

「労働組合」の役割と 「パンテックユニオン」の活動について

執行委員長

関 谷 久 之

自分ことをまず「労働者」と 認識してください

せっかくの休日にもかかわらずフレッシュセミナーに参加していただき本当にありがとうございます。まずはじめに2ヶ月間の試用期間を終え新しくパンテックユニオンの会員になったみなさん方を心から歓迎したいと思います。

2ヶ月前に初めてお会いした際、私はみなさんにいくつかの質問をしました。一つ目は「みなさんは自分のこと『労働者』だと思いますか?」という質問だったのですが、全員の方が「そうは思わない」という返事をされました。二つ目は「ではみなさんはボランティア(無報酬)でこの会社に来るのですか?」という質問でしたが、この質問にはみなさん「No」と答えられました。私はその時みなさんに、「『労働者』とか『労働』という言葉に対してみなさんはダサイとか暗いとかいった先入観やイメージとしての忌避感をもっているかも知れないが、会社に就職し、そこで働いてその対価として収入を得る人のことを『労働者』というのだから、みなさんは好むと好まざると立派な『労働者』である。」というやや乱暴なお話しをしたと思います。

本日は、もう少し詳しく一般論や歴史も含めた「労働組合の役割」と私たち「パンテックユニオンの活動」についてお話しをしたいと思います。

ます。

日本国憲法で保障されている 「労働組合」の活動

そもそも「労働組合」とはいつ頃出来たのでしょうか。労働組合の誕生は、18世紀末、イギリス産業革命の時代であるといわれています。産業の工業化が進むにつれて土地や設備を持つ一部の「資本家」とそこで働く資産を持たない多くの「労働者」が出現し、「資本家」の搾取に対する「人間らしく生きたい」という「労働者」の対抗が「労働組合」という集団としての運動につながっていったことは必然的な時代の流れだったのでしょう。

わが国においては、戦前は明治憲法のもとで労働組合の活動は制限されていましたが、第二次世界大戦後、米国をはじめとする連合国による民主化政策のもとで「労働組合」が法律で認められた団体となり、その後の復興、高度経済成長を背景に労働組合は右肩上がりの成果を獲得し「労働者の団体」としてその役割を果たしてきました。

それでは次に「労働組合」が法律でどのように定義されているのかについてお話ししたいと思います。憲法第27条と第28条には次のような条文があります。

日本国憲法

第27条

すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。

賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

第28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

このように団結権（労働者が団結し労働組合を自由に結成できる権利）、団体交渉権（会社に対して労働条件の向上を求めて対等な立場で交渉できる権利）、争議権（ストライキなどの争議ができる権利）の「労働三権」がまず憲法で保障されています。そしてこの「労働三権」を具体的に定めた法律が次の「労働三法」です。

労働三法

労働組合法……憲法で保障された労働三権について具体的に規定した法律で会社との対等な関係が侵害されないように数々の規定が設けられている

労働関係調整法……むやみにストライキが行われないようにし、もし行われた場合は早期に解決できるようにするなど、労働組合と会社との正常な関係を維持するための法律

労働基準法……賃金や労働時間などの労働条件について最低の基準とルールを決めている法律

労働組合法、労働関係調整法、労働基準法他に労働安全衛生法、労災保険法、雇用保険法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など多くの労働法があります。

では、こうした法律で「労働者」、「労働組合」

はどのように定義付けられているのでしょうか。労働組合法では第3条で、「『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活するものをいう。」と定義しています。また労働基準法第9条では、「『労働者』とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と定義しています。このように「働くという行為」（労働）を売って賃金（給料、一時金など）を得る人を「労働者」ということがわかりいただけだと思います。当たり前といえば至極当たり前のことなのですが、これが冒頭申し上げた「みなさん方は立派な労働者である」ということなのです。

「労働組合」とは労働者の地位向上のための団体

それでは次に「労働組合」の定義と役割について法律でどのように定めているのかを紹介したいと思います。簡単に言ってしまうと「労働組合とは、憲法28条に定められた団結権をもとに結成され、労働者の労働条件の改善または地位・待遇の向上を獲得するために活動することを目的とする団体」であると言えます。

労働組合法の第1条と第2条には次のように書かれています。

労働組合法第1条

この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより、労働者の地位を向上させること、労働者とその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続きを助成することを目的とする。

労働組合法第2条

この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。

この条文からわかるように、「労働組合」とは、労働者の地位を向上させる団体で、労働者を代表して対等の立場で使用者側と交渉し「労働協約」を締結することが主たる目的であるということがわかると思います。ではその「労働協約」とは一体どのようなものなのでしょう。

