

2015年度後期 「労働と生活」

第2回 (2015.10.8)

労働組合とは何か 労働組合の今日的役割

岡田新一 (連合山形会長代行)

1. 山形大学寄付講座開設の趣旨

紹介いただきました連合山形の岡田と申します。連合山形の寄付講座は今年で4回目になります。今日は第1回目でありますので、連合山形として寄付講座を開設するに至った趣旨や課題など、そして今日的な取り巻く情勢と労働組合の基本的な役割など総合的なお話をしたいと思いますのでよろしくお祈りを申し上げます。

最初に「寄付講座開設の趣旨」についてです。一つは、卒業して就職したら早く職場に馴染むための準備をしていただきたいということです。これはどういうことかと申しますと、就職をして3年以内で3分の1の方が離職する、職場を辞めるという実態にあるということです。かといって嫌な仕事にずっと縛られていることは決して良い事ではありませんので、離職すること自体は悪いことではありません。問題は、就職して3分の1の方が3年以内に離職をするというのは、ちょっと離職率としては高いのではないかと思います。ちなみに2012年の数字で申し上げますと、大卒の皆さんで就職をして3年以内の離職率は32.4%という数字が出ています。高卒の方がもっと高く39.6%、4割という状況になっています。そういう意味ではこの寄付講座はこれからシリーズで続けますけれども、寄付講座を通じて少しでも早く職場に馴染んで欲しいというのが一つあります。

そして2つは、今年8月に入ってから県内の有効求人倍率が1.23倍で少し上がってきています。県内の正社員の有効求人倍率も0.7倍と少し上がってきています。問題は最近はこの正社員になかなか就けないということで「非正規労働者」という言葉を使っておりますけれども、皆さん「非正規労働者」という言葉、「非正規」という言葉、これは聞いたことがあると思います。パート、アルバイト、契約社員、派遣社員などこういう方々で正規労働者でない非正規の労働者についてです。いずれにしても今日的には正規、非正規問わず、そういう職場で雇用者とのトラブルなどに巻き込まれないために。あるいは皆さんが就職をしてトラブルが生じててもトラブルが起きた場合にどうしたら解決できるのかという手法など総合的な形で覚えていただければと思います。

また、最近特に「ブラック企業」の問題が社会問題化しております。皆さん「ブラック企業」という言葉聞いたことがあると思います。これも過重労働など労働時間、賃金など労働基準法に違反して労働者を使い潰して、最後には退職を迫るなどブラック企業の問題であります。このブラック企業の特徴点として言えることは、一つは高い離職率と長時間労働という問題です。入って直ぐ辞めるということと、長時間労働ということが言われております。皆さんは大丈夫かと思えますけれども、一応これから大学を卒業して就職する場合にその際は是非注意して欲しいのは、残業時間がその会社がどれぐらいあるのかという問題です。事前に把握出来ればですけれども、残業時間が平均どれぐらいあるのか。2つ目は有給休暇の取得日数など、その会社がどうなっているのか。出来れば年間平均10日以上うちの会社は休暇を取っていますよという所であればベターではないかと思えます。3つは、就職して3年目の離職率が低い所です。こういう職場がベストなのではないかと思えます。もっと言えば平均勤続年数が長い所。離職率が低くて平均勤続年数が長い所が良いんだろうと思えます。さらに賃金とか初任給についても、大卒で例えば最初は20万円の初任給なので比較的良いと思って就職しても、その後なかなか賃金が上がらないという会社もあります。出来れば初任給と職場に入って30歳ぐらいの給料がどれぐらいになるのかということ調べた上で入ればベストだと思います。何よりも就職する際には、その職場、会社に労働組合が在るのか無いのか。これも重要な基準になると思います。私はやはりいろん

な会社や職場や企業を見ているけれども、労働組合がある方が働きやすいと思います。賃金や休暇や雇用問題などで上司や会社側とトラブルが生じて労働組合があった方が解決しやすいということです。皆さん是非就職する際には、今本当にブラック企業と言われる問題が社会問題化をしておりますので、今申し上げたことを一つの目安にして就職できれば良いのではないかと思います。

