

## 雇用、非正規労働者の処遇改善

蒲原清天 (連合山形副会長)

～はじめに～

今日、この講座を担当させていただきますU Aゼンセンの蒲原と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。テーマが雇用の問題で、そこに絡む非正規と言われる方々。そういう方々を労働組合の立場から処遇改善をしていくのかということ。

要点は、「非正規労働者の拡大と組織化の課題」、私たちが言う組織化は「労働組合員になっていただく」というのを労働界では「組織化」と言います。

概要です。「組織率低迷の要因はどこにあるのか」前段部分でお話をさせていただきます。そして、「その克服のために何を目指していこうか」というのをできれば皆と一緒に学んでいければなどと思っております。

レジュメには担当が書いてあります、蒲原清天 (かんばらきよたか) と言います。U Aゼンセン山形でこの山形の責任者を仰せつかっています。

私のモットーは、できない理由をガタガタ言うより、できる方法を考えるというのが私のモットーです。これから皆さん社会人になると、色々な仕事に出会いますが、できない、できないとその方向ばかりに頭を使う人がいます。そんなの全然ダメで、できる方法を共に考えようということです。

もう1つは、「正論であっても正解ではない」ということです。「1 + 1 = 2」という答えが出ます。それ正論ですね。でもこれから皆さん社会に出ると正論だけでは通じないということで「正論であっても正解ではない」というのを見極めながら私は仕事をしています。

昭和48年1月7日生まれ46歳でやぎ座のB型、出身が三重県になります。皆さんから見ると西の人間ですね。この講義の中で、端々で少し関西っぽい喋り方、あるいは荒い喋り方が出てくると思いますが勘弁していただきたいと思ひます。

高校を無事に卒業した後、すぐコスモ電子という服の東洋紡績の子会社に就職しています。そして、そこに労働組合があり書記長をしていたということです。そこから東洋紡に入社し同日付で当時のゼンセン同盟に入局したという経歴です。

2008年に八洲学園大学という所で学びました。これオンデマンドの大学です。128単位、仕事をしながらでしたから5年間かかりました。要は高校生の時に少しだけ不良でした。皆さんで言う不良って分かります。もう今はないかな。当時私達の時代は全盛期でした。仕事をしてゼンセン同盟に入ると周りは大学卒の同僚ばかりです。そうするとプライドとして気に食わない。だから僕大学に行きました。勉強は負けるけど仕事は俺の方ができると思っていたから、そのコンプレックスを解消するために2008年に大学に入学したということになります。少し異色かもしれないですね。仕事しながらの5年間はつらかったことを覚えています。やっぱり勉強する時は勉強した方がいいというのを今ようやく気付いているし、皆さんのことが幸せだなどと思っております。

今日、僕のアシスタントマネージャーを連れてきました。彼女は大沼デパートの労働組合で組合役員をしていました。彼女は仕事のセンスがいいのです。皆さん仕事はセンスです。言われた仕事は作業です、仕事はそこから生み出すもので、それはセンスです。11月1日から大手門パルズの連合山形に勤務していきます。少し皆さんと一緒に勉強させたくて来させていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

1頁目の一番下です。末広町に住所を置き、妻は一人だけ。あと長女が一人、六小に行っています。ささやかに暮らしています。2頁目に入っていきたいなどと思っております。

先ほど安田先生からもゼンセンの話がありましたが、U Aゼンセンって何というのを記載させていただきました。昭和21年、戦後すぐ、日本の経済の花形を担っていたのは紡績・繊維で、カネボウ、日清紡、東洋紡など、ここに労働組合がそれぞれの企業の中に立ち上がっていった。そして当時の全織同盟を作ったということです。それから組合統合を重ねながら、今は約2,500組合、179万人、連合の中では一番大きい組合となりました。加盟組合は、ヤマザワやガストもそうです。東京ディズニーランドもそうでミッキーも組合員です。

