

87年労働者大闘争30周年記念討論会 労働組合運動の新しい主体と労働運動の変化

整理：『労働社会』編集局

- 日時：2017年9月15日(金)午後2時～6時
- 場所：フランススコ教育会館 220号
- 後援：フリードリヒ・エバート財団 韓国事務所
- 主催：韓国労働社会研究所

討論：チョン・ビョンモ 現代重工業労働組合 第20代委員長

パク・チョムギョ 非正規職のない世の中作り 執行委員

キム・ジノク 希望連帯労働組合 分かち合い連帯 事業局長

キム・クムスク 事務金融労働組合 事務局長

チョ・ソンジュ ソウル市 労働協力官

9月15日、韓国労働社会研究所は1987年労働者大闘争30周年記念『巨人、三十の祝いは終わった』をテーマに大討論会を開催した。本原稿は大討論会の当日、5人の討論者の発表内容を録音したもので、1987年労働者大闘争以後の労働運動の主体と、その変化に対する評価を内容とする。

チョン・ビョンモ：私は1987年度に現代重工業で労組を作った発起人の1人で、いわゆる労働運動の第一世代です。2013年には現代重工業の第20代委員長に当選し、2014年から翌年2015年まで活動しました。私は現代重工業労組が作られた時から労働運動に参加しました。1987年当時私は31才で、今年、還暦を過ぎて61才になりました。今年には定年を迎えようとしています。

87年現代重工業労組の結成

現代重工業に入社する前、私はソウルで繊維工場を転々としていました。当時は朴正熙パク・チヨンヒ

政府の時期でしたが、その当時の色々な労組を経験しました。女性労働者中心の事業場で男性労働者が「救社隊」を組織したり、傍観者の役割をしたりするのも経験しました。

そうするうちに、1982年に蔚山の現代重工業に就職しました。入社後は1987年に労組が作られるまで、私は国内で最も大きなグループと言える程の現代グループの中に労組がないことが不思議でした。そしてこのような考えは、私だけが感じていたわけではありませんでした。グループ全体に、労組がないということに対する不満が積もっていました。世の中が1987年民主化運動の熱気に力付けられ、大統領は直接選挙制になったのに、職場の中の民主化は遙かに遠い気がしました。1987年当時、私は民主化運動を一所懸命に追いかけてました。そんな時、現代グループ内での初代労組委員長になるクォン・ヨンモク同志と私は、一つの職場で仕事をしていました。クォン・ヨンモク同志が、毎日デモに行く私を見て、「危ないのになぜ行くのか」と尋ねたことがあります。私は「行けば面白い」と言いました。するとクォン・ヨンモク同志が「気を付けろよ」と言い、「自分は農楽を習っているので行けない」と話したことを思い出します。そのような方が1987年7月5日に、初めて現代グループの中で労組を創り出したのです。この場にいらっしゃる方の中にはクォン・ヨンモクと直接会った方もいるでしょうが、その人は体も小さく、声もか細くて、ゆっくりと丁寧に話すスタイルです。そんな方がどうして労組を創ったのか、私にはとても理解できない感じです。

1987年7月は私の人生を根こそぎ変えました。俗な言い方で、『職工』、『無知な奴』と言われていた頃でした。現代重工業の工場労働者は『枯れた工場の労働者』と呼ばれ、現代自動車の労働者は『クルーマー（訳注：日本語の車）工場の労働者』と呼ばれました。そのような労働者が自ら労組を組織して社会変革運動をしたということが驚きです。しかし、今振り返って考えてみれば、一所懸命に社会変革と労働者の権益のために努力しましたが、実際には賃金引き上げ闘争や自分の茶碗を守る闘いに過ぎなかったことが、今日の労働運動をこのようにしたのではないかと、考えさせられたりもします。

87年労働運動の限界

1987年7月28日、現代重工業労組は少数の労働者の動きから始まりました。小さな動きで、合法的な労組を勝ち取るまでには数多くの困難がありました。その過程では、労働者の熱気と決意も重要でしたが、87年以後に労働運動陣営に新しく登場した若い男性労働者の結集と、進歩的な社会団体と学生たちの援護が、現代重工業と現代自動車の中で労組

が素早く認められるようにしました。以後、現代重工業労組は労働運動の本山の地、または主力部隊としての役割をすることになります。しかし実際、内部には色々な困難がありました。

