

職場の中の青年運動

青年労働者の問題意識と労働組合

荒井 拓也 (連合山形青年委員会 委員長)

本間 光祐 (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で委員長を仰せつかっております荒井と申します。同じく事務局長の本間と申します。今日は委員長と事務局長2人で講義を担当させていただきます。よろしくお願ひ致します。まずは、自己紹介です。我々連合山形青年委員会が、どういう組織なのか少しお話ししたいと思います。

日本の労働組合は企業毎にあります。山形県内の多くの労働組合が集い、連合山形という大きな組織をつくっています。そして、それぞれの労働組合の青年の方々が青年部という専門組織を形成しています。

私たちの青年委員会というのは、30代の青年代表ということで各組織の青年が代表して集まって組織しています。次の頁をご覧くださいと青年委員会にどのようなメンバーがいるのかを記載しています。NTT東日本や東北労働金庫等、情報通信だったり、公務員だったり、金融関係の仕事をしていたり、さまざまな業界のさまざまな企業で働くメンバーで構成をされています。今年はこの13人で活動を行っています。さまざまな業種の人が集まっているからこそ幅広い意見・考え方で議論をしたり、活動を計画したりすることができます。そして、委員長と事務局長がこの場に来ています。

2. 離職の現状

(1) 離職率

今回の講義テーマは、近年卒業後3年以内の離職率が高卒で4割、大卒で3割と言われているところです。この離職というところをポイントに青年の問題意識について考えて、答えていきたいと思ひます。

まずはご質問①ということで、皆さんにちょっと質問をしたいと思ひます。1つ目が大卒3割の離職率。これ知っていました、聞いたことありますという方いれば手を挙げていただければと思ひます。意外と少なかったと思ひますが、この3割という割合は結構前から問題視されていたところです。次に離職することは良いことなのか悪いことなのかということで、そもそも離職自体が良い悪いというところについて、私から2人ぐらい宛てていきたいと思ひます。ちょっと心構えだけしていただければと思ひます。では宛てさせていただきますと思ひます。

【学生 1】

僕のなかでは、絶対に悪いことではないかなと思ひています。離職する理由によって、ネガティブな理由で辞めると転職した先でも同じ理由でまた辞めちゃうのかなと思ひますが、もっとやりたいことが他にあるとか、もっといい理由で別の場所を探すのは良いのかなと思ひています。

辞めた理由によって、ポジティブなのかネガティブなのかによって違ってくるのではないかとこのことだと思ひます。では……。

【学生 2】

自分も離職することは、理由によっては全然悪いことではないかなと思ひていて、企業がブラック企業であったりとか、そういう理由とかであったら全然積極的に辞めてもいいのかなと思ひます。

ブラック企業という言葉もたくさん聞く機会があるのではないかなと思ひています。そういったいろんな意見があるのですが、今回は現状について各種データを示しながら理解を深めていけたらと思ひています。

6頁目は在職期間別の離職率の推移です。これは厚労省が行った調査で、大学新卒で入社した方が離職した際、辞めた時に入社何年目でしたかというのを割合で示したものです。入社1年目から3年目で分けられています。このグラフが示されている通り、調査開始の昭和62年から前半の方が30%を下回る実態ですが、平成

7年以降については、ほとんどの年で30%を超えて推移していることが分かります。この20年間で何があったかというのを赤の吹き出し等で書かせていただいています。平成7年には阪神淡路大震災であったり、地下鉄サリン事件があったり、平成11年には金融業界の再編とか、あとソニー、NTTあとは、NECとか、主要企業で大幅な人員の削減があったり、そして平成20年にはリーマンショックがありました。もしかしたら聞いたことがあるかもしれませんが、リーマンショックは本当に時代の流れを大きく変えるような出来事でした。そのためにここ20年は誰もが不安を持ちながら働いている、就職活動をしている時代だということが言えると思っています。一方でこの割合を細かく見ていった時に、平成7年32.0%となっていると思いますが、1年目は12.2%、2年目が10.6%、そして3年目が9.1%という割合になっていると思います。25年が最新のデータになっていますが、ここで見た時に1年目が11.8%、2年目が10%、3年目は9.1%ということで、内容としては平成7年とそんなに変わっていません。