非常に多種多様な組合が入っているということです。時間がある時に斜め読みいただければなと思います。

### ～労働組合についてのイメージとおさらい～

さて講義に入っていきますが、なかなか私、座学が好きでないで先生の許可をいただき、皆さんとディスカッションをしたいと思います。

まず「労働組合って何」ということです。

労働組合は、働くものが団結して強い力を持つ団体。一人の百歩より百人の一步が大切だねということも書いてあります。そこで皆さんに労働組合を聞いてみたいと思います。

#### 【学生インタビュー 女性】

労働者を守る。

#### 【学生インタビュー 男性】

労働者の不利な状況を、不利な労働環境を労働組合は会社から守ってくれる。

#### 【学生インタビュー 女性】

先ほどと同じ感じになってしまいますが、一人だけでは言いづらいことを組合員の人達で集まって、この声を働いている企業とかに届ける。

ありがとうございました。まさしく皆さんの考え通りです。

労働組合の活動領域を記載しました。まずひとつは、レクリエーションや研修会など組合員同士、仲間同士で活動をしていくもの。

次に「賃上げ」「ボーナス」「新しい設備導入に関する安全対策」など会社に求める活動。

消費税があがりましたが、政治が悪ければ政治を改めようという世間に求めていく活動。

大きく3本の柱があります。「自分達でやる活動」「会社に求める活動」「世間に求める活動」これが労働組合の3本柱です。

わからない部分が多いと思いますので、皆さんに協力いただいて、ゲームを通じて労働組合ってこういうものを体験し感じてみたいと思います。

#### 【アイスブレイキングから労働組合を感じる】

- ・指折り（リーダー対全参加者）
- ・腕の三拍子（リーダー対全参加者）
- ・じゃんけん肩たたき（参加者同士）
- ・口に2画（個人⇒前後数人⇒全参加者）

ありがとうございました。これが労働組合だ。

少し解説をしていきたいなと思います。

はじめに僕と皆さんで指折りや腕の三拍子をしましたが、これは導入部分の遊びです。

次にじゃんけんをして相手の体に触ったでしょ。相手の肩が凝っているかどうか触ったでしょ。相手の体温を感じたでしょ。労働組合ってこういうものです。従業員同士で、彼が悩んでいるのか、今日のモチベーションはどうか、同じ仲間だったら相手の気持ちを分かるのは当たり前だよというのが私は組合活動だと思う。

次の口に2画ですが、一人がいくら頑張ったって8,9。前後左右の仲間たちと相談し合ったら答えが14に増えた。全員で協力したら20になった。

皆さんに与えられている時間は1日24時間。でも3人であれば1日72時間使えます。これが協力だし労働組合の考え方です。

要するに、一人がいくら賢い天才であっても、やる限度はたかがしれている。皆さんが協力することによって新しいものが生まれて、新しい仕事ができ、新しい会社が生まれ、そして皆さんの新しい人生が生まれてくる。少し遊びを入れながら労働組合のおさらいを体験してもらいました。

## 1. 雇用状況について

ここから少し座学の方に入っていこうかなと思います。「さてさて！本題に入っていこう！雇用の現状」ということで3頁目になります。

総務省によると、生産労働人口、皆さんがアルバイトをしていたらそれもカウントされ、物を作ったり、物を売ったり、サービスを提供したりという働ける方です。

生産労働人口、15歳から64歳までは8,500万人から7,500万人へと減ってきている。中身の構造は、高齢化で少しずつ減ってきているというのが全体の今の日本の現状。そして、そのうち厚生労働省の雇用状況は、昔は5,000万人で平成29年は5,500万人を少し切るぐらい。巷では人手不足、人手不足と言いながら、雇用されている人は増えている現象が実はあります。

時代背景も書いておきました。雇用の状況は景気に左右され、その時々のある出来事、例えばリーマンショックや大震災、また政権がどの党にあったかなどを少し横目では見なければならぬので記載しました。

