

<2018年度運動方針> 第45回定期大会開催

私たちの課題と運動の基調

世界経済が緩やかな経済成長を続けるなか、金融緩和により円安への転換をはかったことにより日本経済もプラス経済成長を遂げ、いざなぎ景気を超える戦後2番目の好景気と言われている。しかし、国民の大多数は景気回復の実感はなく、個人消費を拡大させる状況には至っていない。

2017年春季生活闘争では大企業で4年連続ベアを獲得したが、消費税増税の影響に加え、物価上昇に社会保障費の負担増などに対し賃上げが追いつかない状況で、低下した実質賃金の回復は見られず、可処分所得も横ばいを続け賃金上昇効果はゼロに等しい。同じ環境下で、ベアがなく1.5%~2%の賃上げに留まった中小企業労働者は実質賃金及び可処分所得が依然と低下状態のままであり、深刻さの度は増している。

2018年春季生活闘争は好調な企業業績や労働需給の引き締まり、緩やかではあるが物価上昇が続くなど賃上げを取り巻く経済環境が大幅に改善するなか、労働者の生活や環境整備についても、積極的かつ大胆に改善をはかるべきである。そのため、従来以上の賃上げ獲得とワークライフバランス実現のため働き方改革に強力に取り組まなければならない。賃上げが社会的要請と言われるが、その主体は労使協議であり労働組合が主役であることを肝に銘じ、使命と役割を果たさなければならない。

現在、労働者の7割を占める中小企業労働者の大半は極めて劣悪な労働条件で改善も進んでいない。中小企業労働者の地位向上や労働条件を引き上げるため「労働組合をつくる」組織拡大をすることもわれわれの課題である。

また、「団結・連帯」による組織強化に取り組む。全ての加盟組合員に三重一般同盟に加盟していることを周知し、共に運動へ参加し成果を喜びあえる組織作りを行っていくとともに、三重一般同盟役員から、組合員に至るまであらゆる段階での協力体制を強化しなければならない。

2018年三重一般同盟は、『労働組合が主役！使命を果たして結果を出そう！！』をスローガンに、一丸となって目的達成に向け積極的な運動を展開する。

1. 労働条件引き上げを求める運動

三重一般同盟は長引くデフレ経済のなか低下を続けた賃金水準の底上げと大手企業との格差是正のため大幅な賃上げを求め積極的な闘争を展開してきた。2014年から継続してベアを獲得しているが消費税増税以降の物価上昇による実質賃金の低下や、年々増加する社会保険料の負担増などで賃金上

昇を実感できるだけの賃上げを獲得することができなかった。

賃金上昇や景気回復の実感がないなか勤労者世帯は将来の不安に備え生活防衛のため節約により消費支出を抑え貯蓄志向を一層深めている。所得水準を大幅に引き上げ消費マインドを改善し消費拡大することでデフレから完全に脱却し、経済の好循環を形成し次の賃上げにつなげていくことが最も重要である。消費税増税以降の物価上昇や社会保険料等の増加分を埋め勤労者のデフレマインドを払拭するため、今年こそ大幅な賃上げの獲得に全力をあげなければならない。上場企業の純益が過去最高を更新するなど好調な企業業績のなか、企業の経常利益や内部留保は大企業だけでなく中小企業でも増加を続け賃上げへの余力が出てきたとみるべきである。デフレが長く続くなか企業は生産性向上分を適正に分配することなく、賃金をコストとして捉え低く抑え安易な低価格競争と内部留保に向けてきた。長く続いてきたこの企業のデフレマインドを転換し生産性向上による付加価値増加分を適正に賃金として分配し引き上げていくことを強力に求めている。今こそ労働組合が本来の姿に戻すべく企業に大幅な賃上げによる賃金水準の引き上げや働き方改革による労働時間などの労働条件や労働環境の改善を達成しなければならない。

(1) 月例賃金の引き上げ

月例賃金を上げるための要求は、2018春季生活闘争方針に基づき現行の賃金水準の底上げと格差是正を目指し策定するものとする。大幅な賃上げと、拡大している大手企業と中小企業の格差是正をはかるため、今回も要求基準を率ではなく金額で要求することで積極的な賃上げを求めていく。

要求基準を、すべての組合で13,000円以上(組合員平均)として要求する。

また、企業は利益分配を将来の固定費増加につながる賃上げでなく、業績結果として一時金で年間所得の維持・向上をしたがる傾向がある。生産性向上による付加価値増加分の対価としてあくまでも月例賃金の引き上げにこだわった姿勢を貫く。

