

労働組合の今日的役割

岡田新一 (連合山形 会長)

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でございます。この講座も今年で5年目になりまして、そのなかで今日が第1回目になります。今日は、この寄付講座をなぜ開催するに至ったのかという状況と、労働組合に対する理解を深める意味で、今日的な特徴的な情勢や、労働組合の基本的な任務、今取り組んでいる課題などについて総合的にお話をしていきたいと思います。次回以降が個別に労働時間の関係や賃金との関係等々それぞれお話をしますのでよろしくお願ひしたいと思います。

それでは、さっそく皆さんに配布をしました資料・レジュメに沿ってお話を進めて参りますのでよろしくお願ひしたいと思います。

1 寄付講座開設の趣旨を記載しております。一つは、これから皆さんが大学を卒業して就職したら、職場に早く馴染むための準備として、この寄付講座を開催しているということです。大卒でも高卒でも就職をして3年以内で実は3分の1の方が離職をする、退職をする、辞めてしまう、こういう方々が非常に多くなっているという状況です。ただ辞めるということ自体について、嫌な職場に我慢している必要はないわけでございますけれども、ただ、気になるのは、3年以内で3分の1の方が離職をするというのは離職の率としてはちょっと高いのではないかとということです。いろんなデータがありますが、大卒の皆さんで就職をして3年以内の離職率というのは約3割ぐらいたそうでございます。高卒の皆さんで3年以内の離職率は4割とこういう状況になっております。そういう状況のなかで是非職場に就職する前にこういう講座のなかで様々な内容について学んでいただきながら、少しでも就職をする前に、職場に馴染んでいただきたいというのが一つでございます。

二つは、今年に入って県内の有効求人倍率も1.29倍と高くなっておりませんが、非正規の有効求人倍率が多くなっているという状況で、なかなか正規の社員に就けないという方々が最近増えてきております。こういう状況のなかで我々としては非正規労働者という言葉、これは皆さんご存知かと思ひますが、あえて申し上げれば、パート、アルバイト、契約社員、派遣社員こういう方々で、正規労働者じゃなくて非正規の状況のなかで職場でのトラブルが増えているという状況です。

特に高校や大学を卒業して非正規の方々が職場のなかで増えるなかで、どうしても職場で雇用問題、賃金問題などトラブルが多く発生するという状況がございます。そういう状況のなかでトラブルが発生した場合どうするのか。あるいはトラブルが発生しないような取り組みについてどういったことが出来るのか等々、そういうこともこの講座を通じて、様々なこれから講義を行いますので是非そういうことについてもこれから学んでいただきたいと思ひます。

なお、連合山形として労働相談ダイヤルというのがありまして、そこに県内のいろんな職場でのトラブルの電話で相談が多くなっております。これは連合山形全体で毎年300件を超える電話での労働相談がきています。多いのは、やはり非正規で働く皆さんが一方向的に首を切られたとか、それから解雇問題、賃金未払い問題など多くなっています。最近特に多くなっているのが、正規・非正規問わずパワハラ、セクハラ、マタニティハラスメントとか、そういう嫌がらせなどの差別問題。これが今非常に多くなっておりまして、これが全体の25%ぐらいです。

そしてブラック企業の問題について記載をしておりますけれども、数年前から「ブラック企業」という言葉を皆さん聞いたことがあると思ひます。今社会問題として大きくクローズアップされております。この問題も過重労働や労働時間、賃金等の労基法違反が常態化をして、労働者を使い潰して、最後には退職を迫るなどそういうブラック企業であります。これは非常に多くなっております。

したがって是非皆さんがこれから卒業をして就職する際に少し注意をした方が良いのではないかと思ひますが、就職をする前にその会社のいろんな情報などあると思ひますので、一つは残業時間が平均ど

れぐらいある会社なのかどうか、事前に分かればチェックをした方が良いと思います。二つは、年次有給休暇です。その会社でどれぐらいの年間の一人平均取得日数が何日取れているのか、これも事前に分かれば、チェックしたほうが良いと思います。10日以上は有給休暇が取れていますよという所であれば、よりベストまではいきませんがベターかなと思います。三つは、その会社の3年以内の離職率が低いということがベストだと思います。3年以内でどれぐらい退職離職の方が多いのかどうか、これを参考まで情報として聞いた方がいいのだらうと思います。したがって、残業時間が平均どれぐらいなのか、あるいは年次有給休暇が取得状況が10日以上取れているのかどうかなど。さらにはその会社の3年以内での離職者の数などどれぐらいいるのかどうか。離職者が少なければ少ないほど良いわけであって、そうしたことを参考までに調べてみてはどうかと思います。

