

## 第1章. コミュニティ・オーガナイズング

### 1. SFOP (San Francisco Organizing Project)

インタビュー対象者：

Erika Katske (Executive Director)

Geffry Nelson-Blake (Community Organizer)

はじめに

San Francisco Organizing Project(以下 SFOP)は、サンフランシスコに拠点を置く、コミュニティ・オーガナイズング組織である。501(c)(3)のステータスを保有する。SFOP は個人を直接の会員とするのではなく組織が会員である<sup>1</sup>。

2012年8月16日(金)15時にSFOP 事業所でヒアリングを実施した。

設立経緯とブリーフ・ヒストリー

SFOP は全米規模のコミュニティ・オーガナイズングの連合組織 PICO (People Improving Communities through Organizing)の会員である。SFOP がサンフランシスコで活動を開始したのは1981年の初頭で、宗教関連団体と労働組合の連合体としてスタートした。設立にはソウル・アリンスキーの思想が影響している<sup>2</sup>。

インタビュー対象者の経歴

Katske 氏は女性のオーガナイザーで、ユダヤ教徒である。2004年からSFOPでオーガナイザーとして働き始めた。2007年に職員部門の副代表、2008年に代表となった。出身地はサンフランシスコ。マサチューセッツ州スミス大学で社会学と哲学を学ぶ。大学卒業後はニューヨークの男女平等を目指すプロジェクトに参加し、オーガナイザーとしての経験を積んだ。そのプロジェクトはユダヤ教関係の財団<sup>3</sup>の支援を受けていた。その時に、ソウル・アリンスキーの著作“*Rule for Radicals*”から影響を受けた。

Nelson-Blake 氏は男性で、2011年からSFOPのコミュニティ・オーガナイザーとして働き始めた。もともとはサンディエゴの神学校で教育を受けた牧師である。神学校では、宗教家

---

<sup>1</sup> 組織ベース(institutional based)のコミュニティ・オーガナイズング組織。

<sup>2</sup> また、8月17日にヒアリングを行った、ORGANIZE training center(OTC)との協力関係がある。OTCはSFOPのオーガナイザーや住民たちを訓練し、貧困問題に取り組んだ。

<sup>3</sup> Erika Katske 氏は、子ども時代に両親が離婚し、その離婚経緯が悲惨であったという経験がコミュニティ・オーガナイザーとしての仕事を選択したことに影響しているという。Katske 氏はユダヤ教徒であるが、親が離婚した際に周囲のユダヤ教の会衆の人々は両親に忠告を与えなかったことが、現在のオーガナイズのスタイルにも影響している。「私が会衆に対して望むのは、悲嘆にくれた人々の世話をするだけでなく、人々を悲嘆にくれさせる状況を変えること」だという。

が地域で働くこと、正義のために働くことの重要性が強調されていた。SFOP に参加する前は牧師として働いており、その際に PICO の地区組織化委員会とつながりがあった。

## 事業内容

SFOP での日常的業務は、地域住民の意見を聞き、そのなかから課題をとりまとめることである。そのためにオーガナイザーは個別ミーティングと称する訪問を行う。一箇所あたりの時間は 30 分から 1 時間程度。「一緒にお茶を飲んだり昼食をとったり」しながら、「夜眠れない理由、どんな心配があるのか、何を怖がっているのか、どんな夢があるのか、家族、近所、コミュニティに何を望んでいるかを尋ねる」という。

このような戸別訪問を何度か行ったのちに、リサーチミーティングの段階に移行する。ここでは地域住民が抱える課題を議論する。そのテーマは住宅問題や雇用問題など、地域の様々な問題と解決のための方策である。

取りまとめられた課題は行政と折衝するなかで解決を試みる。地域医療ケアの改善、安価な住宅、高い品質の教育、移民の統合、街頭の治安向上などで実績がある。例えば、医療ケアのアクセス改善では、1999 年～2004 年にかけて、女性と子供のための地域の医療センターとクリニックのために 20 万ドルの予算を獲得した。

## 組織構造・ガバナンス

会員単位は教会や学校などの組織である。会員団体は現在 23 であり、そのほとんどが宗教組織 (faith based) で、学校も一部に含まれている。宗教組織はキリスト教に限らず、イスラム教やユダヤ教も含む。そのほか、11 団体が準加盟組織 (affiliated and exploring organization) として所属している。また提携している組織には、移民向けの権利擁護団体や他のオーガナイジング団体など、5 団体がある。

意思決定を行うのは 13 人の理事による理事会である。理事は会員団体のメンバーから選出される<sup>4</sup>。理事会をとりまとめるのは共同議長である。現在の共同議長は、地域内の小学校の学校長と高校の学校長である。理事会は共同議長と Katske 氏が議題を設定した上で運営されている。

各団体から選出された理事は、それぞれが所属する団体のメンバーの意見を集約する役割を負っている。理事は無報酬である。

コミュニティでリーダーとなる候補者は 教会の聖職者からどのような人物がふさわしいかを尋ねて情報を収集した後に、戸別訪問を行うことでスカウトしている。リーダーは宗教組織に所属するメンバーを取りまとめ、そこから取り組むべき課題を設定している。一般的にリーダーが一人前になるのにかかる期間は一年程度である。

---

<sup>4</sup> ヒアリングでは全ての会衆から理事が選ばれると指摘されたが、ウェブサイトを参照すると、会衆の数と理事数は一致していない。

## 予算

正式な予算に関する資料は提供されなかった。ただし、ヒアリング場所となったオフィスの様子や、Katske 氏による、スタッフには高い賃金を払いたい(が払えていない)との言い方からすると、余裕がある運営だとは考えられない。

## スタッフの経歴・採用

スタッフは5人。そのうち、3人が大卒で1人が神学校卒。大卒スタッフのうちの1人は、地域の宗教組織のリーダー出身である。このようなケースは珍しいという。

年齢が若いスタッフが多い。その背景には報酬が少ない割に負担が大きいということがあ  
る。オーガナイザーとしての勤務時間は不規則であり、とりわけ家族がいる場合には、長く  
仕事が続けられない<sup>5</sup>。

それでも、SFOP は PICO に加盟している組織のなかで定着率が比較的に高い方である。  
PICO 全体のオーガナイザーの平均勤務年数は2年程度だが、SFOP では4年程度である。そ  
の理由は、SFOP の職場の満足度が高いというよりも、サンフランシスコという地理的な条  
件が良い影響を与えているという。Katske 氏はスタッフの満足度を高めたいとしており、そ  
のために賃金の引き上げのほか、医療保険、充実した休暇、教育支援など金銭以外のメリッ  
トも高めたいとのことである。

## 詳細

### ◆労働組合との関係

設立時には労働組合が宗教組織と並んで基盤となっていた。1990年代の初頭までは労働組  
合との協力関係が継続していたが、それ以降は労働組合が会員から離脱していった。現在は  
とくに協力関係はない。

その理由は二つある。第一に、労働組合の組織化担当者の態度がビジネスライクなために  
コミュニティ住民のスタイルと合わない。第二に、労働組合の関心がコミュニティや地元の  
工場労働者やサービス業従事者などから議会や大統領に対するロビー活動などに移ったから  
である。現在の労働組合との協力関係は個別の事例ごとに判断しているという。Katske 氏に  
よれば「利害が一致すれば」とのことである。

### ◆地域互惠協定(CBA,Community benefit agreement)とSFOP

近年の特徴的な活動に、サンフランシスコ地区開発の地域互惠協定(CBAs;Community  
benefit agreement)への参加がある。具体的には、サンフランシスコ南東に位置するベイヴェ

---

<sup>5</sup> 「なんといっても、報酬が少ないからです。次に、この組織化という仕事には非常にハードな時間帯や、予定  
が立たない時間帯の仕事があるからです。ほとんどは夜間と夕方の仕事です。この仕事は家族持ちには難しい  
です。不可能ではありませんが。」(Katske 氏)

ー・ハンターズポイントで、住宅地やスポーツスタジアムを設置するなどの開発事業であり、現在も続いている。広さ 700 エーカーの土地に、1 万戸以上の住宅や、フットボールスタジアム、商業施設を開発することが予定されている。これは CBAs という協定に基づくものだ。

CBAs は都市開発における地域の合意形成方式であり、近年、注目を集めるようになった。「デベロッパーと私的な地域団体による、地域への支援の確保と訴訟リスクの軽減を交換に設定した、開発プロジェクトについての法的拘束力のある合意」(Jacobs 2010:2)を意味する<sup>6</sup>。

1990 年以降、都市開発の手法の見直しがなされたが、その問題の一つは、地元の低所得層に良い仕事や安価な住宅が提供されず、むしろ排除されるということであった。この問題の解決手段として CBAs が結ばれるようになったのである。

2008 年の 5 月にベイビュー・ハンターズポイントで地域の諸団体と開発企業との CBAs が結ばれた。SFOP はベイビュー・ハンターズポイントの CBAs を取り結ぶ関係主体の一つとなったのである。他には、サンフランシスコの労働評議会(Labor Council)や ACORN(本章 4 節参照)も参加した。これにより、条例で規定されているよりも安価な住宅の供給、経済開発(職業訓練のための基金の設置、雇用者のリヴィングウェッジの保障、開発地区のホテルやレストランへの労働組合設立手続きの簡素化、立ち退き者の優先雇用)が可能になった。

CBAs の意思決定は実施委員会(Implementation Committee)で行われる。議長は関係団体が半年ごとに交代して選出される。少なくとも三カ月、実施委員会を開催して関係団体の意見を集約する。具体的には職業訓練や住宅関連のプログラムに関する調査を実施して、どのような事業に予算を使うかについて決定することである。その予算は 15 年間にわたって活用することができるが、住民にとって長期的なメリットとすることを狙っている。

CBAs には開発業者(ディベロッパー)も関わっており、基本的には市長や一般市民との良好な関係を望んでいる。なぜなら悪評によってコストがかさむことを嫌っているからだ。SFOP はこのようなディベロッパーに圧力をかけることでコミュニティの利益を確保するように試みている。たとえば、聖職者や報道を利用し、日曜に人々を集め、開発について話し合うことなどである。

## 参考文献

Jacobs, K., 2010, “The Hunters Point Shipyard and Candlestick Point Development Community Benefits Agreement”, Issue brief.

