

はじめに

皆さんこんにちは。連合山形青年委員会で事務局次長をさせてもらっております阿部芳紀と申します。自己紹介をいたしますと生まれは飯豊町、年齢は今年誕生日がくると 33 歳となります。皆さんよりちょっと早く生まれただけの人間ですので、あまりかしこまらず聞いていただければと思います。

それでは第9回寄付講座を行っていききたいと思います。題材としましては「職場の中の青年運動と労働組合」です。青年委員会に関しましては、概ね 35 歳までとなっております、メンバーとしましては同じ業種、似たような業種をひとまとめにした様々な産別が集まって活動しております。青年委員会の構成メンバーは、全部で 13 名ですが、上から順番に情報労連、自治労、県教組、UAゼンセン、JAM、交通労連、労金労組、電機連合、JP労組、電力総連、森林労連、そして事務局で連合山形となっております。私はそのJAM、業種は金属機械です。

1. 卒業後3年以内の離職率について

今回の講義のテーマ、近年卒業後3年以内の離職率ですが、高卒4割、大卒3割もあります。ここについて青年たちはどのような課題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きたいと思います。

ここでご質問です。皆さん、これまでアルバイトしたことありますか？ある方は挙手をお願いします。はいありがとうございます。たくさんいますね。アルバイトされた方に質問です。なぜその仕事をしようと思ったのか考えていただければと思います。在職期間別の離職率ということについてここから本題でお話をしていきたいと思います。

表で見ていただくと分かると思いますが、一番下の左から並んでいるのが年号、次にブロック1年目、2年目、3年目と数字分けをされています。ここで3年目までの離職率を足すと30%になります。約3割の方が離職しているという現状が今現在起きていますが、平成7年以降20年間、この数字は全く変わっておりません。辞める方の理由としましては、それぞれいろんな理由はあると思いますが、会社側からすれば最近の若者は…とか、ゆとり世代だからみんな辞めていくというように会社側からは思われているようです。ここで一番重要なポイントは1年目、ここの数字が一番大きいということです。

ここは新規学卒者就職率と3年以内の離職率を比較したグラフとなっております。グラフを見ると新規就職率が低く、就職環境が厳しかった期間は離職率が高くなる傾向はありますが、最近10年ではほぼ30%で推移しております。なぜ早期に退職を思い立ったのか、その理由を見ていきたいと思います。

なぜ離職をしたのかということで、主な離職理由がずらっと並んでおりますが、一番多かったのが「労働時間・休暇時間・休日の条件がよくなかった」、2つめが「肉体的・精神的に健康を損ねた」、ほぼ同数で「人間関係がよくなかったため」となっております。4番目が「賃金がよくなかった」ですね。人間関係以外については、いろんな情報を人づてやネットなどで収集できますが、実際にいろんな情報を収集して勤めて、そこに不満があった、せっかく入社して結局賃金がよくなかったというところは、ちょっと修正していかなければならない所かなと思います。入社後に後悔しないためにもその辺はしっかり調べておく必要があると思います。

自分は高校を卒業して今の会社で15年勤めているんですが、正直離職したいと思ったことはありましたが、それに代わる何かを見つけられたので今に至ると勝手に自分では思っています。皆さんも就職した際は辞めたいと思ってもそれに代わるものを見つけていただきたいと思います。

2. 主な離職理由・労働時間について

ここで産業別の離職率についてお話をしたいと思います。一番上に出ているのが宿泊業・飲食サービス業、2番目に多いのが生活関連サービス・娯楽業、3番目が教育、学習支援業となっております。2番目の生活関

連サービス・娯楽業って何ですかというと、美容室や旅行代理店、エステティック業、冠婚葬祭業だそうです。離職の特徴として出てくるのは、不規則な就業時間、休日の取得難さ、2つめが顧客接点において発生するストレス、3つめが低い賃金と将来の不安などがあります。ここで離職の理由として多く挙げられたのが労働時間についてでしたが、仕事をするうえで労働時間はしっかり法律で決められています。

労働基準法という言葉を知ったことはありますか。一日の労働時間は法定労働時間として決められています。時間外労働いわゆる残業についても上限があります。違反した企業には罰則規定がもうけられ法により罰せられます。ここで労働基準法を読み上げさせていただきます。「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」「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」これをまとめますと労働時間は1日8時間、1週間で40時間と上限が法律で決まっています。

