



山形大学人文学部
「連合山形寄付講座」

第5回 (2020.11.02)

2020年度後期
「労働と生活」

雇用・政策実現の取り組み

館内 悟 (連合山形 事務局長)

1. はじめに

今日は、「雇用・政策実現の取り組み」ということで、難しいところもあるかもしれませんが、なるべく分かりやすく進めてまいりたいと思います。

自己紹介をさせていただきたいと思います。私は電力総連の出身で、東北電力の社員であり、東北電力労働組合員です。今は連合山形に派遣をいただきまして勤務をしています。

もう1つ自己紹介ということで、県から任命され山形県労働委員会の労働者側の委員をさせていただいております。構成は記載の通り、公益委員、労働者委員、使用者委員の体制でやっている仕事なんですが、どういう業務内容かということ、経営者と労働者が賃金引下げや雇い止め、解雇とかあった場合にトラブルが発生します。その時に、本来であれば、裁判は白黒をつける。裁判費用もかかっていくということになりますけれども、労働委員会につきましては、白黒はつけず、辞めるんであっても金銭和解しましょうとか、そういうふうな落としどころを見つける、斡旋をする機関となっております。

今日の内容であります「政策」ですが、連合は政策を実現するために何をやっているのかということ、国と県レベルに分けて今日は紹介していきたいと思っておりますし、また、具体的な例も含めて紹介をさせていただきます。

2. 雇用をはじめとする政策実現の活動

では、「政策とは何か」ということになります。上の段になりますが、1つは上の部分は政治の方針ですね。下の部分、今回お話しさせていただく部分であります、私達連合や労働組合などが、労働条件の引上げや生活向上の目標を達成するための方針というものになります。これが、今日お話する内容となります。

政策を実現するためということ、もう少し分かりやすくいうと、上の段、囲っているところです。雇用労働条件の維持・向上、医療や年金など生活に重要な政策を私達も作っております。例えば、賃金の引上げとか労働時間の短縮とか、労働条件に絡むようなものについては左側です。代表的なものが春季生活闘争など、団体交渉で要求するものになりますし、一方で、生活していくうえで様々な課題があります。こういったものについては、右側、国や県など行政に政治活動などを通じて要求していくこととなります。今日は右側を重点的に説明させていただきたいと思っております。

もう少し具体的にということ、給料明細で見たいと思います。赤枠で囲っています実践の部分ですね。アルバイトして明細をもらってますよね。赤枠の部分については、会社から支給されるお金ですね。基本給とか職能給とか、各種手当。これは先程言った団体交渉などを通じて会社に要求するものになります。下の青い点線の部分になりますけれども、社会保険料や税金、これは国に対して政策として要求するものになります。ここ最近、給料、上の部分は上がったといっても、下の部分、こういった社会保険料が上がって、手取り額が上がらない、可処分所得が減るというようなこともありますので、そのようことが無いように私達連合もいろいろ政策として訴えています。

私達が納めている税金、これは国とか自治体で予算として様々な用途に使われることとなります。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の役割ということになります。労働組合がなぜ政治活動に取り組む理由があるのかというのは、職場内や企業内の労使間では解決できない、こういった生活していくうえでの課題など政治を通して実現していくために行動をしています。

どのようにしていくかということになります。手段として大きく分けて3つあります。1つが、国会や議会

に直接議員を出して要求を実現する方法となります。要するに労働組合の仲間から議員を誕生させ、そこでいろいろ政治のなかで訴えてもらうということになります。しかし、そんな人も多くないので、我々の政策に理解ができる人を推薦し、その議員に対して支援を行いながら仲間を増やし、政策実現の取り組みを行っているということです。市民運動ですが、間接的なものになります。市民などに広く考えを認知してもらうために街頭行動やデモ行動を行うということになります。3つ目が、直接・間接的、両方共のやり方がありますが、請願行動です。議会や市長・県知事等に直接要求するやり方になります。