---

<sup>6</sup> 以下の CBAs 一般の記述は Jacobs(2010)の記述を参照している。

## 2. Focus Hope

インタビュー対象者：

Judith Brantley (Neighborhood Jobs Pipeline Coordinator)

はじめに

Focus Hope(以下 FH)は、貧困層向けの支援を目的とした、デトロイトの大規模な非営利組織である。

ヒアリングは2012年8月25日(土)に、デトロイトの Sugar Law Center で実施した。当初は予定されていなかったヒアリングだが、デトロイトの状況を紹介するために、Sugar Law Center の Parlmutter 氏が地元の非営利組織の関係者を招いてくれたために実現した。当日は、山崎と米澤でヒアリングを1時間程度実施した。

設立経緯とブリーフ・ヒストリー

FHは、1968年に牧師である William T. Cunningham と、市民権運動の運動家であった Eleanor M. Josaitis が設立した。その目的は、困窮と経済的不平等、不十分な教育、人種差別といった問題を解決することである。最初に取り組んだのは、市民権運動を広げるフェスティバルの開催だった。

現在では連邦政府や州政府から表彰されることもある有力な非営利組織である。オフィスは三ブロックにわたる広大なもので、キャンパスと呼ばれている。営利形態の人材提供やスペースを貸す部門もある。

インタビュー対象者の経歴

Brantley 氏は、FH の女性の職員である(役職は Coordinator)。勤続期間は一年で、現在は、Greater Detroit Centers for Working Family と呼ばれる地域の就労支援プロジェクト担当である。

経営・組織開発の学士号を取得し、非営利の人材会社で仕事を始めた。最初の勤務先は、Pathways to Community という身体、知的障害者に対応するケアワーカーを養成する小規模の非営利組織である。ここで様々な製造業関連の企業と提携しながら就労支援事業を担う職業指導の専門家として働いた。しかし、提携企業の業績不振の煽りを受けて契約を失ったために、Brantley 氏も解雇された。その後、知人の紹介で別の非営利組織の若年者向けの就労支援プログラムで人材開発の仕事を担ったが、こども補助金が終了したことで解雇された。

その後、不動産関係の問題を扱う法律事務所で働きつつ、人的資源開発の修士号を取得した。そこで地域住民の立ち退きを進めている現場を見た。同時期にコミュニティの委員会に参加することになったが、そこで FH を紹介された。それで、法律事務所を辞めて FH へ転職した。

## 事業内容

FH の事業内容は三つに分けられる。貧困者向けの食料提供プログラム (Food Program)、地域開発 (Hope Village Initiative)、キャリアトレーニングプログラム (Career training programs) である。

第一の貧困者向けの食料提供プログラムは、1971 年から実施されている。FH の活動の出発点である。6 歳までの子供を持つ家族や、60 歳以上の高齢者を対象とするもので、40 年間に延べ 2100 万人の貧困状態にある人々に食料を提供した。

第二の HOPE Village Initiative は、教育を中心に据えた、地域の生活の質の向上を目指す活動である。

最後のキャリアトレーニングプログラムでは、12,000 人に訓練機会を与えてきた。その対象の中心は情報技術や製造業である。そのプログラムを担うのは労働力開発部門であり、州政府や郡の労働力開発機構から助成金を受けている。

キャリアトレーニングプログラムの例を三つ挙げる。Earn and Learn は、18 歳から 24 歳の男性が対象である。受講資格は、初等教育レベルで就学経験があればよい。4 週間の職業準備訓練を受けたのちに、6 か月間の補助金付きの仕事に就くことができるとともに、他の研修を受けるための 4,500 ドルの奨学金を受けることができる。

他の例として製造作業員訓練 (Machine Operator Program) プログラムがある。期間は 12 週間にわたる。受講のためには高校卒業の資格が求められる。プログラム修了後に生活できる賃金 (リビングウェッジ) を得られる職に就くことを期待している。

また、地域企業と提携して実施するプログラムもある。Android Industry との提携がその顕著な例である。FH が保有する敷地内には、製造関連の施設がある。その一部を GM の一次下請け企業、Android Industry に貸与した。Android Industry はそこで製品を製造するが、雇用されるのは FH によって集められた地域住民である。

## 組織構造・ガバナンス

理事会の人数は 16 人である。理事は地区のカレッジの関係者や地域企業の CEO などからなる。実際に運営を担うのは 10 名の Leadership Team である。

## 予算(事業高)と収益

2011 年の FH の総収入は 3,600 万ドルである。内訳は、政府からの資金が 2,000 万ドル、財団からの寄付や助成金が 680 万ドルであり、事業収入が 610 万ドルである。

FH は、連邦政府や州政府および地区行政機関からの様々な補助金付きプログラムを実施している(これには労働力投資法関連の補助金も含まれる)。また民間助成財団からも助成金を獲得している。

## スタッフの経歴・採用

FH は 300 人以上の従業員を雇用している。Leadership Team は全員が大卒以上である。その半数は、GM やクライスラーなどの大企業での勤務経験を持つ(一般従業員の経歴は不明)。

Leadership Team の代表者は、保険会社 Metropolitan Life で 6 年間、クライスラーで 26 年間の勤務経験がある (DaimlerChrysler では、Vice President を勤めた経験も持つ)。また、Leadership Team には GM の元社長 (Lloyd Reuss) も名を連ねる<sup>7</sup>。

## 詳細

### ◆Greater Detroit Centers for Working Family の活動内容

Brantley 氏が担当する地域就労支援プログラムは、Greater Detroit Centers for Working Family (CWF) と呼ばれる。このプログラムは、Local Initiatives Support for Corporation (LISC) という地域開発を目的とした財団と United Way (全米レベルの福祉を目的とした財団) の資金を基に構築された地域の団体のネットワークである。ここには、FH のように、若年者に雇用訓練を提供する団体や、住宅を提供する団体関わっている。

Centers for Working Family は半径 10 キロ程度の範囲で職業開発を目的とした諸活動と住民をつなげている。具体的には、地域住民向けに 3 年間無料のケースマネジメントを行なう。そこで、職業訓練プログラムに参加することや技能開発を行うように促しているほか、経済的安定へのアドバイスも行なっている。支援対象の多くは、高い学歴を持たず、識字率も低い人々である。そのため、彼らにもできる初等レベルの仕事を探している。仕事が見つければ、それを支援団体や行政機関に連絡して適切な支援が受けられるよう調整する。

このようなプログラムが実施される背景には、地域における職業開発活動と住民とのミスマッチがある。デトロイト地区ではかなりの数の労働力開発を目的とした活動が行われているが、それらが住民とつながっていない。つまり、住民はどのような資源が地域にあるのかわからないために、必要とするスキルを身に着けることができない。結果として仕事を得ることができないのである。

Brantley 氏は、デトロイトの地域住民を Centers for Working Family へとつなげるために、「パイプライン」の役割、つまり主として団体間の情報交換や調整業務を担っている。インターネットを活用するとともに、実際にコミュニティを訪問して、提供しているサービスの内容を伝えるのだという。

彼女は権利擁護活動も担当している。たとえばそれは、職業紹介、職業訓練を行うミシガン州政府のエージェントである Michigan Works ! や Detroit Works ! が開催する会議に参加するというかたちで行なっている。これらの組織は、労働力開発のための予算と雇用者の情報を持っており、仕事を創出するニーズを埋めるためのパートナーを探している。彼らの関心

---

<sup>7</sup> ミシガン大学と提携関係にあり、毎年 1,000 人程度のインターンを受け入れている。

を、彼女らが支援する地域へと引き付け、支援対象地域に求める人材がいることを理解させるのである。

#### ◆職業紹介における労働組合との関係

労働組合とも提携しているが、強い関係はない。会合で参加を確認する程度である。デトロイトは労働組合の影響力が強い地域であり、UAW(全米自動車労働組合)やIBEW(国際電気工組合)は、独自に徒弟訓練制度などのプログラムを実施している。それらのプログラムは州全域を対象としており、必ずしもFHが問題とする都心部の住民のニーズとは一致していない。また、地域住民にとっては「居住者が参加するには非常に競争の激しい」ものである。

#### ◆地域レベルでの集会について

FHは活動を地域に広めるために多くの集会を開催している。FHは大規模な組織であるが、それでも1,000人を超える地域住民の支援をするためには十分な数とは言えない。そこで、支援を効果的にするために、地域住民の組織化が強調されている。

戸別訪問はあまり重視されておらず、パソコンを用いて情報伝達がなされる。4,000人の住民に一度にメッセージを届けるシステムが導入されている。これにより、関心を持った地域住民が会合に参加する。

### 3. Dupage United

インタビュー対象者：

Amy Lawless Ayala (lead organizer)

はじめに

Dupage United (以下 DU) はシカゴ東部の Dupage 地区のコミュニティ・オーガナイズング組織の一つであり、IAF (産業地域振興事業団) の会員団体である。組織ベース (institutional based) のコミュニティ・オーガナイズング組織であり、教会や医療ネットワークが会員である。その数は 26 団体、代表する会員数は 5,000 人程度である<sup>8</sup>。2012 年 8 月 30 日 (木) に、シカゴ空港のそばのカフェでヒアリングを実施した。

