

皆さんこんにちは。今日から対面授業ということで、政策実現の取り組みということで、アンケートを見るとあまり人気がないんだなと思っていて、確かにちょっと難しいような内容になるかもしれません。この講座も 10 年しております。なるべく分かり易くやっていきたいと思いますのでよろしくお願いしたいと思います。

簡単に自己紹介をさせていただきたいと思います。私は今 51 歳で妻と子供 2 人おります。上の子供はもう 26 歳で東京に就職しております、4 年目になっております。このコロナの関係でリモートワークをやっており、週 5 日のうち 4 日はリモートワークで 1 日が会社に通勤。会社に行っても自分の席はない。フリースペースの中で仕事をしている。何をやっているかと言うとエンジニアなので家で設計して、そのまま現場に行くというような仕事をしている。コロナが終わったらどうなるのだろうと聞いたら、そのまま同じような仕事が続くそうです。

私なのですが、連合山形の事務局長とありますが、連合の職員ではないんですね。会社は東北電力株式会社におります。今は休職中で労働組合の専従で、休職して労働組合の仕事をしているということです。

記載のとおり、ガイダンスで見られたかもしれませんが、連合というのは労働組合、ナショナルセンターになるんですが、三層構造になっています。連合があり、その下に産業別労働組合があり、その下に企業別労働組合。私は東北電力株式会社の労働組合で、同じ産業が集まって仲間同士がつくったのが産業別労働組合。ここには例えば、ユアテックとかありますけれども、そういう所が集まって産業別労働組合となっております。産業別労働組合は、我々は電力総連と言います。日立とか東芝とかそういう電機メーカーの労働組合が集まった産業別労働組合は、電機連合です。自治体の職員さんですね、その産業別労働組合は自治労となっております。こういった産業別の労働組合が集まって連合となっております。全国で 700 万人の組合の組織となっております。

ここに私は 10 年ほどおります。11 月 10 日に改選期があつて、後 2 年いることになっております。会社では、こんな話するような仕事はしていなくて、私はエンジニアで、再生可能エネルギー、風力とか太陽光などが導入された場合のその技術検討をやっておりました。仕事仲間からは「お前がそんな労働組合の仕事をやるとは思わなかった」と言われているところでありまして。そんな感じで 10 年ほどやらせていただいております。

今回、労働組合の雇用をはじめとする政策というのは、国と山形県では何をやっているのか、具体的には何かということでお話をさせていただきたいと思っております。

「政策とは何か?」ということです。2 つあります。一つは、政治の方針になります。議員さんが作る方針ですね。我々労働組合が労働の条件の引き上げとか、生活向上のための目標を方針として策定するとなります。

もう少し具体的に分かり易くということになりますけれども、雇用労働条件の維持・向上、医療・年金などの生活に重要な政策をまずは自分たちで作っていくということになります。それを、賃金の引上げ、労働時間こういったものについては、企業に要求することになりますけれども、代表的なものでは春季生活闘争(春闘)で労働条件の引上げなどを行っていく、労使交渉で解決するものとなります。

一方で生活に直結するような様々な政策ですね、それ上記以外のもの。それは、国や県、政治などを通じながら要請・要求していく実現していくというものになります。

今日は、この政策要求について説明をしていきたいと思っています。もう少し分かり易くということで、これは給料明細書です。見たことありますよね、バイトでもだいたいこんな感じで出てくるかもしれません。もう少し項目が少ないかもしれませんが、赤で囲った部分になります。支給される給料ですね。職能給とか各種手当、これは労働組合が会社に要求して勝ち取るもの、実現していくものになりますけれども、青枠で囲った部分、こちらについては、社会保険料とか税金などがありますので、これは国に政策として要求していかなければ変わらない部分になります。最近では、賃金が額面では上がっているというところがあるんですが、実は社会保険料もかなり上がっています。社会保険料というのは、会社と労働者が折半で払うものになっ

ているんですね。これが上がると実は給料は上がったとしても、社会保険料がそれ以上にあがっていて、可処分所得が増えていないのが現状です。もしかするとマイナスになっているということもありますので、こうならないように連合としても対応をしています。

