

「働くことを軸とする安心社会の実現に向けて」

神 津 里季生 (連合会長)

1. はじめに

皆さんこんにちは。ただ今ご紹介いただきました神津です。最後は安田先生の締めの講義があるとお聞きしています。皆さんは、この講座を随分と聞かれているので、基礎的な知識は身に付けられているだろうと思います。重複する部分もあるかも知れませんが、同じ1つの事柄も様々な方向から見て、様々な表現で聴いていただくことが理解を深めることにもつながると思いますので、本日はそのようなつもりで話を聴いていただきたいと思います。

タイトルは「働くことを軸とする安心社会の実現に向けて」です。皆さんは2年生で20歳前後ですが、若い世代の皆さんに私の立場から是非お伝えしたいことがあります。現在、連合はこのような講座を全国20ヶ所の大学で実施していますが、私もできるだけ話をさせていただきようとしているところです。

皆さんに是非お伝えしたい、あるいは訴えたいことを冒頭に4点申し述べておきます。1点目は、私達は今、どのような社会に生きているのかということです。皆さんは今、この日本という国で日々生活していますが、今のこの社会はどうやって成り立っているのでしょうか。皆さんもあと数年で社会へ出ていくことになると思いますが、好むと好まざるに関わらず、今のこの日本の社会で生活をしていくこととなります。当たり前のように生活している中で、世界を見渡すと貧困に苦しんでいる国があり、明日食べる物も得られない人達がたくさんいます。戦争やテロなどに巻き込まれて命を失う人達もいます。難民として国境を越えて、何とか生き延びようと努力している人達も世界にはたくさんいます。日本でそうしたことはないかも知れませんが、なぜ、世界はそのような状況になったのかということや、これから先はどうなるのか、そのようなことに少し思いを巡らせていただきたいと思います。日本は、地震などの災害の不安もありますが、他国と比較しても安心・安全に暮らすことができ、毎日食事もできる恵まれた国だと思います。ただし、物事には長所があれば必ずその裏側に短所があり、日本にも悪い面があります。詳しくは後ほど触れていきたいと思います。

2点目は、日本人の働き方はどのようなものかということです。これを是非意識していただきたいと思います。日本人の働き方は長所と短所が隣り合わせになっていると私は思います。日本人の働き方の良いところは、一言で申し上げると一生懸命働くということです。多くの人が一生懸命打ち込んで働き、自分の能力を高めたり、勤務先の企業が発展したりすることに喜びを見出しています。世界を見渡してみると、こうした働き方は決して当たり前ではないのではないかと感じます。その点は、日本人の働き方の素晴らしいところだと思います。日本は第二次世界大戦に敗れ、焼け野原から復興しました。元々天然資源がある訳でもありませんが豊かな国になりました。それは、日本人が一生懸命働いたからに他ならないからだと私は思います。そのことはとても大切ですが、一生懸命働き過ぎるところもあります。皆さんも過労死や過労自殺など聞かれたことがあると思いますが、働き過ぎて亡くなる方が日本にはたくさんいらっしゃいます。韓国も日本と同じような状況だと聞いたことがあります。欧米などではそうした事例はあまり聞きません。しかし日本では、過労死や過労自殺で亡くなられたと認定される労災が年間200件前後あります。日本のどこかで、2日に1人以上が働き過ぎて亡くなっているということです。恵まれたはずの日本でなぜこのようなことになっているのか。これは絶対に止めなければならないことだと思います。

3点目は、将来を展望した時に大丈夫なのかどうかということです。4点目は、その中での労働組合の役割、労働組合が持っている可能性について話をしたいと思います。詳しくは後ほど触れていきますが、本日はこの4点について皆さんにお話しいたします。

2. 連合とは？労働組合とは？ ～まもる・つなぐ・うみだす～

私自身は40年ほど前に当時の新日鉄に入社しました。しばらくして労働組合の役員になり、それから専従にならないかという話を先輩からいただき、興味もあったので引き受けました。

