

全進宣言 ~ Moving forward Together ~



\ 働く仲間の笑顔のために /



田村まみ通信

mamitamura.com

令和5年 臨時国会特集号

2023年

12/7

厚生労働委員会

カスタマーハラスメント問題について



厚生労働委員会の質疑に立ちました。

本日はしばらくぶりの一般質疑ということで、最初にカスタマーハラスメントを取り上げました。2022年2月に政府がカスハラ対策企業マニュアルを発行して以降、例えばドラッグストア従業員やタクシー運転手らの氏名掲示義務の緩和、自治体での条例制定や公労使検討会立ち上げなど、各所でカスハラを防ぐためルール見直しの動きが出てきています。それだけあらゆる場面でカスハラが労働者にとって脅威となっていることの現れでもありますので、厚労省としての一層の取り組みと、今後の法制化の必要性について見解を伺いました。

堀井雇用環境・均等局長は、今年度はカスハラ対策先進企業の対応事例集の水平展開、3年ぶりとなる実態調査の実施、研修用動画の作成等に取り組む予定であること。来年度は業界共通の対応方針を策定するモデル事業を概算要求中である旨を答弁いただきました。



武見大臣からは、まずはマニュアル等を通じて企業における対策を促すとともに、今年度の調査の結果を踏まえながら、さらなる取り組みを継続して考えていきたいと答弁がありました。



引き続き、現場の声を政府に訴え、粘り強く対応を求めてまいります。

家政婦（夫）という職業がありますが、実は労働基準法の適用除外のため労災認定がされません。介護保険の居宅サービスを提供しつつ、個別契約で家事使用人として住み込みで働いていた女性が長時間労働で急死した事件をきっかけに、厚労省で法改正に向けた議論が進んでいます。

私からは法改正までの当面の間、過労死のような事象が起きないように対応を求めました。家政婦の方ご自身の労働問題を周知するのにあたって、介護事業所などから兼業をしている人に注意を促すなど、そのために厚労省内でも労働基準局と老健局とが連携して行くべきだと質しました。

武見大臣からは、介護事業所を兼ねている家政婦事業所を通じた当事者の方への注意喚起や、厚労省としても不適切な契約状況を掴んでいることから、今後とりまとめのガイドラインにおいて周知を図っていく旨答弁がありました。

Contents

- 2 田村まみ総力支援の取り組み **田村まみ通信**(令和5年臨時国会特集号より)
- 4 **簡明扼要**
- 6 **2024年度春季交渉に関する要求**
- 10 **2024年度組織対策セミナー**
- 12 第3回、第4回中央執行委員会報告
- 13 第2回教育・青年女性委員会報告
- 13 第2回広報委員会報告
- 14 **単組・支部だより**
ニプロユニオン大館支部
グッドマン労働組合
- 15 **この国のかたち 神さま仏さま**
- 16 **わたしのスタイル(my cell)**
- 17 **芸術のすゝめ**
- 18 ニプログループ労連共済
- 18 **プレゼントクイズ**
- 19 **コミュニケーション広場**
- 19 編集室
- 20 **とっておきの逸品** ニプロファーマユニオン鏡石支部 柏原 勤
- 20 **みんなで学ぼう プチスキル** ニプロファーマユニオン大館支部 山下 美幸

表紙写真：ニプロユニオン甲府支部

第44回中央委員会 会長挨拶

ニプログループ労働組合連合会 会長 原田 要

1. はじめに

第44回中央委員会にご出席のみなさん、大変お疲れ様です。この中央委員会は、今期活動の中間報告を行ない、これから始まる春季交渉の要求案を機関決定する大切な場です。ですがその前に、1月1日に発生した能登半島地震について触れておかなければなりません。

改めて、今回の地震で犠牲になられた方々のご冥福をお祈りするとともに、被災されたみなさまに心からお見舞い申し上げます。大きな災害発生を受けて、みなさんも心を痛めておられることと思います。私たちに何かできることはないのか、どのような支援が有効なのか、そのような問い合わせを早くからいただきました。会社にも確認・相談の結果、被災地にかかる負担や安全面などを考慮し、上部団体であるUAゼンセンに歩調を合わせて「緊急支援カンパ」を実施することとしました。全国の各職場でご協力いただきましたことに深く感謝申し上げます。本日この会場で寄せていただく募金も加えて、ニプログループ労連の最終集約いたします。

同時に、これからの災害発生に備えるために、労働組合としてできることを今一度考え、そして実際に行動に移しましょう。防災における自助、共助、公助という言葉をご存知でしょうか。自助は、文字通り「自分で備えて、自分自身や家族を守ること」です。今すぐにできる事例として家具などの転倒防止、非常持ち出し袋の点検、安否システムの確認などが浮かぶでしょう。UAゼンセンや全労済など、万一に備える各種共済に加入することも含まれます。共助は「地域や団体の活動により共に助け合うこと」です。地域の防災訓練、募金やボランティアによる支え合いなどが分かります。自助、共助、公助、これらのすべてが機能することによって、万一の時には被害を最小限にとどめることができるはずですが、日本全国、いつ、どこで、どのような災害が起こるか分かりません。みなさんご自身だけではなく、職場の仲間たちにも繰り返し呼び掛けをお願いします。

2. ニプログループの現状と活動の振り返り

ちょうど一年前、私たちが働いている工場が業務改善命令を受けました。その翌月には製造現場で大きな火災も経験し、安定供給する上での諸課題を改めて認識することになりました。ニプログループを取り巻く環境は依然として厳しく、みなさんご承知の通り、エネルギー費用や原材料費の高騰が企業業績を大きく圧迫しています。私たちが扱っている製品の多くは、簡単に価格転嫁できるものではありません。医療機器、医薬品ともに高い品質と安全性、そして確実な供給が求められる中で、市場の要求に答えられていない現実、私たちの気持ちにも大きな負担になっています。安定供給できていない中で、値上げ交渉がとて難しいことは、容易に想像できるでしょう。

賃金や労働時間などの労働条件、そして職場の環境はいかがでしょうか。安心して仕事に専念できる環境と言えるでしょうか？ 昨年の春季交渉では会社も組合の要求に対して一定の理解を示し、過去にはない大きな規模でのベースアップが行なわれました。しかしそれ以上に物価は高騰しており、実質的な賃金はマイナスの状態が続いています。世間と比較しても賃金水準や労働時間の実態は大きな開きが残ったままです。毎年のように要求しているハラスメントの撲滅も、残念ながら実現にはほど遠い状況にあると言わざるを得ません。さまざまな要因が重なり、この一年間にも多くの仲間がニプログループを去りました。

このような状況に対して、私たちは労働組合の立場から何をすべきでしょうか。本日の中央委員会とこれから始まる春季交渉を通して、一緒に確認していきましょう。

ここで改めて第44回定期大会以降の主な活動を簡単に振り返ります。大会懇親会には余語専務と田村まみ参議院議員にもご出席いただき、直接対話する機会を得ました。これはニプログループ労連だから実現したことです。特に、田村議員の存在と活動が私たちニプログループの成長に直結していることを実感されたのではないのでしょうか。引き続き、ニプログループ労連の総力を挙げて支援していくことを先ず触れておきます。来年の参議院議員選挙に向けて、職場の気運をさらに高めていただくようお願いいたします。

昨年2月に団体加入したUAゼンセンの介護共済は、それ以降の具体的な動きができませんでした。共済自体の内容や、自分自身も加入しているということの周知が十分ではなかったと反省

簡明扼要

【かんめいやくよう】……潔明快で要を得る。簡にして要点を得て、よく筋道が通って理解しやすいこと。

しています。その先にある「個人型」への加入促進につながるよう、福利厚生委員会や各種会議・研修会での説明に力を注ぎます。年収に占める月例賃金と一時金の割合の見直しについて、労使協議を重ねてきました。概要は先月に広報しましたが、さらに組合要望の反映をお願いしているところです。より安心して働ける制度づくりのために引き続き労使協議を進めます。

1月に開催した「組織対策セミナー」や昨日の「国会見学会」には手応えを感じています。執行部一人ひとりの意識と活動により職場が活性化しますので、今日以降の動きをさらに加速していただきますようお願いいたします。

