

新しい時代の働き方に関する研究会 報告書骨子案に対する御意見

1	<p>“労働基準法制において変わることのない考え方”とあるが考え方だけがあってそもそも全然守られてない。多様性の名のもとに労働者を酷使しやすいような規制緩和に持っていくことは断固阻止してほしい</p> <p>人不足で現実的に残業せざるを得ない。 もちろん残業規制も必要だが、実際は36協定や法令順守優先で 実残業時間に対して法令向けの残業時間を調整して抑えないといけない。 別に残業時間が増えるのはいいのだが、せめてその分対価をもらいたいところである エンゲージメント、パーパスなど日本語で表記すればよいのでは？ 大切な報告書と思うが、胡散臭いコンサル会社の報告書のような軽薄さを感じる</p>
2	<p>もう一步踏み込んで、労働者の定義やセーフティネットなどの社会保障の平等などについても言及した報告書であるとさらに良いと思う。</p> <p>「正」社員にこだわる現在の法律は限界を迎えており、その区別の非常にわかりにくくなっているいま、その境界を取っ払い、はたらく人全てが等しく守られる日本であってほしい。</p>
3	<p>報告書（骨子案）P9 3.働く人の選択・希望の反映が可能な制度へについての「副業・兼業について」</p> <p>副業・兼業は一部の企業で容認しているものの、依然多くの企業では「労働時間通算」（労基法 38 条）の規制により認めていなかったり、認めていても業務委託に限定していて、実態として進んでいない。この原因は割増賃金の支払いにあるものと考え。健康管理の観点から長時間労働にならないように留意すべきであるが、企業の負担増となる割増賃金は撤廃すべきである。</p>
4	<p>第 3 3(2)について、産育休後のキャリア・リスクリングについては企業主体ではなく労働者主体とするのはどうか。</p> <p>子が幼いうちや生育過程で親の関わり方が変わることもあり、企業が「原則元の職場に復帰」を遵守するのは難しい場面もあると思う。</p> <p>雇用保険等で労働者の収入を確保しつつ、新たな職場を見つけることも考慮すべきかと思う。</p>
5	<p>第 1 3 回「新しい時代の働き方に関する研究会」（厚生労働省の有識者会議）が 2023 年 8 月 31 日に開催され、資料が公開され、さっそく「資料 1 報告書（骨子案）」を読み、また前回（第 12 回）研究会「資料 1」とも比較した。</p> <p>例えば、第 12 回研究会の「資料 1」（「4. 企業に期待すること 企業による健康確保に加え、働く人にも期待すること」「企業による健康確保に加え、働く人にも期待すること」）には「テレワークなどの直接管理される度合いが小さい働き方が拡大しており、自己実現、心身の健康維持のためにも企業の支援を受けながら、自己管理能力（セルフマネジメント力）を高めることが求められるのではないかと記載されていたが、第 13 回研究会「資料 1 報告書（骨子案）」（「第 4 企業や働く人に期待すること」「2. 働く人に期待すること」）には「○多様な働き方・場所→企業・上司による直接管理が小さい働き方が拡大」「→ 従来以上に、自己管理能力（セルフマネジメント力）を高めることが必要（業務遂行・健康管理の双方の観点から）」「○自らの望む働き方や、将来行う・行いたい仕事に求められる能力を開発することに、自主的・積極的に取り組むこと」と修正されている。</p> <p>その結果、報告書（骨子案）には「テレワーク」といった言葉が消されてしまい、「多様な働き方・場所」に変えられてしまった。なぜ「テレワーク」などを「多様な働き方・場所」にして曖昧にしたのか理解できない。「テレワーク」などにもどしてください。</p>
6	<p>副業の兼務残業代について</p> <p>現在介護福祉士（正職員）として勤務しています。認定介護福祉士取得見込みによりキャリアアップを目指し、次年度より副業で介護の非常勤講師として勤務をします。</p> <p>さて副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第 38 条第 1 項の解釈等を示したもので、</p> <p>基発 0901 第 3 号 令和 2 年 9 月 1 日</p>

	<p>副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第 38 条第 1 項 の解釈等についての通達の 3 ページに</p> <p>第 3 労働時間の通算</p> <p>(3) 基礎となる労働時間制度</p> <p>法第 38 条第 1 項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間制度を基に、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間と通算することによって行うこと。となっています。</p> <p>副業先からは申告をすれば残業代を払いますと言われていています。しかし申告している非常勤講師は少数のようです。背景として考えられることは、申告する→残業代が発生する→副業先の会社としては残業代が少ない人に仕事を回したい→労働者としては、副業先で不利益が生じるのでは・・・との思いから、副業先の会社に労働者から申告するのは難しい現状があります。「副業先の会社は毎月、他の使用者の事業場における労働時間を必ず把握しなければならない」等の解釈に変更することで、労働者の通算労働時間を必ず把握させてはいかげでしょうか。つまり労働者は必ず自らの事業場における労働時間がわかる勤務表などを毎月提出して、副業先は必ず他の使用者の事業場における労働時間を把握しなければ、副業先は法的に問題がありますよと言った内容にしてもらえ方がありがたいです。もし副業先で兼務残業代を支払いたくない会社は、他の使用者の事業場で正職員として働いている職員は採用しないと思います。逆に兼務残業代を払ってでも、必要な人材を確保したい会社は他の使用者の事業場で正職員として働いている職員でも採用するはずで。</p> <p>労働者からの申告等の申告主義のような形は、兼務残業代を支払わない会社が増加して、労働者が不利益を被ると思います。これでは希望のもった働き方は難しいです。副業先に通算労働時間を把握させる義務を設けて頂きたいです。そうでなければ副業しても残業代が支払われないケースが横行すると思います。副業先は残業代を支払わなく OK の働き方が、新しい時代の働き方にはなっていて欲しいです。</p> <p>ご検討よろしくお願ひいたします。</p>
7	<p>拙速な感じがします。労働政策にかかわるので、必ず労働政策審議会の意見を聞いて下さい。カタカナ語が多用され、意味が通じにくいので、翻訳するか、注を付けてください。</p>
8	<p>様々なスタイルの働き方を柔軟に行えるようにする、という点において子育てとの両立を考慮する事もあげられるかと思ひます。ほとんどが核家族であり、少子化であること、社会の情勢が昭和に比べ不安定なことなどから、子どもの安全を守りつつ、親子共に健全な家庭を築いていくために、育児法の改正を願ひます。現在、深夜業の制限は就学前まで、となっていますがそれについて高校入学前までと改正して頂きたいと考えています。</p>
9	<p>13 頁の 17、18 行目には違和感を覚える。能力を自主的に開発するのを明記するのはサービス残業や、過剰な研修や自己研鑽という名の過重労働を産まないだろうか。先日医師が自己研鑽という名の過労死に関するニュースが報道された。医師のみならず看護師、理学療法士、臨床検査技師など医療職場は能力の自己開発のような名目で無賃で学会発表させられたり、自腹で研修に行かされたりする。</p> <p>自主的な能力開発は確かに必要だが、こういった観点も加味して但し書きを入れるべきではないか。</p>
10	<p>人口減少・超少子高齢化、急激なデジタル化に伴う産業構造の転換、ギグエコノミーの進展など、日本の経済社会に大きな変化が生じている。そうした中、コロナ禍も相まって、低所得で不安定な雇用が増加して貧困と格差が広がり、特にパート・有期・派遣、フリーランスで働く方などで働く者の雇用や生活に深刻な影響が及んでおり、そのような現状を踏まえた政策的対応が要請されている。</p> <p>※※※は、すべての働く者の権利が守られ、安心して働ける社会をめざし、その実現に向けて、雇用の維持と創出、賃金・労働条件の向上、社会的セーフティネットの確立などに取り組んでいる。こうした観点から、「新しい時代の働き方に関する研究会 報告書骨子案」に対し、以下の通り意見する。</p> <p>第 1 本研究会の契機となった経済社会の変化</p> <p>3. 組織と個人の関係性</p>