そして連合・労働組合についてです。これまでの講義で、安田先生や連合山形の皆さんから話を聞いていると思いますが、日本は企業ごとに労働組合があり、産業ごとに結集した産業別組織があり、様々な産業別組織が結集しているのが連合です。世界レベルでもITUC（国際労働組合総連合）という組織があります。連合は経営者団体や政府・政党などと協議をしています。連合の地方組織である連合山形は、山形県、各行政と協議をしています。ITUCは、世界163ヶ国の労働組合が集まり、国際連合やILO、多国籍企業などと協議したり、G20などが開催される際は様々な要請を行ったりしています。

労働組合があれば労使関係が生まれます。当たり前のことですがとても肝要な部分なので、是非覚えておいていただきたいと思います。労働側の労と使用者側の使で労使関係と呼びますが、人に雇われて仕事をするということで労使関係は生まれるという考え方もできます。個別的労使関係と呼びますが、雇う側と雇われる側の関係です。それでは、労働組合はなぜ必要なのでしょう。それは、一人ひとりでは労働者は弱い立場にあるからです。労働条件や働き方に対する苦情、会社に対する建設的な意見など、1人の部下と1人の上司のような個別的労使関係の中で訴えても、理解のある上司なら良いですが、理解のない上司であれば自身の評価に影響を与えてしまうかも知れません。そうすると、訴えるのは止めようかということになってしまいます。そうしたことから、労働者が束になって力を発揮しようということです。労働組合があれば、個別的ではなく、集団的労使関係となります。一般的に労使関係とは、この集団的労使関係のことを指しています。簡単に表現すると、労働組合があれば労使関係ができますが、労働組合がないと労使関係はできないとも言えるかも知れません。企業、産業、連合とそれぞれの段階で労使関係がありますが、日本では、企業ごとの労使関係が運動の軸となっています。一人ひとりでは難しいことを束になって訴えて、徹底的に話し合い、労使で約束したことを文書にまとめたものが労働協約です。労働組合が最初に生まれたのは、産業革命時のイギリスであると言われています。ヨーロッパでは産業別の業界団体あるいは地域ごとに決めたことが労働協約になっており、企業ごとに決める日本とは違いがあります。

連合は今年で結成30周年を迎えます。1989（平成元）年11月21日に結成されて、まさに平成と共に歩んで来ました。30周年を迎えるため様々な行事も予定していますが、将来像を示したビジョンのブラッシュアップにも取り組んでいます。2010年12月に、本日の講義のテーマでもある「働くことを軸とする安心社会に向けて」という日本が目指すべき社会像の提言をまとめました。現在の連合が掲げている代表的なビジョンです。政策の内容は難しいですが、組合員の皆さんにいかに分かりやすく伝えるかということは、労働組合の最大の仕事とも言えるかも知れません。先ほど申し上げた通り、日本人は働くことに価値を見出しています。その働くことに最大の価値を置いて、重要な5つの概念と橋をつないだビジョンを連合は掲げています。

1つ目の橋は教育です。こうした講義も、働くことの意味やワークルールを伝える重要な場です。また、教育を受ける機会も必要です。最近、教育の無償化の話題が取りあげられていますが、連合もその点を訴え続けて来ました。ヨーロッパの大学ではほとんどが無償です。

2つ目の橋は家族です。男女平等参画の実現や女性活躍などが話題になっていますが、女性が本来持っている能力を発揮できる社会になっていない現状があります。子育てを行う上でも長時間労働は大きな課題です。また、各国の男女間格差を数値化した調査では、調査対象となった世界百数十ヶ国中、日本は下の方に位置しており、女性が社会に進出できていないことが分かります。

3つ目の橋は雇用です。働き方が多様化しています。連合は非正規雇用という呼称を変えていこうとしていますが、いわゆる長期安定雇用とは異なる様々な働き方があります。パートや有期雇用、派遣労働などです。こうした働き方を合わせると、労働者全体の4割ほどを占めます。多様な働き方はあってしかるべきだというのが連合の考え方ですが、前提があり、働きたいと思っている一人ひとりのニーズに合っているかどうかということです。2008年に、リーマンショックと呼ばれる世界規模の経済破綻が起こり、厚生労働省の前にある日比谷公園に年越し派遣村ができました。解雇されて職を失ったり、生活するお金がなかったりする人々のためにたくさんのテントが張られ、連合も協力しました。多様な働き方といっても、転職して働き方を変えようと思ったら失業してしまうようなことはあってはなりません。