(2) 一時金の確保

一時金の取り組みについては、月例賃金の増加にウエイトを置くが、年収確保の観点から一時金の要求基準は例年を踏襲し年間で基準内賃金の5ヶ月以上(金額で1,500,000円以上)を基準としたい。

ただし、前年5ヶ月以上の実績のある組合については実績を踏襲する。

(3) 定年延長の取り組み

現在、定年に際し雇用延長を希望すれば65歳までの延長が義務化されているが、延長者の多くは定年再雇用であり賃金が定年時の5～6割程度と雇用条件が低く抑えられている。年金支給年齢が65歳まで

引き上げられるなか、定年後の生活を支え安心して暮らしていくため、定年年齢を現在の60歳から65歳に引き上げる定年延長に取り組む。

また、少子高齢化社会が進行し労働者人口の減少が予想されるなか、経験豊かな人材の確保に向け働く意欲が高まっている65歳以上の高齢者の雇用延長に取り組む。

(4) 定期昇給分の確保と定期昇給制度の確立

中小企業の賃上げが大企業に比べ少ない背景には、多くの中小企業で定期昇給額が大企業と比べ低く抑えられているか、定期昇給制度がないことが最大の原因といえる。賃金規定などで定期昇給制度を明確にするとともに、賃金表の策定や見直しに取り組むべきである。また、定期昇給制度のない企業では賃上げ交渉にあたり、同時要求として定期昇給制度の確立を求めていくものとする。賃上げ交渉において大企業の定期昇給分が約2%であることから2%以上を定期昇給分として確保した上で賃上げ(ベア)や格差是正を求めていく。

(5) 退職金制度

年金支給年齢引き上げや支給額引き下げなど社会保障制度への不安が大きくなっていくなか、老後の生活を支える一部になる退職金の引き上げや制度の整備が急務である。退職金は勤労者の労働への対価であり厳密には「給料・報酬」の一部であり、後払い分と考えられる。月例賃金の引き上げと同様、賃金の一部として労働組合はこの課題に真剣に取り組んでいかなければならない。現状大企業や公務員の退職金と三重一般同盟加盟組合の退職金には大きな格差があり、長年退職金引き上げへの取り組みを掲げてきたが成果は上がっていない。

本年度も退職金の引き上げを求め、短期的には当面の最低到達目標として定年退職で1,500万円を早急に達成する。また、中長期的に大企業や公務員の退職金(2,400万円程度)との格差是正を目標とする。

退職一時金制度と退職年金制度との併用や確定給付型企业年金への移行など労働者にとって有利な制度へ改定を目指す。また、退職金保全のため、中小企業退職金共済や特定退職金共済制度などへの加入を求める。

(6) 雇用確保の取り組み

雇用動向は完全失業率が2015年3月以降、3%台前半で推移しており、2017年11月には2.7%で24年ぶりの低さとなり完全雇用状態である3%下回る状況が続いている。有効求人倍率も2017年11月に1.56倍に達し、43年10ヶ月ぶりの高水準となり、正規社員についても1.13倍となり求人数が増加を続けている。

労働需給が引き締まりをみせるなか企業の人手不足感が広まってお

り、特に大企業と労働条件の面で見劣りする中小企業では人材確保が困難になっている。少子化による労働人口の減少が見込まれるなか、優秀な人材の確保に向け経営者に対し、次の取り組みを積極的に求める。

- ①非正規労働者雇用から正規労働者雇用への積極的転換をはかる。
- ②労働者1人1人の能力を引き上げるため社員教育を充実するなど「人材育成」へ積極的な投資を行う。
- ③大企業に劣る賃金や労働条件を引き上げ、労働環境の向上に努め、より魅力ある中小企業を創造し雇用の安定をはかる。
- ④男女平等参画社会の推進がされるなか男女平等の待遇をはかり、女性の役職者への積極的な登用や男性中心となっている職種での積極的な活用をはかる。
- ⑤多様な働き方・生き方が選択できる就業形態を構築する。
- ⑥非正規労働者に対し就業形態に関わらない公正な処遇や能力開発機会の確保を行う。
- ⑦豊富な経験による知識や技術の継承と優秀な人材確保のため、定年再雇用や退職後の復職雇用の処遇改善をはかる。

