



山形大学人文学部
「連合山形寄付講座」

2020年度後期
「労働と生活」

第9回 (2020.12.07)

職場の中の青年運動

阿部 芳紀 (連合山形 青年委員会副委員長)

森 大輔 (連合山形 青年委員会幹事)

「青年委員会の問題意識と労働組合」講義録

皆さんこんにちは。先ほどご紹介いただきました、連合山形青年委員会で副委員長を仰せつかっております阿部芳紀と申します。

同じく連合山形青年委員会で幹事を仰せつかっております森大輔と申します。本日はこの2人で講義を担当させていただきますのでどうぞよろしくお願い致します。

とても緊張しておりますので、お聞き苦しいところがありますがご了承願いたいと思います。それでは、「青年労働者の問題意識と労働組合」と題して講話をさせていただきます。

1. まずは自己紹介

まず自己紹介ということで、青年委員会とはどんな組織なのかをご説明いたします。企業別の労働組合に所属している青年で、かつ企業別をまとめる産業別組織といわれる集まりを代表した青年メンバーで組織されております。概ね青年の場合は、35歳までの男女組合員で構成しております。「産業別組織」「企業別組合」もう少しかみ砕いてお話いたしますと、企業別は皆さんが就職した先の企業の労働組合、連合ではこれを「単組」と言います。企業別をまとめる産業別組織、これが「産別」となっております。図で言いますと、黄色が単組、水色が産別。産別からの代表者が集まったのが連合の執行委員会、このようになっています。

2. 青年委員会のメンバーは……

その中の青年委員会のメンバーはというと、まずは労金労組、金融、東北労働金庫、先ほどお話した通り産別が労金労組、単組が東北労働金庫となっております。間は業種別として何の業種かを分かりやすくご説明したのになります。県教組の場合は、産別が県教組、単組が山形県教員、交通労連で第一貨物、電機連合は東北パイオニア、このように単組と産別に分けられております。我々2人はどこになるのかと言いますと、私の場合は、単組はコマツ山形、産別がJAM。森さんの場合は、単組が東北電力、産別が電力総連。少し分かりづらいですが、皆さまは単組に就職されることになります。単組の上部団体はどこかと言ったら左側の産別。ちょっとややこしいですけれども、イメージしていただければいいのかなと思います。構成メンバーの数は、我々青年をまとめる連合山形の事務局が3名加わり、計14名で活動しております。後で活動内容については触れるページがございますので省かせていただきますが、年間を通しての活動、何か企画、立案、ボランティア等々をさせていただいております。

3. 今回の講義テーマ

今回の講義のテーマ、卒業後3年以内の離職率は、高卒が4割、大卒が3割となっております。青年たちはどのような問題を持って働いているのかについて講義をさせていただきます。

それではひとつご質問いたします。この中でアルバイト経験ある方、挙手をお願いいたします。意外と多いですね。皆さんがアルバイト決めるにあたって何を求めてそのアルバイトを決めたのか考えていただきたいと思います。時間、時給、いろいろあると思います。私の場合は会社に勤めておりますので、アルバイトにしても、どちらもそうですけれども私の場合は人とのつながりですね。人に紹介された。知人がそこに居るから自分も行ってみようと思いました。私の決めた理由としては、アルバイトにしても就職先にしてもどちらもそのよ

うな理由でした。森さんの場合はどうでしたか。

私の場合は、アルバイトと仕事を決める上では、アルバイトは学生時代に塾の講師をしていたんですが、講師は完全に時給で選んでいました。会社は、東北電力と紹介がありましたが会社を選ぶ視点といたしましては、地元が宮城県なんですけれど、宮城県に縁がある企業で、長く生活していく上で、例えば親の介護がでてきたり、自分が結婚して子育てをしていくとなった時に宮城だったらイメージできました。会社を選ぶポイントとしては、これからずっと住んでいく住みやすさ、ワーク・ライフ・バランスなど、今の会社を選んでご縁があって就職できたという形です。