「会社で働く」ことの約束事
労働協約締結が大切な役目

「労働協約」というのは、労働組合と使用者との約束事や様々な労働条件や待遇などについて書面で書き表した労使の契約書であると言えます。もう少し詳しく説明すると、労働協約には大きくは二つのことが盛り込まれています。「債務的効力」と「規範的効力」の二つです。「債務的効力」とは労働組合と使用者との合意・約束事を定めた部分です。具体的には、非組合員の範囲であるとか、ユニオンショップ条項、組合活動のルール、労使協議制などについて定められた部分です。もう一つの「規範的効力」といわれるのは労働条件・待遇の基準を定めた部分です。労働者の賃金、退職金、賞与、労働時間、休日、休暇、安全衛生、災害補償、懲戒処分、人事異動、休職、解雇、退職、定年、教育訓練、福利厚生など様々な労働条件や待遇について定められています。日頃はあまり気にしないことですが、「会社で働く」ということがこうした「約束」と「契約」に基づいて成立しているということを十分理解していただきたいと思います。

労使対等を前提とした
「信頼関係」が重要

労働三権から始まって、法律で定められた「労働者」、「労働組合」そして「労働協約」についてここまでお話ししましたが、まとめてみると次のようになるとと思います。

一般論として聞いてほしいと思いますが、労働条件の向上、地位・待遇の改善について使用者（会社）と交渉しその成果を労働協約で書面化することが労働組合の最大の目的であることはおわかり頂けたと思います。極論すれば経済上の弱者である労働者と経済上の強者である使用者との取引は形式上は自由でも実質上は自由ではなく使用者の言いなりということになります。そこで労働者は団結することによって、もし労働者の要求する労働条件を使用者がきき入れなければ全員が労働力を売らないという方法（争議＝ストライキ）をとりこれによってはじめて使用者と対等の立場で自由な取引をすることができるようになります。労働組合運動はもともとはこのようにして発生したものであり、労働組合と使用者が労働者の労働条件などについて集団的な取引をするための交渉が団体交渉であり、交渉すなわち取引の結果を文書に明確化したものが労働協約であるといえます。もちろん何でもかんでも労働組合の権利を主張し、団体交渉権や争議権を乱用することはどうかと思います。日頃から労使が様々なことについて対等な立場で意見交換を行い、「信頼関係」を築いていくことが大切だと思います。

パンテックユニオンは
全員参加のユニオンショップ

それでは次に「神鋼パンテック」における労働組合の位置づけがどのようなものなのかについてお話ししたいと思います。

現在、パンテックユニオンと神鋼パンテック株式会社が締結している労働協約を少し抜粋し

てみました。

神鋼パンテック労働協約（抜粋）

第1条 この神鋼パンテック労働協約は、神鋼パンテック株式会社と神鋼パンテック労働組合の双方が、公正な理解と信義誠実の原則にもとづき、互いに相手方の立場を尊重し、労働条件その他必要な事項を定め会社組合関係の平和を維持することを目的とする。

第11条 会社は、組合を会社内における唯一の交渉団体として認める。

第12条 組合員は、会社の従業員でなければならない。会社の従業員は、次の各号の一に該当するものを除き、組合員でなければならない。

- 1 幹部職掌社員
- 2 労働関係事務担当の責任者
- 3 嘱託
- 4 試用期間中の者
- 5 雇用期間について定めのある者
- 6 前各号のほか会社と組合が協議してきめた者

第11条と第12条に書かれている内容が、「ユニオンショップ協定」と呼ばれる部分です。このことによりみなさん方全員に本日、パンテックユニオンへの加入手続きをとって頂いたわけです。

この労働協約は、第1章から第13章までで構成されており、総則、組合、人事、就業時間、休日、休暇および休業、賃金、退職金、安全および保健衛生、災害補償、労使協議会および団体交渉、争議、効力など「債務的効力」と「規範的効力」のすべてが網羅されています。先ほど「労使の信頼」が大切であるとお話ししましたが、労使の話し合い、すなわち「労使協議」については次のように定めています。

第80条 会社と組合は、企業運営上必要な事項について、意思疎通を図り、またはこの協約の運営を円滑にし紛議の予防、調整を図り、もって企業の円滑な運営に資することを目的として労使協議会を設ける。

第84条 労使協議会に付議する事項は、次のとおりとする。

- 1 生産、販売、経理その他企業運営上重要な事項
- 2 重要な職制および制度の制定、改廃に関する事項
- 3 設備の合理化および能率の向上に関する事項
- 4 第24条第2項に定める人事の基準に関する事項
- 5 第6章に定める賃金の規定の制定、改廃に関する事項
- 6 第7章に定める退職金の規定の制定、改廃に関する事項
- 7 第90条に定める労務委員会において、協議不成立の事項
- 8 第13章に定めるこの協約の効力に関する事項
- 9 その他会社組合双方が、労使協議会にかけるとを適当とした事項

第84条第4項の「人事の基準」とは「多人数の採用、異動、事業の縮小、廃止による解雇」のことです。同第7項にある「労務委員会」とは労使協議会の下部機関として設置されるものです。経営にかかわる問題も含め従業員に大きな影響を及ぼす多くの問題について労使の協議を行うわけですが、第4項から第8項については労使双方の意見の一致が前提となっています。

全会員による一般投票で成立
組合規約は「労働組合の憲法」

続いて「組合規約」についてご説明したいと思います。「組合規約」とは、労組法第5条にもとづき策定され、全会員（組合員）による一般投票によって成立された「労働組合の憲法」とも言えるものです。「会の名称」、「所在地」、「目的」、「事業」など労組法で折り込むことが義務づけられている基本的な部分にあわせて、組織の形態、会議の種類（機関）、役員、会計など全9章、72条で構成されています。

