現場知フォーラムレポート

一人の女の子から教えてもらった大切なこと

～社員の娘さんの心臓移植のために立ち上がった組合とリーダーたちの物語～

2019年10月23日、西新宿にて第106回「現場知※フォーラム」が開催された。今回のテーマは「利他活動」。自分にとってメリットがあるかどうかといった費用対効果で物事を判断することが当たり前の時代にあって、パスコ労働組合は2017年春、当時非組合員だった社員から家族の海外心臓移植手術の相談を受け、街頭募金活動をスタート。その支援の輪は全国に、さらに他組織にまで広がり、ついには3億1000万円の目標金額を達成する。今回はそこに至るまでの8カ月間の取り組みについて、パスコ労働組合 中央執行部書記長 酒井 真哉氏から事例報告いただいた。

※「現場知」は、j.union株式会社の登録商標です。

1人の「組合員」への支援が、他組合との協力や社会現象につながることについて報告する
パスコ労働組合 中央執行部書記長 酒井真哉氏

“楽しそうで緩い”労働組合が一丸となって展開した募金活動

株式会社パスコは、ホームセキュリティのセコムのグループ会社であり、測量や空間情報サービスを提供する企業です。

パスコ労働組合はオープンショップ制で任意加入です。中央執行部と全国6支部で組織され、組合員数は約400名、組織率は約4割。専従者はおらず、上部団体もありません。

賃金改定や一時金交渉、各種制度導入や改定などの労使交渉、会社への相談窓口、セミナー開催、他団体との交流などのほか、レクリエーション活動を活発に行う、どちらかというと〝楽しそうで緩い〟雰囲気の労働組合で、ボランティアで募金活動に取り組むことになろうとは、私自身思ってもいませんでした。

なお、今回の「あやめちゃんを救う会」の活動では、17年12月に目標金額を達成し、募金活動は終了。あやめちゃんの心臓移植手術は無事成功し、彼女は現在、元気に幼稚園に通っています。

小児臓器移植に立ちはだかる高い壁・厳しい現実

あやめちゃんは15年5月に神奈川県川崎市内の病院で産まれた直後、心拡大、心雑音が認められたため、NICUに入院。16年11月に心臓移植以外に助かる道はないとの宣告を受けてしまいます。

しかし、臓器移植の現状は厳しいものがあります。09年の臓器移植法改正により、臓器提供件数が一気に増えたものの、小児脳死臓器提供の数は少なく、特に6歳未満となると年間わずか1人か2人。0人という年もあります。子を亡くした親が我が子の臓器を提供することへのハードルは非常に高いのです。

あやめちゃんが助かるための選択肢は2つありました。1つは国内移植。高額療養費制度の対象になる、身体的・精神的負担が少ないというメリットはあるものの、ドナーがいないという大きな壁があります。もう1つの選択肢は海外移植です。ドナーが見つかりやすいというメリットがあるいっぽう、高額な医療費に加え、渡航費用・現地滞在

費用も用意しなければなりません。飛行機はチャーター、1日のベッド代だけで約80万円。もちろん保険対象外です。

あやめちゃんはアメリカへ渡りますが、移植が実現するまで約半年待つことになり、費用はトータルで約3億2000万円かかりました。また移植目的の渡航者へのバッシングもあります。臓器提供してくれる子どもの死を待っているという捉え方をする人もいますから、私たちも募金活動の中で「人でなし」と言われたこともありました。非常にデリケートで難しい問題であることを痛感しました。

労働組合こそが力にならねば存在意義が問われるとの思い

当時、父親である佐々木孝輔くんはパスコに中途入社して2年目。労働組合にも未加入でした。当社に親しい知己がまだいなかった彼は以前の会社を頼り、その元上司と同僚、自分の奥さんの友人によって「あやめちゃんを救う会」が結成されます。そしてパスコの職場の上司、同僚がメンバーに加入し、17年5月に神奈川県庁で記者会見を行い活動を開始しました。

その話を聞いた私は、「ここで労働組合が何もしなければ組合が存在する意義はない」という思いに駆られ、孝輔くんに「今すぐ組合加入届を書いてくれ。僕らが助けになるから」と、その場で加入届を出してもらいました。

境遇を聞いていちばん辛いと感じたのは、家族が離れ離れになっていることでした。次女のあやめちゃんと母親は埼玉の病院、長女と父親は川崎の自宅。週1回会えるときも病室のガラス越し。お姉ちゃんは妹に触れることすらできません。

「募金活動に参加していただきありがとうございます。皆さんがご家族と過ごす時間を奪ってしまいごめんなさい。参加いただけるときに参加していただければありがたいです」

これは初めて私が募金活動に参加した時の孝輔くんの言葉です。「誰よりも家族と一緒に過ごしたいのは君だろう」。居ても立ってもいられない思いでした。

呼びかけに応えてくれた大勢の組合員たちや会社サイドそして他の労働組合からの協力も

私が全国の支部長に募金活動への参加を呼び掛けると、全国の仲間が参加を表明してくれ、その1週間後、全国一斉募金が実現しました。そこから参加人数延べ300名超の全社を挙げた活動に発展していったのです。組合員の平均年齢は約33歳。8割が技術者でシャイな人が多いなか、ひと声でこんなにも集まってくれた。私も支部長たちも本当に感動しました。

