

〈資料〉労働組合による教育は学生の認知をどのように変えるのか？： 連合寄付講座「働くということと労働組合」の実践報告

梅崎, 修 / 中畠, 剛

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Lifelong Learning and Career Studies / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

16

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

149

(終了ページ / End Page)

158

(発行年 / Year)

2019-03

〈資料〉

労働組合による教育は学生の認知を どのように変えるのか？

— 連合寄付講座「働くということと労働組合」の実践報告 —

千葉経済大学経済学部准教授 中 篤 剛
法政大学キャリアデザイン学部教授 梅 崎 修

1 はじめに

本稿では、連合寄付講座「働くということと労働組合」によって大学生たちの労働組合イメージやキャリアに対する意識がどのように変化したのかを把握することを目的としている。

これまでもキャリア教育やワークルール教育の実践の場における労働組合に対する期待は主張されていた。多くのキャリア教育の実態は、若者の就職難に焦点を当てて若者の雇用される能力（エンプロイアビリティ）を高める教育であるが、企業側の採用方針などが充分に考慮されているとは言えない。結果的に、劣悪な労働環境であっても、その環境に「適応すること」だけが求められてしまう（少なくとも求められていると感じてしまう）危険性がある。

見方を変えれば、このような環境を変える力も含めた能力育成のために、ワークルール教育・労働者教育も踏まえた「対抗」や「批判」を伴うキャリア教育の可能性が検討されていると言える。つまり、労働組合によるキャリア教育は、キャリア教育が陥りがちな「適応主義」を乗り越える試みと言えよう。

「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書（平成21年、厚生労働省）」

は、「労働者自身が自らの権利を守っていく必要性の認知が高まっている状況にもかかわらず、必要な者に必要な労働関係法制度に関する知識が十分に行き渡っていない。」と指摘している。さらに、そのような教育の充実のためには「学校、職場、地域、家庭、産業界、労働界、NPO法人等の民間団体、行政など各主体が連携した上で、個々人の置かれた状況に応じた継続的かつ効果的な教育・情報提供等の枠組を再構築することが急務」であると述べられている。

その一方で、労働組合によるキャリア教育・ワークルール教育には課題がある。そもそも労働組合の活動について大学生がよく知らない、もしくはイメージがよくないという課題である。

実際、日本労働組合総連合会（以下、連合）は常設の「なんでも労働相談ダイヤル」で非組合員からの労働相談も受け付けており、2015年12月には「ブラック企業」「ブラックバイト」をテーマとした労働相談ホットラインも実施している。産業別労働組合の中には広く一般からの労働相談を受け付けている組織もある。しかし、学生にとっても労働組合が労働問題の解決に役立つ機関であるにもかかわらず、その存在価値は学生には十分に認知されていないように思える。

もちろん、本稿でも紹介するように、連合は労

働組合の役割を伝える寄付講座を複数の大学で実施している（その意義と課題については、梅崎（2015）参照）。しかし、学生側に十分に伝わっていない可能性がある。

つまり、労働組合によるキャリア教育・ワークルール教育が効果を持つためには、労働組合の認知を広げ、そのイメージも変える必要がある。これは、かつて組合員の組合離れ抑制のために進められたユニオン・アイデンティティ運動とも内容的に似ていると言えよう（佐野，2011）。その運動の対象者を非組合員、特に働いた経験がほとんどない学生にまで広げることは、いかにして労働組合イメージを構築できるかにも関係する。

そこで本稿では、法政大学で実施されている連合寄付講座「働くということと労働組合」の受講生を対象に、授業の前後でキャリア意識や組合イメージがどのように変わったのかを確認する。このような講座によって、大学生に労働組合に対するイメージはどのように変わったのだろうか。

2 連合寄付講座の説明

「働くということと労働組合」は、2013年度から現在まで法政大学で行われている連合寄付講座である。（公社）教育文化協会は、連合ならびに構成組織、地方連合会の協力を得て、この講座を開講した。同団体は、法政大学以外も、一橋大学、埼玉大学、同志社大学、中央大学でも同様の講座を直接運営しているし、また、地方連合会主催の寄付講座も全国に広がっている（現時点（2018年度）では15の大学で実施）。