(7) 働き方改革への取り組み

政府による「働き方改革」として同一労働同一賃金の実現、賃金引き上げと労働生産性の向上、長時間労働是正、高齢者の就業促進、テレワーク・副業など柔軟な働き方、女性・若者の活躍しやすい環境整備、再就職支援や人材育成、病気・子育て・介護と仕事の両立、外国人材の活用が実行計画策定から労基法などの法改正が進んでいる。「働き方改革」全般について法律や制度の改正に対応ができるよう各組合は事前に会社と協議しておく。三重一般同盟では働き方改革に積極的に取り組みを展開するとともに、各組合においては職場事情や労働環境に即した処遇改善や職場環境改善など働き方改革に取り組む。最重要課題としてきた労働時間削減に全加盟組合で取り組んでいく。

- ①総労働時間の削減
 - ・長時間労働の抑制、サービス残業の撤廃
 - ・年次有給休暇の取得促進、計画有休の利用促進
 - ・所定内労働時間の縮減
 - ・会社へ労働時間関連法令の遵守と残業時間削減への積極的な取り組みを求める。
 - ・労使双方が共通の認識を持ち生産性向上や職場風土改革による労働時間短縮を実現する。
 - ・時間外労働に対する企業と労働者の意識改革
- ②改正労働基準法への対応

- ・「働き方改革」を推進するため改正労働基準法が審議されている。労基法改正を先取りし労働時間規制等が施行された場合の実行性を高めるため三六協定の点検、労働時間管理と適正把握の徹底、事業所外みなし及び裁量労働制の適正運用の確認などに取り組む。また、中小企業が適用猶予されている60時間以上の時間外割増50%以上への引き上げと年休5日の義務化を踏まえた有給休暇5日以上取得については法律施行前の実施を会社に求める。

③ 三六協定の点検

- ・ 三六協定で定める延長時間が上限時間の範囲内にある。
- ・ 三六協定の締結内容を適時見直している。
- ・ 特別条項付き三六協定での延長時間が妥当な時間で締結され実質無制限となっていない。
- ・ 過半数代表を労働組合で確保している。
- ・ 三六協定の周知をはかり残業時間に対する意識を高める。

(8) ワークライフバランス実現への取り組み

誰もがやりがいや充実感を持って働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護、家庭、地域、自己啓発など個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるようなワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現を目指したい。

三重一般同盟ではワークライフバランスの実現に取り組んできたが、育児・介護と仕事の両立について重点課題として積極的に取り組む。

- ① 女性が出産・子育てや介護のため退職することなく仕事と家庭を両立しながら働き続けられる職場の実現。
- ② 子育てや介護を行いながら働いていける企業風土づくり。
- ③ 改正育児・介護休業法の周知の徹底と制度の活用促進。
- ④ 改正育児・介護休業法について労働協約や就業規則などの改定に取り組み両立支援を一層拡充するため、法律を上まわる支援策への改定に取り組む。

ワークライフバランスの実現には大企業と比べ人材確保が難しい中小企業にとって、企業の活力や競争力の源泉である優秀な人材の確保・定着・育成を促すことが期待できる。労働組合と企業の労使双方が協力して取り組むことが基本であり、企業側からの積極的な取り組みを求めていく。

2. 格差是正の追求

労働者を取り巻く格差には企業規模間、男女間、正規・非正規間などの格差が存在する。三重一般同盟が一貫して取り組んできた中小企業と大企業の賃金や退職金をはじめとする労働条件の格差是正に全力を尽くす。各組合は

自社の労働条件と大企業や世間水準を比較して、どのような格差がどの程度であるか検証し、その内容を労使間の協議のなかで示し格差是正を求めていく。存在する格差の内容を労使で協議し、その内容に応じた取り組みを積み重ね格差是正を達成する。格差是正のためには中小企業自身が業績拡大に向けた努力を必要とすると同時に、労働組合も積極的に生産性向上による業績拡大に取り組みなければならない。

中小企業のなかには大企業の関連会社や下請企業があり、親会社や元請け企業はこのサプライチェーンという構造のなかで、子会社や下請企業の価格を低く抑え利益を上げてきた。価格を抑えられた子会社や下請企業が労働者の賃金を低く抑えてきたことで格差は拡大してきた。労働組合として親会社や元請け企業に対し適正な価格転嫁、適正な価格での取り引きなどを求めていくことや、「取引の適正化」のための政策や制度を関係機関へ求めていく必要もある。