国レベルの取り組みを紹介させていただきます。院内集会ということで、これは連合本部で行っているものがあります。国会会期中になりますけれども、連合の考え方に賛同していただける議員の方に議員会館に集まっただき、国会で審議される重要法案につきまして共通認識をしながら、国会で訴えてもらうということになります。写真につきましては、去年の11月13日の院内集会と併せた学習会ですね、社会問題化している先生の働き方改革の勉強会。あとは1月28日に院内集会を開催しているということで、この1月28日は予算の関係ですね。

省庁や政党への要請行動ということで、我々連合につきましては、先程言った通り、省庁それぞれ、各政党への要請行動を行いながら政策実現するものになります。あとは街頭宣伝になります。今年はコロナ禍でなかなかできない状況です。これは去年のものになります。3月6日が「36の日」と36協定の締結を促進しようとキャンペーンを行ったもの、国際女性デーの街頭行動の様子の写真です。

もう1つが、政治研修会、先程言った政治の場に議員を送り出すということで、議員を擁立するようになりますけれども、そのために政治活動、選挙活動も行うことになります。そこで公職選挙法などを役員が熟知していないといけません、詳しい弁護士さんなど講師を呼びながら研修会を行っています。

連合の政策実現の取り組みということで、具体的な政策はどのようなものを行っているかということになります。連合本部では2年分の政策を、これだいたい275ページぐらいあるんですが、1冊にまとめて政策をつくっております。これを活用しながら訴えているということになりますし、そのなかで重点政策については、別にまとめて作成しているということになります。

今回の重点政策で最も重要なもので、今回2点ほどご紹介をさせていただければと思っております。最重点政策ということで、7点ほど記載させていただいております。1つが「自然災害からの復興・再生の着実な推進」、3.11もありました、様々な災害がありました。あとは「経済産業政策と雇用政策」ですね。3つ目が「税制改革の実現」、4つ目が「雇用の安定と公正労働条件の確保」、「雇用の安定と公正処遇の確保」、6つ目が「社会保障制度の確立」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「教育機会の均等実現」というところで、今日は6番と7番目を紹介させていただきたいと思っております。もう1点その後働き方改革の部分も紹介をさせていただければと思っております。

「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」についてありますが、1つ目、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の課題であります。コロナ禍も拍車して、こういったところの労働力不足、人材不足が全国的に社会問題化しています。特に医療・介護・保育の職場は、慢性的かつ深刻な人材不足に陥っている状況です。また、看護師の方は、長時間労働、夜勤による体への負担が非常に大きくて、離職率も高くなっている現状であります。連合の調査では、「休暇が取りにくい」とか「勤務中に事故を起こすのではないかと不安になる」というアンケート結果も出ているような状況であります。また大学についても、学部新設がありますけれども、実は新卒3年目まで看護師の離職者は37%、3人に1人は離職している状況と言われております。連合としましては、こういったところの3交代制の導入、勤務から次の勤務までの時間を一定時間必ず取る。例えば11時間は必ず取るとか、インターバルの時間の確保などを、長く働き続けられるような勤務環境の整備が必要であると訴えているところであります。また、有効求人倍率を見ると、介護職3.72、保育士2.61、いずれも全体の1.38を大きく上回っていて、かつ伸びも急速になっているという状況になっております。団塊の世代がすべて75歳以上となる2025年には、こういった介護やサービスの需要がますます高まってくると言われております。また、待機児童数が増加し続けていることを鑑みても、介護・保育共に受け皿の整備、その担い手の確保が重要となっているところであります。また、左の図にありますとおり、全産業の平均の年収と比較しますと、介護職は約177万円、保育士は約149万円、低くなっています。大変な仕事なのに賃金が低い状況にあり、処遇の改善が重要課題になっています。そ

