



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）をいいます。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、とも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よね。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。



雇用の安定や賃金、労働条件の維持改善のためには、会社の存続・発展が必要不可欠です。労働組合も会社も目指すゴールは一緒ですが、実現のために歩む道のりや歩み方には多少の違いがあります。

会社は市場環境や売上・利益といった経営戦略に重きをおく一方、労働組合は会社で働く一人ひとりの働きがいや職場環境の改善などに積極的に取り組んでいます。

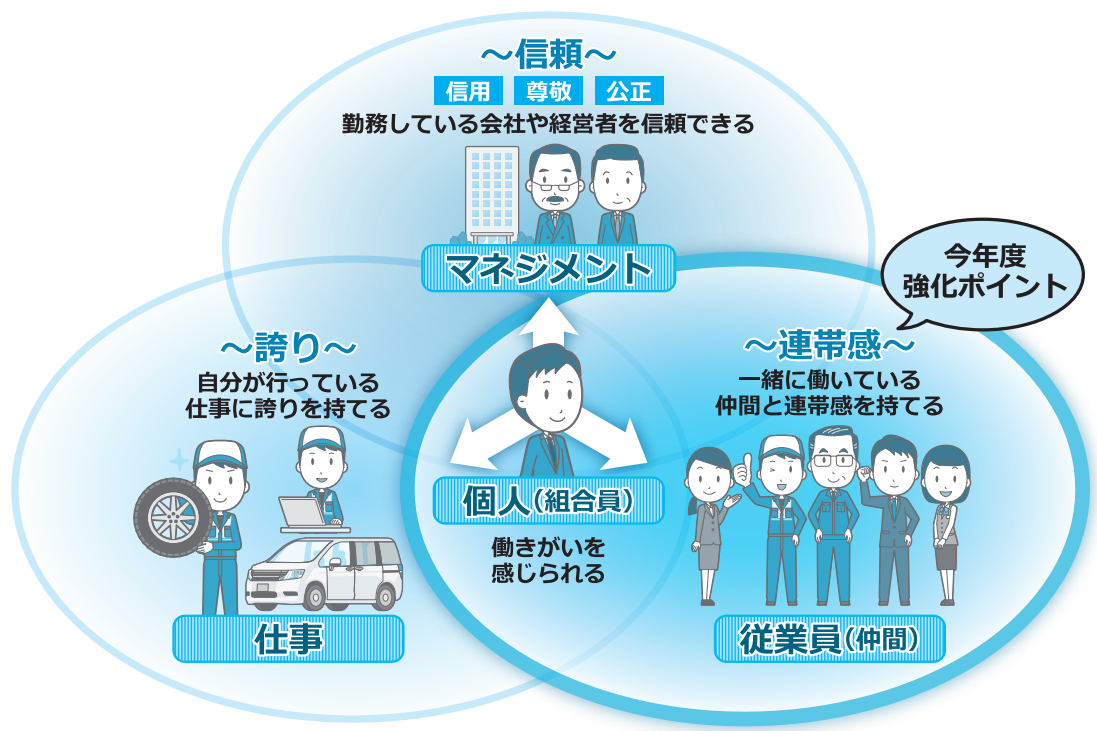
お互いに同じゴールを目指すパートナーとして、働きがいのある会社を実現するために、労使対等の原則から、会社に対して主張すべきときは主張し、協力すべきときは協力し合い、よりよい会社づくりを目指します。



「働きがい」のある会社を目指して

私たち組合員が会社や経営者、管理職者を信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働く仲間たちと連帯感を持つことが、「働きがい」のある会社として必要不可欠です。

個人（組合員）を中心として、「マネジメント」・「仕事」・「従業員（仲間）」との関係性を考えてみましょう。





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、「会社に魅力を感じる」、「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

「格好良くあること」「一流であること」「世のためになること」

プロフェッショナルであること

夢を持ち続けること

誠実であること

物怖じせず言動すること

常に明るくあること

仲間を大切にすること

家族を大切にすること



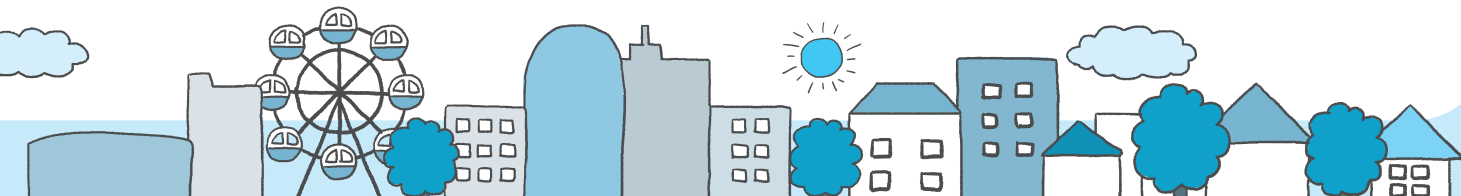
“ 私たち組合員はこうありたい ” を実現します

完遂のための具体的活動

労働組合が労働組合である以上、私たちは首尾一貫して、「働く仲間の幸せの先に自身の幸せがある」と信じて活動しています。それは言い換えると、主語が「私」ではなく、「私たち」であることに気がきます。言うまでもなく、仕事は一人ではできません。必ず多くの仲間がサポートをしてくれています。つまり、「私」がしている仕事は、取りも直さず「私たち」の仕事と言えるのです。

私たちは、組合員が仲間の成功とともに喜び、互いに成長できる間柄でありたいと思います。全ての組合員がそうなるために必要な道しるべとして「組合ビジョン」を策定したと言っても過言ではありません。私たちが大切にしたいモノは何か。私たちのありたい姿とはどのような姿か。仲間（管理職を含む）である全ての従業員が、常に私たちのありたい姿の実現のために一枚岩になれば、これ以上強いものではありません。

それぞれが相手を敬い、その個性を互いに認め、信頼し合うことこそ、「私たちの幸せ」につながると考えます。引き続き、「私たちのありたい姿」の実現のために、全員で手を携えてともに歩を進めましょう。





