

I. 2019春季生活闘争に臨む各産業界の状況と課題

2019年1月24日（木）13:30~16:00

大手門パルズ3F 「紅梅」

【出席者】

JAM南東北山形県連絡会事務局長	佐藤 修一
情報労連山形県協議会議長	丹野 忍
交通労連山形県支部事務局長	中川 賢一
運輸労連山形県連合会書記長	青木 孝典
自治労山形県本部執行委員長	森 伊織
（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	遠藤 吉久
連合山形副事務局長	小川 修平
連合山形組織広報部長	鈴木 正弘

次 第

コーディネーター 山形県経済社会研究所顧問 高木郁朗

1. 連合の2019春闘方針の基本と連合山形の方針について 連合山形副事務局長 小川修平
2. 2019春季生活闘争をめぐる状況の特徴について 山形県経済社会研究所所長 立松潔
3. 懇談
 - (1) 各産別における業界をとりまく情勢と春闘方針の特徴
 - (2) 産別方針に対する山形地域としての取り組み
 - (3) 組合員の生活・労働実態について
 - ① 実質賃金が上がらない中での生活実態について
 - ② 中途採用・転職等の状況について
 - ③ 外国人労働者の就労状況について
 - (4) 「働き方改革関連法」についての取り組み
 - ① 「同一労働同一賃金」「非正規労働者の雇用環境」等
 - ② 36協定について
 - (5) 県内における各産別の2019春闘見通し

高木郁朗【コーディネーター】

みなさん、こんにちは。産別懇談会で、お集まりいただいた各組織の代表者の方には是非、忌憚ないご要望を出して頂いて、春季生活闘争を良くしていく、という形で進めて頂けるようお願いしたいという風に思っておりますので、宜しくお願い致します。



高木 郁朗さん
(山形県経済社会研究所)

今日は、3つ、項目がありますけれども、最初の段階で、小川さんの方から、連合の春季生活闘争方針と、連合山形の方針についてご説明を頂いて、その後、立松先生の方から、春季生活闘争をめぐる情勢の特徴を話して頂き、3番目に、これを本題の方にして行きたいと思いますが、懇談会をやっていきたくと思います。中身は、また、ここになった時に少し整理して申し上げたいと思います。それでは、小川さんの方から、方針の特徴と中身についてご説明して頂きたいと思います。

小川修平

連合山形の2019春季生活闘争の方針をご説明したいと思います。まず、昨年の春季生活闘争を振り返ってみますと、連合山形は、5年連続となる月例賃金の引上げを方針として掲げて取り組んで参りました。結果としましては、全体の加重平均で、4,207円、率にして、1.62%と、前年度を98円上回る事が出来ました。昨年の方針の中で示しました、賃金カーブ維持分の、4,200円を、若干上回った結果となっております、多くの組合員が、月例賃金の引上げにこだわって、交渉に臨んだ結果であるという風に認識をしております。また、300人以上の、組合の妥結結果が、前年度から比べて、15円、率にして0.03ポイント下回っております。それに対しまして、300人未満の組合の妥結状況が、前年度と比較しまして、58円、率にして0.04ポイント上回ったという結果となっております。この辺につきましても、底上げ、底支え、格差是正、そして、大手追従、大手順境といった状況からの転換を求めて来た取り組みについて、一歩前進したのかなという認識を持っております。そして、今年度、2019春季生活闘争の連合の方針と致しましては、2月13日の執行委員会で決定される予定となっておりますが、日本経済、県内経済が回復傾向にある中、経済の自立的かつ持続的な成長を促すためには、人への投資による働く者のモチベーションの維持、向上が極めて重要であると考えております。昨年来の賃上げの流れを継続させた、6年連続となる月例賃金の引上げによる底上げ、底支え、格差是正に向けた取り組みと、山形県で働くすべての労働者の処遇改善にまで波及させる取り組みを進めて行きたいと考えております。



小川 修平さん
(連合山形)

具体的には、月例賃金の引上げであります、賃金改善分として、6,000円以上と、賃金カーブ維持分4,200円に、格差是正分300円を加算した、トータル10,500円以上、4%以上を要求目標としております。そこで重要になってくるのが、要求書の提出状況であります、昨年、2018春季生活闘争で連合山形へ要求書提出の報告を頂いた組合の件数が、138組合で、前年度を4組合上回る結果となりました。しかし、口頭要求といったような事が慣例化されている組合も散見される事から、要求書提出100%を目指して、未提出組合や口頭要求組合に対しての支援オルグに取り組んで参りたいと考えております。そして、働き方改革が進む中で、先程も少し述べましたが、すべての労働者の立場に立った働き方の見直しが求められております。特に、働き方改革関連法への対応が急務とされておりました。

て、罰則付きの時間外労働の上限規制や、中小企業における月60時間を超える割増率の引き上げなどの取り組みに加えまして、同一労働同一賃金への対応など、職場における均等待遇の実現に向けた労使協議の促進などの取り組みを進めて参ります。また、県内の事業所で未締結が多いと思われる36協定や、労基法改正によって年次有給休暇5日間の時期指定が義務化される事など、有給休暇の取得と、有給休暇が取得しやすい職場環境の改善に向けて、行政や経済団体への要請に加えて、全県的な周知広報活動に取り組んで参りたいと考えております。最後に、繰り返しになりますが、これまで、5年にわたり継続してきた月例賃金引上げの大きな流れを、未組織労働者や非正規労働者など、すべての労働者に波及させ、春季生活闘争を始めとする労使交渉の前提となる組織化の拡大など、連合山形は総力を挙げて取り組んで行きますので、各構成組織の春季生活闘争勝利に向けた粘り強い交渉による取り組みを宜しくお願ひしたいと考えております。

高木郁朗

立松先生、情勢についてお願いします。

立松 潔

最近の情勢について特徴的な点を中心にお話したいと思ひます。まず世界経済ですが、その先行きがかなり不透明になっていると言われております。一つはご存じの米中摩擦によって中国経済が思いのほか減速をして、日本にも影響が及んでいるということがあります。それから、イギリスのEU離脱の問題も世界経済の不安定要因になっています。ただ、現在のところ為替や株価の動きについても、また世界経済全体の動きなどを見ましても、アメリカ経済はますます順調ですし、さほど深刻な事態にはなっていないと思ひます。もちろん今後に注目は必要ですが、春闘が近くなると、景気悪化の懸念や円高の恐れなど、賃上げを牽制する経営者や経済評論家の発言が毎年増えるようですので、むしろそういう意図的にマイナス面を強調するような話の口車に乗らないように注意する必要があると思ひております。



立松 潔さん
(山形県経済社会研究所)

日本経済の状況は具体的にどうなのかと言ひますと、昨年11月に2018年度、2019年3月期の業績の見通しが出されておりますけれども、それによれば上場企業については3年連続最高益になると言われております。ただ伸び率が前年比1%程度という予想ですので、最高益になるかどうかは微妙なところもありますが、大幅な利益が得られることは間違いがないようです。昨年がかなり高い水準でしたので、今年もそれに匹敵する水準で、上場企業1,585社で、30兆円以上の純利益が見込まれております。賃上げの原資は十分あるということですので、ここで賃上げをしないと、ますます労働分配率が下がり、内部留保が積み上がるだけということになってしまいます。今年の春闘は、以上のような企業の好業績を賃金引上げや下請企業などサプライチェーン全体への分配につながるようにすることが重要ではないかと思ひます。

11月に出された連合の春闘方針を見ましたら、最初に人的投資の促進がとりあげられていました。調べてみたところ、この人的投資は日本の場合バブル崩壊後デフレ不況の中で大きく落ち込んでいるわけですが、世界的に見ても、先進国の中では相当低いレベルになってしまっており、それが日本経済の生産性を押し下げる要因になっています。日本の人的投資がGDPに占める割合はピーク時の1991年、つまりバブルの頂点の年ですが、その時と比べると、2015年には大幅に減って、なんと16%にま

で減少しています。この要因は、非正規雇用が増えたのが1つです。つまり、人材育成投資を必要としない人員が増えたということです。それから、不況で新卒の採用が減ったことも人的投資の規模を押し下げています。でもそれだけでは人的投資の大幅な減少は到底説明出来ないのも、やはり福利厚生や教育訓練まで含めた人件費をどこの企業も減らしていったということが、こういう結果をもたらしたのではないかと思います。最近の研究では、人的投資のGDPに占める割合は、成長率を大きく左右すると言われていています。研究開発投資や設備投資も重要ですが、人的投資は場合によってはそれを上回るような効果があるということです。そういうことで、連合の方針の最初にも採り上げられているのではないかと思います。「働き方改革」のなかでも労働時間の短縮には、生産性を上げていくという事が当然必要になりますし、労働者1人1人がそれに対応した労働能力を身につけることが必要です。特に非正規雇用労働者についてはその正規化に向けた改革とあわせて職業能力向上のための投資が不可欠なのではないかと考えられます。

そういう中で全国的に人手不足が深刻化していますが、特に山形県の場合、高齢化による人口減少に加え、若者の県外流出も進み、人手不足が非常に深刻になっています。皆さんもご存じの通り、介護や接客・給仕などサービスの職業、そして建設や販売、輸送や生産工程の仕事も人員不足が深刻になっています。そういう中で、政府が外国人労働者の受け入れ拡大を打ち出してきましたので、その影響がどうなっていくのかということも注目していかななくてはいけないと思います。

