

## ◎組合訪問記「自動車総連…いすゞ自動車労働組合」

# ボトムアップを通じた 強い職場づくり

### Q1 労働組合の成り立ちについて？

いすゞ自動車労働組合の成り立ちは、1945年の11月～12月に、川崎、鶴見、末吉、大森、菅の各工場で勤労組合として結成したことに遡ります。その翌年1946年1月25日に各工場で結成した勤労組合が連合体となり、ヂーゼル自動車労働組合連合会を結成し、この日をいすゞ労組の創立記念日と決めました。1949年の社名変更に伴い、同年7月に組合名をいすゞ自動車労働組合に変更し、本年1月には組合結成67年目を迎えました。

1989年11月に組合会館が完成し本部を大森から藤沢に移転しました。当時の組合員数は12000名でありました。現在は約6700名で活動しており、そのうち約220名が再雇用組合員です。

役員体制は、三役4名（執行委員長、副執行委員長2名、書記長）、専従執行委員8名、非専従執行委員6名、特別執行委員2名、職員3名を、本部・藤沢支部・栃木支部・大森支部・上部団体に配置しております。

特別執行委員は上部団体である、全いすゞ労連・自動車総連に派遣をしております。

なお全いすゞ労連には、生産・輸送・販売部門

の32組合約17000名が加盟しています。

### Q2 労働組合の伝統の中で大切にされていることは？

組合結成以来、「労働組合の活動は、職場にはじまり職場に終わる」との言葉を大切に、「職場第一」をモットーに掲げて組合活動を推進しています。

各職場より代議員を選出いただき、組合活動の幅を広げるうえで、内部教育、外部教育を通じて職場役員の育成を目指し取り組んでおります。

代議員は情熱をもって職場活動の充実に向け取り組むことを念頭に活動しています。活動の中で、組合員の悩みであったり、要望などをすいあげ、「話し合い」を基本として、「相互理解」と「相互信頼」に基づいた職場づくりを行っております。

こうした創立当初より諸先輩方が苦勞しながら築き上げた伝統を今でも大切にして活動に取り組んでいます。「ボトムアップを通じた強い職場づくり」の推進を組合の役割と認識して活動しています。そして、組合の役員はサービス精神を持って、ボランティアの気持ちで親切・丁寧な対応に心がけ、組合員が安心して相談できる組織を目指しています。

### Q3 労働組合の主な活動の特徴について？

運動方針の重点課題にも上げていますが、人材育



自動車総連：いすゞ自動車労働組合  
副委員長  
**大澤 秀康**  
おおさわ・ひでやす



書記長  
**佐俣 光男**  
さまた・みつお

成と組織力の強化に力を入れています。支部単位できめ細かいミーティングを開催し、それを原動力として、各支部が中心となって地区労使協議会などに対応しております。

職場役員体制として、組合員60名に1名の割合で代議員を選出しており、現在110名体制で活動をしております。あわせて25名に1名の割合で、職場委員を選出しており現在265名が代議員をサポートしています。

ここ数年職場と執行部との相互理解の更なる促進のために、5年前から代議員と支部執行委員とのオフサイトミーティングを支部単位で実施しています。内容は特に議題を設けず、代議員から職場の組合員のざっくばらんな声を聞く場として月に一回程度開催しております。そのボトムアップによる「職場の声」を執行委員会で話し合い、労使協議会に出すべきものは、きちんとした形にして提案いたします。出された内容についてそのままにせず、可能な限り経営側と議論・協議をして、

## 自動車総連・いすゞ自動車労働組合

キャリアアップセミナー  
階層別の教育を実施することで段階的に教育レベルをあげ組合役員のリーダー育成を目指している。



組合事務所

結果を職場に戻すようにしています。

このことによって、代議員もオフサイトミーティングの場を大事にして、「職場の声」をよりきめ細かく聞くようになり、職場も自分たちの要望や声がきちんと会社側に伝わることで、問題意識をより持つようになってきました。それが人材育成につながり、組合の組織力の強化につながっています。

