



No.47

mi.ra.i.e

つなごう・未来へ

出版に働くものだからこそ、できること

2021年9月10日

編集・発行 出版労連（日本出版労働組合連合会）〒113-0033 東京都文京区本郷 4-37-18 いろは本郷ビル 2階

TEL 03-3816-2911 FAX 03-3816-2980 E-mail rouren@syuppan.net URL <http://www.syuppan.net/>

労働組合のこれから



「継承」の課題と

ミニマムな視点からのアプローチ

濱名 徳明（新興出版社啓林館労働組合）

「継承」ということでお題をいただいた。組合運動全般的に何が課題かということを書くと同時に、単組という括りだと、今執行部に関わっていない一組合員の私の立場上書きにくいので、私の影響の及ぶ範囲の話をさせていただく。

私は「継承」も大事だが、今日の前の問題を解決していくことが、結果的に継承につながっていくと考えている。にわとりとたまごのような関係なので、どちらの方がより大事だと言うつもりはない。

まず、「継承」で引き継ぐものは、仕事・財産・思想など大きく3つに分かれている。財産には、仲間、すでに勝ち取った権利、お金などがある。「仕事」および「財産」の継承は、ある程度普段の仕事の方法を援用できそうだが、「思想」や「財産」に含まれる「仲間（の連帯・団結）」は難しい領域になる。

組合の「思想」は、一人では解決できないことも仲間と声を上げ自らの力で解決していくこと、民主主義などが挙げられるだろうか。

「思想」だけに抽象的になりがちなので、活動を通して、自分事として感じるものがなければ、引き継ぐことは難しいだろう。ベテランが口酸っぱく、大事だと言っても、押しつけがましく受け取られることも多い。

また、「仲間（の連帯・団結）」については、次の世代や新たなメンバーがいないと引き継ぎ手がいらないということになるが、オープンショップの組合に関しては、それらの引き継ぎ手を得ること自体が、大きな課題になっている所が多いと思われる。また、ユニオンショップであっても、昇格や脱退などでの組合員の減少は大きく影響するし、主体的に活動に参加するモチベーションを持った組合員はそう多くないのが現実だと思う。

では、これらの課題を踏まえて、何が必要なのか。冒頭で触れた「目の前の問題の解決」がその答えだ。

私自身の身近な例で説明したい。4年前、私が育休取得を検討したとき、男性としては取得の前例がなくハードルを感じた。しかし、他の単産の友人が同様に前例のない中で取得したことを知っていたし、その友人や同僚から背中を押してもらい、自分には育児を行う権利があると、取得に踏み切ることができた。それは、声を上げ問題を解決できたことの一つだと思っている。育休期間は1か月であったという間だったが、その期間できる育児はすべて経験したので、その後職場に復帰してからの育児も支障なかったし、何よりかけがえのない時間を過ごすことができた。また、私の取得を知りその後組合内で育休を取得する後輩が一人現れたことは、小さな範囲ではあるが、「男性にも育児を行う権利がある」と

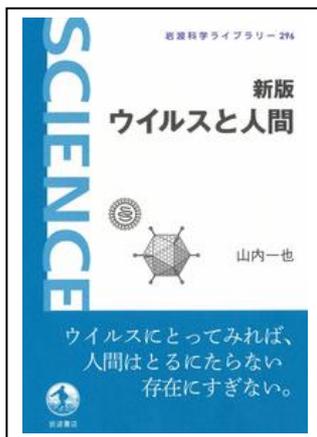
声をあげる「思想」が継承されたと実感している。また、そのことによって、主体的に活動する仲間が増えた。この仲間は、育児への主体性という価値観でつながっている。単組の機関誌で、男性の育休に関し、制度の紹介や取得者へのインタビューという形でまとめ、この小さな運動を繋げる取り組みもしている。

取得したいという声の多さと依然として低い取得率との乖離を考えると、まだ取得を阻んでいる問題は大きい。さらに次の大きなゴールを定めて、仲間を増やしお互いの力を合わせていかないと、継承は途絶えてしまう可能性もある。やはり、継承と目の前の問題解決はつながっているのである。

