

第53回 定期大会

と き 2020年9月18日（金）

ところ アンデン本社厚生センター 3F
アンデン岡崎工場 1F

大会次第

1. 開会挨拶
2. 資格審査委員の承認および資格審査結果報告
3. 議長団選出・登壇
4. 運営委員、大会書記任命
5. 執行委員長あいさつ
6. 祝電披露
7. 報告承認事項
 - (1) 第40期 前半期 活動経過報告
 - (2) 第40期 前半期 会計報告【別紙】
8. 議事
 - 第1号議案 第40期 後半期 活動方針（案）
 - 第2号議案 第40期 後半期 組合費徴収率減率について
 - 第3号議案 第40期 後半期 予算（案）【別紙】
 - 第4号議案 組合規約改定に伴う承認事項
9. 役員紹介
10. 書記解任
11. 閉会あいさつ

目次

第1号議案

第40期後半期活動方針(案)

I	取り巻く環境	
II	運動の基調 ～第40期後半期の活動にあたって～	
III	具体的活動方針	
	1. より身近でより頼りにされる組織を目指して	8
	①職場活動の充実	
	②問題解決に向けた活動	
	③健全な労使関係の深化(カウンターパート機能の充実)	
	④国内外出向者・出張者への対応	
	⑤共に働く仲間に向けた取り組み	
	⑥教育活動	
	⑦関係諸団体との連携活動	
	⑧専門部活動	
	2. 将来にわたる生活の安定と 働きがいの向上を目指して	18
	①総合生活改善の枠組み	
	②賃金	
	③一時金	
	④働き方要求・協議	
	⑤安心・安定した生活に向けたサポート	
	3. 安心と希望の持てる社会、 住みよい町づくりに向けて	24
	①政策・制度課題への取り組み	
	②社会貢献活動への取り組み	
	③交通安全運動への取り組み	
	4. 第40期後半期 労働組合組織	28

報告承認事項

第40期前半期	活動経過報告	[別紙]
第40期前半期	会計報告	[別紙]

第2号議案

組合費徴収率減率について	33
--------------	----

第3号議案

第40期後半期 予算(案)	[別紙]
---------------	------

第4号議案

組合同約一部改定について	37
--------------	----

第1号議案

I	取り巻く環境	
II	運動の基調 ～第40期後半期の活動にあたって～	
III	具体的活動方針	
	1. より身近でより頼りにされる 組織を目指して	
	2. 将来にわたる生活の安定と 働きがいの向上を目指して	
	3. 安心と希望の持てる社会、住み よい町づくりに向けて	
	4. 第40期後半期 労働組合組織	

(1) 経済

〈世界経済〉

- ・これまで緩やかな回復基調にあった世界経済は、米中貿易摩擦や中国経済の低迷、および英国のEU離脱手続きの進展などによる不透明感の高まりとともに成長のテンポが鈍化した。
- ・そのような中、2020年2月から3月にかけて、新型コロナウイルス感染症が全世界的に拡大。経済・社会活動の停止により、世界経済・日本経済は未曾有の混乱に陥り、今なお、回復に向けた確かな兆しは見えない状況にある。
- ・IMFの世界経済見通し（4月中旬発表）では、新型コロナウイルスの流行が2020年後半に収束に向かうことを前提に、2020年の世界GDP成長率をマイナス3%と、大幅に下方修正。2008年のリーマン・ショックを超え、1930年代の世界恐慌以来の最悪の景気後退との見解を示している。なお、IMFは、2020年後半より各国の経済活動は徐々に回復に向かうとしているが、感染拡大の終息時期を見極めることは難しく、「不確実性が非常に高い」としている。
- ・加えて、本年11月には米国大統領選挙が予定されていること、12月末には英国のEU離脱の1年間の移行期間が終了するなど、新型コロナウイルス問題以外にも、世界経済に大きな影響を与えうる不確実性が漂っている。

〈日本経済〉

- ・世界経済のあおりを受け、外需産業では業績を下方修正する企業が相次いだ。また、2019年10月の消費増税の影響により、それまで堅調に推移していた個人消費も落ち込みを見せ、2019年10～12月期の実質GDPが1年3ヵ月ぶりのマイナス成長（前期比1.9%減）になるなど、景況感の悪化が顕著になった。
- ・新型コロナウイルスの影響により、インバウンド需要の喪失、外出自粛による個人消費の落ち込みにより、旅客、宿泊、飲食、小売り、娯楽などの産業を中心に大打撃を受けている。自動車を始めとした製造業においても、日本を含めた世界各国の需要の落ち込み、物流の停滞などにより、多くの企業で休業を含めた生産活動の縮小や雇用調整を余儀なくされている。また、2020年7月に予定されていた東京オリンピック・パラリンピックは翌年に延期された。
- ・新型コロナウイルス感染拡大のペースは2020年5月で一旦のピークを超え、国が発出していた緊急事態宣言も全面解除となった。3月中旬には1万6千円台にまで急落した日経平均株価も2万2千円台まで持ち直すとともに、経済・社会活動も全国的に少しずつ再開されつつあるが、感染拡大の第2波も懸念される中、経済の回復には相当な時間を要するとされている。

(2) 社会・政治

- ・新型コロナウイルスの感染拡大は、私たちの生活や働き方にも大きな影響をもたらすことになった。感染防止・感染拡大防止のため、日常生活の面では不要不急な外出の自粛や学校の休校措置などを余儀なくされたのと同時に、仕事の面においても、時差通勤や在宅勤務、オンライン会議といったコロナ禍での働き方が、結果として社会全体に広がることとなった。
- ・現在は、第2波や医療体制の崩壊を防ぎつつ経済・社会活動を徐々に元に戻していくことが求められており、ソーシャルディスタンスの確保や3密（密集、密接、密閉）の回避などを中心とした「新しい生活様式」や、業界団体ごとのガイドラインも示されている。特に私たちの「働き方」に関しては、こうした指針を参考にしつつ、ただ単に従前の働き方に戻していくということではなく、今回の対応を通じて浮き彫りになったこれまでの働き方の良い点と改善が必要な点をあらためて整理し、アフターコロナ社会における新しい働き方に進化させていく必要がある。
- ・一方、新型コロナウイルス問題に係わらず、解決していかなければならない社会的課題は依然として横たわったままである。
- ・少子高齢化の進展を背景に持続可能な社会保障制度の確立が待たなしの中、新型コロナウイルスに伴う財政出動や税収減が、問題をより深刻にさせる懸念がある。また、企業の倒産や非正規労働者を中心とした解雇（失業）問題により、雇用不安・社会不安が増大することも懸念される。こうした社会課題の克服に向け、政治の強力なリーダーシップが求められている。
- ・労働法制の面でも大きな変化点があり、2020年4月からは、改正労働基準法における残業の上限規制が中小企業にも適用開始となったのと同時に、同一労働同一賃金関係法も施行（中小企業は2021年4月から）となった。また、6月には、パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行（中小企業は2022年4月から）となるなど、多様な人材がいきいきと働くことの出来る職場の構築に向けて、労働組合のカウンターパート機能の更なる発揮が求められる。
- ・2021年の夏から秋にかけては、1年延期となった東京オリンピック・パラリンピックの開催や衆議院の任期満了など、大きな社会の変化点もあり、私たちは、こうした社会情勢の変化を正しく認識し、働く者・生活者が真に望む社会の実現に向けて取り組みを推進していく必要がある。

(3) 自動車産業・トヨタグループ

- ・2019年の世界全体の自動車市場は、中国市場の減少が響き、9,099万台（前年比3.8%減）と前年割れとなった。2020年についても、新型コロナウイルスの影響により大幅に縮小することが予想されている。
- ・2019年の日本国内の総市場は、519万5千台（前年比1.5%減）と3年ぶりにマイナスとなった。登録車は318万4

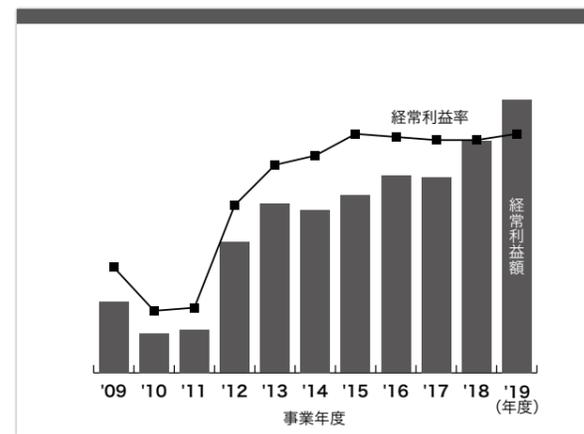
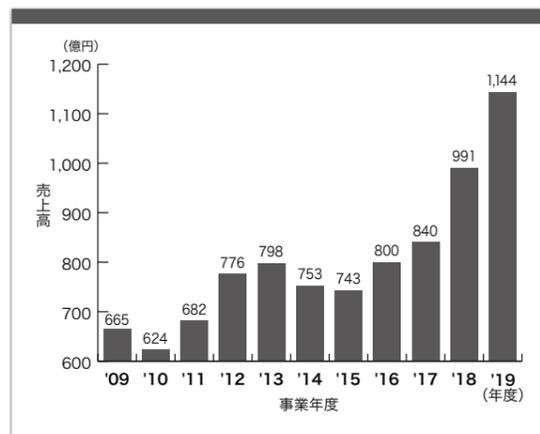
- 千台（同1.9%減）、軽自動車191万台（同0.7%減）と、ともに前年割れとなった。なお、自工会は、2020年度の国内新車需要の見通しについて、新型コロナウイルスの影響で見通しづらい状況にあることから、公表を先送りした。
- ・トヨタ自動車の2019年のグローバル生産台数は、905万3千台（前年比1.9%増）と2年ぶりのプラスで過去最高を記録した。その内、国内生産は、341万5千台（同8.8%増）と2年ぶりに前年実績を上回ったものの、2020年は新型コロナウイルスの影響により大幅に減少する見通しである。
- ・全トヨタ労連加盟組合の企業業績について、2019年度前半は全体としては堅調に推移していたが、年度後半、中国経済の落ち込みにより、日増しに経営環境が悪化し、第3四半期決算時には収益見通しを下方修正する企業が相次ぐなど、全体として減益基調が鮮明となった。
- ・そうした中で新型コロナウイルス問題が追い打ちをかけ、販売系では営業縮小、製造系では大幅な減産・休業など、身を切る事態を余儀なくされており、今なお、回復の見通しが持てない状況が続いている。
- ・2020年度の収益見通しの発表を見送る企業が相次ぐ中、トヨタ自動車は、2020年度の見通しを、連結販売台数7,000万台（前期比21.9%減）、営業利益5,000億円（同79.5%減）とすることと合わせ、「未来への種まき」として、研究開発費および設備投資は前期並みの水準を維持することを発表した。
- ・また、自動車産業における付加価値のあり方という点では、2020年5月、全販売店での全車種併売化がスタートした。また、トヨタ自動車は、2020年1月、あらゆるモノやサービスがつながる実証都市「コネクティッド・シティ」を静岡県裾野市に設置することを発表した。「ウーブン・シティ(Woven City)」と命名し、2021年初頭より着工予定となっている。
- ・販売・製造に係わらず、全ての加盟組合労使が一体となって、新型コロナウイルス問題の克服と同時に、CASE、MaaSへの対応を含めた未来に向けた取り組みを確かなものとしていく必要がある。

