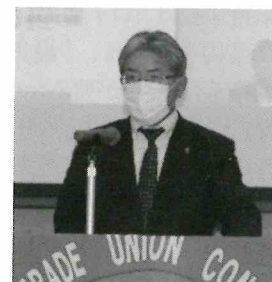


第46回地方委員会で 2022連合岩手春季生活闘争方針を決定

2月10日(木)、第46回地方委員会が開催されました。

その中で、連合岩手の佐々木会長は、「新型コロナウイルスの感染拡大で、私たちのくらしは厳しい我慢を強いられています。そういう今だからこそ、働く仲間が一致団結して、コロナ禍にあっても「働くことを軸とする安心社会の実現」に向けて、未来に向けた一歩を踏み出していかなければなりません。本日提案の2022春季生活闘争の方針をご審議いただき、誰一人取り残すこと無く、「未来をつくる。みんなで作る。」をスローガンに、春闘勝利を勝ち取り、みんなで作って行くではありませんか。」と力強く述べました。



連合岩手 佐々木会長

また、震災から11年目を迎えたことに触れ、「被災地のインフラ整備が進み復興道路・復興支援道路の全面開通したものの、県全体で人口減少が続き、特にかさ上げ地域の人口の戻りが鈍いことから、復興への影響が懸念されます。」「震災発生から10年以上の時間が経過したことで、私たちの記憶の中にあるものが、単に歴史の中の記録となってしまわぬよう、連合岩手としての復興をめざした取り組みを継続していきます。」と述べました。

そして、「連合がめざす到達点の一つに、性別や年齢、国籍、障害の有無、就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め合い、お互いに支え合うことのできる職場・社会の実現があります。一人ひとりの組合員の声をしっかりと受け取り、コツコツ改善し、必ずそばにいる存在としての連合運動を広げていきましょう。」「2022春闘方針の補強、昨年秋の衆議院選の総括を行い、働く仲間とその家族が安心して暮らすことのできる社会にするため、2022春闘勝利と今年夏の第26回参議院選挙における連合岩手が推薦決定する候補と各構成組織推薦候補の必勝に取り組みたいと考えます。」と締めくくりました。

引き続き行われた春闘開始宣言集会では、「コロナ禍でも医療やライフラインをつなぐ仕事などに懸命に取り組んでいる人たちがいます。また、非正規雇用や有期・短時間・契約など多様な形態で雇用されている人たちは、深刻な影響が出ています。そういう、すべての人たちの努力に報いるためにも、私たちはこの春闘を闘い抜かなければなりません。」「今、必要なのは、経済の後追いではなく、賃上げによる消費拡大です。人への投資を求め、5年、10年先の未来づくりに向けて、2022春闘を団結してがんばって参りましょう。」と述べ、2022春闘への団結を呼びかけました。

連合岩手 2022-2023 年度役員

役職	氏名	構成組織	
会長	佐々木 秀市	高教組	再
副会長	吉田 信	UAゼンセン	再
	佐々木 正	J A M	再
	山岸 伸行	運輸労連	再
	金田一文紀	岩教組	再
	佐藤 茂生	電力総連	再
	向明戸 浩	自動車総連	新
	伊藤 裕一	自治労	新
	高木 晋	J P 労組	新
	藤本 誠	情報労連	新
	芳賀 正喜	フード連合	新
事務局長	鈴木 圭	電力総連	再
副事務局長	佐々木 正人	UAゼンセン	再
	小菅 孝広	自動車総連	新

役職	氏名	構成組織	
執行委員	高橋 日出美	電機連合	再
	小田島 裕幸	J R 総連	再
	佐藤 浩之	私鉄複合産別労連	再
	佐藤 翔	基幹労連	再
	大坪 誠	国公総連	再
	菅野 将明	J E C 連合	再
	工藤 和男	交通労連	再
	村上 智加子	高教組	新
	及川 美佳子	女性委員長	再
	佐々木 智香	青年委員長	新
	舟野 彰仁	労金労組	再
	泉澤 文哉	全国ガス	再
会計監査	高島 光洋	労済労組	新

2022春季生活闘争方針

未来づくり 春闘

I. 2022 春季生活闘争の意義と基本スタンス

2022 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合が前に出て、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組み立てる。

全国の経済指標は回復基調にあり、コロナ禍の影響や世界経済の不安定要因など先行き不透明感はあるものの、2021 年度末にはコロナ前のGDP水準をほぼ回復し、2022 年度には超えることが見込まれている。

