

くみあい じほう

vol.450

2021.2

NISSHIN FLOUR MILLING WORKERS' UNION



大まかな流れを解説

春闘まるわかり

全体では 100 件を超える声をいただきました

諸要求、集まっています！

インタビュー連載開始！

中執のミタ 第1回「中期ビジョンってなんだ!？」

春闘まるわかり

まもなく、2021 春闘が開始となります。「春闘」と聞いても具体的なイメージがわからない方も多いと思いますので、日清製粉労働組合での春闘への取り組みについて、大きな流れと基本的な考え方を解説します！



1 要求案の検討

9月から1月にかけて要求案を検討します。賃金引上げについては、一般情勢（景気、労働市場、消費者物価等）の分析や、上部団体（連合、フード連合）や他労組の動向なども踏まえながら、要求の可否を検討します。一時金については、11月の労使協議会で各社業績を確認し、それを踏まえて要求水準を検討します。

2 第1回支部代表者会議

中央執行部の見解を支部代表者（支部長）の皆さんに示すために開催しています。この時点では、具体的な要求案は固まっていますが、賃金引上げや退職金、諸要求などの要求の可否や、今後の進め方を示しています。



3 要求案の決定

第6回中央執行委員会で賃金引上げ、退職金、諸要求に関する本部案を決定します。この時点で、金額など具体的な要求案も決定します。また、第7回中央執行委員会では、第3四半期決算時点の通期業績見通しに基づいて、会社ごとの一時金要求案を決定します。

4 春闘前段オルグ

要求案について、決定までの経緯も含め中央執行部が組合員一人ひとりに向けて説明します。組合要求は「総意」であってこそ重みがありますので、組合全体としてのベクトルを合わせていくためにも重要な場となっています。今期は、録画視聴によるオルグとなり、直接組合員の皆さんと説明や意見交換の場を持つことができませんが、要求案説明への質問は支部執行部を通じ、お寄せいただければと思います。

5 職場討議等

「臨時大会議案書」に記載された要求案について、職場毎に審議を行うのが職場討議です。議案書には要求案策定に至った根拠を記載していますが、これに加えて前段オルグの説明をお聞きいただき、職場討議にご参加ください。更に、職場討議の内容を踏まえ、支部としての決議を行う職場委員会も開催されます。 ※開催形態は支部により異なります。

6 臨時大会

大会は組合の最高議決機関です。各支部より代議員が出席し、春闘要求に関する議案等について決議します。臨時大会は組合として重要な決議を行う場ですが、今期はWEBによる開催としています。

7 要求書提出

臨時大会で議案が可決されると、組合としての要求内容が決定することになります。決定した要求内容は、中央執行部が「要求書」に取りまとめた上で、各社に団体交渉を申し入れます。

8 第1回団体交渉

冒頭に組合から「今交渉に臨む考え方」、会社から「今交渉に際しての会社の考え方」が示された後、質疑応答・論戦に入ります。交渉後すぐに速報が取りまとめられ、各支部に発信されます（第2回以降の団体交渉も同様です）。



9 第1回職場集会

第1回交渉速報の内容を共有したうえで、会社の主張に対する意見や要求獲得へ向けた想い、頑張りや声などを交渉に反映させるために開催しています。足並みが揃った組合員の団結力がより高い交渉実績に繋がると考えています。「高い参加率」と「組合員からの多くの声」は、中央執行部にとっても交渉における大きな武器となっています。

10 第2回団体交渉

交渉に入る前に、まずは第1回職場集会報告も踏まえて交渉対策を練り上げ、交渉に臨みます。なお、組合の主張を粘り強く訴える必要があると判断した場合、少数交渉を申し入れることもあります。



11 臨時支部代表者会議

最終局面に向けて中央執行部と支部代表者が交渉経緯を共有し、意見交換を行うための重要な会議です。そこでの意見交換内容は、その後で行われる第3回団体交渉で余すことなく訴えます。

