

労働リーダーシップコース50周年を迎えて

労働者の全人格的成長をめざした50年

金属労協組織総務局部長 上口 智子

1969年12月、第1回労働リーダーシップコースを開校してから50年。多くの労働組合リーダーを輩出してきた労働リーダーシップコース50周年を記念して、2019年5月25日、学び舎である京都・関西セミナーハウスで50周年記念行事を開催した。記念行事には、来賓、修了生、これまで運営にご尽力いただいた方、運営委員他コースゆかりの方々約100名が集い50周年を祝った。

労働リーダーシップコースの誕生

現労働リーダーシップコースの前身である西日本労働リーダーシップコースはわずか17名から始まった。あれから50年、修了生は1735名となった。西日本コースより2年前に始まった東日本コース(2006年に西日本コースと統合)の修了生939名と合わせると、2674名が巣立っていった。

簡単に、労働リーダーシップコース開設の経緯に触れてみたい。

大学と労働組合の提携による労働者教育は、欧米ではすでに19世紀末から行われていた。その一方日本では、各組合・産別での教育活動は行われてはいるものの、外部講師として大学教授を招くこととどまり、欧米

で見られるような本格的な大学との提携は行われていなかった。

IMF-JC(現JCM)は1964年結成当時から、現在を正しく見つめ、将来の経験プラス新しい情勢に対する力を持つリーダーが必要であり、そのための本格的な労働者教育が必要であると痛感していた。

1967年2月、労働者教育対策委員会を立ち上げ、労働者教育のあり方について研究、検討を重ねた。時を同じくして労働者教育に関心を持つていた明治学院大学の金井信一郎教授に働きかけることとなった。1967年3月までに明治学院大学側と数回の打合せを行った後、正式に労働リーダーシップコース開設についての提携を申し入れた。そしてついに、1967年7月、第1回労働リーダーシップコース(東日本コース)

が開講した。

その2年後の1969年初夏、明治学院大学の金井教授が同道し、同志社大学の竹中正夫教授に西日本コース開設の協力を依頼した。竹中教授は「3週間、寝泊まりの合宿形式でやりたい」と熱望。竹中教授がイメージしたのは英国の学寮だった。学寮で寝泊まりしながら、24時間寝食を共にし、全人格的人間形成を行う、これが理想だったのである。

当初、同志社大学のキャンパスの利用が念頭にあった。しかし当時は大学紛争が激化しており、大学施設の利用を断念、関西セミナーハウスで竹中教授の提案どおり、3週間完全合宿の全人格的教育をすすめることとなった。

運営体制・カリキュラムを整え、第1回西日本労働リーダーシップコ



ースを開校したのは、1969年12月のことだった。

労働リーダーシップコースが 目指すもの

コースの目的は、明治学院大学と取り交わした覚書に「複雑な現代産業社会の動きに対応する労働組合の機能を強化し、合理的労使関係の確立と労働福祉の増進を図り、もって

高倉金属労協議長による主催者代表挨拶



雷田運営委員



厚生労働省森川労使関係担当参事官



石田副校長



関西セミナーハウス活動センター榎本所長代行



上田運営委員



香川校長



JCM安河内副議長



中田運営委員

産業社会の発展に寄与するために、わが国における基幹産業に働く中堅の労働組合員に対して、大学水準の基礎的教育を行う」と記されている。「大学水準の基礎的教育」のため、経済学、社会学、法学、賃金論や労働運動史などの基礎講座を中心にゼミナールでの徹底討議を盛り込むなど、今のコースにつながる形が、すでに開設当時に出来上がっていた。

西日本コースの一番の目的は全人格的人間形成。このための4つの柱、縦〓歴史的背景を学ぶ、点〓自分の立っている場について学ぶ、横〓自分の住む世界の拡がりについて学ぶ、深〓生きる基礎について学ぶ、を基礎とするカリキュラムを組んでい

50周年記念式典&レセプション

関西セミナーハウス大会議室で開催した50周年記念式典では、主催者を代表して高倉金属労協議長が挨拶

る。人間は、深さの中に文化を培いながら生きる、命を持った存在であるという観点から、座学だけではなく、お茶室体験、坐禅体験なども取り入れている。そして、労働リーダーシップコースは情熱を持って教育にあたっていただいている運営委員、関西セミナーハウスのスタッフ、受講生を送り出していただいている各労働組合に支えられ、50周年を迎えた。

に立ち、50年間にわたり開催してきた労働リーダーシップコースの歴史と果たしてきた役割の大きさを述べ、このコースを支えてくださった関係者各位に心からの感謝の意を表した。また、「第4次産業革命など大きな変化の波に直面している今だ