県内を見れば、「最近の景況(県庁調査統計課(令和3年12月27日公表))」で、県内景気は、新型コロナウイルス感染症の影響が残るものの、おおむね下げ止まりとなっていることや、鉱工業生産指数は2021年9月(前月比-6.2%)、10月(前月比-4.4%)となり2ヵ月連続で下回ってはいるが、10月指数126.6%(原数値)で前年同月を15.8%上回っており、昨年より生産活動は持ち直している。また、10月の百貨店・スーパー販売は前年同月比-2.1%の5ヵ月連続で前年を下回っているが、11月の盛岡消費者物価指数は前年同月比0.9%上昇となっている。その他、10月有効求人倍率は1.23%と前月比-0.01%下降はしているが、ここ最近の動向をみると、マイナス要因は一部でみられるものの、全体的には持ち直しの動きがみられる。

一方で連合岩手2022地域ミニマム調査の全産業平均賃金が240,774円となり、連合本部全体平均賃金約300,000円と59,226円の格差があり、所定内実労働時間(企業規模10人以上)でも県平均166時間の全国平均165時間と賃金が安く、労働時間が長いことが依然として解消されていない。

そのことなどを背景に、それぞれの状況の違いを理解しながら、すべての組合が賃上げに取り組むことを基本に据え、月例賃金の引き上げにこだわり、賃上げの流れを継続・定着させていくことが必要であり、とりわけ、中小企業や有期・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」¹に引き上げることをめざし、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組む重要性を認識しなければならない。そして、全体の底上げと同時に規模間、雇用形態間、男女間などの格差是正の流れを加速させなければならない。

連合岩手では、コロナ禍にあっても「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集し現状を動かしていくべき時である。

それは主体的に未来をつくっていく労働運動の社会的責任でもある。われわれは、経済の後追いではなく、①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを3本柱として、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開しつつ、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進める。

II. 具体的要求項目

1. 賃上げ要求

(1) 賃上げについての考え方

コロナ禍にあって、所定内賃金で生活できる水準を確保することの重要性が再認識された。また実質賃金の長期低下傾向を反転させるには、賃金水準を意識しながら、全体で継続的に賃上げに取り組むことを強化する必要がある。またマクロの視点からも、労働者への適正な分配を求めていく必要がある。国内外の下振れリスクがある中でも、傷んだ労働条件を回復させ「人への投資」を積極的に行うことこそ、経済の好循環を起動させ、経済を自律的な回復軌道にのせていくカギになる。

超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避であるなか、将来にわたり人材を確保・定着させるためには、賃金水準を意識して「人への投資」を継続的に行うことが必要である。

とりわけ、中小企業や有期・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」¹に引き上げることをめざし、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組む重要性を認識しなければならない。

したがって、2022 闘争は、すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みをより強力に推し進める。

(2) 具体的な要求目標<「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

これまでの「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方にもとづき、直近の調査結果等をみながら、賃金要求指標をパッケージで示す。

<賃金要求指標パッケージ>

底上げ	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、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組む。賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とする。	
格差是正	規模間格差是正	雇用形態間格差
	目標水準 35歳：289,000円 30歳：259,000円 ²	・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続17年相当で時給1,750円・月給288,500円以上」 ³ となる制度設計をめざす
	最低到達水準 35歳：266,250円 30歳：243,750円 ⁴ 企業内最低賃金協定 1,150円以上	企業内最低賃金協定 1,150円
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」 ⁵ をめざす。	

1) 中小組合の取り組み（企業規模間格差是正）

- ①「Ⅱ. 2022 春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、賃上げに取り組む。
- ②賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。
- ③すべての中小組合は、上記にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および別紙1「連合の賃金実態」参照）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ④賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち、賃金カーブ維持分（4,500円）の確保を大前提に、連合加盟組合平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額6,000円を賃上げ目標とし、総額10,500円以上を目安に賃上げを求める。

連合岩手の考え方

- ① 2021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

$$240,774 \text{ 円} \times 2\% = 4,815.48 \text{ 円} \div 4,900 \text{ 円}$$
 - ② 賃金カーブ維持分は、2021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

$$248,200 \text{ 円 (40歳平均値)} - 164,200 \text{ 円 (20歳平均値)} = 84,000 \text{ 円}$$

$$84,000 \text{ 円} \div 20 \text{ 年 (勤続年数)} = 4,200 \text{ 円}$$
 - ③ 格差是正分は、連合加盟組合全体平均賃金水準から、2021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

$$(300,000 \text{ 円} - 240,774 \text{ 円}) \times 2\% = 1,184.5 \text{ 円} \div 1,200 \text{ 円}$$
- 〈要求目安：10,300円（① 4,900円 + ② 4,200円 + ③ 1,200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諸条件の向上と均等待遇・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。締結水準については、時給1,150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ブを描くこととし、水準については、「勤続 17 年相当で時給 1,750 円・月給 288,500 円以上」となる制度設計をめざす。

