



vol.453

む	ぎ	こ	む
ぎ	こ	む	ぎ
こ	む	ぎ	こ
む	ぎ	こ	む

THE SUNTORY UNION × 日清製粉労働組合

大変革の時代に労働組合はどう変わり、 どう変わらないでいるべきか



事務局長
堀口 善裕



中央副執行委員長
山田 ゆき子



中央執行委員長
東海林 宏樹

THE
SUNTORY
UNION日清製粉
労働組合

中央執行委員長
山下 恒由



書記長
小森 崇史



書記次長
松本 雄哉

本部が「仲間」から「事務局」になってしまっているという危機感がある

松本 今日はありがとうございます。日清製粉労働組合は、機関誌の日清製粉労働組合時報の愛称を新たに公募し、この号から新愛称の「むぎこむ」として発行していきます。記念すべき第一号のメイン企画は「変化」を大きなテーマとして、今回の対談をTHE SUNTORY UNIONさんにお願ひしました。どうぞよろしくお願ひします。

東海林・堀口・山田 よろしくお願ひします。

松本 いま、コロナ禍で社会がどんどん変わっていついて、僕ら労働組合も否応なく変化を余儀なくされていますよね。サントリーさんの中では、まずこの1年ぐらいの間で、自分たちの意志とは別なところで変わっ

てしまったなと思ってることはないでしょう。

堀口 会議の方法はもうおっしゃる通りで、今までのようにFace to Faceのオンラインチャンネルで結束深めてついでということができなくなった。あと説明会ですね。支部訪問して直接説明ではなく、Webでオンライン合同説明会になってしまった。ただデメリットだけじゃなくて、今までFace to Faceで参加できなかった方、ちょっと時間はなかった、っていう方も参加してもらえようになつたりしたことはメリットですね。

東海林 本部からの説明会を全部Webでやってみて、いいところもあるんですけど、組合員から見ると、Web上でしゃべっている本部って、なんていうか「事務局」みたいに見えるんじゃないか。汗かいている感

て、どう思われているのかなっていうのはすごい心配ですね。



山下 そうですよ。支部訪問とかで、カメラオフの人が多い支部もあって、はじめましての人も結構いるんだけど、顔が見えないから誰か全くわからなくて、そのときはやっぱりWebつらいついて思いましたね。

東海林 「仲間なんだ」って感じとか、「皆さん苦しい僕ら

も苦しい、けど皆さんも頑張っている、僕らも頑張っている」みたいなことを一緒に感じられるような工夫をしていかなきゃいけない、っていうのは多分本部の人は全員感じています。組合員側も「組合ってもうちょっと一体感があったかな」と思っている人もいると思う。

年休取得には「仕組み」と「風土」による心理的安全性が必要

山田 日清製粉さんは、この機関誌以外では、なにか変えていく活動や体制ってありますか？

小森 コロナ前からですが、中期ビジョンをしっかり作ろうというところで、ビジョン策定委員会を本部と支部含めて8名で構成して、新しい志、ありたい姿を決めました。サントリーさんから丸バクリさせていただいた（笑）、ナイスアクション大賞で

も、組合員を巻き込んでいくことに加えて、ビジョン実現に向けて、という目的を付与しました。各支部では、本部の想定より色々やっていたらと思います。

堀口 組合が盛り上がっている、組合が活動しているなっていうのは、支部がいかにいろんなことをやってくれるか、ですよ。このコロナ禍の中で、今までなかった発想で、例えば「地域社会と繋がりをこういうふうに作ります」とか、工場で「食堂の方々が困っているよね」とか、「農家の方が困っているから」とか、フードロスの観点も結びつけて、どんどん支部活動が進化している。

小森 それから、僕らはベースアップと一時金の取り組みをやっぱ中心にやっていて、実はそれ以外の労働条件向上の交渉はかれこれ10年ぐらいやって

いない。2022春闘では、複数項目掲げようということで、具体化を進めています。



東海林 このコロナ禍で休むこととか働くことに対する不安が変わってきていると思いますよね。今までの人事制度で対応できていないでしょうけど。

小森 支部からの要望を踏まえて「病気休暇」について議論をしたときに、感染症のせいで年

するとぐっと進みますよね。

山下 支部長やってた頃の話ですけど、取れないところって上司が取ってなかったりする。それで、上司と話してみると、「俺、休んでもやることないんだよね。お母ちゃんに邪魔扱いされるんだ。でも、みんな取りたいなら取れって言ってるんだけどね」って言うんですよ。そう言われても部下はやっぱり背中見ちゃうところもあるから率先して取ってくれ、ってお願いしたりとかした。その職場職場の雰囲気を取りやすい雰囲気にしていく、風土にしていくために、支部でどう取りやすい雰囲気を作っていくか、話し合いをしていくことが必要かなと思います。

