

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)

1. 寄付講座開設の趣旨

みなさんこんにちは。連合山形の岡田と申します。よろしくお願ひしたいと思ひます。

この講座も今年で6年目になりまして、実質今日が第1回目の講義です。今日は、この講座をなぜ開催するに至ったのかなど、そして皆さんから是非労働組合に対するご理解を深めていただきたいということから、総合的にお話をしたいと思ひますのでよろしくお願ひします。

最初に寄付講座の開設の趣旨について3点、お話しします。1つは、これから皆さんが大学を卒業され就職をした場合に、職場に早く馴染むための準備として、この寄付講座を開設したということです。大卒でも高卒でも就職をして3年以内に、3分の1の方が離職するという状況にあります。そういう方々が非常に多くなっています。離職することについて、別にこれは嫌な職場に未永くしがみつ়必要はありませんけれども、総じて気になるのが、3年以内に3分の1の方が離職をする傾向にあることで、それはちょっと高いのではないかと感じます。いろいろなデータがありますが、大卒の皆さんで3年以内に離職という傾向が約3割ぐらいの状況のようです。そして、高卒の皆さんでは4割ぐらいとこんな状況になっております。そういう状況のなかで、今日のあるいは今回の講座を通じて、皆さんが少しでも就職をする前にいろいろな状況について聞きながら、職場に馴染んでいただきたい、これが1つです。

2つ目は、今年に入って県内の有効求人倍率も4月から連続をして1.5倍を超える高い水準になっております。しかし、高い水準にはなっておりますけれども、非正規労働者を求める割合が6割近くを占めておりまして、それでは使用者側も非正規からの求人の脱却が求められているのだらうと思ひます。そして、あくまでも正規で働く皆さんを増やして、収入の安定をはかるということが重要なのだらうと思ひます。非正規という、皆さんもアルバイトをしている方もいると思ひますが、パートやアルバイト、契約社員、派遣社員などといった方々も非正規に含まれます。そして、こういった方々が職場でのトラブルなど依然として多い傾向にあります。そういうトラブルなどが発生した場合にどうすればいいのか、あるいはどういう方法があるのかについて、この講座を通じて是非学んでいただきたいと思ひます。

なお、連合山形は、「労働相談ダイヤル」といって労働相談を電話で受け付けておりまして、職場でのいろいろなトラブルの相談電話が後を絶ちません。そして、連合山形に電話での労働相談の件数は年間300件を超える状況になっています。その中で多いのが非正規の皆さんで、一方的に解雇をされたり、あるいは賃金が未払いなどの労働相談が多くなっています。正規、非正規を問わず非常に多いのがパワハラ、セクハラ、マタハラの相談。この相談が全体の25%~30%ぐらい。これが最近の傾向となっております。

そして、ブラック企業の問題について。数年前からブラックという言葉も聞いたことがあると思ひます。これは過重労働、労働時間、賃金等の労基法違反が常態化して、長時間労働、低賃金という状況のなかで労働者を使い捨てにして、最後はいじめを含めて退職に迫る。こういうのがブラック企業であります。電通の過労自殺問題を受けて、少し経営側も注意しているかのように見えますけれども、依然としてこういう状況があるということです。

そういう意味でこれから就職する前に、是非その会社のいろいろな状況などを事前に把握が出来るのであれば把握をした方がいいと思ひます。その把握する方法のポイントについて今日は3つだけ申し上げたいと思ひます。

1つは、残業時間。事前に大体分かる所は教えますので残業時間が平均でどれぐらいの会社なのか。ここは是非聞いておいた方がいいと思ひます。事前に分かるのであればチェックをするということ。

2つ目は、年次有給休暇、年休の関係です。年休の消化率は、会社によって様々であります。少ない所は少ないし、事前にチェックをした方がいいんじゃないかと思ひます。概ね10日以上、年間年休が平均10日以上取れている会社であれば、現状ではベストとまではいきませんがベターかなと。こんな状況として言えると思ひます。ちなみに、以前ヨーロッパのドイツに行きましたけれども、「ドイツの年休消化率はどうですか」

と質問をしましたら、首を傾げておりました「ヨーロッパにはそういう年休消化率という概念そのものがありません。年次有給休暇とは完全に100%消化することが前提になっていますので消化率という言葉はございません」とドイツで言われまして、ちょっと変な質問をしてしまったなと思ったことがありました。それぐらい日本では、平均10日以上消化できている会社であればベストとは言いませんけれどもベターかなと思います。

