

◎組合訪問記「基幹労連・神戸製鋼所労働組合アルミ・銅支部 真岡地区」 現場の声を聞く「対話活動」を原点に

Q1 労働組合の成り立ちや、組合員数、役員体制は？
古木 真岡製造所は、1969年8月1日にアルミ押出工場として操業を始めました。（※現在は、アルミ板製造工場）それから2年後の1971年1月24日に松下良輔氏を初代執行委員長に、組合員274名のもとで「神鋼真岡労働組合」が産声をあげました。結成に至るまでには多くの苦労があったと聞いており、当時の諸先輩方に改めて敬服しています。その後、1986年には、神鋼労連（各事業所労組の連合会）傘下の各組合間で運動の一元化、組織強化

組合事務所

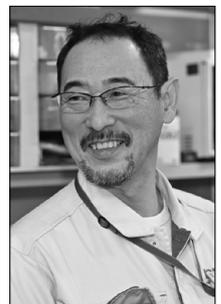


に向けた単一化をめざし「神戸製鋼所労働組合」へと組織変更したことに伴い、歴史を積み重ねてきた「神鋼真岡労働組合」に幕が引かれ「神戸製鋼所労働組合真岡支部」となりました。さらに2002年9月には、当時の会社経営体制の転換を睨みつつ、組織の効率化と発展を目指して、真岡支部(栃

木県)、長府支部(山口県)、大安支部(三重県)、秦野支部(神奈川県)の4支部を統合し「神戸製鋼所労働組合アルミ・銅支部」が結成されました。その後、2005年には、銅管を製造していた秦野工場が他社と合併したため、以降は3地区で活動しています。

現在の役員体制は、支部執行委員長と書記次長が長府、書記長が真岡、副委員長は3地区から1名ずつ選出し、各地区の代表を兼ねています。支部の組合員総数は、1849名(男性1763名、女性86名)、内訳は真岡958名、長府432名、大安459名となっています(2020年3月1日現在)。

拠点が離れているため苦労もありましたが、お互いに交流を深めてきたことや、近年ではTV会議を活用するなどタイムリーに情報共有を図ってきたことで支部としての価値観を共有することができ、現在では、ONE TEAM、となつています。しかしながら、今年4月には会社の組織改編があり、これに労働組合として対応していくため、アルミ・銅支部は分離し、再び真岡・長府・大安それぞれに支部を設置することになりました。今年の9月から真岡は、「神戸製鋼所労働組合真岡支部」となります。18年という長い期間にわたってアルミ・銅支部として活動してきたことを考えると、分離されるのはちょっと寂しいですね。



副執行委員長／
真岡地区代表
古木 一夫
ふるき・かずお
2017年9月1日から
支部副執行委員長
(真岡地区代表)



書記長
齋藤 達夫
さいとう・たつお
2012年9月1日から
支部書記長



執行委員
神林 英樹
かんばやし・ひでき
2017年9月1日から
執行委員

Q2 労働組合ができてもうすぐ50年ですが、大切にできた伝統は？

古木 私が入社した当時の委員長は「組合員の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」という2つのスローガンを掲げていました。組合結成時は書記長だった人ですが、当時、鉄鋼事業に比べアルミ事業の収益性は低く、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ました。だから、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んだと…。それが伝統として受け継がれています。

齋藤 大切にしてきたのは、労働組合の原点ともいえる対話活動です。「現場に足を運んで組合員の声に耳を傾ける。あるいは数人のグループで集まって話をする。そして、そこで出た意見や要望には迅速

基幹労連：神戸製鋼所労働組合アルミ・銅支部 真岡地区

組合の変遷を物語る
古い組合事務所の看板



速に対応する。」こうしたことの積み重ねが何よりも重要と考えています。

組合事務所が工場の更衣室の隣にあるので、昼休みや帰りがけに雑談していく組合員も多くいます。時にはトラブルの相談もあって、事情を聞きながら、組合員に寄り添って解決方法を一緒に考えたりしています。

Q3 組合独自の特徴的な活動は？

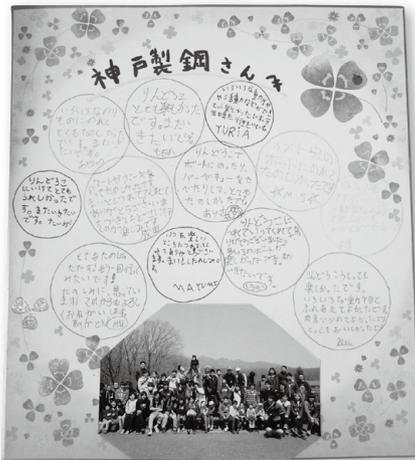
神林 社会貢献活動として、青年女性部を中心に真岡市の児童養護施設「あかつき寮」の子どもたちとの交流が続いています。年1回の交流会では一緒にレジャー施設やテーマパークに出かけたり、バーベキューを楽しんだり…。また施設主催のスポーツ大会にも組合員が参加しています。だから、子どもたちとも親しくなって、会えるのを楽しみにしてくれているんです。

Q4 現在の重点課題は？

齋藤 全体では停年延長問題など、真岡では男女共同参画です。技能系の女性採用が始まって13年経ち、生産現場の女性組合員は42名になりました。こうした中、依然として男性が圧倒的に多い生産現場で女性が働く上での困りごとや課題を把握するために、女性集会を開催しています。当初はトイレや更

衣室等に関する問題が多数出ていました。そういったハード面の環境整備は進んだのですが、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単純には解決できない課題も出てきています。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思っています。

また、安全活動にも改めて力を入れています。正門前での「ご安全にー」の声かけで安全意識を高めることや、職場安全パトロールでは、職場組合員に声かけをおこなうことで、「風通しの良い職場づくり」を進めています。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」運動にも取り組んでいます。



交流を続ける「あかつき寮」の子どもたちから送られた「ありがとう」のメッセージ

Q5 労働組合としての組織的な課題と対応は？

齋藤 組織強化とそのための人材育成ですね。とりわけ職場の労務構成の若返りもあって、組合活動に関する理解や次世代を担う人材の育成は重要な課題だと思います。最近では、若手組合員に改めて労働組合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」を開催しています。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

方について理解を深めてもらっています。私たちとしても若手との交流の機会になっています。

また、神鋼労組本部には「神鋼連合アカデミー」という次世代の労働組合を引っ張っていくリーダーの育成を目的とした研修があって、日帰りで年6回。今年は、神林君が受講中です。

Q6 最後に組合活動を進める上でのモットーは？

古木 非専従なので現場に近い役員として、組合員目線で活動し、意見や要望等にすぐ対応する。それがモットーですね。

齋藤 「対話活動」という原点を忘れないこと。そして若手の力を引き出していくこと。トップダウンで指示するのではなく、自分自身で考えて活動できるような環境を整えていくことが私たちの世代の役割だと思っています。

神林 非専従の頃は、設備の仕事で生産現場全体と関わっていたので、労働環境や安全に関わる問題を聞いた時は、古木代表や齋藤書記長に伝えて解決してもらっていました。昨年9月より専従になったのですが、これからは、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しなければと決意を新たにしています。組合員の生活の安心・安定のために頑張りたいです。

—素晴らしい人材育成ですね。ありがとうございました。



安全衛生パトロールのベストを着て、今日も現場を訪れます