そして、何よりもその職場に労働組合が有るのか無いのか。これが結果的には大きく左右するんだらうと思います。私もいろんな会社・企業を見ておりますけれども、労働組合が有るか無いかによって全くその働きやすさ、労働条件というのが変わってくるんだらうと思います。労働組合があれば、たとえ賃金、雇用、労働条件など会社側と少々トラブルがあっても、そこは労働組合に相談をすれば必ず解決の方向に向かうということです。労働組合が無ければ、個人なり上司と相談をして会社に掛け合うしかトラブルが起きた場合無いわけでありますので、是非そこは労働組合が有ることにこしたことはないということだらうと思います。だいたいブラック企業というのは、当然の如く労働組合が無いわけでありまして、出来れば労働組合のある職場の方がトラブルも少ないし、トラブルがあっても解決する方法が労働組合と相談し解決に向けた取り組みができるということです。

そして、皆さんに労働組合というのをこれからの講義のなかで正しく理解をお願いしたいということです。以前よりは少なくなりましたが、労働組合についてイメージを含めて正しく理解できていない方が少なくないと思います。是非この寄付講座を通じて、労働基準法や労働関係、あるいは労働組合としての役割や課題など学んでいただきたいと思います。そして皆さんは、山形大学という県内では一流大学になります。卒業したら皆さんおそらく労働者になるか自営業になるか、学者、文化人になるか、教師になるか、いろいろ道があると思います。私からすれば、是非働く仲間・労働者になって欲しいと思います。

また、皆さんは、山形大学と言う一流大学を卒業して、いずれ県内、国内のリーダーになるんだらうと思います。自営業であろうが会社経営であろうが学者であろうが文化人であろうが何であろうが、そういう県内のトップリーダーになるわけであります。どういう道に進もうとも、労働組合や労使関係を正しく理解していただき、トップリーダーに相応しい資質と品格を身に付けることが必要だと思えます。

2 山形県内を取り巻く特徴的な情勢

(1) 少子高齢化を伴う人口減少の加速

県内の特徴的な取り巻く情勢ということで簡単に記載をしました。一番大きいのは、やはり少子化を伴う人口減少の加速という問題であります。すさまじい勢いで人口減少社会ということで、県内人口はピーク時には、1950年の1,357千人でありました。その後一貫した社会減少に加えて1997年からは自然減少に転じて人口減少がより一層加速しています。2015年国勢調査の人口では1,116千人で、人口減少率が対2010年比で3.9%と全国で5位の人口減少となっております。

年齢区分でも、年少人口が1545年、生産年齢人口を見ても1980年をピークに減少の一方で、老年人口が一貫して増えて、2014年の老年人口の割合は全国で7位の水準になっているという状況です。国立社会保障・人口問題研究所によりますと、今後の将来人口推計を出してしまして、2010年には1,168千人、これが2040年には835千人まで減少して、全国5番目の人口減少率となると推計されております。日本全体では2010年が128百万が、2040年には107百万人に減少し、減少率は16.4%、2050年には9700万、1億人を割って9700万なるということです。

少子高齢化に伴う人口減少の問題について、いずれにしても労働力不足による生産活動の低下の問題や消費指数の減少による経済成長力の低下はもとより、老年人口の増加によって医療、福祉、介護の

需要増加に加え、応えきれない労働力不足をもたらすということが想定されます。また、児童生徒の減少による教育活動の困難化や、そういう意味で言えば小学校、中学校の統廃合など出ておりますが、地域文化の衰退、地域コミュニティの問題などなど、いろんな分野に新たな問題点をもたらすという状況になっております。さらに人口減少に加えて非正規労働者がさらに増えれば社会保障の給付と負担のバランスも崩壊しかねないという状況にあります。したがって、山形県としても、いわゆる経済界としても高齢化に伴う人口減少にいかんに歯止めを掛けるかということで地方創生の課題として、地域活性化の問題等々、県や経済界等々、いかに減少傾向に歯止めを掛けるかということで議論しながらいろいろやっているという状況です。

(2) グローバリゼーションの進展

多くの人、モノ、金、情報が国境を越えて活発に行き交い、地球上のあらゆる地域間でビジネスや交流が活発化しています。また、世界における貿易・投資の拡大を背景に、世界各国の景気の連動性が高まるなど、世界経済の相互依存の度合いが深まっています。