時代背景をみると安倍政権になってから全体的な経済は良くなっているというイメージがありましたが、そんなことはなかった。10年ぐらい前の民主党政権は厳しかったと思っても雇用状況はあまり変わっていないというのがわかります。しかし、グラフを見て簡単に正社員数はあまり伸びてないけれども、非正規労働者は増えているというのがわかります。

UAゼンセンは、流通小売業の組合が非常に多く、今の小売業は75歳まで働ける企業が多くなりました。それだけ人がいないということです。このペーパーの中に少し記載しましたので、後ほど見ておいてもらえればと思います。

## 2. 労働組合の組織率 経緯とその背景

4頁目、労働組合の組織率はどうなっているか。いわゆる労働組合員は減っているのか増えているのか。皆さんもご存知の通り減っているという状況のグラフをつけさせていただきました。一番多い時は、昭和25年前後。

昭和21年、戦争に敗れマッカーサーが入ってきた。共産思想が強くなり始めて民主主義の柱の一つとしてアメリカのマッカーサーが労働組合結成を奨励しました。「政府のお墨付き」というものです。それで労働組合が大手を中心に結成されていった。昭和21年の5月、私の出身の東洋紡績も組合結成しています。そのような背景がありました。以降、組合が減っていったというのがこの表にあるかなと思っています。

ただし、今、大手といわれる1,000人以上の企業は44%の組織率があります。しかし100人から99人、11%。99人以下は0.9%といかに今の労働組合、連合も含めてなんですけれども大手企業に依存しているかということが分かります。

5頁目は組合の数はどうなっていたかということです。グラフの真ん中、昭和50年代が一番のピークで35,000組合弱。そこから右肩下がりになっているというのが、このグラフでわかります。

組合が解散していくと当然組合員数は減っていきますよね。この裏付けが4頁、5頁目の数字になります。では、なぜ減少傾向になっているのかは5頁目の下になります。

日本の労働組合組織率は年々低下の一途を辿っている。しかし組合の結成のノウハウを持った専門部署を設けているUAゼンセンは近年組合を減らしたことがないと書いてあります。UAゼンセンも、2003年までは正社員を中心に組織化してきました。ただ、これでは低下の一途ですからパートタイマーと言われるような非正規労働者の方々に組合に入ってもらって数を伸ばしているのです。ですからUAゼンセンの組織率、過半数以上がパートタイマーです。

メモ書いておきました6頁目の真ん中。スーパーマーケットでは15%~20%ぐらいしか正社員がいない。あとの殆どはパートかアルバイトの方々に仕事をしています。外食産業については、複数店舗に1人の正社員で管理し、店はパートタイム店長が存在しているというのも都心部では事実です。

## 3. なぜ。組織率は低下しているのか

では、7頁目に入っていきたいなと思っています。

組織率低下の大きな原因は、産業の構造が、製造業が少なくなりサービス業が増えてきた。この産業の構造

が1つあると思います。

労働組合を多く持ち得た製造業の減少。多くの製造業において労働組合は結成されていた。しかし技術革新や自動化、設備投資や海外進出などによって正社員が減少していった。また技術革新についていけない製造業は倒産。倒産すると組合もそこで無くなるということです。我が出身の東洋紡も私が入社した時は確か5、6,000人おりました。今は4,000人を切っています。特に雇止めはしておらず、定年退職や自然退職、あと採用せず人員調整をしてきたということです。でも、機械化や自動化によって仕事は回る。

2つ目、新しくできてきた会社に労働組合が結成されていません。サービス業が増えてきたのに、そこに労働組合をつくるノウハウがないし、労働組合結成の働きかけをしていないということです。

3つ目、一つの企業でも色々な働き方があるわけです。正社員もいれば、パートタイマーやアルバイトもいるわけです。時代は変わり会社もそれに対応してパートタイマーもアルバイトも会社は戦略化をしているのに、労働組合だけが気づけなかった、対応してこなかったと言えます。

