

2019生活総合改善終約

タクシー

生産協力金 乗務社員一人あたり41,000円を上限とし、乗務数に応じて配分(下限は3万円とする) 労供短時間乗務社員一人一律2万円

ハイヤー

定昇維持 臨時給54万円 協力金6万円 大阪勤務乗務社員は基礎給の2.0ヶ月分

バス

**勤続手当現行通り
バス乗務社員完全資格者 年間臨時給2.56ヶ月分
ガイド完全資格者 年間臨時給2.40ヶ月分**

内勤

**年間臨時給3.8ヶ月分
総合職・整備職 各4級において評価給増額**

2019生活総合改善は、アクションプランに基づく「コンプライアンスなきところをホスピタリティなし」を一貫した姿勢とし、年間賃金増額を目指す取り組みとなった。

協議方式で取り組んだハイヤー部門は3月14日に、また、同様に協議方式で取り組んだバス部門は3月15日にそれぞれ会社提示を受け、両部門とも3月14日のハイヤー部門中央委員会および3月16日のバス部門拡大中央委員会において、全会一致で可決した。

要求方式で取り組んだタクシー・内勤部門は3月25日に回答が示され、3月26日のタクシー部門中央委員会、内勤部門拡大中央委員会において両部門とも妥結報告を行った。

また、全部門要求であった期中成果配分に対する回答についても妥結し、3月27日の第4回中央委員会において報告した。

社会的責任の実践と業績の向上、社員の生活向上のすべてを目指す労使協議・交渉となったが、労働集約産業における「人財の力」、さらに「労使の在り方」と長年に亘る一貫した組合主張の根幹を会社と共有することができた上での全部門賃金改善の提示と回答を得たことは、組合運動の前進としてのみならず、国際労働組合が継続して発信する「団結力が交渉力」の結実した証と捉え、今次生活総合改善に積極的に参加された組合員、支部役員、各級機関が一丸となって取り組んだ成果と総括し、2019生活総合改善のすべてを終約する。

協議部門提示

《ハイヤー乗務社員》 2019年3月14日

2019年度ハイヤー乗務社員 月例賃金・臨時給の提示(東京)

2019生活総合改善における貴労組との協議を踏まえ、2019年度乗務社員月例賃金、臨時給等について下記の通り提示いたします。

記

- 1.月例賃金について
 - 1)組合員一人一律、定昇600円(勤続給100円、本給500円)とする
 - 2)実施日は2019年4月度賃金とする
- 2.年間臨時給について
 - 1)完全資格者

①組合員一人平均	540,000円
②協力金として一人あたり	60,000円
 - 2)配分
 - ① 上期 270,000円 下期 270,000円
(上期、下期とも褒賞、総合考課、年功加算を含む)
 - ②(協力金については、上記金額を一律で支給)
 - 3)支給日

・上期	2019年6月28日
・下期	2019年12月4日
・協力金	2019年4月26日

 ※協力金については、労供フルタイム乗務社員についても支給対象とする 以上

《ハイヤー乗務社員》 2019年3月14日

2019年度ハイヤー乗務社員 月例賃金・臨時給の提示(大阪)

2019生活総合改善における貴労組との協議を踏まえ、2019年度乗務社員月例賃金、臨時給等について下記の通り提示いたします。

記

- 1.月例賃金について
 - 1)組合員一人一律、定昇600円(勤続給100円、本給500円)とする
 - 2)実施日は2019年4月度賃金とする
- 2.年間臨時給について
 - 1)完全資格者

①組合員一人あたり(基礎給の)	2.0ヶ月
②協力金として一人あたり	60,000円
 - 2)配分
 - ① 上期 1ヶ月 下期 1ヶ月
(上期、下期とも褒賞、総合考課、年功加算を含む)
 - ②(協力金については、上記金額を一律で支給)
 - 3)支給日

・上期	2019年6月28日
・下期	2019年12月4日
・協力金	2019年4月26日

 ※以上

《バス乗務社員、ガイド》 2019年3月15日

2019年度バス乗務社員、ガイド 月例賃金・臨時給の提示

2019生活総合改善における貴労組との協議を踏まえ、2019年度乗務社員、ガイド月例賃金、臨時給について下記の通り提示いたします。

記

- 1.月例賃金について
 - 1)規則により定められた金額(500円、1,000円)を、現行賃金に加算する
 - 2)実施日は2019年4月度以降の賃金とする
- 2.臨時給について
 - 1)バス乗務社員完全資格者 年間2.56ヶ月分
月数の基礎給は(本給+勤続手当+指導乗務社員手当)とする
※勤続手当は、本年4月度賃金の金額とする
 - 2)ガイド完全資格者 年間2.40ヶ月分
月数の基礎給は(本給+勤続手当+資格給+指導ガイド手当)とする
※勤続手当は、本年4月度賃金の金額とする
 - 3)配分