我々税金を納めていますけれども、国とか自治体の予算の中で様々な用途で使われることになっております。図にあります通り、社会を作っているのが予算でありますので、それを作るのが政治の役割ということになります。労働組合が政治活動に取り組む理由の一つとしては、先ほど言いました職場内や企業内の労使間、働く者と企業の経営者との間で解決できないものがあります。こういった生活に直結するような課題など政治を通じてながら叶えていくということになります。

その手段ということになります。大きく3つに分けてあります。一つが国会や地方議会に議員を送り出して直接叶える方法になります。要するに我々労働組合の仲間から議員を立候補されるということになります。国政や市町村の議会にも我々の労働組合から立候補した人達がおります。その中でいろいろと叶えていくことになるんですけども、当然そんな人は多くありませんので、我々の政策をしっかりと分かっていただける、叶えていただける議員を推薦しながら一緒に頑張って取り組んでおります。こういった議員を生み出していくことが重要であると考えております。その下にあります間接的ということで、市民活動になります。こちらにつきましては、街頭行動とかデモ行進になりますね。そこにマスコミの皆さんに来てもらうと、テレビなどに出ているいろいろなPRになり、運動を理解してもらうことになります。直接・間接的の両方があります請願活動、これは国や県に政策を請願するというものになっております。

国レベルでの取り組みですが、一つとしては、院内集会というものをやっております。国会会期中にいろんな法案が出されます。重要法案などについては、議員会館に集まっていたいて連合の役員の人が我々の政策をしっかりと叶えてもらうように議員の方に説明をして共通認識を図りながら国会でしっかりと対応してもらうというものになっております。この写真は前になりますけれども、学校の働き方改革の勉強会などもしております。今も学校の先生で、私が小さい頃は学校の先生は聖職だと言われていましたけれども、様々な部活問題とか、PTA問題とかで非常に時間外が多いということなどの課題について勉強会をしたということです。

省庁・政党への要請行動ということで、国レベルだと各政党に連合の政策を持っていってお願いしていく、叶えてほしいということで、このような形でやっているというものになります。

街頭宣伝ということになります。今はコロナでだいぶ制限されているような状況になりますけれども、この写真は東京の銀座、ど真ん中を街頭行動、デモ行進をしています。私も参加したことがあるんですが、そういった目立つようなことをしながらしっかり政策を要求していくということです。この写真はAction36!ということで、これは長時間労働を防ごうということで36協定と言われる労働基準法36条を結ばないと時間外はできません、絶対に結んでくださいということを訴えているものです。

政治研修会ですが、先ほど言いました我々の仲間から議員を出すということになります。そうすると、労働組合の役員が政治活動、選挙活動をしなければならないということで、法律が分からないとすぐ警察に捕まる可能性もあるので、弁護士の方からしっかりと研修を受けながら対応をしています。ここまでが様々な政策実現の活動というものでありまして、次から具体的な取り組みになります。

連合本部は東京のお茶の水にあるんですけども、約100名おります。その中で政策を作る部局があります。そこでだいたい2年に1回政策集を作るんですが、約300頁になる政策を作っておりまして、それを国とかに政策として出し、そこから最も重要なものを重点政策として冊子にまとめて、それを使いながら政策を訴えています。

重点政策の中でも最も重要な政策ということでここに書いてある11項目があります。今日、この11項目を全て説明するとたぶん時間が全然なくなりますので、学生の皆さんに直結するような課題について説明させていただいて、あとは働き方改革の部分についてお話をさせていただければと思っております。

一つ目、「すべての世代が安心できる社会保障制度の確立」ということになります。その一つが医療・福祉・介護で働く労働者の処遇改善と勤務環境改善による人材確保になります。この方達ですが、労働力不足、人手不足として全国的に社会問題化されております。特に医療・介護・保育の職場については、慢性的でかつ深刻な人材不足に陥っているということになります。実は、団塊の世代と言われる方は第一次ベビーブームの時、この方達が75歳いわゆる後期高齢者と言われるようになるのが実は2025年になっております。そうなります