#### 設立経緯とブリーフ・ヒストリー

DU は 2003 年に、聖職者と一般の人々の集団によって設立された。Dupage 地区の隣にある Cook 郡は Dupage 地区よりも先にコミュニティ・オーガナイズング組織がつくられていた。Cook 郡の商工会議所のスタッフの働きかけで Dupage 郡でもコミュニティ・オーガナイズング組織の設立が目指されたのである。

その背景には、Dupage 郡の人口や経済の変化がある。Dupage 郡は人口 90 万人のシカゴ市の地区で、中高所得層の白人が多い地区だった。そこにマクドナルドなどの大企業の本社が移転するなどして経済が成長していった。それとともに移民が流入した。それまではシカゴを經由してから Dupage 郡に来ていた移民が直接流入するようになったのである。その結果、イスラムやラテン系の人口が増加した。

彼らの大部分は貧困状態にあるわけではない。しかし、キリスト教徒の多い地域であるために中心からはじかれるようになっている。支援サービスは十分ではない。そのため、問題を生じさせるシステムそのものを改革する必要性に迫られていたと言えよう。地域の人々を巻き込んだシステム変革の取り組みが求められたのである。同様の取り組みはイリノイ州の他の地域にも広がりつつある。

#### インタビュー対象者の経歴

Amy Lawless Ayala 氏は、女性のオーガナイザーである。DU で勤務する以前は、アリゾナ州にある、IAF の Pima County Interfaith という非営利組織で生活賃金 (リビングウェッジ) 条例の制度化に取り組んでいた。その後 DU で 6 年間働いている。

---

<sup>8</sup> 資金的理由により、会員団体は脱退する機関もある。2009 年には資金上の理由により 3 団体が脱退した。

## 事業内容

DU は、DuPage 地区の経済開発や環境問題の解決を目的としたコミュニティ・オーガナイズング組織である。2011 年に達成した事柄は、下記の通りである。

- ・リーダーシップトレーニング

地域内でのリーダーを育成するための訓練の実施。2011 年度は、20 人のリーダー候補者を対象とする 5 日間のトレーニングセミナー、および 100 人以上を対象とする 1 日あるいは半日のトレーニングを実施した。

- ・行政改革

水道局の説明責任を明確にして、3,500 万ドルを節約させた。また、すべての County commission に、County board に対する財政レポート、契約、人事などに関する情報を提出させた。

- ・信仰の自由の確保

モスクを地区内につくるという要望を認めさせた。また、集会所や礼拝所を居住地区に建設することやそれまでの範囲を拡張することを禁止するといった「ゾーニング変更」を行う施策を取り下げさせた。

- ・社会サービス

社会サービス向けの予算を 2012 年まで確保することに成功した。これは 2006 年に政府に認めさせたもので、年間で 100 万ドルが非営利組織向けの助成金として支出されているものである。

以上に挙げた三つの達成事項以外に、放課後プログラム<sup>9</sup>の資金の拡張、無料の ESL コース<sup>10</sup>の拡張を認めさせた。

2011 年度からは、労働力開発と雇用創出、安価な住宅供給、若者問題に集中して取り組んでいる。WIA との関連では、地域の製造業向け(空港関連・医療関連)の職業訓練プログラムが実施されている。このプログラムのために州政府から予算を受託している。

## 組織構造・ガバナンス

DU は組織を会員とするコミュニティ・オーガナイズング組織である。加盟団体はモスク、ユダヤ教礼拝所、寺院、教会、労働組合、地域市民団体、医療、学校組織、ビジネス団体な

---

<sup>9</sup> after school program,日本でのいわゆる学童保育に該当する。小・中学校に該当する教育機関のほか、NPO 等によっても運営されている。今日、米国では 40 の主要な機関で 4,000 万人の会員を有している。クリントン政権下で実施された 21 世紀地域学習センタプログラム(The 21<sup>st</sup> Community Learning Center Program 根拠法: The Elementary and Secondary Education Act)によって普及した。

After School Program。教育支援や保育支援などのプログラムのこと。日本の学童保育に近い。

<sup>10</sup> 移民もしくは外国人居住者向けの英語教育プログラム。

ど。規模は 100 人程度のものから 3,000 世帯のものまでである。加入組織の数は変動する。2009 年以降 6、7 件のメンバーを失ったが、新たに 5 件のメンバーを獲得した。加入組織が退会する場合、資金的な問題によることが多い。それはたとえば、会費が支払えないということや、払っている会費にみあったメリットが見出せないといったような理由である。

DU の最高意思決定機関は一年に一回の頻度で開催する代表者会議である。そこに出席するのは会員組織から選出された代理人である。各組織はそれぞれの基準により代理人を任命する。その数は一組織につき 3 人である。彼らが DU の取り組むべき課題を設定する。

代表者会議の下に置かれているのは運営委員会と活動委員会である。運営委員の数は 17～25 人。その任期は 1 年である。活動委員会はある特定の課題について議論を行う場である。一つひとつの会議は一時間以下という長さである。会議の運営は官僚主義になることを防ぐために全員の合意を重視している。

### 予算(事業高)と収益

2011 年には“Catholic Campaign for Human Development (CCHD)<sup>11</sup>”、“Bend the Arc: A Jewish Partnership For Justice<sup>12</sup>”、“Wieboldt Foundation<sup>13</sup>”の三団体から助成金を獲得した。政府の補助金に頼らない自立した経営を目指そうとしている。そのために予算は会員組織からの会費と寄付金財団からの助成金を中心に組み立てている。

表 1. 教会組織の会費

会員数	会費(年額)
7,501 人以上	\$15,000
6,501-7,500 人	\$12,000
4,001-6,000 人	\$10,000
2,001-4,000 人	\$8,000
1,001-2,000 人	\$6,000
501-1,000 人	\$4,000
251-500 人	\$2,000
126-250 人	\$1,200
125 人未満	\$600

<sup>11</sup> カソリック司教米国会議(United States Conference of Catholic Bishops)が反貧困と社会正義の実現を目指して 1969 年に創設。社会正義、教育、貧困と貧困でないものとの団結により、変革を行うとする。

<sup>12</sup> Progressive Jewish Alliance と Jewish Funds for Justice が 2011 年に合併して現在の名称に変更した。The Progressive Jewish Alliance (PJA) は 1999 年に the American Jewish Congress のロスアンゼルス支部 Jewish Angelenos によって設立。PJA は 2005 年にサンフランシスコ・エリアに拡大。社会正義、法制度要求、労働条件の改善、およびユダヤ教徒とイスラム教徒の融和を目的としていた。Jewish Fund for Justice (JFJ)は 1984 年設立。2006 年には同種の The Shefa Fund と合併。独自の基金をもつほか、Open Society Foundation からも資金を獲得している。Open Society Foundation は投資家ジョージ・ソロス氏によって 1993 年設立。その目的は民主的政府、および人権、経済、法、社会変革を促進する公共政策の実施にある。(http://bendthearc.us/)

<sup>13</sup> 1921 年に William A. と Anna K. Wieboldt によって設立。コミュニティ・オーガナイズング組織への資金提供を通じて地域住民のエンパワーメント醸成を目的とする。(http://www.wieboldt.org/)

寄付金財団からの助成金は設立時に必要なものであり、ソフトマネーと呼ぶ。組織が軌道に乗った後は、会員組織からの会費が予算の中心となる。これはハードマネーと呼ぶ。

教会組織からの会費は、表 1 のとおりである。宗教組織(キリスト教だけではなくイスラム教なども含む)とその他の非営利組織で会費の構造は異なるが、規模によって金額が異なる。

## スタッフの経歴・採用

Amy 氏を含めて、2 人のオーガナイザーがいる。1 人は、試用期間中のため、パートタイムで勤務しているが、2 か月後にフルタイムとなる予定だ。6 か月の試用期間に組織を創り出すという課題を達成できたことで正式採用となった。

オーガナイザーの仕事は定型的なものではない。そのため、自ら仕事を創りだせる能力が重視される。オーガナイザーを採用するときに重視しているのは、社会変革への意思や、「優れた労働倫理」である。資格や学歴は重視しない。「教育を受けていなくても」、「博士号を持っていても」素晴らしいオーガナイザーになれる可能性はあるという。

## 詳細

### ◆製造業の仕事についての意識改革

Dupage 郡には空港、航空機部品、医療装置部品などの多様な製造業が存在する。その数は 600 社にのぼる。大規模な組み立てラインをもつ製造業は衰退しつつあるが、専門的な業務は国内外に需要がある。製造業は賃金が高いが一般的に労働者が抱くイメージが良くないために労働力が不足している。たとえば、コミュニティカレッジの技術製造向けの訓練プログラムを受講する住民があまり多くないということからそれはわかる。そのため、DU は「製造業に対する認識の改革」を試みている。

Amy 氏は「我々が見たいのは本物の雇用創出であって、他の場所からもたらされた雇用ではありません」と述べる。つまり、地域内の雇用創出をめざしているのだ。そのために行政が積極的な投資を行うように働きかけている<sup>14</sup>。

### ◆労働組合やビジネス組織との関係

労働組合との関係はさほど強いものではない。SEIU(サービス従業員走路)はかつて DU のメンバーだった。しかし 6 年以上前に脱退してしまった。これは労働組合と連携できないという構造的な問題ではない。むしろ、SEIU リーダーの属人的なパーソナリティによるところが大きい。また一般的に言って、労働組合は地域の貧困層を対象とした取り組みは関心がないうということも影響している。

<sup>14</sup> 「我々が果たすことができる役割は、プログラムの提供ではなく、資金の使い方や労働力、経済に関する政治論争の変革だと思います。できれば当該エリアの資金の方向転換をし始める際に政治圧力をかけたいと思います。」(Amy 氏)

そのなかでも教職員労組<sup>15</sup>は別で、最近は DU の活動に関心を持つようになってきた。そこには教職員労組の持つ危機感が背景にある。それは、教員が公共的な問題へ関心を失うようになっていたり、動員力が低下したり、組合員が自らの手で組合を運営するのではなくサービスを享受する「お客さん」化しつつあることなどだ。これらの問題を解決するためにも、組織化の手法を改革することや地域とのつながりを強めたいという希望を持っているという。

