

なんでも相談ダイヤル 街頭キャンペーン 地域討論集会



2018春季生活闘争勝利へ多彩な取り組みを展開

連合岩手は「2018春季生活闘争」の一環として2018年2月15日(木)～17日(土)の3日間、「なんでも相談ダイヤル」<働きたい!なぜ辞めなければならぬの!?STOP雇止め・雇用不安!>に取り組めます。

この3日間は午前10時～午後6時に連合岩手と花巻北上・一関・気仙・宮古・県北の各地協で労働相談を行います。また、17日(土)の午後1時～6時には連合岩手で顧問弁護士である石橋乙秀弁護士による法律相談も行います。

「パートには有給休暇がないと言われた」「派遣先の正社員からパワハラを受け派遣先の担当者や派遣元の担当者に相談しても改善されない」「パートとして働いているが、会社から仕事なくなったから辞めてくれと言われ即日解雇になった」など特にも非正規雇用で働く人たちの悩みが増えています。

また、有期労働契約から無期労働契約の申込みができる2018年4月を前に2017年度で労働契約終了と通告を受けるなど「労働契約法」の改正により2018年4月から有期労働契約が反復行進されて5年を超えた時に、申込みによって無期労働契約に転換できるようになったことから、無期転換

をさせないための雇止めと思われる相談事例も全国で発生しています。これらの悩みや不安に「なんでも労働相談ホットライン0120-154-052(フリーダイヤル いこうよ れんごうに)」で受け付けます。

また、県内の各地域協議会では、「なんでも相談ダイヤル」の県内街頭キャンペーンに取り組むとともに2018春季生活闘争の課題や政策・制度要求の情報共有化のため地域討論集会にも取り組みます。

すべての労働者の雇用改善・生活向上に向け2018春季生活闘争をたたかいぬきましょう。

<地域討論集会予定>

盛岡中央	2月23日(金)	18:30	勤労福祉会館
花巻北上	2月22日(木)	18:30	北上市総合福祉センター
胆江	2月14日(水)	18:30	勤労者教育文化センター
一関	2月14日(水)	18:30	文化センター
気仙	2月23日(金)	18:30	気仙教育会館
釜石・遠野	2月20日(火)	18:30	釜石教育会館
宮古	2月21日(水)	18:30	シーアリーナ
県北	2月21日(水)	18:30	ワークイン二戸

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け「もう一步 前へ」

連合岩手「2018年新春旗開き」を盛大に開催



八幡会長、盛岡中央地協・高橋議長と連増知事をはじめとする来賓の皆様による乾杯。乾杯のご発声は労金・砂金本部長

連合岩手は盛岡中央地協と共に、2018年1月6日(土)午後3時から、盛岡市「ホテルメトロポリタンニューウィング」において「2018年新春旗開き」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、岩手県退職者連合などから約500名が出席し、盛大に2018年の幕開けを祝いました。

冒頭、八幡博文会長が、「働くことを軸とする安心社会の実現に向け『もう一步前へ』を合言

葉に運動を展開する」とあいさつ、連合岩手への一層の支援をお願いするとともに、発信力の強化と運動展開への決意を述べました。

引き続き、岩手労働局・久古谷敏行局長、岩手県・達増拓也知事、盛岡市・谷藤裕明市長からごあいさつをいただいた後、八幡会長、盛岡中央地協・高橋浩幸議長やご来賓、顧問の方々による鏡開き、岩手労協を代表して東北労働金庫岩手県本部・砂金良昭本部長の発声による乾杯で2018年の飛躍を誓い合

いました。その後、青年委員会の進行による各事業団体と連合岩手からの提供景品の「お年玉抽選会」で盛り上がるとともに、懇親を深めました。

最後に、盛岡中央地協・高橋浩幸議長の団結ガンバローで締めくくり、出席者全員で、春季生活闘争をはじめとする2018年の諸闘争に勝利するとともに、東日本大震災と「2017年台風10号」被害からの復旧・復興を全力で支援する決意を固めました。

ろうきん

教育ローン

カード型

10月金利引き下げ!!

