

## ＜運動方針の考え方と進め方＞

### 1. 人材育成と組織機能の強化

#### (1) 求心力と役員 の 資質向上

盤石な組織を構築するには、確固たる組織運営とともに組合組織を中心的に運営する組合役員 の 育成が 必要不可欠である。労働組合の果たすべき役割、各級役員における立場と役割、組織運営全般に関する内容など、組合役員として兼ね備える知識や行動について教育活動を行っていく。また、組合の求心力を高めるには、一般組合員の理解と協力が重要である。従って、機関紙の活用や日常の活動の中で、一般組合員に対し組合組織の意識醸成を図っていく。一方、次代のリーダー発掘や活動の継承を意識した取り組みを推進するとともに、組合役員OBとの連携により歴史的な背景を学びつつフォームズユニオンの継承に努めていく。

#### (2) 組織力と運営強化に向けた機関会議の展開

組織を運営していくにあたっては、組合員ならびに各級役員 の 協力、そして情報連携や物事を進めるにあたっての機関会議は欠かせない。また、機関会議は次なる目標やステップに向けて重要な要素を兼ね備えている。一方で、組合活動の原点である職場活動について、職場集会や職場委員会の実態を考慮した中において、運営全般における強化が必要であるとの認識にある。その様な中、コロナ禍を含めた取り巻く環境や組織の更なる活性化などを考慮するに、現状までの仕組みを展開しつつも、活動を通じながら機関会議全体の総点検を行い、組織の運営力強化と活性化に向けて努めていく。

#### (3) 専門性を有した機構の活性化

組合員の身近な活動と組織活性化の原動力となる専門部（教育・広報・文厚・調査・財政）、各種取り組みへの基礎づくりと事前調整を行う場として設置している各種小委員会（労働条件・生産性・福利厚生）について、専門的な取り組みとして形成している。しかしながら、ここ数年間の取り組み状況を精査した中においては、運営や取り組み実態は低調と云わざるを得ない状況にある。従って、役割や重要性を学び直すとともに、それぞれ機構のあり方を再構築し、メリットを発揮すべく運営の確立を目指していく。

#### (4) 青年委員会・女性活動の取り組み

フォームズユニオンを構成する中において、全国、支部、分会「青年委員会・女性活躍推進委員会」組織を形成し、精力的に活動を展開している。また、若手や女性組合員の組合参画は、組織全体の底上げと活性化、更には次代の役員育成といった非常に重要かつ大切な役割を有している。その様な中、ここ数年間においては合同での取り組みを主として行ってきたが、今年度においては更に踏み込んだ中で統一的な組織形成を目指した中で活動を展開していく。また、支部、分会活動の運営について、執行部によるフォローを確実なものにしなが、活動の停滞防止と計画性をもった運営に努めていく。

#### (5) 組合組織の検証と再構築に向けた取り組み

組合結成 50 周年を数年後に控えた中、企業も大きな変革期を迎えている。そして、フォームズユニオンは、過去から取り組んできた各種活動の成果により現在に至っている。将来に向けては、企業とともに継続的な発展を目指していかなければならない。その様な環境を背景に、先ずは、50 周年の節目に向け組織全体の振り返りと検証、そして見直しと改

革を行っていかねばならない。一方、昨年からの議論の中においては、今季スタートからの見直しにより、数年間の運用実績を見た中で、新たな仕組み形成に取り組むべき課題も見出してきた。従って、組織機能を形成する各種機構と活動、予算（積立金）全般を含めた中での再構築に取り組んでいく。また、企業の大きな変革に対応すべく、労働組合としての役割を発揮しながら、将来の継続的な発展に向け基盤づくりに努めていく。

## 2. 組合員の安心追及とフォロー活動の推進

### (1) 職場内コミュニケーション活動の推進

組合役員による職場巡回活動や世話役活動、そして職場集会などの日常的な職場活動における基本活動を推進し、Communication first の実践に努めていく。また、組合役員と組合員間、組合役員間、労使間それぞれのコミュニケーション活動を充実し、見える活動と組合員の心に寄り添う対応（活動の「報・連・相」）を図ることで、組合の求心力を高めていく。

### (2) 問題点の把握と対応

企業の活性化は、職場の活性化にある。昨今、取り巻く環境や労働環境に大きな変化が生じており、個々の私生活や会社生活においても多くの問題を抱えている組合員は少なくない。また、多くの職場においては、非正規社員が存在し企業を支えている。従って、助け合いの精神と活気ある職場の構築に向け、組合役員が自覚をもち職場内コミュニケーション活動の定常化に努めていく。その中で、問題点や課題把握に努めると同時に、問題解決に取り組んでいく。

### (3) 対話活動の推進

対話集会活動については、機能が発揮されることにより、組合員と組合役員の信頼関係が築け、組織としての求心力に繋がるものでもある。また、個々人や職場環境などの課題や問題点の把握に努められ、労働組合としての機能性を発揮しながら、その改善に努めていくことができる。従って、ここ数年間の取り組み実態と課題を踏まえつつ、中央本部、支部、分会間の連携を深め精力的に取り組んでいく。また、実行にあたっては、計画性と事前準備を徹底し有意義な取り組みとしていく。

### (4) 健康・安全衛生の取り組み

働く従業員において、健康と安全は大前提の条件である。また、生産性を阻害する過度の時間外労働やストレスの軽減は重要な取り組みである。従って、従業員の健康・安全・あるいは危険、健康障害に対する意識の向上と整備、そして働く従業員の実態を把握すべく、定期的な職場内パトロールの実施に取り組んでいく。一方、形骸化が懸念される安全衛生活動について、その実態を再検証し、職場の安全と健康の確保に努めていく。