足元の世界経済は、中国やアジア新興国、資源国等の景気の下振れや、英国の EU 離脱問題などによる不確実性の高まりなどの下方リスクの危険性が増してきています。TPP（環太平洋パートナーシップ協定）や二国間 FTA（自由貿易協定）等の自由貿易の拡大は、海外の成長市場の需要を取り込む好機となる可能性がある一方で、国内市場において安価な輸入品の供給量が増加した場合は、農林水産物を中心に競争が激化してくることが想定されます。

(3) 様々な分野での格差の拡大

全体的にアベノミクスの効果について、山形県内のあるいは地方に波及しているとはこの実感としては感じることはできません。例えば代表される、東京、名古屋、大阪、福岡などそういう所と地方の格差の問題が益々拡大していることだと思います。なお東北の中でも例えば、飲食店で仙台の国分町と山形の駅前と秋田の川反（かわばた）など格差が生じ、東北の中でも、仙台とそれ以外の県では飲食店を見ても格差が生じていますし、このことが地域活性化の問題になっているということです。全国的に正規労働者と非正規労働者の所得格差が問題になっている。県内においても非正規労働者が増加をして、当然正規労働者と非正規の格差が生じ拡大しています。以前ですと中間層の方が多かったのですが、最近では中間層が減って、言葉が適切かどうか、収入の多い方ときわめて低い方の二極化が進行しているという状況が県内的にも、我々労働組合から見ても肌でそういうことを感じられる状況になって来ています。

(4) 産業構造の変化

産業構造の変化は、山形県内の景気動向にも大きく作用するという中身になっています。と申しますのは、山形県内は、電機産業、物作りで言いますと電機産業中心です。例えば、仙台とか岩手は自動車の製造部門などがありますので、結構雇用者も多くなっているという状況です。景気も山形よりはいいという状況です。ここにあります通り、県内的な少し歴史的な経過なども振り返ってみたいのですが、2001 年頃から第 2 次産業の中でも主力産業である電機関連の海外移転や工場縮小、撤退、閉鎖が目立っているという状況です。山形県の産業経済において、第 2 次産業の製造業の中でも電気関連産業、この果たす役割が非常に大きいんです。元々県内は、製造業はマシンや農業機械の分野でありましたけれどもこれが衰退をして、その後電機や金属加工が中心になっています。経済産業省が毎年実施している工業統計調査などを見ても、ここにあります通り、年々この電機産業などなど、企業、事業所が減ってきているという状況にあります。2001 年頃から中堅の電機関連企業の海外移転、そして工場の縮小、撤退、閉鎖、これが多くなっておりまして、従業員の解雇や希望退職のリストラがこの間繰り返されて来ています。

こうした結果として、企業数と従業員数（県内雇用者数）が減少し、県内景気動向に大きな痛手となっています。こうした状況になかあっても LED とかいろんな県内のそういう特色を活かして、どう地域産業を発展させるかというのが課題になっています。あるいは再生エネルギーの課題などそうい

うところから県内の産業をどう発展させるかということが課題になっています。

3 勤労国民の生活・生存の不安定性が増大

(1) 国民生活の生存・不安定性の増大

そこで我々連合からすれば勤労国民全体の生活なり、生存というのは言い過ぎかもしれませんが、そういう不安定性が増大をしてきているのではないかということです。そういう生活の不安定性の増大までには行かないんじゃないかと言う方もいるかも知れませんが、我々連合は労働組合としては、そこまで認識をして様々な課題に取り組んでいるということです。

何故そういうことが言えるかと言いますと、生活や生存の不安定性増大の事例として、一つが生活や雇用ともに不安定な非正規労働者が年々増えているということです。全雇用者の約4割（正式に言えば38%）は非正規労働者になっています。しかもこれが、益々残念ながら増える、拡大の一途を辿っているということで、非正規労働者の増加が生活面でも、あるいは今後いろんな社会保障面でも持続可能な社会に向けて、このまま増え続ければ大変な社会になるんだろうということ。したがって、いかに非正規労働者を減らして正規労働者を増やしながら、安定的な雇用をはかるかということが課題となっています。全世帯の3割が貯蓄「0」ということも、これもよく言われております。このことについても、将来不安どころか当面の生活不安などもあるようでございまして、そういう状況になっているということでもあります。