年利1.75%~2.45%

ご融資限度額

最高2,000万円

ご返済期間

最長20年

ろうきん教育ローン(カード型)ご利用イメージ

お借入れ枠

入学金や授業料、アパートの費用等の支払いのための利用

突然の費用も「カード型」だからコンビニのATMでも利用できてとても便利

大学入学

ATMで一部繰上返済可

大学在学中

カードご利用期間終了の3ヶ月前の月末基準でカードローンご利用期限日以降の貸越停止および返済方法(見込み)を書面にてお知らせします。

ご返済

元金返済期間(元金均等返済=元金+利息返済)

高校在学中

1年生

2年生

3年生

4年生

卒業後

カードローンご利用期間(元金均等返済=利息のみの返済)在学中を限度として最長7年以内

※専用カードでその都度借入・返済が可能です。※受給費用・滞泊費用のご利用は申込み時にご確認ください。

※上記ご利用イメージの場合は、大学在学中に滞泊費用等の返済が必要となります。

※保証料は、カードローンご利用期間中は「勤労者の力」年0.70%です。元金返済期間中の保証料は当金庫が負担します。

※審査の結果、ご融資できないなどご希望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。詳しくはお近くのろうきん窓口にお問い合わせください。 2017年10月1日現在

東北労働金庫

0120-1919-62

受付時間 平日 午前8時～午後4時

http://www.tonokurokin.or.jp

道に迷わない「成年」に新たな飛躍を誓い合う



八幡会長、盛岡中央地協・高橋議長と連増知事をはじめとする来賓や顧問の皆様による鏡開き



岩手労働局・久古谷局長からあいさつをいただく



岩手県・連増拓也知事からあいさつをいただく



盛岡市・谷藤裕明市長からあいさつをいただく



盛岡中央地協・高橋浩幸議長の団結ガンパロー

⑧ 非正規雇用で働く人たちの課題などを中心に「なんでも労働相談ダイヤル」キャンペーン実施する。なんでも労働相談ダイヤル実施期間は2月15日(木)～17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。
- ⑤ 非正規労働者の組織化と処遇改善の促進をめざして、「職場から始めよう運動」をより強化し、同じ職場で働くパート・有期契約などの非正規労働者の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。くわえて、未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりを前進させるとともに、同じ産業で働く未組織労働者の組織化に取り組む。

(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。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「なんでも労働相談ダイヤル」キャンペーンを実施する。

7. 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。
- 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。

- ・第1先行組合回答ゾーン : 3月12日(月)～16日(金) 【ヤマ場: 3月14日(水)】
- ・第2先行組合回答ゾーン : 3月19日(月)～23日(金)
- ・中堅・中小組合回答ゾーン : 3月26日(月)～30日(金)

8. 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) 2018年連合岩手「地域ミニマム」の設定

2017年秋に実施した賃金実態調査に基づき、2018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、2018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。

(3) 2017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	38	5,500	41.1	17.6	246,583
製造業	18	3,831	39.9	18.2	256,706
交通・運輸業	11	937	45.6	13.6	201,214
商業・サービス	9	732	41.8	19.2	251,682

ZENROSAL NEWS 0317A015

カーライフを応援する、頼れる補償

マイカー共済

自動車総合補償共済

おかげさまで全労済は
60周年を迎えました

保障のことなら

全労済

全国労働者共済生活協同組合連合会

全労済 岩手推進本部
岩手県労働者共済生活協同組合

あなたと愛車をまもる
マイカー補償見直しキャンペーン
2月1日(木)～4月30日(月)

■盛岡支所
019-622-0631

■北上支所
0197-65-0160

■一関支所
0191-26-2678

■釜石支所
0193-21-1122

お見積もりプレゼント
期間中、所屬団体経由でお見積もりいただいた方には
全労済オリジナル
ビットくんキーホルダー
をプレゼント!

ご加入プレゼント
期間中、ご加入いただいた方には
ふんわりカシヤのようなお肌ざわりが支持される
ロングセラー商品
スコッティ カシミアティッシュ
(220W)をプレゼント!

