

ゴム連合項目別活動ビジョン

※ 項目別活動ビジョンとは

様々な活動を進めるにあたって、項目（活動テーマ）ごとに単組と産別の役割を明確にし、その中長期的な目標・方向性と、そのために踏むべきステップを示したもの

※ 項目別活動ビジョンの構成

I. 総合生活改善

1. 雇用といのちを守るとりくみ

- ◇雇用
- ◇労使関係
- ◇産業対策のとりくみ
- ◇安全衛生活動

2. 生活を守るとりくみ

- ◇賃金と一時金
- ◇退職金（企業年金を含む）
- ◇高齢化対策
- ◇労働時間
- ◇総合福祉
- ◇海外勤務労働条件

II. 組織機能の強化

- ◇産別機能の充実
- ◇社会性を意識したとりくみ
- ◇組織の安定・拡大
- ◇教育情報宣伝活動
- ◇調査活動
- ◇財政の運営

III. 国外組織との連携

- ◇国際社会の一員としての役割を意識したとりくみ

I. 総合生活改善

1. 雇用といのちを守るとりくみ

◇雇用

【単組とりくみ】 — 雇用 — 雇用の維持・確保のとりくみ

●目標・方向性：生活基盤を将来にわたり維持・確保するため、企業労使の相互信頼をベースに、企業の健全な発展に向けて活動を推進します。

補足：雇用の確保に向けて必要なことは、各々の企業の労使が相互信頼をベースにして、企業が健全な状況で収益を確保し、発展していくことだと考えます。そのためには、相互信頼を基盤に労使がとりまく環境を正しく認識・共有化し、自ら主体的に課題を探求し責任を持って課題解決の道を見出していくことが大切です。

【産別とりくみ】 — 雇用 — 雇用の維持・確保のとりくみ

●目標・方向性：ゴム産業に集う全ての人々が「誇り」を持ち、「生きがい」「働きがい」を感じ、安心して生活がおくれることをめざし、その基本となる雇用の確保に向けてとりくみます。

補足：ゴム産業全般にわたる共通のテーマにとりくむとともに、各単組が自ら考え、判断・実行できるように、情報の収集と共有化、基礎知識の共有化、考え方や手段・手法の共有化など、各単組において独自に課題解決が図れるような支援活動を中心に行い、活動を通して各単組の発展に資するべくとりくみます。

◇労使関係

(1) 労使協議

【単組とりくみ】 — 経営対策活動 — 労使協議

●目標・方向性：会社と労働組合はお互いに必要な存在（運命共同体）であるとの認識に立ち、労使で主体的に課題を探求し、責任をもって課題解決の道を見出すことをめざします。

補足：*労使協議を基本とし、自社が置かれている状況を正しく認識・共有するとともに、職場の実状・生の情報についても労使で共有化し、労使が課題に対して責任をもって実行していくことが大切です。

*労使のルールの基本となるのが労働協約であり、その締結は不可欠です。

| ステップ | 項目 | 補足 |
|--------|---|------------------------------|
| ステップ 1 | 「会社と労組は運命共同体であり、お互いを理解し合うことが大切である」ということの会社・単組内での共有化 | 会社、労組それぞれの組織内でひとり一人に至るまでの共有化 |
| ステップ 2 | 労使での意見交換・情報交換の場づくりを通して労使がとりくむべき課題について共有化 | 様々な階層・各職場における場づくり |
| ステップ 3 | 労使がとりくむべき方向性と具体的こと | |

| | | |
|--------|----------------|---------------------------------|
| | りくむ手段や手法の検討と決定 | |
| ステップ 4 | 労使のルールづくりとその遵守 | 定期的に見直しを行い、都度その位置づけ再認識していくことが必要 |

| | | |
|---|----------|--------|
| 【産別とりくみ】 | － 経営対策活動 | － 労使協議 |
| <p>●目標・方向性：各社労使でとりくむべき課題、改善に向けた手法・手段などの参考事例、法改正の解説など、様々な有益情報の集約、整理、発信を行い、各単組へのアシスト機能の強化に努めます。</p> | | |

(2) 経営参加活動

| 【単組とりくみ】 | － 経営対策活動 | － 提言機能の強化 |
|---|---|--|
| <p>●目標・方向性：取り巻く環境や企業の状況・諸施策を正しく認識・共有化すると同時に、職場の実状・生の情報を集約し、その上で「労使が各々あるいはともに何をなすべきか」についての議論を重視し、提言力の向上をめざします。</p> <p>補足：労働組合が対応すべき課題や範囲は、労働条件に影響が及ぶと考えられるすべての諸施策をはじめとして、企業のあるべき姿や社会的責任（CSR）などについても含みます。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 自社の方針や戦略、基本的な財務状況、とりまく情勢、一般情報などの収集・分析 | 定期的な経営情報に加えて日頃の労使相互連絡により必要情報をタイムリーに入手することが大切 |
| ステップ 2 | 進むべき方向性とそれを実行していくための具体的な手段や手法について単組内で議論と共有化 | |
| ステップ 3 | 労使協議における会社への提言活動 | こういった経営参加活動を労使協議のひとつのステップとして実施していく |

| | | |
|--|----------|-----------|
| 【産別とりくみ】 | － 経営対策活動 | － 提言機能の強化 |
| <p>●目標・方向性：経営指標に関する基礎知識修得・経営分析等へのアシスト、事例・情報の集約、整理、発信に努めます。</p> | | |

