

HOLON

CND機関紙
ホロン

Vol.140

発行日 2014年3月11日

02 CND Action!

14春の取り組み

魅力ある企業づくりに向け、明らかな水準向上と自らの実践を！

05 おうちマネー見直し隊 参上！

60歳以降の資金を蓄えよ！

06 時事ネタPICK UP

身の回りの税金はこう変わる！

08 HOLONプラス

みんなで考えよう。「職場のパワハラ」

10 お仕事魅力探険！！

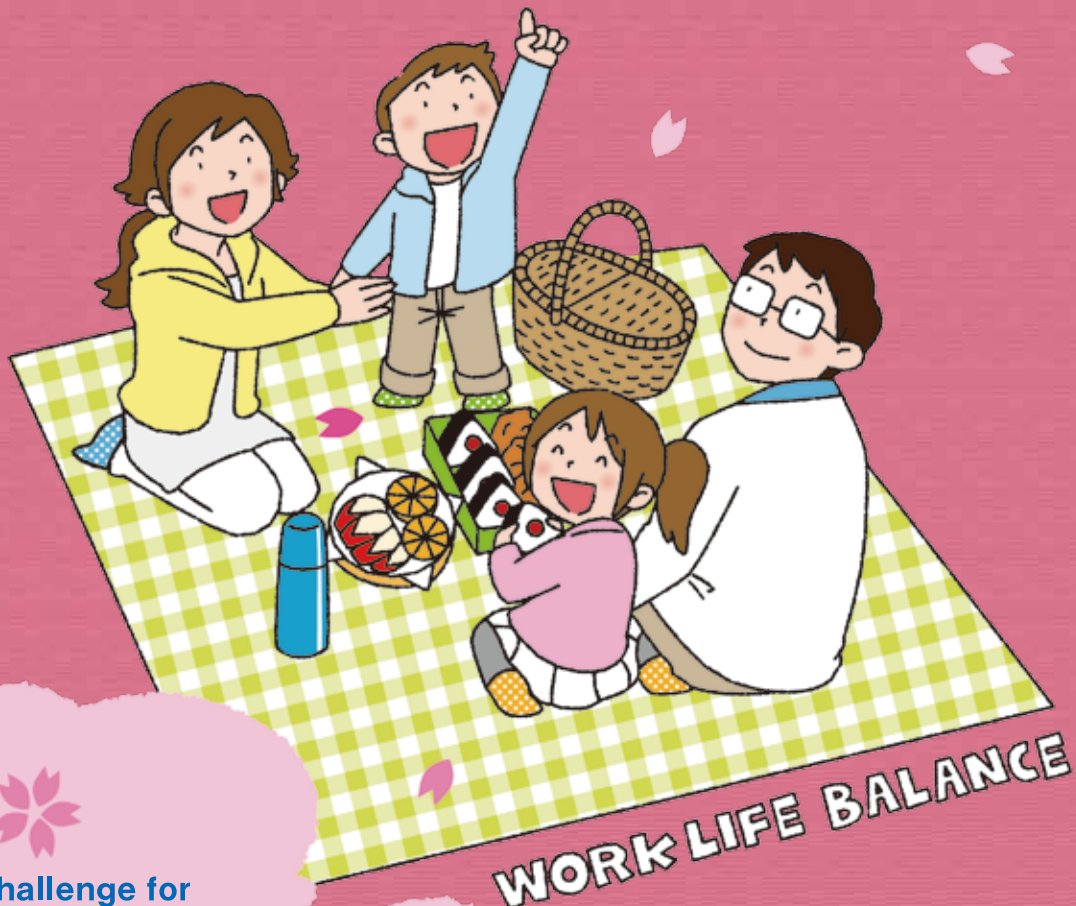
輝く女性たち特集

12 組織内議員の活動紹介

着ぼいす

HOLONクイズ

ご自宅に持ち帰り
みなさんで
ご覧ください！



WORK LIFE BALANCE



Challenge for
New
Development

14 春の取り組み

魅力ある企業づくりに向け、
明らかな水準向上と
自らの実践を！

2月中旬より14春の取り組みがスタートし、CND加盟組合では労使による協議が本格的に進められています。

経営施策に基づいたこの1年間の組合員の働き方を総括・評価し、次年度に向けて、どのような働き方を実践していくのかを労使で話し合い、賃金・時金への回答に込めて発信していく場です。

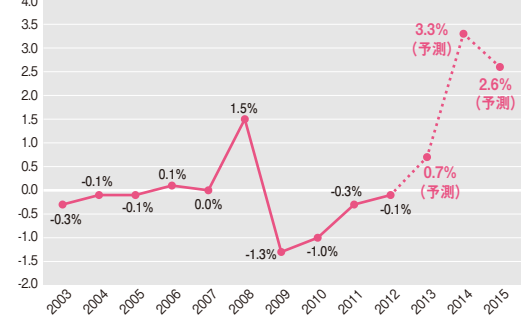
組合員のみならずも、私たちをとりまく環境を認識し、この1年間の努力が評価されたと実感できるよう、最後まで執行部や職場と一体となった取り組みをお願いします。

賃金要求方針を分かりやすく解説!

「物価上昇や社会全体の動向」

労働界における過去からの賃金要求の考え方は「定期昇給相当分+過年度物価上昇分+生活向上分」で構築してきました。日銀の発表によると2013年度の物価上昇分は+0.7%（中央値）で予測されています。実質賃金の低下を防ぐため上昇した物価分の賃金水準を確保することで生活水準を維持することができます。

消費者物価指数の推移と見通し



<出典:日本銀行「経済・物価の展望」>

「労働の質的向上分として」

度重なる難局を乗り越え、近年の高収益を挙げてきたのは、組合員一人ひとりの、日々の業務における働き方（効果・効率的な働き方や生産性の向上）や能力がレベルアップしてきたことに他なりません。組合員一人ひとりの「労働の質」が確実に向上してきたことは明白です。

