

大学キャリア教育の改革：外国のシティズンシップ教育を参考に

著者名(日)	北原 賢三
雑誌名	神田外語大学紀要
巻	26
ページ	169-193
発行年	2014-03
URL	http://id.nii.ac.jp/1092/00001112/

大学キャリア教育の改革

－「シティズンシップ教育」を参考に－

北原 賢三

今年、「ブラック企業」という呼称で社員が過労死したり、自殺したりした企業がマスコミ等で批判されている。過労死や自殺する社員のほとんどが、自分の過酷な労働状況について会社に文句も言わず、一人で悩み、精神的にうつ症状となり、悲劇的な道を選んでいったようだ。自分を護れなかった社員が学生時代に何らかのキャリア教育を受けていれば、最悪の事態は防げたのではないかと考えた。しかし、既存のキャリア教育にはそのような内容は考えられていない。本稿では、欧米で実施されている「シティズンシップ教育」のあり方や、経済産業省の「シティズンシップ教育」の研究会の報告書を参考にしてキャリア教育を再考してみた。

1. はじめに

キャリア教育を実施している大学は多数あり、その内容は多様であり、公式化されたものではない。多くは、学生の就職活動を支援する内容となっている。正式な単位を発行する授業として行っているものから、業者に委託して単位は発行しない自由講座形式の授業まで様々である。多くのキャリア教育は、学生が当面の就職を首尾よく終えることができるような内容として考えられている。例えば、エントリーシート の書き方、面接での心構え、志望企業の探し方、社会人としての礼儀、などである。

神戸外語大学のキャリア教育は学生の単なる就職支援ではなく、学生の将来のキャリア形成に資するような内容となるように努めてきた。すなわち、

「社会人基礎力」を始めとして、企業組織、企業経営、雇用政策、労働法等々の知識を重視し、基礎的な知識を学んだ上で、自己のキャリアデザインを考える内容として行ってきた。

このようなキャリア教育は、学生の就職活動支援か、キャリア形成に資するものかという違いはあるにせよ、学生の就職活動という学生の私的な活動領域の範囲内のことである。つまり、キャリア教育には、学生に社会に対し能動的にあるいは政治的に関わらせるような内容はなく、あえて言えば、受動的にあるいは経済的な立場に関心を持たせる内容であった。しかし、後に述べる、いわゆる「ブラック企業」が問題となり、キャリア教育も学生の当面の就職活動という私的な領域だけではなく、人権や労働問題も視野に入れた公的な領域も教育の内容としていく必要を強く感じてきている。このような問題意識を踏まえ、本稿では、どのようにキャリア教育の改革を進めるべきかを「ブラック企業」問題を取り上げて、考察してみたい。

2. 「ブラック企業」問題

本年になって、いわゆる「ブラック企業」問題がマスコミに浮上してきた。「ブラック企業」とは、長時間労働をサービス残業として行わせたり、上司によるパワーハラッジメントやセクシャルハラッジメントが常態化しているような企業をいう。「ブラック企業」といわれる企業の社員は、サービス残業のためにうつ病になったり、ひどい場合には自殺にまで追い込まれる。私も最近、卒業生が勤め先の労働条件のひどさに辞めたいとの相談を受けることが増えてきたように感じる。例えば、ある学生は、せっかく将来の夢を持って入社したのに、勤務時間がサービス残業も含めて異常に長く、最終電車で帰宅するときに降りる駅を疲れて寝過ごし乗越したり、また土曜日や日曜日のサービス残業出勤も常態化している現状を訴えていた。このような卒業生の訴えの共通点は会社の社員に対する対応の冷たさである。例えば、あ

まりの過労で休むと、上司から自宅に電話がかかり、まるで怠けているように怒鳴られ、早く出社しろと催促する有様だという。

「ブラック企業」の長時間サービス残業のような違法行為がまかり通っているのは日本企業だけのようである。「過労死」は国際的に「カロウシ」で通用しているという。これには、取り締まらなければいけない労働基準監督署などの行政官庁や、さらには政府が企業に対し法律を順守させる責任があるであろう。しかし、問題なのは企業の社員に対する態度である。なぜ、社員はサービス残業を拒否できないのであろうか。社員は、拒否した場合の処罰や解雇を恐れているのであろうということは想像できる。

社員がサービス残業を拒否できないのは、もちろん経営者の姿勢の問題が大きい。それと、伝統的な企業の体質もあるだろう。しかし、何よりも社員に自分の職場が違法行為をしていることに対する法意識の欠如と人権を侵害されているという人権感覚の希薄さもあるように思う。サービス残業は社員自らも違法行為を助長している問題でもある。自らが加担しているため、違法行為とは認識しにくいのかもしれない。また、犯罪行為でもないので、違法性の意識が低いのだろう。本稿では、「サービス残業問題」に焦点をあて、大学のキャリア教育は社会人に成る前の学生にどのような教育ができるかを考えてみたい。

3. 企業社員の過労自殺のケース

「サービス残業問題」を考える上で、社会的に話題となった3つのケースを取り上げてみたい。

(1) ワタミフードサービス社員過労自殺事件

ワタミの正社員であったM氏は、月141時間という残業を強制され、入社2カ月後に精神疾患を患い、過労自殺をした。M氏は連続7日間の深夜

労働を行い、午後3時から午前3時半の閉店まで12時間の勤務をした。閉店後も社宅が遠方のため、始発電車まで休憩室のない店で待つような状態であった。残業に関する36協定（労働基準法36条）は、店長が指名したアルバイトに署名させるという違法行為がなされ、労働基準監督署からは是正指導がなされていた。

