰も入っていません。そもそも、既存の組合、ローカルユニオンやコミュニティーユニオンなどが、学生の人たちにどうやってアプローチすればよいのかということが悩みの種で、それから先は天池さんのおっしゃる通りですが、それがまず1つ実践的な問題です。もう1つは、ご存じだと思いますが、最近、岩波新書の『労働組合とは何か』という木下武男さんの本が出ました。そこでは、世界的な労働組合の歴史から説いて、組合の機能・団体交渉・経営参加など、そして全国ジェネラルユニオンなどを展望していますが、原理原則的な歴史を踏まえた議論をどう考えるのかお聞きたい。

司会

ありがとうございます。学生にどうアプローチするのかということと、原理原則論をどう考えるのかの2つですね。天池さん、よろしいでしょうか。

天池さん

ご質問ありがとうございます。まず、言われるように日本の状況が労働問題だけでなく、その他の問題も含めて同時多発的に悪化している状況をしっかり見る必要がありますが、やるべきことは1つだと思っています。新自由主義政策によって、人と人との関係性が断たれている、そういうところがやはり大きいのです。問題を直視しないように、あるいは1人1人がディスパワメントされているために、そういう状況が根本的にあるのではないかと。むしろ社会問題から目を反らそう、社会問題を直視出来ないようにしようという状況にあることがかなり大きいかと思います。今の若い人たちは倫理観が高いので、社会問題に対して良心、あるいは考え方のレベルでは何とかしたいと思っていますが、何かを出来る社会的なツールがないのです。それは、昔の方に比べて孤立しているからですね。だから、社会的なつながりや、他者がいる社会との信頼感を再構築する必要があると思います。

学生を見ていると完全にバラバラですね。信頼できる社会制度なり、社会集団というものが彼らにはありません。あるとしたら地元の友達、あるいは漠然とした日本という国家とか、家族というもののしか利用できる社会的資源がないです。こういう状況ですから、破壊されてしまった社会的集団とか社会的資源に対して、彼ら自身が自ら再構築していくことを支援していく、オルガナイズーションです、昔のオルグです。今こそ一からやっていくべきではないか、かつて戦後すぐの時代に雨後のタケノコのように労働組合が出来たと言われていたんですけども、それと同じようことをしなければいけないのではないかと思います。そのために、授業でも集団作りです。オンライン授業ですが、集団作りをどうするのか、クラスづくりをどうするかというところからやりました。回答になっているかどうか分かりませんが、組織無くして制度はあり得ない、と私は思っています。

ご質問の2点目ですが、大学で宣伝活動をしても箸にも棒にもかからないという状況ですね。よく分かります。多分、ビラを配ってもヒットしないと思います。それは彼らが信頼できる社会集団がないからです。いくら頭で労働問題を分かっている人たちでも、ではビラを配っている人たちが信頼できる人たちかどうかは別問題です。私も駅頭などで街頭宣伝しているのを見ると、どういう人たちなのか見ますね。全労連だと思えば声をかけますが、やはり、警戒感みたいなものがあります。今の若い子たちは、「知らない人について行ったらダメだ」と教育されているじゃないですか、私の場合はぎりぎり「道であった人にはちゃんと挨拶しなさいね」という風に言われた世代ですけども、今の子たちは逆に、「挨拶しな

い」じゃなくて、「知らない人について行っちゃだめだよ」、「知らない人の話を聞いてちゃだめだよ」という風に言われてきた人たちなので、それでいきなり街頭でビラを配っても返事などできないわけです。ある意味、当たり前なのです。だから、今の子どもたちに向けたアプローチの仕方が必要だと思います。SNS などでもトラブルが絶えないので、やはり、彼らにとって一番安心できるのは友達です。友達とか、信頼できる学校の先生とか、親あたりがネットワークの原点になります。

1つ可能性があると思っていることは、就職活動支援です。岐阜の教職員組合がやっている事例で、組合が教職員採用試験の対策講座を格安でやっているのです。これには、いくつかの大学からかなりたくさんの学生が来て、現役の先生と退職された先生がかなり丁寧に教職員採用試験対策とその後の教員としての働き方なり、心構えなりを丁寧に話されているので、大変好評で、それをきっかけに岐阜の教職員組合が組合員数を回復させています。若い組合員が増えていて、去年だったかな、退職者よりも加入者が増えています。組織的には後退から脱してはいませんが、何とか歯止めがかかったということです。

だから、例えば、自治労連さんが公務員試験対策講座をやることです。実は予備校の費用が高いので、これを格安で実施する意味があるのです。お金を払ってでも予備校に行く子、独学でやる子とはっきり分かれるので、お金がないからこそ公務労働者としてちゃんとした仕事をする人のために公務員試験対策講座とか、あるいは就職試験対策をすることです。民間試験でも、産業別に医療関係であれば、就職試験問題とか就職サポートとか、そういうハードルの低い入口を設けることです。佐藤さんが言われたように、組合のイメージが湧かないことが多いので、実際に入ってみて労働組合の人たちってこういう人たちなんだと、ちょっと変わった人も多いけど、みんな優しいし、熱い人たちが多くて、こういう人たちだったら信用できると、初めて分かる。私は自分の経験で分かるのですが、1回接点を持てば分かってもらえると思うし、分かっている人が若い人にいればそこから広がっていくのです。そういう、もう一歩踏み込んだ、しかもメリットのはっきりしたアプローチをすることで、岐阜の労働組合みたいに変わっていくのではないかと思います。