※詳細は各支所までお問い合わせください。

とする条項や、特別措置が適用される条項があるが、とりわけ表2に記載の内容については、企業規模にかかわらず取り組みを進めることとする。

- (1) 男女平等の推進

男女の人権が尊重され、仕事と生活の調和が取れる社会の実現をめざし、職場における男女平等や両立支援の促進に向け、連合ガイドラインなどを活用して取り組みを進める。
- ① 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検

女性活躍推進法や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ーにもとづく根拠を示し、改善を求めていく。

 - a) 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、男女間格差の状況を点検・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）により改善をはかる。
 - b) 合理的な理由のない転居を伴う転動がないかどうか点検し、是正をはかる。
 - c) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について検証し、是正をはかる。
 - d) 同性間セクハラ、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・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する。
 - e) 「性的指向及び性自認に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用し、就業環境の改善等に取り組む。
 - f) 女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。策定にあたっては、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する。
 - g) 行動計画が着実に進展しているか、PDCAに積極的に関与する。
 - h) 関連する法律や女性活躍推進法にもとづく策定された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をはかる。
- ② 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

「改正育児・介護休業法等に関する連合の取り組みについて（第11回中央執行委員会確認／2016.8.25）」にもとづき、以下の課題に取り組む。

 - a) 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に取り組む。
 - b) 有期契約労働者に対して制度を拡充する。
 - c) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除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・徹底する。
 - d) 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、妊娠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する。
 - e) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。
 - f) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置するよう各企業に働きかける。
 - g) 不妊治療と仕事の両立に向け、取得理由に不妊治療を含めた休暇等（多目的休暇または積立休暇等を含む）の制度整備に取り組む。
- ③ 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進
 - a) 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」の取得をめざす。
- b) 「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、その後の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。

4. 取引の適正化と地域活性化に向けた取り組み

- 中小企業労働者の賃金の底上げや長時間労働の是正、働き方の見直し等のためには、取引の適正化や地域全体の活性化が不可欠であり、以下の取り組みを進める。
- (1) 「取引問題ホットライン」を設置し、悪質な取引の抑制をはかる。
 - (2) 取引の適正化の推進について、中小企業庁が示す「下請適正取引等の推進のためのガイドライン」の共有や連合が作成する「公正な取引を実現しよう」等のパンフレットを活用し、企業内労使の建設的な議論を進めるとともに、中小企業経営者団体および行政機関と連携し、社会全体に対する情報発信による世論形成をはかる。
 - (3) 地域のあらゆる関係者との連携をはかるために「地域の活性化には中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、「地域フォーラム」を開催する。

5. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

- すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けて、政策・制度実現の取り組みを春季生活闘争における労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として推し進める。
- 具体的には、「2018年度 重点政策実現の取り組み方針」を踏まえ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた以下の政策課題について、街宣活動などを通じた世論喚起など、連合本部・連合岩手・構成組織・地域協議会が一体となって幅広い運動を展開する。
- (1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立に向けた取り組み
 - (2) 税による所得再分配機能の強化に向けた取り組み
 - (3) 雇用形態にかかわらず均等待遇原則の法制化、および時間外労働の上限規制の確実な実現に向けた取り組み
 - (4) 医療・介護・保育サービスの人材確保に向けた取り組み
 - (5) 子ども・子育て支援の充実と待機児童の解消等の財源確保に向けた取り組み
 - (6) 教育の機会均等実現に向けた教育の無償化・奨学金の拡充に向けた取り組み

6. 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・中小組合解決促進集会」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」を開催する。
 - 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。

2018年 新春旗開き 会長あいさつ

もう一歩前へ



連合岩手会長

八 幡 博 文

新年あけましておめでとうございます。本年も連合岩手に対するご厚誼のほど、よろしく願い申し上げます。

さて、新年にあたり4点申し上げご挨拶いたします。

その第1は、2018春季生活闘争についてであります。

今次春季生活闘争においても、2014年から求めてきた「底上げ・底支え」「格差是正」を引き続き求めていく事とし、とりわけ一昨年から重点的に取り組んでいます、中小企業や非正規労働者の処遇改善のため「大手追従、大手準拠などの構造転換」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」の流れを継続そして前進させる取り組みを進めていきたいと考えます。