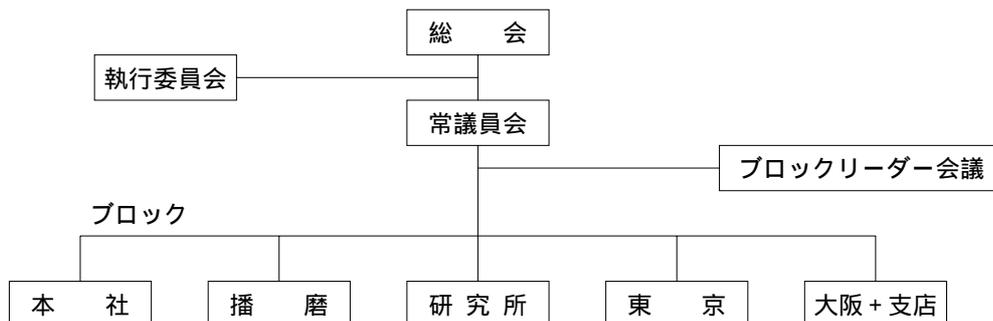
もちろんこの中で、先ほどの労働協約に定められている会員の範囲や加入の義務についても条文化されています。

「神鋼ファウドラ労働組合」として1955年に結成された際に制定されたこの規約も、過去何度か改正が行われてきましたが、昨年（2000年9月）8年ぶりに大幅な改正を行ったところです。今回の改正のポイントは、当社の事業構造が変化する中で、これに対応した組織体制にしていこうというもので、これまでの運営が非民主的なものであったわけではありませんが、「より民主的な運営とオープンハウス（開かれた組合）をめざす」をスローガンとしてより民主的な機関運営（決議機関の公平性、情報の質とスピードの公平性）、可能な限り財政負

担の少ない機関運営、名称および呼称の変更、組合所在地の変更を具体的な改正案に折り込みました。

これまでの歴史を振り返ると、結成当時は大多数の組合員が神戸本社に勤務し、労働組合の運営も神戸本社だけで何でも決めて何でも行えるという一極集中型となっていました。その後1992年に化工機事業部の生産部門が播磨に集約され、この時点では播磨製作所に半数を越える組合員が所在するという形となっていました。しかし、その後の事業構造の変化により、本社、播磨、研究所、東京支社、大阪支社、支店と組合員がどこにも過半数いないという分散所在が顕著になってきたのです。こうした実態を踏まえて組織を5つのブロック制にして常議員・代議員といった職場ごとの役員もそれぞれのブロックに所在する会員数に応じた比例代表制にしました。また名称・呼称についてもわかりやすく親しみやすいものにしようということで思い切った変更を行いました。しかし名前は「ユニオン」になっても「労働組合」としての本質はきちっとして行こうということで、コンセプト作りから始まって目的に沿った活動の見直しも抜本的に行いました。このことについては後ほど詳しくお話ししたいと思います。

パンテックユニオンの組織図



ここまでのまとめ

「働くという行為」(労働)を売って賃金(給料、一時金など)を得る人を「労働者」という

「労働者」の労働条件の維持・向上、雇用の確保のために活動する団体が「労働組合」ユニオンショップ協定により神鋼パンテックの従業員は全員パンテックユニオンの会員

私たちは全員、労働者で組合員

パラダイムシフトについていけない 「労働組合」は過去の遺物

「労働者」の定義、「労働組合」の役割について、ここまでお話ししてきましたが、こうしたものはある意味で極めて普遍的なものであるわけです。しかし時代背景の変化などにより求められる役割は少しずつ変わってきたのではないかと思います。

たとえば、「経済」という点で見ると、景気のよい時期、悪い時期があるにせよ、循環的に好不況を繰り返しながらこれまでは基本的には「成長」を続けてきました。経済企画庁のデータによりますと、1960年から1999年までの間、日本の国内総生産の年平均伸び率は名目ベースで約9%の上昇を続けてきたといわれています。消費者物価についても石油ショックの影響を受けた1970年から1975年の5年間では年平均12%もの上昇率となり、それにつれて当然、労働者の賃金も大きく引き上げられていきました。1970年から1975年の名目賃金の伸び率は年平均19%となっており、当社の1974年度の春闘におけるベアは当時の賃金体系での本俸部分が24%アップするという今では考えられないような水準となっていました。

それが現在はどうでしょうか。直近の新聞に、「国内総生産、年率マイナス0.8%成長」との見

出しが大きく出ていました。経済財政担当大臣のコメントは「これが日本経済の実力であり、構造改革の必要性を改めて認識した」でした。消費者物価も外食チェーン店や衣料品店などで象徴される「価格破壊」という言葉のとおりデフレが進行し、個別企業の業績という側面もありますが、ここ数年私たち自身も「ベースアップゼロ」という春闘まで経験しました。

