

雇用、政策実現の取組み

館内 悟 (連合山形事務局長)

1. はじめに

今日の講義については、難しそうな感じの政策実現に向けた取組みということになりますが、なるべく皆様に分かりやすく説明をしていきたいと思っておりますので、時間通りに終われば良いなと思っております。講義に入る前に自己紹介だけさせて下さい。私の家族構成から言いますと妻1人の息子が2人おります。上の子は今24歳なので東京で就職して今2年目になります。今日、説明しますけれども、連合傘下の電機連合という産業別労働組合のところにっております、下は今高校2年生で、来年の受験に向けて一生懸命頑張っているような状況であります。私は連合の事務局長であります、実は私はその職員ではなくて、東北電力の従業員です。今も在籍しておりますが、東北電力労働組合の役員で連合山形に派遣されています。会社の仕事は技術職で、再生可能エネルギーである太陽光や風力発電が導入される際、その技術検討を行っていました。

2. 雇用をはじめとする政策実現の活動

それでは本題に入ります。「政策とは何か」ということになります。大きく考え方が2つあります。1つ目は上の部分になりますね。「政府や政党などが決める政治の方針」というもの。もう1つが、我々労働組合など「個人や団体が労働条件の引上げ、生活向上などの目標を方針として策定する手段」という2つ挙げられます。この政策を実現するためにどうするかということで、もう少し分かりやすく説明しますと、上の段に書いてあるような様々な労働条件の維持・向上や、例えば生活に関わる医療・年金などの部分の政策をつくります。賃金の引上げや労働時間の短縮など労働条件に関するものは、会社の方に直接団体交渉ということで要求をしていきます。もう一方、右側になりますが、こちらの方につきましては、法律など関わってきますので、国や県などに直接政治を通しながら要求をしていくということで、主に今日は右側の方の説明になります。

では具体的にということで、これは給料明細になります。こういった明細見たことありますか皆さん。バイトしても大体こういうもの貰いますよね。その中の内容ですが、上の欄、赤枠で囲った部分ですがこれは支給されるお金ですね。各種手当、賃金になりますけれども、これについては、先ほど言ったとおり、会社に交渉して叶えていくもの、要求するものになります。青枠の部分点線の部分。これは社会保険料などになりますけれども、これは国に政策として直接要求していかなければならない項目になります。ここ最近、賃金は上がったと言われておりますけど、実際はこの社会保険料もかなり引き上げられておりますので、実質賃金はなかなか上がっていない。実質は額面上給料が増えても、手取りは減っているという場合があるので、こうならないように我々は訴えているということになります。

我々が納めている税金になりますけれども、これは国や自治体などで予算として組み込まれて様々な用途で使われているということになります。図にある通り、社会をつくっているのは、この法律であったり予算であったりしますので、これを決めるのが政治の役割となります。労働組合が政治活動に取り組む理由の1つとしては、先ほど話した職場内や企業内で労使間、会社と労働組合だけで解決できない生活の部分ですね、こういったものを政治で叶えていくということになります。

私達の政策を実現する手段として、下に3段ありますが、大きく分けて3つあります。1つが国会や議会に議員を出して、直接実現する方法になります。要するに我々みたいな労働組合の人達が直接議員に立候補して、政治の場で政策を叶えていくという方法で、これだけじゃ足りないの、我々の政策に対して理解のある人、こういった人達を推薦して当選させていながら仲間を作って叶えていくというものです。今年ですが、12年に1度の選挙イヤーということで、第19回の統一地方選挙と参議院選挙がありました。この選挙で多くの人を推薦しながら取り組んできたところです。その下になります間接的な部分ですね。市民運動となります。広く県民に訴えていくというものになります。こちらの街頭行動ですね、デモ行進などが挙げられます。これをマスコミ等報道機関からいろいろ取り上げてもらいますと、かなり効果が出るというものです。3つ目が、直接・間接的な両方のやり方がありますが、請願行動で国や議会に対して文書で請願をしていくようなものにな