ここで時間外労働いわゆる残業について説明いたします。時間外労働、残業という言葉を知ったことはあると思います。それについてもどう定められているか法律で見てみると、どれだけ高い残業代を払おうとも残業させるには36協定の締結が必要です。36協定の締結がなければ法定労働時間を超えてはならないとなっています。

離職が一番多い宿泊業・飲食サービス業は文字通り、ホテルのスタッフや飲食店、居酒屋のスタッフです。統計では50%で2人に1人が離職をしている計算になります。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、などがあります。ホテル業はキャリア・年収アップに転職が必要な業界体質なども理由にあげられます。

3. 労働環境を整えるプロセス

労働時間や残業などの仕事をするうえでの職場の中での決まりや規則などを就業規則や労働環境と言います。ですが労働環境や就業規則は最初から整っているわけではありません。労働環境を整えるプロセスについて考えてみたいと思います。表にある3つのワードとしまして「職場環境・人間関係が良好」「賃金・権利に満足」「相談・フォロー体制」とあげてみました。この3つは若者の主な離職理由、労働・賃金条件・仕事があわない・人間関係の裏返しの部分だと思います。それを解決するためには会社と労働者が対等な立場で話し合える労働組合の存在と活動があるということです。労働組合では労働条件の改善や企業計画のチェック、社会的提起を会社と労働組合が真摯に話し合い、より良い職場関係を目指して取り組んでいます。その結果、上の3つのワードが実現できているということです。

全国の労働者を取り巻く状況としまして、先ほど説明した労働組合へ加入している人の割合は約17.5%となっております。人数にしますと5人に1人は被組合員ということです。非正規雇用労働者の割合の増加など雇用構造の変化や企業の業績低迷や産業の流動化に伴い労働組合への参加率が下がり、労働組合数も減っていることが主な理由だと思われております。ブラック企業と呼ばれるところは労働組合がありません。労働組合があればこのような劣悪な環境を作れなくなり、ブラック企業ではなくなるわけです。

そこで労働組合と離職の関係を考えてみますと、立場的に強い会社側に対し、ひとりの社員が直接交渉しても困難だと思われます。皆さんもアルバイトの立場で社員や社長に不満に思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。ですから仲間同士が団結した労働組合で会社と労使間協議を行い、会社と対等に話し合うことで良好で働きやすい職場づくりを実現することで離職が少なくなっています。

4. 青年委員会メンバーに聞いてみた

ここで今の連合の青年委員会メンバーにそれぞれの会社の離職率が少ない理由を確認してみました。

一つ目の質問が仕事の内容、勤務時間、残業時間。これについての回答は、金属・機械販売の場合、仕事の内容は建機販売・リース・修理、勤務時間は7時間30分、残業時間は月25時間となっております。3年以内の離職率については2~3%。離職した理由については人間関係、理想と現実のギャップ。離職率が少ない理由としては、残業代がでる、ボーナスが良い、年休が取りやすい。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理由で離職率が低い要因に繋がっていると思われます。

続きましては、電力会社の場合。仕事内容は広報・エネルギー理解活動、勤務時間が7時間40分、残業が月20時間。離職率は2～3%。理由は転職、結婚。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。

金融機関の場合、仕事の内容については預金・融資・為替業務、勤務時間が7時間20分、残業が月10～30時間。3年以内の離職率は同期入社では25名入社し、3名の離職。離職した理由は、人間関係、転職、親の介護。離職が少ない理由として、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だそうです。

続きまして輸送業の場合。仕事内容はトラック輸送業、勤務時間は8時間15分。離職率については6%。離職率が少ない理由としましては、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だそうです。

郵便・金融業の場合、仕事内容は配達業務・金融業務、勤務時間が7時間45分、残業時間は月10～20時間。離職率については配達部門が2～3%、金融部門が20%。離職した理由は仕事が合わない、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が低い理由だそうです。

情報・通信業の場合、仕事の内容は設備系業務、時間は7時間30分、残業は月10～20時間。離職率は0%。離職率の低い理由としましては、収入の安定、福利厚生の充実、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なっております。