関連して注目されるのが、山形県では最近の5年間に非正規雇用が減少し、正規雇用が増えているということです。2017年版の『就業構造基本調査』で見ると、山形県は2012年から5年間の非正規雇用比率の減少という点では、全国のトップクラスの実績になっています。全国平均では非正規雇用の割合は若干増加しているのですが、北海道や東北地方など労働力不足が深刻なところでは、人員確保のために有期雇用から無期雇用に変換する動きが強まっています。そういう流れが全国的に進むかどうかはまだ不透明ですので、非正規雇用の処遇改善や正規化を進めて行く取組みは今後の大きな課題ではないかと思います。

しかし、正規雇用が増えている割には全体の賃金は低迷をしております、そこが非常に問題です。最近の不正統計問題で話題になっております『毎月勤労統計調査』ですが、これで山形県のデータを見ますと実質賃金も名目賃金も、まだ依然として低い水準にありまして、2017年の水準を見ても、10年前のリーマンショック前の2007年より3.5%低いままであります。20年前の1997年、ここからデフレが深刻化しますが、そこからだと12.3%も低い水準になっております。それでは最近のアベノミクスの下ではどうなのかということ、昨年10月の月例賃金、これが名目賃金では前年同月比で2.2%の低下となっています。実質賃金では、3.7%もマイナスです。このように、2017年から18年にかけて山形県の賃金は下がり気味ということですが、全国の賃金はどうかということ、名目で1.5%のプラスです。ただこれは今回の不正統計問題の結果、下方に修正しなくちゃいけないのですが、それでもプラス0.9%ぐらいではないかと思います。全国平均の賃金は上昇しているのに山形県は残念ながらマイナスということで格差が開いている状況です。県内の経済が落ちこんでいるわけではなく、有効求人倍率も高めに推移しているのですが、それが全体の賃金上昇には結びついていないということがあるわけです。これではますます人口流出を促進してしまうのではないかと心配されますので、今回も春闘で全体の賃金水準の底上げをはかっていくということが大変重要なのではないかと思います。以上、私からの経済情勢の報告とさせていただきます。

高木郁朗

1つ質問していいですか。

小川さんの話もかかわりますが、非常にわずかであるけれどもベースがアップして、賃上げが行われている。春闘妥結率で見ると高いが、定期昇給だったり、賃金カーブ維持分でいくと、本当に低いんだけど、出ることは出ている。でも、大都市と比べてみると、山形では低くなっている。これはどういう要素が左右していますか。

立松 潔

1つは、さっき申し上げた有期雇用の無期雇用への転換ということがあっても、労働条件は変わらず賃金は有期雇用時代の低水準のままということで、無期雇用全体の賃金水準が低くなってしまいうことがあったのかもしれない。それから、パートや非正規雇用をどの程度含むのかという統計の取り方の問題もあるのだろうと思います。

高木郁朗

そのところを、深刻に受け止める必要があるのかなという事があります。

立松 潔

たとえば、山形県では全国平均以上に、65歳以上の高齢者の雇用が増えているのですが、その賃金水準がどうなっているのかということも問題です。65歳以上の高齢層というのは、現役時代と同じ賃金を貰ってそのまま働いているんじゃないくて、かなり引き下げられていますから、それが全体の賃金水準を低下させている可能性も高いわけです。

高木郁朗

それは下げてる可能性は大きいですね。小川さんの話しがあつたんですが、その点を意識してもらった方がいいと思います。ありがとうございます。それでは、懇談に入って行きたいと思います。大体2時間ぐらいという事ですけど、ここに全部で5つの話題が書いてありますが、大きく分けて3つに分けて皆さんから意見を聞かせて頂くというところにいきたいと思います。3つに分けて、というのは、まず、1と2を一緒にして頂いて、各産別の春闘方針、それから、この春闘方針を山形レベルでどうされようとしているのか。この2つの分を一緒にして御報告頂くのを第1ラウンドとしたいと思います。それから、3と書いてあるところ、組合員の生活・労働実態ですね。さっき、1997年に実はこれまでの日本の賃金が最も高かった時と書いていいですが、そういう事も踏まえて、組合員の生活と労働実態は、という風になつてくるかという点です。で、ここには書いてありませんけど、組合員がどういう風に思っているかっていう事も含めて、議論をして頂けるといい、というのも大事な事です。それから、ついでに4問のところも一緒に議論して頂けるといい。3と4を合わせて第2ラウンドでお願いします。それから、第3ラウンドとして県内における産別の春闘見通し、ですね。それから、討論には、経営者側の状態について、議論を行っていく、という事で、最後に、労働運動含めて議論して行きたいと思います。3つのラウンドについて、それぞれ30分位でお話を頂くという形で進めていきたいと思いますので、宜しくお願ひしたいと思います。で、まず第1ラウンドですけども、各産別労組の春闘方針について、春季生活闘争の方針の特徴と、山形地域として、という事をお話頂きたいと思います。1番最初にJAMの佐藤さんからお願い致します。

佐藤修一

JAM山形の佐藤です。本来であれば会長の金子さんが来る予定でしたが、諸般の事情で欠席となりましたので、私の方からご説明をさせていただきます。まず(1)の各産別における状態という事ですが、立松先生の方からも少し話がありましたが、やはりある程度の仕事はあるのですが、人手不足で、忙しいという状況です。大量に仕事を受けた訳じゃなくて、人手不足と言うのが大きな要因です。そこで企業の方も正規雇用で募集はするのですが、若い人はすぐに別のところに辞めていくというような状況で非常に厳しいというような事になっています。



佐藤 修一さん
(JAM南東北)

あと、日本人が足りない中で、JAM山形を構成する会社では、中国、ベトナム、あとモンゴルから人材を採用しています。トータル40名の規模で、欲しいといのことで、二十数名ほど足りない状況だそうです。何時何分まで入りますよと、ベトナム現地の方から連絡があっても入国の審査が厳しくて入って来られないというような状況らしいです。本来であれば日本人が1番いいのですが、集まらない中ではそういうところにシフトしていきなかなきゃならない。

入ってくる外国人の方も、仕事上で何かと制約があるらしいです。例えば、その工場の中で、鑄造から加工とか色んな部門がありますと、本人の希望を優先して配属してしなければならない、例えば加工の職場を外人の方が希望するような事であれば、そこを優先して頂きたいというので、日本人の派遣社員のように派遣先会社が自由に配属する事はやめて欲しいという制約があります。やはり、日本語が通じないという事で、労災も発生しているとのことでした。程度は赤チン災害らしいのですが、安全マニュアルも、現地の言葉で作らなかなきゃならないという状況になっているらしいです。

産別方針は、JAMでは昨年と殆ど中身は同じで、賃金の底上げ、底支えをするという事で、個別賃金要求を行いましょと毎年の方針になっています。JAMは一人前ミニマムを重視して、プロット図の中から、第1四分位、したから25%の金額を賃金として目指しましょという事で、18歳、それから、20歳から50歳までは5歳刻みで数字を示しています。そこを、到達基準にしましょとやっています。そして、高卒直入社、この方につきましては、第3四分位の賃金水準を目指した賃金要求の取り組みになっています。あと、中途採用の方々の為の最低賃金ですが、これについては先程申し上げました、一人前ミニマムの約80%で、その基準で採用をしましょということになっています。それから、個別賃金要求が出来ないところ、山形の場合は17の交渉組織があるのですが、そのうち8割方の組合で平均要求になっています。今年度の要求金額については、連合の方針と同じで、賃金構造維持分プラス2%の改善分を要求しようという事になっています。

その他として、企業内最低賃金協定、これは特定最賃の関係になるのですが、こちらの金額にも影響を与えるようにしましょという事で、企業内最低賃金協定を全部単組で結んで頂きたいという事です。あと、一時金要求、これは各企業との話し合いで、昨年度と変わらない月数になっています。

あるべき働き方と暮らし方の中で、労働時間、1,800時間台を目指します。ほとんどの組合が1,900時間内です。あと高年齢者雇用の取り組みで、60歳を過ぎても働きたい方は働かましょという体制になっております。今、賃金の額については、JAM山形の場合ですと、ほとんどの企業が、59歳時賃金の大体6割位になっているのが実態です。59歳時の賃金を60%程度にして継続雇用の給付金の最大限の15%を頂いて、59歳時の賃金の75%になっているようです。将来的には60歳以降もちゃんとした人材と、認めなければならないと思います。今後の年金も2021年からですか、65歳まで貰えないとい

う時期になりますので、その間、59歳から60歳で一気に下げるのではなくて、やはり同じ仕事をするのであれば、その延長線上にして賃金確保をするべきです。そういう事も話し合いましたということになっています。あとは賃金格差問題という事で、男女間賃金格差。これは前から謳っている事なのですが、一方向に進まないのが、実際男性と女性の賃金格差ってどれくらいあるのか、各単組は把握して、そしてどのような問題が隠れているのか、そういう事を把握していきます。

