

◎組合訪問記「自動車総連…日本発条労働組合」

組合員に伝える努力を惜しまず、組合員と一緒に課題を解決していく労働組合を目指して

Q1 労働組合の成り立ちと役員体制・組合員数について

日本発条労組（通称ニッパツ労組）は、1946年、磯子にあった旧横浜工場において、日本発条従業員組合として横浜工場労働組合を結成したのが始まりです。その後、1959年に日発労組連合会を結成、3支部で発足しました。1968年には連合会を解散しニッパツ労組となりました。組合発足以来、実に22年かかって単一化を成し遂げました。

組合員数は今年の7月1日時点で、4191名です。本部の役員体制は、委員長、事務局長、事務局長2名の計4名が専従です。群馬、横浜、厚木、伊那、豊田、滋賀の6支部の支部長（非専従）を合わせて10名の中央執行委員体制です。

Q2 伝統の中で、大切にしていることは？

先輩方が原型を作った定期大会議案書、これは伝統のひとつだと思います。カラー刷りで1000頁ほどありますが、他労組からも比較的見やすいと言われています。ただ、1000ページの議案書を読むことは大変な面もあります。少しでも組合員に我々の活動の思いを伝えることを念頭に、昨年から、



組合事務所

イラストも交えた議案書のダイジェスト版を作っています。

中央執行委員会は月2回開催し、執行委員同士コミュニケーションをしっかりとるようにしています。中央執行委員会では、支部からの報告にかなりの時間を割き、情報の共有を図っています。ニッパツ労組の強みは、支部での労使間のコミュニケーションもしっかりとれていることにあると考えています。これがカウンターパートとして、労使間の良い意味での緊張を維持していることや、中央執行委員会での各支部の報告の厚みにもつながっていると思います。支部の問題は都度本部に問い合わせなくても、支部の中で解決しています。支部というよりは、例えば「ニッパツ滋賀労働組合」という感じでしょうか。また、月2回の中央執行委員会のうち1回は中央労使が出席し、労使協議も行っています。支部をまたいだ横断的な課題はその場で提案するようにしています。

Q3 労働組合の主な活動・特徴的な活動は？

9月の大会の後に、金土の2日間で執行委員研修会を開催しています。参加対象は全執行委員と職場委員の議長、副議長です。ここでは、会社役員の方を身近に感じられるよう、役員ご自身の会社員生活を振り返ったテーマの基調講演も行っています。支部の執行委員が会社の役員と腰を据えて忌憚のない話ができる、貴重な機会にもなっています。



事務局長
池谷 祐介
いけや・ゆうすけ
厚木支部執行委員を経て、2016年10月から現職。



事務局長
茄子田 真也
なすびだ・しんや
横浜支部執行委員、本部事務局長を経て2016年10月から現職。



中央執行委員長
佐藤 哲也
さとう・てつや
厚木支部副支部長、支部長を経て2016年10月から現職。



事務局長
稲葉 弘明
いなば・ひろあき
横浜支部執行委員を経て、2017年10月から現職。

支部ではそれぞれの特徴を生かした労使共催（費用も労使が負担）の行事も行っています。納涼祭は組合員だけではなく課長や部長など役職者も含め、課や係ごとに夜店を担当、中には新入社員は絶対に余興をやらなければならない支部もありますが、顔を覚えてもらえる良い機会にもなっています。納涼祭には家族も参加します。参加率もとても良いと思います。また、ここ2、3年ですが他支部の良いところを持ち帰り、自支部の納涼祭に活かすため、各支部役員が相互に参加するようにしています。

「組合道場」というものも17年前から行っています。次世代の労組リーダー育成のため、執行委員の候補生向けに主に「組合とは何ぞや」という事を

自動車総連：日本発条労働組合

「組合道場」で参加者が「執行部案」を議論し、まとめている様子。結構盛り上がりがあります。



新人組合員説明会用のハンドブックも、A4サイズ8頁のダイジェスト版を作成しました。また、新入組合

員に配布する組合情報は工夫しています。組合員も時間が限られていますので基本的にA3もしくはA4一枚文字の量を極力減らし、見出しをつけ、バツと見ただけでも理解できるように心がけています。また、アスリート従業員の紹介など、これまでにない情報発信にも取り組んでいます。30頁ほどある新入組合員説明会用のハンドブックも、A4サイズ8頁のダイジェスト版を作成しました。また、新入組合