最近の若者は我慢が足りない、だから辞めるという事をちょっと聞くような場合も多いのではないかと思います。根本的にはそんなに変化がなく依然から辞めている若者は3割ぐらいで辞めている、というのが言えるのではないかと思います。

次に何で離職をしたのかというところで、先程の質問の解答で理由によるのではないかというお話があったと思いますが、そこを見てみたいと思います。

(2) 離職理由

主な離職理由ということで説明させていただきます。1番目「労働条件・休日・休暇の条件がよくなかった」が20.2%。続いて、「人間関係がよくなかった」「仕事が合わない」「賃金の条件がよくなかった」という順番です。やはり労働条件、賃金条件、あとは人間関係という点が辞めた理由の主な理由です。労働条件とか賃金条件というのは、あらかじめリクナビや求人情報を見れば休日○日間などが、あらかじめ開示されている部分だと思いますが、そこに対して不満があったりすると、それを理由に辞めているという実態があるようです。人間関係のところについて言えば、やはり学生の皆さんだと大体同じぐらいの年齢の方との交流が多いかと思いますが、社会人になって職場に入ると、お父さん以上の年齢の方と接しなければならぬとか、社会人なりのマナーがあったりとか、いろんな生活なり考え方が違う人と過ごさなければいけないというところで、やはりちょっと合わないなと思ってしまい、思い描いていた希望と現実とのギャップやミスマッチがあって結果として辞めてしまうというのもあったのかなと思います。

参考資料で、そもそも労働時間とはどういう考え方なのか、どのように法律で決まっているのかを載せています。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と決まっています。そして、使用者は、1週間の休日については、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となっています。労働時間というのは1日8時間、そして1週間で40時間と決められていて、上限として法律で決まっているということです。それが法定労働時間と言われるものになります。

次は時間外労働、残業という言葉はもちろん聞いたことあると思いますが、それについてもどのように定められているのかをご紹介します。1日8時間、1週間で40時間以上働いてはいけないということをお伝えしましたが特例というものもあります。それを超えて仕事をしなければならない、例えば年末年始ピークになる仕事もあると思いますので、そういったことを想定して特例というのがあります。その場合での法律では、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あらかじめ締結しなければならないとなっています。これは36協定と通称で呼ばれているものです。先ほどの1日8時間、1週間40時間を超える場合のことを残業と言って、それをさせる場合は36協定を交わしていなければなりません。どれだけ高い残業代を払うとしても、これを交わさなければ残業をさせてはならないのだと、違法なのだということでもあります。

次に、理由の方に戻り口コミです。ネット上である口コミで情報を集めているリサーチサイトでvocarsという会社があるのですが、そこから見る離職理由というのを見てみたいと思います。1位はキャリア成長が望めないということで25%。2位が残業拘束時間の長さということで労働時間、労働条件になるかと思いますが、これが大きな上位になっています。先ほどの調査では「キャリア成長が望めない」という理由はなかったところですが、これは、もしかしたら口コミ情報の特性として一つの会社に情報が集まっていますよね。例えばN

TT東日本という会社の情報でいろんな意見があると思います。ネガティブなものもあったかもしれない。ネガティブ、ポジティブあったと思いますので、その結果を見たらうえて、ネットでも周りが言っているようにこの会社はちょっと望めないなという理由が決定打になって辞めているのではないかかと思っています。先ほどの厚労省の結果というのは、辞めた方とかに対して1対1というのはその文書にとって調査している結果です。周りの情報がないなかでの調査とでは、こういった乖離があるではと思っていますところでは。