この3つが大きな要因だと私は皆さんの前で自信持って言える。

ちなみに生産性向上対策閣議決定、生産性三原則というのを書いておきました。少し寄り道ですが、生産性三原則というのがあります。労使協議で労働組合と使用者側がしっかり話し合いをしましょう。そして雇用の維持拡大。利益の公正配分です。要するに、今まで10人でやっていた仕事を新しい機械を入れるから7人でやってくれという会社からの提案があったとします。この3人分を首切ったら、会社何しているのだという話に繋がりますが、この3人を違う部署に異動して新しい仕事や新しい分野にチャレンジさせて会社の規模を大きくしていく。そして、会社の規模が大きくなったから正当配分しなさいということになります。株主も貰いなさい、会社の社長も貰いなさい、来年の設備投資にも貯めときなさい。しかし、従業員にも配分しなさいということです。このルールを守ってくれば生産協力しましょうというのが生産性三原則です。覚えておく必要はないですが、理屈はあるということです。事前に協力してもらおう。減った人数は違うスキルを勉強させるなり、部署に回して新しい事業を起こす原動力になってもらおう。そしてそれから出た利益はちゃんと正当配分しなさいということです。

### ～労働組合員の減少は労働界の怠慢～

次に組織力低下の大きな原因は、「労働組合員の減少は労働界の怠慢だ」ということです。「組織拡大のノウハウが伝授されていない」と書きました。

企業倒産等による労働組合の解散や起業した新しい会社、あるいは雇用形態の多様化、正社員じゃなくてパートであったりアルバイトであったりそういう多様化などにより組合員数が減少する一方、組織拡大、組合を結成したり、組合はあるけどもパートタイマーも組織化をしようとか、そういう拡大の方法やノウハウが労働界で伝授されていません。このことは連合を始めとする労働組合に携わった諸先輩、我々の先輩に大きな責任があります。現在に至っては、組合活動の方法を知っていても組織拡大の方法を全く知らないし経験もないということです。

私達UAゼンセンは常に組合を増やしている。これはなぜかというと、私がUAゼンセンに入局した時に、自分の給料は自分で組合つくって稼げと言われました。組合を作ってUAゼンセンに加入すると会費というのがUAゼンセンに入ります。自分で組合を作らなければ自分の給料が出ないという考え方です。私が作った一番大きな組合は、雪国まいたけの1,288名。その他、亀田製菓の子会社やドラッグストアなどがあります。申し訳ないけどもUAゼンセン以外の組合役員さん達は、こういうことを知らないし、やろうとしない、関心がないのでしょうか。自分達の既得権益ばかり守ることに執着しているとしか思えない。私、連合山形の副会長ですが、連合が駄目です。我々の責任だということで私は認識しています。

産業構造が変化していく、働き方の職制が変化していく。その変化を感じていながら労働組合が組合員化しなかったか、相談にのってあげて組合の仲間に入れていこうとしなかった、正社員の上にあぐらかいていたことが、この結果で原因です。としか言いようがないと思っております。私、帰ったら批判されるでしょうが事実だから仕方がないと思っております。

## ～労働組合は必要なのだろうか～

8 頁、ちなみに労働組合、本当に必要かということです。皆さん、別に労働組合いらないし、組合が存在していたら組合費を払わなければならないから嫌だよねと思うでしょ。しかし、労働組合は絶対に必要だということを書いてみました。

このグラフは 2001 年にスタートした個別労働紛争の件数です。行政が、もし会社からいじめられたり、何かあったりしたら相談に来なさいという制度の相談件数です。一番上のグラフは裁判などの個別紛争に至るような件数ですが高止まり傾向です。裁判などに打って出ようという人がこれだけいるということです。その下のグラフは、相談に行っても助言があったり企業にあっせんや指導があったりした件数です。全体を割合にすると約 0.45%。200 人の企業で 1 人は毎年相談に行っている。

