

◎組合訪問記 「基幹労連・住友金属鉱山労働組合総連合会（住鉱連）別子労働組合」

労働組合活動は、組合員の安心・安定のための土台

Q1 労働組合の成り立ちと役員体制について？

別子銅山の開鉱は元禄4年（1691年）ですが、現在の別子労働組合の形が出来上がったのは戦後、昭和21年（1946年）です。2月19日に結成され、今年で68年になります。結成当時、組合員はおよそ6000有余名でした。その後、事業の改革や銅山の閉山などにより、しだいに組合員も減少し、一番少ない時期、平成16年（2004年）には約850名まで減少しました。一時減少した組合員も工場の増産などにより徐々に増え、平成21年（2009年）からは1000名前後で安定しています。労組の名前には、会社名が入っているところが多いと思いますが、別子労働組合には「住友金属鉱山」という名前が入っていません。労働組合の会館も会社の敷地外にありますし、その建設もすべて組合費で賄われました。これは、会社と相まみえないという諸先輩方のプライドの現れだと思っています。

組合事務所（別労会館）



別子労働組合は住鉱連傘下の単組で、執行部は専従の委員長1名、書記長1名、非専従の執行委員2名で構成され、他に組合雇いの職員が2名います。組織は支部制をとっており、別子地区の工場ごとに7つの支部があります。100名以上の支部は、支部長、副支部長、支部書記長の3役体制、100名未満については支部長

と書記長の2役体制となっています。

また、組合員35名に対して1名の割合で代議員（総会代議員）をおき、さらにその下に16名に1名の割合で支部委員（職場委員）をおいています。全員で83名の役員体制となっています。女性組合役員は、支部委員に2名、30歳以下の男性社員と女性社員全員で構成する青年婦人部に婦人部長が1名います。定期の総会には女性枠を設け、婦人部長が必ず出席しておりますし、産別指導の下、企業連の大会などにも必ず女性が1名出席するようにしています。全組合員のうち女性の比率は5%で、そのほとんどが事務部門に集中していますが、最近では総合職、技術職にも女性の進出が増えています。

Q2 労働組合の伝統の中で大切にされていることは？

諸先輩方の功績と活躍があつて今の我々があると日々感じています。世代が代わっても地域の会合などに出て行くとき必ず地域の方から「別子さん」と声をかけていただけます。当然、声を掛けていただくということには、我々に対する期待も大きいということですので、地域とのつながりを大事にし、諸先輩方の財産を後世に繋いでいくことが大切だと思っています。新居浜市においては、会社の地域貢献は多大なものがありますし、住友グループと一緒に大きくなった町ですので、労働組合も会社も「別子さん」と声をかけていただき、期待の目で見えていただける、これが別子銅山当時から受け継が

Q3 労働組合の主な活動の特徴について？

活動の基本方針は、産別、企業連の方針に沿ったものとし、組合員との「繋がり」を第一に考えています。本部と支部、支部と組合員とのコミュニケーション充実の観点から、代議員、支部委員の枠にこだわらない参加型の会議や行事等を増やして、多くの対話ができるよう企画しています。例えば、春闘の前段で開催している学習会においては、代議員クラス以上だった参加条件を、支部委員、女性組合員にまで枠を広げ、今年度については100名以上の参加での開催となりました。全組合員の1割程度が集まったということです。普段、組合員に直接接している支部委員・支部役員に本部との一体感を持つ



書記長
藤原 周一
ふじわら・しゅういち



執行委員長
金子 達郎
かねこ・たつろう



基幹労連・住鉱連から講師を招き「春闘学習会」を開催
(2014年1月25日)

基幹労連：住鉱連 別子労働組合

てもらふこと、そして、その一体感を組合員に対してアピールすることも、我々執行部の重要な仕事だと思えます。

2月、7月の拡大安全衛生週間の際には、本部署員も支部委員と一緒に現場に行つてパトロールするようにしています。また、2年に1回、生活総点検活動を実施し、支部から提出された組合員の要望を本部で集約・検討し、会社側に申し入れを行っています。