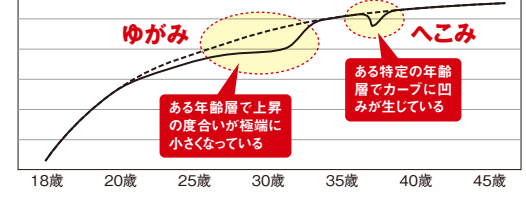
「労働の質的向上」の具体例

- 当社ではここ数年の販売台数は減ったものの、業務改善を積極的に行ったことで過去最高に近い収益を挙げてきた。
- サービス職と営業職が連携を強化したことで、バリューチェーン商品の拡販が図られた。
- 人員減となるなかで、仕事の効率を上げてきた結果、前年と同水準の売り上げを確保することができた。

「自社の賃金課題改善に向けて」

各加盟組合では自社の賃金検証の結果、算出した「ゆがみ・へこみ」、他販社や製造との格差を正など自社の賃金における課題を解決しなければなりません。

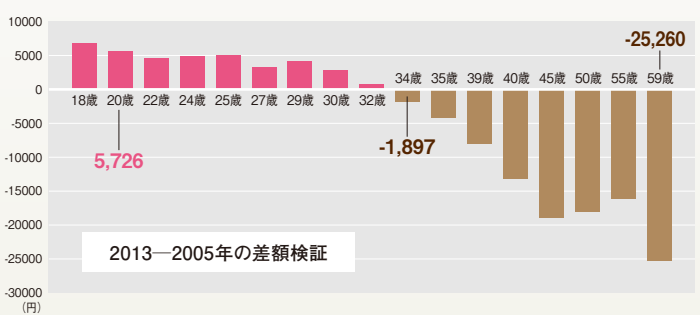
賃金課題の解決



各加盟組合はこの3つの要素を含め、総合的な観点から基準内賃金の1%以上の額を改善分として取り組みを進めています。

参考 年齢別にみた2005年と2013年の賃金水準の差額

2013年のCND加盟組合の標準労働者賃金*を2005年と比較すると、18歳から32歳までは若干増加しているものの、34歳以降の賃金は低下し、その低下額は年齢が増すにつれ大きくなっています。



※標準労働者賃金について
・賃金水準の他社比較によく使われる指標。各社の「年齢別基準内賃金」実在者モデルがベース
・他社との比較ができるよう、各社の家族手当は全国統一のモデル家族構成に合わせて加算してあります。

とりまく環境

- CND加盟組合
これまで高めてきた「労働の質」や「職場力」が確実に実を結び、車両販社においてはバリューチェーンの強化が定着してきたこともあり、2014年3月期も好業績を見込んでいる。
- 世間の動向
エネルギー関連商品を中心に価格が上昇し、家計への影響も出始めている。政府はデフレ脱却と経済再生へつなげるために、企業収益の拡大が賃金上昇や雇用拡大に結び付く必要があるとしている。
- 物価の動向と見通し
日銀は2013年度の物価は過年度中央値で+0.7%と見通している。
- 経済
GDPの成長率や物価動向などをはじめとする各種経済指標が上向き、緩やかながらも景気は着実に回復基調にある。
- 税制の動向
消費税は2014年4月に8%、2015年10月に10%（予定）に引き上げられる。政府は企業による賃金引上げを促進するため、所得拡大促進税制の拡充と復興特別法人税を1年前倒して廃止される。

私たち組合員の現状

2013年度はエネルギー関連費用が増加するなど、物価が上昇したことで、私たちの実質賃金は減少しています。また消費税増税前の駆け込み需要はあったものの、決して追い風があったとはいえない状況のなか、努力して「労働の質」を高めてきたことで、前年度と遜色ない企業収益を確保してきました。

【CNDの14春取り組みに対する考え方】

すべての加盟組合が物価上昇分をふまえた組合員の生活水準の維持・向上はもとより、トヨタ販社としてふさわしい賃金水準を目指し、組合員の明日への意欲・活力につながる成果獲得に向け取り組んでいくこととしました。

14春の取り組み 具体的要求基準

賃金

賃金カーブ維持分 + 改善分

改善分については、物価上昇や社会全体の動向にくわえ、労働の質的向上や自社の賃金課題などを総合的に勘案し、すべての加盟組合で基準内賃金の1.0%以上の額を要求する。

一時金

年間5カ月を基準とする

ただし、水準向上を念頭に昨年妥結月数以上とする。

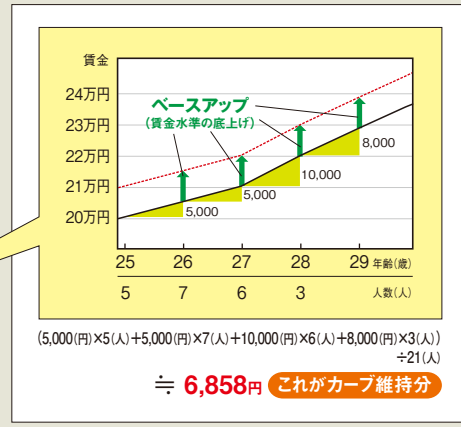
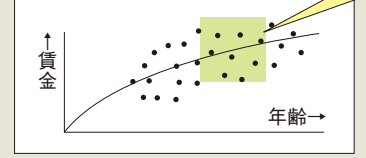
- 金額の算定ベースは、新基準内賃金（CNDベース）とする。
- 要求は年間協定とし、夏・冬の月数を明示する。
- 退職者に対する支給基準は、下記の通りとする。
- 長期休務者に対する最低保障は、40%以上とする。

【支給日に在籍しない退職者に対する一時金支給基準】	
算定期間すべてに在籍した場合	算定期間の一部のみ在籍した場合
全額支給	在籍期間に応じた支給（日割り計算）

※少なくとも、定年・死亡・会社都合退職については制度化する。

家族のための
ワード辞典
「春の取り組み」

【賃金カーブ】
下図のように一人ひとりの賃金を書き込み、各年齢の平均的な賃金を線で結んだものを賃金カーブといいます。



【賃金カーブ維持分】
例えば25歳で賃金200,000円の人が1年経って26歳になった年に、昨年26歳だった1歳年上の先輩の賃金(205,000円)に追いつくのに必要な金額は5,000円です。このような計算を各年齢ごとの平均賃金を用いて行い、全組合員に必要な総額を算出します。それを対象の組合員数で割った金額が「賃金カーブ維持分」となります。また賃金表による制度を運用している組合については、その制度を運用するのに必要な「賃金制度維持分」を要求しています。

【改善分】
現在の賃金水準を改善させていく原資のこと。つまり、賃金カーブ・制度を超える賃上げであり、経済環境（物価上昇など）だけでなく賃金カーブのゆがみや労働の質的向上などの要素から判断していくものです。

【ベースアップ】
賃金カーブそのものを一律で底上げすることをいいます。CNDは改善分の語句のなかにも含むものと定義しています。

おうちマネー見直し隊 参上!

