連合

雇用・政策実現の取り組み

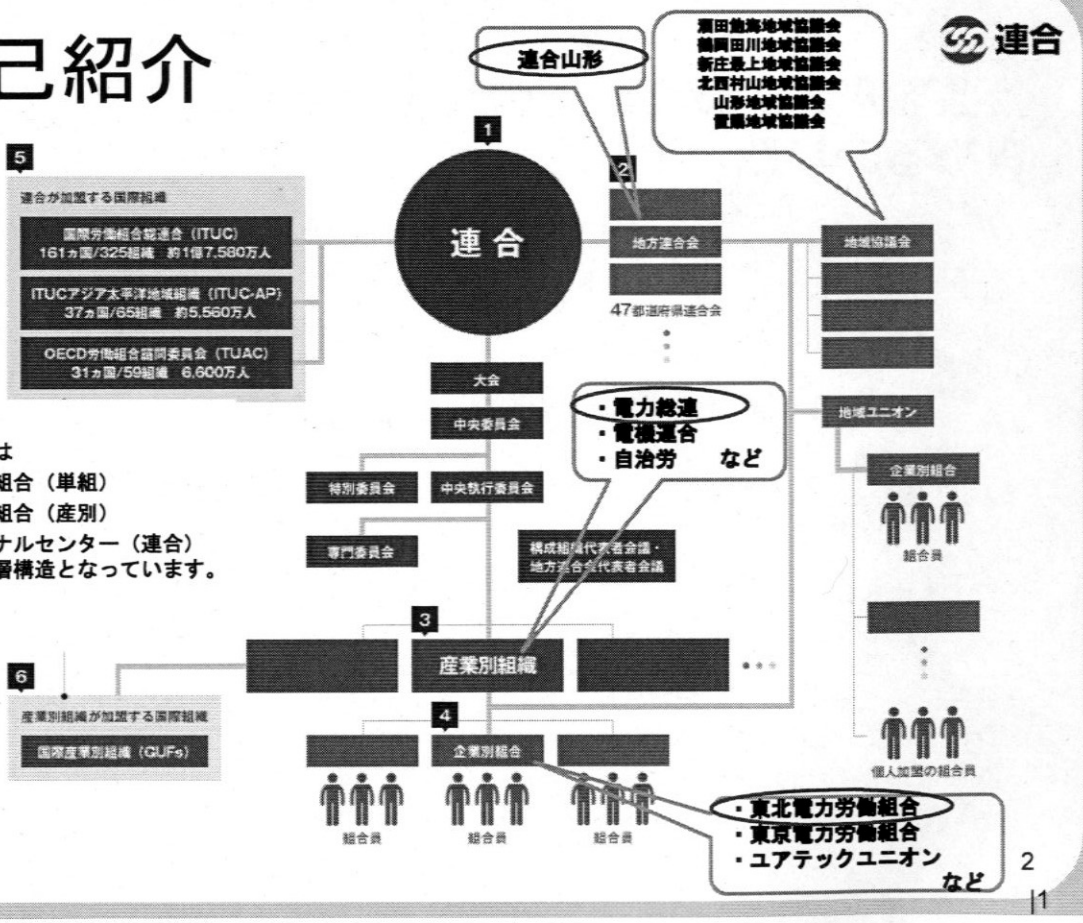
連合
JTUC

2020年11月2日
連合山形

連合

自己紹介

組織構成は
企業別組合（単組）
産業別組合（産別）
ナショナルセンター（連合）
という３層構造となっています。



連合

自己紹介

山形県労働委員会　労働者委員

山形県知事より任命され、労働者と使用者（経営者）間の労働トラブルの解決の支援を行っています。

委員構成

・公益委員5名
（弁護士、大学教授など）

・労働者委員5名
（労働組合の役員など）

・使用者委員5名
（会社の役員など）

連合

本日の内容

労働組合（連合）の雇用をはじめとする政策実現活動は、国と山形でどのように行われているか？

具体的政策は？

連合

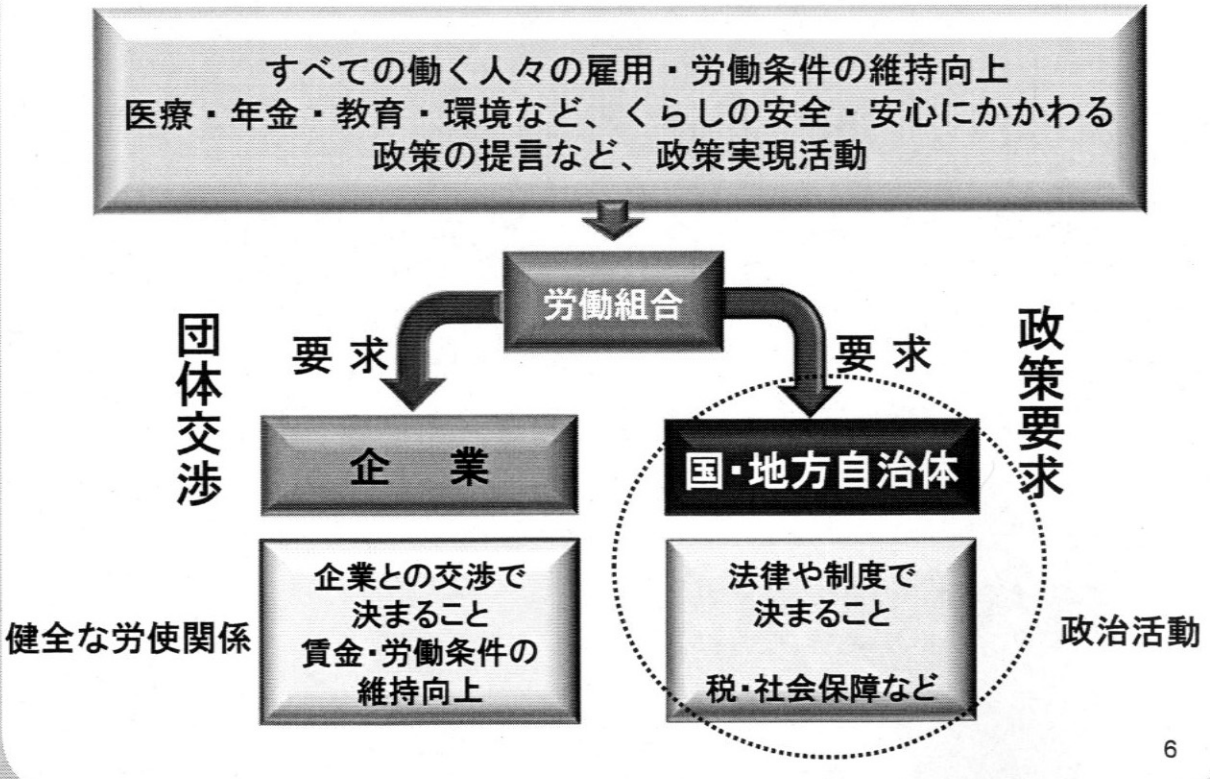
政策とは何か？

- **政府・政党などの、基本的な政治の方針**
- **個人や団体が、目標を達成するための方針・手段。**

5

政策を実現するために

連合



6

給料明細書から見る政策要求

連合

①団体交渉などによる、企業に対する要求

平成30年　10月　給　料　明　細　書					
支　給	基本給	職能給	家族手当	時間外手当	支給総額
	110, 100	94, 800	7, 560	10, 200	222, 660
社会保険料	健康保険料	厚生年金	雇用保険		社会保険料 計
	9, 020	15, 327	1, 558		25, 905
税　金　等	所得税	住民税			税金等計
	6, 860	3, 800			10, 660
一般控除	組合費	財形貯蓄	共済会費		一般控除計
	3, 500		3, 000		6, 500
				差引支給額	179, 595

②国・地方自治体などへの政策要求

連合

社会を形づくっているのが法律や予算。それらを決めるのが政治！

教育、雇用・労働、社会保障、経済、税金、安全保障。普段利用している公共交通機関、遊びに行くテーマパークやカラオケ、ご飯を食べるレストラン、ゲーム、テレビ、携帯電話…。

すべて、私たちが生活している地域、社会を形づくっているのが法律（条例）であり、予算であり、それらを決めるのが政治です。

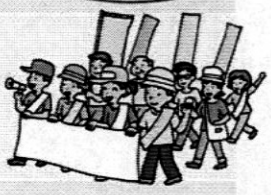
生活をよくし、幸せな暮らしを実現するために

連合

労働組合の役割は、働く仲間の生活をよくし、幸せな暮らしを実現することです。そのために、広く社会に訴え、政策・制度課題の改善に取り組む必要があります。

政策・制度課題を実現するための手段

手段	活動	方法
直接的	**政治活動**	国会や都道府県・市町村議会に議員を擁立して実現する方法