12 第2回職場集会

「交渉団（中央執行部）の考え方」を共有した上で、会社の主張に対する意見や要求獲得へ向けた想いなどを交渉に反映させるために開催しています。

13 第3回団体交渉

第2回職場集会で組合員に伝えた「交渉団の考え方」に則って、交渉の決着に向けて、組合として納得のいく回答を引き出すべく、交渉に臨みます。

14 追加の少数交渉等

春闘交渉については、期間の長さや回数にこだわっておらず、労使が主張を尽くした上で妥結に至ることが重要と捉えています。そのため、必ずしも第4回団体交渉で了解点に達していなければならないというものではなく、必要に応じて追加で交渉を行うこともあります。

15 団体交渉 & 全面妥結

臨時支部代表者会議や職場集会で寄せられた組合員の想いを会社にそのままぶつけ、労使の主張を尽くした上で、会社から最終的な回答が提示されます。回答内容について、会社としての誠意が示されており、組合として納得のできるものであれば、受け入れを決定します。

どうなる?! コロナ禍の春闘

交渉準備段階からコロナ禍の中で迎えることとなる2021春闘。組合本部のみならず、会社も、そして皆さんご自身も、初めての経験となりますが、「やり方」が変わっても「やるべきこと」に変わりはありません。ともに乗り越えていきましょう。

67期は、今期から進めてきたIT環境整備により、史上はじめて中央執行委員会や、支部訪問・支部代表者会議などもWEB会議を利用して実施しました。今後の春闘イベントにおいても、感染拡大予防を前提とし、各支部の状況に応じてWEBを利用していくことになります。

また、コロナ禍の中で、会社業績はコア事業の製粉事業を中心とした業務用事業が外部環境の激変の影響を大きく受け事業環境の先行き不透明感や厳しさはこれまで以上に増している状況です。一方で過去最高益のファルマやフーズ家庭用事業は好調であり、今期はこれまでにない難しい交渉となることは間違いなく、組合員の皆様と中央交渉団の一致団結が必要不可欠です。前段オルグでの直接のご説明ができないなど、異例の環境での交渉となりますが、どうぞ変わらぬご支援をお願いいたします。

諸要求、集まっています！

「日清製粉労働組合 2025 中期ビジョン」で掲げる「活動の柱① 多様な価値観を踏まえた総合的な労働条件の改善」の取り組みとして、第 67 - 68 期にかけて賃上げ、一時金要求にとどまらない「諸要求」に関する組織議論を行っていきます。

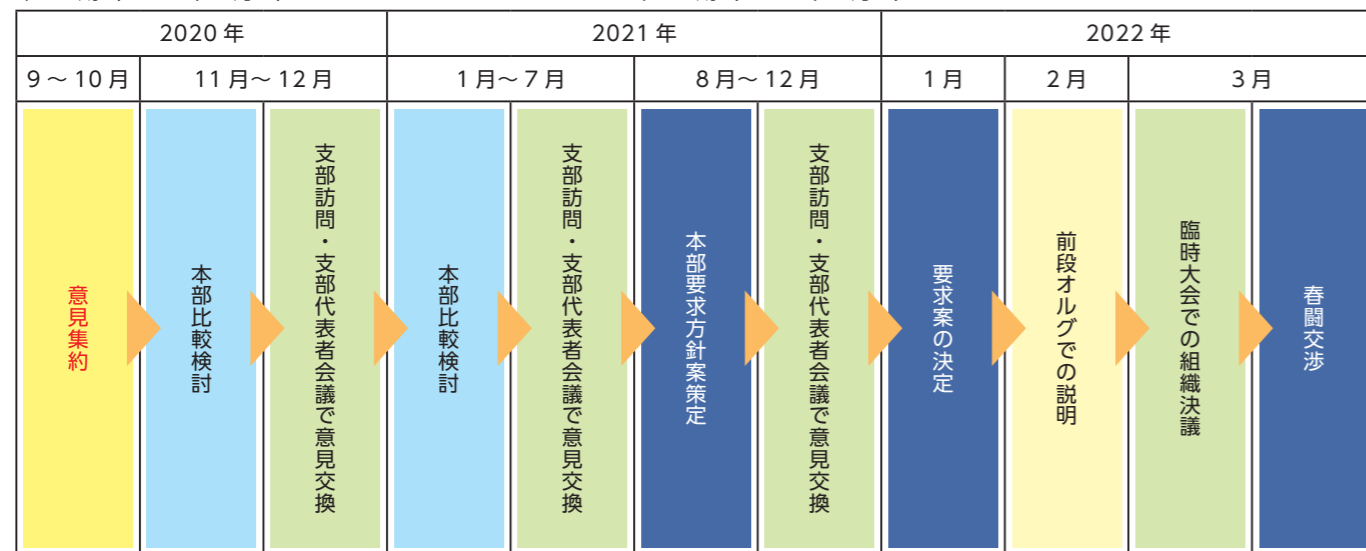
その第一歩として、2020 年 9 月 - 10 月に各支部より諸要求に関する意見集約を実施しました。全体では 100 件を超える声が集まり、本部では各支部代議員数に応じた支部としての諸要求提案（計 20 件）を受領し、要求に向けた検討を開始しています。

