



レバカレ2025

対話と学びあいの
実践広げよう！
See you again.

レバカレ2025 報告集



全労連・レバカレ実行委員会事務局
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F
TEL(03) 5842-5611 FAX(03) 5842-5620
MAIL:luc@zenren.gr.jp

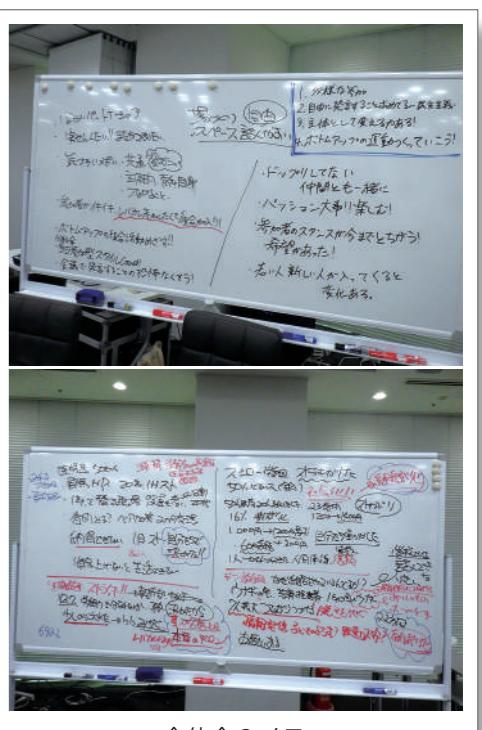
全国労働組合総連合



グランドルールを発表



70の分科会の中ではたくさん交流しました



フロア担当

レバカレ 2025

スケジュール

10月11日（土）

- 11：00 受付開始
13：00—14：00 全体会Ⅰ
オープニングトークセッション
「レバカレってなに？ あなたは何を変えたいか」
14：30—16：00 分科会 A
16：30—18：00 分科会 B

10月12日（日）

- 8：00 受付開始
9：00—10：30 分科会 C
11：00—12：30 全体会Ⅱ
スペシャルトークセッション
「労働運動の未来は誰がつくるか」
<昼食休憩>
13：30—15：00 分科会 D
15：30—17：00 分科会 E
18：00—20：00 夕食交流会

10月13日（月）

- 9：00 受付開始
10：00—11：30 全体会Ⅲ
クロージングトークセッション
「新たな運動のスタート この学びをみんなのものに」



労働運動交流集会2025—レバカレ2025

目 次

スケジュール 1

目 次 2

レバカレ開会宣言 4

レバカレ2025 「対話と学びあいの約束ごと」 5

全体会1 Introduction ~導入「レバカレってなに？ あなたは何を変えたいか」 6

全体会2 Shape ~深める「労働運動の未来は誰がつくるか」 9

全体会3 Future ~未来へ「新たな運動のスタート この学びをみんなのものに」 15

分科会 21

労働運動交流集会（レバカレ2025）を終えて 91

資料 93

（分科会詳細）

- 1 排外主義に対して私たちはどう考えるか 21
- 2 東アジアレイバーフェスとの連動企画Ⅰ 大衆教育と労働運動 22
- 3 自分の言葉で要求を語ろう！ あなたの「要求からはじまる模擬団体交渉」 23
- 4 若手活動家をどうつくるか？ 24
- 5 メディア講座Ⅰ 「SNSの活用で組合員が増えるって本当ですか？」 25
- 6 解雇・雇い止め・労働条件切り下げとたたかうか 26
- 7 生理～より活動しやすい期間にするために～ 27
- 8 ココロを近づける日々のコミュニケーションと対話 28
- 9 この格差おかしくない？ 正規と非正規の格差を見える化しよう 29
- 10 医療・介護労働者でもできた！ 初めての1日ストライキ 30
- 11 「手法」から考える労働運動①リアル！ コーチング道場—コーチングの手法を学んでチャレンジを引き出そう 31
- 12 ハラスメントをなくす「性的同意と第三者介入ワークショップ」 32
- 13 措置要求で環境改善～学校の治外法権に抗う～ 33
- 14 ぼそぼそ声の民主主義 34
- 15 10の問い合わせる〈国家公務員のリアル〉 35
- 16 労働者教育、労働組合で学ぶ物の見方・考え方（ニシメ塾） 36
- 17 実録！地方組織での産別の作り方 37
- 18 仕事と健康、どちらが大切ですか～ローラン活動って何？ あなたのカラダは大丈夫？ 38
- 19 要求を練り上げ勝ち取るまでのプロセスと仲間増やしの楽しさ 39
- 20 スリローストライキの表と裏 40
- 21 「手法」から考える労働運動②心に届くスピーチとは？ ストーリーの持つ力を体験 41
- 22 「手法」から考える労働運動③「動員」ではない関係づくり～関係構築の手法を学ぶ 42
- 23 使ってみよう！ 労働委員会 43
- 24 労働基本権制約に抗う！ 全国一斉定時アクション！ 44
- 25 現場発！ こうすればできる公務非正規の仲間づくり～組織化の処方箋～ 45
- 26 性別役割分業から脱却し一人ひとりが個人として尊重される社会へ 46
- 27 私たちの賃金はなぜ上がらない？～働いた価値を取り戻そう 47

- 28 非正規春闘 48
29 わくわく講座テキスト読書会 49
30 子どもたちにもう1人保育士を～労働組合が社会を動かすヒント～ 50
31 職場に同性パートナーシップ制度をつくるための活動交流 51
32 労働組合って古い？と思っていた自分が今ここにいる理由～無関心だった若手がなぜ「運動の担い手」になったのか～ 52
33 会議でシーンとするチームを心理的安全性で変える！～ポイント講義とチャレンジ事例をみんなでシェア～ 53
34 「手法」から考える労働運動④当事者とつくる戦略（要求と運動） 54
35 「手法」から考える労働運動⑤参加型会議の作り方（オンライン会議の活用） 55
36 対話と学びあいスクールⅠ 無関心を乗り越える 56
37 愛高教組織拡大・強化 57
38 ローカルユニオンの未来 58
39 賃金・労働条件を決めているのは誰だ?!～決定権を持つ親会社やファンドは団交に応じろ！ 59
40 メディア講座Ⅱマスコミをオルグせよ！効果的な記者会見の方法 60
41 成果主義・査定、ジョブ型人事とどうたたかうか 61
42 仕事と健康、どちらが大切ですか～ローン活動って何？あなたのココロは大丈夫？ 62
43 組織を編む～組織の内部強化を求めて～ 63
44 平和って当たり前じゃないって話 64
45 「手法」から考える労働運動⑥チーム作りの実践から学ぶ～効果的なチームの実践を知る 65
46 チーム0% 地域手当を廃止し、公的労働者の賃上げで地域経済の活性化を 66
47 「手法」から考える労働運動（番外編）労働組合の中の家父長制を考える 67
48 「手法」から考える労働運動⑦同志がいないとどうしようもない 68
49 運動の土台となる学習・調査・研究 69
50 対話と学びあいスクールⅡ組織化のための職場分析 70
51 ストに至った単組が躊躇・不安にどう直面し、乗り越えるか？ 71
52 東アジアレイバーフェスとの連動企画Ⅱロサンゼルス教員組合のたたかいに学ぶ 72
53 食欲と学習と交流はサンコイチ 73
54 やってみよう！加入につながる対話トレーニング 74
55 労働相談活動をどうひろげるか 75
56 人権としての賃金・労働時間～最低賃金と職場の賃上げ 76
57 全員対象のストライキをやってみて 77
58 障がいのある労働者と労働組合 78
59 ストを構える非正規公務員 79
60 青年部がない中で青年の運動をどうつくるか 80
61 戦後80年を考える『猫は生きている』上映会 81
62 仲間を誘う対話のレシピ～声かけの難関を乗り越えよう～ 82
63 「手法」から考える労働運動⑧一人一人の関心を持ち寄るミーティング～O S Tの活用～ 83
64 社会保障運動の沼にハマったひとにきいてみた！～労働組合と社会保障ってカンケイあるの？～ 84
65 cafe&集いあいでつながりづくり～組合と共に～ 85
66 対話と学びあいスクールⅢ課題をキャンペーンにする 86
67 学生から見る労使対等と賃金要求の仕方 87
68 東アジアレイバーフェスとの連動企画Ⅲ東アジアの労働組合活動家との交渉 88
69 最賃運動のモヤモヤ～署名の先を考える 89
70 26春闘ネーミングを考えよう！ 90

レバカレ2025

開会宣言



みなさん、こんにちは。

全労連議長の秋山です。

本日は、公私ともにお忙しいなか、みなさんにとって貴重な休日にもかかわらず、全国から「レバカレ2025」にご参加いただきましたこと、心から感謝を申し上げます。

いま、日本の労働現場では、物価高や賃金停滞、長時間労働など、働く私たち一人ひとりの生活と誇りを搖るがす課題が山積しています。こうした状況を変えるにはどうしたらいいでしょうか。

誰かヒーローが現れるのを待っていればいいのでしょうか。いいえ、そうではありません。決してヒーローが現れるわけではないと思います。社会を変える力は、私たち自身の中にあるはずです。

要求を掲げ、声を上げ、仲間とともに行動するとき、社会は必ず動きます。

そうです。この「レバカレ2025」は、単なる報告会でも、主催者が一方的に問題提起する場でもありません。

集会の目的は、次の3つです。

第一に、組合員や労働者が自覚的に声を上げ、ストライキや統一闘争をたたかえる「たたかう労働組合」が主流となる未来を、私たちが実践と経験を持ち寄って描き出すことです。

第二に、職場や地域での要求を出発点に、仲間を増やし、労働者の学びを通じて自発的参加を広げてきた経験などをリアルに交流し、新たな「組織化モデル」を模索し、実践につなげることです。

そして第三に、「対話と学びあい」を通して、世代を超えて労働運動を受け継ぐ機会にすることです。

本日の全体会、そしてこれから行われるすべての分科会、いずれも、当事者であるみなさん自身が主役です。

いずれの場でも、主催者が答えを示すのではなく、みなさん一人ひとりの思いや経験が、この場をつくり、次の行動を形づくります。分科会もできるだけ多く設けました。どうか積極的に発言し、質問し、互いに学びあってください。

もうろもろの都合により、一部の参加にとどまる方もおられると思います。それでも、何かを持ちかえってほしいと思っています。だからこそ、積極的に発言していただき、互いに学び合ってほしいのです。

この集会が終わるころには、「自分が動けば職場も地域も変えられる」という確信を、皆さんができる胸に持ち帰ることを願っています。

それでは、私たち自身の力で未来を切り拓く三日間——この地でつくろうではありませんか。

最後に、「一步踏み出せ！変わるのはいま！」ということを申し上げ、「たたかう労働組合を主流にする」実践と交流の集会、「レバカレ2025」を開会することを宣言いたします。

全労連議長 秋山 正臣

レバカレ 2025 「対話と学びあいの約束ごと」（案）

私たちは、レバカレ 2025において、参加者の安全が保たれ、安心して対話と学びあいを深められる場となるよう、以下「対話と学びあいの約束ごと」に基づいて、集会参加し、ともに労働運動の新たなステージへ第一歩を踏み出します！

1. 私たちは、平等・対等な関係性です。
2. 私たちは、異なる多様な背景・価値観を持つ者同士、お互いを尊重します。
年齢や性別、見た目で判断せず、“さん”などで呼び合う^{*1}ようにしましょう。
3. 私たちは、差別的な発言・言動、ハラスメントや暴力、妨害行為をしません。
4. 私たちは、安心して参加できるよう心理的安全性^{*2}を大切にし、コミュニケーションをとります。他の人が話したい気持ちも大切にし、話せる雰囲気づくりをみんなでつくります。
5. 私たちは、相手の意に反して、人のプライバシー（私生活に関する質問、年齢・学歴・宗教・性自認・性的指向・障害・政治的意見等）について立ち入ることは、しません。
プライバシー・個人情報に配慮して、写真・動画撮影には注意します。
6. もし誰かが不快な思いをしているのではないかと気づいた場合は、見過ごすのではなく、立ち止まってともに考え、問題解決に努めます。
7. もし話すことに疲れたり、居心地が悪いと感じたりした場合は、無理せず、席を外して休んで大丈夫です。

(全体会、分科会のスタート時に、毎回読み上げて確認します)

*1 “さん”付けで呼び合う：年上の人人が年下の人を呼ぶ時、呼び捨てにすることや「～君」と呼ぶこと、男性が女性を呼ぶ時、「～ちゃん」と呼ぶことがあるが、そのように呼ばれる側は、本当にそれを快適だと感じているのでしょうか。世代間・性別間のハラスメントの要因になったり、相手の性自認を無視した行動になったりしていないのでしょうか。今集会では、「約束ごと」1の下、「～さん」などで、お互いの平等・対等な関係性を尊重しましょう。

*2 心理的安全性：率直であることが許されるという感覚。チームのメンバーが、率直に意見や疑問、懸念等を表明しても、罰せられたり、仲間外れにされたりする心配がない状態。エイミー・C・エドモンドソン教授（ハーバード大学）が提唱した心理学用語。

レバカレ 2025 「夕食交流会の約束ごと」（案）

私たちは、レバカレ 2025 夕食交流会において、上記「対話と学びあいの約束ごと」に加えて、以下の約束ごとにに基づいて、交流を楽しみます。

1. 私たちは、飲酒を強要せず、適量を楽しみます。
2. 私たちは、ジェンダーに関わる固定観念に基づいた役割分担をせず、必要なことはみんなで役割を担います。
例) お酌、お料理の取り分け、片付け等

(スタート時に、読み上げて確認します)

●オープニングトークセッション

「レバカレってなに？

あなたは何を変えたいか】

パネリスト

富永 華衣（首都圏青年ユニオン）

柏原 剛（生協労連関東地連）

更科ひかり（スイミーの会）

ファシリテーター 高木りつ（全労連）



弱い立場の労働者にこそ、労働組合

高木 はじめに、分科会ではどのようなことを発信し、共有したいか、それぞれお話しください。

富永 首都圏青年ユニオンでは、非正規春闘と、


若手活動家をどうつくるか、障害者雇用、スシローの回転寿司ユニオンについての分科会を予定しています。私たちは、非正規労働者やパート、アルバイト、高齢者、外国人労働者、セクシャルマイノリティ、女性、障害のある労働者など、労働者の中でもより弱い立場に置かれた労働者を組織しています。そして、そういう人たちにこそ労働組合が必要だということ、労働組合には強力な権利があるということを伝え、参加者をエンパワーメントできるような分科会にしたいです。

高木 障害者雇用分会も最近、結成されたと聞いています。分科会をとても楽しみにしています。

どうすれば巻き込めるか？

柏原 埼労連では1日目、2つの分科会を担当しています。その2つに共通していることは、どうやって仲間を活動に巻き込んでいくか、「巻き込む」にスポットをあてています。埼労連はレバカレに向けて推進チームを作りました。メンバーは、今後、埼労連を背負っていってくれる若手が中心に選ばれたと思っています。そこでみんなで話し合って、みんなで実践することをくり返して、2つの分科会をやる



ことに決めました。今、埼労連では若手を巻き込んだ活動ができてきていると思っています。日々の対話でどんな風に仲間を巻き込めるのか、あるいは、春闘の取り組みでどうすれば仲間を巻き込んでいくのかに関心がある人は、ぜひ参加してください。

高木 共に悩み、考え、乗り越える仲間。ここにいるみんなが欲しいと考えている仲間像だと思います。

当事者の思いを引き出すには

更科 レバカレ成功をめざす「スイミーの会」の更科です。北海道高教組の出身です。「スイミーの会」は、レバカレを盛り上げようと、ゆにきゃん（ユニオン・キャンプ）の有志で取り組んでいることを分科会でやろうと、8つの分科会「手法から考える」を企画しました。そのうち私は、効果的なスピーチ、ストーリーの力という分科会を担当しています。



私自身、労働組合で仕事をするようになるまで、対話の仕方を習ったこともないし、会議の進め方も知りませんでした。それでも、組合員のみんなをサポートしたいと思っていた時にゆにきゃんが始まりました。5年間で25回、約600人が参加しています。

今回のプログラムを見て、共通意識があると思いました。それは、どうすれば当事者の思いが引き出せるか、ちゃんと聞くことができるか、どうやれば手をつなぐことができるのか、という問題意識です。

今回、同じことを考えている仲間とこうしてリアルで出会えることが、とてもうれしいです。



高木 大勢の人の心に届くスピーチ、パブリック・ナラティブがみんな、できるようになったら、仲間増やしも進むと思います。

つながりや絆を深めるには?——質疑応答

参加者1 ここに参加している誰もが、自分の組織の仲間を増やす、活動に巻き込んでいくにはどうすればいいのか、その手がかりが欲しくて参加していると思います。組織の特性などもあると思いますが、工夫していること、それによってこんな結果が出たということを教えていただければと思います。

畠永 青年ユニオンは毎月ニュースレターを出しています。事務所に15~20人くらい集まって、ニュースを印刷して封入するまでを共同でやっています。そこが組合員同士の集まる場になっています。青年ユニオンは職種や業種がみんな違うので、誰がどんな仕事をしていて、どんな不満を持っているか、ここで初めて知ることになっています。職種や年齢、ジェンダー等もバラバラだけれど、みんな同じような不満があって、同じもののためにたたかっているんだと感じる機会を作っているというか、組合員同士のつながりや絆を深める場にもなっています。

更科 コミュニティオーガナイジングでも話していることですが、「仲間を増やしたい」は私の関心で、声をかけた人の関心はまた別。そんな状態で「組合に入ってくださいよ」と言われても、なかなか難しい。自分に置き換えれば、「あ、大丈夫です」となるのは分かると思います(笑)。つまり、関係性が大事。私が今、何を大事に思っているのか、なんで立ち上がってここにいるのか、なぜあなたに声をかけているのかを自分の言葉で語れるようになることが、すごく大事かなと思っています。関係づくりをテーマにした分科会もあります。1対1、あるいはチームを作っていくときの関係の作り方など、いろいろあります。一度、型を学んでみると良いことだと思います。

柏原 やっぱり、巻込んでいくには対話が大事だと思います。誰を対象にしたらいいのかとか、どの場を活用すればいいのかなどについて考えることが大事ではないかと思います。どうやればいいのかについての気づきは、この後の分科会にたくさんある

と思いますが、自分自身が取り組んでいて、最近、大事だなと思うのは、「やってね」ではなくて「一緒にやろう」かなと。「一緒に」があると、「それなら一緒にやろうかな」というふうになっていくのかなと思います。

自分を変え、組織を変えたい

高木 場所と関係と対話。大事なポイントが出ました。では、次にレバカレへの期待を語り合いたいと思います。2、3人でグループを作って、3分間で話し合ってください。

高木 では、ペアトークの報告をお願いします。

参加者2 レバカレに期待することとしては、どうやって人を巻き込んでいくかが大事になっているのが、今の労働運動だと思います。自分だけが頑張るのではなく、みんなで頑張ることが大事。でも、人を変えるためには自分が変わらないといけない。ここで自分が変わり、それを共有して全体のものにしていなければと思います。

参加者3 兵庫で教員をしています。この間、全労連の皆さんなど、レイバーノーツに参加した人たちが、すごい熱量で組織化のことについて話していて、ワクワクしていました。日本の労働運動や社会運動って、目の前の課題がありすぎて、戦略的に組織化を広げていくことが足りないと感じているので、組織的・戦略的に組織化をしていくことを学びたいです。

私自身は職場では1人分会で、もやもやすることもあって本当に諦めてしまいそうな毎日ですが、今日ここに来て、700人くらい集まると聞いて、びっくりしています。全国から熱い思いを持った皆さんのが集まるということに大きな期待を持っているし、この熱量とともに、組織化の具体的なイメージを持って、いろんな人と交流して、それを現場に持ち帰り、組織化を広げたいと思っています。

ロスの教員ストに学ぶ

参加者3 8月にアーリーン・イノウエさんが神戸で、ロサンゼルスの教員ストの映画を見せてくれました。その中で、「組合費を上げる取組み」が紹介されました。「たたかうからには組合費がいる」と値上げを提案した時、みんなが賛同してくれたという話でした。自分で身を削ってお金も出して、学

んだことを持って帰るぞ、という気持ちで取り組まないと、他人事で終わってしまうのかなと。皆さん、いろんなものを持ち帰って各地でこの熱を広げましょう。

参加者4 今日はワクワクしながら参加しています。私は友達がいないので、ここに来れば友達の作り方を教えてくれると聞いてきました。職場で1人ぼっちになる仲間がないように、ここで学んだことを持ち帰って活かしたいと思っています。

組織も個人も成長できる場に

高木 ではここで、パネリストの3人にも、レバカレへの期待を聴きたいと思います。

柏原 私は、組織も個人も成長できる場になるのではないかとワクワクしています。分科会では、参加者も主催者も共通のテーマで一緒に考えることが成長につながると思っています。自分が人として成長できたなど感じられることはうれしいし楽しい。また、自分の組織の活動が活発になることもうれしいし楽しい。それが広がっていくと、私たち一人ひとりの人生が豊かになるし、組織の活動も発展していくと思います。個人も組織も元気になる場になつたらいいなと思うし、そうしていきたいです。

更科 最初にグラウンドルールの確認がありましたが、それがとても画期的だと思いました。当事者が、自分を自分の言葉で伝えることが可能になる仕組みが作られたことがまずうれしいです。これまで声を出せなかった背景には、差別や偏見などが大いにあったと思っていて、労働組合の人たちも無縁ではなかったと思います。グラウンドルールがあることで参加できたり、安心して話ができたりすることが可能になる仕組みが作られたことがうれしいし、分科会の作り方も同様だと思います。これまでだったら、縦の方にあげていく形で共有されていたものが、一堂に介してやってみようというやり方も画期的です。

手を取り合うことの強さ

更科 私が労働組合の強みだなと思っているのは、いい意味で枠をはみ出していく強さがあるというか、社会が押し付けてくる枠をはみ出して、自分たちが大事にしていることでつながろう、それを実現できるのが労働組合だと思っています。私たちも枠をはみ出しながら、たくさんの分科会に出て、た

くさんのものを持って帰る。そして持ち帰るだけではなくて、ここでできたつながりも活かして、次のステップに上がっていく、それがここにいるみんなで、できるのではないかと希望を感じています。

富永 先日の自民党総裁選（編集部註：高市早苗氏が総裁に選出された）で落ち込んでいたり絶望したりしている人が結構いるのかなと思います。私はあまり落ち込んでいないくて、それは、私たちの生活や労働に関するあり方を決めるのは政治家でも首相でもなく、私たち自身だと考えているからです。

今、いろいろな差別があって、排外主義も蔓延しています。外国人差別だけでなくジェンダー差別、障害者差別、高齢者差別、若者への差別もある。それぞれが分断させられて孤立している状況だと思います。でも、今日ここに集まった人たちはみんな仲間なはずで、「私はこうなのに、あの人は違って、なんだかずるい」といった気持ちが湧くこともあるのは理解できますが、私たちが手を取り合えば、もっと大きなものに抗える力があると思います。

私は昨年、レイバーノーツに参加させてもらいましたが、そこでワークショップに参加して、すごく楽しかった。そこに参加している人たちと話をし、それぞれのユニオンにどんなことがあって、どんな思いで取り組んでいるのかなどを一人ひとりと話す時間がとても楽しかった。先ほど「友達を作りたい」と発言した方がいましたが、最終日までの間にたくさん友達を作つてもらいたいし、一人ひとり、自分が何をしたいのかというストーリーをぜひ、語ってほしいと思います。そして、自分たちで社会の未来を変えられるということを3日間を通して実感して、それを気持ちだけで終わらせずに、次の行動に移すきっかけになることを期待しています。

高木 これまでの肩書きや経験はちょっと脇に置いて、今日から3日間、対等の関係でお互いを仲間として尊重しあいながら、労働運動の新たなステージへはじめの一歩を踏み出していきましょう。

●スペシャルトークセッション

「労働運動の未来は誰がつくるか」

アドバイザー

エレン・D・フリードマン（レイバーノーツ）

パネリスト

岡 薫（北海道労働医療）

塩森真由美（愛知自治体一般・大府分会）

松井 優希（江東区労連地域労組こうとう）



労働運動の未来を変えるには



エレン・パネリストの議論に入る前に、労働運動の未来とは何かについて少しお話しします。答えは簡単で、未来を作るのはここにいる皆さんです。労働者・労働組合員であれば、誰もが

未来を選択できます。変えたいと思うかどうかに労働運動の未来がかかっているのです。

レバカレに参加していることで、皆さんはすでにその選択をしていますよね？ 次の質問は、変革のための運動をどうやって作っていくのか、です。それを考える上で、アメリカの労働運動のこの20年間の変化を紹介したいと思います。

ビジネスユニオニズムからの脱却

エレン 私は約50年もの間、組織化に携わってきました。しかし、その大半はとても悲しい時間でした。1970年代前半の労働運動はトップダウン、官僚的、サービスモデル、保守的な執行部……やっていられないような状況でした。残念ながら世界の労働

運動がその傾向に陥っています。ところが、アメリカではリーマンショックの頃から変化が起き始めました。労働者自身が、こんな不平等や非正規化はまずいと感じ、職場でいじめがまん延しているようなことにNOの声を上げるようになったのです。

レイバーノーツは1970年代に始まり、労働運動を民主化したいという思いで活動を続けてきました。毎月、雑誌を出していて、特集では、教師、公務員、工場労働者、看護師などあらゆる労働者のたたかいや職場の変化の実例を紹介してきました。それぞれの職場でのたたかいを労働者自身が学びあうことで、変化が起きてきました。

「労働運動に運動を取り戻そう」――

レイバーノーツとは

アメリカの労働運動に運動を取り戻そうと、1979年から活動を続けている団体。出版や人材育成をしている。労働組合そのものではない。2年に1度、シカゴで3日間にわたるワークショップを開き、活動家が集まる。レバカレは、このレイバーノーツの活動を参考にした。

アメリカでは、こうした活動を通じて労働に運動を取り戻し、労働組合のネットワークを広げ、労働運動と地域社会の連携、ストなどが行われている。2024年のレイバーノーツには世界中から4,000人が集い、日本からも39人が参加。大きな刺激を受けてきた。

例えば2012年、シカゴの教職員組合の中で、執行部を変えようという小さなグループができました。彼らは執行部の選挙に立候補して勝利し、ボトムアップの組織を作りました。そして、35年ぶりのストをたたかって勝利したのです。この時、3万人の組合員がストに立ち上がり、シカゴの学校は全て閉鎖されました。教師たちのたたかいを保護者も支援してくれました。これは、これまでのアメリカの労働運動にはなかったことです。

2018年にさらなる変化が起こります。「赤い州」と呼ばれる保守的な州で教員のストの波が起きました。1ヵ月で50万人が立ち上がり、一気に労働条件を引き上げる状況を作りました。教員たちのストはほぼ全て、違法なものでした。違法か合法かよりも、ストは勝利するかどうかが問題です。この波は、運輸、電気、自動車、医療など、他の産業にも広がりました。

どうやって職場に変化を起こすか？

エレン 私がパネリストの皆さんにお聞きしたいことは、皆さんは組織者としてどうやって変化を起こすのかを考えているか？ということです。オルガナイザーには4つの仕事があります。1つ目は、同僚や組合員が職場の権力関係を理解する手助けをする。2つ目は、職場の組合員と同僚の分断を乗り越える手助けをし、集団を作る手助けをする。3つ目は、集団的な行動に立ち上がる時、怖がる人に対し、それを乗り越えることを手助けする。4つ目は、行動に立ち上がった後、職場の組合員と一緒にたたかいを振り返り、次に何をするのかについて考える。

この仕事は、往々にして長い時間がかかり、かつ難しい課題であることはご存知の通りです。オルゲは忍耐強くなる必要があります。そして、組合員に愛と尊敬の気持ちを持って、これらの仕事をやり遂げなければなりません。

10年来の要求を実現した！

エレン それではパネリストの皆さんからそれぞれ、これまでの活動を紹介してもらいましょう。

岡 私は北海道で訪問看護師として働いています。訪問先まで車を運転し、定期的にケアをして戻ってくるという仕事を1日5～6件こなしています。夜中でも、訪問先の方の体調が悪くなると電話相談を

受けて、深夜でも訪問することもあります。夜間の対応は、1回やるごとに手当はつきますが、それは訪問先に行った場合に時間外手当がつくというもので、電話相談だけの場合は時間外がつきません。電話は1日

に何件来るか全く分かりませんが、1回の電話が30分になることもあります。その電話は看護としてやっていることだから仕事だよね、だから時間外手当を認めてほしいと日々思っていました。そして、それは何分以上などと区切るのではなく、1分単位で仕事だと。普通の仕事であれば、1分でも残業をすれば手当がつくのだから、夜間の電話業務を仕事と認めてほしいと要求化しました。

私の所属している組織は、15くらいの職場があって、各職場は離れています。今まで声を上げたことはありましたが、専従の人に頼り切っていて、団体交渉の場に出て訴えたことはありませんでした。今回は身近な課題として要求化しようと、いろいろな知恵を出し合い、最終的には訪問看護だけの団交も行いました。司会や団交の時間管理なども当事者の私たちが担当しました。その結果、最終的には1分単位で手当を認めてもらいました。

エレン 素晴らしいお話をありがとうございました。岡さんがこのアクションを始めようと思い、専従に頼るのではなく自分たちで声を上げようとした時に、周りの看護師は最初どんな反応でしたか？ 困難をどう乗り越えたのでしょうか？

岡 他の訪問看護師たちは、「今までも言ってきたけど実現しなかった」という諦めや、「そもそも、こんなに忙しいのに組合運動？」という反応でした。でも、実現してこなかったのは、自分たちの声として、辛いということが相手に伝わっていなかったからではないか。だから今回は、直接伝えなければならないと考えました。そこは専従のサポートもあって変わっていくのですが、協力してくれない人



たちにも、辛さや優先したい価値観があるわけで、その中で私はこの問題に取り組んで、1人でも今の環境を良くしたい、働きやすくしたい、辞めていく訪問看護師を1人でも減らしたいという思いで、自分にちょっとした一歩でもいいから何ができるのか、と考えて行動しました。

エレン とても教訓のある話でした。皆さんと分かち合いたいのは、私たちにはコントロールできることもありますが、逆にどうすることもできないこともあるということです。その一つは態度、意欲、だと思います。物事に取り組むとき、何かアクションを起こそうと思った時に、ためらう気持ちは私たち自身の中にもあります。ただし、その気持ちは、現状を仕方ないと受け入れ、放置しておくことになります。そこから、「いや、やはり受け入れ続けるのではなく、変えたい」と思って取り組む、その一歩を踏み出すことは、私たちにできること、つまりコントロールできることです。

岡さんの話は、できないという諦めの気持ちを克服して、何かを変えようと一歩を踏み出す大切さを示す良い教訓でした。

労働組合は魔法のツール

エレン 次に、非正規として働いている塩森さんからお願いします。非正規公務員は1年ごとの雇用という不安定な働き方で、日本全体で不安定雇用化が進んでいる中で、声を上げづらいと思います。

塩森 私は愛知大府市で会計年度任用職員の保育士として働いています。パートの保育士ということですね。私たちは昨年、4人で労働組合を立ち上げました。大府市で初めての労働組合でした。それまで大府市には全く労働組合がなかったのです。そのせいで困っていることがたくさんありました。

1つは、職場が男性正規職員目線で運営され、女



性や非正規の問題がそこから落ちてしまうこと。当事者は諦めてしまったり、「そんなものか」と我慢したりしていました。しかし、労働組合がないため、物が言えずに従うだけ。おかしいと訴えても、所属課は「それは人事が決めることだし、議会を通ってから」と。正規の職員は私たち非正規のことでのも声を上げてくれません。誰も私たちの困りごとを取り上げてくれない。それなら自分たちで組合を作るしかないとthoughtいました。

労働組合を結成したら、それは私たちにとっては魔法でした。私たちがどれだけ言っても会えなかつた人事の担当者に会えて、話を聞いてくれて、要望書を出すと、これまで知らん顔だったのに、ちゃんと読んでくれました。労働組合の要望書は魔法のお手紙でした！ 私たちは労働組合のことを、「なんだこれは！ 魔法のツールだ！」と感じました。

労働組合が魔法のツールを使い始めてから、大府市は変わり始めました。当事者が声を上げるようになり、女性の目線からの意見が通るようになりました。これまで無視されていたのが、「そういう視点もあるのか」と考えてくれるようになりました。そして、正規職員の要望も勝ち取れるようになっていきました。組合員は最初4人でしたが、1年8カ月経って、2桁になりました。

どんな人が組合に入ってくれたのかというと、私が「こういう風に動いているよ」と話したのを聞いた人や、私たちの活動を実際に見た人、休憩室などで「こんなのおかしいよね？」「こうやっていこう」という話を聞いた人。どんな人がどんなことをやっているのか、実際に「見える」ことが大事だと感じました。職場を働きやすいように変えたいという思い、そのエネルギーは強く、人を動かすのだなと感じています。

昔から労働組合がある職場から見ると普通のことが、組合のない職場にとって普通ではありません。労働組合を立ち上げ、魔法の力を目の当たりにした私たちにとっても、普通のことではありませんでした。今からでも、初心に返って、労働組合を使って意見を言いましょう。自分たちの力で職場を変えていきましょう。私たちは魔法のツールを持っている。これを使わないのはもったいないと思っています。

エレン 団結や連帯の力は本当に魔法です。皆さんの職場の中にパートやアルバイトなど不安定雇用の

人たちがいますよね？多くの非正規は雇用期限が来たら職場を去ってしまうので、なかなか労働組合に関わってくれません。塩森さんのように、労働組合に関わってくれる非正規雇用の人もいます。ですので、職場で諦めずに声をかけることが大事だと思います。

組織化の工夫—地域労組の現場から

エレン 松井さんは、地域でさまざまな問題を抱えた人から相談を受けてローカルユニオンに組織して解決していると思います。どうやって相談から組織化に結びついているのかについてお聞きしたいと思います。

