

「職場の中の青年運動と労働組合」

2022年12月12日（月）

連合山形青年委員会

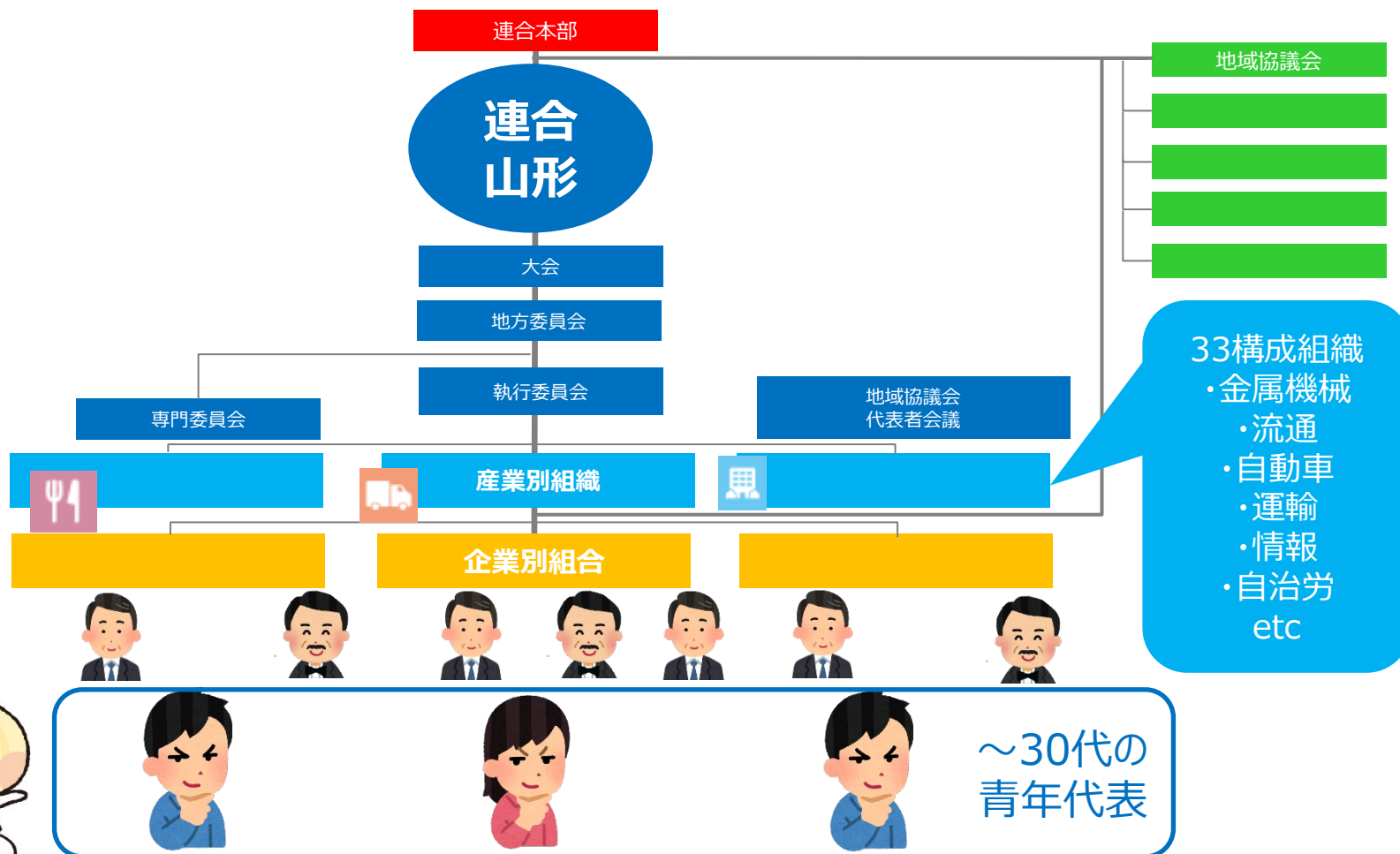
委員長 矢作 仁

副委員長 高橋 杜於



まずは自己紹介

- ・青年委員会は連合山形内部の専門委員会
- ・様々な産別（≒産業）で働く、概ね35歳までの青年代表で組織



青年委員会の構成メンバー

産別	業種	所属組織	
情報労連 自治労 県教組 UAゼンセン JAM	情報通信 公務員 教職員 流通 金属機械	NTT東日本 ◎ 山形県職員 ★ 山形県教員 ★ 山形県支部 ☆ コマツ山形 ○	委員長 1人 ◎ 副委員長 2人 ★ 事務局長 1人 ☆ 事務局次長 1人 ○ 幹事 6人 △ 事務局 2人 □ <u>計13名</u> 太字は今日参加二人の所属
交通労連 労金労組 電機連合	物流 金融 電機	第一貨物 △ 東北労働金庫 △ 東北パイオニア △	
J P労組 電力総連 森林労連	郵便・金融・保険 電気 公務員	日本郵政グループ △ 東北電力 △ 林野庁 △	
連合山形	事務局	□	