1987年労働者闘争は1990年まで続けられました。しかし多くの人が拘束され、職場で解雇され、組織力を拡大することには失敗しました。政府と資本が露骨に現代重工業と現代自動車労組を二重的な態度で接したりもしました。特に、現代重工業は指導部が大量に拘束され、組織力を維持するのに汲々としていた時です。1987年には100人に近い労働者が拘束され、1990年までは似たような雰囲気でした。このような雰囲気、1994年までのどの執行部も2年の任期を無事に終えることができず、2ヶ月か3ヶ月、または7ヶ月毎に新しい指導部を選ばなければなりません。当時、現場の多くの労働者は被害意識に捕われました。そこに指導者として活動した人たちの変質と変節が大衆に失望を与え、内部組織を取りまとめるのに多くの困難も経験しました。賃金団体協議が始まって、自分の任期内にその時の問題をキチンと解決したことがなく、非常対策委がその問題を解決したり、次期執行部が解決するようなこともありました。

これは現在でも大きく変わりはなく、2016年に始めた賃金交渉と団体交渉も終えることができていない状況です。2017年度の賃金交渉を、任期があと2ヶ月しか残っていない現在の執行部が解決できず、21代の指導部が解決しなければならない状況です。このような状況が1987年以後からずっと続いて、現代重工業ではキチンとした対応方法も見付け出せませんでした。ある人は、現代重工業労組が韓国の労働運動を導いてきたとも言いますが、内部では組織力をまとめることもできない状態でずっと闘ってきたので、代案も見付けられず、内部力量も育てることができなかつたと、私は評価しています。1987年が攻勢的な闘いが上手くいった時期だというなら、その後はキチンとした攻勢的な闘いが上手くいった時はただの一度もありません。

労働運動の世代交代の失敗と教訓

今年で現代重工業労組も30周年を迎えます。この間、1987年世代が労働運動を引っ張ってきたとすれば、今や1996年以後に入社した労働者が新しく労働運動に目を向けたところ。世代交代とまではいきませんが、労働運動の世代も次第に交代されている最中です。1987年世代と1998年世代と表現しようとしても、1987年世代と1998年世代は互いに親しくすることもできず、理解もできません。例えば、労働者の集会や闘争をすとなれ

ば、1987年世代は土曜日も集会計画を立てました。しかし、今の世代はそんなことは受け容れません。1987年世代は、土曜日の闘争を自然だと考えましたが、1998年世代は、土曜日は家族と一緒にいなければなりません。

一方、今日の労働運動は支離滅裂です。今日の討論会のテーマのように、「巨人、三十歳の祝いは終わった」と表現される程にまで組織力が破壊された理由は、正規職の労働者が、同じ職場の中で毎日一緒に生活する非正規職労働者に接する態度のせいだと考えます。以前は、正規職労働者が非正規職労働者の権利回復のために仕事をしなければならないと言うと、大部分は鼻でせせら笑ったりもしました。しかし今、その雰囲気は少しずつ変わっていつてはいます。自分が一所懸命に働いて育てた子供が、大学教育まで終えたのに非正規職になる姿を見て、今、初めて多くの労働者が非正規職の問題を自分の問題のように感じるようになりました。しかし、この程度の認識では変化は遙かに遠いでしょう。

最後に、非正規職の問題は組織化で解決できるものと期待しています。非正規職の組織化のために、現代重工業労組はこん身の働きをしているのですが、未だに上手くいっていません。その一つは、非正規職と一般職が現代重工業の構内で『1社4労組』になっている4労組を、一つにまとめるための規約改正を検討することです。現代重工業労組は、これだけをキチンとやり遂げても、現場に新しい風を呼び込むものと期待します。しかし現代重工業の会社側の猛烈な反対のために、キチンと進めることができない状態です。

パク・チョムギョ：私は金属労組で非正規職を担当し、現在『非正規職のない世の中作り』という団体で活動しています。私は非正規職が労組結成にいたる過程から、彼らの労働運動を十年余り傍で見守ったので、非正規職の製造業の構内下請け労働者の興亡がどうか、比較的よく分かっています。

