

労働組合との出会い

～ 組合ヤングリーダー12人の声～

(掲載は氏名のアイウエオ順)

若年層を惹きつける「魅力あるリーダーの育成」

いいだ ひとし
飯田 仁志

全国ガス 京葉ガス労働組合・執行委員(調査部次長)

はじめに

ヤングリーダー特集を組まれるとのことで、本原稿のご依頼をいただきました。身に余る大役であると身が引き締まるとともに、「ヤング」の部分にはまだ若干の自信があるものの、「リーダー」の部分に関しては、自分が果たしてその役割を全う出来ているのかどうか、自分自身の活動を見つめ直すよい機会をいただいたものと受け止め、筆を執らせていただきました。

労働組合との関わり

私は昨年より、京葉ガス労働組合において執行委員を務めさせていただいております。それ以前には、単組を職制や建屋ごとで区切った支部の役員も3年間務めさせていただきました。この支部役員時代には、組合が公募していた海外研修にも

参加してきましたし、その他の組合主催のイベントにもことごとく顔を出していたように思い出されます。こうして振り返ってみますと、自分がこれまで積極的に組合活動に参加してきたことがわかります。若年層の組合離れが叫ばれて久しい昨今においては、こういった私の姿は珍しがられることも多かったように思います。

なぜ組合活動に積極的に関わるようになったのか、自分の記憶を辿ってみました。そこで思い当たったのが6年前、先輩に誘われるがまま何の予備知識も無い状態で支部役員となり、最初の「秋闘学習会」に出席したことが始まりだったように感じられます。これは秋闘を迎えるに当たり、その前段で支部の役員に対して執行部が取り巻く情勢や闘争におけるポイント等を説明し、認識の共有を図ることを目的とした教育・学習活動です。この学習会において、当時の執行部や産別である全国ガス労働組合連合会の方々の講義を聴かせていただきました。どの講義もよく練られた内容であり、見やすい資料やユーモアを交えた話し方などもあいまって、非常に理解しやすいものでした。それまで難解に感じていた組合活動を、初めて少しだけですが理解できたような気がしました。

模倣（モデリング）

そして、さらに重要なことですが、執行部のプレゼン能力の高さに対し、当時の私は憧れの感情を持ったのです。自分もあんなふうに入前で話せるようになりたい、最初の想いは単純なものでした。

人間は模倣をする動物だといわれています。入社当初は大部分の方が、上司や先輩の仕事の進め方をモデリング、つまりは真似ることから始めたのではないのでしょうか。さらに、この模倣はモデルとなる相手を尊敬している場合に、より起こりやすいといわれています。人間は感情の動物でもあるわけですから、時には正しい理屈よりも、敬っている相手の言動の方がその人にとって影響力を持つということもあります。

前述の学習会において、当時の私は労働組合の必要性や重要性を理解しました。そして同時に、講義を行った執行部に対して憧れの気持ちを抱きました。私の中で、理屈と感情とが同じ方向で重なったのですから、モデリングを始めるのにそう時間はかかりませんでした。

魅力あるリーダー

仕事のできる人、人柄が魅力的な人、統率力のある人、などには誰もが憧れを抱くものです。そして、この憧れの感情が模倣を誘発します。模倣には、年齢が低いほど現れやすいという特性もあります。若者は経験が少ない分、影響を受けやすいものなのです。私は、ここに若年層の組合離れに歯止めをかける重要な要素があるような気がしてなりません。無理やり組合活動に参加させるのではなく、組合役員の一入ひとりが魅力的なリーダーとなることにより、組合員の模倣を誘発し、自発的な参加意欲を起こさせる、これが理想的な姿なのではないでしょうか。そのためには、魅力あるリーダーの育成が不可欠になってきます。ポジティブな姿勢、豊富な知識、積極的傾聴のスキ

ル、好感を持たれる人柄、リーダーシップ、これらを身につけた人材を育成していかなければなりません。労働組合の活動は多岐にわたりますが、いかなる活動もその行き着くところは「人」であるのですから。

私も、あの日憧れたリーダーたちに一步でも近づけるよう、悪戦苦闘の毎日を過ごしているところであります。

労働運動をライフワークに

いしがみ けんいちろう
石神 賢一郎

情報労連 NTT労働組合
ファシリティーズ本部・交渉・政策部

はじめに

「受けて忘れず、与えて思わず」。私が現職についたばかりのころ、当時の委員長から受けた貴重な言葉である。たった30年余の人生であるが、その中でも、労働運動への参画と新しい家族の誕生が、私の人生の価値観を大きく変えた。今回はその1つ、労働運動について考えてみたい。

「平和」と「政治」に目覚めた時

2002年夏、活動家としての一步を踏み出した。そのスタートは、広島・長崎の平和行動への参加。現地では、教科書で習った通り一遍の知識は、ただの知識でしかないことを痛感する。戦争のリアルさ、悲惨さ、戦争責任、そして被爆者等が語る言葉の重み。その後、沖縄の平和行動にも行く機会に恵まれたが、広島・長崎とは、また別の感情を抱く。

さらに、忘れもしない翌年の3月、イラク戦争がはじまる。何か自分にできることはないのか、

日比谷公園の反戦デモにも参加した。平和とは何か、自問自答した日々が続く、無力感も味わった。実は、今でも明確な答えが見つかっていない。だが、世界に目を向け、関心を持ち続けること、身の回りであることから始めていくことが大切だと、自分なりに理解しているつもりだ。

次に2003年秋の総選挙。これまで投票に行ったことはあったが、政治は「ダーティー」なイメージが強く、あまり深く関わりたくないというのが正直な気持ちだった。しかし、(半ば強制的な?)選挙のボランティア活動で実感したのは、私たちの生活と政治は、密接に関連しているということだ。候補者や政党代表者の思いを直接聞き、街頭で市民の声を肌で感じながら、自分たちの将来を真剣に考え、ボランティアの若者同士で日々語り合ったことが思い出される。そこで出た若年層の政治意識を高めるアイデアを1つ紹介したい。

答えは単純明快、私たち世代の代表者を国会の第一線に送り出すことである。ただし、代表者を決定する際には、徹底したオープンな政策論議が前提であるとともに、運営の全てを若年世代で行うことがポイントだ。お祭り騒ぎ的で軽すぎるとの見方もあるかもしれないが、意識改革は、自ら行動し、汗をかき、1つの達成感を得ることによって成されると思う。

いずれにせよ平和問題と政治、この貴重な経験との出会いが、私の活動の原点である。

克服・改善すべき3つの課題

労働運動の再生に向けて、克服・改善すべき課題について考えてみたい。

その1つは、「透明性」。財政活動をはじめ、労使関係、説明責任、役職員の処遇など、組合員の立場からは、不透明感や疑いの目で見られていることを意識しなければならない。組合役員を経験すれば、一定の理解を得られるかもしれないが、

組合員からの組合費で運営している以上、それに見合った成果をできる限り目に見える形で示すとともに、メリハリある活動と財務管理等の透明性を担保する必要がある。

2つ目は、「バランス感覚」。現在、意識・ニーズの多様化に伴う「世代」と「男女」の認識の違いから、それぞれの間に違和感が生じていると感じる。したがって、お互いの違いを認め合いながら、主張すべきは主張し、「世代」・「男女」間の壁を超えた相互理解を深めていくことが肝要だ。このことは、労働組合も組合員自身も意識しなければならない。さらに、男女雇用機会均等法から20年経過しているが、まだまだ課題は多い。このような状況を踏まえ、労働組合はこれまでの取り組みを再点検しつつ、職場・社会の「心のバリアフリー」化をさらに進めていくべきであると考え

