



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14回 (2021.02.01)

働くことについて考える ～労働組合の果たすべき役割とは～

南 雲 弘 行 (公益社団法人教育文化協会 理事長)

初めに

今日は、私は公益社団法人 教育文化協会の南雲と申します。

本来なら、皆さんと対面でお会いしたかった訳ですが、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、資料提供のみの講義となりました。皆さんに講義内容、そして私の思いをご理解いただきたいと考え、資料とともにこの講義録を作成致しました。パワーポイントの資料とともに読み進めていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。

なお、本日が連合山形による山形大学での寄付講座におけるゲストスピーカーによる講義の最終回となります。これまでの講義と重複する内容があるかと思いますが、確認あるいは復習の意味も込めて、お話をしたいと思います。

これから話す内容は、労働を取り巻く現状と課題、労働組合の目的と役割、挑戦するあなたへ、についてです。

1. 自己紹介

まず私の略歴・なぜ労働組合の役員になったのか、を申し上げます。

1970年4月、東京電力株式会社に入社しました。山形県で言いますと、東北電力と同じ事業を行う会社です。東京の東に位置する江戸川区の事業所に配属となりましたが、6月中旬に怪我をしてしまいました。同期入社の人達が日々技術を習得する中、私は入院・リハビリが5年ほど続きました。

その時考えたのが、自分はこの会社で何を目標にすればよいのか、同期入社の人たちとは何か違うものを身につけなければ、追いつくことができないと考え始めていた時、組合掲示板で若手リーダーの育成講座があることを知り、参加することとしました。

若手リーダーとは、当時本部で若手を集めて年1回キャンプ等を計画する実行委員を育成する講座でした。5年ほど実行委員を務めていた時、支部の役員から労働組合の役員になりなさいと言われて、就任したことがきっかけで会社を定年するまで労働組合で仕事することとなり、現在に至っております。

入社から10年くらいは会社の仕事をしながら、労働組合の活動に参加をしましたが、以後は労働組合役員(専従役員)として活動してまいりました。専従役員とは、労働組合と企業・会社で労働協約を結び、労働組合で仕事をする人達の身分を保障した上で、専ら労働組合の活動に従事する人たちのことです。ですから専従役員となると、賃金は労働組合から支払われることとなります。しかし、身分としては、私の場合は東京電力株式会社の従業員としての身分を残したまま組合活動に携わってきたということです。

そして、せっかく役員になったのだから、何か今までとは違ったことをやってみたい、組合と組合員との信頼関係を築きたいと思って、いくつかの取り組みをしました。なにぶん古い話ですので、現代には合わないかも知れませんがお話をさせてください。

最初に取り組んだのは、各事業所の社有車のラジオのことで、納車のとき、会社がコストをかけてわざわざラジオを外させていたのです。私は役員として、会社になぜそんなことをするのか聞きましたところ、「ラジオを聴いて運転すると事故が起こりやすい」と答えました。

ところが、当時すでにマイカーを持っている人は多く、当然管理者の人の多くも自分の車を運転していたのですが、マイカーのラジオを外すことなどしていなかったわけです。ですから、「企業・会社がわざわざコス

トをかけてラジオを外すようなことはしなくてもいいではないか。むしろ、ラジオで渋滞情報も入るし、休みの時間に音楽が聴けて、働く環境が良くなると。ひいては、生産性向上にもつながるではないか」と会社に話をしました。最初はけんもほろろでしたけれども、職場の皆さんと意見交換をした上で企業・会社側に交渉するというのを繰り返しました。

最終的には、コスト削減になるし、安全性が保てるのであれば良いだろうということで、ラジオの取り外しはしなくなりました。

また、社有車へのクーラーの取り付けについても要求しました。これは当時1台数十万円程度かかるものだったのですが、特に夏は大変暑く、外で作業する人たちにはクーラーがないと労働環境としてまずい。身体に良くないです。会社にとってはコスト増となりますのでなかなか合意が取り付けられなかったのですが、職場の皆さんと意見交換をし、職場の総意として交渉を積み重ね、なんとか合意にこぎつけて、それから5年程で全車両にクーラーが付くことになりました。