また、参考に山形県における離職理由です。これは山形労働局の結果になります。山形県での1位が仕事の内容が合わないで31%ということで、結構な割合で辞めているということです。これはもしかしたら山形県の企業の特性だったり、県民性であったりというのがあるのかなと思いますが、全国とはちょっと違う理由になっているなというところを覚えていただければと思います。

(3) 若者の早期離職の裏側

次に、これまで若者に対しての調査結果をお伝えさせていただきましたが、今度は会社側に対して調査を行ったものをご紹介します。2013年9月に厚労省が若者の使い捨てが疑われる企業というのを設定して、そこを対象として重点監督を実施しました。そうした結果、5,111事業者のうち4,189ということで大体8割以上の事業所に何かしらの違反があるということを公表されています。ではどういった違反があるのかというところですが、まずは違法な時間外労働です。先ほど1日8時間、1週間40時間というのをお伝えしましたが、そういったところについて違反があったものが2,241で43%。あとは賃金の不払いのところでは1,221で23%あるということです。あとは、時間外の実際の時間ということで月の残業が80時間を超えているのが1,230で24%もあって、さらに100時間を超えるのが730の14.3%というデータがあります。過労死レベルと言われるのが月80時間と言われていまして、それを超えて残業をさせているのが24%。4社に1社そういう会社があるというところでありまして。そういった労働条件下で若者はいま働いているのです。

(4) 青年委員会メンバーが所属する職場の現状

そういった状況を踏まえ、青年委員会でメンバーに2つの質問をしてみました。それぞれの会社・事業所の離職の状況はどうなっているのか、こういう状況・結果その理由は何なのか、何でそんな現状になっているのかを教えて欲しいということをお願い調査しました。それをいくつか紹介したいと思います。

1つ目は輸送業です。輸送業についてはちょっと離職が多いという状況になっていて、それはなぜかというところでは激務とか労働時間が長い、給料が不満でということによって離職をされているということでありました。

次は流通業にですが、流通業についても今のところ離職率は非常に高いという現状にあるという回答がありました。その理由はスキルアップという前向きなところでなく、未来が見通せないということでの消極的な不安であったり、転職するなら若いうちにしたい方がいいなというところであったり、あとは恒常的な長時間労働に陥っているから辞める、というような意見がありました。

次に鉄道会社になりますが、離職率はほぼ0だということで、家業を継ぐとか結婚で寿退社しますというのが稀にいるぐらいですとのことでした。理由については、仕事内容や労働環境に100%良いというわけではなが、職場の雰囲気もいいし、人間関係もいいので長く働きたいと思っています、ということが鉄道会社の方の意見でした。

次に金融関係になりますが、離職率は9%ということで全国の30%よりもかなり低い水準になっています。理由については、9%は精神障害とか他社への転職で辞められるということでした。9%が低いということ、それはなぜかについては、電話の相談窓口とかホットラインの設置、定期的なアンケートを実施したりして職場をしっかりとチェックしているというところでは。

次に教諭の場合ということで、こちらについても離職率は低いという結果になっています。なぜ離職しないのかについては、賃金や権利に満足している。あとはやっぱり自分の夢、希望が叶ったということで小さい頃から教員になりたいという方が、しっかりと試験を受けて合格して就いている職場でありますので、そういったところで頑張るやりの気持ちを持って働いているということがあるのかなと思います。しかしながら、教員の長時間労働は今や社会問題となっており、過酷な実態がちょっとあるというところではございます。

次に電機部品会社の場合ですが、こちらについてもごくわずかですが非常に少ないです。家業を継ぐなどで、先

ほどの鉄道会社の意見とも似ています。なぜ低いのかというところについては、しっかり会社側とパワハラ・セクハラ相談窓口を設けて情報共有をして、問題解決を図っているからだということがありました。

次に電力会社の場合です。電力会社についても低いです。稀に、目標のためとか他県や関東圏で働きたいからということで辞められる方がいるということで、なぜ低いのかについては、一般職と管理職で対話を行ったり、医者との対話も設けていたり、フォローできる体制もしっかり作られているので辞めないような環境が作られているといったところでありました。