各支部の活動では、毎月、職場労使懇談会を開催し、操業の状況や組合員の残業時間、年休取得率について、今どのような問題が起きているかなどを話し合っています。その際には必ず議事録を作成し、本部へ提出していただき、情報の共有化を図っています。さらに年1回、本部と支部の対話集会を開き、支部役員・支部委員の意見をしっかりと聞くようにしています。他にも機会があるごとに、文句を聴く会のような懇談会を開いています。これらの機会を通じて、本部の意見を押し付けるのではなく、支部委員から「こうしようよ」といった声を出してもらふよう心がけています。支部委員の主体性を引き出し、本部がそれをサポートする。こういった形をつくるのが大切だと考えています。

その他の活動としては、毎年8月に青年婦人部主催の納涼祭を大規模に開催しています。模擬店やバザーの出店、ミニゲーム、ビンゴ大会、子供向けのアトラクションなどを行い、組合員家族だけでなく管理職家族にも参加していただいています。青年婦人部に企画から運営までを経験してもらふことで、次世代を担う人材の育成にもつながっていると思っています。

Q4 現在、特に重点を置いている活動は？

先ほど申しましたが、コミュニケーションの充実に力を入れています。会社が事業部制をとっているため、同じ別子地区で働いているのに事業部が違うとあまり交流の機会がありません。労働組合の特権のひとつに「横のつながり」があると思いますが、その特権をフルに活用して別子地区全体の一体感の醸成に努めていきたいと考えています。

また、人材育成の観点から、青年婦人部の活動にも力を入れています。特に若年層に対しては、青年婦人部を通して労働組合の必要性を伝えていきたいと、若い人材が育たないと日々感じています。青年婦人部の活動としては、毎月の部長会の開催と2カ月に1回のペースで行事を開催して、青年婦人部独自の総会も開催しています。ミニ別子労組版として活動に取り組むことで、労働運動への理解を深めてもらえるよう工夫しています。若い人に対する、「今時の若い人はまったく」「自分の時はこうだったから…」という言葉は、先輩組合役員として禁句だと心に決めてしています。

Q5 現在抱えている課題は？

労働組合運動をより深く理解してもらふ方法を模索しています。上からの押しつけでは皆ついてきてはくれないし、組合活動は面倒だという印象になってしまふ。どこまで組合員に労働組合の必要性を理解してもらふか、毎日考えても答えが浮か

んでこないくらい重要な課題であると感じています。こちらから問題を投げかけ、返ってきた答えに対して、「じゃあこうやりますよ」というやり方の方が問題意識を持ってもらえるのではないかと思っています。

また、人材育成も現在の課題です。住鉱連傘下の全組合員のうち、約3分の1が別子労組組合員です。上部団体の人材も別子労組で育成していかねばならない責任もあります。また別子地区は、会社にとって生産拠点であると同時に人材育成の場でもありますので、組合としても次代を担う人材を育成していかなければならないと思っています。

Q6 組合活動でのご自身のモットー、心がけていることは？

【金子委員長】委員長として、常に組合員がどう考えているのか念頭に置きながら発言しています。組合員の安心・安定のための土台になるのが労働組合ではないかと思っています。おそらくほとんどの人が、自分は組合員であるという意識は薄いと思いますが、何かあったときに「あつ、労働組合がここにあつた」と思ってもらえる組織でありたいと思っています。困った時、振り返った時に足元に労働組合がしっかりとあつたと思ってもらえる、それで良いと思います。

【藤原書記長】労働組合は組合員の受け皿だと思っています。組合の取り組みに対して、組合員にもっと興味を持ってもらいたいという気持ちはありますが、我々がやるべき事をきちんとやって労使関係が良好であれば、組合というのは目立たなくてよい存在なのかな？と思つこともあります。

また、人をつくっていくことも我々の重要な仕事なので、特に若い人の育成には徹底的にこだわりたいです。

(文責・編集) 金属労協組織総務局