

愛知労働問題研究会



会報 第25号 (最終号)

2023年3月16日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町9-7 労働会館東館3階 愛労連内

HP: <http://www.roren.net/romonken/> Email: aichiromonken@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/aichiromonken/>

または、<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

*これまでの「会報」(第1号～24号)は、上記のHPに掲載されています。

【目次】

第25回定例研究会	1
Ⅰ 報告：地域の労働組合運動30年—自分史の一部として 櫻井善行さん(西三河地域労連議長、愛知労働問題研究会副代表)	1
Ⅱ コメント：吉田豊さん(元守山地域労働組合総連合議長、 前愛知県労働者学習協議会会長)	12
Ⅲ 質疑応答など	13
運営委員会からのお知らせ(会計報告を含む)	29

第25回定例研究会

*2023年2月18日(土)13時30分～16時30分、Zoomによるオンライン研究会
参加者10名(個人会員7名、非会員3名)、<文責在編集担当者>

司会(浅生代表)

第25回定例研究会を始めます。今日の司会は、研究会代表の浅生が務めます。では、櫻井さん、報告をよろしくお願ひします(*下記の報告内容は、当日までに配付された報告資料に修正が加えられたものです)。

- Ⅰ 報告：地域の労働組合運動30年—自分史の一部として
櫻井善行さん(西三河地域労連議長、愛知労働問題研究会副代表)

はじめに

(1) 地域の労働運動再考-----「地域労連」とはなんぞや

労働組合とは、厚労省資料によれば、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」が最大限公約数的な定義であり、労働者が団結して、自らの地位を守り向上させるのはもちろんのこと、賃金や労働時間などの労働条件の改善を図るためにつくる団体と解釈できましよう。

戦前の非合法の時代はさておくとして、戦後民主化の過程で形成された日本の労働組合は、個別企業・事業所を組織単位とした企業別組合が圧倒的であり、世界の労働組合の歴史からみますと、きわめて特異な存在でした。欧米の労働組合には、同一の技能をもって組織する「職業（能）別組合」や同一の産業に従事する労働者で構成する「産業別組合」などがありました。特定の企業または雇用関係を超えた横断的・階級的結合を組織原理として発展してきた欧米では、企業別組合はあまり例をみません。一方、「一般組合」とは、各種の産業や職業の境界を越えて、とくに不熟練労働者を中心にこれを単一の労働組合として広範に組織したものであり、これも企業別組合が主流の日本では、中小零細企業や非正規雇用の組織化以外あまり多くは見られません。近年トレンドの「ユニオン」も、一般組合の変種といえれば理解しやすいでしょう。

本報告で扱う「地域労連」とは、戦後総評型労働組合運動の地域版である「地区労」の遺産を継承し、さらに発展をめざそうとしたところに意義があります。そもそも地区労とは、総評全盛期の都道府県評（総評の都道府県組織）の下部組織であり、最盛期には全国で1,200以上を数えました。総評解散、連合結成後、連合の地域組織は、衆議院小選挙区単位の選挙互助会的な機能しか果たせず十分な活動をしているとはいいがたいです。だが、総評解散後に全労連を中心に結成された地域労連は、坂内三夫全労連元議長の言葉を借りれば、「全労連の宝」であり、そのめざしたものと現在の到達点（現状）を考察することは、労働組合運動の次の飛躍のためにも無駄ではないと報告者は考えます。それはオーバーな言い方をしますと、日本では前人未踏の運動を行うことでした。私がこの時期につまらない報告をするのは、志半ばでこの運動から撤退するのは、私自身が無責任であり、少なくとも私なりの総括が必要であると考えたからです。

(2) 激動の年、1989年を回顧して

1989年は「ベルリンの壁」の崩壊の年、いわゆる「東西冷戦」が「終結」する出発点となった年でした。思い起こせば、この年、日本では、「昭和」から「平成」への代替わり、消費税の導入、参議院選挙での「山が動いた」（土井たか子日本社会党委員長当時）時でした。またこの年は、労働戦線の再編が行われた年でもありました。この年の11月に、戦後の労働組合運動を領導したナショナルセンターである「総評」と「同盟」が解散し、多くの労働組合は「新連合」の結成に参加しました。

一方、その合流を「選別排除」「反共労使協調主義」と批判するグループの中心は、同じ日に「全労連」を結成しました。職場の要求と地域の要求を結合し、労働者の生活と権利向上をめざす側からは、前者の動きは労働組合運動からすれば自殺行為としか思えませんでした。かくして総評型労働運動を超える「階級的ナショナルセンター≠闘うナショナルセンター」をめざす崇高な目標となりました。私たちは、困難であってもあえて後者の道を選びました。しかしこれとてすんなりと決まったわけではなく、それなりの時間を要しました。我々からすれば、自明の結論であっても、事の性格上時間をかけないことには多くの組合員の納得を得ることは困難でした。実際にその過程で離反した仲間がいたのも事実でしたが、

原則的かつ誠実な対応を心得たが故に、時間をかけるのはやむを得ないことでした。

私は、全労連・愛労連の地域組織である西三河南地域労働組合総連合（西三南労連）の議長職を結成以来任され、2020年3月に解散（岡崎額田地域労働組合センターと合併統合して西三河地域労連）するまで20年間その任務を担ってきました。結成準備会（刈谷安城知立地域）の代表の時期の14ヶ月も含むと22年弱になります。この期間は、私からすれば、「光陰矢のごとし」でした。実際に振り返ってみますと、1990年代から21世紀初頭にかけての年月は驚くほど早く過ぎていきました。しかしこの20年余りの年月は、客観的に見れば決して半端な年月ではありません。世界も、日本社会も大きく変容しました。労働組合運動の担い手と取り巻く環境も大きく変化しましたが、何よりも当事者である私が現役をリタイアするという大きな変化もありました。

その後、統廃合によって新たにできた西三河地域労働組合総連合（西三河労連）の顧問として運動をサポートしていくことになりました。新たな組織は、旧岡崎額田地域労働組合センターと西三河南地域労連が合体してできたものです。統合に当たって、私たちが目指したのは、役員体制の充実と活動の豊富化でした。当初それは順調にいくか見えましたが、数年たつとほころびが出てきました。そのことは、本報告の後半の部分において触れることにします。実は、私は相談職である「顧問」として新しい地域労連を支えてきましたが、昨年秋、亡霊のごとく「議長職」に就任しています。ここに、現在の地域労連の抱えている根本的な問題点が凝縮されていると考えます。

運動を直接担っているときは、当事者であるならばなおさらですが、心には余裕はなく、後ろを振り返るよりも前ばかり向きがちです。しかし、その要所から離れるとよく見えるものです。あのとき困難に陥っていたとき、こうすればよかったのということ、よくあるものです。その意味で、今のこの時期に過去の総括をすることは、次の飛躍のために必要なことであり、可能でもあります。自分史というよりも、1つのけじめとしてのまとめです。そういう思いで綴ってみることにしました。

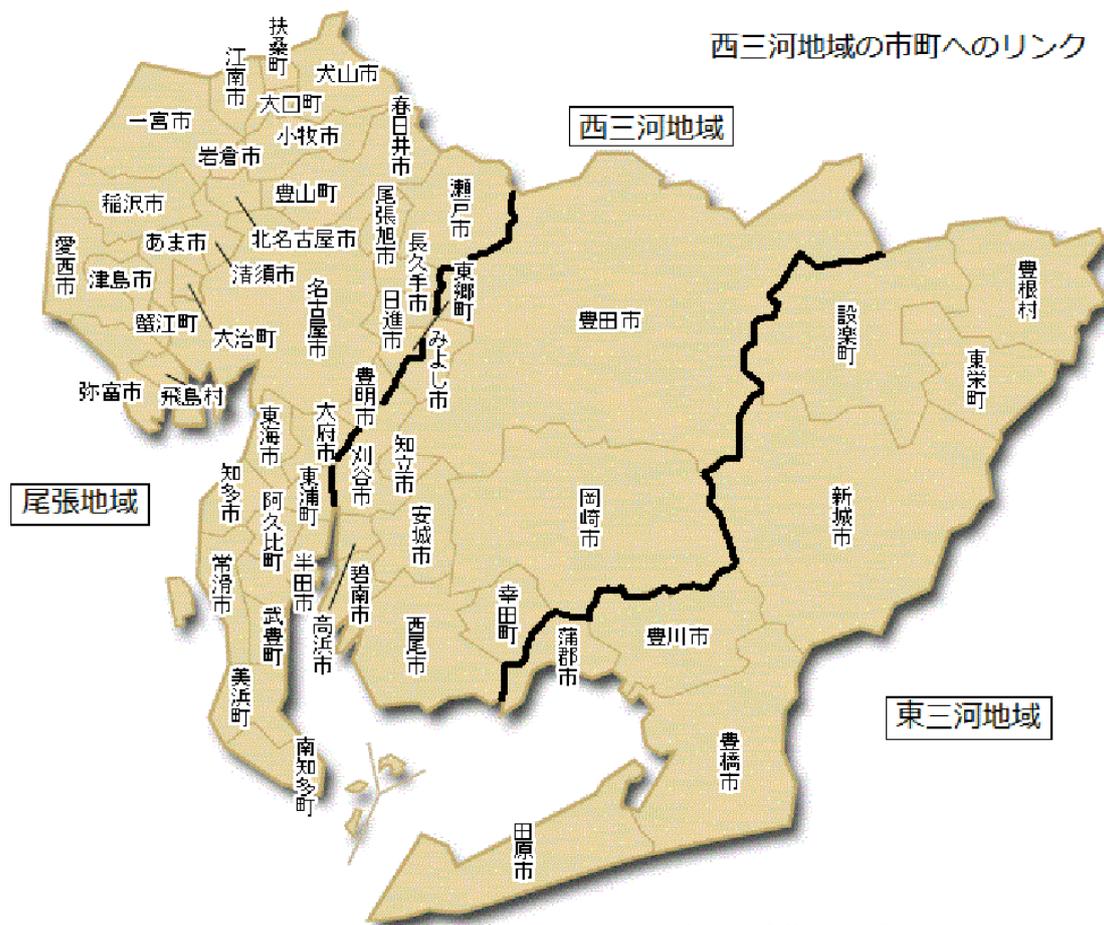
もちろんこのような記述は書く人の思いがあり、評価は分かれるのは避けられません。しかし、筆者は悪意をもって回顧を描こうという気持ちはさらさらありません。むしろ当時での不十分さが現在では見えてくることであり、読む人と共通認識をめざしたいと思っています。人物や団体は詮索すれば特定できるかもしれませんが、できるだけ特定されないようにしました。もし名誉を傷つけるような表現があれば、指摘していただければありがたいです。記述は時系列を原則としました。

以上を前提としながら、以下の本報告では、まずは担い手の西三河の地域社会と地域運動の特色からあげることにします。愛知県の場合、名古屋市内と名古屋市外では地域社会の構造や特色もかなり異なります。それは地域の社会経済の構造的な特徴だけでなく、地域社会の支配層との力関係にも規定されます。同じ三河でも、県都名古屋市からの距離の差から西三河と東三河とはかなり異なるのもその一つです。そういう意味で、地域社会の特徴からまずは考察していきます。

1. 西三河の地域社会

愛知県の西三河地域は、南北に流れる矢作川の東西に位置する広い地域です。北部は山間地域ですが、中部から南部にかけては広大な平野を形成しています。高度経済成長の始まりの頃展開された「昭和の大合併」（1955年前後）で、周辺の町村がこの地域の中軸的な地方都市に吸収された中で、異質の出来事が1つありました。それは、西三河の北部にあった挙母市が豊田市へと市名変更されたことです。その地の名称を企業に名付けた事例は、小松市

※図：西三河の位置と自治体



Copyright © 2012 AICHI Prefecture All rights reserved.

