



vol.455

む	ぎ	こ	む
ぎ	こ	む	ぎ
こ	む	ぎ	こ
む	ぎ	こ	む

日清オイリオグループ労働組合 × 日清製粉労働組合

コロナ禍で2年。
コミュニケーション、
どうしてますか？

とっています。
小森(亮) 色々みていただ
いていて、ありがとうございま
す。日清製粉さんとは、会社は
違えど同じ「日清」ということ
もあり、なんとなく組織風土も
似ている親近感があったので、
今回、声をかけていただいたと
きも率直にうれしかったです
ね。新しくなった「むぎこむ」
からは「変わる」という意気込
みはすごく感じられます。「中
軌のミタ」も
素晴らしいな
と。うちじゃ
まずできない
し、それこそ
私たちが日清
製粉さんに感
じていた雰囲気
とガラッと
変えてきたな
という感じが
しました。



松本 当然意見は賛否あるんで
すけど、基本組合の印刷物で
興味ない、っていう人が多い中
で、個人的には賛否両論でいい
から何か巻き起こってくれない
かなと思ってやったところはあ
りますね。どっちの反応にして
も、反応そのものがあるので、
よかったと思っています。
山下 会社の社内報とかだと絶
対できないじゃないですか、こ
んなの。それを松本がアイデア
として出してきた
ので、これは1回
やっていただいた方が
いいなと思いまし
たね。何も無いよ
り何か反応がある
ほうがいい。反応
があったらまた何
かそれに対してい
ろいろ対応してい
けばいいと思っ
ています。

小森(亮) いま山下さんが言
われた「1回やってみる」って
いうのは、今後の組合活動の
キーワードになると思っていま
す。今までは、「組合って伝統
的にこうだよな」っていうのが、
結構強かったように思うんで
す。だけど、これだけ社会の環
境の変化があつて、組合員の
ニーズも多様化をしてきている
中で、やっぱり正解がわかって
からしかできないじゃもう遅い
と思うんですよ。だから、チャ
レンジしてみてもその反応を見
て、ブラッシュアップしてい
くっていうのが、今までよりも
さらに求められているんじゃない
かなっていう感覚はすごくあ
りますね。
松本 会議そのものが集合開催
できないときはWEBでやって
みざるを得ない。懇親会とかも
当然できないので、WEBで
やってみるしかないなみたい

な、1回やってみるかかっていう
ハードルは組合全体で下がって
いるような気がします。
小森(亮) 本場にそう。コロ
ナが背中を押してくれた側面も
ありますよね。
田木 組合のイベントや研修に
関しても、前年踏襲でやってい
るものが多かったんですけど、
物理的に会ってできなくなった
からこそ、なんでこの研修とか
イベントをやってるんだらうっ
ていうことを今一度考えるきつ
かけになりましたね。
今こそ、
職場リーダー(委員)が
必要になっている
松本 逆に対面でやっていたこ
との良さを実感したところって
ありませんか？
小森(亮) そうですね。雑談
が減ったというのはあつて、関
係性を作って、ちょっとした悩

2007年日清オイリオグル
ープ入社。生産・生産技術など
を経て2016年より組合専従。
テレワークの昼食は、青の洞
窟ポロネーゼがお気に入り。



中央事務局長
田木 正樹

2011年日清オイリオグル
ープ入社。業務では商品開発に
携わり、2020年より組合専
従。粉も油も楽しめる天ぶら
が好きです。



中央執行委員長
小森 亮平

日清オイリオ
グループ
労働組合

日清製粉
労働組合



中央執行委員長
山下 恒由



書記長
小森 崇史



書記次長
松本 雄哉

これからの
キーワードは
「1回やってみる」

松本 今回の時間いただきあ
りがとうございます。前回はサ
ントリーさんとお話したのです
が、その際に「コロナになって
から組合ってコミュニケーション
ンがとりづらくなったという悩
みがありましたね」とい
う話がありました。今回はその
「コロナになって2年ぐらい経
つけれど、組合の中でのコミュ
ニケーション、どうしています
か」という話をメインにしたい
と思っています。というのは、
オイリオさんはコロナ禍の中
でもWEBをうまく使ったレク活
動やコミュニケーションを早い
段階からされている印象があ
りまして、どういう風にやられ
ているのか、どういう気持ちで取
り組まれたのかをお伺いしたい

みを相談する場面が減ったなどは感じますね。

小森 確かに思いだったり、感情的な部分も含めてやりとりする上では、対面がベストではあるんですけど、WEBもまだまだ使いようがあるなと思いますね。先日、WEB上のレンタルオフィススペースで懇親会をやったんですが、それが結構盛り上がりました。



**オンラインでも
レクはできる!
楽しさを追求する
目的とは?**

松本 もう一つ組合活動でのコミュニケーションって、レクリエーションの部分もありますよね。このあたりはいかがですか。

田木 オンラインでコミュニケーションを深めるためのイベントは、今もなお手探り感があるかなという気がしています。でも、なんとなく一通りやってみて感じはしますね。

小森(亮) いろいろ調べて、オンライン謎解きゲーム、オンライン運動会、オンライン旅行、オンライン工場見学もしましたね。ちょっとしたゲームを交えたオンライン飲み会とか。それから対話じゃないけどフォトコンテストとか、写真を撮って投稿してもらって、それについて

小森(亮) 1回の時間を伸ばすよりは、会う頻度を増やすほうが有効かなと思っています。職場リーダーという役割の人がいるんですけど、我々も職場の状況をつぶさに把握するために、今までは本部として各支部に實際足を運んで、それこそ雑談でいろいろ話聞くことをやっていたんですけどそれができなくなりました。オンラインでやっても雑談ができない、という課題があった。それだったら職場リーダーの機能を改めて見つめ直して、その方たちとのコミュニケーションをもっと強化していけばいいんじゃないかと。職場リーダーの方に定期的に集まってもらって、勉強会を小一時間ぐらいして、そのあとに勉強会の内容も含めた雑談をする、ということ今年度から始めました。やってみると、いいトリアルになっていて、出て

みんなでわいわいがやがや意見を言い合うような場を準備するとか。それから体験ギフト企画ですね。定額で体験キットが送られてくるので、それを家族で楽しんでいる様子を写真で撮って送ってもらったり。あとは読書企画として、組合から図書カードをお渡しして自分の好きな本を買ってもらって、その内容を紹介してもらおう取り組み。本当該行錯誤しながら、我々だけじゃなくて、支部のメンバーが中心になって考えてくれて、いまま試行錯誤してます。その結果、これが鉄板、みたいなものはないなっていう(笑)。常に試行錯誤し続けるしかないです。

