

TOYOTA
is ONE

Relay Interview

トヨタはひとつ

私たちはこれまで、「トヨタはひとつ」「労働条件の長期安定的向上」を基本理念とし、活動を進めてきました。

この50年という節目に、あらためて「トヨタひとつ」とは何か？

全トヨタ労連の強みはどこなのか？をさまざまな方にインタビューしました。

次の50年に向けて、その想いをここに綴ります。





全トヨタ労連の会長を務めてこられた皆さんに、「トヨタはひとつ」「全トヨタ労連の強みは何か」についてそれぞれ語っていただきました。さまざまな想い、未来を担う仲間たちへの期待の詰まったインタビューです。

私が会長に就任したのは1988年です。当時、世の中はバブル経済の真っ只中であり、トヨタグループの業績も絶好調。どこの職場も超繁忙でした。翌年には昭和天皇の崩御に伴い昭和から平成へ。さらに1990年には東西ドイツの統一が実現した他、イラクがクウェートに侵攻し湾岸戦争の発端となるなど、国際的に非常に大きなうねりがあった時期でした。労働界の一番のトピックスは1989年の「連合」の結成でした。それまで総評や同盟、中立に分かれていた労働界が、連合という組織を作ることでついに一つになったのです。

トヨタを追従するだけでいいのか。
考えない集団になってしまわないか。

1991年、全トヨタ労連は、結成20周年を迎えていました。世界も動き始めている。労働界も動き始めた。そこで私たち全トヨタ労連はどこに向かって歩みを進めていくべきなのか。議論を重ねた末に生まれたのが「ステンドグラス全ト」という活動でした。

全トヨタ労連には、「トヨタはひとつ」という結成以来の揺るぎない理念があります。しかし、その理念は捉え方を間違えると、「トヨタがやることを、自分たちもやれば間違いない」となってしまう恐れがあります。私が危惧したのは、トヨタに追従していれば大丈夫と、加盟組合が『考えない集団』になることでした。それぞれの加盟組合が、自らの組合のことについて真剣に考え行動する。その積み重ねが力となり、やがて他の組合にはない個性となって輝き始める。「一つひとつの輝く個性を集めて、決して割れることのない、1枚の力強いステンドグラスを」。トヨタはひとつという言葉を、より具現化したものがこの

大きなものに追従する必要もなければ、前例にとらわれる必要もない。今の時代の視点で、新しい活動を。



5代目 会長
片桐清高 KIYOTAKA KATAGIRI

第13期(1988年9月)から第15期(1994年8月)まで会長を務める。トヨタ自動車労働組合出身。

ステンドグラス全トという活動です。他の組合にはない、自分たちの組合にしかないものを生み出すのは、最初はなかなか難しいことだったかもしれません。だから私は、あるときこう言いました。「食堂のうどんでもいい。トヨタにも真似できないくらい、うまい食堂のうどんを作ればいいんだ」。非常に小さな例えかもしれません、小さなところから始めればいい。大切なのは、成し遂げたことの大小ではありません。自らの組合員と家族のために愚直に考え続けることです。

今は、経済も、国際情勢も、環境問題も、当時とは大きく異なります。この時代の「トヨタはひとつ」とは何か。私た

ちはステンドグラス全トの活動を通して、その言葉にアプローチしました。今を生きる人たちは、もっと違う視点で、それに変わるもの、それを超えるものを作り上げてくれることを期待しています。大きなものに追従する必要もなければ、前例にとらわれる必要もありません。次の時代に向けての新しい原動力になるような活動を、ぜひ考え続けてください。

今後とも、皆さんが英知を結集し、広く社会からも理解・支持される頼もしい集団として、確かな歩みを続けられることを期待してやみません。



6代目 会長

小田桐勝巳

KATSUMI ODAKIRI

私が会長に就任したのは1994年です。まさにバブル崩壊後、日本経済がどん底にあった時期でした。その後、95年には追い打ちをかけるように阪神淡路大震災が起こり、日本の社会も、経済も、なかなか浮上のきっかけをつかめないでいました。当時、私が最も力を注いでいた活動は、「時短への取り組み」です。その頃、労働界全体で長時間労働が課題に挙がっており、トヨタグループも例外ではありませんでした。

民主的な労働運動とは、一方的に押し付けるものではない。

時短への取り組みは、私がトヨタ労組の委員長時代からの大きなテーマでした。ある時、労使交渉の場で、当時会社から言われたことがあります。「労働時間というのは命だ。世界共通に与えられているものは、命以外に時間しかない。時間を削られるということは、自分の身を削るようなものだ」。会社の覚悟を垣間見た一方で、労働組合としても、みんなで決めた以上は何としても貫

き通したい。時短に関しては、何年にもわたり厳しい交渉が続きました。

「100%要求をのんでくれとは言わない。2日の休日増の要求を1日でもいいから、組合員のために何とかしてほしい」。当時の春の取り組みは、だいたい5回程度の労使交渉の場が設けられていたはずです。交渉ごとですから、1回目から100%の回答がもらえるとは思っていません。1回目の申し入れから始まり、2回目、3回目、4回目では、自動車業界の展望、会社の経営状態、働き方などの現場の現状を伝え、5回目でようやく回答をもらう。これだけ交渉を重ねていくのは、お互いで『共通認識』に立つことが必要だからです。これは労使間はもちろん、組合と組合員もそうです。民主的な労働運動とは、どちらが一方的に押し付けるのものではなく、時間をかけて議論を重ねた末に、お互いに共通認識をもち、会社を、働く職場を、より良いものにしていくことです。

労使協議会の際、私たちが職場で働く人たちの現状を伝えると、涙を流して聞いてくれた会社役員の人もいました。会社と執行部との交渉を見ていた職場委員長たちは、そのやりとりを見て涙が止まらなかったそうです。「ここまでやっているのか」と。

今は、カーボンニュートラル、物価高、世界情勢など、向き合っていかなければならぬ課題が山積みです。社会の変化も早く、労働組合にも早い対応力が求められています。素早く検討し、効率的に交渉し、いち早く回答をもらうことも必要でしょう。ただ、忘れてはいけません。労使は共通認識に立てているか。現場の組合員たちは理解・納得できているのか。ぜひ「大切なこと」を置き去りにしないよう、この厳しい時代を乗り越えていってほしいと思っています。

労使は共通認識に立てているのか。
組合員は理解しているのか。
大切なことを忘れてはいないか。

私が会長を任せられたのは、2000年から2006年までの6年間です。当時は、日本経済全体がバブル崩壊の影響を受けており、企業収益が大変厳しい時代でした。トヨタグループも例外ではなく、稼働割れしたことがあったほどです。そのような状況の中、労働組合がいま何をやるべきか、何が足りないのかを、私なりに考え続けていました。