年収200万円以下の問題についてです。これは、いわゆるワーキングプアと言われておりまして、1,100万人を超えているという状況にあります。こういう状況を見て、実はこれが非正規だけじゃなくて、最近特に多いのがタクシーの運転手の方々です。タクシーの運転手でも200万円以下の方が結構多いんです。これは別に非正規ではないんですね。これはどういうことかと言いますと、「規制緩和政策」によってタクシーの台数が増えました。そして、運賃の方も前は規制があったんですが、今はそれが結構緩和されました。そのことによって、コストをいかに抑えるかということで、タクシー会社としてドライバーの人件費を抑える様々な形でやられてきて、結果として年収200万円以下のタクシーの正規社員のドライバーが増えているとこんなことも言われております。

生活保護者について217万人となっています。特に意外と山形は少ないんです。少ないと言うのは実態よりも生活保護を申請する方々が少ないんです。申請しない要因はいろいろありますが、いわゆる「世間体」を気にして出せない方が多いようです。全国的に生活保護者が多いのは大阪です。

自殺者の問題について、これも健康問題もありますけども、総じて会社でのトラブルとか雇用関係の問題での自殺が増えているということが言われております。

格差の拡大と貧困の問題。格差拡大は今申し上げました。中間層、従来ですと中間層が多かったのですが、今は中間層が少なくなっていて、富める者となかなか厳しい方々、この二極化が進行しています。加えて、地方と大都市圏などの格差の問題です。貧困問題は、戸室先生が専門でございまして、いろいろな論文も発表しておりますけれども、戸室先生のお話しなかでも私の方で気になるのは、やはり子どもの貧困問題についてです。全国平均は13・8%で、山形は12%と全国平均より低いそうです。問題は10年間で10ポイント山形が上がるなど、他県に比べて貧困率の上昇スピードが速いと言われております。このまま上昇すればどういったことになるのだろうということが気になる問題になります。

(2) 何故、生活（生存）の不安定性が増大したのか

やはり労働者保護ルールの改悪問題、とりわけ労働者派遣法の改正問題が一番大きい要因だろうと思います。1986年から労働者保護ルールの改悪がありました。規制緩和政策の一環として1986年に労働者派遣法が施行され、当初は業務の専門性や雇用、管理の特殊性を考慮して13業務に限定しました。いわゆる13業務に限定して派遣が認められておりました。この13業務主なものとしては、例えば通訳とか速記、あるいは秘書業務そういう13業務に限定をしたんです。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ました。そして2003年には、今度は製造業への派遣が解禁をされまして、専門26業種の派遣期間を無期限としたという状況であります。

そして、2008年にリーマンショックによって派遣切りの問題など社会問題になりました。実は去年の通常国会で派遣は最長3年ですよということになっているわけなのですが、この3年という期間を取っ払われました。そうすると、このことによって一生涯派遣労働、一生涯低賃金、このことが固定化をする中身に改悪をされたんです。こういう状況から益々非正規労働者が増加をするというのが一つです。

二つは、1995年の日経連による報告書「新時代の日本的経営」というものが出されました。この報告書の中では、労働者を次の3グループに分けていきましょうと。①一つ目は長期蓄積能力活用型ということで、無期の雇用の正社員です。二つ目は高度専門能力活用型ということで、有期の非正規雇用です。三つ目が、雇用柔軟型ということで有期の非正規雇用です。つまり、正規は3分の1、①だけにして、②と③は非正規です。非正規雇用を3分の2、正規雇用を3分の1。こういうこと日経連が各会社企業の指針として出しました。これ以降、派遣法の問題と合わせて益々非正規が増加をしたという状況になっています。

その下に交通関係の規制緩和ということで、この間の小泉構造改革なり、そういう数年前の規制緩和によって様々な働く者にとって不利益を被ったり、あるいは交通関係で、代表例が前に長野のバス事故もございました。行き過ぎた規制緩和がこういう結果をもたらすということで、一つはタクシーです。さっきも年収200万円以下が結構多いという話をしました。何故かと言うと、数量規制が廃止をされて、大幅に規制が緩和をされ認可制から届出制。簡単に届けるだけでいいわけです。そして、最低保有台数、従来は60台、これが10台あればいいですよということです。こういう状況のなかで市場経済における競争原理に持ち込んだことで、タクシーが過当競争となってドライバーの賃金減少と、都市部では交通混乱等々を招く結果となっているということ。バスで言いますと、2000年に従来の需給調整規制を前提にして免許制度を廃止して許可制に移行になり、過度の競争を生む結果となりました。しかも運賃の設定についても多様な運賃を設定できるように規制が緩和されました。その結果として、過当競争になって賃金も減って労働関係も悪化して、過重労働になって悲惨なバス事故が後を絶たないという状況になっている。