今年度の賃金要求について、JAM山形は本部方針の10,500円の金額を要求出来るかということ、昨年2018年度の山形の平均要求は、個別で取り組んだ組合の引き上げ分も平均で出してみたところ、本部方針の10,500円を要求した単組は、17単組のうち3単組だけでした。平均要求額は、8,350円、3.39%で、妥結額は4,935円、1.96%の結果になっています。昨年の取り組み数字を見ると、平均10,500円の要求は山形にとっても厳しいんじゃないかと思えます。JAMの場合は賃金プロット図から見ると、約24万人の所定内賃金が302,000円になっています。山形の場合は、2,031人のプロット図から見ると、27円程度ですから、JAM全体の金額と比較しても3万円低いのが現状で、方針をそのまま要求するのは厳しいのではないかと考えられ、結果的には昨年と同様の金額になるのではないかなと思います。また、JAMとしては、平均要求を致しますと、前年度の賃金獲得を出来ない場合は、賃金が下がっていく傾向にあります。これを解消するために個別賃金要求の方向にシフトしましょうと進めているところです。例えば、同じ、18歳と19歳の労働者がいて、同じ効果であれば、18歳の方が19歳になったら、1歳先輩である19歳の賃金を貰うのが当然な訳ですが、平均要求をしますと、総原資の獲得だけとなり、本来重要な配分は会社任せという状況になります。これからはできるだけ水準重視だという事で、個別賃金要求にシフトするような方向で行きましょうという風になっております。ただ、これも人数が少ない組合ですと、一覧表に出しますと、その人の賃金というのが、全ての組合員にオープンになってしまい、なかなかそういったところに、抵抗感があり導入が進まないのだと思います。本当は逆なのですけれどもね。実際私はここですけれども、満額取れたらこれだけに上がれるのだという事をそういう風に見てもらえるのだと思うのですけれども、なかなかそこまでまだ理解されていないというように思います。今、JAM山形では、1つの単組に個別賃金の要求を取れる指導を行っています。この組合に個別賃金の導入を実現して、それから全ての組合へ波及させていこうと思っています。

また、JAM山形の場合では、春闘は全員一斉に一緒に取り組む事が重要なので、2月の19日が今年の統一要求日に向けて、要求書を提出していきましようという1つの方針になっています。回りの状況を見てから、要求額を決定する事となると、取り組み事態も遅れ取り残された感じになります。

あともう1点は、今までずっと5年間ぐらいやってきた取り組みですけど、JAMは中小零細企業が多いものですから、公正取引の関係ですが価値を認める社会の実現という事で、会社も取引先メーカーに対して、付加価値相応の値段で物を買って下さい、急な注文、そういった事はやめる様に提案をして下さいと、労働組合が賃金要求以外の取り組みとして会社へ要望書を提出しています。昨年度は、452の組合が会社にそういった話し合いを行ない、62の会社が、メーカーさんに要望として出したという事です。結果として、1.2%ですが、効果としては9の企業でプラスになったという結果が表れておりますので、JAMの場合もそういった付加価値というものに、相応しい価格で買って頂かないと春闘でも会社の方で出すものも無いという事ですので、今、価値を認める社会の実現というのを我々では要求していく形で進めていくという事です。

高木郁朗

続きまして、情報労連の丹野さんお願いします。

丹野 忍

情報労連としての、2019春闘における、情報通信分野の情勢についてお話をさせて頂くと、皆さんご存知の通り、情報通信産業の中でも中心的な企業であるNTTについては、NTT会社法という法律の下、事業を展開しなければいけないという企業であります。そうした中で、今も様々な規制の中で業務運営をしています。その関係で総務省等から、様々な電気通信事業分野における規制の強化や緩和について、論議がされている状況にあります。最近では、電気通信分野における公正競争ルール等の包括的検証という事を、情報通信審議会等で行われたりしている状況にあります。私達は、民間企業として自由に商売をできない状況にもあります。最近では特に携帯電話事業分野において様々な規制の対象課題が出てきています。皆さんもご存じの通り、内閣官房長官が、携帯電話料金の値下げについて昨年言及しました。その関係で、大手キャリアと言われるドコモ、au、ソフトバンクは、値下げに踏み切らざるを得ない状況となりました。ユーザーからすれば安くなる事は良い事ではありますが、特にNTTグループの様に多くの基本設備を抱え事業展開をしている中では適正な料金について構成な議論が必要であると考えています。一方で、携帯電話の通信速度は4Gというスピードでサービス提供しスマートフォン等を利用していただいています。2020年までには、5Gの提供を目指し準備が進められています。つまり、東京オリンピックを見据えた国際的に評価される通信環境の整備が求められる中、多額の設備投資は当然必要になってきます。合わせて周波数の割り当て等も必要になってくる状況で多くの課題が情報通信分野において山積している状況であります。また、携帯のみならず、NTT東日本、西日本などがサービス提供している固定電話事業やIPブロードバンド事業というところに目を向けると、携帯電話と反比例し毎年減少トレンドにあります。ただし、年々減少幅は縮小している状況にもあります。固定電話はNTT東日本管内だけ見ても1,000万契約を割る状況の中で、必然的に音声転送収入が減少している現状にあります。一方で、IPブロードバンド分野は、いくらか拡大をしているものの頭打ちの状況になっています。現在は携帯による通信が主流でありデータ通信が無線多重技術の進展で十分賄えるというようになっていきますので、必ずしも光ケーブルだけで高速通信を行う必要性が無くなっている状況にありますので音声伝送については伸び悩んでいると言えます。また、音声固定網はIP網へ巻き取っていくことが2025年まで課せられていますので、それに対する膨大な設備投資と人的投資も必要になってくる状況になっています。この様な情報通信事業の環境を打破していくために「クラウドサービス」や「IoT」「ビッグデータ」そして「AI」等、新情報技術を活用した新たな価値の創出・提供やグローバル事業の展開、非通信領域への事業拡大等事業構造の転換を図っていくとともに、それらに対応する人材の確保・育成が必要不可欠となっています。

次に2019春季生活闘争を情報労連としてどう闘うについてであります。基本的な考え方は昨年と大きく変わらないですが、連合方針を受け止めつつ、賃金の引き上げによって、底上げ、底支え、格差是正、とすべての労働者の立場に立った働き方の実現、まずは総合労働環境（賃金・一時金・福利厚生・労働時間および労働関係法制を踏まえた環境整備等）の改善を目指す闘いであると位置付けています。具体的には、月例賃金については2%程度の引き上げとし定期昇給分も含め4%の改善要求とします。また、賃金制度が無い企業もありますので、未整備のところについては、2%に加え格差是



丹野 忍さん
(情報労連)

正分として10,500円を目安に要求することとします。有期労働者については、時給に換算をした上で、最低到達目標を1,050円としていきます。一時金・特別手当については、昨年と同様に年間収入の確保・向上の観点から、前年実績を確保した上で、企業業績に応じたさらなる上積みを図っていくこととします。来週、31日に情報労連の第49回中央委員会がありますので、これらの春闘方針を決定した以降、それぞれの単組での方針決定に基づいて、2月の下旬、中旬を目途に要求書を提出していくこととなります。山場の設定については、NTT労働組合を中心に全国単組等について連合が設定する3月13日決着に向けて取り組んでいくこととします。山形県内については、情報労連山形県協議会に結集する単組は2つですけれども、いずれも全国展開組織であるNTT労働組合と東北情報インフラユニオン（通建連合）の2つであることから県内における具体的な要求行動はありません。ただし、通信建設業界の地場企業に対し、情報労連最低賃金協定の要求書を提出させていただきます。具体的な山形県の2019年の要求額は、771円とし今年の763円から8円の引上げ要求となります。

高木郁朗

続きまして、交通労連の中川さんをお願いします。

中川賢一

業界を取り巻く情勢ですけれども、交通労連、4部会ございまして、トラック、バス、ハイタク、自交一般という4部会に分かれております。4部会とも、皆さんご承知だと思いますけど、非常に人手が足りないという状況でございます。企業の方も、あの手この手をという事でやっております。体形委員会を開催したり、女性を積極的に採用しようというような目標を立てております。免許の取得についても、費用を会社の方で負担するので、是非この業界に来て下さいという取り組みも行ってますが、なかなか思うように集まらないというのが現状です。背景には、長時間労働、低賃金という、一般の職種よりもやはり賃金が低いという事もあって、なかなか集まらないのだろうと思っていますところでは。



中川 賢一さん
(交通労連)

そんな中、トラックについては、国もいろいろ考えて頂いているようで、自動運転なんか積極的にバックアップしながら進めているところがあります。25mのトレーラーなんかありますように、高速道路を中心になろうかと思っておりますけれども、2台分を1人で運ぶという事にして、人手不足を少しでも改善しようという取り組みも出て来ています。バス関係も色々やってるんですけど、残念ながら、これといった名案はないだろうと思っています。実態として、既に路線なんかも運転手さん不足によって、廃止だったり、区切りをしているところもありますので、市の委託なんかも受けている会社については、これは京都市のバス会社さんですが、その委託については、もう出来ないという事はあって市に返上するという動きが出てきております。

そんな中、トラックについては、国もいろいろ考えて頂いているようで、自動運転なんか積極的にバックアップしながら進めているところがあります。25mのトレーラーなんかありますように、高速道路を中心になろうかと思っておりますけれども、2台分を1人で運ぶという事にして、人手不足を少しでも改善しようという取り組みも出て来ています。バス関係も色々やってるんですけど、残念ながら、これといった名案はないだろうと思っています。実態として、既に路線なんかも運転手さん不足によって、廃止だったり、区切りをしているところもありますので、市の委託なんかも受けている会社については、これは京都市のバス会社さんですが、その委託については、もう出来ないという事はあって市に返上するという動きが出てきております。

市営バスも、仙台市営が東北にありますけど、そちらも募集しても集まらないという状況にあるようで、まあ民間よりは集まるようではございますけれども、市営についても、厳しい状況のようです。過去数年間までは、募集しますと、募集人数の数十倍以上の方が応募してきた時代もあったようではございますけれども、ここ近年は募集しても、募集人数の倍来ればいい方だそうなんです。民間から言わせれば非常に良いだと思っておりますけれども、民間は募集人数に対して来るのが半分くらいしか来ないという事もあります。その辺はやっぱり民間と市営では違うのかなと思っています。