以下、産経新聞社の記事からの引用である。「体が痛いです。体が辛いです。気持ちが沈みます。早く動けません。どうか助けて下さい。誰か助けて下さい」居酒屋チェーン大手「ワタミフードサービス」の新入社員で、平成20年6月に過労自殺した女性M氏＝当時（26）＝がのこした手帳の文面だ。日付は5月15日。M氏は入社後1カ月半でこれを書き、1カ月もたたずに亡くなった。調理研修がほとんど行われぬまま神奈川県横須賀市の店舗に配属され、刺し身などを作る最もハードな「刺場」を任された。開店前の午後3時までに出勤し、平日は午前3時、週末は午前5時の閉店後も働いた。しかも与えられた社宅が店から遠く、始発電車まで待機を余儀なくされた。ボランティア研修や早朝研修が組み込まれ、休日に心身を休める暇もなかった。調理マニュアルに加えて経営理念集も暗記せねばならず、レポートの提出まで課せられていたという。手帳に「SOS」を記すころまでの残業は月140時間。そして手を差し伸べる「誰か」は、会社の中にいなかった。M氏の父は、ワタミが抱える欠点を指摘してこう悔やむ。「労働組合があれば、娘は救われたはずだ」厚生労働省の24年の統計では、従業員千人以上の大企業で労組に加入している労働者は45・8%。千人未満の企業になると5・5%と極端に低いが、ワタミはグループ従業員数6157人でありながら、労組が存在しない。労働者が労組を結成する権利は、憲法で保障されている。しかし、M氏と同期入社的女性は、M氏の父に宛てた手紙の中で、入社時に会社から「労組を作ってはならない」という趣旨の説明を受けたことを明かした。なぜかという質問に、担当者は「不満があれば、すぐ上に伝えるから」

と答えたともいうのだ。神奈川労災保険審査官はこの手紙を証拠として採用し、昨年2月に美菜の過労自殺を労災認定している。

(産経新聞、2013年7月17日)

(2) ウェザーニューズ社員過労自殺事件

気象予報をテレビやネットに配信する「ウェザーニューズ」社（東京都港区）に勤め、過労自殺した気象予報士の男性K氏＝当時（25歳）＝の遺族が同社に対して、損害賠償を求めて京都地裁に提訴していた問題で、同社は和解金の支払いと謝罪に応じ、和解が成立した。和解項目では、会社側が長時間労働による過労で自殺したことを認めた上で謝罪し、同社の労働環境の改善を行うことも約束した。訴状では、男性は2008年4月から正社員として、テレビ局に送信する天気予報原稿の作成業務に従事し、半年間でおおよそ80～230時間におよぶ残業を続け、うつ病を発症。同年10月2日に自殺した。和解成立後の記者会見で男性の兄（32歳）は、「和解できましたが、弟には二度と会えません。会社には異常な働き方に終止符を打ってもらいたい。日本社会から異常な働き方をなくし、過労死・過労自殺のない社会になってほしい」と話した。

(京都民報、2010年12月14日)

(3) 電通社員過労自殺訴訟

最高裁判所は、2000年3月24日に電通に勤務していた元社員S氏（24歳）が過労のうえ、自殺し、同社に損害賠償を求めている事件で同社の責任を認めたものである。S氏は、月に8日の徹夜残業をしており、長時間労働の結果、うつ病となり、自殺するに至った。最高裁判所は同社の責任を明確に認めた。すなわち、「使用者は業務の遂行に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積して、労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」という内容であった。S氏の職場では、長時間にわたる残業を行うことが常況

となっていて、会社はS氏の申告する労働時間が実際より少なく申告していたことを知りながら何も対処しなかったということである。また、S氏の健康状態が悪化していたのにもかかわらず、業務の量の調整等、何らの対処をすることなく、S氏の健康状態のさらなる悪化を招いたということである。それが原因となり、うつ病を引き起こし、自殺するに至ったという。

(最高裁第2小法廷、平成12年3月24日判決)

以上の3件の事件は、企業社員の過労による自殺である。年間32,155名の自殺者の内、勤務上の悩みが原因で自殺者は2,472名である。(警察庁統計資料、平成25年3月「平成24年中における自殺の状況」) そのうち、厚生労働省の取りまとめた「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況(2013年度)」によると、うつ病などの精神障害の支給決定件数は325件(前年比17件増)と過去最高であり、うち自殺は66件となっている。

過労死とは、働きすぎによって健康が損なわれ、場合によっては死に至るという現象をいう社会用語であり、法律用語や医学用語ではない。厚生労働省の認定基準に沿っていえば、「過労死」とは「日常業務に比較して特に過重な業務に就労したことによる明らかな過重負荷を発症前に受けたことによって発症した、脳・心臓疾患」であり、「過労自殺」とは「客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷」により精神障害を発症しての自殺を意味する。

上記3件の事件の共通点は企業命令による長時間勤務と、企業の社員の労働に対する冷遇である。(1)のワタミの事件は、1か月140時間の残業であった。これは国が認定している月80時間の残業時間をはるかに超えている。また、自宅に戻れば、経営者の著書の読書感想文を書かされたという。さらには、休日にはワタミの経営する介護施設で強制的なボランティアをさせられたという。ワタミに入社後、わずか2カ月で自殺をする結果となった。ワ