ありがとうございました。個々それぞれいろんな理由があって仕事またはアルバイトを決めたと思われます。

4. 在籍期間別の離職率推移・主な離職理由

次に、実際長続きした人はどの位いるのかというデータのグラフとなります。棒グラフの下から1年目、2年目、3年目という離職率になっております。その年、その年でいろんな社会問題等々があって30%いってない部分もございますが、平成7年以降から20年間、ほとんどの年で30%を超えます。ざっくり言うと10人同じ会社に入って3人が辞めているというデータグラフになります。なぜ辞めるのかということでもよく聞くのが、仕事がつらいとか、賃金が安いとか、個々それぞれの理由があって続かないということになっています。この表を見ていただくと、どの年でも必ず離職されているということになります。この理由は何かということで、次のページに主な離職理由が出てきます。

この中で1番多かったのが「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため」、2番目が「肉体的・精神的に健康を損ねたため」、ほぼ同数で「人間関係がよくなかったため」となっています。4番目に「賃金の条件がよくなかったため」となっています。一つここで人間関係以外においてですが、予め求人情報等々で情報が開示されております。賃金と休暇等に関しては、書面で確認することはできるので、就活の材料としてそういう部分はしっかり情報を入れていただきたいと思います。後から実際入って後から、いや実は休日が少なかった、賃金が少なかったというのは会社側としても、皆さま方も傷付く部分にはなりますので最初いきなり目を通していただきたいと思います。実際入ってみれば中身が違ったというのは多々あるとは思いますが、今の若い方々は情報に特化する部分があると思いますので、そういうものは駆使していただきたいと思います。

自分の体験談をお話ししますと、私の会社は修理・販売・リースです。この3つを行っている会社に所属しております。自分は修理部門で働いていますが、正直、修理に関してもノルマというのがあります。ノルマって分かりやすく言うと納期です。皆さんの場合は、分かりやすく言うと自分の自家用車、自転車もそうですけれども。今日、壊れた。それをいつ直るの、今直るの、明日まで直せるの、一週間かかるんですか、などが我々の場合は大きなノルマになっています。金額云々もございますけれども。そのノルマ、明日まで終わらせなければいけないなどという重圧が大変で一番辛い部分です。ただ、高校卒業して13年同じ会社に勤めておりますが、正直辞めたいと思ったことはあります。辞めたいと言ったこともあります。ただ13年も続いたのはなぜと言われると、人付き合いですよ。嫌いな先輩もいます。大嫌いな人もいます。ただ、中にはそういう人だけじゃないんですね。すごいお父さんの人もいます。高校を出て親元を離れて3カ月、見習い期間が終わってすぐに転勤がありました。そして親元を離れて一人暮らしをしました。普通だったら辞めるんじゃないかと思いますが、人の関わり、人間関係が辛かったという部分はありますけれども、その反面良い人もいます。これに自分は助けられたなと思います。森さん、このような経験ありますか？

たぶん阿部さんより私の方が皆さんに近いのかなと思います。私は勤めて5年間で辞めたかったことは、やはり仕事の成果がうまく出せなかった時、あったかなと思います。私も大学を出てから5年間でも本当に辞めたい時期がありました。そんな中で阿部さんから説明があった人間関係もそうですし、趣味に没頭できたことですかね。私も大学の時からアイドルが好きだったんですけれど、それを日々の糧にして、それを仕事の励みにしていました。人間関係でも仰る通り素晴らしい方々がいますけど、そういったところで辞めたいなという気持ちを抑える、我慢する、我慢してその壁を乗り越えて今も続けられていると思います。あとは私の会社の場合ですが、若い時は転勤があり業種も変わるので、例えば上司に希望を出して代えてもらうということも、自分のやりたい事と課せられる仕事がマッチしないというものを解消する一因になると思います。例えば、私

が最初に希望した仕事、今は広報の仕事をやっていますが、広報の仕事以外の営業系の仕事だったんですが、その営業系の仕事よりも広報の仕事、皆様を発電所に見学に連れて行ったりとか、雑誌に広告の記事を書いたりという仕事の希望がうまく通って希望通りの部署に行けたということがあり、希望をコミュニケーションを通じて伝えられたということも仕事を続けられた要因かなと思います。

