

労働組合って なんだろう？

労働組合と聞いて、皆さんが真っ先に思い浮かぶイメージは、ストライキや春闘などの会社と“闘う”ものではないでしょうか？

もちろん、労働組合はそれらを活動のひとつとしていますが、決して会社と闘っているだけではありません。



そもそも労働組合とは？

労働組合とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体またはその連合団体」（労働組合法第2条）を言います。その目的のためにお互いに助け合おうというのが労働組合の原点です。労働条件や仕事の問題だけでなく、共に働く仲間の生活を守るのが労働組合の大事な役割です。

労働組合は何のために存在し、活動しているの？

職場で働く組合員の声を皆さんの代表として会社へ届け、会社と対等の立場で話し合い、さまざまな問題の解決を図っています。

例えば、職場で上司に理不尽なことを言われたり、評価面談がしっかりなされていなかった場合、一人ではなかなか言い出しにくいですね。そんな立場の組合員を守るために、組織として上司に提言をし、さまざまな課題を解決に導くために労働組合があるのです。

ただし、何もしなくても常に労働組合が手を差し伸べてくれるわけではありません。自分たちもしっかりと自主自立して主体的に組合活動に参画し、組織の力を最大限に発揮するためにご協力をお願いします。

労働組合は、憲法によって認められた「働く仲間を代表する」組織

労働組合は、労働者の賃金や一時金、職場環境などの労働条件の維持改善と向上を目指す、会社から独立した、会社と対等な組織です。雇う側（会社側、使用者側）と雇われる側（労働者側）では、どうしても弱い立場になりがちなのが労働者です。労働者が弱い立場になることを防ぐために、労働組合をつくり、会社と交渉することは、憲法（第28条）でも保障されている基本的権利です。

日本国憲法やさまざまな法律が労働組合の活動を保障しています

日本国憲法第28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

3つの権利「労働三権」

- ・「**団結権**」 労働者が労働条件を改善するために労働組合を結成する権利
- ・「**団体交渉権**」 労働組合が労働条件やその処遇について使用者と交渉する権利
- ・「**団体行動権**」 労働組合が使用者に正当性のある目的を達成するためにストライキやその他の団体行動をとる権利

労働条件や組合活動を守る法律「労働三法」

- ・「**労働基準法**」 労働条件の最低基準を定めたもので、労働者保護を目的にした法律
- ・「**労働組合法**」 使用者による労働組合への妨害や介入を禁じ、組合活動を保障するための法律
- ・「**労働関係調整法**」 労使（労働者と使用者）間で労働争議が起こったとき、これを仲裁し、円満解決を図るための法律

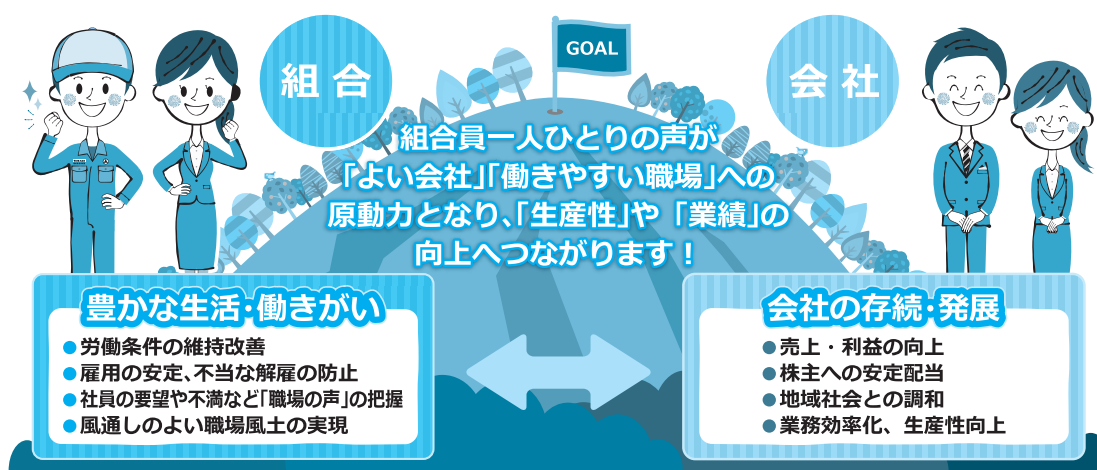


労働組合の 存在意義と その機能

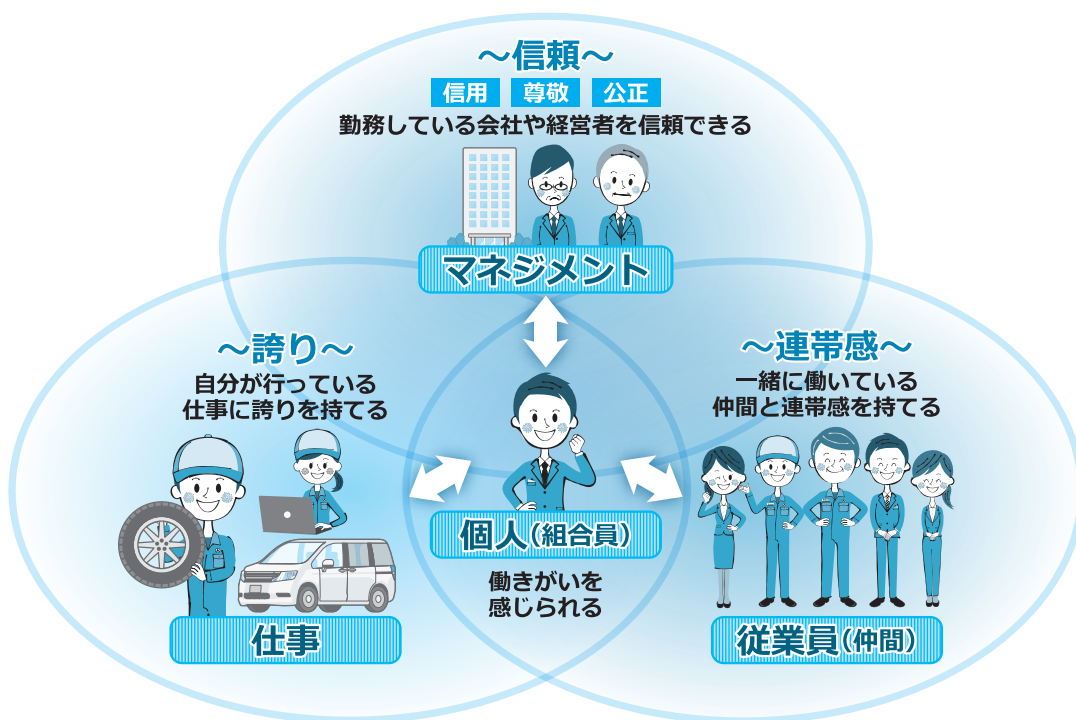
労働組合は、会社と対等な関係に立ち、「よりよい職場」を実現し、永続的な会社の発展を願うパートナーです。



