

身近にできるボランティア活動
「もったいない」を**29,700**人の

ありがとうへ

靴&服
寄贈

- 単組支部 スバル販労 新潟スバル支部
- 報告日 2026年2月13日
- 寄贈数 合計452点 ありがとう人数:452人分

新潟スバル支部の皆様
 たくさんの寄贈ありがとうございました。提供いただいた物は各団体へ寄付させていただきます。



「もったいないを**29,700**人のありがとうへ」プロジェクト活動経過状況

29,700人のありがとうプロジェクト
 今回は**452**人分の寄贈をしていただき、「ありがとう」の合計人数は
1,400人分となりました。**29,700**人まであと**28,300**人

常時、各組織・単組支部より寄贈へのご協力をお待ちしていますので、積極的な参画をよろしくお願いいたします。



LINE 公式アカウント

友だち募集中

@subaru-rouren
 うれしい情報をLINEでお届け!




© LY Corporation

SUBARU労連ホームページにも、いろいろな情報が掲載されています。
 OSUBARU労連ホームページアドレス <https://www.subarurouren.org/>
 O組合員専用 ID: subarurouren パスワード: rouren50

 HPはコチラ  LINEの友達追加はコチラ

発行 SUBARU関連労働組合連合会 〒373-0812 群馬県太田市東長岡町1110 雄飛荘 TEL0276-2012050 発行人 寺田 秀典 編集人 木村 哲也

さ KIZUNA ず な
 87号
 SUBARU労連

つながる**想**い、
 ひろがる**暮**らし

Contents

- 春取り報告2026……1 S★★★★★な人……3
- 知っておいて損はない!変化に備える!／
- 2026年度 新入社員と上手に向き合うポイント……5
- SUBARU労連から組織変更のお知らせ……6



春取り 2026

春の取り組み
って、
何のため?

— 暮らしを支え、働き方と職場の未来をよくする取り組み —

「春の取り組み」と聞いて、「給料の話だけ?」「自分にはあまり関係ないのでは?」と思っている方もいるかもしれません。しかし春の取り組みは、私たち一人ひとりの生活と、毎日の働き方に深く関わる大切な取り組みです。

春の取り組みは「生活を安定させる」ための話し合い

春の取り組みでは、毎年2~3月に組合が会社と話し合いを行い、

- 賃金(ベースアップ・賃金改善)
- 一時金(ボーナス)
- 労働時間や休日・休暇
- 働き方や職場環境

などについて協議します。

これは単なる賃上げの話ではなく、物価が上がる中でも安心して生活できるか、将来を見通して働き続けられるかを考える取り組みです。

賃金は「今の生活」と「将来の安心」に関係します

物価高により、食料品や光熱費など生活にかかる負担は増え続けています。賃金が上がらなければ、生活の不安は大きくなります。また、毎月の賃金は一時金や退職金、将来の年金にも影響します。



春の取り組みでの賃金の話し合いは、「今」だけでなく「将来の生活を守る」ことにもつながっています。

働き方の話し合いも大切なテーマ

給料が上がっても、

- 残業が多い
- 休みが取りにくい
- 忙しすぎて体がもたない

こうした職場では、安心して働き続けることはできません。春の取り組みでは、長時間労働の是正や年次有給休暇を取りやすくなる仕組み、無理のない働き方についても会社と話し合います。



健康で、長く働き続けられる職場づくりが目的です。

「職場の生産性」についても話しています

最近の春の取り組みでは、働きやすさと生産性の向上についても協議しています。生産性向上とは、人に無理をさせたり、人を減らしたりすることではありません。

- ムダな作業や二重業務を減らす
- 会議や資料のやり方を見直す

ITや仕組みを活用して効率よく働くことで、時間に余裕が生まれ、働きやすい職場につながります。

働きやすい職場が、良い循環を生む

休みが取りやすくなると体調が整い、働き方が整うことで集中力が高まります。職場に余裕ができれば、ミスやトラブルが減り、新たな仕事にも挑戦できます。その結果、

- 賃上げが続けやすくなる
- 雇用が守られる
- 安心して働き続けられる
- という良い循環につながっていきます。

春の取り組みは「みんなの声」から

春の取り組みは、組合役員だけのものではありません。日々の仕事の中で感じている「働きにくさ」「不安」「こうなったらいいな」そうした組合員一人ひとりの声が出発点です。