**制度の運用は適切にされているか。
厳しい時代だからこそ再チェックを。**

どのような時代になろうとも賃上げや職場環境の改善は大切です。それらの基本的な活動以外に、私がもう一つの軸として取り組んだのは、36協定、労使協約、賃金制度など、さまざまな制度の再チェックでした。厳しい時代になればなるほど、労使のバランスが崩れがちになるだけでなく、職場においても「今は大変だから」「忙しいから」と、決めたことの運用が杜撰になります。ただ、それは膨大な時間をかけ、何度も議論を重ね、苦労した末に労働組合が手にした制度です。厳しい時代だからこそ、組合員の幸せを守るためにには、なおさら適切に運用されなければなりません。そこで1年の時間かけて、オルグマンは各組合を駆け回り、それぞれの制度をどのように運用しているのか、労使交渉の記録から、印鑑の管

理などの細部に至るまで、チェックしていました。

私が今も深く印象に残っているのは、100名程度の小さな加盟組合での出来事です。その加盟組合は、会社から賃金データを出してもらえず、賃金カーブを作ることさえできませんでした。何度も足を運び続けるオルグマンを前に、委員長はこう言ってくれました。「自分たちでやってみます」。委員長は組合員一人ひとりに頭を下げて、賃金額を直接聞いて回ったといいます。その後、ヒアリングを元に賃金カーブを作成し、春の取り組みで会社と交渉。翌年から

は会社が賃金データを出してくれるようになったそうです。

「決めたら全員でやり切る」と言葉でいうのは簡単です。でも、本当はとても難しい。それぞれに置かれた状況も異なれば、人は判断に迷うものだからです。一人ではできないことは、みんなでやればいい。加盟組合ができるいなければ、できるようになるまでサポートしていかなければいいのです。その積み重ねの先にあるのが「トヨタはひとつ」なのでしょうか。

時代を乗り越えていくために、先々を見据えて新しい取り組みを考えていくことも大切ですが、もっと大切なのは、取り残されている加盟組合がないように、みんなで乗り越えていくことです。悩み、立ち止まっている、その背中を押してあげられるのは誰か。私たち全トヨタ労連です。

悩み、立ち止まっている
加盟組合の背中を、
押してあげられるのは誰か。

8代目 会長
神野進

SUSUMU JINNO

第19期(2000年9月)から第21期(2006年8月)
まで会長を務める。トヨタ自動車労働組合出身。



私が会長職に就いていたのは、2006年から2014年までの8年間です。就任当時はトヨタグループの業績は好調で、トヨタの生産台数は世界で1000万台に届くかという勢いでした。そんな絶頂期の2008年秋にリーマンショックが起り、翌2009年に行われた第45回衆議院議員総選挙で、念願の民主党政権が誕生したのも束の間、2009年から2010年にかけて北米でトヨタ車の大規模リコール問題が発生。そして、2011年の東日本大震災です。めまぐるしく状況が変化する日々の中、絶頂と底なしを経験した8年間でした。

9代目 会長

東 正元
MASAMOTO AZUMA

第22期(2006年9月)から第25期(2014年8月)まで会長を務める。トヨタ自動車労働組合出身。

格差圧縮に向けての取り組みに挑む。
そして、リーマンショック後。

在任中、印象に残る取り組みが二つあります。一つは、2007～2008年の春の取り組みです。当時、トヨタグループでは業績の良い時でも賃上げは「トヨタの額が決まったらそこから何%マイナスにするか」という風潮が定着しており、それまでも格差は正の取り組みを進めていたものの、トヨタや主要組合との賃金格差は少しづつ拡大しているのが実態でした。そこで業績好調なこの機会に何とかしたいと、2006年の定期大会で加盟組合の皆さんに「格差の圧縮に取り組もう」と呼び

かけ、議論を重ね方針を決めていました。格差を圧縮することは、すなわち「トヨタを超える」ことです。交渉では会社からの強い反発もあり心が折れそうになった組合も多くありました。オルグマンが何度も足を運び、「あなたの組合が倒れたら、みんな倒れてしまう。頑張ってほしい」と励ました。苦しい中でも皆で議論し、決めたことは愚直に一生懸命取り組むグループの強さを發揮した結果として、2007年にはトヨタと同額が40%、トヨタ超え19組合、2008年にはトヨタと同額60%、トヨタ超え36組合と一定の成果があり、充実した取り組みとなりました。

もう一つは、リーマンショック後の取り組みです。生産の激減により雇用問題に直面する中、加盟組合と会社に対し、非正規の方の契約期間途中の解雇は絶対にしないこと、契約満了の方に対し、やむなく再契約しない時は当面の住まいを確保すること、組合員への休業補償は賃金の80%以上を確保するように要請しました。この時もオルグマンが迅速にサポートしたことが大きく役立ち、オルグという制度が「トヨタはひとつ」を形にする上で、重要な役割を果たしていることを実感しました。

全トヨタ労連は、自動車総連の組織人員の約45%、連合愛知の組織人員の約43%を占める大きな組織です。社会や労働界からの期待も大きく、その影響力はますます大きくなっています。今、世の中では全体的に「自分たちが良いければ良い」という内向き志向を感じられますが、全トヨタ労連はそんな中でも、広く働く仲間のため、社会を良くするため、果敢に行動することを期待しています。

私が全トヨタ労連の会長に就任した2014年頃は、東日本大震災からの復興も進み、社会も経済も前向きな時代だったように思います。ただ、懸念があるとすれば「選挙」でした。2009年の衆議院議員総選挙で政権交代を実現した民主党でしたが、2012年に行われた衆議院議員総選挙で敗北。再び野党へと戻っており、そこに至るまでの経緯も含めて、組合員の政治への関心が維持できるかどうかが課題となっていました。

自ら動くことも、人を動かすこととも、難しい時代になっている。

政治の活動をどうやって盛り上げていいか。2016年には参議院選挙が迫っていました。引退を表明した直嶋正行さんの後継者として指名されたのが浜口誠さんです。組織内議員を必ず当選させることは、全トヨタ労連の重要な役割です。ましてや初めて選挙に挑む浜口さんを絶対に落とすわけにはいかない。選挙に近道はありません。やらなければならることは一つです。「まずは“浜口誠”的名前を組合員に覚えてもらうこと」。私は、浜口さんとともに全国の加盟組合を回ることにしました。

午前中に東北へ出向き、午後は飛行機に乗って九州へ。時間の許す限り加盟組合に足を運びました。普段、組合員にとって議員は遠い存在です。でも、一度顔を合わせて言葉を交わすだけでも、その距離はぐっと縮まるものです。さらにこうした議員を交えての機会は、政治研修の絶好のチャンスです。加盟組合には、常々こう言っていました。「できるだけ人を集めてほしい。直接話を聞けば、誰もが“自分のこと”として政治を考えるようになる」。政治に関心が薄

時代は変わり始めている。
労働組合はどう変わるのか。
政治と社会と組合員の距離を縮めるために、



10代目 会長

佐々木 龍也
TATSUYA SASAKI

第26期(2014年9月)から第27期(2017年8月)まで会長を務める。トヨタ自動車労働組合出身。

い組合員に対して、直接声を掛けることほど大きな効果をもたらすものはありません。

また、この時代は、企業は利益を追求するだけでなく、社会に対して何ができるのかを問われ始めました。全トヨタ労連としても、組合員と社会をつなぐイベント「楽しい社会科まつり」の開催や「飛騨ふるさと村」のさらなる盛り上げなど、積極的に社会貢献活動を開催していました。

