

# 埼玉における学習活動 「気づき」に出会える学びあいの運動実践へ

大場 崇弘（自治労連埼玉県本部特別執行委員）

## 1. 組織再生への危機感と学習活動推進の契機

埼玉県本部では、ここ数年の間で県本部そして、自治労連運動を作り上げてきた諸先輩方が引退あるいは引退時期を迎えています。こうした中、労働組合という普遍的な民主的労働者組織を、この時代そして未来に向けて、どのように再生させ、発展させていくのか。これが県本部全体における喫緊の課題であり、全国の労働組合に通じる共通の課題ではないでしょうか。

埼玉ではこれまで、県本部が、経験豊富な諸先輩の知識や知恵をベースに方針やとりくみの方向を一定固め、単組にとりくんでもらうのが基本で、今もなお、トップダウン的な運営スタイルになっていることも否めません。

ただ私が、労働組合活動に前向きになったきっかけは、組合書記としての仕事をはじめた当時、自治労連関東甲越ブロック書記部会の学習交流集会に参加し、前歴の民間労働者時代の経験が、「社会構造の歪み」によるものだということに「気づいた」ことにありました。その経験から私は、誰かから押し付けられるものは、その時は上手くいっても、誰のものにもならないと考えており、学びの中から「気づき」を得てこそ、人間的成長や組織発展が生まれると考えています。

そうは言っても、この「気づき」を得る県内の仲間を増やすのは、非常に困難な事です。この間、県本部では、様々な集会や機関会議を通じて、「学びの場」の提供を心掛けてきました。でも、新たな層がなかなか集まらない。状況を打開するために、定期大会や中央委員会などの機関会議で工夫

を凝らした学習会を提供しても、そもそも目的は方針決定にあり、「学び」たくて集まっている訳でもない。興味を惹いているのか…。そんな想いにかられることばかりですが、やはり（一部の）執行部が、「今、これが重要」だと思ったことを上から伝えたところで、一部の興味・関心のある人にしか届かないのでしょうか。こうした状況でも、学びの中から「気づき」を得る仲間を増やしていきたいと、県本部として、「賃金出前講座」などの「小さな集まり」を提起・推進しながら、県本部としての「学習運動推進方針」を確立し、その発展にとりくんでいます。

## 2. 県本部全体の運動推進方針確立 三つの理由

なぜ今、埼玉県本部全体で学習の強化が必要なのか。その背景には、次の三つの問題意識が存在します。

### (1) 次世代への運動継承と新自由主義的教育の弊害

埼玉は、市町村合併があまりすすまず、現在も県内には63自治体が存在します。うち、自治労連加盟の純粋な職員団体（単組）は24あります。組合員数には大小ありますが、どこの自治体単組も、役員の世代交代が進み、基礎学習の経験が少ない役員が労働組合活動の中核を担わざるを得なくなっています。若い組合員に世代が交代していくことは喜ばしいことですが、一方で懸念しているのは1990年代からすすんできた新自由主義的な教育環境の弊害です。激しい競争教育のもとで、人（human）として必要とされる基本的な知識や原

理・原則を身につけられないまま社会に出されている人も多くいます。特に、私が「そうだな」と思ったことは、30代中盤の職場の同僚が、学校で、戦後の近現代史の教育について「ここは試験に出ないから勉強しなくて良い」と言われていた。ということです。日本の民主主義あるいは労働組合の必要性を考察するには、今に続くアジア太平洋戦争以降の近現代史こそ重要です。にもかかわらず、学校で「必要ない」と教育されているのですから、日本における労働組合の組織率の低さ、日本社会の右傾化の傾向、人権軽視の社会秩序も頷けます。こうしたもとで、次世代の組合運動の担い手が、組合活動を通じて平和や民主主義、労働者の権利を考え、主体的に学ぶ機会の必要性が差し迫っていました。

## (2) 職場における対話と「考える」機会の欠如

二つは、「集まって話す」「何かについて考える」機会が圧倒的に少なくなっていることです。自治体職場では、長時間・過密労働が常態化し、職種によっては、民間で取得義務化された5日の年休さえ取れない職場もあります。職場では、おしゃべりするゆとりどころか対話の機会・時間も減少し、隣の職員が何の仕事をしているのかさえ分からない。それほど、職員の孤立化が進んでいます。これに加え、子育て、介護など家庭と仕事の両立の中で、「何か」を考える機会が激減しています。職場・職員の状況を鑑みれば、労働組合がよほど意識的に取り組まなければ、単に「話すこと」「考えること」すら困難なのが今の自治体職場です。

