

教kyo文bun研kenだより

CONTENTS



働くことの意味と労働教育

いわき明星大学教養学部 林 洋一

神奈川県教育文化研究所の「カリキュラム総合改革委員会」では、教育課程を中心に、今問われている教育の諸問題について研究協議を進めています。委員会は19名の委員で構成され、メンバーは2つのグループに分かれて毎月討議を行っています。



これまで、教文研では「働くこと」(労働教育)についてあまり取り上げてきませんでした。そこで、この「働くこと」をキーワードに研究協議を進めています。今の子どもたちは、「働くこと」をどのように意識しているのか、学校では「働くこと」がカリキュラムの中や教材等にどのように位置づけられているのかなどについて論議しています。

教育現場では、「キャリア教育」の推進が図られています。国際化・グローバル化に伴う社会の大きな変化に子どもたちが対応することができるようにするためとしています。一方、近年、「ブラック企業・ブラックバイト」や「過労死」などの問題がメディアに多く取り上げられ、労働環境への関心が高まっています。そこで、未来を担う子どもたちに「働くこと」をどう学ばせていくのかについて、心理学を専門としている林洋一先生(いわき明星大学)に論考をお願いしました。

(神奈川県教育文化研究所 金子 進一郎)





働くことの意味と労働教育

いわき明星大学教養学部
林 洋一

1 仕事のない社会の衝撃

今、働くことの本質的な意味が問われている。その象徴的な現れの一つは、2016年6月5日にスイスで行われた「ベーシック・インカム」の実施を求める国民投票であろう。国民全員に生活に必要な資金（最低生活保障）を給付するというベーシック・インカム導入案は、賛成23.1%、反対76.9%で否決されたが、その経緯や結果は各国のメディアでかなり大きく報道された。

この考え方は、ベルギーの政治経済学者であるフィリップ・ヴァン・パレースの提唱によるとされている。結果として、労働意欲の低下・税収の減少・企業の国外移転・外国人労働者のさらなる流入等を危惧する意見が多数を占め提案は否決されたが、働くことを問い直す大きな契機の一つになったのではないだろうか。働かなくても生活に必要な資金を得られるならば人は働かなくなるのか、それでも働く意味と価値を求めて働き続けるのか、答えはまだ得られていない。

また、「将来、多くの仕事なくなる」可能性があることが様々なメディアで大きく報道されたことの影響も大きいかもしれない。たとえば、(株)野村総合研究所が2015年12月に発表したレポートでは、オックスフォード大学のマイケル A. オズボーンらとの共同研究の結果、日本の労働人口の約49%（イギリス約35%、アメリカ約47%）が、技術的には、将来人工知能やロボット等により代替可能になる可能性が高いと推測している。（野村総研ニュースリリース）

このレポートでは、参考として、代替可能性が高いと推測される職業・低いと推測される職

業をそれぞれ100挙げている。「教育」に関わる仕事、具体的には、幼稚園教員、小学校教員、中学校教員、大学・短期大学教員は、いずれも、代替可能性が低いリストに記載されている。（高等学校教員は含まれていないが、同様であろう。）もちろん、仕事として存在しても、その内容が大きく変化する可能性はかなり高い。

もし、仕事それ自体が無くなってしまえば、生きるために働くという「自明の理」は通用しなくなる可能性がある。つまり、「多くの人の仕事なくなる時代」になれば、高い、または特別な能力を持った人以外は、働きたくても働くことができなくなるのである。このようなときには、ベーシック・インカムに相当するような公的支援が不可欠になる。人工知能を持ったロボットたちが効率よく働けば、生産性の低い人間は働く必要が無くなる、つまり失業するからである。

（OECDの2016年5月30日のレポートでは、将来的にロボットに置き換えられる職業の割合は、アメリカで9%、イギリスで10%、日本で7%、韓国6%と推測されている。ロボットが直接代替できる職業の比率はこの程度かもしれないが、広義の人工知能技術を含めれば、これより高くなるように思われる。）

2 働くことの意味

それでは、働くことそれ自体にどのような意味があるのだろうか。精神分析学の創始者であり、20世紀を代表する思想家の一人でもあったS.フロイトは、「健康な大人の条件とは何か」を問われて、「愛することと働くこと」と答えたという。よく知られた言葉ではあるが、その出典を調べてもよくわからず、フロイトの流れを汲むE.H. エリクソンがフロイトの言葉として述べた、ということのようである。

単純明快な表現だけに、この言葉の解釈は多様である。人生において大事なことは「働くこと」と「愛すること」であるがその「バランス」

が大切であるとか、こころに生じる問題は、全て「働くこと（仕事）」と「愛情（人との関わり）」から生じる、などというもののまでである。

人間は他者と関わることなしに生きていくことはできないが、フロイトは仕事をそれと同等に考えていた点も興味深い。しかし、それは必ずしも彼のオリジナルな意見ではなく、その当時のヨーロッパ社会の常識的見解を反映したもののように思われる。

だが、人を含む生物にとって「働くこと」は本当に自明なのであろうか。多くの植物は、光合成はするが働いてはいない。動物、たとえばパンダもライオンもチンパンジーも、人間と同様な意味で働くことはない。家畜である牛や馬は働くが、それは人間に使役されるからであり、自然状態では働かない。

人類の歴史においても、数百万年続いた狩猟採集生活時代には、現在と同じ意味での労働はなかったのではないだろうか。彼らはただ「仲間とともに生きていた」のであり、決して誰かのために働いていたわけではない。働くことが「常識」ないしは「義務化」したのは、人類が農耕を行うようになって以降のことと思われる。そして、働くことは長い間生きるための「苦行」と考えられてきたのである。それを大きく変えたのは宗教改革以降のプロテスタント（カルヴァン派）の論理・倫理であり、それが現代の資本主義社会に通じるものであることはよく知られている。