政治や社会貢献活動において大切なのは、「自らが動くことで、一人でも多くの人を動かすこと」です。ただコロナ禍以降は、自分たちから動くことも、人

を動かすことにおいても、難しい時代になりつつあります。時代が変わればコミュニケーションのあり方も変わります。面接が難しければ、オンラインやSNSなどを活用しても構わないと思います。重要なのは常に「接点」をもち続けること。政治や社会と組合員をつなぎ続ける努力を続けていくことだと思います。その努力の積み重ねこそが「トヨタはひとつ」につながっていくはずです。政治や社会と組合員の距離を縮めるために、労働組合はどう変わっていくべきか。今こそ、真剣に考えなければならない時です。



これまで歩んできた道と、これから歩んでいく道と。

全トヨタ労連には、50年かけて歩んできた道がある。道をまっすぐ愚直に歩みながら、築き上げてきたものとは何か。築き上げてきたものを大切にしながらも、この先にある新しい時代に向けて、今後どのような道を歩んでいくべきなのか。副会長たちによる10年の振り返りと未来への提言。その第一部です。(聞き手:全トヨタ労連50周年記念誌編纂委員)



東日本大震災の復興から始まり、現在のウクライナ情勢に至るまで、社会情勢が激変する中、私たちの暮らしある大きな変化に直面した10年でした。この10年は、全トヨタ労連にとってどのような10年だったと思われますか。

星野 変化の早い10年でした。これはあくまで自分の感覚なのですが、やりたいこと、やらなければいけないこの5分の1くらいしかできなかった。ここ数年は変化に追従している最中に次なる変化が訪れる。変化への対応は年々難しくなっていると感じています。

西野 全トヨタ労連も手探りをしながら必死に追いつこうとしたし、加盟組合も頑張ってくれていたと思います。それでも、なかなか追いつけない。それくらい難しい時代だったよね。

松下 しっかりとみんなの声を聞いてやっていくというのが労働組合の良いところですが、一人ひとりの組合員の声を大事にすればするほど、活動のペースが遅くなっていくのは仕方のないことだと思います。特に組合員の声が多様化してきた時代、聞く時間、それをまとめる時間、審議する時間が、これまで以上に必要となっていましたから、どうしてもワンテンポ・ツーテンポ遅れてしまうんです。

星野 その通りだと思います。声が多様化しているということは、もう多数決では決められない、多数決で出した答えが決して正解ではないということです。声を集めて、分析して、「正解は何か」と模索しているうちに、どんどん時代は進んでいってしまう。この10年を振り返って思うのは、変化のスピードに追従できる組織になるためには、正解

かどうかはわからないけれど、ある時点で勇気を持って決断ができる組織にならないといけないような気がします。

西野 日本経済が右肩上がりの頃は、みんなで同じ方向を向いて、みんなでやろうと、そういう一体感を保つことができたんです。でも、リーマンショックがあり、震災などの自然災害があり、そ

なで決めて、みんなでやろう」というのは難しい時代になりつつある。指示を待つ、指示通りに動くのではなく、良いと思うことを自分たちで判断して、自分たちで動いていかないと。全トヨタ労連も、加盟組合ごとの課題に取り組んでいこうと、積極的に意識のチェンジを仕掛けてきましたから、ここ数年は加盟組合の力もついてきて、意識もだいぶ変わっているんじゃないかと感じていますが、まだまだなんでしょうね。

時代の変化に対応しようと、全トヨタ労連も加盟組合も努力している。西野さんは「まだまだ」とおっしゃいましたが、これから先、さらに必要となってくることは何なのでしょうか。

松下 全トヨタ労連に関して言えば、オルグ活動をより充実させることだと思います。先ほどもお話に出ましたが、時代が変化している中、加盟組合の置かれている状況は本当にさまざまです。そうした中で、どう加盟組合を育成していくか、力を持ってもらえるかを、ちゃんと考えて歩みを進めいかないと、全体としてなかなか前に進んでいかないのではないかと思っています。

星野 全トヨタ労連は、世間から見ればリーダーユニオンですから、時代を見通して「先に動く」ことは必然であって、決して間違いではないと思っています。ただ、その動きを加盟組合がどう受け止めているか。例えば、大きな規模の加盟組合と中小規模の加盟組合とでは、待遇や職場環境などの実態に差があります。もちろん、ある程度の差が存在するのは当然ですが、その差をできるだけ縮める努力をしながら、それ以上の差が開かないようにするために、加盟

(星野)
勇気を持つて決断ができる組織に。
正解がどうかはわからなくとも、めまぐるしく変化する時代。



副会長
星野 義昌

YOSHIKAKI HOSHINO

第30期(2021年9月)より副会長に就任。
アイシン労働組合出身。

して100年に一度と言われる自動車産業の大変革があり、加盟組合の状況はこの10年でさまざまになってきました。先ほどの多数決ではないけれど、「みん



副会長

西野 勝義

KATSUYOSHI NISHINO

第28期(2017年9月)より副会長に就任。
トヨタ自動車労働組合出身。

組合の努力はもちろんですが、差を縮めるためのハブ的な役割が全トヨタ労連により一層求められてくると思います。

西野 最近は産業的な課題も含めて、放っておくと後ろに大変なことになりかねないことも増えてきている。ただ、小規模の加盟組合は、いろいろな事情があり、やりたいと思っていても、やれないことが多い。では、なぜやれないのか。やれるようにするためにには、どのような方法があるのか。一緒に考えていくのが全トヨタ労連という組織の存在価値だからね。

星野 今は、オルグ活動をすること自体が目的になってしまっている面があるので、危惧しているんです。訪問して、話を聞くだけではダメなんです。「何のために話を聞くのか」。ここをちゃんと明確にしなければ。完成車をつくる工場、部品をつくる工場、車を運ぶ物流、車を売る販売など、加盟組合には多様な業種があります。そこで何が起きているのか。起きていることに対して全トヨタ労連に何ができるのか。現場に足を運んで、そこにある課題を自分の目と耳で確かめて、加盟組合としっかりと意見のキャッチボールができるオルグ活動にしていかなければならぬと

見直すことにもつながる。(西野)

思っています。

松下 そうですね。オルグ活動を通して「ここを強くしたい」という加盟組合の委員長の声を聞いたり、ちゃんと全トヨタ労連内で議論して、課題解決に向けて活動をカスタマイズしながら、新たな活動へとつなげていく。その積み重ねの先に進むべき道が見えてくるはずですからね。

星野 全トヨタ労連のオルグ活動は、安全の取り組みと同様、一丁目一番地でなければならない。本来はオルグ活動が軸となり、活動方針が決まっていかなければならないんです。

松下 意見を受け止める熱意と覚悟があるかどうかだと思います。全トヨタ労連は、部屋に缶詰めになって「今の社会情勢は…」と言っているような組織ではないはずです。オルグ活動が軸となって、今の加盟組合の実態がどうなっているのか、そこの議論から全てが始まる組織をつくろうと、この50年という時間を積み重ねてきたんですから。

