

## ◎組合訪問記「JAM：日本車輛名古屋労働組合」

# 常に気づきの心を忘れず、 軸がぶれない活動を

### Q1 労働組合の成り立ちについて？

日本車輛労働組合の成り立ちは、第二次大戦終戦の年、1945（昭和20）年12月26日のことで、今年で組合結成68年目となります。当初は埼玉県の蕨製作所が事業の中心で日本車輛東京労働組合と言っていたので、こちらの名古屋の方は、日本車輛名古屋労働組合としました。事業を名古屋の方に集約して、組合も東京の方は無くなったのですが、労働組合の方は日本車輛名古屋労働組合の名前が現在まで残っています。

役員体制は、名古屋熱田区にある組合本部に委員長、副委員長、書記長の三役専従体制を取っています。豊川支部に執行委員3名、鳴海支部に執行委員1名、衣浦支部に執行委員1名を配置しており、執行部は8名体制です。また工場の職場委員が24名体制で運営しています。

組合員は、18歳から60歳までが829名、60歳以上の準社員はシニア組合員で120名います。実は昭和21年10月に日本車輛の事務技術職の方も労働組合を作り、21年12月に日本車輛従業員組合として統一したのですが、昭和22～23年に起きた労働争議をきっかけに昭和25年をはじめに事務技術系労働組合は労働組合から離脱し、以後今日まで従業員半数を占める事務技術系従業員は組合

員となっております。私たち日本車輛名古屋労働組合は現在、現場の技能系従業員のみを組織化していますが、従業員の半分以上を占める我々労組が、事務技術系従業員の賃金・労働条件を決めているという、少し変わったスタイルを現在まで踏襲しています。60年くらい経つので、もう一度事務技術職も含め、統一した組合をつくりたいと考えています。

### Q2 労働組合の伝統の中で大切にされていることは？

組合結成以来、「顔の見える関係」を大切にしてきました。「信頼と相互扶助」に重きを置くなかで、「良き組合員は、良き社員である」ことを大事にしています。その部分では組合員として、社員として良識を持った働き方をしていくことを一番大切にしていきたいと考えています。それが誇りある経営側と労使交渉をする際の後ろ盾となるからです。我々労働組合もその信頼を裏切らないように心がけています。

### Q3 労働組合の主な活動の特徴について？

日本車両という会社自体が、創業以来100年以上、社名も作る製品も一切変わっていません。多分、東証一部上場で100年以上、一切変わっていない企業というのはほんの一握りしかありません。日本車両はそういう意味で、鉄道車両の製造に一

貫して携わってきました。

その中で、我々労働組合も、結成68年になりますが、この企業の一貫した姿勢と同じで、歴史も大事ですが、「守る大切さ」と変わる勇気」を大事にしています。時代に対応して変わっていかないと、組合活動もサビ付いてしまうので、変わらなければならぬときには、変わる勇気を持って、労使関係についても、共に運命共同体という意識のもとで、労働組合としても、過去の既得権益にとらわれず、新しい流れのために変わらなければならないときには変わる勇気が必要だと思っています。

組合主催で行われる交流行事の潮干狩り大会には、毎回1000人以上の従業員・家族の参加があり、抽選会等で楽しい一日を過ごしています。

また、不定期開催ではありますが、会社主催で組合も協力して開催する豊川製作所見学会もあります。子供達がものづくりの仕事をしている親の姿を見て、親を見る目が変わります。

### Q4 特に重点を置いている活動は？

重点を置いている活動としては、先ほど言った組織の強化・拡大の面で、全部で2000人強の従業員がいるのですが、現状は、定年延長問題や退職金問題などの労働条件の全てを、従業員の半分で構成する労働組合が、経営側と交渉



JAM：日本車輛名古屋労働組合

委員長

朝日 綱芳

あさひ・つなよし

(組合専従歴、書記長4年、委員長8年目)

## JAM：日本車輜名古屋労働組合



組合事務所

して決めています。後の半分を占める事務技術職の従業員の方々の要望・意見を聞くことなく、また説明責任もありません。労使合意の印鑑を押すことは正直怖い部分があります。そういう意味では、従業員の意思を一つにした統一した組合を1日も早く作りたいと念願しています。ただし、組織を大きくすることだけでなく、働く人たちのいる場所を中心とした「顔の見える活動」を大切にしていきたい。なるべく多く職場を回り、三役を含めて組合役員が率先して挨拶、声かけ運動を行い、返事の返ってくる関係をつくるように取り組んでいます。