また、商工会議所などのビジネス組織との関係も強いわけではない。そこに所属する企業は小規模であることが多く、DU が推進しようとしている熟練労働者の育成とは関連が薄いためである。その一方で、製造系の大企業が加盟する地域の製造業協会は DU の活動に関心を持っているし、DU 側も提携することを望んでいる。

#### ◆会員組織との関係構築

組織化にあたり、関係構築のための期間を 6 カ月とり、対象とする組織がどのような特徴があるか理解することに努めている。関心の所在がどこにあるか、コミュニティの様子がどうなっているのか、どのような政治力学が働いているのか、どのような文化を持つのか、といった多様性のある動態を理解しようとするのである。その間は、その組織が抱える問題について詳細に議論するというようなことはしない。もしその期間がなければどのような組織なのかを理解することは難しいだろう。

その後で、その組織やコミュニティが直面する問題の解決に向けて実現可能かどうか整理するとともに、戦略を作るというような問題を掘り下げる段階へ進むことができるのだ。

このような働きかけをとるのは、組織によっては必ずしも最初から積極的でなかったり好意的であったりしないからだ。

---

<sup>15</sup> 教員労働組合は米国州郡市町村職員連盟 (AFSCME) に加盟している。

#### 4. ACORN International

インタビュー対象者：

Wade Rathke (Founder of ACORN, Chief Organizer at ACORN International)

同席者

Rosa Hines (Louisiana State Director of Local 100, ULU, United Labor Unions)

Dine Butler (Union Organizer of Local 100, ULU, Rathke 氏の娘)

はじめに

インタビューは2012年8月20日(月)午前9時から12時まで Acorn International の事務所が二階にある Fair Grinds Coffeeshouse で実施した。フレンチ・クウォーター地区の北北東約4km。ホテルから Esplanade Ave.を車で通ってきたが、この通りは、ニューオーリンズのかつての中級住宅街であったことがわかる。立派な広めの戸建てが並ぶが、古くなっていて、十分に手入れがされていない家が多い。Ponce de Leon との交差点近くに Fair Grinds Coffeeshouse はある。

昼食時にも近隣のニューオーリンズ料理のレストラン The Praline Connection でインタビューを継続した。

設立経緯とブリーフ・ヒストリー

##### ◆ACORN International

ACORN International は、世界10カ国以上で活動するコミュニティ組織の連合体で、Wade Rathke 氏らによって、2004年に設立された。Rathke 氏が首席オーガナイザーである。母体はACORN。1970年にアーカンソー州 Little Rock に設立されたコミュニティ組織。その後、米国最大のコミュニティ組織の連合体に成長した。Rathke 氏は長く ACORN の首席オーガナイザーであった。

2008年にRathke 氏の弟がACORNの財産を90万ドル以上使い込んでいることが発覚した。弟は解雇されるとともに、Rathke 氏は首席オーガナイザーを辞職した。しかし、ACORN International の首席オーガナイザーはRathke 氏が継続して務めている。

2009年に、来訪相談者を装った保守派若者の意図的なビデオ録画編集で、ACORNの末端組織職員が違法行為を来訪相談者に勧めているかのような映像が、マスメディアに繰り返し報道された。これを契機に、ACORN に提供されていた政府の補助金や財団の助成金がつぎつぎと停止された。SEIUからは、Local 100(次節5参照)がSEIUを離れることを求められ、これを受け入れて、Local 100は独立の労働組合に戻った。その後、ビデオ録画について調査した委員会は、ACORN 末端組織職員が違法行為を来訪相談者に勧めていなかったことを明らかにした。しかし、組織の弱体化がすすみ、結局、2010年にACORNは解散を表明した。

ACORN International は、ACORN 解散と関係なく、存続して現在に至る。Rathke 氏が首席オーガナイザーであることも変更ない。Local 100の役員でもある。

2011年にRathke氏はFair Grinds Coffeehouse<sup>16</sup>を購入し、高利益を追求しない社会的企業(L3C, low-profit limited liability corporation)としての経営をはじめた。

### インタビュー対象者の経歴

Rathke氏は1948年生まれで、マサチューセッツ州 Williams College 在学中(1966-1968年)に、コミュニティ組織化活動をはじめた。

(同席者：次節5、6参照)

Rosa Hines氏は、現在、Local 100のルイジアナ州のディレクターでありオーガナイザーである。清掃作業員の組織化に力を注いでいる。

Dine Butler氏は、Rathke氏の娘である。大学を卒業後に、ACORNで働いた。カトリーナ台風による瓦礫の撤去に従事する労働者の組織化も担当した。しかし、ACORNへの補助金や助成金の停止とともに、瓦礫撤去労働者も解雇されたため、Local 100の仕事に移った。現在、Local 100のルイジアナ州のオーガナイザーである。発達障害者の世話をする労働者の組織化を、おもに担当している。

### 事業内容・予算

#### ◆ACORN International 設立以前(ACORNについて)

ACORNは、いろいろな問題に取り組む、メンバーの会費で運営される機関として創設された。そのきっかけはRathke氏がウェルフェア・ライツ(Welfare Rights<sup>17</sup>)から学んだことにある。会費は年1ドル。ACORNは創設時から政治に関わった。それは、IAFの創始者ソウル・アリンスキーが政治から距離をとったことと正反対だった。1972年には、ACORNに好意的な教育委員会候補者を支援するとともに、ACORNが関与していた近隣の公園や住区の改善に賛成する市議候補を支援するといったことをしている。

事業の柱は会員向けの無料サービスとして年間5万件の所得税納税申告を支援することだった。このプログラムには内国歳入庁(IRS)が助成金を支給していた。

しかし、ACORNが2008年の大統領選挙に関連して保守勢力から攻撃を受けたことがACORN解散のきっかけとなった。2000年の大統領選挙は共和党ブッシュと民主党ゴアが獲得した票数の差が小さかったことで結論が最高裁判所に託されるという事態が起きている。2004年、および2008年でも同様な状況がみられた。そもそもアメリカの大統領選挙は各州に割り振られた選挙人を候補者がどれだけ獲得するかによって雌雄が決められる。どんなに接戦が展開されたとしても過半数を上回る票を獲得すればその州の選挙人は総取りになってしまう。投票には有権者登録が必要だが、選挙に関心が高くない場合はその登録を忘れてしまうことが珍しくない。したがって、民主党を支持するACORNは接戦となる州で民主党支

<sup>16</sup> <http://fairgrinds.com/>

<sup>17</sup> 1960年代の公民権運動、貧困との闘い、社会福祉改革のこと。

持者の投票率を高めることで民主党の支援を試みたのである。2008年には会員数が全米で20万人を超えていたACORNはコミュニティ住民の戸口を叩いて組織化を行う手法をとっていたために、有権者登録プログラムの実施には効果的だったのである。民主党と対する共和党からすればその有権者登録プログラムを阻止することが必要だった。そこで、「不正投票もしくは有権者登録に関連した問題」を焦点にするとともに、納税プログラムの実施過程に不正があるとしてACORNを攻撃したのである。

この結果、内国歳入庁はACORNとの協力関係の解消を望んだ。これにより資金源を絶たれたACORNは解散に追い込まれたのである。

#### ◆ACORN Internationalの事業と予算

ACORN 解散からの教訓は、自分たちの資金をもっとコントロールする必要があるということだ。解散後に新しく立ち上げたACORN Internationalはその点を配慮している。

ACORN InternationalはもともとホンジュラスでCOMUCAP<sup>18</sup>というコーヒー栽培を通じて女性の権利擁護と地位向上を行う協同組合と提携していた。このコーヒーはほとんどがドイツに輸出されていた。そこでこのコーヒーをカナダと米国で販売することを考えたのだ。そのための拠点Fair Grinds Coffeehouseである。ニューオリンズでこの店舗が売りに出されていた。そこで損益を試算したところ、4か国のオフィス経費と国際支援にかかる経費の1/3から40パーセントがまかなえるということになり、店舗を購入したのである。

ホンジュラス、メキシコ、ペルーのコーヒー栽培協同組合が生産したコーヒーのみを、都市部に開設したコーヒー店で販売することを計画している。ホンジュラスのデグシガルパ<sup>19</sup>ではすでに試した。これがうまく行くと、デグシガルパのような組織化を、米国からではなく、その国で支援できることになるだろう。

#### 組織構造・ガバナンス

##### ◆メンバー、リーダー、オーガナイザー

ローカルレベルの集会は毎月開催されるが、その運営や活動の指導、さまざまな調査を行うのはオーガナイザーではなく、個々のメンバーとリーダーである。組織の意見はメンバーによって選ばれたリーダーを通じてまとめられる。オーガナイザーはリーダーではない。

<sup>18</sup> Dulce Marlen Contreras がホンジュラスで1993年に設立した。正式名称は、La Coordinadora de Mujeres Campesinas de La Paz。この組織はホンジュラス近郊のラパスで農家の娘たちが被る家庭内暴力やアルコール中毒などの問題を解決するために女性の権利に関する教育と経済的自立を目指す。

(<http://comucap.tumblr.com/>)

<sup>19</sup> ホンジュラスの首都

## ◆メンバーの組織化

メンバーの獲得は組織化キャンペーンを通じて行う。2,000 戸を 1 つの単位として、6 週から 10 週にわたる運動を実施するのだ。そのような特別集中期間中には、その地域のすべての通りを広範に代表する組織委員会を立ち上げて、すべての家庭を訪問する。この活動ではすべての住民が参加するわけではない。しかし、メンバーは自ら参加して行動することが促されるため、継続的に活動するようになるのである。