西野 オルグ活動をあらためて見直すということは、全トヨタ労連のあり方を見直すきっかけにもなる。加盟組合の声を聞き、それを行動に移そうとなったとき、スピード感も含めて意思決定のプロセスはこれでいいのか。これまでのやり方で課題が解決できるのか。加盟組合に変化を求めるだけでなく、加盟組合のために全トヨタ労連もともに変化することで、もっともっと加盟組合から必要とされる存在になるはずですか。

意見のぶつかり合いを恐れない。耳の痛い意見を遠ざけてしまえば、加盟組合との関係は深まらない。(星野)

オルグ活動を軸に、全トヨタ労連も、加盟組合も、お互いが変化していくためには、どのようなことが重要なってくると思われますか。

星野 意見のぶつかり合い、ハレーションを恐れることではないでしょうか。

今は、加盟組合から意見を言ってもらうことを恐れてしまっている傾向があるのではと感じています。「全トトは何をやっているんだ!」と言われることを、耳障りだと思うか、それとも必然だと思うのか。私は、どんどん意見を言ってほしいと思っているので、耳障りだとは思わない。耳の痛い意見を遠ざけてしまえば、

加盟組合との関係は変わらないし、深まっていかないと思います。

松下 意見を受け止める熱意と覚悟があるかどうかだと思います。全トヨタ労連には、加盟組合から「全トトが言うならやってみるか」と言ってもらえる土壤があります。こうした加盟組合との信頼関係は、熱意を持って先輩方が築き上げてくれた大きな財産です。全トヨタ労連の方針を伝えるのにも熱意は必要ですし、逆に加盟組合の意見を受け止めのにも熱意がいる。その熱量みたいなものが、社会背景の複雑化やコロナ禍もあり、少し弱まっているのかもしれません。

「そんな難しいことを自分に言われても…」と。

意見のぶつかり合いを恐れない。

耳の痛い意見を遠ざけてしまえば、加盟組合との関係は深まらない。(星野)

西野 最近は、レベル的に難易度の高い取り組みをしているから、オルグマンも相当大変だと思います。仲間の生き残りが掛かっているじゃないですか。会社と向き合うのも難しくなってきているし、軽はずみなことは言えないという感じになるのも仕方のないことかなと。ただ、労働組合は、会社のように利害関係は一切ない、横のつながりを大切にしてきた組織です。その強みを生かして、もう一度、お互いで本音を言い合える関係を築き上げていかなければ、さまざまな変化に対応できる組織になるのは、なかなか難しいかもしれない。私は多くの労働組合を見てきましたが、上部組織に行けば行くほど「どこを見て方針を決めているんだ?」と思うことがあります。もう政治みたいになってしまっている。私たちの活動の

どれだけの熱意と覚悟を持つのか。
今、その「熱量」が少し弱まっているのではないか。(松下)

ベースは組合員です。しっかりと組合員を見て、組合員が何を思い、どんなことに悩み不安を感じているのかを、常にキャッチし続けなければならないと思います。

松下 そこですよね。さまざまな現場で働く組合員のために、私たちは何をしていくのか。そこが全トヨタ労連における活動のスタートですから。ただ、全トヨタ労連の出向者は、基本2年くらいで入れ替わります。いきなり職場から出向してきた人が、加盟組合の委員長と本音で話すこと、現場の組合員の実情を聞き出すことは相当ハードルが高い。オルグ活動をさらに活発なものにするのであれば、労連はオルグマンの育成やサポートにも力を注いでいかなければいけないと思っています。

星野 全トヨタ労連への出向者に、いかにして熱意や覚悟を持ってもらうかですね。全トヨタ労連という組織を経

験させてもらって思うのは、人材育成の部分がまだ足りていないということです。たかが2年くらいと思われるかもしれません、雇用されている会社、働き慣れた職場を離れて、全トヨタ労連に出向してくるわけです。彼、彼女たちの心にどうやって火をつけてあげるのか。2年あまりの時間の中でどう成長させていくのか。そして、全トヨタ労連での経験をその後のキャリアにどう生かしていくもらうのか。そうした「個人のビジョン」も明確にしてあげる必要があると思っています。

労働組合で何をするのか。それはどう自分のためになるのか。「個人のビジョン」を明確にしてあげることは、全トヨタ労連の人材確保においても重要になってくるはずです。

星野 個人のビジョンを描けるようになるためには、一人ひとりの行動をちゃんと評価してあげることが重要だと思います。熱量や覚悟を持って労連の活動に向き合っていても、その姿勢を誰がどう評価してくれているのか。今はその評価軸がないんです。自分の言動を評価してもらわなければ、いつまでも成長感が持てず、一つひとつの仕事にも熱が帯びない。「この先、自分は何をすればいいのか」と不安になる人も少なくないと思うんです。

松下 なるほど。会社はもちろん、そこは労働組合も同じですよね。私もそこまでシビアに意識したことはありませんでした。組織で働いている以上、評価というものは不可欠なのかもしれませんね。

星野 私は、評価してくれている、見てくれているという意識から出てくる熱量



副会長

松下 克裕

KATSUHIRO MATSUSHITA

第30期(2021年9月)より副会長に就任。
トヨタ車体労働組合出身。

は、無限だと思いますから。

松下 最近の若い世代は、特に評価を気にするかもしれませんね。

西野 ここ数年間に入ってきた若手は特にそうかもしれない。「組合に専従で入ることは、今後にどうつながるんですか?」と絶対に聞いてきますから。私たちも職場に対して、それなりの年次の人や、優秀な人を出してくれって言うじゃないですか。だからこそ受け入れるほうは、星野さんが言うように覚悟を持って出向者の人生を預かり、全トヨタ労連での経験が次のキャリアに生かせるよう、人材育成を強化し、評価軸をもっと明確にしていかなければならぬのは、その通りだと思います。出向者の成長は、全トヨタ労連のためだけではなく、加盟組合の成長にもつながります。

つながらず。長だけ。西野も。全トヨタ労連に対する人材育成の強化は、

最後に、全トヨタ労連が受け継いできた「トヨタはひとつ」という言葉に対しての思いと、激変する社会の真っ只中にいる今、今後この言葉がどのような意味を持ってくるのか、それぞれの意見をお聞かせください。

「トヨタはひとつ」という言葉の真意はどこにあるのか。
50周年を機に、あらためて考えてみたい。(松下)

西野 全トヨタ労連という組織は、トップダウンの組織ではありません。ステンドグラス全トという活動に象徴されるように、加盟組合自らがそれぞれで考え、実行して、しっかりと力を付けていくことを重要視しています。その活動をサポートしていくのが全トヨタ労連です。つまり「トヨタはひとつ」という言葉は、みんなで一律に同じことをするという意味ではない。その思いを私自身も先輩方から受け継いで活動してきました。

