

2012 - 2022

変 化 と 向 き 合 っ た 模 索 の 時 代

10年のあゆみ プロローグ

01 look back on

震災からの復興。危機からの脱却

劇的に変化した10年だった。社会、経済、世界情勢、環境、生活、あらゆる面が変わり始めようとしていた。2010年、日本の国内総生産(GDP)は中国に抜かれ、42年間にわたり保ってきた世界第2位の経済大国の座を明け渡した。出生率は低下し続け、人口のおよそ3分の1が65歳以上という超高齢社会が現実のものとなりつつあった。

東日本大震災からの復興は着実に進んでいた。全トヨタ労連においても、組合員の雇用維持という課題にかつてないほど切実に取り組み、労使で「働く者の生活の安定と企業の発展は車の両輪」という共通認識のもと、危機の克服に全力を注いだ。グループ一丸となつての取り組みが実を結び、震災翌年の2012年には、トヨタ自動車の国内における自動車生産・販売台数は前年を大幅に上回り、危機からの脱却を果たしつつあった。



02 look back on

混迷する政治。難しい舵取り

震災からの復興が本格化する一方で、政治の世界では大きな地殻変動が起ころうとしていた。2012年12月に行われた第46回衆議院総選挙では、自民党が294議席を獲得して圧勝。57議席と大きく議席を減らした民主党は、3年間守り続けてきた政権の座を手放した。再び野党となった民主党は、迷走を始める。2016年には維新の党と合流し、民進党と政党名を改称。2017年に行われた第48回衆議院総選挙では、公認候補を擁立せず、希望の党を結成した小池百合子東京都知事に公認を申請する異例の方針を決定した。しかし、小池東京都知事は「憲法観などの不一致がある場合は排除する」と全面合流を拒否。結果、民進党は、希望の党への合流、立憲民主党の結成、無所属での出馬と、3分裂した。その後、旧民進系議員の再結集を模索したものの、立憲民主党側は合流せず、集結に応じた旧民進系のメンバーを中心に新たに国民民主党が結成された。「私たち組合員はどこを応援すればいいのか」。政治の混迷は、労働組合の政治への取り組みに大きな影響を及ぼし、この10年、組合員と政治との関係は常に難しい舵取りを求められることになった。

03 look back on

消費の減退。目指すべき賃金の実現

民主党から政権を取り戻した自民党は、第二次安倍内閣を発足。安倍政権が経済政策の柱として掲げたのが、金融政策、財政出動、成長戦略を三本の矢としたアベノミクスだった。しかし、先行きが見通しにくい時代の中、個人の消費活動は減退。企業の業績は横ばいが続き、それに呼応するように賃金も横ばいの状態が続いた。賃金が上がらなければ、さらに消費への意欲は減退する。日本経済はデフレスパイラルに悩まされ続けた。「働く者の生活の安心・安定感をいかに確保していくか」。もはやグループ企業の業績が等しく右肩上がりになる時代ではなくなっていた。それでも「トヨタはひとつ」であることに違いはない。各加盟組合それぞれが設定した「目指すべき賃金」の実現に向けて、全トヨタ労連は共闘やオルグ活動を通して、最大限のサポートを続けていった。



04 look back on

保護主義の台頭。世界の覇権争い

日本経済が足踏みをしている中、世界のリーダーの顔ぶれはこの10年で一新した。2012年4月、北朝鮮では金正恩が党最高ポストである第一書記に就任。同年11月には、中国の習近平国家副主席が総書記に就任した。2016年11月のアメリカ大統領選挙では、共和党のドナルド・トランプが第45代アメリカ大統領に。2018年10月には、ドイツで長期安定政権を築いてきたメルケル首相が退任を発表。新しいリーダーたちが打ち出したのは、グローバル化を推し進めてきた世界の潮流と逆行する「保護主義」だった。自国の利益を守ることを第一に考えるその政治は、世界各国でさまざまな軋轢を生じさせた。2020年には、イギリスが欧州連合(EU)から離脱。世界経済を2分する米中間での覇権争いは、年を追うごとに激しさを増していった。



05 look back on

進む地球温暖化対策。SDGsの浸透

世界経済が大きく揺れ動く中、地球温暖化対策も待ったなしの状況に置かれていた。1850年～1900年を基準とした世界の平均気温は、2011年～2020年までに1.1度上昇。世界各国で異常気象による災害が頻発し、日本でも毎年のように豪雨災害に襲われるようになっていた。地球環境の急速な変化は未来の問題ではなく、現実的な問題として捉えなければならなくなった。2015年に開催された第21回締約国会議(COP21)では、地球温暖化対策の新たな国際的枠組み「パリ協定」を採択。2020年以降の温室効果ガス削減に関する世界的な取り決めが示され、産業革命前から世界の平均気温の上昇幅を2度未満(努力目標1.5度未満)にする方針が盛り込まれた。また同年、国連総会で「SDGs(Sustainable Development Goals)」が採択され、持続可能な開発のための17の国際目標が設定された。これを受け日本政府は2050年までに温室効果ガスの排出をゼロにする「カーボンニュートラル」を目指すことを宣言。SDGsの取り組みは企業や市民団体だけでなく、一般家庭にも広く浸透し、全トヨタ労連においても取り組みの新しい柱として全面的に推進していった。



06 look back on

変わる産業構造。技術開発競争の激化

地球温暖化への対策、それに伴うエネルギー問題の解決は、世界の基幹産業である自動車産業においても急務と言えた。世界各国の自動車メーカーでは、ガソリン・ディーゼルなどの内燃機関からEV・FCVへの転換に伴う事業構造の変化が急速に進んでいた。2021年7月、欧州連合(EU)は「気候変動対策に関する包括的な法案の政策文書」を発表。2035年以降の新車登録をゼロエミッション車(走行時に二酸化炭素などの温室効果ガスを排出しない)に限定する方針を示したことにより、その流れは加速していくものと思われた。また、自動運転やIoT、AI(人工知能)の進化により、CASE(コネクティッド、自動化、シェアリング、電動化)、MaaS(Mobility as a Service: サービスとしてのモビリティ)の技術開発競争も激化し、電機やITなど、異業種から自動車産業への参入も増加。「100年に一度の大変革期」は、企業間の提携、グループ再編、事業構造の転換を招き、生き残りをかけた競争はさらに激しさを増していった。



07 look back on

働く者の意識の変化。志向の多様化

自動車産業が大変革期を迎えている中、働く者の意識にも変化が生じ始めていた。厳しい経済状況の中、企業は業績改善に追われ、そのしわ寄せは現場で働く人たちに及んでいた。雇用する側と、雇用される側は、対等の関係であるという意識が広がりを見せていく中、「パワハラ」「セクハラ」「モラハラ」という言葉が盛んに使われるようになり、企業にはより一層のコンプライアンスの遵守が求められるようになっていった。

また、2010年時点でわずか5%にも満たなかったスマートフォンの普及率は、2021年には90%を超えた。誰もが簡単に多くの情報が得られ、SNS(ソーシャルネットワーキングサービス)を通して誰とでも気軽につながれるようになった時代、働く者たちの志向も多様化していった。仕事は稼ぐための手段と割り切って働く者もいれば、仕事を生きがいとして働いている者もいる。仕事より家庭を優先したいと考える者もいれば、独身でも構わないから、やりたいことをやって暮らしていきたいと考える者もいる。「こうすれば幸せになれる」という理想のモデルケースを共有する時代は終わりを迎えた。組合員一人ひとりの志向に寄り添いながら、職場の一体感を保ち続けるにはどうしていけばいいのか。労働組合にも高い感度が求められるようになっていた。



08 look back on

未知の経験。新型コロナウイルスの拡大

2019年、働く者の意識だけでなく、社会のあり方でも根底から覆す事態が発生した。12月、中国・武漢である感染症の報告がなされた。中国の一地方での出来事だと静観していたのも束の間、翌2020年になると感染症は全世界へ広がっていく。日本でも1月に初めての感染者を確認した後、感染者数は瞬く間に増加していった。3月、世界保健機関(WHO)はこの感染症をパンデミック(世界的な大流行)に認定。その後の数年間、世界中を混乱に陥れたこの感染症は「新型コロナウイルス感染症(COVID-19)」と名付けられた。

国内では日を追うごとに感染者数が増え、各地でクラスター(集団感染)が頻発。医療機関のひっ迫が懸念され始めた4月7日、日本政府は東京・神奈川・埼玉などの7都府県に緊急事態宣言を発令し、16日には対象を全国に拡大した。ソーシャルディスタンス(人と人との距離確保)、マスクの着用、手洗いをはじめとした「新しい生活様式」の定着が求められ

た。不要不急の帰省や旅行の自粛、「三密防止」のため不特定多数が集まる場所への外出を避けるよう呼びかけられ、全国各地で予定されていたイベントは中止や延期を余儀なくされた。百貨店、映画館、飲食店には休業要請が出され、子どもたちの学校は休校。街から人の姿が消え、私たちの暮らしの風景は一変した。