と、サービスの需要はどんどん高まってくるという状況になります。先ほど言ったとおり今コロナ禍で慢性的に人材不足に陥っているということですが、ここにあります通り有効求人倍率を見ますと、特に介護・保育士、職業系で見ると大きく倍率が上回っている。それは年々乖離が大きくなっているという傾向にあります。また、福祉・介護の人材不足の要因、これは賃金の低さが大きいと言われております。全産業平均と比較しますと、ホームヘルパーさんは 173 万円、施設の介護員は 154 万円、保育士の方が 137 万円低いという状況になっているということです。こういった方々、すべての働く人が安心して働き続けるために本当に大事な業種であると考えております。

また、新型コロナウイルスの拡大によりまして、長期にわたる感染対策の強化と、人との接触が避けられない介護人材の確保に悪影響が出ているということもあります。特に言われなき誹謗中傷、特に看護職員の方が家に帰れず車に泊まったり、または子どもさんが学校に行くといじめられるなどの人権侵害を受けている状況がある、今でもそういうようなものがあると聞いております。

国でも、この間、様々な処遇改善を行っているんですが、まだまだこれじゃ足りないというのが現状であります。先ほど言ったとおり、もう少し強い処遇改善を行いながら人材の確保を進めなければいけないというのと同時に、特に医療と介護の人達ですが、夜勤とかで負担が大きいということもあります。三交代制とか後ほど説明しますが、勤務間インターバル制度の導入・促進をしながらワークライフバランスがとれる働き方が重要になってくるということでもありますので、連合はそれを求めて国など行政などに訴えているということになります。

もう一つになりますけれども、「すべての世代が安心できる社会保障制度の確立」具体的な政策の 2 つ目で、待機児童の早期解消と保育の質の確保で、その辺を説明します。この表にありますとおり、保育所等の待機児童は減っておりますけれども、12,439 人で、放課後児童クラブの待機児童 15,995 人となっております。こういった保育の受け皿の整備にあっては、問題になっていますが、質や安全性の確保が一番重要だと考えております。やはり、自治体の立ち入り調査の徹底とか、指導監督機関の基準の改善、認可施設へのしっかりと移行支援を強力に進めていくということが必要ということでもあります。また放課後児童クラブにつきましては、支援員の資格と配置について先ほど言いました質や安全性の確保のための自治体の取り組みがより一層必要であると思っております。

こんなことをしたら本当にお金がかかるんだろうなと思うんですが、実は様々なこういったことをすると国家予算では 1 兆円ほど必要だと言われております。現在は、0.7 兆円ほどしか予算をとっていないということで、まだまだ手厚い保障、そういった対応ができていないというところでもあります。また、児童虐待の相談対応件数というのが増加の一途を辿っています。いかなる場合も子供に対する体罰を禁止することを法制化すべきではないかということ、児童福祉士の専門員の人材確保、専門性の向上をはかることを求めています。

次に、9 項目になります、一番直結する問題になるかと思います。子どもの貧困解消に向けた政策ということで、教育機会の均等実現と学校の働き方改革を通じた教育の質的向上ということになります。具体策としましては、就学前教育の完全無償化と高等学校の授業無償化、大学の学費の引き下げ、奨学金制度の更なる拡充というものになります。その背景にあるのは何かとなるんですが、皆さんももうお分かりになると思います。日本の大学や高等教育への進学率は親の収入によって大きく変わると出ております。連合が行った調査におきましては、右の図のとおり、世帯収入が少ない家庭ほど子供が大学や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非常に多いということです。また借入額も多くなっております。

この表にはありませんけれども、実は遡って 1996 年頃には奨学金を借りる人は 2 割程度であったんですが、2016 年は 48.9%まで上がっている。2 人に 1 人はこの貸与型の奨学金を借りているということになっております。仕事をしながら奨学金の返済に苦しんでいるというのが実情ではないかと思っております。

せっかく経済的な困窮から脱するために高等教育を受けた子供達が様々な理由ではありますが、奨学金返済のためにこういった困窮にまた陥るという、親の世代の貧困を子供の世代へ引き継いでいくという貧困の連鎖を生んでいるような状況もあるというのが事実にあります。