ハイタクについても、高齢化という事で、交通労連の平均年齢を見ますと、59.5歳ぐらいになって

おりますので、60歳ギリギリというような状況に、若い人が来ないものですから、会社としてやっばり、雇用の年齢を上げていく事を考えています。定年は60歳なんですけれど、再雇用の他、色んな雇用の仕方あるんですけど、73、4、5あたりまで採用するという事で今、動いております。それ程やってもなかなか集まらないというような状況です。

今トラック、バス、ハイタクも、自由化という事で、規制緩和が行われています。業者さんは非常に増えて、お客さんの人数が変わらないのに対して会社がいっぱい増えてしまったという関係が今の状況にあると言わざるを得ないという所です。ただ、明るいニュースとしては、数年前ですけれども、軽井沢のスキーバス事故以降、バス業界にとっては、数十年ぶりの運賃改定が行われまして、給与と、時間給与制の改善が行われました。ただ、取り組みが行われて改正後すぐは非常に良かったんですけども、最近はまだ、運賃の方が下がってきております。やはりエージェントさん、旅行会社さんから依頼を受けてバスは走る訳ですけども、旅行会社さんから、取扱手数料、平均大体15%くらいが大体相場なんですけれども、最近20、30、酷い時には50%ぐらい手数料が取られるという事があって、実質的にバス会社としては、自分の懐に入ってくるのは、最近また減ってきているという現状にあるところであります。交通労連としても、国交省だったり観光庁だったり、上部団体を通して、様々な要請を行なっていますが、業者間の取引というのは国の方で縛りをかける事については、非常に難しい部分でもある訳なので、なかなか進んでいないという状況にあります。しかし、ここを何とかしないと、また同じような事になってしまうということで、どうしようかという所です。

そんな中、春闘ですけども、4部会とも、ある一定の目標数字を出しています。ハイヤーだけは、歩合給のところが多いためです。パーセンテージで、前年年収の何%以上を目標に取り組みましょうという事になっているというところ。金額的には、昨年と大体変わりません、トラックについては11,000円、バスについては7,500円、ハイタクについては、前年年収の3.5%ぐらい、自交一般については、9,000円という数字になっております。臨時給についても前回、2018と変わりませんので、トラックについては100万、バスについては5カ月以上、ハイタクについては、前年年収の5.4%、自交一般については4カ月以上という水準になっております。ただ、各単組とも、事情が違うものから、こちらについてはあくまでも目標という事で、数字については、各単組ベースでの取り決めという事になってございます。

山形地区という事になりますと、交通労連という事では、山形地区については、第一グループと、私ども山交グループでほとんど占められております。2018春闘については、全単組とも、一旦提出しております。今年についても、妥結は出来るだろうとは思っていますので、もし難航するようであれば、第一さんだったり、うちだったりという事で、応援をしながら、妥結に向けて、頑張っていく事で確認をしていくという事であり、数字目標については、先程も申し上げた通り、各単組で協議して決めていくという事でもありますので、他のところ、また、全体の目標が昨日、一昨日での中央会で決まったばかりですので、今後、活動の事に取り組むという事になるかと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。以上です。

高木郁朗

続きまして、運輸労連青木さん、お願いします。

青木孝典

まず、1つ目、産別における業界を取り巻く情勢と春闘方針という事ですけども、中川さんが情

勢に触れて頂いておりますので、簡単に申し上げますと、取り巻く環境につきましては、燃料価格の上昇、あとドライバー不足による外部委託への増加、あとは、昨年度、相次ぐ自然災害があり大変厳しい状況にはあいますが、取り扱い物量が堅調に推移している事と、取引条件が向上しているという事で、企業業績については、概ね利益確保の方向にある状況という事でございます。春闘の方針でございますが、これも中川さんが申し上げた通り、11,000円中心という事で要求しましょうという事になっています。統一要求基準という事になりますけれども、定期昇給相当分が1.5%、賃金改善分が3%、加えて4.5%という事になります。運輸労連と、交通労連トラック部会さんの両組織の共同ベース、248,478円、こちらに、先程申し上げた、4.5を乗じて、11,000円を中心という金額になっています。これは例年の通りです。その他、春闘の方針については、昨年と同じでございますし、連合の方針を当然踏襲しているという事です。次に、山形地域の取り組みについて申し上げたいと思っておりますけれども、賃金制度の改善の取り組みに力を入れていきたいと思っております。というのは、これも昨年申し上げましたけれども、どうしてもトラックの関係につきましては、歩合給にウエイトを置いた賃金制度になっていることから、今年も、基礎給、基本給の比率の引上げというものに取り組んで参りたいということです。目標値については、6割という事です。また、賃金制度未整備、特に定期昇給要素が無い組合もございますので、それについては賃金制度の確立に向けて取り組んでいるという方針を出しています。運輸労連山形県連としましては、2月24日に県連委員会を開催し春闘の方針を確認し、翌日2月25日から3月2日まで統一要求日という事に設定し、一斉に要求書を提出して春闘に取り組むという予定です。以上です。



青木 孝典さん
(運輸労連)

高木郁朗

はい、ありがとうございました。それでは、今年の方で呼ばれたから、一応対象となっているので、森さんよろしくお願い致します。

森 伊織

自治労、今年からという事で参加させて頂きました。ありがとうございます。自治労が、秋の闘いで賃金を確定させて、しっかり官から民に、バトンを渡すっていう、そういう1番最後に引き上げを勝ち取る、そういう役割で、上手く回せていけるという風なものですから、なかなか今こういう場所に今まではお招き頂けなかったんですけども、昨年の秋で言いますと、5年連続の春闘の引上げの状況を踏まえて、多くの単組でそれを踏まえた結果を残す事が出来たという事になりますけれども、県内で言うと、山辺町など、なかなか今までの積極的な投資というんですかね、そういう風な事がかさんだ中で、借金があつてね、なかなか賃金引上げする事が出来ないという事で、来年4月以降、他のところは4月に遡って引き上げている訳ですけども、山辺だけは、来年4月からの後追いの引上げと、こういう事などになったりしているというところがあります。春闘に向けても、引き続き、しっかり取り組みしようという事で、基本的には連合方針に沿ってという事になりますけれども、実額で春で取るという風にはならないものですから、そういう意味では、格差の是正であるとか、そういう事を中心に、自分達の自治体、単組もですね、賃金分析をして、改善につなげようというのが、山形県地域における取



森 伊織さん
(自治労山形県本部)

り組み中心だったと思います。特に、人事評価制度、そういった仕組みが民間に少し遅れてですけれど、入ってきている状況がありますので、きちんと格差が適正なものであるのかどうか、今の状態がフラットでないと、これからそうした評価制度による賃金の格差というのが正しい格差であるのかどうかという事が出て、表現できない、分析できないという事があって、きちんと状態をフラットにすると、こういう風な事等を後々言っていくという事にしています。それから、ちょっと歴史的な経緯という風になりますかもしれませんが、やっぱり、中央と地方で、格差がありますと。こういうのが公務員、特に地方公務員の実情、こんな風になるんだろうと思います。冒頭のお話にあったように、97年、この国の賃金水準、ピークのところから、国の人事院勧告なども2000年ぐらいに、2000年に初めて人事院勧告として初めてマイナスの勧告を付けるんですけど、05年に、そういう意味では、下がっている、低いのは、東北や北海道だとか、そういうところであって、東京は、そんなに下がってないんだ、低くないんだと、こういう風な事で、全体の水準を、1番低い東北、北海道に合わせるような格好で、全体賃金を4.8%程切り下げて、そして、その上に立って東京などは、18%ぐらいプラスの賃金を上積みさせるっていう、地域給導入というのがございました。そんな事で、それが今も続いて、少し縮まってはいるんですけど、それでも、東北の中で言っても、仙台圏は、6%プラスと、こういう風な事で、山形、秋田、青森、岩手などは5%低い、東京から比べると20%以上低いという、そういう水準になっているという事で、そういう意味では、国に働く者、東京に働く者も我々地方に働く者も同じ仕事をしているんだから、同一労働同一賃金だと、こういう風な主張なども含めてやってきているところですけども、なかなか進んでいないところも多いと、こう言えると思います。いづれにしても、そうした事が、地方の疲弊、中央との格差、そういったものをもたらしているという事で、そうした格差是正の取り組みという風な事など、県内的にも強めているという事ですね。それから、この春闘、これは後程のテーマにもなるかと思いますが、やはり、働き方改革という事に関連して、長時間労働の是正の問題であったり、適切な労働時間の把握の問題であったり、これは地方公務員の場合も該当しなければならぬという事で、しっかりその辺の事をやっていこうという事や、あるいは非正規の処遇改善、雇用安定という事についても、法改正がされて、今年、もう1年先2020年の春からは、そういった仕組みなども新たに動きだろという事もあってそれへの取り組みを進めようだという事も一昨年、特に重点を置いてやろうとしている事でございます。後程、働き方改革の関連については、さらに触れる事になるかと思いますが、簡単にまずは御報告させていただきます。

高木郁朗

ごく簡単でいいですから、2つだけ、追加して質問したいと思うんですけども、1つは、春季生活闘争の、2本の柱です。賃金、それから労働時間のような話をして頂きましたが、もう1つの柱である、政策制度闘争ですね。政策制度闘争の何を重点にするかという事を、一言ずつでいいですから、ちょっと教えて頂ければと思いますが、佐藤さんいかがでしょうか