会社の発展のために、労働組合が寄与できることはまだまだあるはず！



誰もが働きがいを高められるよう、今以上に仲間や上司を信頼し、認め合おう！



Mission

ヤナセ労働組合は、
常に組合員目線に立ち、
組合員の
「誇り」「夢」「喜び」を
応援します

2012年に全組合員を対象に行った職場環境アンケート結果より、仕事や職場・会社満足度向上（ヤナセブランド構築）のポイントは、「会社の魅力を感じる」、「社員としての誇りを持てる」であることが分かりました。



組合ビジョン



“私たち組合員はこうありたい”を実現します

完遂のための具体的活動

現代社会は社内外の環境が著しく変化する中であって、翌年のことでさえ想像しにくい時代になりました。「組合ビジョン」は、2012年の全組合員へのアンケート結果を基に、ヤナセで働く仲間が潜在的に持ち合わせているコアバリュー（根源的な価値）を明文化したものです。言い換えるなら、変化に富む時代の中で、私たちが行く先を見失いそうになったときに立ち返る「ありたい姿」そのものです。

「組合ビジョン」は簡単で当然すぎるワードだからこそ実現が難しいという声を耳にします。しかし、**組合員一人ひとりが「ありたい姿」の実現に向け、イキイキと仕事に打ち込める環境をつくるのは、私たち自身であることを忘れてはいけません。**

私たちの5年後、10年後を明るい未来にするために、各自が今何をすべきかを考え、想いを行動に移しましょう。



2019年度 スローガン

夢をカタチへ

～更なる高みへ仲間とともに～



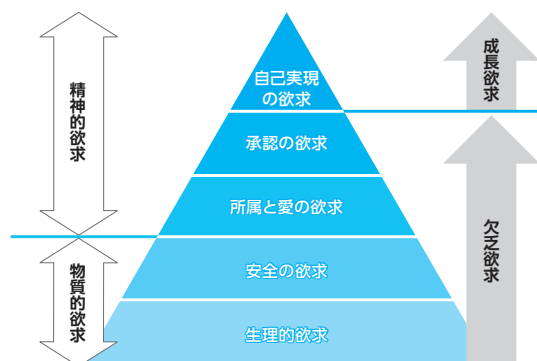
中央執行委員長
竹田 玄明

方針策定にあたり

仲間を信頼する。組織を信頼する。自身の仕事に誇りを持つ。上司が私たちのチャレンジ精神を応援してくれる環境がある。努力しているプロセスを上司が認めてくれる。組合員の中で、どれくらいの方がこれらを満たしているでしょうか。また、これらを一見してできていないと感じる方は、その理由を自分以外に求めているのでしょうか。ここでは、私たちの組合活動の中でも最も大切なうちの一つ、「自責」について考えてみたいと思います。

労働組合は弱い立場の労働者が資本家や会社に対して、職場環境の改善と賃金アップを通じて社会的経済的地位の向上を求めるために誕生した組織です。労働組合の誕生の歴史を振り返ると、不平や不満からの脱却こそが労働組合に求められていたのかもしれませんが、ところが、時代が移ろい、戦後の高度経済成長を機に先進国の仲間入りを果たした日本では、終身雇用に加えて、働けば働くほど賃金処遇が向上し、労働者の懐は心とともに徐々に充足していきます。当時の労働者が心理学者マズローの説いた欲求5段階説（右図を参照）の低位置である欠乏欲求から成長欲求、更にその先の欲求（自己超越）を満たそうとしたことは必然だったのかもしれませんが、そして、年功主義から職能（能力）主義、成果主義への大きな環境変化と、失われた20年と言われる超低成長時代を過ごした労働者は、全てが満ち足りていた当時と比較すると、より下位概念（承認の欲求や所属と愛の欲求）を満たしたくなったとしても違和感は覚えません。つまり、会社が求める成長戦略と個々の努力と成果が結びつきにくくなったため、欲求のレベルを下げざるを得なかったのだと感じます。同時に、要求実現に向けた労働運動が盛んであった過去と比較すると、現代は組合活動への意識が遠のき、どうせ言っても何も変わらないという諦めの境地に至った人が増加したのではないのでしょうか。

現在、多くの大企業が軒並み過去最高益をあげる中であって、それらの企業で働く全ての従業員の心が充足されているかと言えばそれは否です。一方、たとえ外部環境が良くない状況であっても、自身を内側から鼓舞し、常に更なる高みを目指す労働者がいることも確かです。彼ら彼女らに共通しているのは、恐らく、あらゆることを自責として捉え、他責に



