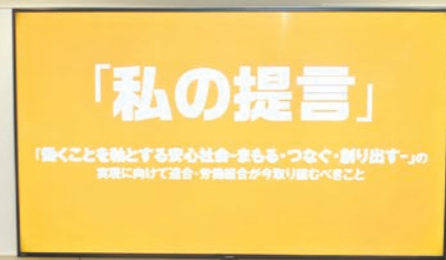


第20回「私の提言」募集スタート!



特別対談

学生視点の「私の提言」から ウェルビーイング(幸福)向上のための 組合活動を考える

第20回を迎えた「私の提言」募集。これまでは自身が働く中での経験にもとづいた社会人の方からの応募が多かったが、最近では学生のみなさんからの応募も増えている。様々な文献を調査し体系的にまとめたもの、自分が家族と過ごした体験からのもの、ジェンダー、働き方改革など、学生のみなさんが今の日本社会や経済、企業、働く場を見て思ったことを、率直にまとめた提言が多く寄せられた。一つひとつの提言は、これまで労働組合が指摘してきた内容と共通する部分も少なくない。その中で、ウェルビーイングの向上につながる学生からの2つの提言が目にとまった。「男性育休取得率向上」と「勤務地限定正社員制度の導入・活用の取り組み推進」をテーマとしたものだ。筆者である一橋大学社会学部4年の島田紗英さん、同学部2年の前川葵唯さん、そして清水秀行連合事務局長が、応募に至ったきっかけ、労働組合の取り組み、提言応募の意義などについて語り合った。

「私の提言」応募の きっかけと着眼点

大学の連合寄付講座受講が入りに
お二人は大学で連合寄付講座を受講されていたそうですが、「私の提言」に応募したきっかけは?

島田 私が寄付講座を受講したのは3年生の時、ちょうど就職活動について考え始める時期でした。まだ社会のことをよく分かっていないし、労働組合に関する知識もないことに危機感を抱き、受講を決めました。「私の提言」応募の理由は、正直にいうと、寄付講座の期末レポートを活用でき、運よく受賞すれば賞金もいただけることに魅力を感じたからです。

前川 私は1年生の頃から雇用関係の科目を履修しており、実際の労働の場で生まれる声や組合がどんな活動を行っているのに関心を抱いたことが、寄付講座受講のきっかけでした。私も島田さん同様、期末レポートを課されたのですが、ただ教授に提出するだけでなく、実際に連合に私の声を届けられたら面白いなと思い、応募しました。

清水 連合寄付講座は、若い世代に労働組合や連合の役割と意義を直接伝え

島田 もともとジェンダー関連に関心を持っており、これまで当然と思われていた「女性は家事と育児」「男性は仕事や公的領域」といった区別が、当たり前ではない、変えていけるものだというのを、もともと強く押し出していたというのが最初の問題意識でした。ちょうど2021年に育児・介護休業法が改正され、男性の育児休業取得促進のための様々な措置が取られたことから、それに関連するテーマで提言を書くことと考えました。

2人の提言に関連する 労働組合の取り組みは

本人希望の尊重と男女ともに
育児をフルで取得できる環境づくり

確かに、男性の育児休業はなかなか取得率が上がらない現状があります。お二人の提言を踏まえ、今連合ではどのような取り組みを行っているのか、清水事務局長からご紹介いただけます。

清水 まず、勤務地限定正社員制度について。社員の転勤に関しては、企業の規模や拠点展開、業種によっても実態は様々です。たとえば全国に支店を持つ金融機関などでは3年に1回転勤



永井 浩
教育文化協会専務理事[進行]



清水秀行
連合事務局長



島田紗英
一橋大学社会学部4年

第18回(2021年)「私の提言」学生特別賞受賞「男性育休取得率の向上に関する提言-賞金と休業制度の観点から-」



前川葵唯
一橋大学社会学部2年

第19回(2022年)「私の提言」優秀賞受賞「勤務地限定正社員制度」から、転勤制度の見直しを目指す一家庭と仕事を両立しながら働き続けることができる社会に向けて-

(肩書きは2023年3月時点)