働く人と企業が対等な関係にあり、働く人自らがキャリア形成を行うケースもあるが、情報や交渉力などの多くの点で、多くの働く人と企業の間には圧倒的な力の差が厳然として存在している。これまでの働き方に限らず、個人の自発的なキャリア形成や働き方の個別・多様化が強まる中であっても、労使の力関係の格差を是正するための集团的労使関係の構築・強化を前提に置くべきである。

4. 本研究会でのヒアリング結果

骨子案では、企業の労務管理担当者やシンクタンクに対するヒアリング結果が記載されているが、今後の働き方を検討する研究会であることを踏まえれば、働く人の声を聴くことが不可欠である。今回の内容は、実際に働いている労働者の声を直接聴いている労働組合や、労働問題に精通した弁護士等へのヒアリングなど、定性的な働く人の意識や希望を把握した上でさらに検討を深めるべきである。

第2 新しい時代に対応するための視点

働き方が多様化する中での労働基準法制のあり方の検討にあたっては、IT化の進展、ギグエコノミーの台頭等により増加している「曖昧な雇用」で働く就業者（業務委託、請負、フリーランス等）の保護を喫緊の課題として位置付け、労働者概念の見直しも含め、その保護を拡充する方向性を明記すべきである。

1. 「守る」と「支える」の視点

そもそも憲法において勤労の権利と義務、勤労条件の法定、労働基本権の保障という基本原則が定められ、それに沿って労働法制が整備されてきた趣旨を踏まえれば、「守る」と「支える」という視点のなかに、労使対等を実現するために確立されている労働三権を明記すべきである。

骨子案には、労働基準行政の「守る」役割が重要であり、それが適切に効力を発揮するよう見直すとの記載があるが、法の遵守徹底のためには行政による監督指導だけではなく、現場の労使による取り組みが欠かせない。まずは規模にかかわらず団結権等が保障された労働組合の組織化を進めることによって、あらゆる職場において対等な集团的労使関係の構築をはかることが重要である。

2. 働く人の求める多様性尊重の視点

経営者が労働者より強い立場にあることを踏まえれば、働く人が行う選択や希望が真意にもとづくものであることを担保するためには、集团的な労使関係の強化こそ進めるべきであり、それを促進・支援するのが行政の役割でもある。万が一にも、多様性尊重を理由として、労使合意があれば規制の適用除外を可能とするような見直しが行われることがあってはならない。

第3 新しい時代に即した労働基準法制の方向性（守り方・支え方）

2. 働く人の健康確保

骨子案では十分に言及されていないが、全産業平均の年間総実労働時間は減少傾向にあるものの、運輸・郵便業や飲食・宿泊業など業界によっては長時間労働で働く人の割合が高水準のまま推移し、民事上の個別労働紛争における職場での嫌がらせやいじめなどのハラスメント被害の相談件数も増加している。また、精神障害にかかる労災申請および支給決定件数は増加傾向が続くとともに脳・心臓疾患の件数も微減にとどまり、未だに過労死等に至ってしまう労働者が後を絶たないのが現状である。

骨子案は、「働く人の健康の確保は、働く人がどのような選択・希望を持っているかに関わらず、全ての働く人にとって共通して必要」とするが、働き方が多様化する中、その認識は今まで以上に重要であり、労働者のみならず、曖昧な雇用で働く就業者が含まれるべきことを強調しておく。

そうしたことを踏まえれば、長時間・過重労働の根絶に向けて、副業・兼業の労働時間管理、高度プロフェッショナル制度など現行制度の厳格化が必要であることについても明確に示すべきである。

3. 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ

骨子案は、「個が希望する働き方・キャリア形成に対応した労働基準法制」が必要とするが、労働基準法が働く上での最低基準であることを踏まえれば、それを上回る多様な対応は現行制度でも十分に可能である。実際、現在でも個別労使が協議等を通じて多様な対応を行っており、制度の適切な運用の徹底や、各企業の好事例の周知を通じて労使の取り組みの促進をはかるべきである。

また、職業生活が長期化し、働き方・キャリア形成も多様化する中、労働者個人と企業間の関係だけでは、働く人の多様なニーズを労働条件や職場環境に適切に反映することは困難である。そのため、労使協議をはじめとする集团的労使関係の重要性が高まっており、多様なニーズに対応するための基盤である労働組合に対する行政による取り組み支援の充実が必要である。

一方で、企業内で発言するための集团的な手立てをもたない働く者がいる現状を直視すると、労使のコミュニケーションのあり方についても検討していく必要があるが、その場合も労使の力関係の格差を踏まえれば、集团的労使関係の構築・強化の観点を重視した検討が不可欠である。

5. 労働基準監督行政のアップデート

「監督行政手法のアップデートを図り、新しい時代に合った効果的に効率的な監督指導体制を作」り、また並行して個社の労働条件、職場環境等に関する情報開示を進めていくことは重要である。監督指導におけるAI・デジタル技術の活用などの効率化は必要に応じて進めるべきだが、その場合でも、労働者保護に欠けることがないよう制度の趣旨や目的に沿ったあり方を検討すべきである。

第4 企業や働く人に期待すること

1. 企業に期待すること

骨子案は企業にとっての人的資本投資の効果や重要性に多く言及しているが、それにとどまらず、企業の責任において、雇用形態にかかわらず能力開発等の機会を付与することや、働く人が能力開発等に取り組み習得したスキルや知識を最大限発揮するための人事施策、処遇への適切な反映など、働く人の主体性や積極性を引き出すための取り組みの重要性を示すべきである。

労働者の雇用の安定と処遇改善に不可欠な人への投資を企業が増やすべきことは言うまでもないが、とりわけ、中小企業においては、財政面はもとより、指導人材の不足などの課題に直面している。行政として、中小企業等への支援に注力すべきである。

2. 働く人に期待すること

働く人の自己管理能力（セルフマネジメント力）が強調されているが、業務遂行・健康管理の双方とも、安全配慮義務等を含めて一義的には使用者が責任を持つべきことを明確にすべきである。

以上

11 新しい時代の働き方に関する研究会 報告書骨子案」全般について申し上げます。

13 バブル経済崩壊以降から現在までの「失われた三十年」とも言われる期間、就労に関する問題は引き続き、一部の問題は深刻化し続けました。

すなわち、無業（ニート状態を含む。）・不安定雇用・低収入に陥る人々（以下「無業などの状態」の人々と言う。）、または陥る潜在的危険にさらされる人々が大勢出てしまいました。正社員など正規雇用に就けている人々もまた、労働生産性が高まらず給料が伸びない、学んできたことと関係の乏しい仕事にしか就けない（これは不本意な離職などに追い込まれる危険を高める。）、といった苦しい状態に陥る人々が大勢出ています。就労に関する将来不安を抱える方々は少なくないようです。

「バブル世代」、「就職氷河期世代」など世代によって問題の深刻さに多少の違いはあるようですが、新卒時が「売り手市場」だった世代でさえ、就労に苦しむ人々は少なくないようです。一例を挙げますと、世の中の注目を集めた「電通新入社員自殺事件」は、新卒時に売り手市場だった世代の人が自殺に追い込まれた事件です。

