

「第24回人権・同和問題啓発映画会・講演会」における講演

(平成23年7月4日(月))

「職場のコミュニケーションと人権

—— 職場で相手の気持ちや自分の気持ちを大切にしたコミュニケーションを
とっていくために留意すべき点等について —— 」

東京人権啓発企業連絡会 専務理事 竹内 良 氏

はじめに

今日は、先程ご覧いただいた私が監修したDVDと絡めて職場のコミュニケーションと人権について話をしたい。

私は、東京人権啓発企業連絡会に所属しているが、同連絡会には、全銀協の会員銀行も何社か加入しており、企業の立場から一緒に人権について取り組んでいる。特に昨今は人権尊重社会の確立と自社の職場の人権啓発に取り組んでいく活動を行っている。

ご存知の方は少ないかもしれないが、2006年のワールドカップドイツ大会のシンボルマークには、“A time to make friends”とある。友達を作るための時。意識をすれば「触れ合いのひと時」といった意味合いだろう。

また、“Say no to racism”とある。Racismに対してNoと唱えようということ。Racismというのは、人種優越主義である。それに対してNoと言おう。すなわち、これは人種差別反対というスローガンだった。サッカーのワールドカップは、このようなかたちで人権、特に人種差別に関わる大会スローガンを毎回掲げている。

2006年のドイツ大会の決勝戦（フランス対イタリア）で、ある事件が起きた。イタリアの選手が、フランスのジダン選手のお姉さんの民族的な出自を侮辱する発言をし、これに対して、ジダン選手が激昂して頭突きをした。そして一発レッドカード、退場である。

FIFA国際サッカー連盟には、国連加盟国以上の数の国・地域が集い、ワールドカップは世界中が注目する大会だった。その決勝戦、世界中が注目している大舞台で退場事件が起きた。この場面は繰り返し報道されるが、大会のシンボルマークについては、ほとんど報道されることはなかった。

何を申しあげたいかということ、寡聞にして私だけが知らなかったというわけではなく、大会のシンボルマークをご覧になった方があまりいらっしゃらないということは、私達の日常のなかでいろいろな情報があふれているが、実は情報の送り手によってセレクトされた情報だけが私達の目の前にあるということに改めて気づかされるということだ。考えてみれば当たり前だが、情報の送り手の価値観というスクリーニングが一度かかっているということである。

2006年はドイツ大会、2010年は南アフリカ大会である。南アフリカ大会では、わが国が決勝トーナメントに駒を進め、かなり話題になり、大きく報道された。この南アフリカ大会にもやはりスローガンはあった。南アフリカ大会のスローガンをご存知だろうか。これもあまり注目されなかったが、「Ke Nako (ケ・ナコ)」とある。「Ke Nako (ケ・ナコ)」というのは、南アフリカで使われている公用語のうちの一つで、英語で

言う、It's a time という意味である。

“Ke Nako,Celebrate Africa's Humanity” 。アフリカのヒューマニティを祝う、その時。意識すると、アフリカ人であることを誇り得る時が来た。ご存知のとおり、南アフリカは1994年までアパルトヘイト政策が行われ、「合法的」に人種差別が行われていた国である。そこで世界中の人々が集うサッカーのワールドカップを開くことができるまでに近代化し、民主化してきている。「これからはアフリカの時代だ、一緒に民主的な国家の仲間入りをしていこう」という、心意気のスローガンでもあったのだろう。ところがそういうことが報じられることはほとんどない。

これは、情報と私達がどう付き合うかということとも関係している。人権を考える一つの切り口にはなるだろう。このことはまた後で触れたい。

スライドの世界地図をご覧ください。ヨーロッパ大陸と南米大陸のどちらの地域が面積として広いとお思いになるか。

実はヨーロッパの面積は990万平方キロ、南米は1780万平方キロで、はるかに南米の方が広いのである。

では、旧ソビエト連邦とアフリカ大陸、どちらの面積が広いとお考えだろうか。

旧ソビエト連邦は2,227万平方キロメートル、アフリカ大陸は3,030万平方キロメートルで、アフリカのほうが広い。

実は、ここに大きな錯覚があった。私達が広く親しんでいる地図は、メルカトル図法であり、地球儀に円筒をかぶせて、中から光を照射してそれを展開するというものである。もともと球体に円筒をかぶせて、中から光を照射して、それを平面に展開するわけだから無理がある。つまり東西に通っている赤道の長さと同極点の長さが一緒である。つまり、このメルカトル図法では、緯度が高くなれば高くなるほど東西に広がってしまう。したがって、北半球に属している地域が面積としては広く見えてしまう。