バス乗務社員	上期 1.28ヶ月 下期 1.28ヶ月
ガイド	上期 1.20ヶ月 下期 1.20ヶ月
 - 4)支給日

上期	2019年6月28日	下期	2019年12月4日
----	------------	----	------------

 ※以上

要求部門回答

【会社回答】

貴労組におかれましては、日常の会社施策へのご理解ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

昨年から今期にかけての世界情勢は、米朝中関係、イギリスのEU離脱方針など、ここ数年続いてきた世界秩序の再構築が迷走する一年となり、呼応するように国内の産業界も不透明な将来見込みの中、昨年までの官製春闘に対する反動も生じる状況となりました。

当社グループの事業領域では、タクシーについては他業種、他国資本の配車アプリを介した参入が本格化し、この業界の将来像が極めて不透明な状況となっています。その中で当社は、「お客様にとって、また、働く社員にとって本当の利便とは何か」を考え、「みんなのタクシー」を中心となって創設するとともに、独

自の配車サービスである「フルクル」を開発するなどして、他アプリとは異なった切り口での将来像を描きつつあります。

また、労働環境においては、「働き方改革」に基づく各種法案が本年4月より施行、今後も矢継ぎ早に様々な法律が施行され、または、前倒しとなることが予想されます。これは、特にハイヤー、バス、内勤職について過去からの就労モデルの転換を余儀なくされることにつながるものであり、その中でも当社は、同業他社に先駆けて各種の制度変更、施策をおこなってきました。

このような状況の下で迎えた2019生活総合改善要求は、3月1日の第一回全員団交において貴労組より要求書が提出され、会社は真摯にその内容を精査、検討してきました。

また、この間、各社、各部門において開催された交渉、協議でなされた様々な

議論の中において、各事業とも、莫大なシステム投資、車両の代替、働き方改革による労務費の増加等、来期の事業環境は大変厳しいものであることを確認してきました。

その厳しい状況の中では、輸送の安全と社員の健康を確保しつつ、いかに労働生産性を上げるかが大きな課題となっていますが、協議においては労使とも共通の問題意識を持ち、この状況に立ち向かっていく意向であることが確認されました。

これらを勘案し、ハイヤー部門、バス部門は、先の協議において会社提示をおこない、タクシー部門、内勤部門については本団体交渉にて以下回答をおこなうものとしたします。

《タクシー乗務社員》

2019年3月25日

【生産協力金】

- 1.支給額

一人あたり原資40,000円として乗務数に応じて配分する
(上限は41,000円、下限は30,000円とする)
労働者供給事業短時間組合員には、一律20,000円を支給する
- 2.支給方法

4月度賃金に合算し支給とする
ただし、4月度賃金期間全欠者は復帰後に支給する
- 3.支給対象者

2018年4月度から2019年3月度までに乗務実績があり、
2019年4月度賃金支給日に在籍している者とする
- 4.その他

班長内勤時の給与繰り入れおよび有給休暇補償の対象とはしない
組合本部役員(中央執行委員、専従者を含む)は支給対象からは除外する

以上

《内勤職》

2019年3月25日

【年間臨時給】

- 1.完全資格者

組合員一人平均(考課を含む) 3.8ヶ月分
月数の基礎給は(勤続給+評価給+扶養手当)とする
- 2.配分

上期・下期ともに1.9ヶ月分とする。
- 3.支給日

上期 2019年6月28日 下期 2019年12月4日

【月例賃金】

- 1.総合職賃金、整備職賃金を別紙の通り改定する
 - 2.改定年月日は2019年4月1日とする
- 以上

《全部門》

2019年3月25日

【期中成果配分について】

会社経営の推移状況を踏まえながら今後も労使協議を継続して行います。
貴労組の更なるご理解、ご協力をお願い申し上げます。

以上

2019生活総合改善終約

阪神淡路大震災や東日本大震災をはじめとした大規模災害が多発し、助け合いの精神や人と人との「絆」の大切さを再認識することとなり、また、経済面では世界的潮流であったグローバル化の流れから、外圧による内需拡大によって「必然的に」引き起こされたバブル経済とその崩壊、そしてその後も世界に広がり続けた「グローバルイズム」による貧富の差の拡大など、その歪みから後の米国トランプ政権の誕生やイギリスのEU離脱、各国における極右政党の躍進などに見られる「グローバリズム」と相反する「自国第一主義」が幅を利かせるように変化してきた30年余りの「平成」という時代が終りを告げ、新たな時代を迎えようとしている。