「企業」、「産業」という点で見ても、これまでの国内産業の保護、協調を背景とした「護送船団方式」から「大競争時代」ともいえる優勝劣敗の原則があらゆる産業に貫かれ生き残りをかけた合併、統合、淘汰が行われているのはご存じの通りです。

こうした劇的な状況の変化が「労働条件の決定」や「労働組合の役割」そのものに大きな影響を与えることは当然であるといえます。労働組合の果たしてきた役割や労働者の団結そのものを決して否定するわけではありませんが、経済成長すなわち物価上昇に引きずられて賃金をはじめとした労働条件が半自動的に向上していくというシステムはもはや崩壊したと言えます。「もっと、もっと」と量的な追及だけを行う旗振り役としての労働組合の役割は意味をなさなくなったとも言えるでしょう。また労働組合が産業別にグループ化をし「横並び」を求める時代も終わったと言えます。一般的に労働組合に対する関心や期待が薄れていると言われる原因は、こうした状況の激変についていけない体質、世間の言い方を引用すれば「産業別に徒党を組んで既得権の維持に執着する超保守集団の破局」とも言われる体質が組合員、労働者の無関心化を加速させているといえます。産業構造や雇用形態の違いもあり単純には比較できませんが、全就業者の労働組合加入率が1949年に55%だったのが、現在10%台となっていることを労働組合自身が謙虚に受け止めもう一度「労働組合」の原点に戻った運動を指向していく必要があると個人的には思います。

役割のない労働組合なら やめてしまえばいいのでは

こうした傾向は、一般論としての話だけではなく私たち「神鋼パンテック労働組合」にも当てはまると言えます。もちろん加入率という点ではユニオンショップ協定による「労働組合」ですから当然問題はないのですが、「全員が加入している」=「関心が高い」ということにはまったくなくなっていなかったと思います。しかし時代・状況がどのように変わろうとも、「労働組合」の役割は不変であるはずで、本日も何度かお話ししましたが、「労働条件の維持・向上と雇用の確保」ですね。その目的を達成するためにきちんと機能する組織と活動の再構築が必要だったのです。そこで1996年10月に開催した第7回定期大会（現在の総会）の中で運動のスローガンを「やる気とやりがいある職場づく

り」とした上で、「組織機構のあるべき姿と新しい視点での活動の再構築」を行っていくことを決定し、その後2年間組織機構（ハード）、活動（ソフト）両面の見直しとビジョン作りを行いました。そして1998年10月開催の第9回定期大会でパンテックユニオンのコンセプトを決定し、これに基づく具体的な活動の体系化を行いました。これまで40数年間、先輩方の汗と涙で数々の成果を築いてきた本質の部分を風化させないと言うことが大前提です。当時の執行部や会員の方々と「みんながいらないと言うのなら組合なんて解散してもいい」というところまで踏み込んで議論しました。そんなことを繰り返しながら「ではどんな組合が必要なのか」、「企業内組合はどうあるべきか」をまとめたのが「パンテックユニオンのコンセプト」であり、体系化した活動が「トリオイズム」です。

パンテックユニオンのコンセプト

労働組合とは、

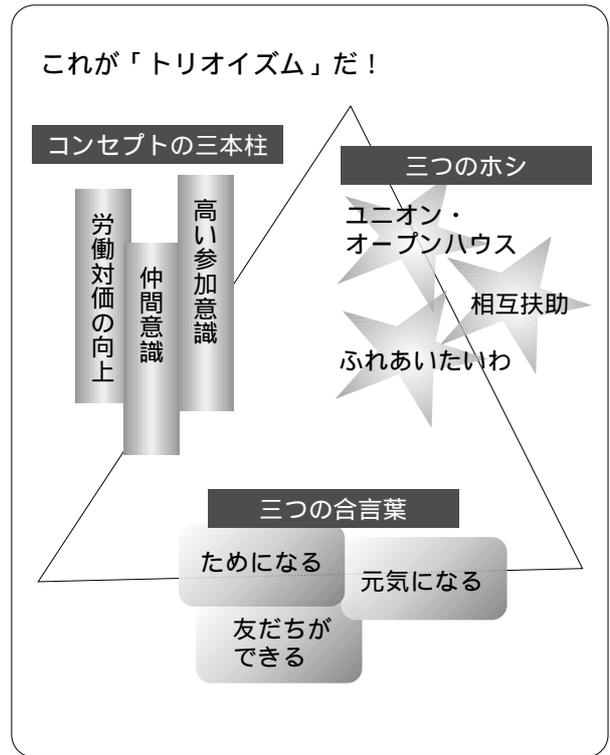
組合員全員が「同じ釜の飯を食う仲間意識」を共有し、
「会社が成長することにより雇用が守られる」という基本認識のもと、
組合員一人ひとりの労働対価を向上させることに努力し、
経営に対する建設的な発言力を持ち、実質的な労働条件向上に取り組む、
参加意識の高い組織。