そしてもう1つ。125ccバイクで仕事に行くことがありましたが、雨降りの時に困りました。業務に使用する機械も書類も濡らしてはいけません。そこで、軽自動車を保有する他の職場とバイクを軽自動車に代えてもらうための交渉をしなければならず、雨が多い季節は毎日交渉しなければなりませんでした。

これも時間はかかりましたが、企業・会社側と交渉を重ねた結果、バイクが廃止され軽自動車に代えることができました。現在、東京電力管内ではバイクでの仕事はなくなりました。そして、軽自動車になったことにより、FAX等の機器をのせることができ、現場で仕事を受けられるようになりました。これは仕事の効率化につながり、お客様への対応も早くなりました。

今申し上げた事例を通じて皆さんに言いたいことは、労働組合が会社側と交渉・協議をすることで職場環境を改善できるということです。

2. 労働組合および連合について

各職場の労働組合において、支部・分会レベルでは、職場の労働環境の改善が最も大事な課題です。その上の本部レベルになると、労働協約の締結、賃金その他労働条件の改善などについての企業・会社側との交渉です。さらに上の産業レベル、例えば山形では、電気事業および関連事業の労働組合が集まって東北電力総連を形成しています。こういう組織が各地域にあり、そして東京に全国組織の本部があります。全国組織が中央レベルに位置している連合に入っています。

労使関係のイメージ図で、左側の労働組合での企業レベルを見ていただくと、企業別単位労働組合では、会社・企業に対応する本部と、職場ごとに労働組合組織が形成され、それぞれに執行権限が付与され、本部大会（年1回）で方針を決め、その後職場単位でも大会を開き、経過と方針、役員人事などを決める機会が定められています。

一方、それぞれに対応する経営者団体があり、各レベルにて労働組合側と交渉や政策協議をします。

なお、連合にも各都道府県に地方連合会があり、都道府県・市区町村に対し、勤労者の問題だけではなく、交通インフラの整備や、保育所・幼稚園の充実などといった広く住民に関する政策について、労働組合の立場から働きかけを行なうとともに、そうした政策を実現するため議会への要請や街頭演説といったことを行っています。この点については、第5回講義の館内連合山形事務局長のお話を思い返していただきたいと思います。

連合とは、今説明のとおり、産業別組織が結集し政府・各省庁、経営者団体などに対し政策提言を行い、地方連合会は、それぞれの都道府県・市区町村に政策提言をする、労働者だけではなく国民すべてに関する提言を行い実現に向け運動する活動する組織です。

教育文化協会は、労働教育の充実と・労働文化の発展を事業とする、連合の関連団体として位置づけられています。

また、スライド4にもあります通り、連合は当講座のように、全国の大学にて単位認定科目として寄付講座を開設しています。これは教育文化協会が直接運営にかかわっているものと、地方連合会主体で大学と調整をして実施しているものがあります。本日講義の機会をいただきました山形大学での講座は、後者にあたります。そしてこれらを開設したのは、労働組合組織率の低下や労働組合への関心・期待の低さを改善したいとい

う背景があります。

また、学生のみなさんにとっては、現在バイトをしている、これから就職するにせよ起業するにせよ、働くとはどういうことか、関連する法律はどのようなものか、前もって知っているのと知らないのでは大きな違いがあります。そういうことを含め、社会に出る前の皆さんに、労働組合・労働運動の存在意義について正しい知識を持っていただけるよう寄付講座を開設した、という経緯です。

この講座の大きな特徴は、現場の第一線で日々奮闘する労働組合役員が講師を務めることです。これまでの講義において、労働組合が現場で直面する課題等について、生の声を聴くことで、学生生活を送るだけでは得ることができない知識を得たものと思います。この講座で学んだことをこれからの社会人生活に活かしていただければ幸いです。