東海林 僕は年間16日をマネージャーもメンバーも全員取るんだっていうのを全社ルールみたいにして、絶対取るんだ、

休が取得しづらくなる、という声もあって。総労働時間の削減に向けて、残業を減らすっていうのも大事なんですけど、年休取得を増やすことをまずやっていくのがみんなにとっていいんじゃないかと思っています。時間単位年休も数年前に入れているんですけど、まだまだ1人当たり平均でいうと5〜6時間ですかね、年に。完全に使っている人ってそこまでいなくて。

東海林 ももとの年休の趣旨として1日単位で取るべきっていうのはわかるんですけど、時間単位年休は今の働き方とか価値観にも合ってる気がするんですよ。

山田 うちの横浜支部では、もっと年休取得日数上げるのにどうしたらいいかっていうことを支部の中で考えてくれて、夏休みとは別に3日間連続で取る日をもう1個作るう、っていう

それがサントリアンだ、と。仕組み化して、毎月の支部協議会で全員のリストを出して徹底的にやった。そしたら、風土がどう変わるか、ルール自体がちょっとおかしいのかを検証していきましよう、っていうのを3年間ぐらいやったんですけど、いろんな声が出てきたんですけど、もう16日取るってのは風土として染みついた。結構ガラッと変わりましたね。ここ何年かで。

組合がキャリア支援をやる時代。会社との差はどこにある？

松本 この前、宮地さん(ザ・サントリーユニオン前事務局長)が出られていた、「不確実な時代における組合員へのキャリア支援とは」というタイトルの対談を拝見したんですね。キャリア支援って本来会社がす

のを始めたんですね。ただ横浜支店って営業所なので、夏休みだとお得意先様もお休みなことが多いので取りやすいけど、そうじゃないところで3日間ってやっぱりハードル高い。それで、あらかじめルールを決めようということになった。ペア制にして、メールは全部ペアに行くように、とか電話の転送も設定して。案件もレベル分けして、こういう案件はペアの人が対応する、こういう案件は課長が対応する、ここまでの緊急レベルのときだけ本人に連絡する、みたいにちゃんとレベル分けをして、心理的安全性を保って、こういうルールがあるから皆取りましようっていうのをやったんですね。組合員だけじゃなくてマネージャーや支店長もみんなできりましようってやったのはすごく好評で。これは社長もすごく喜んでいました

するようなイメージがあって、組合がやる意味って何だろうとか、組合が会社と違う立場でやることって何だろうとか。サントリーさんは今どういう感じでやられているんですか？



山田 今まさに本部活動の方針の中に「キャリア自律」という言葉を掲げて、それに対して組合でサポートするよっていう形で進めています。でも会社との違いってどこだろう、というの

よね。



松本 さっき、心理的安全性ってワードが出てたと思うんですけど、まさにそれだなと思いますね。自分自身振り返っても、休んだときに何か起きたらめっちゃ怒られるんじゃないか、って思うと休めない。

堀口 やっぱ仕組みをしっかりと、風土的にも心理的安全性も担保して、その2つが合致

は本当にやりながらすごく迷ってたところなんです。会社でもライプランに沿ったキャリア支援みたいな、大きいキャリア自律に向けての模索は開始されてますけど、それだけでは手の届かない細かいニーズを組合で拾っていく価値があるのかなと思っていますね。

東海林 サントリーには女性社員も多いので、経営課題として会社側は女性社員をマネージャーにしっかり上げていきたい。でも女性でもマネージャーを目指す人もいるけど、もっとキャリアって多様だし、マネージャーになるだけじゃない活躍の仕方のもっといっぱいあるのにな、じゃあそこを組合がやっていきましようかっていうのが始まりですね。

山田 そうですね。やっぱりわりと若手の方で、これから迎える産休育休でキャリアが分断さ

れちゃうんじゃないかって不安を持って人が多かったですね。自分たちにもこういうの必要だよって下から上がってくる良さっていうんですかね、くられたくない人は出なくてもいいし、本当に悩んでいる人は出ればいいっていうところで組合がやるのもいいのかなと思うんですよね。

松本 会社と違って、話を聞いた結果、何ができるわけじゃないというか、例えばその結果人事異動を配慮できるわけじゃない。そこが難しいと思うんです。

東海林 人事異動みたいな外的要因には僕は触れないんですけど、内的な動機にはアプローチできるんですよね。自分はこういうところ不安で、でもこういうときは生き生きできるとか、そのためにはこういう人の話聞いてみたいとか、そういうときどうやってあの人は乗り越えています。

