

第43回

労働リーダーシップコース報告

金属労協が主催する伝統のユニオンリーダー育成のための労働リーダーシップコースの第43回が、2012年1月11日(水)から28日(土)まで、京都・関西セミナーハウスで開校した。今回は、北は新潟、南は山口から39名の受講生が参加し合宿形式で研さんに励んだ。

受講生は、「時代の求める労働組合の役割」をメインテーマに、労働法、労使関係論、国際労働運動論など組合リーダーとして必要な体系的な23の講義を受講するとともに、4回にわたるゼミナールを通して、金属産業における職場・組合における直面する課題について指導講師の元で、課題解決に向けて活発な意見交換、経験交流、議論を行った。その成果を個人・ゼミでまとめてコース最後にゼミごとに発表し、全員で成果を分かち合った。

この他、早朝7回にわたり、留学生を講師に招いての英会話も学んだ。講義の間には京都の伝統文化に触れる「お茶室体験」や、牛若丸で有名な鞍馬山散策、比叡山登山なども体験した。

開校式



開校式

1月11日(水)午前10時からの開校式は雅びの京都らしく琴の演奏で幕を開けた。最初に、平田哲校長の「このコースでの合宿生活を通して、日頃背負っている枠や型を取り払って、組合自身の、そして人間としての原点を見つめ直し、自分自身で主体的にものを考え、主体的に行動を起こせるような基盤を再発掘する機会としてほしい」との式辞の後、主催者、各来賓から挨拶を受けた。

主催者を代表して、西原金属労協議長が「昨年3月の東日本大震災の発生を受けて日本の様々な課題が見えてきた。その中で、働き方も含め、日本の

行く末をどう作っていくのか、労働組

合としてもどのような役割を果たしていくかが問われている。そういう意味で、43年間の労働リーダーシップコースの歴史の中でも、今回は特に重要な意義を持っていると認識している。

受講生の皆さんには、合宿生活の中で、お互い価値観をぶつけ合って仲間をつくり、自分たちの組織や企業の枠を取り払って、これからの労働組合活動の基軸、あるいはこれからの人生の基軸となるものをつかんでほしい」と激励した。

続いて、開校講演として、西原浩一郎金属労協議長が、「これからの労働運動とリーダー像」と題して講演を行った。



ファンタジーグループ

た。オリエンテーション、グループ形成の「貿易ゲーム」の後、晩の全体ゼミナーでは、全員が自己紹介を行った後、各ゼミの班長、副班長を互選した後、石田ゼミ班長の濱由征さん(全労済)が級長に選ばれた。

第1週

第1週は、12日朝の英会話からスタート。この後、ゼミナール1では、最初に平田校長がゼミナールの意義を述べた後、5人のゼミ担当講師が自己紹介とゼミの抱負を述べた。5人のゼミ担当の内、平田校長から上田眞士同志社大学教授に交代した。この後、各ゼミに分かれ、第1回ゼミは各自の自己紹介と職場や組合での課題の報告から



始まった。昼休みの時間を利用して、ゼミ毎にハウス日本庭園にある茶室「清心庵」で茶室体験も行った。

4つの柱に基づいた講義もスタート。鈴木勝利金属労協顧問による「戦後の労働運動と労使関係の変遷」を皮切りに多彩な講義を受けた。12日夜の「フアンタジグループ」(日高正宏神戸女学院大教授)では、話をしないで、フィッガーペインティングの技法を使って、グループで心理的交流を深め合いながら、一つの作品を仕上げる実習を体験した。13日午後の「組合戦略づくり」では、労働組合の戦略づくりのノウハウを学び、実践事例としてグループディスカッションを通して戦略づくりの体験学習をした。