「労働組合に入るメリットは？」と聞かれることがあります。私は、労働組合は「水か空気のような存在」と答えます。入社して労働組合があれば労働協約で身分が保証され、労働条件・労働環境は長年の積み重ねで改善されており、困ったときに手を差し伸べ寄り添ってくれる存在、それが労働組合であると説明します。

労働組合役員は、引き受けた以上何を改善するのかなど、目標や志を立てて交渉する、企業・会社の上司と交渉するからどうしようと怖いものですが、職場組合員との対話（コミュニケーション）を重視することで信頼関係を作り、労働組合に関心をもってもらうことが大切です。

3. 労働をとりまく現状・課題

私が会社に入ったときに比べると、社会は大きく様変わりしましたが、現在も「日本型雇用システム」というものがあります。基本的には定年まで勤めることができる終身雇用、勤続年数や年齢などの要素を重視して会社での役職や賃金を決定する年功序列、そして企業別労働組合です。これらは戦後に確立しました。特に、企業別組合については、終戦直後、GHQ（連合軍総司令部）が日本に入ってきたとき、企業別に労働組合をつくるよう推進したという経緯があるため、日本では企業別労働組合が基本です。

そこから、企業別労働組合が集まり、産業別組織をつくってきたわけです。連合は、1989年にできました。それまでの、総評、同盟、中立労連、新産別という4つのナショナル・センターは、それぞれで活動するよりも力を1つに合わせて頑張っていくということで、連合が結成されたのです。一昨年で30年目を迎えました。そしてこれから何をして行くか、新たなビジョンを一昨年10月の大会で確認しました。興味のある方は、連合ホームページを見てみてください。

戦後の経済発展は、先ほど述べた日本型雇用システムが、その礎をつくったと言って良いと思います。定年年齢である60歳まで働き続けられるという安心感があるし、頑張れば給料があがる。労働者本人にとっても、家族にとっても良い制度であったと思います。

しかし、スライド7にある通り、日本にグローバル化の波が押し寄せました。企業は生き残りをかけて色々な策を講じました。その1つが人件費削減です。具体的には、新規採用の減少、希望退職、定年前に一定の年齢に達したことで役職から外れる制度である役職定年、使用者が経営上の理由で人員削減を目的として行う整理解雇、非正規社員化を推し進めてきたのです。今3.7人に1人がパートやアルバイト、派遣労働などの雇用形態で働いています。正社員以外の増大は急激でした。

労働組合としては、同じ職場で働いているパートやアルバイト、派遣労働のみなさんに手を差し伸べるのが遅くなった。よって、組合員数が減少したといえると思います。連合も厳しい状況です。先ほど申し上げた通り、組織率の低下というものが大きな課題となっています。

こうした話をすると、学生の皆さんからは「立場が弱く不況などの際にまず困難に陥るのは非正規雇用労働者であるにも関わらず、なぜ組織化をしなかったのか」という質問を頂きます。この点について、背景や要因についてお話をしたいと思います。

非正規雇用労働者は、1995年に当時の日経連（現：経団連）が「新しい日本型経営」の中で、これまでの正社員を①長期勤続型、②専門能力活用型、そして③柔軟型（非正規）の3種類に分類する、正規雇用から賃金の安い柔軟型つまりパート・アルバイト・契約社員等へと転換し、総額人件費を抑制する、ことを推奨したことを契機に増加します。

当時、非正規雇用労働者は、補助的な業務が中心であり、人事制度・運営の違いなどにより正社員からなる

労働組合の組合員対象と認知されませんでした。ただし、非正規雇用労働者（パート等）の基幹従業員化が進んでいたスーパーや百貨店では組織化が進みました。

その後、「同じ職場で働く仲間だ」という認識が広がるものの、低賃金がゆえの組合費の問題、契約期間に定めがあるがゆえの組織化への躊躇などもあり取り組みに一定の時間がかかりました。

