

1. 2014春季生活闘争に臨む各産業の状況と課題

連合山形と(一社)山形県経済社会研究所(連合山形総研)は、2014春季生活闘争を前に、2014年1月16日に民間構成組織の代表者6人にお集まりいただき、今春季生活闘争に臨む方針と産業を取り巻く情勢などについて意見交換を行いました。以下、内容をまとめたものです。

〈懇談会出席者〉

電機連合山形地協事務局長	井上 正則
JAM南東北山形県連絡会会長	細谷 眞
交通労連山形県支部事務局長	高橋 末雄
運輸労連山形県連合会書記長	青木 孝典
UAゼンセン山形県支部支部長	角谷 俊一
情報労連山形県協議会議長	設楽 正
(一社)山形県経済社会研究所顧問	高木 郁朗
(一社)山形県経済社会研究所所長	立松 潔
(一社)山形県経済社会研究所専務理事	梅津 庸成
連合山形副事務局長	館内 悟
連合山形組織広報部長	柏木 実

高木

情勢や方針について論議していただいて、組合員の方々に示していただくと同時に産別間の交流をやっていただくということがここでの基本的な目的でありまして、是非今回もそういう形で十分議論していただけるとありがたいと思っております。昨日今日の報道にもありますように、去年までとは違って、今年の春季生活闘争においては、アベノミクスの影響もあって、経営者側も賃上げについて一定の配慮をしなければいけない。こういう点は、去年までと違った情勢かと思えますけれど、しかしほっておいて賃上げできるわけではなくて、相当の覚悟と明確な方針と活動力という

が必要になると思えます。とりわけ連合が掲げていますように、底上げを図っていくという考え方に立ちますと、組合員の賃金を確保するというだけではなくて、どうやって社会的に波及させるかということも非常に大きな課題になると思えますので、そういう意味では地域の運動と言うのは大変重要になるのではないかと僕は思っております。そういう事を含めて、今日の議論の中で、労働組合が実際に賃上げをどういうふうに勝ち取っていくか。あるいはもう少し春季生活闘争をどのように組織していくかというような話をして頂ければ大変ありがたいと思えますのでどうぞよろしくお願いいたします。

柏木

お話しいただく内容につきましては、まずはじめに、2014春闘による情勢についてということで、これについては産別全体としての情勢と山形の産別組織としての情勢、連合の春闘方針をどのようにみるか、具体化をどのように進めていくかということをお話しいただければと思います。この春闘を進めるにあたって、組合員の意識状況、そして、今年の4月に予定されています消費税増税の影響に



高木 郁朗さん
(山形県経済社会研究所)

ついてということで、大まかに2014春闘を巡る情勢について討議をお願いしたいと思います。次に、2014春闘でとりくむ重点課題について、各産別の春闘方針に触れていただきたいと思います。賃金改定の取り組み、そして賃金格差解消への取り組み、労働条件面の取り組み、非正規労働者等の処遇改善の取り組みについての重点課題ということでご報告をお願いしたいと思います。最後に政策課題等について、自公政権における政策に対する産別の課題、そして吉村県政への要望など政策課題についてお話をいただきたいと思います。それでは、高木先生の進行役でお願いいたします。

高木

それでは、井上さん、情勢の方からお願いいたします。

井上

まず電機産業全体の情勢ですが、大手の重電を中心として、業績については昨年よりは良くなっているという状況であります。弱電の方は、相当苦戦をしている状況で、特に半導体で、非常に厳しいということでもあります。円安になると、なんとか良くなるのではないかと話もあるんですが、まだそのような状況にはありません。ただ私はもう円高とか円安という問題ではないと思うんです。特に優秀なものづくり力があってもそれをどう売り込むかというプロダクト力、そういったところが、日本の電器産業全体としては欠落していたのではないかと思いますし、そういった意味では重電部門というのは、技術でもトップランナーであります。売り方もきちんと考えられていたのだろうかということで、底力があつた重電部門と戦略なき経営に走ってしまった弱電部門というふうな差が起きたのだと思っています。全体的には回復の兆しは出来ているんですが、未だ厳しい状況が電機産業全体としてあるということです。



井上 正則さん
(電機連合)

山形の状況ですけれども、先ほどの電機産業全体と同じでありまして、いいところがありません。仕事は忙しいんですが、当然重電をやっているところありませんから。一部の所はいいんですが、おしなべて先行き不透明、業績も芳しくなく未だに賃金カットをせざるを得ないという企業までであるという厳しい状況が続いております。そういった状況ですので、今回ベアを要求していくという事ではありますが、そういう方針に対して、1年先会社があるかどうかということも分からないという状況の中で、そういったところに乗って行けるかということが大きな課題ではないかと思っています。

当然要求としては出すと思いますけれども、1ヶ月2ヶ月先の雇用という部分の問題を抱えている組合もありますから、どう整合性を持たせて闘っていくかという大きな課題はあるという状況であります。労働条件向上という前に、雇用をどうするんだという問題に直面している組合が多いという状況です。課題としては、まだ、我々の仲間たちは雇用問題を抱えているので、政権に対する要望というものもそういったことを中心とせざるを得ない。足元はまだまだ軟弱だということでもあります。

組合員の意識もそうなんです。そうしますと、労働条件ではなくて、いわゆる雇用が長期安定的に確保されればいいというふうな意識を持った人も多い。とにかく雇用の安定、そして安心して働くことができるような環境を作ってほしいという意識が強いようです。

あと、消費税の増税については影響はかなりあると思います。今年の4月以降、特に家電関係がだいぶ抑えられてくるでしょう。3月くらいまでは、駆け込み需要的な仕事で忙しいんですが、経営は仕事があるにもかかわらず不安定なんです。職場の繁忙感はあるのですが、これくらい忙しく働いているのだから賃上げしてほしいというそういう意識まで持っていけない、そんな状況であります。

高木

長期の動向が見えてこないというのは電機の特に家電が中心のところなんですね。

細谷

JAMは随分業種が多岐にわたっているものですから、全体の状況としては相当ばらつきがあるので難しい所がありますが、輸出関係はだいたい横ばいで推移しておりまして、業種によっては公共事業関係に類するところは、政策的な下支えもあることから、回復基調にあるのかなといった感じがあります。しかし、ただ先ほどお話ししたように業種によるばらつきが大きすぎる。また、JAMは中小が多い所ですから、比較大手の所は、少し良くなっている動きはありますが、まあ全体としたらそんなに期待できないといった感があります。特に地方、中小という意味ではかなり厳しい状況です。円安効果も大手の所はそれなりに輸出関係はあったわけですが、むしろ中小の部分においては、原材料の高騰などの影響が多くて、決してJAM全体としては良くないなといった感があります。



細谷 眞さん
(JAM)

それから、山形としての状況ですが、県内の場合大まかに分けると3つ位の業種で考えれば良いのかなと思っていて、一つは自動車関係のサプライヤーとしての位置付けですね。それから先ほど井上さんからお話しありましたが、電機関係の大手から仕事を頂きながらやっている部分も一つですね。それと、どちらでもない一部公共事業なんかも関係するところ、3つのグループでいたい分けながら考えています。自動車関係は比較的好調で今、かなり業績的には良い方向で推移してきておりますが、ただ消費税が4月から上がった後はどうなるか、ちょっと懸念される材料も少し出てくるのかなと思っています。それから電機関係、特に山形の場合は重電部門というのはなくて、弱電関係ですから、相当に厳しい。

連合本部の春闘方針は、全くJAMと方針的には変わりありませんので、連合の縮小版がJAMだという理解をせざるを得ないのかなと思います。色んな業種が集まっていますし、連合もやっぱり一番にあげているのが、中小をなんとかしなくてはいけないということで、JAMと合致した部分です。そういう意味では、今回の方針の定昇賃金カーブ維持相当分の2%、それから過年度物価上昇分の1%、そして格差是正分1%目安ということでは、同じ方針をとっておりますし、やっぱり低迷しているところの中小・弱小をどう盛り上げていくのかがポイントです。

