

さいたまここに人あり

# 労働組合のバージヨンアツプ 労働者自身の力で変える運動を



日本婦人団体連合会（婦団連）会長  
全国労働組合総連合（全労連）前議長

おばた まさこ  
小畑 雅子さん

プロフィール 1959年埼玉生まれ。埼玉大  
学教育学部卒。1981年、埼玉県志木市内の小  
校に教諭として着任。7年間の休職専従の期間を含  
めて、33年間志木市内の小学校に勤務。2015年  
4月全教書記長、2019年4月全教中央執行委員  
長を経て、2020年7月全労連議長に就任し、2  
期4年議長を務める。2024年7月、全労連議長  
退任。2024年11月、日本婦人団体連合会（婦団  
連）会長に就任。趣味は、歌うこと、本を読むこと、  
旅すること。好きな言葉「不断の努力」

たる思いだ」と答えました。もっと早く  
女性議長が誕生するべきだったと思って  
いたからです。全労連の加盟組織で活躍  
する女性はそれまでもたくさんいたはず  
ですが、その人たちは議長にはなりません  
でした。残念ながら全労連が組織とし  
てジェンダー平等を正面に位置付けられ  
ていなかったということだと思います。  
その点で、「私が女性初の議長」だと胸  
を張って言うことができなと思いますし  
た。

## 初の女性議長 「忸怩たる思い」

私は全日本教職員組合（全教）で20  
15年から書記長、2019年から執行

委員長を務めました。その後、2020  
年に全労連の議長に就任しました。  
労働組合のナショナルセンターで初め  
てトップが女性になったということ、  
大変注目されました。就任してすぐの記  
者会見で「初の女性議長になってどんな  
思いがあるか」と質問され、私は「忸怩

私が全教の役員になった2011年当時、中央執行委員の17人のうち、女性は2人しかいませんでした。小学校の教員は8割が女性です。高校でも4割〜5割は女性です。組合員も圧倒的に女性が多

いなかで、女性の役員が少数だという状況では、本当の意味で、現場の要求を運動に反映させることができないのではないかと考えました。そこで、女性の参画をすすめるためにはどうしたらよいかということだけをテーマにした全国会議を3年連続で開催するなど、努力をつづけてきた結果、2015年以降は女性役員の割合が3割という状況がつづいています。全教だけでなく、さまざまな労働組合がジェンダー平等を実現しているという運動にとりくんでいます。私の議長就任は、そうした運動の高まりのなかで機が熟したということだと思います。

私が議長になったことで、これまでとりあげられることがあまりなかったメディアで話題になったり、「本当によかった」と声をかけてもらうこともたくさんありました。愛知や岐阜、岩手や山形など、地方労連でも次々に女性議長が誕生しています。私は昨年退任しましたが、その後も動きは止まらず、秋田や高知で

新たに女性が議長になりました。「ジェンダー平等」の実現を労働組合の運動のなかにしつかり位置付け、大きなうねりをつくることができた点は、女性が全労連の議長になったことの大きな意味だったと思います。

岐阜県労連では、子育て中の女性が議長になりました。子育てとの両立可能な体制をつくるために議論を重ね、会議の時間を可能な限り短くしたり、オンラインを活用するなど、組織で工夫して議長を支えました。「ジェンダー平等をすすめることが重要」といっても一方的に役割を女性におしつけるのではなく、どういう条件であれば女性が引き受けることができるのか、組織のなかで本気で議論して支えていくことが重要だと思います。

## 「対話」「学び合い」 を大事に

全労連では2週間に1度、常任幹事会があり、そこで話し合った運動の方針などを、50人程度の幹事が月1回の幹事会

で決定していきます。50人での話し合いは大変ですから、提案されたことが原案どおりに決まるものがほとんどだったそうです。でもせっかく全国から集まっているのだから、提起されたことに対してさまざまな現場の人たちの気分・感情や要求と合っているのかどうかを議論をして、みんなが本当に納得できる方針になってこそ運動になるのだと思っています。議長になって初めての幹事会では、たくさんの方の意見を出し合うことで方針を豊かに発展させたいという思いで「意見を出してほしい」と呼びかけました。その結果、「こんなにたくさん意見が出た会議は初めて」と驚かれるくらいにたくさんの方の意見が出ました。「話し合いとはこういうことか」という声もありましたが、教員は常に子どもたちの学びが発展していくように「話し合い」を組織していくことを考えています。「小畑さんは意見が出るのを黙って待っていられるんだね」と言われましたが、学校では子どもたちから意見が出るのを待つのは大事なことです。たくさんの方がいるなかで手をあげて発言するのは勇気のいることです。ですから出してくれた意見はどんな小さなことでも大事にしますし、「ここ

ではなにを言っても大丈夫なんだ」という安心感がある場をつくることが重要です。そうした教室での経験が、議長を務めるうえで役にたちました。

全労連はいま、労働者が主体的に要求活動にとりくめるようになることを目指して「対話」と「学び合い」を大事にしています。さまざまな地域で労働運動について学ぶ講座があり、私も講師として呼ばれることがあります。そこでは、ただ知識や情報を詰め込むのではなく、私自身の経験も具体的に話すことで、聞いている人たちが自分たちの職場や地域の実態と重ね合わせて要求を考えることができるように心がけてきました。「学び合い」を広げるうえで、幅広い労働者を組織する全労連のなかで教職員が果たしている役割は大きなものがあると思います。