4つ目の橋は、失業から就労へつなぐということです。いわゆるセーフティネットです。このことについては後ほど詳しくお話いたします。

5つ目は、生涯現役社会です。人生100年時代と言われるように、皆さんは健康に暮らしていくと、これから80年は生きることになります。官民ともに、定年を60歳から65歳に引き上げる動きも見られます。70歳や80歳まで働くかどうかは個人のニーズに拠るものかも知れませんが、年金を受給できる年齢との関係も重要です。生活できなくならないように、雇用と接続させておく必要があります。ヨーロッパの場合、フランスでは、定年延長に反対する声が圧倒的に多いそうです。しかし、日本では、55歳から60歳に定年が引き上げられる際は、定年延長しないと困るという声が多数でした。

以上が連合のビジョンです。このビジョンの基本となる考え方は継続しつつ、さらにブラッシュアップさせようと結成30周年に向けて取り組んでいます。その中で、労働組合・連合の取り組みを端的に表すものとして、「まもる・つなぐ・うみだす」の3つのキーワードを示しています。先ほど申し上げたように、労働組合が何をやっているのかを伝えるのはとても難しいことから、このキーワードを打ち出しました。

「まもる」とは、働く立場から、自分達の権利や労働条件、生活を守るということです。労働組合がイギリスで生まれた頃、当時の労働条件は酷く、1日15~16時間働くことが当たり前でした。蒸気機関を利用した工場でたくさんの労働者が働いていた時期で、それまでになかったような大量生産が実現されました。一方、人々も長時間労働を強いられるようになり、その状況を何とかしようと生まれたのが労働組合の始まりです。ただし、自分達を守ればそれで良いということでもありません。

それが「つなぐ」ことです。経営者にも経営者団体がありますが、労働組合の結び付きは本質的に異なっており、束になって力を発揮するために様々な枠組みを越えてつながっています。労働組合があって初めて労使関係が生まれるということをお話しましたが、労働組合は様々な権利が憲法で保障されています。団体交渉権もその一つで、労働条件を引き上げるための交渉を求めたら、経営者は拒否することができません。また、最近では少なくなって、皆さんもあまり認識されていないかも知れませんが、ストライキ権も憲法で保障されています。ストライキは昭和30年代が最も多く、私の出身産別である鉄鋼労連もストライキをたくさん行っていました。ストライキは最終手段で、やはり大切なのは、物事を話し合いで解決し、お互いの信頼関係をしっかりと高めていくことです。自分達のことだけでなく、他者とつながっていくことが大切です。

それらができた上で、「うみだす」ことができます。先ほどの政策のビジョンなどを前進させて、はじめて連合・労働組合が存在することの意味も生まれます。

3. 課題認識

(1) この国の政治・この国のメディア

次は、課題認識として、これから先、日本は本当にこのままで大丈夫なのか、ということについてお話ししたいと思います。私達がどういう社会で育っているか、ということとも関係しますが、この国の政治、この国のメディアについて皆さんにもよく考えていただきたいと思います。

連合はよく、野党の応援団という紹介をされますが、それは、一方だけが強い政治ではなく、お互いが話し合いで物事を解決・決定していく、拮抗した緊張感のある政治でなければならないということが連合の考え方だからです。現在そうならないことについては、与党にも野党にも責任があります。この後に話をさせていただく政策課題は、世の中がもっと課題として受け止めなければならないことで、だからこそ政治にも、メディアにももっと頑張っていただきたいと感じています。

先日、とある新聞で、自衛隊、裁判所、警察、検察、教師、国家公務員、マスコミ、国会議員の8つの機関、団体、公職を挙げて信頼度を問う世論調査を行っていましたが、自衛隊は60%の人が信頼できると回答し、信頼できないと回答した人は7%でした。災害の多い日本で頑張っている姿を見て、多くの人が信頼できると感じたのだと思います。一方、信頼できないと回答した人が最も多かったのが国会議員で56%、その次はマスコミで42%でした。