松井 私は江東区労連の専従をしています。今日は地域における組織化の経験をお話しします。江東区労連には地域労組こうとうがあります。上部組織はコミュニティユニオン東京です。2009年の結成時には57人でしたが、現在は1900人になりました。地域労組こうとうは2009年31人で結成して、現在は360人の組織です。

コミュニティユニオン東京では年間約600件の労働相談を受けていて、江東区では130件ほどの相談にのっています。本日、紹介したいのは3つの組織化の事例です。前提として、組織された労働者がやって来るのではなく、1人で駆け込んでくることが大半です。そこからどう組織化するか。

1つは、清掃の現場で働いている労働者のケースです。労働組合に入るきっかけは、シフトの削減をめぐり、声を上げたら雇い止めになったことでした。この事例では一気に7人が相談に来て、その場で分会を結成しました。団交を重ねたものの、使用者側はギリギリまで、雇い止めもシフト削減も撤回しませんでした。7回団交して、最終的にスト権を確立してスト通告する直前に、解雇撤回、シフトを



元に戻す、で解決しました。分会長に組織をまとめる力があって、現在は組合員が9人まで増えました。

もう1つは、保育園の職場です。大きい保育園のグループでしたが、別法人と合併して、労働条件が変更となり、それが組合加入のきっかけになりました。

はじめは労働条件変更が主な内容でしたが、話を聞いていく中で、賃金が低すぎるという問題が明らかになりました。休憩が取れないし、休憩時間は賃金が支払われないということで、その問題で3回ほど団交を行いました。休憩時間の未払い分は支払われることになり、4月から賃金が月額5万円も上がりました。これにはこちらもびっくりしました。

3つ目は、大学病院の電話交換手の組織化です。うちの組合員がパワハラをしたという理由で賃金削減の方針が出され、それはおかしいとたたかいました。組合員は4人に増え、最終的には、賃下げ提案とは逆に月3000円の賃上げを勝ち取りました。

個人加盟ユニオンは、組合に入ってきた問題が解決したら抜けてしまうという感じなのですが、組合の中で中核となる人を教育して、一緒に運動していくことで、入っても抜けてしまうという弱点を開いていくのかなと、この間の経験を通じて感じているところです。

労働組合って素晴らしい！

エレン とても重要な教訓を紹介していただきました。個人の問題として労働相談が来ることはよくあります。その際に個人の問題、個別の紛争として解決するのではなく、私は必ず、「他に同じ問題に直面している人はいませんか？」と聞いています。それによって職場の他の人も巻き込んでいくことができます。そのことがよく分かる事例でした。

他のパネリストの話で教訓になったことなどはありましたか？

岡 伝家の宝刀、魔法のツール。すごいなと思いました。初心に帰るというか、新たな発見というか、そういうことを感じました。私自身も非正規で働いてから正規になったので、雇用の不安定さは実感しています。今まで10年間要求してきて実現しなかったし、他にもたくさん課題があると、気持ちが薄れていったりしますが、初心に帰り、労働組合の存在って素晴らしいと改めて感じました。

塩森 私たち3人の話に共通すると思ったのが、職場の中ではいろいろと虐げられている人がいる。だけど、10年言い続けてやっと要求が実現した。諦めないで声を上げたら、給料が5万円も上がった。それってすごくない？ 働いている人たちは、「雇ってもらっている」という気持ちがあって、諦めてしまいがちですが、絶対に諦めてはいけないと思いました。諦めないということは、自分たちで声を出していくこと。「困っています」と声を出して形にしていくことが大事だなと改めて気づきました。

松井 声を上げること、そして上げ続けることが重要だと実感しました。労働組合の基本的な権利や、労働組合ができるることは世間一般にあまり知られていません。私は青年部の活動もしていて、数年前からSNSなどで#労働組合最強説とハッシュタグをつけて発信しています。会社と対等に話せて、要求には回答する義務を会社に負わせている。弁護士にもできないようなことができて、納得がいかなければストという最強の武器を持っている。そのことを多くの労働者に知ってほしいと思っています。

非正規職員の声を認めさせた

エレン 会場から質問はありますか？

参加者1 塩森さんに質問です。具体的にどんな要求が実現したのでしょうか？

塩森 例えば、会計年度任用職員の制度が開始した時に、これまで働き続けてきた人も、年休がリセットされてしまうという問題がありました。それも声を上げることで、10月末に追加付与されることになりました。また、会計年度任用職員制度が始まつてから、仕事の責任と賃金が逆転した事例がありました。そこが一番おかしいと思っていたことで、労働組合を立ち上げる大元になった話ですが、人事当局から、「あなたたちがちゃんと仕事をしているのに賃金が低いことは認めます」とは言って貰えました。賃上げはまだ不十分ですが、声を上げたら認めてくれました。

また、時短勤務制度があるのですが、これまで誰も使ったことがありませんでした。使いたくても、所属課の上司から「あなたの仕事は誰が代わりにやるの？」「保育園は遅くまでやっているでしょう？」などと言われ、みんな我慢してきました。会計年度職員の私たちが職場でアンケートを取ってみたところ、「本当は取りたいけれど、取れていない」とい

う声が85件集まりました。それを交渉で人事に伝えました。人事としては、需要がないと思っていたそうですが、今は取れるようになります。人事は「取ってください」という姿勢になっています。

「諦めてはダメ」と伝え続ける

参加者2 塩森さんに質問です。会計年度任用職員の組織化で一番難しいと感じているのは、組合に入ると雇用が切られてしまうかも、という不安です。そこをどう乗り越えたのか。また、松井さんの、同じ職場の人を労働相談に連れて来たという話で、そういうつなぎ方があるのかと感心しました。それは日常的に、組合員の人たちに、「労働相談の対象になる人を連れて来てね」と働きかけているのでしょうか？

塩森 非正規が組合をやると潰されたり、首を切られたりすると思っている人は多いですよね。職場は正規中心に回っているし、会計年度職員は遠慮しながら働いています。私は保育園に勤めていますが、正規の担任がいて、そこを補助するのが会計年度任用職員です。私たちは正規に遠慮しながら、“裏方感”を持って、出しゃばってはいけないと思いながら仕事をしています。何かあったら「もういいや、別のところで働けば」と思っていることもあります。非正規なので、「こんな待遇だけれど仕方がない」と諦めてもいます。

でも、声を上げなければ、このままで。正規と同じ仕事をしているのに、待遇が正規よりずっと悪い。それを知らせていくことにしました。会計年度任用職員の人たちに、「諦めてはダメ、正規と同じ仕事をしているんだから。こうなればいいんじゃない？」と知らせていくことは大事だと思っています。動いている人がいるから職場が変わっていく。労働組合の力があると知るだけでも違うので、そのうち組合の必要性を分かってくれて入ってくれるのではないかと思っています。「組合に入ったら首を切られるかも」という人にも、「大丈夫。組合員は守られる組織だから」と説明するようにしています。

松井 労働相談に来た人にはまず、会社の従業員数や、同じ非正規がどれ位いるか聞いて、同じような境遇の人はいないのか、聞くようにしています。団交での感触を同僚に話したところ、「私も組合やる」

という人もいます。

今、大手カード会社の件で動いていて、もともとは東京で組織化して、最初の相談の時は1人だったのが4人に増え、今はオンラインでの会議もできるので、そこから組合に加入したいと申し出てくれた人もいました。今はオンラインでつながって賃上げ交渉しているケースもあります。組合員が同じ境遇の仲間に声をかけていくやり方は、ユニオンではとても多いです。

地域労組で組合員を増やすには

参加者3 松井さんのお話で、地域労組の特質である「入ってもすぐに辞めてしまう」ことを乗り越えるために、職場に核になる人を育てれば組織を残せる、というのは非常に大事だと思います。その核になる人をどうやって見つけて、育てているのか。努力や苦労を教えてください。

松井 直感で、「この人は組織がまとめられそうだ」と思えば、声をかけて学習会に誘ったりしています。飲みに行った時に、職場の状況の話になったりすると、「今度、こういうこと聞いてみて」「こんな不満はない?」などと聞いてみて、そういう中でその人も一緒に成長していく感じです。

個人加盟ユニオンは、組合が点在しているので、横のつながりは重視しています。コロナ前は、組合につなぎ止める工夫として、月に1回、500円で組合員交流会を開いていました。40~50人くらい集まって、お酒を飲みながら交流して、不満を聞いたり状況を確認したりしていました。

5万円の賃上げ、なぜ実現?

参加者4 松井さんに質問です。5万円の賃上げ回答が出たのにはびっくりしました。それは組合から要求したのでしょうか? なぜ、5万円もの回答が出たのか。会社側の意図は何だったのでしょうか?

松井 組合から要求をしました。なぜ、このような回答が出たのかというと、保育は処遇改善等加算が出ているのですが、この会社は賃金制度がものすごく複雑で、処遇改善加算の分がどこに入っているかわからないような状況でした。調べたところ、本来つけるべき人についてないことが分かり、そもそもこの分の原資は国から出ているのだから、会社の経営状態に関係なく払えるよね、と要求しました。経営側は、はじめはものすごく渋い態度でしたが、

後ろめたさもあったようです。処遇の開示も義務化されるし、保育業界は人材確保に敏感になっているので、会社側としても、「これだけの賃上げをやっている」「処遇を改善している」と見せたかったということもあるかもしれません。

職場の透明化も組合の役割——会場から

エレン 私たちが民主化してパワーを得るには、透明化が必要です。経営側は情報を必ず隠します。私たちはそれを明らかにして、組合員と共有する。それが連帯の一つの力になります。最後に参加者から、3人の話を聞いて職場でこういう組織化をやってみたいと思っている人がいたら、発言をお願いします。

参加者5 うちの職場にも非正規がいますが、きちんと声を聞いていなかったと思いました。アンケートをやってみようと思います。

参加者6 職場の団交を1人でたたかっています。職場の仲間に交渉のことを伝えていませんでした。これからはもっと伝えていこうと思います。

参加者7 組合があったから要求が実現したということは知らせていますが、職場に組合嫌いの雰囲気があります。組織率も低下しています。「組合がないと、こんなことになる」ということも、視点を変えて伝えていきたいと思いました。

エレン 私たちはこのセッションを通じて、労働運動の未来について考えました。これに立ちはだかっていることの一つが、右翼や全体主義が勢力を伸ばしていることです。アメリカでは悲劇的な結果をもたらしています。極右的な政治家は労働組合や労働者の声を潰そうとします。私たちは、この問題を真剣に考えなければならない時期に来ています。

私たちが望む世界をつくるためには、攻勢的な意志を持つべきです。恐れることはありません。私たちの直面する現実が厳しくても、オルガナイザーである私たちには、守るべき原則があります。皆さんの話を聞いて、アメリカの労働組合の活動家が感じている悩みや不安に、皆さんも同じように直面していることを知りました。

私たちに必要なことは国際連帯です。アメリカに帰ったら、私はまた組織化を進めていきますが、レバカレに集まつた700人の人たちも現場で頑張っているということを念頭におきながら、頑張っていきたいと思います。

●クロージングトークセッション

「新たな運動のスタート この学びをみんなのものに」

ファシリテーター

黒澤 幸一 全労連

パネリスト（写真左から）

古川真由美（群馬県医労連）

吉田帆駆斗（ほくと）（回転寿司ユニオン）

内田 和隆（生協労組おかやま）

井深 晴夫（岐阜県教職員組合）



20代が8割の職場で1日スト

黒澤 最後の全体会、新たな運動のスタートの学びを、みんなのものにしていきたいと思います。レバカレの70を超える分科会から、ぜひ全体で共有したいという4人に登壇してもらいました。会場からも感想をお聞きしたいので、どんどん発言してください。

はじめに、古川真由美さんにお話をもらいます。分科会で発表した、1日のストを成功させた経験について紹介してください。



古川 群馬県医労連で書記長をしています。分科会で報告した職場は群馬県の利根保健生生協労組で、事業所は15ほどあって、組合員は過半数以上の500人前後を組織しています。

医療関係の労働者がストを打つ際、患者・利用者さんに迷惑をかけることが最初に頭に浮かびます。こうした中で、この職場では20数年前に1時間の時限ストをしたことがあつたらしいのですが、その経験者は現在、ほぼいません。組合の執行委員は輪番制で、4役6人以外の執行委員30数人は1年おきに変わってしまいます。各職場からの代議員も1年お

きに変わってしまう。

分科会では、ストを経験した執行委員が誰もいないという中で、1日ストをどうやったのかということをお話ししました。ここは組合学習も進んでいなかつたし、執行委員の任務も分からぬまま春闘に突入しました。これまで、3月上旬に回答が出て3月中に妥結するような組織でしたが、今年は、国の制度でペア評価料の加算がつくのに、原資があるのに、なぜ賃金に反映しないのか、経営側に責任を持って回答を出せと要求しました。しかし、2カ月交渉しても回答が出なかったのでスト通告に至りました。

私は当該の組合員ではありませんが、執行委員会や団交には毎回顔を出し、彼らが本当に何を要求したいのか、実現したいのか、声を聞いてまとめました。20代が8割を占める執行委員ですが、彼らは、これでは満足できない、原資があるのだから実績を残したい、きちんと爪痕を残したいと言いました。

彼らが本気であれば私も支援しようと、団交には同席できませんでしたが、壁に貼り付いて交渉の様子を聞き、休憩時間には、「あなたたちの要求は間違っていない」「この回答には納得してはいけない」と話して意思統一しました。役員と組合員が一致団結できるように、役員の説明が伝わらない時には、私が噛み砕いて組合員に説明し直しました。こうした中で、彼らは時限ストではなく1日ストの決行を自分たち自身で決めました。そして、スト要員は必ず

全部の職場から出すこととしました。ベアは全職員に関わることだから全部のところから出そうと。上司の理解の得られない職場には4役が出向いて説得をして、最後まで渋っていた小さい6人の職場では、スト当日に2人出してきました。

マスコミなどの書き込みなども心配しましたが、コロナ禍でケア労働者がいかに奮闘して、ないがしろにされてきたか、ということもあったので、好意的な、激励のメッセージばかりでした。ストをやらなければよかったですという声は届いていません。理事会は弁護士を介入させ、結果はベア500円という納得のいかないものでしたが、彼らには自信になったし、理事会にも、ストをやる労働組合だという覚悟を持ってもらえたのではないかと思います。それが今回の1日ストの教訓だったと感じています。

「患者迷惑論」どう乗り越えた？

黒澤 20代が8割を占める職場。春闘が何かも分からぬ中で、どうやって学習を積み重ねたのでしょうか？

古川 最初はポカンしていました。「シュントウ」と聞いても頭の中で漢字に変換できないという感じでした。その中で、この時期にこういうことを要求する、それが労働者の権利なんだよ、という話をしました。彼らは普段、自分の権利など考えずに仕事をしているわけですが、奨学金を返済しながら生活する中、給料が上がらないと生活しづらいな、とは感じていたわけです。給料を上げてもいいと知って、「声を上げていいのなら言いたい」と。

黒澤 「『賃金上げろ』と言っていい」と分かって、ストに立ち上ったわけですね。でも、ストをやるとなると「患者さんに迷惑をかけてはいけない」という声が必ず出てくると思います。そこは、どう克服したのでしょうか。

古川 執行委員と代議員をあわせて70人。指名ストに入っても経営には影響しないし、70人が1日ストをやっても患者・利用者さんに直接、迷惑はかけないと説明しました。「それならやりたい」という話になりました。

黒澤 「患者迷惑論」は必ず出てくるけれど、それを乗り越えたのですね。

ストに取り組みながら組織化

黒澤 次は、回転寿司ユニオンの取り組みを紹介し

てもらいましょう。ストをやりながら組織化をしている事例です。



吉田 回転寿司ユニオンは2022年に、スシローの大学生アルバイト2人で結成されました。僕ともう1人のアルバイトでつくった組合です。現在は、スシローやはま寿司など4

社の約50人を組織しています。組合員は北海道から宮崎まで。

組織化の核となったのは、スシローのストです。非正規春闘の取り組みの中で2022年に組合をつくり、今年まで3年連続でストを打って要求を実現してきました。その中で組織化も進めました。23春闘はまだ組合員が少なく、全国で3、4人しかいませんでした。1店舗で1人ストをしましたが、生産に影響するようなストではありませんでした。ただ、記者会見やSNSを活用することで問題を社会化し、世論で包囲して経営に圧力をかけるという方法で賃上げを実現しました。23春闘では八重洲の地下街のスシローで時給が1200円から1400円に上がるという、16%の賃上げを勝ち取りました。

回転寿司産業で働く人たちもニュースを見るので、組織化が進みました。25春闘では宮崎のスシローの店舗で、約50人の従業員のうち20人くらいを組織化して、生産を阻害し得るだけの本来的なストを実行できました。ここも6%の賃上げを勝ち取りました。このように、社会化と賃上げを同時に実現しています。

分科会では2つ、教訓的な話をしました。1つは、「回転寿司は機械化が進んでいるが、そこはどうか？」との質問が出され、組合員が答えました。現場にとって機械化は、一面では仕事が楽になると。しかし、それで人が減らされたり労働強化になったりすることは良くない、という話でした。教条的に「機械化反対」「首切り反対」と言うだけではなく、現場の労働者たちの支持は得られません。助かっている側面があるのなら、機械化自体に反対するのではなく、弊害もあるから、そこを乗り越えようと呼びかけるのが、オルグや役員の役割ではないかと思います。

自分たちの力で会社を動かした！

吉田 宮崎の店舗では時給1000円を1200円に引き上げろと要求しました。内々で妥結の金額を相談した時、50円や100円がリアルな話ですが、職場は200円でなければ妥結しないと。そもそも200円が譲歩した金額だ、という話でした。どうしたものかと思っていましたが、2回ストを打って、60円（6%）の回答が出て、それで妥結しました。

なぜ、妥結したのかというと、60円は低い水準だけれど、それ以上に自分たちの要求、力で会社を動かしたという成功体験が大きかったように思います。教訓としては、組織化や要求実現のためには、現場から出てきた要求でたたかい、職場の労働者が自覚的になっていくことが必要なのではないか、と話しました。

黒澤 自分たちの力で変化を起こせたという実感が重要だったということですね。宮崎で20人を組織化していった過程について、もう少し詳しく教えてもらえますか？

吉田 宮崎では最初、後に委員長になる長友さんが相談に来てくれました。その際、できるだけ多くの仲間がいた方が要求は通りやすいですね、という話をしました。そうしたら、次の打ち合わせに職場の仲間を4人くらい連れて来てくれました。彼らは学生バイトの中でも長く働いている、職場の中心層です。彼らが普段面倒を見ているバイトの学生たちに声をかけてくれて、組織化が広がりました。

いきなり、「労働組合ってこういう組織だから」などとお説教しても入りませんよね。職場で普段から信頼されている人が誘う、あるいは関係性をつくれておく。彼らもバーベキューなどをやっていました。宮崎の場合は、職場の人間的なつながりでオルゲをしていったという感じです。

黒澤 ストの最中も組合員が増えたそうですね。

吉田 結局は会社に他店から人が集められスト破りをされてしまったのですが、ピケを張って対抗しました。その時に、未組織の学生バイトなどに声をかけて説得したところ、組合に入ってくれました。賃金が低いと不満を感じていたし、実際に目の前で行動があって、しかも、お祭りのような雰囲気の盛り上がりもあって、「自分も」とその場で加入申込書に記入して、職場に通告して、旗を持ってくれた、ということもありました。

高校生も組合に入ってくれて、終わってから「なんで参加したの？」と聞いたら、「面白そ�だから」と言っていました。ストを打つことにはやはり恐れもあると思いますが、職場で信頼している人たちが先頭に立ってスピーチをして旗を持っている。この人たちとだったら大丈夫、という安心感があったのだと思います。

「ストって、大変だよね」



内田 私が参加した分科会でもストライキをテーマにしました。こちらは「ストって大変だったよね」という分科会でした。生協労組に結集する3つの組合から、25春闘でストを構えて交渉した経験を話してもらいました。ストを構えられなかったところも、決行したところもありました。

共通点としては、ストをやり切った組合も含め、執行部で「この基準ならストをやろう」と決めたものの、いざ回答が出ると、「やっぱりやめよう」という声が執行部から出るということでした。それはなぜか、探ろうということになりました。

ストは職場のみんながリスクを負うものです。普段の仕事にどう影響するだろう、職場の人から「なんでストをやったの？」と言われないか、ストをやることで職場の人たちが組合から離れてしまわないか、経営との関係がさらに悪化するのではないか、などの不安が頭をよぎったということでした。ただ、リーダーとしては、「執行部で決めたじゃないか」「ハシゴを外された」との思いもある。そこから、どうしたら「決めたことをやろう」という真の合意が得られるかを考えよう、となりました。

ただ、「真の合意」って、本当に難しいよね、と。結論としては、真の合意なんて綺麗なものはなかなかつくれないけれど、前回よりは前進したという範囲なら、なんとかできるのではないか。それを念頭に置いて、職場で丁寧に議論していくことが大切だね、という話になりました。

「真の合意」をめざすことの大切さ

内田 報告のあった3労組のうち、1つはストに至

りませんでしたが、いずれも小規模なもので、経済的にも社会的にも打撃を与えるようなものではありませんでした。それでも、職場の合意を積み重ねて、ストに至らなかったことも含め、ストという伝家の宝刀を磨くプロセスなのだという確信は分かち合えたかなと思います。

25春闘でストが決行できた組合も、1年前は決行ができなかった。それは、本音で議論できなかったという思いが執行部にあったので、日常的な一つ一つの会を、心理的安全性を確保して本音で語り合えるように心がけた、という話でした。

黒澤 誰かが決めてくれたことでは、うまくいかないということ？

内田 ストってすごく期待されていますよね。外部から「なんでやらないの？」と聞かれることもある。でも、実際にはなかなか覚悟が決まらない。強いリーダーが「やろう」と言ってできるものでもない。本当にみんなで決めて、「やろう」ということを大切にしないとうまくいかないよね、という話でした。

“つながりづくり”を重視



井深 岐阜県教組で書記長をしています。定年退職して3年間非常勤で勤めて、この4月から学校には行かず、主に組合の仕事をしています。

昨日の分科会でヒットしたのは「うなぎの会」でした。全教では、共済から「集い合い促進費」という補助が出て、そこに支部の補助を足して、「うなぎを食べましょう」と呼びかけています。毎年、その会にしか来ない人いますが、そこに参加してもらうことでつながりができます。私はこの1年で組合員を7人増やし、相互共済は20人くらい増やしました。ただし、増やすことも大切ですが、大事なことはつながり続けること、脱退者を出さないこと。脱退者が出ると、もちろん人数が減るし、こちらの気持ちもガタッと落ちてしまう。

活動のポイントは、おいしいものを食べることです。先日は若者企画で、会場からネットでピッツアを注文しました。「おいしいものを食べるからおい

で」と言うと、「じゃあ、行く」となる。

支部で役員をやっていると、人を集めののに必死です。本当に、全然集まらない。メールをしても返信すらない。苦しみながらやっています。そこで、情報発信をしてみました。「4月が始まりましたが、子どもの様子はどうですか？」あるいは、学校では何年か経つと異動があり、みんなその不安がとても強いので、まず、「異動されますか？」と聞く。そうすると、不安や悩みが寄せられます。今まで全然連絡がつかなかった人が、「こういうことを教えてほしい」と聞くと、すぐ返事が来ます。

つながったらこっちのもの。楽しい＆おいしい会のお知らせを届けることができます。学校の現場は本当に忙しくて、学校ではゆっくり話す時間がありません。学校の外で、いろいろと話せる場がつくれていると感じています。

また、学校には通級指導教室（個別の支援が受けられる教室）の教員や学校司書、給食のことを担当する栄養教員など、さまざまな職種があります。そういう人たちは1人職です。そのため、この集まりに通級指導教室の人が来ますよ、などと誘ったことがきっかけで、グループLINEも立ち上がりました。

気楽なおしゃべりから始めよう

ポイントは、おいしいものを食べながら気楽におしゃべりしようということ。「話し合おう」ではなくて、おしゃべりやグチの会、相談会という感じで集まって、そこから目的別にグループをつくったら、どんどんつながっていきました。最近は、各グループで中心になってくれそうな人に、「この会、進めてもらえますか？」とお願いしています。だんだんとグループごとに独立してやっていけるといいのかなと思っています。

黒澤 隣の同僚に話をする際、最初の一歩がすごく難しいと思うのですが、どうやって声をかけているのでしょうか？

井深 とくに未組織の人に対しては、困っているなと感じた時に話しかけます。あるいは4月に異動してきたばかりの人に積極的に話しかける。みんな、異動してきたばかりの時は不安ですから。夏休みに1人で日直をやる人がいたので、あえて学校に行って話をしたこともあります。

黒澤 ポイントは、「その時を逃さないこと」です

ね。そこが大事だなと思いました。

本音で話し合うには?——会場から

参加者1 古川さんに、賃金、ベースアップ（ペア）評価料について質問です。国から原資が出ているのだから賃上げは当然の流れだとは思いますが、一方で病院も低医療費政策で経営に頭を抱えている状況です。労働組合として、医療政策全体についても両輪として学習などはされているのでしょうか？

古川 ペア評価料は、まとまったのが12月、1月で、計算できたのがギリギリ2月、3月でした。経営側も何度も試算表を出してきました。経営側とすると、ペアと回答すると、加算がなくなった時に下げるところができないので、手当として済ますところがとても多かったです。ここは500円のペアを勝ち取りましたが、理事長は「これは負の遺産だ」と発言しています。ペア評価料について執行部では学習しましたが、現場までは厳しかったと聞いています。

参加者2 内田さんにお聞きしたいのですが、私も、会議で決めたのに結局できなかったという経験があります。決めるときに意見を求めたのに何も出てこなかったので、いいのかなと思ったらできていなかったということは、よくあります。その要因として、本音で話し合える会議でなかったことが挙げられていましたが、どうすれば本音で話し合える会議に変えられるでしょうか。

内田 頑張ったのは私ではなくて別の労組ですが、レバカレの分科会でも本音で話し合える会議がテーマのものがあったように、いろいろな組合の実践から学び、実践を重ねたと聞いています。

「うなぎの会」は、つながりの入り口

参加者3 井深さんに、「うなぎの会」についてお聞きしたいのですが、組合をやめれば浮いた組合費の分でうなぎは食べられるわけで、やはりそれだけではないと思います。うなぎが出るサービスから、組合員の自主的な活動へと転化していくポイントはどこにあったのでしょうか。

井深 うなぎの会をやる時には、日程を複数提示して、参加者の都合を確認します。そして、ここにはこういう人たちを集めた方がいいな、などの工夫はします。また、集まりの前には共済の加入の有無を確認しておいて、未加入の人が参加したら、隣に座

って共済のチラシを見せたりして、加入してもらえばその場で景品のQUOカードを渡したりしています。

うなぎの会に来てもらっても、それだけで終わってしまってはダメなので、そこからつなげていくことが大切です。また、若い新役員も入ってきてるので、彼らにこうした活動を見せて、一緒に実践していく中で育成につなげていければ、と思っています。

黒澤 共通点が見えてきましたね。古川さんの話は、自分たちで決めたことで1日ストの成功にたどり着いたし、内田さんの話でも、自分たちでやると決めたことが力になっている。スシローと岐阜の井深さんの話は、組織化ですね。スシローは問題を社会化したことで要求の実現につなげていますが、組織化にも相当力を入れてきたし、井深さんも組織化にこだわっているという話です。とても大事な教訓が出されたと思います。

みんなで決めて、みんなで行動——ふりかえり

黒澤 ここからは参加者の皆さんで3日間のふりかえりをしたいと思います。初日と同様、ペアトークをしてください。テーマは、レバカレに参加して印象に残ったこと。気づいたこと。

(3分経過) では、みんなで共有したいことについて発言をお願いします。

参加者4 強いリーダーが「やろう」ではなくて、みんなで決めること。分科会でも、要求を決めるのも、要求額も根拠を積み上げて、みんなで練り上げてから当局にぶつけるから強くなるし、要求し続けられると思いました。ふり返ってみると、先輩方もみんなで決めてみんなでやろうということを大事にしてきたと思う、これがなかなかできなくなっている中で、改めて、みんなで決めてみんなで行動する労働組合の良さを追求していきたいね、と話し合いました。

参加者5 今回は、これまでの労働組合のやり方を見直していこう、現場から積み上げていこう、ということを話し合う分科会が多かった。たくさん刺激を受けて、職場に戻って実践したいと思いますが、またそれを持ち寄って集まり、実践を交流できる場を作ってほしいです。

参加者6 今回のレバカレでは全国の青年と交流ができました。参加の動機はそれぞれ違っても、何か

を変えたいという共通の思いに勇気づけられました。青年が主体的に動くことの大切さに気づきました。青年自身を考え、動く場をつくることが、仲間を巻き込むことにつながると思いました。

みんなが話せる会議に

参加者7 レバカレの場作りがすごく上手だという話になりました。話しやすい場になっているし、皆さんの活気を感じられるだけでも元気づけられました。単組に行くと、どうしてもみんながしーんとしてしまって、会議の場で本音トークができていないかもしれない。それを変えていくために、ペアトークなどを会議に取り入れるなどして、自由に発言できる場づくりから始めることが大事だと思いました。

参加者8 レバカレに一番目に申し込みました。目標を達成して本当に良かったと思う。3日間参加して、とても面白いと感じました。参加者が生き生きとしていた。レバカレに参加したくて組合に加入した人もいると聞きました。

参加者9 港湾で働いています。港湾は非常に強いリーダーシップのもと、トップダウンによってストが開催されていて、ボトムアップの世界は存在しません。ストをやる際には北海道から石垣島まで一斉に取り組みます。それが果たしていいのか、改めて感じました。これからはボトムアップ的に職場の声を聞いて頑張っていきたいです。

参加者10 70ある分科会に、事前申し込みでなく当日参加できるスタイルが良かった。私は労働組合の中の家父長制を考える分科会に参加しました。そこで出たことをフィードバックしたいと思います。分科会の参加者には、労働組合の会議で発言するのが怖いと感じた人が多くいました。それを変えるには、今回のレバカレのように、対話と学び合いのルールをみんなで決めて、会の最初に読み上げて、それをもとに会議や行事を運営して、みんなで話すことが大事だな、という話になりました。また、ノンアルコールの会議をやろう、お茶会など、誰でも参加できる会議をやっていこうという話になりました。

義務感だけでは続かない——パネリストより

古川 みんな方向性は同じだと思います。みんなで情報を共有して、対話と学び合い、そして理解して

伝える。伝えるだけではなく、相手にちゃんと伝わったかどうかが組合活動につながっていくと思います。私たちは、ストを知らなかった組合員に、過去のストの写真を見せたこともあります。それを見て、「これならできる」と言う人もいました。労働組合の沼にハマっていない人たちとも一緒に、今後も活動していくたいと思います。

吉田 パッションを持って、楽しみあうことが大事だなと思いました。義務感だけでは労働組合運動は続きません。楽しむこととパッションを持って取り組むことの大切さを感じました。

内田 他の参加者とも話したのですが、参加者側のめり込み方がこれまでと全然違うよね、と。時間切れと言われても、切迫感のある状況を変えたいと思って発言した人もいて、ナショナルセンターでいうと全労連の人ではありませんでした。こういう場を作ってくれたことに感謝したい。初めての企画なので批判もあったと思いますが、それを乗り越えてやったからこそ、勇気や希望をもらえたと思います。

井深 執行部に若い人が入って、これまで年配者がやるほかなかったことを、若い人に任せられるようになってきています。運動のバトンリレーを広げていきたいと考えています。レバカレには、面白そう・楽しそうだから参加したという声が多くありました。組合加入の勧誘の際には、「加入のメリット・デメリットは何か」という話にもなりやすくて、ここも考えていかなければならないと思っています。

黒澤 私からも最後に感想を一言。多様な参加がものすごく求められていると感じました。グランドホールの発したメッセージが非常に皆さんに響いたと感じています。「モノが言える」ということをみんな、すごく求めている。難しい言葉で言うと、民主主義をつくるということになりますが、職場の実践や価値観を自ら言葉にしたからこそ、これだけモチベーションの高い集会になったのだと思います。

そして、全労連には主体的に運動を変えていく力、ポテンシャルがあると強く感じました。必ず日本の労働運動を新しいステージに上げていけると思います。今後、ボトムアップの組織・運動を皆さんとともにつくっていきたい。今、私たちがそばにいる労働者・組合員と、対話と学び合いでどんどんつながっていく。プロの専従がやるのではなく、職場で仲間が増えていく労働運動にしていきたいと思います。

排外主義に対して 私たちはどう考えるか

運営委員

稻富 公一 佐賀県労連
 鳥巣 雄樹 長崎県労連
 溝口 琢 鹿児島県労連
 猿渡 実 大分県労連
 重松 淳平 熊本県労連
 村岡 史郎 宮崎県労連
 渡邊 宏 福岡県労連
 参加者 40人

参議院選後に広がった排外主義に対して、労働相談などの事例から外国人労働者が置かれている差別的な働き方の現状を知り、排外主義に対して感じている「もやもや」を共有し、労働組合はなにをすべきなのかをディスカッションを通じて考える。



①趣旨・目的

排外主義が広がった背景には賃金があがらず生活が苦しいことへのけ口ということがあるのではないかということ、排外主義の行き着く先にあるものとして、今は外国人排斥になっているが次は公務員バッシングや労働組合攻撃につながり、誰も意見ができない状況をつくられ、戦争に向かっていくということがあるのではないかということ、総じて労働組合が向き合って考えないといけないテーマではないかということからこのテーマを選びました。外国人問題にはバイアスや思い込みによる誤解があることから、それを解いてから議論できるようにしようということを考え、まず導入として、シナリオを読み上げ、どこにバイアスがあるかを見つけて発表するというワークを行いました。