先ほど人間関係とありましたが、これはどうしても実際に働いてみないと分からない部分になります。学校の同級生は、ほとんど同じ歳ですけど、社会に行けば自分の両親とほぼ同年代の方々と働く場合があります。学校とは違う人間関係を築いていくことにはなりますが、学校ではなかなか年上の人と接するという面では先生しかおりませんので難しい部分ではあります。そういう部分をスキルアップしていただいて、今からでも少しずつ勉強して、社会に出ても対人関係で苦労しない様に少しずつ学んでいただければと思います。

5. 産業別の離職率

次に産業別の離職率についてご説明します。1番多いのは「宿泊業、飲食サービス業」、2番目が「生活関連サービス業、娯楽業」、3番目が「教育、学習支援業」となっています。2番目の生活関連サービスとは美容師、旅行代理店、エステティック業、冠婚葬祭業などの職種になります。離職の職業の特徴としては、1番目は不規則な就業時間、休日の取得困難さ、2番目が顧客接待において発生するストレス、3つ目が低い賃金と将来への不安となっております。このグラフを見ていただくと、どの職業においても必ず離職率というものは出てきます。ゼロではない。ただ、上から順番に離職しやすい職業となっております。ですが、そこがダメという訳ではありません。

産業別の離職率の中で、一番多い宿泊業、飲食サービス業は文字通りホテルのスタッフや飲食店、居酒屋のスタッフとなっております。統計で約50%、2人に1人が離職している計算となります。主な理由としましては、賃金が低い、労働時間が長い、就業体系が不規則、休みが少ない、業界的に転職者が多い。ホテル業界はキャリア・年収アップのために転職が必要な業界体質なども理由にあげられます。

ここで離職の理由に多くあげられる労働時間についてご説明いたします。仕事をする上で、労働時間は法律で決められています。労働基準法ということは皆さん何度か耳にしたことがあると思います。労働基準法32条、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。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。下の文章にある通り、労働時間は1日8時間1週間で40時間を上限として法律で決まっております。

ただ次にいきますと、これを超える場合があります、それが残業。アルバイトしていても、今日はここまで働く、でもちょっと仕事が延びたから残業してってねと言われる場合があります。残業とは何ですかということで、ここで別の法律が出てきます。

これは特例で認められています。労働基準法36条、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しなければならない。通称36協定といいます。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法定労働時間を超えたら違法ということで、このようなルールになっております。

体験談としまして、36協定というものは個々それぞれ労働組合と会社で協定を結んでいますが、私の会社にも当然36協定があります。ですが過去1回、残業時間が100時間を超えたことがあります。これは我々修理業の場合は、繁忙期というものがあります。通常であれば残業時間40時間で決まっていますが、ある年すごく忙しくて超えてしまった月がありました。100時間なんて本来ブラックですよ。残業代は当然出ましたが、80時間を超えてしまったので健康診断を受けなくてはいけないレベルでした。休日出勤の部分は別に休暇を与えられたということもあり、こういう所も労働組合があって守られている部分なので、いっぱい残業をしたからいっぱいお金をもらえるから良いという訳ではないので、皆さん頭に入れていただければと思います。

6. 労働環境を整えるプロセス・全国の労働者を取り巻く状況

労働環境を整えるプロセスとしまして、さっき言った通りブラック企業に近い残業とか働き方等々あると思います。それをどのように改善していけばいいのか。職場環境・人間関係が良好、賃金・権利に満足、フォロー体制、こういうものが充実しているのであれば離職率が少ないのではないかと思います。それに対してどうやっ

ていくのかということ、会社と組合でルールを決めるという事です。組合がない会社の場合は、社長と従業員一人一人が一对一で対談しなければなりません。会社によって違うと思いますが、自分の知る限りでは、社長に呼び出されて「来年の給料はこれくらいね」とか「業績が悪いから少し下げるね」と一方的に言われます。これはほとんど反論できません。反論すれば聞いてはくれるかもしれませんが、改善する確率は低いと思われまます。