や日立市などがありますが、逆のケースは前にも後にも聞いたことがありません。その後、この豊田市に吸収されるかのように、いくつかの周辺の町村が吸収合併されていきました。碧海郡上郷町と高岡町、西加茂郡猿投町、東加茂郡松平町という自治体が組み込まれていきました。多くは各自治体にトヨタ自動車ならびに関連企業が誘致・立地されたことによるものでしたが、1970年頃には西三河は8市9町2村の自治体から成り立っていました。この図式は、のちの「平成の大合併」がおこなわれる30数年後に、9市4町（その後9市1町）になるまで続いていきました。なお、その後少し遅れて、西尾市と幡豆3町でも合併協議が進行し、新生西尾市がスタートし、2011年には9市1町になり、現在に落ち着いています。

戦後78年の歳月の中で、この西三河の地域は大きく変容しました。その大きな変容に一役買ったのは、1937年当時の挙母町にトヨタ自動車が進出したことです。まだまだ当時、自動車産業は我が国で幼稚産業でした。当時の自動車生産の主力はトラックやバスなどの商用車であり、戦後しばらくはこの傾向が続きました。トヨタ自動車は1950年当時、金策もままならず、一方では今でいう大規模な「リストラ」による人員整理への抵抗から争議が泥沼化し、瀕死の状態でした。この立ち直りを促したのは、あの「朝鮮戦争」による「特需」でした。その後の高度経済成長が、自動車産業を幼児産業から基幹産業に成長させたことは疑いのない事実です。かくして、西三河は「豊田—トヨタ」を中心に、一大重工業地域に「変貌」をとげることになります。この点で、伝統的な地方都市である豊橋市を中心とした東三河とは性格が異なってきます。

2. 西三河における地区労運動の時代

地域労連の組織と運動を検証するために、その前身である「地区労」の運動と組織を検証することにします。かつての「総評型」労働運動は、日本の左派労働運動の重要な担い手でした。その中軸的な役割を果たしてきたのが、「地区労」（〇〇地区労働組合協議会）を中心とした地域労働運動でした。地区労運動は、総評・社会党ブロックの選挙運動の押しつけなど重大な弱点がありましたものの、一方では護憲・平和の運動の地域の拠点として重要な役割を果たしてきました。実際に1960年安保当時では、碧南市や西尾市のような地方都市においても「アンポ反対」の提灯デモが繰り広げられたことを、関係者は回顧しています。

その地区労は西三河の各都市にも存在しました。岡崎地区労、西尾地区労、刈谷地労協、安城地区労、碧南高浜地区労があり、豊田市には「加茂労協」という地域組織を全トヨタ労連が牛耳っており、その対抗のために愛労評加盟の労働組合は、加茂労協には参加しつつ、別組織（豊田地区愛労評系労働組合協議会）の共闘組織をつくって、協調主義的労働運動とは異なる独自の活動を行っていました。

私は新任で最初に赴任した勤務先が碧南市にあり、碧南高浜地区労の出身単組の幹事として組合員になった時から関わってきました。これが、良くも悪くも私の地域運動への関わりの原点でした。実際にそのときに関わった多くの人に、地域運動の持つポジティブな側面とネガティブな側面を教えられました。当時の地域運動に関わった多くの方は、単産の役員が職場に戻ってきたときに関わる事例が多かったですが、私は定年までそうした上部組織の役員になることなく、末端の組織の担い手として仕事との両立を図りながら関わってきました。

当時の地区労は、地区同盟（会社側組織である同盟の地域組織）への対抗組織として、実態は別としてまだまだネームバリューがありました。実際に碧南高浜地区労は、碧南・高浜両市の上部組織（単産）のほとんどが愛労評に結集する単組・分会・支部で成り立っていました。碧南市職（自治労当時）、名鉄労組碧南分会（私鉄総連）、豊田自動織機製作所（全金当時）、太田重工（全金当時）、平岩鉄工（全金当時）、橋下電機（全金当時）、クロダイト工業（新産別）、石川合板労組（全国一般）、愛知高教組碧南高浜地区三分会（日教組当時）から構成されていました。下線の組合は統一戦線指向一社共支持で、その他は温度差がありながら社会党支持組合でしたが、1980年の社公合意はその後の労働戦線再編にじわりじわりと影響を与えていくことになりました。こうして、1980年代は呉越同舟で緩やかな変化を伴いながら、1980年代後半を迎えていきます。当時の労働運動への民間労組の影響力は凋落する一方でしたが、まだ自治体や教育現場の闘いは目に見えていました。

3. 結成された新しい地域組織の実態

1989年11月に結成された全労連と連合を反映して、西三河には全労連系の3つの地域組織が結成されました（実は当時準備会の段階では4つあった地域統一労組懇をそのまま移行するのが基本方針でしたが、構成組織の事情（抵抗）から最終的には下記の3つの組織が発足して、20年間継続していきます）。

- ①豊田加茂地域 豊田市と東西加茂郡3町2村のエリア
- ②岡崎額田地域 岡崎市と額田郡2町のエリア
- ③西三河南地域 碧海5市（刈谷・安城・知立・碧南・高浜）と西尾市幡豆郡3町（幡豆・吉良・一色）を加えた6市3町のエリアになります。通称西三南（せいさんみなみ）。

西三河全体を俯瞰してこの3つの地域を見ますと、南北に流れる矢作川の東西で区分され、更に国道1号線・名鉄名古屋本線の南北で地域の様相は一変します。北側の部分は豊田

市と岡崎市が中心であり、豊田市は新興工業地域、岡崎市は伝統的な地方都市のイメージが強く現在に至っています。

当時の組織の特徴は、①と②では自治体組織・医療組織で地域労連に結集する組合は1つもありませんでした。教員組織と民間小組合が主要な構成メンバーでした。いわば労働運動不毛の地の中でも、この地域（豊田加茂）は際立っていました。だから労働運動以外の住民運動も大都市圏の中では弱かったです。

1980年代後半、労線で、選別排除の新連合結成の流れが決定的になる中で、当時西三河に存在した「西三河地域統一戦線促進労働組合懇談会（略称西三河統一労組懇）」は4分割され、以下のように進むべき方向性が取られました。(1)刈谷・安城・知立、(2)西尾・幡豆・碧南・高浜、(3)岡崎・額田、(4)豊田・加茂の各地域の統一労組懇談会となり、その解散と同時に地域組織の準備会の発足となりました。以下私たちの活動を可能な限り時系列で追っていくことにします。

1989年10月28日、刈谷安城地域労働組合センター準備会が結成されました。参加組織は、愛高教、知立市職労、堀尾安城病院、JMIU 渡辺機械分会、西三河地域分会、みかわ市民生協、三栄運輸、全動労大府分会、建設一般刈谷地域支部関興業分会、地域労組きずな西三河南分会準備会の10分会でした。全労連結成よりも1ヶ月早かったですが、その後正式発足まで14ヶ月の月日を要しました。一方、岡崎額田地域センターと豊田加茂労連は全労連結成時期とほぼ同じ時期に正式発足しています。それは、西尾幡豆碧南高浜地域のセンター確立をどうするか結論待ちもありました。

1990年代

1991年1月12日(土)、西三河南地域労働組合総連合（西三南労連）は正式に発足しました。近隣地域の豊田加茂労連や岡崎額田センターよりも1年近く遅れての発足でした。構成組織は、愛高教西三南支部、碧南市職、知立市職労、堀尾安城病院、みかわ市民生協、三栄運輸、全動労大府分会、石川合板、関興業、JMIU 渡辺機械、JMITU 中部自動車、JMIU 刈谷、西尾幡豆広域圏労組(自治労連)の13組合でした。登録人員は当初は400名、後に600名で推移していきます。

役員体制は、議長1（愛高教）、副議長2（生協労連、運輸一般）、事務局長1（自治労連）の構成で、月1回の役員会と幹事会を継続してやっていきます。幹事会では各組合の闘いの紹介に軸足を置きながら、地域の課題（特にトヨタ問題）に加えて愛労連・全労連の提起する課題もこなしていきました。当時はまだ余力もあり、地域労連が主催する学習会には50名前後が参加し、愛労連が提起する宣伝活動にはほぼ対象のターミナルをカバーして行えました。

上部組織が全労連・愛労連に加盟して、地域労連には加盟しない（できない）労組がこの地域には多数存在しました。自治体では西尾市、吉良町の職員組合、医療では安城更生病院、刈谷総合病医院などなど、これらの組合員を合計すると地域労連の組織人員の4倍にもなりました。どの組合にも規約や綱領（指針・方針）があり、その立場からすると地域労連に結集してくるのは、至極当然でした。にもかかわらず結集できないのは、運動と組織の建て前と本音の乖離があったからでしょう。

実は1990年代半ばにちょっとした異変（チャンス）がありました。それを生かし切れなかったのが今思えば痛恨の極みでした。それは、若者を中心にこの地域でも労働組合の結成がいくつか見られたことです。JMIU 中部自動車分会（安城市）、福保労愛隣保育園分会（安城市）、熊味保育園分会（西尾市）、運輸一般碧南地域分会（碧南市）でした。担い手の多くは20代半ばの若者でした。上部単産・産別と相談して表敬訪問ということをめざす前に、

いつのまにか立ち消えとなっていきました。

もう一つは、当時の愛労連が提起した地域のすべての労働組合との対話・訪問でした。私たちの地域には、地域労連未加盟の労働組合は 200 を超えました。そのすべてを訪問するのは不可能であったため、まずは各労組の反応を確かめるために、郵送で当時私たちが行っていた署名を配布しました。多くは全トヨタ労連加盟の組合であることからあまり期待はしていませんでした。しかし、今まで付き合いがなかった自動車学校の労働組合や、JAM や新産別系の組合からの反応や、全トヨタ労連加盟の中軸組合からも反応がありました。このとき、私たちはこれらの動きに喜びましたが、それ以上のものにはなりません。というよりもそれ以上の行動はしませんでした。我々がその動きに対応する力量がありませんでした。

4. 「愛労連西三河ブロック協議会」と「国民大運動西三河実行委員会」

西三河には、伝統的にトヨタ問題と向き合う運動体がありました。地域労連が結成される以前の 1980 年代半ばには、「トヨタシンポジウム」と「トヨタ総行動」という形に凝縮され、運動が恒常的に行われていきました。地域労連結成以前は、労働組合の側は「西三河統一労組懇」と労組以外の団体も含めて「国民大運動西三河実行委員会」という団体によって担われていました。トヨタ問題は相手があまりにも巨大であるが故に、当初から全県規模で場合によっては全国規模で対応するようになりました。

1990 年代半ばに、3 つの地域労連の連絡組織として、愛労連西三河ブロック協議会を結成しました。これは当時の名古屋市内の 15 地域労連の連絡組織として愛労連名古屋地域組織連絡協議会（名地連）と同じく西三河の共通の課題を遂行するために、3 つの地域労連の連絡調整機関として機能していきます。この西三河では、トヨタ問題と並行して、毎年定期的に西三河メーデー前夜祭が行われました。これはメーデーが行われる 5 月 1 日の前に、地域の労働組合や民主団体が共同で行う文化祭典でした。歌声、寸劇、コントなや争議紹介などを行いながら、労働者間の連帯・団結を確かめ合うものです。最大時、200 名を結集する集会となりましたが、2000 年代になって継続していく体力がなくなりました。