田木 支部も結構我々の想いに共感してイベントをやってくれているのも大きいですね。支部同士で意見交換しながら横展開をしていて、支部執行部のフッ

くれる職場の状況は、なんとなくわかるようになってきましたし、実際そういう状況の職場に行ったときは話しやすい。コロナ前だったら職場リーダーの機能がうまく発揮できていなかったところがあつたんですけど、逆にそれをうまく強化してこのうと気持ちを切り替えられたのはプラスだったなと思います。

田木 こつちからの情報も聞きやすいですし、逆に職場リーダーの方も組合活動に興味を持っていただいているところもある。職場リーダーって今まで多分なんとなく先輩に言われたからっていう理由で受けていた方が多いと思うんです。でも、組合活動ってこういうことをやっている組織なんだっていうのを、全員ではないにしろ、職場リーダーの方々が実感してくるっていうのも結構大きいのかなって今やっけていて思っています。

トワークが軽かったなと思います。

小森 そもそものところですけど、支部にしても本部にしても、組合としてレクをやる意味を改めて考える必要がありますよね。

田木 そうですね。なんのためにやるかが大事で、レクの目的ってつい「還元」にいきがちなんですけど、本来はコミュニケーションなんですよ。

小森(亮) うちも悩みながらで、うまくできてますって胸を張って言える状態ではないですけど、支部執行部と議論していく中では、意外に、楽しいだけじゃなくて何か自分にとってプラスになるようなものが欲しいという意見が多かったです。ただ、やっぱり入り口は「楽しい」が絶対必要なので、楽しんでもらった上で、組織が活性化する、

ます。

小森(亮) 順番みたいな感じで選んでしまっているところもあって、資料配るだけみたいになっていたので、こんなのもう電子化にして、職場リーダーっていう仕組みをやめた方がいいんじゃないか、みたいな意見も出てたんですよ。そこを逆手にとって本来の姿に戻すためにどうすればいいだろうと考えたときに、まず職場リーダーと仲良くなりたいたい。仲良くなつてなんでも聞けるようになりたい。もうちょっと言うと、職場リーダーになりたいなって思わせたなら勝ちだな。順番で回ってくるものを、職場リーダーになったらセミナーを受けられて勉強の機会ができた、ほかの職場の人と話す機会ができる、みたいなプラスを作っていくという取り組みですね。やる側は大変ですけど。



堺支部でのオンラインツアーは好評のうちに終了!

そして自分にとっても学びの機会になって、最終的にアウトプットの方が用意されている、みたいな。欲張りなんですけど、そこまで準備ができればベストだなと。

小森 まずは楽しさっていう、ここはとても大事だと思いますね。これがどうしても抜け落ちてしまっているこの2年間なの

で。

小森(亮) なんて楽しんでもらわなきゃいけないんだろうっていうところですよ。みんな楽しんで時間を共有すると、組織の雰囲気良くなるよね。そこじゃないですか、やっている理由って。雰囲気が良くなったら、普段言いつらいような悩みも出てくるようになるっていうのが組合にとっての一番のメリットで、レクをやっている理由だと思っています。

松本 さっき田木さんがおっしゃっていた「まず還元」という発想になる理由って、何のために労働組合があるか、っていうことに対して、「労働条件を上げる」という部分しか僕らが言っていなかったということなのかな、という反省があるんですよ。逆に言うと、春闘で賃金とか労働条件を勝ち取る、以外の組合の存在意義みたいなこ

とをみんなと一緒に考える必要があるのかなって思うようになりました。

小森(亮) 大事な視点だと思えますね。労働条件って一口に言っても、本当に今、多様化していると思っていて。単純にその賃金とか休日の日数とかだけでは語れない。もっと大切にしていることって1人1人違うじゃないですか。働き甲斐とか一言で言っても色々あると思うし、そういうことをどう高められるかっていうことだと思えますけど、組合もまだまだ何かそこに寄与できると思っ

松本 そういう組合の意味という活動の意味合いみたいなところを中々考えてこなかったと思うんですけど、コロナが大きなきっかけになったような気がします。

小森(亮) コロナによって働

きかけしなきゃいけない対象も変わったと思うし、できる対象も広がりましたね。例えば、海外赴任されている方は、今まで2年に1回現地に行く、だったのが今は国内にいる組合員と同じぐらいの頻度で会話できる。

あとは、「短時間勤務されている方が、WEBを利用して組合の専門委員というかたちで、役員になつていたり、男性で長期の育休中の人も役員にいたりします。そうすると本

当に海外で働いているときの悩み、短時間勤務、育児しているときの悩み、男性で育休取るとききの悩みを、臨場感を持って聞くことができる。その辺はすごく可能性を感じています。

組合活動の原点。組合にとってなぜコミュニケーションが大事なのか？

松本 最後になりますが、今日の話で大きなポイントになっている「なんのためにやるのか」ですけど、そもそも組合としてコミュニケーションを大事にしなければならぬのはなぜだと思いますか。

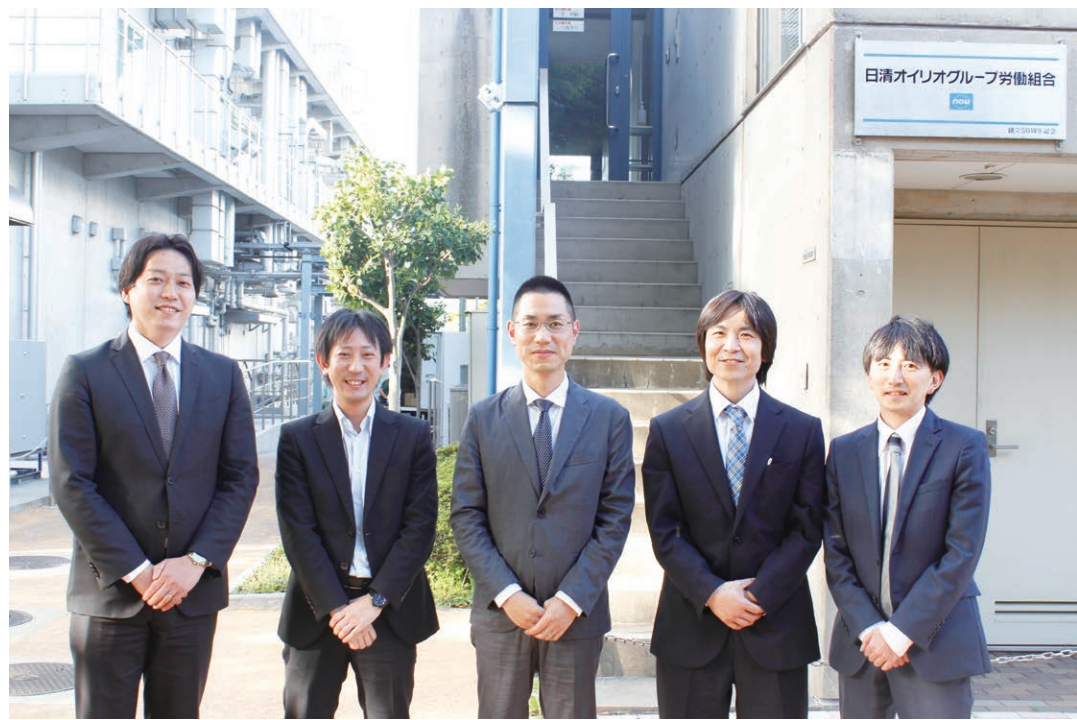
小森 労働組合としてのコミュニケーションって職場の課題を知ることだと思っ

を果たせない。普段から実際の現場の情報だけじゃなくて、働いている人の想いも含めて、意志を伝える必要があるのかなと思います。数の力というか、いろんなコミュニケーションで全体がわかってくる、みたいなことが大事なんじゃないかなと。

