

## 「雇用・政策実現の取り組み」

館 内 悟 (連合山形 副事務局長)

今日は「雇用・政策実現の取り組み」ということで講義をさせていただきます。

私は連合山形に東北電力労働組合から役員として派遣されています。今も東北電力の社員であります。この図のとおり、連合は3層構造になっており、安田先生の方からも最初に教わったと思いますが、私は1番下にある東北電力労働組合の役員をしております、その上にある電力総連から連合に派遣をされていることとなります。連合以外では、山形県労働委員会の労働者委員をさせていただいております。どのような仕事かと言いますと、例えば労働者と使用者がなんらかのトラブルがあった場合、例えば社員がなにもしていないのに急遽、自己退職しなさいと言われて辞めるしかなかったという場合もあります。それは不当解雇になりますが、その際、山形県庁内にあります労働委員会に申請すると、使用者と仲裁の場を設け、あっせんという形で仲を取り持つことなどを行っています。仲を取り持つとは言っても、本来であれば会社に復帰させるのがベストですが、なかなか上手くいかず、金銭解決、最悪は決裂に終わるという時もあります。

労働委員会を使うメリットにつきましては、「三者構成」になっていることで公益委員、労働者委員、使用者委員という構成になっていることです。公益委員のなかには山大名誉教授の立松先生、阿部未央先生も入っております。こういった構成と、労働委員会は司法機関ではないので、裁判になったりすると白黒つけることとなりますが、そういったことはなく、それぞれが歩み寄って解決をするという仕組みですので、訴えた側、訴えられた側もあまり損はしない形になります。また、裁判ではありませんので、会社としても名前が外に出ないというメリットもあります。ただし訴えられた側は強制的に出なくてはならないということではなく、断ってもいいこととなります。と言うことは、断られた場合、そのまま裁判等に発展するケースもあります。興味のある方は山形県労働委員会ホームページを見ていただければと思います。

それでは本題に入っていきたいと思います。本日の内容としましては、労働組合の雇用をはじめとする政策実現の活動ということで、国と山形ではどのようにやっているか、その内容について講義をしていきたいと思っております。「政策とは何か?」、いろいろ調べると2つ出てきます。政治でいう政策が上の方で、我々労働組合とかさまざまな団体が労働条件の引き上げや、生活向上など、目標を方針とする手段として2つがありますが、後者が今日説明する内容になります。

詳しくは、政策を実現するためにいろいろな政策をつくります。例えば労働条件の引き上げ等については左側の企業に要求をすることになります。代表的なものでは春闘の団体交渉も入ってきます。一方、生活していくうえで様々な政策につきましては、右側の国や行政等に訴えるということで、政治活動を通じて叶えること、政策要求をしていくこととなります。

右側をもう少し説明します。給料明細から見ていきたいと思っております。赤で囲った枠が先ほど言いました、例えば春闘等団体交渉で行うことになり会社に交渉を行うというものです。下の方、社会保険料や税金関係になりますので、これは国や地方自治体などへ政策要求をして叶えていくというものになります。ここ最近ですが、春闘で賃金が上がったという話も出ておりますが、この下の部分の社会保険料等がそれに増して上がっているということで逆に手取りが少なくなるといった現象もあります。そうならないように労働組合としてはしっかりと交渉しているということになります。

先ほど言いました私達が納めている税金になりますけれども、これは国とか地方自治体の予算になりまして、様々な用途で使われております。図にある通り、社会をつくっているのが法律や予算でありますので、それを決めるのが政治ということになります。労働組合が政治活動に取り組む1つの理由として、職場内、企業内でどうしても課題が解決できないものをこういった政治で叶えていくということになります。

「生活をよくし、幸せな暮らしを実現するために」ということで3つほど手段を書かせていただいております。1つが国会や議会で議員を擁立して実現する手段ということになります。簡単に言うと、労働組合の仲間