出勤者7割削減の目標が掲げられた職場でも、人の姿はまばらとなった。リモートワークやローテーション勤務などが推進され、膝を突き合わせての会話は減り、パソコン画面を通しての会議や打ち合わせが日常化していった。新年会も忘年会もなくなり、楽しみにしていたレクリエーションも中止となった。その後、ワクチンの普及などが進んだことにより、4度の緊急事態宣言、長期にわたるまん延防止など重点措置の発令を経て、ひとまず新型コロナウイルスの拡大は収束へと向かう。



09 look back on

変わらない使命。組合員の幸せのために

新型コロナウイルスの拡大を分岐点に、社会のあり方も、働き方も、人の気持ちも、多くのものが変わろうとしていた。そして、2022年2月、ロシアによるウクライナ侵攻が勃発。弾丸が飛び交い、建物は破壊された。市場経済は分断され、エネルギー問題が深刻度を増した。欧米と中口の対立は激化し、それに乗じるかのように、資源や人口を豊富に抱えるグローバルサウスと呼ばれる新興国・途上国の台頭がより鮮明となった。「世界はどこへ向かおうとしているのか」。不安の中でこの10年の幕が閉じた。

世界が変わり、社会が変わり、暮らしも変わる中で、トヨタグループのあり方も変わっていく。ただ、何がどう変わるとも、労働組合の使命は変わることはない。「組合員の幸せを守るために」。そのために、全トヨタ労連は何をしていくべきか。結成50年の節目を迎えた今も、そしてこれからも、議論と行動を積み重ねていかなければならない。模索は続く。来るべき「新しい時代」に向けて。

40周年事業を通じ東北復興支援
これまでの軌跡を未来へ引き継ぐ

東日本大震災からの復旧・復興が進む中、日本経済は緩やかに回復しつつあった。2012年9月に全トヨタ労連は結成40周年を迎え、節目を祝う各種の事業を実施した。40周年事業では東北地方の復興支援を全面的に打ち出すとともに、組合員の「元気」につながるイベントを開催した。また、男女共同参画、ワークライフバランスの実現といった社会課題に取り組み、誰もが働きやすい職場づくりと女性役員の拡大を図った。



40周年事業 東北復興支援を目的に40周年事業を実施

全トヨタ労連は2012年9月に結成40周年の節目を迎えた。40周年記念事業の一環として東北地方の復興支援を目的としたさまざまな事業を実施することとなり、2013年以降の定期大会の東北開催について検討した。これを受け2013年9月の第42回定期大会は福島県郡山市の市民文化センター、2015年9月の第44回定期大会は宮城県の仙台サンプラザホールでそれぞれ開催した。

震災を風化させないよう、定期大会や中央委員会など各機会を通じて、東北地方の物産品を販売・紹介する取り組みも進めた。販売で得られた売上金の一部は復興の一助として、岩手県陸前高田市の津波到達ラインに桜を植えて後世に伝える活動を行っている「桜ライン311」へ寄付し、現地での「桜ライン311」の植樹活動にも参加した。機関誌「Z・ONE」はこうした東北地方の復興支援を目的とした種々の事業を特集記事で紹介し、読者へのお年玉プレゼントとして東北復興支援特別賞を企画した。



政策・制度 古本伸一郎氏、衆院選で4選

2012年12月に行われた第46回衆議院議員総選挙において、民主党公認候補で全トヨタ労連が推薦する古本伸一郎氏が愛知11区で126,724票を獲得し、トップ当選した。民主党に対する逆風の中、古本氏の得票率は前回より12ポイント低下して51.86%となったが、2003年初当選以来の4選を果たした。

古本氏は1965年香川県生まれ。1987年トヨタ自動車に入社後、労働組合活動に取り組み、1994年から全トヨタ労連の役員を務めた。衆議院議員となつてからは財務大臣政務官、民主党組織委員長などを歴任した。



40周年事業 「40年に感謝する会」開催

全トヨタ労連結成40周年を迎え、これまでの軌跡を未来へ引き継ぐ一助とするため、2013年5月、全トヨタ労連本部のOBに感謝する会をANAクラウンプラザホテルグランコート名古屋にて開催した。



40周年事業 東京ディズニーランド貸切イベント実施

40周年事業について検討するにあたり、組合員とその家族が元気になる機会を提供すべく、「イベント分科会」を設置した。計7回の分科会を経て、「東京ディズニーランド貸切イベント」の開催と写真投稿サイト「みんなのサイト」の開設を決定した。

東京ディズニーランド貸切イベントには募集人員1万人を大きく上回る応募があり、2013年2月1日、盛大に開催された。このイベントには交通事故や東日本大震災で親族を亡くした交通遺児・震災遺児を招待し、組合員とその家族とともに楽しい1日を過ごしてもらった。

「みんなのサイト」では組合員から元気が出るような写真を募集し、投稿写真をもとにモザイクアートを作成して加盟組合に配布した。



男女共同参画 女性組合役員拡大に向け、女性役員懇談会を開催

男女が平等に働き、誰もが働きやすい職場環境の実現に向け、女性組合役員の拡大が課題となっているが、全トヨタ労連は他の労連に比べて女性組合役員の拡大が進んでおらず、2012年は女性組合員比率11.1%に対し女性組合役員比率は5.6%にとどまっていた。

女性の意見が組合活動や職場環境の改善に反映されにくい状況を改善し、女性が参加しやすい組合体制をつくるため、全トヨタ労連は各加盟組合に対し女性組合役員拡大に向けた中期計画の策定を求めた。

取り組み目標として、2012年9月～2014年9月までの期間、女性組合役員の存在しない加盟組合は女性組合役員を1名以上選出すること、女性組合役員が女性組合員比率まで達していない加盟組合は女性組合役員を1名以上増員することを決めた。また、主要組合は女性執行委員を1名以上選出することとした。

2013年5月31日には女性役員懇談会を開催し、加盟組合の女性組合役員同士で意見交換を行った。懇談会では女性組合役員が少ないことへの悩みなど、より現場に近い意見を吸い上げた。また、女性が組合活動に積極的に参加している異業種の先行労組を訪問し、取り組みのヒントとした。



情報システム FINEシステムの改善、利便性向上

全トヨタ労連では情報ネットワーク「FINEシステム」を活用してさまざまな情報の収集や提供を行っているが、加盟組合の組合活動を充実させるため、FINEシステムの大規模改修に向けて検討を進めた。セキュリティの確保や近年のIT産業の動向を踏まえ、次期FINEシステムについて全面的に見直すこととなった。

利便性の向上に向け、FINE定期調査・各種調査の改修を実施した他、第4世代FINEを構築して本番導入した。新システムはインターネットエクスペローラ8に対応し、現行のIT環境で引き続き利用できるシステムとし、加盟組合と全トヨタ労連本部との双方向コミュニケーションツールとして、有効活用していくことを目指した。



厳しい現実を直視し難局に当たる 有期契約労働者のメンバー化を推進

生産拠点の海外移転と国内空洞化、グローバル競争の激化という厳しい環境にあって、組合員の雇用維持、生活の安定が課題となった。強固な職場づくりを進めるためにも同じ職場で働く仲間である有期契約労働者のメンバー化は喫緊の課題となり、第25期中の完結を目指した。販労連では加盟組合が自社の労働条件を総点検し、労働条件改善に取り組んだ。また、安全衛生活動では「職場安全非常事態」として緊急職場集会和一斉点検活動を実施した。

組織拡大 有期契約労働者のメンバー化に向けた取り組み

全トヨタ労連では、職場の一体感を醸成し、強固な職場を構築していくため、期間従業員、パートなど直接有期契約労働者のメンバー化に向けた取り組みを進めた。加盟組合は策定した活動方針とアクションプランに基づき第25期中の完結を目指し、全トヨタ労連本部はオルグ担当者による個別支援や理解活動支援ツールの展開などにより、加盟組合の活動を支援していくこととした。

経営側の理解促進のため、取り組みの必要性や意義を記載した資料を作成し、地区別労使懇談会や経営者オルグにおいて説明した。アクションプランの進捗状況についてオルグや共闘軸などを通じてフォローし、規約改定事例などを展開した。第25期中の完結に向け、メンバー化の活動マニュアルや先行組合の事例を展開するとともに、取り組みのガイドラインを提示した。

これにより、第25期中に60歳以降の再雇用者は87組合、期間従業員・パートなどの有期契約労働者は対象68組合中7組合において取り組みを完結させることができた。



販売 営業スタッフの時間算定の適正化

ワークライフバランスの実現と「働き方変革」の推進に向けて、効果的・効率的な働き方を実践していくための取り組みの一環として、時間算定の適正化に取り組んだ。組合員一人ひとりが「時間」を意識して働くためには時間算定の取り組みが有効な手段であり、コンプライアンスの観点からも時間管理の適正な運用・管理が課題となっていることから、未実施の加盟組合では早期移行に向け、労使で論議していくこととした。

