

社会のセーフティ・ネットにつながる労働者教育

— 勤労者教育の変遷とその必要性・実行性を考える —

新潟県自治研究センター

常務理事・研究主幹 榎 口 敏 行

1. はじめに

2015年12月25日、高橋まつりさんは自ら24歳の命を絶った。その後、一日20時間を超える労働や帰宅できない日々が続いた勤務実態が明らかとなり、社会に大きな衝撃が走った。自殺の原因は無制限といえる長時間労働や社内のいじめであったとの報道がなされ、事の重大さから労働基準監督署の立ち入り調査も行われた。そして、過酷労働による過労死であると労災認定された。

亡くなった高橋さんは、東京大学卒業後の2015年4月に入社し、本採用になったのは2015年10月。その僅か3ヶ月足らずの後、投身自殺をはかることとなった。

問題となった企業「電通」は、国内の一流と評されている企業である。賃金水準は極めて高く、20代前半でも年収600万円を超えるという。しかし、その労働環境は極めて劣悪であることが明らかとなり、「ブラック企業」の烙印が押された。

国は、この事件を受けて長時間労働の制限を目的とした法案を準備している。しかし、同時に「働き方改革」と称する「就労改革」を進めようとしている。

近年、労働にかかわるトラブルが増加していると言われている。野放図な労働時間、賃金や手当の不払い、一方的な解雇など、その内容は様々ではあるものの往年の時代と本質

的な違いはないように思える。しかし、非正規労働者が2000万人にも達するなど、日本における労働者の雇用形態が大きく変化した時代を迎え、労働者の権利が脅かされる事件が繰り返されている。

「働き方改革」の名のもとで、労働者と使用者の力関係もおのずと変化している。「ワークルールの遵守」が問題となる社会とは、労働者の知識・認識が問われている社会なのである。

本稿では、勤労者と教育について考察することとしている。

勤労者教育とは、「社会教育」や「生涯学習」といわれる成人に対する教育を意味する幅広い意味合いも持つが、筆者は、とりわけ労働者の権利意識の醸成と高揚のための教育は、極めて重要と考える。そのことが疎かになる環境ができつつあることに、非常なる懸念を持つところである。

考察としては、労働者教育の必要性とともに、勤労者の様々なニーズに対応する「働きながら学ぶ」ことの現状と課題について論述することとしたい。

2. 京都勤労者学園の変遷と今

この項では、勤労者教育の実践に長い歴史を持つ「京都勤労者学園」について紹介し、

勤労者と教育のあり方について考察する。

京都勤労者学園は、1957年3月30日に設立され、間もなく満60年を迎える組織である。

(現所在地：京都市中京区壬生仙念町30-2
ラポール京都 3階)

戦後の京都においては、様々な団体によって勤労者教育が立ち上がり、それぞれの団体構成者による講座が展開されてきた。大学などを中心とした知識人と文化団体によるもの、労働組合が中心になったもの、戦後政党によるもの、そして行政機関によるものと大別されている。

共通することは、いずれも「働きながら学ぶ場の提供」であり、戦時下はもとより戦後の混乱と激動の中で人々が求める知識や教養などに飢え・耐え続けてきた歴史から生まれた勤労者のための教育活動であったと想像できる。

当時は、働き生活することが何よりも優先する時代だったであろう。そのような中でも、修学への願望は、多くの労働者に共通する人間らしく生きることの喜びを感じる時間でもあった。