ります。

具体的な政策実現の取り組みが、1つ目は院内集会です。写真に載っておりますが、実はこれ国会ではなくて参議院議員会館です。永田町にあります参議院議員会館になります。連合の考え方に同調される議員さんを集めて、国会会期中にいろいろな法案が審議される中、連合が反対するような法案が出た場合には、こういった場を利用してその国会議員と意思合わせを行っています。例えば、今年の初め頃になりますけど、厚労省の毎月の勤労統計調査の不正があった問題がありますが、これをしっかり追及して欲しいといたり、今年10月から消費税増税となりましたが、これも軽減税率は天下の愚策と言われてるもので、金持ち優遇と言われてるものでしたので、これに対しても反対の提案をしてきたところであります。

次に省庁・政党への要請行動ということで、こういった我々が政策をつくった中身に対しまして、各政党に要請をしている写真であります。毎回このようなことを行っております。

街頭宣伝ということで、こちらの方も都内の写真ですね。左上の方が、これは3月6日になりますね。品川駅前となっておりますが、3月6日を「36（サブロク）の日」と定めてキャンペーンをやった様子です。国際女性デーの様子、下側になりますが、こういったところをデモ行進したり、街頭宣伝をしたりしております。

もう1つが政治研修会となります。先ほどの話の通り、議員をつくるのも我々の仕事だということになります。そこには政治活動もしなければなりませんし、選挙運動もしなければいけないということで、この仕事をするには法律もしっかり覚えていなければいけません。実は法令違反で我々労働組合の仲間が実際に捕まった例もあります。こうならないようにしっかりと研修を受けながら活動等を行っています。

連合の政策実現への取り組みと、ここから具体的な取り組みの内容になります。連合本部は東京にありまして、先ほど図で説明しませんでしたでしたが、連合本部には100名ぐらいおります。私達みたいな企業の労働組合から派遣されている人、直接そこに雇用されている人達もいます。そこで政策を作っており、2年に1回こちらの冊子になりますが275ページあります。これは国に対して要請する内容で、こういった政策もありますし、その中で重要なもの、これをまた1年に1回打ち出して重点政策というものをつくってこれもあります。こういった政策を使いながら様々実現に向けて取り組んでいる状況になります。そこから最も重要な政策7項目を抜き出して、これに重きをおいていろいろな活動をしているということになります。今日、7項目のうち、チェックしたところについて、詳しく今日は説明したいと思っております。

チェックした2項目ですけれども、「経済・産業政策と雇用政策の一体的推進および中小企業への支援強化」という内容です。これも2つに分かれておりまして、「第4次産業革命への対応について検討するための、労使が参画する枠組みの構築」というものと、「職業能力開発などへの支援強化」というものになります。この政策立案の背景になるものは、IoT、ビッグデータといわれるものとかです。AIなどが急速に進展しているなかで、これが第4次産業革命と言われます。これは人口減少が今どんどん進んでいるなかでは期待されているものでもあります。ただし、調査機関の調べによりますと、このまま技術革新が進んで対策を行わなければ、今よりも2030年頃には、650万人から700万ぐらい人手不足になると言われております。一方で、この第4次産業革命が行われていくと人手不足どころか、人が余ってくる、余剰が増えてくるということも言われております。こういったなかで連合としましては、今はっきり分からないものが多いので、第4次産業革命に対応するための、国と経営者、労働組合が入ったなかで、様々な内容の構築を経済産業省の方に検討してほしいということで、要求をしているところであります。その甲斐もありまして、2050年を目標とした、産業構造審議会成長戦略部会というものに、連合から本部の事務局長が参加しております。この第4次産業革命をしていくためには、企業における人的投資または設備投資、あと研究開発等に関わる支援策、国が支援するものの充実などもあります。人的投資としましては、やはり人材育成にかかるお金もありますので、この費用、右側のグラフがありますが、どんどん費用が下がっている状況もありますので、しっかりと助成を国が支援して欲しいということも政策で訴えています。

次に6項目目になりますが、ワーク・ライフ・バランスの関係です。「社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現」、ワーク・ライフ・バランスという言葉は大体皆さん聞いておられますし、これから就職するにはこれをしっかりしている企業がいいと思う人が多くいると思います。早期実現のために何をして欲しいかということです。具体的な政策としましては、1つ目が「医療・介護・保育で働く職員の処遇改善と勤務環境改善による人材確保」という中身になります。先ほど言いました通り、労働力不足や人手不足が全国的