第四回 | 60歳以降の資金を蓄えよ!の巻

見直しの心得 其の一 60歳以降に掛かる資金を把握せよ!

【現在のお年寄り世代でも、家計は赤字になっていることを知っていますか?】

夫婦2人の家計
60歳以降夫婦世帯の月の平均年金収入 約22万2,000円
収入に対し平均支出は 毎月 約26万5,000円
→ 毎月 約43,000円の赤字

シングルの家計
60歳以降単身の月の平均年金収入 約12万1,000円
収入に対し平均支出は 毎月 約15万2,000円
→ 毎月 約31,000円の赤字

<出典:総務省の家計調査報告(平成23年度)>

【では、60歳以降に向けていくらためればいいのか?】上記の金額で計算すると...

夫婦2人の家計
最低3,000万円必要!
無年金期間: 60~64歳 26.5万円×12ヵ月×5年=1,590万円
年金期間: 65~90歳 4.3万円×12ヵ月×25年=1,290万円
計2,880万円+もしものお金

シングルの家計
最低2,000万円必要!
無年金期間: 60~64歳 15.2万円×12ヵ月×5年=912万円
年金期間: 65~90歳 3.1万円×12ヵ月×25年=930万円
計1,842万円+もしものお金

見直しの心得 其の二 上手に資金を貯めていこう!

スケールメリットを活かした自動車総連・積立年金を利用しよう!!

自動車総連・積立年金(拠出型企業年金保険)は、自助努力による老後保障資金の準備を主な目的とする生命保険です。

<4つのポイント>

- 1 目的に合わせた2コース**
個人年金コース
個人年金保険料控除の対象となり、税軽減効果のある個人年金コース。
- 2 自由に選べる積立コース**
月々3千円から、ボーナスは3万円からOK
- 3 積立途中でも口数を自由に変更できます**
年2回→春・秋の募集期間中
- 4 運用利率は予定利率年1.25%+配当率**
予定利率については将来変更される場合があります

申し込み期間

3月3日(月)~5月9日(金) CND本部着

詳しくは自動車総連のホームページをご覧ください。
また、加入を希望される場合は所属の労働組合までご相談ください。

監修

おさわ かずまさ
大澤 一雅
FP・アシスト代表

1973年岐阜県多治見市生まれ。自動車ディーラーにて10年間勤務後、生命保険会社に保険の基礎を学ぶが、販売方法に疑問を感じ保険代理店に転職。その頃まだ珍しかった来店型保険ショップの立ち上げに参画。同時期にファイナンシャルプランナー(FP)知識の必要性を感じ資格を取得したのをきっかけに、どこの金融機関にも属さないファイナンシャルプランナー事務所を開設。

E-mail ohsawa@fp-assist.com

ブログ http://ameblo.jp/fp-assist/



厚生年金支給開始年齢が、60歳から65歳へ段階的な引き上げが始まっており、私たちの老後の生活は厳しくなることが想定されます。ゆとりある老後生活を過ごすために、今から資金を貯めていきませんか?

見直し版蔵

60歳以降の資金、一体どれくらい貯めておいたらいいのか分からない方も多くは。ここでは60歳以降最低限の生活をするのに、いくら必要なのか把握していきましょう!

厚生年金の支給開始年齢は、男性は昭和36年4月2日、女性は昭和41年4月2日以降に生まれた人は65歳からとなりました。60歳で退職すると5年間は無年金ということになります!! 無年金期間と月々の赤字をあわせると、非常に多くのお金が必要になります。

夫婦の場合約3,000万円、シングルの場合約2,000万円が必要だと紹介しましたが、これは最低限の生活をするために必要な資金です。「孫にお小遣いをあげたい」「趣味に使いたい」など、自由になる時間が増えると、それだけ使いたくなるお金も増えます。老後の資金は早めに貯めていくことをオススメします。

オススメ!

自動積立定期預金を利用しよう!

<自動積立定期預金とは...>

毎月決まった金額を普通預金から定期預金に積み立てる商品です。お金が貯められないという人は、給料が振り込まれる銀行で引き落とし日を給料振込日の翌日に設定しておけば、積み立てた分は最初からなかったと思って残りやりくりすることができます。詳しくはお近くの<ろうきん>にご相談ください。

— お金を貯めるコツ —
× 収入-支出=貯蓄
○ 収入-貯蓄=支出
と考え方をええると、お金の貯まりやすくなります。

投資をお考えの方はNISA(ニーサ)を利用しよう!!

NISAとは、「株や投資信託(投信)などの運用益や配当金を一定額非課税にする少額投資非課税制度」です。*NISA用の口座を開設する必要があります。

<NISA(ニーサ)を使うとどうお得なのか?>

2014年の1月から、「毎年100万円まで」の非課税投資枠が設定され、投資金額100万円分までの株式投資や投資信託にかかる値上がり益や配当金(分配金)が非課税となります。

NISA見直し表	
口座開設期間	2014年1月から10年
非課税期間	5年
投資額	毎年100万円まで 累計投資額500万円まで



春の取り組み「なんでもQ&A」

春の取り組み、言葉は知ってるけど、実はよく分からないという方も多いのではないのでしょうか? 今回はQ&A形式でみなさんの疑問に答えていきます。

Q1 そもそも春取りってどんな取り組み?

A1 春の取り組みは、労使双方で社会全体の動向や組合員の1年間の頑張りをしっかりと評価したうえで、次年度に向けて、どのような働き方を実践していくかを議論する場です。

賃金や一時金についてだけでなく、企業内最低賃金や有期契約労働者の処遇整備に向けた議論なども行っています。また、労使交渉では解決できない税制や社会保障の問題については、上部団体を通じて政策実現に向けた要望を組織内議員に伝えることもしています。

今回の要求について

Q2 なぜ、過年度物価上昇分を根拠として要求するの?