②話し合われた内容

外国人問題について感じているもやもやを各参加

者から話していただき、ヘイトスピーチが増えている状況に対する危機感を共有しました。トーキーテーマの労働組合はなにができるかというところでは、働く全ての労働者の権利を守る立場からできることを行い、発信していくことが話されました。

③参加者の感想

最初にバイアスをみつけるワークをしたのは意外な切り口だったとの感想がありました。職場で外国人に対して差別的な意見を言う人がいるが、どのように話しかけていいかわからなくてこの分科会に参加した。外国人労働者のことをもっと知ることが大事だと思った。などの感想がありました。

④今後の課題や決意

日本人同士でもコミュニケーション不足からトラブルが多発していて、ハラスメントの労働相談が激増している中で、職場に外国人労働者が入ってくれば深刻なトラブルが起きかねないと思います。また現状でも人権無視の技能実習制度の改善を求めていくことが必要です。排外主義に対して労働組合はなにができるのかは今後も私たちが考えて行動していかないといけないテーマだと思います。人と人のコミュニケーションをもとに関係性を取り戻す、対話を学びあいを広げていくことが共生社会をつくる点でも重要なと思います。

東アジアレイバーフェスとの連動企画 大衆教育と労働運動

運営委員

布施 恵輔、高木 りつ

国吉 綾乃 全労連国際局

助言者

エレン・デービッド・フリードマン

レイバーノーツ運営委員会委員長

参加者 50人

米国や世界の労働運動、社会運動で実践されている大衆教育（popular education、民衆教育）の実践に基づく労働者の対話と学び合いを実践的に学ぶことを目的とした。フリードマンさんの進行で、オルガナイザーの四つの役割を確認し、小グループに分かれて討論しながら実践的に学んだ。



エレンさんの進行で分科会を行なった。冒頭、参加者全員がどのような産別に属しているのかを聞き、最後の一人まで職業や産業分野の所属を確認した。参加者自身のことを把握し、自分と周りの人のことを話すことで、この場では参加者全員が主体的な主人公であることが共有された。

続けてエレンさんはオルガナイザーの4つの役割について以下を説明した。

- 1) オルガナイザーは職場のパワー（権力関係）を労働者が理解するのを手助けすること
 - 2) オルガナイザーは職場の労働者が分断を乗り越え、共通のゴールを共有している集団を作る助けをすること
 - 3) オルガナイザーは同僚が恐怖を乗り越え、共通の目標を達成するために集団的な行動を取れるよう手助けすること
 - 4) オルガナイザーはみんなで取り組んだ行動の振り返りをし、引き続きたかえるよう手助けすること
- この4つの役割を果たすこと、組合員、労働者の

中で集団的に話し合う、対話と学び合いができる場所を作ること、対話を集団的に行うことこだわって運動を進めることを強調していた。

小グループに分かれて、現場の経験をグループでの小人数の討論を通じて徹底的に議論していく。困難、職場の状態、対話で出た意見、職場のみんなで取り組んだこと、取り組みを決めるにあたってどんな意見が出たのかなどを、みんながグループで発言し、それを全体にも報告するという形式で共有した。参加者は自分のことを話すことで自分ごととしての主体性を認識し、他人の経験を聞くことで自らの経験を客観的に見直す学びや気づきを得ることができる。冒頭に、分野も職業も異なっているが、どの職場にも、組合にも同じような悩みや課題、運動があることを実感できた。

そして取り組みの失敗事例も共有することで、労働者が弱い立場に自然と置かれていること、使用者が常に労働者の力を削ぐために攻撃し、分断し孤立化させてこようとすることが共通していることもみんなの理解となった。だからこそ現場の労働者が力をつけ、集団的に抵抗することが必要なことが実感、納得できる。そしてそれは可能だということを伝える、共有することの重要性をエレンさんは強調していた。

米国と日本の違いはあっても、労働者が分断され、孤立化され、たたかうことを奪われていることは同じで、職場や社会、世界を変えるのが対話と学び合いである。大衆教育の方法を通じて組合員自身と集団的に議論し、行動することを身につけた労働者たちでき、労働組合がそこにこだわって運動を組織化していくことの重要性を共有できた。

自分の言葉で要求を語ろう！ あなたの「要求からはじまる 模擬団体交渉」

運営委員

東中 貢 全労連・全国一般中央執行委員長、

大阪府本部副委員長

恒川 義朗 全労連・全国一般書記次長、

愛知地本書記長

林 真也 全労連・全国一般中央執行委員、

京都地本書記長

菊地 亮太 全労連全国一般書記長

参加者 10人

この分科会は、参加者が抱える実際の要求を出発点とした模擬団体交渉プログラムである。前半ではワールドカフェ形式で参加者の要求を共有・可視化し、後半ではそれらを組合の要求として整理して模擬交渉を行った。労働組合側の進行役および経営者役は、全国一般の役員が担当した。



この分科会の目的は業種・職種、雇用形態、年齢など多種多様な背景を持つ参加者が集まり、①「職場の困り事（要求）」を交流しながら学び合いを深めること、②圧迫的な模擬団体交渉の中でも自分の言葉で要求を経営側に語ること、を主目的としています。

分科会前半ではワールドカフェの手法を用い、参加者自身が職場で問題と感じていることを出し合い交流するところから始めました。民間、医療、公務、争議をたたかう仲間など多様な参加者から出される要求はどれも切実なものでした。各自が出した要求はポストイットに書き、「緊急（今すぐ実現が必要）」「理想（実現したら嬉しい）」「（同じ思いの人が）多数」「（同じ思いの人が）少数」という4つの軸で分類していきました。労働組合としての要求を決める際は、当初の予想通り「賃上げ」「人手不足」が主要な要求となりました。しかし、「有休がまったく取れない」「説明もなく賃下げがされる」など切実

な要求も出されました。そのため、労働組合としての要求は「賃上げ月額3万円」「人手不足解消のための新規採用」「有休取得率向上」の3つを掲げました。

後半の第一回模擬団交では経営者役のベテラン役員が登場し、労働組合の要求を十分な説明もなく一蹴しました。経営側の理不尽な対応について、参加者からは「とても腹が立った」という感想も出されました。怒りを高めた労働組合側はニュース発行、職場アンケートなどを通じ、職場世論を味方につけながら第2回団体交渉に臨みました。2回の模擬団交を経て、経営側からは「賃上げ6000円」「新規採用の努力」「有休取得促進を各店舗店長に通達」という回答が出されました。時間の都合上、第3回目の模擬団交は実施できませんでしたが、労働組合側は妥結せず、継続交渉、スト権投票開始の可能性を示唆してプログラムは終了しました。

若手活動家をどう育てるか

運営委員

平野 竜也 岐阜県労連
 佐賀 正悟 札幌地区労
 原田 仁希 東京公務公共一般労働組合
 参加者 70人

青年ユニオンで運動づくりを経験し、地方や産別のオルグとなった3人が登壇した。オルグとなるうえで重要な経験をクロストークのなかで掘り起こし、若手が自分たちでつくる運動と、先輩による力強いバックアップ体制が重要だと見えてきた。



どこでも次世代育成が課題となっていますが、若手が力強い運動を展開していたり、組織を支える存在になっていたりしている組合もあります。学生・若者時代に自分たちの運動づくりを経験し、その後若くして大きな組合の責任者として活躍している組合活動家が登壇し、自分たちが活動家になる過程でどのような経験が重要だったか、それを踏まえて後輩どのように接してきたか、育成において何が重要か、語りながら考えました。

登壇者の平野さんは、岐阜青年ユニオンを長く支えている人です。地方労連の労働相談や個別の事件解決を担当するなかで、学生バイトや若者の労働問題にも、当事者とともに向き合ってきました。佐賀さんはさっぽろ青年ユニオンで活動し、今は医療の

労働運動や地域労連を担っています。原田さんは首都圏青年ユニオンで大活躍して、大勢の若手活動家を輩出しました。その後、東京の会計年度任用職員の労働運動を担っています。いずれも若手のなかで、また若手と深くかかわるなかで活動してきて、今はより広い対象の労働運動をしている人たちです。

登壇者たちはいずれも、専従活動家となるにあたって、組織からの要請を受けたと語りました。最初は義務感のようなものからはじめたということです。そこから、実践（労働相談、団交参加）、学習（ワークショップ、読書会）を通じて主体化していましたと振り返りました。

具体的な実践が多く語られましたが、いくつか育成において重要な点が出されました。「青年ユニオン」「学生ユニオン」など運動枠組みを若手の関心に依拠してつくること、先輩である専従者が事務的、専門的な部分で手厚くサポートすること、労働運動と他の社会運動について学習の場を設けること、などです。

参加者には、若手が根付かないという声が多数上げられました。職場、企業の労使関係が活動の中心となると、慣行やスケジュール闘争に縛られてしまい、若手の自由な活動づくりは難しいのだとわかつてきました。事例を社会問題化していく、地域や業界にキャンペーンを打ち出す、などの工夫が必要なようです。また、一部組合青年部のリーダーから、レクなど楽しい活動をつくれば若手が参加してくれると意見がありました。中心的な運動に巻き込んでいく目的が明確であれば、そうした活動も重要だとまとめました。

今後、同様のワークショップを、組合をまたいで開いていけるとよいと思います。

メディア講座Ⅰ 「SNSの活用で組合員が増えるって本当ですか？」

運営委員

宮鍋 匠 全労連事務局

助言者

小畠 雅子 全労連前議長

井上 伸 国公労連

矢野 彩子 愛知県医労連

吉田帆駆斗 回転寿司ユニオン

参加者 45人

SNSを活用しながら、愛知県医労連は3年連続で組合員数過去最高を更新し、首都圏青年ユニオンは業種・職種別ユニオンを活性化、国公労連は職員削減を押し返した。この分科会では全労連・小畠前議長も参加して、参加者同士の対話をとり入れながら、労働組合のSNS活用の最前線を学びあう。



SNSの学習における「対話と学びあい」にチャレンジ

私が過去に登壇したSNSの講習会・勉強会は、まずパネリストが講演を一定時間行い、それに対して質疑応答するというスタイルがほとんどでした。しかしSNSの利用状況は人によってさまざまであり、すでに活用している人はさらに理解を深める一方で、二の足を踏んでいる人は置いてけぼりといった状況が生まれていました。「対話と学びあい」を掲げるレバカレではこうしたやり方よりも、もっとみなが主体的に参加できるスタイルが望ましいと考えました。そこでファシリテーターから参加者に対して質問を投げかけて、それを題材にペアトークを行い、その後全体でトークの内容を共有し、それについてメンテナーを交えてみなで対話するというやり方で進めることにしました。

準備した質問は4つで、Q1「そもそも組合の活動にSNSの活用は必要だと思いますか？なぜそう思うのかも併せて教えてください」、Q2「組合の活動でSNSを活用するとしたら、どんな人に發

信を届けたいと思いますか？また、どんな発信ならその人に届くでしょうか？」、Q3「組合でSNSを活用するうえで、どんな心配事がありますか？」、Q4「SNSを活用したら、組合員は増えると思いますか？なぜそう思うのかもあわせて教えてください。」というものです。

SNSは担当者にまかせっきりで情報共有されず、横のつながりがないということも珍しくないため、それを参加者同士の対話によって振り動かし、参加者各人が現状よりも一步前にすすむためのヒントを得られるようにするということが、この分科会のねらいでした。

こうしたスタイルを取り入れることは私やメンテナーのみなさんにとっては初めての試みであり、講習会・勉強会的なものを予想していた参加者にとっては、期待していた内容ではなかったかもしれません。

しかしへアトークでは本当に活発な対話が行われ、全体でも発言が多く困るといったようなこともなく、メンテナーのみなさんからは「もっと長い時間やりたかった」「楽しかった。もっとみんなの話を聞きたかった」という、まさに「学びあい」だからこそといえる感想をいただきました。

メンテナーによるSNS活用の事例を紙資料として配布し、全体での対話の際に適宜プロジェクトを使って具体事例を映しながら話を進めることで、参加者のみなさんは従来の講習会・勉強会でお伝えしているような内容もお知らせすることができたのではないかと思います。今後の課題としては、参加者のみなさんの振り返りの時間を作りたいと思います。

解雇・雇い止め・労働条件 切り下げとどうたたかうか

運営委員

三木 陵一 JMITU

村上 明子 //

助言者

三木 陵一

参加者 20人

リストラ反対闘争（解雇・雇い止め・労働条件の不利益変更等とのたたかい）について、80分の学習会を行った後、リストラへの対応の仕方等について、話し合った。



1、学習会の内容

- (1) リストラ提案が出された時、どうするか？
 - ①リストラ反対闘争の基本は「あせらず」（提案の内容、背景を分析）、「じっくり」（みんなから支持される要求をねりあげる）、「迅速に」（要求と闘いの方向性ができれば、迅速に闘いに立ち上がる）
 - ②解雇・雇い止めや労働条件不利益変更は経営者の勝手にはできない

- (2) リストラ提案が出されたときの具体的な対応
 - ①「事前協議、同意協定」こそ、リストラ反対闘争の最大の武器
 - ②提案を無防備に受けない
 - ③提案の内容、背景を分析するとともに、過去の労働協約・協定を整理する。
 - ④誰からも支持され、みんなが団結できる要求を

ねりあげる

⑤「団結」「世論」「大衆行動」の3つの力でリストラをはねかえす

(3) 日常活動のなかでリストラを出させない取り組み
「合意協力型労使関係」の話

(4) リストラ攻撃との具体的なたたかい
JMITUのリストラ反対闘争の経験から

2、討論の内容

(1) 学習会への質問や職場の悩み等

(2) リストラ提案（事業所閉鎖）が出された場合を想定して、ひとりひとりに「要求書」をつくれてもらい、どんな要求を出すべきか、みんなで話し合った。

生理

～より活動しやすい期間にするために～

運営委員

中川ゆい子 足立区労連
諸隈 智子 地域労組こうとう
松浦由紀子 渋谷区労連
参加者 14人

ジェンダー格差や生理の貧困が社会問題化する中、タブー視され続けている生理の話。心理的安全性を意識した空間づくりを参加者全員が実践しつつ、職場や組織で経験した“困難”を交流。生理への理解を広げる取り組みの重要性を捉える。



個別の症状から組合の取り組みまで

分科会では、職場や組合で困っていること、生理用品や医薬品について、疑問質問などを自由に発言し、それぞれの経験や認識を共有していきました。参加は女性10名、男性4名でした。ホワイトボードを使って生理用品の解説をしたり、ピルを使用している方には実物をみせていただきました。実際の負担額が数字で示され、使用方法など具体的な情報が交わされました。人手不足により休めない職場が増え、薬を服用する習慣が一般化しつつあります。生理にかかる費用は一昔前より高額になっており、負担が個人にとどまっている問題が共有されました。

生理による体調不良で婦人科を受診しているという女性は、学生の頃、両親の説得に苦心した経験を発言されました。ケア労働者の女性は、生理休暇の取得状況について職場でアンケートを実施し、「生理休暇を使うのは健康管理ができていないから」「女

性ばかりづるい」というコメントが性別に関わらず寄せられショックだったといいます。取得率は約1割だったという結果は会場全体で問題意識を共有しつつ、「生理休暇を取得できるのはすごい」「取得している職場があることを知らなかった」という意見もありました。男性が多数派の会社で、女性部の結束が力になっているという報告もありました。団体交渉を続け、生理休暇を積極的に利用し、取得しやすい雰囲気づくりをそれぞれが意識しているといいます。母性保護についての学習会を行った組織や、生理痛を体験できる企業活動なども紹介されました。

労働者全体の課題に

最後の感想交流では「具体的な話まで普段聞けない話をきくことができた」「知らないことがたくさんあった」「自分の職場は恵まれていると思った」「男性の参加があつて驚いたがありがたいと思う」「難しいが重要な課題だ」など全員から発言がありました。なお、制度を利用できない要因や薬による母体への影響と女性の人権については議論をさらに深める必要があると感じます。休めないつらさは本来すべての労働者が共感できるものです。生理は女性だけではなく労働者全体の問題であり、労働組合が取り組むべき課題です。そのことを改めて確認する分科会となりました。

ココロを近づける日々の コミュニケーションと対話

運営委員

秋郷 博美 飯能日高地労連
 柏原 剛 生協労連関東地連
 須藤 肇 深谷寄居地労連
参加者 52人

ともに、悩み考え、行動する仲間がほしい、でも、組合の成果がたくさんあるのに、それを伝えられない。そもそも自分が組合活動をやるようになったきっかけは何だろう。これらを振り返り、経験を学びあう、そして「対話のスキル」ではなく、「対話をするため」の「日常的なつながりづくり」にフォーカスした内容。



埼労連3組織の報告を用意。それぞれの報告が終わるごとに、4～5人の分散討論を短時間ながら行い、報告担当者がファシリテーターとしてシマごとに意見を求めて深めるスタイルにしました。

飯能日高地労連は次世代部結成を大会議案に掲げている地域組織で、報告した秋郷事務局長が所属する埼玉土建飯能日高支部の次世代部組合員への訪問活動を動画にしたもの題材にしました。職場単位でない労組なので、役員が組合員の自宅を訪問するスタイルに、参加した単産や他の地方労連からの参加者は驚いたようでした。訪問活動を始めたきっかけは結集が弱かったことですが、積み重ねていくうちに次世代部への結集が強くなってきています。動画では、訪問先での対話の様子がよくわかり、先輩役員に声をかけられて初参加した組合員が、「訪問される側から訪問する側になり、大事さがわかった」「また参加したい」などの感想を述べるなど、担い手を広げるヒントがわかる報告でした。

copeネットグループ労組は、最賃闘争を前進させるために、専従請負の活動から執行委員会全体を取り組めるようにしてきた内容をパワーポイントで視聴してもらいました。労働者全体の賃上げをかちとるために、最低賃金の大幅な引き上げをすすめ

る必要があること、執行委員が署名チャレンジャーになって署名を集め、国会議員に提出しようと提起して、それにこたえた執行委員の奮闘ぶりが紹介されました。ある執行委員は職場の帰宅時にタイムカードの前で仲間に声をかけ署名を集め、同僚に「いっしょに東京の中央行動に行こう」と誘い、誘われた同僚も中央集会や銀座デモに参加して「仲間がこんなにいる」と感動して担い手が広がる経験が紹介されました。

深谷寄居地労連は、飯能日高地労連と同様、次世代部結成を大会で方針に掲げています。しかし、30～40代の次世代層の集まりは緒に就いたばかり。各組合の次世代とつながりをつくろうと、今年5月1日の地域メーテーで、一番参加してくれる福祉保育労の保育園職場の若者との対話を中心とした動画で報告しました。保育職場の忙しい現状だけでなく、組合でやりたいことなどを聞き、模造紙に「土日はしっかり休みたい」から始まり、組合の行事でやってほしいことなどを出してもらいました。分散討論では、その内容を模造紙に図式化して、どうしていくと要求が実現できるか分散討論のシマごとに書き込み、深めていきました。

この3本は6月の全労連関東甲信越ブロック協議会のレバカレプレ企画で実践したものであったことから、それぞれバージョンアップして、レバカレ当日の報告に仕上げていけました。6月のときは3人がまとめて報告して、残りの時間で分散討論というやり方にしましたが、今回はそれぞれ報告したあとに分散討論をして、報告者が各シマから意見を聞くスタイルにしたので、報告者の力を一回りつけるのに大いに役立ったと思われます。

この格差おかしくない？正規と非正規の格差を見える化しよう

運営委員

大黒 直美 生協労連

栗原 香 全労連

助言者

柳 美恵子 非正規センター代表

仲野 智 非正規センター事務局長

参加者 24人

「不合理な待遇差の禁止」が義務付けられたパート・有期法と格差是正に向けた生協労連の取り組みを学んだあと、グループに分かれて、正規と非正規の労働条件格差を比較表するワークショップを行った。非正規差別の実態が明らかになり、差別への怒りを共有し、たたかい方を学びあう分科会となった。



パート・有期法を使い春闘で非正規格差是正する具体的な方法を学んだ

パート・有期法は2020年改正で「不合理な格差」が禁止され、使用者には労働者の求めに応じて格差が合理的であるとの説明義務がある。非正規センターでは、正規と非正規の労働条件格差を見える化し、法を使って改善を迫る取り組みを呼びかけてきた。また、現在5年後の法見直しにあたって現場の実態を届ける寄せ書きに取り組んでいる。生協労連では、比較表をもとに団体交渉で格差についての説明を求め、改善を実現している。

学習会で、柳さんは、パート・有期法をふまえ、それぞれの制度や休暇の性格に基づく追及が必要だと強調した。例えば忌引き休暇について、「パートの働き方はノーワーク・ノーペイであるため無給」との理事会回答に対し、「仕事や役割に対して払われるものではない。正規職員はなぜ有給なのか説明を求めます」と交渉する具体例を紹介した。参加者は、具体的な追及方法を学んだ。

「まずは非正規の方に正規との格差を知ってもらい組織化に結び付けたい」

生協労連・大黒さんのファシリテーションで行なったワークショップでは、一人ひとりが自分の職場の正規と非正規の労働条件を比較表に書き込み、5、6人のグループで見比べながら「おかしい」と思うことを付箋に記入し模造紙に貼った。「非正規の通勤手当が正規より1000円安い」「保育職場に正規職員がいない」「忌引き休暇無給」「初年度年休は正規・20日、パートは10日」「生理休暇無給」「残業代なし」「時間給者は一時金がない」「忌引き・結婚・病気休暇がない」「住宅手当がない」など不合理な格差があげられ、会計年度任用職員や再雇用職員、労組専従の実態も明らかになった。

最後に「これだけは許せない！すぐに変えたい格差」を話し合い、模造紙に「時間当たりの賃金格差、諸手当の格差をなくせ」「現場に正規職員を配置」「残業代を支払わせる」「非正規の就業規則を作る」「パート・再任用にも一時金を支給」「同一労働同一賃金」「退職金制度を作る」などの要求を書き込んだ。グループごとに発表し全体で共有した。

参加者の感想では、「非正規に一時金・退職金が出ている職場例を示して交渉に活かす」「26春闘に向けた要求作りの基礎が学べた」「全国の様々な、職場の実情が知れた」「改めて自分の単組の格差を認識できた」「他の労組の格差への怒りを共有できた」「まずは非正規の方に正規との格差を知ってもらい、労働組合に加入し、参加してほしい」など、明日からの活動につながる学びと元気を得られた。

26春闘ではさらにこの取り組みを広げたい。

医療・介護労働者でもできた！ 初めての1日ストライキ

運営委員

古川真由美 群馬県医労連

助言者

古川真由美 群馬県医労連

高橋 陽介 利根保健生協労働組合

森田 絵美 //

参加者 42人

公定価格という枠組みに縛られ、自由に価格転嫁をすることができない医療介護労働者の大幅賃上げを実現するには、報酬引き上げが絶対条件。24春闘ではベア評価料という名の新加算で賃上げの見込みが出来た。「ベアを獲得するのは今しかない」、スト未経験の医療介護労働者68名が奮起し1日ストに取り組んだ。



「ベア要求」と声を上げていいんだ！

医療・介護労働者は、「患者利用者その家族に迷惑がかかる」「人員不足のなか職場に穴を空けるなんて申し訳ない」という感情から、ストライキを実施するハードルがとても高い傾向があります。公定価格の報酬ではいくら賃上げを要求しても「原資がない」と使用者に言われれば納得していましたが、「ベースアップ評価料」新加算で原資が出来たことを掲げ、利根保健生協労組はストライキを決行しました。労働組合のいろはも分からぬ68人の執行委員・代議員たちが、「ベースアップと声を上げて要求して良いんだ！」と決起し、1日ストライキを最後までやり抜きました。

団体交渉を重ね、4月末になっても有額回答を示さない理事会に対し、執行部は「このままではスト突入になる。賛成か否か」と改めて『スト実施決議投票』をした結果、8割が賛成。ストを構えた山場団交でもベア回答が出なかったため、「ベースアップはすべての職場（労働者）に関わる。全職場から執行委員と代議員を指名したストライキを実施する」意思統一を図り、スト通告をしました。組合員からは「時限や半日規模ではなく、やるなら1日ス

トライキしかない」と、みんなで話し合って、みんなで決定しました。難色をしめした職場の職責者には執行役員が出向き、勤務調整を納得させ、病院玄関ではストに関する朝ビラを配布、県内報道各社にスト決行をリリースして最後の山場団交に臨みましたが、それでも理事会はベア回答しませんでした。スト参加者の8割は20代30代が占め「自分達のことは自分達で行動しなければ変わらない」「ストは恥ずべき行為ではなく、労働者として正統な権利要求行動！」と決起。SNSの激励の書き込みや病院前・市役所前でのスタンディングでは地域住民が手を振ってくれ、声援は力となりました。

ストライキは、医療・介護・福祉を守ることに繋がる

執行部は「残念だがこの規模のストライキでは経営に打撃を与えることは出来ない。また、患者・利用者の命や健康を脅かす規模でもない。このスト決行は回答を出さない理事会の責任である。」と参加者に説明したことでの不安はなくなりました。スト数日後、理事会は春闘交渉を弁護士に委任し、『ベア500円』の回答を提示、弁護士から最終回答と突き放されたことで納得できない声が多くありました。私たちの賃金は他産業のように上がらず、賃金格差は広がり退職者が続いている。『私たちのストライキは、医療・介護・福祉を守ることに繋がるんだ！』と一致団結して理解と共感が広がりました。決意して行動すれば、要求は実現できる、そんな職場の理解と組合員の意思統一が広がった闘いで得た成果は、ベアだけでなく組織拡大にも繋がりました。

「手法」から考える労働運動①

リアル！コーチング道場—

コーチングの手法を学んでチャレンジを引き出そう

運営委員

越智 太一 大阪府職労

菅野 晓子 宇治市職労

田中 小夏 札幌地区労連

参加者 60人

相談に応じる中で、いつの間にか自分が「問題解決請負人」となっていたり、相手に代わって対応してしまうことがある。この分科会では相手が自ら考え行動できるよう主体性を引き出すための手法を学び、実践するものである。



人ひとりの力を引き出していきます。

目の前の課題だけでなくその先にある変化を引き出す

チャレンジを引き出すためには質問をします。教えたりアドバイスではその人自身のチャレンジを引き出すことができません。どんな状況に置かれているのか、どんな課題があるのかを丁寧に観察、診断しどうすれば課題を乗り越えられるか質問からチャレンジを引き出していきます。コーチングには目の前の課題を解決してあげるのではなくその先にある変化を自分自身の力で乗り越えられるようにする力があります。

今回の分科会では講義を聞くだけでなく参加者とのやり取りを大事にしました。いつものように知識を伝えるだけでなく双方向にお互い対等な関係で学びました。講義を聞く、実践のための練習をしてみる、みんなで振り返り次の実践にいかす。この繰り返しが日々の活動にいかす方法となります。

参加者からの振り返りでは「質問されることで自分自身のチャレンジ、答えに気づくことができた」「質問するのが難しかった、次の質問がうかばない」「何を聞いたら良いかわからなかったが相手に興味を持って質問することを意識すれば課題を引き出すことができる」などの感想が出されました。

知識を得る場を作るのではなくトレーニングする場をたくさん作ることで組合員一人ひとりのチャレンジを引き出しスーパー役員ではなく組合員が主体的に考え行動する労働組合を作りたいのです。

それは理想ではなく、きっと出来る。参加者と共に、そんな希望が持てる分科会になりました。

増やしたいには問題解決請負人（スーパー組合役員）ではない

普段の組合活動でついついやってあげたり、こうしたら良いよとアドバイスをしてしまったり問題解決請負人になってしまいがちです。ですがそれでは困難に直面する当事者の力は引き出されません。アドバイスが必要な場面もありますが増やしたいのは何でも知ってる、何でも出来るスーパー組合役員ではなく組合員一人ひとりの課題解決能力と行動する勇気と希望を持つ当事者たちなのです。

当事者が課題を乗り越えられるようにチャレンジを引き出すために普段の活動でコーチングが必要です。その人自身がどんな課題に直面していてどうしていきたいのか、そしてどうすれば乗り越えられるのかをサポートすることが大事です。上下関係や力関係の壁を無くし対等でフラットな関係で同じ目線になりチャレンジを引き出していくことで組合員一

ハラスメントをなくす 「性的同意・第三者介入 ワークショップ」

運営委員

高木 りつ 全労連

寺園 通江 //

栗原 香 //

助言者

中村果南子 一般社団法人 ちゃぶ台返し

女子アクション

参加者

31人

「あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざすキャンペーン (presents)」のとりくみとして作成された学習キットを職場や地域で、講師なしでも開催できるように、前半はワークショップ（レクチャー+グループワーク）を行い、後半は学習をする際の困りごとや、その乗り越え方についてグループワークとディスカッションを行った。



外部講師を呼ばなくても「性的同意」 や「第三者介入」を学べるワークショ ップを広げよう

前半(分科会A)は、最初に、ワークショップの内容と学習キット作成の目的、安全・安心な学びの場にするための6つの約束ごとを確認しました。学習キットを活用することで、外部講師を呼ばなくても、私たちがファシリテーターとなり、全国各地の職場・地域・組織・役員会等の場で、「性的同意」や「第三者介入」などの考え方・理論を学ぶことができます。

レクチャーを受けた後、グループで実際に学習キットを使ってワークを体験しました。「バウンダリー」と「第三者介入」のワークは、パワハラをなくすワークとしても使えること、実はすべてのワークがあらゆるハラスメントをなくすために効果があることも確認し、各地域・職場に持ち帰り、小規模なグループからワークショップを始めてみようと交流しました。

参加者からは、「日々の身近なことで話し合い、

意見が出しやすかった」、「問題にされることを問題視される」この文言を見て、とても考えさせられた。経験もあるし、何も言わないことで問題を放置したくないと思った」、「職場の問題を話したり、聞いてもらえたり、共有できたことが、すごく心強かった」などの感想がありました。

職場で学習会を開催する際の困りご と、その乗り越え方

後半(分科会B)では、まず、学習キットを使ってみての疑問や質問について、交流しました。さらにグループに分かれ、学習企画を開催・運営する際の困りごとや心配ごとについても出し合い、お互いにその乗り越え方をディスカッションしました。グループワークで意見を交わしあうことでヒントやよい刺激が得られることも、体験しました。解決策まで出し合ったところでグループツアをして、他のグループの模造紙を見て回り、さらに様々な考え方ふれることができました。

参加者からは、「心地良い分科会だった」、「人の意見が新鮮でアドバイスをもらえた」、「みんなが楽しめる要素(食事等の準備)を取り入れるだけでハンドルが下がると思う」、「ガンバル力がわいてきた」などの感想がありました。この分科会に参加後、早速ワークショップを実施予定との声も複数あがっています。全国で、学習キットを使って、「第三者介入ワークショップ」を広げ、ハラスメントを許さない・加害させないコミュニティを職場や地域、組織で育てていきましょう。

措置要求で環境改善 ～学校の治外法権に抗う～

ファシリテーター

高橋 航平 全群馬教職員組合・書記次長

スピーカー

田中 光則 全群馬教職員組合・執行委員長

参加者 13人

群馬県太田市の学校では、電気代を節約するためエアコンをまともに使わせなかった。当局は改善要求を無視し続けたため、措置要求で抵抗し、「改善せざるを得ない状況」を作り出した。この実践を参考に、参加者同士が現場で抱える問題を出し合い、改善のための具体的アプローチを考えるグループワークを行った。



群馬県太田市の学校では電気代節約のため、真冬でもエアコン設定温度が20℃でした。教員も子どもも震えながら授業をしており、毎年の交渉で環境改善を要求してきました。しかし市教委はのらりくらりと時間を消費する不誠実な対応を続けたため、措置要求で徹底的に抵抗して『改善せざるを得ない状況』を作り出し、エアコンガイドラインを改訂させました。この経験から、抵抗のない組合活動は脅威にならないこと、そして私たちは当局にとって脅威でなければならないことを学びました。

分科会ではこの経験を基に、現場での問題を解消するためのワークショップを行いました。グループに分かれ、具体的な問題を出し合い、その解決策を探る話し合いをしました。特に印象的だったのは、当局から10年分の住居手当の返納を求められている教員の事案です。申請時の書類上の不備によるものであり、当局がそのときに指摘していれば訂正し、

問題なく受け取れたものです。当局側の不手際であるにも関わらず、組合交渉ではなかなか前進せずに行き詰っていた折り、このワークショップでいくつかの案が出てきて、活路が見えてきたようでした。

労働問題の原因や解決策はケースバイケースであり、模範解答はありません。しかし、どのような状況を作り出したいのかを明確にし、分析することで、今やるべきことが見えてきます。正論で説得しても当局は動かないため、どこかで腹を決め、十分に準備した上で、徹底的に抵抗することが必要です。そして、それは絶対的な権力の差により、圧倒的な確率で失敗します。しかし、失敗に終わることを前提で行動し、常に二の矢、三の矢を準備しておきます。負けても負けても抵抗をやめないことで、現実を動かすことができると太田市でのたたかいの経験から学びました。

課題としては、大きな苦労をしたにも関わらず、組織拡大につながらなかったことです。成果の宣伝には力を入れましたが、関心のない人にはどんな宣伝も届きません。とはいえ、市の予算を動かし、現実を動かした経験は大きな自信と確信につながっています。今後も、半径2mの労働問題の解決から、民主主義の実現につなげる実践を作っていくたいと思います。

ぼそぼそ声の民主主義

運営委員

遠藤 麻由 宮城県医労連執行委員長

参加者 34人

民主主義は、得てして小さな声から始まる。しかし、民主主義は多数決であり、多数派の意見に同調すべきという圧力を生み出し、民主主義の限界を訴える風潮も少なくない。ファシリテーターが経験した、民主的でない、組合活動に非協力的な組織を変革した経験を共有し、今いる組織が民主的であるかを考える分科会である。