松下 私も西野さんと同じように思っています。「トヨタはひとつ」という言葉は、全トヨタ労連は横軸のフラットな組織だということを象徴する言葉ですよね。「全トヨタ労連はこうありたい」という結成時の理念を言葉にした、常に変わることのない「旗印」のようなものだと捉えています。

星野 皆さんのように、言葉の真意を理解されている方はいいのですが、加盟組合が置かれる状況がさまざまになっていく今後は、「何がトヨタはひとつだ。理念とかけ離れているじゃないか」と思ってしまう加盟組合も出てこないとも限りません。ですから、私は日頃からこの言葉だけを一人歩きさせたくない

いと思っているんです。

西野 この言葉だけが先走っていくと、誤った認識を持ってしまう加盟組合が出てくる恐れもあるからね。でも、それは加盟組合だけでなく、私たちの活動においても同じことが言えると思うんです。例えばオルグ活動の際、加盟組合の現状に耳を傾けることをせず、「トヨタはひとつ」という理念でやっていますから、皆さんもお願いします」と、安易にこの言葉を使ってしまっていないか。自らを省みる必要があると思います。

松下 50周年を機に、この「トヨタはひとつ」という言葉も含めて、もう一度いろいろなことを再確認してみることが必要ですね。この言葉の真意はどこにあるのか。その活動を続けている理由はどこにあるのか、と。

星野 組合活動の中には、何年、何十年と続いている活動も少なくありません。

星野 ゆえに「前からやっていることだから」と、深い理解をしないままに活動していることも少なくないと思うんです。私たちが普段から使っている言葉しかり、人材育成の部分しかり、全トヨタ労連のあり方や活動の仕方を再点検することが、次の50年に向けての新しい組合活動の土台づくりにつながるはずです。



新しい時代に紡いでいくもの、つないでいくもの。

全トヨタ労連には、50年の歳月を積み重ねて紡いできたものがある。

加盟組合や組合員との関係はこの10年でどう変化したのか。

変化の激しいこれからの時代に合わせて、その関係をどう変化させていくべきか。

副会長たちによる10年の振り返りと未来への提言。その第二部です。(聞き手:全トヨタ労連50周年記念誌編纂委員)

皆さん、それぞれの加盟組合から全トヨタ労連に出向されていると思いますが、出向する前と、出向した後とでは、全トヨタ労連に対するイメージは変わりましたか?

小川 私は販売労組に所属していますが、販売労組と製造労組とでは、労働条件や労働環境にも違いがありますし、休日制度なども大きく異なります。ですから、全トヨタ労連はどちらかというと製造主体の組織という感じで見えていました。ただ、CNDに出向して、同じ上部団体の目線で見てみると、販売と製造とで取り組み内容の違いはありますが、加盟組合をまとめていくという点では、同じ苦労をしているんだと感じました。

堀内 私が所属している加盟組合は主要組合の一つですから、加盟組合にいるときは、全トヨタ労連に期待するというよりも、自分たちが自らの役割をしっかりと果たすことで、全トヨタ労連を支えているんだという意識を持っていました。ただ、多くの加盟組合にとって、全トヨタ労連は支えていく存在ではなく、やはり頼るべき存在です。変化の激しい時代ですが、現場の最前線を担う職場の中には、そこまで変わっていないところ

も少なくありません。全トヨタ労連も時代に対応すべく、さまざまな取り組みを始めていますが、それは本当に現場のためになっているのか?末端まで見えていないところもあるのではないか?というのが、出向して率直に感じたことです。

が集まって運営する組織ですから、仕方ない面はあるのですが、そこのギャップは正直ありましたし、今もそのギャップは埋まっている気がします。

現場のことをしつかりと理解しているか。
職場の隅々まで見えていないか。
(堀内)



副会長
堀内 清明

KIYOSHI HORIOUCHI

第29期(2019年9月)より副会長に就任。
豊田自動織機労働組合出身。

川人 私も全トヨタ労連に出向してみて、意外とまだ完璧な組織ではないんだなと感じました。加盟組合の側から見ていたときは、全トヨタ労連は、強い組織であり、常に強い状態なんだろうと勝手に想像していたんです。2年ごとに人が入れ替わり、経験値もさまざまな人たち

「現場の隅々まで見えていない」「まだ完璧な組織ではない」。その理由はどこにあると思われますか。

堀内 直近の話で言えば、やはりコロナ禍でしょうね。コロナの影響で在宅勤務が増え、会社で顔を合わせる機会が少

本当の「つながり」を求めて、「信頼を紡ぐ」ことからもう一度、始めなければならないと思う。(川人)

なくなり、今後たとえコロナが収束しても、この状態が日常になるかもしれない。もっと言えば、そこに住んでいなくても、仕事ができる時代がやってくるかもしれません。労働組合が一番大切にしている面接、膝と膝を突き合わせて話を聞くことが、以前に比べて少なくなっています。そこが活動の強度を弱めている要因の一つだと思います。

小川 コロナ禍以降は、本当に難しいですよね。販売労組も同じような課題を抱えています。もちろん、IT技術を使ってあれこれやってみたのですが、真のコミュニケーションには至らないというか…。表情はわかるのですが、なかなか深い対話にまではならない。画面上ではうなずいているんだけども、それは本心からうなずいているのか? 場の空気が感じられない画面越しでは、そこまで真意を推し量れませんから。

川人 今はどこもそうだと思いますが、「つながり」というか、50周年の節目に掲げたビジョンの中にもありました、「信頼を紡ぐ」ことからもう一度、始めなければならないと思っています。安定した社会で、業績も好調で、ちゃんと貢上げもされているときなら、普段通りの活動をしていいればいい。でもコロナ禍以降は違いますよね。これまで通りの活動をしていてはダメだと思うんです。

小川 信頼を紡いでいく、信頼関係を築いていくためには、話を聞くだけでは足りないと思っています。話を聞いた上で、「一緒にやろう」というところまでい



副会長

川人 哲也

TETSUYA KAWAHITO

第29期(2019年9月)より副会長に就任。
デンソー労働組合出身。

川人 本当にその通りです。「自分たちがやりたいことができないのは、加盟組合の力がないからだ。だから加盟組合にもっと力を付けてもらわなければ」。つい私たちには、こういう思考になりがちです。でも、これは危険です。加盟組合からすれば「無茶言うなよ。現実を見ていますか?」となるだけです。加盟組合だけに求めるのではなく、自分たちの活動内容、考え方を見直していく時期にきてるんじゃないかなと思っています。

堀内 形だけの共感は、一瞬は「仲間だ」「つながっている」と思えるんですけど、こういう時代になると、それはもう本当に一瞬です。めまぐるしく状況が変わるもの中で、この人は、この組織は自分を助けてくれるのか。自分のために動いてくれるのか。「責任を持って自分に接してくれて、常に相手の立場に立って考えている」と思ってもらうことが、本当の信頼関係の構築に結び付いていくのではないかでしょうか。

小川 大切なのは、日々の付き合いの中での言動や行動ですよね。それは面接け出し、お互いに把握して、一緒に前へ進んでいくことができるかどうか。「なぜ進まないんだ」とこちらの意見を押し付けるだけでは、良い信頼関係は紡げないと思います。