教員の場合、仕事の内容は小中学生への授業、時間は7時間45分、残業時間は60～80時間。残業時間は働き方改革により今年からは上限45時間と改正された。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。離職が少ない理由としましては、収入の安定、福利厚生の充実、仕事へのやりがいなどが低い離職率の理由だそうです。

林野庁の場合、仕事内容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、治山ダムなどの施工など。勤務時間は7時間45分、残業時間は月10時間。離職率については5%以内。離職した理由は転勤に馴染めない、転職。離職が少ない理由としましては、福利厚生の充実、リストラされない安定性が離職率の低い理由。

地方公務員の場合、仕事内容は土木の部署、県管理道路・河川・港湾の整備や管理監督、勤務時間が7時間45分、残業が月30～40時間。3年以内の離職率は2～3%以内。離職率については福利厚生の充実、年休の取得しやすさ。離職が少ない理由として、上下関係の良さが低い離職率につながっているそうです。

青年委員会の現状から、一部で離職が多いという意見があるものの大部分が少ない。全国の調査結果と異なる実態があります。青年委員会のメンバーが所属する企業・事業所において離職が少ないのは、労働組合の取り組みにより、青年労働者の職場の労働環境、福利厚生などが整備されているからだと思います。

5. 離職を改めて考えてみると

さて、ここで一緒に考えてみましょう。質問2、離職することは良い事、悪い事？ということで、若いうちはたくさんの経験やチャレンジをしたいという考えがあります。実際に就職して違ったかなという場合には早めに辞めて次の職場を考えても良いと思います。一方で企業が人を一人採用するのにかかる費用については50万円～100万円とされており、お金だけではなく担当部署の間人も多くの時間を割いて、募集から面接、採用手続き、入社後のフォローまで行います。それほどの時間とお金をかけた社員が2年、3年で辞めてしまえば本人も会社も大きな痛手になってしまうため、あまり良いとは思えません。

ここで一つ質問をしてみたいと思います。会社から50万円、100万円という入社費用を払っているわけですが、そのなかで離職してもいいんじゃないかと思う方は手を挙げて下さい。意外といらっしゃるんですね。逆にこの話を聞いて離職は駄目だなと思った方いらっしゃいますか？一人だけ。ありがとうございます。これは個々それぞれ捉え方があるので、別に追求はいたしません興味本位で聞いてみました。

離職をあらためて考えてみますと、すべてが悪いものではないと思います。前向きなこともあります。若いうちにいろんなことをチャレンジして欲しいという気持ちもあります。一方で離職することによる厳しい現実をお伝えいたします。

ここは学歴別で入社後何年目に辞めた方が次に就職した時に正社員だったかをあらわす表です。大卒では特

に女性に関しては4割にも満たない数字になっております。現実的にはリスクも大きい大変厳しいものがあります。短期間での離職は企業側にとっても大きいデメリットとも言えます。

一旦ここでポイントを整理してみます。現状は若者の離職理由としては、労働時間や休日・休暇、賃金などの労働条件と人間関係の不具合があげられます。そして世の中にはブラック企業とよばれる法令違反をしている事業所もたくさんあります。労働者に対して違法な労働を強制するなどその不満が離職の原因になっております。そういう会社には労働組合はありませんので解決する手立てがなく泣き寝入りをせざるを得ない状況となっております。労働組合があると離職などの問題に対して解決に向けて会社と対等に話し合い、労働環境の改善に努めているということです。その労働組合の中に我々青年委員会があります。

6. 青年委員会活動

それではここから青年委員会の活動についてご説明いたします。

青年委員会活動の3本の柱として、1. 仲間づくり・ネットワークづくり、2. 職場の活性化、3. リーダーの発掘と育成があります。

1つ目、青年活動の中ではみんなで力を合わせて達成感と感動を味わう場面が多くあります。このような感動を20代や30代で経験することの意味は大きく、その中で生まれる仲間意識や連帯感は労働組合の原点です。こういった青年活動の体験は個人の生き甲斐と労働組合に参加する目的を明確にし、今後の活動への意欲向上にもつながります。また、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、このような人的なネットワークは個人にとっても組織にとっても大きな財産になります。労働組合として青年活動を通じた出会いと仲間づくりの機会を意図的につくりあげていく必要があります。特に連合山形青年委員会にとって全国及び全産業にまたがるネットワークづくりは重要な役割です。