佐藤修一

先程申し上げました通り、価値を認め合う社会の実現というので、作り上げた付加価値を、それに相応しい価格で購入して頂く、正常な公正取引である社会の実現に大きく変えようと。そうすると、そうした、サプライチェーンの構造と仕組み変わっていかないと中小企業の生き残りが大変です。こういう話なのでですね。

高木郁朗

丹野さん、いかがでしょうか。

丹野 忍

情報労連の場合は、同一労働同一賃金を踏まえた手当以外のサービス制度と福利厚生制度について有期・無期労働者について正社員なみに上げる取り組みとしています。

高木郁朗

あとは、言葉で言うと、同一労働同一賃金ですかね。

丹野 忍

そうですね。そして、整わないって話になって。勤務間インターバルのところもありますが、ここは既に先んじて情報労連内では単組としては、KDDI 労組が、昨年から導入をしておりますが、まだ NTT 労組の方では、NTT 労組の方では、それを触れる会社の方の場で要求するところまではやっていないので。ただ、情報労連全体としては、出来るところから要求をして取って行くというというふうな方針にはあっております。

高木郁朗

中川さん、いかがでしょうか。

中川賢一

制度はどうしても、変わってくるんだと思うんです。やっぱり中小と言わず、小さい、家族的な経営の会社が結構あるものですから、そちらの方のチェックをしていただいて、どうしても安全だったり、色んな事が守れないような会社、業者さんについては、撤退をして頂くという事での要請を数年の中でやっております。法改正についても同じような事がありますけど、なかなか、監査員だったり、チェックする方々も人数が少ない中頑張って頂いているんですが、ほとんど会ったことがありません。

青木孝典

運輸労連につきましては、春闘方針の中で政策制度の取り組みという事で、方針に提起されています。具体的には、運輸労連政策推進議員懇談会との連携を強化しながら、また、連合、交運労協と協力していきながら、政策制度の実現に向けて取り組むという基本方針が出されております。

高木郁朗

森さんいかがですか。

森 伊織

自治労は、質の高い公共サービスの提供、こういう風な事を目指すという事で、地方にあっては、引き続き公契約条例の制定というような事は、1つ大きいと思います。昨年、水道法の改正というような事で、民間開放みたいなところですね。また言われておりますけれど、そうした事などに対する今後の概要などを注視しようという事や、あるいは、AIなどで代替する仕事というような事を、総

務省段階で考えているところがありますから、それらに対してどう研究していくのか、という事や、あるいは、消費増税が予定されている中で、地方の財源という事で言うと、どうなるのかというような事についても少し関心を持っていると見ておりますし、保育の無償化などが、地方の財源にどう影響するのか、独自の保育施策、保育の充実施策などに回せなくなるのではないかと、など、いくつか社会保障といっても、懸念材料があるという風にして、そうしたところを見つめていくという風になります。

高木郁朗

最後のところで議論して頂きたいと思うんですけども、先程、小川さんの方からお話がありました、連合の春季生活闘争が、連合全体の中で、従来に比べると、地域というものを非常に重視している感じがしておりますね。地域春闘という言葉までは使っていないんですけども、地域相場、賃金の地域相場を作りたいという事です。そういうような、地域における賃金相場と、実現には、地域における産別間の協定の活動みたいなものが、どうやって出来るかっていうのが、僕にとっては大きな関心事なんですけれども、それは最後のところで春闘の見通しのところでお話を頂くという事にしたいと思います。

それで2つ目の大きな柱ですが、4番目の働き方改革関連法案の、同一労働同一賃金とか、労働時間インターバルという事も含めて、どうしていくか、という点も併せて議論していきたいと思いますが、その前に、今言われたような方針の中で、組合員の生活理解とか、意識を反映していると思うんですけども、実際に組合員の生活状態とか意識で、最近の特徴として皆さんお考え、お感じになってる事があれば、お話を今日、して頂いた方がいいんじゃないかと思えます。

青木さんいかがですか。実際に、例えば、割に年配の人が、ドライバーとして働く機会が多くなっているような感じがするんですけども、それについてはじゃあ何か、言ってるとか、感じてるとか、そういうのはございますか。

青木孝典

60歳以降の方達についてはやはり、賃金は7割前後ぐらいにカットになる訳です。定年延長のところもありますし、再雇用のところもありますので、少し対応は分かれていますけど、多くは再雇用制ですので、給付金の関係から賃金が7割ぐらいになると最賃前後の水準になります。そうすると、最賃保障という事で、結局のところ60歳以降の方達が最賃レベルで働いているものですから、私のところは基礎給が低すぎるという事になっています。

それで生活としては、子育ても等も終わっていますから、あとは老後への蓄えという事になるのでしょうけれども、生活実態としては厳しいだろうと思います。特に今現役、40、50歳の子どもがいる世帯については、高校ぐらいまではいいでしょうけど大学進学頃から非常に苦しい状況になります。それで、貯金も底をついてしまうと、臨時の費用に対しては対応できないというような事もよく聞きますし、私事ですけれど、大学生を持つと非常に苦しいなというのは、感じております。ただ、トラック運転手については、やはり、配偶者の方もお勤めのところ、共働きのところが非常に多い実態にあるのは聞いておりますので、そのような対応でこれまできたのだろうという風には感じております。

高木郁朗

そうすると、もともとトラックのドライバーの賃金カーブっていうのは年齢と共にそんなに上から

ないという、賃金カーブの上がり方が小さい傾向があったんですよ。

青木孝典

やはり原因については、歩合が大きすぎるという事ですね。先程申し上げました通り基礎給がほしい5割、平均5割という事ですから、残り半分が変動費となります。そうしますと、大体定期昇給相当分が1,000円前後ぐらいです。

高木郁朗

さっきお話の中に、定期昇給分が1.5%、普通2%見るんだけど1.5%と少ないのはそういう事を反映しているですね。

青木孝典

そういう事だとは思いますが。先程申し上げた、交通労連さんと両組織の平均だから24万程ですか。それは大手も入っての平均です。そうすると大体1.5、定期昇給相当分はそれぐらいになりますかね。

高木郁朗

今の点、中川さん、いかがですか。

中川賢一

トラックについては、青木さんの方からりました。バスは、歩合給は入ってないので、基本給、あと時間給というのが、主な体系ですけれども、後程、中途採用とか、定期昇給分が関わってくる話になると思いますが、最近入ってこられる方々は、50代、40代が若い方という状況です。ここは等級もそんなに高くなくて、大体年齢的に言うと1,800円ピッチぐらいになります。21歳から始まって800円ピッチでいくので、大体18万ぐらいの基本給から始まっており、非常に安いタクシーの賃金状況があります。

時間外が付くのかということ、時間外がしたくても仕事がいっぱいあれば時間外になるという生産的なものは、その計算には無いので、あくまでも路線を運転して、一定時間以上走れば時間外を請求していいという仕組みになっています。

給料計算の仕方も、その日が例えば2時間時間外が付いたから、そのままそっくり支給される仕組みにはなっていません。1カ月平均して時間外をつけるというような仕組みになっているので、時間外が付かない日、勤務が短い日があれば、そこに時間外をした分を流すような仕組みを取っています。

高木郁朗

中途採用が多くなり、賃金に変形的になってるんですね。

中川賢一

そういう仕組みを取って泣く泣く支出を抑えようという事で、会社の方も色々やっています。さらに60歳到達時についても、先程青木さんが申し上げた通り、70%ぐらいにカットになります。なおかつ、うちについては、58歳でも55歳定年時の5%カットがまだ、残っているので、58歳で1回カットがあって60歳を過ぎて年金支給時で、またカットがあり、3段階の賃金カットでなかなか厳しいだろう

うと思います。

新入社員よりも安いという風に常に言われてるんですけども、そこは、バスの運転手さんだけじゃなくて事務職全体の取り決めなので、なかなか、一挙に改善にはなりません。ただ、最近会社も募集してもなかなか集まらない状況が続いているので、せめてドライバーさんだけはという事で色々、会社と折衝しており前向きに考えて頂いているような状況だと思います。今週の討議へ、間に合うかどうか分かりませんが、期待をしている状況です。

高木郁朗

もう1つ質問して申し訳ないけど、それだけ賃金が落ちて、高齢になって、定年になった時に、ドライバーをやるっていう事に、モチベーションというか、気力は落ちないものですかね。例えば。

中川賢一

モチベーションは落ちるでしょうけども、例えば、その年になって別の仕事をしようと思っても、なかなか見つからないのが現状で、転職しようという意欲が無いと言いますか、そこまでは考えないんだろうと思います。

高木郁朗

それから、ちょっとこれと前の話とも関わるんですけど、佐藤さんに、ポイント賃金に対して、組合員がどういう意識を持っているか、その方が良いつて、ポイント賃金のあり方というのにも関わるんでしょうけどどうですか。

佐藤修一

例えば、平均要求をした場合、今いる18歳の方が59歳の賃金に到達できますか、という問題があります。やはり、どのような企業でもある一定の賃金構造があると思いますので、平均要求をやってきた組合でも、ある一定の賃金構造というのが出来ていると思います。だから、それに基づいた要求の仕方に変えて、あるべき水準を維持していきましようっていうのが、個別賃金要求の考えになります。先程も言いましたけれども、18歳の人が19歳になったら、同じ評価の人が19歳の時にもらっていた賃金を当然貰うべきでしょうという事なのです。