◇産業対策のとりくみ

| | | |
|--|----------|-----------------------|
| 【単組・産別とりくみ】 | － 産業対策活動 | － 魅力あるゴム産業づくりにむけたとりくみ |
| <p>●目標・方向性：将来にわたりゴム産業が発展することでそこで働く人々が安心して生活を送れるような、また、労働条件等の改善により経済的、社会的な位置づけが向上できるような、魅力あるゴム産業をめざし、ゴム連合のすべての活動の充実を図ります。</p> <p>補足：ゴム産業が発展するためには、「社会に受け入れられる産業であること」「様々な環境変化に対応できる力を持つ産業であること」などが必要です。また、産業対策として独自にとりくむ活動のみが魅力あるゴム産業づくりにつながるのではなく、運動方針の推進そのものも魅力あるゴム産業づくりにつながると考えます。</p> | | |

◇安全衛生活動

| 【単組とりくみ】 - 安全衛生活動 - とりくみ全般 | | |
|---|-------------------------------------|--|
| <p>●目標・方向性：「いのちと健康は全てに優先する」との基本姿勢で、「安全で快適な職場環境づくり」をめざします。</p> <p>補足：「安全は全てに優先する」ことを労使の共通認識としたうえで活動を行い、安全衛生委員会を充実させて安全・衛生の体制強化をはかっていくことが大切です。また、社会との共生といった意味から、自社の近隣住民・地域に対しての安全・環境面の確保・配慮が必要です。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 「安全は全てに優先する」ことを労使の共通認識とする | <ul style="list-style-type: none"> *活動の推進において、労使で共通認識を持つことが必要 *安全・衛生のとりくみにおいては、全員参加の意識の醸成が必要であり、企業の理念として安全・衛生へのとりくみ方針を明確にし、地道な活動の継続を通じて職場に風土として安全・衛生へのとりくみを定着させていくことが重要 |
| ステップ 2 | 組合活動の骨子・実施事項の策定および実施 (啓蒙、情報収集など) | <ul style="list-style-type: none"> *組合としての目標・考え方に関する論議・決定 *職場パトロール *機関紙による教宣・啓蒙 *安全座談会などによる組合員との意見交換・情報吸い上げなど |
| ステップ 3 | 安全衛生委員会等の充実 | <ul style="list-style-type: none"> *職場実態や組合員の声を踏まえ、組合として建設的な意見提言を実施 *会社が策定した安全衛生活動方針について、設備の安全対策と安全な人づくりの両面から労使で共有化し、実施状況のフォローを実施 (（1）労働安全の活動ビジョンを参照) *活発な意見交換の場となるよう、労使で内容の充実に向けた検討を実施 *労使による安全パトロールの実施 *その他に法令の遵守、安全衛生の確保に必要な教育・訓練の実施や関連情報等の共有化 |
| ステップ 4 | 上記とりくみの継続的な推進・充実 | |

| 【産別とりくみ】 - 安全衛生活動 - とりくみ全般 | | |
|--|----------|---|
| <p>●目標・方向性：ゴム産業に集う全ての人々が、安全で健康かつ快適に働けることをめざします。</p> <p>補足：安全で健康かつ快適な職場づくりのとりくみについては単組活動が主体となりますが、産別組織として、各単組が自ら考え主体的に課題改善が図れるよう、情報の収集・共有化や基礎知識の共有化、考え方・手段・手法の共有化などを行い、各単組の活動の充実に資するべくとりくみます。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 法改正等への対応 | 法改正など行政・官庁の動向に対しても注視し、対応すべきことなどをまとめ、必要に応じた情報の提供・周知・徹底に努める |
| ステップ 2 | 社会的動向の把握 | 連合の調査結果や主要調査機関の一般情報を把握し、提供する |

| | | |
|--------|--------------------------------|---|
| ステップ 3 | 各単組における課題の洗い出しと具体的なとりくみのバックアップ | 各企業・各単組のとりくみ状況などに関する情報や、法律を含めた安全衛生活動に関する基礎知識などの情報発信を行い、単組のとりくみをバックアップする |
|--------|--------------------------------|---|

(1) 労働安全

| 【単組とりくみ】 - 安全衛生活動 - 労働安全/設備の安全対策 | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <p>●目標・方向性：ゼロ災害に向けた設備の本質安全化のとりくみをすすめます。</p> <p>補足：人の意識にのみ頼った災害防止には限界があり、フルプルーフやフェールセーフといった考え方に基づいた設備の安全対策を推進するとりくみが必要です。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 起こした災害の再発防止を中心とした災害防止活動 | |
| ステップ 2 | 既存設備に既にリスクとして存在している潜在災害要因の摘出と計画的な撲滅 | 既存設備のリスクアセスメントなどを行い、リスク低減対策を打っていくなど |
| ステップ 3 | リスクを事前に排除できる、災害要因を生み出さない安全設備 | 設備設計時のリスクの低減化、本質安全化を図るなど |

| | | |
|--|--|--|
| 【単組とりくみ】 - 安全衛生活動 - 労働安全/人の安全意識の醸成 | | |
| <p>●目標・方向性：ゼロ災害に向けた人の安全に対する意識醸成のとりくみをすすめます。</p> <p>補足：設備の安全対策にのみ頼った災害防止には限界があり、災害が設備と人のかかわる部分で発生することをふまえ、設備の安全対策に加え、一人ひとりの安全意識の充実とそれにもとづく行動への落とし込みを行います。</p> | | |
| ポイント 1 | *生産・品質を確保するベースとして「安全はすべてに優先することが不可欠」という意識の醸成 | |
| ポイント 2 | *いかなる状況においても「安全」のルールを守れるような行動への落とし込み | |
| ポイント 3 | *自らだけでなく周辺についても安全意識を促せるような行動への落とし込み | |

