

第3回 山形大学寄付講座

「労働組合とは何か」

—「生産性」から「幸福度」を求めて—

連合山形会長代行 小口 裕之

1 はじめに

労働者・社会全体にとって最大の課題は「働き方改革」ではないか。なぜなら、労働無くして「持続可能な社会」は存在しないからである。働きがいがあることは、モチベーションに大きく関わってくる。「生産性」を高めるという言葉はよく耳にするが、その「生産性」を低下させる要因として挙げられるのは「長時間労働」（疲労やストレスが蓄積されればミスや怪我、発病のリスクが大きくなる）とマルチタスク（複数の仕事を同時進行すること）と指摘される。「生産性」向上に結びつく要因として、モチベーションのアップには、賃金・労働条件は欠かせない要因である。また、作業の指示の明確化と技術習得させることも挙げられる。技術の習得はまさに「人材育成」と深く関わってくる。今、少子高齢化が大きな問題となっているが、その改善にも「働き方改革」は大きく影響するであろう。男女の働き方を見直し、育児に係る助成や制度面での改善など、国としてどのようにリードしていくのかが問われている。

わたし自身は最近「生産性」より、「幸福度」をいかに高めるかを追求すべきと考えている。決して最新技術の発達は全く否定しませんし、技術革新は国民生活を豊かにするために重要であろう。みなさんの価値観はいかがでしょうか。

2 寄付講座開設の趣旨

- (1) 大学卒業後、就職したら早く職場に馴染んでいただきたい。
 - ・就職して3年以内の離職率は大卒で3割と依然として高い。⇒ジョブ・サポート
- (2) 社会に出て仕事に就く前に、働く者の権利・義務や職場でのトラブルの対処法など知っていただきたい。
 - ・いわゆる「ブラック企業」・・・過重労働・違法労働によって労働者を使いつぶし、次々と離職に追い込んで使い捨て。⇒使用者側の意識も変わってきている
- (3) 労働組合を「正しく」理解していただきたい。
 - ・労働者に与えられた権利。⇒相互扶助の精神

3 山形県内を取り巻く特徴的な情勢

- (1) 少子高齢化を伴う急速な人口減少
 - ① すさまじい、勢いで人口減少社会に入っています。

県内人口は、ピークは1950年の1,357千人であった。その後一貫した社会減少に加え、1997年から自然減少へ転じ、人口減少が加速している。今年1月の総務省

による人口動態調査によると山形県の人口は昨年より減少し、110万6,984人で、減少率は1.03%。全国で3番目に高い数値となっている。

※社会増減＝転入者数と転出者数の差 ※自然増減＝出生数と死亡数の差

- ② 年齢区分では、年少人口（0－14歳）は1545年、生産年齢人口（15－64歳）は1980年をピークに減少の一方、老年人口（65歳以上）はほぼ一貫して増加を続け、2014年の老年人口割合は30%と全国7位の水準となっている。
- ③ 国立社会保障・人口問題研究所による将来推計人口によれば、2010年は1,168千人が、2040年には835千人まで減少し、減少率は28.5%と全国5番目の水準となる。

日本全体では、2010年は、128百万人が、2040年には107百万人まで減少し、減少率は16.4%。2050年には一億を割り、97百万人となるとされる。

- ④ 少子高齢化を伴う人口減少は、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力の低下はもとより、老年人口の増加による医療費や福祉・介護需要の増加に応えきれない労働力不足をもたらす。また、児童・生徒の減少による教育活動の困難化や地域文化の衰退、地域コミュニティ機能の弱体化、地域公共交通機関の衰退、経済規模縮小に伴う税収等の減収による行政サービス低下は県民生活に大きく影響する。

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が崩壊しかねない。

(2) グローバリゼーションの進展⇨世界中が幸せにという観点でなければ

- ① 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する。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くる。
- ② 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、EUと中国、米国と中国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くる。
- ③ 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る。
- ④ 企業の海外事業展開や農産物の輸出品目増加、国際定期コンテナ航路貨物取扱量や外国人旅行者数が過去最高となるなど海外との交流が活発化していく。
- ⑤ 2020年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催による、山形の魅力を世界に発信できる可能性。（選手育成、観光客、合宿地誘致等）外国人労働者など

(3) 様々な分野での格差の拡大

- ① 日本の経済情勢は、全体的に雇用環境の改善は進んでいるものの、景気回復は地方に波及しているとは言えず、生産性、所得水準、消費活動など様々な面で大都市圏と地方の格差が拡大し、地域経済の疲弊が進んでいる。

- ② 全国的に正規労働者と非正規労働者の所得格差が問題となるなかで、県内においても非正規労働者が増加し、正規と非正規の格差が拡大している。
- ③ 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。
- ⑤ 賃金・最低賃金格差

