

発行 日本労働組合総連合会岩手県連合会
(連合岩手) 発行人 八幡 博文

〒020-0024 岩手県盛岡市菜園一丁目3番6号
TEL (019) 625-5505 FAX (019) 623-1105
印刷 川口印刷工業(株)

クラシノソコアゲ応援団

「働くことを軸とする安心社会」実現を誓い合い

連合岩手「2016新春旗開き」を盛大に開催



ご来賓、顧問の皆様とともに鏡開き

連合岩手は盛岡中央地協と共催で、2016年1月6日(水)午後3時から、盛岡市「ホテルメトロポリタンニューウイング」において「2016新春旗開き」を開催しました。

旗開きには、多数の来賓の方々、構成組織、地域協議会、高齢者・退職者連合などから約500名が出席し、盛大に2016年の幕開けを祝いました。

冒頭、豊巻会長が、「すべての働く者の処遇改善、働くことを軸とする安心社会の実現に向け力をあわせよう」とあいさつ、連合運動への結集を呼びかけるとともに、運動展開への決意を述べました。引き続き、岩手労働局・久古谷局長、岩手県・達増知事、盛岡市・谷藤市長からごあいさつをいただいた後、豊巻会長、盛岡中央地協・高橋議長や

ご来賓、顧問の方々による鏡開き、労金・砂金本部長の発声による乾杯を行いました。

さらに来賓の皆様をご紹介し、とりわけ昨年の県議選で見事当選された組織内・推薦県議の皆様には大きな拍手が送られました。

その後、各事業団体と連合岩手からの提供景品による「お年玉抽選会」で盛り上がるのと同時に、懇親を深めました。

最後に、盛岡中央地協・高橋議長が団結ガンバローで締めくくり、出席者全員で、暴走する安倍政権にストップをかけるために参院選闘争ですべての推薦候補の勝利を勝ち取るとともに、春季生活闘争をはじめとする2016年の諸闘争をたたかい抜く決意を固めました。

「しっかり申す」運動を誓い合った「2016新春旗開き」



岩手労働局・久古谷局長からあいさつをいただく



岩手県・達増拓也知事からあいさつをいただく



県内各地から500人が集う



盛岡市・谷藤裕明市長からあいさつをいただく



お年玉抽選会で「連合岩手賞」は誰の手に？



乾杯の御発声は砂金文昭・労金岩手県本部長



盛岡中央地協・高橋浩幸議長の力強い団結ガンパロー

2016新春旗開き あいさつ

連合岩手
会長 豊 卷 浩 也



新年あけましておめでとうございます。

「連合岩手2016年新春旗開き」にたくさんの方々にお集まりいただきました。有難うございます。

2016年は申年(さるどし)。猿という漢字は、けものへんも使うようだが、申(しん・もうす)と書きます。働く仲間の声を要求として「しっかり申す」発信する運動展開への決意を5点述べます。

第1点目は、「クラシノソコアゲ」です。アベノミクスは、一部の企業や投資家・株主には恩恵を与えたものの、中小・零細企業・地域経済と私たちの生活を圧迫し、日本社会の格差の拡大と固定化を助長させました。2016年春季生活闘争で「底上げ」「格差是正」の取り組みを展開し、みんなの幸福を連合は追求します。

第2点目は、「働きがいのある人間らしい仕事＝ディーセントワークを取り戻そう」です。健康で働き続けられる労働時間と過労死や労災ゼロの実現。職場でのハラスメント防止の促進、仕事と生活の両立支援を進めます。老後や子育ての不安を解消し、安心・安全に暮らすためのセーフティネットを連合は要求します。

第3点目は、「働く人が報われる政治を取り戻そう」です。「暴走する安倍政権で国民生活は荷崩れ」を起こしています。この暴走を止めるため、夏の参議院選挙においては、比例区組織内候補者の勝利をめざします。また岩手選挙区においては、反自民の野党連携を模索します。健全で緊張感のある民主主義を連合はめざします。

第4点目は、「東日本大震災からの復興・再生」です。被災から5年が経過しました。今なお、仮設住宅で暮ら

す人々が岩手県内で約23000人、被災者の生活再建・雇用安定・安全安心なまちづくりに国・県・市町村との連携強化を促進します。被災後の約6カ月にわたり連合ボランティアのべ17000人に県内被災地復興のためにご尽力いただきました。岩手国体を成功させ、元気な姿を全国に発信させましょう。