しないことではないのでしょうか。人は弱いものです。成果が出ないことや自身の失敗を他人の責任にすることほど楽なことではありませんが、組合活動の本質はここに鋭いメスを入れることではないのでしょうか。世の中には、職場の雰囲気極めて悪い会社において、その将来を想い、上層部を巻き込み、会社を変えた（救った）若い従業員がいると聞きます。もしかすると、その人は特別な人なのかもしれませんが、誰もが絶対に変わらないと思っていた組織が変わったのだとすると、私たちにも無限の可能性が秘められていると感じます。不平や不満の打開というよりは、今よりも少しでも良くなるために私たちにできることを、人と組織の可能性を信じて常に考え行動に移せる仲間を一人でも多く輩出し、会社の発展に寄与することこそ労働組合に求められているのだと思います。

ヤナセ創業100周年前後の好業績と比較すると決して好調ではない今、労働組合が担うべき任務は何時になく大きいと感じます。2045年には人工知能（AI）が人間の知能を超えられていると言われています。その時代を生きる私たちは明らかに今と違う働き方をしていることでしょう。しかし、どれだけ働き方が変わろうとも、私たちが大切にすべきミッションやビジョンに変化はありません。現在は、入社した会社に定年までお世話になる時代ではないと認識しつつも、私たちがヤナセに籍を置く以上、人生を輝かせるためにヤナセを大いに利用し、結果としてヤナセの発展に繋がたいと考えます。そのためには、会社に対する信頼と誇り、仲間との連帯感が無ければ実現し得ません。私たちは、多くの人や組織の助けを受けて存在するヤナセとそこで働く組合員が、常に謙虚でありながら常に目的感を持って歩みを進め、仲間の歩みをしっかりとサポートし続けられる労働組合でありたいと思います。



労働組合の機能と目的

ヤナセは人を大切にする会社であることを労使が共に認め、会社と組合とがそれぞれの権利を相互に尊重し相互の民主的職場規律の確立、労働条件の維持改善、能率的業務の遂行を期しあわせて産業の平和を維持するにある。

(労働協約 第1条)

ヤナセ労働組合は、組合員の自覚と団結の力によって、労働条件の維持、改善並びにその社会的、経済的地位の向上を図るとともに、企業を民主化し、その社会的、公共的使命の達成に努めることを目的とする。

(組合同約 第4条)



私たちの未来のために、労働組合が考えなければならないこと

過去

- 高度経済成長期を経て賃上げ率が物価上昇率を超えたため、経済的にゆとりができた。
- 多くの企業で長時間労働が常態化していたが、会社への貢献は成果と共に働く時間で計っていた上に、終身雇用によって安心が得られていた。
- 年功主義から能力主義への移行。
- 主義・主張を貫くためにはストライキも辞さない労働組合が少なくなかった。

現代

- 組合員の要求は経済的な報酬に加え、心のゆとりを求めるようになった。
- 会社への貢献から得る充実に加え、プライベートの充実を求めるウェイトが大きくなった（ワークライフバランス）。
- 能力主義から成果主義へ移行した結果、個人のやりがいは高まったが職場内で格差が生まれはじめた。
- 労使協調で労働組合が会社の発展を共に願うようになった。
- 会社への提言機会が得にくいと感じるようになった。

未来

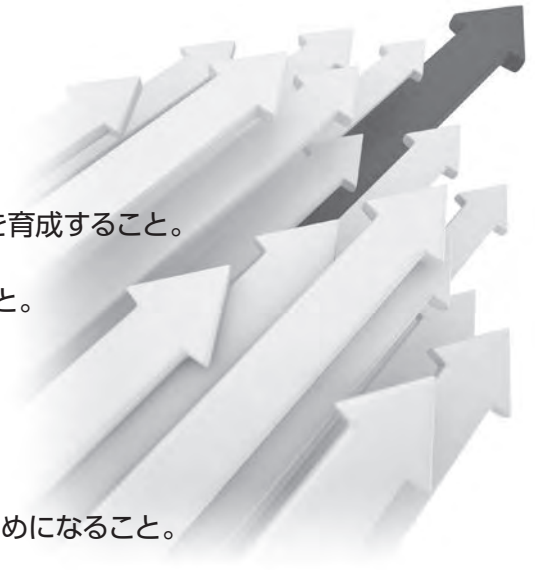
- 定年延長や定年廃止は組合員の幸せに繋がるのか？
- 労働の対価は成果だけで計って良いのか？
- 個人個人に合った働き方への変革をどのように考えるか？
- 「労働力人口の減少≒採用人数逡減」にどのように対応するべきか？
- 個の力の最大化（付加価値向上）のために、労働組合としてできることは？
- 明るい社会と未来のために私たちにできることは？



ヤナセ労働組合が目指すもの

活動の軸

- 個の成長を通じて、労働組合と会社の発展に資する人材を育成すること。
- ヤナセで働くことを通じて働きがいと生きがいを感じることに。
- 互いを高め合う仲間であり続けること。
- 組合員とその家族の幸せの実現をサポートすること。
- 法律と社会に守られている労働組合の一員として、世のためになること。
- 未来フォーラムを始めとする他労組交流で得た気づきを行動に移し、自労組の活動を昇華させること。



具体的活動

外部活動

- (地域) 社会貢献活動
- 他労組交流
- 各種セミナーへの参加
- 同業他社分析

内部活動

- 福利厚生活動 (本部・支部・分会)
- 各種協議会 (労働条件、制度改革など)
- 職場自治活動 (安全衛生、休日取得促進、職場環境の改善、法令遵守、ハラスメント予防など)
- ライフサポート活動 (ろうきんの活用、セミナー活動)
- 各種相談窓口 (ハラスメント対策、各種制度運用)
- 組合員意識調査





