

労働リーダーシップコースの今昔

古賀新議長に聞く

「自分自身の棚卸し」の時間

Q1 古賀議長は京都・関西セミナーハウスで行われた第15回西日本労働リーダーシップコースを受講されました。今からちょうど20年ほど前、1984年1月のことです。何か当時のコースで印象に残っていること、思い出等について最初に聞かせてください。

古賀 そう、あれはちょうど20年前、松下電器労組名古屋支部の専従役員（書記長）になって2年目の冬でした。支部長からは非このコースはいいから、参加するよつと言われました。正直3週間合宿制ということを知り、支部をそんなに長い間離れることに不安がありました。

しかし、受講してみても合宿制は本当に良かった。日々の日常活動に振り回されることなく、労使関係を中心に経済・国際関係・心理学に至る

まで、じっくりと講義を聴き、ディスカッションをする。今までの考え方を整理する貴重な時間となりました。

一つひとつの講義の内容までは、思い出せないんですが、20年たった今でも鮮明に印象に残っている講義が一つあります。それは、当時の宮田義二議長の開校講演です。宮田さんは、そのとき、労働組合リーダーとしての心構えを4点述べられました。一つは、運動家ではなく、ビジネスマンになっていないか。二つ目は、自分の考えをきちんと組合員に伝えているか。単に本部からの方針を組合員に伝達するだけの伝達者になってはいないか。三つ目は、専従役員は一日に一度は職場に顔を出せ。現場こそが労働組合の原点だ。四つ

目は、今後の労働運動は、市民運動や社会運動と連携していくべきだ、といった話でした。私自身、専従役員となって、2年が過ぎ、自分なりに専従役員のあり方について自問自答していた時期だったので、この4つの話は鮮明に覚えています。今でも私自身の運動の一つの原点になっています。

Q2 コース修了後の同期のメンバーとの交流はいかがでしたか？今から20年前、その頃、現在のようにIMF・JC運動の中心的な役割を担うような立場になることは想像されていなかったか？

古賀 同期のメンバーとは、同窓会を何度かやるうとはしましたが、日程が合わず実現しませんでした。で

も、去年退任されましたが瀬戸市の市会議員をやっていた林さんや基幹労連の委員長の宮園さんや書記次長の酒井さん、CSKで今は執行役員をされている北谷さんをはじめ、同期のメンバーとは、たまに会議などで会ったりすると、今でもすぐ旧知の間柄になります。これが合宿研修のいいところですね。

それから、現在のようない立場になることを当時想像していたかという点ですが、まるっきり想像もしていませんでした。当時は支部の書記長になったばかりで、日常の活動に追われていて、そんな将来のことを考える余裕すらありませんでした。

Q3 労働リーダーシップコースへの思いやこれからの労働リーダーシップ



金属労協（IMF・JC）議長

電機連合中央執行委員長、連合副会長。75年松下電器(株)入社。86年松下電器労組中央執行委員。94年同労組書記長。96年同労組中央執行委員長。02年7月電機連合中央執行委員長（現在）04年9月金属労協第7代議長に就任。



受講した折行われた15周年記念式典で挨拶する竹中校長。

コースに期待することなどについて聞かせてください。

古賀 この労働リーダーシップコースは、日常の煩雑な仕事を離れて、今一度、自分の考えを整理する貴重な時間です。私は、この労働リーダーシップコースを、「自分自身の棚卸し」の時間と位置づけています。何よりも合宿制による深い人間交流は

魅力的です。

今後の課題や期待することとしては、一つは、もっと広範な人に受講してほしいということです。どうしても、今は、大企業の労働組合の専従役員が主に受講していますが、もっと中堅・中小組合の組合役員が受講できるようにバックアップ体制なり仕組みを是非つくっていききたいと思っています。二つ目は、フォーアツプの仕組みづくりです。コースを受講して、実際に職場や組合の現場にもどると、理論と現実は違つわけています。コースを修了して、何年か現場にもどり、体験した課題を各人が持ち寄ってフォーアツプの機会を持つようにすると、さらに教育効果があがると思います。三つ目は、現在のグローバル時代に対応するために、グローバルな労働組合リーダーをいかに育成していくか、ということだと思います。その面でも労働リーダーシップコースに期待しています。四つ目は、体系的な知識の吸収も大事ですが、運動家としての情熱、気概、リーダーシップをどう育んでいくか、という点です。そう言う意味で、宮田義二さんなど大先輩の生きた経験の講義は、各人の命に刻みつけるといふ意味で大きなインパクトを与えます。五つ目は、JCOM上級コースの方で徐々に実践していますが、これから

ますます重要になってくる政策の立案能力を養つ教育の必要性です。

Q4 最後に、当時から現在まで、労働組合リーダーとして自ら心がけていること、およびこれからの組合リーダーに期待することについて考えを聞かせてください。

古賀 私は、今のような海図無き変革の時代における組合リーダーの役割とは、キャタライザー（触媒役）にあると思っています。いろいろな意見を聞きながら、それを発酵させて、アウフヘーベンさせて、新しい構想を、運動を創り出していく役割です。1+1=2ではなく、3にも4にも5にもなるように、絶えずいろいろな人の意見を聞きながら、何人かでの議論の触媒役となり、大きな運動へと仕上げていくことです。

これからの組合リーダーに期待すること、心がけてほしいことは自身自身の反省も含め5点あります。

一つは、目標のない時代において自ら目標を探し出せるリーダーとなつてほしいということです。二つ目は、組合リーダーは、「人間大好き人間」たれ、ということ。人間と会い、知り合い、語り合つことが、大好きということが、組合リーダーの前提条件だと思います。三つ目は、リーダーは人の痛みがわからなければなりません。今のよ

うな変革期には、当然痛みを伴つた変革がつきもので



西日本労働リーダーシップコース30周年記念シンポジウムでパネラーを務める古賀氏(右端)

すが、この人が決めたことなら従つてほしいということ。四つ目は、いろいろな人と本当の意味でのコミュニケーションをとれるリーダーたれということです。変革期には、コミュニケーションの緊密さが生命線となるからです。最後に、リーダーたるものは、時代がどこにむかつていくのか、時代の方向性を確信もつて指し示せるようであればならんということ。そのために、絶えず自らを磨き、学び、自分自身のアンテナをいろいろな方面に張つておくことが肝要だと思います。

今昔のがたり