まとめ 春の取り組みは、

- 暮らしを守るため
- 健康で働き続けるため
- 職場と会社の未来をよくするため

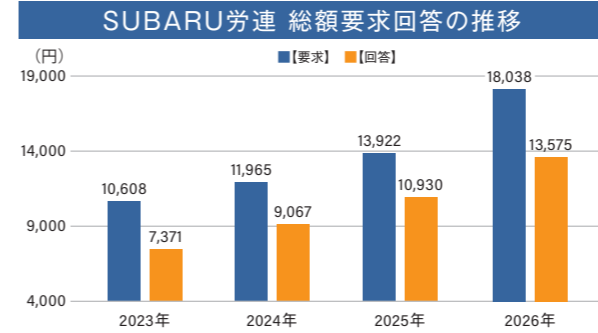
に、私たち自身が声をあげ、会社と話し合う大切な機会です。「自分たちの生活と職場の話」それが春の取り組みです。

2026年

春の取り組み 回答結果

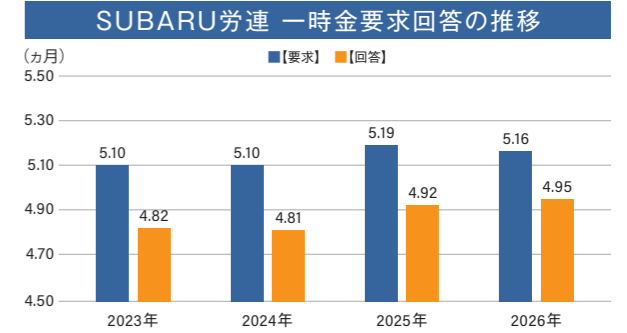
項目(SUBARU労連平均)	回答	前年(回答差)
月例賃金(総額 単純平均)	13,575円	10,930円(+2,645)
改善率(単純平均)	5.04%	3.63%(+1.41)
一時金	4.95ヵ月	4.92ヵ月(+0.03)
企業内最低賃金	194,996円	189,646円(+5,350)

<月例賃金>



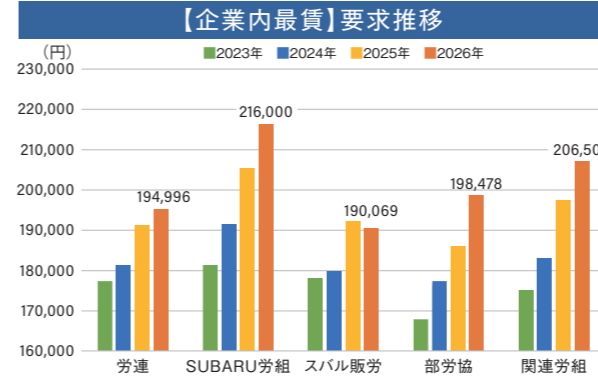
総額13,575円 引き上げ率5.04%(前年回答差+2,645円)で、昨年に続き、大幅に増額した。

