



第 13 回：連合鳥取（日本労働組合総連合鳥取県連合会）

小規模な組織だからこそできる、地域に根差した活動 — 現場や人脈を大切にした平和・防災活動や労働教育

事務局長 河村 正之 氏

連合鳥取では社会連帯活動として、連合本部の運動方針をベースとしながら、独自に平和・防災学習や人権への取り組み、ブナ林の復元運動など、地域ならではの活動も精力的に行われている。さらにジェンダー平等推進の取り組みや労働教育も活発だ。今回は河村事務局長にこれらの活動についてのお話を伺った。

1. 連合鳥取の社会連帯活動

まずは連合鳥取の運動方針と社会連帯活動の位置づけについてお聞かせください。

【河村】基本的には連合本部が出している運動方針がベースとなっています。

連合鳥取には複数の専門部局があり、社会連帯活動は主に国民運動局が担っています。連合鳥取全体で専従役員と執行委員を合わせた人数は34人。このうち国民運動局に関わっているのは19人です。鳥取県内の雇用労働者のうち連合鳥取に加盟しているのは全体の11%ほどなので、そう大きな組織ではありません。だからこそ組織労働者だけでなく、雇用労働者全体に広がるような、地域に根ざした活動をするのが我々の役割だと考えています。

社会連帯活動は、大まかには（1）平和と防災、（2）人権、（3）環境、（4）社会貢献、（5）国際交流の5つに分けられます。

（1）平和と防災

【河村】まずは沖縄、広島、長崎、根室を中心とした、連合本部の平和行動に参画しています。

連合鳥取独自の活動としては、毎年7月末から8月初旬にかけてピースウォークがあります。平和に関する講演や、映画鑑賞、パネル展示会などを開催し、最後には平和に関するデモ行進を行って、地域に対するPRをしています。

さらにピースウォークとは別に平和の学習会を隔年で開催しています。2022年は鹿児島県の知覧に行き、「知覧特攻平和会館」と知覧飛行場跡地戦争遺跡のフィールドワークを行いました。2024年には鳥取県内の劇団「劇団あり」による、大山口の列車空襲を題材とした演劇「昭和20年 夏」を鑑賞しました。そして、平和学習をしない年には防災学習を行っています。

— 防災学習は、具体的にはどういったことをされていますか

【河村】2023年は兵庫県に行き、阪神・淡路大震災について現地学習会を行いました。「北淡町震災記念公園 野島断層保存会」と「阪神・淡路大震災記念 人と防災未来センター」を見学し、語り部の方にお話を伺いました。今年は防災学習の年に当たりますので、「危機事象発生時 相互支援協定」を結んでいる組織と連携して、防災に関する現地視察を行えればと考えているところです。戦争も震災も、やはり時間

が経つと忘れられてしまうので、平和学習や防災学習で学んだことを後世に伝えていくことは必要だと思っています。

(2) 人権

【河村】人権の取り組みとしては、連合鳥取と部落解放同盟鳥取県連合会が連携して部落解放鳥取県共闘会議という組織を作り、精力的に活動を展開しています。

部落解放鳥取県共闘会議は、部落差別や人権に関する会議や学習会を年に複数回開催しており、私が以前こちらの組織で副議長をやっていた際には、岡山まで足を延ばして、ハンセン病の療養施設を訪問させていただきました。また、2022年の平和学習で知覧を訪問したことをご紹介しましたが、実はこの部落解放鳥取県共闘会議の石塔が知覧にあるということもあり、その地に行ったという側面もあります。

(3) 環境

【河村】環境に関しては連合本部でのエコライフの取り組みをベースとして、エコキャップの回収運動を行い、ポリオワクチンを支援国に提供しています。連合鳥取ならではの取り組みとしては、海岸の清掃とブナ林の復元運動が挙げられるかと思います。特にブナ林の復元運動については、県西部の大山で「連合の森づくり」としてブナの植林活動をやろうというところから始まりました。ですが、ブナの育成というのは難しく、素人が手を出せる領域ではなかったため、「大山ブナを育成する会」という県内の組織にバトンを渡して、連合鳥取は後方支援という形で携わることになりました。ですので、我々は下草刈りや植林などのお手伝いをする形での参加が主です。一昨年にはブナの5千本植樹を達成したので、「大山ブナを育成する会」が主催で祝賀会が行われました。ただ、「大山ブナを育成する会」のメンバーも昨今は高齢化が進んでおり、活動の継承が課題になっています。