(2) 健康づくり

| 【単組とりくみ】 - 安全衛生活動 - 健康づくり | | |
|--|------------------------------------|--|
| <p>●目標・方向性：健康は全ての生活の原点であることを認識して、心身の健康づくりにとりくみます。</p> <p>補足：生きがい・働きがいをもって生活するためには、心身ともに健康でなくてはなりません。健康づくりは一人ひとりが自発的に実践することが基本ですが、個人にとって実効があがるよう、支援活動を中心に心身の健康づくりに向けたとりくみを進めていくことが大切です。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 健康づくりのサポート体制の整備・充実に向けた会社・産業医への働きかけ | <ul style="list-style-type: none"> *健康づくりにむけた意識の醸成と労使認識の一致 *定期健康診断の実施・内容の充実 *安全衛生委員会での健康づくりに関する議論の充実 *運動などの健康増進に関する指導・相談 |

| | | |
|--------|---------------------|---|
| | | *保健・衛生・栄養に関する指導・相談 *メンタルヘルスケアに関する指導・相談 など |
| ステップ 2 | 健康に関する意識高揚に向けた教宣・啓蒙 | *機関紙による教宣・啓蒙 など |

(3) 快適な職場づくり

| | | |
|--|--|--|
| 【単組とりくみ】 - 安全衛生活動 - 快適な職場づくり | | |
| <p>●目標・方向性：仕事による疲労・ストレスが蓄積されることのない、働きやすい職場をめざします。</p> <p>補足：生きがい・働きがいをもって働くためには、より快適な職場づくりに向けたとりくみを進めていくことが大切です。安全衛生委員会などで十分に議論した上で、目標を設定し、その達成に向けた改善活動を労使で充実させていくことが大切です。</p> <p>改善項目としては①重量物や作業姿勢 ②温熱・寒冷 ③明視 ④騒音 ⑤粉塵 ⑥臭気 ⑦有害物質（有機溶剤、X線） などがあります。</p> | | |

2. 生活を守るとりくみ

◇賃金と一時金

(1) 賃金制度の整備・確立のとりくみ

| 【単組とりくみ】 - 賃金と一時金 - 賃金制度の整備・確立のとりくみ | | |
|---|-------------------|---|
| <p>●目標・方向性：労使協議を充実させ、働きがいを感じられる公正な賃金・評価制度の確立をめざします。</p> <p>補足：各社がおかれている状況は異なることから、賃金、評価のあり方も異なりますが、安定し働きがいを感じられる職場生活をおくるためには労使協議をベースに公正（男女平等を含む）で透明性の高い賃金・評価制度を確立することが大切です。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 単組における個人別賃金データの入手 | よりよい賃金制度を労使で作上げるためには個人別賃金データの入手が必要 会社に対してもその理解を求める |
| ステップ 2 | 賃金実態の把握 | 得られた個人別賃金データを分析するための賃金カーブの作成、賃金カーブ維持分原資の算出および把握すべき項目などの整理・明確化 |
| ステップ 3 | 賃金制度・運用状況の分析 | 制度が自社にとってあるべき姿となっているか、また制度運用が適切かなど |
| ステップ 4 | 自社にとってよりよい賃金制度の確立 | 労使協議などを通じて自社にとってよりよい賃金制度を確立する |

| | | |
|---|--|--|
| 【産別とりくみ】 - 賃金と一時金 - 賃金制度の整備・確立のとりくみ | | |
| <p>●目標・方向性：新たな賃金制度の導入や賃金制度の見直し・改定などへのサポートを行います。</p> <p>補足：各単組が賃金制度整備の重要性、他社の人事・評価制度の実例、一般の制度動</p> | | |

向などについて理解を深め、よりよい賃金制度が確立できるように支援を行います。

(2) めざすべき賃金水準目標の検討・設定（個別賃金方式を通じて）

【単組とりくみ】 — 賃金と一時金 — めざすべき賃金水準目標の検討・設定

●目標・方向性：労使協議をベースに、めざすべき賃金水準を設定し、その賃金水準への到達や維持に向けてとりくみます。

補足：賃金の社会性を踏まえながら賃金制度の確立と整備、あわせて自社がめざすべき賃金水準を設定し、その賃金水準への到達にむけてとりくみ、適正に維持していくことが大切です。

| ステップ | 項目 | 補足 |
|--------|------------------------|--|
| ステップ 1 | とりまく環境と自社の状況の把握と分析 | 自社をとりまく環境を認識するとともに自社の状況、特に中長期的に見た財務上の課題などを分析 |
| ステップ 2 | とりまく環境と自社の状況について労使が共有化 | 自社がおかれている状況等について労使で議論を行い、認識を共有化していく |
| ステップ 3 | 自社の賃金水準の位置を把握 | 近隣企業、同業他社、ゴム産業内、その他製造業などの賃金水準の比較を実施 |
| ステップ 4 | めざすべき賃金水準のあり方の整理 | 今後の企業の人材確保や労働市場の変化への対応、組合員の生活水準などさまざまな視点について整理 |
| ステップ 5 | めざすべき賃金水準目標の検討・設定 | 労使双方が共通認識に立ち、その水準に向けて労使で努力できる目標を検討・設定（賃金水準目標の見直しを含む） |