● 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 ～

中央執行委員長
竹田 玄明



方針策定にあたり

ヤナセ労働組合は2017年4月に結成70周年を迎えました。現在のヤナセ労働組合の前身は、梁瀬自動車株式会社という同じ企業内でありながら、高浜工場労働組合、本社労働組合、芝浦工場労働組合という、それぞれが独立した組織として発足しました。終戦後の日本ではGHQ（連合国軍最高司令官総司令部）が日本の民主化政策の一環として、労働組合の結成を促進しており、当社に於いてもその流れに乗って労働組合が結成されました。世の中の流れが労働組合の結成に追い風であったとはいえ、故梁瀬次郎名誉会長（当時社長、以下次郎社長）は本社労働組合結成の折に、「組合など作って如何するつもりだ。」と、警戒感を露わにしていたようです。ただ、当時の本社では休憩時間が2時間近くあり、従業員が社長や専務とバレーボールをして遊んでいたほどで、労使の関係は良好でした。そして、当時の本社採用の新入社員は3名（本社従業員は20数名）のみで、労働組合の委員長になる人材がおらず、次郎社長の指名によって、「幸田露伴」の甥に当たる幸田成信氏が本社労働組合の初代委員長に就任しました。3つの労働組合から成る、梁瀬自動車労働組合連合会が今のカタチのヤナセ労働組合に統一された1974年には、初めて組合専従者を置き、活動に拍車がかかりました。翌年の1975年には、現在に至るまで続く情報宣伝紙「つどい」が発刊され、“組合活動の今”を組合員に届けました。1980年代後半になると、国内の多くの労働組合が社会的経済的地位の向上を願って各地で激しい労働運動を起こし多数の死傷者を出しました。ヤナセ労働組合はイデオロギーを持たない組合として活動をしていたことと、労働協約に於いて組合活動の自由が保障されていたため、そのような事態に至ることはありませんでした。メルセデス・ベンツの輸入権をウェスタン自動車からメルセデス・ベンツ日本に移行した1986年や、フォルクスワーゲンとアウディの輸入販売を中止した1992年はバブルの絶頂から崩壊の時期と重なり、労働組合にとっても激動の時代であったと推察します。会社の経営が

常に順風満帆でなかったということは、言い換えると、組合員の社会的経済的地位の向上が危ぶまれていたということになります。労働組合として厳しい決断を迫られたことがあったと思いますが、先輩諸氏がいつの時代も私たち組合員の権利を守り、会社の発展を共に願って活動をしてきたからこそ、今の労使協調があるのだと改めて気付かされました。

さて、私たちは先輩方から^{たすき}襷を受け継ぎ、しっかりと地に足を付けて歩み続けた結果、70年もの年月を重ねるに至りました。結成当初の想いと軸は変えないものの、時代に応じた会社の変革に敏感に対応しながら、年月を重ねてきたのです。いつの時代もヤナセ労働組合が目指してきたことを「ビジョン」として明文化した今、私たちが向かうべき方向は明白になりました。組合活動の全てが「ビジョン実現への道しるべ」である以上、全員参加型の組合活動の実現を目指し、今後も旗を振り続けたいと思います。

鎌倉時代から江戸時代まで連続と続いた、薩摩を根拠地とする大名家である島津家の歌の中で、薩摩武士、土道教育の教典にもなったという、次のような歌があります。「いにしへの道を聞きても唱へてもわが行ひにせずばかひなし（⇒昔の賢者の立派な教えや学問も、口に唱えるだけでは、役に立たない。実践、実行することが最も大事である。）」つまり、物事を知っていることと、知っているけどやらないことでは雲泥の差があるということです。目指すべき道が分かっているながら目指さないことや、夢をカタチにするための手法を知りながら着手しないことは道理が立ちません。私は組合員の幸せと会社の発展のために全ての組合員が自発的に行動することを望んでいます。そして、その行動（活動）こそが労働組合が労働組合たる所以だと思っています。ヤナセ労働組合とは、「困ったときに手を差し伸べてくれる組織」ではなく、「充実した会社人生を送るために必要不可欠であり、活動への積極的な参画が自らを精神的に成長させ、会社の発展に大いに寄与する組織」でありたいと考えます。私たちは、いつの時代も組合員の幸せと会社の発展を共に願い、何事に対しても「何のため？誰のため？」の活動なのかを自問自答し行動するヤナセ労働組合でありたいと思います。

● 結成70周年の あゆみ



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～

● ● ● 完遂のための具体的活動 ● ● ●

- **組合活動の基礎となる職場集会を開催します**
～職場自治のための基本活動である職場集会の励行、働く仲間のことをよく知るための機会創出～
- **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**
～社会的経済的地位の向上と職場環境の維持改善に向けた中央労使協議会、職場ごとの課題を解決するための事業場労使協議会、職場の総意や提案事項を上長へ提言～
- **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**
～時代に応じた制度の検証と改定案の提案、制度運用強化へ向けた働きかけ、常に「なぜ？」を問いかけ「このままでいいのか？」を考える～
- **ワークライフバランスの実現に努めます**
～各自が生産性（付加価値）向上のための具体策を考え行動する、「休む」という予定を立てる、プライベートの充実こそ生産性向上の道しるべ～
- **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**
～組合役員の伝える力、伝わる話し方を駆使して機関誌（つどいNET）の情報を展開～
- **「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**
～他労組交流の枠を超え、とことん人と向き合い、“仲間のため、社会のため、そして未来のため”に活動する「未来フォーラム」の理念を組合員に周知します。また、「未来フォーラム」の活動に組合員の参画を促し、異業種の労組との交流を通じた見聞の拡大と自己成長の場を提供します～
- **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**
～個のスキルや意識改革を目的とした各種セミナーへの参加促進～
- **法令遵守を徹底します**
～労働協約の遵守、組合規約の遵守、懲戒事例の共有による再発防止、組合員同士の声掛け運動～