次に林野庁の場合については、国家公務員ということで福利厚生が充実していることが離職率の低さになっているということでありました。それにプラスして、相談し合える場を積極的に設けているところも要因ではないかと考えているということでございました。

一部始めの方では離職が多いという会社・業界もあったかと思いますが、やはり大半が少ない状況だということで我々は認識をさせていただきました。全国の調査と確実に異なる実態にある、なぜ青年委員会のメンバーが所属している企業・事業所では離職率が少ないのかというのをちょっと考えてみて、それを踏まえての青年労働者の職場、労働環境、離職の問題を考えてみたいと思います。

(5) 働くこととは

ではまたご質問です。今大学2年生、もしかしたら2年後に働くということになりますが、働くことの意義、こういう目的で私は働くということについて質問をしたいと思います。

【学生 3】

やっぱり社会に出て働くということが、もともとそれを働くことが目的、それが普通、命題なので、大学出て就職しようかなという風には思っています。

【学生 4】

やりがいを持って働くということが一番なんじゃないかなと思います。

では続いて、働くうえで大事なこと、大事にしたいことは、先ほどちょっとネガティブになってしまうような現実をお伝えしたところですが、自分が働くとなった時に大事にしたいことと言ったらなんでしょうか。例えば、休日の時間がしっかりとれるだとか、しっかりと働いた分の給料を貰えるところがいいだとか、やりがいとかどうでしょうか。

【学生 5】

やっぱり働いた分のお給料欲しいので、詳細が分かる、ちゃんと提示してくれるところに入りたいです。

【学生 6】

休日をしっかりと貰えるところがいいと思います。

休みの時間も欲しいですね。ありがとうございます。いろいろ意見はありましたが、離職を改めて考えてみたいと思います。まず離職するという事実自体はすべてが悪いものではないと我々青年委員会でも思っております。ステップアップをしたい、あとは地元へ貢献したいという気持ち、そういった前向きな気持ちは否定すべくではなく、しっかりチャレンジして、取り組んでいくべきだと思っています。

しかしながら現実というのは本当に再就職が難しいです。調査結果でいうと、大卒の男性で見た時に1年未満、1年～3年未満、3年以上と分けさせてもらっていますが、大体7割前後の方が2回目の就職の時に正社員。逆に3割ぐらいは非正規になっているのです。女性の方を見ると、1年未満は39.8%で4割ぐらい。3年以上になると28%ということで、辞めてしまった場合の約7割は非正規になっているということなのです。前向きな離職をしようとしても現実として再就職が厳しいのが実態にあるということが分かるかと思っています。また、本人だけではなくて、企業側、労働側、労働組合側にもあまり好ましくないことがあり、せっかく採用した人員・人材ですので、そこに対しての投資が無駄になってしまう。容易に離職してほしくないというのが本音です。

(6) 全国の調査結果と青年委員会所属職場の違い

次に、私たちの企業・事業者は何が違うのかということで、先ほどの青年委員会のメンバーに聞いてみた事

を振り返ってみます。まずは若者の主な離職理由が労働条件や人間関係であったと思いますが、そこに対して所属の職場はしっかり対策ができていないことだと思います。ここに書かせていただいた3つのワード、それぞれの職場で若者の主な離職理由への対策が実現できていることを示しています。職場環境・人間関係が良い、あと賃金も安定している、そしてフォローの体制も整っているということです。これらが実現しているから主な離職の理由がない、離職率が低いということが分かるのではないかなと思います。そしてそれがなぜ出来ているのかという裏側については、やはり労働組合の存在があるのではないかと結論付けました。というのも労働組合は、雇用・賃金・労働条件の改善をする組織でありますし、経営のチェックの機能も果たしています。法律の部分についても改善を求め、社会的な提起を行っている団体でもあります。そういった労働組合の活動が結果として、主な離職理由への対策が実現できて、離職率が減っているということになると思っております。