(4) デンソー

- ・2019年度では品質問題に端を発する業績の低迷に加え、コロナ禍による経済の大失速による大幅な業績悪化となった。2020年についても、見通し未定の状況。
- ・2020年度も、市場の減速や円高など環境リスクを想定すると大変厳しいと言わざるを得ない状況のため、2019年下期緊急施策の継続に加え、2020年度緊急追加施策として止血の支出抑制と次の成長に向けた管間人員の最適配置による次の成長に向けた攻めの体制を両立を目指すとともに、デンソー変革プラン「Reborn21」を推進し、更なる事業・組織運営を見直し変化に追従していく必要がある。
- ・組合としても世間・会社が変革する中、今この変化に、そしてこれからの時代に、全員で適用すべく推進する必要がある。

(5) アンデン

- ・2019年度業績は、3月に新型コロナウイルスによる売上高減少の影響が出始めたものの、デンソーからのスマートキー移管や安全ニーズ拡大に伴うソナー製品の引き続きの増産対応などにより、売上は1,144億円と2018年度に比べ増収となった。更にはアンデン単独で初の1,000億円超えを達成した記念すべき年度となった。利益については、設備償却費負担増はあるものの、売上高増に伴う操業度益、採算向上努力などの増益要因があり前年度比で増益を確保することが出来た。
- ・2021年中期方針「積極的な製品開発・拡販を通じた事業成長」「世界と戦える企業体制づくり」、「誇りを持ち、生き生きと働ける会社と人づくり」をアンデン全員で取り組む必要がある。
- ・2020年度は4月以降の新型コロナウイルスの影響による売上高減少は非常に大きなものとなり、今後の見通しについても不透明な状況の中、総力をあげてこの危機的状況を乗り越えるとともに、1,000億円企業にふさわしい事業体質を実現し、競争力向上と働き方改革に全社一丸となって取り組むことが求められている。



組合員とその家族の真の幸せの実現のために

アンデンの持続的成長のために

- 「組合員と家族の幸せの実現」を成し遂げるためには、一人ひとりが同じ目標に向かってチームアンデンで力を合わせて行動しやり切るといった一体感ある活動に取り組み、アンデンの持続的成長が必要不可欠。
- 私たちが取り巻く環境が大きく変化する中、その変化を確実に捉えた上で、将来を見据えて柔軟に対応し、組合員とその家族にとって有意義且つ時勢にあった活動を展開していく。

職場を原点として

- 組合員にとって意義ある活動にするためにも、職場の声・職場の実態を踏まえ、職場に軸足を置いた組合活動を組合員・職場の組合役員・執行部が連携し推進する。

労使相互信頼の精神をもって

- 労使は『車の両輪』の基本的な考えのもと、労働組合として経営へのカウンターパート機能を最大限に発揮し、労働組合の役割を果たすべく、取り組みを進める。

社会的存在として

- 私たち自動車産業に働く者の立場として『生活者・勤労者主体の社会の実現』に向け、政策制度活動について理解活動を組合員一人ひとりに実施していきます。
- 自らの手で住みよい町・社会を作るために地域活動・社会貢献活動を推進・支援していきます。

活動の柱（運動方針）

①より身近でより頼りにされる組織を目指して

- ◎「チームアンデン」としての一体感を醸成するため、原点を見つめ直し、部署の垣根を越え連携していくため活動に努めます。
- ◎「組合活動の原点は職場にある」との基本認識のもとコミュニケーションを拡大、より強固にするため活動に努めます。
- ◎会社施策のスピーディな展開・高まる業務密度などについて、労働組合の立場から経営施策や労使で定めたワークルールの運用状況を職場の実態や組合員の声などと照らし合わせチェックします。
- ◎安全で安心して働くことの出来る職場づくりを推進していきます。

- ①職場活動の充実 …… P 8
- ②問題解決に向けた活動 …… P11
- ③健全な労使関係の深化
(カウンターパート機能の充実) … P11
- ④国内外出向者・出張者への対応… P12
- ⑤共に働く仲間に向けた取り組み… P12
- ⑥教育活動 …… P13
- ⑦関係諸団体との連携活動 …… P14
- ⑧専門部活動 …… P15

②将来にわたる生活の安定と働きがいの向上を目指して

- ◎「会社の発展と労働条件の維持・向上は車の両輪」との基本的な考えのもと、賃金・一時金に関する取り組みはもちろんのこと、労働時間管理や働き方など労働諸条件全体に取り組みを広げる中で「将来にわたる生活（雇用）の安定」と「働きがいの向上」を具現化していくよう取り組んでいきます。
- ◎「組合活動の原点は職場にある」との基本認識のもとコミュニケーションを拡大、より強固にするため活動に努めます。
- ◎私たちが取り巻く情勢は変化が激しく、先行きについては楽観視出来ない状況であり、そのような中での賃金引き上げについては「賃金制度維持分の確保」を前提に「目指すべき賃金の実現に向けた取り組み」を進めていきます。
- ◎「労働時間」については引き続き各職場の実態を把握しつつ課題解決に向け取り組みを進めていきます。

- ①総合生活改善の枠組み …… P18
- ②賃金 …… P18
- ③一時金 …… P19
- ④働き方要求・協議 …… P20
- ⑤安心・安定した生活に向けたサポート… P21

③安心と希望の持てる社会、住みよい町づくりに向けて

- ◎深刻な財政難、少子・高齢化の進行など諸課題が山積し、更には将来の暮らしへの不安が蔓延している中、「生活者・勤労者主体の社会の実現」をしていくためには、企業労使の垣根を越えて政策・制度の取り組みを行うことが必要不可欠です。
- ◎政策・制度が実現されていくプロセスや、その中で上部団体・組織内議員が果たした役割などを判りやすくPRしていくことで組合員一人ひとりへの理解活動に軸足を置き、勤労者・生活者の視点と自動車産業に働く者の立場に立って声を上げ、行動していきます。
- ◎「生活者・勤労者主体の社会の実現」に向け、私たち働く者や職場の声を代弁出来る代表を一人でも多く政治の場へ送り出すことが重要であり、今期執行予定の各級選挙において、組織内をはじめとする推薦候補者全員の当選を目指し、精力的に取り組んでいきます。
- ◎自らの手で住みよい町・社会をつくるために地域活動・社会貢献活動を推進・支援していきます。

- ①政策・制度課題への取り組み …… P24
- ②社会貢献活動への取り組み …… P25
- ③交通安全運動への取り組み …… P25

アンデン労働組合は三本の活動の柱を重点に活動していきます。

① 職場活動の充実

基本的な考え方

- 「組合の原点は職場にある」との考えのもと、コミュニケーションの重要性を再認識し、「笑顔あふれる、こころの通いあった職場づくり」の更なる定着を目指し取り組みを進める。
- 面着を基本とした「職場に根ざした活動」の充実を図り、より身近で、親しみがあり、頼りになる活動を進める。

40期前半期 活動の振り返り

- 職層別懇談会をわいわいキャンペーンと兼ねて実施したが、より目的に応じた意見・要望を吸い上げる機会が必要。
- 労使あいさつ活動は継続しつつも、労使あいさつ強化週間では評議員も巻き込んで活動することが必要。

40期後半期 活動方針

▶ 声掛け活動・職層別懇談会・わいわいキャンペーン

- より目的に応じた意見・要望を吸い上げるために、従来どおりそれぞれの機会を設け、組合員との直接対話を実施していくことを検討。

▶ 組合役員（執行委員・評議員）認知度UP活動

- 組合員の声を聞けるよう役員体制と評議員の周知を継続的に実施。

▶ 組合役員（評議員⇔執行委員）のコミュニケーション充実

- 評議員会で、意見・要望の吸い上げを継続する。
- 評議員会欠席時は展開遅れ防止の強化する。
- ブロック連絡会にて、引き続き課題解決に向けた話し合いをすることが必要。

▶ あいさつ運動

- あいさつ活動が定着してきたため、会社周辺の美化活動を実施することを検討。

▶ 職場力向上会

- 自分たちの職場は自分たちで良くするため、組合員一人ひとりが「良い職場を創るために自分たちが何をすべきか」を考え実行出来るよう、今期も組合役員が核となり自職場の課題・問題に取り組む活動を継続して実施する。

〈職場力向上とは〉

現場で働く組合員一人ひとりが「良い職場を創るために自分たちが何をすべきか」を考え実行出来るよう、日々、各職場で働いているからこそ出せるアイデア（現場の知恵）を引き出し、職場発案型の活動を実行するのが職場力向上です。