重点目標

2

組合員とその家族の幸せを 追求し続けます

● ● ● 完遂のための具体的活動 ● ● ●

- **福利厚生活動を充実させます**
～組合保有の契約宿泊施設やレジャー施設のエリア拡張と利用促進、地域・期間限定企画、本部・支部ごとのイベント開催、カフェテリアプランの利用促進～
- **社会貢献活動を強化します**
～リングプル収集による車イスの寄贈、エコキャップ収集と外貨コインの募金による世界の子供たちへのワクチン支援、学生を対象とした課外授業の開催、普通救命講習資格取得による緊急対応能力の向上、地域独自の取り組み～
- **組合員のライフプランのサポートを強化します**
～投資教育セミナーの実施、労働金庫による総合金融サービスの提供～
- **安全衛生活動を推進します**
～（拡大）安全衛生委員会の開催、ストレスを溜めない環境づくり、仲間同士の声掛け運動、一人で悩まない～
- **勤怠管理を徹底します**
～セールスのみなし労働時間制に関する議定書の取り交わし及び運用徹底、アフターセールス部門の過度な時間外労働の抑制、生産性（付加価値）向上に向けた労使の各種協議～
- **有給休暇（計画有休含む）の取得率向上を目指します**
～単なる取得率の向上ではなく、それぞれが生産性（付加価値）向上を合言葉に取得率アップ～
- **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**
～女性組合員が主体となったミーティングの開催、組織風土改革、ハード面の整備に向けた会社との協議会設置、ダイバーシティ強化（多様性を認め合う組織風土づくり）～





2017年度 スローガン

夢をカタチへ

～ 仲間の幸せな未来に向け
自ら気づき、動き出そう ～



重点目標 1

“私たち組合員はこうありたい”を実現します

組合ビジョン策定から5年目となった前年度は、昨年に引き続き、各支部に「ビジョン実行委員」を置き、それぞれの特色を生かした活動に邁進した1年であった。本部主導ではなく、「ビジョン実行局」（政池局長、大淵副局長、藤田副局長）の発信により実現した「ビジョン実行委員会」では、組合ビジョンをどのように職場に浸透させるかについてのHow toを共有した。目標を達成するために、今何をしなければならないかを明示することが肝要だと考えた「ビジョン実行局」では、プロセスを明確にするために、「マンダラート」という手法を用いて、各支部でのビジョン浸透に動しんだ。その結果、研修会や職場委員会に於いて、マンダラートを利用したビジョン浸透を図る支部が多く誕生した。また、政池局長のアイデアにより、「Wayビジョン通信」全5通を中執メンバーにメールで配信した。これは、各支部で実施したビジョン浸透へ向けた取り組みや成功事例を写真やイラストを活用し、コメントを添えたものである。写真やイラストを多用した結果、他支部の取り組みが手に取るように分かり、ビジョン実現のヒントとなった支部も多かった

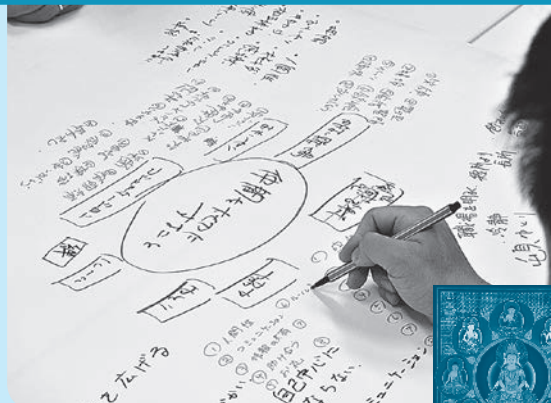
と思う一方、全ての組合員に「Wayビジョン通信」の中身が浸透したかどうかは疑問が残る。企業理念と同様、組合ビジョンの浸透は反芻することが大切であり、リーダーが常に発信し続ける必要性を改めて感じた1年であった。

支部での活動は、名古屋支部が福利厚生イベントの中で、今回で4度目となる「エピソードコンテスト」（今回は「フォトエピソードコンテスト」）を実施。名古屋地区の他支部やアルバイト、派遣スタッフや管理職を含む、全従業員からの応募の中から、優秀賞2本と最優秀賞を1本選び、恒例となった音と映像にエピソードを載せて感動体験を共有した。北関東支部では昨年に引き続き、オリジナルの動画を作成し、参加者に笑顔と共感を届けた。また、本社支部に於いても、音と映像にエピソードを載せて展開し、それぞれが感動にあふれるイベントとなった。引き続き、全国で「ありがとう運動」の浸透を加速させるとともに、更なるビジョン実現に向け、ビジョン実行局と共に活動を深化させたい。



愚直な組合活動の積み重ねこそが「ビジョン実現」に繋がります。みんなで前を向いて歩を進めよう!!

マンダラートとは



球のサイズ	アップライト 90kg	F5Q 90kg	インステップ 31kg	回転強化	軸をぶらさない	肩を	上から	リストの
柔軟性	伸びる	F5Q 130kg	リリースポイントの安定	コントロール	不安定	力まない	キレ	下アキ
スタビリティ	可動域	一歩一歩の心は動く	下半身の強化	軸を崩さない	ボールを	ボールを	回転数	可動域
ボールを	一歩一歩	軸は球に	伸びる	コントロール	キレ	軸である	下半身の	伸展増加
ボールを	一歩一歩	軸は球に	伸びる	コントロール	キレ	軸である	下半身の	伸展増加
ボールを	一歩一歩	軸は球に	伸びる	コントロール	キレ	軸である	下半身の	伸展増加

発想法のひとつで1987年に考案されたが、大谷翔平投手が高校1年生のときに「ドラフト1位で8球団から指名される」という目標を掲げて以来、注目されるようになった。まず、9マスの中央にありたい姿を書き、その周りの8つのマスに、ありたい姿の実現のために取り組むプロセスやアイデアを書く。さらに、周りの8つのアイデアを中心とした8つのマスをすべて埋め、書き出したキーワードを組み合わせてアイデアを発想する。

