

「青年労働者の問題意識と労働組合」

阿部 一 樹 (連合山形青年委員会 委員長)

本間 智 也 (連合山形青年委員会 前委員長)

【自己紹介】

青年委員会委員長の阿部です。青年委員会を紹介をさせていただきます。連合山形青年委員会はどういった組織なのか、青年委員会というのは連合山形の専門委員会という位置付けで活動しております。下の黄色の部分、企業別組合というのが各会社にある労働組合になっております。自動車業界で言うと HONDA さん、日産さん、TOYOTA さんなどいろんな会社、メーカーさんがあります。それぞれ労働組合があり、そこが企業別組合になります。水色の部分ですね。産業別組織というのが、自動車関係の労働組合が集まっている産業別組織という自動車総連とありますが、そういうところにいろんな産業、流通だったり、運輸だったり、情報、自治労、公務員の方などが入っています。その方々が集まって連合山形ができています。

そのなかでも青年層と言いまして、だいたい 35 歳前後の方の組織で運営されているのが青年委員会になります。ちなみに私は 27 歳という年齢で、卒業して 5 年、社会人 5 年目になっております。だいたい若手の 20 代前半の青年の方から 30 後半ぐらいまでのメンバーが青年委員会として活動しています。

こちらは青年委員会メンバーです。まず私は労金労組になります。東北労働金庫という会社で働いております。金融関係、銀行みたいなところですね。他のメンバーは、県教組というのは学校の先生の組合、山形県の教員がメンバーになります。交通労連は物流関係の仕事をする第一貨物の方ですね。あとは電機連合、東北パイオニアさん。自治労、公務員で県庁の方です。あとは森林労連、国家公務員の方で林野庁にお勤めされている方です。電力総連は東北電力、JAM という組織からはコマツ山形の方が参加しています。情報労連だと NTT 東日本、JP 労組さんは前委員長の本間さんが所属している組織となっております。あとは連合山形の事務局になります。中盤から後半で私たちの職場についても詳しくお話をさせていただきます。聞いたことがある企業であるかなと思いますし、これから就職活動をされていくと思いますが、職場環境などをお伝えして、興味を持っていただけたらと思います。

【卒業後 3 年以内の離職率について】

ここからは一旦前委員長の本間が説明します。

今回の本題に入っていきたいと思います。私たちが講話させていただく内容は、近年卒業後、新卒者の 3 年以内の離職率が高卒 4 割、大卒が 3 割と言われているなかで、若年の離職率をメインにお話しをさせていただきたいと思います。私たちだけ喋っていてもあまり面白くないので、何個か質問を用意しているので、皆さんに少し聞きながら講話を進めていきたいと思います。

【質問①】

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。“離職”をポイントに青年の問題意識に答えていきたいと思います。さっそく質問から入らせていただきます。今、皆さんは大学生ということで、これまでにアルバイトをした経験はあるか、ないか。今もしているでも大丈夫です。また、仕事をしていた方もいるかもしれないのでそういった方でも大丈夫です。もう一つが、そのアルバイトを決めるにあたって、なんでその仕事を決めたのか、何を求めてそこで働いたのかという部分。この後の講話につながってくるので 2 つお答えいただきたいかなと思います。阿部委員長が回ります。ちょっと嫌かもしれないですけども、答えやすい質問だと思いますのでランダムに当てていきたいと思います。

質問：今しているか、していないかと、何を求めてそのアルバイトをしたか。一人目

1. 今、アルバイトはしていますか？

「はい、しています」

どういう関係、どういった。

「荷物の仕分けをしています」

なぜそのアルバイトをしようと思いましたか。

「時給が他のバイトよりも高かったからです」

大事だね。お金やはり大事だよ。生活するうえで賃金ってすごく大事になってくるので、そういったのも一つ仕事を決めるうえでは大事な項目かなと思います。ありがとうございます。では、次の方。