## 当事者の力で 変えていく

全労連は「労働組合のバージョンアップ」という方針をかかれています。日本

では労働者の賃金が下がり続けています。これは雇用の流動化政策を政府がすすめてきたなかで非正規雇用労働者が増えたことが背景にあります。この非正規雇用労働者の増加と反比例するように労働組合の組織率はどんどん下がっています。組織率の低下とともに、春闘での要求獲得額も下がり続けています。労働組合を強く大きくしなければ、職場での要求も勝ち取れないし政府の政策を変えることもできません。では「強く大きな労働組合」とはどんな組織なのでしょうか。

組合員は忙しいから代わりに幹部が方針をつくり、それをただやらせるだけでは、労働者の力を民主的に発揮した労働組合運動をつくることはできません。労働者はみんな要求を持っています。そして、それを実現させるための力も必ず持っています。労働者自身が、当事者として要求を実現する力を発揮できるような運動をつくることが重要です。「あなたも仲間になっていっしょに要求を実現しよう」というスタイルに労働組合を変革していく。これが「対話」と「学び合い」を大事にした「労働組合のバージョンアップ」です。

たとえば大阪府の職員労働組合では、

コロナ禍で過重労働になった保健師の増員を求めるために、当事者の保健師たちが現場の声をたくさん集めて要求したことで、増員を実現させることができました。

名古屋市の職員組合には、会計年度任用職員の保育士たちがいます。フルタイムで働いている正規の保育士と会計年度任用職員の保育士は、ほとんど同じ仕事をしているにもかかわらず、給与は月に4万円もの差がありました。春闘で「会計年度職員の給与を正規の職員並にあげろ」と要求しましたが、なかなか実現しませんでした。当時組合にいた会計年度任用職員の保育士は13人。それだけの声だけで市は動かさません。そこでこの13人は市内90カ所の保育所を全部訪問し、会計年度任用職員と対話しました。「格差を是正するために、あなたが組合に入って、いっしょに交渉しましょう」と呼びかけたことで、組合員は4倍に増え、正規職員の組合員といっしょに要求した結果、4万円アップを実現させました。

香川県では、学童保育が次々と民営化されています。民営化を止めることは難しいけれども、職員の労働条件が下がることは絶対に阻止したい。組合にいた2

人の学童保育の職員が手分けして対象の学童保育をすべて訪問し、「あなたも組合に入って労働条件を守るための交渉をいっしょにしよう」とよびかけました。

その結果、学童保育職員の組合員は40人ほどに増えました。「自分たちの雇用と労働条件は、自分たちで守るしかない」。そうした思いを持って集まった人たちです。委託先となる民間企業との交渉では、一銭も給与を下げさせなかったと同時に、年休も引き継がせました。民営化されると、もともと働いていた人たちは仕事を失い、委託先の企業が新たな労働者を雇用することが多いのですが、ここではそれをさせませんでした。職員の雇用を守り、年休まで引き継がせたことは大きな成果です。

組合が労働者と対話をして学び合い、要求を引き出して、その実現のために当事者自身が組合に入ってたか。こうした事例がいま全国各地でうまれていきます。これをさらに広げるために、当事者に事例を語ってもらい、参加者は聞くだけでなく質問や意見を出しながら深めていけるような学習会を開催しています。労働法や情勢など、基礎的な学習も必要ですが、それだけでは実践に踏み込

めません。ですから、実践した人たちの話を聞いて血肉にしておくことや、絶対に譲れない要求を持って運動していくことが大事です。ひとつでも要求が実現したら、それが力になってもっと大きな要求を実現できるようになります。こうしたことがつながって社会を変えていくことができると思っています。

## 大元を変える運動をいっしょに

全教は昨年11月27日に「定時アクション」をおこないました。職員室の机の上に「定時に帰ります」という三角柱を置いたり、この日だけは定時で仕事をやめて現場のことを話しあう交流会をひらいたり、外に出て宣伝をするなど、全国でいっせいにとりくみました。最初に全国代表者会議でこのアクションにとりくもうと提起されたときには「そんなことできない」という声が多かったものの、各地に持ち帰り現場の声を聞くなどしながら、2回の全国代表者会議を経てアクションにとりくむことを決めました。中教

審の答申があまりにひどく、人もお金も増やさない、残業代も出さない、教職調整額を10%にあげただけで「定額働かせ放題」を放置しようとしたことに対する怒りが全国にあり、職場から「これではダメだ」という意思表示をしなければいけないという声が多かったからです。SNSにはこのアクションについて1日で1万2000件を超える投稿がありました。全教本部が文科省に行って交渉することも必要ですが、全国の職場から当事者が「それは違う」「許さない」と突きつけたことが重要です。

教職員のみなさんは、本当に忙しくて大変な毎日をごしていると思います。大変なのは自分のせいと思っている人も多いのではないのでしょうか。でも一人ひとりの教職員のせいでそうなっているわけではありません。原因があります。教職員が足りないことも、子どもたちがのびのびと成長発達できないようなしくみになってしまっていることも、大元の原因があります。それを変えていくための運動に、ぜひいっしょにとりくんでほしいと思います。それが、自己責任に絡め取られている自分を解放する道にもなると思います。