連合岩手の考え方

「賃金引上げ要求目安：6,100 円（賃上げ 4,900 円 + 格差是正 1,200 円）」を
 令和 2 年賃金構造基本統計調査の岩手県の所定内実労働時間 166 時間（事業規模 10 名以上）で
 割り時間額を算出 $6,100 \text{ 円} \div 166 \text{ 時間} = 36.74 \text{ 円} \approx \underline{37 \text{ 円}}$

(3) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正

男女間における賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことを踏まえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正に向けた取り組みを進める。

- 1) 賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため廃止を求める。

(4) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。
- 2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(5) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

Ⅲ. 闘争の進め方

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・中小組合解決促進総決起集会」（4 月中旬～下旬）において参考事例の紹介や経験交流などを企画するとともに活動を春闘期だけとせず、通年で取り組む。
- (3) 行政や経営者団体への要請活動も展開。
 岩手県経営者協会 3 月 8 日（火）・中小企業団体・商工会関係 2 月末～3 月初旬・労働局関係（最賃・特定最賃関係・春季生活改善関連）3 月中～下旬。
- (4) パート・有期・派遣等労働者の労働条件等改善の取り組みについては、組織局（フェアワーク推進センター）と連携しパート・有期・派遣労働者問題をテーマとした学習と処遇改善に向け情報を共有し、各構成組織と一体となった運動を推進する。
- (5) すべての労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」と働き方の見直しを実現するため、2022 春季生活闘争「闘争開始宣言集会」（2 月 10 日（木））・「春季生活闘争総決起集会」（3 月 4 日（金））を開催し気運を高めていく。なお、各種集会については、感染予防対策を講じて実施する。
- (6) 部門別共闘連絡会を 3 月初旬までに開催し、春闘方針の共有化をはかる。

- (7) 地場・中小共闘センターは回答状況を集約し、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。
- (8) 地場・中小組合の妥結基準と妥結ミニマム基準（最低基準）の設定をすることで、パート・有期・派遣等労働者を含めた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上げをめざす。
- (9) 年度末に向けて、解雇や雇止めをなくすため、労働組合をつくって、職場を改善しませんか？と題して職場の問題、処遇改善などを中心に「全国一斉労働相談ホットライン～STOP 雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか～」キャンペーンを実施する。なんでも労働相談ダイヤルの実施期間は2月24日（木）～25日（金）とし、コロナ対策を踏まえた対応を図っていく。
- (10) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、各種集会や広報活動・説明会を機動的に開催する。なお、各種集会については、従来型（集合集会）に留まらず、デジタル空間の活用なども含め幅広く検討する。

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) 中小組合の主體的な運動を基軸に、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「地場共闘」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間の取り組み状況の共有化と、関係器材の発送を行う。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～STOP 雇用不安！みんなの力で職場を改善しませんか～」キャンペーンを実施する。

4. 「政策・制度実現の取り組み」

「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、コロナ禍への対応や国民全体の雇用・生活条件の課題解決に向けて、推薦や支援議員への働きかけ、審議会などをつうじて、政策・制度実現の取り組みを展開する。

5. 「2022 連合アクション」の取り組み

すべての働く仲間が春季生活闘争のメカニズムや2022 闘争の意義を発信するとともに、働く上で悩みを抱える多様な仲間の声を聞き、社会的な広がり意識した取り組みを展開する。「2022 連合アクション」や労働相談活動の取り組みや、「地域活性化フォーラム（2022～23 年内で日程調整中）」を開催するとともに、経営者団体との懇談会、地方創生にかかる総合戦略会議や働き方改革会議などにこれまで以上に積極的に参画する。

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) 闘争体制と日程
 - 1) 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。また、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。
 - 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。そのために、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14日（月）～18日（金）【ヤマ場：3月15日（火）～17日（木）】
 - ・3月内決着回答ゾーン：3月21日（月）～31日（木）

(2) 中小組合支援の取り組み

- 1) 労働条件・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) 働き方も含めた「取引の適正化」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、優越的地位の濫用防止や適正な価格転嫁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「中小組合元気派宣言」などの資料を提供する。