女性の賃金は男性の賃金と比べると70%程度にしか過ぎない。また、パートなどの非正規社員といった働き方をする人が、正社員と同じ仕事をしていくら経験を積んでも賃金が上がらず格差が拡大している。男女間や正規・非正規間の格差是正や同一労働・同一賃金にも積極的に取り組みたい。

3. 組織拡大が最大の課題

組織拡大が三重一般同盟の最大の課題である。中小企業の大半では労働者の賃金や労働条件は極めて低く、労働条件の改善が一向に進んでいない。中小企業の労働組合組織率は1%と極めて低く、労働組合を最も必要とする中小企業で労働組合がないに等しい。これらの未組織労働者を労働組合として組織化していくことを課題として取り組み、中小企業労働者が安心して働き、豊かな生活を送っていけるよう地位向上、処遇改善、格差是正をはかっていく。

また、会社内では増加する非正規労働者に対する労働組合の組織化が遅れ、組合員割合の低下が見られる。労働組合が過半数代表者として就業規則や36協定などの締結権を維持していくために非正規労働者の組合員化が必要である。

組合員数を増やすことで三重一般同盟という組織を維持運営し、産別組織としてのスケールメリットを出していくためにも組織拡大を急がねばならない。

(1) 労働組合のない事業所の組織化対策

- ①加盟組合からの「紹介カード」による未組織事業所の会社情報収集や組合のない事業所で働く友人・知人の紹介を募り組織化を展開する。
- ②三重一般同盟が選出した企業を組織化重点事業所として加盟組合から情報収集をおこない組織化の糸口をさがす。
- ③HP、フェイスブックなどSNSの活用により未組織事業所の労働

者に労働組合の必要性や活動内容を情報発信していく。

(2) 会社内での加入拡大対策

- ①加盟組合のパート労働者等の非正規労働者の正社員化を進め組合加入を促進する。
- ②短時間労働者、パート労働者、嘱託労働者などの非正規労働者を組合員化し労働条件改善や同じ職場で働く仲間としてコミュニケーションをはかり働きやすい職場環境を構築する。
- ③定年後雇用延長者や再雇用者の組合員化に取り組む。
- ④経営に直接関わらない管理職の組合員化など組合員範囲を見直す。

4. 組織強化

(1) 「団結・連帯」による組織強化

三重一般同盟は組織強化に向けこれまでの運動のあり方や組織の体質を総括し反省点と課題を摘出し、本年度も引き続き新しい三重一般同盟を創り出していかなければならない。

労働組合の財産とも言える「団結・連帯」を改めて確認し、全ての加盟組合員に、三重一般同盟に加盟していることを周知し、共に運動に参加し、運動の成果を喜びあえるような組織づくりを究極の目標としたい。当面は、三重一般同盟執行部と加盟組合が協力体制を強化し、一体となって機関で決定した方針の実現に尽くすことを重点に、会議への参加、決定事項の遵守徹底を期したい。

(2) 三重一般同盟と加盟組合の連携強化

三重一般同盟と加盟組合の強化をはかるため役員を対象とした教育活動を実施してきた。今年度も組合活動に役立てられる講習やセミナーの充実をはかり、三重一般同盟教育プログラムに沿った形で開催する。各研修・セミナーの内容については専門委員会からの要望やニーズをもとに検討し実施していきたい。

また、加盟組合に対して各専門委員会やひまわり・AAOのイベントやセミナーへの参加を積極的に呼びかけ、他の単組との交流を深めるとともに、女性組合員や若手組合員に労働組合やその活動について理解させることで強化につなげたい。

(3) 加盟組合の強化

三重一般同盟を強化していくには、加盟組合の強化が不可欠であるが、加盟組合によって活動の取り組みに大きな差があるように見受けられる。特に活動が停滞している組合に対してコミュニケーションを強化し、改善を促し必要な活動を実施できるようサポートしていく。

また、加盟単組が開催する研修会などへのサポートなど、次世代を担う単組役員の資質向上に努める。

労働協約の締結・改訂についても労働関係法令の改正や変化する企業の事情に対応して活動の重要事項として今年度も取り組むよう要請していきたい。

会社内で増加する非正規労働者に対し同じ職場で働く仲間としてコミュニケーションをはかり働きやすい職場環境を構築するとともに、労働組合が過半数代表者として三六協定や就業規則などの締結権を維持していくため会社内での非正規労働者の組合化に取り組むことが必要である。

