



◎組合訪問 「サンケン電気労働組合」

『組合活動は面と向かって』をモットーに

Q1 サンケン電気労働組合の成り立ちと組合員数、役員体制などについて。

伊藤 昨年会社が創立60周年を迎えましたが、会社設立から5カ月後に結成された組合も今年2月に60周年の節目を迎えました。組合の歴史を見ると、ご多分にもれず、左系が強く、いろいろな苦労をして、組合を民主化し電機連合に加盟できたのは、今から20年前の1988年のことでした。今でこそ、左系の組合員も定年退職で減ってきましたが、今でも、組合役員選挙には、すべての役員に左系が対抗馬を出してきます。

現在の組合員数は約1200名です。ピーク時は、2000名を超える組合員がいましたが、10年程前の業績が良いときに、会社として45〜57歳の人を対象に早期退職優遇制度を実施しました。管理職を含め212名の方が早期退職に応募し、その後は現在まで従業員1300〜1400名くらいで推移しています。

男女の比率は、組合員ベースで女性は2割程度です。もともと管理部門、技術部門、開発部門が中心で、製造ラインはほとんどないので、女性がいるのは事務系のところが中心です。最近では女性の技術者も増えてきており、院卒の女性技術者も少しずつ入ってきています。当社の特色として、人事制度を変えたときに、管理

職を全従業員の1割程度にスリム化したことです。これは10年ほど前に早期退職を実施した直後に、人事制度の改革を合わせて行い、管理職のスリム化を行っています。うちの場合は、従業員の9割が組合員で他労組と比べると組織率の高いのが特徴です。

組合の役員体制を見ると、委員長、副委員長、書記長、書記次長の四役で4名、執行委員は12名、合計16名で執行部を構成しています。

Q2 サンケン電気労働組合の主な活動の特徴について。職場単位で対話を実践

伊藤 私が委員長になった時に考えたことは、労働組合の存在意義や存在価値が問われている昨今、組合員が労働組合に対して、どのように考え、どう思っているのか本音で話したいと思いました。そうした中、私がうれしいと思ったことは、ここ数年の企業再編で、組合の無い関連企業に転籍する組合員が80名程おりました。私は委員長として、転籍する組合員と一対一で個別面談を行いました。その時に言われたことは、「転籍先の会社は、同じ敷地内とはいえ、労働組合の無いことが非常に不安である」と言われる人が多かったことです。当然、転籍した後何があれば、私が委員長をやっている限りは組合として、できる限りのことはすると約束しました。

●サンケン電気労働組合委員長
伊藤 眞一
いとう・しんいち

81年4月サンケン電気株式会社入社。
品質保証の業務に従事。92年9月執行委員、96年9月書記次長、98年9月書記長（専従）、02年9月執行委員長、現在に至る。



委員長に就任したときに、やろうと決意したことがあります。それは全ての組合員と対話するということです。実際に一人ひとりと対話するのは物理的には無理なので、50から60ある職場単位で「全職場と対話」を一年くらいかけて行いました。その時に、組合批判でも組合不満でも何でも構わないので、遠慮なくざっくばらんに言いたいことを言っただけでいいと組合員に前置きしてから始めたのですが、面と向かっては言いにくいのか、組合に関する声はあまりなく、どちらかと言うと職場のことや仕事の話がほとんどでした。それは、正直ホッとしました。一面もありましたが、本音をいえば、物足りない感じもしました。

今は、委員長との直接対話という形式でなく、毎年一回は、四役が各ブロック会議に入って、職場の問題点などを自由に言ってもらって相談の場を持っています。

サンケン電気労働組合

組合事務所風景



執行委員会は、週に1回、毎週火曜日を基本に新座市の本社にある組合事務所で開催しています。就業後の午後6時半頃から2時間程度、議題が多い場合は3時間、4時間と食事もしないでいろいろな課題について話し合っています。車で来ている人も多いので終わったらそのまま帰ります。毎年1月初めには、懇親も含めて1泊で執行委員会を開催しており、経営分析の先生を招き、春の改善闘争に向けてレクチャ―などもしてもらっています。

