

◎組合訪問記 「JAM」 昭和飛行機労働組合

「民主的な労働運動」を指す 職場の声を活かした

Q1 労働組合の成り立ちと役員体制について

昭和22(1947)年に結成大会を行い、組合結成70周年を迎えます。今年は、会社も創立80周年というメモリアルな年です。執行部は7名、プラス会計監査2名計9名、会計監査2名のうち1名は女性です。書記長のみ専従です。執行部の他に、中央委員という職場委員が、15名います。

会社の主な事業は、①航空機用装備および軽合金構造物の製造、②ハニカムおよびその加工品製造、③特殊車両の製造、④不動産賃貸事業の4つから成っています。組合員数は278名、女性は約30名です。

全従業員400名の約7割が組合員、平均年齢は41歳です。

Q2 70年という伝統の中で、大切にしていることは？

「民主的な労働運動」を大切にしています。組合の運営も民主主義に基づいて、民主的にやっています。労使対等、事前情報の公開、健全な労使関係を基本としています。組合員向けには、わかりやすい労働運動に心がけ、組合活動を理解してもらおうと努力し

組合事務所



ています。

ともすると「組合運動は執行部のやっている運動」になってしまいがちです。そういう意味でも、組合員に組合活動を理解してもらうことが重要です。職場懇談会等も頻繁に行っていますし、例えば春闘の時には、毎日毎日朝ピラを配っています。執行部が毎朝門の前に立って、交渉状況に関するピラを配って丁寧に組合員に伝えて、という活動を心がけています。また、組合事務所が駅の目の前にあるということもあり、組合員は朝・夕の通勤途中に組合事務所に立ち寄るなど、便利に利用していただいています。

会社とは基本的に「きちんと協議する」ということを念頭に置いています。労使双方がお互いの立場を尊重しつつも、緊張感を持って協議している状況です。利益共同体ということは意識しつつも、お互い主張すべきところは主張して「きちんと協議する」という活動を昔から伝統としています。労使協議は月1回、その他にも各分野別の協議会、例えば生産に関する委員会や安全衛生に関する委員会などを行っています。また、書記長は専従ですので、ほぼ毎日、会社の窓口である人事部長と情報交換をしています。

Q3 労働組合の主な活動・特徴的な活動は？

執行部が各職場に赴いて昼休みに職場懇談会



執行委員長
川上 晴司
かわかみ・せいじ
委員長 8年目
組合役員歴 26年



副執行委員長
坂村 一登
さかむら・かずと
副委員長 8年目
執行部歴 12年



書記長
川瀬 敦士
かわせ・あつお
書記長 4年目
副書記長を経て現職

を行い、意見を吸い上げるような取り組みを行っています。定例では、各職場の中央委員15名が集まる中央委員会を月2回、定時後に開催し、会社との協議事項や会社と行っている各委員会からの報告事項を報告するとともに各職場での課題や要望などの聞き取りをしています。

組合員向けのレクリエーション活動も行っていきます。組合の旗開きや、夏のイベントとして納涼祭りを開催しています。レクリエーションは、企画推進部という若手の組合員20名ほどが中心となってイベントの企画をしています。中央委員だけでなく、できるだけ新入社員など若手の組合員にも声をかけ、組合行事に関わってもらおうように工夫しています。

また、中央委員向けの研修にも力を入れており、年2回開催しています。春闘に入る前には、要求書をどう構築していくか、泊りがけの研修

JAM：昭和飛行機労働組合

会も行っています。30歳になった組合員を対象に、職場でもリーダーとして力を発揮してもらうための研修会も行っています。仕事の中でも役に立つような知識を組合としても提供できないかという思いで、ライフプランに関する研修や、決算書の読み方の研修などを行っています。会社にはいろいろな事業部があり、すべてのことを理解するのはなかなか難しいので、こういう組合研修は横断的に会社のことを知る良い機会になっていると思います。