今回私自身のかかなり小さな例を出したのは、まず自分たちの手の届く範囲から始めて、それを積み上げていくしかないと感じているのである。

新版 ウイルスと人間

山内一也 著



価格 1200円＋税
発行 岩波書店
東京都千代田区一ツ橋2-5-5
電話案内 03-5210-4000

2019年末中国武漢で発生したとされる新型コロナウイルス。勢いは衰えず世界を席卷している。「ウイルス」って何？ と思い、この本を読み始めた。

ウイルスはどこから来たか／どうやって増えるか／なぜ変異するのか／どうやって病気を起こすか／感染からどのように回復するか／ワクチンによるウイルス制圧。

理系の書なので、むずかしいところもたくさん。でも、ヒトの4つの血液型を維持するにはウイルスと細菌がかかわっているらしいとか、ヒトの胎児は、父親と母親の遺伝形質を受け継いでおり、本来なら母親の免疫反応で胎児は拒絶されるはず、この胎児を守っているのがウイルス、と聞くと知りたくありませんか？ iPS細胞の研究が進み、臓器不足の解決手段としてブタの臓器移植が期待されているが、ブタの中では悪さをしないウイルスがヒトの体内でどうなるか、解明できていない。

「今」だから、この本を読む価値があると思いませんか。

<SARS 発生（2002年）後に出版されたものに COVID-19 に関する記述が加えられた新版>



ちょっと雑談でも…

けす
枳穀 智哉 (南江堂労働組合)

ドーモ、枳穀です。伝統的に組合稼働が活発な医学書の版元に勤めて20年になります。組合には入るもの、執行委員も持ち回りでやるものという認識がある程度共有された、とても恵まれた環境です。

とはいえ、属人的な業務、タテ割りの部署、プレイヤー型の管理職中心、コロナ禍といった複数の要因から、職場のコミュニケーションが減っています。仕事では決まった面々とししか関わらないものですから、会わない、話さない、よく知らない人が社内が増え、よく知らない相手とは近づくきっかけもない…というのが最近の実態です。

そうなる職場の枠を超えて、労働条件について定期的に話し合う組合の場がいつそう大事ですよ、という論旨にしたいのですが、よく知らない相手と賃金や労働環境について踏み込んで議論するのは難しいのです。誰かが「私は〇〇を改善したい」と勇気を出して発言しても、周囲が（そもそもこの人はどこの職場の何さんだっけ）と思ってしまうような関係性では議論も深まりません。今は組合活動もなかなか成立しにくくなっています。読者の皆さんの職場はどうですか？

本欄の読者は、おそらく平均以上に組合活動に時間や労力を割いている方が多いかと思えます。ベテラン層が定年、再雇用も終えて退職され、執行委員の担い手を広げていくことに苦勞されている方が多いのではないのでしょうか。日常業務が忙しく身動きが取りにくいなか、労働条件・労働環境改善のために意見をまとめて会社と渡り合うことは負担が大きく、誰かが犠牲にならなければ組合活動は回らない。覚悟して活動の中心となる決意をしたら、そのまま二度と抜けられない。そうすると、新たな担い手には組合に入ることすら精神的なハードルが上がってしまう…。これはなかなか苦しい悪循環です。

「来た人は絶対に逃がさん！」という気合で迫られては、軽い気持ちで参加してみてもいいかなと思っていた人も恐れをなして遠ざかってしまいます。新たな担い手を求める今こそ、参加するハードルを下げ、組合活動、それ以前にただ話すだけの場をつくることから接点を増やしていくことが大事ではないかと考えています。かくいう自分も、出版労連の中央執行委員会に参加していますが、心がけていることは無理をしないこと、がんばらないことです。組合という気持ちを一いつにしないといけない、とイメージする人もいるかもしれませんが、そもそも気持ちをひとつに、ということにも私は違和感を持っています。同じ職場にいる人が、考え方や問題意識はそれぞれ違っても、一緒に行動できることについては一緒にやる、というのが組合活動の芯にあると思うのです。同じ考え・気持ちになりましょうよ、仕事もプライベートも犠牲にして活動に身を捧げなさいよ、というのは単なるカルトだったり同調圧力の産物だったりしますからね。

ふだんの仕事には、会社や職場、上司のキャラなどによって謎の慣例やローカルルール、お作法などが存在するものです。組合活動もめんどろな決まりごとばかりと思われがちかもしれませんがどっこいそんなことはなく、長い年月に積み重ねられた法律や判例が活動の根っこにあり、理不尽なところのないとてもロジカルなものなのです。要求や交渉ごとでも、トラブルや争議解決の道筋を探るときでも、ルールのしっかりしたゲームをたたかうような面白さがあります。私はそういうところに興味をもって細々、長々とかかわってきています。