パソコンやスマートフォンなどを積極的活用を促し、連絡事項や関係資料などをE-mailやSNSにより速やかに伝達していきたい。

(4) 専門部活動の活性化

三重一般同盟は、執行委員会のもとに5つの専門部を設置し、各種活動を分担執行する体制にある。専門部活動は、全ての行事を労働組合への求心力UPにつながることを基本に据え企画する。

具体的には、各専門部の委員会において内容を協議し企画立案のうえ実施していきたい。実施計画の概要は次のとおり。

<教宣部>

- ①教育
 - ・労働学校
 - ・役員研修会
 - ・ユニオンリーダースクールへの派遣
 - ・その他外部研修やセミナーへの派遣
- ②機関紙
 - ・ぱいぷ(年1回)・ぱいぷ号外(随時)・カベ新聞(随時)
- ③宣伝
 - ・ホームページ
 - ・フェイスブック
 - ・その他の方法
 - ・エコ活動推進キャンペーン(「Fun to share」)

<調査部>

- ①実態調査
 - ・労働条件
 - ・経済闘争実態調査(福利厚生を含む)
- ②セミナー
 - ・賃金セミナー(労使懇談会)
- ③資料作成
 - ・労働協約の資料ほか

<組織部>

- ①組織拡大
 - ・組合員の協力が得られる手法を検討
 - ・組織拡大重点事業所の選定や情報収集方法を検討
 - ・企業内の労働組合加入拡大対策
 - ・効果的な宣伝機材の作成
- ②組織強化
 - ・労働組合の求心力を高める工夫と参加を促す行事を企画
 - ・三重一般同盟と加盟単組の協力・強化(決定した方針の実現)
 - ・ホームページを利用した組織化と相談の窓口化

<政治政策部>

- ①政策策定 ・ 中小企業対策 ・ 格差是正 ・ 雇用対策
・ 単組からの要望 ・ 行政への要望
- ②政策要望 ・ 推薦議員との懇談会 ・ 連合への政策提言
- ③選挙対策 ・ 各級選挙

<共済部>

- ①相互扶助 ・ 積み立て年金共済 ・ 全労済（火災共済） ・ 労働金庫
- ②物資斡旋 ・ 年末実施
- ③福利厚生 ・ 長島スパランド利用補助など
・ 中小企業福祉サービスセンターへの加入

(5) 青年女性委員会の活発な活動の推進

女性委員会『ひまわり』は結成以来26年、青年委員会『AAO』は23年を迎える。両組織とも役員や加盟組合の努力により順調に活動を推進してきたが、ここ数年は参加者集めに苦勞し参加者も一部の組合に偏り気味で改善は見られるものの全体としての活動や行事に至っていない状況である。『ひまわり』と『AAO』では自主的な活動を基本として行事を企画し、広く青年女性組合員に参加を募り交流を深める場を提供してきた。今後の活動や行事の企画では、各単組青年女性組合員の交流を主体とするレクレーシヨンのな行事とは別に参加者の資質や知識の向上を目的とする内容であったり、参加者が興味のもてる内容を題材とした行事や社会的貢献を目的とした活動を企画することにも取り組む。また、両組織は今年も引き続き合同幹事会を開催し、さらに必要に応じて、『ひまわり』『AAO』の役員が執行委員会に参加することで、執行部との連携を強化する。また、各加盟組合の執行部に対し青年女性委員会の活動を積極的に支援するよう要請したい。

5. 経営対策の強化

(1) 労使の信頼関係づくり

企業と労働組合は企業経営の両輪として生産性向上と処遇改善に向け協力と努力をしていく関係である。労使がお互いを信頼し健全で良好な関係を構築し維持していくことが必要不可欠であり、そのためのコミュニケーションの取り方や機会を労使で考え実行していきたい。

(2) 生産性向上と適正分配の重視

労働者の生活や雇用の安定をはかり賃上げの継続や労働条件向上のためには生産性向上が不可欠であり、基本となる「生産性三原則」（雇用の維持・拡大、労使の協力と協議、成果の公正分配）の理念を再確認したい。企業が健全に維持・発展していくためには、労働者が安心

して働ける環境が確保されることを前提として、労使が異なる立場で企業の労働条件向上だけでなく、企業業績や経済、産業、労働市場状況にも関心を共有し生産性向上とそこから得られる成果の公正分配を実現するため徹底した協議を重ね、緊張感と相互信頼に基づく関係(生産性三原則の理念)を基本として生産性向上を実現していくことが重要である。

