

第39回労働リーダーシップ上級コース報告

組合と職場の課題解決に向けて熱

心な討議と研さん行う

第39回労働リーダーシップ上級コースは、2005年11月14～26日まで、加盟単組から8名が参加し、開講した。受講生は、講義・ケースを通して環境の変化について学ぶと共に労働組合の対応について考察した。また、ゼミを通して、組合と職場の課題解決に向けて熱心な議論を行った。

▼第1週目

「労働者を取り巻く環境の変化」について理解を深める

1週目（11月14～18日）は、都内白金台の明治学院大学キャンパスで、「労働組合をとりまく環境の変化」に



ついて講義や実習を通して理解を深めた。週前半は「日本の大きな変化を読む」をテーマに、議長による開校講演を皮切りに大学教授、政治家からの講義を通じて、労働運動や超少子高齢社会、行財政改革、政治状況など日本の大きな変化について理解を深めた。

週後半では、「企業の変化を読む」をテーマに、企業のグローバル化戦略や業績評価の仕方、CSR問題について講義と実習を通して学んだ。

また、指導講師のもと議論しあうゼミナールも特徴であるが、ゼミナールでは、各人が抱える組合・職場での課題について問題意識の共有化を図った。

▼第2週目

「一日討論などを通じ「労働組合はどう対応すべきか」を考察」

2週目（11月20～25日）は、湘南の葉山にある生産性本部国際交流センターにおいて合宿制で行った。1週目の

環境変化への認識を踏まえて、「労働組合の対応」について講義やケーススタディ、討論会を通して考察した。「グローバル化」、「ワーク・ライフ・バランス」、「賃金処遇制度」の3つの切り口で労働組合の対応について講義とケースを通じて考えると共に、新たな試みとして、「日本の雇用を考えよう」をテーマに一日討論を行った。組合役員、経営者団体役員、大学教授を

から課題提起を受けた後、全員で活発な討論を行い、問題意識を高めた。また、2週目のゼミナールでは、各人が持ち寄った組合・職場の課題について更に掘下げ、課題解決へのアプローチについて議論しあった成果をまとめ、最後に全員で発表しあった。各自の課題テーマは以下の通り。

- △大平ゼミ「企業の持続的成長を可能にする労働組合の新たな経営対策」（成尾昭二）、「慢性的な高残業時の組合サポートのあり方」（清水敬）
- △神田ゼミ「時間外労働の減少に向けた工夫」（竹田和之）、「新組織移行に伴うライフサポート活動」（鮫島栄造）、「年次休暇取得率の向上」（高橋英人）
- △石井ゼミ「OCAユニオン・社員会統合に向けて」（下間啓明）、「休暇を使った能力開発」（前田千章）、「組合活動の再構築」（向井伸行）

▼フォローアップ研修会

職場での実践を生かした討議とものづくりの現場見学

フォローアップ研修会を半年後の2006年5月25～26日に名古屋で開催した。今回は、初の試みとして工場見学とセットで行った。修了生の一人清水敬さんの所属する三菱重工労働組名航支部の受け入れで、三菱重工（株）名古屋航空宇宙システム製作所の飛鳥工場と小牧南工場史料館を見学した後、コース終了後の半年間の各人の課題解決に向けた実践の活動報告と新たな課題について全体討議を行った。

▼次回第40回コースの日程決まる

今回は40年の節目ということもあり、政治・経済の現場を体験する意味から、国会見学や充実するべく検討中である。

第40回労働リーダーシップ東日本コースは以下の日程で開催する。

◎日程 06年11月13日（月）
～25日（土）

◎会場 1週目…明治学院大学
2週目…軽井沢プリンスホテル

ゼミナール担当講師のコメント

●労働リーダーシップ上級コース運営委員長/
明治学院大学経済学部教授

大平 浩二 おおひら・こうじ

「『前例』を打ち破ることが今最も大切な点」

今回は、8名の参加者があり、名実共に上級コースに相応しい研修であった。最近の受講生の関心は、従来からの労組の課題のみならず、職場における臨時・パート等の従業員問題や、他社との合併による新しい組織での様々な課題そしてまた近年のリストラによる過重労働等々の最近顕著となりつつある諸問題が前面に出てきている。これから労組が真剣に取り組まねばならない諸課題であろう。