この時期、もう一つ確かめてみたことがあります。すでに紹介しましたが、西三河には県下では珍しく西三河という単位で、国民大運動実行委員会が活動をして、労働組合以外の要求も含めて活動を行っていました。その中で「トヨタ部会」という組織があり、トヨタ系のデンソー、豊田自動織機、トヨタ車体、豊田工機（現ジェイテクト）の活動家が集まり、職場問題の情報交換を毎月定期的に行っていました。ある時期になると、地域総行動の企画した労働基準監督署などへの要請行動に彼らと一緒にすることもできました。これは、地域労連（愛労連・全労連もだが）において全く足場がない民間大企業の労働現場の様相を知る上で大きな意味がありました。また民間大企業の自覚的労働者とはいえ、ナショナルセンター・ローカルセンターとしての全労連・愛労連の実際の姿は知らないものが多く、この活動もそれなりの意義がありました。ただこの交流も、2006 年 1 月の全トヨタ労働組合（ATU）が結成されたことによって、役割を終えていきます。

地域メーデーは、地区労解体とともに各地で行われなくなり、最終的には地区労が存続した安城地区でのみ継続されていきました。西尾地区労も西尾地区メーデーもしばらくは存続しましたが、その活動に体力が追いつかず消失していきました。安城地区メーデーだけが存続したのは、安城地区労の役員が非全労連系ですが、左派としての原則的な活動をぶれずにおこない、なおかつ愛労連の要望を受け入れる柔軟な姿勢があったから存続しました。ただこちらの労働組合も同じく痩せ細って、近年のメーデーは退職者＝年金者組合を

中心として 200 人を下回る規模の集会となっています。

5. 2000 年代になって

2000 年代になって浮上したのが碧海 5 市（刈谷安城知立碧南高浜の各市）合併問題でした。これは、西三河南部の旧碧海郡の 5 市が共通の基盤があることから、5 市合併問題が以前からくすぶっていました。この声がエスカレートするようになったのは、ワールドカップの候補地として愛知県が一本化する過程で、刈谷市と豊田市が候補地となりましたが、最終的に県が選択したのはサッカー先進地である刈谷市ではなく、大規模サッカー場が建設予定の豊田市となったからです。この結果に落胆した刈谷市の関係者は、知名度の低さをあげ、「碧海市」なら勝負は分からなかったと嘆きました。このできごとを契機に、一気に 5 市合併問題が盛り上がることになりました。

市町村合併の動きは、基本的に法定合併協議会を関係市町村での議会での承認を得て行われ、合意に達する段階で住民投票や議会の判断によって移行します。当時この動きに最も敏感に反応したのは、各市の青年会議所（JC）であり、JC を中心に法定合併協議会設置のための署名を積み重ねていきました。この署名を推進したのは、JC だけでなくトヨタ系の企業や労組も加わり、従来の保守系の人たちは相対的に消極的でした。各市での署名数は法定分をかなり上回り、5 市の内の 4 市ではすんなりと議会で協議会設置は決議されましたが、1 市での否決によって、合併協議会を通した 5 市合併は白紙に帰しました（5 市自身は相対的に財政力指数も悪くはありませんが、その中で碧南市だけは豊かな財政力を背景に最後まで抵抗しました）。地域労連は、碧海 5 市合併構想について、合併は各自治体の住民の自主的選択権であるという立場から国民大運動西三河実行委員会とともに、「合併を考える会」の担い手として広範な地域住民に呼びかけていきました。

今となってはこの合併構想が頓挫したのは、総務省指導の市町村合併構想（平成の大合併）よりも時期が早すぎたことで、国の支援や盛り上がり欠け、また 5 市間の温度差や対立に加えて、市町村合併にかなり否定的な自治体（碧南市）も含んでいたという事情もありました。それ故「碧海市構想」は幻と帰りました。2000 年代になって、全国各地で市町村合併構想が具体化していく中で、この地での市町村合併推進者は、その前に挫折して立ち上がることはできませんでした。その後、刈谷市を中心に近隣の知立市と高浜市に、知多地区の東浦町を加えた 4 市町で「衣浦定住自立圏」という緩やかな広域行政を行っています。

この 5 市合併構想が頓挫した後、平成 11（1999）年から政府主導で行われた市町村合併が推進されていきます。これは自治体を広域化することによって行財政基盤を強化し、地方分権の推進に対応することなどを目的とします。平成 17（2005）年前後に最も多く合併が行われ、市町村合併特例新法が期限切れとなる平成 22（2010）年 3 月末に終了しました。

「平成の大合併」は全国的には文字通り行政主導で行われていきます。この西三河の地でも、額田町の岡崎市への吸収合併、豊田加茂地域では一度は合併協議が流れましたものの、総務省の猛烈な巻き返しで、東加茂 3 町 1 村と西加茂郡 2 町 1 村の豊田市への吸収合併が実現しました（三好町だけは自立を選択し、のちに「みよし」市になる）。更にそれからしばらくして、特例法の期限ギリギリに、三河湾に面する幡豆郡 3 町が西尾市に吸収合併され、2011 年 4 月から新生西尾市としてスタートしました。

このように地域社会は行政単位で大きく変容しようとしていましたが、地域労連の運動と組織も大きく変わろうとしていました。だがそろそろ前途に暗雲が立ちこめつつあるのも事実でした。20 世紀末から 21 世紀初頭にかけて、非公式にはささやかれていたことは、組織の年齢構成のいびつさで、活動層の多くは「団塊の世代」よりも年長であることでした。

当事者の中にはそう遠くない時期に、今までと同じ組織と運動を維持し、願わくば発展させることができるのかという不安がありました。

数年後には訪れる団塊の世代の定年退職・さらにリタイアによって起きる事象について不安を抱く層が出てきました。このまま各地域労連を維持できるかという不安と危惧でした。この論議は、愛労連とも相談しながら、西三河ブロック内での論議を進めることにしました。2007年のことでした。3つの地域労連の中では、温度差もありました。生き延びるための手法として地域組織の合併もやむを得ないという考えと、やれるところまで現在の地域組織としてやっていくというところに分かれました。結果は「岡崎額田」と「西三河南」は統合を、「豊田加茂」は自立の道を選びました。

6. 西三河地域労働組合総連合（西三河労連）の結成と2010年代以降

2010年代以降の顕著な変化は、担い手のリタイアから活動の縮小と困難でした。団塊の世代の大量退職による活動の困難は予想されたことでした。そのため当時の愛労連西三河ブロックが中心となって、西三河の3つの地域労連の生き残り策について論議を始めました。その結論が、西三河地域労働組合総連合の結成でした。

役員体制を充実させ、半先住者をつけることを目指しました。そのために、従来の地域労連会費を1ヶ月1人あたり50円から100円に引き上げることにしました。新たにスタートした地域労連の体制は役員体制を規約では四役にしました。議長1名、副議長若干名（内1名は会計兼務）、事務局長1名、事務局長次長1名の布陣でした。このとき、合併によって余裕ができ、議長は愛高教、副議長も2名は愛高教の西三南北から各1名に民間から1名（JMIU）、事務局長次長はATU（全トヨタ労組）から選出しました。加えて顧問に2名選出しています。これまで愛労連への役員派遣（幹事）をしていましたが、それは引き続き地域労連役員から幹事として派遣することを確認しています。

このときまでに医労連の単組は脱退しており、自治労連も西尾市職員組合が地域労連には正式加盟していないこともあり、市町村合併前の西尾幡豆広域圏労組（広域連合の現業組合）が市町村合併によって西尾市職員組合に統合されていきました。まず自治労連内での変容が明らかになりました。碧南市職員組合はかつて事務局担当・事務局長選出の主力組合でしたが、この時期は役員そのものが職場で「昇進」することで組合員資格が喪失し、事実上地域労連機関会議に出席できないようになりました。幸田町職労も統合前の論議には加わっていましたが、統合後は役員が職場内で昇進したり、退職したりすることによって、引き継がれることなく未結集となっていきました。地域労連結成以来重要な役員組織を担ってきた知立市職労も、組織が先細るばかりで凋落の道をたどるのみとなりました。生協労連加盟のみかわ生協＝コープ愛知も後継者が育たず、産別の県段階の重鎮役員の体が空いているときに地域労連の会議に参加する程度でした。建交労の民間単組も年1回の大会に参加する程度になってしまいました。JMIUだけは組織的に参加していましたが、基礎体力が衰退していくのは否定しようがありませんでした（川本製作所支部と西三河地域分会のみになりました）。建交労も三栄運輸と関興業という2つの組織が存続しましたが、これも先細るばかりでした。

愛高教は当初はそれなりに役割を果たしていましたが、主要な担い手が退職していく過程で徐々に内容が後退していくようになります。こうして過去とは比較にならないほど貧弱な体力になっていきました。

7. 後退はより顕著に 2020年以降の動向

組織的な後退交代に加えて、新型コロナウイルス COVID-19 のパンデミックの影響を受けた 2020 年以降の地域労連の運動と組織は、より困難になりました。陣地を死守するための陣地すら怪しげなものになりました。何よりも、役員体制が十分に確立できず、定例会議への結集も不十分になりました。西三河地域労連も、2021 年秋の定期大会ではついに議長選出ができずに空白になってしまいました。報告者が亡霊のごとく議長として復活したのは、1 年間空白であった議長職をこのままにしているのかということへの回答でした。

現在執行機関としての役員会の出席者は 3 名、定例の単組代表者会議は三役以外に 5~6 名の参加です（10 人前後）。活動は細々とかろうじて維持され、愛労連の提起した課題をなんとかやり抜いています。

8. 課題 まとめになるかわかりませんが

日本の労働組合運動全体に関わる問題ですが、担い手の組織も要員も過去に比較して貧弱になりつつあります。これを、今一度まとまな形で活動できるようにするにはどうしたらいいかということが最も本質的な課題です。地域労連の運動と組織の再生のためにまずは必要なことは以下のことが考えられます。

- ①地域労連として綱領（テーゼ）と規約の作成と実践
- ②役員を選出と体制の確立
- ③機関会議の設定と実行

①②③が成り立っている前提で大会、評議員会、月例会議（執行委員会 or 幹事会）、役員会を開催していきます。

- ④その上で以上を前提とした諸課題の実践

運動と組織が実際に機能しているかどうかの検証が必要です。機能していないのは何が欠落しているかの検証が必要です。地域運動の再構築のために、最低限必要なことを以下 2 点挙げてみることにします。

（1）アクティビストの育成

現在の労働組合の活動は役員代行主義の傾向が強く、その担い手も役員任期が終了したらさっさと去って行くケースはよくあります。この点の克服のために、役員や労組活動をサポートする層を膨らませる必要があります。高い志で、運動総体を俯瞰して組合運動を支える層が必要です。

支援する会 or 地域単独のユニオン、年金者組合、労組高年部（OB）の組織化をあげられます。これは地域や産別の関わり方も大きな落差があるように思えます。

（2）学習活動の深化

これまで我が国では、従来の左翼のすべてではないが、その弱点がよくあげられてきました。一言で言いますと、「人の話をきかない」、「独善的」、「既成の価値観や既得権にとらわれ、斬新な発想が欠如」しているなど、これらは外部から耳が痛いほどきかされてきました。また、組織内で従来の役員であった人がずっと幅をきかせるケースもまだあり、このことが世代間ギャップを生み出してきました。その克服も優先課題です。こうしたことを書くのは、私たちの組織の中でも実際にある傾向だからです。