にも社会問題化しているというなかで、慢性的かつ深刻な人手不足に陥っている状況です。特に看護師になりますが、長時間労働が、夜勤もありますし身体への負担が大きくて、離職率も今高くなっております。連合の2013年調査のなかに、休暇が取りづらいとか、努力に見合わない処遇とか、業務中・勤務中に事故を起こしてしまう不安など、こういった不満などが9割強に上っているということでありました。現在は大学の看護師の学部もかなり増えていますが、この一方で新卒3年までの離職率が37%に上っているということでもあります。連合の方では、三交代制の導入や勤務から次の勤務までのインターバルをしっかり取るようにする政策を訴えている状況であります。

右のグラフを見ると、有効求人倍率ですね。介護職と保育士、いずれも職業全体と比べて大きく上回っている状況、これは人手不足が急速になっているということです。団塊の世代が75歳になるまで2025年となりますが、高齢者の介護・サービスの需要が大きくなるということになります。また、待機児童も非常に多くなっていくということで、介護・保育ともに受け皿となる整備が求められているということでもあります。年収の比較、左側の図を見ていただきますと、介護職につきましては全産業平均と比較して170万~180万ぐらい、保育士も約150万程度で低いのが実情となっております。こういったことから、とにかく賃金もそうですけど、働きやすい環境を整えていくということを訴えている状況です。

もう一つ、仕事と育児の両立支援制度の充実と待機児童の早期解消と保育の質の整備ということになります。女性が妊娠・出産・育児で離職することなく働きやすい職場環境をつくらなければならないことが必要不可欠です。左の図にあります通り、保育所等の待機児童数、これは2015年度以降増加し続けております。不本意ながら認可外保育施設に預けている場合や、その母親が休職して面倒を見るなどまだまだ待機児童がいるのではないかと問われてもおります。右の図にあります通り、男性の育児休暇は低いままということになります。なんとか休みが取れるようにしっかりと整備していかなければならないということを訴えています。特に保育士の資格取得、非常に人手不足なんですけど、規制緩和で免許を取りやすくするのはではなく、ここはしっかりと賃金とか様々な処遇を上げながら人材確保をしていくということで連合はお願いをしているところであります。子ども・子育てに関わる政府の予算、2019年の予算は7,000億円と言われております。全部必要なものをやると1兆円必要であると言われておりますので、しっかりと予算が取れるように引き続き連合としては訴えていきたいと考えております。

次に「教育の機会均等実現と学校の働き方を通じた教育の質向上」であります。今日は機会均等をメインに話をさせていただきたいと思っております。この機会均等は、就学前教育の完全無償化、大学の学費の引き下げとか、授業料無償化とかありますが、こういった拡充についてであります。これを訴える背景となりますが、皆さんもたぶん分かっていると思いますが、日本の大学の進学率は、両親の収入により大きく影響していると言われております。左の図を見ていただきたいんですが、年収が高い方が進学率は高く、年収が低い方がもちろん低くなるという状況です。連合が行った調査におきましても、右の図にある通り、世帯収入が少ない家庭ほど子どもが大学・専門学校の高等教育を受ける際に貸与型の奨学金を借りる割合が高くなっております。さらに、借入額も大きくなっている状況になっております。表には記載はしておりませんが、親の経済力が低下し、1996年頃には2割程度だった奨学金の利用者は、2016年では49%ぐらいまできている。およそ半分ぐらいの人が奨学金を借りている状況になります。また借りた後も不安定雇用、低賃金によりまして、卒業しても返済に苦しんでいる人達、滞納者が全国で30万人を超えているとも言われております。経済的な困窮を脱出するために親は、一生懸命お金を出して大学を卒業させます。しかし、その就職先で様々な理由はあるんですが、奨学金返済のために経済的な困難に陥ってしまうということで、結果として親の世帯の貧困を子どもがまた背負ってしまうという、貧困の連鎖を生んでしまう状況となっております。