そして3つ目、労働組合を正しく理解をしていただきたいということでもあります。皆さんそれぞれ労働組合に対していろんなイメージをお持ちの方が多くと思います。中には暗いとかいろんなイメージがあるかもしれませんが。いずれにしてもこの寄付講座を通じて労働組合や労働基準法なり、さらには労働法などいろんな事について正しく理解をして欲しいと思います。そして、何よりもこの寄付講座で開設の趣旨として強調したいのは、是非皆さん山形大学というのは一流大学であります。皆さん一流大学を卒業してそれぞれ、私から見れば是非労働者、働く人になって欲しいわけでありまして、皆さんそれぞれ経営者になる方、あるいは自営業の方、あるいは学者・文化人になる方、いろんな道があると思います。おそらく皆さんは県内外のいずれトップリーダーになるんだろうと思います。トップリーダーとして労働者であろうが経営者であろうが、労働法や労働組合について理解を深めて頂きたいと思います。ましてや、経営者であれば人を雇用する側ですので正しく労務管理も含めて労働法を理解をして頂きたいと思います。是非今回の講座を通じて県内外のトップリーダーに相応しい人間になって欲しいというのが一番強調したい点ですのでよろしくお願いを申し上げたいと思います。

2. 今日的な情勢の特徴点

次に今日的な情勢の特徴点について申し上げます。一つは、超少子高齢社会・人口減少社会ということです。今、凄まじい勢いで人口減少社会に入っております。山形県の将来人口、これは国立社会保障人口問題研究所による推計人口で、5年前の2010年が116万8000人、2015年は112万人まで減少し、25年後の2040年には83万5000人まで減少すると推計されています。これは減少率が-28.5%ということでもあります。県内で減少率が一番少なく予想されているのが東根市でありまして、東根市が2040年には-9.4%まで減少する。これが一番少なく予想されている自治体です。増える自治体はありません。山形市でさえも人口が-17%になると言われております。ちなみに一番人口減少率が高いのが大蔵村で-47%。人口が約半数になってしまうということはその自治体の存亡の危機に関わってくるということでもあります。

日本全体でも皆さん聞いたことがあると思いますけれども、5年前の2010年で1億2800万人が25年後の2040年には1億人まで減少すると推計されています。2040年には1億700万人まで減少する。この減少率が16.4%。2050年には1億を切って9700万人になると推定をされております。まさに凄まじい勢いで人口減少は続くということであり、これから日本として移民の受け入れ問題をどうするかということも迫られています。

そして生産年齢人口（15歳～64歳の労働力人口）が減少するという事は、消費と内需の縮小を招きかねないということです。生産年齢人口の比率が2013年時点で全体の6割ですが、2050年は5割まで低下すると推計されております。この生産年齢人口の問題についても生産年齢人口が減って65歳以上人口が増えれば当然、社会保障など負担と給付のバランスが崩壊をしかねないという状況になるわけでありまして、また、地域経済の衰退と自治体存続の危機ということでありまして、特に県内的には小規模自治体が多いわけですから地域経済と自治体存続にとっては大変な問題になると思います。場合によってはこれからまた平成の大合併に続いて市町村合併や道州制の問題など出てくるだろうと言われております。

2つ目の動き、情勢の特徴として「産業構造の変化」ということです。産業構造の問題は日本全体もそうですが、県内にも実は非常に大きな影響をもたらしているということです。この産業構造は、バブルも1987年～1991年の1月、2月ぐらいまで、いわゆるバブル景気が続きました。1991年のバブル崩壊以降、国内産業の全体が卸売・小売、運輸・通信などの拡大と、サービス業に関わる消費などの増加によって第3次産業の拡大が続いています。一方で人口減少や消費の冷え込みなどによる国内需要の縮小に加えて特に企業の海外進出などから第2次産業など設備投資のマインドが低迷していると言われております。

県内的にも2001年頃から第2次産業の中でも県内の主力産業は電機産業です。山形県内は製造業、ものづくり産業の中心は電機産業です。宮城や岩手は自動車の製造関係がございまして。山形県内は、自動車の製造関係がほとんどありません。電機産業が中心なんです。この電機関連産業が海外移転や工場縮小・撤退・閉鎖な