3つ目は、その会社の離職率の問題です。3年以内の離職率がどうなっているのか。退職者が多いのかどうか参考までに調べてみた方がいいのではないかなと思います。離職率が高いというのは、意識すれば、企業の何らかの労働条件や雇用環境にも影響がある訳でありますので、そこは少し事前にチェックをした方がいいのかなと思います。残業時間、年次有給休暇取得状況、そして離職率の問題など是非チェックをした方がいいのではないかなと思います。

そして、何よりも大事なのは、労働相談の大半が労働組合のない職場の方々からの相談ですので、そういう意味では何よりも会社に労働組合があるのが一番いいのだろーかなと思います。労働組合がなければ、なにかトラブルがあっても個人もしくは先輩、友人等々に相談をして会社に掛け合うしかありません。労働組合があれば、トラブルが起きた場合に労働組合に相談をして、解決方法を探ることが出来るわけですね。労働組合がある会社についてもチェック項目の1つに加えて参考にしたほうがいいのかなと思います。

次に、労働組合を正しく理解して欲しいということについてお話しします。以前よりは労働組合に対する偏見などは無くなりましたけれども、皆さんはどういうイメージをお持ちでしょうか。労働組合の様々な任務や課題についてシリーズでお話をしますので、労働組合とは何かと正しく理解をお願いできればと思います。そして、何より皆さんは山形大学という県内では一流大学なわけですので、卒業後は経営者になるのか労働者になるのか、学者・文化人になるのか、どうなるのかは分かりませんが、それは皆さんの選択ですが、いずれ県内の様々な経営にしても、そして労働にしても、いろんな形で皆さんが県内のトップリーダーとして牽引役を担うことになるのだろーかなと思います。是非そういった意味では、労働組合の認識を深めながら、そして、トップリーダーにふさわしい資質を、そして品格をこの講座を通じて幅広くいろんなことを学んで身につけていただきたい。こんな思いでありますのでよろしくお願いします。

2. 山形県内を取り巻く特徴的な情勢

今、国内、県内情勢は非常に激しく動いております。どういう傾向なり状況として動いているのかについて説明をしながら、そのうえで、改めて労働組合として取り組んでいることなどについてご紹介したいと思います。

1つは、少子高齢化に伴う急速な人口減少です。まさにすさまじい勢いで人口減少ということで、県内人口はピーク時期が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をしている状況です。そして、2015年の国勢調査の時点で1,116千人でありましたが、人口減少率が2010年対比で3.9%と全国で5番目の人口減少となっている状況です。そして、また今年総務省で人口動態調査による山形県の人口について発表しました。昨年より減少して人口が111万8,468人、減少率で言いますと0.9%で全国で4番目に高い数字になっているというデータが出ております。したがって、ここから言えることは、依然として人口減少に歯止めが掛からず、そして急速な勢いで人口減少が進んでいるということでもあります。

そして、年齢区分の関係であります。特に生産年齢人口を見ても80年をピークに減少の一途で、65歳以上の老年人口が一貫して増え、2014年では全国7番目の水準になっているという状況です。

そして、今後の将来推計人口として、2010年には1,168千人、これが2040年には835千人までに減少して、全国で5番目の人口減少率になることが想定をされております。当然、日本全体でも減る訳ですけども、参考までに日本全体の状況については、やがて1億人を割って9,700万人になると。2050年にはそうなることが予測をされております。

そして、少子高齢化を伴う人口減少問題。これは山形県もそして経済界も我々も、いかにこの人口減少に歯止めをかけるかということで、様々取り組んでおりますけれども、この問題について、いずれ労働力不足による生産活動の低下や消費支出の減少による経済成長率の低下をもとに、老年人口の増加によって、医療・福祉・介護など様々な需要に応えきれない、そういう労働力不足をもたらすとも言われております。ちなみに県の医療体制についても様々議論をされておりますけれども、これから医療・福祉あらゆる面で人口減少への対応が

問われてくるという状況にあります。このことが今学校統廃合にも出ておりますけれども、地域文化の衰退や地域コミュニティ、いろんな形でそういう問題や課題が生じているということでもあります。

そして、グローバル化の進展についてお話しします。モノ、金、情報が文字通り国境を越えて活発に行き交うなかで、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るという状況です。また、世界における貿易投資の拡大を背景にして、世界各国の景気の流動性が高まるなど、世界経済の相互依存の度合いも深まっていると、こんなことが言われております。そして、最近よく言われます、足元の世界経済、中国やアジア新興国などなど、そしてまたイギリスのEU離脱問題によって不確実性が高まって、下方リスクの危険が増大をしているとも言われております。

