

《

分散会にむけて

》

【分散会での獲得課題】

分散会は、生活や職場、組合での課題を出し合い、仲間とともに考えることで課題の前進を図るために行います。せっかく仲間とともに考える機会があるのに、情報交換だけで終わらせてはもったいないものです。

事前に自分たちの課題を明確にしておき、目的を持って参加することが大切です。

また、座長の役割は「分散会討論を深めること」であり、「盛り上がったから成功」「沈黙が多かったから失敗」ではありません。出された課題を様々な視点から討論し、違った見方ができるようになったり、問題の本質に気がついたりすることが運動の前進につながります。

そのためにも、「分散会を回すテクニック」ではなく、「分散会討論を深める視点」「労働者としてのモノの見方・考え方（当局側ではなく、労働者側からの視点）」を養うことを目標にしましょう。

そして、新たな視点で生活・職場の課題を討論し、それを改善するために「職場で何ができるか」を考え合い、今回の集会で決意した運動を職場・地域・単組で実践し、地連別夏期交流集會に持ち寄ることを獲得課題とします。

分散会では、座長が進行を務め、各自が持ち寄った「アンケート」や「職場レポート」、「賃金モデル表」に基づいて討論を深めていきます。職場や生活上における問題点や課題を他人事や自分だけが抱えているものとして捉えるのではなく、起きている問題に対して「自分自身や仲間がどう感じているのか」ということや、「どんな矛盾があるか」などを討論し、起きている課題が「なぜ」発生しているのかなどを考えあっていきます。



参加者はそれぞれ生活・職場は違いますが、問題を掘り下げることによって違った生活・職場のなかにも共通点が見えてきます。共通したポイントが見えてくることで「当たり前と思っていたことが、実は異常（オカシイ）なことだと気がついた」「自分の職場だけで起きていることだと思っていたが、他の職場でも起きていることだと知れた」など、様々な状況で起きている課題をどうやって解決していくのかといった、今後必要な

取り組みが見えてきます。あわせて、各県・各単組における取り組みの意義やそのやり方などを交流することができます。

これは、仲間の職場等で起きている課題に対し、具体的な背景や仲間の思いを通して自分自身の課題として捉えることができるためです。分散会討論を通じて、課題に対する自分自身の捉え方や

視点の変化を感じとることができた仲間は、分散会交流をとっても有意義なものとして感じる事ができ、職場や単組に帰ってからの自分自身の運動への自信と確信につながります。

一方で、業務内容や仕事の状況などの交流に終始してしまい、課題に対する問題点や仲間の思い、具体的なたたかひの交流が出来ずに終わるケースも見受けられます。この分散会で何をどう変えていくのかを考えていくためには、同じ労働



者という共通の立場から自分たちの職場の実態を見つめなおすことが必要です。

また、青年部・女性部では、主体的に運動実践をするなかで、『ともにたたかう運動』をつくっていきましょう。

【座長の任務】



分散会を進行していくのは座長の役目ですが、参加している皆さん全員で討論を組み立てます。そのため、座長から話題を振られるのを待たずに、「自分ならこう考える」「みんなの単組ではどんな取り組みをしているの？」など積極的に発言してください。討論が盛り上がることで、共通している部分や、自身の取り組みに活かすことができる分散会となります。

座長は、自分の知識だけで分散会を進行するのではなく、出された発言に対して、「他の仲間がどう感じるのか」「同じような実態が無いか」を聞いていきましょう。それぞれの、職場によって若干の違いはあっても、私たち労働者にかけている攻撃や課題は共通しています。順番に発言をもらいながら、共通する部分を討論してみましょう。

分散会は討論することが目的ではなく、その後の運動を前進させることが目的です。分散会が終わったら終わりではなく、学んだことを仲間に広めていったり、分散会中に決意したことを実践したりすることが重要です。そのためにも、職場・単組に戻ったときに、どう実践していくかも含めて討論していきましょう。



【分散会の進め方】

様々な集会の中で「課題や問題があるが、どうしていいのかわからない」「もっと具体的なたたかいを交流したい」「職場でおかしいと声を出していく必要がある」など、具体的な実践を知りたいとする声が多く交流されています。また、「忙しい職場の中では、課題を課題として見抜くことが出来ていないのではないか」との声も出されています。