Q3 組合にとっての直近の課題は何か？

伊藤 最近、「コミュニケーション不足」をすごく感じています。職場の上司と部下との関係、職場の先輩と後輩、同僚同士との関係、組合執行部と組合員との関係など、人と人との関わり合いが希薄になっていっているように感じています。

例え、春の改善交渉と秋の年末一時金交渉の闘争時には、団体交渉の翌朝、各事業所の正門で団交報告のビラ配布をしていますが、出勤してくる組合員の姿を見ているとみんな一様に元気がなく、挨拶もしない人が多く見受けられるのは残念に思います。コミュニケーションの始まりは挨拶であり、もしかしたら執行部で朝の出勤時の挨拶運

動でもした方が良いのかと感じる次第です。職場においても、上司が挨拶しない職場はみんなも挨拶をしていないことが多く、基本中の基本かもしれません。職場におけるコミュニケーション不足を解消する一つの手段として、挨拶運動から始めなくてはいけないのかと考えています。

また、このところの企業の不祥事や品質クレーム問題など、社会的な問題になっておりますが、これらもコミュニケーション不足が原因で起こっていることも考えられるのではないのでしょうか。もっと職場や現場でのコミュニケーションがきちんととれていれば起きなかったこともあるように考えます。

これこそ、連合や産別も含めて、労働組合が取り組むべき最優先課題ではないかと思えます。職場の組合員とどう向き合うのか、労働組合の原点は職場の組合員であり、組合活動の原点はコミュニケーションであると言っても良いのではないのでしょうか。

Q4 組合の主催する最近の行事などについて

伊藤 今年の6月には結成60周年の記念行事として、ファミリースポーツイベントを開催しました。ソフトバレーボール、綱引き、大縄跳び、子供向けアトラクション、大抽選会など、盛りだくさんの内容で大盛況でした。また、長く続いている行事としては、サッカー大会があります。これはどうしても男性中心になってしまいましたが、職場チームや同期チームなど、15〜16チームが参加します。フルコートの半分のコートで7人制で行っています。これは毎年5月に開催しており、12〜13年前から続いておりませんが、一度も雨で中止になったことがありません。優勝チームと準優勝チームのみ賞品(缶ビール)を出しておりますが、賞品よりもみんなサッカーをやること自体が楽しいという感じ

Q5 社会貢献活動の面で取り組まれていることは？

伊藤 新座市にある精神障害の作業所施設「社会福祉法人にいざ」と、7年ほど前(当時はNPO法人でした)から交流が始まりました。「バザー」や「コンサート」や「絵画展」など各事業の企画から運営までお手伝いしています。今年の5月には「社会福祉法人にいざ」からの推薦もあり、サンケン電気労働組合に対する「(社)埼玉県精神保健福祉協会」から会長表彰を頂きました。また、「社会福祉法人にいざ」の後援会組織である「社会福祉法人にいざ後援会」の副会長を発足当時から2年間努めて参りましたが、今年から会長の大役を仰せつかり、私が微力ながら努めているところです。

Q6 最後に労働組合の活動を進める上で、ご自身のモットー、心がけていることがあれば教えてください。

伊藤 私は委員長として、常に「組合活動は面と向かって」をモットーとしています。今はメール社会と言われており、隣の席の同僚にもメールを送る時代です。確かにメールは便利であり、否定するものではありませんが、メールは活字だけの文章表現なので、受け止める側の読み方次第では180度逆の意味になり得る可能性があります。遠方であれば、海外であれば、相談があると言われれば、その組合員のところへすぐ出向き、面と向かってまずは話を聞いてあげることが組合活動の基本ではないのかと考えます。「人は面と向かって、一対一で真剣に話をすれば、きっと理解し合えるものがある」をモットーに、これからも組合活動に取り組んでいきます。

(文責編集 金属労協組織総務局)