

「職場の中の青年運動」

荒井拓也 (連合山形青年委員会委員長)

小林史人 (連合山形青年委員会副委員長)

1. 青年委員会について

皆さんこんにちは。連合山形青年委員会でございます。連合山形青年委員会でも委員長を仰せつかっております。情報労連NTT労組に所属しています荒井拓也でございます。

同じく副委員長を仰せつかっております労金労組小林史人と申します。本日はこの2人で講義行ってきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

本日は「青年労働者の問題意識と労働組合」という観点から講義を始めていきたいと思っております。まずは自己紹介ということで、連合山形青年委員会とはどういった組織なのかをご説明したいと思っております。連合加盟の労働組合に所属している概ね35歳までの青年層が集まっている委員会を青年委員会と言います。青年委員会のメンバーは企業別でまとめられている産業別組織の青年の代表者で構成されております。企業別と産業別の違いですが、例えば産業別は、先ほど荒井委員長が所属している情報労連というところ、そこが大きなジャンルとなっております。その中から企業別ということで例えばNTTさん、KDDIさん、ドコモさんなどそういったジャンルの中でさらに分けられているところを企業別、大きなジャンルが産業別ということになります。

今期の青年委員会メンバーですが、スクリーンに出ているスライドが一覧になります。先ほど言った情報通信系だったり、公務員だったり金融系だったり、あとは小売、流通、電機、金属、機械等、様々な業界の企業で働くメンバーで構成されております。人数は計12名で活動しています。幅広い分野で構成されているので、あらゆる業界の仕事の現状等を持ち寄って、それぞれの職場に対して問題を解決していったり、働きかけをしたり、月に1度幹事会を開いて討議をさせていただいております。

簡単に自己紹介をさせていただきましたが、今回の講義のテーマですが、卒業後3年以内の離職率が高卒4割、大卒3割と言われております。私達青年層は、どのような問題意識を持って働いているのか、今回は離職をポイントに青年の問題意識について答えていきたいと思っております。

2. 卒業後3年以内の離職について

はじめに、分からない人もいますけど、青年層の大卒の方で働き始めてから3年以内の離職率が3割という事実を知っていたという方、手を上げていただいてよろしいですか。ありがとうございます。全然知らないと思っていたので、結構知っていることにびっくりしました。次の質問ですが、離職することに関して、離職すること自体良いことか、もしくは悪いこと、どちらとも言えると思うのですが、私個人の見解としましては、離職するということはあまり良くないことかなと思います。なぜなら、大学卒業したから必ず良い職に就けるとは限らないとは言うものの、皆さん大学を卒業してから必ず仕事に就くわけですね。そこで、例えば離職をしたとしたら御両親とか、周りの応援してくれた方々が、せっかく応援していたのになんで仕事を辞めるんだ、というネガティブなイメージを持たれてしまうと思いますので、やはり離職は良くないなということと、あと一番は、やはり生活していく為に仕事をしているわけだと思うので、その点やっぱり収入、お金が得られなくなるというところで、やはり離職するということはあまり良くないことかなと思います。荒井委員長はどう思いますか。

荒井

私はですね、逆に離職すること自体は特に問題ではないかなと思っています。その方がどういう風に生きていか、働いていきたいかという時に、その仕事がもし自分に合わないということであれば、別の仕事にチャレンジしてもいいと思いますし、いろいろ生活するなかで目標とかも変わってくるのかなと思っていますので、その目標に若いうちにチャレンジしていくというのも1つの考え方なんじゃないかなと思っています。

3. Thinking time・質問

それでは、皆さんから離職についてどのように考えているのかという意見を聞きたいと思いますので、お時間3分程取りますので、周りの人と話していただいて、離職って良いことなのか悪いことなのかを自分なりにちょっと考えてみて欲しいと思います。よろしくお願いします。

