

◎組合訪問記「全電線…古河電気工業労働組合 千葉支部」

同じ目線で、いつも組合員の隣にいる存在に

Q1 労働組合の成り立ちや、支部の組合員数、役員体制は？

上地 1961年3月に千葉電線製造所が開設し、同年6月に古河電線製造所労働組合として発足しました。当時の組合員数は145名、執行部は、委員長、書記長、執行委員3名の5名体制。その後、事業所の名称変更に合わせて組合も名前を変え



上：組合事務所

右：上地委員長（左）は、2006年から執行委員を4年、2010年から書記長を8年務め、2018年に委員長に就任して3年目。大瀬書記長（右）は、2014年から執行委員を4年、2018年に上地書記長の後任として専従書記長に就任。2人の関係は、互いに「頼りになる存在」だ。



1994年に現在の「古河電気工業労働組合千葉支部」になりました。

現在の組合員数は787名、うち女性は74名。執行部は、委員長、副委員長、書記長、執行委員3名と書記1名。書記長と書記が専従です。

Q2 労働組合の伝統の中で大切にされているものは？

上地 伝統として先輩から引き継いできたのは「雇用を守る」ということ。そこがいちばん重要だと思っています。

千葉事業所が操業を開始した1960年代は、テレビのカラー放送が始まり、太平洋横断海底通信ケーブルが敷設され、東海道新幹線が開通するという、日本の高度成長時代の幕開けで、千葉事業所もその波に乗って成長を続けました。しかし、21世紀を迎えてITバブルが崩壊すると、生産拠点を海外に移管する動きが加速し、さらにリーマンショックや東日本大震災による需要減を受けて構造改革が進められることになりました。光ケーブル・光ファイバー、銅線の製造は、三重事業所に集約され、1000名を超えていた千葉支部の組合員は600名まで減少。当時、私は書記長として対応に当たりましたが、様々な事情で退職せざるをえない組合員もいて、雇用を守り抜くことができなかった。その経験から、組合員とその家



書記長
大瀬 康隆
おおせ・やすたか
2018年から書記長



執行委員長
上地 敏彦
うえち・としひこ
2018年から委員長

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活動しています。

大瀬 実は構造改革実施にあたって5年ほど新規採用をストップしたのですが、現場では、ベテランが新人を育成するサイクルが途切れ、技能の伝承に支障が出てしまいました。教わる側だけではなく、教える側も、教えることで磨かれるものがあります。今、そのギャップを埋める努力をしているところです。

Q3 労働組合の主な活動、特徴的な活動は？

大瀬 年次別セミナーや各種イベントなど、組合員の交流を深め、距離を縮めていく活動が柱です。セミナーの2大テーマは、おカネと健康ですが、それぞれの関心事に合わせて内容を工夫しています。イベントは青年委員会を中心に、家族も参加できるバスレクなどを企画立案しています。

上地 予算の制約もある中で、青年委員会は知恵を出し合って精一杯のことをやってくれています。次世代のリーダー育成という面でも青年委員会活動は重要だと思います。



上：青年委員会企画・主催によるバスレクリエーション。メグミルク工場を見学しました。
 中：労使共催40歳の従業員向けミドルエイジ健康セミナー。地元インストラクター指導によるエクササイズで健康増進！
 下：代議員研修会で職場の状況や組合員の生活実態について議論を交わす。

Q4 現在、重点的に取り組んでいる活動は？

上地 組合員のみなさんとの対話 コミュニケーションですね。コロナ禍が長期化する中で、組合員の中には、悩みを抱えている人がいるかもしれません。非専従になって総務課安全衛生グループに配属されたので、安全パトロールを兼ねて頻繁に職場を回っています。何か困っていて、それが仕事にも個人の健康にも影響すれば、会社にとってもマイナスです。だから、上司の許可も得て現場に向いて、声を掛け、いつもと違う変化をみつけるようにしています。あたりまえの活動ですが、コロナ禍の今だからこそ重点的に取り組んでいます。

Q5 現在、コロナの影響も含めて組合として抱えている課題やその課題への対応は？

上地 近隣では特別休業を実施した事業所もあり、組合員から不安の声も上がっておりますし、組合活動にも支障が出ています。本部や他の支部との会議、間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ですが、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わかりません。

大瀬 改めて対面の大切さを痛感します。しかしリモート化や非接触化の流れは続くでしょう。そういう中で、いかに組合員とコミュニケーションをとり、親近感を持ってもらえるようにするのか。それが目下の課題です。

「組合員の組合離れ」への対応も課題です。新入組合員研修では必ず「あなたにとって組合とはどんなイメージ？」と聞いていますが、「特にイメージはない」という回答が増えています。実は、私も一組合員のときはそうだったのですが、立場が変わると考え方も変わり、組合員にもっと近づきたいと思うようになりました。活動報告はきちんとやっています。代議員会での報告に加え、機関誌の発行は最低年4回以上。1965年創刊の機関誌の名称は『砂丘』。まわりを見渡すとまるで砂丘のようだったという当時の風景からとったと聞いています。最近では組合を身近に感じてもらうよう「人物紹介」

に力を入れています。

上地 働き方改革も課題です。長時間労働の是正に取り組んできましたが、専門性の高い職種では、特定の人に負担がかかっている実態があります。会社側も課題認識をもっていたのですが、なかなか改善に至らない。しかし、職場の核となる人たちが、過重労働で倒れたら、会社にとっても個人にとっても痛手です。組合として守っていかねばと思っています。

そのためには意識改革も必要です。有給休暇の取得促進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ます。

Q6 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、自身にとっての労働組合とは？

大瀬 モットーは、つねに「組合員の目線」で物事を判断すること。専従になって現場を離れたことが、組合員から意識が離れることがないよう自分を戒め、組合員の声を聞くように心がけています。つねに組合員に寄り添い、「あなたの隣に存在になりたい」。それが私たちのめざす労働組合の姿です。

上地 私も、心がけているのは、組合員の目線であることです。だから、職場で話しかける時も、同じ目線・ていねいな言葉遣いを心がけています。労働組合の役割については、支部委員長になって初の春闘の時、中央委員長に言われた言葉を胸に刻んでいます。「おまえの後ろには700名を超える組合員とその家族がいる。その生活がその肩にかかっている。会社と交渉を進めていく時、そのことを絶対に忘れるな」と。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果たしていきたいと思っています。