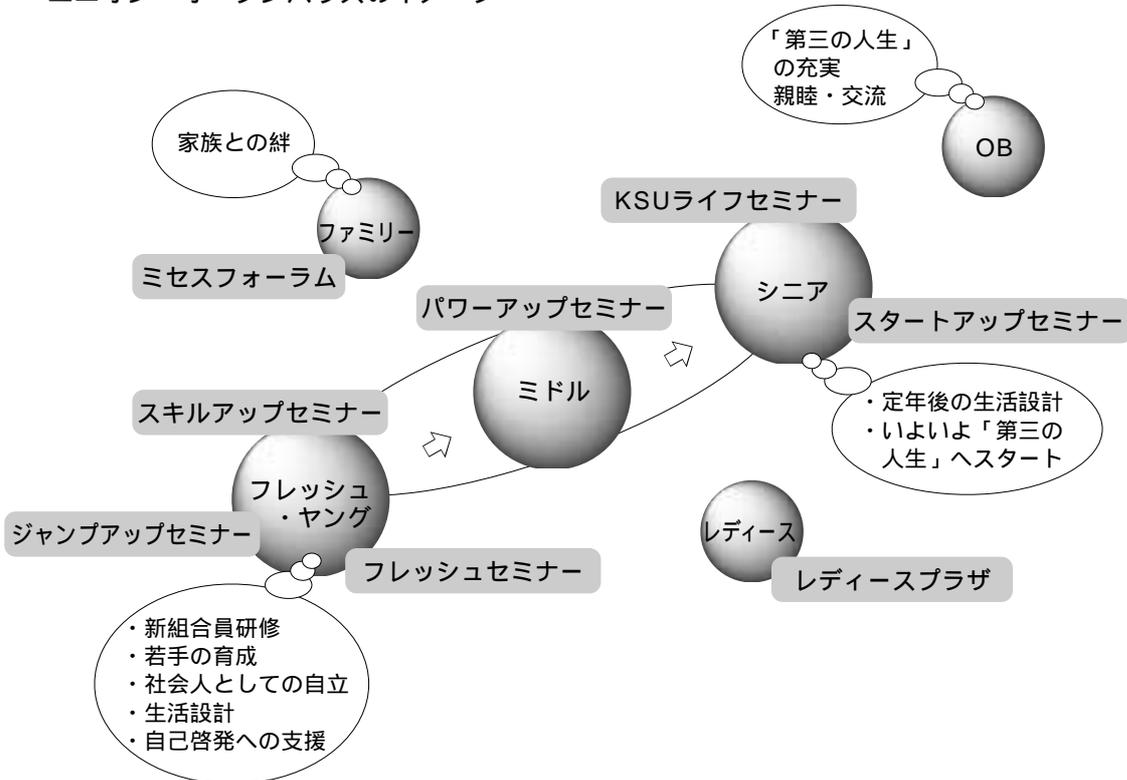
パンテックユニオン

トリオイズムにもとづく 新しい活動をスタート

このコンセプトに基づく新しい活動を「トリオイズム」とネーミングしています。コンセプトに折り込んだ、仲間意識の共有、労働対価の向上、高い参加意識、を三本柱として位置づけ、新しい活動の3つのホシ（要）をユニオン・オープンハウス、相互扶助、ふれあいたいわ（I wish ふれあい）としました。そしてこの活動に参加することにより ためになる、元気になる、友だちができる、が出来ればいいなと思ひ活動に参加する3つの合い言葉としました。コンセプトの三本柱、活動の3つのホシ（要）そして3つの合い言葉、3×3で「トリオイズム」です。ダサイかもしれませんが大まじめに考えた結果です。



ユニオン・オープンハウスのイメージ



「トリオイズム」のメインとなるユニオン・オープンハウスは、世代別にセミナー形式で行う行事です。日頃顔を合わせる機会の少ない同世代の会員が一堂に集まり、いろんな話を聞いて何かを感じて語り合う場として開催しています。第一回は1999年5月に兵庫県環境局長である小林悦夫氏を講師としてお迎えし「環境問題の昨日、今日、明日～そしてあなたは」と題した講演をしていただきました。それまで行っていた新組合員研修も「フレッシュセミナー」とネーミングし、オープンハウスの一環として一昨年から行っています。本日もお昼から環境問題についての講演を聴いていただきますが、早いものでオープンハウスも今回で11回目となり延べ参加人数も400名近くになりました。またこのオープンハウスは、本日みなさんにもバ

ックナンバーをお配りしていますが、開催の都度、要録集を発行し全会員に配布しています。それぞれの分野で一流である講師の講演を全員の貴重な財産として共有し記録に留めていきたいと考えているからです。

来る6月16日には2001年度定年退職予定者を対象としたスタートアップセミナーを、そして7月28日には但東町にある日本・モンゴル博物館の金津館長をお迎えしてスキルアップセミナーを開催する予定になっています。世代・職場を越えた仲間づくりの仕掛けとしてこれからもどんどん開催していきますのでみなさんもぜひ積極的に参加してください。