企業の両極化から労働の両極化の解決まで

労働の両極化としばしば表現される通り、大企業労組、貴族労組に対するイデオロギーが、我が国の労働運動の主流な議題になりました。『ロウソク政局』の時もそうでしたし、それ以前でも、ポータルサイトに入ると一番悪口を多く言われる対象の1位が朴槿恵、2位が民主労総でした。なぜこのようになったかを考えると、私はイライラします。我が国の5大財閥の営業利益は韓国社会の富の大部分を占めています。毎年の営業利益の増加率も高いです。ある報告書によれば、2017年上半期の10大グループの上場企業の営業利益

は、前年より 72.1%増加したとまで言われます。ここで問題は、大企業の非系列社に対して行われる深刻な不公正取引である納品単価の安値強制が、十年程前から、長ければ 20 年余りも行われたということです。資本の両極化・企業の両極化といいますが、5 大財閥、4 大財閥に集中した韓国社会の富が、統制されたり制御されたことはありませんでした。そして、その下で労働の両極化が広がっています。公正な発展をしてきたとすれば、労働者だけが両極化することはありません。従って、私はこの両極化の胎動をシッカリと注目しなければならぬと考えます。新政府がしなければならぬ重要なことは、少数財閥の資本集中をどのように解決するのか、財閥の 3・4 世までがすべての系列会社を一つずつは持って、コーヒー専門店にまで手を伸ばしている今、財閥の両極化が労働の両極化を呼び起こしたということ認識して、その議題で話しができるようにしなければなりません。

最近、労組内部の労働の両極化に関する紛争の問題を見ていると、代理店の自動車販売労働者の金属労組加入が 1 年間拒否されました。現代自動車と起亜自動車の場合、正規職の販売労働者が、代議員大会で半分脅迫的な雰囲気を作って非正規職を拒否したり、起亜自動車では非正規職を受け入れましたが、ストライキのために 9 年振りに非正規職を追い出したりもしました。最近では全教組の、期間制教師の正規職一括転換に反対する代議員大会の決定もあります。この問題を解決するのは、重要な課題でありながら、難しいことです。これは正規職労組の覚醒や教育によってはできない事案だと私は考えます。2007 年から『1 社 1 労組』運動を、金属労組として全国を回って教育していますが、非正規職が殆どいない所では可能ですが、非正規職が多い所で規約を改正するのは容易ではありません。いや、絶対にしないと断ってもかまわないほどです。造船所のようなところでこのような話をすれば、大騒ぎが起こります。従って、私は正規職労組の覚醒によって韓国社会の労組が変わることを期待するのは難しいと思います。

非正規職の独自の会議と連帯、共闘の必要

1987 年は下請け業者別に労組を作りましたが、2000 年代以後は下請け業者別に労組を作ることはしていないことを、私は知っています。これらの名前を例に挙げれば、『現代自動車非正規職支会』、このようになります。現代重工業の構内下請け支会の業者の名前が付いた労組を作らないで、元請けの事業場であるということを明確にするという意志で、今までに作られた労組は元請けの名を掲げて作られました。また、これらは期間制法や労

働法の改悪に対抗して共闘も行いました。非正規職労働者の組織化と連帯、法制度を変えるための社会的な闘争は少なからずありました。この部分も明確に記憶する必要があります。それにも拘わらず、この運動が韓国社会の運動に新しい陣営を作り出したり、20年を超えて正規職が主導してきた運動をかき分けて前進し、非正規職がこれをどのように引張ることができるのかについて考えています。

私は個人的に、非正規職の同志の独自の会議、連帯、共闘が必要ではないかと考えています。例えば、下半期の定期国会では、派遣法や期間制法は実際に議論されることもありませんでした。これらの法をなくさなければならないということは共有しながらも、正規職にはこの法に関して利害関係がありません。従って、直接利害関係がある非正規職労働者が、正規職化を要求する法・制度の改善のために共闘戦線を作ることができる、そのような議論がなければならないというのが個人的な思いです。