また、最近の組織率の低迷等も含めて、労組の根本的なあり方を問う姿勢が見られてきたことも特徴である。これからの新しい労組の将来像はいかなるものであるのかについても熱心な議論がなされた。労組が所属会社の株主となる、といった点についても真剣な議論がなされたのもその一つであろう。確かに、労組も変わらなければならない時がきているように思われた。

また、5月26日-27日にかけてフォローアップ研修が行われた。この研修会は、昨年のもつめを現場で試みた結果報告を行い、それについての意見交換を行う場である。ここで大切なことは、たとえその試みがうまく行かなくとも、とにかく「やってみること」である。失敗しないと前には進めないからである。「前例」を打ち破ることが今もっと



大平ゼミ風景

も大切な点であろう。

今回フォローアップ研修は、昨年の参加者の一人であった三菱重工名古屋名航支部の清水敬氏のご尽力で同社宇宙システム製作所の見学も含めて開催された。職場を実際に拝見することによって、話だけではなく実際の現場感覚を実感し、参加者全員の印象も深まったことは間違いない。この方式は今回が初めてではあったが、今後是非とも続けたいものである。

今年はこのリーダーシップコースも40回目となるが、より多くの方々に参加頂き、更に充実したコースとしたい。

受講生代表コメント

●学生長/
パイオニア労組所沢支部書記長

竹田 和之 たけだ・かずゆき

「『目からうろこ』の講義と充実したゼミでの議論」



J Cの研修に出てみないかと、本部の書記長に声をかけられ、当初は複雑な気持ちになりました。なぜなら、期間が2週間という目もくらむような長さという事と、「リーダーシップ上級コース」という名前に対して、敷居の高さを感じたからです。しかし、支部の仲間が不在の間フォローしてくれるということと、以前受講したメンバーから、「ためになるよ!」というコメントをもらったことによって、思い切って受講する決心を固め、2005年11月、明治学院大学の歴史あるキャンパスへ向かいました。

まずは1週間、各分野の権威をお迎えして講義を受けるということで、十何年ぶりの学生生活を送りました。ここでの授業は、私にとってはまさに「目からウロコ」というべき内容で、日々の組合活動の中で現場から得られる知識とはまた違う、学問的な考え方でみる労働運動や企業の動向など、たくさんのごとを得られた一週間でした。

次の一週間は、神奈川県葉山にある生産性国際交流センターでの合宿研修でした。(余談ですが、生産性国際交流センターは外界からシャットアウトされ、研修に集中できるすばらしい施設です。近くにコンビニすらなく、その名も『モトマチュニオン』という雑貨屋があるのみ!)

合宿研修の中で特に印象深かったのは、明治学院大学の大平先生・神田先生、高千穂大学の石井先生の指導の下に行われたゼミナールです。各自が抱えているテーマについて、指導教官や同じゼミの仲間と共にディスカッションを行い、課題解決に向けた道筋を考えるのですが、異なった視点からのアドバイスや意見にもまれる中で、自分の成すべき事が徐々にブラッシュアップされていきました。

最終日前日に夜遅くまで準備をし、翌日の発表が終わったときの充実した気持ちは、久しぶりに味わうものでした。2週間にわたる研修は、非常に充実したもので、「受けてよかった」というのが素直な感想です。