連合山形



近年、卒業後3年以内の離職率が、
高卒4割、大卒3割もいます。

青年たちはどのような問題意識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たい

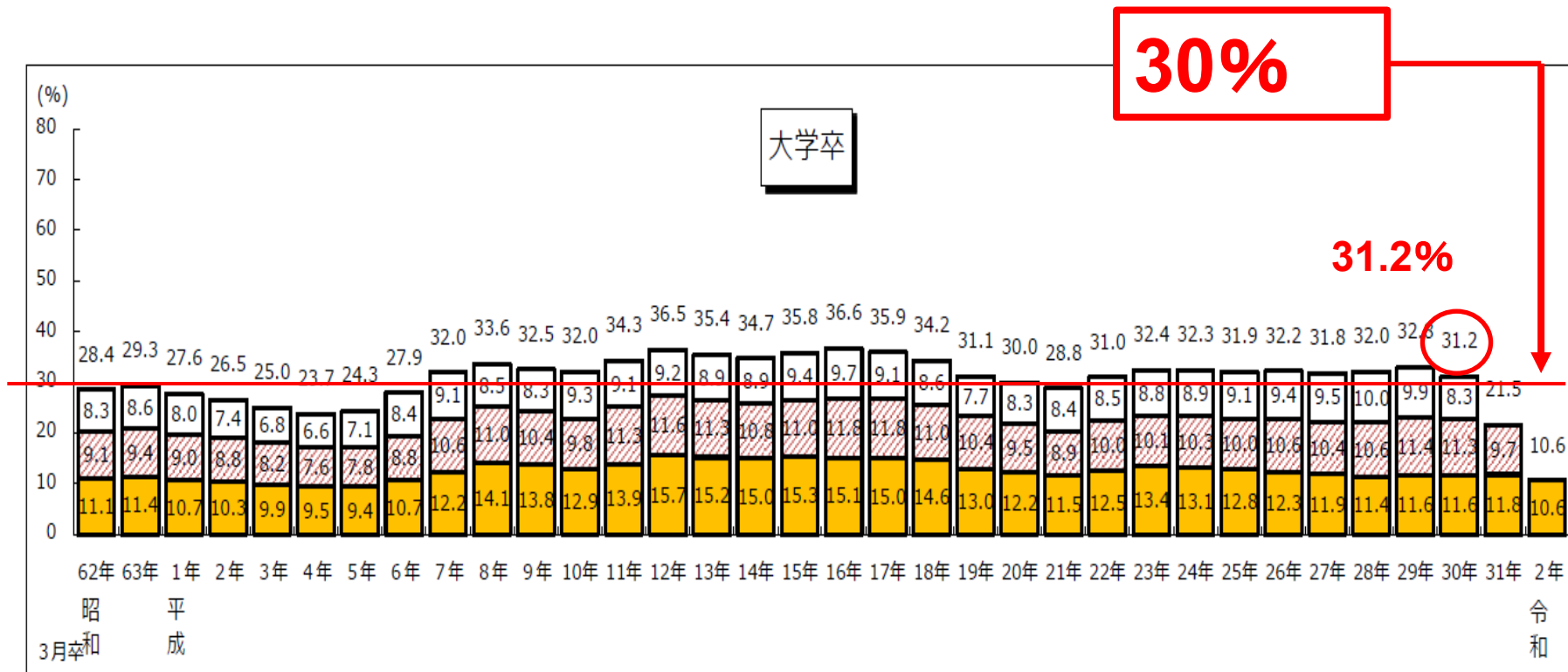
ご質問①

- Q. 今、またはこれまでにアルバイトをした経験は？
- Q. 会社、仕事を決める上で求めることは？



在職期間別の離職率推移

- 平成7年以降この20年間以上、ほぼ30%以上で推移
- どの年次においても改善されておらず、離職傾向は根本的に何も変わっていないと言える



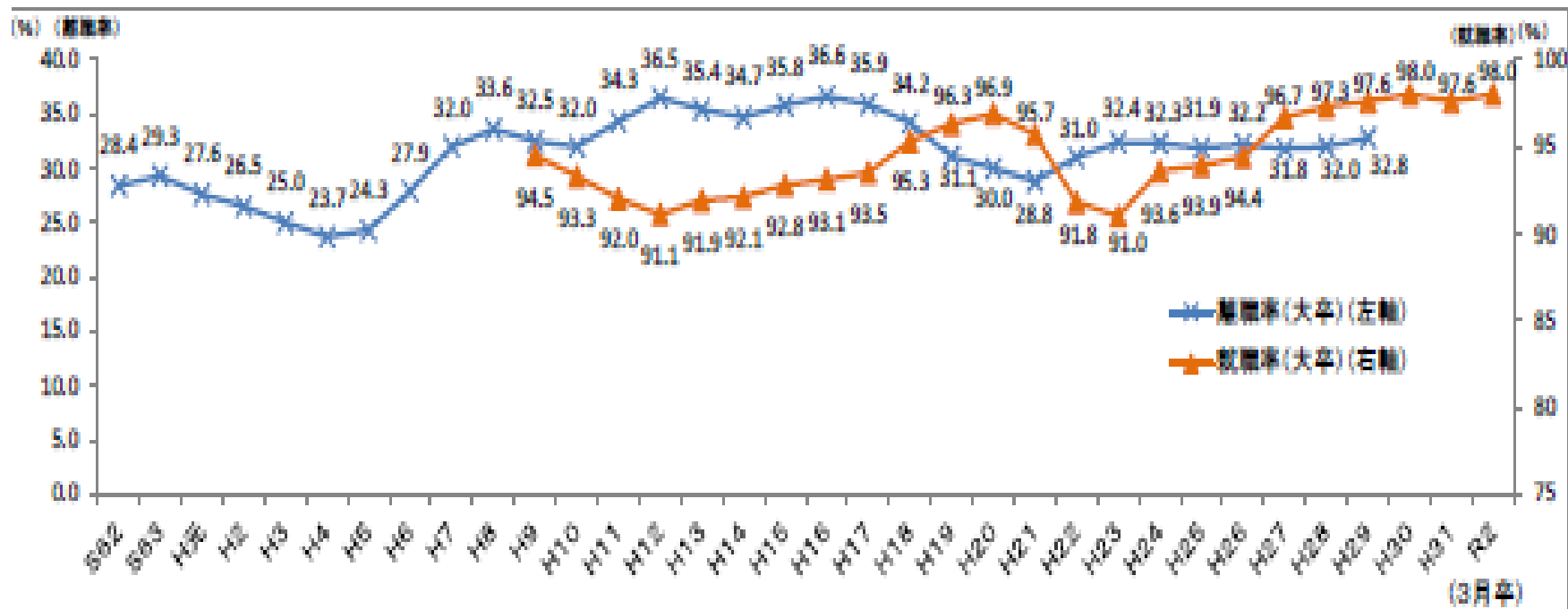
厚生労働省HPより



新規学卒者就職率と3年以内の離職率

- ・就職率の変動はあるが離職率は、ほぼ**30%以上**で推移している。
- ・新規学卒者就職率が低い年は、離職率が高くなる傾向がある。

【大学】



厚生労働省HPより



主な離職理由

- ・労働時間や休日の条件、肉体的・精神的に健康を損ねた、人間関係が主な理由
- ・学生時代などに思い描いていた希望と現実のギャップやミスマッチが大きいのでは？