からこそ、本リーダーシップコースで新しい時代を切り開くリーダーの養成という使命を果たしていくことが求められている」と述べた。来賓として、厚生労働省森川労使関係担当参事官、関西セミナーハウス活動センター榎本所長代行から祝辞をいただいた。その後、労働リーダーシップコース香川校長（神戸大学名誉教授）、中田運営委員（同志社大学大学院教授）、富田運営委員（同志社大学教授、第50回で運営委員を退任）からご挨拶をいただいた。その中では、労働者教育を継続していくことの大切さ、継続の中にも新しい時代に何が必要なのか検証をし、時には変革も必要であること、などが述べられた。

式典後のパネルディスカッションでは修了生の中から代表して4名の方に登壇いただき、「次世代へつなぐ時代の求める労働組合リーダーと労働リーダーシップコース」と題し、①コース期間中の思い出・学んだこと、②私たちが直面する課題、現状と将来、③私たちの未来と労働リーダーシップコース、について大いに語っていただいた。（内容の抜粋は次の頁を参照）

その後、休憩をはさんで同じ会場でレセプションを開催した。運営委員の石田副校長（同志社大学教授）の



労働リーダーシップコースの運営にご尽力いただいた方々。中條元運営委員長を囲んで



第1～50回までの写真パネルを展示



音頭で50周年を祝い、ますますの発展を祈り全員で乾杯した。上田運営委員（同志社大学教授）からも50周年を祝う挨拶をいただいた。久しぶりに再会を果たした修了生は、思い出話に花を咲かせ、旧交を温め合った。最後に、金属労協副議長・組織委員会委員長のJAM安河内会長が閉会の挨拶を行い、レセプションは終了した。



式典等のセレモニーのほか、ロビーやアゴラホールでは第1回～50回までの写真パネルを展示した。自分が受講した回だけでなく、労組の先輩・後輩が受講した時の様子をうかがい知れる写真パネルを前に、記念撮影する姿も見受けられた。また、レセプション会場では過去50回の写真をもとに作成したフォトムービーも上映した。

原点に立ち返って次の時代へ

半世紀という長い期間、一度も途絶えることなく続いてきたこの労働リーダーシップコース。これからの時代、労働者を取り巻く環境も変化し様々な課題がある中でも、受講生が、多くの知識、経験、人脈を持ち帰れるよう、原点である「全人格的成長をめざして」の意義を問い、あり方を探求しながら、次世代につなげる歩みを進めていきたい。

労働リーダーシップコース50周年記念パネルディスカッション

次世代へつなぐ時代を求める労働組合リーダーと労働リーダーシップコース

パネリスト

古賀 伸明氏 (第15回修了生)

中川 義明氏 (第40回修了生)

山中しのぶ氏 (第42回修了生)

濱田 実仁氏 (第50回修了生)

コーディネーター

浅沼 弘一 (金属労協事務局長)



浅沼：労働リーダーシップコースを受講して、一番大切だと思ったこと、今現在や将来に活かしたいと思ったことを自己紹介を兼ねてお話しただければと思います。

濱田：今となつては前の元号時代の人間ですが、平成2年生まれです。現在、JFEスチール福山労働組合の執行委員です。組合歴はまだ未熟で2年目、まだやつと卵から出てきた、といったところです。

2週間半の受講で感じた「大切な学び」は、「広い視野を持つこと、その意義と重要性を認識したこと」です。講義の終了後にお酒を酌み交わ

しながら、会社のことや労働組合としての取り組みなどを、夜な夜な話したことが、非常に印象に残っています。常日頃、自分の周囲だけ見ていると、固定概念というものが生まれてしまうと思います。一歩引いた視点をしっかりと持つことによって、ブレることのない考えを培っていくことが大切だと感じました。

若輩者の私が、50回の級長という大きな役割を仰せつかりました。物事を進める上では、一歩引いて第三者目線をしつかり持つていかなければならぬと感じました。それが自分には全然足りていないと深く感じられたのが、

非常に大きな「学び」でした。

最も印象的な言葉は、「グローバル」ということです。海外労働組合の置かれている環境、文化に労働組合としてどう参画しているのか、非常に勉強になりました。その意味でも「広い視野」は大切だと実感しました。自分の「幅広い視野」が全然足りていないと実感できたので、今後はそれを活かして、自分の単組、企業を良くしていきたいと思っています。