る。最後の3つ目は、「プロフェッショナル意識」。ハローワークでの笑い話で、「あなたは何かができますか」と質問された元会社員が、「部長ならできます」と答えたと言う。翻って、労働組合の役員はどうか。将来に夢を持って活動しているのか、社会を変える意欲と誇りを持っているのか。労働運動の第一線に立ち続けるには、体力的にも精神的にも相当な負担がかかり、それなりの覚悟と確固たる信念が必要不可欠だ。だからこそ、新たな発想と未来志向に立って人材育成などに取り組み、多くのプロフェッショナルな活動家を世に送り出さなければならない。それらの取り組みを通じて、運動の幅も、さらには社会的共感も広がっていこう。まさに今、内向きの発想からの転換と社会的に価値のある労働運動の推進が求められている。

以上の3つに加え、もう1つ。教育の場、就職活動、各種イベントなど、あらゆる機会を捉え、労働組合の存在をアピールしていくべきだ。なぜ

なら、その役割・重要性に比べ、社会における浸透、知名度が低すぎると感じるからだ。社会の流れにキャッチアップしていくことは、自らが変化していくことであり、課題の先送りというリスク回避が最大のリスクであることは歴史が証明している。

キーワードはU S R（労働組合の社会的責任）

これからますます、ボーダーレスな社会になっていく中で、果たして労働組合はどうあるべきか。高度成長期には、生活水準の向上という訴求力のある明確な目標があったが、今は、働くということが何か問われる時代、常に不安と隣り合わせにあることを直視すべきだ。弱者を守ることが労働組合の原点。何よりも労働組合は、社会のセーフティネットを率先して守る使命を忘れてはならない。労働運動の再生プランに特效薬は無い。組合員・社会と粘り強く対話を重ねながら、答えを自ら見つけ出していくしかないだろう。その上で、答えを探る1つのキーワードが、U S R（労働組合の社会的責任）だと考える。

以前、スタディーツアーで訪問したインドやカンボジアなどで、自分の命を懸けて労働者を守り、児童労働から子供たちを救い、貧困・不条理に立ち向かい行動する活動家たちと出会った。その中に現地で奔走する日本人もいた。私たちの活動は、世界とつながっているのだ。その時、労働運動に国境はないことを強く実感し、興奮したことを覚えている。また、トリノでのILO研修では、私たちの発想をはるかに超えた、各国産別の先見性あるダイナミックな取り組みに目を見張った。国や抱える課題は違っても、それを克服する使命を各国の労働組合は持つ。ここに、再生へのヒントがあるのかもしれない。

最後に、この原稿を執筆しながら、労働運動に対する気持ちが、ますます高揚している自分に気

づいた。社会を変える自覚と責任を持ち、魅力ある労働運動へと高めていきたい。「労働運動が自分のライフワークだ！」と胸をはって言えるように。

「労働組合 ~ 組合員とボクと、時々、オカン？」

おおしま むねたか
大島 宗孝

サービス・流通連合 松坂屋労働組合
東京支部書記次長兼上野分会書記次長

1. いつのまにやらここまできました

~ 僕が専従になるまで ~

(1) 代議員？何ですか、それ？

「大島君、ちょうど選挙の時期だから、私に代わって“代議員”やってね。よろしく。」全ての始まりは先輩社員から言われたこの一言でした。入社して正式に売場配属されてから間もない頃です。社会人1年生。先輩社員からのお願いとくれば、そりゃ断れません。「分かりました。ところで、その“代議員”って何やるんですか？」「組合から配布物が来るから、それをフロアのみんなに配ればいいのよ。あとはたまに組合から呼ばれるから、その時は事務所に行けばいいだけ。」なるほど。まあそれくらいならいいか…。こうして僕は組合に片足を突っ込みました。

(2) 執行役員？自分に何ができるんだろう？

とりあえずのつもりの代議員を1年間務めた翌年、今度は組合役員の方から「分会の執行役員をやってほしい」と頼まれました。組合役員？はてさて、いかがなものか。売場の仕事は忙しいし、そもそも役員って、入社1年の自分に何ができるんだろう…。そう思いつつも、「まあ

何事も経験。頼まれたのならやってみるか。」
と一念発起。こうして僕は組合に両足を突っ込みました。(あとから気づいたのですが、この時点で書記次長を拝命していました。)

(3) 専従？僕でいいんですか？

今考えれば名ばかりの書記次長で、会議に出るには好きなことを言っていた中、またも組合役員の方に呼ばれました。なんだろう、クビ？あんまり活動できてないもん...。ところが言われたのは「来期から専従をやってもらいたい」ということ。はい？専従？僕が？入社してまだ2年ですよ？いいんですか？正直迷いました。仕事にも慣れ、自分のやりたいことをやり始めていた時期です。でも、新しいことにチャレンジしたいとも思っていた時期です。でも百貨店に就職したのに、組合のことだけやるなんて...。でも、でも、でもの繰り返しです。散々考えた上で、「やっぱり何事も経験！頼まれたのなら！」と思い、引き受けることを決意しました。

こうして、組合に両足どころか肩まで浸かることとなりました。間もなく、売場にいた年数を専従期間が追い越す、入社4年半の僕です。

2. 組合って！

～専従になって分かったこと、感じたこと～

(1) 組合って色々やっている

入社2年半にして専従となったわけですが、最初は右も左も分かりませんでした。1年の代議員、1年の書記次長の経験...と言っても、その期間に何をしていたかと言えば、特に何をしていたわけでもありません。まさに新入社員に戻ったかのようでした。組合のことを色々知ったのも、専従になってからというのが実のところです。

でも、知れば知るほど、組合は様々な活動をしていました。専従・非専従を問わず、多くの

組合役員は、組合員のために何ができるかを考えて活動していました。専従になり、僕の「組合」に対する意識は大きく変わりました。

(2) 組合のやっていること、組合員に伝わっているのかな？

組合が様々な活動していることを知り、自分もその一翼を担う立場にあることを感じ、積極的に取り組んでいきたいと決意したものの、浮かんだひとつの疑問。「組合が行っている取り組みを組合員は知っているのか。」かつての自分がそうであったように、多くの組合員はそれを知らないのではないが、その疑問は一昨年に組合が行った、全組合員・従業員対象の意識調査で数値としても明らかになりました。やはり、組合の行っている取り組みは組合員には伝わりきっていないのが現実だったのです。

(3) 組合と組合員をつなぐ！

～専従だからできること～

前述の意識調査は、今でも自分が組合活動をする上での土台となっています。「全ての活動は組合員のために」を大前提に、加えて「組合を身近に感じてもらえるように何をすべきか」「組合の活動を組合員に知ってもらうために何をすべきか」を心の真ん中に置いています。広報を出すのもいいでしょう。職場会議で伝えるのもいいでしょう。でも、それより、小さなことでも何でもいい。「組合ってね...」と日々、顔と顔を向き合わせて直接伝えること、これに尽きると思っています。組合活動は、結局「人と人とのつながり」が何より重要なんだと痛感しています。

これは、専従だけがやればいいことだとは思っていません。現場にいる組合役員の方々も自然にされることが理想的です。でも、組合活動に専念している自分がまずやっていかなくてはいけないことだと思っています。組合は「会

