

夢をカタチへ
～自分の夢、語れますか？～

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、労働者保護を目的とした法律
- ・「**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

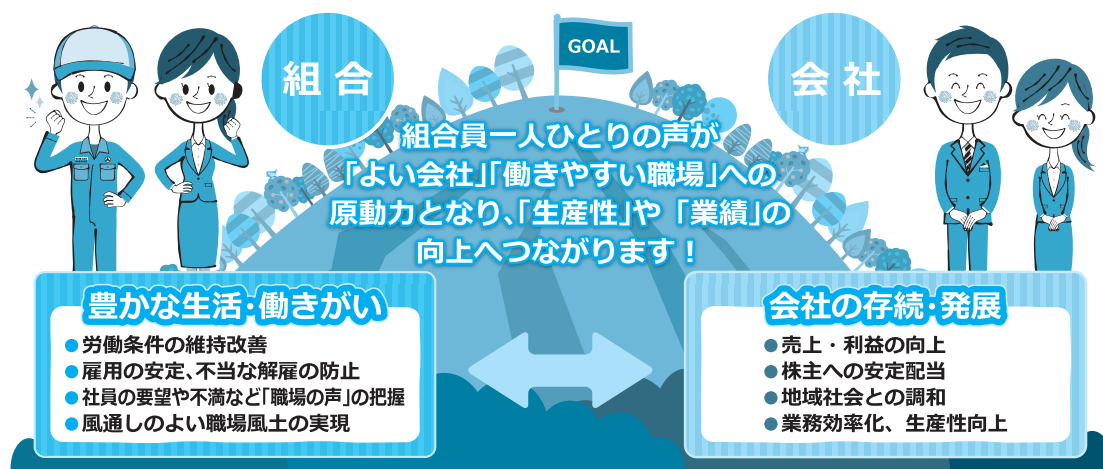


労働組合の存在意義とその機能

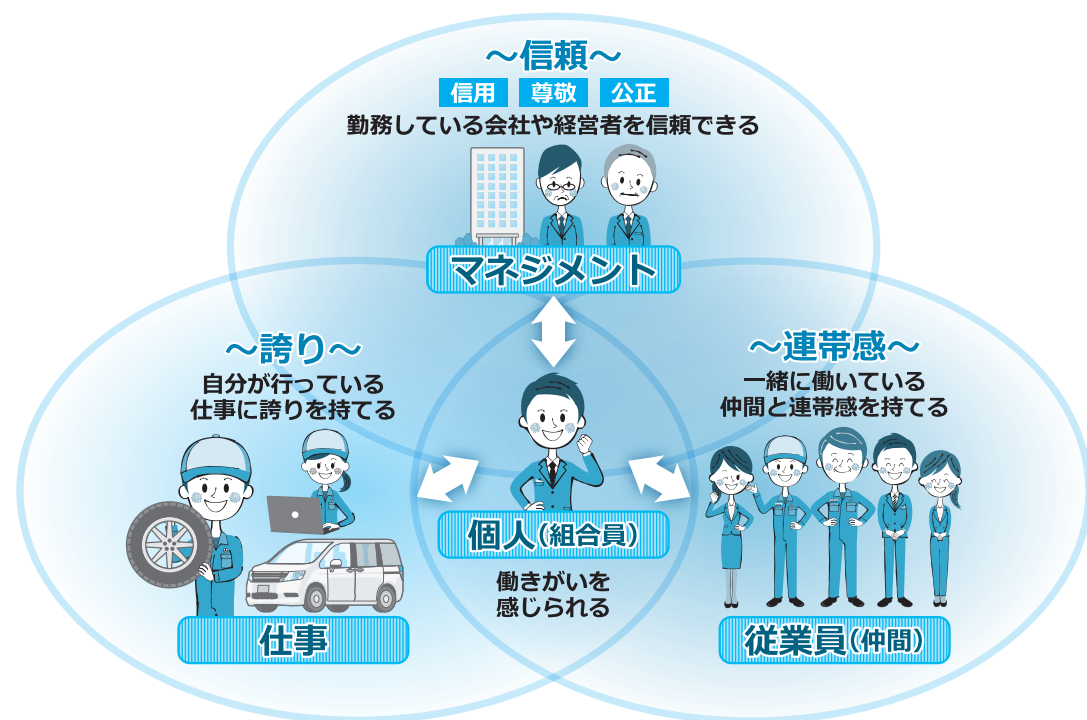
労働組合は、会社と対等な関係に立ち、「よりよい職場」を実現し、永続的な会社の発展を願うパートナーです。



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つ」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。