そこで、分散会を進めるなかで、

- ① 課題の突合せ（職場実態の交流）、
- ② なぜそのような課題があらわれているか、
- ③ 解決に向けて（たたかいの交流） の3つを意識しましょう。
 - (1) 初めて会う仲間がほとんどですので、まずは自己紹介をしましょう。
 - (2) 「アンケート」、「職場レポート」を共有しましょう。
 - (3) 「なんのために分散会を行うのか」という分散会の目的や座長の役割を改めて考え合しましょう。
 - (4) 講演の感想やわからなかったことを出し合い、学んだことを深め合しましょう。また、講演で学んだ知識や実態、視点をもとに自分たちの生活・職場を振り返ってみましょう。
 - (5) 以下を参考に生活・職場実態交流を行い、課題の突き合せを行きましょう。
 - ① 自身の生活実態と仲間の実態から、生涯賃金について。
 - ② 職場の合理化状況や、自身や仲間の思い。
 - ③ 人事評価制度に対するイメージや導入状況・実態。
 - ④ 時間外労働の実態。
 - ⑤ 年休等の権利行使の状況。



- ⑥ 自身や職場の仲間が、どういった想いで働いているのか
 - ⑦ 職場の矛盾を政治の矛盾と感じているか。
 - ⑧ 反戦平和（原発や憲法改正等）の課題についてどのように感じているか。
- (6) 課題の原因はどこにあるのかを討論してみましょう。
- ① 自身や仲間の不安や不満、職場の実態がなぜ起きているのか。
 - ② 話し合う場があるのか。
 - ③ 改善できる問題と認識できているか。
- (7) 根本的な解決に向けて（たたかひの交流）
- ① 確定闘争期やこの春闘期にどんな要求してきたか（するのか）。また、根拠を明らかにするための取り組み。
 - ② 職場や賃金を改善していくために必要なことは何か。
 - ③ これまでの取り組み（赤手帳や学習会、オルグなど）に対する仲間の想いはどうか。
 - ④ 何ができるのか、どこまでなら出来るのか。

上記を参考に討論を進めていきます。多くの実態が出されるかと思いますが、無理にまとめることはありません。それぞれのたたかひや課題を交流することが大事ですから、多くの思いを引き出しながら、そこに対して他の仲間がどう感じているのかを確認していきます。その中で、それぞれの課題に対する取り組みや、具体的なたたかひを交流してみましょう。

特徴的な合理化や取り組みの事例については、今日の分散会でのメンバーだけでなく、他の分散会メンバーや、県内の仲間を広めていくことが大切です。不安や悩み、職場の実態を交流しながら、現状の課題に対してどういった取り組みができるのか議論していきましょう。

【意思統一しよう】

職場の実態をみれば、人員削減、超勤不払い、個人責任、評価制度や能力・実績主義賃金の導入など、さまざまな問題が起きています。そうした問題に対して職場に働く仲間は、「雇用形態が違うから当たり前」「働かない人がいるから」「自分が遅いから」などの気分になり、改善できない問題として捉えてしまう傾向が強くなっています。

そもそも、雇用形態の違いは、私たちが望んで作られてきたものではありません。そして、能力の問題として片づけたとしても仕事量は減っていきません。たくさん仕事をこなしたとしても早く帰れるわけではなく、さらに仕事量が増やされていくだけです。つまり、雇用形態の違いや業務量の増加をそのままにしても改善することはなく、問題を拡大させていくだけです。私たちはそうした問題を改善するために労働組合を組織し、仲間と討論しながら、職場や生活の改善にむけた討論を行っています。

職場で起きている問題を働く私たち労働者全体が抱えている問題として捉えることができれば、みんなで改善するためにどんな行動が出来るかを考えあうことが出来ます。つまり、職場で起きている課題を社会的な問題、つまり、すべての労働者が抱えている問題としてみる視点を持つこと、「労働者としてのモノの見方・考え方」から、職場で起きている問題を捉えることで、改善にむけた討論が出来ます。そしてすべての職場で実践できる環境をつくり上げていきましょう。