秋の取り組みでは「各種労働環境整備に向けた取り組み」「営業スタッフの時間算定移行に向けた取り組み」を重点項目テーマとして活動を推進した。メーカーやトヨタ自動車販売店協会(ト販協)との懇談会、支部労使懇談会において「営業スタッフの時間算定」をあらためて取り上げ、理解促進に努めた。新たに4組合が「営業スタッフの時間算定」に移行したが、移行時期未定および未合意の販社も多く、引き続き理解活動を進めた。



安全衛生 職場安全非常事態

全トヨタ労連内で重大災害が多発したことから、「職場安全非常事態」として緊急職場集会の要請および一斉点検活動を実施した。災害件数増加に伴い、加盟組合の職場状況を把握するため「職場安全実態調査」を実施し、集約結果とともに今後の取り組みポイントをまとめた。

自動車総連・全トヨタ労連内で発生した重大災害は速報としてFINEおよびFAXで発信し、加盟組合と情報を共有した。障害・休業災害が発生した加盟組合については、さまざまな観点から要因を確認し、必要に応じて現地・現物の点検を行った。オルグ担当者は災害事例をもとにオルグ時に該当作業のルールの確認や設備面の対策など類似災害未然防止のための取り組みを推進した。

安全衛生担当者セミナーでは安全衛生活動に必要な知識や労働組合が果たすべき役割の理解促進を図った。また、機関誌Z・ONE、全トヨタ労連ニュース、全トヨタ労連安全強化月間ポスターなどを活用しながら、労働災害・衛生の意識啓発に取り組んだ。



販売 「労働条件基準一覧」に基づき労働条件を総点検

2013年秋の取り組みにおいて、全トヨタ販売労働組合連合会(CND)では、「労働条件改善」に関する取り組みとして「各種労働条件基準一覧」を作成し、加盟組合へ展開した。各組合は自社の労働条件について総点検し、現状の把握と課題の洗い出しを行った。

各種労働条件における比較・検証の結果を踏まえ、改善を図る労働条件を選定し、確実なステップアップを図った。総点検を行ったことが労働条件改善の動機づけにつながり、自組合の労働条件がどのような位置にあるかを確認できた。

年間休日104日以上の確保については、取り組みの趣旨を今一度、経営に伝えるとともに、上部団体と連携した取り組みを進めた。



政策・制度 組合員・組合役員 政治参画意識向上に向けた取り組み

2013~2014年は中間地方選挙、2015年は統一地方選挙を控え、働く者や職場の声を代弁できる代表を送り出すための活動を推進した。

全トヨタ労連本部は政策勉強会や政治担当者セミナーの内容を充実させるとともに、加盟組合の研修で使用ツールの内容充実を努めた。各加盟組合では研修用ツールを活用し、組合員・組合役員に「労働組合が政治に組み込む意義」や組合員に影響のある政策課題について理解を深めた。また、組合員の関心の高い政策課題や受け止めを集約し、その結果について国議連情報交換会や政治センター幹事会などで報告した。

政策討論集会には加盟組合の推進者だけでなく組合役員も参加し、税金の使い道や子育て支援策についてパネルディスカッションを実施した。政治担当者セミナーでは政治・政策研修会のカリキュラムを実際に体験し、組合員との話し合いや議員との意見交換の進め方などを学んだ。



労働時間短縮へ働き方改革を推進 自ら考え行動できる人づくり

一人ひとりの意欲・活力を高め、業務の効率化と生産性の向上を図るため、2014年秋より総労働時間短縮新3ヵ年計画を展開し、目標達成を目指した。自動車産業における国内空洞化が危惧される中、モノづくりを日本に残していくために何をすべきか、組合員一人ひとりが自ら考え行動することが求められた。グループ全体に関わる諸課題に対応していくため、職場の実態把握や労使の情報共有化を図り、カウンターパート機能の充実に努めた。

政策・制度 参議院議員選挙に浜口誠氏を推薦

2016年7月に予定されている第24回参議院議員通常選挙に、全トヨタ労連は浜口誠氏を推薦することを決定した。1992年から4期24年間にわたり参議院議員を務めてきた直嶋正行氏が引退を表明したことから、後継候補として全面的に支援していくことになった。

浜口氏は1965年三重県生まれ。1988年にトヨタ自動車株式会社に入社し、1996年にトヨタ自動車労働組合執行委員となつてからは専従職員としてさまざまな課題に取り組んできた。2002年全トヨタ労連副事務局長、2004年トヨタ自動車労働組合副執行委員長、2008年自動車総連事務局長次長を歴任し、生活者・勤者・自動車産業の目線に立って組合活動を続けてきた。2010年トヨタ自動車株式会社物流企画部に職場復帰、2013年トヨタアストラ自動車販売株式会社(インドネシア)出向を経て、2015年自動車総連特別中央執行委員、全トヨタ労連顧問に就任した。



労働条件 2014年秋の取り組みで 「総労働時間短縮新3ヵ年計画」を展開

ワークライフバランスの実現、心身の健康確保に加え、業務の効率化・生産性の向上につなげるべく、総労働時間短縮の取り組みを推進した。2014年秋の取り組みでは、先期に策定した「総労働時間短縮新3ヵ年計画」を展開し、所定外労働時間の低減、年次有給休暇の取得促進につなげる取り組みを推進した。とりわけ36協定年間特別延長時間が720時間を超える組合については、720時間以内に引き下げるよう重点的に取り組んだ。

各加盟組合は計画に基づき、3年以内の目標達成を目指した。全トヨタ労連本部は、秋の取り組み共闘会議やオルグなどにおいて、取り組みの趣旨や進め方を共有するとともに、好事例の横展開や各加盟組合の進捗状況の確認などを行って取り組みをサポートした。



福利厚生 魅力ある「つどいの丘」づくり、 利便性の向上を図る

「つどいの丘」を研修・余暇面で魅力ある施設とするため、利便性の向上を図った。宿泊棟のWi-Fi導入やレストランメニューの見直しなどを検討するとともに、施設の老朽化に対する予防保全を実施した。

加盟組合や組合員・家族により多く利用してもらえるよう、ファミリークリスマスパーティやカブトムシ捕獲大作戦など、さまざまなイベントを開催した。従来のきりしまイベントは「春の家族記念日」へとリニューアルし、組合員とその家族の思い出づくりの場を提供し、利用者の拡大につなげた。



広報活動 Facebookを開設

全トヨタ労連の活動に対する理解促進に向け、機関誌Z・ONEやホームページ、労連ニュースなどを通して組合員とその家族にさまざまな情報を提供してきたが、よりタイムリーにメッセージを発信するべく全トヨタ労連Facebookを開設した。Facebookには「つどいの丘」や「飛騨ふるさと村」で開催される各種イベント、お得情報の他、全トヨタ労連の活動報告、Facebook限定トピックスなどを掲載した。

2015年1~2月にはFacebook開設記念キャンペーンとして「うまコレ総選挙2015」を実施した。食欲をそそるグルメ写真を募集し、投票数の多かった上位の写真投稿者には豪華賞品をプレゼントした。Facebookの認知度を高めるためPRに努めたこともあり、多くの組合員に興味を持ってもらうことができた。

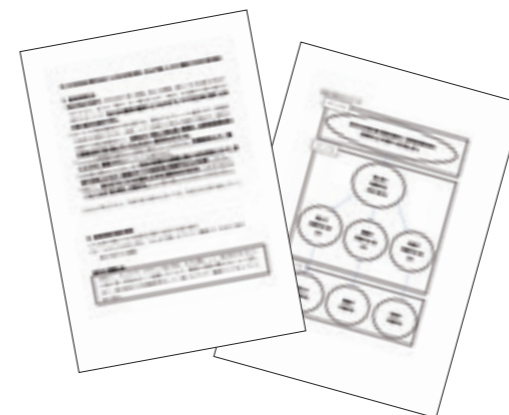


MY21運動 モノづくりを日本に残すために自ら考え、 行動する取り組み

グローバル競争の激化により自動車産業の海外生産・現地調達が進む中、組合員の雇用の維持へとつながる「モノづくり」を日本に残すための取り組みが必要不可欠となった。この難局を乗り越えるためには、組合員一人ひとりが当事者意識をもって自ら考え、自ら行動していくことが重要であり、MY21運動として次の4つの取り組みを進めていった。

- ① 自社を取り巻く環境、抱える課題、進むべき方向性を共有する。
- ② 労働組合自らが「モノづくりを日本に残すために何ができるのか、何をすべきか」を考える。
- ③ 組合員自らが「モノづくりを日本に残すために何をすべきか」を考え、行動に移す。
- ④ 執行部・職場役員・組合員が一丸となり、年間を通じた活動を実現していく。

加盟組合は春の取り組み研修会や職場集会などで、「モノづくりを日本に残すために自ら考え行動できる人づくり・職場づくり」に向けて話し合いを行い、宣言カードや寄せ書きなどのツールを使って組合員の主体的な参画・意識醸成を図った。組合員の年間の行動内容を労使協議会の場で経営に提示することで、取り組みの意義・重要性について経営の認識を深めることもできた。