タミの経営者が記した文書には「365日24時間死ぬまで働け」とあったという（週刊文春、2013年8月22日、文芸春秋社）。

こういう勤務に対し、亡くなったM氏なりに、手帳に助けてほしい旨の悲痛な叫びが残されている。しかし、M氏は誰にも助けを求めることなく、自ら命を断ってしまった。もし、M氏がもう少し法律的な救済方法を知っていればせめて自殺は防げたかもしれない。もちろん、事を法律問題という公にすれば、企業の報復人事が想像できる。ワタミは経営者の方針で組合活動を認めていない。これは、ウエザーニューズにも共通の経営者の方針である。M氏のまじめな性格から会社への忠誠心があり、そのことが会社の命令を忠実に実行しようとし、過労に陥り、死にたくもないのに亡くなってしまったのであろう。

(2)のウエザーニューズの事件は、自殺したK氏は気象予報士になりたくて、その試験に大学時代に受験したが合格せず、卒業後もあきらめないで、再び受験し合格した。そして、ウエザーニューズの社員となったという。ウエザーニューズの人事制度で、入社後半年は会社と社員とが相互評価して、いわば正社員的な「経営職」になるか、契約社員のような「契約スタッフ職」になるかを定めるシステムがあった。新入社員約40名のうち、年に1名～2名しか経営職にはなれなかった。それで、K氏は必死に働いたという。午前8時に出社し、毎日午後11時以降まで勤務が続いたという。ときには、深夜午前2時ごろまで勤務したともいう。しかし、上司の評価は厳しく、言葉のパワハラもあり、次第に精神的に追い詰められていったという。そして、入社半年後の10月1日に、上司より経営職になることが難しいことを告げられた。そして、翌日に自殺するに至ったのである。K氏の兄の弟の思い出の中で、小学校3年生のころに、雪が降り、K氏は積もった雪を見てはしゃぎ、庭の雪を物差しで測っていたという。ノートに毎日の天気や積雪、そして予想を記述していたという。（朝日新聞、2013年2月16日）K氏は小学

校からの憧れの仕事に就き、一生の仕事として懸命に努力したことが推測される。なぜ、K氏のような人物を自殺に追い込むようなシステムを会社は必要なのだろうか。この事件でもワタミと同じような経営者の社員に対する冷たい態度が見てとれる。社員は仲間ではないのか。ウエザーニューズに入社したとき、K氏はこれで会社の一員になれたと安心したのだと推察できる。

(3)の電通社員過労自殺訴訟は、最高裁が企業の労働者の勤務において業務の遂行が負担にならないかを注意する義務を認めた意味で画期的な判決と言われている。S氏(24歳)は、大学卒業後、厳しい入社試験を通過して1990年4月に電通に入社した。ラジオ広告の企画と営業の業務に就いた。当時の電通では、残業における「月別上限時間」(60～80時間)が設けられていた。それも実際は名ばかりのもので、過度の残業はむしろ恒常的であった。そのような労働環境の中で、S氏の月平均残業時間は、所定労働時間と同じ147時間にも及んだという。

1990年11月ごろからは徹夜勤務も次第に増え、帰宅しても2時間後には出勤するということが頻繁にあったようである。両親が健康を心配して有給休暇を取るようにも勧めても、上司に言いにくいなどと言い、拒み続けたという。

S氏が長時間労働の状況には、いくつかの原因が考えられる。まず、企業による労働管理のまずさである。上司はS氏の徹夜勤務の増加を受けて、納期や業務量の変更には触れず、帰宅してきちんと睡眠をとり、それで業務が終わらなければ翌朝早く出勤するようにと指導していた。このような業務量に変更を加えず、単に働き方を変えろというような労働管理のあり方は、まじめなS氏を過労に追いやる大きな原因であろう。次に、抑圧的な職場の雰囲気である。S氏は上司から日常的なパワハラを受けていた。このような抑圧的な職場の雰囲気が、有給休暇を取るができない要因になった。最後に、1991年7月までS氏の部署に人員補充はなかったことである。そればかりかこの月以降、単独で業務を遂行することになり、また新たに3つの放

送局の営業を担当または補助する責務が加えられ、いっそうの働きすぎを強いられた。1991年夏には、S氏は疲労困憊し、同僚の見るところ職場でも元気がなく、目の焦点も定まらない状態になっていたという。それでも8月1日から23日までほとんど毎日、長時間労働に就き、1991年8月27日に入社後1年5ヶ月で自ら命を絶ったのである。

裁判において、電通はS氏の自死は業務上のものではなく、まして会社に安全配慮義務違反はないと主張した。しかし、裁判は最高裁まで上告され、原告側の勝訴に終わった。この最高裁判決は、企業の社員に対する安全配慮義務が仕事量のしかるべき調整義務を含むということを明確に示す画期的なものとなった。本事件は、電通という大学生の憧れる超一流企業の社員でさえも、過労自殺の可能性があるということを暗示している。

残業の問題は、企業の経営方針であり、当然のことながら労働基準法に従って従業員の残業はなされていなければならない。多くの企業で法令順守の意識もなく、サービス残業という労働基準法違反の行為が、ある意味で平然と行われていることは、法治国家とはいえない状況である。学生が卒業後このような企業に就職し、ただ上司のいうまま、あるいは職場の慣習としてサービス残業を続けていくケースがほとんどであろう。その職場環境を変えようとか、法的な手段を取ろうと考える社員は少ないだろう。その理由が解雇される恐れや、今後の昇進のことなど、あるいは左遷されたり、またはいじめられたりという可能性を思うと、抵抗できないという理由も理解できる。しかし、社会を構成する一員としての社会人としてどうあるべきなのかという根本的な問題があるのではないのだろうか。社会人は社会に対し生活する権利を有し、公正な社会を保つ責任を負っている。社会人に法令を順守する意識がなければ、いくら行政官庁が監督していても、サービス残業問題はなくなるであろう。