私の視点、誰かの視点

この分科会は男女、国籍問わず、年齢も幅広い皆様に参加していただくことが出来ました。はじめに、チェックインがてら写真を見て、意見を出していただきました。テーマは「自分が景色を見るなら、どこから見たいか」と、「自分が思い浮かべる“弱者”がは、どこからなら良い景色を見られるか」の2方向です。“弱者”と聞いて思い浮かべるものは人それぞれで、車椅子ユーザーや全盲などの身体的障害を持つ人を思い浮かべる方もいれば、うつなど精神的に弱っている人、貧困など社会的問題を抱えている人を思い浮かべる方もいました。

ぼそぼそ声から起きた職場の変化

ファシリテーター兼パネラーとして、私の経験を一つ共有しました。民主的な職場から、非民主的な職場へと異動となり、そこで「ぼそぼそ」と組合に

ついてのことを語り、約4年かけてストライキに参加してくれるような職場へと変革させた経験です。

民主主義社会は、多数決のようなマジョリティ優位に働くものだと思い浮かべる方もいらっしゃると思います。マジョリティ優位な職場のままだとしたら、この変革はあり得ませんでした。しかし、多数決は民主主義制度の一部分に過ぎず、特にプラグマティズム型民主主義の視点で見るとそうではありません。私の経験は、プラグマティズム型民主主義を表現したものであり、同時に草の根的な活動の重要性を再確認するきっかけとなりました。

民主主義を大事にするために

グループの中では、自分の職場や組合は民主的か、民主的な職場にするためにはどうしたら良いか、というテーマで話し合っていただきました。民主的だと語る組織には、心理的安全性やグラウンドルールのような仕組みが重要だと話されていました。民主的でない組織では、発言しづらい会議の雰囲気、弱者が取り残されてしまうシステム（用語が難しいなど）、性差別や世代間ギャップがある、などが挙げられていました。いきなりの変革は無理でも、小さな声から得られる学びや気づき、頼れる仲間を作ることにつながる経験が、参加者皆さんの中にあると感じました。

10の問い合わせる 〈国家公務員のリアル〉

運営委員

西口 想 国公労連
 笠松 鉄兵 //
 笹ヶ瀬亮司 //
 関口 香織 //
 参加者 25人

国家公務員がよく聞かれる〈10の問い合わせ〉を糸口に、国家公務員のイメージと実態について参加者同士の対話によって掘り下げた。公務や民間企業、医療・介護職場などで働く様々な参加者からの発言で、公務が果たすべき本来の役割、行政民主化の重要性、様々なステークホルダーと連携するためのアイデアなどが共有された。



冒頭、ファシリテーターから「この中で気になる問い合わせについて隣の人と話し合ってみて下さい」と3分間のペアトークを促しました。

〈10の問い合わせ〉国家公務員は……「高給取り?」「残業してばかり?」「非正規が多い?」「国家権力をふるう怖い職業?」「霞が関で働いている?」「一生安泰?」「労働法は適用されない?」「労働組合をつくれる?」「団体交渉には意味がない?」「政治家の言いなり?」

最初のペアトークで盛り上がった「問い合わせ」を参加者から聞き、順不同でとりあげながら、参加者間での対話を促しました。

国の職場の非正規雇用化の実態と労働組合の役割

最初にとりあげたのは、「国家公務員には非正規が多い?」です。「国は地方公務員ほどには非正規職員が多くない印象だった」という発言があった一方、「ハローワークの職業相談窓口にいる職員は9割~10割が非正規職員」、「建設の事務所では正規職員は約3割で、ほかは非正規職員と委託先企業の職

員」などの実態報告がされ、会場から驚きの声があがりました。対話を進めるなかで、国民・市民に直接行政サービスを提供する窓口職場を中心に非正規化や外部委託化が進んでいる実態や、労働組合が非正規化への歯止めになりうることなどが発言されました。

「正解のない問い合わせ」から広がる対話

続いて、「団体交渉には意味がない?」「高給取り?」「国家権力をふるう怖い職業?」が相互に関連する問い合わせとして話題にのぼりました。国家公務員は法令にもとづき国民の人権を保障する仕事である反面、国家権力を行使し人権を制限することもあるという点では、例えば国政に排外主義が持ち込まれた際に行政に影響が出てしまう実態などが指摘されました。そこから、国家公務員が先頭にたって行政の民主化を要求する必要性に議論が及びました。

最後に再びペアトークで分科会の感想を話し合い、「賃金の話になるだろうと思って参加したら人権保障の話に落ち着いてすごく良かった」、「対話を通じて、労組未加入の若い人に伝えるべき団体交渉の意義、労働組合の意義を再認識できた」などの感想共有がありました。

運営側としては、「講演」「報告」などの台本・発言原稿を事前に用意できる形式としないことには不安もありましたが、台本なしで「正解のない問い合わせ」を話し合ったからこそ、参加者が主体となって建設的な対話ができたように感じました。今後はこうした開かれた対話の場を日頃のとりくみにも増やしていきたいです。

労働者教育、労働組合で学ぶ物の見方・考え方（ニシメ塾）

運営委員

青山 光、西銘 秀実、
大石 達哉、加藤 徹、
細見 学、田原 弥生
東京医労連

参加者 30人

東京医労連で実践している勤労者通信大学テキストを活用した学習会、西銘塾（ニシメ塾）の紹介と感想交流。当日は塾長の西銘秀実氏による入門コース第1章の模擬講演を行いました。雑誌『学習の友』も紹介しました。



講義オブリーの挑戦的企画

東京医労連で2011年から毎年行っている勤労者通信大学テキストを使用した連続学習会、講師の名にちなんで「西銘塾（にしめじゅく）」。労働組合の基礎・基本や、物の見方・考え方を身につけることを目的に、今年は勤労者通信大学の基礎理論コースに全4日で挑戦しました。こうした、わりとガチガチの座学中心の学習会の取り組みについて、紹介することを目的に、分科会を企画しました。90分の時間のうち60分を勤通大入門コース第1章の講義実演にあてるという、レバカレの趣旨からすれば、わりと挑戦的な企画でしたが、用意した席がほぼ埋まる30名程の参加があり、講師も運営もうれし驚きました。

西銘塾長の講義の基本、神髄は教科書通りにすすめることにあり、文言も含めて教科書を大事にすることを特徴としています。スクールでの講義ですか

ら、その時間中に対話はありません。前後に、東京医労連での取り組みの工夫（例えばおやつや食事をセットにして交流の時間を取ること）などを司会者から紹介しつつ行いました。

やると決めて、続ける構えが大事

講義を終えての質問・交流では、「基本的に堅いイメージのあるテーマの学習会にどうしたら人を集められるか」、「階級意識を高めるような基礎基本の学習会は大切だと思うのでやってみようとはするが、なかなかうまくいかない」といった趣旨の発言が寄せられました。これに応えて、東京医労連で実践してきた経験から、単年でみれば生徒が集まらないとか、まあ、ありていに言えば難しい年や時もあるけれど、①やると決め、②継続してやり続ける構えが大事なのではないか、などで議論もできました。

勤労者通信大学のテキスト自体を初めて知ったという方もいて、ガッちガチの学習会をうちの組合でもやってみようかしら、との話も出たのは嬉しい限り。月刊誌「学習の友」を最後に宣伝し、労働者教育協会の売り込みをしました。今回、講師の西銘さんに会うことを目的に分科会に参加していただいた方々のやさしさにも触れ、とても楽しいひと時となりました。また機会があれば、出展したいと思います。参加者・スタッフの皆さん、ありがとうございました。

実録！地方組織での産別の作り方

運営委員

平野 岐阜県労連事務局長
 鈴木 福井県労連議長
 田中 福井県労連事務局長
 増川 福井県労連事務局長
 長曾 石川県労連副議長
 嵯峨 石川県医労連書記長
 清水 福祉保育労滋賀支部
 西田 福祉保育労東海地本

参加者 21人

地方に産別組織がない・少ない中で、東海・北陸地域で地方労連や産別組織を超えて、拡大に取り組んできた事例を紹介した。

そのあと参加者で地域の中でどうやって産別組織を増やすか、拡大のイメージづくりをワークショップ形式で取り組み、新たな一歩にチャレンジできるような取り組みを行った。



組織拡大の経験を「エコマップ」に

私たちの分科会は、地方労連と産別組織が、自分たちの「枠」にとらわれずに組織拡大をすすめてきた事例を、失敗談も交え紹介しました。岐阜では、福祉保育労東海地本の分会が1つだけでしたが、岐阜県労連と福祉保育労東海地本が情報収集と対話から組合員を拡大してきた事例を紹介しました。石川では福祉保育労滋賀支部が北陸のオルグに入り、石川県労連との共同からつながりを発掘し、保育ユニオンを結成した事例、北陸3県の地方労連で障害職場の拡大の取り組みを進め石川県医労連で組織化した事例、富山県労連では石川県医労連がオルグに入り、拡大につながった事例を紹介しました。

紹介の際には「エコマップ」（=支援を必要とする人（利用者）を中心に、その人を取り巻く社会資源（家族、友人、近隣住民、医療機関、福祉サービスなど）との関係性をネットワークとして図式化し

たもの）を作成し、どこにどんなつながりがあるのか、協力者はいるなど、マップにして示することでイメージがしやすいようにしました。

報告のあとは実際に、自分たちでも組織化したい地域・産別についてマップ作成するワークショップを行いました。答えがある取り組みではないのですが、取り組みの目的として①イメージ図をまず書くこと、②複数で議論する中でひょんなつながりの発見をすること、を意識して取り組みました。

産別と地域・地方労連が一緒になって組織拡大

感想では「自分たちの地域ではむずかしい」というものもありましたが、あるグループでは地区労の役員の参加者から、「世代交代がうまくいっておらず拡大もすんでいない」という悩みが出され、どんな組織が集まっているのか、課題に思っていることはなにか、他の地区労や県労連、産別組織で県をまたいで支援を受けられそうか、など具体的な話しをする中で「マップを元にちょっとがんばってみようと思った」と感想も寄せられました。

今回、改めて産別と地域・地方労連が一緒になって組織拡大について意見交換をする取り組みができたことは大切だったと考えています。質問でも「どうして地域を飛び越えて協力しあえたのか」と聞かれましたが、自分のところだけなんとかしようという考えじゃないからだと思います。既存の枠にとらわれず、みんなで仲間を増やす新たなチャレンジにとりくみ、次につなげていきましょう。

仕事と健康、どちらが大切ですか ～ローン活動って何？あなたのカラダは大丈夫？

運営委員
徳山 事務局次長
九後 健治
福富 保名
山田 敦子
溝口 耕二
岡村やよい
参加者 30人

冒頭の分散討論で、職場において身体が「ヤバい」と感じたことの実例を話してもらった上で、自分の職場環境チェック、ある事務所の写真や衛生委員会の議事録紹介、長時間労働の実態交流などを通じて職場の問題点を明らかにするとともに、労働組合が何をすべきか考える



分科会は、「あなたは自分の職場で『カラダがヤバい』と感じたことはありますか？」という質問について、おおむね四人一組のグループ討論で深めるところからスタートしました。参加者には最初戸惑いもあったかもしれません、すぐに議論が盛り上がり、自分の職場や仲間のことなどを交流していました。

グループ討論の後は「いきいき職場づくりに向けてできることを考える」というテーマで、まずはそれぞれが自分の職場を思い浮かべながら「職場巡視チェックリスト」によるチェックを行い、隣に座っている参加者とチェック表の内容を共有しました。続いて、ある職場の様子を写真で紹介し、身体的な健康を確保するにあたって問題があると思われる点を参加者に指摘してもらいながら、理解を深めました。

続いて、職場でどうやって安全衛生を守っていくのかという点で、スライドなどを使って労安委員会の重要性が解説されました。スライドでは、職場でカタツムリを飼育していたが、病原菌などのリスク

が問題になり飼育をやめざるを得なかったことが紹介されていましたが（少し脚色もあり）、カタツムリの写真を見て悲鳴と驚きの声が入り交じっていました。そうした雰囲気の中で、実際の労安委員会の議事録が紹介され、屋外の現場だけでなく事務室内における熱中症対策などについても議論されていることが紹介されました。

また、過労死の原因である長時間・過密労働の解消について、電通の元社員である故高橋まつりさんのお母さんの証言などを記録した動画を鑑賞し、ある職場における36協定の実際と運用について紹介しながら、参加者に自分の職場の36協定を見たことがあるか尋ねたところ、ほとんどの人が「見たことがある」「知っている」と答えるなど、関心の高さもうかがえました。

全体を通じて、簡単なクイズなどを交え、答えていただいた方にはお菓子を進呈するなどして、和気藹々とした雰囲気で分散会がすすめられました。また、前日の「あなたのココロは大丈夫？」編から続けて参加した人も何人かおられるなど、分科会のねらいであった、職場の安全衛生活動に興味を持ってもらうことは一定達成できたのではないかと思います。

分科会では、いの健全国センターが発行している「働くもののいのちと健康」の最新号（特集は「すべての職場で労働安全衛生活動の活性化を～職場で活用できる労働安全衛生の基礎知識」）を参加者にプレゼントし、今後の取り組みのヒントにしてもらうよう呼びかけました。

要求を練り上げ勝ち取るまでのプロセスと仲間増やしの楽しさ

報告組織

J M I T U 埼玉地本

自治労連埼玉県本部

埼玉土建

参 加 者 44人

「どうしたら要求が実現できるのか」について、「戦術」ではなく「プロセス」からヒントを学び合いたい。うまくいかなくて悩んでいるところは「何が課題なんだろう」を深め合い、最大の力は仲間を増やすことであり、重い課題にせず「楽しく」すすめる経験も学び合いたい。



埼労連は、6月の全労連関東甲信越ブロック協議会でのレバカレプレ企画に対話分科会を持ち込みましたが、6月以降「もう1つ分科会をつくってレバカレに参加しよう」と用意したのが、この分科会です。6月のプレ企画に向けて対話分科会の準備をしている過程で「要求を練り上げ勝ち取るまでのプロセス」や「仲間増やしの重要性、楽しさ」も話題として出されていたもので、対話分科会とともに「要求練り上げ」分科会を持ち込もうと、6月後半から準備を始めました。

この分科会は、もう1つの対話分科会と担当者が重ならないようにしようと、6月に行った全労連関東甲信越ブロック協議会プレ企画に参加できなかった仲間が担当することになり、3本の報告を10分ずつまとめて行い、その後で4～5人の分散討論で感じたことをポストイットに書き込み、模造紙に貼りながら討論を深める形にしました。各シマには埼労連が3月以来、知恵出し会に参加してきた次世代メンバーなどを座長として配置して、①報告を聞いた

感想、②要求を練り上げるとは、③組織拡大を樂しくやるとは、について討論をすすめました。

J M I T U 埼玉地本は、現在取り組んでいる秋闇の要求について、職場でどんな論議をして練り上げるのか、25春闇に向けてはどんな討議をしてきたのかを報告しました。組合役員が職場のホワイトボードに組合員の声を書き込み、要求をまとめていく様子、25春闇統一行動では事前要請行動やストライキ集会に地域組織からの応援が力になっていることなどを報告しました。

自治労連は昨年の賃金確定交渉などで地域手当を減額させないなど、要求実現に奮闘しましたが、なかなか組織拡大がすすまなかった状況にふれつつ、県本部役員に若い仲間が増えたことから、今年3月から若手の学習と交流の場であるユニオンスクールを実施した報告をしました。ここでは少人数討論と自治労連テキストを使った学習を行い、若手が力をつける場となっていることが紹介されました。また、当事者を加えて要求を実現する大切さを話し合い、単組で非正規の仲間を増やした経験が語られました。

埼玉土建は、秋と春に拡大月間を設け、仲間を増やす取り組みを大変重視しています。拡大では役員だけではなく、多くの担い手をつくる努力が語られました。とりわけ月間ではスタートや中間での決起集会でバーベキューやボウリング交流などを家族ぐるみの参加で行い、意識的に若手や40代までの次世代層の参加を追求しています。これらの模様がパワー・ポイントで視聴され、分散討論で「家族ぐるみの参加は驚いた」などの感想が出されていました。

スシローストライキの表と裏

運営委員

尾林 哲矢 首都圏青年ユニオン

吉田帆駆斗 回転寿司ユニオン

長友 祐士 回転寿司ユニオン

清水 慧介 回転寿司ユニオン

参 加 者 70人

今年3月、労働運動界隈で華々しく取り上げられたスシロー宮崎恒久店でのパートアルバイトたちのストライキにはどのような苦労や反省があったのか、紹介しました。回転寿司ユニオンの結成から振り返り、毎年非正規春闘の一環でストライキをしてきた経験から組合員同士で考えた。



スシローのストライキの戦略、課題、条件を共有し、ストライキに興味を持っている参加者に具体的なイメージを持ってもらうことが狙いででした。

登壇者はスシローのヤエチカ店（東京）に勤務する大学4年生で、回転寿司ユニオンの立ち上げメンバー吉田さん。もう一人、東京の吉祥寺PARCO店に勤務する大学4年生で吉田さんの盟友である清水さん。そして、宮崎恒久店に勤務する回転寿司ユニオンの執行委員長、長友さんが登壇者でした。

話し合われたのは、登壇者たちがどのようにしてユニオンに加入したのか、でした。吉田さんは中学生のときに国鉄の労働運動の伝記を読んで労働運動に憧れを持って、なぜか首都圏青年ユニオンに加入了しました。加入後すぐに賃金切り捨ての是正を勝ち取り、記者会見で回転寿司ユニオン結成とともに発信しました。その後、労働相談を通じて続々と加入していく、清水さん、長友さんも相談フォームを通じて加入しました。

次にそれぞれのストライキについて。最初のスト

ライキは吉田さんから、社会的アピールのために行ったと発言がありました。記者会見で広く報道され、社会的なプレッシャーも生まれ、時給200円の引上げを勝ち取っています。ヤエチカに入っている店長に直接申入れ書を渡そうとしたら、ビルの管理者が待ち構えていて、帰されると思いきや「あなたたちの意向もわかるから、一定の時間で終わらしてくれ」とむしろ容認してくれたエピソードがウケました。

2年目のストライキについて、清水さんから徳島のスト行動に焦点を当てた話がありました。事前に徳島労連と綿密なやり取りをして行動を設計していたのですが、実際に徳島の店舗についたとき、たくさんの仲間が旗をもって迎えてくれた瞬間の話は、感動を呼びました。

そして3年目の宮崎スト。長友さんは加入にあたって職場のリーダー層4人に声をかけて集団化し、店長の横暴と低賃金を是正すべく団交をやりました。団交で少数では要求実現ができないとわかり、春闘期のストライキを見越して、対話戦略を組んだところ、なんと20人ほどが加入しました。ストライキに向けて高揚感が沸いてくるなかで、過激な行動をしたいと言い出す人もいて、やる気をそがないように抑えるのが大変だったと言います。

結果として賃上げを実現し、組織も拡大している回転寿司ユニオンですが、今後はさらにはま寿司にも組織化の手を広げていきます。全国的な運動になる一方で、費用や人力が課題です。首都圏青年ユニオンを支える会への加入も呼びかけました。

「手法」から考える労働運動②

心に届くスピーチとは？ストーリーの持つ力を体験

運営委員

更科ひかり 北海道高教組・

札幌地区労連

小松 康則 大阪府職労

参加者 60人

大勢の心に届くスピーチの秘訣とは。ともに行動に踏み出すことを呼びかける機会の多い労働組合だからこそ、必要なのは「価値観」を伝えて相手の心に火を灯すこと。コミュニティ・オーガナイジングのスキルのひとつである「パブリック・ナラティブ」の手法を学び、実際にやってみてストーリーの持つ力を実感するミニワーク。



コミュニティ・オーガナイジングの概説、オーガナイジングのためのストーリーに関する40分の講義のあと、会場参加者3人一組で「ストーリー・オブ・セルフ」を語り、フィードバックしあうミニワークを行いました。

講義では「一緒に行動をしよう」と呼びかける際には、語り手の行動の背景にある大切にしている思い（価値観）をストーリーを通して語り、聞き手が恐怖や惰性など「行動を阻害する感情」を乗り越え行動に踏み出せるよう働きかける必要があり、それを目的とした手法がパブリック・ナラティブであることを解説しました。ミニワークでは互いのストーリーに耳を傾け、受け止め合う姿が印象的でした。

ミニワークの後は、何人かの参加者に全体でストーリーを語ってもらい、ファシリテーターからの質問で深めました。手が上がらないのではないかと心配していましたが、次々に「話してみたい」と手が

上がり、熱気あふれる時間となりました。気恥ずかしさや恐れというハードルを乗り越え自分自身のストーリーを語ってくれた仲間への温かい拍手が、発表のたびに起こりました。分科会も最後のまとめに入ろうというとき、「私もストーリーを語りたい」と手を挙げ話してくれた人がいました。全体会から始まったグラウンドルールについて「最初は『こんな当たり前のことわざわざ』と思ったけど、『受け止める』『ここで聞いたプライベートな話を外でしない』という約束がこの分科会にあったおかげで、ここでは話しても大丈夫なんだと思えた。今まで言葉にできなかったことも話すことができて、聞いてもらえたことがよかった。」と振り返りをシェアしてくれました。まさに、誰かの一歩踏み出す姿が他者の心に火を灯した瞬間で、参加者の手によって分科会で目指したことが達成された瞬間でもありました。「ストーリー・オブ・セルフを作るプロセスは、自分のルーツ探しのようで快感」という感想もありました。参加者の積極的な参加が、分科会タイトルにある「ストーリーの力」を会場全体で実感できる時間を作り上げたと思います。

課題だけでなく価値観を共有することで、その運動は豊かになると確信しています。「運動に引き込む」ではなく、「ともに踏み出す」、他者を尊重しながら進む労働運動にしていきたいです。

「手法」から考える労働運動③

「動員」ではない関係づくり ～関係構築の方法を学ぶ

運営委員

伊藤 賢太 北海道勤医労

越智 太一 大阪府職労

参加者 70人

「動員」ではない「関係構築」にはどのような違いがあるのか。実践報告を基に概要を学び、集まつた参加者と2人1組になりお互いが大事にしている価値観を探るカードゲームを体験。

さらに価値観に基づきお互いの関心と相手に差し出せるものを交換し関係をつくる疑似体験を実践してみる取り組みである。



「動員」と「関係構築」の違い

新たに労働組合の活動に加わって欲しい、あるいは一緒に立ち上がり行動してほしい場面で必ず対象者と対話をします。しかし、思いが強いほど熱く語ってしまいがちで、なぜ自分がその活動に取り組んでいるのか、相手はどんな関心や価値観を持っているのかを疎かにしてしまうことがあります。これが動員と関係構築の大きな違いです。

「動員」は相手に集会や団体交渉に参加する時間や署名の協力、カンパなど「瞬間」でしかなく、「関係に基づく構築」は自分と相手の価値観を共有し関心と相手に差し出せるものを交換することで、新たな力が生まれ、ともに育んでいく「長い時間」を約束します。一方的なお願いではない関係はより強く、主体性を持った活動に繋げられます。

初めて会う人なのに 身近に感じられた

とはいっても、価値観と聞くと自己開示が苦手、自分には語れるほどの価値観はない、ということから脱却するため絵カードを使ってお互いの価値観を探る演習を行いました。例えば「あなたの大切な友人が仕事のミスをし、職場内で上司から大声で叱責を受けているとき、止めに入るか、後からフォローするか」というもの。大事なことは、なぜその選択があなたにとって大事なのか、どういった経験から來るものか、その背景を知ることです。

演習の振り返りでは「これまで自分のことを語ることは無かったので、さっそく仲間と聞き合って関係をつくりたい」「質問が難しかったが、聞くことで初めて会う人なのに身近に感じられた」という感想が出されました。

他者と関係を築くことは時間もかかりますし、実践してみてうまくいかないこともたくさんあります。しかし、関係作りに失敗はなく、対話を通じて相手を知れること、振り返ってより良くするためにどのように改善したら良いか、次につながる多くの財産を得ることができます。今後、実践してみて気付いたことや課題を振り返り、共有する場が各地で取り組まれたら、もっと多くの仲間が増えることを期待したいです。

使ってみよう！労働委員会

運営委員

牧 耕生 高知県労委労働者委員、
高知県労連

久保 桂子 東京地評

三浦 宜子 中労委労働者委員

森 治美 東京都労委労働者委員、
全国一般東京地本

北口 明代 前中労委労働者委員

参 加 者 39人

3人のスピーカーより労働者委員の経験から、労働委員会は労働組合の団結権を擁護する組織であることとその役割、使いにくいならば役に立つ組織に改善させよう、裁判と労働委員会の違いなどについて発言のあと、リード発言として、労働委員会を使って紛争を解決した事例を医労連・全労災および全国一般・東京地本より報告し、全体で意見交換をおこなった。

20人程度の参加予想をはるかに超えたため、席・資料とも不足し申し訳なかったが、関心の高さが伺えた。



1. リード発言2、全体発言10人から、 活用事例の報告があった

- (1) 全体発言は、農協労連、埼玉（労委）、岡山（民医労）、愛媛、全印総連、大阪（堺）、鹿児島（自治労連ヘルパー）、香川（学童）、全国一般東京、医労連（全医労・旭川）
- (2) 発言内容は、概ね以下の三点。
 - ①労働委員会に申立てた事例報告。抜粋。
 - ・医労連・全労災：神奈川労委で結審後和解成立。神奈川労委の対応がひどかった。
 - ・全国一般・東京地本：昭和ゴム、ワットラインなど現在闘争中の事件を数例報告。
 - ・農協労連：初審に2件、準備中2件（新労組結成後、脱退工作など不当労働行為のオンパレードなど）。
 - ・鹿児島自治労連ヘルパー ヘルパーの単独労組にしたところ、団交に上部団体の参加を認めず2回

目からは団交拒否。あっせんに2年かかった。

・全医労・旭川 夜勤の問題であっせん。旭川まで道労委が来てくれたりもしてくれた。無事に解決できた。

②労働委員会は遠い存在、どう使ったらいいのかわからない

③労働委員会の対応に問題あり。

2. 今後にむけて

—知りたい活用したいという声に応える活動が求められる

(1) 全労連も一翼を担う労働委員会対策会議では、年1回総会と労働者委員の研修会を開催し、労働委員会の活用について学習および意見交換を行ってきたが、全労連の各組織にはあまり伝わっていないようである。労働組合の資源として「労働委員会の活用」をもっと伝える必要がある。我々もできることを考えるが、全労連には、労働委員会対策会議等の学習会の案内などの周知とともに、全労連での学習会や実践交流などの活動を要望する。特に、全労連推薦の中労委労働者委員は貴重な存在。

(2) 地方や単産の闘いの事例が報告された、また、不当労働行為を受け打開策を検討中という単組もあった。一步踏み出そうとする組織やゆたかな実践経験をもつ組織が交流できる場があると良い。今回はその一步となった。今後もこうした機会には積極的に参加していきたい。

(3) 運営について。今回は従来型で進めたが、今後はペアトーク、グループディスカッションなど参加者が声を出せる手法が求められると実感した。

労働基本権の制約に抗う！ 全国一斉定時アクション！

運営委員

山元 幸一 全教、 金井 裕子 全教
山口 幸紀 全教、 山本乃里子 全教

助言者

山元 幸一 全教、 菱山 充恵 京教組 他

参加者 30人

教職員の長時間過密労働解消をめざしとりくまれた「全国一斉定時アクション」。それは、労働基本権が制約されている中、知恵を絞って見つけた「希望の光」だった。職場単位の行動とSNS発信と連動した社会的アピール。現場はどう受け止めどう行動したのかを語り合い、「全国一斉定時アクション」の成果と課題を明らかにした。



当初、現場の受け止めは必ずしも肯定的ではなかった

まず最初に、全教が「全国一斉定時アクション」を提起するに至った経緯を、労働基本権の制約にからめて紹介し、「全国一斉定時アクション」がどのように現場で受け止められ、どのような運動につながったのか、4つの組織から語られました。

京教組（菱山充恵さん）：最初は懐疑的でしたが、当時の書記長から連日の熱意ある要請があり気持ちが動きました。一人職場でしたが、思い切って定時退勤しました。京教組では、いくつもの職場で定時退勤がとりくまれました。職場でアクションにとりくんだことで分会が元気になり、衆議院選挙に向けたシールアンケートにとりくんだ職場もありました。

都教組：各支部に呼びかける一方、本部では、地域労連に行動への参加を呼びかけました。他組織のみなさんと一緒に宣伝にとりくめたことが大きな発

見であり、前進でした。教職員の問題を教職員だけでなく、地域のみなさんと一緒に行動することで励まされ、元気がでました。

愛知高：わたしの願い一言カードにとりくみました。無理なくとりくめたことが良かったです。SNSで発信もし、全国のみなさんとつながっていると感じました。一方、高校では、すでに定時に帰ることができている人たちも一定いるので、そういう人たちに「定時アクションを」と呼びかけることをためらった職場もありました。

滋賀：中学校では定時退勤は夢物語でしたが、「三角柱を立てるだけでもいい」という提起に「できることがある！」ととりくむ気になりました。分会で相談して、行動を部活動終了時刻に設定し、職員室で退勤時刻を20分すぎている現状を訴え、三角柱を立ててSNSに投稿しました。それぞれ自分が所属する学年の仲間にも「一緒にやろう」と呼びかけ、賛同してくれた人もいました。

超勤が蔓延する職場の「定時退勤」はストライキと同じ

国公労連や自治労連など公務職場で働く人、医療現場で働く人、出版・印刷の現場で働く人など、教職員以外の人も参加されました。グループ交流も交えながら、「定時退勤」がストライキと同じ意義を持つことや、自分の業務に関わる方や地域の方などに事前に説明し、要求と行動の意義を理解してもらうことが運動を進める力になること、行動に踏み出すことを委縮している当事者をその気にさせる工夫が必要だということ、行動に踏み出せば元気になることなどを、みなさんの発言で確認しました。

現場発！こうすればできる 公務非正規の仲間づくり ～組織化の処方箋～

運営委員

自治労連・愛労連・香川県労連・東京公務公共一般労組・自治労連愛知県本部・兵庫自治労連・自治労連新潟県事務所・建交労愛知県本部保育パート支部・首都圏青年ユニオン

助言者

竹信三恵子 ジャーナリスト

川西 玲子 元自治労連副委員長

青池 則男 自治労連副委員長

嶋林 弘一 全労連公務部会・自治労連書記次長

参加者 80人

“手応え”がなかなか“成果”に結びつかない「公務非正規の組織化」、労働組合に足りないものは一体“なに”？保育や学童保育、SCや学校司書、特別支援学校の介助員などの分野で成功したケース、上手くいかなかったケースを持ち寄り、“ぶっちゃける”ことからはじめ、対話と学びあいから“なかまづくり”的「処方箋」の選択肢（ジョブ別など）を紐解きました。



これぞレバカレ！チームワークでつかんだ“共感”と確かな“手応え”

分科会の成功めざし、計6回にわたるZoomでの「チーム会議」を重ねました。当初、3組織から始まった「チームメンバー」は9組織までひろがり、「なんでだろう」から「こうすれば」を紐解くための智恵と工夫を結集しました。

全てのカリキュラムを通じ、世代や組織、役割の“違い”を超えて、“共感”と“手応え”を提供できた分科会となりました。このチームに参加して良かった！これに尽きます！

第一部では、公務非正規の“なかまづくり”的現状を踏まえたうえで、「ここを変えたい！だから労働組合が必要」という当事者の思い、なかまづくりの場面で直面するオルグとしての「焦りと粘り」の微妙な塩梅、結成から時を経て「あの時、組合をつ

くるしかなかった」から「だからこれからも守り続ける」という経験者の率直な思いを束ね、世代や地域、組織の壁を取り払い、オルグと現場“双方向”から“なかまづくり”的動機とそれを紡ぐ“手法”を探りました。そして第二部では、公務非正規運動の歩みと非正規労働の背景にあるジェンダー不平等（性別役割意識など）について、中央単産や専門家からの問題提起を受け、そこに新たな世代のオルグが抱く「こうすれば」を交えつつ、すべてのメンバーが“プレイヤー”となり、自由闊達に“あふれる思い”を出し合いました。

広く・大きくつながることで、“なかまづくり”的希望は拓ける！

特効薬を見いだすには至りませんでしたが、さまざまな“壁”を乗りこえ、大きく・広く“つながることで”、“処方箋”（手法）の選択肢を増やすことは可能との“手応え”（ヒント）は提供できたはずです。勢いが余り、“フロア対話”的時間確保できなかった残念さはあるものの、感想から“学びあい”は実践できたようです。今回の「忘れ物」は、次回「レバカレ20XX “現場発！こうしたらできた公務非正規の仲間づくり”」の場面に委ねます。それではまた“その場所”でお会いしましょう。

性別役割分業から脱却し 一人ひとりが個人として尊重される社会へ ～税・社会保障システムを、世帯単位から個人単位へ～

運営委員

柳 恵美子 生協労連
中央執行委員長岩城 伸 生協労連
中央副執行委員長

大黒 直美 生協労連書記次長

参加者 16人

生協労連は、税・社会保障システムを世帯単位から個人単位にすることで個人の尊厳が尊重され、自立して生きられる社会の実現を提案しています。課税最低限度引き上げ、年金の適用拡大がすすんでいます。これからの働き方、税や社会保障のありかたを考えます。



想定した参加者ではなく戸惑いも

生協労連は「税・社会保障システムを世帯単位から個人単位へ」とする政策を具体化しました。性別、家族形態、雇用形態にかかわらず、すべての人が憲法25条で保障された健康で文化的な最低限度の生活を送れる社会をめざしています。現在の税・社会保障システムは、男性（夫）が働き、家族を養うという世帯単位の制度です。そのため、配偶者（妻）の労働は、家計の補助的労働とみなされ、女性の低賃金や雇用格差、低年金が問題となっています。103万円や130万円といった「収入の壁」は、配偶者や女性の賃金抑制、経済的自立の阻害の要因ともなっています。個人の尊厳が尊重され、自立して生きられる社会を実現するためには、古い家族観や性別役割分業（夫が稼ぎ、妻は家事・育児・介護）の固定概念を変えていく必要があります。一人ひとりが個人として尊重される社会の実現にむけて、税と社会保障の充実を求めていました。

