

◎組合訪問記「電機連合…安川電機労働組合」

# メリハリある働き方へ 20年をかけて職場の意識と風土を改革



久保委員長は、山口県生まれ。小倉支店で職場委員、中央委員、議長等を歴任し本部役員に。2006年から4年間、電機連合に出向した後、中央書記長に就任。その時、入間支部委員長を務めていたのが、大賀現書記長。福岡県生まれながら、入社数年後には埼玉県の入間事業所で設計を担当。2006年に入間支部執行委員に抜擢され、2010年に専従の入間支部委員長、2016年に中央書記長に就任。今年、電機連合福岡地方協議会事務局長の任を終えて本部に戻った久保委員長と今度は書記長としてペアを組むことに。

**Q1** 労働組合の成り立ちや、支部の組合員数、役員体制は？

大賀 1945年12月25日、安川電機従業員組合として結成されました。戦後、全国でも先駆けての結成でした。

現在の組合員数は、3348人、女性比率は約16%。企業組織の再編に対応して、現在は(株)安川電機(株)安川ロジステック(株)YEDIG T A L、安川コントロール(株)、(株)ベスタクト・

ソリユーションズの5社の従業員で安川電機労働組合を構成しています。電機連合には、関係会社のYAD労組、FAMS労組、YEM労組とともに「安川グループユニオン」として加盟。YEM労組は、昨年結成されたばかりですが、多様な雇用形態の組合員の課題解決に向けて活発に活動しています。

安川電機労組の組織体制は、本部と5支部(八幡、行橋、入間、営業所 YDC)があり、営業所支部に4分会(東京・大阪・中部・九州)を置いています。本部・支部の役員数は30名、女性役員比率は20%。組合員の約7割は九州内の拠点で働いています。

**Q2** 労働組合の伝統の中で大切にされているものは？

久保 組合結成は戦後ですが、戦前から労使関係を重んじる風土がありました。会社設立の発起人である安川敬一郎は、大実業家にして先進的な思想を持ち、「西の渋沢栄一」とも称された人物。1909年に私財を投じて技術者養成の専門学校(現・国立九州工業大学)を開校。1919年には「労働問題管見」を著して、8時間労働制や対等なる労使関係の重要性を説いた。働く時は働き、遊ぶ時は遊び、休む時は休んで英気を養えと…。ILOが設立



**大賀 史郎**  
おおが・しろう  
安川電機労働組合  
中央書記長



**久保 隆志**  
くぼ・たかし  
安川電機労働組合  
中央執行委員長、  
安川グループユニオン議長

され、大正デモクラシーの気運が高まる一方、資本家の大半は労働者に無関心であった時代に、こんな経営者がいたのかと驚き、ここで労働組合活動をしているという縁を誇らしく思っています。そういう歴史もあり、「労使協調」は一つの伝統として受け継がれています。

ただ、そうは言っても、オイルショック後の合理化など厳しい時代もありました。その経験から「組合員の雇用を守り、労働条件の維持・向上をはかる」という使命を再確認し、職場を原点とする活動を大切にするとともに、経営対策にも力を入れてきました。

**Q3** 労働組合の特徴的な活動は？

久保 組合員とその家族の幸せを追求することをミッションとし、「YWUビジョン Happy Life I Happy Work」と名付けた運動方針に基づき、①WORK(働く)、②LIFE(暮らす)、③SUPPORT(支える)の3つのカテゴリーで課題を設定し活動を展開しています。WORKでは、働く価値を高め、働く喜びにつながる運動(労働の高付加価値化、ダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・ balan

# 電機連合：安川電機労働組合



上：メリハリCheck隊による「カエルンジャー」チェックシート  
 中：「ユニオンマンスリー」で対面活動を再起動  
 下：先人の志を次世代につなぐ「次世代リーダー育成講座」

ス実現、ハラスメント防止、魅力ある企業づくり）、LIFEでは、安心・安定した暮らしと安全な社会の実現に向けた労働者自主福祉活動や共済・政策・制度実現活動、SUPPORTでは、対話活動や人材育成、情報発信、組織拡大などに力を入れています。

**一歩踏み込んだ働き方改革へ**

**Q4** その中で特に重点的に取り組んでいる活動は？

**久保** 組合員とその家族の幸せのために、「時間管理の適正化・働き方改革」を「一目一番地と位置づけ、重点的に取り組んでいます。」

私は、平成元（1989）年にエンジニアとして入社しましたが、深夜残業は当たり前で、夜中からミーティングが始まるような職場でした。組合は、時短推進委員会を立ち上げ、機関紙『同志』（現『Ydo』）で過労死のリスクに警鐘を鳴らしていました。抜本的な改善には至りませんでした。私自身も組合役員になる前は、職場にパトロールが来ると「仕事の邪魔せんといってくれ」と思ったことも

ありました。

2000年代に入ってからさらに業務量が急増。不夜城と呼ばれる職場もあり、ご家族からの心配の声も増えたことから、「働き方の根本から変えなくては」と心に誓いました。そして、2003年闘争で「時間管理の適正化」を要求するとともに、一歩踏み込んで「働き方そのものを改善し意識改革をはかる」ために、会社に提言し、労使による「働き方検討委員会」を設置しました。

職場の実態を調査すると、36協定を理解していない管理職も少なくない。そこで22時以降の残業を原則禁止とし、36協定に「支部印鑑を捺さない」という実力行使にも打って出ました。2011年、ドイツに赴任していた事業部長が検討委員会に参加し、5連続休暇制度をモデル職場に導入したことで、業務の棚卸しや平準化が進み、職場の意識や文化も変わっていきました。組合でも労働時間管理の基本ルールや36協定、働き方のチェックシートを掲載したクリアファイルを配布し、意識付けを行ってきました。現在の平均時間外労働は月15

〜20時間。電機連合の調査では、月40時間を越える」と心身の不調を訴える人が増えることわかっていきます。そこで、平均40時間を越える部門、70時間を越える組合員が1人以上いる部門を「特定部門」として、労使で課題を共有し、具体的な改善を行うようにしています。

## 組織力の向上、人材育成にチャレンジ

**Q5** 現在、コロナの影響も含めて組合として抱えている課題やその課題への対応は？

**久保** 組織力の向上と人材育成です。コロナ禍でオンラインセミナー「安川労組塾」などを開催してきましたが、やはりコミュニケーションが希薄化し、組織力の低下が生じています。オンラインのメリットは活かしつつ、対面活動を再起動しようと、今秋（9〜12月）をユニオンマンスリーと位置づけ、対話・教育活動の準備を進めています。先人が積み上げてきたものを、しっかり次世代に継承しなければと思っています。

**Q6** 最後に組合活動を進める上でモットーは？自身にとつての労働組合とは？

**久保** モットーは「明るく、楽しく、元気よく」。私にとつて労働組合は、家族のような大切な存在です。円安・原材料の高騰など経営環境が厳しさを増していますが、組合員とその家族の幸せのために、もっと良い会社にしていきたい。その『伸び代』は十分あると思っています。

**大賀** 会社人生いろいろあっても、定年を迎えた時に良い会社だったと思えるようにすること、家族に自慢できる会社になること。それが労使の役割だと思っています。当時の支部委員長に握手されて役員になりましたが、職場の状況を広い視野で見られるようになり、ネットワークも広がった。今は、役員になって良かったと心から思っています。