

組合役員をサポートする実用情報誌

電機ジャーナル

秋号
vol.261

DENKI JOURNAL

特集 FEATURE

「中期運動方針」で 今後10年の方向性を知り、

「組合活動の道しるべ」 で参加から参画へ



デン博士&レンちゃんの知っておきたいKey Word [第4回]

「ヤングケアラー」

負荷の高い家事、介護、家族の世話に
翻弄される子どもたち

New Member

アクレーテク・パワトロシステム労働組合
NJコンポーネント労働組合
JVCケンウッド山形労働組合

大使館だより from INDIA

在インド日本国大使館 一等書記官 赤石 賢生

一人ひとりが持続可能な社会をめざして、 「中期運動方針」のもと、 ともに活動を進めよう。

2021年の定期大会で『中期運動方針』を確立しました。

これは電機連合の今後10年間、2030年までの運動方針を示したものです。

特集1では中期運動方針の概要や策定に込めた思いをお伝えします。

変化の多い時代においても、力を合わせてともに次の10年を歩んでいきましょう。



P3-4

■中期運動方針とは

■中期運動方針の全体構成と読み方

P5-6

■「電機連合は何をするのか」

14項目概要

■電機連合の役割と機能

策定に込めた思い

電機連合の
今後10年間は
どんな方向に進んで
いくのかな？



デン博士

特集1

中期運動方針 一人ひとりが輝く持続可能な社会をめざして

一人ひとりが輝く持続可能な社会をめざし、 ともに活動を進めましょう

中期運動方針とは

労働運動を俯瞰する羅針盤

中期運動方針は、私たちが進むべき方向性を示す指針として10年を1つの単位に策定してきました。これは、短期的な課題解決のみに埋没せず、労働運動を俯瞰する“羅針盤”的役割を果たす中期的な方針を示すことによって、2年ごとに策定する運動方針に基づく取り組みを、確実に「将来のあるべき姿」の実現につなげる狙いがあります。

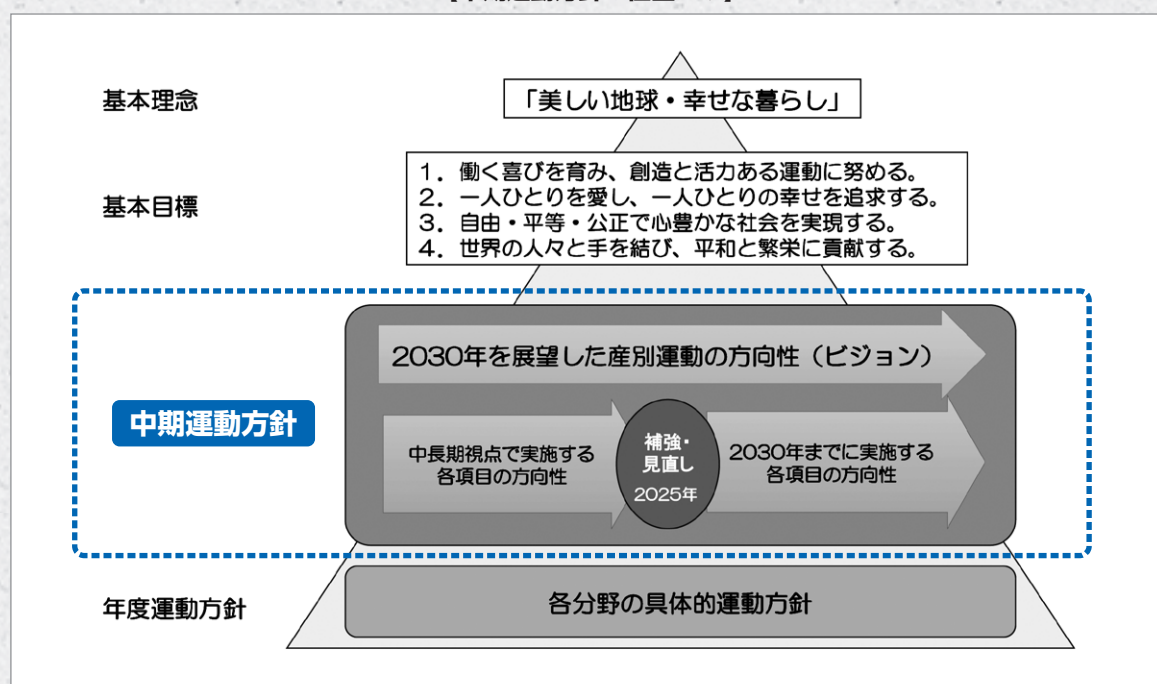
電機連合の基本理念「美しい地球、幸せな暮らし」の実現は、加盟組合の皆さまと一緒に力を合わせなければできません。ぜひ中期運動方針を知っていただき、電機連合の仲間とともに活動を進めていきましょう。