もちろん、就労問題は決して日本に限った問題ではありません。ありませんが、このようにこの三十年間、就労問題についてこれといった打開策が講じられることもなく、(経済情勢も相まって)延々と苦しみ続けてきたと言えます。

この点について、(誠に僭越ながら申しますと)深刻な反省が求められるべき組織・機関、これまでの在り方が厳しく問われるべき組織・機関、根本的に在り方を改めるべき組織・機関が主に四つあると考えております。反省・責任追及・体質改善が行われることなく、「やり過ぎしてきた」組織・機関でもあります。個々人のことではなく、あくまで「組織・機関」としての話ですが。

その四つとは、大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合の)高校などといった、最終学歴段階での教育(いわば「出口の部分」の教育。)を担う教育機関。これら教育機関を所管する教育行政(主に高等教育行政)。企業や官公庁など、「人を雇い・働かせる側」の一部。就労問題や企業などの「採用・働かせ方」を所管する労働行政。この四つです。

その上で誠に失礼ながら申しますと、今回の意見公募の対象となっている、「新しい時代の働き方に関する研究会」の参集者である9名の方々は、経済界や大学、研究機関に所属する方々のようです。そのためか、企業や大学のこれまでの在り方の問題点を指摘して改めるべきとする視点が、「新しい時代の働き方に関する研究会 報告書骨子案」にはあまり見られないように思います。教育→就職または再就職→定着・活躍という仕組みをどうやって充実させるのか?このルートから外れて苦しむ人々を如何にして出さないようにするのか?という視点が乏しいように思われます。そこで、この点について以下申し上げます。

そもそも「働き方に関する研究」とは申しまして、「労働を担う(担える)人間」というものは、雨・風・日光などとは違います。自然発生するものではありません。少なくとも近現代社会においては、「労働を担う(担える)人間」になるには、ほとんどの場合、学校教育を含めた訓練を必要とします。

経済成長すると産業は高度化していきます。それに伴って、学校教育自体を受けていない人々・義務教育しか受けることが出来ない人々が、(その社会の水準で言うと)それなりに生活していけるだけの収入が得られる就職先。これは次第に減っていきます。そして、学校教育の重要性が増していきます。

特に、大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合の)高校などといった最終学歴段階での教育(いわば「出口の部分」での教育。)が、就労という点に関しては重要になって行きます。例えば、医師という仕事に就職するためには、大学の医学部医学科での教育が決定的に重要です(基礎学力などは大学に入る前に身に付けるべきものですが)。

逆に申しますと、大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合の)高校などといった最終学歴段階での教育の在り方と、企業などの、人を雇い・働かせる側の採用・働かせ方の在り方。この両者がかみ合っていないと、就労について様々な問題が起きます。

すなわち、「無業などの状態」の人々、または「無業などの状態」に陥る潜在的危険にさらされる人々が大勢出てしまいます。また、正社員など正規雇用に就けている人々も、労働生産性が高まらず給料が伸びない、学んだことと関係の乏しい仕事にしか就けない(これは不本意な離職などに追い込まれる危険を高める。)、といった苦しい状態に陥る人々が大勢出てしまうのです。これは、経済情勢や少子化などといった事にも悪影響を与えます。

両者がかみ合わないと、こうした悲惨な状態に陥る、または陥る潜在的危険にさらされる

人々が大量に出てしまうのです(*)。これに、待遇など労働環境の問題も加わると、「人手不足と就職難とが同時に起きる」という現象も珍しくなくなるのです。そういう社会になっていくのです。これは、経済成長を一定程度達成したほぼ全ての国に当てはまることでしょう。

(*)特に再就職支援では、学校教育ではなく職業訓練が用いられる事がありますが、(就労問題を考えるこの場においては)両者を特に区別することなく論じております。最終学歴段階での教育課程は、職業訓練としての機能「も」有するべきだと考えているからです。加えて、「就労を見据えて行われるべきもの」という点では、どちらも同じだからです。

従って、最終学歴段階の教育の在り方、そして企業など人を雇い・働かせる側の採用・働かせ方の在り方を(就労問題を考える際には)決して軽視してはならないのです。最終学歴段階の教育を担う機関を所管する教育行政(主に高等教育行政。)の在り方、及び企業などによる採用・働かせ方を所管する労働行政の在り方も同様です。

これら教育機関や企業などが不適切な事をして就労問題を引き起こしていないか厳しく監視して必要な施策を行うべきなのです。

これら四者の在り方を、就労問題が起きる社会的背景として、決して見落としてはならないのです。目を背けてはならないのです。これまでの在り方を厳しく問い、反省を求め、根本的に在り方を改めてもらう必要があるのです。これをやって来なかった結果が、就労問題の現状です。これをやらなければ、就労問題は解決せず、多くの人々が苦しみ続けるでしょう。今後とも似たようなことが繰り返されるでしょう。

ここで関連して申しますと、日本の働き方について論じられる際には、いわゆる「新卒一括採用、メンバーシップ型雇用、終身雇用」といったものが、「旧態依然とした改めるべきもの」として槍玉に上がることが多いようです。その代わりに、欧米諸国においてよく見られる、「新卒一括でない採用、ジョブ型雇用、雇用の流動化」といったものが「改革の一環として新しく取り入れるべきもの」として時に賛美されています。

また、日本は欧米諸国や韓国と比べて大学や大学院への進学率が低いことから、進学率を今よりもさらに上げることで、就労問題の解決や経済成長につなげようとする意見もあるようです。

しかし、こうした「他国の制度・仕組みを導入して問題を解決しようという考え方」は、(少なくとも就労問題に関しては)かなり危険だと考えた方がよいでしょう。

「新卒一括採用がなく、ジョブ型雇用や雇用の流動化」が見られ、大学・大学院への進学率も高い、欧米諸国や韓国。これら諸国は就労問題を抱えていないのか?、と言うと全くそうではないからです。

これら諸国の中で、日本よりも失業率が高い国、ニート状態の人が多く、格差に苦しむ国は少なくないようです。「失われた三十年」がなかった国々であるにもかかわらず、です。

よって、就労問題に関しては、「他国の制度・仕組みを導入して問題解決」とは考えない方がよいでしょう。

以上を踏まえて、就労問題に関して、上記四つの組織・機関の問題点と(非常に遅ればせながら)取られるべき施策について申し上げます。

1) バブル経済が崩壊して就職難や雇用の非正規化が続き、ほぼ同時期に18歳人口が減り続けた。それなのに、大学や大学院は、大学生・大学院生を増やし続けた。バブル崩壊よりも前から、(学部学科にもよるが)大学で学んだことと関係の乏しい仕事にしか就けない人々を平気で出し続けていたにも拘わらず、である。

例えば、文学部出身者のほぼ全員が、「文学部で学んだ事を具体的に活かす仕事」に就けていただろうか? その仕事で生計を立てられていただろうか? 法学部や経済学部などの出身者はどうだったか? バブル崩壊以前から、大学は(研究機関としてはともかく)教育機関として大きな問題を抱えていたのである。

こういうことに対する反省が全くなされることなく、18歳人口は減り、就職難や雇用の非正規化が進む中で、大学生が増やされた。

大学の学部教育において、(学部学科にもよるが)就労につながる教育をきちんと行って来たのか? (これまた学部学科にもよるが)大学生を増やし過ぎていないか? こういうことは全くと言ってよい程、考慮されなかった。

大学院についても、様々な分野で大学院生を増やした。それどころか、様々な理由で学力が乏しい人々を、推薦入試・AO入試・総合型選抜などの名称を用いて、甘い基準で大学・大学院に入学させることも、一部では横行し続けてきた。定員割れの大学・大学院も少なからず存在している。