少し余談になりますがけれども、東京の大学生は就職活動時、スマホで休みが取れるか、残業は無いか、労働組合があるかと検索する。自分の人生をしっかりと考えているということです。労働組合があるということは、何かあればそこに持ち込んで話を聞いてもらって対応してもらおうということです。だからこれから皆さん、2 年後、3 年後就職する時には、本当に自分の将来を考えて、そこに労働組合があるか、そしてその労働組合がきちんと機能しているかどうかを見極めて就職してほしいと思います。

## 4. 雇用、非正規労働者の処遇改善

次の 9 頁「雇用、非正規労働者の処遇改善」です。

非正規って何というのをウィキペディアで調べた定義を記載しました。いわゆる正社員以外の人達で総称的に非正規と呼ばれている。そして増え続けている非正規労働者の実態。正社員がおおよそ 3,400 万人。非正規社員が平成 29 年だと 2,000 万人で全体の 37% ぐらいで高止まりしています。これから外国人労働者が入ってくることを考えると割合が少し変わってくるかもしれませんがということが書いてあります。

非正規労働者の処遇は、一例としてスーパーマーケットにおけるパートタイマーの戦略化、私が作った特性要因図も資料に付けました。要因が絡み合っているのを少し分解しただけですが、一番の大見出しに「賃金の決定」があります。反対側には「パートタイムの戦略化」があります。中見出しの経済状況ですが非常にいいですね。山形だけの経済状況ではなくマクロ的にみると日本の経済状況は良い。有効求人倍率、山形は 1.5 倍。有効求人倍率、皆さん分かりますか。有効求人倍率 1.5 倍ということは 100 人働きたい人がいる時に巷では 150 人の仕事があるということです。文句を言わなければどこかに就職できるという数字です。これが 10 年前 0.8 とか 0.9 倍でした。100 人働きたい人がいても 90 しか仕事がなかった。当然 10 人は働けない。他の中見出しには、賃金や就業スタイルの変化がありますし、仕事内容という中見出しにはパートタイマーなのに陳列の技術や発注作業も求められ、クレーム対応もしています。これだけパートタイムの戦略化をしておきながら、それに見合った賃金が払われていないという資料です。

## 5. 非正規労働者が抱える問題点

10 頁に戻りパートタイマー、アルバイトが抱える問題点が書いてあります。

一昔前は、雇用の安定、要は会社の業績が悪くなったらアルバイトさん、パートタイマーさん辞めて下さいという雇用の調整弁にされていたというのを聞いたことがありますか。事実、一昔前はそうでした。でも今は全然違う。スーパーマーケットの社長は、新卒の正社員よりもパートタイマーの皆さんの方がずっと良いと言います。なぜかと言うと、パートタイマーの方々は年齢分、人生経験が豊かです。接客業においてお客様とうまく話し合い親しみを感じてもらうことは非常に重要で、それはやはり人生経験豊かな方々が通用するわけです。だから、パートタイマーを大切にしているのです。正社員よりも信用できるとまで言われる方がいます。だからパートタイマーの雇用の不安定問題は存在するのかという問題点に関しては、今はそんな時代ではないということを書いておきました。

次に賃金問題です。確かに安いというのを表に記載しました。

大体山形のパートタイマーは、時給 800 円ぐらいです。皆さんが 2 年後、3 年後に入社した企業を時間給で割り出すと新卒は 1,200 円ぐらいになるでしょ。

皆さんがスーパーマーケットに正社員という新入社員で入社した場合、誰から仕事を教えてもらうかという

と時給 800 円のパートタイマーの方から教えてもらうわけですね。これ、まったくおかしいと思いませんか。同じ仕事をするということは同一労働同一賃金です。同じ仕事をしていたら同じ時給を貰わなければ本来おかしいはずなのに。

新入社員がアジを三枚に開きするのに 30 分かかっておいて、パートタイマーの方は 3 分で終わる。皆さんが企業の社長だったらどっちを優遇するというのも一つ言えるかなと思います。余談になりましたが表のように確かに賃金の格差はある。