トラックはどうかと言いますと、ここも同じように、免許制から許可制に変わって、運賃も届出制。このことから事業者数が増えて過当競争になって、運賃、料金引き下げなどから賃金抑制と労働環境悪化、過重労働、事故も多いということで、このことについても、いずれにしても、行き過ぎた規制緩和の結果として、従業員にとっては低賃金、そして、バス事故にみられるように安全性の問題においても、そういう事態が発生をしているということで、我々としてはそういう行き過ぎた規制緩和に対してこれ以上すべきでないし、むしろ産業全体を統一的にもう少し最低賃金などきちっと賃金を保障して上げるべきではないかということも要求しておりますけれども、そういう事態になっております。そういう状況です。

そこで今申し上げましたいろんな情勢なり、規制緩和の状況なり、働く者にとってどういう状況なのかということをお知らせしました。

4 働くことの意味

そこで、4点目、5点目として働くことの意味とか、労働組合とは、という課題について残りの時間でお話をしていきたいと思っております。

一つは、働くことの意味について、これにあります通り、学校を卒業して、圧倒的に多くの皆さんは労働者になる。これは当たり前だろうと思います。(1)にあります通り、一つは、働くことの意味としては、生活をするための賃金を得る。賃金という形で所得を得て、自分と家族の生活を支える。今日働いて、明日また元気で働くために生活する賃金を得るという個人的な側面。二つ目が、社会的側面として自分の能力を発揮する。仕事を通じて生き甲斐を得る、働くことに誇りや喜びを持つ、自分の生涯の

仕事、あるいは生き甲斐としてこういう仕事をしたい。そういう職場に就けば最高なのでございまして、こういう大きくは二つの側面があるんだろうと。三つ目として、これはやはり是非皆さんも考える基準として、持続可能社会。持続可能な社会、持続可能かどうかということを改めて物事を考える場合に必要なのではないかと思えます。場合によっては、企業なども競争・競争・競争のなかで目先の利益でなんとか儲かればいいと、こうなりがちでありまして、そうではなくて、それも大事なんですけど、持続可能な社会にするためにはどうするかと。目先の利益を考えて規制緩和の中で競争・競争。そこで同時にやはり、これから未来永劫、日本のそういう社会が続くために持続可能な社会に向けてどういったことが必要で、どういったことをしてはいけないのか、そういうことを考える必要があるんだろうと思えます。

5 労働組合とは

労働組合は何かということ、基本的な内容についてここでは整理をしていきます。①では、組合員一人ひとりが健康で安心して働き続けるための雇用・賃金・労働条件の改善に向けて、ここではよく労働組合としての学習会で「鰯」の団結に学ぶという表現を使っております。鰯というのは、読んで字の如し、弱い魚、小さい弱い魚、鰯は小さい弱いが故に群れを成して泳いで大きな魚のように擬して、いろんな敵から身を守ると言われております。実は、労働組合も同じです。働く者一人ひとりについては非常に弱い立場です。会社から個人的にあーだこーだ言われれば、非常に弱い訳でありますので、そうではなくて皆でまとまって、労働組合として団結をして、自分達の賃金・権利・労働条件、あるいは健康で働き続けるために要求をしていこうということです。個人ではなくて労働組合、団結してまとまってやっついこうと。したがって、みんなで話し合っ、みんなで要求を作っ、要求書を出して、団体交渉をして、回答・妥結を得ていこうという中身です。

そして、二つ目がこれも大事だと思うんですが、企業経営に自己規律を保とうとするためのチェック機能を果たすということです。企業の不祥事問題に対するチェック機能、ここを労働組合としていかに果たすか。このことによって会社の健全経営にもつながっていきます。やはり会社からすれば不祥事などいろんな課題について隠したがるわけでございますけれども、そこは労働組合がチェックをして未然に防止をしたりしながら、健全経営に向けて会社に対して規制を加える、チェックをする。これが労働組合の非常に大事な任務だと思います。

