

いまこそ必要です。

集まらなければ、みなさんはバラバラです。ひとりで問題や課題を考えたり、ひとりで行動しようとするときには、限界があります。集まれば、さまざまな力や知恵がわいてくる。これが労働者・労働組合の本質なのです。

しかし、労働者が集まるには、「自由な時間」「集まれる場所や空間」「集まれる体力」「集まるうとする意志」が必要であり、簡単ではありません。こうした困難な条件をのりこえてでも、「集まりたい」と思える空間性や人間関係をどうつくっていくのか。これがいま、労働組合に求められています。

生協関連・一般労組のみなさんも、職場をこえての「集まり」となると、苦労が多いと思いません。たくさんの人が集まれば、それだけで元気が出ますが、人数がたとえ少なくても、そこで新しい出会いや刺激があったり、情報の発信と受信がきちんとできたり、「もつと学びたい」と意欲がわいたりすれば、「またこういう場に来たい」と思えます。

そうした「集まりの場」を、てまひまかけて、ひとつひとつ創っていく。それが労働組合が元気になる一番大事なことだと思っています。

連載④ 団結をつくるために

(2) 要求を旗じるしに

今回は「要求」について考えたいと思います。職場に不満がある場合、まず多くの人がしているのは「愚痴(ぐち)を言う」



ことです。

「愚痴を言う」ことは、大事なことであり、悪いことはありません。人は、話を聴いても聞けるだけで、考えを落ち着けたり、なんとかふんばれるものです。愚痴を言う相手がいなかったり、ひとりで抱え込むことになり、ツライ状態です。

みなさんが愚痴を言う相手は誰ですか? 同じ職場の気の知れた人だったり、友だちだったり、家族だったり、つまり身近な人ですよ。これは「愚痴」の特徴です。経営者に「愚痴」は言いません(言えません)。また、「愚痴」のもうひとつの特徴は、対処療法にはなっても、問題の根本治療にはならない、ということ。職場の現実には、変わらないのです。

そこで登場するのが、労働組合です。労働組合で、「不満や不安」「愚痴」を「要求」へと変換作業をします。要求は、向き合う(言う)相手が違います。経営者です。ひとりでは無理だから、みんなで言うんです。「これ、なんとかしてください」って。

要求は、①それが、職場のみなが感じたり願っていることであること(共通性)、②それが、だれがみても「正しい願

い」であること(正当性)、③「く」して無理難題を言っているわけではなく、経営者の努力と誠意で実現できること(実現可能性)、という大事なポイントがあります。みんなの確信になるまで、要求内容を議論し、練り上げる。「みんなの要求」だと思えばこそ、その要求実現のための「行動のエネルギー」も生み出されていくわけですから。

連載⑤ 団結をつくるために

(3) 聴く・聴かれる関係性

活動が楽しく続けられる。そんな労働組合にしていきたいです。今回は、そのための大事なヒントのひとつをお話したいと思います。

それは、「聴く」こと「聴きあう」ことです。「最近どう?」「元気?」「困ったことはない?」「こんなちよつとした声のかけあいです。みなさんの職場や、さまざまな集まりなどで、そんな声のかけあいがありますか? 労働組合の会議や集まりでも、おたがいの職場の状況を聴きあうことで、問題点や共通点、改善点などがみえてきて、それが自分たちの要求への自覚につながっていきます。

聴かなければ、自分の知らない職場の状況や、その人の考え・思いは、わかりません。どんなに苦労や痛みを抱えこんでいても、聴かなければ、それを想像することもできません。

聴かれたほうも、誰かに話すことで少し気分がスッキリしたり、やわらいだりします。あるいは、聴かれたからこそ、考え

が整理できたり、気づくこともあり
あります。聴くことは、おたが
いにとつて、プラスなのです。

でも、「聴く」ことは、簡単
ではありません。自分に余裕が
なければ、相手のことに関心
いきませんし、聴いてそれを受
けとめることもできません。ま
た、「聴き方」にも一定の技術
が必要です。訓練と経験を積み
重ねて、「聴き上手」になつち
やいましょう。