法政大学の2017年の講座の内容（秋学期全15回）は、表1に示した通りである。最初の3回分は、導入部分で、労働組合や労使関係に関する基礎的知識や組合リーダーによる問題提起が行われる。その後は、ナショナルセンター、産業別労働組合、企業別労働組合の活動が組合リーダーによって説明される。14回目には、教員による振り返り授業が行われ、15回目に連合事務局長の相原康伸氏による講演が行われた。第一に、組合リーダー

の経験が直接聞けること、第二に、できるかぎり多様な組合活動が紹介されていることに、この講座の特徴があると言えよう。

3 授業内アンケートの分析

(1) 調査概要

本講座の受講生に対して、受講初期（第1回目）と受講後期（第14回目）に同一形式のアンケート調査を行った。質問項目については、基本属性6問（Q1～Q6）、学生生活に関する質問2問（Q7～Q8）、将来に関する質問6問（Q9～Q14）、さらには、労働組合や働くことに関する理解について5問（Q15～Q19）、講座受講に関する感想等が2問（Q20～Q21）である。

(2) 統計

①労働組合への加入意思と必要性

1回目に労働組合への加入意思が「どちらともいえない」という曖昧な回答だった者が、2回目には少なくなった（表2）。つまり、「是非加入したいと思う」の倍増につながったと考えられる（Q6）。このことは、Q7における1回目に「よくわからない」と回答した者が2回目に「必要だ」に変化していることからもうかがえる（表3）。

②「自己キャリア」に関する意識：ネガポジ尺度

Q14では、Rosenberg（1965）の尺度を援用した「自己キャリア」に関する意識10個（a）～（j）、および、「社会」に関する意識10個（k）～（t）を五段階尺度で尋ねており、t検定（対応なし）により第1回目と第2回目の平均値の差を調べた。

その結果、「r.日本は良い方向に向かっている—日本は悪い方向に向かっている」のみ、平均値に有意差がみられた（帰無仮説 H_0 :「1回目と2回目の平均は同じ」を棄却）。すなわち、働くことに対する関心が比較的高いと思われる受講者に対して、本講座は社会軸の視点から規範意識を高めるとともに、将来への前向きな意識の醸成に寄与するという解釈ができる。

表1 授業計画

	回数	分類	講義テーマ・タイトル	ゲストスピーカー	
(第1群) 導入部分	1	労働組合の基礎知識	【オリエンテーション】 労働組合とは何か	法政大学 教員	
	2	開講の辞&課題提起①	【開講の辞】 連合寄付講座で法政大学の皆さんに学んでほしいこと 【課題提起①】 「働くということ」をどう捉えるか ～労働組合がめざす社会像とは～	南雲 弘行 教育文化協会 理事長	
	3	課題提起②	【課題提起②】 いま働く現場で何が起きているのか ～労働相談からみた若者雇用の現状～	石田輝正 連合 非正規労働センター局長	
(第2群) 職場等における取組みと直面する課題への対応	4	ケーススタディ	【ケーススタディ①】 非正規労働者の組織化と処遇改善に向けた取り組み	宮島佳子 UAゼンセン 流通部門 執行委員	
	5		【ケーススタディ②】 男女がともに働きやすい職場づくりに向けた取り組み	高橋桂子 生保労連 中央副執行委員長	
	6		【ケーススタディ③】 労働時間短縮に向けた取り組み	片山康夫 ヤマト運輸労働組合 中央書記長 (運輸労連)	
	7		【ケーススタディ④】 公正・公平な処遇とキャリア形成に向けた取り組み	西尾清 メイテックグループ労連・メイテック労働組合 中央執行委員長(電機連合)	
	8		【ケーススタディ⑤】 雇用と生活を守る取り組み	川野英樹 JAM 副書記長	
	9		【ケーススタディ⑥】 労働諸条件の維持・向上に向けた取り組み ～春闘における取り組みを中心に～	伊藤彰英 基幹労連 事務局次長	
	10		【ケーススタディ⑦】 公務労働の現状と公共サービスの役割	青木真理子 自治労 副中央執行委員長	
	11		【ケーススタディ⑧】 地域や社会とつながる	加邊 直樹 TOTO UNION 書記長(セラミック ス連合)	
	12		課題への対応	【課題への対応①】 グローバル化への対応 ～国際労働運動の役割～	西原浩一郎 連帯社会研究交流センター 運営 委員長
	13			【課題への対応②】 労働者保護ルールの堅持・強化に向けて	連合 総合労働局長
(第3群) まとめ	14	論点整理	【論点整理】 「働くということ」と労働組合	法政大学 教員	
	15	修了講義	【修了講義】 「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて	連合 事務局長 【コーディネーター】法政大学 教員	

