



## 各地協春闘集会の様子

### 盛岡中央地域協議会

盛岡中央地協の春闘集会は、2021年2月25日(木)18時30分から盛岡市勤労福祉会館「大ホール」において約30名参加のもとで開催されました。

意見交換会の内容は、「1.コロナ禍での春闘の進め方」について4項目、「2.コロナ禍での働き方」について3項目をそれぞれ設定し、官公グループ・直接交渉グループ・間接交渉グループに分かれて行われました。各自単組の取組みなどを報告しながらコロナ禍での取組みなど情報共有しました。

各交渉グループから代表で1チームずつまとめを発表しました。要求は厳しいながらも平年並みの要求や定年延長要求、時間外の減、職場環境改善、イベント開催対応の難しさなどがされました。コロナ禍での対応に苦慮しながらも、しっかりと仕事をこなしていることを評価してもらいたいなど様々な意見が出されました。

交換会の時間をもっと取ってほしいとの意見も事務局に出され、有意義な交換会であったという報告もありました。



### 花巻北上地域協議会



花巻北上地協は3月4日(木)日本現代詩歌文学館にて「花巻北上地域討論集会」を開催致しました。

加盟単組より約30人が出席、冒頭及川巧議長あいさつでは、東日本大震災の発生からまもなく10年、相次ぐ災害に対し記憶から消し去ってはならないことを確認し「底上げ・底支え」「格差是正」「長時間労働撲滅」により、「働くことを軸とする安心社会の実現をめざそう」とあいさつ。続いて連合岩手佐々木正人副事務局長より春闘方針の説明、単組報告として電機連合ジャパンセミコンダクター労組とJ.P労組奥州花北支部から報告を頂き、賃上げの流れを止めないためにも、組織された我々が要求実現に向け共に頑張り合うことを誓い終了しました。

### 胆江地域協議会

2月22日(月)18:30より、胆江地区勤労者教育文化センターにおいて、「胆江地域討論集会」が行われました。例年よりも規模を縮小し各単組代表者のみの21名の参加でした。

単組発表は、「全自交労連岩手地方本部北都支部」にしていただきました。コロナ禍で、宴会や観光が皆無に近い状態で、会社の経営状態が厳しい。観光バス部門も手放した。そういう中なので、我々労働者の春闘もかなり厳しい交渉となっている、という報告を受けました。

最後は、議長のみ声を発する形での「ガンバロウ三唱」で決意を確認し合いました。



### 一関地域協議会

一関地協は、2021年2月10日(水)18:30から西磐井教育会館会議室にて連合岩手佐藤事務局長を迎えて「春闘討論集会」を開催しました。当日はコロナウィルス感染予防を鑑み、縮小開催を幹事会で決定し、地協幹事へ今春闘の連合方針の説明を行いました。

参加した幹事は、「連合方針を聞いておくことで働く者の今春闘の要求が把握できたので良かった。」「回答指定日以降、他の単組の状況も聞いてみたい。」と感想を述べていました。

一関地協としては、5月中旬に「2021春闘状況報告会」を開催する予定です。



### 気仙地域協議会

新型コロナ感染症のクラスター発生で延期していた地域討論集会を3月10日にシーバル大船渡で開催しました。縮小実施の基に参加した20名は、2021春闘の意義と情勢の把握、「2021春闘情報交換会」で共有した労働環境課題などを、交渉単位(地場・本部交渉・官公労)の代表者から報告を受けて共に開いぬく決意を固め合いました。



### 県北地域協議会



コロナウイルス感染症防止策として参加者数を削減し、組織代表者1名のみの参加を要請し、全体では10組織の代表者で2月26日に開催しました。賃金引上げ以外ではコロナ対応の更なる整備や学校での行事・イベントの開催方法、同一労働同一賃金に向けた非正規社員への待遇改善、定年延長、フレックスタイム制度、従業員の高齢化、組合組織率の低下に向けた組織化、保育に関わる手当など業種ごとに異なる要求と労働環境の実態を参加者全員で認識しました。最後は春闘必勝に向けて心の中で声を上げる「無言のガンバロー三唱」で要求を勝ち取ることを誓い合いました。