これら組織化キャンペーンを実施すると、メンバーの集会を初めて実施した際には 100 人以上のメンバーが集まるのが普通である。これを何度も繰り返すうちに積極性が高まっていくのだ。ACORN があつたころには、700 ほどの地域グループがあつた。

メンバーが参加する集会には、街全体の会議と州全体会議、および 1 年おきの全国大会があつた。全国大会にはすべての州から代表者が参加した。全国大会には執行部が主催する年 4 回の全国委員会と、個別の懸案事項を取り上げる年 2 回の全国委員会があり、州ごとのキャンペーンや時間給の賃上げ、資金の調達方法、政治的な活動などあらゆることが決定されていた。

## ◆会員ベースと組織ベース

ACORN は、PICO (People Improving Communities through Organizing; 組織化によりコミュニティを改善する人々)、ガマリエル財団<sup>20</sup>、DART (The Direct Action and Training Center; 直接行動および訓練センター<sup>21</sup>) など、あらゆる宗教を基盤としたコミュニティ・オーガナイズング組織と密接に協力できた。ACORN のモデルがこれらと非常に異なっていたからだ。しかし、IAF とは協力が困難だった。彼らは組織化協議会 (organizing council) との契約を優先する。民主主義的な他機関との協力関係や個人を直接の会員とする組織のような形態を求めることはない。IAF には全国機関としてみるような組織的構造がない。

コミュニティ・オーガナイズングにおいて優勢な組織は、会員ベースと組織ベースの二つがある。ACORN は会員ベースだ。その理由は、単一の組織で全国大会を持ち、全国的なキャンペーンを実施するためには組織ベースでは困難だからである。そのほか、シカゴコミュ

---

<sup>20</sup> ガマリエル (Gamaliel) は全米 17 州、南アフリカ、英国に展開する宗教を基盤とした草の根のネットワーク組織である。政治、環境、社会、経済的な決定における効果的な参加を行うために一般の人々の発言力を高めることを目的としている。地方、全国レベル双方での社会正義に関するキャンペーンを行う。

(<http://www.gamaliel.org/>)

<sup>21</sup> DART (The Direct Action and Research Training Center) は 1982 年設立の全米 19 箇所に支部を持つ草の根の Congregation-Based コミュニティ・オーガナイズング組織。これまでに 1 万人以上のコミュニティ・リーダーを教育し、150 人以上の専門的コミュニティ・オーガナイザーを育成。

(<http://www.thedartcenter.org/>)

Congregation-Based コミュニティ・オーガナイズング組織は、DART も含めて上記の IAF、PICO、Gamaliel などが代表する。その種類には、宗教を基盤とする「Faith-based」、宗教を基盤としながら学校・労働組合・その他の組織を束ねる「Broad-based」、地元の組織を束ねる「Locally constituted」、地元のリーダーを育成しコミュニティ問題の解決にあたる「Multi-issue」、専門的なスタッフを雇用する「Professionally staffed」がある。

ニティーセンター(Center for Community Change)やワーキングパートナーシップ(Working Partnership)などのように、ACORN と共通の取組みをする組織もある。

## 詳細

### ◆コミュニティ・オーガナイズング——アリンスキーの時代(1960年代まで)

Rathke 氏にコミュニティ・オーガナイズングの歴史について尋ねたところ、次のような回答を得た。

アリンスキーのモデルは AFL-CIO(アメリカ労働総同盟・産業別組合会議)が行う組織間の連携を重視する組織ベースだった。それは、彼が CIO のトップで鉱山労働者の労働組合を結成した人物である John Lewis のところで働いていたことに関係がある。

その一方で社会運動を基盤とした活動には距離を置いていた。それは、彼が市民権運動・反戦運動その他の社会運動は過渡的なものに過ぎず、その地域住民にとって永続的なものではないとみていたからである。したがって、1960年代には社会運動とコミュニティ・オーガナイズングは対立的な関係にあったと言えよう。

しかしアリンスキーは 1970 年代初頭になると自らそのモデルを修正することになった。それだけでなく後継のオーガナイザーたちがさらにそのモデルを変えていったのだ。

### ◆組織ベースが主流に

1970年代はじめにアリンスキーが亡くなった後、IAF のアリンスキー派には再編成があった。その後、1980年代になると、教会ベース寄りの運営という方向性に関する権力争いがおきた。バッファローとロチェスターのオーガナイザーを務めたことがある Dick Harmon はアリンスキー後の IAF のトップだったが、彼が西海岸に移動したことで IAF 内部の権力闘争は終わりを告げるようになった。

組織ベースは、IAF、ガマリエル財団、DART、PICO が主流となった。

その結果、組織間の連携をベースとするようになり、個人会員が加盟して活動する民衆の組織という姿から離れていくようになったのである。

組織間の連携をベースとする組織は、教会や宗教法人との取引関係(transaction)に基づいている。そのためアメリカと状況が異なる国であれば必ずしもうまくいくとは限らない。なぜなら、たとえばカナダを例にとれば、ほとんど宗教を基盤とした組織がないからである。

これら組織ベースと会員ベースの相違を際立たせたのがニューオリンズ市を襲ったハリケーン・カトリーナの災害復興支援に関することだった。組織ベースである IAF と PICO は連携する教会や学校という組織が災害時に所属する人々の状況を把握できなければ当然に情報が遮断されてしまった。しかし、ACORN は会員ベースであり、メンバーの名簿や電話番号を持っていたために、メンバーに携帯電話のテキストメッセージを送るなどの方法で直接にコンタクトをとることができたのだ。それは安否確認に使われただけでなく、たとえば、が

れきを撤去するために一日あたりで 100 人から 150 人のメンバーを集めるということにも活用できたのである。

#### ◆レーガン政権時代

1980 年代の半ばから後期、レーガン政権の時代は、コミュニティ・オーガナイズング組織の危機だった。1960 年代に始まった政府主導の施策の多くは疲弊し、地域開発もおこなわれなくなっていた。たとえばそれは、戸別訪問プログラム (canvassing program) への政府による財政支援が 80 年代後半に減少するというかたちで現れたのだ。

ACORN では資金が枯渇し、1984 年から 1988 年に事務所を 10 か所閉鎖するなどの支出削減を行わざるをえなかった。活動を続けることができたのはニューヨーク州やカリフォルニア州、アイオワ州、ネバダ州などの事務所で、そのうちニューヨーク州とカリフォルニア州は規模を拡大することができた。いったん閉じた事務所も多くは現在は再開することができているが、閉鎖したままのものもある。

復活した事務所の一部では、1978 年地域再投資法 (Community Reinvestment Act) を利用した住宅供給事業などに取り組んだが、ほかには低所得者向けプログラムなどいくつかの資金源によるものだった。

IAF が教会を基盤とした活動に軸足を移していくのもこの時期だった。特にカトリック教会から教区民を助けるためのコミュニティ組織を創設するための手助けを求められたのである。これは、人々を助けるということやそのための組織を強固にするという目的のために教区民や協会の発展に寄与するということにつながる。これが、このような関係を取引 (transaction) と呼ぶ理由である。そのために、IAF は教会との関係が密接になり、指導者のうちの何名かは修道女や司祭になったのである。非常に微妙な (tricky) 時期だったと言えよう。

この時期にできた最も重要な組織がサンアントニオ市の COPS である。この組織はロサンジェルス、テキサス州などの南西部諸州で活動し、IAF の一部門に編成されていった。

#### ◆クリントン政権時代以降の変化

クリントン政権下で連邦から州に事業を移管する権限委譲が起きた。その次のブッシュ政権でもこの流れが加速した。これがコミュニティ・オーガナイズング組織にとっての転機となった。

州で統一的にプログラムが実施されていた時には、州に一つだけコミュニティ・オーガナイズング組織の事務所を置いておけばよかった。しかし、各市に権限が委譲されたために、それぞれで異なるプログラムを実施するようになったのである、そのため、各地の個別の期待に沿うことができなくなった。たとえば消費税、食べ物および医薬品、生活賃金 (リビングウェッジ) など、コミュニティ・オーガナイズング組織がかかわる課題が多様化してしまい、

州で統一した要求事項を掲げるには各市にコミュニティ・オーガナイズング組織の拠点を置かざるを得なくなったのである。

結果として、より地域に根ざした活動を行えるようになった。大統領選挙の際に戸別に有権者登録を促す活動に関わることができたのもこの副産物だ。たとえば、大統領選挙で激戦区となったペンシルベニア州、フロリダ州、オハイオ州、ネバダ州、アリゾナ州で 100 万人以上の人々を有権者登録させることに成功したのである。これまでこれらの場所ではコミュニティ・オーガナイズングが根付いていなかったのである。

#### ◆オーガナイザー

Rathke 氏は 1960 年代にマサチューセッツ州のウェルフェア・ライツに関わったが、そこから優れたコミュニティ・オーガナイザーが何人か現れている。アリンスキーが直接訓練したスタッフで、当時 UCLA とシラキュース大学で社会事業の准教授だった Warren Haggstrom<sup>22</sup>、カリフォルニア最大のコミュニティ・オーガナイズング組織であるコミュニティサービス組織 (CSO; Community Service Organization<sup>23</sup>) を創設した Fred Ross がその代表だ。Fred Ross は農場労働者連合 (United Farm Workers) の Cesar Chavez を指導した人物である。

#### ◆ACORN と労働組合の連携

ACORN を含むコミュニティ・オーガナイズングにとって 80 年代は縮小の時代だった。1970 年代にはコミュニティ組織と労働組合につながりはほとんどなかった。反戦活動・市民権活動をルーツとする人物は労働組合にとって危険人物とみなされたからである。そのため、コミュニティ組織と労働組合は大きく分裂していた。

一方、ACORN と近い関係にある Local 100 は 1984 年に SEIU に属したが、これは CIO 創設者の John Lewis が共産主義者を取り込んだこととよく似ている。