それでは何人かに聞いてみたいと思います。離職についてはどう思いますか。良いことだと思いますか、悪いことだと思いますか。

【学生からの意見】

- | | |
|------|--|
| 学生 1 | やっぱり離職自体はそんなに悪いことじゃないのかもしれないですけども、すぐ辞めちゃうという判断は、ゆとり教育が生んだ良くない傾向ではないかと思っています。 |
| 学生 2 | 理由にもよるとは思いますけど、良いことじゃないかなと思います。 辞めたいのに無理して続けるよりも、人生トータルでみたときに辞めて転職していった方が後からみて良かったという場合も考えられると思うので、良いことじゃないかなと思います。 |
| 学生 3 | 良いことでも悪いことでもないと思いますけど、…仕事で結構辛かったりとかしたら全然していいと思います。 |
| 学生 4 | 給料が上がったり条件が良くなるなら全然良いと思います。 |

なるほど、一理ありますね。ありがとうございます。それでは、皆さんたくさんの貴重な御意見ありがとうございます。様々な意見がありましたね、それでは、離職の現状についてデータを示しながら理解を深めていきたいとおもいます。

3. 在職期間別の離職率の推移

まずは「在職期間別の離職率の推移」について、これは大学新卒で入社した人が離職をした時に何年目だったかという割合を示したものです。このグラフが示す通り、調査時点の昭和62年の離職率は30%を下回っていますが、平成7年以降から20年間は30%を超えています。グラフ見づらいですが、下の途切れているところが1年目の割合になりまして、その上が2年目、その上が3年目になっていて、一番上の数字は1、2、3年目を足してトータルしたパーセンテージになっております。平成7年からの20年間の出来事を拾ってみると、平成7年は阪神淡路大震災や地下鉄サリン事件等、また為替市場で1ドル79.75円、細川連立政権の挫折と政治不信がありました。次に平成11年には金融界の再編、ソニーやNTTなどの主要企業で人員が削減されたということ。そして平成20年には、リーマンショックがありました。このように時代の流れを大きく変えるような出来事があり、予測不能や不確実な将来に対する不安を皆さん誰もが持ち始めたそういった時代と言えます。平成7年の大学卒業者で3年以内に離職した人は32%。内訳は、1年目の離職率が12.2%で、2年目が10.6%、3年目が9.1%になっています。今後は同じような数字で推移しており、平成12年卒業者の離職率が36.5%とピークになります。ちなみに平成25年来卒の31.9%の内訳は、1年目が12.8%、2年目が10.0%、3年目が9.1%で、平成7年の内訳とそう変わらないかな、むしろ良く似ているなど思われます。

やはり今の若者は我慢が足りないとか、根性が無いとか言われたりすることあると思いますけれども、要はこの20年間で小さな変動はあったかもしれませんが、若者の離職傾向は根本的には何も変わっていないということになります。

4. 離職の理由

次になぜ離職をしたかという「主な離職理由」を見てみたいと思います。これは、厚生労働省が平成25年に若年者雇用実態調査において公表された若者の離職理由のグラフです。1つ目の理由として労働時間・休日・休暇の条件が良くなかったの割合が1番多いです。2つ目が人間関係が良くなかった。3つ目が仕事が自分に合わない。4つ目が賃金の条件が良くなかったという理由が続いております。私も入社した時に辞めようとは思わなかったですが、学生と社会人という1つの壁というところで悩まされたところもありました。2つ目の人間関係の理由以外は、あらかじめリクナビや求人情報などネットに出ている時代ですので、そういった部分

を差し引いたとしても実際入社してみて現実と違ったとか、休暇の条件がネットだと良いように書かれているけど、実際は良くなかった、そういった声が多く挙げられているようです。2つ目の人間関係についてなんですけれども、学生の時は同じぐらいの年齢の人が多くいますが、実際入社すると自分のお父さんぐらいの年代の人がいたりして、その年代別の社会についての考え方のギャップで、人間関係が上手くいかなかったり、ギクシャクしたりして、やはり辞めてしまうということで、2つ目の理由が人間関係が良くなかったということになります。学生時代のように好きな時間に学業とアルバイトをこなすわけでもなく、アルバイトだったら働いたら働いた分だけ貰えるということだと思いますが、社会人になると給料は決まっています、でも仕事内容は逆に人によって違っていたりとかしますので、入社してしてみないと分からないとは思いますが、こういった理由が主な離職の理由になります。ネットと実際のミスマッチのようなところが多いですね。