3. 春季交渉にあたり

ここからは春季交渉に触れます。世間では、昨年引き続き大手有名企業などが早々と賃上げ実施を意思表示しています。ここまでは政府の要請に経済界も応じている流れだと言えますが、今年、特に注目されるのは中小企業における賃上げが実現するかどうかだと言われています。私たちは大手、中小、どちらでしようか。今春季交渉におけるポイントを整理しましょう。第一に、ベアスアップを含む賃金改定の実施は必然であるということですが、先にも触れたように、高騰している物価や世間情勢をみても実施しない理由が見当たりません。ニプロ本体を皮切りに、昨年以上の結果を求めてニプログループ労連全体で交渉に臨みます。仮に単年度の業績が思わしくない会社や事業部があったとしても、グループ全体の動きに歩調を合わせた会社の判断を強く求めます。

第二に、健康維持・増進のための環境整備です。就業規則に定められた労働時間、すなわち「所定労働時間」が2000時間を超えている企業は、UAセンセンの中でも僅かです。残念ながら、ニプロは一部該当しており、長年改善できていません。みなさんが職場で時間を意識した業務改善に取り組んでもらっていることを最大の武器に、今年こそ1900時間台を実現しましょう。その上で、休日・時間外を含めた「総実労働時間」の削減を進めなければなりません。

さらには職場が安全であるかどうか。事故やケガのない環境であることはもちろんのこと、各種ハラスメントのない健全な職場でなければ安心して働くことができません。社である「意欲」も減退し、この会社で働き続けることを選ばなくなってしまう。会社(ニプロ)が360度フィードバックを管理職に実施したことは記憶に新しいところです。導入初年度でしたので、評価者の選定

や実際の評価実施にあたって戸惑いがあったことは否めませんが、確実に一歩前進し始めたことと評価しています。その一方で、昨年コンプライアンス委員会が発足しましたが、まだまだハラスメント意識の欠如と思われる事案が多いことも事実です。事案が社内公表されるようになってからも自分は例外だという間違った認識。常に自分が正しいという判断基準。コミュニケーションがとれているという勝手な思い込みなど。みなさんの周りでも見られる光景ではないでしょうか。ハラスメント撲滅を実現するためにも、私たちも日頃から相互に声を掛け合える雰囲気づくりに努めましょう。

そして第三に、今交渉を通じて私たちは何を感じるのか、何を手にするのかということ。交渉ごとです。交渉ごとですので、要求が実現する・しないという目先の結果を大切にしなければなりません。今交渉を通じて、改善すべき諸課題は労使共通の認識とし、具体的な取り組みをさらに進めましょう。従業員が「よし、今日からまたこのニプログループで頑張ろう!」と思えると同時に、会社も「企業は人。従業員の期待に応えて良かった」と感じるものでなければなりません。もつと業績を上げるためにはどうすれば良いのか。将来にわたって成長するためにはどのような制度が必要なのか。私たちニプログループ労連から積極的な提案や提言をおこなう、経営へのチェック機能を果たしながら、適度な距離感のもとで信頼関係を強化する必要があります。言い換えると、春季交渉はこの2月、3月だけの動きではありません。私たち労働組合が一年を通して職場の課題と向き合い(職場集会の開催)、日頃から労使協議を通じて課題を改善してこそ、賃金をはじめとする労働条件が良くなるのです。活動の原点が職場にあることを考えると、単組・支部の組織と活動レベルがより一段上のステージに上がることも大切なポイントです。

冒頭にも触れた自助、共助、公助の考え方は、そのまま組合の活動にも当てはまるのではないのでしょうか。組合員個人の幸せを求める活動は、そのまま事業部や会社、単組・支部全体の幸せでなければなりません。そして次の世代にも、数十年後の未来にもつながる活動でなければならぬと確信しています。このことを結びのメッセージとし、We Love NIPRO Groupの想いを実現するためにみんなでさらに一歩前進することをお願いして、本日の中央委員会の挨拶を終わります。本日、最後まで宜しくお願いいたします。

2024年度春季交渉に関する要求

2024年2月17日(土)に開催された第44回中央委員会にて、2024年度春季交渉の要求内容が機関決定されました。組合員のみならずから寄せられた意見を中心にグループ全体のバランス、医療機器・医薬品業界にあるNIPROの位置づけ、UAゼンセン2024労働条件闘争方針の考え方を踏まえて作成された要求です。これから交渉に入りますので、みなさんのご支援をお願いします！

○ニプロユニオン・ニプロ医工労働組合

1. 賃金改定に関する要求

- 規程に基づき下記の賃金改定を実施すること。
 - 本給を1歳分引き上げること。
 - 昇進・昇格・昇号・進級にともなう賃金改定を実施すること。
 - 一般社員(2024年4月時点)に対し、基準年齢と満年齢との差を1歳是正すること。
- 基本給へ4%のベースアップを実施すること。
「組合試算 組合員1人平均、賃金改定基礎給の4.00% 102277円」※11月時点基礎給
- 職能給のBグループ、Cグループを撤廃すること。
資格等級が役職に追いついていない従業員に対して、職能資格規程第29条に則り、役職に適した資格等級に見直しをかけること。具体的な提案として、代行職の従業員が昇進昇格試験に合格した場合、グレードが昇格要件を満たしていなくとも昇格とせること。
職能資格規程におけるポイント制を、意欲及び業績に沿って、より正当に評価できるシステムにすること。
- ポイントの上限を撤廃すること。
 - 必要ポイント以外の面で、グレード昇号と同様の運用になるよう、2グレード昇号の条件を変更すること。
 - 代行職が一定以上の速度で昇格できるよう、昇格に必要なポイント条件を見直すこと。
- 諸手当に関する小委員会を、社会情勢および職場の実態に沿った手当の新設・改定を実施すること。
 - 住宅手当を全エリア3000円増額すること。
 - 首都圏の住居に関する住宅調整手当を7500円増額すること。
 - 大館工場の住宅手当について5000円引き上げ、ニプロファーマ大館との差額をなくすために別表その他地域の条件に合わせること。
 - びわこ工場を除く、4組3交替の交替勤務手当を5000円増額すること。
 - 交替勤務の社員が昇進して定時勤務になることにより給与が大幅に減少することを防ぐため、製造拠点の準監督職および監督職における役職手当をアップすること。
 - 大館工場の冬期通勤手当割増率を20%に引き上げること。
 - 食堂のない拠点について厚食補助手当を1日あたり2000円支給すること。
 - 単身赴任手当の下限額を2000円増額すること。
 - CDP手当を新設し10000円を支給すること。
 - メンテナンス手当を10000円増額すること。
 - 物価の上昇に伴い、全体的に宿泊料金が高騰しているため、国内出張旅費規程の宿泊における費用記載を適正な価格に調整すること。

2. 従業員の健康維持・増進に関する要求

- ニプログループ各社の就業時間、年間休日について
 - 夏期休暇を3日導入すること。
 - 大館工場とびわこ工場については年間休日数を1日以上増、また大館工場の4組3交替勤務者の一斉休日を1日以上増とすること。
 - 人員不足の改善および適正な人員配置について
- 交替勤務者の健康と安全に配慮し、休日出勤率前年比3割削減を目標に掲げ、生産計画の見直しと適正な交替勤務者の増員を行うこと。そのために設備投資による製造ラインの省人化、類似品盤の統一による効率化等を労使協力のもと取り組むこと。
- 大館工場において人員確保と離職防止対応のため、総務人事本部からの出向による協力を行うこと。
 - 安定した人材確保のために、正社員採用・登用を積極的にを行い、中途採用者に対しても適切な教育・研修を実施すること。
- 労働時間の管理について
 - 大館工場で交替勤務者の勤怠管理がTimeproだけで管理できるようシステムを整備すること。
- 有給休暇、特別休暇について
 - 時差勤務・短時間勤務と平日・時間単位有給休暇を併用できるようにすること。
 - 時間単位有給休暇を柔軟に取得できるようにすること。
 - インフルエンザ等学校感染症第1種または第2種および新型コロナウイルスなど感染症罹患時、有給休暇が残っていても積立休暇の復活取得を優先的に使用できるようにすること。
 - 看護休暇、介護休暇、出生サポート休暇の特別休暇を有給とすること。
 - 不妊治療のための特別休暇を有給とすること。
- ハラスメント撲滅について
 - ガバナンス統括本部およびコンプライアンス委員会にハラスメント相談があった場合、一定期間内に相談者へのフィードバックを行うこと。また、調査結果が相談者に対してネガティブな結果となった場合は、その経緯について記載された書面をもって納得のいくよう説明すること。
 - 管理職だけでなく一般従業員に対してもハラスメント教育を定期的に実施すること。