2018年度スローガン

夢をカタチへ

～ビジョン実現に向け
自ら気づき、動き出そう～

ヤナセワークスユニオン

定期中央大会

夢をカタチへ

～ビジョン実現に向け
自ら気づき、動き出そう～



重点目標 1

職場単位で主体的な 自治活動に勤めます

～組合活動を通じて、個の成長を促します～

組合活動の基礎となる職場集会を開催します

支部長が職場委員会で得た意見やアイデアを中央執行委員会に持ち寄るように、職場委員は職場委員会に出席する前に職場集会において組合員の意見を聴取する責務を負っている。しかし、全国的に職場集会を定期開催できた支部は限定的（東北、北関東、東京、関西、神戸四国、九州、BS、YBM、YAS）であった。今年度は、メールやアンケートを利用するなど、職場委員は職場の隅々まで目配りと気配りをするのが当たり前になるよう支部・分会内で旗振りを推進したい。

中央労使協議会と事業場労使協議会の 開催に注力します

中央労使協議会は2度開催し、春季労使協議会は、通期の予算未達の中、一時金要求額56万円に対して、51万円の回答を得、再交渉の結果、52万5千円の再回答を得た。秋季労使協議会は、上期が赤字ながら要求額68万円に対して57万円の回答を得、再交渉の結果、58万円の再回答を得た。

事業場労使協議会（支部・分会労使協議会）は、



各地で開催され、支部・分会独自の課題に対し会社と正面から向き合って協議をした。その結果、ハード・ソフトの両面で職場環境が改善した支部が多くあった。しかし、前年度と同様、一部の支部では労使協議会の開催が無く、職場の声を会社へ届けられなかった。中央執行委員が臨む中央労使協議会では賃金、及び制度面について協議をするが、職場で解決できない諸問題は事業場労使協議会の場で協議をするしかない。組合役員を対象としたアンケートによると、「働き方改革」に向けた取り組みのアイデアの第1位は「労使の意見交換の場を増やす（18%）」である。この事実は、組合役員が労使協議会の場を望んでいることを示している。労使協議会の大切さを改めて認識し、今年度以降は全ての支部・分会で職場環境の改善のために会社との協議の場を持つことを目標としたい。

各種制度の改善や運用強化のため、 組合員の意識改革に取り組みます

セールの「みなし労働時間制」は、前年度に引き続き、運用の強化を会社と職場に訴えた1年であった。しかし労使でしっかりと協議ができた支部と、そうでない支部とで運用に差が開いたと感じる。私たちは「みなし労働時間制」自体の改革を目指しているが、まずは今のルールを労使が共に遵守することが求められている。その他、育児・介護休業制度や旅費規程、退職金や評価制度など、会社と協議はしているもののカタチになっていないものについては、優先順位を付けて引き続き協議し来年度はカタチにしたい。

ワークライフバランスの実現に 努めます

会社から取り寄せたデータによると、過去と比較して、休日の取得率は向上している。ワークライフバランスの実現に対して世間に追い風が吹く中であって、未だに休日が取得できない、もしくは上長に休日の取得を認められないなどの職場があるとするれば、誠に残念である。労働組合は横の繋がりを大切にしている組織であるため、若手が職場委員を務めている職場の先輩たちは彼ら彼女らをサポートいただき、自らの職場の環境改善のために力をお貸しいただきたい。

会社との協議の進捗や各種報告事項を 組合員へタイムリーにお知らせします

前年度は、「つどいNET」を全15号発行し、経営数値や組合の決議事項の報告、及び福利厚生活動や社会貢献活動の成果を報告した。

「未来フォーラム（他労組交流）」への 組合員の参画を促し、 気付きから行動へ移せる組織をつくります

前年度は、中央執行部のみならず支部組合役員へも参画を募った。結果として、ここ数年で最多人数が「未来フォーラム」の活動へ参画し、参加者はそれぞれ多くの気づきを得た。また、参加者は得た気づきを支部内で行動に移し、自己成長とともに仲間の未来のために貢献した。

地域ごとに各種セミナーへの参加を促し、 個のスキル向上に努めます

「個の成長こそ組織の成長に繋がる」と信じ、全国の組合員に日本生産性本部主催のセミナーの募集を行った。個人負担は1万円ながら、自己の成長を会社で活かしたいと願う参加者は、結果として延べ10名を超えた。今年度も年間を通じて本企画を定着させ、より多くの組合員に成長の場を提供したい。

法令遵守を徹底します

中央執行委員会の中で、全国で起きている懲戒案件を共有し、法令違反の防止を呼び掛けた。しかし、懲戒案件の数は減っていない。法令違反を減らすためには、「法令違反防止運動（仮称）」のような形よりは、組合役員による積極的な声掛けが特効薬となる。職場が健全な状態であるためには、一人で悩みを抱えている組合員を一人でも減らし、正しいことを堂々と言い合える環境が求められるため、基本に忠実な活動を心掛けたい。