第70回 定期中央大会 次第

1	開会挨拶	9	中央役員選挙
2	大会運営委員選出	10	選挙結果報告・告示
3	議長団選出	11	退任中央執行委員挨拶
4	書記任命	12	就任中央執行委員紹介
5	資格審査報告	13	議案
6	中央執行委員長挨拶		第五号 2020年度活動方針案
7	来賓挨拶		第六号 中央会計予算案
8	議案		第七号 会計監査人委嘱について
	第一号 2019年度活動報告	14	報告事項
	第二号 中央会計決算報告	15	一般質疑応答
	第三号 会計監査報告	16	書記退席
	第四号 組合同規約改定	17	議長団退席
		18	閉会挨拶

夢をカタチへ

～自分の夢、語れますか？～

議案書 目次

2019
2020

2020年度活動方針案	2
活動の軸	3
中央会計予算案	5
会計監査人委嘱について	6
2019年度活動報告	7
重点目標	7
中央活動経過報告	11
中央会計決算報告	15
会計監査報告	18
2020年度中央役員立候補者	19
支部大会議案書	21
データ集	41



2020年度 スローガン

夢をカタチへ ～自分の夢、語れますか？～



中央執行委員長
竹田 玄明

方針策定にあたり

18世紀頃世界で労働組合が発足した当初は、小規模な労働者の集まりが互いの労働環境の窮状を憂い、想いを一つにして資本家を相手に立ち上がったと聞く。その動きはやがて大きな波となり、小規模であった集まりは地域を超えて国中に広がった。運動のリーダーとなった一部の人は、労働者による労働環境の改善を願う気持ちを一身に受け運動を牽引したのである。これこそ、「総意」の最も強い状態であり、資本家や国家を動かすきっかけになったとされる。当時の労働者には「自分たちの労働環境をより良くし、処遇向上を実現させる！」という確固たる軸があったからこそ労働運動が各地で盛り上がり、労働者の立場を確立させるきっかけとなったのであろう。翻って、現代の私たちは確固たる軸を全組合員で統一できているだろうか。誠に残念ながら多くの労働組合に於いて、「組合員のお客様化」や「組合員の組合離れ」が起きている。これは執行部にも原因の一端があると認めざるを得ない。しかし、時代の変遷によって賃金処遇が改善した結果、労働者の生活が経済的に豊かになったことに加え、各社が従業員満足度向上に注力し始めたことが端緒となり、真に困っている労働者が減ったことを意味していると感じる。一方で、組合活動に関心な組合員が増えていることは肌で感じるが、労働組合が時代の流れとともに変化し続ける課題に常に向き合う組織である以上、決して彼ら彼女らは労働組合と無関係ではられない。従って、一人でも多くの組合員が自身の中に価値観の「軸」を持ち続け、今よりも少しでも動きやすい環境にするために声を挙げ、自分事として行動に移すことが何より大切となる。冒頭に述べたように、労働組合の強さは一人ひとりの組合員の気持ちがアニメ“ドラゴンボール孫悟空の「元気玉」”のように途轍もない

大きな集まりとなり、真の「総意」を作り上げたときこそ最も発揮されるということを誰もが心に留めておくべきである。

さて、私たちの「活動の軸（方針案）」は中央役員選挙に於いて信任を得た中央執行部が策定し、定期中央大会で披露→決議→承認→活動開始という流れが過去の流れであった。しかし、本年度は中央執行部の枠を超え、支部役員から有志を募り、集まった仲間とともに本年度の方針案の骨子づくりを行った。その手法は私たちが「最高の組合活動を実現する」ために最も大切にしたい価値が何であるのかを議論（ディスカッション）ではなく対話（ダイアログ）から生み出すというものである。具体的には、組織活性において実績が豊富な、(株) ビズパワーズの柳瀬様の力をお借りし、リーダーシップやモチベーションに関する講義を経て、各40分のペアインタビューで各自の価値観を引き出した後、自分たちの労組の可能性について深い対話を重ねた。各チームで「最高の組合活動を実現する」ために大切にしたい5つのキーワードを紡ぎ出し、皆で更に絞り込みを行った。出来あがった本年度の活動方針案は中央執行部だけでなく多くの仲間とともに作り上げた方針案であるため、共にゴールを目指す馬力が増すことは必定であると感じる。

本年度の方針案策定に注力したメンバーの期待に応えるのは私たち全組合員である。会社の永続的な発展と組合員の幸せの実現のためには、誰もが仲間の言動に気を配り、職場環境が良くなるためのアイデアを出し合い、互いを高め合うことが求められる。山々から染み出した清水がせせらぎとなり、やがて大河となるように、青々と茂った木々の畔に泉が湧き、やがて大きな湖となるように、一人ひとりのチカラは例え小さくても私たちの総意は揺るがないという気概を持って活動を展開し続ける労働組合でありたいと思う。