次に賃金以外の労働条件に違いがあるかどうかです。法律では、パートタイム労働法が改正され行政機関が問題視している背景があります。

一方、司法でも平成 30 年に労働界を震撼させた判例が 2 本出ましたので少し書いておきました。「ハマキョウレックス事件」と「長澤運輸事件」です。正社員と非正規社員の手当が違う問題です。例えば正社員には昼食の補助が出る、パートタイマーやアルバイトには出ない。通勤手当もボーナスも違うなど手当が出る場所もあれば出ない場所もある。これは裁判で違法だとされました。仕事の内容、責任の度合いなどに金額の差があってもよい。でも昼食補助や皆勤手当など、部長であろうが社長であろうがパートタイマーであろうが全然関係ないだろうというのが判例で出ている。もうこういう時代に入ってきているということです。まだまだ賃金以外の部分の差別はある。これも 1 つの壁かなと思っています。

次にその他の問題点です。女性だったら就労の M 字ライン。私たちの仲間が別な講義で女性の社会進出の話がされるので、その時にしっかり聞いてもらえればいいと思います。

パートタイマーだったら税金の壁もある。

男性の取得率 3.2% と低すぎる育児休業法などまだまだ壁が多いかなと思います。

UA ゼンセンの実態も少し書いておきました。シングルマザーが多いですね。特に小売業はシングルマザーが多い。昔は、パパが製造業で働いて、ママはパートタイマーでレジ打ちするというのがあり、今も存在している。でも、シングルマザーがめっちゃくちゃ多くなってきている。そうするとパートタイマーであろうが、子どもを大学に行かせて食事を与える。そういう実態が実は沢山あるということも少し言えようかなと思います。

## 6. 労働組合としての処遇改善

12 頁目。そして労働組合ができることに何があるのかです。

やはり、労働組合に皆さんを巻き込んで組織化していく作業が重要です。そして同一労働や同一賃金の観点をもっと企業と研究していく必要があるし、そのことを経営者に働きかけていかなければならないですね。女性であろうがパートタイマーであろうが、アルバイトであろうが、やった仕事に見合う対価を訴え続ける必要があります。

一方では最低賃金も上げていく必要がある。最低賃金の決定は公益の方、労働組合、会社経営者とそれぞれ人選された方の審議会で決定します。その中で賃金を上げると倒産するかも、あるいは企業経営が圧迫するかもと言って自分の企業のことばかりを考えるような人がいます。最低賃金とは、そもそもそういう観点ではなくて、我々が愛する山形県をどうしていくのかを本当はもっと審議会でやらなければならない。しかし使用者側の人達はそういう方向しかいかない。連合でも最低賃金の大幅アップを求める署名活動をこれからもやっていきますから、是非、署名して欲しいなと思います。

皆さん、何年後かに正社員で働き、月給制だから最低賃金関係ないわと思っているでしょ。それは大きな間違いです。賃金というのは低い方から高い方へというカーブがあります、低い方を上げればそのカーブを少しずつでも上げていかなければならない。だから最低賃金が上がると正社員賃金も上がるということなのです。最低賃金をもっと気にしなければならぬ時代に入ってきた。余談でした。

全体のまとめは、今まで話した内容を記載しましたので、後程ご一読ください。

## 7. これからの労働組合のスタイル

13 頁の横道です。

昨年も UA ゼンセン加盟のハイディ日高屋ラーメンの組合について、関連企業の話をしました。今年も付け加えます。4,5 年前に私が作った組合で「とんかつ・かつ井のかつや」の話です。日高屋と同じような形態で

外食産業です。

かつやの実態ですが、特に東京方面はそうですが外国人従業員が多く、その方々にも労働組合員になってもらっています。この組合委員長の苦悩を記載させていただきました。海外の学生さん達が留学してアルバイトをすると週 28 時間しか働けない。そうするとシフトが組めないという問題もあったし、ベトナム、ネパールの方は組合費を税金感覚で払っているなどを聞きました。