して、仕事にやりがいや誇りが一層持てるような職場にしていかなければならないということで訴えているところでもあります。

そして2つ目、仕事と育児等の両立制度の充実、待機児童の早期解消と保育の質の確保であります。女性が妊娠・出産・育児で離職することなく、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は、車の両輪のようなものであると考えております。左の図のとおり、保育所等の待機児童数が2015年度以降増加し続けているということで、不本意に認可外施設を利用している場合や親が休職して、面倒を見るなど、潜在的待機児童数はもっといるのではないかとみられています。放課後児童クラブも待機児童数も増加傾向にあると言われております。右の図の部分、男性の育休です。低いままというのは、いろいろハラスメント的なものもあって休暇が取りづらいというところもあります。男女が共に安心して働き続けられる環境整備ということで、男性の育休を促進していかなければならないと考えております。待機児童の解消については、保育士の資格取得を規制緩和するのではなく、保育士の処遇改善等による人材確保、保育現場の安全面の強化が必要であるということで訴えております。なお、子育て支援に関する2020年度の国家予算は、0.7兆円であります。しっかりした政策を行うとすると1兆円程度かかると言われておりますので、財源を確保するように訴えている状況であります。

次に、子どもの貧困解消に向けた部分になります。教育の機会均等の実現がそれにあたります。これも大きな問題となっているかと思えます。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学前教育の完全無償化」と「高等学校の授業料の無償化」、「大学の学費の引き下げ」、「奨学金制度のさらなる拡充」ということになります。背景であります、皆さんもお分かりになると思いますが、日本の大学などの高等教育への進学率は両親の収入に大きな影響があると言われております。左の図を見ますと、年収が高いほうほど進学率が高く、年収が低いほうが進学率は低くなっています。我々連合が行った調査におきましても、世帯年収が少ない家庭ほど、大学や専門学校などの教育を受ける際に貸与型の奨学金を借りている割合が非常に高い。さらに、借入額も大きいことが明らかになっております。表にはありませんが、雇用情勢の悪化に伴い、親の経済力が低下して、1990年頃は2割程度だった奨学金の利用者が年々増加し、2016年には48.9%、大学生の2人に1人は何らかの奨学金を利用しているということです。また、不安定雇用、低賃金ということで、卒業しても奨学金の返済に苦しんでいる若者が増加して、滞納者は、30万人を超えているというデータもあり、非常に多くの方が悩まれています。経済的な困窮から脱するために、親が高等教育を受けさせたということで、様々行っているのですが、就職先などで、奨学金返済のために経済的に子どもが困窮に陥って、結果として、親の世代の貧困を子がそのまま引き継ぐといった、貧困の連鎖を生んでいる現状もあるということも分かっています。

では、世界と比較するとどのようなものかということで、日本の高等教育、GDP比に占める公財政支出の割合は、OECD加盟34カ国のうち下から2番目です。加盟平均の半分以下の水準ということになっており教育には金をかけない国と見られています。進学も特に高校から進学、雇用に接続する専門学校、短大、大学等への公的支出の割合が著しい格差があり、OECD諸国の中で、大学の学費が無料の国、欧州、ヨーロッパに多くあります。奨学金は当然渡し切り、返済はいらぬということであります。日本の場合はどうでしょうか。奨学金という名のローンですよね。実は皆さん、2018年度から日本も奨学金制度を導入しました。しかしかなりハードルが高いですね。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ら2万人を対象とし、月2万円～4万円を支給しています。2020年度に拡充し、対象を年収380万円未満の世帯まで広げたということであります。しかしながら負担額も少ないような状況です。

連合としましては、こういった教育には、大きな公財政支出をしていただきたい、未来を担う子ども達に均等な教育を受けさせていただきたいということで、入学金や授業料の無償化などを訴えている状況であります。

子どもの貧困の解消という部分につきましては、今言ったこととプラスしまして、幼稚園や保育所、就学前の部分もすべて無償化として、できれば教育にかかるすべての費用を社会全体が支えていくような、貧困の連鎖を根絶する社会をつくらなければいけないと考えているところでもあります。