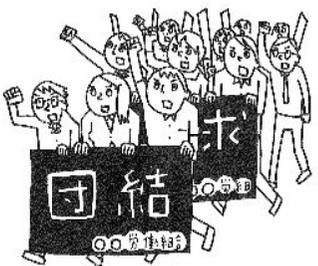
職場でも、労働組合の集まり
でも、「聴く・聴かれる」とい
う関係性があり、おがいがおた
がいのことを気遣いあい、気を
配っている。そのことが、さま
ざまな問題や活動の課題にた
ち向かう仲間の団結力をつく
り、連帯を支える土台になると
思います。

連載⑥『みんな』ほど難しい ことはない―労働組合民主主義

労働組合は、みんなで「力を
あわせ」「ひとつになる」こと
で大きな力を発揮することが
できる組織、ということ、こ
れまでも何度も強調してきた
ました。しかし、これが一番難し
い課題でもあります。なぜでし
ょうか。

労働組合は、労働者であれば
誰でも入れる組織です。でも、
「誰でも入れる」ということは、
裏を返せば、「いろんな人がい
る」ということでもあります。

みなさんの職場でも、いろい
ろな人がいますよね。雇用形態
の違い、考えや趣向も多様、労
働組合への意識もバラバラで
はないでしょうか。人間という
のは、均質でないのが大きな特



徴です。いろいろな人がいる
のはあたり前といえればあたり
前です。労働組合という組織は
しかし、この多様な人の力をか
りて、「ひとつに」ならなければ
ば、大きな力が発揮できません。
そこで大事になつてくる組

織運営上の問題があります。そ
れは、どんな集まりや議論の場
でも「民主主義的運営」をつら
ぬく、ということ。民主主
義的運営とは、大胆にひと言で
いえば、参加者それぞれが主体
的に参加できるような方法・あ
り方を工夫する、ということ
です。誰か一人が「これだ！」と
いつて提案し、あとは黙つてみ
んなで承認。これは民主主義で
はありませんし、みんなが主体
的に課題や活動に取り組むこ
とにはなりません。

それぞれが、それぞれなりの
形や方法で、労働組合の議論や
活動にかかわるような形態や
方法をねばり強く見つけ出し、
労働組合運営を豊かにしてい
きましょう。きつと活動がグン
と楽しくなるはず。民主主
義は、めんどろくさいものです
が、それ以上に、おもしろいも
のなのです。

連載⑦ 生き生き輝く活動のた めに(1) 手のつなぎ方

「賃金を上げてほしい」「こ

んなおかしなことは改善して
ほしい」

労働組合は、まず具体的な
「自分たちの要求」を実現する
ために、たたかう組織であり、
そこが出発点になります。その
具体的な要求を実現していく
ために、同じ職場で働いている
仲間たちを労働組合に迎え入
れ、その数の力を背景にして、
経営者と団体交渉をしていき
ます。だから、まず必要なのは、
職場での団結です。

しかし、職場の団結がどん
に強くなっても、それだけでは、
要求実現の範囲には、限界があ
るのです。たとえば「賃上げ」
ひとつとっても、会社（資本）
は、同じ産業の他社と激烈な競
争をしているので、自分の会社
の労働者たちにだけ賃上げを
することを、とても嫌います。
生協や生協関連の職場で働く
仲間たちだけが、小売業の世界
で突出して賃金が高くなる、と
いうことはありえないのです。

そこで、「手をつなぐ仲間」
を、職場の外に、地域単位・産
業単位・全国へと広げていく必
要があるのです。具体的には、
流通・小売産業の職場に、た
たかう労働組合を広げていく必
要がありますし、非正規労働者
のみなさんは、同じような処遇
で働いている仲間たちと手をつ
なぎ、「自分の要求」と「み
んなの要求」を重ねあわせて、
その実現のために行動してい
く必要があるのです。