- 2.今、アルバイトは。 「しています」
始めてどれぐらいですか。 「3年目です」
長いですね。何関係。 「和食屋さん、飲食」
飲食店。いい答えですね。あとでちょっと飲食店の関係も出てくるので。なんでそのアルバイトをしようと思いましたが。
「先輩の紹介だったんですけど、時給がいいのと居酒屋にしては終わる時間が早く待遇が良かった」
ありがとうございます。居酒屋とか飲食店って結構深夜まで営業するので、時間の括りでいうと大変な仕事かなと思います。あと2人ぐらい聞いてみたいと思います。
- 3.今、アルバイトはされていますか。 「はいしています」
何系。 「塾で講師をしています」
素晴らしい。なんでそのアルバイトをしようと思いましたが。
「人前で話す経験をしたいなと思っていて、あとは家からそんなに遠くないので立地で選びました」
距離も大事だね。通勤時間とかやはりそういったので労力も使われてくるのかなと思います。ありがとうございます。あともう一人ですね。
- 4.今、アルバイトは。 「しています」
何系のお仕事ですか。 「居酒屋です」
居酒屋、飲食店ですね。なぜその仕事をしようと思いましたが。
「今のバイト先は知り合いの紹介ですけど、時給の良さ人間関係が良かったので続けています」

ありがとうございます。今キーワードが皆さんから出てきました。人間関係というのも働くうえですごく大事なことだなと私も思います。今4人に答えてもらいました。アルバイトを決めるうえでも誰かからの紹介というのもすごく大きいですし、自分がやってみたいこと、特に塾の講師とかは人前で話す経験という部分で自分のメリットになるなと思ってアルバイトを決めたと思われるので、やはりそういった部分で仕事を決める理由と、やりながら何が自分に身に付けられるのかなと考えるのは大事なことだと思います。

阿部委員長はなぜ労金に入りましたか。

「私は、金融業界に入りたいなというところですね。かつ東北で働きたいなというのがありまして、私の地元は宮城県でして、大学は関東の方に行っていたんですけども、こちらの方で就職活動をして、そのなかで仕事もいいな、働く環境もいいなと思って今の会社に決めましたね」

私は郵便局ですけど、実際は配達とか、郵便局と言えば赤いバイクで配達、年賀配達といったイメージがあると思います。私は郵便局の窓口でお客様対応をしております。いろんな職場があるので、今回青年委員会のメンバーに職種とか仕事の内容などを聞いてきているので参考になるかなと思います。

ちなみに大学の離職率3割、10人のうち3人は辞めていると言われてはいますが、知っていた方いますか。3割離職率があるということ。ちらほらですね。意外と多いなという印象もありますし、やはり職種によって離職率も変わりますが、そういった部分も今回お話をさせていただきたいと思います。

このグラフは在職期間別の離職率推移です。1年目、2年目、3年目、下の青いところが1年目、入って1年目に辞めた方。紫が2年目、緑が3年目です。やはり1年目がどの年代で見ても一番多いような形、そしてだんだん離職率が下がっていますが、一番最初の日付が1992年。だいたい30年ぐらい前のデータになります。30年前はだいたい23%ぐらいだったのが、1995年には30%を超えています。そこからはどの年をとっても30%、3割は離職しています。何年経っても若者の離職率は変わらないということが、これを見て分かっていただけたと思います。

グラフ別で、緑が離職の理由、赤が離職の理由のなかでもこれが一番の理由になります。一番多いのが「仕事が自分に合わなかった」、2番目が「人間関係がよくなかった」、3番目が「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかった」、4番目が「賃金がよくなかったため」となっています。さっき質問させてもらった時も、人間関係