山下 会社だとしてもやっぱり縦割りのコミュニケーションっていうイメージがあつて、労働組合は、横並びのコミュニケーション。労働組合は元々が助け合いなので、助け合いに上下はないはずと私は思っています。そういう役割が労働組合であるべきだと思っているの

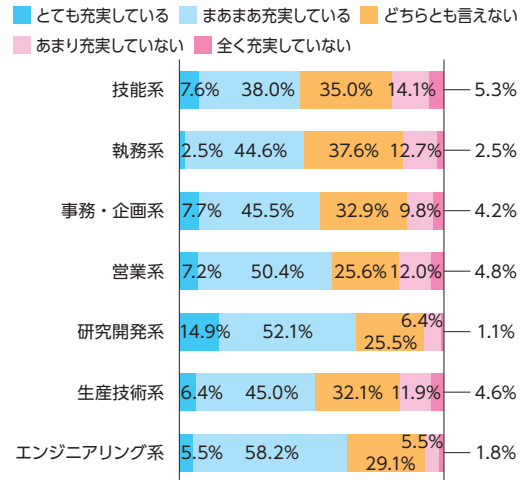
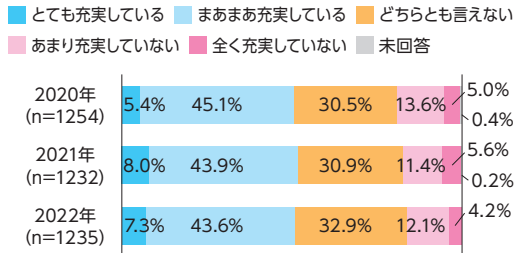
ので、普段からのコミュニケーション、働きやすい職場にするためのコミュニケーションも含めて、人間関係をうまく作るのが労働組合のコミュニケーションなのかなって気がしています。

小森(亮) いまお話ししていただいた通りで、我々はより良い会社、より良い組織づくりのためっていうことを掲げて、活動をしているんですけど、そこにコミュニケーションは不可欠ですよ。職場の課題をあげりやすくすることもそうですし、やっぱり明るく楽しく働くためには、どんな形であれしつかり意思疎通できているっていうのが基本かなと思います。会社ももちろんそのために色々な活動をやっていきますけど、組合だからできる活動っていうのもたくさんあると思っ



テーマ② 働き方改革

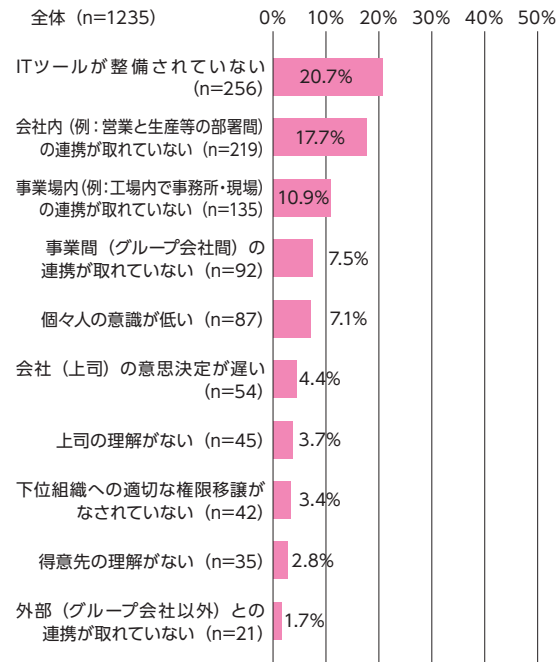
設問 2-1 あなたの「仕事」や「職場での生活」について、現在の充実度はどれくらいですか



ここがポイント!

- 職場での充実度については全体として昨年と大きな変化はない。
- 職種別では、昨年から**エンジ系が大きく改善した**一方、厳しい価格改定が続いている影響か、**否定的な回答が10%未満だった営業系は20%近くまで悪化している。**

設問 2-2 業務改革を進めるうえで、あなたの考える最優先課題を1つ選択してください



ここがポイント!

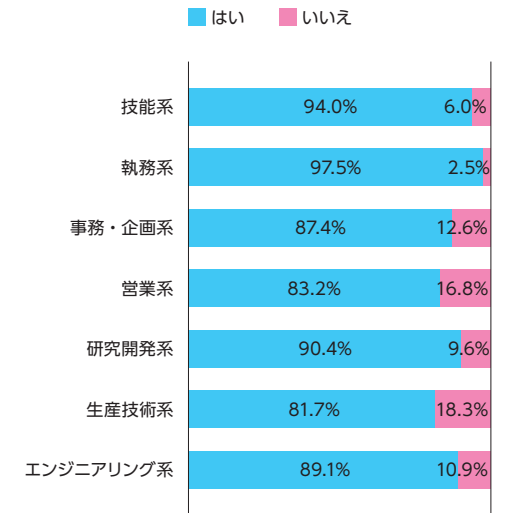
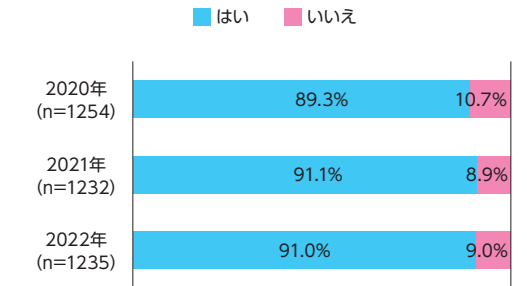
- 業務改革の最優先課題は、**全体としては「ITツールの整備」が最も多い**。また、昨年まで最大であった「部署間連携」について、「グループ会社間」「会社内」「事業場内」と分けたところ、「**会社内**」が最も高い結果となった。
- 職種別で違いも大きい。技能系・生産技術系は「事業場内の連携」の割合が高く、特に工場での事業場内のコミュニケーションがコロナ禍で難しくなっている可能性がある。

組合員アンケート 今回の結果は?!