〔Wayビジョン通信 Part4〕より

重点目標 2

組合員とその家族の 日々の小さな幸せを 応援します

●経済的地位の向上と労働条件の維持・改善に取り組みます

夏季一時金は、過去3年間の支給実績を上回る56万円を要求し満額を確保できた。一方、冬季一時金は、主力商品であるメルセデス・ベンツの新車効果の薄まりや、様々な環境変化による新車の売り上げ減が影響したものの、組合員の努力と成果を会社に認められ、組合員一人平均68万円の要求に対して満額となる68万円(年間では124万円)の回答を得た。私たちは、自社の業績はもちろんのこと、多くの同業他社の業績や緩やかながら上がり続ける経済状況をしっかりと見据え、引き続き、様々な経済要求を実現させたいと考える。

また、前年度は春季労使協議会に於いて、主にアドバイザーとセールスの業務負担軽減を目指した要求を掲げた。会社はその趣旨を理解し、作業部会が立ち上がり実務を開始している。そのため、私たちは組合員の働く環境改善に向け、引き続き本会の進捗を注視したい。アフターセールス部門を中心とした過度な時間外労働の削減は喫緊の課題である。同時に、私たちには法律で定められた労働時間を越えて絶対に働かないという強い信念が必要であると感じる。誰もがプライベートを充実させ、生き生きと働ける環境を作るためにも、適度な労働時間で一定以上の成果を得られるよう旗振りを更に強化したい。近年、労使で有給休暇の取得を促進している。今年度も前年度に引き続き、有給休暇の取得率向上への具体策を職場単位で考案し、実行に移したい。

多くのセールスから注目を集めた「セールス賃金の改定」は、中央委員会で審議した結果、44対17の賛成多数を以て可決となった。「人件費が、一部の職種(セールス)に偏った配分になっていたためは正したい。」という会社申し入れに対し、全国で開催した職場集会で得た声を会社へ届け、一部、私たちの思いが受け入れられた改定となった。ただし、今年度の予想以上の生産性低下がもたらす多くのセールスの所得減に鑑み、定期的に会社と協議を進めたい。尚、今後



の会社との協議は、「3年を目処に見直しを図る」としているが、年次で販売員手当支給額の推移の開示を求めている。

更に、前年度は労使が共に改定を見据えている、セールスの「みなし労働時間制(働き方)」について、会社と多くの時間協議した。法律という縦割りのみで計るのではなく、実態に合わせた運用にすべきだという労使共通の認識に合致する中身へ変更するために、目下協議を継続中である。

●各種制度の改善や運用強化に取り組みます

各種制度の見直しに向けた会社との協議や報告事項の会社説明は延べ34回開催した。内容は、セールス賃金の改定やアフターセールス部門 技術知識検定について、第二退職金の自己都合乗率の改定や評価全般について、みなし労働時間制や旅費規程についてなど、多岐に亘った。引き続き、優先順位を明確にして会社と協議を進め、その進捗を中央執行部と常に共有すると共に、組合員へのタイムリーな情報伝達に努めたい。

●ワークライフバランスの実現に取り組みます

計画有給休暇の取得率向上へ向けた取り組みは、2016年度の藤枝支店(旧焼津支店)において、管理職を除いて販・サともに100%であったが、私たちの耳に届いた大きな成果としては藤枝支店(旧焼津支店)のみで限定的であった。私たちの業績と共に上がり続ける目標を達成するためには、体調を整え、プライベートの時間をしっかりと確保して身も心も充実していることが大前提となる。「若いから大丈夫」や「人数が少ないから休めない」は旧来の考えである。これからは、職場単位で各自の勤怠管理についてしっかりと話し合い、計画性のある休暇取得を実現させ、更なる生産性向上に繋げたい。また、本年は、「セールスの勤怠管理改革元年」と位置づけて活動した1年であった。各支部に於いて、労務担当者を通じた協議を重ね、過去と比較しても明らかに環境は変わったと感じる。私たちは、決して「時間外手当」が目的ではない。セールスがオンとオフのメリハリを付けることや企業ガバナンスの観点から、あるべき姿を模索し、会社と様々な協議を継続中である。今後、当社に入社する新入社員のためにも、引き続き注力したい。

●福利厚生活動を充実させます

本部主催の2大イベントであるバスツアーを関東地区(304名)と関西地区(201名)で開催した。更に、本年度は、名古屋地域の組合役員の達での希望により、中部地区(98名)でも開催した。恒例となった関東バスツアーでは、潮干狩りと本部屋台で参加者をもてなした。2年振りの開催となった関西バスツアーは、「ネスタリゾート神戸」の一部を貸し切ったバーベキューと巨大プールで家族や仲間の笑顔が溢れた。初開催となった中部バスツアーは、「南知多ビーチランド」にて「地引き網&バーベキュー」を楽しんだ。獲れたての魚を使った漁師汁は、出汁のうまみが溶け出した中部地方ならではの絶品の赤出汁で、大人のみならず多くの子供が舌鼓をうった。今後は、年間2~3会場の開催を見



据え、九州エリアや中国エリア、北海道エリアや新たに仲間に加わった東北エリアでの開催計画を練りたいと考えている。支部主催の福利厚生イベントは毎年増加傾向にある。全国に拠点が点在する支部や拠点間の距離が長い支部（札幌支部、東京支部、神奈川静岡支部、関西支部、神戸四国支部、中国支部、九州支部、BS支部、YAU支部、YBM支部、YAS支部）は、一堂に会することが困難であるため、各エリアの開催を定例化しつつある。一方、一堂に会することが例え困難であっても、合同開催に拘る支部（本社支部、北関東支部、千葉支部、名古屋支部、YVW支部）もある。今後も、それぞれが支部に合った手法を取り入れ、「ただの飲み会」にならぬよう、企画・運営したいと考える。「カフェテリアプラン」は、組合員の声を基に、会社に改善提案をした結果、メカニックのツール購入の幅が広がった。引き続き、全国の組合員の声を会社へ届け、利用率向上のために力を注ぎたい。