中期運動方針の位置づけ

中期運動方針は、電機連合の基本理念、ならびに基本目標に従って、10年間を見渡した産別活動のビジョンを提案しています（下図参照）。また中間年（約5年後）に補強・見直しを行います。想定しない出来事があった場合は、その状況に鑑み、都度プロジェクトや小委員会を立ち上げるなどの対応をしていきます。

【中期運動方針の位置づけ】



中期運動方針の全体構成と読み方

全体構成

中期運動方針の構成を解説します。中期運動方針を策定するにあたっての基礎情報としてⅠに「中期運動方針の位置づけと策定経過」、Ⅱに「運動の前提となる条件」、Ⅲに「近未来の国内外情勢」が書かれています。そしてⅣには「電機連合は何をするのか」について書かれています。

中期運動方針を
策定するにあたっての
基礎情報
今後10年の方向性

Ⅰ 中期運動方針の位置づけと策定経過
Ⅱ 運動の前提となる条件
Ⅲ 近未来の国内外情勢
Ⅳ 電機連合は何をするのか



では、実際のページ構成をご紹介します。
中期運動方針がより理解しやすくなるぞい。

「電機連合は何をするのか」の読み方

Ⅳ「電機連合は何をするのか」では論議項目を14に絞りまとめてあります。各項目は大きく3つの情報で構成されています。各項目の「中期運動方針【方向性】」を確認いただくだけでも、電機連合の今後10年の方向性を把握いただけるようになっていきます。

知っておきたい
キーワードには解説ページ
もあるんだね。



解説 KEYWORD

【バーチャル組合事務所】

多様な雇用形態、勤務形態がさらに加速する事業が想定される。会社の組織運営の変化に対応できる組織のあり方と民主的運営の担保を意識しておくことが必要である。会社の組織がフラット化されたり、WEB会議システムが、事務前夜の夜間を突いた仮想空間のオフィスとなったとしても否定できない。労働組合もホームページやSNSから仮想空間にバーチャル組合事務所を開設し、組合員の相談対応や、各種申請書類の手続きを行う場とするとも考えられる。率先してチャレンジしていく組織も現れることを期待している。

テーマ 論議項目

Ⅳ 電機連合は何をするのか

1 ウィズ・アフターコロナ社会をふまえた労働運動・活動のあり方

New Normal →

ウィズ・アフターコロナ社会に関する論点は広範囲にわたりますが、ここでは、労働組合の運動・活動にフォーカスしてまとめています。

1 「あたりまえ」のことが「あたりまえでなくなる」時代

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の拡大によって、「あたりまえ」のことが「あたりまえでなくなった」ことを痛感することになった。労働組合の運動・活動でも「あたりまえ」の認識を変えていく必要がある。

2 感染症は定期的に流行すると考えた対応準備

SARS（2003年）、MERS（2015年）、そして、新型コロナウイルス（SARS-CoV-2）とコロナウイルスが拡大して定期的に発生してきたように、今後の事態が収まったとしても、数年後にまた新たな感染症が大流行することも想定される。そのような中でも労働組合の活動が展開できる組織運営方法を準備し影響を最小限にする必要がある。

3 不測の事態にも対応できる労働組合の組織運営

感染症拡大防止の生活や大規模な自然災害による避難生活、また、働き方改革が進む中で勤務形態が多様化していることを常態とした組織運営が必要となる。

4 組合活動への参画が広がる新たな発見

コロナ禍の対応では課題ばかりが顕在化した訳ではなく、政府の緊急事態宣言や事業継続計画（BCP）によってリモートワークが一挙に広がり、私たち労働組合の活動でも必要に迫られ活用することとなった結果、職場や会議室に集まる集会や会議（リアル集会・リアル会議）ここでは表現する）では出席が困難であった方が、自宅からリモートで参加できたことや、職場が点在する組織では、リモートによって移動時間を考慮する必要がなくなりやすくなるという利点が広まった。

5 変化する環境下であっても守るべきこと

労働組合の運動・活動として守るべきことは明確にしておく必要がある。労働組合法でも定められる、労働組合の民主的手続き「組合民主主義（労組法）」を守り、運動・活動を継承していかなければならない。