最高の組合活動を
実現するために必要な

『状態・意識』

「情熱溢れる組合活動」

このグループの本質は『情熱』である。昨今、組合員による労働組合への興味と期待が薄れている。根本的な問題は、組合役員の組合活動に対する情熱が不足していることである。したがって今、組合役員の情熱を燃やすためには、「組合役員の教育」を実施し、組合活動に必要な知識や教養を身に付け、「活動に対する意識改革」を起こす必要がある。組合役員が意識改革し、常に前向きに情熱的な活動に邁進すれば、組合員一人ひとりの関心が増すと考える。その結果、組合員が当事者意識を持ち、労働組合への興味と期待が高い状態になる。

最高の組合活動を
実現するために必要な

『行動』

「はじめの一步を踏み出そう ～気づきから行動へ～」

組合活動の本質は「気づきによる自発的な行動」である。人は仲間との価値観の共有や相手を想いやることの大切さに気づいた結果、人のために行動に移すものだ。その一人ひとりの利他の行動が巡り巡って仲間との繋がりを生み、幸せを呼び込む。このような正の循環を生むために、私たちはそれぞれが笑顔を絶やさず、仲間と密に接すること（コミュニケーション）を常に念頭に置き、ヤナセ労働組合を志の高い組織にする。さあ、はじめの一步を踏み出そう！！

最高の組合活動を
実現し、達成したい

『理想の労働組合』

「ヤナセで働く全員のヤナセ労働組合への関与」

例えるならば、「ヤナセ労働組合」という映画をつくった時に、全員がエンドロールに出る状態である。作品はどの役割が欠けても完成しない。ヤナセで働く全員がそれぞれの役割を全うし、自らの想う「ありたい姿」を体現するために組合活動に関与することで、理想の組合に変化し続けられる。全員が自分ごととして捉え、意思を持つこと。そして、多様な個々人の意思が意思に影響を与え、共感を生み、全員が同じベクトルを向いた状態こそヤナセ労働組合の「ありたい姿」と考える。

最高の組合活動を
実現し、達成したい

『理想の会社』

「ヤナセLOVE」

理想の会社の状態は組合員一人ひとりの“ヤナセLOVE”が高い状態である。組合員がヤナセを好きになる根源的な理由は魅力的な人が職場に多いことにあり、今以上に組合員が互いを理解し、支え合い魅力的な仲間との絆が深まると“ヤナセLOVE”が高まる。また、絆が深まると近年問題視されている仲間との希薄な関係性の改善や離職率の低下に繋がる。更に、家族のような絆で結ばれた安心感が組合員一人ひとりの夢の実現の後押しとなり、ヤナセで働く価値の向上になる。つまり、労働組合には組合員同士の絆を深める活動が求められている。

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～

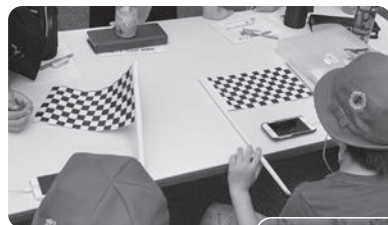


外部活動

● (地域) 社会貢献活動

活動の柱となっているリングブル、エコキャップ、外貨コイン収集活動では、それぞれ8台目の車イス寄贈、640人分のワクチン提供、日本ユニセフ協会への618gの外貨コインの寄贈が実現できた。特に車イス寄贈は、アルミ買取業者の選定し直しによって、前年度から年間1台の寄贈ペースを維持できるようになった。引き続き、職場のみならず家庭や知人からの収集を歓迎したい。

地域社会貢献活動として、熱中症防止のために見送られた一昨年の実施以来、芝浦小学校で2年振りとなる交通安全教室を開催した。座学（シートベルトの大切さ、ながらスマホ防止）の後、校庭でオープンカーの試乗と、YouTubeへの熱中が車の接近への気付きを遅らせることを体験してもらった。小学生に自動車への興味関心と、交通安全の大切さをしっかりと伝えられたことは、生徒さんのみならず、先生方からも注目度の高い活動となった。



また、昨年に引き続き茨城県の中学生の企業訪問を2校受け入れた。中学生からのヤナセの仕事についての質問に回答したり、セールスのロールプレイを通して「働くとは？」について体感いただいた。最後に、社会に出るにあたり周りの人への感謝の気持ちが大切であることを伝えた。