社と組合員をつなぐ」ものだと自分は考えていますが、専従は「組合と組合員をつなぐ」ことに対して積極的になければいけないと思っています。

また、今、原点に立ち返り「組合員参加型」の広報紙を作成しています。「組合の発行物＝読まれづらい」という印象はありますが、この広報紙は多くの人の手にとってもらえており、読んでもらえていると実感しています。様々な人に登場してもらうことでつながりが生まれ、組合を身近に感じてもらえる一助になってきたと自負しています。非専従の役員の方々と一緒になって作成していることで、組織としての一体感も醸成できているとも感じています。これはほんの一例ですが、このような活動の積み重ねが大きくなうねりになるのではないかと強く感じています。

3. これから自分は

～組合に肩まで浸かった者として～

偉そうなことをつらつらと書き連ねてしまいましたが、これらのことを完全にやりきれているかと言えば、決してそうではありません。しっかりとやりきり、確実な成果を出していかなければなりません。また、今後どのような立場になっても、そして専従を降りる時がきても、今感じていることは、一度でも組合に肩まで浸かった者として、いつでも、いつまでも心に持ち続けていたいと思っています。

専従になってよかったことはたくさんあります。会社を、現場にいる時とは異なる視点から見るができます。社内的にも対外的にも、様々な「人のつながり」を得ることができます。尊敬できる先輩に囲まれています。現場にはできない多くのことを学べます。このような経験は組合役員に、そして専従にならないとなかなかでき

ません。でも、このようなことができるのも、全ては組合員がいてこそだと、この文章を書きながら改めて思い直しました。

「全ての活動は組合員のために」という考えを絶対に忘れず、今後も活動していきたいと思いません。

働くモチベーション再生の鍵

おち あけみ
越智 朱美

自治労 北海道本部・女性部長

女性部の結成

「女性部の副部長をやらないか。」その当時、管内（地方本部）の青年部長を担っていたのは職場の先輩。管内で青年部とは別に、女性部を立ち上げるというのだ。それまで職場の青年層の運動には携わっていたものの、女性運動に携わるのはまったくの初心者。しかしながら、職場の労働組合の活動も職場集会などを通して身近であったし、職場の先輩も管内の青年部長を担っている、このような職場環境から、労働組合活動に関しては仕事の延長線上のイメージを持っていた。

そこで、単純に「労働組合は皆で担うもの」というイメージでさほど抵抗感もなく承諾してしまった。当時は女性運動の意義などは全く分かっていなかったが、労働組合を含め、あらゆる場への女性の社会参画の必要性は漠然と感じていた。そこで管内各地から集められた女性が切磋琢磨し、まずは女性同士で職場の課題を気軽に話し合える場を作ろうという基盤作りから始めて行った。その後、立ち上げ間もない女性部にとって運命的な事件が起きる。

共働き職員への退職強要

立ち上げから3年が経過し、私が部長に就任した直後に起きた、管内の町での夫婦共働き職員への退職強要。発覚した頃には強要を拒むと報復人事が待っているという、職場内では手の施しようがない状況であった。自治体財政難の為、退職者不補充。地方の小さな街であった為、地元の若者の就職先がないにも関わらず、一世帯で夫婦揃って役場勤務という理由で共働き職員に退職強要という形で矛先が向けられた。

しかし、職場内すべての共働き職員にかけられたことが裏目に出て、どの職員も退職を拒んだ。個別に打診されていたなら、その嫌がらせには耐え切れなかつたらと思う。その後、拒否した制裁として、当局側が目論んだのは、委託していた公共施設の清掃業務を新たに職務として新設し、そこに退職を拒否した職員を配置するというもの。明らかに報復的な人事だった。その職場は従来、特に当局との関係が悪かった訳ではない。

ところが、町の有力者からの圧力で、当局の態度は一変した。上部団体役員との接見を繰り返した結果、当該職員の勇断で裁判も辞さない態度で交渉に臨むことを決意。弁護士に相談し、違法行為である事を立証して数回に渡る交渉を行った。結果、裁判闘争に至らずに新設係への人事異動を白紙撤回まで漕ぎ着けた。その間に幾度か私も当該職員との話し合いに立ち会ったが、その方達の心労は大変なものであった。狭い町であるからこそ、当局とはいえ身近な存在であるし、町の噂も気になる。子供達も学校で嫌な思いをしないだろうかという心配さえしていた。しかしながら、仕事を続けたい意思はもちろん、現実的な生活設計の問題もあるが故の勇断だった。

そして今後についても、狭い町の中で仕事を続ける以上、また同じようなことが起きないかと常に不安にかられる状況下にあることは言うまでも

ない。不当労働まがいの行為というのは、残念ながらあらゆる職場で横行している。しかし、労働者である以上、いくら不当まがいとはいえ、雇用側の意思に反する行動を取るのには、相当の勇気がいることである。その事件を目の当たりにしたことを機に、ヨチヨチ歩きの女性部の意識が変わった。まさに、「労働組合」という存在の必要性を痛感した時だった。

社会的役割に目を向けた労働組合の重要性

労働組合は、賃金闘争のイメージが強く、とりわけ今は公務員バッシングに伴い、労働組合は既得権益を守る集団などと揶揄されたりもする。労働者がより良い労働条件をめざすのは当然のこと。まして、公務は効率の良いサービスのみを提供して、それにより業績があがり、待遇が良くなる職業ではない。各部署においてバランス良く、街全体が満足できるサービスを提供してはじめて、利益という住民の満足度が得られるものである。ということは、サービスを提供しやすい職場の環境整備をしていくのも、私たちの仕事と言えるのではないか。地方では、市役所の労働条件はその街の会社の労働条件に反映されることが多い。そして、共働き退職強要の例にしても、法に反する慣習や意識を放置して次世代に引き継いでしまえば、意識のうえでの地域間格差がますます広がってしまう。

これらの労働組合の果たす社会的役割にも目を向けたとき、自分の中で仕事に対する意識も変わってきた。他者や社会への貢献の視点を持つということは、視野を広げ、自分の可能性も高めることに繋がる。そもそも、私たちの仕事の第一の使命は地域住民の福祉向上。しかしながら、財政難を理由とした安易な公共サービスの合理化の波は地域福祉の低下を招くどころか、職員の働く意欲さえも低下させている。さらに地方では、地域

間格差、急速な少子高齢化、雇用の場の減少など、課題が山積している。しかし、地域に密着した仕事に携わる私たちの働く意欲が低下してしまっは、より良い地域づくりをめざすことは難しい。そこで、大変な時だからこそ、労働組合の場を通じて身近な職場環境を振り返り、改善をめざすことが凋落傾向にある働くモチベーションを再生する鍵になるのではないだろうか。さらに、労働組合の果たす社会的役割の中には、疲弊した地域の展望を見出すヒントが隠されているのではないか。その可能性は無限大であるが活かすも殺すも私たち次第。今後も、より多くの職場の仲間達と、職場や地域の活力再生の可能性を秘める労働組合を積極的に活用していきたい。

