

◎組合訪問記 「JAM：不二サッシユニオン／不二サッシユニオン千葉支部」

「情熱」「対話」「行動」

「困ったときこそ頼りになる労働組合をめざして」

Q1 労働組合の成り立ちと組合員数・役員体制について

不二サッシは、1930年に不二製作所として設立されました。スチールサッシの製造が主体の会社でした。労働組合は、1946年労働組合法に基づき東京造機に発足した労働組合が始まりです。その後企業再編により不二製作所が買収され、そこから不二サッシに労働運動が広まってきたという歴史があります。

現在の組合員は約1480名。男女比率はおよそ男性8割、女性2割です。

組合事務所



労働組合も企業再編に伴い組織再編を繰り返して、現在では、ここ千葉支部（不二サッシ千葉工場、不二ライトメタル東日本事業部）、九州支部（不二ライトメタル本社、不二サッシ九州の製造部門）、本社支部（不二サッシ本社・営業支部、不二サッシ東北

不二サッシ九州の営業部門、不二サッシ関東の3支部構成となっています。5つの会社で一つの労働組合を構成しているのが特徴です。

3支部の三役（委員長、副委員長、書記長）が不二サッシユニオンの中央執行委員も担っています。執行部は、中央執行委員プラス本部の役員10名体制となっています。それぞれの支部には執行委員、職場委員があり、その中から中央委員を選出、中央委員会という決議機関を構成しています。

Q2 伝統の中で、大切にされていることは？

先先輩方からも申し送りされてきたことですが、「顔合わせ」が一番大切であると思っています。「顔合わせ」「心合わせ」「力合わせ」と言いますが、やはりその中でも特に「顔合わせ」を心掛けるようにしています。

特に本社支部は全国広範囲にわたっているため、役員同士や組合員とのコミュニケーションが課題になっています。EメールやLINEなどの活用以外にも、可能な限り2か月に1度執行委員会を開催すること、また2年に1度は必ず全国巡回をすることなど、直接顔を合わせて話ができる環境づくりを心掛けるようにしています。

労働組合の主な活動・特徴的な活動は？

Q3 特徴的な活動のひとつとして、春闘時の交渉方法が挙げられます。一時金は業績が関係し



不二サッシユニオン事務局長
梶 佳紀
かこい・よしのり
2015年から現職



不二サッシユニオン千葉支部執行委員長
太田 徳彦
おおた・のりひこ
2012年から現職



不二サッシユニオン千葉支部書記長
池田 広明
いけだ・ひろあき
2014年から現職

ているので各社で交渉していますが、賃金や労働条件は、不二サッシユニオンが会社側の代表と交渉し、その内容が5社すべての組合員に反映される仕組みになっています。労働協約も同様です。同じ内容の労働協約を5社と結んでいます。

不二サッシユニオンは5社の組合員で成り立っていますので、不二サッシだけ良ければ良いということではありません。常に、どのような不二サッシグループを目指していくのかということ念頭に活動を進めています。不二サッシグループは、全部で20社以上ありますので、すべてのグループユニオンの賃金をはじめとする労働環境の底上げを図れるよう、私たちが先頭に立って行動し、不二サッシグループ全体が良くなっていくような活動を一番に考えていきたいと思っています。

Q4 現在、特に重点を置いている活動は？

組合活動の「見える化」です。とにかく組合活動を見える化し、組合員の皆さんに積極的に行事に参加してもらおうと体制づくりを心掛けています。

工場では、組合員が集まっていたり、職場リーダーからだけでなく組合員の意見も積極的に聞くことを心掛けています。冗談を言い合いながらも核心を突くことを話してくれるので、その生の声を吸い上げて活動につなげていく、それも重要なポイントの一つだと思います。また大会の議案書などは、イラストや写真を取り混ぜて、できるだけ分かりやすく、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ます。

堅苦しいものではない、ざっくばらんに意見交換できる場も作っています。工場の現場は女性が60%程度と少なく、言いたくても言えないこともあるのかと思いますので、定時後に女性限定の意見交換会も行っています。結構、本音で話してくれますよ。

また、組合主催のバス旅行の開催、ゴルフ部やサッカー部などの部活動の支援、2年に1度は全国各支部組合員や家族に参加していただき大運動会も開催しています。運動会後の夜にはバーベキューも実施し、日ごろ話す機会のない他の支部の組合員同士の交流も図っています。

Q5 現在、労働組合として抱えている課題は？その課題へどのような取り組みをしていますか？

一番の課題は賃金です。過去に実施したリストラの影響、主製品であるサッシの収益が不安定なことなどから、ベースアップが難しかった時期もありました。JAMのデータを活用しながら毎年交渉を重ねた結果、徐々に会社も理解を示されるようになってきましたが、まだまだ今後も取り組んでいかなければならない課題だと感じています。



「たくさん採れたかな？」親子で楽しんだ木更津での家族慰安会潮干狩りの様子(2019年5月1日)

もう一つの課題は、組合全体のネットワーク強化です。また、次世代の育成も急務だと考えています。次代を担う人材の発掘・教育には時間と予算が必要です。現在、組合員の理解を得ながら進めているところです。

教育という面では、青年協議会の研修会を年1回開催し、自分の働いている工場以外の工場見学や講習会を行っています。九州支部には女性協議会もありますので、そのメンバーにも参加を呼び掛けています。次世代の教育は喫緊の課題なので、積極的に進めています。

Q6 労働組合の活動を進める上でのモットーや心掛けていることは何ですか？

「榊事務局長」私は「情熱」「対話」「行動」というスローガンが大好きです。これは以前JAMが掲げていたスローガンです。大会の議案書にもこの言葉を使っています。組合員の皆さんとは、対

話を重ねながら信頼関係を築いていきたいと思っています。新入組合員の研修で必ず言うことは「どこに相談したら良いかわからない時には、組合に来てくれ」ということです。組合で答えられる内容であれば組合が答え、組合で解決できないことも、組合を通じて他に相談する道があります。「まずは組合へ」ということをこれからも言い続けていこうと思っています。

【池田千葉支部書記長】次の役員体制を作ることが難しくなっています。組合員からだけでなく、組合の三役を担ってもらいたいと思う執行部の役員にも組合はハードルが高いと誤解されている面があります。「そんなにハードルは高くないんだよ」ということをもっと理解してもらえよう、次の体制にスムーズに移行できるように、日ごろから心掛けて行動したいと考えています。

【太田千葉支部執行委員長】現在千葉工場にはAEDが5台あります。以前、自分自身が体調を崩した経験から、AEDの必要性を強く感じました。組合役員に就任した時にAEDの導入を訴えたところ、すぐに5台が導入されました。しかし、AEDがあっても使えなければ意味がありません。導入当時、使える人が誰もいなかったのです。そこで、心肺蘇生教育を繰り返し繰り返し毎年行い、現在では工場内従業員の約50%がAEDを使えるようになりました。

現在私は労働金庫の役員でもありますが、お金に関する教育はとても大切だと感じています。借金など、お金の問題で家庭が崩壊するなどあってはならないことです。お金の教育は頻繁に行う必要があると思いますし、組合員には「金に困つたらまず組合に來い」と常々言っています。

組合は時に憎まれることも言わなければなりません。「憎まれても組合がやるべきことはきちんとやる」ことはとても大切なことだと思っています。