●引き続き、社会貢献活動に取り組めます

2006年の活動開始以来11年目となる「リングプル収集」は、労働組合設立70周年の節目に6台目の車イス寄贈を目指し、今まで以上に注力して取り組んだ。結果として、ここ数年、年間の収集量が約100kgであったのに対し、本年度は200kgを超える量を収集でき、見事6台目の車イス寄贈（名古屋市中川区の社会福祉協議会への寄贈）が実現する運びとなった。「エコキャップ収集」は、9月26日現在で500名分のワクチンに交換し、世界の子どもたちにワクチン提供できた。「外貨コイン収集」は2,700gを数え、年内に日本ユニセフ協会へ寄付する予定である。

また、他労組交流が開催のきっかけとなった、「中学生のための課外授業」や恒例となっている「芝浦小学校での交通



安全教室」を開催した。前者は、「未来フォーラム」で交流がある資生堂労働組合からの声掛けがきっかけとなり、近畿日本ツーリスト労働組合を通じて、茨城県の中学生を計6校、本社に招いた。ヤナセやクルマに興味を持ってもらうだけでなく、「働くとは？」や「生きるとは？」といった、中学生や私たちにとっても深いテーマについて講義した。後者は、恒例になっているが、毎年プログラムを変更して臨んでいる。前年度は、メルセデス・ベンツSLCの構内試乗やメカニック体験、エアバックの機能を最大に引き出すためにシートベルトがいかに重要であるかについて講義した。今年度は、従前の活動に加えて人材採用に直結する学生を対象としたアプローチをしたいと考える。

●組合員のライフプランのサポートを強化します

国を挙げて取り組みを強化中である、「貯蓄から投資へ」の意識改革を狙った「積み立て投資教育セミナー」を北関東支部で開催。また、中央委員会終了後に、SMBC日興証券の担当者を招いて、代議員向けに「投資教育セミナー」を開催。いずれのセミナーも、例え少額であっても毎月拠出することと、基準価額の上下動に一喜一憂せず、時間を味方に付ける投資の大切さを学ぶ機会となった。つまり、今の低金利が続けば、預貯金は今後、増える見込みは殆ど無いばかりか、物価の上昇とともに貨幣価値が低下することになり兼ねない。物価上昇率よりも高い運用利回りの商品を選択することは容易ではないものの、私たちは、多少のリスクを取る覚悟が必要となることを意識したい。また、「中央労働金庫」を通じた、数社のカードローンを抱える組合員の救済のために、「お纏めカードローン」を首都圏に案内。組合事務所を通さずに直接、ろうきん担当者との対応が可能のため、組合員のローン負担軽減の一助となった。

●法令遵守を徹底します

中央執行委員会の場で、法令遵守について全国の懲戒事例を共有して再発防止に努めたが、懲戒案件は2年続けて増加した。全員が就業規則を改めて読み返し、個人の倫理観を高度に維持して業務に専念したい。個人の小さな不正がアリの一穴のように、会社全体に大きな影響を及ぼすことを認識のこと。

●財政活動の管理と運用を徹底します

前年度は支部の会計担当者のノートPCを一新し、会計業務の効率向上に寄与した。運用面は、昨今の株価上昇を受け、数々の運用商品を検討したものの、リスク高商品は回避し、安定資産とされる債権での運用を継続した。継続保有している自社株からは大きな配当金を得、組合活動資金として大いに貢献した。

●会社との協議の進捗や報告事項を

組合員へタイムリーにお知らせします

機関誌である「つどいNET」は、合計22部発行した。内容は、会社とのワーキンググループの進捗や会社の経営数値、中央労使協議会の議事録や中央執行委員会で議論した内容

など、多岐に亘った。

●「未来フォーラム」(他労組交流)の活動を

自労組に取り込み、活動を昇華させます

他労組交流の枠を超え、あらゆる可能性をカタチにし続けている「未来フォーラム」の活動を中央執行委員会や中央委員会に於いて紹介した。実際、前年度は支部三役の数人が「未来フォーラム」の活動に参画し、職場では感じにくい「心」の成長を味わった。「未来フォーラム」の理念である「人のため、社会のため、そして未来のため」に私たちができることをとことんまで追い求める活動に、今年度は多くの組合員の参画を予定している。心を育み、人の気持ちに寄り添える「未来フォーラム」の活動に参画し、外からヤナセを俯瞰すれば、きっと今までと違った仕事観が芽生えたと信じる。

重点目標 3

組合員の幸せ抜きに、 会社の発展はあり得ない

～組合員一人ひとりが自主自立して、自ら動き出そう～

●労使協議会や労務委員会を全国で開催します

地域で抱える課題解決に向けた労使協議会を多くの支部で開催した。しかし、前年に引き続き、未開催の支部があったことは容認しがたい。組合役員は、常に職場の環境改善のために活動しているが、三役・執行委員が協議会をしなければ変わるものも変わらない。労使が対等の立場で協議ができる場を利用しない手は無いと考える。「みなし労働時間制」における、「セールスの働き方」については多くの支部が会社と協議し、運用を強化した。アフターセールス部門において、積年の課題である過度な時間外労働についても、単なる人員増以外の方法を労使で模索し、行動に移せた支部は環境が改善しつつある。元来、労使協議会は支部単位のみならず、職場単位で大いに実施すべきである。職場自治(自らが自主自立する)を謳って久しい労働組合にもかかわらず、行動に移せていない支部は猛省し、必ず今年度は実行に移したい。

●安全衛生活動を推進します

ストレスチェックが2度目となる前年度は受検率が89.1%(一昨年前は88.4%)となった。言うまでもなく、ストレスは溜めないことが肝心である。有給休暇や振り替え休日の取得率向上はストレス軽減に繋がるため、今年度も引き続き旗振りを続けたい。

●労務管理を徹底します

昨今、政府が掲げる「働き方改革」は全国の多くの企業で見直しが始まっている。ヤナセにおける「働き方改革」は、労使で「時短労働のための生産性向上に向けた取り組み」を

行うべきだと考える。その一つの手法として取り組んだ「36協定遵守の徹底」と、「セールスのみなし労働時間制の運用強化」は、支部(職場)によって温度差が生じた1年であった。つまり、物怖じせずに会社と膝を交えて協議をした支部(職場)は運用が改善したが、思うように協議が進まなかった支部(職場)ではあまり変化が無かったと感じる。職場単位で主体的に取り組めたか否かが活動の成果として現れたため、引き続き、全職場で運用の強化を徹底したい。