浅沼：濱田さんは、ご自身から進んで級長になりました。積極的に参加していただきました。次は山中さん、お願いします。

山中：現在、電機連合の中央執行委員で、社会政策部と男女平等を担当しています。労働リーダーシップコースを受講したのは、2011年1月12〜29日。非常に寒く大雪も降りました。当時は、日本電気労組本社支部の役員2年目でした。実は、金属労協もあまり良く知らず、支部の委員長に「行ってくれ」と言われ、洪々参

加したというのが本音です。この会場に久しぶりに来て、独りポツンと不安で孤独な気持ちで参加した、当時の記憶が蘇りました。

私からは3点、学ぶことの大切さ・楽しさ、チーム力、それからコミュニケーションという観点でお話しします。

開校式で当時の西原浩一郎金属労協議長が「学ぶことは自分を変えること。変わらないと学んだことにならない」とおっしゃいました。この言葉が非常に印象に残り、ただ研修を受けるだけではなく、研修を通して自分の労働組合活動の基軸をしつかり創りたいと思いました。

その後も、この言葉がずっと頭にありました。労組役員は、研修を受講したり、組合員に研修を提供する機会も多くあります。その場限りで終わらせず、自分が研修を受けるときは必ず「今日からこれをやる」「明日からこれをやる」とメモを取りながら行動することを実践してきました。今回参加するにあたり、過去



濱田 実仁氏 (第50回修了生)



山中 しのぶ氏 (第42回修了生)



中川 義明氏 (第40回修了生)

のメモを見返したところ、道標となる言葉が3点ほど残っていましたので、ご紹介させていただきます。

1つ目が「眼の前の変化の兆しを見る。そして次の準備をすること」、2つ目が「過去の歴史認識を持つ思考を忘れず、グローバル・多角的な視点で物事を見ること」、3つ目が「マクロの視点は重要。何事も合理的に継承する必要がある。「これが正解」はない」。どなたの発言かは、すっかり忘れてしまったのですが、改めて「ああ、良い言葉をいただいたな」と思っております。またこの機会にしっかりと心に刻みたいと思っております。

次に「チーム力」。私は、「ワーク・ライフ・バランス」がテーマの富田ゼミでした。初めは少し不安でしたが、短期間でチームの結束力が非常に高まったと感じています。最後のゼミ発表の前に、ゼミで色々な資料

を作りました。妥協しても良かったのですが、私は、もう少し色がほしいなと思ひ、資料の追加を提案しました。その時皆は「えっ!?今からこれ、やるの?」という顔をしましたが、でも、「やろう!」ということになりました。ゼミで結束してやり遂げました。発表後には、「良い資料ができ、良い発表ができた」と言っていたと思います。短期間でしたが、本当に良いチームができ上がったと思っています。

最後に「コミュニケーション力」についてお話しします。組合役員の方は、非常にコミュニケーション能力が高いと感じています。コース初日は不安で孤独でしたが、最終日には皆で肩を抱き合い、一体感を感じるこの経験は、労組役員だからこそそのコミュニケーション力の高さゆえのものではないかと思ひます。労働リーダーシップコースで得た貴重な体験が、今、自分の財産になっていますし、

組合活動の原点になっています。浅沼…次は、中川さんです。中川…私は本田技研労働組合出身ですが、もともと入社以来10年ほど生産技術の開発を担当していました。その後3000名規模の支部の専従になり、その時に労働リーダーシップコースを受講しました。現在は、自動車総連で副事務局長、JCMでは常任幹事という役割もいただいております。(パネル開催当時)

受講した時は、JCと言われても何のことやら解らず、実家が自営なので、青年会議所かなと思っただけです。支部から見ると遠い存在なんですよね。支部ではどうしても組合員の方を向いて活動していることもあり、なかなか外向きの活動ができていなかったと感じています。そういう意味では、労働リーダーシップコースを通して外向きの視点が得られたと感じておりますし、私の今の活動の糧になっているのだと思ひます。

「組合の歴史」から講義が始まりました。そのときはサラッと聞いていたのですが、産別役員になってからジワジワと効いてきたと感じています。各産別にはそれぞれの歴史があります。連合結成前の歴史なども学び、

たいへん役に立ったと思ひます。私は中田ゼミで「仕事と処遇・納得性のある給与の決め方と水準」というテーマでした。ゼミでは産別・単組の枠を越えて、より実践的な議論を積み重ねることができました。この経験は、今現在の私の業務にも、大変役に立っています。

相当寒くて、雪が降る中登山をしたことも思い出です。当時30歳半ばで3週間弱、みなさんと勉強するといふのは、贅沢な時間だったと感じています。送り出してくれた単組や職場の皆さんに感謝したいと思ひます。