さらに、現代では、働くことは「義務」であると同時にその人の「自己実現」に繋がるという考え方が強くなっている。つまり、単に「収入を得るため、生きるためだけに働くわけではなく、社会の中で自分を生かすために働く」という論理である。換言すれば、自己実現という目的のための手段として働く、と言ってもよいかもしれない。

もっとも、これは A. マズローに代表されるようなアメリカ的な自己実現に対する見方である

う。これに対して、ヨーロッパに生まれた V.E. フランクルは、「自己実現は目的ではなく結果」であると述べている。つまり、彼は何らかの仕事に打ち込んで努力していった結果として得られるものが自己実現と考えているのである。そして、自己実現を目的として仕事することに否定的な立場を取っている。

3 過労死への対策

仕事の、そして働くことの本質的な目的は、やはり人が生き、また生き続けるためであろう。つまり、死ぬために働く人はいない。この意味からすれば、「過労死」は絶対にあってはならないものである。

2016年10月7日に公表された「過労死等防止対策白書」は、「過労死等防止対策推進法」に基づき、政府が国会に報告するための法定白書である。この中に、「過労死等防止のための対策の基本的な考え方」や「その目標」が記されているが、それは以下のようなものである。

- ①将来的に、過労死ゼロを目指す
- ②週労働時間 60 時間以上を 5% 以下（平成 32 年まで）
- ③年次有給休暇取得率を 70% 以上（平成 32 年まで）
- ④メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合 80% 以上（平成 29 年まで）

ストレスチェック制度が従業員 50 人以上の事業所で義務づけられたため、④の目標は達成可能かもしれない（50 人未満の事業所では、努力義務）。ただし、ストレスをチェックするためのスクリーニング・テストは多くの事業所で行われるであろうが、それが実際に職場環境の改善や従業員のメンタルヘルスの向上にどこまで役立つかについては、疑問が残る。法律に定められたから、ストレスチェックは行われるであろう。しかし、ストレス対策それ自体は「従業員個人の問題」であるとされ、労働条件を含む職場環境全体の改善に結びつきにくくなって

しまう可能性がある。筆者も職場で行われたストレスチェック質問票に回答したが、あのような簡易なスクリーニング検査で個人の持つ様々なストレス反応を正確に測定・評価することは困難、というのが偽らざる感想である。

さらに、その結果をどう生かすかは、医療機関受診も含めて、最終的には従業員個人の判断に任されている点も問題であろう。ただ、事業主が強制的に医療機関等を受診させるとすればそれも問題であり、悩ましい点ではある。そして、残念ながら①～③の目標達成は、現在の社会・経済的な情勢下では、非常に難しいように思われる。

4 労働教育の必要性

現在の日本の労働に関する問題は、「長時間労働の常態化」、「非正規雇用の増加」、「適正とは言いにくい女性の労働環境」の3つに集約されるであろう。社会問題としては、ブラック企業、ブラックアルバイトに典型的に示されている。

日本労働組合総連合会が2014年11月に公表した調査（「学校における労働教育に関する調査」）によれば、働いていて困った経験がある人は約6割であり、内容は「残業代不払い」が1割半、「パワハラ」は1割強、「突然の解雇」は約5%であったという。また、働いていて困ったことがある人の3人に1人以上は「何もしなかった」し、その主な理由は「改善されると思わなかった」、「会社に居づらくなる」、「みんなもガマンしていると思った」であったという。このような状況では仕事を通しての自己実現など程遠く、「普通に」働くことすら難しいことになる。

ここで必要になるのが「労働教育」である。労働教育とは、労働者が自己の権利を守るために必要な法的・社会経済的知識に関する教育であるが、それはまだ確立した分野とは言えず、各校種毎に、児童生徒の発達段階に応じた労働教育を試行錯誤している段階、と言ってよ

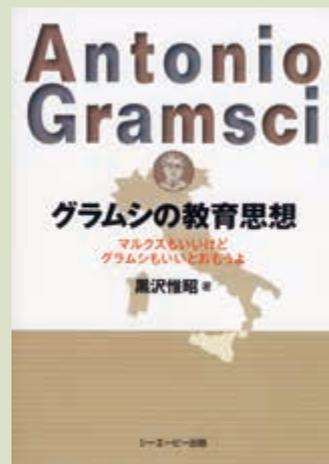
いかかもしれない。

近年、大学では「キャリア教育」が急速に普及してきている。しかし、その内容をみると、「職場の一員として、優れた働き手となるためにはどうしたらよいか」という視点が強いように思われる。もちろん、現実就職して仕事を続けるためにはそれが必要であろうが、「一人の人間として、働くことと生きることをどのように関連づけて考えていくか」という視点が、より重要なのではないだろうか。人は生きるために働くのであって、働くために生きているのではないのだから。

(はやし よういち)

本の紹介

『グラムシの教育思想』



■著者紹介

くろさわ のぶあき
黒沢 惟昭 (前教文研研究評議員)

1938年長野市に生まれる。

一橋大学、東京大学大学院で社会思想、教育学を学ぶ。
神奈川大学、東京学芸大学、山梨学院大学、長野大学の教授を勤める。

現在中国東北師範大学名誉教授 一橋大学社会学博士

日本社会教育学会名誉会員、特定非営利活動法人川崎市生涯学習財団評議員

■主要著書

『現代に生きるグラムシ——市民的ヘゲモニーの思想と現実』
(大月書店、2007年)

『生涯学習と市民社会——自分史から読み解く「教育学」の原点』
(福村出版、2008年)

『東北アジア共同体の研究—平和憲法と市民社会の展開』
(明石書店、2013年)