カウンターパート機能 国内事業の変化に対応した 取り組み

全トヨタ労連本部は加盟組合の職場の実態や組合員の声を踏まえ、自動車産業・グループとして解決すべき課題について提言・訴求を行い、労使の認識の共有を図ってきた。中でも「部品の共有化・共用化」「企業統合・再編・分社化」「急激な生産変動への対応」といったグループ全体に関わる経営諸施策に対して、全トヨタ労連本部は情報収集に努め、経営に対して組合員の声、労働組合としての意見を伝えた。

毎月のオルグを中心に、業務の負荷状況、企業統合・再編・分社化、受注先や受注量の変更、社内外応援の状況、海外進出の動き、海外労使の状況について情報を収集し、経営施策の変化や動きをタイムリーに集約する体制を整えた。加盟組合に影響を与えるような法改正の動向について、上部団体と連携しながら情報収集をし、速やかな展開と適切な対応を図った。

また、トヨタグループの事業再編に伴い、雇用問題検討プロジェクトチームを発足。組合員の働き方や雇用に大きな影響を及ぼすと判断される場合には、課題解決に向けて加盟組合をサポートした。



参議院議員選挙比例代表に
全トヨタ労連推薦・浜口誠氏が初当選

トヨタ販売会社の魅力向上と組合員の意欲向上に向け、2015年秋より年間所定休日120日に向けた取り組みがスタートした。組合員向けの総合保障共済「ゆうゆう」は大幅な制度改定を機に、出張セミナーの開催、ホームページのリニューアルなどを実施しさらなる加入拡大を図った。2016年7月、第24回参議院議員通常選挙において全トヨタ労連が推薦する浜口誠氏が初当選した。

政治活動
第24回参議院議員通常選挙にて
浜口誠氏初当選

2016年7月10日に行われた第24回参議院議員通常選挙において、民進党比例代表選候補として立候補した全トヨタ労連組織内候補者の浜口誠氏が26万6,623票を獲得して初当選した。

浜口氏はトヨタ自動車労働組合執行委員、全トヨタ労働組合連合会副事務局長、自動車総連事務局長、自動車総連特別中央執行委員などを歴任し、組合活動を通してさまざまな課題に取り組んできた。初の国政挑戦にあたり、自動車産業で働く仲間の声を届けたいとして、雇用・労働環境の充実、自動車産業の活性化、将来にわたり安心して暮らせる社会づくりを政策に掲げ、支持を訴えてきた。



販売
年間所定休日120日に向けキックオフ

グループのさらなる成長・発展に向け、働く者一人ひとりの意欲・活力を高めていくために総合的な労働条件を向上させる必要があった。全トヨタ販売労働組合連合会(CND)の加盟組合は、支部、県別の加盟販社と自社の労働条件を比較・検証した上で、より高い水準の労働条件獲得を目指した。トヨタ販売会社の魅力向上やワークライフバランスの観点からも休日増を積極的に要求していく方針を掲げ、2015年秋の取り組みを「年間所定休日120日に向けたキックオフの年」と位置付けた。

各種労働条件の改善に向けて「CND You-Meプラン」に基づき活動を進めていくとともに、加盟組合が取り組みを検討していくための情報提供を行った。年間所定休日増に取り組む意義や、120日に向けた取り組みの進め方について「らしんばん」に掲載し、取り組みの一助とした。こうした取り組みの成果として、100組合が休日増に向けて取り組み、34組合が休日増を図った。



災害支援
東日本大震災からの復興に向け、
東北地方の物産品を斡旋販売

東日本大震災から数年経過したが、被災地ではなおも復興に向けた活動が続いていた。全トヨタ労連では、復興支援に向けた取り組みの一環として、2015年10月1日より東北地方の物産品の斡旋販売を開始した。東北地方の物産品を購入することで被災地を応援しようというもので、全トヨタ労連ホームページから東北物産斡旋チラシを印刷し、必要事項を記入した上でFAX送信することにより申し込めるようにした。



ゆうゆう
総合保障共済「ゆうゆう」の加入拡大へ

全トヨタ労連の総合保障共済「ゆうゆう」は相互扶助の精神を基盤とし、生涯にわたって組合員の安心・安定感を確保する制度として維持されてきた。組合員に対して幅広く安定的に提供していくためには無保障者をなくし、加入者の拡大を図る必要があった。

2015年4月に「ゆうゆう」が大幅に制度改定され保障内容がさらに充実したことを機に、加盟組合、全トヨタ労連、全労済は三位一体となって加入拡大につなげるための取り組み計画書を策定した。取り組みにあたり加盟組合ごとの課題を明確にし、全トヨタ労連 共済局、ゆうゆうセンター、オルグ担当者がフォローした。保障診断ツールやシンプルプランの提供、出張セミナーの開催、ホームページリニューアルなども実施した。

加盟組合は「生命・後遺障害保障」「火災・自然災害保障」の制度改定の内容について組合員へ周知を図り、保障相談会を開催した。未導入組合や新規加盟組合に対しては全労済と連携してサポートを行った。こうした取り組みにより、期間中に1,147人の契約者増加につながった。また、生命・後遺障害保障に特定不妊治療保障、ふたご誕生保障、障がい児福祉保障を追加することでより魅力的な保障とした。



多様な人材が活躍できる職場づくり
育児・介護と仕事との両立支援へ

少子高齢化に伴う労働力人口の減少を見据え、多様な人材が活躍できる職場づくりの一環として育児・介護と仕事の両立を支援する施策の充実を図った。また、労働組合が政治に取り組む意義や、政策・制度課題に関する理解促進を図るため、豊田市のスカイホール豊田にて、組合員参加型イベント「楽しい社会科まつり」を開催。組合員とご家族約4,000人が参加した。



規約改定 役員任期を第27期のみ
1年間とすべく時限的に規約改定

全トヨタ労連は連合本部・自動車総連と一層の連携を図るため、2016年9月からの活動期を1年で実施し、2017年9月より連合本部・自動車総連と期を合わせることにした。これに伴い役員任期を第27期のみ1年間とすべく、全トヨタ労連規約の一部を時限的内容にて改定した。2016年の定期大会で選出された役員は任期は1年後の定期大会までとし、それ以降の役員任期は元どおり2年間とした。

職場づくり 育児・介護と仕事の両立に向け、
現行水準からの引き上げを推進

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、グローバルな経営の進展などにより、性別・年齢・国籍などを問わず多様な人材が活躍できる職場づくりの重要性が高まった。全トヨタ労連では、これまで「60歳以降の働き方」「育児・介護と仕事との両立支援」に取り組んできたが、トヨタSUNプランの加点項目にある働き方の選択肢を広げる取り組み、意識啓発の取り組みの前進を図った。

育児・介護と仕事の両立支援では、2016年秋の取り組みにおいてトヨタSUNプランの「育児休業」「育児者支援策」「介護休業」に基づき、加盟組合に対して現行水準からの引き上げを推進した。加盟組合は職場の声・実態をもとに労使で話し合いを行い、育児者支援策の充実につなげた。育児・介護と仕事の両立支援に向けた取り組みを加点項目とするなど、トヨタSUNプランの見直しも進めた。



政策・制度 議員をもっと身近に。
「楽しい社会科まつり」の開催

組合員の生活の安心・安定を実現するためには、労使の話し合いでは解決できない政治・政策課題への取り組みが不可欠であるが、労働組合が進める政治活動は、組合員になかなか理解されない現状があった。「勤労者・生活者主体の社会の実現」のためには、どんな状況であっても、あきらめず私たちの声を訴え続けていくことが必要で、組合員の積極的な政治参画が必要不可欠となる。

労働組合が政治に取り組む意義や、政策・制度課題に関する理解を深めるため、豊田市のスカイホール豊田にて、組合員参加型イベント「楽しい社会科まつり」を開催した。イベント当日には、全トヨタ労連加盟の組合員とその家族約4,000人が参加。各級議員が行政の取り組みに関するクイズや社会科体験学習コーナーを運営して組合員と交流することで、議員や政策・制度課題を身近に感じる一助とすることができた。



自動車産業は大変革期に突入 意識と行動を変革し、強い職場づくり

自動車産業は自動運転やIoT、AIの進展に伴う異業種の参入、内燃機関からEV・FCVへの転換など、100年に一度の大変革期を迎えた。厳しい競争環境の下で持続的な成長を実現していくためには、組合員一人ひとりの意識と行動を変革していく必要があった。全トヨタ労連は男女が平等で誰もが働きやすい職場づくりを目指し、男女共同参画推進計画を策定した。加盟組合では女性組合員比率を指標として女性役員の拡大を図った。