【産別とりくみ】 — 賃金と一時金 — めざすべき賃金水準目標の検討・設定

●目標・方向性：各社労使があるべき賃金水準の構築にむけてとりくめるよう、各種情報の提供を行います。

| ステップ | 項目 | 補足 |
|--------|--|--------------------------------|
| ステップ 1 | 個別賃金のとりくみ充実への支援 | 個別賃金方式のとりくみの必要性について啓蒙を行う |
| ステップ 2 | 同業他社、ゴム産業内、その他製造業の各項目の規模別・分位などについてのデータの収集・整理 | |
| ステップ 3 | 加盟単組が中長期的にめざすべき賃金水準目標を検討・設定できるよう必要に応じたデータの提供 | 検討・設定にあたっての考え方を必要に応じて助言することを含む |

(3) 賃金改定・一時金のとりくみ（春季生活改善のとりくみ）

【単組とりくみ】 — 賃金と一時金 — 賃金改定・一時金のとりくみ

●目標・方向性：労使協議を充実させ、適正な労使の一致点を見出します。

補足：各社がおかれた状況が異なることから、めざすべき水準は異なりますが、春季生活改善にむけたとりくみを実効あるものにするためには、労使協議をベースに労使が納得できる適正な一致点を作り上げることが必要です。

| ステップ | 項目 | 補足 |
|--------|--------------------|--|
| ステップ 1 | 個人別賃金・一時金データの入手と管理 | <ul style="list-style-type: none"> *賃金改定・引き上げ前後のデータ（個人の属性：男女、学歴、年齢、勤続、入社形態、資格、役職など）を入手・管理 *一時金については総原資・配分データを入手・管理 （必要に応じて産別が支援） |
| ステップ 2 | 賃金実態の把握 | <ul style="list-style-type: none"> *入手した個人別賃金データでプロット図を作成 *賃金カーブの確認と賃金カーブ維持分の算出 （必要に応じて産別が支援） |
| ステップ 3 | 賃金制度・運用状況の分析 | <ul style="list-style-type: none"> *制度が自社のあるべき姿となっているか、また制度運用が適切かなどについて分析 （必要に応じて産別が支援） |
| ステップ 4 | とりくみの充実 | ①とりまく環境、業績動向の把握・分析 ②めざすべき賃金水準、一時金水準目標に対する現状の位置づけ確認 ③組合員の声や職場実態の把握 ▼ ④今年のとりにくみがどうあるべきか論議 ⑤組合案の決定 （賃金：体系の維持、めざすべき水準にむけての是正・一部是正など） （一時金：水準の維持、水準の向上、水準の引き下げなど） ▼ ⑥労使協議の開催 ⑦一致点を見出す（解決） ▼ ⑧組合員への説明、機関確認 |
| ステップ 5 | とりくみ結果の確認 | <ul style="list-style-type: none"> *賃金支給データの入手によりとりくみの結果を確認する *一時金についても支給時に総原資・配分・査定をチェックを行う |

【産別とりくみ】 — 賃金と一時金 — 賃金改定・一時金のとりにくみ

●目標・方向性：とりくみは労使協議を充実させて適正な一致点を見出すことがベースであり、そのために必要な情報を提供支援します。また産別としても情勢等の認識や基本的なスタンスを示し、そこから各単組が効率的なとりくみができるように支援を行います。これらの各社労使のとりにくみ結果としてゴム産業全体の社会的位置づけの維持向上をめざします。

補足：経済情勢や産業・企業をとりにく環境を正しく認識し、とりくみを進める上での考え方や手法・手段などの情報の共有化を通して単組のとりにくみの間接的支援を行います。

| ステップ | 項目 | 補足 |
|--------|------------|---------------------|
| ステップ 1 | 経済情勢の認識 | 世界・日本経済の動向などをとらえる |
| ステップ 2 | とりくみの動向の把握 | *組合側：連合・関係産別の方針紹介など |

| | | |
|--------|--------------------------------|--|
| | | *経営側：日本経団連の姿勢・対応紹介など |
| ステップ 3 | とりくみの情勢の認識 | *とりまく情勢の認識（景気・経済成長・消費・物価・企業業績・所得・雇用など） *ゴム産業の動向（生産・需要動向、企業業績動向、原材料・製品価格、雇用、賃金、労働時間、加盟単組組合員の状況など） *他の関連産業の動向（自動車産業など） |
| ステップ 4 | とりくみの基本スタンスと基本的な枠組みと具体的な考え方を示す | *情勢確認をしたうえで、産別としてのとりくみの基本的な姿勢、とりくみのポイント、狙い、具体的な考え方について示す（賃金制度・体系が不明確な単組については当面、特例として参考水準を例示することもありうる） *賃金改定・一時金以外の労働諸条件のとりくみや政策制度のとりくみ対応を示す *一時金のとりくみの基本的な考え方を示す |
| ステップ 5 | とりくみ体制と日程の設定 | 労使協議をベースにとりくみを推進・支援するための効果的な体制と日程の設定を行う |