3. 働き方改革への対応

これが政策の2つになります。ここから働き方改革への対応ということで、もう今は当たり前のように働き

方改革という言葉が使われて、いろいろな制度等も出来ている状況であります。4年前にありました、大手広告会社の過労死自殺。あと7年前にあった、NHK記者の過労死などが引き金ともなっております。皆さん、過労死という言葉は知っていますよね、過労死。これは、世界的に過労死というのを英語に訳せるか、さまざまところで訳せるかどうかというのは、皆さん、知っていますか。英語で何と言うか。実は、他の国、欧米では訳せませんでした。過労で死ぬというのはまず無いということですね。カタカナで「カロウシ」。他の国でもこういった過労死という言葉が使われています。最近では、多くの国でも過労死があるといわれておりますが、過労死というのは、日本が働きすぎということを象徴するような言葉となっております。

こういったなかで、「一億総活躍社会」の実現として、政府の目玉政策、重点政策として取り組んだのが、「働き方改革」の実現になります。これにつきましては、2016年9月に会議が設置されまして、主に長時間労働の是正、兼業・副業など、12項目について会議を行い、2017年の3月には、「働き方実行計画」が決定しました。この実行計画であります。2018年の第196回通常国会で、法案として提出されまして審議されました。このなかで一番大きかったのが、「労働基準法の改正」です。70年ぶりの歴史的な大改正となり、この理由については、後程も詳しく話しますが、時間外労働の上限規制が行われました。これまで時間外は青天井で何時間しても規制がなく、罰することはできませんでした。このことが一番大きな前進であると思っておりますが、しかし、この法案の中で、残念ながら高度プロフェッショナル制度というものが盛り込まれました。高プロについては盛り込まれてしまったことについては、断固反対してきた内容であります。後程用語解説させていただきます。労基法の改正ということで、時間外労働の上限規制の導入、10日以上付与される労働者に対して5日間の有給休暇を義務化とする。休暇は、労働者の権利であります。使用者の義務として、5日間は取らせなければいけないというものが出来ました。これが大きな出来事です。

用語解説になります。「企画業務型裁量労働制」、「高度プロフェッショナル制」この2つ重要です。「裁量労働制」につきまして分かりやすく言うと、1日8時間以内として、労働者と使用者、経営者が協定すれば、何時から勤務でもいいし、何時に帰っても良いという制度です。すべて1日8時間働いたとみなされまして、それ以上働いたとしても、時間外は払わなくて良い、逆に2時間働いても8時間働いたことになる、裁量労働制になります。また、「高度プロフェッショナル制度」、簡単に言うと1,075万円貰っている一部の専門職の労働者が、労働時間に関係なく働く仕組みです。この仕組みを採用していいですかと労働者に言ったとき、嫌ですと言えば断れるんですが、多分言われれば、断れないような状況ではないかと思っております。裁量労働制で、2時間働いて帰る人はどれくらいいるのかなと思うんですが、ほとんどいないと思います。連合で調査した結果では、多くの企業は、一般社員が9時出勤であれば、その裁量労働制の人も9時に出勤しなさいということで、何の裁量もない、そんな状況の裁量労働制となっていることです。今ある裁量労働制につきましては、例えば、コピーライターとか新商品の開発の人、デザインの考案、弁護士とか19職ほどあります。それを拡大しようとしたのが、今回撤回されたことになります。この2つの制度につきましては、マスコミでは、定額働かせ放題と揶揄されていた状況であります。勤務間インターバル制度は記載の通りでありますので、見ていただければと思います。

