

◎組合訪問記「基幹労連」建研労働組合

Face to Faceの つながり、対話が活動の原点

定期大会



Q1 労働組合の成り立ちと役員体制について

当労組は「旧不動産建設労働組合」の一支部として長い間、活動してきましたが、会社の資本変更に伴い2004年4月1日に「建研労働組合」として単組化し、本年で14年目を迎えました。現在、2支部（東京・大阪）4分会（東京・大阪・九州・水口）制で活動しています。組合員数は85名（東京41名、大阪44名）、うち女性組合員は14名です。役員体制は中央執行委員6名、支部執行委員4名、会計監査2名体制で、委員長以下すべての役員が非専従で、日々の組合活動を行っています。

Q2 労働組合の伝統の中で大切にしていることは？

上部団体、組織の理念である民主的労働運動を活動のベースとしています。その中で様々な組合活動に取り組む姿勢として「自発的な発言・積極的な行動そして連帯」を大切にしてきました。当労組は組合員数85名という決して大きくはない組織ですが、だからこそ本部役員の顔が組合員全員にわかつ

てもらえて、会話のキャッチボールができるような「風通しの良さ」が特徴です。その良さを活かし、組合員みんなが発言、参加できる環境づくりを大切にしてきました。それは結成以来、そして代々受け継がれてきている伝統です。

Q3 労働組合の主な活動の特徴は？

毎年11月に定期中央大会を開催し、活動方針を審議・決定し、新しい1期1年の活動をスタートします。春闘（AP）をはじめ、各種労働条件の改善を中心に各分会で職場集会を行い、中央執行委員会を経て会社側との労使協議会を行っています。教育研修については新入社員組合研修会、若手組合員研修会、一般職社員を対象とした一般職組合員研修会などを定期的に開催し、「組合とは何か」「組合は何ができるんだろう？」など素朴な疑問について皆で考え、基礎的な知識を身に付け、問題意識を共有する場としています。同時に、これらの研修会は東西の支部・分会の組合員交流も兼ねています。また支部・分会ごとに、次代を担う若手組合員を中心に企画したフットサルやお花見など、レクリエーション活動なども実施しています。

Q4 特に重点を置いている活動は？

一つ目としては現在20、30代を中心とした、単組化以降の組合の形づくりが挙げられます。当労組は



女性組合員研修会

2004年に単組化しました。前期14期までは委員長をはじめ本部役員のおおむねは単組化以前の組合役員経験者が歴任してきました。しかしながら業界不況により新卒採用が控えられていた時期も長く、年齢構成に空洞化が生じていました。役員は年齢、キャリア構成も同様の傾向が続き、役割に見合った人材探しに、ここ数年努力してきました。その結果、今期15期より、すべての組合役員として代議員が単組化以降に入社した組合員で構成されることとなり、「新生建研労働組合」の新たな船出といっても過言ではないと考えています。当然、歴代の諸先輩が築かれた伝統、理念、実績、労使関係を踏襲しつつも、今後自分達の組合をどのような組合にしていくのか、新執行部を中心にして考え、組合員全員で行動していかなければならない時を迎えています。これまで以上に組合員の意見の吸い上げ、そして執行部のリーダーシップが求められると考えています。



水口分会分会長
宮島 誠徹
みやじま・まさゆき
2010年11月
分会長に就任



大阪支部支部長
(中央執行委員)
田平 康太
たびら・こうた
2015年11月
支部長に就任



中央執行委員長
佐分利 浩史
さぶり・ひろし
2013年11月
委員長に就任

基幹労連：建研労働組合

レクリエーション
フットサル(上)とママチャリGP(下)



二つ目は女性組合員の活動が挙げられます。当労組は長らく女性組合員が1名しかおりませんでした。しかし3年前より徐々に女性組合員が増え、現在14名まで増えてきました。昨年は初めて女性組合員研修会も開催し、普段業務ではなかなか会えない他支店、営業所間の女性組合員同士の交流が図れたことは一定の成果でした。また今期15期より初めて支部執行委員として2名の女性分会長が誕生し、分会のリーダーとして女性が参画できる体制になりました。喜ばしいことであり、女性の目線から新たな意見が出てくる事を期待しています。