木下先生の本については、いろいろなところで話題になっていますが、私はまだ読んでいません。過去の労働組合運動から学ぶことは大事だと思います。団体交渉だけではなくて、様々な取り組みをしていますので、そこから学ぶのは大事だと思いますので、戦後の労働組合運動の達成してきたものは尊重すべきであるし、継承すべきことは継承すべきだと思いますが、それだけにとどまらず、若い新しい人たちのニーズの変化に応じた、労働者側のニーズの変化に応じた、いろいろな労働組合運動を展開することが必要ではないかと思います。

発言者

私ども地域労働組合には業種別部会があって、その中に臨時教員部会があります。その人たちは、公然化すると採用試験に通らないということがあるので、非公然ですが、その臨時教員部会の人たちは、教職員採用試験の対策講座をやって非組合員の人たちを誘っています。そこでつながりをもった人たちが大挙して入って来るわけではないが、数名くらいは組合に加入しています。あるいは、正教員に採用されて組合員になった方がいます。そういう事があるので、確かに就職活動支援は適切な、というか1つの方法かと思います。

司会

ありがとうございました。臨時教員部会でも教職員試験対策をやって成果を上げられているということですね。

発言者

まず、天池さんの報告で印象に残ったことが3つあります。1つは、他の方も言われましたが、学生が案外、小さな問題は自分たちで処理している事実があるということ、もう1つは、大学で教育するとき、実際に問題をどう解決したらよいのか、疑似体験的なことをうまく取り入れること、そうしたトレーニング的な要素を取り入れないと、話しをしても、あるいは資料や本を読むだけではなかなか自分の問題として学生に理解させることは難しい、そういう意味でのアクティブラーニング、そういうものを強化する必要があるのではないかと、さらに、学生に限らないと思いますが、職場で問題が起きた時、1人でやるのは不安がつきまとうので、不安を出来るだけ少なくするような、特に組合の無い職場では、不安をなるべく少なくするような、何というのか、組織の仕方というのですか、そういうことを考えなければいけないと、そして、そういうことは、職場に組合があっても組合に入っていない労働者に対して、組合に入ることにに対する不安を抱かないような組織の仕方を考えなければいけないことなど、大変参考になりました。

細かい質問ですが、2つあります。1つは、学生を含めて若い人の中に職場での飲み会に対する嫌悪感が非常に強いと、他方で、今まで自分の知らなかった世界に入った場合には、そこで友達を得るためのレクリエーション的なものを求めているのではないかとということでした。しかし、元々、職場の飲み会は、主催する人によっては、レクリエーションの一環として行われている場合もあります。例えば、職場の組合支部が新入組合員や従業員の歓迎会みたいなものを呼び掛けても、それが、職場の飲み会の一環として受け取られると、そういうものに対する嫌悪感があるのではないかと思います。職場でレクリエーションをする場合、どういうことに注意をすれば比較的多くの若い人が参加しやすくなるのでしょうか。

もう1つは、学生が職場の小さな問題を自分たちで処理していることに関連します。これは、天池さんもおっしゃっているように、チェーンストアに代表されるような正社員は店長さんだけで、あとは全員非正規だけという、経営管理が弱体化している職場だから可能になっている、そうせざるを得ないという面があるのであって、それとは違う職場では、なかなか学生バイトが自分たちの問題を自分たちで処理していくことが出来ないというか、管理者の側が処理してしまうという風に、職場の特性によって、そうした自主管理型の動きが左右されてしまうのか、あるいは経営管理がもう少しきつい職場でもこうした動きが可能なののでしょうか。関連して補足的な質問ですが、学生さんの中にコミュニケーション能力や組織形成能力が高いというご指摘がありましたが、これは、日本福祉大学のゼミでやられたことだと理解したのですが、岐阜大学ではゼミは持たれていないですね。だから、大学や学部の特性が影響しているのか、そうではなくてかなり普遍的に現在の学生さんの圧倒的多数とまではいかなくても、コミュニケーション能力や組織形成能力が一定程度あると把握したほうがよいのでしょうか。

司会

ありがとうございました。3点の感想と、質問としては、飲み会は嫌がるのに他方友達を求めてレクリエーションは行いたい、だから、誰がどう呼びかけるのかということ、また、経営管理が弱体化していないと学生は自分たちで処理できないのではないかとという問題、補足的に、今の若い人たちの特徴については、大学の特性があるのではないかとという3点でよろしかったでしょうか。天池さん、いかがでしょうか。

天池さん

ご質問、ありがとうございました。どれも大切なご指摘だと思います。1点目の飲み会の問題ですが、私も最初びっくりしました。そこまで嫌かと、驚きました。労働組合が同じようにレクリエーション等をして、職場の飲み会と認識されてしまうのではないかとこの