2024年度春季交渉要求内容

- Ⅲ セカンドハラスメントを考慮した教育・指導、もしくは情報漏洩防止を考慮した相談環境の整備を行うこと。あわせて、セカンドハラスメントを含む、ハラスメント抑止力として厳罰化と見える化を行うこと。
 - Ⅳ 管理職以外にも監督職がコンプライアンス委員会へ直接介入できるように再編をすること。また、委員会内の情報共有を円滑にし、タイムリーな情報を共有できるようにすること。
 - Ⅴ 不妊治療を受ける従業員に対し、治療費の補助を支給すること。
 - Ⅵ 不妊治療に対するサポートについて
 - Ⅶ 労災付加給付金(遺族補償付加給付金)について
 - (1) 遺族付加給付金について3400万円とする。
 - (2) 障害退職付加給付金について、労働基準法第7条に定める障害補償を基に定められた障害等級に応じた労働能力喪失を判断する基準(労働能力喪失率)に準じて下記の通りとする。
- | 障害等級 | 金額(万円) | | 障害等級 | 金額(万円) | |
|------|--------|-------|------|--------|-------|
| | 有扶養者 | 無扶養者 | | 有扶養者 | 無扶養者 |
| 1級 | 3,400 | 2,550 | 8級 | 1,530 | 1,150 |
| 2級 | 3,400 | 2,550 | 9級 | 1,190 | 900 |
| 3級 | 3,400 | 2,550 | 10級 | 918 | 690 |
| 4級 | 3,128 | 2,350 | 11級 | 680 | 510 |
| 5級 | 2,686 | 2,020 | 12級 | 476 | 360 |
| 6級 | 2,278 | 1,710 | 13級 | 306 | 230 |
| 7級 | 1,904 | 1,430 | 14級 | 170 | 130 |
- Ⅰ 部門の新設について

新規部門として「社内キャリアコンサルティング部(仮称)」を設置し、社内の人材流動性およびキャリア形成の円滑な実施およびハラスメント根絶に向けた間接的な支援ができるようにすること。
 - Ⅱ 人事考課および人事考課面談について
 - (1) 人事考課面談について、考課期間を十分に確保し、100%の実施を表現できるスケジュールを確保すること。
 - (2) 最終考課が1次考課終了時点から変動した場合は、2次考課者以降から1次考課者への確実なフィードバックの実施をすること。1次考課者は被考課者へ相違なく伝達を行うこと。
 - (3) 人事考課面談を実施しなかつた管理職に対し、公表や考課に影響を与えるなどの措置を設けること。
 - (4) 人事考課面談について、考課の基準となる評価内容や、改善点について説明する義務を果たして完了とすること。監督職以上の管理者に対して定期的な考課者教育を行うこと。
 - Ⅲ 副業制度の解禁について

これからの働き方改革に備え、また人材確保及びスキルアップのために、副業を段階的に許可し、社員の働き方に裁量を与えることを目指し、小委員会の設置および開催をすること。
 - Ⅳ テレワーク制度について

より柔軟な働き方を表現できるよう、テレワーク上限回数の撤廃をすること。
 - Ⅴ 組織改編について

利益体質に向けた整備を進めるうえで、大規模な人事異動や組織再編については、情報の展開方法を十分に考え、組織だけのためではなく、従業員が生活を守ることに寄与するためであることが理解できるよう、十分な猶予を持つ丁寧な対応を行うこと。また、事業部の独占専行ではなく総務人事本部と連携しなければ実行できない仕組みづくりを行うこと。
 - Ⅵ 安定供給へのアプローチについて

生産品目の適正化に向け、実現可能な生産計画を提出し安定供給を図り、営業および工場の退職に歯止めをかけること。また販売予算を設定する際に、生産・供給予算と照らし合わせて製造部門に無理がないよう、客観的な意見を取り入れられる体制を図ること。

ニプロファーマーユニオン

- Ⅶ 退職金について

退職金の実質価値を維持し適正な水準を確保するため、退職金の資格ポイントを5%引き上げる。
 1. 賃金改定に関する要求
 - Ⅰ 規程に基づき下記の賃金改定を実施すること。
 - (1) 本給を1歳分引き上げる。
 - (2) 昇進・昇格・昇号・進級にともなう賃金改定を実施すること。
 - (3) 一般社員(2024年4月時点)に対し、基準年齢と満年齢との差を1歳是正すること。
 - Ⅱ 基本給へ4%のペーシングアップを実施すること。
 - Ⅲ 職能給のBグループ、Cグループを撤廃すること。
 - Ⅳ 資格等級が役職に追いついていない従業員に対して、職能資格規程第29条に則り、役職に適した資格等級に見直しをかけること。具体的な提案として、代行職の従業員が昇進昇格試験に合格した場合、グレードが昇格要件を満たしていなくても昇格させること。
 - Ⅴ 賃金の支払形態をニプロ株式会社と統一し正社員を月給者とする。また、皆勤手当を月20000円支給する。
 - Ⅵ 従業員の生活を安定させるため、職場の実態に沿って手当の新設・改定を実施すること。
 - (1) 冬の通勤手当について
 - ・大館工場の冬期通勤手当の割増率を20%へ増加すること。
 - ・鏡石工場を割増の対象とする。
 - (2) 法令順守の管理を主とするGMP責任者手当を増額すること。
 - (3) あらゆる作業が無菌性に直結するといふ責任の重さを考慮し、無菌作業従事者への手当を新設すること。
 - (4) 法令施工される化学物質規制の保護員着用管理責任者・化学物質管理責任者の責任者設立に伴う手当を新設すること。
 - Ⅶ 新賃金の実施は2024年4月度とする。
 - Ⅷ 協定の有効期限は2025年3月度とする。
 2. 従業員の健康維持・増進に関する要求
 - Ⅰ 長時間労働の是正について
 - (1) 従業員の健康のために、生産計画の適正化や長期的計画での人材確保、教育による業務の平準化を行い、長時間労働の是正に取り組みたい。
 - (2) 36協定の特別条項の適用を前提とした計画にならないように、キャパシティを加味した範囲で受注調整すること。もし、36協定の特別条項の適用する場合は組合の同意を徹底すること。
 - (3) 36協定を遵守するために、従業員の労働時間管理を徹底すること。
 - (4) 36協定に違反する労働を部下に命じた場合は、その者を懲戒の対象とすること。
 - Ⅱ 有給休暇、特別休暇について
 - (1) インフルエンザ等学校感染症第1種または第2種および新型コロナウイルスなど感染症罹患時、ワクチン副反応による就業不能時の特別休暇(有給を導入すること)。
 - (2) 看護休暇、介護休暇の特別休暇を有給とする。
 - (3) 出生サポート休暇の特別休暇を有給とする。
 - (4) 就業規則(年次有給休暇)第32条の(一)および(二)の付与日数を10日から13日へ増加する。また、2.の表を下記のように変更する。
- | 付与日数 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6以上 |
|---------|-------|-------|-------|----|----|-----|
| 基準日到来回数 | 11↓14 | 12↓14 | 14↓15 | 16 | 18 | 20 |