専門学校もまた、(学校によるが)当該専門分野の資質をきちんと問う形の入学選抜を行っていたのか、就労につながる教育が十分行われていたか疑問である。

加えて、高校を卒業して就職する人々に対し、就労につながる教育が高校の教育課程で充分に行われて来たのかも疑問である。

その結果、悲惨な就労問題が発生した。経済が低迷する中、将来のために、大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合の)高校などといった、最終学歴段階の教育機関で学んだのに、「無業などの状態」に陥る人々が大勢出てしまった。陥る潜在的危険にさらされる人々も大勢出てしまった。たとえ正規雇用に就けても、最終学歴段階で学んだことと関係の乏しい仕事にしか就けず苦しむ人々。そういう人々も大勢出てしまった(これは離職に追い込まれる危険を高め、労働生産性・給与の伸び悩みの一因にもなる)。

これら教育機関は、こうした人々を平気で出し続けた。こうした人々の中には、就労に行き詰まって自殺したり、体や心を壊したり、引きこもり状態に陥ったり、奨学金が返せなくなったり、奨学金の返済に苦しんだり、結婚・子育てを諦めることになったりした人も少なくない。こういう悲惨な事態を前に、これら教育機関は大した有効策を取ることはなかった。これら教育機関の罪と責任は非常に重い。学生・院生の将来を軽視・無視して金儲けに走ったと言われても仕方がない。教育機関でありながら、「自分さえ良ければいい。金が儲かりさえすればよい。」などという卑しい考えに染まっていたのだろうか？

これら教育機関の中でも、バブル崩壊後に学生・院生の人数を膨張させ、(学費や補助金といった「金欲しさ」からか)甘い基準で大学・大学院に入学させ、挙げ句の果てに(学部学科や研究科によっても異なるが)就労に苦しむ人々を平気で出し続けた大学・大学院業界の責任は、特に大きいと言える。

それなのに、これら最終学歴段階の教育機関に対してはほとんど御咎めなしだった。自らの社会的役割と真摯に向き合わない、「悪しきビジネスモデル」にメスが入ることはなかった。

付言すると、「大学は学問の府だ！就職予備校ではない！」などと主張する人々が世の中にはいて、この主張は一定の賛同を得ているようである。大学・大学院の経営者、教員、職員にもこれに賛同する方がいらっしゃるようである。

たしかに、大学・大学院など最終学歴段階の教育課程が「就労して生計を立てるため“だけ”のもの」になってはならないだろう。また、大学・大学院には研究機関としての一面もあり、それを軽視してはならないのも確かである。しかも、後の2)で触れるが、「大学・大学院出身者を対象とする求人」の中には、本当に大学・大学院での教育を必要としているのか疑わしい「採用・働かせ方」をしているものが少なからず紛れ込んでいるようである。このような「偽物の求人」に大学・大学院での教育が応える必要はない。

しかし、どの学生・院生も人間である以上、一人一人将来もあれば生活もある。それを軽視・無視する事は許されない。まして、「大学は学問の府だ！就職予備校ではない！」などと言う人々は、就労につながる教育が、大学など最終学歴段階の教育課程で行われないことによる結果を、身を以て受け入れる覚悟が御有りなのだろうか？例えば、大学の医学部医学科において、医師を育てる教育が行われなくてもよいのだろうか？大学の教職課程において、教員を育てる教育をしなくてもよいのだろうか？工学系の教育機関で技術者を育てる教育をしなくてもよいのだろうか？大学院において、研究者を育てる教育をしなくてもよいのだろうか？こうした教育が行われないことによる結果を身を以て受け入れる覚悟が御有りなのだろうか？こうした教育が行われない教育機関に、税金や奨学金を投入する価値があるのだろうか？

一般論として、学生・院生一人一人が将来において生活して行くためには、就労して収入を得ることが必要だろう。

「大学は学問の府だ！就職予備校ではない！」などと主張する人々は、一人一人の学生・院生の将来の生活(生計)を自ら保証出来るのだろうか？

	<p>このように考えると、「大学は学問の府だ！就職予備校ではない！」などという主張は、無責任な暴論と言うべきである。特に、大学・大学院の経営者、教員、職員が平然とこのような主張をするのは、自らの職業上の責任を放棄した身勝手な行いと言うべきである。(続く)</p>
11 ～ 13	<p>大学・大学院への公的支出の拡充を求めたり、学生・院生を募集したりする際には、「大学・大学院での教育がいかにか将来の就労や収入にプラスになるか」を強調する。学力が乏しい人でも甘い基準で入学させたりする。</p> <p>↓</p> <p>ところが、大学・大学院で学んだことが就労につながらず、「無業などの状態」に陥る人々や「正規雇用でも苦しむ人々」が大勢出てしまう。</p> <p>↓</p> <p>こうした苦しむ人々に対しては、「自己責任論」で切り捨てたり、「大学・大学院は学問の府だ！就職予備校ではない！」などと言ったりして責任逃れをする。大学・大学院の教育内容を見直したり、学生・院生の人数を適正な人数に抑えたり、甘い基準で入学させるのを止めたりもしない。</p> <p>つまり、「金をもらう時」は、「大学・大学院での教育が将来の就労・収入につながる」旨言い立てておきながら、都合が悪くなると、「大学は学問の府だ！就職予備校ではない！」などと言って、責任逃れをし、苦しむ人々を切り捨てる。大学・大学院業界の一部に見られる、こうした悪質な在り方を決して許してはならない。大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合の)高校などといった最終学歴段階での教育において、就労につながる教育を行わない。このようなことは許されない。そして、学生・院生を、(教育機関毎に、学ぶ苦しむ分野毎に)必要以上に増やすことも許されない。必要以上に増やすと、「椅子の数」が足りなくなり、せつかく学んだのに学んだことが就労につながらず苦しむ人々が出てしまう。</p> <p>2)「企業や官公庁など(以下「企業など」と言う。)、人を雇い・働かせる側」の一部は、学生・院生が最終学歴段階での教育課程で学ぶことを、真にかつ具体的に必要として来たのだろうか？真にかつ具体的に必要とする「採用・働かせ方」が行われて来たのだろうか？「人を雇い・働かせるという仕事」に真摯に向き合ってきたのだろうか？例えば、大学新卒者の採用の場において。だから、判で押したように「学部不問・人物重視」を掲げた求人が、今まで平然と存在してきた(※)。</p> <p>(※)技術職の採用試験や一部の公務員試験など、「学部不問」が掲げられているものの、専門分野の試験が行われるため、当該専門分野の習得が事実上求められている求人もある。こうした求人については、「学部不問」の点は特に問題はない。</p> <p>これは一体どういう事なのだろうか？大学生が大学の教育課程で何を学ぶかは、学部学科によって大きく異なる。それなのに、「学部不問」とはどういう事なのか？大学教育を受けた人に自ら求人を出しているのに、「大学教育は重要ではない。」と言っているに等しいのではないのか？このような募集・採用を行っている企業などは、何を考えて来られたのだろうか？自らが、大学でどういう分野を学んだ人を何人必要としているのか？そんなことすら真摯に考えることなく、大学教育を受けた人々に対して、「募集・採用」を行い、働かせて来たのか？</p> <p>「人物重視」を掲げるのも疑問である。職業上の人間性が大事であることは否定できないが、「人物重視」では、「良い人が欲しい。」とただ言っているだけであって、ほとんど何も言っていないに等しい。これでは、就職しようとする側としては、どういう人物が求められているのか？自分は求められている人物に当てはまるのか？当てはまらないのか？判断が難しいだろう。</p> <p>こうした「学部不問・人物重視」の採用の典型例が次のような採用だろう。すなわち、「大学教育を受けた人」を募集しておきながら「学部不問」である。そのため、およそ異なる学部学科の出身者が同じ採用枠の採用試験を受け、採用においても大学で学んだことが特に問われることもない。特定の専門分野の習得度合いが問われることもない。「人物重視」を掲げた面接では、いわゆる「ガクチカ(学生時代に力を入れたこと)」を問い、「サークル活動、アルバイト、趣味」などといった、大学の教育課程において必須でもないことを問うたりアピールさ</p>

