

職場の課題とその取り組み

職場の中の青年活動

本 間 光 祐 (連合山形青年委員会副委員長)

齋 藤 利 範 (連合山形青年委員会事務局長)

1. はじめに

皆さんこんにちは。連合山形青年委員会副委員長の本間と事務局長の齋藤です。今日は二人で担当させていただきます。前半は私の方から「労働組合における青年活動の重要性」、そして後半は齋藤事務局長から「連合山形青年委員会の具体的活動」についてお話をさせていただきます。

講義の内容に入る前に私のプロフィールをお話します。出身は山形県鶴岡市に生まれ育ちました。家族は、妻と子供二人がおります。職場は、「山形県職員労働組合」で県職連合青年部の部長を専従でやっています。身分は庄内総合支庁の総務課にあります。

2. 連合山形青年委員会とは

「連合山形青年委員会とは」ということですが、母体は 1989 年に結成をされた連合山形となります。これまでの長年の悲願であった労働界全体の統一として生まれたと書いていますが、これ以前はどうだったのか。大きな組織が2つあり、考え方が違っていました。大事な言葉なので何回も言いますが、労働者の最大の武器は団結です。力を合わせる事が労働者の最大の武器であるにもかかわらず、大きな団体が2つありました。これではもはや団結とは言えない。小さく団結していたとしても団結とは言えないだろうということで、悲願であった一つの組織によくすることができました。県内唯一のナショナルセンターであると。新しい時代に入り、連合山形に対する期待は大きくなりました。

連合山形青年委員会は、1991年に結成されました。青年の持つエネルギーを積極的に引き出して、社会を担う一員として、自己形成などをめざすということで今も活動を進めているところです。いずれにしても、青年の若い力が期待されました。

先に用語解説を致します。皆さんと同じ感覚を持つということは大事なわけであり、私も常に心掛けておりますが、組合のことばかりやっていると、自分で当たり前と思っている感覚が、みんなと違っているということが多々あります。そういった状況を自分なりに踏まえての用語の解説となります。連合山形の下には「産別」があります。これは「産業別組織」ということで、同じ産業に属する単組が加盟をしています。私で言えば自治体職員でありますから自治体職員＝自治労。この自治労が産別ということになります。そして「単組」。これは「単位組合」の略で、それぞれの企業の一つ一つが単組と基本的となっています。私の例で言えば、「県職員」が一つの単組。また「山形市職員」これも一つの単組です。南陽市、上山市と様々ありますがそれが一つ一つ単組ということになります。その下には支部、分会もあります。

「専従」を辞書で引くと、その仕事だけに従事することということになりますが、労働組合における専従とは、身分は職員や社員のままでありながら休職し、一般の仕事をしなくてもいいよと許可をされて、労働組合活動に専門的に従事していることです。給料は会社からはもらいません。労働組合から賃金をもらっています。そしてこの「賃金」という言葉です。これは大事な言葉で、私達は基本的に給料、給与とは呼びません。賃金も給料と同じ意味ですが、労働の対価として支払われる金銭です。これは精神論みたいなのところがあるかもしれませんが、給料の「給」という字は「給う」という字ですね。これは頂くものという意味合いが強いわけで、私達は給料を頂いているわけではなくて、労働をしっかりとやっている。それに見合う当然の対価は支払われるべきものとして、給料という呼び方はしません。「当局」は、会社や組織において人事管理、賃金支給などを担っている、賃金や労働条件に大きく影響を及ぼす権限を掌握している部分を私たちは当局と呼んでいます。

3. 労働組合における青年活動の重要性

一つ目として、仲間づくり、ネットワークづくりです。青年活動のなかで一番大事なものが仲間づくりです。みんなで力を合わせて一つのものを創り上げる「達成感」「感動」を味わう場面が多くあります。この感動を