組合員の意識という事では、確かに高木先生のお話にもあったように、マスコミ報道であれだけ言われているものですから、会社が厳しいという実態はおきながらも、期待感を持っていますね。一番最悪なケースは、こうした状況の中でも良い結果が得られない場合です。政府もあれだけ言っているのにうちの組合は何をやっているんだ。うまくいかなかったら組合のせいになりますね。そういう意味ではかなり組合としても、大変な状況の中で、交渉していかなくてはいけないなといった感があります。消費税増税については、一番なのは消費税の増税分を価格に転嫁できるかどうかという事だと思いますね。連合も消費税価格転嫁拒否通報ホットラインというのを1月の14日から開始したわけですが、これを最大限活用しながらやっていかなくてはいけないと思っています。

高木

ある意味で共通している所があるんですけども、組合が責任を問われる春闘というそんな問題が提起されました。高橋さんお願いします。

高橋

交通労連は物流産業ということで4つの部会がありまして、運輸労連さんとトラックについては重なっている産業です。運輸産業は油を使っている仕事ですので、これが一番影響が大きいです。会社からすれば、やはり今、燃料費が先月あたりから予算を超えてる状況になってきておりますので、それが今回の臨時給の闘争の関係は一番大きかったですね。ほとんど期別交渉なんです。9単組あるうち8単組は期別交渉になっておりますので、だいたい春の春闘で夏を決める所と夏は夏でまた別に決める所があります。冬はほとんど期別でありまして、その交渉を見ても3月までの決算予測が油の影響がきて、かなり大きい部分があります。



高橋 末雄さん
(交通労連)

また規制緩和という事が一番大きいですし、今となって、規制緩和がハイタクなんかは変わってきております。なんで今頃と、あの規制緩和はなんだったのかという事です。ハイヤードライバーの年収が300万円ギリギリで、全産業の年収と比べると200万円の差があります。一般の平均労働者の賃金がそこまで下がってきている。また、正規と非正規両方いますので、全体の部分でかなり厳しい。その辺が規制緩和とはなんだったのか。規制強化に自民党がのり出してきてますが、規制緩和したのも自民党ですので、あれが結局間違った規制緩和だった。規制緩和で業者が増えてますので、価格競争に走るしかないですね。最終的にはお客さんの安全が脅かされるということです。ツアーバスの事故は間違いなくその原因です。規制強化で労働条件が間違いなく変わってきてますので、それが結局お客さんへのサービスの部分に影響している。状況的にはそういうことです。

あともう一点、物流産業は今、ドライバーの要員不足なんです。これが燃料高騰以上に一番大きい所です。昔はバスの乗務員なんかは、割となり手があったんですけど、今は仕事があっても車があってもなかなかドライバーがいない。今は、免許の補助制度なんかもやっておりますけれども、条件は出してもなかなか集まってこない。ドライバー不足が大変大きくて、結局車があっても動かさない。

山形の産別組織としても、やはり東北・北海道は正直厳しいです。これがバスなんか見ても北と南と極端に開きがありますよね。春闘の結果見てもわかります。東北北海道の北の方はやはり経費がかかりますよね。一番問題なのは、腐食関係です。冬に道路に塩化カリウムまいてますが、あれがすごい。東北のバス関係は、腐食がすごく、普通南側の方は10、15年位使える車は使ってますけれども、ほとんど腐食はないです。こっちの東北の車だと7、8年もするとダメです。腐食による整備や修理で800万円かかる。それが南の方は全然かかんないわけです。雪のある所は、間違いなくコストはかかりますよ。

今春闘も、うちは正直厳しいと思います。こういう厳しい状況の中で、組合の意識もなかなか厳しいものを持っています。期待はあるんですけども、実際、経営状況を見ますと、そういうマイナス要素がかなりあります。消費増税についてはやはり、これはおそらくバスの定期券の3月までの駆け込みが出てくると思います。4月以降はどーんと落ち込むと思います。それが今、大変大きな問題です。

高木

通常人手不足になれば、賃金をあげなくてはならない、ということだと思っておりますが、そうはならないんですか。

高橋

ならないですね。経営状況が良くない。上げれば集まるでしょというのは当然なんです、目に見えて上げられるそんな元気はない。かかる経費が多すぎるんです。

青木

まず、産別の全体の情勢につきましては、昨年度が景気の底だとすれば、今年度アベノミクス等々で、若干の景気回復というのは、我々運輸業界も感じられております。貨物輸送量は前年度からは若干増えています。過去ずっと右肩下がりで減っていましたから、少しの上昇が業界にとっては、大きな好影響を与えています。2013秋闘におきましては、善し悪し二極化するような結果になりましたが、一時金増額の組合が大きく増えたという状況でありました。



青木 孝典さん
(運輸労連)

今春闘を考えた場合、消費増税が我々の業界では非常に大きく影響するだろうと考えられております。やはり駆け込み需要が間違いなくありまして、以前1997年に消費税5%になった時を想定しますと、この時期1、2、3月特に3月になるとと思いますが、ものすごい物流が動くと思います。おそらくその反動が今年の4月以降に大きくでると思います。大手先行組合におきましては、3月中旬交渉で、特に特積み関係は堅調に推移していますので、良い結果が期待できるのではないかと想定しますが、4月中旬交渉の中小組合におきましては、消費税反動で苦しい交渉が想定され、4月以降の景気動向に消費増税がどう影響するか注視されます。組合員の意識としましては、賃上げの期待感はあると思います。

また、運輸業界においては高橋委員長の話しの通り人手不足が顕著で、中免という資格が新設されて以降、非常に若手の雇用機会が減っているという問題があります。すぐに高卒、新卒で運輸業界に入っても、運転出来る車が限られているので、その影響で新卒者がなかなか入らない。そんな中で昨年、全国高校校長会から中免の見直しの要望が出され、見直しに向けて議論がされております。3Kで賃金が規制緩和以降低下しており、他産業に比べて低位に置かれております。正直言って魅力ある産業ではない状況で、今後の人材の確保が課題であります。会社側には、以前より計画的な人材の確保をお願いしておりますが、先行き不透明で採用は待つてという回答で、進展していない現状となっております。運輸業界において、計画的な人材採用と長期的な人材育成が大きな課題と捉えています。

高木

人材確保というのが一番大きいということでしょうか。

角谷

産別全体ということでは、先程からお話しするように、経済、景気回復局面にあるという潮目が変わったという前提で、全国で加盟単組は約2500程ありますが、山形の地場組合は7単組の構成で、その他支部を入れると16の構成になります。今年度の要求方針は連合の方針に則り決まると思います。元々のUAゼンセンは繊維ですが、繊維産業は殆ど衰退の一途です。技術は海外に出てしまっていますので、地場で染色が1社米沢にありますけれども、ほとんど賃上げどころじゃない。生活雇用を如何に維持するかというような状態、合理化の面もあります。どんどん人も減るし、ただ、海外ではできないような物を作るという、そういう特殊な物で生き残りをなんとか繋いでいるという感じですね。



角谷 俊一さん
(UAゼンセン)

あるいは、鶴岡にも繊維業種はあります。ここの特殊技術、海外に出すようなもので、エコにつながるのか、海外では作れないような物を新しい機会を導入して、そこでなんとか回す。機械自体はフル稼働でも利益が出ないというような現状が繊維産業の実態です。

ただUAゼンセンを構成しているのは現在ほとんど流通サービスにシフトしてしまっていて、ここも競争により同じ業種の中でも闘いが激しくなっています。どうやって生き残りにかけるか。特に中小のスーパーの生命線というのは大手の資本が日本全国に入る流れになっていますので防ぎようがないというのが現状だと思います。そんな中で、それぞれが連合の方針に基づいた要求、業績が良い所はちゃんとベアを獲得せよとしています。賃金制度もありますので、そういう点ではしっかりと3月中旬に大手の相場をけん引していただくところが、ベスト出していればそれにならって、こちらもついて行けるかなと。

相場を作る程のものはないですけども、そこは全体の社会の相場形成を睨みながら一斉に動いていきます。交渉のやり方がA B C Dのグループに分けますので、統一闘争としては一斉に要求を出します。一方では統一的に要求交渉を行う単組もあります。ただ解決するには、本部の会長決済が必要になります。ただ、A Bは3月中に決着しますが、C Dとなりますと、4月から5月まで解決がずれ込んでいます。そういった所は私達地場の責任者が判断するという方式をとっております。大きい所が、業績の良い所がどこまでそこをしっかりと経営者と交渉して出していけるかという、その辺が今回の賃上げにかかってくるかなと思っております。