職場

変化 職場が固定されない
人とのつながりに課題が広がる
職場で定着が難しい
勤務形態により職場生活の方法が変化

影響 労働代表や労働組合の組合員の状況が
なる可能性
仕事以外の組合活動から得られた情報は、
関係して活用しにくい可能性がある

対策 ①組合のフラット化
②バーチャル組合事務所
③つながりや格差解消の取り組み
④組合員の相談対応の強化
⑤組合独自のネットワーク

キーワード 労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方

人

変化 これからの若い世代
学校教育のリモート化が進み、リ
モートに対する経験が少なくない
職場や家庭の両方で働くこと以外での
集団行動の経験が少ない

影響 集団行動の経験の少なさ
労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方

対策 ①労働組合の意義・必要性
②集団活動体験
③新組合員・後継者の育成
④教育の重要性
⑤人とのつながり
⑥多くの仲間と社会を動かす

キーワード 労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方

気持ち

変化 ③不安を軽減する「働き方」ムードが強く
・働き方改革の推進
・労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方

影響 労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方

対策 ①労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方

キーワード 労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方、労働組合の運動・活動のあり方

中期運動方針【方向性】

新型コロナウイルス感染症が世界的に拡大し、私たちはこれまで経験したことのない環境下で、生命と健康を守るため、また企業を存続させ雇用を守るために創意工夫し、労使で緊急避難的な処置を講じてきた。
新型コロナウイルス感染症が収束しても以前の姿に戻るとは考えにくく、次なる感染症が拡大したとしても企業活動や労働環境、組合活動への影響が最も顕著に及ぶと想定される。多くの加盟組合では新たな組合活動を試行錯誤しているが、加盟組合全体の状況は異なり、全加盟組合で統一して取り組めるようなものではない。
このような状況下で、ニューノーマル（新常態）における労働組合の運動・活動のあり方について中期運動方針に提起するにあたり、労働組合として大切にすべきことと取り組みの方向性について以下に示す。また、加盟組合における労働運動のニューノーマルを構築する過程において、得られた好事例などを加盟組合に共有していくこととする。

労働運動のニューノーマル（新常態）で留意する点

- ①労働組合運動の基本を堅持する
労働組合としての基本（民主的運営や組合員との対話など）を大切にしながら活動を継続させていくこと、決して合理性のみを追求してはならない。
- ②新たな活動に挑戦する
コロナ禍のような制約が生じる場合には、さまざまなコミュニケーションツールや活動方法が活用できるように各組合員を支援し、いつでも対応できるように積極的に準備しておくことが必要である。従ってこれまでの活動方法に固執せず、新たな活動に挑戦していくこと。
- ③新しい環境に適応した教育体系を構築する
労働組合の必要性や、集団活動体験など、新入組合員教育の時点から積極的に実施していくことが必要となる。かつての青年婦人部の活動によって人のつながりや、労働運動の大切さを学んだように、新しい環境に適応した教育体系を構築することが必要となる。

課題と気づき

各項目に対する現状や
これから想定される課題
などを記載

ここは運動方針を
検討するときの土台になる情報じゃ。
これらの課題をもとに
どんな活動をしていくのがいいか、
執行部で議論をするのもいいな。



次ページでは
論議項目14の概要を
ご紹介するよ。



中期運動方針【方向性】

課題と気づきをふまえて、
大きな方向性を記載

ここには大きな
方向性を記載してある。
具体的な運動方針に落とし込む
ときに参考になるようなことが
記載してあるぞ。

「電機連合は何をするのか」14項目概要

方向性が一枚で分かる便利な「概要版」

概要版では、本冊「IV. 電機連合は何をするのか」の1～14までのそれぞれの中期運動方針（方向性）の項目をピックアップして一枚で分かるようにまとめました。この概要版のデータはYOU・Iネットに掲載しております※。ぜひ手元に置いておいて、電機連合の基本的な方向性を理解する際や自組織の運動方針の方向性を考える際などにご参照ください。