災害支援 西日本豪雨の被災組合員・被災地の支援に向けた取り組み

2018年7月6日に発生した「西日本豪雨」は、西日本を中心に多くの地域で河川の氾濫や浸水害、土砂災害が発生し、死者数が200人を超える甚大な災害となった。

7月9日、全トヨタ労連本部内に対策本部を設置し、被災状況の把握、被災組合員・被災地に対する支援、稼働・生産諸課題への対応に取り組んだ。7月18日には連帯資金会計より日本赤十字社に300万円の義援金を拠出した。

7月13日～8月24日、加盟組合の協力によりカンパ活動を展開し、集まった5,785万円のカンパ金に加え、連帯資金会計から1,055万円を拠出し、計6,840万円を上部団体の自動車総連に拠出した。被災した組合員、家族・親族には自動車総連からの給付金と連帯資金会計から見舞金を給付した。

被災地域の復旧・復興に向け、7月24日～8月31日、自動車総連との連携による連合ボランティアに参画した。全トヨタ労連から6名、販労連とトヨタ自動車労組から各2名を派遣し、広島市内において被災家屋の片付けなどを行った。



CND 全トヨタ販売労働組合連合会の結成30周年記念式典開催

全トヨタ労連の加盟組織である全トヨタ販売労働組合連合会(CND)は2018年に結成30周年を迎えた。トヨタ販売店の労働組合は1961年に連絡協議会を結成し、1973年には販売店労組85組合が全トヨタ労連に加盟。1988年、154組合で全トヨタ販売労連を結成して以来、販売業界が抱える課題の解決に向け、加盟組合と一体となって活動してきた。

2018年8月28日、CND加盟組合の代表者に加え、自動車総連の高倉明会長、トヨタ自動車株式会社の河合満副社長をはじめ多くの来賓を迎えて名古屋市のウインクあいちにおいてCND結成30周年記念式典を開催した。式典では、CND結成時の思いやこれまで数々の試練を乗り越えながら取り組んできた活動を共有するとともに、未来に向けて新しい飛躍への挑戦を続けていくことを誓いあった。



男女共同参画 「男女共同参画推進計画」を策定

男女が平等で誰もが働きやすい職場づくりと多様な声を反映できる組合づくりを目指し、全トヨタ労連本部は「全トヨタ労連男女共同参画推進計画」を策定した。加盟組合はこの計画と連動し、加盟組合ごとの課題を抽出して具体的な対応を取り組み計画表に落とし込んだ。

全トヨタ労連は男女共同参画推進ワーキングを通じて、男女共同参画推進計画の各項目に対して定期的に進捗を確認した。トップセミナーなどでも取り組みの意義や必要性についての理解促進を図り、「男女共同参画推進ハンドブック」などのサポートツールを提供した。また、加盟組合の活動事例を集め、ガイドラインを展開した他、「タイプ診断ツール」を提供して加盟組合の実情に合わせた活動のサポートを行った。



MY21運動 自動車産業を取り巻く環境変化に対する取り組み

自動車産業は、IoT、AIによる技術革新、自動運転技術の進展に伴う「自動車のあり方」の変化、さらには内燃機関の転換に伴うEV、FCVシフトなど、100年に一度とも言われる産業構造の大変革期に立っていた。自動車産業を持続的に発展させるため、MY21運動のテーマとして「自動車産業を取り巻く環境変化」を取り上げ、職場が一体となってこの難局に立ち向かうこととなった。

課題解決の基盤となるのは「強い人・強い職場」であり、「自ら考え、行動できる」強い人づくり・職場づくりが求められた。春の取り組み研修会や職場集会以話し合いを行い、課題解決に向けて行動を起こした。自動車産業を取り巻く環境変化について主体的かつ統一的に議論するため、全トヨタ労連はサポートツールとしてパンフレットを加盟組合に展開した。議論を通して、自動車産業の大変革期に対する危機意識の醸成が図られ、競争力維持・強化に向けて労使で認識を共有することができた。



販売 年間休日120日の実現に向けた取り組みを強化

労働力人口の減少、働く人のニーズの多様化を踏まえて働き方改革が推進される中、CNDの加盟組合は日本の小売業界の平均よりも休日が少なく、顧客対応のため休日が取りにくい状況が続いていた。職場の魅力向上と組合員の定着を図るためにはワークライフバランスの実現が不可欠であり、2015年秋より「年間所定休日120日」の実現に向けた取り組みを進めてきたが、取り組みのさらなる強化を迫られた。

「年間所定休日120日」を実現するには、経営のみならず、組合自らも効率的な働き方を実践することが求められ、人材確保の観点からも休日増を確実に前進する必要があった。各職場で効率的な働き方について議論し、職場の実態把握や組合員の声を集約した上で提言を行った。



情報システム FINEシステムの大規模改修と新システムへの切り替え

加盟組合の労働事情などのデータを効率的に収集・分析し、加盟組合に対してタイムリーかつ効率的に情報を発信していくため、FINEシステムの大規模改修を進めた。

ステップ1として災害発生情報や弔事連絡、地区会議資料などの情報発信・資料共有機能、ステップ2として定期調査、会議・セミナー案内などの調査/アンケート機能の開発を進め、2017年8月よりステップ3としてリーダーチャート、資金分析などを行う分析機能の開発を進めた。2018年2月の新システム切り替えに向け、マニュアルの作成、ユーザーへの説明、導入後のサポートを行った。

全トヨタ労連本部役員のPC、加盟組合への貸与PCを更新し、本部内の老朽化設備も更新した。大規模改修によりFINEシステムの利便性が向上し、業務効率化が図られた。



労働力人口の減少、グローバル競争の激化で 働き方改革は待ったなし

自動車産業を取り巻く環境変化のスピードが増し、イギリス、フランス、中国は将来的にガソリン車の販売を禁止する方針を打ち出した。労働力人口減少をはじめとする社会環境の変化に伴い、雇用・働き方も変わらざるを得ず、働き方改革の一層の推進が求められた。企業のコンプライアンスへの関心が高まる中で、労働組合として職場の実情や課題を把握し、経営側に伝える役割が今まで以上に重視されるようになった。



働き方改革 「自動車産業の大変革期」を乗り越えるため、一人ひとりの働き方変革に注力

自動車産業が「100年に一度の大変革期」に直面する中、競争力強化に向けグループ一丸となって生産性の向上、品質・コストのレベルアップ、技術開発の強化に取り組んできた。労働力人口の減少をはじめ社会環境の変化とともに雇用・働き方・生活も変化しており、働き方改革の一層の推進が求められた。

労働組合としてもこうした環境変化を真正面から受け止め、職場の実態や課題を把握した上で経営に対し意見具申を行ってきた。変化の時代において、組合員とその家族の将来にわたる安心・安定感の確保のため、いきいきと働きがいを持って働ける職場づくり、長期安定的な労働条件の向上に向けて着実に取り組みを進めた。



男女共同参画 女性組合役員拡大に向け、女性組合員意見交換会実施

男女共同参画推進計画の2年目として、加盟組合では全トヨタ労連の支援策(声がけツールなど)を積極的に活用し、女性組合役員拡大に向けて候補への声がけを行った。各地区にて「女性組合員意見交換会」を実施して生の声を吸い上げ、その声を「男女共同参画推進ハンドブック追補版」に反映させた。全トヨタ労連は組合活動に伴う託児の事例を紹介し、費用を支援する枠組みを設定した。

加盟組合が全トヨタ労連の支援策を積極的に活用した結果、女性組合員に対する女性組合役員比率は2018年の6.4%から2019年は7.8%に上昇した。ただ目標(12.2%)までは依然として遠く、女性執行委員の複数選任が進まないなど、課題も残った。

女性組合役員拡大の取り組みにより、家庭・仕事・組合活動の並立の意識が高まり、会議時間など組合活動のあり方を見直す動きも出てきた。組合活動は定時後や休日に行われることが多く、育児などで時間的制約の多い組合員が組合活動に参画することの難しさも指摘された。



安全衛生 重大災害非常事態宣言ピラ

災害の未然防止活動の一環として、組合のカウンターパート機能を発揮し、災害事例を製造地区会議で共有した。最近の重大災害の発生状況を踏まえ、「非常事態宣言」を発令し、重大災害撲滅のための緊急活動を展開した。

安全強化月間では、全トヨタ労連内の災害傾向に基づき、職場の多様性を意識した「誰もが安全に働ける職場づくり」をテーマに各種の取り組みを展開した。熱中症による重大災害発生を受け、未然防止に向けた加盟組合の対策事例を収集・展開し、早期の労使協議に向けたサポートを実施した。また、安全に対する意識啓発活動として、労連ニュース、各種ポスターを展開した。



発生年月	発生場所	発生内容	発生人数
1/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、頭部を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
2/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、手首を捻挫する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
3/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、腰部を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
4/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、膝関節を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
5/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、肩関節を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
6/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、肘関節を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
7/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、腕関節を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
8/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、足関節を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
9/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、指関節を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
10/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、顔面を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
11/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、背中を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名
12/15	東芝製作所	作業員が作業中に足踏みに倒れ、肋骨を打撲する。搬送後、救急車で搬送された。	1名