20代や30代で経験する意義はとて大きく、そのなかで生まれる仲間意識や連帯感は労働組合の原点とも言えます。そうした青年活動の体験は、個人の生き甲斐と労働組合に参加する目的を明確にして今後の活動への意欲向上にもつながっていきます。そして仲間作りの輪が職場を越えて、企業を越えて、産業を越えて、地域を越えた連携であった場合に、その人的ネットワークは組織だけじゃなくて個人にとっても大きな財産となると感じています。労働組合としても青年委員会を通じた出会いと仲間作りの機会を意図的に創り上げていく必要があると考えて、このネットワークづくりをやっているところです。

二つ目が職場の活性化に果たす役割です。連合山形青年委員会は、学習と交流というテーマを持っています。各職場で行われている青年活動の中には、レクリエーション、交流イベントというのがありますが、ただ単に遊んでいるだけと捉えてはいけません。どのような職種、業種においても職場の人間関係が円滑なほど組織の力が発揮されるはずで、何よりも労働組合がめざす働きやすい職場づくりにもつながり、青年活動は大きな役割を担っていると言えます。最近、経営者の側も職場内のコミュニケーションとか人間関係を重視しています。その意味からも青年活動の果たす役割というのは重要だということを是非皆さんにも認識をしていただきたいと思います。

三つ目が、リーダーの発掘と育成です。私のような立場の人間は、これが一番大事ですし、一番求められています。青年リーダーというのは、日常的に組合とのコミュニケーションの中から信頼関係を構築し、そしてニーズを聞き取りながら、皆さんがしっかりと働ける、安心して暮らせる社会を実現していくための先陣を切っていくということになります。

皆さんでも課外活動とか経験があると思いますが、どのような状況においてもやはり核となる、リーダーとなる人物がいるかいないかによって、その後の進め方が大きく変わってくるだろうと思います。当然、そのリーダーだけですべてを進めていくわけではありませんが、リーダーがどのような考えを持つかによって、あるいはリーダーにいろんな権限・責任が集中していると、リーダーの考え一つで組織が右にも左にも転がっていくということにもなります。信頼されるリーダー、そして道を誤らないリーダーの育成も重要ですし、私自身も今頑張っているところです。

4. 働く青年層を取り巻く状況

若い人たちはどういう意識で働いているのでしょうか。就職して数年で離職してしまう現実もある中で、私達を取り巻く状況を見ていきたく思います。まず一つ目は、恒常的な時間外労働の問題です。これは、ワーク・ライフ・バランスとかメンタルヘルスにも大きな問題を及ぼしています。毎日、毎日、働いてばかりで満足な私生活が送れない。私がよく言う言葉には、「生きるために働いている」はずで、「働くために生きているはずではないですよ」ということを私は青年層に問いかけています。私生活のために仕事があるのであって、仕事のために生きているわけではないはずなんです。長時間労働は、私生活が不十分とか、あるいは将来が不透明、希望が持てないことの原因にもなる。毎日、毎日、働かされていると思ってくるわけですね。今はまだ若いから体が持つからいいけれど、このような働き方を40、50になった時に出来るのだろうか不安です。また、職場全体が忙しく、人間関係がギスギスするということがあると思います。そういう時、自分のことだけで精一杯で周りの人のことを考えたり、助けてと言われた時に助けられるかどうか。ましてや本当に自分の仕事がいらない影響を及ぼす、そして自分に責任があった場合に、他の人が本当に必死に助けてくれるか。助けてくれないと駄目だと言っている時に、本当に手を差し伸べられるかどうか。皆さん自身に置き換えて考えてみていただければ、人それぞれの個性の問題、性格の問題ではなくて、職場の環境事態が人間関係を壊していく要因になっているのではないかと。そして、そのギスギス感がどんどん底上げされてしまう、悪い意味で進んでしまう、これが恒常的な時間外労働です。