国内政治では、「国民不在」と言える様な改悪に突き進む安倍政権と一部大資本が互いの利害関係から規制緩和を推し進め、ほんの一握りの「勝ち組」と称される人たちが富むという「格差社会の拡大」が進み、一方で掲げた構造改革の陰りや自身の関与を疑われる問題、官僚と官僚機構の不正統計問題による国民の不信感の広がりなど、自らの政策と政権に対し厳しく指摘されながらも、史上まれにみる長期政権を目論んでおり、対抗軸であるはずの野党の分裂、細分化の恩恵によって幾多の選挙を勝ち抜いている。

我々が従事するハイタク・バス産業は、労働力人口の減少と高齢化による厳しい環境に加え、自己責任論を標榜する、無責任企業が他産業から数多く参入し、日本の誇る安全神話を無視して移動する国民を危険に晒し、政府・自民党を巻き込み、「国民の安全」について一切語ることもなく、自らの事業のために「経済活性化の障害」、「国際競争力向上の阻害」と謳って法改正と利益の独占を目論むような危機に直面している。

このような産業創設以来初の危機に対して、特に公共交通機関であるタクシー業界では政府の要請を受ける形で業界を挙げた活性化策をいくつも立ち上げ、推進しているものの、そのどれもが「内なる努力」によるものであり、結果として働く労働者に負担を強いかねない状況だという認識を政府のみならず、許可する行政や利用者も持たねばならない。

このような環境に於ける2019生活総合改善は、「アクションプラン」に基づく「コンプライアンス」なところからホスピタリティな「し」を一貫した姿勢とし、年間賃金増額を指す取り組みとなった。

また、例外なき法制面の厳格化に加え、国が後押しし急速に進むマッチングビジネスの台頭による外部資本・産業の流入によってこれまでの業界の収益構造やハイヤーの「使い方、使われ方」を根本から見直す必要が迫られている状況では、全従業員が固定観念を払拭する「変革」の必要性を共有し、新たな収益構造に合わせた運用、効果的な人財の活用を労使一体となって進めなければならない。

このような環境でハイヤー部門労使が業界の先行きに対し、問題点と改善点を改めて共有した上で、会社が「協働金」提示を行ったことは事業の存続と組合員の生活の担保、将来に向けた企業業績の向上と労働環境の向上を目指すものとして現在出来る最大の提示と捉え、更なる改革の重要性を必要を含め部門中央委員会において全会一致で可決された。

タクシー部門では、社会生活システムの一部としての「総合移動産業」確立を前に大手企業や他産業を含めた協業が活発になり、ITの進化によるアプリ乱立で顧客囲い込みの熾烈な競争が続く中、我々国際自動車も独自アプリに加え、日本を代表するソニーや同業他社と新決済システムを中心とした新配車アプリをリリースするが、国策でもある。国民総キャッシュレス化・加速の時代に決済手数料の占める割合は年々増加の一途を辿り、収益の構造自体に大きな変化を余儀なくされている。

また、業界唯一の乗務社員純増企業として人員確保・教育のための経費に加え、不安定要素である燃料費上昇などが収支を圧迫しているもの、年間稼働数増加と台当たり管収の改善によって同業他社に対する優位性を保持しており、今後も更なる人員確保とkmブランド向上のための教育・研修といった労働環境向上に向けた労使による取り組みも継続しなければならぬ状況となっている。

今後もコンプライアンスを柱とした企業理念の推進と併せ、これまでの業界の歴史とは全く違う大きな変化においては、もはや単なる移動産業ではなく、「接客サービス業」として高付加価値によるブランド力向上こそが産業、事業として社会から認知され、未来の交通産業を形成するブランドとして唯一存続できる道であると考えている。

このようにハイタク産業を取り巻く環境が極めて不安定で働く労働者の不安が増す状況での会社回答が、組合要求に及ばなかったものの昨年実績を維持する内容となっており、企業基盤の根幹を成す二人