また、アメリカのトランプ政権によって様々動きがございましてけれども、TPPの問題やFTAの問題によって国内的に特に輸入品の供給が増加をするなどによって、特に農林水産物を中心にして競争の激化の問題が想定されると言われています。

そして、3年後のオリンピックの状況についてですが、今オリンピックを利用して、あらゆる所で雇用契機に活性化を図ろうという取り組みがやられております。これも山形県内、仙台もいろいろやっておりますけれども、このことによって、さらに東京一極集中が進んでしまうのか、それとも少しは地方創生、地域経済に波及効果が出るのかどうかは今ポイントになるんだろうと言われます。

そして、問題は、様々な分野での格差の問題です。今日的には少子化の問題と格差の問題、これが一番大きな情勢の課題になっているのだろうと思うんです。1つは、日本の経済情勢、全体的には雇用環境の改善は進んではいます。有効求人倍率など上昇傾向で進んではございますけれども、景気回復は地方には波及しているとは言えず、全体として所得水準や消費活動など、大都市と地方の格差の問題。大都市と地方間で格差が拡大をしているという状況になっております。これも例えば全体的にこの4年間、安倍政権、アベノミクスでいわゆるアベノミクストリクルダウンで、この根幹について山形県内の、あるいは地方に波及したのかと、この4年間でということを考えれば、実感としてはアベノミクスが地方に、あるいは山形に波及したとはなかなか実感としては感じる事が出来ないのではないかと、これが皆さん共通の内容だろうと思います。そういう意味では、例えば、東京、名古屋、大阪、福岡などの大都市部と、そして地方との格差があらゆる意味で拡大をしている。こんなことが特徴点として上げられると思います。

ちなみに余談になりますけれども、東北でいうと飲食店など、やっぱり仙台一人勝ちという状況です。秋田には川又という飲食街がございましてけれども、やはり閑古鳥が鳴くぐらい大変な状況と聞きます。山形の駅前、十日町の飲食店も大変な状況になっていると。潤っているのは仙台の国分町だけという状況で、東北の中でもそういう格差が拡大をしている状況にあるのだろうと思います。そういう意味で、この格差の問題が結果的に地域経済の衰退の問題にもつながってきているということです。

ちなみに山形市内で、去年でしたかね、老舗の料亭が閉店しました。そして今年に入ってまた、新聞紙上で賑わいました駅前デパートの経営が厳しくなった等々、こういうことが至る所で起きております。いろんなシャッター街もかなり増えてきている状況です。そういう意味では、私なんか地域経済の疲弊の問題がひしひしと足音が聞こえてくるような実感がして、何とかしなくてはならないとの思いで、様々取り組みを行っております。真剣に考えていく必要があるんだろうと思います。

そして次に、正規労働者と非正規労働者の格差の問題です。これは県内においても同様でございます。雇用者の4割近くが非正規で働いているという状況です。そういう意味では、正規労働者と非正規労働者の格差の拡大、このこともより顕著になっているという状況です。以前ですと、日本全体もそうですが、いわゆる中間層の方々が多かったわけですがけれども、最近ではやはり中間層が減って、言葉として適切かどうかは分かりませんが、収入の低い方々がかなり増えている。したがって、中間層が減って、一定収入がある人と収入が極端に低い人との格差が広がっている状況にあります。

そして、家計収入の悪化や非正規労働者の増加などから、子どもの貧困や世代を超えた貧困の連鎖が社会問題化しているということでもあります。なお、子どもの貧困率の問題については、戸室先生が専門でございます。戸室先生が指摘をするのは、子どもの貧困率について、山形は全国平均を下回ってはございますけれども、過去10年間で10ポイント上がりまして、全国平均の上昇率よりも山形県の上昇率が10年間で高いと、こんなことが言われております。県内においても深刻な状況になりつつあると。まさか10年ぐらい前までは、私も貧困なんていう言葉自体あまり使いませんでしたけれども、今日的には、子どもの貧困が社会問題になっているとい