もう一つは、多様な雇用形態です。今は様々な雇用形態の方が増えています。これが青年層にどういった影響を及ぼしているのか。一つの職場の中にいろんな雇用形態の方が存在をしようとして、「一緒に働いても同じ課題意識になれない。」あるいは、「私は非正規雇用だから、短時間勤務だから責任もないからここまでしかやりません。後は、責任ある給料を一杯もらっている正社員で頑張ってください」そんなことを考えが起り得ます。これは考え方が間違っているのではなく、多様な雇用形態が故に起り得ることです。正社員と非正規社員の中で、いろんな差が生まれてしまいます。労働意欲、働き方、働く目的、目標について、様々な差が出て

きてしまう。これも私達青年層にとって、昔は無かった深刻な状況の一つだろうと思います。

あともう一つが、青年間の格差の拡大です。これは青年労働者の一体感の欠如につながります。大企業と中小企業、中央と地方など青年同士でも大きな格差があります。私と私の同級生の事ではありますが、同じ大卒でも、山形の公務員の初任給と東京で働いている薬剤師の初任給では、20万円の格差が起きています。これで私と私の同級生が同じ意識になれるか。同級生は給料が足りないと思っただろうか、思わなかったんじゃないかなと考えたりもするわけです。十分な賃金を得ている人もいれば、ワーキングプアで働く青年も現実としています。中央と地方の格差が広まっていますから、都心への人材流出。もう人口じゃなくいて人材ですね。優秀な人材が中央に流れて行ってしまいます。そうすると地方の力だって、地方で一生懸命育てた人達が中央に行ってしまうと地方の力は衰えていく。人の数も足りないし、質も下がってくれば、「何とかいる人達で頑張らなきゃならない」ということも生まれてくるわけです。このような青年層でも格差が拡大しているというのが、大きな影響を及ぼす状況なのではないかなと思っています。

一方、社会に目を向けるとどうだろうか。社会を見ると労働者派遣法の改正。これは私にとっても大きな出来事だと思っています。派遣労働者とよく聞くとおもいます。私が調べたところ、1986年に派遣法が施行され、1996年以降業務拡大されています。派遣労働者というのは本来、専門的、一時的な雇用形態でした。正社員では出来ないようなことを一時的に派遣社員がやるというはずでした。それがいつの間にか、継続的に派遣で雇えるように規制を緩和していったということがあります。なぜ緩和されていったかというのを労働組合的な目線から見ると派遣労働者は賃金も安い。いくら勤続年数が長くても派遣だから賃金は伸びない。労働者は雇用契約で会社に雇われていますが、派遣社員は雇用契約ではなく、委託契約のような、人を雇うのではなく、その業務をやらせる仕事自体を雇うような契約になっています。私から見ればこれは人を人として扱っていないのではないかなと思うんですが、これは制度の問題なんです。派遣労働者というのは賃金が安い、雇用も不安定だ。この派遣労働者が増えることで得をするのは一体誰なんだろうか。なんでこんなに規制が緩和されてきたのかを考えると、得をするのは会社側だけだと私は思います。労働者側にメリットは全くない。この制度を変えてきたのは国ですね。国会、法律。今の国政は会社側ばかりを見ているのではないのでしょうか。

最低賃金についても中央と地方の格差が拡大をしています。今年10月からの最低賃金は、東京では932円、山形は717円となっています。この時点で1時間あたりの時給が210円もの差がついています。山形の場合、現行の最低賃金で1年間普通に2000時間ぐらい労働をします。連合山形は1800時間にしたいとは考えていますが、仮に2000時間働いたとしても717円で働けば、年収150万円程度です。年収200万円以下の人はワーキングプアと呼ばれています。じゃあこの最低賃金の水準は今、十分と言えるだろうかということです。