引き続き、私たちは社会との繋がりを強く意識しながら、全組合員に参画いただけるよう社会貢献活動に注力したい。

● 他労組交流

未来フォーラム（全27労組が参画）の活動は前年度よりも増え、私たちの活動へしっかりとビルトインできた。具体的には、他労組交流の中で受講し、多くの気付きを得た「人が輝く職場づくりセミナー」や「EQ（心の知能指数）セミナー」を本部セミナーとして開催。組合役員を中心に受講いただき、「物事を自責で捉え

ること」や「自己の感情特性を知り、感情を管理し利用する方法」を学んだ。これらの学びは組合活動のみならず職場の仲間や家族とのコミュニケーションを図るうえで大変役立った。



● 各種セミナーへの参加

前年度に引き続き、女性組合員を対象に「女性組合員のキャリアビジョンを考える会」を開催した。今回は、職場に限らず日々の生活で全ての人知らずに物事に偏見を以て接してしまうという『無意識の偏見（アンコンシャスバイアス）』をテーマにした。人と人との良好なコミュニケーションを図るうえで、自分が持つ『無意識の偏見』を正しく理解しコントロールすることが重要になる。そこで、座学やDVD学習、グループワークから自分自身の考え方の癖や偏見を知り、より良い職場づくりのために何ができるかを共に考え職場に持ち帰っていただいた。

2019年度
活動報告



また、前年度初となる『健康セミナー』を実施した。10人～15人の希望者が集まった場所で開催できるので、全国で3回開催した。『理想の身体を追求めれば人生が変わる!!』を合言葉に「正しい食の知識」と「簡単にできる効率の良い運動法」について学び、適度な運動で汗を流して会場には笑顔が溢れた。

引き続き、多くの組合員に参画いただけるセミナーの開催を目指す。



●同業他社分析

「一時金の業績連動」やセールスの「みなし労働時間制」を始め、他社情報を仕入れ、当社における改定に備えた。中でも「働き方改革」に関する他社との比較において、労使間の今以上に密なコミュニケーションが必要であると感じさせられた。

内部活動

●福利厚生活動(本部・支部・分会)

本部主催として、全国5地域(東北、関東、関西、中部、中国)でバスツアーを開催した。(九州地区は雨天中止)初開催となった東北と中国地区では、その他の地域と同様に多くの家族連れで賑わい、仲間との密なコミュニケーションが取れたと感じる。支店や職種を超えた仲間の絆の強さを再認識できたと同時に、家族の存在の大きさに改めて気付かされたバスツアーであった。

支部福利厚生イベントは全国各地で35のイベントを開催した。地域や店舗の規模に合わせて支部の役員がアイデアを出し合い企画・開催したイベントには職場の仲間や家族の笑顔が溢れ懇親が深まった。



●各種協議会(労働条件、制度改革など)

セールスの「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一年であった。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出たと感じる。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、まずは現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本年度はカタチにしたい。

●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)

職場の自治は労働組合の大前提で基本的な活動であり、組合役員を中心に案件に都度対応し職場環境の維持・改善に取り組んだ。昨年度は政府の「働き方改革」の一環として法改正により有給休暇の取得が義務化された。それに伴い、ヤナセでは計画有給休暇の運用が変更され組合役員を中心に完全取得に向けて旗振りした。取得状況や職場で浮かび上がった課題についての職場の声を吸い上げ会社と共有し、休める体制づくりに取り組んだ。法令順守については、中央執行委員会の場で懲戒案件の事例を共有した上で再発防止に向けて話し合った。1月に実施した組合員意識調査で職場に於けるハラスメントに関して「実際に受けたことが

ある」、「見聞きしたことがある」との回答が多数であった。この状況を踏まえて中央委員会の場での注意喚起や、支部発信で「ハラスメント」についての支部ニュースを発行(本社支部)し、ハラスメント予防に努めた。

●ライフサポート活動(ろうきんの活用、セミナー活動)

労働組合が労働者のために作った(出資)金融機関である労働金庫(ろうきん)より、中央委員会や各支部の職場委員会の中で、様々な金融情報や金融商品のご案内をいただいた。代議員からの組合員への情報提供により、前年度も多くの組合員に労金の金融商品をご利用いただき、ライフプランの一助になった。

北関東支部では外部講師を招いて、ライフプランセミナーを実施した。それぞれのライフイベントにどれくらいの費用が掛かるのか。また、平均寿命が男女ともに80歳を超え、年金の支給開始年齢が引き上げられる可能性が高い中、老後に向けてどのように備えるのかについて学んだ。実際に自分のライフプランをみながら老後への備えを確認したことで、組合員のライフサポートへの情報提供の必要性を感じた。