生活と雇用をどう守るかということで、日頃、山形の組織の幹部と連携をとっていますが、一律に同じやり方をこうやりなさいと命令も出来ませんので、ただ、参加はしなさいと、要求はちゃんと統一方針に基づいた要求をしましょうと言っています。結果として相手のあることですし、会社の懐事情も色々ありますので、その辺は柔軟性をもって交渉していくということです。その点連合方針に則ってということですが、これはそれぞれの単組の事情を考慮しながら話し合っていく。各組合もその辺もここ数年慣れっこになってしまっていますので期待もあまり大きく持てない、全体が良くなればうちもおこぼれあるかなあくらいの感覚です。

消費税増税、これも当然製造現場で非常に悩ましいですね。価格転嫁も出来ないのです。連合でも出して方針を出していますが、UAゼンセンとしては製造元の方からものを言えないですから、その辺もちゃんとチェックしていかなきゃいけないということで取り組んでおります。製造と流通の両方を抱えておりますので、先ほどのJAMさんと同じような、うちも連合の複合産別という意味では色々な産業が加盟していますので、その点をコントロールするのに苦勞するところがあります。交渉は一斉にスタートをきりますけども、どういうふうに着するか山形では5月まではかかるだろうと思います。

高木

重点課題のところでお話し頂いたんですけど、JSDと統合した後、部門編成という形で従来とは少し形の違った組織形態になったと思うんですが、それは春闘に影響は全くないですか。

角谷

昨年から一緒にやっていますが、統一的要求と統一要求。この辺がJSDさんは従来の方法、取り引き方式ですね。まだゼンセンの統一要求と一緒にやろうというにはなりきれていませんので、徐々に慣らし運転というか。労使で賃上げについては大体決まっていたので、UAゼンセンはその辺り違いますし、連合の方針から要求書を出して、かなり強い内容だと思います。今後もどの様に力合わせをしていけるかという流れを今作ろうとしています。

設樂

情報通信産業は比較的、景気の影響をうけないことが特徴です。そういった中で、2014春闘を迎えることになります。その産業だけ見れば2007年から2011年は国内の実質GDPがマイナスになっているのに対し、情報通信産業の寄与度はプラスを維持し続けていることが特質なんです。ただし、全体が良くなっているかというところではなくて、やはりそれぞれのキャリア別にみると区々になっていますし、今モバイル系では、特にスマートフォンなどが、かなり成長し、モバイル全体では小学生以上の方は一人一台持っているような普及状況になってます。飽和状態にある中で産業の中でのお互いのシェアを奪い合うような仕組みに今なっています。特にNTTは特殊会社ですので、いろんな規制が負わされてる部分があって、競合他社が勝ち組になっているという状況になってます。



設樂 正さん
(情報労連)

2014春闘は情報労連として賃金改善要求が7年ぶりとなりますが、この7年間は企業業績が向上している単組は、特別手当にその反映をしています。合わせて国内市場は、ほぼ情報通信基盤が形成されておりまして、F T T Hだとか、のスマートフォンでL T Eという高速通信が利用できる環境がほぼ100%出来てる状況です。このような中で、これからは海外進出を図ろうというのが情報通信産業全体の方向であり、その中で海外戦略を策定し国外での売り上げを伸ばしていこうという戦略に出ています。その中で産別としては、今回連合の方針の、「底上げ」「底支え」それから「格差是正」を重視し、これを真正面から受け止めて闘っていこうという方針を掲げております。組合員の意識というところを見れば否応なしに7ぶりに賃金引き上げというところがありますので、これはもちろん期待感があります。一時金については年間臨給で夏期と年末一時金一緒に要求することになりますし、また非正規労働者の労働条件の底上げに全力をあげていきます。今回の春闘においては組合側が決断を迫られる場合が出てくるものと想定しています。いずれにしても、組合員は賃金改善については期待感を持っているという状況にあります。

高木

月例賃金か一時金かその他の労働条件か、三つから一つ選べと迫られた時に、何を選ぶんですか。

設樂

まずは、現在の生計を維持していく観点から「年間収入の確保・向上」を図ることが重要になります。

高木

一時金ですか。

設樂

一時金は生活防衛のところもあります。連合もこの間の春闘で生活防衛を重視してきました。やはり一時金は一回引き下げてしまうと元の水準まで戻すっていうのは並大抵のことではありません

高木

はい、ありがとうございます。立松さん、今、聞いていらして情勢のところ、特に非常に僕が興味を持ったのは、円高円安っていうのはそれほど単純な話ではないという、そのところが非常に産業ごとによって違うし、それからもう一つは、例えば円安でいいって言ったって自動車は確かに依然として輸出でいいけれども、電機なんかも工場全部海外行っちゃって、必ずしも輸出産業であるとは言えないっていう部分もあって、今までとは同じ円高円安といっても事態が違うんじゃないかと思うんですけど、そこらを含めてなんか感想もあつたらお願いできますか。

立松

リーマンショック以降の世界同時不況期の円高はかなり長く3年ほども続いたんですね。それでその間に相当空洞化が進んでしまいました。もし円高期間が短ければ、企業も頑張って設備を維持することができたんでしょうが、長かったのが海外に生産拠点を移してしまったということです。すると円安になったから生産や雇用を増やせるかという、空洞化が進んでいて難しいわけです。新たに設備投資するかということそこまではまだ見通せない、ということではないかと思うんです。



立松 潔さん
(山形県経済社会研究所)

あと、ちょっと質問なんですけど、交通労連の高橋さんのお話もありましたけれども、この間、山形県内の人口が大きく減っているわけです。毎年7、8千人くらい減って、震災で若干若者の県外流出は低下したんですけど、景気回復と共にまた増える可能性がありまして、県内の人口減少に拍車がかかる恐れがあります。そうするとどうしてもバスの利用者とかタクシーの利用者も全体として減ってしまうということになるのではないかと思います。特に東北・北海道は人口減少の度合いが大きいですからその影響が大きいのではないかと思います。

高橋

そうですね、やはり人口イコール仕事量なんですよ。同じ東北でも、仙台、太平洋側は震災は別にして、割とそんな影響は少ないようであります。やはり山形県、日本海側から見れば間違いなく人口が減ってますし、すなわちお客さんの数に全部影響してます。毎年減っているんですよ。ですからこれは、県政に対してお願いもしなきゃなんないんですけども、補助金をいただかないと、正直言って運行というのはなかなかできない。かといって、採算合わないから路線を切るといふことにいきませんし、ましてや今度交通政策基本法がやっと出来ましたので、そういうところを考えれば、そうしていただかないといけない。間違いなく毎年ずっと下がってますので、お客さんの数は、都市間バスがお陰様でなんとかある程度微増ですけども、その辺を合わせても間違いなく減っています。そこも含めて補助金や県と国と国交省から色々なそういうお手伝いいただかないと大変厳しい状況にあります。

高木

わかりました。ありがとうございました。これも高橋さんに質問なんですけど、例えばタクシーの場合ですね、B型賃金ですよ。これベースアップするとかしないとかってあまり関係ないような気がするんですけどいかがでしょうか。

高橋

そうですね。今、A型社員とかB型社員っていうんですよ。うちはC型社員というのもあってハイヤーが三通りあるんですよ。基本的には交通労連はA型社員で歩合給を出来るだけなくしましょうとしています。経営側からするとなかなか難しいという傾向で、B型社員より、A型社員がほとんど少なくなったんですよ。C型社員というのは事務所型で、区分けを三つにやっているんですけど、やっぱり春闘については特別その部分については組合員ではありますけど、なかなか意識的には弱いですね。やっぱり組合に対しての協力がどちらかというと少ないですね。

高木

全体としてその業績希求型にすると、タクシー、ハイタクだけではなくて、月例賃金が上がるって言っても関係ないよっていう話にだんだんなくなってしまわないかと、非常に心配なんですけどね。

高橋

そういうふうには組合としても話はさせてもらっていますけど、なかなかこういう経営状況を考えるとなかなか会社の方でもそこまで進めない。捻出してもかなり少ないですし、働けばいいんですけど、ましてや今山形市内だけ見ても夜の様子なんかを見てもほとんど少ないです。酒飲んでタクシー利用する人が少ない。前の官官接待みたいなものがあればすごくよかったんですけど。今はずっと下がってきていますので、どうしようもありません。数が増えて業者も増えてということで、それが一番大きいところですよ。