真の課題解決の「解」は職場にあり

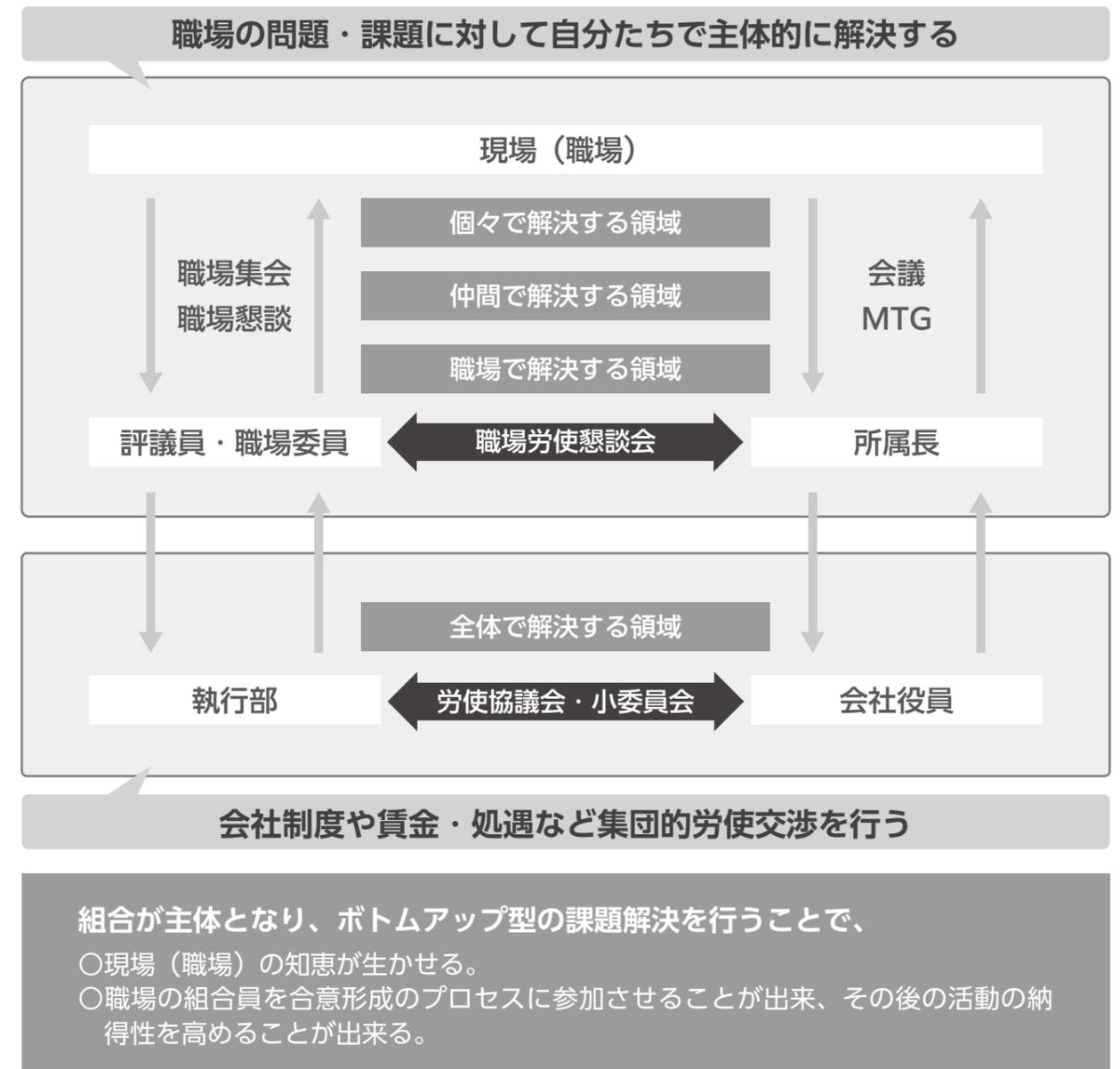
無関心から「当事者意識」へ

依存型の満足度を高める活動から「自主自律的」な活動へ

point① 真の課題解決の「解」は職場にあり

◇ 職場の課題の最大の理解者は評議員、職場委員

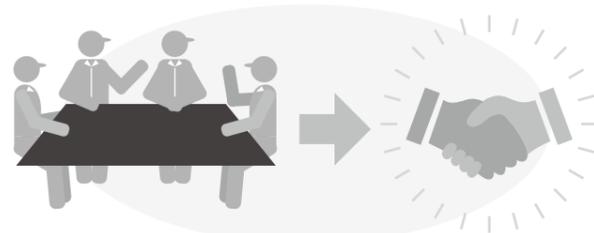
課題の理解者（人間関係、業務内容）は、現場で接している当事者の評議員や職場委員だからこそ共感出来、解決することが出来る！



point② 無関心から「当事者意識」へ

◇日常の取り組みと実態把握をする

現場（職場）の仲間を巻き込んで現場（職場）の現状を把握してみよう！ 現状を把握すると課題が出てきます。仲間から出てきた課題を話し合い、そこから「ありがたい姿」を話し合しましょう。その「課題」と「ありがたい姿」を現場（職場）で共有し、問題抽出、整理、解決策をみんなです話合うことが第一歩です。現場（職場）の組合員とコミュニケーションをとることも必要不可欠ですが、常日頃から職場内にアンテナをはり、「やりにくい作業」「一人で困っていること」などを観察することも重要です。困っていることにすら気づいていない状態が定常化していたら、即声をかけてみましょう！「自分の作業範囲じゃないから……」「自分は困っていないから……」ではなく、自職場の問題・課題を仲間で話し合うことが大切です。



職場の仲間で話し合い、
合意したうえで職場の課題に挑戦！



上司が解決してくれる
会社が解決すべきだ

point③ 依存型の満足度を高める活動から「自主自律的」な活動へ

これって、生産性向上活動？ 労働組合がやるべきことなの？

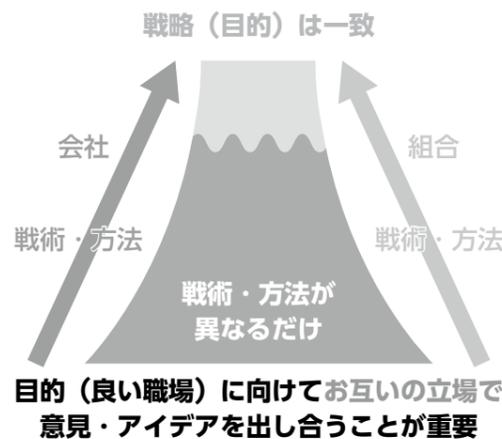


管理職の立場とは違う
現場に一番近い組合員によるボトムアップ型の活動展開

- ・管理職（会社）が確認出来ない現場の事象
- ・管理職（会社）が確認出来ない職場組合員の感情（職場の苦勞、モチベーション）
- ・管理職（会社）が把握出来ない顧客ニーズ



会社のトップダウン型のマネジメントとは
異なった機能を持つ



②問題解決に向けた取り組み

基本的な考え方

- 職場の問題（働き方、職場環境）は各職場、個人によって様々であることを踏まえ、「問題は各職場・現地で解決する」との考え方を基本に、執行委員・評議員が密に連携して問題解決を進め、各職場で解決出来ない問題に対しては、労使の話し合いの場に打ち上げ、解決につなげていく。
- 職場の問題だけでなく家庭・地域生活における組合員の困り事や相談などに対し解決につなげていく活動を進めていく。

40期前半期 活動の振り返り

- 巡回時に確認した課題に対して労使でどのようにフォローをしていくか、議論が必要。
- 職場労使懇談会ではより活発な発言が出来るよう、テーマを持って労使の課題・問題点を共有する工夫が必要。

40期後半期 活動方針

- ▶**職場密着活動**
○問題・課題が有る無しに関わらず、委員長による職場巡回を実施し、職場環境の確認・問題解決に向け活動を継続。
- ▶**職場巡回活動**
○労使一体となり、定期的に職場巡回を継続実施。
- ▶**職場労使懇談会**
○職場の問題や課題を共有し、活発な意見交換の出来る場として進める。
- ▶**執行委員会**
○各活動の共有を図り、職場ごとの負荷状況と問題の共有、問題解決に向けた話し合いを継続。

③健全な労使関係の深化（カウンターパート機能の充実）

基本的な考え方

- 私たちを取り巻く環境は常に変化しており、会社はこれらの変化に対応すべく様々な施策を展開している。組織として最大限の成果をあげるためにはそれらの施策の狙いや背景を組合員がしっかりと理解し、ベクトルを合わせていくことが必要不可欠。
- 会社施策を働く者の視点で、職場に及ぼす影響や問題点をチェックし、会社へフィードバックすることで、安心して安全に働くことの出来る職場づくりを推進する。
- 労働組合として経営へのカウンターパート機能を最大限に発揮し、労働組合の役割を果たすべく、取り組みを推進。

40期前半期 活動の振り返り

- 活発な意見交換が出来るよう、情報の収集など事前準備が必要。

40期後半期 活動方針

- ▶**会社施策のチェック**
○高負荷職場の実態把握と、会社施策に向けた組合員の声（問題点）の吸い上げを強化する。
- ▶**労使協議会・労使小委員会**
○働き方・有休取得促進など、会社諸制度についての話し合いにて、働きやすい環境の整備を進める。
- ▶**各種委員会**
○職場に生ずる課題・問題を働く者の観点から意見出来るよう各種委員会を設立、運営を実施し、誰もが働きやすい会社にするべく議論をするよう働きかける。

④国内外出向者・出張者への対応

基本的な考え方

- 国内外の出向者・出張者がいきいきと働き、また海外については、ご家族も含めて安心して生活出来るよう、勤務地特有の問題点把握と解決に向けた取り組みを進める。

40期前半期 活動の振り返り

- その他の国内出向先についてもヒアリングの実施をする必要がある。

40期後半期 活動方針

▶小垣江倉窓口対応

- 2回/月 現地へ赴き窓口対応の継続。

▶DNJP出向者への対応

- 職層別懇談会、わいわいキャンペーンに合わせたヒアリングの継続。

▶DNYM出向者への対応

- 設備移管に伴い、出向者・出張者が増加するため、定期的に懇談会・ヒアリングの実施。

▶海外物品提供サービス

- 海外出向者への労いのため、年1回の物品提供を継続。

▶出向者・出張者との情報共有

- メールにて機関紙送付や組合ニュースの情報などの共有を継続。

⑤共に働く仲間に向けた取り組み

基本的な考え方

- 60歳以降の再雇用者（フルタイム）組合員に対し、いきいきと働くことが出来るよう積極的に問題解決に向け取り組む。
- 同じ職場で働く仲間について「モノづくりを支える、共に働く仲間である」という共通認識に立ち、健全で一体感ある職場づくりに向けて組合として今後も、何をすべきか、どのような係わり方が望ましいのか検討を進めていく。