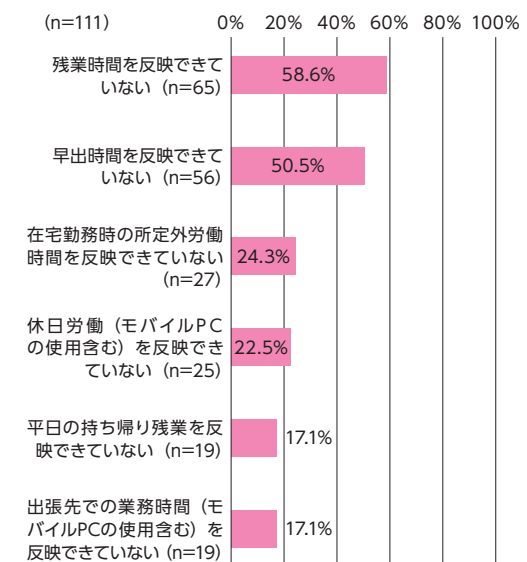
2022年1月に実施した「組合員アンケート」では、「**所定外労働時間**」「**働き方改革**」「**評定制度運用の納得感**」「**多様な働き方**」などについて回答いただきました。今回は全組合員がWEBアンケート形式で回答いただき、**97%**と極めて高い回答率でした。皆様のご協力に感謝いたします。

テーマ① 所定外労働時間

設問 1-1 現在、あなたは所定外労働時間を正確に勤務表へ反映できていますか?



設問 1-2 正確に反映できていない所定外労働時間は、次のどの時間帯に該当しますか。 ※複数回答可

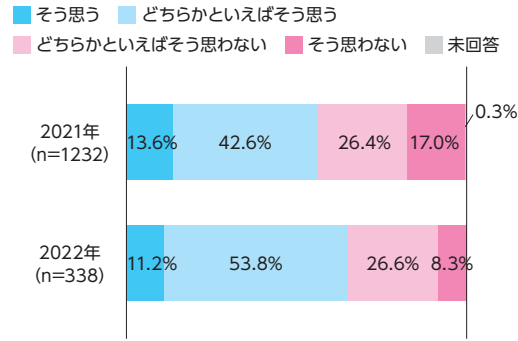


ここがポイント!

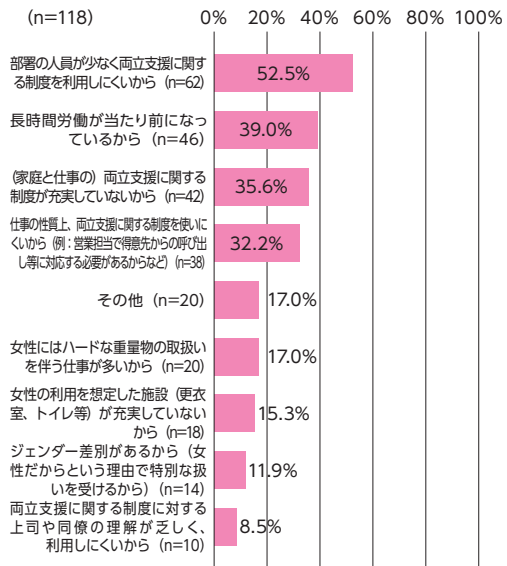
- 「いいえ」と回答した人の割合は**9.0%**と昨年から横ばい。
- 職種別では、昨年から変わらず「**生産技術系**」で、明確に「**いいえ**」の割合が多い。「**営業系**」「**エンジ系**」は、数値としては高いものの**昨年からは改善傾向にある。**

テーマ④ 多様な働き方

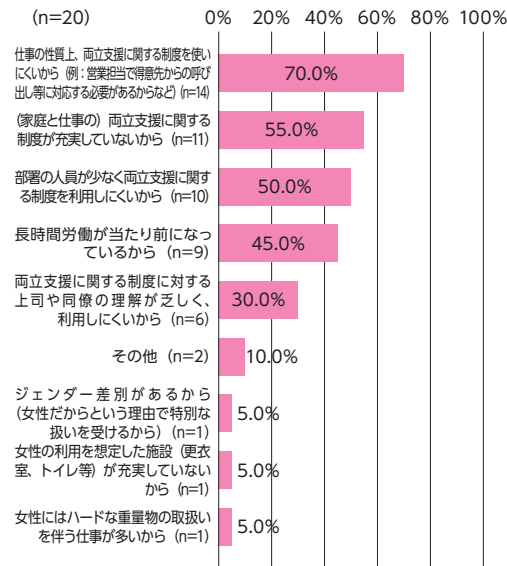
設問 4-1 あなたは現在の職場が女性にとって働きやすい環境になっていると思いますか？



設問 4-2 「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した理由は何ですか？



設問 4-3 「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した理由は何ですか？ (営業系)

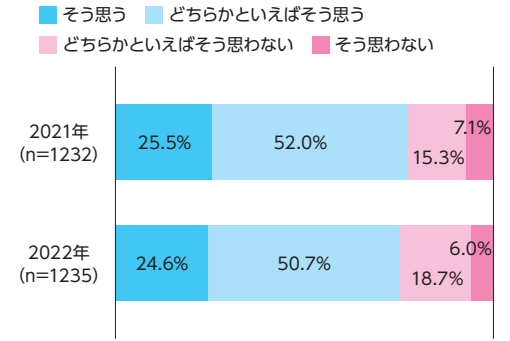


ここがポイント！

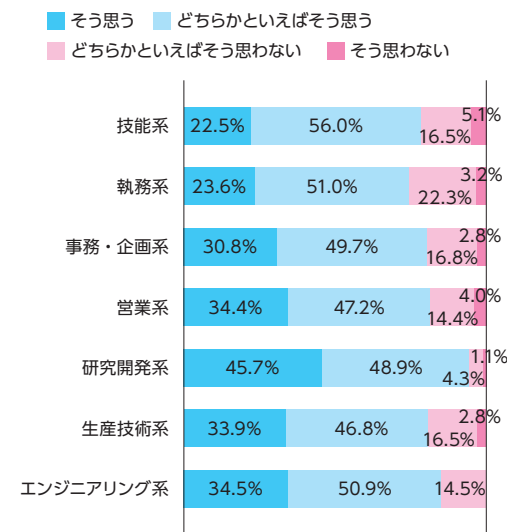
- 女性の働き方については、今年も女性のみが回答（昨年は全組合員が回答）。
- 否定的な回答の理由としては、「長時間労働」「人員数」が挙がっていることは継続している。
- 営業系では、否定的な回答が半数以上を占めている。理由として、「制度を使いづらい」「制度が充実していない」が多職種よりも上位に挙がっている。生産技術系でも同様の傾向があり、WEBの活用が進んで両立がしやすくなっている職種と、そうでない職種が大きく分かれていることが今後の課題となる。