から議員を立候補させて議会へ送り出すこととなります。県内にも県議会であったり市町村議会であったり、我々の仲間がいます。ただやはり少ないものですから、選挙になった時に連合の政策に賛同していただける議員さんを推薦して戦っていくことで、そういった方々と一緒に政策を実現していけるという状況です。その下、市民運動と書いてありますが、間接的なものになりますが、県民など広く、街頭行動やデモ行進などしながら叶えていく、周知していくこととなります。その際マスコミ等から取り上げてもらうとより効果的になります。3つ目が、直接的・間接的の両方のやり方になります。各種行政への要請行動、後ほど説明しますが、そのようなことをしながら政策を叶えていくこととなります。

これは国の話になりますが、1つが「院内集会」です。国会会期中などに議員会館に集まりまして、こういった写真にある通り、我々の仲間である議員さんと一緒に集会を開きます。そのなかでお互いの認識を合わせて連合の叶えたい要求を国会で訴えていただくということをしております。2つ目が「省庁・政党への要請行動」になります。各政党や省庁に対しまして、連合の重要な政策を要請していくこととなります。3つ目が「街頭宣伝」になります。市民運動の1つになります。東京都内でもこういった集会を開きデモ行進などを行っております。私も東京での集会、デモ行進に参加したことがあります。1番印象に残っているのが銀座の大通りの真ん中を歩かせてもらったことです。4つ目が「政治研修会」になります。先ほども話した通り、労働組合から議員を立候補させるということは、政治活動だけでなく選挙活動も行わなければいけないこととなります。選挙の部分は、公職選挙法となりますので、労働組合の役員が熟知していないと検挙される恐れがあります。そうならないように連合本部におきまして、弁護士等から研修会を受けて、それに備えることも行っております。私自身も政治担当をやっておりますので、選挙があると国会議員、選挙では事務所の中に入ってこういった法令とか様々なことをやらせていただいています。連合山形でも若い人達に政治をしっかり覚えて貰うということで政治研修会を行っております。

ここからが、政策実現ということで本格的に政策の内容に入っていきます。連合本部に100人ぐらいおまして、そのなかに政策をつくるだけの担当部署があります。そこで、我々地方連合会という連合山形とかの声も聞きながら、国などに要請する政策をつくっております。2年間取り組む内容につきまして、冊子に275ページにまとめておりますし、重点政策につきましても、ちょっと薄い冊子ですがまとめております。

先ほど言った重点政策につきましては、繰り返しになりますけれども、労働界を代表してまず審議会に参加する。そして政党などへ要請していく、あとは街頭行動などで政策を周知していくということを行っております。重点政策からもっと重点的なものとして最重点政策ということで全7項目あります。記載した通りであります。1つ目が東日本大震災からの復興再生。熊本もありました。様々震災がありますので、その復興再生の着実な推進。2つ目に経済・産業政策と雇用対策の一体的推進および中小企業への支援強化。3つ目に税制改革の実現、4つ目に長時間労働是正に向けた法整備と労働者保護ルールの堅持・強化。5つ目がすべての労働者の雇用の安定と公正処遇の確保。6つ目がすべての世代が安心できる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。7つ目が子供の貧困の解消に向けた政策の推進ということになりますが、このなかの4つ程、チェックマークがついてあるところを詳しく説明をさせていただきます。4つ目、これについては、働き方改革関連法案がありましたので、これも詳しく説明をさせていただきたいと思っております。

2項目目になりますが、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の中身であります。具体的な政策としましては、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、職業能力開発などへの支援強化という2つの政策であります。政策立案の理由につきましては、IoT やビッグデータ、AI などが技術革新などによってだんだん進んでおります。これは第4次産業革命ということで進んでおり、労働力不足、人口減少のなかでは非常に大きな役割を持つとも言われております。調査機関の報告によりますと、2030年までにこのまま何も対策をしなければ、労働力が700万人ほど失われると言われていた報告もあります。一方で、この第4次産業革命が進むと、今の雇用者の半分はいらなくなるとも言われて、どっちが正しか分かりづらくなっています。連合としては、今はっきりしないこともありますので、第4次産業革命に対応するための、労使が参画しながらいろいろな対応をしていく会議体を経済産業省の方に求め、経産省では2050年に向けた委員会を開催することで、連合本部の事務局長が委員として参加する予定となっております。