とは、ご指摘の通りです。従来と同じように飲み会をしても参加をしただけという可能性はあります。例えば、学生に職場の飲み会がなぜ嫌なのかと聞くと、「楽しくなさそう」とか、「そもそもお酒を飲みたくない」とか、「知らない人と話をするのに何で3,000円もお金を払わなければいけないの」とか、そういった考え方ですね。自分がそこで楽しめないだろうということが前提にあるわけです。お酒を飲む文化が彼らにないので、そもそもお酒を飲むことが楽しいことだと思っていません。2年生や3年生、つまり19歳や20歳くらいの年齢層が中心なので、それまでお酒を飲んだ経験がないので、もう少しお酒を飲む経験を積むと変わって来るかもしれませんが、そういうことがあります。また、サークルなどでも、「OBの先輩と飲んででも楽しくない」、「上下関係で一方向的に言うてくるし、お酒が入っているからブレイクも効かなくて、いやな経験がある」、「親が酔っ払っているのを見てみっともないと思った」など、そういうネガティブなイメージがあるので、そもそもお酒の場に行くことを望まないということがあります。だから、お酒が無くてもスポーツをしたり、みんなどこかに出かけたり、それでいいという考え方があります。

さらに、愛知県の福祉保育労働組合が、5年くらい前か、もっと前くらいに成功事例として、青年部の新入の子に担当者をつけました。世話役みたいな担当者をつけたら、青年部主催のレクリエーションに参加する子が増えたという話がありました。ですから、知っている子や先輩がいれば参加するという感じです。全然知らない人だけ、年上だけで自分が一番下っ端、アウェイの状態では参加しない、参加しようとはならないので、やはり、知っている子が沢山いるとか、同期の子とか、みんなと一緒にいくとか、いつも話をきいてくれる優しい先輩が来てくれるとか、そういう人間関係のつながりがあることが大前提です。ただ単にレクリエーションをやるから来てね、飲み会をやるから来てね、というだけでは厳しいかな、と思いました。

2点目の、経営管理が弱体化しているから職場の自主管理型の活動が出来ているのではないかということは、その通りです。学生がそういうことを痛感するのは就職活動です。自由に働けたアルバイト先とは違って、経営管理の厳しい正規社員として就職すると、全然勝手が違う、特に就職活動をしている最中から「自由がないな」とか「裁量権がないな」とか思い知らされて結構落ち込む、ということはいくつも聞きますので、それは大きいのではないかと思います。佐藤さんの話でもそれが出ていました。職場環境としては今の方が働きやすいようなことを言っていましたね、裁量権があるし、小さな企業で困ったことがあったらすぐに相談できるということなので、比較的安心して働くことが出来るということでした。自分自身が裁量権の無い働き方をすることに対して、学生が不安を感じていることはかなり大きいと思います。逆に言うと、ある程度経験を積み、仕事を任せることが出来る人は多いのではないかと思います。

3番目、コミュニケーション能力の高さは大学の特性によるのではないかということですが、それはかなりあります。日本福祉大学の学生は、福祉系職場の相談員としての教育を受けているので、あるいはそうした職場を目指す子たちがいるので、コミュニケーション能力が高いということはありません。逆に、岐阜大学の学生は文章によるコミュニケーションが得意です。どちらの大学もコミュニケーション能力は高いと感じています。ただし、コミュニケーションの方法で、得意・不得意は大学によって違いがあります。全ての学生がそうではないのですが、少なくともテキストベースのコミュニケーション、チャットやメールなどはかなり得意で、レスポンスも早いです。だから、人によってコミュニケーションスタイルは違いますが、お酒の席などではしゃべらないと思いますね。お酒の席で、知らない人や年上の人などとしゃべるのは得意ではないのですが、ある程度知っている人や信頼できる人など

と、LINE やメールなどの SNS でコミュニケーションを取ったり、LINE のグループをつくったり、あるいは雑談からはじまるということはかなり得意ですから、得意な場面が上の世代とはかなり違うという認識ですかね。新入社員でポンと入って、先輩に連れられて大きな集団に溶け込むということは苦手意識が強いのですけれども、お互いに同じ立場・水平的な立場で雑談からお互いを知るところから始まって、コミュニケーションをとることは、今の子どもたちは得意かなと思います。私の観察した範囲で感じたことです。

司会

ありがとうございます。お話を聞いていて、フラットでない立場や上下関係のある場所は、今の若い人たちは苦手なのかなと、だから、上下関係が見え隠れするようなレクリエーションなどには参加しないのだろうと、思いました。では、今後、組合の人たちが若い人たちを誘っていく上で、どういう風なレクリエーションや、どういう風なお酒の入らない雑談などが可能でしょうか

天池さん

ご質問、ありがとうございます。それについては、ケースバイケースというところもありますし、私自身も年齢が 41 で彼らよりも上なので、よく分からないところもあるのですが、他の労働組合の青年部の様子を見てみると、バーベキューが人気です。バーベキューは、各参加者に比較的作用があって、野菜を切る係、肉を切る係、火を起こす係、食器を洗う係など、一緒に作業をすることがかなり人気ですね。しかも、お皿を洗い終わった子が肉を切る作業に合流するなど、役割が固定的でなく、随時変わります。このように役割が決まっていって、かつ水平的という点で、彼らはすごくやりやすいようです。また、レクリエーションで言えば、バレーボールや卓球などのスポーツ、トランプなどのカードゲーム、伝言ゲームなども人気です。ゼミでみんなが仲良くするためにどんなゲームがイベントとしてよいのかを発案させると、毎年出るのがそうしたものです。他には、ピクニックや山登りとか、そういうアクティビティーで、話もできるけれど、無理に話をしなくてもいい、そういうある意味で曖昧なものが求められています。自分で選べるのですね、話してもいいし、話さなくてもいいというような、どのような役割をしてもいいというようなものが比較的求められている気がします。その辺のことを佐藤さんに聞いてもいいでしょうか。