「信念をもって自分の
やりたいことを…」

こ だ か だ い
小 高 大

電機連合 ニュークリア・フュエルユニオン・執行委員長

はじめに

本稿の執筆にあたっては所属する産別の中央執行委員殿からの紹介として依頼があり、日頃大変お世話になっていることもから断わることなど到底できるわけがなく、若輩で未熟者の私で恐縮ではありますがこれまでの経験と若干の思いを述べさせていただきます。私は地元工業高校を卒業し(株)グローバル・ニュークリア・フュエル・ジャパン(所在：神奈川県横須賀市)というGE・東芝・日立の合弁企業である原子燃料製造会社に18歳で入社しました。いわゆる地元採用の技能職員として入社したわけではありますが、まじめとはほど遠い学生生活を送ってきたこともあってか、よく先輩社

員の愛のムチを受けながら会社生活を送ると共に社会勉強をしてきました。

組合との出会い

そんな折、職場代議員として組合活動へ初参加し、その後組合役員へ勧誘され「このまま現場職で一生を終えるよりは何かあるかもしれない」との決断により21歳で執行委員となりました。ご察しのとおり素行の悪い環境で育った私には組合執行部の活動は漢字一つから覚えるという正に一からのスタートとなりました。そんな中でも肌に合ったのは“闘う”ということでありまして、組合員のためとの大義名分により会社へ要求をぶつけることには熱いものを感じ使命感を覚えました。

活動の苦悩のなかで

最初の7年間はちょうど会社の激動期にあたりこれまで平穏無事に過ごしてきた組合に、外部への大量出向、子会社の設立・出向、そして新会社設立による企業再編・賃金/処遇制度全般の改訂と度重なる会社施策が襲い掛かりました。そんな中当時の委員長の下で執行委員として無我夢中で活動をしていました。企業再編のときには、会社を去っていく同僚や先輩職員を目の当たりに「自分も会社を辞めなくてはいけないのではないかと自問自答を繰り返し、そんな気持ちもあってか当時の会社社長に対し公式の場で罵声を浴びせたのを良く憶えています。

今思えば20代そこそこの青二才に言われた当時の社長はさぞ不愉快だったと思います。それから「もっと組合役員として力をつけなければならぬ」と、分からないことや、困った事があれば組合・会社を問わず諸先輩から知識や経験を受継ぎてもらってきました。この甲斐あってか30歳にして副委員長に、今改選では委員長の大役を仰せつかることとなり、さらなる責任が生じると共に日

に日に組合活動に専念することが普通となり、辛いときもありますが「好きなんじゃないか？」と思えるようにもなりました。

自分のやりたいこと・・・

やはりいくら「組合員のため！」と意識しても所詮は自分が何をやりたいかが重要となります。組合役員だけではなく全ての事に言えるかも知れませんが、自分にうそをついてその役を務めるといことはいずれ自己破綻を起こすことになると思います。私の組合は規模的には中小にあたり、当然非専従役員体制で運営をしていますが、できればこの自企業で専従役員として労働組合活動だけをやってみたいとも思うことがあります。なぜなら自身の信念により行動でき、それが実現していくほど喜ばしいことはないからです。世の起業家の方々もそうなのかもしれないと思います。

奉仕の気持ちと周りの協力が必要

労働者は憲法により労働組合は法律により主義主張の権利を与えられています。この権利を何もしないままにしておくのはもったいないことです。労働組合は自組織や自分の事だけを求める私利私欲的なことばかりでなく、この権利を活かし社会的（社内においては全社的）な役割が果せるのではないかと考えています。

そんな組合役員の仕事は割にも合わなく誰もやりたがらないのは当然なのですが、何事も他人のことを考え思いやるという感覚はすごく大切なことです。辛いことは無いとはいいませんが、奉仕の気持ちを忘れずに信念を持ってやっていけばきっと自分にとっても周りにとっても良い結果になっていくものと私は考えます。またそうありたいと思って現在も活動をしています。もちろん自分ひとりでできるものではなく家族や組合員など

周りの人たちの協力が無いと事は成り立たなく、私も常に感謝をしています。

最後に、私もまだまだ未熟ではありますが、こんな役員、“人”がいれば、必ず組織（組合）は発展していくことと思う次第です。

「わかりやすい
魅力ある組合を」

こまば まさずみ
駒場 雅澄

フード連合 日本アクセス労働組合・副事務局長

はじめに

私は日本アクセス労働組合で専従の副事務局長兼東日本担当を仰せつかっています。私自身は「口下手と人見知りを直そうと思って専従になりました。」と言えればみんなが笑ってくれるような人間です。専従になった理由はそんなところではないでしょうか。

まあよくある話ですが、現中央執行委員長が飲みに行こうと誘ってくれたので、ホイホイ出向いで行ったら「センジュウをやって欲しい！」と。何か特別な響きの言葉なので、思考回路は遮断し、帰りたい衝動に駆られました。中央執行委員も経験していない私を専従になんて今思えば、相当危ない「賭け」だったと思うし、まあ2ヶ月近くゴネた末に、少しの期間なら自己のスキルアップにと引き受けたものの、今では不祥事でも起こさない限り逃げられない状況に陥っています。

イメージの払拭

私が専従として最初からやり始めたことは、会社に入りたてのころに思っていた「労働組合」のイメージの払拭でした。

入社1年目の労働組合のイメージは

暗い

不気味

会社の成長を妨げる抵抗勢力

不可解

そんな印象の払拭するために始めたことは、

ヴィジュアル(視覚)に訴えること

情報の共有化

ていねいなコミュニケーション、双方向性

の重視

労働条件以外の価値の提供

明るく笑いの起きる職場オルグ

です。

特に新入社員研修では営業時代に培ったパワーポイントの技術と笑いを駆使し、また本人達が着任する職場の写真を多様し、視覚に訴え、労働組合はこんな人がやってるんだよと、身近さをアピール、入り口から労働組合に対する誤解を解くことに重点をおいています。現場にオルグに行くたび彼らの反応を見るとひとつ目的は達成しているように思います。

また、組合員とはオルグ、職場訪問による直接対話や社内イントラを利用してメールマガジンの直接配布によるインタラクティブなコミュニケーションを実施、内容はリアクションの多くなりそうなテーマでインパクトを重視し作成しています。「それでももっと給料が欲しい?」「女性の制服はほんとに必要ですか?」など組合員の1割超の返信があったものもあります。直接意見は言えなくてもメールならという組合員との接点は、職場オルグで本人との話すきっかけにも一役買っています。

46ある支部の役員とは、某ポータルサイトのグループ機能を利用し、支部運営上で困ったこと、支部労使協議会の内容、レクリエーションなどの支部情報を共有し、また本部からも、業界情報、

社会情勢など一社会人として役立つ情報を提供して、職場のリーダーとしてのスキルUPに役立てています。これも支部長同士の横のつながり強化の一環です。

経営参画

所詮経営に参画するといっても、経営側も最大限の効果を考え経営を執行しているわけであり、中途半端な経営提言で労働組合の意見などまともに取り合ってもらえないのが、現状だと考えます。そこで私達の強みは何か?現場を知っていること、これが経営側に対する最大のウェポンであり、経営陣の痒いところなんだと思います。特にトップへは都合の悪い話は届きにくい、それを丁寧に拾い集めている労働組合があったとすれば、それが最大の発言力を引き出してくれるのではないのでしょうか?

またそのことを職場で組合員に訴え、些細な事でも発言、情報提供をしてもらい、フィードバックする。こういった基本的なことで組合員との信頼関係が築けるのではないのでしょうか?