40期前半期 活動の振り返り

- 面着の機会でも出された意見や情報、職場実態を踏まえ、関係労組での取り組みなどを参考にしつつ、高年齢層の方々がいきいきと働くことの出来る職場に向けた情報収集が必要。

40期後半期 活動方針

▶60歳以降の再雇用者組合員に対する実態把握

- 再雇用者がいきいきと働ける環境・制度について、意見の吸い上げを行い、労使で議論を進める。

▶直接有期契約労働者に対する実態把握

- 直接有期社員のメンバー化について、上部団体・関係労組との情報交換をし、世間状況を勘案しつつ検討していく。

▶派遣、請負社員に対する実態把握

- 上部団体と連携し情報交換を進めていく。

▶友の会との連携

- 会社生活の中で同じ働く仲間とのコミュニケーションの場を活発にすべく、組合も助力となるよう推進する。

⑥教育活動

基本的な考え方

- 組合活動の直接の推進者である組合役員（執行委員・評議員）を対象に、活動の充実を図るため、上部団体・関係諸団体が主催する教育・セミナーへ積極的な参加し専門知識や今後の組合役員育成を推進する。
- ワークルール、会社制度を労働組合からも展開、周知を促し、組合員がより会社制度を理解出来る環境にすべく活動を行う。

40期前半期 活動の振り返り

- 上部団体セミナーや関係諸団体セミナーへ評議員にも参加してもらう場を増やしていく必要がある。

40期後半期 活動方針

▶新任組合役員（執行委員・評議員）への基礎教育

- 執行部もしくは上部団体、外部講師を招き研修会を開催し、組合役員としての役割、知識の醸成を図っていく。

▶上部団体主催研修会・関係諸団体研修会への積極的な参加

- 各種セミナーへ積極的に参加をする。
全トヨタ労連……三役セミナー、執行委員セミナー、安全衛生セミナー、労働基準に関するセミナー など
中部生産性本部…労働組合実践活動研究部会、生きがい・働きがい研究部会 など

▶新入組合員研修（4月・7月・1月、都度）の継続

- 新入社員・中途入社社員に対して、組合活動の周知、ろうきん、労済団体の活動の紹介を継続。

▶新任管理職（組合員）への教育

- 新任管理職へ組合よりワークルール、会社制度の重要性を認識させるため新規設定を検討。

⑦ 関係諸団体との連携活動

基本的な考え方

○組合員とその家族の幸せの実現を図るためには、上部団体・関係諸団体との情報交換・連携活動が必要。

40期前半期 活動の振り返り

- 上部団体と連携し情報共有を積極的に進めていく。 例) 女性活躍推進・多様な働き方への取り組みについて
- 他産別交流など、自動車産業以外での女性活躍・再雇用・働き方など情報収集、意見交換の出来るつながりを構築する。

40期後半期 活動方針

▶全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）・全トヨタ労働組合連合会（全トヨタ労連） 連合愛知 三河西地域協議会・労働者福祉協議会 西三河支部・ハートフル事業

- 各種大会・委員会・会議・諸活動・イベントへの参加を継続。
自動車総連……………定期大会・中央委員会 など
全トヨタ労連……………定期大会・中央委員会・製造地区会議・共闘会議・代表者会議 など
連合愛知 三河西地域協議会…幹事組合として幹事会参加、ワークルール、働き方改革推進
労福協 西三河支部……………地域に根ざした自主福祉活動参加、福祉の増進や生活向上を推進
ハートフル事業……………機関紙「JoyHeart」、ハートフルカード展開、各種サービスの拡充

▶デンソー関連労働組合協議会（デンソー関労協）

- デンソーグループの労働組合との連携を図り、労働条件の維持・向上のため情報交換を継続。
京三電機労働組合、金星工業労働組合、寿金属工業労働組合、神原精器労働組合、三共ラヂエーター労働組合
シミズ工業労働組合、デンソー労働組合、デンソー岩手労働組合、デンソーエアクル労働組合
デンソーエアシステムズ労働組合、デンソー九州労働組合、デンソーダイシン労働組合、デンソーテクノ労働組合
デンソーテン労働組合、デンソープレステック労働組合、デンソー北海道労働組合、デンソー宮崎労働組合
デンソー山形労働組合、デンソーワイパーシステムズ労働組合、東海理機労働組合、トライス労働組合
ニッパ労働組合、浜名湖電装労働組合、三品三菱労働組合、アンデン労働組合

▶安城TCM会（全11労働組合）

- 同じ地域で働く仲間との相互の連携強化を図るとともに、組合間の情報交換を軸に活動を継続。
タケヒロ労働組合、中央精機労働組合、中庸スプリング労働組合、デンソーダイシン労働組合、東海興業労働組合
東海特装車労働組合、トヨタ車体精工労働組合、豊臣機工労働組合、松尾製作所労働組合、万能工業労働組合、
アンデン労働組合

▶国内・海外拠点労働組合との連携（デンソー山形労働組合、アンデンタイ労働組合）

- アンデングループで働く仲間として継続的な交流を図るとともに、情報交換会、研修会の参加を継続する。

⑧ 専門部活動

基本的な考え方

○組合活動をより充実させるためまた、組合員とその家族に対して有益な活動となるよう、各専門部を設置し、よりきめ細やかな活動を実施していく。

組織部

40期前半期 活動の振り返り

- 春の取り組み研修会については、グループ討議に重点を置き、職場の意見を反映した要求立案を図る必要がある。
- いきいきライフプランセミナーは組合員にとって魅力あるセミナーを企画し、また家族参加型などの検討も必要。
- 研修後のアンケート結果を反映し年代別、開催回数、項目別での内容の充実を図る。
- 職場力向上は今期より組織部運営ではなく、組合重点活動として推進する。

40期後半期 活動方針

- 研修活動を通じ組合役員の能力と意識の向上を図る。
- 組合員との直接対話の設定・推進に努め、職場の声の吸い上げを図る。
- 組合員とその家族のライフプランの一助となるセミナーを開催。
- 育休者から見た会社に対する要望や困りごとの意見交換会を検討。

〈活動計画（案）〉

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
執行委員研修会	○			○								
いきいきライフプランセミナー			○					○				
育休カフェ・育児悩み相談会			○					○				
新入組合員教育					○			○			○	
新任管理職教育（案）					○						○	
春の取り組み研修会					○							
評議員研修会												○

調査部

40期前半期 活動の振り返り

- 新型コロナウイルスの影響により活動自粛となり、懇談会・アンケートの深掘りができなかつたため実施方法に工夫が必要。
- アンケート結果を組合員へフィードバックが出来ていないため、以後アンケート結果をフィードバックすることが必要。
- 退職者アンケートの活用の前に退職を考えた際に、まず組合へ相談出来る環境、周知をする必要がある。

40期後半期 活動方針

- 組合とその家族の意識調査や組合活動、会社施策の展開状況の確認などを調査・分析し、組合活動に反映、組合員の労働条件向上と組織力向上を図る。

〈活動計画(案)〉

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
ユニオンアンケート		○										
職層別懇談会				○								
有休低取得者ヒアリング								○				
630時間超過者ヒアリング								○				
イベントアンケート									○			
わいわいキャンペーン										○		
行事に関するアンケート	イベント毎に随時											
退職者アンケート	通年											

情宣部

40期前半期 活動の振り返り

- 機関紙については、内容がより伝わりやすくなるよう、更なる紙面の工夫が引き続き必要。
- ホームページでのイベント参加申し込みなどが可能ということの認知度が低いため、周知活動、アクセス数アップを図る必要がある。
- 調査部と連携し、アンケート結果、トーク活動の意見集約結果などもニュースとして組合員へ展開する必要がある。

40期後半期 活動方針

- 組合員とその家族にとってお得な情報と親しみやすい広報物を発行していく。
- 「キャロット」「ホームページ」を活用し、組合活動の広報を随時行う。

〈活動計画(案)〉

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
機関紙「キャロット」発行	毎月2回発行を継続											
ホームページ更新	毎月1回更新と随時情報共有を継続											
組合ニュース発行	適宜発行を継続											
イベントPR活動	文体部と共同で推進											
朝ビラ活動				○		○	○	○				○

文体部

40期前半期 活動の振り返り

- アンデンげんき参加者拡充に向けた施策、会場検討が必要。
- 天候により左右されるイベントについては、代替ツアーを準備するなど検討が必要。

40期後半期 活動方針

- 組合員とその家族の交流を図るとともに、組合の団体メリットを活かした活動を行う。
- 年齢層に合わせ企画し、より多くの方が楽しく参加出来る活動を行う。

〈活動計画(案)〉

※1 会社共催イベント

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
アンデンげんき※1			○									
スキー・スノーボードツアー					○							
健康ウォーク※1							○					
ボウリング大会										○		
BBQイベント	BBQイベント・バスツアーは参加者や組合員の声を聞き時期や内容については別途計画中											
組合員+家族バスツアー第1弾												
組合員+家族バスツアー第2弾												
組合員限定バスツアー												

厚生部

40期前半期 活動の振り返り

- 年2回の幹旋品については、注文方法、幹旋商品を検討し利用者増加を推進する必要がある。
- 優待施設、サービスに関して、組合員のニーズに応えられるよう、施設、幹旋拡充を検討する必要がある。

40期後半期 活動方針

- 組合のメリットを活かし、より手軽に、より安価で組合員へ提供し生活の支援をする。
- 優待施設の拡充や新規施設の開設など、より多くの組合員のニーズに応えるべく活動をしていく。

