

◎組合訪問記「小名浜製錬所労働組合」

根本は”人を大切にすること“



●小名浜製錬所労働組合委員長

志賀 春男

しが・はるお

昭和49年4月入社。昭和53年8月～昭和55年7月 職場議長。昭和55年8月～執行委員・組織部長。昭和56年8月～執行委員・調査部長。昭和60年8月～専従・書記長。平成12年8月～執行委員長、現在に至る。



小名労のシンボルマーク
アノード3枚の耳を揃えて並べ、中にできた空間を図案化した。高橋求氏作品。

Q1 小名浜製錬所労働組合の成り立ちと歴史について

志賀 会社の創立は昭和38年で、組合はその2年後の昭和40年4月8日に結成しました。結成当時は、全鉱の全盛時代で非鉄の三製錬の一つと言われ、組合の方も血気盛んでした。よく賃上げ交渉の時にストを打ったことがあります。最高で60日間くらいストを打ったことがあります。結局賃金は上がらなかったという苦い経験を踏まえて、経営側との徹底した話し合いによる交渉を重視するようになりました。昔は、会社の方も、組合がストを1カ月くらい打つことを予算に組んでいたと言われていたほど、ストが常態化していました。1カ月くらいストをやっても、予算に織り込み済みなので会社の方はびくともしなかつたわけです。

小名浜製錬所の開設にあたっては、兵庫県の明延鉱山や香川県の直島製錬所の方からも人が来たので、とにかく、「人の和を大事にしよう」ということを組合結成時から重視してきました。出身地別の県人会などは作らせませんでした。しかし、今では、定年退職者の人たちも出てきたので、地域別のOB会ができています。定年過ぎてからのことまで会社や組合で口出すことはできないのでそういうOB会は認めています。

Q2 現在の組合員数、役員体制などについて

志賀 現在の役員体制は、委員長、副委員長、書記長、執行委員3名の計6名体制で、それに事務員が1名います。昔は執行部が8名いて、事務員も2名いました。私は委員長になって2008年7月で8年になりますが、8年前に組合員が200名程度になると想定していました。現在では、組合員が350名くらいとなりました。執行部も8名体制から6名体制としました。副委員長が安全関係を兼務、執行委員として調査部長、組織部長、安全生産部長の計3名がいます。書記長は専従、委員長の私は半専従ですが残りの4名は非専従です。委員長の私は、午前中はゼロ災プロジェクトについて安全関係の仕事をしています。午後からは組合の仕事に専従、教宣担当を兼務し、機関誌を年4回発行しています。私はその他、地方連合や全労済など外部団体の役員もやっているので、それら外部団体の会議にも対応しています。

執行委員会は、週1回程度開催し、1～2月は丸2日間かけて執行部要求案を作成します。その後10日間くらいかけて計20回くらい職場委員会を開き、要求論議をした上で、最終的に大会で、要求案を決定し、会社に要求書を提出します。大会は、工場敷地内の平成ホールにおいて全員大会を行います。4組3交替制なので、

実際には1の方と3の方・休日の全員に出席してもらい、大会開催時間に働いている2の方には委任状を出してもらおうようにしています。

Q3 小名浜製錬所労働組合の主な活動について

志賀 青年婦人部は2カ月に1回、部会を開いていますが、そこでは、青年婦人部の育成のために必ず勉強会も合わせて実施しています。また、1カ月に2回、10課の職場議長と三役・組織部長との職場議長連絡会議を開いています。各職場の代表19名と三役・執行部の意見交換の場として代議員会を月に1回持っています。そのときの書記は、勉強を兼ねて青年部にやらせています。

青年婦人部の行事としては、1月にボウリング大会、2月にはスキー大会、4月には花見など、レク中心に行っています。それから、退職者OB会として「名友会」があり、会員は180名いますが、組合としてその面倒も見ています。4月に「名友会」総会を開き、年に1回、旅行を開催しています。前回は山形県の銀山温泉に、その前は、長野県軽井沢に一泊で旅行しました。その時には執行部から世話役を1名、必ず同行させるようにしており、旅行の際には会社と組合から補助を出しています。毎回だいたい50名程度参加しています。年に4回友の会ゴルフ大会もやって交流を深めています。組

ゼロ災プロジェクト室で説明する志賀委員長



小名浜製錬所労働組合



組合事務所（書記の小松事務員を中央に、佐藤書記長（右）と志賀委員長（左））

合執行部OB会も年1回開催しています。

花見も毎年結構盛大にやっており、家族も含めて約500名参加します。組合、青婦部による出店が出て、マグロの解体ショーなどもやり、地元の歌手にも出演してもらっています。