自己評価

まだ道半ばです。まだまだ自己評価すらできない段階だと思っています。自分で動かし始めてしまった船なので、冒頭言った通り逃げられない状況に陥っています。自分自身はまだまだ勢いで走り続けています。止まったら、すぐ元通りになってしまいますから。

理想

労働条件の維持向上は当然ですが、組合員にとっての価値を提供し続け、常に活動全般を魅せていかなければならないと考えています。入っててよかった保険のような存在になってはいけないう、わかりやすい魅力ある組合を創造し続けてい

きたいと思っています。

若年層が活躍する時代へ！

～組合活動は自分の夢を実現させる場所～

とがし えり
富樫 英里

運輸労連 ヤマト運輸労働組合・中央青年部長

組合との出会い

私が労働組合の仕事と出会うきっかけは、1998年「女性委員会」という会議への参加でした。組合では、女性社員の働き方や意識の多様化と翌年4月に「男女雇用機会均等法」が一部改正されることを踏まえ、女性が将来にわたって長く働き続けられるよう、女性独自の意見を集約する専門委員会を設けたのでした。初めは会議の内容が難しくあまり理解できなかったように記憶していますが、徐々に職場内や会社のルールにも男女間の格差があることを客観的に問題視できるようになりました。例えば、同じ総合職として入社した男性社員と同じ立場であっても、男性と女性とでは色々な格差が生じていたのです。

そして、99年「改正男女雇用均等法」が施行されたことを背景に、男女の格差は少しずつ是正され、女性委員会で討議していた内容が次々と解決されるようになりました。その時に、労働組合への大きな期待と自分達が信念をもって強く意見を伝えれば必ず道が拓けるということを経験しました。

活動のなかで

その後、支部の青年部担当として非専従で労働組合の仕事をするようになりました。当時、組合・会社・健保・厚生年金の4者共催でスキーイベントを全国各地で開催していましたが、諸事情で

イベントが中止になってしまいました。

そこで、青年部が主催となってスキーイベントを開催しようと提案しました。私が所属するのは関東ブロックでしたが、一ブロックの力だけで実現するのは困難だと思い、近隣である東京ブロックや事業部ブロックとともに企画を立案しようと考えました。しかし、それぞれのブロックとの折り合いがつかず、最終的には関東ブロックのみで開催しました。せっかく同じ意見が出ていて目的も合致しているのに、合同でイベントを企画できなかったことはとても悔しく思いました。しかし、そこから学んだことは“ピンチこそチャンス”という言葉です。

3ブロック合同での開催ができなければ、それを理由に開催を諦めてしまうこともできましたが、逆に自分のブロックでイベントを成功させ実績を作ることができれば、いつか他のブロックも賛同してくれるだろうという考えに変わっていききました。そして、このイベントを成功させた時に、今まで感じていた悔しさや辛さが一気に吹き飛び、充実感と達成感で胸がいっぱいになりました。また同時に、組合役員としての自分の存在を実感し、もっと社員の方々に喜んでいただける活動をして自分の可能性を広げていきたいと強く思いました。

若者の役割

組織を“生き物”と例える人がいますが私も同感です。生き物であるということは、組織も何かを食べて栄養にし、成長していかなければなりません。それは「社会」であり、社会の変化を食べ、エネルギーに変えていくことだと思います。だから、これからの労働組合には、「ニーズを感じ取る感性」と「変化に対応する柔軟性」が必要不可欠です。

現代社会は、少子高齢化による社会の変化や規

制緩和、法改正などにより、あらゆるシーンで急速な変化が起きています。自分が考える理想の組合とは『どんな時代の変化にもスピード対応する組織』です。従って、若年層こそが時代の変化をいち早く感じ取り対応し、順応できる世代ですから、積極的に活動に取り組む必要があると思います。常に、現場で働く社員の意見や要望を見極めるスキルを高め、その声を代弁していれば、社会の急激な変化にも対応できる強い組織が存続できるでしょう。労働組合の社会的役割が強まる今こそ、若い人たちの活動が期待され、求められていることを自分たちでもっと認識すべきです。

夢を実現させる場所

私の夢は、若年層や女性社員が仕事にやりがいと誇りを持ち、お互いに将来の夢を語り合えるような職場を作ることです。その夢を叶えてくれるのが労働組合という組織だと自負しています。だから「組合 = 自分の夢を実現させる場所」と考え、自分の目標を達成することが、夢の実現にもつながっていると確信しています。そして、夢を明確に描くことができれば、自分のビジョンを持つことができ、気概と情熱が湧いてきます。

また、失敗をした時にはミスを正視して、そこから学ぶ姿勢を持つことが大切です。若いから許される失敗もありますが、ベテランになってより高いポストにつくと、失敗ができなくなります。しかし、この“若い”とは、単に年齢のことを言っているわけではなく、積極的な“挑戦者”であるかどうかだと思います。若年層である“時”は人生の中でも限られています。だからこの“時”に、果敢にチャレンジし、何が何でも「夢を実現させる」という意気込みで、組合活動に取り組んでいます。そして、どのような仕事でも自分の成長にプラスになるという前向きな気持ちを持って、自分の人生に挑戦していきます。

労働組合『重い・思い・想い』

とだ みつりのり
戸田 光則

自動車総連 愛知トヨタ労働組合・中央副執行委員長

組合役員になったきっかけ・・・

私が労働組合を知ったのは、当時の組合役員の方によるオルグ活動によるものでした。賃金や一時金、労使で取り組むべき課題や今後の方向性について議論を交わす春の取り組み、総合労働条件向上に向けて取り組む秋の取り組みなど、組合の要求主旨や考えを聞くことで、そんな組織があるのだと思った程度でした。入社して間もない当時は、常にサービスエンジニアとして自動車整備に励む自分にとっては、賃金などは自然に決まっていくなのだと認識していました。

あるオルグ時において、先輩から組合役員に対し、「しっかり一時金とれるよう頼むぞ、頑張ってくれ！」と熱いエールを送る姿に、自分たちの代表として頑張ってくれている人たちなのだ、これまでの労働組合に対する見方に変化が現われました。身近に、組合に対して理解のある方々が多かったこともあり、「組合で勉強させてもらってこい」と送り出されてから、二束のわらじとしての組合役員人生がスタートしました。

役員になって感じたこと・・・

初めて組合役員になったのだなと実感したのは、社長をはじめとした会社役員の方々を前にして団体交渉に臨んだときでした。普段何気に仕事をしている一般組合員だったときには、社長を、机を挟んで目の前にする機会はありません。組合員の代表として意見を言わなくてはと思うもの

の、緊張と不安のなか、これから壮絶な議論やバトルが起こることを予想しながら、胸を高鳴らせ見守ることしかできませんでした。しかしながら、ふたをあけてみればそこには、真摯に互いの思いをしっかりと伝え合い、労使共に会社をよくしていこうという思いのなか、形式にこだわらないアットホーム的な団体交渉であった印象を受けました。そんな雰囲気の中で、労使は対等であるのだ、また、会社あつての組合であり、組合あつての会社であることを感じました。

組合役員となって、もうすでに8年が経過しています。長いようで短い？この期間においても様々な変化を実感してきました。最も重要な労働条件の一つである人事処遇についても、ベア要求が当たり前であった時代から、雇用春闘への移り変わり、また、評価システムにおいても年功序列や終身雇用といった日本的経営から能力主義への移行など・・・、時代の流れに沿いながら、その都度しっかりと判断しながら、ベストとは言いきれないものの、ベターな取り組みを進めてきたと思います。