### 釜石・遠野地域協議会

2月17日、釜石情報交流センターにおいて、コロナ禍を踏まえて規模縮小・短時間運営の基、地域討論集会には43名が参加して2021春闘課題の把握や労働環境改善を考察しました。同日には、釜石市議会の菊池秀明氏、三浦一泰氏から議会活動の報告を受け自治体行政の動向を把握しました。



### 宮古地域協議会

宮古地協は、2021春季生活闘争「地域討論集会」を2月18日(木)宮古市シーアリーナに於いて開催する予定で準備を進めてきました。しかし、新型コロナ感染症対策の観点から、この日の開催は、中止になりました。



# 2021春季生活闘争方針(抜粋)

## 1. 基本的な考え方

連合岩手において、2021春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、県民生活の維持向上をはかるため、労働組合として、地域の社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争としていかなければならぬ。

国内において、コロナウイルス感染拡大により11都道府県(2021年1月15日現在)で緊急事態宣言が再度(昨年春以来)出されるなど、今次闘争における賃上げ環境は例年とは大きく異なるとは認識するものの、コロナ禍以前からの構造的課題である我が国の人口減少や格差の状況を踏まえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、世界経済の先行きの不確実性が依然として高まる中、GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。

県内を見れば昨年春以来、コロナ禍による影響は飲食店のみならず、各業界に影響を及ぼしており、感染拡大の影響による経済の不透明感がいまだに払拭できない状況にある。

今春闘は雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間、社会機能を支えたエッセンシャルワーカー等、労働者の4割を占めバート・有期・契約労働者の待遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくことが、分配構造の転換につながっていくことになる。

その基盤となるのは、ニューノーマルの中で、公務・民間・企業規模・雇用形態にかかわらず、安心・安全に働くことのできる職場環境を整備し、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えることであり、分配構造の転換につながる賃上げを実現していくことである。

したがって、2021闘争においても、生産性三原則にもとづく「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」へと統一的に取り組み、地域経済を支える中小企業も含めた「底上げ」「底支え」「格差是正」の考え方を堅持していく。

さらに、北信組合とともに月例賃金の絶対額の引き上げは二だわり、名目賃金の目標水準への到達をめざし、「賃金水準の追求」に取り組むこととする。

## 2. 具体的要求項目

### (1) 賃上げ要求

#### 1) 月例賃金

すべての組合は、定期昇給相当(賃金カープ維持相当)分(2%)の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。

同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の確定化に取り組む。

なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定(産業別)最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。

具体的な要求指標は、次表のとおりとする。

#### (参考)

- ① 2020年度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  
249,669円×2% = 4,993.4円 ≈ 5,000円
- ② 賃金カープ維持分は、2020年度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  
250,800円(40歳平均値) - 164,900円(20歳平均値) = 86,900円  
86,900円 ÷ 20年(勤続年数) = 4,450円 ≈ 4,500円
- ③ 格差是正分は、連合組合全体平均賃金水準から、2020年度連合岩手賃金実態調査での平均賃金を引き2%相当分の金額を算出  
300,000円 - 249,669円 × 2% = 1,006.6円 ≈ 1,100円  
<要求目標: 10,600円(① 5,000円 + ② 4,500円 + ③ 1,100円)>

#### 2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ① 有期・短時間・契約等で働く者の労働請負作業の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。賃給水準については、時給1,100円以上をめざす。
- ② 有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カープを描くこととし、水準については、「勤続17年相当で時給1,700円・月280,500円以上」となる制度設計をめざす。

#### (参考)

「賃金引上げ要求目標: 6,100円(賃上げ 5,000円・格差是正 1,100円)」を令和元年賃金構造基本統計調査の岩手県の所定内実労働時間163時間(事業規制10名以上)で割り時間額を算出 6,100円 ÷ 163時間 = 37.4円 ≈ 38円

#### (2) 男女間賃金格差および生活開支手当支給基準の是正の取り組み

#### (3) 初任給等の取り組み

#### (4) 一時金

#### 3. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

##### (1) 長時間労働の是正

- ① 60歳未満の点検・見直し(限度時間を原則とした縮短・休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等)および縮短に際しての業務量の簡略化や人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入等の労使協議の実施および事業場外みなしや職場労働制の適正な運用に向けた取り組み(労使協定・労使委員会・健康・福祉確保措置の実施状況・労働時間の状況の点検)の徹底

##### (2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等により影響を受けている産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を優先して労使で協議を行う。

その際、急激な事業変動の影響を受けやすいことから、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者の雇用維持についても、同様に労使で協議する。