2つ目は職場の活性化。各職場で行われている青年活動の中には交流イベントやレクリエーション活動も多いです。これを単なる遊びではなく職場の活性化に必要なものと位置付けることが重要です。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力を発揮する。そして何より労働組合が目指す働きやすい職場づくりにとって青年活動は重要な役割を担っております。労働組合だけではなく、経営者のあいだ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ます。その意味からも青年活動が果たしてきた職場における役割の重要性を改めて確認する必要があります。

3つ目はリーダーの発掘と育成です。各組織の次世代を担うリーダーの活動を通じて実践的に育成する場としても重要です。青年活動において日頃から組合員との信頼関係づくりやニーズの把握等を基礎に、定期総会や活動報告を行い、年間の活動方針を決定いたします。また具体的な活動を展開する場面として、行事の企画、実行委員会編成、参加者の募集と勧誘、事前準備、外部との調整、実施、評価・反省、記録などの手順が必要となっております。これらの年間活動は労働組合そのもので青年活動を実践するなかで自然に組合活動の基本的なノウハウを経験する訓練の場ともなります。実際に青年活動を経験し、各職場で仕事においても人間関係においても信頼される青年リーダーとして、将来の組合員、執行委員としての人材を発掘し育成している組織も多くあります。

そして活動における基本的な考え方として2つを挙げております。それは学習と交流です。学習ですが、実は学習については各組織でも実施しておりますが、連合青年委員会の特徴はさまざまな業種の人が集まるので、いろんな価値観による現状や問題、意見があり活発な情報共有ができる。つまり広い意味で交流にもなります。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があります。皆さんにとって健康で文化的に生活するために必要なものは、どのようなものでしょうか。皆さんが思い描いたこと、私たち労働組合はそれを要求します。そして交流です。連合にはさまざまな職種の人たちが結集しております。その人たちと交流する場を提供することができる団体です。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。これらの活動計画、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をつくっていきます。

7. 具体的な取り組み

ではここからは連合青年委員会の主な活動を報告いたしますが、コロナの影響で活動ができなかった部分もありますので、古い資料のものをご紹介します。

春に会社で昇給や昇格が実施されていることにあわせて労働組合として従業員の勤務待遇の改善をはかるべく組合は企業に交渉を行います。交渉を行うにあたっては会社への要求項目を決定し、企業の経営側と労働組合の代表同士が話し合いの場を設けられます。企業は経営状況や労働組合の代表者からの訴えを総合的に勘案し、組合の要求項目に対しての回答を出します。組合は要求どおりの希望を勝ち取れることもあれば、厳しい回答を受けることもあります。これを春の闘いと呼び「春闘」と呼びます。青年委員会では青年層をターゲットにスプリングアクションと称した春闘情勢の学習会を行っております。昨年は春闘の要求で手当、給料、働き方、職場環境などの改善を目指すわけですが、実際に自分の生活において足りないものはないかを見出さないと具体的な要求を出すことはできません。

それを導き出すための参考、要求の考え方をスケールダウンしてテーマで開催いたしました。第1部として学習会「働き方改革関連法について」をテーマに青年委員会、女性委員会合同で働き方改革関連法の今春闘における課題と取り組みについて理解を深めました。第2部では青年委員会と女性委員会との合同でデモ行動を行いながら、2019春闘の勝利、男女雇用平等の実現、ワークライフバランスの実現を山形市民の皆さんに訴えました。そして第3部では連合山形に加盟する組織が結集し、春闘に向けて決意を新たにす2019春季生活闘争総決起集会に合流し、青年委員会では女性委員会と合同で第19回統一地方選挙の推薦候補者に青年として激励のメッセージを送りました。このような活動を通じて青年委員会として春闘に向き合う活動を毎年行っております。