また、第4次産業革命に対応するためには、人的投資や設備投資、研究開発等に予算をつぎ込む必要があります。

ますが、企業が人材育成にかけるお金というのは右肩下がりですので、この財政措置をするようこれも国へ要請しています。

次になります、「公平・連帯・納得」の税制改革の実現です。来年になります、消費税引き上げの着実な実施と、軽減税率の導入撤回を政策としては掲げております。連合の考え方は、これから人口減少や少子高齢化が進行するなかにおいて、将来世代にツケを回さないこと、社会保障と税の一体改革ということで、10%引き上げには賛成の立場をとっております。今回の軽減税率につきましては、高所得者ほど恩恵を受けるような仕組みとなる可能性が高いということになります。なぜなら、実は低所得者ほど食品品にかかる割合が高く、高所得者ほど低くなっている。一見これは低所得者に非常に恩恵を受けるのではないかと思いがちですが、実は高所得者ほど金額としては非常に大きな恩恵を受けるということで、これは消費税の逆進性と言いますが、これについては反対しています。図の通り、外食かそうでないかで、この消費税が8%か10%で変わっている。今もどっちか分からないような状況が進んでいますので、これも問題あります。最近、キャッシュレス化で2%税金を還元するとも言われております。これも愚策中の愚策でありまして、例えばカードをつくれぬ人がいます。自己破産してカードつけれぬ、年収でカードをつくれぬということは、これも高所得者が優遇されるということになります。先日の国会では、プレミアム商品券を発行するとも言われておりました。なんのための軽減税率か分からなくなってくるということでもあります。こういった軽減税率をやっていた国、海外にいろいろありますが、この軽減税率によって税金が減るという非効率的なのが分かっておりますので、それをやめている国がたくさんあるということでもあります。

次に「すべての世代が安心できる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」です。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になります。先ほどから言っております通り、労働力不足が社会問題化しています。特に医療や介護、保育などの職場などでは慢性かつ深刻な人材不足となっている現状であります。特に看護師は長時間労働や夜勤による体への負担が非常に大きいということで、年間の離職者が、2012年調査ですが16万人ほどいたということでもあります。連合の2013年の調査でも休暇が取りにくいとか、努力に見合わない賃金などの処遇、その改善を多く求められる回答がありました。下手すると業務中に事故を起こす可能性があるのが不安だという方も9割強を超えたとも言われております。連合は、まずはこういった悪い勤務体制をやめさせるために、三交代制をとること、勤務から勤務までの間、インターバルをしっかり保つことを要請しているところであります。

右の図を見ていただきたいと思います。介護・保育の有効求人倍率です。介護3.72、保育士2.61ということで、全職業計よりもかなり大きく上回っている実状で、今も増えている状況になっております。これから団塊の世代が75歳になる2025年には、介護サービスがこれまで以上に重要になってくるということです。左の図を見ていただきたいと思います。全産業平均の年収です。全産業平均の年収と比較すると、介護職、ホームヘルパーも含めますが、約177万円。保育士が149万円低い状況で非常に処遇が悪いということが分かります。医療、介護、保育につきましては、私たちの生活に絶対欠かすことができない職種でありますので、そのためのキャリアアップや処遇改善について、国や県などに要請しています。

続きまして2つ目になります。「すべての世代が安心できる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の具体的な政策」の中の、仕事と育児の両立支援制度の充実、待機児童の早期解消と保育の質の確保となります。女性が妊娠・出産・育児期に離職することなく安心して働き続けるためには、職場における両立支援制度と保育サービスが車の両輪として必要不可欠であると考えております。左の図のように保育所等の待機児童数、2015年度以降増加してありまして、不本意に認可外施設を利用している場合、親が休職して面倒をみるなど潜在的に待機児童がこれ以上いるということになります。また放課後児童クラブの待機児童数も増加している状況であります。右の図にある通り、男性の育児休暇は非常に低い状況であります。男女が共に安心して働き続ける環境整備に向けては、男性の育休が非常に重要であると考えているところであります。待機児童の解消にあたっては、保育士の資格取得を規制緩和し、なりやすくすることではなくて、質の高い保育士さんを雇用するということが、賃金や処遇の改善、教育訓練が必要不可欠であるということでも連合としては訴えているところであります。子供・子育ての支援に関する2018年度の政府予算が0.7兆円です。本当に必要とされるのが1.1兆円です。この差を縮小できるように次年度、来年度以降はしっかりと予算が組めるように国に訴えているところであります。