全国の労働者のうち、組合に加入しているのは17.5%。これが組合員です。単純に考えて5人に1人いるかいないかという数字になっております。ブラック企業と言われる所は労働組合がありません。労働組合がなければそのような劣悪環境を守るルールも作れませんし、一方的に会社の言いなりになります。

7. 労働組合と離職の関係・青年委員会のメンバーに聞いてみた

ここで労働組合と離職率の関係が出てきます。立場的に強い会社側に対し、ひとりの社員が経営に直談判することは相当困難です。労働組合と会社との良好な労使間協議により、「働きやすい職場づくり」を実現し離職を抑えております。皆さんアルバイトの立場で社長に不満を持っていることを訴えられますか。たぶん首を切られたり、減給されたりと恐ろしくて言えないと思います。そこで、良好な働きやすい職場づくりを実現する、これが組合の活動の一つです。ここで我々青年委員会メンバーそれぞれの単組、産別、どちらかですけれど、質問してみました。その回答がこちらにあります。

金属・機械販売、産別名はJAMとなっております、自分の所です。仕事の内容は？勤務時間、残業時間は？という問1に対して、建機販売・リース・修理、時間は7時間30分、残業が平均で月25時間。このような内容で回答しております。入社3年以内の離職率は？ということに対しては2～3%。離職した理由は、人間関係、理想と現実のギャップ。どうしても対人関係というものは労働組合でも守れない部分なので、そこに関してはすごく残念な部分ではあります。理想と現実のギャップに関しては、やはり建機販売なので自動車のイメージを持たれると正直、同じ修理ではありますが、違うかなと思われてしまう部分があります。離職が少ない理由としては、年休(有給休暇)が取りやすい、ボーナス(一時金)ですね、一時金が良い、残業代が出る。ブラック企業の場合は残業代が出ませんので、ここに関しては恵まれているのかなと思います。最後に建機において一流メーカーであるため誇りが持てるという所が一応離職率が低い要因になっていると思います。

ここからは他の産別、単組も紹介します。

電力総連さんの場合は、仕事内容、勤務時間、残業時間に対しての回答は広報・エネルギー理解活動、7時間40分、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、結婚など。離職が少ない理由としては、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ことが低い離職率の理由となっております。

次が金融機関、労金労組さんです。仕事の内容、勤務時間、残業時間、これは預金・融資・為替業務、7時間20分、月10～30時間ということで数字としては幅がありますが、入社3年以内の離職率に関しては同期は25名入社し、3名が離職ということで事細かに出ていますけれども。離職理由としては、人間関係、転職、親の介護による離職となっております。離職が少ない理由としては、離職率は金融機関としてはかなり低く、個人ノルマがないところ、残業時間が少ないところが影響しているということです。

地方公務員の場合は、仕事の内容、勤務時間、残業時間は、土木の部署→県管理道路・河川・港湾の整備や管理監督という業務で、7時間45分、月30～40時間。入社3年以内の離職率は2～3%。離職した理由としては、年休が取得しにくい。離職が少ない理由としては、上下関係の良さが低い離職率につながっている。

輸送業の場合は、仕事の内容、勤務時間、残業時間は、トラック輸送業、8時間15分。入社3年以内の離職率は6%程度。離職の理由としては、待遇不満がほとんど、その他身体都合、家庭の事情、職務不満、人間関係による離職が少数意見ですね。ここで身体というのが初めて出てきましたけれど、輸送業の場合は物を運ぶという作業があるので離職されているのかなと思われまます。

郵便・金融業の場合は、仕事の内容、勤務時間、残業時間は、配達業務・金融業務、7時間45分、月10～20時間となっております。入社3年以内の離職率は、配達部門2～3%以内、金融部門20%。離職した理由に関しては、仕事が合わない、営業面が厳しい。離職が少ない理由としては、福利厚生の充実、年休の取得しやすさが離職率の低い理由となっております。ここで初めて営業面が厳しいとありますが、こちらは金融部門で顧

客保険とかそういうものが出てくるので顧客ノルマの達成が難しいという意味合いで営業面が厳しいという言葉になっていると思われます。

情報・通信業の場合は、仕事内容、勤務時間、残業時間は、設備系業務、7時間30分、月10～20時間。入社3年以内の離職率は0%ということで、離職率が低い理由に関しては、収入の安定、福利厚生充実、年休の取得率が高い、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。