どがここ数年ずっと目立っているという状況になっています。したがって山形県内の産業や経済において第2次産業の中でも電機関連産業の果たす役割は非常に大きくなっているという状況です。

ところが、経済産業省が毎年実施をしている工業統計調査というのがありますが、この結果を見てみますと2008年秋のリーマンショックの影響を受けながら、製造業を中心とする事業所が2004年は3400社あったものが、2013年には2600事業所となっています。この統計調査で言うと、10年間で23%減少しているという結果になっています。このことによって当然従業員数も大幅に減少するわけです。ほとんどが中堅の電機関連産業が海外への生産移転や工場縮小・撤退・閉鎖によって従業員の解雇問題やリストラも繰り返されたという状況になっています。いずれにしても県内では製造業の中でも電機産業が活性化しないと県内産業もなかなか良くならないという状況になっています。

したがって、県内の特性を活かした雇用創出をいかに図るかということが課題になっているわけでありまして。県などにも有機EL事業に多額の費用を費やしていろいろやっておりますし、バイオ技術の研究など更に地方創成の総合戦略として地域の特性を活かした観光産業や農産物加工の課題もやっております。新たな産業起こしが重要な課題です。

情勢の3つ目として、働く者の状況はどうなっているのかということでありまして。その一つは、賃金・所得の問題であります。全国的に賃金は1997年をピークにして下がり続けています。春に民間労働組合が一斉に要求をして交渉をする「春闘」という取り組みがあります。「春」に「闘う」という言葉です。これは今後の講座の中で春闘は詳しく説明がありますが、昨年と今年の春闘の取り組みの結果として、全体で賃金は上がっておりますけれども、物価が2013年から上昇に転じていますので、なかなか賃上げが物価上昇に追いつかないという状況になっています。加えて消費税も1997年の当時3%から5%に上がったということや、昨年4月から消費税が8%、物価上昇や消費税増税などに働く者の賃金引上げが追いついていないという状況になっています。

2つ目が非正規労働者の増大ということでありまして。これも今日的に非常に大きな問題でありまして、2008年のリーマンショックで失業率は5.5%まで悪化しました。最近では3.4%まで回復をして、県内的にも有効求人倍率など少し良くなっておりますけれども、依然として全国的にパートやアルバイトなどの非正規の労働者が2000万人となっております。雇用の全体に占める割合は38%、働く者の全体の約4割が非正規労働者という状況になっているのが実態です。県内的にも、非正規労働者は16万人~17万人と言われております。働く者全体に占める非正規労働者、県内的な割合は約36%という状況になっています。非正規労働者、パートやアルバイトの方々が増えたということは、社会保障の担い手として負担者が減ってしまうということで、社会保障の給付を受ける方が増大するにも拘わらず非正規労働者が増える。あるいは生産年齢人口が減るということは、社会保障の負担者が減って給付を受ける方が増大するとなるわけでありまして、給付と負担のバランスが崩れてしまうということに成りかねない問題が発生するという事です。

3つが、長時間労働の問題です。これも皆さん実は古くて新しい問題で改善されないという状況になっています。1人平均年間総労働時間、連合としては年間1800時間の一つの目標にしているわけなんです。現状としては2000時間を超える状況で推移しています。そして、この年次有給休暇の取得率ということについてであります。これも非常に大きな課題です。ヨーロッパでは有給休暇は完全に消化していますが、日本は有給休暇付与日数が平均18.5日で、取得状況として、平均取得で9日であり、取得率は48.8%という状況で半分です。県内的には47.4%となっています。ですから先ほど就職する際には会社の状況を聞いて出来れば10日以上年次有給休暇を取得している企業が良いのではないかと申し上げました。

