



本当は無関心ではない

オーガナイザーはまず発想を転換して、同僚は何も考えていない、職場は「無関心」で身動きが取れなくなっている、という考えを乗り越える必要があります。

これはよくある愚痴です。レイバー・ノーツ*のワークショップでは職場の同僚がなぜ組合活動に参加しないのか、その理由を組合員によく尋ねます。典型的な回答は次の通りです。

- 時間がない。
- どうすればいいかわからない。
- 組合は開かれていない。簡単に入りこめない。
- グループ間の争い。
- 個人同士の対立。
- 同僚たちは何も変わらないと感じている。
- 自分以外のみんなは無関心だと思っている。
- 個人的な解決を望んでいる。
- そして一番大きいのは、恐れ。

おなじみでしょう？ 同僚は何も考えていないと感じているかもしれません。でも少し掘り下げてみれば、それが決して真実でないことがわかります。

誰もが仕事について何か考えています。たとえば、少なくとも給料については考えています。誰だって敬意を払われたいと願っています。勤務表がひどいかどうか無関心でいられる人はいません。気にしないなんて無理です。

あなたの職場は、100万のうちのひとつくらいしかないような、問題がまったくない職場ですか？

もしかしたら、あなたの同僚は完全に仕事が保証され、上司を愛し、多額の給与とすごい付加給付*をもらい、事業所縮小や解雇の心配もなく、安全衛生上の危険もなく、退職についての悩みもないのでしょうか？ もしそうならこの本を置いてほかの趣味を探してください！

でも、実際には労働者はモノを言うことを恐れ、自らを非力だと感じています。

労働者たちは口では何も問題がないと言うかもしれませんが、それは現状を変えられることを信じられないから、あるいは今とは違う職場を想像できないから、あるいは自分の悩みは「労働組合の課題」ではないと思っているからではないでしょうか。解決策は組織化なのです。

誰もが
仕事について
何かしら
考えている



UFCW Local 400 (CC BY 2.0) bit.ly/1Q5m397

**処方箋を書く前に
問題を診断しなければ
ならない**

精肉加工工場のマリア・マルティネスの同僚たちを覚えていますか？
ほとんどの労働者は労働組合の会議にそれまで一度も出席したことがありませんでした。しかし上司がハ

ラスメントをしていることは問題だと感じてきました。何かができるとは思っていなかったのです。問題に立ち向かうために組織化する人の姿を見たとき、労働者たちは参加したいと思うようになったのです。

どうして労働者がもっと上司にたてつかないのかという理由を分析するときには、本当の理由を見つけることが重要です。処方箋を書く前に問題を診断しなければなりません。無関心なのでなければ、理由は何でしょうか？

落ちこむのはやめて、組織化の視点で物ごとを見てください。

次の表は5つのよく見られる問題と、どうしたら同僚がこれらの問題を乗り越えられるようになるのかを示しています。

経営側が組織化を妨害する方法とオーガナイザーの処方箋

上司の妨害方法	オーガナイザーの処方箋	同僚が得るもの
対立と報復という恐怖	職場での不公正への義憤を呼び起こす	行動しようとする 勇気 と決意
展望がない、物事が変わらない、労働者が無力であるという感覚	勝つための計画 を作ることを助け、他の職場での勝利を手本として共有化する	変わることが可能であり、そのために闘う 価値 があるという 展望
分断、労働者を互いに闘わせる	共通点 を見つけ、人間関係を築き上げる	共に行動するための 団結
混乱 、不安にさせたり悩ませるようなメッセージを流す	情報を 解釈 し、共有化し、より大きな全体像の中に位置づける	上司の計画を見抜く 力
無力感 、問題は解決できないのだから面倒なことをしても仕方ない	一緒に何かするために同僚を 動員 する	行動が 良い結果 を生み、問題が解決する