さらに世界と比較すると、実は OECD 先進 34 カ国の中で日本はこれだけ低いんですね。日本は GDP に対する教育費が低い状況ですが、こういった OECD の所得の中で大学の学費が無料の国はヨーロッパ、欧州に多くありますけれども、奨学金は渡切で返済はいりません。日本は奨学金という名のローンです。それで実

は 2018 年度から給付型の奨学金ができました。ただし、この奨学金、国公立と問わずに各高校が推薦した成績優秀者 2 万人を対象として、月 2 万円から 4 万円を支給してきたというところで、また 2020 年度からまた変わりました。対象者、世帯収入が 380 万円まで。その前までは非課税世帯となっていました、380 万円となりまして、月額だと最高で 75800 円までアップしたということで拡充されてきたということです。ただ 380 万円の要件、これ以上の年収でも大変な家庭があります。より幅広い世帯収入層で重い負担感を持っているということで、連合としては更なる制度の拡充を求めているところです。

政府への教育に掛かる費用の無償化を行いながら社会全体で子ども達の学びを支えながら、先ほどいった貧困の連鎖を根絶しなければこれからの日本、持続可能な社会は実現できないと考えているところであります。まずは学ぶ意欲と将来への希望を失わないような社会福祉の強化が必要だと考えております。

次が、働き方改革。これは皆さん聞いたことがあると思いますけれども、この働き方改革関連法が整備されたのは何故かといいますと、1 億総活躍社会の目玉策でありました。その背景にあるのが 6 年前にありました大手広告会社電通の高橋まつりさんという方が過労死自殺、あとは 8 年前に NHK 記者の過労死などが引き金となったとも言われています。その関係で大企業などは労働基準監督署からの立ち入り調査、社会的な問題に発展してきたというものになっております。

皆さん過労死という言葉は知っていますよね。実は欧米で何と言うか分かりますか？ フランス語とか英語でとか。実はそんな言葉は無かったんです。こういった欧米で働き過ぎて死ぬという人はいないです本来は。日本はそれだけ長時間労働が多いという国であって、この過労死という言葉がカタカナで海外で広まっていったというほど日本は働き過ぎる国だと言われております。そういったことで取り組んできたことが働き方改革の関係であり、それをつくるために「働き方改革実現会議」というものを行いました。政府の関係者や有識者などが集まってこの会議の中で議論してきた経過があります。全 10 回の会議を行って作ってきたものでありますが、連合からは会長が入りながら作ってきた内容となっております。

同一労働同一賃金の関係や、長時間労働の是正など様々なありますけれども、2017 年 3 月 18 日に実行計画が決定しました。もう 4 年以上経っていますね。その内容になりますと、196 回の通常国会で法案として審議されたというものであります。この様々な法案の中で労働基準法の改正ということでは 70 年振りの歴史的な改正となった内容であります。その内容は何かと言いますと、時間外労働の上限規制がついたというものであります。この後詳しく説明しますが、これまでは条件をクリアするといくら働いても青天井だったんです。本当にその通りで、今だったら月 100 時間残業で働けば労働災害の対象となるんですが、以前はいくら働いても規制がなかったというものであります。規制がついたということで、企業には罰則が科せられるという法律であります。ただし、この法案の中に実は我々に良くないものも法案として出されました。企画業務型裁量労働制度の拡大、高度プロフェッショナル制度というものが生まれまして、我々連合としてはずっと断固反対してきたところであります。後ほどこの裁量労働制や高度プロフェッショナル制度、勤務間インターバルについては説明したいと思います。

改正の内容ということで、2018 年 6 月 29 日に可決された内容です。残念ながら記載のとおり高度プロフェッショナル制度は法案として可決されてしまいました。しかし企画業務型裁量労働制の拡大は取り下げられたということになります。ここに書いてありますとおり、様々な法制度になったわけではありますが、この中でも、有給休暇というのは権利として与えられて義務ではなかったんですね。だから使わない人が多くいたということですが、それを企業側に義務化させたんです。10 日以上付与される人は年間 5 日取らせなければいけないということになりました。