当たり年間乗務数」を基本とした配分となつており、タクシー乗務社員の労働条件改善の必要要件は「年間乗務数」の達成とkmブランドの価値向上に他ならず、今後の安定した企業基盤構築と効率的な営収確保による年取増額の為の施策実現に必要な指標として認識しなければならぬ。

また支給内容こそ変化があるものの、昨年に続き支給対象者が労供短時間組合員を含む全乗務社員であることは組合の一貫した主張である「生産性と賃金の整合性」を見据えた、真の生産協働金として捉え、すべてのハイタク乗務社員の賃金底上げとなる今回答が「事業の根幹が乗務社員である」という労働組合の主張を会社が真摯に受け止めたものとして評価する一方、我々労働者自身がより付加価値の高い労働力の提供による業績の向上によって更なる労働分配の実現と労働環境改善に向け、「生産協働金」の在り方を含めた新たなスタートと位置付け、部門中央委員会にて妥結を報告し、全会一致で承認された。

バス部門は、新運賃制度導入開始から旅客収入の増加は見えてきていたものの、利用控えと安全面へのコスト増により収益が伸びず、ドライバー不足に拍車がかかり、加えて一部業者の値引き工作が露見し始めるなど、当社においても前年比減収減益という厳しい状況となっており、業界秩序の回復と収支構造見直し、労働者の待遇改善など業界を挙げた取り組みが喫緊の課題となっている。

こうした状況において会社が示した昨年実績の臨時給提示は、引き続き国際グループのブランド力を示す大きな役割を担っているバス部門に対し、現在の経営環境における最大の提示と捉えるとともに、他方で事業の安定と労働環境の維持・向上を見据えて年間契約を強く意識した営業戦略によって多くの企業から選ばれたブランドとして業界内での地位を確立しているもの、今後もコンプライアンスをはじめとした諸施策と様々な問題解決に労使一体となつて取り組んでいかなければならない。

内勤部門は、世界景気の減速懸念や安倍政権の経済活性化失速などによって企業業績に陰りが見え始める中、6年目となる「官製春闘」に嫌悪感を示し始めた経済界が「賃上げ意欲」を鈍らせ、外食産業など人手不足が深刻なサービス業を除き、大手企業を中心に賃上げのペースが鈍化している。

このような環境に於ける国際自動車の内勤職・整備職の生活総合改善は、昨年導入した「労務人事制度」が本格的にスタートしたものの、同時に新制度による問題などを労使で共有するため例年になく多くの時間を要した交渉協議となったが、ハイタクバス産業を取り巻く環境がこれまで

とは違った変化を余儀なくされ、国際グループ全体も大きな負担を強いられる経営環境にあつて昨年実績の臨時給回答、また、組合が主張した一部若年層の賃金の底上げについても、総合職・整備職各四級の賃金改定による年間賃金増額となる回答が得られたことは、現在出来る最大の限の回答であり、「現実三部門の要」とする組合主張を受け止めたものと捉えらるることも、一方で今後も業界の先行き、労働法制の厳格化と生産性向上を迫られる環境で非生産部門である内勤部門の組合員の不安を払拭し、適正な評価と長く働くことのできる職場環境の整備が労使共通の課題であり、国際グループの発展に不可欠な内勤職・整備職の待遇改善のため、諸施策に全社員一丸となつて取り組むことを確認し、部門中央委員会にて妥結を報告、全会一致で承認された。

今後は四部門全てにおいて業界内外の変化に対してより俯瞰的視野で検証し、将来にわたる業界を代表する企業として「全社全社員一丸」という指針と「社員の意欲と誇りなくして生産性向上はない」、「社員の待遇改善が事業存続の中心」であるという労働集約産業の根幹を踏まえ、改革・改善に予断を許さず取り組みなければならない。過去の成果のみに目を向けるのではなく企業とkmブランドの永続的發展を目指し、生産性向上に向けた高付加価値労働による労働分配の拡充を実現することがこれからの国際労働組合の使命と考えている。

今生活総合改善は、業界のみならず社会の変革速度が加速し、規制緩和の流れによる巨大外部資本が暗躍し始めている中で国際グループが業界を代表する企業としての姿勢を示し、組合主張を真摯に受け止め、応えた姿勢を評価するとともに、国内外の経済状況も低調で不透明な中であつて、持てる力を結集して進まなければ100年続く老舗企業でさえ取り残されてしまう状況となっていることから、全組合員一丸となつて職場と労働環境を守るための取り組みを断つていかなければならない。