堀口・山田 うんうん。
松本 いや、でもやっぱり居酒屋で飲みたいですよ(笑)
小森 間違いない!! 居酒屋で飲めないからそのリモート。
松本 あ、時間もあと少しです。これまで「変わる事」について話してきましたけど、最後に、逆に組合として「変わっちゃいけない」部分は何でしょう。

「1人1人の顔が思い浮かぶ」繋がりを忘れないでいよう

小森 〇化を進めても、人を大事にする、繋がりを大事にするみたいところはなくちゃいけない、そういう価値観は変えたくない。関係性を深めていって、その上で労働条件一緒に上げて

えたんだらう、考えたんだらうっていう機会アレンジできる。機会を作ってあげること、寄り添えた、という部分かなとは思っています。

松本 昔に比べてキャリアに悩む人って多いんでしょうか？

東海林 あなたはこうでしょうって決めつけられるのはすごく嫌がる人が多い、でもこういうのがあったら自分ジョインしますみたいな感じはあるかも。支店でレクやりましょうって言うのも意外と集まらないんですけど、例えば社会貢献でゴミ拾いやりましょうみたいなのが逆に集まったりして、今までは集まって楽しく宴会やるのが組合だっというのがありましたけど、集まってやることっていろいろあるんじゃないか、って組合員は思っているような気がします。組合活動全体に、何か新しい色ないと、現状維持は退

いくみたいなことは、労働組合の原点で、大事なような気がします。

山田 制度を考えると、1人1人の顔を思い浮かべること、いうことは、環境変わっても人数変わっても変えちゃいけないことだし、どうしたらそれができるかなっていうのを考えていかなきゃいけない。

山下 本当に他労組から学ぶことって非常に多い。いろんな価値観とか、取り組みを吸収できて、やりたいことがたくさん出てきたことも事実です。でもプラスばかりしてっちゃうと、やることだらけになっていっちゃうので、どこかで引き算をしていかなきゃいけない。そのあたりを見極めながら今後も日清労組が少しずつでも成長できるように、我々としても取り組んでいきたいなと思ってます。お力をまたお借りしたいなと思っ

化に等しい時代だよなって思っていて、新しい活動をしたくなっていうのは常に考えていきたいと思います。



小森 それは本当に共感できます。ビジョンや組織のあり方として示して、少しずつ変わってきてる感じもありますし、これからもっともっと変えていけるのかなと思ってます。

堀口 あとは、社外とのつながりは組合ならではですよ。会

てますので、今後ともぜひよろしく願っています。

社では多分しようと思っても、ビジネス絡んでくると難しいと思う。そこを抜きに話せたり、そういう機会があるのは組合ならではのなっているのは思うけど、それが中々できないのがこのコロナ禍できついなと。

小森 外を見るっていうきっかけにもなりますし、働き方も含めて、どういうことやってるんだらうとか、客観的に自分のキャリアを見つめ直すという意味でも大事かもしれない。そういう企画とかできるといいですよ、まあWeedだと難しいんですけど……。でもWeedでも今、飲み会とかもできるツールがいろいろありますよね。

東海林 そういうのを僕らで言うと、もう居酒屋でやる飲み会が最上だと、これしかないみたいな価値観でいるわけですよ。だから、Weedはサブとして今しようがなくやっているぐらい

東海林 はい、こちらこそよろしく願っています。



68期

支部執行部 メンバー紹介



- 井上 敦喜 支部長
- 島田 健太郎 副支部長
- 岡崎 友晴 書記長
- 菅井 由香 書記局、企画調査部長
- 大場 聖子 組織部長、教育宣伝部長、財務部長

仙台支部



- 平泉 公孝 支部長
- 木村 昭夫 副支部長、企画調査部長、組織部長、財務部長
- 稲員 高節 書記長
- 右松 匠 書記次長、教育宣伝部長、青年婦人部長、共済・厚生部長

函館支部

中央執行委員長



山下 恒由 Yamashita Tsuneyoshi

中期ビジョンの2期目がスタートしました。昨年に引き続きコロナ禍での活動となりますが、今期も新しいことにチャレンジし、皆さんにとって組合が「もっと身近に感じる存在」となるよう活動を進めて参ります。

書記長 (ハッピーライフ部)



小森 崇史 Komori Takashi

2歳の娘を溺愛する顔芸書記長の小森です。歴史を尊重しながら、未来に向けた改革に全力を尽くします。組合活動に唯一の正解はありませんが、皆で議論して決めたことが今の最適解と考えます。ともに頑張りたいと思います！