Q5 現在抱えている課題は？

現在の組合員の年齢構成を見ると35〜45歳の中間層の空洞化が生じていることが一つ目の課題です。組合を運営継続していく上で、中小組織の多くを抱えている最も大きな課題かと思われまます。二つ目、後継者育成が喫緊の課題です。本部役員には全国の組合員の代表としての決断力のほか、団体交渉、労使協議の中で経営者側と対等に話をするバランス力も必要です。そういった人材を育成することは一朝一夕ではできません。このような状況の中で、当労組とりわけ執行部には次の「次」の世代を見据えた人材育成を常に考えて活動していく必要があります。

どうしても春闘を中心とした賃金や労働条件交渉時の職場集会が中心となっている現状もありますが、各種研修会やレクリエーションを通じた交流など、組合員が積極的に発言し組合活動をしている実感を得られる機会や場を、日常活動の中で多く作っていくことを大切にしていかなければならないと考えています。もう一つは、いま働いている自分の会社がどのような経営状況なのか、そしてどのような魅力を誇れるのかを、執行部ひいては組合員一人ひとりが理解していくことが大切だと考えています。

少しでも労働条件、労働環境を改善したいという思いが様々な要望として出てくるのは当然ですが、会社の経営状態を全く理解しない要求は「絵に描いた餅」でしかありません。組合役員が、より現実的、何を優先事項とするか、要求根拠のバックボーンのひとつとして経営状況に対して、敏感かつ正確に把握することも必要です。会社側との交渉とは押し引いてのバランス力が求められる部分があるので経営状況の把握は重要だと考えています。また自分の会社の魅力をしっかり発信できないと前向きで発展的な議論はできないと考えています。日々の業務と違ったチャンネル、それが労働組合であり果たすべき役割は大きいと思います。

Q6 組合活動をする上でのご自身のモットーは何ですか？

【佐分利委員長】一言でいえば「人との出会いとつながり」です。私は4年間、委員長を務めさせていただきましたが、その間、全国の支部、分会の皆さんと交流を持つことができました。同じ会社でも組合役員をやっていないければこうした経験をすることはできなかったかもしれません。また、当然ながら経営者の方々と接する機会が多いですから、業務と違った観点で会社を見ることもできました。皆、同じ会社の仲間です。Face to Faceのつながり、対話がすべての組合活動の原点だと考えています。また上部

団体、とりわけ旧建設連合時代からの多くの仲間との出会いは、日々の組合活動に関する悩み、迷い、そして喜びの共有だけに限らず、今では私の大切な財産となっています。

よく若い組合員から「労働組合って何ですか？何のためにあるんですか？」と聞かれます。私は労働組合とは、「健全な労使関係の中で、われわれ組合員の生活や労働条件の向上を目的とし、さまざまな要求を実現するための連帯活動であり、会社の健全な発展に努めること」であると考えています。しかし、それを実現する最も大切なことは、人との出会いに感謝し、信頼関係を築き、つながりを大切に、そして引き継いでいくことであると考えます。そして、それを経験し、実感できるのが労働組合ではないでしょうか。

【田平大阪支部長】私は、現在の佐分利委員長が入社した時から、12年ぶりに新人生組合員として入社した世代の一人です。その中で入社以来、若手の中心として自分なりに組合活動を担ってきました。以来10年間、仕事の傍ら組合活動の一翼を担ってきましたが、組合の中でもとうとう中核として担う時期が来たんだなというのが正直な実感です。今までの伝統を受け継ぎながら中核を担う執行部として、新生建研労働組合をみんなで力を合わせて創っていききたいと思えます。

【宮島水口分会長】組合とはコミュニケーションの機会を創る場とらえています。組合員同士、労使間、組合の本部・支部・分会間のコミュニケーションをスムーズにする役割を担っていきたいと思います。

特に組合を、組合員同士のコミュニケーションを図る場として、プライベートなことから、仕事のこと、また先輩からの技術や思いの継承ができる場としていきたいと考えています。仕事や人間関係で組合員の皆さんの悩みが少しでも無くなる様、労働組合がその仲立ちの役割を果たしていければと思います。

(文責・編集) 金属労協組織総務局