また、労働協約上の組合員の範囲の中にパート等が記載されていないことをもってして組織化しないという事例も少なからずありました。労働協約上の組合員範囲を見直すという発想に行きつかない労働組合もあったと思います。

以上がおもな要因かと思えます。

ひと言でいえば、同じ職場の働く仲間であるという認識に立てるか、経営者からみれば正社員も非正規雇用労働者も労働力という点では変わらないという認識に立てるか、そこが先ほど指摘した背景などにより、そうした認識に至るのに時間がかかってしまった、ということかと思えます。

そこでここ10年、非正規労働者を組織の中に取り込もうという運動を強化してきました。連合の組織人員は約700万人にまで増えつつありますが、全雇用労働者数は約5,500万人であり、労働組合組織率は約17%です。まだまだ、多くの働く人たちが、労働組合のない不安定な雇用で働いています。

そしてパートやアルバイト、派遣労働者は、やはり低所得であり、雇用労働者の格差が広がっているという社会問題があります。彼ら、彼女らをもっと労働組合の輪の中に入れていく必要があります。

さて、労働者の権利「働くこと」について考える上で、スライド9に記載をした、1944年に国際労働機関（ILO）が唱えた「フィラデルフィア宣言」に触れておかないといけないと思います。

①「労働は商品ではない」つまり、働くのは生身の人間であって、陳列されている物とは違うのだ、ということ。

②「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」今は、一部どころか多数の貧困になってしまっています。

③「表現および結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない」労働組合結成を妨げてはいけないということです。

④「欠乏に対する戦いは、各国内における不屈の勇気をもって、且つ、労働者及び使用者の代表者が、政府の代表者と同等の地位において、一般の福祉を増進するために自由な討議及び民主的な決定に、ともに参加する継続的且つ協調的な国際的努力によって、遂行することを要する」、つまり労働者・使用者・政府の三者構成で、制度、特に法規制について話し合いなさい、というものです。

④について日本で労働に関する法制度を検討する場合は、厚生労働省が事務局案を作成し、公益代表（有識者・学者等）、使用者代表、労働者代表が意見交換して一定の方向性を見いだした上で、厚生労働省が法案化して、国会で審議する、という形をとっています。

ご存じのとおり、憲法にも労働者の権利が書かれています。スライド10にも記載しておりますが、生存権(25条)、勤労の権利・義務(27条)、労働基本権の保障(28条)です。

また、憲法28条の労働基本権の理念に基づいて、種々の労働法が制定されています。大別すると、スライド12にある通り、雇用関係法（労働基準法など）、労使関係法（労働組合法など）、労働市場法（職業安定法など）、労働紛争解決法（労働関係調整法など）の4つに分けることができます。

特に、労働組合法制定は1945年12月制定であり、憲法公布は1946年11月3日ですので、憲法よりいち早く成立しています。

労働組合法上、労働組合は2人いれば結成でき、使用者が労働組合結成を理由に解雇すると不当労働行為です。アジアでは労働組合を結成した際に政府に許可を得なければならないなど煩雑な手続きがある国もまだまだ多く存在しています。日本で労働組合結成は法的には難しくありません。

労働法の役割についてお話しします（スライド13～）。

使用者（企業・会社）と労働者の間で締結される「労働契約」は、労働条件などの契約内容を使用者（企業・会社）と労働者の合意で決めるのが基本です。（契約自由の原則）

しかし、契約自由の原則を放任すると、立場の弱い労働者が、雇ってもらうために、低賃金や長時間労働などの劣悪な労働条件での契約を締結せざるを得ないことがあります。

労働法は、そのようなことにならないよう、一定のルールを設けて労働者を保護するための法律の総称です。

ここで労働基本権（労働3権）と労働3法についてお話しします。

労働基本権（労働3権）とは、憲法28条は、労働者が集団となることで、使用者（企業・会社）と対等な立場で交渉できるよう、保証しています。

- ①労働者が労働組合を結成する権利（団結権）
- ②労働者が使用者と団体交渉する権利（団体交渉権）
- ③労働者が要求実現のために団体で行動する権利（団体行動権（争議権））