最後に 地域労働運動の再生のために

私は地域労働運動＝地域労連について以下の認識に立ちます。

- ①この「地域運動」が、日本の労働組合の弱点である「企業別組合」の克服の可能性があるのではと考えたからです。

②労働組合運動の大原則は、労働者・働くものの地位向上と処遇の改善です。各労組の方針では様々なことが描かれていますが、それは基本方針の延長上のことです。

連合に結集した組合は、私たちからすれば「トヨタ自動車労組」のような労使運命共同体＝「経営主導型労使関係」のところだけでなく、連合内でも闘う潮流は一程度存在したと今の段階からそう評価できますが、当時は労働組合内の温度差を無視した対応と傾向があったのではと思います。

③地域労働組合運動での企業別組合への対抗軸は、「社会的労働運動」であると私は考えています。企業内での様々な要求が基本であるのでは事実です。しかし一方で、社会を取り巻く環境・人権・平和・福祉・共生・友愛などのカテゴリーは無視できません。その点に着目すれば、地域労働運動の可能性は無限にあります。

④私は当時では、全労連・愛労連・地域労連の運動と組織が、総評型労働運動の積極面だけでなく、弱点の克服も目指す可能性があると考えていました。だがこれは幻想に過ぎなかったと現在は考えています。

⑤以上を踏まえて、私からすれば、当時、ほかの選択肢はなかったというのが実際です。

⑥現在の認識では、地域労働組合運動は道半ばで挫折しかねない大きな岐路に立たされているという共通認識が必要です。

⑦そこから何が必要かといいますが、一つは愛労連に結集する各産業別組織が地域労連にも結集する必要性を認識して「金も人も」実情に見合った形で提供する必要があります。現在の産別の地域への関わり方は、まずいことに、ゼロか100です。ここではまだ存続している地域労連の役員、とりわけ長く続けてきた人の意見を聞きながら、産別も可能な限り話し合いに依拠することが必要でしょう。

補論 日本での「ジェネレーション・レフト」の可能性

イギリスの政治理論家キア・ミルバーンが発明した言葉、「ジェネレーション・レフト」は、世界中に存在する左傾化する若者を指します。「彼らは気候変動への関心が高く、社会運動に積極的に参加。急進的な政治家、ジェレミー・コービンやバーニー・サンダースを支持する傾向がある」と、ミルバーンは話します。確かにこの間の欧米の労働運動は、社会的な性格を帯び大きな広がりを見せています。

私はその萌芽をアメリカのレーバーノーツ運動に見いだしています。レーバーノーツは、アメリカ労働運動の民主的改革と再活性化を目指す労働組合活動家の集団で、『Labor Notes』という月刊誌を出しています。たまたま新型コロナのパンデミック前の2018年にシカゴで行われた大会に参加できました。広い会場の中で全印総連Oさんの紹介で知り合った女性は、過去に日本に来て、徳島で学校での語学支援員の仕事をして生計を立て、アメリカに戻ってから正規の教員になり、教職員組合運動の積極的な担い手となっています。こうした人は現在のレーバーノーツの運動の担い手として少なくはありません。実際にこの大会の分科会に参加して、若い組合員の女性の多さに圧倒されました。言語の壁という不自由さであっても、若者たちが熱い思いで運動に関わっている思いがひしひしと伝わってきました。日本の学校現場の現実をいつも見ているものにとって、若い教職員の組織化、レーバーノーツの活動には衝撃を覚えました。

このとき私は全労連の布施さん（現事務局次長）や生協労連の清岡さん（現全労連副議長）と初めて出会いました。また、この企画の中心的メンバーであるフリージャーナリストの松元千枝さん（新聞合同ユニオン）や新聞労連元委員長である日比野陽氏、民間石油大手でずっと少数派で闘ってきた柚木康子氏や日本労働弁護団の若手弁護士とも知り合うことにな

りました。

私は当時このレーバーノーツの運動がやがては全労連サイドにも認知され広まる可能性があるとは信じてはいましたが、もう少し時間がかかると思っていました。まだ財力も組織力も余裕がある産別主導の運動はしばし続くのではと考えていたからです。だが、「入門書レシビ」が月刊全労連や赤旗新聞にも紹介され、コロナの感染拡大前に行われたレーバーノーツアジア版が2019年夏に台湾で行われ、そのときのワークショップで大阪府職労のK氏が積極的に参加していることを知り、意外にも私の予測の範囲を超えて、レーバーノーツが認知され、広がりを見せるようになりました。うれしい予測違いでした。

確かに日本の労働組合運動は欧米諸国と比較しますと、一回りも二回りも立ち後れているように見えます。しかしながら業種別・職種別労働組合研究会という団体は、首都圏青年ユニオンの中で意識的な部分が、雑誌「Posse」（今野晴貴編集長）のメンバーと一緒に、現在の労働組合運動の「ニッチ」な部分に目を向け、現代版クラフトユニオンとして、自販機ユニオン、美容師ユニオン、塾講師ユニオン、私学ユニオン、エレクトーン講師など様々な分野に手を差し伸べ、一定程度の成果をあげています。彼らのすごさは、SNSの活用とマスコミへの描写のうまさです。彼らの多くは高学歴で現在も大学院に在籍しているものも少なからずおり、首都圏青年ユニオン自身がスポンサーとしての役割を果たしています。現在のユニオン運動は、個々の労働者の個別の要求に根ざしたのですが、弱点をあえて言うならば既成組織への不信感があり、自らの世界にとどまった運動になる傾向が強く、小さな世界を形成している事例が多いです。したがって、ナショナルセンターやローカルセンターの役割や意義をあまり重視しない傾向があります。それ故、財政的基盤が弱く綱渡り的な傾向が強いです。苦勞して組合員になっても、問題解決したら去って行く事例も多いと聞きます。そのユニオンの多くは、専従職員の低賃金での献身的な活動や意識的な組合員によるボランティアに近い活動に支えられています。不安定な身分である批正雇用労働者の受け皿として機能していますが、実際には存立基盤も不安定です。だが、首都圏青年ユニオンの場合、これは特異なケースかもしれませんが、有識者の呼びかけで「支える会」というサポート組織があり、専従職員の報酬の捻出に一役買っています。（*以上、報告時間約60分）

司会

ありがとうございました。櫻井さんどうもありがとうございました。私のパソコンの接続不良で皆さんにご迷惑をおかけしました。それでは引き続き吉田さんからコメントをお願いします。

II コメント：吉田豊さん（元守山地域労働組合総連合議長、 前愛知県労働者学習協議会会長）

いくつかコメントをします。一つはですね、地域における労働運動、ローカルユニオンの運動の問題として、やはり地区労働運動、総評型といわれる地区労働運動の積極面をどう引っ張って来たのか、僕たちはどう受け継いできたのかということが大事だと思っています。当時の地区労働運動でいうと、僕も東区地区労と守山地区労に、幹事として関わっていました。地区労に、地域の労働組合の役員さんたちが出てくるのですが、皆、その地域に住居があるのですね。住むところと働くところがかなり接近していたことが僕の実感なのです。そのため、地域の様々な自治体の運動あるいは生活要求みたいなものも地区労が受け止めることができたと思います。

ところが、その後、都市型の生活になってきたり、あるいはベッドタウンになってきたりして、地域労連は、各職場の運動や経験を交流することが中心となりました。つまり、当時、地区労は市会議員を送り出したり、あるいは市長交渉をやったり、役場との交渉をやったりということを中心に進めていて、そういう意味で生活に根差していた部分があったのですが、その部分が今は難しくなっています。職住が離れてきていますから、そこが一つ大きな問題かなと思っています。

二つ目に、社会的な運動も、60年安保と2015年の戦争法の問題では決定的な違いがあった、それは、戦争法の問題では、地域共闘会議はできなかったし、労働組合が動員をしていくということも基本的にはなかったのです。どちらかという、個人がネットやチラシを通じて連絡しあいながら、個人が参加して運動を作っていく、かかわっていくという形態に変わってきましたので、その辺のところは今の時代の変化があるのではないかなと思っています。

三つ目に、名古屋の守山労連、最後は千種・名東労連に関わっていたのですが、特に公務職場がそうですけれども、民営化の影響を大きく受けました。それまで、名古屋市職労でいえば、千種区内に沢山の事業所があって分会や支部があったのです。ところが、例えば、社会教育センターなどが民営化また民間委託されると、その分会がなくなってしまいました。だから、区役所には労働者がいるし、組合の旗は立っているのですけれども、そこしか立っていないという状況が広がっていったこともあり、核になる自治労連というか自治体の組合が、民営化により非常に弱体化したということが僕のところでは実感として非常に大きかったと思っています。

最後に、全体的なことですが、高学歴化というようなことがあり、かつてのような現業職場を中心とした労働組合運動が無くなってきていることが、地域労連の運動にも影響しているのではないかなと思っています。

僕は西三河と東三河は相当違う状況があって、東三河だと職住が接近していて年金者組合などでもきちんと自治体交渉を重ねていくことをやっているようですから、その辺の流れは違うのかなと思っています。

これからどうなるのかということでは、大変難しいわけですが、やはり、集まる場をどう確保をするか、そしてどんな小さなことでも相談活動に乗るスタッフがいないと人は寄ってこないと思います。組織としてきちっとすることだけではなくて、たまり場のような場所はどこにもいるのではないかなと思っていますが、そういう役割を果たさうのかどうか、昔流に言えば、イタリアの人民の家のように皆が自由にやってきてコーヒーやビール飲んでいくというようなスタイル、そういう文化というか生活スタイルに即した組織の在り方、変え方が必要だろうと思っています。 (*以上、約8分)

司会

有難うございました。1時間余り経ちましたので、休憩を入れます。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約10分）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

III 質疑応答など

司会

それでは、再開します。最初に、報告とコメントに対する質問を出していただくようお願いいたします。

発言者

報告についてですが、地域労連は何に取り組んで来たのですか、あまりその話がなく、愛労連からの課題をやって来たというように聞こえました。環境問題とか、平和問題とか、教育問題とかいろいろな大きな問題があると思うのですが、地域労連は何に取り組んできたのですか。どんな問題が持ち込まれて、それに対する取り組みがあったのか、なかったのかということでもいいのですが、簡単にお答えいただいて、それを将来にどうつなげていくのかということになると思うのです。

櫻井さん

噛み合うかどうかわかりませんが、地域労連として語るのに前提として話さなければならぬことがあります。本来は地域労連が地域の労働者の駆け込み寺的な役割を果たさなければいけないものだから、その役割を果たすための最低限の条件としては、専従がきちんと配置されて事務所があってという形で、四六時中ということではなくても一定の時間対応できる体制があるという前提でなければいけないと思うものですから、その意味ではそういう前提がなかった中で、どうやっていたのかということと十分にはできなかった。ただ、理念的に目指していたのは地域での労働者の様々な要求を受け入れるような相談的な窓口を目指しながら、尚かつそのうえで組織化をして地域で信頼されるようなものにしていかなければいけなかった。それができなかったところに衰退の一番の原因があるのではないかと考えています。答えになっているのかわからないのですけれどね。

司会

今の点に関して、他にいかがですか。

吉田さん

僕の経験ですと、地域の労働者を代表するという立場なものですから、当時、組合の事務所は名古屋市職労のブロックの事務所にあったわけですが、そこがいろいろな運動の事務所になりました。要するに共闘会議の看板を一杯かけていたのですね。当時でいうと、消費税とか、争議の支援とか、あるいは原水協とか、そういう市民の取り組みに関わるころでは、労働組合の代表は地域労連だということで地域労連が出ていく。それを担うところが他になければ、組合が看板を掛けてきました。やって来たけれども、決定的な問題は終わったときにちゃんと看板を閉じたことが少ないということがあるのですが、兎も角、何にでも応えますよというスタンスではあったのですね。でも、それをどこまで高めて組織化できたかは大きな疑問が付きますけれども、心意気としてはいろいろなことが持ち込まれ、櫻井さんが言ったように、持ち込まればそれに真摯に取り組むということはやって来たという感じでしょうかね。