<一時金>



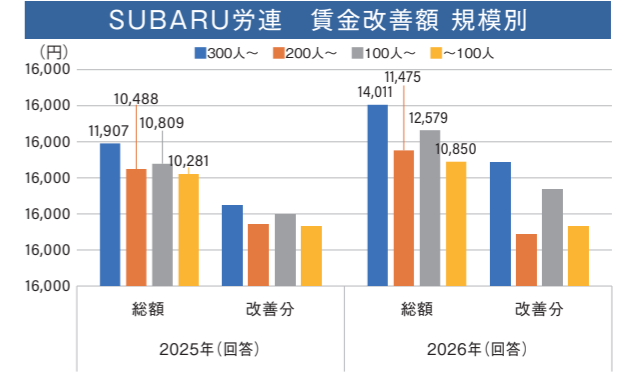
平均4.95ヵ月(前年回答差+0.03)で、昨年とほぼ同等となった。

<企業内最低賃金>



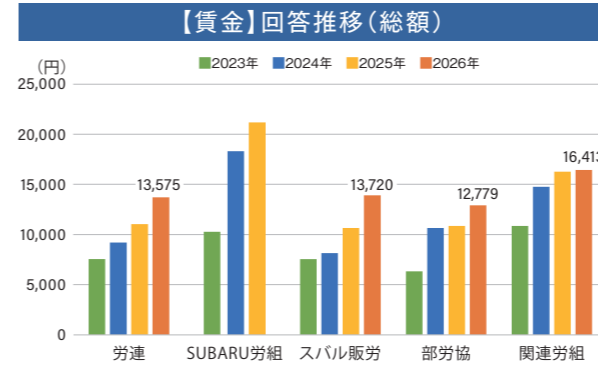
平均194,996円*(前年回答差+4,236円)
※別途協議組織は含まず

<規模別賃金>



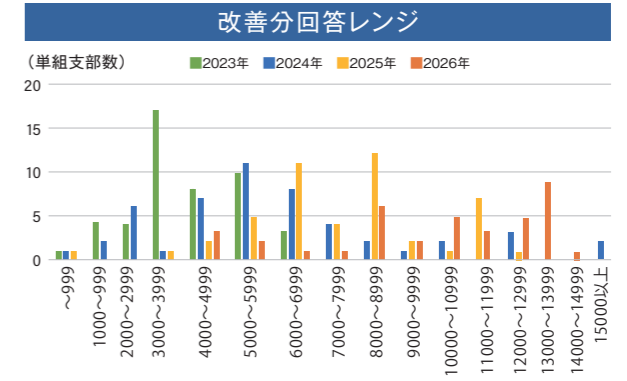
組織規模の大きいほうが総額・改善分ともに回答額が高い傾向となった。

<組織別賃金推移>



昨年に引き続き、高い回答額が全組織で示されている。

<改善分回答レンジ>



改善分の回答レンジは幅が広がっているが、増額方向へスライドしている

連載企画 私たちの仲間! S★★★★★なひと

SUBARU労連には、「SUBARU」に関わる企業で働いている約29,700人の仲間がいます。この企画では、何かに挑戦している人(素敵な人)、技術や技を磨いている人(SUBARUらしい)、スペシャルなひと、など「S」で始まるテーマで労連の仲間を紹介していきます。SUBARU労連に集う「S★」な仲間を知り、応援・称賛し、ポジティブなパワーでつながりましょう!!

テーマ① Sociability(ソーシャビリティ 人との交流を通じ他者に関わる社会性を磨く)なひと

東亜工業株式会社 水泳部

東亜工業株式会社では、社員が心身ともに健やかに働ける環境づくりの一環としてクラブ活動を支援しており、その一つが水泳部です。

水泳部は、水泳を通じて従業員同士の親睦を深め、健康で明るく楽しい生活の形成に寄与することを目的に活動しています。開設当初30名だった部員は現在124名に増え、年齢や性別を問わず多くの社員が参加しています。提携するスイミング施設で練習を行い、年1回の大会にも出場しており、前回大会では部門別優勝を果たすなど高い成果を上げています。活動を通して部署を超えた交流や一体感が生まれ、業務にも良い影響を与えています。今後は大会での成果を目指すとともに、スバルマラソンや桐生堀マラソンなどにも参加し、地域との交流も広がっていきます。

水泳は安全に全身運動ができる有酸素運動であり、心身のリフレッシュにも効果的です。水泳部は今後も健康づくりと人のつながりを広げる活動を続けていきます。



水泳大会の様子

紹介者コメント



東亜工業労働組合書記次長 赤石 翔太さん

東亜工業労働組合書記次長の赤石です。水泳部は部員124名を誇る社内でも大きなクラブで、水泳好きの従業員の集まりからロコミで広がり成長してきました。技術向上だけでなく、社内交流や体力づくり、健康増進を目的とした社員も多く参加しています。太田市や大泉町のスイミング施設との提携により活動の幅も広がり、健康で明るく楽しい生活の形成は業務にも好影響をもたらしています。今後は社内外の企業とも交流を深め、健康増進の輪を広げたいと考えています。



大会に向けた練習の様子

テーマ② Sparkle(メカニックという仕事において、細やかな気遣いからお客様へ高い満足をお届ける)なひと

北海道スバル 森木さん

紹介者コメント



全国スバル販売労働組合北海道スバル支部 執行委員長 半澤 雅之さん

私は、北海道スバルで当時唯一の女性メカニックとして勤務してきました。(現在は同店舗に新人女性メカニックも入社しています。)そのような環境の中で、性別に関係なく実力で信頼を築くことの大切さを実感しながら日々業務に取り組んできました。メカニックとして確かな技術でクルマを守りながら、お客様に安心をお届けることを常に心掛けています。

