

# 労働組合のパワーを高める3つのレシピ

2023年9月～2024年8月  
岡山県労働者学習協会 長久啓太

はじめに：パワーとは、変化を起こすために必要な力。

「わたし」には現実を変える小さな力がある。

「私たち」には労働条件や職場、社会を変える大きな力がある。

「私たち」になるには、「つながる」が必要。



## 一。話すこと（あいさつ・雑談・対話）でつながる

◇あいさつ、雑談から始まる

\*まずはあいさつ。すべてはあいさつから始まる。そして雑談。10秒・30秒・1分…。意味ある内容でなくてもOK。話し上手でなくても雑談上手にはなれる。質問すること、キャッチボールを楽しむ。雑談の機会や場も意識的につくる。関係は積み重ねが重要。信頼関係の構築。

\*相手の名前や人となりを知る。もっている力や知識、経験、考え、要求を知る。「一致してやれること」を見出す。力を貸したり、借りたり。「～しあう」関係づくり。

◇変化を起こすための意識的「対話」

「仲間たちが何に関心を持っているのか、行動するのをためらっているのはなぜか、どうしたらわかるのでしょうか？ もっと大勢の仲間たちに、無関心層から支持者になってもらい、さらに活動家になってもらい、それからオーガナイザーの中核グループになってもらうよう励ますにはどうしたらいいのでしょうか？ 簡単です。話しかければいいのです」

（『職場を変える秘密のレシピ47』日本労働弁護団）

\*対話は大事だけど、難しい。知らない人と対話するのは勇気が必要。相手からどう思われるか？の不安。話す内容に自信がない（学習で自信をつけよう）。時間とエネルギーもたくさん使う。どう話をしたらいいのか…（切り出し方、質問スキルの不足）。

\*苦手なら、練習するしかない。練習が足りないだけ！と思うことが大事。会議のなかで「対話の練習」を1対1でやってみるなど。練習&対話の積み重ねで少しずつ自信。

◇相手の行動を引き出す（心を動かす）対話のコツ—自分をひらく、自分を語る

\*活動・課題の目的や意義を説明するとともに、あなたの考えや感情、ストーリーが必要になる。人は論理だけでは動かない傾向がある。むしろ感情で動くことのほうが多い。相手に共感してもらうためには、自分をある程度ひらく必要がある。

\*「誰かが言ったことではなく、あなたが一個人として何を思っているかを話してください。スピーチの中に、もっと自分自身を注ぎ込むのです」(D・カーネギー『話し方入門』)

\*最初からうまくできない。だから練習が必要。「私のストーリー」はまず原稿に書いてみることも有効。書くことで整理になるし思わぬ発見も。

◇実際の対話では、「話す倍、聞く」を意識しよう。口は1つ、耳は2つ。

## 二。会議を参加型に変える

◇こんな会議は参加意欲が高まらない。

\*決めることを決めるだけの会議。報告が長い。発言者がいつも固定している。自分の役割が見えない。気持ちの共有ができない(みんな何考えてる?)。つまり「みんなて話しあう」が少ない。

◇会議は、組合活動の反映でもあり、逆に会議が変われば、組合活動も変わる。

\*会議はすべての労働組合でやっている日常的な活動。だからこそ、そこを成長(エンパワメント)の機会に。カギは参加型。

\*1人ひとりが話す時間の比重を多くする。会議冒頭のチェックイン(議題と関係ないテーマで交流)と、最後の会議ふりかえり(短時間でOK)での全員発言を習慣に。報告は短めに。話しやすい少人数(3~4人)でのディスカッションも取り入れよう。

\*「自分の思いを表現」「考えを伝える」「人の話を聴く」。考えるきっかけ、視点・視野の広がり、主体性の獲得。話すトレーニングになる。「楽しい」感情が残る会議に。

◇「会議での約束事」を参加者であらかじめ決めておくことも有効

\*「他の人の発言は最後まで聴こう」「1人がしゃべりすぎない」「みなで時間を気にしあおう」「会議運営の役割はその都度分担する」「意思決定をするときの決め方」など。

\*レジюмеやホワイトボードなどに、「今日の重点議題は〇〇」「会議のゴールは〇〇」など書いておけば、参加者の意識をそこに集中できる。

◇活発な会議になるための、場づくり(会場をデザインする)

\*参加者が会場に集まった時、どんな状態で始められるかのイメージ。机や椅子の並べ方なども重要。人との距離感、密度。人間は物理的環境にかなり影響を受ける。心地よさがあるか。音楽を流すのもアリ。お菓子・アメなどのアイテムもときに重要。

◇役割・仕事をふる

\*会議に主体的に参加してもらうために、役割にチャレンジしてもらう。たとえば、司会、タイムキーパー、ホワイトボード記入、一部議題の提案や進行など。

\*仕事をふる、役割をふる、を常に意識する。育成プロセスに不可欠。



## 三。戦略的に活動する

◇ねらいを明確に、活動を組み立てる(スローガンで終わらない)

\*年間スケジュールはあらかじめ決まっていて、それを「こなす」活動になっていないか? 「このスケジュールをこなせば現場の問題は解決されるのか?」「この取り組みで労組員はエンパワメントされるのか?」という問い。

\*課題やゴールをみなで共有。この課題で一緒に立ち上がる仲間は誰か。当事者が力をつけていくプロセスを戦略づくりの核心に。

\*一緒に立ち上がる仲間との対話から始まり、チームをつくり、効果的な戦略・戦術を考え、実践のなかでリーダーシップを育てる。時間軸も明確に。描くゴールから逆算して計画をたてる。

\*参考文献:『コミュニティ・オーガナイズング』(鎌田華乃子、英治出版)

◇これに注意しよう

\*目的・ビジョンなき目標—〇〇人の組合員拡大!(なんのため? 拡大して何を変える?)

\*目標なき目的・ビジョン—過半数組合になろう!(いつまでに? シナリオは?)

\*行動計画なき目標—〇〇署名を1000筆!(どこで集める? 担い手は? どんな作戦で?)

\*中間地点の目印もしっかり立てて—ゴールと出発点の間に目印(中間目標)を置く

◇目標達成のクセがつくと、目標づくりが楽しくなる。パワーが大きくなればワクワク!