間接的	**市民運動**	広く社会に認知される行動により、世論を動かして実現する方法
直接・間接的	**労働組合による請願活動**	連合・構成組織などによる政府・省庁への政策提言活動により実現する方法



9

連合の政策実現への取り組み
（1）院内集会

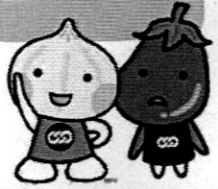
連合

連合の政策・制度あるいは重点政策、さらには時々の重要な政策課題について、支援政党等に所属する国会議員と認識合わせを行っています。

連合の求める政策・制度を理解いただくことで、国会審議に働く者の声を反映させることができるのです。

「政策要求実現1.28院内集会」では、連合フォーラム議員と考え方の共有を行いました
（2020.1.28　参議院議員会館）

「院内集会」と併せ「学校の働き方改革勉強会」を行いました
（2019.11.13　参議院議員会館）



10

連合の政策実現への取り組み
（2）省庁・政党への要請行動

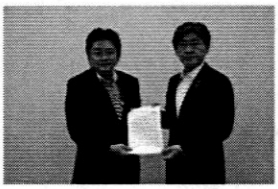
毎年、各省庁ならびに政党に対して、連合の重点政策、あるいは予算編成等に関する要請を行っています。

広く与野党に要請を行い、連合の求める政策あるいは予算編成の実現をめざしています。

立憲民主党への要請

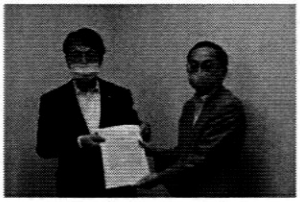
自民党への要請

公明党への要請



社民党への要請

文部科学省への要請



消費者庁への要請

11

連合の政策実現への取り組み
（3）街頭宣伝

街頭宣伝は、連合の考え方を広く社会に対して訴えることで、世論形成をはかり、政策実現に結びつける活動です。

政策実現に向けては、国会での取り組みのみならず世論形成が重要となります。

Action36！キャンペーン街宣
（品川駅前）

3.8国際女性デー街頭宣伝
（有楽町）

12

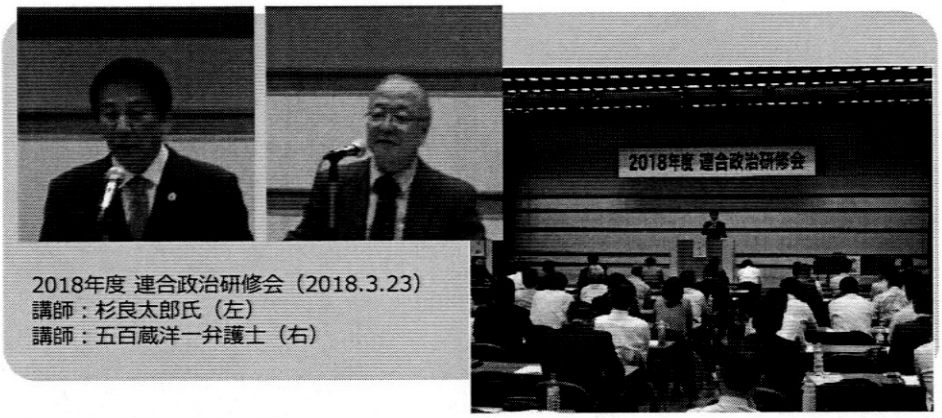
連合の政策実現への取り組み

連合

（4）政治研修会

連合では政治教育活動の一環として、毎年、政治研修会を開催しています。

違反のない選挙を闘うため、コンプライアンスについて学習するとともに、時々の国会情勢・政治情勢に関する認識の共有化をはかっています。



2018年度 連合政治研修会（2018.3.23）
講師：杉良太郎氏（左）
講師：五百蔵洋一弁護士（右）

連合の政策実現への取り組み

連合

連合は、産別・地方連合会・連合本部における討議の積み重ねにより、働く者・生活者が真に求める声を結集した「要求と提言」 を策定しています。その中から重要度の高いものを「重点政策」として取りまとめ、その実現に向けて様々な取り組みを展開しています。