◇退職金（企業年金を含む）

| | | |
|--|-----------------------|---|
| 【単組・産別とりくみ】 — 退職金 | | |
| <p>●目標・方向性：労使協議を充実させ、退職給付制度（企業年金制度を含む）の構築、安定した制度の運用をめざします。</p> <p>補足：各社がおかれた状況が異なることから、退職給付制度は異なります。一方で、退職後の生活は、公的年金を基礎として退職給付制度や自助努力による個人年金などトータルな収入で営まれており、退職給付も退職後の生活の重要な柱のひとつとなっています。退職後の生活を安定したものにしていくためには、労使協議をベースに賃金制度などの見直しとあわせて、退職給付制度の構築・安定した制度の運用をはかることが大切です。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足（産別とりくみ） |
| ステップ 1 | 法改正への対応 | 企業年金法改正など行政・官庁の動向に対しても注視し、対応すべきことなどをまとめ、必要に応じた情報の提供・周知・徹底に努める |
| ステップ 2 | 社会的動向の把握 | 連合の調査結果や主要な調査機関の一般情報を把握し提供する |
| ステップ 3 | 各単組における課題の把握と具体的なとりくみ | 各社の水準改定、制度内容およびその見直し状況、一般情報をまとめ、必要な情報の発信により単組のとりくみをバックアップする |

◇高齢化対策

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| 【単組・産別とりくみ】 — 高齢化対策 — 60歳以降の雇用継続 | | |
| ●目標・方向性：高齢者がいきいきと働ける制度の導入と運用をめざします。 | | |

| <p>補足：各社がおかれた雇用環境は異なりますが、60歳以降の労働者の就労は、年金満額支給開始年齢までの生計費を確保するという位置づけに加えて、高齢化社会の到来を踏まえて労働力の減少を補完するという観点や技術・技能の継承、人材の育成により産業・企業基盤を強化していく観点からも重要です。</p> | | |
|---|-----------------------|--|
| ステップ | 項目 | 補足（産別とりくみ） |
| ステップ 1 | 法改正への対応 | 高齢者雇用安定法改正など行政・官庁の動向に対しても注視し、対応すべきことなどをまとめ、必要に応じた情報の提供・周知・徹底に努める |
| ステップ 2 | 社会的動向の把握 | 連合の調査結果や主要な調査機関の一般情報を把握し提供する |
| ステップ 3 | 各単組における課題の把握と具体的なとりくみ | 各社の制度内容およびその見直し状況、一般情報をまとめ、必要な情報を発信により単組のとりくみをバックアップする |

◇労働時間

| <p>【単組・産別とりくみ】 — 労働時間</p> | | |
|---|-----------------------|--|
| <p>●目標・方向性：適正な労働時間の管理と年間総実労働時間の適切な水準への移行をめざします。 補足：運用面で法律を遵守していることは勿論、健康管理を徹底すること、各業種・企業の事業運営・環境に適した働き方とあわせて生活の充実をはかることが大切です。そのなかで、総実労働時間の削減への当面のとりくみは、年休取得の推進や残業時間の適正化などの適切な手段によるとりくみが必要です。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足（産別とりくみ） |
| ステップ 1 | 法改正への対応 | 法改正など行政・官庁の動向に対しても注視し、対応すべきことなどをまとめ、必要に応じた情報の提供・周知・徹底に努める |
| ステップ 2 | 社会的動向の把握 | 連合の調査結果や主要な調査機関の一般情報を把握し提供する |
| ステップ 3 | 各単組における課題の把握と具体的なとりくみ | 各社の一般情報、管理の適正化・年休取得推進・残業時間適正化の手段・手法などの情報の発信により単組のとりくみをバックアップする |
| ステップ 4 | 新たな労働時間制度のあり方の研究・検討 | 企業競争力の確保と生活の充実との両立をめざした働き方を構築する観点から新たな労働時間制度のあり方を研究・検討する |

◇総合福祉

| | | |
|--|--|--|
| <p>【単組・産別とりくみ】 — 総合福祉</p> | | |
| <p>●目標・方向性：生活の充実と自己実現をめざす働き方に対応した総合福祉の確立をめざします。 補足：従来の画一的な制度から、従業員の健康管理や生活保障、能力開発、生活設計、財産形成、余暇など個を尊重する観点と、共済や福利厚生、奉仕、社会貢献などの互助の観点から充実に向けたとりくみが必要です。また、育児・介護・看護を含めた次世代育成支援対策推進法を踏まえた仕事と生活の両立へのとりくみも重要です。</p> | | |