重点目標 2

組合員とその家族の幸せを 追求し続けます

福利厚生活動を充実させます

本部主催のバスツアーを首都圏地区（360名）と関西地区（168名）で開催した。首都圏地区は恒例となった木更津海岸での「潮干狩り」を楽しみ、



本部の屋台とお子さま向けイベントでお腹と心を満たした。関西地区は淡路島の「イングランドの丘」でバーベキューとお子さま向けの宝探しで汗を流した。いずれのイベントも家族や職場の仲間との貴重な時間を過ごす機会を提供し、組合ビジョンに沿った活動となった。その他、本部発信の福利厚生活動としてレジャー施設では、「東京ドームシティ」得10チケットの抽選販売や「高鷲スノーパーク&ダイナランド」優待券の抽選プレゼント、「サンリオピューロランド」や「ナガシマスパーランド」の特別割引券、「横浜・八景島シーパラダイス」の利用補助や「プロ野球観戦チケット」の抽選販売など、多くの組合員とその家族に利用いただいた。宿泊施設では、ヤナセ労働組合が保有するリゾートトラスト「エクシブ」の他、ダイヤモンドソサエティやフジプレミアムリゾート、エメラルドグリーンやセラヴィリゾート泉郷などの権利を最大限利用いただいた。尚、今年度から上記宿泊施設の予約を全てオンライン化し、組合員の皆さまにとってより利用しやすい環境を整える。



社会貢献活動を強化します

本活動の3本柱である①リングプル収集、②エコキャップ収集、③外貨コイン収集のうち、①はアルミニウムの換金率が今までよりも高い業者を選定した結果、平均2年半ほど掛かる収集期間が1年強で達成できる見込みとなった。間もなく実現する車イスの第7号車は大阪地区の社会福祉協議会を寄贈先として予定している。②は10月末日現在、約24万個を収集し、前年度としては480人分のワクチンに交換できた。③は組合期の最終月（10月）を収集強化月間とし、14,312キログラムを収集した。収集した外貨コインは、11月21日に日本ユニセフ協会に寄



付し、世界の子どもたちのために役立てられた。また、恒例となった中学校の企業訪問を5校受け入れた。「社会人として働く上で大切なこと」や、そもそも「働くことの意味」について学んだ後、工場とショールーム見学でプロフェッショナルの仕事を体感いただいた。多くの生徒たちにとって、「仲間と協力し合うことの大切さ」や「社会人として働く意味」について考える機会を提供できた。私たちは、誰もが簡単に参画できて、継続性があるこれらの意義ある活動に益々注力し、引き続き社会の役に立ちたいと考える。

組合員のライフプランのサポートを強化します

労働者のために労働者が作った金融機関である「労働金庫（ろうきん）」の人気商品である、「エース預金」は給与が指定口座に入金される前に、エース預金の口座に引き去りをする。そのため、知らず知らずのうちに貯蓄ができるという優れたものだ。前年度は「エース預金」や「つみたてNISA」などの貯蓄型の商品が飛躍的に伸びた他、「住宅ローン（借換え含む）」や「カーライフローン」、他社より利息が低いカードローンの「マイプラン」の利用者（借換え含む）が増え、組合員のお財布事情に貢献した。（右表参照）

関西支部は研修会の場でセイコーエプソン労働組合から講師をお招きし、ドルコスト平均法（定期的かつ継続的に一定額の金融商品を購入する投資手法）の効果をゲームを通じて学んだ。「積み立て投資」は長期投資が向いており、時間が味方してくれることが手に取るように理解できた。

中央労働金庫田町支店
対前年取引増加額及び増加件数

	増加額(単位: 千円)	増加件数(単位: 件)
マイカー・教育・ リフォームローン	148,770	47
住宅ローン	546,090	16
マイプラン	34,497	32
エース預金	—	57
個人投信	12,315	—

安全衛生活動を推進します

50人以上の従業員を抱える事業場において、毎月の開催義務がある「安全衛生委員会」を各地で開催した。中でも、名古屋支部では「安全衛生委員会」を「支部労使協議会」さながらの場と位置付けている。支部長を始めとする交渉メンバーは事前準備に余念が無く、各自の意識やレベルの向上と職場環境の改善に大きく寄与した。

勤怠管理を徹底します

課題であるセールスの勤怠管理は、多くの職場で過去と比較して運用が向上した。各自が上司とのコミュニケーションを密に取り、休日と就業日のメリハリを付けたセールス活動を心掛けた結果であると認識する。ただ、依然として「みなし労働時間制」の労使の認識がかみ合わない職場があることも事実である。引き続き、セールスの勤怠管理の是正に努め、働きやすい職場環境を実現させたい。一方、アフターセールス部門は繁閑による労働時間の差が激しく、36協定の特別条項の発動が多く見受けられた。背景には、お客さまへの納期と作業品質にこだわる組合員の「想い」がある。反面、今は働き方の変革が求められている。しかし、今の業務量を考慮すると「私たちの働き方の意識改革」という個人の自助努力だけで働き方の変革は難しいと感じる。目標設定の適正化や業務プロセスの見直しの提案など、労働時間の短縮に向けた労働組合としての働きかけが必要だと感じる。

有給休暇(計画有休含む)の 取得率向上を目指します

有給休暇の取得率は年々上昇しているものの、146期の実績は組合員トータルで31%(2.4日)であった。活用労働統計によると、平成28年、1,000人以上の従業員を抱える企業における有給休暇取得率は48.7%(8.8日)、計画有給休暇を導入している企業に限れば53.8%(10.2日)である。この数字は全産業の平均であるが、私たちの取得率との差の大きさを感じずにはいられない。休むことが目的になってはいけませんが、2019年4月から始まる会社による有給休暇指定(年間5日)の運用に対し、労働組合として注視したい。

女性やLGBT(性的少数者)を始めとする、 ヤナセにおいて少数派である方々が安心して 働ける環境を構築します

前年度は、ヤナセにおいて数少ない全国の女性組合員を対象としたセミナー「キャリアビジョンを考える会」を実施した。本セミナーでは、会社でのキャリアを考えるだけでなく、会社に必要なとされる人材になるための自分磨きやライフキャリアについて深く考える場を提供した。