発言者

はい、どうも有難う。

司会

他にご質問等がありますか。はい、どうぞ。

発言者

質問ですが、報告の中で、上部組織が全労連・愛労連に加盟しているのに、地域労連には加盟していないと、現在の西三河労連もそうですけれども、三河労連でいうと碧南職員組合とか、そういうところがありますが、抽象的に本音と建前の乖離と言われましてけれども、具体的に何が問題だったのかということと、教えてください。また、地域労連未加盟組合への署名を郵送で依頼したところ、反応があったけれども、それ以上のことはしなかったということでした。なぜ、それ以上突っ込んで全トヨタ労連を脅かすようなことをできなかった

のかなと思います。

櫻井さん

いろいろ主観的な思いというよりも客観的なことで見ていくなれば、碧南市職は大会の時に脱退決議を挙げています。訳のわからないことをやっていると言ったらしいです。しかし、その時、その場にいた自治労連の委員長や地域労連の事務局長もただ聞いているだけで、そのままになってしまいました。碧南市職について言うと、碧南市職の事務所で役員会議をやっていた時期が長く続いていたと思うのですけれども、それができないようになっていった経緯について、僕は役員を降りていたので、放ったらかしにしてしまいましたが、例えば、水曜日に我々が役員会をやっている、碧南市職の役員会も水曜日にやっている、そこで、ぜひ来ていただけないかということも含めて表敬訪問をしたいなどということも言いながら、結局、一回もやらなかった。こちら側に責任があるとか、誰が悪いとかということではなくて、こういうようにやるべきことをやれなかったということです。

二つ目の質問もそうで、月刊全労連という雑誌にも出したし、私の名前入りでいくつかの雑誌にも載ったかな、そういうところにも載ったけれども、中部自動車については来てくれて一緒に活動などもやり、団体交渉も行ったことがあるのです。しかし、主力の分会長が仕事を辞めるとか、いろいろなことがあって先細り、組織の問題というよりも個人個人の抱えている問題を解決・サポートできなかったと思っています。さらに、小さな組合については、訪問する前に駄目になったということです。

碧南市職だけでなく、幸田町職もいろいろとお話は聞いていると思うのだけれども、西三河労連に結集してくるまでの論議には加わってくれたのです。結構、年配の役員さん、その方たちは、西三河労連になっていく過程で、職場で昇進して、課長や次長になり、組合員でなくなっていました。碧南のある人のように、課長になっても俺は一組合員だといって指導してくれるというような、あるいは管理職組合を作るというような人がいなかったの、放ったらかしになっていました。

そういう中で、ある日突然、表敬訪問してくれないかということで、組合に話をしに行ったら、たまたま、対応した人が自治労連県本部の方針を毛嫌いする人だったらしくて、なぜ、外の団体が組合荒らしみたいなのをしに来るんだというようなことを言って、自治労連県本部に抗議をしたのです。それを、当時の愛労連の事務局長さんが、あまり勝手なことをするとまずいからというようなことを言ったので、これは両方とも怒って、この問題は沈静化するまでは待たなければならないとなりました。去年か一昨年に、自治労連県本部の人に、どうしてああいうことになったのかと聞いたところ、あれは対応した相手が悪かったというような言い方でした。本来は、連合系の組合も表敬訪問というか訪問するわけですから、ましてや自治労連県本部は愛労連加盟の組合だから、未結集だったら気になって行くというのは当然だと思います。そういうようなことがあり、ちょっと腰が引けて、いろいろ内部の事情などを十分に聞かないうちに結集しないような組合になってしまった、というようなことがあります。

発言者

有難うございました。

司会

他にいかがですか。

発言者

ジェネレーション・レフトについてです。私、たまたま気候変動の問題をここ2年ぐらい調べているので、世界中では相当若者が左傾化していると、そこに結集しているということ

があると思うのです。日本の場合、気候変動の問題は若者が生きていく上で切羽詰まった問題で、30年・50年後に、かなり大変になるということですが、その辺が何かの力になると思うのですが。ジェンダー平等問題も、だんだん日本のランクが下がってきているのですが、外国に行くと圧倒的に女性のエネルギーを感じます。その辺も日本ではどうなのかなということですね。

首都圏青年ユニオンの場合は特殊なのですかね、ものすごく頑張っていると思うのです。こうした可能性というか、非正規で働き、ほんとうに生活が大変な人がいっぱいいます、そういう大変な人達に対して何か地域でやれるのだろうか、というか、いろいろと思いはあるけれども、なかなかわかりません。リモート会議についてですが、お金をかけなくてもやれるという、素晴らしいメリットがあるのですが、運動にどのように生かされるのかということについて、ご意見がありますか。

櫻井さん

気候変動問題について、日本はSDGsというような水準にいて、斎藤幸平さんのようにアヘンだと言い切ることはできなくて、それなりに意味があると思うのですが、日本のSDGsは企業主導型ですね。だから、そうしたところにどっぷり浸かっていたらいいのだということに、若者がいるのかどうかわかりませんが、SDGsの水準と結びついた運動、あるいは労働運動と結びついたような運動の可能性や萌芽は、日本の場合、まだあまり見出すことができないですね。

ジェンダー平等問題ですが、僕らは常日頃から、結成当時から、女性を必ず役員に入れなければいけないと言って来たのですが、なかなか加わってはくれないという、逆に言えば、運動の在り方そのものが、女性の側からすると受け入れられないような質、水準、レベルであったのかなと思います。3分の1ないし5分の1でも女性の方がきてくれれば、また運動のスタイル・質というのも変わってくるのかと思っています。愛労連の女性部などの雰囲気をかぎつけようと思うのですが、まだ、道半ばにも行っていません。最終的にはそういうことも目指していかなければいけないということは頭の片隅にはあるのですけれども、なかなか一緒にやってくれる人がいません。むしろ若い人の中にそうした可能性があるのかなと思いつながりながら、個人的に、実験的にやっていることの1つは、NPOの力を借りてウクライナの子供たちにクリスマスカードを生徒に書いてもらい、それを送るということをやっています。そういうことをやると今の若い子たちの反応があるなと思います。

もう1つ、僕は健康センターの仕事もしているので、この3年間は弁護士の田巻さんと吉田紀子さんと呼んで、学校の生徒に過労死を教える授業をやりました。今年は、いかに今の若者がトヨタと向き合うかというバージョンアップを図りまして、今から12年前に放映された大阪NBSの「映像07一夫は過労死で死んだ」という素晴らしい作品ですが、これを事前学習で生徒に鑑賞させて、感想文を書かせて、そのうえで前座という形で、去年、過労死裁判で和解した織田さんと、担当の女性弁護士の武井奈美さんにお話ししていただいて、感想文を生徒に書かせて、それを2人に送ってリプライしてもらいました。

非常勤講師ですから、やれることは少ないのだけれども、ほっておけば排外主義とか、ウクライナ問題でも単なる可哀そうとかで終わって時勢に流されていくような子たちに対して、少しでも目を違う方向に広げていくことはできないかなと考えてやっています。それがジェンダー平等問題と結びついていくか、今の若者と結びついていくか、わかりませんが、いわゆるZ世代との対話をちょっと始めて見ました。

発言者

もう1点。高齢者の話に関して、高齢者には年金者組合がありますけれども、私も前の職

場の争議関係で組合 OB として関わってきましたが、そうした関わりをしている組合 OB は結構いるのですか。

櫻井さん

退職した後も組合員資格を継続できるかどうかは、組織により違うと思います。JMITU は、継続できるようですが、愛高教は退職したら継続できないですね。

発言者

はい、どうもありがとうございます。

発言者

三河教労の場合、規約で、専従については、執行委員会が認めれば、組合員以外でも就くことができます。現職以外ですね。そうすると現職の教員でなくともやれるということで、今、5人ほどがフルに活動しています。主要な戦力ですね。

櫻井さん

それは大きい、体だけではなくて、頭脳もね。愛高教さんにもそういうところを学んでいただければと思うのだけれども。

吉田さん

医労連などは、失業中も組合員ということです。共済を継続するというところもあるのですが。そうしたことや OB も含めてやっていくことはこれからも必要だし、知恵の活かし方はあるのですが、日本の風土では、先輩・OB の一定の「いやらしさ」があるというか、先輩風を吹かすところがあるものですから、一人の担い手としてやってくれるかどうかが大いかなと思っています。

また、先ほどの発言にもあったようなリモート時代というか、この問題は聞き及んでいる限りでも大きな影響が出ていますよね。コロナ禍で対面会議ができなくなって、リモート会議が結構増えた、そのことによって、参加者が、特に女性の参加者が増えているということがあります。もう一つは、労働者文化というか、労働組合文化も変えるのかなという気がしています。今までだと、どちらかという会議には不真面目で会議が終わってから頑張る人がいたわけですね。飲み会の議論で決まったことが本当に決まったことみたいのところまであったわけですね。それが、そういうものではなくてきちんと確認をとっていくという、そういう作風も出てきていて、書記長が 1 人で何十分も話すということはリモートでは向かないわけです。だから、より多くの方がより多くしゃべるという格好で組合会議が行われるということが起こっていますので、リモートになったことによって労働組合文化というか、作風みたいなものが変わってきている、それは積極的なことだと思っています。ただ、議決とかそういうことになると、民主主義の問題が残るような気がしますけれども、会議や打ち合わせでは、自分の中にあることをみんなが自由に言える、これまでいくつものろ紙を通ってろ過されてしまって、上がってこない意見が直に上がってくということ、うまくいっているいくつかの組合の報告も聞いています。

司会

他にいかがですが、発言されていな方もまだ数名いらっしゃいますが。

発言者

櫻井さん、ありがとうございました。今回最後ということで参加したのですが、櫻井さんのいままでの経歴や反省を含めてというご意見はよかったかなと思います。正直なところ将来に向け明るい感じではなく、どちらかという問題が大きいぞということを持たれているのかなと、今までですと、成功例を発表される方が多かった気がして、僕も労働組合に参加していたのですが、明るい兆しって本当はないのではないかなという風を感じ

ています。

岐路に立たされていると言われていたのですけれども、岐路なんかとつくの昔に過ぎていて、どんどん追われていくというか、そろそろ皆さん考えを変えた方がいいのではないかという風に思っています。何で労働組合がこんなに駄目になっちゃったのか、いろいろ原因はあると思うのですけれども、皆さんが受動的に考えておられる。例えば、何でこんなに衰退したのかというときに、時代が変わったとか、若人たちの感じ方が変わったとか、確かにそういうことはあると思うのですけれども、労働組合自体がマンネリになってもう訳が分からなくなっている、いい加減なところとか不十分なところが見えてしまっているということが大きいのではないかと思います。そういうことを正していかないと、ほかのところでもこんな成功例がありましたといっても、肝心の労働組合が酷いものであったら、皆愛想をつかして出ていったわけですね。本来変えていかなければならないところがあると思うのですけれども、そういうところから皆さん目をそらして見えないふりをして、それでやっている、そういう結果が今のひどい状況につながっているのではないかと思っています。そういうことで、失敗だとか間違いをどうしていったらいいのか、そういうことに関してどう思っているのかお聞きしたいと思います。