※YOU・Iネットトップページ > 電機総研 > [05] 中期運動方針

自組織の
運動方針を
考える際にも活用
できそうだね。



電機連合 2021～2030 中期運動方針 【概要版】

持続可能な社会をめざして ～新潮流と多様性を成長の糧に～

中期運動方針の主な取り組みをご紹介します。

5 財政のあり方

■財政基盤の確立に向けた研究を進める

組織体制、運動、財政の三位一体を果たした財政基盤の確立に向け、研究を進める。

■連合会費の見直しをふまえた会計見直しを図る

地方交付金、政策制度特別会計を見直す。

6 組合役員任期における年齢要件のあり方

■年齢にかかわらず働ける環境を構築するための見直しを行う

「すべての組合員は均等な権利・義務を有する」を担保するため、必要であれば組合規約などを見直ししていく。

■組合役員の60歳以降の働き方について検討する

組織としての計画的人材ローテーションや新陳代謝を妨げることのないよう職責や処遇のあり方についてもあわせて検討する必要がある。

7 エイジフリー社会を念頭においた環境整備

■エイジフリー社会を念頭においた環境整備に取り組む

キャリア開発支援拡充、人材育成につながる環境整備に労使で取り組む。

■高齢者の雇用に向けたサポートを行う

65歳以降の就労を希望する者に対する雇用・就業機会の提供および支援が継続的に行われるよう産別としてサポートを行う。

8 求められる人材像の変化、多様な雇用形態、雇用流動化、次世代処遇への対応

■求められる人材像の変化に適応した人材育成・能力開発を促進する

■電機産業で働くすべての労働者の経済的、社会的地位の向上に取り組む

■上部団体との連携や研究・検討を行い、雇用流動化に対応する

■「公正な個別賃金決定」を原則に、次世代処遇に対応する

9 男女共同参画

■すべての労働者がいきいきと働ける環境を実現する

男女双方のワーク・ライフ・バランスを前提とした働き方の見直しを進めていく。

■労働組合活動への女性参画を推進する

すべての組織において、既存の組織や運動のあり方について検証するとともに必要に応じて見直しを行う。

10 政治活動のあり方

■政治活動の日常化を推進する

「政治活動の日常化」に組織全体で取り組む。

■政治活動・選挙対策を推進するために、新たな働きかけの環境を整備する

■組合員が主体的に政治参加する意識醸成に取り組む

組織内地方議員間の連携強化および組織内国会議員との運動強化策を検討・推進する。

11 組織強化と組織力の向上

■組合員の参画意識を高め、求心力を向上させるための組織づくりを推進する

■多様な価値観を認め合う魅力ある組織風土づくりに取り組む

■これまでに得た知見を活かした新たなコミュニケーション手法を追求する

人と人との「つながり方」は時代とともに変化してきた。時々の環境に順応した新たなコミュニケーション手法を追求する。

12 継続した組織拡大の取り組み

■組織拡大の重要性を広め、未組織労働者の組織化を図る

■組織拡大の支援体制を強化する

より充実した支援策（インセンティブ含む）の検討を進める。

13 共済制度の充実

■無保障者をなくす取り組みを継続する

■超高齢社会に対応した電機連合共済のあり方について研究・検討を行う

14 SDGsをふまえた産別運動・労働運動のあり方

■運動方針に掲げるさまざまな活動を通じ、SDGsの目標達成に貢献する

SDGsの目標達成に貢献することで、社会的責任を果たしていく。

■持続可能な社会の実現に向けた政策研究・政策制度要求実現活動を展開する

企業や関係団体と連携し、持続可能な社会の実現に向けた政策研究を行う。

■デジタル化の進展に伴う課題に対応する

「誰一人取り残さない」という考えのもと、デジタルデバインド（情報格差）を生じさせない対応を検討する。

電機連合の役割と機能

(a)	政策策定機能 労働政策、産業政策、社会政策、組織政策など これには政策策定に関係する調査、研究活動なども含まれます。
(b)	政策実行機能(政策実行を支える条件整備も一部含む) 対国政、対地方行政、対上部団体、対経営者団体
(c)	加盟組合支援機能 組織運営支援(役員教育など)、加盟組合からの専門的事項への対応・相談機能(労務、法律、経営対策、社会貢献、活動ノウハウ蓄積・提供)、加盟組合間の情報交換の場の提供
(d)	スケールメリット機能・社会的機能 社会運動、政策制度要求、社会貢献、組織拡大、議員拡大、共済制度*、悩みごとや不安・ストレスなどのメンタルヘルス相談機能(ハートフルセンター)*
(e)	セーフティネット機能 総合労働条件改善闘争(統一闘争)、最低賃金、格差問題対応、経営合理化対策、各種相談・コンサルティング、共済制度*、悩みごとや不安・ストレスなどのメンタルヘルス相談機能(ハートフルセンター)*