うことであります。

次に、賃金・最低賃金格差についてですが、賃金で言いますと、いかに全国平均や都市部と山形県内の賃金の格差があるかということ。1つは数字で言いますと、毎月勤労統計調査というのがありますが、この調査で言いますと、昨年1年間の山形県の毎月の現金給与、現金の総額の1人平均、去年平均の毎月の現金の金額の1人平均、これは山形県内では27万7,069円。約27万7千円です。全国平均が31万5千円。そういうことからすれば、山形県内の賃金は、全国平均の87%の水準になっているという状況であります。これも格差の一例です。そして、東京がもっと高いわけでありまして、おそらく従来からすれば東京の7割ぐらいの賃金水準になっているというのが相場であります。そして、最低賃金。このことについては御存知かと思えますけれども、この最低賃金。これは労働基準法に基づく制度でして、1時間あたりの最低賃金、山形は10月6日から739円になりました。10月6日以降は1時間あたり739円以下で労働者を働かせてはダメですよ。仮にこれ以下で働かせた場合については、その差額を会社側に求めることができます。最低賃金法は、全ての働く人に適応されますので、皆さんの中にもアルバイトやパートの方もいると思えますけれども、その際もこの最低賃金については該当しますので、是非参考までにチェックをしてみてください。10月6日から最低賃金が739円、その前は717円でしたが22円引き上がって739円。こういう状況になっております。是非この金額は覚えておいた方がいいと思えます。

これはどうやって決まるのかと言いますと、県内に最低賃金審議会というのがありまして、これは使用者側代表5人、労働者側代表5人、これは連合山形から5人出ています。そして公益代表として5人。この皆さんで審議をして決めるという状況です。当然、何も俎上が無いなかで大変ですので、中央の最低賃金審議会から一定の目安が出されまして、それを元にして、県内的に経営側、労働側、公益側として審議をして決まるという状況です。これは三者合意で決まるのが理想ですけども、そうならない場合もあります。いずれにしても10月からは739円ということで、県内の最低賃金が改定をされました。これについても山形が739円だけでも全国平均はどうなんだとなりますが、全国平均が848円なんですよ皆さん。全国平均が848円なんです。この格差水準というのが、ちょうど賃金の割合が先ほど87%と申し上げましたけれども、この最低賃金の格差の割合も全国平均から見て87%なんです。こういう状況で最低賃金についても87%。全国平均の87%の水準になっている。これが実態であります。ちなみに東京はいくらかと言いますと、東京は958円なんです。東京が958円。これは山形からすれば山形が77%の水準。山形が77%の最低賃金水準という状況になっております。これぐらい、賃金についても、最低賃金についても、格差があるということなんです。いろんな意味で格差が生じているという状況です。

次に、産業構造の変化ということについてお話しします。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中身になっています。と言うのは、山形県内は、元々モノづくりで言いますと電機産業が中心なんです。隣の宮城とか岩手などは、自動車関係が製造関係、自動車製造が中心。したがって景気も良い状況にあります。山形は電機産業。秋田は電機産業もあるんですが少なくて、それよりも厳しい状況になっております。少し歴史的に見ても、2001年頃から第二次産業の中で主力産業である電機関連企業について、海外移転とか工場閉鎖、撤退が目立つようになりました。そういう状況のなかで産業構造が変化をして電機産業が県内的に非常に減少している状況です。ちなみに山形県の産業や経済の中で、ここに記載しておりますけれども、第二次産業の製造業の中で電機関連産業の果たす役割というのは、農業に並ぶ基幹産業なんですね。元々は山形県の製造業はミシンとか農業機械の分野でありました。ところが当然それが衰退をして、その後に電機とか金属加工が中心になって今日的な状況になっています。そして、経済産業省が毎年実施している工業統計調査。この調査の内容からも、2008年の秋のリーマンショックの影響を受けながら、事業所数では2004年は3,400あったものが、2013年では2,600。こういう状況に減少している。当然、従業員数も減少しているという状況です。

そして、特にこの間、電機産業が工場閉鎖をしたり海外へ移転をしたり、そういう影響が山形県内では非常に大きくなっており、それに代わる産業がなかなか無いというのが実態であります。そして、そういうことで、電機関係の労働組合数についてですが、ピーク時期は、電機産業労働組合が1万人近くいました。労働組合で1万人ですので、従業員の方々はもっと多いわけでありまして。今は半分以下の約4千人に減少している状況です。主な労働組合については、特に東根、高畠、天童、米沢が中心です。以前は電機産業は山形市内にもありましたけれども庄内に移転をしたり、この庄内に電機産業が結構あったんですが、工場を移転をしたり、閉鎖をしたり等々で減少してきた状況です。企業が無くなって、そのことが結果として、そこで働いていた皆さん