中央執行委員 (支部活動運営部)



遠藤 沖広 Endo Okihiro

支部活動運営部として、支部活動の活性化、本部と支部の連携強化に向け取り組んでいくためにも、今期は支部とのコミュニケーションを大切に、本部と支部の架け橋となるよう頑張っていきたいと思いません。今期1年間よろしくお願いたします。

中央執行委員 (広報部)



三田 裕継 Mita Hirotsugu

2期目となります。広報部担当として、「中執のミタ」の主役を務めながら組合活動の見える化を推進します。今期は支部訪問や労使協議等で活発な議論が出来るように、各社の理解を更に深めていきたいです。

中央執行委員 (ハッピーライフ部)



明瀬 太志 Myouse Hiroshi

所属は日清製粉の東京営業部です。明瀬(ミョウセ)は発音が難しいのでピ・ヨンセと呼んで下さい。中央執行委員一年目の新人なので仕事が未熟な分は笑顔と勢いで補っていかうと思います!!! 宜しくお願い致します。

第68期

中央執行委員会 メンバー紹介

中央副執行委員長 (支部活動運営部)



赤木 剛 Akaki Go

気付けば中執3年目になってしまいました。それだけ集中していたと思いたい…。今期から、【くみあいじほう】が【むぎこむ】に変わり、私も役職が変わるので、気持ちも名前も新たに頑張っていきたいと思っています。麦混剛

書記次長 (広報部)



松本 雄哉 Matsumoto Yuya

組合にとっても自分にとっても初めてのことばかりの1年が終わってみると、体重は現状維持。小森書記長のように一回り大きくなりたい(何が?)。いつか再び皆さんと二日酔いになれる日を楽しみに頑張ります。

中央執行委員 (ハッピーライフ部)



佐々木 洋治 Sasaki Yoichi

2期目となります。まだまだ組合活動自体も難しい状況で、直接お会いすることもできませんが、皆さんの絆は大切に、一緒に工夫しながら活動していきたいと思っています。今期はハッピーライフ部としてより良い組合を築いていこう頑張ります。

中央執行委員 (支部活動運営部)



松尾 成樹 Matsuo Shigeki

今期より中執を務めます。組合を身近に感じてもらう、ワクワクする組合活動に取り組んでいきます。『難が有るから「有難いこと」難が無いから「無難なこと」をモットーに全力で「無難なこと」に突っ込んでいきますのでよろしくお願い致します。



武士 和直 支部長	増田 祐太郎 企画調査部長
大沢 広志 副支部長	多田 恒星 組織部長、共済・厚生部長
踏分 湧太 書記長	小野 円香 教育宣伝部長
武井 友里恵 書記次長	永松 義裕 青年婦人部長
櫻井 賢克 書記局	野田 葵 青年婦人部長
岩井 克機 書記局	長津 昂平 財務部長A
西村 圭史 書記局	田川 祐真 財務部長B

東京支部



窪田 秀将 支部長	南部 祥宏 企画調査部長、共済・厚生部長
萩原 和俊 副支部長	野中 信吾 組織部長、教育宣伝部長
永江 清史 書記長	宇野 美孔 青年婦人部長
清水 美里 書記次長	堀口 真未香 財務部長
大木 愛絵 書記局	
山本 真利亚 書記局	

本社支部



花岡 洋一 支部長
角田 篤 副支部長
中島 智昭 書記長
荒井 幸好 書記次長、教育宣伝部長
赤羽 秀幸 企画調査部長、組織部長、共済・厚生部長
沓掛 聡美 財務部長

上田支部



井上 和憲 支部長	永井 由佳里 書記局
村田 祥之 副支部長、組織部長	猪狩 広志 書記局
前田 貴宏 書記長	辰己 涼也 教育宣伝部長、青年婦人部長
森田 智哉 書記次長、企画調査部長	栗田 利明 財務部長

館林支部



溝 康司 支部長	青木 康祐 企画調査部長、教育宣伝部長
西原 隆典 副支部長	池田 圭志 組織部長
飯見 剛 書記長	今井 美穂 青年婦人部長
吉藤 孝行 書記次長	実法 茂 財務部長
駒田 匡美 書記局	田中 秀和 共済・厚生部長

名古屋支部



益田 翔 支部長	鈴木 匡 組織部長
秋竹 忠寛 副支部長	石丸 千晶 教育宣伝部長
塚本 浩次 書記長	佐藤 晃彦 青年婦人部長
西田 和樹 書記次長	津野田 貴大 財務部長
西野 和則 企画調査部長	