先ほど申し上げましたように、ヨーロッパでは完全消化するのが常識となっています。私は1993年頃にドイツに行ったことがあります。その時、向こうの労働組合の皆さんに変な質問をして変な顔をされました。変な質問というのは、「年次有給休暇の取得率は何%ですか」と質問をしたんです。そしたら変な顔をしておりました。ヨーロッパの皆さんからすれば年次有給休暇というのは完全に消化をするのが当たり前であって、年次有給休暇はもちろん消化をしてその他に長期のバカンスを楽しむのが当たり前であって、年休取得率という概念そのものが無いと言われました。年休取得率という表現も使いませんと言われました。それぐらいヨーロッパでは年次有給休暇というのは100%消化をするのが当たり前であって、日本ではその半分しか消化を出来ないというのが実態です。その結果としてこの課題も日本国内、あるいは県内においても職場における仕事

の時間が長く、長時間労働とか休日出勤とか時間外労働など続いて年次有給休暇が取れないということもあり、精神疾患やメンタルヘルス、場合によっては過労死などの問題も発生をしているという状況になっております。そこをいかに克服するかというのが課題になっているということだと思います。

次に、働く者の生活の不安定性の増大と何故そのようになったのかということでもあります。何故こんなふうに「生活や生存の不安定性の増大」という言葉を使ったのかということですが、こういう表現もあまり皆さん聞いたことが無いかもしれませんがともかくも敢えて申し上げたいと思います。何故そういうことを言うのかと言います、まさに今全雇用者の4割が非正規労働者であり2000万人となっています。そして全世帯の3割が貯蓄がゼロと言われております。更に年収200万円以下が1100万人を超えています。そして生活保護者が急上昇して217万人、さらに、自殺者も3年前から減ってはいますけれども年間3万人近い方々が亡くなっています。こんなことからして、正規の職に就けないし、年収も少ないし、貯蓄も少ないし、生活も出来ない。加えて自殺者が3万人を最近はきっていますけれども増えているという状況です。こういうことからしてやはりこれは生活の不安定性、もっと言えば生存の不安定性、憲法の25条に規定をする「健康で文化的な生活を営む権利」ということが否定をされて、生存そのものの不安定性が増大をしているのではないかということによってこういう表現をしました。

ではなぜ、生活や生存の不安定が増大したのかということですが、これもいろんな要素がありますけれども、大きな社会的な理由として3つあると思います。

1つは、今年が戦後70年、広島・長崎の被爆から70年と言われております。戦後30年が福祉国家、戦後40年が新自由主義的な政策の中で社会保障などが後退したことにあると思います。この戦後の福祉国家というのは、1945年の敗戦の年から1975年までの30年間です。昭和50年までの30年間ということですが、この間は、戦後の復興と併せて社会保障制度が充実しました。特に戦後の10年以降から神武景気ということが言われて石油危機の高度成長までこの期間に、国民健康保健や国民年金制度等が皆保健として制度化されました。医療の関係でも70歳以上の老人医療なども充実をされました。まさに福祉国家として戦後30年間発展をしてきました。そして残り40年、1975年頃からこれまでの40年間、新自由主義的な市場原理、市場万能主義と同時に強調されたのは自助自立です。自助自立によっていろんな社会保障制度が後退をしてきました。

2つ目に大きいのが先だって通常国会で労働者派遣法がまた改悪をされましたが、この労働者保護ルールの問題です。これも1986年から労働者派遣法が施行されました。新自由主義的な政策の規制緩和の一貫として1986年に労働者派遣法が施行されました。派遣法の発足当初は13業務に限定をされておりました。限定13業務というのは例えばソフトウェアの開発業務、通訳、速記、事務用品の機器操作、秘書業務などです。それが1996年には26の業務に拡大をされて、1999年には原則禁止から自由化に転換をしたという状況になっています。大きいのが派遣切りの問題もそうですけれども、2003年からは製造業への派遣が解禁されました。ここから労働者派遣の問題が社会問題化するという状況になってきています。この2003年の製造業への派遣が解禁されてから大きな問題になってきたということですが。

製造業にしても原則派遣は1年なんです。最長で3年間なんです。3年以上は派遣は駄目ですよということなんです。ところがさきの通常国会ではこの3年という最長がとっばらわれました。