もう1つが、グラフを見ていただきたいと思っております。日本の高等教育へのGDP比に占める公的な財産支出の割合です。OECD加盟34カ国、これは先進34カ国と言われておりますが、日本は下から2番目なんです。使われる額が平均の半分以下の水準となっているということで、ここでも世界的な格差が生まれている。この諸国の中でも大学の学費が無料の国はヨーロッパに多くあります。渡しきりなんですね。返済ももちろんいらないということになります。日本の場合は、先ほど言った通り奨学金という名のローンです。完全なローンとなっております。日本も2018年度から実はまだ低い水準なんですけど本格導入されました。非課税世帯でいろいろな制約を受けるんですが、高校が推薦した成績優秀者に対しまして全国で2万人、月2万円~4万円の支給を

しています。これを 2020 年、来年 4 月からは年収を 380 万円未満の世帯まで広げることとして、この拡充を図っている状況であります。もっとこういったところを重点的に国では取り組んでいただきたいということで、今も要請などで取り組んでいるところでもあります。特に貧困の家庭、学ぶための意欲が失われないように連合は取り組み考えております。

3. 働き方改革への対応

続いて「働き方改革」への対応です。連合として政策として大きく関わってきた内容です。働き方改革への対応について、ちょっと難しいので簡単に触れていきたいと思っております。3 年前ありました、大手広告代理店の電通の方が過労死自殺し、6 年前には NHK の記者が過労死したということが引き金となりまして、時間外など法令違反の企業も数多く、労働基準監督署から立入に入られまして、今も何かありますとマスコミに大きく取り上げられている状況であります。今過労死と私言いましたけれども、過労死って英語で訳せると思いませんか。実は訳せません。他の国に行っても、過労で死ぬという人はいないんですね。最近はそのようなこともあるんで、他の国でも「カロウシ」と日本語で言っているんですね。それだけ日本は働き過ぎの国ということになっております。こういったこともあったんですが、実は「働き方改革」につきましては、政府が取り組んでた「1 億総活躍社会の実現」ということで、この目玉政策として「働き方改革の実現会議」を設置したということになります。2016 年 9 月に設置されておりまして、連合の本部から神津会長が委員として参加をしております。全 10 回ほど会議を行ってきまして、これで 2017 年 3 月に実行計画が策定されました。これが中身ですね。ちょっと細かくなりますが、今日これを全部説明するわけにはいかないので、労働基準法の改正の部分、労働契約法、パートタイム労働法、これは「同一労働同一賃金」の話になるんですが、これについて説明していきたいと思っております。

労働基準法の改正。歴史的な大改正と言われているものです。70 年ぶりの大きな改正ということで、これは何かということではありますが、時間外労働に上限規制・罰則つきのを加えたということが大きな改正です。実はある条件のもとで、理由があれば青天井、100 時間でも 200 時間でもやっていいですよというのがこれまでの法律的な解釈でありました。これに上限を加えられたということになります。もう 1 つ大きなものは、有給休暇は与えられるもので権利ということになりますが、経営者は年 5 日間取らせなければならないという義務を負ったということになります。こういったところが大きな改正点になります。この中でも我々連合として心配な部分があるんですね。高度プロフェッショナル制度の創設ということになります。用語の解説になるんですが、「企画業務型裁量労働制」と「高度プロフェッショナル制度」ということになります。ちょっと簡単に説明します。裁量労働制の部分につきましては、分かりやすく言いますと、1 日 8 時間以内として、働く人と経営者の中で協定さえすれば、何時から勤務してもいいし、何時に帰ってもいいということです。これが 1 日 8 時間勤務したと解されます。みなされるということで、それ以上働いたとしても経営者は時間外などを払わなくて良いと言われております。逆に 2 時間働いても 8 時間働いているとなります。これは大学の教授とか講師の方も含まれてくる場合もあります。

