

## ◎組合訪問記 「新日鐵君津労働組合」

# 「職場が原点」、「組合員との対話」を根本に 組合員のための活動を！



家族を含めての組合感謝祭「納涼祭」

新日鐵君津労働組合の近藤執行委員の出迎えを受けて車でモダンなユニオンセンターに到着した。応接間には、中国の漢詩などが書かれた掛け軸が何本も壁に掲げられていた。ここ「新日本製鐵君津製鐵所」は、あの山崎

豊子氏の小説「大地の子」に登場する製鐵所だ。日中国交回復をした35年前に、中国の経済発展の核となる宝山製鐵所を立ち上げるときに、プラント設計から製鐵技術の全てを中国に教えたのがここ新日本製鐵君津製鐵所の先輩諸氏たちだ。以来、中国は、この君津製鐵所から技術指導していただいた恩義を忘れず、現在に到るまで、経営側として新日鐵労連レベルでも友好の相互交流が続いている。

応接間で帷子書記長と近藤執行委員同席の下、小谷組合長から話を聞いた。

**Q1** 最初に新日本製鐵君津労働組合の成り立ちと組合員数、役員体制などについて？

1965年(昭和40年)の君津製鐵所創業と共に、労働組合も八幡製鐵労働組合君津支部として発足しましたから、本年度で結成44年を迎えました。1970年に八幡製鐵と富士製鐵が合併して新日本製鐵が発足した時に、新日本製鐵君津労働組合として支部から単組に変わり、現在に至っています。現在の組合員数は約3000名ですが、1975年のピーク時には約7000名を数えました。その後特にバブル経済が崩壊した1994年以降、大幅に組合員が減少し続け、ボトム期は約2800名にまで落ち込みましたが、現在は約3000名となり、減少に歯止めが打てたと判断しています。組合役員の特任体制も多いときには10名体制で運営していましたが、組合員数の減少とともに役員数も削減し現在は、組合長、書記長、書記次長に加えて執行委員3名の6名体制で運営しています。

●新日本製鐵君津製鐵所労働組合  
組合長

小谷 裕 おだに・ひろし

1980年4月新日本製鐵(株)君津製鐵所入社、鋼管部へ配属。  
1988年9月より新日鐵君津労働専従同労組書記長、新日鐵労連常任中央執行委員、新日鐵君津労働組副組合長を経て、2008年9月より同労組組合長。



**Q2** 組合の伝統の中で大切にしているものは何ですか？

組合の伝統として「組合員との対話」を大切にしています。現在、職場委員が約300名いますが、「ワン・テン活動」を推進しています。すなわち、1人の職場委員が、10人の組合員を担当して、きめ細かな対話を通して、何でも相談できるような体制づくりを構築しているところです。私たち専従役員も時間があれば、できる限り職場に入って、職場委員の皆さんと対話をするように心がけています。また、対会社交渉においても、中途半端を廃して、徹底した対話、話し合いを尽くすことを大切にしています。

**Q3** 組合としての主な活動の特徴について？

一つは職場対策活動があります。労使の中央交渉(AP春季取り組み)において、活き活きと働くこと

## 新日本製鐵君津労働組合



夫婦で参加する生活サポート研修

を疎外している要因は何かということなどを話し合っていました。例えば、交代労働者のプレミアムについては、今のままでは、生き生きと働くインセンティブとしては弱いので、もう少しプレミアムを充実させたいと要望したりしています。

2つ目として、組織活動があります。今まで、組合行事活動については、どちらかというところ、縮小し続けてきた歴史があります。しかし、組織の一体感が希薄化し、職場の

コミュニケーションの欠如が指摘されるようになってきました。そこで、家族も含めた組合員や職場の一体感、連帯感を高めるために、組合主催のユニオンカップを冠につけて、ゴルフ大会やボウリング大会を一定期間開催して、なるべく多くの組合員が参加できるように工夫を行っています。それから、高齢者対策として、生活サポート研修を実施しています。具体的には年金やシニア雇用制度(60歳以降の就労制度)に関する研修会を3カ月ごとに開催しており、ご夫婦で参加いただいています。

また、ユニオンセンターや駐車場の広場を利用して、家族も含めての組合感謝祭「納涼祭」を5〜6年前から実施しています。これには毎回500名くらいの組合員やその家族が参加しています。

### Q4 現在、特に重点を置いている活動は?

特に職場委員に対する教育活動を重視しています。組合員の減少に伴い、組合リーダーとしての人

材育成が急務であり、組合活動の基本を学ぶ場として、組合教育活動の重要性を痛感しているところで、内部の組合役員による教育だと甘えも生じるので、最近では、外部教育を活用して、2〜3名ずつ派遣しています。ここ数年、君津製鐵所は、団塊世代等の退職を補充するために、毎年120名程度の新規採用を実施しています。今まで、年齢構成としては50歳台が半分以上いたのですが、今後5〜6年後には、30歳台が半分以上になってくるのが予想されます。増加する若年組合員に対する世話活動を展開していくためにも、その中核となる職場委員の教育が急務となっています。

### Q5 現在組合として抱えている新たな課題とそれへのチャレンジについて?

組織形態も変えつつあり、21あった支部も9支部



組合事務所

体制に統合しました。組合としても縮小均衡の時代が終わり、もう一度、組合活動を全面的に再構築する時に来ていると実感しています。一昨年10月の定期大会において、組織活動の様々な課題・問題を掘り起こし組合組織の総点検をする場として、組織機構特別委員会の設置を確認し、今年に入ってからすでに5回の会議を開催して、いろいろ議論をしているところです。その中でも、職場委員に対する組合教育の充実強化は重要なテーマとなっています。具体的には、組合委員との接し方、傾聴方法など、職場内の会話やコミュニケーションのクリエイターとして主体性を持って活発に活動できるような人材の育成の方法などを論議しています。

### Q6 最後に労働組合活動を進める上でのモットーや心がけていること、労働組合の役割についての考えを聞かせてください。

組合のモットーは「職場が原点」ということに尽きます。会社交渉においても、職場の組合員が本当に求めていることは何なのか、本当に悩んでいることは何なのかということとことん考えてその解決のために尽力するようにしています。組合行事ひとつをやる場合でも、行事消化型ではなく、何のための行事なのか、常に考えることをモットーにしています。労働組合の役割は、組合員としての抛り所、組合員が気軽に相談できる抛り所として、組合員がほしいさまざまな情報の発信源としての役割をこれから果たしていきたいと思えます。組合員の多様なニーズに応えられるように解決策のためのいろいろなメニューをたくさん提供できる組合であるようこれからも努力していきます。

(文責・編集 川金属労協組織総務局)