最後に、これから全トヨタ労連がやらなければならないこと、期待していることを教えてください。

川人 「本当の問題」に対して正面から向き合わなければならない時期にきてると思っています。「ずっと前からやっているから、今年もやる」みたいな活動は、ちゃんと再考するべきです。そうでないと、変化の早い時代の中、組合員みんなが幸せになるという約束を果たせなくなるときがくるかもしれない。加盟組合の人たちに、昨日より良くなった、1年前より良くなったと思ってもらうために、全トヨタ労連は何ができるのか。今こそ真



副会長

小川 敬太

KEITA OGAWA

第27期(2016年9月)より副会長に就任。
全トヨタ販労連 中央執行委員長。

の中で止まっている加盟組合の背中を押しつつ、未来に向けてともに活動を推進していくほしいと思います。

堀内 人は、人から影響を受けて変わってきます。私もそうです。職場時代も、労働組合に参加してからも、多くの人に影響を受けてきました。きっとこれからも、誰かの影響を受け、ときに自分が後に続く人に大切にしてきた思いを伝えながら前へと進んでいくはずです。紡いでいく、つないでいくとは、そういうことだと思います。私たちは、50年という歴史を受け継ぎ、次の50年へとつないでいかなければなりません。全トヨタ労連と加盟組合が、お互いに影響し合いながら、時代と信頼関係を紡いでいく。そういう組織体になれるよう、今後も加盟組合と組合員に真摯に向き合う労連であってほしいと思っています。

不安の中で立ち止まっている加盟組合の背中を押しつつ、ともに活動を推進していける組織に。(小川)



- Q1 「トヨタはひとつ」という理念について、どう捉え活動に落としていますか？
Q2 「トヨタはひとつ」を実感したエピソードを教えてください。
Q3 全トヨタ労連加盟組合であることの強みはどんなところだと考えていますか？
Q4 加盟組合目線で、今後の組合活動の抱負(目標や達成したいこと)を教えてください。



トヨタ自動車労働組合
神谷 孝雄
TAKAO KAMIYA

Q1

入社以来、さまざまな場面で「部品が一つ欠けても車をつくることはできない」と言われ続けてきました。自単組だけではなく、全トヨタ労連に集う仲間との連携を意識しながら活動を進めています。

Q2

これまでさまざまな天災で、局所的に「車をつくることができない」場面がありました。しかしながらコロナによる不安定な生産により、長期にわたって先が見えない状況が続き、あらためて「トヨタはひとつ」という理念の大切さを痛感させられました。

Q3

世の中を知ることができますところだと思っています(トヨタの常識は非常識)。

Q4

おこがましいかも知れませんが、とにかく加盟組合の役に立ちたい。組合上層部だけの交流ではなく、職場が元気になるための取り組みを、全トヨタ労連に集う皆さんと一緒に進めさせていただきながら、組合員のやりがい・働きがいの向上に、少しでもつながる取り組みを進めていきたいと考えています。

Q1
自単組や自社の働く環境をよくするだけでなく、全トヨタ労連に集う仲間やトヨタの車づくりに携わってくれている方一人ひとりにも目を向けて課題解決を図ることが、トヨタに集う仲間一人ひとりの働きがいや幸せの向上、ひいてはトヨタグループとしての競争力向上につながっていくという考え方を大切に、「外向き」視点で活動を推進しています。

Q2

2023年の春の取り組みでは、「失われた30年」と呼ばれる日本経済からの転換、社会の構造そのものの変更を図るために、労使でトヨタグループ一体となって、世の中をリードできたと思います。今後もトヨタグループが日本社会全体を引っ張っていくという気概、またデンソー労働組合としても、その中核を担う組合として、「外」に目を向けた行動を示し、役割を果たしていきたいと思います。

Q3

先人が築き上げてきた盤石な「労使相互信頼・相互責任」を基盤として、各労使が自社の課題解決に向けて、お互いのために、真摯で徹底的な議論のもと、その解を導き出せていることが強みだと思います。規模の大きい組織体だからこそ、日本の抱えるさまざまな社会課題に対して一塊となって立ち向かうことで、日本社会そのものを変えるほどの大きなうねりとなりうる社会運動を起こすことができるのも我々だからこそではないでしょうか。また、大小さまざまな規模の組合があるからこそ、さまざまなレイヤーにいる仲間の思い・課題を拾い上げることができ、その思いを数多く擁立・連携している組織内外の議員さんを通して、行政の場に届け政策に反映させるなど、直接的に産業政策に取り組むことができるのも全トヨタ労連の強みだと思います。

Q4

自単組の組合員とその家族におさまらないさまざまなステークホルダーに対し価値を提供できるような活動を推進していくたいと思いますし、その活動が全トヨタ労連全体にも広がってより一層強固なトヨタグループを作り上げていきたいです。



トヨタ自動車労働組合
鬼頭 圭介
KEISUKE KITO

Q1

1台の車をつくるには、ネジ1本が欠けても成り立たません。また、完成した車が運ばれ、販売されることでお客様の手に渡ります。そのことから、「グループ内の企業(単組)の間に優劣はない」というのが大前提。その上でグループ全体の活力向上を目指し、中央執行委員会として全トヨタ労連のさまざまな活動を考えるようにしてきました。また、関労協や地区会議の仲間とともに活動を行い、声の吸い上げにも注力してきました。

Q2

スマイルリング活動として、製造・販売の議長(委員長)とともに、北陸ブロックでのイベントの企画・運営を行いました。各県の議長は個性豊かな方ばかりで、意見をまとめるのが大変でしたが(特に部長が苦労していました)、イベントで組合員と家族の笑顔を見て、やって良かったと感じました。製造・販売が話し合って実行するスマイルリングイベントは、全トヨタ労連として今後も大切にしてほしい活動の一つだと思っています。

Q3

春の取り組みでの改善分の要求・回答は、単組のみの取り組みではなかなか難しいと思います。また、以前秋の取り組みで取り組んだ「労災付加保障の見直し」も、全トヨタ労連に加盟しているからこそ前進したと思います。全トヨタ労連と加盟組合とで方針を議論し、皆で決め、決めたことはどんなに苦しくても愚直に実行する。この活動ができるから、会社も組合の活動を理解してくれます。これが最大の強みであり、今後も大切にしなければならないと感じています。

Q4

何ごとも皆で決め、そして決めたことは、どんなに苦しくても困難が伴っても、眞面目に愚直に実行する。単組として全ての活動に対しできているか? 環境変化などできない理由を言って逃げていないか? できていないことに対し見て見ぬふりをしているのか? あらためて原点に立ち返って、全ての活動を進める必要があると思います。



豊田自動織機労働組合
丸山 浩二
KOJI MARUYAMA



トヨタ車体労働組合
吉續 武俊
TAKETOSHI YOSHITSUGU

Q1

ともにトヨタのクルマをつくる仲間。常に心の中にあり、名前負けしないようにといつも考えています。ただ、離されすぎて息切れして苦しくて、歩むことをやめたくなっていますけどね。