その半年後には、フォローアップ研修が行われました。場所は、今回一緒に受講した仲間である三菱重工名航支部の清水敬さんの取り計らいにより、名古屋の地で開催されました。残念ながら受講した仲間全員が集まることは出来なかったのですが、三菱重工の工場見学(飛行機のパーツや、H2Aロケットの製造現場)や、半年間の進捗確認を行いました。久しぶりに仲間と話が出来て、また新たな刺激を受けました。

今回の研修で得た大きな財産を今後の活動の中に生かし、またいつかこの仲間と会ったとき、胸を張って話が出来ようようにがんばっていきたくと思います。最後に、お世話になった大勢の皆様へ感謝を申し上げたいと思います。



ゼミ総括発表風景

ゼミナール担当講師のコメント

●労働リーダーシップ上級コース運営委員/
高千穂大学商学部助教授

石井康彦 いしい・やすひこ

「今後の組合活動の知的・人的ネットワークの構築に貢献」

今回のコースを通じて、昨今の経済環境の変化にともなって、組合の抱える問題が実に多様化してきていること実感しました。これは、広い意味ではワークライフバランスの問題——人生のなかの仕事の部分とそれ以外の部分のそれぞれをどう充実させるかということ——を、今まで以上に真剣



石井ゼミ風景



に、そして根本から考え直さなければならぬ時期が来ているということなのだと思います。こうした認識にもとづけば、具体的な問題解決もさることながら、労働組合のよりどころを再確認（場合によっては再定義）する必要があるといえるのかもしれない。

私自身、今回のプログラムを通じて、上記のような課題を再確認したわけですが、受講生の皆さんも、ひとりひとりが持ち寄った課題を、受講生同士が議論を重ね、各々の経験や整理にもとづいて助言し合い、またある部分では講義の内容を参考にしながら課題解決の方法を模索していくなかで、何らかのきっかけを手にすることができたのではないかと思います。

今回のプログラムは、雇用問題をテーマにした「1日討論会」があったり、フォローアップでは工場見学もあったりと、従来よりも意見交換・交流の場も多く設けられており、充実したプログラムとなっていたのではないかと思います。リーダーシップ上級コースが、参加者皆様の今後の組合活動の知的・人的ネットワークの構築に貢献するであろうことを祈念しております。



閉講式での修了証授与

夕陽を背に全員で記念写真



ゼミナール担当講師のコメント

●労働リーダーシップ上級コース運営委員/
明治学院大学経済学部教授

神田良 かんた・まこと

「組合役員も含めマイ・ワークバランス実践への努力を」

労働組合が直面する課題は多いが、今回のリーダーシップコースに参加して、特にワーク・ライフ・バランスについて考えさせられた。参加者が自分で解決を図りたいと提示した個別的なテーマの中にもそれに触れているものもあったし、一日かけて専門家も含めて討議したテーマでもあった。とりわけ印象的であったのは、組合員の労働生活と社会・家



神田ゼミ風景
(明学研究室)



「組合戦略論づくり」での実習発表



庭生活とのバランスをとることは、ひとりそれのみの問題ではないことが浮かび上がったことであった。できるだけ労働の固定化を避けようとしてきた会社の動きが、経済の好転に伴って労働負荷を高めているが、この負担を解決していくためには、たんに組合員の労働生活だけを考えたのでは対処できないほどに労働現場の労働構成が変化している。派遣社員や契約社員などのワーク・ライフ・バランスも射程距離に入れた解決策が求められているようにも思えた。しかも、そもそも模範となるべき組合役員にも過度の負担がのしかかってきていることも明らかである。役員自らが自分のワーク・ライフ・バランスを

実現する術・知恵を考え出そうと努力する姿を見せなければ、組合員も真剣に耳を傾けないのではと、素朴な疑問をもった。

第37回労働リーダーシップ基礎コース報告

開校式全景



労働組合リーダーとしての人間力を磨く累計1234名の修了生

第37回労働リーダーシップコース（基礎コース）は、2006年1月11～28日の日程で、「時代が求める労働組合の役割」をテーマに、京都・関西セミナーハウスにおいて開校した。同コースには、加盟産別・単組から33名（うち友誼組織3名）が受講、労働組合リーダーとして必要な基礎知識を講義を通して学ぶと共に、「労働組合と人間」、「労働組合と社会貢献」、「労働組合と世界」、「労働組合と職場」、「労働組合と社会」の5つのゼミナールに分かれて、

