

「組合員が元気に伸び伸びと働ける

職場づくりこそ組合の役割」



●日本発条労働組合
中央執行委員長
西森 茂男
にしもり・しげお



●日本発条労働組合事務局長
荒澤 久昇
あらさわ・ひさのり

Q1 日本発条労働組合の成り立ちについて

西森 昨年2006年11月にニッパツ労組として、結成60周年を迎えました。戦後、1946年に、磯子にあった旧横浜工場において、日本発条従業員組合との名称で、横浜工場労働組合を結成したのが始まりです。その後、1954年に自動車メーカーの減産のありを受け、人員整理に直面するなど厳しい時代を乗り越えて、1959年に日発労組連合会を結成。これは、今のニッパツ労組が単

一化される前の連合会で、今の6支部の内、3支部で連合会を発足しました。それまでは、支部毎に労使交渉していましたが、1968年に連合会を解散し、初代委員長が、今日のニッパツ労組として単一化しました。組合発足以来、実に22年かかって、単一化を成し遂げたことになりました。

上部団体としては、1972年に自動車総連が結成され、ニッパツ労組は、翌1973年に加盟したと同時に、独立系の部品企業労組が結集した、部品労協にも加盟。1974年には、ニッパツの

Q2 日本発条労働組合の組合員数、役員体制などについて

西森 組合員は、全体で約3500名います。上部団体は、自動車総連に所属しています。6支部制をとっており、ここ本社・横浜事業所に組合本部があります。組合本部は、委員長、事務局長、事務局次長の4名の専従と、1名の書記で運営しています。

6つの支部とは、横浜支部、そして同じ神奈川県内の厚木支部、群馬県の群馬支部、長野県の伊那支部、愛知県の豊田支部、滋賀県の滋賀支部の6支部です。各支部に、それぞれ支部長をおき、本部の専従役員4名と6支部の支部長6名、計10名で、中央執行委員会を年間20数回開催しています。運動方針は、基本的には自動車総連の方針に基づき、独自の内容を付加して策定して活動を進めています。

Q3 日本発条労組の主な活動と特徴点について

荒澤 ニッパツ労組は支部制を取っている

ため、各論の部分では意見の相違が生じて、最終的には必ず1つの方向でまとまって動いてきたし、この伝統が、ニッパツ労組の大きな自信と力になっていることは間違いないと、真剣に議論を重ね、出来ないことは決めないし、決めたことには言い訳をせず、貫徹させるといふ姿勢で、会社との交渉をはじめ、全ての取り組みに臨んでいます。

文化体育行事などについても、予算先行の消化型で、マンネリ化して、少数の参加で、満足しているのではないのか、と言われている中で、できるだけ、組合員の参加関与を高めていく活動が重要だという結論となり、昨年の組合結成60周年のときに、「With Up 2009」という中期的活動の3カ年計画を打ち出しました。これは組合60周年を契機に、まずは、組織がどんな状態なのか、測定なくして制御無しとの考え方で、組合員総合意識調査を実施した結果を踏まえ、ビジョンとしてまとめたものです。

また、「職場のコミュニケーション強化する」ために、我々中央執行部が、各支部に向いて意見を聞く「中央執行委員と職場委員との直接対話活動」を年に2回、6支部持ち回りで順番に実施しています。我々中執が前に並んで、職場委員から一斉に質問攻めにあい、その場で回答するわけです。これは結構評価が高く、非常にいいからもつと頻りにやっつけてほしいとの要望をもらっています。日程的にも年2回が精一杯です。対話活動で上げられた課題や要望については、支部でやるべきことと、中央でやるべきこと、急ぎ動かねばならないこと、中執として中長期的な案件として検討していくものかを峻別して、その結果を組合情報等で伝えております。直接対話活動で出された支部特有の問題を、中央の労使会議で提起すると、会社側も前向きに対応してくれることもあるため、職場の生の声を聞くことの大切さを実感しています。

日本発条労働組合・本部

組合事務所風景



組合員から、組合費が高いという声も聞かれますが、実際は他の組合と比べて安いのです。しかし、そういう声が出るということは、組合員の組合の活動が見えていないことを意味しているかもしれません。組合活動は、労働者の職場生活の足回りの役目を果たしていますが、組合が果たしている役割を、組合員にきちんと情報伝達していくことが大事なことでと考えています。それが組合情報といえます。組合があったと実