高木

ありがとうございます。それではすでに情勢の中になんかありますけど、もう少し絞って重点課題の話をしていただけるといいと思います。

井上

それでは闘争の関係になりますが、まず電機連合の闘争に取り組む基本方針は生活不安、雇用不安、将来不安。これは電機では三つの不安というふうに言っています。これの払拭を目指して労使の主体的取り組みによりデフレ脱却を確実なものにするということで、人への投資により社会的役割を果たし電機産業の持続的発展につなげる好循環を生み出すというふうなことを中心として、今回闘争に取り組んでいくということになります。

具体的な要求の項目であります。まず賃金については電機としては個別の賃金要求方式というふうなところを軸として動いておりますので、そういった中では開発設計職、基幹労働者の賃金のところで到達水準が27万円。引上げ額が4000円以上というふうなことで、産別としては取り組んでいきたいと思っております。最低賃金の関係であります。産業別の最低賃金として18歳見合いで15万8千円に改善する。現行水準から3000円の引き上げというふうなことで取り組んでまいります。初任給の関係ですと、高卒初任給が15万9500円以上ということで、2000円の引き上げ。大卒初任給につきましては208000円以上ということで、2500円の引き上げという形で取り組んでまいります。このほかに産業内格差改善の取り組み。あとは男女雇用機会均等と均等処遇の確立。非正規労働者の賃金などの処遇改善に取り組んでいきます。

一時金の関係であります。これについてはどうしても業績連動というふうな、私個人的にはあまりよろしくないというふうには思っておりますけれども、そういうふうなうつつしているところはほとんどです。そういった中では平均で5カ月以上ということで要求はしていきますけども、産別全体として4カ月は死守するとなっています。ただ、山形県内の組合では半期で1カ月とか0.5、あとは0というところまで出てきています。非常に悪い状況であります。ですから雇用か賞与かというふうなところですよ。会社には賞与は出す体力はありません。

一時金というのは一時的な性格なものですから、先ほどの質問の中で三つのうち何を重視しますかと言われると、我々は月例賃金だというふうには思っています。一時金は本当に不安定化しているものなので、かといって6カ月7カ月のところはあると言われるとないんです。上は天じゃないですよ。なんて言っちゃったけど、フタを開いたらもう6カ月なんか超えるところなんかない。よくて5.8とかですね、重電関係の大手は。そういうところもあります。すごいバラつきが大きくなる。非常に組合の生活は不安定化していると。状況を見れば一時金も年収の一部ですからある意味では安定的な支給をみなさん計画して借入もやってるわけですよ。組合がなければは労金さんに頭を下げて色々返済のところで工面をしているという状況でもあります。

時間外の割り増しにつきましては、平日30%、休日45%、深夜30%に向けての引き上げに取り組んでいくということになります。退職金関係についても今回引上げの到達目標を作りまして、それに対応して取り組んでいくということになります。労働協約関係については、大分項目がありまして、項目だけ言っていきますけど、1つは実総労働時間の短縮、2つ目が短時間における休息時間の確保、インターバル休息制度ってやつですね。3つ目がワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み。4つ目が非正規労働者に対する取り組み。5つ目がハラスメントへの対応。6つ目がポジティブアクションの推進。7つ目がエイジフリー社会の実現に向けた取り組み。8つ目が労働災害、通勤途上災害補償に対する企業付加の引き上げ。9つ目が組織化の推進化する取り組み。10項目が労働協約の締結。これはまだ労働協約が締結出来ていないところがありますから、そこはちゃんと締結をして下さいというような取り組みをしております。

高木

ありがとうございます。今のお話の中で産業別最賃が15万8000円ですか、要求額として。これは各企業の中で企業別最賃として実現しようという額でしょうか？

井上

そういうことになります。多分水準が非常に高いんですけど。趣旨はそういうことです。

高木

この中には非正規の方たちは含まれるんですか。

井上

企業内ということになりますと、その部分まで構内に入ってる人は全部これに当てはまります。

高木

先ほど角谷さんは、他の産業、従来で言えば自動車とか電機ですけど、こういうところで決まったものがしたり落ちてくればといいなという話でしたが、ちょっとしたり落ちてくる感じがしないんですけど。(笑) ぜひなんとか頑張るようお願いしたいですね。やっぱり電機の場合は少なくとも方針としては非常にきっちりした方針で、どこまで浸透していくかというのは問題だと思うんですけど、特に連合方針で言うと一番下のところをどうしていくかっていうのを頑張って頂くことが大切じゃないかと思えます。

細谷

JAMの内容を簡単に申し上げますと、基本的には連合と全く考え方としては一緒のなかで要求組み立てをしております。先ほどお話した過年度物価上昇分、生活改善分ということでは4500円、是正が必要な部分については、必要な場合は1500円以上という形で金額ではですね、謳っております。特にJAMはこれまで1人前ミニマムという設定のなかで、最低これまではいかなきゃいけないねという所をやってきたわけですけども、標準労働者という意味では今回、先ほどの4500円の部分をそのまま去年の部分から上乘せしたという形になっていまして、現行水準30歳の部分の高卒直入者の所定内賃金が26万なわけですけども、これは要求水準としては今回は4500円アップで26万4500円、35歳についてはこれまでは30万5000円だったんですけども、これを30万9500円という形で4500円のアップをしております。

高木

この部分が、要求としては実際のアップになるわけですね。

細谷

そうですね。実際、JAMの場合は、単組としては2000ぐらい全国ではあるわけですけども、実

際交渉単位という形できちっと捉えられているのは1600強くらいですね。1700までないくらい。それ以外の所はなかなか要求書も出せていないのかどうか、うまく把握出来ていない部分も実態としてあります。1600強の交渉単位のなかできちっと賃金制度をもって、賃金構造維持分を最初から確保していますという単組は今700くらいです。毎年賃金の実態調査をやるわけですが、実際の賃金構造維持分はこうだろうと想定できる組合と言いますか、制度そのものは無いんだけども実態として構造維持分はこれ位ですと掴める単組を含めるとだいたい850くらい、だから半分くらいなんですね。そういった意味では半分くらいは逆に実態も掴めていないということからすると相当賃金が落ち込んできている部分はあるんだろうと思っています。

そういう結果からなんでしょうけれども、ずっとミニマム要求基準という形で本当のミニマムの部分で最低これ以上取らなきゃいけないねという金額があるわけですが、これは逆に実態を見ながら落としてきてしまっています。2009年までは18歳で15万8000円要求していたんですね。それが15万6000円に2010年からは落ちたままなんですね。一方で、例えば30歳あたりで見ても、24万4500円だったのが今は24万。全ての年齢層で若干なりともミニマムという設定は落ちてきています。それだけ全体として低い所がある。取れなかったということです。連合も全く同じですね。そういう結果はね。そんな状況です。あとは、全く掴めない部分については、一応一律で要求する所は9000円を今回標準に持ってきておりまして、JAMの平均賃金が30万強というところにあるものですから、そうしたことから9000円というのはもってきているわけですが、あとは是正が必要な部分については冒頭申し上げた1500円以上という部分を加算して1万500円という要求に今回はなっています。

今回の取り組みの内容としては、企業内最低賃金協定を取り組もうということと、年齢別最低賃金、さらには一時金については従来通り5カ月、最低でも4カ月といったところですね。そんなところが基本の要求であります。あとは必要によって条件闘争部分についてはそれぞれの単組に委ねると。春一括でやる所もありますし、秋闘でもう一度条件闘争をやる所もあるものですから、そういったところでは今回統一した要求にはなっておりません。

政策的な課題ですね。こちらの部分についても会社にも投げ掛けをしていこうと、消費税の問題だったりも含めて、そんなところが今回の骨子になっております。

高木

ありがとうございます。今年の企業内最賃のミニマム規制の基準というのは幾らにしているわけですか。

細谷

ここは800円というところからまだ動いていないんですね。最終的には1000円なんて話もありますけれども、なかなかそこまではいききれていません。

高木

分かりました。ありがとうございます。これ実際に取り組んで、去年の段階で取り組んで成果を上げたのは山形県内にありますか。

細谷

山形県では無いですね。取り組んだ所はあったんだけど、無いですね。結果としては、従来通りです。

高木

従来通り、なるほど。ありがとうございました。

高橋

交通労連としては、今回の賃金関係春闘の基本的な要求になってしまう。まずは年収の引き上げということです。なかなか定昇とかそういういくらか上がっていても、最終的な年収がそんなに上がっていないという状況です。これはバス・ハイタクの部分ですけれども、ただ、業種自体が全体にそうなっていますので、業種自体も踏まえた取り組みを展開して業種のオーダー的な賃金の確立というか、底上げを目指すということにしております。