テーマ③ 人事制度運用

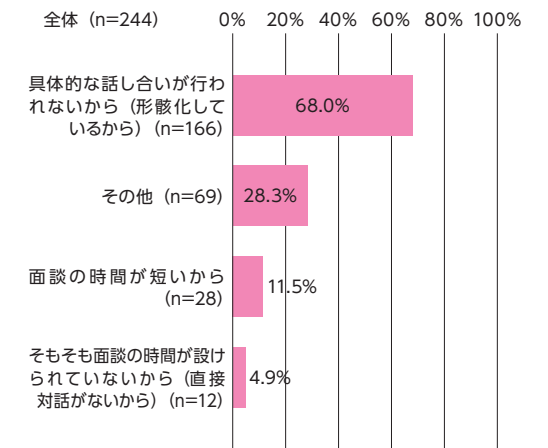
設問 3-1 あなたは自身の評価（賞与査定）について納得していますか？



設問 3-2 あなたは各面談（目標設定→振り返り→賞与査定）で上司と十分にコミュニケーションが取れていると思いますか？



設問 3-3 賞与査定に納得できなかった理由は何ですか？

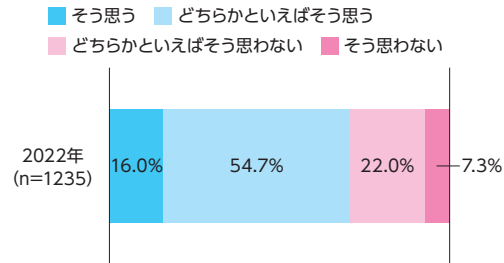


ここがポイント！

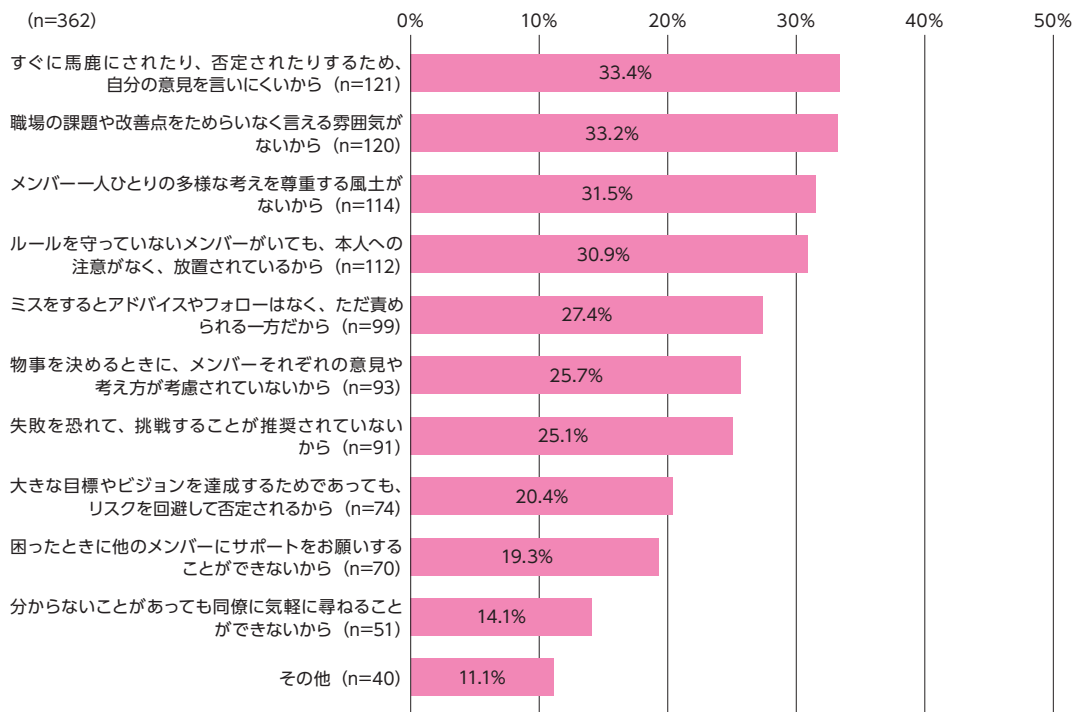
- 全体的に昨年から比べると若干悪化。昨年に続き「研究開発系」が納得している人の割合が高い。併せて確認している各面談でのコミュニケーションについても、研究開発系ではあきらかにコミュニケーションが良好となっている。
- 否定的な回答の理由は、「面談での具体的な話し合いがなく形骸化している」が圧倒的であり、このことから評価者研修などの一層の充実、継続的な実施を会社にも求める必要がある。

テーマ5 心理的安全性\NEW!\

設問5-1 あなたの職場は「心理的安全性」が確保されていると思いますか？



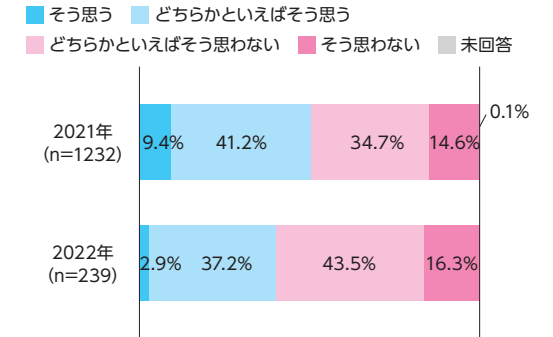
設問5-2 「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した理由は何ですか？