ユニオン・オープンハウスの開催経過

開催日時	名称	対象	人数	テーマ	主な講師
99年5月29日	スキルアップセミナー	二十代	39名	見つめよう10年後、考えよう自分と暮らし	兵庫県環境局長 小林悦夫氏
99年6月1日	フレッシュセミナー	新会員	44名	自分らしさを知る	JMC 田村俊之氏
99年6月26日	レディースプラザ	女性	28名	自分らしく生きる	要約筆記奉仕員 高野久美氏
99年9月15日	スキルアップ播磨	青年部	32名	飛びだそうまだ知らない世界へ	アセック理事長 瓜谷幸孝氏
99年11月6日	パワーアップセミナー	三十代	44名	今、何をすべきか 人の生き方(設計業T氏44才の場合)	技術士 徳岡広昭氏
00年4月15日	スタートアップセミナー	59才	33名	60才定年退職後のあなたを支える知識	社会保険労務士 角谷登司雄氏
00年6月1日	フレッシュセミナー	新会員	18名	自分らしさを知る	JMC 田村俊之氏
00年11月23日	パワーアップセミナー	三十代	35名	何ができる「労働組合」「企業」の社会貢献	(株)神戸製鋼所 飯尾隆弘氏
01年2月3日	機関役員研修会	常議員	27名	海外視察報告 ベトナム	本社ブロックリーダー 笹倉隆一氏
01年5月26日	ジャンプアップセミナー	99入社	31名	廃棄物問題について考える	廃棄物水環境室長 牛越健一氏

3年目に入った モンゴルへのボランティア

次にパンテックユニオンとして行っているモンゴルへのボランティアについてお話ししたいと思います。この活動は、先ほど紹介したオープンハウスでの小林環境局長の講演がきっかけとなり1999年から開始したものです。モンゴルはみなさんもよくご存じだと思いますが、1990年に社会主義から自由主義に移行しました。それまでの旧ソ連の経済援助がうち切れ急速に経済の自由化を目指したのですが、社会基盤の整備が追いつかず、現在に至るまで深刻な経済混乱が続いています。このため都市部を中心に貧困層と失業者が増大しマンホールチルドレンと呼ばれるホームレスの子供達の増加が大きな社会問題となっていました。こうした子供達への支援を行おうと、民間のボランティア団体であるアジア・アフリカ環境協力センター（アセック）そしてウランバートル赤十字との連携により支援物資の送付や里親制度への支援を行っています。またアセック主催のボランティアツアーにも参加し若手会員を中心に1999年に2名、2000年には4名をモンゴルに派遣してい

ます。モンゴルの実状を自分の目で見るということが大きな目的ではありますが、それ以上にモンゴルの豊かな大自然と文化に触れ合うことが参加者の心にモンゴルとの絆として残っているようです。貴重なこの体験談はオープンハウスの要録集ならびにモンゴルボランティア通信（モンゴルボランティアについての機関紙、現在第5号まで発行）に掲載していますのでぜひ読んで下さい。物資を送ったり里親の費用をカンパしたりと会員一人ひとりの小さな善意が大きな流れとなっていることを私も実感しています。みなさんもぜひ応援してください。



モンゴルとの交流とボランティアのとりくみ

・ 1999年 5月29日

環境問題をテーマとしたスキルアップセミナー99の講師としてお招きした小林悦夫兵庫県環境局長より講演の中で、兵庫県が神戸製鋼所と進めているモンゴルでの植林プロジェクトの話を伺うとともにモンゴルに対するボランティアの必要性について助言を受ける。（本内容についてはオープンハウス講演要録Vol.1に掲載）

・ 1999年 7月13日～28日

民間のボランティア団体であるアジア・アフリカ環境協力センター（神戸市中央区・理事長瓜谷幸孝氏・略称アセック）の行っているモンゴル・マンホールチルドレンへの支援物資提供をユニオン会員に呼びかけ段ボール箱46個分の衣料品が集まる。

・ 1999年 8月17日～24日

アセック主催の第9回モンゴル・ボランティアツ

アーに松原義昭、岩本益幸の2名が参加。ウランバートル赤十字、国立子供芸術センターなどを訪問し支援物資の贈呈と子供たちとの交流を行う。

・ 1999年 9月15日

播磨製作所の若手32名の参加によりスキルアップセミナー99「播磨」を開催。モンゴルを訪問した松原義昭による報告とともに、アセック理事長瓜谷幸孝氏による「ガンバレ若者」と題した講演を行う。（本内容についてはオープンハウス講演要録Vol.3に掲載）

・ 1999年12月 4日

神戸市内で開催されたモンゴル国立サランホホー音楽団の阪神淡路震災チャリティコンサートをパンテックユニオンとして協賛し、司会、会場運営等を行う。また音楽団のメンバーとの歓迎交流会を開催し懇親を深める。

・2000年1月17日～18日

アセックが中心となって進めている「里親制度」への支援カンパを本社他全事業所で呼びかけカンパ金222,928円が集められる。

・2000年1月29日

神戸市産業振興センターで開催されたパンテックユニオンOB会「あいゆう会」の第1回定期総会で松原義昭によるモンゴル訪問報告を行う。

・2000年1月31日

アセック「里親の会」に入会し、バトフレル君(10才) ニヤムダワーさん(17才)の里親になる。

・2000年5月10日～17日

ウランバートル赤十字ネルグイ総裁の来日にあわせ、里親になっているバトフレル君、ゼムーレンちゃんを日本に招待し交流を深める。また子供たちの教育のために神鋼パンテック株式会社寄贈の中古パソコン2台を贈呈する。