団結権、団体交渉権、団体行動権を「労働3権」、労働基本権と呼びます。

憲法が保障する労働3権（労働基本権）を具体的に示した基本的な法律が、労働組合法、労働関係調整法、労働基準法であり、あわせて「労働3法」と呼びます。覚えて下さい。

なお、労働3権（労働基本権）が認められていない組織や労働者もおります。それは、消防職員、警察職員、海上保安庁職員、防衛省職員（自衛隊員）、裁判官、刑事施設において勤務する職員等です。理由は、厳しい規律が求められる組織において、指揮命令システムの確保、組織秩序の維持という観点から労働基本権の制限が不可欠という考えから来ています。

また、国家公務員は、国民全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ職務遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない性質のものであるから、団結権・団体交渉権等について、特別の取扱を受けることがあるのは当然である、ということです。

加えて、地方公務員にも、団体交渉権等に制約があります。

ただし、労働基本権の制約に対する代償措置として、国に人事院、地方公共団体には人事委員会が設けられております。

こうした内容については、第4回講義において船山自治労山形県本部委員長から詳しいお話があったものと思います。また、インターネットでは、今申し上げた内容がわかりやすくまとめられたページもございますので、そうしたものもご覧を頂ければと思います。

今申し上げたような組織あるいは労働者の方もおりますが、それ以外の場合はアルバイトであれ、労働基準法を下回る基準で働かせたら違法であり、罰則があります。アルバイトでも、雇用条件は口約束ではなく、契約書を書面で取り交わさないとはいけません。第3回講義で齋藤連合山形副会長がアルバイトであっても労働基準法が適用されること、その上で賃金や労働時間に関することを含め、法律をしっかりと知っておく必要があるとお話をされていたのではないかと思います。ぜひそうしたことを心に留めておいてください。ただ、こうして個人と企業とで「労働契約」を締結したとしても、力関係では個人の方が弱いです。「就業規則」もありますが、それは会社・企業が定めたルールブックに過ぎないのです。

その上の存在である「労働協約」は、労働組合が企業・会社と対等な立場で交渉して合意した内容です。つまり、労働組合があれば企業・会社に要求をし、「労働協約」の締結を通じて労働条件・環境を改善することが出来ます。法で定める最低基準を上回る条件を勝ち取る事が出来るのです。

4. 労働組合の目的と役割

しかし、法があるからと言って労働者の権利が必ずしも守られるわけではありません。労働者が団結して、権利を行使することが重要です。労働組合は、労働者が自主的に組織した団体です。この存在意義は大きいと思います。

少し古いアンケートになりますが、NHKの放送文化研究所が日本人の意識調査を行いました。その中で、「労働組合をつくるのが憲法で国民の権利として保障されていることを知っていますか」という質問について、1973年は約4割の方が「知っている」と回答しました。そして2018年、同じ設問に対して「知っている」と回答した人の割合は17.5%と、半分以下になっていました。こうしたことを踏まえ、労働組合は自主的に組織する団体であること、あるいはその結成が憲法で保障されていることを声高らかに発信していくことが必要だと思っています。

労働組合の目的と役割として特に大事なものは、先ほど申しましたように、企業・会社と協議し労働協約を締結することだと考えます。また、会社の経営や運営が健全かつ適法であるよう、企業・会社に組合の意見を反映する、そのためには、労働組合も組織を運営する気持ちやチェックするに足る知識・能力が必要です。

ここで詳しくは申し上げませんが、皆さんも10月13日と10月15日の最高裁判決を、一度読んでいただきたいと思います。特に13日の判決については、判旨の中で労使交渉をなど経て均衡な処遇を図ること、法の理念に沿う適切な労務政策に期待する内容もございますが大変厳しい判決が出たと思います。