鶴見支部



齊藤 尊 支部長	佐久間 恵 組織部長
鈴木 政則 副支部長	服部 照久 教育宣伝部長
安井 良 書記長	佐藤 勇翔 青年婦人部長
宮内 祐介 書記次長	松崎 光洋 財務部長

千葉支部



川口 亮太 支部長	九里 啓太 組織部長
多田 日菜子 副支部長	鳥井 昭良 教育宣伝部長
島津 浩介 書記長	岡 千尋 財務部長
河原 尚人 書記次長	海老原 脩 共済・厚生部長
青木 由紀恵 書記局、企画調査部長	

上福岡研究所支部



東 晃弘 支部長
 佐藤 幸作 副支部長、企画調査部長
 黒田 隆 書記長
 大西 眞司 組織部長、教育宣伝部長
 佐藤 勝行 財務部長

坂出支部



平松 昌夫 支部長
 森本 真一 副支部長
 鈴木 計弘 書記長、書記局
 新田 哲也 書記次長、企画調査部長
 堀川 知希 組織部長
 田口 里恵 教育宣伝部長

岡山支部



中谷 太一 支部長 沓名 由希子 企画調査部長
 相原 佐紀 副支部長 村上 香織 組織部長、教育宣伝部長
 加藤 里菜 書記長 川村 祐輝 青年婦人部長
 荻野 和洋 書記次長 渡邊 峰大 財務部長

名古屋営業所支部



斧田 礼人 支部長
 道券 幸弘 副支部長、共済・厚生部長
 古川 徹 書記長
 樋口 昇 書記次長、財務部長
 下田 達也 企画調査部長、青年婦人部長
 蟹江 光生 組織部長、教育宣伝部長

知多支部



酒井 豊和 支部長
 横田 勝 副支部長、組織部長
 山田 剛也 書記長
 松尾 真澄 書記次長
 巽 友樹 企画調査部長、共済・厚生部長
 斎藤 努 教育宣伝部長、青年婦人部長
 遠藤 太架雄 財務部長

福岡支部



栗林 伊織 支部長
 宗 由里子 副支部長、共済・厚生部長
 白木 宏和 書記長
 森永 えりか 企画調査部長、組織部長、教育宣伝部長
 成松 祥子 青年婦人部長、財務部長

福岡営業所支部



角田 久幸 支部長 片山 優海 組織部長
 相本 能良 副支部長 宮本 慶弥 教育宣伝部長
 中西 匡志 書記長 村中 亮佑 青年婦人部長
 佐々木 孝行 書記次長 馬淵 貴弘 財務部長

東灘支部



濱口 優司 支部長
 中村 太一 副支部長
 町田 直毅 書記長
 山本 凌太郎 書記次長、書記局
 海老原 遥 企画調査部長、組織部長
 小島 里野 教育宣伝部長、青年婦人部長
 田中 里香 財務部長

大阪支部

ナイスアクション大賞

for Vision

結果発表！

目標の達成度
 組織部長からの働きかけもあり「所定外労働時間を正確に勤務表に反映できていない人」は6・8％と目標を達成。そのほか、「鶴見支部チャレンジ（組合員の健康増進、社会貢献活動の推進、コミュニケーションの場づくりのための画像応募企画）」「鶴見女子会議」などユニークな活動が行われました。

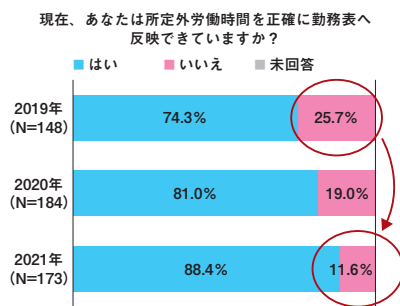
目標のビジョンへの落とし込み
 名古屋支部に次ぐ9個の活動目標を掲げており、活動の柱①～⑥までを網羅的に支部活動の目標に落とし込んでいた点を高く評価しました。



鶴見支部



やりがい・楽しさ
 このコロナ禍の中でも何かできないかと、全支部の中で最も楽しく、やりがいをもって組合活動に取り組む様子を感じられました。



目標の達成度
 「36協定の勉強会」や「労使協議の最大化」については実現に至らなかったが、具体的な所定外ヒアリング活動や啓蒙活動の結果、「所定外」が着実に減少している点を評価しました。



東京支部



- 今回の選考にあたってのポイント
- 1 目標へのビジョンの落とし込み
 - 2 目標と取り組みの難易度
 - 3 目標の達成度
 - 4 組合員の巻き込み度
 - 5 やりがい・楽しさ