ネパールとかバングラデシュとか、あちらの方々は就業上、時間になるとコーランが頭の中で鳴るわけです。「店長、お祈りの時間です」ということで、風呂敷を広げられてお祈りされたら商売できない。そうした時に労働組合と会社が話し合ったことは、その店であなたが一番神聖に思う所に小さなお祈り所を設け、時間になったらそこに手を少しだけかざして心の中で数秒のお祈りをして対応してもらった。それだけでイスラム教徒の方々は満足なのです。ようするに文化が違うことを彼らも分かっている中で、労働組合と会社が配慮してくれたということが伝わったのでしょーと言っていました。

「労働は悪」というのは、外国人にはよくあります。ヨーロッパに行けば、イギリスとかフランスとか行くと、悪いことをしたから罰として労働をかせられていました。これは世界的に同じような感覚です。でも我が日本国だけは天皇陛下すら労働をする。「労働を美德」と考える日本人。誇りを持っていいのではないでしょーか。

要するに、私達は、日本人とか、おじさんとか、おばちゃんとか、外国人とか、男性だとか、女性だとか、正社員とか、パートタイマーとか、アルバイトであろうが、守衛さんであろうが、そういう垣根を越えた労働組合を作りながら組合活動を進めていかなければもう駄目な時代。というのをこの横道で記載させていただきましたので、少しまた時間がある時に斜め読みをしてもらえればなと思います。

### ～学生諸君へ「贈る言葉」～

最後に 2 つの言葉を贈ります。

はじめに「青春」というのは何なのか。学生から働き始めて結婚するまでが「青春」と私は思います。働けばお金がもらえるでしょ。そのお金は皆さんが自由に使えるのです。車を購入するニーズは少ないかもしれないけど行動範囲が広がる。海外旅行も行ける。シャネルであろうがブルガリであろうが何でも買える。この時間が青春だと思います。高校生活や大学生活は実は青春ではない。学生時代は所詮親の管轄下だしアルバイトで儲けた金額ぐらいでお金もない。だからこれから会社に入って、結婚するまでが僕は青春だと思います。その間をどうやって皆さんが生きるか、楽しんでおくか、貯金もしなきゃいけないけれども、その期間は短いのでしっかりと経験をしてもらえればなと思っております。

あともう 1 つは O J T です。会社に入ると、皆さんに会社の資金で教育を与えてくれます。テキストを買ってこれを勉強しなさいと言われます。でも、もうそういう時代ではない。

O f f J T、自分で物事を考えて自分で勉強して、明日の人生にチャレンジしていく時代だということです。

たとえば新聞。皆さん読めますか。新聞というのは全国各地で売っているわけですよ。沖縄から北海道まで。理屈的には、新聞に書いてある漢字は読者全員が読めなければならない漢字ばかりだよ。あそこに書いてある漢字が読めないということは、世間様より自分の能力が劣っているということなのです。だから、そういうことも含めて大人は新聞を読めということです。中身を読み込めと言うのではなくて、それは、当然話のネタになるから中身も読み込むのだけでも、そういうところにもしっかりとアンテナを立てて、O f f J T、自分の人生は自分で掴んでいく、自分で勉強していく。入社して同期入社の方と一緒に賃金でスタートしていきますが、数年経てば勝ち組、負け組に分かれていく。落ちこぼれて辞めていく。落ちこぼれや負け組になりたいか。人生 1 回。その時、負けてもいいけども、負けたというのを実感して勉強するのだ。是非、今の立場、勉強する時は勉強する、会社に行っても勉強しなければならぬ時は勉強する。そうして、それぞれの人生が楽しく澁刺と元気に過ごしてもらえればなと思います。

以上を持ちまして、私からの皆さんへの議題の講演を終わらせていただきます。良き人生を。ありがとうございました。