とか賃金という話が出てきました。やはり人と関わった仕事をしていくので人間関係がよくなければ辞めたいと思う人も多いですし、お金が思ったよりも安かったということも多くなってくると思います。この1番目の理由も含めてなんですけれども、人間関係で辞めた答以外の部分は、だいたいリクナビとか求人情報に表示になっている中身で辞められています。もっとしっかり調べれば、仕事の内容、実際働いてみると少し違ったかなというのはあるかもしれないんですけども、賃金とか労働時間というのは表示になっているので、その辺も調べておくといいと思います。

人間関係は実際に働いてみないと分からないところですが、働くうえで一番私は重要ななと思います。

今までは同世代と生活、勉強、アルバイトを共にしてくる機会が大部分だと思いますが、職場に入ると親か親以上の年齢の方と働く機会があるので、幅広い年代と付き合っていく時に経験するのがすごく大事ななと思います。ある程度の礼儀や社会人としてのマナーは今のうちに身に付けておく必要はあると思います。そういったことはアルバイトを通して人間関係とか人付き合いというのは出来てくると思いますので、そういった部分が大事だと思います。

【産業別の離職率】

このグラフでは離職の理由を見てきましたけれども、次は産業別の離職率になります。産業別というのは仕事の種類によって離職率は変わってきます。

特に教育学習業と医療福祉関係がそうなんですけれど、離職のパーセントが多い企業の特徴として、1つ目が不規則な就業時間、休日の取得困難が特徴の一つとしてあります。2つ目として、顧客との接点がある仕事が多くて、そこでのトラブルに関するストレスが原因で辞める方も多いです。特徴の3つ目として特に飲食店など全体的に給料が安い、将来への不安があるという部分で離職される方が多くなっています。賃金に関してはある程度働く前にわかっているとは思いますが、実際に給料をもらって生活してみると違うなと思う部分だと思います。一つ目の離職の要因にある休日とか働く時間の長さ、労働時間ですが、この労働時間、休日・休暇の条件が良くなかったというのが、どの世代をとっても、どの仕事をとっても出ています。

【労働時間】

この労働時間がどうやって決められているかという、労働基準法 36 条に決められています。法律で。使用者、使用者とは会社のことです。使用者は労働者に休息時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて労働させてはならない。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。1 日 8 時間週 5 日で 40 時間という計算ですね。これがあくまでも上限として法律で決まっています。ただやはり 1 日 8 時間で終わらない仕事って絶対ありますよね。毎日 8 時間勤務していればそれで充分なんでしょうけど、朝 9 時から夕方 5 時までいい仕事だなと思いますね。でもやはりそれだけでは終わらないので時間外労働という残業という部分です。先ほど 1 日 8 時間、1 週間 40 時間以上働いてはいけないと言ったんですけども、労働基準法の中の特例があり、特例になるのが労働基準法 36 条、これよく「36 協定」といいますが、最近ようやく 36 協定の意味が分かってきました。

36 協定が法定労働時間、休暇を超えて労働される場合は、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締結し監督署に提出しなければなりません。36 協定を交わしていなければ、どれだけ高い残業代を払おうとも、時間外労働をさせた時点で違法になるという形になります。ですが山形県は 4 割ぐらいですかね 36 協定が結ばれているのが。この 36 協定はすごく大事で、これをしっかり定めていないと残業して駄目だよとか、残業した分はあくまでも給料を出さないというブラックな会社が多くなってきてしまいます。

【労働環境を整えるプロセス】

労働環境ですが、働いて当たり前にある条件ではなくて、離職率のキーワードとして「職場環境、人間関係が良好かどうか」「賃金が満足しているか」「フォロー体制があるか」。さっきも離職の理由で出てきましたが、これとか当たりのことではなくて、さっきも労働組合が出てきたんですけども、労働組合と会社が対等な関係で話し合いができるから、お金についてもボーナスいくら、賃金いくらとか、残業も 1 日これしかして駄目だよというのが交渉で決まってくる形になります。労働組合がない会社もいっぱいあります。労働組合がないと、一社員が社長に対して「もっと給料を上げてくれ」と言っても「駄目だよ」と言われて終わりになります。