〈活動計画(案)〉

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
ぶどう狩り	○	○									○	○
幹旋品(夏季・年末)			○							○		
ウィークリーダイヤリー幹旋			○									
いちご狩り					○	○	○	○	○			
恵方巻き幹旋						○						
ユニオンカレンダー発行							○					
ブルーベリー狩り(新規)										○	○	○
長島リゾート	通年											
ラグーナテンボス	通年											
各種映画券幹旋	通年											
各種施設幹旋	通年											
デンパークパスポート	通年											

① 総合生活改善の枠組み

基本的な考え方

- アンデンが直面する経営課題を労使で共有し、働き方、労働諸条件などに加え、賃金・一時金など全体に視野を広げ、「将来にわたる生活の安定・安心」、「働きがいの向上」を具現化すべく、交渉を「労使の総決算」と位置付け話し合いを行っていく。
- 組合員一人ひとりの参画意識を高め、「アンデンの未来はアンデンが切り開く」を合言葉に、今何をすべきかを考え行動する。会社が発展し雇用の維持拡大をすることで、安定感・安心感が持てる会社の実現を労使で推進していく。

40期後半期 活動計画

- 基本的な考えのもと推進予定。
- 各種研修の場を活用し、充実した議論を通じて評議員の理解促進を図ると共に、この活動を全組合員の取り組みとして風土醸成を推進していく。
 - ・評議員期初研修…評議員の役割を基本とし、各職場の代表として職場の課題・現状など、自職場で働く組合員の生の声を経営側へ届ける使命などについて理解を深める。
 - ・職場実態調査…ユニオンアンケート、職層別懇談会、わいわいキャンペーンなどで事前に組合員から集めて欲しい情報などを前もって展開する。
 - ・春取り研修会…取り巻く環境を正しく認識し、その上で各職場における現在/将来の競争力強化の取り組みや、アンデンの業績向上に向けた取り組みに関するグループ討議に加え現状の働き方に対する課題や、会社に対する提言に向けた職場課題・問題意識の吸い上げを実施。更には政策・制度課題取り組み異議の理解浸透を深める。

② 賃金

基本的な考え方

- 賃金はわたしたちの生活の唯一の原資であり、長期安定的維持・向上の考え方のもと、産業・企業を取り巻く環境を踏まえつつ、生活の安定感の確保と頑張れば報われることへの両立を目指す。

40期前半期 活動の振り返り

- 「企業体質が足元から強くなっているのか、組合員・職制の方々に今一度考えて頂きたい」と会社側の危機感が組合員全体に無いと認識。組合員全員が主体性を持つことが必要。
- 「今までは組合員のガンバリに期待値を含めた回答」との意見であったが、会社管理指標が組合員の評価とならないよう、組織のために『頑張った・頑張っていること』を真摯に評価して頂きたいと再主張。

40期後半期 活動計画

- 労働の質的向上により、魅力ある賃金とし、意欲・活力を向上させ、社会の競争力の向上につながる取り組みを推進していく。
- 執行部・職制・評議員・職場で『課題の抽出・解決策の考案』が出来る職場づくりと労使で課題を共有する活動に取り組むことで職場力を高め、職場全体の労働の質の向上につなげる。

③ 一時金

基本的な考え方

- 一時金は年間賃金の重要な一部であり、会社業績・経営課題を十分踏まえつつ、生活の安心・安定を確保すべく、「長期安定」・「年間協定」・「満額獲得」の観点を重視していく。
- また、組合員のやりがい・達成感や今後の意欲・活力・やる気につなげるべく「ガンバリは報われる」の観点も重視していく。

40期前半期 活動の振り返り

- 今後「アンデンを成長させたい」という想いは労使共通認識であり、労使で力を合わせ、本当の実力値で『売上・利益』を出せる体制を目指していく必要がある。

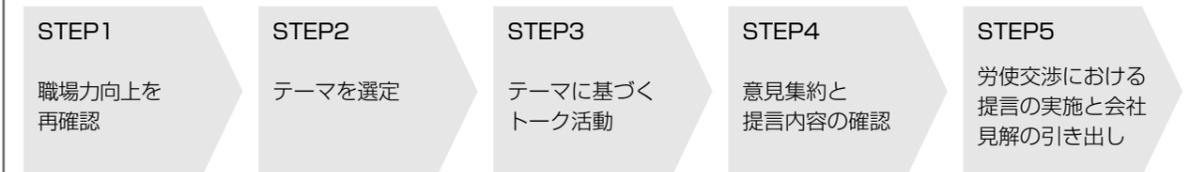
40期後半期 活動方針

- 上部団体の要求基準、生活の安定感・安心感を加味した水準である年間5ヵ月を意識した上で、業績を反映するという考え方をベースに『職場の想い(=ガンバリが報われ、意欲・活力・元気につなげていく)』『会社目線(=会社業績、今後の見通し)』を職場としっかり議論し納得性のある取り組みを推進する。
- 面着を基本とした職場総点検のトーク活動をベースに、職場実態把握から課題を共有化し提言を行う。
- 面着することによって、組合役員として職場実態を肌で感じつつ、情報発信・確認を続けることがMY21の原点であると同時に、こうした地道な行動が組合活動の原点でもあり、「日常サイクル」の積み重ねが、職場の求心力を高め組織の強化につながる。

〈具体的な取り組み内容〉

- 職場力向上の継続/刈り取り
- 春取り評議員研修会の実施
- 自ら考え、みんなで考え、職場で目標を設定し、設定した目標をテーマとして取り組むことで、『やらされ感』ではなく『自ら考動する』意識への変革へつなげていく。
- 『自ら考え行動』した結果を労使で共有し、更なる向上に向けた活動につなげていく。

〈取り組みのSTEP〉



④ 働き方要求・協議

基本的な考え方

- 組合員とその家族の幸せの実現のため、「ワーク・ライフ・バランス」を念頭に、質・量両面で幅広い労働条件に取り組み、更なる意欲・活力につなげていく。
- この会社で働き続けたい、成長し続けたいという「望ましい働き方」の実現がアンデンの持続的成長に必ず貢献するとの考えのもと、そのために必要とされる条件を組合員自身で考え、会社に求めていく。
- 労働時間管理、健康管理に対する行政指導が強化される中、次の点を踏まえた協定とする。
 - ・ 限度時間については「労働基準法による限度時間」を遵守する。
 - ・ 特別延長時間（特別な事情がある場合に労使の事前確認により延長出来る時間）については「脳・心臓疾患の労災認定基準」を超えない水準とする。

40期前半期 活動の振り返り

- 今年の660時間超過者は3名と低減したが、同じ人への業務負荷の偏りが見られる傾向である。継続してヒアリングを行い、是正を図れるよう推進する。

40期後半期 活動計画

〈上部団体方針〉

▶労働条件・諸条件の充実、労働環境の充実

- (1) トヨタSUNプランを中心とした労働諸条件の充実

▶経営に対するカウンターパート機能の強化

- (1) 会社の進むべき方向性の進捗状況の確認と会社への課題提起
- (2) 労働法制改定への会社対応の進捗確認

▶働き方に関する取り組み

- (1) 総労働時間短縮の取り組み

〈アンデン労組方針〉

▶働き方に関する取り組み

- 有休取得向上・所定外労働時間低減・60歳以降の働き方についての取り組み

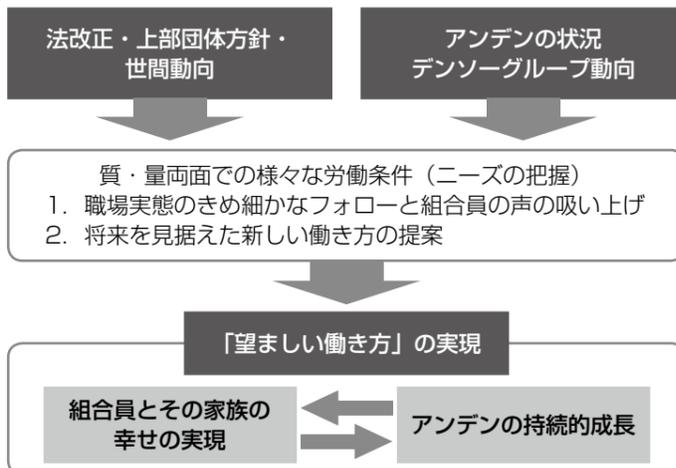
▶安全衛生

- 安全で明るく快適な職場づくりを目指し、メンタルヘルス・セクハラ・パワハラ問題への取り組み

▶職場実態を基にした取り組み

- 年代別ライフプランセミナーについて実施計画などを含め継続協議
- 出産・育児、介護制度について、仕事と両立出来る最適環境を目指した取り組み

〈「働き方」「会社制度」についての進め方ステップ〉



- 36協定締結に向けた労使協議において、以下の観点について話し合いを行い、具体的な対応を引き出す。
 - ・ 休日労働・各種休暇の運用の改善および必要に応じた協定の見直し。
 - ・ 『特別な事情の厳格な運用』（「特別な事情」自体の厳格化、「決めたルール・手続」の確実な運用）。
 - ・ 「特別延長回数削減」「通常延長時間引き下げ」についても検討する。
 - ・ 月間絶対上限時間と年間絶対上限時間との整合性を確認する。
 - ・ 社内管理値についても合わせて確認する。
- 上記を踏まえた上で、36協定の締結を図る。

⑤ 安心・安定した生活に向けたサポート

基本的な考え方

- 労働者福祉事業団体との連携を図りながら、組合員が安心・安定した生活が送れるよう、『生活設計』や「万が一の備え」などに関するサービスや情報の提供を行っていく。

40期前半期 活動の振り返り

- 退職手続き時だけでなく、年代別でニーズに合わせ相談会を開催することも検討が必要。
- 新入社員の組合教育では展開は出来たが、中途入社組合員への推進を実施していく必要がある。

40期後半期 活動方針

〈ろうきん〉

- 引き続き、見やすさ・わかりやすさを検討し組合員の皆さんの「生活設計のサポート」となる、ニーズに合ったサービスの情宣を継続していく。
- 年代別相談会の開催を東海労金安城支店とタイアップし単組独自に検討していく。

〈ゆうゆう共済・全労済〉

▶総合保障共済「ゆうゆう共済」加入拡大の取り組み

- 「ゆうゆう」加入拡大を通じて、制度の維持・向上を図り、組合員へ安定的に提供する。
- ライフステージにあった必要保障を提供することで、組合員とその家族の安心・安定した生活の実現を図る。
※全労済と連携して組合員への説明会や募集活動、PR活動を実施していく。