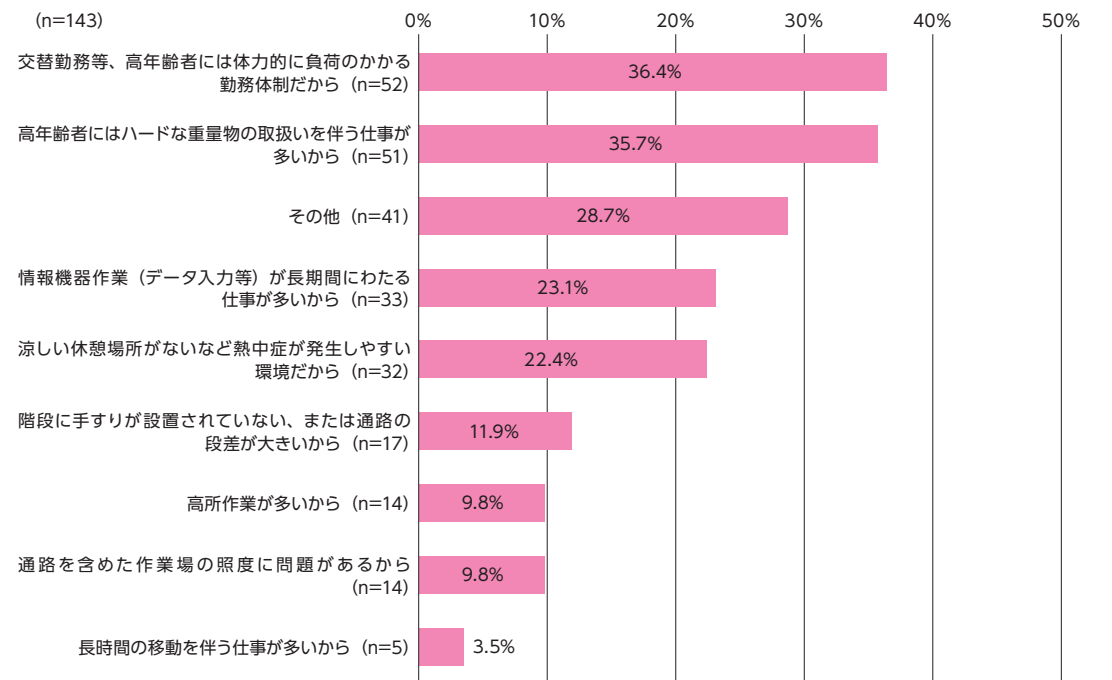
ここがポイント！

- 心理的安全性については、約30%が否定的な回答となった。
- 特に、技能系・生産技術系がほかの職種と比較して否定的な回答の割合が高い。
- 理由については、各支部、事業場により大きく異なる結果となっている。職場のメンバー次第で大きく変化する項目でもあるため、支部での労使協議会等でも取り上げていただきたい。

設問4-4 あなたは現在の職場が高年齢者にとって働きやすい環境になっていると思いますか？



設問4-5 「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」と回答した理由は何ですか？



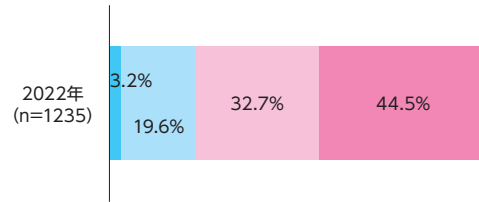
ここがポイント！

- 高年齢者の働きやすさについては、今年から50歳以上のみが回答（昨年は全組合員が回答）。
- 結果として、高年齢者自身は、他の年代から見るよりも働きづらいつ感じていることが分かる。体力の衰えや視力の低下など、若い世代が想像しづらいことから、こういった結果となっている可能性がある。

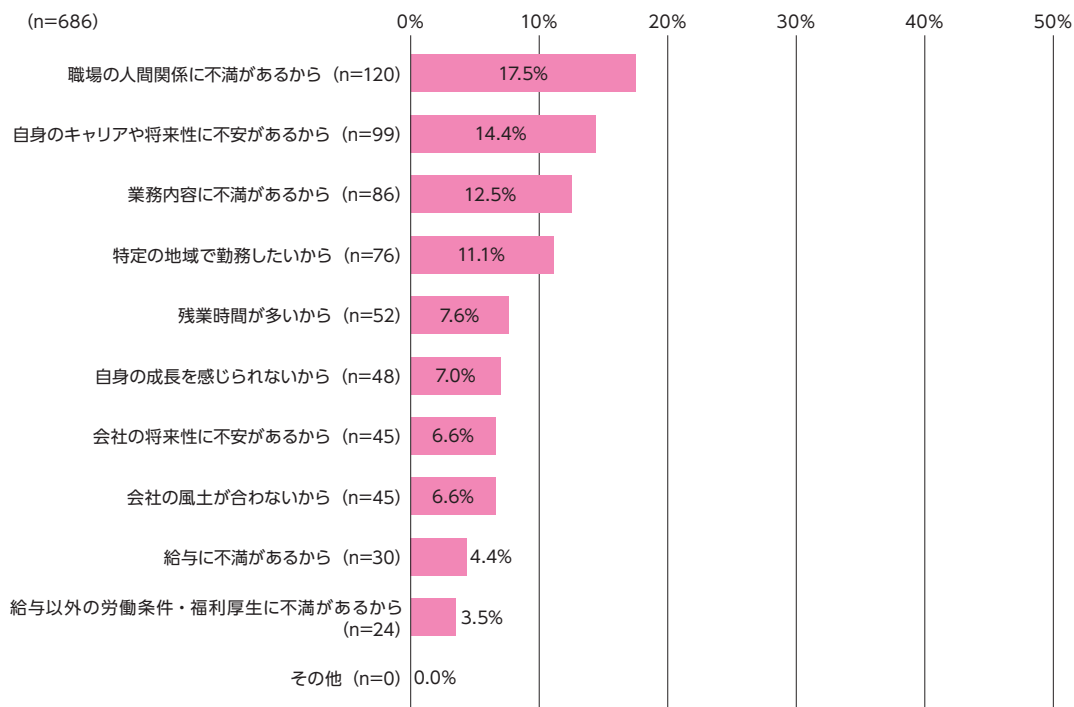
テーマ7 転職 \ NEW! /

設問7-1 転職について考えたことはありますか？

- 現在転職活動をしており、近い将来転職を考えている
- 転職活動はしていないが、将来的には転職したい
- 過去に転職を検討したが、今はしていない
- 転職を考えたことはない



設問7-2 転職について考えた理由のうち、最も重要だったものは何ですか？



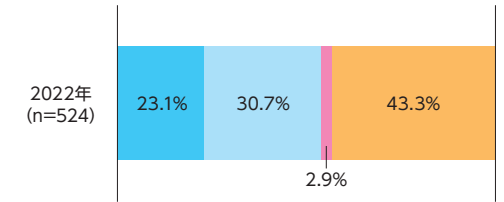
ここがポイント！

- 「現在転職活動をしている」人は40名（OC19名、PC21名）という結果となった。
- 「現在」または「将来」転職を考えている人は、「**自身のキャリア・将来に不安**」「**特定の地域で勤務したい**」が多く、「過去」転職を考えていた人は「職場の人間関係」への不満が多い。職場の人間関係はストレス要素であるが異動などによって改善される見込みがある一方、キャリアや勤務地への不安は改善できないと考え、転職を考える人が多いようである。