佐藤さん

どういうものが参加しやすいかということですね。私自身は、会社の飲み会がメッチャ苦手ということはないのですが、周りはやっぱり行きたくないという人が多いです。滅茶苦茶空気を読む習慣があるので、飲み会の場でも仕事の時と同じような緊張感をもって臨むので、仕事じゃない時間も仕事をしているのと同じような緊張感を感じてしまうのかなと思います。天池先生が言っていたように、飲み会のように対面で話すしかないという状況だとしんどいのかなと思います。私の会社では、この前のゴールデンウィークにコロナ禍で飲み会もできないから、ボードゲーム大会をしました。最初は、若い人たちだけでやろうとしていたのですが、社長が差し入れでお菓子やジュースを持ってきてくれて、一緒にやることになりました。このように、沈黙が気まずいから何かしなければというような、気持ちの面で疲労がたまらないような機会があればいいのかなと思います。

司会

ありがとうございました。年齢の高い組合の方にとって、スポーツや伝言ゲームなどはハードルが高いかなと思いますが、その社長さんみたいに、差し入れをしていただくことによって若い人とのコミュニケーションを図っていくとか、そういう機会もつくりながら、フラットな疲労の溜まらないようなコミュニケーションができるといいかなと思います。

発言者

佐藤さんのコメントや発言を理解するために、いくつかお尋ねします。まず、小さな会社ということでしたが、従業員はだいたい何人くらいですか。

佐藤さん

従業員数は7人くらいですが、建設関係なのでフリーランスの職人さんなど、出入りがあるので、一緒に働いている人は10数人になります。10人未満の規模の会社で、年齢層としては60代の社長と同じ世代の人が2人、そして3, 40代の人と20代の私たちという感じです。

発言者

7人くらいの従業員は正社員ですか。

佐藤さん

正社員です。

発言者

正社員以外にパートやアルバイトなどはいませんか。

佐藤さん

今はいませんが、私は、入社前にアルバイトとして事務の手伝いをしていました。私の先輩の女性が結婚を控えているので、結婚後はその人がパートになる感じですね。

発言者

コロナ禍で飲み会が出来ないのでボードゲーム大会をやったということでしたが、それは、どなたが呼び掛けてやられたのですか。

佐藤さん

最初は、20代の私たちと30代の社員が、私を含めて新しい社員が増えたのでやろうということでした。

発言者

新入社員の歓迎としてやられたということですか。

佐藤さん

そうです。仲良くなるためにもやろうという案が出て、飲み会や外でやるのもあれかということで、会社でマスク着用のうえならよいのではということで、それを社長などにも提案してやったという感じです。

発言者

それで社長さんも含めて全員が参加されたのですか。

佐藤さん

現場に出ている人は参加できなかったのですが、社長を含めて6名ですね。

発言者

そういう席では、先ほど佐藤さんがおっしゃった様に、無理に話さなくてもいいので、仕事している時と同じような緊張感もないし、空気を読まなくてもいいと、疲れずに楽しめるということだったわけですね。

佐藤さん

いえ、社長などがいるので気は使うのですけれども、ボードゲームをやりながらなので、その話がメインになります。だから、社長の気分が悪くならないように話をしなければといった、そういう気づかいは全くないというか、何の心の準備もせずにとただボードゲームをやるぞという事だけでできるのが、すごく良かったと思います。

発言者

なるほど、どうもありがとうございました。

司会

ありがとうございました。残り 10 分くらいになりましたが、他に質問のある方、いかがでしょうか。

発言者

さきほど、労働組合として教職の試験対策をやって成果を上げてきたということでした。私が勤務していた大学でも、最近、大した理由もないのに外国人の先生が首を切られたということで、解雇反対闘争をやりました。いったん争議になると 5 年もかかるので、結果的には勝ったのですけれども、途中、弾圧が酷くなって組合員が減るのではないかと心配されていました。今までも成果上げてきていたわけですが、今回も、解雇を撤回させて、職場に復帰させて、研究室も元に戻させて、来年度の授業からきちんとやれるというように、結果的には 5 年間の休みをもらえたというような、他の争議ではなかなか得られないような大成果が上がりました。こうした中で、組合員はそう減らないのですね。組合は何をやってくれるのかという場合、結局、身を守ってくれる、地位や待遇改善のために一生懸命団体交渉をしてくれる、このように組合で目に見える成果をきちんと上げるということが、やはり大切です。現在、日本では労働運動が見えにくくなっているのです、改めて目に見える成果を上げる必要があるという感想を強く持ちました。大学生のアルバイトの場合も多分そうだろうと思います。

もう 1 つ、昔、管理教育のもとにある中学・高校教育の調査をやりましたが、大学生を見る場合にも、その関係を絶対に見た方がいいと思います。中学・高校の時代に、きちんと議論できる学校にいた人と、全く最初から議論できない、先生方も議論できないような学校にいた人とは、相当違います。元々大学に入って来る人間が相当違っているのです、昔から感じていたのですが、その辺のところを含めて、天池さんは、どう感じているのでしょうか。