●各種相談窓口(ハラスメント対策、各種制度運用)

組合員の相談窓口として、組合ホームページに顧問弁護士の相談窓口を設けている。また、職場委員は各職場で身近な相談役として組合員の声を聴き、対応に努めた。本部では直接組合員から相談が入った際には都度、支部と連携しながら案件ごとに解決ステージを見極めて対応した。近年、会社の改革スピードが速くなる中で、各種制度の変更が多くなっている。変化に対する拒否反応は少なからず出るものだが、組合からの丁寧な説明により組合員の納得度を高めて制度変更の浸透に努めた。

●組合員意識調査

7年振りに実施した組合員意識調査は回収率が87.3%となり前回は大きく上回った。調査の結果は、「経営への信頼」や「ヤナセの従業員であることへの誇り」、マネジメント層に期待する「目標管理」や「適正な評価」のDI値(満足から不満を引いた値)は他社の約24万人の平均を上回り、大変嬉しい結果となった。一方、懸念していたとおり、「労働環境」は他社平均を下回り、組合員の声が顕在化された。

※詳しくは、ヤナセ労働組合ホームページをご覧ください。



2019年度 活動報告

2019年度
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。

第 1 四 半 期			
		11月	12月
処 遇 向 上 に 向 け た 取 組 み	労 務 委 員 会	経済要求 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580,000円の回答 事項 ・ ベースアップ: 組合員一人当たり 月次給与6,000円の組合要求に対し「福利厚生制度の拡充」で検討を進めたいと回答 中央労使協議会 支部労使協議会 (関西・BS・YBM)	支部労使協議会 (千葉、名古屋) カレンダー協議 (支部)
	労 務 委 員 会	・ 基本カレンダーについて ・ 働き方改革関連法について ワーキンググループ①②③④※ ※数字は開催回数	・ YPAの業績目標について ・ アフターセールス検定試験の結果について ワーキンググループ⑤⑥
			・ 保険セールの「みなし労働時間制」について ・ 出向協定について ワーキンググループ⑦⑧ 会計報告会
組 合 員 の 幸 せ へ の 取 組 み	広 報	第1回中央委員会 開催報告 つどいNET 18-14号 つどいNET 18-15号 つどいNET 18-16号 秋季労使協議会 開催報告 速報版! 基本カレンダーについて	秋季労使協議会 開催報告 [詳細版] 冬季一時金 支給案内 つどいNET 18-17号 つどいNET 18-18号 つどいNET 19-01号 第69回定期中央大会 開催報告
	福 利 厚 生		神戸四国支部 (兵庫地区) イベント YAS支部 (三郷) イベント
大 会	組 合 組 織 に 関 する 取 組 み	新設事項 ・ 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 ・ 特別会計の取り崩しについて 報告事項 ・ 平成31年基本カレンダーについて ・ 社会貢献活動について ・ 財政部活動について ・ その他 第1回中央委員会 第1回ビジョン実行局 第1回中央執行委員会 第2回中央執行委員会	第69回定期中央大会 スローガン 夢をカタチへ ～更なる高みへ仲間とともに～ 2019年度 活動方針案 ・ 「労働組合の機能と役割」 ・ 「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」 ・ 「ヤナセ労働組合が目指すもの」 ・ 「具体的活動」 三役研修会 支部研修会 (神戸四国・BS) 営業担当者交流会 車座 (イキイキとした職場づくり) 労使関係・投資教育セミナー
	中 執 行 委 員 会		支部大会 (本社・札幌・東北・北関東・千葉・東京・神奈川・静岡・名古屋・関西・神戸四国・中国・BS・YBM・YGM・YAS)
研 修 会	未 来 フ ォ ー ラ ム	第11回定期総会	
	対 外 交 流	旬報法律事務所 労働金庫 ケーエスケー労働組合 j.union Hey!union	旬報法律事務所 労働金庫 j.union Hey!union ビズパワーズ
各 種 セ ミ ナ ー		ブロックス	j.union ブロックス
			ブロックス
社会への取り組み 社会貢献 日本ユニセフ協会に外貨コインを寄贈 中学生企業訪問① 大阪府阪南市社会福祉協議会へ7号目となる車イスを寄贈			