最後に私が活動する『非正規職のない世の中作り』は5ヶ月間、一つテーマで討論していますが、どうすれば労組を作ることができるのかについて悩んでいます。ロウソク政局以後、5ヶ月間議論をしています。300人以上の大企業労組の組織率は60.9%なのに、100人未満の企業は労組の組織率が2.7%に過ぎません。100人未満の事業場が問題です。私は個人的に300人以上の組織については大きな課題はないと思います。『非正規職のない世の中作り』は、2%の組織率にしかない100人未満の事業場をどのようにするのかで悩んでいます。これらは今までのようなやり方では動かないでしょう。これらは極めて劣悪な経営条件に置かれている可能性が高いのです。資本の両極化の問題として、これらをどのように組織するのか、ロウソクに現れた市民の権利意識が、どのようにすればこれらの労組結成にまで続くことができるのか、で悩んでいます。来月『非正規職のない世の中作り』は職場に不満がある人たちがオンラインに集まって話を交わす運動を計画しています。たとえば、『職場の甲質（訳註：パワハラ）119』という仮称に決めましたが、自身の不満を話して、それを社会的に公論化する業種別のオンラインの集いを考えています。中心的には100人未満の事業場で働く人たちを集めて、どのようにこれらの話を公論化するかです。今の計画は業種別にオンラインの集いをすべて作ろうといった状態ですが、ハッキリ言ってすべて作ることはできないでしょう。私はこのような労働運動が社会的にも必要なのではないかと考えて、このような考えが広がることを期待しています。

キム・ジノク：私は今日の『ロウソク世代』に注目したいです。言い方を変えれば『ロウ

ソク世代を作ってみよう』とすることができます。ロウソクで登場した文在寅^{ムンジェイン}政府によって、組織化のための有利な条件と環境が造成されたと、私は考えます。私はこれをロウソク世代にしてみようと提案します。

韓国の労組の組織化の特徴

組織化のいくつかの特性を申し上げれば、まず、相対的に、民間部門より公共部門が組織化がより容易だということです。また、事前の準備過程が組織化の成功と規模に相当な影響を与えるということです。初動の主体が形成され、これらが準備をしながら、関係をどのように形成して行くかが重要です。特に、全国的な事業場の場合、全国網を形成することが何より重要です。一方、組織化を希望したとしても、大部分は特定の契機・動因によって素早く労組を作って、その後に困難を経験するケースが多いです。十分な準備がなく、活動の主体があせるケースが多いです。だから私は、組織化の準備過程が何よりも重要だということを言いたいのです。

徹底した組織化の準備のためには、非公開の組織化は必須だと考えます。初期に労組を認める使用者は殆どいないためです。どんなやり方であれ、使用者側は必ず対応するのだということを忘れてはいけません。一方、労組を組織化する過程には、流れと雰囲気が必要です。この時に表出される不満と怒りが、どのように希望と結合するのが、私はカギだと考えます。労働者の相当数には労組の必要性に対する包括的な共感があります。しかし、現実には恐怖と不安のために立ち上がれないケースが多いです。周辺から色々な経路で労組の話聞いて、それがどれ程大変なのか、または不利益に遭うこともあるということを経験して、心に負担を感じることになります。このような恐怖と不安を越えることができる条件と環境、希望と展望がなければ、多数の労組加入に進むことはできないでしょう。

現場の力と社会的な力の連帯が必要

私は労組の組織化を拡大するには、現場の力だけでは限界があると考えます。既存の労組も同じことです。今のような作業場闘争方式では限界があります。社会的な力をどのように組織化するのか、公共サービス・モデルの適用を拡大するのに、私は同意します。私は真の労働者の力は、現場の力に社会的な力が一緒にする時に発揮されるものと考えます。この時、現場の力を作るのは闘争戦略にならなければなりません。社会的な力を形成

するのは連帯戦略になります。これが噛み合わされることが組織と闘争過程には絶対的に必要です。また組織化する時には、如何に多くのものを勝ち取るかという要求達成の多寡ではなく、労働者として階級形成を中心に置かなければなりません。人と組織を残すことが核心にならなければなりません。

最後に私は、『^{そつたく}啖啄同時』が必要だと言いたいです。ひよこが世の中に出てくる時、中からは雛が、外からは母親が、同時に卵を突っつくでしょう。内外の力が合わさってひよこが世の中に出てくるような相互連帯が必要です。例えば、組織化の過程で連帯賃金闘争が結びつくならば、十分に成果を上げるだろうと思います。連帯賃金は、正規職と非正規職の賃金総額を元請けから最大限確保して、これを「下厚上薄」方式で賃金の引き上げをすることです。このために『非正規職も労働組合が必要だ。労組を通して、正規職と非正規職と一緒に大きく力を合わせて、すべての権利を拡大しよう。一緒にしよう、共にしよう』と言えば、私は組織化は可能だと考えます。特に、文在寅政府の今の現場の雰囲気なら、私は公共部門では十分に可能性があると考えます。結局、組織化と闘争連帯の結合が、労働者の主体的な労組の結成を可能にするのだと思います。