この派遣の方々も不安定雇用で当然非正規労働者に入るわけです。しかも増えているという状況です。したがって皆さんに強調したいのは1986年に派遣法の規制緩和で派遣労働が一部解禁されましたけれども、あくまでも13業務に限定をしていました。もともと派遣労働というのは職業安定法からすれば駄目ですよということ。例外規程として当時は13業務の派遣を解禁をした、例外規程だったんです。ところが現状は例外規程が例外ではなくて、むしろ当たり前のようになってしまっているというところが問題なんだろうと思います。

そして今政府が考えているのは、労働者派遣法の改正に続いて、今度は、残業代ゼロ制度にするという労働基準法の改正も目論んでいるということになっています。

3つ目は、1995年に、日経連の「新時代の日本的経営」という報告がされました。この日経連の報告の中で規制緩和あるいは非正規雇用の活用ということで働く人を3つのグループに分けましょうということが提唱されました。1つが「長期蓄積能力活用型」これは正社員です。これを3分の1にしましょうと。もう1つは「高度専門能力活用型」。これは有期雇用ですので非正規です。そして3つ目が「雇用柔軟型」として非正規。時間給、職務給。1つ目が3分の1、2つ目は非正規で3分の1、3つ目を非正規で3分の1。したがって正規は

1つ目の3分の1、2つ目と3つ目は非正規ですので非正規を3分の2にしましょうという提案・報告が日経連から出されました。これ以降急速に派遣法の問題と併せて非正規労働者が増大をしたという結果になっています。会社の経営者も出来るだけ人件費を減らそうということで2つ目と3つ目の非正規が多くなったという状況になっています。このことが特徴点としてあるんだろうと思います。

このように、戦後30年の福祉国家から新自由主義的な政策の問題と労働者派遣法、保護ルールの改悪の問題と日経連によるこうした非正規の活用の3つのグループ分けなど、こういうところから非正規労働者の増大など今日的な生存の不安定性が増大してきたということです。

そして、戦後安保の大転換と書いていますけれども、これは皆さん先の通常国会、昨年ぐらいから安全保障、日米安保、日本の安全保障の問題で言われてきましたけれども、集団的自衛権行使に向けた安全保障法の成立の問題です。これも国民の全国的な反対運動の盛り上がりを見せました。県内的にも多くの団体が反対の声を上げて集会や行動をしましたが、今年の9月19日未明に参議院本会議で強行成立をされました。安倍政権はいずれにしても歴代の政権が禁じてきた集団的自衛権行使を可能にするということ。そして自衛隊を地球の裏側まで派遣することが可能になるということです。こうした動きは、日本が戦争する方向に、危うい方向に向かおうとしているのではないかとことです。更に集団的自衛権を行使というのは憲法9条2項、戦争はしませんと、戦争のための軍隊、自衛隊は持ちませんということからすれば明らかに多くの憲法学者が言っているように憲法違反ではないかということです。更に問題なのは国民の7割、8割の方が反対もしくは説明が不足をしていると言っているにも拘わらず安倍政権が強行成立をさせました。まさに民主主義を無視して強行をするということは何なものかということでもあります。そういうことから我々労働組合としてもこの間、いろんな方々と連携をして反対の運動をやってきましたけれども、残念ながら集団的自衛権行使という、これまでの日本は攻守防衛という攻められた場合に日本の領土・領空・領海を水際で歯止めをするということではなくて、集団的自衛権行使ですので、日本が攻められていなくても同盟国のアメリカなどが攻められれば一緒に地球の何処まで行っても戦争をすることに荷担することも可能になるという安全保障法が成立をしたということで、戦後安保の大転換ということが一つとして言えるのではないかとことです。

そして、平和と民主主義を守ることが労働組合としての任務であります。民主主義の中には表現の自由、結社の自由いろいろ憲法上ありますけれども、そういうことを守らせることが大事ではないでしょうか。それは、戦争になれば当然労働組合は否定をされ自主的な地域の住民自治も否定をされるわけでありますので、そういう平和を守るということを大事にしております。そして、なによりもこの間の歴史が証明をしておりますけれども、貧困と格差の問題から戦争が始まるきっかけになっています。国内においても貧困や格差が問題になっておりますけれども、こういったことを無くすることがある意味では戦争をさせない国にするということに繋がっていくことになるだろうと思います。