目標と取り組みの難易度
 G本社、製粉、フーズ、エンジニアリング、ファルマ等様々な事業会社の組合員が計110名以上所属している中で、難易度が高い目標と具体的な行動計画を掲げていました。

目標のビジョンへの落とし込み
 「所定外ヒアリングを適度なタイミングで実施し、実態記録の定着を図る。ヒアリングの結果、対応が必要な場合は会社側と話し合い、労使一体となり、解決を目指す」「賞与支給月にフィードバックアンケートを実施し、その結果を労使協議で会社側に報告し、人事評価の運用のチェックと改善を目指す」など活動の柱②・④・⑥が適切に落とし込まれていました。



上福岡研究所支部



組合員の巻き込み度
 ヒアリングや支部アンケート、社会貢献活動、意見集約など多方面にわたって積極的に組合員を巻き込んでいました。

目標の達成度
 ヒアリング対象者の負担とならないように、対象者に近い執行役員が相談に乗る形で適宜ヒアリングを実施し、本音を引き出すなど、目的意識をしっかりと持ってヒアリングが行われていました。また、賞与面談に関する支部独自のWEBアンケートも回答率100%を実現し、会社側と有意義な労使協議が行われていました。

柱②所定外労働に関するヒアリングと対応
特に活躍した人
 ・西役、フーズ、エンジニア選出の執行役員
取り組みの概要と実績
 ・所定外労働時間アンケートを執行役員全員で共有し、ヒアリング対象者の「ウケアップ」→ヒアリング対象者の負担とならないよう、対象者に近い執行役員が相談に乗る形で適宜ヒアリングを実施し、本音を引き出した。（対象者はフーズ、エンジニアが多め）
 ・ヒアリングの結果、要対応と判断した場合は、会社側と話し合いの場を設け、労使一体で解決策を検討。組合本部にも情報を共有。
 →今回はフーズのグループリーダーと組合側（支部長、書記長、フーズ選出執行役員）で2回話し合いを実施し、各1時間ほど現状実情を共有し、対策を検討した。
 Ex.「PC印刷時間の確認（相違があれば指摘）」、「所定外労働のルールを毎日の朝礼で周知」
今後
 ・組合本部主催のアンケートで、実態記録ができていないと回答した支部員は7名。7月の支部労使協議で、会社側に結果を報告し、労使一体となって解決を図る。

やりがい・楽しさ
 活動結果報告時の「質の高い組合活動を展開した自負がある」との自信に溢れた言葉に表れているように、大きなやりがいと達成感を感じました。

中執のミタ

第4回 「そもそも、労働組合って必要？」



登場人物



天の声
突如現れた謎の人物。この組織は謎の人物しかいないのか。しかしこのシルエットにはどこかで見覚えがあるような？



中執のミタ

軽い気持ちで中央執行委員に就任し、もうすぐ1年。コロナが収束したら人の金で焼き肉を食べまくりたい。あとお寿司も食べたい。



書記長のコモリ

日清労組のザ・中間管理職。日々、よく言えば個性的なメンバーの間で、せめて肉体的に存在感を放つべく、増量。

⚠️ 登場人物は想像上の存在です。類似する実在の人物への誹謗中傷等はお止めくださいますようお願い申し上げます。

- ミタ** 「コモリさん俺最近悩んでるんだけどあるんですよ。」
- コモリ** え、まだガッキー引きずってるの？
- ミタ** なわけないじゃないですか。もうガッキーの時代じゃないです。
- コモリ** お前いま絶対だれか敵に回したぞ。じゃあ今は誰の時代なんだよ。
- ミタ** 小泉今日子。
- ミタ** やっぱ時代は我が石川県の生んだ絶対エース入浜辺美波ですよ。
- コモリ** ……いま誰かいなかった？
- ミタ** 浜辺さんのCMも最高ですよ。組合費も払いでいいですか？
- コモリ** いやこっちの話聞いてっ。
- ミタ** それで、俺が悩んでるのはですね、組合ってなんのためにあるんだろっ、ってことなんです。もうこれが気になって夜しか寝れません。
- コモリ** パワープレイが過ぎる。だいたい夜寝られれば十分だろ！
- ミタ** 学生時代は昼も夜も寝たのに…。
- コモリ** ほんとに大学出た？
- ミタ** やだなあ、保育園時代の話ですよ。小森さんお昼寝の時間なかったんですか？
- コモリ** ……は？



目標の達成度

コロナ禍ということもあり、実施できなかった活動が複数見られました。それでも代替手段を講じるなど試行錯誤し、努力を積み重ねている様子が感じられました。今後は、集合開催にとられない多様な方法での組合活動を検討していくことも必要です。