そうした環境の中、社会的責任の実践と業績の向上、社員の生活向上のすべてを指す労使協議・交渉となつたが労働集約産業における「人財の力」をさらに「労使の在り方」と長年に亘る一貫した組合主張の根幹を会社と共有することができた上での全部門賃金改善の提示と回答を得たことは組合運動の前進としてのみならず、国際労働組合が継続して発信する「団結力が交渉力」の結実した証と捉え、今生活総合改善に積極的に参加された組合員、支部役員、各級機関が一丸となつて取り組んだ成果と総括し、2019生活総合改善のすべてを終約する。

2019年3月27日
国際労働組合

今のトレンドを踏まえ、コミュニケーション能力の向上について学ぶ

2019 全中労セミナー



北里全中労議長

全中労(全国中立労組政策推進会議)は、2019年4月3日(水)、日暮里・ホテルラングウッドにおいて、北海道・名古屋・埼玉、東京より約100名の出席で「2019全中労セミナー」を開催しました。

また、2日から3日の早朝にかけ、北海道・名古屋・埼玉、東京各地域の主要駅頭やタクシー車内でポケットティッシュ5万6千個を配布し、全中労の活動をアピールしました。

セミナー第一部では北里全中労議長より挨拶があり、その後、各地域議長(後藤北海道議長、杉本東海議長、小島東京議長)より各地域情勢の報告が行われました。

第二部では「コミュニケーション」と「怒り」をテーマとして、旧労働省に入省後、労働行政に深く携わり、現在は人財育成コンサルタントとして活躍されている寛治先生に講演していただきました。講演では、コミュニケーションの基本について「自分が何を言ったか」ではなく「相手にどう伝わったか」が重要であること、また現在のトレンドである「心理的安全性」や「アンガーマネジメント」についての講話の中で、コミュニケーションの阻害要因の一つである怒りの原因を紐解き、上手にコントロールするための「6秒の重要性」など、実例を交えながら非常にわかりやすく、また出席者を飽きさせることのない話術で講演いただき、皆さんは最後まで熱心に聞き入っていました。



参加者に話しかけるように、会場を歩きながら講演していただきました。



慎重なコミュニケーションが求められる今、皆さん真剣に聞き入っていました。



講師：人材育成コンサルタント
寛治 寛治(かくしょう かんじ)先生

2019生活総合改善

要求書

記

2019生活総合改善は、慢性的な労働力不足という問題を抱えているハイタク・バス産業において、社会の流れである労働時間の厳格な運用を目指した「働き方改革関連法」が4月より施行されることにより、企業としての社会的責任であるコンプライアンス実現と企業収益確保の両立に向け、事業としてあるべき姿「が問われる産業創設以来の困難に直面する環境の下、生産性向上を目指した様々な会社施策に積極的に協力するなかでの取り組みとなりました。

2019アクションプランに基づき、ハイヤー・バス部門は労使が進める抜本改革の推移状況を見据えた結果、協議方式で、またタクシー・内勤部門は要求方式での取り組みとし、各級機関において下記の通り要求が決定いたしました。

2019生活総合改善は、コンプライアンス実現の最重要性を労使共有の認識とし、企業理念の実践と更なる企業価値の向上に向けた継続的な取り組みを具現化する極めて現実的な要求であることを斟酌され早期の回答を要求いたします。

タクシー部門

「タクシー乗務社員」

◎生産協力金

- (1) 乗務社員ひとり一律 50,000円
- (2) 2019年4月度 賃金支給日に支給すること。

内勤部門

「内勤職・整備職」

◎臨時給(年間)4.0ヶ月分を支給すること。

全部門

「期中成果配分」

◎会社経営の推移状況を踏まえながら労使協議を継続すること。

以上

【内勤職別紙】 総合職、整備職賃金の改定

2019年4月1日からの変更

《2019年3月まで》			《2019年4月から》		
総合職4級	評価給		総合職4級	評価給	
	1号	171,000円		1号	182,400円
	2号	174,000円		2号	186,200円
	3号	177,000円		3号	190,000円
	4号	180,000円		4号	193,800円
	5号	193,000円		5号	200,800円
	6号	195,500円		6号	204,600円
	7号	198,000円		7号	208,400円