具体的な要求基準ということでは、定昇もしくは定昇相当分の確認、あとは確立に努めるということで、定昇ない所も結構ありますので、定昇の必要性というのも取り組んでいきたいと思えます。賃金の格差解消ということで、この取り組みについては、賃金表が明確でない組合に対して部会の実態調査を踏まえて目安となる賃金水準や参考値を示して格差解消に今は取り組もうとしております。労働条件面ということもありますけれども、労働条件関係では、やはりいろいろ皆さん3Kの部分ということで不満いろいろあります。やはり、ドライバーの要員が足りないものですから年休が取れないということがかなりあるようです。年休というのは取るべきものが普通に考えていますけれども、ほとんどこれが取れない物流環境の実態なのかなと思います。一番その辺が不満の材料といえ、その辺の取得に向けて最低5日ぐらいは取る。そこまで取っていないという実態なのでそこを取る運動をやっていく。

労働時間が一番多いわけですし、要員がないから公休出勤もドライバーの場合はしなくてはならない。年間の労働時間がかかなり増えていますので、実際今のところ特にバスだけ見ますと公休出勤がもし月に3つぐらいしていけば、実際的には年間で60日しか休めないという実態もあるんですよ。ですからそのところで、さっき青木さんからあったんですけども、若い人が不満の部分である、家に帰れないということと関係してくるものだと思います。その辺のところの改善もしていかなければ、なかなか乗務員の確保も大変厳しい。

定年延長の関係で高齢者の部分もありますけれども、やはり会社としてはドライバー不足なので延長は結構延びています。延びていますけれども、賃金が下がらないで延びていけばいいんですけども、かなり賃金は下がった状況になっていますので、それが果たして皆さんが理解してもらえるのか。あと必ず65歳まで定年延長が確立なればいいんですけども、下がった部分でいくのと選択制が企業にもあるということなので、会社が選ぶのでそういうところの不満もあり、全員がやってもらうような形で取り組みをすべきかなと思っております。

非正規の関係でありますけれども、これについては連合の賃金カーブ維持分と時間換算3000円ですか、この格差是正分を引き上げということで、これについても連合のリビングウェッジの都道府県別の水準も参考にして取り組みをしております。

賃金の今年度の部分の要求は、数字的なものを申し上げますと、トラックの方では要求基準ということで7800円中心ということです。バスについては定昇部分を3000円とみまして、生活維持向上分ということでこれについては2700円で、5700円これは例年通りです。目標として最低でも3000円を要求しましょうということにしています。ハイヤー・タクシーについては一人当たり平均で5000円ということしております。自交一般部会では、4500円と生活向上分2500円で7000円ということをやっております。

臨時給については、これは例年通りトラックについては100万円を中心、軌道バス部会については5カ月以上を目標としましょう。大変厳しい数字なんですけれども、結果をみましてもかなり離れています。でも最低でも3カ月以上の要求をしましょうということです。ハイヤー・タクシーにつ

いては、昨年の実績+6万円ということで、自交一般については6カ月。例年の取り組みと数字がちょっと変わらないような感じになっております。大変厳しい状況はあるんですけどもそういうことで交通労連全体として取り組みということで、東北にとっては大変厳しい数字なのかとは思いますが、そういう部分です。

青木

運輸労連の方針につきましては、連合方針を踏まえて、基本的な考えとしましては、やはり人材の不足ということで、「人材」これを確保するために将来を見据えまして月例賃金に拘って闘いを進めて、賃金を底上げし、他産業の水準に少しでも近づける取り組みという位置付けで今春闘を闘うとしております。ですので、一時金等については例年通り120万円以上、月数でいきますと5カ月以上という方針で、これは例年通りです。先ほど高橋委員長からありましたけれども、交通労連のトラック部会さんと我々の方で平均賃金を出しまして、そこから共同ベースということで、両組織の共同ベース、いわゆる平均賃金を24万強と導き出しまして、そこに定期昇給相当分1.5%、過年度物価上昇分0.7%、格差是正分ということで1.0%、これを全部足しますと3.2%ということで、平均賃金に乗じまして7800円これを中心という組み立てでございます。

その他の労働条件につきましては、10項目上げながらの取り組みとなっていて、その中でも特に65歳というところで、昨年までに制度確立をしておりますが、多くの所が再雇用ということになっていきますので、あくまでも延長ですね。定年延長を基本として制度の確立改善を目指すという取り組みに力を入れています。県内の実態としまして60歳以上の方の組合組織化が遅れている所が多くあるものですから、県内としましては、そちらの方に力点を置きながら今年度中の組織化を目指したいということで取り組みをしていきたいと考えております。まだ方針は決まっていないものですから、考えとしてはあります。

非正規の部分になりますが、こちら組織化が遅れていまして、組織化が大前提となるんですけども、とにかく点検は出来るよねということで、昨年10月に最賃が上がっていますから、賃金の点検活動からまず始めながら、出来る限り正社員の賃金労働条件に近づけるような取り組みをしていきたいと思いますというところで行うつもりです。

高木

はい、ありがとうございます。高橋さんと青木さん両方にお聞きしたいんですけど、若者達が長距離運転が嫌だということとてもよく分かるんですけど、それを改善するために何か方法はあるんですか。例えばバスの場合だと、JRバスなんかだと途中で乗組員が交代するとかというような形で一定の時間規制をしているようなことはあると思うんですけども、トラックの場合は出来るんですか、そういうこと。

青木

基本は一人でワンマンになります。昔ですと、例えば山形発、東京卸しで往復するような運行形態だったけれども、今はどうしても運賃が減っていますので仕事を組み合わせます。大阪行って、名古屋行って、東京行って、仙台に行って、山形に帰って来るといったようなやり方もあります。いろんな仕事の組合せをしながら採算を取ろうという取り組みをするので、どうしても家を空ける時間が長い。例えば2泊3日、3泊4日というような運行になってしまうので、そういった部分でも嫌がられる。どうしても若年の人達は嫌がるし、採算を考えればそういうふうになりますので、ちょっと厳しい。労働条件もなかなか良くなる状況にはないと思います。

高木

もう一つお聞きしたいんですけども、前にトラックドライバーの職種別最賃をトラック業界でやろうとされたことがあるんですが、下支えするうえでとても良いと思うんですけども、そういう試みは今年はされていないですか。

青木

方針にはあります。まず始めに企業内最賃。その後いずれ将来を見据えてということでの取り組みになっています。合わせて組織拡大が組織運動の大きな柱になっていまして、全国6万5000社あると言われている業界なものですから、その組織化が最大の課題点。運輸業界に対する影響力がまだ少ない状況なので、やはり特定最賃となると過半数ですよね。理想と現実のなかで、まずやれることからということで企業内最賃に力を入れてということでだいぶトーンが下がっている状況です。

角谷

先ほど申し上げた事とも重なりますけれども、景気回復、物価上昇局面ということを前提に、悪いインフレにはいけないということで物価が上がっているんならば一緒に賃金も上げていかないといけないですよと、月例賃金を上げるということにこだわった闘いになります。これは底上げ、底支えを図るということで、定昇賃金カーブの維持相当分約2%を確保、過年度物価上昇、生産性向上などの部分で1%以上として求めること。格差是正あるいは配分の歪みの是正が1%くらいを目安で、この部分で要求を掲げていくという考え方であります。賃金制度の未整備の組合がかなりありますので、この点については連合の示している1年1歳間隔差の社会水準、これは5000円を目安に賃金水準の維持を図っていききたいと、こういう要求をしていきます。

今は、賃金水準の実態の把握です。これがまだ中小の単組では出来ない所もかなりありまして、制度がない、この辺をどうやって点検をきちっと出来るかというのが私達の課題であります。