以上のような問題に対処するためには、社員が労働法の知識だけではなく、

社会人として人権意識や、自由を実現させるための民主主義体制を守るという意識が必要だろう。学生時代には、多かれ少なかれ憲法や労働法を学習したであろう。しかし、それは切実な思いで習ったものではなかったと思う。言い換えれば、他人事である。その理由は、憲法も労働法も既定のものであり、それらは上から制定されたものであり、自分達には、その制定および執行には参画できないとの思い込みがある。そして憲法も労働法も変更できず、従って、社会は変えられないという無力感があるからであろう。社会は自分達がつくり、変えられるのだという意識があれば、いわゆる「ブラック企業」の問題も違ってくるのではないだろうか。こういう社会人の無力感があるのだとすれば、大学教育にも責任の一端があると思う。

4. 「シティズンシップ教育」について

学生を教育する立場から、キャリア教育のなかで、学生にもっと積極的に社会と関わる態度を涵養し、サービス残業のような上司からの不当な指示には明確な根拠で拒否できるような姿勢を身に付けさせたい。少なくとも、過労からうつ病になったり、最悪の自殺までの結果は予防したいのである。そう考えると、これまでのキャリア教育は、学生が社会に参加し働きかけて変革に参画するような内容までは入っていなかった。つまり、学生の当面の就職活動という私的な領域を出ることはなかった。公的な領域にまで踏み込んで、社会の仕組みを考える、あるいは変革に参画するような教育内容はこれまでのキャリア教育では考えられなかった。そこで、公的な領域も視野に入れた教育を行っている外国、特に欧米の国々で行なわれてきた「シティズンシップ教育」を参考にしたい。なぜなら、「シティズンシップ教育」は政治的な活動までも内容に含み、若者が自分達の立場で民主主義を通して社会を変えていく態度を涵養していくものだからである。そして、日本の経済産業省が提案したシティズンシップ教育の内容を参考にして、現在の大学での

キャリア教育を改革していく方向を見出したい。

『シティズンシップ』とは、あるコミュニティーの成員に与えられた地位身分である。これを持つ者は、その地位身分に付与された権利と義務において平等である。」と T.H. マーシャルにより定義されている。その権利の領域とは、市民的領域、政治的領域、社会経済的領域を挙げている。T.H. マーシャルの定義以降に、文化的小および集团的領域が出現してきた。市民的領域でのシティズンシップは、民主主義社会を基本にした共通の目標をめざすものである。基本的な共同体の価値観であり、個人に対する政府の権限の制約、つまり個人の自由のために必要な権利であり、表現の自由、思想・信条の自由、私的な結社の自由、法の下での平等、政府の情報を得る自由などである。さらに財産を所有し正当な契約を結ぶ自由、裁判に訴える権利という。政治的領域でのシティズンシップとは、投票の権利と参政権のことである。自由な選挙制度は、シティズンシップの中心的な領域である。また政治的団体の成員として、政治的権利を行使するという参政権のことも意味している。社会経済的領域のシティズンシップとは個人の社会生活と政治的権利との間にある。この領域の社会経済的権利は、経済的に豊かに暮らす権利や、働く権利、安全を請求する権利、最小限の生活を保障する権利などである。文化および集团的領域のシティズンシップとは社会で増え続ける文化的多様性を考慮したものである。この多様性は他の諸文化や、グローバルな移民と移動に対して、開放的でなければならない。文化的シティズンシップとは、共通の伝統的文化を意識するものである。この共通の伝統的文化を構成するものとして、少数民族の権利を認識しなければならない。文化と国家との関係においては、ある特定の人種や、集団に限定することなく、あらゆる差別を無くして、法的に平等で、人間としての尊厳が重視されなければならない。

なぜ欧米でシティズンシップ教育が導入されたかの理由は次のようなことが挙げられている。長く続いてきた民主主義の中で、民主主義的なシティズ

ンシップの質が落ちてきたことが言われている。特に若い世代の政治や社会に対する無関心、政治活動に対する虚無感、民主主義的なシティズンシップを必要とする価値観を信じないなどのことである。

このような状況は欧米の先進諸国に共通の現象であり、英国でシティズンシップ教育を導入した背景には次のような事情があった。すなわち、英国では、「若者の疎外」と呼ばれる社会や政治に対する無関心や、投票率の低下、学校の授業を欠席する者の増加、犯罪や暴力行為の増加などの社会現象が1990年代から目に見えて出現してきた。さらに、多くの移民の増加も英国の伝統的な文化を多様な文化へと変化し、国民の間に共通の価値観が形成されないまま、推移していった状況があった。

その後、1997年に労働党政権が発足すると、シティズンシップ教育が全国共通カリキュラムに取り入れられ、義務教育課程の必須科目となった。その際に、設置された「シティズンシップに関する諮問委員会」議長のバーナード・クリックの名を冠した報告書である「クリック報告」が発表された。クリック報告書では、「若者の疎外」問題を解決するために、教育により活動的な市民を育てることにした。その内容は、社会道徳的責任、地域社会への参加、政治的教養の修得などにより構成されるシティズンシップ教育を提案した。