John Sweeney<sup>24</sup> はコミュニティ・オーガナイザーをスタッフとして雇うことで、SEIU を 20~30 万人の小規模な清掃夫組合から、100 万~200 万人の組合に成長させた。彼は自分の組合を大きくすることに野心的だったので、Rathke 氏のようなコミュニティ・オーガナイズングという進歩的な手法を活用することを望んだのだ。それだけでなく、コミュニティ・オーガナイズング組織と労組のパートナーシップも進めていった。Andy Stern<sup>25</sup> は Sweeney の組織化ディレクターとして抜擢され、長年、ACORN との間の重要なパートナーだった。

残念なことに、Sweeney が AFL-CIO 会長になった後は SEIU の時ほどには変化をもたらさなかったが、それでも 1996 年から 1999 年頃までにいくつかのパートナーシップに基づく共同

<sup>22</sup> カリフォルニア大学ウェブサイト

(<http://texts.cdlib.org/view?docId=hb767nb3z6&doc.view=frames&chunk.id=div00049&toc.depth=1&toc.id=>)

<sup>23</sup> <http://csoproject.org/>

<sup>24</sup> 元 SEIU 及び AFL-CIO 会長。

<sup>25</sup> 元 SEIU 会長。

プロジェクトを成功させている。たとえば、コミュニティ・労働パートナーシップという組織化プロジェクトである。これは、AFL-CIO の幾つかの労組に ACORN が加わり労組の組織化を行うものだった。このプロジェクトは労組が資金を負担した。ニューオーリンズで唯一のホテル労働組合は Hotels and Restaurants Organizing Council (Hotroc)<sup>26</sup>によって組織化されたものである。しかし、労組とコミュニティ・オーガナイズング組織とのパートナーシップは 9.11 が起きたことで労組からの資金が途絶えて頓挫した。

この時期の AFL-CIO の組織化ディレクターは、全員、ACORN とのパートナーシップを経験している。たとえば Mark Splain は ACORN と ULU<sup>27</sup>で仕事をしていし、Kirk Adams は Local 100 と ULU を経験して SEIU に移った。Stewart Acuff は ACORN のオーガナイザーから SEIU に移っている。

1985 年に Stern が SEIU の組織化ディレクターになったが、その最初の 8 年間の任期中、Ratyke 氏は SEIU 本部の執行委員を 2 期 8 年務めた。その際にウォルマートの組織化プロジェクトがあったが、これは Sweeney が指示を出して Stern が実行に移したものに違いない。この二人の連携は組合員数を増やすことに大きな貢献をした。

しかし現在の状況はかつてより複雑だ。Stern は今まで自分は組織化担当者ではないと主張してきた。なぜなら、個人の組合員を増やしてきたということではなく、州公務員労組など他の労組を吸収したり合併したりということが主流だったからだ。これは新たな組織化の姿であり、Sweeney と Stern 両者の功績である。そこには、たとえば、SEIU が資金面で在宅看護プロジェクトを援助したことがあげられる。このプロジェクトを経験した組合関係者として、SEIU 現副会長の Kirk Adams、ULU 出身の Michael Gallagher と ULU 出身で看護組織化ディレクターの Mark Splain がいる。

イリノイ州とカリフォルニア州などでは、これらのプロジェクトは組合員が関与した。ULU が SEIU に加わった際にはイリノイ州には組合員は 1 人もいない状況だった。Local880 がシカゴで活動を始めてから現在までの 15 年間で組合員数は 8,000 人を数えるようになっていく。たとえば、在宅看護ユニットの DORS<sup>28</sup>では月例会議を通じて組合員を増やした。SEIU は組織力と政治力を結集して団体交渉を勝ち取った。これは SEIU の長期的展望と Sweeney と Stern の支援があったからだ。カリフォルニア州でも、ロサンジェルス在宅看護労働者の Local 組合の組合員は現在 15 万人に成長している。これは、長年にわたり 2,000 人から 3,000 人の労働者が組合員費を払い、自発的に月例会議を行ってきた成果だ。

しかし、今や労組は組合費の使い道について政治活動という短期的投資を重視し、5 年、10 年、15 年で考えなければならない長期的投資を軽視している。たとえば、現在、ウォルマ

---

<sup>26</sup> HOTROC - the Hospitality, Hotels, and Restaurants Organizing Council, AFL-CIO, to unionize this New Orleans industry

<sup>27</sup> LOCAL100 ULU(United Labor Unions)LOCAL100 とその連合のこと。

<sup>28</sup> the Department of Rehabilitative Services (DORS) program

ートへの新しい組織化運動を展開しているが、この効果は10年間のタームで考えなければならぬが、それだけの期間、支援できるかどうか不透明なのだ。

本来、労組が使用者側と合法的な団体交渉を行うためには、全国労働関係法の下で従業員による投票で過半数を獲得する必要がある。しかし、現在、取り組んでいるのは合法的な団体交渉を行う権利を有さなくとも従業員を組合員として組織化しようということである。このプロジェクトによって長期的に労働組合員が従業員のなかで大勢を占めるようになれば経営側もその意見を無視できなくなる。ウォルマートの従業員は120万人だが、10万人、20万人とこのような組合員が増えていくことで影響力を高めることを期待しているのだ。それには5年、10年と時間がかかるだろう。この考え方のもとでUFCW(北米合同食品商業労働者組合、United Food and Commercial Workers Union)はフロリダで組織化運動を開始し、わずか7~8カ月だけで1,000人の従業員が組合費を納付するようになり、彼らが所属する32の店舗では役員を選出も行われたのである。このプロジェクトは労組の短期的な視野のためにいったんはとりやめられた。しかし、それから4年経った現在、再びその実験的なプロジェクトに取り組もうとしているのは皮肉なことだ。

#### ◆アリンスキーの古典的手法を守る韓国、フィリピン

アリンスキーは死去前の1971年と1972年にマニラとソウルを訪れている。その後、Denis Murphy<sup>29</sup>が韓国とフィリピンで築いた組織がACORNに接触してきたため、Rathke氏は韓国とフィリピンを3、4回訪問した。そこで発見したのは、民衆組織を築き、大会を開き、アクションについて語り、都市の貧しい人々について語っているという1971年のアリンスキーの手法そのままの組織だった。彼らはアリンスキーの伝統を受け継いでいると自認していたが、それは1960年代後半から1970年代初めにアリンスキーが制度ベース・教会ベースに向かったという変化を知らなかったためでもある。

その一方で、アリンスキーが政治を避けたのとは異なり、韓国でもフィリピンでも、政権交代を巡って政治的な活動を取り込んでいた。たとえば、それは貧しい人々の権利を擁護するという形で現れた。

#### ◆アリンスキーの後継者

ウッドローン(Woodlawn)の組織<sup>30</sup>や他の幾つかの組織でアリンスキーのオーガナイザーのひとりであったNicholas von Hoffman<sup>31</sup>が、アリンスキーについて本を書いている<sup>32</sup>。彼に

<sup>29</sup> ニューヨーク生まれ。フィリピンのイエズス会とともに都市の貧困問題に解決に長年取り組んだのち、アジア Bishop Office の人材開発(Human Development)部門の事務局長代理を務めた。そののち、NGO, the Urban Poor Associates の代表。

<sup>30</sup> TWO(The Woodlawn Organization)、イリノイ州シカゴ市南部地域にあったIAFの下部組織。

<sup>31</sup> 元ワシントン・ポストのコラムニスト

<sup>32</sup> (2011) *Radical: A Portrait of Saul Alinsky*, Nation Books

よれば IAF はアリンスキーの組織ではない。そのことに Rathke 氏も同意している。シカゴ市長 Daley<sup>33</sup>に抗して生き延びるパワーがなかったために政治的にならないという戦術的な決定をしたにすぎない。IAF は現在では 501(c)(3)、501(c)(4)の制約により政治とかかわることはできないがそれはアリンスキーの見解ではない。

一方で、Fred Ross が創設した CSO(コミュニティサービス組織)は会員ベースで選挙人登録の改善に取り組むなど政治的な活動を行わなかった IAF と同じではない。また、IAF の創設者の 1 人である Ed Chambers は元宗教家だがアリンスキー自身はそれほど教会寄りではない。

---

<sup>33</sup> 当時のシカゴ市長 Richard J. Daley (<http://www.seiu.org/a/kirk-adams.php>)

## 5. Local 100, United Labor Unions

インタビュー対象者：

Rosa Hines (Louisiana State Director of Local 100, ULU, United Labor Unions)

Dine Butler (Union Organizer of Local 100, ULU, Rathke 氏の娘)

はじめに

Local100 へのインタビューは ACORN International へのインタビューと一括で行った。この二つのインタビューは明確に区分することが難しいが、組織が異なるため別個の項目とした。

設立経緯とブリーフ・ヒストリー

Local 100, ULU (United Labor Unions) は、Rathke 氏が 1980 年に設立した独立の労働組合である。設立の契機となったのは、1978 年に、最低賃金について公正労働基準法 (FLSA) が家事労働者に適用されたとき、それを施行するようにニューオーリンズでキャンペーンを組織したことであった。Local 100 は、1984～2009 年まで SEIU (Service Employees International Union) 傘下に属していたが、2009 年に SEIU を離れた。現在は独立の労働組合に戻っている。ヘルスケア労働者やホテル業界や清掃業などの低賃金労働者を組織している。(SEIU を離れた理由は、前節 4 ACORN International を参照のこと)。

事業内容

Local 100 のルイジアナ州のオーガナイザーは 2 人で、Rosa Hines 氏と Dine Bulter 氏である。Local 100 が労働者を代表する地区(ラファイエット、バトンルーージュ、ニューオーリンズ)を担当している。