三つ目は、ソ連、東欧、社会主義が崩壊をして資本主義の国が圧倒的になりました。問題は資本主義といえども完全無欠ではないシステムです。と申しますのは、資本主義がやはり市場経済、市場万能主義、市場原理、市場経済至上主義になりがちでありますけれども、市場原理だけではカバーできない、さっき言いました規制緩和の問題など、そこは社会的に提起をする。行き過ぎた規制緩和の問題など、労働法制改悪問題など、どうしても時の権力者・支配者は、市場万能主義的な形でやってくるわけですが、それはやっぱり行き過ぎた資本主義、行き過ぎた規制緩和に対してきちんと規制をするということも労働組合として大事な任務なんだろうということです。

そして、今連合山形も取り組んでおりますけれども、労働組合として大きく言えば「地域のコーディネーター」の役割を果たそうではないかということです。連合がある意味リーダーシップを取ってやっついこうではないかと。過去には、地域活性化の問題や原油物価高騰問題などで連合が音頭をとって消費団体や行政や企業などと連携してやって来ました。これ実は何故かと言いますと、企業とか行政と言うのは、やはり限界がある訳です。企業というのは利害関係が絡みます。行政も限界があります。考えてみると労働組合が一番利害関係がないわけです。労働組合、連合が利害があるというのは、働く者の幸せであって、これは誰も否定する者はいないわけですので、そういう意味では簡単に言えば、連合がそういう労働組合が一番利害関係がないわけですので、ちょっと皆さんからすれば、「ああそうなんですか」と思う方もいると思えますけれども、そういう状況で、引き続き地域のコーディネーター役として、例えば地域の活性化をどう図るかとか、いろんな課題についてこれからも取り組んでいこうという議論をしています。

その下に具体的な取り組みとしてとしては、①雇用の安定の問題です。やはりなんと言っても労働組合ですので、働く者の組合員の雇用の維持安定を受けて会社側と交渉しているというのがあります。②は、生活できる賃金の確保と最低賃金制度、公務員の賃金決定。とりわけ組合員の生活できる賃金の確保ということで、1997年から下がり続けていますけれども、今年含めてこの3年ほど若干上がっております。

いずれにしても、この1997年から下がり続けた賃金をどう回復をするかというのが課題になっています。なお県内の最低賃金制度というのがあります。これは地域別最低賃金でありまして、山形は現行1時間696円ですが、10月7日から717円になりました。これまで696円が10月の7日から717円でスタートをしています。これは、皆さんもバイトもいろんな意味で関与しますので、是非覚えていただきたいと思います。なお、この最低賃金も山形が717円で、東京がなんと932円なんです。中央で最低賃金引き上げの目安を出すんです。これが13%引き上げなんです。パーセントですので、当然、額で言えば格差が広がってしまう。山形は696円で13%というのは21円になります。したがって717円に引き上がる。東京は907円から13%ですので25円上がって、10月から932円とこうなる訳でありまして、この最低賃金の決まる決定基準についても問題があるんだろうと。何%ですのでいつになっても山形の最低賃金は東京に追いつかず、むしろ額的には格差がますます開いてしまうという状況で、ここをいかに突破するか。我々連合としては、全国一律で最低1,000円にすべきだと、全国一律1,000円にすべきだと。当面850円を出していこうということで取り組んでおります。この最低賃金を見ても、中央と大都市と格差が開くという状況になっております。