司会

天池さん、よろしいでしょうか。

天池さん

ご質問、ありがとうございました。学生が受けてきた高校までの教育の影響ですが、これは確かに強いです。日本福祉大学の学生は、あまり熱心に受験勉強をしてきた子ではないので、エリート意識が強くないと言いますか、変にねじれていないところがあります。また、愛知県内の民主的な私立高校から来ている子も多いので、こうした労働組合の話が比較的入りやすいところがあります。他にも、親が組合に入っていたという子もいます。

逆に、岐阜大学の学生は、進学校で受験勉強をガッツリやってきている、管理教育のもとでエリート意識を持ってきている子が比較的多いので、真面目な子が多いですね。そこを解きほぐしていくことは、かなり重要です。

私が授業をもっている岐阜大学の地域科学部では、1 年生の時からゼミがあり、討論を重視していますし、私も、学生の意見を聞いて授業運営をしています。例えば、オンライン授業にするかどうか、オンライン授業の進め方についても、Zoom にするか、LINE にするか、そうしたことを提示して、意見を集約して決定していくというように民主的なプロセスを踏むようにしています。学生からの要望や提案なども常に寄せてくれるように言っていますし、寄せていただいた意見や要望などは通信で明らかにして返していますし、出来るものについては実施し、出来ないものについてはなぜ出来ないのかを説明し、時間をかけて出来るものについては、実現に向けてのプロセスを説明し、こうした方向でやりたいと説明します。出来ないことについては理由を説明して申し訳ないという風になっています。組合運営と同じ

ようなプロセスで授業運営をしているということは、かなり心掛けていますし、実際に労働組合の運営をこのようにやるのだと説明しています。先ほどの発言にありましたように、民主的な運営というものを言葉で言うよりも、体験として伝えるということを意識しています。余談ですが、北欧について授業することもあるとあって、それについては北欧の教育、フィンランドの教育などを参考にして教えていますので、言葉で教え伝えるだけではなくて、実際に擬似的に体験するということを意識してやっています。

司会

それではそろそろ時間になりましたので、これで終わりにしていきたいと思いますが、他に何か言い残したことある方、お見えでしょうか。

発言者

先ほど、組合加入への不安は、組合費や時間を取られることだけではないという発言がありました。常々感じていることですが、地域労組は個人加盟の労働組合ですから、1人で組合に入って、たとえば団体交渉をしたり、会社に申し入れたりすると、それだけで弾圧されるのではないかと不安があります。現に組合に入って苦勞して闘っておられる方も何人かいますが、団体交渉をするたびに、いろいろ使用者から言われたり、不利益を受けたりという不安があります。かなり押し返した場合でも、なかなかそういう不当労働行為的な扱いを受けたりすると、職場で1人組合の場合は、滅入ってしまう、こういう事もハードルとしてあると思います。そういう不安を解消しながら、学生や若い人たちも含めて組合に入るハードルを下げていくこと、もう1つは、組合費ゼロ円なら組合に入りますかという話がありましたが、実際に組合を運営するのにゼロ円の組合費で可能かどうか、ちょっとだけ思いました。

司会

ありがとうございました。それぞれの労働組合の特性もあり、1人で加入することも多いので、やはり、そこをどう支えていくのか、不安を払拭させていくのかということ、あるいは組合費の値下げはなかなかできないということがありますが、若者たちの不安を少なくすることで、沢山の方に労働組合を知ってもらう機会になってもらえればよいのかなと思いました。今日は、天池さんと佐藤さんに沢山話していただき、ありがとうございました。私もこれから頑張ろうかなと思いました。（＊以上、質疑応答等の時間約 83 分）

報告要旨・資料（30 頁～37 頁に掲載）

愛知労働問題研究会

学生アルバイトにみる自主管理型労働運動の可能性

－青年労働者の組織化の観点から－

2021年5月15日

日本福祉大学 非常勤講師 天池洋介

0, 報告者について

- ・愛知県、岐阜県の大学で非常勤講師をつとめている
社会政策、労働経済学、北欧の社会・福祉、経済学、経営学、ゼミ（若者の労働問題）
研究テーマは北欧の教育・福祉政策
- ・元岐阜青年ユニオン執行委員長
いつまでもなくなるブラック企業について、しくみの問題ではないかと疑問
他人まかせの相談者（労働者）に疑問（解決したらさっさと辞めていく）
→労働問題や労使関係に、何か理論的な欠陥があるのではないか？
- ・自分自身でも3回、組合なしに経営者と交渉を経験
ものすごくつらかった、一人だと必ず潰される→組合の必要性

1, 従来の労働組合観

- ・団体交渉・賃上げ労組
問題1：賃金が上がらない→加入している意味がない
問題2：団交が難しい→役員任せ→役員の担い手不足（個人加盟労組も）
↓
・一人一人が参加する労働組合はどのようにしたら可能か？
青年はどういう形であれば、参加できるのか？