政策の策定

政策・制度 要求と提言

2年ごとに策定し、今後2年間で取り組む連合の政策・制度について明記したもの。

重点政策

「要求と提言」にもとづいた、年度における重点政策。単年度において実現・進捗を目指す政策を中心に構成。

政策実現に向けた取り組み

「重点政策実現の取り組み方針」の策定

秋の臨時国会から翌年通常国会会期までをターゲットに、重点政策の実現を目指し、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となった全国的な取り組みなどを方針化。

「取り組み方針」にもとづく運動の展開

政策策定過程への関与
審議会への参加
政府・政党への要請行動、
意見交換など

世論への訴えかけ
街宣行動・集会
シンポジウム、フォーラム開催
記者会見などのメディア対応
広告戦略など

政策実現

連合の政策実現への取り組み

連合

連合の最重点政策

1．自然災害からの復興・再生の着実な推進

2．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

3．「公平・連帯・納得」の税制改革の実現

4．雇用の安定と公正労働条件の確保

5．すべての労働者の雇用の安定と公正処遇の確保

✔6．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

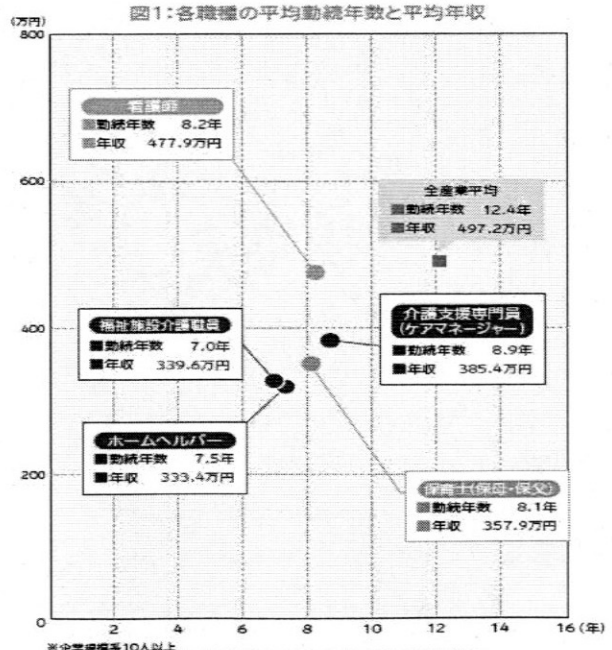
✔7．教育機会の均等実現と学校の働き方を通じた教育の質的向上

最重点政策
6．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

連合

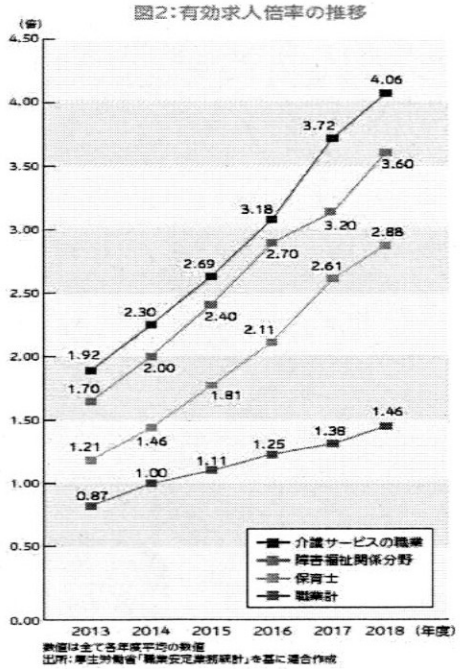
①　医療・介護・保育で働く職員の処遇改善と勤務環境改善による人材確保

図1：各職種の平均勤続年数と平均年収



※企業規模10人以上
※計算方法　きまって支給する現金給与額×12ヶ月＋年間賞与その他特別給与額
出所：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査結果」より連合作成

図2：有効求人倍率の推移

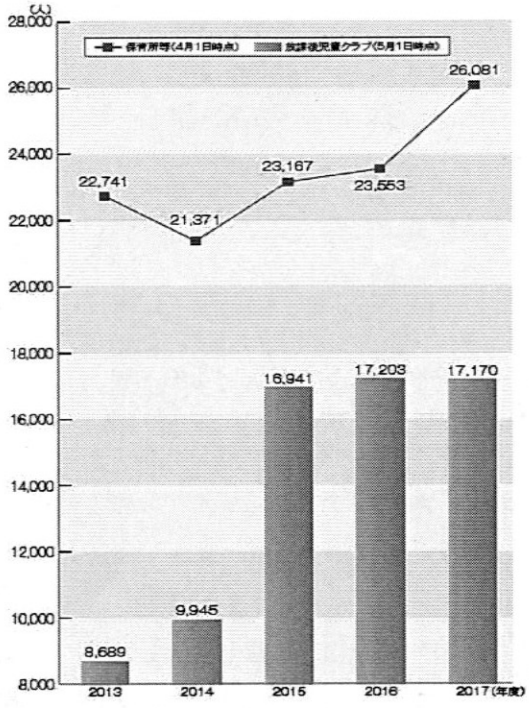


数値は全て各年度平均の数値
出所：厚生労働省「職業安定業務統計」を基に連合作成

② 仕事と育児等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

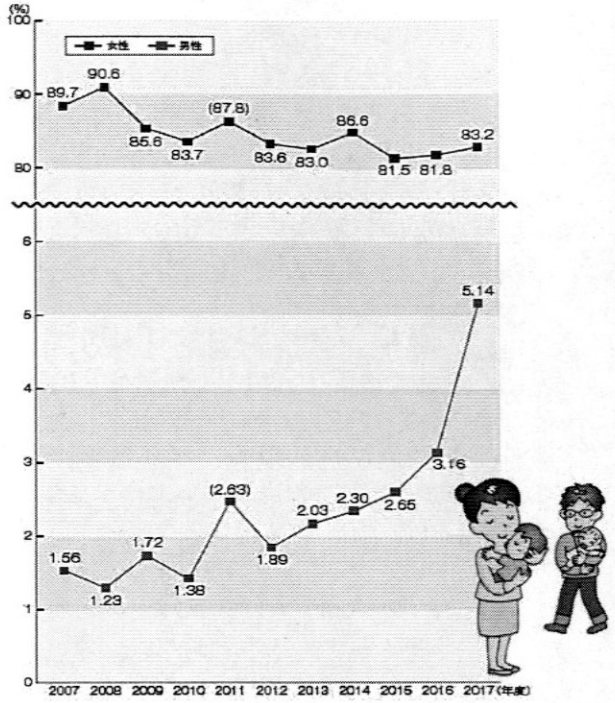
連合

待機児童数の推移



出所:厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」、
同省「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況」より連合作成