▶保障の見直し活動の推進

- 生命保障の見直し診断ツールの利用促進。
- 全トヨタ労連HP内、「火災・自然災害保障診断」の利用促進とPR。
- いきいきライフプランセミナーから個人相談会の実施。

▶マイカー共済、自賠責共済のPR

- 自動車を運転する者の義務として、自動車任意保険の加入は必須。その際の支出を少しでも減らすためにも、マイカー共済のPRを行っていく。

〈背景・知識〉

▶労働者福祉事業団体とは……

- 勤労者と家族の暮らしや福祉の向上のため労働団体などと連携をとりながら各種事業を行う団体であり、営利目的でないお得なサービスが多くあります。

▶ろうきんについて

- ろうきんは労働者が作った勤労者のための金融機関です。非営利の金融機関であり、取引によって出た利益はお得なサービスで組合員へ還元されます。ろうきんは組合員にとって様々なメリットがありますので、お金に関する悩みは是非ろうきんへ！



▶ゆうゆう共済について

- 「ゆうゆう共済」とは、全トヨタ労連に加盟する労働組合により助け合いの保障制度です。加入者約18万人のスケールメリットを活かした制度で、加入者が多くなるほど掛金負担を抑えることが出来ます。

▶こくみん共済coop (全労済)

- こくみん共済coopは、営利を目的とせず、全ての勤労者・生活者が助けて豊かな暮らしを創造していくため活動を行っています。「一人は万人のために、万人は一人のために」この言葉に象徴されるように人と人との協力を原点に自主的に集まり事業を行っています。



2 将来にわたる生活の安定と働きがいの向上を目指して

【参考1】賃金とは



- ◇労働の対価：公平・公正で納得性がある（納得できる対価を得ることが、更なる意欲・活力・能力向上につながる）。
- ◇生活の原資：家計を支える中心的な役割で、確実な生涯設計のために安定的な維持・向上が必要。

※「賃金」は毎月の収入として、私たちの家計を支える中心的な役割を担っており、その水準については、より安定的な維持・向上が大切です。賃金の引き下げは生活への影響が非常に大きいため、一般的に賃金引き下げは極めて難しいものでもあります。（これを「下方硬直性」と呼びます）短期的な会社業績によってその水準が上下することがある「一時金」とは性質が全く異なります。

【参考2】賃上げとは

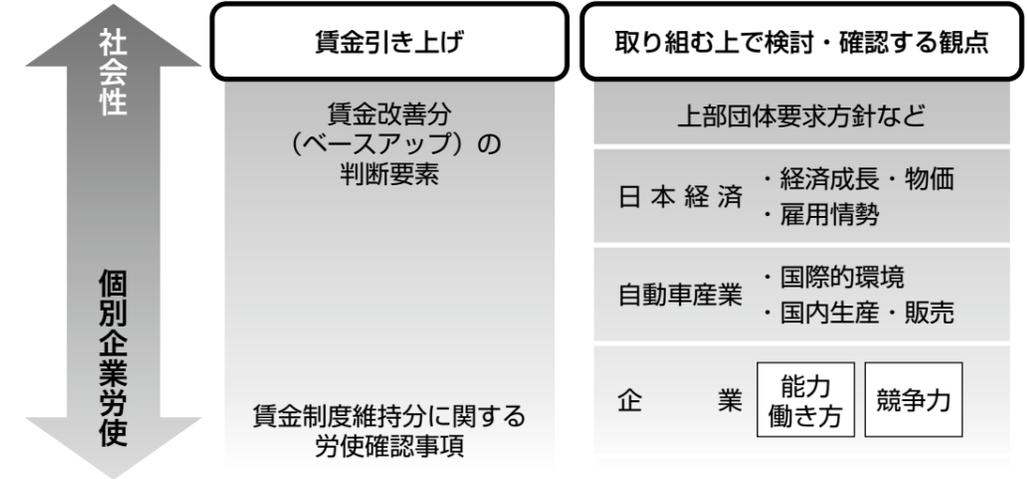
〈一般的な賃上げ〉

	定期昇給（定昇）	ベースアップ（ベア）
概要	協定に基づき、毎年自動的に賃金が上昇していくもの	賃金カーブそのものを一律で底上げすること

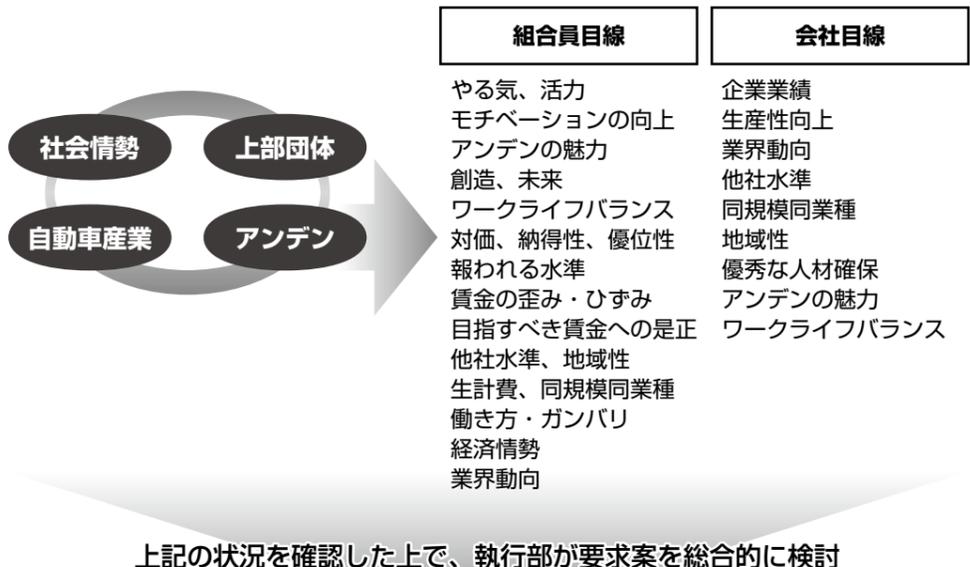
〈アンデンにおける賃上げ〉

	賃金制度維持分	是正分
特徴	〈定昇との違い〉 約毎年の「働き方・能力の向上」と「賃金引き上げ」は労使で協調し、たゆまぬ努力・協力で維持してきた。今後も将来にわたり、労使の責任で守るべきもの	〈ベアとの違い〉 労働の質的向上により、魅力ある賃金とし、意欲・活力を向上させ、会社の競争力を向上させるために必要な原資
イメージ		

【参考3】近年の賃上げ要求構築までの流れ



賃金引き上げ要求にあたっては、アンデン労組としても、こうした「賃金の社会性」や「上部団体の方針」を十分に考慮した取り組みが求められる。



上記の状況を確認した上で、執行部が要求案を総合的に検討
 春季総合生活改善の取り組み（春の取り組み）として職場に提案
 1月下旬提案、2月上旬採決

① 政策・制度課題への取り組み

基本的な考え方

- 企業労使間の課題解決に加えて、我々が暮らす社会を、安心・安全で希望の持てる社会にしていかなければならない。
- 将来の暮らしへの不安が高まっている中、政策・制度の取り組みは重要性が増しておりアンデン労組としても更に注力していく。

40期前半期 活動の振り返り

- 議員活動状況は、組合員にはまだ浸透不足であり、今後も関心の高い政策・制度課題や議員活動を分かりやすく伝えられる情宣活動が必要。

40期後半期 活動計画

▶政策制度理解活動については以下の項目を継続して推進

- 組合役員研修会などでの各級議員による活動報告。
- 機関紙「キャロット」、後援会だよりによる政策制度について情宣活動。
- 各級議員との「あいさつ」立門の実施。

▶各級選挙活動については以下の項目を継続して推進

- 推薦候補者の認知活動。
- 家族を含めた棄権防止活動。
- 全トヨタ労連、自動車総連主催による「政策討論集会」への参加。
- 地方連合地域協議会（連合愛知三河西地域協議会）主催の組織内議員懇談会への参加。
- 各後援会、全トヨタ労連政治に参加する会との連携。
- 連合愛知の地域組織である三河西地域協議会と連携。

▶今期開催予定各級選挙の推進

- 下表に記載の各級選挙についても、支援・推進を行っていく。

各級選挙名	日 程
知立市長選挙	2020年11月
西尾市議会議員選挙	2021年 6月

投票行動は、政治に参画するための手段、我々に与えられた貴重な権利であり、大切な一票をムダにしないよう、投票にお出かけください。

② 社会貢献活動への取り組み

基本的な考え方

- 相互扶助の精神で社会に貢献していくことは、私たちが社会生活を営んでいく上で大切なことであり、労働組合もその社会的責任と役割において、社会貢献活動への取り組みが求められている。
- アンデン労組独自あるいは関係諸団体と連携を取りながら積極的に社会貢献活動に参画する。

40期後半期 活動計画

- ▶スマイル・リング活動カンパ、年末助け合いカンパの実施
- ▶赤い羽根募金の実施
- ▶世界寺子屋運動 書き損じはがきキャンペーン

③ 交通安全運動への取り組み

基本的な考え方

- 私たちは、自動車産業に働く者として、また社会の一員として、他の模範となるよう交通安全諸活動に積極的に取り組んでいかなければならない。
- 交通安全友の会と連携をとり、交通ルール遵守とマナー向上、事故のない明るい住みよい社会づくりのために諸活動を展開していく。

40期後半期 活動計画

- 社会の一員としてまた、自動車産業に働く者として交通事故のない地域社会づくりを目指し活動を進める。
- 具体的活動内容については、昨年同様の活動を継続し交通安全啓発活動を実施する。

国政報告

衆議院議員 **ふるもと伸一郎** の主な活動

新型コロナウイルスにより世界が変わりました。

移動が制限されると車が売れないとの声もありますが感染予防から自動車を再評価する動きや車にオフィス機能を求める人など、新たな需要の可能性があります。テレワークが進むと、自然豊かな地方へ移住も可能となります。住宅費が軽減され、都会では車は「借りる」ものでしたが、「所有」へ変わります。地方への分散を支援する税制をつくります。

車は地方ほど複数保有するのに、コロナ禍で所得が減っている中、5月に自動車税の納付書が届きました。車検時には自動車重量税も加わります。担税力が弱くても生活のため複数保有する世帯は車の維持が困難になります。そこで2台目は半額、3台目は免除くらいの大膽な減免を提案します。

また車を仕事のツールとして使う様になれば、ガソリン代や駐車場代の経費化を提案します。

車の保有が「負担となる社会」を改め「便利でお財布にも優しい社会」へと皆さんと一緒に変えたいと思います。



衆議院議員 **ふるもと伸一郎**

ポストコロナ社会へ、必要となる車・モビリティ政策を提言します!