用語解説ということになりますけれども、1 つ目が企画業務型裁量労働制の拡大になりますけれども、1 日 8 時間以内とみなしまして、労働者と経営者間で協定してしまえ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制度です。ですから、そういったもので 1 日 8 時間みなされるというものであります。ただし、それ以上働いたとしても時間外は払わなくていいとなりますので、差がありますね。2 時間働いても 8 時間働いたともみられるものであります。

高度プロフェッショナル制度、これにつきましては簡単に言うと 1075 万円以上もら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となっております。だからといって、2 時間働いてすぐに帰る人っていると思いますか。会社に行って、まあほとんどいないんじゃないかなと思います。どちらかと言うと 8 時

間以上働いている人が多くなるのではないかと思います。今でもこの裁量労働制あります。使っている人も多くいるんですが、実は調査したところ、裁量労働制の人たちと、一般労働者の人と一緒になっていますから、一般労働者の就業時間が9時だと朝礼あります、そうするとこの裁量労働制の人たちも来なければいけない。会社に来いと言われて実は時間の裁量がなくなっているということも事実あります。こういったところから、マスコミの間では、この2つについて、良い言葉ではないんですが「定額働かせ放題」と揶揄されているような状況もありました。

この企画業務型裁量労働制の部分、なぜ取り下げられたかと言いますと、実は国会で様々な説明をする時に一般労働者よりも裁量労働制の労働者の方が労働時間が短いというデータを示したんですね。その後調べられ実は裁量労働者の方が労働時間が長いということが判明しました。捏造されたのではないかと疑念が湧くようなことがあったところ、この裁量労働制で働く人、野村不動産で働く50歳代の方が過労自殺してしまった。そういったものもありまして取り下げられてきたというものでありました。

勤務間インターバルについては、記載のとおりであります。勤務が終了してから次の勤務まで一定の時間を確保する、休める時間を確保する。ワークライフバランス8時間の仕事、8時間の自由な時間、8時間の休息。これが基準になりますのでそういったものも求めています。

時間外労働の上限規制の中身になりますが、非常に具体例が難しくなっています。先ほどいいました上限規制がかかったんですが、いろいろな段階があります。表を見ていただきますと、一つ目45時間というハードルがあります。45時間を超える労働は半年分を超えてはいけないということ。その上のラインになります。年平均60時間以内で年間720時間ということになります。そのうえのライン、2カ月の労働時間の平均が80時間以内であること。6カ月平均で80時間以内であること。最後のハードルになります、1カ月で100時間未満とすることとしております。ですから、時間外労働を100時間しました、それで過労で病気となった場合は労働災害として原則に扱われるというものです。ですから、こういったものだと企業の労務担当者は非常に難しい。ですから働く人達もよく分かっていないと、どういう働き方でどうなるんだろうと、騙されているのではないかとということに陥らないように皆さんもしっかり分かっていた方がいいかなと思います。

例として2つ出ささせていただきました。これは一例になります。左側の働き方になりますと75時間6カ月やっております。これが45時間を超える働き方が年の半分ですから、超えていないですね。6カ月平均で80時間以内になっております。75時間が並んでいますので。年間では720時間以内ですのでこれは上限をクリアしているということになります。右のパターンになります、95時間と65時間と並んでおりますけれども、2カ月平均で80時間以内となります。真ん中より右側になりますけれども、65時間から80時間までの6カ月間、月平均75時間ですので80時間以内となります。ですから、年間720時間となるのでこれも上限クリアしているということになります。非常に本当にややこしい働き方となりますが、これを国からお墨付きをもらっているということで、これだけしたら大丈夫なのかと言ったら、人によってはやはり病気になる方、過労死される方もいるかもしれません。基本的には45時間というものがあります。規定の中で原則月45時間、年の360時間勤務が原則となっておりますので、ここを守っていただきたい。この上限規制は、ちょっと高過ぎるのでこのような働き方はあまり推奨しません。