3. 総合的労働条件に関する要求

- III. ハラスメント撲滅に向けて、職場巡回の実施、被害者の声を吸い上げる仕組みの強化、加害者への厳格な対応など、「コンプライアンス窓口体制を強化すること」。
- IV. 労働時間の管理について
 - (1) 勤務間インターバルを9時間以上とする。
 - (2) 1ヶ月単位の変形労働時間制を対象とした勤務表は少なくとも毎月1日の5日前までに確定させ、対象となる従業員に周知すること。また、勤務表確定後は会社都合による改定を禁止すること。
 - (3) 従業員の健康のために、休日および夜間の電話連絡を無くすること。もし、発生した場合に手当を支給すること。
- I. 人事考課面談について
 - (1) 考課面談実施率を100%とするために考課期間中の会議を最小限にするなど、考課面談を優先できる環境を整備すること。
 - (2) 考課面談での評価方法について、意欲のある従業員が正當に評価されるよう自己評価の機会を取り入れて面談者の業務意欲も評価対象にすること。
- II. 教育体系の構築について
 - (1) 長期的計画での従業員教育を実施すること。業務負荷で教育が十分に実施できていない部署については、教育を実施できる職場環境へと改善すること。また生産活動に左右されない教育(機会・時間)の確保を行うこと。
 - 例)本社にて業界経験者の積極的採用を行い、教育者として各工場へ配置する。シニアアドバイザー等を各部署へ配置し円滑な教育活動・専門的知識の継承が実施される体制を構築する。
 - (2) 手順順守を徹底できる環境を構築することを目的として、各作業場所へP.C.、タブレットを配置し、不足のないように整備すること。
- III. 福利厚生について
 - (1) 新卒クラスで独身の従業員に対して年に2回帰省旅費を支給すること。
 - (2) 単身赴任者手当の下限額を上げる。
 - (3) 情勢による宿泊費高騰に伴い、宿泊費の上限金額を見直すこと。
 - (4) 借上社宅の賃借料の住所区分について、近江工場は大阪府と区分とする。
- IV. 安定供給へのアプローチについて

ニプログループとして、生産品目の適正化に向け、実現可能な生産計画を提出し安定供給を図り、営業および工場への退職に歯止めをかけること。また販売予算を設定する際に、生産・供給予算と照らし合わせて製造部門に無理がないよう、客観的な意見を取り入れられる体制を図ること。
- V. 退職金について

退職金の実質価値を維持し適正な水準を確保するため、退職金の資格ポイントを5%引き上げること。
- VI. 労災付加給付金(遺族補償付加給付金)について
 - (1) 遺族付加給付金3440万円とする。
 - (2) 障害退職付加給付金について、労働基準法第7条に定める障害補償を基に定められた障害等級に応じた労働能力喪失を判断する基準(労働能力喪失率)に準じて下記の通りとする。

障害等級	金額(万円)		障害等級	金額(万円)	
	有扶養者	無扶養者		有扶養者	無扶養者
1級	3,400	2,550	8級	1,530	1,150
2級	3,400	2,550	9級	1,190	900
3級	3,400	2,550	10級	918	690
4級	3,128	2,350	11級	680	510
5級	2,686	2,020	12級	476	360
6級	2,278	1,710	13級	306	230
7級	1,904	1,430	14級	170	130

コストセンター

1. 賃金改定に関する要求

- I. 規程に基づく賃金改定を実施すること。
 - II. 昨年度と同等以上のベースアップを実施すること。
 - III. 新賃金の実施は2024年4月1日度とする。
 - IV. 協定の有効期限は2025年3月度とする。
2. 従業員の健康維持・増進に関する要求
 - I. 全ての従業員へハラスメント対策教育を継続して実施すること。
 3. 総合的労働条件に関する要求
 - I. 労災付加給付金の規程を新設すること。
 - II. 退職金の水準を上げること。
 - III. 会社の経営状況、業績について資料の開示や説明を行うこと。

グッドマン労働組合

1. 賃金改定に関する要求

- I. ニプロ株式会社との団体交渉結果は株式会社グッドマンでも同様に取り扱うこと。
- II. 基本給へ4%のベースアップを実施すること。
- III. 規程統合時の説明と現状とのギャップについて総括し、組合員に説明の場を設けること。
- IV. ギャップがある場合には、統合後の実績から賃金見直しを検討すること。
- V. 新賃金の実施は2024年4月度とする。
- VI. 協定の有効期限は2025年3月度とする。

2. 従業員の健康維持・増進に関する要求

- I. ニプロ株式会社との団体交渉結果は株式会社グッドマンでも同様に取り扱うこと。
- II. 夏季休暇、有給休暇、特別休暇、時間外労働について
 - (1) ニプロ株式会社との団体交渉結果は株式会社グッドマンでも同様に取り扱うこと。
 - (2) 時間外労働が年間360時間を超過する人数及び割合をサイトに開示すること。また、それを守るための施策をサイトに立案し公表すること。
- III. 人材流出の改善及び人材確保について
 - (1) 安定した人材確保のために人材流出防止策の考案・開示・実施、正社員採用を積極的にすること。
 - (2) 前年度の退職・採用について総括してその実績を開示するとともに、今後の具体的な採用計画を説明すること。
 - (3) 今後の会社にて期待が持てるように、2030年グループ売上1兆円に対して、販売・生産、製品開発、人員の計画を示し、その計画を達成するためのグッドマンの施策及びロードマップを作成し、従業員に周知する機会を設けること。
- IV. ハラスメント撲滅について
 - (1) 会社として、どのような方針及び方法でハラスメント撲滅に取り組むのか、従業員に説明すること。
 - (2) ハラスメント対応件数及び対応完了までの日数を公表すること。

3. 総合的労働条件に関する要求

- I. ニプロ株式会社の団体交渉結果は株式会社グッドマンでも同様に取り扱うこと。
- II. 人事考課について
 - (1) 職能資格規定別表1の職務遂行能力より高度な業務を行っている者は職務遂行能力に見合ったクラス・グレードに上げること。
 - (2) 実業務とクラス・グレードに乖離がある場合の個別対応を行う手順を明確化すること。
- III. 人事制度について
 - (1) 人事考課制度(MBOとニプロ定性評価のハイブリッド)について、この制度の目的、狙いを明らかにすること。そのうえで、人事考課の進め方、評価の考え方、

2024年度春季交渉要求内容

- IV. 具体的なMBO作成方法や面談の実施方法について、組合員と考課者との間で共通認識を持つように、人事考課手順を定め、説明会を実施すること。
- V. 教育体系の構築について
 - (1) 従業員教育を支援する制度について、積極的に定期的にアナウンスすること。
 - (2) マネジメント業務(管理監督業務)についての社員の適正を積極的に調査、把握し、その教育訓練を充実させること。
- VI. 福利厚生充実
 - (1) 各サイトに十分な休憩エリアを確保すること。
 - (2) 副業制度の解禁について、これからの働き方改革に備え、また人材確保及びスキルアップのために、副業を段階的に許可し、社員の働き方に裁量を与えることを目指し、グッドマンの労使間でも小委員会の設置および開催すること。また、副業申請の窓口を設置すること。
 - (3) 有給休暇、時間単位有給休暇について、有給休暇、時間単位有給休暇申請は勤務形態により各々の勤務体系に合わせた申請内容にする必要があるが、申請者、承認者ともに正しく理解できていない事例がある。このため、改めて有給休暇、時間単位有給休暇の申請者の勤務形態によって申請できる内容の周知を図ること。

●NPPMびだヒラン

1. 賃金改定に関する要求

- I. 昨年度と同等以上の定期昇給を実施すること。
- II. ベースアップ一律4%を実施すること。
- III. 特別職手当支給該当者が役職に任用された場合であっても、特別職手当を支給すること。
- IV. 新賃金の実施は2024年7月度とする。
- V. 協定の有効期限は2025年6月度とする。

2. 従業員の健康維持・増進に関する要求

- I. 業務の引継ぎ及び後継者の育成に関する期間を十分に設け、組織体制を整えること。
- II. ハラスメントに関し、管理職を含めた参加型の研修を行うこと。また相談窓口を充実させ、相談環境を向上させること。