・2000年6月20日～7月14日

2回目となった支援物資提供をユニオン会員に呼びかけたところ段ボール箱146個分の物資が集まる。

・2000年7月16日、30日

播磨ブロック青年部員を中心にガレージセールを行う。売上金57,640円は支援物資の輸送費に充当する。

・2000年8月19日～27日

アセック主催第10回モンゴル・ボランティアツアーに波戸京子、森藤昭博、溝口真二、立花宝寄の4名が参加する。

・2000年10月27日

ツアー参加者溝口真二による報告会が播磨製作所において約50名の参加により開催される。

・2000年11月22日

ユニオンとしてのボランティア活動のとりくみ、さらにはモンゴルの歴史や文化などを紹介することを目的とした「モンゴルボランティア通信」第1号を発行する。

・2000年11月23日

「何ができる、『労働組合』・『企業』の社会貢献」と題したパワーアップセミナーを開催。(株)神戸製鋼所本社環境エネルギー部門次長の飯尾隆弘氏によるコベルコ環境創造プロジェクトのとりくみとモンゴル植林事業の進捗についての講演、ツアー参加者波戸京子による「2年目に入った草原の国モンゴルへのボランティアについて」と題した報告が行われる。(本内容についてはオープンハウス講演要録Vol.7に掲載)

・2000年11月25日

ユニオンOB会「あいゆう会」による播磨製作所見学会の中で、立花宝寄によるモンゴル・ボランティアツアー参加報告が行われる。

・2000年12月22日

モンゴルの歴史と文化「草原を駆け抜けた大遊牧民族の遍歴」と題したボランティア通信第2号を発行する。

・2001年1月15日～16日

2年目となった「里親支援カンパ」を実施したところカンパ金247,631円が集まる。

・2001年1月29日

ボランティア通信第3号を発行。モンゴルの歴史と文化Part2とアセック理事長瓜谷幸孝氏の投稿「心の架け橋」を掲載。

・2001年2月17日

ネルグイ赤十字総裁との交流会を開催。今後の支援のあり方等について協議を行う。また里子の教育、赤十字への支援などを目的にパソコン、ファックス等購入資金の一部をカンパ金から贈呈する。

・2001年3月4日

パンテックユニオン協賛によるモンゴル国立子供芸術団のチャリティコンサートが神戸市内で開催される。また終了後、ボランティアで参加した通訳、留学生も参加し交流会を開催する。

・2001年3月16日

神鋼パンテック株式会社提供による中古パソコン3台、事務機・いす4セットをウランバートル赤十字に寄贈する。

・2001年3月22日

アセック里親の会会長風見幸信氏へのインタビューを中心としたボランティア通信第4号を発行する。

・2001年4月23日

ネルグイ赤十字総裁からのパンテックユニオンに対するメッセージをボランティア通信第5号で紹介。



ユニオンは会員一人ひとりの会費でのみ運営される

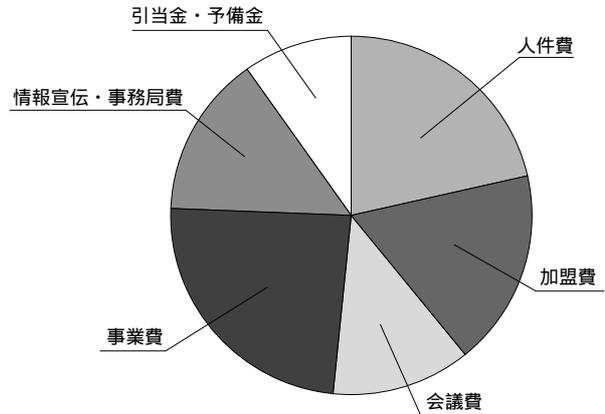
パンテックユニオンとして様々な活動を行っているのですが、その裏付けとなるのが財政です。現在の年間予算は約51百万円となっています。主な支出の内訳は専従者の人件費と鉄鋼労連、神鋼連合など上部団体への加盟費で約40%、会議開催やセミナー、行事等の費用が約47%となっています。こうした財源は会員一人ひとりの会費（組合費）によって賄われているわけですが、現在の会費徴収基準は次のようになっています。

会費徴収基準

- 月 例...各人の基本賃金 × 1.2% + 1,500円
- 一時金...各人の一時金支給額 × 1%

ユニオンは会員一人ひとりの会費によるのみ運営されています。貴重な会費を有効に活用することはもちろんですが、冒頭お話しした組合規約により、総会で決定された予算に基づき執行し、定期的に監査を受けるとともに総会で決算の承認を受けるなど適正な運用を図っています。