A2 報道などで取り上げられているとおり、日本は物価上昇局面にあります。このことは、例えば100円で買ったものが110円になっていることを表しており、月例賃金がこれまで同様であれば、私たちの実質賃金が低下していることを意味しています。

それは、私たち働く者の「労働の価値」が相対的に低下しているともいえます。ここ最近では物価が上昇局面になったことから要求は見送ってしまいましたが、労働組合としての組合員の生活を支えるためには、物価が上昇局面にある際は、過去より賃金の引き上げの要求をする必要があるのです。

今回の要求について

Q3 なぜ、一時金ではなく賃金の引き上げが大事なの?

A3 月例賃金は、一時金や退職金などの算定の基礎となることから、将来私たちの生活に大きく影響を与えるものです。

とりわけ物価上昇分については、実質賃金水準の低下を補うという考え方であることから、一時払いである一時金ではなく、月例賃金を引き上げなければなりません。私たち自身が目の一時金にとらわれることなく、将来にわたる安心・安定感につながる賃金水準を確保することが重要です。

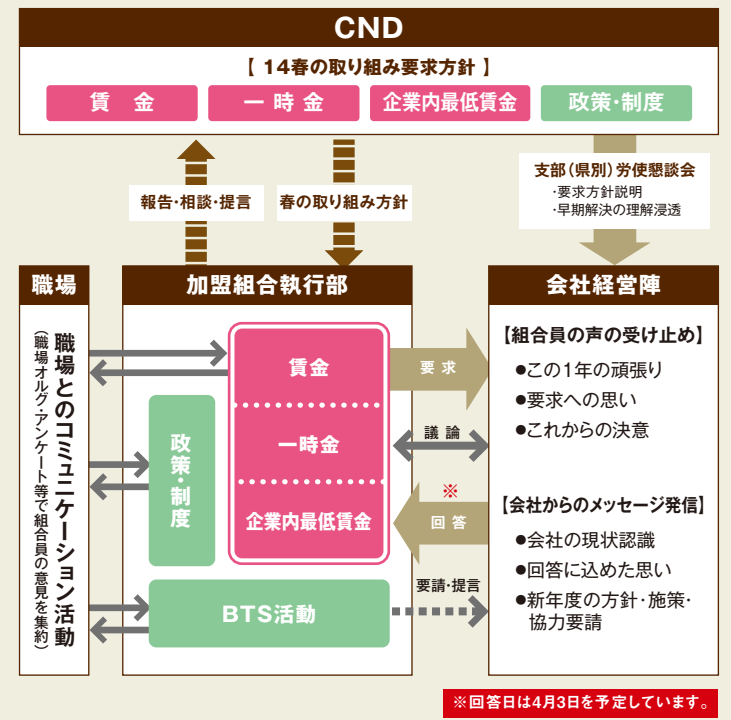
職場コミュニケーションについて

Q4 私たち組合員は何をすればいいの?

A4 今回の要求を実現するためには、組合と組合員のみならずの一体感が極めて重要です。組合の要求が「組合員の総意」であるということが会社に対して説得力が増すことを認識し、まずは組合の要求の主旨と内容をしっかりと理解したうえで、職場集会開催時には積極的に参加してください。

具体的には?

[取り組みの全体像を見てみよう!]



※回答日は4月3日を予定しています。

みんなの声を労働組合に届けよう!!

- 1 まずはみなさんの声を聞かせてください!**
<1年間の労働の質的向上や頑張りに>
効果・効率的な働き方の実践や、数字に表れない日々の業務における頑張りになど
<自らできる取り組みや行動>
●職場で活用できる知恵や工夫 ●働き方に関する改善策など
 - 2 みなさんの声を労働組合執行部が議論します!**
●みなさんから出てきた意見は、労働組合が仕分けし、職場の実態や会社の実情をふまえたうえで、何を会社に伝えていくか決定します。
●課題については、改善につながる方策を会社と議論・検討します。
 - 3 集約した意見を会社へ伝えます!!**
みなさんの声をもとに執行部でまとめた提言書を経営に提出するとともに、交渉終盤では職場全員の思いを会社に伝えます。
- みなさんと一体となった取り組みを実践することにより、春の取り組みは労働組合だけで決定したのではなく、全員の意思だということを会社に伝えることができます。また、それ以外にも、改善すべき諸問題や会社の方向性についても、議論する機会があります。

支部(県別)労使懇談会 開催

全国18カ所、CNDおよび各加盟組合委員長と会社代表者の参加のもと、支部(県別)労使懇談会を開催しました。14春の取り組みの要求に込めた思いや具体的な要求方針の理解を各企業の経営側に求めるとともに、活発な意見交換を行いました。



北陸支部



西近畿支部(大阪地区B)

時事ネタ PICK UP

【第七回】

身の回りの税金は こう変わる！

税制改正大綱とは？

税制改正大綱とは、国の予算を決める税制改正法案の基になるものです。私たちの税金はすなわち国の収入です。毎年、年末に決定する税制改正大綱を基に、翌年の国会で税制改正法案を審議し、4月からの国の予算が決定されます。

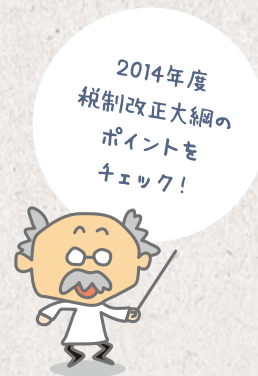
【2014年度予算が施行されるまでのスケジュール】

2013年 12月12日	与党税制改正大綱決定(自民党・公明党)
12月24日	政府税制改正大綱 閣議決定(政府大綱)
2014年 1月	通常国会が招集
2月	法改正法案の審議
3月	
4月	2014年度予算の施行
5月	その他法律案 条約などの審議
6月	通常国会閉会

14年度の税制改正大綱のポイントとは？

2014年度税制改正大綱では、最大のポイントであった、生活必需品などの消費税率を低く抑える軽減税率を、財源確保や国民の理解を得たうえで消費税率「10%時」に導入することを記すにとどめ、具体的な実施日は明示されませんでした。また自動車税は、15年4月以降に軽自動車を購入した場合、自家用車で現行の1.5倍の増税となりました。

今回の税制改正大綱では、軽減税率の見送りや会社員の所得税増税など個人の負担が増える一方、企業は法人税が減税されるなど、企業への支援が増える結果となりました。




私たちの仕事や生活に影響する 自動車関係諸税 について更に詳しく!!