続きましては、これも過去の資料となりますが「スキー・スノーボード学習交流会」があります。この「スキー・スノーボード学習交流会」ですが、2019年はかろうじて行うことができました。蔵王スキー場で開催し、初日は学習会を行いました。コンセンサス学習をテーマに異業種のメンバーと構成されたグループ毎に事例紹介と情報交換、意見交換をもとに課題提出。今後の取り組みに生かせるよう開催いたしました。翌日にはスキーとスノーボード、それぞれのレベル別にグループに分かれて楽しみました。グループの中でインストラクターになってもらう人を決め、初心者にも丁寧に教えつつ滑りながら自由交流をしてもらいました。

8. 2021年の具体的な取り組み

これは今年の資料となりますが、「連合山形2021青年交流集会・政治学習会」を今年度は実施できました。青年交流集会は山形県内を山形、北西村山、新庄、酒田、鶴岡、置賜の6つのブロックに分け、各ブロック持ち回りで開催している宿泊の集会です。昨年は新型コロナウイルス拡大を受け中止となりましたが、今年はコロナ禍の状況を踏まえWEB学習会を開催いたしました。講師に青年委員会の前委員長である荒井拓也山形市議会議員と松井愛山形市議会議員を迎え、政治学習会を行いました。青年委員会としてWEB集会は初めての試みであり、今後もコロナ禍の長期化するなかさまざまな活動に生かせる内容となりました。

2つめは「連合山形青年委員会第32回総会・青年学習会」です。総会において今年一年間の活動についての総会を行い、向こう2年間の活動報告を決定いたしました。昨年からのコロナ禍の状況を意識した開催となり、総会への出席人数を制限し、ソーシャルディスタンスを整えた開催となりました。総会終了後に学習会を開催いたしました。奇しくも10月31日からイギリスのグラスゴーで開催されたCOP26に合わせ、テーマを「環境問題」に設定し、山形県環境科学研究センターからの講師を招き、「気候変動対策への取り組み」ということをテーマに、山形県内の気候変動の状況を踏まえた気候変動への徹底について、身近な取り組みを学習いたしました。1年ぶりの集合型の学習会ではありましたが、組合活動の基本である、フェイス to フェイスの大切さを再認識しました。

9. まとめ

まとめとしまして、講義で取り上げました青年委員会の活動は一例に過ぎません。紹介した活動の他にも、諸会議へ出席や、機関誌「青年委員会の新聞」の発行も行っております。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」と言い合える仲間づくり、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醸成・視界拡大を図り、現実が正しいのか判断し声を上げていく働きかけを行っております。今後皆さんも社会人になられますが、仕事や人間関係等で一人で悩んだり、自分自身を追い詰めてしまい後ろ向

きな気持ちで退職するようなことにはなってほしくありません。大切なことなので同じようなことを何度も申し上げますが、労働組合の役割は、「安心して働き続けられる環境づくり」「労働条件の向上」「平等な社会の実現」等さまざまあります。引き続きこれらに対して積極的に取り組んでまいります。

10. 皆さんより少しだけ早く社会に出た先輩からのメッセージ

最後に、皆さんより少しだけ早く社会に出た先輩からのメッセージとして、今回の話を聞いて、現実の悲惨さを聞いて後ろ向きな気持ちになった方もいるのではないのでしょうか。また、労働組合の重要性を理解したものの、ほとんど社会人が加入していない、組合がないということで、どうすればいいんだろうと思ったのではないのでしょうか。労働組合の原点は、労働組合の助け合いであり、仲間を思いやることで、まだ皆さん労働者ではありませんが、いつか同じ労働者になり仲間になると思います。ですので、青年委員会は、斜め上の存在、皆さんより少しだけ先輩社会人として何か学生に役立つことはないかを考えてみました。

1つ目は、就職活動の企業選びで労働組合の活動の有無も参考に見ようということです。開示された情報と現実とは違うこともあります。そのギャップがないよう取り組んでいるのも労働組合です。その会社で気持ちよく働くためにも労働組合の活動の有無を探してみてください。

2つ目は、労働運動に関わっていこうです。現実には悲観してばかりでは何も変わりません。地域での活動や就職後の労働組合での活動、いろんな形で労働運動が行われております。自分の未来、社会の未来を明るくするために仲間と一緒に取り組んでみませんか。