京都勤労者学園の設立前後の状況を、「京都勤労者学園小史」では以下のように記されている。

「前略～1957年といえば、敗戦に続く激動の昭和20年代が過ぎ、55年体制といわれる保守合同、左右社会党の統一が行われた1955年から2年目であり、この京都勤労者学園も京都における勤労者の再編・統一の中で誕生したのである。～中略～知識人・文化団体は、京都自由人協会、民主主義科学者協会、京都人文学園へとつらなる太い流れがみられる。京都人文学園は1946年6月に昼間3年制で発足したが、1949年に夜間部を開設し勤労者教育へと転じた。労働組合は、1947年に結成された京都地方労働組合協議会が京都府・京都市に働きかけ、京都地方労働委員会も協力して、京都労働学校（後に京都勤労者学園が設置する京都労働学校とは別のもの）がその年に開校し、その翌年末まで6期開講した。～中略～京都の労働組合はまたその後、大学関係者の協力を得て1953年に京都勤労者教育協会を設立した。これに京都府は全面的な協力を行っておられる。」



〔写真1〕第1回入学式（1957.5.13）／出典：京都勤労者学園小史

このように戦後の京都では、労働団体・学識経験者・政党・地方自治体など、様々な立場の人々によって勤労者教育が活発に行われ、その歴史と伝統のもとに京都勤労者学園が誕生したのである。

その誕生は、まさに戦後京都における勤労者教育運動の総集約といえるものであり、全国の先駆的・進歩的な労働者教育として高い評価に値するものであった。

設立趣意書には、戦後の勤労者の自覚が極めて高く、各組合の教育活動や各種の労働講座が盛んに行われてきたと記されている。

京都勤労者学園は、「京都人文学園」と40数組合が参加する「京都勤労者教育協会」が高まる勤労者教育への熱意と要望に応えるために、全勤労者を対象とする総合的教育機関として誕生したのである。学園の事業内容は、常設の労働学校と労働講座・文化講座そして調査出版を中心として進められたのである（写真1）（写真2）。

これらの事業を可能とした背景は、多くの資金を行政側が提供したことが挙げられる。常設の労働学校は京都市の委託事業として、



〔写真2〕七条校舎の教室風景
／出典：京都勤労者学園小史

校舎と年間委託費を京都市が提供・支出している。労働講座は、京都府が補助金を支出し、運営されることとなった。

現在も、京都府・京都市による大きな支援は続き、安定した運営の裏付けとなっている。

また、当時の講師陣は、京都を中心とした大学の著名な先生方の名前が多く記録されている。そうした関係は、開講60周年を迎える現在も京都大学、立命館大学、同志社大学をはじめとした大学と深いものとなっている。

当時、常設の労働学校で学ぶ勤労者は、学生自治会を組織し、様々な活動が行われ交流も盛んであった。職場の違いはありながらも、ともに修学への熱意に燃えた仲間として強い絆で結ばれ、今でも同窓会など交流が続いているそうである（写真3）。

京都勤労者学園を紹介してきたが、この学園運営は全国的にも極めて貴重なケースであろう。そのことを可能にした背景は、勤労者の熱意と地方自治体の物心両面にわたる大きな支援である。

全国的には、残念ながら労働行政の一環としての勤労者教育の視点は乏しく、京都のよ



〔写真3〕労働学校歴史ハイキング（1984.5.13）
／出典：京都勤労者学園小史

うな支援が望めない現実となっている。

それは、「労働行政は一義的に国が所管するもの」との考えが根底にあり、その域を超えるものとなっていないのである。労働行政に携わる自治体の感覚は、「労使双方に対する平等」の意識から中間的な存在であるべきとの誤った認識をベースとしているとの指摘は少なくない。

地方自治体における本来の労働行政は、求められた統計づくりや労働法規の遵守監視あるいは労使間の苦情処理などに限られるものであってはならないのである。地域の勤労者の質的向上とよりよい就労環境づくりを、自らの発想と地域における連携の中で実践すべきである。

京都で可能な実践は、本県でも可能なのであろう。勤労者の教育には、とりわけ地方自治体と労働組合の理解と発想が不可欠であり、勤労者意識の醸成と高揚に向けた奮起を期待するところである。

3. 勤労者教育の全国的状況

勤労者教育の推進役として存在意義を発揮すべきは、やはり労働組合であろう。ご承知のとおり、日本における最大の労働組合のナショナルセンターとして日本労働組合総連合会（連合）が組織されている。