今後の消費税率の引き上げを控えて、物価上昇分で生活水準を維持できなくなってしまうので、ここはなんとかして中小でも賃上げに繋げていきたいという要求をしていきます。賃金制度が整備されている組合、定期昇給の労使間で確認、協約、協定化されている所については定期昇給の実施は約束事で、これは交渉項目には該当しないですよということを前提に、これは定期昇給と昇給昇格分の確認をして産別はそれを把握させてもらって、それ以外の要求の水準、ミニマム水準、到達水準、目標水準、この3つの水準に対して要求内容は設定をしていくという点で、ある程度到達水準にしている所はいいんですけど、それは更に目標水準を設定して要求していきなさいという形で求めています。それぞれレベルと言うか、企業の業績とも絡んできますので、その辺で引っ張れる所は目標水準に向ってどんどん相場形成しなさいという形になります。

また、短時間組合員が過半数以上いますので、そこが課題になります。同じように短時間の組合員については時間給の引き上げをどうするかというと、これは実質賃金の維持を目指して1%以上の賃上げ、ベア要求を行うというのが短時間の私どもの考えです。正社員と同様の職務内容の場合は50円、職務内容が異なるという場合は30円を目安としましょうと。時間給引き上げを要求して、契約社員、月給制の場合は、同じ職務内容の場合で7500円、職務が異なる場合は5000円を目安という考え方で要求をしていきます。これも連合の方針に則っておりますので、それに合わせて全体の底上げをしなければいけないと。正社員ばかり上がっていてもそれでは全然意味がないので、制度はきちっと守り、制度がない所はきちっと点検をして要求し、全体でバランス良く上げていこうという考え方であります。

総合労働条件については、全部で8つありまして、1つは「労働協約の見直し」「男女間格差の是

正]「仕事と生活の両立支援」「管理監督者の範囲の適正化」「職場のハラスメント対策」「障害者雇用の促進」「CSRへの取り組み」「危機管理対応における事業継続計画の策定」というような形で総合労働条件の改善も求めていくと。これは全組合が出来るわけではないのですが、一応この8つを大きな改善の目標としております。以上です。

高木

パート賃金の引き上げの方向はわかったんですが、パート労働者の最低賃金の基準みたいなものはどうなのでしょう。

角谷

一応800円の時給で、連合で1000円ということになっていますので、それに近づけたいということもあります。18歳高卒初任給で参考目標値は16万5400円という企業内、これは全ての組合が初任給については社会水準の確保という位置付けで要求しましょうということにしております。

高木

UAゼンセンの場合には、こういう数値を産別レベルで出るとというのが理想になると思うんですけども、現実化のプロセスはやはり企業内最賃ということになりますか。

角谷

そこまでも協定できない所がほとんどです。ただ要求は統一要求書を使ってきちんとしないさいということでやりますが、会社はこれだけ数字を出したから後の細かいことはいいでしょうみたいなことで、企業内最賃の協定まで突っ込んだ議論できるまで確認ができていないのが正直なところ。ある程度は労使自治に任せているところもありますので、そこへ我々がどこまで入っていきけるかというところが課題だと思います。

高木

なるほど。特定最賃みたいなものの種類を増やしていくようなことはどうですか。

角谷

そうですね。本当は流通もしたいのですけれども、県毎にもちょっとバラバラですね。足並みが揃わないです。特に山形の場合はそれが成り立たないですね。流通は本当はやりたいですけれども難しいですね。

高木

介護クラフトユニオンはどうですか。

角谷

本当はそうしたいですけれども、数は増えてはいますが、組織化が全然追い付かないですね。

高木

ああ組織化ですか。どの産別も同じですね、結局ね。

角谷

現場は本当に苦労されているので、本当はそういうふうにしていきたいんです。まだ10年ぐらいの歴史ですけども、介護についてはきっちりと今後もそうしていきたいですね。

高木

していきたいですよ。ここが一番下になりますから。

角谷

産業というか、そちらは当然膨らんでいきますので、整備をしていきたいですね。

高木

是非底上げの部分を含め、したたり落ちるのを待つのではなくという意味でも。

角谷

そこは何とか広げてはいるのですが、まだ足元がまだまだ。反映していきたいです。

設楽

賃金の関係は、月例賃金については基本賃金の1%引き上げとなります。1%引き上げは、生産性向上分0.3%、過年度物価上昇分0.7%ということにしております。あくまでも、原資を確保するという意味合いでの要求になりますので、単純に賃金カーブを引き上げるという話ではないということが前提になります。一時金については、年間収入の確保と向上という観点から、昨年妥結実績の確保を狙っていきま、というところがポイントになります。それから、格差是正のところと非正規労働者の処遇改善とつながるんですけども、他の産別と同様に時間給の引き上げのところをやっていきましょうということと、情報労連の労連最賃については各都道府県ごとに引き上げを図ることとし山形は、703円を目標に要求していきま。繰り返しますが、非正規労働者の処遇改善は、無給休暇の有給化、正社員化に向けたルール作り、それから正規社員が支給されていて、非正規社員に支給されていない手当については、その創設などを要求していくことになっております。

その他では、連合の方針と重なっておりますが、ワーク・ライフ・バランスについては、2016年を目標に時間短縮に向けてやっていこうということと、勤務間インターバル規制についてですが、一部の労働組合では、既に導入していますが情報労連全体に普及していくことが目標になります。

高木

インターバル規制は、山形の中でも入っているところあるんですか？

設楽

山形では、通建連合の東北インフラユニオンの山形支部で導入しています。

高木

ありがとうございました。今のような形で底上げ、というようなことを考えると、なんというか、地方連合が組織する春闘というようなことが非常に必要じゃないかという気がするんですけど、連合山形としての春季生活闘争方針をちょっとご説明していただけたらうれしいんですけど、館内さんいかがでしょうか。

館内

連合は、マクロ的な部分の対応が主となり、ミクロの部分はそれぞれ産別単組の中で行うこととなりますが、特に今回は5年ぶりの賃上げの要求ということで、マスコミ等に取り上げられておりますが、先ほどから言われている通り、全ての労働組合の月例賃金の引き上げにこだわることです。その理由としてやはり先ほどいろいろ言われていますが、企業業績によって変動しやすい一時金よりも、働くものの将来安心感という部分では月例賃金に拘っていくというところ、またこれ自体が一時金で繁栄されない非正規労働者の底上げにつながりやすいということもありますので、そこにこだわることが、一番重要であると考えております。

12月20日に政労使の中で経済の好循環に関する取り組みの確認がされましたが、復興特別法人税を、経済の好循環のため、賃上げするため一年前倒しで止めています、但し、これは法人税の減税とかそういう部分になると思うのですが、大企業にしか波及がなく、ほとんどの企業は、むしろ法人税を払



館内 悟さん
(連合山形)

えない企業ですので、連合はその考え方には異議を持っております。

昨日、経労使報告が出されましたが、その中でもベア容認という書かれ方をしております。ただし、経営者は、賃上げの定義として定期昇給も入るなど、その考え方を換えようとしております。政府や日銀が、去年からインフレターゲットということで2%を目標としてきました。過年度物価上昇分ということで、今回も賃上げを要求の根拠となりますが、消費者物価指数が、11月最新のものだと前年度同月比較すると1.2%物価上昇しております。総合指数だと0.7%の上昇となっている。インフレターゲットの目標が現実味を帯びており、これから同じ目標を毎年2%の目標を掲げていくことになるので、今回の春闘でこの賃上げ分をしっかりと勝ちとらないと、経営者は物価上昇に関しては賃上げ不要という考え方となりかねません。

組合員の生活を守るため、今春闘は労働組合の責任が大きくなっております。連合山形では、2月3日に方針を決定しますが、昨年から行ってきましたが、要求書も出されていないところ、妥結に至っていないところに対して連合山形としても各産別の皆様と連携しながら、組合に対してフォローしていくということを考えております。

高木

ありがとうございました。下支えをやるための地域のあり方として、たとえば商工会議所等なんか協議をすとか、あるいは、公契約条例をなんとかすとか、そういうようなことで何か方針を連合山形としてはお持ちではないのでしょうか。

館内

2月4日に予定していますが、経済団体との懇談会を予定しています。出席者は、連合山形三役と経済団体代表者です。

高木

なるほど、一定の影響は出てくるでしょうね。

館内

県内の企業に対するものでありますので、一定の影響はあると思いますので、重要な取り組みであると考えております。

高木

ありがとうございました。春闘の中では政策課題が重要になってくると思うんですけども、産別から見てどんな政策課題があるか、あるいはどんな取り組みをしているか。県内ではどんなことをしているか。お話をさせていただきます。