数年前から安倍首相は、「官製春闘」なんていう言葉を使い始めました。これは、首相が労使関係ない公的立場から企業側に賃上げを要請する。政府主導で、「総理大臣が企業に賃金を要求すれば労働組合なんか頑張らなくても給料は上がっていくんだよ」ということをやっているわけです。でもその結果、この最低賃金です。ワーキングプアでもいいよというような最低賃金を設定している時点で、国が切実に労働者の最低の生活をするための必要な賃金額を分からないままやっているわけです。それは本当に利害関係のない国民へのアピールでしかないと思います。

ここからは、私が今働いている山形県職員の若者はどんなことを考えているのかというのを少し資料として持ってきました。

山形県職員ですから、県内全域で働いています。私達の組合の正式名称は、「山形県職員連合労働組合」で、山形県庁で働く仲間や県立病院、企業局とかいろんな職種の県職員がいます。その中で青年部というのは34歳以下の人達で構成をされおり、4月1日現在1,300人位です。

主な取り組みとして、「労使交渉」の部分だけ持ってきました。それ以外にも私達県職連合も「学習と交流」を基軸でやっていますので、新採者の歓迎会をしたり、各支部で学習会をしたり様々な取り組みをしています。

労使交渉とは、一番大事な取り組みだと思っています。今年の10月18日に実施した「青年部女性部の独自要求交渉」です。100人ぐらいが集まって交渉をしました。参加者からは、職場の現状とか働いている時の気持ち、生活の状況について発言しました。そうした実態が私達の武器で、当局が考えている事と私達が実際現場で働いている現状との認識がまったく違うんだということをこの交渉の中で訴えていきます。今年は青年層の低賃金改善や健康に働ける人員配置、そして長時間労働の是正を要求しました。長時間労働をどう無くして

いくつかという解決策の一つがこの交渉ではないかなとも思っています。

県職連合青年部の仲間の実態のアンケートを毎年やっています。954人が回答をしてくれました。「将来についてどう思いますか」という質問に対し、「非常に不安に思う」「やや不安に思う」「不安はない」と答えている人もいるわけですが、不安と答えている人は約8割いました。県職員で。私が本当に問題視しているのは、公務員、正規雇用、フルタイムの組合員がこれだけ将来に不安に思っている中で、非正規、派遣の若い人達ほどのぐらい不安なんだろうか、もはや100%なのではないでしょうか。将来に対し、何がそんなに不安なのかと聞くと、賃金や業務量・業務内容と答えています。皆さんの中では、公務員の給料が高いという印象をお持ちの方もいらっしゃると思いますが、実際そんなことはありません。公務員の賃金は、人事院勧告とか人事委員会勧告の第三者機関が公務員の賃金はこうあるべきだと勧告をしています。その勧告が3年連続、「山形県内の公務員は民間より給料が低いので、引き上げなさい」という勧告をしています。これまでは民間方が高かったということです。贅沢をしたいがための要求ではなく、本当に生きていくために賃金がまだまだ足りないということで、要求をしています。

先程の不安の原因の中に業務量や雇用という声がありました。公務員なのに、なんで雇用が心配なのか。山形県職員の職員数と時間外の推移をみると、職員数がどんどん減っています。1997年5,200人越えたのが、今年はまだ4,000人です。この20年間で2,000人ぐらい、22%以上の職員数が減らされています。これは採用抑制や組織統合、県の行政機関の縮小などで人員が減らされました。人が減っても仕事は減らないので、一人あたりの労働時間は長くなるし、この先このペースで職場がなくなっていったら、自分の職場はどうなるのだろうかという雇用不安がでてきます。