男性が多い自動車整備の世界ではありますが、「お客様の役に立ちたい」という強い思いは誰にも負けない自信があります。その思いを原動力に、一つひとつの作業に責任を持ち、常に高い意識で仕事に向かっています。日々の業務では、クルマの小さな異変やわずかな違和感も見逃さないよう細心の注意を払い、丁寧に正確な作業を徹底しています。一台一台の整備に真摯に向き合い、どんなに見えにくい部分であっても決して手を抜かない姿勢を大切にしています。

見えない部分だからこそ妥協せず、確実な整備を積み重ねていくことが、お客様からの信頼につながると信じています。その積み重ねが、自分自身の技術力の向上だけでなく、メカニックとしての価値を高めることにもつながっていると感じています。また、整備の技術だけでなく、お客様への細やかな気配りも重要だと考えています。

具体的には、整備内容を専門用語に頼らず分かりやすくお伝えすることや、お客様が抱える不安や疑問に丁寧に寄り添う姿勢を大切にしています。単にクルマを直すだけでなく、お客様が安心してカーライフを送れるようサポートすることも、メカニックとしての重要な役割だと考えています。そのため、コミュニケーションを大切にし、お客様に信頼していただける関係づくりにも力を入れています。

さらに、個人としての成長にとどまらず、チーム全体の成長にも貢献したいという思いから、後輩育成にも積極的に取り組んでいます。これまで培ってきた知識や技術を共有し、次の世代のメカニックの育成に関わることで、店舗全体の技術力や整備品質の向上につなげていきたいと考えています。

森木さんとは約6年間、同じ店舗で一緒に勤務しております。洗車スタッフとして入社しましたが、在籍中に2級自動車整備士資格や主任者資格を取得し、現在では9名のメカニックが働く工場のコントロール業務も担うなど、頼れる存在となっております。整備に対する真摯な姿勢と丁寧な仕事ぶりはお客様からの信頼も厚く、「森木さんが整備をしてくれるなら安心して任せられる」と声をかけていただくこともあります。これからさらなる活躍を期待しています。



車両整備の様子



後輩育成のため自らやって見せる!



職場のみんなと集合写真! (前列中央でひざを曲げているのが森木さん)

東亜工業株式会社ってこんな会社

自動車事業部では、SUBARU全車種のボディ骨格部品とサスペンション部品を製造しています。ボディ骨格部品は衝突時に乗員を保護し、軽量化や燃費向上にも貢献します。サスペンション部品は車体とタイヤをつなぐ保安部品で、「走る・曲がる・止まる」を支えます。東亜工業株式会社は開発初期から設計に参画し、試験評価を通じてSUBARU GLOBAL PLATFORMに貢献しています。インフラ事業部では、セキスイハイム様や旭化成ホームズ様、トヨタホーム様向けに住宅用構造部品を製造しています。鉄骨系ユニット住宅の梁や屋根材を開発から量産まで一貫して供給し、パレット内製や自社製品「リベラキャビン」の製造・販売も行っています。



自社製品であるリベラキャビン



ボディ骨格部品



サスペンション部品

応援コメント募集

SUBARU労連機関誌「さずな」 S★★★★★なひと 応援コメント募集

応援メッセージを大募集します。右記の二次元バーコードからご入力ください。いただいたメッセージはご本人にお届けします。仲間の声がかラになる!! たくさんのメッセージお待ちしております!!

私たちの仲間! S★★★★★なひと 応援メッセージ入力フォーム

知っておいて損はない！変化に備える！

2026年は、私たちの生活にかかわる制度が大きく変わる節目の年です。負担増につながる項目から、家族の暮らしや働き方に影響する制度まで、知っているかどうかで備え方が変わります。ここでは、組合員のみなさんに特に関係の深い3テーマをまとめました。



子ども・子育て支援金

独身税ともいわれるこの制度。2026年度より、すべての医療保険加入者が「子ども・子育て支援金」を負担する制度が始まります。会社員は給与天引き、自営業は国保経由で拠出します。負担は月額数百円程度ですが、年間では数千円規模になるため、給与明細での確認が重要です。



在職老齢年金

2026年度から、65歳以上で働きながら厚生年金を受け取る人を対象に、在職老齢年金の調整基準額が引き上げられます。これまでは賃金と年金の合計が51万円を超えると年金が減額されましたが、2026年からは65万円が新基準となり、働き続けても年金が減らないケースが大幅に増えます。家族に該当者がいる場合は事前に確認を。



