

# 人間らしい生き方を常に求めた

## その活動を振り返って

広島県・元帝人労働組合三原支部支部長・吉中 数則

戦後、公布された労働組合法のもとで、労働組合が次々と結成されたが、労働者の生活は、生活の名に値しない困窮のどん底にあり、飢餓から抜け出す生活対策におわれながらも、先輩諸氏は仲間達の幸せを求めて組織づくり、作業・労働環境や労働条件の改善に大きな汗と苦勞を伴いながらも心血をそそぎ、今日の労働組合の基礎を築かれた。

その先輩諸氏の指導を受けながら、高度経済成長時代にバトンを受けたのが私達の年代であった。

私が組合活動に携わることになった当時(昭和48年)の帝人三原事業所は、ナイロン事業を中心に、他の5事業から構成される複合事業所として活力に満ちていた。

帝人労働組合三原支部は、男性2,200人、女性450人の組合員で構成され、多くの組合員はナイロン製造に携わっていた。

複合事業所であるがゆえに勤務形態も、日勤、3組3交替(3/3)、4/3、4/2、2/2、5/1交替勤務と24時間工場はフル稼働し、組合員の思い、要望、苦情も様々であり、日々の苦情処理のために夜も家に帰れない時も多くあった。

### 弱者の側にいるのは労働者

当時の私の行動を支えたのは、人を思いやる心の大切さを父・母から常に教わり、一方で不公平を許せない感情の強さが労働運動に身を投じるきっかけであったと思う。

時は流れ、いつの間にか35年が過ぎ、いよいよ還暦を節目に後継者にバトンを渡す時がきたが、昭和48年10月の第一次オイルショック以降の経済環境は、目まぐるしく変化の様相を示し、私共の事業も生き残るための様々な対策を講じてきたが、その都度求められる人員対策ほど辛く苦しいものはなかった。

労働運動はいつも手探りで教科書はどこにもない。組合員とその家族の幸せを常に思いやる熱い気持ちで事に対処してきたが、現実はいつも弱者の側にいるのは労働者である。

現在は、主力のナイロン事業の撤退を始め、3つの事業の撤収で組合員数も1/10に減少し、残る2つの事業の育成強化を図りながら、明日の復活を目指して様々なプロジェクトに挑戦している最中である。

日本の労働組合は、企業別組合であるがゆえに、経済の動向を抜きに労働運動は語れない辛さはいやと言うほど経験してきた。

高度成長——低成長——安定成長——バブル経済と破壊、グローバル化(世界大競争)とその時代、時代の経済情勢に振り回され翻弄されてきた。

特に経済のグローバル化は、私達が固く信じ推進してきた人間尊重に基本を置く生産性運動(生産性三原則)にも大きく課題を投げかけて久しい。

生産性三原則の基本理念が今日的にどうあるべきか、政労使三者の再確認が強く求められている。

経済・産業・社会保障・金融等々、今日まで日本で培われてきた多くの諸制度は、制度疲労と国際化の両面から大改革を求められ、特に経済活動の面においては、益々進展するグローバル化の中、資本主義社会は一段と熾烈化し大競争が繰り広げられているが、いつの時代でも弱者は労働者である。

この一面を見る限りでも、労働組合の存在意義は極めて大きく、その必要性は益々強く求められている。

### **35年間の運動の原点**

確かに食べる物に事欠く時代ではないが、労働者の置かれている立場はいつの時代も変わっていない。

戦前・戦後そして今日の労働運動もお互いを助け合い、人間らしい生活を追求する運動の原点は何も変わってはいない。

私は組織内活動に加えここ20年近く、他労組の仲間の皆さんに困窮のドン底からお互いを助け合い人間らしい生活を求めて団結し、労働運動に情熱をそそぎ先輩諸氏が築いた労働運動の必要性とその原点、戦後飢餓線上をさまよいながらも、地域や職場から湧き上がってきた相互扶助を目的とする労働者福祉協議会の運動等の原点を知らせる活動に力点を置いてきた。今何よりも強く求められているのは、次代を担うリーダーの育成である。