もう一つ、同一労働同一賃金の話になりますけれども、2020年4月からこれまで労働契約法というものと、パートタイム労働法というものがあります。この2つに分かれていたんですが、この2つを一つにしたこと。いわゆる同一労働同一賃金と言っております。これは何かということになりますけれども、正社員と有期雇用の方との間にバランスを保つものと、イコールとするものを分けたこととあります。例を見ますと、正社員とのバランスが分かるのが賃金やボーナス、一時金、様々な手当を個々に決めていくというものになります。正社員と待遇を均等とするものにつきましては、この2つの要素があります。職務内容と責任もここにつきます。職務内容と階級の変更範囲、この2つが一緒であれば全ての処遇に差をつけてはいけなくなっております。

これまで労働契約法20条ということで記載の通りですね。有期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であれば、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くなりました。これがパートタイム・有期雇用労働法8条、9条になります。職務内容と言いましたけれども、責任というものも含めての話となります。

具体的には、実はこれはガイドラインに中身に書いております。今もこの同一労働同一賃金というのは、いろいろ裁判が行われておりまして、どんどん進化というか変わってきている。ガイドラインがそれに追いついてきていないということが言えます。後ほど説明しますが、左側にある基本給という部分につきましては、①～③の部分ですね、これが正社員と同じであれば同じ額、違いがあればその違いによって額が決めていく。一時金、これは企業等への貢献に応じて支給する場合がありますけれども、例えばABCの査定で正社員と同じく支給しなければならないとなります。時間外や休日深夜労働につきましては正社員の働き方と同じでなくても同一の割増率で支給しなければならないとなりますし、役職手当これも正社員と同じような役職内容・責任であれば同じ額を支給しなければならない。通勤手当、食事手当などがあれば、これは働き方に関係なく同一の支給をしなければならないということになっています。

ハマキョウレックス事件というものがありません。これは労働契約の中での事件ですね。有期契約の配車ドライバーの方が無期雇用契約、正社員に支給される各種手当との差は20条違反であるとして賠償を求めてきたというものであります。この手当というのは何があるかということ、無事故手当、作業手当、給食手当、精勤手当、通勤手当、住宅手当というものになっておりますけれども、これにつきましても実はまあ先ほど言った通り、何の事情がなくても働き方が変わっても支給しなければならないということで、これはその通りになりました。しかし、住宅手当、これだけは不合理ではないということになりました。合法ですと、支給しなくてもいいとなりました。なぜかと言うと、正社員に、住居の移動を伴うために手当は補助する内容でありますけれども、契約社員には有期雇用の方には転勤がないんですね。正規雇用の方には転勤がある。ですから住宅に関わる費用が大きいということで、そういう判例になったということです。

実はこれ以外にも多くの判例が出て、最近ですと大阪医科薬科大学の事件の判決というものがありません。有期契約のアルバイトの方に最高裁で最終的に賞与の支給と休職中の賃金の支給は不合理ではないという判決がでました。いわゆる払わなくてもいい、合法であるということです。賞与をなぜ払わなくていいのかとなったんですが、実は最高裁になり高裁では正社員の60%以下は不合理だとしてきたのが最高裁でひっくり返ったという内容でして、これは何故かということ、正社員には、人材確保というものがありません。正社員を確保するために必要だということで、これが認められて合法となり、有期雇用の方には払わなくていいということになりました。休職中の保障、手当につきましては、有期契約期間がポイントになります。何年間無期で働いていたかというものがありません。実は10年程度雇用されてきた方であれば、払わないというのが不合理であるということだったんですが、今回この方は3年であったために不合理ではないとされた内容です。もう一つ、メトロコワース事件の判決があります。有期契約社員に対して最高裁の中で退職金の支給を不合理ではないという判決です。これも合法と認められました。実はこれも高裁の中で4分の1以上必要だということになったんですが、最高裁ではこれも正社員人材確保論をあげて不合理ではない、合法で払わなくていいとなった事件です。

もう一つ日本郵政の事件です。JPです。有期契約社員に年末年始の勤務手当の支給、夏季・冬季休暇の付与をしないということ。病気休暇の相違を不合理と判決した内容です。要するに払わなければいけない、違法としたという判決です。