ご意見を上げてくださった皆様、大変ありがとうございました。

諸要求 組織議論のプロセス

第 67 期（2020 年 9 月～） →

第 68 期（2021 年 8 月～） →



注：上記はあくまで概略です。「くみあいじほう Vol.448」に詳細の取り組みプロセスを特集しています。

↑イマココ！

各支部からの諸要求意見

実際に集まった意見を紹介します。全 18 支部から延べ 20 件（本社・東京 2 件、それ以外は 1 件）の意見が提出されました。いずれも重要なものばかりですが、中には複数支部から同内容が提案されているものもあり、14 件が組織議論の対象となります。

契約社員の契約期間（5 年）満了後の再雇用制度の導入

～有期契約社員の無期転換～

提案支部：函館

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・当社グループでは、契約社員については、1 年契約を最大 4 回更新、計 5 年間で限度に雇用する方針となっています。
- ・2018 年 11 月の労使協議会において、組合として派遣社員を含めた労働市場のタイト化や OC コース執務系社員の減少を指摘し、この点の見直しについて会社の考えを確認しました。会社は、これに対し派遣社員、契約社員は一定期間で習得可能な「定型業務」を担当してもらう認識であり、十分な募集期間の確保や労働条件の適切な見直しなどの対応により労働市場のタイト化に対応していくこととし、5 年間の上限を撤廃する方針はないとの認識を示しています。

在宅勤務手当の新設

～在宅勤務中の昼食代や水道光熱費等のランニングコストに対する手当の支給～

提案支部：仙台、東京、福岡営業所

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・社員就業規則在宅勤務規程では、「会社は、在宅勤務により生じる費用（食費、自宅から在宅勤務場所までの交通費、パソコンの電気代や在宅勤務中のエアコン代等の光熱費等）を負担しない」と定められています。
- ・在宅勤務制度の導入そのものが 2019 年度からと間もなく、また原則「月 2 回」であり、利用者も限定的であったことからあまり問題視されてこなかったものと推察されます。しかし With コロナの社会となり出勤率に制限もある中で、在宅勤務は「やりたい人だけがやる」性質のものではないことは明らかであり、規程制定当初とはおのずから考え方に変化が必要と考えられます。

在宅勤務対象者の拡大

～業務や物流部門等への拡大及び在宅可能なシステム環境等の整備～

提案支部：名古屋営業所

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・社員就業規則在宅勤務規程では、在宅勤務を行えるものとして、「新卒採用の場合は勤続 1 年以上」「業務上支障がない」「自己管理ができ、自律した勤務ができる」の 3 点を定義しています。
- ・2018 年 12 月の制度導入時の申し入れ協議では、上記の「業務上支障がない」について、組合からより具体的な考えを確認しました。会社側からは「PC で業務が完結する者である必要がある」「設備・機器を利用しなければならない場合は在宅勤務は難しい」「内勤でも伝票チェックなど手元にある書類を用いた業務は、自宅に大量の書類を持ち込むことは現実的でない」といった考えが示されています。

