



CWU 70TH VISION

つながりをちからに

職場討議資料

中央発条労働組合

第 102 回定期大会議案書

■ 2024 年 9 月 13 日発行 ■ 発行人: 岸田 正己 ■ 編集人: 神田 陽平

労働組合ホームページ▶

ID chuhatsu-wu

パスワード cwu2018



第 62 期(前)活動経過報告ならびに第 62 期(後)運動方針(案)

◆運動の基調

【目指す姿】

組合員とその家族の幸せの実現

中央発条の成長・発展

【組合活動の 4 本柱】

組合

職場を原点とした活動を一体感をもって推進する

会社

やりがいをもっていきいきと働くための環境を整備する

生活

労働条件の向上等を通じて豊かな生活を目指す

社会

よりよい社会の実現に向け役割を果たす

【組合員の行動】

コミュニケーションの活性化
(対話)チームワークの促進
(信頼関係の醸成)自立心の向上
(チャレンジ・主体性)

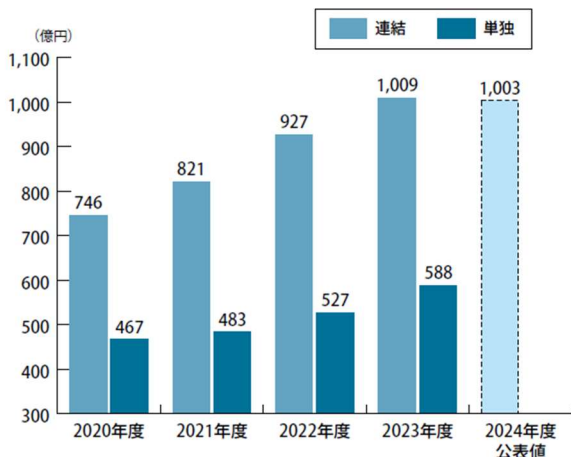
組合ビジョン「つながりをちからに」

- 「目指す姿」を実現させるために、労働組合は、取り巻く情勢の変化を確実に捉えて対応するとともに、組合員やその家族にとって有意義な活動を常に考えて展開していく。
- 組合員の前向き且つ積極的な行動が、「組合活動の 4 本柱」による活動の活性化に不可欠であり、労働組合として組合活動の原動力である「組合員一人ひとりの行動」を喚起するとともに、行動を起こすことのできる環境の整備に取り組んでいく。
- これらの活動の愚直な繰り返しこそが、「組合員とその家族の幸せと中央発条の発展の実現」につながると信じ、組合活動を推進していく。

◆取り巻く情勢「中央発条の状況」

- ・ 2023 年度決算は、グローバル全体の生産台数増加により、売上高が過去最高となり、合理化改善や適正な売価反映交渉が実現でき「増収・増益」となった。

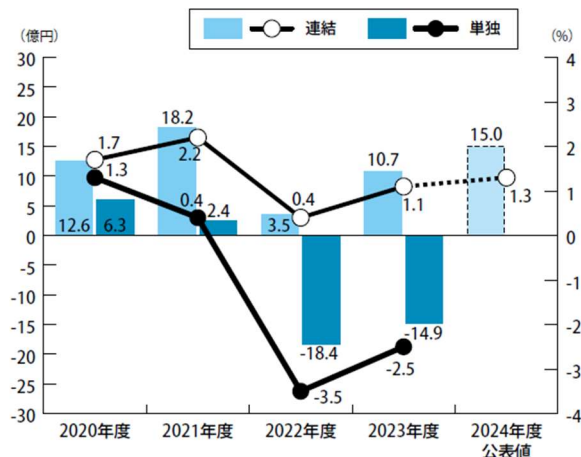
中央発条の売上高推移



※単独は2024年度の公表値なし

出所:中央発条株式会社

中央発条の営業利益推移



※単独は2024年度の公表値なし

出所:中央発条株式会社

◆第 62 期(後)具体的活動方針(案)