### Q5 現在抱えている課題とそれへの挑戦は？

先ほど言った組織拡大の部分と、最近の課題では、メンタルな問題と災害ゼロの取り組みに力を入れていきます。危ないと感じた仕事ははっきりも申し、逃げないで災害ゼロの目標に向けて、しっかりとやっていきたい。同時に、顔の見える活動という面では、メンタルの問題も含めて、声かけをして、信頼される人間関係を作っていきたいと思えます。

組合三役は、傾聴法などメンタルヘルスの研修も受けています。同時に組合員からメンタルの相

談を受ける時には、一方的に聞くだけでなく、複数の声も聞き、問題を正確に把握し解決するようにしています。メンタルの面では、労使で連携して対応しています。特に組合というのは上下関係でないで、一番相談に来やすいのです。組合としては、メンタルの気づきの第一歩として挨拶運動に重きを置いています。職場を回って真正面から目を見て挨拶して反応を見るようにしています。これには会社も協力して、ボスターも共同で作成しています。最近、事務技術職ばかりでなく、現場でも、また若者をはじめ年齢に関係なくメンタルの問題が増えています。

災害ゼロへの取り組みについては、子どもの工場ではほとんどが手作業ですから、擦り傷、切り傷、挟まれなど油断するとすぐ合ってしまう。私は組合員の皆さんに「安全な工場などない」といつも言っています。不安全な工場だから、安全の意識を高めてやっていかないと、油断した瞬間に怪我はいつでも起きます。人がものをつくる同時に、安全も含めて人が作っているのです。設備が全てではないと言いつづけています。新幹線の先頭構体など非常に狭いところで作業しているのでも、いつでも怪我は起きる可能性があります。ただ、怪我が起きた場合、第二、第三の災害を防ぐために、ここに危険があることをオープンにして隠さないようにと常に言っています。そのためにも、顔が見えて、声がよく聞こえる職場づくりが大切です。私たちの職場は流れ作業で話もできない所がなく、一人ひとりが職人としての仕事をしているので、こちらから近づいて話しをすることはできるのです。うちの職場は、基本的に職人の世界なので、一人前になるには10年という世界です。シニア組合員への対応も課題です。組合員の中には60歳以上の準社員の人120人以上いるので、これらの方達にも、組合の役員にもなっても

らいます。これらのシニア組合員の方々は、賃金がダウンするので、ややもするとやる気を失っています。しかしながらシニア組合員の方は、技術技能の伝承の点から言うと、大事な存在なので、活用とやる気を何とでも引き出していくことが課題です。多い職場では4人に1人、中には6人のうち2人は60歳以上という職場も出てきます。その人達が帰ってしまうと、チームでやっているの、仕事が回らないということも出てきています。せつかくここまで技術と技能を身につけてきたのですから、やる気と誇りを持って、働き続けてほしいと願っています。

### Q6 組合活動でのご自身のモットー、心がけていることは？

普段組合員の皆さんに言っていることは、我々はサラリーマンなのだから、「働くことのプロ」としての心構え、自分が働いて作る製品についての誇りを持って、プロとしての心構えでやってほしいということ。労働組合というのは、もめごとが起きるまでは、あまり気にならない空気や水のような存在といえます。ただ、それが汚れないようにすることが大事です。万が一、汚れたら、それにいち早く気づくようにする。人によって、それからでなく、常に気づきの心を忘れないようにすることを心がけています。

労働組合の役割としては、動くべき時には動かなくてはならない、変わるべき時には変わらなくてはならないが、誰のための組合活動なのか、その軸の部分はぶれてはいけないと考えています。そのことがあらゆる活動につながっていくと思えます。逆に、そこにあまり固執しすぎると、回転しない固定軸になって、回りが見えなくなるのもいけないので、そこは組合員の皆さんの立場に立つて広い視野で問題を捉えながらやっていきたいと思えます。

(文責・編集) 金属労協組織総務局