では、時間外労働の上限規制ということで、説明をさせていただきます。これまで時間外は青天井でしたとお話しました。本来、労働時間というのは、1日法定時間は8時間、週40時間が法定の労働時間です。時間外も原則月45時間、年間360時間、これも原則です。事情がある場合には、それ以上して良いということもあるんですが、これまでは青天井。今回からこのような上限規制になったということで見たいんですが、非常に複雑です。まず一番下にある規制であります。月45時間を超える労働は半年分を超えられないというのが1つの条件。その上にあるライン、年平均60時間以内で年間720時間以内までが2段階目。その上のライン、2カ月の労働時間の平均が80時間以内であることと、6カ月平均で月80時間以内であることが3段階目。一番上、ひと月で100時間未満であることが規制となっております。規制のパターンが複数ありますので、労務管理する方は非常に複雑になってきております。

次のページで具体的にどういうパターンがあるかを見ていただきたいのですが、左側を見ていただきますと、さっきの表と見比べながら見ると分かります。45時間を超える働き方が半年分を超えていないこと、75時間が6カ月ということで、6カ月平均で80時間以内であること。また年間720時間以内ですので、これは上限をクリアしている。この働き方は、法律上はクリアとなります。右のパターンになります。95時間と65時間で、2

カ月平均で80時間、真ん中ぐらいありますね。真ん中から右側のほう、65時間から右側端の80時間の6カ月の平均が75時間なので80時間以内、年間の720時間以内で法律はクリアしています。実は、こういうふうには法的にはお墨付きをもらっているようなことを言いますが、この通り時間外をすれば、まずは過労による健康に影響を及ぼすことが多いと思います。ですから、あくまでも、時間外は基本的には月45時間年間360時間、これを連合は守ってもらうということで訴えているところでもあります。

続いて、同一労働同一賃金についてです。今年の4月からパートタイム・有期雇用労働法が施行されました。正社員と、ここでいう非正規との方で、均衡バランスを図るものと、均等イコールとするもの、これをちゃんと分けるようにしたということでもあります。記載の通り、均衡待遇につきましては、次のページですが、用語解説の中で、労働契約法20条がパートタイム有期雇用労働法8条、9条に全部網羅されました。この8条になりますが、①職務内容、これは業務の内容プラス責任になります。②、職務内容、配置の変更の範囲、あとは③その他事情の内容を考慮して、不合理な待遇差を禁止するものが8条。で、9条が、同じく、変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するというので、法律が変わりました。これが、同一労働同一賃金というところで、簡単に言いましたが、これも、図で見ていただくと分かりやすいかなと思います。基本給につきましては、①～③の内容が同じであれば同じ額、違ったものがあれば、それと違う部分で額を決めていく。一時金につきましては、企業への貢献で支給する場合は、査定がA、B、Cとかであれば、正社員と同じく支給する。時間外や休日労働については、正社員と働き方が同じでなくても、同一の割増率で支給するということになります。役職手当につきましては、正社員と同じ役職の内容や責任が同じであれば、同じ額の手当を支給する。通勤手当や食事手当は、正社員と働き方が同一でなくても、同じものを支給するというものが、今回の同一労働同一賃金のなかでガイドラインとしても示されている内容です。

裁判例があります。ハマキョウレックス事件というのがありまして、配車ドライバーが、正社員に支給される各種手当、今の契約社員の方の差は、労働契約法20条に違反しているとして賠償を求めた内容であります。これにつきましては、手当が無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当及び通勤手当につきましては、様々な事情で異なるものではないということで不合理と認められる。支給しないのは不合理と認められるということで、支給しなければならなくなった判例です。この中で住宅手当とありますが、従業員の住宅に要する費用を補助する主旨で支給されるものということで、契約社員については、就業場所の変更が予定されていないということ、正社員は転居を伴う配転が予定されているということで、これが不合理であるといえないことで、支給しなくても良いことになりました。また、ここ最近の判例を見ますと、かなりまた違ってきている内容もあります。この住宅手当に関しては、実はそもそも配転自体が、例えば東京都内であれば非常に狭い範囲であるので、判例の中では契約社員にも支払わなければいけないという判例も出ております。ですから、それぞれの条件によって変わってくる。そういった判例が今出ているような状況になっております。