(出所) 筆者作成。

なお、自己キャリアと社会に関する各10個の尺度項目のそれぞれの変化合計点（合成変数）の変化は以下の通りであった（表4-1～20）。「(e) これから先のキャリアは何があっても大丈夫だと思う」「(g) 自己キャリアは自分でコントロールできる」「(k) いまの世の中に対して明るいイメージを持っている」については合計得点が1回目よりも2回目の方が10ポイント以上上回った。逆に、「(j) 自己キャリアに対する関心が高い」「(n) 社会の一員として、何か社会のために役立ちたいと思う」の合計得点は10ポイント以上下がった。

(3) 自由記述の比較

労働組合の必要性に関して、「必要ない」と答えた者は2回の調査を通じていなかった。しかし、2時点の調査から、1回目に「よくわからない」

と回答した者の全員が2回目には「必要だ」と回答している。そこで、「よくわからない」から「必要だ」に移行した理由について、必要性の具体的な理由（自由記述回答）を用いて対応分析を行った。原点(0,0)から距離が遠いものほど、特徴的な語といえる。例えば、「権利」「守る」に見られるように、1回目（図1）は原点付近であったが、2回目（図2）では上方に布置されることから、本講座の受講による規範意識の高まりと共に労働組合の必要性を認識していることが確認できる。

加えて、労働組合という言葉に対するイメージについてもクラスター分析を行った（図3）。ブラック企業に対抗する手段としての味方、あるいは、企業と交渉していく上での仲立ちとして、労働組合をイメージしているという解釈ができる。

表2 Q6. あなたは、就職先に労働組合があった場合、加入したいと思いますか。

	1回目		2回目	
	標本数	割合(%)	標本数	割合(%)
1 是非加入したいと思う	5	25.0	11	55.0
2 どちらかといえば加入したいと思う	7	35.0	8	40.0
3 どちらともいえない	8	40.0	1	5.0
4 どちらかといえば加入したいと思わない	0	0	0	0
5 まったく加入したいと思わない	0	0	0	0
Total	20	100	20	100

表3 Q7. あなたは、どのような時に労働組合が必要だと思いますか。

	1回目		2回目	
	標本数	割合(%)	標本数	割合(%)
1 必要だ	17	89.47	20	100
2 必要ない	0	0	0	0
3 よくわからない	2	10.53	0	0
Total	19	100	20	100

表 4-1 (a) 自分のキャリアは何かを成し遂げたり、達成するためにある

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	136	4.121	.960	1	5
2 回目	137	4.152	.795	2	5
合計	273	4.136	.875	1	5

表 4-2 (b) 自分のキャリアに自信が持てる

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	99	3.000	.935	1	5
2 回目	101	3.061	.899	1	4
合計	200	3.030	.911	1	5

表 4-3 (c) 自分のキャリアは価値がある

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	81	2.455	1.003	1	5
2 回目	82	2.563	.982	1	5
合計	163	2.508	.986	1	5

表 4-4 (d) 社会とのつながりの中で、自分のキャリアは人や社会に役立てられる

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	119	3.500	.8616	1	5
2 回目	117	3.545	.971	1	5
合計	236	3.522	.911	1	5

表 4-5 (e) これから先のキャリアは何かがあっても大丈夫だと思う

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	74	2.176	1.193	1	5
2 回目	79	2.548	.005	1	4
合計	153	2.354	1.110	1	5

表 4-6 (f) 自分のキャリアに満足している

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	93	2.818	.983	1	5
2 回目	98	2.970	.883	1	5
合計	191	2.894	.930	1	5

表 4-7 (g) 自己キャリアは自分でコントロールできる

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	108	3.273	1.180	1	5
2 回目	120	3.636	.962	1	5
合計	228	3.455	1.084	1	5