長年続いたデフレ経済下では、生産性向上による成果が適正に分配されてこなかった。会社に対して生産性向上分を適正に賃上げとして分配するよう求めていく。

また、労使が「企業の成長＝従業員の処遇改善」を目的とし生産性向上や労働環境の改善につなげる場として、団体交渉とは別に提案型の労使協議会を積極的に取り入れることを提案したい。

(3) 会社との適度な緊張感

会社が労働組合を会社経営のチェック機関として重視する労使関係を構築し、会社に対し経営の確認や修正、改善を求めていく適度な緊張感のある労使関係を維持していく。

(4) コンプライアンスの重視

企業と労働組合は労働関係法規をはじめ企業を取り巻くあらゆる法律、規制などを遵守し社会的信用を得て「良い会社」・「優良企業」となるため一体となってコンプライアンスに取り組む。コンプライアンスに違反等があった場合には、労働組合として改善や修正を求め正義を貫くことが、企業の健全発展に結びつくということを証明していく。

企業は取引先や地域と信頼を強めるため、コンプライアンスを重視し環境問題や地域活動に取り組むなどの社会貢献を行い、労働組合としても積極的に協力をしていくことが必要である。

6. 政治・政策活動への積極参加

(1) 各種選挙への対応

三重一般同盟は、中小企業労働者のための政策を重視して政治活動を行う。各級選挙では三重一般同盟の提言した政策実現のため候補者と政策協定を締結したうえで推薦を決定する。推薦決定にあたり中小企業労働者のための政策やスタンスを重視し、執行委員会で十分論議して決定したい。選挙終了後の議員活動のなかでは締結した政策協定の反映や実行を確認していく。また、各単組で独自に候補者を推薦する場合も同様に対応する。

2018年度は今のところ三重一般同盟が関係する選挙の予定はないが、2019年春に施行される統一地方選挙に向け推薦議員からの推薦依頼や応援活動などに対応していきたい。推薦依頼があった場合

は執行委員会で十分論議して決定したい。

(2) 政策立案能力の強化と提言

三重一般同盟では政治活動を行ううえで政策立案能力を強化するため研修会やセミナーへ積極的に参加するとともに、中小企業労働者のための政策提言策定と要請活動を行っていく。

三重一般同盟として中小企業労働者の政策課題をまとめ中小企業労働者の地位向上、格差是正を中心とした具体的な制度や政策、改善策を示した内容で政策提言を策定し各級議員との意見交換などを通じ、要請活動を行い政策提言を各級議会に反映させる。加盟組合やOB会からの政策要求も積極的に求め、三重一般同盟の政策提言に反映させる。提言には中小企業での問題や中小企業労働者の生活や地域に関わる身近な問題、高齢者に関わる問題などを反映し、より現実性を高めたい。

また、連合の行う中小企業労働者の地位向上や格差是正の取り組みに積極的に参画していくとともに、三重一般同盟の政策を連合の政策に反映されるよう提言していく。

(3) 環境問題への取り組み

三重一般同盟は地球温暖化防止のための取り組みを推進してきた。私達に深刻な影響をもたらす気候変動は、国民一人一人が取り組まなければならない問題であり、われわれ労働組合としても引き続き気候変動問題に積極的に関与していきたい。

2014年から参加している「Fun to Share」とは、低炭素社会づくりに向け最新の知恵や技術をみんなで楽しくシェア（情報交換）していこうというキャンペーン。同時に政府が発表した地球温暖化対策のための国民運動「COOL CHOICE（＝賢い選択）」にも積極的に参加し低炭素社会実現に取り組んでいく。「COOL CHOICE」は「Fun to Share」でシェアされた知識や技術をはじめ日本が世界に誇る省エネ・低炭素製品、サービス、行動など温暖化対策に資するあらゆる「賢い選択」を促す国民運動である。

私たちは「Fun to Share」で「COOL CHOICE（エコ推進活動）」による低炭素社会実現のため次のことに取り組んでいく。

- ・企業に対し低炭素社会の実現を訴え、労使協力してCO₂削減のための知恵を出し合い共有して実施する体制を確立する。
- ・組合員が取り組みやすいCO₂削減を実施する。
- ・加盟組合に「Fun to Share」への参加、宣言を働きかけ「COOL CHOICE」によるエコ推進の啓蒙活動を行う。