連合では、公益社団法人 教育文化協会や連合総研と連携する中で、労働教育事業を展開している。取り組まれている教育事業では、連合寄付講座として中央では首都圏を中心にこれからの世代を担う就労前の学生などに向けた講座が開講している。

昨年度は、埼玉大学、法政大学、一橋大学、同志社大学で寄付講座が開講された。「現代

労働組合論」（一橋大学）、「働くということと現代の労働組合」（同志社大学）、「働くということと労働組合」（埼玉大学）の講義録はインターネットでも公開されており、参照されたい。

また、全国の地方連合が主催する地方版連合寄付講座も開講されてきている。残念ながら昨年度までに開講した地方版連合寄付講座は、わずか13府県にとどまっている。

中央・地方とも講座のキーワードは、「働くこと」「労働組合」「ワークルール」等が目立つものとなっている。

最も早く開講した地方版寄付講座は、連合山形（2012年後期より開設）であった。その後、徐々に開設は進んでいるが、本県では残念ながらその姿は見えない（開設状況は参考資料編に掲載）。

山形県で行われている寄付講座のカリキュラムを参考資料編に掲載する。山形大学をはじめ、労働組合の各級役員、さらに労福協や労金・生協など労働者の生活に関わりを持つ諸団体などが講師を務め、今年度は15回の講座を実施するなど、定着した寄付講座が開設されている。労金や生協などの福利厚生分野に携わる団体などからは、勤労者との関係が希薄になりつつある現状を憂い、有効な講座開設に期待する声が大きいと報告もある。

しかし、そのことは労働組合にとっても同様の憂いがあるものであろう。

勤労者教育の実践には、様々な障害が考えられる。まず、テーマに相応しい講師の選任である。労働法などを専攻する人物によって系統的な講座を継続することは、特に地方では容易ではない。各地方の大学との連携が望

まれるが、見合う種々の条件を整えるには財政的な裏付けも含め必要となる。連合では、教育文化協会と連携し、「講師リスト」を作成し活用を進めているが、依頼等はそれぞれの対応とされている。

また、最も難しいことが聴講生の募集であろう。定期的な講座になれば、決められた日時を予定しなければならない。月1回であっても、数ヶ月間の予定を確保することは容易ではない。特に最近では、時間外の就労や就労による疲労を訴えることが多くなっている。

前述した京都勤労者学園で行われた「勤労者の学習に関するアンケート」（2011年11月回収・調査対象者：京都市内における労働組合員、勤労者学園受講者等、回答数：2505件）の回答では、受講を妨げる要因として、①勤務先の就業時間が遅く通学しにくい（31.3%）②遠くて通学しにくい（30.7%）③毎週決まった曜日に通学するのが困難（29.5%）④仕事に疲れて学習意欲がわかない（15.5%）などが特徴的意見となっている。

このような状況は全国でも共通する現実であり、単発的な講演会・セミナーの開催や短期集中型の講座が多く見られる背景となっている。

また、開催地も講師等の交通の利便性から京都での開催に集中する傾向となっている。本県のように広範な地域を抱える県では、京都とはいえ「かなりの遠距離」となる地域も広く、地域差が生じる開催となっている。

連合をはじめ労働組合の各単産レベルでも、講演会や学習会などを開催しているが、参加者は一定の役員レベルの現状が多いようである。組合員に対しては講座参加に代わる対策の一つとして小冊子やパンフレットの作成が

行われている。しかし、教育宣伝活動としては様々工夫されているものの、疑問に答えるなどやり取りも無いことから、「勤労者教育」とは程遠いレベルであろう。

また、地方自治体においても勤労者に対する教育宣伝物の作成・配布が行われている。

京都府労働・雇用政策課が発行している「京都の労働」には、連合京都の地方委員会の開催や役員紹介を掲載するなど、行政と労働団体の強い連携がみられ、本県では考えられない紙面づくりと配布がなされている。