育児休業取得率の推移



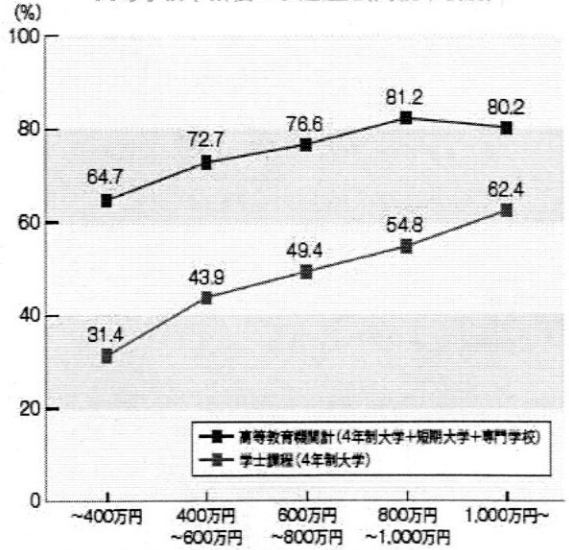
出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」より連合作成

最重点政策
7．教育機会の均等実現と学校の働き方を通じた教育の質的向上

連合

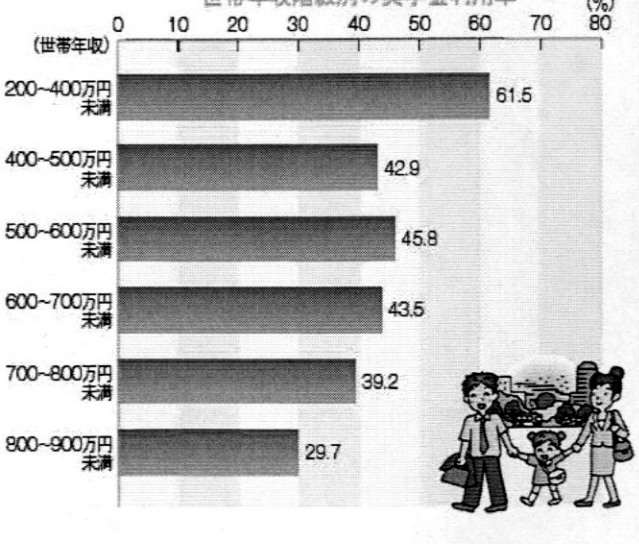
① 教育の機会均等実現に向けた就学前教育から高等教育までの完全無償化

高等学校卒業後の予定進路(両親年収別)



出所:東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター
「高校生の進路 追跡調査第1次報告書」(2007年9月)より連合作成

世帯年収階級別の奨学金利用率

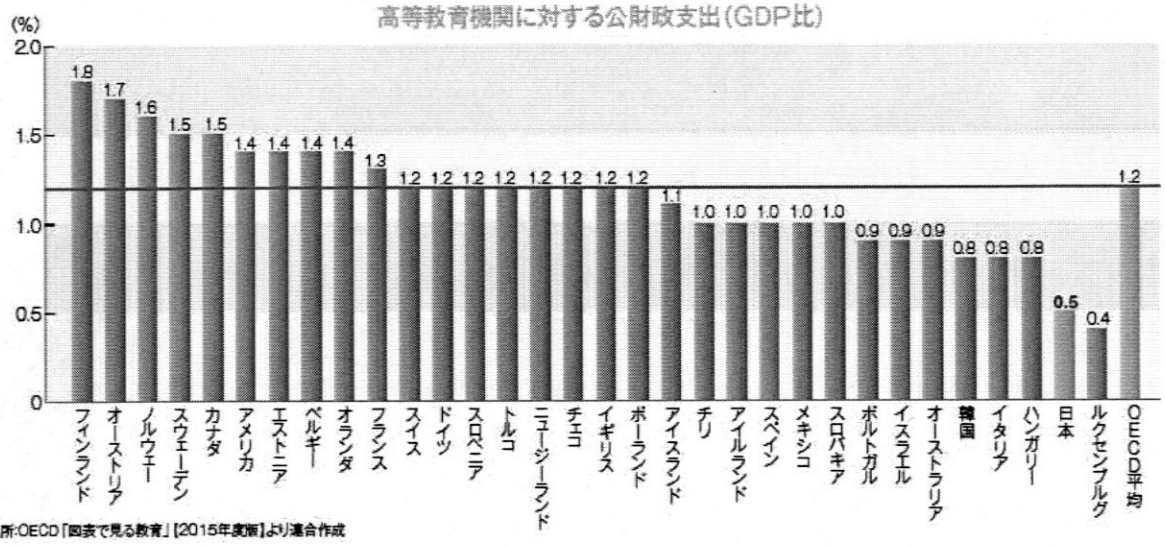


出所:連合「大学生・院生の保護者の教育費負担に関する調査」(2015年10月)

最重点政策
7．教育機会の均等実現と学校の働き方を通じた教育の質的向上

連合

①　教育の機会均等実現に向けた就学前教育から高等教育までの完全無償化



出所:OECD「図表で見る教育」[2015年度版]より連合作成

「働き方改革」への対応

連合

働き方改革実現会議

安倍総理発言（2016.8.3　第3次安倍第2次改造内閣発足時総理会見）

最大のチャレンジは「働き方改革」であります。加藤大臣のもと、**「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめてもらいます。**