しかし、これは、皆さんに是非考えていただきたい結果だと私は思います。皆さんは選挙権を得たばかりだと思われていますが、国会議員を選んでいるのは私達です。自分達で選んでいるのに信頼できないと回答しているのです。マスコミも、自分が得たい情報を得るために利用しているのです。それでも、信頼できないと回答して

いるのです。今はスマートフォンやインターネットで何でも情報を得られるようになりました。年代によって利用する頻度は異なるかも知れませんが、ネット媒体を使うと情報はいくらかでも得ることができます。ネットで得られる情報は、アクセスが多い順に見出しが並んでいたりもするので、自分で選んでいるように思えて、実は与えられているものでもあります。自分が情報を選ぶと、さらに関連する情報が与えられて、そうすると、偏った情報ばかりを見てしまい、情報の分断が生じてしまいます。若い人達が活字離れしていると言われるように、皆さんの世代で新聞を読んでいる人は少ないかも知れませんが、新聞も色々な傾向がありますが、読むつもりではなかった情報を得て、こんなこともあるのだと発見することもあります。私はそれが新聞の良いところだと感じており、皆さんにも是非、一度じっくり読んでいただきたいと思います。

私も、マスコミから直接取材されて、報道を見ると自分の意図と違って伝えられていることがよくあります。ただ、政治やマスコミは自分達の鏡であり、自分達の鏡が信頼できないというのが今の世の中です。これはやはりおかしいのではないのでしょうか。そして、共通して言えるのは、政治家でもジャーナリストでも、素晴らしい人達はたくさんいらっしゃいますが、埋没してしまっているように感じています。

政治についても一言だけ触れておきたいのが投票率です。自分達が選ぶ以前に、選びに行くこともしない人が増えてしまっています。選ぶことは権利であり、私は義務だと思っています。戦後以降、衆議院選挙、参議院選挙の投票率を追って見ると、全体の傾向として下がっています。過去、国政選挙の投票率は70%程度で推移していましたが、現在は50%程度で半分位の人しか投票していません。統一地方選挙も身近な選挙のはずですが、傾向はさらに顕著で、過去70~80%程度で推移していたのが、現在は50%にも達していません。特に日本は、他国と比較しても若い世代の投票率が低く30%程度です。私は、皆さんの世代の肩を持つ訳ではありませんが、私も含めて、上の世代がこのような社会にしてしまったということです。30%程度では投票するのは3人に1人で少数派になってしまいます。時代と共に投票率が下がっているのが現状です。皆さんが社会に出て、日本を支える世代になった頃には、日本全体の投票率が30%になってしまうかも知れません。私は、投票率が30%の国に未来はないと感じます。民主主義は、人類が作り出した知恵ですが、それを自ら放棄してしまうということです。

皆さんのせいではないと先ほど申し上げたのは、日本が主権者教育を怠ってきたことがあります。国政選挙では2016年以降、選挙権が20歳以上から18歳以上に引き下げられました。皆さんは恐らく導入されてすぐの世代ですから、高校で模擬投票など行ったのではないのでしょうか。日本における18歳選挙権の導入は、先進国だけでなく発展途上国を含めて世界的に見ても非常に遅いです。私は、模擬投票などがようやく高校で行われるようになったとの報道を見て、日本がこれまで主権者教育を怠ってきたことを痛切に感じました。スウェーデンでは、選挙時に先生が生徒を連れて候補者の選挙事務所を訪問します。日本でも模擬投票がようやく始まりましたが、学校現場では、政治的中立性がなければならないと苦慮されているようです。投票率がある程度水準に保たれている国では、小学校や中学校の段階から政治や選挙について学んでいます。スウェーデンだけでなく、ドイツ、イギリス等の労働組合の方々も、家庭で政治の話をするのは当たり前だとおっしゃっていました。日本の家庭での政治の話は、ワイドショーで取りあげられるような議員の不祥事ばかりです。

私達の今の社会はこれまでの積み重ねでできたものです。これまでの積み重ねですから容易に変えることのできない大変重たいものですが、今からでも変えていかなければなりません。