組合ってちょっとよくわからないし関わらんとこ、と思っている方も、関わってみると案外面白さを感じるかもしれませんよ。まずは何か機会をみつけて、雑談してみませんか。



個人加盟労働組合との出会いとつながり

山口 ひろみ（出版情報関連ユニオン書記次長）

「そう、うちは8時まで開けているんだけど、皆さんが不安なら仕方ないわね。またね」職場討議用に借りていた会議室の受付にキャンセルを告げると、このような返事とともに使用料を返金された。私は、昼休みに会社を抜け出してきた坂道を、汗だくになって登る。こうして、職場の、そして私の21春闘は終わった。

私は数年前、仕事上のミスを過剰に上司や役員に責められ不安を感じたのを機に、労働相談を経て出版情報関連ユニオン（以下、出版ユニオン）に加入した。加入時に周囲と相談し、会社には加入通知を当面行わないことにした。

当然、組合員は私が加入していることを漏らさないし、また私自身、組合員とは職場で会話も挨拶もしない。「あいつも、出版ユニオンに入っているんじゃないか」との問題意識を持たれないように細心の注意を払っている。それが、自分のためであり、他の組合員のためと考えている。組合員と直接話すのは、唯一、職場討議だけだ。

幸いにも、加入時以上の仕事上の深刻なトラブルは起きていない。プライベートでは、離婚と母親の病死を相次いで経験した。この時期を出版ユニオンの仲間を支えてもらい、孤独を埋めたいがためにあれこれと組合活動に参加しているうちに、いつの間にか書記次長になったというのが正直なところである。

そんな私に「組合活動で継承したいことは」と聞かれても恐縮してしまうが、一つ、自分が組合活動でこだわっているのは、組合員が話し合う場の確保だ。出版ユニオンは個人加盟の組合であり、約170人の組合員は、職場や仕事内容、生活や価値観が異なる。職場で問題があっても周囲に相談する場がなく、仲間外れやいじめを経て、解雇や降格、退職勧奨などを受け、追いつめられて出版ユニオンに駆け込んできた人もいる。そこに至るまで

は孤独を味わい、心身ともに疲弊している仲間も少なくない。このような仲間が気軽に安心して近況を話し合うことができるのが、各支部で開催する支部ミーティングである。

しかし、コロナ禍で組合員が安心して話し合うための場を確保することは容易ではない。Zoomが浸透したとはいえ、組合員がすべからずスマートフォンやPCを所持し、Wi-Fiが完備した環境で暮らしているわけではない。加えて、何度も緊急事態宣言が発令されるなかで、人が集まることによる感染リスクを恐れる声には配慮が必要である。私は、北部支部の事務局長を担っている。北部支部は、これまで他支部と一緒にしていた支部ミーティングを別日程とし、労連書記局の協力も得てZoom併用で行っている。開催日程は毎月不定期となったが、緊急事態宣言下であっても、私は毎回会場に行くことにしている。出版ユニオンの組合員の多くが働く中小・零細企業は新型コロナの影響で経営が厳しい状況にあるため、私も含めて誰がいつ解雇や賃下げ、退職勧奨を受けてもおかしくない。その時に、PCやスマートフォン越しではなく、待機している必要があるからだ。いわば「保険」である。2020年度は何度か支部ミーティングを中止したことがあるが、2021年度は一度も中止せず支部ミーティングを行った。残念ながら参加者は多くないが、コロナ禍でも組合員が話し合う場を確保できて良かったと思う。

労働組合の団結に当たっては、話し合いによる相互理解が欠かせない。仕事や生活環境が異なる個人加盟であれば、なおさらである。新型コロナも含め今後どのような状況であっても組合員が安心して話し合う場を工夫して確保できるよう、今後もこだわっていきたいと考える。



バトンを受け取る側から、つなぐ側へ

渡辺 佐恵（図書文化労働組合）

現在（最近の活動や状況について）

教材共闘に属する図書文化労組は、「だれでもできる組合活動」をモットーに、原則すべての組合員が委員長・書記長の二役を経験する前提でのローテーション制度で運営されています。

役員への負担が軽くなるように執行部の運営も年々スリム化されていますが、やはり二役の負担はとても大きなものがあります。

労使関係が非常に安定しているとはいえ、春闘・秋年闘に際して執行部はいつも大きな葛藤に直面します。主要な要求は獲得されているのだから、できるだけ労力をかけずに、交渉を早く終わらそうという声もあるし、一定の時間も労力も金銭も組合に費やしている以上、なにがしかの前進は獲得したいという声もあります。

