

◎組合訪問記 「全電線・住友電気工業労働組合横浜支部」

# 雇用を第一義に、家族も含めた組合員の生活の安定・向上をめざして

**Q1** 労働組合の成り立ちと役員体制について？

日本経済が神武・岩戸景気といわれた高度成長期に、関西が中心だった住友電工が横浜に進出することが決定し、昭和36（1961）年5月に横浜製作所が開所しました。以降、組合結成の機運が高まり、連合単一化の精神を踏まえ、中で検討を重ね、工場開所から遅れること5カ月後の10月に横浜製作所従業員組合として発足。当初は179名の組織人員でした。平成9（1997）年8月には

悲願であった組織単一化を果たし「住友電気工業労働組合」が結成、現在に至っています。横浜支部としては昨年で20周年、昨年は会社も創業120年を迎え、節目の年となりました。

組合事務所



横浜支部は、関東、東京本社、日立、そしてここ横浜の4地区から成っており、組合員は現在2398名、横浜地区だけで言えば男性973名、女性165名の計1138名です。役員は、委員長、書記長、執行委員7名に会計監査2名を加えた11名体制です。その

内、委員長、書記長、執行委員4名（横浜地区3名、関東地区1名）の計6名が専従です。

**Q2** 労働組合の歴史の中で大切にしていることは？

組合員の雇用を守ることを第一義に組合員とその家族も含めた生活の安定、向上に向け努力を惜しまないこと、これを大切にしています。横浜製作所は情報通信関連分野の製造が中心ですが、ITバブルがはじけた時には生産量が減少し、多くの組合員に半年から1年の長い期間で他地区や関連会社への派遣に対応してもらわざるを得ませんでした。その後も、製造拠点の見直しや人員の配置転換などの大規模な構造改革を余儀なくされました。組合としては、「人を大切にしよう」という観点から、住友電工の社員として雇用を守ること、異動に対しては十分な説明のもと、必ず本人が納得した上で行うことを要望しました。

この考え方には、大正10年に発生した大争議の経験が基礎となっています。住友電工の歴史の中で唯一ストライキが起きたこの争議では、会社、組合とも大きな痛手を負いました。この経験から、激しく対立して問題解決を図るのではなく労使で徹底した話し合いをすることが重要であることが痛感し、その時の教訓が現在まで引き継がれており、今後も引き継いでいかなければならないと

感じています。

**Q3** 労働組合の主な活動の特徴は？

会社とは毎月、安全衛生と生産の状況について話し合っており確認しています。福利厚生など適宜話し合いの機会を設けています。また、残業については40時間を超える場合は上長を通じて申請が必要で、全ての組合員の残業の状況を確認しています。他にも、私（委員長）は必ず月1回は他の地区を回って、普段からコミュニケーションを図るような活動をしています。

また、組合員向けの行事を事業所の内外で開催しています。そもそも組合事務所がどこにあるのか分からないといった声も聞くので、まずは行事に参加してもらって組合事務所に来てもらい、そして組合活動を知ってもらうきっかけづくりをしています。組合員同士の交流を図るという目的ももちろんあります。例えば昼食後の休憩時間に、将棋大会やオセロ大会などを開催しています。応援の方も押し寄せて組合会議室がいっぱいになるほど人が集まります。短い時間でも気軽に参加して交流を深められるように心掛けています。

