

## 新科目『公共』における労働法教育の可能性

従業員代表制を想定して

河村新吾（広島市立舟入高等学校）

高校生（アルバイト経験なし）にアンケートを実施したところ、次のような結果が出た。

I 将来あなたの働き方はどれですか？一つ選んで○をつけてください。

自分で起業して働く 6%      **企業に就職して働く 94%**

II 就職する際に一番重視するものはどれですか？一つ選んで○をつけてください。

**やりがい 65%**      賃金 22%      休日 13%

III 労働問題（ストレス、格差、過労死など）を解決するところはどこだと思いますか？

最も効果的などころを一つ選んで○をつけてください。

政府 14%      **企業 58%**      労働者 8%      労働組合 20%

雇用社会で人生を歩もうとする若者は、自身のやりがいを重視して就活し、企業には労働問題を適切に解決してもらうことを期待し、自己の適性判断をしつつ企業研究をしているのかもしれない。極論すれば、実際に就職して、企業に適応しようとするあまりに自分自身を精神的に追い込んでいくストーリーが垣間見えるアンケート結果なのかもしれない。

労働者は労働契約のときが一番弱いといわれる。しかしながら、契約の当事者としての権利を主張する機会を逸してはいけない。雇っていただくという感覚から契約の当事者である自覚へと転換するには労働法教育が新教科「公共」において重要な位置を占めると筆者は考えている。多様な行為者間の利害を適切に調整すべき任務が労働法に備わっているからである。たとえば労働法は最低基準を法定し、それ以上の労働条件は団体交渉を通じて労働組合による労働協約で設定することになっている。しかし現実社会では、労働組合の組織率は20%を切り、大多数の中小企業には労働組合がそもそもない。労働組合も正社員中心で、いわゆる非正規労働者は組織化されていない。つまり集団的な発言システムは、現実社会では整備・強化されていないのである。

その一方、中小企業においては、まず良好なコミュニケーションの実現に努めることが、労働条件決定システムを有効に機能させるといわれている。そこで授業内容として、中小企業の社長がイメージアップ戦略を従業員代表に意見を聞くという場面を想定して労働条件そのものに焦点化する。授業構成としては、生徒たちに多様な働き方をしている従業員の利害を調整するグループ議論を体験（擬似的な集団的発言システムのシミュレーション）させる。それはまさしく「公共的空間」における自らの行為と意見に対して応答が繰り返される場面でもある。

本発表は、職場での「公共的空間」における労働法教育の可能性を模索したものである。