労働組合と職場での課題について討議し合った。また、受講生間にあつては、実行委員会（級長・高松俊二・マツダ労働組合）による運営のもと、全期間合宿制で、産別の枠を超えて、深い人間関係を培った。

4つの柱をもとに充実した講義で視野を拡大

受講生は、「自分の立つ場」点「自分の立つ歴史」縦「自分の住む世界」横「自分の生きる基礎」深の4つの柱に基づく全人格的な人間形成をめざした体系的なカリキュラムのもと20講座を受講した。

特別プログラム「経営者による特別講演」

特別プログラムとして、加藤J.C議長による開講講演「これからの労働運動とリーダー像」、経営者による特別講演「経営と人間」（松下電器産業株式会社 社少徳敬雄顧問、米国からの留学生を

講師とする朝の「英会話」、田中所長による「朝の会」、受講生による自主的な「討論会」をはじめ、お茶室体験や早朝の座禅体験など京都の伝統文化に触れる機会も持った。また、毎朝、健康のために全員で元気にラジオ体操を行い、周辺を散歩した。

ゼミナールでの徹底した討論

徹底的に話し合うゼミナールはこのコースの特徴である。指導講師のもとに、5つのゼミナールに分かれ、「労働組合と人間」（竹中正夫校長、「労働組合と社会貢献」（平田哲副校長、「労働組合と世界」（香川孝三神戸大教授、「労働組合と職場」（石田光男同志社大教授、「労働組合と社会」（中田喜文同志社大教授）をテーマに4回のゼミナールで組合や職場における様々な課題について突っ込んだ議論を行った。その成果を各人のレポートにまとめると共に、コース総括としてゼミ毎にまとめの発表を行った。各人のレポート・テーマは次の通り。

竹中ゼミ「人間の生きる意味を考える」（田中英樹）、「文芸」にあらわれた日本の近代の分析と労働活動への展開（米田幸司）、「共創のマネジメントの分析と労働組への展開」（坪井亨亨）、「甘え」の構造（高橋英樹）、「ローマの哲人 セネカの言葉」（諏訪和行）、「勝海舟から学ぶ今後の組合活動」（山中裕史）、「大江健三郎「新しい人」の方へ」（天塚正彦）、「牟田ゼミ」地域における社会貢献の進め方」（谷川富夫）、「労働組合に求め

られる社会貢献活動」（権田英二）、「地域における社会貢献の進め方」（吉田歩）、「組合支部に求められる新しい活動」（久保敦）、「労働組における社会貢献への方向性」（長池敬）、「労働組合と社会貢献」（石本新一郎）、「退職者をまきこんだ社会貢献活動」（権名泰成）、「香川ゼミ」海外への生産拠点による国内の空洞化対応、国内要員の取扱いについて」（空野仁志）、「21世紀国際社会における労働者の役割」（大谷正彦）、「急速な海外進出についての課題」（平工泰史）、「21世紀国際社会における労働者の役割」（市ノ渡雅彦）、「外国人労働者について」（吉武申二）、「グローバル化に伴う企業の課題について」（豊嶋康真）、「石田ゼミ」職場の課題と組合の存在意義について」（若山綾子）、「当労組における職場から求められる組合活動」（三輪俊雄）、「労働組合機能の再発見とフロンティアの展望」（西川毅）、「労働組合機能のフロンティアの展望」（白石友洋）、「適正な時間管理と長時間労働への対応について」（高松俊二）、「労働組合機能の再発見とフロンティアの展望」（粟田裕也）、「問題点から考える組合」（飯島聖吾）、「中田ゼミ」納得性のある給与の決め方と水準（浦誠治）、「納得性のある給与の決め方と水準」（鶴澤治行）、「納得性のある給与の決め方と水準」（中川修）、「仕事と処遇」（青木望）、「納得性のある給与の決め方と水準」（今村浩一郎）、「仕事と処遇」（高田直樹）