《2019年3月まで》			《2019年4月から》		
整備職4級	評価給		整備職4級	評価給	
	1号	171,000円		1号	177,200円
	2号	171,500円		2号	181,700円
	3号	172,000円		3号	186,200円
	4号	172,500円		4号	190,700円
	5号	174,000円		5号	194,500円
	6号	177,500円		6号	197,000円
	7号	181,000円		7号	199,500円
	8号	184,500円		8号	202,000円
	9号	188,000円		9号	204,500円
	10号	208,000円		1号	208,000円
	11号	212,500円		2号	212,500円
	12号	217,000円		3号	217,000円
13号	221,500円	4号	221,500円		

2019生活総合改善 日程表

月日	会議
12月18日	第3回中央執行委員会
12月19日	第2回合同執行会議
1月8日	第4回中央執行委員会
1月9日	第2回拡大中央委員会
2月5日	第1回タクシー部門労使協議
2月6日	第1回ハイヤー部門労使協議
2月6日	第1回ハイヤー部門労使協議
2月8日	第1回内勤部門労使協議
2月12日	第6回中央執行委員会
2月13日	第1回タクシー部門合同執行会議
2月13日	第1回タクシー部門中央委員会
2月14日	第1回バス部門労使協議
2月14日	第1回バス部門拡大中央委員会
2月14日	第1回内勤部門拡大中央委員会
2月18日	第7回中央執行委員会
2月27日	第2回タクシー部門中央委員会
2月27日	第2回内勤部門拡大中央委員会
2月28日	第3回中央執行委員会
2月28日	第3回合同執行会議
3月1日	第1回全員団交
3月4日	第1回内勤部門団交
3月6日	第2回バス部門労使協議
3月6日	第1回タクシー部門団交
3月7日	第2回ハイヤー部門労使協議
3月14日	第1回ハイヤー部門労使協議
3月14日	第3回ハイヤー部門労使協議
3月14日	第1回ハイヤー部門中央委員会
3月15日	第2回ハイヤー部門中央委員会
3月15日	第3回バス部門労使協議
3月15日	第2回バス部門拡大中央委員会
3月20日	第2回三役促進団交
3月25日	第2回全員団交
3月25日	第9回中央執行委員会
3月25日	第10回中央執行委員会
3月26日	第3回タクシー部門合同執行会議
3月26日	第3回タクシー部門中央委員会
3月27日	第4回合同執行会議
3月27日	第4回中央委員会

国際労働組合13番目の新支部誕生!

内勤支部発足

2007年7月1日より分会として組織されていた内勤部門は、支部設立に向けた準備が整ったことから、2018年12月7日(金)に「内勤支部発足支部会」を開催しました。

北里中央執行委員長より、「国際労働組合の内勤部門は、長らく内勤分会として活動して参りました。しかしながら、現業3部門を支える要としての部門の重要性や組織としての在り方、さらに会社の労務・人事制度改定に伴う新規組合員加入による組織人員の拡大を鑑みて、今回内勤支部として新たに発足する運びとなりました。支部役員として立候補してくれた皆さんには心より敬意を表しております。選挙等滞りなく運営していただいた多くの組合員の皆さんには感謝申し上げます。今後、内勤部門として組織力・交渉力の強化を図っていくための支部設立でもありますので、これから改めて取り組んでいく内勤支部の活動に対しても、組合員の皆さんのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。」と挨拶がありました。

その後、支部役員を任命、支部旗を授与し「支部細則(案)」が全会一致で可決されました。

国際労働組合13番目の支部として新たなスタートを切った内勤支部の皆さん、内勤部門の労働条件と労働環境の維持向上を目指し、共に頑張ってください。



「組織力・交渉力の強化のため、組合員のみならずのご理解とご協力をお願いいたします。」
北里中央執行委員長

内勤支部 新役員	支部長 執行員	下里 真規
副支部長	石原 健一朗	
財務部長	江利川 雄大	
中央委員	恩田 裕介	
中場委員	金子 友樹	
中場委員	巻田 翔	
中場委員	熊倉 友紀	
職場委員	遠間 彩加	
会計監査	霧見 幸孔	



お悔やみ申し上げます



台東支部
新居 史朗氏
享年62歳

2019年1月13日
ご逝去されました。
ここに哀悼の意を表します。

組合は深く哀悼の意を表すると共に福利共済規定第11条5項イを適用しご遺族に弔慰金を給付しました。
福利共済委員会

北海道の復興の一助になるために、私たちが大いに楽しみましょう!