先ほどの判例では勤続期間10年必要ということで、3年であったためにダメだと言ったんですが、この場合は10年以上働いていたということで、これは不合理となり、違法となった事件です。この通り、同一労働同一賃金に関しましては、裁判例によってどんどん進化していく変わっていくので、企業も、我々もそうですが非常に難しい課題だなと考えています。

それでは連合山形の政策実現への取り組みを簡単に紹介していきたいと思っております。連合山形では、政策制度確立委員会を設置しておりまして、山形県特有の政策課題などをあげながら政策をつくっております。それを県や国の機関であります山形労働局、経営団体などに要請を行っているところであります。最低賃金対策委員会というのがあります。独自に最低賃金に関わる運動を行っています。新型コロナウイルス感染症の取り組みということになりますけれども、一年半以上コロナ禍ということで我々働く者に対しても大きく影響があり、雇用政策に関して3回ほどアンケートなどを行ってきました。このアンケートをもとに要請を行っております。一つは経営団体であります山形県経営者協会になりますけれども、要請を行い、その時に経営者の方も困っていると、やはり同じような課題を持っていると共有する課題があり、県内では初めてになるんですが、

知事に対して経営者協会の代表と連合山形の代表が県に対して要請行動を行ってきたところでもあります。これについては5項目ほど要請しました。まずは一つがワクチン接種の関係ですね。なかなかその当時、これは確か6月か7月頃だったものですから、まだまだ供給されていない状況が続いてきたということでその体制強化をお願いしたいということ。あとは雇用維持と生活支援ということで、雇用調整助成金が途切れないように国にしっかりと要請してほしいということを訴えました。あとは事業支援ということで持続化給付金というのがありました。これの再支給を国に求めて欲しいということ。それと、感染防止対策の徹底ですね、企業でいろいろな対策をしますけれども、その補助金なども出していただきたいということ。5つ目が人権尊重ですね、先ほど言いました看護師の方だけでなくエッセンシャルワーカーと言われる方、生活に必要な仕事をしている方は言われなき誹謗中傷を受けているということで、そういった人権侵害が起きないようにお願いしたいということをや請してきたところです。

こういった街頭行動も行っていますよということで、お昼休みに駅前とか七日町で、今はコロナでやっていませんけれどもこういった街頭行動も行っております。

先ほどからこの玉葱みたいなマスコットキャラクターは何かと、ユニオニオン君と言いまして、これから見掛けたら声をかけていただければと思っております。さまざまなこういったマスコットも街頭に参加して政策を訴えているような感じです。

3つ目の取り組みということで連合山形と経済経営団体懇談会への要請・懇談を行っております。毎年2月にやっております。山形県の労使首脳会談になっておりますけれども、使用者のトップと労働界のトップが会談をしています。この中で経済や雇用など様々な課題について話し合うことになっておりますが、今年の2月に行ったものは、コロナ禍でありますので雇用の維持確保と賃金の引上げ、全ての働く者の立場に立った働き方の見直しということで、懇談を行ってきました。懇談を行いますと、経営者側はコロナ禍で経営するのが非常に厳しいなかで、働き方改革を進めるのは難しいという意見もありましたし、そういった中でどのように企業を存続するのか、雇用を守っていくのかなど話し合いを行ってきたということでもあります。毎年1回行っている状況になっています。

山形労働局への要請ですね。これは国の機関になります。労働行政に関する政策要請を3月に行っております。今回7項目の政策要請を行いました。少し紹介しますと、「2. 女性の正社員化への転換促進について」については、コロナ禍の中では経営の悪化の影響で特に女性の方が飲食業、対面型サービスの影響が大きくて解雇や雇止めになった女性の割合は、全国で男性の1.2倍、非正規雇用の女性に限ってみますと1.8倍となっている状況でありました。また、2020年度の自殺者が2万人を超えております。11年振りに前年より増加したということでありました。特に女性が885人増えたということでもあります。これは不安定雇用などが影響したのではないかとということで、女性の雇用の質を高めながら正規雇用への転換の強化をする対策をお願いしてきております。