櫻井さん

もう少し提起をちゃんとしろということですか。

司会

発言された方、質問の中身をもう少しはっきりさせてください。

発言者

僕はきちんとした組織を、そして新しい組織にしていきたいと。いろいろ頑張って組織を増やすとか言われているのですけれども、外に向かってどうこうよりも、愛労連という組織をきちんとしたものにしてくださいと。申し訳ないけれども、皆さんご高齢の方で、若い方がそれについてくるのか、なかなか難しいと思うのです。そういうところは次の世代に任せて、皆さんが作ってきた組織の欠点とか、間違いとかを正してきちんとそれを示すべきだと思っているのです。

櫻井さん

例えば、組織の弱点として、高齢者に依存しすぎた組織で若者の意見が反映しにくい組織であるということは認めざるを得ません。では、年寄りを全部変えて30代の若い者だけで、40代未満だけでやっていくということになれば、それも一つの方法かもしれませんが、そういうことをやっていけばリスクの方が大きいのではないかと、思っています。そういう意味では、解体が先になるのか、それまでに改善できるかどうかも分からないけれども、しばし、今みたいな形でやっていかざるを得ないのかなと思っています。

司会

関連して、他の方どうぞ。

発言者

労働組合が減少していて、特に愛労連が後退していると、影響力を失ってきていることは事実だし、そこは皆が心配しているし、どうしていこうか、考えていることだと思うのです。私自身は、労働組合運動をずっとやってきて労働組合がずっと後退していることを悲観しているし、何とかしなければいかなんと思っています。正しい組織にしてほしいとか、是正しろと言われても、まず、発言した方自身がどう考えているのか、提案してから労働組合は何を考えているのだと言ってくれれば有難いなと思いました。

司会

さきほど発言された方、今の点についてどう思われますか。

発言者

具体的な話が抜けていました。皆さんご存じかなと思っていたので。僕自身は、自分の労働問題があって、愛労連に相談をして労働組合に関わるようになったのですが、経緯があって今は労働組合に入っていない。以前、僕は愛労連加盟の組合に入っていて、その組合がその事務員を不当解雇しているという事件を聞いて、それに対してきちんとした対応をしていないということで、どうなっているのだと思いました。

最初から話をしますと、労働相談で愛労連にいき、愛労連から組合を紹介されてそこに行きました。労働相談で困っているのに対応してくださいということで組合に行ったのですが、なかなか話を進めてもらえず、忙しいだとか、難しいだとかということでなかなか解決してもらえませんでした。他の人も皆、労働問題を抱えているけれども、対応してもらっていないと。ただ自分たちの組合員を増やすために相談に乗りますよということだけで、企業との交渉もしてもらえないし、対応もしてもらえない。僕自身はある程度やりましたけれども、全然やってもらえなくてひどい思いをしたということです。組合の担当者に言いましたけれども、その担当者が駄目、駄目だったので、組織の上部にいきました。けれども、いやあ僕たちも大変なのだよねと、へらへら笑うばかりでした。ここは駄目だと愛労連にも相談しましたが、相談にも乗ってもらえない、複数のクレームがあったと思うのだけれども、それは組織の問題だから僕らには関係ないということでした。僕らにしてみれば愛労連に相談したのに、そういう問題っておかしいのではないかと、労働組合というのは何なのだと。いろいろと聞いてみたら、その組合は過去に不当解雇をしているということで。

司会

すみません、発言の趣旨は、要するに、労働組合が個々の労働者の相談にきちんと対応していないのではないかと、こういうことでよろしいですか。

発言者

きちんと対応していないと、その理由としては、不当解雇など、そういう間違いがあるのに反省も…（接続不良で中断）。

司会

接続不良になっているようです。接続が回復するまで、この問題は保留しておいて、他のご質問等がありましたら、よろしくお願いします。

発言者

櫻井さんの報告にある「アクティビストの育成」について、「高い志で、生活も高潔で…」と、素晴らしい言葉で感激したのですが、「高い志」というのはどうなのか。組合活動に関係してくる人は、組合にどういうイメージを持っているのですか。例えば、首を切られて助けてくれと、そういうのは分かるけれども、今の若い人たちどんな高い志をもっているのですか。

櫻井さん

「高い志」とは、運動をやっている中で惰性に流れて極めてチャランポラン的なことで責務を果たしているような傾向が周囲で多々見られたものだから、そういう意識を是正するという意味で「高い志」と、高すぎるかもしれませんが、表現したまでです。それだけです。

発言者

「高い志」か、どうか分かりませんが、私たちの組合で今取り組んでいるのは、パワハラ相談です。先ほどの不当解雇の話とも似たようなところがあるのですが、校長や管理職にパワハラを受けて愛教労や三河教労に相談があるのですね、それで私たちがそれに対応して

校長交渉とか管理職と交渉をしていく中でパワハラを是正していくという取り組みです。その中で相談に来た方が言うのですよ。「パワハラを受けている弱い人を助けたい」と、そういう風になれたらいいなということを書いてくれるのですね。「高い志」か、どうか分かりませんが、でもそういうイメージを持って組合に対して感想を言っていただけということ、さっきの話につながっていくのではないかと勝手に思ったのですけれども、どうでしょう。

発言者

そういう身近なところから入っていく可能性はあると思いますね。

司会

さきほど中断された方、復旧されたようです。さきほどの発言は、要するに個々の労働者の相談に対して組合が対応していないので、労働運動を再生するためには、個々の労働者の要求にきちんと対応する必要があるのではないかとのご質問なり、ご意見ということでよろしいですか。

発言者

もちろんそうなのですから、できないことの根底にあるのは、自分たちの間違いや失敗を認めないことに対して真摯に向き合わないところがある、自分たちの問題から目をそらしている、そういう部分にあるのではないかと考えています。もちろんそういう体制が出来ていないというか、ちょっと難しいです。

司会

ここは個々の事件について議論する場ではありませんので、一般的な問題として多くの事例に共通する問題として、そういう問題があるのではないかと、そういうご指摘であるということでもよろしいですか。

発言者

そうですね。今の不当解雇の問題もそうですが、例えばパワハラの問題だとか、これは愛労連だけの問題ではないと思いますけれども、そういったニュースも出ています。先ほどの不当解雇などの問題が起きることは仕方のないことだと思うのですけれども、そういうことに対して見て見ぬふりをしてきた、そういうことで社会の信頼を失っているから、相談を受けるとか言っていますが、そもそも相談に来ない、そういうところに問題があると僕は思っているのですが。

司会

先ほど、接続不良中の議論でしたが、三河教労などでは職場でパワハラ相談も受けて、対応しているということでした。そういう組合もあるということですので、組合によって対応を割ときちんとやっているところもあれば、なかなか出来ていないところもあるという状況ではないかと思えます。全体の状況については分かりませんが、発言者自身の体験から、きちんと対応していない組合が多いのではないかとのご意見として承ればいいですか。

発言者

うちの組合ではちゃんとやっていますよ、ちゃんと橋渡しをしていますよと言うのですが、自分たちが正しいことをしているというのであれば、他の組合も仲間なのだから、そこで起きている問題についても、自分たちは関係ないというのではなく、向きあっているかなければいけないと思うのですが、そうしたことがなされていないです（接続不良で中断）

司会

どうぞ、個別の問題に入らないでくださいね。

発言者

さきほど、相談した組合の担当者が、当該案件について忙しいからやらなかったという趣旨の発言がありました。そうしたことはしていません。裁判の時にもそうしたことをご指摘されましたけれども、私どもの組合の執行委員会で発出したレジユメの中で確認をしましたが、当事者とやり取りをしてこの時期に団交をやるとか、この時期までの残業代を計算してというようなことを予め連絡しながらやったと思います。

発言者

最後は、電話対応になったのですけれども、電話対応しなくても解決できたのではないかという思いもありますし、対応したと言われましたが、何か月もかかったのです。僕だけのことではなく、他の方のことで、半年間何もしない、申し入れもしない。こうしたことが1件や2件ではなくて、対応できないので、もうやめますと言ったら、勝手に他所に行ったと、そういう情報をもらしたと、こうした対応は最悪です。

司会

要するに個々の組合の問題を全体で考えてもらわなければ困ると、そういう趣旨でよろしいですか。

発言者

個々の問題を全体でとらえないといけないのではないですか。要はそういう間違っただけのことをしていないわけじゃないですか。不当解雇された場合、企業に乗り込んで行って交渉しているわけじゃないですか。しかし、自分たちが不当解雇していても何も思わない、そういうことを問題視しないこと、それは問題じゃないですか。だから、世間の信頼を得られていないということを伝えているわけです。

司会

今のご意見について、他の方どうぞ。

発言者

私が思うのですけれども、それは愛労連と当事者でよく話し合っただけで、多分、愛労連の評価と当事者の評価が食い違っている問題だと思うのですよ。その問題をここでいくら議論しても、愛労連の代表の方もいないので、埒があかないと思うので、この話は打ち切りにしたらどうですか。

発言者

ここにいる皆さんでもいいのですよ。不当解雇をしているのです。そういう組織があるということに目をそらさないでください。

司会

今日のテーマは地域の労働運動です。西三河地域の労働運動がどのような成果と問題点があったのか、今後の課題はどのようなのかという一般的な話をしているので、個別の問題はあまり出さないでください。今までの発言を要約すると、組合側がいくつか持っている問題をきちんと反省していないのではないかというご意見ですね。

発言者

反省していませんよ、という話です。

司会

反省していないので運動が進まないというご意見ですね。

発言者

はい、そうです。

司会

他の方がいいでしょうか、どうぞ。

発言者

将来を考えた場合、社会的労働運動という概念は対抗軸として大変面白いと思うのですね。報告では、環境・人権・平和・共生・友愛という、これが地域労働運動の可能性として挙げられています。ジェンダーとか連帯とかいろいろな問題があると思うのですが、環境をトップに持ってきたことは、今ものすごく大事だと、将来に責任ある問題として環境は、子や孫のこと、将来を考えたら絶大に大変な問題ですよ。もう一つ、平和の問題があります。これが地域の労働問題としてやれるかどうか、私には分かりませんが、社会労働運動というの、ちょっと広げた感じで、櫻井さんがやっているような運動は方向性としていいのではないかと思います。そういう感想を聞いていて持ちました。

司会

質疑応答と意見交換に入って1時間くらい経ちました。オンラインは、ずっと画面に集中して疲れますので、5分くらい休憩を取りたいと思います。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約5分）・・・・・・・・・・・・・・・・

司会

それでは、再開します。ご意見、ご質問を出していただきたいと思いますが、まだ、発言されていない方がいらっしゃいますか。

発言者

今日はありがとうございました。私も全然知らない歴史も含めて、教えていただき貴重なご報告でした。1点、地域の課題について、非常に思うところがあって意見を述べます。まとめられるか自信がないのですが、最近、いろいろなご縁があって岐阜県労連の方とつながる機会を得ました。その中で、要するに労働運動は、職場の労働条件とか労働法制の問題だけではなく、昔の保育運動なども職場の労働運動が支えていた部分もあるだろうと思いつつながら、例えば、地域でマンションがたくさん建って学童保育所が足りないとか、子育てに関わるような、あるいは介護に関わるようなことも含めて、全部、本当は労働運動になるみたいなお話があって、なるほどなあとお聞きしました。

そういう観点では、担い手が地域で暮らしているというか、あるいは生活をきちんとしているというか、子育てやケアを含めて担っているということが、本当に必要なのだろうと思いました。そう意味では、コメントの中にあつた職住接近で地域に暮らして労働運動を担うことは、すごく意味があつたのだと思いました。労働法制もこれだけ改悪されている中で、それを担うだけもう一杯一杯だと思うのですけれども、もうちょっと暮らしに近いところでの運動をということで、参加の多様性とか、生活との密着というあたりが、新しく今の段階で逆にクローズアップされて来ている面もあるし、何か、そういう面で共感が広がっているなど拝見していたので、地域労連は本当に貴重な存在だと改めてお聞きしました。何かその辺で思うところがあれば、教えていただきたいと思います。

