



職場討議資料

中央発条労働組合

103 回定期大会議案

■2025 年 9 月 3 日発行 ■発行人:岸田 正己 ■編集人:神田 陽平





第62期(後)活動経過報告ならびに第63期(前)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

中央発條の成長・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)

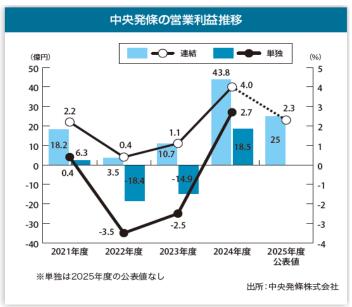
組合ビジョン「つながりをちからに」

- ○「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條の発展の実現」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「中央発條の状況」

・2024 年度決算は、特に新製品スタビライザの量産開始による取引拡大、労務費および鋼材、資材などのインフレ影 響に対する売価反映により売上高は増加した。





◆第63期(前)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)と参加率に加え、展開内容の精度に拘り、全ての職場で組合員全員が職場会に参加し、等しく情報を共有できる仕組みづくりに取り組む。
- ◇参加率の低い職場については、各支部が行った好事例 を共有し、それぞれの支部の解決策に活かしていく。

«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》

◇執行部と職場役員との日常的なコミュニケーションを 徹底する。

(2)労使の話し合い 重点

《全社労使懇談会》

◇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、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》

◇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)人材育成 重点

- ◇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を行う。
- ◇期中任免教育の内容を充実させ、受講の徹底に努める。
- ◇執行部の新たなスキル習得や視野を拡げるために積極的に取り組む。

(4)オルグ活動

- ◇国内出向者・営業所勤務者、海外出向者に対してオルグ活動を実施する。(原則、年1回)
- ◇吸い上げた組合員の声を労使間会議で会社と共有し、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年3回実施する。

(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、 また組合員とその家族に読んでもらえるよう、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。

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»

(労働組合独自の活動)

- ◇執行部が、安全に関してカウンターパート機能を十分に発揮するためのレベルアップを図る。
- ◇安全をテーマに他労組と組織交流を実施する。 (労使の活動)
- ◇安全衛生委員会により、労使で安心・安全な職場環境づくりに取り組む。

《職場環境改善》

- ◇暑熱対策ワーキンググループから暑熱対策について会 社へ提言を行う。
- ◇ストレスチェックや WBGT 等の結果から職場実態を 把握し、職場環境改善につなげていく。

(2)MK23 運動 重点

- ◇2025 年度は「思いやりと感謝の好循環を生み出そう! ~笑顔あふれる会社のために~」をテーマとし、同じ中 発で働く仲間のために自分はどんなことをするのかを 宣言、行動していく。
- ◇「仲間のためのカエル宣言」カードの職場掲示や、各支 部労使での宣言フォロー方法の検討・実施など、継続し て意識し行動できるように推進していく。

(3)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》

◇将来的な年間特別条項 540H への引き下げに向け、要員確保・設備更新・人材育成などの状況を会社と協議する。

«カレンダー»

◇働きやすく・生活しやすい年間カレンダーの協議を行う。

(4)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。

(5)全員活躍

《働き方の変革》

◇SDGs・カーボンニュートラルや DX 等の環境変化、中期経営計画の実現に向けた会社施策について、組合員が正しく理解し行動に移せるよう必要な対応を取る。

«ダイバーシティ»

◇全員が長く健康に働きつづけることができる職場環境の整備に向けて、職場実態を確認し、会社と協議する。

2. 生活の安心・安定感の実現

(1)賃金・一時金/労働諸条件

«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。
- ◇大幅な初任給上昇による賃金制度課題(ゆがみ・ひずみの是正など)や、賃金制度自体の見直しの必要性を会社と協議する。
- ◇中発労組として、一時金要求の組み立て方を整理する。

«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。
- ◇職場声出し活動や職場トークから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»

◇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。
- ◇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。

(3)余暇支援/福利厚生/共済活動

《余暇支援》

- ◇各種チケット斡旋や上部団体のサービスを公平に展開していく。
- ◇中発・三互労組合同フェスティバルを開催する。 (2026 年 4 月 18 日開催予定)。

《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。

《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組みを進めていく。

選挙名	候補者名	選挙日程
東海市議会議員選挙	安田譲	2026年3月
知立市議会議員選挙	杉浦弘一	2026年8月

«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」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カンパ・ボランティア活動に積極的に参画していく。
- ◇中発労組独自の活動として、「チャリティゴルフコンペ」 を活用して、地域の児童福祉施設への寄付・寄贈をおこ なう。