療養・介護休暇の使用条件の緩和

～新型コロナウイルスやインフルエンザ等の感染症でも使用可能～

提案支部：館林、鶴見、東灘、福岡

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・社員就業規則基本規程では、療養・介護休暇について「本人が 7 日以上私傷病にかかったとき」「医師の診断書を添えて認可を得る」ことで使用可能と規定されています（そのほか、介護や子の看護でも使用可能ですが、ここでは割愛します）。
- ・療養休暇は、1985 年に会社からの提案で新設されました。失効した年休の積み立てを行う制度で、法律の定めによらない独自の休暇制度です。このときの制度提案趣旨として「社員の負傷・疾病による長期間の休業を必要とする場合、これを救済し生活の安定に寄与する」とされています。

療養・介護休暇の積立限度日数の引き上げ

～現行の 40 日からの引き上げ～

提案支部：名古屋

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・社員就業規則基本規程にて、療養・介護休暇は「40 日を限度に」積立てができることが定められています。
- ・この点については制度導入当初より踏み込んだ議論はなされてきませんでした。

短時間勤務期間の就業時刻に関する選択肢の拡充

提案支部：上田

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・現在、短時間勤務制度は「始業時刻」と「就業時間」の組み合わせで8-9通りの勤務が選択できます（選択肢は事業場により異なる）。
- ・制度導入当初は「始業時刻2通り、就業時間は6時間固定」の2通りでしたが、2013年の会社申し入れにより、現行の通りとなりました。会社からは、このような設定にした理由として「利便性・必要性の向上の一方、多すぎる選択肢は労務管理の煩雑さが増し職場運営へのマイナス影響が高まる」と説明がありました。

短時間勤務期間中のフレックスタイム制の適用

提案支部：東京

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・短時間勤務中は、フレックス対象事業場に勤務する場合でもフレックスの適用は解除されます。
- ・短時間勤務は前述のように、8-9通りの「勤務時間及び時刻」を選択するものであることから、フレックスは適用されていないのが現状です。

支給対象期間における勤続期間に応じた一時金の支給

～5月31日、11月30日現在在籍の社員に限らない支給～

提案支部：千葉

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・一時金の支給対象は、6月支給であれば5月31日に在籍している社員、12月支給であれば11月30日に在籍している社員であることが条件となっています。これにより、たとえば2020年4月1日に定年退職した場合、2019年10月～2020年3月に在籍していても、その期間分に該当する一時金の支給はないことになります。

副業・兼業の認可

提案支部：本社

◆ 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・社員就業規則基本規程では、「会社の許可なく他の職務又は営業に従事しないこと」とされており、これを違反した場合には解雇処分となることが規定されています。
- ・2018年5月のグループ中央協議会の中で、組合としては政府の「働き方改革実行計画」に基づく厚労省ガイドラインに触れ、副業・兼業を認める世間動向に対する会社の考えを確認しました。これに対し会社は、世間動向については認識しつつも、労働災害の取り扱いや労働時間管理、機密漏洩防止の面で懸念を示し、「慎重に判断していく」としています。

地域限定社員制度の導入

提案支部：大阪

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・やや類似したものとして、小学校就学前の子を持つPCコース社員に対する転勤や遠方出張免除を期間限定で行うFコース転換制度（転換中、基準内賃金は20%の減額）がありますが、原則としては会社に命じられた配置転換については、社員は正当な理由なく拒むことはできません。