この現状を打開するためにも自発的な「学び」を媒介に、人と人が集まり、話す機会をつくり、自分が置かれている状況の根源にある原因に「気づく」機会をつくるのが、組織強化・拡大の上でも急がれていると考えたことが方針化を急いだ一つの理由でもあります。

## (3) 労働組合の「社会教育的役割」の再強調

三つ目は、労働組合の「社会教育的役割」を強調することです。前述のとおり、職員を含む大人の多くが「主権者」としての基礎的教育を受ける機会がないまま社会人になっているのが現実で

す。「人権とは何か」「民主主義とは何か」「労働組合とは何か」「なぜ憲法で労働基本権が保障されているか」などといったことは、大学などで専攻しない限り、「そもそも」論の学習機会がないのが今の日本です。その穴を埋める仕組みこそが労働組合であり、組合の社会教育としての側面を改めて強調することも重要だと考えました。

以上の3点の危機意識から、2024年の第75回定期大会で、以下の5点を柱とする学習運動推進方針を決定し、基礎学習（ユニオンスクール、賃金出前講座）などの個別具体的な活動の推進・展開を確立しました。

- ① 単組、職種、任用区分を超え、埼玉の仲間の一体感をつくること。
- ② 基礎的な学習テーマを大事にして、活動の土台をつくること。
- ③ 一方通行の学習でなく、意識的に話し合える場をつくること。
- ④ 外部の資源を活用し連携すること。
- ⑤ 活動の様子を積極的に発信する。

## 3. 学習運動推進方針の実践事例:対話と参加を軸に

学習運動推進方針の初年度取り組みでは、上記の方針のうち、特に「基礎的な学習テーマを大事にすること」と「一方通行の学習でなく、意識的に話し合える場をつくること」の二点を重点課題と定め、実践しました。

### (1) 執行委員会内学習のとりくみ（対話の実践とフィードバック）

県本部の役員は、全県単組あるいは現業・保育・非正規などの部会枠からも役員選出していることもあり、みんなの知識や意識は同レベルではありません。これを意識した県本部の中央執行委員会ではなかったことが、埼玉県本部が抱えている今の問題の大きな根源なのかもしれません。

学習運動推進方針を確立させた県本部として、まずは、執行部内の基礎的学習を深めようと毎月1回行う執行委員会の中で、20分程度の時間を確保し、主に「学習の友」を活用し、情勢の読み合

わせと、テーマに合わせグループ討議などを実践しています。今後は、レイバーユニオンカレッジ2025（以下「レバカレ2025」）で学んだ、OST（オープンスペーステクノロジー）なども取り入れたいと考えています。実際、執行委員会は議題も多く、時期によっては学習の時間を省く場面もあります。でも、単組や部会で中心的な役割を担う役員に、基礎学習と「話し合ってみる」「口をひらく」実践を単組・部会にフィードバックできるようなとりくみに位置付け、すすめています。

また、県本部非正規公共協では、毎月1回の役員会で全労連の「わくわく講座」もすすめているところです。

## （2）賃金出前講座のとりくみ（個別分析を通じた「自分事」化）

埼玉の特徴として、自治体数が多いことは前述しましたが、2005年の給与構造改革時には、県内全体で大きな運動を展開し、当時の30単組中、23単組で制度導入を見送らせました。また、導入にあたって、各単組で政策提起をすすめ給与政策を実行させたことから、国と異なる給料表構造を持つ単組がいまだに多数です。一方、このことで県内単組の給与制度、特に給料表は個別バラバラとなり、20年近く経過した今、経過や意味がわからない世代が、組合の中心的役割を担っているという状況も生じています。ですから、県本部が一律的な方針を示したところで意味がない上、理解も浅い。2024年勧告では、給与制度のアップデートが提起されることもあったので、2023年度から賃金出前講座のとりくみをすすめてきました。

出前講座は、各単組からの依頼で、県本部が依頼単組の賃金制度を分析し、委員長や書記長、特別執行委員が単組へ出向き、単組執行部と当該自治体の給与制度や給料表構造の問題点、強みや弱みを学びあうという内容です。とりくみで、大事にしたのは、県本部から学習会を押し付けるのではなく、単組からの自覚的な依頼を受けて行うことでした。

2023年度は、アップデートへの危機感を持つ単組も多かったことから、10近くの単組から依頼があり、対話と学びあいの実践がすすみました。し

かし、喉元過ぎれば…でしょうか、2024年度は3単組と2023年よりも実施単組が少ないのが残念です。とはいえ、私が講座を引き受けた単組では、①なぜ給料があがらないのか、②部長給料が周辺自治体よりなぜ高いのか、③水準改善している単組はどんな交渉をしているのかという3点の問題意識をいただき、その「なぜ?」を参加者で分析し合い、当該自治体の給与制度の長所や短所を共有することができました。参加人数は、5名程度でしたが若手役員が中心で、「自分の自治体給与の仕組みを理解できた」との声もありました。