せたりする、教育課程で必須ではないのだから、こんなことを問われたりして困ってしまう人々も多いだろう。大学は、サークル活動やアルバイトなどをしに行く所ではないのだから。職員の採用をしているのであって、サークル仲間や趣味仲間の募集ではないのだから。実際こうした「奇怪な就職試験」に苦しんだ末に、無業になったり自殺したりする人もいる。これのどこが「大学新卒者を対象とする求人・採用」なのだろうか？「偽物の大卒求人」と言われても仕方がないのではないか？

一部の企業などは、志望動機や目的意識を採用の場で問うようだが、「人を雇う側」の「募集動機」や「目的意識」こそ、どうだったのか？文部科学省や大学の経営者、教員、職員といった方々は、こういう「大学教育を踏みにじった求人・採用」に何故怒らないのか？

大学でどういう分野を学んだ人を何人必要としているのかすら明らかに出来ない・しない人々が、「人物重視」という一見もっともらしいことを掲げて、それをオモチャのように振り回し、就職しようとする人々を徒に翻弄して傷付けて来たのではないのか？

かつて、就活(就職活動)を「醜活」と書いた人がいたが、その通りではないのか？この数十年間、企業などは「人物重視」を掲げた採用行ってきたのに、新卒者の三年以内の離職率は大きく変わらず、賃金も伸びていない。これは「人物重視採用」の「華々しく素晴らしい成果」、そして採用・人事担当者の「慧眼の賜物」と言うべきだろう。もちろん、完全無欠な採用・働かせ方を行うことを求めているわけではないし、「人間性などどうでもよい。」と言っているのでもないが。

ここでは、大学新卒者の求人を例に取り上げたが、大学院・専門学校・高校の新卒者の採用、既卒者の採用についても、同様の問題があるだろう。

問題は採用に留まらない。採用後の「働かせ方」についても同じである。

再び大学新卒者を例にすると、およそ異なる分野を学んだ人々を、「学部不問」で同じ採用枠で雇う。採用後も、各人が大学で学んだことと関係の乏しい仕事を延々とやらせる。その結果、身に付けてきたことと関係の乏しい仕事をやるのだから、苦しむ人々、仕事をこなせない人々、行き詰まってしまう人々が大勢出てしまう。

「大学で学んだことを使う仕事以外一切やらせるな。」という意味ではないが、身に付けてきたことと関係の乏しい仕事を延々とやらせれば、ミスマッチが起きる(起きる危険が生じる)のは当たり前である。労働生産性が伸び悩んだりもするだろう。

これもまた、大学でどういう分野を学んだ人を何人必要としているのか？を真摯に考えなかった企業などが引き起こした問題である。「働く側」も、企業などの「働かせる側」も双方が苦しむ結果を生み出している。

この「働かせ方」についても申し上げたい。文部科学省や大学の経営者、教員、職員といった方々は、こういう「大学教育を踏みにじった働かせ方」に何故怒らないのか？ここでは、大学新卒者の求人を例に取り上げたが、大学院・専門学校・高校の新卒者の採用、既卒者の採用についても、同様の問題があるだろう。

高度成長が終わって低成長時代に入り、バブル崩壊で経済低迷に苦しむようになった。かつてのように経済がどんどん成長し、給料も増える時代ではなくなっている。それなのに、「奇怪な採用・働かせ方」を続け、就職や仕事に苦しんだり行き詰まったりする人々を無用に出し続けた。一部の企業などの責任は大きい。

なお、「採用・働かせ方」に関連して、新卒一括採用について申し上げる。私は、「新卒一括採用は止めるべきではないが、修正は絶対に必要である。というよりも、何十年も前に修正されるべきだった。」と考えている。新卒者を採用しようとする事自体は悪くない。しかし、大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合)高校など最終学歴段階の教育課程で学ぶことを真にかつ具体的に求めているのか？求めているなら、どういう分野を学んだ人を何人必要としているのか？こういう事に真摯に向き合わず、ただ「新卒者を採用する事自体が目的化した採用」は、許してはならず、何十年も前に排除すべきだった、ということである。

特に就職氷河期世代やリーマンショックに遭った世代など、新卒時の雇用情勢が良くない時期の人々は、大学など最終学歴段階の教育を本当に求めているのか疑問符が付く(上記のような)採用・働かせ方に振り回され苦しめられ続けた。

すなわち、新卒時に雇用情勢が良くないと、正規雇用には就けない状態のまま、新卒でなくなってしまう人々が大勢出る。しかも、「新卒者を雇うこと」自体が目的化している採用・働か

せ方が元々横行していた。そのため、新卒時に正規雇用に就けなかった人々は、「学んだことや身に付けてきたことが意味をなさず、評価もされず、しかも新卒でなくなったがために、半永久的に正規雇用などから排除され続ける」という状況に追いやられやすいのである。

もし、始めから、「最終学歴段階の教育を真にかつ具体的に必要とした採用・働かせ方が通常かつ主流であり、その上で、新卒者が求められる場合がある」という仕組みであれば、事態はかなり違おうだろう。たとえ新卒時に正規雇用に就けなかったとしても、失業・退職したとしても、最終学歴段階で学んだことが即座に消えるわけではない。

そのため、雇用情勢が良くなったら学んだことが評価されて、学んだことを使う仕事に就ける。失業・退職したとしても、新しいことを学んで、それを具体的に必要とする仕事に就ける。こうしたことが期待出来るからである。

「新卒者を雇うこと」自体が目的化していると思われる採用・働かせ方や、最終学歴段階の教育を真にかつ具体的に必要としているのか疑わしい採用・働かせ方が横行し続けた。そのことによる深刻な弊害が起き続けているのである。

だからこそ、「新卒一括採用は止めるべきではないが、修正は絶対に必要である。というよりも、何十年も前に修正されるべきだった。」と考えるのである。

3) 既に 1) で述べたように、大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合の)高校など最終学歴段階の教育を担う機関の責任は大きい。

しかし、これら機関の在り方を正すべき教育機関(主に高等教育行政)の責任も大きい。バブル崩壊以降、就職難や雇用の非正規化が進み、18歳人口も減り続けている。教育を受けても「無業などの状態」に陥る人々、正規雇用でも苦しむ人々も少なくない。こうした中で、(分野にもよるが)大学生・大学院生を増やすのが本当に良いのか? 学生・院生の将来はどうなるのか? 実際にどうなっているのか? 就労問題が起きている中で、大学・大学院での教育はこのままで良いのか? 専門学校や(高校を卒業して就職する場合の)高校などの在り方もどうなのか? こういう事に真摯に向き合わず、就労問題に対する有効な施策を講じなかった。むしろ、学生・院生を不必要に増やすことで、事態を悪化させる原因を作りさえした。

何故こんな事が行われてきたのだろうか? 文部科学省の職員が大学に「組織的な天下り」をしているとして、当時の事務次官が辞任に追い込まれたことがあったが、こういう「省益と利権欲しさ」から、大学・大学院・専門学校などを甘やかしてきたのか? 就労問題に真摯に取り組まなかったのか?