第51回

ニセコ以来の北海道! 初の富良野スキー場!

スキーツアー&スクール

文体部 国際労働組合

富良野スキー場
新千歳空港

空港から富良野まではバス移動です

早く着かないかな〜!

北里中央執行委員長



やってきました!
富良野スキー場!!



雪質抜群!
テンションも上がります!



初心者も、ベテラン(?)も楽しんでいます



幻想的な雰囲気
のシングルテラス



ライトアップされた
雪景色、映えるー!



さすが北海道!
パウダースノーに感激です!

北海道の
雄大な自然も楽しみました



スクール開校!
よろしくお祈りします



はやる気持ちを
抑えて準備に集中



ヤッホー!
最高です!

寒いけど
楽しい!



開放感がハンパない!
まさに絶景!!



ピュッフェも美味しい!
北海道の幸を堪能♥

第51回スキーツアー&スクールは、2019年1月28日(月)〜30日(水)、今回が初開催となる富良野スキー場にて13支部2分会104名(労供3名含む)の参加で開催されました。
今回は観光庁より発表された『北海道ふっこう割』を利用し、北海道胆振東部地震の復興支援の意味も込めて、昨年のニセコ以来の北海道での開催となりました。
集合場所の羽田空港には時間より前に全員が集まるなど、「早く富良野に行きたい!」という気持ちがあふれていました。
前日の天気予報により心配されていた悪天候によるフライトへの影響もなく予定通り新千歳空港に到着し、関西空港より出発した京都支部及び京都勤務の内勤支部の皆さんと合流し、バス3台に分乗して富良野スキー場へと移動しました。
スキー場到着後に行われた開校式では北里中央執行委員長より挨拶があり、集合写真の撮影が終わるや否や我先にとゲレンデへ飛び出して行きました。初めて富良野の雪を体

験した参加者は「やっぱり北海道の雪は最高!」と感激していました。またスクールはスキー1組とスノーボード2組に分かれて行われ、受講者からは「レッスンが丁寧で楽しい。一人で滑れるようになってきた。」という声も出るなど、初日からどんどん上達していく様子が見て取れました。
初日の滑走終了後には、全員参加での夕食会、北海道の食材をふんだんに使った新富良野プリンスホテル自慢のピュッフェ料理を堪能した後、恒例の大抽選会が行われました。
北海道の名産品や話題のお土産が当たると会場からは歓声が上がり、終始笑顔のあふれる一日となりました。
2日目は初日と打って変わって、晴れわたる絶好の滑走日和となり、前日からの積雪と相まって抜群のゲレンデコンディションとなりました。「ここは本当に北海道?」という声も聞かれるほど気温が上がっていましたが、ロープウェイ

で山頂上がり、眼下に広がる富良野の壮大な景色を目の当たりにした参加者は、あらためて北海道に来たことを実感していました。
夜にはナイトスキーを楽しんだり、広々とした温泉でくつろいだり、ホテルに隣接する『シングルテラス』で買い物やアクティビティに興じるなど、思い思いに楽しんでいました。
最終日は前日を上回る快晴となり、「まだまだ滑り足りない!」とばかりにゲレンデへと足早に向かう方やホテルでギリギリまで温泉を堪能される方、お土産購入を兼ねてシングルテラスへ散策に出かける方など、それぞれに最後の一日を満喫していました。
帰りの車中では、参加者の方から「ゲレンデコンディションが良く、とても楽しかった!」「また来年も参加したい!」「次はこんなスキー場に行きたい!」など、貴重な感想や要望などをたくさん頂きましたので、次回も多くの組合員が楽しく参加できる企画を用意します。皆さんの積極的なご参加をお待ちしています。
参加者の皆さん、お疲れさまでした。

お知らせ

楽しいイベントが目白押し! 皆様のご参加をお待ちしています。

大抽選会、今年はどんな目玉商品が...?!

第27回 KLUフェスティバル

日時:5月18日(土)
場所:よみうりランド



初心者も楽しめます!
女性も大歓迎!!

第50回 へら鮎釣り大会

日時:6月1日(土)
場所:羽生市椎の木湖



板橋支部、団体戦連覇なるか?!
白熱の個人戦にも注目!

第33回 ボウリング大会

日時:6月30日(日)
7月1日(月)
場所:品川プリンスホテル「ボウリングセンター」