資格手当の新設

～国家資格（※）を有しかつ会社から選任された社員への手当支給～

（※）具体的な資格（衛生管理者・エネルギー管理士・電気主任技術者等）については要検討

提案支部：知多

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・当社グループには特定の資格を保持していることに対する手当はありません。ただし、2019年より「弁護士」「公認会計士」等の高度な専門資格であって、その高度な専門性を業務上発揮していると考えられる場合は、資格の維持費用を会社が負担することとなりました。
- ・このテーマについては、1994年に、日清労組内の賃金専門委員会にて、「基本的な考え方としては、技能そのものを手当により処遇するのではなく、その技能の発揮による貢献を評価制度の中で反映すべき」との見解が示されています。

時短期間（15分×22日＝5.5時間）の設定方法の変更

～個人の裁量で時短期間を柔軟に決定～

提案支部：岡山

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・かつては、「年間休日123日、年間所定労働時間1,870時間」の規定のもと、1月4日（年始）が2時間15分勤務とされていた。2004年度より、この短時間勤務は合理的でないという問題意識から、1月4日がフルタイム化し、延長された5時間30分は15分ずつ22日に分割され、事業場ごとに「時短期間」が設定されるようになりました。
- ・常日勤でなく、半夜・深夜勤務の場合は15分の短縮が難しいため、交代勤務者はこの時短期間を消化するのに長期間を要する傾向があることが問題意識となっています。

雇用延長

～70歳までの就業機会の確保に向けた定年延長及び再雇用制度の改正～

提案支部：坂出

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・1982年2月に、現在の60歳定年が労使合意されています。
- ・2013年4月に高年齢者雇用安定法の改正により、段階的に65歳までの雇用確保が求められるようになりました。その際に組合からは、エルダー制度の活用だけでなく、定年延長や定年廃止という選択肢を取らない理由について確認し、会社は「現在60歳定年を前提に構築している人事賃金制度全体を見直す必要があり、定年後の雇用確保のための枠組み作りが困難である」と回答しています。

日清ファルマへの日清製粉グループ企業型年金の導入

提案支部：上福岡研究所、本社

● 現行制度とこれまでの議論の整理

- ・G本社、製粉、フーズ、エンジニアリングの4社（Aグループ）は確定拠出型年金制度（DC）と退職手当金を各50%ずつとする制度となっています。一方、ファルマは退職手当金100%であり、DCを導入していません。
- ・2001年の分社化当時、Aグループ4社は「適格退職年金」制度を導入し、これが2011年10月の制度改正の際に、現行のような確定拠出型年金制度+退職手当金という制度へと改正されました。一方ファルマは、分社当時ペットフードとともに企業年金制度を導入せず、2011年10月の改正でも抜本的な制度の見直しは行わず、ポイント制への移行にとどまりました。
- ・2001年の分社化時、当時の医薬事業会社が企業年金制度を導入しないことについて、会社は「業界にフィットした、研究開発型企業として望ましい労働条件とし、長期視点での競争力の強化、事業基盤の強化を図る」ためと説明しています。
- ・また2010年の退職給付制度改定の申し入れ協議の際には、組合からの「なぜ年金制度を導入しないのか」という問いに対し、会社は「年金制度を持たないことが企業経営上のデメリットにならない」ことがその理由であると回答しています。

くみあいじほう インタビュー連載

中執のミタ

第1回「中期ビジョンってなんだ!?!」

登場人物



このインタビュー登場人物は想像上の存在です。類似する実在の人物への誹謗中傷等はお止めくださいますようお願い申し上げます。

ミタ 日清労～名前は知ってるけど～
コモリ ……
ミタ 日清労～何をやってるかは知らない～ ふふふふ～ん♪
コモリ …ミタくん。ちょっと屋上に来なさい。
ミタ あれ、コモリさんもタバコっすか？ やっぱ赤マルっすか？
コモリ 何を言っているんだ君は…。まあ○風堂なら赤丸派だ。ちなみに替え玉2回はマストだな。しまった、何を言っているんだ俺は。
アカキ 替え玉は当然…、オレは倍プッシュだ…！
 4つは…行く…
コモリ アカキさん、あなたも乗らないでください。あと替え玉4つは食べすぎ。スープなくなるから。もうそれ混ぜそばになってるから。
ヤマシタ まあまあ、コモリ君。知ってる通り組合はボトムアップ組織だし、若い人の育成も私たちの仕事の一つ。知らないなら教えてあげなさい。