ここは対等な関係ではないということになります。労働組合とは何かと言うと、会社以外の労働者の団体になってくるんですけど、みんな給料を上げてくれと言っているよと会社に言える強い団体になるんです。数の力で会社と交渉するような形になります。こういった対等な関係がある職場は、雇用条件とか賃金、労働条件の改善、企業経営の不祥事問題などのチェック機能、行き過ぎた規制緩和や労働条件の社会的提起という部分で、あるなしで結構労働条件は変わってきます。

【青年委員会メンバーに聞いてみた】

ここからは阿部が説明します。青年委員会のメンバーがどういった仕事をしているか、勤務時間、残業時間、入社3年以内の離職率、その理由とかをメンバーに聞いてきました。会社によっては答が出てこないところもありましたので、少し欠けているところもありますが、皆さん興味を持って聞いていただけたらと思います。

まず金融機関、これは私の職場になります。仕事内容は預金・融資・為替業務とあるんですけども、皆さんからお金をお預かり、お金を必要としている方に融資する、使っていただくというのが金融機関のメイン業務ですね。勤務時間は7時間20分、朝8時40分～5時までの仕事です。残業時間は月10時間～30時間と幅があります。入社3年以内の離職率は、私の同期は25人いましたが3年で辞めたのが3人です。他の年代の話を開くとだいたい同じく5%～10%ぐらいです。金融機関としては低い方かなという認識をしております。

同期3人辞めているんですけども、辞めた理由として、人間関係がまず1人、あとは転職ですね。あとは親の介護による離職になります。どうしても私の職場は東北で転勤がありますので、配属される場所によっては家庭環境、家族のことを守るために辞めざるをえない方もいるのが現実です。基本的には勤務地も異動希望とか出せたりしますし、割と柔軟には対応できていると思います。

続きましてこちらは前委員長の職場になりますので本間さんの方からよろしくお願いします。

郵便局関係の話をさせていただきます。仕事内容は、配達、金融窓口、金融営業、かんぽ生命、ゆうちょ銀行と複雑な会社のつくりになっていて、一番分かりやすい部分で配達業、窓口をやっている金融業務でお話しをさせていただきます。勤務時間は7時間45分。残業時間は月0～20時間ですかね。マックスでも20時間を超える人はあまりいません。年賀の繁忙があるので30、40時間の場合もあるんですけども、平均にするとこれぐらいの時間帯になってきます。私も金融業務関係ですけども、仕事時間は8時30分～5時15分で、先月の残業時間は5時間ぐらいだったかな。入社3年以内の離職率は配達部門は非常に少ない3%ぐらいです。辞める人は3年以内はいないですね。配達部門で辞める理由としては、年齢が重なって体力的にバイクでの配達がきついということで辞められる方が多いので、若い方、元気な方は比較的辞めないです。金融部門トータルして平均すると20%ぐらいです。離職の理由は、仕事が合わない、営業面が厳しいという部分。私たちはノルマが結構しっかりあって大変だという方がすごく多くなっています。離職率が20%ぐらいで済んでいるというのは、福利厚生が充実や休暇の取得がしやすいことが離職が低い理由になっていると思います。労働組合も日本で最大の労働組合ですので、福利厚生がしっかりしています。

輸送業の場合ですが仕事内容はトラック輸送業、勤務時間は8時間15分が基本となっています。入社3年以内の離職率6%程度です。先ほどの各業界・業種毎の離職率を見ますと20、30%ぐらいあり平均がそれぐらいでしたので、青年委員会メンバーの職場は低いのかなと。そのなかでも辞める方いらっしゃいます。待遇の不満がほとんど、その他身体都合、家庭の事情、職務不満、人間関係それぞれあるのかなというところですね。