そういった状況ではありますが、労働組合にどれくらい加入しているのかをご紹介します。全国の労働者を100%とみた時に労働組合に加入している労働者は17.5%ということで、5人に1人もいないということです。逆の82.5%のところについては、先ほどの離職を防ぐための取り組みがなかなかされにくい企業ではないかと思っています。また、社会全体では、非正規の派遣社員等が年々増えており、現在非正規労働者は全体の約4割に達しています。また、派遣社員の方は労働組合に入れないため、そういったところも加入率が低い要因だと考えられます。ブラック企業と呼ばれる企業が増えているのも、労働組合の組織率が低下していることが要因になっており、労働組合をあえてつくらず、経営まっしぐらでやっている会社さんが増えているため年々加入率が減っているということも取り巻く状況です。

次は、こんな業界にもと書かせていただきましたが、もしかしたらニュースで聞いたことあるかなと思います。日本芸能人組合設立のカギは小栗旬ということでご紹介させていただくと、少し前に若手女優の清水富美加さんという方の出家引退騒動のニュースがあり聞いたことあるのではないかと思います。ここで注目されていたのが小栗旬さんでした。この清水さん、給料の実態、仕事への不満などを赤裸々に明かして不満を吐露したところですが、それに対してダウタウン松本さんが「タレント組合」を作るべきだと発言しました。小栗旬さんは以前から芸能界に労働組合の設立を目標として動いているということがありました。この記事では労働組合が設立していれば回避できていたかもしれないと締めくくられていて、こういった業界にも、どのような業界においても今は過酷な労働を強いられているというのが今の現実だということがお分かりになるのではないかと思います。

(7) 労働組合と離職の関係

労働組合と離職の関係ということで、立場的に強い会社側に対して1人の社員が経営に直談判することというのは相当難しいです。例えばアルバイトをされている方いるかと思いますが、そのアルバイトをされている方が社長に対して、もっとこうして下さい、ああして下さいと言うのは言いにくいのではないのでしょうか。というのも、そのせいで不当な扱いを受けたりするのが怖いからなかなか言えないというのが今の現実なのだろうと思います。それに対して労働組合というのは、そういった労働者が仲間として集まり、集団で会社と対等な関係で協力して問題解決していくということで、会社と良好な関係を結んで、労使間協議をしっかりとやっとうえで働きやすい職場というものを作っているのです。結果として自然と離職率が低くなるということです。ここまでのまとめをさせていただくと、現状としては、若者の離職理由については労働条件、賃金条件、人間関係が多いということ。その背景・裏側には何らかの法令違反をしている事業所が非常に多いということ。そして労働組合の加入も少ないという事が、現状として言えるということで、青年労働者というのは過酷な労働条件下で働かされていて、その不満が原因で仕事を辞めている可能性が高いということです。ですので、その解決に向けて必要な働きかけをする団体としては労働組合があって、労働組合は春闘とか交渉とか各種取り組みを行って労働環境を改善しているというところがございます。そして、組織拡大・仲間づくりに努めて、そういった現状を打破しよう、是正しようとしているというところなんです。

私たちは青年、若年ですので現状が正しいのか判断し声を上げていくという事が難しいというところではあります。そういうところは必要な知識の醸成と、そのためのネットワークづくりのために青年委員会で活動しているというところでもあります。それを次からご説明をしたいと思います。

3. 青年活動とは

青年委員会で何を取り組んでいるのかというのを少しご紹介していきたいと思います。3本柱ということで、3つあります。1つ目は仲間づくり・ネットワークづくりです。労働組合の仕事もそうですし、青年活動もそうですが、力を合わせるというのがとても大事です。労働組合では団結と言っていますが、力を合わせるためには仲間が必要です。皆で力を合わせる事により何でもこなしていけるとなるわけです。この仲間づくりの輪が、職場を越え、企業を越え、産業を越え、地域を越えた連携であった場合、そのような人的なネットワークが、組織にとってもそして個人にとっても大きな財産となります。青年委員会にとって、全国や全産業にまたがるネットワークづくりは私たちに与えられている重要な役割です。