(2) 政策課題

① 財政と社会保障

皆さんがこれから人生100年時代を生きて行く上で考えていただきたいことを、私なりにいくつか申し上げておきます。まずは財政です。皆さんもご存じの通り、日本は超少子高齢社会です。皆さんからすると、自分達が好んでこのような社会に生まれてきた訳ではないので嫌な話だと思います。これは、私も含めて、上の世代がそうしてしまったのだと思います。そして、今の社会の成り立ちや税金の仕組みをそのままにしておくと、それは皆さんの世代にとってとても重たい荷物になります。今年10月に消費税率を8%から10%に引き上げます。皆さんはこのことについてどのような印象を持たれているのでしょうか。税金が上がって嫌だと思うのが普通でしょう。しかし、皆さんの世代のことを考えると、色々な手を打たなければならないのが現状です。

消費税率はもっと上げていかなければなりません。連合は、以前からそうした考え方を持っています。満足

できる社会保障にしようと考えたと少なくとも15%は必要になるでしょう。低所得者対策も、現在議論されているポイント還元制度や軽減税率ではなく、税金が払えないようなもっと切実な人達に給付することを考えなければなりません。私が、なぜ、皆さんの世代という言い方をしているのかというと、私達の世代は、仕事ができるのも残り数年です。そうすると年金分を多少支払うようなことはあるかも知れませんが、基本的に所得税は支払わなくなります。しかし、消費税はみんなが支払います。仕事をしない年齢になると、消費税も低いままであることを望む傾向にあるのです。そこで、先ほどの投票の話に戻りますが、60~70代の投票数はおよそ半分を占めます。若い人達の意向も反映されないといけなと思います、若い世代の投票率は低いのが現状です。人口構造も60~70代の層が多くなっていることから、この層は皆さんの世代が投票している約3倍の票を投じているのです。こうした現状は、シルバー民主主義と呼ばれることもあります。

人口推計は短期間で変えられるものではなく、国立社会保障・人口問題研究所のデータによると、人口を約1億人に保つためには、合計特殊出生率が現在の1.4から2.07ぐらいまで上がらなければなりません。このままの状況が続くと、中位推計で2050年以降は1億人を維持できなくなりそうです。人口構成がいびつになり、働き手はどんどん減ります。上の年代の年金を少ない現役世代で支えなければならなくなります。

その根本にある問題は財政です。日本の借金は1,000兆円を超えています。国の借金というのは、国民の借金です。つまり、本当はもっと税金を払っておかなければならなかった、あるいは、支出を減らしておかなければならなかったのに、両方ともできておらず、借金がどんどん積み上がってしまったのです。一方で、お金は民間にたくさんあるから良いと考える人達もいますが、なぜ民間のお金がある時期まで右肩上がりが増えてきたのかを考えると、日本人が一生懸命働いて、貯金して来たからです。その貯金が金融機関に預けられ、投資されるなど循環し貯まったものなのです。そして、そのお金によって国債も支えられていたのですが、現在の30~40代では貯金できない人達も増えています。昔は一生懸命働いて、貯金して民間にお金が貯まっていたので、国の借金も支えられました。現在は貯金できない人達が増え、そして借金も依然として増え続けています。連合も、せめて収支を合わせることは2020年までに実現させるよう主張していますが、先日の経済財政諮問会議に提出された試算では、2026年になる見通しが示されています。

現在の政治の一番の問題は、20~30年先の日本をどうするかというビジョンが示せていないことです。これは与党も野党も同じです。消費税率も2019年10月に3度目の正直でようやく10%に引き上げられます。しかし、それで十分なのか、その先はどうか、政府は何も説明していません。日本の政治の最も悪いところは、税金を上げる話をすると国民に嫌がられて選挙で負けたり、政党の人气がなくなったりするので、そのことに目を塞いでいることです。本当はそうしたことに踏み込んでビジョンを示さなければなりません。これは本当に大きな課題だと感じます。

②セーフティネット

セーフティネットについても話をしておきます。日本はセーフティネットの整備が遅れています。日本はしっかりした国だと感じられているかも知れませんが、万一解雇されても、何とかなると思われているかも知れませんが、そうではないことは10年前に年越し派遣村ができたことから明らかです。現在は人手不足ですが、景気には波があり、今年はどこかで後退するという報道もされています。中国の景気の先行きや米中の貿易摩擦、さらには、中国のある巨大企業との取引を、アメリカを中心に取りやめる動きも出ています。しかし、この企業は世界経済に深く入り込んでいるため、恐らく経済全体にはマイナスの要素をもたらすでしょう。そして今後は、AIと呼ばれる人工知能が、雇用に大きな影響をもたらすことも想定されます。経済産業省は、産業構造の変化に伴って労働者がどのように変化するのか示していますが、これからの社会がどうなるのか、もっと深く考えなければならぬと思います。セーフティネットは決して守りのためだけではなく、皆さんが意欲を持って働くためにも必要なものだと私は思います。