一方、今切り替えたスライドはピーターズワールドマップである。パソコンで「ピーターズワールドマップ」と検索すると出てくるが、面積も単純比較という意味では実態に近いと言われている。

何が言いたいかというと、いわば情報の持っている一つの錯覚についてである。自分自身が持っている情報に対する思い込み、評価に対する思い込みにより、自分が絶対正しいと思っていると、実は違う情報、ものさしを持っている人との間では齟齬をきたすということである。

性差によるアンフェアな決めつけをしないこと

職場のなかでこんな表現を聞くことがある。「男だろ、はっきりしろよ」。はっきりしなければいけない、物事を決めなければいけないときに、男性も女性も関係ないが、「男だろ、はっきりしろよ」と会社で言う人がいる。そうかと思うと、「女だったら、もっと愛想良くしたら？」という人もいる。これはセクハラ発言である。逆はない。「女だろ、はっきりしろよ」とは言わない。「男だったら、もっと愛想よく」とも言わない。

このように、男女どちらかの性にしか通用しないような言い方、表現というのは、どこかいびつであるし、無理がある。「女の子でもいいから、書類だけ先に届けさせてください」と電話口で言っている人がいる。「女の子呼ばわり」である。「男の子でもいいから、書類だけ先に届けさせてください」とはめったに言わない。女性社員についてのみ「女の子」という。しかも「女の子」という言い方をしている人は、自分より若い人を指して言っている。やはり「女の子」という言い方は、「おんなこども」という言葉にも通じる。すなわち、一緒に仕事をしているパートナーという認識が欠如した言い方、捉え方だろう。

やはり社員を男性と女性で区別しなければいけないときには、「男の子、女の子」ではなく、「男性社員、女性社員」と言うべきだろう。では「女の子」をやめて「女性」と置き換える。「女性社員でもいいから、書類だけ先に届けさせてくださいよ」と言ったときの表現としての女性蔑視、女性社員軽視というのは、「女の子」と言った場合と何ら変わらない。ただ「女の子」という言い方は、一緒に働くパートナーという認識が欠けていると思われる。

では、「女性特有のきめ細やかさ」、「女性特有の視点で考えてください」という言い方はどうであろうか。ここはたぶん、いろいろ異論のある方もいるだろう。男性のなかにも物事を丁寧に考える人はいくらでもいるし、女性のなかにも大局的に、大括りで物事を決断することに長けている女性はいる。男女雇用機会均等の社会で、あるいは男女共同参画で考えていくとき、職場で「女性特有のきめ細やかさ」という言い方で十把一絡げに括ってしまうということは、いかがなものかと思う。

問題は次である。私の所属している会社はJFEスチールといい、2003年4月に旧NKK（日本鋼管）と川崎製鉄の二つの製鉄会社が経営統合して発足した会社である。その発足当初、本社でよく聞かれた言葉が、実は「何だ。前の会社じゃ、女がそんなことまで決めているのか！」である。「それは本来男性が決めることで、女性が口出しすることではない」、「女は黙ってる、引っ込んでろ」と言外に言っているわけである。今から7年前に統合した会社で、現にこんなことが言われていた。この表現が職場の女性社員の能力発揮の場を奪ってしまう、労働意欲を失わせてしまうというのは容易

に想像いただけるところである。

基本的にあらゆる仕事に対して男女を問わないのが、男女共同参画社会基本法、男女雇用機会均等法の社会である。「基本的」とわざわざ断るのは、一つだけ、坑内労働は、いまだに女性が一般作業就労禁止とされているからである。労働基準法上、女性は坑内労働に限り、管理監督業務ならよいが、一般作業については、就労禁止である。おそらくツルハシとシャベルで石炭を掘り出すという作業環境、労働環境の名残りであろう。もちろん今はそのような環境は、一部だろうから、早晚、この女性就労禁止もなくなるだろう。

ただ、男だから、女だからという、性による役割分担、ジェンダー意識は、なかなか払拭できない。「男だったらこのくらいできて当たり前」と言われて、ことさら頑張らなくてはいけない男性がいたり、「女には無理だよ、やらせられないよ、任せられないよ」と言われて、悔しい思いをする女性もいる。