長時間労働の実態では、県職員の中でも若い人は10時間未満が多いのですが、この数字を皆さんがどう見るか。どうでしょうか、これって多いのか少ないのか。これは県職員の様々な業種で働いている人の総合的な数値です。県職員のなかで特に長時間労働が問題視されるのは、県庁です。我々本庁と言いますが、県庁に働く人達です。あそこは不夜城と呼ばれていますが、夜中に行ってもどこかの電気が必ず灯っています。その本庁支部の人達はどのぐらい時間外労働しているのと聞くと30時間超という答えが41.1%ありました。それぐらい本庁支部の中では、長時間労働が当たり前になっています。月30時間ですよ。月30時間の時間外労働が当たり前になっています。もう一つは県立中央病院。看護師さんの長時間労働が10時間から20時間で39.1%。看護師さんは三交代制の勤務をしています。24時間患者さんがいるので、8時間を3人のシフトで回して24時間体制組んでいます。交代制勤務なのに20時間も残業。三交代で残業って何なのってということです。

県職連合青年部の要求では、これまで「賃金改善」が一番大きな課題だったので、これを当局に要求してきました。それが、ついに「人員配置」が一番大きな課題になってしまいました。「これはもはや当局がやってきた人減らしが限界を越えていると私は受け止めて、こんな要求をなんで青年がしなきゃいけないんだ。公務員の年功序列賃金で、一番低賃金で働いている青年が、「賃金改善」の要求よりも「人員配置」を要求しなければいけないというのは異常だろう」と当局に訴えたところでした。一例として県職員の実情を見ていただきましたが、こういった状況のなかで青年委員会はどのように取り組みについて考えていくのかということです。

連合結成直後、青年の数も多かったもので、相互に理解し合えるような連合ユースラリーとか大規模な交流行事を開催して、幅広く連帯ができていました。しかし、バブルが崩壊をして企業の業績経営が上手くいかなくなってくると採用が減らされて、組合員が減少していく。そうすると青年活動は何をしていけばいいのかという在り方が見直され始めます。その結果、青年活動の縮小や活動自体をどんどん下部組織に移行して行きました。更に多くの企業では、新入社員の採用を控えた時期もありました。青年組合員はより減少して行きます。リストラとかもあり、青年層も責任と業務負担が増えて、仕事上の負荷が高まりました。すると、青年層の組合活動に対する時間的、精神的な負担が増大をしていきます。

そうした青年活動の縮小や負担の増大で、職場や企業の交流という青年の大きな役割、魅力が半減をしていきます。また、参加メンバーが固定化するとか、青年リーダーが本当にきつい状況に陥る。その悪循環が、ずっと繰り返されて、もはや三番目の目的であげました「人材発掘」や「育成」も非常に困難になってしまいました。このような中でも青年リーダーは頑張ろうとするんですね。行事を企画しても参加者が集まらないとか、本当の意味での青年活動ができない。そして青年同士にも評価されないという悩みも出てきました。非専従の青年リーダーは、本来業務もしながら組合活動をやる。そして、そのリーダーの頑張りが組織全体を左右して

しまうこともあります。

各組織での地道な活動継続。青年活動自体が縮小化してきているなかにもありながらも、工夫をしながら活動を継続しているところです。若い組合員が青年組合活動に参加できるきっかけづくりの場を作ったり、リーダー養成のためのセミナー、学習会などを企画したりしているところでもあります。

青年委員会の取り組みは様々あります。地域貢献、ボランティアなども私達の大事な取り組みの一つであります。構成組織の枠を越えた、連合だからこそ出来ること。この枠を越えた「仲間づくり・ネットワークづくり」というのを連合山形青年委員会として今頑張っています。これ以降、具体的な青年委員会の活動については齋藤事務局長からお話しします。

5. 連合山形青年委員会の活動

青年委員会事務局長の齋藤です。ここから青年委員会の具体的な活動について説明致します。

説明の前に簡単な自己紹介をさせていただきます。出身は、情報労連NTT労組山形分会で執行委員をしています。専従で組合の仕事に専門にしているわけではなく、業務を行いながら組合活動をしています。職場は、NTT東日本東北・山形支店に勤務しており、主な仕事は、電話やインターネットの接続の装置やネットワーク設備の保守をしたり、実際にお客さんが使うための提案をしたり、技術部門をしています。組合では、NTT労組の青年活動の取り組みや組合活動の全般をバックアップしています。