キム・クムスク: 今日私は、ジェンダー的な観点から労働運動について話そうと思います。私の発題文の題名は『労働運動内の女性主義は作動するか』です。この質問に対する結論から申し上げれば、私は懐疑的です。

労働運動内の女性主義の排除

労働運動の前向きな変化を要求していますが、なぜ変わらないのかを尋ねるなら、変化に対する意思や意志がないからです。今の労働運動は他の運動に対して、排他的で排除的です。もちろん口ではそうではないと言います。労働運動は他の多くの運動と連帯していると言います。しかし、実際の認識論でも、具体的な闘争の過程を見れば、労働運動内の女性主義は作動していません。韓国労総でも民主労総でも、労働運動から見る時、これに含まれない多くの勢力が存在します。1987年6月の労働者大闘争の時期に事務職労組が画期的に増えました。これより前の1960年代から、全教組、事務職労組が増えましたが、それに関して正しくなされた評価はありません。2000年代以後、製造業労組以外にも労組がたくさん作られました。製造業労組に較べて、事務職、サービス、保健など、非製造業労組に対しては上から目線で、排除的な評価が続いてきたと、私は考えます。

労働運動の歴史を見れば、女性労働者が関わらなかった時期はありませんでした。特に1970年末、御用労組一色だった時期に、女性労働者の闘いは民主労組運動に対する覚醒を呼び起こしました。1987年労働者大闘争や全泰壹烈士の焼身事件は、私たち韓国の労働運動史にとっても重要な事件です。しかし、これだけでなく、労働運動史で重要に扱われなければならないものはもっとたくさんあります。全体の労働運動史の議論から排除されている運動だとしても、重要でない運動はないと考えます。特に、なぜ労働運動の研究から女性運動がいつも抜けているのか、労働運動の指導部と研究者の反省が必要です。労働運動の排他性と一方性に対する批判も非常に多くあります。内部では話せないけど、外側からの批判の声は大きいのです。労働運動の中では家父長制を批判する機会と空間さえ保障されてはいません。

労働運動の男性中心制・家父長制に対する批判

私は労働運動がジェンダー的な見方に対して寛容でない理由は、非常に男性中心的で家父長的な文化が広まっているためだと考えています。そして、それをずっと違うと否定するために議論をせざるを得ないということです。女性の労組活動家が比率的に少なく、労組の組織率に女性の比率が低いとしても、構成員的には女性の比率がほぼ50%に迫ります。その50%の労働者を包摂できない運動が普遍性を獲得できるのか、訊ねたいです。私はこれについては画期的な反省が必要だと思います。雇用市場の中から性差別がなくなるという理由は、労組が取り組まないせいだと言うこともできます。労組は雇用市場の中の性差別や性別分業化に対する核心的な争点を問題として提起していません。幸いというべきか、今年、民主労総を始めとして、色々な女性団体が連帯して性別賃金格差に対して本格的に話しをし始めました。しかし、このような議論が『全体の中の部分としての女性問題』という、ジェンダー的な階級構造の下で狭く扱われることになれば、問題になります。今後、労働者の組織化の過程で、非正規職の多数は女性なのに、女性たちが労組の後援を受けられない状況になるかも知れません。労働運動の戦略を議論する討論会ですら、ジェンダーの議題が扱われていなかった様子を見て、果たして労働世界の画期的な変化が可能なのかについて疑問を感じます。依然として男性中心的な労組指導部の執行体系は変わらなければなりません。江南駅事件の以後、フェミニズム学習の熱風が吹いています。そして労働運動の指導者はなぜフェミニズムを勉強しなければならないという必要性を感じないのか、考えなければなりません。女性労働者を代弁して女性の議題を運動全体で解決しよう

とする労働運動の指導者が、女性主義の認識論と実践について無知なら、果たして女性労働者を含む労働者全体をどう代弁するのか、一度考えなければなりません。外国の労働運動ではジェンダー問題は、今では部分ではありません。ジェンダー問題は運動の普遍的な課題です。民主主義の問題です。これを排除するどのような運動も普遍性を獲得できません。行く道は遠いと感じますが、労働運動の中に女性主義が作動できるように、活動家の積極的が努力が必要だということを再度強調して私の発表を終えます。