2, 通用しない労働教育（F大学）

- ・法権利論中心の労働教育＝法律の話しかしない
→最終的には団体交渉か裁判という解決策・アクションの提起
↓
ハードルが高すぎて、学生が「やれそう」と思えない
↓
・そもそもトラブルが起きてから、対処しては遅い
人間関係がめちゃくちゃになっていて、職場に戻れない
「トラブルがあったら相談します」は他人事の証拠
↓
・トラブルが起きないように、予防するという視点が欠けていた。
トラブルが起きてから対処するより、トラブルが起きないように予防する方がラク

3, ブラックバイトに遭わない学生たち

- ・ゼミでひどい労働条件の経験を交流した時のこと

→該当者ゼロ（その場で討論終了...）

ブラックバイトに苦しめられる学生という思い込み

↓

- ・バイト先のトラブルは、自分たちで協力して解決するか、無理なら辞めていた

シフト：お互いに話し合ったり、バイトだけの Line グループで調整をする

セクハラ：お客からのセクハラは、男性バイトに接客を変わってもらう

正社員からのセクハラは、被害者の女性を一人にしないようにする

パワハラ：パートさんや社員さんを通じて、辞めてもらうように伝える

↓

- ・かなり戦略的に職場の人間関係を活用して対処している

→自然発生的な自主管理型労働運動

4, 自主管理形成のプロセスと背景

- ・空き時間に「雑談」をして、お互いに仲良くなる

お互いの状況を把握している（学校のこと、友達のこと、家族のこと、趣味のことなど）

→SNSなどを自由に使いこなす上に、もともとのコミュニケーション能力、組織形成能力が高い

↓

「雑談」の中で職場の悩みや、トラブルなどの課題が出てくる

↓

空き時間にマンツーマンで話し合ったり、バックヤードで複数人で話したり、Lineなどで対応を協議する

→対応の協議も、やはり普段の「雑談」の延長線上のコミュニケーション方法が用いられている

=労働問題が特別なものではなく、日常的なもの、通常業務の一部として認識されている

- ・職場には正社員の責任者が一人、あとはバイト・パートという職場環境

→良くも悪くもバイトの発言権があり、裁量が認められている

=人件費のコストカットによって、現場レベルでの経営管理が弱体化している

- ・ただし、賃金などの労使の利害が対立する課題は、学生では手が出ない

→労働組合の存在意義

5, 労働教育の転換（G 大学での実験）

- ・タテマエの法権利論から、さらに一步踏み込んでみた
＝各種のトラブルを、自分発のボトムアップで解決する方法を授業で模索
- ・学生の労働組合に対するネガティブなイメージ
高い組合費、休日のイベント動員、政治活動
＝インターネットや親の否定的なコメントに影響されているが、事実無根ではない...
（むしろ事実だったりする）
- ・学生の就職先での心配事
職場の飲み会、パワハラ、セクハラ、長時間残業、休日出勤
賃金については、学生なのでまだピンと来ていない様子だった
＝賃金の多少よりも、そもそも働き続けられるかどうかを心配している
↓
組合活動の中で最も反響が高かったのが職場パトロール（スウェーデンの事例）
＝支部役員が月に1回、各職場を巡回し、トラブルがないか組合員に話を聞く
パワハラが減る、話を聞いてくれるなら、組合に加入して組合費を払ってもいいという
意見が多数
あとは友達を作るためのレクリエーションも支持が高い

6, 学生が安心してアクションできる労働運動のデザイン

- ・友達と一緒に安心
→身近な仲間と合意形成をして組織化し、下から確実に職場を変える
＝これは労働運動の王道パターンなのではないか？
- ・事例1：アルバイト先でのセクハラ（別紙：P.5-6）
- ・事例2：就職先での飲み会（別紙：P6-8） *学生には掲載の了解を得ています。

7, これからの青年労働者の組織化について

- ・飲み会で役員を一本釣りして組合活動をさせるのは、かなり無理がある
→負担の偏らない組織・活動のデザインが求められる
- ・日常の職場トラブルを自分たちで解決できるように、産別、本部、支部の支援が必要
＝役員は組合員のできないことを支援し、できるようにする支援者・教育者
- ・求められる活動
1) 職場自主管理の支援