(3)連帯活動

- ◇上部団体(連合愛知、自動車総連、全トヨタ労連) の諸活動に積極的に参画する。
- ◇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。

◆特別議題

「中央発条労働組合 結成 80 周年に向けて」

- ・中央発条労働組合は、2026年6月1日に結成80周年を迎える。「周年」という節目は、中央発条労働組合として取り組んできた活動を棚卸したうえで、中長期的な方向性を再確認し、全員で共有する絶好の機会。
- ・ また、この節目を全員で祝うことにより、組合員に「元気」になってもらう機会でもある。こうした考えのもと、 結成80周年に向けた取り組みを進める。

(活動内容・期間)

2	第63期(前) 2025年10月~2026年9月		第63期(後) 2026年10月~2027年9月				
10月~12月	1月~3月	3月~5月	6月~9月	10月~12月	1月~3月	3月~5月	6月~9月
	ロゴ・シンボ 開始に合わせて			l ンポルのPR ィグッズ検討	など		
80周年イク (2025年)	ベント検討 5月〜2026年	5月))	ベント期間 6月~2027年	5月)		
80周年誌の)編纂・発行	(2025年5月~	~2027年9月)			

◆第62期(後)活動経過報告

藤岡工場 爆発事故への対応

1. 概要

1) 発生日時: 2025年3月6日(木) 8時5分ごろ

2) 発生場所:藤岡工場 第3工場 RC2 ライン

3) 事故概要:ショットピーニング機の集塵機が爆発

4)被 害:組合員1名死亡、2名軽傷

2. 事故発生当時の状況

- ●当日午前 6 時 20 分頃に稼働を開始したところ、集塵機のダストを除去するフィルターの目詰まり状況を把握するための差圧計が異常値を示した。
- 差圧計異常値時の対応標準に従い、作業(フィルターのエアー洗 浄装置の動作確認、未動作洗浄装置の手動操作等)を実施中に、 集塵機内のダストが粉塵爆発を起こした。
- ※作業者は作業標準に従って作業しており、人的ミスではない。

3. 労働組合の対応

①会社への働きかけ	②組合員への委員長メッセージ	③組合員の声の吸い上げ
会社からの情報展開が目詰まりせず、最先	事故に関するお詫びと、今後の組合活動を	組合員に対し事故に関するアンケート*1
端の組合員まで届くように働きかけ。	進める姿勢を伝達し、活動への理解と参画	を実施。回答結果から今の中発に必要な組
	をお願いした。	合活動を執行部で議論。

※1「5.藤岡工場事故に関する組合員の声の吸い上げ(アンケート)結果」参照

④復旧作業者への差し入れ	⑤藤岡工場清掃応援	⑥外部組織との交流
土日昼夜問わず復旧にあたる組合員に、喜	集塵機や建屋の清掃に組合から応援者を	・トヨタ自動車明知工場への見学
ばれるものをヒアリングし差し入れ。	派遣。	・全トヨタ労連の藤岡工場視察
		・トヨタ自動車労組の藤岡工場視察









2025 年春の取り組み

	組合要求	会社回答	
個別賃金	357,550円(EX職・技能4級1P・班長・扶養3人)	352,850 円(EX職・技能4級1P・班長・扶養3人)	
	組合員一人平均で 18,000 円相当	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	
平均賃金	・一般組合員は現行賃金制度を維持(維持分 4,800 円相当)	13,200 円を上乗せする。【組合員一人平均 18,000 円相当】	
引き上げ	・シニア組合員は現行再雇用制度を維持	なお、上乗せする配分については別途協議の上、決定する。	
人への投資	・上記に加えて「改善分」として組合員一人平均 13,200 円を		
	要求する。		
最低賃金	月額 18,6000 円(18 歳以上の組合員)	月額 18,6000 円(18 歳以上の組合員)	
n± Δ	が甘進中任人のよう。日	組合員一人平均:年間179万3千円	
一時金	新基準内賃金の 5.2 ヵ月	<月数換算:5.2 ヵ月>	

※人への投資 13,200 円の配分結果

内 容	金額	
基本給引き上げ	8,000円	
シニア社員の一時金増	2,600円	
(一般組合員の 50%→100%)		
初任給引上げによる賃金カーブの是正	1,320円	
基本給引上げによる賃金カーブの是正	1,280円	



9月20日(土)に開催される第103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。