米国では、やはり1990年代から若者が社会から疎遠になっていく社会現象があり、政治活動等の政治に無関心な若者が増加していった。1994年に制定された教育改革法「2000年の目標：米国教育法」により、米国政府は各州に教育標準要領を作成するように養成した。各州により、その内容は異なるが、シティズンシップ教育に関しても民間団体である市民教育センター（Center for Civic Education）が市民と政府のための全国標準要領（National Standard for Civics and Government）を作成している。

日本も欧米に似たような若者の政治的無関心の状況がある。企業でのサー

ビス残業を拒めない学生も含まれるのかもしれない。このような状況を変えていくために、日本の経済産業省はシティズンシップ研究会を立ち上げ、青少年も含む、若者の教育の研究に取り組み出した。成人については、「社会に関わるために必要な能力を身につけられないまま社会に放り出されている市民が増えているために、成熟した市民社会で自立・自律するために必要な能力を身に付けなければならない」と述べている。経済産業省がシティズンシップ教育の研究に着手した意図は、同省が以前から提唱してきた「社会人基礎力」では、もはや教育的効果が青少年に及ばないということなのかもしれない。

経済産業省では、以前から「社会人基礎力」という、若者が社会で仕事をしていくために必要と考えられる力を12項目定め、大学生や社会人の研修目標にするように勧めてきた。経済産業省の「社会人基礎力に関する研究会」は、社会人基礎力を明らかにする理由を「職場や地域社会で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な能力」としている。この能力は、「基礎学力（読み書き／算数）」や、「専門知識（職業上必要な知識・資格）」あるいは、「人間性、基本的な生活習慣（倫理観／マナー）」とは別に「社会人基礎力」が求められている。

なぜ改めてこのような「社会人基礎力」という概念が必要になったのかと言えば、職場や地域社会で活躍するために必要な能力は、今まで大人になる過程で自然に身につくものと考えられており、あまり明確な定義は与えられてこなかった。これを明確化し、企業・若者・学校をつなぐ共通言語にしていこうとするものである。これでは、「ブラック企業」に入社した若者が、大学在学中に「社会人基礎力」概念に基づく教育を受けていても、自分を護ることは難しいだろう。なぜなら「社会人基礎力」は企業に入社して、周囲の人達と上手く人間関係の築けなくなった現代の若者の指針として考案されたものであるからである。あくまでも、周囲の人達は善良な上司であり、よ

い経営者の前提で考えられている。もし、この善良な上司やよい経営者であるとの前提が崩れたら、「社会人基礎力」で研修を受け、それを信じた若者は仕事上理不尽な扱いを受けた時に、かえって自分の社会人としての能力が低いのだと感じ、抵抗する気持ちもなくなる。

これは「社会人基礎力」があくまでも個人の成長と組織の中での人間関係を中心に置き、個人を取り巻く社会との接触は考えていないからである。個人が組織で働くときに必要な「社会人基礎力」を身につければ充分だと考えているのである。しかし、「ブラック企業」といわれる法令を無視するような企業の存在が明らかとなった以上、大学生や若者のキャリア教育は「社会人基礎力」を身につけるだけでは自分を護ることはできない。また、「社会人基礎力」は、人間性および基本的な生活習慣の上に、専門知識と基礎学力との間を結ぶものとして考えられている。これは、企業などでの不当な指示・命令に対して自己を護り、社会に働きかける術が考えられていない。次に経済産業省の「シティズンシップ教育研究会報告書」の内容を概観してキャリア教育の参考としてみたい。

5. 経済産業省「シティズンシップ教育」研究会報告書

シティズンシップ教育の内容は多様である。欧米でも「シティズンシップ」の概念の内容からしても色々な意見がある。経済産業省のシティズンシップ教育研究会の定義は、「多様な価値観や文化で構成される社会において、個人が自己を守り、自己実現を図るとともに、よりよい社会の実現に寄与するという目的のために、社会の意思決定や運営の過程において、個人としての権利と義務を行使し、多様な関係者と積極的に（アクティブに）関わろうとする資質」とされている。そして、「シティズンシップなしには成立しえない分野」として、「公的・共同的な活動（社会・文化的活動）」、「政治活動」、「経済活動」を挙げている。従来のキャリア教育では、以上の「シティズンシッ

「なしには成立しえない分野」は教育の対象になっていない。

さらに、同研究会報告書は、「シティズンシップ教育の実施のために、市民一人ひとりが、シティズンシップを発揮し、社会との関わり合いを通じて、自分たちを守り、豊かな生活を実現し、自己実現し、また、よりよい社会づくりに参加するために必要となる多様な能力を「意識」「知識」「スキル」に分類して示して」いる。

「意識」を挙げた理由について、同報告書は、「知識とスキルの獲得が比較的明確に捉えることができるのとは異なり、意識は直接的に教えることや学ぶことが困難ですが、シティズンシップを発揮するためには意識の醸成も重要だと考えます。よって、本報告書では、シティズンシップを発揮するために必要な能力として、意識も対象とすることにします。」と述べている。

(1) 「意識」

意識を「自分自身に関する意識、他者との関わりに関する意識、社会への参画に関する意識」の3つに分類している。「自分自身に関する意識」として、「向上心や探究心など、自らを常に高めようとする基本的なものに加えて、それらの具体的な現れである学習意欲、労働意欲などが想定」されている。「他者との関わりに関する意識」では、「人権・尊厳の尊重、多様性・多文化の尊重、異質な他者への敬意と寛容、相互扶助意識、ボランティア精神などが想定」されている。「社会への参画に関する意識」では、「法令・規範の遵守、政治への参画、社会に関与し貢献しようとする意識、環境との共生や持続的な発展を考える意識などが想定」されている。