高度プロフェッショナル制度、高プロと言われておりますけれども、簡単に言いますと、1,075 万円もらっていけば、一部の専門職と言われておりますが、労働者が労働時間に関係なく働く仕組みです。この両者とも定額、働かせ放題とマスコミなどからは揶揄されているものです。先ほど言いました通り 2 時間働いて帰る人ってどれだけのいるのかなと思ったり、実は企画型裁量労働制は今もあります、同じ会社でも裁量労働制であったり、普通に働いている人もおり、実は就業時間が 9 時からだとすると経営者は裁量労働制の人も 9 時から来なさいということをして縛りつけている会社もあります。この裁量労働制の拡大が国会で審議されましたが、取り下げられました。実はこの間に、厚生労働省が労働時間のデータ比較をしたんですね。普通に働いている人と、裁量労働制で働いている人で裁量労働制で働いている人の方が労働時間が短いという間違いをしたんですね。実際はそうでなかったということで、そういったものもきっかけとなりまして、今回取り下げられたというものになります。

勤務間インターバル。こちらにつきましては、これも今後、努力義務として会社には提示するような形になりますが、勤務終了から次の勤務まで、例えば 11 時間ぐらい空けなさいとかいうようなものを勤務間インターバルということで、自分の時間と寝る時間を取れるようにするものです。

時間外労働の上限規制ということで詳しく説明をしたいと思います。先ほど言いました、70年ぶりの大改正という内容です。4つのラインですね。45、60、80、100時間ということでボーダーラインを引いております。一番下にある規制ですね。月45時間を超える労働は年の半分を超えられない。その上にあるラインになります。年平均で60時間以内年間720時間。その上のライン、2カ月の労働時間の平均が80時間以内であることと、6カ月間平均で月80時間以内であること。一番上、これが1カ月では過労死ラインになります。この100時間を超えて病気になれば労働災害にもなります。改正後も45時間、年間360時間というのが原則です。それ以上は特別な理由があれば、何時間やってもよくなっていたんですね。青天井と言っていたのはそういうことです。これが説明のように時間制限が加えられたという内容です。

ちょっと分かりやすく具体的な例で表が。是非これから仕事をするところで分かっていたらと思っ
ているんですが。左の方ですね。まず75時間というところがあります。これ6カ月ですので、45時間を超える働き方が年の半分を超えていないということ。6カ月平均で80時間以内になっております。年間720時間以内ですのでこれはOK、上限をクリアしていただきます。右のパターン、真ん中ぐらいですね。一番高い山のところ、95時間と65時間2カ月平均で80時間、真ん中からずっと右端までいくと65時間から右端の80時間まで、6カ月間で平均75時間なので80時間以内となりますので、年間720時間なので上限をクリアしているということになります。非常にややこしく、企業の労務を管理する人は非常に大変だと思いますが、こういうような状況です。

先ほど話をしました通り100時間が過労死ラインと言われているんですが、実は80時間の2カ月、これも過労死ラインになっております。まあ何時間やったから過労死しないということはありませんので、まずは原則月45時間、年間の360時間、これをしっかりと守るように連合は各企業の方、また国にも訴えている状況です。

もう1つが先ほど言いました「同一労働同一賃金」になります。来年4月から導入されます。労働契約法20条、パートタイム労働法の8条、9条、この2つの法律を1つにまとめて、名前が「パートタイム有期雇用労働法」として、4月から1つになり制定され、この中で一層強化されるということになります。均衡待遇、均等待遇ということになりますが、正社員とそれ以外の人とのバランスをとるもの、イコールにしなければならないというものになります。正社員とバランスをとるということで、①～③と書いております。この内容の違いなどを考慮しながら、様々不合理なものにならないようにしてくださいという、禁止しますよということ。あとは、均等待遇、①、②という勤務内容と配置の変更範囲など、例えば配置が変わる、部署が変わったり、あとは転勤があったりという部分もあります。これが、もし、それ以外の正社員と、それ以外の社員の人が同じであれば全て処遇を同じにしろよというものが今回の同一労働同一賃金の改正点であります。

雇い入れた側の経営者というのは、これまでも正社員以外の有期雇用者であったり、パートタイム、アルバイトさんについては、今の処遇を賃金はいくらです、有給休暇はこのぐらいですという説明はしなければならなかったんです。ただ、何で正社員とこれだけ違うんですかということでは聞くことはできませんでした。来年4月からは、会社は、正社員以外のパートタイム労働者や有期契約雇用労働者、派遣労働者から、私は正社員の人となんでこの手当が違うんですかと聞かれた場合には、その理由を説明しなければいけません。この説明求めたことによって労働者に不利益を被ることは絶対させてはいけないということになります。例えば、これを聞いたことによって気に食わないよということで、手当を削るとか、賃金を減額するとか、有給休暇を減らすとか、こういったことをしちゃいけませんよというのが今回の法律のところなんです。