時代や世間の様々な変化により、変わることが当たり前であり、変わらなければ時代に乗り遅れ、取り残されるともいわれています。確かに変えなくてはならないことも多くありますが、それと同時に変えてはならないことも沢山あると思います。労使が対等な立場で議論を尽くし、納得のうえ決めていく、そうした「緊張感あるよい労使関係」は変わることなく築かなければなりません。また、様々な内容についても変えればよいということではなく、現場の状況を把握したうえで総合的な判断をしていかななくてはなりません。「労使が協力してしっかりとした企業体質とすることが社員や組合員を守ること」という信念を持ち、時には厳しい選択をすることもあります。難しい時代だからこそ、コツコツと地道な活動を積み重

ねて、「この会社に勤めてよかった」と実感できる取り組みを進めていくことが大切であると思います。

今後に向けて・・・

私たちの労働環境においては、法改正や労働基準監督署の動向など労務管理の面で厳しく求められています。企業においてもCSRなど業績だけでなく、求められる役割や責任も重くなっています。こうした環境のもと職場においては、どうしても数字を追い求めることが優先されてしまいがちになります。企業防衛といった意味でも安全と法令順守を第一に考え、目先の利益だけでなく、中・長期的な視点で物事を捉え、いま何をしなければならぬかを判断して、課題に取り組みなくてはなりません。

そのためのキーポイントは、「バランス感覚」であり、バランスを磨くためには、「コミュニケーション」が必要不可欠です。これからの組合活動を進めるにあたって、一文字で表すと『情』（ジョウ・なさけ）という言葉を大切にしていきたいと考えます。意味の解釈はいろいろとありますが、多くの人々に「愛情」をもって接すること。こうした接し方により、得る多くの「情報」をしっかりと判断して見極め、「情熱」を持って取り組む。この想いが伝わればきっと組合の求心力も存在感も高まってくれるのではないのでしょうか。

「組合活動で主役になる!!
～運動をつくっていくこと～」

まつお まゆみ
松尾 真由美

日教組 大分県高等学校教職員組合・青年部長

「組合」さん、頑張って!!

学生時代には授業で労働組合について勉強したはずだが、その意義もそれがどのようなものかも分からないまま社会人になった。周囲の仲間も組合に加入し、組合には入るものだと思っていた。だから、組合に入る意味をかみしめることなく加入した。そこに組合が存在するという実感はほとんどなかった。時々割り当てられる動員に面倒だと思いつつ参加することはあっても、そこに何かがあるとは実感できなかった。組合の先輩が「職場実態や権利について組合で要求を!!」という声をあげていても、それは「組合」という誰かが活動してくれるものだと思っていた。「自分じゃない『組合』という誰かの活躍で権利が守られているんだ!『組合』さん、頑張ってよ!」という気分だ。

組合は私自身

主体的に組合の活動に関わったことはなかったと思う。だから青年部の異常任委員をやってみないかという声がかかったとき正直驚いた。組合に加入して6年、転勤して1年目のことだった。私が勤務する職場は組合本部から5分とかからない場所にある。それが理由かとも思った。

これまで主体的に参加したという意識がある取り組みは異常任委員になる1年前の青年部教研(教育研究集会)だけだった。日頃の実践を報告

するこの学習会で、私は当時悩んでいたクラス運営についてのレポートを発表した。はじめて充実感を味わえた。レポートを発表しながら自分が抱えている悩みにあらためて気付かされ、アドバイスもたくさんもらった。何より同じ悩みや不安を抱えている仲間が多くいたことに励まされた。組合は誰かの活動ではなく、自分自身の活動なのだと実感した。

「やってみなければわからない!!」

常任委員になるということは、その青年部活動へもっと積極的に関わってみたいかという話だった。仕事は忙しい。クラスもあるし、部活動だってある。余計なことを引き受けてしまったら大変!!と思った。でも、青年部教研の後、組合の存在が少し近くなっていた。気付いたときには常任委員を引き受けていた。それから3年後、気付くと今年、青年部長になっていた。

組合活動で思うことは「やってみなければわからない」ということだ。本当に面倒なのか?本当に大変なのか?なぜその活動をしているのか?そこに何かがあるのか?最初、組合の役員は想像以上に大変だった。失敗や後悔も多くあった。でも、それもやってみなければ分からなかった。青年部長になろうと思ったとき、とてもパワーが必要だった。でも「やってみなければわからない」。青年部長になっても分からないことばかりで多くの壁にぶつかった。そのたびに先輩を頼った。私には組合活動から得たものがたくさんある。多くの仲間ともふれあってきた。でも私が気付いていない視点がまだまだたくさんある。それを組合の歴史や先輩の助言から学ぶことが第一歩だった。今もその途中だ。

「青年部からの運動スタート!!」

組合には仲間とのつながりを感じることができ

る場がある。私たち青年部層の教職員は、経験不足もあり、若さゆえの悩みや不安を日々かかえている。それは人間関係であったり、職場環境であったり、生徒指導にかかわることであったり、職種の特異性や権利についてであったり様々である。現場の忙しさの中にいると、その悩みに気付かず過ごしてしまうことも多い。だからこそ組合という仲間の中で、ともに語り合い、思いを共有することが力になる。そして語り合う中から新たな課題や運動をつくっていく必要がある。

組合活動には広い視野が必要だと思う。私たちの目の前には大切な子どもたちがいる。社会状況も大きく変化し、格差社会といわれる経済のひずみは私たち大人だけでなく、子どもたちの生活環境、進路にも大きく影響を与え、不登校や中途退学といった問題も後を絶たない。子どもたちのためにも社会や制度のあり方について考えてく必要がある。学習を深め、広い視野を持ち、多くの教育課題や社会問題について主体的に取り組みをすすめていかなければならないと思う。私たち青年部層の運動が組合を元気にさせることができると信じている。青年部から問題を提起し、青年部員自身が運動をつくっていけるような活動をすすめていきたいと思う。

人と人とのつながり重視 の組合活動

みなかわ かずよし
皆川 和由

日本郵政公社労働組合（JPU）中央本部・青年部長

はじめに

幼少の頃から落ち着きが無く、いつも周りからは叱られてばかりいた。生まれも育ちも茨城県、

学生時代の成績はいつも最悪だった。しかし周りを楽しませようとする気持ちと友達づくりには自信があった。また、未だに小中学校の同級生の顔と名前が一致するのも特技の一つである。

最近なにかと町中でばったりと昔の同級生に会うことが多い。先日も近所のコンビニで10年ぶりに同級生に会った。普段は何をしているのかと尋ねると元気よく「ニートだよ！」と答えてきた。話を聞くと暇なときはパチンコに行き、家ではテレビを見て1日を過ごすのだという。労働意欲は無く、人と遊ぶこと自体が面倒らしい。このような境遇の人にここ1年間で多数出会った。

今年の正月、久々に母親の実家に行ったときの話だが、その家には小学生の2人の子供がいる。話によると2人ともTVゲーム、インターネットに夢中でいつも部屋に引きこもり、どちらの子も最近では家に友達を連れてこないのだという。親はそれが大きな悩みだと言っていた。