●自動車取得税

消費税増税に伴い、消費増税に伴い、自動車購入時に納める自動車取得税は、14年4月に消費増税が8%に引き上げられる時点で、左図のように減税されます。

自家用自動車
(軽自動車除く)の場合
購入価格の
5%→3%へ減税



軽自動車と
営業用自動車の場合
購入価格の
3%→2%へ減税



●エコカー減税

エコカー減税は拡充へ


エコカー減税の対象となる乗用車は、電気自動車やプラグインハイブリッド車、クリーンディーゼル車などの「次世代自動車」と、平成17年度(2005年度)の基準値と比べて窒素酸化物などの排出量を75%以上低減したガソリンエンジン車とハイブリッド車になります。ガソリンエンジン車、ハイブリッド車について

15年4月以降の
購入車は...

改正後の軽自動車税
年間**1万800円**

**1.5倍の
引き上げ**

現状の軽自動車税
年間**7,200円**

変更点	次世代自動車 +20%達成車	+10%達成車	達成車
取得税	免除のまま変更なし	取得税率が引き下げ。軽減率も75%→80%に	取得税率が引き下げ。軽減率も50%→60%に
重量税	新車登録時は免除で変更なし。初回の継続検査時の軽減率50%→免税に	軽減率は75%のまま変更なし	軽減率は50%のまま変更なし

●自動車税

軽自動車税が1.5倍に引き上げられます！

自動車税で注目なのは、軽自動車税の引き上げです。15年4月以降購入の新車を対象に、自家用車の軽自動車税が、年7,200円から1.5倍の1万800円

消費税	生活必需品などの税率を低く抑える軽減税率について、財源確保などを条件に、消費税率10%時に導入 「簡易課税制度」のみなし仕入れ率について、金融・保険業と不動産業の税率を10%引き下げ
自動車課税	消費税8%引き上げ時に、自動車取得税を引き下げ 15年4月以降に購入した新車を対象に、軽自動車税を引き上げ。自家用車の場合、現行の1.5倍となる1万800円に
地方法人税	法人住民税のうち約6000億円を新たに創設する「地方法人税」(仮称)に移し、税収の少ない自治体に地方交付税として配り直す制度の創設
法人実効税率	在り方について、引き続き検討を進める 復興特別法人税は13年度末で廃止、所得拡大促進税制の見直し・拡充
給与所得控除	年収1200万円超のサラリーマンは16年1月から、同1000万円超は17年1月から所得税・住民税を増税
交際費	大企業を対象に、交際費の50%(飲食に限る)を損金として算入できる制度を創設
国家戦略特区	特区内の設備投資や研究開発を対象に法人税減税

政府は2013年12月24日に、2014年度の税制改正大綱を閣議決定しました。2014年度4月から、消費税が5%から8%へアップするなど、私たちの生活に密着する税制が大きく変わるとしています。今回の時事ネタPICK UPでは、そもそも税制改正大綱とは何なのか？また、2014年度以降の税制がどう変わっていくのか、ポイントを絞って解説していきます。

円に引き上げられます。自家用貨物車と営業用の軽自動車は約1.25倍の引き上げとなります。また排出ガス性能および燃費性能に応じて自動車税が免税されるグリーン化特例は延長・見直しが行われます。

●法人実効税率

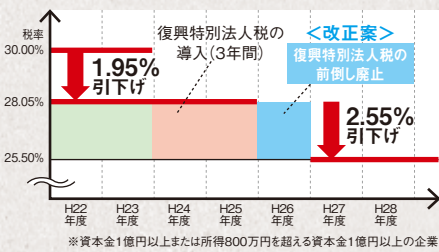
法人税は、「所得拡大促進税制の見直し・拡充」と、復興特別法人税が1年前倒しで廃止・されることとなりました。

所得拡大促進税制
給与等の支給額を増加させた場合、増加額の10%を税額控除する制度(法人税額10%(中小企業等は20%)を限度)に見直されました。

本税制を、企業にとってより使いやすいものとし、計画的・段階的な賃上げを支援する観点から、その要件を緩和することにも、適用期限が2年間延長(平成29年度末まで)されました。

復興特別法人税

当初平成26年度までの予定でしたが、1年前倒しで廃止され、法人税率が28.05%から25.50%になります。



平成26年度の税制改正大綱は企業にとっては優遇、家計にとっては負担増になっており、個人消費や景気が減速する心配があります。今回の税制改正大綱は企業の負担軽減による社員の賃上げや新規の設備投資に回る好循環を実現し、4月の消費増税後の景気腰折れを防ぐことを狙いとしています。個人に比べ税制面の優遇が大きい企業が、どれだけ社員の賃上げに反映できるかが注目されます。

また私たち自動車業界の積年の課題である車体課税の抜本的見直しについては、将来的に自動車取得税が廃止されることになったものの、まだ課題が残ったといえます。自動車はいまや地方ほど生活に欠くことができないモノであるにも関わらずクルマは贅沢品という昭和の時代に設計された税が50年以上も続いていることから今後も継続して車体課税の抜本的見直しの取り組みを進めていかなければなりません。

なぜパワハラはいけないの？～パワハラによる損失は非常に大きい～

●被害者への影響

パワハラを受けた人は、人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を失い、さらに心の健康の悪化にもつながり、休職や退職に至る場合もあります。

●加害者への影響

パワハラを行った人も、職場の業績の悪化や社内での自分自身の信用の低下をもたらし、さらには懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなります。

●周囲の社員への影響

周囲の人たちにとってもパワハラを見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼしかねません。

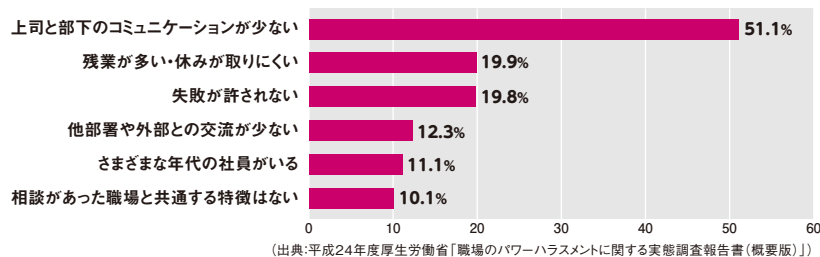
●企業の損失に

企業としても、パワハラを放置すると、裁判で使用者としての責任を問われることもあり、企業のイメージダウンに繋がることも…。

パワーハラスメント撲滅に前向きに取り組む、一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりをすることは、職場の活力につながり、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献することになります。