(3) 「職場から始めよう運動」の展開

パート・有期・派遣などで働く仲間に関わる「職場から始めよう運動」の展開をはかる。

(4) 行動日程

連合岩手2022春季生活闘争行動日程（案）（別紙資料）を基本として感染症の状況を見極めつつ、感染予防対策を講じ万全な体制で活動の展開を図る。

(5) 連合岩手 2021 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	48	5,883	41.4	14.8	240,774
製造業	16	2,700	41.7	17.2	253,176
交通・運輸業	11	490	46.7	13.3	194,224
商業・サービス	21	2,693	40.2	12.6	236,810

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2022 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る。

連合岩手2022春季生活闘争行動日程

連合岩手46回地方委員会 2022 春季生活闘争「2.10 闘争開始宣言」集会	2月10日
全国一斉集中なんでも労働相談ダイヤル「～STOP 雇用不安! みんなの力で職場を改善しませんか～」街頭宣伝活動	2月10日～23日
各地協2022 春季生活闘争「地域討論集会」	2月14日～3月11日
全国一斉集中なんでも労働相談ダイヤル「～STOP 雇用不安! みんなの力で職場を改善しませんか～」	2月24日～25日
中小企業団体・商工会議所関係春季生活改善要請行動	2月末～3月初旬
2022 春季生活闘争総決起集会	3月4日
岩手県経営者協会・連合岩手政策懇談会	3月8日
岩手県議会へ「令和4年度岩手県最低賃金改正についての請願」の申し入れ	3月中旬
岩手労働局最賃・特定最賃・春季生活改善要請行動	3月中旬

¹ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

² 賃金水準検討プロジェクト・チーム（賃金PT）答申（2019年8月7日）を踏まえ、2020年賃金センサス産業計・男女計・学歴計・企業規模計・勤続年数計の、35歳は30～34歳274,400円および35～39歳305,200円から、30歳は25～29歳244,600円および30～34歳274,400円から算出

³ 2020年賃金センサスの「賃金センサスのフルタイム労働者の平均的な所定内賃金」292,178円（時間額1,771円・2020年賃金センサス所定内実労働時間数全国平均165時間）から時給1,750円を設定し、月額に換算して算出

⁴ 1年・1歳間差を4,500円、35歳を勤続17年相当、30歳を勤続12年相当とし、時給1,150円から積み上げて算出

⁵ 2021連合リビンぐウェイジ中間報告（単身成人1,110円）および2020年賃金センサス一般労働者新規卒卒者の所定内給与額高校（産業計・男女計・企業規模計）177,700円（時間額1,077円）を総合勘案して算出

2021年度「岩手県立大学との提携講座」終了

労働を取り巻く課題

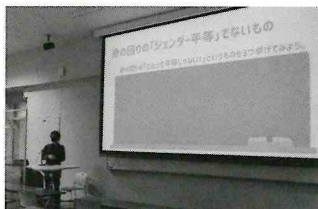
1月20日（木）、まとめの講座を行い、昨年9月から始まった「2021年度連合岩手と岩手県立大学との提携講座」（担当教員：窪教授・徐講師）を終了しました。3年目を迎えた本講座は、昨年の倍近い数の学生が参加し、労働組合や働く事への関心の高まりを感じました。

講師のみなさんは、講座資料の作成、講話、そして、学生からの質問への回答まで、お忙しい中、取り組んでいただきました。第14回は、連合芳野会長の特別講演を予定していましたが、新幹線のポイント故障のためお越しいただけませんでした。しかし、事前に録画していた映像による講演を行うことができ、学生からは次のような感想が寄せられました。

- ・将来、働いたときに差別を感じるかもしれないという不安を持っていたのですが、そのような状況にあったときには、労働組合に相談すると力になってくれるのだと思いました。
- ・『ガラスの天井』について、まだまだ身の回りに多くあると私も感じている。
- ・社会における女性の働きにくさの問題やハンディについて、改めて見直すことができた。
- ・『問題解決のために根気強く言い続けること』という言葉覚えておきたいと思います。