次に労働時間についてですが、離職理由の1つ目に労働時間・休日・休暇の条件が良くなかったという理由が出ていました。そもそも労働時間とはどのように定められているかということですが、スライド中段の「労働基準法32条」抜粋になりますが、1つ目が、「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」と。2つ目が、「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。」要するに労働時間は1日8時間、1週間40時間と上限で法律が決まっています。こういった法律がありますが、実際は残業したりとかするわけですね。次のスライドを見ていただきたいのですが、時間外労働については、1日8時間、1週間40時間以上働いてはいけないというのが決まっています。しかし労働基準法の中には特例があります。労働基準法の36条。いわゆる残業に関する法律、36協定と呼ばれている法律の中に「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。」労働組合を通して書面で、今月30時間残業していいですよということを決めておけば、残業をすることができます。しかし、どれだけ高い残業代を払おうとも法定労働時間を超えたら違法になるので、注意する必要があります。

ここからは、株式会社Vorkersが運営している企業に関する就職や転職関連の口コミによる離職理由ランキングを見ていきましょう。1位がキャリア成長が望めない、2位が残業・拘束時間の長さ、3位が仕事内容とのミスマッチ、4位が待遇・福利厚生の悪さ、5位が企業方針や組織体制・社風などのミスマッチ、という結果が出ています。1位のキャリア成長が望めないは、先ほどのアンケートから見ても、初めて出てきたんですけども、どう違うのかは調査対象が同一ではないので定かではないのですが、実際就職してみて、ネットで見える情報と就職してみたギャップ差があって、ネットだと通信教育やら会社に入ってからでも資格が取れますよということを謳っているのに、会社に入っていたら1年目、2年目のうちは忙しく資格勉強をする時間がないということからキャリア成長が望めないが1位の理由になったのかなと思います。

次に山形県内の離職の理由ですが、これは山形県の労働局が行ったアンケートです。山形県内の若者退職理由ランキング1位が仕事の内容が合わない、2位が人間関係、3位がスキル不足、4位が給与と勤務時間、5位が社風などのミスマッチ、6位がキャリア成長が望めないということになっております。

これまで若者に対して行われた調査の結果が、今スライドに映っていますが、ここでは「若者の離職の裏側で」ということで企業に対して行った結果を紹介します。2013年厚労省が若者の使い捨てが疑われる企業等を対象として重点監督を実施しました。やはり会社の風土、雰囲気、会社の労働実態が悪いような形で結果として出ております。実際実施したうちの82%になんらかの労働基準関係の法令違反がみられたところになります。具体的な内容としましては、スライドの四角で囲まれているところですね。違法な時間外労働があったもの43.8%ですね。次に賃金不払い残業があったもの、いわゆるサービス残業があるものが23.9%。こちらは時間外ですね。1カ月仕事の時間以外での残業の時間が80時間を超えているものが24.1%。その中でも1カ月の残業時間が100時間を超えているところが14.3%あったというデータがあります。やはり会社自体に問題があるのかなというデータが出ております。

5. 青年委員会メンバーに聞いてみた

それでは「青年委員会のメンバーに聞いてみた」というところで、ご紹介させていただきたいと思います。輸送業の場合です。会社・事業所の離職現状は？というところで、やはり離職が多い状況です。その理由は何

なのかということと、やはり輸送業なので体力勝負であるということ、激務、労働時間、給料などを理由にした退職が多いとなっています。

次に流通業です。会社・事業所の離職現状は、やはり若者の離職率は高いという現状です。理由としては、やはりスキルアップという理由で、未来が見通せないという消極的な理由が多いようです。転職するなら若いうちにといった声も聞かれました。流通業全般的に人手不足で、恒常的な長時間労働に陥っているようです。人員不足を補うために働いている社員の労働時間が増えるということは自由な時間が無くなるということでモチベーションの低下を招いています。特に、女性は結婚などを機に辞める割合が多く、結婚を考えた場合も同様に帰宅が遅くなってしまいうため、家庭のことができない等で辞めてしまうケースもあるようです。