そして、内閣府が調査した若者のキャリア形成観について、少し前のデータですが、職場に不満があれば転職の方が良いと考える割合を先進国と比較したところ、最も高いのがスウェーデンで47.4%でした。スウェーデンでは、会社にも不満があったり、不満がなくても仕事が合わなかったり、他の仕事をやってみたいと感じたりしたらすぐに転職しようとする若者が半分近くいるということです。最も低いのが日本で14.2%です。日本の若者も、以前と比べると転職が増えましたが、世界レベルで見ると低い水準です。日本人が仕事を一生

懸命やること自体は良いことですが、言われたことを一生懸命やるその背景には、仕事がなくなってしまうと生活に困るので我慢している部分があるのではないかと思います。対照的に北欧は福祉が大変進んでいて、スウェーデンやデンマークなどの国々は、会社側が労働者を比較的容易に解雇することができます。福祉国家なのになぜなのか疑問に感じられるかも知れませんが、それには理由があり、政府と労働組合と経営者団体が協力し、仕事がない人に対して失業給付を支払い、その人がどのような仕事をしたいのかを確認した上で教育訓練を行い、その分野の能力を高めていきます。さらに、再就職のマッチングまで行っています。つまり、福祉国家として、国民を路頭に迷わせるようなことはしないのです。だから、経営者も安心して労働者を解雇するのはです。現在の日本では、解雇の金銭解決制度の議論が始まっています。これまでの裁判では労働者が守られていましたが、お金さえ支払えば容易に解雇できるというもので、私達連合はもちろん反対しています。これは、セーフティネットをスウェーデンのように整備してからの議論で、順序が違うと感じます。

雇用の流動性という言葉が皆さんも聞かれたことがあると思います。日本の場合、転職できないことが結果的に労働者の意欲を削ぎ、雇用の流動性も低くしてしまっているのではないのでしょうか。日本でも、転職が増えたり、いわゆる非正規的な働き方も増えたりしていることから、以前と比べると流動性が高まっているかと思いますが、主流は今でも正社員の働き方です。同じ会社に長く勤めるというのが一般的で、そうすると雇用の流動性は低くなります。これまでは、流動性が低い方が安定雇用で良いと考えられていましたが、私はそれが本当に良いことなのか少し疑問を感じています。皆さんが就職される頃は、比較的売り手市場になるのではないかと思います。現在40歳前後の人達は就職氷河期で、本当は安定的な仕事に就きたかった人がとりあえず派遣で働いたり、有期雇用で働いたりするようになりました。最初は少しのつもりだったのかも知れませんが、特に大企業など雇用の流動性が低い企業は、そうした30~40歳の人を中途採用することは残念ながらほとんどありません。私は、そのことも非常に良くないと感じています。賃金統計を見ると、現在40歳前後の人の賃金水準が低く、非常にいびつな構造になっています。セーフティネットをしっかりと整備することが重要だと私は思います。

4. 足もとの取り組み

①「底上げ春闘」とは？「働き方改革」とは？

現在まさに取り組んでいる春闘について話をします。連合は春季生活闘争と呼んでいます。毎年賃金の引上げを訴え、各社・各産業が横並びで取り組みます。かつての経済成長期の時代は非常に物価が上がりましたが、賃金も上がりました。しかし、95年頃から、物価が上がらず、賃金もなかなか上げられない時代が20年近く続きました。私達は、賃金は上がるものだという常識を取り戻すべきだという思いで取り組みを進めています。