4) 既に 2) で述べたように、一部の企業などによる「採用・働かせ方」は問題が多く、責任は大きい。

しかし、こうした「採用・働かせ方」を野放しにしてきた労働行政の責任も大きい。特にバブル崩壊以降、「無業などの状態」に陥る人々、正規雇用でも苦しむ人々が大量に出た。それにもかかわらず、労働行政は、「無業などの状態は、本人の職業意識の問題」という姿勢を取り、有効な施策を講じなかった。

「わたしの仕事館(既に閉館。)」という施設に象徴されるように、「無業などの状態の者は、職業意識や勤労意欲が欠けている。そういう人間は“意識を矯正”すればよい。そういう人間を今後出さないために、義務教育からキャリアをやれば良い。」といった姿勢だった。

1) から 3) で挙げた「就労問題が起きた社会的背景」を軽視・無視し、「無業などの状態」の人々に勝手に負の烙印を押して、的外れな対策に終始した。「採用・働かせ方」の在り方を改めさせて、「無業などの状態」に陥る人々や苦しむ人々が出にくいようにしたり、既に「無業などの状態」にある人々に対する世の中の侮蔑意識を解消させたりする施策は行われなかった(それどころか、負の烙印を押して、侮蔑意識を後押しさえした。)。その結果、就労問題は解決せず、一部の問題は深刻化していった。また、「義務教育からキャリア教育を受けた世代」でも就労問題が起きているのは、誠に皮肉な話である。

以上、1) から 4) が、就労問題に関して、上記四つの組織・機関の問題点です。次に(非常に遅ればせながら)取られるべき施策について申し上げます。

5) 大学・大学院・専門学校・(高卒で就職する場合の)高校などといった、最終学歴段階の教

	<p>育課程で身に付けたこと。これを真にかつ具体的に活かして生計を立てられる仕事に、原則全員が就ける仕組みを創生しかつ確立する。これら、最終学歴段階の教育機関については、その在り方を過去も含めて厳しく問う。</p> <p>大学を例にすると、「当該大学の大学生のほぼ全員が、入学時点で高い基礎学力を有している。“学力をきちんと問う形での推薦入試”を例外的に行う以外は、学力試験を課さない入試は行われていない。従って、入学者の学力は確保されている。(続く)</p>
11 ～ 13	<p>その上で、学生は、入学後に一般教養を身に付け、それらを土台にして大学教育の専門課程で学び、それによって就労に必要な資質を身に付けている。これを実現するために質の高い大学教育を行っている。</p> <p>そして、入学者のほぼ全員が、その資質を真にかつ具体的に必要とし生計を立てられる職業に就職し、生計を立てている。</p> <p>学力を身に付けて大学に入ったものの学業が上手く行かず、行き詰まってしまう人も少数いるが、そうした人々に対しても、転部・転科や他大学への編入を指導するなど本人の今後の進路について真摯に向き合っている。</p> <p>これを達成していない大学または学部学科は、(放送大学のような大学は別として)学生数の減少や廃止をさせるべきである。そのような大学は(研究機関としてはともかく)教育機関としては不要である。もしも、大学生の軽視・無視して平然としているのなら、大学は最低でもこれまで受け取ってきた学費や公的補助を返還すべきである。そして、達成しているか否かは、明確な証拠を出して示すよう求めるべきである。</p> <p>大学院や専門学校についても同様である(大学院の場合は「基礎学力」が「基礎学力及び大学の学部で学ぶことに関する学力」に、専門学校の場合は「専門学校で学ぶ分野の能力」になるが。)もちろん、「ほぼ全員が、その資質を真にかつ具体的に必要とし生計を立てられる職業に就職し、生計を立てている。」の部分達成出来るか否かについては、「企業などの採用・働かせ方」も影響する事なので、そちらを適正化させることも必要だが。</p> <p>一方、高等教育に(経済的理由以外の理由で)進学しない・出来ない人に対しては、「高等教育を必要としない仕事」に就いて生計を立てられるように高等教育以外の場で就労につながる教育をきちんと提供する。</p> <p>このようにして、「最終学歴段階での教育課程を経て出来上がった、“あるがままの”その人」で、就労して生計を立てられる仕組みを確立し、原則全員にその恩恵を行き渡らせる。</p> <p>もっとも、大学・大学院においては、研究を抱えておられる先生方に、質の高い教育や進路支援を行うよう求めるのは現実的ではない。そんなことを求めては、「研究と教育の共倒れ」の危険が高まる。</p> <p>そこで、学部教育専任・進路支援専任・大学院教育専任の教員を育成・配置して教育・進路支援の質を向上させる。これは教育の質を高めるだけでなく、研究者の教育負担を減らし、研究の振興にもつながる。また、教育専任の教員になるインセンティブとして、その給与は研究を行う教員よりも高くすべきである。</p> <p>なお、学部教育専任や大学院教育専任の教員は、専任教員育成システムが機能・定着するまでの過渡期措置として、次の方々に担って頂くことを提案する。大学・大学院の(ここで挙げた施策による)健全化によって規模縮小・消滅する大学・大学院の教員の一部や、「大学院重点化」という大愚策によって困窮を余儀なくされている修士・博士号取得者。こうした方々に「教職課程に近い課程」を受けてもらって教育能力を高めた上で(定年まで)担って頂くことを提案する。</p> <p>こうすれば、大学・大学院教育の質を高めつつ、「失業対策、貧困対策」にも幾らかはなり得るだろう。</p> <p>6) 企業など人を雇い・働かせる側に対しては、その採用・働かせ方が、「最終学歴段階の教育で身に付けたことを真にかつ具体的に求めたもの」になっているのかを過去も含めて厳しく問う。人を雇い・働かせることに対する自覚と責任感を求める。</p> <p>その一環として、新しい高等教育機関を設けて、採用市場を適正化することを提案する。すなわち、大学新卒求人の中には、「学力や人生経験のようなものが必要なので、中卒や高卒の人はあまり雇いたくはない。かといって、大学・大学院・専門学校で学んだことを具体的に使う仕事をさせたいわけでもない。コミュニケーション能力など伸びしろがあつて、職場の色に</p>

染まって色々なことをやってくれる二十代前半くらいの人が欲しい」という求人が少なからず存在するようである。「大卒・院卒・専門学校卒・高卒・中卒」のいずれの人をも求めていない、採用という職務「見せかけだけの大学新卒求人」が少なからず紛れ込んでいるように思われる。採用基準や採用後の職務内容からして、大学教育を大して求めていないのに、大学新卒者に対する求人を出して→採用し→働かせるなどという、不当で無責任で迷惑な行為が長年に渡って罷り通ってきたと言える(採用や採用後のミスマッチの元凶の一つである。)

こうした求人については、大学新卒市場から当然締め出すべきである。しかしその一方で、就職先として存在するのだから、こうした求人に応えることも必要だろう。そこで、こうした求人に対応する人材を育てる新しい高等教育機関を必要なだけ新設する(なお、専門職大学や専門職短大はこの機能を果たせないばかりでなく、そもそも設置不要な機関であり、廃止すべき)。

こうすることで、「見せかけだけの大学新卒求人」を大学新卒市場から排除し、大学生を学ぶ分野毎に適正な人数に抑えることが可能となる。専門学校や大学院についても、同様にして学生・院生を、学ぶ分野毎に適正な人数に抑えるべきである。

7) キャリア教育を賛美・推進する風潮・姿勢・施策を撲滅する。賛美・推進してきた一部の行政の在り方を過去も含めて厳しく問う。

キャリア教育には大した効果がないことが明らかである。それどころか、キャリア教育の賛美及び推進は、就労に行き詰まったり苦しんだりする人々が出てしまう社会的背景から人々の目を逸らすものであり、「無業などの状態」に陥った人々に対し「職業意識が乏しい者」などという「負の烙印」を押すものであり、「自分のキャリアは自分で切り開け論」を掲げて、就労に関する将来不安を個人に丸投げするものでさえある。