ちなみに皆さんが大学卒業をして、場合によっては公務員の道に進む方も多いと思います。公務員の賃金決定も皆さんがご存知の方も中にはいるかも知れませんが、これは講座で詳しくこれからありますけれども、概略で言いますと春闘という言葉聞いたことあると思います。民間の皆さんが、だいたい2月に民間の労働組合が要求書を出して、3月に交渉して賃金の引き上げの決着を図ります。これが春闘です。民間労働組合が横並びで、春の段階で一斉に要求書を出して回答を得て賃金決定をはかります。だいたい大手は3月の中旬、大手民間労働組合は3月の中旬。県内中小は4月、5月に決まりますけれども賃金というのは。総じて3月、4月で民間の企業の賃金の引き上げが決定をします。これを受けて公務員は民間準拠ですので5月の連休明けぐらいから県内のいくつかの事業所、会社がどれぐらい賃金が上がったか調査をします。サンプル調査をします。国もします。県もします。国家公務員の賃金は、8月の下旬に人事院勧告、国は人事院。人事院が勧告をします。国会と政府に対して勧告をします。これで賃金を引き上げなさい、賃金をどうしなさいという勧告が出ます。山形県内の場合には、今年は10月4日に県の人事委員会。国は人事院勧告、県内の県職員や学校職員などは県の人事委員会。これは10月4日に勧告が出ました。国も県も公務員の場合には、今年は基本賃金、給料については0.1%引き上げなさいという勧告が出ました。プラスの勧告です。問題は一時金なんです。いわゆるボーナス。ボーナスは、国は現行4.1カ月なんです。国は年間を通じて4.1カ月分。毎月の賃金の4.1カ月分が年間を通してボーナスが支給されます。それが0.1%引き上げなさいという勧告が8月に出て、国は現行4.2月から0.1カ月上がって、4.3月のこれからボーナスになるということです。県の場合、県庁や学校職員の場合には4.1月なんです年間。国より0.1低いんです。県は4.1から4.2月に支給されます。4.1から4.2月と。国より0.1月低いんです。これは今吉村知事ですけれども以前の斎藤知事が国と同じように公務員の賃金の引き上げをしないで据え置いた結果、そういう国が新しいボーナス年間4.3月ですけども、山形県の場合は4.2月年間支給月数になるという状況になります。ざっくり言って春闘での民間の賃金引き上げ状況を受けてそれぞれ国は人事院勧告、県は県の人事委員会勧告などによって公務員の賃金決定がされるという状況になっております。

③労働時間の短縮と年次有給休暇など各種休暇の取得問題であります。そしてワーク・ライフ・バランスと言っています。これも簡単に言えば、長時間労働が横行していますので、1日の24時間の過ごし方で言えば、8時間労働して、8時間睡眠。睡眠の中には5時間だったり6時間だったり様々ありますけれども、大卒な基準としては8時間労働、8時間睡眠、残り8時間は自由時間、こういうこと。ところが、労働時間の延長によって8時間労働が壊れて睡眠時間や自由時間の方にそれぞれ影響をしてい

るという状況ですので、あくまでも8時間労働、8時間睡眠、8時間自由時間。人によって睡眠と自由時間は差がありますけれども、そういうことを守らせようということです。

④にあります通り、労働組合として病気や失業などの場合のセーフティネットとしてのいろんな保障問題。これは病気になった場合の入院保障とか、いろんな制度として労働組合としてやっています。

⑤平和と民主主義ということで、これも今いろいろ組合でやっています。いずれにしても、日本の平和がなければ、労働者も権利も賃金も無いわけですので、ここをきちっと守らせる取り組みです。

⑥は④とも関連しますけれども、助け合いの各種共済運動。全労済、それから労働金庫などこういうことも取り組んでおりますし、これも今後の講座で皆さんにお話があるかと思えます。

そして、政治とのかかわり。これも実は、医療とか、さっき言いました労働法制の問題など、場合によっては国会で決まる領域が多くなっておりますので、どうしてもそういう政治の場にも労働組合として関わらざるを得ないということです。

6 皆さんに期待したいこと。「未来は青年のもの」

最後になりますが、是非皆さんに期待をしたいことでもありますけれども、青年だけでなく、皆さん若い女性もいますので、若い皆さんに期待をしたいということでは是非、「全ては疑いうる」ということです。これは別に懐疑心という意味ではなくて、あくまでも、例えば、全てのことについて、常識について、疑うと言うか疑問を持って、いろんな物事に当たっていただきたいというのが一つです。

二つ目が歴史に学ぶということを書いていますけれども、このことについても歴史に学びながら、我々も重視しているのは、過去の歴史に学んで今日的な情勢のなかで変えるべきものと変えてはならないことは何かということです。ここをお互いに整理をしてやろうではないかということです。

三つ目は、チャレンジ精神・攻めの気持ちでと書いていますけれども、要は是非皆さんが大学で学んだことをこれからいづれ社会に出て活かすことになるんだろうと思います。その際に失敗を恐れずにチャレンジの気持ちで頑張ってください。今、ノーベル賞の授賞者の方が話題になっておりますけれども、毎年ノーベル賞の受賞者の言うことは「毎日・毎日、この失敗・失敗の繰り返しでした」ということを言われております。そういうなかから一つの成功が出るんだと思いますので、そういう失敗を恐れずに是非チャレンジ精神でお互いに頑張る必要があるのではないかと思います。

未来は青年（若い人）の者です。皆さんの活躍を期待します。ご清聴ありがとうございました。