の雇用問題や鶴岡市の地域経済にとって大きな影響を与えているとも言われております。そういう状況のなかで、結果として企業数と従業員数が減少して、県内の景気動向の痛手になっているという実体があります。

後ほど公務員の賃金決定システムを簡単に申し上げますけれども、以前、半分冗談で言われたのは「A社やB社が景気悪くて風邪をひいたら、公務員は肺炎になる」ということで、要は、民間のA社やB社の賃金が上がらなければ、公務員の賃金も民間準拠ですので県職員や市町村職員の賃金は上がらない。こういうシステムになっておりまして、悪循環にもなりかねません。

3. 勤労国民の生活（生存）の不安定性が増してきた

さらに大きな課題として、勤労国民の生活の不安定性が増大をしているということです。皆さんからすれば「えー、そんな不安定性なんて言えるんですか」という疑問をお持ちの方も中にはいるかも知れませんが、そういう状況認識を私はしております。それは何故かと言いますと、1つは何と云っても雇用者の4割まで非正規労働者が増加をしたことであります。これについてもやはり、正規であれば、雇用あるいは賃金が安定するわけでありまして、非正規になりますと、どうしても賃金、労働条件が安定せず不安定な低賃金雇用になってしまうという状況であります。以前ですと、お手伝い程度で臨時的に非正規をお願いをするということがありましたけれども、今は今日的に雇用者の4割までになっているわけですし、4割の方々が不安定な雇用になっている。これはまさに異常な事態であり、そういう状況認識をしています。でも中には、いろんな事情があって非正規でしか働けないですという方もおりますけれども、そういう方は別にしても、非常に非正規の方が多くなっているという状況です。

2つ目に、これもよく言われておりますが、全世帯の3割が貯蓄ゼロということでありまして。これも将来不安どころか、当面の生活さえも大変な状況にあるということで、これこそ異常な事態ではないのかということ。

3つ目が、年収200万以下。いわゆるワーキングプアです。これが1,100万人を相変わらず超えているという状況。これを見てもかなり厳しい状況にあります。身近な部分で、タクシーの運転手さんも200万以下の方が結構多いんです。これは非正規ではないのですが、正規で200万以下の方が多い。どうしてかと言いますと、この間の規制緩和によってタクシーの台数が増えました。そして運賃も以前は規制があったのですが、今は運賃についても規制が無くなってしまいました。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、ドライバーにしわ寄せがいつている状況で、タクシードライバーの方々が人件費を抑えられて、年収200万以下の正規労働者が多くなっているという状況にあります。

そして、4つ目に生活保護者の増加。217万人という数に達しております。ただ山形県内は結構少ないようでありまして。一番多いのが、やっぱり大阪だそうです。大阪はと言うとおかしいんですけども、あえて申し上げますが東日本と西日本とは、ある意味では県民意識の違いがあるようです。例えば、東日本の自治体が台風被害にあつて国に要請に行く場合には「陳情」という言葉を使います。これは国に対するお願いです。ところが西日本の皆さんが台風被害にあつて国に行く場合には「陳情」という言葉はあまり使わない。「要請」だそうです。これは台風で酷い目にあつたんだから国が面倒見るのは当たり前、そういう権利があるんだという、西日本の皆さんは権利意識がかなり強い。逆に東日本は権利意識が弱いのではないかと、こんなことも言われております。それに比例して、生活保護についても大阪の皆さんは、別に批判はしませんけれども、権利なんだからきちっと生活保護を受けるべきだと。ところが、山形をはじめ東北地方の皆さんは、生活保護になるといろいろ面倒だし、何よりも世間体を気にして保護を申請するのが億劫になる、控えめになっているということで、東北的には申請件数は、西日本よりは全体として少ない傾向にあるようでありまして。ただ、それぐらい該当者、該当する方々が多くなっているというのが事実であります。

そして5つ目に自殺問題。これも依然として多い状況。そして、今申し上げました格差と貧困問題。何と云っても、この格差と貧困問題が広がっている。これが大都市と地方、それから大企業と中小企業など。そして、人の収入によっても、高収入の方と低収入の方の格差。中間層がいなくなって高収入と低収入。そういう格差が非常に多くなって二極化が進んでいるということです。

なぜ、生活（生存）の不安定性が増大したのかということについて、これも様々ありまして一概には言えませんけれども、ただ確実にこの間の状況から言えることとして2つほどあると思います。