どのような職場でパワハラが発生しやすいの？

パワハラが発生している職場の特徴については、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」「残業が多い・休みが取りにくい」「失敗が許されない」が共通してみられる結果となりました。特に、「上司と部下のコミュニケーションが少ない」については、51.1%と半数以上を占めています。



職場のパワーハラスメントを予防するために

みなさんと職場のコミュニケーションの向上に向けた取り組みを推進しましょう。

★上司が気をつけること

上司には、自らの権限を発揮し、職場をまとめ、人材を育成していく役割があり、必要な指導を適正に行うことをためらってはなりません。指導や注意は「事柄」を中心に行い、「人格」攻撃にならないようにすることが必要です。

★部下が気をつけること

部下は、仕事の進め方をめぐって疑問や戸惑いを感じる事があれば、そうした気持ちを適切に伝えるなどの必要な心構えを身に付けることが必要です。

★みんなで気をつけたいこと

お互いの支えあい、職場の一人ひとりが周りに気を配り、職場の仲間に対して声をかけ合うなど、互いに支えあうことが重要です。

★あいさつの文化

「おはよう」「お疲れさま」などのあいさつは、コミュニケーションの基本中の基本。相手を思いやる気持ちも伝わるため、率先して行うようにしましょう。

加盟組合ではこんな取り組みも!

13秋の取り組みでは、13組合がパワハラ対策としてさまざまな要求を行い、多くの労使で合意に至っています。



どの職場でも日常的に行われている指導や注意などが、たとえ悪意がなくとも適正な範囲を超えると、時として相手を深く傷つけてしまう場合があります。パワハラは一般的には上司から部下に対して行われると思われがちですが、先輩・後輩や同僚、さらには部下から上司に対して行われることもあります。

「ウチに限ってそんなことがあるわけはない」「ウチの職場はパワハラに関係ない」と思っている人が、実はパワハラの加害者や被害者という可能性もあります。

まず私たちがしなければならないことは、パワハラが発生しにくい「コミュニケーションがとりやすい職場」の確立に向け、職場や会社また労働組合が一体となって取り組んでいくことが重要です。

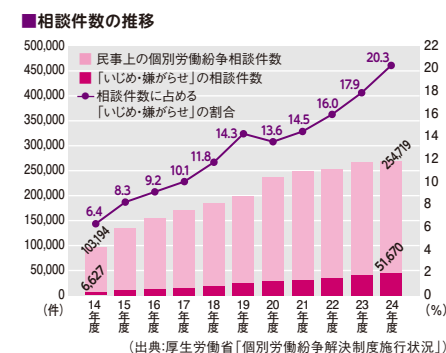
みんなで考えよう。「職場のパワハラ」

近年、職場のパワーハラスメント(パワハラ)が社会問題となり、厚生労働省では国として初となる、職場のパワハラに関するアンケート調査を実施しました。調査結果によると過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した人は全体の25.3%という結果に! 職場のパワハラは、一部の企業や従業員の問題ではなく、どこでも起こりうる問題と言えます。

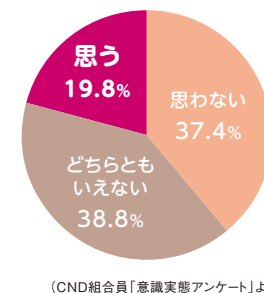
私たちの職場は大丈夫でしょうか?もしかしたら自身も気づかないうちにパワハラが起こっている可能性もあるかもしれません。今回のHOLONプラスでは、職場のパワハラについて考えていきたいと思います。

職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加傾向に!

都道府県労働局に寄せられる企業と労働者の紛争に関する相談で「いじめ・嫌がらせ」に関するものは、年々増加傾向にあり、現在は相談件数のトップが「パワハラに関わる事案」となっています。



■職場にパワハラがあると思いますか?



CND組合員「意識実態アンケート」結果からも、職場にパワハラがあると感じている人が約20%いることが分かりました。

一体何がパワハラ? パワハラの定義を知りましょう!

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の有為性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為をいいます。(平成24年1月職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告)

パワハラに当たる6つの行為

パワハラは大きく分けて6つの種類に分類されます。ただし、これらはすべてを網羅するものではないことに留意してください。

1 身体的な攻撃
暴行・傷害

2 精神的な攻撃
脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

3 人間関係からの切り離し
仲間外し・無視

4 過大な要求
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害

5 過小な要求
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない

6 個の侵害
私的なことに過度に立ち入る



青森トヨタ自動車(株)の野田ひろみさん

<本社 総務部> 給与や保険・税金の手続きなど社員に関わる手続き全般の業務を担当。
<労働組合 執行委員> 9年前に執行委員になり、書記長の補佐役として活動。
<連合青森 女性委員会の事務局長> 県や労働局が主催する審議会などの参加や、組合員を対象に体験学習を開催するなどさまざまなイベントを企画・運営。



◆ 人との出会いが最大の魅力!!

Q1. 執行委員になって何を行っていきたいですか?

CNDや連合青森の活動で得られた経験や知識を自組合の活動に役立てていきたいです。また人のことをほっとけないタイプなので、組合員の悩みがあれば相談にのって、少しでも組合員のお役に立てればと思っています。

Q2. 多くの役職をお持ちですが、両立するための秘訣は?

総務部としての仕事以外に組合の会議や打ち合わせなども多くあるため、自分自身の「スケジュール管理」がとても重要だと思います。また職場や家族に迷惑をかけることも多いので、やっぱり一番大事なことは会社の上司・同僚や夫の理解です。周りの方々のサポートにはとても感謝しています。

Q3. どんとき仕事の魅力を感じますか?