※共済制度とメンタルヘルス相談機能(ハートフルセンター)は、スケールメリット機能・社会的機能とセーフティネット機能の両方に該当します。

策定に込めた思い

電機連合の中期運動方針は、1980年に最初の中期運動方針が確立されてから、今回で6番目となります。本来であれば、2020年の定期大会で確立予定でしたが、策定に向けて論議を進める中で、もう少し深い論議が必要であるとの判断により、提起時期を2021年の第69回定期大会に延期することになりました。その間、2019年末から発生した新型コロナウイルス感染症の急速な拡大により、私たちの生活様式も組合活動も大きく変化しました。策定期を1年延期したことにより、ウィズ・アフターコロナ社会を考慮した考え方を盛り込むことができました。

また本中期運動方針は、大きな方向性のみを示し、具体的な活動は2年間の運動方針の中で策定することとしています。各加盟組合の運動方針の策定において、本中期運動方針をその方向性の参考にしていただければと思います。

策定にあたっては各種委員会の皆さまに大変お世話になりました。この場を借りて御礼申し上げます。

5つの柱

電機連合は、それぞれ独自性を持ち自立した単組・一括加盟組織が、信義と友愛を大切にしながら、各組織が高め合い強く結びついて行動する「連帯と挑戦の拠点」です。

電機連合の具体的な役割と機能については、左表のように5つの機能を柱としています。本中期運動方針においても、これらを電機連合の基本的機能としています。

一人ひとりが輝く持続可能な社会をめざして

1 ウィズ・アフターコロナ社会をふまえた労働運動・活動のあり方

■労働組合運動の基本を堅持する

労働組合としての基本を大切にしながら活動を継続させていく。

■新たな活動に挑戦する

コロナ禍のような制約にいつでも対応できるよう、新たな活動に挑戦していく。

■新しい環境に適応した教育体系を構築する

2 産業の構造変化に伴う産別のあり方

■産別の役割・機能を明確化し、さらなる強化を図る

産別としての役割と責任を明確にし、求められる産別機能の強化を図る。

■産別間連携の強化と政策・制度要求の実現力を強化する

■雇用の安定に向けた経営対策の強化とセーフティネット機能の充実を図る
日頃からの産業政策・経営対策活動の一層の強化により、自らの産業・企業基盤の確立・発展を図る。また、産別移動時の共済制度の加入継続については、移動先産別の共済制度の情報提供など可能なサポートを検討する。

3 連合、金属労協(JCM)、電機連合の機能と役割分担

■効果的な労働運動の推進体制を検討・構築する

上部団体との連携を深め、効果的に労働運動を推進できる体制を検討する。

■運動リソースの最適な配分を検討・実現する

電機連合としての最適なリソース配分のあり方を検討し上部団体に提案していく。

4 多様な雇用形態の組合メンバーシップのあり方

■組合のメンバーシップ範囲拡大の意識醸成と具体的な論議を深める

■全加盟組合とともに組織化を積極的に推進する

雇用の形態区分の違いを超えた仲間意識・一体感の醸成と組織化の推進を全加盟組合が積極的に展開していく。

■「雇用類似」労働者との連携を強化する

弱い立場にある人たちの力になれるよう政策制度の取り組みを進めるとともに、法改正の動向や企業の取り組みに注視し検討していく。

「組合活動の道しるべ」で 参加から参画へ

『組合活動の道しるべ』は、組合活動の成熟度向上を目的に、
「自組織に合った組合活動とは何か」を話し合うきっかけづくりとなるものをめざし作成しました。

特集2では、組合活動の成熟度向上につながるポイントや、
労働法制をはじめとした最低限知っておきたい項目が整理された

『組合活動の道しるべ』をご紹介します。

ワンランクアップをめざして、ともに組合活動を進めましょう。

P9-10

- 組合活動の道しるべとは
- 組合活動の道しるべの使い方
- 【本編】組合の成熟度をチェックして
ワンランクアップ
- 成熟度向上の取り組みに正解はない

P11-12

- 【準備編】あらためて確認、
組合活動の基本項目
- 押さえておきたい重要ポイント
- 忘れちゃいけない労働法制
- まだまだあるよ！活用ポイント
- 道しるべができるまで