教員の場合は、仕事内容、勤務時間、残業時間は、小中学生への授業、7時間45分、月60～80時間ということで、残業時間は働き方改革により今年から上限は40時間と改正されています。入社3年以内の離職率はほとんどいない。離職した理由については、長時間労働、職場の人間関係による離職。これは長期労働が原因だったのかなと思われます。離職が少ない理由としては、収入の安定、福利厚生充実、仕事へのやりがいなどが低い離職率の理由となっているそうです。

林野庁の場合は、仕事の内容、勤務時間、残業時間は、国有林における各種業務（立木の伐採、丸太の販売、林道整備、治山ダムの施工など）、7時間45分、月10時間。入社3年以内の離職率は5%。離職した理由は、転勤に馴染めない、転職だそうです。離職率が低い理由としては、福利厚生充実、リストラされない安定性が離職率の低い理由ということで、林野庁の場合は国家公務員ですので、このようになっております。

ここでまとめますと、全国のデータと青年委員会の所属する企業とでは離職率についてギャップがありましたので、何が違うのかについて考えてみました。労働組合があるので若者の主な離職理由についての対策が実現できていたからなのかと思われます。青年委員会のメンバーの単組、産別についての情報をずっと見ていただきましたが、ほとんどの会社、産別で、職場の環境、人間関係が良好、賃金・権利に満足、フォロー体制への対応がしっかりとできていたと思われます。すなわち、若者の主な離職理由、賃金、労働、仕事が合わない、人間関係などへの対応がしっかりしている。離職する大きな理由が職場には無いということでもあります。

それではここからは森さんにバトンタッチをして、次の講和に移りたいと思います。次の内容は、離職することに対しての悪い事、悪い事です、よろしくお願いします。

8. 「離職」を改めて考えてみると

今までのお話の続きからになります。今までの資料の中で大学生の離職率が3割、その3割の中で連合山形青年委員会のメンバーで入社3年までの離職率がどのくらいなのかというと、だいたい3割にはいかないというギャップ、全国的には3割、でも青年委員会では2～3%それよりも低い数字なのかというと、青年委員会の所属する会社には組合があって、組合の取り組みによって労働時間、賃金、福利厚生等々の待遇の改善が成されているために、離職率のギャップになっていると思います。

ここでまた皆さんに質問ですが、記載の通り、ここまでデータを見ただけで、離職に対していろいろお話をさせていたきたいと思います。じゃ離職するのって悪い事なのか、良い事なのか、聞きますので、挙手していただければと思います。では、良い事だと思う方、半分ぐらいですかね。では悪い事だと思う方、あとは分からないもいると思います。やはりまだ仕事に就いたことがないので分からないということ多々あると思います。ちなみに阿部さんは、離職について悪い事、悪い事、どう思いますか？

私は、正直なところ離職は悪い事だと考えております。さんざん離職の話をしてきましたが、若い時にチャレンジしていただくことに関しては多いに結構だと思います。若い時にしか出来ないことも多々あると思います。また、正直いうと長く勤めると辞めづらくなるという部分も出てきます。分かりやすく言えば、先ほど言った職場の仲間がたくさんいる、家族みたいなものが出来てしまっただけで辞めるにはすごく辛い部分ではありますけれども、自分の将来の道を切り拓くためには離職して新たな一歩を踏み出すことも肯定と考えております。

ありがとうございます。確かに新しいチャレンジ、例えば本当に合わない職場で自分のやりたい事がどうやってもやれないという場合には、職場を変えて心機一転チャレンジするというのも私は良いと思います。一方で、社員を採用する会社側の立場にとって離職とはどういう事なのかというと、皆さんは就職活動はまだまだ先だと思いますが、例えば企業が1人人員を採用する際にだいたい費用がどれくらい掛かっているかといえれば50～100万円近くのかかなりの費用が掛かっています。新卒採用の場合だとそれ以上、人数も増えたりすればもっと掛かるかなと思います。企業側からみればコストが採用に対してかかっているという事に加え、お金だけではなくてその採用のための会議や資料準備等々、企業側からすれば時間も合わせたコストがかかっている