まず私たちが東京地区を引っ張らねばと、毎週金曜日、中目黒駅に立ちました。オシャレな街でピンクのビブスを身につけて声を張り上げるのは、最初は恥ずかしかったですが、始めてしまえば恥ずかしさは消え、仲間のために役に立っているのだという気持ちが生まれました。きっとみんな同じように感じたのでしょう。「うちもやるから」「うちもやるから」といろんな駅や場所に立つ仲間が増え、ビブスが足りなくなりました。すると会社がビブスを購入してくれたばかりか、社内イントラに「あやめちゃん応援ページ」という特設ページを設け、そこから募金できる仕組みも作ってくれました。統計を取ってみると、全社員の約8割が募金してくれたことがわかりました。みんなで知り合いのつてを辿ったところ、東北放送、東京新聞、ベガルタ仙台の後援会も募金を呼びかけてくれました。

さらに、当社のグループ会社であるセコム社員連合組合様は定期大会の際に募金活動

募金活動では延べ300人が参加し、パスコ労働組合以外にも多くの組合様（全アジア航測労働組合様、セコム社員連合組合様、ヤナセワーカーズユニオン様　他）や、東北放送、東京新聞、ベガルタ仙台の後援会、目黒地区労働組合協議会様、測労協様、朝日航洋GU様など、様々な方のご協力を得ることができました。

をしてくださいました。ヤナセワーカーズユニオン様は組合HPに掲載してくださり、社内カンパにて190万円もの募金を集めてくださいました。他にも目黒地区労働組合協議会様、測労協様、同業のライバル会社である全アジア航測労働組合様、朝日航洋GU様、そしてj.union株式会社の皆さんも募金に協力してくださいました。顔も知らない他社の組合員のためにです。私たちは感謝で胸がいっぱいになりました。

今回の活動を通して、私たちが教えてもらった大切なことは？

◇活動を強制しない！／特に今回はボランティア活動ですので、個々の意見・考え方があります。絶対に強制してはいけないと、みんなで確認し合いました。

◇社内広報、社外広報の強化（SNS活用）／募金活動の際は必ず集合写真を撮り、SNSや社内広報に掲載。すると「○○くんも行っている、俺も行かなきゃ」といった共感が生まれやすくなりました。

◇全国同日に一斉募金をすることでイベント化／各支部で個別に実施するのではなく、全国で一斉に実施し、「最後は交流会を兼ねて軽く飲もうぜ」という形でイベント化しました。そしてFacebookにどんどん投稿を上げていく。すると「川崎始まった」「仙台始まった」「大阪始まった」「僕らも頑張るぞ」とグループラインの中に写真が溜まっていくので、それを私が片っ端からアップし、盛り上げていきました。

◇仲間外れを絶対しない！／組合活動で心掛けていることは、当たり前ですが全員に声を掛けることです。メールは支部を通し全組合員へ確実に配信されるように心がけています。

◇メリット・デメリットの不毛な議論をやめる！／よくよく考えれば労働組合は営利組織ではありません。私たちは協力し合っているのだから、メリット・デメリットといった不毛な議論をやめようと決めました。これはかなり大きな転換点になりました。

募金目標額を達成した最後の活動日は、みんなビブスを脱ぎ、募金箱ではなく、目標達成のフラグを持って、道行く人々に報告しました。中目黒の皆さんからいただいた拍手に流した涙は一生忘れないと思います。

現在の元気になったあやめちゃん

パスコ労働組合の今後の活動について

当社は18年に社長が交代。久しぶりに決算を上方修正し、初の期末賞与の上乗せとなりました。株価も上昇し、未来は明るく思えますが、ここに至るまでにかなりの時間がかかりました。そこにはどんな問題点があったのか。

当社のイントラに、ビクトリーレポートという成功事例を紹介するコーナーがあります。この輝かしいビクトリーレポートは我々のモチベーションを上げる起爆剤となっていますが、実はその裏では些細なミスや、詰めが甘いことで本来喜ばれるものがクレームになってしまった、など残念なことも起きています。これらが社員のモチベーションを下げ、しいては離職理由になっているケースもあります。

問題を突き詰めると原因の多くがコミュニケーション不足です。

近年では人事制度改革をはじめとした数々の改善を会社と組合で進めていますが、現場では今もなお属人化した体制や、社内に気を使うような社内営業が多い風土。組織間格差といった見えない壁が存在しています。事実、社会を見渡すと現場とのコミュニケーション不足による企業の不祥事は枚挙にいとまがありません。

そのような中、労働組合が果たすべき役割とは何だろうと考えたとき、もっと全員参加で心が通う活動ができないか。そう思ったのです。

そこで私が提案した企画が、1泊2日にて全組合員で集う組合主催のイベント（合宿旅行）です。事前に実行委員会で議論し、交流しながら企画を立案。企画実行委員は定例会を実施することで、いろんな人を巻き込んでいく。いずれ必ず実現したいと考えています。

◆　◆　◆

一人の組合員とその家族のために、労働組合が一丸となって募金活動を行う。その活動が他社の労働組合や周辺団体へも波及し、幼い女の子の命を救うという大きな目標を達成することになる。このパスコ労働組合の活動は単なる美談で終わることなく、労働組合の持つ力と可能性を示してくれたといえるのではないか。

自分にとって損か得か。メリット・デメリットは？　そんな利害を度外視し、仲間のために団結できる労働組合なら、きっと経営サイドや他団体とも信頼関係を築けることだろう。