0. 組合の組織力強化

(1)コミュニケーション **重点**

「職場会」

- ◇定期開催（月 1 回）と参加率に拘り、全ての職場で組合員全員が参加できる仕組みづくりに取り組む。

「職場トーク」

- ◇通年取り組みの要求内容検討に向けて、幅広く組合員の声を吸い上げるために職場トークを実施する。

「職場声出し活動」

- ◇職場の困りごとを解決するために、全員で「職場声出し活動」のサイクルを回していく。

「支部活動の活性化」

- ◇執行部と職場役員のコミュニケーションを向上させ、支部内の連携を強化するため、支部懇談会を開催する。

(2)労使の話し合い **重点**

「労使懇談会」

- ◇全社労使懇談会は、取り巻く環境の変化や会社施策の進捗状況を確認するとともに、組合員の問題意識に基づいた提言を実施し、年間を通して課題解決に向けた話し合いを行う。
- ◇支部労使懇談会は、毎月開催を基本とし、職場の課題解決と支部労使の情報共有を図る。

(3)オルグ活動

- ◇国内出向者・営業所勤務者に対してオルグ活動を実施する。また海外出向者に対しては、現地訪問やリモートによるオルグ活動を実施する。
- ◇オルグ活動を通じて吸い上げた組合員の声は会社と共有し、困りごとや要望に対する回答を引き出す。
- ◇海外出向者への物資購入費用補助を実施する。

(4)人材育成

- ◇各種研修を通じ、より専門的な知識を身に付ける機会や組織力強化に向けた研修内容の検討などを行い、組合役員の育成を図る。

(5)広報活動

- ◇各種機関紙は、組合としてのメッセージが伝わるよう、更なる内容の充実に努め、計画的に発行していく。
- ◇より確実に、より手軽に情報を届ける手段として、SNS やアプリといった新たな広報ツールの導入を検討する。

(6)組織・財政の検証

- ◇答申に基づいた組織・財政となっているかを検証しつつ、適切な組織運営を行っていく。
- ◇支部役員のフラット化は、支部のコンディションを注視して実施時期を見極め、慎重に判断していく。

1. いきいきと働くことのできる職場づくり

(1)安全衛生・心身の健康 **重点**

「安全衛生」

- ◇全社安全衛生委員会・工場安全衛生委員会に参画し、労使で安心・安全な職場環境づくりに取り組む。
- ◇「ポケ手なし」徹底活動を軸とした、安全に対する意識・知識・行動につながる活動を実施する。
- ◇執行部による定期的な職場巡回を実施し、問題点の具体的な改善・対策を会社に提言していく。

「心身の健康確保」

- ◇ストレスチェック結果を参考に、職場の問題点を把握し、労使で解決に向けて取り組む。
- ◇一人ひとりの自己管理・自助努力を促すための啓発活動を行う。

(2)労働時間

「年休取得推進」

- ◇特に最低必達目標の達成に拘り、人事委員会や支部の労使会議で取得状況を確認し、課題解決に取り組む。

「所定外労働時間/36 協定」

- ◇ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、要員・設備・36 協定等について、必要な対応を会社と議論する。

(3)ワークルール遵守

- ◇人事労組連絡会や工場労組支部連絡会にて、各種就業申請の内容やリードタイムのチェックを行う。
- ◇実態に合わない就業に関する労使協定改定を実施する。
- ◇期初職場委員長研修で、ワークルール遵守の意識や知識を高める。

(4)全員活躍 **重点**

「MK23 運動」

- ◇「私はカエル宣言」を意識して行動できるように推進していく。
- ◇毎月の職場会で MK23 運動の周知や、職場本音トークの開催状況を確認していく。

「働き方の変革」

- ◇価値観の変化やデジタル技術の進展等の時代に合わせた働き方への見直しについて、世間や他社の動向を確認した上で、会社と話し合いを行う。
- ◇新しいことに挑戦するかたを応援するために受験費用の補助をしていく。