(4) 産業構造の変化

県内的には、2001年頃から第2次産業のなかで、主力産業である電機関連企業の海外移転や工場縮小・撤退・閉鎖などが目立っている。

山形県の産業や経済において、第2次産業の製造業のなかで電機関連産業の果たす役割は大きく県内では農業に並ぶ基幹産業です。もともと山形県の製造業はマシンや農業機械の分野であったが衰退し、その後に電機や金属加工が中心となっている。

経済産業省が毎年実施している、工業統計調査の結果から、いずれも2008年の秋のリーマンショックの影響を大きく受けながら、事業所数では、2004年は3400社あったものが、2013年では2,600社となり、10年間で21%減少している。当然従業員数も大幅に減少しています。2008年のリーマンショックによる影響もあるが、2001年頃から、中堅の電機関連企業の海外への生産機能移転や工場縮小・撤退・閉鎖などによる従業員解雇や希望退職などのリストラが繰り返されてきた。

電機関係の労働組合員数について、ピーク時期は1万人近くいましたが、今は半分以下の4万6千人に減少しています。主な労働組合は①東根の京セラクリスタルデバイス労働組合、元の富士通関連で570人、②高島のASEジャパンは480人、③天童のパナソニック労働組合は470人、④天童パイオニア労働組合が380人、そのほか米沢にもNEC関連やフジクラ電装などとなっています。

※山形県内の製造業は自動車製造が少なく（自動車部品製造と自動車販売が中心）、モノづくりは電機産業が中心、ゆえに県内では電機の景気、賃金が上がらないと県内公務員の賃金も上がらない。（公務員の賃金は民間準拠）

(5) ICTの劇的な進歩⇒AIも

- ① 様々なものがインターネットとつながる「IoT (Internet of Things)」により、大量のデータから新たな知識やサービスが創出され、産業だけでなく社会生活にもこれまで経験したことのない利便性の向上やライフスタイルの変革をもたらす「超スマート社会」が到来すると予想される。
- ② ICT (情報通信技術) の飛躍的発達によって、産業構造、修行構造が一変する状況となる。このことは、新たなビジネス創出の好機となる。
- ③ AI (人工知能) 技術開発

4 勤労国民の生活 (生存) の不安定性が増してきた。⇒「政治課題」

(1) 不安定性増大の事例

- ① 全雇用者の4割まで増大した非正規労働者
- ② 全世帯の3割が貯蓄ゼロ

- ③ 年収 200 万以下が 1,100 万人を超えている
- ④ 生活保護者は急上昇し 217 万人
- ⑤ 自殺者は 3 万人超えが 14 年続いて、6 年前から 2 万 8 千人～2 万 2 千人
- ⑥ 時間外労働増加（過労死・自殺・精神疾患）
- ⑦ 格差拡大と貧困の増大

(2) 何故、生活（生存）の不安定性が増大したのか（特徴的な要因として）

① 1986 年から労働者保護ルールの改悪

規規制緩和政策の一環として、1986 年に労働者派遣法施行、当初は業務の専門性や雇用管理の特殊性を考慮して 13 業務に限定していたが、1996 年には 26 業務に拡大され、1999 年には原則禁止から自由化転換した。2003 年には製造業への派遣を解禁し、専門 26 業種の派遣期間を無期限とした。

2008 年リーマンショックには、「派遣切り」という企業の不条理な首切りが社会問題となった。2015 年通常国会で「最長 3 年という派遣期間制限」を撤廃した。つまり、生涯派遣労働・低賃金・不安定雇用の固定化につながる。

② 1995 年の日経連による報告書「新時代の日本的経営」

報告書のなかでは、労働者は次の 3 グループに分けてそれぞれ三分の一とする。

(i) 長期蓄積能力活用型・・無期雇用正社員（月例給か年俸制、職能給、昇給制度）

(ii) 高度専門能力活用型・・有期雇用・非正規（年俸制、業績給、昇給なし）

(iii) 雇用柔軟型・・有期雇用・非正規（時間給、職務給。昇給なし）

※これ以降急速に派遣法改悪と合わせて非正規労働者が急増した。

③ 交通関係の規制緩和政策

(イ) タクシー

2012 年に数量規制が廃止され大幅に規制が緩和（認可制から届出制、最低保有台数緩和（60 台から 10 台）、導入車両は新車から中古車で可）された。

交通政策を無視し、市場経済における競争原理をもち込んだことで、過当競争となり、ドライバーの賃金減少と都市部では交通混乱など招く結果となった。

(ロ) バス

貸切バス事業が先行して 2000 年に従来需給調整規制を前提とした免許制度を廃止し、許可制に移行し、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た。

その結果、過当競争となり、賃金抑制など労働環境悪化、加重労働、悲惨なバス事故が後を絶たない。

(ハ) トラック輸送

1990 年に大幅な規制緩和（新規参入は、需給調整が前提の免許制から資格要件の許可制に移行、運賃・料金は許可制から届出制に移行）が行われ、事業者数が増え過当競争となり、運賃、料金引き下げなどから、賃金抑制など労働環境悪化、加重労働、事故も多い。