というなかで、その採用のためにかかったコスト、お金と時間をかけたのに2、3年で辞められてしまうと、会社側から見たらコスト的にもうちょっと居て売りに貢献して欲しかったなというところはあるかもしれないですね。そういったところから考えると、例えば他の会社に移る際には前の会社を辞めてこられたという事実も履歴書等で知られていると思います。そういったなかで、もしかしたらうちの会社も腰掛なのかなとか、腰掛というのは次のステップにされるのだろうかと思念を会社側が持つこともあるかと思えます。そういった面では一概に進んで離職をしていく、転職をしていくというのなかなか勧められないと思います。

改めて離職に対して良い意見、悪い意見、良いイメージ、悪いイメージあるかなと思います。この離職について我々青年委員会でも考えてみたところ、阿部さんが仰ったように新しいスキルアップとして、チャレンジな前向きな理由で会社を辞めていく人、うちの会社でも電力総連、東北電力ですけどおりました。最初は電気のいろいろな仕事をしたいと思っていた人が、例えばこれは後輩の話になるんですけど、パイロットになりたいから航空学校に行く、新しいチャレンジをするんだと辞めていきました。そういった前向きな離職もあるのかなと思います。チャレンジな理由に関していえばどんどんやるべきだなと思います。意思とちゃんとした入念な準備があればやっていいと思います。

一方で離職というのはなかなか厳しい現実もございまして、この表の通りなんですけれど、これは学歴別で入社何年後で次に就職した時に正社員だったのはどれぐらいの割合なのかというのが赤枠で示されています。赤枠にある通りですけど、特に女性の場合ですと正社員、もちろん選んで正社員にならない方もいらっしゃると思うんですけども、3年後に若い段階で離職した際に正社員になる割合って4割にも満たないんですね。正社員になっていない。6割近い人は非正規だということ。そういった意味では、正社員を望んでいたけれども正社員になれなかったというギャップがこのグラフからも分かると思います。なかなか現実的にはリスクがあるということが、これがグラフからも分かるかなと思います。

やはりこういったリスクを抱えてそれでもチャレンジするかどうか、そして先ほどの繰り返しになりますが、企業側にとってもすぐ辞められると採用コストの回収ができないということもあるので、そういった厳しいところもあるということをご認識いただければと思います。

9. これまでのポイントと青年活動

これまでのポイントをもう一度整理したいと思います。現状といたしましては、若者の離職理由としては労働・賃金条件、人間関係ということが多くあげられています。新卒からの離職率が3年以内で3割ぐらいということです。その理由は、労働時間とか賃金などの労働条件。そして阿部さんの話にもブラック企業とありましたけれども、やはり労働条件、労基法に反した、もしくは反するような雇用をしている、従業員に対して過酷なノルマや過酷な労働を強制するなど、その不満が離職の原因になっていると思います。繰り返しになりますが、労働条件とか雇用・賃金、福利厚生等々の条件を個人だと会社になかなか相談しづらい、その調整をするのであれば個人がまとまって労働組合で相談した方が意見として通りやすいということをお話させていただいたと思います。でも、ブラック企業の場合は個人でまとまろうという意識もがむしゃらに働かされている現状において、なかなかその条件を整えることができず泣き寝入りをしてしまうという状況になっております。労働組合があれば、その離職などの問題に対して会社側と対等に話し合って環境改善に努めているということは分かっていたかかなと思います。

10. 青年委員会活動の3本柱・活動の基本的な考え方

そして、我々青年委員会のメンバーが属している会社にはそれぞれ労働組合があることで、それが低い離職率につながっているということもご紹介させていただきました。

ここで青年委員会の活動内容についてお話をさせていただきます。青年委員会の活動、3つの柱がございます。1つ目が「仲間づくり・ネットワークづくり」です。なかなか就職してからですと他の業種さんと関わる機会って減多にないと思います。そこで、青年委員会の活動のなかで、他の業種の同じ20代、30代のメンバーと様々な経験をすることによって、仲間意識や連帯感というのが生まれます。労働組合の原点は連帯感とか仲間意識といったところですので、そういった原点が感じられるというのが一つの柱となっています。他の職場の状況を知るということもかなり良いところだなと思います。仲間の職場、他の業種の方の職場状況の情報交