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。

第 2 四 半 期			
		2月	3月
処 遇 向 上 に 向 け た 取 組 み	支 部 労 務 委 員 会	支部労使協議会 (神戸四国)	
	ワ ー キ ン グ グ ル ー プ	ワーキンググループ⑨⑩⑪ ・ 人事制度規程の改定について ・ 「評価制度」について ・ 販売員手当の見直しについて	ワーキンググループ⑫⑬⑭⑮⑯⑰ ・ 引継ぎ販売の業績評価について ・ 「働き方改革」について ・ 組織業績評価について ・ 初任給ペアについて ・ 直近の規程・協約改定について ・ 就業規則の改定について
組 合 員 の 幸 せ へ の 取 組 み	第3回中央執行委員会 開催報告	つどいNET 19-02号 つどいNET 19-03号 第4回中央執行委員会 開催報告	中央委員会 開催報告 つどいNET 19-04号
	新 入 社 員 入 社 式	新設事項 ・ 春季労使協議会 要求案について ・ 販売員手当の台数係数と利益単価係数の変更について 報告事項 ・ ヤナセ版「働き方改革」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 ・ その他 支部大会 (YVW) ビジョン実行局①② 専売部会① 今年度の活動方針の確認 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 ・ 働き方改革について 新任役員研修会 ダイバーシティセッション・日本出版販売らしさ・車座 (総意とは?) j.union 中央労働金庫推進幹事会 ブロックス	支部大会 (YAU) 第2回中央委員会 ビジョン実行局③ 専売部会② 車両登録の業務フローの現状把握と今後の効率化に向けて 第5回中央執行委員会 三役研修会 支部研修会 (北関東支部) 車座 (働くとは?) EQセミナー 他労組書記長交流会 クオリア (ダイバーシティ) 大久保寛司さんによる勉強会 「人が輝く組織づくり」 ブロックス 日本生産性本部 j.union
組 合 組 織 に 関 する 取 組 み	組 合 組 織 に 関 する 取 組 み		新入社員説明会 つどいNET 19-05号 YBM福岡 組合組織化 関西支部イベント 中国支部イベント YBM支部 (大阪地区) イベント 東北バスツアー 参加者総勢58名
	組 合 組 織 に 関 する 取 組 み		第6回中央執行委員会 第7回中央執行委員会
社 会 へ の 取 組 み	組 合 組 織 に 関 する 取 組 み		大阪府阪南市社会福祉協議会へ7号目となる車イスを寄贈
	組 合 組 織 に 関 する 取 組 み		

2019年度 活動報告



2019年度 活動報告

中央活動経過報告（第3～4四半期）



2019年度
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。

第 3 四 半 期			
		5月	6月
処遇向上に向けた取り組み	労 務 委 員 会	中央労使協議会 ●経済要求 夏季一時金 組合員一人平均560,000円の要求 ⇒495,000円の回答	支部労使協議会（関西・中国・YVW）
	労 務 委 員 会	●147期 下期評価ランクについて ●評価項目変更について ワーキンググループ⑩⑪	●LDSSについて ●能力・キャリア開発面談について ワーキンググループ 会計報告会
組合員の幸せへの取り組み	広 報	第6回中央執行委員会 開催報告 つどいNET 19-06号 つどいNET 19-07号 第3回中央委員会 開催報告	春季労使協議会 開催速報 つどいNET 19-08号 つどいNET 19-09号 夏季一時金 支給案内
	福 利 厚 生	本社支部イベント 北関東支部イベント YBM支部（東京・名古屋）イベント 東北支部イベント	札幌支部（旭川）イベント 参加者総勢171名 参加者総勢196名 関東・関西バスツアー （札幌支部[札幌] 九州支部[福岡・北九州・長崎・熊本] イベント） ヤナセ沖縄出向者イベント
組合組織に関する取り組み	大 会	支部大会（九州） 第3回中央委員会	支部大会（九州） 第3回中央委員会
	委 員 会	●新設事項 ●労働協約の改定について ●組合員意識調査の結果について ●社会貢献活動について ●ビジョン実行局の活用について ●その他	●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 ●夏季慰労について ●組合組織の決議機関のあり方について ●セールの「みなし労働時間制」について
組合組織に関する取り組み	中 執 行 委 員 会	第8回中央執行委員会	第9回中央執行委員会
	研 修 会	支部研修会（関西支部） 中央研修会	支部研修会（本社・名古屋・中国・九州・YAU・YBM・YVW・YAS） 三役研修会
対 外 交 流	未 来 フォーラム	異業種交流会 エプソンユニオントレイル 組合員の本音を聞き出すために	学生交流 EQセミナー 車座（法における労働組合とは？）
	対 外 交 流	資生堂労働組合 Hey!union ピズパワーズ	エスアールエルユニオン ローソンユニオン j.union 日本生産性本部 旬報法律事務所
各 種 セ ミ ナ ー	各 種 セ ミ ナ ー	j.union クオリア SDGsセミナー	j.union 日本生産性本部 大久保寛司さんによる勉強会 人が輝く組織づくり
	社 会 貢 献	リングブル・エコキャップ収集 外貨コイン収集強化月間 エコキャップ 約1カ月間の強化月間を設けて収集した外貨コインは618gになりました。外貨コインは、世界の子どものために役立てられます。	夏季慰労 芝浦小学校「交通マナー教室」

