

バックナンバーを振り返ると、 共通する課題や共有したい取り組みが見えてきた！

本誌表紙のリニューアルを実施して4年が経過した。そこで2017年春号以降の「総集編」を企画。はからずも質問項目は各回共通。記事を読み返すと、共通する課題や共有したい取り組みがいくつも見えてきた。

Q 伝統の中で大切にしていることは？

最初の質問は「伝統の中で大切にしていること」。
昭和飛行機労働組合（JAM）は「民主的労働運動」。同労組の結成は1947年。この時代、戦後の民主化5大改革の一つとして労働組合結成が奨励され、その自主的活動は「民主主義の学校」と言われた。実践には様々な困難が伴ったが、結成から70年を経た今も組合の運営は「民主主義に基づいて」行なわれ、「労使対等、事前情報の公開、健全な労使関係」が脈々と築かれている。

建研労働組合（基幹労連）の答えも同じく「民主的労働運動」。様々な組合活動に取り組み姿勢として「自発的な発言・積極的な行動そして連帯」を大切にし、そこから生まれる「風通しの良さ」を活かした「組合員みんなが発言、参加できる環境づくり」が伝統として代々受け継がれている。

「組合員の雇用を守ることを第一義に組合員とその家族も含めた生活の安定、向上に向け努力を惜しまないこと」を大切にしているのは、住友電気工業労働組合横浜支部（全電線）。これは、1921（大

正10）年に発生した大争議の経験から生まれたもの。激しい対立で労使ともに大きな痛手を負ったことを教訓に「労使で徹底した話し合い」を大切にしてきたことが、平成の厳しい構造改革においても生かされたという。

労使間、そして組織内のコミュニケーションを大切にしているのは、日本発条労働組合（自動車総連）。特に全国6つの支部における労使間コミュニケーションが同労組の強みになっている。中執は、支部から詳細な報告を受け、情報共有をはかっている。また、カラー刷りで見やすくレイアウトされた「定期大会議案書」も伝統として受け継がれている。

「職場を原点にした組合活動」を大切にしているのは、富士電機労働組合川崎支部（電機連合）。「組合活動は執行部で行うものではなく、組合員が主役で行うもの」。厳しい構造改革や企業再編の経験から、「過去の様々な積み重ねがあつて現在があることを忘れずに活動を進めなければならない」という言葉が重く響く。

「顔合わせ」「心合わせ」「力合わせ」、中でも特に「顔合わせ」を心掛けているというのは、不二サッシユニオン（JAM）。全国巡回など、組合員と直接顔を合わせて話ができる環境づくりを心掛けている。

初代書記長が掲げた2つのスローガン「組合員の

「組合訪問記」掲載組合

- 2017. 春 JAM 昭和飛行機労働組合
- 2017. 秋 基幹労連 建研労働組合
- 2018. 春 全電線 住友電気工業労働組合 横浜支部
- 2018. 秋 自動車総連 日本発条労働組合
- 2019. 春 電機連合 富士電機労働組合 川崎支部
- 2019. 秋 JAM 不二サッシユニオン / 不二サッシユニオン千葉支部
- 2020. 春 基幹労連 神戸製鋼所労働組合 アルミ・銅支部 真岡地区
- 2020. 冬 全電線 古河電気工業労働組合 千葉支部

組合訪問記【特別編】



皆で楽しく！フットサル（建研労働組合）



昼休みを利用したオセロ大会（住友電工労組 横浜支部）



議論で盛り上がる「組合道場」（日本発条労働組合）



工場の敷地内で開催。余暇イベント（富士電機労組 川崎支部）

調和と活力の発揮のために最善策を尽くす「労使間の信頼関係があれば、何事にも耐えていける」を今も大切にしているのは、神戸製鋼所労働組合アルミ・銅支部 真岡地区（基幹労連）。当時、合理化策が次々打ち出されるなど厳しい環境におかれていたが、「雇用と生活を守るために、労使でしっかりと話し合い、その信頼関係の下で問題を解決していく」という姿勢が伝統として受け継がれている。また「労働組合の原点とすべき対話活動」も大切にしている。現場に足を運んで組合員の声に耳を傾け、その意見や要望に迅速に対応するという積み重ねが組合活動を支えている。

古河電気工業労働組合 千葉支部（全電線）が大切に引き継いできたのも「雇用を守る」こと。2000年代、ITバブル崩壊で生産拠点を海外に移管する動きが加速し、リーマンショックなどの影響で厳しい構造改革が進められた。それらの経験から、「組合員とその家族が、千葉の地で安心して働き、生活できるようにすることが労働組合の使命だと肝

に銘じている」と語る。

労働組合の主な活動―その特徴は？

教育研修に力を入れているのは、建研労組。新入社員組合研修会、若手組合員研修会、一般職組合員研修会などを定期的に開催。基礎的知識を身に付け、問題意識を共有する場であると同時に支部・分会の組合員交流も兼ねているという。