続きまして「子どもの貧困解消に向けた政策推進」です。具体的な政策としましては、教育の機会均等実現に向けた就業前教育の完全無償化、2つ目が、高等学校の授業料無償化、大学の学費の引き下げ、奨学金制度のさらなる拡充となります。その背景になりますけれども、皆さんもお分かりになるかと思いますが、日本の大学などの高等教育への進学率につきましては、親の年収によって非常に大きな影響を受けることとなります。左の図を見て下さい。年収が高い方が進学率が高く、低い方が進学率は低くなるということが分かります。連合が行った調査、右の方になりますけれども、世帯収入が少ない家庭ほど子どもが大学、専門学校などの高等教育を受ける際に貸与型の奨学金を借りている割合が高いということ。さらには、借りる額も多いということが分かっております。表には出しておりませんが、1996年頃には奨学金利用者が2割程度でありましたが、2016年には48.9%に増加し、学生の2人に1人は奨学金を借りているということになります。また卒業したあとの不安定雇用、また低賃金もありますが、卒業しても返済に苦しんでいる方々が30万人程いると言われております。経済的困窮から、親はなんとか大学に入れて楽をして欲しいと思って入れたのに、子どもが高額の奨学金、ローンを背負ってしまうということで、親と同じ貧困を背負ってしまうことがこれからの問題になってくるのではないかと懸念をしております。

グラフを見ていただきたいと思います。さらに世界と比較をさせていただきたいと思います。図の通り、日本の高等教育、GDP比に占める公財政支出の割合、OECD加盟34カ国のうち下から2番目ということで非常に低い国となっております。OECD諸国の中で大学の学費が無料の国は、ヨーロッパに多く存在しております。もちろん奨学金は渡しきりであります。日本の場合はどうか、先程言った通り、奨学金という名のローンということになります。

政府レベルで給付型奨学金制度が存在しない国、OECD諸国の中では日本だけでした。それが今年度から本格実施されました。今年の給付型奨学金の内容につきましては、非課税世帯で、国公・私立を問わず、各高校が推薦した成績優秀者から2万人を対象として月2万円～4万円を支給しています。2020年度からまた拡充するというので、対象を親の年収380万円未満の世帯までに広げるということになっております。

連合としましては、高等教育に対しまして、もっとこの支出を増やすことで大学の学費の引き下げや、給付型奨学金の更なる拡充を求めて要請をしているところであります。

具体的な全国行動としましては、給付型奨学金制度の導入・拡充と、教育負担の軽減を求める署名運動を行いまして、全国で300万筆以上集め、内閣総理大臣宛に要請をしております、各地方議会におきましても要請行動をして国や都道府県でもしっかりとこのような対策をして欲しいということで取り組んでいるところであります。

続いて、4項目の「働き方改革への対応」です。一昨年ありました大手広告会社、電通の過労死自殺、5年前にありましたNHK記者の過労死が大きくマスコミにも取り上げられております。現在は多くの企業が労働基準監督署の立ち入りにあい、マスコミにも多く取り上げられているというところでもあります。そもそも過労死という言葉をよく聞きますが、欧米にはこういった言葉はありません。日本語の過労死という言葉がそのまま世界の共通語のようなものになっていて、それだけ日本は長時間労働の国と見られています。そういった中で、今回政府が取り組んだのが、一億総活躍社会の実現に向けた目玉政策として、働き方改革の実現に取り組んできたこととなります。中身につきましては、2016年9月に会議が設置され、連合からは神津会長が構成委員として参加しております。10回の会議を重ね、2017年3月28日に実行計画が決定しました。