2つ目が職場の活性化ということで書いています。青年が職場でどういう期待をされているかというのは、元気があったり、若手の自由な発想であったりいろいろあって、青年ができることはたくさんあります。私たちが、特に私たちならではの課題というのがあり、これからまだまだ長く働き続ける青年にとっての大事な課題、実現していくべき課題ということです。働きやすい職場のためには楽しかったり、明るかったりした方がいいわけです。働きやすい職場づくりというのは、青年活動の中でも大事な運動になってきます。今仕事をするなかでも人間関係とか、あるいは相談相手がいるというのも大事なことから、そうしたことも職場の活性化と合わせて考えていきたいと考えています。

3つ目はリーダーの発掘と育成です。仕事も労働組合も組織で仕事をしたり、活動をしたりしていることがたくさんあると思います。組織には、リーダー、核となる存在が必要です。私たちは各産業の代表者として青年委員会に集まっています。我々にとってもこのリーダーの発掘と育成というのは特に大切な取り組み、目的でもあるわけです。ではこの3つの柱、どのように進めていくかということ、活動は学習と交流を大事な考え方として持っています。学習というのは、知識習得、視野の拡大であり、社会人経験が浅い我々若年組合員に対して幅広く知識を習得する機会を提供していく。あるいは多様な価値観を共有して自分の考え方を発信する力も身に付けていくというところがあります。交流というの、連合にはさまざまな業種・職種の人たちが集まっています。そうした幅広い人たちとの交流する場を私たちが提供することができます。青年委員会ではさまざまなレクリエーションを企画し実施しています。これらの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を行っています。

次から具体的な取り組みを紹介していきたいと思います。まず1つ目の活動として、賃金改善とか生活に直結する課題に対する取り組みです。春闘は、労働組合、労働者の大きな闘いの賃金改善に向けた取り組みの時期になります。青年委員会では、その時期に合わせてスプリングアクションというのをを行っています。第1部では柱の1つである学習を行い、今年は「ライフプランと……」と題しお金、生活についての学習をしました。会社に行っているだけでは、なかなかこういうことは教えてもらえない、得られない知識があるわけですが、実はとっても大切なことです。それを私たちは学習会として企画をし、若い人たちみんなで勉強をしたところです。第2部では、女性の課題、女性のための運動をしていく女性委員会というのがありますので、女性委員会と一緒にデモ行進を行って、私たち春闘頑張っている、市民の皆さんも応援して下さいということをお呼びかけて、デモ行進をおこなっています。そして、3部では、私たち青年委員会や女性委員会だけではなく、働いている人みんなが集まって、この春闘を頑張ろうという総決起集会をやります。その中で青年委員会では、女性委員会と合同でワーク・ライフ・バランスの職場環境の改善とワーク・ライフ・バランスを家事分担から考えてみよう、実現していこうというようなことを今年の3月にはやってみました。こうした1～3部の活動を通じて、青年委員会として春闘に向き合うような活動を行っています。

次は男女共生集会というところです。男女が共に活躍できる社会をつくるというのも私たち青年委員会の大事な取り組みです。去年は今時のワーク・ライフ・バランスとはということで学習会をしました。この人、ご存知の方いますかね、この住職さん。ボードゲームなんかとかという何か有名な方みたいなんですけれども。ワーク・ライフ・バランスとは、男女区別なく個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護とかキャリア形成、地域活動への参加、個人、家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすることです。青年委員会も誰もが働きやすい職場づくりに向けて取り組みを進めています。