金融業の場合です。会社・事業所の離職の現状ですが、入社3年以内の離職率は9%です。その理由としまして、人間関係による精神障害や他のところに転職してしまうというケースがあります。そういう事態を招かない為にも労働組合の工夫としては、電話相談口、ホットラインの設置や定期的な職場実態アンケートの実施を行っているようです。

続いて教員の場合です。離職の現状としまして、青年層の離職率は低いとはいうものの、毎年数人は離職しているというのが現状です。その理由としましては、離職しないのは賃金や権利に満足している、大学でしっかり勉強し教員免許を取り、倍率の高い採用試験に合格した。自分の夢、希望が叶った職に就いているというところです。逆に離職してしまった理由としましては、長時間労働などの、やはり理想と現実のギャップがあるということと、職場の人間関係によるものです。

続きまして電機部品会社の場合ですけれども、離職の現状としましては、ごく僅かで非常に少ないようです。辞めてしまう場合でも、親の介護、実家の会社を継ぐ、人間関係で離職する方もいらっしゃるようです。仕事が自分に合っていないとか、夜勤がありますのでそれが辛いという方がいらっしゃるようです。主な理由について、若い組合員に聞いてみると、仕事が自分に合っていないという意見がありました。離職しない取り組みとしましては、会社側とパワハラ・セクハラ相談窓口を設けて情報共有し問題解決を図っているそうです。

続きまして、電力会社の場合です。離職の現状としてはまず低い状況です。離職する人でも、自分のやりたいこと、目標のため、出身県や関東圏で働くために離職する人もいるということです。離職しないために、年に2回（上期・下期）一般職と管理職で対話を行っているということと、健康管理スタッフがおり、入社3年目までを対象に健康・メンタル面について医者との対話を行っています。新入社員については、業務指導と生活指導員がいて、業務・日常生活について不安な点があればフォローできる体制を取っているようでした。

最後に林野庁の場合です。離職の現状は、福利厚生が充実しているので離職率は低い現状にあります。年に数回学習会や交流会を開き、各職場の悩みや個人の悩みを相談し合える場を設けているそうです。

実際、青年委員会メンバーから聞いてみた話と全国の離職実態とは違い、離職率は低い状況です。なぜ青年委員会メンバーが所属する企業では離職率が少ないのかを考察し、青年労働者の職場、労働環境、離職の問題について考えていきたいと思えます。

私はここまでで荒井の方に変わりたいと思えますのでよろしくお願いします。

6. 自分にとって“働く”ことの意義は

変わりました荒井でございます。皆さんにまたここで質問をさせていただきたいと思えます。質問は2つです。1つ目は、自分にとって働くことにはこういう意味がある、こういう意義があるんだ、ということを考えてください。2つ目が、働く上でこういうことを大事にしたい、大事なことはこういうことだと、ということを考えてみてください。例えば私での場合、働くことの意義としては、人の為により影響力のある仕事をしたいなと思っていて、故に就職した企業などに求めることとしては、事業規模やキャリアアップを大事な点として希望しています。ちなみに小林さんは、いかがでしょうか。

小林 働く意義ですか。 やっぱりお金じゃないですか。

お金の為働くというのもあると思えます。このような私たち2人の意見もありますが、なんのために働くか、働く上で何を大事にしたいのかを、今度は個人で少し考えてみて下さい。考えていただいて私から何人か指名させていただきたいと思えます。それではよろしくお願いします。

それでは、聞いていきたいと思えます。せっかく前にいらっしゃいますので聞いていきたいと思えます。ど

うでしょう、なんのために働きますか。そして、これを大事にしたいということはなんですか。

【学生の意見】

学生 5 私もお金のために働きたいなど。たぶん働くって生きていく手段として働くという感じのかなと思っていました。大事にしたいことは、職場が変わっても、長く続ける、人生のイベントとかあると思うんですけど、その中でも長く働きたいなということは大事にしたいです。

学生 6 働くことの意義なんですけれども、私の場合は、生活の安定と自分の成長の機会の2つを手に入れたいので働くのではないかなと思っています。お金も成長もどちらも大事で、どちらかには絞れないかなと思っています。働く上で大事なこと、大事にしたいことは、ある程度キャリアが進むにつれて、自分の才能が高まったりするといったいいなと思います。キャリアに限らず、自分が関われる範囲がどんどん増えていくということが、どんどん成長みたいなものとも関わりがあるのかなと思います。