3. 総合的労働条件に関する要求

- I. 等級制度における4級→3級への進級条件に、「直近2回の総合評価の合計が8点以上上長の推薦」を加えること。
- II. 労災付加給付金(遺族補償付加給付金)について
 - (1) 遺族付加給付金について3400万円とする。
 - (2) 障害退職付加給付金について、労働基準法第77条に定める障害補償を基に定められた障害等級に応じた労働能力喪失を判断する基準(労働能力喪失率)に準じて下記の通りとすること。

障害等級	金額(万円)		障害等級	金額(万円)	
	有扶養者	無扶養者		有扶養者	無扶養者
1級	3,400	2,550	8級	1,530	1,150
2級	3,400	2,550	9級	1,190	900
3級	3,400	2,550	10級	918	690
4級	3,128	2,350	11級	680	510
5級	2,686	2,020	12級	476	360
6級	2,278	1,710	13級	306	230
7級	1,904	1,430	14級	170	130

●NPPM労働組合

1. 賃金改定に関する要求

- I. ベースアップについて
 - (1) 定期昇給を除き、基本給に対し4%のベースアップを実施すること。
 - (2) ベースアップ内訳、配分に関しては協議の上決定すること。

- II. 一時金について
 - (1) 夏期・冬期一時金を各1・0ヶ月の固定支給とし、成果配分として期末賞与を導入すること。
 - (2) 各種手当について
 - (1) 家族手当について下記のとおり改訂すること。
 - (2) 新賃金の実施は2024年4月度とする。
 - (3) 協定の有効期限は2025年6月度とする。

2. 従業員の健康維持・増進に関する要求

- I. ニプログループ労働組合連合会の要求によるニプログループ各社の労働条件変更を踏まえ、また、ニプロレシジョンモールド株式会社組合員の意見をもとに労働条件を向上させるため、下記の通り実施すること。なお、現行の諸規程を改廃する場合は、従業員に不利益を生じさせないこと。
- II. 就業時間、年間休日について
 - (1) 就業時間、年間休日、時間外労働、有給休暇取得に関しては現状維持とすること。
 - (2) 業務負荷の均整化の推進について
 - (1) 管理職層を含む全社員が時間外労働をせずすむ組織づくりに取り組むこと。
 - (2) ハラスメントについて
 - (1) ガイドラインへの理解、撲滅のため、労使一体でハラスメントガイドラインを策定すること。
 - (2) 車両事故防止のため、従業員駐車場に車止めを設置すること。
 - (3) ヒートショック予防のため、冬期間に更衣室に暖房器具の設置を行うこと。

3. 総合的労働条件に関する要求

- I. 人事考課について
 - (1) 人事考課最終評価値について開示を行うこと。
 - (2) 各種既存規程について
 - (1) 社内規程を含む各種規程・規則類に関し再整備を行うこと。
 - (2) 是正案件の取り扱い、ルールに関し再整備を行うこと。
 - (3) 各種規程、規則、ルールについて、「社員であれば誰でも見やすい場所」へ掲示すること。
- II. 多能工化推進活動について
 - (1) 十分なバックアップ、フォローアップ体制を構築すること。
 - (2) 新任担当者、前任担当者双方に負担が掛からない様取り計らうこと。
 - (3) 新任担当者に対し、意欲的業務態度として評価加点項目として取り扱うこと。
- III. 労災付加給付規定について
 - (1) 労災付加給付規程を新設すること。
 - (2) 規程内容は本社規程に準拠すること。
 - (3) 規程詳細については協議の上決定すること。
- IV. 退職金水準引き上げについて
 - (1) 退職金水準引き上げのため、算定基礎給の引き上げを行うこと。
 - (2) 算定基礎給引き上げ、支給範囲拡大のため、定年年齢引き上げを協議・検討し実施すること。

別表Ⅱ 家族手当(月額)	現行	要求
第1人目の扶養者について		
イ. 収入のない配偶者がある主たる生計維持者	月額 16,000円	月額 16,000円
ロ. 収入のある配偶者がある主たる生計維持者	月額 6,000円	月額 6,000円
ハ. 配偶者以外の扶養がある主たる生計維持者	月額 6,000円	月額 6,000円
第2人目及び第3人目の扶養者1人あたり	月額 3,500円	月額 4,000円

2024年度 組織対策セミナー



と き：2024年1月27日(土)、28日(日)

ところ：TKPガーデンシティ新大阪(大阪市淀川区)

上記の日程で2024年度の組織対策セミナーを開催しました。

組織対策セミナーとは、文字どおり組織強化のために執行部のレベルアップを目的にした研修会で、昨年度実施したニューリーダーセミナーよりも実践的な内容です。今回は各単組・支部から44名が参加、集合型で開催しました。

カリキュラムの1日目は労働政策からの視点で現状把握について学び、続くグループディスカッションでは「休職者・退職者をゼロにするには？」をテーマに議論しました。2日目には実践演習として、職場で自分がどう動くかをケーススタディしました。執行部それぞれが自らの職場に戻って、実践することで組織の強化につなげていきます。

【カリキュラム】

1日目

時間	内容
13:00~13:05	開講式 ほか
13:40~14:00	ニューリーダーセミナーの復習試験
14:00~15:30	講義「休職者、退職者が多い現実」 「労政アンケート結果」 「世間のデータ」 「職場集会和労使協議会の必要性和意義」 「産業政策」
15:45~17:30	グループ討議 テーマ「休職者・退職者をゼロにするには？」
18:30~20:30	懇親会

2日目

時間	内容
9:10~9:20	朝のつどい
9:20~11:30	実践演習 「あなたは職場でどう動く？」
11:30~11:40	講評(全体まとめ)
11:40~11:50	閉講式

各単組・支部 参加人数

単組・支部		人数
ニプロユニオン	札幌支部	5
	大館支部	8
	東京支部	2
	滋賀支部	5
	大阪支部	1
	国内販売支部	7
ニプロファーマ ユニオン	鏡石支部	6
	大館支部	4
グッドマン労働組合		3
NPPひだユニオン		2
NPM労働組合		1
合計		44



第3回中央執行委員会報告

と き：2024年1月13日(土)～14日(日)

ところ：ニプロ本社(大阪府摂津市)、
ゼンセン関西会館(大阪市東淀川区)

1月13日(土)から14日(日)の2日間、大阪府にて第3回中央執行委員会を開催しました。冒頭に原田会長から新年の挨拶に続き、「能登半島地震から見えるものとして、やはり日常の備え、組合組織内での安否確認情報の共有と会社との連携を再確認していきたい」と表明がありました。専門委員会報告では各委員会の年間の動きを共有・確認し、活発な協議・意見交換をしました。

その他の議題として、労連予備費のあり方、退任慰労金について、檄文の取り扱いについてなど細部にわたり協議を行ないました。



●報告事項●

- 上部団体関連報告
- 単組活動報告
- 専従者オルグ報告
- 各種会議、研修会報告 ほか

●審議事項●

- 国会見学会について
- 第44回中央委員会について
- 退任慰労金について
- 2024年度春季交渉について ほか

第4回中央執行委員会報告

と き：2024年2月3日(土)～4日(日)

ところ：ビジョンセンター田町、友愛会館(東京都港区)

2月3日(土)から4日(日)の2日間、東京都港区にて第4回中央執行委員会を開催しました。みなさんからいただいた労政アンケートをもとに各単組で協議した要求内容を改めて確認し、中執案として協議・決定しました。また、国会見学会および中央委員会に向けた準備・確認を行ないました。前号のねっとわ〜くに掲載した、賞与支給基準改定についても再度情報共有・確認を行ないました。

その他協議でも、労連予備費のあり方や、OB会、海外研修会などの活動について確認・協議をしました。



●報告事項●

- 上部団体関連報告
- 単組活動報告
- 専従者オルグ報告
- 各種会議、研修会報告 ほか

●審議事項●

- 国会見学会について
- 第44回中央委員会について
- 賞与支給基準改定について
- 2024年度春季交渉について ほか

第2回教育・青年女性委員会報告

と き：2024年1月18日(木)