3. 働くことの意味について

次に大きな3つ目として、働くことの意味なんです、一つは生活するために賃金を得ることがあると思うんです。例えば今日働いて明日また元気で働いて生活するために賃金を得るわけであります。つまり我々は自給自足では生活が出来ませんし、衣食住をはじめとして電気・ガス・水道・税金もいろいろ払わなければなりませんし、すべて金でありますのでそういう生活するために賃金を得て働く、働かざるをえないというのが一つあるだろうと。

2つ目としては、仕事を通じた自分の生き甲斐や働き甲斐を得るということです。あるいは働くことの喜びを持つということです。我々はやはり生活するための労働だけでは働くことは出来ないわけであって、仕事を通じて働くことの喜びや誇りを持たなければ仕事も出来ないだろうということでもあります。生き甲斐・働き甲斐、労働を通じてやり甲斐、こういうことを得るために我々は仕事をやるのだろうとこんなふうに思います。

4. 労働組合とは

今申し上げましたように、働くことの意味というのは大きく2つあるわけであります。問題は労働組合というのは、組合員一人ひとりが、働く者が定年まで健康で働き続ける条件づくりとして、「綱の団結に学びながら」ということでもあります。しかも労働組合というのは職場と地域、そして場合によっては政治の場で取り組むと

ということが基本になっております。この「鰯」の団結に学ぶという表現をしておりますけれども、鰯というのは魚に弱いという字であります。鰯は弱いわけですので、多くの群れを作って自分の体を大きく見せて外敵から身を守るといわれております。そういうことに準えて働く者も使用者側からすれば一人ひとり弱いわけありますので、鰯の団結に学んで皆まとまって会社や使用者側に対して権利として当たり前の定年まで働き続けるための要求をするということだろうと思います。働く者一人ひとり会社の社長より弱い立場にあるわけでございますので、皆でまとまって要求をしたり、いろんな行動をするというのが労働組合であります。そして中身としてはいずれにしても職場と地域と政治の場で頑張るということです。職場というのは普段の職場での労働組合活動であり、地域というのは単位労働組合の企業や職場の枠を超えて、場合によっては広く県民のみなさんと連携をして活動を行うということです。政治というのもいろんな制度・政策要求で政治の場でなければ解決できない問題もありますので、労働組合活動に一貫として政治活動を行うということです。

そして、具体的活動として、一つは何と言っても組合員の雇用の維持・安定に向けた取り組みです。今申し上げました定年まで健康で働き続けるための雇用の維持・安定の取り組み、あるいは会社の都合で首を切られない、解雇をさせないということが労働組合として最低限の基本的な任務です。

二つは、生活できる賃金の確保ということということです。これも労働組合として最低限の任務です。ところが残念ながら、昨年と今年は若干賃金は上がりましたが、1997年からずっと下がっています。なお労働組合は、民間の労働組合と公務員の労働組合の要求の仕方、賃金決定が若干違います。民間労働組合の場合は春の段階で使用者側に要求を出して交渉をします。通常2月末に給料を何%上げなさいという要求書を2月に出します。そして3月の第1、2週ぐらいで労使間で交渉を行います。そこで大手企業の労働組合は3月の第2週ぐらいに山場を迎え賃金引上げの交渉が決着します。ただし、県内の場合には中小零細企業が多いので、決着するのは4月から5月、さらに6月までかかります。大手で言いますと、例えば、県内の大手の電機の労働組合は全国組織なので、中央で一括して交渉をします。したがって3月の第2週など早い時期に決着をします。それは大手の場合です。ところが県内の中小労組の場合はだいたい4月から5月、または6月に決着をするという状況になっています。

このように、一斉に春の段階で2月に要求書を出して3月に交渉して3月、4月に決着をする。各労働組合が横並びに一斉に要求書を出して、一斉に交渉し、一斉に妥結・決着を図る取り組みを「春闘」と呼んでいます。「シュン」は春、「トウ」は闘争の闘うという意味です。