労働組合に加入しない自由が保障される労働権州では、労働者を組合加入させる組織化の活動が労働組合にとって非常に重要である。そのため、オーガナイザーは、組合員の組織化のために、職場や自宅を訪問する。同じ日やある週の毎日、同じ家庭を訪問することもある。2 度訪問しても会えないときは、それをメモに残すことが大切である。(組合員である)労働者に、組織対象となる他の労働者を紹介してもらうことは非常に大切である。名前や住所、その仕事は何か、誰と一緒に働いているかなど、組織化に必要な情報が入手できる。

同じ労働協約が、複数の(ヘルスケア労働者の場合では 15 もの)、異なる施設に適用されることがあるので、それぞれの施設に働く労働者を、組織対象として紹介してくれる労働者がほしい。自宅や職場を訪問し、また、労働者が賃金の小切手を受け取る場所や宿泊場所を知って、労働者に接触する。

これには、発達障害者や精神疾患患者などの福祉サービス受給者のケアについてのルイジアナ州の事情がある。Gary W 事件<sup>34</sup>の後、ルイジアナ州では、ケアのやり方が変化した。多数

<sup>34</sup> Gary W. v. Louisiana (1974 年)ルイジアナ州の精神薄弱児向け施設での人権侵害に関する訴訟。

の福祉サービス受給者を大施設に収容するやり方から、2人から10人をコミュニティ内のグループ・ホーム型施設に収容するやり方への変化である。ヘルスケアの提供をビジネスとする民間企業に雇われたヘルスケア労働者は、これらの施設をまわって働く。

たとえばResCare<sup>35</sup>という民間企業については、かつてはLocal 100が強い力を持っていた。しかし現在、Local 100が労働者を代表する地区は、ラファイエット、バトンルージュ、ニューオリンズであって、そこでは、ResCareはこのようなコミュニティホームを30から40もっている。現在のLocal 100は、ノースショアなどでは、労働者を代表していないが、そこではResCareはコミュニティホームを20くらいもっている。

コミュニティホームで働くヘルスケア労働者は、賃金の小切手を受け取る際や研修の時などにのみ、会社へ出向く。Local 100のオーガナイザーは、そのときに労働者に接触し組織化する。

組合員の組織化のために、会社が全従業員のリストをオーガナイザーに提供してくれたとしても、従業員の雇用状況は絶えず変化しているため、会社による情報は正確でないことがある。会社による情報の更新は、組合のもつデータの更新ほど頻繁でない。

オーガナイザーの仕事は、70パーセントが現組合員を代理・代表する仕事であって、30パーセントが新組合員を組織化する仕事、という割合と思う。

オーガナイザーと労働者とは、月1回はミーティングを持つことにしている。

## 組織構造・ガバナンス

現在の組合員は約2,000人である。これは組合費を納入している組合員の数である。ルイジアナ州は労働権州なので、労働組合は、組合員と非組合員の両方を、就業個所で代表しなければならない。そのためLocal 100は、おそらく、公共部門と民間企業をあわせて8,000人から1万人の労働者を、代表している。(補：Local 100の組合員は、ルイジアナ州、テキサス州、アーカンソー州にいる。Local 100のウェブサイトの情報)スタッフは全部で78人である<sup>36</sup>。

ルイジアナ州では労働協約の適用については、SEIUから全組合員が離れて独立の労働組合となっても、信託(trusteeship)という手続きで、適用が継続される。テキサス州では、労働協約のない多数の労働者をLocal 100は代表している。

## 予算

組合費は、労働協約が適用される組合員が納入する。これは、組合員の総所得の1.75パーセントである。月額でいえば、組合員1人が組合費として15ドルから50ドル、平均で20ドルあまりを納入する。

<sup>35</sup> <http://www.rescarehomecare.com/index.php>

<sup>36</sup> 無給スタッフも含んだ数と思われる。

## 詳細

### ◆ヘルスケア労働者の組織化について

ヘルスケア労働者の組織化には、「ヘルスケア労働者の使用者は誰なのか」「賃金の小切手を労働者に渡す会社なのか」「労働者が働いている家庭なのか」「現金化される小切手の原資を供給する州政府や連邦政府なのか」といった問題をクリアーする必要があった。全国労働関係委員会(NLRB)が取り仕切る交渉代表選挙では労働者側の賛成が過半数となったものの経営者側が上訴した。それを受けたワシントン D.C.の NLRB では、再度、労働者側が勝利した。その結果、ヘルスケア労働者に、使用者と従業員の関係があることが確認されたのである。この勝利がなければ、民間企業のヘルスケア労働者の組織化はできなかった。

### ◆ワインガーデン権利(Weingarden Right)について<sup>37</sup>

(Rathke)ワインガーデン権利とは、米国最高裁判所の判例による権利であって、もし労働組合があるならば、懲戒につながる可能性のある使用者とのミーティングがある場合、労働者はこの組合に労働者を代表させることができるという権利のことである。

(Bulter)ワインガーデン権利はすべての労働者に適用されることをはっきりさせたい。労働組合がなくとも、労働協約がなくとも、すべての労働者に権利がある。労働者を代表するのは、労働組合であってもよいし、労働組合でない、例えば労働者の母親であってもよい。

### ◆ACORN と第三極政党

ウィスコンシン州立大学教授の Rogers 氏と Rathke 氏は友人である。ACORN 設立に Rogers 氏は関与していないが、両者は New Party<sup>38</sup>の設立に協力した。

新党は、Rogers 氏と Rathke 氏とその他数人が立ち上げた。その一人である Danny Cantor は、ニューヨークのワーキング・ファミリー・パーティー(Working Families Party)を運営している。彼は ACORN のオーガナイザー出身であり、ニューオリンズ州の Local 100 やアーカンソー州 ACORN で活動していた。

Rogers は大きな影響力のある ACORN の支援者だという。

<sup>37</sup> 中窪裕也 [2010: 83-84] によるワインガーデン権利の説明よりも、ワインガーデン権利を、労働者にとって有利なように Dine Bulter 氏は理解している。または、ワインガーデン権利を活用して、Local 100 が活動していることを示唆していると思われる。中窪裕也 [2010] 『アメリカ労働法 第2版』弘文堂

<sup>38</sup> New Party は 1988 年の民主党大統領予備選挙候補の一人ジェシー・ジャクソン氏のスタッフとジョエル・ロジャーズ教授が 1992 年に立ち上げた政党である。民主党、共和党につぐ第三極としての立場を狙ったものだが 1998 年に活動を停止した。州レベルではイリノイ州でオバマ氏の上院議員への再選に貢献した。アーカンソー州 ACORN が New Party の主な支持者であったほか、日常的な活動としてリビングウェッジの法制化、中低所得層に購入できる住居の整備に関する要求活動を行った。New Party は 1998 年に Working Family Party として改組した。

## 6. A・Community・Voice (ACV)

インタビュー対象者：

Beth Butler (Executive Director, Rathke 氏の妻)

Marie Hurt (State Director)

Debra Campbell (Secretary-Treasurer)

はじめに

昼食で利用したレストラン The Praline Connection から、車に分乗して移動した ACB 本部 (Local 100 と ACORN International も同居) で、午後 2 時から 5 時までインタビューを行った。事務所は合衆国住宅都市開発省 (U.S. Department of Housing and Urban Development) などの公的機関も事務所を置く三階程度のこじんまりしたビル。Campbell 氏は後半から参加した。

設立経緯とブリーフ・ヒストリー

Butler 氏はルイジアナ ACORN の Executive Director だった 2009 年 10 月 12 日 (月) に、Rathke 氏が辞任した後に ACORN のトップとなった Bertha Lewis によって解雇された。これを受けて、ルイジアナ ACORN の役員会メンバーは ACORN を離れて、2009 年 10 月 22 日に ACB を設立した。

インタビュー対象者の経歴

Butler 氏と Rathke 氏は、マサチューセッツ州の私立大学ウィリアムズ大学の政治学のクラスで知り合って結婚した。Butler は解雇されるまでの 37 年間に ACORN で働いていた。

Hurt 氏はインタビュー時に 37 歳。実年齢より、かなり若くみえる。フロリダ州出身。母親が日本人だが、ハーフとはみえない白人系の容姿で、本人も、人々の母親に接する態度と自分に接する態度の違いに気づいていた。フロリダ大学で英文学専攻だったが、偶然に (朝に弱く、出席しやすい午後のクラスだったので) 労働史のクラスをとり、それが面白かった。労働史を教える教師の紹介によって、AFL-CIO が主催するインターン・プログラムを知り、それで 1997 年に 3 週間にニューオーリンズで過ごした。その後、フロリダ州の中央労働協議会 (CLC, Central Labor Council) で組合組織化のボランティア活動をした。大学卒業後、1998 年に ACORN で働くためにニューオーリンズに来た。それから 14 年間、ACORN から ACV に移ったが、働きつづけている。

事業内容

ACV はコミュニティ住民を組織して地域インフラの整備や補修について行政に対する要求を取りまとめたり、高齢者の生活支援を行う。ニューオーリンズ市をハリケーン・カトリーナが襲ったあとは、災害復興や被災住宅の修理や新築、避難民の帰還支援、治安維持などの

ほか、連邦政府からの災害復興のための助成金を活用した職業訓練の実施などを行なっている。ACV はコミュニティ単位の組織であり、関連する組織である Local100 は労働組合という違いがあるものの、メンバーの多くは両方の組織に属している。

ハリケーンの被害からの復興事業が速やかに進まないため、ニューオーリンズ市やワシントンの連邦政府に対する抗議行動を組織したこともある。

ACV は LOCAL100 と会員が重複しているなど、非常に近いパートナー関係にある。Local 100 のキャンペーンを ACV のメンバーに呼びかける(その逆の呼びかけもある)こともしている。オフィスも同じフロアにある。そこには ACORN International も同居している。ACV の前身はニューオーリンズ ACORN だった。全米で 38 の組織があった ACORN が 2010 年 11 月 5 日に解散した後、8 組織が再建されたが ACV はその 1 つである。