具体的には、非課税限度額の抜本的引き上げと勤

労者はすべて社会保険に加入し、第3号被保険制度を廃止することを提起しています。また、社会保障の充実として最低保障年金制度の創設を求めています。

今回の分科会では、こうした政策を深め、当事者が「壁」に気づき、それを克服するためには何が必要かを対話によってすすめようと準備していました。ところが、非正規の当事者の参加はなく、全員が正規（フルタイム）、社会保険加入者でした…

新たな気づきと対話の重要性を確認

想定した非正規の当事者の参加がなかったことから予定していた「あなたにとっての壁は？」「この壁を克服するためにはどうしたらいいのか」という少人数グループでのトークはできなくなりました。そこで「あなたの周りや家族にパートで働く人たちの壁はありますか？」に変更してペアトークをおこないました。すると「社会保険料の負担増」「思い込みや複雑な制度」「根強く残る性別・役割分業」など周りにあるということがあげられました。一方で「職場には、収入調整するパート労働者はいるが理由は聞いたことがない」「パートの時給引き上げを要求するが、あまり喜ばれていない」「そもそも労働組合に誘っていない」など職場には、当事者がいるが対話や組織化が行われていないことがわかりました。参加者からは、「職場の非正規労働者との対話をすすめたい」「妻とも働き方や家事労働について話したい」などの感想が寄せられました。対話の重要性や非正規の組織化にむけた決意を深める分科会になりました。

私たちの賃金はなぜ上がらない？

～働いた価値を取り戻そう

運営委員

森、山田、室井、西尾、室橋
全労連・全国一般東京地本

助言者

黒田 兼一 明治大学名誉教授

参加者 42人

労働者が生み出した富が株主への配当と内部留保に流れる仕組みを明らかにし、富を労働者に取り戻すためにどうすればよいか考え合った。団交権で情報開示をさせる重要性と共に、税制や株式配当の仕組みを変えて労働者に配分させる社会的取組みを実現する国民共同を探った。



なぜ生活が苦しいのか？なぜ賃金が上がらないのか

「今だけ金だけ自分だけ」の長年の政府の政策は、生活苦と見通しの見えない将来をもたらしています。少子化や非婚拡大はその現れであり、国民生活に必要不可欠な中小企業や地域・地場産業が立ち行かず、日本経済の基盤崩壊ともいえる事態にまで発展しているこの事態の原因は何か、人として生きるために、日本の労働者・国民を貧しくした新自由主義政策をたどりながら、その打開策としての「全国一律最賃制」と中小企業政策についても考えました。

政策的に非正規労働者が作られ、労働者に正当な価値が分配されないと の意見が多数

参加者からは
「世界の中でも日本だけが低賃金。働いても企業の内部留保や株主配当に回されている。労働分配率が

低すぎる」

「職場は非正規が2割以上。労働分配率は50%。人を投機の対象としか見ていない企業姿勢を正さなければ」

「男女の格差は未だ70%。業界全体で格差を正をえさせるのが課題」

「34歳非正規。生きてゆくには転職しかないと追い詰められている」

「低い方に流れるのでなく、同一労働同一賃金が大切」

「職場単位のユニオン。交渉で原資がないと言われてしまう。これを突破するにはどうしたらよいかが課題」

「赤字経営で7年連続賃上げが低すぎ100万円年収が下がった人もいる。生計費原則だけ言っていても転職で打開をめざす人も出てしまう」

等、意見交換が活発でした。

共同を広げ働いた価値を取り戻そう

26春闘で、共同を広げて労働者が働いて作った価値を正当に取り戻す春闘への期待が高まっています。ナショナルセンターとして内閣府や経団連への要請を行い、賃上げこそが日本経済再生の道であることを、論戦で勝ち抜くことが必要です。

《関連企画》

No39賃金・労働条件を決めているのは誰だ?!～決定権を持つ親会社やファンドは団交に応じろ！

No56人権としての賃金・労働時間～最低賃金と職場の賃上げ

非正規春闘

運営委員

粉河 しの 全国一般神奈川地本
川邊 隆 出版労連出版情報関連ユニオン
清水 慧介 回転寿司ユニオン

助言者

吉田帆駆斗 回転寿司ユニオン

参加者

60人

毎年の賃上げ闘争の焦点となる春闘。しかし、非正規労働者のほとんどが「自分には関係ないと思う」と回答するなど、一部の大企業正社員のものになってしまっているのが現状だ。これを非正規労働者に取り戻して、誰もが自ら参加できる「開かれた春闘」をめざして始まったのが非正規春闘である。



なぜ非正規労働者が 「春闘」に立ち上がったのか？

今回登壇した3名は、それぞれタオル販売店の販売員の女性（粉河さん）、出版取次の契約社員の男性（川邊さん）、回転寿司店ではたらく大学生（清水さん）と、産業も階層も異なる人たちです。しかしこの3名が、「非正規春闘」という旗のもとで、ともにたたかっています。ではなぜかれらが春闘に決起したのでしょうか。

粉河さんは、職場ではひとり組合員としてたたかっていて、職場内でなかまを増やすのが容易ではないといいます。しかし、非正規春闘では職場外の連帯や、産業別の連帯ができるのではないか。そういう思いで参加したといいます。また、川邊さんは從前からよくマスコミの取材を受けていたそうですが、記事になると多くが「貧困ルポ」。しかし実際には自分はたたかっている。その姿を、同僚にも見

せたいという思いもあったといいます。清水さんは、非正規春闘やその加盟組織が発信力にたけており、自分も春闘に参加することでさらに春闘や賃上げ、そして労働組合というものを、社会的なものにしていきたいという思いがあったと話しました。

総じて、職場ではひとりや少数でたたかっていて困難も大きいが、「非正規春闘」の旗のもとに結集すれば、その団結が大きな力となることを示唆しています。

マスコミで大きく発信 産業別の「春闘」を 私たちの手に取り戻そう

そして非正規春闘の特色が、社会化です。いまの時代、職場内で多数を組織するには大変な困難がともないます。しかし、効果的に記者会見などをやって社会化することで、賃上げしない企業を包囲することもできれば、自分も賃上げを求めるという他職場の人が連絡をくれて、ともに春闘をたたかうということもできます。これが「開かれた春闘」という所以です。

こうすることで、職場では少数でも、産業や職種ごとに連帯することができるのです。

参加者からも、「企業内、職場内の殻にこもっていたが、外に出て産業別に横断してたたかうというのは新鮮だった」という声が出されました。

登壇者も、「開かれた春闘」形式の非正規春闘で、春闘をふたたび私たちの手に取り戻す決意を大いに語りました。

わくわく講座テキスト読書会

運営委員

仲野 智 全労連学習教育委員会

小林 正彦 全労連学習教育委員会

参加者 10人

実際の読書会を再現。全労連「わくわく講座」テキストを使って参加者みんなで読みあわせをおこなった。読みあわせ後、わからなかった言葉や言葉に対する質問をとりみんなで考えた。

模擬読書会を終えたあと、参加者が実際に学習会を開催するまでの悩みや功労などを交流した。



「わくわく講座」の読書会をやってみた

全労連「わくわく講座」テキスト（2023年改訂版）を使って、実際に読書会をやってみました。

第1章を段落ごとに区切って、順番に読む読みあわせを行いました。「最初のマンガも読みあわせる？」「やったほうがいいんじゃない？」と楽しくスタート。8ページほどの分量でしたが、読み終わるのに40分ほどかかりました。その後、わからなかった言葉や言葉に対する質問をとりました。「欄外にある解説で、『商品』と『商品生産』があるけど違いは？」の質問から、「人にとって必要なものを売るために生産ってあるけど、武器や弾薬は人にとって必要なもの？」など、話が膨らみ、みんなで「商品」や「商品生産」、「労働」について深めました。

質疑もあわせて、だいたい1時間の時間がかかり、1章ごとの学習会（読書会）は、おおむね1時間をみといったほうがいいことがわかりました。「執行委員会のなかでやろうとすると時間がかかるね。

「友」の読みあわせのほうがいいなか？」「お茶やお菓子を用意してやってもいいの？」など、それぞれの組合で実際にやってみるイメージについても交流しました。

読書会のあとには、それぞれの組合での学習会の苦労や悩みを交流。「学習会にはなかなか人が集まらない」「みんなが興味を持てるようなネーミングが難しい」などの悩みが出され交流しました。みんな同じような悩みを持っていました。かく「こうすればいい」と解決策は見つかりませんでしたが、読書会なら少人数でもできるねと確認して終わりました。

全労連初級教育制度 わくわく講座 2026年度 申し込み受付中

「ネットも活用できて便利でした」「組合について楽しく学ぶことができた」など受講生からも好評です。スクーリングでも、独習でも取り組める内容です。

受講申し込みは所属組合にお問い合わせください。

子どもたちにもう1人保育士を ～労働組合が社会を動かすヒント～

運営委員

佐藤 完治 山形県労連
 海藤 織江 福祉保育労山形地本
 上野 力 静岡県評
 黒田 貴子 福祉保育労静岡地本
 田境 敦 名古屋市職労
 薄 美穂子 福祉保育労東海地本
 参加者 20人

76年ぶりに4、5歳児の国の保育士配置基準を引き上げさせたアクション。なぜ労働組合がこの課題に取り組むのか、「わたし」はなぜ関わったのか、取り組みの中での苦悩や喜びは？…どんな一人ひとりの立ち上がりがこの取り組みを作ってきたのか、各地方の報告から、労働組合が社会を動かすヒントを考え合った。



愛知から全国に広がった「子どもたちにもう1人保育士を」の取り組みは全国に広がり、全国の単組、地域労連でさまざまななかたちで今も取り組まれています。基準を変えさせたという結果だけではなく、「配置基準改善」という一致点がありながらも、さまざまな立場、思いの一人ひとりの「立ち上がり」のきっかけや苦悩や喜び、その中の教訓を、各地方組織から報告・共有し、労働組合が社会を動かすことに確信を持てる場にすることをねらいとしました。

アクションのきっかけとなった愛知からは、子どもを大切にできない保育士配置基準の中で心が削られていく保育士を前にして、「今変えなければ」とアクションをスタートしたこと。保育事故や不適切保育が起きた静岡ではケア労働者の処遇改善のアクションと合わせて、そもそも保育労働のあり方を問う運動として取り組んだこと。山形では基準改善は保育労働者ひとりひとりの働き方や私生活まで関わる問題と捉え、現場の思いや声を改めてじっくり出し合い取り組んだこと。それぞれのストーリーが

報告されました。

参加者は、保育士、看護師、学童保育指導員、教員など、ケアや教育といった「人」に関わる労働者、そして保護者の立場からも参加があり、グループワークでは、スピーカー報告から気づいたこと・共感したことや、自分が今後やりたいと思ったことを交流しました。その中では、どの職場からも今の人員配置では自分自身も、対象者も大事にできない実態も明らかになりましたが、だからこそ労働組合から声をあげて変えていこうという確信にもなっています。

最後に、スピーカーをつとめたオルガナイザーであり、保護者でもある山形県労連の佐藤さんから語られた言葉です。

「息子に『君の成長は保育者の犠牲の上にある』としか言えない未来は嫌。この状況は本来おかしい、別の道があったはずだ。今からでも変えられるはずだ、と探し続ける姿を息子に見せておきたい。一歩踏み出せばまた成功も失敗もあるだろうが、そこから必ず次の展望が生まれる。」

なにより、「寄せ集め」メンバーで集まって考え合い、この場を作ることができたことこそが希望です。

職場に同性パートナーシップ制度をつくるための活動交流

運営委員

職場に同性パートナーシップを認めさせるユニオン（有志）

参加者 13人

同性パートナーシップ制度に関する4つのテーマと参加者持ち込みテーマの追加も想定し分科会を運営。最後の20分はそれまでの議論を踏まえ全体討論を実施。就業規則を改定した事例や、改定後の課題を共有。組合内の人権意識の低さや風土の問題も指摘された。地方公務員の平等実現へは実態把握をする市民運動を提起。法整備の運動と並行し、労組による職場から制度を作っていく両方向の運動に確信を持つことができた。関心を持つ仲間とつながる場の意義も強調された。



テーブル① 就業規則の改訂方法

最初に組合規約を見直し、慶弔規定を改定したのち、企業側へ就業規則改定案を提出し、配偶者と子の定義を修正することで制度対応を進めた経験を紹介しました。参加者から、異性間の法律婚と事実婚に不要な「届け出」が、同性パートナーのみ必要となる不平等に気づいた事例や、組合役員に課題意識が乏しく要求に至らない現状も共有され、参加者全員が深く頷いていました。

テーブル② 取り組み事例

職場に対象者がいると想定し、どのような対応が可能かという話題から、組合や職場の人権意識の遅れが浮き彫りになりました。制度がないことは人材確保の面でも問題であると会社と交渉できるが、組合内に性的なジョークを平気でいう雰囲気が残っており、問題意識の共有が難しい課題をどう乗り越えるかを考えたいです。

テーブル③ 自治体の職員就業規則の対応

パートナーシップ制度がある自治体の同性パートナーを持つ地方公務員の福利厚生は、自治体によって扶養手当や休暇の扱いに差があり、対応が統一されていません。また、国公労連の性的マイノリティの職場環境改善要求に対し、人事院は「民間で半数が実施するか、法律ができれば判断する」との態度にとどまっています。平等実現のためには、全国的な実態把握のための住民による自治体への問い合わせ運動が重要です。

テーブル④ 実践、あれこれもやもや

労働組合で働く性的マイノリティ当事者が参加し、職場での学習推進や制度導入への思いを語りました。組合幹部の慎重姿勢や、当事者としての葛藤が共有されました。関心を持つ人と出会えたこと、他組合の仲間と話せる場の大切さを実感したとの感想がありました。

今後の課題・決意

「性的マイノリティ当事者だけが要求できる」ではなく、差別的な制度が残る職場、社会を変えるという意味では誰もが当事者であるとの意識の切り替え、組合内での理解促進、一斉要求書提出と回答指定日の設定の検討、自治体への問い合わせ運動を進めていきたいです。また、しづくばんはユニオンフェミ部として余白のある活動を広げていきたいという思いが共有されました。

労働組合って古い？と思って いた自分が今ここにいる理由

～無関心だった若手がなぜ
「運動の担い手」になったのか～

運営委員

太田 健太 日本国公務員労働組合連合会

(国公労連)

齋藤 道明 全労働、村上 昇平 全司法

山田 怜司 全通信、阿川 哲 土国交通労組

鈴木 優 全医労、吉原 太一 国公労連

鎌田 巨 国公労連

参 加 者 75人

労働組合に加入したきっかけは先輩等から誘われたなど、最初から組合活動に関心を持っていたとは限らず、多くの人が些細なきっかけから始まった。「なぜ今日この場に自分がいるのか」「なぜ組合役員をやっているのか」、難しい話はナシにして正直な本音で話し合い、公務・民間の枠を超えて相互理解を深めた。



公務と民間の運動が 手を取りあうことが大切

今回の分科会には、公務・民間を問わず多様な参加者が集い、労働運動に関わるきっかけや、今も活動を続けている理由や活動内容を語り合いました。開催前は公務中心に30人程度の参加があればよいなと思っていたものの、民間労組からも多くの参加があり、最終的に参加者は75人まで増え充実した分科会となりました。

まず運営から、公務の労働運動の特徴として地場賃金にも波及する賃金改善や人権保障の観点から行政を民主化するとりくみがあることを説明した上で、率直に運動に関わるきっかけを話し、官民で交流を深めることが社会正義や人権保障の実現のために大きな意味を持つと強調しました。

経験を交流し運動の担い手を増やす

次に公務職場で運動に関わる青年2人が登壇し、全労働の福重さんは「全国の仲間と悩みを話し合うことや職場でのハラスメント対応を通して活動の意義を実感した」と話し、全医労の茅野さんは「今ある権利を守っていくために活動している」と自らの経験を話しました。

また、民間職場で働く2人から「これまで運動に関わってこなかったが、若い分会長を支えるために関わり始めた。若手に関わってもらうにはどうしたらよいか悩んでいる」「以前は労働組合がなく、職場ではハラスメントが蔓延していた。組合を立ち上げ、組合員を14人まで増やすことができた。経営側からの圧力が強く、公然化して活動しているのは私だけだが、組合があることでしっかりと交渉できるようになった」と発言がありました。

その後の小グループに分かれて意見交換では「ただ組合に入っているだけという青年もいる。組合がどういった活動をしているか伝えていくことが重要」「職場の愚痴を話すことが楽しくて役員をしている。つながりを作ることが運動の原動力になると若手にも知ってほしい」などの声がありました。

今回の分科会は始まりの一歩目であり、こうした経験交流の場を継続し、運動に関するきっかけを語ることを通して、担い手を増やしていくことが求められています。私たち国公青年フォーラムは今後も運動の担い手を増やすためにとりくみを続けます。

会議でシーンとするチームを 心理的安全性で変える！

～ポイント講義と
チャレンジ事例をみんなでシェア～

運営委員

民谷 孝則 福祉保育労

助言者

しいさん 福祉保育労の地方組織の分会役員

参加者 50人

シーンとする会議に悩む人は多い。力ギになる心理的安全性を高めるための講義のあと、チャレンジしてきた職場の組合役員の報告をうけた。3~4人ずつの13のグループで、「最近うれしかったことと自己紹介」「講義・報告で気づいたこと」「心理的安全性を高めるためにやってみたいこと」をお題に、交流を深めて、最後に4人の感想を共有した。



講義では、「会議で沈黙が続いてしまう」という役員の共通の悩みをもとに、福祉保育労が心理的安全性に着目し、学習会や機関紙の特集、会議のスタイルの変更などをすすめてきた経過が紹介されました。

心理的安全性とは、「このチームでは率直に自分の意見を伝えても、対人関係を悪くさせるような心配はしなくてもよいという信念が共有されている状態」(エイミー・C・エドモンドソン氏の定義)を言います。心理的安全性が低いチームでは、無知だと思われる不安、無能だと思われる不安、邪魔をしていると思われる不安、否定的だと思われる不安に覆われます。このような組織では、質問や相談、ミスの報告、主体的なかかわり、変える指摘ができなくなります。

学習して成長するチームになるためには、受けとめる承認を重ね、「話しやすさ」「助け合い」「挑

戦」「新奇歓迎」の要素を大事に、目標・土台・ルールの共有、相互理解の推進、質問の仕方の工夫、リーダーからの自己開示が鍵だと強調されました。少人数に分かれることやお題の答えを紙に書いて見せあって話すスタイルの有効性も示されました。

事例報告では、心理的安全性の学習を重ねたことをきっかけに、会議をはじめとする活動について、これまでやってきた「ねばならない」意識から解放され、一人ひとりの思いを出しあって、その声をもとにした実感の持てる活動に変わってきたことが語られました。

30分のグループ交流では、「講義・報告で気づいたこと」について、「職場・分会はまさに心理的安全性が欠けている」「3~4人だと話しやすい」「事例報告の組合活動を『負担』から『価値』へという視点が印象に残った」などが出されました。「心理的安全性を高めるためにやってみたいこと」では、「質問の仕方を変えてみたい」「今日の話を全組合員と共有したい」「否定から入らない」「受けとめる」などの思いをうけとめあいました。

最後の全体会では、教職員組合の方から、「学級づくりに似ている。いっしょに楽しくやればいいし、一人でがんばりすぎない。『役員だから私が』と思っていたけど、私ができなくても、何とかなるし、助けてもらえるんだなど、私自身のハードルがすごく下がった」と語られるなど、「対話と学びあい」の土台として心理的安全性を高める必要性を確認しあえました。

「手法」から考える労働運動④

当事者とつくる戦略(要求と運動)

運営委員

佐賀 正悟 札幌地区労働組合総連合
 岡 薫 北海道労働者医療労働組合
 当別支部
 柿田 康成 札幌近郊法律事務所事務職員
 労働組合
 田中 小夏 札幌地区労働組合総連合
 参加者 16人

当事者が中心となって要求（戦略的ゴール）をつくる手法を体験します。「NO！電話に給料出んわ」キャンペーンの実践を参考事例として紹介します。



運営メンバーの振り返りでは、「事例を具体的に報告することで自分たちが手法に沿ってやってきたからキャンペーンが成功したんだと気づいた」「事例についてもっと参加者とやりとりできたらよかった」「演習でつくった戦略的ゴールをコーチングしてもよかった」など話されました。

労働運動に活用できる手法として、コミュニティ・オーガナイジングをスイミーのストーリーを通じて紹介し、一人一人が力をあわせる組織化の重要性を強調しました。加えて手法の紹介だけにとどまらず、手法を活用した岡さんが実践事例「NO！電話に給料出んわキャンペーン」の内容を報告しました。実践事例に対して参加者から「まずはどうやってはじめたの？」「どうやってミーティングを設定したの？」などたくさんの質問がありました。

分科会では、参加者が実際に戦略を立てました。「どんな問題が起きていて」「何を変えたいか」がたくさんあげられました。参加者の振り返りでは「要求は口頭で議論するだけでなく、紙に書くことでより具体的になる」「『要求が実現すると世界がどのように変わるのか？』という質問はとても魅力的だと思った。マイナスイメージばかりだとやり続けられない。明るい未来をイメージ出来るとやりがいや楽しくやることにつながる」といった感想があげられました。

「手法」から考える労働運動⑤

参加型会議の作り方

(オンライン会議の活用)

運営委員

小松 康則 大阪府関係職員労働組合

参加者 60人

労働組合活動に「会議」はつきもの。でも、「会議がおもしろくない」「みんな意見を言ってくれない」「いつも特定の人ばかり長く話している」こんな悩みのある人も多いのでは？ みんなが主体的に参加・発言する会議にするにはどうしたらいいのか？ 労働組合の会議について実践事例を学び、みんなで話し合った。



まずは思いを出し合い共有

まず初めに「この分科会でやること」「安全・安心な学びの場にするためのグランドルール」を全員で確認、3～4人グループにわかれ自己紹介をしたあと、①労働組合活動あなたが大切にしたいと思っていることは？ ②労組の会議って何のためにやる？ ③普段の会議で感じているモヤモヤは？ ④理想の会議ってどんな会議？についてそれぞれ話し合い、全体でシェアしました。「みんなが同じ思いで活動するために会議は大切」「みんなで話し合える会議をしたいけど誰も話さない」「会議では意見を言わないのに、終わってから文句を言われることが多くてもやもやする」などの声が出されました。

実践例を聞いて学ぶ

その後は、ファシリテーションとは？ ファシリテーターの役割やポイント、心理的安全性の確保に

必要なことなどを学び、この間、会議や定期大会のやり方を大きく変化させている大阪府職労の実践例（①初めが大事！チェックイン、②みんなで祝いあう、③時間配分を考えて準備、④みんなが話しやすい場をつくる、⑤「振り返り」は必ずしよう、⑥会議をみんなのものに）についての報告がありました。

実際に起こりそうなケースについてのケースワークも行い、どのようにすればみんなが話しやすい場をつくることができるかを考えました。

また、オンラインの活用についての話もあり、今日学んだ内容はリアルでもオンラインでも同様にいかせると説明がありました。ただし、「リアル・オンライン併用」については、ホストのいる側が中心となり、そうでない側の人たちが置き去りにされがちなのでお勧めしないとの話もありました。

実践したい、チャレンジしたい

ワークショップの振り返りでは「心理的安全性や関係と関係性の違いなど、組織運営を考えるうえで参考になるな話が聞けた。実践にいかしたい。」「安心・安全な場をつくることが会議の活性化につながることがよくわかった。」「すぐに実践できる。実践したいことがいっぱいあった。チャレンジしようと思う。」など、前向きなチャレンジにつながる声が多く出されました。

対話と学びあいスクールⅠ 無関心を乗り越える

運営委員

大久保 全労連

名取 全労連

寺田 千葉労連

矢澤 千葉労連

嶋岡 東京労連

藪 神奈川労連

渡辺 福岡県労連

ファシテーター

渡邊 宏 福岡県労連

名取 学 全労連

参加者 60人

組織化の手法を学ぶ、対話と学びあいスクールの第1部。

活動に参加してもらおうと同僚に声をかけて、上手くいかず、壁にぶつかったことはありませんか？
「みんな、労働組合に関心がない」状態を「みんなが参加している」に変える手法を学んだ。



要求を聞き出し、怒りを引き出そう

最初に参加者同士、職場で労働者が直面している課題・要求についてペアトークで出し合いました。議論の中では、低賃金で困っている、長時間労働、人手不足、ハラスメントをなくしたいなどの課題が出されました。

職場の労働組合の状況を、労働者の組合への態度を「コア・活動家・支持者・無関心・敵対者」のターゲットの図を使って分析する方法を学び、職場の状況がターゲットの図を通してみるとどうなっているか？を話し合いました。職場によって違いはあるものの、無関心の人が職場に多くいることが共通の課



題として浮かび上がりました。要求を実現するためには、コア・活動家を増やしていく必要性があることが語られました。

後半は、組織化の対話が、①怒り→②希望→③緊急性→④あなたの参加の4つのステップを意識することを学び、実際にペアに分かれて、相手の「怒り」のステップ（要求を聞き出し、怒りを引き出す）の練習を労働者役・オルガナイザー役を交互に行いました。

職場で実践してみたい

参加者からは「怒りを引き出す対話を行ったことがないので難しいと感じた。」という感想ともありました。「普段、あまり対話のステップや、コア・活動家を増やすことなどを、意識してこなかった。ワークショップに参加して、こうした意識したい視点を得た。職場で実践したい」といった感想も聞かれました。

ワークショップ中、対話の実例・デモンストレーションを実演しましたが、そこで時間がかかってしまいました。ファシリテーターが、説明したくなったり、喋りたくなったりしたときの対策をしておくことの大切さをあらためて実感できるなど、次につながる学びも多く出されました。

関連企画

50分科会 「対話と学びあいスクールⅡ 組織化のための職場分析」 70ページ

66分科会 「対話と学びあいスクールⅢ 課題をキャンペーンにする」 86ページ

愛高教組織拡大・強化

運営委員

山内 利恭 愛知県高等学校

教職員組合

萩野 恭子 //

松本 隆子 //

参加者 14人

組織拡大・強化について交流した。愛高教での活動、特に青年部時代に組織化した経験や、拡大した人がその後どのように活動に参加するようになったかなどをリード発言した。その後、参加者からの質問やそれぞれの経験などを出し合う。組合員または未組が「これならできる」と思う活動をつくることの重要性について、参加者それぞれが自分の組織を思いながら考えた。



1、リード発言より…

組織拡大と組織強化も同時にやっていかなければならぬと思っています。執行委員会では、組織拡大の話題は出ていますが組織強化の話は出ません。組織強化をして、組合のことがわかっている人や活動に前向きな人が増えないと、組合に誘う人が増えません。過去、青年部執行委員として、スプリングジャンプという新歓行事や、分会訪問で「組織化」にとりくみました。青年部卒業後に組合と距離ができてしまうのは弱点を感じています。

自分との関係で加入してくれた人には、非常勤講師、採用試験を目指している講師の人、異動を機に加入してくれた人がいます。異動を機に加入してくれたその人は、一緒にレバカレに参加しています。彼女は、転勤先では、前任校で当たり前と思っていたことが当たり前ではありませんでした。現任校で整えていくためには、組合に入って情報や先人の知

恵を学んだ方がいいと考え加入し、今では分会ランチ会などの「組織化」にとりくむようになりました。

2、深め合いで…

教職員の取り巻く状況の困難さが、組合活動への参加率を低くしています。そのなかで、どんな組合活動をしていくのか、を話し合いがちですが、本来はそうではありません。教職員の置かれた状況を、なぜそのままにしておくのか、ほとんどの教職員がおかしいと思っているのであれば、アンケートをとって、苦しい状況を可視化し、同じような思いの人たちを「組織」し、要求する行動がまず先にあるべきと、エレンさんから指摘をいただきました。

また、大きな要望として交渉するものと、校内で暗黙に解決できるとりくみとを分けて、そのどちらにおいても、その成果には組合が関与していることの宣伝も大切であると学びました。愛高教の9.24県庁前行動の100人組織には意図的な学習と組織化があったこと、本人にはされて意識できていないことが実は、人を「組織」することにつながっています。

「組織化」は強化です。同じ学校にはいなくても他校での分会活動を支えるのも「組織化」です。



ローカルユニオンの未来

運営委員

岡村 稔 東京労連全労連
新宿一般労働組合
白滝 誠 東京労連コミュニティ
ユニオン東京
杉本 正巳 東京労連JMTU
三多摩地域支部
中村 元 東京労連 江東区労連
参 加 者 35人

最初に、この分科会の意義について司会より提案して、資料が用意されているローカルユニオンから発言してもらった。C U東京、神奈川労連、埼玉ユニオン（S U）、新宿一般みらべる分会、地域労組こうとう、新宿一般介護ユニオンなど。続いて参加者の中から自由に発言してもらい、石川・山形・生協労連・佐賀・岩手・青年ユニオン・ユニオンちよだ・福岡の仲間が発言した。全体として各地域のローカルユニオンの状況・困難な中でどう組織を維持し発展させていくか交流できた。



- 組織が大きく発展しているC U東京は、労働相談を多く受け、その中から年間100人以上拡大している経験が報告され、地域労連の中心的な役割を果たしている状況が出されました。C U、新宿一般などは職場単位（みらべる）や職種単位での分会（介護）ができていること、賃上げ等職場の労働条件改善の先頭に立っている状況が報告されました。ユニオンちよだなどは次から次に相談があり、対応に追われ、総括する時間がないという悩みも出されました。地域労組こうとうは09年に31人で結成し、現在360人の組合になったことが報告され、分会も7つでき、公然化職場もある。組合員の定着をはかり、駆け込み寺から居場所へと進化させるためのとりくみの報告がありました
- 首都圏のローカルユニオンは規模の大きなところでも200人～300人。組合員の出入りが多く、組織拡大がなかなか進んでいない状況も明らかになりました。努力しているS U（埼玉ユニオン）、神奈川は組合員の定着のためにニュースや全体組合員会議の開催、女子会、一人ぼっちの組合員の横のつながりを調理室で料理を作る交流会などを実践している経

験が語られました。

○ 全国のローカルユニオンからは、石川県労連は県労連役員が担うが解決すると辞めてしまう状況が続く、山形青年学生ユニオンは21年から体制を確立して、学生組織の中にユニオンを作り、青年ユニオンと合同した経験、佐賀は一時期は150人を超えたが今は20人程度だが、アマゾンに派遣されている人たちがオンラインでつながった経験が話されました。岩手は現在140人程度。相談が減っているが、次世代育成のためにローカルユニオンの青年担当がサポートしている状況が出されました。福岡は県労連の事務局長がローカルユニオンの委員長を兼任しており、100人くらいで横ばいの状態が続いていると報告がありました。

○ 質問では外国人労働者の相談をどのようにやっているか出され、S Uはフィリピン人の相談が多く、ネットワークでつながっているので全地域から相談がくる等が報告されました。福岡は韓国人からの相談が多く、韓国語での対応が当たり前になっていると報告がありました。

○ 今回の分科会について 全国のローカルユニオンの仲間が集う機会は久しぶりのことだと思うので企画してよかったです。そこで感じたのは各県組織が地域の組織までは及んでおらず、県レベルにとどまっていること。体制的にも県の事務局長が兼任していることなど、組織拡大に結びつかない状況が多いと感じました。その中でも、小さな組織でもそれを残して発展させていくために、努力を惜しまず奮闘している状況も明らかになったと思います。ぜひ全労連としてローカルユニオンの課題での交流を行ってほしい。

賃金・労働条件を決めているのは誰だ?!