全部説明をすると時間がないので、労働基準法の改正のみ今日は説明をさせていただきたいと思えます。70年ぶりの大改正と言われ、その大きな理由につきましては、時間外労働の上限規制ができることとなります。この後も詳しくお話ししたいと思います。これまで時間外は、ある一定条件のもと認められれば何時間でもやっていた、実質青天井でありました。今回の改正によりまして、どのような理由でも上限規制され、それを超えた場合、企業は罰則が課せられます。これは働く者にとって、連合にとっても大きな政策の一步であると考えているところであります。ただし、この法案のなかに長時間労働、健康障害を起こす大きなリスクを孕むのが2つ、企画業務型裁量労働制の拡大、高度プロフェッショナル制度が盛り込まれたということとなります。これにつきましては、連合としては反対の立場を最後まで取って参りました。

企画業務型裁量労働制について分かりやすく言いますと、1日8時間以内として労働者と経営者が協約を、お互い結べ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になり、1日8時間働いたとしてみ

なされます。逆にそれ以上働いたとしても時間外手当は出ませんし、例えば、1日に2時間、3時間働いて、そのまま帰ってもいいという制度であります。もう1つ、高度プロフェッショナル制度、簡単に言いますと、年収1075万円を貰っている一部の専門職は、いくら働いても年収変わらずそのままであるということになります。例えば、2時間3時間働いて、帰る人ってどれだけいるかなと思うのですが、たぶん逆の8時間以上働いている人が多いのではないかと考えるわけでありまして。この裁量労働制は今も運用されており。これを採用している企業の多くが、一般社員が朝9時が始業時間であれば、それに合わせて裁量労働制の人達も出勤しなさいと言っております。帰る時間は自ずと遅くなり、はっきり言えば裁量のない労働制とも言われております。

この企画業務型裁量労働制に関しましては、今国会のなかで審議されました。大臣が国会答弁の際、裁量労働制の方が一般で働いている人達よりも労働時間が少ないという間違ったデータを出してしまい、捏造ではないかという疑惑まで持たれ、ちょうどその時期に野村不動産の裁量労働制で働いていた人が過労自殺したという報道が出て、裁量労働制は取り下げとなりました。

労基法の改正内容ですが、中小企業における月60時間超えの時間外労働に対する割増賃金50%の適用猶予廃止が2023年4月1日廃止となること。すべての企業で、年次有給休暇取得について付与義務となりました。

労働時間の上限規制、時間外労働の上限規制につきましては、労働基準法の36条に定めてあります。法定労働時間を超えて働かせる場合は36条に則りまして、働く人と経営者が協定を締結して、それを労働基準監督署に届け出しなければならないということになります。これは36協定と呼ばれております。現行では先ほど言った通り、限度時間の月45時間、年間360時間を超えた場合になりますが、一定の理由があれば、特別条項付36協定というものが認められておりまして、これを結べば青天井で何時間でも時間外労働ができてしまうという現状の法律であります。今回の法改正につきましては、止むを得ない一定の理由があっても、これを超えると経営者に罰則が与えられるという改正であります。時間外1カ月100時間未満とありますが、この100時間という時間につきましては、実は過労死ラインと言われている時間です。100時間以上働いて亡くなった場合、疾患があった場合は労働災害として認定されます。連合は断固反対してきたところではありますが、連合山形にも長時間労働の相談が多くありますが、100時間以上、150時間とか200時間という時間帯で働いている人もいますので、まずは上限規制をすることが重要であると考えているところであります。中小企業は1年猶予を持って2020年4月から適用になるということになります。この法律につきましては、全てに適用になるわけではありません。医師や建設業、自動車運転業務、トラックの運転手等になりますが、これは5年後の適用になります。今回の改正では年間上限が720時間以内となっておりますが、この5年延ばされる業種は改正後も上限が960時間ということになります。それについてももっと早く適用することと、時間を短くすることを連合としては国に訴えています。

時間外労働の上限規制について説明をしたいと思っております。1番下の規制は先ほど言いました45時間を超える労働時間になります。月45時間ということで、45時間を超える労働は半年分を超えてはいけませんというのが1番下のラインになります。その上が、月平均60時間以内で年間720時間以内となります。その上が2カ月の労働時間の平均が80時間以内であることと合わせて、6カ月平均で80時間以内であることと非常に複雑な労働時間のパターンが決められておりますので、労務管理はかなり大変になりますし、働く人もしっかりと自分で確認しなければならないこととなります。これを見ても、ここまで時間外をしていいということを企業、そして働く方々も勘違いしがちです。働き方によっては過労死に至る場合もあり得ますので、時間外労働の基本は、月45時間、年間360時間です。これをしっかりと守っていただくよう国や行政の方にしっかりと訴えていくと考えているところであります。

