

◎組合訪問記「自動車総連…全本田労連 エフテック労働組合」

職場とのコミュニケーションを重視し 社会環境の変化への対応にチャレンジ



上：本部と久喜支部が同居する組合事務所
下：第35期前半期春闘パワーアップセミナー。外部講師によるコミュニケーションスキル講習の様子。

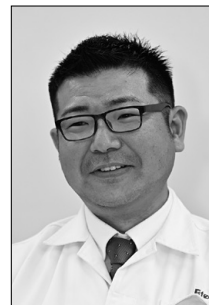
Q1 労働組合の成り立ちや、役員体制、組合員数は？

「福田プレス工業株式会社」であった1971年、本田技研工業の減産の影響を受けて、当社でも人員整理が行われました。当時、「福和会」という親睦団体があったのですが、会社と対等に話し合える組織が必要との声が上がリ、1974年に福田プレス労働組合を結成。1988年、社名変更を受けてエフテック労働組合に改称しました。

体制は、本部と支部があり、久喜・亀山・芳賀の国内3拠点に支部を置いています。本部は、委員長、副委員長、書記長（専従）、書記次長（専従・広報担当）、3支部の支部長が兼務する中央執行委員、特別中央執行委員（全本田労連派遣）の8名体制。支部には、支部長、書記長、書記次長、執行委員、職場委員がいて、複数の女性役員を配置しています。組合員数は807名、うち男性710名、女性97名。支部別では、久喜399名、亀山231名、芳賀132名、海外拠点駐在者45名です。

Q2 労働組合の伝統として大切にされているものは？

「時間外労働削減」と「有休カットゼロ運動」の取り組みです。二十数年前、当社の時間外・休日労働は月100時間超。健康や安全、家庭生活に支障が出かねない状況であり、組合として時間外労働の削減に向けた取り組みを始めました。まず、各事業所で締結する「36協定」において、組合の優位な立場を最大限利用して、上限を年間360時間以内に抑えました。そして、「削減に向けて業務を効率化することは会社の収益にも寄与する」との認識を労使で共有し、36協定確認会や残業・有給確認会を開催して、業務改善や要員確保に向け



書記長
下村 紘範
しもむら・ひろのり
支部執行委員、支部書記次長、副支部長、支部長、本部書記次長を経て、2019年書記長（専従）に就任。



中央執行委員長
飯野 貴史
いいの・たかし
支部執行委員、支部書記長を経て、本部書記次長、書記長、副委員長を歴任し、2019年中央執行委員長（非専従）に就任。

た努力を重ねました。組合員からは残業手当が減ることへの反発もありましたが、少しずつ理解が進み、今では文化として職場に根付いています。

有給休暇の繰越消滅をなくそうという「有休カットゼロ運動」は、私が入社した1999年以来、達成を継続しています。当時は「休みは必要ない」という人もいましたが、支部役員が一人ひとりの説得に当たり、労使で様々な取得促進策を講じた結果、今ではリフレッシュの時間として計画的取得が定着しています。

労働時間短縮は、組合員のワーク・ライフ・バランスや育児・介護との両立を可能にし、採用活動にも活かされています。私も、1歳7カ月の娘がいるのですが、育児や家事を担いながら仕事も組合活動も頑張っているのは、この伝統のおかげです。

Q3 労働組合の主な活動の特徴、重視している活動は？

重点活動は、「組織強化・活性化」と「経営対策活動の強化」です。労働組合の原点は職場です。組合員とのコミュニケーションに重きを置き、職場実態を正確に把握し、それを踏まえて会社に意見・提

自動車総連：全本田労連 エフテック労働組合



上：2019年 久喜支部文化体育活動：組合員の家族も参加してレジャー農園でBBQ

下：更衣室への通り道にある組合掲示板には、手づくりの「カベ新聞」も掲示

言っていくことが、経営対策活動の強化にもつながると考えています。

その土台として、組合役員教育にも力を入れていきます。特に組合員と直接関わる支部執行委員や職場委員の役割は重要です。役員任期は1期2年ですが、期が変わったタイミングで新任研修を行うほか、年3回の中央委員会と併せてセミナーを開催し、春闘の歴史や36協定について学んだり、外部講師を招いてコミュニケーション能力向上のレクチャーを受けたりしています。また、各支部では「単組訪問・工場見学」を実施していますが、その交流から得られるものも大きいと感じています。

広報活動に力を入れていることも特徴です。定期ニュースの『組合だより』、年1回発行の機関誌『ヴァッテン』のほか、『カベ新聞』も随時発行しています。1996年創刊の『ヴァッテン』は、エチオピア（アムハラ）語の友達や仲間を意味する「ヴァッ

テンニアウオッチ」という言葉が由来。広大なアフリカ大陸で人間と多様な動物が共存共栄していることになり、「自分のことだけを考えるのではなく、互いに思いやる」労働組合になろうという思いを込めてつけられたと聞いています。『カベ新聞』は、新型コロナ関係の情報を迅速に伝えるために、この2年間で36号発行しました。

Q4 現在、労働組合として抱えている課題は？その課題へのチャレンジは？

カーボンニュートラルへの対応を背景に世界的に「EVシフト」が加速し、自動車産業は大変革期にあります。変化に対応して、企業体質を強化しなければ、組合員を守ることはできません。

この課題へのチャレンジは簡単なことではありませんが、何より従業員一人ひとりの対応力を高めることが重要だと考え、2年前から人事評価制度の改定に労使で取り組んでいます。人事評価制度という、評価基準や処遇に目が行きがちですが、その本質的な役割は、各人が現状を理解し、次のステッ

プに向かって行動できるようにすること。だから面談のあり方や教育訓練まで含めた制度にすべきだと提案しています。

一人ひとりが目標をもってチャレンジしていける環境をつくるのが、企業の体質強化につながる。それによって、組合員の雇用を守り、労働条件を維持・向上するという労働組合の役割を果たすことができる。将来も安心して働ける環境へのチャレンジは、新しい伝統として継承してほしいと願っています。

Q5 最後に組合活動を進める上で心がけていることは？ また労働組合の役割とは？

飯野委員長、心がけているのは、職場とのコミュニケーション。私は非専従なので、職場の思いと会社がかかっていることのギャップを感じ取れる立場にいるからです。

労働組合の役割は、組合員が働きがいをもって働けるようにすること。「1日24時間のうち、仕事に8時間、睡眠に8時間、生活や余暇に8時間」と考えると人生の3分の1は仕事が進みます。働きがいや自身の成長を感じ、仕事が楽しいと思えば、それは人生における「幸せ」の一つになる。労働組合として組合員の幸せを応援していきたいと思えます。

下村書記長、心がけているのは、やはり組合員とのコミュニケーション。挨拶こそ、その第一歩だと考え、朝夕、必ず声をかけています。

労働組合の役割は、職場の課題を把握し、それを会社に伝え解決していくこと。それによって働きやすい環境が生まれ、モチベーションが上がれば、企業の成長につながり、賃金・労働条件が改善するという好循環が生まれる。労働組合とは、組合員の幸せと企業成長になくてはならない存在であり、そうありたいと思っています。