続いて政策実現闘争です。簡単に言うと政治活動のことです。私たちにとって政治活動も大事な取り組みで

す。労働環境は含め、私たちの生活全般も法律で決まっていることがたくさんあります。無関係ではられません。10月に衆議院選挙が行われましたが、その時に山形の駅前で活動を行って参りました。投票へ行って下さいという呼びかけを駅の中で行ったわけです。今年から18歳から投票権が与えられています。今回の選挙では18歳～19歳の投票率が46.8%、20歳～24歳が38.1%と高い投票率ではないわけですが、私たちもこうした行動を通じて皆さんに投票に行こうと呼びかけていきますので、是非ここにいらっしゃる皆さん是非投票の方に足を運んでいただきたいと思います。

続いてスキー・スノーボード学習交流会です。学習と交流の柱でいうと交流の方です。交流として大きく3つ青年委員会では行っています。1つ目がスキー・スノーボード学習交流会、2つ目にはボウリング・ビアガーデン交流会、そして青年交流集会を行っています。まずは、スキー・スノーボード学習会です。この時は、10月に衆議院選挙が行われましたが、この時も衆議院選挙がいつあるか分からないという状況下ではあったため、まず、選挙に向けてなんで選挙に取り組みなければいけないかということ学習していきたいということ話し合い、労働組合と政治ということで学習会を行ってきました。後段の交流会の方ではスキー・スノーボードをきっかけにしながら幅広い仲間たちと交流をすることを目的にスキー・スノーボード学習交流会を開催してきています。

もう1つが青年交流集会で、今年は鶴岡市の羽黒で開催しました。大きく分散会、交流会、体験学習を行いました。分散会は7人から8人ぐらいのグループで話し合い、それぞれみんな別の会社から来ていますので、給料とか労働条件とか、各職場、会社の実態とかをつき合わせていくことによって自分の職場は常識から考えると、社会的水準から考えると、どうなんだろうかというのが見えてきます。自分の企業の中だけでは絶対に気付かない事ですが、他の人と話すことによってそれがいいことなのか、悪いことなのかが見えてくる。こういう分散会というのを労働組合ではとっても大事にしています。次は交流会です。これも、こういった学習と交流の部分が我々にとっても大事なことではあるのですが、交流会をやりながらみんな仲間意識の醸成を図ったということで、仲間づくりにもつながっています。

3つ目は体験学習というのも毎回やっています、今回はそば打ち体験をしました。飲食業のイメージを育むと書いていますけれど、そば打ちを仕事にしている方もいらっしゃるわけですね。こうした体験を通じて、仕事の内容であったり、苦勞だったり、いろんなことを考えるということのきっかけにもしています。

続いて、まとめということで、過酷な労働条件で働く若年層が我慢を強いられて離職をしてしまっている現実、これまで委員長のお話の中で触れられてきました。労働組合や青年委員会では、誰もが健康で安心して働き続けられる職場づくりに積極的に取り組んで、引き続き問題解決に取り組んでいきます。私たち連合山形は働いていくなかで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と言える仲間づくり、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。そして、私たち青年委員会では、学習と交流でネットワークづくりと知識の醸成、視野拡大を図り、現状が正しいのか判断し、声を上げ、働きかけのきっかけをつくっています。

今後皆さんも社会人になられて、仕事や人間関係で一人悩んだり、自分を追いつめてしまい後ろ向きな気持ちで退職するようなことがあると思います。労働組合の役割は、安心して働き続けられる職場環境づくり、労働条件の向上、平等な社会の実現、選挙闘争等さまざまあります。私たちは引き続きこれらに対して積極的に取り組んで参りたいと思いますので、皆さんも一つご参考にしていただきたいと思います。

4. 最後に

最後にメッセージです。斜め上の存在、先輩社会人から自分らしく働き続けるために、ちょっとお役に立てればということで青年委員会からお伝えしたいメッセージを考えてみました。

1つ目は、就職活動の企業選びで労働組合の活動有無も参考にしてみてもいいかということあります。中盤でもお伝えしましたが、労働組合は重要だ、そこが離職率を抑えているんだというところがありますけれども、大半の労働者の方は加入されていない、もしくは加入できないという状況であります。また、冒頭のところで、労働条件、賃金条件が合わなかったことで離職をされているというのが主な理由の大きいであることをお伝えさせていただきましたが、リクナビ等あらかじめ開示された情報と現実が違うということは、やはり出てきています。その現実と希望・理想とのギャップを埋める活動をしているのが労働組合でもありますので、