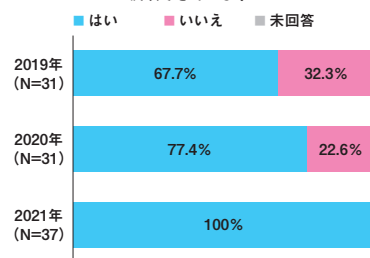
目標のビジョンへの落とし込み

全支部中最多となる計13項目の活動目標を立てており、活動の柱①～⑩までを網羅的に支部活動の目標に落とし込んでいた点は非常に高く評価しました。

名古屋支部



現在、あなたは所定外労働時間を正確に勤務表へ反映できていますか？



目標の達成度

2名体制（製粉・加藤氏、フーズ・山本氏）でのヒアリング活動や36協定の周知徹底を図った結果、支部の目標を上回る「過少申告ゼロ」を全営業支部の中で唯一、最も早く到達した点は高く評価しました。特に、ヒアリングにより「残業時間の繰り越し問題」が判明した際に、支部執行部から上司へ迅速かつ適切にアプローチした点は素晴らしいです。

名古屋営業所支部



目標の達成度

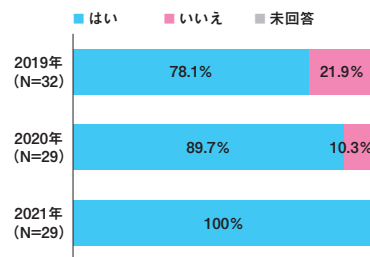
支部独自でフードドライブ事業に関するリサーチを行い、社会福祉法人 知多市社会福祉協議会に食品を144個、34kg寄贈するなど、他支部の模範になるような取り組みがなされました。また、アンケート結果をもとにしつかりと会社と議論し、会社側も真摯に受け止めており、課題解決に向けたきっかけづくりが行われていました。



知多支部



現在、あなたは所定外労働時間を正確に勤務表へ反映できていますか？



やりがい・楽しさ

製粉工場の中でもいち早く「過少申告ゼロ」を実現し、達成感が得られる取り組みが進められていました。

組合員の巻き込み度

清掃活動など組合員だけでなくM層も巻き込んで取り組んでいる。また、工場・営業部全体が協力的な姿勢を示していました。

岡山支部



労働組合のいま

ミタ そういえば、そもそも労働組合っていつからあるんですか？

コモリ 労働運動のはじまりは18世紀のイギリス産業革命ともにある。機械による大量生産が生まれたことで、「雇われて働く人」が大量に発生したから。「雇われ側」は労働条件を過酷にすればするほどもつかるから、労働者側が結束して戦うのは自然の成り行きだね。

??? ちなみにですね、日本の労働運動は日清・日露戦争ごろの1900年前後に始まっているんですよ。でもここから戦前までの労働運動は社会主義・共産主義的な色合いが強くて、厳しい弾圧を受け続けたんですね。なんといつても共産主義は、当時戦争の相手だった中国の思想なんで。

ミタ なるほど。勉強になります。

コモリ いや、なぜか自然に受け入れている感じになってるけど、誰？

??? 天の声、長野県在住のゆ蔵です。よろしくお願ひします。いや、よろしくお願ひしますあつちあつち！

コモリ ますい、情報量が多すぎて脳が理解を拒否している。いや、逃げちゃダメだ逃げちゃダメだ逃げちゃダメだ……。

ミタ やっぱ労働組合って「闘争」とか「スト」ってイメージありますよね。

てイメージありますよね。

天の声 戦後ははるくの労使関係は、やっぱりあれですねえ、「労」と「使」がいまほど対等ななかったんですよ。景気が悪ければ会社は雇用調整や合理化をして、組合はそれに数の力で対抗する、っていうことにはなるんですね。1956年が有名な「もはや戦後ではない」の経済白書が出された年なんですけど、このすぐ後の1959年に、「三井三池争議」が起きるんですね。

ミタ 三井三池争議、「コモリさん、知ってます」。

コモリ いや、冷静になろう。誰が言ったかではなく何を言ったかが大事だ。「ホン、三井三池争議は、まさに「闘争至上主義」の敗北のきっかけかもしれない。三井三池炭鉱は、福岡県から熊本県あたりに広がっていた大きな炭鉱だ。エネルギーの主力が石炭から石油に代わるにつれて、石炭需要が落ち込んで、会社は人員削減・指名解雇を行うことになる。これに対して、三池労組が3000日以上及びストライキを行ったのが三井三池争議だ。