「3. 若者の雇用対策について」になりますが、大学卒業後、正規雇用に就いた者の割合が7割に留まっているということもあります。そういったなかで、それ以外の方でニートの方、就職氷河期世代の方も含めて労働力が非常に行き詰まった状況になっています。本当にもったいない人材を逃しているということで、社会全体で若年雇用対策に向けて取り組む体制が必要であるということ。それを行うためには新卒者や3年以内の方を支援するジョブサポーターというものがあります。就職支援ナビゲーターの増員などしっかりと機能させながら取り組んでいただきたいとお願いをしております。

最低賃金の話であります。たぶんこの後の講義の中でもあると思いますが、これにつきましても要請を行っております。山形県の最低賃金10月2日から822円になりました。実は、最低ランクで、一番下ではないんですが本当に低い状況でありますので、もっと高くしていかなければならないということで、署名活動、今年は4万を集めて労働局へ要請をしてきました。

もう一つ、政策への取り組みということで先ほど言いました連合山形では政策制度確立委員会をつくって政策をつくっていると言いました。今回、知事に対して9月に要請を行いました。雇用労働政策、行政改革、産業環境政策、社会保障政策、教育政策の全部で33項目にわたる政策について2022年度の予算に反映していただけるように要請を行いながら、その後知事と懇談をしてきたところでもあります。懇談の内容は、コロナウイルス感染症に関わる対策についてお願いしてきたところでもあります。その当時、コロナの第5波ということで

緊急事態宣言なども多く出てきた時期でもありましたので、そういった長期化により雇用に対する影響があるということで、様々な施策で対応をお願いしたいということなど意見交換をしてきたところであります。

次の頁をみますと、これが 33 項目なんですがこういったものを要請しています。知事に要請をした後に県の担当する部門と意見交換ということで一日かけて要請項目について意見交換をしているんですが、今年は県の方でも多く集まるのは控えようということで中止をさせていただいたところであります。

こういった政策の内容につきましては、先ほど言いました我々の仲間であり、我々政策を叶えていただければ県議会議員の皆様と意見交換を行っております。主な意見として出たのは、障害者の雇用についてですが、企業側が行うセミナー、研修も大事であります、これは期間やお金もかかる、限界があるということでやはり県の方から障害者補助となる指導者を派遣していただけるシステムをつくっていただきながら雇用率を上げてほしいというところであります。

2つめは、学卒者のエキスパート、技術者となるかと思いますが、なかなか企業に活かされていないということでもあります。それは企業側がAIなどに、そういった先端技術に追いついていない企業も多いということでありまして、学生の方がずっと進んでいるそういった状況でやはり積極的な補助金を活用しながら企業の技術力の向上に努めてほしいと意見がありました。

3つめが、処遇関係の問題です。学童保育について県の場合は処遇改善はかなり進んでいるらしいです。年収もかなり高くなっているところなんですが、保育士の方の処遇改善が全然進んでいない。これについて対応、要請してほしいということでもあります。テレワークが普及していくということですので、本来なら会社は9時から17時までの勤務時間がもしかすると、出来るまでやらなければいけない成果主義となって労働時間の概念が無くなるのではないかという懸念があるということで、議員の方たちも労働者の視点に立って対応していきたいという話がありました。我々はこういった政策を議会の場、一般質問などで活用していただきたいということもお願いしてきたところであります。

フォーラムなども行っております。地域経済の成長と地場中小企業の活性化、人材確保などを目的としまして、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も行いながら、こういった課題を共通認識しながら政策に反映できるよう取り組んでいることでもあります。ちょっと前なんですが、コーディネーターは日本女子大学の名誉教授であります高木郁朗先生、山形大学でも教授をやられていた方です。もう80歳代ですけども、まだまだ健在で活躍されています。名誉教授の立松潔先生、県の方は部長クラス、建設業協会、看護業界、こういった方が出ているパネルディスカッションになります。

ここまでの、政策の取り組みということで、とっつきにくい内容で申し訳ないなと思ったところでありますが、選挙によって政策を叶えることも一つです。皆さんは政治に無関心であっても無関係ではないということです。連合運動についても、皆さんからも興味を持っていただきながら、これからの日本社会を良くしていけるように取り組んでいきます。今日の講義はこれで終わります。