学生 7 自分にとって働くというのは、自分が成長するというのと、他者に感謝されるということです。もう1つ、働く上で大切なこと、大事にしたいことは、自分が胸を張って1番好きだと言えることです。

様々なご意見をありがとうございました。冒頭の質問なので、離職をすること自体が良いか悪いか、そして離職にはいろんな理由があり、良し悪しはその理由によるのではないかという意見がありました。改めて考えてみるという内容のところと繰り返しになりますが、離職すること自体は全てが悪いとは言えません。ステップアップをするもよし、やりたいことをやるもよし、前向きな離職があってもいいじゃないかということでした。そういった考え方がありますが、それでは現実はどうなっているかをデータを示しながらお伝えさせていただきたいと思います。この表は学歴別の離職した時点での勤務年数における、再就職した際の正社員割合になります。大卒とした場合どれくらいかということ、男性で言えば、1年～3年未満で辞めたら7割ちょっとが正社員です。ですが、女性は1～3年未満とした場合32%。逆に言うと7割ぐらゐは正社員ではない雇用になっているというのが労働政策研究の結果でした。非正規だから悪いということは、一概には言えませんが、不本意でそういう雇用形態になっているのではないかと思います。ですので、本人自身前向きな気持ちで離職したにも関わらず不本意な形になってしまったということでもあります。また、企業と労働組合も、入社した社員を時間と労力をかけて育てたにも関わらず去ってしまうと、皆にデメリットとなり無駄になってしまうこともあるのです。

7. 私たちの企業・事業所は何が違うのか

次に「私たちの企業・事業所は何が違うのか」ということで、大卒の離職3割という高い離職率の企業と、私たち青年委員会メンバーの働くところとでは、離職率が全然違うということをお伝えさせていただきました。それが何でだろうと考えた時に、若者の主な離職事例への対応が実現できているからではないかなと思っています。実現できることとして3つ上げさせていただきました。1つ目が、職場環境・人間関係が良好になっている。2つ目が、賃金・権利に満足している。最後3つ目がフォロー体制。これらがしっかり実現できているから、離職理由の中で大きなところである、賃金とか労働時間が合わないだとか、人間関係があまりよろしくないということに対処できており、裏返して、できているから離職が少ないのではないかなと思っています。

なぜそれが実現できているのかという裏側を見ていった時に、そこには労働組合という組織があり、会社と対等な関係で労使協議を行い、健康で安心して働き続けられるような条件の改善に努めていたり、企業の経営や不祥事をチェックしたりするなどし、その結果であると認識しています。

次は、単純にその労働組合を作り、入ればいいじゃないかと思う方もいらっしゃるかと思います。全国の労働者を取り巻く状況はどうなっているのかお伝えしたいと思います。全国の労働者のうち、労働組合に実際加入している人は約17.5%しかいません。青年委員会メンバーもこの17.5%に入っているということです。逆に言うと労働者の82.5%は入っていないということです。それがなぜなのかということ、非正規雇用、特に派遣社員が多くなっている昨今の雇用構造の変化があります。派遣社員というのは、派遣会社から企業先に派遣されるので、派遣先に労働組合があっても加入できないのです。そういった非正規雇用の増加という雇用構造の変化がそういった労働組合の加入率の低下を招いているのではないかなと思っています。

また皆さんもブラック企業という言葉聞いたことがあるかと思います。このような会社の場合、基本的に

労働組合を作っていない、作らせないような雰囲気をつくっている場合があります、結果としてこの17.5%の外の部分になり、労働条件だったり、働く環境が劣悪になっているということです。ですので、恵まれた労働条件で働ける方というのは、あまり多くないかもしれないというのが今の現状でございます。