高木郁朗

従来は、それは定期昇給という形でカバーしていたんですね。

佐藤修一

それがJAMの会員は、ちゃんと定期昇給制度を持っているというところっていうのは、少ないものですから、今年度も平均要求の組合は、妥結後の配分は会社に任せるっていうやり方なので、平均要求は単組の事情で仕方ないのかも知れませんが、配分も労働組合としても関与して、ここはこの額の配分をしていくっていう要求が出来ていないものですから。

高木郁朗

非常に大切なのが、賃金水準交渉と配分交渉という2本立てでやらないと、それぞれのところの人

に行かないと思うんですけども、配分交渉はやっぱり任せている方が多いんですか。

佐藤修一

そうですね、ほとんどの組合が言われる通りです。普通だと平均年齢〇〇歳・平均金額〇〇円の獲得として金額を示すだけで終わる訳です。例えば1人平均8,000円の要求を出して、平均6,900円位で妥結すると、あとは会社の方でトータル原賃を出して、その時の評価があれば、その評価に基づいての配分ですから、皆がどの位の昇給があるかっていうのは、まず分からない訳ですよ。

個別賃金要求に変えることにより、私の賃金は満額取ればこの金額が上がるんですよとはっきりしてくれば、春闘も組合役員だけで無く、一般の組合員も興味を示して頂けるかなと思います。

高木郁朗

丹野さん、僕、ここに書いてある転職っていうのもあるんです。転職の中に、転職して入ってくる、途中採用がNTTにもかなり多くなっているような気がするんですけども、そんなの事はないですか。

丹野 忍

NTTの場合は、本社採用と地域採用の二通りがあります。本社採用に関しては大学新卒者が多く、地域採用については高卒から大卒まで広く募っている状況です。また、中途採用者についても若干名います。

高木郁朗

そういう人の賃金なんかはどうですか。

丹野 忍

今の新入社員の賃金制度は、大きく分けて2通りあり本社採用と、地域会社採用にそれぞれ賃金制度が存在し初任給に若干の差があります。また、地域会社採用の賃金制度には地域ごとに格差がありましたが昨年から統一して格差解消を行いました。そうしないと、優秀な人材が地域で集められないというのが実情でありました。中途採用者については、経験等に基づき決定されますので新卒者と同額の賃金とはしていません。

高木郁朗

これは、立松さんにちょっと議論してもらわないといけないと思うんですけども、日本の終身雇用制が変わったかどうかっていうのは、難しい論議なんですけど、少なくとも、中途採用がすごく増えてきていて、この人達の労働条件をどうしていくのかというのは1つ大きな論点じゃないかと思っているんです。そこで今質問したんですけども、例えば、JRなんてのいうも中途採用、ものすごく多くなってきていると思うんですけど、そんなような事もこれからは多分すごく中身を議論しなきゃいけないとんで、まあ、僕が感じている事をちょっと申し上げておきたいということでした。

話しはわかりますが、森さん、さっきのお話で、公務員の話はよく分かりましたけど、臨職はどうするんですか。新規の時はどうするんですか。

森 伊織

人事院勧告を踏まえて秋に決定しますと、こういう風な時に、去年の秋の段階でも、臨時非常勤の職員のうち、4月に遡って精算しましょうと、こういう取り組みをしたところ、できたところもあったように思います。ただ、多くのところは次の年度から新しい給料表によって進めましょうと、こういう風な事で、なかなか正規のところと同じように賃上げ分を反映するというところまでストレートにっていないところが多いんですけれども、少しずつそういう事は意識されているかなと思います。で、この春、先般の総務省の調査もそうでしたけれども、総務省は、この2月3月議会ぐらいで、新たな非正規の枠組み、労働条件も含めて条例化をしましょうと、こういう事を言っていたんですけれども、なかなか全国進んでおりませんので、山形県はこの2月3月で、条例を決めますけれども、そういう手当を支給する事が出来るという、そういう大枠だけで具体的な条件についてはやっぱり秋、そのぐらいからまでずれ込みそうなんです。で、県内も多くのところで今年の9月議会あたりに、そういう条例改正をしよう、そういう条件をつめていこうという風な事で、どうもやっぱり横並びと言うんですかね、そういう意識が高くて、あまり具体的な改善はまだまだ繋がっていないという感じです。ただ、迫られているのは迫られているので、当局としても、色んな検証、検討を加えているという事ですね。中には、やっぱり自分達の自治体にとってこういう人材を確保するためには、しっかりとしたデータとかが必要だという事で、例えば県内でいうと、飯豊町というところですけど、既に法改正を受けて、施行は来年の4月な訳ですけども、そういう法改正があったと云うので、一時金を臨時、非常勤の人にも出しますという、こういう条例改正を独自に、もう既にやって、今国で言うと、2.6カ月相当、最低これは一般、正規との金額を考えたら、それぐらいなんじゃないんですかという事を示しているんですけども、それよりもさらに大きい全額3月という、そういう条例化しているなどという事があるように、本来だとやっぱりきちんとそれぞれの自治体で考えて、人材をどう確保するか、どういう仕事にどういう人にあたってもらうのかという事を考えなきゃいけないと思うんですけど、なかなかそう進んでいないというのが今まだ現状で、今年の春闘期、しっかりと取り組もうじゃないかという話をさせていただきます。

高木郁朗

その他、働き方改革関連法について何か、議論して頂くような事は。

森 伊織

高木先生の方から中途採用と転職という、こういう話がありました。公務員の場合はどうしてもやっぱり、比較的勤続年数が長い、そういう皆さんが多い、途中で辞められる方って比較的少ない訳ですけど、それでも近年、中途採用の枠を拡大をしたり、社会人採用という事を受け入れたしたりしております。先程、賃金の年功型の体系、定期昇給分がどうのこうのだと、こういうようなお話がありましたけれども、やっぱり公務は比較的やっぱり年功的な、そういう傾きが、前よりはだいぶフラットになってきているような感じは致しますけれども、引き続き、傾きは先程、運輸関係の話を聞くと、やっぱりまだ傾きは引き続き強いかなと、こんな風に思います。そういう中で、退職手当の仕組みであるとか、様々に長ければ長い程有利になるような、そういう仕組みになっております。例えば、20年までは1年1カ月ぐらいのそういった正比例の傾きが20年を超えるとさらにプレミアが付くような、そういう傾きになっておりますので、例えば、20歳で入って40年60歳という風な事が、今まで当たり前だったとすると、それから、例えば40近くで入って20年しか働けません、65歳まで伸びるかもしれ

ないですけれどもね、そういうところには対応できていないような仕組みになっていたり、給料表のあり様みたいな事なんかについても、そういう意味では、そういう中途採用を前提としていないような作りになっているのは間違いないですから、今後そういう風な事などは、独自に市町村が自分達で考えるというような当局の力も無い、何も無い、国がどういう風な仕組みを考えるのかみたいな事によるのかもしれないですけど、しかしそういう状況は少しずつ変わっていく必要があるのかなというのはいの思いですね。

高木郁朗

例えば、ドライバー、さっき、中川さんのお話のように、ドライバーがそれ以上に、非常に問題だと思っただけけれども、介護、なんてサービスも本当にやろうと思うと、さっきのお話で政策闘争に重点を、ちゃんとした社会的サービスをやろう、介護やりましょうと、人がいませんよってそれで事実上撤退しているところが実は全国的にある訳で、東京都の中では島の方が撤退するなんて言っているんですけども、そういうところの賃金をどうしていくかっていう論議はあるんですか。

森 伊織

これは、保険制度の中でね、点数化されているという事で、この間も、介護労働者、あるいは保育労働者もそういったところにきちんと賃金を回すような、そういう手立てなども仕組みとしてはされているんですけども、実際検証してみるとひとりひとりの労働者のところに渡っていないものだから、なかなか人材を確保できていないという、そういうところがあるような気がします。医療の場合は比較的政治的な力や圧力団体作ってそういう発言、発信があるんでね、比較的あれですけども、介護、福祉の分野はやはりなかなかそういうところも弱くて、なかなか繋がっていないというのが現状ですよ。だから自治労とすると介護、医療、そういったところの政策については引き続き、しっかり要求していこうという事になると思います。ゼンセンの皆さんなんか介護、組織しておりますので、そういう連携なんかもしっかり取っていこうというような事などはやられているかと思えます。

高木郁朗

ありがとうございました。それでは、大きい3番目のトークという事で、見通し、ですかね。何か、非常に難しいかもしれませんが、県内の見通しというか、やはり、議論して頂ければと思います。青木さん、いかがですか。

青木孝典

先程は、企業業績、堅調という事を申し上げましたが、山形の地域としましては、各単組、企業業績が非常に苦しいという風に伝え聞いておりますので、今春闘におきましては、非常に厳しいだろうとは思っております。中には、賃金改善という事で、3カ年計画で、改善を行っているところもありまして、その最終年にあたりと聞いております。そういったところは良いと思いますが、毎年交渉しているところは、定昇確保ぐらいだろうという見通しです。しかし、いかんせんドライバー不足がありますので、企業としても、求人出しても来ないので、初任給の引き上げはしたいという事で相談も受けております。どういった手法で上がっていくのか、当然初任給を引き上げれば、現役の働いている方は皆賃上げになります。

高木郁朗

逆転現象が起きませんか。

青木孝典

逆転現象は、起こります。

基本給が低いので、今回、是正に対する資金を獲得するという事で指導は行ってはおりますが、総じて、昨年より今年はちょっと厳しいのかなという風に思っています。やっぱり燃料高です。