一方、目標としていたLGBTの方々へのサポートは発信できなかった。他の労働組合の事例を参考に今年度はサポート体制を確立させたい。





2018年度 活動報告

2018年度

重点目標

●職場単位で主体的な自治活動に勤めます
～組合活動を通じて、個の成長を促します～

第 1 四 半 期

11月

12月

1月

処遇向上に向けた取り組み	使 会	要求事項 経済要求 冬季一時金 組合員一人平均680,000円の組合要求に対して満額回答 - 中央労使協議会 - 支部労使協議会 (九州・YBM) - カレンダー協議 (支部)	- 支部労使協議会 (神奈川静岡・BS) - カレンダー協議 (支部)	支部労使協議会 (関西・YVW)
	労 務 会	146期上期評価について - 一時金配分協議 - ワーキンググループ①②※ ※数字は開催回数	- セールの「みなし労働時間制」について - ワーキンググループ③④	- セールの「みなし労働時間制」について - 賃金給与規程の改定について - アフターセールス部門技術知識検定について - YVW 世田谷・深川について - ワーキンググループ⑤⑥⑦⑧ - 会計報告会

組合員の幸せへの取り組み	広 報	第1回中央委員会 開催報告 第1回中央研修会 開催報告 - つどいNET 17-19号 - つどいNET 17-20号 - つどいNET 17-21号 - つどいNET 17-22号 秋季労使協議会 開催報告[速報版] 冬季一時金 支給案内	秋季労使協議会 開催報告[詳細版] - つどいNET 17-23号 - つどいNET 18-01号 第68回定期中央大会 開催報告	
	福 利 厚 生	審議事項 - 役員候補者推薦委員会の設置について - 選挙管理委員会の設置について - 労働協約の改定について 報告事項 - 平成30年基本カレンダーについて - 社会貢献活動について - 福利厚生活動について - 財政部活動について - 組合組織改編について - その他について 本部セミナー - 支部三役の任務とは?	神戸四国支部 (兵庫地区) イベント 関西支部 (京滋地区) イベント	

組合組織に関する取り組み	大 会	第68回定期中央大会 ヤナセ労働組合結成70周年記念式典	支部大会 (本社・札幌・北関東・千葉・東京・神奈川静岡・名古屋・関西・神戸四国・BS・YAU・YBM・YGM)
	委 員 会	スローガン 夢をカタチへ ～ビジョン実現に向け自ら気付き、動き出そう～ 2018年度 重点目標 「職場単位で主体的な自治活動に勤めます」 「組合活動を通じて、個の成長を促します」 「組合員とその家族の幸せを追求し続けます」	
	中 執	第1回中央委員会 第1回中央執行委員会 第2回中央執行委員会	
	研 修 会	三役研修会	支部研修会 (神戸四国・BS)
	未 来 フォーラム	幹事会 幹事会・定期総会・おやじ交流会	幹事会・車座 (総意とは)
対 外 交 流		旬報法律事務所 労働金庫 j.union Hey!union	旬報法律事務所 j.union Hey!union ビズパワーズ 国際経済労働研究所
	各 種 セ ミ ナ ー	j.union	日本生産性本部

社会への取り組み	社会貢献	リングブル・エコキャップ・外貨コイン収集活動 名古屋市千川区社会福祉協議会へ 6号目となる車イスを寄贈	
	ボランティア	中学生 職場体験①②③	