チヨ・ソンジュ：私はソウル市の労働協力官です。しかし、この場で言うことは、私の職責での発言ではありません。私が悩んでいるのは労働と資本の対決構図は古いものではないだろうかということです。私は民主主義、デモクラシー(Democracy)の『クラシー(Cracy)』が、一つのシステムとして資本と対決するのではないかと思います。

民主主義システムによる労働と資本の対決

先ほど女性主義の労働について話されました。私は労働もジェンダーも、結局、民主主義というシステムを通して資本と対決できるのではないかということをお願いしたいのです。私が『青年ユニオン』のような、従来とは違った形態の労組を指導していた当時、内部の中心的な組合員の間で『センセイ』という単語を使わないことと、民主労総と韓国労総を非難しないことを提案しました。何人かはなぜ非難してはいけないのかと尋ねました。私はその時『私たちはアフリカで労働運動をしており、彼らはアメリカで熱心に労働運動をしているからだ』と答えました。私はそれを別の世界に住んでいるみたいなものだと、例え話で説明しました。結論は、各自の世界で各自のやり方で一所懸命にやれば良いと、私は考えます。1987年の労働者大闘争を、30年後の同じ世界の出来事として評価できるでしょうか。青年たちは30年間、完全に別々の過去とは違った労働市場で生きています。この人の立場で民主労組30周年、労働運動30年をどのように評価できるでしょうか。私は一緒に評価できないと思います。これは先に言った例えのとおり、他の国、他の制度と体系を持っている状況と同じです。

労組の概念の再解釈が必要

公共財に参加する権利というのは、実は民主主義では1人1票を行使する有権者、すなわち市民になる瞬間のことでしょう。逆説的には、公共財に参加する権利を戦闘的に活用

する人たちは市民ではないのかも知れません。それなら、今、民主主義体制の中で市民の原理が正しく作動していないのではないのでしょうか。このような状況で、私は労組というのは何なのか、その規定を再解釈して見る必要があると考えています。例えば、今、オンラインで集まったら、それは労組になれないのですか？ 必ず団体交渉がなければ労組ではないのでしょうか？ 『青年ユニオン』を最初に作って一番たくさん受けた質問は、団体交渉を誰とするのか、団体行動権は行使できるのか、といったことです。そして、なぜそれがなければ労組ではないのか、という質問が『青年ユニオン』の組合員の間にありました。民主主義体制では、政党であれ何であれ、自身の声を出すこと自体が自律的な結社体だと私は習いました。資本主義経済体制で最も重要な組織が労組なのに、団体交渉と団体行動権のようなものが認められなければならず、それを持たなければ労組の結成ができないとしてみてください。私は今、勤労基準法がなぜ勤労基準法で規定する使用者がいなければ労働者と認められないのか訊ねたいのです。既に労働をしている労働者なのに、だから労組が必要なのに、ある規定がなければならぬとすれば、労働者の権利獲得は難しくなります。このような点から、私は労働者の権利獲得のための労組の再規定が必要だと思います。この話はとんでもなく、あきれられる話しに聞こえるかも知れないので、私は前もって話したように、ある別の世界に住んでいる人には憲法上の結社の権利である団結権、それ自体がより重要な権利であろうと言いたいのです。それは私たちが間違っただけに今の労働運動が危機なのではなく、世の中の民主主義というものが、今はそのような時期に来ているのではないのかと、私は考えています。今は労働組合法の規定をどのように変えられるかを考えなければならない段階に来ていると、私は言いたいのです。

最後に労組の組織化に関して多く話されたので、私は組織化という意味も別の理解をする必要があるのではなかろうかと言いたいのです。私たちは組織化といった時、それを普通は人の数として考えます。しかし民主主義の組織化が人の数、その規模で説明できるのかと考えたとき、私は必ずしもそうではないと思います。一方、労働運動で組合員を単一な見方で規定するのも問題です。組合員の年齢によって、企業の規模によって、雇用形態によって、すべて別の世界に住むと考えて、これを別々に考えて見る必要があります。労働者、または組合員を余りに同じ世界で一つに規定しないほうが、と思います。誰かを非難しようとして言ったのではありませんが、中には面白くないと感じられる方がおられるかも知れないということを申し上げて、討論を整理します。