表 4-8 (h) 自己キャリアに対する計画的な将来展望がある

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	107	3.242	1.275	1	5
2 回目	107	3.242	.936	1	5
合計	214	3.242	1.110	1	5

表 4-9 (i) 「こうありたい」という自己キャリアのイメージがはっきりしている

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	101	2.971	1.359	1	5
2 回目	108	3.273	1.398	1	5
合計	209	3.119	1.376	1	5

表 4-10 (j) 自己キャリアに対する関心が高い

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	137	4.029	.758	2	5
2 回目	124	3.758	1.119	1	5
合計	261	3.896	.956	1	5

表 4-11 (k) 今の世の中に対して明るいイメージを持っている

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	83	2.441	.960	1	5
2 回目	95	2.879	.927	1	4
合計	178	2.657	.962	1	5

表 4-12 (l) 日本人としての誇りがある

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	117	3.545	.971	1	5
2 回目	118	3.688	1.060	1	5
合計	235	3.615	1.011	1	5

表 4-13 (m) 現代社会は過ぎやすい

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	101	2.971	1.087	1	5
2 回目	101	3.258	1.064	1	5
合計	202	3.108	1.077	1	5

表 4-14 (n) 社会の一員として、何か社会のために役立ちたいと思う

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	145	4.265	.751	3	5
2 回目	128	4.000	.950	2	5
合計	273	4.136	.857	2	5

表 4 - 15 (o) 男女平等の社会である

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	90	2.647	.884	1	5
2 回目	89	2.697	1.075	1	5
合計	179	2.672	.975	1	5

表 4 - 16 (p) 働く現場ではワークルール（労働に関する法律）が十分に守られている

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	80	2.424	1.001	1	4
2 回目	80	2.424	.936	1	4
合計	160	2.424	.962	1	4

表 4 - 17 (q) いまの自国の政治への関心は高い

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	104	3.152	1.034	1	5
2 回目	108	3.273	1.206	1	5
合計	212	3.121	1.117	1	5

表 4 - 18 (r) 日本は良い方向に向かっている

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	82	2.485	.795	1	4
2 回目	94	2.938	.948	1	4
合計	176	2.708	.897	1	4

表 4 - 19 (s) 社会の中で自分の可能性を十分に実現できると思う

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	100	2.030	.637	2	4
2 回目	109	3.303	.883	2	5
合計	209	3.167	.776	2	5

表 4 - 20 (t) 社会の中で自分らしい生き方ができると思う

	合計得点	平均	標準偏差	最小値	最大値
1 回目	107	3.147	.925	1	5
2 回目	106	3.212	1.023	1	5
合計	213	3.179	.968	1	5

図1 労働組合が必要と思う理由 (1回目)