組織強化のためには
『組合活動の道しるべ』
が役に立つよ！



特集2 組合活動の道しるべ 参加から参画へ

『組合活動の道しるべ』を活用して、 理想とする組合活動をめざし、 みんなで話し合おう

中期運動方針で電機連合の基本理念や今後の方向性を解説してきました。理念や方向性を定めたあとは具体的な日々の活動へと落とし込んでいきましょう。そこでご活用いただきたいのが『組合活動の道しるべ』です。組合活動の具体的なヒントや、組合員が組合活動に参加するだけでなく、参画してもらえる組合になるためのヒントなどが豊富に書かれています。

組合活動の道しるべとは

組合員自らが参加・参画する、成熟度の高い組織づくりのために

組合活動を推進する原動力は組合員の団結力です。健全かつ対等な労使関係を築くうえでも「組織強化」と「組織力の向上」は重要な取り組みの一つといえます。『組合活動の道しるべ』は、組合活動の成熟度を向上させるツールを作りたいという思いで作成しました。

構成は「本編」と「準備編」の2部構成になっています。「本編」は組合活動に深く関わる10項目に対し、組織の成熟度向上につながる「活動ポイント」を紹介しています。「準備編」は、組合規約や労働協約の重要ポイントに加え、会計業務や労働法制に関わる基礎的な項目で構成しています。ぜひ組織運営の点検や組合役員研修会などにご活用ください。



組合活動の道しるべの使い方

【本編】

組合の成熟度をチェックして、ワンランクアップ

まずは自組織の活動をチェックしてみましょう。『組合活動の道しるべ』では組合活動の成熟度をA B C Dの4段階で確認できます。まずは自組織の現在地と目的地（ありたい姿）を確認してみましょう。

【労働組合の活動状況と組合員の参加・参画状況（イメージ）】

組合活動の成熟度はおおむね右表のように分類されます。

DやCに当てはまる組織は、まずはBをめざしましょう。

Bに当てはまる組織は、さらに上のAをめざしましょう。

『組合活動の道しるべ』を活用して、組合活動の成熟度をひとつずつ上げていきましょう。

Dはまだまだ
伸びしろがあって
Aだと組合活動が充実
しているということですね。
よ～し、Aランクの組合
をめざして頑張るぞ。



<労働組合の活動状況>		<組合員の参加・参画状況>	
① 組合員参画型の活動 ※職場（組合員）の意見が活動に反映される状況	① 組合員参画	組合員が活動に参加・参画している	
② 組合員参加型の活動 ※執行部主導で活動している状況	② 執行部主導	組合員が活動に参加している	
③ 閉鎖的な活動 ※執行部だけで活動しており、組合員からは労働組合が何をしているのか分からない状況	③ 閉鎖的…	組合員が参加していない	
④ 活動は何もできていない ※執行部も活動しておらず、組合員からは執行委員がだれかも分からない状況	④ 何もできていない…	組合員が労働組合の存在を知らない	

全体項目と読み方のコツ

組合の成熟度を確認したら、『組合活動の道しるべ』の本編を確認してみましょう。本編には組合活動に深く関わる10項目が記載されており、項目ごとに組合活動のヒントが記載されています。

【組合活動に深く関わる10項目】

1	コミュニケーション	6	職場巡回
2	職場集会	7	自主福祉活動(助け合い・相互扶助)
3	労使協議会	8	安心して暮らせる社会の実現(政策・制度要求実現の取り組み)
4	相談対応	9	カンパ・ボランティア活動
5	レクリエーション活動	10	ニューノーマル(新常態)における組合活動

【本編の各項目のページ構成】

1. コミュニケーション

コミュニケーションは組合活動の原点であり、すべての組合活動に通じる重要な活動です。執行部・職場委員（経理員など）の役割について、留意したいポイントをまとめました。

①に職場や組合活動の風景が描かれていますね。組合活動での困りごととあるあるがイラストで表されているんですね。たしかにこんな光景見たことあるかも〜。

日常のコミュニケーションで、こんなことはありませんか？

次のポイントで見直してみましょう

組合員参加型に向けたチェックポイント

- 執行部と職員委員会（評議員など）との役割関係や連携関係は明確ですが、例えば――
 - 執行部・職員委員会（評議員など）の連携は単に情報提供ではなく、現場のキーパーソンや組合の代表者などが互いの人材が共通している
 - 執行部・職員委員会（評議員など）の教育委員会に対して計画的に行っている
 - 職員委員会（評議員会など）が、現場に基づいて開発している
 - 職員委員会（評議員会など）が、執行部（評議員など）から意見を聞く機会を取っている
 - 現場で発生した教育した問題（評議員など）から執行部に情報/届く体制が確立している