皆さんが就職活動をされる時、志望する会社は就業規則だけなのか、労働協約があるのか（労働組合があるのか）、という点に関心を持って頂きたいと思います。

さて、私が会社に入った頃はまだ、結構ストライキが行なわれていました。例えば春季生活闘争などで賃上げ要求をしても、経営側がどうしても乗ってこない場合は、労働者の当然の権利としてストライキ・争議行為に出ることがありました。

私が所属しておりました電力職場には、スト規制法がかけられております。

そのきっかけは、1952年の秋から年末にかけて行われた電産ストでした。

スト規制法は、当時、電産（日本電気産業労働組合__組織変更を繰り返し__現電力総連）が、発電所でのスイッチを切ってしまうなど、電気供給に多大な影響をもたらしておりました。そのような急進的な活動をしてきた電産を狙い撃ちにする形で立法されました。当時は時限立法でしたが、1956年に恒久法化し今日に至っています。しかし、そのほかの行為、職場放棄などの争議行為はできます。

また、電車やバスといった公共交通機関におけるストも、ままありました。しかし、それらのサービスを受ける立場にしてみれば、関係の無い自分たちが不便を被るのはおかしいではないか、ということになります。つまり、話し合いで何とか解決できないのか、という社会からの要請が出てきました。これに対応し、労使対等かつ建設的・相互信頼の労使関係を築いてきたわけです。

しかし、スト権を背景にした交渉が皆無になったわけではありません。今でも、妥結当日の朝までストをするかどうか探りながら、ギリギリの交渉する労働組合も少なくありません。労働組合は、職場が原点の労働運動であり、職場の意見を聞き、集約して交渉に生かしていくことが重要です。

ところで私は、東アジアの労働組合の若手リーダーを呼んだとき、「日本の労働組合はおとなしすぎるのでは？」と質問を受けたことがあります。

東アジアの中には、日本ほど法整備が出来ておらず、簡単に解雇されるという社会問題を抱える国があります。そういう所にも日系企業が進出していますが、そこでも日本特有ともいえる、話し合いによる建設的で相互信頼の労使関係を築くべきだという議論をしています。

また、労働組合は職場から信頼されることは当然ですが、地域からも信頼される社会性を持たなければならない。ただ自分たちの要求実現のためにデモするだけでは労働組合は理解されないと言っております。

日本において、こうした労使関係が果たした役割として最も大事なものは、生産性向上と技術革新への柔軟な対応だと思います。労働組合は、職場の従業員との太いパイプがあります。安全性、品質、生産性がどうすれば向上するかは、現場が最もよく知っています。労働組合は、その意見を取り入れ、会社・企業側に提言する。労働組合が発言することで、会社を変えることが出来るのです。

5. 挑戦するあなたへ

一昨年、参議院議員選挙が行われましたが、若い人にはもっと政治に関心を持ってもらいたい。投票率は全体で48.8%でした。18歳と19歳に至っては、3人に1人しか投票に行かなかった。第5回講義において館内連合山形事務局長が「政治に無関心での無関係ではいけない」とおっしゃっていましたが、私たちがこの国で生まれ、生活をする中で、重要なことはすべて国会で決まるのに、半分以上が興味を示していない。これが地方選挙の投票率となると、さらに低いあるいは立候補者が1名しかいないため無投票当選といったケースも散見されるようになります。

これで良いのでしょうか。

これから皆さんが企業・会社に入って、企業・会社の中の労働条件は変えられるとしても、国の将来や地域社会の在りようというものは、若い皆さん方がどのようにしたいのか、自らの意見を出して、国会や地方議会での議論を通じて法律や条例、政令をつくることでしか変えられないのです。