る目的で、連合本部役員、地方連合会の役員を中心に全国の大学で、正規の単位取得科目として労働に関する講義を行っています。私も昨年、いくつかの大学でお話しする機会を得ました。

みなさん、労働組合の重要性について、非常に関心を持って講義を聴いていただきましたが、実は、いちばん反響が多かったのは賞金についての解説です。会社からの総支給額から所得税や住民税、社会保険料などが天引きされた残りが自分の手取り額になること。社会保険のひとつに雇用保険があり、会社と労働者が負担すること。雇用保険はセーフティネットとなっており、失業中に受けられる失業給付のほか、コロナ禍で職を失った人への給付金や雇用調整助成金などにも使われ、多くの人々の助けになっていること。そんなお話をしたところ、「そういうシステムになっていることを初めて知った」「得られる賃金が社会に還元されていることが分かり、非常に勉強になった」といった感想をたくさんいただきました。寄付講座を通じて学生のみなさんに直接お話しでき、本当によかったと感じていますし、受講生のみなさんからこうした提言をいただけることを嬉しく思います。

—では、お二人の提言内容について伺っていきましょう。前川さんは「勤務地限定正社員制度」の普及を通じて労働制度の見直しに向けて、もっと労働組合が動くべきだと提言されています。その背景には小さかった頃の体験があるそうですね。

前川 私の父は私が1歳半の時に単身赴任となり、母と私、妹の3人暮らしが10年続きました。当時の母はいつもバタバタと忙しそうで、子どもの目からも手が回っていないように見ええました。中学時代までは、単に「しんどそう」「子育てに悩んでいるのかな」くらいに思っていたのですが、ネットのニュース記事やTwitterなどで様々な情報に触れ、「母のしんどさは、ワンオペで子育てしなければならなかったからなんだ」と気づいたのです。父が単身赴任から戻ってきたからは、母の行動面も精神面も楽になったことが肌で感じられました。そんな母の姿が頭に浮かび、転勤制度の見直しを提言しました。

—ワンオペの大変さの発端は転勤だと考えたのですか。島田さんは「男性育休取得率の向上」を提言されていますが、それはどのような問題意識からですか。

「私の提言」募集



募集テーマ

「働くことを軸とする安心社会-まもる・つなぐ・創り出す-」の実現に向けて連合・労働組合が今取り組むべきこと
(オリジナルで未発表のものに限る)

応募締切

2023年7月24日(月)

表彰

- 第20回記念賞 1名 表彰盾と副賞 **20万円**
- 佳作賞 若千名 賞状と副賞 **10万円**
- 奨励賞 若千名 賞状と副賞 **3万円**
- 学生特別賞 1名 賞状と副賞 **12万円**
奨学金1万円×12ヶ月

☆応募者には、もれなく記念品を進呈(入賞者および審査対象外となった方を除く)。
☆発表 2023年9月28日(木)

応募資格

どなたでも応募いただけます

応募方法

Webサイトの応募フォームから応募

応募・お問い合わせ先

公益社団法人 教育文化協会
E-mail info-ilec@sv.rengo-net.or.jp
電話 03-5295-5421

詳しくは



応募フォームからの投稿をお待ちしています!!



職昇格のための条件のようになってきました。しかしそうではないスキルアップのカタチもありませんし、多種多様な働き方が求められてくるのだと思いま

前川 土曜日も働いていたなんて、知りませんでした。
清水 週5日勤務で1日8時間働く週40時間。1年約50週で計算すると、

長期休暇の義務化という課題もありますね。現在は週5日勤務となつていますが、以前は週6日勤務でした。土曜日も半日働いていたなんて、知りませんでした。

があつたり、東京が本社のメーカーでも工場が全国8カ所あると各工場を順次転勤で回らなければならなかったり、その一方で県内のみ拠点がある会社は転勤があつても単身赴任にはならなかったり。地方公務員は勤める自治体内だけですが、国家公務員は地方の事業所への転勤があるなど、いろいろなパターンがあります。また、昔は社員側からも転勤を拒む声はあまりあがりませんでした。しかし近年は、全国転勤総合職と地域限定職に分けて人材採用を行う企業も出てきています。