第2週

第2週は16日(月)午前のゼミナ



地域の絆を学んだ地域福祉論講義

ル2から始まった。昨年は雪の降る日が多く、朝の体操ができない日もあったが、今回は天気にも恵まれ風邪を引く人も少なかった。午後は「労働経済論」(中田喜文同志社大教授)、夜は早川一光先生の「地域福祉論」を楽しく聞いた。17日午前、香川孝三先生の「労働法」の講義を受けた後、午後から、香川副校長の引率で全員「鞍馬山散策」に出かけた。天気にも恵まれ、鞍馬寺で講話を聞いた後、鞍馬山を越えて貴船神社まで無事に踏破、鞍馬の自然のパワーをもらった。18日夜は、コースの折り返し地点で後半への鋭気を養うために、平田校長、香川副校長、富田・上田運営委員をはじめ、英会話講師やゼミナーハウススタッフも参加して、全員でゲームや各ゼミ対抗の寸劇などで

交流を深めた。最後は、香川副校長の音頭で恒例の阿波踊りを全員で踊った。

18日午後はゼミナール3回目、いよいよ課題に対する各人が考えた解決案の探索に入り、ゼミも佳境に入った。19日の夜には、討論会実行委員による運営のもと、「若手組合員教育」、「安全衛生」、「経営対策」、「組合主催のイベント」、「若年層への情報周知」の5つの討論テーマを設けて自分の興味のあるテーマの場に集い自由闊達な討論会を行った。2週目最後の21日(土)午前には、日本の経営者を講師に招いての伝統の特別講演「経営と人間」を行った。今回は中日本高速道路(株)顧問の矢野弘典氏を講師に迎え、懇談的にご自身の経営哲学、経営理念を中心に人生哲学も含めて講演を受けた。また、特別講演の前には、早朝、有志で比叡山登山を敢行した。

第3週

いよいよ最終週。夜は、各ゼミで自主的に、27日のゼミまとめを目指して、個人レポート、ゼミ発表資料の作成に遅くまで熱心に取り組んだ。

体系的な23講義の末尾を飾ったのは「統計学」(浦坂純子同志社大教授)、受講生はパソコンで統計方法を実習しながら受講した。

27日には、午前中ゼミ毎に個人レポ



ゼミ発表

ートを発表しあった後、午前11時半からゼミまとめ発表を行ない、各ゼミでの研究成果を全員で分かちあった。最初に「労働組合と社会」仕事と処遇」をテーマにした中田ゼミがトップバッターとして発表、次に香川ゼミは「労働組合と世界」をテーマに議論を行い、その中で、「21世紀国際社会における労働組合の役割」について国内空洞化問題からの生き残り策と海外派遣要員の処遇問題を中心に研究成果を発表した。午後からはまず、「労働組合と企業」について議論した上田ゼミが発表。上田ゼミは、「企業のグローバル化に伴う労

受講生代表コメント

級長／石田ゼミ・班長
全労済京都府本部

濱 由征 はま・よしゆき



受講生の皆さんとの交流は貴重な財産

2012年1月11日、大きな不安を抱きながらIMF-JC第43回労働リーダーシップコースの開校式を迎えました。

ひょんなことからゼミの班長、さらには級長という役割をいただくこととなり、小心者の私には本当に荷が重く、初日の晩は途方に暮れてしまいました。

「こんなはずではなかったのに・・・」

しかしながら、そのような不安感を受講生の皆さんとの交流が深まるに連れて次第に薄れていきました。特に実行委員の皆さんや同じ石田ゼミの皆さんには「皆でフォローするから大丈夫」等、温かい励ましの言葉をいただき、また、実際にたくさんの方フォローをいただいていたことに救われました。

早朝のラジオ体操、英会話、ゼミ単位での出し物が披露された交流会、各種講義、ゼミでの議論、そして卓球大会や深夜にまで及ぶ酒を酌み交わしながらの語り…。どれもこれも素晴らしい経験でしたが、その中でも特に、今後の労働組合を担う熱い思いを持った素晴らしい性格である受講生の皆さんと交流を深めることが出来たことは、私にとっては本当に貴重な財産となりました。