ところ：Web開催

第2回教育・青年女性委員会をWebにて開催しました。

組織対策セミナーのカリキュラム案内や注意事項などを情報共有しました。また、今年度のろうれんセミナーの開催形式を単組主催で進めることなどを確認しました。委員会内で了承を得ましたので、今年度からは単組の執行部が講師として組合員のみなさんへ講義を行います。3月～4月頃に開催予定ですので多くのご参加をお待ちしています！



●報告事項●

- 第26回会長杯ボウリング大会について
- 第97回愛の一円玉募金について
- 2024年度組織対策セミナーについて ほか

●審議事項●

- 2024年度ろうれんセミナーについて ほか

第2回広報委員会報告

と き：2024年2月6日(火)

ところ：Web開催

2024年2月6日(火)、第2回広報委員会をWeb形式で行ないました。今後の具体的な活動スケジュールについて共有しました。

2024年5月号にてねっとわ〜くが300号を迎えるにあたり、300号刊行を記念してホームページのリニューアルやタイトルロゴデザインの刷新、特設記事やプレゼント企画も予定しています。具体的にどういった記事が載るのか、乞うご期待ください。引き続きの情報共有になりますが、ねっとわ〜くはホームページにて電子版が読めます。お手元がないけど目を通したい!という方はニブログループ労連ホームページにてご確認ください。余談ですが、300号を境目に文字での呼称も「ねっとわ〜く」から「NETWORK」に変更になるかもしれません。その際はよろしく願います。

広報委員会

●報告事項●

- 今後の具体的な活動スケジュールについて
- ホームページリニューアルに向けた動きの進捗報告 ほか

●審議事項●

- ねっとわ〜く300号記念に向けた動きについて
- 予算状況について ほか





ニプロユニオン大館支部 ボウリング大会の開催&ハムの斡旋販売の紹介



と き：2023年4月～9月、2023年12月

【ボウリング大会】

2023年度のボウリング大会は184人の方に参加をしていただきました。ボウリング場は大館市内には1店舗しかなく、毎年個人で呼びかけをしていただき日程調整をしながら参加していただいています。ボウリング場を貸し切って盛大に開催できたら楽しそうですね。ボウリング自体をしたことがなく敬遠される方もいらっしゃると思いますが、スコアに関係なく抽選で当たる豪華景品もあります。普段交流の少ない社内の方ともコミュニケーションを深められる良い機会ですので、ぜひ参加していただけたらと思います。

支部賞として用意した景品はヨギボーやお掃除ロボットなどでしたが、喜んでいただけでしょうか。ボウリング大会以外にも「こんなイベントをやって欲しい、こんな景品が欲しい」等ありましたらぜひ教えてください。みなさんからのご意見お待ちしております。



【プリマハムの斡旋販売】

例年、年末に実施しているプリマハムさんの斡旋販売の紹介です。夏場の花火販売と同様に特別価格で案内されている冬ギフトとなっています。毎年ご利用されている方もいらっしゃいますが、こちらはハムだけでなく鍋やおそば、お肉など種類も豊富なため、年末年始の自宅でのごちそうとして購入されている方もいらっしゃいます。今回購入を見送られた方も一度お試してみてくださいはいかがでしょうか。

ニプロユニオン大館支部 安達 玄



東海ろうきんへの出資開始！

と き：2023年12月22日(金)

ところ：Web開催(メイン会場 株グッドマン栄本社)



グッドマン労働組合では、口座を持つ組合員さんにさまざまなメリットがあることから、2023年12月より東海ろうきんに出資を開始しました。“ろうきん”は「労働組合で働く仲間が、互いを助け合うために、資金を出し合って作った金融機関」です。働く仲間とその家族が豊かになることを第一に考えています。ろうきん口座を持っていると、例えばATM手数料が0円(全額還元)になったり、各種ローンで会員組合限定の優遇が受けられたりします。



組合員さんにこのようなメリットを受けていただくために、執行部がろうきんについてしっかりと知る必要があると考え、東海ろうきん瀬戸支店の杉本様、柴田様を招いてろうきんについて学ぶセミナーを開催しました。①ろうきんとは、②ろうきん普通預金口座のメリットとは、③お金の賢い「借り方」とは、④いま必要なお金の「貯め方」とは、についてご説明いただき、組合執行部の理解を深めました。

次は組合員さん向けに東海ろうきんの説明会を実施するなどして、組合員のみなさんの生活が豊かになるようなサポートを行なっていきたいと思います。

グッドマン労働組合 大原 匡人

この国のかたち 神さま仏さま



久しぶりに雪のない穏やかな元日、夕方4時過ぎ小刻みに揺れた。テレビのスイッチを入れる。緊急地震速報、津波が来る！すぐ逃げる！臨時ニュースに正月気分がいつべんに吹き飛んだ。翌2日には、救援物資を届けようと任務にあたっていた海上保安庁機と日本航空機の衝突事故が羽田空港で起きた。年明け早々、とんでもないことになってしまった。地鳴り海鳴り、御陣乗太鼓の如く龍神が暴れた。有為転変、能登半島が龍の頭にみえる。

話は去年に遡る。相次ぐ不正問題は、これでもかというくらいマスコミを賑わした。そして昨年末とどめを刺すように、ダイハツ工業の型式取得不正と自民党・派閥パーティーに伴う裏金問題は大きく報じられており、年が明けても泥沼の様相である。隠蔽・捏造・偽造・偽証と不正用語が後を絶たない。人間誰でも嘘をつく。オジサンとて嘘をついたことはある。問題は嘘の延長、言い訳は嘘を助長し騙すことになるのか。

世の為、人の為というが、人の為と書いて「偽り(いつわり)」となる。何とも皮肉なことばである。欺く(あざむく)、騙す(だます)、権力もそうなのか。ごめんなさいで済まされる嘘は未だしも、はなから隠そうとする嘘は繕うたびに大きくなる。結果、手の施しようがなくなり大きな問題となってしまうのか。♪折れた煙草の吸殻であなたの嘘がわかるのよ♪中条きよしの曲である。たしか参議院議員になったハズだが……脱線してしまった。

どうしてこれほどまでに腐りきった世の中になってしまったのか。嘘も方便というが、一体いつから日本はこんな国になってしまったのだろうか。「この国のかたち」1990年3月に刊行された、司馬遼太郎の作品である。全6巻「歴史の中に日本人の本質を鋭く追及する」と帯にある。昔、買い求めたが、サラッと走り読みしかしていなかった。棚から引っ張り出してみたものの、無知のオジサンには難しい書である。しっかりと読んでみることなくタイトルに引用してはみたが、数々の不正問題をこの書から見出そうとするのは、無理があるのか。

虚偽(嘘)の過ち。この国の人々は礼節を重んじる国民だった。日本は神の国、信仰の対象は神様だったと思う。そして仏教の伝来。それは悟りの境地、物体は無くなるという教え。魂や霊魂も

ない。そして多神教、八百万の神々は日本独自だと思う。この国は明治維新後、凄まじい勢いで発展する。しかし、昭和に入ると世界大戦という不穏な空気に翻弄される。昭和天皇は神と崇められ、太平洋戦争は日本陸軍が「統帥権」を握ってしまった。神の戦争として歪められ、大本営発表の虚偽をこの国の人々は信じて疑わなかった。イヤ、疑うことなど許されない時代だった。

自民党派閥云々の問題は、今に始まったことではない。権力に物を言わせ腐りきった温床に、味を占め群がる御仁たち。悪徳商法や特殊詐欺と何ら変わらない。残念だが、これもこの国のかたちである。私たちが有権者にも責任はある。何も変わらないと投票を棄権する。一方で見返りを要求する悪しき習慣は根強くあることも現実である。国政選挙であれ地方議会選挙であれ、変えるための手段は投票することに他ならないと強く思う。

今回の能登半島地震、道路や水道は寸断されたままで先がまだ見えない。半島という独特の地形に加え、液状化現象の影響が復旧の妨げとなっており、富山県や新潟県にまで被害が及んでいる。阪神淡路大震災から29年、東日本大震災から13年そして熊本地震から8年、このほかにもいたるところで発生する地震。さらには毎年のように起こる大規模水害。復興には多くの時間と労力が必要になる。自然災害と向き合わなければならない、この国。日本列島はいずれ消えて無くなるのではないか。そういえば昔、小松左京のSF小説「日本沈没」が大きな話題となった。映画化もされた。

