

『共同、共感、共鳴』

Q1 労働組合の成り立ちと組合員数・役員体制について。

富士電機労働組合川崎支部は、富士電機発祥の地である川崎工場にて、1945年12月3日に、『富士電機従業員組合連合会 川崎支部』として結成されました。

組合事務所



2003年4月には、会社の純粋持株会社制移行に伴い、分社化した事業会社に対応した労働組合組織として6組合に再編しました。2011年4月には、会社の事業統合より『新・富士電機』が誕生、それに対応した労働組合の組織体制として、グループ労協締結5組合と富士電機グループ連合の機能一部を統合した『新・富士電機労働組合』を結成しました。

2019年2月時点での、川崎支部の組合員数は870名です。執行部体制は、執行委員長、副執行委員長、書記長と執行部4名に

会計監査2名、書記2名の11名体制です。

また、職場は4地区の25職場に分かれており、各職場に職場委員・職場委員代理各1名の50名体制で組合活動を行っています。

Q2 伝統の中で、大切にされていることは？

職場を原点にした組合活動を何よりも大事にしています。

組合活動は執行部で行うものではなく、組合員が主役で行うものです。誰のために何のために活動を行うのか、理解しないままに進めれば、組合離れにも繋がりがかねません。組合員はもとより、特に、職場の橋渡しとなる職場委員・代理は、一つひとつの活動を理解し取り組むよう心掛けています。

また、川崎地区は過去に大変厳しい施策の実施があり、多くの仲間にも辛い決断をしていただきました。先人の方々のおかげで今、この川崎地区があり、働くことができます。

現在では、当時のことを知っている人は少なくなりましたが、過去の様々な積み重ねがあつて現在があります。このことを忘れずに仕事に向き合っていただけのように、組合活動も進めなければならぬと考えています。

Q3 労働組合の主な活動・特徴的な活動は？

職場の対話活動を重視しています。月2回開催される支部委員会後に職場会を開催していま



執行委員長
岩本 茂
いわもと・しげる

2011年度富士電機労組川崎支部副委員長、12年度から同支部書記長を経て、18年度から同支部執行委員長(富士電機労組中央執行委員兼任)

す。また、対話活動のメインとなる総対話活動を秋と春の2回開催し、職場からの意見を収集しています。総対話活動では各テーマに沿い、職場毎に対話しながら課題を抽出、挙げられた意見・要望は執行部で整理し、職場で解決するもの、会社に伝えるもの、組合で解決すべきもの、政策制度で要求するものに整理し、改善に向けて取り組んでいます。

また、余暇イベントにも力を入れています。野球観戦やボウリング大会、工場内余暇イベント、東京デイズニードツアー、お座敷列車に映画チケットの幹旋など、数多くの魅力ある余暇イベントを実施しています。昼食休憩中に工場内各所で行う余暇イベントには組合員だけではなく、工場内で働く方々皆さんに参加していただいています。

Q4 現在、特に重点を置いている活動は？

一つ目は、安全衛生活動です。我々の取り扱う製品は物が大きいために重大災害に繋がるリスクが非常に高くなっています。労使ともに課題認識を持ちながら取り組んでいるものの、今は特に納品先で組み立てなどを行う現地での災害が増加傾向にあります。安全意識向上に努め、何としても、災害が起こる前に危険の芽を摘む活動を定着させなければいけないと考えています。

二つ目は、ワークライフバランス(WLB)実

電機連合：富士電機労働組合川崎支部



支部委員会

現に向けた取り組みです。2014年度よりWLB労使協議をスタートさせ、四半期ごとの開催を基本にしていますが、必要に応じ開催頻度を増やし、長時間労働は正や休暇取得促進へ取り組みの強化を図っています。

Q5 現在、労働組合として抱えている課題は？その課題へどのような取り組みをしていますか？

いきいきと働ける働きがいのある職場環境づくりに向けては、やはり職場の活性化が必要であり、対話と参画が基本となると考えます。しかしながら、対話の基本となる職場会や総対話の出席率については、職場ごとに濃淡があり、出席率が30%も満たない職場もあることから大きな課題と捉えています。

また、工場内だけではなく納品先の現地で仕

事に従事されている方も多く、その方々へのフォローも大きな課題です。

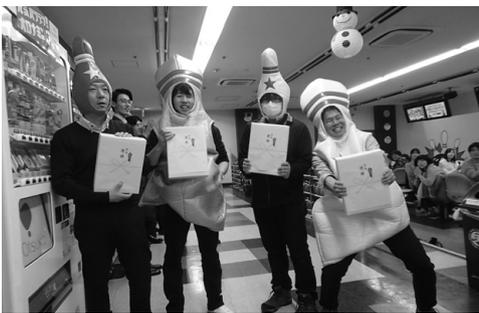
次に、長時間労働や休暇取得など、WLB実現に向けた取り組みも重点課題になります。4月からの働き方改革関連法の改正に伴い、必然的に私たちの働く環境は大きく変化します。この数年取り組みを強化したことにより一定の成果は出ているものの、個々の業務負荷が年々高まるなかで、職場の実態を踏まえれば、個人の意識の変化も難しくなっています。様々な対策を講ずるも、しっかりとした運用が伴わなければ、単なる数値合わせになってしまいます。

組合としては、どのような対策を講じることがBestなのか、職場の実態把握に努めるとともに、職場会や総対話活動に力を入れ、職場課題は職場の中で解決していく「職場自治」に向けた活動にも力を入れています。

「職場自治」の確立に向けては、総対話活動で挙げられた職場課題について、執行委員・職場委員・職場委員代理と所属長で職場労使懇談会を開催し、課題解決に向けた議論を行っています。



お座敷列車



ボウリング大会



工場内余暇イベント

まずは、職場委員・代理が主となり、何のために・誰のために活動をするのか理解してもらえよう対話を増やし、やらされ感ではなく、主体的に取り組めるよう心掛けています。

執行部が解決に向けて取り組みものではなく、職場委員や職場委員代理が組合員を巻き込みながら進めることで、本質的な課題解決に結び付くものと考えています。

Q6 労働組合の活動を進める上でのモットーは何ですか？

組合活動の原点は職場であり組合員の皆さんになります。できる限り直接現場に足を運び、声を聴くよう心掛けています。

変革の時代のなかで、対話と参画による働きがいのある職場づくりには、多くの課題がありますが、何より大事なことは、皆さんと一緒に知恵を出し合い、互いを理解し共に推進していくことだと考えます。『共同、共感、共鳴』のもと、できるだけ多くの組合員の皆さんを巻き込みながら活動を進めていきたいと考えています。

(文責・編集 金属労協組織総務局)