同じく教育研修に力を入れているのは、日本発条労組。次世代リーダー育成を目的に1泊2日で開催する「組合道場」では、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や、参加者が執行部役員を質問攻めにする「恐怖の質問コーナー」が好評だ。

労使で毎月、安全衛生や生産状況、福利厚生のほか、全組合員の就業状況を確認しているのは、住友電工労組 横浜支部。また組合員同士の交流を図るため、昼休みに将棋大会やオセロ大会なども開催している。

富士電機労組 川崎支部は、職場の対話活動を重視。月2回の職場会の他、年に2回の総対話活動を通じて意見を集約し、課題を整理してその改善に取り組んでいる。野球観戦やボウリング大会など魅力ある余暇イベントも特徴だ。

5つの会社で1つの組合を構成している不二サッシユニオンは、賃金・労働条件について統一交渉を行い、その結果が5社すべての組合員に反映される仕組みを採用。「すべてのグループユニオンの底上げを図れるよう、先頭に立って行動し、グループ全体が良くなっていく活動を一番に考えていきたい」という。

神鋼労組 真岡地区は、社会貢献活動として青年女性部を中心に真岡市の児童養護施設の子どもたちとの交流を続けている。年に1回の交流会では一緒にテマパークやバーベキューを楽しみ、施設主催のスポーツ大会にも組合員が多数参加している。

組合員の交流を深め、組合員との距離を縮めていく活動として、年代別セミナーや各種イベントを開



交流を続ける施設の子供たちから「ありがとう」のメッセージ
(神戸製鋼所労組アルミ・銅支部 真岡地区)



潮干狩り「たくさん採れたかな?」(不二サッシユニオン千葉支部)



健康増進! ミドルエイジ健康セミナー (古河電工労組千葉支部)

催しているのは、古河電工労組千葉支部。おカネと健康を2大テーマに組合員の関心事に合わせて内容を工夫している。

Q 現在、重点的に取り組んでいる活動は?

昭和飛行機労組では、「人材育成 特に次代を担う若手の教育が急務」。

住友電工労組横浜支部では、「働き方改革」が課題となる中、有休取得促進、時間外労働時間削減に取り組んでいる。時短への意識改革や仕事の効率化など働き方の見直しを労使で推進し、時間外労働を1時間減らし有休取得日数を1日増やそうという「ワン・ワン運動」や有給休暇を計画的に年間10日以上取得しようという「マイプラン10運動」を進め、成果をあげている。

働き方改革には「意識改革」が重要というのは、古河電工労組千葉支部。有休取得が進まない最大の

理由は「職場に迷惑をかける」という意識。「お互いさまなら迷惑じゃない」と粘り強く働きかけている。

日本発条労組が力を入れているのは、組合員へのわかりやすい情報発信。ニュースは文字の量を極力減らし、一目で内容を把握できるレイアウトに。新入組合員説明会用ハンドブックのダイジェスト版やDVDも作成している。不二サッシユニオンも、組合活動の「見える化」に取り組んでいる。大会議案書は、イラストや写真を取り混ぜて、仕事が忙しい中でも目を通してもらえるよう工夫している。組合主催のバス旅行や大運動会、部活動の支援を通して組合員同士の交流もはかっている。

古河電工労組 千葉支部は「組合員の組合離れ」に危機意識を持ち、活動報告や年4回以上発行の機関誌を通じて組合を身近に感じてもらえる取り組みを工夫中。

安全衛生を重点とするのは、富士電機労組川崎

支部。「災害が起こる前に危険の芽を摘む活動を定着させなければいけない」と語る。神鋼労組 真岡地区も改めて安全活動に力を入れている。正門前の「ご安全に!」の声かけや安全パトロールで「風通しの良い職場づくり」を進めている。また年次有給休暇取得率向上に向けて、誰かが休暇をとったら誰かがカバーしようという「トリカバ」運動も進めている。

Q 現在抱えている課題は?

昭和飛行機労組では、組合員の平均年齢が上昇する中、組合員のやる気を引きだす「賃金制度の確立」が課題。

構造改革期の採用抑制による「年齢構成の空洞化」とそれをカバーするための次世代リーダーの育成は、多くの組合に共通する課題だ。建研労組では、業界不況で新卒採用が控えられていた時期が長く、年齢構成に空洞化が生じて、後継者育成に苦心している。「伝統、理念、実績、労使関係を踏襲しつつも、今後どのような組合にしていくなかを考え、組合員全員で行動していかなばならない時を迎えている」と語る。住友電工労組 横浜支部でも、ITバブル崩壊後の新卒採用見送りや構造改革によって30代半ばの人員の空洞化が生じ、リーダーとなり得る人材が不足。そこで青年対策部の活動を強化し、イベントや活動紹介の教宣に力を入れている。神鋼労組 真岡地区も、空洞化で労務構成が若返っていることから、次世代を担う人材育成が重要な課題。改めて労働組合の成り立ちや歴史、労働条件や賃金・一時金の考え方を知ってもらおうと、入社5年目の組合員を対象に「ユースセミナー」を開催。本部の「神鋼連合アカデミー」も活用している。