両組織が同じ方針をとる場合の決定は共同で行なっている。コミュニティ・オーガナイズング組織と労働組合が連携する場合、一般的に言って取引(transactional)関係にとどまることが多い。しかし、ACV は LOCAL100 との連携関係は新しい変化をもたらす力がある(transformative)とのことであった。

## 組織構造・ガバナンス

ルイジアナ州だけに存在。会員はルイジアナ州全体で約 7,000 人。そのうちニューオーリンズで約 6,000 人。中・低所得層の退職者と主婦が会員の主なターゲット。

地域住民の戸別訪問が、会員の重要な組織方法である。オーガナイザーは、戸別訪問などで、地域の解決すべき問題を発見するとともに、会員を獲得する。問題の解決について、獲得した会員を指導者・活動家となるように訓練する。会員自身が、戸別訪問をしたり、問題解決のための陳情書に近隣住民から署名を集めたり、集会を持つなどの多様な活動に参加する機会を設け、それらができるようにオーガナイザーは援助し、そうして指導者・活動家を育てる。

そうして育った指導者のよい例は、Vanessa Gueringer<sup>39</sup>である。彼女は自宅近くの道路の水漏れ問題がきっかけで会員になった。問題は当時の Louisiana ACORN が解決したし、そのプロセスを彼女は理解した。カトリーナ被災の後、彼女は、ニューオーリンズ市第 9 地区(Ninth Ward)にあった自宅に帰宅できるようにすることを、市長に直接訴えることができるまでになっていた。そして、復興資金について独自に調べることができるようになっていた。Vanessa Gueringer は現在 ACV の副会長(Vice President)である。

以下は、Butler、Hurt 両氏の見解。ACV の組織のつくりかたは、IAF や PICO など、宗教ベースの組織の作りかたと異なる。彼らは信徒ごとに組織されていて、地域での組織ではない。彼らは聖職者を通じて組織する。たとえば、聖職者に集会出席とある額の支払いを求め

<sup>39</sup> (2011) *The Battle for the Ninth Ward*, Wade Rathke の表紙写真の女性。市長に問題を訴えた後にマスメディアのインタビューに答えているところ。

て、その見返りとして、テレビ出演や市長との昼食などを提供する。彼らは民主的でない。彼らは男性中心である。PICO はニューオリンズでのホテル労働者の労働組合組織化に加わらず、最低賃金キャンペーンにも加わらなかった。彼らは経営者寄りの立場であった。

## スタッフの経歴・採用

地元のザビエル大学からインターンの学生が 2012 年 8 月 12 日(土)に 100 人程度が来る。戸別訪問をする予定。Hurt 氏の見解は「履歴書を書くためにインターンに来た」という学生が多くて、動機が感じられないと、否定的に見ている。関連して AFL-CIO 主催、Union Summer の参加者の間違いなく 10%未満、もしかすると 5%未満しか、労働組合側の人になっていない。コミュニティの組織化の将来を心配している。

## 詳細

### ◆第 9 地区の見学

2012 年 8 月 21 日(火)正午に第 9 地区にあるレストラン Dauphine で待ち合わせたところ、当初案内してくれるはずであった同地区のリーダーである Gueringer 氏が体調不良のために来られなくなったとのことで、Butler 氏が案内してくれることになった。見学は午後 1 時半まで続き、終了後にアイスクリームショップ Snowball に立ち寄り、ここで Campbell 氏が参加した。

最初に見学したのは洪水の起きた決壊箇所である。カトリーナが来たとき、ミシシッピ川は氾濫しなかったが、東のメキシコ湾側から水が押し寄せてきて、ここで決壊して水があふれ出たとのことである。

次は修復が完了して人が住んでいる家である。この家は 1800 年代に建設された。やや標高が高いところにあったので 3~4 フィートの高さの水が来たものの水が引くのが早かった。

スイミングプールはようやく修繕が済んだところで、夏前のオープンを目指していた。

板で囲った被災した家があったが、これは子どもたちが立ち入らないようにするためと、犯罪者に子どもたちが連れ込まれることを防ぐために Butler 氏らが奮闘して板で囲わせたとのこと。このような家屋には所有者が保険に加入していなかったために修理に取り掛かることができなかったものも多い。最近になってようやく修理が始まったとのことだった。

第 9 地区には映画俳優、ブラッド・ピットとアンジェリーナ・ジョリー夫妻の寄付による住宅がある。夫妻はカトリーナの被害が起きた直後からニューオリンズ市に入り支援活動に従事していた。ACV とともに活動している。住宅は現在 85 軒目が建設中。第 9 地区にある南部ルイジアナ風ではなくカリフォルニア風のデザインのために全体の雰囲気と合わないという指摘があるほか、近隣の家よりも豪華なために保険評価額が上がって負担になるという声もある。

この地域の住宅価格は比較的安価だったために持ち家率が高かった。被災後は約 1 万

5,000 人がこの地域から避難して現在も帰ってきていない。建設途中の家があるが、業者が途中で金を持ち逃げするなどの詐欺にあってしまったものだという。半壊したままで放置されている家や雑木が繁ったままになっているなかのところどころ綺麗に芝が刈られている空き地があるが、持ち主が帰還を目指して整備しているとのことだった。

第 9 地区にある公園は被災して使えなくなっていたが ACV の活動で整備が進んでいる。その隣には新しい高校が建設されている。被災後に教員がすべて解雇されたが、復職を求める訴訟をおこし、2012 年に訴えが認められた。再開された学校には入学希望の子どもたちが順番待ちしている状況だ。さらに多くの学校が必要だが、その建設はルイジアナ州外の業者が請け負っているため雇用が地元にもたらされていない。

被災地を見学するバスツアーを旅行会社が運行していたが、住民の心象を害するものとして禁止する市議会条例案を ACV がとりまとめた。(2012 年 10 月に Rathke 氏に聞いたところでは、条例は可決されたとのことであった。)

通りには所々に X 字を書かれた建物がある。これは、行方不明者捜索のため、警察が内部を捜査した印。内部には溺死者もいた。捜査後はドアを開けたままに放置されたため、略奪にあった。

1950 年代から 60 年代に活躍し 1986 年に殿堂入りしたロック歌手 Fats Domino の家もある。彼はニューオーリンズ市出身で第 9 地区に愛着があり、地域住民もまた彼を誇りにしていた。彼は被災したときにヘリコプターで救助された。被災後に行政はブルドーザーを使って半壊した住居をすべて壊して更地にしようとしたが、それらの家は人々の生活やコミュニティの象徴であったため、Butler 氏らは Fats Domino の家に「ブルドーザー禁止」と書いた看板を 7 つ掲げていた。黒と黄色が特徴の家である。

公務員が多く住んでいた地域にも行った。ここは浸水したものの、5~10 時間で引いた。被災後に住民がいなくなった地域もある。州兵が来て、銃で住民を追い立て、飛行機に乗せてどこかに連れて行ったのだ。

国際的に住居建築支援活動を行う NGO、Habitat for Humanity による住宅もあった。綺麗な家で、同じ作りが並んでいる。しかし、カーポートがない、敷地に詰まりすぎて建てられている、などの理由で、ここの住民は好まない。価格は、約 7 万 5,000 ドルとのことだった。

レンガ造りの綺麗な家が売りに出されているところも案内された。この家には高齢の婦人が一人で暮らしていて被災時には妹が来ていた。2 人は家の中で溺死した。現在は、1 万 6,000 ドルで売りに出されているが売れない。亡くなったからでなく、たくさんの売り家が出ているためだという。このような所有者が被災で死亡してしまった家には修理が行えないものがある。相続人が複数いる場合、誰が修理をするのかを決めてしまえば相続権を放棄しなければならないかもしれないという考えから、なかなか踏み出すことができないのだという。

引退した学校教師の家も見学した。被災後に帰宅して家を修理しようとしたが、建設業者の詐欺にあって頓挫しているという。近くでは学校を建設するための工事が進行しているが

そこで起きる振動のために基礎にひびが入ってしまった。

往来には「保安官ありがとう」という手書きの看板がかかっている。これは、荒廃した地域の治安状況を改善するために保安官の巡回を求める活動を ACV が行った結果、その回数が増えたために住民が保安官に感謝の意を表すために掲げているのだという。

第9地区には打ち捨てられたままの廃屋や手入れがされていない庭木などが生い茂り夜には街灯がないところもある。そこを子どもたちが歩いて学校に通うため、犯罪に遭うなどの被害が多い。これらの問題を ACV は住民からすくい上げて解決へとつなげようとしている。

見学の途中で労働組合が災害復興にどのようなことをしたのかを尋ねたところ、アメリカ労働総同盟産業別組合会議(AFL-CIO)の一部は不明者の捜索や、食事の提供の活動をしたが、それほど大きな活躍はしていない。大きな産業別労働組合はもっぱら組合員とその家族の支援に集中していた。支援事業で連携することはなかった。

ブッシュ大統領は復興のために行なっている事業に関わる仕事に従事する労働者の賃金を切り下げようと試みたことがある。これに対し、ACV はルイジアナ州の州都バトンルージュで反対集会を開いたほか、ワシントン D.C.に 500 から 600 台のバスで訪れて、ホワイトハウスにデモ行進をするなどの抗議行動を行なって撤回させた。

ACV は被災してからの1年目の事業は被害を受けた 1,000 戸の家屋の室内の清掃をすることだった。それからは、住民の意思や安全性などを無視して立ち入り禁止とした地域に住民が帰宅することができるようにするために、市、州や連邦政府と戦う日々が続き、最終的には勝利した。

しかし、依然として修理されていないところが多い。政府はカトリーナによる直接の被害だけにしか予算を支出しないため、道路など依然として修理が必要なところが多い。復興にはこれからさらにもう 10 年はかかるだろうとのことであった。