ミタ 3000日……1年も休みって最高じゃないですか。

コモリ 給料が出ればな。この間、三池労組の組合員はほかの組合からのカンパ金で生活していたわけだが、カンパだってずっと続くわけじゃないし、どんどん生活が厳しくなって、内部分裂して組合員同士で抗争も始まってしまった。警察と

天の声 他には？

ミタ 他？ えーと、あれですね。あのー

天の声 やっぱ信頼できる仲間がいるっていうのもいいですね。

ミタ あ、はい。

コモリ あのミタが押されているとは……。天の声……やるな……。



天の声 というようにいろいろありますが、「よい職場」であるためには、「①安定・安心して働ける」「②自分の意見を自由に発信できる」「③仕事に誇りを持てる」「④頑張る人が報われる」、このあたりが大事、ですね。

ミタ あ、はい。

も衝突し、最終的には中央労働委員会のあっせんでも、三池労組側にとっても不利な内容で決着することになった。

ミタ ストライキ3000日の意味よ！

天の声 この「教訓」がですね、企業の本質的な課題への対応は闘争では解決できない、という前提に立ち、労使協議によって問題解決を行う、という現在の労使関係への歩みにつながっているんじゃないですか。

コモリ ええとここで入ってくるやん。

天の声 いやあそれほど。

コモリ いや褒めてませんか。

いま、労働組合の存在意義ってなんなのか、という話



ミタ するってえと何かい？ 近頃の組合ってのは、結局何をやってるってわけなんだい？

天の声 それって自分ひとりで実現できますか、ということなんです。

ミタ そういう職場を作るのは会社の役割じゃないんですか。人事部とか。

天の声 会社の役割でもありますがねえ。あるいは働く一人ひとりそれぞれがやるべきことでもある。けど、一人の力や、企業組織だけの力では不十分、ともいえるわけですね。

コモリ そこに企業組織と対になる労働組合の目的と役割がある。会社の作る制度が正しく運用されているのか、働く環境の変化に会社は対応できているのか、会社の政策は現場の実態と合っているのか、不正なことがなされていないか、「中の人」である組合員からの「チェック」が正しく機能することが、よい職場を作り、会社の発展につながる、最終的な結果として利益の分配としての「時金や賃金に返ってくる」ということになる。

ミタ てことはですね、組合自体が世の中とか、会社の中のことを正しく理解していないとダメなことですね。時代に合わせて変わっていく必要があるというか。

コモリ そりゃそうですよ。

天の声 そりゃそうですよ。

ミタ だから結論は、やっぱりもうガッキーの時代じゃないってことですね。

コモリ 未練タラタラじゃねえか！

退任者からの メッセージ



三本 良一

Mitsunoto Ryochi

65期より製粉選出中央執行委員、66期から2年間副委員長を務めさせていただきました。私が中央執行委員になってからは組合の変革時期とも重なり激動の期間だったように思います。二年制の運動方針撤廃からビジョン作成、中央執行委員の専門部制、ナイスアクションへの取り組みなど、皆様から多くの変化を感じ取ることができたのではないのでしょうか。これらの取り組みについても支部執行

部をはじめ組合員の皆様のご協力があったからこそ実現できていると思っています。専門部制では支部活動運営部を担当させていただき、支部の皆様にはコロナ禍にも関わらずナイスアクション大賞の取り組みなど、多くのアイデアを出し合い、新たな取り組みに繋げていただいたことについて改めて感謝申し上げます。また普段の会社生活では出会うことのできなかったグループ内各社の組合員の皆様やフード連合を通じて別単組の方とも交流が出来たことは、とても貴重な経験となりました。今後は中央執行委員で得た経験や知識を生かし業務に励むとともに、一組合員として日清労組の更なる発展、変革に寄与できるように努めて参りたいと思います。3年間、本当にありがとうございました。

定期大会 報告

第68回定期大会は、2021年8月24日、完全WEB会議形式にて実施されました。

昨年の第67回では、本社・東京支部のみが会場に参加し、そのほかの支部は書面表決書の提出という極めて異例の状況で行われた定期大会ですが、今回も本来の集合形式による実施はできませんでした。

大会では、すべての議案が満場一致で可決され、第68期がスタートしました。今期もコロナ禍の中、本来の組合活動が展開できない状況にあります。結果としてWEB会議をはじめとしたITツールの活用が大きく進

んだことはコロナ禍の「功」と言えます。この「労働組合時報」も新たな装いとなりますが、労働組合そのものも新しいありかたを模索していく時代になっています。「効率的であること」そして「泥臭くあること」を両立する労働組合であることを目指し、今期の組合活動を皆さんとともに、行っていけます。