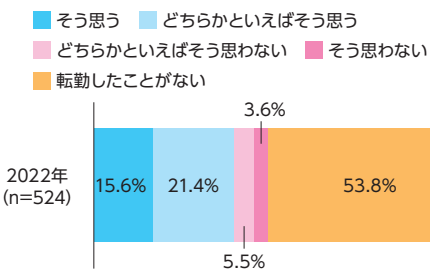
テーマ8 転勤 \ NEW! /

設問6-1 当社の「転勤」の期間・頻度に関してどのように感じていますか？

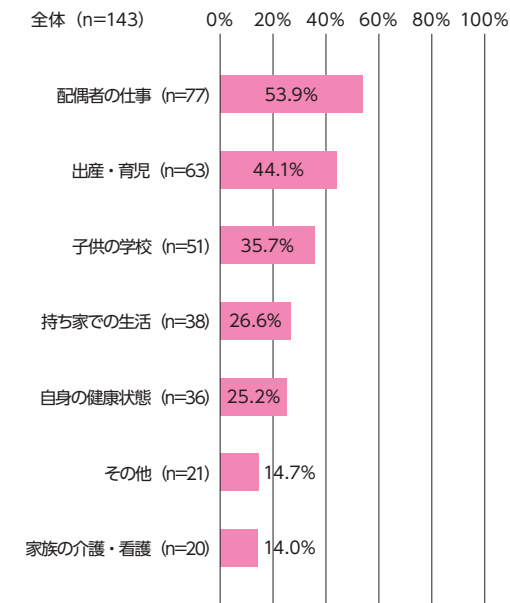
- 転勤の期間が短すぎる（頻度が多すぎる）
- 転勤の期間・頻度は妥当である
- 転勤の期間・頻度が長すぎる（頻度が少なすぎる）
- わからない



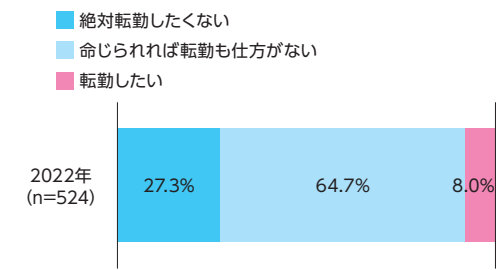
設問6-2 「転勤」を通じて自分自身の成長に繋がったと感じていますか？



設問6-4 「絶対に転勤したくない」と回答した方にお聞きします。そのように回答した理由は何ですか？



設問6-3 「転勤」に対してどのように感じていますか？



ここがポイント！

- 転勤の頻度は多い（期間が短い）と感じる人がやや多い一方、転勤が成長につながらないと考える人は少数であった。
- 「絶対に転勤したくない」理由として、**家族の問題**を挙げる方が非常に多い。また、**年代が上がるごとに徐々に「絶対に転勤したくない」割合が増加**している。結婚・出産といったライフイベントを経て（あるいは目前として）、入社当初と考えが変わっていくことが明示される結果となった。

ミタ あーうまかった。

コモリ カレーのおかげでやっと現実に戻ってきた。魂抜けた。

ミタ ところで今回の賞上げの回答、正直びっくりしましたよね。

コモリ そっだな。改めておぼろいすると、全学齢に5000円のベア。そしてPCIⅠⅢの1、3号給に別途4、000円。立場によつてとらえ方は違ふと思うが、我々交渉委員だけじゃなく驚かれた方も多いだろうっな。

ミタ てか、「賞給」ってなんですか？

賞上げのこぼれ



コモリ 簡単に言えば「〇年目」と同じような意味合いになるかな。修士卒や中途採用の方は、学齢に応じて「PC〇の〇年目」という扱いで入社することになる。修士卒の場合はPCIの3号給が初任格付けだよ。

ミタ そつうことが。確かに会社の発言を思い起こすと、第1回の交渉時点では「当社の賃金カーブ全体という観点では、優位性がないとは思っていないが、若年層に課題ありと認識している」という発言があって、第2回交渉では「大卒及び修士卒を中心としたPCIⅠⅢの賃金を他社と比較した際、PCIと比べてやや優位性が小さい」ということでしたよね。

コモリ 組合としては、生活水準維持の観点から全員一律の回答を求めているが、PCの若手に対してこれだけ大きなインパクトのある回答がされたという事は、会社の問題意識の大きさが表れているな。っていうか、俺は5000円だけミタは4、5000円なのか・・・。

なんか凹むな・・・。

マツオK 気にすんなよ！ くよくよすんなよ！ 大丈夫、どうにかなるって！ ドントウォーリーー！ ビーハッピーー！



中執のミタ

第5回 「春闘」



登場人物

中執のミタ



軽気持で中央執行委員に就任し、2度目の春闘を迎える。

書記長のコモリ



日清労組のザ・中間管理職。組合員の思いを乗せた春闘へのプレッシャーから放心しているが、食欲に衰えはない。

マツオ・K・シューゾー



この人がいると体感気温が2度上がる。これからの季節、電気代が心配です。

中執のアカキ



しゃくれている。マージャンも最近はそれほどしていない(はず)。借金もない(はず)。ただしローンは除く。

⚠️ 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 やつと春闘も妥結できましたね。

コモリ うーむ。

ミタ 私は春闘2回目になるんですけど。

コモリ うーむ。

ミタ 昨年比べて、要求項目も多いですし、今年は大変だったなという感じがありますね。コモリさんもお疲れ様でした。

コモリ うーむ。

ミタ とりあえず、ご飯食べますか・・・。

コモリ あれ？ コモリさん？ もしや魂抜けてる？

コモリ うーむ。

ミタ カレー並盛と大盛どちらにします？

コモリ うーむ大盛。

ミタ あ、魂抜けてもそこは脊髄反射できるのね。了解です。マツオさんは？

マツオK 僕はサバだ！ サバになりたい！

ミタ え？ サバカレーはないです。

マツオK 100回叩くと壊れる壁があるとすら途中でやめてしまうんだ。あきらめるな！

ミタ ……シーフードカレーにしますね。

アカキ オレは、チキンカレー 超超超大盛 GIGAMAX!!!

ミタ 了解です。

コモリ うーむ(え、そんなあるの？ 俺には大盛しか聞かなかったのに?)

ミタ

確かに、2021年度は、組合で把握する限り分社以降最もPCコースの退職が多かった2020年度をさらに上回って退職者数を更新した1年でしたからね。今回は要求への想いでも、「一緒に卒業した同級生より給与が低い」といったリアルな声も複数ありましたよね。ぶっちゃけ私も感じたことがありますし。

コモリ そういう意味では、今回会社が示した強い危機感は、組合としても認識を新たにしないといけないな。

マツオク そうだよ！ これで優位性が確保されたのか、それともまだまだ足りないのか、そのあたりも確認して欲しい。優秀な人が長く働く会社にならないと！

コモリ そうですね、そのためには給与以外の労働条件も大事、ということでも今回の春闘では十分に諸要求交渉をやりました。

諸要求の話し

マツオク 諸要求は結構長い間議論してきたよな。いつからだっけ？

ミタ 2020年9月からですね。だから1年半。

コモリ (あのミタが即答・・・明日は雨だな)