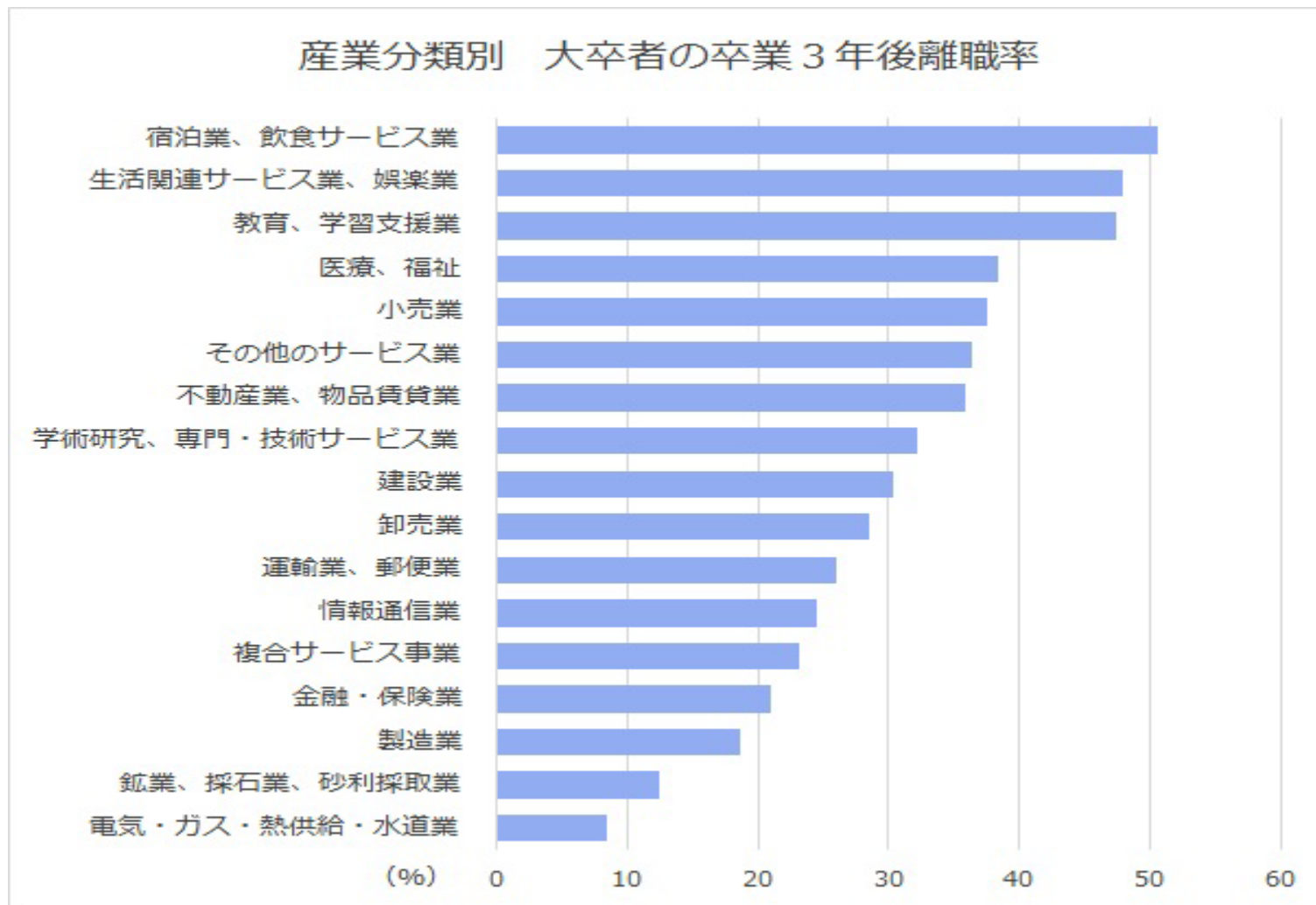
初職勤続期間3年以内（高卒、専門学校卒、短大・高専卒、大卒、大学院卒）

	男性	女性
キャリアアップするため	22.6	13.7
希望する条件により合った仕事が見つかったため	14.4	14.3
仕事が上手くできず自信を失ったため	22.5	19.8
学校で学んだことや、自分の技能・能力が活かされなかったため	8.8	9.1
自分がやりたい仕事とは異なる内容だったため	26.0	23.0
ノルマや責任が重すぎたため	15.3	20.4
会社に将来性がないため	21.7	16.3
賃金の条件がよくなかったため	26.0	24.2
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかったため	29.3	31.0
結婚・出産のため	2.8	22.9
介護・看護のため	1.2	1.0
人間関係がよくなかったため	26.8	29.6
肉体的・精神的に健康を損ねたため	26.5	31.1
通勤困難であるため	3.9	4.1
倒産、整理解雇又は希望退職に応じたため	6.4	2.4
その他	1.5	0.9
計	100	100

