

ものづくり 現場への現 地ルポ 2

関東自動車工業(株) 岩手工場の事例

『正社員と期間工の職場の一体感づくりに労使で努力』

樂山 勲 / 関東自動車工業労組岩手工場支部長に聞く



樂山 勲 らくやま・いさお
● 関東自動車工業労組岩手工場支部長

1975年関東自動車工業(株)横須賀工場入社。84年4月同岩手工場創設による異動。84年5月執行委員。89年9月関東自動車工業労組岩手工場支部長(現)。連合岩手執行委員、自動車総連岩手地協議長、J C 東北ブロック事務局長など兼務。

Q1. 最近の若者雇用の現状と課題についてまず感じていらっしゃることをお聞かせください。

樂山 岩手工場は第2ラインの増設に伴い、急激な生産による人員の確保が急務になり岩手県を初め、北東北圏内から入社していて、寮に入りながら毎日バス通勤をしています。
当社は期間工から数年働くと正社員

への登用制度(採用試験に合格者)もあることから、各方面から男女問わずに入社し仕事をしています。

課題として取り上げるならば、将来に向けた期間工の働き方と労働諸条件等の整備、さらには、組合員化に向けた組織化による職場の一体感を保つことが必要であると考えています。

Q2. 最近の若者労働者のものづくりへの仕事ぶり、仕事への意欲、姿勢などについてお聞かせいただけますか?

樂山 ラインの仕事は、作業標準書をもとに作業訓練し、仕事が出来ようとしてあります。本当のものづくり、車作りというのは、自分からも改善提案し、努力工夫していくところにあると言われていますが私もその通りだと思います。ものづくりによる働きがいをも高めてもらうという面では、正社員も期間工の人たちにも区別無く、改善提案を一緒に行っています。
当社は、「お客様本位制の宣言」をしている会社で、従業員一人ひとりが、お客様に良い品質の製品をお届けする

〔関東自動車工業(株)岩手工場の概要〕

トヨタグループのボディメーカーである関東自動車工業岩手工場は、平成5年に金ヶ崎町で操業を開始した東北で唯一の自動車組立完成車両工場です。トヨタ車の品質の高い乗用車を生産することで知られており、2006年米国内自動車初期品質調査(米国IQS)で、岩手工場は最高賞であるプラチナ賞を受賞しました。2005年10月に増設された第2ラインは、年間15万台の生産能力を持っています。これにより、関東自動車工業岩手工場は、現在、生産規模をそれまでの年産15万台から30万台に拡大し同工場で生産された自動車の約8割が海外に輸出されています。

Q3. 若者労働者へのものづくり技

ために自分としての仕事の目標を、カードに記入し顔写真も付けて掲示板に貼りだして一人ひとりが主役なんだという姿勢、やる気を出してもらうように、期間工も含めて行っています。



ものづくり訓練道場での基本作業の訓練風景

術・技能の伝承は、非常に重要だと思いますが、貴社で取り組まれていることについて、できるだけ具体的にお聞かせください。

樂山 当社のもづくりはトヨタ生産

方式の基本である作業標準書を改善し、誰でもが仕事出来るように日々するところではありますが、作業要素別には、「かん」「こつ」といったものについては、

岩手工場に入社した教育の一貫として

「ものづくり訓練道場」を設けて、安全教育から基本作業を数日かけて訓練し、ライン作業への適性を考えて、仕事をさせています。工程変更時も訓練道場にて作業習熟の向上に努めています。又、日々の仕事の中でも、組長・リーダーが技能習熟が上がるまでは付きっきりで指導をしています。

Q4. 若者雇用で、正規社員と期間工の仕事のタイプがありませんが、正社員と期間工との間の一体感や、コミュニケーションなどで取り組まれていることがあれば、また、期間工の皆さんが働きがいを持つ意味で取り組まれていることがあればお聞かせください。

樂山 私どもの工場では、3000人の従業員のうち、半分の1500人は期間工です。期間工といっても、準社員並みに扱っています。有給休暇もあるし、食費補助もあります。

期間工も正社員も、ユニフォームや帽子は一緒です。ですから

ら一見では、その人が正社員か期間工かはわかりません。それは自動車の生産という同じ目標を一緒に目指しているからで、正社員も期間工も、ライン作業は一緒であります。

また、東北の岩手県は、他に働くところが多くないということもあり、期間工の定着率は非常に高いです。期間工といっても、先ほども言いましたが、



掲示板にはられた「私のお客様本位宣言」
一人ひとりが主役

特集 = ものづくり現場から若者雇用を考える

ラインの組立作業



現場を回って職場委員の声を聞く樂山支部長



組合事務所での執行部との打合せ



準社員扱いになっています。社会保険にも入っていないし、ほとんど制度的にも正社員と変わりません。ボーナスはありませんが、6カ月毎に報奨金として満了金が出ます。

仕事をすることで最も重要なことは、職場内におけるコミュニケーションをいかに充実させるかですが、組長を中心に安全ミーティング、QCサークル等を一緒に活動し、社内ルール等につ

いても全員で実践活動を行っています。

Q5. 非典型労働者に対する労働組合の対応が今、課題になっていますが、期間工の皆さんに対して、何か対応されていることはありますか。

樂山 契約期間は1年間となっていますが、正社員だ、期間工だという色分けをしないという考えに立ち、一体感をもてるような取り組みを労働組合と

しては心がけた活動をしています。その言うことから、労働組合としては、組合員はもちろん期間工の個人的な悩み等の面倒見や世話活動をしています。期間工の皆さんにも組合や会社のイベントに参加してもらおうと共に、最近の取り組みとしては、期間工の皆さんとの昼食懇談会を実施しています。私と職場役員とで、職場毎に10人から13人くらいの小集団で、順繰りに昼食を食

べながら、期間工の皆さんと懇談の時間を持ち、悩みや話を聞くようにしています。

まだ始めたばかりなので、期間工の方いろいろな意見を言うのは少ないですが、まずはコミュニケーションづくりのきっかけづくりからはじめていきます。何かあったら、組合にいらっしやいと門戸を広げて活動しています。

(聞き手) J C 組織総務局・渡辺