アベノミクスによる経済効果は、株主や大企業にはその恩恵はあるようではありますが、中小零細を基盤とする地方経済にはその波及効果は限定的ではないかと推察いたします。その証拠として、この間、円安による原材料や輸入物価の上昇により物価上昇率に賃金の上昇率が追いつかず、結果として労働者の実質賃金下がっているのが実態です。

また、指標のひとつとなっている雇用情勢については、1.4倍台から1.5倍台を何う高率で推移していますが、その内実は明らかに「人手不足」による求職者の減少が要因です。この状況は地方においては特に深刻な状況であり、人材確保に向けた労働環境の改善はもとより生産性の向上に向けた取り組みは不可欠です。まさに「働き方改革」を労使でしっかりと話し合うことも重要なテーマとなります。この点も含め、今春季生活闘争に於いて連合岩手が先頭になり、その内外の環境整備に取り組んでまいります。

その第2は、政治についてであります。

昨年行われた第48回総選挙は、何のための選挙か不明確な状況で戦われましたが、私流に考えればアベノミクスの成否よりも「私物化した政権運営を強行する安倍政権に対する評価をどう審判するか」との争点だったと思います。

そうした中でいわゆる「モリ・カケ問題」を争点に野党が結集し総力で戦えば、政権交代まではいかないまでも、再び3分

の2以上の議席を与えることはなかったはずですが。しかしながらご承知の通りの結果となり、さらには野党第1党の民進党が空中分解する状況に陥ってしまい非常に残念な結果となってしまいました。

そのような中で岩手においても、現職の議席は確保することが出来ましたが、多くの課題を残すことになりました。

今後の野党の動向はまだまだ先は見えない状況ですが、次の参院選は1年半後と着々と迫ってきており、時間的な猶予はありません。民進党、立憲民主党、希望の党を支援する連合としては、まずは個々の推薦議員との連携を密にしつつ、労働者・生活者の視点での政策を今一度掘り下げながら、特に私たちが最も重要視する「働き方改革関連法案」への対応や、この国のかたちを左右するといってもいい、現実味を帯びてきた「憲法改正」への動きに対し、しっかりと安倍政権に対峙できる対応を行っていくためにも、その勢力を再結集するべきとの考え方で対応して行く必要があります。

岩手においてもこのような考え方にに基づき、支持協力関係にある議員・政党などと連携しつつ、来年の参院選、知事選そして県議選そしてその先の政権奪還選挙までも見据え、これまでの岩手の特色を大切にしつつ「もう一歩前に踏み込んだ」対応をしていく考えです。

その第3は、組織の拡大と強化であります。

岩手における組織された労働者は全国の17.4%を下回る15%で、2%の差があります。その中に於いて連合岩手の組織人員は、構成組織のご努力により、若干ではありますが拡大傾向にはあります。それでも雇用労働者の7割を占めている多くの中小企業においては組織されていない労働者がほとんどであります。

前段でも述べましたが、労働生産性の向上や職場における労働環境の改善にあたっては、組合を組織したほうがむしろ労使関係は良好になり、改善がスムーズに進み、強いては人材の確保・拡大にも寄与することはこれまでも実証されており、私たち組織された労働者の責務でもあると思っています。

この点、構成組織、地域協議会と一体となり、経営者団体等に対し、私自身も含めた積極的な働きかけを行っていきたいと思います。

2020年の連合全体の「1000万人組織」の目標に向け、本日ご参会の構成組織、地域協議会の皆様と共に「もう一歩前へ」を心に誓い、共有し合いたいと存じます。

最後に、東日本大震災からまもなく丸7年を迎えようとしています。今後も被災地そして被災者の生活に寄り添った対応を前進させるため、風化をさせないことをはじめとし、政策・制度要望を通じた取り組みを継続して行います。

また、連合岩手は明年12月に結成30周年を迎えます。結成からこれまで諸先輩が築いてきた組織を大切にしつつ、次の時代にしっかりと引き継いでいくための組織力と発信力をさらに強化し、「困っている人に寄り添い、そして解決に導く」「世の中の不条理には毅然として闘う」をモットーに、連合が目指す「働くことを軸とする安心社会の実現」に向け、皆さんとともに「もう一歩前へ」を合い言葉に運動を展開して参りたいと存じます。

