



◎組合訪問記「JAM・ミットヨ労働組合」

組合員の安心・安全な仕事と 安定した生活をサポート

Q1 まずミットヨ労働組合の成り立ちについてお聞きしたいと思います。

ミットヨ労働組合は、今から63年前、1947年に宇都宮工場で発足しました。当時数人の若者が集まって発足したのが始まりです。続いて川崎工場でも労働組合を結成し、48年半が経ちました。広島工場でも組合を結成したのがその翌年のことです。同じ会社ではありながら、労働組合は工場毎に単組として独立しており、バラバラでした。

1968年、川崎がJAMの前身である全金同盟に加入を機に、既に入っていた宇都宮と年末一時金交渉から共同を始め、今から41年前の1971年11月に連合会組織を結成（1943年には広島も全金同盟に加入と同時に連合会に加入）、春闘、一時金交渉を

始め、諸課題解決に向け、各単組が一緒にやっていると、連合会本部を宇都宮工場の組合事務所所に置いてやってきました。

3年前に私が連合会の中央執行委員長に就任したのを機に、川崎（本社）の組合に連合会本部を移し、3年かけて、単組への統一に向けて準備してきました。そして本年2010年10月9日に連合会を解散し、10月10日に完全に統一し、単組として出発したばかりのところなのです。各単組異なっていた労働協約も、一つにまとめて新たな労働協約を締結し直しました。今までは、事業所・工場ごとの各支部がそれぞれ単組でしたので、組合費、慶弔金などの取り決めも同じ会社なのにバラバラでした。それを単組として発足したのを機に、あるべき姿にしようとして規約を改め、組合費などをすべて統一しました。中には組合費が高くなる場所もありましたが、今までのように、会社は同じなのに、別の事業所・工場に転勤する時は、一旦、組合員を辞めて、もう一度組合に入りなおすという、端から見る



書記長
佐々木 章雄
ささき あきお



● JAM・ミットヨ労働組合
執行委員長
藤吉 誠一郎
ふじよし せいいちろう

とおかしい部分がある、単組一本化することで、ようやく当たり前になりました。

Q2 新しく統一した単組としてミットヨ労働組合は誕生したばかりですが、これからどういう労働組合にしたいですか？

それぞれの支部毎に地域性を大切にしながら、労使関係を大切にしていきたいと思っています。企業が発展してこそ、従業員の仕事も生活も安定し、向上するわけですから、単に賃金・労働条件の向上を要求していただくだけではなく、心の面も大切に、組合員と家族の「幸せ、ゆとり、豊かさ」を求めていくような労働組合にしたいと考えています。

ミットヨ労働組合として、ようやく、組織が一つになることができたわけですので、例えば支部ごとに組合費が高くなった、反対に安くなっ

JAM・ミットヨ労働組合

送る会



た等、組合員にとってはメリット、デメリットはありました。小異を捨てて大同にしたわけですから、組合員にとって一つになったメリットが、組合員全員が実感できるような労働組合にしていきたいと思えます。どこかの支部だけが良くなったというのではなく、権利は皆平等なですから、インフラをきちんと整備して組合を統一したメリットの「見える化」を是非これから図っていききたいと思えます。

Q3 ミットヨ労働組合の主な活動の特徴について説明ください。

組合本部と支部の間、そして組合と組合員間のコミュニケーションを充実するために、ネットワークを活用して結びつける活動を重視しています。それから、コンプライアンス（法令順守）の中で、労働時間と安全衛生の面だけは、労働組合の責任として組合員の健康と生活を守るために強化していきたいと考え、取り組んでいます。労働時間の面では、組合員自らも、適正な労働時間管理ができる方法を会社側と調整しています。安全衛生面については、特に安全に関する意識の向上に取り組んでいます。ミットヨに働く従業員として安心して仕事に打ち込めるような職場環境にしていきたい思いで安全衛生対策に取り組んでいます。具体的な対策としては、それぞれの事業所に、安全衛生のための連絡責任者を設けて、月に一回会議を開催し、具体的な安全衛生に関する課題や、改善策を話し合っています。全社的な取り組みとしてそれなりに効果を発揮しています。

また当たり前の事ですが、労働組合として、雇用の確保を最も重視しており、昨年の危機的経営環境下であっても、雇用にだけは絶対に手をつけさせないの思いで取り組んできました。

第11回「私の意見発表」全社大会



労働組合は工場中心に順次立ち上がって来たので、営業・本社などの未組織の部門が残されていました。今回、全社を対象にしたユニオンシヨップの統一協約を結んだので、全てが組織化されたわけですが、金だけって何もしない組織にはしないと決意しています。遠隔地の組合員であっても、必ず顔を突き合わせて話をしたいこうと思っています。今でも札幌に2名の開発部門の組合員がいますが、年2回は、私達が執行役員が行って、様子や要望を聞くようにしています。ネットワークを使って連携すると共に、定期的に直に訪問するようにしています。

組合研修としては、ライフサイクルにあわせて新入組合員セミナーや定年前セミナーなどを定期的に開催しています。ボランティア活動については、地域を中心に清掃活動や障害者の運動会の介助ボランティアなどに参加しています。またプルタブ回収など、JAMのボランティア活動にも参加しています。

年一回青年女性部を中心に、「私の意見発表」と題して主に入社2年目の社員を対象に、各事業所・工場の予選会を経て、全社の発表大会を実施しています。学生時代に部活動を通じて感じた事等の内容が多いですが、ドナーカードについて親子で話し合った事やボランティア活動など自由な内容での発表会で既に11回を数えています。

川崎支部独自の活動としては、定年退職若しくは、雇用延長後会社退職される時に、正門のところで「送る会」を実施しています。職場で声をかけあい、退職される方にお世話になった社員が集まり、大きな花束を手渡し、駅までタクシーで送るという簡素な内容なのですが、最後に改めて「ミットヨで良かった。組合員で良かった。」と思ってくれていると自負しています。

Q4 最後に労働組合の活動を進める上で、ご自身のモットーや心がけていることがあれば教えてください。また、あなたにとって、労働組合とは何ですか？労働組合の役割とは何だと考えますか？

創業者の言葉が「ミットヨの心」としてまとめられています。その中に、「物を作る前に人を作れ」とあり、「縁をよるこぶ」という言葉があります。労働組合は、縁あってミットヨに働く一人ひとりの従業員、組合員が、安心して、安全に働き、安定した生活できるようにサポートすることが役割だと思っています。そのために、組合員とも顔と顔を合わせて、組合員の本当の声と心を受け止め、それを会社や社会に届けることが役目だと思っています。更には、会社が打ち出す経営戦略・方針の背景にある考え方や課題を理解し、提言力を持った対等な対話ができる力も必要だと思えます。企業の優劣は経営者の責任で決まるのではなく、全従業員の責任で決まるものだと思います。企業の発展・成長はそこに働く者の幸せの根源になると思えます。そのためにも互いを尊重し合い、話し合いの中から成長を見出す健全な労使関係を大切にしていきたいと思っています。

(文責 Ⅱ 金属労協組織総務局)