なお、誤解が生じないために言うが、子供や若者が、(進学先の選択も含め)自らの将来について考える機会を、教育課程の中で持つこと自体を否定するわけではない。もとより、最終学歴段階の教育課程においては、就労に具体的につながる教育が当然中心となるべきである。例えば、医師を育てられない医学部医学科、技術者を育てられない工業系の学校、教員を育てられない教職課程、などといったものは決して存在してはならない。

私が賛美・推進することに反対しているのは、「キャリア教育によって、義務教育段階から働くことの大切さを教え、職場体験などを通して職業意識を涵養すればよい。そうすれば、ニートやフリーターや早期離職者などの就労意識・職業意識の乏しい“出来損ない人間”は出なくなる。」などという安易で侮蔑的・外的な考え方である。キャリア教育が声高に叫ばれ、推奨されることで、就労問題が起きる社会的背景から目が背けられた。社会的背景を解決する施策も講じられなかった。だからこそ、侮蔑的・外的な考え方の産物であるキャリア教育は撲滅されるべきである。

以上、5)から7)が、就労問題に関して、(非常に遅ればせながら)取られるべき施策です。最後に、8)で、教育→就職または再就職→定着・活躍という仕組みのあるべき形を申し上げて終わります。

義務教育で基礎学力などを身に付け、それを基に高校などに進学する。その後に、大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合は)高校などの教育課程で学ぶことによって、就労に必要な資質(これは職業・職場によってかなり異なる。)を身に付け、(進路に関する最終決定は本人が行うべきだが)進学先・就職先を合理的に絞り込んでいく。こうした教育が原則全員に行き渡っている。芸能人・小説家・プロのスポーツ選手・起業家といった仕事で食べていける人など、「学校教育でシステム化して育てられない職業」については、学校教育の対象外であるが。こうすることで、一人一人が日々学んでいく中で成長しつつ、「(受けてきた教育や、その習得度合い、その他身に付けてきたものからして)この仕事には就けそう。この仕事は諦めた方がよい。この職場ならやっていけそう。新卒の時点ではこのあたりが現実的だろう。」とか、「プロのスポーツ選手(または芸能人など。)を目指しているが、もしそれが叶わなかったら、学校教育で学んで身に付けてきた資質が活きる、このあたりの仕事に就こう。」

	<p>などとひとまず見極めていく。</p> <p>一方、人を雇い・働かせる側である企業などには、「自覚と責任ある採用・働かせ方」を行うように求める。</p> <p>具体的には、例えば、大学卒業者(新卒者を含む。)を対象とする求人を出すのなら、大学でどういう分野を学んだ人を何人求めているのか?、当該分野の大学教育で学ぶ事を、真にかつ具体的に求めた採用・働かせ方を自らが真摯に行っているのか?、などといった「至極当たり前の事」を厳しく問い掛ける。人を雇い・働かせる事に関する最低限の自覚と責任を求める。</p> <p>こうしたことに真摯に対応出来ない企業などの求人は、大学卒業者(新卒者を含む。)を対象とする求人からは締め出す。例えば、「学部不問・人物重視」を掲げ、「学チカ(学生時代に一番力を入れたこと、の略。)」を問い、サークル活動やアルバイトなどをアピールさせて、採用するかを決める。採用後も、大学で学んだことを具体的に使う仕事を特にさせるわけでもない。学んだことと関係の乏しい採用・働かせ方であるから、就職試験に合格できない人々、就職した後に仕事で苦しむ人々が少なくない。こうしたミスマッチが多発する。こんな採用・働かせ方の求人は、本当に「大学教育を受けた人を求めた求人」なのか?極めて疑わしいというべきである。大学は、サークル活動やアルバイトをしに行く所ではない。採用は職員の採用であって、サークル部員の採用ではない。</p> <p>こうした採用・働かせ方の求人は締め出す。大学院や専門学校や高校を卒業して就職する人を対象とする求人についても、もちろん同様である。</p> <p>これを基に、大学・大学院・専門学校・(高校を卒業して就職する場合は)高校の学生・院生の人数を適正化する。すなわち、「特定の教育機関で特定の分野を学ぶことを真にかつ具体的に必要としているのかを真摯に考え、その上で求人を出し、人を雇い・働かせる企業など」の求人数に合わせる。教育機関毎に、学ぶ分野毎に、必要以上に学生・院生を増やさない。こうすることで、「学校教育で学び、身に付けたことを礎にして就職しようとしたのに“椅子の数が足りなくなる”」といったことは、ほぼ起きない。</p> <p>よって、学業を終えれば、(第一志望の職業・職場には行けない場合も多いが)身に付けてきた資質が具体的に生きる仕事に原則全員が就ける。</p> <p>これまで身に付けてきた資質が生きるから、進学先・就職先を合理的に絞り込んだから、「真摯に考えた上での募集・採用・働かせ方」が出来ない企業などの求人を締め出すなど最低限の自覚と責任を企業などに持たせたから、学生・院生を学ぶ分野毎に必要な以上に増やしていないから、就職できない・仕事がこなせない、といった形で就労に行き詰まるということは起きにくい。</p> <p>同じ勤務先に勤める中で、それまでとは違う仕事を求められる場合もあるが、学び直しで必要な資質を身に付け→その資質を活かして仕事をするという、新卒時と同様の仕組みが確立しているので、行き詰まるということは起きにくい。</p> <p>また、こうした仕組みが再就職支援などの仕組みに応用されているので、就職に失敗したり失業したりしても、行き詰まってしまうということは起きにくい。不登校の人々についても、進学や就労につながる教育が受けられる選択肢がある程度充実していて、一人一人をそこにつなぐ仕組みも整っている。</p> <p>従って、「無業などの状態」に陥る人々は極めて少なく、陥る潜在的危険にさらされている人々も極めて少ない。正社員など正規雇用に就けている人々も、就労や生計に関する将来不安は少ない。子供がいる人々も、我が子の就労や生計に関する将来不安は少ない。</p>
14	<p>標記「報告書骨子案」について、以下の1. から 22. の各箇所の記述の修正や追加を求めます。</p> <p>1. p 2の5行目「企業を取り巻く環境の変化」の3の次に4として、以下を追記する。 4 政府は、日本経済の長期にわたる停滞の要因として、日本企業の「人への投資」の乏しさ、賃金水準の低さ、ジェンダー不平等な雇用慣行があることを指摘しており、企業はそれらの解消を迫られている</p> <p>2. p 2の12行目「労働市場の変化」の「1 人口減少等に伴う労働市場の構造変化の中で深刻</p>

な人手不足」の次に、2として以下を追記し、原案の14行目の2を3とする。

「2 少ない人員で事業を支える労働者の間に、労働基準法に反する長時間労働が蔓延。メンタル不調、労災、過労死が多発する事態に」

3. p 2の17行目「→企業の人材戦略に影響」を以下のように修正する。

「→ 企業の人材・労務管理戦略に影響（採用増につながる労働条件の改善、労働時間法制と労働安全衛生の徹底した遵守が必要に）」

4. P3の6?7行目を以下のように修正する。

「国をあげて副業・兼業が推奨され、『企業とイーブンな関係に立とう』と呼びかける宣伝が喧しいなか、独立開業して成功する一部の人もある一方で、労働者保護の適用からはずれ、雇用労働者の頃よりも権利の主張ができず、取引先に経済的に従属して働くケースが増加」

