



組織化に向けた対話

以下は同僚の労働者との実りある（一連の）対話をするためのいくつかのガイドラインです。

もちろん、台本どおりに機械的に従うべきではありません。人間らしく語り合しましょう！ 以下のアウトラインは一つの道具と考えて下さい。この順番にやれば目的を達成する手助けになりますし、同僚には冗長な話や愚痴りあいのために時間を無駄にしたという思いをさせずに済みます。うまくやれば、組織化に向けた対話は、行動に結びつくものです。

やるべきことの大半は質問をすることであり、同僚に以下のことを認識してもらうことです。

- ・その同僚がある問題を気にかけている。
- ・この問題を解決する力を持っている決定権者がいる。
- ・その決定権者は誰かに強制されなければ、問題を解決しようとしません。
- ・もし、同僚が本当にこの問題を解決したいと考えているのなら、私はあなたや他の同僚とともに行動を取らなければならない。

しかし、こうしたこと全てを、ただ同僚に話して聞かせるのでは、さほど効果的ではありません。むしろ、あなたが適切な質問することによって、同僚が自分からこうしたことを言うように仕向けたいのです。人は他人が言ったことではなく、自らが語ったことを覚えているものです。

1 問題を発見する

同僚が何に関心を抱いているかを知るために質問することから始め、その回答を聞きましょう。質問は回答を引き出すかたちのものとしましょう。とりわけあなたがその人を知ろうとしている場合には。

今日はどうでしたか？

この仕事はどうやって見つけましたか？

この職場で働き始めた時、
どのような感じでしたか？

あなたが具体的な問題について組織化をしようとしている時には、質問はよりつつこんだものとなるかも知れません。ただし、とんでもない新しい勤務表に対して要求をしようとしている場合でも、いきなり「これに署名してもらえますか？」と切り出すのではなく、以下のように質問しましょう。

新しい勤務表はどうですか？

重要なのは行動を依頼する前に、同僚がこの問題についてどのように考えているかを思い起こしてもらうことです。同じ問題について以前に話したことがある場合には、今その問題をどう考えているかさらに質問したり、他の人の話を伝えたりして、相手の反応をみましょう。

2 気持ちを揺さぶる

同僚が話してくれたことに対して反応しましょう。そして、追加の質問をしましょう。オーガナイザーが反応することで、同僚に怒ってもいいのだとじてもらえます。

へ～、それはいつからのことですか？

それについてどう感じていましたか？

あなたはどのように対処しているのですか？

それで、あなたはいいんですか？

それはあなたの家族にどのような影響を与えていますか？

3 責任者を非難する

誰に責任があるのかを同僚に語らせましょう。

この問題は どうして起きていると思いますか？

この問題を解決できる立場にいるのは誰ですか？
その人は何をすべきですか？

この問題は黙っていても解決すると思いますか？

多くの場合、私たちは自分の抱える問題について「世間とはそういうものだ」と考えがちです。劣悪な労働条件は天から降りかかってくるものでないことを認識することは、力を与えるものです。もし、誰かがこの問題を引き起こす決定をしたのであれば、その人は問題を収拾することもできるのです。

4 勝てる計画を立てる

同僚が怒りを覚えたならば、次は展望を与える番です。展望は数による力と、勝てる計画によって与えられるものです。これこそが、皆さんが抱える問題を決定権者が解決すべき問題とさせる方法です。

大半の人たちは元の勤務表に戻ることを希望しています。管理職は聞き入れようとしていませんが、この要求書に私たち25人がサインして、それを届けるために、全員で管理職の部屋に入って行ったら、どうなるのでしょうか？

管理職はどうすると思いますか？
無視し続けることができるのでしょうか？

管理職の上司は何と言うのでしょうか？

もし、この日の要求署名がその人が強く望んでいる問題を取り上げていないのなら、このステップはやりにくいでしょう。もし、多くの人が強く望んでいる問題を選べば、組織化は容易になるでしょう。この点についてはレッスン4でお話したいと思います。

しかし、確かなことは、数の力はあらゆる問題についての発言権を得るための唯一の方法であるということです。

もし、私たちがこの問題に勝利したら、経営側は何かを学ぶと思いますか？次の問題について行動を起こすのが簡単になりませんか？

これは最初の一步です。私たちはお互いを支え合うことを始めなければいけません。あなたが問題にしている人員不足を解決するのに十分な力を築くには、他にどのような手段があるのでしょうか？

5 行動への参加約束を取り付ける

具体的な行動を取ることで、問題解決に参加するよう組合員に頼んでみましょう。

この要求書に署名して、木曜日に一緒に持っていくのについて来てくれませんか？

もし怖がっている人がいれば、その裏には実際に怖がるだけの理由があることを認めましょう。でも、やはりその人が自ら関わらない限り、問題はいい方向に向かうこともないのです。あなたの任務は、その人に対して怖がることは間違っているのだと説得することではありません。「とにかく行動することが必要なんだ」と説得することなのです。

もし私たちが行動しなかったら、勤務表はいつになったら解決されるのですか？この問題をそのままにしておきたいのですか？

あなたが「押し売り」しようとする行動をやらせるよりも、相手がすでに言ったことをやるよう励ます方がはるかに簡単です。

6 免疫をつけさせて、参加の約束をもう一度取り付ける

いま、あなたの同僚は行動への参加を約束してくれています。しかし、その人は何に関わろうとしているか、わかっているのでしょうか？経営陣が私たちの行動にどう対応すると思っているか、聞いてみましょう。

私たちが経営陣の事務室に行ったら、管理職はどう言うのでしょうか？

もし、その人が考えていない危険性があるのであれば、警告してあげましょう。

もし、管理職が怒って、全員のことを懲罰にかけると脅してきたらどうします？もし、管理職が私たちのグループ全員ではなく、そのうちの一人か二人と会うと提案してきたらどうします？

予測できる結果について、全部話しましょう。それから、それでもその人の参加をあてにすることができるかどうか、たずねてみましょう。

予測を聞いて考えが変わりましたか？

これは組織化の努力を損ねているように見えるかも知れません。同僚が行動するよう決意できるように一所懸命支えてきたのに、今度は思い止まらせようとしています。しかし、ウイルスに対して予防接種をするように、経営側からの攻撃に対する免疫をつけるのが狙いです。具体的な状況に晒される前に、その人に少し抗体を与えるのです。

このようにすることで、経営側が反撃してきても、その人は面食らうことはないでしょう。実際、あなたの予測が正しいと分かり、あなたへの信頼が高まります。

7 フォローアップ計画を作る

オーガナイザーのフレッド・ロス (Fred Ross) によると、「組織化の9割はフォローアップにかかっている」のです。次に何をするか、次にいつ会うかを確認しましょう。もしかしたら、その人は要求署名を持っていくために、木曜日に会ってくれるかもしれません。あるいは、二人の同僚に署名を頼んでくれるかもしれません。それとも、もしかしたら、単に会った結果を金曜日に報告すると約束するだけかもしれません。

思い出して欲しいのは、あなたは単にこのひとつの行動を成し遂げようとしているだけではないということです。あなたは、少しずつ人々をより中核的な立場に惹きつけ、広がりつつあるコミュニケーションのネットワークを構築しようとしているのです。権利主張のために組織的な方法で立ち上がることが、職場で自然で当たり前になるように、あなたは今、努力しているのです。

ジェーンにサインしてくれるよう頼んでもらえますか？ありがとう！勤務が終わったらどうなったか聞きに戻ってくるからね。