この貴重な経験・財産を今後の人生に活かしていきたいと思っております。

受講生の皆さんや事務局の皆さん、その他関係者の皆さんには改めて御礼を申し上げたい気持ちでいっぱいです。本当にありがとうございました。

ゼミ担当講師のコメント

香川ゼミ・指導教授／
労働リーダーシップコース副校長
大阪女学院大学副学長

香川 孝三 かがわ・こうぞう



日本の産業の空洞化を避ける 対応策を議論

今回のリーダーシップコースでは比較的天候に恵まれ、風邪をひく受講生も少なく、鞍馬山と比叡山の両方に上ることができた。2つも登山ができたのは初めてのことであった。日頃仕事の忙しさにかまけて運動不足になりがちであったと思われるので、それを少しは解消できたものと思われる。

香川ゼミでは海外派遣要員の処遇をめぐる問題と今後の産業政策の在り方をテーマに勉強をした。これからますます海外に進出する企業が増えることを考えると2つともタイムリーなテーマであった。そのうち前者はこれまで蓄積があり、今後はより細かく処遇の面倒をいかに担当していくかが議論された。後者は正解のない問題であるが、今後、日本の産業の空洞化を避けるためにはどうすべきか議論がなされた。現実に自分の所属する工場が海外に進出するとき、



組合としてどうしなければならないのか、これからは検討を進めなければならない問題である。ゼミ報告ではこの問題を多様な側面から検討した報告がなされた。

労働組合の役割とは何か?」について議論し、特に「非正規労働者への組織化の取り組み」と「企業の海外展開加速に伴う労働組合の機能と役割」について議論を深め、その成果を発表した。続いて「労働組合と働き方」をテーマにした富田ゼミは、特に「ワークライフバランスの実現」に向けて労働組合としてできることを議論、その成果を発表した。次に、「労働組合と職場」をテーマにした石田ゼミは、「職場における労働組合の価値」と題して発表を行った。ゼミ発表では活発な質問も出された。各ゼミで研究・討議した成果を全員で分かち合った。終了後、夜には、

京都市内でコースの打ち上げ懇親会をゼミ講師、若松事務局長をはじめ、英会話講師も参加して開催、2週間半のコースでの全員の健闘を称え合い、交流を深めあった。

閉校式

1月28日(土)朝、快晴のもと、8時45分から大会議室で出発(たびだち)の集いを行い、濱級長を皮切りに全員がこのコースに参加しての感想を述べあった。続いて、10時半から滑川次長の司会により閉校式を執り行った。冒頭、平田哲校長が式辞に立ち、「全員が元気に晴れやかに閉校式を迎えられた

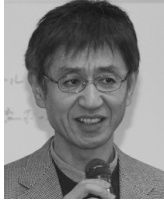
ことを共に喜び合いたい。受講生の皆さんの姿勢を見ていたが講義後の質問も大変多く学ぶ姿勢に溢れていた。『共に語り合い共に学び合う』という伝統が息づいたコースだった。ここで結んだ絆を大切に今後の活躍を期待している」と激励した。この後、39名の受講生一人ひとりに平田校長から修了証を授与した。若松事務局長、各ゼミ担当講師から饒の激励を受けた後、最後に級長を務めた濱由征さん(全労済京都府本部)が受講生を代表して答辞を行い、全員で卒業の歌を歌い、第43回コースを終えた。今回の39名を含めて総計1462名が当コースを修了した。



閉校式で答辞を述べる濱級長

中田ゼミ・指導教授／
労働リーダーシップコース運営委員
同志社大学大学院教授

中田 喜文 なかた・よしふみ



賃金制度の実態比較通し、 今後のあるべき姿を討議

「労働組合と社会～仕事と処遇」をテーマに、ゼミ討議を行った。今回のメンバーは、過去のゼミメンバー同様、毎日出される課題に対し、猛烈・熱烈に取り組み(取り組まされ?)、最終的には素晴らしいゼミ報告を全体発表の場で行った。素晴らしい発表は、彼らの努力と共に8名の強い仲間・チーム意識と相互信頼に裏打ちされた、チーム力の高さの成果に他ならない。素晴らしいメンバーと2週間半を過ごせたこと、とても誇らしい気持ちである。