Q4 特に重点を置いている活動は？

人を育てることはとても大切なことであり、また、急務だと思っています。次代を担う若い人に対する組合運動の教育には特に力を入れなければいけないと思います。若手組合員が企画推進部の一員になることによって組合活動に親しみを持ってくれて、「じゃあ、執行部の仕事をやってみようかな」という人もいるので、多少効果はあるのかもしれません。

実はそういう私（坂村副委員長）も企画推進部で活動した際、もともと他の職場の人とは会う機会がほとんどなかったのですが、いろいろな人と知り合うことができて面白かったです。また、会社のためにもなることですし、本当にやってみると思っています。身を持って体験したことが、今の自分にもつながっていると感じています。今、私が企画推進部をやっていた時より、組合員の集まりがよくない感じがすることは、少し残念です。

Q5 現在抱えている課題は？

組合員の賃金制度の確立が課題です。組合員の平均年齢が高くなってきていることもあり、制度上、昇給が止まってしまうということもあります。組合員がやる気を出して向上できる賃金体系を早急に確立することが大事だと思っています。では現実的に賃金原資を増やすことができるのかとい



うと、簡単なことではありません。しかし、定期昇給制度というのは重要なので、複合的に考えつつ、新しい人事制度を検討しなければならぬと考えています。

その他、身近な話になりますと、食事の問題があります。今まで工場の中に

社員用の食堂があったのですが、工場内を一般道路が通った関係で既存の食堂が若干不便になり利用率が落ちたこと、また、土地の有効活用とより利益を出せる体制にするために、今年の3月に食堂が閉鎖されました。費用対効果を考えたときに会社としても食堂の閉鎖を決定しなければならなかったとのことでした。会社とも時間をかけて交渉しましたが、食堂を残すことはできませんでした。それは非常に残念なことだと思っていますが、できるだけ食堂がなくなるダメージを少なく、いかにお弁当の配達をうまくやっていくかということを念頭に会社と交渉しました。そして、食堂の代わりとなる休憩所を、北工場と南工場に整備しました。社長も自ら整備された休憩所を見て回るなど、きちんと対応してくれています。今はお弁当による食事の提供が始まったばかりですので、組合として注視し、組合員にもヒアリングを行い、会社とその内容を伝え、改善に結び付ける活動を行っているかなければならないと思っています。

Q6 活動をする上でのモットーは何ですか？

川上委員長 「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」と思っています。労使関

係を健全に保つためには、会社に対してある程度の力を持たなければなりません。その原動力は何かというと、やはり「職場の声」です。職場の声が一番力になります。このことを労働組合の運動として、大切にしなければならぬと思っています。今の時代、コンプライアンスやインサイダーの問題等で、どうしても会社の情報が組合に伝わりにくくなっています。それを補完するためには、我々は職場の声をしっかりと聴きとるということ、もう一つは地域のつながりで地域の労働組合の仲間と連携しながら会社との力関係のバランスを保っていくといったことをやっていかなければダメかなあと私は思っています。組合として大切にしていきたい部分です。

坂村副委員長 現場育ちということもありますが、アナログな人間なので、直接現場に行ってお話をするのが大切だと思っています。メールもありますが、直接膝を突き合わせて話をすることを心掛けて活動しています。その時には解決できないこともありますが、それを持ち帰り、本人が納得できるように回答したいと思っています。何のためにやっているのかというと、もちろん会社を良くしたいという思いもありますが、なかなか声を出して言えない人や動きたくても動けない人の分も含めて民主的に、我々が動くことで少しでもお役に立立てばという思いで活動しています。

川瀬書記長 私は専従役員ですから、日々の活動でお返ししなければならぬと思っています。労働条件の向上というのは会社と交渉して勝ち取るものですが、こちらの組合員の希望ばかり押し出すこともできません。バランス良くネゴシエーターとして交渉を行い、その成果を組合員の方にお返しできるようにしたいと心がけています。

（文責・編集＝金属労協組織総務局）