(2) 「知識」

「知識」については、「シティズンシップを発揮するために必要となる知識とは、公的・共同的な活動、政治活動、経済活動の3分野で必要となる知識

です。これらは、時代や社会の変化に伴って、その内容が変化するものであり、また、必ずしも生涯を通して全ての知識を身につけている必要はなく、必要性が発生した際に調べる方法を知っていれば良いと考えます。但し、社会人になるまでに、一度は知っておくことが望ましい知識だと考えます。」と説明している。

「知識」の例示として、次のようなものを掲げている。

- ①「公的・共同的な活動に関する知識」としては、「教養・文化・歴史、思想・哲学、社会的規範、ユニバーサルデザイン、環境問題、南北問題、まちづくり、NPO・NGO」などが想定されている。
- ②「政治活動に関する知識」としては、「わが国の民主主義の仕組み（国民主権、代議制、三権分立、選挙制度、政党など）、国民の権利・義務、基本的な法制度、政府の仕組み（内閣、府省、財政など）、住民運動、住民参加、情報公開、戦争と平和、国際紛争、海外の政治制度など」が想定されている。
- ③「経済活動に関する知識」としては、市場原理、景気、資本主義の仕組み、ボーダーレス経済、消費者の権利、労働者の権利、多様な職業の存在と内容、税制、社会保障制度（年金、保険等）、金融・投資・財務、家計、医療・健康（薬物や食を含む）、悪徳商法対応、各種ハラスメント、犯罪・違法行為、CSR（企業の社会的責任）」などが想定されている。

「社会人基礎力」においては以上のような具体的かつ積極的に社会に関わるような「知識」は明示されていなかった。

(3) 「スキル」

「スキル」の意味とは、同報告書は、「シティズンシップを発揮するために必要となるスキルとは、人々が持つ知識やスキルを独りで使うのではなく、社会や他者との関係性の中で活かす際に必要となるスキルのことを指しま

す。知識や他のスキルを備えたとしても、それらを社会や他者とのかかわりの中で活かすスキルがなければ、効果的に活用・実践することができないでしょう。」と、説明している。

同報告書では、シティズンシップを発揮するために必要となるスキルを次のように3つに分類している。

①「自己・他者・社会の状態や関係性を客観的・批判的に認識・理解するためのスキル」

具体例として、「自分のことを客観的に認識する力、他者のことを理解する力、ものごとを俯瞰的にとらえ全体を把握する力、ものごとを批判的に見る力」が想定されている。

②「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」

具体例として、「大量の情報の中から必要なものを収集し、効果的な分析を行う力、ICT・メディアリテラシー、価値判断力、論理的思考力、課題を設定する力、計画・構想力」が想定されている。

③「他者とともに社会の中で、自分の意見を表明し、他人の意見を聞き、意思決定し、実行するためのスキル」

具体例として、「プレゼンテーション力、ヒアリング力、ディベート力、リーダーシップ、フォロワーシップ（多様な考え方や価値観の社会や組織の中で、批判的な目でチェック機能を果たしたり、リーダーの意を汲んで行動したり、適切な役割を果たす力）、異なる意見を最終的には集約する力、交渉力、マネジメント力、紛争を解決する力、リスクや危機に対応する力」が想定されている。

「社会人基礎力」では、ここに想定されているような公的な領域でいわば交渉していくための「スキル」の面が考えられていなかった。

以上のような経済産業省のシティズンシップ教育の研究會報告書を参考に大学でのキャリア教育を再考していきたい。企業でサービス残業や、セクハ

ラ、パワハラなどの不当な要求を上司から要求されるような状況を想定して考えてみたい。現在、私のキャリア教育では、働くための法律として「労働法」を授業で教えている。しかし、「労働法」の知識を教えても、実際に不当な扱いを受けた時に行動できるとは思えない。研究会報告書にあるように「社会への参画に関する意識」として想定しているように、具体的には「法令・規範の遵守、政治への参画、社会に関与し貢献しようとする意識」の涵養が必要である。企業でいえば、コンプライアンスの概念に近いが、ただ単に概念を理解するのではなく、法律を順守する行動に移そうとする意識である。

そして、労働法の知識以外に、「政治活動に関する知識」として、民主主義に関する知識が重要である。企業も含め、民主主義社会では、すべて現存する組織は法律に基づいていて、その法律は政治により変えられるという過程をしっかりと把握しなければならない。学生は、現存する制度や法律は変えられないという諦めに近い気持ちを始めから持っている。決して変えられないものではないことを理解することが基礎となる。さらに、「経済活動に関する知識」としては、例示されている「市場原理、景気、資本主義の仕組み、ボーダーレス経済、消費者の権利、労働者の権利」、あるいは「経済活動に関する知識」としては、「市場原理、景気、資本主義の仕組み、ボーダーレス経済、消費者の権利、労働者の権利」などの知識を学ばなければならない。このような知識を活かすためのスキルとして、「フォロワーシップ（多様な考え方や価値観の社会や組織の中で、批判的な目でチェック機能を果たす）、異なる意見を最終的には集約する力、交渉力、マネジメント力、紛争を解決する力、リスクや危機に対応する力」などのスキルが必要となる。

また、キャリア教育に「シティズンシップ教育」を活かすとしても、教育の内容としてどのようなことを重視して教えていくべきなのかが大切である。まずは、人権の問題があり、最も重要な概念である。社会で働くためには、企業に人権を大切にすることがなければ、職場は快適な場所とはなりえな

