

◎組合訪問記 「全電線・住友電装労働組合 鈴鹿支部」

「相互信頼」と「相互理解」を大切に 社会の変化にも対応していきたい



支部の組合事務所は、社員食堂の隣にあり、入口横には大きな掲示板が。開放的な創りで、昼休みには労働金庫や共済の手続き、割引チケットの購入などに訪れる組合員も多い。

Q1 労働組合の成り立ち、支部の組合員数、役員体制は？

当労組の前身である東海電線従業員組合、泉電線従業員組合は、ともに終戦直後の1946（昭和21）年に結成されました。1978（昭和43）年に東海電線と泉電線が合併したことから、組合も「東海電線労働組合」に統合。さらに1985（昭和60）年の住友電装への社名変更に伴い、「住友電装労働組合」に改称し、現在に至っています。

鈴鹿支部は、鈴鹿製作所と御園事業所で構成され、組合員数は1982名、うち鈴鹿製作所が1490名（男性1127名、女性363名）。支部役員体制は、委員長、書記長、書記次長2名、執行委員7名（うち女性3名）、会計監事1名の12名体制。職場の代議員は計67名。専門部として、企画部、組織部、福利厚生部、青年女性対策部、教育宣伝部があります。

Q2 労働組合の伝統の中で大切にされているものは？

「相互信頼」と「相互理解」です。労使は、立場は違いますが、

めざすところは同じです。企業の成長・発展、働く者の生活の維持・向上に向けて、誠意を持って相手と接し、互いの意見・主張を認め合い、歩み寄りことで、相互の理解が深まり、納得度も高まります。

また、組合員との対話や組合役員同士の対話でも、全員が納得するまで徹底的に話し合います。春季生活闘争では、アンケートや職場オルグを実施して組合員に方針を説明し、その意見を直接吸い上げて交渉に反映させ、結果についても納得が得られるまで対話を行っています。

Q3 労働組合の特徴的な活動は？

1つは、階層別組合役員教育です。毎年9月に新しい期がスタートすると、中央執行部が各支部の三役を集めて研修会を実施。労働組合の役割、労使交渉、産別（全電線）や地域の運動（地域協議会など）まで、独自力キキラムでレクチャーします。

次に研修を受けた支部三役は、各支部で自ら講師になって支部執行委員の研修会を実施し、支部執行委員は職場の代議員を対象に研修会を実施します。

「伝えられる・伝える」という両方の立場を経験する中で、相互理解が深まり、チームワークが高まると実感しています。



本部中央書記長
松月 強（専従）



本部中央執行委員長
小林 高志（専従）



鈴鹿支部書記長
藤本 晃（専従）



鈴鹿支部執行委員長
中村 順宏

Q4 特に重点的に取り組んでいる活動は？

今年度、労使による「トイレの改善委員会」を設置しました。支部では、意見集約のために労働安全衛生・労働環境、福利厚生などについて、定期的にアンケートを実施していますが、非常に要望が多かったのがトイレの改善です。古い建屋では老朽化が目立ち、数の不足も指摘されたことから、早急に改修が必要があると判断しました。

また、「給食委員会」では、社員食堂のメニューに関する要望を受け、給食業者を交えて改善を進

中村支部委員長と藤本支部書記長は、ともに組合役員歴3年目のフレッシュなコンビ。連合三重鈴鹿地協の役員も務める。本部の小林委員長は、鈴鹿支部執行委員長を経て全電線中央執行委員を2年務めたのち、2021年度から現職へ。松月書記長も鈴鹿支部の出身、2023年度から現職。

全電線：住友電装労働組合 鈴鹿支部



上／すがすがしい青空のもとでの朝ヨガ。芝生の上で心身をリフレッシュ！
下／青年女性部主催のイベントーBBQ。おいしい体験に深まる交流の輪。

対応しています。

めています。支部だけでは解決できない課題は、本部と共有し、定例の中央労使協議会や時間外労働、福利厚生などの専門委員会と協議しています。有給休暇取得促進の「ミニマム10」運動にも力を入れていきます。労使で8割取得の目標を掲げ、取得率も上がってきたのですが、まだ道半ばです。そこで「最低でも10日」を掲げて独自のポスターやクリアファイルを作成しひとりでも多くの人の目に留まるよう教宣を行っています。

10数年前から継続しているのが「鈴鹿スマイルプロジェクト」です。メンタルヘルズ問題が顕在化したことから、時間外労働のチェックとあわせ、支部役員も相談員を担う体制をつくりました。支部役員は、ハラスメント研修を受け、相談対応にあたります。大事なものは、相談者に寄り添って話を聴き、その希望に沿って必要となる橋渡しをする。背景に世代間の認識のギャップもあると感じます。会社もハラスメント問題には厳格に

Q5 現在抱えている課題やその課題への対応は？

人材確保です。コロナ禍が開けたことで受注が回復し、生産現場では連続操業や休日出勤が増加しています。事務系でも特定部門の残業時間が高止まりしています。労使職場が三位一体で採用拡大をはかっていますが、人材の争奪が激しく悩ましいです。

次世代の組合活動を担う人材の確保・育成も課題です。今年度は中央本部主催の代議員との対話を予定していて、主体的に組合員が活動に参加できるような環境・風土づくりを進めたいと思っています。

また、様々なイベントを企画して組合員の交流をはかっています。最近チャレンジしたのは、野外での朝ヨガ教室やモルック大会。モルックは木の棒を投げてピンを倒し点数を競うスポーツですが、誰でも参加できて楽しめる大好評でした。

また、コロナ禍では、組合活動も制約を受け、リモート会議などが定着しましたが、改めてコロナ後のより充実した活動のあり方について議論を進めています。

Q6 組合活動を進める上でモットーは？ 自身にとっての労働組合とは？

中村支部執行委員長 執行部は常に「組合員の代表」であるということを中心に活動しています。組合員一人ひとりの声を集めて改善につなげるとともに、その困りごとに

寄り添い親身に対応することで、安心して活躍できる職場にしていきたいと思っています。また、組合員が社会やライフスタイルの変化に対応するための、ヒントとなるイベントやセミナーを企画して、より人生を楽しんでいただける提案を続けていきたいと考えています。

藤本支部書記長 私は、職場で働いていた時、業務の中で直接人のために何かをするという場面が少なかったため、労働組合から声をかけられた時、「人のために」取り組むことのできる機会は人生の糧になると思って引き受けました。

労働組合は、労働者の生活や仕事に大きな影響を与える存在です。会社と対等の立場で交渉する団体であるがゆえに、社会の環境変化を捉えると同時に一人ひとりの組合員が抱える悩みをしっかりと聞いて、それを協議・交渉に落とし込んでいくことが大切であると日々感じています。

松月中央書記長 働く者は会社に貢献することが義務であり、それを果たすことで正当な対価を受けられると考えています。働く者が頑張っているからこそ会社に利益が生まれ、その頑張りに応える労働諸条件や賃金制度の改善が行われれば、次の頑張りに繋げることができる。労働組合としてそういう好循環をつくっていききたいと思っています。

小林中央執行委員長 鈴鹿支部の委員長だった頃から言い続けているのは「労働組合は空気のようなもの」。つまり普段意識することはないけど、なくてはならないものであり、無関心ではいられても無関係ではいられない。組合役員歴は通算で10年なりませんが、役職が上がるほどに、人の意見に耳を聴ける謙虚さを持ち、同時に組合員を巻き込んでいける高い熱量をもって活動を進めなければと自分に言い聞かせています。