(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構 調査シリーズNo.191

若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)」(2019年)

産業別の離職率



主は離職理由について

「**労働時間**・休日・休暇の条件がよくなかった」

労働基準法 32条 (抜粋)

- 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。

労働時間は **1日8時間1週間40時間**と上限が法律で決まっている (法定労働時間)



2019年4月から時間外労働の上限規制が法制化されました。
中小企業に対しては2020年4月から適用されています。

【参考】時間外労働(残業)

(前ページより)

1日8時間1週間40時間以上働いてはいけない！

労働基準法の中に**特例**がある (あくまで**特例**)

労働基準法36条 (要約) ←いわゆる残業に関する法律

●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。**(通称:36協定)**



**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！！**

産業別の離職率について

宿泊業、飲食サービス業

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。

統計では約50%で二人に一人が離職している計算になる。

主な理由としては

- ① 賃金が低い
- ② 労働時間が長い
- ③ 就業体系が不規則
- ④ 休みが少ない
- ⑤ 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は転職が必要な業界体質なども理由にあげられる。



労働環境を整えるプロセス

- ・若者の主な離職理由への対応が実現できている
- ・実現の裏側には労働組合の存在と活動があり、労使間協議で事業運営進められている

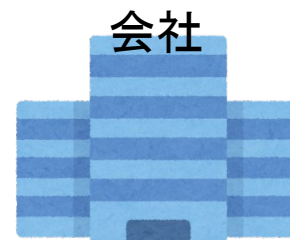
三つのワード

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

労働組合の存在

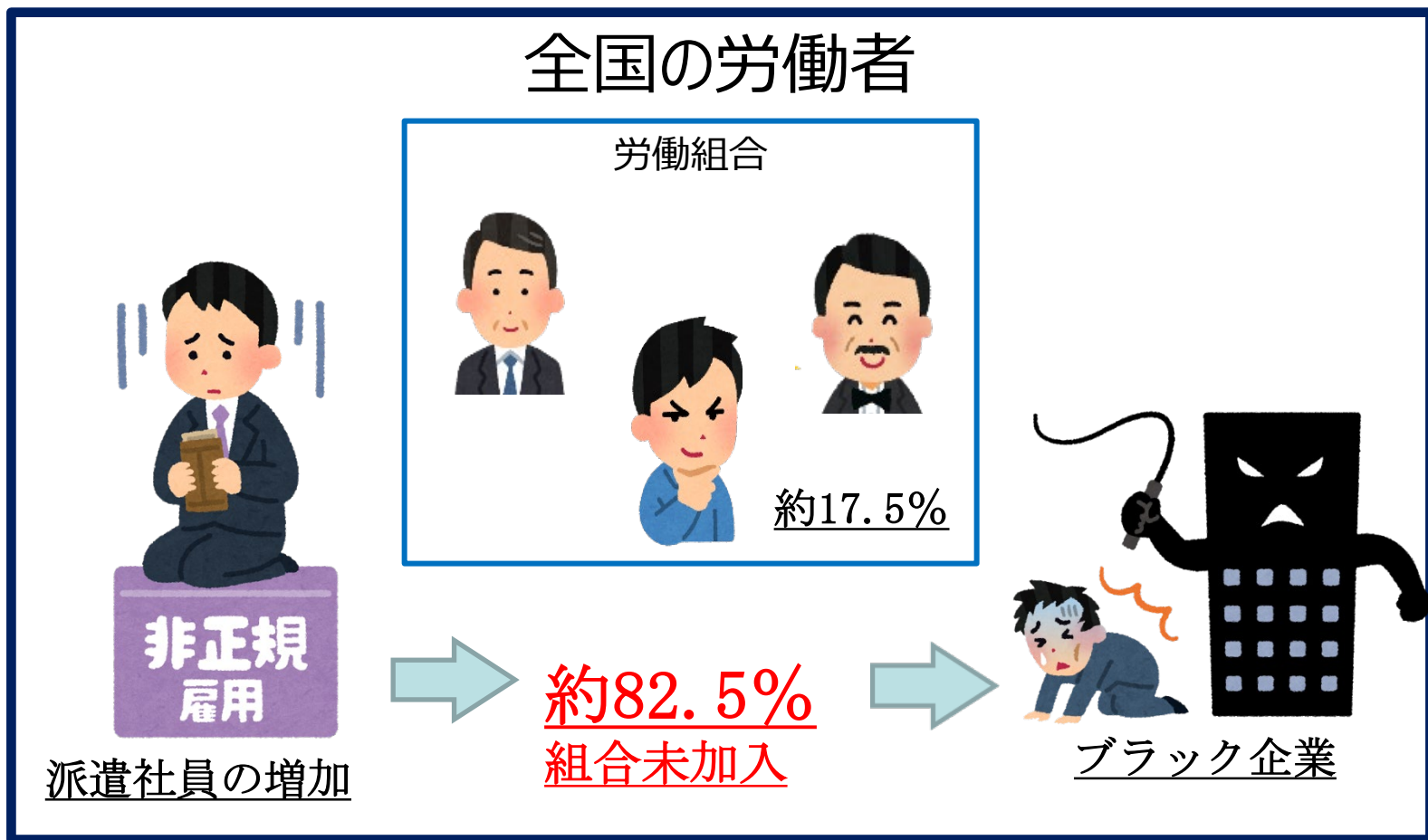


- ・健康で安心して働き続けるための**雇用・賃金・労働条件改善**
- ・企業経営・企業不祥事問題などに対する**チェック機能**
- ・行き過ぎた規制緩和や労働法制改悪問題などへの**社会的提起**