また、連合や各単産で作成されている「ワークルール」などの小冊子を、自治体でも作成し独自に配布を行うなどの積極的な労働行政が展開されていることは、ぜひ行政として参考とすべきである。

京都府では、労働に関する基礎的な知識を持つことにより、労働上のトラブルを防止し、働きやすい就労環境を実現するためとして、リーフレット「学ぼう！働く上で知っておくべきワークルール」を全高校生に配布している。製作・問い合わせ先は、京都府商工労働観光部 労働・雇用政策課である（京都府作成のリーフレットは、参考資料編に掲載）。

4. 勤労者への学習機会の提供のあり方

新聞などに折り込まれている、パソコン教室や英会話教室などの民間カルチャースクールの広告をよく目にする。その内容は多種多彩である。華道・茶道・書道・絵画・園芸などの趣味の世界からキャリアアップのための免許・資格取得など、誰もが興味をそそられる講座・教室が満載している。

働きながら何らかの学習や習い事をしている人は、4割程度といわれている。前述した

〔表1〕

1. 現在、学習や習い事をしてますか

	①語学		②ワード・エクセルなどパソコン講座		③労働法知識、判例、法務などの講座		④簿記、経理など実務能力習得講座		⑤料理、和洋裁など専門技術習得講座		⑥免許、資格の取得講座		⑦華道、茶道、書道、絵画など趣味の講座	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
男性	110	5.6	31	1.6	26	1.3	32	1.6	16	0.8	85	4.3	39	2.0
女性	46	8.7	5	0.9	10	1.9	7	1.3	19	3.6	19	3.6	56	10.6
合計	156	6.2	36	1.4	36	1.4	39	1.6	35	1.4	104	4.2	95	3.8
10代	1		1		1		1		2		3	13.0	1	
20代	23	5.9	7	1.8	3		9	2.3	6	1.5	22	5.6	13	3.3
30代	55	6.9	8	1.0	6	0.8	13	1.6	10	1.3	27	3.4	17	2.1
40代	38	5.7	9	1.3	8	1.2	8	1.2	5		19	2.8	24	3.6
50代	21	4.9	7	1.6	6	1.4	3		4	0.9	18	4.2	17	4.0
60代以上	18	9.6	4	2.2	12	6.5	5	2.7	8	4.3	15	8.0	23	12.3
合計	156	6.2	36	1.4	36	1.4	39	1.6	35	1.4	104	4.2	95	3.8

	⑧歴史、文学、文芸、文化など		⑨年金、資産運用など		⑩園芸教室、農作業		⑪テニス、水泳、ヨガなどスポーツジム・教室		⑫その他		⑬何もしていない	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
男性	38	1.9	18	0.9	14	0.7	141	7.2	48	2.4	1,358	69.0
女性	10	1.9	2		3		95	18.0	23	4.4	258	48.9
合計	48	1.9	20	0.8	17	0.7	236	9.4	71	2.8	1,622	64.5
10代	1		1		1		2		1		18	78.3
20代	4	1.0	3		0		37	9.4	8	2.0	256	65.3
30代	3		4	0.5	2		69	8.7	24	3.0	536	67.3
40代	11	1.6	5	0.7	3		60	8.9	12	1.8	452	67.3
50代	6	1.4	2		4	0.9	51	11.8	13	3.0	270	62.6
60代以上	23	12.3	5	2.7	7	3.8	14	7.5	13	7.1	83	44.4
合計	48	1.9	20	0.8	17	0.7	236	9.4	71	2.8	1,622	64.5

2. 学習や習い事、何もしていない人（時系列）

	2011年	2004年	1994年	1984年
男性	69.0	76.4	88.6	87.5
女性	48.9	61.2	59.0	60.8
合計	64.5	72.1	81.0	79.7