執行部メンバーは毎年入れ替わるので、どの声を拾い、何を重点にどの程度の取り組みをするかについては、期が変わるごとにゼロに戻っての話し合いです。その期その期のカラーで乗り切っていますが、物理的な仕事量よりも、この精神的な負担感がいちばんつらいと感じます。

ローテーションの組み方については、原則といえるルールのようなものもありますが、職場の状況や育児介護などの家庭の状況は、その時になってみないと本人にもわからないことが多く、あまり機能していません。数年一度、候補となるメンバーを中心に話し合いによる調整が行われています。

単組の年齢構成は、急激に50代が減り、20代から30代前半が増えました。

「交流会」に対しては、賛否いろいろな感覚を持っている人がいます。意義を強く感じているのはどちらかというと上の世代ですが、3つの建物（うち1つは川越）に分かれている職場の人が接する貴重な機会であることに最低限の共通理解があります。交流の持ち

方としては、コロナ以前から飲み会が敬遠され、アルコールなしのスポーツイベントなどに置き換わることが増えてきました。しかし、スポーツなら全員が楽しめるかという点、それが苦手な人もいるわけで、ユニバーサルな交流会の模索は続いています。

「定年延長」「在宅勤務制度」などの新しい取り組みについては、執行部とは別に、継続的なプロジェクトチームを立ち上げ、制度の研究と労使懇談の継続的な窓口を担っています。年齢や部署や家庭環境も異なる誰もが対等に話し合える方法を編み出せるよう、グーグルフォームを使ったアンケートや、年齢別の討議や、講師を招いての勉強会などを実施しています。

継承（過去から未来へ）

現在の図書文化の主要な労働条件は、ほとんどが先輩方によって獲得されてきたものです。安定した労使関係の下、春闘・秋年闘でストライキなどの抗議活動を経験したことのあるメンバーもごくわずかになりました。

また、若い世代から、組合活動の中で真剣に意見を闘わせたり、団体交渉で語気を強めて主張したりする姿が「怖い」と言われることもあります。このへんは、想像以上に世代間ギャップがあるところで、今後は、若い人たちの感覚にも合う、新しい組合活動のスタイルが必要なのだと思います。

「今」につながる「過去」を知ることは、「これから」を考えるうえで重要なことだと思いますので、私が伝えられることは伝えていきたいです。いっぽうで、「組合とはこういうものだ」と縛るのではなく、「この会社でどんなふうに働いていきたいか」「どんな職場であってほしいか」という未来を、ともに考えることのできる仲間であり続けることが、自由で創造的な組合の今後につながるのではないかと考えています。



企業倫理と労働組合のチェック機能

小川 富弘（出版情報関連ユニオン）

これまでの日本の企業は、社会に望まれる、役に立つ商品やサービスを提供することで発展し、また、地道で正直に作っていること、精密さや使いやすいことが、信頼を得てきたと思います。経営者も従業員もときには対立するけれど、ともにより良い質の高い商品開発をめざしてきました。そこでは、労働組合も襟を正し、経営者に「物言う」体質がありました。

ところが、労働組合の組織率の低下、弱体化や経営者の倫理観の喪失、チェック機能不全により、「利益」「経費削減」などを過大に追求するためか、「検査手抜き」「数値偽装」「点検軽視」「粗悪品混入」「法令違反」など、信用できないものを平気で社会に提供してしまっています。そうした例は枚挙にいとまがありません。たとえば三菱電機が鉄道用空調装置の検査不正を繰り返していた問題では、偽装された数値を自動的に作成するプログラムが1980年代から使われていたとされ、三菱電機の企業イメージは暴落しました。「不祥事連鎖、内向き体質が温床」といわれ、職場の民主主義や労働組合のチェック機能は、企業の「健全化」にとってとても大切なことだと思います。

関西電力などは、「安心、安全」をうたっていますが、中身のない実情を聞くたびに、これで良いのか、と思います。関西電力による原発の事故隠しやデータ改ざんは数え切れませんが、高浜町の元助役が関西電力の役員らに多額の金品を送り、癒着していたことが明らかにされたことは衝撃的でした。このことは極めて大規模に行われており、「天皇」などと呼ばれていたことから推測すれば、役員だけでなく組合員を含む多くの人知っていたのではないかと思います。労働組合の本来持っている企業へのチェック機能を果たすことが大事だと思います。