他にも、様々な趣味や興味を持っている組合員の要望に応えられるように学習会や講習会など開



横浜支部書記長  
**大野 英樹**  
おおの・ひでき  
2017年9月  
書記長に就任



横浜支部執行委員長  
(中央副執行委員長)  
**早川 貞夫**  
はやかわ・さだお  
2016年9月  
委員長に就任

# 全電線：住友電気工業労働組合横浜支部

上：オセロ大会 下：ハーバリウムづくり講習会



催しています。組合員に幅広く行事に参加してもらい、相互理解、相互信頼につながるよう努力しています。

## Q4 特に重点を置いている活動は？

総実労働時間の短縮をめざしています。昨年末では、まずは1900時間台をめざして有休の取得も促進しながら時間外の労働時間を減らすという取り組みをしました。時短への意識改革や仕事の効率化など、働き方の見直しを労使で推進し、計画的に有給休暇を年間10日以上取得することをめざして組合独自の運動として「マイプラン10運動」を展開してきました。2017年には有休取得日数が2日増の16日、総実労働時間も25時間減の1999時間と、この目標を何とか到達することができました。今後も時間外の労働時間を1(ワン)時間減らし、有休取得日数を1(ワン)日増やしましょうという、ワン・ワン運動として労使で取り組みを継続していきますし、組合としても「マイプラン10運動」を引き続き進めていきます。

## Q5 現在抱えている課題は？

横浜支部の中には若手と女性を対象とした青年女性対策部(青対部)がありますが、次世代を担

う若い層のリーダーを育てなければいけないと考えています。先ほどもお話をしましたが、横浜製作所では1丁バブル崩壊後、新入社員の採用が見送られたり、構造改革に伴い多くの方が横浜製作所を離れるなど、30代半ばの人員の空洞化が生じています。その後採用が再開されましたが、現在でも本来組合活動のリーダーとなり得る人材が不足しており、組合活動を誰に引き継いでいくのかという課題が出てきました。2008年から毎年30名程度の新入社員が入ってくるようになってからは、新しく青対部の活動に加わってくる人も出てきて、少しずつ状況が変わってきています。現在、青対部では年1回「つくしんぼ」という冊子を発行しています。青対部主催で開催したバスツアーやハンドクリームを作製した講座など1年間の活動紹介や、「趣味と教養」の頁では、各コンビニのデザートベスト3を紹介するなど、楽しい内容となっています。

また、新しい人が入社するようになったものの、女性が少ないという課題がまだ残っています。毎年横浜製作所に配属される女性技術職は2〜3名です。青対部は支部の執行委員が部長を務め、その下に各ブロックから2名、計12名の幹事がいます。基本的には各ブロックとも、男・女1名ずつ



横浜支部・青対部の各機関紙

の人選ということになっていきますが、現状では半数のブロックで女性幹事を選出できていません。ダイバーシティの推進に伴い、労働組合としても女性執行委員の任用が期

待されています。工場など製造現場ではどうしても女性は少数派になってしまうので、女性からの意見をしっかりと汲み取ることが重要です。組合としては女性からの意見をしっかりと会社へ伝えて改善すべきところは改善していかなければいけないと思っていますし、積極的な組合活動への参加・理解を促すとともに人材育成に努めていきます。

## Q6 活動をすすめる上での特モットーは何ですか？

早川委員長 われわれ執行部は組合員の代表であるという思いを常に持って活動しています。気兼ねなく組合事務所足を運んでもらえるよう、親しみやすく信頼される執行部をめざしています。現在は組合事務所もガラス張りで見えやすくなっているため、以前よりは入りやすく親しみやすくなっていると思います。そうして組合事務所にきてくれた組合員の声には広く耳を傾け、同じ目線で親身になって話を聞くことを心掛けています。相談にいられた組合員に対しては本人が理解して納得してもらえようような回答することが重要な役割だと感じています。

大野書記長 組合員から気軽に話し掛けてもらえるように心掛けています。組合活動は組合員の声があれば何が求められているのかが分からないので、普段のコミュニケーションの中から困りごとなどを汲み取るようにしています。このようにして得た組合員の声を基に会社と協議し、働きやすい職場環境に変える努力をする、そして働く環境が良くなって成果が上がれば、会社が成長していけば、私たちの生活の向上にもつながっていくと考えています。また、活動に参加しやすく、コミュニケーションが取りやすい組合ということを心掛けています。そういった活動の中から、次世代の執行部を担う人材が出てくればと考えています。

(文責・編集) 金属労協組織総務局