す。コロナ禍ではテレワークも普及しました。社会に出たら、今回の提言作成で調査したこと、学んだこと、そして労働組合がどんな活動を行っているのかを自身で体験し、よりよい職場環境づくり、「参加、提言、改革」をしていただきたいと思えます。
社会全体のセーフティネットは国や自治体が法律や条例により定めるものですが、よりよい職場環境をつくるには、労働組合の有無にかかわらず、働くみなさんが会社と話し合うことが大事なのです。
ぜひ寄付講座や提言を通して学んだこと、考えたことを、自律して生きていく一人の人間として活かしてください。職場でおかしいなと思うことがあつたら声をあげてください。自分一

人では難しければ労働組合がありません。地方連合会もあります。なんなら連合本部に来てください。ぜひよりよい職場、ウェルビーイングをめざしてほしいと思います。
最後に提言応募への応援メッセージをお願いします。

島田 「私の提言」への応募は、労働組合の方々や社会に自分の意見を伝えられるまたとないチャンスです。問題意識を持つていてもそれを発信する機会はないかもしれません。自分の意見をまとめ、応募すれば、審査員の方々に読んでいただけます。学生にとっては、自分の意見や文章、論文構成が学業以外の場で通用するのかわかるところをぜひ試してみてください。

前川 論文の執筆を通して、各制度

「私の提言」の応募を通して感じたこと・得たこと
「参加して、提言して、改革する」のワンステップとして
島田さんは受賞して1年経ち、就職活動も経験されましたが、今回提言を執筆したことで、何か気持ちの変化がありましたか。
島田 労働組合が身近なものになったと感じています。今までは、働き方改革は企業の人事部の仕事だと思つていたのですが、人事部以外にも労働組合からアプローチするやり方があると気づけたのは、社会に出ていくうえでとても大事なことだつたと思つています。
前川さんはこれから就職活動が始まりますが、提言執筆も含め、社会に出ること、働くことに対して今考えていることはありますか。

島田 「私の提言」への応募は、労働組合の方々や社会に自分の意見を伝えられるまたとないチャンスです。問題意識を持つていてもそれを発信する機会はないかもしれません。自分の意見をまとめ、応募すれば、審査員の方々に読んでいただけます。学生にとっては、自分の意見や文章、論文構成が学業以外の場で通用するのかわかるところをぜひ試してみてください。

清水 労働組合は基本的にフェイス・トゥ・フェイス。私はそこにプラスして、ハート・トゥ・ハートを訴えています。ぜひ人との関わりを大切に、自分のために使う生活時間をきちんと確保できる働き方や多種多様な働き方、再チャレンジできる世の中を、労働組合としてつくっていききたいと思えます。また組合員のみならずからたくさんの「私の提言」をいただけることを楽しみにしております。

清水 今、働き方は大きく変化しています。山形県にある企業が神奈川県に販路を拡大するために神奈川県で人材を採用し、採用された社員が山形に社するのは3カ月に1回だけといった働き方も出てきています。また勤務地限定にも是非があります。仕事や人間関係に慣れが生まれることで、緩みや不正につながることを懸念し、敢えて転勤させる企業もあります。
また、転勤にスキルアップ効果を期待する面もあり、今までは転勤が管理

前川 労働環境の改善はなかなか難しいものだと感じています。人々の思いが働く場所に反映されていると感じるからです。でも、たとえば新型コロナウイルスのパンデミックのように、不可抗力に直面した場合、労働環境は大きく変わる可能性ががあります。そうした時に自分がやりたいように進めていくとか、自分が昇進して部下の環境を変えてあげるといったことができるように、労働環境を変えられるチャンスを活かすための下準備と、自分が力をつけるという2つの軸で、頑張っていきたいと考えています。

前川 労働環境の改善はなかなか難しいものだと感じています。人々の思いが働く場所に反映されていると感じるからです。でも、たとえば新型コロナウイルスのパンデミックのように、不可抗力に直面した場合、労働環境は大きく変わる可能性ががあります。そうした時に自分がやりたいように進めていくとか、自分が昇進して部下の環境を変えてあげるといったことができるように、労働環境を変えられるチャンスを活かすための下準備と、自分が力をつけるという2つの軸で、頑張っていきたいと考えています。