災害支援 北海道胆振東部地震に対し 義援金と見舞金を拠出

2018年9月6日、北海道胆振地方中東部を震源として最大震度7の地震が発生した。この大地震による電力不足、部品の供給状況悪化などでトヨタ自動車の完成車16工場で10日の操業停止を余儀なくされた。

9月25日、全トヨタ労連は中央執行委員会の承認を踏まえて、連帯資金会計より義援金300万円を日本赤十字社へ拠出した。

加盟組合を通じて非組合員、家族・親族も含め全トヨタ労連における被災状況を調査したところ、死亡4名、半壊1件、一部損壊6件であった。事態の重大さに鑑み、カンパを行わない中で特例として連帯資金会計から原資を拠出して被災者に対し見舞金を給付した。金額は熊本地震の全トヨタ労連見舞金給付額と同額に設定し、199万円を給付した。



災害支援 西日本豪雨の被災地域に見舞金1,548万円を給付

全トヨタ労連は加盟組合を通じて、2018年7月の「西日本豪雨」における働く仲間、その家族・親族の被災状況を調査した。人的被害はなかったものの、建物の全壊・半壊、一部損壊、床上・床下浸水の被害は多数にのぼった。調査結果をもとに、自動車総連からの給付金と連帯資金会計を原資として被災者に見舞金を給付することとした。

見舞金は過去の大規模震災時の全トヨタ労連見舞金給付額などを参考に、調査対象者全てを対象範囲に設定した。自動車総連からの給付金775万円、連帯資金会計からの拠出773万円を合わせ、見舞金の給付総額は1,548万円にのぼった。



新型コロナウイルス感染拡大に対応 組合員の雇用・生活を守る活動を推進

同一労働同一賃金関連法の施行を前に、2019年秋、専門家を招いてセミナーを開催し、理解促進を図った。深刻化する人手不足への対応や職場力の向上の観点からも非正規労働者の処遇改善が重要な課題となった。2020年4月、新型コロナウイルスの感染拡大により緊急事態宣言が発令され、移動や経済活動は大きな制約を受けた。全トヨタ労連はコロナウイルス対策本部を設置し、加盟組合ならびに組合員の生活のサポートに努めた。



働き方改革 非正規労働者の処遇改善に向け、 同一労働同一賃金セミナーを開催

深刻化する人手不足への対応や職場力の向上に向け、加盟組合では直接雇用の非正規労働者のメンバー化を推進してきた。第29期前半期は、非正規労働者の経済的・社会的地位向上、同じ職場で働く仲間としての一体感醸成やいきいきと働ける職場づくりに向けて、非正規雇用労働者の処遇改善につながる取り組みを展開した。

2020年4月より同一労働同一賃金を目指す関連法が施行されることから、2019年10月17日～28日、豊田市、名古屋市、東京都、福岡市の4会場において同一労働同一賃金セミナーを開催した。社会保険労務士や社外講師を迎え、同一労働同一賃金について理解を深めるとともに、労働組合、会社双方の担当者が各社の課題について活発な意見交換を行った。

2020年春の取り組みでは、非正規労働者をメンバー化しているほとんどの組合で処遇改善の要求を行い、労使で議論する土台づくりに向けて前進できた。一部組合では具体的な会社回答を得るなどの成果があった。

会費規程 会費規程の一部を改定、 2ヵ月分を上限に会費の還元が可能に

第48回定期大会において採決された第28期財政・組織委員会の答申内容に基づき、全トヨタ労連「会費規程」の一部を改定した。第3章「会費の納入」に、「会費の非徴収月の設定」についての規程を追加し、2020年1月10日から実施した。

改定された規程では、前年度の一般会計の繰越金が目安額(一般会計支出の6ヵ月分)の2倍以上の場合は、次年度に全トヨタ労連会費の2ヵ月分を上限として、会費の非徴収月を設定した。繰越金が目安額以上2倍未満の場合は、目安額を下回らない範囲内で、次年度に会費1ヵ月分を上限として会費の非徴収月を設定した。



災害支援 令和元年台風15号・19号の被害に対し 義援金、特別見舞金を拠出

2019年9月の令和元年台風15号に続き、翌10月には令和元年台風19号が発生し、首都圏に記録的な暴風雨と甚大な災害をもたらした。全トヨタ労連の加盟組合においても多くの組合員とその家族が被災した。

2019年11月29日、連帯資金会計より日本赤十字社に対し300万円の義援金を拠出した。組合員(非組合員を含む)とその家族・親族に対しては特別見舞金を給付した。特別見舞金の給付件数は480件、給付総額は5,036万円にのぼった。特別見舞金の原資は、加盟組合からのカンパ金ではなく、連帯資金会計から全額を拠出し、自動車総連からの給付金は特別見舞金の原資として連帯資金会計に充当した。

また、2019年10月～11月、甚大な浸水被害を受けた全トヨタ労連加盟組合に対し、3回にわたり計243,126円分の食料・飲料を送付した。



組合員向けサービス 「キラキラの素」をリニューアル、 「お得の素クラブオフ」スタート

全トヨタ労連の組合員とその家族向けサービス「キラキラの素」の「お得の素」が2020年3月1日、大幅にリニューアルされ、「全トヨタ労連お得の素クラブオフ」としてスタートした。全国の施設やサービスを会員特別料金で利用できる「お得の素」の対象施設・サービスが、宿泊、レジャー、日帰り湯、グルメ、エンタメ、ショッピングなど、28のカテゴリーに拡充され10万件以上のメニューが利用できるようになった。利用地域もより全国的に拡大した。

従来の公式ホームページ組合員専用サイト内の「お得の素」サイトに加え、新たにスマートフォン向けの専用アプリ「クラブオフアプリ」を導入した。



新型コロナウイルス対策 コロナウイルス対策本部を設置、 組合員の生活をサポート

2019年12月、中国武漢市で新型コロナウイルスが初確認され、翌2020年には世界的に感染が拡大。日本国内では1月に初めて感染が確認され、2月には全国全ての小中高校が一斉休校、4月に「緊急事態宣言」が全国に発令された。

トヨタ自動車では4月以降の大幅な減産・非稼働が見込まれることから、全トヨタ労連は今後の雇用問題に備えることを目的として3月にコロナウイルス対策本部を設置した。各加盟組合に適した対応をするため、緊密に連携を取り合って実態を把握し、フォロー体制の強化を図った。また、加盟組合が労使での話し合いを行う上で経営に訴求できる材料をそろえるよう情報提供に努めた。

全トヨタ労連加盟組合のうち非稼働が発生した組合は4月時点で80労組だったが、6月には107労組に増加した。組合員の生活を守る活動として、休業日数による収入減の影響を把握した上で手当などの交渉ができるようサポートした。残業の大幅減に加え、ラインごとの休業日数に偏りが発生しているケースでは、個人の収支を確認するためのツール展開やろうぎんによるサポートなどを行った。

また、政府が実施する雇用調整助成金や持続化給付金などの企業支援策についてタイムリーに情報を提供し、海外出向者に対しては、現地拠点赴任者の帰任や現地でのリスク回避、帰国時の不安や負担の軽減を図った。



新型コロナウイルス対策 新型コロナウイルスに負けるな! 緊急イベントを開催

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、自宅を過ごす時間が増える中、全トヨタ労連は2020年5月～6月、緊急イベント第一弾として「新型コロナウイルスに負けるな! 家族参加型イラスト募集 おうちで、絵を描こう!」を実施した。「僕の私の大切な家族」をテーマに家族で協力して描いた絵をスマホやカメラで撮影し、専用サイトから投稿するもので、入賞作品はZ・ONEで発表し、入賞者には人気ゲーム機や黒毛和牛などの賞品を用意した。

同年7月には第2弾として「集まれ!!我が家の自慢ムービー」を募集した。趣味や家での行事など、アピールしたいものを15秒程度の動画にまとめて投稿してもらい、入賞作品には4Kチューナー内蔵テレビ、掃除機などの賞品を用意した。

コロナ禍で自粛生活が長期化する中、2020年秋以降も、第3弾「コロナでも楽しかった! 思い出の写真大募集!!」、第4弾「今日のお弁当見せてください!」を実施した。



コロナ禍にあって変化を恐れず 新しい働き方、新しい組合活動に挑戦

新型コロナウイルスは感染拡大の波を繰り返し、新しい生活様式や働き方が広がってきた。事業環境が大きく変化する中、全トヨタ労連は2021年春の取り組みにおいてペースアップの目安となる基準額を掲げず、加盟組合ごとに金額を要求する方針とした。直接雇用の非正規労働者のメンバー化の完結に向けてさらに取り組みを進めるとともに、コロナ禍においてさまざまな課題に直面する海外赴任者に対するサポートを強化した。