- 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。

第 4 四 半 期			
		8月	9月
処遇向上に向けた取り組み	労 務 委 員 会	アフターセールス技術知識検定について ワーキンググループ⑫	業績連動型一時金支給について ワーキンググループ⑬⑭
	労 務 委 員 会	2020年基本カレンダーについて 本部労使協議会 支部労使協議会（東北）	●業績連動型一時金支給について ●セールの評価項目変更について ワーキンググループ⑮⑯
組合員の幸せへの取り組み	広 報	中央研修会の開催報告 つどいNET 19-11号	第9回中央執行委員会 開催報告 つどいNET 19-12号 つどいNET 19-13号 第10回中央執行委員会 開催報告
	福 利 厚 生	支部イベント （東京[甲府・松本・東京]・神奈川[静岡]・東西 神奈川、静岡]・名古屋・神戸四国[四国]・中 国[広島・福山・山口・鳥取]・YAU[八王子・ 板付]・YVW・YAS[仙台・小牧・岡山]）	支部イベント （YAU[東京地区]・YBM[福岡地区]・ YPA・YAS[九州地区]） 参加者総勢62名 参加者総勢76名 中部・中国バスツアー 支部イベント （千葉・BS[神戸・横浜]・YAS[横浜]） 第4回中央委員会
組合組織に関する取り組み	大 会	支部大会（九州） 第3回中央委員会	支部大会（九州） 第3回中央委員会
	委 員 会	●新設事項 ●労働協約の改定について ●組合員意識調査の結果について ●社会貢献活動について ●ビジョン実行局の活用について ●その他	●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 ●夏季慰労について ●組合組織の決議機関のあり方について ●セールの「みなし労働時間制」について
組合組織に関する取り組み	中 執 行 委 員 会	第8回中央執行委員会	第9回中央執行委員会
	研 修 会	支部研修会（関西支部） 中央研修会	支部研修会（本社・名古屋・中国・九州・YAU・YBM・YVW・YAS） 三役研修会
対 外 交 流	未 来 フォーラム	異業種交流会 エプソンユニオントレイル 組合員の本音を聞き出すために	学生交流 EQセミナー 車座（法における労働組合とは？）
	対 外 交 流	資生堂労働組合 Hey!union ピズパワーズ	エスアールエルユニオン ローソンユニオン j.union 日本生産性本部 旬報法律事務所
各 種 セ ミ ナ ー	各 種 セ ミ ナ ー	j.union クオリア SDGsセミナー	j.union 日本生産性本部 大久保寛司さんによる勉強会 人が輝く組織づくり
	社 会 貢 献	リングブル・エコキャップ収集 外貨コイン収集強化月間 エコキャップ 約1カ月間の強化月間を設けて収集した外貨コインは618gになりました。外貨コインは、世界の子どものために役立てられます。	夏季慰労 芝浦小学校「交通マナー教室」

2019年度
活動報告





中央執行委員長
竹田 玄明



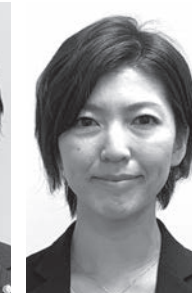
中央執行副委員長
宮本 昌樹



中央執行副委員長
谷垣 友哉



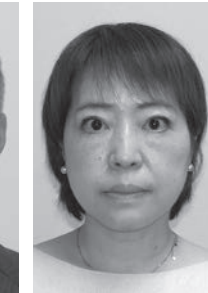
新任
中央執行副委員長
大淵 光晴



中央書記長
花澤 友希



中央会計監査
大矢根 孝佳



中央会計監査
清村 明子



新任
本社支部長
飯村 一範



札幌支部長
藤井 貴久



新任
東北支部長
三上 剛夫



北関東支部長
大貫 直哉



千葉支部長
岡 徹朗



新任
東京支部長
浅沼 寛之



神奈川静岡支部長
飯尾 和純



名古屋支部長
吉村 卓浩



新任
関西支部長
逢坂 和宏



新任
神戸四国支部長
竹内 賢一



中国支部長
吉村 恭亮



九州支部長
中島 啓介



新任
BS支部長
工藤 大輝



YAU支部長
石橋 弘幸



YBM支部長
大嶋 篤



YGM支部長
兼任中央執行副委員長
宮本 昌樹



YVW支部長
野島 康太郎



YAS支部長
田中 健司



前中央執行副委員長
内藤 貴啓
(中央役員歴11年)