今年1年も連合岩手に対するご理解ご協力をお願いし、新年のごあいさつといたします。

2018連合岩手春季生活闘争方針(案)を第42回地方委員会(2018.2.9開催)で提起

連合岩手は2018年2月9日（金）に盛岡市で第42回地方委員会を開催し、2018春季生活闘争方針を提起します。

連合岩手 2018 春季生活闘争方針(案)

Ⅳ. 連合岩手闘争の進め方

2018 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り、「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを継続・定着・前進させなければならない。賃上げで獲得した賃金は十分とはいえない。くわえて個人消費をけん引するまでの水準ともいえない。

また、格差の是正も不十分である。「大手追従・準拠などの構造を転換する運動」「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」を前進させ、「すべての労働者の立場に立った働き方」の実現を通じて、その効果が広く社会に浸透する取り組みを行う。

企業が自らの企業・産業の屋台骨である人材を確保・定着させていくためには、「働き方」の見直しとあわせて「魅力ある企業と職場づくり」が重要となる。健全な労使関係にもとづいた「魅力ある労働条件」、教育訓練機会の充実などをはじめとする「人材育成」が求められる。

「経済の自律的成長」をより力強く前に進めるためにも、企業は「人への投資」とりわけ「賃金の」引き上げにより働く者のモチベーションを維持・向上させていくべきである。

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

- ① 2017 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
 $246,583 \text{ 円} \times 2\% = 4,931.66 \text{ 円} \approx 5,000 \text{ 円}$
- ② 賃金カーブ維持分は、2017 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
 $251,800 \text{ 円} (40 \text{ 歳平均値}) - 158,800 \text{ 円} (20 \text{ 歳平均値}) = 93,000 \text{ 円}$
 $93,000 \text{ 円} \div 20 \text{ 年} (勤続年数) = 4,650 \text{ 円} \approx 4,700 \text{ 円}$
- ③ 格差是正分は、連合加盟組合全体平均賃金から、2017 年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
 $(300,000 \text{ 円} - 246,583 \text{ 円}) \times 2\% = 1,068.34 \text{ 円} \approx 1,100 \text{ 円}$

〈要求目安:10,800 円 (① 5,000 円 + ② 4,700 円 + ③ 1,100 円)〉

(2) 最低到達水準 (必要生計費)

「格差是正」に向けて、賃金引上げ額・率以上に賃金水準の社会水準確保に重きを置いた要求の組み立てを行う必要がある。

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。

- 連合リビングウェイジ (必要生計費) ・ ・ 岩手県の場合
 <単身世帯>
 ・自動車なし: 152,000 円 (月額)
 ・自動車なし: 199,000 円 (月額)
 <2人 (父子) 世帯>
 ・自動車あり: 202,000 円 (月額)
 ・自動車あり: 253,000 円 (月額)

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。

(3) 雇用形態間格差の是正 (時給等の引き上げ)

時給の引き上げは、とりわけ、非正規労働者の労働条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と正規労働者との均等待遇の実現をはかるため取り組みを展開する。

- ① 「誰もが時給 1,000 円」を実現する。
- ② すでに時給 1,000 円超の場合は37円を目安に引き上げを要求する。

- ③ 昇給ルール of 導入・明確化の取り組みを強化する。昇格ルールは確立されている場合は、その昇給分を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差の是正」にこだわる内容とする。

〔考え方〕
 「賃金引上げ要求目安: 6,100 円 (賃上げ 5,000 円 + 格差是正 1,100 円)」を平成 28 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
 $6,100 \text{ 円} \div 167 \text{ 時間} = 36.52 \text{ 円} \approx 37 \text{ 円}$

(4) 男女間賃金格差の是正

男女の勤続年数や管理職比率の差異が男女間の賃金格差の主要因となっていることから、職場における男女間賃金格差の是正に向けて取り組む。

- ① 単組は、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て「見える化」をはかるとともに問題点を点検し、改善へ向けた取り組みを進める。
- ② 生活関連手当 (福利厚生、家族手当など) 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るので、廃止を求める。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とされているため、見直しを行う。