働き方改革実現会議（2016.9.27～2017.3.28）

安倍総理を含む閣僚9名と民間議員15名の計24名を構成員とする「働き方改革実現会議」を新設。

会議構成員

（議 長）	安倍晋三 内閣総理大臣	
（議長代理）	加藤勝信 働き方改革担当大臣	塩崎恭久 厚生労働大臣
（閣僚）	麻生太郎 副総理兼財務大臣	菅 義偉 内閣官房長官
	石原伸晃 経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣（経済財政政策）	
	松野博一 文部科学大臣	世耕弘成 経済産業大臣
	石井啓一 国土交通大臣	
（有識者）	生稲晃子 女優	岩村正彦 東大大学院教授
	大村功作 全国中小企業団体中央会会長	岡崎瑞穂 オーザック専務
	金丸恭文 フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO	
	神津里季生 連合会長	榊原定征 経団連会長
	白河桃子 相模女子大学客員教授	新屋和代 りそなHD執行役
	高橋 進 日本総合研究所理事長	
	武田洋子 三菱総研政策・経済研究センター副センター長	
	田中弘樹 イトーヨーカ堂人事室総括マネジャー	樋口美雄 慶大教授
	水町勇一郎 東大社研教授	三村明夫 日商会頭

開催状況

第1回9.27	フリーディスカッション
第2回10.24	柔軟な働き方、多様な選考機会の提供、治療と仕事の両立
第3回11.16	転職・再就職支援、賃上げの方向性など
第4回11.29	同一労働同一賃金①
第5回12.20	同一労働同一賃金②（ガイドライン案の提示）
第6回2.1	同一労働同一賃金③、長時間労働の是正①
第7回2.14	長時間労働の是正②、高齢者雇用
第8回2.22	外国人材の受入れなど全般
第9回3.17	働き方改革実行計画
第10回3.28	働き方改革実行計画　決定

連合

○「実行計画」を踏まえた労働政策審議会での議論を経て、「働き方改革関連法案」が2018年4月6日に国会へ提出。**法案は8本の労働関係法の改正を含む束ね法案**。
○国会審議の中では、一部法案修正などがあり、**2018年6月29日に法案成立**。

法律	内容
①雇用対策法改正	働き方改革の基本方針の策定等（労働施策総合推進法案に衣替え）
②労働基準法改正	罰則付きの時間外労働の上限規制
	時間外労働の割増賃金率（50%）の中小企業の猶予措置廃止
	年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務
	~~企画業務型裁量労働制の対象業務拡大~~
	高度プロフェッショナル制度の創設
③労働時間等設定改善法改正	勤務間インターバル制度の努力義務化
④安全衛生法 ⑤じん肺法改正	産業医・産業保健機能の強化
⑥労働契約法 ⑦パートタイム労働法 ⑧労働者派遣法改正 （＝同一労働同一賃金の法整備）	有期・パートタイム労働者に関する均等・均衡待遇規定の整備
	労働者に対する待遇の説明義務の強化
	行政による履行確保措置・裁判外紛争解決手続きの整備
	派遣労働者に関する均等・均衡待遇規定の整備

21

労働基準法改正の内容

連合

（２０１８年6月２９日　本会議可決）

1　時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定

（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり
研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外

2　中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予廃止

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する

3　年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする

4　~~企画業務型裁量労働制の対象業務拡大~~

~~企画業務型裁量労働制の対象業務への「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康・福祉確保措置の充実や手続きの簡素化等の見直しを行う~~

5　高度プロフェッショナル制度の創設

・職務の範囲が明確で一定の年収（※）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人同意や労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする
・また、制度の対象者について、健康管理時間（在社時間等）が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする（※ 労働安全衛生法の改正）

（※）「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る」といったことを法定
具体的な年収額は、労基法第14条に基づく告示の内容（1075万円）を参考に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定

6　その他

・工作物の建設の事業および自動車の運転業務については、特例の廃止についての検討規定（※ 附則）
・勤務間インターバル制度の努力義務（※ 労働時間等設定改善法）
・すべての労働者を対象とした、客観的な方法による労働時間の把握義務（※ 労働安全衛生法）

施行期日：平成31（2019）年4月1日（1の中小企業における時間外労働の上限規制規定の適用は平成32（2020）年4月1日、2の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35（2023）年4月1日）

22

用語解説

連合

企画業務型裁量労働制

実際に働いた時間を細かくカウントするのではなく、「1日〇〇時間働いたとみなす」というみなし、賃金を払う仕組み。

適用されるのは、事業の運営に直接影響するような企画・立案・調査・分析などの仕事です。

企業は労働時間の管理を労働者に委ねて、企業は原則として時間管理を行わないこと労使間で定める時間を1日8時間以内とする限り、使用者は残業代の支払いが不要になる。

高度プロフェッショナル制度

専門職で年収の高い人を労働時間の規制の対象から外す新たな仕組み。年収1075万円以上の一部専門職が対象。労働基準法は法定労働時間を超えて働かせる場合、割増賃金の支払いを義務づけているが、対象となる労働者は残業や深夜・休日労働をしても割増賃金が一切支払われなくなる。

勤務間インターバル

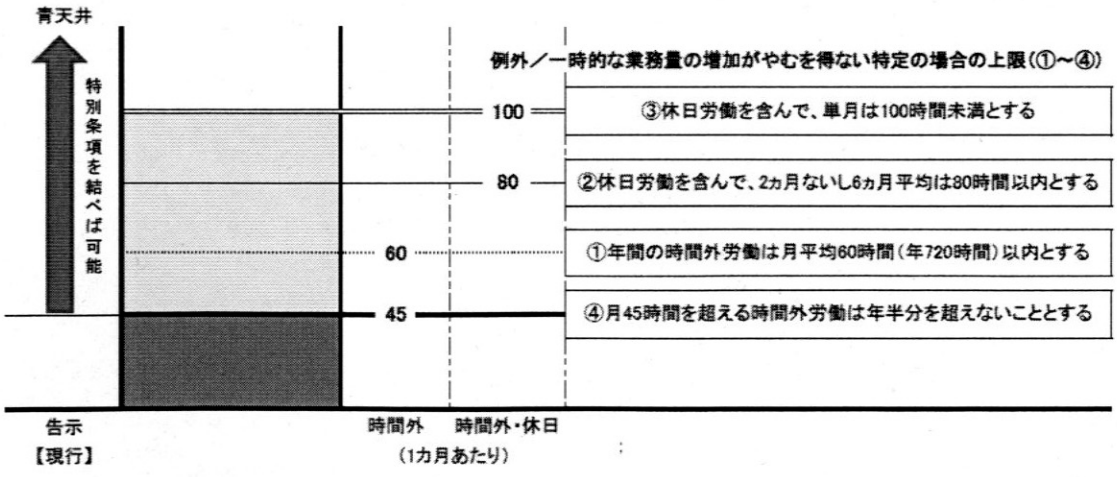
勤務終了後、次の勤務までの間、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するもの。