情報・通信業の場合はインフラ系の企業になります。青年委員会のメンバーの方はその中でも設備系です。勤務時間は7時間30分、残業時間は10時間～20時間です。入社3年以内の離職率は0%です。離職した理由は、収入が安定している、福利厚生が充実している、年休が取りやすい、先輩が優しい、残業代が必ず出るため離職する人が少ないということですね。

教員の場合、学校の先生になります。この方は小中学校の先生をやっている方です。勤務時間は7時間45分、残業時間が月60時間～80時間ととても多いです。皆さんも何となくは教師の職場が大変だという現実を知っていらっしゃると思います。普段の授業に加えて部活であり、その他いろいろ拘束される時間が大きいのかなと思います。ですが入社3年以内の離職率はほとんどいないということです。残業時間が多いにも関わらずあ

まり少ない理由というのは、収入の安定、給料が年齢を重ねるごとに安定して上がっていくということ、福利厚生充実、学校の先生を目指す人は教師をやりたくて入る方がほとんどなので仕事へのやりがいがあり、すぐ辞めるといふ方向に行くことは少ないのかなという印象を受けます。

続きまして金属・機械販売の場合です。建機販売・リース・修理ということで、工事現場のショベルカーなど大型機械の販売・リース・修理の仕事です。勤務時間は7時間30分。残業時間は月25時間。これは1日1時間程度になります。離職率も低くて2～3%です。離職された方の理由は、人間関係や、実際入社して思っていた仕事とギャップがあつて辞められるとかですね。ボーナスが良い、年休が取りやすい。この方の場合ですと業界最大手の一流メーカーということで誇りが持てるという理由で離職率が低いという話でした。

電力会社の場合です。こちらインフラ系のお仕事です。この方は広報・エネルギー理解活動、どちらかと言うと文系職の方ですかね。勤務時間は7時間40分、残業時間は月20時間。入社3年以内の離職率は2～3%。離職した理由は転職、結婚。結婚は女性だという話を聞いています。転勤があるという関係で辞められたということですね。離職率が低い理由としては福利厚生が良い、労働条件が良い、仕事に対する使命感が強いところが影響しているというお話でした。

続きまして林野庁の場合ということで、国家公務員の方になります。国有林における各種業務。仕事内容としては、立木の伐採、丸太の販売、林道整備、治山ダムの施工。日本中の林業を支えているお仕事をされています。勤務時間は7時間45分、残業時間は月10時間と少ないですね。入社3年以内の5%とこちらも低いです。離職した理由は、転勤に馴染めない、転職。転勤は主に秋田、山形で転勤があるみたいで、馴染めず辞めていく方がいらっしゃる。低い理由としては同じく福利厚生充実ですね。公務員なので基本的にはリストラされない安定性が離職率の低い理由につながっています。

続きまして地方公務員の場合です。こちらは県の職員で土木の部署に勤務されていて、県管理道路・河川・港湾の整備や管理監督されています。勤務時間は7時間45分、残業時間は月30～40時間と残業が多いです。

これは部署によるところはありまして、この方ですと急に大雨警報が出ると仕事に出なければならないことがあり結構大変な職場なのかなと感じます。入社3年以内の離職率は2～3%。離職した理由は書いていないですね。離職率が低い理由は、福利厚生充実、年休の取得しやすさ、上下関係の良さが低い離職率につながっているということになります。

全国的に離職が多いとありましたが、全国の調査結果とは異なって少ないのかなというところになります。私たちが所属する企業や事務所は、労働環境や福利厚生などが整っているということになります。

【質問②】

ここでご質問②になります。離職する事は、良い事、悪い事？ということで皆さんに聞いていきたいと思えます。こちら3名ぐらい当てていきます。

1. 「自分は、離職する事は決して悪い事ではないのかなと思っています。いろいろ理由は労働条件だったり、長時間労働、人間関係とかいろいろあると思うんですけども、それが何であったとしても自分が満足できない状況の中でずっとやっていくのは良くないと思うので早めに環境を変えた方がいいのかなと思います」
2. 「私も離職する事は悪い事ではないかなと感じます。理由としては、離職して新しい職に就くことで自分の能力をさらに活かした仕事に就けることもあるので、そういう理由から離職する事はそんな悪いことではないのかなと思います」
3. 「私も離職する事はいいと思っていて、長年嫌な所で働くのは嫌なので嫌だったら私は離職したいです」