第5点目は、「1000万連合に向けた組織拡大・強化の着実な実践」です。連合結成30周年まであと4年を切りました。連合岩手の実現プランは、組織人員6万人を目標としています。未加盟組合の組織化と組合未加入者への働きかけは勿論のこと、地域に根ざした顔の見える「連合運動」を私たちは展開します。

連合は、「働くことを軸とする安心社会」の実現をめざしています。「働くこと」で労働者は賃金を得ます。しかし、人々が働くのは単に収入を得るためだけではありません。仕事をとおして自分の夢や理想をかなえたり、多くの人たちと一緒に働くことをとおして社会に参加することも労働の重要な目的です。

昨年、連合岩手は岩手大学との提携講座を実施し、受講学生の92%から「履修してよかった」と高い評価を得ました。社会問題化する「ブラックバイト」「ブラック企業」は、明日の労働者にも不安を与えています。

正規・非正規、組織・未組織にかかわらず、すべての働く者の処遇改善、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、お互いに力を合わせて行きましょう。ご参会の皆さんをはじめ、すべての労働者・市民に幸せがもたらされますようお願いあいさつとします。

2016連合岩手春季生活闘争方針(案)を 第40回地方委員会(2016.2.11開催)で提起

連合岩手 2016 春季生活闘争方針(案)

I～Ⅲは連合本部中央委員会で確認

Ⅳ. 連合岩手闘争の進め方

2016 春季生活闘争においても月例賃金にこだわり、賃上げの流れを継続させる必要がある。「底上げ・底支え」「格差是正」をめざし、従来の取り組みに加え、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配に資する公正取引の実現を重視し、その効果が広く社会に浸透する取り組みを行う。「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて全力を尽くすため、地場・中小企業の活性化と地域の活性化やそのための人材育成・確保、正規・非正規と呼称される労働の差別化の解消などに向け取り組む。

また、各組合は、自らの賃金実態を把握し、賃金水準の底上げをはかるため、月例賃金の引き上げにこだわる取り組みを進めることから、要求目安として、「①平均賃金水準の2%相当額」、「②賃金カーブ維持分」、「③格差是正」を含めて賃金改善に取り組む。

1. 「底上げ・底支え」「格差是正」(賃上げ)の取り組み

- (1) 賃金引上げ要求目安として、以下の①～③を合計し目安とする。
- ①平均賃金水準の2%相当額
 - ②賃金カーブ維持分
 - ③格差是正分

〔考え方〕

- ① 2015 年連合岩手賃金実態調査での平均賃金の 2% 相当分の金額を算出
 $224,446 \text{ 円} \times 2\% = 4,489 \text{ 円} \div 4,500 \text{ 円}$ (2.00%程度)
- ② 賃金カーブ維持分は、2015 年連合岩手賃金実態調査による、全産業男女計の平均賃金の 40 歳賃金と 20 歳賃金の差額を勤続年数 20 年で割り、1 歳あたりの上昇額の平均を算出
 $227,000 \text{ 円} (40 \text{ 歳平均値}) - 154,500 \text{ 円} (20 \text{ 歳平均値}) = 72,500 \text{ 円}$
 $72,500 \text{ 円} \div 20 \text{ 年} (勤続年数) = 3,625 \text{ 円} \div 3,700 \text{ 円}$ (1.65%)
- ③ 格差是正分は、2015 年連合岩手賃金実態調査での平均賃金の 1%相当分の金額を算出
 $224,446 \text{ 円} \times 1\% = 2,244 \text{ 円} \div 2,300 \text{ 円}$ (1.02%)

〈要求目安:10,500 円 (① 4,500 円 + ② 3,700 円 + ③ 2,300 円) (4.67%)〉

- (2) 最低到達水準 (必要生計費)

連合リビングウェイジにおける単身世帯および2人世帯(父子家庭) の水準をクリアすることをめざす。

なお、構成組織は産業実態を踏まえつつ到達水準目標を設定する。

また、賃金相場に関する情報開示を積極的に進め、未組織労働者を含めた社会全体の底上げ・底支えに波及させることをめざす。加えて、地域ごとにあらゆる関係者と連携しフォーラムを開催し社会全体に賛同を得られる運動を展開する。

正規・非正規間の格差については、コンプライアンスの徹底はもとより、均等処遇の観点から重点項目を設定し、賃金の引き上げや昇給ルールの導入・明確化などの実現をはかる。