時間外労働の上限規制について

連合

新たな仕組み

○ 労働基準法での原則的な労働時間の上限： 1日8時間・1週40時間 【法定労働時間・第32条】
○ 原則／ 時間外労働の上限規制は、月45時間、年360時間とする

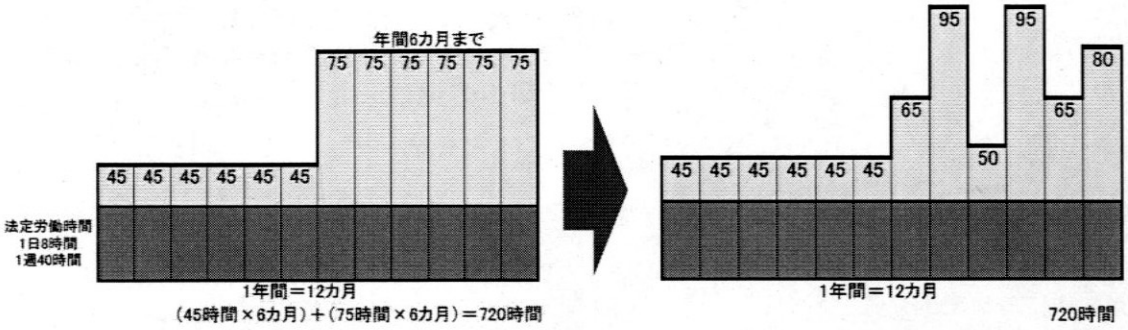


時間外労働の上限規制について

連合

新たな仕組み

〈イメージ〉



○ 時間外労働の上限規制は、月45時間、年360時間とする。

○ ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、
① 年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内とする
② 休日労働を含んで、2ヵ月ないし6ヵ月平均は80時間以内とする
③ 休日労働を含んで、単月は100時間未満とする
④ 月45時間を超える時間外労働は年半分を超えないこととする
以上を労働基準法に明記する。これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する。

同一労働同一賃金

連合

○現在の労働契約法（20条）、パートタイム労働法（8条・9条）の均等待遇・均衡待遇規定を、2020年4月からパート・有期雇用労働法として一本化し、雇用形態にかかわらない共通の均等・均衡待遇規定を整備。

均衡待遇 賃金や一時金、手当といった１つ１つの待遇ごとに、❶職務内容、❷職務内容・配置の変更範囲、❸その他の事情の3つの考慮要素を踏まえ、不合理な待遇差を禁止

均等待遇 ❶職務内容、❷職務内容・配置の変更範囲の2つの考慮要素が同じ場合は、すべての待遇について差別的取扱い禁止

Check! **考慮要素の具体的な内容とは？**

❶ 職務の内容……業務の内容・責任の程度
❷ 職務の内容及び配置の変更範囲……転勤、昇進、人事異動など
❸ その他の事情……合理的な労使の慣行などの諸事情

●現在

	均衡待遇	均等待遇
パート労働者	有り パート法８条	有り パート法９条
有期雇用労働者	有り 労働契約法 20 条	無し

こう変わる！

●2020年4月～

	均衡待遇	均等待遇
パート労働者	有り パート・有期法８条	有り パート・有期法９条
有期雇用労働者		

用語解説

連合

労働契約法20条

有機契約労働者と無期契約労働者との間で、仕事の内容や責任などが同じならば、期間の定めがあることを理由に、賃金や福利厚生などの労働条件に不合理な差をつけてはいけない。

パートタイム・有期雇用労働法第8条

①職務内容※、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

パートタイム・有期雇用労働法第9条

①職務内容※、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの。

※業務の内容＋責任

個別の待遇の考え方

連合

基本給

（①職業経験・能力 ②業績・成果 ③勤続年数）に応じて支給する場合、①②③が同一であれば同一の支給、違いがある場合は違いに応じて支給。

一時金

会社の業績等への貢献に応じて支払う場合、同一の貢献であれば同一の支給、貢献に違いがある場合は違いに応じて支給。

時間外・休日・深夜労働手当

同一の時間外、休日深夜労働を行っている場合には、同一の割増率等で支給。

（給与明細）

基本給	一時金	時間外労働手当	休日労働手当	深夜労働手当
○○円	○○円	○○円	○○円	○○円
役職手当	**通勤手当**	**食事手当**		**計**
○○円	○○円	○○円		○○円

役職手当

役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給する場合、同一の役職・責任に就く場合は同一の支給をしなければならない。

通勤手当・食事手当

同一の支給。

裁判例

連合

■ハマキョウレックス事件（最高裁判決平30・6・1 ）

＜事案の概要＞
○有期契約の配車ドライバーが、無期契約労働者に支給される各種手当（通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当、精勤手当、住宅手当）の差は労働契約法20条違反であるとして、損害賠償等を求めた。

裁判所の判断

○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いて、契約社員と正社員の職務の内容は異ならないから、両者の間に差異が生ずるものではない。また、上記手当支給の必要性は、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、上告人の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なるものではない。上記の労働条件の相違は、…同条にいう不合理と認められる。

○住宅手当は、従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解されるところ、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のに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅に要する費用が多額となり得る。したがって、正社員に対して上記の住宅手当を支給する一方で、契約社員に対してこれを支給しないという労働条件の相違は、不合理であると評価することができるものとはいえないから、同条にいう不合理と認められるものに当たらない。