「ダイバーシティ」

- ◇育児・介護と仕事の両立に向けて、短時間勤務の延長についての議論や会社制度の見直し等、より働きやすい環境整備に取り組む。
- ◇全員が活躍できる職場づくりに向け、職場実態を確認し、会社と話し合う。

2. 生活の安心・安定感の実現

(1) 賃金・一時金／労働諸条件 **重点**

「賃金・一時金」

- ◇全ト各賃金指標を用いた根元からの高さでの実態把握に基づく「格差拡大防止」に向けた取り組みを進める。
- ◇2023年、2024年の大幅な昇給による、賃金制度のゆがみ・ひずみの是正に向けて会社と協議する。

「労働諸条件」

- ◇全トヨタ労連の秋取り方針を軸に、年間を通して労働諸条件の充実に取り組む。
- ◇職場トークを通じて吸い上げた組合員の声を通年取り組みの要求につなげていく。

(2) 生活設計支援

「ゆうゆう共済」

- ◇昼の相談窓口や個別相談等により相談しやすい機会を提供していく。
- ◇年間を通じて、こくみん共済coop・全トヨタ労連と連携し、ライフステージの変化に合わせた最適な保障の実現に向け取り組む。

「ろうきん」

- ◇昼の相談窓口や個別相談等により相談しやすい機会を提供していく。
- ◇各種キャンペーンの広報活動を展開していく。
- ◇お金に関するトラブルを未然に防止するための世話焼き活動を行う。

「ライフプラン勉強会」

- ◇学園卒業生および新入社員に対し、貯蓄の重要性や適正な保障に関する教育を行う。
- ◇新入組合員のつどいを11月に開催する。

(3) 余暇支援／福利厚生／共済活動

「余暇支援」

- ◇チケット斡旋や上部団体のサービスを展開していく。
- ◇中発労組独自のイベントの企画を行う。

「福利厚生」

- ◇組合福利厚生制度を実施する。
 - ・ユニオンレンタル
 - ・結婚記念日花束贈呈サービス
 - ・自己研鑽サポート
 - ・小学校入学記念品贈呈

「共済活動」

- ◇共済規程に従い給付等の運営を行う

(4) 企業年金／持株会／共済会

- ◇組合員の代表として、企業年金基金、持株会、共済会の運営に参画していく。

3. 住みよく健全な社会とするために

(1) 政策制度課題改善

「政治を身近に感じる活動」

- ◇政治を身近に感じることを目的として、国政研修会または、地方議員との懇談会を実施する。
- ◇代議員会で各級議員による活動報告を実施する。

「棄権防止活動」

- ◇各級選挙については、上部団体と連携を図り、推薦立候補者必勝に向けて取り組みを進めていく。

選挙名	候補者名	選挙日程
岡崎市長・市議選挙	白井まさき	2024年10月
参議院議員選挙	磯崎哲史	2025年7月

- ◇広報誌や各種研修を通じて、組合員とその家族へ棄権防止の重要性について理解浸透を図る。

「くらしの相談」

- ◇地域の困りごと相談活動として「くらしの相談カード」を活用し、仲間の議員と連携を取り対応していく。

(2) 社会貢献

- ◇上部団体の推進する社会貢献活動に積極的に参画していく。
- ◇大規模災害発生時などには、被害状況や関係団体の動向を鑑みながら、カンパ活動を判断していく。
- ◇上部団体から要請のあるボランティア活動に対して、積極的に参画していく。
- ◇中発労組独自の社会貢献活動として、「チャリティゴルフコンペ」等を活用して、地域の児童福祉施設への寄付・寄贈を行っていく。

(3) 連帯活動

- ◇上部団体（連合愛知、自動車総連、全トヨタ労連）を始めとした関係団体との連携のもと諸活動に積極的に参画していく。
- ◇日本ばね産業労働組合協議会の議長組合としての役割を果たす。
- ◇中発関連労働組合協議会のリーダー組合としての役割を果たす。
- ◇地域における労働者福祉事業（労福協・ろうきん等）の中心的役割を果たす。

