

♪ さあ、シンフォニーを奏でよう♪

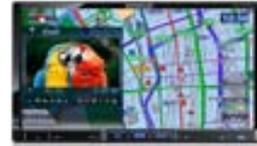
# 連結経営下、労組もグループ化へ ～個別最適から全体最適へ～

ケンウッドグループユニオン  
中央執行委員長 恩田 茂

労組紹介・会社紹介 (2011年10月、  
JVCとKENWOODは一つになりました)



# 私たちは JVCケンウッドグループ で働く仲間が集う ケンウッドグループユニオンです。



TCP-123 TCP-223  
**KEGU**  
KENWOOD GROUP UNION

# ケンウッドと日本ビクター(JVC)の経営統合 ⇒JVCケンウッドへ

JVCケンウッドグループ労連  
(労組統合に向けた準備活動体)

ビクター労連

ケンウッドグループユニオン

労働組合  
ビクターアークス

ビクターエンター  
テイメント労働組合

ビクターサービス  
エンジニアリング労働組合

日本ビクター労働組合

ケンウッド総支部

山形ケンウッド総支部

長野ケンウッド総支部

ケンウッド  
サービス総支部

# 労組組織

## ケンウッドグループユニオン(KEGU) 組織図

ケンウッド総支部

長野ケンウッド総支部

山形ケンウッド総支部

ケンウッド・サービス  
総支部

ケンウッド・ジオビット  
総支部

ケンウッド・ケネックス  
総支部

ケンウッド・デザイン  
総支部

J&Sパートナーズ総支部

★8総支部制

★組織人員...約2000名

★本部...東京都八王子市

★労組設立...1966年

KEGU中央事務局

KEGU中央執行部

# ■■■ケンウッド分社化と労組組織化の歴史■■■

- 1980～90年代、会社は「専門性を高め、高い競争力を目指す」という目的の下、分社化政策を推進

東北トリオ社（山形県鶴岡市）とみすゞ電子社（山形県鶴岡市）と合併し、山形ケンウッド社設立。その後、東京事業所の製造部を移管。

1985年  
山形ケンウッド労組設立

八王子事業所（東京都八王子市）製造部門（カーの製造部門）を分社化し長野ケンウッド社（長野県伊那市）を設立

1992年  
長野ケンウッド労組設立

ケンウッド労組、山形ケンウッド労組、長野ケンウッド労組  
1992年 ケンウッド関連労協設立

ケンウッド駒ヶ根事業所（長野県駒ヶ根市）を分社化し、駒ヶ根電子と統合させ、駒ヶ根ケンウッド社設立

1995年  
駒ヶ根ケンウッド労組設立

2001年  
解散

ケンウッドの計測器事業部を分社化し、ケンウッドティー・エム・アイ社を設立（後にニッケに事業譲渡）

1998年  
ケンウッドTMI労組設立

ケンウッドの物流部門を独立させ、ケンウッド・ロジスティクス社を設立

1998年  
ケンウッド・  
ロジスティクス労組設立

# ■ ■ ■ ケンウッド分社化と労組組織化の歴史 ■ ■ ■

ケンウッドのサービス部門を独立させ、ケンウッド・サービス社を設立

1999年  
ケンウッド・サービス労組設立

メカを設計・製造・販売をしていた技研エンジニアリングを買収し、ケンウッド・プレジジョン社を設立

2002年  
ケンウッド・プレジジョン労組設立

2002年  
解散

ケンウッドのデザイン部門を分社化し、ケンウッドデザインを設立

2002年  
ケンウッドデザイン労組設立

ケンウッドの営業の一部(携帯電話の回線販売ビジネス)を分社化し、ケンウッド・ジオビット社を設立。

2004年  
ケンウッド・ジオビット労組設立

2004年ケンウッド関連労協を発展的に解消し、単一労組化を図る  
ケンウッドグループユニオン設立

ケンウッドのリテール営業を担当している全国の地域販売会社を統合し、ケンウッド・ケネックス社を設立

2005年  
ケンウッド・ケネックス労組設立

ケンウッドの福利厚生機能を担うケンウッド・アドミ社を設立。

2009年  
ケンウッド・アドミ労組設立

The background features a light blue gradient with faint, stylized musical notes and a large, smiling face. The text is centered over this background.