- (3) 非正規労働者の労働条件改善

非正規労働者の雇用安定の促進や処遇改善はもとより、基本的なワークルールの周知、徹底をはかることを通じて、総合的な労働条件の改善に向けた取り組みを強化する。均等処遇の観点から重点項目を設定し、賃金の引き上げや昇給ルールの導入・明確化などの実現をはかる。

- 1) 総合的な労働条件向上への取り組み

【重点要求項目】

～均等処遇実現を含めた総合的な労働条件向上への取り組みにおける 2016 重点項目～

<雇用安定に関する項目>

- ①正社員への転換ルールの導入促進・明確化
- ②無期労働契約への転換促進

<均等処遇に関する事項>

- ①昇給ルールの導入・明確化
 - ②一時金の支給
 - ③福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
 - ④社会保険の加入状況の点検と促進
 - ⑤有給休暇の取得促進
 - ⑥育児・介護休暇制度を雇用形態にかかわらず利用できるよう整備
 - ⑦再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み
- 2) 時間給の引き上げ

時給の引き上げの取り組みは、地域特性や職種を考慮しながら正社員との均等処遇の実現と社会的な波及を強める取り組みを展開する。

- ①連合が掲げる「誰もが時給 1,000 円」の実現に向けた取り組み(2020 年までに時給 1,000 円とすれば、 $1,000 - 695 = 305 \div 5 = 61 \text{ 円}$)
- ②時間給が 1,000 円を超えている場合は、「底上げ・底支え」格差是正の点から 41 円を目安に要求する。

〔考え方〕

「賃金引上げ要求目安:6,800 円(賃上げ 4,500 円 + 格差是正 2,300 円)」を平成 26 年賃金構造基本統計調査の岩手県

の所定内実労働時間 167 時間で割り時間額を算出
 $6,800 \text{ 円} \div 167 \text{ 時間} = 40.72 \text{ 円} \approx 41 \text{ 円}$

- ③単組が取り組む地域ごとの水準については、「県別リビングウェイジ」を上回る水準をめざす。
- ④正社員との均等処遇をめざす観点から、昇給ルールの導入の明確化の取り組みを強化する。昇給ルールが確立されていない場合は、その昇給分を確保する。
- ⑤月給制の非正規労働者の賃金については正社員との均等処遇の観点から改善を求める。

2. ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて時短などの取り組み

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢・人口減少社会が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざす。とりわけ喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、労働時間管理の徹底、年次有給休暇の取得促進、また、新たな祝日の増（8月11日「山の日」）の取り扱いなども踏まえ、以下の項目を中心に取り組む。

- (1) 労働時間規制の取り組み（36 協定（特別条項付協定の上限時間設定）の点検・適正化、休憩時間（勤務間インターバル）など）の導入により過重労働対策を進める。
- (2) 時間外割増率を法定割増率以上に引き上げをはかり、長時間労働の抑制をはかる。
- (3) 年次有給休暇取得率向上に向けた取り組みを行う中で、「働き方」「休み方」の意識改革を進めていく。

3. ワークルールの取り組みについて

雇用形態にかかわらずすべての労働者の雇用の安定と公正な処遇を確保する観点から、ワークルールを以下の項目で取り組む

- (1) 改正労働者派遣法に関する取り組み
 2015 年改正労働者派遣法を踏まえ
 - 1) 派遣労働者の労働条件の点検・改善
 - 2) 派遣労働者の受入に対する協議の徹底
 - 3) 勉強会の実施
- (2) 長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み
 健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現
 - 1) 月 60 時間を超える割増賃金率の 50%以上への引き上げ
 - 2) インターバル規制の導入
 - 3) 特別条項付 36 協定を適用する場合における年間上限の設定
 - 4) 36 協定の遵守状況の点検とそれを踏まえた労使協議
 - 5) 労働時間管理の徹底
- (3) 若者雇用に関する取り組み
 若者雇用促進法の成立を踏まえ
 - 1) 新卒者募集における職場情報の積極的情報開示

- 2) 求人情報における適切な労働条件提示
- 3) 職場への定着促進に向けた労働条件の改善が行える労使協議
- (4) 障がい雇用に関する取り組み
 改正障害者雇用促進法の施行を見据え
 - 1) 障がいを理由とする差別禁止の確保
 - 2) 合理的配慮の提供に向けた体制の整備
- (5) 安全な職場づくり
 - 1) メンタルヘルス対策（ストレスチェック）、長時間・過重労働対策、受動喫煙防止対策、パワーハラスメント対策等、労働安全衛生法令の遵守と安全配慮義務の履行に関する企業内での対応状況の確認と改善
- (6) 有期労働契約（無期転換ルールの特例）に関する取り組み
 有期特措法の施行を踏まえ
 - 1) 無期転換ルールの特例の対象労働者の雇用の安定