次回第38回コースの日程決まる

次回第38回コースの日程は、以下の通り。

◎日程 2007年1月11日（木）

27日（土）

◎会場 京都・関西セミナーハウス

校長コメント

●労働リーダーシップコース校長/
同志社大学名誉教授

竹中正夫 たけなか・まさお

「原点に立ち返って」

今年の第37回労働リーダーシップコースは33名の元気な受講生を与えられて、首尾よく終えることができた。修了生は、今年の修了生を加えると1234人となった。

今年のテーマとして「原点に立ち返って」を掲げた。「労働組合の原点は何であるか」「人間として私の原点は何であるか」ということを互いに考え合った。

今年悩まされたのはインフルエンザの流行であった。合宿生活なのでつりやすく一時は9人も病欠した。幸い関西セミナーハウスのスタッフやIMF-JC事務局の介護や配慮によって乗り越えることができた。

それぞれのゼミでは熱心な研鑽のときを持った。今年からは、同志社大学大学院ビジネス研究科の中田喜文教授にゼミの一つを担当していただき、刺激を与えていただいた。中條先生には、引き続き運営委員長としてご指導いただくと共に、講義の一つを担当していただいている。

私のゼミについて言うならば、推薦図書から各自が選んだ書物をじっくり読んで報告するのであるが、エンジンがかかると可成り熱心な学びあいがなされた。まとまった本を読んで考える習慣が少なくなっている時代に、こうした地道な研鑽はこれから先の人生に意味ある「心の習慣」となるに違いない。



運営委員長コメント

●労働リーダーシップコース運営委員長/
同志社大学名誉教授

中條 毅 ちゅうじょう・たけし

「中核的創造的リーダーの育成の場」

企業を単なる金儲けの手段と考え、時価総額世界一を目指すと嘯いた男、堀江氏が検察に踏み込まれた日の前日、私はこのコースで「M&Aと労組」のテーマで講義を行った。受講生の直後の感想は、見事に手応えが無かった。2割程度の人が理解し、労組の対応意見を述べた人は1割程度だった。

阪神電鉄労組は村上ファンドの攻勢に対し、「株主利益のみの追求は所詮、悲惨な事故に繋がりがかねない。不動産の切り売りは、鉄道の安全運行や従業員の雇用に多大の影響を与える」と反論、「事態を防ぐためにはストも辞さない」と強硬な買収防衛のチェッカー役を演じている。といっても、「阪急との統合については、雇用・条件などが満たされれば容認する」考えを示唆し、前向きな姿勢を示しており、これに対し、むしろ阪神経営側が買収防衛策の不十分さを組合に陳謝している。往々にして、不祥事を起こす経営には、株主の利益向上のみに傾斜しすぎて、公心を後退させ、従業員・地域社会・消費者等の存在を無視し「M&A」や提携による業容の拡大のみに熱中する。

労組は経営内の狭い専門領域のみに視点を限定せず、グローバルな新しい動きにも関心を向け、労使協力と同時に経営の不祥事チェックの対応力も養わねばならぬ。今こそ、中核的創造的労組リーダーの育成が求められている。その意味で労働リーダーシップコースの役割はますます重要である。