最初は職場の先輩からの強制指名により職場委員を始め、仲間の支えがあり約12年間、組合役員を務めさせていただきましたが、組合員の笑顔が溢れる職場を作るために活動させていただきましたが、道半ばで任期満了に伴い組合役員を退任いたします。今後は組合役員の皆さまが活躍される姿を影から応援させていただきます。12年間、本当にありがとうございました。



前本社支部長
堀江 亜以
(中央役員歴2年)

何度も掛けそうになりました。何度も支部長の責務の重さに苦しみました。その度に私を支えてくれたのは、他でもない本社支部役員と中央執行部メンバーをはじめとする、共にヤナセで働く「仲間」でした。常に苦楽を共にしてくれる仲間と色々な景色を一緒に見られたことで、沢山の気付きを得られました。全ての事象に感謝しかありません。本当にありがとうございました！



前東北支部長
藤澤 良哉
(中央役員歴1年)

2年間、大変お世話になりました。東北支部初代支部長の重責を果たすべく、他支部に追いつけ追い越せで組合活動に取り組みしました。組合活動の内容は多岐にわたり、東北支部はまだ道半ばですが、着実に成長を続けて来られたのは支部の役員や組合員の皆さまの温かいご支援と、ご協力のおかげです。今後も2年間の組合役員経験で培った経験と知識を活かして微力ながら組合活動をサポートしていきます。引き続き、ご指導ご鞭撻の程よろしく願いたします。



前東京支部長
加藤 孝史
(中央役員歴5年)

5年間支部長を務めた経験を通じて「仲間を思いやり大切にすること」を学びました。全国の支部長の組合員や会社に対する熱い想いに驚かされた初年度、果たして自分に支部長を務めるのだろうか不安しかねない状況でした。しかし、支部の役員や職場の仲間、本部の方に助けていただきながらの5年間を振り返ると、少しは成長できた・・・と思います。最後に、『ヤナセが大好きです！』



前関西支部長
真辺 岳央
(中央役員歴2年)

本部への反骨心のみで引き受けた支部長でした。しかし、それまでの組合役員だった時とは違い思うようにならないことが多く、何度も辛酸を嘗めました。また、様々な悩みや葛藤、成約がある中で中央執行部で意思決定した内容を支部に展開し、組合員の理解を得ることにとても苦労しました。過去に私が本部に反発した事案の裏側にも同じような苦労があったのだらうと今になって気付きました。「多角的な物の見方ができる」、「聞き分けが良い」ことが必ずしも常に正しいとは思いませんが、支部長の経験を通じて自分を信じられるということを知りました。



前神戸四国支部長
権藤 圭介
(中央役員歴2年)

約16年間務めた組合役員を遂に退任します。特に支部長を務めた最後の2年間は「労働組合とは？」について、多くのことを考えた時間でした。また、思うように組合員に伝わらない組合の想いや、思うように進まない物事の多くに歯がゆい経験もしました。しかし、それ以上に「常に想いを発信し続けること」と「仲間を信じ続けること」の大切さを学びました。組合役員を通じ経験したこと、学んだことを糧に今後も会社での自分の役割を果たしながら、組合活動を全力でサポートさせていただきます。ありがとうございました。



前九州支部長
安部 雅人
(中央役員歴2年)

「もっと明るい九州支部にしたい」常にこの想いを胸に2年間支部長を務めました。どうすれば明るい支部になるのかを試行錯誤する中で、2点の大きな学びがありました。1点目は情報をアウトプットすることを考えながらインプットすることの重要性。2点目は伝え方次第で受け手側の事実の捉え方が大きく変わるということです。これらの今後に生きる大切な学びを得られたのは2年間多くの方に助けていただいたお陰です。今後も新生九州支部を全力でサポートしたいと考えております。2年間ありがとうございました！



前BS支部長
樋口 峻太
(中央役員歴1年)

2020年、BS支部は組織が大きく変わります。しかし、BS支部の良さであるアットホームで温かな雰囲気と団結力の強さは不変です。むしろ、大きな変化を経験することは今以上に団結するチャンスでもあります。是非、職場内だけでなく支部内、会社内で縦横の連携を密にとって組合員全員で組合活動に参画してください。BS支部が、「ヤナセに入社して中古車事業に携わりたい！」と意気込んで入社してくる新入社員が増えるような、魅力溢れる支部になることを期待しております！