純粹に山形地域のトラック運送業は、関東の方に上っていくのが主なので、どうしても油が高くなれば企業業績を圧迫するという構図なのです。ただ、これまでは、それをドライバーの賃金という事で、賃金一時金の減額等々で対応してきた経緯がありますが、これはもう必ず認めないと、絶対に認めないという事で春闘を進めておりますので、なるべく減額しないように、全力で取り組んでいきたいという風に思っております。

高木郁朗

ヤマト運輸のように、ちゃんとした料金、運賃分を払わないようでは運びませんよという経営側の態度はこの春闘に一定の影響を与えますか。

青木孝典

企業側の料金改定という事で、もう3年ぐらい前から、積極的に取り組みを行っております。そのヤマト運輸の動きというのが後押しして、追い風となって、各企業取り組んでおります。その結果、当然料金も運賃アップという実績としてはありますが、それが労働分配されていないという問題もあります。

高木郁朗

多少業務時間の短縮という形で反映してもいいかなと思うんですが、そうでもないんですか。

青木孝典

結局のところ、基本給が半分なので、時間外が減れば当然、目減りはします。但し、歩合給に時間外が含まれるという給与体系のところは、あまり影響しないでしょうか。ただやっぱり目減りはします。労働時間が減れば、例えば月の運行回数が1回減るとか2回減るという事になりますので、減ればその分歩合が減るので、実質賃金が減ります。働き方改革においては、総労働時間短縮というのがトレンドになりますので、先程言った6割基本給っていうのは、そういったからも推進しなければなりません。

高木郁朗

やっぱり配分交渉も非常に重要なるんでしょうね。

青木孝典

賃金の中身を変えていきたいということです。

高木郁朗

中身を変える、それで基本給も上がりますし、おもしろい、興味深い話ですね。中川さんいかがですか。

中川賢一

見通しですが、ちょっと戻りますけど働き方改革で、年次有給休暇5日取得っていう部分が非常に大きく、今乗務員不足の中で、ここをどうやってクリアして行くかっていうのが大きな課題です。他の方に休日出勤をして頂いて、5日年休を取得してもらうという方法しか今取れない状況にあるので、その分の支出を見込んで、今春闘については出せないよという話が既に会社の方からありました。減収が決まっている中で、そのこの部分の減少を考えると、自ずと、どうしても厳しいという風にとらえざるを得ない。さらに、消費税増税もありますので、必ずしわ寄せ増税となりお客様が減るとというのが、間違いなくありますので、バス、タクシーに関わらず、その辺の収入減についても見込んでの春闘になると思いますので、昨年以上に今年は厳しさを増しています。さらに、プラスして先程にも出ております燃料費の高騰、という事もあって、見通しについて非常に厳しいと思っております。

高木郁朗

何か打開する手当てとかありますか。その厳しさを。

中川賢一

打開する方法。

消費増税はもう逃れられません。5日の年休もこれも絶対ですので、ましてハイヤーは歩合給なので、売上げの何%が給与になっています。5日年休についてはそこを仮に収入があったものとして計上して、給料を支払ってはいけないので、100%持ち出しは出てきます。非常に厳しいという受け止めをしていますので、打開策は、正直、今のところ、ありません。もう、どうしようもないです。

高木郁朗

丹野さん、見通しいかがですか。

丹野 忍

県内における見通しについては、県内の企業に対して要求書の提出行為がありませんので何とも申し上げることができませんが、これまでの春闘の中で有期労働者や60歳超え契約社員（時給制）の賃金を勝ち取ることが出来なかったことからこのところをいかに引き上げることができるかに注目が集っていると認識します。したがって、月例賃金の引き上げにのみ拘るのではなく年収の2%の引き上げに繋がるべく同一労働同一賃金も踏まえた各種手当の均等・均衡待遇に向け有期労働者等をトータル的に引き上げることとしています。勿論、第一義的には、月例賃金の改善であります。これまでの春闘と違った闘い方で取り組んでいくこととなります。これまでも春闘期だけではなく有期労働者に対する手当の改善や福利厚生制度の充実を実施してきました。いずれにせよ、2019春季生活闘争は、有期・無期労働者や60歳超え契約社員にとっては関心が強く注目されますし結果が求められる闘いと考えます。

高木郁朗

やっぱりそういう意味で厳しいというのと、非常に興味深いのはさっきからのお話と重複しているのは、やっぱりちゃんとした水準を獲得しなきゃいけないけど仕組みを変えましょうという議論も多かったように思うんですけども、そういう事なんですね。

丹野 忍

そうです。有期から無期、無期から正社員という、登用制度自体も、前は無かったんですが昨年から導入しております。

高木郁朗

それも組合が影響して作った訳ですね。

丹野 忍

そうです。

ただし、社員登用制度を導入したものの絵に描いた餅になっては意味がありませんので実績を作っていくことと、それに見合った処遇を求めていく必要があるものと認識しています。

高木郁朗

なるほど。それからもう1つ。さっきドコモなんか規制の問題で厳しくなっているところがあるというお話があったんですけど、NTTグループの中の格差、業績格差みたいなものがあって、それはNTTの労組としては、どう処理をされているんですか。

丹野 忍

主要グループ各社については、基本給等のプラットフォームが統一されていますので賃金制度上の違いはありません。ただし、各社の業績を反映した処遇は認め合ってきていますので特別手当（ボーナス）については違いがあります。

高木郁朗

それじゃあ、佐藤さんいかがですか。特にね、これちょっと聞きにくい事なんですけれども、さっきのお話の中では、各社で交渉する場合に組合側としては、JAMの持っている、賃金構造ですね。これを基準にして話をするっていう事だとおもうんですけど、

佐藤修一

本来はそうしてもらいたいんです。それを出して頂いて、JAMの平均はこの位の水準で、うちはこうでという様にある程度の水準の賃金を支払わないと、会社を辞めていく人も多いでしょう、という話もしてもらいたいのですが、実際はそういう事を交渉を行うところがまだありません。

あとは、要求金額よりも要求率を優先するところが多いんです。例えば、連合さんが、平均要求〇〇、要求率は〇〇で示すと、自分のところでは、率を重視して取り組んでいこうと言う傾向にあります。金額が高い分やはり交渉時に説明が難しい事も一因かと思います。定昇制度を持っているところは、制度に乗っ取ってやりますけれども。計算とかそういった数字で行っています。

高木郁朗

やはり、難しいですか。小さいところは。

佐藤修一

難しいというよりも、きっかけを作るためにも、やってもらった方がいいと思います。会社の方も、うちの会社の賃金は、こんなところにあるんだなというのを分かって貰うためにもやってもらいたいのですけれども、なかなか、賃金プロット図を作成するための賃金データを提出して頂けないのが実情です。JAM山形全体のプロット図を全単組配布していますので活用をお願いしています。

高木郁朗

山形連絡協議会では、かなり進んでいますか。

佐藤修一

進んでないです。

進んでないです南東北は、でも面倒なだけですね。全然。宮城の方も、全然進んでないですし。

高木郁朗

相場ってというのはなかなか、そういう意味では波及しないので、企業の闘争で決まるということという事ですか。

佐藤修一

平均で10,500円っていうのも、JAMの賃金構造を維持するっていう意味もあります。それが下がってしまうところは、だんだんと全体が下がっていきます。

高木郁朗

小川さん、先程お話ししていただきましたけど、今年の連合の方針が、地域重視というところにすぐ特徴があったと思うんですけども、山形で具体的にそういうものを具体化していく特徴的な点があればありましたら、さっきの話と重複してもいいですから、ちょっと解説して頂けると。

小川修平

毎年、連合山形は、構成組織の方々から協力を頂いて、ミニマム運動に取り組んでおります。賃金実態調査です。提出していただいたデータを集計し、連合山形としての1番小さい指標、ミニマムの指標と、最低到達目標という水準と、めざすべき賃金水準の3項目の水準を設定させて頂きました。

ミニマムの指標というのは、1番下の水準でありまして「これ以下では働かない、働かせない」という数字です。それから、最低到達目標水準というのは、大体、平均的な真ん中ぐらいの数字を算出し作っております。それから、めざすべき賃金水準というのは、第9十分位3次回帰線という高いレベルを目指す水準で、その3つの水準を年齢ごとに示させて頂いて、自分達の組織、単組はどこに該当するのか、めざすべき水準はどこなのか、ミニマムをクリアしているかというような部分を考えて取り組んで頂きたいのが1点と、それから、ここ3,4年やっていますが、連合山形が春闘の中小労組支援オルグに取り組んだ結果、要求書の提出率が非常に上がりました。まずは要求書を提出しない事

には、何も始まらないという観点から、中小支援激励オルグを今年もそれを実施します。でも、その中には、紙面要求書という形で要求しないで、口頭で要求をすることが慣行的に行なわれている組合も散見される場所がありますので、まず紙面で要求をして下さいと、指導的な激励を行ったりしています。

高木郁朗

今の、小川さんのお話されているところ、佐藤さんの方から話がちょっとあったんですけど、産別的にいくのと、時期的に連合が行くのとでは差があったかと。

佐藤修一

連合さんはちゃんと連絡をくれますので、なにか勝手に入って行ったりはしません。

高木郁朗

両方でやったのは今回ありますか。

佐藤修一

一緒に行っただけは無いですね。

高木郁朗

地域と産別と、どう協力し合うかっていうのを少し考えてやれるようになると、非常に良いと思うんですけど、立松さんいかがですか。今までの議論をお聞きになって。色々感想があると思いますけど。