すべきかどうか、というところから検討していく必要がある。会社は、組合として組織議論を丁寧に行ってきた点については、尊重する姿勢を見せていた。組織議論はしっかりとプロセスを踏んで行いながらコンバクトに、そして会社と議論を行う場をどのようにつけていくか、ということが今後のポイントになる。

マツオク いや、といつかでもそも、諸要求って、獲得できる前提じゃなかったの？

コモリ そうですね、これまでの諸要求では、要求案策定の基本的な考え方として、「当社の労働条件の位置づけなども勘案して、成果として獲得することを前提に、冷静かつ慎重に検討を行う」としていました。つまり、獲得できると確信したら要求する、ということですね。今回、久しぶりに諸要求を掲げるにあたって、誰が「成果として獲得すること」を判断できるのか、ということや、要求までに時間がかかりすぎるのではないかと、ということからこの部分は削除しています。つまり、「組合として妥当で、必要なことであれば、要求し議論をする」ということになったんです。

一時金の話し

マツオク 今年は一時金の交渉もいままでがない



ミタ 今回の交渉では、率直に言えば、「成果」としては何も得られなかったですね。

アカキ あまりにも、率直・・・ッ！ その通りだが・・・ッ！

コモリ いや、確かにその通りだ。残念ながら労働条件として明確に得られた成果はなかったし、交渉団としてはこれまで意見を頂いたり、応援してくれた皆さんには本当に申し訳ないと思う。ただ、前向きに考えれば、今回2週間の交渉の中を通して、様々な視点で議論を行ったことで、会社の考え方を知ることができたことは良かった点だし、今後の総労働条件の向上への第一歩にはなったんじゃないか。

マツオク そうだ！ あきらめたらそこで試合終了だ！

ミタ 終了だー！
アカキ 終了だー！

初めての感覚だったよ！ なあ！

コモリ マツオクさん、春闘自体初めてですよ？

マツオク そうか！ そうだった！

ミタ いや、でも今年は去年以上に「頑張りの声」が響いた感覚がありましたよね。

コモリ これは確かにそうだな。

マツオク 製粉でも社長自ら「社員の頑張りに本当に感謝している」という言葉があった。声が届いたと思ったよ！

コモリ 製粉だけじゃないですよ。「会社方針に沿って社員が努力していることが良く伝わった」「当社の社員のレベルの高さを感じた」といった声が会社側からも出ていたし、今回、支部から挙げた頑張りのレベルがかなり高かったということではないでしょうか。

ミタ 正直、頑張りの声って何のために出しているんだろう、って思っていました。

コモリ 春闘の一時金交渉は、業績数字とその内容に対して、水準を議論していくわけだが、外部環境も含めて業績の内容については、組合よりも会社のほうが当然詳細な情報を持っているし、再三会社が言っているように日清労組の組合員だけが業績に貢献しているわけではないのも事実ではある。だからこそ、へへ

マツオク そうかもしれないけど、俺たちが頑

マツオク 取り組みのやり方を改善して、次につなげて欲しい！

ミタ っぺいっぺいっぺい！

アカキ っぺいっぺいっぺい！

コモリ ……。実際、今後の改善ポイントは2つあると考えています。1つは組織議論プロセスの見直し、そして2つ目は会社との交渉期間の短縮です。組織内では1年半とかかなり長い時間をかけたわけですが、会社との交渉は2週間と短期決戦でした。



ミタ それって、春闘交渉の中でやる以上、ある程度仕方ないですよ？

コモリ その通り。今後も春闘交渉の場で議論

張った分は評価してもらわないと！

コモリ マツオクさん、最後まで聞いて。カットインしないで。だからこそ、組合員が現場でどれだけ業績に対して貢献したり、努力してきたか、という組合しか知りえない情報が交渉の武器になっていて、これなくして一時金交渉は交渉にならない、ということなんですよ。

ミタ 経営者も全員の仕事を理解しているわけじゃないですよ。見えてないこともいっぱいありますよね。

コモリ 製粉なんか、昨年もかなりの声が集まったけど、今年はそれを上回る質と量の声だった。それが「満額回答」につながったのは間違いないだろうな。

ミタ 今回はベースアップもあって、それでも「満額」なのはすごいですよね。

マツオク すごくすごいですよ！

ミタ 僕の頑張りも委員長が評価してくれて、食へログ4点台の焼肉連れて行ってくださいませんか？

コモリ いいとこ食べ飲み放題2,980円までじゃない？

ミタ えへへ。ホルモンが炎上するレベルのお店じゃないですか。
マツオク いいじゃないか！ 気持ちもホルモンも熱く燃やしてっぺいっぺいっぺい！

おたより拝見

前号「Vol.454」へのアンケートにご回答いただいた皆さん、ありがとうございました。

今回は、「最近クスリと笑ったこと」をお聞きしました。お答えいただいた方、「クスリ」をありがとうございました！

あなたが最近クスリと笑ったことを教えてください

5歳になった娘が、録画していた**SASUKE**にかなりはまってしまった。なんだかんだで、本人はもう10回以上!? 観てると思います



娘さんの気持ち すごくよく分かります! 「筋肉の躍動と己の限界」たまらないですね! 10回以上!? 観ているのは

SASUKE (さすが) です! <松尾>

最近、前日に買った株が**翌日に爆上げ**したり、売って現金化した株が**翌日に下落**したりすることが結構あった。クスリというかニヤニヤした。でもトータルはまだマイナスです。



売買タイミングがうまくいったのですね。近年は乱高下の激しい相場環境ですが、資金管理を第一にこれからもトレードを楽しんで下さい。<山下>

単身赴任中ですが、自宅に戻ったら壁が**息子のキャンパス**に変わっていました。笑うしかありませんでした。



凄いです! お父さんのやさしさ、笑うしかない気持ちよく分かります。息子さんには絶好のキャンパスに見えたのですね。

未来の画伯かもしれません。今後が楽しみです! <遠藤>

2歳の子供がよく**寝たふり**をします。**口がにやにや**して可愛いです。



可愛いですね! 私の2歳の娘はまだ寝たふりを習得できていませんが、外出中「Oh No!」と叫ぶため、周りの人をにやにやさせています。<小森>

地元の山の上に**バスクチーズケーキのカフェ**がOPENして(TV紹介され)、ホワイトデーにと平日年休で下見に行ったらめっちゃ混み! 娘や母にお返しの品買うため当日は開店8:00のところ**2時間前**に**一番乗り**でGet! クスリじゃなくニヤリかな。



ホワイトデーの時期に山の上、といういかにも寒そうな場所で朝6時からスタンバイ! アツい。アツすぎます。ご家族は嬉しいですね! <松本>

ミタさんが**面白くてカッコいい**のもっと出演して欲しい。



まさかのお声! ありがとうございます! これからも精進いたします。<ミタ>