●地域独自の社会貢献活動に取り組めます

名古屋支部が前年度に引き続き、地域の中学校2校(16名)を対象とした「職場体験学習」を開催。楠支店のMB、AU、GMの力を結集して臨んだ会は、「仕事とは何か?」を感じてもらうことが目的であったが、講師役として臨んだ組合役員が、中学生の熱くて純粋な眼差しから、逆に働くことの大切さや仕事のやりがいについて改めて考えさせられる場となった。その他の支部に於いても、本活動を掲げて臨んだ1年であったが、活動は上記1支部のみであった。



●魅力ある組合活動を具現化します

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された団体である。」つまり、全ての組合員が主体的に組合活動に参画し、自ら発信し続けることこそ、私たちの暮らしを豊かにするための必要条件である。身(経済的)も心(精神的)も豊かになるために、あらゆる活動を通じて全員参画の重要性を発信し続けたが、まだまだ物足りなさを感じる1年となった。苦しい時こそ組合員が一枚岩になることが必須となるが、組合活動の基礎である職場集いに活路を見出した活動を主軸として強化したい。

●女性を始めとする、ヤナセにおける

数的マイノリティーの方々へのサポートを充実させます

政府が唱える「女性活躍推進」は、どこか男性目線だと感じる。そこで、前年度は支部(職場)単位で女性が主体となった女性活躍委員会を開催(神戸四国支部、BS支部)した。この女性活躍委員会は、会社の協力を得、就業時間中に非正規雇用者を含む全女性従業員を一堂に会し、女性のみで会を進行した。人生におけるイベントが男性よりも多い女性が働きやすい職場環境を目指し、引き続き、各支部(職場)で同様の場を提供したい。



2017年度 活動報告

2017年度

重点目標

- 1 “私たち組合員はこうありたい”を実現します
- 2 組合員とその家族の日々の小さな幸せを応援します

第 1 四 半 期

11月

12月

1月

労 協 使 会

労 委 員 会

要求事項

● **経済要求** 年間一時金
組合員一人平均1,230,000円(春季労使協議会で要求済み)の組合要求に対して冬季分(680,000円)の満額回答

- 中央労使協議会
- 支部労使協議会(中国・九州支部)
- カレンダー協議(支部)

支部労使協議会(千葉支部)

カレンダー協議(支部)

支部労使協議会(名古屋・関西支部)

● **育児休業制度について**

- ワーキンググループ①②③※

※数字は開催回数

- セールス賞金の改定について
- 育児休業制度の見直しについて

ワーキンググループ④⑤⑥⑦⑧

- セールス賞金の改定について
- YVW合併について

ワーキンググループ⑨⑩⑪⑫

組 合 員 の 幸 せ へ の 取 り 組 み

福 利 厚 生

● 第1回中央委員会 開催報告

- つどいNET 16-22号
- つどいNET 16-23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]

● 全国でのセールス賞金の改定に関する拡大職場委員会 開催報告

- つどいNET 16-24号
- つどいNET 16-25号
- つどいNET 16-26号
- つどいNET 17-01号
- つどいNET 17-02号

● 育児休業制度の見直しに向けたワーキンググループ 開催報告

● 第67回定期中央大会 開催報告

スローガン **夢をカタチへ**

～仲間の幸せな未来に向け自ら気付き、動き出そう～

2017年度 重点目標

- 1 “私たちは組合員はこうありたい”を実現します
- 2 組合員とその家族の日々の小さな幸せを応援します
- 3 組合員の幸せ抜きに、会社の発展はあり得ない

～組合員一人ひとりが自主自立して、自ら動き出そう～

神戸四国支部(神戸地区)イベント

関西支部(京滋地区)イベント



● 第67回定期中央大会

● 支部大会(札幌支部)

支部大会
(北関東・千葉・東京・神奈川静岡・名古屋・神戸四国・中国・BS・YAU・YBM・YGM支部)

組 合 組 織 に 関 する 取 り 組 み

大 会

委 員 会

中 執

研 修 会

未 来 フォーラム

対 外 交 流

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、就業規則の改定について

報告事項

- セールス賞金の改定について
- 145期決算期変更について
- 平成29年基本カレンダーについて
- 組合組織改編について

本部セミナー

- ライフプランセミナー

● 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



● ビジョン実行局

- ビジョン実行局について
- 会計報告会について
- セールス賞金の改定について
- 春季労使協議会に向けて
- 支部大会、支部労使協議会の開催について

● 第3回中央執行委員会

● 三役研修会

● 支部研修会(神戸四国・BS支部)

● 幹事会・総会

● 役員研修会・幹事会・車座(法における労働組合とは?)

● 幹事会・らしさ交流会(ツムラ)・学生交流

● 旬報法律事務所

● 日本生産性本部

● Hey!junion

● junion

● 旬報法律事務所

● junion

● 旬報法律事務所

社 会 へ の 取 り 組 み

社 会 貢 献

ボ ラン テ ィ ア



● 中学生受け入れ①②



● リングブル・エコキャップ収集運動

● 中学生受け入れ③



2017年度 活動報告

3 組合員の幸せ抜きに、会社の発展はあり得ない
～組合員一人ひとりが自主自立して、自ら動き出そう～

第 2 四 半 期

2月

3月

4月

処遇向上に向けた取り組み

支部労使協議会
(神奈川静岡・神戸四国・YBM支部)

- 第二退職金規程の支給率改定について
- 組織業績評価について

ワーキンググループ⑬⑭
会計報告会

第3回中央執行委員会 開催報告

つどいNET 17-03号

第 2 四 半 期

- 第二退職金規程の支給率改定について
- 自動車等通勤手当の改定について
- セールス資金の改定について

ワーキンググループ⑮⑯⑰⑱

第5回中央執行委員会 開催報告

つどいNET 17-04号

つどいNET 17-05号

つどいNET 17-06号

つどいNET 17-07号



3社合併について

ワーキンググループ⑳㉑

新入社員説明会

つどいNET 17-08号

第145期決算に向けて

ワーキンググループ 開催報告

組合員の幸せへの取り組み



YBM支部(大阪地区)イベント
YAS支部(関西地区)イベント
関東バスツアー(潮干狩り)

参加者総勢304名

支部大会(本社・関西・YVW支部)

- 会計報告会について
- 春季労使協議会 要求案策定について
- セールス資金の改定について

● 春季労使協議会に向けて

● セールス資金の改定について

研修項目

- 労働組合とは
- 労働組合の基礎知識
- 組合活動におけるケーススタディ

第4回中央執行委員会

第5回中央執行委員会

新任役員研修会

支部研修会(名古屋支部)

ダイバーシティを考える・幹事会・
車座(働くとは?)