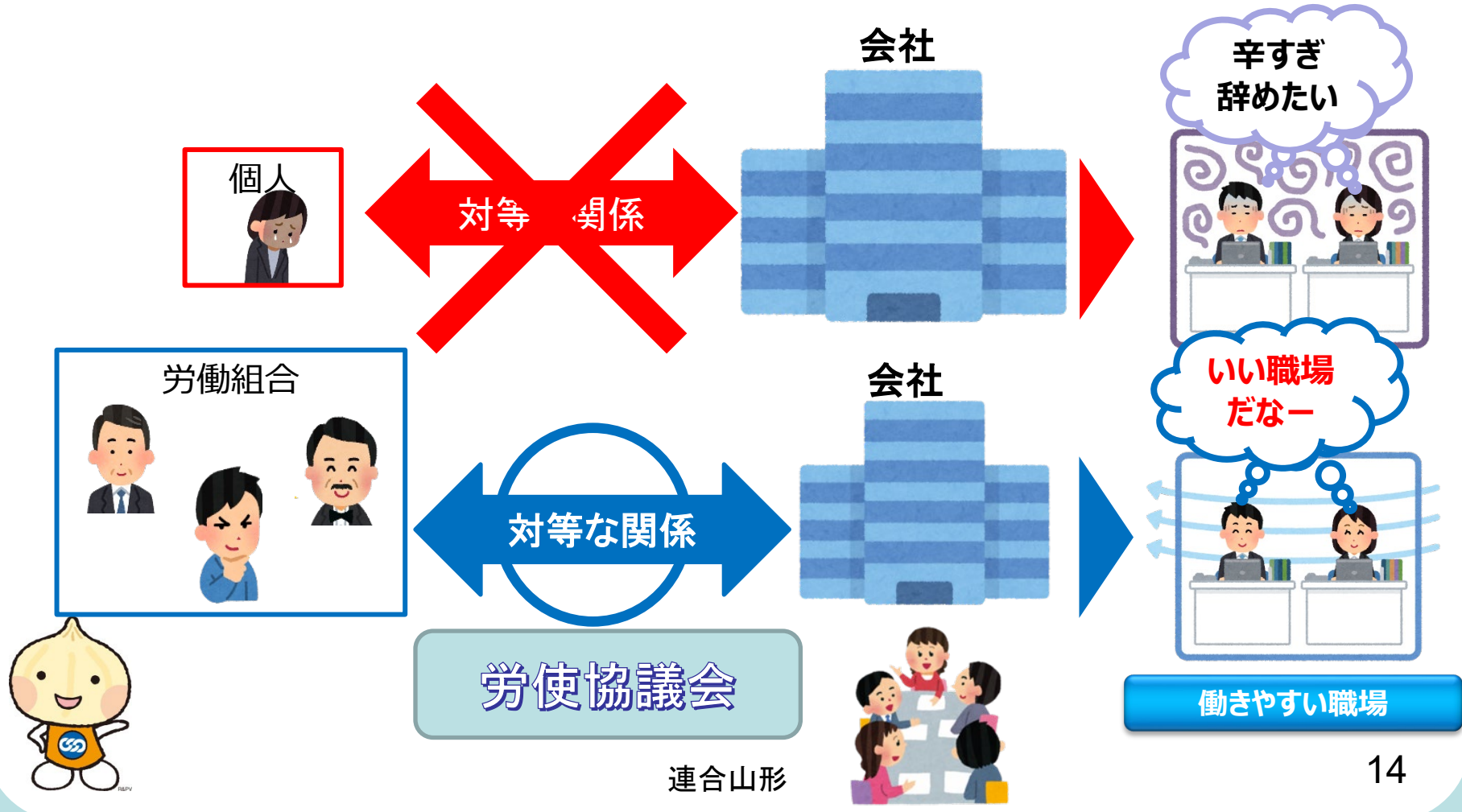
全国の労働者を取り巻く状況

- 全国の労働者のうち、労働組合への加入率は約17.5%にとどまる
- 劣悪な環境で労働を強いる企業や非正規・派遣社員が増加しており未加入が大半



労働組合と離職の関係

- 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
- 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いる



《情報・通信業の場合》

Q. 仕事内容は？勤務時間、残業時間は？

A. 設備系業務、7時間30分、月10時間～20時間

Q. 入社3年以内の離職率

A. 0%

Q. 離職した理由は？離職率の理由は？

A. 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



《教員の場合》

Q. 仕事内容は？勤務時間、残業時間は？

A. 小中学生への授業、7時間45分、月60～80時間

→残業時間は働き方改革により昨年からは上限45時間と改正された

Q. 入社3年以内の離職率は？

A. ほとんどいない

Q. 離職した理由は？離職率の理由は？

A. 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て

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



《金属・機械販売の場合》

Q. 仕事の内容は？勤務時間、残業時間は？

A. 建機販売・リース・修理、7時間30分、月25時間

Q. 入社3年以内の離職率は？

A. 2～3%

Q. 離職した理由は？離職の理由は？

A. 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、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が離職率が低い要因に繋がっている