| ステップ | 項目 | 補足（産別とりくみ） |
|----------|-----------------------|--|
| ステップ 1 | 法改正への対応 | 法改正など行政・官庁の動向に対しても注視し、対応すべきことなどをまとめ、必要に応じた情報の提供・周知・徹底に努める |
| ステップ 2 | 社会的動向の把握 | 連合の調査結果や主要な調査機関の一般情報を把握し提供する |
| ステップ 3 | 各単組における課題の把握と具体的なとりくみ | 各社の制度導入状況・見直し状況を把握し、一般情報をまとめ、必要な情報の発信により単組のとりくみをバックアップする |
| 項目 | | 検討すべき主な視点 |
| 健康管理 | | 健康管理体制、健康増進、メンタルヘルス、健康保険など |
| 生活保障 | | 業務及び通勤途上災害補償、私傷病時の補償、保険制度など |
| 個を尊重 | 生活設計 | 結婚、持家、子女の教育、ライフプラン研修、相談室など |
| | 財産形成 | *財産形成（一般財形、年金財形、ゆにおおん年金共済、従業員持株など） *持家計画（住宅財形、住宅購入相談）、持家推進（公的資金・持家融資など） |
| | 余暇 | スポーツ、レクリエーション、旅行など |
| | その他 | 必要に応じた従業員ニーズの調査とその結果を踏まえた見直しの実施 |
| 互助 | 共済 | 共済会、生活・事故・育英などの共済制度 |
| | 福利厚生 | 職場施設（厚生施設、レク施設、食堂、休憩所）、社宅、单身寮など |
| | 奉仕 | カンパ活動、ボランティア活動、地域社会との融和（イベント他）など |
| | その他 | 定期的な利用・実施状況、施設状況の確認とその結果を踏まえた見直しの実施 |
| 活仕の事両と立生 | 育児休業制度 | *法律を踏まえた制度導入や計画策定を行う。（従業員への周知含む） |
| | 介護休業制度 | *法律の改正内容を踏まえた見直し・対応を行う。（従業員への周知含む） |
| | 看護休暇制度 | *制度運用面や計画実行・推進状況のフォローを適時行う |
| | 次世代育成 | |

◇海外勤務労働条件

| ステップ | 項目 | 補足 |
|---|---------------------------------------|---|
| 【単組とりくみ】 — 国際活動 — 海外勤務労働条件 | | |
| <p>●目標・方向性：海外勤務者の総合的な労働条件を把握し改善します。</p> <p>補足：近年、グローバル化が進展するなかで事業所の海外進出が増加してきています。海外勤務者とその家族が、経済面だけでなく心身の健康や生活設計の面においても不安なく生きがいのある海外生活をおくれるようにとりくみます。</p> | | |
| ステップ 1 | 海外勤務者の労働条件実態の把握 | 安全対策、子女教育、任期管理、賃金・手当、医療への対応、旅費・交通手段、勤怠、休日、休暇制度、海外出張者関連、その他福利厚生・生活環境などへの対応 |
| ステップ 2 | 問題点・課題の整理 | |
| ステップ 3 | 労使協議に基づいた課題改善活動の実施 | |
| ステップ 4 | 定期的にも上記ステップ 1 から 3 のサイクルを回し継続的にフォローする | |

| | | |
|--|--|--|
| 【産別とりくみ】 — 国際活動 — 海外勤務労働条件 | | |
| ●目標・方向性：海外勤務者の総合的な労働条件について課題の改善をめざしとりくみます。 | | |

補足：労使で課題改善していく上でポイントとなる「視点と考え方」については別表1のとおり。

<別表1> 海外勤務労働条件の視点と考え方

| 項目 | 視点 | 考え方 |
|--------|---|---|
| 安全対策 | <ul style="list-style-type: none"> ●海外勤務者の安全管理基準等の明確化・要領化 ●地域に即した安全マニュアル等の整備 ●暴動・引ったくり、空き巣、強盗などへの対策周知 ●海外派遣者とその家族への周知 ●テロや戦争、災害、伝染病発生時の対処方法の周知 | <ul style="list-style-type: none"> ●現地の特性に合ったマニュアルを作成する ●派遣者だけでなく家族も危険にさらされるのは同じなので周知する |
| 医療への対応 | <ul style="list-style-type: none"> ●緊急時の医療機関の確保 ●ホームドクターの決定 ●日本語の話せる医療機関の周知 ●現地語で説明する場合の用語集・辞書等の準備 ●健康診断体制、予防接種などへの対応 ●メンタルヘルスのサポート体制 | <ul style="list-style-type: none"> ●いざというとき「どこまで医療を任せられるか」「医療水準は？」といった見極めを事前確認できる ●特別休暇制度や任期管理もサポート体制のひとつ |
| 任期管理 | <ul style="list-style-type: none"> ●海外派遣の指示のタイミングは適切だったか ●任期はあらかじめ知らされているか ●任期がのびのびになっていないか ●家族への配慮はあるか | <ul style="list-style-type: none"> ●出国にともなう手続きや家庭の事情へ配慮するためにも十分な期間をもって指示をする ●任期の長期化は家族や健康への影響が大きくなる |
| 賃金・手当 | <ul style="list-style-type: none"> ●為替レートの変動による不利益が生じていないか ●住宅手当、ハードシップ手当、別居手当などの各種手当は現地実態とマッチしたものであるか | <ul style="list-style-type: none"> ●ハードシップ手当は気候風土、治安、宗教、体制、民族性、邦人生活基盤の整備状況、遠隔性、市内交通、インフラ、衛生医療、物資、教育・教養娯楽の要素を考慮する |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> ●海外勤務者の勤怠、休暇などの諸制度は整備されているか？またきちんと運営されているか ●子女教育、旅費・交通手段、海外出張者関連、その他福利厚生・生活環境などへの対応は十分図られているか | <ul style="list-style-type: none"> ●海外勤務者の声を聞くなどして、きめの細かいフォローをしていく |