クルマとヒトが好きでこの業界で働くことを選んだので魅力はたくさんあります。社員の方々とお話ししたり、新型車の発表やイベントの手伝いを通じてお客さまと出会ったりすることはとても刺激的でワクワクします。組合活動でも、他社や他業種の方とも接する機会が多く、色々な意見が聞けてすごく勉強になっています。

Q4. トヨタ販社の女性社員に向けてぜひメッセージを

女性は結婚や育児で生活環境が変わると仕事との両立が難しくなってきます。家族や職場の協力が必要不可欠になるので、サポートしてくれる方々に感謝しつつ甘えちゃうことも重要だと思います。

お仕事魅力探検!! 輝く女性たち特集

前回のシニアスタッフに引き続き、今回のお仕事魅力探検では女性社員の活躍をご紹介します。
私たちが働く販売会社にとって、重要な役割を担う存在となっている女性スタッフ。女性ならではの視点が活かされた職場の改善や、仕事や組合活動、家庭を両立しながら、積極的に働く女性スタッフ4名を、今回の「お仕事魅力探検!!」でご紹介します。



トヨタカローラ宮崎(株)花ヶ島店の小島優美さん

◆ スタッフみんなが一丸となって取り組むことの喜び

Q1. 「カロ・ピカル」メンバーとして苦勞されたことは?

発足当初は何をすればよいか分からず、手探り状態でした。「カロ・ピカル」で考えた企画を店舗に展開しても、周りのスタッフになかなか理解してもらえず協力的でなかったりするなど失敗も多く、たくさんの壁にぶつかって来ました(笑)。

女性スタッフだけでなく、店舗スタッフ・本部スタッフが一緒になって協力し活動できていることがとてもうれしいです。

Q2. 「カロ・ピカル」で働く魅力は?

「ショールームが明るくなったね」とお客さまから声をかけていただけたり、イベントで喜んでいただけると、いままでの苦勞が吹き飛ぶくらいうれしく感じます。また最近では、

Q3. 今後の抱負は?

笑顔と満足を提供してお客さまに喜んでいただけるお店を目指して、スタッフ全員で成長していきたいと考えています。

Q4. トヨタ販社の女性社員に向けてぜひメッセージを

どんな職種でも女性だけにしかできないことは沢山あると思います。職場のみならず協力しながらトヨタのファンを作っていきましょう。

日常業務は受付および事務スタッフ。女性視点活動プロジェクトチーム「カロ・ピカル」の発足メンバーとして活動をスタート(2011年7月)。現在はリーダーとしてチームを牽引。



「カロ・ピカル」の仕事内容
「トヨタカローラ宮崎のファンづくり」「お客さまに選ばれる店舗づくり」を目的として、女性視点を取り入れた活動を実施。
・子ども向けイベント・カルチャー教室など、イベントの企画
・新車発表会・移動展示会・店舗ショールームの改善など

◆ ゼロから作ることの大変さと楽しさ

Q1. 「アキュエル」のメンバーとして苦勞されたことは?

まったく新しい職種のため、何もないところからのスタートだったので、決められたルールもなく、ゼロから新しいことを始めていくことが大変でした。CS向上はゴールというものがないので、日々悩みながら業務を行っています。

ときには苦勞した分、喜びが大きく、それがこの仕事の魅力だと感じます。

Q2. 「アキュエル」の魅力は?

女性のお客さまが男性のスタッフには言いづらいことでも女性なら相談していただけたりと、少しずつお客さまの認知度も上がってきたように感じます。

Q3. 今後の抱負は?

お客さまと会っているいろいろな話をする中で、自分の世界が広がっていくのが楽しみです。この新しい「アキュエル」が上手くいくよう、試行錯誤しながら積極的に業務に励んでいきたいです。

新しいことばかりなので、失敗も多くしますが、失敗からしか得られないこともあるので、前向きに取り組むようにしています。上手くいった

Q4. トヨタ販社の女性社員に向けてぜひメッセージを

販社にはさまざまな職種があり、みんな苦勞しながら業務を行っていると思います。いっそやるならイヤイヤやるよりも、楽しみながらやってみましょう!



トヨタカローラ新大阪(株)津雲台千里店の山内明美さん

2013年4月、女性スタッフの能力発揮と働き方の多様化を狙いに新職種「アキュエル」がスタート。現在、メンバーとして活動中。



◆ 女性が働く職場をよくしたい!!

Q1. 執行委員になって何を行っていきたいですか?

どの自動車販売会社も少なからず男性色が強い社会だと感じます。そのなかで女性スタッフにしかできない業務も多くあると思います。組合活動を通じてもっともっと女性スタッフが活躍できるような職場を作りたいと思います。

Q3. 組合活動で魅力を感じるころは?

労働組合では、法律関係の知識も必要となってきますが、大学で社会学を専攻していたこともあって楽しく勉強させていただいています。

職場に目を向けると、まだまだ改善しなければいけないところがあると感じます。組合活動はもっと働きやすい職場に変えていける可能性を持っている点が魅力だと思っています。そのためにもっと法律や賃金などの知識を身につけていきたいと思います。

Q2. どんことに気をつけて業務を行っていますか?

同じ仕事を続けているとどうしてもマンネリ化してしまうことがありました。独学で簿記の資格をとり、上司や同僚に自分をアピールしたことで、最近では新しい仕事を任せられるようになりました。言われたことだけやるのではなく、自分で考えて仕事をするように心掛けています。

Q4. トヨタ販社の女性社員に向けてぜひメッセージを

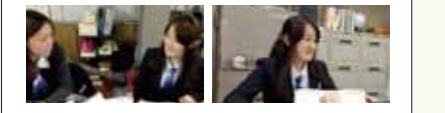
女性スタッフの意見や考え方は、自動車業界をより良いものにする力を持っていると思います。私たちの存在感をもっと強めていけるようにお互い頑張っていきたいと思います。



ネットトヨタ福島(株)の三浦美樹さん

<本社 経理部> クレジットの受け入れや月次会計の業務を担当。入社後、簿記の資格を取得。現在は2級合格に向けて勉強中。ES向上プログラムチームのメンバーとしても活動中。

<労働組合 執行委員> 1年半前に執行委員になり、主に共済関係を担当。



まとめ

日常業務の他に組合活動を行っていたり、プロジェクトのメンバーとして活躍したりするなど、それぞれ特色ある女性4名をご紹介します。この4名は、前向きにそして意欲・活力をもって日々の業務や活動を行っていて、今回のタイトル「輝く女性たち特集」にぴったりの内容となりました。