皆さんの話だと悪い事ではないという意見でしたが、離職の全てが悪いというものではないと思います。ステップアップしたいとか、都内で働いている人が地元に戻って地元へ貢献して働きたいとか、やりたいことがあるので転職したいという前向きな転職、離職も実際にはあります。ただ現実には再就職が難しいといったところがあります。表は正社員として初めて職場で働き始めた方が離職・転職する際、また正社員として働けるのかをまとめたものです。皆さん大学卒なので赤い囲みの部分になります。1年未満で辞めた方でまた正社員

として勤められたパーセントは68%、1年～3年未満の方は72.9%、3年以上の方は75.2%。これは男性の場合ですね。女性の場合ですともう少し低くなります。女性の場合、結婚や出産を機に退職される方が多いことが現実としてあると思いますので、そういったところも数字に反映されていると思います。

私も離職については前向きな意見ですけど、これを見て分かるように1回辞めてもう1回正社員に就くのが意外と大変だという現実を分かっていたらいいと思います。労働時間や休暇などは事前調査である程度つかめる部分はありますが、ただ単に何をやりたい、これをやりたいだけではなくて、労働条件もしっかり見て就職することによって自分に仕事が合わないからという理由は少し減ってくると思います。あとは入ってすぐこれ合わないなと思うのも軽率かなと思います。少し頑張ってみてということも必要だと思います。

【ここまでのポイントと青年委員会活動】

これまでポイントということで話を整理させていただきます。現状としては若者の離職理由として労働条件、賃金、人間関係が多いということ。ブラック企業のような職場環境が良くない法令違反をしている事業所・会社が少なくない。労働組合の組織率が少ないということがあると思います。そういったことから青年労働者は過酷な労働条件で働いて、諸々の不満が溜まって仕事を辞めている可能性が高いと考えています。解決に向けて青年委員会として労働条件の改善などを目的として活動をしています。

青年委員会は3本柱を立てて活動しております。1つが「仲間づくり・ネットワークづくり」。同じ会社の人達だけではなく企業、産業さらに地域を超えているんな方とつながることを目的としているということ。同じ会社の中での交流は実際飲み会など結構多いと思いますが、他の企業の方と全然違う地域の方と交流する機会は難しいところがあります。そういったところをつなげていこうということで、青年委員会の活動を通して交流にも少し力を入れています。

2つめが「職場の活性化」。どのような業種・職種においても職場の人間関係が円滑なほど、情報共有や効率化の面からも組織としての力を発揮します。労働組合だけではなく、経営者の間でも職場のコミュニケーションや人間関係の重要性が、改めて見直されており、多くの方との交流によりコミュニケーション能力の向上や職場の円滑化にもつながっていくということ。

3つめが「リーダーの発掘と育成」。こういった青年委員会の活動を通して、企画・運営を実践することによっていろんな人と関わり、他者を巻き込む力が養われるということに加え、労働組合のリーダーや会社の中で引っ張っていく人達を育成していく。この3つを3本柱として活動しています。

活動の基本的な考え方というのは、青年委員会の活動は主に学習と交流をメインにしています。学習としては知識の習得、視野の拡大ということです。青年委員会は社会経験が浅いので、労働条件、先ほどの労働基準法であったり法律の面で知識を取得したり、世の中の職場の状況などを学習することになります。分散会、グループディスカッションなどを通じて、いろんな方と意見交換をする機会を設けて多くの職場の意見を聞くことに加え、自分の意見を主張する発信力を身に付けていきます。交流に関しては飲み会とかスポーツを通じて交流をはかっていく活動をしています。