Ⅱ. 組織機能の強化

◇産別機能の充実

【産別とりくみ】 — 組織機能強化 — 産別機能の充実

- 目標・方向性：スムーズで加盟単組にとって有益な組織運営を行うことを第一に活動を企画・実施し、また関連組織との連携で各種情報の入手に努め、加盟単組へのアシスト機能を充実させます。

補足：*すべての単組の声が平等に執行部に届き、また産別方針や各種情報がすべての加盟組合にタイムリーに届くように努めます。

*決議機関としての定期大会・中央委員会、執行機関としての中央執行委員会、また各専門部、地区別・部門別協議会など、それぞれが目的に沿って効率的な運営がなされるよう努めます。

*各単組の必要情報や連合をはじめとする関連組織からの有益情報を集約・整理・発信します。

*部門別協議会、地区別協議会などにおいて単組がとりくんでいることなどの情報交換を実施し、お互いに良いところを取り入れながら切磋琢磨していけるように支援します。

*労働組合としての役割が適切に機能するように、必要に応じて単組への助言を行います。

*産別方針や方向性、或いは様々なとりくみ事項などに関し、その周知、学習へのアシストを行います。

◇社会性を意識したとりくみ

【産別とりくみ】 — 組織機能強化 — 社会性を意識したとりくみ

- 目標・方向性：社会的責任を意識し、連合を通じた諸活動へ参画します。

補足：政策・制度改善など、連合の諸活動に産別としてとりくみます。

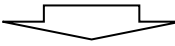
◇組織の安定・拡大

【産別とりくみ】 — 組織機能強化 — 組織の安定・拡大

- 目標・方向性：各社が健全な状況で収益を確保し、更に発展していくことで加盟単組における雇用の確保・拡大を図り組織の安定・拡大を図ること、加えて、ゴム連合の活動が社会的に評価されることで組織が拡大していくことをめざします。

◇教育情報宣伝活動

(1) ユニオンリーダー教育

| 【単組とりくみ】 - 教育活動 - ユニオンリーダー教育 | | |
|--|---|---|
| <p>●目標・方向性：理念・基本姿勢に沿った組合活動の充実に向け、ユニオンリーダーの力量アップをめざします。</p> <p>補足：「自分たちの企業・産業をとりまく環境を正しく認識し、その状況をしっかりと見据え、自分たちで課題を探求し、労使相互の信頼と協調の基盤に立った労使協議の中で各労使が責任を持って結論を出していく」との考え方に基づいて、組合活動をより充実させるユニオンリーダーの育成が重要です。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 理念・基本姿勢に関する理解を深める。 | * 理念・基本姿勢の作成の背景 |
| ステップ 2 | ユニオンリーダーの基礎知識に関する理解を深める | * ユニオンリーダーの役割 * 組合員との対話・コミュニケーション * リーダーシップ * 関連法規など |
| ステップ 3 | <p>① 労使協議に関する理解を深める</p>  <p>② 各労使での労使協議を充実させていくにあたってのとりくみの進め方に関する理解を深める</p> | <p>* 労使相互の信頼と協調の基盤に立った労使協議の必要性</p> <p>* 各労使で責任を持って結論を出していくことの必要性</p> <p>* 経営層の理解を得ることの必要性やそのためのとりくみ方</p> <p>* 各職場の管理職者の理解を得ることの必要性、各職場の組合員および管理職者の理解を得るためのとりくみ方</p> |
| ステップ 4 | 自分たちの企業・産業をとりまく環境、状況について、また組合員の職場・生活実態をベースに会社、労組あるいは労使としてどのように進むべきか考察を行う | <p>* 労使協議を活用し、自分の会社の状況に関する情報を入手</p> <p>* 自分たちの企業・産業およびそれらを取りまく環境や組合員の職場・生活実態に関する情報を入手</p> |

(2) 組合員教育

| 【単組とりくみ】 - 教育活動 - 組合員教育 | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------------|
| <p>●目標・方向性：理念で謳われている職場・生活に向けた組合員の自立・自助に対する適切な支援活動をめざします。</p> <p>補足：職場固有の課題の改善、より良い職場づくりや一人ひとりの生活を充実したものとするためには、各々の組合員が自覚を持ち、自らが主体的に、また積極的に行動することが必要です。ただし、その場合に必要とされる知識や情報、手段、手法などについてはその習得に関し組合としてサポートすることが重要です。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 社会人として必要な知識に関する理解を深める | * 新組合員対象の研修 * 諸制度の説明 など |
| ステップ 2 | ライフイベント、ステージに応じた生活設計に関する理解を深める | * 結婚、持ち家、教育、退職後の生活 * 年金制度に応じた財産形成 |

| | | |
|--------|---------------------------------|--|
| | | *キャリアプラン など |
| ステップ 3 | 職場固有の課題の改善やより良い職場づくりに向けた意識醸成を図る | *各職場における縦・横のコミュニケーションの重要性 *ユニオンリーダーとの対話活動の重要性 |

| | | |
|--|---|---|
| 【産別とりくみ】 - 教育活動 - 教育 | | |
| <p>●目標・方向性：ユニオンリーダーや組合員に対する各単組の教育活動の充実に向けた支援を行います。</p> <p>補足：ユニオンリーダーや組合員に対する教育については各単組において各々の現状に即した内容で主体的に行うものですが、その内容・進め方の策定などに関し、各単組のニーズに応じて支援していくことが産別組織として重要な活動と考えます。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 各単組のニーズに応じて個別に対応する | |
| ステップ 2 | 各単組の教育活動に対するより円滑な支援に向け、必要な情報、イメージなどについて整備する | *情報の収集・整理 *教育内容イメージの整備 *教育体系イメージの整備 など |