《電力会社の場合》

Q. 仕事内容は？勤務時間、残業時間は？

A. 広報・エネルギー理解活動、7時間40分、月20時間

Q. 入社3年以内の離職率は？

A. 2～3%

Q. 離職した理由は？離職率の理由は？

A. 転職、結婚などが理由

- 離職が少ない理由として
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



《金融機関の場合》

Q. 仕事内容は？勤務時間、残業時間は？

A. 預金・融資・為替業務、7時間20分、月10～30時間

Q. 入社3年以内の離職率は？

A. 同期は25名入社し、3名の離職

Q. 離職した理由は？離職率の理由は？

A. 人間関係、転職、親の介護による離職

- 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が影響



《輸送業の場合》

Q. 仕事内容は？勤務時間・残業時間は

A. トラック輸送業、8時15分

Q. 入社3年以内の離職率は？

A. 6%程度

Q. 離職の理由は？離職率の理由は？

A. 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



《郵便・金融業の場合》

Q. 仕事内容は？勤務時間、残業時間は？

A. 配達業務・金融業務、7時間45分、月10～20時間

Q. 入社3年以内の離職率は？

A. 配達部門2～3%以内、金融部門20%

Q. 離職した理由は？離職率の理由は？

A. 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
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



《地方公務員の場合》

Q. 仕事内容は？勤務時間、残業時間は？

A. 土木の部署→県管理道路・河川・港湾の整備や管理監督
7時間45分、月30～40時間

Q. 入社3年以内の離職率は？

A. 2～3%以内

Q. 離職した理由は？離職率の理由は？

A. 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



《林野庁の場合》

Q. 仕事内容は？勤務時間、残業時間は？

A. 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

Q. 入社3年以内の離職率は？

A. 5%以内

Q. 離職した理由は？離職率の理由は？

A. 転勤に馴染めない、転職



○ 離職が少ない理由として
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

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
・・・全国の調査結果とは異なる実態にある



青年委員会のメンバーが所属する企業・事業所で離職が少ないのは、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です。

ここで一緒に考えてみましょう。

ご質問②

Q. 離職する事は
良い事、悪い事 ？



「離職」を改めて考えてみると

- ◆ 「離職」が全て悪いものではない
 - ・ 「ステップアップしたい」「地元に貢献したい」「やりたいことをしたい」など、前向きな離職も実際にはある
- ◆ しかし、現実には再就職が難しい
 - ・ 初職正社員の離職者における現職の正社員比率は高いと言えない

単位：%

性別	初職継続期間	学歴			学歴計
		中学・高校卒	短大・専門卒	大学・大学院卒	
男性	1年未満	48.0	60.3	68.6	59.5
	1年～3年未満	52.5	65.8	72.9	65.4
	3年以上	51.4	69.8	75.2	65.7
女性	1年未満	17.7	26.5	39.8	29.0
	1年～3年未満	22.2	27.3	32.5	27.8
	3年以上	21.5	28.1	28.0	26.3

出所：労働政策研究・研修機構（JILPT）

- ◆ 本人だけではなく、企業・労働組合側にもデメリットが・・・
人材・戦力への投資が無駄になってしまうのは不本意



これまでのポイントと青年活動

現状

- ①若者の離職理由は「労働・賃金条件」「人間関係」が多い
- ②なんらかの法令違反をしている事業所が多く、労働組合の加入が少ない

青年労働者は過酷な労働条件下で働き、その不満が原因で仕事を辞めている可能性が高い

解決に向けた必要な取り組み

団体として

労働組合の各種取り組み
(春季生活闘争、労使交渉等) によって**労働環境等を改善**
⇒組織拡大、仲間づくりが重要



若年として

現状が正しいのか判断し声を上げていく
⇒必要な知識の醸成とネットワークづくり

**青年委員会の
活動で実現**

check



青年委員会活動の3本柱

1. 仲間づくり・ネットワークづくり

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は、個人にとっても組織にとっても大きな「財産」となる

2. 職場の活性化

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、生産性・効率化の面からも組織としての力を発揮している。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、改めて見直されている

3. リーダーの発掘と育成

組合員との日頃からの信頼関係づくりやニーズの把握等を基礎に、定期総会で活動報告や行い、年間の活動方針を決定する。このような具体的な活動を展開する場面で、『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』などの他者を巻き込む力が養われる



活動の基本的な考え方

青年委員会の活動＝「学習」と「交流」

① 学習 ⇒知識習得と視野拡大を図る

- ・ 社会人経験が浅い若年組合員に対して幅広く知識を習得
- ・ 分散会、グループディスカッションを通じた多様な価値観を共有
また、自ら考え発信する力も醸成

② 交流 ⇒自由な関係性づくりと創造的な対話の実現する

- ・ 様々な企画により普段接することができないメンバーと交流
- ・ 多様な価値観やバックグラウンドが非日常的な空間に集う

主な取組み内容(テーマ)

LGBTQ、環境問題、ボランティア活動、災害支援、政治参加、地域貢献、福祉、男女共同参画、平和運動、国際問題、SDGs etc…

社会に対する大きな力となる“きっかけ作り”



2019年の具体的な取り組み

1. 2019春闘スプリングアクション(2019年3月9日)

【第1部】学習会

「働き方改革関連法」について

⇒春季生活闘争の課題に向けた取り組みについて

【第2部】デモ行動

⇒「春闘勝利」「男女平等」「ワークライフバランス実現」を呼びかけ

【第3部】連合山形「2019春季生活闘争決起集会」

「第19回統一地方選挙勝利！決起集会」

⇒統一地方選挙の推薦候補予定者に対して
青年・女性委員会が激励のメッセージを送った



2019年の具体的な取り組み

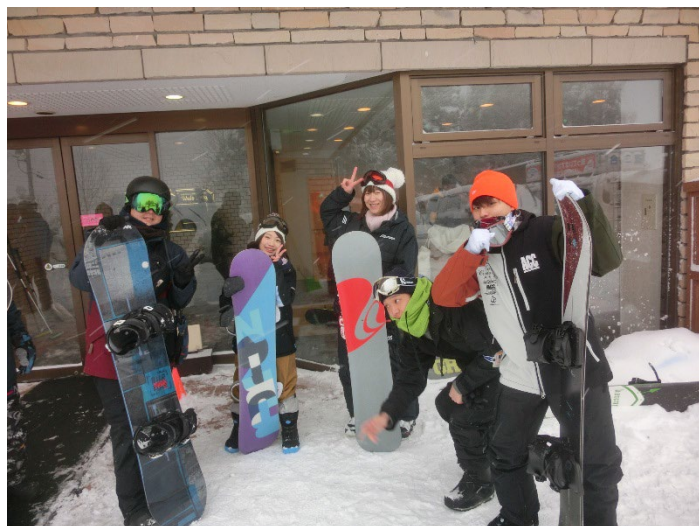
2. スキー・スノーボード学習交流会(1月31日～2月1日)