余談になるが、今私達の社会は13年連続で年3万人を超える人が自ら命を絶つ。2007年、2008年は3万2千人の方が自殺をされた。

年3万2千人ということは1日に90人である。昨日90人亡くなり、今日90人、そして明日90人という、極めて異常な社会に私達は生きている。自ら命を絶ってしまう人の多くが、働き盛りの男性だと言われている。

この点について、横浜労災病院で、働く人のメンタルヘルスに取り組む山本春義先生は「女性ももちろんストレスをいっぱい感じる。むしろ女性の方が男性よりもストレスを感じやすい。しかし、女性はストレスを感じて、自分の体の異変に気づいたら、病院に来てくれる。ところが男性は来てくれない」ということである。ここでいう病院とは、診療科目が精神科であったり、心療内科であったりするわけだが、そのような診療科目の病院・クリニックに、「男たるもの、行ってなるものか」、「そんなことが会社にばれたら大変なことになる。はずかしいことだ」と思ってしまう。「男だから」ということで、ことさらにそう思い込まされているとしたら、こんな不幸な思い込みはない。職場のなかで周りの同僚が異変に気がついて、声を掛けて、そして専門家につなげる。気づき、声掛け、つなぎ。これがメンタルヘルスの中のラインによるケアで、大変重要だとされている。余談になったが、「男性だ、女性だ」という性によって役割能力を決めつけられないことが大事である。

たとえば私が製鉄所で今のような話をする。すると、製鉄所、特に現場の工場のオペレーター、あるいは監督者の人々は大変白けた顔をする。「そんなこと言ったって、うちの工場の、あの重量物を女性に運搬させるのかよ、女性がそんなことできるのか」、

「人権室が言っているのはきれいごとではないか」と言うのである。

確かに重量物運搬だけを取りあげて考えると、圧倒的に男性優位、女性は劣位ということにならざるを得ないが、製鉄所の中の仕事においてすら、いろいろな仕事の単元の組合せである。その中の一つに重量物運搬があるが、重量物運搬にも前工程があり、後工程があり、いろいろな準備作業、付随する仕事がたくさんある。またその重量物の運搬は、男性にとっても安全で快適に効率よく仕事ができるように様々な工夫をするわけである。いろいろ機械化を図り、自動化する。治具、工具を使うなど工夫する。安全性、快適性、効率性を考えて、一人分の仕事を職務設計するわけである。

そのように考えると、やはり私達は、少なくとも「男性しかダメ」とか、「この仕事は女性には無理」と決めつけてはいけない。それが男女雇用機会均等法の本質である。なぜかという、性によって決めつけることがアンフェアだからである。たまたま生まれたら男であり、たまたま生まれたら女であり、そのことによって能力を決めてしまうのはフェアではないということである。自分の意志で「私はこの仕事をしたい」とか、「私はこの仕事をしたくない」というのはもちろん自由である。

たとえば私が、男女雇用機会均等あるいは共同参画という話をすると、「君はいわゆる専業主婦の人を馬鹿にしているのか」と言う方がいるが、とんでもないことであり、そんなことはもちろんない。「私は、専業主婦でありたい」というのは、その人の価値観であり、尊重されるべきである。しかし、そうではないライフスタイルがいくらでもある。「私は外で働きたい」という人がいたら、それは認めていくというのが男女雇用機会均等の考え方である。

男女という属性で括って評価するのはアンフェアだという言い方をした。たまたま生まれたら男であり、たまたま生まれたら被差別部落であり、たまたま生まれたら障がいがあり、たまたま生まれた人種・民族であったり……。そのことによって能力を決めつけられてしまうというのはフェアではないということである。出自、生まれで能力を決めつけてしまう、すなわち職業選択の自由を奪ってしまうのはフェアではない。

私達の周りにはいろいろな「だから」がある。皆様もいろいろな「だから」を背負っている。先ほどから「男だから」、「女だから」という話をしているが、「企業人だから」というのもある。もしかしたら「銀行員だから」というのもあるかもしれない。あるいは「母親だから」、「父親だから」、ちょっと古いかもしれないが、「私は長男だから」、「私は長男の嫁だから」など、いろいろな「だから」を背負っている。