1つは、やはりどう考えても、本来保護をすべき労働者保護ルールが規制緩和によって大幅に改悪をされた。このことがまず一番大きいのではないかと。元々1986年当時から労働者保護ルールの改悪がされ

ました。規制緩和の一環として1986年に労働者派遣法が施行され、当初は13業務に限定をされておりました。13業務がこの時点で認められていて、そして13業務の諸々としては様々ございますけれども、ここに記載の通りの内容であります。そして、1999年に原則禁止から自由化に転換をしました。2003年には製造業への派遣が解禁されました。ここも大きな転換点です。そして、2008年には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もなりました。結果的に労働者派遣法が、元々は派遣をしては駄目ですよ、不安定な雇用を生み出すので駄目ですよと言っていたものが、1986年から蟻の一決で開けられまして、ここから特殊業務から製造業への派遣まで拡大をされたという状況であります。その結果によって、一生涯派遣労働、低賃金、こういう方々が残念ながら増えてしまったことが、非正規労働者が増加をする1つの要因にもなっております。

2つ目は、1995年の日経連、今で言う経団連ですかね、当時は日経連と言われておりました。この「新時代の日本的経営」というのが出されました。この報告書のなかでは、働く人を次の3つのグループに分けましようという当時の日経連から提言がされました。1つが「長期蓄積能力活用型」ということで無期の雇用、正規雇用社員です。これがいわゆる正規の雇用社員です。2つ目が「高度専門能力活用型」ということで、有期です。非正規になります。そして3つ目が「雇用柔軟型」有期・非正規ということで、働く人を3つのグループに分けて、1番上だけが正規労働者。そして2番、3番が非正規なんです。経団連、日経連が働く人をこのように仕分けをして生産性向上を図っていくと提言をされて、これ以降、労働者派遣法の問題と併せて、こういう3グループ分けによって、ますます非正規労働者が増えていったという経過にあります。そういうことが一番大きいのではないかとことです。

そして次に、交通関係の規制緩和についても見ていきたいと思えます。

1つはタクシー関係です。さっきも年収200万以下が結構多いという話をしました。なぜかと言うと、先ほど申し上げましたけれども、数量規制。従来ですとタクシーは、この地域は何台とか制限がありました。それが廃止をされて大幅に規制が緩和され、認可制から届出制に。きちんと許認可事項だったものが今は届けばいいという制度になっております。そして最低保有台数、従来は60台のタクシーを持たなければ営業は出来ませんよとあったのですが、それが10台あればいいですよということで、競争競争で激しくなりました。こういう状況のなかで市場経済における競争原理のなかでタクシーが過当競争になったという状況になります。そして、ドライバーの賃金の減少などという事態に陥っている。そして結果的に年収200万以下のタクシードライバーの方々も存在をするようになっていく状況です。そしてタクシー台数が増えましたので、都市部では交通渋滞などが増えているとも言われております。

そして、バスで言いますと、これも近年、記憶に新しいいろんなバスの事故がありました。2、3日前の中国でのバス事故を見ても、バスでもシートベルトをした人としてない人で全く違うという映像が出ておりました。やっぱり、バスの場合でも、シートベルトが必要だとつくづく感じるこの頃です。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なりました。このことによって過度の競争を生む結果になりました。しかも、運賃の設定についても、多様な運賃が設定できるということで規制が緩和をされました。その結果として、過当競争になって賃金も減って、労働環境も悪化を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たんだらうと思えます。県内のバスの労働組合の人が言うには、「ドライバーの賃金が安すぎて人材が集まらないんですよ」と、こんなことを良く言われています。安すぎて集まらない。場合によっては貸し切りなんかも、予約もある場合でも、ドライバーがいなくて、変な話ですが断らざるを得ないという事態も発生しているくらい人材確保が困難になっている。その背景は、やはり賃金が安い。こういうことだと思います。じゃあ賃金を上げればいいのかと、こうなる訳なんです。そうすると競争の激化の中で、他の会社から負けてしまうということで、賃上げも中々思うように出来ないという自己矛盾に陥っている。こんな状況なども言われておりますし、後を絶たないバス事故などございますので、やはり安心安全が何よりも最優先です。やはりトータルに一企業のバスだけでは賃上げはできませんので、そこはやっぱり、バス産業、トラック産業、タクシー産業、産業全体として賃金はこれぐらいにして、安全性を確保するためにこうしようとか、そういうことが必要なんだらうと思うのです。やっぱり一企業では限界がある訳ですよ。なぜ限界があるかと言いますと、自分の企業だけ賃金を上げれば競争に負けてしまう。ですから、産業全体で賃金を上げればいいわけで、そういうことが政府にとっても、我々労働組合にとっても、企業別ではなくて産業別に物事を考えるべきではないかということ、この間の総括から、是非、我々も提言をしていきたいと思えます。