4. 男女平等課題に関する取り組みについて

- (1) 職場における男女平等と男女間の賃金格差の是正
 - 1) 各単組の賃金データに基づいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握して「見える化」（賃金プロット手法など）をはかるとともに問題点を点検・改善
 - 2) 住民票上の「世帯主」を要件とすることは、支給が一方の性に偏り、実質的な間接差別となることから、生活関連手当の支給など（福利厚生、家族手当）における「世帯主」要件の廃止 ※ 夫婦の場合、住民票上の「世帯主」を支給要件とせず、どちらか申請した方とすること。また、女性だけに証明書類を請求することは間接差別とされており、相方が受給していなければ支給要件とするよう是正
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進（女性活躍推進法）

女性活躍推進法が成立し、2016 年 4 月 1 日から法律が施行される。国や地方公共団体、民間事業主は女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行い、行動計画を策定

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、配置や仕事の配分が男女で異なることなど、男女間における賃金格差の背景と状況を実証的に点検し、女性に対する研修の実施や女性の少ない部署への優先配置などについて労使協議を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善
- 2) 女性活躍推進法にもとづく企業などの行動計画策定に労使で取り組む。策定に当たっては、以下の必須項目については必ず把握・分析するとともに、厚生労働省令で定める 21 の任意項目および各事業所の状況にもとづいて、現状を把握・分析し、必要な目標や取り組み内容を設定

【必須項目】

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分ごと）
- ②男女の勤続年数の差異（雇用管理区分ごと）
- ③月ごとの労働者の平均残業時間などの長時間労働

- の状況
- ④管理職にしめる女性比率
 - 3) 法律や行動計画の内容について、学習会の場を設置するなど周知徹底
 - 4) 計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与

5. 両立支援の促進育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法)

- (1) 改正育児・介護休業法の定着に向け、以下の課題に取り組む。
 - 1) 改正育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援策の拡充の観点から、これを上回る内容への拡充について労働協約の改定
 - 2) 有期契約労働者へ制度を拡充
 - 3) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除、介護休暇の申し出や取得により、解雇あるいは昇進・昇格の人事考課などにおいてマイナス評価とするなど、不利益取り扱いが行われないよう労使で確認・徹底
 - 4) 3歳までの子を養育する労働者の短時間勤務制度と所定外労働の免除制度、介護休暇制度の周知・点検と、就業規則や労働協約の改定などのルール化に取り組むとともに、組合員に対する周知徹底
- (2) マタニティハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア（介護）ハラスメントなどをはじめとする、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを各企業に働きかける。同時に、妊産婦保護制度や母性健康管理について周知されているか点検し、妊娠・出産およびこれに関わる制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底
- (3) 次世代育成支援対策推進法にもとづく企業などの行動計画策定に労使で取り組む。
 - 1) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた労働組合の方針を明確にし、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認する。さらに、作成した行動計画の実現による「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」の取得
 - 2) 「くるみん」マーク、および「プラチナくるみん」を取得した職場において、取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性を高める。

6. 改正男女雇用機会均等法の定着・点検

- (1) 改正男女雇用機会均等法の定着・点検に向け、以下の課題に取り組む。交渉・協議にあたっては、できる限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、改善を求める
 - 1) 配置や仕事の配分などの男女の偏在を具体的に検証・是正
 - 2) 昇進・昇格など基準の運用で、結果として男女に不平等が生じていないか、結果と原因を検証・是正

- 3) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないかどうか点検・是正
- 4) 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの有無について検証・是正
- 5) セクシュアル・ハラスメント防止措置の実効性が担保されているか検証
- 6) セクシュアル・ハラスメントには、同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含まれることを周知

7. 政策・制度実現の取り組みについて

「2016年度 政策・制度 実現の取り組み」と「2016春季生活闘争における労働条件改善の取り組み」を「運動の両輪」として、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた運動を強力に進める。

- (1) 経済の好循環に向けた中小企業・地場産業への支援強化
- (2) 雇用の安定と公正労働条件の確保
- (3) 社会保障と税の一体改革の推進によるセーフティネットの拡充
- (4) 子どもの貧困と教育格差の解消