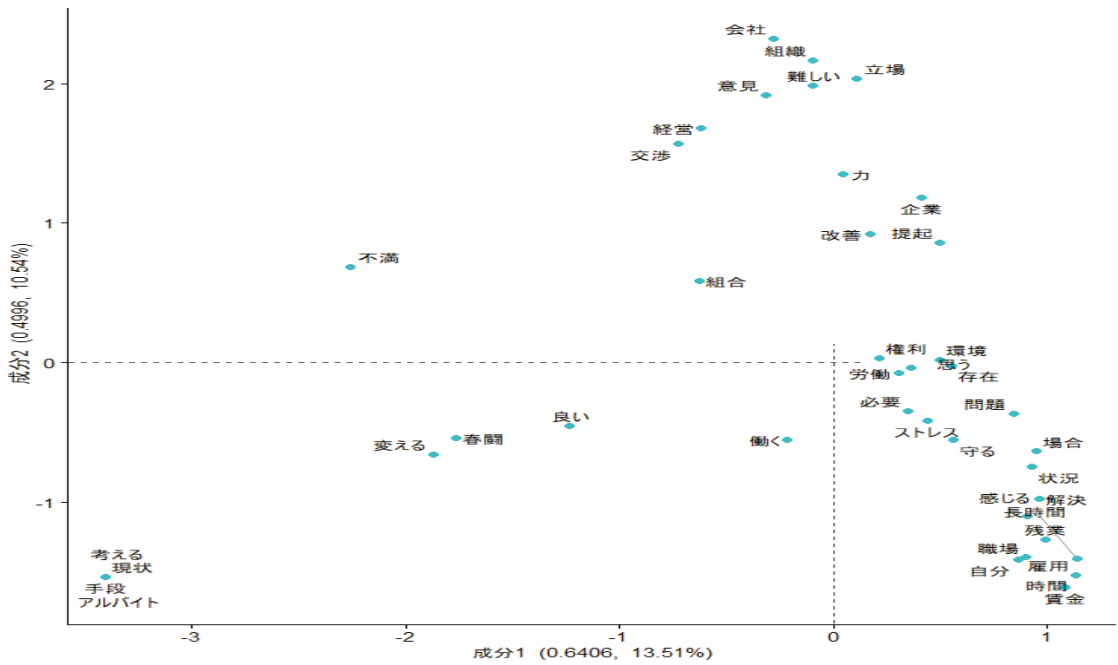


図2 労働組合が必要と思う理由 (2回目)

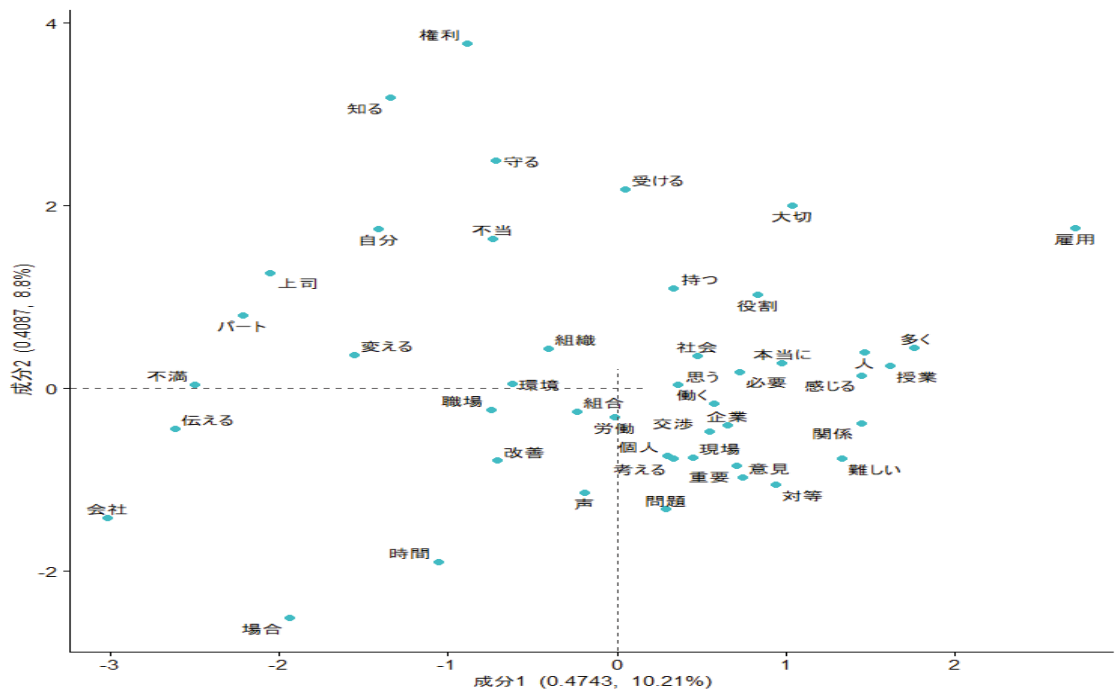
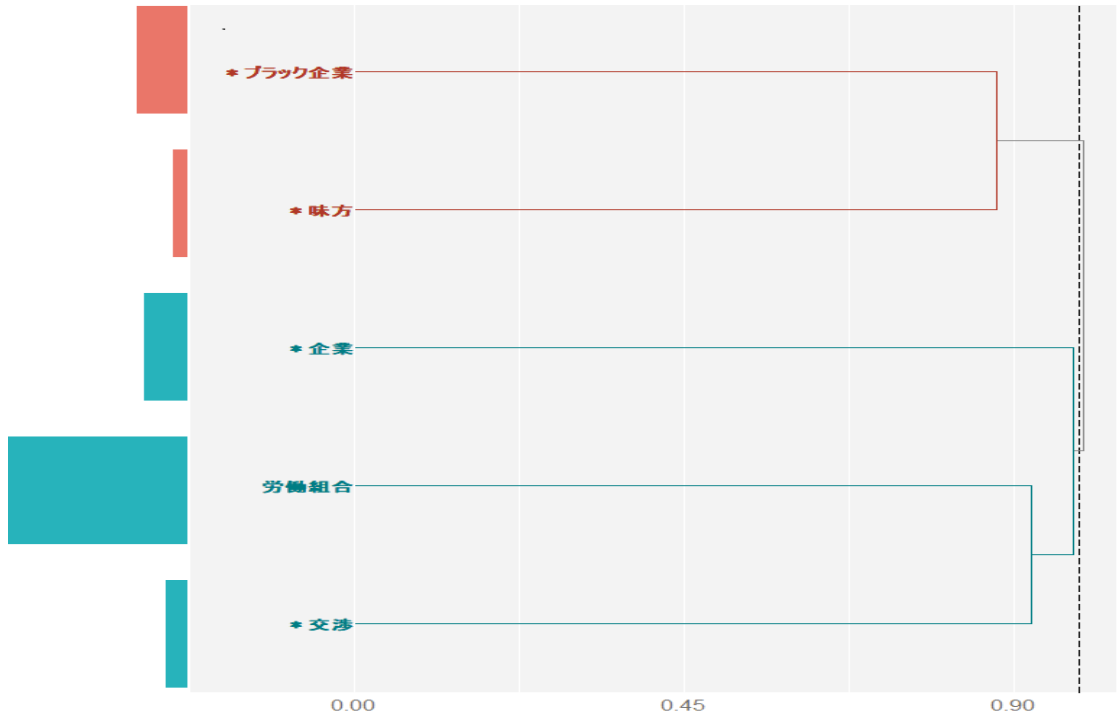