- 1) 有期雇用労働者の雇用の安定に向け、労働契約法18条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換機会避難目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした易易な雇止めなどが生じていないかの確認、過算期間5年経過前の無期転換の促進などを進めよう。
- 2) 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール(手続き、受け入れ人数、受け入れ期間、期間賃率変動時の対応など)の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受け入れる上う事業主に働きかけを行う。

##### (3) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

同一労働同一賃金の法規定が2021年4月より中小企業も含めて完全施行されることを踏まえ、以下に取り組む。

- 1) 有期・短時間労働者に関する取り組み
- 2) 派遣労働者に関する取り組み

##### (4) 60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み

###### 1) 基本的な考え方

- ① 60歳～65歳までの雇用確保のあり方
- ② 65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ③ 65歳までの雇用制度の確立であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げに向けた検討を行なう。
- ④ 65歳以上の雇用(就労)確保のあり方
- ⑤ 65歳以上の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ⑥ 高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。
- ⑦ 高齢期における待遇のあり方
- ⑧ 年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい待遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

##### 2) 改正高年齢者雇用安定法の取り組み(70歳まで雇用の努力義務)

- ① 同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施(通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間(パート)・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正)
- ② 働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進
- ③ 高齢化に伴い増加がみられる転倒や脳梗塞等に対する配慮と職場環境改善
- ④ 労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上に向けた「健康づくり」の推進

##### (5) テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み

今後、テレワークを導入する際には、次の考え方をもとに取り組みを行う。なお、テレワークに適さない業務や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備・労働時間管理・健康管理措置など、部署や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークの実施にあたっても、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行なうための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業務・業務で働く方々の感染リスク低減につながることについても留意する。
- 4) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査やガイドラインの見直しなども踏まえ、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

##### (2) 構成組織の取り組み

- 1) すべての構成組織は、中小組合労働者の「働きの価値に見合った水準」への到達を追求する。
- 2) 中小組合の主体的な運動を基礎に、責任ある指導・支援を行う。
- 3) 加盟組合に対し、地方連合会が設置する「地域共闘」への積極的な参加と賃金相場の形成に向けた情報開示を促す。あわせて、「地域ミニマム運動」への積極的な参画と、その結果や賃金分析プログラムなどを活用するよう働きかける。

##### (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2月中旬～3月初旬に開催し、地域における各単組合の取り組み状況の共有化と、関係部材の配送を行う。また、4月中旬以降に春闘での結果についての報告会を開催する。
- 2) 連合岩手と連携し「全国一斉労働相談ホットライン」へ履用 SOS りょくそと待った!その解雇・雇止め」キャンペーンを実施する。

##### (4) 「政策・制度実現の取り組み」

- 5) 「2021連合アクション」の取り組み
- 6) 労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

## 7. 取り組み体制

### (1) 総戦体制と日程

- 1) 地域・中小共闘センターにおいて、連合が設定する地域・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。また、地域中小・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。

#### 2) 要求提出

- 原則として2月末までに要求を行う。  
3) ヤマ場への対応

新年度の労働条件は年度内に確立させることを基本とする。そのため、3月のヤマ場に回答を引き出す「第1先行組合」と、その翌週の決着をめざす「第2先行組合」を設定し、相場形成と波及をはかる。

・第1先行組合回答ゾーン：3月18日(月)～19日(火)

【ヤマ場】：3月18日(火)～19日(木)

・第2先行組合回答ゾーン：3月22日(月)～26日(金)

・中堅・中小組合回答ゾーン：3月27日(土)～31日(水)

### (2) 中小組合支援の取り組み

#### 1) 連合岩手の取り組み

- ① 労働委員・中小労働委員会で闘争状況を共有するとともに、共闘推進集会などの開催を通じて中小組合の取り組みの実効性を高めていく。
- ② 働き方を含めた「働きの適正化」の実現に向けて、連合全体で「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進するとともに、優越的地位の雇用防止や適正な賃格転線の実施などについて行政機関へ要請する。
- ③ 中小組合の要求・交渉の支援ツールとして、組合の賃金制度整備や交渉力強化に資する「中小組合元気説明会」などの資料を提供する。