今から40年くらい前、私がまだ企業別労働組合の本部にいるとき、当時は結婚したり出産したりしたら女性

は会社を辞めないといけなかったのですが、同僚の女性から、出産しても辞めなくて良くなるような法律を作ってみたい、という声が上がってきました。

始まりは、1965年3月に、日本電信電話公社（現NTT。当時は公法上の特殊法人）と全国電気通信労働組合（全電通労働組合・現NTT労組）の間で「育児休職の施行に関する了解事項として、子供が2歳になるまで休職が可能、所得補償無しが締結され、1968年より本格実施となった。

1972年制定の「勤労者福祉法」において、育休制度が事業主の努力義務として書き込まれるものの、国の制度としては、1975年「義務教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦保母等の育児休業に関する法律」がはじめての育児休業法でした。ただし、その対象は教員・看護婦・保母等の特定職種の女性公務員であり、ごく一部の職に限られていました。

全ての職種を対象とした育児休業法の成立は1991年5月成立、翌年4月施行されました。

民間の女性達の声が労働組合全体に伝わり、産業別労働組合に伝わり、当時のナショナル・センターに伝わり、全ての職種を対象とした法案化の動きとなりました。声を上げてから約10年経って、やっと育児休業法が出来ました。声を上げた人自身は使えなかったけれど、同じ辛い思いをさせたくないという強い想いが、育児休業法の成立につながったのだと思います。

皆さんも将来に向けて、どういう社会保障制度が良いのか、予算はどうすれば良いのかも含め、今から考えておかないといけません。しかし、若い人の投票率が低ければ、政治家は、投票率の高い年齢層の政策を優先的に考えます。ぜひ、若い人にも政治に関心を持っていただきたいと思います。

さて、労働組合、特に連合は、働くことを尊い行為と位置づけ、働くことを軸とする安心社会、という政策を提起しています。詳細は連合ホームページをご覧くださいと思います。

働くこととは、

- ①生きていくための手段としての機能を担う、
- ②自己実現を充足させる機能を担う、
- ③人との交流や集団行動を通じて自己確立を図る機能を担う。

そのための「職場」こそ、幸せになるための環境を整えなければなりません。

私は長年労働組合の仕事をしていただきましたが、会社の仕事では全く知り得なかった人たちと多く交流を持ってました。そのことで自分が成長し、皆さんとこういうお話も出来る。企業の中だけでは出来ない経験です。ぜひ皆さんも、労働組合のある会社、つまり労働協約のある会社に入っていただきたい。

もう1つ。これから皆さんは就職し、社会人となる。その際、仕事を選択する理由は人それぞれです。必要な資格を有しているから、あるいはその仕事が好きだという明確な理由がある人もいるかもしれません。また、生活のため、何となく、あるいは希望どおりの会社に入れずその会社しか内定が出なかったということもあるかもしれません。しかし、どのような仕事であっても誰かの役に立ち必要とされている、社会に無駄な仕事は1つとして無いと思います。ですから、まずは選択したその仕事を好きになってください。仕事が楽しくなり、仕事が喜びとなるように、仕事に誇りをもってください。朝起きたら、今日こういう仕事をやってみたいと思って会社に行くことです。目標あるいは志といっても良いかもしれません、そうしたものを持って1年先、5年先、10年先を見据えながら日々努力を積み重ねる。充実した人生が送れるように。その結果として、自分も企業も成長するのです。

「人はなぜ働くのか」。今回の寄付講座を受講されて、「働く」とは何かについての考えを深めていただくとともに、皆さんの今後に役立つ講義であったと思っていただければ、私を含め今年の講座を担当した組合役員は「良かった」と胸を張ることができます。

最後に、分からないことがあったら連合・労働組合に電話で相談してください。大学生でも結構です。また、企業を見分けるポイントもいくつか紹介しておりますので参考にしてください。

連合・教育文化協会も関わっております、ワークルール検定も年2回実施しておりますので、トライしてみるのも良いかと思えます。

これからも連合・労働組合は、全力で働く仲間を支援していきます。

ご清聴ありがとうございました。