～決定権を持つ親会社やファンドは団交に応じろ！

運営委員

森、山田、室井、西尾、室橋
全労連・全国一般東京地本

助言者

黒田 兼一 明治大学名誉教授

参加者 38人

親会社やホールディングスが経営指導料や賃借料を中抜きし賃上げや労働条件を決める仕組みに労働者は絶望している。昭和ゴム労組等の実際の取り組みを例に、使用者概念を拡大させ団交権をチカラに要求実現する闘いが、今労働運動が突き当たっている壁を突破すると提起した。取引先大企業・親会社・ファンド経営者に、団交に応じさせる闘いの方法を考えあつた。



取引先大企業・銀行・発注元等本当の団交相手を見つけよう

親会社や取引先はなぜ団交に応じる必要があるのかを、実際の経験を含めて出し合いました。①20年にわたるファンド支配で、賃上げや設備投資が進まない昭和ゴム労組が労働委員会に親会社を団交拒否で訴えた事例②世界的なハゲタカファンドと闘っているアデラント支店③取引先である東京都が賃上げを抑制しているため、都労委に提訴し200人から350人に組合員を拡大して闘ったTW（PUC）分会の事例が報告された。

労使交渉で労働条件が決められない実態が次々と

参加者からは

「大メーカーの子会社で働いているが、勝手な評価によって年収100～200万円の格差がある。裁判も検討しているが誰を相手にしていくかが課題となって

いる」

「社員がやっていた仕事の委託化が進んでいる。子会社の組織化が必要だと痛感した」

「決算書を出させたり、それをもとに交渉できる労働組合の力をつけるが大切だと感じた」

「会社法改正で、労働組合が本当の決定権者と交渉できない様にさせられている」

「忙しすぎて賃金の全体像も分からず。残業代も支払われていないので専門性のある仕事なのに、なり手がない」

「誰かが賃金を決めてしまい、労使交渉で労働条件が決められない状況が問題だ」

といった意見が出され、職場活動の悩みが深刻であることが分かりました。

職場の枠を超えて、産別の枠を超えて、労働者全体が共同してあたること

労働組合が直面している団交権の形骸化を直視し、突破の方法を探ること、そして「活動交流」が必要なことが課題として浮かび上りました。

《関連企画》

No.27私たちの賃金はなぜ上がらない？～働いた価値を取り戻そう

No.56人権としての賃金・労働時間～最低賃金と職場の賃上げ

メディア講座Ⅱ マスコミをオルグせよ！ 効果的な記者会見の方法

運営委員

塩田 彩 毎日新聞労組
 東海林 智 新聞通信合同ユニオン
 大久保なつみ 全労連
 参加者 47人

さまざまな労働組合の取り組みを地元マスコミなどに取材・報道するために必要な工夫やアプローチの方法、記者との関係をつくるスキルを現役新聞記者から学んだ。

記者会見の仕掛け方や効果的なプレスリリースの書き方、インタビューにはどのように答えるべきか（喋りすぎもせず、少なくとも的確に答える方法）を実践型ワークショップでトレーニングした。



なぜ「マスコミをオルグせよ」か

1. 積極編 2. プレスリリースを作る作法 3. 記者会見の作法の3つのテーマに分けて、実践を交えた学習を行いました。

実践編に入る前に、スピーカーから分科会のテーマが語されました。

メディアの種類、事実上の官製メディア（NHK）と企業・商業メディア（民放と大手紙）、専門紙（労組相手にニュースを配信する連合通信や労働新聞など）、最近では市民メディアやブロガーなど多様なメディアが活動しています。

企業と官（役所）は、「マスメディアの記者たちをオルグ」を強力に推進している実態を示されました。例えば厚労省などは、厚労省クラブにいる現場記者、編集委員、論説委員に対して頻繁に「記者レクチャー」という名前のオルグを繰り返している。これは、財界や官の見方、考えをすり込むためであり、アンテナを張り巡らしていない記者は、「レクの内容」が「正しい報道」と思われる。法改正な

ど労使が対立するような場面でマスコミ報道の論調を自分たちの有利に持つ戦略を取ります。

そのため、労働組合側が、自分たちの考え方記者会見で伝える必要があり、会見は単に自分たちの考えを公表して記事を書いてもらうためだけでなく、記者をオルグする場なのだという構えで臨む必要があります。

メディアからの情報は、一見、現実そのもののように見えても、実際には多くの意識的あるいは無意識な選択のうちにつけられ、構成されたものである、などのメディアリテラシーの基本概念の認識が必要であると語されました。

のために、記者の目に留まるプレスリリースや効果的な記者会見のスキルが労働者側に必要であることが参加者間で共有されました。

その後講師が準備した「実質賃上げ効果が最大24円減——最低賃金「発行日格差」の実態について」というプレスリリースをもとに、参加者が会見者と記者役に分かれて、模擬記者会見にチャレンジしました。

講師から参加者に対して、今年の最賃発効日に全国で記者会見に取り組んでみよう提案されました。

参加者からは、「マスコミをオルグせよ」の意味がよくわかったとの感想が聞かれ、終了後もスピーカーへの質問が途絶えませんでした。

成果主義・査定、ジョブ型人事とどうたたかうか

運営委員	
三木 陵一	JMITU
村上 明子	〃
助言者	
三木 陵一	
参加者	21人

成果主義・査定、ジョブ型人事とのたたかいについて、80分の学習会を行った後、各産業と職場での賃金・人事制度の内容や対応の仕方について、話し合った。



な職場の意見にどう答えるか)、人事評価をどう透明化させるか?

- ・最賃が毎年引き上げられ時間給労働者は毎年賃上げがあるが、正社員はわずかな賃上げにとどまっている
- ・ジョブ型賃金と均等均衡待遇への影響
- ・組合のない職場でのたたかい方、組合のつくりかた

1、学習会の内容

- (1) 賃金闘争の歴史は「査定・評価制度（成果主義）とのたたかい」
- (2)「査定・評価制度（成果主義）はなぜ、問題か？」
- (3) 賃金制度変更に関する事前協議・同意協定を要求する
- (4) 会社から賃金制度変更の提案があったとき、どう対応するか？
- (5) すでに「評価・査定制度（成果主義）」が入っている場合の春闘の闘い方
- (6) 裁判・労働委員会でたたかう

2、討論の内容

- (1) 話し合われた職場の実態や課題
 - ・事前協議協定の重要性
 - ・評価制度とのたたかいかた（評価制度への肯定的

仕事と健康、どちらが大切ですか ～ローン活動って何？あなたのココロは大丈夫？

運営委員

徳山 いの健全国センター

事務局次長

九後 健治

福富 保名

溝口 耕二

参 加 者 30人

冒頭の分散討論で、職場においてメンタルが「ヤバい」と感じたことの実例を話してもらった上で、ハラスメントに対する認識・理解を深めてもらうためのレクチャーや動画視聴を行い、労働組合として何ができるかを考え・議論してもらう機会とする



この分科会は、働く上で大きな問題となっているハラスメントやそれを原因としたメンタル不全をどう防止していくのか議論することを主眼に開催されました。

冒頭、「あなたは、自分の職場で『気持ちがヤバイ』と感じたことはありますか」という設問に対し、4人程度のグループ討論を行ってもらいました。グループ討論では職場におけるハラスメントや休職者の問題など身近な問題が交流されていました。

続いて、ハラスメントへの対応方法を整理するため、まずは参加者から知っているハラスメントをあげてもらいました。答えてくれた参加者にはお菓子が渡されるなど（以降、分科会終了まで同じように発言した人にご褒美としてお菓子が配られました）和気藹々とした雰囲気の中、パワハラやセクハラといったものから、アカハラ、時短ハラなどの答えも寄せられました。その後、出されたハラスメントのうち法律で定義されているものは何か、法制化されていることによってどういう解決方法があるかにつ

いて、主催者より説明を受けるとともに、職場で起こるさまざまなケース（肉体的・精神的な攻撃、課題・過小な要求、個の侵害など）についてどこまでがハラスメントとして認められるのかをクイズ形式で学びました。

その後、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）」を各自でやってみて、自分の置かれている状態を確認してもらいました。

最後に職場環境改善にむけて何ができるかをグループで討論するとともに、助言者からは、労働安全衛生委員会の重要性や労働組合の役割の大切さ、職場をかえることで自分自身と仲間を守ることができることなどが強調されました。

分科会では、いの健全国センターが発行している「働くもののいのちと健康」の最新号（特集は「すべての職場で労働安全衛生活動の活性化を～職場で活用できる労働安全衛生の基礎知識」）を参加者にプレゼントし、今後の取り組みのヒントにしてもらうよう呼びかけました。それぞれの参加者の表情などを見ていると、分科会のねらいであった、職場の安全衛生活動に興味を持ってもらうことは一定達成できたのではないかと思います。

組織を編む ～組織の内部強化を求めて～

運営委員
垣内 孝介 開智学園教職員
組合
参加者 35人

本分科会の前半では、発表者が非公然で立ち枯れ寸前の組合に加入し、70名近くの拡大を行う中で見えてきた組合組織形態の変遷とそこで拡大に伴って発生する課題解決について話し合った。後半では、経営学の組織論の9つの学説を労働組合に当てはめた場合について学習し、組織強化のための3つの観点から話し合った。



実際のケースを元に、組織強化の方策を探る

はじめに分科会パンフに書いた、「幹部だけが任務を抱え込まないためには?」「一般組合員が力をつけるためには?」「組合員が組合に入って良かったと実感できるためには?」の3つを予め板書しておき、これがこの分科会で学ぶことであることを確認しました。講師紹介後、班内で1人1分間自己紹介をしてもらいました。また客層把握のため、どの単産の方が来ているのか挙手していただきました。

前半は、私の組合活動のレポートを読みます。非公然活動からはじめて、権利等を様々に勝ち取り組織を大きくしてきたこと、拡大とともに組合内の仕事が膨れ上がり分会・部体制や1人1役制を始めたこと、マニュアルまで作るがなかなか仕事の分散化が進まないこと、でも近ごろは自分たちで動く様子が見られるようになってきたこと、そもそも組合へ

の参画について考えること、などがレポート内容です。その上で「開智の組合は、組織強化のためにどうすればよいか?」を班内討議してもらい、班ごとに発表してもらいました。様々なアイデアが出される中で、どの班からも出た共通した意見が「もっと飲み会などを行い交流すること」でした。

経営学の知見を元に、組合の組織強化を考える

後半は経営組織論から9つの学説とその学説を組合に応用した自作の【組合版 翻訳】を講義します。組織の成立要件とは何か?集団にはどのような力が働くか?人間の動機付けは組織やその仕事にどのように関わるか?リーダーのあり方や仕事の与え方はどのようにあるべきか?などを、実際の組合活動に当てはめながら学びました。その後学んだことを元に、本分科会の3つの目的「幹部だけが任務を抱え込まないためには?」「一般組合員が力をつけるためには?」「組合員が組合に入って良かったと実感できるためには?」はどのように達成されるのか、班内討論してもらい、班ごとに発表しました。

参加者の感想はいただいていません。30ほどあった資料の残部がほとんど消えたこと、そして「このテキスト、ウチの組合の学習会で使ってもいいですか?」と聞かれたことなどから、満足度は高かったのではと思います。今回いただいたアドバイスを元に開智の組合でも交流の機会を増やし、その実践と課題を発表して、また皆さんに考えていただければと思います。

平和って当たり前じゃないって話

運営委員

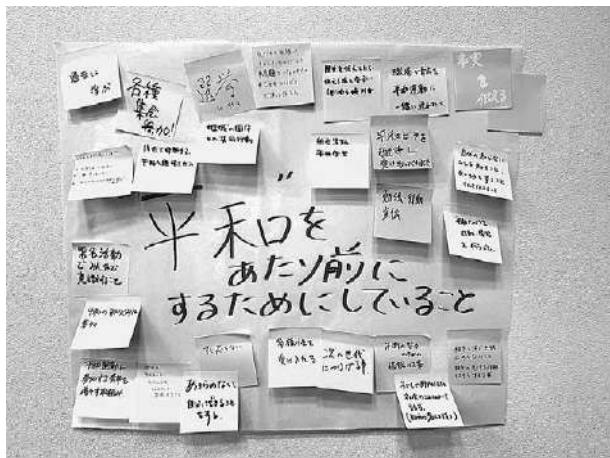
稲葉美奈子 全労連青年部書記長

加藤 優弥 全労連青年部副部長

村上 裕章 前全労連青年部副部長

参加者 45人

戦後・被爆・そして沖縄戦終結から80年の節目の年。沖縄、九州各地で広がる軍拡について、鹿児島と沖縄からの報告とともに全労連青年部が2月に沖縄で行ったピースツアーに参加したメンバーの報告を受け、「平和」が当たり前のまま次の未来へとバトンを渡すために私たちにできることについて交流しました。



基調報告と新聞記事記事用いて軍拡が進められている九州・沖縄の現地からの報告

- ・全労連青年部の稲葉美奈子さんより、沖縄ピースツアーの意義、映像スライドを用いて、沖縄ツアーで訪問した施設について、ツアー参加者の感想を交えて報告しました。
- ・鹿児島の溝口琢さんは、九州各地ですすむ自衛隊駐屯地の施設拡張動きについて報告しました。
- ・沖縄の穴井輝明さんは、本来国が差別な国策を改める必要があるにもかからず、県議会で少数与党となつたため自衛隊の差別的風潮を改める決議が可決されてしまったことを地元2紙が批判的に報道していることを報告しました。
- ・沖縄ピースツアー参加の神奈川の青年は「最初に訪問した平和祈念公園について、感想はあまり何も思わなかったけど、ひめゆりの塔の展示物を見た時に心にぐっとくるものがあった。神奈川労連青年部で

も沖縄ツアーを開催して多数の青年が参加してくれた。全労連青年部が開催してくれて良かったとの声も寄せられました。」

参加者交流では3つのテーマについて交流し、付せんに思ったことを記入してもらい、理由についてスピーチしていただきました。

■平和って感じるとき

- ・眠れること。
- ・お腹いっぱいご飯が食べられること。

■平和ってどんな状況だと思いますか？

- ・好きなことを好きな時間にできる状況。
- ・日常が日常のままであること。

■平和をあたり前にするためにしていること

- ・過去に学ぶ。
- ・職場の青年を平和運動に一緒に連れていく。
- ・多様性を受け入れる。

「手法」から考える労働運動⑥

チーム作りの実践から学ぶ ～効果的なチームの実践を知る

運営委員

伊藤 賢太 北海道勤医労

小松由美子 北海道勤医労

参加者 45人

効果的なチームは3つの決定（共有の目的、明確なグランドルール、役割分担）に基づいて運営している。今回、実際に取り組んだチームの事例を紹介し、集まった参加者と3人1組になり共有目的を作る疑似体験を行った。

地域や職種も異なるが、互いが大事にしていることを質問し合い、共通点を見つける取り組みである。



最高のチームを意図的に作る

職場や学校のクラス、労働組合の執行委員会など私たちは今までにたくさんの人達とチームを組んできました。誰しも良し悪しのチームを経験してきていると思われますが、最高のチームを意図的に作ることができれば、世代交代や参加者が主体的になれる労働組合活動ができるはずです。

チームがうまく機能し、結果を残すにはいくつかの特徴点があり、特に3つの決定に基づいてチームが活動すること重要です。これを実践した事例を基に報告しました。1つめは価値観を共有し共有目的を掲げること。チームが形成されたら必ず対立した意見はあがります。しかし、目的を共有することで、お互いの価値観が分かっているためフラットな関係になり、異なる意見が出ても意見が出しやすいということが紹介されました。2つめは明確なグランドルールを作ること。会議は限られた時間を差し出し

参加している事から皆が時間を意識することや、異なる意見は一旦受け止める、モヤモヤは残さないといったことを決めて運営しているということが紹介されました。3つめはチームの役割を作ること。労働組合の会議は委員長や書記長が仕切ることが多いですが、持ち回りで司会進行やタイムキーパーを分担することで、苦手なことにもチャレンジすることができたと紹介されました。

大事にしている思いを確かめ合う

分科会の大半は演習の時間として参加者同士で共有目的を作る疑似体験を行いました。レバカレで学んだことを持ち帰り、身近な仲間たちとどんな目的で、誰と、どんな活動をしたいのか。個人で考えた上3人1組で話し合いました。地域や職種も異なりますが、「公正な社会を作りたい」「持続可能な地域にしたい」という目的ができたグループもありました。

振り返りでは、価値観は人によってより具体的な判断基準をイメージする人もいれば、壮大なスケールをイメージする人もいる中で、どのように一致点をつくれば良いのか。お互いが大事にしている思いを確かめ合うことで初めての人でも身近に感じることができた、など感想をシェアし、演習してみてより理解を深めることも出来ました。

今後は「学んで良かった」で終わらせらず、やってみてどうだったか、うまくいった点と課題を振り返り、共有する場が各地で取り組まれたら、もっと多くの最高のチームが増えると期待したいです。

チーム0% 地域手当を廃止し、 公的労働者の賃上げで地域経済の 活性化を

運営委員
 三谷 裕 山口自治労連
 大場 崇弘 自治労連
 埼玉県本部
 波川 尚志 滋賀自治労連
参加者 40人

給与構造改革以来の公務員賃金政策で、給料表自体が引き下げられる一方で、地域手当による格差は最大20%となっています。また、国の賃金体系の大きな目安である公務員賃金は、医療・介護・福祉などの公的労働者の賃金に影響を与えています。各地での模索を通して、公的労働者が結集できる社会的賃金闘争のあり方を探りました。



最初に、運営委員から東京特別区の地域手当は20%とされる一方で、それよりも低く設定されている埼玉・神奈川県内の自治体では国基準を上回る地域手当支給による「賃上げ競争」が起きている、とする新聞報道を紹介。他方で、地域手当ゼロの自治体は競争のスタートラインにも立てず、新自由主義的な「競争万能主義」でいいのかと、参加者に呼びかけました。そして、公務員だけでなく、医療・介護・福祉労働者でも、国家公務員の地域手当にならって格差が設けられており、労働者が産別の壁を超えて結集し社会的賃金闘争を展開する必要性があることを問題意識として共有しました。

各地からの模索として、埼玉からは地域手当に翻弄され職員の確保もままならない状況が報告されました。滋賀からは地域手当ゼロの町部でのとりくみや記者会見などにより、社会問題として提起してきたとりくみが語られ、最賃や公契約、非正規職員の処遇改善の運動と一体となって進める重要性が訴えられました。山口からの報告者は「ゼロの県」とされた影響により、もはや「選ばれない県」になったと警鐘を鳴らし、市長会・町村会への要請や、議会キャラバンなどにより、人口流出という喫緊の課題

への対抗策としては一自治体当局・議会と一致できる部分があった一方で、国への意見書採択などには至らなかったと話しました。

参加者からも発言があり、愛知からは、名古屋市(15%地域)から津市(6%地域)に異動となった竹内浩史・元裁判官が、在任中の報酬減額を禁じた憲法80条2項違反などを理由に提訴した訴訟では、裁判官固有の問題だけでなく、地域における民間の賃金水準や物価を根拠とする地域手当の設定のあり方自体も争点となっていると指摘。また、福祉労働者からは、地域区分により事業者の報酬には上乗せされていても労働者の賃金に直接反映される制度とはなっていないと発言がありました。

最後に、最賃全国一律の運動と連動して進めていく必要があることを確認し、生活を基礎とした要求で一致し、連帯してがんばろう、と分科会を終えました。

今回は、初めてのとりくみということもあり、主催者側も参加者側も自治体労働者が多く、医療・介護・福祉といった公的労働者が結集し議論が深まったとまでは言えませんでした。全労連の中で、社会的賃金闘争として位置づけてもらうとともに、レバカレで出来たつながりを生かしたとりくみが広がることを期待します。

「手法」から考える労働運動(番外編) 労働組合の中の家父長制を考える

運営委員
B O D(Break Our Doubts)
参加者 40人

性別や年齢で差別されず、誰もがお互いに尊重される社会のために、労働組合の中で自分の言葉を飲み込んだり、違和感を感じても言葉にすることをためらうことがあったりという経験をした仲間とともに、この場で言葉にするとともに、労働組合内でのジェンダー平等について見える化して気付ける場をつくるための分科会である。



誰もが安心して発言できるために

当初、ファシリテーター側が「男性は参加してくれるのだろうか」という不安は杞憂となり、男女比はほぼ同率という分科会でした。参加者とグラウンドルールを共有したのち、日常生活で感じる家父長制や性差別の経験をペアトークしました。ペアトークに入る直前、参加者のご意見を傾聴し、改めてルールを追加するなどのファシリテートをしてから開始しました。ペアトークでは参加者から「暴力を振るってはいけないのは男女共通のはずなのに、男子だけが怒られた」という性差別や、年配者から若年

への権力勾配の問題、特にこの二つを併せ持った年配の男性が若い女性に対してクレームを言っている場面を目撃したエピソードなどが男女双方から挙げられました。

家父長制について語りたいという 思い

ペアトークで場の空気をほぐし、グループに分かれて労働組合の中の家父長制について経験を語り合い、私たちが目指したい労組、運動について考えました。4~5人のグループ内では、時間が足りないほど話が盛り上がり、いかに普段この話題について話す場がなく、また問題意識を抱えている方が多くいるのかが感じられました。「これは女性（男性）の仕事だから」「女性だから前に出て写って」「男なんだから周りを引っ張るべき」とジェンダーステレオタイプを押し付けたり、「まだ経験がないんだから黙っていて欲しい」と女性や若年に対してだけ冷遇したりといったことは勿論、家父長制のもとで苦しんだ結果、それを再生産したくないと考え、それでも同じような発言をしてしまうことへの苦悩なども語られました。トークの中では、家父長制的価値観から生じたハラスメント事例もあり、それに対する具体的な救済策もないまま、当事者が堪えていたり、組合を去ってしまったり、ひとり抗っていたりすることが浮き彫りになりました。

グループでどのような話が上がったかを共有し、最後に、組合をもっと平等な立場で発言しやすい場にするためのアクションを考えました。①「対話と学び合いの約束ごと」のような会議のルールをみんなで作り、読み上げて運営する②ノンアル会議・お茶会を実施する、です。

「手法」から考える労働運動⑦

同志がいないとどうしようもない

運営委員

岡 薫 北海道労働者医療
労働組合当別支部
柿田 康成 札幌近郊法律事務所
事務職員労働組合
田中 小夏 札幌地区労働組合
総連合
佐賀 正悟 札幌地区労働組合
総連合

参加者 14人

ともに立ち上がる同志と同志が力をあわせてパワーを作り出し、タイムラインに落とし込む手法を体験します。「札幌近郊法律事務所職員労働組合」結成までを参考事例として紹介します。



労働運動に活用できる手法として、コミュニティ・オーガナイジングにおける戦略を説明し、「同志が望むゴール（要求）は何か？」「同志の資源はなにか？」「同志の資源をどのように組み合わせたらゴールを達成するパワーをつくりだすことができるか？」を考えました。パワーは反対者の関心を上回る資源の結集によってつくりだされる（資源＝パワー）ことと、一人一人の力をあわせる戦略を組み立てるうえでは「同志がいないとどうしようもない」ことをポイントとしてあげました。

手法を活用した柿田さんが「札幌近郊法律事務所事務職員労働組合」結成までの経過を報告しました。実践では同志である法律事務職員の資源をうまく組み合わせて、アンケート配布したことなどが報告されました。戦略を立てるうえで指針となる「変革の仮説」の重要性や、アクションを考える上でなかなかアイデアが出ない場合は、例をたくさんだす

ことが大事というポイントがあげられました。

分科会参加者加が実際に同志の資源をマッピングして、「変革の仮説」を立てました。参加者の振り返りでは「要求がたくさんありすぎるとフワッとしやすい。これに取り組もう、いつまでにやろうという期限を決めると、何をしなきゃいけないか、何をしていくのか、より具体的になる。タイムライン、図にすること、期限をしっかり決めることがとても大切」「マッピングは、とても良い。同志や資源を把握することが大事。個人に着目したり、良いところに着目したり、具体的に進む時にとても参考になる。資源という視点は、あまり意識していなかった」「タイムラインで計画できていなかった。表にすることがとても大切。もう一度、計画を立て直したい」という感想があげられました。

運営メンバーの振り返りでは、「マッピングの重要性がより伝わった。相手の関心から話しかけることが大事」「参加者が事例をうなずいて聞いてくれてよかったです」「演習中にもっとはなしかけてもよかったです」など話しました。

運動の土台となる 学習・調査・研究

助言者

中澤 秀一 静岡県労働研究所所長・静岡県立大学短期大学部准教授
 横原 雅樹 静岡県労働研究所事務局長
 多田 義幸 静岡県労働研究所事務局次長
 参加者 30人

労働問題の学習・調査・研究は、「運動の土台づくり」にもなる労働組合にとって必須のものである。分科会では学習・調査・研究の意義について認識を深めた。まず、最低生計費の試算などの学習・調査・研究がもたらした成果等について解説し、そのうえで「なぜ、学ばなければならないのか」という根源的な問いについて意見交流を行った。



静岡県労働研究所の取り組み

静岡労働研究所（以下静岡労研）は、地域の労働運動の発展に応えるため、研究者や弁護士と労働運動家との恒常的で多面的な共同事業として2001年に設立されました。静岡労研の価値は、研究と実践を合一し、大学に所属する研究者のみではなく、現場で働く労働者が自らの課題として担うことにあります。静岡労研の運営としては、定例研究会（年10回）・講演会・シンポジウムの開催、所報の発行（年2回）等を行っています。静岡労研が過去に実施した調査・研究の実績は、生計費調査をマーケット・バスクケット方式（全物量積み上げ方式）にて実施しました。調査の具体的手順としては、①キックオフ集会＋学習会、②アンケート票の配布・回収、③データの分析→合意形成会議、④価格調査、⑤最低生計費の試算→結果の公表・活用、です。

これらの手順を労働者が研究者と共同作業として

取り組むことにより、要求を自分ごととしてとらえることができるようになり生計費調査の理解につながりました。また、2018年には韓国労働運動等の現地調査や、2021年には最賃1,500円の経済波及効果の試算を行なってきました。これらの調査、研究は確実に要求運動のエビデンスとなっています。

調査・研究に対する、会場からの意見

感想と討論では、会場参加者の9割近くがこれまでに最低生計費調査に参加したり、興味を持っている人たちでした。最賃1,500円になった時の経済波及効果の算出に取り組んでいる経験も話されました。中澤氏から福島県の女子高校生がなぜ女性の調査がないのかということから調査票を作つて生計費調査に取り組んでいる話が紹介されました。生理用品を生計費の試算項目に入れたり、設問に対する回答も簡略に回答出来るよう精査して、Google フォームで回答するようにしているそうです。また学習・調査・研究に青年や現役労働者が参加することの難しさに対しても意見が出されました。全労連の秋山議長も本分科会に参加し、労働組合の政策能力の向上について指摘されました。

最後に中澤氏より、労働組合で要求を出して実現していくためには、その根拠となるものを明確にしていくことが重要だとまとめました。

対話と学びあいスクールⅡ 組織化のための職場分析

運営委員

大久保 全労連

名取 全労連

寺田 千葉労連

矢澤 千葉労連

嶋岡 東京労連

數 神奈川労連

渡辺 福岡県労連

ファシテーター

嶋岡 聰 東京労連

數 治 神奈川労連

参加者 40人

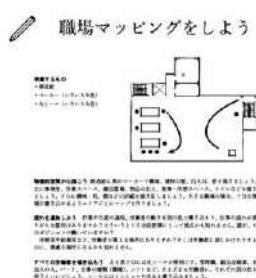
組織化の手法を学ぶ、対話と学びあいスクールの第2部。組織化のキーとなる「リーダー」について学び、職場を「マッピング」することで、職場の状況を分析し、組織化の切り口を見つける方法をワークショップを通じて学んだ。職制、企業の機構上の役職、職務など公的な人間関係と仲良しグループなど私的な人間関係があることからはじめ、私的な人間関係におけるリーダーとは誰かを考え、職場のマッピングを通じて職場状況を分析した。



職場をマッピングしよう

一見無秩序に見える職場でも組織化はゼロから始まるわけではありません。職場に存在するさまざまなグループを分析することが労働組合の組織化や強化につながります。参加者と私的な人間関係における良いリーダーとはどんな人かを実際に職場にいるリーダーを思い出しながら、ブレイン・ストーミングをしました。

職場のマッピングでは、職場の建物の見取り図から始め、そこに置かれている机・機器・什器などを書き込み、そこで労働者がどのように働いているか、管理



職や経営側、リーダー、組合活動家や組合員など職場の人間を描き込みます。組織拡大をするためにはリーダーを味方につけることが必要で、公的・私的なリーダーの特徴を踏まえつつ、職場ではどこの席にいるのかなどマッピングして、職場を見える化する方法、戦略的に話しかけることの重要性を学びました。

職場で実践してみよう

グループに別れ、その中のひとりの実際の職場を例にマッピングし、その結果をグループごとに発表し合いました。

参加者からは、マッピングすることで知らない職場の様子が目に浮かび、職場の人間関係も一層分かりやすくなることを体感しました。感想では「弱体化が進んでいる支部を強化するための知恵を学ぶことができました」「リーダーの特徴についての学びとなった」「戻って即実践したい」といった声が聞こえました。

参加者自身が、実際に職場の仲間と実践し、組織拡大の重点などを分析し、集中して取り組めることになることを期待したい。

関連企画

36分科会 「対話と学びあいスクールⅠ 無関心を乗り越える」

.....56ページ

66分科会 「対話と学びあいスクールⅢ 課題をキャンペーンにする」

.....86ページ

ストに至った単組が躊躇・不安にどう直面し、乗り越えるか？

運営委員

和田 知恵 CXカーゴ労組
 小野祐二郎 コープぎふ労組
 山岸 隆一 ララコープ労組
 内田 和隆 生協労組おかやま
参加者 19人

25春闘でストに挑戦した生協労連の3つの労組のスト決行と断念のエピソードを3つのポイント（①なぜストを手にたたかおうと思ったのか、②執行部内部や職場でどんな葛藤や不安があったのか、③「合意」はどうやって作れたのか）で報告。参加者とともに、スト行使をイメージしたときに「なにが日常活動で重要なのか」、「26春闘に向けて上部団体に求めるサポートは」などについて対話を深めた。



冒頭、ファシリテーターの生協労組おかやま書記長／内田さんより参加者に向けて「この分科会に期待したこと、どんな話を聞きたいか？」について、4～5人の小グループで話し合ってみてください、との投げかけから始まりました。これに対し、公務のなかまより「ストライキ行使するにあたり、基本的なことや教訓的なことを聞いてみたい」、また、医療現場のなかまより「いのちを預かる現場で働く労働者として、業務を止めるストライキを労組員や利用者にどう説明すればよいのか」などの質問が出されました。

「伝家の宝刀」を抜くか否か

つづいて、3人のスピーカーから、3つのポイント（①なぜストを手にたたかおうと思ったのか、②執行部内部や職場でどんな葛藤や不安があったのか、③「合意」はどうやって作れたのか）を中心に、最初に、ストを断念したコープぎふ労組／書記長の小野さん、次に、スト行使したララコープ労

組／書記長の山岸さん、最後に、スト行使したCXカーゴ労組／書記長の和田さんの順で、25春闘の経過について報告しました。3人のスピーカーの経過で共通するところは、回答受け取り→スト行使基準の設定→団体交渉→スト行使の議論と判断、という一連の過程の下で、「激しい葛藤と大きな不安」を抱えながら、行使か断念かを判断したこと。そして、スト行使と断念に至った違いは「春闘準備のための分会(支部・職場)議論で、スト行使を前提とした議論をしたか、どうか」でした。

「真の合意」をどう考えるか

3人のスピーカーの話を聞いての感想と質問を最初の小グループで話し合ってもらい、いくつかのグループから発表してもらいました。「SNSやマスコミなどを使って社会的なアピールはしたのか？」、「ストライキの際の執行部と職場の温度差は？」、「指名ストを選んだ理由は？」、「ストは利用者に迷惑をかける、悪いこととは思わないのか？」、「生協労組おかやまのストの話も紹介してほしい」など、質問・要望が寄せられました。この段階で終了時間が迫っていて、おかやまの事例など少し触れましたが、質問にすべて応えることはできませんでした。

「真の合意」への到達は容易ではなく、葛藤をくり返しながら少し前進できたことを「合意の到達点」として行動を前にすすめていくことが大切ではないか、強いリーダーシップで引っ張るのではなく、ボトムアップが大切だ、など対話を深める中で教訓的なことが見出された分科会でした。

東アジアレイバーフェスとの連動企画Ⅱ ロサンゼルス教員組合のたたかいに学ぶ

運営委員

高木 りつ、布施 恵輔

国吉 綾乃 全労連国際局

助言者

アーリーン・イノウエ

(元 UTLA 交渉チーム責任者)

参加者 40人

学校閉鎖反対・教員の処遇改善・クラスサイズの適正化・より良い公共のための学校を求めて、保護者や市民、子どもたちとともにストライキに立ち上がったロサンゼルス教員組合（UTLA）。元交渉チーム責任者のアーリーン・イノウエさんを迎え、なぜ教員たちは「違法」ストに立ち上がりたたかっただのか、ドキュメンタリー映画を鑑賞し、話を聴き、討論した。



1. アーリーン・イノウエさんより

全米第2の規模を誇るロサンゼルス学校区で、約3万人の教職員が、小規模学級、賃金引上げ、チャータースクールの制限、看護師・カウンセラー、図書館員の増員を要求し、約50万人の保護者や市民、子どもたちとともに市内をデモ行進した様子を描いたドキュメンタリー映画「When we fight」の続編「When we build」の冒頭部分を鑑賞しました。「When we build」は10月末には完成するとのこと。鑑賞を通じて、2019年のストライキの背景に何があったのか、ストがどのように教職員と保護者の関係を変え、子どもたち、地域社会との関係を変え、勝利をもたらしたか、ロサンゼルス教員組合（UTLA）の元交渉チーム責任者アーリーン・イノウエさんのお話から、理解を深めました。教職員が公教育のために闘うことも仕事の一部であること、新執

行部が全く新しいコミュニケーションの仕方に取り組み職場の中に深く入り込んだこと、闘う労働組合がほしいから組合費増額キャンペーンに取り組んだことなど、一人ひとりが立ち上がり勝利を得た背景を学びました。

2. 参加者の討論・発言より

アーリーンさんが、グループトークを交えながら、進行しました。グループトークでは、参加者がそれぞれの職場・組織で、どのように労働者の意識を高め、要求に確信を持ち、地域社会とともに声をあげストライキに立ち上ることができるか、そのための助走として、どのように日々の対話を深められるか、意見を交わしました。

アーリーンさんからは、社会正義、保護者を巻き込む、教職員主体の運動ではなく子どもたちを平等に考える=子どもたちの望む学校を!など、私たちのこれから運動の柱となる宝の言葉をたくさんいただきました。

3. 運営

会場に入りきれず、お断りした参加者がかなりいました。申し訳ありませんでした。部屋の配置が課題です。

食欲と学習と交流はサンコイチ

運営委員

安福 翔輝 岡山医療生協労組
岡 小百合 //
岩本 千鶴 //
花田 真人 岡山県医療労働組合連合会
参加者 8人

労働組合事務所は誰でも気兼ねなく集まれる場所であるべき。

人が集まるためには心地よく話を聞いて貰える場所であることはもちろん、疲れたときには「美味しい食べ物」、働き続けるための「賢くなるための学習」、職種・役職・肩書きをこえて仲間や友達をつくる「楽しく交流」3つが揃って1つとなる。それが労働食堂である。



労働食堂開店

会場入口には労働食堂の暖簾を掲げ、開店しました。

私たちの文科会ではグランドルールに、「講義中でも食べながら飲みながら参加してもいい」を追加しました。

「腹が減ってはなんとやら。」となにか行動起こす前にはまず腹ごしらえが必要です。空腹ではいい思考回路は成立しません。お腹が満たされればイライラすることもありません。私たちの働く環境下では、人手不足に残業が当たり前であり、全国的にも人員不足が明らかです。