公務員の場合はどうなるのかということですが、皆さんは「スト権」という言葉を聞いたことがあると思いますが、公務員の場合には基本はストライキ権がありませんので「民間準拠」で国家公務員の場合は人事院勧告（県関係職員の場合は県人事委員会勧告）で賃金が決定されます。いわゆる春闘で、春の段階で、民間皆さんの賃金がどれぐらい上がったのか。この結果を国の人事院や県の人事委員会が集計作業をして8月の人事院の勧告、10月の県の人事委員会の勧告によって公務員の賃金が決まります。国家公務員の場合には、今年は8月6日に人事院の勧告が出ました。春闘での民間の皆さんの賃金引上げ結果を5月連休明けから全国の民間事業所の調査をするんです。この調査は県内的には、企業の従業員規模50人以上で150社を抽出して調査します。この調査結果を集計して国の方は今年は8月6日に人事院が政府と国会に対して勧告をしました。今年は国家公務員について8月6日の人事院の勧告は、民間が若干高いので公務員の賃金を3.6%引上げなさいという勧告がされました。ボーナス・一時金について、国家公務員は、年間の支給月数が4.10月なんです。4.20月に引き上げなさいという勧告が出されました。国家公務員の今現在ボーナスは、毎年6月と12月に支給されますけれども、合計が毎月の賃金の4.10月分ということです。そして、県の人事委員会勧告については、県庁職員や教職員・警察職員などが対象となります。今年は10月5日に県の人事委員会の勧告が出ました。給料について国と同じように引上げなさいという勧告が出ましたが、問題はボーナス・一時金です。山形県職員のボーナスは実は国より低いんです。年間支給月数が、3.95月です。今年の10月5日の勧告で0.15月アップになってやっと4.10月になりました。年間支給月数4.10月です。以上簡単に申し上げましたが、民間の場合にはそういう大枠の賃金決定システムで、国家公務員の場合は人事院の勧告で、県関係職員の場合は県の人事委員会の勧告によって決定されます。

三つは、労働時間の短縮に向けた取り組みです。この課題についても、先ほど年間目標は1800時間ですが、現行では2000時間になっています。したがってどう短縮をはかるか。あるいは、病気や失業の場合のセーフ

ティネット、本人が病気をした場合に病気休暇を充実させるとか、家族の方が病気になった場合、家族介護休暇を充実させるとかそういうことをやっています。

四つは、平和と民主主義を守る取り組みです。やはり平和がなければ労働組合も生活も権利も何も無いわけであります。ましてや戦争が始れば戦争に協力しない人は非国民扱いになるわけでありますので、いかに平和を守ることが大事かということで、労働組合としては平和を守る取り組みを行っています。

5. 労働組合の今日的な役割と課題

今日的な労働組合の主な役割や課題は何なのかということで、一つは先ほど人口減少、少子高齢化ということをお話ししました。やはり県内的に雇用の維持・安定と雇用創出の課題です。これが県内的に労働組合としても大きな課題になっています。やはり雇用、働く場がなければ若者も定着も出来ませんので雇用安定ということで労使間で話し合ったり交渉したりしています。あるいは連合としては、県内で経営側を代表している「経営者協会」という団体があります。経営者協会と連合で年に何回か意見交換をして雇用創出について話し合ったり、経営者協会に要請をしたりしています。また、県や市町村に対して連合として要請を行うということも行っています。

二つは、賃金の維持・改善、引上げという課題です。去年と今年の春闘では若干賃金は引き上げられましたが、1997年から下がっているという状況にあります。賃金引上げに向けて取り組んでいます。皆さんは最低賃金という言葉聞いたことがあると思います。これは地域別最低賃金でありまして、山形県の一時間当たりの最低賃金は696円なんです。使用者として、これ以下で労働者を働かせては駄目ですよということです。これ以下で働かせると法律違反になるわけでありまして罰せられます。

最低賃金696円で年間2000時間働いても約139万ですので200万にも満たない状況です。したがって連合としては、1000円に引き上げるべきであり、せめて早急に800円にすべきだという事で要求しています。