生活道路の速度引き下げ

2026年9月より、生活道路の安全確保のため、幅5.5m以下でセンターラインのない道路の法定速度が60km/h→30km/hへ引き下げられます。通勤・通学ルートにも影響するため、地域全体の注意喚起が必須です。

2026年度 新入社員と上手に向き合うポイント

2026年度入社組は、Z世代の中でも「AI活用が日常」になっている最初の層といわれています。世代的な特徴やギャップを整理し、職場でのコミュニケーションや育成のヒントを共有します。

3つの特徴

タイムパフォーマンス(タイバ)重視

最短で正解にたどり着きたい意識が強く、作業の目的や背景が分かると納得して行動しやすい傾向。

心理的安全性を重視

威圧的な態度や曖昧な指示に不安を感じやすく、安心して質問できる雰囲気を大切に。

AI活用が日常の世代

成果や評価の見える化を好む

努力の方向性や評価基準が明確に示されることで、前向きに仕事へ取り組みやすくなる。

先輩組合員に意識してほしい3つのポイント

1 意味づけを添えて仕事を伝えよう!

「なぜこの作業が必要なのか」を一言添えることで、理解度と納得感が大きく高まります。

2 小さな成功体験を積み重ねよう!

短いスパンで達成できる目標を設定し、できた点をしっかり言葉にして伝えましょう。

3 質問しやすいルートを示そう!

「まずは誰に聞けばいいか」が分かるだけで、新入社員の不安は大きく軽減されます。

その他 会話のメモ帳

約10年前、新入社員が子供のころに流行っていた事や、今の流行をまいちをおう!

ちなみに10年くらい前といえば・・・スマホ片手にモンスターを捕まえて歩いたり、ペンとリンゴやパイナップルが合体、とか流行りましたね!それ以外でも、普段使っているSNSや学生時代の学び方・理解しやすい説明の仕方AIやデジタルツールの活用について聞いてみていいかもしれません。



新しい仲間を迎えることは、職場の未来をつくることにつながります。

安心・安全な職場で、活き活きと自分らしく、共に成長できる職場づくりを進めていきましょう。

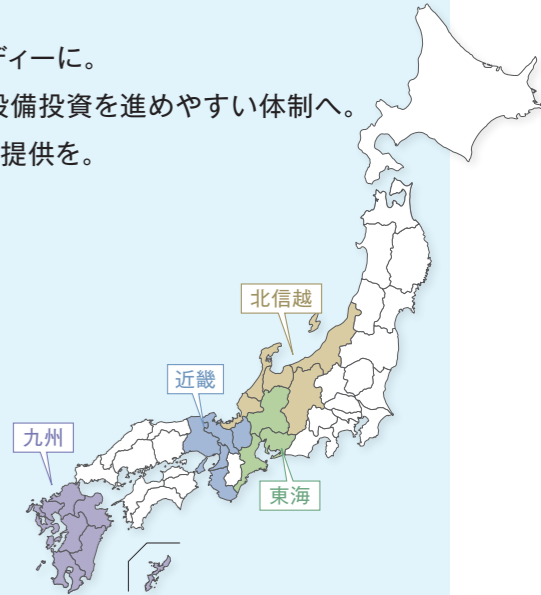
SUBARU労連から 組織変更のお知らせ

2026年4月スバル販売会社の企業統合に伴い、全国スバル販売労働組合(スバル販労)でも組織変更を行いました。

<企業統合・組織変更のねらい>

- 人財不足への対応: 広域での人員配置により、必要な現場へ柔軟に対応。
- 経営の効率化・意思決定の迅速化: 組織を集約し、判断や対応をスピーディーに。
- 電動化・充電設備・アフターサービスへの投資余力確保: 将来に向けた設備投資を進めやすい体制へ。
- 地域ごとのサービス品質の底上げ: どの地域でも均一で高いサービスの提供を。

スバル北信越	スバル東海	スバル近畿	スバル九州
・新潟スバル支部	・名古屋スバル支部	・滋賀スバル支部	・福岡スバル支部
・スバル信州支部	・岐阜スバル支部	・京都スバル支部	・西九州スバル支部
・北陸スバル支部	・三重スバル支部	・大阪スバル支部	・熊本スバル支部
		・兵庫スバル支部	・大分スバル支部
			・南九州スバル支部
			・沖縄スバル支部



スバル販労の組織変更に伴い、SUBARU労連の組織が変わりました。 39単組支部 ⇒ 27単組支部

SUBARU労連 29,082名(SUBARU関連労働組合連合会)