図3 コーディングによるクラスター分析



4 まとめ

本稿では、連合寄付講座「働くということと労働組合」の受講生を対象に、授業の前後でキャリア意識や組合イメージがどのように変わったのかを分析した。調査の結果、労働組合リーダーによる大学での授業は、労働組合への加入意思やその必要性を高めていることが確認された。

次に、「自己キャリア」に関する意識の変化を確認した。2時点の平均の差の検定を行った結果、「r. 日本は良い方向に向かっている—日本は悪い方向に向かっている」のみ、有意差がみられた。本講座は社会軸の視点から規範意識を高めるとともに、将来への前向きな意識の醸成に寄与したと解釈できる。

最後に、労働組合の必要性について、「よくわからない」から「必要だ」に移行した理由について、必要性の具体的理由（自由記述回答）を用いてテキスト分析を行った。本講座の受講による規

範意識の高まりと共に労働組合の必要性を認識していることが確認できた。さらに、ブラック企業に対抗する手段としての味方、あるいは、企業との交渉に活躍する味方として労働組合をイメージしていると解釈できた。

本稿の分析は、連合寄付講座「働くということと労働組合」の教育効果を確認することができたが、分析としては授業前後の変化を把握するに止まっている。なぜ、教育効果が生まれるのかについては受講生へのインタビューなどの質的分析、理論モデルを前提とした仮説の検証は今後の課題である。

参考文献

- 上西充子・梅崎修・南雲智映・後藤嘉代（2014）「大学生の労働意識・労働組合認識の獲得過程と就職活動に与える影響」法政大学キャリアデザイン学会紀要『生涯学習とキャリアデザイン』

Vol.11-2、pp.75-88.

梅崎修・上西充子・南雲智映・後藤嘉代 (2015)
「大学生の労働組合認識とワークルール知識が
就職活動に与える影響」『日本労働研究雑誌』
No.655、pp.73-82.

梅崎修 (2015) 「大学生に向けた「労働組合」教育
の意義と課題」『労働調査』2015年11・12月

合併号、pp.4-7.

佐野嘉秀 (2011) 「ユニオン・アイデンティティ (UI)」
『日本労働研究雑誌』No.609、pp.70-73.

Rosenberg, M. (1965) *Society and the adolescent
self-image*. Princeton, NJ: Princeton
University Press.