定期大会 第49回定期大会をWebで分散同時開催、「強い職場づくり」打ち出す

新型コロナウイルスによる未曾有の危機を乗り越え、その先にある未来を確かなものとしていくために、第29期後半期は「いかなる変化にも柔軟に対応できる『強い職場づくり』を進め、全員の力を結集し、自らの手で未来をつかみとろう」をスローガンに運動を推し進めた。

少子高齢化による人手不足や労働法制の改正、育児・介護と仕事の両立や60歳以降の働き方の進展も相まって、働き方の多様化が進んだ。多様な仲間、多様な働き方、多様な職場を組合活動の基盤として、「強い職場」づくりを進め、アフターコロナの社会や自動車産業の大変革期を乗り越えていくことが求められた。

感染拡大防止のため、各種の大会・委員会はWebでの開催を余儀なくされ、全トヨタ労連の第49回定期大会は2020年9月11日、カバハウス（豊田市）と全国12地区の会場をオンラインでつないで行われた。2021年1月15日の全トヨタ労連第86回中央委員会は会場開催からWeb開催に変更となった。



福利厚生 「つどいの丘」の利便性・サービス向上へ

1984年に組合員の学びと語らいの場として設立された「つどいの丘」が、2024年に40周年を迎えるにあたり、研修・余暇両面で魅力ある施設とするため利便性・サービス性の向上を図った。

コロナ禍での在宅勤務機会の増加を見据え、2021年1月より「リモートワーク利用プラン」を導入するとともに、キャッシュレス決済手段として既存のPayPayに加えauPAYを新たに追加した。4月には研修棟のWi-Fiを増強した。空調・電気設備など老朽設備の更新は、中期保全計画に則り、優先順位を付けて計画的に実施した。

「ファミリークリスマスパーティー」は新型コロナウイルスの影響で開催できなかったが、2021年4月の「春の家族記念日」、7月の「カブト虫捕獲大作戦」は3密防止を図りながら開催した。



組織拡大 直接雇用の非正規労働者のメンバー化に向けた取り組み

全トヨタ労連はこれまで直接雇用の非正規労働者のメンバー化を進めてきたが、完結には至っていない。同一労働同一賃金の法律施行や職場・会社の課題を踏まえれば、メンバー化に取り組む意義は高まっており、従来にも増して取り組みを進める必要があった。

非正規労働者、とりわけ60歳再雇用者がメンバー化できていない加盟組合については、全トヨタ労連が展開しているメンバー化パンフレットなどを活用しながら、着実にメンバー化に取り組むこととした。労使の話し合いを必要とする加盟組合では、積極的にメンバー化の意義や職場実態を踏まえた協議を行い、メンバー化の完結に向けて前進を図った。



春の取り組み 賃金改善要求、目安水準示さず

全トヨタ労連は2021年春の取り組みの要求方針案で、基本給の底上げ分を示すペースアップ(ペア)の目安水準を掲げなかった。各加盟組合は「組合員の生活の安心・安定感の確保」「労働の質的向上に対する報い」「働き方の改革を推進するための更なる意欲・活力の向上」「人材の確保・定着に向けた企業の魅力向上」「グループ内の格差是正・拡大防止」「強い職場づくりに向けた職場・賃金課題の解決」といった観点を総合的に判断し、賃金引き上げを要求することとした。

平均賃金引き上げは、賃金カーブ(制度)維持分確保を前提に、「人への投資」を加えた総額原資を要求し、組合員一人平均の賃金引き上げ額を明示することとした。コロナ禍にあって賃金カーブ維持分を超える要求に至らない加盟組合においては、課題解決・働き方の改善に向けて来春以降の取り組みにつなげることにした。



グローバル対応 海外赴任者に対するサポートを強化

グローバルな開発・生産・販売体制の整備が進む中、新型コロナウイルスによる影響もあり、現地出向者の安全・安心を守る取り組みや海外拠点の労使問題を未然に防止する取り組みが求められた。

海外赴任者に対する活動支援として、海外オグマニュアルを制作し、海外オグ活動サポートプログラム参加労組への勉強会を実施した。コロナ禍における赴任者や出張者の声を拾い上げ、参考となる情報を発信した他、困りごとの解決支援に向けて各加盟組合からの相談窓口を開設した。また、全トヨタ労連主催の労使セミナーをWeb形式で開催した。

海外拠点との関係づくりでは、Webを活用して交流会やセミナーなどを開催し、海外労組との連携を図った。労使問題未然防止に向け上部団体の海外労使セミナーに参画し、加盟組合で発生した海外労務問題に対しては上部団体と連携して解決支援にあたった。



50周年事業 50周年記念事業検討委員会を立ち上げ

全トヨタ労連は2022年9月に結成50周年という節目を迎えるにあたり、社会情勢の変化や働く者の意識・働き方の変化を踏まえて周年記念事業のあり方を見直していくことになった。「半世紀の活動を見つめ直す機会」としての位置付けに加え、組合員と家族の心に触れるような事業について検討した。

周年記念事業の推進体制として「50周年記念事業検討委員会」を設置し、委員会内に「ビジョン分科会」と「イベント分科会」を設けて事業内容の検討を進めた。ビジョン分科会では中期的な労連活動の方向性について議論し、イベント分科会では「全ての関係者への感謝を念頭に置くこと」「100周年のときに振り返ってもらえるイベントとすること」といった観点から意見交換を行った。



SDGsの理解浸透と行動変容 次の世代につながる職場づくり

環境変化のスピードが加速していく中、雇用の確保と労働条件の向上を図るためには強い職場づくりが不可欠であり、変化を先取りして自らの働き方を変革していくことが求められた。誰一人取り残さない持続可能な社会を目指すSDGsの考え方が社会全体に広まり、全トヨタ労連でもSDGsを基盤として一人ひとりの行動変容と生活の豊かさの向上を図った。結成50周年に向けて将来ビジョンと記念事業の検討も進めた。

SDGs SDGsの取り組み促進へ動画を作成

自動車産業を取り巻く環境変化のスピードがこれまで以上に増している中、全トヨタ労連は第30期スローガンとして「変化に立ち向かって自らの働き方を変革し、次の世代につながる『強い職場』をつくり上げよう」を掲げた。取り組みの一環として、「SDGsを基盤とした、より豊かで持続可能な社会・生活の実現」に向けて、一人ひとりの行動変容や生活の豊かさの向上を図った。

短期的目標として、SDGsについてより多くの加盟組合や組合員が内容を理解し、各加盟組合の取り組みにもなっていること、長期的目標として、SDGsが目指す「誰一人取り残さない、持続可能な社会」の実現に向けて、組合員一人ひとりが自発的に行動していくことを目指した。議案書は運動方針の各取り組み項目とSDGsの連関がよくわかるように作成し、労働組合活動とSDGsの関係に焦点をあてた動画コンテンツも制作した。

「連合エコライフ21」や「自動車総連エコライフ活動」など、上部団体の活動と連携し、全トヨタ労連としてもクールビズや節電などの取り組みを加盟組合に展開した。



50周年事業 50周年専用サイトを開設

全トヨタ労連結成50周年に関する情報を発信するため、2022年1月、公式サイト内に50周年専用サイトを開設した。

これまで以上に組合員とその家族に楽しんでもらえるよう、50周年では全トヨタ労連のスケールメリットを生かしたイベントや企画を用意した。ユニバーサル・スタジオ・ジャパン貸切イベントの他、著名人を招いてのオンライン特別セミナー、デジタル絵本の配信、eスポーツ大会、オンライン海外旅行の生配信など、自宅から参加可能なオンラインイベントについて専用サイトでいち早く案内し、イベントの内容や参加方法などを公開した。



安全衛生 労災・防災・減災意識調査を実施

全トヨタ労連は誰もが安全で安心して働ける職場づくりに向け、労働災害・疾病の撲滅と、自然災害発生時の組合員・家族の安全確保に取り組んできた。災害発生状況をタイムリーに展開することで災害の総件数を減らすことができたが、休業以上災害は横ばいであり、休業災害の発生要因に着目した取り組みが求められた。

2021年11月23日にWeb上で開催した「安全衛生・心身の健康セミナー」では、安全・安心な職場づくりに向けた役員の育成と、心身の不調者に対して相談・対策に結び付けることができる知識・スキルの習得を図った。関係部署と連携し、労働組合として相談機能を強化していくこととした。

加盟組合は安全・防災アンケートを実施し、その結果をもとに自組合の強み・弱みを把握し会社への提言につなげることとした。



政治活動 第26回参議院議員通常選挙で浜口誠氏再選

2022年7月に行われた第26回参議院議員通常選挙において、全トヨタ労連組織内議員の浜口誠氏が国民民主党の比例代表候補として出馬し、234,744票を得て再選された。

これまで、コロナ禍での雇用調整助成金の支給要件緩和、キャリアカー規制緩和による積載効率向上、自動車整備士と岸田総理との車座対話の実現と整備士不足対策、サボカー補助金や自動車関係諸税のユーザー負担軽減への対応、長時間労働是正などの働き方改革、高速道路料金の定額制導入(ワンコイン500円高速道路乗り放題)の提案、議員立法でカーボンニュートラルの実現に向けた「自動車産業脱炭素化推進法」を起草などに取り組んできた。