何もできないもどかしさ。神様、仏様、亡くなった方の冥福と復興に向けて、唯々祈ることしかできない。必ず復興する。それがこの国のかたちである。そう信じてやまない。陽は昇り新しい朝が来る！

冬ぎれの地鳴り海鳴り龍暴れ
また一つ老いて来る春古稀近し

2024年(令和6年)2月

労連顧問 小畑 務

備えること。

ニプログループ労働組合連合会 中央執行委員 我妻 由香里

2024年1月1日、石川県能登地方にて最大震度7の大地震が発生しました。多数の死者、怪我人が発生し、この文章を書いている現在でも多くの行方不明者がいらっやいます。私の住む宮城県でも緊急地震速報が流れ、すべてのテレビ番組が緊急ニュースに切り替わり、一瞬にしてお正月ムードから緊迫した空気になりました。能登地方には大津波警報が発令され、ニュース番組の司会者がかなりの強い口調で早く逃げろと伝えていて、それは普段観ているニュース番組とは明らかに違っていました。誰もが津波の危険を認識して、2011年の東日本大震災の被害を繰り返してはならないという意識があったように思いました。

私は2011年3月11日の東日本大震災を経験しましたが、当時東北は3月でもまだ冬の寒さで、震災後間もなく雪が降ったのを覚えています。寒い中、停電で暖を取ることも難しく、向かった避難所は人で溢れ返っていて、とても休める状況ではありませんでした。携帯電話などは全くつながらず、情報を得るのにもかなり苦労しました。唯一の頼りのラジオからは信じられないような被害状況のニュースがいくつも飛び込んで来て、本当に恐ろしい思いをしました。今回の地震で被災された方々も寒さの中、同じ思いをされているのではと思うと辛い気持ちになります。被災された方々が一日でも早く元の生活に戻れることを願っています。

日本は地震大国と言われています。東日本大震災を経験した私も、備えが大事だとその時は思っていたても、元の平穏な生活に戻るとついつい忘れてしまいます。ラジオなど災害用品の準備や、避難経路の確認など、些細なことからも良いと思います。みなさん、大切な人、物、自身を守るための行動を今一度考えてみてください。そして万が一に備えてください。今後、いつどこでどんな自然災害が起こるかわかりません。私も今できることから行動していきたいと思います。



芸術のすゝめ

運転者 未来を変える過去からの使者

著者 喜多川 泰

発行所 ディスカヴァー・トゥエンティワン

転職し保険営業をしている主人公がトラブルに見舞われ仕事、家庭と不運が重なり辛い状況に陥ります。そんなとき、主人公のもとにやってきた不思議なタクシー。タクシードライバーの導きで「運」にまつわる場所を訪れる主人公。運を取り戻すことはできるのか？

報われない努力はない理由に感銘を受け、苦しいことがあっても乗り越えていけると気づかされます。今が辛くて悩んでいる人がいたら、ぜひ読んで欲しい作品です。



豪華絢爛な西洋宮殿 迎賓館赤坂離宮



国宝に指定されており、西洋建築の中にも日本が感じられるつくりとなっています。館内での写真・動画撮影はもちろん、スマートフォンを使用することも禁止ですが、1月6日から16日の期間限定で羽衣の間のみ一般撮影が解禁されていました。この部屋は謡曲「羽衣」の一節より描かれた天井画が見どころ。入場の際にパンフレットをもらえるので解説を読みつつゆったりと観覧できます。どこを切り取っても息を呑む美しさ、ぜひ一度訪れてみて欲しいと思います。

アクセス：

- ①JR中央線・総武線「四ツ谷」駅下車、赤坂口より徒歩約7分
- ②東京メトロ丸ノ内線「四ツ谷」駅下車、1番出口より徒歩約7分
- ③東京メトロ南北線「四ツ谷」駅下車、2番出口より徒歩約7分

出会いは突然に(水墨画)

美術館というと畏まった印象ですが、芸術はどこにでもあると思っています。私は喫茶店で見た水墨画に一目ぼれをして、教室に通い始めました。基礎練習の日々ですが、楽しくて深い世界にはまっています。水墨画は墨で絵を書きますが、その絵に色を見たのです。私はその色をこれから自分の絵で表現していきたいと思います。みなさんもぜひ周りにある物に目を向けてみてください。何気ない出会いで、一生の趣味が見つかるかもしれません。



DESK REPORT

ニプログループ労連共済

(敬称略)

●結婚おめでとういっしょに祝います●

ニプロユニオン

札幌支部 藤中 彩乃
大館支部 米沢 真央
東京支部 遠藤 優太
滋賀支部 松下 佳司
国内販売支部 本田 駿介

ニプロファーマユニオン
本田 駿介 是永 崇志

ニプロファーマユニオン

埼玉支部 佐用かなえ
鏡石支部 瀬和 嶺花
遠藤 夏希
高畑 祐輔 遠藤 輝

グッドマン労働組合

高畑 祐輔 遠藤 輝

●出産おめでとういっしょに祝います●

ニプロユニオン

大館支部 松岡 怜
滋賀支部 山本 洋敬
大阪支部 白井 洋理
国内販売支部 田島 昌平

ニプロファーマユニオン
津島 優花
遠藤 啓樹
佐久間沙耶佳
内山 実奈
米倉 佑貴
工藤 翔太
竹原亜弥美

ニプロファーマユニオン

大館支部 櫻田 和也
大館支部 佐久間速斗
渡邊 聡
馬場 悠人

鏡石支部 佐久間速斗
渡邊 聡
馬場 悠人

大館支部 藤井 和幸
田村 淳悦
長崎 信昭

●60歳祝い●

ニプロユニオン

大館支部 藤井 和幸
田村 淳悦
長崎 信昭

ニプロユニオン

大館支部 藤井 和幸
田村 淳悦
長崎 信昭

ニプロユニオン

大館支部 安藤 忠孝

大館支部 安藤 忠孝

●謹んでお悔やみ申し上げます●

ニプロユニオン

札幌支部 丸井 貴皓(父)
大館支部 千葉 慎平(父)
大館支部 桜庭 薫(父)
齋藤 治(父)
日景 亨(母)
鳥潟 光政(母)
渡辺 未希(母)
米田 寛(母)
井上 毅成(母)
楠美 里予(母)
荻澤 修一(母)
長谷部友権(父)
森田 康裕(父)
宮永 直幸(母)
森 こなみ(母)
松浦重希子(母)
伊藤 央将(母)
伊藤 杏(母)
伊藤 祐真(母)
羽田 正平(母)
宇田 玲雄(母)
中谷 玲雄(母)
長谷見優美子(父)
山崎 敏希(父)
田中 龍次(母)
恩田 巧(母)

ニプロファーマユニオン
片桐 昭子(父)
後藤 友希(父)
永田 耕助(父)
白井 瑞輝(母)
米倉 佑貴(母)
安藤真奈美(母)
前川 孝祥(父)
田村佳那子(父)
小倉 尚幸(父)
佐藤 良太(母)
佐々木愛香莉(母)

甲府支部 中丸 勇二(母)
滋賀支部 中島さつき(母)
岩村 亮一(母)

大阪支部 岩村 亮一(母)

国内販売支部 西本 慶(母)
加賀美賢多(母)
野澤 遼太(母)
田中 友晶(母)

ニプロ工労働組合 肥地 永敬(父)
佐藤 京佑(父)
平本 達也(母)

鏡石支部 蓮見 初乃(母)
関口 晃揮(父)
今井 海友(父)
金 正泰(母)
高宮 大幸(母)
岩淵 優太(母)
中家 雄二(母)
石戸谷真理子(父)
福田 千草(父)
田村 愛美(母)
津嶋 健一(母)

伊勢支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

大館支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

鏡石支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

伊勢支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

鏡石支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

伊勢支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

鏡石支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

伊勢支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

鏡石支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

伊勢支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

鏡石支部 岩淵 優太(母)
大勢支部 中家 雄二(母)