さて、今年の中田ゼミは、以下の3点の課題に取り組んだ。

- ①各労組との比較により、自社の賃金制度を理解する。
- ②ゼミ参加各社の賃金制度を比較し、各社の特徴について、その考え方・ロジックを共有し、賃金制度のあり方について考える。
- ③自社の賃金制度実態と特徴の評価を通して、自組合の今後の賃金政策について見解をまとめる。

これら課題を、毎日午前、午後の授業に出席し、さらには早朝と夜にも提供される様々なプログラムをこなしながら、深夜まで取り組み、それぞれが初期の目的を見事に達成してゼミ活動を終了した。ゼミ生相互の友情と信頼は大きく深まったと思う。



石田ゼミ・指導教授／
労働リーダーシップコース運営委員
同志社大学社会学部教授

石田 光男 いしだ・みつお



働く人々の尊厳の維持に 労組の役割発揮など議論

8人の元気な皆さんが参加されました。各单位組合での実情を労働時間管理、評価制度について、詳細な意見交換を行いました。労働時間管理については、定時退社日の設定、有給休暇の取得促進、正確な労働時間の管理方式、職場パトロール、労使協議等それぞれの運用と問題を議論しました。評価制度については、目標面接シートの書式、フィードバックの様式、面談回数や時期、賃金への連動方式等を相互に比較検討し、比較の中から先進的事例を深く考察しました。

日本の労使関係は経営のPDCA (Plan 計画-Do 実行-Check 評価-Act 改善)の職場末端までの浸透が特徴です。その諸外国にない経営管理の徹底ぶりの中で、労働組合が経営に働く人々の尊厳を維持させて、正しいPDCAを回させることが非常に重要

なっています。そういうことを深く議論しました。私も勉強させていただきました。参加者各位に感謝申し上げます。



上田ゼミ・指導教授／
労働リーダーシップコース運営委員
同志社大学社会学部教授

上田 眞士 うえだ・まさし



経営グローバル化の中での 企業別組合の機能など論議

とりわけ強く印象に残ったことは、3時間×4回のゼミナールがあっという間に終わったということです。参加者の皆さんからは、職場での取り組みに裏打ちされて、次から次へと発言が飛び出してきました。これは普段、大学のゼミナールで学生の発言確保に四苦八苦している私にとって、実に鮮烈な印象でした。

ゼミの内容については、「労働組合と企業社会」という大テーマがあったわけですが、それを具体化して、(1)経営グローバル化の中での企業別組合の機能、(2)非正規従業員の職場での組織化という二つの主題に絞って議論を進めました。

特に(2)は、理念や建前ばかりが先走りしがちなテーマですが、職場の実情を踏まえた具体的な議論ができたように思います。また、(1)については今後、組合員の賃金、仕事の配置やキャリアなどに関わって、早急なルール化が必要であることが、確認できたように思います。



富田ゼミ・指導教授／
労働リーダーシップコース運営委員
同志社大学社会学部教授

富田 安信 とみた・やすのぶ



ワークライフバランスの議論を 通じて組合活動の課題鮮明に

今回も、各職場でワークライフバランスを推進するためには、まず組合リーダーがその意義をしっかりと理解することが必要だという思いから、活発な議論が交わされました。43期メンバーによるワークライフバランスの定義は、「仕事が充実すればプライベートも充実、プライベートが充実すれば仕事も充実、仕事とプライベートの相乗効果をめざす」です。さらに、ワークライフバランスが進まない理由を整理すると、会社、個人、組合それぞれの間のコミュニケーションが不足している。会社がワークライフバランスの効果を理解していない。個人がその必要性を感じていない。そして、その実現に向けての組合の取り組みが不足している、この4つでした。ワークライフバランスの議論を通して、職場における組合活動の課題が見えてきました。