換ができるネットワークですね。

2番目の柱が「職場の活性化」です。レクリエーション的なイベントを青年委員会主催で計画してやるということもありますので、そういったレクリエーションとか楽しいことをすることによって人間関係を円滑にしたり、他の業種の方とのコミュニケーションで、一緒に楽しいことをして仲間になるという一番のつながりの深いところではあると思います。レクリエーションみたいな楽しいことをすることによって働く現場での意欲や活気がでるといって職場の活性化も果たしていくということです。人間関係、楽しい活動をして活性化させていくということを2番目の柱としてあげられています。

そして3番目の柱が「リーダーの発掘と育成」となっております。青年委員会の活動の中では、レクリエーション的なものもしますし、ボランティア的なことも、いろんな活動をするがあります。具体的な活動を展開するなかで、さまざまな行事の企画とか、実行委員会の編成、参加者の募集と勧誘、事前準備、外部との調整等々、イメージとしては学園祭の準備みたいな事を仕事としてやるという感じなのかなと思いますが、そういった普段の業務ではできないような行事の企画等々も経験するような場でもありますので、組合活動の様々な活動のノウハウを経験する訓練の場にもなり、そこでリーダーシップを育成していくという青年委員会の活動として重要な活動となっております。

青年委員会の基本的な考え方ですが、青年委員会は若い人の集まりです。20代、30代、まだまだ職場に染まりきっていないと言いますか、働く仲間の中でもかなり新鮮な目を持ったメンバーが多いと思います。そういった若者独自の価値観を活動に生かす取り組みが学習と交流です。学習は、いろんなことを学ぶですね。交流は、仲間づくり。これが活動の基本的な考え方となっております。学習のテーマの一つとして、健康で文化的な生活をするために必要なものというところがあると思います。憲法の生存権の話ですね。こういった健康で文化的な生活をするために必要なものを皆で検討する。働いていくなかで、どうやって充実した生活をおくれるのだろうかというところを考える、これが学習のテーマとなっております。交流については、様々な業種との関係づくり、いろんなバックボーン、価値観を持っている方と接すること。これが自分の日々の職場の活動やこれからの人生における関係づくりのための交流というところが活動の基本的な考え方の一つとなっております。

11. 2019年の具体的な取り組み

主な取り組み、どんなことをしているのかというところを簡単にご説明させていただきます。皆さんもたぶん大学生活を送っていて、なかなかコロナ禍で思ったように友達やサークルに行けない、部活ができない、アルバイトも出来ないというように大変な目に遭ってかと思えます。我々青年委員会の場合も同じでありまして、かなり活動が制限、制約された年になりました。ですので、具体的な活動に関しては、前年度の2019年度の活動や取り組みを紹介させていただきます。

前の講義でも連合山形の説明を受けたと思いますが、その連合山形の行動と連動して青年委員会も様々な活動しております。春闘、春季生活闘争ってたぶん皆さん聞いたことがありますか。その春闘の活動として、デモ行動などを通じて賃金の交渉や勤務待遇改善などのアピールを連合山形と連動して活動しております。

連合山形と連動しない活動としては、先ほども申し上げましたレクリエーション的なところも青年委員会で行っております。例年、1月の下旬から2月の頭ぐらいにスキー・スノーボード学習交流会という、学習テーマを決めて、それをやった後に飲み会をして、翌日にスノーボードなどをして交流を深めるということを行っております。前回のスキー・スノーボード学習交流会では、コンセンサス学習をテーマに、コンセンサスという言葉の意味、大丈夫ですか。聞いたことあるかなと思います。様々な議論をする際に合意形成がすごく重要になってくるとは思いますが、その合意形成のためのプロセスをみんなで学習しました。例題が「月で遭難」という、月で遭難したらどれが必要か、10個の物があってその10個の物のうち優先順位をつけて、どれが一番優先順位が高いか、低いかというのを話し合うというテーマで合意形成の過程、プロセスについて学習しました。こういった労働組合、労働に直接は関係しない事でもいろんな学習のテーマで取り組んでいます。