学生の感想（第15回まとめ）

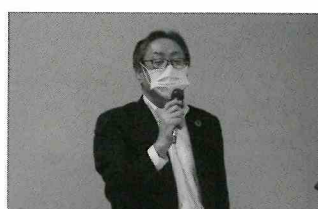
- 自分の所属している学部で講義では、知ることができないことを詳しく学ぶことができた。まずは、学んだことを家族や友人に共有していこうと思った。
 - この授業に出席したことで、今まであまり考えたことがなかった「労働」について深く考えることができた。
 - 15回の授業を受けて、労働に対する見方が変化したように思います。私は、これまでブラック企業や長時間労働があることを聞いてネガティブなイメージを持っていたのですが、労働者を守る仕組みがあることを知り、働く側は受け身になるだけでなく、労働環境をよくするために積極的に動いてもよいのだと感じました。労働は人生において大部分を占め、それによる給料によって生活しているため、労働組合の仕組みや労働に関する法律を知るの大切だと思いました。
- 多様な働き方が増えている中で、職場にも多様な背景や価値観をもっている人が多くいると思います。職場でのトラブルや問題を抱えている方もいると思うので、誰もが快適に働けるようになると良いと感じました。



第7回
連合岩手青年委員会 倉本青年副委員長



第11回
東北労金岩手県本部 長谷川副部長（左） こくみん共済coop岩手推進本部 赤坂事務局長（右）



第12回
JP労組熊谷執行委員

2021年度岩手県立大学との提携講座「プログラム」

回	日程	分類	2021 講義テーマ	2021 スピーカー
第1回	9/30 (木)	導入	オリエンテーション 県立大学の皆さんに学んでほしいこと	岩手県立大学 窪 幸治 教授 徐 希 講師 連合岩手 会長 佐々木秀市 氏
第2回	10/7 (木)	基礎知識	「労働委員会の役割と紛争解決制度」 働くということと労働組合、そして連合	岩手県労働委員会 会長代理（公益委員） 太田秀栄 氏 使用者委員 中村一郎 氏 連合岩手 事務局長 鈴木 圭 氏
第3回	10/14 (木)	基礎知識	働く時に知っておきたい労働法	厚生労働省岩手労働局 監督課長 川上 明 氏
第4回	10/21 (木)	連合の取り組み	賃金決定の仕組み、最低賃金とは	連合岩手 副事務局長 佐々木正人 氏
第5回	10/28 (木)	連合の取り組み	労働組合が取り組む政策・制度	連合岩手 前政策局長 岩手教育総合研究所長 佐藤淳一 氏
第6回	11/4 (木)	基礎知識	「岩手で働きたい」を応援～岩手県への取り組み紹介とみなさんへのメッセージ	岩手県商工労働観光部 定住推進・雇用労働室長 安藤知行 氏
第7回	11/11 (木)	連合の取り組み	ジェンダー平等、多様性尊重の取り組み 私たちの職場、私たちの課題	連合岩手 青年委員会 副委員長 倉本 祐太郎 氏

回	日程	分類	2021 講義テーマ	2021 スピーカー
第8回	11/18 (木)	ケーススタディ	ものづくり産業における労働組合の取り組み	自動車総連岩手地方協議会 議長 向明戸 浩 氏
第9回	11/25 (木)		パート・有期・派遣等で働く人の労働環境改善の取り組み	UA ゼンセン イオンスーパーセンター労働組合 中央執行書記長 阿部 新悦 氏
第10回	12/2 (木)		公務員職場の現状、労働組合の取り組み	自治労岩手県本部書記長 及川 隆浩 氏
第11回	12/9 (木)		労働組合の助け合い・支え合い事業	東北労働金庫岩手県本部 副部長 長谷川 博之 氏 こくみん共済coop岩手推進本部 事務局長 赤坂 徹 氏
第12回	12/16 (木)	講演	同一労働・同一賃金を中心とした活動	J P 労組東北地方本部執行委員 熊谷 洋一 氏
第13回	12/23 (木)		特別講演1 非正規雇用、フリーランスと労働組合	名古屋大学 名誉教授 和田 肇 氏
第14回	1/13 (木)		特別講演2 ジェンダー平等と労働組合	日本労働組合総連合会 会長 芳野 友子 氏
第15回	1/20 (木)		まとめ	岩手県立大学 窪 幸治 教授 徐 希 講師