個別の待遇の考え方ということになります。先ほども賃金の給料明細を示して説明しましたがまた同じような形になります。例えば、基本給になりますが、これは①～③、職業経験とか能力、業績・成果、勤務年数、これが正社員と同じであれば同じ額をしなければなりません、それぞれ違いがあれば、その違いにより額を決めていくと、それもしっかり説明しなければなりません。一時金は、貢献度合いを企業が指標としているのであれば、例えばABCランク付けでやっていたとすれば、同じようにABCランク付けで査定で正社員と同じ額を支給しなければなりません。時間外や休日深夜労働につきましては、正社員と働き方が同じようなものでなくても、同一の割増率、同じ金額じゃないですよ、割増率を行わなければならないことになります。役職手当につきましては、正社員と同じ役職で、責任が同じであれば同じ額を払わなければならない。通勤手当とか食事手当、これは働き方が違っても同じ額を払わなければならないということになります。要するに、一つ一つ考

えていかなければならない。これまでは「あなたは正社員じゃないんで、一律これぐらいしかあげられません」というのも通じないという世の中になってきます。これについては、実は経営者側が立証責任を負うということになります。これからは法律が改正されても、実は訴えなければそのままいきます。要するに、裁判になって初めてこれが良い悪いというのがさまざま変わってくる可能性がある。今、国でもガイドラインが示されているんですが、ガイドラインですので、実際は裁判などを通じて様々なものが見えてくる可能性があります。最近の判例を説明させていただいております。平成30年6月1日とありますが、運送会社のドライバーになります。ハマキョウレックス事件といわれるものが最高裁までいって判決が下りました。これは手当てに関する内容でありまして、契約社員と正社員との格差の話でありまして、手当につきましては無事故手当、作業手当、給食手当、精皆勤手当および通勤手当について、支給の必要性についてなんですけど、これは働き方も変わらないという部分もあるんですが、労働者が将来、将来転勤や出向をする可能性、中核を担う人材として登用される可能性の有無があるからじゃないからといって変わるものではない。これは契約労働者についても支給するべきだという判決が出ました。一方で、住宅手当、これにつきましては、正社員につきましては、やはり就業場所が配置転換があるということで、変更になる、引越しがあがる可能性もあるというところもありますので、これは労働条件の相違はあるということで、不合理ではないということで支給しないということになった事件であります。

4. 連合山形の政策実現の取り組み

次に移りまして、連合山形の政策実現への取り組みです。これまで国レベルの話をしてきましたが、山形ではどのようにしているのか、我々連合山形がやっている取り組みについてです。具体的な取り組みにつきましては、先ほどもありました街頭宣伝行動をお話しました。この写真は山交ビル前ですね。バスセンターの前での行動です。月に数回ほどこういった取り組みをしております。最近では豪雨災害が東日本もありましたし、カンパ活動などもやっているんですが、昼休み時間などを使いながらやっております。先ほどから玉ねぎのような形のマスコットキャラクター「ユニオニオン」という連合のキャラクターになっておりまして、こういった着ぐるみなどを活用しながら興味を持ってもらえるように取り組んでいます。

あと、政策実現の取り組みの、これは春季生活闘争、賃上げの時期、2月になるんですが、経済経営団体との懇談会、労使での首脳会談もやっております。記載の通りの経済経営団体と連合山形の役員とでこういった会をしております。中央で写っているの、私が座長を務めておりますが、今年の2月に行った要請内容は、月例賃金の改善と雇用形態間の待遇格差の是正や長時間労働是正に向けた働き方改革などを求めてまいりました。企業の持続性、長く継続するためには、やはり賃上げを含めた人への投資が必要であるということ。先ほど言いました同一労働同一賃金が法改正になるので、こういった不合理な格差是正は待たないの重要な課題であるということで、様々な内容について議論を交わしてきたところであります。