井上

電機連合の産別としてはですね、電機連合の中で電機産業活性化に向けた政策、電機連合の制度要求をしております、自民党始め各党と省庁のほうと本部のほうで協議をしています。常々我々として感じてきているのが、今まで国家戦略とかあるんですけど、どうも現場を見た戦略ではないですね。なので、結果としては上滑りをしている。足元を見た政策ではないんですね。今、日本の何が課題なんだということが全く論議されないままですね、かっこいい耳触りのいい政策だけが、先行しているということで、どんどんどんどんジリ貧になっているわけですよ。だからやはり足元をちゃんと見て、政策を組み立てて日本としての国家戦略というものを組み立てないともうアウトですよ、という時期に入ってきているということだと思えますよ。とくに、「安さ病」が相当もう重症化をしています。そこに対する対策は何も取られてないんですよ。感覚がおかしくなっているので、値ごろ感なんていう言葉そのものが死語になっていて、もう安けりゃなんでもいいと。タクシーだって、乗る人が結局

自分たちの首を絞めることになるけれども、安い方がいい、安全を度外視して安いタクシーに乗るといことになるんですね。電化製品もそうですよ。安けりゃ中国製品でも韓国製品でもなんでもいいというふうな状況になっているので、そういう感覚をも直していくというのは国家戦略だというふうに思います。

日本は何で勝負をしていくんですか？ ということは、我々ものづくりにとっては大切なことなのに、残念ながら、電機産業はコストにいっちゃんいました。コストじゃないはずなんです、土俵は。良い質なんだと思うんですよ。日本はこういうものをもって戦っていきますという宣言が政府がただけでも、まったく戦い方は違うと思いますし、それが全体になれば、例えば、タクシーだって、バスだって運送業があって、値段だけじゃないですよ、と。電力だってそうですよ。質は相当高いレベルになっても、すごい安さでゴリ押しさせているということがあるので、そこらへんはいつの政権になっても今までやってこなかったツケがまわったわけですから、それはちゃんとすべきだなと思います。

吉村政権は4つの矢ということでやってますけれども、雇用をいかに創出していかということだと思っんですよ。雇用がある場所は必ず人が集まりますので、人口減少には歯止めがかかります。働く場所がないから、その地域からどんどん人がいなくなるだけであって、それは全体がおかしくなるわけなんですよね。パイがどんどん小さくなるわけなんで、山形県はそれは必死でやるべきだろうと思いますし、そのためにちゃんとした戦略をたてるということと、なんといっても人材育成が大事なんだと思います。

今、我々ものづくりの現場では、技術伝承がなされない。それは制度的なものがあって、自分がその技術を教えると自分の仕事がなくなるという評価があるからなんです。昔はそんなことないです。

「みんなでいっしょにがんばりましょう」、そういう制度でしたから。今は成果主義ですから、弊害が出ています。相対的に下がっちゃうということで、産業の基礎力そのものが、いろんな基礎技術力が落ちています。それは大きな課題ですから、もう一回日本を再生するには何をするかという中では、必ず避けて通れない現場の問題として、教育にしても現場力にしても落ちているということ認識をして、それに対して早急に対応していく。まだまだ教える人はいますから。ただ、その人達が60ぐらいになっているわけですよ。ただおもしろい取り組みとしては、米沢あたりで、そういうドロップアウトした人達を生産学習の先生にして安く派遣をしている、というふうなことをやっています。山形大学でもやっていますから。そういう取り組みもありますので、まだ間に合うと思いますけれども、それを課題として取り上げないと、あと10年後には間に合わなくなると思います。

高木

そのあたりどうですか。電機連合とJAMと提携して、組合の方が県から補助金かなんかもらって、ものづくりひとづくり、人材養成のシステムをつくるっていうぐらいにやってみたらどうですか。電機連合は少しやろうとしたんですよね。アカデミーつくって。

細谷

JAMの場合は、本部主導ですけどもここ数年取り組んで来ました。工業学校とか中小企業とかに派遣したり、実績もそれなりに認めていただく中で、国の政策としてまた復活するというふうな形に、流れがまた変わってきていますから、そこにどういうふうな形でまた関わっていくのかなど。ただ実際、費用的にもJAMとしても大変だったんです。国からいただけるお金以上にかけているんですよ。ですから、JAMで結局組合員に相当の負担を強いながらやっている部分があるものですから、それをそのまま継続という形にはなかなか難しいところですよ。

今の政権にも働きかけていかなきゃいけないのは、まず東日本大震災からの完全な復興ですね。こ

のための努力をもっともっとしていかないと、我々地方でものづくりやっている工場はいっぱいあるわけで、未だにまだ動けない会社も何箇所か、復活していない部分があるんですね。そういったところも含めて、それがJAMとしては最大の取組みの一つという形で考えています。そして、これは連合でもずっと問題にしてきていますが、安倍政権になってから今、解雇の金銭解決とか、ジョブ型の正社員とかいろいろ言われていますけれども、これをなんとしても阻止していかねばいけない。このための、取組みをやっていきたいと思いますというところが中心になっております。

そして、やっぱり成熟した企業は要らないかのような発言があるわけですがけれども、そこに多くの中小なりの従業員が支えられて、それも雇用調整助成金があったからこそ雇用を継続しながらふんばってきたわけですがけれども、それがどんどん新しい産業へ、とにかく移動だという形でやられていけるとなかなか現実についてはついていかない。そんな簡単なもんじゃありません。そういったところが問題になっております。

あと、これは国がどうのこうのということではなくて、JAMとして、これだけ中小多い実態、業種もいろいろ範囲あると、60歳以降の再雇用の問題、これが現実的には制度はあってもなかなか回らない。そういったところの問題への取組みということですね。

それから、吉村県政への要望という部分では、先ほどの雇用の問題ばかりではありますが、あの米沢の例もありますけれども、やっぱり企業のほうも努力しながら、産官学のつながりをもっと強めていかなければいけないですね。今、ものづくりって、海外にどんどん当たり前のように流れてしまってるわけで、海外で生産しなくていいようなもの、ここで、生産して付加価値をとれるようなものをなんとか生み出していかなきゃいけないと思います。それは県への要請云々だけじゃなくって、企業もそれぞれに努力していかなきゃいけないんじゃないかといったようなところかと思ってます。

手前味噌な話になってしまいますが、うちの会社で開発した水中トランシーバーで、「水中コミュニケーションツール」というキャッチコピーで売り出してまして、今、海上保安庁とかも含めていろいろ問合せいただいているんですけれども、国の予算が付かないと買えないということらしいので、これからまだ本腰入れてやろうと思っています。たまたま1月3日のTBSで「特報！大西洋に沈んだ伝説の財宝戦」という番組で取り上げてもらったんです。これを貸し出して、海の中でいろいろ会話する部分なんかも映していただいたりしたんですけれども、これまでいろんな手立てをとりながら、産官学で連携しながら、これも山大的先生からもいろいろお世話になって開発してきた製品なものですから、我々企業側もそれぞれ努力していかなきゃいけないんじゃないか、といった状況です。

高橋

交通運輸は、政策というのが一番大きく、国を動かさないと産業は大変厳しい状況であるんで、やはり政策にはかなり力を入れております。前に、ツアーバスの事故ということがあって、あの事故そのものがあれだけの大きな問題なんでやっとな動いた。その7年前にあずみ野観光バスの事故が大阪でありました。あの時、やっていただければあのツアーバス事故っていうのは防げたんです。これはみんな言われていますけれどもね。7名の方が亡くなって、38名全員が死者と負傷者になった。今おそらく、7名の方大変お気の毒なんですけれども、負傷者だって大変な思いしている方が未だにいると思いますよ。時が過ぎれば、風化されるということが一番おっかないですよ。あの時、総務省から、国交省の方にも対策しなさいと出たんですけれども、結果として動かなくて、ああいう事故が起きてしまったという。そういうところの反省というのをきちっと国もやっていなくいと大変だろうなと思います。

お陰さまで、8月の1日から法も改正になってツアーバスというのはなくしていただいたんですけ

れども、やはりそういうことがいろいろあってやっと動いたということは、政策について国への要求というのは大変期待をしているところです。

バス関係の話になりますけれども、全国の交通労連のバス部会というのがあって、幹事会が12月にあったんですけれども、議員懇談会で意見交換をさせていただいたんです。やはりそこで話が出たのが、北と南の温度差ですね。ほとんど質問が北の方ばかり。北海道、東北関係の話が出て、国会議員さんはああいう場でないとなかなか直接的には状況がわからないんです。一昨年あたりからこの問題で、やはり冬に大変影響を受けてきた部分の特別な補助金の要請とかやっていますが、特に今回それが動いてきたので、まあそういうところを強くやっていきたいと思います。

