

# 労働者自主福祉運動取り組み紹介 UAゼンセン倉庫精練労働組合の場合



UAゼンセン倉庫精練労働組合

委員長 川端 知哉



# 今日話す内容



1. 倉庫精練労働組合の基本的な考え方
2. 具体的な取り組みについて
3. まとめ



# 1. UAゼンセン倉庫精練労働組合の 労働者自主福祉運動を展開する 上での基本的な考え方



# 考え方の基本

『ろうきん、こくみん共済coop、ゼンセン共済の  
マッチングによる新しい価値の創造。』





## 考え方の背景には？

①ろうきん、こくみん共済coop、ゼンセン共済、それぞれから加入・利用促進の協力要請が来る。競合する制度もあるので対応する組合役員としては悩ましい所。しかし、組合員の側からすると違いまで理解していない。

・組合員の意識は「全労済の財形を下ろしたい。」である。

②取り組みはなるべく1回で終わらせたい。要は、内容によって関連する制度もあるので絡めて組合員に勧めた方が、組合役員や職場委員の負担も少ない。



# 労働者自主福祉運動における連携

ろうきん・こくみん共済coop、ゼンセン共済合同会議(まとめ資料添付)それぞれの制度に関するの関連性や競合している制度等について認識してもらい、制度のマッチングによる、新しい付加価値を作り出せないか？それぞれがどの様に今後取り組んでいくかのヒントが見つけれないか？



⇒ プロ目線での話合いが出来た。

## 2. 具体的な取り組みについて (事例紹介)





# こくみん共済coop団体加入の 条件変更についての提案があった。

## こくみん共済coop担当職員との会話



団体保障に日帰り手術  
保障300円/月を追加し  
てください。

こくみん共済coop職員



# こくみん共済coop団体加入の 条件変更についての提案があった。

そう言われた時、委員長としては・・・？

め〇ど〇さ  
いなあ。

これって大会  
承認案件だ  
よね。

普通に提案して  
もまず通らない。

ってか職場オ  
ルグで炎上必  
至だよお・・・。

皆さんはどうですか・・・？

# しかし、取組もうと思った理由は？

当時、

『この前、日帰り手術をしたんだけど何かでんがけ？』  
という質問が結構あった(大腸ポリープ提出手術等)。  
しかし、残念ながらそれを保障する制度設計になって  
いなかった。



# さて、どうする？

こくみんな共済coopの共済掛け金300円/月の日帰り手術保障制度導入の大会承認を得る為にやったこと。



# 全 員 面 談



## 全員面談へ至るまで



- ①賃上げもままならい状況で普通に提案しても、組合員の反発はかなり出るだろう(ニーズがある。だけでは伝わらない)。
- ②反発はあっても月300円負担増で生活が破綻してしまう状況にある組合員はいないだろうし、もしそうなら反対する前に組合へ相談してほしい。
- ③とは言え、たかが300円されど300円である。ならば、負担増をカバーする為に保障の見直し相談を行えば300円なんて余裕で浮いてくる。
- ④どうせなら、ろうきんも巻き込んでしまおう。

## 合同面談の内容は？

1. 共済金の未請求が無いかの確認。
2. 加入している共済の内容確認。
- 3. 日帰り入院の説明 ← 本命**
4. ライフプランに関する将来設計
5. 融資に関する相談
6. 全員対象です。





組合として  
結果どうだった？



**『やってよかった!!』**

- ・組合員とコミュニケーションを取る機会が増えた。
- ・全員面談と言う経験値を得た。



- ・3年後に実現した、組合活動・会社・労働条件等に関する組合員全員面談に繋がって行く。



労働者自主福祉運動としての  
結果はどうだった？



結果として、加入や利用において成果は出たが、主催する側の負担が大きく、かなりのエネルギーを使った。一方で、組合員のアンケート結果から数年に一度くらいは、ライフプランの相談会をしたいという意見が出ていた。



“ライフプラン健康診断”  
という発想が生まれた。



4年1度、組合員の誕生日にライフプランの見直し提案。



組合員が必ず見直しするか？  
と言うとそうでもないがタイ  
ミングが合うと効果は絶大。



最近だと住宅ローンの利用に繋る。



キーワード

**“周知とタイミング”**

年に1回の告知より2回の告知。2回の告知より3回……。要は、くじ引きみたいなもので回数が増えれば、アタリの確立は上がる。



# 3.まとめ



組合員とのコミュニケーションをとる。言うのは簡単だけど中々そうはいかない。多くの組合での活動は、仕事の合間でしか行えない。つまり、時間は限られている。又、こちらからアプローチしようと思っても、職場で汗水流して働いている組合員に声をかけるのは、中々勇気が必要。ならば、せめて仕組みとして話したり、伝えたりする場を1回でも2回でも増やしていくことは、決して無駄ではない。

## 皆さんの職場はどうですか？



# どうしたら組合員は動くか？



- ・そもそも推進する自分自身は？
- ・組合員の不安をつく。
- ・お得ですよ。ニーズがあるよだけではダメ。
- ・損している事をアピールする方が良い。
- ・知らないをフォローする。
- ・組合員の意見や思いを組合員に伝える。



## 協力体制を作る事で得られるものは？

連携する事でお互いを知る。

- ・組合としての現状を理解してもらった上でどうするか問題提起して考えてもらう。

営業担当と組合員が直接話をする事は無駄じゃない。

- ・組合に言われたからしゃー無しできた組合員。  
⇒ さてどう向き合う？





それぞれの立場で何ができるか？

皆さんのアイデアをグループワークで。





ご清聴ありがとうございました。