旬報法律事務所

中央労働金庫推進幹事会

支部大会(九州支部)

審議事項

- セールス資金の改定について
- 春季労使協議会 要求案について

報告事項

- 組織業績評価について
- 社会貢献活動について
- 新組織業績評価について

第2回中央委員会

第6回中央執行委員会

三役研修会

幹事会・EQセミナー

ネットヨタ東京労働組合

支部大会(YAS支部)



ビジョン実行委員会

第7回中央執行委員会

ビジョン実行局

支部研修会(YAU・YBM支部)

幹事会・車座(人を大切にすると?)・
集中検討会

日本生産性本部

j.union

組合組織に関する取り組み

社会への取り組み



リングブル・エコキャップ収集運動



2017年度 活動報告

2017年度

重点目標

- 1 “私たち組合員はこうありたい”を実現します
- 2 組合員とその家族の日々の小さな幸せを応援します

第3四半期

5月

6月

7月

労協 使 会

要求事項

- 中央労使協議会
 - 支部労使協議会 (YBM支部)
 - 支部労使協議会 (札幌・東京・中国支部)
 - 支部労使意見交換会 (北関東支部)
 - 支部労使協議会 (名古屋支部)
- 経済要求**
- 夏季一時金 組合員一人平均560,000円の要求 ⇒560,000円の満額回答
- 制度要求**
- セールスやアドバイザーの働く環境改善のためのシステム改定の要求 ⇒作業部会を設け、改善に向けて実務を開始
 - 勤務間インターバル規制 (9時間) について ⇒労務関係規程の遵守と健康管理体制をもって実現する
 - 時間外労働の割増賃金率25%から30%への改定要求 (コスト意識の醸成と勤怠管理の徹底、仕事の更なる効率化の為に) ⇒労務管理の徹底をもって実現する
 - 計画有給休暇の年間付与日数5日から7日 (入社2年目以上) への改定 ⇒まずは年間5日の取得に注力し、労使が一体となり 計画有給休暇の取得に対する社内の意識改革を図る

労委 員 会

ワーキンググループ②③
会計報告会

ワーキンググループ④
会計報告会

ワーキンググループ⑤⑥
会計報告会

組織業績評価について

- 組織業績評価について
- 3社合併について

- LDSSについて
- 3社合併について
- 旅費規定について
- 労働協約の改定について

広 報

ビジョン実行委員会 開催報告

つどいNET 17-09号
つどいNET 1710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 17-11号
つどいNET 17-12号

春季労使協議会 開催速報 [詳細版]

第1四半期 (5月) 会計報告会

つどいNET 17-13号

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 (阪神地区) イベント

参加者総勢201名

関西バスツアー
札幌支部 (旭川) イベント
千葉支部イベント



大 会



研修項目

- 働くとは?
- ビジョン実行委員会について
- 代議員定数について
- ～スキルアップセミナー～
- ロジカルシンキング

中央研修会



- 会計報告会について
- 代議員定数について
- 秋季労使協議会に向けて
- 来年度組合活動方針案について

- 秋季労使協議会 要求案策定について
- 労働協約の改定について
- 組合員意識調査について

委 員 会

中 執

研 修 会

三役研修会
支部研修会 (本社・中国支部)

支部研修会 (北関東・千葉・東京支部)

未 来 フォーラム

らしさ交流会

幹事会・車座 (労働組合の総意)

役員研修会・幹事会

対 外 交 流

セイコーエプソン労働組合
日本出版労働組合
Heylunion

労金定期総会
j.union
旬報法律事務所
東京都労働相談情報センター
ブロックス

国際経済労働研究所
j.union

社 会 貢 献



リングブル・エコキャップ収集運動

ボランティア

中学生 職場体験④

中学生 職場体験⑤⑥

2017年度 活動報告

3 組合員の幸せ抜きに、会社の発展はあり得ない
～組合員一人ひとりが自主自立して、自ら動き出そう～

第 4 四 半 期

8月

9月

10月

処遇向上に向けた取り組み

支部労使協議会(千葉・神戸四国支部)
支部労使意見交換会(北関東支部)

- アフターセールス技術知識検定について
- 育児休業について
- 組織業績評価について

ワーキンググループ⑦

- アフターセールス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②⑨⑩⑪

- セールス公募について
- 組織業績評価について
- 保険インセンティブ規程について

ワーキンググループ②③④⑤⑥

会計報告会

第1四半期(6月)会計報告会

つどいNET 17-14号

第3回中央委員会 開催報告

参加者総勢98名

中部バスツアー

支部イベント
(札幌【札幌地区】・東京【東京・甲信地区】・神奈川静岡【静岡地区】・名古屋・九州【福岡・北九州・久留米・長崎・鹿児島地区】・BS【九州】・YAU【札幌・八王子】・YVW・YAS【札幌地区】)

第10回中央執行委員会 開催報告

つどいNET 17-15号

つどいNET 17-16号

つどいNET 17-17号

第146期中間決算に向けて

YAS支部(横浜・福岡地区)イベント



3社合併のお知らせ

つどいNET 17-18号

本社支部イベント
神奈川静岡支部(神奈川地区)イベント
神戸四国支部(徳島・高知・高松)イベント
中国支部(福山・広島・山口地区)イベント
BS支部(首都圏地区)イベント