いつからか若者は人と交流し、つながることを忘れてしまったのではないだろうかと思う。小学生でもあたりまえのように携帯電話を持ち、TVゲームやインターネットで1日中退屈を凌ぐことができる時代の中で、お互いの意志を尊重し、面と向かって話をするといった基本的な部分が欠けてきているように感じる。世の中の利便性向上に対する代償にしては大きすぎではないだろうか。組合役員として常にたくさんの仲間と出会い、絆を作っていける自分はなんて得をしているのだと常々思う。

組合役員になる以前の組合とは

もともと茨城県内の郵便局で働いていた私は、入局当時から労働条件に恵まれた職場であると感じていた。他の企業で働く知人の労働条件に対する愚痴をよく聞いていたからだ。入局当初は、きっと労働組合の陰ながらの努力のおかげなのだろう

と感じていたが、どのような努力や活動をしているのかは全く分からなかった。そしてその生活を続けていくうちに、その労働条件や労働組合は空気のようにあってあたりまえのようになっていったのは事実である。そうしているうちに毎月給料から引かれていく組合費に疑問を感じるようになり、その組合活動を自分自身の目で見てみたいと思うようになった。

組合役員になったきっかけ

入局と同時に労働組合に加入したが組合の行事やレクには参加したことがなかった。私もそうだったが、多くの一般組合員は組合行事参加への最初の一步を踏み出すのになぜか抵抗がある。組合へのイメージがあまり良いものではないのだろうか。しかし何かのきっかけでその一步を踏み出すことができれば、その世界観は一気に変わる。

今から4年ほど前に、現JPUが全通だった頃、全通茨城が行った若者に向けた研修「ヤングリーダーセミナー」に参加した。それが初めての組合行事への参加となった。それがきっかけとなり次々にあらゆる行事へ参加していくこととなり、毎回、同世代の多くの仲間と出会うことに快感を覚え、自分では気づかぬうちにいつしか組合活動がやみつきになっていた。自分の中に「積極的な活動」というコンセプトを置き今までやってきた。これからもそれを崩さずに取り組んでいこうと思う。

今後の青年役員に求めるもの

組合活動をしていく過程で苦しいことや辛いことは多々あるがそれ以上にプラスになっていることのほうが圧倒的に多い。現在の青年の多くは何かに取り組むとき自分にとってプラスになる部分はよく見えないが、マイナスと感じる部分はその何倍も大きく膨らむ。何事にもやり遂げるといふ思いを強く持ち、常に前向きにプラス思考に考え

ていくことが重要であると思う。

私は幼いころから夏になると全国高校野球を観戦するのが大好きだった。出身の県の代表校を応援するのも好きなのだが何よりも本気で取り組んでいる高校球児がかっこいい。それもあって私は高校入学と同時に応援団に入団した。今でも当時のことはよく思い出すが、想像を絶するような過酷な練習だった。夏は炎天下の中1日中大声をあげ演舞の練習、真夏なのに分厚い真冬用の学ランを背負い、がむしゃらに練習した。汗で目の前が見えないほどだった。冬は猛吹雪の中校歌を歌いながらラングをしたり、もう立ち上がることができないほど腕立て伏せや腹筋運動をした記憶がある。当時はいつもマイナス思考で「何のためにこんなことをしているんだ」「何の得にもならない」と心の中で思っていて、何回も辞めてやろうと考えた。しかし周りの団員は誰も辞めない。皆前向きだった。そういうとき一番励みになるのは親の声でも教師の声でもなく、同じ境遇にいる仲間の声だった。ならば仲間を誰一人辞めさせることなく最高の応援団を作り上げてやろうと意気込み、高校3年になったとき団長を務めた。同じ学年の団員を1人も退団させることなく団結力を強化しその年の夏、必死で応援したバスケットボール部がインターハイへ出場し、野球部が県予選順々決勝まで進出した感動は一生忘れることはない。

今振り返り、あの時応援団を辞めていけばよかったと考えたことは一度もない。続けてよかったといつも思う。損得を考えては続かなかっただろう。常に仲間との信頼関係を糧に進んだからこそ続けられたのだ。若者の多くは学生時代に部活動に所属し、過酷な練習を経験してきたことと思うからこそ、原点に戻りその爆発的な青年の活力を眠らせることなく活かしてほしいと思う。

今後の将来を見据えた労働組合活動に必要なものは人と人との信頼の置けるつながりを作り、団

体で個人を守っていくという労働組合の原点を見失わぬ活動の展開、また、正義感を持った青年リーダーを育成していくことが重要であると思う。これからも楽しく前向きに進んで行きたい。

しっかりしないと!!

もりなが まさし
森永 将志

基幹労連 JFEスチール福山労働組合・執行委員

親父を超える

うちの親父は、九州男児の血が流れているとは思えないくらい、基本的には温厚で、簡単にいえば「いいひと」の象徴、家庭を第一に考え、まじめにコツコツと仕事をするといったごく当たり前のことが当たり前に見える人である。その親父と高校3年生のとき、将来について話をした。そのなかで親父が歩んできた人生そのものを聞いたとき、日々、尊敬をしてきた親父の会社に入り、親父と同じ仕事に就き、親父と同じ土俵に立って親父を超える人間になりたい・・・とその場で決めた。

平成4年に親父が勤務していた旧NKKに入社した時点で、一つ目の目標はクリアされた。二つ目の目標であった労働運動は、22歳の時に組合本部の若年層活動家である青年女性実行委員となり、その2年後の24歳で組合本部執行委員に立候補をし、親子二代での本部役員となった。あとは、本部役員をつづけていくなかで、人間として親父を超えることが残っている。

役員になったきっかけと聞かれれば「組合員のために・・・」となるが、親父との将来に対する話し合いのなかでそのとき既に決まっていたのかも・・・といまになって感じる。

「やめてしまえ!!」

組合の執行委員は、新人であってもベテランであっても職場の組合員からすると何も変わらない。組合本部役員となって数日後、制度に関する質問を一般組合員からの電話で受けた。「賃金制度について、納得がいけないから教えてくれ。」・・・その内容を聞いたうえで「すみません。後ほど調べたうえで折り返しご連絡いたしますので、連絡先を教えてください。」・・・その返答は「執行委員がそんなことも即答できるのか! やめてしまえ! もうええわ!」と電話を切られた。そのときのことは、本部役員になって8年間のなかで特に印象深い出来事で一生脳裏に焼きついて離れないだろう。

将来が「ヤ・バ・イかも」

「組合なんか無くて、いいんじゃないの。組合費高いし。」これが、単純にいった組合のことを知らない職場の組合員が思うことなんだろう。組合運動は、難しくて分かりにくいものになってしまっている。実際に、個人に対して何らかのメリットを感じたときにしか、組合の必要性を感じることはないだろう。我々の労働運動の骨格は「職場組合員一人ひとりに密着した活動を展開する。」ただそれだけである。難しいことは何もない。職場に進出して、職場の組合員と直接対話する時間をいかに多く作るかである。それが頭で解っていてもなかなかできないのが、本部役員として頭を抱えるところである。

ただ単に現場に進出する時間をつくっていないだけなんだろうが・・・

現状を打破して、とにかく職場の組合員と「お互いを知る対話活動」を展開し、一人でも多く心から理解しあえる仲間にしないと、組合の将来が「ヤ・バ・イ」かも・・・

理想郷の鍵って？

労働運動の理想郷は、本部と職場の“キョリ”が近いことだろう。本部役員が職場の組合員約6,000人の顔と名前が一致し「おー！最近どんなや。」と単純に話ができて、職場の組合員全員が本部役員を知っている。そうしたなかで、労働運動ができれば怖いものはないだろう。