(5) 賃金実態の把握について

賃金引き上げ要求を行うためには、組合員の賃金実態を把握することが不可欠である。単組は、組合員の賃金実態調査をもとに内外格差の把握と目標水準を明確にし、総原資のみならずその配分についても要求・交渉を進めることとする。構成組織と連合岩手は連携して、地域ミナモト運動への参加を促進する。

(6) 賃金カーブ維持分の確保

賃金カーブを維持することは、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持するという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昇制度の役割が重要であり、定昇制度などの昇給ルールがない単組は、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、当面は定昇制度の確立に取り組むこととし、構成組織と連携してこれらの支援を行う。

(7) 企業内最低賃金

- ① すべての組合は、企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。
- ② 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。
 18 歳高卒初任給の参考目標値……172,500 円

(8) 一時金

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。

(9) 18 歳最低賃金と最低到達水準の協定締結

組合員の賃金実態をもとに、公正な賃金、生活できる賃金を実現するために、企業内において 18 歳の最低賃金を要求・交渉し、協定化をはかる。同時に、中途入社者の賃金を底支えする観点からも年齢別最低到達水準について協定締結をめざす。

2.「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

働き方・休み方 of 見直しや取引の適正化など、産業全体に関わる課題を労使で協議する必要がある。とりわけ中小組合の観点から以下に取り組む。

(1) 中小組合における長時間労働の是正

罰則付き時間外労働の上限規制など、長時間労働は正に向けた労働基準法改正が行われることの趣旨と意義を踏まえ、先行的に職場の基盤づくりに取り組む。

- ① 36協定の締結について
 - a) 36協定は、「月 45 時間、年 360 時間以内」を原則に締結する。
 - b) やむを得ず特別条項を締結する場合においても、年 720 時間以内とし、原則を踏まえ、より抑制的な時間となるよう取り組む。
 - c) 休日労働を含め、年 720 時間以内となるように取り組む。
 - d) 本則の適用猶予となっている業種についても、原則に近づけるための労使協議を行うとともに、適用除外となっている業務についても、本則を適用するよう労使協議を進める。
- ② 適用猶予されている中小企業においても、月 60 時間を超える割増賃金率を 50%以上引き上げる。
- ③ 勤務間インターバル規制 (原則 11 時間) の導入について、労使協議を進める。
- ④ 労働者の健康確保の観点から、管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みを導入する。
- ⑤ 年次有給休暇の取得促進
 年休カットゼロに向けて取り組むとともに、労働基準法改正により事業者が年休 5 日の時季指定が義務化されることを踏まえ、5 日未満者をなくす取り組みを推進する。
- ⑥ 50 人未満の事業場においても安全衛生委員会の設置を行う。

(2) 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な処遇の確保に向けた基盤整備に先行的に取り組む。

- ① 雇用安定に向けた取り組み
 個々人のニーズに応じた働き方が選択できる制度の整備を推進する。
 - a) 正社員への転換ルール・制度を整備し、また制度の運用状況の点検を通じて、正社員化を希望する者の雇用安定を促進する。
 - b) 2018 年 4 月より改正労働契約法第 18 条の無期転換ルールが適用されるケースが本格的に生じることを踏まえ、無期転換あるいは正社員登用に向けた制度の構築と雇止め防止に向けた労使協議を行うとともに、当該労働者への周知を徹底する。
- ② 「同一労働同一賃金」の実現に向けて法改正が行われることを踏まえ、連合が発行した「同一労働同一賃金ガイドライン案の手引き (仮称)」～多様な働き方のもとで納得性ある処遇実現のために～を参考に、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。
 - a) 一時金の支給
 - b) 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
 - c) 社会保険の加入状況の確認・徹底と加入希望者への対応
 - d) 有給休暇の取得促進
 - e) 育児・介護休業の取得は正社員と同様の制度とする。
 - f) 再雇用者 (定年退職者) の処遇に関する取り組み

3. ワークルールの取り組み

労働関連法制には、企業規模が一定の人数に満たない場合、あるいは業種によって、義務を免除するあるいは努力義務