①組合員との信頼関係を築いていきます

例え1①

- ▶ランチョーミーディングなど、組合員が参加しやすい機会を設けている
- ▶組合員から相談を受けたり相談、質問をすべて対応している
- ▶組合員の中には、定期的に個人の見学やセミナーを受けます。労働組合としての弊害を学ぶことが出来る機会を設けています
- ▶組合員のさらなる成長(不慣れな表情・労働者ミスマッチなどに気がついて)
- ▶客先に笑顔していること、コミュニケーションがとれていることコミュニケーションをとりつづけていること、W E B などを活用してコミュニケーションを絶えずしていること

②職場環境の改善・改善をすすめています

例え1②

- ▶労働環境の改善(暑熱・寒冷が毎年の恒例行事・ハラスメントなど)を推進している
- ▶組合員等による環境改善活動を行っています。組合員が申し出てのことや気づいたことがきっかけ、毎年初めから6月末迄で環境改善を推進することができるとしています

「をむすび活動」を通じ、つながりを強くする！

組合員と組合組織や、組合員同士との「つながり」を築いていこう（をすすめています）を推進しています。（をすすび活動）には、100を越える活動があり、いまだ増え続けています！

「組合員と組合組織をすすび活動」では、組合員一人ひとりが組合員に知りてもらうことを重点とします。手にとるような身近な活動で、紙の中身の内容に入れて作成しています。

「組合員同士をすすび活動」では、同僚や勤務先が近いなどさまざまな観点から、共通性を持った組合員間の親睦、親交活動を行う取り組みを行っています。

また、評価会を開催する目的で、評価員を主とする「ワグワーク・オリエンテーション」を行います。評価員が考えた趣向なイベントを行い、場を和ませることで、評価員会での活発な意見交換につながっています。

②では成熟度C,Dの組合がBに上がるためのヒントが、
③にはBの組合がAに上がるためのヒントが記載されているぞ。

④には活動事例
「たとえばこんな工夫」が掲載されて
いますね。組織規模にかかわらず
取り組むことができる事例で、
ここまでチェックすれば次にやるべき
行動が見えてきそうです。

成熟度向上の取り組みに正解はない

コミュニケーションはすべての組合活動の原点

成熟度を向上させる取り組みに正解はありません。本編では活動項目ごとに「ワンランクUP」として活動のヒントを掲載していますが、活動の実施状況をチェックすることが目的ではないことにご注意願います。

これら活動のヒントを参考として、自組織に適した活動を組合役員のみならず組合員と一緒に話し合ってみると一層効果的でしょう。

もし組合活動に
行き詰まったときは一度原点である
「1. コミュニケーション」に戻ってみると
新たな気づきがあるかもしれません。
「コミュニケーション」がすべての
組合活動に関わる重要な活動じゃ。
ゆえに本編でも最初の項目に
挙げられておるんじゃよ。

コミュニケーションは
すべての組合活動の原点ですからね。
ここに記載されている10の項目を議論して
終わりではなく、これをきっかけに組合活動を
盛り上げていければいいですね！

【 準備編 】

あらためて確認、組合活動の基本項目

「準備編 ―組合員から信頼される組織づくりの基本―」では、組合活動を進めるうえで組合役員が押さえておきたい基礎項目をコンパクトにまとめました。ベテラン役員の方も基本の再確認や、新任役員研修にも使える内容になっていますので、ぜひご活用ください。



準備編では、右の6つの重要項目が簡潔に解説されているんですね。
これを読んでおけば、組合活動も組合員さんとのコミュニケーションも自信を持って取り組みそうです。

【組合員から信頼される組織づくりの基本 6項目】

1	組合規約の重要ポイント
2	労働協約の重要ポイント
3	会計業務の重要ポイント
4	労働法制豆知識
5	組合員からの質問・相談
6	電機連合の政策・指針・ガイドライン一覧

押さえておきたい重要ポイント

まずは 自組織の「組合規約」と「運営状況」を確認してみよう



チェックポイント 自組織の「組合規約」と「運営状況」を確認してみましょう！

組合活動は、組合規約にのっとり、正しく運営されなければなりません。都合の良い解釈や、変えてはならない箇所の改訂を行うことがないように注意しましょう。

- ☐ 組合員の範囲を明確にしていますか
- ☐ 年1回総会を開催することを定めていますか
- ☐ 外部会計監査の実施を定めていますか
- ☐ 組合規約を改訂する際には、組合員（または組合員による直接無記名投票で選挙された代議員）による直接無記名投票を行い、過半数の支持を得ていますか