その「だから」が自分自身のアイデンティティの拠り所や生きがいとなっていれば、それはそれでいいのかもしれない。しかし、そのことがプレッシャーになったり、あ

るいはそのことを他人に強要したりすると、そこから人権にかかわる問題が出てくる。

「〇〇だから△△でありたい」というように、自らの心の拠り所として機能している分にはよい。それを「〇〇だから△△であるべきだ。そうでないのはおかしい」と言って切り捨てることから排除が始まる。

企業が人権に取り組む二つの意義

多くの日本企業にとって、人権というのは「人権問題」だった。人権は、無縁なもの、ちょっと取扱いを間違えるとゴタゴタが起きるもとだという捉え方が一般的であった。だから、せいぜい企業のリスクマネジメントとして人権や人権問題を捉えるという風潮があった。しかも考えてみると、その時のリスクマネジメントのリスクを被るのは、やはり企業であった。資料の4頁にあるように、抗議を受けるかもしれないというリスクであった。

しかし、本来は、真の意味で企業がリスクマネジメントとして考えるのであれば、企業が市民の人権を侵害してしまうかもしれない、その市民が被るリスクを考えると、リスクマネジメントであるべきではなかったかと思う。

そこで、改めて企業が人権に取り組むことの意義を考えた。

一つは、本業の企業活動で社会の人々の人権を尊重する。多くのさまざまなステークホルダーが企業を取り巻いている。そのステークホルダーの中には、もちろん社員もいるが、ここでは社員は除いて、社員以外のステークホルダーの人権を尊重していく。市民の人権を侵害しない。安全・安心を保障していく。そして、市民そのものを賢明な消費者として捉えていく。これが、企業の人権に取り組むということの一つの意味だろう。私達の企業活動のすべてが、消費者、顧客、グループ会社、協力会社、あるいは監督官庁、行政機関等々との関係のなかで人と人々が接する関係の中で行われていく。その人々の人権を尊重していく。そこに信頼性や誠実性が生まれていく。今日、これはCSRという言葉で認識されている。

人権に取り組むもう一つの意義は、ステークホルダーのなかであげた従業員の人権を尊重するということだろう。従業員あるいは職員といっても、行員といっても結構だが、組織のなかの構成員の人権を尊重していくということである。

従業員の人権を尊重するとは具体的にどういうことか。このことについて全銀協は、「行動憲章」のなかで、「銀行は、金融サービス業の中核として、高い公共性を有し、広く経済・社会に貢献していくという重大な責任を負っており、あらゆる分野で改革が進展している今日、その一端を担う存在として、果たすべき役割はますます大きくなっている。ここに銀行は、各々が高い自己規律に基づき、あらゆる人の人権を尊重しつつ、社会からの期待に真摯に応え、その社会的責任を果たすべく、不断の努力を

払うことを誓い、この行動憲章を定めるものである。」という前文のもとに、「従業員の人権の尊重等」という項目を置いている。このなかで「従業員の人権、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保する」と謳っている。従業員の人権を尊重するというのは、もちろん大切なことだ。

では従業員の人権を尊重するというのは、具体的にはどうすることか。これに対して、「行動憲章」では、「従業員の人権の尊重、快適な職場環境の確保等」を掲げている。「銀行は、従業員の人権・プライバシーを尊重するとともに、安全で働きやすい快適な環境を確保するため、従業員と直接あるいは従業員の代表と誠実に対話・協議するよう努めなければならない。」とあり、対話を重視しながら、従業員の人権の尊重、快適な職場環境を確保することを謳っている。その他、能力の最大限発揮、あるいは仕事と家庭の両立、今日で言うワークライフバランスについても、この憲章が制定された平成17年11月の時点ですでに言及されている。

人権の尊重、個性の尊重という点について、具体的には、どういうことかと問われると「個性、個の尊重だから一人ひとりを大事にすることでしょう」と、ここまでは誰でも言える。「ではどうしたら一人ひとりを大事にしたことになりますか？」という問いに対してどう答えるか。CAP（Child Assault Prevention、児童虐待防止プログラム）を日本に紹介した森田ゆりさんが「安心」、「自信」、「自由」という三つの単語をあげ、それが個の尊重だと言っている。

一人ひとりが安心できる、自信を持てる、そして自由がある。それが個の尊重だ。一人ひとりを大事にしたということの意味だ。それで、かなり具体的にわかりやすくなってきた。

