

◎組合訪問記「自動車総連・日産労連・部労・カルソニックカンセイ労働組合」

組合員のSOSをキャッチし、「先送りしない、逃げない、隠さない、すぐにやる」を実践

スーパーGT選手権 カルソニック・チームインバルの応援ツアー...
さいたま分会(2008年11月9日 富士スピードウェイ)



家族感謝デーのまぐろ解体ショー...
追浜分会(2008年10月5日 追浜工場)



Q1 まず労働組合の成り立ちについて?

2000年4月1日にカルソニック株式会社と株式会社カンセイの企業合併が行なわれ、カルソニックカンセイ株式会社が生じました。

労働組合は、それぞれ1946年(昭和21年)結成のカルソニック労働組合と1956年(昭和31年)結成のカンセイ労働組合がありましたが、企業合併の5ヵ月後の2000年9月1日に労組統合が行われ、カルソニックカンセイ労働組合がスタートしました。よって本年が9年目となります。

元々、カルソニック労働組合もカンセイ労働組合も日産労連の業種別組合である部品関連労働組合(略称:部労)へ加盟しており、労組統合が比較的温差の無い中で行えたため、その後の組合活動や人の融合もうまく行っています。

合併当時は約7000名の組合員が北は福島県、西は大分県まで14カ所の主要な拠点にいました。そこで、14の分会が各拠点の組合員の世話活動をしていましたが、その後、分社化による別労組化や企業構造改革による組合員数の減少等により現在では、さいたま、追浜、厚木、吉見、群馬、児玉、テストセンターの7分会、約3600名の組合員数となっています。

また、2008年5月の本社移転に併せて、労働

組合本部も永年慣れ親しんだ東京都中野区より埼玉原さいたま市へ移転しました。現在、労組本部のある、さいたま市の研究開発センター・本社には従業員約2100名(関連会社含む)、組合員約900名の方々が働いている最大人員の拠点となっています。

Q2 労働組合の伝統の中で大切にしていることは何ですか?

先輩方より引き継いでいる指導の中に「組合活動の原点は職場にあり」と言う言葉があります。

これは、職場で働く組合員の意見や要望を最優先に取り組む活動を考えたいべきというものです。組合員の現在のニーズは何なのか?どうすれば働きやすい職場環境になるのか?組合員の生の声を組合の活動に反映していくことを全組合役員で意識するように心掛けています。そして、職場から得られた意見は毎月行なわれる各拠点での労使協議会で論議し解決していきます。労使協議会では組合も会社も、お互いの立場を尊重しつつ、言いたいことは何でも言い合える健全な労使関係があり、これも労組の伝統の一つとなっています。

Q3 労働組合の主な活動内容と特徴点について?

上部団体の部労の方針に基づき「明るい未来をみんなの力で」をスローガンに、活動の三本柱を定めて

●執行委員長
金子 功 かねこ・いさお

1986年入社 吉見地区の樹脂開発部へ配属。
以降、16年間吉見地区で自動車用プラスチック部品の技術開発業務に従事。
2002年より労組専従となり、吉見分会長、労組本部副委員長、部労本部常任委員を経て、2008年9月より労組執行委員長。



います。一つ目の柱は「活力あふれる働きがいのある企業・職場づくり」、二つ目は「魅力ある企業・職場づくり」、三つ目は、「時代の求める組織作りの推進」です。

この三つの柱を労組の具体的な行動に落とし込んで活動をしています。

次に特徴点ですが、労組本部主導の労組全体の活動と7つの分会が拠点別に実施する分会の活動の二通りがあります。

労組全体の活動としては、春の取り組み(基本的労働条件向上)、秋の取り組み(労働諸条件改善)、安全衛生、ライフサポート、政治、組織拡大、教育、情宣などを計画に織り込み実施しています。

春と秋の取り組みについては、定期的に組合員アンケートを実施し、アンケート結果を基に労働組合としての中期ビジョンを作成して、全組合員へ配布し、労働組合の活動の方向性を示し、計画的に基本的労働条件の向上や労働諸条件の改善に取り組んで

自動車総連・日産労連・部労・カルソニックカンセイ労働組合



組合事務所(厚木分会)

います。

これらの活動は月に2〜3回、三役会を開催し論議を交わし、労組としての活動や行動の一本化を図っています。他にも各分会で発生している問題や課題、労災や職場環境などについても三役会で論議して、情報の共有化と解決を図っています。