「自分たちの要求」を実現す
るためにこそ、「多くの働く仲
間たち」と、手をつないでい
きましょう。労働組合は、職場
の中だけで活動しては、か

ならず弱体化していきます。職場の外へ。多くの仲間と連帯し、労働組合の力を輝かせていきましょう。

連載⑧ 生き生き輝く活動のために(2) 伝える力と学びの力

連載の最終回は、「伝える力」についてです。

残念ながら労働組合は、まだまだマイナーな組織です。日本の労働者全体のなかで、労働組合に入っている人は二割をきって、とても少ない。学校教育やマスコミなどでも、労働組合の大切さについては、まず教えてくれません。

多くの働く仲間は、労働組合というかけがえのない役割をもった組織の存在を、知らされていないのです。だから、労働組合に入っていて、その大切さを認識している私たちが「伝える」しかないのです。

どうやって？ 職場の仲間であるならば、会話することで伝えられます。学習会をするのも良い方法です。組合のニュースを読んでもらうことも大事。街頭では、ビラやアンケートなどをつかって、対話をしていきます。最近はブログやツイッターなど、インターネットを活用して、労働組合の存在を知らせる方法もあります。どれも共通しているのは、魅力的でわかりやすい「言葉」を使って、仲間たちに語りかける大切さです。でも、労働組合のことを伝えようとしても、なかなか他の人に伝わらない。「なんでわかってくれないの!？」。そんな経験、誰もありますよね。だからこそ、「学ぶ」ことが必要です。学びの力が、伝える力を豊かにするのです。月刊誌『学習の友』(一冊五百円)は、その最良のテキストです。ぜひ定期購読をおススメします。

伝えることは難しいからこそ、伝わったときの喜びは、特別なものです。みなさん一人ひとりが、労働組合の大切さを、自分の言葉で語っていきましょう。

これで終わります。ありがとうございました。

番外編 聴くことの意味と力

『学習の友』二〇一〇年五月号より抜粋

私たちは、つねに自分たちの力の本質に立ち返っていく、その本質をみがいていく努力をしていかなくはいけません。

私たちのもつ最大の力は、「数の力」です。集団で活動している点なのです。したがって、その集団を構成する一人ひとりのことを具体的に知ること、一人ひとりの力が伸びていくことを、目的意識的に追求することがなにより大事になってきます。

具体的に、労働組合活動での「聴く力」について、考えてみたいと思います。

まず、アンケート活動です。アンケートをつくるさい、「聴く」観点からの練り上げが必要です。「このアンケートで、対象の何をわかろうとするのか」「どんな項目があれば、より現場の声をひきだせるか」「このアンケートを書いてもらうことにより、職場の仲間一人ひとりに何を考えてもらいたい

か。何を問題提起できるか」など、項目を集団的に議論して決めることが大事です。アンケートを書くほうも明確に意識していなかった、あるいは言語化できていなかった問題を引き出すような「そう、こういうことを聴いてほしかったんだ」という項目があるアンケートは、それ自体が大きな力を生み出していきます。

そして、職場討議やさまざまな会議でも、つねに「聴く」ことを柱にすえて、運営していくことを追求してみてください。どうしても時間は多くかかりますが、「聴く」「聴かれる」ことで、それぞれの認識の発展が生まれ、「自分たちのことを深くとらえて理解してくれよう」といふ信頼も深まっていきます。

あとは、日常的なコミュニケーション活動、ちょっとした場面での「聴く」行為の意識づけです。とくに労働組合の役員さんは、「話し上手よりも、聞き上手に」を目標にしてください。「聴く」「聴かれる」ということが、雰囲気としてあたり前になるような、そんな活動は、きっと楽しいものになるし、「ここに居ると安心するし、自分が出せれる」といふ「居場所」としての役割をもつことができる、と思います。