職場で困ったことがあったら、いつでも相談できる体制

職場役員を中心に、みんなで率直に職場の問題を話し合える人間関係づくり

職場のタテの指揮命令系統とは異なる、ヨコのネットワークづくり

2) 職場パトロール

職場役員による、月に1度の職場巡回

可能であれば、職場役員には月に1日休業し、組合が1日分の手当てを支給する

専従職員がすべての職場を巡回するのは大変すぎる上、職場役員が育たない

新人をフォローする専属の組合員が職場にいと、さらに安心

→こういう世話役的な組合員が、実は青年労働者の組合加入、役員への成長に大きな役割を果たしている

「頼りになるお兄さん・お姉さん」を求めている＝不安の解消

3) 青年が友達を作り、職場の人間関係になじむためのレクリエーション

就職したら遊べる友達がいけない問題

職場内での安心できる人間関係の構築

職場外での友達作り（産別、産別を越えた企画の必要性）

職場の愚痴や悩みを話し合える青年部の確立

4) ショップ・スチュワード（職場役員）の養成

現状ではじゃんけんやくじ、輪番で決められ、中央の会議出席以外には、ほぼ何もしていない

職場のトラブルを予防するカギとなる

職場の相談窓口であり、職場パトロールをし、職場の責任者と現場レベルで協議

責任者と交渉する力よりも、組合員の話丁寧聞く力が求められる

→話を聞くのが得意という（やさしい）青年は、実はかなり多い

職場の問題を話し合うためのコーディネーター

研修会とセットの輪番制が良いのではないか

5) 学生労働組合

自主管理型の職場（バイト先）運営を支援する労働組合

「頼りになるお兄さん・お姉さん」が、相談に乗ってくれる

→自分たちで解決できるようにアドバイスをする

年に1回、職場パトロールをする（むやみに対立はしないが、にらみを効かす）

組合費は0円→入ってもいいかなと思える

→数年後に正社員の組合員として迎え入れて、赤字を相殺する（先行投資） 以上

事例1：アルバイト先でのセクハラ

事例

<状況>

- ・コンビニでバイトをしています。
- ・女子高校生（Aさん）が初めてのバイトということで、今月採用されました。
- ・店長（50代男性独身）が、Aさんにボディタッチ（肩）をします。
- ・Aさんはなににも対応できず、怖がっています。
- ・Aさんは家庭の事情があり、すぐにはバイトを辞めれない状況です。
- ・同僚には、他にみなさんと同年代の男性2人、女性2人がいます（すべてバイト）。
- ・他の同僚とは仲が良く、何でも話し合える状態です。

↓

Aさんのセクハラ被害に気付いたあなたは、この問題を自主管理的に解決したいと思っています。

<検討すべき事柄>

- ・Aさんとうどう向き合い、どのようにアプローチするか（相談対応）。
- ・みんなでできるセクハラ防止作戦はどのようなものか。
 - 誰が、いつ、何をするのかを明確に。
- ・同僚にどのように提案するか（場所、時間帯、話し方など）。
- ・想定されうる同僚の反応はどのようなものか。
- ・否定的な反応をされた場合に、どう提案をするか。
 - 作戦がうまくいった場合の、相手にとってのメリットを明確にする。
- ・作戦終了後、成否に関わらずみんなでやるご苦労さん会の企画案。
 - みんなが「やって良かった（自信）」と思えば、次の問題でも迅速に対処できる。
 - 共通理解の形成が、労働者の力の源。

模範解答

まず、Aさんに話を聞いてみる。あまりかしこまって聞かれるのも緊張するだろうから、バイトの途中の少し会話する余裕がありそうな時にしれっと聞いてみる。怖い気持ちをまず認めてあげて、一人じゃないことを主張する。

次に、バイトを辞めたくないということなので、いきなり店長に交渉して気まづくなるのは避け、一時的な対処法を考える。今回なら、Aさんの負担を減らすために、問題解決までに二人が近づく機会をなるべく減らしたいので、まず女性のアルバイトにAさんの状況を伝えて、（Aさんが内密にして欲しいと言ったら、なんとなく店長の目が怖い、店長がAさんにばかり厳しいとかを伝える）二人だけ機会をなるべく減らすように工夫する。

次に、セクハラそのものをなくす方法を考える。できることとして、セクハラ防止のポスターをトイレなどお客さんも目につくところに貼りお客さんも監視の目になってもらうこ

と、セクハラをなくすためのルールを明確にして休憩室など従業員が目につくところに貼り、共通理解を得る、の二つが、店長がセクハラをしたという事実の特化して謝らせるのではなく、自然とセクハラをなくす解決方法だと思う。

まずは、取り込みやすい人たちから巻き込むべきなので、同年代のアルバイトの子に伝える。全員が揃う機会は少ないと思うので、ラインでグループで「私は今学校で労働問題の勉強をして、私たちもバイトばかりの職場だからセクハラやパワハラを防ぐためにできることをした方がいいと思って」など経緯を伝えてお願いする。Aさんが過度にみんなに心配されても困るだろうし、セクハラ被害にあっていることを理由にしないことを心掛ける。「アルバイトごときでそんなこと頑張らなくて良くない？」とか「今困ってないよ」と言われたら、困ってないからこそ、新しい人が入ってきたり何年経っても働きやすい環境が守られて、そうじゃない職場が経営難などで淘汰されてくことが重要だと伝える。また、やることとしては、大まかなルールを明記して休憩室に貼ること、トイレにポスター貼ることくらいでやることは何も増えないことも伝えれば、さすがに同意してもらえと思う。Aさんがセクハラを嫌だと言ってやめてもらえるように、ルールには「働いている年数や立場に関係なく、不当だと思う行為や発言をしない。された側は「いやだ」と主張して良い。周りもその状況に注意する。」などの趣旨の内容を明記する。

職場の仲間の理解が得れたら、店長に交渉に行く。店長が面倒そうにしても「他のアルバイトの子も賛成しています」と数の力で主張する。そして行動にうつす。ここで一回、店長も含めたご苦労さん会を開く（お菓子を食べる）。このことで前向きな解決を狙う。もしそれでもセクハラが続いたり、Aさんが嫌だとはっきり言ったことで二次被害があるようなら、他の従業員がルールを基に店長を監視し注意するようにする。