納涼祭



組合員総合意識調査結果では、「コミュニケーションが欠落している」との結果が出ているので、組合員本人はもちろんのこと、組合員の家族も巻き込んだ、例えば、自分の工場や近隣の事業所の見学実施など、新たな活動を10月以降やっというと考えており、もっと参加意識を高めてもらえよう努力しているところです。また、次の組合リーダーを育てることを目的に、若手を中心とした組合員研修会もやっています。ここでは、組合の歴史を正しく理解してもらうための組合の歴史の学習や、模擬職場集会を開いて、組合方針の提案や報告などを参加者にやってもらいます。その時は、我々執行部は、時には情報収集のための職制を演じたり、時には報告集会の時の一般組合員を演じたりで、参加者には、日常の組合活動に非常に近い形で演習をしています。

感してもらえよう、我々執行部だけがやっているのではなく、組合員全員が組合活動を任っているという一体感が大切だということを改めて執行部から発信し、共にやっというこの意味を込め、「With Us」と銘打ちました。

Q4 ニッパツ労組の伝統の中で大切にしているものは何か？

荒澤 ニッパツ労組の良き、強みは、労使の信頼関係が強いところだと思います。日常の諸制度を構築する場合も、経営状況などの情報公開と共有化のもとで、労使でしっかりと議論してつくりあげるといふ伝統、すなわち労使で共に創りあげる、共創“を大切にしています。

これまで外部・上部団体の中心的役割を果たすとともに、活動を通じて、幅広い情報を積極的に取り込みながら、世の中の動きや活動の方向性をしっかりと捉え、活動してきたことが、非常に大きな力になっていると思います。

Q5 今特に抱えている課題とそれに向けてのチャレンジについて

荒澤 これまで組合として誰かの力を借りる訳でもなく、組合役員、職場委員、組合員、一人ひとりの不断の努力の結晶の積み上げで、ここまで来たと自負しています。すなわち、強い一体感があって、厳しい時代を生き残ってきたのだと思います。しかしながら、組合員総合意識調査結果にも見られるように、組合員の組合に対する意識、会社への帰属意識に低下傾向が見られるという実態があって、憂慮すべき状態だと思っています。職場の力、一体感をめざして、一人ひとりが力を発揮して、総合力を結集していける企業こそ、本当に強い企業だと思います。いわば木に例えようと、我々には地面から上しか見えていませんが、根っこはどうか。その根っここそが我々の労働力なわけです。根っこがしっかりしていないと、その木は倒れてしまう。ニッパツ労組としては、この根っこを強くしていくという活動を、改めて原点に立ち返って、労働組合再生への取り組みと

して強化しているところです。そのためには、職場の問題をしっかりと解決していかなければならず、職場の問題をしっかりと声に出していく、職場声出し運動と、その声を着実に吸い上げる方策として、意見箱の設置、定期的な職場集会・懇談会を各支部の特性に合わせて展開していく。その結果、上がった声も、支部で解決すべき案件なのか、それとも中央レベルで解決すべき案件なのかを峻別し、精査と迅速な対応をそれぞれの立場で進め、そして結果を確実に職場に報告するサイクルを確立し、日常の活動の中で、自然と職場から声が出る活動に進化させたい。これが我々にとっての今の課題と挑戦と捉えています。

Q6 組合活動を進めるにあたってのモットーとか心がけていることについて

西森 一年間、委員長を務めて思うことは、最終的に組合は何を目指して活動するのか明確にしておかないと、運動方針なども作れないということです。結成60周年を機に「With Us」の方針について1年間議論して、めざすことは、組合員の「真の幸福をめざすこと」という結論になりました。この「真の幸福」にたどりついた過程というのは、やはり、「会社人生」というのは、人生の大半を占めるわけであるから、どうせ働くのだったら、伸び伸びと元気に働こうではないか。そのためには、働きがいを高めて、会社人生が楽しくなるようにすることが肝心なわけである。そのために、組合としては、会社の業績が悪くなると、組合員の生活を守れるどころか、雇用問題を抱えることになるので、我々組合執行部もしっかり勉強して、経営をチェックしていかななくてはなりません。究極の目標は、今も昔も変わらず、「雇用を守って、組合員の安定した生活を守る」ということが基本です。その究極の目標は変わらないが、対応策は時代の変化に対応していく必要があると思います。組合のモットーは何ですかと聞かれると、「組合員の真の幸福をめざす」ということになります。その目標を目指して、組合として一歩一歩運動を進

サンケン電気労働組合・横浜支部

クリスマス行事 (横浜支部)