ミタ ですよええ。さすが委員長、わかってらっしゃる(すりすり)。
コモリ (駄目だこいつ…早くなんとかしないと…)



中期ビジョンはなぜできた？

コモリ ではミタくん。今期、日清製粉労働組合は「中期ビジョン」を策定し、「活動の柱」に基づいて活動を進めている。ってことは知ってる？

ミタ 聞いたことはありますね。定期大会の議案書に載ってましたよね。でもなんで「中期ビジョン」？ 今年目標とかそういうのじゃダメなんですか？

ヤマシタ (あ、議案書は見たんだ…)。

コモリ 意外にもいい質問だ。まずこの中期ビジョン策定の背景から話をしよう。もともと、組合活動は単年度で行うことばかりではなく、中期的な視点を持つことが必要、という観点から第35期(1988-89年)から「2年制運動方針」が採用されてきた歴史がある。

ヤマシタ 最近だと第64-65期は「Be Brave やり抜く力」だったね。

コモリ しかし、組合活動もこの30年間で変わってきた。中央執行部でも、この「運動方針」について単なる掛け声、「スローガン化」していて、運動方針に沿った活動が行われなくなっている、という危機感を持つようになった。実際に認知度も低かったし、共感されているとも言えなかった。

ミタ なるほど、高校の体育教師の言ってた「万物の根源は気合いだ」みたいなやつですね！



コモリ ……
 とにかく、私自身を含む当時の中央執行部でも、自分たちが「どういう組織でありたいか」という姿を言語化できていない、という自覚があった。だから、「ぶれない軸」を作って、到達目標をきちんと示し、そこに向かって進むために「中期ビジョン」を作ることにした。とはいえ10年だと長すぎて振り返りが難しい。ということで「5年間の中期計画」を作ることにしたんだ。

ビジョン策定委員会、はじまる！

ミタ 「ビジョン策定委員会」っていうのはそれでできたんで

すね。背景はわかりましたが、委員会ではどんなことを話し合ってきたんですか？

コモリ そうだね、第66期の1年間、本部中執だけでなく支部からも委員に入っていて、議論をしてきた。3度の委員会を重ねて、すこしずつ形にしていっていただけだが、委員会の実施報告は見なかったかな？



ミタ ハイ、表紙は見ました！
ヤマシタ (なぜこの子は堂々と手を挙げているんだ…)
コモリ よろしい、期待以上だ。まず、策定するビジョンは日清労組が過去から大事にしてきたことに沿いながら、現状を見つめなおし、未来の発展に向けて作らなければならない。

ミタ なんか難しそう。そもそも過去から大事にしてきたことってなんですか？

ヤマシタ 活動の「基本方針」だね。もともと「組合綱領」として定められていたものが、第40期(1993-94年)に「基本方針」となって今に至っている。その中で、「組合活動の目的」として書かれているのが、「社員福祉の向上」「会社の発展」「より良い社会の実現」なんだ。中期ビジョンの「10本の活動の柱」もこの3つの軸に沿って決められているよね。

コモリ そうですね。委員会では、まずこの基本方針を前提に、「正直イケてないところ」も含めて、現状について思うことを出し合い、SWOT分析を行った。

アカキ なに、スロット分析なら任せろ…！
ミタ アカキさん、たぶん違います。すうおっと分析って言ってます。

コモリ まあすっごく簡単に言うと、「強みと弱みは何か」っていうことを話し合ったということになる。

ミタ 最初からそう言ってくださいよ～
コモリ かなりいろんな話が出たが、ざっくりまとめるとこんな感じかな。
 「①」は組合の中の状況、「②」は組合の外の環境での「強み」「弱み」と考えてくれ。
 「強み」：①全員一律の賃金引き上げにこだわりを持ち、一定の成果を獲得してきたこと
 ②フード連合に加盟していることで、他の会社の労働組合とのつながりがあること
 「弱み」：①賃金・一時金以外の労働条件についての要