情報労連と言うのは、NTT労働組合の他に、例えば携帯のKDDIの組合や電柱で作業をしている作業員やインフラ系の工事を行っている通建連合などがあります。NTT労組では、主に青年部は「frage」と呼ばれております。frageは「fresh+age」の造語で、意味は青年部と同じです。NTT労組で独自で使っているフレーズになります。NTT労組はスケールメリットを生かして、東北、東日本、他企業本部の枠を超えて、全体で学習会・交流会、社会貢献活動（ボランティア）を行っています。

それでは、近年卒業後3年以内に離職率が4割、大学が3割と言われるなかで青年たちはどのような問題意識を持って働いているのかについて、青年委員会の活動の紹介を踏まえて説明していきたいと思えます。

2015年に厚生労働省が実施した「若年雇用実態調査」で聞いた「若者の離職理由」で一番割合の多い理由が「労働時間・休日・休暇の条件が良くなかった」でした。その他「人間関係」「仕事が自分に合わない」が離職理由の上位にあります。確かに人間関係や労働時間は、私も入社した時、辞めようとは思いませんが、苦勞した事がありました。私は酒田出身で山形の職場に初めて配属された時、学校では同世代の人達と過ごしているのが当然でしたが、職場には同世代は1割未満。ほとんど年上の方が多くて、そこで価値観の違いがありました。学生の時と生活のリズムも変わり、慣れない環境で軽くカルチャーショックというのもあり、苦勞しました。

2013年の9月に同じ厚生労働省が「若者の使い捨てが疑われる企業」5,111事業所に対する重点監督の結果4,189の事業所、全体の81.9%に何らかの労働基準関係の法令違反があったというのが公表されています。

ここで労働基準関係法令という言葉が出てきました。参考として法令の一部を紹介します。労働時間に関する法令と法律は、大きいものとして労働基準法の32条というのがあります。抜粋ですが、「使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」さらに「使用者は、1週間の各日については、労働者に休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない」つまり、「労働者は1日8時間、一週間40時間が上限」と法律で決まっています。1日8時間、1週間40時間を超えて働いてはいけないのです。労働時間が1日8時間、1週間40時間以上働いていけないと決まっているにも拘わらずなんで「残業」「時間外労働」ができるのはなぜなのか。それは労働基準法の中に特例があります。あくまでも特例です。それが労働基準法の36条になります。「法定労働時間・休日を超えて労働させる場合は、労働組合または労働者の過半数を代表する者と書面で協定を予め締結しなければならない。またその協定を労働基準監督署に届け出なければならない。」とあります。これを通称「36協定」と言っています。これらを考えると36協定を交わしていなければ、どれだけ高い残業代を出そうとも法定労働時間を超えたら、それは違法になります。法定労働に関するクイズを後でやってみてください。

青年労働者は、法令違反の労働条件の下で働いて、その不満が原因で仕事を辞めてしまう人もいるのではないかと。某広告代理店の24歳の社員が自殺したという出来事があったのは、記憶に新しいと思えます。こうし

た違反企業の問題がどれほど大きい事なのか皆さんも考えてみてください。

こうした問題に対して解決するための必要な対策はなんなのか。私たち労働組合は春闘で闘います。組合員が団結して、会社と交渉します。組織拡大や仲間づくりも必要です。

連合山形は、「ストップザ格差社会！すべての働くものを連合の輪へ「安心社会」を切り拓こう！」のスローガンをもとに、働くことを軸とする安心社会の実現に向けて活動方針を決定しました。私達青年委員会は、この方針に基づいて活動をしています。ただ、先程も出しましたが、労働組合の組織率が下がっています。労働組合が勤務先に無いという労働者のために組合を結成して、仲間を増やして労働条件、労働環境の改善を図るなどの組織拡大の取り組みが最重要課題となっています。