そして、大きな課題認識を持っているのが中小企業の賃上げです。物価が上がらず、賃金もなかなか上げられない状況でも、労働組合がある企業では実は賃金は上がっています。労働組合があり労使関係を構築していると、1年上の先輩がもらっている給料まで上げてもらいたい、1年間頑張って能力も身についたので、それに見合った給料に上げてもらいたいといったことを裏付ける賃金制度が整備されています。ところが、中小企業の場合、労働組合がないところが圧倒的多数です。こうした中小企業でも労働組合が結成できるよう、連合も取り組んでいるところですがなかなか進みません。厚生労働省の調査では、1997年時点を見ると、100人未満の企業も1,000人以上の大企業も30歳の人の賃金は同じでした。物価が上がらない中、前者は賃金が低下し、後者も低下したものの賃金制度があることで前者よりも低下幅は小さく、20年経過した現在、2万2,000円近い差が生じました。貯金できない人が増えている背景には、もちろん非正規的な働き方が増えたこともありますが、デフレによって物価が上がらなかった20年間で賃金が低下したこともあるのです。

こうした状況を何とかしなければならぬということで、連合の中ではこの数年間、中小企業の賃上げ幅を大企業に近づける努力をしてきました。しかし、世の中全体を考えることが重要で、今年は賃上げ幅だけでなく、実際に中小企業で働いている人たちの賃金水準を経営者に直視させられるよう、さらに力を入れて取り組みを進めています。

そして、話題になっている働き方改革も少し話しておきたいと思います。働き方改革では、長時間労働の是正や同一労働・同一賃金の実現をはかることが定められました。同一労働・同一賃金は、労働組合がないと実

現が難しいのではないかと思います。法律は2020年4月に施行されますが、労働組合があれば会社と話し合い、様々な働き方の中で同じにするべきところ、あるいは、差があってもみんなで納得しなければいけないことを、ルールとして決めることができます。しかし、労働組合がない企業は、裁判で訴えるしか道が開けません。

日本の労働組合の組織率は約17%ですが、実はフランスはさらに低く約7%です。講義の冒頭に申し上げた通り、日本では労働協約を企業ごとに決める一方、ヨーロッパのフランスなどでは産業ごとに決めます。そして、労働協約の拡張適用という仕組みがあります。労働協約の拡張適用とは、7%の労働組合が産業団体と賃金や労働時間を決めると、100%近くの労働者に適用されるという仕組みです。これは社会の知恵だと私は思います。その国が法律としてそうした仕組みを持っているのです。同じ欧米でもアングロサクソン系はこうした仕組みを持っておらず、従って貧富の差も生じています。フランスのような国々は、日本のようにデフレの20年間で賃金に差が付いてしまうようなことにはならないのです。

②外国人労働者問題

外国人労働者の問題についても話をしたいと思います。人手不足のため、外国人労働者を受けると、入管法改正案が2018年12月に成立しました。私達は国籍を問わず、労働者の人権を守らなければなりません。問題があると感じているのは、人手が足りないところであればあるほど、賃金が低く労働時間が長い状況にあるということです。日本人がそのような労働条件で働きたくないとなると、また外国人労働者に頼る悪循環が生まれます。今回の改正法では、特に人手が不足している業種に対象が限定されています。私達は、日本人があまりやりたがらないような仕事を外国人に押し付けるようなことがあってはならないと考えています。一度このような形で受け入れてしまうと、先々差別感情を引き起こすことにも繋がりがかねません。こうしたことは、目を凝らして判断していく必要があると私は思います。

③安全保障

最後に、安全保障についても話をしておきます。労働組合は、徹底的に話し合っ問題解決する組織で、世界ともつながりを持っています。だからこそ、世界中の戦争やテロなどをなくすためには、私達をもっと頑張る必要があると感じています。徹底的に話し合っ、そして大事なことは、付加価値を生み出し、富を生み出すということです。そのことに向かっ労使で力を合わせるのが基本です。

衣食足りて礼節を知るという言葉があります。戦争やテロは、なかなか満足な暮らしができないことが背景にあります。すべての人が豊かな暮らしができるようになれば、そうしたことはなくなっていくのではないかと思います。ヨーロッパもかつては戦争ばかりでしたが、現在はEUとして統合し、国境を越えて行き来ができるようになりました。それが成し遂げられたのは、労働組合と労使関係の存在があったからではないかと私は感じています。

以上で、私の話を終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。