年間予算の内訳

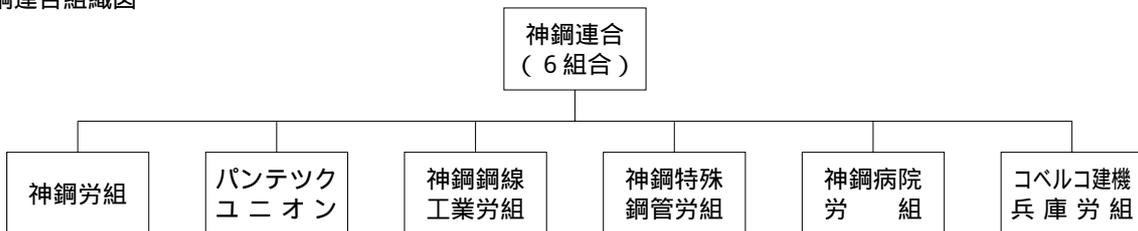


また、会費とは別に「生活資金積立金」として各人が毎月1,000円の積み立てを行っています。これはいわゆる「スト資金」というもので、ストライキを行った際の賃金補償分として各人ごとに積み立てをします。積立金については退職されたり、非組合員になるなどユニオンを退会する際に返還いたします。

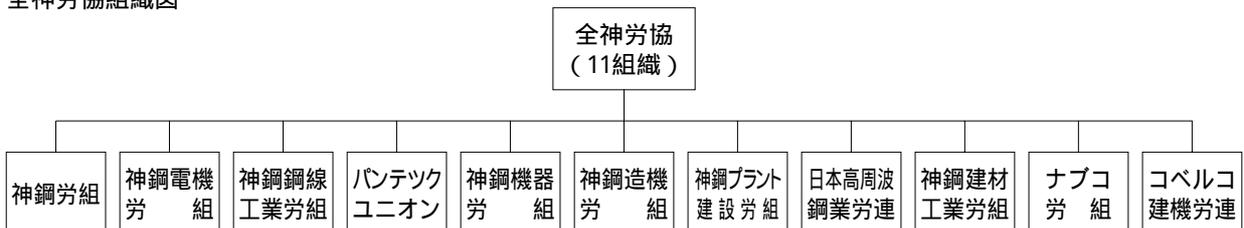
神鋼労組とつねに 連けいをとった運動を展開

パンテックユニオンは当社が神戸製鋼から分離独立した1954年の翌年、1955年1月に神鋼フ

神鋼連合組織図



全神労協組織図



アウドラー労働組合として結成されました。当時100数十名の組合員が神戸製鋼所労働組合を離れ小さな組合としてスタートとしたのですが、当面の間、基本的労働条件は神鋼と同一とする確認書を交わし、これを拠り所として労使の交渉を行ってきました。運動面でも同年9月に当時の神鋼労連にオブ加盟をし、現在に至るまで一貫して神鋼労組と歩調を合わせた運動を進めています。こうした経過を踏まえ1985年には鉄鋼労連に準加盟（1993年には準加盟制度廃止により直加盟）し、2000年9月には神鋼連合（全神戸製鋼所労働組合連合会）に加盟しています。また全神労協（全神鋼労働組合協議会）の一員としてグループ内組合との連けいを深めています。

「前向きな雇用の確保」が 労働組合の真価発揮の鍵

いろいろとお話ししましたが、「労働組合の役割」、そして「パンテックユニオンの活動」についてご理解いただけただけでしょうか。何度も繰り返しますが、労働組合の役割は「労働条件の維持向上」と「雇用の確保」です。しかし右肩上がりにより物価が上昇し、それにつられてベースアップや一時金の水準引き上げが行われるという仕組みは崩壊しました。そして「終身雇用」の大前提であるはずの「自分が働く会社は絶対につぶれない」という考え方もたとえどんな大企業であったとしても成立しないという状況と

なりました。しかし私はこんな時代だからこそ「労働組合の真価」が発揮できると考えています。いや発揮すべきなのでしょう。「雇用の確保」は「雇用の『場』の確保」であると言えます。新製品を開発するのも組合員、生産するのも組合員、そしてそれを売るのも組合員です。このことが自らが働く企業の中に新しい「雇用の場」を創出していくのだと思います。また一人ひとりがスキルを上げ「労働の対価」を向上させることが「労働条件の維持向上」につながると考えています。「労働者」（組合員）であるみなさんの中から、やがて「使用者」（管理職、経営者）になる人が出てくることでしょう。コンセプトの中に書いてある「経営に対する建設的な発言力」とは会社に勤めた年数が長いとか立場によって出来ることではありません。仲間のことを思い、自らの視野を広げいつも前を見ているんなことに取り組む姿勢が大切だと思います。

パンテックユニオンはそんなきっかけ作りをどんどん企画していきたいと考えています。いわゆる「労働組合の運動」とは関係ないように思われるかもしれませんが、遠回りであってもこれがもっとも「労働条件の維持向上」と「雇用の確保」に向けた「労働運動」そのものであると私は確信しています。こうした活動を通してみなさん方一人ひとりの縦軸（業務）と横軸（ユニオン・仲間）のマトリックスを大きく広げていってください。みなさん方の大成長を心から期待しています。

以上