▶ 新型コロナ対策として(臨時)

現在、自動車税は1年間の納税猶予。来年、2年分を納税することになる。✕

- ⇒ 収入が減った人は、
自動車税/軽自動車税は免税へ ○
自動車重量税は減税(本則税率のみ)へ ○



▶ 車を複数台保有者への税減免(恒久)

生活必需品として地方ほど台数が多く、負担。✕

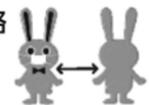
⇒ 2台以上保有する場合は、税を減免へ ○

保有台数	2台目	3台目以上
自動車税/軽自動車税	半減	免除
自動車重量税	当分の間税率半減	当分の間税率免除

▶ 新しい生活様式の交通&移動支援

三密を避け、移動できる車の役割は重要。

- ⇒ 通勤や観光を支援する高速道路料金の引き下げが有効 ○



▶ 自動車に係る費用を経費化

感染予防のため、車にオフィス機能を持たせる等新しい付加価値が生まれてきた。

- ⇒ 車の維持費を経費化できれば、お財布にやさしい ○



合同会派の両政務調査会長へ
浜口誠参議員とともに提言を提出

ニューノーマルとして車の保有コストの新しい姿を提案しました。



6月19日に都道府県境をまたぐ移動の自粛要請が全面解除され、ようやく地元活動を再開しました。



国政報告

参議院議員 **浜口 誠** の主な活動

定期大会のご盛会、お慶び申し上げます。

また、日頃から全トヨタ労連の組織内議員の活動に対して力強いご支援をいただき、心から御礼を申し上げます。ありがとうございます。

今年は、新型コロナウイルス感染拡大により、日本だけではなく世界中が大きな影響を受けており、未だに終息の兆しは見えていません。国としても、令和2年度予算に対する第1次補正、第2次補正予算を編成し、国民の皆さんの命・健康と暮らしを守り、企業の事業継続を支援する観点から、PCR等の検査体制強化、病床の確保など医療体制整備、一律10万円給付、持続化給付金、運転資金等の資金繰り支援、雇用調整助成金の拡充等の政策を行っています。

今回のコロナ禍においては、全トヨタ労連と加盟組合の皆さんから雇用調整助成金や車検延長とそれに伴う自賠責への対応等、様々な要請や意見をいただきながら国会でも活動して参りました。労働組合の皆さんとまさに車の両輪のごとく連携して、政策制度の実現に向けて取り組みを実践できたと感じています。

有事の時こそ、政治の本分を発揮しなければなりません。今後も、労働組合の皆さんから働く者の実態、現場の声をお聞きし、国会での活動につなげていきます。

変わらぬご支援を宜しくお願い致します。

目で見る直近の活動記録



決算委員会質問(5月18日)



決算委員会質問(6月15日)
対安倍総理大臣他・NHK生中継



本会議質問(6月17日)

【国会】新型コロナウイルス危機対策に全力傾注。雇用調整助成金支給の拡充、要件緩和の実現に尽力



【自動車議連】コロナ緊急対策として車に係る費用の負担軽減を要請



各種会議において、積極的に政策を提案



【交流】「新しい生活様式」に即した国政報告、意見交換を実施。全国の仲間の声を国会に届けます

(1) 内部体制

◇執行部体制

役 職	氏 名	担当 ブロック	職 場	主な担当職場
執行委員長	西尾 大樹	-	専従	-
副執行委員長	高須 敬太	10B	生産管理部 岡崎生産管理室 生産管理2課	岡崎工場M2F 電子生産技術部・安全環境部(岡崎)・生産管理部 岡崎生産管理室 工機保全施設部・電子品質保証部・電子製造部 製造統括室
副執行委員長	峰村 友彰	13B	電子製造部 21工場 生産1課	岡崎工場3F 電子製造部 生産1
書記長	鈴木 章巳	-	専従	-
執行委員 (本社)	水谷 優太	1B・2B	リレー生産技術部 第2生技室 生技研究課	技術本館1、2F リレー生産技術部・工機設計部・経営企画部・営業企画部 人事総務部・調達部
執行委員 (本社)	濱田 紘司	3B	システム機器開発部 第1技術室 開発1課	技術本館3、4F 第1技術部・第2技術部・システム機器開発部
執行委員 (本社)	内山 元子	5B	生産管理部 本社生産管理室 物流管理1課	安城工場1F 生産管理部・リレー品質保証部
執行委員 (本社)	杉本 克美	6B	リレー製造部 12工場 生産4課	安城工場1、2F 生産1、2、3、4・製造企画
執行委員 (本社)	板倉 徹	4B	部品製造部 金型課	安城工場1F 工機保全施設部・部品製造部
執行委員 (本社)	鈴木 雅士	7B	リレー製造部 12工場 生産5課	安城工場3、4F 生産5、6
執行委員 (岡崎)	伊藤 直之	10B	電子製造部 22工場 生産3課	岡崎工場1F 生産3、5 生産管理部(岡崎物流)・人事総務部
執行委員 (岡崎)	田中 裕二	11B	システム機器開発部 試作室 電子試作課	岡崎工場2F 電子試作・生産4・工機保全施設部
執行委員 (岡崎)	中西 佑介	14B	電子生産技術部 第1生技室 後工程3課	岡崎工場3F 生産6、8
執行委員 (岡崎)	森川 敦司	15B	電子製造部 23工場 生産7課	岡崎工場4F 生産2
執行委員 (岡崎)	武藤 大治	16B	電子製造部 23工場 生産7課	岡崎工場4F 生産7、AC

◇専門部

専門部	部 長	副部長	専門部員(執行部)	専門部員(評議員)
組織部	武藤 大治	板倉 徹	伊藤 直之	〈安城〉尾碕、塚本、日比、黒野、富松、元山、石川(智) 〈岡崎〉神谷(英)、高木、田中(悟)、田中(昂)、藤田、 河口(尚)
調査部	濱田 紘司	中西 佑介	杉本 克美 水谷 優太	
文体部	峰村 友彰	鈴木 雅士	森川 敦司	〈安城〉小笠原、柴田、河口(義)、山本(和)、杉山・村松、 石川(雅)、近藤、安田・鈴木・佐藤、八子、 村橋・中村、原、石川(満)・上田・美野部、手嶋、 山本(将)、林・増田(和)、増尾・浅田・丹野、 杉浦(浩)・新山、長谷川 〈岡崎〉岡本(光)、田中(伸)・仁木、加藤・岡本(悠)、小西、 岡崎・篠田、太田・廣前、小松・友田、神谷(隼)・山本(政)、 田中(顕)・中川、安藤・鈴木(尊)、杉浦(啓)、西本、 山梨・神谷(啓)、吉田・中根、浅井・信夫、明保・山口、 山本(俊)、増田(圭)・福間
情宣部	田中 裕二	鈴木 章巳	-	〈安城〉山田、櫛田、渡辺 〈岡崎〉長岡、半藤、都築
厚生部	鈴木 章巳	-	-	-

◇評議員・職場委員

ブロック	氏 名	担 当 職 場
H0101	尾碕 稔	経営企画部・営業企画部
H0102	塚本 圭祐	人事総務部・調達部
H0201	日比 雄大	リレー品質保証部
H0202	黒野 雅則	リレー生産技術部
H0203	富松 幹登	
H0204	小笠原広樹	工機設計部・安全環境部
H0301	真野 辰也	第1技術部
H0302	石川 智子	
H0303	山田 剛士	システム機器開発部
H0304	柴田 吉輝	
H0305	河口 義仁	
H0306	元山 大輝	
H0307	櫛田 拓也	第2技術部
H0308	渡辺 聡	
H0401	山本 和明	部品製造部
H0402A	杉山 公梓	
H0402B	村松 涼平	
H0403	石川 雅也	工機保全施設部
H0404	近藤 竜司	
H04051	安田進太郎	部品製造部
H04052	鈴木 将規	
H04053	佐藤 滉祐	
H0501	八子 貴幸	生産管理部・生産改革部
H0502A	村橋 直樹	
H0502B	中村 邦裕	
H0503	原 千亜喜	リレー品質保証部
H0601	山本 将史	リレー製造部 製造ハウス
H0602A	林 邦彦	リレー製造部 生産3
H0602B	増田 和輝	
H06031	増尾 光弘	リレー製造部 生産4
H06032	浅田 慎吾	
H06033	丹野 裕介	
H06041	石川 満人	リレー製造部 生産1
H06042	上田レナト	
H06043	美野部高志	
H0605	手嶋 珠美	リレー製造部 生産2
H0701A	新山 直人	リレー製造部 生産5
H0701B	杉浦 浩平	
H0702	長谷川 睦	リレー製造部 生産6
H0702S1	和田 貴史	
H0702S2	堀口 雅人	
H0702S3	杉浦 敬介	
H9001	佐野 貴史	DN本社(出向)