8. 具体的な取り組み

- (1) 連合岩手の取り組み
 - 1) 地場・中小組合を念頭に1～2月を職場点検活動期間と位置づける。
連合岩手は、地場・中小組合の点検活動を支援するための器材の準備や相談活動を行う。
 - 2) 地場・中小組合の取り組み支援や取引関係の改善などをテーマに、「地場・中小解決促進集会」において参考事例の紹介や経験交流などを企画する。また、行政や経営者団体への要請活動も展開する。
 - 3) パート等非正規労働者の労働条件等改善の取り組みについては、組織局（非正規労働センター）と連携し非正規労働者問題をテーマとした学習会を開催し、非正規労働者の処遇改善に向け情報を共有し、連合岩手・構成組織が一体となった運動を推進する。
 - 4) 部門別共闘連絡会を開催し、春闘方針の共有化をはかる。
 - 5) 地域と中小企業の活性化に向け、中小企業経営者等を交えた「地域フォーラム」の開催に向け、関係団体と協議する。
 - 6) 地場・中小共闘センターの場で回答状況を集約し、その結果を公表し相場形成とすべての労働者に対する効果的な波及運動の強化をはかる。
 - 7) 連合岩手は、地場・中小組合の妥結基準と妥結ミニマム基準の設定を検討する。
 - 8) 不払い残業撲滅などを中心に「なんでも労働相談ダイヤル」キャンペーンを実施する。なんでも労働相談ダイヤル実施期間は2月4日（木）～6日（土）とする。

- (2) 構成組織の取り組み
 - 1) 組織的な点検を進めるため必要な体制・計画づくりを行うとともに、主要組合の平均的・標準的な賃金カーブ維持分などの情報提供を行う。
 - 2) 加盟各単組に対し、要求書提出から回答引き出しまでの指導の強化を行う。
 - 3) 各単組の回答妥結状況を、速やかに地場・中小共闘センターに報告をする。(非正規労働者等含む)
 - 4) 企業内最低賃金の適用労働者の拡大ならびに賃金の底上げと格差是正をはかるために、仕事内容にふさわしい水準で協定化を行う。
- (3) 地域協議会の取り組み
 - 1) 地域協議会は春闘討論集会を開催し、地域における各単組間の取り組み状況の共有化と、関係器材の発送を行う。
 - 2) 連合岩手と連携し「なんでも労働相談ダイヤル」キャンペーンを実施する。

- 2) 2月～3月前段に構成組織に対し激励オルグ行動を実施し、全単組が要求書を提出する取り組みを行う。
- 3) 各構成組織は回答ゾーンを踏まえて、交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備を進め、最大のヤマ場への集中がはかれるよう努めるものとする。
 - ・3月14日～18日：第1先行組合集中回答ゾーン(最大のヤマ場：3月18日)
 - ・3月22日～25日：第2先行組合集中回答ゾーン
 - ・3月28日～4月1日：中小組合集中回答ゾーン

9. 闘いの進め方

- (1) 闘争機関の設置
 - 1) 闘争委員会、地場・中小共闘センターにおいて、連合が設定する地場・中小組合を対象とした集中回答ゾーンにあわせ、賃上げ相場の形成とその強化をはかる。
 - 2) 地場・中小共闘センターは、地場中小・未組織・地域社会に対し、波及に向けた取り組み(集計・マスコミ対応)を強化する。
また、情報交換や戦術検討等をはかる幹事会や解決促進集会などを開催するとともに、適切な時期に産別の協力を受け、特に厳しい経営環境におかれる地場・中小組合に対して、賃金カーブ確保や合理化闘争の支援をきめ細かく実施する。
- (2) 要求書の提出と回答ゾーンの設定
 - 1) 要求書は、原則、2月末まで、遅くとも3月上旬までに提出する。

V. 地域ミニマム運動の取り組み

地域ミニマム運動は、生活できる最低賃金額を地域ごとに設定し、「これ以下の賃金水準の労働者を無くす」ことを目的に、春季生活闘争と一体となって取り組む運動である。各構成組織は、賃上げ原資とは切り離れた取り組みを進める。

1. 運動の目的

- (1) 連合岩手に加盟する中小組合が職場で賃金実態調査を行い、そこから不合理な賃金実態の是正や賃金制度の確立をめざす。
- (2) 最低基準(ミニマム)の設定で、パート・未組織労働者を含むすべての中小地場賃金の水準向上、さらには法定最低賃金の引き上げをめざす。