そして、トラックの関係です。これも同じような状況です。「バスは人の命に関わる問題で、バスの事故が起きますと政府も動いて安全対策を講じる。ところがトラック関係は人命にあまり関係ないので改善が遅いですよ」とこういうことを運輸関係の労働組合の人が言うくらいになっております。じゃあ人が死ななければ、人が犠牲にならなければ改善しないのかという問題にもなることでございます。やはりそこが、これから各産業別に賃金を決めて、そして安全策も決めるということ、私たち労働組合としては提言をしていきたいと思っております。結果的に過当競争になって運賃や料金値下げなどから賃金抑制。トラックの関係においても、実は人材確保が困難でありまして、困難な背景というのが賃金が安いという状況で、かなりトラック関係の労働組合関係からもそういうことが言われておりますし、過重労働も問題です。見ていると、やはり宅配関係の皆さんなんかは、車を止めて駆け足で配達を終わって、そして駆け足で帰るという状況でして、これもノルマもあるわけでしょうし、大変な人件費、コストにそういう競争競争のしわ寄せがきているということで、総じてこういうことは、タクシーにしてもドライバー、バスにしても、やはり行き過ぎた規制緩和の問題があるんだろうと思っております。

4. 働くことの意味

そこで、改めて働くことの意味であります。これから卒業をして、多くの方は労働者になると思っております。しかし中には、会社経営の方もいます。なんのために働くのかということで、1つ目に、生活するための賃金を得る。賃金という形で所得を得て、自分と自分の家族を支える。今日働いて明日また元気で働くために賃金を得て生活をする、労働をするが1つ目であります。

2つ目が、やはり自分の能力を発揮する。いわゆる社会参加とも言われますけれども、仕事を通じて自分の生きがいや働きがいを得る。働くことに誇りや喜びを持つという、個人的な側面と社会的な側面と2つがあるのではないかと考えております。

私は、もう1つ、ここに追加したのは、持続可能な社会のために労働が重要であるということで、是非そういう意味では、一人でも多くの方が労働に参加することによって、これから少子化が進むわけでありまして、経済成長に貢献をする意味でも、あるいは各種保険制度、このまま行ったらいろんな保険制度が増えまして、場合によっては崩壊する可能性もございますので、そういう維持に向けて、持続可能な社会のためにも労働というのが重要な位置づけになってくるのだろうということでもあります。

5. 労働組合とは

労働組合の基本的な任務についてですが、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・労働条件改善に向けてイワシの団結に学ぶということ。ここは労働組合の原点であり、イワシの団結に学ぶということ。イワシは小さい魚で弱い魚ですが、群れをなして泳いで大きい魚のように見せて威嚇をするわけです。労働者も一人ひとり弱いので、まとまって会社側に対していろんな要求・提言をしていくということでイワシの団結に学ぶとよく言われております。

2つ目が、企業経営に対するチェック機能です。私も反省しておりますけれども、企業のいろんな不祥事の問題。民主化を求める労働組合の任務として、チェック機能をきちんと果たすことが労働組合の任務でもあるんだろうと。そのことが、お互いに会社と労働組合と一定の緊張関係を持って、会社は会社で、使用者は使用者側ということに注意をしながら、緊張感を持って会社経営に当たることが出来るんだろうということ。3つ目として、資本主義社会というのは完全無欠ではないという。先ほどバスやトラック関係の話もしましたけれども、往々にして市場原理万能主義が行き過ぎる場合があるんです。そういうことを規制をすることも、資本主義社会にとっては大事なことです。行き過ぎた規制緩和や行き過ぎた労働法制の改悪問題、派遣法などについて労働組合としてそこにチェック機能を与えるとことが重要なんだろうと思っておりますし、労働組合はその結果として、この間規制緩和などを許してしまった、そこは労働組合の責任もあるんだろうと思っております。

