



ね。お客様は笑顔と笑顔と笑顔と。労働組合では「社員の笑顔」「家族の笑顔」「客先の笑顔」にあたります。「笑顔を大切にしよう」

Q2 労働組合の伝統の中で大切にしていることは？

従業員を対象にしたイベントや「家族」は大切にしていますね。お客様は笑顔と笑顔と笑顔と。労働組合では「社員の笑顔」「家族の笑顔」「客先の笑顔」にあたります。「笑顔を大切にしよう」

Q1 労働組合の成り立ちと役員体制について？
2001年3月に「株式会社クラタ」と「三浦工業株式会社」が合併して「株式会社キーレックス」が発足しました。キーレックスグループは、国内8拠点、海外4拠点から成り立ちます。労働組合の成り立ちというと「株式会社クラタ」の労働組合が発足した昭和28（1953）年4月ということになります。今年で63年です。
2016年1月現在の組合員数は、男性619名、女性48名の合計667名です。組合員の平均年齢は、40・9歳です。
労働組合の執行部は全員で11名です。三役は、組合長、副組合長、書記長が各1名、各支部に支部長がおり、その他会計監査2名です。役員は全員非専従です。各支部には支部長の他、代議員（職場委員）が全部で48名います。

◎ 組合訪問記 「自動車総連…全国マツダ労連キーレックス労働組合」

モットーは「人、人、人」

人とのふれあいと「絆」を大切に、「おかげ様の精神」で

と言う社誓がありますが、その伝統は組合としても大切にしています。「家族ぐるみ」「家族」「お客様」「人」がキーワードです。

「人、物、金」の時代は終わったのかなという気がします。「人、人、人」の三原則（人間関係）が今もとても重要な時代じゃないでしょうか。

Q3 労働組合の主な活動の特徴は？

われわれの組合は「人、人、人」と「絆」をモットーに、とにかく、人とのふれあい、人との関わりと、この大切にして組合活動を進めています。こういう時代だからこそ、「人間関係」と「絆」を非常に重視して組合活動をしています。
メンタルヘルスについては、毎月の労使協議会や中央安全衛生委員会や安全衛生部から、産業界の意見に基づき、メンタルヘルスの相談が何名など公表してくれますので、それに対しての取り組みや指導を会社の方にお願いしています。会社まかせではなく、チェック機能を働かせるということも組合の役割だと思っています。

また、「家族ぐるみのつきあい」というのをキーレックスでは大切にしています。家族と野球を見に行ったり、スキーや遠足に行ったりと、とにかく「家族が一緒に」という行事が多いです。キーレックスで働く上で、家族のバックアップや理解がないと、いい仕事もいい精神状態も保てないとの考えのもと、今、労使での一番の取り組みとなっております。

また、「家族ぐるみのつきあい」というのをキーレックスでは大切にしています。家族と野球を見に行ったり、スキーや遠足に行ったりと、とにかく「家族が一緒に」という行事が多いです。キーレックスで働く上で、家族のバックアップや理解がないと、いい仕事もいい精神状態も保てないとの考えのもと、今、労使での一番の取り組みとなっております。

Q4 特に重点を置いている活動は？

組合員や会社とのコミュニケーションでしょう

各シーズン行事があります。1月にはスキーツアーが、4月には職場対抗のソフトボール大会があります。組合員、非組合員関係なく、また、海外の工場から来ている技能実習生など従業員全員が参加対象です。ご家族、子供さんが出てもいいんです。当日はソフトボール以外にも、子供達にはお祭り形式で遊んでもらったり、サッカーをやってもらったりしています。参加率はとても高いです。会場内には屋台を用意して、会社の会長、社長、労働組合の組合長など労使の役員が料理をして家族の皆さんに振る舞います。お父さんやお母さんが働いているところは皆仲がいいんだよという姿を子供達に見せてあげる。これがとても大切なことだと思っています。



