

♪ 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。



できる



TS-2000S/2000V/2000SX/2000VX



セキュリティシステム  
ラインアップ



R-K711

# 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

覚悟を  
決めた

強たかに生き残るために  
勇気を持って変わろう！

チャレンジしよう！



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

**本当の意味で組合員を守るとは？ ...まずは自分たちで考えてみよう！**

執行部として必要な構造改革ならば立ち向かい、乗り越えようという意思合わせ

**労組役員が下を向かないで立ち向かおう！！！！**

(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！)

・ **執行委員研修実施 ～“相手”を知る**

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

銀行が支援する・しないは何で判断するか

投資家はどうか行動するか

・ **新経営陣と会社生き残りのための徹底議論**

労組としても自らが会社更生法を申請することを視野に！

～“弱みのない状態”で真剣勝負～

**労使  
合意**

**まず再建のスタートラインにつこう  
労使力を合わせコア事業に力を結集しよう**

## ■第一幕…再建のスタートライン

大変辛い1 / 3の人員削減（退職選択者には再就職支援）  
残った人も賃金・一時金カット→銀行の支援取り付け  
（企業再建の準備はできた）  
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

（例） 関係会社「社長」は社内管理規定により、権限が極度に制限された（常にケンウッドの経営TOPの意思確認が必要。子会社労使協議会開催も本体TOPの事前承認必要）  
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

### 正規社員の最低賃金の 改善額以上の改善

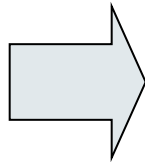
※正規社員と同等の時  
給へ労使確認してい  
る総支部もあり

#### <正規社員最低賃金>

2005年度→2012年度  
149,000円→154,500円  
5,500円改善(約3.7%)

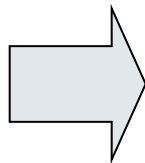
- 山形ケンウッド  
2005年度→2012年度  
137,000円→148,000円  
11,000円改善(約8%)
- ケンウッド・ジオビット  
2005年度→2012年度  
141,000円→150,500円  
9,500円改善(約6.7%)
- 長野ケンウッド  
時間給を2010年に正規社員と  
同等に改善@982円

<月例給契約社員>  
2005年度までは支給  
に関するルールなし



2006年度より正規社員の  
月数計算式に連動する支  
給方式を確立

<時間給契約社員>  
(パート社員)  
2011年度まで内容の  
見えない“寸志”



2011年度支給額に0.18ヶ月を増額(月例給契約社員  
の増額分を換算)  
※要求どおりではないが初  
の**有額回答**を得る



### 組合員化による改善項目(グループ統一)

#### <年次有給休暇>

- ・ 半日取得制度導入
- ・ 3年目以降の積立保存可能に
- ・ パートのみ：時間年休取得制度導入

#### <時間給社員の労災・通災の企業付加>

- ・ 法定もしくは法定+労災100万円・通災50万円→法定+労災200万円・通災100万円上乗せ

### <特別休暇>

#### ・慶弔休暇

慶弔休暇	対象	特別休暇日数	
		正規社員	有期契約社員 (月例/時給とも)
忌引き休暇	配偶者	4日(喪主+1日)	2日(喪主+1日)
	父母	4日(喪主+1日)	2日(喪主+1日)
	子	4日(喪主+1日)	2日(喪主+1日)
	祖父母	2日(喪主+1日)	なし
	兄弟姉妹	2日(喪主+1日)	1日(喪主+1日)
慶事休暇	本人結婚	5日	4日
	1親等結婚	2日	1日
	2親等その他同居	1日	なし
	配偶者出産	3日	2日
	兄弟姉妹/孫	1日	なし

各社とも特に時給社員  
に対する慶弔休暇は  
ゼロからのスタート  
だったが2008年度以降、  
毎年何らかの改善を果たし  
てきた。まだまだ正規社員  
との差はあるが引き続き  
その差を埋めるべく  
取り組み中

## 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)



部分最適の  
考え方

子会社A社(労使)に  
とってみれば会社存  
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**中央**労使論議

(子会社だけの労使協議にしない)

⇒施策自体は「全体最適」「グループの  
発展・安定」という観点から必要な施  
策、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（つまり分社化・別会社化）は専門性発揮のためである。働き方については一つの価値基準に基づくべき
- ・説明がつかない条件・制度の違い、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
- ・グループ内雇用形態別原則の労使確認
- ・グループ内会社間転籍についてのルール化
- ・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→一体経営子会社は本体制度と同じ考え方で新制度構築中
- ・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グループ化（事業別に子会社まで連結でチェック）
- ・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)
- ・ 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・・・

*YES! We are the JVCKENWOOD*

**KEGOU**  
KENWOOD GROUP UNION

ご清聴ありがとうございました