三つは、労働時間短縮と各種休暇の充実と取得促進に向けた取り組みです。これも先ほど長時間労働の課題についてお話ししました。「ワーク・ライフ・バランス」という言葉について聞いたことがあると思います。ワークは「仕事」、ライフは「生活」です。このバランスを図ろうということです。簡単に言えば1日24時間のなかで8時間働いて、8時間自分の生活で、8時間睡眠と考えてください。ところが現実には、10時間の仕事をさせられて、自分の生活と睡眠が少なくさせられている状況にあります。それでは駄目ですよということです。ですから、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ろうということで、労働時間や時間外を少なくするなど労働組合として取り組んでいます。

四つは、社会保障制度の充実に向けた取り組みです。定年まで健康で働くということと、老後もきちんと暮らせるような社会にしていこうということで年金・医療、介護、福祉など全てのセーフティネット、社会保障の充実に向けた取り組みです。社会保障は制度や政策に関わる課題が多いことから連合山形や連合本部として市町村や県・国に対して要求行動を行っています。

五つは、平和を守るということです。平和がなければ権利も健康も労働組合も何もないわけでありますので、平和を守る運動を行っています。

労働組合の役割と課題として、5つお話ししましたが、要は「持続可能な社会」こういうことなんです。我々の運動の柱は「持続可能な社会」にすることなんです。例えば、今日だけ生きればいい、明日だけ生きればいい、こういうものではないわけです。これからずっと将来も社会が持続しなくてはなりません。会社さえ儲かればいいわけじゃないし、買うものが安けりゃ良いわけじゃありません。あくまでも「持続可能な社会」にするためにどうするかということです。こういうことを是非皆さん考えて欲しいんです。今日だけ良ければ良い、明日だけ良ければ良い、会社が儲かりさえすれば良い、会社の人件費が安ければ良いという問題ではないと思います。それでは、持続可能な社会にはならないわけです。会社はこの間、安けりゃ良いということで非正規労働者をどんどん増やし安く雇用してきました。その結果、社会保障制度問題で、給付と負担のバランスの問題、持続可能な社会にならないわけですので、柱は持続可能な社会にするために、賃金をどうするか、労働分配をどうするか、社会保障制度をどうするか、会社の儲けをどうするか、そういう視点で考えることが大事なんだろうと思います。皆さんも是非考えてみてください。

6. 青年の皆さんに期待したいこと

一つは、「全ては疑いうる」ということです。これは別に懐疑心ではなくて常識を疑ってみるということです。やはり常に疑問を持って頑張って頂きたいということです。しかも自分の頭で考えて、自分で疑問を持って、常に疑問を持って行動する。疑問がなければ社会の発展も進歩もないわけでありますので、そういう意味での「全てを疑いうる」ということです。

二つは、やはり過去の歴史に是非学んで欲しいということです。「温故知新」という言葉があります。私たちの労働運動もそうなんです。過去の歴史に学んで教訓化し実践していくことが重要です。また、過去の歴史に学びながら、今日的な情勢に合わせて変えて良い事と変えてはならない事を見極めて対応していくことが重要です。

三つは、「チャレンジ精神」であります。学校や大学で教えられたことをそのままやることも大事ですが、それ以外にも応用でチャレンジしようということです。ここ数日間ノーベル賞受賞の話が話題になっております。別にノーベル賞を取ろうということではありませんが。失敗の連続から諦めずチャレンジしたことによって結果的にノーベル賞受賞につながったということを受賞者は言っておりました。要は失敗を恐れず、諦めずに、チャレンジ精神を持とうということだと思います。

四つは、これは是非、私自身一番感じる事でありまして、労働組合運動にもつながることです。何かあったら相談できる仲間を作ろうということです。普段、集まってカラオケに行ったり、あるいはスマホをやって、楽しいことで冗談言ったりする仲間は沢山いると思います。問題は、本当に自分自身が困った場合に相談できる仲間がいるのかどうかということです。一人でも二人でもいいですから何かあったら困ったことがあれば相談できる仲間がいるのかどうか。様々な問題にぶつかった場合に一人で悩んで「自己解決」することなく、何でも話しができる仲間をつくろうということです。

ぜひ皆さん大学の中で、社会に出る前にいろんなことを学んで経験をして頑張って頂きたいと思います。以上申し上げまして講義を終わります。ご清聴ありがとうございました。