では、連合山形青年委員会の構成メンバーはどのようになっているのか、紹介します。青年委員会の委員長の産別はUAゼンセンで単組はヤマザワ労働組合です。皆さん、たぶん一度は行っているのではないのでしょうか。身近なスーパーです。副委員長は4人います。本日説明した県職員連合の本間さんもそうですし、第一貨物、東北電力、JR東日本で働いている方です。また、事務局長が私NTT。そして、事務局長をサポートしていただいている事務局次長は、自動車部品などを製造しているマーレ山形の方です。幹事として、東北労働金庫、営林署、学校の先生、郵便局、製造業で働くという方が集まっています。かなり業種の幅広い方で構成されています。

一年間の活動と取り組みを紹介します。まず青年委員会活動における大前提として、2本の柱があります。それは「学習」と「交流」です。連合山形のメリットは、様々な職種・業種の方が集まりますので、色々な価値観、今まで無かった、今までは当たり前と思っていた価値観の違い。それによって現状と課題、問題点が浮き彫りにされ、活発に情報共有ができるのがメリットです。

「学習」では、生活、男女平等、政治、平和などがあります。その中で今年のテーマを「健康で文化的に生活するために必要なもの」としました。

「交流」は、様々なレクリエーションを企画しています。連合のメリットである普段接することのない異業種の人との交流を私達は企画しています。こういう「学習」と「交流」を行うことでの気づきは、組合活動を通じて、社会に対する大きな力となるきっかけづくりが本当の目的であります。労働組合は団結が必要です。その仲間づくりをしているのが、青年委員会です。

6. 学習活動の紹介

ここから具体的な「学習」活動内容です。会社では、春に昇級や昇格が実施されることが多いので、この春に労働組合として賃上げや労働条件の改善を図るために会社と交渉を行います。青年委員会ではその時期に青年層をターゲットに「2016春闘スプリングアクション」と称して、春闘情勢の学習会を行っています。今年は、実際に自分の生活の現状において足りないものを挙げ要求内容を出してみよう。と、その要求内容を導き出すための手法や要求の考え方を自分の生活にスケールダウンして行いました。まずは、自分自身の生活を見つめ直すことを学習しようとマスターライフオーガナイザーの方より「ヤングのための人生整理術～ライフオーガナイズで心地よく～」と題した講演をいただき、自分自身の暮らし、価値観を整理するという手法、大切さを学びました。講義だけではなく自分の生活の実態を話ながら、情報共有を図り、現状を改めて考えるという学習会でした。また、二部では青年委員会、女性委員会と合同でデモ行動を行い、2016春闘の勝利、男女の雇用平等の実現、ワーク・ライフ・バランスの実現を訴えました。三部では、連合山形が主催した「2016春季生活闘争決起集会」に合流し、そのなかで青年委員会、女性委員会での合同で「今春闘での青年・女性独自の要求書づくり」と題した寸劇を披露し、青年、女性の目線から今の生活、働き方の課題を伝えて、それに基づく要求は何なのかを会場全体に訴えることができました。また、男女平等社会の実現という観点から、「男女共生集会」を開催しております。昨年は、「ワーク・ライフ・バランス」について、今年は、「アサーティブによるメンタルヘルスの予防」について学習しました。「アサーティブ」とは、適切な自己主張だそうです。適切な言葉遣いなどを行うことによって相手に伝えたり、適切な表現力を養うことでメンタルヘルスの予防ができる。職場における人間関係によるストレス、悩みの解決のヒントを学ぶことができました。その他、政策制度実現に向けた取り組みとして、政治活動への参加もあります。労働組合は、働く人の意見を政治に反映するという大きな役割を持っており、青年委員会では、投票率が年々減少している現状を踏まえ、若年層の投票率向上を図るた