次は、「こんな業界にも」ということで少しニュースを紹介したいと思います。1年前になりますが、日本芸能人組合設立のカギは小栗旬というニュースがありました。これは1年前に若手女優さんと、清水富美加さんという方がいらっしゃったんですが、その方が芸能界を辞めて出家いたしますというニュースでございました。この清水さんは、宗教法人「幸福の科学」に出家をし、『全部、いっちゃうね』という本をつくって、給与の実態とか、仕事への嫌悪感などを赤裸々に暴露しました。続けて、ダウンタウンの松本さんがタレント組合の提案をし、また、小栗旬さんからも芸能界に労働組合が必要ではないか、設立を目指しているということも書かれていました。このニュース記事の最後には、もし、労働組合が設立していれば、回避できたかもしれないとも書かれていました。芸能界は働き方も非常に様々あり一般の労働者より縛られないと思いますけれども、やはりその本人の健康であったり、働き方であったりをしっかり守るような組織が必要なのではないかとこののを去年のニュースで上げられました。

ということで「労働組合と離職の関係」について再度ちょっと考えてみます。まず、皆さん個人で会社側にもっと賃金上げてくれませんかとか、もっと休日欲しいのですがと言っても、なかなか言いづらい雰囲気があったりしませんか。また、社長や上司から言われたことはそのまま受けざるを得ないというような雰囲気もあったりするのではないのでしょうか。そのため、労働条件について上司に言うことというのはなかなか難しく、結果として自分ひとりで抱え、辛すぎる、辞めたいと思いながら働いてしまい、現状に屈してしまうような雰囲気ができてしまうのです。そこで、労働組合という個人がたくさん集まって対等な関係を築くことによって、ここはこうすべきだ、ああすべきだというのを労使で協議をして、実現にすることによって、働きやすい職場がつくられ、結果として離職の未然防止につながるようになっていきます。

以上これまでのポイントと青年活動ということで整理をすると、まず現状として、若者の離職理由については、労働条件、賃金、人間関係というのが多かったと思います。でも、その裏側には法令を違反している事業者が本当にたくさんあって、労働組合に加入できないような状況があって、決して青年側だけが気持ち弱いとか、そういう精神が弱いなどという理由でこのようになっているわけではないんだということでもあります。ですから、今の青年労働者というのは、本当に過酷な労働条件下で働いていて、その不満が原因で仕事を辞めていく、辞められているという可能性が高いと言えます。そして解決に向けた働きかけとして、労働組合というものをつくって、労働組合が春闘だったり、交渉だったり各種取り組みを行って、労働条件の改善に努めているということです。

青年、若年としては、講義冒頭に先生からもご紹介がありましたけれども、青年目線というものをしっかり持って、今の現状がそもそも正しいのかというのをしっかり判断をして、違うなら違うと声を上げていく必要があります。そのためには、判断をするために必要な知識をつけていかなければならないですし、様々なネットワークをつくって意見を得、意思を強めていく必要があると思っています。そういったことについてを次のスライドから、青年委員会の活動でご紹介をさせていただきたいと思います。

8. 青年委員会活動の3本柱

それでは、青年委員会がどのように活動しているのかということで、活動の柱3つ掲げています。1つ目は、仲間づくりとネットワークづくりでございます。仲間づくり・ネットワークづくりは会社の枠を越えます。職場を越えて、企業を越えて、産業を越えて、地域を越えた連携ができます。情報通信業界で働く私と金融関係の労働金庫で働く小林がここにおいて、職場も企業も産業も越えたメンバーが集まって意見交換や各種活動を共にすることによってそれが1つの財産になるのです。2つ目が職場の活性化ということですが、職場の人間関係をいかに良くしていくか、それが円滑にすればするほど良いということがあります、情報共有や効率化の面からも青年の活動を組織の力に発揮していくということです。3つ目がリーダーの発掘と育成です。こういった青年委員会の活動をしていくと、組合員という職場の皆さんに対して信頼関係を築いていく必要がありますし、ニーズを汲み取っていくことを日々していくわけですから、そういった活動をしながらか、こういう活動をしていきたいと思いますと企画し他者を巻き込むなどの企画力を養っていけるようになっていて、リーダーの発掘と育