受講生代表コメント

●第37回労働リーダーシップコース級長/
マツダ労組組織部長

高松俊二 たかまつ・しゅんじ

「リーダーシップコースは私の組合運動の原点」

労働組合に対する組合員の冷やかな視線、そして組合運動に対しても参画意識さえない組合員たち。今に始まったことではないにしても、その存在感は希薄となり組織率も20%を切ってしまったこの現実。私自身、労働組合専従執行委員としてキャリアは短いもの、この現状はいかんと寂しくもあり、なんとしてもこの閉塞感を打破したい、何とかせねば、との思いで第37回労働リーダーシップコースに参加した。

37回を重ねるこのリーダーシップコースは言うまでもなく、社会情勢の変化、時代の流れと共に大きく変化してきたものと思う。しかしながらその一方で、変わらないもの、変えてはいけないものは組合の求心力、存在価値、そして組合役員としての資質、行動ではないだろうか。

このコースでは「時代の求める労働組合の役割」をテーマに、・自分の立つ歴史的背景。・自分の立っている場。・自分の住む世界の広がり。・自分の生きる基礎。これらを徹底的に学んだ。そして私自身、多くの「気付き」をさせていただいたと感謝している。

参加させていただいたゼミでは、業種は違えど全員で組合活動の現実を、組合の存在意義を語り、そして、組合の方向性、あるべき姿を論議した。私は、まさに自分の置かれている立場、環境の振り返りではなかったと思う。

あらためて、日本の労働運動を支えてこられた多くの労働運動家を育み、その労働運動の原点とも言えるこの労働リーダーシップコースに参加できたことを誇りに思う。今回の参加者33名、同じ釜の飯を食い、語り合い、共に学んだ仲間達は私にとって生涯の友であり、それぞれがこのコースで培い、吸収したことを今後の組合活動に活かし、そして私を含めそれぞれが労働運動家として活躍されるものと信じている。

挫折しそうになったらこのリーダーシップコースを思い出し、そして学びの里、関西セミナーハウスを思い出さよう。困難に直面してもきつと解決策の糸口が見つかるはず。おそらく私にとって「組合運動の原点」になるものと思う。

このコースを通じて参加者全員が見事に生まれ変わった。組合として、執行委員としての社会的責任と期待、さらには会社、そして組合員からの期待をあらためて認識し、常に「原点に立ち返りながら」さらに研鑽を重ね、新しき労働組合運動に汗する決意をしたところである。

たかが3週間、されど3週間。今思えば見知らぬ初対面の人たちに警戒もしながら近づきスタートしたのに、閉校式ではなぜか涙が止まらなかった。仲間ともっと一緒に居たかった。別れるのが本当につらかった。

月並みな言葉での締めくくりとなるが、「この労働リーダーシップコースに参加して本当によかった」と感じながら日々、組合活動に励んでいる今日この頃である。



朝の散歩での記念写真（曼珠院正門前）

ゼミナール担当講師のコメント

●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

「このことに真剣になろう、 愚直でいいから」

現在、職場の問題として、労働組合の実戦経験の多い、労働時間問題についてゼミで論じあった。

「成果主義」と呼ばれる人事・賃金改革がもたらした最も重要な労働問題は、一人あたりの業務負荷の増大である。目標面接により個々人のチャレンジ目標という仕事のレベルは上司と共有化できたとしても、仕事の量はそこでは議論しにくい。結局、この問題は労働組合の労働時間への取り組みが重要になる。この取り組みの状況は、労働組合が職場で機能しているかどうかのリトマス試験紙のようなものである。

大企業の工場部門は問題が少ないけれど、事務や研究開発では問題がくすぶっている。何がポイントか。1. 法令遵守が守らなくてはならない最低限の社会的規範である。労使は一体となって法令遵守にあたるのが当然の責務であることを確認しあうこと。2. 労使一体での取り組みを具体化すること（労使協同職場パトロール等）。3. より高い次元では、労働時間の長さに頼らないビジネスモデルを労使協力して構築すること。

労働組合の存在価値が問われて久しいが、労働時間問題への組合の取り組みの一つとっても、日本の暮らしと仕事の形を、実は労働組合が主体的に作り出しているのだということが、はっきりする。「このことに真剣になろう、愚直でいいから」というのが石田ゼミのメッセージである。