ニプロファーマユニオン
埼玉支部 那倉 勇紀
鏡石支部 矢部 洋
鈴木 剛 橋本 美咲
聡美

☆プレゼントクイズ☆

●今号のクイズ●

今月号の「単組・支部だより」で紹介されているグッドマン労働組合が出資を開始した組織は次のうちどれでしょう？

- ① 東海ろうきん
- ② 東北ろうきん
- ③ 東シナ海ろうきん

今月号は正解者の中から抽選で「5名」の方に、「ハンディスチームクリーナー」をプレゼントします。お届けするころには冬が終わり春が来ています！晴天の日に網戸や窓のレール掃除をしましょう！

295号プレゼントクイズの当選者発表！(敬称略)

- こたえ ②お金を使わない行動
- 賞品 セラミックヒーター

村松 和華(ニプロユニオン甲府支部)
竹内 伶音(ニプロユニオン滋賀支部)
花田 渉(ニプロファーマユニオン大館支部)

※ ねっとわ〜く296号で294号の当選者が10名のところ3名しか掲載していませんでした。誌面をお借りしてお詫び申しあげ、7名の当選者を掲載いたします(賞品のオリーブオイルは発送済です)。

中村 薫(ニプロユニオン大館支部)
印南 結(ニプロユニオン甲府支部)
山下 優花(ニプロユニオン滋賀支部)
山 知浩(ニプロユニオン国内販売支部)
佐藤 成記(ニプロファーマユニオン鏡石支部)
堀江 文代(ニプロファーマユニオン鏡石支部)
野村 彩華(NPPひだユニオン)

【応募方法】 とじ込みハガキにプレゼントクイズの答えを記入して、所属単組、氏名、住所、電話番号を忘れずに労連事務所に届けてください。なお当選者は誌上で発表します。

【締め切り】 2024年3月29日(金)労連必着

今回は ひらめき問題です

今回のコミュニケーション広場は、ひらめき問題です。問題の答えをハガキの『コミュニケーション広場の答え』欄に記入して、2024年3月29日(金)までに労連事務所にお送りください(ホームページからも応募できます)。正解した方の中から抽選で10名の方に1000円分のアマゾンギフトカードを差し上げます。

問題

下の図が表す4文字の言葉は何でしょうか。

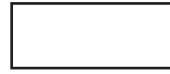
↑
さんずい
さんずい
ぎょうにんべん

ヒント 部首に変換します。

- ・今の職場から最後のハガキです。異動となり第2のふるさととお別れする気持ちですが、次の職場でも明るく楽しく働きたいと思えます。
(ニプロファーマユニオン伊勢支部)
- ・受験シーズン到来です。我が家ではクリスマス、お正月もありません。ここまできたら、ただ体調管理に心くばるのみです。(ニプロユニオン滋賀支部)
- ・今年は雪が降らなくていいですね。その陰で雪不足で困っている人もいるので複雑です。
(ニプロユニオン大館支部)

毎月応募いただいたハガキにいろいろなおコメントをいただいています。みなさんからのコメントお待ちしております。どんどんご意見やご要望をお寄せください。

295号の答え



図の丸は下の通り、それぞれ日本の硬貨を表しています。一番大きい丸は500円硬貨、それが2枚なので千円札を表す長方形が正解です。

○ = ◎◎ → 50円玉

○ = ○○○○○○ → 100円玉

? = ○○ → 500円玉

●295号の当選者(敬称略)

- 今 汰一
(ニプロユニオン札幌支部)
- 竹浪 諒
(ニプロユニオン大館支部)
- 我妻 怜奈
(ニプロユニオン大館支部)
- 阿部なゆか
(ニプロユニオン大館支部)
- 長田 淳志
(ニプロユニオン東京支部)
- 嶋倉 知希
(ニプロユニオン大阪支部)
- 小畑 美香
(ニプロファーマユニオン鏡石支部)
- 大岡 裕介
(ニプロファーマユニオン伊勢支部)
- 相馬 夏美
(ニプロファーマユニオン大館支部)
- 岡崎 海斗
(NPPひだユニオン)

編集室

私の人生観の中にはたくさんのおカルト(決めつけ)が存在します。誰にでもありませんか? 今日はそのおカルトを私専用のおカルトをご紹介します。どうかと思えます。主に男性向けになりますが、みなさんはいくつ共感できるでしょうか。だんだんニツチになっていきます。

- ・エアコンや部屋の電気、ストーブなどの電源を切り忘れたかもしれないと戻ってもやっぱり切れているのに、確信をもって出かけると電源がついている。
 - ・飲み会のお誘いは他の日が空いていても絶対ピンポイントで被る。
 - ・仕事以外の話をどこまで盛り上げる引出しがあるかが仕事の引き出しの数。
 - ・朝起きてから家を出るまでの1時間は一日の中で最も早く時間が経過する。
 - ・一方、工場でのライン作業をしているときは時間が止まる。
 - ・羽毛布団は夜中によく飛び回るので買わない。朝寒い。
 - ・三人麻雀で北抜きを一枚以上したらまず上がれない。
 - ・ノアとウオクシーだけやたら給油のとき高いなと感じる。
 - ・利き手じゃないほうの手で箸を使ってご飯を食べると自己肯定感が高まる。
 - ・時間が無い日に座るジャグラーだけは設定6。
 - ・ラーメンは味変しようと思つたころにはもうない。
 - ・オールインワンジェルは何も解決してくれない。なんなら乾燥してくるまである。結局化粧水とニベアです。
 - ・服が好きな人はフリマアプリやリサイクルショップを売る側としても使う。
 - ・筋肉は全てを解決するが、己の全てを注がないと応えてくれないから結局敵である。
- かなり自己満足度の高い内容になりました。これに共感した方、生活習慣を見直したほうが健全だと思えます。とても頑張りましょう。全く共感しなかった方、そのままのあなたでいてください。そしてあなたの決めつけ(おカルト)を教えてください。

とっておきの逸品

ニプロファーマユニオン鏡石支部 柏原 勤

ソファ

私のとっておきの逸品はソファです。昨年、念願のマイホームが完成したのと同時期に購入しました。リビングの間取り上、ソファの幅を180センチ以内で抑えたかったのですが、なかなかピンとくるものに出会えず妥協しかけていました。

ある休みの日、妻と自宅から1時間ほどのインテリア店へ。なんと私好みのオレンジ色のソファが置いてあるではありませんか！座ってみた感じ……硬すぎず、柔らかすぎず、絶妙な感じ……イイね。首を支える高さもいい感じ……イイね。あっ、肝心の幅は……なんとこれまた180センチ以内!!これしかない(°▽°) まあ、値段を見るともちろん予算オーバー。めげずに気に入ったオーラを出していたところ、「長く使うものだから、気に入ったものがないんじゃない?私もいいと思うよ」との妻の言葉で即購入を決めました。

今は子供が寝てから、このソファに座ってゆっくり映画を見るのが楽しみになっています。本当にいい出会いをしました!



ニプログループ労連
ホームページアドレス

<https://www.nipro-rouren.com>



ビニール袋で ギットギト解消!

ニプロファーマユニオン大館支部 山下 美幸

今回、私と一緒に働くAさんに教えてもらった生活に役立つプチスキルを紹介したいと思います。みなさん、ケンタッキーフライドチキンはお好きですか? 私は購入2日目のしっとりしみしみになったチキンが好きです。でも正直食べにくいんですよね～。誰かほぐして～って感じなんですけど、やっぱり手で持って食べますよね。そして指がギットギトになるという結末を迎えると思うのですが、なんと!あのギットギトはビニール袋で解決するらしいのです!

実際に手に油を付け、ビニール袋で拭いてみたところ……すごい!ギットギトがなくなりました! どうやらあのビニール袋は油分を吸い取る性質みたいなんです!油取紙のような感じですね。スマホの画面や眼鏡拭きにも使えるようです。

ちなみにレジ袋でフローリングや、カーペットの埃や毛を取ることもできますよ。みなさんもぜひ試してみてください。

みんなで学ぼう
プチスキル