小名浜製錬所で一緒に働いている関連企業の組合員との連携をとるために、小名浜製錬関連労組懇を設けて年に2〜3回会合を持ち、共通する課題について話し合いの場を持っています。現在、関連協力会社の方を、約500名抱えています。

連合福島のいわき地区の一員として、メーデー、ゴミ拾いなどボランティア活動にも参加しています。

最近の課題としては、団塊の世代が退職しつつある中で、若手の教育が大きな課題となっています。我々の若い頃と比べて、言葉遣いひとつとっても違ってきています。友達同士はざつとばらんな口調でいいのですが、会社幹部に対して、友達同士と同じような口調で話す若者がいるので、そういうマナー、礼儀というところから、きちんと教育していく必要があると感じています。

労使懇談会は月に2回やっています。三役レベルで1回、執行部全員で1回やっております。労使懇談会のことには「月懇」と呼んでいます。三役レベルの時は損益関係、執行部全員の時には操業状況や翌月の生産計画について話しあっています。そういう月懇の場で、

組合から意見・要望をざつとばらんに述べています。日頃の労使のコミュニケーションを大切にして信頼関係を築いています。

「団塊の世代の再雇用者については、準組合員扱いをしています。今、準組合員の方は約15名いますが、ものづくり技術・技能の伝承という面でも、若手への教育などをやってもらっています。順調に動いているときは全然問題はないのですが、トラブルが起きたときにこそ、先輩方から引き継いだものづくり技術・技能が力を発揮するときにええです。」

Q4 現在、特に重点を置いている活動について
志賀 やはり安全面ですね。関連・協力会社を含めて、重大災害を出さないということです。3年前に、作業中にベルトに挟まって起きた死亡事故が1件ありました。本来挟まるわけがないところに挟まってしまった。その時に監督者からもいろいろ指導がはいり、これをきっかけに、安全対策を抜本的に見直し、ゼロ炎プロジェクトを立ち上げたわけです。ゼロ炎プロジェクトを設置し、関連・協力会社も含めて、ゼロ炎害に取り組んでいます。委員長の私自身が、毎日午前中は、ゼロ炎プロジェクトに詰めて、安全対策に取り組んでいます。

Q5 小名浜製錬所労働組合として現在抱えている課題とそれへの挑戦について
志賀 一つは65歳までの定年延長が予想される中で、再雇用制度の見直しの要求案づくりに取り組んでいることです。もう一つ、頭が痛いのは、休日増の課題ですね。4組3交替をしているものだから、誰かが休んだら、それを必ず誰かが補充しなければなりません。現在、調査部長を中心に、休日増の要求案作りをしているところです。一長一短ありますが、若い人たちにとって、魅力ある職場にするために、知恵を出して良い案を考

えているところです。みんなが働いているときに休むので、どこに行っても空いているという利点は確かにあります。

後は福祉関係の充実の課題があります。オアシスという休憩施設の充実が課題です。もう少し「オアシス」という名前にふさわしい憩いの場所になるような工夫が必要と考えています。オアシスの見直し案を、組織部長が中心になって、私も委員の一人となり、作っているところです。喫煙の人は別枠で施設を設けるようにして、オアシスは禁煙として、靴を脱いでのんびりできるような雰囲気になりたい。会社は組合がやることに反対はしないと言っているのですが、徐々にやるように言っています。

Q6 小名浜製錬所労働組合の伝統の中で、大切にしていること
志賀 先輩から引き継いでいることは、「和を大切にすること」と「希望退職を出さない」という2点です。その根本は、「人を大事にする」という一点につきます。最盛期には約580名いましたが、今まで一回も希望退職をしていないことが組合としての誇りある伝統と言えます。今まではすべて定年退職による自然減によって対処してきました。そういう意味で、人を大切にすることを組合結成以来の伝統として今日まで大切にしていきたいです。そして、組合員との「対話」を大事にしています。組合員、協力・関連の区別無く、挨拶することを心がけています。一人ひとりを大切にするという姿勢は、各人の作業服に従業員一人ひとりの名前が縫い込んであることにも表れています。

職場を回るときに、心がけていることは、現場での従業員の安全のチェックと、一人ひとりの顔色、そして一人ひとりが職場にきちんと楽しんでいるかどうか、見るようにしています。

（文責編集＝金属労協組織総務局）