そして、4つ目が、地域の中で地域のコーディネーター役としての役割です。地域経済がこれだけ疲弊している状況のなかで、労働組合、山形県と行政、そしてマスコミ、経営側、大学教授、いろんな方々がまとまって山形の地域経済を何とかしようじゃないかということで、今年2回目の地域フォーラムなども開催しました。自分達の労働条件だけではなく地域経済を守ろうではないかということで、連合としても労使の枠を超えて、県、行政、会社側などなど様々な連携をしてやっている状況であります。

主な取り組みとしてですが、一番大きいのは、雇用の維持・安定であります。特に組合員の皆さんが中心になりますけれども、何と言っても雇用。そして雇用維持をすること。これが最優先であります。一方的な解雇の問題とか不安定な内容にさせないということ。

2つ目が、生活出来る賃金の確保と最低賃金制度の保障の関係であります。組合員が生活できる賃金の改善にも取り組んでおります。「春闘」という言葉を聞いたことがあると思います。2月、3月に民間の皆さんが要求書を出して交渉をして、概ね4月、5月ぐらいまでに県内の労働組合については決着をします。県内には大体民間組合171の組合が現行ではありまして、この方々の賃金が決まります。なお、公務員賃金の関係ですが、その民間賃金の動向を受けて今度は5月連休明けから民間賃金の動向調査をします。その結果を受けて8月の国の人事院の勧告、そして県の人事院の勧告がつい最近10月10日に出ました。県内の民間調査の結果、公務員より民間賃金が上回っているということで、賃金一時金とともに今年も引き上げなさいという勧告が出されました。このように、県内の県職員とか公務員の賃金が決まります。そういうことで民間賃金、公務員賃金が増えまして、組合員の皆さんが生活できる賃金にしていこうということです。

4つ目が、病気や失業などの場合のセーフティネットの整備。いろんな各種休暇や失業に対する手当制度などの整備をしています。

5つ目は、平和と民主主義を守る。平和がなければ、こういった生活も暮らしもないので、しっかり守っていこうということです。

6つ目は、助け合いの精神として各種共済活動。テレビコマーシャルでもやっていますので皆さんもご存知かと思いますが全労済。そして労働金庫。連合全体として全労済や労働金庫と一緒にやっています。さらに、各組合として全労済や労働金庫の取り組みもやっておりますし、各種共済、自動車共済とか生命保険関係等々、そういうのも安く、助け合いの精神としてそれぞれ組合ごとにやっているという状況です。

7つ目は、政治とのかかわりということです。医療や福祉・年金など、社会保障全般含めまして、政治や国会で決まるということでございます。したがって、私達が政治に無関心であっても私達の生活や暮らしは政治と無関係には成り得ないということが言えるのではと思います。是非皆さんも政治参加していただければいいのかなと思います。

8つ目には、地域のコーディネーターとしての取り組み。「産・学・官・金・労・言」。産は産業、学は大学(学者)、官は行政、金は金融機関、労は労働組合、言はマスコミの連携。これからより一層連携を密にして、この山形、地域を何とかしようと模索していこうとお互いに腹合わせをしている状況です。

6. 皆さんへの期待

最後に、是非皆さんに期待したいことです。「未来は青年のもの」。今日は青年だけでなく女性の方も多いので、若い人と読み替えていただいて、1つは、全ては疑いうる精神を持って、これは決して懐疑心ではなくて常識を疑う、こういう心構えを是非持っていた方がいいのではないかということでありまして。全ては疑いうる精神を持って、懐疑心とかそういう意味ではなくて、本当にこれでいいのだろうかとか、そういう風な懐疑心を持ってこれからは是非やってはどうかと。そして、やはり歴史に学ぶということ。歴史から今日的なもの、激しい情勢のなかでより一層日本の歴史から学ぶことが多いわけでありまして。同じことを繰り返さない意味でも歴史に学びながら、お互いに是非頑張っていきたいものだなと思います。そして、管理社会のなかでチャレンジ精神というのはなかなか薄れがちの傾向になる訳なんですけど、やはりそうではなくて、若い皆さんですと失敗は何度でも繰り返して、やり直しはききますので、是非、チャレンジ精神、攻めの精神、気持ちでは是非頑張っていただければと思います。

普段、いろんな冗談を言い合ったり、楽しく遊んだりする仲間はいると思います。しかし、困ったことについて相談できる仲間は、そう多くないと思います。1人でも2人でも、何か困ったことがあれば相談できる生涯の友達として仲間をもつこと、是非少し意識してみてほしいと思います。以上、大変な情勢のなかで、皆さんの頑張りに期待して、私の講義についてはこれで終わります。ご清聴ありがとうございました。