人とのつながりは、組合役員にとって宝物である。その宝物を大事に育てて、理想郷をつくらなければならない。

そうしたことを充実させていくためには、結局前述した「職場の組合員一人ひとりに密着した活動を展開すること。」となるのである。

真の「ゆとり・豊かさ」の精神を兼ね備えたうえで、職場進出をする時間・組合役員がよく議論をする時間・・・その時間をとることが理想郷に近づく一番早い鍵になるんだろう。

「最近の若い者は・・・。」といわれても・・・

メディアで大人たちは、社会でいう若者に、会社でいう若手社員に、「最近の若いもんは・・・。」とよくいう。若者が、大人にそんなことをいわれる筋合いは一切ない。何もわからない赤子を育てて、最近の若いもんといわれるような人間にしてきたのは、「大人である、あんたらやる!!」というのが自論である。

労働運動も同様である。「若者の組合離れが深刻である」とよくいうが「ベテラン層・中堅層の組合離れ」の方がもっと深刻だ。新入組合員が職場に配属され、職場のベテランから「組合なんかなあ・・・」と教わる。前述した赤子の子育てと同様、組合運動を何も知らない新入組合員がそのベテランのひと言で「若者の組合離れ」といわれる一員になってしまう。

世の中も、労働運動も、特に子育てにおいても、大人といわれる人たち（親たち）が、もっとしっ

かり人（子供）を育てないといけないんじゃないかといつも思う。

「最近の若い者は・・・。」という大人にそんなことをいっても、もう遅いんだろうが・・・

『組合活動とコミュニケーション』

やまさき じゅん
山崎 純

J E C 連合 神東塗料労働組合・中央書記長

何の因果か、昨年33才で私は中央書記長の役職に就くことになってしまいました。しかし、組合の中では、まだまだ若手に分類されるようで、今回ペンを執ることとなりました。そこで、私なりに組合活動で大事だと思われることを書いてみたいと思います。

役員になったきっかけ

私が役員になったきっかけはごく単純なもので、前任者から「次の支部書記長をやってくれないか」と頼まれ、ほぼ即答でハイと答えたことから始まります。当時まだ入社2年目で、執行委員すら経験していないのにいきなりの書記長ですから、普通に考えると荷が重過ぎると言って断るところであると思います。しかし、当時組合活動についてまだまだ無知であったため、事の重大さに気付かずに話を受けてしまったというのが実際のところでありました。

組合活動で思い悩んだこと

ともあれ、受けてしまった以上、支部書記長としての組合活動が始まりました。最初の2、3年においては、思い悩むことがいろいろとありました。最も悩んだのは、組合員が「ぜんぜん付いて

きてくれない」と感じることでした。特にそう感じたのは、義務として定めてある事柄を全然守ってくれないことでした。

例えば、投票大会がある場合、日時は掲示板等で周知しているにも関わらず、いつまでたっても顔を出してくれない人が何人もいて、結局投票用紙と投票箱をもって職場を回る羽目になるといったことです。大会への参加は義務として定めてあるのに、なぜこちらからわざわざ出向かなくてはならないのか、そんな当たり前ことは守ってもらわないと、こちらも組合活動が思うように進まないという苛立ちでいっぱいでした。

しかし一方で、権利の主張は強く、ピラを配るのが少しでも遅くなると、「夜何時になっても仕上げて配るのが組合の仕事だ」といった文句を言われたりしました。義務は守ってくれないのに権利は主張する。そうなるといったい誰のために組合活動をしなければならないのだろうという思いが強まり、いっそ、組合を解散してしまった方が良いのではないかと真剣に考えたこともありました。

今であれば、こういった話は、世の中ではそれ程特別な話ではないので、思い悩まずとも対処することはできるのですが、当時に行ってみれば、どう対応すればいいのか全く見えてこなかったのです。

そんなときに、学習会で講演してもらった外部講師の話がきっかけで、解決策を見つけることができたのです。その講師の話では「最初から何もかもうまくいくことはなく、コミュニケーションを図っていくことで、少しずつでも良くしていくことができる」ということでした。

ですから、組合員が付いてこないと思えば、付いてこさせるようにこちらから行動すれば良く、組合規約に義務として書いてあるなんてことを盾に、大会に来るのが当たり前ですと構えていても

しかたないので、投票用紙を持って職場に行き「投票をお願いします。ありがとうございます」、そして最後に、「次はちゃんと来てくださいね」と一言付け加えればいいのです。こうしてコミュニケーションを積極的に図るようにすれば、何人かの人は次回の投票大会では来てくれることになると思います。さらに、この行動は、「組合役員は組合員のために仕事をしてきているのだな」と思わせるアピール効果もあり、まさに一石二鳥の行動と言えました。

夜遅くまで一生懸命ピラを作って配ることも組合活動ですが、それが組合員の目にとまらなければ、役員は何をしているのかよく分からないということに繋がりがねません。組合員に活動内容をアピールすることも役員の大事な仕事ですから、顔を合わせて何かをする、これが活動の根本になってくる事だと言えます。

組合活動の醍醐味

では、組合活動での醍醐味はというと、普通に仕事しているだけでは話す機会がないような人とも、話ができるといった人との繋がりを持つことです。相手は会社役員であったり、他の組合役員、学習会に呼ばれる講師であったりと様々ですが、組合活動の基本が交渉や話し合であるため、活動をしていると自然とこれらの人達と話す機会に恵まれるようになります。

昔から百聞は一見にしかずと言います。知識を習得することは本を読む、インターネットで検索することでいくらでもできますが、経験を積むことは本人が直接物事に対峙しない限り得ることができないものです。組合活動の中でいろいろな人とコミュニケーションをとることで、いろいろな切り口で物事を見られるようになる、これは他の何物にも代え難い経験であり資産であります。今すぐ効果があるものではないかもしれませんが、

人生においては必ず役立ってくるのだと言えます。だから、組合活動をしていて無駄だということはありません。むしろ積極的に関わるべきだと言いたいところです。

組合活動とコミュニケーション

こうして書いてみると、結局、組合活動においては楽しいことも苦しいことも、コミュニケーションから始まっていると言えます。組合というものは人の繋がりで成り立っているものですから、当然のことではあるのですが、経験を踏まないとこの事がなかなか見えてこないのです。今、もし、同じように悩んでいる人がいたならば、もう一度原点に立ち戻ってコミュニケーションを図ることを考えてみて下さい。コミュニケーションの第一歩は、そんな難しいことではありません。みんなにきちんと挨拶することです。気持ちのいい挨拶ができれば、向こうからも挨拶が返ってくるようになり、自然とコミュニケーションがとれるようになってくるはずですよ。

い挨拶ができれば、向こうからも挨拶が返ってくるようになり、自然とコミュニケーションがとれるようになってくるはずですよ。

おわりに

私も中央書記長という役職になりましたから、組合活動は後半戦に入ったと考えています。ですから、ここに記したような経験を生かし、次世代の役員を育成していく事に力を入れなければならないと思います。今回の文章中では書き切れませんが、組合活動において多分一番難しいのが後進の育成です。これについては、私自身もまだまだ学ばなければならないことがいろいろとあります。ですから、同じように組合活動をしている方々ともっとたくさん話をして、後進の指導に役立つことを身につけていきたいと思っている次第です。

次号の特集は

「業務請負の現状と課題(仮題)」の予定です