出版の中では、労働争議が長く続いている、二玄社や桐原書店の経営者には、「責任」や「解決努力」がまったくありません。労働組合に正対して、自らをチェックして「正常」な経営に立ち戻るべきだと思います。

「格差や貧困のない、誰もが守られる」社会のために、労働組合は、引き続き活動していかなければなりません。

労働組合と使用者は、「鏡」とも「似た者同士」とも言われます。労働組合が「腐っている」と使用者も「腐ってくる」し、逆も真のようですね。

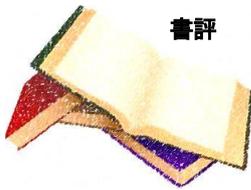
労働組合が本来の役割を担って、経営をチェックしたり、「社会のためによくない」商品を作らせないように監視してゆくことは、自分たちを守ることになると思います。

より良い社会の構築をめざし、「うそ」や「ねつ造」を許さない環境を作ることが大切ではないでしょうか。

労働組合の継承もあります、使用者の継承もあります。その際にも、労働組合の役割は大きいものがあります。権利や条件を守って、働き続けられるように使用者と交渉することも重要です。

従業員の立場ではなかなか難しい、労働組合だからできる「不公平な取引」や「差別的格差契約」などをなくしていかなければなりません。また、「内部告発」をした従業員を守ることも重要です。

労働組合員同士ならばできる、同業他社の組合員との交流や信頼、環境向上のための業界の常識や決めごとでも大事です。互いに協力して助け合う経験を引き継いでいきたいものです。業界全体の「民主主義」が貫かれて、長時間労働や過密労働が、なくなるようにしたいですね。電通の高橋まつりさんや光文社の脇山達さんの過労死の悲劇が忘れられてはなりません。



書評

『戦艦陸奥<戦争篇> 山田風太郎ミステリー傑作選5』

山田風太郎 著

2001年9月 857円+税 光文社文庫

8月は15日を中心に戦争についての新聞・雑誌・テレビ・映画の特集が多く、戦争について考える機会が多い。とりわけ今年は「なんとかなる」「今さらやめられない」となった五輪への動きが、あの引き返せなかった太平洋戦争との対比で語られることも多く、なおさらである。『世界』で斎藤貴男が山田の「太陽黒点」の書評を書いており気になったので、本棚に死蔵していた、この長篇および戦争にまつわるミステリーの要素を持つ中短篇をまとめた本書を読んでみた。

貧乏学生の上流子弟への憎悪とあこがれがテーマのはずがどんでん返しの「太陽黒点」はもちろん、戦わずして謎の沈没を遂げた戦艦陸奥についての表題作など、どれも戦争の中で極限状態に置かれた人間の姿を描いた、なぜもっと早く読まなかったのかと後悔させら