京都勤労者学園のアンケートでは、「現在、学習や習い事をしている」（35.5%）との回答を得た（表1）。

年代別では、20～50歳代はほぼ同率で、60歳代以上では5割を超える人が、何らかの機会に参加している。性別では、男性に比べて女性の割合が高くなっている。

時系列の結果でも、「何もしていない」との回答が調査ごとに減少していることが解る。近年、特に水泳・テニス・ヨガなどのスポー

ツジム・教室やサークル・同好会への参加者が多いのではと、学園では分析している。その多くは、楽しみ・趣味への興味が深いことが感じられる。

残念ながら民間のカルチャースクールなどには、簿記や経理、パソコンなどの実務的な教室はあるが、一般教養や政治政策まして「働くこと」をキーワードとした教室・講座を見つけることはほとんどないであろう。

しかし、社会の一員であり自国の法律や政治施策等の是非の判断を行う有権者として、

社会の情勢や政治を見抜く知識を有していなければならぬであろう。その機会が、極めて少ない現実がある。政治への無関心層の拡大や労働者意識の欠如などは、その「賜物」といえるのではないだろうか。

働くことをめぐるトラブルは、その多くは知識と理解不足といわれる。それは、単に労使の問題として済ませてはならない問題である。

全国の労働者教育は、地域事情に応じて講師派遣制度や講座開設への助成などの制度が拡充されつつある。

また、労働者教育の一環として、あるいは労働者の要望に応える中で労働者教育への親近感や学ぶことへの喜びや楽しみを享受してもらうことへのメニューなど、様々な講座等が行われてきている。民間のカルチャースクールと重複するメニューも多いが、職場の仲間との受講には意義深いものがあるであろう。

京都勤労者学園では、「出張授業」（講師派遣）には、2万円の補助金制度があり、組合等の団体会員からの要望に応じている。

また、講座メニューの工夫には悩みながらも、多彩な講座が提供されている。少々紹介すると、「心理学基礎講座」「リーダー力講座」「心のストレスケア実践講座」「伝わるビジネスライティング」等々、20余りの講座が準備されている。

現在の就労環境は、「働きながら学ぶ」には個人の熱意と努力によるところが大きいことはもちろんであるが、職場の中での理解なしに受講することは難しい環境であろう。単発の講演・セミナーであれば容易であっても、数ヶ月にわたる受講は職場の理解なしには受

講の決意は鈍るであろう。労働組合などの主催者は、受講者に働きかけるとともに、それぞれの職場の仕事内容や就業時間等々にも配慮し、場合によれば職場上司や同僚への理解を求めることも必要である。

主催する側は、講座への配慮は当然必要であるが、「場の提供」だけでは「真の学習機会の提供」とならないことに配慮するべきであろう。

5. まとめ

安心して働くことができる社会づくりは、長年にわたる課題である。冒頭に高橋まつりさんの不幸を紹介したが、「働くこと」に不安や不満を持つ労働者は決して少なくない。どのような趣味を持とうがその基盤は生活であり、それを支えることが「働く」ことなのである。

そもそも労働者教育とは、公的な教育機関等で行われるいわゆる学校教育の延長に位置するものではあるが、国民の大多数を占める労働者の地位向上とともに自らの生活を守るための社会的知識を備えるための教育でもある。

憲法でも生存権が定められているが、単に生きていくことができる最低保証的な意味合いではない。生存権とは、一定の社会関係の中で、健康で文化的な生活を営む権利があると考えべきである。しかるに、単に与えられるのではなく、またその時代における社会の仕組みや時代思潮に影響を受けるものであろう。生存権のレベルを上げるためには、時代思潮の質的な向上が背景・裏付けとなるのである。

働く者が自らの労働や生活の水準を上げよ

うとするためには、自らの質的向上が必要なのである。そこに欠くことができないものが、労働者としての意識であり、社会関係の理解力である。だからこそ、労働者教育の必要性和重要性がある。