5 働くことの意味

学校を卒業して働く（圧倒的多くの卒業生は労働者になる）のはあたりまえ、しかし、
なんのために？

- (1) 生活するための賃金を得る。賃金というかたちで所得を得て、自分と家族の生活を支える。今日働いて、明日また元気で働き・生活するために賃金を得る「個人的側面」
- (2) 自分の能力を発揮する。仕事を通じて自分の生き甲斐・働き甲斐を得る。働くことに誇りや喜びを持つ。「社会的側面」
- (3) 「持続可能な社会」のために労働は重要である。

一人でも多くの人が労働に参加することによって経済成長に貢献する。各種社会保険の維持は、より多くの人が安定的に就業することによって可能となる。

6 労働組合の役割とは⇒「民主的な職場づくり」「賃金・労働条件の改善」

(1) 基本的な任務として

- ① 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、団結し、運動する。⇒職場、地域、社会づくりのために
＜労働基本権では 団結権、団体交渉権（労働協約締結権）、争議権（スト権）の三権を労働基本権としている＞

皆で話し合い→要求づくり→要求書提出（ストライキを背景）→団体交渉→
回答・妥結

「ACTION! 36」労働基準法第36条（時間外及び休日の労働）のとりくみ

- ② 企業経営に自己規律を保たせるためのチェック機能を果たす。企業不祥事問題などに対するチェック機能など。
- ③ 資本主義が完全無欠のシステムではない。市場原理だけではカバーできない問題を社会的に提起していく。行き過ぎた規制緩和や行き過ぎた労働法制改悪問題など。
- ④ 地域のコーディネーターとしての役割。地域の様々な問題点や課題の克服に向けて労働組合（連合）がリーダーシップを取りリードする。地域活性化や過去に原油・物価高騰問題に対する取り組みなど。※行政や企業など「利害」が絡んで限界があり、労働組合は「利害」関係がない。

(2) 主な取り組みとして

① 雇用の維持安定

・2018年4月から、有期雇用で5年が経過すれば本人の申し出により、無期雇用に変換できる方がスタートした。しかし、雇止めの問題などが報告されている。法施行のあと、運用状況をチェックし、問題点を明らかにする。

② 生活できる賃金の確保と最低賃金制度⇒格差是正が大きな課題

組合員の生活できる賃金の確保

1997年から下がり続けた賃金（デフレスパイラル）、格差拡大、公務員の賃金

＜民間（春闘）と公務（秋闘）で決定＞

- ③ 労働時間短縮と年次有給休暇など各種休暇制度の取得（「働き方改革」）⇒職場環境づくり（「帰りづらい雰囲気！」「年休取りづらい雰囲気」ではダメ）
過密労働により休暇が取れず、長時間労働による精神疾患・過労死問題、
ワークライフバランス社会の実現（個人の努力も重要であるが壁が存在⇒みんなの力で少しずつ変えていこう）
- ④ 病気や失業などの場合のセーフティネットの整備
- ⑤ 平和と民主主義を守る
「幸福度」追求でも特に、大事である。
- ⑥ 共助（助け合い）としての各種共済活動
全労済・各労働組合共済、労働金庫など
- ⑦ 政治とのかかわり
医療や福祉・年金制度などの社会保障制度等、政治・国会（議会）で決まる。
「私たちが政治に無関心であっても、私たちの生活や暮らしは政治と無関係ではない。
- ⑧ 地域のコーディネーターとして⇒地域活性化フォーラムの開催
急速な高齢化と人口減少、「地方創生」地域活性化、中小企業の活性化、若者の定住化、雇用の場の確保に向けた取り組み「産・学・官・金・労・言」の連携が重要である。
⇒「自治能力」を磨く場が学校であり、磨いた能力で職場を選択し、社会でその力を発揮する。

6 若者の皆さんに期待すること。「未来は若者・子どもたちのもの」

- (1) 全ては疑いうる精神を持つ。懐疑心ではなく「常識」を疑う。⇒ILO勧告
・公務員の労働基本権の付与勧告（10回目）ex フランスの少子化対策
- (2) 歴史に学ぶ、温故知新。⇒「労働組合にも様々な歴史がある」
・母性保障のたたかい ・権利の獲得 ・「みんなはひとりのために、ひとは～」
- (3) チャレンジ精神・攻めの気持ちで⇒合わせてコミュニケーション重要
・物事を進めるにも、まず、同僚・仲間との連携・話し合いを
- (4) 何かあったら、困ったことがあったら相談できる仲間をつくる。⇒労働組合があればベスト。ブラックバイトで「労働組合結成」の例（首都圏で）＜自治能力発揮！＞

7 2019年は「連合結成30周年」を迎える

☆今、連合にはどのような社会像、未来を描くのか。そのベースともいえるどのような職場環境を描くのかの提言が求められている。2018年度は「働くことを軸とした安心社会」をテーマに運動を展開してきた。今、設立30年を機に求める社会像を議論している。

わたし個人は、「働くことでみんなが幸福社会」かな。みなさんはどんな社会像を描きますか？
ご清聴、ありがとうございました。