グローバル対応 海外赴任者相談窓口を新設

慣れない海外で孤立しがちな海外赴任者のさまざまな悩みに対応するため、全トヨタ労連のウェブサイトにて「海外赴任者相談窓口」を新設した。「海外赴任者困りごと相談フォーム」と「海外赴任者帯同家族掲示板」があり、24時間いつでも利用できる。

「海外赴任者困りごと相談フォーム」に書き込まれた相談内容に回答する他、加盟組合や会社の協力が無いと解決が進まない場合、相談者の了承を得て情報共有し、解決策を検討した。連絡員が忙しくてなかなか対応できない場合でも、全トヨタ労連が連絡員の代わりとして機能し、相談内容に合わせて柔軟に対応した。

「海外赴任者帯同家族掲示板」には帯同家族や帰任者家族も書き込むことができ、国ごとに投稿を並び替えたり、書き込み内容から検索することもできる。ちょっとしたことで気軽に相談でき、先輩帯同家族や帰任者家族から有用な情報が得られるようにした。



教育活動 全トヨタ労連オリジナル教育動画を制作・公開

新たな産業課題や政策・制度に関する全トヨタ労連の取り組みについて学んでもらおうと、オリジナルの教育動画を制作した。一般組合員向けと組合役員向けのコンテンツがあり、YouTube動画なのでいつでもどこでも視聴できる。

新たな産業課題チャンネルでは、「SDGs入門編」「カーボンニュートラル編」「外国人労働者編」「取り巻く環境編」「ダイバーシティ活躍編」「DX編」の動画を公開。政策・制度については「政治アニメーション もしも仲間の議員がいなかったら」など3本、キラキラの素は2本、ゆうゆう共済は14本がアップされている。いずれも10分以内のコンパクトな内容で、アニメーションやパネルなどを用いてわかりやすく説明している。



人が集まる魅力ある産業・企業を目指し
新たな取り組みがスタート

コロナ禍での行動制限は2022年の年央から緩和され、経済は回復に向かったものの、ロシアのウクライナ侵攻後、急激なインフレが進行した。近年にない物価上昇に伴い、全トヨタ労連は労働の価値を守り高める運動を展開し、2000年代以降最大の賃上げを達成した。人材確保・定着に向けて「魅力ある産業・選ばれる企業」となる取り組みを進めるとともに、産業界の課題にも目を向け、2023年春の取り組み方針では新たに「産業の仲間のための取り組み」を掲げた。

1. 製造加盟組合 全体の回答状況について

(1) 賃金

	2023年	2022年
賃上げに賛成した組合	121組合	120組合
平均賃金引き上げの 平均率	12.751%	6.153%
賃上げを要請した組合	121組合	93組合
平均賃金引き上げの 平均率	10.102%	5.170%

> 平均賃金引き上げ額の全体平均は昨年を大幅に上回る回答を引き出すことができた。
 > 物価上昇に対し労働の価値を守る観点や、企業の魅力向上等を要請。
 加えて、職場課題解決に基づいた賃金課題についても労使で共有し、賃金についても「多岐多岐」を要請した組合が複数ある。



春の取り組み 急激な物価上昇の中で
2000年代以降最大の賃上げ

世界的にコロナ禍からの需要回復が進む一方で、ロシアによるウクライナ侵攻後、世界経済の不確実性が高まり、エネルギー・食料を中心に急激な物価上昇が進行した。2022年度の消費者物価上昇率は3.0%と約40年ぶりの水準となり、急激な物価高に対して政府も「物価高を上回る賃上げ」を経済界に強く要請した。これに呼応して経団連は加盟企業に賃金引き上げを呼びかけ、一部の大手企業は2月の労使協議を前に賃上げを表明する異例の展開となった。

全トヨタ労連は、過去に経験したことのない物価上昇から組合員の生活を守るとともに労働の価値の低下を防止する観点から、単年にとどまらない中長期を見据えた議論を加盟組合と進めた。将来にわたって賃金引き上げの意志を確認する「転換の年」と位置付け、全ての加盟組合で維持分を超える要求を行った。取り組みの結果、加盟組合平均で3.66%と2000年代以降最大の賃上げを達成し、多くの組合で企業内最低賃金の大幅な引き上げができた。こうした取り組みは産業全体への波及効果を生み、自動車産業の魅力向上にも貢献した。

働き方改革 「選ばれる産業・魅力ある企業」に
向けた取り組み

トヨタグループは半導体・部品供給不足による生産変動・減産を余儀なくされ、部品製造系を中心に厳しい経営環境にあった。一方、就労人口の減少や就労意識の多様化により、短期的にも中長期的にも人材の確保が難しくなっていることから、「人が集まる魅力ある産業・企業」が労使共通の課題として認識され、交渉の突破口となった。

全トヨタ労連では、これまでの「働き方改革に向けた取り組み」と「総労働時間短縮の取り組み」を統合し、より働きがいを意識した方針を掲げて労使の議論に臨んだ。人材確保・定着のためには「選ばれる産業・魅力ある企業」になることが求められ、賃金など処遇制度だけでなく、所定外労働時間の低減や年次有給休暇の取得向上の取り組みを加速させた。新たな観点として、36協定、年次有給休暇カットゼロ100%達成を打ち出し、加盟組合に展開した。

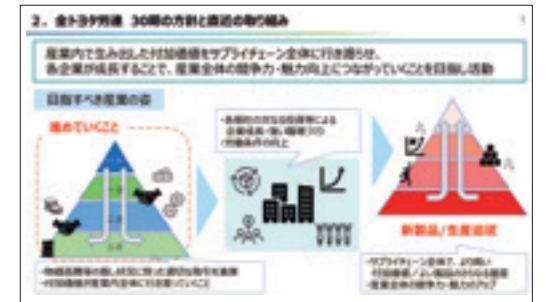
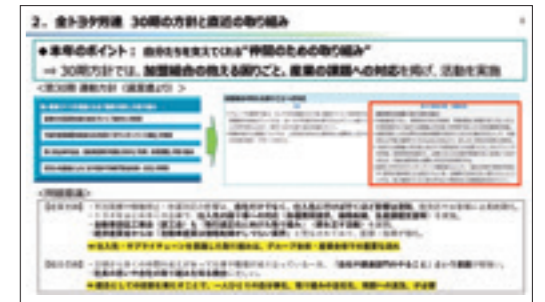


カウンターパート機能

「産業の仲間のための取り組み」を推進

全トヨタ労連は、以前から金型の取引など産業全体の成長に向けた取り組みを進めてきたが、新型コロナウイルスの感染拡大や世界的な半導体不足など、自動車産業が直面している課題に立ち向かうためには、産業の仲間同士で結束し、グループ全体で課題解決を図る必要があった。2023年春には新しい取り組みとして「産業の仲間のための取り組み」を推進し、自社だけでなく仕入先、協力会社、前後工程など身近な仲間のために何ができるのかを加盟組合で話し合った。ほぼ全ての加盟組合がこの取り組みを要求書に盛り込み、40を超える加盟組合の労使協議会でテーマとして取り上げた。

また、SDGs、カーボンニュートラル、外国人労働者、ダイバーシティ、DXなど新たな産業課題に対応していくための動画コンテンツも作成。期初の労使懇談会において活用を推奨したところ、5割の組合が活用した。



50周年事業 50周年記念式典開催、「50周年ビジョン」「労使相互信頼」のメッセージを発信と
全トヨタ労連史上初の「綱領改定」



2022年に全トヨタ労連は結成50周年の節目を迎え、9月16日、加盟組合の労使代表、来賓を招いて「結成50周年記念式典」を開催した。コロナ禍でもあり、従来のスタイルにこだわらず、時間・規模はコンパクトにしつつ、メッセージ性の強いコンテンツを盛り込んだ。

式典では「未来へ向かう」イメージムービーの上映に続き、周年事業記念イベントの紹介、そして、この先10年の労働運動の道標となる「50周年ビジョン」の紹介が行われた。労使代表として鶴岡光行会長と豊田章男社長がメッセージを披露、ともに全トヨタ労連の基本理念である「労使相互信頼」の大切さを訴え、今後の労使関係の発展を期した。最後に、新たに作成・リアレンジした労連歌がトヨタ工業学園吹奏楽部により披露された。

2023年6月10日には全トヨタ労連本部のOB・OGを招き、「50周年に感謝する会」を開催した。約500名が一堂に会し、10年振りに旧交を温めた。

この他50周年記念誌の編纂、各種イベントの開催など、2年間にわたる記念事業を通して全トヨタ労連に集う仲間の一体感を醸成することができた。

翌期の2023年9月の第52回定期大会では、50周年記念事業を通じてその大切さを再認識した「労使相互信頼」を全トヨタ労連の「綱領」に織り込む、史上初となる綱領の改定を行なった。