中央活動経過報告（第1～2四半期）



●組合員とその家族の幸せを追求し続けます

第2四半期

2月

3月

4月

「みなし労働時間制」の見直しに向けて

支部労使協議会（神戸四国）

支部労使協議会（神奈川静岡・名古屋）

ワーキンググループ⑨⑩

・「整備係長・クラーク職の役割の明確化」について
・諸規程の見直しについて

「YBM（大阪地区）事業譲渡」について

会計報告会

ワーキンググループ⑪⑫

ワーキンググループ⑬

ワーキンググループ 開催報告

第4回中央執行委員会 開催報告

つどいNET 18-02号

つどいNET 18-04号

つどいNET 18-05号

つどいNET 18-03号

つどいNET 18-06号

第3回中央執行委員会 開催報告

第2回中央委員会 開催報告

146期決算に向けて

新入社員説明会

審議事項

・春季労使協議会 要求案について

報告事項

・みなし労働時間制について
・新任役員研修会について
・社会貢献活動について
・福利厚生活動について

本部セミナー

～働きがいを高めるには？～

・春季労使協議会に向けて
・「みなし労働時間制」の見直しについて
・会計報告会について

支部大会（中国・九州・YVW）

支部大会（YAS）

ビジョン実行局①

第2回中央委員会
ビジョン実行局②

YBM支部（大阪地区）イベント

関東バスツアー（潮干狩り）

参加者総勢360名



ビジョン実行局③
専売部①

第3回中央執行委員会

第4回中央執行委員会

・春季労使協議会 要求案策定
・会計報告会について

第5回中央執行委員会

第6回中央執行委員会

審議事項

・災害見舞金適用委員会について
・春季労使協議会について

報告事項

・アフターセールス部門における整備係長/クラーク職制度について
・検査員の資格取得費用について
・計画有給休暇取得促進について

研修項目

・職場委員の任務
・働きがいを高めるには？
・職場集会の開催方法について

新任役員研修会

幹事会

三役研修会

幹事会・車座（法の精神から労働組合の本質的な価値を見出そう！）

EQセミナー

損害保険ジャパン日本興亜労働組合

資生堂労働組合、バスコ労働組合

労働金庫

ビスパワーズ

支部研修会（本社・東京・YBM）

幹事会・車座（続・総意とは？）
〇〇らしき交流会（マルイグループ）

旬報法律事務所

中央労働金庫推進幹事会

資生堂労働組合

セイコーエプソン労働組合

日本生産性本部

j.union

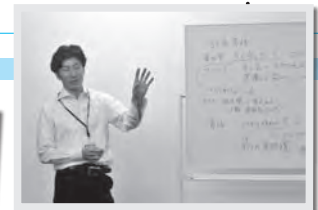
肝高の阿麻和利

ブロックス（試写交流会）

日本生産性本部

j.union

リングブル・エコキャップ・外貨コイン収集活動



派遣向上に向けた取り組み

組合員の幸せへの取り組み

組合組織に関する取り組み

社会への取り組み

2018年度 活動報告



2018年度 活動報告

2018年度

重点目標

- 職場単位で主体的な自治活動に勤めます
～組合活動を通じて、個の成長を促します～

第 3 四 半 期

5月

6月

7月

処 遇 向 上 に 向 け た 取 組 み	使 議 会	中央労使協議会	支部労使協議会（神奈川静岡・九州）	
	要 求 事 項	経済要求 夏季一時金 組合員一人平均560,000円の組合要求⇒525,000円の回答 退職または解雇者に対する一時金支給⇒趣旨を理解し、今後の継続協議とする		
労 務 委 員 会	整 備 係 長 に 関 し て	ワーキンググループ ⁽¹⁴⁾	146期下期評価について	LDSSについて ワーキンググループ ⁽¹⁶⁾ 会計報告会
			ワーキンググループ ⁽¹⁵⁾	
組 合 員 の 幸 せ へ の 取 組 み	広 報	第6回中央執行委員会 開催報告 つどいNET 18-07号 つどいNET 18-08号 春季労使協議会 開催報告【速報版】	夏季一時金 支給案内 つどいNET 18-09号 つどいNET 18-10号 春季労使協議会 開催報告【詳細版】	 参加者総勢168名 関西バスツアー 本社支部イベント 九州支部イベント BS支部（阪神地区）イベント YAU支部（札幌）イベント YAS支部（横浜）イベント
	福 利 厚 生	北関東支部イベント YBM支部（東京・名古屋地区）イベント BS支部（名古屋地区）イベント YAS支部（岡山）イベント 東北分会イベント	YAS支部（三郷）イベント 	
組 合 組 織 に 関 する 取 組 み	大 会 委 員 会	 第7回中央執行委員会	専売部会②	ビジョン実行局④
	中 執 行 委 員 会		●秋季労使協議会要求案策定について ●会計報告会について ●災害見舞金適用委員会の設置について ●ビジョン実行局について	中央研修会 第8回中央執行委員会 第9回中央執行委員会
未 来 フ ォ ー ラム	研 修 会	支部研修会（千葉・神奈川静岡・関西・中国・九州）	三役研修会	中央研修会 支部研修会（YVW支部）
	幹 事 会	異業種交流会 エプソンユニオントレイル 多摩川トレイル	幹事会 EQセミナー 社会貢献を考える会議 組合活動の見える化 学生との交流	幹事会 役員育成のプランニング研修 車座（働くとは）
対 外 交 流	セ イ コー エ プ ソン 労 働 組 合	セイコーエプソン労働組合 国際航業労働組合 Hey!union 東京都労働相談情報センター	労金推進幹事会 ブロックス j.union 日本生産性本部	セイコーエプソン労働組合 （サービスサポート交流会） j.union 旬報法律事務所
	各 種 セ ミ ナ ー		組織と人の向上セミナー	ビスパワーズ「ビタミンデイズ」
社 会 へ の 取 組 み	社 会 貢 献	 リングプル・エコキャップ・外貨コイン収集活動		 夏期慰労
	ボ ラン ティア	中学生 職場体験④	中学生 職場体験⑤	

中央活動経過報告（第3～4四半期）



●組合員とその家族の幸せを追求し続けます

第4四半期		
8月	9月	10月
支部労使協議会 (YBM) ワーキンググループ⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲ ・アフターセールス部門技術知識検定について ・CSI換算表について ・その他	支部労使協議会 (中国) ・アフターセールス部門技術知識検定について ・登用審査について ・みなし労働時間制について ・パーツフィールドフォースの新設について ワーキンググループ⑳ 会計報告会	支部労使協議会 (神奈川静岡) 支部労務委員会 (YBM) 分会労使協議会 (東北) 2019年基本カレンダーについて ワーキンググループ㉓ 会計報告会

組合員の幸せへの取り組み	第10回中央執行委員会 開催報告	第3回中央委員会 開催報告
第1四半期(6月) 会計報告会 つどいNET 18-11号 支部イベント (札幌・千葉・東京[東京地区]・神奈川静岡[静岡地区]・名古屋・関西[大阪地区]・神戸四国[四国地区]・中国[広島・福山・鳥取地区]・九州[セールス決起集会]・YAU[八王子]・YVW・YAS[東京])	つどいNET 18-12号  YAU支部 (東京地区) イベント YAS支部 (札幌・福岡) イベント YPA分会イベント	つどいNET 18-13号  神奈川静岡支部 (神奈川地区) イベント 九州支部 [サービス決起集会]

組合組織に関する取り組み	第10回中央執行委員会	第3回中央委員会
 審議事項 ・秋季労使協議会 要求案について 報告事項 ・評価制度について ・アフターセールス部門技術知識検定について ・福利厚生活動について 本部セミナー ・女性組合員セミナーについて	専売部会③ ビジョン実行局⑤ 支部研修会 (札幌・北関東) 幹事会 日本生産性本部 Hey!union j.union (女性組合員のキャリアビジョン) 労働金庫 (女性活躍推進委員会)	 審議事項 ・秋季労使協議会 要求案について ・特別会計(災害見舞金)の取り崩しについて 報告事項 ・福利厚生活動について ・社会貢献活動について ・「女性組合員のキャリアビジョンを考える会」について ・組合組織改編について 幹事会 車座 (イキイキとした職場づくり) j.union 労金推進幹事会 FDK労働組合 日本生産性本部 ワークハピネス ビジネスコンサルタント 私は自分の仕事が大好き大賞