Q2

実感したエピソードは正直あまりありません。鈍感でごめんなさい。

Q3

オルグ活動が盛んに行われているところ。自分たちが全トヨタ労連を組織する主役だという意識をもち続けてもらうため、セミナー・職場オルグ・さまざまな意見収集(調査報告)を行っています。参画意識を醸成する活動の継続が大切で、それが全体を成長させる原動力だと考えています。

Q4

たった一度しかもらえない人生。「生きがい」のあるものにするには、「働きがいのある場所を得ること」。さらに「能力を十分に発揮でき、他の人のために役立つ職場で働くこと」が一つの大きな要点です。職場の声に耳を傾け、仲間と一緒に悩み考え、たとえそれが会社の認識と違っても、その意見を労使の正式な話し合いの場で伝える。そして、労使が一緒にどうするかを話し合う。それが当たり前に行われる職場を増やすことが、企業の健全で永続的な発展と働く人のBeautiful Wayにつながる組合活動であると、私は心の底から信じています。



ジェイテクト労働組合
西村 宏志
HIROSHI NISHIMURA

Q1
グループの一員として上部団体や地域組織との連携強化を推進するため、諸活動への参画と情報交換や交流を深める場を設定しています。交流を通じて得た参考となる取り組みを自組織で共有し、横つながりを意識した活動の充実を図っています。

Q2
「トヨタはひとつ」というより、全トヨタ労連だからこそのエピソードになるかもしれません。全トヨタ労連在任中に東日本大震災が発生したとき、現地で困っているグループの方々に物品を届けるため、何の躊躇いもなく走り回る機動力の凄さを体感(実感)しました。また、活動を進めていく上では、組織人員の大小や年齢に関係なく、「委員長は同じ立場」を大前提に取り組みを進めていくことが、「全トヨタ労連らしさ」であり「トヨタはひとつ」かもしれません。

Q3
毎月のオルグ活動だと思います。オルグを通じた「きめ細かなサポート」があるからこそ、加盟組合それぞれの活動がよりレベルアップし、決めたことを加盟組合全員でやる意識が高まって、交渉や諸活動につながっていると思います。また、「人への思いやりを大切にする」、「お互いの立場を理解し尊重する」、「決めたことは最後まで皆でやり遂げる」。全トヨタ労連結成時から多くの諸先輩方を通じ受け継がれ、大切にしてきた価値観を守っているところが、大きな強みだと考えています。

Q4
労働組合だからこそできる「人財育成」をする必要があると感じています。労働組合の活動を通じて強く感じたのは、人に支え支えられ生かされていること。人と人のつながりを大事に、感謝できる人づくりができればと思います。会社も同じく地域社会に支えられており、車1台をつくるのに約3万点の部品がなければ完成しないのと同じ。知識や勉学も重要ですが、人としてのスキルを磨くことも重要だと思っています。



トヨタ自動車東日本労働組合
新貝 健太
KENTA SHINGRI

Q1
全トヨタ労連最大の強みは、決まったことに対して加盟組合の皆が同じ方向を向き、スピード感と実行力をもち、ドライブをかけていくことだと認識しています。最先端の職場の仲間が、同じ熱量で取り組むのはまだ道半ばですが、一歩ずつ確実に前進してきていると感じています。引き続き、加盟組合の一員として、足を止めることなく進めたいです。

Q2
全トヨタ労連50周年式典にて、加盟組合企業を代表した豊田社長(当時)のコメントの最後、「ワントーム」の掛け声後に、その場にいた労使の代表で「全ト50」と発声したことが強く心に残っています。これまでの歴史があり、今の自動車産業の発展があることを再認識した瞬間でした。各加盟組合でもそれぞれ歴史や文化は違いますが、「労」だけでも「トヨタはひとつ」にはなれません。「労使」がそれぞれの目的達成のため、どうすれば良いかを相手の立場に立って真剣に考え、一緒になって行動する。そのことを再認識した瞬間でした。

Q3
加盟組合の中には大きい組織から小さい組織までありますが、一つの組合ではなし得るのが難しいことでも、製造・輸送・販売が一体となってスケールメリットを最大限に生かした取り組みを、オルグ活動などを通じ、誰一人置き去りにせずにできることだと思います。それが当たり前ではなく、「感謝のコロコロ」を忘れることなく、全トヨタ労連加盟組合の一員として変化に柔軟に対応できる「強い職場づくり」を、仲間のために、仲間と一緒に一歩ずつ取り組んでいきたいと思います。

Q4
今後も選ばれる産業であり続けるため、会社のカウンターパートとしての機能を発揮するために、今まで以上に付加価値を付ける必要があります。組合員が入社してから退職するまでの瞬間、瞬間で、「この会社で働いて良かった」と思える取り組みを、仲間と一緒に引き続き進めていきたいと思います。



トヨタ自動車九州労働組合
中西 渉
WATARU NAKANISHI

Q1
車は約3万点の部品で構成されており、産業の裾野が広い業界です。製造・輸送・販売のどれ一つ、誰一人欠けても成り立たないことを意識しながら、単組の活動でも、縦だけではなく、横のつながりを重視しています。また、そのつなぎ役を担える組合活動を行っていきます。

Q2
組合(会社)規模の大小問わず、決めるときは皆で決めること。また、労働組合が価格転嫁や公正取引について、仲間のための活動を積極的に推進していることなどです。

Q3
35万7千人の仲間がいること。全トヨタ労連内企業の各種制度や労働条件などが、ベンチマークできること。委員長同士や加盟組合同士で、悩みや相談が共有できることです。

Q4
モノづくりの魅力を発信し、会社エンゲージを高めていきたいですね。また、組合員の笑顔のサポートができる組合活動を行っていきたいです。



トヨタ紡織労働組合
大橋 一之
KAZUYUKI OHASHI

Q1
皆で決めたことを必ず行動に移すのは、組織として大変重要なと受け止めています。ときには難しさを感じることもありますが、見劣りしないように、足を引っ張らないように心がけ、一歩でも前進していきたいと取り組んでいます。

Q2
リーマンショック以降、トヨタグループ全体の活性化につなげるために行った「私はカエル！」キャンペーン(車の買い替え)です。中には「値引きは不要」と言う人や、労働組合のある他県で購入する人もいたような気がしますね。

Q3
他の産業別労働組合の方から「全トヨタ労連加盟の皆さんは仲がいいですね」と言われることがあります。普段接しているメンバーなので気にしたこともありますが、日頃のオルグ活動や地区会議・共闘会議などを通じて、自然にそういった関係が構築されているのだろうなと感じています。

Q4
執行部を含めた職場役員の人材育成に取り組んでいきたいです。コロナ禍での活動制限や、効率化を優先した働き方改革で大事なことを置き去りにした結果、以前よりも組合活動が薄っぺらくなっているのか。加えて、これまで取り組みを進めてきた女性役員の創出に力を入れていきたいですね。