もう一つ共通する課題は「組合活動への女性参画」。女性組合員が少ない組合が多かったが、最近

では生産現場にも女性が増えてきた。建研労組では、女性組合員研修会を開催して、女性の目線からの意見反映、女性組合員同士の交流などを進める中で、複数の女性分会長が誕生している。住友電工労組横浜支部は、規約上各ブロックの幹事は男女1名ずつ。現状では、女性技術職が少なく女性幹事を選出できないブロックがあるが、ダイバーシティ推進に向けて女性の意見をしっかりと受け止め労働環境の改善につなげたいという。日本発条労組では、女性組合員比率が1割だが、10名の執行役員のうち少なくとも2名は女性となるよう、上部団体や他労組の先進的な取り組みも参考にセミナーやイベントを開催している。不二サッシユニオンは、製造現場で働く女性は6%程と少ない中で、言いたくても言えないことがあるのではないかと考え、女性限定の意見交換会を開催。本音の切実な声を聞くことができるようになった。神鋼労組真岡地区では、技能系の女性採用が始まって十数年が経過したが、依然として男性が圧倒的に多い生産現場において、女性が働く上での困りごとや課題を把握するために女性集会を開催。当初はトイレや更衣室等に関する問題が多数出て、ハード面の環境整備が進んだが、最近では教育訓練や人材活用に関して「会社が自分に何を期待しているのかわからない」といった声も上がっている。

「労働組合としても、女性活躍の意味を問い直し、最優先に取り組んでいきたい」と語る。

富士電機労組川崎支部は、「職場の活性化」、ワーク・ライフ・バランス実現を課題にあげる。働き方改革関連法によって一定の改善は進んでいるが、個々の業務負担は年々高まっている。「組合として職場の実態を把握し、職場自治の下で解決をはかっている」とい。

コロナ禍での訪問となった古河電工労組千葉支部では、「今こそ、組合員との対話・コミュニケーション

ンが重要」だと考え、職場に向いての声かけを強化している。コロナ禍による対面活動の制約も悩みだ。本部や他の支部との会議、問接部門の職場集会やオルグはすべてリモート。「リモートの良いところは、一度に多くの組合員を集められることだが、一人ひとりの表情や反応が見えないし、本当に伝わっているのか不安になる」と打ち明ける。「改めて対面の大切さを痛感する」が、リモート化や非接触化の流れは続くだろう。そういう中で、いかに組合員とコミュニケーションをとるかは、労働運動全体で考えていかなければならない課題と言えそう。

Q 組合活動を進める上でモットーや心がけていることか。

- ◆ 最後に組合活動を進める上でモットーや心がけていることを一言ずつ。
- ◆ 「労働組合の基軸、軸足は常に職場に置かなければいけない」
- ◆ 「直接現場に行って膝を突き合わせて話をする」
- ◆ 「労働条件向上に向けてバランス良くネゴシエーターとして交渉を行い、その成果を組合員に還元したい」
- ◆ 「人との出会いとFace to faceのつながり、対話がすべての組合活動の原点」
- ◆ 「伝統を受け継ぎながら、新生労組を力を合わせて創っていききたい」
- ◆ 「組合とはコミュニケーションの機会を創る場。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きたい」
- ◆ 「執行部は組合員の代表。親しみやすく信頼される執行部をめざす」
- ◆ 「組合員から気軽に話し掛けてもらえること、活動に参加しやすくコミュニケーションが取りやす

い組合であること」

- ◆ 「気軽に話ができる雰囲気づくり」
- ◆ 「組合員の話をじっくり聞くこと」
- ◆ 「組合役員は会社とのパイプ役。組合員の声を拾って会社側に伝えたい」
- ◆ 「組合員からの発信に気づけるようアンテナを随時張っておくこと」
- ◆ 「組合活動の原点は職場。できる限り直接現場に足を運び、声を聴く。『共同、共感、共鳴』のものと活動を進めたい」
- ◆ 「情熱・対話・行動。困ったことがあったら、まずは組合へ」
- ◆ 「組合役員といっても、そんなにハードルは高くないんだよと伝えたい」
- ◆ 「金に困ったらまず組合に会い、憎まれても組合がやるべきことはきちんとやる」
- ◆ 「組合員目線で活動し、意見や要望等にすぐ対応する」
- ◆ 「対話活動という原点を忘れないこと」
- ◆ 「専従役員として、組合員の声に耳を傾けるだけでなく、その抱える問題を自分自身で解決できるように、組合員の生活の安心・安定のために頑張りたい」
- ◆ 「つねに組合員の目線で物事を判断する。つねに組合員に寄り添い、あなたの隣にいる存在になる。それがめざす労働組合の姿」
- ◆ 「会社側と折衝交渉できるのは、組合役員だけ。組合員の声を聞いて会社に伝え、話し合う。その役割をしっかりと果たしていきたい」

※組合名は、取材当時のもの（文責：組織総務局）