### (3) 「職場から始めよう運動」の展開

#### (4) 行動日程

#### (5) 連合岩手 2020年度賃金実態調査の集計結果について

業種	組合数	人 数	平均年齢	平均勤続	平均賃金
全産業	29	4,437	42.6	18.2	249,669
製造業	17	2,781	41.8	18.4	255,623
交通・運輸業	4	349	47.1	16.6	245,308
商業・サービス	8	1,337	42.9	18.0	238,557

### 8. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり2021春季生活闘争がめざす働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に不可欠である。加えて、雇用労働者のみならず、すべての働く仲間をまもり・つながることで新たな組織の活力を創り出し、コロナ禍で明らかとなった社会の脆弱性を克服することを強く意識して取り組みを進めてくる。

## ごあいさつ

連合岩手会長代行  
鈴木圭



日頃より連合岩手の活動にご理解とご協力をいただいていることに感謝いたします。さて、昨年9月に発覚した不正経理事案については、各構成組織・単組、各地域協議会、そして組合員の皆さまに多大なるご迷惑とご心配をおかけしており、心からお詫びを申し上げます。

不正経理事案に関しては、昨年末に検証委員会（第三者委員会）の調査報告書を受けました。連合岩手執行部としては、責任の所在や失った金員の補填について検討を進め、多くの皆さまにご納得いただけるよう議論を積み重ねていくことが大切であると受け止めております。最終的には課題を解決し、本来、連合が果たすべき役割や運動を安定して行うことが出来る基盤の再構築に努め、社会的信頼を一日でも早く解決できるよう対応してまいりますのでご理解を賜りたいと存じます。

2021春季生活闘争が始まりました。これまで労働者を取り巻く課題は多くありましたが、今年は新型コロナウイルスの課題が付加されたことにより取り巻く環境は非常に厳しい状況にあります。企業の経営状況は二極化の様相を呈し、雇用の維持すら厳しい企業もあります。

そのような中、雇用の維持を大前提に、厳しいながらも組合員の想いを背負い、2021春闘を戦う各労働組合の取り組みに敬意を表します。先行する大手労働組合や3月に妥結をめざす労働組合には、その後に控える地場中小の交渉を押し上げられるような交渉と相場形成を期待したいと思います。

ここ数年の流れを継承し、賃上げによる「底上げ」「底支え」「格差是正」を今春闘最大の目標としますが、厳しい現状を踏まえ、あらゆる手段を検討し、働く者が報われる春闘、来年につなげる交渉となるよう、力を合わせ共に頑張りましょう。



まもる



つなぐ



創り出す

### 当地キャラ 連合岩手ユニオニオン登場

**連合ビジョン**  
**働くことを軸とする  
安心社会**

#### 連合岩手「ユニオニオン」登場

ユニオニオンは、ユニオン(組合)とオニオン(たまねぎ)を合わせた名前、実は労働組合(ユニオン)とは、いくつもの葉が重なり合ってできている「たまねぎ」(オニオン)が語源とされているそうです。

連合岩手「ユニオニオン」は、岩手の名物「わんこそば」をイメージしてきました。わんこそばのように岩手も「はい、じゃん、じゃん!」と労働者の力を結集していきましょう。

## 2021年 3・8国際女性デー

3月7日(日)サンセール盛岡において、講師に坂根シルックさん(九州ルーテル学院大学准教授)をお招きし、3・8国際女性デー岩手県集会が開催されました。コロナ禍の中、84名の参加があり、男性も20名近くの参加となりました。また、一般の方の参加も20名ほどあり、性別、組合の枠を超えて「国際女性デー」の意義を考えるよい機会となりました。



### 3月8日 国際女性デー

国際女性デーとは、1857年にニューヨークの被服工場の火災で多くの女性たちが亡くなったことを受け、3月8日に女性たちが低賃金・長時間労働に抗議を行ったことが「3.8国際女性デー」の起源であると言われています。

その後、1908年3月8日には、女性労働者たちが賃金改善と労働時間短縮、そして婦人参政権を求めて「パンとバラ」を掲げ、デモを行いました。

以来、この日は“女性の政治的自由と平等のために行動する記念日”と位置づけられ、賃金・労働条件の向上を表す「パン」と、女性の尊厳・人権の確保を表す「バラ」をシンボルに、世界各国で様々な行動が展開されています。

連合は、1996年から春季生活闘争の中に国際女性デーの行動を位置づけ、全国で統一行動を実施しています。