【学習会】

「コンセンサス学習」をテーマに、「月で遭難」という仮説を設定し、出来る限り全員の意見を合わせられるようにグループ討議を行い理解を深めた。

【交流会】

スキー・スノーボードをきっかけに様々な職場で働くメンバーと自由に交流、夕食懇談会でも交流を深め、仲間づくりを図る



2022年の具体的な取り組み

1. 「連合山形2022青年交流集会・学習会」

大手門パルズ(9月10日)

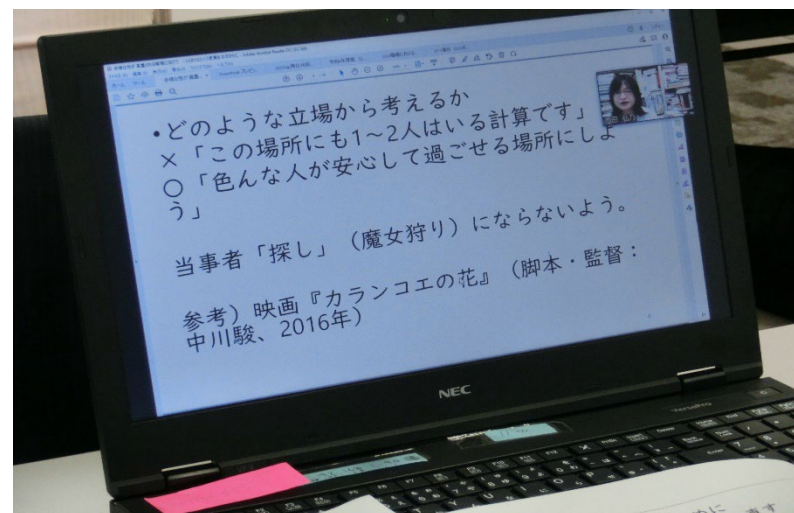
【テーマ】

「多様な性が尊重される職場に向けて」

～LGBTQという言葉を手がかりに～

【講師】 山形大学人文社会科学部 人文社会学科

准教授 池田 弘乃 氏



2022年の具体的な取り組み

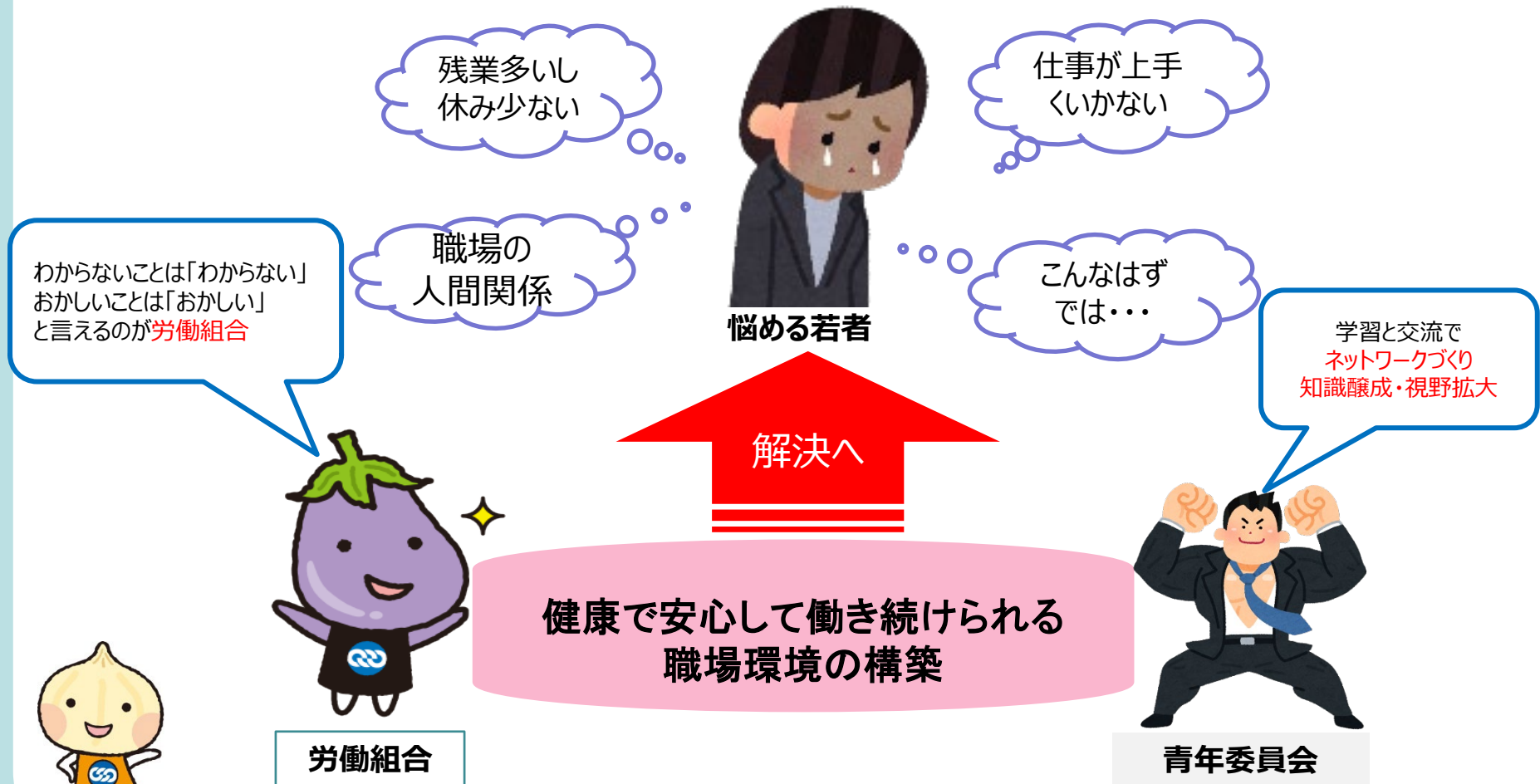
2.「連合山形青年委員会第33回総会・青年学習会」

大手門パルズ(10月24日)



まとめ

- ・過酷な労働条件化で働く若年層が我慢を強いられ、離職してしまっている
- ・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職場づくり』に積極的に取り組み、引き続き問題解決に取り組んでいく！



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

自分らしく働き続けるために・・・

◆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よう

◆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いこう

◆自分なりの苦勞を乗り越える手段を見つけよう

《青年委員会メンバーが離職を考えた経験談》

トラブった時に管理職から**責任を擦りつけられ**鬼の首を取った様に叱責（2年目）

理不尽なことで怒られ、仕事を抱え込みメンタル面で参った（3年目）

トラブル続きのシステムを**引き継ぎもなく任され**、トラブルが多かった（3年目）

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（2年目）

《青年委員会メンバーの解決方法》

同期や青年部の仲間と**愚痴を出し合っていた**。友達、先輩のフォローがあった。

趣味に没頭しリフレッシュした。

絶対に“今後の自分の為になる”と考えながら取り組んだ。

異動を見据え、この苦しみは永遠ではないととらえた。



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

新入社員が退職した。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。

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いと感じたのか尋ねてみた。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」

とのことだった。

当社では、2週間の新入社員研修期間中に売場での販売実習を数日行なう。

講義とロールプレイングで学んだ接客対応技術を、実際に売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」と思ったそうだ。



辞めてどうするのか、Kさんに聞いてみた。

「公務員を目指します。」

まただ。

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する。

「安定していて、楽そうだから」という、かつての私と同じ発想。

いや、決めつけるのは良くない。

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？」

「地域の人たち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？」

「...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すぎないと思うのに、市役所で住民の相談に乗るのはやりがいがあると思うんだね。それはどうして？」

「...いや、その...民間とは違う、というか...」

ああ、やっぱり。