(3) 情報宣伝活動

| | | |
|---|-------------|--|
| 【単組とりくみ】 - 情報宣伝活動 - 情報宣伝 | | |
| <p>●目標・方向性：的確かつタイムリーな情報発信を心がけ、組合組織の活性化につながる情報宣伝活動をめざします。</p> <p>補足：的確かつタイムリーな情報発信によって、組合員に対して必要な知識や情報を提供することに加え、組合員が組合活動をより身近に感じ、それが組合組織のさらなる活性化につながっていくような活動が重要です。</p> | | |
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 情報発信の体制を整える | *機関紙、ポスター、掲示板などの整備 *編集メンバーの配置 など |
| ステップ 2 | 内容の充実に努める | *編集メンバーのスキルアップ *編集メンバー同士の相互研鑽 *新しいメンバーの発掘・育成 *ITなど新たなツールの活用 *他単組との勉強会 *外部研修 など |

| | | |
|---|--|--|
| 【産別とりくみ】 - 情報宣伝活動 - 情報宣伝 | | |
| <p>●目標・方向性：情報の的確かつタイムリーな収集・発信を行い、各単組の活動の活性化を支援します。</p> <p>補足：各単組の活動の活性化を支援するにあたっては、一般動向をはじめとするゴム連合として共有化すべき情報の収集・発信や各単組の活動の充実につながるとりくみ事例の紹介などを産別組織としての的確かつタイムリーに行うことが重要</p> | | |

| です。 | | |
|--------|-------------|---|
| ステップ | 項目 | 補足 |
| ステップ 1 | 情報発信の体制を整える | *機関紙、ホームページなどの整備 *編集メンバーの配置 など |
| ステップ 2 | 内容の充実に努める | *調査部をはじめとする他専門部とタイアップし、的確かつタイムリーにニーズの把握や情報の収集・発信を行う *よりわかりやすい情報提供の工夫に努める など |

◇調査活動

| 【産別とりくみ】 - 調査活動 | | |
|--|--------------------------------|----------------------------------|
| <p>●目標・方向性：一般産業情勢の把握、主要労働条件の問題点の洗い出し、組合員の生活・職場実態などや単組ニーズの把握を行い、活動の基礎とします。</p> <p>補足：法律や社会的な動向を含めて必要な情報を積極的・正確に把握、共有化し、タイムリーに、活用しやすい形態で提供します。</p> | | |
| 項目 | 主な調査内容 | |
| 項目 1 | 産業情勢、労働経済情勢の収集・提供 | 厚生労働省、経済産業省、工業会等からの情報収集 |
| 項目 2 | 定点観測としての労働条件（制度および実態）把握・提供・資料化 | ゴム総覧調査、労働時間調査、賃金全数調査 |
| 項目 3 | 産別の取り組みに合わせたデータの収集・提供 | 年末一時金のとりくみ、春のとりくみ、法律施・改正への対応など |
| 項目 4 | 連合その他の調査への参加・協力 | 連合、J A F、連合総研、労働調査協議会、日本労働研究機構 他 |
| 項目 5 | 組合員意識調査 | 生活アンケート調査（2年に1回） |
| 項目 6 | 加盟単組意識調査 | 産別活動全般に関する意識調査の実施 |
| 項目 7 | 組織実態の把握 | 組織調査、労働組合基礎調査（厚生労働省）等 |
| 項目 8 | その他、必要に応じて | |
| 報告用冊子として、ゴム総覧：年1回発行 ゴム労働情報：必要に応じて大会・中央委員会開催時に発行 | | |

◇財政の運営

| | | |
|---|--|--|
| 【産別のとりくみ】 - 財政の運営 - 財政の健全化と管理の充実へのとりくみ | | |
| <p>●目標・方向性：中期的な視点に立った健全な財政運営につとめます。</p> <p>補足：健全な財政運営は産別活動を進める上で不可欠です。財政の基盤となる会費納入人員は、近年、企業の雇用調整・減量経営により減少傾向にあり、これらの状況も踏えて、中期的な財政基盤の確立をめざします。</p> | | |

Ⅲ. 国外組織との連携

◇国際社会の一員としての役割を意識したとりくみ

【産別とりくみ】 — 国際活動 — 国際社会の一員としての役割を意識したとりくみ

●目標・方向性：国際社会の一員として、その役割と責任を果たします。

補足：ICEM をはじめとした、ゴム産業関連の国際組織等と連携・交流をはかり、国際社会の一員としての役割を果たしていきます。また国際的な対応が求められるゴム業界および加盟単組の課題についても必要に応じてICEM をはじめとした、ゴム産業関連の国際組織等と連携をとりながらとりくみを進めます。