



◎組合訪問記 「自動車総連・三菱自動車労連・テクノメタル労働組合」 組合の役割は 「組合員が安心して働ける会社にする」と

Q1 まずテクノメタル労働組合の成り立ちと現在の体制について？

私たちの労働組合は、1972年5月に当時の親会社の労働組合であった三菱自動車工業労働組合の協力を得て、東北三菱自動車部品労働組合として発足しました。1985年には、現在の北本工場の前身である東菱機工(株)と合併し、これに合わせて労働組合も統合しました。その後は会社名の変遷に伴い、組合名も何度か変更してきました。1993年10月に三

菱自動車テクノメタル労働組合に改称。続いて2003年10月に三菱ふそうテクノメタル労働組合に改称。さらに2006年2月には旭テック(株)が当社の筆頭株主となり三菱ふそうグループから外れたのに伴い、同年4月にテクノメタル労働組合に改称して現在に至っています。

現在の組合員数は、本社・二本松工場584名、北本工

場49名、合計して6333名。製造・鍛造・機械加工という素形材を扱う業容のため、多くの組合員が2交替勤務の作業に従事していることもあり、女性組合員は29名となっています。

上部団体は、自動車総連所属の三菱自動車労働組合連合会(略称:三菱自動車労連)であり、その中の関東地区部品部門に属しています。

役員体制について紹介しますと、執行部3役は委員長、副委員長2名(二本松本社と北本支部に各1名)、書記長1名の計4名体制(全員非専従)。執行委員は6名で、組織部担当、調査部担当、教育宣伝部担当、生産対策部担当、総務財政部の5つの専門部をそれぞれ担当しています。なお、執行委員会を毎月開いています。

Q2 テクノメタル労働組合の伝統の中で、大切にされていることは？

組合として大事にしていることは、組合員の声に耳を傾けるということです。その耳の役目を果たすのが、職場毎にいる職場委員27名です。職場の声を吸い上げ、月1回開催する職場委員会で、各職場の課題や、組合員の状況・考え方について話し合っています。昨今は、会社側から諸施策につ

●自動車総連・三菱自動車労連・テクノメタル労働組合
執行委員長
横山 賢一 よこやま けんいち
1996年8月 三菱自動車テクノメタル株
入社(中途)
2000年10月 執行委員
2002年10月 書記長
2004年10月 執行委員長(現在)



いての提案が多いこともあり職場委員会を月3回程度開催することもあります。毎回活発な発言があり、組合執行部としては大変ありがたいと受け止めると共に、対話の重要性が理解されていると思います。

Q3 テクノメタル労働組合の主な組合活動の内容と特徴点について？

定期大会は毎年10月に代議員120名程度が出席して開催、活動方針などを決定しますが、各案件の検討や審議は毎月開催される職場委員会の中で行っています。

会社との交渉や協議については、定例のものとしては、毎年3月と9月に経営側代表と全執行委員が出席する経営協議会や、毎月、会社側代表と組合三役・担当執行委員との間で開催される安全衛生委員会、翌月の生産計画の協議をする生産委員会があります。

この他、何か重要な案件や問題が生じた際は、

自動車総連・三菱自動車労連・テクノメタル労働組合



家族同伴の組合主催イベントー
ディズニーランド・バスツアー

その都度、臨時経営協議会を開催しており、最近ではこの開催頻度が多くなっています。

また、組合主催のイベントとしては、家族同伴のものではディズニーランドバスツアーやJ1リーグサッカー観戦ツアー（浦和レッズ）、東北楽天イーグルス応援の野球観戦ツアーなどを毎年実施しています。特に、家族同伴のバスツアーは人気があります。また、新入社員歓迎ボウリング大会や、毎年3月には各職場の若手リーダー40名程度を集めて時勢に合ったテーマでの教育講座を行っています。北本工場では、組合主催でお花見会も開いています。

Q4 現在、テクノメタル労働組合としての課題とそれへの挑戦について？

09年度は、リーマンショック以降の景気低迷の影響を受け、生産量がピーク時と比較して激減し、一時帰休の実施や時間外労働の大幅減、そして低水準での一時金支給などにより、組合員の年間収入も3割以上減という状況にまで落ち込みました。全組合員対象にアンケート調査を実施したところ、

650人(当時)の組合員の内、500人から回答がえられました。不満の声も勿論ありましたが、組合員自身が会社の経営状況をよく理解すると共に、また会社経営に対する熱い思いも持っており、組合役員に対しても働く者の代表として頑張ってほしいとの励ましの回答も多くありました。

現在、経営側から賃金制度の見直しの要望も出されていますが、組合として最も重要なことは、組合員の雇用の確保に向け働く場を守ることであり、組合員の思いに添えることを第一に考えて対応を考えていきたいと思っています。

また、経営対策についても、グローバルな競争の中で、当社が持つ技術力を活かして存在感のある企業として生き残っていくためにどうすればいいのか、労働組合としても、家族を抱える組合員の雇用の場を確保するため真剣に経営対策を考えて経営提言していけるようにしていきたいと考えております。

Q5 組合員にとって、より身近な組合にするために取り組まれていることは？

そのためには会社生活で何か気になることがあったら、組合事務所まで気軽にきてくださいと絶えず呼びかけています。昨年の組合への相談で多かったのは、収入減により子供の学費が払えないとか、クレジットや住宅ローンの返済が困難になっている、とか、家計が大変なのでアルバイトをやつてよいか、などでした。組合として家計の収入と支出をきちんとチェックして励まして適切なアドバイスをしました。

組合の存在をもっとアピールする事も必要なのかもしれませんが、困っている人や疑問に思っていることに対し、たとえ細かいことであっても真摯に答えていくことが、遠回りではありますが、組合の存在意義を伝えることになると思います。

Q6 組合活動を進めるに当たってのモットー、労働組合の役割についてご自身の考えについて？

私自身は中途採用であり、この会社で3社目です。



メーデーに家族連れで参加するテクノメタル労組の組合員

す。2番目に就職した会社は小企業だった事もあり、組合も無く、心細い思いや悔しい思いをしたことを今でも鮮烈に覚えています。組合員の声を代表して経営側に伝えてくれる組合のありがたさは、それが無くなつてからわかるものかも知れません。

労働組合は、組合員を代表して会社側といういろいろなことを協議します。その際、時には会社の無理難題を聞きながら、一方では組合員の声に耳を傾けながら、ともかく組合員と会社の両者の間に立つて、組合員が安心して働ける会社にする、ことが組合の役割だと信じて活動しています。新年度を迎え、会社側も新たに経営基本方針を打ち出しました。その中に「自然環境保護、地域社会ならびに社員との共生に努める」とあります。本年から「社員との共生に努める」という文言を新たに付け加えた経営側の姿勢は、組合としても高く評価すると共に、期待しているところです。

(文責・編集) 金属労協組織総務局