まず原点を知り、それを基本に今日、そして将来あるべく労働運動の姿を追求して欲しい。その思いから精一杯の努力を傾注してきた。少なくとも手応えは感じている。

私の35年間の組合活動は、変化著しい時代に振り落とされたくない様、組合員とその家族をどう守っていくか、毎日毎日が精一杯でまったく先の読めない不透明な時代の中の活動であった様に思う。

その様な背景の中で、組合役員として1人の人間として心に残る、忘れる事の出来ない必死で取り組んだ活動がある。

### **人間らしい生き方を求めた**

#### **女性の2交替早朝勤務解消への取り組みであった。**

繊維産業に働く女性にとって2組2交替勤務は、宿命的な勤務であるとは言え、早朝勤務の辛さは心身共に女性を苦しめる労働であった。

家庭生活においては、母であり妻、そして主婦として様々な領域においてかかる負担は自由のきかない身を休めることもできない辛い環境の中に置かれていた。

帝人労働組合は昭和32年、早朝5時出勤を5時30分に改善した経緯はあるが、以降改善策は見出せなく、女性の様々な訴えを抱えながら我慢の時間が過ぎていた。

もちろん、早朝勤務の緩和は避けることの出来ない最重要取り組み課題であることは言うまでもなく、様々な改善活動に取り組んでいたが、抜本的解決策はなくジレンマに

陥っていた。

そんな折、昭和52年の夏、組合主催の臨海学校での出来事である。

「組合のおじちゃん、お母ちゃんは私が寝ている時にお仕事に行くの・・・どうして・・・お友達はいつもお母さんとお風呂に入ってるし、ごはんも一緒に食べているのに・・・」

小学校4年生の女の子の訴えである。私は、2交替勤務の母を持つ子供の語りかけに返す言葉に詰まった。

素直な心で語る子供の訴えに私の心は尋常ではいられなかった。何としても子供の思いを叶えてやりたい。家族の団らんを増やしてやりたい。

私の全身に火が点く思いを覚えている。

### **今までの延長線上では何も前に進まない!**

- ① 2交替勤務の女性の生活実態を改めて調査する。
- ② その実態を三原地区全体の問題として受け止める。
- ③ 全組合員の取り組み課題とする。特に男性の協力は不可欠。
- ④ 会社の全面的、積極的姿勢を求める。

等々、目標に向けてのプロセスを頭に入れ、具体的な行動に入った。

当時の2交替勤務は昼夜を直線でつなぐ典型的な2組2交替で、早番が5時30分～13時45分、後番が13時45分～22時と、1週間単位で交替する。後番の場合、帰宅する公的な乗り物も無く、家庭を持ちながらも仮眠所に泊まる人も多数見られた。

若い人の定着率も極めて悪い勤務であった。

特に昭和30年代は、2交替通勤バスの導入、女子通勤浴場の設置、託児所の設置、哺乳所の充実、独身者の為の夜の健全娯楽施設への対応、等々が組合の活動の大きな柱として常にあった。

### **まず、全員アンケートから**

まず昭和53年春、2組2交替勤務者の女性組合員全員によるアンケート調査を開始した。

アンケート調査の結果・・・

- 小さな子供達の寝顔を見ながら出勤するのは辛い。
- 子供の健康状態もわからず出勤するのは心残り。一日中気に掛かる。
- 暗い内に子供を背負って子守さんにあずけ、後を追うのを振り切って出勤するのが辛く悲しい。
- 家族と一緒に朝食・夕食がとれない。
- 休みが取れないので参観日に行ってもやれないのが辛い。
- 睡眠不足からいつも神経がピリピリしている。
- 家族の朝食、子供の弁当の準備のため、3時には起床しなければならないが、冬場はきつい。