求をあまりしてこなかったこと
②働き方改革が遅れば、先進的で魅力的な
会社に人材が流出していくこと

- ミタ** 言われてみるとそうだな、って感じしますね…。
- コモリ** もちろん出た意見はこれだけじゃない。多様な立場のビジョン策定委員の皆さんからたくさんの意見が上がり、その意見をもとにこれからどのようにありたいか、ということ話し合った。会社の中にもいろいろな価値観や考え方、各組合員の求める理想の姿があるし、やるべきだと考えられることは多くあった。委員みんなまで苦労してまとめたのが、「社員の幸せ」「会社の発展」「より良い社会」の実現に向けた「10本の活動の柱」ということになる。
- アカキ** ざわ…ざわ…
- コモリ** アカキさん、ざわざわしないで。
- ミタ** ざわざわもしますよ。10本って、多くないですか…。あ、ちょっとトイレ。
- アカキ** ざわ…ざわ…
- コモリ** アカキさん、わかります。私もざわつきが抑えられませぬ。
- ヤマシタ** 恋、かな？
- コモリ** 違うわ！



活動の柱は多すぎる！？

- ミタ** あーすっきりした。あれ、何の話してましたっけ？
- コモリ** 10本の活動の柱の話！
- ミタ** あ、そうだった。そうそう、10本の柱って多すぎますよ。鬼滅の刃でもそんなにいませんよ。
- コモリ** 確かに、多い。その自覚はある。たぶん全部言える人いないと思うし。ただこれは5年間かけて取り組んでいくこと。全部を同時並行でやる、ということじゃなく、優先順位をつけて取り組んでいくことになる。
- ミタ** なるほど。じゃ、優先順位高いのは具体的になんなんですか？
- コモリ** やはり「活動の柱①」として掲げた「多様な価値観を踏まえた総合的な労働条件の改善」になる。この67期から68期にかけて、日清労組の1丁目1番地の施策だ！

活動の柱
1
多様な価値観を踏まえた
総合的な労働条件の改善

- ミタ** たようなかちかんをふまえたそうごうてきならうどうしようけん？
つまり…どういうことだつてばよ？
- コモリ** ビジョン策定委員会で日清労組の「弱み」として一番に上がっていた「賃金や一時金以外」の労働条件を高めるために、ペアや一時金の月数だけでなく、これまであまり掲げてこなかった「諸要求」を行っていく。すでに、支部の皆さんからは諸要求の提案をいただいて、検討しているところだ。いただいた諸要求提案のうち、何を実際に要求するのか、これから支部の皆さんとも意見交換しながら67期中に要求可否について検討し、2022春闘で要求を掲げていく。ちなみに、組合員の皆さんからは100件以上の提案、意見をいただいた。
- アカキ** 感謝っ…！ 圧倒的感謝っ…！
- ミタ** 要求できるかどうか、何が検討材料になるんですか？
- コモリ** 要求可否は、まず基本の考えとして「世間動向」「優位性」「支部からのニーズの大きさ」の3つが検討基準になる。また、「すぐに解決すべきなのか」「今後も長期的に必要なことか」「職場の正常な運営に支障が出ないか」もポイントになってくる。
- ミタ** 世の中一般や同業他社と比べてどうか、困ってる人がどれくらいいるか、ってことですね。
- コモリ** そう。「困ってる人」はただ人数じゃなく、「どれくらい困っているか」もある。少ないけど「とても困っている人がいる」というものも、きちんと考えていかなければいけない。