「仕事が終わって帰って寝てまた仕事」「夕食はカップラーメンかファストフードの日が多い」物価高騰のため食事のバランスなんて考える暇はなく、作る時間さえも惜しまれています。労働食堂は、労働者のための食堂です。私たちの労働食堂には職種・

肩書きを超えた地域の理事や理事長も参加します。

私たち医療・介護従事者が提案する、「食欲」を満たし、「学習で賢く」「交流で組織強化」3つ合わせて成立する労働食堂について紹介しました。

グループワークを基本として、報告に関しての感想交流、みんなの事業所でしていること、今できることはなにか？

環境がなければどうしたらいいか？など共有しました。

「ガスコンロがなければカセットコンロで」「最近ではワンパン（一つのフライパンでできる）メニュー・電子レンジだけで作れるメニュー・炊飯器一つでできるメニューなど情報は豊富」「必ずしもご飯でないといけないわけではないが、やっぱりあったかいご飯ってそぞられるよね」と議論しました。

最後はみんなで開店に向けての構想を練り、お品書きをみんなで確認し記念に集合写真を取りました。

労働食堂についての文科会をするなら食堂を「調理ができる環境」がほしいなと感じました。また、会場が第2会場であることと、移動時間が非常に限られていること、同会場の他の文化会とページが一つズレたことで気づかなかったとの声もあり、とても悔しいものとなりました。

他の団体の報告を聞いて労働食堂は間違いではないと確認できたこと、自信を持って取り組みを行いたいと思います。

やってみよう！加入につながる 対話トレーニング

運営委員	
矢野 彩子	愛知県医労連
近藤 直己	"
鹿島 崇人	名古屋市立大学教職員組合 みらい光生支部
茅野 公恵	全医労豊橋
加藤唯々奈	"
鈴木 優	全医労・書記次長
参加者 28人	

愛知県医労連での新人100%加入に向けた取り組みを紹介した後、4～5人のグループで、新人役・誘う先輩役・講評役に分かれて、新人さんから出された質問にどう答え、労働組合の魅力をアピールし、安心して組合に入ってもらうかを練習した。



自分の言葉で労働組合の魅力を語り、自信をもって加入を呼びかけるためには、「対話」を繰り返し練習し身体にしみこませる必要があります。愛知県医労連では、年に3回の組織拡大に関する会議で実際の場面を想定して練習しています。新人さんから出される質問はだいたい似ているので、それを想定して練習しておくことで本番で戸惑わないこと、「よく考えてからでいいよ」「後日でもいいよ」などのNGワードを言わないことなどポイントを解説しました。その後、それぞれの職場や地域でも練習してもらえるよう、今回の分科会でも「対話トレーニング」を体験してもらいました。

各組合での「魔法のことば」を探そう

参加された皆さんは、教職員組合やJMITU、建設組合など様々な組合の方で、医労連のように何十人～百数十人もの新人が一気に入職し、15分くらいの説明会で加入してもらわないといけないような環

境とは異なるため、「対話の中身ややり方はそれぞれの組合で考えて、組合に誘う『魔法のことば』を編み出してほしい」と伝えました。

グループでの対話練習では、新人役がよくある質問（今日入らないとダメですか？親に聞いてからでいいですか？組合費は何に使っているのか？等）を出してもらい、それに先輩役が答える練習をし、講評役からよかった点やこういう応え方もあるのでは？等のアドバイスを出してもらいました。役割を交代しすべての人が新人役・先輩役・講評役を経験しました。

練習することで自信がもてた

対話練習を経験したみなさんは、「自分の職場に合わせた対話を考えたい」「自分の言葉で説くようになるといいけど、まずは回答例があると安心する」「今まで、入ってくれないと思うけど～とかNGワードを連発していた。今日、練習したことで自信が持てた。帰ったら職場でやってみたい」と感想がありました。職種を越えての練習は初めてでしたが、お互い学びがありました。

やったことがない人に「同僚を組合に誘って」とお願いしても、どう話していいかわからないのは当然です。「マニュアル」や「質問・回答例」を準備し、まずはその通りにやってみることを実際に練習することで自信がついてきます。仲間を増やすためには「対話の練習」をすることが大切だと全国の労働組合に広めたいです。

労働相談活動をどうひろげるか

運営委員

尾林 哲矢 東京労連 首都圏青年ユニオン
 岡村 稔 東京労連 全労連新宿一般労働組合
 白滝 誠 東京労連 コミュニティユニオン東京
 杉本 正巳 東京労連 JMTU三多摩地域支部
 中村 元 東京労連 江東区労連

参加者 40人

最初に、労働相談をする上での大切な点、悩み・困難点、労働相談を受ける側の扱い手づくり、労働相談から組織化にどうつないでいるか等、発言のテーマを示して報告をしてもらった。京都労働相談センターより現状報告をしてもらい、資料の出ている埼玉、東京地評、新宿区労連、八王子労連、C U 東京から報告をしてもらった。その後尾林ファシリテーターがリードをとって、分散会方式で参加者の労働相談活動について話し合ってもらった。最後にその報告を各分散会報告者から報告してもらった。



○ 資料の出ている京都・埼玉・東京地評・新宿・八王子・C U 東京から最初に発言してもらいました。京都は月一回相談センターとしてニュースを発行したり、ハラスメント関連の相談では労働局との懇談も行っていると報告がありました。埼玉では相談から組織化を進め、団体交渉申入書などの例も出しつつ、相談に当たっている状況、東京地評は毎日日替わりで担当者がホットラインを受け、集計表も作って月一回の会議で分析している状況、地域の相談員の養成のために「労働相談員養成講座」（全5回・弁護士を講師にテーマごとに）を24年度と25年度に連続して行い、そこには40名程度が毎回参加して、多数の青年も参加していると報告がありました。新宿一般やC U 東京などでも相談者を増やすとりくみが報告されました。

○ 全体の報告のあとでは分散会形式で行われ、6名程度の分散会を6つ作り討論が行われました。その後に各地域から分散会報告も兼ねた報告がありました。鹿児島県では非専従体制のもとで、相談を受けているが、財政的にも厳しい、組織化のためには

時間も教育・訓練も必要だが対応できていないが、社会的使命からなんとか維持していると報告がありました。東京・北区労連からは労働相談は自分のすそ野を広げるためにもなると報告、岐阜県労連は加入しても脱退していく人もいるが、外国人の加入者が多く220人くらいがローカルユニオンに参加していると報告がありました。福祉保育労東海地本からは、相談活動は組織拡大につながる、産別として相談対応を重視していると報告がありました。群馬県労会議は役員・O Bを中心に相談員で月～金の午後1時～5時まで受けているが、午前中にも電話があり、県労連の専従が対応している、相談員も70代後半に近くなり高齢化している、後継者や女性の相談者をどう育成するかが課題だと話してくれました。新宿一般からは、青年が発言して労働相談育成講座に参加して、これから労働相談を受ける決意が話されました。

○ 全国から20数都府県からの参加がありました。労働相談ホットラインは基本的に同じ番号で地域ごとに対応するのですが、労働相談活動をテーマにして全国の仲間と交流できたのは初めてのことではないでしょうか。ニュースを作ったり、相談員養成講座を作り相談員の養成を図る先進的な取り組みもある一方で、専従者やO Bが対応せざるを得ない中、社会的使命から労働相談ホットラインを維持している地方組織の仲間の活動に敬意をはらいたい。ローカルユニオンへの拡大と労働相談活動の充実は車の両輪です。こうした取り組みでの全労連としての交流をいっそう図ってほしいと感じました。

人権としての賃金・労働時間 ～最低賃金と職場の賃上げ

運営委員

森、山田、室井、西尾、室橋
全労連・全国一般東京地本

助言者

黒田 兼一 明治大学名誉教授

参加者 43人

組合活動やビラ配布など職場での権利制限は世界では許されていない。職場に人権を取り戻すことが今こそ求められているのではないかと問題提起した。併せて全国どこで生活しても最低限人間らしく生きてゆけることと、人権としての賃金＝最賃制度の位置づけと職場の賃上げについて考えた。



民主主義は工場の門の前で立ち止まる…今の日本でも

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と企業の責任を、フジテレビ事件を例に考えました。ステイクホルダーとしての労働組合の役割の大切さと、最賃は人として生きる最低限の保障として位置付けること、あわせて最賃引上げは職場の賃上げのバネになることを提起した。

職場に人権がない現実から目を背けない

参加者は

「23年働いているベテランの女性が22歳の大卒初任給と同じ賃金。女性差別であると共に、評価制度の名で勝手に賃金を決められている矛盾の現れ。組合としては正要求をしている」

「企業の暴走を誰が止められるのか、労組以外に味方を広げ共同する時ではないか」

「企業現場も矛盾が広がっている。本当の敵はどこにいるのかを明らかにする必要がある」

「業界としての賃金水準、業種別賃金の水準が最賃と同様に定められるべきではないか」

「人権としての賃金は少なくともこれだけは必要なんだという水準が示されるべきと思う」

「公務員は労働基本権が制限されており、取り戻すための闘いの必要がある」

「公務職場でも事業の丸ごと民間委託が進んでいく。同じ仕事をしているなら賃金も同一でなければおかしい。公契約の重要性を痛感している」

「公務職場にも評価制度が広がり、格差の拡大と固定化が進んでいる。人権侵害ではないか」

「公正な価値の配分という考え方はとても重要と思った」等、多くの意見が出されました。

最低限保障と国としての標準賃金を明確にすることが求められている

公務職場での「評価」による分断は民間と共通しています。人権としての最低賃金保障を軸にしつつ、標準的熟練賃金をEUのように最賃の倍に定めるなど、企業別の評価制度でなく、国としての賃金の基準が求められているとの意見が相次ぎました。

《関連企画》

No.39賃金・労働条件を決めてるのは誰だ？！～決定権を持つ親会社やファンドは団交に応じろ！

全員対象のストライキをやつてみて

運営委員
おおさかパルコープ労働組合
助言者
箕作 勝則
参加者 22人

パル労組では23春闘で全員対象のストライキを行った。当初否定的な声が多かったが、議論を積み重ね。全員ストをみんなで確認し、決行した。スト決行前と後の心境の変化などの報告をもとに「報告を聞いての感想」「要求実現のために何が必要か」「全員ストをするしたら、どういったことが大事か」のテーマでグループで論議した。



全労連の方針のもと、ストライキを背景にたたかう労働組合のバージョンアップが提起されています。一方で、スト権の投票すら行われていない、ストのすすめ方が分からぬといった声やストが目的になっていないかなどの問題意識から、おおさかパルコープ労働組合（以下パル労組）の全員ストに至ったプロセスを紹介し、少人数のグループに分かれてストについて話し合いました。

1 グループ4人に分かれ「報告を聞いての感想」「要求実現のために何が必要か・全員ストをするとしたら、どういう事が大事か」の2つのテーマで論議しました。また2つ目のテーマに入る前に席替えを行い、いろんな意見が聞けるようにしました。グループごとの発表の中で「ストライキをしない組合は腐っていく」「ストの闘争費はどうしたのか」「うちちはスト権100%になるまでやる」などの意見や質問が出されました。

各グループにはパル労組の執行委員がホスト役として入り、普段通りの少人数運営だったので自然と議論がすすみました。

今回、ストに至るまでの話し合いが大事というこ

とが参加者の感想から多く出されました。また、分科会を主催した私たちもいろんな意見を聞き学びや確信につながりました。

参加者の感想(抜粋)

「要求を実現することが大切で、目的であり、その手段としてのストの重要性をみんなで確認することが大切だと思います」

「ストライキを絶対にして、組合を強くしていきたいという気持ちを強く持てました」

「そのために、対話を増やしてストライキの大切さを組合員に伝えていきたいと考えました」

「グループを分けて、いろんな人と話ができるよかったです」

「ストについて、意思決定の過程や具体的な方法について知ることができました」

「学習会や会議についての工夫も参考になりました」

「ストにむけた団結の作り方がすばらしいと思いました。要求の作り方、学習の方法等、参考になる部分がありました」

「同僚とのコミュニケーションが大事、学習会、働きかけなどが大事だとすごく実感しました」

「パル労組の執行委員のみんなが生き生きと確信を持って、分科会を運営していたことがよかった」

「職場の中からストの声が沸き上がるのはすばらしい」

「議論の積み重ね、なかまの合意をつくって、本気のストにつながる。ボトムアップ型のストライキ戦術」

障がいのある労働者と労働組合

運営委員

富永 華衣 首都圏青年ユニオン

参加者 25人

低賃金、一般雇用の従業員との不合理な待遇格差、合理的配慮の不足。相談急増を背景に今年3月に首都圏青年ユニオン内に結成された障害者雇用分会。この間の団体交渉を通した障害者雇用のたたかいと成果、そして今後の課題について話した。



首都圏青年ユニオンの障害者雇用分会であるチャレンジドユニオンは今年3月ごろから急増した障害者雇用で働く労働者からの労働相談をきっかけに結成され、すでに20人以上の分会員が在籍しています。障害者雇用における有期雇用、合理的配慮の不足、低賃金などの問題は、個別の労働者だけではなく、制度的、構造的な問題であることが多く、またこれらの労働問題が、明らかな障害者差別とは見なしにくい構造的な形で、障害のある労働者の生活困窮につながっているため、障害者雇用制度の改善を求める運動や生活保護などの社会保障制度の拡充を求める運動も見据えて活動しています。今回の分科会では、そのようなユニオン結成の経緯とこれまでの団交の内容、成果、各組合員のユニオン加入経緯や現在の労働、生活の実態について話をしました。

組合員のひとりは、特例子会社でベビーリーフを栽培しており、所属部署はSDGs推進課です。組合員は低賃金が問題と言いますが、障害者に最低賃金レベルの給与で本社の業務とは全く関連性のない切り出し業務を行わせ、雇用を創出しながら野菜の栽培をしているということで、SDGsの推進をうた

っています。そこで働く障害のある労働者のスキルアップやキャリア形成などは想定しておらず、搾取と言っていいでしょう。

ひとりは障害者雇用の問題は一般雇用の問題であることを指摘しました。チャレンジドユニオンの組合員の多くは一般雇用の中で過労やハラスメントなどを理由に精神疾患を負い、障害者雇用に移行しています。人手不足や物価高騰を背景とした、一般雇用でのさらなる労働の過密化が障害を招いているにもかかわらず、企業は責任を取ろうとするどころか障害のある労働者を「半人前」と見なし、当然のように低賃金で働かせていることは非常に問題であると同時に、そもそも一般雇用の労働環境を見直す必要があることが明白です。

ひとりは現在進行形の団体交渉の当事者でもあり、賃上げを求めて闘っています。その方は、法定雇用率を満たすという意味での数合わせだけのために障害者を利用しないでほしいと訴えました。

最後に、法定雇用率を満たすだけでなく、障害者雇用促進法の理念を実現させるためには、労働条件や労働環境を労働運動で変えていくこと、同じような経験をしている人たちが一緒に団結して闘っていくことが不可欠であり、優しさや思いやりでは食べていけないため、低賃金・不安定雇用の実態を改善しない限り障害者差別の根本的な解消は達成されないという、障害者雇用の問題に労働組合が取り組む意義を訴えて分科会を終えました。

ストを構える非正規公務員

運営委員

原田 仁希 東京公務公共一般
労働組合書記長

Uさん 公共一般組合員

松崎 真介 公共一般専従オルグ

参加者 20人

ストライキが違法となってしまった非正規公務員が、それでもストライキを構えて闘う意味と、スト権を取り戻す実践についての交流及び議論。



東京公務公共一般労働組合は非正規公務員を中心に2500人の労働者を組織する労働組合です。

2020年の地方公務員法の改正によって、非正規公務員から労働基本権が奪われて、ストライキや労働委員会の活用などができなくなりました。

東京公務公共一般はストライキを打つことで、雇用を守り、賃上げを勝ち取るなどの実践を積み重ねてきましたが、法律的にその権利は奪われ、違法化されました。

違法ストを構えて雇い止め撤回させた

「ストを構える非正規公務員」の分科会では、昨年末に雇い止めとなった組合員が、ストが違法である中でも、雇い止め撤回交渉の中でストライキを通告し、ストライキを構えた闘いを展開することで、雇い止め撤回を勝ち取った実践を報告しました。雇い止め撤回を勝ち取った文京区の特別支援教育担当指導員の当事者の話を聞き出しながら、東京公務公共一般の松崎委員長もパネラーとして話をしたいもらいました。

ストライキは一方的な法律で違法とはされても、憲法上は保障されている権利であるとして、ストライキを諦めない闘いが、成果に繋がった、おそらく全国はじめての事例です。

労働基本権を取り戻す闘いが必要

分科会では、20人ほどの参加がありました。公務公共関係の組合の方やローカルセンターの方などが多かった印象です。

参加者との討論の時間では、非正規から労働基本権が奪われていること自体の問題について、議論されました。正規と比べても、賃金も安く、何よりも雇用保障がない中で労働基本権がないことの驚きとその無権利状態の深刻さが共有されました。

20人中、約半数近くの方から質問や意見などの発言があり、盛り上がったとともに、労働基本権を取り戻す運動の必要性が自然と湧き起こるような場になっていた印象です。

実践の中で労働基本権を取り戻す

分科会の中で、参加者も含めて多くの人からあった提起は、労働基本権を取り戻す運動は社会運動として展開するとともに、実践の中で労働基本権を意識した取り組みをすること、というものでした。

もちろん、ストライキを構えたことで、闘われた実践の報告を踏まえた提起です。ストライキは地公法上では違法でも、憲法では守られている、そのことを踏まえて、ストは違法だからできないということではなく、ストをするにはどうしたら良いか、そのことを現場から模索・実践していくことがスト権を取り戻すことになるでしょう。

青年部が無い中での青年の運動をどうつくるか

運営委員

嵯峨 猛 石川県医労連 書記長
 田中 晃一 大生食品工業労組執行委員長
 長曾 輝夫 石川県労連 副議長
 参加者 37人

石川県労連には、現在、青年部が無い。東海北陸ブロックのサマーセミナーの取り組みをきっかけに県労連幹事と青年で構成する青年担当者会議として、会議を継続。D Jを趣味としていた医労連の田中さんが県労連の音響施設を見て、D Jパーティー企画を思いつき、D Jパーティーを開催してきた。この取り組みをきっかけに、若者憲法集会、ユニオンユースアカデミー等に参加してきた。その取り組みを振り返り、青年を組織することを考える。



青年部組織が無い組織での青年の運動をどう作ってきたかを経過を含めて報告。①全労連東海北陸ブロックで続けられているサマーセミナーの取り組みを軸にして取り組んできたこと。②県労連幹事の若手と青年による青年担当者会議として、定例開催。会議の運営を任務分担して、いろんな取り組みを青年担当者会議で決めて取り組むことを徹底。③若者憲法集会、ユニオンユースアカデミー沖縄平和ツアーライフル等全労連青年部の取り組みを意識して取り組んできた。この間の全労連企画に参加して、全国青年とのつながりができ、最初のD Jパーティー開催時から全労連青年部の役員が参加してくれた。④古い労働組合の事務所でいい音響システムでD Jパーティーをやりたいという青年のつぶやきを組織として具体化してきたこと。D Jパーティーだけでなく、最貧、震災の学習と合わせて石川版サマーセミナーの開催。を報告。⑤成果としては、気軽に楽しい音楽がききたい。バーベキューを楽しみたいとという参加者があった。普段あまり労働組合の活動が無い職

場からの参加、「労働組合がこんなチャライことをやっているんですね」と組合加入につながった。未加入の新人さんに音楽仲間がいて、D Jパーティーに参加、加入につながった。

参加者からは、参加費の設定等、運営でこだわっていることや今後の展開についての質問が出た。感想として、青年の思いを具体化しているという感想が寄せられた。

戦後80年を考える 『猫は生きている』上映会

運営委員

飯野 高司 映演労連中央執行委員長
 金丸 研治 映演労連中央副執行委員長
 梶 俊明 映演労連書記長
 宮下 卓 映演労連書記次長
 近藤 和美 映演労連中央執行委員
参加者 30人

映画『猫は生きている』(文・早乙女勝元さん、絵・田島征三さんによる東京大空襲をテーマにした絵本が原作で1975年に島田開監督により映画化、公開された力作)の鑑賞を通じて戦争の悲惨さと平和の大切さを学びあう場として企画した。



企画の成り立ちと準備～

映画『猫は生きている』は旧・大映労組（現在は角川映画労組に改称）の多くの組合員がスタッフとして参加した映画です。公開当時は一般の映画館ではない自主的な上映会や学校上映などを通じて普及され、およそ100万人が鑑賞したと言われる反戦映画の傑作です。人形劇ながら、後半に畳みかけてくる空襲シーンは相当な迫力です。しかし、テレビでは放送されず配信もされない本作は映画好きでも観たことがない、埋もれた名作になっているのが実情です。

戦後80年に当たる今年だからこそ、多くの皆さんに本作を観て貰いたいという思いから今回のレバカレでの上映会を企画しました。本来であれば公開当時と同じくフィルム上映に挑戦したいところですが、今回は簡易的にDVD上映としました。

問題は時間配分です。力作、傑作という修飾語に相応しく、本作の上映時間はなんと約75分、一般映画とほぼ変わりません。ところが分科会に許された

時間は90分。差し引き15分しかありません。なんの前説もなしに、いきなり上映開始するのも余りに乱暴です、となると残り10分前後。そこで「上映後に近くに座っている方同士で映画の感想を出し合ってもらう」ということにしました。

次の問題は「果たして近くに座る人がいるくらい参加者が集まるのか」ということ。でも、これは成り行きに任せるとしかありません。

いざ分科会スタート～

幸いなことにおよそ30名の参加者を得て、機材トラブルもなく上映は無事に終了。近くに座る人がいない、ということもなく、参加者同士の意見交換までは実現できました。残念ながらどういった意見や感想が出されていたか、発言を求めたいところでしたが、時間配分の関係でそれは叶いません。参加者の多くが初見とのことでしたので、公開から50年を経た本作が、参加者の心に何を残したのか気になるところです。参加された皆さん、どこかでお会いしたら是非ご意見お聞かせください。

なお、本作は児童を対象とした作品ではありますが、老若男女問わず衝撃を受けるような内容です。また、製作スタッフの多くは会社再建闘争中だった旧・大映労組の組合員でした。未見の方は機会があればぜひご覧いただきたいと思います。

仲間を誘う対話のレシピ

～声かけの難関を乗り越えよう～

運営委員

大门 晋平 日本国家公務員労働組合連合会

笠松 鉄兵、伊吹 五月、鎌田 亘

参加者 42人

国公労連のパンフレット『対話をすすめる5つのレシピ』を素材に、組合加入や組合のイベントに誘うための声かけのステップを学ぶとともに、声かけのシナリオを参加者が自分自身で考え、参加者同士がペアになって声かけの演習を行った。また、安心できる組織づくりや会議のあり方についても、双方の講義形式で考えた。



分科会の冒頭、参加者同士がペアのチェックインでウォーミングアップ（お題は、この秋にやりたいこと）。そして、ファシリテーターが「仲間を誘いたいと思っても、実際に声をかけるときに躊躇してしまうひとはいますか」と問いかけると、参加者全員が手を挙げました。声かけに不安を抱いている人が多いということを改めて実感しました。

仲間を誘う声かけの演習

『対話をすすめる5つのレシピ』（以下、『対話レシピ』）では、仲間からの「参加します！」を引き出すための対話について、4つのステップを紹介しています。まずは相手とつながりをつくり（ステップ1）、誘うイベントがなぜ必要なのか、相手にとってもなぜ重要なのかを明らかにし（ステップ2）、そのうえで「参加します」という明確な約束をとりつけます（ステップ3）。このような明確な約束を

得られたら、さらにその人が確実にそのイベントに参加してくれるよう背中を押します（ステップ4）（※詳細は『対話レシピ』参照。国公労連のWebサイトから閲覧できます）。

声かけの演習タイムでは、参加者がそれぞれ声かけのシナリオをつくり、そのシナリオに沿ってペアで声かけの練習をしました。参加者からは、「具体的にわかりやすい話で勧誘されると、思わず『参加します！』と言いたくなってしまう」「聞くことが大事だと言われたばかりなのに、実際に声かけをしてみたら聞くことが全然できていなかった。一気に説明されると引いてしまう」ということも実感した」「組合経験も職種もみんな違うグループだったのに、聞くことを大切にしあいながら議論したら話しやすかった。聞くことの大切さを実感できた」などの感想がありました。

安心できる空間づくり

分科会の後半は、「心理的安全性」を確保するためのヒントを紹介し、安心できる組織づくりや会議のあり方についてみんなで考えました。参加者からは、「聞くことを大切にすることが安心できる空間づくりにつながるということを学んだ」「参加した分科会の中で一番安心できる空間だった」などの感想が寄せられました。

※『対話をすすめる5つのレシピ』の問い合わせは、国公労連（info@kokko.or.jp 03-3502-6363）まで。

「手法」から考える労働運動⑧

一人一人の関心を持ち寄る ミーティング—OSTの活用—

運営委員

小松 康則 大阪府関係職員労働組合

参加者 80人

リーダーがコントロールするのではなく、テーマに賛同する参加者が自発的に集まって対話をを行い、参加者自身で作り上げていくOST（オープン・スペース・テクノロジー）。自由な話し合いを通じた新しい発想や解決策が生まれることや真のリーダーシップが育つことが期待されている。この手法について学び、参加者全員で体験した。



手法と実践例を学びあう

まず初めに「この分科会でやること」「安全・安心な学びの場にするためのグランドルール」を全員で確認した後、チェックイン（近くの人と自己紹介・今の気持ちを話す）しました。

その後、OSTがどのような手法か、どのように始まったのかについて説明があり、大阪府職労が定期大会で実際に活用し、その結果、その場に参加したメンバーが新たなキャンペーンに踏み出すなど、どのような効果があったのかについて報告がありました。

説明のあとは、その場の参加者全員でOSTによるワークショップを体験しました。初めにファシリテーターより「4つの原則」や「移動性の法則」など、OSTを進める方法について説明があり、参加者それぞれが話し合いたいテーマを考え、出し合いました。その結果、次の10テーマが出されました。また、話し合いの中で活用する「もやっとカード」についても説明がありました。

10のテーマで OST を体感

①非正規中心の組合活動するために、②おもしろいチラシ・資料を作りたい、アイデアの共有、③会議の中に自由なことを持ち込むために、どうすればいいか、④パワハラを防止するためのアイデア、⑤署名は「やらされてる」感がある、そう感じないためのアイデア、⑥上意下達の組合活動を変えたい、⑦組合活動を後退させちゃう人にどう対応するか、⑧レバカレの今後の展開、続けられるのか、⑨青年・若手の活動参加について、⑩使用者側の嫌がらせをやめさせる

テーマごとにテーブルを指定し、その後は参加者が自分の話したいテーマに自由にわかれて話し合いました。少ない人数のところもあれば10人以上が集まる大所帯のところもありましたが、途中で2グループにわかれたり、早々に話し合いを終えて、他のグループに移動したりと、参加者が自由に移動したりして約40分間話し合いました。

ストレスのない楽しい話し合い

本来であれば、全体共有の時間をとって、話し合った内容の共有を行いますが、この分科会では「体験」ということで、全体共有の時間は省略し、参加者全員で「やってみてどうだったか？」振り返りました。「振り返り」では「自分の関心のあることで集まって話し合うので、ストレスなくスムーズに話し合うことができた。」「楽しく話ができた。」「ぜひ、労組の中でとりいれたい。」などの声が寄せられました。

社会保障運動の沼にハマった ひとにきいてみた！

～労働組合運動と社会保障ってカンケイあるの？～

運営委員

九後 健治 全労連、土井 直樹 全労連
青山 光 東京地評、高岡 秀基 みえ労連
村田 信子 全教、民谷 秀則 福祉保育労
関口 香織 国公労連

助言者

渡邊 宏 福岡県労連、木田 保男 年金者組合
山元 大造 滋賀県労連

参加者 18人

労働組合にとって賃金闘争と併せて大切なとりくみが社会保障運動だと言われてもピンとこない組合員も多いはず。一方、貧困問題や年金制度などの社会保障の問題に一生懸命に取り組んでいる組合員もいる。そういう組合員から社会保障の改善に取り組んだきっかけを聞き、体験談を基にグループで感想を出し合い、これから自分の活動に活かしていくかを参加者で考えた。



社会保障制度って、実はとっても身近なもの

社保・公共闘争本部は、社会保障制度や公共再生の課題について地域医療の統廃合問題などを共有し合い、どういう改善を目指すかを検討する全労連内の専門部ですが、毎年交流集会を行っています。今年は、レバカレの中で社保の運動に関心を持ってもらえたからということで、社会保障制度が自分の生活にとても関係していることを伝えるための分科会を作りました。3人の助言者から自分が携わってきた運動の紹介をしてもらった後、グループ討論をしていました。発言①は『私と年金制度』。高校卒業後から社会保険事務所等で年金などの実務を担ってきた木田さんは、父親が癌宣告を受けたとき、「障害年金が受け取れる」ことを母親に伝えて大変喜ばれた経験から、自分の仕事は生活に役立つものだと実感したこと。今は年金者組合専従の書記長として、年金制度の課題は現役労働者の問題、もっと関心を持ってと訴え続けています。発言②は『私と社

会保障と病院独法化阻止』。最初の就職先が社会福祉法人運営の共同作業所だった山元さん。今は県労連専従事務局長として社会保障運動にかかわっています。2022年に滋賀県の県立病院独法化計画が持ち上がり、「県立病院の未来を考える会」を結成して活動し、独法化を止めることができた経験から、「ゆりかごから墓場まで」の幅広い県民要求実現運動の大切さを語ってくれました。発言③は『社会保障運動にかかわるきっかけ』を福岡県労連事務局長の渡邊さんが語ってくれました。民医連の病院に入り社会保障部会で学習しているときに、「おにぎりが食べたい」とノートに書き残して亡くなった餓死事件などの痛ましい事件に遭遇し、貧困に対して社会が何も手当していないのではという考え方から、労働組合運動で雇用を守って生活を保障し、貧困にさせないことができるはずだという熱い思いを伝えてくれました。

グループ討論では、「健康で文化的な最低限度の生活を営むためには、やっぱり生活保護の充実が必要」「タイトルに惹かれて参加した。社会保障制度は難しいと思っていたが、今日の話を聞いて、沼にハマらない程度に自分も学ぼうと思った」「それぞれの組織の運動も社会保障と関係していることに気が付けた」というような感想が出されました。「この分科会をきっかけに、参加者が社会保障を充実させて貧困をなくそうという気持ちになってくれたら嬉しい」というまとめの発言で分科会は終了しました。今後も、体験談を通して社会保障の大切さを訴え、社会保障への関心を高めながら、新たな担い手をつくるとりくみを継続させたいです。

Cafe&集いあいで つながりづくり

～組合と共に済を一体に～

運営委員

山本乃里子 全教組織情宣局

山口 幸紀 //

助言者

浅野 涼平 全教千葉

井深 晴夫 岐阜教組

参加者 20人

「集まれば元気」と言うけれど、集まれない（集まらない）のが現実。「どうしたら集まることができるのか」「どうしたらつながりを作れるのか」をテーマに、参加者とゆる～く語り合った。途中で、模擬カフェも実施。各自、お菓子と飲み物をチョイスして、少人数でそれぞれの問題意識や職場の状況なども交流した。



カフェの魅力を知ろう！

全教千葉から、「Caféでつながる」と題しての実践報告がありました。「共済カフェ」は、おいしいコーヒーを飲みながら、ケーキを食べて、共済を知ってもらうものです。と言っても紹介は20分だけ。残りは普段忙しくておしゃべりできない職場の仲間と楽しく交流するのがメインです。おしゃべりに火がつくと、予定時間を大きく超えてしまうことも。それほど日常会話がなくなっているのだと実感します。「子育てカフェ」は、子育て中の先生を対象に、おいしい食事とハンドマッサージなど癒しの体験を組み合わせています。育児と仕事の両立に忙しい子育て教職員に大好評です。「カフェ」のポイントは、3名から実施できること、職場だけど職員室ではない場所でやること、ケーキは見栄えがよいものを何種類か用紙して「選ぶ」が会話のきっかけづくりになるようにしていること。もう少し気軽に

とりくめないかと考えて、今年は「ホールケーキキャンペーン」と題して、職場に4人で食べられるサイズの冷凍ケーキを郵送。職場の組合員が共済を紹介し、ケーキを食べながら楽しく語れるとりくみに進化しています。

「おいしい！」は大事

岐阜教組からは、『鰻を食べて交流会』がヒットし、今まで集まれなかつた組合員が集まつたことで、新たなつながりがいろいろな形でうまれていることが紹介されました。全教共済の「集いあい促進費」を活用して、少ない手出しでちょっと贅沢ができる体験が、多忙化でへとへとの組合員を動かしました。事前に総合共済未加入者をチェックして当日さりげなく加入を勧めその場の参加者で加入を歓迎する、未組合員と同じ職種の人に声をかけ参加してもらい少数職種の人同士のつながりをつくる、座席を指定して目的を持ってアプローチするなど、気楽に参加しながらも、組合や共済の存在や意義を伝える工夫がありました。また、LINEで組合員からの「情報提供」を募ったことをきっかけに、組合員が職場の状況に目を向けるようになり、返信が帰ってくることでつながりの再確認ができたとの報告もありました。

参加者全員で出し合った「集まる」「つながる」づくりのポイントは、「選べる美味しいもの」「タイミングが重要」「少人数でもOK」「何度も」「聴くことを大切に」などでした。さっそく保育の職場でカフェをやってみたいという参加者もいました。

対話と学びあいスクールⅢ 課題をキャンペーンにする

運営委員

大久保 全労連

名取 全労連

寺田 千葉労連

矢澤 千葉労連

嶋岡 東京労連

藪 神奈川労連

渡辺 福岡県労連

ファシテーター

寺田 勝弘 千葉労連

矢澤 純 千葉労連

参加者 30人

組織化の手法を学ぶ、対話と学びあいスクールの第3部。

オルガナイザーの仕事は、職場にあふれているいらだちや不満を組織化に繋げることです。対話で聞き出した不満を解決するキャンペーンを労働者と一緒に作る方法を、ワークショップを通じて学ぶ。