司会

地域の課題を労働組合がどう受け止めるか、ということですかね。吉田さんのコメントにもありましたが、高学歴化などで職住分離が進み、地域の課題といってもなかなか取り上げにくくなっていることとかかわりのあるご意見だったと思うのですが、この点についていかがですか。

吉田さん

これは櫻井さんのレポートの一番のポイントになるわけですが、やはり企業内労働組合が企業内で決着をつけるということが当たり前になってしまい、そこから出られないという状況です。産業別の組織で、国レベルの労働法制や経済政策にはものを言うけれども、日本の場合、地域における労働者の役割が、きちんと位置付けられてこなかったし、そのために地域労連で奮闘してきましたが、それも全体的な状況の中で厳しくなってきたというのも事実です。そこで何が欲しいのか、何があったらいいのかなというところ、桜井さんと僕とで共有できているのは人材の問題ですね。人がなければどうにもならない。

もう一つは、場所がいるということですね。今までの地域労連は、基本的にどこかの大手の労働組合の事務所の中にあるということであって来たわけですね。本当はそうではなくて、事務所の壁を出て、外になくなくてはならない、そこでの担い手がなくてはならないという風に思っています。総評の時代には、まだ専従者とか、オルグのような人が財政的にも保証されていたので、多分、一定の訓練も受けていたと思うのですが、でも、今は日本の労働運動の中で、専従者とかそういう人たちが訓練を受ける機会もなくなっているわけですね。それは、「高潔な」と桜井さんがおっしゃったけれども、訓練を受けていればどこでも成り立つわけですから、そういう訓練の場、かつて同盟は富士政治学校を持っていたけれども、そういうようなものがないと、献身的に担ってくださる方は生まれてこないのではないかと思います。今、どこで生まれてくるかというところ、他の方がおっしゃったように、自分が組合にお世話になった、自分の問題を解決してもらった、そのことが確信になって自分も何かしたいという善意に頼っていますけれども、一定の専門性をもったプロが必要ではないのかなと思っています。まあ、それは望みすぎであることは間違いないですが。

発言者

今の話で一番の問題は人材不足だということですが、人材を育てていかなければいけないのではないかと思います（接続不良で一部聞き取り困難）。昔は訓練をしたり、人材を育てていたり、ということがあったということでしたが、それがなくなったのは、財政的な理由なのか、社会的な理由なのか、その辺はどうですか。

司会

人材の点で、いかがですか。

吉田さん

それは両方あるわけですね。組合費でどれだけ人を雇えるかということがありますから、お金の問題は一つあります。もう一つ、僕の意識の中にあるのは、かつて、労働組合の仕事をしていた人たちが、地方議員になっていったのですよね、そういうルートがあって、人が育ち、また次の人が出て来てというような恰好になります。ですから、正直言えば、議員になるような人たちにとって、労働組合を表敬訪問するのは議員になるための必須条件ですから、人の顔が見えていくようなことにもつながっていったのです。今は多様な時代ですから、そういう在り方がいいのかどうか分かりませんが、人がいろいろな形で動いてゆく、あるいは、そういうことが就職につながったり、研究につながったりという人たちもいると思うので、そういうこともあってもよいのではないかと思います。

発言者

もともと人材が少なかったということなのですかね。議員で抜けるという問題、あると思うのですが、これを補うというか人材が豊富でなかったというか、例えば、会社ですと、課長になるのに課長候補が…。

吉田さん

人の問題と同時に運動の問題です。運動課題との関係もあると思うのですよね。先ほどの質

問にありましたジェンダーの問題だとか、環境の問題への関心がもっと高まり、学びが深まってですね、そういう新しい運動と労働運動がコミットすれば、担い手は出てくるという風に思っています。

発言者

今言われた課題と近いところかというと、多分、女性の、女性に限りませんけれども、女性の担い手が出やすい状況を作っていないと、課題と労働組合が接近できないという面が、きっとあるのかなあと思っています。さきほど、名前を出した労働組合もそうですけれども、会議の持ち方であったり、いろいろなところで議長さんも女性にしたり、そういう工夫もなさっているというようなこともあって、そういう中で女性の参加が増えると、その視点から職場のハラメントなどの問題も含めて、課題が出てくることもすごくあると思います。今、圧倒的に賃金格差の問題であったり、家庭内でのケア責任の分担であったり、家庭内のジェンダー格差がはっきりしているの、そこを直視していくことは課題としてすごく必要だなと思っています。本当に、最近いろいろな各地の会に呼んでいただいても、ジェンダー平等のことを話してほしいということが増えているのは、いいことですし、労働組合でも世代がきちんと継承されていく上で必要だろうなと思います。

司会

櫻井さん、どうぞ。

櫻井さん

女性が参加しやすいような活動形態云々といわれましたが、その通りだなと思います。例えば、愛労連の中で元気な活動ができているところは、福祉保育労であり、医労連ですね、そこでは、女性が参加しやすいような運営方法をちゃんと考えながらやっています。そうではなく、旧態依然のことをやっているところはなかなか組織も、特に若い人たちにしてみれば、近寄り難いようなこともあって進みません。

例えば、私どもとはちょっと違いますが、全労協系で東京東部労組という組合があります。約 900 人を組織していて、その事務局長をやっているのは須田さんという元朝日新聞の記者で、記者の職を投げ捨てて年収 300 万円位でしょっちゅう団交をやっています。その組合には 10 人位の相談できる役員がいて、組合活動をいちいち Youtube などにアップし、学習させていくというようなすごいことをやっているのだけれども、次の世代に受け継がせていくということを考えるならば、形態的なことを考えていかなければいけないのかな、そう思った思いがしました。

そういう意味で、新しい運動は、そこに萌芽があるか分からないのだけれども、今の若い人たち、そこに女性も含めて、彼・彼女らに対して、例えば、排外主義に染まっているような、どうしようもない連中ばかりだぞと言ったり、今の自民党政権を支えているのだと言ったりしている人もありますが、確かに、そういう傾向はあるのだけれども、僕らは余にも高い位置から若い者や女性に接しているのではないかという、そうした面では反省しながら、きちんと密着してそうした人の心を動かすような接近方法があるのではないかと、環境問題なんかね。だから、SDGS を僕は頭ごなしに否定しないわけですね。それを積極的に使いながら感性を磨いていくことは絶対不可能ではないと思うし、時間はかかるかもしれないけれども変えていかなければいけないし、僕ら自身も変わっていかなければいけないと思っていますのです。抽象的な言い方ですが、という風に感じています。

発言者

北ヨーロッパ、特にスウェーデンでは、女性がどんどん増えて働いていますね。個人単位社会だから、男と同じくらい働いています。今は組合の代表、トップにも女性がつくような

時代になり、政治家だけではなくて労働運動のトップも女性になっています。なぜかという
と、介護や医療などは結局女性が結構多いわけだから、そういう組合員がどんどん増えてく
ると、それを反映して女性が出てくるわけです。国を支えるのはエッセンシャルワーカーな
ので、これからの社会はそこが大事なものは間違いないのですよ。男が頑張っている社会、日
本の政治家ではないが、委員会は男ばかりとか、そういう国は、絶対に駄目になると思う
のです。

これまでの議論で欠けていると思ったのは、人事労務管理で労働組合を弱体化させるこ
とをずっとやってきたということです。私は人事労務管理をずっと見てきたのですが、今の
連合のトップは、さきほどの富士政治大学を出た人です。そうすると、欧米などの労働運動
のトップとは全く意識が違うのですよ。肩書だけはトップなのだけれども、考えていること
は経営者とあまり変わりませんので。しかし、多分、女性が増えてくる中で、そういう見せ
かけの女性トップは崩れていくだろうと私は思っています。労働運動で何が大事かという
と、特に北欧などのヨーロッパをみていると、労働運動がしっかりし、最低賃金（連帯賃金）
や雇用や労働時間など、こういう基本的なことがしっかりしていないと福祉も何も全部だ
めなのです。教育を担っているのは、皆、労働者なので、その労働者の働く条件がだめな国
は駄目なのです。基本的にそのように思っています。

発言者

今、女性の話をされたのですが、いろいろ女性の活躍の場はあるのではないかなと思いま
す。既存の労働組合だと、年上の方がこれまでのやり方をまもっているのでも、若い方がやっ
ているところでは非常に盛り上がっているのではないかと思います。少し戻りますが、吉田さ
さんは、労働組合が他の活動にコミットする、連帯するということを言われましたが、僕とし
ては、労働組合は労働問題を解決することが大事なので、他の活動にかかわると、分かりに
くくなってきている気がしていて、そのあたりはどうなっているのかなという印象を受け
ました。

吉田さん

労働組合は労働者の幸せのための組織ですから、それは塰の中であろうが、外であらうが
関係ないと思います。先月行われた愛知県知事選挙では、一定の萌芽があるという風に思っ
ています。そこでは、気候危機やジェンダー問題などが挙げられてきていて、少しずつ変わ
ってくるわけですね。一番大きかったのは、医療と保育の部分、ここで具体的な政策が深ま
っていく、つまり、労働組合との連携があって、政策が深まっていきました。先ほど、桜井
さんもふれていましたが、医労連や福保労、あるいは自治労連の保育部会や民生局、このあ
たりの若い女性たちの要求が反映して、それは多分、現実の運動の中で出てくる問題だっ
たらうと思います。そういう意味で、この間の知事選挙は、労働者が連帯していく一つの形と
しては、これからの姿を見た思いがしていますね。労働組合が社会の中でどういう役割を果
たしていくかということは、労働者の幸せという問題を抜きにあり得ないので、今回の知事
選挙は面白かったと思います。

司会

今の点に関わって、私も意見を言わせていただきたいと思います。労働運動の直接の問題
は、おっしゃるように労働者の賃金・労働条件等の向上だと思いますけれども、地域の労働
運動という観点から言うと、地域の問題と労働者の職場の中での問題が、実際は関係してい
るというか、むしろ、これからはそういうことをもっと意識的にやる必要があると思ってい
ます。例えば、すぐに実現できるかどうかわかりませんが、地域におけるエネルギー産業の
在り方を大胆に転換していくためには、その地域にある潜在的なエネルギー源を活用する

ことが大切になってきます。個々の住宅や公共施設に太陽光パネルを可能な限り設置していくというようなことを考えた場合に、それは地域の建設産業をはじめ関連する産業の仕事を拡大することにつながっていきます。そのことは、当該産業に関係する労働者にとって、自分たちの雇用の確保や労働条件を改善していくことと、地域における環境や生活の仕方の改善ということが結びついているわけだから、大きな方向性としては、そういう運動として位置づけてやっていくことも重要なことだと思います。他にいかがでしょうか。

発言者

気候変動とか、ジェンダー、平和のことなど、大事なことだと思っているのですが、たとえば、環境問題に関しては違う意見を持っている人でも、賃金や労働条件などの労働問題では共通なわけです。しかし、労働問題以外のことが入って来ることで組合活動に加われない、そういうことがあると思います。一線を引くとまでは言わないのですが、やはり、労働問題に特化するという風なことが必要ではないかと思います。

