

職場の実態を把握しチエツク機能を果たす

Q1 まず、本田技研労働組合の成り立ちと組合員数、役員体制などについてお聞きしたいと思います。

高野 戦後まもなくの頃、従業員は仕事が忙しいと寝ないで仕事をしていたり、残業が月150時間以上あったりと、労働条件が過酷な時期がありました。この時期に、従業員の中から、労働条件を改善するには労働組合を作った方がよいという機運が高まってきました。その結果、昭和28年6月27日、前身の埼玉製作所（旧和光）自子工場で1260名が集まって労働組合を結成したのが本田技研労働組合のスタートです。組合結成から今日まで53年が経ちましたが、現在、9つの支部で運営しています。

この本田労働埼玉支部では、完成車の四輪工場として働く組合員が5380名おられます。その他期間従業員が約1200名います。支部の役員体制は、専従役員が委員長、書記長、書記次長2名の合計4名で、その他2名の女性職員で事務所の運営をしています。この他執行委員が22名、職場委員が114名という体制で活動しています。

Q2 本田技研労働組合埼玉支部の伝統の中で、大切にされているものは何ですか。

高野 本田技研労働組合の軸は、私たちが伝承していくべき本田技研労働組合のDNAというものが、それを通じて教育を行っています。その内容とは、自主自立の精神に立脚した働く者の権利を守り、労働条件を維持向上させていく組合活動をしていくことが根幹です。自らの職場重視と対等な労使関係の伝統を大切にしています。

Q3 本田技研労働組合埼玉支部の主な活動の特徴についてご説明ください。

高野 組合員数が多いので、イベントとしても、組合員、家族、地域を巻き込んだ形のものも多くあります。代表的なものとしては、毎年夏に行う「真夏の祭典」があります。製作所敷地内での開催で、これにはゲストに芸能人を招き、毎回大盛況となる企画のひとつです。今年は7月に開催しましたが、参加者4万3千人を集めて、売店や模擬店を出して、盛大に行いました。

その他、季節ごとに特色のあるイベントをやっています。秋は、ブドウ狩りやりんご狩りなど狩りものイベントが多いです。

●本田技研労働組合埼玉支部
高野 準一郎
たかの・じゅんいちろう

1989年9月本田技研（株）埼玉製作所入社。完成車組立課配属。98年9月職場委員2年、2000年9月執行委員2年、02年9月支部書記次長、04年9月支部書記長（現在2期目）



冬は新春旗開きとして餅つきを行ったり、春には、学校の春休みにタイミングを合わせて、映画祭りを地域の映画館と提携して開催しています。

Q4 社会貢献活動の面で取り組まれていることはありますか？

高野 社会貢献活動というと、本田技研労働組合全体で推進している「ホンダリピートホットライン」活動を我が支部としても積極的に取り組んでいます。ホンダリピートホットラインでは、車づくりの技術を生かし、車イス専用のシートを設計し、市販の車イスを快適な座りごちに生まれ変わらせています。身近で自分たちの車技術を使って、誰でも参加できるボランティアとして、改造だけでなく、車イスの引き取りや寄贈を通じて、直接対象者とふれ合うことのでき



4万3千人が集った真夏の祭典



真夏の祭典での模擬店風景

本田技研労働組合埼玉支部



組合事務所

高野 職場に密着した活動が原点ですので、労働組合として職場の実態をつかんで、経営側にきちんと伝えるという役割を重視しています。特徴としては22名いる執行委員が執行権を持ち、職場のマネージャーと毎週一回、36協定を主に折衝の場を持っています。

Q5 現在、特に重点を置いている活動についてお話しください。

護老人ホームや福祉施設に物品を寄贈しています。

また、2004年10月の新潟県中越地震の時には、専門部である福祉政策部の活動として小千谷市ですいとんの炊き出しなどを行いました。また、年2回6月と10月の一時金支給の時に一時金福祉カンパを実施し、特別養護老人ホームや福祉施設に物品を寄贈しています。

ホンダリピートホットライン活動—車イスのシートを製作する組合員



快適に改造した車イスを贈呈する組合員



す。その場では、組合員が職場で一番困っていることを代弁して職場の環境や働き方についての行き過ぎを是正したり、職場の課題解決に向けて、また、経営側に対するチェック機能として、組合役員が言うべきことをきちんとやっていくことを大切にしています。執行委員の人たちは非専従ですから、各職場に戻るとマネージャーの部下となりますが、組合の立場では役割としてしっかりと、ものを申ししていくことを労使双方が尊重しています。会社と組合、そして組合員の関係を親子関係に例えるならば、会社が父親、組合が母親、組合員が子供というような関係と言えます。組合がきちんと職場の実態を伝えて、経営側が経営の軸をぶらさないよう、本田の価値観を守っていくことが伝統です。

Q6 現在、本田技研労働組合埼玉支部として抱えている課題についてお話しください。その課題について、どのようにチャレンジしていくとされているか、考えをお聞かせ下さい。

高野 オールホンダというと、製造部門などの収益部門、研究開発部門、営業部門と分かれています。製造部門では特に体質強化のため、これまで効果率的にコスト面を絞ってきた結果、顕在化された課題もありません。現在、各部門においては大型投資をどんどん進めている中で、こうした課題を新しい職場や環境に反映させていくことが急務となっています。

労働組合としても、コスト削減も重要ですが、大事なところに、すなわち、働き方

や職場環境は勿論、安全や品質がおろそかになってしまわないよう、きちんと経営側に申し入れていきたいと思っています。

Q7 最後に労働組合の活動を進める上で、ご自身のモットー、心がけていることがあれば教えてください。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？

高野 活動をサイクルとして推進する上で、「何故その活動を行うのか」やってみてどうだったのか「今後どうするのか、したいのか」と絶えず問い直していくことが大事だと思っています。そういう意味でスクラップアンドビルドを絶えず行っていくことを心がけることで、従来の活動に対する検証を絶えず行っています。

労働組合の役割とは、経営側が職場の実態が見えづらくなってきた中で、経営側に労働者の課題や困りごとを提言していくことが役割として大事であり、その原点になっているのはあくまで職場実態の把握であると思います。

私は職場を回る時は、組合員の表情を見るようにしています。例えば月曜と金曜とでは表情が違います。あとは、服装などを注意して見るようにしています。服装の乱れがあるところは、事故も起きやすいので、注意するようにしています。あいさつから表情を見て、どうしているのか、と声をかけてゆくようにしています。職場における人間関係がきちんとして、組合員、組合役員が良い関係になるよう心がけています。

(聞き手：IMF-JC組織総務局 渡辺)