2024年の給与制度のアップデートでは、地域手当が「大きくり化」され、東京と隣接県の埼玉が4%指定とされました。東京との格差がいっそう拡大する下で、県内では働き盛りの中途離職者の増加や新規採用職員の確保困難などの事態が表面化しています。こうした中で、県内の単組が自身の自治体の給与制度を深く知ることは重要です。このとりくみは、一過性で終わらせず、引き続き、とりくんでいきたいと考えています。

## （3）ユニオンスクールのとりくみ（模擬団交を通じた「実践的気づき」）

2024年度は、県本部学習運動推進方針で重点課題の一つである労働組合活動の基礎知識、そもそも論を学ぶ「Union School（通称:ユニスク）」にとりくむことができました。ユニスクは、4月から月1回、第1土曜日の午前中2時間、10月までの計5回、プラス特別編として「模擬団交」実践を挟む形で開催しました。始めるまでに半年程度の時間を要しましたが、とても意義のある「学びの場」でした。

基本的な内容は、自治労連本部で発行している「ここから始める自治労連運動」の冊子を活用し、読み合わせ学習。その後には、テーマについての質疑・応答やフリートーク。時間があれば時事ネタなどについてもフリーに話し、2時間で切り上げるというものでした。冊子を読み切るためには一定の時間が必要なので、4月・5月・6月・7月・10月に読み合わせ学習会を行いました。また、9月の第5回ユニスクでは、このとりくみのメインイベントでもあった「模擬団交」を行いました。



第5回ユニスクは、県本部の秋闘会議とセットにして、午前の会議で25人勤の内容や対応の方向を全県の仲間と確認した上で、午後はユニスク特別編の「模擬団交」としました。模擬団交は県内で比較的、交渉慣れしている所沢市職・県職・入間市職の3単組の役員に、県本部委員長・書記長が当局役となり実践してみました。交渉メニューは、賃金・人員増・民営化の3課題でそれぞれ20分程度議論をし、その他の参加者は交渉を傍聴。模擬団交後には、団交検証のグループワークも行いました。

県本部活動で単組の様子を交流しあうことは日常的ですが、それぞれの単組で、どんな交渉をしているのか?を目にする機会は皆無です。埼玉は、ベテランの委員長や書記長も多いのですが、とはいえ若手役員が交渉当事者として参加している例も多々あります。当局との交渉は市の執行部と議論する訳ですから、組合で交渉する時は「労使対等」と言われたって、職場では上司と部下という関係性。頭を切り替えることは若手役員にとって簡単なことではありません。どうやって交渉をしたらいいのか?何をどう主張するのか?そもそも上司にたてつくようなことを言って良いのか?これは若い単組役員、共通の悩みや想いではないでしょうか。私の記憶だと、県本部としては、10年以上ぶりに模擬交渉の実践学習を行ったと認識していますが、単組役員の世代交代がすすむもとで、模擬団交のとりくみは若手役員の要求に合致したと考えています。

検証後の報告では、「とても勉強になった。交渉の準備が大事な事、役割分担をすること、説得力あるデータを持つこと、そして組合員の声を集めてぶつけることが一番大事だと思った。これから生かしたい」など、とても前向きな感想が出されましたし、ユニスクへの参加人数が一番多かった深谷市職は、模擬団交に興味を持ってユニスクそのものに参加した経過もあります。自発的な意欲があるからこそ、さまざまな「気づき」が得られているのではないかと考えています。

ユニスクは、労働組合や自治労連運動の「そもそも」の学びの場なので、若い単組役員や組合活動のイロハを学び直したい組合員・役員を対象に

しながら、毎回、学んだ内容を「書記局情報」で発信し、その都度、参加の呼びかけをしながらとりくみました。結果として、ユニスク特別編には16名が参加しましたが、通常の参加者は、深谷から3名、所沢から2名、和光から2名、入間から1名、上尾から2名と多くの役員・組合員を集められた訳ではありません。しかし、県本部としては、むしろ狙い通り。心理的安全性を確保するための環境・人数にしたいという思惑と合致したことで、結果的に良かったと思っています。仕事や家庭の事情もあり、すべての参加者が、すべてに参加できた訳ではありません。ただ、午前中2時間の学びの後は、毎回、美味しいビールを飲みながらのランチ会も行い、県内の仲間同士の交流をいっそう深め合うことができたことは言うまでもありません。

ユニスクに参加してきた深谷市職の書記長が、レバカレ2025に参加して埼労連分科会で話をしたユニスクの感想を以下にご紹介します。

私が組合活動に関わるようになって、今年で3年目。正直、活動を始めた当初は、右も左も分からず、「何のために、何をしているんだろう?」という状況が長く続いていました。