社会への取り組み

●

本社支部 普通救命講習

合計29名受講

●

リングプル・エコキャップ・外貨コイン収集活動

2018年度のエコキャップ収集は、600 k g になりました。収集したエコキャップはエコキャップ推進協会を通じてポリオワクチン480人分として途上国に届けられます。リングプル収集による車いすの寄贈は、7台目の寄贈まで、あと約6 k g となりました。

●

千葉支部 普通救命講習

合計20名受講

●

YBM支部（東京地区） 普通救命講習

合計10名受講

●

外貨コイン収集強化月間

約1ヵ月間の強化期間を設けて収集した外貨コインは合計14.3 k g になりました。外貨コインは、日本ユニセフ協会を通じて世界の子どものために役立てられます。



2019年度 中央役員立候補者



中央執行
委員長

竹田 玄明



中央執行
副委員長

内藤 貴啓



中央執行
副委員長

宮本 昌樹

新任



中央執行
副委員長

谷垣 友哉



中央書記長

花澤 友希

新任



中央会計監査

大矢根 孝佳

新任



中央会計監査

清村 明子



本社支部長

堀江 亜以



札幌支部長

藤井 貴久



東北支部長

藤澤 良哉

新任



北関東支部長

大貫 直哉



千葉支部長

岡 徹朗



東京支部長

加藤 孝史

新任



神奈川静岡支部長

飯尾 和純

新任



名古屋支部長

吉村 卓浩



関西支部長

真辺 岳央



神戸四国支部長

権藤 圭介

新任



中国支部長

吉村 恭亮



九州支部長

安部 雅人

新任



BS支部長

樋口 峻太

新任



YAU支部長

石橋 弘幸

新任



YBM支部長

大嶋 篤



YGM支部長
兼任中央執行副委員長

内藤 貴啓



YVW支部長

野島 康太郎



YAS支部長

田中 健司



YPA分会長
兼任中央執行副委員長

宮本 昌樹



前中央会計監査
林 昌紀 (中央役員歴1年)

1年間という短い間でしたが、中央会計監査をさせていただき貴重な経験になりました。そして多岐に亘る組合活動の重要性を再認識しました。今後はこの経験を活かして組合活動に関わっていきたいと思います。ありがとうございました。



前中央会計監査
地蔵 忠司 (中央役員歴1年)

短い期間ではありましたが、中央会計監査を務めさせていただきました。会計伝票という側面から、活発な組合活動を窺い知れたとともに、改めてヤナセネットワークの大きさを感じられました。今後も様々な課題に立ち向かい、より良い会社を目指し、次の100年に繋げていきましょう。1年間ありがとうございました。



前北関東支部長
大淵 光晴 (中央役員歴4年)

中央執行委員として活動させていただく中で、労働組合はこんなにも多くの事柄に取り組んでいるのかと驚きました。その中でたくさんの人生、たくさんの仲間の想いに触れた4年間でした。とても辛く厳しい瞬間もありましたが、ここまで活動を続けてこられたのは、寄り添い支えてくれる仲間たちがいたからです。寄り添うことの大切さを教えてくれた仲間たちに感謝します。ありがとうございました。



前中国支部長
近藤 勇気 (中央役員歴2年)

私が支部長を務めた2年間、組合活動に御協力いただきありがとうございました。仲間の協力なくして組合活動は成り立ちませんでした。全国の異なる職種の仲間と熱く議論した時間と経験は何事にも代えられません。退任後も「考え、議論し、行動する」ことを実践し、共に組合活動を活性化させていきます。本当にありがとうございました！



前YAU支部長
古田 稔裕 (中央役員歴6年)

中央執行部や支部の様々な場面で皆さまの助けを得ながら、何とか活動ができた6年間でした。在任中は職場や支部での課題を把握し早期解決を意識して取り組みました。しかし、思うようにいかず皆さまにご迷惑をお掛けしたことも多々あったと思います。これから立場は変わりますが、中央執行部での経験を教訓に引き続き、働きがいの溢れる職場にするべく共に取り組んで参ります。今まで本当にありがとうございました。



前YGM支部長
荻野 博亘 (中央役員歴3年)

中央執行部として過ごした3年間は楽しいこと、厳しいことが多々ありましたが、非常に充実した日々でした。この期間を共に過ごした中央執行部のメンバー、支部の組合員の支えがあってこそ3年間であったと感謝申し上げます。退任後も労働条件の維持改善・社会的地位の向上を目指して活動する「強いヤナセ労働組合」の一員として微力ながらサポートをさせていただきます。有難うございました。



前名古屋支部長
政池 裕一 (中央役員歴5年)

「労働組合とは？」を5年間、常に考えて参りました。組合役員として、時には会社や非正規社員のそれぞれの立場から一石を投じて参りました。ありきたりのワードですが、「もっといい会社にしたい」、「笑顔に溢れる職場にしたい」どんな時もこの信念があり、皆の心がー(いつ)になれば、状況は必ず変えられると信じ活動して参りました。任期を全うし、感じるのは、微力であり、やり残したことばかりですが、一組合員として今後もこの信念は忘れることなく、組合活動に皆と共に参画していきたいです。長きに亘り、右も左もわからぬ私を支え、応援していただいた皆さまと共に歩を進められたことは、私の財産であり、感謝いたします。ありがとうございました♡