豊田合成労働組合
後藤 靖
YASUSHI GOTO

Q1
全トヨタ労連に加盟する加盟組合の一つひとつの単組が主人公であり、組織として他を想い、自組織を律すること。

Q2
ある本部役員がリーマンショック時に、加盟組合で発生した雇用問題に対して本気で流した涙を見たときに全トヨタ労連として想う「トヨタはひとつ」を実感しました。

Q3
みんなで決めたことはやり抜く意思と行動が強みだと考えています。

Q4
感謝の心を常にもち、真心をもって組合活動を推進していきたいです。その上で、SGZ(ステンドグラス全ト)の中のone-pieceとしていびつでも光り輝けるよう、組合員が主役のワクワクする組合活動を推進していきたいです。



東海理化労働組合
山口 久雄
HISAO YAMAGUCHI

Q1
単組の活動において直接意識することはあまりありませんが、全トヨタ労連加盟組合の全ての仲間が、この「トヨタはひとつ」を意識して活動しているということを、決して忘れないように活動しています。

Q2
全トヨタ労連の派遣役員だった2年間。各加盟組合から集まつた仲間と、出身単組に関係なく、同じ全トヨタ労連の一員として働くことで一体感が醸成され、「トヨタはひとつ」を実感しました。当時の東会長をはじめ、いろいろな方々に支えられ、助けていただいた経験が、今の立場になんて生きています。

Q3
意見を含めて議論を尽くし、決まった内容について、「目標に向かって全力で取り組む」ところが強みだと思います。昨年の参議院議員選挙で「はまぐち誠さんの当選」という目標に向かって取り組み、達成できたことは、まさに全トヨタ労連の強みだと感じました。

Q4
労働組合の存在意義がますます問われる時代になると思うので、より一層「労働組合があつて良かった」と組合員の皆さんに思ってもらえること。さらに、同じ職場で働く組合員ではない皆さんからも、「労働組合に入りたい」と思ってもらえる組織となることを目指していきたいです。

42

43

Q1

モノづくりを通じて豊かな社会づくりに貢献していくために、製造・輸送・販売、それぞれの領域で「強い職場づくり」に向けて取り組まれていると認識しており、とても心強く感じます。全トヨタ労連に集う仲間の一員として、私たちの役割をしっかりと果たしていけるよう活動に取り組んでいます。

Q2

国内のバックオーダー解消に向けた足元の増産対応について、完成車輸送部門での課題（働き方に与える影響など）について労使相互信頼のもとで話し合いを行っています。その上で、輸送部門だけでは解決できない課題について、会社は製造・販売とも連携し対応しています。製造・販売においてもそれぞれの労使が一体となり、前後工程も見据えた取り組みが進められていると考えており、「トヨタはひとつ」が「トヨタの労使全体もひとつ」につながっているのを感じています。

Q3

単組が抱えている課題に対し、それぞれがもっている強みを集結させ、改善に結び付けていけるところです。

Q4

「輸送業界で働くことは誇り」だと感じられる業界にしていくことが必要だと思っています。「社会の役に立っている」、「環境に優しい」、「事故がない」、「憧れ」、「カッコいい」など。現状の課題解決とともに、夢のようなことも語り合える場をつくりたいですね。結果として、会社への提言につながる活動になればと考えています。



トヨタ輸送労働組合
石田 祐己
YUKI ISHIDA

浜名湖電装労働組合
園田 徹
TOSU SONODA

京三電機労働組合
昆野 猛
TAKERU KONO



Q1 「トヨタはひとつ」については、組織の大小や職種による優劣ではなく、グループ内で同じ目標に取り組んでいくことであり、課題に対して各単組が着実に歩みを進めることで大きなうねりになり、成果につながると思っています。

Q2

2023年の春の取り組みにて、全トヨタ労連全体で取り組むことで、自動車業界のトップ労連として日本中にうねりを起こすことができました。単組や周辺地域での枠では決してできず、その一員であることに誇りを感じました。

Q3

2023年の春の取り組みで、単一労組での活動では決断が難しかった「過去に例を見ない高水準の要求」を全トヨタ労連加盟組合と一緒に実施し、会社から好回答を引き出せたところ。全トヨタ労連加盟組合として、会社にも理解を得られていると感じています。

Q4

組合員が他の単組と交流できる機会を増やすなど、組合員一人ひとりが全トヨタ労連に加盟していることへの喜びを実感し、自らが組合活動をしたくなるような取り組みを仕掛けていきたいです。



フタバ産業労働組合
川上 将史
MASASHI KAWAKAMI



アイシン福井労働組合
米谷 寿光
TOSHIMITSU YONEYA



全トヨタ販売労連
菅野 朋之
TOMOYUKI KANNO

Q1 「トヨタはひとつ」という全トヨタ労連の基本理念と「販売の課題は販売で解決する」というCNDの基本理念、この二つの理念は大きな環境変化があっても不变的な考え方です。また、製造と販売の労働環境や労働条件は大きく異なりますが、「トヨタはひとつ」に込められた想いを踏まえれば、そこに大きな差異があつてはなりません。その想いを意識して取り組むことで、トヨタ販売店の魅力向上につながり、ひいては全トヨタ労連全体の取り組みに寄与できるものと考えています。

Q2

厳しい環境であるほど、「トヨタはひとつ」のつながりを感じことがあります。例えば、販売現場における長納期化の際に、製造組合から生産状況や見通しなどを教えていただき、販売で共有ができたとき。また、物価上昇局面であった2023年の春の取り組みにおいて、ある中央執行委員会メンバーが「製造の要求金額が上がれば、販売が要求する際の支えになる？」など気をつかってくださったときに、あらためて「トヨタはひとつ」のつながりを感じました。

Q3

全トヨタ労連の規模や役割を通じ、労働組合として社会的役割を果たすことができるところ。また、活動のサンプルが多いので自組合の活動に生かすことができるところです。

Q4

CNDが結成され35年経ちますが、この歴史は諸先輩たちが現在までつないでくれた結成当時の信念であり想いであると感じています。この先どのような環境変化があろうとも労働組合としての本質だけは大切にして活動を進めていきたいと思います。

Q1
全トヨタ労連に集う各加盟組合は、組合員とその家族の真の幸せと企業の発展に向けて活動を行い、「トヨタに集う企業労使」の成長につなげることが重要であると認識しています。私たち自身が職場の仲間たちと苦難を乗り越え、さらなる成長につなげることができれば、全体の組織力向上に寄与すると思い、取り組みを行っています。

Q2

目指すべき大きなゴールに向け、誰もがあきらめず目的達成に向けて懸命に取り組んでいる仲間の姿を見たとき、「トヨタはひとつ」、多くの仲間と励まし支えながら活動を行っていることが実感できました。

Q3

他労組の成長のために言いにくいことを本音で伝え、アドバイスを真摯に受け入れ、組織の成長につなげるための迅速な行動ができる仲間や組織が多いことだと思います。

Q4

組合員の皆さんとその家族に「労働組合がいてくれて良かった！」と思っていたような存在を目指しています。そのために、組合役員の皆さんと組合活動を通じてさまざまな能力を向上させ、職場の仲間のために一生懸命行動できる人材を増やしていきたいです。