最後3つ目に、自分なりの苦勞を乗り越える手段を見つけようです。現実には希望通りにいくことは絶対ありません。これは学生の皆さんでもお分かりだと思います。社会人になると、その現実と希望に大きなギャップが生じるときが多々あります。皆さんに辛い時期がきた時のために、ここに青年委員会の経験等、解決法を紹介します。もし、今そういう手段が無い場合は参考に見てください。

11. 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

最後に、私たち青年委員会の好きなブログを紹介して終了したいと思います。表題「入社して10日で辞めていく新入社員に思う～採用担当者の本音と葛藤～」をご紹介します。

新入社員が退職しました。

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、退職理由だそうです。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かったのかを尋ねてみました。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、ということだったそうです。

当社では2週間の新入社員研修期間中に売り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り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です。

辞めてどうするのかKさんに聞いてみました。

「私は公務員を目指します。」

またですか。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いたします。安定していて、楽しそうだからというかつての私と同じ発想。いや、決めつけは良くない。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ですか。」

「地域の人達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でしょうか。」

「市役所の窓口で住民の相談に乗ったりとか。」

「会社でお客様の相談に乗るのは、アルバイトの延長に過ぎないと思うのに、市役所で住民の相談に乗るのは遣り甲斐があると思うんですか、それはどうしてでしょうか。」

「いや、その民間とは違うというか。」

やはりそうですか。安定、楽しそう、公務員志望シンドローム、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残るのは難しい。残念ながらKさんに当社での仕事を続けていく気はないようなので、残留は諦めます。しかし、わずか10日とはいえ、同じ会社に勤めた仲間であります。不幸にはなっていて欲しくない。

Kさんには迷惑だったかもしれませんが、私なりに働いて幸せという状況を実現するための考え方を伝えました。

「Kさん、君はゲーム好きでしたよね。」

「まあ好きですね。」

「対戦ゲームのガンダム・バトルウォーは好きですか。」

「好きですよ。結構やっています。」

「そうですか、あれは面白いですよ。僕も好きです。いい年してゲーマーなんて恥ずかしいですが。」
何の話なのかといぶかしげなKさんでしたが、私は構わずゲームの話の話を続けました。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後、本題に入ります。

「ところでKさん、ガンダムのゲームを初めてプレイする人が対戦プレイで君に勝てるんですか。」

「いやそれは無理でしょう。俺結構強いですよ。」

「そうですか。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ね。」

「そうですね。」

「では、手も足も出せずにKさんに負けた初心者君が、ガンダムなんてつまらない、クソゲーだと言ったらどう思いますか。」

「それはおかしいでしょう。ゲームはつまらないんじゃないかと自分が下手なだけですから。」

「そうですね。楽しさを理解するには、練習と経験が必要です。ちょっとやってみただけでつまらないとか、自分に向いていないというのは、早すぎます。」

そこでKさんの表情は変わってきました。伝わっただろうか。幸せになるには努力や我慢も必要なのだということを実感できたのだろうか。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。気のせいかもしれませんがKさんの雰囲気が変わった気がしました。おどおどしたところが消え、目から意思が感じられるようになりました。

「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年もの年月です。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。例えば大学の野球部に入部したとしても、1年生のうち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です。楽しいどころかむしろ辛いです。でも彼らは野球部を辞めない。なぜですか。」

「野球が好きだからですか？」

「そうですね。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辛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。野球つまんねえ、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行った1年生を待っているのは、やはり筋トレや100mダッシュといった地味な練習です。サッカーに対する情熱がない人はサッカーもつまんねえと言って転部いたします。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ありません。本当に楽しさに辿り着くには努力と情熱が必要です。短期間で転職を繰り返す人はこれと同じ、楽しさに辿り着く前に職を変えてしまうから幸せになれない。」

「えー、僕がそうなる。」

「それは分かりません。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、幸せに辿り着く可能性は低いと思います。大切な人生だ。自分がどんな職に就くべきかをもっと真剣に考えた方が良いと思います。」

「えー、分かりました。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分かりませんが「こいつうぜえ」と思っていたのかもしれませんが、しかし、相談を終えて退職届を提出して去っていく時の彼は、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ものの顔をしていたと思う。

以上で青年委員会の講義を終わります。ありがとうございました。