# <グループが元気に>

『グループの組織化でグループみんなで元気に！』

ケンウッドグループ  
企業存続の危機を経験

強たかに生き残る  
ために変わっていこう



## 本当の意味で組合員を守るとは？...自分たちで考えてみよう！

労組役員が下を向かない

(つぶれる会社の労組役員など経験したくてもできないぞ！)

- ・ 執行委員研修

経営コンサルタントからのレクチャ

経営者は何を考えているか

銀行の支援するしないは何で判断するか

投資家はどう行動するか

- ・ 新経営陣と会社生き残りのための徹底議論

労組としても会社更生法申請を視野に真剣協議

**労使  
合意**

まず再建のスタートラインにつこう  
力を合わせコア事業に力を結集しよう

# これからの私たちはどうするべきか ～経営危機に直面して



## ■第一幕・・・再建のスタートライン

大変辛い $が$ 1 / 3の人員削減

賃金・一時金カット

→可能最短で後ろ向きな仕事を終えよう（労使トップで確認）

## ■第二幕・・・ポスト再建

コア事業に集中→連結経営・・・連結管理・連結マネジメントが強化された

関係会社（社長）は管理規定により、権限が極度に制限された（ケンウッドの経営TOPの意思確認が必要）

つまり子会社労使では何も結論が出せない状況となった

## 部分最適から全体最適へ

ケンウッドの連結経営の強化への対応として**労組のグループ化**を決断  
⇒グループ内労組を統合！子会社労組委員長は中央労使協議会メンバーへ

**ケンウッドグループユニオン結成**

労連ではなく単一労組（組合規約は一つ）

『全体最適、グループのチカラを結集する』というなら…

グループで働くすべての人のチカラを  
結集する仕組みにしよう！



非正規社員（契約社員・パート社員）の  
チカラも結集しよう

- ・ 権利・義務は等しい“正式”メンバーへ

## グループユニオンとして行ってきたこと・・・②

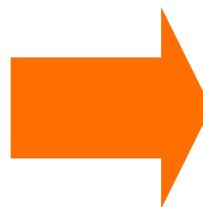


熾烈で、しかもグローバルワイドな競争下、  
各企業とも生き残りに必死

対応策も当然、グローバルワイドな内容に！

例えば、

『中国市場での拡販と価格  
競争力強化策の実行』⇒  
(グループ企業A社の生産機  
能を中国工場へ移管)



A社労組(労使)にとれ  
ば会社存続の死活問  
題⇒とても受け入れ  
られる経営施策では  
ない



全体最適という観点で労使論議

⇒施策自体は「全体最適」という観点から間違っていない  
労使合意!



事業移管により余剰となる“雇用”についてもグループで責任を持つ

- ・ グローバル社員として職種転換
- ・ 他事業所での受け入れ

## グループユニオンとして行ってきたこと…③

- ・グループ内のボーダーは各社専門性発揮のためにあるが、働き方については一つの価値基準に基づくべき
  - ・説明がつかない違い、グループとして一つの行動をするための疎外となる仕組み・制度、等々の排除
- ⇒ やりがいを持って一人ひとりが仕事をするすることで、グループの総合力が発揮される！



- グループ労働協約の締結
- 雇用形態別原則の労使確認
- 一時金業績配分のグループ内ルール化
- グループ内賃金・評価制度の関連付け
- グループ労使会議の実施（グループ労使が一堂に会する、年2回）
- 経営チェック機能の子会社まで働かせる
- 他、出張手当等の統一、コンプライアンス上のチェック等

## 最後に・・・

- ・ 連結経営の時代にあって、その構成員たる労働者の意見集約体である労働組合が、企業グループ内で別々の方がチカラが発揮される・・・わけがない。
- ・ 難しいテーマかもしれないがやってみれば大したことはなかった。

いろいろな音色の楽器が集まっているからシンフォニーは美しい

**さあ、シンフォニーを奏でよう！**（←労組グループ化当時のキャッチフレーズ）

### その他、感想・・・

- ・ 労組の組織化(設立) は労組活動の原点を思い出させる  
(“賃上げ” に組織の求心力が依存できない難しい時代だからこそ、労組の存在意義を確認する意味がある。カタチ)
- ・ 魅力ある労働組合は、魅力ある役員づくりから  
(労組役員が輝いていなければ、労組も、組合員も輝かない  
⇒ひいては会社も元気にならない)
- ・ 労使の信頼関係がすべての原点  
(コミュニケーションは“とり過ぎる” ということはない)  
(子会社の経営陣と本体の経営陣のコミュニケーションほどとれないものはない⇒労組のグループ化で補える)
- ・ 小さな子会社はコンプライアンスのチェック機能が不十分・・・

ケンウッドはビクターと経営統合し、JVCケンウッドになりました

**KEGOU**  
KENWOOD GROUP UNION

ご清聴ありがとうございました