あとは、震災の風評被害がいまだに東北の日本海側に影響していますし、蔵王関係も大変厳しい状況が続いています。震災の時は大きな影響を受けたんですけれども、修学旅行がほとんどキャンセルになったのが、徐々に少しは戻ってきていますけれども、全体的に蔵王の全山が未だにまだもとは戻っていないというのが、現状であります。今年2月に国体がありますし、あとはディストネーションキャンペーンですか、あれは6月からありますんで、このへんのところに期待をしているところであります。吉村県政に対しても、ディスティネーションキャンペーンも経費増があるわけなんで、そういうことも補助金の関係の中で、是非お願いを要望したいところです。

高木

ありがとうございます。まあ、なんというか、たとえばその連続運転時間などということを含めて、ちゃんと規制すべきところを規制するということが非常に政策要求として重要であるということですね。

高橋

いろんな検討委員会の中で、交通労連からもひとり入って、いろいろ提案させてもらっています。ただ、監査要因が足りないんですよ。監査の強化とか出ましたけども。国交省のほうで。未だにそれがまた、まだ時間が経つとズルズルと行く可能性がありますんで、そのへんのところの強化というのが一番期待するところです。十何万社、交通運輸関係の会社があるのに、監査するのが全国で300名だそうです。絶対に足りないですよ。でも、そういう監査の仕方も検討委員会で変わってきていますんで期待をしたいと思います。

高木

トラックの規制についても交通労連と運輸労連にも委託すればいいですよ。

高橋

そうですね。

青木

産業政策課題としては、過去いわゆる規制緩和は参入要件の規制緩和であって、だからものすごく業者が増えました。先ほどいった6万5000もあるということでありまして、それによって安全という部分でいろんな問題が起きました。飲酒してトラックで突っ込みました、それでまた、それによる社会的規制の強化がありまして、結局、参入要件の緩和を行った結果、社会的な規制が強化されているというようなあんばいなので、今までまっとうにやってきたところが割を食うということです。そして、結局のところ安全対策ということでスピードリミッターなんだかんだと色々な装備が増えて行きました。あと環境面があります。環境面はどうしようもないです。地球的な規模の話になりますから。そういったことで、トラック一つとってもみても、ものすごく装備が増えまして、結果荷物を積める量が減ってきました。ということで、政策課題というのは多岐にわたってあるんですけれども、

特に、この場で申し上げたいのは、交通政策基本法が成立しましたので、今後その中身、基本計画というのが出来ていきます。運輸業よりも、特に交通業の方が影響あると思います。移動権等々の問題が出てきますから。地方でも少しは恩恵あるのかなというところで期待はしております。その辺りで意見反映出来るかが、今後の闘いになると思います。

それから先ほど言いました中免のことについて、学校校長会からのプッシュもありますので、是非早いうちでの見直しの成立を期待しております。

あとは、税金です。燃油費がものすごいことになっております。昨年比較で、10円プラスです。インタンク（業者の自家スタンド）価格が、120円という金額に近づいています。これはリーマンショックの時に一瞬ものすごく高くなったときの水準で、このままいきますとまた更なる賃金労働条件の引き下げにつながってきますので、是非とも「当分の間」税と名前が変わりましたが、名前だけでなく、やっぱり中身も変えて欲しいということで、是非軽油引取税については32.5%ですが、いくらかでも下げてもらいたい。撤廃というのはなかなか難しいと思います。今後の道路の維持、橋、トンネルの老朽化という問題もありますから。これらは県政にもあてはまる部分があると思います。

現状から言いますと、軽油の燃油費の高止まりというのが労働者の賃金水準を確実に引き下げています。これは声を大にしてお願いしたいと思います。

設楽

私のところは、当たり前の話なんですけれども、今全体的に労働分野の規制緩和という方向がなってるんで、我々も最低限の基本的な人権含めてなんですけれども、譲れないところは譲れないということで、そういったところが自公政権になってからですけども、数の力でなんでも物事をすすめるというところについては警戒心をもたなくちゃいけないなと思ってます。

もう一つは、情報通信のことを申し上げますと、やはり成長分野ではあるんですけれども、いろいろな分野の中で新規のいろんな技術などを使ってもらう部分でも、行政が縦割り行政になっているもんですから、たとえば営業とかの会合だとか、今日行くといっても、横通しするところがなかなかいってないんですね。そういった面で、逆にいえばそういったところでの規制緩和などをやっていただきたいということが、我々の思いでもあります。その流れでいくと、山形の、冒頭ちょっとお話したようにそういったF T T C含めてなんですけれども、高速の通信網というのは整備されているんですよ。ところが吉村知事の公約の中にI C T関係だとか情報通信の関係が一言も触れられてなくて、農業とかそういうところはずいぶん載ってたんですけど、成長という部分からしてみれば山形でもですね、そういったものを使っていたきながら、幅広く、企業、他産業の躍進とか発展のところ起用していただけるような政策も必要なのかなと思いました。

角谷

皆さん、それぞれ政権に要望がいろいろおありだと思いますが、個人的に感じているんですが、先ほど高木先生が介護の関係もおっしゃられていましたけれども、消費税を上げて社会保障費にちゃんと回してもらって、こういった立場で働く方々へちゃんとそういったものが有効に使ってもらえるような政策をしてもらいたいことと、吉村県政には、割と山形の事業主というのは堅実で真面目な経営者が多いと思いますが、ただやはりブラック企業というのはどこの県にもあると思いますので、雇用契約時の採用をする際に契約書を交わさないというケースもかなりあると思いますし、ハローワークで今その実態との乖離というのか、募集時の条件と合っていないじゃないかというのがニュースになっています。そういったものを無くしていけるように是非取り組んでいただきたいなと思います。労働基準局も法律を遵守させるというのは当然なんですけど、監視なども積極的にやっていただきたい

などと思います。

というのは、たまたま私の関係でも労働相談があり、組合を作ってはいけないという前提で経営者側がそういう運営をしている企業もあるようですし、そういう点では組合の力が無くなったというのもあります。あまりにも横暴な経営者もまだまだいると、山形の中にもいるんだということ、そのような経営者がいることも耳に入っておりますので、こういうことは無くなっていかないといけないと、労働者の地位向上、士農工商じゃないですけども、その後パート、契約、派遣、請負、アルバイト、フリーター、外国人と色々な形態があるものですから、うちの中でもそういった人がいろいろな形で働いていますので、それぞれの地位を向上していくという運動に是非協力していただきたいなと思っております。

高木

ありがとうございます。何か、立松さんコメントありますか。

立松

いろいろお聞きして大変勉強になりました。特にこの間、規制緩和がデフレの下で進んだということで、競争激しくなり、値下げ競争でデフレに拍車かかったということが、皆さんのお話を聞いても大変よく分かりました。それが人材育成にも影を落とし、雇用も悪化させ、労働条件も悪化させるというスパイラル現象が見られると思います。やはりそこは何としても食い止めて、賃金が上がって、労働条件が良くなり、生産現場にゆとりができて、そのことでデフレが解消されていく、そういう方向にもっていかなくちゃいけないと感じました。これからの動きに注目していきたいと思っています。

高木

ありがとうございました。議論を聞いておまして二つのことを考えたんですけど、一つは、だいたい見ていると大手企業もそうなんですけど、経営者側の言う方向で賃金体系が変わってしまっている現実をどうするかということをもう一回見直さないと、せっかく賃上げ要求を出してもうまくそのところがいかないんじゃないかという気がします、というのが一つ今日の議論に付け加えて、皆さんにも検討していただくといいんじゃないかと思えます。

もう一つは、やはり地域最賃ですね。頑張って連合山形の場合もやっていますけれども、これに各労働組合が協力する体制ができると大変いいと思うんですね。下支えの一番下の所ですから。その上に様々な形の特定最賃みたいなものが作られていくという、地域における最賃のあり方、ミニマム規制のところももう少し充実するといいんじゃないかという気がしています。今日は本当に大変いろいろなお話をさせていただいてありがとうございました。

