



管理職に呼び出されたら

ヒント

管理職が個人を追い詰め始めたら、どうやって備えるのがいいでしょうか？ その労働者にどんな事態が想定されるか、注意をあげましょう。一対一の対話をロールプレイしてみるといいでしょう。

まずはその同僚に、格好をつける必要はないことを忠告しましょう。その管理職とキャンペーンについて議論をしても足しにはなりません。管理職の目標は、その労働者を脅したり、誰が運動の指導者なのかという情報を引き出したりすることにあります。

上司に呼び出されたら、以下の対応をとるのがいいでしょう。

○ワインガーテン権を主張する

民間企業で法的に認証された労働組合がある場合（まだ労働協約を締結していなくても）、懲戒処分につながる可能性のある面談に、職場委員を同席させる権利があります（多くの公務員の労働組合でも、州法や労働協約によって類似の権利をもっています）。

だから、脅されているような気がしたら、管理職に直接こう聞きましょう。「この面談で懲戒処分になることはありますか？」と。管理職が「ある」「あるかもしれない」「どうかね」「まだわからない」など「ない」以外の返答た場合には、権利を行使して職場委員の同席を求めましょう。

○上司の発言をメモする

上司があなたの権利を侵害していると感じるときは、メモをとりましょう（たとえば、組織化活動に関する質問は、組合活動に対する違法な監視に当たることもあります。組合役員や弁護士に相談してみてください）。面談中にメモをとることにより上司を不安にさせ、そのふるまいを抑えられることもあります。反対に、上司が逆上してさらに激しい行動に出ることも。呼び出しをした管理職がどんな人物か見きわめましょう。面談中でなくても、面談直後には必ず紙に記録を残しましょう。

○仕事に関する質問には回答する

仕事に関する質問をされたら回答します。とはいえ聞かれていないのに余分な情報を伝えないようにしましょう。

○直後に報告を

職場委員または運動の中核的なメンバーに直ちに報告してください。そうすることで職場委員はあなたが大丈夫か否か、権利を侵害されていないかを知り、経営側があなたに植えた新たな恐怖や疑問に答え、経営側が何をしようとしているか情報を集めることができます。