ゼミナール担当講師のコメント

●労働リーダーシップコース副校長/
アジアボランティアセンター代表

平田 哲 ひらた・さとし

「社会格差の是正と社会貢献」 ～共に分かち合う精神を大切に～

労働組合の原点は社会的弱者の立場を擁護することを企業内で実現することであった。しかも地域社会の福祉活動にも社会的貢献を行ってきた。

今日では、それがグローバルな視点から「貧富の格差」のもとで苦悩している人々に対して国際貢献が行われるようになり、特にILOの国際機関が提唱している「児童労働廃止」にも目を向けつつある。これは労働組合と企業の社会的責任でもある。このことは労働組合が個人としても、組織としても、今日失われつつある人間の基本的な生き方のコミュニティ（共に分かち合う）精神が培養されなけりません。職場でも、地域でも、家庭でも「共に分かち合う」精神を大切に組合員一人ひとりの生きる基盤を確立し、組合の基礎集団としての役割や機能がいま改めて見直されることが必要である。今回のIMF-JC第37回労働リーダーシップコースでこのことを強く感じました。



ゼミナール担当講師のコメント

●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

中田喜文 なかた・よしふみ

「納得性のある給与の決め方を 論議」

「納得性のある給与の決め方と水準」とのテーマを設定し、本年初めてゼミを担当した。講義は以前より担当していたので、大きな問題も無く初年度のゼミを終えられた。ゼミの狙いとして、1) 給与の多様な意味の理解を通して、組合活動に対する多様なステークホルダーの存在を理解する、2) 日本の給与の決め方と水準の実態を知ること、その背景にあるロジックを理解する、3) そのような実態とロジックの納得性の評価を通して、今後の組合の賃金政策のあるべき姿を考える、の3点を設定した。この目標達成のため、ゼミでは所属する組織の賃金制度と水準について理解し、さらには他の参加組織の賃金制度と水準を調査し、自組織との差異とその理由を議論した。これらの検討結果を総括し、日本の企業組織における賃金の決め方とそのロジック、およびその納得性を全体で議論したうえで、自組織にとって望ましい賃金制度と水準、およびそのロジックを提言した。短い時間の中での盛りだくさんな課題のため、メンバーは毎夜遅くまで調査と議論に明け暮れたようである。他班との交流時間が少なかった点の反省はあるが、それだけのものを得ていただけたと信じている。



ゼミナール担当講師のコメント

●労働リーダーシップコース運営委員/
神戸大学大学院教授

香川孝三 かがわ・こうぞう

「心から燃え上がるような使命感を」

2年ぶりの担当になった。いつもながら、ゼミ生の積極的な発言によって、ゼミを進めることができた。

テーマは「労働組合の国際活動」であったが、議論すべき論点は多くあった。しかし、ゼミ発表のために、論点を3つほどに絞った。進出先の海外の企業や工場に派遣される駐在員の労働生活条件の確保、海外へ進出することに伴って生じる国内の要員の働く場の確保（国内空洞化への対応）、日本で働く外国人労働者の3つの問題を取り扱った。ゼミ生は自分の所属する企業や産業レベルでの取り組みを整理し、今後の労働組合としての対策を検討しました。

これらの論点はすでにさまざまな場で議論されている論点であるが、ゼミ生が自分の目や体験に基づいて整理したことに意義があったように思った。

コース全体で感じたことであるが、組合役員としての、心から燃え上がるような使命感をあふれさせる参加者が減ってきているように感じた。組合として確立された路線にしたがって業務を進めるタイプが増加してはいないでしょうか。社会体制は違いますが、日本より貧しい国ベトナムで労働組合役員を見てきたせいかも知れません。このコースを通じて心から燃えるような使命感を自覚できてもらえれば幸いです。