高度プロフェッショナル制度になりますが、国会で採決され残念なところではありますが、2015年にも高度プロフェッショナル制度が法案として国会で提出されています。もともとはアメリカの制度にありまして、ホワイトカラーエグゼンプションと言われております。要するにスーツを着ている人たちということで、特に事務職や営業をされている方々になるかと思っております。当時「残業代ゼロ法案」と言われておりまして、非常に問題があるとして2015年では取り下げとなっております。今回の法案は、2015年当時のものから変更した内容になります。まずは、104日以上を休日確保することと、先ほど言いました何時間働いても1075万円ですよということではありますが、104日間は休日を取ることが義務化されます。それにプラスして4つの項目から1つ選択して、これが義務化されます。この高度プロフェッショナル制度は適用となる労働者

本人が断れば、この制度を使わなくて良いということになります。しかし、労働者というのは非常に弱い立場でありますので、会社の上司から「この制度で働きなさい」と言われれば、もしかするとやらなければ降格させられる、もしくは、部署から外されるとかなどを考えて、従わなければならないということがあるかもしれませんので、絶対にそうならないよう連合は訴えております。2005年からこの考え方があり、経営者団体が考えていた適用する年収が400万円以上でした。年収要件1075万円から下げられないように、連合としてもしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

ここからが連合山形の政策実現の取り組みになります。図面を見ていただきたいと思います。連合山形は様々な委員会を設置し取り組んでいるところであります。そこに政策制度確立委員会を設置しておりまして、そのなかに5部会設置しています。雇用労働政策、行政改革、産業環境政策、社会保障政策、教育政策ということで、この部会で山形県特有の課題について政策をつくっております。ここで作成した政策を山形県や国の機関であります山形労働局、経営経済団体等に要請を行っているところであります。

政策要請の取り組みの1つ目としましては、街頭宣伝行動で、連合山形では駅前通りや七日町で月数回ほど行っております。

2つ目が連合山形と経営経済団体懇談会、経営団体への要請ということで、これは2月に行っております。春季生活闘争が行われる時に、5つの経営経済団体とトップ会談を行いまして、要請しているところであります。今年も2項目要請しました。1つは、所得格差の是正と月例賃金の改善、2つ目が働き方改革について行った内容を記載させていただいております。この要請後に会談をそれぞれ行っておりますので、その時に労使で共通認識した内容につきましては、1つが県内の景気回復が力強さを欠いているということ。その関係から雇用の改善と所得増加により個人消費を活発化しなければならないということ。労働力不足に関しては、多様な人材が活躍できるよう働き方改革や就業環境の整備を進めることで、内容としては一致したところであります。

3つ目になりますが、山形労働局への要請になります。これは年に2回定期的に行っております。2月には労働行政に関する政策要請を行っております。今回、今年のポイントとしましては、今年4月に労働契約法改正が5年経過し無期雇用転換ルールが適用されます。無期雇用転換ルールというのは、有期雇用労働者、非正規労働者が契約を何回かして5年を超えれば、その本人が希望すれば無期限の労働契約になります。これについてしっかりと労働行政のなかで取り組まれるということをお願いしました。なぜこういうことを言わなければならないかと言うと、実は5年経ったら経営者は無期雇用にしなければならない。勝手に解雇できなくなると思ってしまった訳です。連合山形の労働相談にも何件かこういった相談があり、無期雇用転換ルールを知っていた労働者が経営者に対して「今年からの無期雇用転換ルールが適応になりますが、私達もなるんでしょうか」と聞いた途端に「あなた方全員今年で契約を切ります」ということで、その人だけでなく十何人いた人全員が雇用を切られたケースもあり、もう1つが試験制度で篩にかけることで、5年雇用された非正規労働者にこの試験を通れば正社員にします、もしくは準社員にしますと言って、ほとんどの人がこれで振り落とされるといったケースもあります。こういったケースは、法には抵触しないこともありますが、労働者保護が目的であることから、労働局で取り組んでいただきたいと今回の要請ポイントとして訴えて参りました。