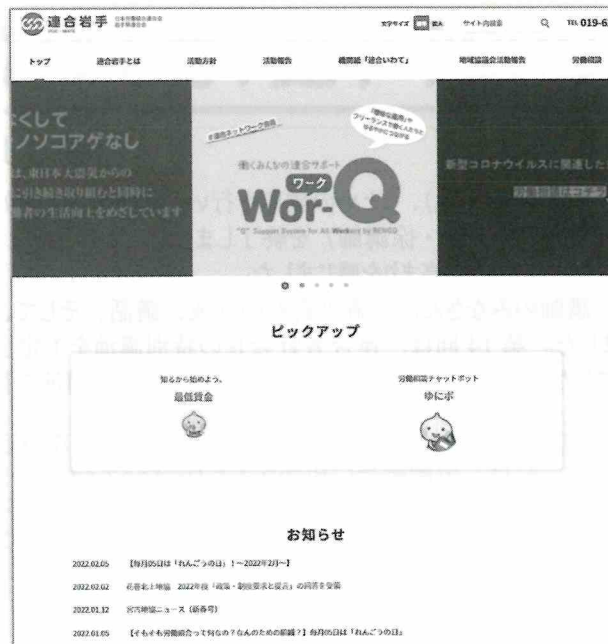
※講義時間は、木曜日10:30～12:00（90分）

連合岩手のホームページが 新しくなりました。

連合岩手の活動方針や地域協議会の活動、毎月05日は「れんごうの日」など、Facebook、Instagramも活用して情報発信していきます。



Facebook <https://www.facebook.com/iwate.jtuc.rengo>
Instagram <https://www.instagram.com/iwate.jtuc.rengo/>



フリーローン メンバーズ 団体会員の方限定

固定金利5年

保証料不要
ご融資期間：
5年以内

年3.20%

ご融資金額 最高1,000万円 最長10年

お使いみち くらしのさまざまな生活資金としてご利用いただけます。

※ただし、事業資金や投資目的資金、負債整理資金にはご利用いただけません。

お買い物や引越し費用、お借換えなど、お使いみちは自由。

詳しくはこちら▼

知れば、知るほど。いいじゃん、ろうきん。

ろうきんアドバイザー 高梨 麗

東北ろうきん生活応援運動「家計収支改善」

QUOカード500円分プレゼント！

実施期間 2021年4月1日～2022年3月31日
対象取引 他金融機関でご利用中のローンをお借換えされた方

ご融資金額が300万円以内の場合、**原則不要!!**
お使いみち確認資料のご提出は

※ただし、ご融資金額が300万円を超える場合やお使いみちがローンのお借換え資金の場合、または当金庫が必要と判断した場合には、お使いみち確認資料のご提出が必要となります。

※2021年10月1日から2022年3月31日までにお申し込みを要するご融資対象となります。※金利変動の定額により、お借換え時ご適用金利を算出する場合があります。※お借入れいただく年数によって適用となる金利は異なります。※各店でご来店にあわせてご返済の試験をいたします。また、東北ろうきんホームページでもご返済額の計算ができます。※店舗ご訪問もご利用しています。※審査の結果、ご融資できない/ご融資に添えない場合がありますので、あらかじめご了承ください。※詳細はお近くのろうきん窓口または東北ろうきんホームページにてご確認ください。

2022年2月1日現在

こくみん共済 coop
公式キャラクター
ビートくん

マイカー共済

自動車総合補償共済

こくみん共済 NEWS
0321A016

最大22等級・64%割引! 安全運転を続ける方におトクな等級制度があります。

もしものトラブルもしっかりサポート!

24時間365日受け付けマイカー共済ロードサービス

- 自走不能な場合のレッカーけん引または積載車による搬送(100kmまで)
※現場から最寄りの指定整備工場までは無制限
- 現地に実施可能な30分以内の路上クイックサービス
●バッテリーあがり ●パンク ●キー閉じ込み など
- 燃料切れ時のガソリン等お届けサービス
ガソリンまたは軽油を10Lまで無料サービス
(1共済期間1回のみ)
- 脱輪・落輪等引き上げサービス
クレーン等の特殊作業も無料

カンタン! 無料! お見積もり

保険証券(共済契約証書)と車検証のコピーをご用意のうえ、所属の団体またはこくみん共済 coop までお問い合わせください。

割引でおトク!

※割引適用には条件があります。

運転者本人・配偶者限定特約 **8%割引!**

衝突被害軽減ブレーキ(AEB)割引 **9%割引!** など

特約を付帯してさらに安心!

弁護士費用等補償特約
「もらい事故」の対応を依頼するときも安心

自転車賠償責任補償特約
自転車事故で法律上の賠償責任が生じたときに など

こくみん共済〈全労済〉岩手推進本部(岩手県労働者共済生活協同組合)

共済ショップ盛岡店 019-622-0631 共済ショップ北上店 0197-65-0160
共済ショップ一関店 0191-26-2678 共済ショップ釜石店 0193-21-1122

「こくみん共済 coop」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、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地の共済生活協同組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。