事務局長…「歴史に学ぶ」というのは難しいですね。すぐにはわからないが、なんとなくジワジワ効いてくる、というのはいくわかります。古賀さんに3名の話を受けて、今、皆さんに伝えたいこと、あるいは、現状認識しておられる課題意識などお話しただきたいと思ひます。

古賀…関西セミナーハウスに20年ぶりにまいりました。30周年記念の時に、ここでパネルディスカッションをした記憶がよみがえってきます。私は15回修了生ですから受講したのはもう35年も前のことです。現在は、連合総研の理事長です。

研修での学び

研修に参加したらなんと言つても「棚卸し」が必要だと思つたのです。自分が今までやってきたことを、ちょっと振り返ってみて、これから自分はどこに行つて何をしていくことが重要なのか、ということを一定の期間が来たら棚卸しをし、次に向かつていくことが重要です。

2つ目はネットワークですね。普通の生活、暮らしにおいても働くことにおいても、ネットワークをどう作つていくかというのは、非常に重要なことではないかと思つています。

3つ目は、これだけ情報が溢れている中、情報を整理して自分なりに学びを体系化していくということが非常に重要ではないでしょうか。今の時代、情報はあつという間に集まる。そういう時に、その情報を自分でどう体系化して学んで行くかが、ますます重要になっていくのではないかと思つています。

そして4つ目。私たちは社会の一人員ですから、世界や社会の中で「自分」というものを、きちんと位置づける習慣をつけるべきです。

大切な3つの視点

物事を見る時に大切なのは3つの

視点。ひとつは、社会や世界を俯瞰する「鳥の目」。そして、現場・現実・現物を大切に「虫の目」。もうひとつは、社会の潮流を見極めるような「魚の目」。

まず「鳥の目」です。グローバル化の流れがますます激化しています。グローバル化は、人・物・金・情報・言論が一瞬のうちに世界を駆け巡る時代を作り出しました。もちろん、人物・金を同列に置くことはできません。特に人と物・金は違う。一方では、宗教的・民族的対立、あるいは社会的・経済的格差、加えて環境問題なども瞬時に国境を越える時代を作り出したのです。量的・面的に拡大する経済社会をどうコントロールしていくかが、私たち人類に突きつけられた課題ではないでしょうか。

日本の状況はどうか。私たちは2つの大きなハードルを乗り越えなければなりません。1つ目は、経済・社会の成熟化です。経済が低成長の中で、どんな幸せを私たちは見つけていくのか。成熟化のもう一つの特徴は、国民一人ひとりの意識や価値観が多様化し、組合員の意識や価値観も多様化していることです。過去のようにならぬように、探そう、と思つても無理かもしれません。

2つ目は言うまでもなく、超少子高齢・人口減少。日本の人口は2065年に8000万人台になると言われています。このような情勢の中で、私は3つのキーワードをいつも提起しています。1つ目は「全員参加型社会」。こういう時代だからこそ、皆がそれぞれの価値観を出し合いながら、その中で少しずつ折り合いをつけていくベクトルを同じ方向に向けていく努力が欠かせないと思つています。

2つ目は「包摂」です。「包摂した社会」。排除しない、ということ。強いものが先に行つてトリクル・ダウンするような経済政策は、すでに終わったのだと思つています。

3つ目は「負担の分かち合い」。も、できたパイを分かち合う時代ではなくて、負担を皆でどう分かち合うかという時代に入っている。これらがキーワードではないかと思つています。「虫の目」はたくさんあります。「働」とは、いったいどういうことなのか、自分なりに考えようと私はずつと呼びかけています。年に2〜3回でも良いので考えてください。当然、皆価値観が違いますから、人と違つても良いので考えて欲しい。

最後は「魚の目」。時代を読む、潮流を先につかむということは難しいですが、いくつかのことを私たちは、いつも気をつけなければならぬのではないかと思つています。1つ目はやはり「楽しくエンジョイ」ということです。苦しさを乗り越えての喜びを多く経験する必要があると思つています。

2つ目は「共感」とか「信頼」をどう培つて行くか、ということ。自分で覚悟して情熱を持って、何も動かない時がある。その時に「共感」とか「信頼」の大切さを、どう成り立たせて行くか。それが非常に重要なことではないかと。そういったことを、問題提起しておきたいと思つています。(パネルディスカッションの一部を抜粋しました。)



「未来と労働リーダーシップコースについて」討論するパネリスト



古賀 伸明氏 (第15回修了生)



浅沼 弘一金属労協事務局長