ブロック	氏 名	担 当 職 場
O1001	岡本 光伸	生産管理部
O1002	神谷 英之	電子品質保証部
O1003A	田中 伸往	生産管理部
O1003B	仁木 将志	
O1004A	加藤 佑己	電子製造部 生産3
O1004B	岡本 悠暉	
O1005A	岡崎 群青	電子製造部 生産5
O1005B	篠田 啓	
O1101	高木 誠也	電子品質保証部・電子製造部 製造統括
O1102	田中 悟	電子品質保証部
O1103	長岡 史洋	電子生産技術部
O1104	田中 昂	
O1105	半藤 悠	経営企画部・工機保全施設部
O1106	原田 晃輔	生産管理部・生産改革部
O1201	福岡健一郎	電子製造部 生産4
O1202	藤田 充俊	
O1203	都築 利裕	システム機器開発部
O1204A	太田 絢也	工機保全施設部
O1204B	廣前 貴雅	
O1205A	小松 悟	電子製造部 生産3
O1205B	友田 優弥	
O1206A	神谷 隼広	
O1206B	山本 政男	
O1207	小西 瑞恵	
O1301A	田中 顕司	電子製造部 生産1
O1301B	中川 亮太	
O1302A	安藤 大晃	
O1302B	鈴木 尊士	
O1401	杉浦 啓吾	電子製造部 生産6
O1402	西本 龍斗	
O1403A	山梨 光紀	電子製造部 生産8
O1403B	神谷 啓介	
O1501	河口 尚之	電子製造部 前工程準備
O1502A	吉田 友紀	電子製造部 生産2
O1502B	中根 雅哉	
O1503A	浅井 勇人	
O1503B	信夫 貴史	
O1504A	明保 亮平	
O1504B	山口 裕司	
O1601	山本 俊次	電子製造部 AC
O1602A	増田 圭祐	電子製造部 生産7
O1602B	福間 充	
O9001	金城 唯広	小垣江(出向)

(2) 外部団体役職の就任

外 部 団 体	役 職	氏 名
連合愛知 三河西地域協議会	幹 事	鈴木 章巳
労働者福祉協議会 西三河支部	幹 事	濱田 紘司
東海労働金庫 安城支店	運営委員	鈴木 章巳

報告承認事項

- ・第40期 前半期 活動経過報告 [別紙]
- ・第40期 前半期 会計報告 [別紙]

第2号議案

- ・組合費徴収率減率について

1. 組合費徴収率減率に関する提案

全世界で拡大している『新型コロナウイルス』により、日本国内でも感染者の増加、感染拡大防止を受け各自動車メーカーの稼働停止と深刻な状況の中、アンデンもその影響を受け各職場では深刻な生産数減少、生産停止による計画有休取得、経費節減活動により残業低減の協力対応など生活への悪影響も加速している状況となっております。

労働組合としても、終わりの見えない今回の状況による組合イベント活動の未開催、自粛対応として、期間を限定し組合費徴収率減率を実施したく本提案し、組合規約第23条に沿って、本大会にて決議を行う。詳細については以下の通り。

アンデン労働組合規約抜粋

第6章 会計

(組合費)
第32条
組合の会計は、組合費及び寄附金その他の雑収入をもってこれに充てる。組合費は、組合員1人当たり月額として基本給の1.8%とする。嘱託(60歳以降フルタイム型再雇用者)の組合費は毎月の基本月額の0.5%とする。

組合の会計は、組合費及び寄附金その他の雑収入をもってこれに充てる。組合費は、組合員1人当たり月額として基本給の1.6%とする。嘱託(60歳以降フルタイム型再雇用者)の組合費は毎月の基本月額の0.3%とする。

2. 本提案の考え方

今回は規約改訂は行わず、2020年9月～2021年2月の6ヵ月間限定とし本大会で決議を行う。
今後も新型コロナウイルスの影響により、イベント活動の未開催・自粛が多く発生する際は、この期間に関わらず、組合費徴収率の減率期間の延長、または組合費未徴収月の設定を都度審議する。

第3号議案

・第40期 後半期 予算(案) [別紙]

第4号議案

- ・組合規約一部改定について

組合規約一部改定について

1. 組合規約一部改定に関する議案

組合規約改正については2020年8月に施行済みの全員投票の結果、過半数を超える賛成を得ました。よって組合規約第23条に沿って、本大会にて決議を行う。

アンデン労働組合規約抜粋

第1章 総則

現 行	改 定(案)
(名称) 第1条 この組合は、アンデン労働組合(以下「組合」という。)と称する。	(名称) 第1条 この組合は、 <u>デンソーエレクトロニクス</u> 労働組合(以下「組合」という。)と称する。
(所在地) 第2条 組合の事務所は、安城市篠目町一丁目10番地アンデン株式会社社内におく。	(所在地) 第2条 組合の事務所は、安城市篠目町一丁目10番地 <u>株式会社デンソーエレクトロニクス</u> 社内におく。
(組合員の構成) 第3条 組合は、アンデン株式会社従業員で組織する。但し、次の者を除く。 1. 課長以上、又はこれに準ずる者 2. 総務部、及び経理部の係長 3. 警務、会社役員の自動車運転手、嘱託(60歳以降フルタイム型再雇用者は除く)、準社員、見習い社員、パート 4. その他労働協約で定めた者 5. この組合を除く他の労働組合に加入している者	(組合員の構成) 第3条 組合は、 <u>株式会社デンソーエレクトロニクス</u> 従業員で組織する。但し、次の者を除く。 1. 課長以上、又はこれに準ずる者 2. <u>人事総務部、及び経営企画部に所属し会社機密に深く携わる者</u> 3. 警務、会社役員の自動車運転手、嘱託(60歳以降フルタイム型再雇用者は除く)、見習い社員、パート 4. その他労働協約で定めた者 5. この組合を除く他の労働組合に加入している者

第5章 役員及び機関

現 行	改 定(案)
(大 会) 第21条 大会は、組合の最高決議機関で、全組合員で構成し、その運営には役員が当たる。但し、各職場の組合員数に基づいて選出された大会代議員で構成することがある。この場合の大会代議員数は、300名を定数とし、各職場ごとに組合員の直接無記名投票により大会ごとに選出する。定期大会は、年1回9月又は10月に、臨時大会は必要に応じ開催する。	(大 会) 第21条 大会は、組合の最高決議機関で、全組合員で構成し、その運営には役員が当たる。但し、各職場の組合員数に基づいて選出された大会代議員で構成することがある。この場合の大会代議員は、 <u>各職場毎に組合員より(原則として基準は組合員5名につき1名)直接無記名投票により大会ごとに選出される。</u> 定期大会は、年1回9月又は10月に、臨時大会は必要に応じ開催する。
(大会成立) 第25条 大会は、組合員の3分の2以上、代議員による大会の場合、大会代議員の3分の2以上の出席がなければ成立しない。	(大会成立) 第25条 大会は、組合員の3分の2以上、代議員による大会の場合、大会代議員の3分の2以上の出席がなければ成立しない。 <u>但し、有事の際などで組合員または、大会代議員がやむを得ない事由により大会に出席できない時は、委任状により組合員または、大会代議員1名につき5名までの委任を行うことができる。委任方法については別に定める。</u>

第7章 附則

現 行	改 定(案)
(施行期日) 第38条 規約は1967年 7月10日より実施。 1973年 9月 一部改正 1979年 9月 一部改正 1986年 6月 一部改正 1988年 9月 一部改正 1990年11月 一部改正 1994年 1月 一部改正 1995年11月 一部改正 1998年 7月 一部改正 2007年12月 一部改正 2010年 1月 一部改正 2015年 9月 一部改正 2017年 9月 一部改定	(施行期日) 第38条 規約は1967年 7月10日より実施。 1973年 9月 一部改正 1979年 9月 一部改正 1986年 6月 一部改正 1988年 9月 一部改正 1990年11月 一部改正 1994年 1月 一部改正 1995年11月 一部改正 1998年 7月 一部改正 2007年12月 一部改正 2010年 1月 一部改正 2015年 9月 一部改正 2017年 9月 一部改定 2020年 9月 一部改定

※組合名称変更については2020年10月25日アンデン株式会社社名変更が施行された後施行する。



残高や入出金をいつでも・どこでもスマホでチェック!

ろうきんアプリ



ダウンロードして
すぐ
使える!

機能

残高・明細

リアルタイムで口座残高や入出金明細の照会ができます。

- ・給与振込や各種引落しもらくらく確認
- ・入出金があれば、プッシュ通知でお知らせ

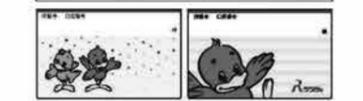


※入出金明細のプッシュ通知について
スマートフォンの端末自体や通信、当金庫システムの状況もしくは機種変更などにより、入出金お知らせのプッシュ通知が運送する場合があります。最新の入出金明細などは必ず本アプリ画面でご確認ください。
・入出金明細のプッシュ通知はメイン口座のみとなります。

機能

Money Forward かんたん通帳

通帳アプリ「かんたん通帳」と連携して、スマートフォンが通帳代行になります。明細にメモをしたり、通帳デザインも選択できます。



※「かんたん通帳」の利用には、別途アプリのダウンロードが必要となります。



ろうきんアプリもろうきんダイレクトも
利用は無料!! Wで使えばもっと便利!!



スマホでも



電話でも



タブレットでも



PCでも

メリット

1 いつでも
どこでも!



各種残高の照会、預金の入金・支払、振込のほか、投資信託の購入・解約やWebお知らせなど、便利なサービスをご利用いただけます。

メリット

2 手数料が
おトク!



振替手数料が無料、振込手数料も窓口・ATMよりおトクです。

メリット

3 安全!



「ご契約番号」、「第二暗証番号」、複数の「パスワード(ワンタイムパスワード等)」の入力による本人確認など、セキュリティも万全です。

※サービスの詳細は、〈東海ろうきん〉のウェブサイトでご確認ください。

アプリに
プラスで
フル活用!

ろうきんダイレクト

インターネットバンキング

LINE 公式アカウント × R 健全・安心・貢献
東海ろうきん

LINE 公式アカウント 友だち募集中!!

友だち登録で最新情報をGET!ぜひ、友だちに追加してください。



今すぐ
カンタン
登録!



ID検索 @tokai-rokin

大会のご盛会を 心よりお祝い申し上げます。



たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済coopは、ささえあい、たすけあいを通して、組合員の暮らしの安全・安心のため生活保障設計運動に取り組んでいます。



こくみん共済coop
公式キャラクター
ピットくん

たすけあいの輪をむすぶ

全労済から
「こくみん共済coop」へ

こくみん共済〈全労済〉

全国労働者共済生活協同組合連合会 coop