重要ポイント【1】

「法適合組合」になるためには

(1)「法適合組合」とは

①労働組合の定義
(労働組合法第2条)

②規約の必要的記載事項
(労働組合法第5条第2項)

上記2つの条文以外に組合運営に必要な定め
(役員定数や組合費など)

法適合組合になるためには、全ての要件に合致する必要があります



労働委員会による資格審査



法適合組合
労働組合法の2つの条文の要件すべてに合致している労働組合のこと

「労働協約」と「会計業務」にもチェックポイントが用意されているんですね。確認してみます！

チェックができなかったポイントは、それぞれのチェックポイントに対応した解説が用意されているから確認しよう。



さらに

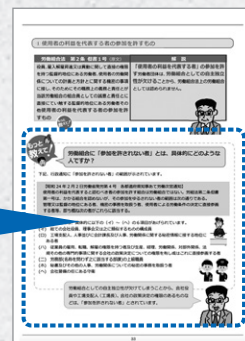
「もっと教えて!」のコーナーではプラスαの解説も用意しておく。ここまで読めば、組合員から信頼される組織づくりの基本はバッチリじゃ。



労働組合に「参加を許されない者」とは、具体的にどのような人ですか？

労働組合法第4号 各都道府県知事あて労働次官通知

「労働組合法第4号 各都道府県知事あて労働次官通知」によると認めべき者の参加を許す組合は労働組合ではない。労働組合法第2条但書に該当する組合を認めないが、その参加をゆるされない者の範囲は次の通りである。
① 組合員でない者、機密の事務を取扱う者、使用者による労働条件の決定に直接参画する者、組合員でない者がこれらに該当する。



忘れちゃいけない労働法制

最低限知っておくとよい基礎知識

「4. 労働法制豆知識」では、組合活動とは切っても切り離せない労働法制(労働三法、賃金支払いの4原則、不当労働行為)についてポイントをまとめています。

労働三法とは
「労働基準法」「労働組合法」
「労働関係調整法」
の3つの法律の総称
のことじゃな。



4. 労働法制豆知識

(1) 労働三法について

組合活動に深くかかわる労働三法。実は労働三法という名前の法律はなく、「労働基準法」「労働組合法」「労働関係調整法」の組合活動に深くかかわる3つの法律を総称して労働三法と呼ばれています。

① 労働基準法 (1947 年公布)

労働条件の最低限の基準を定めた法律であり、その向上を図るよう努めることが労働関係の当事者(労使)に対し求められます。代表的なものに、「労働時間(第32条)」、「時間外及び休日の労働(第36条)」や「就業規則の作成及び届出の義務(第89条)」などがあります。



<労働基準法> 第1条(労働条件の原則)

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

まだまだあるよ！活用ポイント

組合員への対応・周知に

準備編にはほかにも執行部でディスカッションする際に活用してほしい事例として「5. 組合員からの質問・相談」の項目や、組合活動を推進する上で参照してほしい「6. 電機連合の政策・指針・ガイドライン一覧」を掲載しています。

各種データはYOU・Iネットからダウンロードができます。周知にはリーフレットもご活用ください。『組合活動の道しるべ』の内容は今後も更新予定です。



『組合活動の道しるべ』リーフレット

『組合活動の道しるべ』と政策・指針・ガイドラインの情報は
YOU・Iネットをチェックしてみね。

- ・トップページ > 組織 > 総合組織部門[1] 組合活動の道しるべ
- ・トップページ > ピックアップ > 政策・指針・ガイドライン

道しるべができるまで

組合活動の成熟度を向上させるためのツールの作成をめざし、総合組織部門で内部検討を開始しました。その後、地協活動検討委員会、組織政策委員会での論議を経て、発行に至りました。

本誌は指針やガイドラインとは異なります。「自組織の成熟度を向上させるための活動とはなにか」を組合員とともに論議するための呼び水として「活動のヒント」を中心に掲載していることから、タイトルは『組合活動の道しるべ』としました。また、加盟組合の好事例の掲載や、イラストを多用し、文字だけでは伝わりにくい内容をイメージとして伝えられるようさまざまな工夫をしています。

今後も『組合活動の道しるべ』の拡充を行っていきますので、皆様のご意見をお寄せください。

中期運動方針を理解して、さらに『組合活動の道しるべ』の本編と準備編を読み、信頼され頼りにされる労働組合をめざして、電機連合の仲間と一緒に良い未来をともに築きましょう。