男性では気づきにくいところでも、女性の視点を多く取り入れることで、まだまだ改善できることも多くあります。女性がもっと活躍できる職場を作っていかなければなりませんね。

組織内議員の活動紹介



参議院議員
いそざき哲史

昨年秋の第185回臨時国会は、特定秘密保護法などの慎重な議論を求める法案がいくつもあったなか、与党の独善的な国会運営により、先行きに対する多くの不安の声が解消されることなく、審議不十分のまま閉じられてしまいました。私にとって初めての国会は、さまざまな経験と悔しさをかみしめるものとなりました。

本年1月24日に招集された第186回通常国会では、自動車取得税、自動車重量税などの自動車に関する税制の

“働く者の代表”として

改正法案や、雇用、労働に係わる複数の改正法案なども順上^{せじょう}にのぼってきます。働く者の代表として、これら法案の審議状況をしっかりと注視しながら対応してまいります。

政府与党を追及していくことで、さまざまな情報を引き出し、みなさんの知る権利を守ることが国会における野党の重要な役割です。建設的な議論を通して、我々が納得できる方向に少しでも近い結果を導き出す為、全力で頑張っております。



参議院議員 なおしま正行



衆議院議員 ふるもと伸一郎

着ばいす

毎回みなさんから
いただいた声を紹介します!

HOLON

冬に気をつけたい病気

・健康第一でいたいものの、病院は嫌い、検査が怖い...などありましたが、定期健康診断を受けて健康維持に役立てたいと思いました。(岩手県)

働き方を考える!労使の取り組みと 営業スタッフの働き方事例紹介

- ・ネットヨト西日本労使の取り組みがもって全国に広がれば素晴らしいと思いました。今後も全国の労働組合の素晴らしい取り組みを紹介して欲しいです。(三重県)
- ・他ディーラーが取り組んでいる具体的な話が分かってよかったです。当社も効率の良い、質の高い働き方を意識して取り組んでいます。まだまだ発展途上なので頑張ろうと思いました。(福島県)
- ・当店舗も長時間労働は正の取り組みなどによって、数年前より働き方がガラリとかわり、現在ではとてもメリハリがついた営業活動が出来ているように感じます。全国ではもっとすんだ会社もあることに気づかせてくれる内容でした。(富山県)

「SPM」って何か知っていますか?

- ・「SPM」は初めて聞く言葉でした。タバコの煙に含まれるPM2.5の量にはビックリしました。分煙していても、なかなか完璧なお店ってないのが残念です。(福島県)
- ・今でこそ禁煙が主流ですが、一昔前は、煙ムンムンの事務所です仕事していたな~との記憶があります。タバコの煙がこんなに怖いものとは知りませんでした。(奈良県)

住宅ローンの基礎と見直し方法を知ろう!

- ・元利均等と元金均等の内容を理解せずローンを組んでしまったことに気づきびっくりです。改めて見直してみようと思いました。(東京都)
- ・来年でローンの固定金利期間が終わるので改めて見直したいと思いました。(愛知県)

HOLONクイズ Vol.140

今号のHOLONはいかがでしたか? さて、下記のクイズに挑戦してみましょう。記事のなかにヒントが隠されているかも...

- 14春の取り組みでは、各加盟組合は〇%以上の改善獲得に向けて交渉中です。
- 60歳以降の資金を蓄えるためには、自動車総連・〇〇年金がオススメです。
- パワハラは「身体的・精神的な攻撃」、「人間関係からの切り離し」など大きく分けて〇つの種類に分類されます。
- 自家用自動車(軽自動車除く)の自動車取得税は来年度の4月に消費税が8%に引き上げられる時点で5%から〇%に減税されます。

※ホームページで解答される方は ①答え、②答えと入力してください。

正解者の中から抽選で**20名に図書カード**を進呈!



※ご自宅に送付します。

HOLONクイズ Vol.139

- 答え ①ウイルス ②2.5
③メンテナンス ④変革

おめでとうございます! ホロンクイズ当選者のみなさん

- | | | |
|--------------|-----------|-------------|
| 札幌F/小鷹梨江 | 札幌R/石井津到 | 岩手T/高倉恵美子 |
| 岩手P/福来明守 | 東北K/小山田晴貴 | TG秋田/佐藤弥生 |
| 宮城C/早坂浩幸 | 福島P/根本梨江 | 新潟TG/三ツ井真由美 |
| 千葉T/荘司恵里 | 東京N/大野祐樹 | 東京R/大塚幸裕 |
| KTグループ/小林洗太郎 | 石川N/東ゆかり | 愛豊C/岩堀茂 |
| 中部N/鈴木国博 | 京都P/山際敏史 | 大阪P/加藤義久 |
| 大阪C/伊藤義剛 | 福岡K/工藤由佳 | |

今回は総数161件の応募をいただきました。
たくさんのご応募ありがとうございました!

【応募方法】記事の感想やご意見を添えてご応募ください。



Click!

ホームページからご応募ください。 CNDトヨタ 検索

- 1 <http://www.cnd.or.jp>にアクセス
- 2 トップページ「組合員専用ページ」をクリック
- 3 ID/パスワードを入力
ID **cnd** パスワード **holon140**
- 4 入力フォームに**必要事項**を入力し送信

【必要事項】

- ・クイズの答え
- ・組合名
- ・氏名
- ・会社名
- ・郵便番号
- ・拠点名
- ・住所
- ・よかった記事のご感想やご意見
- ・電話番号

締切 2014年4月15日

発表 HOLON 141号

個人情報の取り扱いについて

CNDでは加盟組合のみなさんの個人情報を厳重に取り扱い、適正な個人情報の管理を実施し、ご提供いただいた個人情報は以下の目的で利用します。また、その取り扱いに関する契約を交わした業務委託先にその取り扱いを委託する場合があります。(詳細についてはCNDのホームページ(<http://www.cnd.or.jp>)のプライバシーポリシーをご確認ください)

1. 利用目的:HOLONへ読者の声として掲載・クイズ当選者への発送・お問合せ事項等に関するご連絡
2. 利用後の処分について:上記の利用目的に使用した後は速やかに適切な方法で処分します。