優先的な課題は「諸要求」のほかこの3つ！

- ミタ** この「活動の柱①」が最も重要なものだと、ほかにも優先的な課題はあるんですね？
- ヤマシタ** もちろん。だけどその前に、「活動の柱」は「社員の幸せ」「会社の発展」「より良い社会」の3つのビジョンのどれかに対応している。たとえば先ほどの「活動の柱①」は「社員の幸せ」に関するビジョンを実現するための活動の柱なんだよね。これが一番大事なもので、そのほかにそれぞれのビジョンから最も優先すべきものを1つずつ選ぶとしたら、コモリはどう考えてる？
- コモリ** そうですね。まず、「社員の幸せ」に関しては「活動の柱② 所定外労働の実態記録の定着」ですね。何はともあれサービス残業をなくさないことには、「労働時間の削減」も間違ったデータに基づいて行われることになってしまうし、結果がよくわからないことになってしまいますからね。これについては、今期から会社とも話し合っ、毎月の36協定事前協議のやり方を全社統一化して見直ししたり、支部での実態確認をしているところです。

活動の柱
2
所定外労働時間の実態記録
の定着

- ミタ** そりゃそうですね。サービス残業をした結果、データ上「このくらいの残業時間でこれだけの仕事が回せる」となったら、いくら「忙しい、手が足りない」って言っても説得力ないですもんね…。じゃあ2つめの「会社の発展」に向けたビジョンについては？
- コモリ** 「活動の柱⑥ 現場の事実に基づいた本音の労使協議」になるかな。組合と会社が同じ認識をもって、職場の改善について話し合うことができれば、組合員にとっても会社にとっても、いい方向に進むはず。組合員の皆さんからのアンケートは支部別に分析をして、より支部での労使協議会などに生かしてもらえるようにしていきたいと考えている。

活動の柱
6
現場の事実に基づいた
本音の労使協議

- ミタ** あのアンケートも答えるの大変ですもんね。うまく活用していきなさいませぬよ。じゃあ最後の「よりよい社会」についてはどれですか？
- コモリ** 「活動の柱⑨ 地域のボランティアをはじめとした社会貢献活動の推進」になる。各支部でもそれぞれに行っているが、本部としてもまずは関東地区の支部と一緒に、「フードドライブ活動」を1月に行った。

活動の柱
9
地域のボランティアを
はじめとした
社会貢献活動の推進

- ヤマシタ** こういうのは地道につづけていかなきゃいけないよね。
- コモリ** そうですね。
- ミタ** なるほど。ありがとうございました。にしても話、長かったですね（中期ビジョンについてよくわかりました）！
- アカキ** 逆…！ 心の声とホンネが…！
- ヤマシタ** …まあ、本音の協議が大事だから。そういうことしよう。ちょっとミタくん、屋上に来なさい。



「日清製粉労働組合時報」 新愛称募集!!



当労組の機関紙「日清製粉労働組合時報」は、長年「くみあいじほう」の愛称で親しまれ、今号で450号を迎えます。毎号、ご協力いただいている支部、組合員の皆様へ感謝いたします。

「くみあいじほう」には歴史もあり親しまれてきた一方で、「なんとなく古い」「どこの組合のものかわからない」といった声もいただけてきました。実際に、「組合時報」という名称の機関誌を発行している労働組合はほかにも複数あります。そこで、今回中央執行部では「くみあいじほう」にかわる愛称を公募いたします。

ぜひ、組合員の皆様には、積極的な応募をお願い致します！

応募要領

- 募集期間：2021年4月16日（金）本部到着メ切
- 応募方法：①本部連絡にて別途指定するURL
②本部連絡にて別途指定する様式のメール送付またはFAX
上記2つのいずれでも構いません。

選考スケジュール



- ～ 2021年4月：応募締め切り（中央執行部も案を応募予定）
- ～ 2021年6月：応募案について中央執行部で検討し、3案程度を選出し、「くみあいじほう Vol.451」で中執選考案を公示
- ～ 2021年7月：公示された選考案の中から、組合員による決選投票を実施
- ～ 2021年8月：「くみあいじほう Vol.452」で決定した新愛称を発表!!

懸賞

- 新愛称に決定した案：QUOカード10,000円分
 - 決選投票に残った案：QUOカード5,000円分
 - 参加賞：応募いただいた方にはQUOカード500円分
- ※上記懸賞は重複しません。