無事になくなったなら、協力してくれた女性アルバイトとAさんと（行動の中で男性アルバイトもセクハラの状況を知ってれば一緒に）ご飯でも食べに行ってお疲れ様会をする。

事例2：就職先での飲み会

事例

- ・みなさんは新人として、ある企業（従業員 1500 名）に入社し、その企業の労働組合に加入しました。
- ・その企業では、夏の懇親会で「新人男性は一発芸、新人女性は社長や役員のお酌」が義務。
→社長はセクハラ常習犯、副社長はパワハラ常習犯として悪名高い人です。
→そのため先輩社員たちは、みんなこの夏の懇親会で嫌な思いをしています。
- ・夏の懇親会への参加は、もちろん業務ではありませんが、断れません（事実上の全員強制）。
- ・労働組合（組織率 100%）にはまともな人が多く、新人もちゃんと話を聞いてもらえます。
- ・みなさんは労働組合の青年部にも所属し、若手だけで話し合ったり、要求を提出できます。
→青年部長（30 歳男性：別の職場）は頼りになる人ですが、懇親会については中立の立場です。

- ・新人は 10 名(みなさんを含めて男女半々)、部署はバラバラで、週 1 回の新人研修あり。

↓

- ・みなさんはこの懇親会の謎の義務を撤回させたいと思っています。
- ・労働組合を使って、どのようにアプローチできるのか、そのストーリーを考えてください。

模範回答

① どんな見通しか

- ・最初に「同期の女性」に、雑談程度で打ち明けてみる。この時、親しい 1 人に限定して、他の人に聞かれないように配慮する。

⇒行動を起こす前にバレてしまうと作戦を実行できない可能性があるから。

- ・「謎の義務」に疑問を持つ新人同士で繋がる。
- ・新人内で、反対派と賛成派に二部し、賛成派を説得する。
- ・新人内で合意が固まったら、青年部にアクセスし、協力を仰ぐ。
- ・実際に会社に対して要望書を出す。

②同期にどのように伝えるか

- ・最初の段階では、前述したように「親しい」「同期の女性」「1 人」に限定してプライベートの時間、それが困難な場合はラインなどを用いて話をする。

⇒業務時間内・業務を行う場所では絶対に話さない。

- ・1 人共感者を確認出来たら、同様に女性(同性)を中心に話を広げてみる。
- ・女性 5 人が反対派になったら、次に同期の男性に話す。その際、女性 5 人の内誰か 1 人男性と仲がいい人がいると仮定して、まずは男性 1 人を味方につける。
- ・そこから、同性同士話を伝播させて、まず同期で「謎の義務」に反対する意思を固める。

○想定する同期の躊躇するポイント(女性の場合)

- ・「別にお酌するのは苦でもない」

⇒社長がセクハラ・副社長がパワハラ常習犯で悪名高いことを説明し、夏の懇親会でそうした行いをされる可能性も提示する。その際、根拠となる証拠を事前にリークしておく。

○想定する同期の躊躇するポイント(男性の場合)

- ・「セクハラはあんまり関係ない」

⇒セクハラ被害により、職場の雰囲気が悪くなり、最悪の場合辞職者が出て、仕事のしわ寄せが自分のもとに来るかもしれないことを説明する。また、副社長がパワハラ常習犯で悪名高いことを強調して説明し、夏の懇親会がきっかけで、言うことを聞かせるように強要させられ、業務上で不利益を被る可能性があることも示唆する。

③青年部にどうアクセスするのか

- ・青年部に所属する先輩社員に話す。
- ・懇親会で嫌な思いをして、会社の雰囲気が悪くなるのを止めたい、ということを伝える。

- ・ 共感者が得られたら、青年部長に話を申し込んでみる。

⇒この際、共感者は青年部のメンバーの一部で良い。部長を説得させるために、新人だけが止めたいと思っているのではなくて、「謎の義務」を熟してきた社員も辞めたいと思っていることを伝える。

④青年部のメンバーにどのように「謎の義務」廃止を伝えるのか

○取り組む意味・メリット

- ・ まず、新人 10 人、青年部社員複数名が「謎の義務」に対して反対であるという意思を表明している事実を伝える。

⇒理想は全員で青年部長に話に行く。業務上の都合等で行けない場合は、署名を用意する。(署名だと圧が弱い気がするので、全員で押しかけたいところ)

- ・ 「謎の義務」を辞めることで、セクハラ・パワハラ被害を抑制し、職場の環境が良くなることを説明する。また、環境が良くなることで業務のしわ寄せがいなくなる可能性を提示する。

⑤最終的にどのように動くのか

○想定する会社側の反対するポイント

- ・ 「今までの先輩社員もやってきたんだから」

⇒その先輩社員も声を挙げている。

- ・ 「セクハラ(パワハラ)やったって証拠は？」

⇒悪名高い点から、夏の懇親会以外でもそうした行いの証拠があると仮定して、その証拠を提示する。

○「謎の義務」を廃止するメリット

- ・ 退職者を防ぐことができる。

⇒仕事を辞める人が減ると、業務のしわ寄せが一部の社員に行かなくなる。

⇒何より、会社の評判が落ちる可能性が低くなり、「働きたい」と志望する人が増えて、結果的に会社が繁栄する。

以上

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 19 号です。これまでと同様に、第 19 回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会（aichiromonken@gmail.com）までお寄せください。

2. 会員および会計状況

6 月 18 日現在の会員数は 34（30 個人、4 団体）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

以上