職場にあるさまざまな課題から、どの課題を最初に取り組むのか、「多くの人が直面している」「深刻に受け止められる」「勝てそう」「組合を強化し、リーダーを育てる」を基準に多くあてはまる課題は何かを議論しました。

京都生協労組の取り組みでは、駐車場代の無料化を実現しています。この取り組みは、毎年行っていた要求をさらに具体化し、要求を絞って団交に臨みました。しかし、そもそも駐車場代を決めているのは誰なのかというところからの議論で「駐車場代金は組合が決めているのですか?」という質問が出るほどでした。議論を積み重ねる中で、就職して3年目の青年が「署名を取ったらどうか」と発言しました。署名は、正規・嘱託・パート・アルバイト関係なく全員に呼び掛け、センター長にも書いてもらい、「みんなの要求だ」という認識が深ったという経験を共有しました。

この事例からキャンペーンをつくる際には、「目

的」「決定権者」「戦術」の3つを決めることの大切さを共有しました。

4つのグループに別れて、それぞれの課題を解決するためのキャンペーンか議論し、キャンペーン計画を作成したのちに、解決したい課題、キャンペーンの山（タイムライン）について発表しあいました。キャンペーンは、「ハラスメント」「公務員賃金の大幅引き上げ」「最賃の引き上げ」などが提出されました。

どのグループもとても楽しいキャンペーン計画を作ることができました。例えば、あるチームは、診療報酬を引き上げることを目的に、労働者や施設利用者への声かけ、職場での団交で賃金引き上げを求める、厚労省への要請行動などの戦術を配置しながら、診療報酬を引き出すキャンペーンを作りました。今後、対話と学びあいスクールを各地で広げができると確信できる内容でした。

関連企画

36分科会 「対話と学びあいスクールⅠ 無関心を乗り越える」 56ページ

50分科会 「対話と学びあいスクールⅡ 組織化のための職場分析」 70ページ

学生から見る労使対等と賃金要求の仕方

運営委員

徳島文理大学教職員組合

参加者 15人

学生が授業内でとった労働組合の活動についての学生のイメージアンケートから、経営問題を取り上げ、労働組合が経営問題について提案したことへの経営者側のあるべき対応について議論し、そのうえで労使対等のあり方と賃金要求の仕方について、学生が考える形を説明し、どうあるべきかを参加者と一緒に議論した。



この分科会のねらいは、学生が考える労使対等のあり方と賃金要求の仕方について参加者と議論することであった。

まず、当日学生は、労使コミュニケーションにおいて議論される項目のなかで、経営問題はあまり議論されてはいないものの、労働組合がある組織となる組織では、議論に取り上げられる度合いは賃金問題とともに大きな差があることを述べた。そのうえで、授業内でとった労働組合の活動についての学生のイメージアンケートから、労働組合は経営問題にも取り組んでいるイメージを学生は持っていることを紹介した。その観点から、労働組合が、実際に自社の取り扱い商品・サービスの品質改善への取り組み強化を労使交渉等で要求したときに、その組合に対しては感謝したものの、その感謝の姿勢を社外に表そうとはしなかったことへの是非についての学生の意識アンケートを紹介した。そのうえで、今年の徳島地方最低賃金審議会での学生の意見陳述に対して使用者側委員の対応から、学生が考える労使対等のあるべき姿と、学生も含めた形での賃金要求の仕

方について説明した。

これに対して、参加者からは、労働組合も企業のために尽力しているが、労働組合は経営者側から感謝されるのが目的ではなく、評価されるべきであり、その評価の制度を設けてもいいのではないかとの意見が出された。また、最低賃金審議会で意見陳述などで主張をしても、これに公労使が触れないのは不誠実で権利侵害ともいえるが、あきらめず意見を述べ続けるべきとの意見が出された。さらに、労働組合も学生が意見を述べられる環境づくりをするべきとの意見も出された。

最終的に、参加者の方からは、学生が労使関係や労働組合にどのようなイメージを持ち、どのように接近していくのか（自分ごとにするか）という点については、労働者をどのように教育するかという運動などにおいても大事な論点だと思うし、新入組合員教育などのアプローチにも関わりうるとの感想をいただいた。

今後の課題としては、多くの大学の学生が、地元や出身地の労働組合と気軽かつ頻繁に意見交換し、最低賃金審議会での意見陳述など共に行動する形をいかに作るかが課題となると思う。

東アジアレイバーフェスとの連動企画Ⅲ 東アジアの労働組合活動家との交流

運営委員

高木 りつ、布施 恵輔
国吉 綾乃 全労連国際局
助言者
レイ・チェンさん
台湾派遣労働者労働組合書記次長
参加者 40人

東アジアレイバーフェスに参加した台湾の労働組合活動家に台湾の労働者の状態と労働運動について聞く。



日本では紹介されることの少ない台湾の労働運動。日本の植民地支配から独立して以降、長い戒厳令下の時代を経て、90年代から急速に民主化が進み、民主主義や社会制度も東アジアで最も進んでいるともいわれる台湾の労働者のたたかい、労働組合運動について、東アジアレイバーフェスに参加し、引き続きレバカレにも参加した台湾の労働運動家レイ・チェンさんに話を聞いて質疑を行いました。

台湾の労働組合は現在は企業別組合、産業別組合、職業別組合の3類型がありますが、2011年以前は企業別組合（従業員30人以上）しか認められていませんでした。国民党政権の戒厳令下で、労働組合の自主的運動は抑圧され、企業別労働組合運動は多くの場合保守的で労使協調、たたかわない労働組合で互助会的な機能を持っている組織でした。国営企業や民間大企業での組織が中心だったといいます。ほとんどの労働組合が「組合ビジネスマン」が運営する組織で、レイさんのように独立した労働組合運動を目指している人からは本当の労働組合運動とは

みなされていませんでした。しかし1980年代には企業内労働組合でも運動の高揚が起り、戒厳令解除に至る民主化の流れを支えます。2011年以降は企業組合以外にも労働組合の結成が可能になり、労働者の要求に依拠した労働組合運動が始まります。

しかし1990年代に入ると民間製造業の海外移転と国営企業の民営化が進み、非正規雇用も2000年代以降増加していきます。89年には30%以上だった労働組合組織率は、2011年には7%強まで低下してしまいます。労働組合運動と社会運動の連携が進み、少数者の権利や同性婚など民主主義的課題は若者の立法院選挙運動や現在の民進党政権につながる政治潮流の躍進もありました。しかし労働組合運動は、企業別労働組合運動の足かけと生産拠点の移転で民間製造業の労働組合の力がそがれたことも影響し弱体化していきます。

このような歴史的経過のもとで、2010年以降教員、ソーシャルワーカー、看護師、医師などの社会的再生産分野で働く労働者を中心とした自主的運動が高揚します。レイさんはこのような運動と、日本を含む東アジア地域との運動の連携に希望があるとしました。

質疑ではたくさんの質問が出され、台湾の非正規労働と運動、中国との関係や労働者意識などで参加者と多くのやり取りがありました。人口でもGDPでみても世界の経済の中心はアジアにシフトしつつあり、アジア地域の労働者の運動の連帶は欠かせない課題です。感想文にもありましたが、日本の植民地支配や、日米安保体制が台湾に及ぼす影響を考えても、台湾の労働者の運動との連携は欠かせない課題だと実感しました。

最賃運動のモヤモヤ ～署名の先を考える

運営委員

中澤 秀一 静岡県立大学短期大学部
 内田 和隆 生協労連おかやま
 稲富 公一 佐賀県労連
 山元 大造 滋賀県労連
 参加者 25人

最賃運動は多くの成果をもたらしてきた一方で、現場には「署名はどれだけの意味があるのか」「当事者不在の運動になっていないか」「最賃に力を入れても組織拡大につながっていない」などのモヤモヤが存在することも事実である。そのようなモヤモヤを抱えた人たちが持ち寄って共有し、今後の最賃運動を一緒に模索した。



リスナーがモヤモヤを投稿

ラジオDJとコメンテーターが、リスナー（＝参加者）からの投稿をテーマにトークを展開していく形式で進行しました。日ごろ運動に携わっているリスナーたちは、さまざまなモヤモヤを抱えているようでした。まずは、署名に関する投稿。「署名は一定集まっており、やれている感はある。例えばいまの2倍署名が集まれば力になるのか？手ごたえある変化を起こせるのか？」これに対して会場のリスナーからは「署名をなかなか書いてくれない」「その場で書いてもらうとき、自分の分のみで家族や友人の分は書いてもらえない」などの意見が出されました。署名に協力する人はもちろんですが、署名をお願いしている側にも負担があることは否めません。でも、署名によって、問題を顕在化させていることも事実です。

次の投稿は、組織化に関する内容。「組織数は増

えていません。特に若い人や時給で働く労働者がもっと組合に加入していい状況ではないか。今の組合運動の在り方が間違っているのではないか」なかなか当事者たちを運動に巻き込めていません。

このほか、「審議会の議論はどこで何が決まっているのか、さっぱりわかりません。すべて公開してほしい」「もっと、正確な経済指標を基にした最低賃金の検討にならないのか」など、制度運営に対する憤りの投稿もありました。

最前線で活動家たちが考えていること

参加者の多くは、活動家の皆さんです。全労連から運動の方針が出されて地域組織におりてくるのですが、それがきちんと現場に伝わっていないことがあるようでした。分科会には黒澤事務局長も参加しており、「アクションの取り組みがいくつも提起されているが、そんなには一度に取り組めない」「国会議員への要請のステップがわからない」などの意見が直接ぶつけられる場面もありました。組織のすみずみまで方針が行き渡るのは簡単なことではありません。

あとから参加者の感想を伺ったところ、「ふだんの会議では言えないことが言えて興味深かった」「これまで分かち合えてなかったことが分かち合えてよかったです」などがありました。モヤモヤが解決したわけではありませんが、今後の運動の何かしらのヒントが得られたのではないでしょうか。

26春闘ネーミングを考えよう！

運営委員

宮風 耕治 大阪国公：

全労働

石井 直人 大阪国公：

国土交通労組

参加者 14人

春闘をもっと社会的に盛り上げるために、ネーミング、キャラクターを考案し、SNSへの進出等をはかり、組合員が日常的に気軽に賃上げを訴えられるような親しみやすさを作り、参加型の春闘を実現するために、90分間ひたすら前向きなアイデアを出し合う。



五感に訴える春闘をひたすら楽しく議論

冒頭、大阪国公がとりくんできた2015年の「いちご春闘」以来のネーミング、キャラクター、それらをもとにしたオリジナル缶バッジやワッペン、春闘PR動画、平和行進用の旗等を紹介し、イメージを共有しました。

3つのグループに分かれ、自己紹介と賃金が上がってほしい理由をみんなで話しました。20分間をネーミング、10分間をキャラクター、残りの時間を「五感に訴える春闘」の実現のため、視覚、聴覚、触覚、味覚、嗅覚の五感について、どのようにアプローチするかのアイデアを1課題3分程度のグループ討議を繰り返して行いました。

ネーミングについては「熱湯ぶろ春闘」（※フロが26）など会場で10個以上の候補が出され、そのたびに爆笑が起きました。

キャラクターとしては「フロッグ」（※フロが26）でカエルが有力候補となり、社会を「変える」メッセージ性を確認しました。

聴覚としては、ロック(6)の魂を受け継ぎつつ、カエルの歌の替え歌などアイデアの核が生まれまし

た。

触覚としては、職場や家庭で触りながら春闘を自覚するグッズ（握れるボールのようなもの）や、富裕層が受け取る報酬の1万円札の数と同じ重量を表す分銅等を作るといったアイデアが生まれました。

嗅覚と味覚は難題でしたが、入浴剤（風呂なので）や新札のにおい、ふろ上がりの牛乳に26春闘のシールを貼るなどの斬新なアイデアが出されました。

みんなでアイデアを出し合うのが楽しい！

感想として、「みんなで考えることが想像以上に楽しかった！イラストや歌、グッズなど社会的に訴えることはみんなでもっとやりたい」「非常に楽しかった。労働組合は楽しくないといけない！」「最初はこんなにアイデアが出るかなあと思っていたが、みんながとてもアイデアマンですごかった」「地元に持って帰ってやりたい」「何かしら実際の行動でもコラボしてみたい。本当に面白い取り組みだと思います」「参加した分科会の中で最も面白く、あっという間に時間が過ぎた。グループの人と楽しく話ができる本当によかったです」との声が寄せられ、90分間笑いの絶えない分科会を達成しました。

今後の課題として、自分たちの職場や地域でアイデアを形にするための集まりを作り、一つでも実現して、全国に共有していきたいと思います。

労働運動交流集会（レバカレ2025）を終えて

労働運動交流集会（レバカレ）は、目標を大きく超える700人近い参加者で成功した。全労連が主催してきたこれまでの討論集会とは異なり、現場の組合員が経験や教訓、実践を持ち寄ることで参加者どうしが共有、討論、議論をする「対話と学びあい」の実践を通じて、労働運動の活性化、組織化モデルへの転換を目指した。「たたかう労働組合が日本において主流となるようにする」、「ボトムアップの組織をつくる」転換点にしようという開催目的が果たされたことは、参加者の真剣な眼差しと発したエネルギーから確認できた。

あらためて、集会の成功に貢献したすべての参加者、実行委員会、要員、事務局のみなさん、若手の組合員、後継者に経験してほしいと現場から組合員を送り出したすべての組織に幹事会として感謝を示したい。



3日間のレバカレを通じ、7つの点で重要な教訓が得られた。第1には、参加者が主体となってつくる集会のエネルギーの大きさに改めて圧倒された。つまり、誰かに言われたり、請け負って行う運動には限界があつたり、自発的な参加による運動を多くの組合員が求めていること。

第2には、現場の組合員の実践、取り組みの中に対話と学びあいで教訓とすべき点があること、その後も仲間とつながりあって労働者と労働組合が集団的に力を発揮することが、労働組合と職場を元氣にするカギであること。

第3には、「対話と学びあい」の重要性があらためて浮き彫りになった。自分の思いを自分の言葉で話す、そして、相手を尊重し、よく話を聞くことのやり取りで深められ、共感が生まれ、次の行動へと導くことができる「対話」の威力を実感することができた。

第4には、『対話と学びあいの約束ごと（グラウンドルール）』を定めたことで、普段、発言できない（しない）参加者でも安心して発言ができたこと、「今後の会議や集会でも取り入れてほしい」という歓迎されたことがある。これは、私たちの会議や集会のやり方を見直すべき時に来ていることを示している。

第5に、このレバカレの成功は、当日だけでなく準備段階の繰り返しの議論とプレ企画やホームページ・SNS・ポッドキャスト・紙媒体などによる情報発信、ファシリテーション研修、何よりも分科会の準備を通じてつくられたことも大切な教訓である。準備過程で「レバカレはすでに始まっているね」と繰り返されてきた。こうした、前段階での対話と学びあいが、当日の熱い集会をつくった。

第6に、ボトムアップの組織と運動が求められていることが、ひしひしと伝わってきた。フリードマン氏が全体会でパネラーに、「他に同じ思いをしている人はいませんか」と共通して聞いていたことに着目すべきである。その労働者の思いから出発して、集団化を追求していく。まさにボトムアップの運動でこそ組織は強くなることが教訓化された。



最後に、まず労働組合のオルガナイザーがすべきこととして、労働者と労働者の「対話と学びあい」の場・スペース、場面を作っていくことが重要であることをこの成功からつかむ必要がある。小さな集まりからでも、コアなメンバーからでもいい、労働者と労働者を組織することがスタートなることを実感することができた。



参加者一人一人が今後実践に踏み出すための多くのアイデア、示唆、そして同じように悩んでいる仲間とのつながりを得ていま全国の職場と組織に帰っている。全労連と加盟組織にとってこのことは大きな財産となる。すでにいくつかの組織で報告会が企画され、横のつながりを積極的に生かして広げる取り組みが広がっている。単産、地方組織それぞれの特性を生かし、組織強化拡大と運動の前進に向けてレバカレ参加者を励まし、職場の労働者との対話と学びあいを全組織でさらに進めよう。





参加者がつくる70の分科会が決定!
「対話と学びあい」で
実践交流する3日間

変化を起こしている仲間の成功事例に学び、あ
なたの職場と社会を変えるヒントや勇気が湧いてく
る集会をみんなの力でつくりましょう。

ビジョンセンター東京京橋・他
東京駅八重洲南口徒歩5分

参加申込締め切り9月30日(火)
申込方法は4面

レバカレ2025 in TOKYO

10月11日SAT. ▶ 13日MON.

10月11日(土)

13:00-14:00 全体会 I
14:30-16:00 分科会A
16:30-18:00 分科会B

10月12日(日)

9:00-10:30 分科会C
11:00-12:30 全体会II
昼食休憩

13:30-15:00 分科会D
15:30-17:00 分科会E
18:00-20:00 夕食交流会

10月13日(月)

10:00-11:30 全体会III
(要申込)

東京でハイタッチ! わたしも参加します



1人の役員が多くを担うスタイルから、重
荷を分かち合い全員参加型の組合へ。
分科会では、楽しく仲間を増やす対話練習
を体験して、持ち帰られる分科会にして明
日から一歩ふみ出そうと思えるレバカレに
したいです。

愛知県医労連
矢野 彩子さん



レバカレの成功に向けて、「非正規公務員組織化分科会」の
知恵出し会に参加しています。この会では、「いい話だったけど
自分のところでは無理かも…」は NG。参加者を主役に
した企画作りに討論もヒートアップ! 失敗も大歓迎です。誰
かが失敗の中に埋もれている光を見つけてくれるからです。
それがレバカレの魅力です。

たかまつ学童保育ユニオン
藤井 康子さん



気になるテーマをきっかけに、新しい視点や仲
間に出会い、これから一緒にやろうと思える関
係に。「知る」だけじゃない、「出会う」「つなが
る」「動き出す」レバカレから広がる、つながりと
未来を大切にしたい3日間です。

さっぽろ青年ユニオン
岩崎 唯さん



ワークショップ「全員でストやってみた」を準備し
ています。ストだけでなく、労働組合について、
多くのみなさんと対話して学びたいと今から樂
しみにしています。若い人を誘って参加するた
め声をかけまくります!

おおさかパルコープ労組
箕作 勝則さん

みんなでつくるレバカレ70の分

2025

10月11日(土)	13:00~14:00 全体会I レバカレってなに？あなたは何を見たいか	14:30~16:00 分科会A	18仕事と健康、どちらが大切ですか～ローラン活動って何？（1回目） あなたはこれまで「この職場は自分の心や身体にとってヤバいんじゃないか」と思ったことはありませんか？その原因は何か、どうすれば「ヤバさ」との背中合わせから逃れられるのか、一緒に考えてみませんか。
			19要求を練り上げて勝ちとるまでのプロセスとたのしさ ※詳細調整中
			20シローストライキの表と裏 会社側の「スト破り」で大きく世間を騒がせた回転寿司ユニオンの「#シローストライキ」。ストライキに至るまでの経緯やスト中の出来事など、その裏側も交えて包み隠さずトークします！
			「手法」から考える労働運動② 21心に届くスピーチとは？ストーリーの持つ力を体験 大勢の人の心に届くスピーチには秘訣があります。「価値観」を伝えることで感情的理解を促す【パブリック・ラナティブ】の手法を学び、実際にやってみてストーリーの持つ力を実感するミニワークです。
			「手法」から考える労働運動③ 22「勤員」ではない関係づくり関係構築の手法を学ぶ 相手と一緒に活動する関係を作るためには、自分も相手もどんな価値観を持っているかがカギになります。お互いに価値観を探りあい「勤員」ではない関係づくりについて実践を通して学びます。
			23使ってみよう！労働委員会 「一方的に労働条件を引き下げられた」「まともに団体交渉に応じない…職場の「困った！」に労働委員会って使えるの？」労働者委員や弁護士が実際の事例を交えてトーク。素朴な疑問や労働委員会の課題を含めてみんなで交流。役立つ労働委員会に対するのは私たち自身！
			10月12日(日)
		9:00~10:30 分科会C	
			24労働基本権制約に抗う！「全国一斉定時アクション！」 職場の声・要求を届けるには、現場の当事者からの発信が重要です。全教は各学校職場から声をあげる「全国一斉定時アクション」に取り組みました。長時間過密労働の学校職場で定時に退勤するのはストライキと同じこと。労働基本権が制約された公務職場で何をどう取り組むのか考えます。
			25現場発！こうすればできる公務非正規のなかまづくり～組織化の処方箋～ ほんとが女性！ほんとが未組織！法にも制度にも守られない公務非正規の実態！その“誇りと怒り”に労働組合はどう応えるのか！なかまづくりの処方箋を、現場発のリアルからひも解き、当事者・専門家・労組によるトークセッション、「対話と学びあい」から導き出します。（分科会C・D連続で行います）
			26性別役割分業から脱却し一人ひとりが個人として尊重される社会へ 生協労連は、税・社会保障システムを世帯単位から個人単位にすることで個人の尊厳が尊重され、自立て生きられる社会の実現を提案しています。課税最低限度引き上げ、年金の適用拡大がすすんでいます。これから働き方・税や社会保障のありかたを考えます。
			27私たちの賃金はなぜ上がらないか～働いた価値を再配分しよう 賃金を人権として捉えた時、「全國一律最賃制」による底上げと、公契約法制定による中間・熟練層の引き上げが求められています。日本の労働者・国民を貧しくした新自由主義政策をとどりながら、その打開策としての「全國一律最賃制」と中小企業政策について討議します。
			28非正規春闇 物価高騰下、非正規労働者の生活圧迫が深刻化するなか、コロナ禍のネットワークを土台に結成した非正規春闇。既存の春闇とは異なるたたかいで、打ち出し方で注目されているが、各組合がどのように位置づけて加わっているか、どう発展させるか、話し合います。
			29わくわく講座テキスト読書会 わくわく講座テキストを使って読書会を行います。各組織でわくわく講座学習会をどのように行っているか交流します。
			30「子どもたちにもう1人保育士を」～労働組合が社会を動かすヒント 愛知県の保育士配置基準改定の取り組みは全国に広がり、76年ぶりに4.5歳児の保育士配置基準を引き上げさせました。各地方でのそれなりの立ち上がり、実は簡単じゃなかった表と裏、泣き笑い、なぜ労働組合が取り組むのか当事者がお話しします。今「変えたい」ことがあるみなさん、みんなで考え合いましょう！
			31職場に同性パートナーシップ制度をつくるための活動交流 同性パートナーシップ制度に対応した就業規則の改訂方法、同性パートナーシップを求める組合の取り組み事例、同性パートナーシップ制度を持つ自治体の職員就業規則の対応など自由に語る90分。みなさんからの当日持ち込みテーマも大歓迎です。
			32労働組合って古い？と思っていた自分が今ここにいる理由 「なぜ労働組合に入ったのか」「なぜ労働組合の集会に参加しているのか」「なぜ労働組合の役員をやっているのか」などを共有・意見交換しましょう。
			33会議でシーンとするチームを心理的安全性で変える！ シーンとする組合の会議に悩んでいませんか。チーム力を向上させるカギになる心理的安全性の講義のあと、「一人ひとりの思いを出しあえる会員運営とは？」と模索しながらチャレンジしてきた事例報告を共有します。少人数のグループ交流で、感想や気づいたことなどを深めます。
			「手法」から考える労働運動④
			34当事者とつくる戦略（要求と運動） 当事者が中心となって要求（戦略的ゴール）をつくる手法を体験します。「NO！電話に給料出んわ」キャンペーンの実践を参考事例として紹介します。
			「手法」から考える労働運動⑤
			35参加型会議の作り方&オンライン会議の活用 「意見を聞いてもみんな黙ってる」「聞くばかりの会議で疲れる」そんな悩みはありませんか？グループワークを通じて、参加者が楽しく参加でき、やる気を引き出す会議（オンライン含む）の運営方法について学び、考え合います。
			対話と学びあいスクールI
			36無関心を乗り越える 活動に参加してもらおうと同僚に声をかけて、上手くいかず、壁にぶつかったことはありませんか？「みんな、労働組合に関心がない」状態を「みんなが参加している」に変える手法を学びましょう。

科会

2025/7/31現在。各分科会
の最新情報や詳しい内容などは
ホームページをチェックしてね



私も
参加します！

佐賀からは、県単産・
労働組合運動を担つて
もらう次の世代を中心
に7名の参加をめざし
ています。9月に参加
者激励会も行います。



佐賀県労連
稻富 公一さん

11:00～12:30 全体会Ⅱ 労働運動の未来は誰がつくるか

13:30～15:00 分科会D

⑦組織拡大強化

組織拡大について交流します。愛知県高等学校教職員組合の経験や各自の組合拡大を振り返り、声をかけて加入してくれた組合員がその後どのような活動をしているか。組合拡大の経験や苦労を交流し、やり取りを深めていく分科会を予定しています。

⑧ローカルユニオン・個人加盟ユニオンの未来

ローカルユニオンは一人でも加入できる組合として発展してきました。現状と課題、これからユニオンの課題をざっくりと見ます。ローカルユニオンのパンフ等ご持参をお願いします。

⑨賃金・労働条件を決めているのは誰だ？～決定権を持つ親会社やファンドに団交応諾を

親会社やホールディングスが経営指導料や賃借料を先取りした後で職場の労働条件を決める仕組みが蔓延しています。昭和ゴム労組が使用者概念の拡大で団交権をチカラにたかっています。背景にある取引先大企業・親会社・ファンド経営者に団交に応じさせる方法を学びます。

メディア講座Ⅱ

⑩効果的な記者会見の方法

「記者の質問に上手く答えられなかった」「取材されたのに記事にならなかった」という経験はありませんか？記者会見で喋りすぎもせず、少なくとも的確に答えて報道されるコツを現役新聞記者から学ぶ実践型ワークショップです。

⑪成果主義・査定、ジョブ型人事はどうたたかうか？

「ジョブ型」などと称した成果主義や査定拡大など賃金・人事制度改悪がひろがっています。学習会のあと、みんなで話し合います。成果主義賃金や査定拡大などの具体的攻撃を受けている職場からぜひご参加ください。（分科会D・E連続で行います）

⑫仕事と健康、どちらが大切ですか～ローラン活動って何？（2回目）

あなたはこれまで「この職場は自分の心や身体にとってヤバいんじゃないかな」と思ったことはありませんか？その原因は何なのか、どうすれば「ヤバさ」との背中合わせから逃れられるのか、一緒に考えてみませんか。

⑬組織を編む～組織の内部強化を求めて～

拡大や賃上げ等を獲得してきた発表者にとって、幹部請負の組織体制を脱することが次の課題です。これまでの組織づくりの経験や社会運動、経営学の知見を元に、どのように「組織」を作れるのか一緒に探究していきます。

⑭平和って当たり前じゃないって話！

全労連青年部主催ユニアカ in 沖縄ピースツアー報告と平和の取り組みを紹介し、交流します。

⑮チーム0% 地域手当を廃止し、公的労働者の賃上げで地域経済の活性化を

給料表全体があわせて7%も引き下げられるなど、給与構造改革以来の公務員賃金政策が地域経済や地域の労働者に及ぼした影響を考え、医療・介護・福祉などの分野を含めた公的労働者の賃上げで、経済の地域間格差や地域経済の活性化をめざす方策を語り合います。

「手法」から考える労働運動⑥

⑯チーム作りの実践から学ぶ～効果的なチームの実践を知る

一部役員だけが頑張る組織ではなく、一人ひとりが一つの目的に向かって主体性を發揮するチームの実践報告を紹介します。事例を基に、効果的なチーム作りの秘訣を学び、考え合います。

「手法」から考える労働運動⑦

⑰同志がないとどうしようもない

ともに立ち上がる同志と同志が力をあわせてパワーを作り出し、タイムラインに落とし込む手法を体験します。「札幌近郊法律事務所職員労働組合」結成までを参考事例として紹介します。

「手法」から考える労働運動（番外編）

⑲労働組合の中の家父長制を考える

「経験がないから黙っている」「お前の話は聞く必要がない」など否定的な発言をされたことはありませんか？労働組合活動のなかの家父長制の有害性を明らかにし、誰もが対等・平等に参加できる活動には何が必要か、参加者とともに考えます。

⑳運動の土台となる学習・調査・研究

労働問題の学習・調査・研究は、単に知識を得るにとどまらず、組合が現場の実態に即した対応を取り、社会的信頼を高め、将来に備えるための「運動の土台づくり」です。皆さんとその意義について深めます。

対話と学びあいスクールⅡ

㉑組織化のための職場分析

一見無秩序に見える職場でも組織化はゼロから始まるわけではありません。職場に存在するさまざまなグループを分析することが労働組合の組織化や強化につながります。

㉒ストに至った单組が譲踏・不安にどう直面し、乗り越えるか？

25春闘でストに挑戦した、生協労連に集う3つの労働組合。なぜストを手にしたかおうと思ったのか。執行部内部や職場ではどんな葛藤や不安があったか。覚悟を伴う「眞の合意」はどうやって作れたのか。26春闘に向けて上部団体に求めるサポートはなしにか。みんなで考える場にします。

東アジアレイバーフェス 連動企画Ⅱ

㉓ロサンゼルス教員組合のたたかいに学ぶ

学校閉鎖反対・教員の待遇改善・クラスサイズの適正化・より良い公共のための学校を求めてストライキに立ち上がったロサンゼルス教員組合。元交渉担当チーム責任者のアーリーン・イノウエさんになぜ教員たちが「違法」ストライキをたたかたかの話を聞きます。

㉔食欲と学習と交流はサンコイチ

岡山医療生協労組は学習に食事はつきものとしています。腹が減ってはなんとやら・・・人間関係も一緒に美味しいものを食べて美味しいねと感じること、そして共有できることで心から安心できる場所になると思います。会議も空腹ではいい案は出ません。

㉕やってみよう！加入につながる対話トレーニング

「対話」を身体にしみませ、自分のものにするには「練習」が欠かせません。組合の魅力をどう伝え、安心して加入してもらおうか？3年連続過去最高の組合員数を更新した愛知県医労連で実践しているトレーニングを体験してみましょう。

集会参加申込

参加費
(全労連組合員)15,000円
5,000円

夕食交流会

*趣旨賛同者なら誰でも参加可のオープン集会
*全労連組合員以外の参加費は20,000円
*宿泊ホテルのあつせんあり 1泊15,000円
宿泊ホテルは以下のいずれかになります。ご指定は承れません。
・R&Bホテル大塚駅北口 ・R&Bホテル上野広小路
・R&Bホテル東京東陽町 ・R&Bホテル東日本橋
注意事項
(1)1日のみの参加でも参加費は変わりません
(2)参加募集と宿泊あつせんは勤労者レクリエーション協会を通じておこないます。

申込方法



全労連HPからも
申込できます
検索ワード
'レバカレ2025'

申込み切

2025年9月30日(火)

*但し、宿泊受付は9月12日(金)終了と
させて頂きます

託児利用について

会場内に託児室を設けます。
対象は小学生以下の子さんです。利用する場合は事前にご連絡ください。

Tel : 03-5842-5611

(レバカレ実行委員会まで)
託児が必要ない子さんは、
保護者と一緒に集会に参加
していただけます。



レバカレ公式SNS

公式アカウントに登録して最新情報をチェック!



LINE



Instagram



ポッドキャストで直前企画を配信します



隔週金曜日に配信
●9月5日、9月19日、10月3日
聞きたいときに聞けるインターネット版ラジオです。「ゼンロラジオ」で検索してください。
SpotifyまたはYouTubeポッドキャストで聞くことができます。

レバカレ2025
オリジナルグッズ

缶バッジ 2種類

レバカレロゴ



全労連ロゴ



直径32mm

財政活動や参加者の組織に役立てていただくために、レバカレ2025のオリジナルグッズの取り扱い(あつせん)を開始しました。在庫限りですので、お気軽にお問合せください。

※注文・発送・請求は

(株)かんきょうムーブが対応します。

詳細は右のQRコード、または「レバカレ2025」で検索して全労連HPレバカレ特設ページをご確認ください。



東アジア・レイバーフェス



日にち：2025年10月3日(金)
～10月11日(土)

会場：上智大学(四谷キャンパス、東京都千代田区紀尾井町7-1)
JR中央線、東京メトロ丸ノ内線・南北線／四ツ谷駅 銀町口・赤坂口から徒歩3分
共催：東アジア・レイバーフェス実行委員会、上智大学グローバル・コンサーン研究所、台湾
国際労働者協会、レイバー・ノーツ、台湾派遣労働組合、アジア・レイバー・レビュー

レバカレ2025では、
東アジア・レイバーフェスに連動した分科会が運営されます

日本、香港、韓国、台湾、中国、アメリカから集まった個人で構成された実行委員会が企画運営を担う東アジア・レイバーフェスが、2025年10月3日(金)～10月11日(土)都内で開催されます。全労連も運営に関わり、参加を呼び掛けています。

東アジア・レイバーフェスでは「労働(レイバー)」というレンズを通して、働く者がともに立ち上がり、どんな運動を展開して権利を勝ち取ってきたのかを振り返り、現在進行形でたたかう労働者のストーリーを紹介します。一方的に話を聞くだけの会議ではなく、東アジアの労働者たちとさまざまな形式でともに学び合い、水平的な議論と交流をする場です。

誰でも参加できます！

- 民主主義の危機を東アジアの仲間と一緒に乗り越えたい
- アジア(中国、香港、台湾、韓国、日本など)のユニオンや歴史に興味がある
- 職場の問題を解決したいと思っている
- 多くの働く人つながりたいと思っている
など、企画内容に興味があれば労働組合関係者はもちろん、学生や家庭の中でも外でも働いている人、研究者など全員が参加対象です!



詳細は、全労連
HPをご確認
ください