成につながるような取り組みをしていこうと進めています。

9. 活動の基本的な考え方

それを踏まえて、「活動の基本的な考え方」としては、2つ持っております。1つ目は「学習」でございます。青年ですから社会人経験も浅いです。知識の習得と視野を拡大していくために学習していこうじゃないかということで、講師を招くなど幅広い知識を習得する場を設けております。また、その学習会に加えて分散会やグループディスカッションをすることによって、学んだことについて話し合ったり、意見を共有したりすることによって、幅広い多様な価値観を共有し合っ、それを今度は自ら発信していく力をつけていくも目的として学習を大きなところとしています。

次に「交流」でございます。自由な関係性づくりと創造的な対話を実現するというので、様々な企画を実施し、普段接することができないメンバーと交流をしていく。その中で多様な価値観であったり、バックグラウンドを持った方と交流をしたり、非日常的な空間に集う、そういった場を提供しております。学習と交流を深め、社会に対する大きな力となるようそういった場をつくっていく、そのきっかけをつくっていくのが活動の基本的な考え方でございます。

10. 活動の基本的な考え方

では、この考え方を踏まえて、どういった活動をやってきたのかでございます。「2018年度の具体的な取り組み」を少し紹介させていただきます。まず1つ目に「2018春闘スプリングアクション」を実施させていただきました。春闘という言葉聞いたことあるのかな、もしかしたらこれまでの講義のなかで既に学習しているのかなと思いますが、4月に多くの企業が賃上げを行います、そのタイミングに合わせて、労働組合側からもっと賃金を上げるべきだ、労働条件を上げるべきだという交渉を行う、そういう闘いを春の闘いということで「春闘」と呼びます。その春闘に合わせて青年委員会でスプリングアクションという取り組みを実施しました。具体的には、第1部に学習会を行い、LGBTとかSOGIについて理解を深める場をつくりました。性的志向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みについて学びを深め、現在の多様性を重視した社会における働き方にもっと貢献をしていこう、生産性を上げていこうこととございました。2つ目に、デモ行動として、春闘勝利、男女平等、ワークライフバランス実現をしていこうということで、山形市内でデモ行動を行い、呼びかけを行いました。最後3つ目に連合山形で、2018春季生活闘争の決起集会があり、集会に集結した方々に対し、青年委員会と女性委員会が合同で「長時間労働の是正は月例賃金の改善から」というテーマで、寸劇を披露し、青年・女性の目線から課題・問題を提起させて、課題解決と一緒に取り組んでいこう、取り組みましょうという働きかけを実施しました。

次に、「2018男女共生集会」です。人間関係を良くするコミュニケーションスキルアップということで開催を致しました。最近本当に様々なハラスメントが起こっていると思います。パワハラ、セクハラ、マタハラとかいろんなハラスメントがあって、心を病んでしまう方も多くなってきていると思っています。ですので、コーチングメンタルヘルス研修ということで講師をお招きし、お互いに相手を受け止める姿勢を持って、コミュニケーションをしていきましょう、そういう姿勢が大事だということをお話させていただきました。次に、「政策実現闘争」です。労働時間・労働環境というのは、先ほど36協定のお話をさせていただきましたが、法律で決まっております。ですから、政策・政治に関して無関係ではられません。ですので、そのため労働組合は自分たちの政策実現のために政治活動に取り組んでおります。今年は「若者と地域と政治」を9月に開催しました。私たち社会人と政治家の方、あとは山形大学の方をお招きし、その三者で若者が暮らしやすい地域づくりや政策づくりを一緒に考える場を持たせていただきました。

次に、交流のところになりますが、「スキー・スノーボード学習交流会」を開催させていただきました。学習会では「アフター5～自分の時間を探しに行こう」をテーマに掲げ、異業種メンバーで構成されたグループごとに、それぞれの職場で働き方改革どうなっているか、長時間労働どうなっているかというのを情報交換、意見交換をし、それをもとに課題を抽出して、今後それぞれの職場でこういうことをすべきではないかを議論しました。次に交流では、メンバーみんなでスキーやスノーボードをしました。様々な職場や給料で働く者同士、メンバー同士自由に交流をし仲間づくりを図りました。