司会

他にいかがでしょうか。

発言者

僕は特化する必要ないし、特化してはいけないと思うのですけれども、労働組合の今の課題として、ジェンダー問題とか、地球環境問題とか、気候変動の問題が最重要課題かということ、確かにおっしゃるようにそうではないような気がします。やはり、新自由主義の被害が労働者の中にも広まっていて、さっきパワハラのことを言いましたが、新聞でご存じだと思いますけれども、教員はものすごい働き方をさせられているのです。今、働き方改革ということで教員の働き方を何とかしなければいけないということですが、あれは文科省が言っているだけで、現場は全然、少しは変わりましたが、ほとんど変わっていないのです。そういう中で、さっき言ったようにパワハラがあるとすぐつぶれてしまう、休職に入ってしまう、そういう先生が増えています。これは、新自由主義による資本の横暴の結果だと思っているのですよ。だから、そういう点で今労働組合がやるべきことは、本当に若者なり、労働者が現場で困っていること、それを助けるのが一番かなと確かに思います。だけど、それだけでなく、地域の問題にも関わらなければいけない、それは労働組合の社会的使命であるからです。我々は、トヨタに対して社会的責任を果たせというのと同じくらいに、労働組合も社会的責任があると思いますので、それはそれで否定してはいけないと、そういう風に思います。

発言者

今の件で意見があるのですが、例えば、トヨタ自動車では、連続2交替勤務をするわけですね。それがどうしてできるかというと、自分のケアを誰かが担ってくれることが前提だと思うのです。少なくとも、自分が家族のケアをしなくてもいい状況だから、ああいう非人間的な働き方になるわけですね。なので、特に、長時間労働であったり、1週間前に辞令1通で転居・転勤を命じられたり、ハラスメントもそういう中で起こりやすくなりますけれども、そういうものの背景には、職場の外の条件、つまり家族の犠牲が前提になっています。さっき資本の横暴という指摘がありましたけれども、資本に都合よく作っている家族の形があって、その中でジェンダー不平等の問題も生じているわけで、ここはきちっと考えていかないと、職場の外の話は関係ないと言っていたら長時間労働は無くならないのではないかと思います。例えば、ハラスメントの問題でもILOの190号条約では、職場とともに家庭での暴力にもきちんと言及があるわけで、その構造の問題を労働組合が学んで変えていかないと、家では俺と同じだけ稼いでみると妻に言っている人が、職場でハラスメントを起

こしませんなんていうことができるのかと言ったら、やはり、つながっている問題なので、そこで人権という軸で労働組合が活動していくときに、必然的にジェンダー平等の問題であったり、持続できる、例えば、特定の地域から収奪しないということを含めた環境問題であったり、そういうことは必然的に生じてくると思うのです。その時々課題は労働組合がその時々決められると思うのですが、この観点をきちんともっていないと、トヨタのような非人間的な働き方は変わらないのではないかなと思います。

発言者

今のお話、確かにその通りで、職場の外の環境があって仕事をするができるようになっていきます。しかし、例えば、家庭内暴力問題だとか、そこまで広げすぎると、組合には人材もないし、それは、他の組織に振って行くということも必要ではないかと思うのです。新自由主義ということについて、僕は詳しくないのですが、世の中は金もうけが中心になっている、金もうけが基準になっているので、それをどう変えていくかということは大きな問題ですし、労働組合はそれには対抗しなければいけないのですけれども、労働組合の魅力ということに関して言えば、そういう利害関係とか組合に入れば元気が出るよとか、お金が入るわけではないのですが、もっとメリットや利益をアピールする、苦しいから組合に相談に来なさいよ、ではなくて、人を集めて人に注目してもらう取り組みがあっただけいいのではないかなと思います。

発言者

環境問題でも、ヨーロッパやアメリカでは、自家用車をたくさん持つのはけしからんという話です。だから、この愛知という自動車産業地域で、環境問題はすごく難しいと思うのですよ。ジェンダー問題についても、男性稼ぎ主モデルという一番悪い前世紀的なモデルで、トヨタがそれでうまくいっていると言われちゃうと、やはり日本的経営をぶち壊せないのですよね。一番問題なのは、トランプ前大統領のように、環境問題、そんなことは関係ない、楽しめばいいんだ、という金持ちが沢山いることです。世界中で環境を悪くしているのは1%で、それが全体の半分以上を悪化させていると言われているのですけれども、我々は、若い人に何としてもちゃんとした状態で地球を残したいので、相当腹を据えてやらないといけません。アメリカの研究者の一部には、環境問題に取り組まないような労働組合は、労働組合ではなくなりますよという言い方をしている人もいるくらいです。

愛知県はものすごく難しい地域なので、その中でどうやって行くのか、相当きつい状況に地域の運動はあるという実感を持っています。そういう意味で、櫻井さんが言った社会的労働運動、労働組合をどう社会化していくのか、どういう視点で取り組んでいくのか、特に若い人たち、働いている人たちのためだということは言うまでもないのですけれども、それ自体は福祉とか、介護とか、保育なんかを支える基になるので、それも含めて将来の自分たちの生活環境も含めてどうしていくのか。

労働運動では、当初負けても勝ったら元に戻るからいいのですが、気候危機では、ほとんどの科学者が一致したことは、崩れたら戻らないことが一番の問題なのです。技術が画期的に変われば別ですけれども、それでも基本的な動きは変わらないと、旱魃だ、何だと一杯起こりますよと、その場合、あちこちで何億という人々が難民として動き出したら、日本なんかどうなるか分かりませんと。そういうことを指摘されてきているわけです。それに対して日本の反応は著しく弱いのです。トヨタも非常に危機意識が弱いのです。これは日本の子どもたちにとっても余りにも可哀そうではないか、そういう思いでいます。

司会

さきほど手を挙げた方、どうぞ。

発言者

男性稼ぎ主家族モデル、日本型企业社会という枠組が相当根強くあるという話ですけれども、それは、愛知県ではトヨタがあるので、根強いのか分かりませんが、日本社会全体では、かなりくずれてきて、単身者が増えているとか、非年功型で働くような労働者も増えていることを前提にして、最低賃金もそうだし、気候危機の問題も考えていく必要があるというように改めて思いました（接続不良で一部聞き取り困難）。

司会

他にどうしても発言したいという方がいれば、お1人くらい。

発言者

一言。この研究会は、これで最後ということで、愛知の労働問題を自由に語れる場が無くなることは非常に残念です。せっかくこのようにオンラインでも開催できるようになったのだから、情報交換など何らかの形で継続出来ないか、誰かやってくれる人がいれば、私も力になりうるのではないかと、思いますけれども、是非よろしくお願ひします。

司会

頭の片隅に入れておきます。

発言者

これが最後ということですが、引き続きこうした場を作っていたきたいなということが1つと（接続不良で中断）。

司会

接続不良ですね。オンラインは、接続不良などのトラブルが起きることもあるので、必ずしも対面より良いというわけではないのですが、予定時間が過ぎましたので、最後に報告者の櫻井さんと、コメンテーターの吉田さんに、今日の議論に関して、一言二言、発言をお願いします。櫻井さんからどうぞ。

櫻井さん

私の報告は、30 数年の運動の経過報告で、この後どうなっていくのかは分かりません。今日、皆さんの貴重な話を聞かせていただき、本当に有難うございました。企業の中の労使関係は必要ですが、そこから企業の外に出ながら、様々な階層の人たちとも接点を持ちながら、職場環境と、職場環境の外も改善していくような運動を横につないでいくことが必要であると、改めて感じた次第です。

司会

有難うございました。吉田さんお願いします。

吉田さん

自戒も込めて言えば、やはり、全体状況というか、全国の縦の状況とは関わりなく、地域は地域の課題で横につながるような方法をとらなければいけなかったと思っています。報告でもふれられましたが、地区労を残すという議論も、その時、あったと思うのですよね。僕のところの守山もその可能性があったのだけれども、何か、新しい出発を急ぐがあまり、そういうことが出来なかったで、ちょっと自戒の部分があって、また話をしたいなと思っています。どうも有難うございました。

司会

有難うございました。これで第 25 回定例研究会をお開きにしたいと思います。先ほど、出来れば、今後も、似たような場を設けていただけないかというご要望・ご発言がありました。私から、即答できる話ではなく、愛知労働問題研究会としては既に会員も含め公表していますように、今回の研究会の内容を「会報」という形で、遅くとも3月末には発行し、そ

これを研究会のサイトに掲載することで、研究会としての活動を終了することになっております。その後は、研究会という形ではなくて、個人的に協力できる方が、当面、櫻井さんと私が、愛労連の調査・政策活動に協力するということで考えています。その中で、適宜、研究会なり、シンポジウムみたいなものを開くことが出来れば、そういう可能性も考えられますけれども、それは愛労連の方針もあるでしょうから、相談しながら進めることとなります。それはともかく、研究会が発足してから約5年、その間、半分位はコロナ禍の時代でしたけれども、何とか25回、研究会を続けてこられたのは、皆様のご協力の賜物でした。代表として感謝いたします。今後、別の機会にご一緒することが出来ましたら、その時は宜しく願います。本日はどうも有難うございました。これにて散会致します。

(*以上、質疑応答等の時間約90分)

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第25号です。これまでと同様に、第25回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等は、遅くとも3月末までに愛知労働問題研究会（aichiromonken@gmail.com）宛お寄せください。

すでに、会報第24号でお知らせしましたように、会報第25号の発行をもって、愛知労働問題研究会の活動を終了いたします（第25回定例研究会の開催が延期されたことにともない、会報第25号の発行も3月にずれ込みました）。2018年1月の発足以来、5年余にわたり会員ならびに研究会に参加された非会員の皆様のご協力に、心より感謝申し上げます。有難うございました。

2. 会員数：2023年3月16日現在35（個人32、団体3）
3. 会計報告：約5年間（2018年1月～2023年3月）の収支報告は次頁をご覧ください。

以上

愛知労働問題研究会・最終会計報告				
2018年1月20日～2023年3月15日				
年	収入(円)	内容	支出(円)	内容
	3,287,286	研究所の残余資産		
2018	46,500	協力金・寄付	24,000	定例研究会会場費
	19	預金利子	6,121	定例研究会等コピー代
			87,500	定例研究会謝礼
			130,167	反訳作業料
			55,000	交通費等の補助
			713	振り込み手数料・保険料他
			12,616	横幕・ロゴマーク作成費
	46,519	小計	316,117	小計
2019	32,000	協力金・寄付	24,000	定例研究会会場費
	25	預金利子	3,863	定例研究会等コピー代
			90,000	定例研究会謝礼
			190,669	反訳作業料
			120,000	交通費等の補助
			1,776	振り込み手数料・保険料他
	32,025	小計	430,308	小計
2020	13,000	協力金・寄付	12,000	定例研究会会場費
	23	預金利子	2,705	定例研究会等コピー代
			57,500	定例研究会謝礼
			108,668	反訳作業料
			100,000	交通費等の補助
			6,091	振り込み手数料・保険料他
	13,023	小計	286,964	小計
2021	1,000	協力金・寄付	8,000	定例研究会会場費
	19	預金利子	855	定例研究会等コピー代
			60,000	定例研究会謝礼
			126,835	反訳作業料
			95,000	交通費等の補助
			2,430	振り込み手数料・保険料他
	1,019	小計	293,120	小計
2022/1～ 2023/3	0	協力金・寄付	0	定例研究会会場費
	17	預金利子	30	定例研究会等コピー代
			40,000	定例研究会謝礼
			99,834	反訳作業料
			80,000	交通費等の補助
			2,880	振り込み手数料・保険料他
	17	小計	222,744	小計
	3,379,889	総収入	1,549,253	総支出
*収支差額	1,830,636	(左記金額から送金料880円を引いた1,829,756円を愛労連に寄付)		
	円			