い。人権は一人一人が幸福に生きるための権利であり、人種、民族、性別を超えて、すべての人々に共通した人間に備わった権利である。人権は、それぞれの事情の異なった職場で最も尊重されなければならない価値である。国家には人権を尊重し、保護し、実現する義務および責任がある。企業や組織もまた、影響が及ぶ範囲、雇用、労働、取引などで人権を尊重する責任を負っている。

さらに、企業がグローバル化している今日、国連が提唱した企業行動原則である「国連グローバル・コンパクト (The Global Compact)」を知る必要がある。「国連グローバル・コンパクト」は2000年7月に国連本部で正式に発足した。

人権に関し、企業は次のような原則に従わなければならない。

- 原則1：国際的に宣言されている人権の擁護を支持、尊重し、
- 原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
- 原則3：組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
- 原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
- 原則7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
- 原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
- 原則10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

人権についての責任は、政府や国家にだけあるのではなく、個人と組織との双方にもある。従って、企業はもとより、雇用されている社員も人権に責任を負うのである。

また、2010年11月に発行した社会的責任の「国際規格 IS26000」の企業

の人権に対する主な項目は次のようなものとなっている。

第1：コンプライアンス・企業倫理関係

法令等遵守、贈収賄、政治献金、不正競争防止、消費者重視、ステークホルダー・マネジメント (stakeholder management) などである。

第2：コーポレート・ガバナンス関係

取締役（会）、監査役（会）の機能強化、独立した社外取締役の登用、内部統制の徹底、株主総会の活性化と株主・投資家への説明責任などである。

第3：経済活動関係

消費者重視、顧客満足の向上、リスクマネジメント、ブランド戦略、IR、安全・衛生、製造物責任、公正な取引慣行、サプライチェーン・マネジメントなどである。

第4：人権一般

基本的人権の尊重、不合理な差別の禁止、社会的弱者への配慮、経済的、社会的、文化的権利の尊重、労働における基本的権利の尊重などである。

第5：労働関係

結社の自由、差別撤廃、労働時間等の適正な運営、従業員の能力開発（教育訓練、多様性と機会均等等）、児童労働・強制労働の禁止などである。

第6：地球環境対策

環境対策（原材料、エネルギー、水、有害物質、排出物・廃棄物等）、乱開発防止、動植物保護、生物多様性対策、環境方針、環境マネジメント・システムの推進などである。

第7：情報開示、報告書関係

環境報告書、社会・環境報告書の発行、サステナビリティ・レポート、

CSR 報告書の発行などによる情報開示である。

以上のように、グローバル社会では、基本的人権を順守できないような企業は国際的な批判を浴びる結果となる。特に、第4の労働における基本的権利の尊重や、第5の労働関係にある、労働時間の適性な運営は、企業経営者が従業員の業務遂行において配慮しなければならないことを示している。日本の企業が政府も支援してグローバル化を目指している以上、上記の「国連コンパクト」や「国際規格 IS26000」を遵守しなければ、国際ビジネスで行動する上で、まともな企業としては認められないだろう。キャリア教育の中で人権尊重の理念が国際的にも最も重要であり、企業も人権を尊重し、経営に活かす重い義務があることを学生に学んでもらう必要がある。

6. 主要な教育科目について

次にキャリア教育を改革するために必要な主要な教育科目について考えてみたい。

(1) 労働法

まず人権の重要なことを学ぶとともに、労働法にもっと力を入れてキャリア教育の中心科目としていく必要がある。学生はアルバイトなどで、ある程度働く場合に不利益を受けたり、理不尽な思いを経験している場合が多く、興味をもって労働法を学べると思う。そして、ただ労働法を知識としてではなく、職場で不利なあるいは不当な指示・命令を受けたときにはどのように対処すべきなのかを弁護士や労働運動の専門家を招いてケーススタディーとして、教えてもらう必要がある。学生はそのような実践的な授業を通して、どうすれば状況を変えていけるかを学べるだろう。そして、機会があれば弁護士の指導により、実際の労働に関する裁判を傍聴することもよい学習となるだろう。

(2) 憲法と人権

そして、キャリア教育の基礎にあるものとして、民主主義を再学習させる必要がある。学生は中学や高校の社会科である程度民主主義については学んだかもしれない。しかし、労働と民主主義を関係づけて再学習し、あらためて民主主義の大切なことを学び、行動に役立ててもらおう。その際に、憲法と労働そして人権の関係も自己に関係してくるものとして、理解させたい。次にその内容を概略的に説明したい。

言うまでもなく、日本国憲法によって、人権が保障されている。ここでいう人権とは、人間が社会を構成する自立・自律的な個人として自由と生存を確保し、その尊厳性を維持するために必要なすべての権利を意味する。憲法25条1項で国民は最低限度の生活を営む権利が認められている。そして、第27条で勤労の義務が課されている。同25条2項では、国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障、及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならないと定めている。

憲法25条1項の生存権は、権利として認められている。しかし、国家が保障する意味ではない。同条2項は、国家の努力義務が規定されていて、保障する意味ではない。国家は雇用保険や生活保護により経済的援助を行っているが、その範囲は限定的なものとなる。結局、憲法の生存権とは自助努力に任されている。従って、国民は原則として生きるために働かなければならない。