ダウンロード
roudou-bengodan/secrets

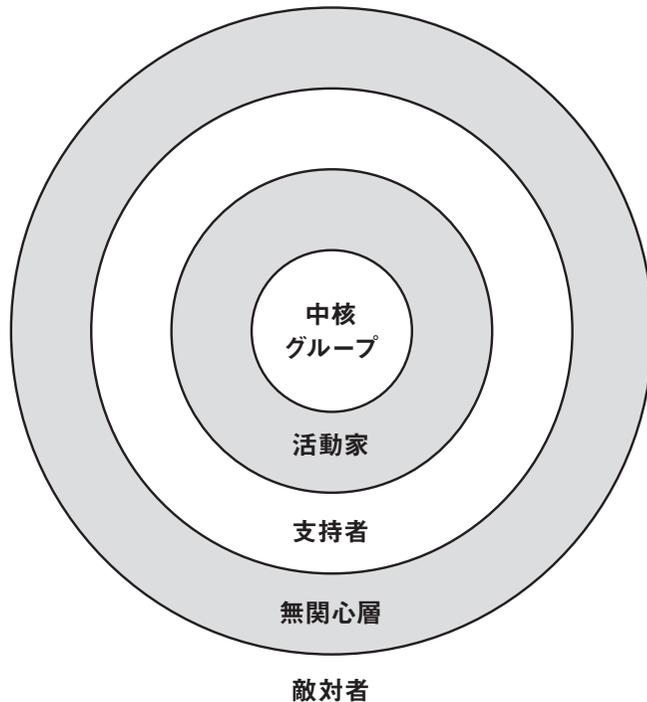


標的を狙え

組合員に組合の構造を描いてもらおうと、ほとんどの人は、幹部を頂点とし、一般組合員を底におくピラミッドを描くでしょう。何人かは、気を利かせて、一般組合員を頂点とする逆のピラミッドを描くかも知れません。

しかし、オーガナイザーの視点から、仲間の組合員のことを考えるのによりよい方法は、ダーツの標的のような同心円です。

中心には、「中核」となるグループがいます。このような人びと(おそらくあなたも?)は休憩時間中にも、組織化のことや、



人々を結集させることを考え続けている人たちです。選出された役員や職場委員*かも知れませんが、そうでないかも知れません。

次の1番目の輪には、問題が熱を帯びてきた時に助けてくれることが期待できる「活動家」たちがいます。情報を広める責任を負い、他の人びとに行動を起こすよう要請してくれます。

2番目の輪には、「支持者」たちがいます。組合バッジ*をつけたり、要求署名*に署名をしてくれたりしますが、他の人びとを結集させることについては、責任を負いません。

3番目の輪には、ほとんど「無関心」なように見える人びとがいます。組合を生活の中の一部とは考えません。だから、参加することもありません。

輪の外には、単に参加しないだけでなく、組合と敵対する「敵対者」がいます。組合嫌悪者と議論すること無駄な時間を使わないで下さい。いつの日か、なんらかの理由で目を開くでしょう。しかし、それは議論によってではなく、経験によってでしょう。



実習課題 あなた自身の標的を描いてみよう

あなたの職場で同心円のどこに誰があてはまるか考えてみて下さい。各部署で一人か二人ずつ名前を挙げて、その人が、中核グループ、活動家、支持者、無関心層、敵対者のどれに当たるのかを考えてみましょう。同心円の標的を描き、それぞれの輪に名前を書きこんでみてください。



ヒーローになるな



Sonia Singh

ローンレンジャー²は
オーガナイザー
ではなかった

オーガナイザーとなることは、スーパーヒーローや消防士になることではありません（あなたが実際に消防士だとしても）。ドアを蹴破り、部屋に飛び込み、人びとを助け出すことが役割

ではなく、活動家のチームを作りあげることが役割なのです。

自分が労働組合のすべての中心になりたいという衝動をおさねなければなりません。偉大な公民権活動家のエラ・ベーカー（Ella Baker）によると、リーダーを中心とする運動ではなく、運動を大事にするリーダーが必要なのです。

このような発想の転換は、強い正義感に多くの人が突き動かされているために、ときに難しいこともあります。あなたは上

司が投げつけるひどい侮辱に怒っており、一瞬も我慢できないかもしれません。

しかし、優れたオーガナイザーは人びとの義憤を呼び起こし、集団的行動に立ち上がらせ、変革を実現する経験を共有します。これが、職場で力を築き、同時に指導者を育てる方法です。

これが特に難しいのは、仲間はあなたがヒーローになることを期待していることが多いからです。あなたにリスクをすべて負わせれば仲間は気楽でいられます。しかし、あなたがすべてをやってしまったら、仲間たちは自分自身やお互いを助けられるようにはなりません。

仲間が問題を抱えて頼ってきたときには、あなたがヒーローになるのではなく、その人が自分自身で問題を解決できるよう手助けする方法を考えましょう。

トラブルメーカーは、なまけ者であってはならない

仕事を着実にきちんとやりましょう。経営側の攻撃対象になってはいけません。仲間もあなたをもっと尊敬するようになるでしょう。オーガナイザーの中核グループの中に、仕事が得意な人を誘い入れるようにしましょう。

²ローンレンジャー Lone Ranger 白馬にまたがる西部劇のヒーローの名前。そのテレビドラマは日本でも1950年代後半から60年代にかけて放映された。