組合員の幸せへの取り組み

組合組織に関する取り組み

審議事項

- 秋季労使協議会 要求案について

報告事項

- 福利厚生活動について
- 社会貢献活動について
- 代議員定数について
- 組合組織化について
- 育児休業規程の改定(法改正)について

本部セミナー

- 投資教育セミナー

第10回中央執行委員会

- 秋季労使協議会に向けて
- 組合組織再編について
- 代議員定数について

第3回中央委員会

第11回中央執行委員会

支部研修会(YAS支部)

集中検討会・
車座(生き生きとした職場づくり)

日本生産性本部

研修項目

- 中央執行部とは？(任務と立ち居振る舞い)
- 組合創立70周年式典について(ヤナセ労働組合の歴史)
- みなし労働時間制(議定書)について
- 平成30年基本カレンダーについて
- 中執審議事項について
- 秋季労使協議会について
- 2017年度活動報告について
- 2018年度活動方針について

中央研修会
三役研修会
支部研修会(札幌支部)

幹事会・研究開発交流会・役員研修会

幹事会

シュテルン近鉄労働組合
AJS労働組合
旬報法律事務所
日本生産性本部
Hey!union
ブロックス

j.union
労金推進幹事会
バスコ労働組合

社会への取り組み

東京都港区立芝浦小学校の児童を対象として「車の楽しさと交通安全」をテーマに夏講座を開講

芝浦小学校 交通安全教室
普通救命講習(千葉支部)
外貨コイン収集 強化月間

約1カ月間の強化期間を設けて収集した外貨コインは合計2.7kg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。

合計18名受講

リングプル・エコキャップ収集運動



2017年度のエコキャップ収集は、625kg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500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、6台目の寄贈まで、あと50kg(600kgで車いす1台と交換可能)となりました。



2018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



新任
中央執行副委員長
花澤 友希



中央書記長
宮本 昌樹



中央会計監査
林 昌紀



中央会計監査
地藏 忠司



新任
本社支部長
堀江 亜以



札幌支部長
藤井 貴久



北関東支部長
大淵 光晴



新任
千葉支部長
岡 徹朗



東京支部長
加藤 孝史



神奈川静岡支部長
照屋 渉



名古屋支部長
政池 裕一



新任
関西支部長
真辺 岳央



新任
神戸四国支部長
権藤 圭介



中国支部長
近藤 勇氣



新任
九州支部長
安部 雅人



BS支部長
兼任中央書記長
宮本 昌樹



YAU支部長
古田 稔裕



YBM支部長
谷垣 友哉



YGM支部長
荻野 博巨



YVW支部長
野島 康太郎



YAS支部長
田中 健司



新任
東北分会長
藤澤 良哉



前中央会計監査
多勢 結香
(中央役員歴1年)

今まで労働組合は利用させていただく感覚でしたが、中央会計監査の業務を通じて初めて組合活動を経験させていただきました。本部は勿論、全国の支部の方々が職場環境改善のために活動されていることが数字にも反映しており、改めて労働組合の重要性を認識いたしました。短い間でしたが良い経験になりました。ありがとうございました。



前中央会計監査
長田 弥千代
(中央役員歴1年)

1年という短い間ではありましたが、会計監査の仕事を通じて組合活動の大切さを再認識することができました。今後も一組合員として積極的に組合活動に参加していこうと思います。ありがとうございました。



前本社支部長
岩谷 政利
(中央役員歴2年)

セールス、アフターセールス、事務スタッフなど、違う立場のメンバーが組合員の幸せについて胸襟を開いてトコトン語り合った2年間でした。また、組合活動を通じて、たくさんの素晴らしい仲間に出逢えた事に感謝します。これからも、私たちの労働条件の維持改善と社会的地位の向上を目指し、様々なことに愚直に取り組んでいきたいと思っています。



前千葉支部長
藤田 裕
(中央役員歴3年)

最初は本当に務まるのかと不安でしたが、組合活動の中でどうすればよりよい職場になるか真剣に考えている全国の仲間がいることに気づき、勇気づけられたことを思い出します。まだやらなければならないことは沢山ありますが、組合員が少しでもこの会社に入社して良かったと思える瞬間が多く訪れるよう、組合ビジョンの実現に向けて微力ながらサポートしていきます。3年間ありがとうございました。



前関西支部長
市場 裕紀
(中央役員歴3年)

支部長として過ごした3年間は「組合員のために」を真剣に考え、仲間と熱く議論した3年間でした。この経験は何ごとにも変えられません。また、振り返ると全ての活動の中で、多くの方々に支えていただいたと改めて感じています。この経験を忘れず、これからも「利他の精神」を持ち続けながら組合活動に力を注ぎます。ありがとうございました。



前神戸四国支部長
永瀬 享
(中央役員歴3年)

中央執行委員として過ごした3年間はとても充実したものでした。まずはこの期間、共に過ごした仲間へ感謝を申し上げます。さて、労働組合の活動にゴールはありません。個人主義偏重の社会だからこそ、ヤナセは職場の仲間を思いやれる愛のある会社でありたいと願います。皆さん引き続き共にがんばりましょう。



前九州支部長
小野 祐嗣
(中央役員歴1年)

支部長として活動した1年間は、社内外の環境が大きく変革した時期でした。そのような中、九州支部の全拠点で職場集会を開催し、職場の課題を把握することに注力しました。出てきた課題について会社と連携して解決にあたりましたが、十分に対応できていない案件もあります。今後も九州支部が働きがいに溢れる支部になるべく新体制をサポートさせていただきます。



前BS支部長
酒井 将秀
(中央役員歴1年)

中央執行部として1年間の活動となりましたが、本気で組合員を想う熱い仲間と多くのご縁ができました。このご縁を更に広げ、ヤナセ全体の輪にすることが、ヤナセを今以上に良い会社にするために必要なことだと確信しました。退任後も仲間を想う気持ちを少しでも周りに広げられるよう尽力しますので、引き続きよろしくお願いたします。