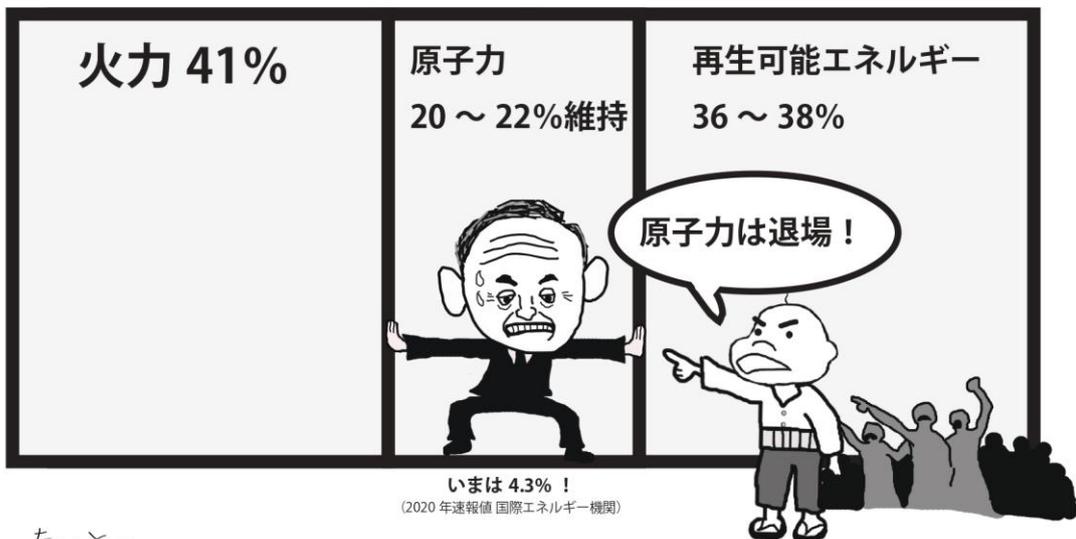
れた傑作ばかりだった。

なかでも「潜艦呂号99 浮上せず」は群を抜く。昭和20年8月15日、艦がミシミシいうほどに深く潜航した艦長は、玉音放送をキャッチして浮上しようとするのだが…。その艦長の独白「機械力対精神力——ああなんたる痴人のたわごとだ。それは同等に対立すべき言葉ではない。機械力そのものが精神力のもっとも高度なあらわれではないか。…日本精神だのみそぎだのいつているうちに、一億個の精神力は…数百機の天翔ける機械の下に、息の根もとめて逼塞しているではないか…」。

山田風太郎は医学生ゆえ戦場にはいかず、複雑な思いがあるはずだ。昭和20年を記録した『戦中派不戦日記』と併せて戦争とは何かをあらためて考えてみたい。（伊豆野潔）

エネルギー基本計画

2030年度電源構成



ちよとー

福島発リレーエッセイ『被災と向き合う日常から』74

福島の今とともに歩こう～福島オーバージャーナリズムの終了～

吉田 邦吉 (WELTGEIST FUKUSHIMA 編集長、いわき市在住)

通常、人々は、自分たちの地域の優れたところ面白いところ、民俗、郷土史、文学、特産品、商店街、自然、景観などの文化的なことについて、誇りに思っている。それらをまとめた、みんなで担っている大きなものが「地名」である。

しかし、『観光亡国論のアレックス・カー氏が語るオーバーツーリズム』（トラベルジャーナル オンライン 2019年9月9日）によれば、イタリアのベネチアは人の波に飲まれ、エベレストは渋滞し、京都もひっそりしたイメージ写真と違い実際は人だかりになってしまったという。そこでアレックス氏は「誰でもウェルカムの時代は終わった」と言い、マナーやルールを守ってもらうこと、そして、それなりに安くない金額の入場料を支払ってもらうことの重要性を説いている。なぜなら、過剰なほど多数の人々を歓迎することについての対価が地元には流れていないからだ。無料による弊害の負担を避け、少数の受け入れで有料のほうが、歓迎することの質も維持できて、地域の今と将来にとって期待できる持続可能性が発生し得るのである。

わたしたちは福島県で暮らしている。あれから11年目であり、他県の第三者が「福島」に関する嫌なイメージをいつまでもネットで強調し続けることに嫌気がさしている。福島にガイガーカウンターを持ち込み、線量と細かい地名をむやみにネットで晒してしまう。そのSNSアカウントはいいねやフォロワーが増えるかもしれないが、局所的な負のことを地域全体のイメージとして背負わされるほうにとって、汚されたイメージのクリーンアップに何十年もかかる損害を被る。“政治的に”荒れているところに一般の人は来づらい。開かれているようで閉ざされてしまうのだ。それが「正義」の名のもとになされる。この種のことは「福島オーバージャーナリズム」と名付けてよいだろう。それを終わらせることは、地域の人たちに迷惑にならないようにすることで、望ましい。すなわち、被災を知ろうとすることが被災の傷を深め固定してしまっはならない。節度が肝要なのである。

✿ 編集後記 ✿

2009年に教材出版の文英堂を定年退職して、すでに一回りの12年がたつ。労働組合員は係長になっても「一年任命制」の下、組合を脱退しなければ、やがてヒラ社員に戻される職場だった（昇進差別）。退職後、京都本社、東京支社ともに組合員がゼロになって久しい。そのうえ、京都の職場は消えてなくなった。従業員は東京に移ったり、他社に移ったり、消息が聞こえなくなった人もいる。僕自身は、出版ユニオンのサポート支部（京都支部）でお手伝いをしているが、日頃は脱原発の市民運動が中心となっている（今号の関西電力に対する指摘は、真つ当だと思う）。

そんな状態なので「労働組合のこれから」といわれると、少し困惑する。しかし、今号は若い組合員が、世代継承、組合運営、コロナ禍対応などで奮闘している様子がかがわれて、うれしい。とくに「ユニオニスト、がんばれ」と思う。（め）