書記長
高松 一寛
たかまつ・かずひろ
2012年9月
書記長に就任



副組合長
由木 辰夫
よしき・たつお
2012年9月
副組合長に就任



組合長
舛田 法明
ますだ・のりあき
2006年9月
組合長に就任

自動車総連：全国マツダ労連キーレックス労働組合

(上) スキーツアー (下) ボーリング大会



か。私(組合長)自身いろいろな現場を経験しているのですが、多くの方と顔見知りですし、人と人とのふれあいが大切だと思っています。会社の総務も組合に協力的です。執行部も皆頑張ってくれていますし、組合員全員で組合活動に取り組み盛り上げていただいております。以前は月1回三役が全ての支部を回り、代議員委員会を開催していました。現在は春闘など特別な時以外は支部長に責任を持たせ、支部長が議長になり会議を開催しています。これは組合役員の人材教育にもなっています。工場が離れているとコミュニケーションをとるのが大変ですが、代議員を通じて工場の不具合や要望も吸い上げてくれるので、月1回会社役員全員と組合の執行部全員が出席する労使協議会や中央安全衛生委員会で会社の方に提言するようにしています。そうすると、会社からも直接該当する現場を見に行って改善してくれています。労使、組合員、代議員、組合役員のコミュニケーションがとれていると感じています。これをずっと維持していかなければならないと感じていますし、かといって、会社と密になりすぎるとは、なく、労使双方がお互いの役割と責任を持ちメリハリをつけるべきだと思います。さらには、「KEYLLEXWAY」：5つの行動規範」 挑戦・継続・誠実・

情熱・尊重を軸に組合は組合の役割、組合だからできることを誠実に一生懸命やっていくことが最も大切だと思っています。

組合役員には「組合員の皆さんに対して『おかげ様の精神』で接しよう」と話しています。組合役員手当は、組合費の中から支出しています。「組合員のために汗水たらし、努力を惜しむな」と常に言っています。組合長の私自身も、これからもっと勉強していかなければいけないですね。今後、定年も70歳くらいになるかもしれません。そうした時に、60歳、65歳以上の方の職場の確保、仕事のあり方、仕事の質というものも今のうちから話し合っておく必要があると思います。

Q5 現在抱えている課題は？

組合員の労働環境や労働条件を改善していく必要があると思います。例えば、労働時間短縮や育児の問題もあります。特に今からは、女性が活躍する職場、企業という視点が重要な時代です。組合員の男女を問わず同じ条件で育児をしながら働ける職場、それがこれからの取り組みのひとつだと思います。実際、現場で働く男性も半年〜1年の育児休業をとるようになってきました。有給休暇が取りやすい制度が必要だと考え、会社には子供の誕生日や結婚記念日など、メモリアル休暇を提案しています。しかし、有給休暇の方が育児休業より取りにくいという意見も聞きます。このような考えを変えるためには、組合員の意識を変えることも大切ですが、管理職から認識を変えてもらおうということで、会社には管理職を集めて労働法や36協定、労働組合法などを教育してほしいとお願いしています。早速、先月第一回目が実施されました。

また、次の組合役員になる人の人材育成も重要ですね。今、組合役員というものがピンとこないのか、なり手がいないという課題があります。労働組合の本質、役割、必要性をこれから教育し、な

ぜ労働組合が必要なのか訴えていく必要があると思います。今の60歳前後の方は、労働組合は絶対必要なのだと認識されていますが、今は職場の中でも、何で土曜も日曜も労働組合の行事に行かなければいけないのかという意見があると聞いています。労働組合離れが進んできているのかなと危機感を持っています。そういう意味でも、人材教育、育成が大切だと思っています。

Q6 あなたにとって労働組合とは？労働組合の役割とは？

労働組合は「家族」であり「仲間」です。身内のため、家族のため、仲間のためにはどんな困難があってもその人のために何かをしてあげる、協力してあげるというのが信条です。家族、身内、仲間が喜べば、笑顔であればうれいじゃないですか。その笑顔のために努力は惜しみません。

また、労働組合は24時間営業だと思っています。組合員にかかわらず皆さんがいつでも組合事務所に来て話ができるように、朝一番にコーヒーを沸かしています。よく、組合OBの方や再雇用の方が始業前にコーヒーを飲みながらいろいろ話しをしています。昼休みも、組合執行部や組合員の方など気軽に立ち寄って、いい情報交換の場になっています。会社の役員の方もいらつしやいますよ。労働組合の事務所は執行部のものではない、組合員の事務所だと言っています。誰でもウエルカムです。会社の方でもウエルカムです。

会社も組合員のことを考え、組合も会社の経営に参画するという意識をもって取り組んでいます。私は、執行部と組合員とその家族がいるから組合長でいられると思いますし、やはり組合というのは家族ですから、家族の笑顔のために働くというのがモットーです。常に感謝と「おかげ様の精神」と「絆」でこれからもがんばりたいと思います。

(文責・編集) 金属労協組織総務局