「安定」「楽そう」公務員志望シンドロームだ。

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る気はないようだったので、慰留は諦めた。

しかし、わずか10日とは言え、同じ会社で勤めた仲間である。

不幸にはなって欲しくない。



Kさんには迷惑だったかもしれないが、私なりの「働いて幸せ」という状態を実現するための考え方を伝えることにした。

「Kさん。君はゲームが好きだったよね」

「え？あ、まあ、好きですね」

「対戦ゲームは好きかい？ガンダム●●●●とかさ」

「好きですよ。結構やっています」

「そうか。アレは面白いよな。僕も好きでね。いい年してゲーマーなんて恥ずかしいけど」

何の話なのかといぶかしげなKさんだったが、私はかまわずゲームの話の話を続けた。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あと、本題に入った。



「ところでKさん、ガンダム●●●●を初めてプレイする人が、対戦プレイで君に勝てるかな？」

「いやあ、それはムリでしょう。僕、けっこう強いですよ」

「そうか。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だろうね」

「そうですね」

「じゃ、手も足も出せずにKさんに負けた初心者くんが『ガンダム●●●●なんてつまらない！クソゲーだ！』と言ったとしたら、どう思う？」

「それはおかしいでしょ。ゲームがつまらないんじゃなくて、自分がヘタなだけじゃないですか」

「そうだよな。楽しさを理解するには練習と経験が必要だよな。ちょっとやってみただけで『つまらない』とか『自分には向いていない』っていうのは早すぎるよな」

Kさんの表情が変わってきた。



伝わっただろうか？

楽しく、幸せになるには努力や我慢も必要なのだということが。

実感できただろうか？

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。

気のせいかも知れないが、Kさんの雰囲気が変わった気がした。
オドオドしたところが消え、目から意志が感じられるようになった。

「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年もの年月だ」

「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。たとえば大学の野球部に入部したとして、1年生のうちに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だろう。」



「楽しいどころか、むしろツラいだろうね。でも、彼らは野球部を辞めない。なぜだろう？」

「…野球が好きだから、ですか？」

「そうだろうね。野球が好きで、うまくなりたい！という情熱がある部員は、そのツラ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。サッカー一部に行こ。』とってしまう」

「…」

「そうやってサッカー一部に移った一年生を待っているのは、やっぱり筋トレや100mダッシュといった地味な練習だ。サッカーに対する情熱がない人は『サッカーもつまんね』とって転部する」



「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ない。本当の楽しさにたどり着くには努力と情熱が必要だ。」

「短期間で転職を繰り返す人は、これと同じ。楽しさにたどり着く前に職を変えてしまうから幸せになれない」

「…僕が、そうなの？」

「それはわからない。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たどり着く可能性は低いぞ」

「大切な人生だ。自分がどんな職につくべきかを、もっと真剣に考えた方がいいと思うよ。」

「…わかりました。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わからない。

「こいつウゼえ。」と思っていたかも知れない。

しかし、相談を終え退職届を提出して去っていくときの彼は、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者の顔をしていたと思う。





ご清聴ありがとうございました。