29

連合

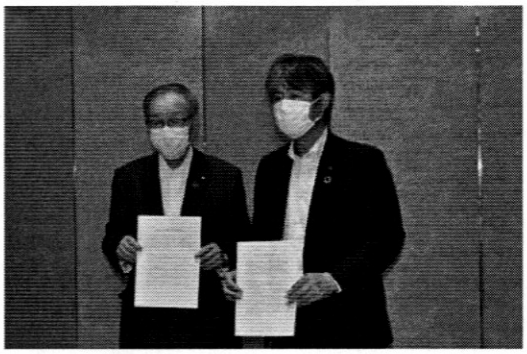
連合山形の政策実現への取り組み

30

新型コロナウイルス感染症への取り組み

連合

（1）アンケート結果をもとにした要請行動



山形県経営者協会への要請の様子

【要請個所】
山形県（補正予算関係）
山形県経営者協会
山形県中小企業団体中央会
山形県商工会議所連合会、
山形労働局
山形地方法務局
山形経済同友会
山形県商工会連合会
山形県（医療、人権擁護、等）
連合山形推薦の参議院議員（2人）と県会議員（11人）

4月と8月の2回にわたり、連合山形を構成する労働組合にアンケート調査を実施し、1回目92組合、2回目127組合から回答を得、行政や経営・経済団体等への要請や報道機関への発表を行いました。

山形県への要請の様子

31

新型コロナウイルス感染症への取り組み

連合

（2）アンケートの結果

【アンケート実施内容】
○「雇用」については、有期・短時間・契約等労働者含む解雇・雇い止め、内定取り消し、退職勧奨、残業・長時間労働、在宅勤務の状況
○「安全衛生」については、「新型コロナウイルス感染症対策本部」が決定した「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（20.3.31）に基づく職場の対応状況
○その他、「感染流行期」の緊急の対応策として、連合山形や行政、経済・経営者団体等へ対応を望むこと

《調査結果のポイント（8月）》

◆受注や売り上げの減少、営業活動の自粛などで事業に大きな影響がでており、今後、雇用への影響が懸念される。
◆休業が行なわれている事業所において、ほとんどの事業所が雇用調整助成金を活用しており、終息が見通せない中、雇用維持のため雇用調整助成金のさらなる延長と事業継続に必要な給付金など公的支援制度の拡充が必要である。
◆テレワークを行っている事業所は5割以下、リモート会議なども6割程度であるが、ニーズは高いものと考えられる。
◆感染防止の基本的対策はほぼ行われているが、定期的な換気の実施が前回調査同様の6割に止まっている。
◆感染者やその家族等に対する誤解や偏見による差別防止の徹底は8割に止まっている。

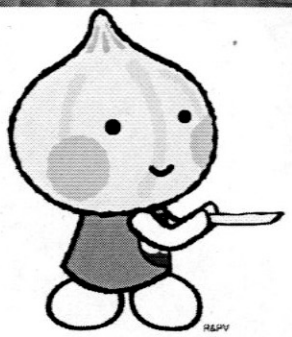
32

連合山形の政策実現への取り組み

連合

（２）連合山形・経済経営団体懇談会への要請（２月）

出席者
使用者側
山形県経営者協会
山形県商工会議所連合会
山形経済同友会
山形県中小企業団体中央会
山形県商工会連合会
労働者側
連合山形　会長代行、副会長、事務局長



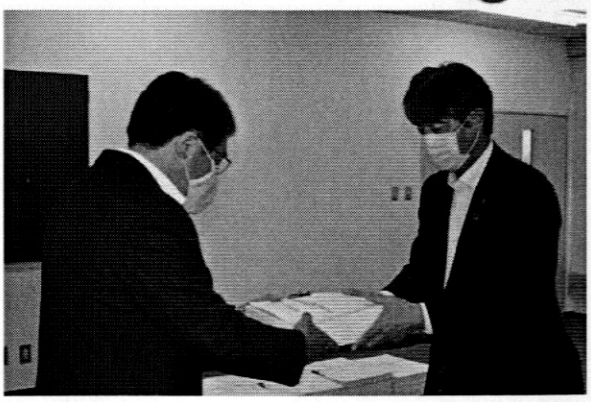
連合山形の政策実現への取り組み

連合

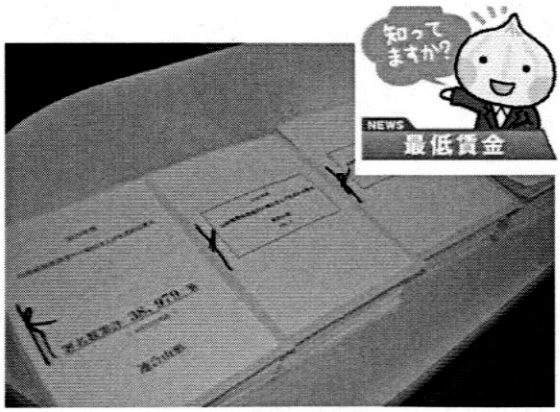
（３）山形労働局への要請

○労働行政に関する政策要請（２月）
雇用・労働政策部会が中心となり以下の7項目について要請しました。

1. 雇用・労働対策の推進について
2. 同一労働同一賃金への対応について
3. 若年者雇用および出産・育児等の雇用環境整備について
4. 障がい者雇用について
5. 労働災害を防止する施策の充実・強化について
6. 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
7. 破産した大沼の元従業員への支援について



署名とともに要請書を山形労働局長へ手交



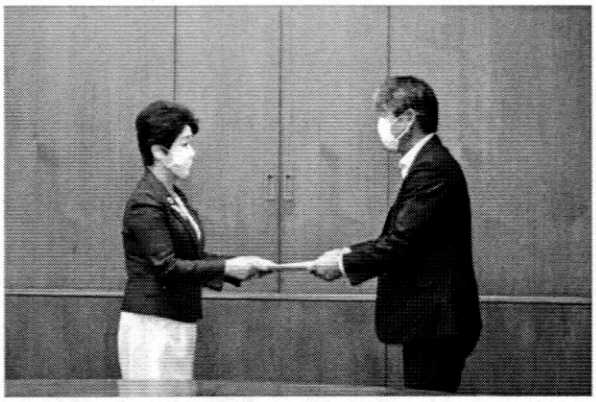
○最低賃金大幅引き上げを求める政策要請（６月）
最低賃金対策委員会が中心となり、街頭などで集めた署名とあわせて要請しました。

1．山形県の最低賃金を１，０００円に引き上げること。
2．基幹的労働者にふさわしい特定（産別）最低賃金の水準を確保すること。
3．使用者に対し、最低賃金法の遵守を徹底すること。