次に、憲法は労働基準（第7条2項）と労働基本権（第28条）とを規定し、労働者を保護する政策を示している。第27条第2項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」第28条は、「労働者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する」と定めている。「ブラック企業」の社員が労働組合もないばかりに、相談もできず、無念の死を選んだことは残念である。弱い立場の労働者は職場で団結して経営者に労働条件あるいは、職場環境を変えてもらうように交

渉する以外にないように思う。つまり、労働者の人権を護るためには、まず職場の労働組合が必要なだと学生に納得してもらわなければならない。

以上のような憲法の規程の意味を理解した上で、もし職場の状況が憲法の保障している人権が生きていないならば、それをどうすればよいのかを民主主義の問題としてとらえ、学生に議論してもらう。民主主義の手続きでは、政治家を動かし、法律は国民が改正できることになっている。実際には色々な利害関係者がいて、特に経営側は政治的にも力を持っているので、困難かもしれない。しかし、可能性を探る努力を弁護士などの専門家や、政治家を交えて議論していきたい。

(3) 企業 CSR の研究

人権、労働法および雇用の問題に関連して、企業の CSR の研究もキャリア教育の重要な教科であると考え。CSR は労働・雇用に関する事項を企業の社会的責任として実行しなければならず、毎年の CSR レポートにその報告がなされる。学生は、企業の CSR を丹念に研究し、CSR レポートで企業が表明していることと、実際に労働の現場で社員に起こっていることとを比較し、CSR レポートと現実とがなぜ異なるのかを調べ、企業が本気で人権を護るつもりがあるのかを議論して考える。

ワタミも、ウエザーニューズも、そして電通も一部上場企業である。上場企業は、株式を市場に流通させている以上は、たいへん重い社会的責任がある。そういう企業が社員の人権を無視した経営をおこなっている意味を授業で考えていきたい。同時に、会社は「社会の公器」と呼ばれる意味も考えてみたい。そして学生自らがそのような企業組織の一員となることを自覚してもらうのである。

7. まとめ

キャリア教育にシティズンシップ教育で行われている方法をどのように取り入れるかはもう少し検討が必要であろう。そのために、キャリア教育に協力してくれる弁護士や政治家、あるいは公認会計士などの専門家などと、協議しながら進めていきたい。学生が企業に就職した後に、生きていく力となるような学びの場をキャリア教育が準備できるように考えていきたい。本学のキャリア教育の中で裁判員制度の創設に尽力した本学の客員教授でもある、四宮弁護士（現国学院大学法科大学院教授）に「裁判員制度」をなぜ創設しようとしたのかという志をお話してもらっている。四宮先生は、司法に民主主義を入れなければならないという信念で改革に専心したのである。既存の大きな法制度の壁を壊し、新たな制度を創設することは想像を絶する先生達の努力があったことを学生に理解してもらい、同時にどのような法律制度の改革も民主主義の下では不可能ではないことを学んでほしいとの思いである。学生も真に人権の大切さを自分と社会の重要な問題として学べば、本稿で取り上げたような過労による自殺という悲劇は防げるものと信じる。

参考文献

- G・ジョーンズ、C・ウォーレス（2002）『若者はなぜ大人になれないのか：家族・国家・シティズンシップ』新評論
- 後藤 啓二（2008）『企業コンプライアンス』文芸春秋
- 濱本 真男（2012）『「電通事件」判決の黙示：労働時間・精神医学診断・被害者家族』Core Ethics Vol.8
- 橋本 将志（2013）『日本におけるシティズンシップ教育のゆくえ』早稲田政治広報研究、第101号 63－76
- 長谷川 三千子（2013）『民主主義とは何なのか』文芸春秋
- 林 弘子（2012）『労働法』法律文化社

- 福田 歆一 (1979) 『近代民主主義とその展望』 岩波書店
- 亀山 俊朗 (2009) 『キャリア教育からシティズンシップ教育へ? : 教育政策論の現状と課題』 日本労働研究雑誌、No583、92 - 104.
- 経済産業省 (2006) 『シティズンシップ教育と経済社会での人々の活躍についての研究会』
- 中山 あおい (2010) 『シティズンシップ教育をめぐるヨーロッパの動向 : リスボン戦略と EU の取り組みについて』 大阪教育大学紀要、第 IV 部門、第 58 巻、第 2 号、119-129.
- 佐藤 幸治 (2012) 『日本国憲法論』 成文堂
- 白石 理 (2011) 『「企業と人権」へのアプローチ』 国際人権ひろば
- 鈴木 裕・横塚仁士 (2012) 『「ビジネスと人権」を巡る国際動向と企業経営への影響 : コーポレート・ガバナンスと社会的課題』 大和総研調査季報新春号 Vol.5、39-53
- 高村 静 (2007) 『ISO26000 のドラフトにみる人権、労働慣行、環境』 NFI リサーチ・レビュー
- 田中 宏司 (2011) 『企業の社会的責任 (CSR) と人権』 東京交通短期大学研究紀要第 16 号、3-15
- Hebert.Y and Sears. A.(2013). *Citizenship Education*, Canadian Education Association
- Lister R.(1997) *Citizenship: Feminist Perspectives*. New York: New York U.P.
- Marshall.T.H.(2009)*Citizenship and Social Class*. Inequality and Society(ed.)Jeff Manza and Michael Sauder. New York: W.W.Norton
- The Advisory Group on Citizenship(1998) *Education for Citizenship and the Teaching of Democracy in Schools*. London: Qualifications and Curriculum Authority
- Veugelers.W.(2010)*Theory and Practice of Citizenship Education: the case of Policy, Science and Education in the Netherlands*. Review of Education.209-224.