(4) 社会貢献

【河村】基本的にはメーデー大会でしょうか。鳥取の場合、東部、中部、西部3つの地域協議会が中央大会を持ち回りで開催します。ただし、中央大会を開催していない地域でも同日の同じ時間にメーデー大会を開催しています。

メーデー大会では献血活動や、災害に遭った地域への支援カンパ活動、「子どもの居場所ネットワークえんたく」さんを通したフードドライブ、愛のカンパなどを行っています。愛のカンパを通してお付き合いのある就労継続支援事業所からはメーデー大会の参加賞を購入させていただいたり、メーデー大会で出店を出していただいたりしています。

そして連合鳥取の特徴的なところは、フードドライブにあるかと思います。連合鳥取執行委員のOBに兼業農家の方がおられるのですが、その方の田んぼをお借りしてお米を作り、2022年から毎年、30キロのお米を10袋寄贈しています。

愛のカンパでは、ひとつは鳥取での車椅子マラソン大会に3年間、支援を行っていました。こちらへの助成は昨年まででしたが、愛のカンパの助成が終了してからも、東部の地域協議会が駐車場係や誘導などのお手伝いを行うなど、現在も関わりを持っています。

もうひとつが皆生のアクアスロン大会。障害者の方々も参加をされるマラソンの大会です。こちらも昨年まで愛のカンパの支援を行っており、愛のカンパの助成の終了後は西部の地域協議会を中心に大会のお手伝いを行っています。

(5) 国際交流

【河村】国際交流の分野ではまずはJILAFの招へいプログラムに協力しています。昨年はアフリカ英語圏の労働組合リーダーを招き、職場訪問や労働組合の現場での活動の説明をしました。

また、連合鳥取独自の国際交流としては、連合鳥取と中国の吉林省商工会との間で締結された友好交流協定という協定があります。コロナ禍前までは訪中や招へいを毎年交互に行っていましたが、新型コロナの感染拡大に伴って交流事業が止まってしまいました。さらにコロナの流行が始まった2020年に友好交流の協定が期限切れになってしまったため、現在では残念なことに交流が止まっています。ですので、現在はこの協定の再開に向けて準備を進めているという状況です。

2. ジェンダー

—社会連帯活動とは少し分野が異なるかもしれませんが、鳥取県は全国ジェンダーギャップ指数の数値が高く、経済や教育の数値も高い。行政分野になると4年間連続全国1位ですよ。連合鳥取としては、ジェンダー平等推進計画というのは力を入れていらっしゃるのでしょうか？

【河村】鳥取県としてはジェンダー平等推進に関しては非常に力を入れています。鳥取県の平井知事を中心に、女性の役職登用も積極的に取り組んでおられます。

連合鳥取も、連合本部のジェンダー平等推進計画フェーズ1、2をベースとした取り組みには力を入れています。副会長に女性枠1名、執行委員も産別代表者以外で女性枠を設けて、現在は女性枠の執行委員として合計6人の方がおられます。

ただ連合鳥取としてジェンダー平等推進計画フェーズ2を策定するにあたっては、女性枠として設けた枠数が現実的なのかといった点について、より具体的に地域の事情に合わせた課題を、その解決策も含めて検討すべきだろうという議論はしています。というのも、組織によってはそもそも女性の従業員が少ないことも多いので、その組織や地域の事情を考えて進めていかないと持続性がない。このあたりはやはり課題ですね。

ジェンダー平等推進に関しては男性側の意識を変えていくことも必要だと思うので、女性役員を増やしていくのと同時に、男性の意識を変えるための学習会なども行っています。

最近では産別も単組も女性の役員が増えてきたという印象はありますね。今後も段階を踏んで、体制や環境を整えながら進めていきたいところです。

3. 労働教育

—連合鳥取さんの運動方針やホームページを拝見すると、次世代への教育といったところにも力を入れていらっしゃる印象があります。具体的にはどういった取り組みをしておられますか。



事務局長
河村 正之氏

【河村】連合鳥取の取り組みとしては、労組リーダーセミナーや、鳥取大学の学生さんへの講演などに注力しています。労福協でも、県内の大学生と高校3年生に新社会人向けのハンドブック「THE 社会人」を作成して配布しています。というのも、冒頭でもお伝えしたとおり、連合鳥取の組織率は低く（雇用労働者の約11%）、加入者はどんどん減っているのが現状です。こうした状況下でまず必要なのは組織強化と組織拡大でしょう。ただ、組織拡大の研修会を行うと、組織力のなさに気付くんです。労働組合として、労働組合に入ることによるメリットや、魅力が十分に発信できていない。それはなぜかということ、日常的な労働組合活動ができていないというところに帰結します。組合員だけに限らず、従業員の方や派遣労働者の方も含めた働く皆さんとの接点自体が、そもそも労働組合として持てているのだろうか。そういった根本的なところから、見直していかないといけないのではないかという思いがあります。