労働者教育は、実施すべき主体が3つに別けられるのではないだろうか。

第一は、労働者と直接的な関係にある労働組合である。また、労働組合と連携の強い教育関係団体がある。例えば、教育文化協会や連合総研、自治総研や教育総研などの研究機関も含まれる。さらに、労働者政党がある。これらは、まさに重要な推進主体であるべきことは言に及ばない。

第二は、企業、経営者・経済団体等の類似団体である。労働者教育は、企業や経営者にとっても重要なことである。しかし、その目的は生産性向上など企業の経営の効率性を求めるものであり、経営にとってのスキルアップ（技能や能力の向上）を図るものである。

必要性は否定しないが、企業や経営団体による労働者教育には、社会的認識の欠如や労働組合、労働者政党の役割や使命を歪曲し軽視する傾向があると指摘され、そこに起因する問題がたびたび表面化し、社会問題となっていることは周知の事実である。

第三は、国、地方自治体等の行政機関である。この行政機関は、政治政策に大きな影響を受けることとなる。特に国の機関は、現政権の労働政策の実行機関となるのである。本論の本旨ではないが、大きな転換を目指す、現安倍政権の労働政策について若干触れておきたい。

昨年、安倍首相は「次の3年間の最大のチャレンジ」という位置づけで「働き方改

革」を提唱し、「働き方改革担当大臣」を新設した。長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、「非正規」の一掃と目標を述べた。働き方改革担当大臣のもとに「働き方改革実現会議」が設置され、年度内をめどに実行計画を策定するとしている。

第2次安倍政権以降の労働規制緩和の流れが加速しているが、この提唱についても直接的な担当は従来の労働行政を担ってきた厚生労働省ではなく、経済産業政策を担当する省庁が推進する構造がつくられてきたのである。

これまでも、雇用問題・労働規制についても経済戦略に組み込まれ、「経済優先」の戦略的な政策形成・実施機関として、「経済財政諮問会議」「日本経済再生本部」「産業競争力会議」「規制改革会議」の機関での議論をもとに労働法制の変革が進められてきたところである。

規制改革会議では、雇用の要件・手続きの労働契約化、休日や深夜労働の条件緩和、労働時間法制の規制緩和、解雇ルールの緩和、労働派遣制度の見直しなどが議論されてきた。

日本の雇用環境の変化において、派遣法の制定は極めて象徴的なものとなった。派遣法の制定は、労働者の雇用形態だけではなく、社会保障制度や労働規制を大きく変えることとなった。派遣法が制定された1987年当時、「派遣という働き方は、あくまで臨時的・一時的な雇用であり、例外である（常用代替の防止）」という位置づけ主張は、まったく姿を変えてしまった。そして、派遣などの非正規雇用労働者は2000万人にも達しているのである。さらに、労働基準法などの積み上げられてきた労働法制を乗り越えるように、「労働契約法」の登場へと進められている。企業

と個人の契約における、労働弱者の増高に拍車がかかることは明白である。まさに「働き方改革」ではなく、「働かせ方改革」なのである。

こうした流れの中では、行政機関に期待は持てないと思えることは当然である。しかし、これまでの労働施策を担い、これからも総体的な立場で担い続ける厚生労働省に期待したいところである。

厚生労働省は、雇用の安定は労働者だけではなく、資本家にとっても利益に通ずるものであると考えていた。そのためには、社会保障制度の充実や一定の労働規制は必要として取り組みが進められてきたのである。個々の課題には、労働側、資本家側の双方に意見はあるが、ルールの確立と遵守に務めてきた歴史なのである。

そして、最も期待すべきは、地方自治体である。残念ではあるが、労働者への支援には大きな地域格差が存在している。その格差は、当該自治体の労働行政の姿勢と実行力、具体的支援の有無である。もとより、労働者側の理を得た要請と連携姿勢が、まず問われるべきである。

労働者教育は、まさに社会のセーフティ・ネットの基盤であることを、改めて訴えるところである。