県知事への要請行動になります。連合山形がつくった政策内容25項目を9月6日、県知事要請を行っております。知事と懇談をした内容は、若者の就業支援と雇用対策についてさまざま話をしてきたところであります。

県の所管担当部署と意見交換を行っております。記載の通りの9項目になりますけれども、これについて行って参りました。2、3点ほど紹介したいと思いますが、1つが障がい者の就業支援の強化になります。障がい者雇用の拡大を図る施策をしっかりと行っていただきたいということで、各支援学校への福祉施設の機能強化、企業内での障害者を支援する人材の育成、県の補助事業の拡充について要請をしたところであります。担当部署の方からは、就業生活支援センターにおいては就職準備訓練や就職に向けた支援、雇用主に雇用管理について支援を行っているということ、今後も予算確保などに努めていきたいということでありました。人材育成に関しましては、山形労働局と共同で職場内の精神発達障がい者の応援団をつくる目的で、精神発達障がい者仕事サポーター制度を創設し、このサポーターが県内に300人ほどになっているということでありました。また企業からの要請によりまして、ジョブコーチを派遣し、精神発達障がい者が仕事をしていくうえで非常に

大きな役割を果たしているということであり、県としてもこれからもしっかりと力を入れて取り組んでいきたいという回答がありました。

もう1つは、公文書の管理についてです。今年国会を賑わした内容であります。森友問題におきまして、国有地の売却で、文書が残っている、残っていないといった文書の改ざんということで疑惑がもたれ、最終的には財務省の職員の方が1人自殺まで追い込まれました。最終的に佐川理財局長が辞任したことも有名な話でお分かりかと思えます。県内の文書管理につきましても、しっかりと行っていただきたいということ、県民の知る権利である公文書開示請求に異論なく対応していただきたいということ、あとは、公文書をしっかりと貯蔵する所をつくっていただきたいということで、全国に公文書館というのが34カ所あると言われております。山形県にはないので設置をお願いをしたところでもあります。公文書館の設置に関しましては、公文書センターというものが県にはあり1500冊程貯蔵しているということでありました。公文書館との違いは、責任者を置かなければいけないということになりますので、県としましては、現在検討委員会をつくって公文書館をつくる方向で今動いているという回答がありました。

インバウンド観光の促進については、今年ダイヤモンドプリンセス号が酒田港に入港しました。さまざまな外国の方が県内にも入ってきているわけでもあります。実は山形県に来て泊まっていく日数が少ない、しかもお金を使って行く人も金額が少ないということで要請しました。県の予算では、インバウンド観光に関わる、例えばキャッシュレス決済のための助成金、Wi-Fi環境を整えるためなどに2000万円ほど予算をとっているということでありました。今後も増額するように訴えてきたところでもあります。

次に県議会議員との意見交換になりますが、政策ができあがってから、先ほど言いました我々の仲間の県議会議員の方から見ていただいて、意見をいただいています。そして、この政策を県議会の一般質問で使っていただきたいと要請をしております。

取り組みの最後、フォーラムの開催になりますが、連合山形としましては、地域経済の成長と地場中小企業の活力向上、人材確保など有識者、経営者、行政、学生、労働組合がパネルディスカッションなどを通しながら共通課題として認識し、政策に反映できるように取り組んでいるところであります。これまで2回ほど取り組んできました。今年も11月27日火曜日に実施する予定であります。今年のテーマは「人財不足時代の対応策」ということで行う予定であります。コーディネーターにつきましては、日本女子大学名誉教授の高木郁郎先生、課題提起者として、山形大学名誉教授の立松潔先生、パネラーとして、山形県からは商工労働部長、建設業界からは事務局長、介護業界の方、連合山形の会長が出演しまして、議論を交わす予定となっております。

最後になりますが、私たち働く者にとって、政治に無関心であっても無関係ではないということであり、連合山形はこれからも働く者の処遇改善や生活向上に向けた政策実現のため、しっかりと政治活動に取り組んで実現していきたいと考えております。最後までご清聴ありがとうございました。