◆第 62 期(前)活動経過報告

2024 年春の取り組み

	組合要求	会社回答
個別賃金	343,050 円 (E X 職・技能 4 級 1 P・班長・扶養 3 人)	340,200 円 (E X 職・技能 4 級 1 P・班長・扶養 3 人)
平均賃金 引き上げ 人への投資	組合員一人平均で 16,000 円相当 ・一般組合員は現行賃金制度を維持 (維持分 4,800 円相当) ・シニア組合員は現行再雇用制度を維持 ・上記に加えて「改善分」として組合員一人平均 11,200 円を要求する。	現行の賃金制度に基づく昇給を実施する。更に改善分の原資として 11,200 円を上乗せする。【組合員一人平均 16,000 円相当】 なお、上乗せする配分については別途協議の上、決定する。
最低賃金	月額 17,6000 円 (18 歳以上の組合員)	月額 17,6000 円 (18 歳以上の組合員)
一時金	新基準内賃金の 5.0 カ月	組合員一人平均：年間 157 万 6 千円 <月数換算：4.7 カ月>
総労働時間 短縮	36 協定 年間特別延長時間について 720 時間から 600 時間への引き下げを要求する。	36 協定 年間特別延長時間について現状を踏まえ来年度は 720 時間から 660 時間に引き下げる。

※人への投資 11,200 円の配分結果

内容	金額
基本給引き上げ	9,000 円
シニア社員の一時的増 (固定額から一般組合員の 50%)	1,130 円
カフェテリアプラン (選択制福利厚生制度) の増額	870 円
賃金カーブの是正	200 円



春取り労使協議会

2023 年通年取り組み(会社回答)

- 海外出向者の労働時間短縮
 - 特に残業の多い地域への対応として、労働時間の確認、出張者の応援での残業低減、業務国内サポートを行う。
- 夜勤 2 直目の休日出勤の制限
 - 2 直目の制限を掛けることは難しいが、定時勤務を原則としていく。
- 3 直 3 交替勤務カレンダーシフトの見直し
 - 2024 年 4 月から導入していく。

安全衛生・心身の健康

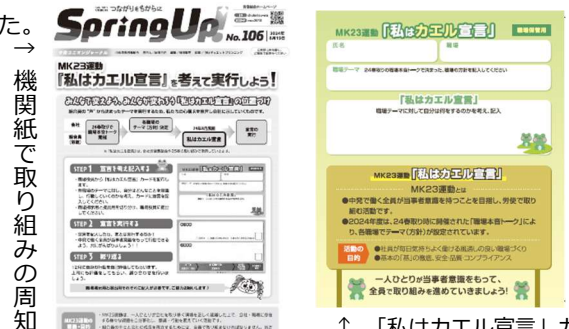
- ◇ 全社・工場の安全衛生委員会や交通安全立哨に参画した。
- ◇ 安全啓発活動のための「ポケ手なし」徹底活動を実施した。
- ◇ 執行部工場巡回を実施した。
 - 支部巡回：12 回/年、執行部巡回：4 回/年
 - 夜勤巡回：1 回/年、長期連休パトロール：3 回/年
- ◇ 健康増進イベント「陸上部合同イベント」を開催した。



陸上部合同イベント

MK23 運動

- ◇ 自分は何を意識して行動するのかを宣言する「私はカエル宣言」カードを作成、展開した。
- ◇ MK23 運動の内容を各種発行物に掲載し、組合員の意識醸成を図った。



→ 機関紙で取り組みの周知

↑ 「私はカエル宣言」カード

出向者・営業所勤務者に対する活動

- ◇ 出向者、営業所勤務者と面着でコミュニケーションを図った。
 - ※一部面着が困難な場合はリモート形式で実施
- ◇ 海外出向者に対して、物資の購入費用補助を実施した。



海外オルグ (CNA)

9 月 28 日 (土) に開催される第 102 回定期大会にて審議しますので、事前に内容の確認をお願いします。ご不明点等は職場役員を通じて執行部までご質問ください。