就活の際に労働組合があるのかなのか、そしてどういった活動をやっているのかということも是非調べてみてはいかがでしょうか。例えば、NTTであれば、NTT労働組合と調べれば出てきますので、会社+労働組合などでグーグル検索するだけでも見えてくるところがあります。そういった見方もできるのではないかと思います。

2つ目は、この現状を少しでも改善するために積極的に労働組合に関わっていきましょう。年々労働環境というのは厳しくなっていく可能性があります。その時に自分の将来・未来の社会全体のが明るくならないと考えたとき、地域の活動や就職先に労働組合があれば、労働運動に少しでも関わっていただいて、社会を変える営みを一緒にやっていけたらと思っています。

最後は、自分なり苦勞を乗り越える手段を見つけようということでございます。理想と現実が違うということ何回もお伝えしましたが、このこと自体は、学生の皆さんでも既に経験をされていると思います。受験の時もそうです、部活の時もそうです、自分が思い描いていたものと現実とはなかなか思い通りにいかないということは経験していると思っています。その時は非常に心身ともに辛い状況になっていると思います。社会人になると、学生よりもそういう辛い状況になるケースというのは非常に多くなってくると思っておりますので、そういった時に乗り越える手段を見つけられるようにして下さい。青年委員会のメンバーは13人います。やはり離職を考えた経験あったようです。その経験をどのようにして乗り越えたという解決策を記載させていただいております。

離職を考えた経験談では、2年目にトラブル時に管理職、上司の方から責任を擦り付けられて、鬼の首を取ったような叱責を受けたとありました。トラブルを起こしたこと自体はマイナスかもしれませんが、責任を擦り付けられるという理不尽な経験があり、それをきっかけに辞めようと思ったということが2年目にあったようでした。次に、理不尽なことで怒られてしまって、かつ仕事を抱え込んでしまってちょっとメンタルが参ったことが3年目の時にあった方がいたようです。次に、トラブル続きのシステムを引き継ぎもなく任されてしまって、結果トラブルが多くなった時にやってられないということで辞めたいと思った事が3年目にあった方もいました。思い描いていた仕事内容と違い、かつ実績が上がらなかったということで、営業の仕事を希望していたけれども窓口で配属されましたという方もいました。どんな会社でもどの仕事でも有り得る事だと思います。自分がしたい仕事・職種につけるのかということとそうとは限りません。実績が上がらずノルマでちょっと辛い思いをしたという方もおりました。このようなことがありながらも、どのようにして乗り越えたかについては、青年委員会のメンバー13人の解決方法と解決手段を記載しています。具体的には、同期や青年部の仲間と愚痴を出し合って発散した。友達、先輩と良好な関係をつくってフォローをしていただいて支えられて解決できた。また、趣味に没頭し、リフレッシュした。など、仕事関係の方とのお付き合いではなかなか頭の切り替えできないと思いますので、自分の好きなことに熱中をして切り替えたということもありました。

一方で、絶対に今後の自分のためになると考えて、石の上にも三年、自分は将来こうなりたいという強い思いを持って働いて、その時の一つの壁・試練だという意識を持って将来に向けて乗り込めたという人もいました。異動を見据えこの苦しみは永遠じゃないと捉えた。同じ仕事にずっと就くわけではないということがありますので、この後数年まず一生懸命やってみようと、苦しみながらやってみようと、その次のステップは、また次のステップにという思いで頑張った方もおりました。

参考になるかは分かりませんが、斜め上の存在という、皆さんと同年代ではなく少し歳上で横でもない、直接的な上司でもないという斜め上の我々からした時に、これから就職活動を控える皆さんにとって何か役に立ちたいと考えたところでございます。是非参考にしてみてください。ご清聴ありがとうございました。