めに大学や専門学校の周辺で「投票に行こう。なぜ行かなければならないのか」という街宣行動を実施しました。今年から18歳から投票権が与えられましたが、今回の選挙では18歳から19歳の投票率は46.8%。更に20歳から24歳では38.1%ということでも多い投票率ではありませんでした。もしこのなかで、まだ投票に行ったことがないという方がいましたら「選挙に無関心ではいられるが、無関係ではいられない」と頭に入れていただき、是非投票に行ってください。

7. 交流活動の紹介

次に「交流」活動です。今年で3年目となる「スキー・スノーボードの交流会」を蔵王温泉で1泊2日で開催しています。まずは、スキーとスノーボードで交流その後、また学習を行います。ここでも今年のテーマである「健康で文化的に生活するために必要なもの」を基本に、東北労働金庫の方を講師に迎え「ライフプラン～今だから人生設計を考えよう～」と題した講演をいただきました。大学を卒業して、就職して、結婚して、子どもをもって、様々なライフプランに応じてお金が発生してきます。今から人生設計を考え、今春闘で要求する課題について、分散会で意見交換を行い、発表し、交流会する取り組みです。

さらに、「ボウリング大会&ビアガーデンの交流会」や「青年交流集会」があります。いろんな職種・業種、地域の方との交流ができます。連合山形青年委員会には6つの地域組織もあります。その地域を持ち回りで開催しているのが、「青年交流集会」です。今年は舟形町の「あゆっこ村」で開催、分散会のテーマを「“格差是正”誰がするの？青年労働者でしょ！」と、ここでも「健康で文化的に生活するために必要なもの」格差を是正していこう！！と話し合われました。夜はバーベキューやゲームで盛り上がり、二日目は、その地域でしか体験できない体験学習として、陶芸教室。「新庄東山焼き」で湯呑みや皿を作成しました。

8. その他の紹介

その他、労働者の祭典という意味で開催している「山形県中央メーデー」をはじめ各地域で開催しているメーデーに参画しています。私たち青年委員会は、オリジナルの軽スポーツを企画しており、今年は「めざせ！五郎〇三種競技～的をねらって点数ゲット～」と命名した豪華賞品付きでラグビー・ゴルフ・バドミントン競技で点数を競う、楽しく盛り上がる企画をすることが出来ました。

さらに「平和行動」にも参加しています。連合は沖縄の終戦日である6月23日の「沖縄平和集会」を皮切りに原爆が投下された「広島集会」「長崎集会」そして北方領土問題の「北方領土返還集会」に参加しています。

これまで紹介してきた青年委員会の活動は、ほんの一例です。紹介した活動の他にも様々な審議会や会議に出席したり、機関誌の発行も行っております。連合山形青年委員会は、分からないことは分からない、おかしいと思うことはおかしい、言える「仲間作り」、「健康で安心して働き続けられる職場の構築」に向けて取り組んでいます。

9. 最後に

労働組合の役割というのは、安心して働き続けられる職場環境づくりとか、労働条件の向上、平等な社会の実現など様々あります。最初に本間副委員長が「団結」という言葉を使ったようにその基本が仲間づくり、仲間同士の助け合い、仲間を思いやるということにあります。今後皆さんも社会人になられて仕事や人間関係などで、一人で悩んでしまったり、自分自身を追いつめてしまって、後ろ向きな気持ちになってしまったりということはあると思います。実際私もありました。ただ、そこで自分には能力が無いから、自分が駄目なんだなと思って、そこで退職する前に立ち止まってください。仕事を辞めてしまうということは、簡単です。でも、組合としても個人としても、そうあって欲しくはないのです。これから就職活動をすると思いますが、もし就職する時に、勤務先に労働組合の有か無かを就職選定の一つとして考えてもらえるといいなと思います。連合山形青年委員会活動を皆さんの頭の片隅に残しておいていただければ、そして、皆さんの良い社会人としての生活につながるきっかけとなればと思い、今回の講義を終了させていただきます。

ありがとうございました。