【最後にメッセージ】

最後にメッセージですが、仕事を決めるうえで、自分のやりたいことをイメージして仕事を決めていくと思います。その一つの中に労働条件や賃金、休日はもちろん調べていただく必要はありますが、その中の一つに労働組合の有無というのも頭に入れて仕事を見ていただければいいのかなと思います。労働組合の有無で労働環境が非常に左右される部分が大きいです。仕事をしていくうえで今の労働条件が当たり前だと思って働くのではなく、労働運動に少しでも関わって自分でこの会社の労働条件を変えていこうという動きもしていく必要があると思います。ただ単純に仕事をして、合わないな、大変だな、だけではなくて、せっかくいろいろ仕事がある中でその職種、その企業に勤めることができたので自分なりに何かを変える動きをすることによって、もっと自分の職場が良くなったり、働きやすくなったり。後輩が入ってきて同じようなことを繰り返さないように、自分から動きをつくって会社側と話し合う機会を持つ、そういう動きをすることを労働運動と言いますが、是非関わっていただきたいと思います。行動を起こせば休暇だって、賃金だって、ボーナスだって変わる可能性は十分あります。私は転職について否定的ではない、むしろ前向きな転職であれば早めにやった方がいいと思います。けれども、せっかく勤めたのだったらその仕事を自分の天職にできるように自分で変えていくこ

とがすごく必要になるかなと思います。ぜひ、会社を決める際は労働組合があるかないかを確認してください。

【入社して10日でやめていく新入社員に思う、採用担当者の本音と葛藤】

ここでは非紹介したい「入社して10日でやめていく新入社員に思う、採用担当者の本音と葛藤」というブログがあります。私も人事にいたりもしたので、採用担当者という部分がすごく心に響いたのもあるので、私と阿部君でやり取りをして紹介したいと思います。

新入社員が退職した。入社してわずか10日。「この会社は自分に合わないと感じた」というのが退職理由。あまりにも漠然とした理由なので、具体的に何がどう合わないと感じたのか尋ねてみた。すると。

「販売はアルバイトの延長のような仕事」「ずっと続けていく気にならないし、自分に向かない」とのこと。当社では、2週間の新入社員研修期間中に売場での販売実習を数日行う。

講義とロールプレイングで学んだ接客応対技術を、実際に売場で体験するのが目的だ。その実習の結果、新入社員のKさんは「自分に合わない」と思ったそうだ。

辞めてどうするのか、Kさんに聞いてみた。「公務員を目指します。」まただ。採用や研修を担当していると毎年必ずこういう若者と遭遇する。

「安定していて、楽そうだから」という、かつての私と同じ発想。いや、決めつけるのは良くない。公務員を目指す、彼なりの確固たる理由があるのかもしれない。

「公務員になりたいのは、なぜ?」「地域の人たちに貢献したいからです」

「地域の人に貢献というと、具体的にはどういうことをしたいの?」

「…市役所の窓口で住民の相談に乗ったりとか…」

「当社のお客様の相談に乗るのはアルバイトの延長にすぎないと思うのに、市役所で住民の相談に乗るのはやりがいがあると思うんだね。それはどうして?」「…いや、その…民間とは違う、というか…」ああ、やっぱり。

「安定」「楽そう」公務員志望シンドロームだ。

その発想が悪いとは言わない。

しかし、それだけでは信念を持って公務員を目指している人たちとの選考で勝ち取るのは難しい。

残念ながら、Kさんに当社での仕事を続ける気はないようだったので、慰留は諦めた。

しかし、わずか10日とは言え、同じ会社で勤めた仲間である。不幸にはなって欲しくない。

Kさんには迷惑だったかもしれないが、私なりの「働いて幸せ」という状態を実現するための考え方を伝えることにした。「Kさん。君はゲームが好きだったよね」「え?あ、まあ、好きですね」