また、移動三役会と呼んでいます。2カ月に1回は三役が分会に集まり三役会を開催しています。移動三役会では、職場視察や労災発生現場の対策チャックなどを三役全員で行なっています。また、近年、人事異動が多くなっていますので、拠点を移動された組合員を前勤務地の分会長が移動三役会の時に慰問し、異動フォローをしていくことも併せて行っています。

次に分会で実施する活動ですが地区労使協議会地区安全衛生委員会、ライフサポート等の組合員に対する世話活動、夏祭りやバスハイクなどの行事やスポーツイベント、社会貢献としての献血やチャリティー行事への参加などを分会で実施しています。

これらの年間活動計画は、「労組ニュース」として全組合員へ配布し、毎年12月に各分会で開催される労組総会で活動を提案し、活動計画への承認をもらい活動を行っています。

Q4 最近特に重点置いている活動について

最近特に重点を置いている活動については、3点あります。

一つ目は、組合員がモチベーションを高く持つて仕

事ができるように、労使で「働き方向上委員会」を設置して、モチベーション向上につながる制度構築に向けての労使協議を積極的に進めています。やはり、組合員のモチベーションが高い会社は利益が出るものだと考えています。

また、今年度、会社が設定した行動指針「CKW A Y」や「中期経営計画」へ協力し、組合員の協力によって得られた利益は正当に組合員へ配分されるよう求めていきたいと思っています。

二つ目は政治活動への取り組みです。中間地方選において、日産労連組織内議員で、当労組出身の栃木県佐野市議会議員の4期目の挑戦を目指した活動を10月より行っています。組織内議員には、組合員の生活に密着した地域の問題などの解決に引き続き尽力して頂きたいと思っています。また議員を市政に送り出すために労組も上部団体のバックアップを得ながら、現在、強力に活動を推進しています。

三つ目は組織拡大への取り組みです。関連企業で労働組合の無い会社を訪問し、職場代表の方と早期の組織化を目指すべく懇談を重ねています。現在、3つの関連企業の組織化について活動をしています。

同じ企業グループで働く、組合の仲間を増やし、組合という共通のフィールドで論議を交わし活動の方向性を決め、共闘の精神を持ってグループ全体の労働諸条件の向上を目指していきたいと思っています。

Q5 労働組合として現在抱えている課題とそれへの挑戦について

組織人員の減少により、今期から労組専従者を4名から3名へと減員しました。また、7分会の分会長の内、6分会で分会長の交代を行いました。よって、2008年9月の新体制発足時から現在まで、かなり厳しい労組運営をやってきました。体制の変更による組合のサービスの低下は組合員も望んでいませんので、組合員から「大変だね」と同情され

てもサービスの低下を容認してもらっている訳ではないとの気持ちで、三役には「大変だね」の声に甘えることなく、自分の役割と責任をしっかりと果せるように行動して欲しいと思っています。

Q6 最後に労働組合の活動を進める上で、ご自身のモットー、心掛けている事はありますか？ またあなたにとって労働組合の役割とは何ですか？

時間に追われて仕事をしている職場の方々に、少ない時間で今の組合活動を理解してもらう展開方法や資料作成を心掛けています。長い説明や分厚い資料を配布しても、なかなか休憩時間や業務外の時間に興味を持って聞いたり、読んだりしてもらえないことは難しいので、シンプルで解りやすい労働組合を目指して活動したいと思っています。

次に組合の役割ですが、職場で働く組合員の「雇用の確保」と「生活を守り高める」ことを前提に、将来に安心と希望が持てる会社にしていくため、組合員の意見や要望を的確に会社へ伝え、改善をしていくことだと思っています。そのためには職場のきめ細かな世話活動を通じて多くの組合員の話聞き、その中から問題の真の要因が何であるかを見極める必要があります。組合役員は組合員との会話の中から、問題を抽出するという意識や感覚を常に持つて接し、組合員の何気ない一言や様子の中に潜在している小さなSOSを感じできるように感度を上げ、聞き逃さず、見逃すことの無いように行かなければならないと思います。

また、問題解決には初期動作が特に重要なので、問題を認識したら、「先送りしない、放置しない、逃げない、隠さない、すぐにやる」を実践し、解決目標を決め、解決のスピードを上げて行くことを心がけています。

(文責編集 | 金属労協組織総務局)