



実例

事例研究 1: ユニオン・スクール

シカゴのケルビン・パーク高校の教師たちは、職場を変貌させました。教職員全員が組合の強さを実感しているため、組合員は声を上げることを恐れておらず、リーダーは一部の者に限られていません。

長年職場委員を務めるジェリー・スキナー (Jerry Skinner) は、「組合の存在感は相当なものですよ」と話します。「私たちの組合では、誰もが組合の歴史を知っているのです」。

この歴史には、100%の教職員が参加した2012年のストライキや、手ごわい歴代校長との数多くの対決が含まれています。

組合員が教職員の食堂を組合事務所へと変貌させたので、新人教職員はすぐに組合の存在を知ります。最新の組合新聞や、レイバー・ノーツ誌を手にとることもできます。ケルビン・パーク高校での組合活動の新聞記事は引き伸ばされてポスターとなり、ストライキの思い出の品とともに壁を彩ります。全組合員は職場委員（代議員と呼ばれる）の管理するメーリングリストで活動の最新情報を受け取り、発信をすることができます。

問題を解決できる人を増やす

近年では、職場委員は「一期で退任」をルールにしています。スキナーさんは、「代議員としての3年任期が終了すると、退任になります」と話します。そうすればまた、新しい人が職場委員の役割を担うことになります。

「職場委員になれる『適任者』を探すのではなく、職場委員になってもらうことで人は成長をすることがわかりました。職場委員に任じられた人は、自分でも気づかなかった力や能力を発揮するので」とスキナーさんは言います。

それは、職場委員になった人たちが先輩からよく教えてもらっているからでもあります。元職場

委員たちは、やめたあとも活動を続け、今日では教師は、元職場委員にも現職の職場委員と同じくらい相談しているほどです。

ケルビン・パーク高校のリーダーは、取り組むべきもっとも差し迫った課題を見つけるためにアンケート調査を行い、署名活動を有効に活用してきました。

2010年に敵対的な校長と対峙したときには、身分が保障された教師の90パーセント以上が署名し、校長を飛び越えてその上役に宛てて要求署名を提出しました。

それに続く学校側の担当者との話し合いでは、65名もの教師が具体的な問題を提起し、校長が生徒の期待に全く応えられていないことを明らかにしました。「2人の職場委員だけではそこまでできなかった」とスキナーさんは言います。

「2人だけでは担当者の言い分にも反論できなかったでしょう。特別学級の先生も必要だったし、科学の先生も必要でした。すべての教師が自分の専門分野に関する詳細な知識・経験を提供しました。学校側の担当者が『一部の教育分野で、学校は十分に予算をあてがわれている』と言えば、識字教育の先生が『いや、それは別建ての予算でしょう』と反論しました」

「私たちの学校にとっては、重大な転機でした。数名のリーダーだけでなく、教職員全員が経験と専門性を持っていることが、学校側にも教職員にも明らかになったのです」とスキナーさんは言います。

結局ケルビン・パーク高校の校長は交代することになりました。校長の上役は、新しい校長を採用する前に、新しい校長の候補者が教職員とうまく仕事をしていける人物かどうか、教師のリーダーと相談しました。

保護者や生徒と共に

保護者や生徒と共闘することで、職場における労働組合の存在感は強められます。シカゴの各公立学校には、地元学校協議会（Local School Council, LSC：親、生徒、地域住民、教師、校長で構成）があり、毎月会合を持ち学校運営を監督します。

活発な組合員はLSCの委員に立候補し、選出されます。他の組合員も頻繁に会合に出席し、LSCに対して意見を述べ、苦情申し立てやアンケート調査、署名活動について報告します。

その結果、LSCは以前よりずっと積極的に予算や学校の安全のことについて要求するようになりました。2010年には、150人の生徒が教師の増員を求めて授業時間中にボイコット行動を起こしました。同年、2名の親とその子どもたちが教育委員会の会議に出席し、校長による課外活動の予算剥奪に反対の声を上げました。予算は戻されました。

職場をきっちり組織化し、注視することによって、近年教師たちは以下のような成果を上げています。

- 校長が教育委員会に返そうとした30万ドルを取り返した。
- 体育の授業への全額補助を復活させた。
- 必要なコピーをとる教師の権利を復活させた。
- 校則違反の問題に対応するために経験のある生徒部長を再雇用させた。
- 体育教師2名と美術教師1名の失職を防いだ。
- 低い業績評価をされたベテランや、組合活動に積極的な教師数名の評価を校長にやり直させた。

「当局は可能であるとみればこちらを無視してきます。でも校長やその上役に楯突くことを恐れないという姿勢を常に示していれば、変化を起こすことはできます。それが当たり前の文化を作り出したのです」とスキナーさんは言います。