また、海外出向者も年々増加傾向にあり、現在では、組合員200余名がいすゞ自動車の主要な海外拠点へ出向しています。

海外出向者の増加に伴い、出向者担当部を本部から海外部門がある大森支部へ移管することによって、海外に赴任される組合員への対応をきめ細かく行えるようになってきました。特にアジア・アセアン地域に次いで新興国へ出向する人が多くなり、労働組合としてもよりタイムリーな情報収集と現場感覚に即した丁寧な対応ができるようになる心がけています。

**Q4** 特に重点を置いている活動は？

人材育成の活動に重点を置いています。すべての活動の根源は「人」であると考え、常に人間の

能力の啓発向上を目指した組織活動を大切にしています。そのためには、質の高い生産的な人間関係を築き他者とうまく関わり、多様性を認め合い、受け入れることのできる人間力を育成していきます。

そして、全員参加の組合活動をするので、職場をより強くしていき持続的な生活の安定向上に向けた活動をすすめています。

代議員・職場委員教育については、経験にこだわらず「階層別教育」を実施しています。1年目と2年目の教育カリキュラムを別け、経験年数にあった教育をすることで、強い人材形成を目指しています。

**Q5** 現在抱えている課題とそれへの挑戦は？

これからの課題は、労働組合の役割として、組合員の立場から経営側への提言力を高めていくことです。労働組合として、自分たちの労働条件を上げることが要求するだけではなく、その母体である企業自身の繁栄なくして組合員自身の労働の安定、生活の安定もありえないと認識しています。組合として、日本国内にもつくり拠点を残すためにも、日本の優れているところ海外の優れているところを、現場の目線で分析して、5年後、10年後のいすゞ自動車の未来を見据えた上で、経営側に具体的に提言していけるような労働組合にしていきたいと考えています。

そのためにも、人材の育成が重要な課題です。特に組合員へのリーダー育成が課題と考えています。つまり、組織の求心力となり方向性を示し、そこに命令でなく自分たちの意志によって向かわせることのできる真のリーダーを育成することが重要です。

リーダーの能力は経験の数に比例して鍛えられるもので、決断の試練の経験は成長の糧と言えます。最近では、仕事が細分化されてなかなかその

ような経験がされていません。リーダーとなるのは、必要な修羅場を多く経験する必要があると考えています。しかし、あまり経験をしない人たちが多いように感じます。職場役員が地区労使協議会や懇談会で、執行部から職場の課題や対策を与えられるのではなく、代議員・職場委員自身が自分たちで考え、自分たちの手で職場環境を良くすることを念頭に置き、活動できるような環境づくりに力を入れています。

**Q6** 組合活動でのご自身のモットー、心がけていることは？

【大澤副委員長】労働組合の役割として、仲間との対話、経営との対話、社会との対話の3つが重要です。仲間との対話とは職場で頑張る組合員との対話であり、出来るだけの面談活動です。経営との対話とは、組合員、そして職場目線での立場から提言していくことです。

社会との対話とは、自分たちの企業が位置している地域との関わりでもあり、地域の発展や環境に貢献する清掃活動あるいは企業外福祉の向上についても、労働組合の重要な役割と認識し取り組んでいます。

【佐俣書記長】いすゞ自動車労働組合は、組合員の友愛と信義の精神の下、相互扶助と福祉の充実を目的として結成されましたが、一人ひとりの組合員が、安心して安全に働くことを守り、安定した生活ができることをサポートすることが組合の役割だと考えています。

その意味で、タイムリーな世話役活動をするので、組合員相互の助け合いの気持ちや育み、組合と組合員を密接に結びつけて、労働組合の生命である団結力を強めることをモットーに組合活動に取り組んでいます。

(文責・編集) 金属労協組織総務局