4. 連合山形の政策実現の取り組み

では、県レベルの取り組みについて説明をさせていただきたいと思います。連合山形の取り組みになります。今年につきましては、2月下旬から新型コロナの拡大によりまして、連合の運動も制約されてきました。コロナ禍で何ができるのかということで、組合員のために、まずは雇用や安全衛生に関するアンケートを取ろうと、調査を行ったところであります。その声を政策として多くの団体へ要請しました。写真にありますとおり、まず経営者の団体に要請した様子。下の写真、県知事へ要請した様子です。状況としましては、感染拡大によって、生産や消費が低迷しておりまして、地域経済等に深刻な影響を及ぼしているということで、こういったものが長期化していることで、連合山形の相談ダイヤルにコロナに関する相談が多くありました。中長期的な視野のなかでこの問題に取り組むべきだということで、収束が見込めない、危機的な状況があるとして、今回こういった調査に踏み込んだということでもあります。次のページにアンケート結果ということで、アンケートを4月と8月に2回行っておりましたので、8月のポイントを書かせていただきました。1つが、売り上げの減少、営業の自粛などで事業に大きな影響が出ている。今後雇用への影響が懸念されるということで、実際連合加盟のところも解雇、雇い止めが行われております。休業が行われている事業所において、雇用調整助成金を活用しているところが多いということで、今後もこの助成金の延長が必要であるということをご記載させていただいております。事業者は、労働者に対して休業させた場合は休業補償として、賃金の6割を払わな

ければいけないとなっております。それを国が補助してくれる。上限が15,000円なので、実は100%払えるというところもあります。

テレワークをやっているのが5割以下でありました。リモート会議なども6割以下ということで。これについては、ニーズは高くなってどんどん広がってきております。今、私達のところも、ほとんどリモート会議ですね。東京との会議、全国会議はそのような会議で今やっているような状況でありますので、導入のための補助が必要ではないかということ。感染防止のための換気。そもそも構造上、換気できないところもあるということで、非常に低いんですが6割に留まっていたという状況。感染者、その家族に対する誤解や偏見による差別の徹底は8割に留まっていたということでもあります。こういったところで、アンケートをとりながら、各関係団体にさまざま要請行動を行ったということでもあります。

連合山形は2月に経済経営団体懇談会への要請も行っております。春季生活闘争の時期であります。5つの経営経済団体トップ会談を行っております。2項目ほど要請し「月例賃金、月給の改善と格差是正」「働くものの立場に立った働き方改革の実現」を求めてきたところでもあります。まず、賃金の引上げにつきましては、連合として、可処分所得が増えない現状におきまして、賃金の引き上げは必要であり、労働者への適正分配ということで、従業員のモチベーションの向上と、個人消費を伸ばすことが必要であるということをお訴えいたしました。そのなかで、経済経営団体につきましては、この年は消費税アップで、社会保険料等の増加も企業にとって大きな負担となっており、またこの時コロナもどうなるか分からないということで、先行き不安定ということで、なかなか難しい、難色を示されたところでもあります。労使が異なる立場から労働者の条件のみならず、企業の業績など枠を越えて経済・産業・労働市場についても情報を共有しながら、信頼と共感を持った春闘、労使交渉が行われることを期待するというようなことでまとめたところでもあります。

