

## 2017～2018年度運動方針の策定にあたって

2015～2016年度の運動方針は、2年間の活動を経て区切りの時を迎えた。中央執行委員会の諮問機関であるネットワーク21委員会は、6回の会議を開催して活動の振り返りを行い、課題を明確にするとともに組合結成40周年を区切りに、10年後の50周年の姿を描きつつフォームズユニオンの更なる発展を目指し議論を交わしてきた。

その中で、1998年にはじまった「HAND運動」は、「HAND to HEARTの推進」という形で現在まで継承されてきたが、時代の変遷とともに意義への理解が薄れている懸念もあることから、新たな運動の旗印を掲げるべきとの結論に至った。

新たな2年間の運動方針については、「組合活動の原点は職場にあり」「すべての活動はコミュニケーションからはじまる」という考えから、『Communication first』（コミュニケーション・ファースト）をスローガンに「組織と人材」「職場と組合員」「労使関係」「対外活動」を運動の柱に取り組みすることで、環境の変化に対応するとともに綱領の実現を期することを目的として活動を展開する。

**一つは、「磐石な組織の構築」**である。

フォームズユニオンの綱領実現と運動方針を完遂するためには、組合員の協力が必要なことは言うまでもない。組合員を引きつける求心力の高い頼れる組織を築くには、充実した活動の展開と円滑な組織運営が必要不可欠である。機関会議の定例開催と役員の人材育成を中心に取り組みとともに、専門部および青年層や女性をターゲットとした活動を推進する。加えて、組合役員OBとの連携により、労働運動の歴史などから組織防衛や組織拡大の必要性を学び、組織の強化を図る。

**二つは、「活気ある職場の構築」**である。

組合活動の原点は職場であり、活気や活力は職場の声と行動から生まれる。職場でのコミュニケーション活動を強化することにより、活気ある職場づくりに取り組む。特に、対話集会については、組合専従役員を中心に全国の職場を巡回するコミュニケーション活動の充実を図る。また、働きやすい職場を目指すうえで重要な活動である安全衛生や環境整備にも積極的に取り組む。生活面においては、総合サポート共済を中心とした組合の福利厚生制度の拡充に努める。

**三つは、「労使関係の健全化と対応の強化」**である。

労働諸条件の維持向上については、4本部（4社）合同で年末一時金および春季生活闘争の労使交渉を行うことでの相乗効果は得られている。全体交渉とは別に各本部（各企業）において労使交渉や労使協議を行うことで、企業の実態把握と組合員の想いを伝える場を身近に持つことにより、交渉の独自性と業績反映の納得性を高めていく。また、労使の継続課題に対しても組合の小委員会と労使の専門委員会を活発に機能させることで、慎重かつ迅速な対応を行う。更に、時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進など職場の労使関係強化を図ると同時に、労使事務局機能の充実に取り組む。

**四つは、「対外活動への積極的な参画」**である。

フォームズユニオン（単一労働組合）では取り組むことが難しい活動やスケールメリットを活かした共済制度などについては、トッパンフォームズグループ企業の労働組合で構成するフォームズユニオン連合会と印刷情報メディア産業の労働組合の集合体である印刷労連に参画することで対応を図っている。引き続き、中核組織としての責任を果たすべく、役員を派遣し積極的に活動していく。政策制度の改善や地域活動ならびに産業を越えた情報交換や交流においては、連合（日本労働組合総連合会）や友誼団体を通じて活動を展開する。