立松 潔

日本的雇用、新卒で採用して定年までの長期雇用という日本的な雇用慣行からはみ出る部分が増えています。人手不足で中途採用が増えているということもありますし、定年制についても60歳定年だったのが65歳までの雇用が当たり前になり、さらに65歳を過ぎても働く人が増えているという中で、それをどう評価し、賃金水準はどうあるべきなのかということが、まだ、社会的にも定まっていません。従来の年功制の考え方を前提にしてそれができるのかという問題もあると思います。

問題は労働者にとっての個別賃金というのは、年齢と生活に関係しているわけで、これは仕事内容とはまた別の話になってきます。難しいのは、職業能力が年齢と共に高まっているということがあっても、なかなか具体的な数値には出せないという問題です。労働組合としても、能力が上がっているのだから賃金をあげろと言えれば簡単ですけど、じゃあ、どういうふうになっているのかといわれると、組合の立場ではっきり説明するのが難しいということがあります。

同時に、転職が多くなると、企業の側では、能力を高めるような投資をしても無駄だと思ってしまうわけなんです。だから特定の人にはやるけど全員は対象にしないということにもなってしまう、今までのように勤続年数とともに職業能力も賃金も上がっていくかどうかというと、必ずしもそうは言えないことになってしまいます。もちろんこれは産業や職種によっても違ってくるとは思いますが。

長期雇用ができないのだったら、人材育成に投資してもしょうがないと企業は考えるのではないかとはいいましたが、むしろ組合としては、人材投資は日本経済全体にとってプラスになるということを主張していくことが必要だと思えます。企業にとっても中途採用によって高度な能力の人材を確保で

きるようになるから、プラスになるはずです。例え途中で辞められても、中途採用することもあるんだから、企業はきちんと労働者の仕事の能力を高めるための投資を進めていかななくてはいけない。そして重要なことはそれを国が支援するということです。人材投資を社会的にバックアップして援助する仕組みを作って行かないと、転職が増えるとともに、ますます人材育成の質が下がってしまうということになってしまいます。今後、連合としても、その辺を取り組んで行かないと、デフレ不況の時に大きく落ち込んだ人材育成関連の投資の回復は難しいと思います。

高木郁朗

全体として、昨年並みの要求、だから、見通しとしては、昨年より厳しい、こういう人が多かったんですけど、経営者側の方も、官製春闘嫌だっという事らしいので、企業レベルの交渉を本当にしっかり、産別、地方連合の応援の下にやっっていくないと厳しいところが出てくると思うんですけど、そういう事を含めて最後に、各産別の方々から、連合山形へ注文があれば、注文を出して頂くという事にしたいと思うんですけども、逆に行きますか。森さんから行きますか。

森 伊織

今日こうやって、短い時間でしたけれど、それぞれのおかれている状況について何う事が出来た訳ですけど、やっぱり、そうした事を何うという事は、非常に、それだけでも意味があるかなというのは今日参加をさせてもらって感じました。働き方改革、まあ今日はあんまり、テーマとしてはありませんでしたけれども、例えば定年延長、高齢層の皆さんにどう働いて頂くかなどという事なども含めて、様々に共通するところはあるなという感じがしますし、こういう場所を作って頂く、そして、地域の中で何が出来るのかという事を一緒に考えるという風な機会、さらに作って頂くようにして頂ければ、少しでも進む条件っていうのは簡単に進むんじゃないかなという風に感じました。

高木郁朗

はいありがとうございます。青木さん、いかがでしょうか。何か注文。

青木孝典

運輸労連山形県連の統一交渉日は土曜日で、3月9日が回答指定日になります。毎回、決起集会に被るのでいつも困っています。

高木郁朗

中川さん、いかがですか。会長組合にもなるんですけども。

中川賢一

会長選出組織なので、非常に困った事が起きた時は、電話1本しますので、助けに来ていただければと思います。できるだけ、産別、単組、協力しながら、解決できるように、上手くやって行きたいと思っています。

高木郁朗

そうですね。運輸労連もそうですけれども、賃金には、地域相場というものが地域という事を考え

に入れてやってみたらという事を1つ申し上げたいと思います。丹野さん、いかがですか。

丹野 忍

春闘に限った話ではないかもしれませんが、大衆行動を実施することとこれにどれくらい多くの産別・単組が参加してもらえるか求められているのではないのでしょうか。中小組織はなかなか集まりにくいことは十分に認識しているところではありますが、なるべく参加出来るように環境を整える中で、一緒に取り組んでいけるようにしていかなければいけないと考えています。宜しくお願いします。

高木郁朗

まあ事務局長組合ですからね。佐藤さん、どうですか。

佐藤修一

私は、先程来、10月から増税、という風な話がありましたけれども、JAMの場合はものづくりなので、原材料費が全部上がってしまうと非常に厳しいものだと思います。2014年に5%から8%に上がった時は、消費税増税に伴う価格転嫁Gメンを増員し、価格転換を拒否しないように監視体制の強化がありましたけれども、今回2%上がれば、それなりに皆に影響が出る状況なので、2月に、連合山形と経営者団体で行なう労使首脳懇談会の場でまず、価格転換スムーズに出来るような対策をやってもらいたいという話をしてもらえばありがたいと思います。何せ、連合未加盟組織の製造業も結構あると思いますので、そういった企業への負担も増税によって大きくあると思います。増税の影響ができれば収益も上がらない思うんです。そういった事がないようにお願いしたいところです。

高木郁朗

それは、さっきのサプライチェーンの話と繋がるお話ですね。政策政治闘争のポイントかもしれませんね。こういう点を重点に春闘をやるのは、去年の春闘を見ていて、官製春闘という感じは全くありません。官製春闘でさえなかったと思ひまして、3%と言いながら、主要企業の春闘妥結に向けての3%の定期昇給を含めて達しないという状況でありますけれども、官製春闘ですらなかった。ただ、僕は残念ながら労働組合の存在感が非常に弱いという風に思っているんです。もうちょっと労働組合の存在感があると、それがないと日本は上手くいかないっていうのが僕の感じで、そういう意味で候補としても存在感を強めるために何をやって頂けるのかっていうのは、1つのポイントになると思うんですけれども、いかがでしょうか。

鈴木正弘

私も労働組合・協同組合もそうですが社会的存在感というものが弱まっているなと感じます。そんな中で、労働組合が呼びかけ人となり、社会全体で運動を進めようと、連合が提起している「アクション！36」に取り組んでいます。働き方改革の関連法が成立し、この4月からそれぞれの法案が施行になっていくという事で、労基法第36条、36協定の社会的な使命を再認識していただこうと、県内の経済団体を歩かせて頂きました。労働組合だけじゃなくて、経済団体も一緒に「アクション！36」に協賛いただけないかということです。趣旨についてはそれぞれ理解いただき、大体半分ぐらいが協定を結んでないだろうという状況なので、一緒になって、その必要性を訴えていきたいと思います。そういう取り組みも重要だなと思います。

また、中小企業団体中央会に行った時に、今まさにJAMの佐藤さんが触れたように、今働き方改革関連法案の4月施行があるのは分かるが、中央会としては2つ、重大な関心事があると強調されていました。1つは、消費税増税への対応で、どのように乗り切れるかという事。もう1つが、昨年外国人労働者の受け入れ法案が姿、形が整わない中、国会を通過した訳ですが、それがどういう風に展開されていくのか、ということだそうです。そんな中、今春闘で連合は包摂の社会の実現を掲げていますが、消費税増税も外国人労働者の受け入れも、それぞれの価値を認め合う社会をどうやって構築出来るのかということにつながっていくことであり、労働組合としても、関心を寄せておく必要があるのかなと、感じましたので、一言触れさせて頂きました。

高木郁朗

遠藤専務理事、研究所として、なんかありますか。

遠藤吉久

この春闘の取り組みの、課題なり、方向性を色々お聞きしましたが、特徴的な成果という部分がありましたら、是非、経済社研としても、年報を初め、様々な資料として取りまとめさせていただきたいと思っています。いろんな意味で、丁度過渡期と言いますか、そんな状況をひしひしと感じました。各産別の皆さんから取り組みをして頂いて、その成果を是非、研究所の方に、頂戴できればと思います。



遠藤 吉久さん
(山形県経済社会研究所)

高木郁朗

是非皆さんにお願いしておきたいのですが、変化の時期ですから、それを組合がどうとらえるかっていうのが無いとなると存在感が出てこないという点では、僕心配なのは、労働組合が調査をさぼっているのではないかなと。まあ、JAMはやってますけれどね、有期が、これは賃金だけではなくて、労働時間なんかもそうですけども。毎月勤労統計の問題も非難する事も大切ですけど、組合がきちんと立って、ちゃんと色々なポイントを調査するっていうのを少しだけではなくてかなり少なくなっているというのはちょっと心配なんです。そういう事を含めて、今のお話にあったように、変化の時期にどう対応するのかっていうのを毎年毎年同じ事が行われる訳ではなくて特に今の時期は変化の時期だという事を意識して頂いて、2019年今春季生活闘争についても、対応して頂くという事が大切です。それからもう1つは、これから具体化されていくと思いましたが、特に中小企業の方では組合と産別組織を超えて、地域としての協同というものをどういう風にしていくかという事を、連合本部によっても提起されていますけれども、地方連合としても是非考えて頂かなければいけないのではないかなというような事で、いかがでしょうか。他に、ご意見、ございましたら。よろしいですか。それじゃあ、締切させて頂きたいと思います。大変どうもありがとうございました。



ありがとうございました。