「対戦ゲームは好きかい?ガンダム●●●●とかさ」「好きですよ。結構やってます」

「そうか。アレはおもしろいよな。僕も好きでね。いい年してゲーマーなんて恥ずかしいけど」

何の話なのかといぶかしげなKさんだったが、私はかまわずゲームの話が続けた。

対戦ゲームの面白さについてお互いにしばらく語り合ったあと、本題に入った。

「ところでKさん、ガンダム●●●●を初めてプレイする人が、対戦プレイで君に勝てるかな?」

「いやあ、それはムリでしょう。僕、けっこう強いですよ」

「そうか。じゃあ、初心者だとあつという間に君に負かされてしまうだろうね」「そうですね」

「じゃ、手も足も出せずにKさんに負けた初心者くんが『ガンダム●●●●なんてつまらない!クソゲーだ!』と言ったとしたら、どう思う?」

「それはおかしいでしょ。ゲームがつまらないんじゃないで、自分がヘタなだけじゃないですか」

「そうだよな。楽しさを理解するには練習と経験が必要だよな。ちょっとやってみただけで『つまらない』とか『自分には向いていない』っていうのは早すぎるよな」

Kさんの表情が変わってきた。伝わっただろうか?

楽しく、幸せになるには努力や我慢も必要なのだということが。実感できただろうか?

物事の本質を理解するには、長い時間が必要なのだということが。

気のせいかも知れないが、Kさんの雰囲気が変わった気がした。

オドオドしたところが消え、目から意志が感じられるようになった。

「Kさん。社会人の時間は長い。22歳で入社して、定年は60歳。約40年もの年月だ」
「つまり社会人にとって入社後の10年は、大学で言えば1年生に相当する。たとえば大学の野球部に入部したとして、1年生のうちには球拾いやグラウンド整備、筋トレなど地味なことばかりだろう。」
「楽しむどころか、むしろツライだろうね。でも、彼らは野球部を辞めない。なぜだろう？」
「…野球が好きだから、ですか？」「そうだろうね。野球が好きで、うまくなりたい！という情熱がある部員は、そのツラさの向こうに自分の成長があることをイメージする。だから乗り越えられる。」
「逆に、なんとなく野球部に入った人はとても耐えられない。『野球つまんね。サッカー部に行こう』と思ってしまう」「…」
「そうやってサッカー部に移った1年生を待っているのは、やっぱり筋トレや100mダッシュといった地味な練習だ。サッカーに対する情熱がない人は『サッカーもつまんね』と思って転部する」
「最初からいきなり上手にできたり、楽しいなんてことは滅多にない。本当の楽しさにたどり着くには努力と情熱が必要だ。」
「短期間で転職を繰り返す人は、これと同じ。楽しさにたどり着く前に職を変えてしまうから幸せになれない」
「…僕が、そうなる？」
「それはわからない。ただ、公務員を目指す理由がさっきの答えのレベルだとすると幸せにたどり着く可能性は低いぞ」
「大切な人生だ。自分がどんな職につくべきかを、もっと真剣に考えた方がいいと思うよ。」
「…わかりました。ありがとうございます。」

Kさんが、どんな気持ちで私の話を聞いたのかはわからない。

「こいつウゼえ。」と思っていたかも知れない。

しかし、相談を終え退職届を提出して去っていくときの彼は、それまでと違って後ろ向きな逃避ではない、前を向いて一歩踏み出そうとする者の顔をしていたと思う。

ご清聴ありがとうございました。私の好きなブログです。何かになりたいとか、これになりたいという目標を持つのは大事だけれども、今やっている仕事の楽しさを見つけだすのって少し時間が掛かると思います。今ある環境で今持っている仕事で大変なことを見つけるのは簡単だと思います。大変なことを見つけるのではなくて、ここ自分に向いているな、ここ楽しいなという部分を探せるようになると、また仕事の楽しさが出てくると思いますので、そういったところを目指していただければと思います。ありがとうございました。