活動を通して痛感したのは、やはり「知識」の不可欠さです。しかし、忙しい若手にとって、勉強の時間を作るのは大変ですし、そもそも「何を学べば良いのか」…そんな時、県本部主催のユニスクに誘っていただきました。

ユニスクでは、「労働組合とは何か」「地方自治とは何か」など、多岐にわたるテーマを学ぶことができました。さらに、他市の組合員と意見を交換することで、自分にはなかった新しい考え方を取り入れることができ、本当に良い機会となりました。

特に、カリキュラムの「模擬団交」は大変勉強になりました。他の単組では実際、どのように交渉を進めているのかを知る機会は全くありませんし、自分のやり方が合っているのかどうか、確かめる術もありませんでした。そうした意味でも、実践的な学びを得られたことは、大きな収穫でした。

私の組合では、若い人の参加が少ないのが大きな課題となっています。こうした「学べる機会がある」ということは、若い人にとっても、組合活動に参加するハードルが下がると思います。そして、知識を深め、仲間と交流することが、きっとより良い組合活動、そしてより良い職場につながると確信しています。

ということで、ユニスクに参加したことは、彼にとって、大きな財産になったと伺えます。彼は、ユニスクに参加したことで、自治労連本部のステップセミナーやレバカレ2025にも参加するなど、これまで以上に活動の幅を広げています。

深谷市職の書記長のような次世代を育成するとりくみこそ、ユニスクの役割であり、2025年度も引き続き、とりくみを継続したいと考えています。

#### 4. おわりに（学びあいの場を「アップデート」する重要性）

埼玉県本部では、上記のとりくみの他にも憲法学習のConstitution Park（コンパ）や毎年1回の地方自治研究集会、新年の春闘スタート学習会、中央委員会でのミニ学習、秋季闘争前の人勧学習会など学習には積極的にとりくんできました。しかし、内容も硬くなりがちで、政策的な面も強く打ち出される傾向もあり、年々参加が金太郎アメ状態、なおかつ減少傾向も否めません。とはいえ、県本部として必要な「学びの場」の提供は、引き続きとりくむことが必要と考えています。

今年6月に行った埼玉地方自治研究集会では、自治労連 猿橋顧問をお招きし、午前中にはパネルディスカッション、午後は猿橋顧問にお任せをし、自治労連における自治研活動の「そもそも」の講演、その流れでグループワークを行うなど、参加者が主体的に参加できる学習運営を工夫しました。このとりくみでは、パネルディスカッションの効果もあり、普段は見かけない参加者も多く見られ、集会は大成功でした。

このように、埼玉県本部全体で、学習スタイルに少しずつ変化を加えている最中ですが、やはり、

学習運動で大事なことは、「気づき」を促す工夫ではないでしょうか。誰からも押し付けられず、自らが自覚的に参加「したい」「しようかな」とならない限り、「気づき」もなければ、個々の成長も、発展もないとは思っています。そして、とりくみの後には様子を伝え、何が良くて何が悪かったのかを振り返り、総括をして、次のとりくみにつなげていく。たとえ同じとりくみ・集会だとしても、その行動に参加した喜びを常に感じられるような工夫を凝らし、「学びあい」の場になるようアップデートしていくことこそ、今の日本社会、労働組合活動の中で、重要ではないかと考えています。

このところの批判なき日常報道の無責任さもあると思いますが、SNSやネット情報が真実で、報道等のオールドメディアは真実を伝えない、不都合を隠しているといった風潮もあります。これからの流れとして、AIを含むデジタルテクノロジーが発展することは必要とは思いますが、SNSのアルゴリズムの影響による「フィルターバブル」や同じ意見ばかり繰り返され、異なる意見が入りずらくなる「エコーチェンバー」などの現象が問題視もされる中で、主権者教育、人として必要な教育がおろそかな日本では、民主主義を危機的状況にさらしかねないとも危惧しています。

現在の労働組合が置かれている状況は、組織された労働者が16%程度と社会的・労働者的にもマイノリティかもしれません。ただ、私たちの周りには労働者の仲間たちが多くいます。この仲間たちに、普遍的な概念や「そもそも」を理解してもらい、浸透させていくことができれば、モラルを失いかけている日本社会を変えられるのではないかと、私は確信しています。だからこそ、遠回りしているように思えても、ユニスクのような基礎的な学習を繰り返していく必要がありますし、一方通行の学校型の「学び」ではなく、対話を軸にした学びあいの機会を増やすことが求められているのではないのでしょうか。

（おおば たかひろ）