私は労働組合のあり方というのは、組合員に寄り添ってこそそのものだと考えています。ですが、最近の特徴として「テクニックに走ってしまう」印象があります。たとえば、組合員からの相談にたいして「それは労働基準法ではこういうことだからこうした方がいいよ」と、法律上の話をするだけで終わってしまう。

けれど労働組合の本質はそうではありません。組合員一人ひとりの状況や環境、今後何を望んでいるのか、どういったところに悩みを抱えているのかなど、きちんとコミュニケーションを取りながら寄り添うことだと思うんです。

テクニックは後からでも学べるんですから。

だからやはり、労働組合のあり方、本質はどういったところにあるのかという考え方をきっちり持つべきだと思って、労働教育という形で携わらせていただいています。

具体的には、今年で2年目になりますが、鳥取大学の学生さんに「労働組合とは何か。働くとはどういうことか」といった内容で90分間の講演をしています。私たちは実際に会社に雇われて、サラリーマンとして働いた経験がある。さらに労働組合の役員もやっている。だから実体験からの話ができるんです。

講演を受けた学生さんの反応で印象的だったのは、講演の冒頭で「働くとはどういうことなのか？ お金をもらうだけではなく、“働く”ということの先に何があるのかを考えてみようよ」という話をしてみたら、良い反応が多かったことです。

「毎日仕事がしんどい」とか「上司がめんどくさい」とかネガティブな気持ちで働くよりも、自分の成長を目標にしたり、「人に喜んでもらうためにはどうしたらいいだろう」と考えたり、前向きな気持ちを持ったほうが自分にとってプラスになりませんか？ そういう前向きな考えを持って働いてほしいと思いますし、そうでないと心身がもたないですよ。加えて「労働組合っていうものがあって、学生の君たちが社会人になって働いたときに、もし困ったら頼れるところがあるんだ」ということを知ってもらう。

こういったことは、社会に出る前に知ってもらうことに重要性があると思います。だから、労働教育は今後も力を入れたいですね。

4. 今後の展望

一それでは最後に今後の展望、そして特に重要視することについてお聞かせください

【河村】 連合鳥取として考えたときには、やはり組織強化だと思います。本来は組織拡大と言いたいところですが、正直そのレベルに至って

いない。だからこそ、まずは組織強化です。そして組織強化をすれば当然、人材教育や人材育成も必要になってきます。

連合鳥取の場合は加盟組合がそう多くありませんし、小さい組織も多く、役員の交代サイクルが早いのです。そういった事情から、形だけの交流会や学習会を行って、労働組合の本質の部分を継承できず、上辺だけの活動になってしまふことを危惧しています。

私は一時、部署異動で組合員との接点がなくなってしまって、とても不安になったことがありました。どうやって接点を持とうかと考え、毎朝通用門に立つことにしました。そこで組合員に挨拶をしたり、声掛けをしたりしました。関係性が希薄になるのが嫌だったんです。

春闘ひとつとっても、会社と協議する際、組合員の総意がわからないのに会社と話をしても、それは独りよがりの可能性がある。執行部が組合員ときちんと接点を持って、自分たちの後ろに組合員さんがいるという状況をいかに作るかということは、私が単組で委員長をやっていたころ特に大切にしていたことです。今でも会社に行ったときや町で組合員の方から声をかけてくれることがあります。こういったことが結局、本質なんだと思います。

ですので、こういった根本的な労働組合のあり方の教育をして、次世代へつなぐことが一番重要なのではないかと思います。

組織概要

構成組織：27 産業別労働組合、3 地域協議会

組合員数：約 24,200 人（2025 年 5 月現在）

結 成：1990 年 2 月

URL <https://jtuc-tottori.jp/>

（インタビュー日：2025 年 5 月 27 日）

このインタビュー連載は、2024 年 5/6 月号よりスタートしました。地方連合会の連帯活動は、組織（地域）ごとに特色があり、多様な活動が展開されています。この活動に光をあて、地域の運動がどのように紡がれてきたのか、また、これからどのように展開していくのか、インタビューをつうじて（再）発見できればと考えています。