### (5) 生活応援の更なる推進と検討

組合員が「安心して働き、そして安心して生活できる環境」を目指すうえで、スケールメリットを活かした組合独自の福利厚生制度は大きな役割を担っている。しかしながら、現状の福利厚生制度の利用状況や組合員の多様化するニーズなど課題は多い。まずは、現状の中で取り扱っている福利厚生制度の加入促進を推進し、スケールメリットを発揮していく。また、一定時期の取り組みにこだわることなく、年間を通じた対応を図っていく。一方で、TFG福社会や上部団体との連携により、新たな福利厚生制度の模索を行っていく。

### 3. 労使関係の健全化と労働条件の維持向上

#### (1) 職場労使関係の推進

組合活動の原点は職場であり、職場に根ざした活動は基本である。そして、職場における労使関係は非常に重要であり、職場の活性化が生産性向上に大きな影響を及ぼしている。しかしながら、現状を直視するに職場内における労働組合としての役割や労使関係の希薄化が窺える。従って、各級役員の育成とともに職場内における組合活動の推進、更には労使関係の構築に力を注ぎ、働きやすい職場環境と職場の活性化に努めていく。

#### (2) 事業所労使関係の強化

労使協議会ならびに労使懇談会の定例開催は、事業所における業務遂行上、非常に大切な役割として設置している。健全な事業運営においては、大前提として遵守していかなければならない労働基準法や労働協約について、労使が真摯に向き合いチェックしていかなければならない。その様なことから、日常の労使関係におけるコミュニケーションを推進し、協議会、懇談会の定例化と質の向上、更には緊張感を保ちながらの労使関係と事業運営に努めていく。

#### (3) 生産性と労働諸条件の維持向上

企業の興隆発展なくしては、我々の安心・安定は実現できない。また、雇用や賃金を始めとする労働諸条件の原資は、労使の努力による生産性向上の増分付加価値で賄われるべきである。従って、生産性三原則の基本を再認識しつつ、生活の支えである給与と一時金、そして労働諸条件の維持・改善に取り組んでいく。具体的には、労使交渉や労使協議において、組合員の想いを伝えるとともに、日常の労働観や業績反映部分の納得性を高めるべく取り組んでいく。また、経営参画ならびにチェック機能を発揮しながら、企業の大きな変革に対し企業内労働組合としての役割を果たしていくとともに価値観を高めていく。

#### (4) 労使専門委員会の積極的な開催

事業を運営していくにあたり、大前提となる労働基準法や労働協約の遵守は絶対である。また、春季生活闘争からの継続課題や新たな仕組みづくりなど、多くの課題や問題点が山積している。その様な中、日常における課題や問題点の共有と解決、そして労使交渉に向かうにあたっての事前協議の場として、労使専門委員会の役割は非常に重要である。従って、本部、支部を含め労使専門委員会の重要性を再認識し、必要に応じた労使専門委員会を設置し積極的に取り組んでいく。

#### (5) 労使事務局機能の活性化

労使関係の根幹をなすものは事務局機能である。また、労使の事務局機能を充実させるには、日常におけるコミュニケーションを重視した対応と相互の情報交換、そして迅速な対応が求められる。従って、労使の窓口である事務局機能を充実させ、組合活動や労使関係、更には事業遂行への調整機能として発揮していく。

### 4. 対外活動の推進と社会貢献活動

(1) フォームズユニオン連合会活動の向上 企業のグループ経営と連結決算は、企業が成長を目指す上で重要度が増している。一方で経営のチェック機能でもある労働組合として、グループ全体の企業価値を高めることが求められる中、グループ全体を視野に入れた組合活動の展開と活性化が必要不可欠である。引き続き、専従役員を中心に役員派遣を行

い、牽引組織としての立場を発揮していく。また、フォームズユニオン連合会を構成する各組織に対し、労働組合として求められる役割や機能など、果たすべき責任について議論を深めていく。

#### (2) 中核組織としての印刷労連対応

産業別労働組合の役割は、産業の発展と社会的・経済的地位の向上を目指し、そこで働く者の労働諸条件の改善に努めていくことである。フォームズユニオンは、印刷労連の中核組織としての責任を果たすとともに、印刷労連の運動方針に基づき各種活動を展開していく。また、印刷労連内に存在する全国の地方協議会活動へは、支部ならびに分会より役員派遣を行い、積極的な参画と連携のもと、フォームズユニオンとしての役割を発揮していく。

#### (3) 連合活動の推進

ナショナルセンターである連合は、企業や産別内で解決できない様々な課題に取り組んでいる。特に、政策制度の改善については、政府や都道府県をはじめとする各自治体に対し、連合本部、地方連合会、地域協議会、地区協議会から要求を行っている。引き続き、上部団体である印刷労連を通じて、フォームズユニオンを構成する各地域へ役員を派遣していく。そして、世の中における労働組合活動に参画し、フォームズユニオンとしての価値観を高めると同時に、社会の一員としての責任を果たしていく。

#### (4) 友誼組織・友好労組との連携

友誼組織との連携は、組織基盤の強化、組織の成長を目指す上において必要不可欠な取り組みである。また、様々な活動や研修会への参画など、人材育成においても有効的な実績を積み重ねてきた。過去からの取り組みを継承しながら、富士社会教育センターや日本生産性本部との連携を保っていく。また、歴史を踏まえた中において、三多摩友好労組連絡会やKAKKIN会議への参画を継続し、組織のあり方や運営の検証に努めていく。一方、他社労組との連携については、同業・異業種問わず情報交換や交流活動を行い、見聞を深めるとともに自組織内への活動に展開していく。