2. 2016年連合岩手「地域ミニマム」の設定

2015年秋に実施した賃金実態調査に基づき、2016年連合岩手「地域ミニマム」設定額を以下の通りとする。

- (1) 調査結果、賃金特性値に基づき、20歳、25歳、30歳、35歳、40歳の5ポイント別に設定する。
- (2) 設定基礎ベースを全産業男女計とし、第1十分位を基本とする。
- (3) ミニマム設定額については、2016年4月から適用することとし、それぞれの年齢の額を最低到達基準とする。
- (4) 具体的ミニマム額の決定については、地場・中小共闘センター幹事会で決定する。

全労済では

ZENROSAI NEWS
0315A004

自賠責共済

を取り扱っています!

自動車損害賠償責任共済

ご契約車両を運転中に、他人にけがをさせたり、死亡させたりした場合の対人賠償事故を補償します。

自賠責共済とは?

自動車損害賠償保障法によって道路を走るすべての自動車(二輪車を含む)、原付自転車に加入が義務づけられている共済(保険)です。

死亡	最高 3000万円
けが	最高 120万円
後遺障がい	程度に応じて 4000万円～75万円

もし自賠責共済(保険)に加入していないと?

未加入で運行した場合、法律により罰せられます。

6カ月の
範囲内の 免許停止 (違反点数 6点)

+

1年
以下の 懲役 または 50万円以下の 罰金

原付・バイクをお持ちの方は特に注意!

車検制度のない原付・250cc以下のバイクは自賠責共済(保険)の有効期限切れに特に注意が必要です。今一度、有効期限のご確認を!

10
日 賠 責

満期年
満期月

マイカー共済とあわせてのご加入をおすすめします。

全労済岩手県本部(岩手県労働者共済生活協同組合)

- 盛岡支所 〒020-0026 盛岡市開運橋通1-1
- 北上支所 〒024-0061 北上市大通り2-11-23北上大通りビル1階
- 一関支所 〒021-0031 一関市青葉1-8-20鈴木ビル1階
- 釜石支所 〒026-0034 釜石市中妻町1-15-8

保障のことなら

全労済

全労済は、営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしをめざしています。出資金をお支払いいただいで組合員になれば、各種共済をご利用いただけます。

連合岩手のとりくみ

青年委員会・女性委員会 2016年度の方針を確認

連合岩手青年委員会と女性委員会は2015年12月5日（土）に盛岡市で総会を開催し、2016年度の運動方針や役員体制を確認しました。

また、総会にあわせて、青年委員会は「政治学習会」を開催、豊巻会長の基調講演と連合岩手組織内県議である小西和子県議と軽石義則県議を交えて人口減少問題や子ども・子育て環境整備あるいは職場の課題等について議論・交流を深めました。

女性委員会は、盛岡タイムスに隔週土曜日にコラム「里山スケッチ」を連載している阿部陽子さんを講師に迎え、講演会を行いました。

役員改選では、青年委員長に中川理恵さん（自治労・新）、女性委員長に三浦洋子さん（高教組・再）が選出されました



菅原部長（右）に要請書を提出する豊巻会長（左）

岩手県に対し「2016政策・制度要求と提言」を提出

連合岩手は、2015年11月24日（水）に岩手県に対し「2016政策・制度要求と提言」の要請を行いました。

要請には、豊巻会長、齋藤政策局長（副会長）、八幡事務局長らが出席、岩手県からは菅原商工労働観光部長らが出席しました。

豊巻会長から、政策・制度要求と提言について要請するとともに、「東日本大震災からの復興・再生の着実な推進」「地域の多様な主体との連携強化による産業施策と雇用創出の一体的推進」「公契約基本法・公契約条例の制定による公契約の適正化」「介護サービスの安定的な提供と介護人材の処遇改善」「子ども・子育て支援新制度の着実な実施とすべての子どもの豊かな育ちの環境の確立」「教育の機会均等と『貧困の連鎖』防止」「男女平等参画社会の実現と女性の活躍促進」などを盛り込んだ提言を提出しました



女性委員会が実施した講演会に約50名が参加

ろうきんなら、
どんな時間でも
お引出し手数料を
キャッシュバック。

ATMお引出し手数料

0円

実質

いいことあるね!

東北労働金庫岩手県本部
☎0120-1919-62 平日午前9時～午後5時