次に「連合山形 2018 青年交流集会」で、酒田市の鳥海高原家族旅行村で開催しました。「相手のタイプを知ろう！～青年の力、半端ないって～」とテーマを掲げさせていただいて、対人スキルをアップさせるワークショップを行いました。人間には4つの行動タイプがあって、自分が何タイプなのかをまず理解して、その行動特性による違いというものを理解し合う。また、こういう素振りを見せる方、こういうような対応をする方というのはこういう行動タイプだと見分けられるようにして、その違いというのを理解し、そういった場合にどのようなコミュニケーションを取ると良いのかを知れる場をつくりました。交流会では、先ほどと同じですが、他業種の方同士、情報交換を行い仲間意識の醸成を図ったところです。最後、体験学習では、酒田市で歴史探索ツアーをさせていただいて、観光マップには載っていない酒田の歴史を探索しながら学習と交流を深めました。

1.1. まとめ

全体のまとめとしまして、過酷な労働条件下で働く若者は大変我慢を強いられていて、多くの離職を生んでしまっている現状にあります。それに対して労働組合、そして青年委員会では、誰もが健康で安心して働き続けられるように、働き続けられる職場づくりを実現しようと積極的に活動に取り組んでおります。なかなか分からないことは分からない、おかしいことはおかしいと言える人は少ないと思います。そういったことを言うのが労働組合であり、青年委員会です。学習と交流、ネットワークづくり、知識醸成・視野拡大というところから、社会全体に対して働きやすい、働き続けられる職場環境の構築に努めています。

1.2. 最後にメッセージ

「最後にメッセージ」ということで、もしかしたら数年後に就職をされて、私たちと同じように社会人、労働者に皆さんはなるのではないかと思います。今まであげられてきたような過酷な労働条件下で働いて欲しくないですし、できれば、いい形で希望した職種に就いていただきたいと思っています。ですから、斜め上の存在ということで、同級生でもなく、親や上司でもない、先輩の社会人という斜め上の存在から自分らしく働き続けられるために、こういうことをしてみたいかということです。最後、お伝えさせていただきたいと思います。

1つ目は、就職希望の企業に労働組合があるかどうか、そしてその活動が積極的に行われているかどうかを就職活動の参考にしてみたいかがでしょうか。労働組合は労働条件、働きやすい職場づくりに努めています。会社側がいろんなサイトで福利厚生充実していますと言っても、現実には違う場合もあるわけです。しっかりチェックをして、協議をして、より良くしていく労働組合の存在あり、積極的にやっているかやっていないかはその信憑性が深くなるのではないかと思います。例えば「NTT 東日本」で言えば、Googleなどで「NTT 東日本労働組合」と検索をすれば、パッと活動が出てきて、そういった取り組みの内容が見えてくるかと思います。ですので、企業名+労働組合と検索してみるのもいいのではないかと思います。

次にこの現状を少しでも改善するために積極的に労働運動へ関わってほしいかがでしょうか。なかなか社会に触れ合う機会というのは、学生さんにはあまり多くないかもしれません。こういう機会に一端外に出ていただいて、自分の労働条件の改善に向けた運動だったり、自分だけじゃなく家族や周りの皆さんの将来のためにこういった労働運動に関わってみたりしてもいいのではないのでしょうか。最後に自分なりの苦勞を乗り越える手段を見つけてみましょう。なかなか労働組合もすべての問題にスピーディに解決できるかということ、なかなか難しいのも実情であります。ですから、個人としてもしっかりと辛くなった時に乗り越えられる手段を見つけていきましょう。ここで載せさせていただいたのは、青年委員会のメンバーが経験したことを書かせていただいています。例えば、責任を擦りつけられた、私がやっていないのに理不尽に怒られた。あとはレクチャーもなく、引き継ぎもされず任されてしまってトラブルが多くなってしまい、それが原因で嫌われた。全然思い描いていた仕事と違うところに配属をされてしまい、かつ実績も上がらなくて辛かったという経験もあった。たぶんこういった現実と理想のギャップというのは今もあるかもしれませんが、社会人になればそういう壁にぶち当たるのがたくさんあると思います。是非、青年委員会の解決方法などを参考にしながら苦勞を乗り越える手段を見つけてみてほしいかがでしょうか。

長い時間、ご清聴ありがとうございました。