そして、スキー・スノーボード学習以外にも青年交流集会という青年委員会として一番大きなイベントがあります。各山形県内に6つのブロック、山形・北西村・新庄・酒田・鶴岡・置賜の6つのブロックに地域協議会があり、それぞれ地域毎に青年委員会がございます。その各ブロックの青年委員会と連合山形の共同で交流

集会という取り組みもしております。これは2019年の取り組みになんですけど、「今からはじめる資産運用」というテーマで学習しました。2019年9月頃は年金2000万円問題がフューチャーされておりました。そこから青年委員会メンバーの金融関係の労組の方から「今からはじめる資産運用」ということで投資の知識とか、投信信託等々の知識を教えてくださいました。日々のイベントごとに学習交流を行っているということでございます。

12. まとめ

では、まとめとして、離職率というところから青年委員会までお話をさせていただいたと思います。今回講義で取り上げられた青年委員会の活動については、時間の関係もありますので一例と言いますか、一部分の紹介でしたが、紹介した活動の他にも先ほど申し上げました連合山形の会議に参加したり、機関誌の発行等々も行っております。私たち連合山形では、働くなかでいろんな分からないところ、おかしいと思うことがあるなかで、それを素直に言い合える環境、仲間づくりをしながら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おります。そして、青年委員会では学習と交流でネットワークづくりを行い、知識習得によって視野拡大をはかり、現状は本当に正しいのかなというところを判断しながら声を上げていく働きかけを行っております。

皆さんも今後就職して社会人になって、仕事とプライベートで人間関係など悩むことも多々あるかなと思います。さまざま悩んでチャレンジな離職というのではなく、後ろ向きな、この環境が大変だから、辛いからという理由で辞めてほしくないんですね。逃げることも否定はしませんが、なるべく逃げないで、その環境を改善するような形のアクションができるようになってほしいと思います。そういった労働時間とか賃金、待遇等々の調整を行っているところが労働組合ですので、今後就職活動をするうえで労働組合あるのかな、そういう組織があるのかな、また組織がなくても助けてもらえる連合山形とか青年委員会とかそういう場があるのかどうかというのを、是非今後自分のキャリアプランを立てるうえで注目していただければと思います。我々も労働組合の集まりですので、職場内の改善、もっと広い話になってくるとは思います。そういった面で働きやすい職場づくり、職場環境づくりという取り組みを進めていければと思います。

繰り返しになりますが、最後のメッセージということで、就活の際には労働組合の有無を確認していただきたいと思います。働いていくなかで、就職活動をするなかで自分のやりたいことを目安にいろいろ考えていくことはすごく良い事ですけど、そのなかでも例えばさまざまな労働条件というところもなるべく調べていただく必要があると思います。ぜひそういった労働条件を整える労働組合があるかどうか、会社内の労働組合の活動状況もホームページにあると思いますので、是非見ていただきたいと思います。組合の活動というと、若い方だとプライベートの時間の中でいろいろあると思うので、参加されないこともあると思いますが、いろんな情報が入ってくるし、勉強にもなる場だと思いますので、是非労働運動や組合の活動にも、もし就職した際には関わっていただければと思います。

それでは、最後の最後になりますが、自分なりの苦勞を乗り越える手段をぜひ見つけていただきたいと思います。いろんな離職の話、資料に載っている通りそれぞれいろいろあるかなと思います。皆さんはまだ働いてはいませんが、部活動とか様々な場面で壁にぶち当たったりすることがあるだろうと思います。その時に乗り越えてきた方法をそのまま使ってもいいでしょうし、新しい方法を別の人に相談するなど、解決方法はいろいろあると思いますので、是非自分なりの解決方法も見つけていただければと思います。労働に関して言えば、組合もその解決方法の一つだということをお話させていただきました。