めていくことが大事だと思います。また、組合員の定年後の生活も含めて、トータル的な生活をサポートすることが組合の大きな役割の一つだと思います。

Q7 最後に、労働組合の役割とは？

西森 組合は着実に力をつけ、カウンタートパートとしての役割を果たし、会社側に提言もしているかなくてはなりません。組織として考えてみると、一人ひとりが、個人として持っている力を全力で発揮して、企業として生み出す収益を最大限に引上げていく仕組みが一番理想だと思います。逆に組合の運動方針を進めるにあたっては、これまでに築き上げてきた、健全な労使関係を大切にしながら、理解を求めながら、運動方針をしっかりと実現していくことが大事です。人生の大半を過ごす職場を、真に働きたいのある、伸び伸びと個々人の能力を発揮できるような職場にすることが、必ずや会社の発展にもつながることは間違いありません。運動方針の中でもっとも大事にしていることは、「働きがい高め」ことに尽きます。チームワークを大切に、皆でカバーしあいながら、思い遣りを持って働くこと。これからは組合員の皆が元気に、伸び伸びと働ける職場づくりこそが、組合の役割だと思います。それを追いつめていかないと真の幸福の実現はできないと思います。

▼日本発条労働組合横浜支部の活動紹介



●日本発条労働組合横浜支部 支部長
土田 博治
つちだ ひろじ

Q1 横浜支部の組合員数や支部体制について？

土田 横浜支部は、ばね部門、シート部門および本社部門から構成されており、総数950名以上の組合員を要しています(女性は15%程度)。本社部門の中には研究開発部門や営業部門をはじめ様々な部門があり、特に営業部門においては東京、横浜、遠くは福岡や広島にまで多くの組合員が在籍しています。その他にも横浜支部から関連企業へ出向している方もいます。

横浜支部は支部長、副支部長、書記長の三役を含め現在12名の非専従の執行委員で運営しています。三役以外に教育宣伝部、生産対策部、福利厚生部、文化体育部、財政部の5つの専門部があり、それぞれを各執行委員が担当しています。支部執行委員は全員非専従ですので、昼休みや就業後また休日などが主な活動時間となっています。

Q2 横浜支部の主な活動について

土田 5つある各専門部は各部門で相互に密に連携を取りながら活動しています。それぞれの専門部の主な活動内容としては、まず教育宣伝部ですが、組合からの情報を組合員の皆さんに展開するとともに、組合員から寄せられる意見の集約を行っています。また組合と組合員をつなぐ通信誌として支部ニュースの発行を行い、それ以外に新入組合員の教育・研修なども行っています。

生産対策部は、労働時間の適正管理や、安全衛生面のチェックを担当しています。具体的には、生産事前協議会という会社と組合の協議会があり、会社から残業時間の状況と次月の生産計画状況の審議、そしてそれが適正かどうかを会議の中で判断しています。また残業が適正であるかのチェックのために残業パトロールを行うとともに、各職場の安全・衛生向上のためのパトロールも実施しています。

福利厚生部は寮や社宅、食堂などの会社設備を含む福利厚生全般について、会社と密に意見交換を行い、組合員が少しでもよりよい生活・業務遂

行が行えるよう会社側に働きかけています。また福利厚生に関する組合員からの意見を広く収集し、会社への提案を行っています。

文化体育部は、社員同士や家族を含めた広いコミュニケーションをとることを第一の目的に、各種レクリエーションの企画、運営を行っています。東京、ディズニールランドツアーやクリスマスパーティーなどは家族ぐるみで楽しめるため、非常に人気があります。その他観劇など、常にフレッシュな企画を工夫しながら行っています。

財政部は、横浜支部の財政一般の担当はもとより、ローンの相談やお金にまつわる簡単な講習会などを企画・運営しています。

横浜支部は組合員数も多く、また様々な部門・部署に分かれているため、どうしても組合・組合員相互の連絡が困難になりがちです。そこで各職場から選出してもらった44名からなる職場委員をおいています。職場委員は各職場の相談役などの役割とともに、毎週1回開催される職場委員会において、組合と組合員をつなぐ架け橋となっています。職場委員会では毎週のように活発な討議が行われ、組合員からの意見・要望はどんな些細なことであっても、大切に受け止め議論するよう心がけています。

また年に1回行われる定期大会後には、東京、横浜にある営業部門をはじめ、遠距離のため組合活動と疎遠になりがちな福岡、広島営業部門に出向き、大会の報告をするとともに、懇談の機会を持ちコミュニケーションを図るようになっています。ただ毎回訪問の際に多数の意見をいただくことから、まだまだ不十分であると痛感しています。今年から数年間、団塊の世代が次々と定年退職の時期を迎えることとなります。横浜支部では以前から定年される方々を対象とした昼食会を実施し、これまでの長年の労をねぎらっています。団塊の世代の方々が定年退職され始める中、ものづくりに関する技能の大切さを毎回のよう実感しています。