Q4 特に重点を置いている活動は？
 組合員に配布する組合情報は工夫しています。組合員も時間が限られていますので基本的にA3もしくはA4一枚文字の量を極力減らし、見出しをつけ、バツと見ただけでも理解できるように心がけています。また、アスリート従業員の紹介など、これまでにない情報発信にも取り組んでいます。30頁ほどある新入組合員説明会用のハンドブックも、A4サイズ8頁のダイジェスト版を作成しました。また、新入組合

学ぶ講習会を1泊2日で行っています。ニッパツグループ関連会社の労組が結集したニッパツ関連労協の組合員にも門戸を開いています。参加者が労組執行部に成りきり、会社の課題に対して執行部案を検討・発表する模擬ケーススタディも行っています。また、「恐怖の質問コーナー」も組合道場の名物となっています。参加者が職場に関する疑問など、我々執行部を質問攻めにするのです。1年間で我々が一番緊張する時間です。回答に窮するような質問もあります。必ず返答するようにしています。正直大変ですが、「参加してよかった」と言ってもらえると、やって良かったと思います。

員教育用として20分のVDも作成しました。「組合がなかったらどうなるのか？」という視点の事例を盛り込むなど、組合の必要性を訴えています。

Q5 現在抱えている課題は？

組合員に意識調査を行っています。これまでも



で行っていますが、これまでもしっかりとしたフィードバックが出来ていませんでした。もちろん、意識調査ですからネガティブな結果も出てきます。今年度はそういった結果を含めたフィードバック冊子を発行しました。結果を組合員に開示した以上、見えてきた課題を基に、運動方針を考え、流れを変えていこうと意識改革をしました。通年取り組みについても、これまでは、要求が通った項目だけ組合員に報告していましたが、昨年から要求する項目についても報告するようにしました。要求する項目を全て勝ち取るわけではありませんが、事実をありのままに知ってもらうことも必要だと思っています。まだ始めたばかりの取り組みなので、これが本当に良い方法なのかはわかりませんが、今後も組合員へのフィードバックを続けていこうと思っています。

Q6 活動をする上でのモットーは何ですか？
 「佐藤委員長」労働組合は会社と違ってポトムアップの組織だと思っているので、気軽に誰にでも話しかけてもらえるような雰囲気を作ることが大切だと思っています。支部執行委員の皆とも、気軽に話ができるような雰囲気づくりを心掛けていますが、その姿勢は今後も貫いて、少しでも多くの人とコミュニケーションをとっていきたいと思っています。

「茄子田事務局次長」私自身、元々あまり話をするのが得意ではない事もありますが、組合役員は聞くことが大事だと思っています。悩みがある場合、話を聞いてもらえるだけで気持ちが収まるということもあると思います。以前、本当に真剣な顔をして相談に来た組合員がいて、課題解決のため会社とも協議を重ねたものの解決には至らなかった時がありました。それでもその組合員が「ありがとう」というお礼とともに土産まで持ってきてくれた時は本当にうれしかったです。聞くということの大切さをこの時感じました。

「池谷事務局次長」あくまで組合役員は会社とのパイ役で、組合員の声をいかに会社側に伝えていくかという役割でしかないと思うんです。なので、組合員の声を拾っていくことを重点的にやっています。たいなとは思っています。職場から上がった声をいかに会社側に伝え、制度の改定や改善につなげていけるか、組合員がこう思っているんだということをしつかり会社側に伝えていこうと思っています。

「稲葉事務局次長」組合員からの発信にいかんがくかということも我々の仕事のひとつだと思っています。情報を得るためのアンテナというのは随時張っておくべきだと思います。組合員が困っているという話が風のうわさで聞こえてくることもあります。そんな時、とりあえず組合に話してみようかという、気軽な感じで組合に来てもらえる環境づくりを目指したいと思っています。

(文責・編集) 金属労協組織総務局