5. p 3の19行目「(変化する企業と個人の関係性)」の下の22行目について以下のように修正する。

「他方で、企業主導で、労働者に対して自発的なキャリア形成と働き方の個別・多様化を迫る動きも強まる。」

6. p 6の6行目「『今』の現実と『新しい時代』の変化を捉え時代に合った必要な見直し」の下の7行目から9行目を以下の2つの記述に修正する。

「働く価値観、ライフスタイル、働き方の個別・多様化が言われるなか、国により一律に定められた労働条件の最低限度である労働基準法は一層重要に。多様性の尊重の名のもとで、労働基準が崩されてしまうことがないよう、明確な一律の規制と罰則、監督行政によって履行確保されるべきものであることを、あらためて労使当事者に周知、徹底する必要」

7. p 6の11行目「1. 「守る」と「支える」の視点」の16行目の「→心身の健康の重要性は全ての働く人に共通」の下に以下を挿入する。

「→ ただし、『健康管理』の強調が、『健康状態に問題がなければ、労働時間規制の原則をはずしてもよい』とする考えにすり替えられ、労働時間規制の形骸化をもたらすことがないよう注意」

8. p 6の23行目「「支える」視点」の下の26行目を以下のようにする。

「→ 柔軟な働き方としてフリーランスを希望する人のために、労働者保護を外れることのリスク、フリーランスとして働く人たちの取引や就業の実態を知らせ、雇用労働者の労働条件を上回る報酬や就業条件を得られるだけの交渉力を事前に身につけることの重要性を周知」

9. p 8の「第3 新しい時代に即した労働基準法制の方向性（守り方・支え方）」の「1. 変化する環境下でも変わらない考え方」において、労働基準法の基本原則が列挙されている後段の13?15行目を以下のようにする。

「これらの考え方や規定は、企業を取り巻く環境が変化したり、働き方・働き方が多様化する中においても、全ての労働者にとって変わることはない意義をもつ基盤。それにもかかわらず、これらの規定は全ての働く現場において履行されているとは言い難い現実があり、その実効性確保が大きな課題。

働き方・働き方の多様性は、労働基準法を上回る部分についてのみ認められるべきもの。原則的規定の例外を労使合意で希望しても、当該労働者の健康や生活への影響、さらには他の労働者への影響をふまえ、安易に認めてはならないことが原則。法制度と例外規定の要件の厳格化、履行確保の向上を検討する必要。

10. p 8の17行目「2. 働く人の健康確保」を、「2. 働く人の健康と生活の確保」に修正する。その際、「生活」に脚注をつけ、「子育てや介護など家族的責任の発揮が可能な生活条件を確保することも含む」と記載する。

1 1. p 8 の 19 行目を以下のように修正する。

「働く人の健康はもとより、その家族を含めた生活の安定は、事業運営上の都合や働く人の選択・希望に関わらず、優先して確保されるべきもの

→ 例えば、働く人自身の健康がなんとか守られる程度の労働時間規制では、家族的責任を発揮したり、業務以外の社会的活動を行う時間がとれず、社会の発展や再生産に支障をきたす」

1 2. p 8 の 30 行目の次に、以下を追記する。

「→ しかしながら、上記の原則的な規定には例外として、変形労働時間、みなし労働時間（事業場外みなし、裁量労働）、高度プロフェッショナル、管理監督者などの制度がある。そのうち特に、割増賃金支払い義務による長時間労働防止の仕組みが外されている制度については、適用対象者のかなりの割合が、例外規定の適用を望まず、一般的な労働時間制度を求めている（アンケートより）。本人同意要件のある制度でも、不本意な適用がある実態を解消する方法について検討すべき。

1 3. p 8 の 31?33 行を以下のように修正する。

「働き方・働かせ方や働く場所が多様化する一方、IT 技術の発展により、個々の労働者のおかれた状況に応じた労働者の労働時間と健康の管理は、かつてより容易になっている。働く人のプライバシーを保護しつつ、労働時間の客観的な把握が可能となるルールと方法を検討し、使用者による労働時間管理責任の徹底をはかるべき」

1 4. p 9 の 6?7 行目を以下のように修正する。

「これらの対応については、仕事と生活のバランスも含め、労働者が必要に応じて使用者と十分にコミュニケーションを取れる環境も求められる。ただし、個々の労働者と使用者では力関係の差があるため、実態を反映した意思疎通ははかりにくい。労使対等な立場でのコミュニケーションを成立させるため、労働組合の重要性があらためて強調されるべき」

1 5. p 9 の 12 行目「3. 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ」の「(1) 変化に合わせた現行制度の見直し」に関する 15?19 行目について、以下のようにする。

p 9 の 15 行目「雇用労働者（労働契約を締結し働いている労働者）」

次の 16 行目「→強制力のある規制のさらなる拡充と、規制手法の工夫によって、労働者の権利の保護を行うべき」

p 9 の 18 行目「雇用によらない働き方で働く人」

「→新しいビジネス・モデルの出現に合わせ、労働者性判断の見直しと、労働者保護規制の拡張適用、規制手法の工夫を行うべき」

1 6. p 9 の 20 行目【具体例】のうち、23?24 行目について、以下の 2 つに差し替える。

「→ギグ・ワーク、プラットフォーム・ビジネスなど、新たな働かせ方の手法を使った雇用関係の偽装を見抜く場合」

「→発注者との関係で交渉力が弱い個人事業主について、労働者と同様の保護をかける場合」

1 7. P9 の 34 行目から p10 の 2 行目について、以下のように修正する。

「企業内等において、多様な働く人の声を吸い上げ、その希望を労働条件の決定に反映させる集団的な労使コミュニケーションの必要性にあらためて関心が高まっている。その際、個々の労働者と使用者の間には情報や交渉力の格差があるため、団結権、団体交渉権、団体行動権を保障された労働組合の必要性に、あらためて留意すべき。

なお、労働基準法制については、労使合意によっても違反してはならない最低基準であるという性格をあらためて確認し、集団的労使関係の選択によっても、安易に原則を逸脱した職場固有の規則を運用させないよう、例外の要件や手続きの厳格化を検討すべき」

<p>18. P10の16行目の下段に次を挿入する。 「→ 労働基準法の規定を外れるケースに対し、免罰効果をもたらす場面で必要となる労働者過半数代表者制度については、違法な実態が蔓延しているのに、指導監督や罰則適用が不十分なため、使用者がその重要性を認識していない実態がある。制度の周知徹底、監督行政の体制強化に加え、労働者代表制度の在り方や選出方法の厳格化（労働基準行政による選出過程の監視など）を検討すべき」</p> <p>19. p10の29行目の「(1) 労働基準監督行政の課題」の下、33行目については以下のように修正する。 「→ 国際的にみて、労働者数あたりの労働基準監督官の数は少ない。現状の3倍にする必要がある。また、労災に係る厚生労働技官の採用再開と増員、厚生労働事務官の増員も必要」</p> <p>20. p11の23行目「(3) 労働市場の機能を通じた企業の自助努力（第2の「守り」）の下、24行目について、以下のように修正する。 「 時代の変化に対応して法の履行確保の手法を強化・重層化することが必要」</p> <p>21. P12の8行目「1. 企業に期待すること」の10行目に、以下を挿入する。 「 労働関係法令の正しい理解と法令順守は、人を雇用する上での最低限の条件であると自覚すること」</p> <p>22. P13の7行目「2. 働く人に期待すること」の下11行目について以下のようにする。 「→ 働く人が、労働基準法制を正しく理解・活用できることが重要（そのために国は、学齢段階でのワークルール教育を義務化するべき）」</p> <p>以上</p>

計 14 件