等々、様々な生活実態が訴えられており、早朝出勤の改善と、休日取得に対する声が最

も多く出された。

### 交替勤務の改善申し入れ

この女性達の切実な思いを実現させるべく対策を一步一步前進させた。

当時は事業の生き残りを図るため、減量経営が強力に押し進められており、特に希望退職後の取り組みであったが、生産性の低下・人員増・コスト増をきたさない事を前提に努力すれば改善できる信念のもと、本部との連携を図り支部の機関にかけ、組合として改めて研究・検討グループを設置し調査を行い、昭和55年4月労使協議会の場を通じ2組2交替勤務の改善申し入れを行った。

昭和55年8月、女性組合員の切実な訴えを強く受け止めた組合と、積極的な姿勢を見せた会社による合同の労使研究会と、組合独自のプロジェクトチームが大きな目標に向かって活動をスタートさせた。

様々な角度から議論・検討は重ねられたが、何しろ製造工場全体を巻き込んでの対策であるため、1つのシミュレーションには数ヶ月単位を要した。

労使による取り組みを開始し、実に3年の月・日は流れたが、2交替勤務者の生活改善は、早朝出勤の改善のみでは解消しない。後番の終業時間も繰り上げる方向で検討は尽くされていった。

- ① 早朝勤務の解消(早番)・終業時間の繰上げ(後番)を実現するためには様々な勤務体制をもつ製造工程全体を見直す必要があり、4/3交替・3/3交替・4/2交替・2/2交替・日勤の内、交替勤務は、4/3・2/2交替の2種類の大班構成化にすることで、早朝出勤を5時30分から7時45分(2時間15分繰下げ)、後番の終業時間も22時を20時45分(1時間15分繰上げ)の実現が可能となる。
- ② 早番の出勤時間の繰下げ、後番の終業時間の繰上げで、4時間30分のダブリ時間が発生するが、多能化による職務領域の拡大を図ることによって問題を解消する。
- ③ 1日の労働時間も日勤者と合わせて、実働8時間・休憩45分とする事で年間休日が12日増加可能となる。

### <2組2交替改善前との比較>

	改 定 前	改 定 後 (現行)
就業時間	朝 5:30~13:45 } 夕 13:45~22:00 } 実労 7 時間 45 分	朝 7:45~16:30 } 夕 12:00~20:45 } 実労 8 時間
年間休日	公休 92日 } 特定休日10日 } 102 日 52日は暦上の日曜日の数。 残り40日は6,7,8,9月の各月に4日、 残りの各月に3日	公休 104日 } 特定休日10日 } 114 日 (通常の日勤指定公休制度に準ずる)
勤務体制	① 4組3交替 ② 4組2交替 ③ 2組2交替 ④ 3組3交替 ⑤ 日勤	① 4組3交替(旧来の4組3交替・3組3 交替・4組2交替を統合) ② 2組2交替(旧来の2組2交替・日勤 を統合)

ついに、2組2交替で働く女性達の悲願を達成する事が出来た。

この事は・・・

- 2交替勤務で長年苦勞してきた女性組合員の熱い訴えを、労使・全組合員が自分の事として強く受け止めた。
- 設備改善投資を始めきめ細かい配慮等、積極的に対応した会社の姿勢。
- 大班構成・多能化への挑戦等、前向きに取り組んだ全組合員の姿勢。

これ等、労使・関係者の弛ない努力の成果であり昭和59年1月新体制はスタートした。

### **初めて手にした家族団らん!**

多くの女性は入社以来、20年、30年と当たり前の様につらい勤務に携わってきた。その女性達の声が職場から届いた!

- 朝は家族と一緒に食事ができ、家庭も明るくなりました。
- 夫婦のスレ違い生活が解消できました。
- 何よりも子供との触れ合い時間が増えました。
- 夜は9時からの連続テレビドラマが見られる様になりました。
- 睡眠時間が十分取れるので、体調が良くなりました。

等々・・・

最後に、1人の女性が早朝出勤の最後の日、朝3時に起き食事の準備をしている時、テーブルの上に娘さんからの手紙があった。

「長年にわたる辛い勤務に耐えながら、家庭を守り私達を育てて頑張ってきてくれたお母さんありがとう。」

その感謝の手紙を披露された時、1人の人間として熱いものが込み上げてくるのを押しさえきれなかった。

以上