

◎組合訪問記 「電機連合」：沖電気工業労働組合北関東支部

「現場」「現物」「現実」の 三現主義をモットーに

Q1 労働組合の成り立ちと役員体制について

現在、北関東支部は高崎・富岡・本庄の3地区から構成されていますが、以前はそれぞれ支部として活動していました。現在の組織体制の基となったのが、OKI UNIONとして、2003年8月から「自分たちの活動についてゼロベースで見直す」ことを目的に「Re・UNIONプロジェクト」を立ち上げ、組合員数に応じた組織規模や財政面を考慮した、組織体制の検討を行ったことからになります。その結果2006年には本部・支部の2層構造を解消し単一組織として、支部であった3地区を北関東とし、名称をオフィスとして組織変更しました。その後2012年からは本部・支部の2層構造の組織にし、現在の北関東支部の組織形態となりました。

組合事務所



富岡地区について触れたいと思います。1944年に、工場疎開令にもとづき、品川工場の一部を移転して操業を開始したのが富岡工場の始まりです。1946年には「富岡労働組合」が結成され、3月に労働組合法が施行されると、その1週間後には富岡をはじめ、沖電気内にあった5つの組合が、単一組織化し「沖電気労働組合」が誕生しています。これが

現在の「沖電気工業労働組合」の起点となり、来年で70周年を迎えます。その後何度か、会社組織の改編により富岡地区の体制も分会、支部など形態を経て現在の組織体制になっています。

役員体制は執行委員長1名、書記長2名の計3名が専従です。高崎地区に支部書記次長（非専従）1名を置いています。執行委員は各地区2名ずつの6名です。範囲が広いので書記長2名で3地区を担当しています。支部の組合員数は848名、内女性性は9.4%です。

Q2 労働組合の伝統の中で大切にしていることは？

支部結成以来、大切にしていることは「組合活動の原点は組合員のみなさんである」ということです。「役員のみなさん顔が見えることが職場のみなさんにとっては一番安心できること」と歴代委員長からの思いを受け継ぎ、Face to Faceを基本に組合員との対面による会話を大切にしてきました。

年間を通じて職場懇談会を数多く開催し、組合員のみなさんと昼休みに食事をしながら、または定時後に懇談会を行っています。双方方向のコミュニケーションを取って、信頼関係を作っていくことが大事であると感じています。

Q3 労働組合の主な活動の特徴は？

富岡工場内には、組合員、幹部社員、契約社員、派遣社員、グループ関連企業の社員など様々な雇用形態の方がいます。行事を開催する場合、

職場懇談会で出された意見は、週1回の書記長と地区の総務課長との定例会議の場や、労使で構成する職場環境小委員会の場合などで提案し、職場環境の改善につなげています。

また、職場委員との情報共有や職場の課題解決に向け支部委員会を月1回開催しています。機関決定や、情報共有など支部委員会の目的により3地区の合同や地区毎に開催するなど、移動時間や費用面を考慮して柔軟に開催しています。



書記長
大塚 淳一
おおつか・じゅんいち
2014年7月 書記長に就任
本庄地区を担当



書記長
小金澤 和弘
こがねざわ・かずひろ
2014年7月 書記長に就任
高崎・富岡地区を担当



執行委員長
中澤 孝之
なかざわ・たかゆき
2012年7月 執行委員長に就任

電機連合：沖電気工業労働組合北関東支部

社員食堂



職場対抗ソフトボール大会

組合員と非組合員を区別しないよう工夫しています。労使共催の開催形態もその一つで長年、職場対抗ソフトボール大会を開催しています。今年も10月に開催する予定です。唯一3地区合同で行える行事なので大変盛り上がりがあります。ソフトボール大会の後、応援の家族も交え、バーベキューを行なうのですが、楽しみにしている方も多いようです。職場を越えて交流することや、組合員の家族には、組合や会社、職場の状況を知ってもらう機会になれば良いと思っています。

8月に食堂を利用して、飲み物もおつまみもオール100円という「100円居酒屋」を開きました。富岡工場に勤務されるみなさんの大半が車通勤であり、飲酒運転防止を考慮し、事前申し込みを基本に募集した結果、70名ほどの参加を得て、大盛況でした。職場の仲間同士でコミュニケーションをはかる機会となったと思います。今後、他の地区でも実施していきたいと思っています。夏には構内で納涼祭も行い、地域の方も一緒に参加できる場所も設けています。年末の仕事納めの日には、納会として一年の労をねぎらう行事を開催しています。

Q4 特に重点を置いている活動は？

OK UNIONの方針を基本に活動していますが、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みに一番重点を置いています。

労使で構成するワーク・ライフ・バランス推進委員会を中心に、OKIで働く社員のみならず、「仕事上の責任を果たしつつ、メリハリのある働き方が実現されることで「長時間労働の抑制」や「休暇の活用」が進み、健康で豊かな生活のための時間が確保されることにも、「家庭や地域での貢献」を果たすなど、自らの望む生き方を実現するために「多様な働き方が選択」できている状態」の実現をめざして取り組んでいます。

労使で定めた当面のミニマム目標である

「1カ月の時間外労働60時間超過者をゼロにします」「1年間の年休取得日数6日未満者をゼロにします」の実現に向け、具体的には、「斉定時退場日（週末金曜日、給料日、一時金支給日）に組合役員が職場巡回を行っています。また36協定をしっかりと守り、（日勤者は深夜22時以降は基本的に働かない時間帯だ」という意識を職場でもっともらうために、やむを得ず深夜22時以降仕事をする場合には届出を出すというメリハリのある働き方を推進する取り組みも行っていきます。

休暇に関しては、計画的に年休を取得するため年休カード作成の取り組みを行っています。半年間の年休計画を職場上長と調整の上、個人ごとに設定してもらい、組合でデータ化します。それを総務と職場で共有し、その計画に沿って休暇取得を促進する取り組みを進めています。ただ「年休を取得してください」と言っても、なかなか取れないのが現実です。第3四半期が終了した時点で未取得の方がいる場合、職場の上長と本人にイエローカードを示すようにしています。富岡地区では毎年、年休取得のミニマム目標を達成して

いますが、支部全体としても引き続き、強化して取り組んでいるところです。

Q5 現在抱えている課題は？

支部としては、群馬県と埼玉県にまたがっているため、電機連合の地方協議会は2地協に、連合地域協議会はそれぞれ3地協に関わっています。また福祉事業団体である、労金や全労済も各地区での活動となるため地域活動には、専従役員に加え、非専従の支部執行委員6名にも地協の役員や外部役職を担ってもらい役員として参画してもらっています。情報がすぐに展開される点は良いのですが、支部執行部としては力が分散してしまっている感が否めないと危惧しています。一体感をもった活動をしたとを考えていますが、なかなか難しいところです。

組合員のみならず一人ひとりの対応について、どの地区でも同じサービス、同じ対応が受けられるよう、3地区の活動におけるバランスを意識するとともに、3地区のメリットも波及していきたいと考えていきます。

Q6 組合活動における自身のモットー・心がけていることは？

組合活動の原点は組合員のみなさんです。「組合員のみなさんの声を聴く」ということを大切にしたいと思っています。モットーとしているのは「現場」「現物」「現実」の三現主義で、対面話をすることを大切にしています。労働組合の役割は、職場のみなさんの意見や要望をしっかりと把握し会社に伝えていくことだと思っています。職場のみなさんの代表だということを意識し、職場の声を代弁できる組織でなければならぬと思っています。

（文責・編集||金属労協組織総務局）