連合山形の政策実現への取り組み

連合

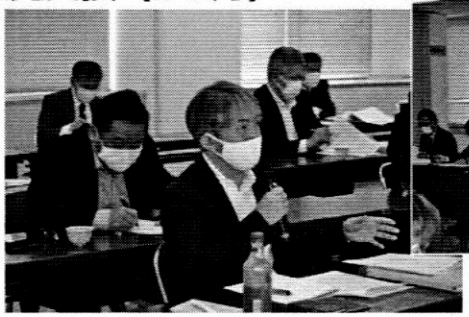
（４）山形県知事への要請（９月）



吉村県知事に、25項目にわたる政策について、2021年度の山形県予算へ反映してもらうよう要請を行い、その後、懇談しました。

（５）県所管部門との意見交換（１０月）

要請した25項目のうち、10項目について、県が担当する部門と意見交換を行いました。



連合山形の政策実現への取り組み

連合

山形県への政策要請（２５項目）

Ⅰ. 雇用・労働政策
1. 新型コロナウイルス感染拡大に伴う雇用に関する支援の創設・拡充について
2. テレワーク推進における労働時間等の管理の徹底および環境整備の推進について
3. 若者の県内定着の促進について
4. ハラスメント防止措置の周知徹底について

Ⅱ. 行政改革
1. 「第4次山形県総合発展計画（山形県版総合戦略第2期）」の推進について
2. 地方財政の確立について
3. 総合的な防災・減災対策の充実について
4. 山形県公共調達基本条例の労働条項に関する対応について
5. 安心・安全な公共サービスの実現について
6. 男女平等政策について

Ⅲ. 産業・環境政策
1. BCP策定の促進について
2. 地球温暖化防止への対応について
3. 物流における再配達課題（地球温暖化防止）への対応について
4. 山形県産業振興ビジョンの推進について
5. ローカル線を中心とした地域交通の利用者増加と地域発展の取り組みについて

Ⅳ. 社会保障政策
1. 切れ目のない医療を提供する体制の確立について
2. 複合災害における感染予防対策と安心して医療・介護を受けられる連携体制の強化について
3. 子ども・子育て支援新制度の着実な実施について
4. 障がい児・障がい者が地域で尊厳をもって生活できる権利を保障した共生社会の構築について

Ⅴ. 教育政策
1. 教職員の「働き方改革」について
2. 教職員の人材確保について
3. 特別支援教育の充実と就業機会の確保について
4. 就学支援について
5. 子ども食堂への支援拡大について
6. 学習環境の充実について

連合山形の政策実現への取り組み

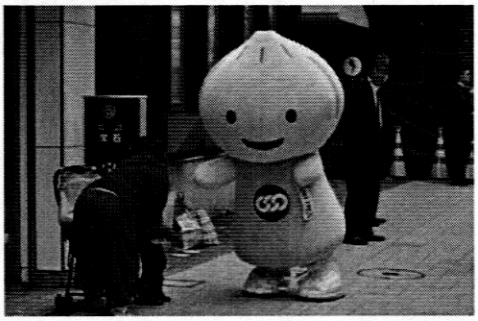
連合

（1）街頭宣伝活動

月に数回、昼休み時間帯に、山形市内など県内各地において街頭宣伝を行っています。

内容は、

最低賃金大幅引き上げ
春季生活闘争の理解
働き方改革
労働組合の組織化拡大
連合の重点政策　etc



最低賃金大幅引き上げを求める署名運動の様子

連合山形の政策実現への取り組み

連合

（6）県議会議員との意見交換

山形県議会の会議室にて、政策制度確立委員会で作成した政策要請内容について、連合山形協力議員と意見交換し、その内容について、県議会一般質問など県政へ反映してもらうよう要請しています

県議会議員からの主な意見

①学生支援について

コロナ禍において、オンライン講義などで大学へ通えず、家にも帰れない、コミュニケーションが取れない、アルバイトもできないなど様々な問題で中退する学生もいることから、支援の取り組みをお願いしたい。

②結婚支援について

県内も30代から50代の独身者が増加しており、婚活の取り組みをお願いしたい。

③現場の声の反映について

産業政策にもある物流の再配達課題など、今後とも働く現場の声を政策として取り組んでほしい。

連合山形の政策実現への取り組み

（6）フォーラムの開催

山形県労使共同フォーラム

主催：（一社）山形県経営者協会・日本労働組合総連合会山形県連合会

☆と　き　　２０１８年１１月２７日（火）１３：３０～
☆ところ　　山形市保健センター大会議室

～はじめに～

（一社）山形県経営者協会と連合山形は、働く者の処遇改善と県内企業の活性化を一体のものとして推進するために、「山形県労使共同フォーラム」を開催することといたしました。

本フォーラムを開催するにあたり、（一社）山形県経済社会研究所が県内企業に行った「景気・雇用に関する動向調査」の結果から、「新卒者の県内定着、還流策」などの政策を求める声が寄せられるなど、産業・業種別の人財不足状況などが顕著に把握することができました。

この調査結果からも、人財確保が山形県の企業活動に大きく影響していることは事実であり、少子・高齢化、人口減少が急速に進む中で、山形県の特性を考慮しながら、産学官金労官により知恵を出し合い政策を作ることが不可欠であると考えます。

多くの人が集まり魅力ある山形を創るために、「働き方改革」も含めて何が必要なのか、何ができるかなど本フォーラムにおいて課題を共有し、具体的な政策に反映していきたいと考えておりますので、参加者各位の積極的なご意見をお願い申し上げます。

≪次第≫

司会　　連合山形副事務局長　舘内　悟

1．開　　会　　連合山形会長代行　小口　裕之

2．パネルディスカッション
テーマ「人財不足時代への対応策」

コーディネーター	日本女子大学名誉教授	高木 郁朗　氏
課題提起	山形大学名誉教授	立松　潔　氏
パネラー	山形県商工労働部長	平山 雅之　氏
	あらた介護福祉士実務者養成学校専任教員	登坂 久子　氏
	（一社）山形県建設業協会専務理事	佐原 伸児　氏
	連合山形会長	水戸　吉一　氏

3．閉　　会　　（一社）山形県経営者協会
専務理事　丹　哲人

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をとおし議論しながら、共通課題として認識し、政策に反映できるよう取り組んでいる。

39

ご清聴ありがとうございました。

40