これが山形労働局への要請内容です。今年は2月、これを行っております。5項目ほど要請しております。どんなことを要請したかと言いますと、1つ目は「働き方改革関連法」が今年の4月1日から、先ほど言いました時間外労働の上限規制が加わったということで、しっかりと企業の経営者に周知・徹底を行ってくださいということ。同一労働同一賃金の適用もなりますので、これが適用になる前に、企業の経営者にしっかりと研修・周知を行っていただきたいということも求めています。また、3項目目になりますけど、事業主に求めている、障がい者の雇用率の部分です。企業に対しまして、障がいの特性にあった配慮とか、雇用管理が行われるようなガイドラインを作ってください、まずは働きやすい環境を整えてくださいということもお願いしております。5項目目になるんですが、最近多くなってきております外国人労働者の受け入れ態勢の構築であります。入管難民法の改正がされました。人手不足でどうしても外国人労働者が必要不可欠になってくるような時代になっております。最低賃金を守らない、外国人に払わないような経営者もおります。過労死ラインを越えてまで働かせるような状況も見受けられますので、そういったことで外国人労働者が失踪する事件も社会問題になっております。こうならないようにしっかりと取り組んでいただきたいということを要請しているところであります。あとは最低賃金です。引上げを求める署名を行っていますが、他のコマの方で最低賃金の制度については習うかと思うんですが、今790円で低い水準で全国最下位です。最下位のレベルになったということで、これを早期に引き上げて欲しいということも併せて要請しております。

知事への要請ということでも行っております。連合山形につきましては、政策を考える部会、委員会を開いています。5つの部会になりますが、1つ目が雇用・労働関係、2つ目が行政改革、3つ目が産業・環境、4つ目が社会保障関係、5つ目が教育政策ということで、この5つの部会に分けて政策をつくっております。今年につきましては26項目の政策をつくりました。これを10月3日に県庁に行きまして知事の方へ要請をしております。これについては、予算を決める議会がちょうど近くにありますので、その機会に知事に対して要請をしまして、予算に組み込んでいただきたいということをお願いをしているところです。その場でいろいろな意見交換をしております。今回は働き方改革の中身についていろいろ意見交換をしました。県でも様々やっております。働き方改革推進アドバイザーという人を置きまして、このアドバイザーが実際に企業に出向いて教えてあげたり、様々な手続きのお手伝いをしているということにもなります。あとは県の方には、自治体の施設などもありますので、広報機材を使いながら、是非周知を図っていただきたいと言っています。実は県内の企業は37,000社程あります。その中の従業員が20人未満の企業が33,879社ということになります。およそ87.3%がこういった企業ですので、企業には労務担当者を置いているところがたぶん少ないと思うんですね。知事もだいたいこの辺を気にして、どうやってこういった企業へ周知していけばいいか、連合山形と是非これを一緒になって取り組んでいきたいとありましたので、これから様々な知恵を出しながらやっていきたいと考えております。11月1日には県庁の所管する担当部門と10項目ほど意見交換を行ったところです。

項目を要請する前に、先ほど言いました仲間の議員さんがおられます。県議会議員の方も多くおられますので、今回の要請する政策を是非議会の一般質問などで取り上げていただきたいということと、政策に対する意見をいただきたいということで、9月下旬ぐらいに行っております。意見交換をしたなかで、最低賃金の中身とか、子ども食堂の関係とか、あとはシングルマザーへの支援ということがありました。

労使共同フォーラムの中身であります。経営者の団体といろいろ懇談会もやっているの、一緒にそういったフォーラムもやっております。これは去年の11月にやったものなのですが、労使共同フォーラムということで、人手不足、人材不足に関するパネルディスカッションを行いました。

最後に、ちょっと広すぎたところもありますので、分かりづらい面もあったと思います。是非皆さんがこれから働いていくところで政策というものは大きく生活にも関わってきますし、働くことにも関わってきます。政治については、特に無関心であっても無関係ではない。大きく影響していくということもありますので、是非そういうことを頭に入れていただければと思っております。これで私からの講義の方を終わらせていただきます。ありがとうございました。