あとは、政策実現の取り組みということで、山形労働局への要請になります。労働行政に関する政策要請につきましては、今年は7項目ほど行いました。「雇用労働対策の推進」「同一労働同一賃金への対応」「若年雇用等の整備」「障がい者雇用について」「労働災害防止の充実強化」と「外国人労働者が安心して働くことができるための環境整備について」と、大沼が破産したので、その従業員の支援についてということで、こういった要請を行ったところでもあります。その下、最低賃金の大幅引上げを求める要請ということで、今回街頭行動を行えなかったんですが、署名運動を行いました。で、4万筆を超える署名を山形労働局のほうへ提出して、大幅な引上げを求めるをお願いしたところでもあります。最低賃金につきましては、多分前の講義の中でもお話を聞いたと思うんですが、今、山形県の最低賃金が10月3日から793円になりました。今年は3円の引上げということで、去年まで、山形県は最下位でありましたが、今回3円引き上げたということで、最下位から脱出したというところでもあります。しかし、東京との格差は、最低賃金でも200円以上あるということで、さらなる引上げが必要であるというふうに考えております。

連合山形の政策実現の取り組みのひとつ、山形県への要請であります。連合山形は、政策づくりを5つの部会に分けてやっており、その部会で25項目にわたる政策をつくりました。次のページ、ちょっと細かいんですが、これだけの政策をつくって、知事へ要請を行っております。そのときに、知事と意見交換した内容が、コロナの関係でありました。解雇や雇い止めは山形県は低い状況にあるということで、他県にはない融資制度や雇用調整助成金の上乗せも行っているということで、事業がなんとか繋がれているということ。来年以降も不透明な状況もあるので、引き続き拡充を求めていきたいということでお願いしたところでもあります。県の見解としましては、With コロナ、いつコロナが終わるか分からない状況におきまして、特にこれから冬季間において、これまで観光業は、インバウンドで支えられてきたという状況もあり、財源の確保もあることから、市町村とも連携して、訴えていきたいという見解をいただきました。その下には、この25項目のうち10項目について、県との意見交換を行ったところでもあります。これが下の写真になっております。細かいところも意見交換を行って回答をいただいているということになります。

街頭行動について、連合山形もやっております。今年はなかなか厳しいコロナの状況なので、やっておりますが、アフターコロナ、コロナが終わったころには、こういった街頭行動も今度やっていきたいと考えております。

6番目、県議会議員との意見交換。連合は支援する議員の皆さんと、今回の政策について、紹介をしながら意見をいただいているところでもあります。議会のなかで一般質問があるので、そのなかでも我々の政策を取り

上げていただきたいということで要請をしております。主な意見として、議員の方からは「学生支援」ということで、コロナ禍においてオンライン講義など、家に帰れない、コミュニケーションも取れない、アルバイトも出来ない等、中退する学生も全国に多いということで、こういった支援の取り組みもお願いしたいということ。結婚支援、県内30代から50代の独身者が増加しているということで、婚活の取り組みもお願いしたいという話もありました。あとは、現場の声の反映ですね。こういったものを県議会議員の皆さんと話し合っているということです。

フォーラムも開催しております。記載の通り、地域経済の成長と地場・中小企業の活力向上、そのために労働組合で何が出来るかということで、有識者、経営者、行政、学生の皆さんとパネルディスカッションを通しながら、共通課題を認識し、活動を行ってきているということであります。これまで3回してございまして、これは一昨年の内容であります。この時は人材不足時代の対応策をテーマとした内容であります。この時は、山大的名誉教授の立松先生がコーディネーター、日本女子大学の名誉教授の高木先生も同じくですね。あとパネリストとしましては、県から商工労働部長、建設業協会の方、介護業界、あとは連合山形ということで、議論を交わしてきたところであります。

これが連合で行っている政策の対応であります。政策については、今日ここで全部語り切れないぐらいかなり幅広い部分でありまして、どのように皆さんに理解してもらおうかというのが、非常に難しいなと思っておりました。働き、生活して、食べていくためには、政策は重要であると思っておりますので、いろいろ政治なども考えていただければなと思います。最後になりますが、私達の働く者にとって、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ますので、連合はこれからも働く者の処遇改善や、生活の向上に向けた生活、政策実現のために政治活動等に取り組んでいきたいと考えております。ちょっと時間、早いようでありますが、これで、講義を終わらせていただきます。大変ありがとうございました。