逆の言い方をすると、安心ができない、自信を持ってない、自由を感じないというときは、皆様が個の尊重を奪われているときである。人権侵害に遭っている時である。そのように森田ゆりさんは言っている。

私の解釈であるが、「自由」に着目すると、フリーダムという自由、そしてリバティという自由がある。抑圧から解放される自由と、文字どおり「自ずからによる」という自由である。「自ずからによる」というのは、自分による、自分自身による、自己決定という意味である。自分で決定できるということである。職業選択の自由というのは、職業を自分で選べることである。選択肢を考え出して、そのなかから「これだ」と決めることができる。これが本当の自由である。安心、安全で、自信を持つ、そして自由がある、これが個の尊重だと森田ゆりさんは言っているわけである。

震災以降、公共CMで、亡くなった童謡詩人の金子みすゞさんの詩が放送されていたが、金子みすゞさんの「私と小鳥と鈴と」のなかで、「みんなちがって、みんないい」

と詠われている。みんな違っていいのである。また、日本経団連は、ダイバーシティ、多様性ということを以前から提唱している。違っていいのである。違うということが、個の尊重なのだという意味である。

それから、元読売新聞の記者で、現在は人権教育啓発推進センターの理事である田中正人さんは、「個の尊重と言われたら？」という問いに対して、「存在と意志」と言っている。存在と意志というと、ちょっと抽象的で難しいが、存在と意志という意味は「あなた、そこにいていいよ」という意味である。存在を認めてもらえるということである。しかもその人は意志を持っている、自分の考えを持っているということである。存在と意志、それが個の尊重だと言ったわけである。

露の新治さんは上方の落語家であるが、人権を語る落語家 露の新治師匠は、「自分の人生、自分が主役、それが個の尊重ということだ、人権なのだ」と言っている。

そして私は、もし「人権とは何か？」と言われたら、「あなたらしさと私らしさ。そして「言ってもいいんだよ」と周りの人たちに発信をしていくということ」と答えている。

個の尊重、一人ひとりを大事にする。そこまではわかる。では、職場で周りの人々を個として大切にするというのは、具体的な言動としてはどうすることなのか。そう社員から問われれば、私はその社員に対して「言ってもいいんだよというメッセージを発してあげてください」と言っている。もちろんそれですべて人権を語りつくしているわけではない。ただ人権を考えていくうえで一つの中心をなすだろうと思っている。

「言ってもいいよ」というメッセージを出してあげる。「言ってもいいよ」というのは、「私はあなたの言うことを聴くよ」ということである。「私はあなたに耳を傾けるよ」ということである。そこにコミュニケーションが生まれる。

田中正人さんは「存在と意志」と言った。その存在を認めて、意志を持っている。一歩進めて、「その存在しているあなたは言ってもいいんだよ。仕事の進め方、仕事の中身、あるいは職場の人間関係、言ってもいいんだよ。私は耳を傾けるよ。コミュニケーションを取っていきようよ」というメッセージである。

それが個の尊重の一面だろう。もちろんこれで個の尊重すべてを説明しつくせるとは思っていない。そういう職場で働ける、そういうことで社員はだんだん元気になっていけるのではないか。社員が自分の仕事、職場、そして会社に誇りを持てる。それは社員のセルフ・エスティーム、自尊感情を高めるということにも通じるだろう。働きがいを持って働くこともできるだろう。生き生きと働く。ワークライフバランスを考えることもできるようになる。能力も発揮できる。その能力を最大限発揮したとこ

ろを、会社が正当に評価した時に、社員はもっと元気になる。これが循環していく。

実はこれがコンプライアンスの源泉になると私は思っている。各社がCSRの根幹として、人権とコンプライアンスに着実な取り組みをしている。コンプライアンス、法令遵守、何がその職場で業務に関わる法令なのか、その法令の中身を科学的な知識として学ぶ、法令およびその解釈を学ぶ、必要に応じて判例を学ぶ。とても大事なことである。その法令を遵守するマインドはどうやって形成するのか。私は、自分の仕事に、職場に、会社に誇りを持つということが遵守のマインドを作っていくのだろうと思っている。逆の言い方をすると、いわゆる不祥事が起きてしまうような職場の中で働く人間は、少なくとも自分の職場に誇りを持って生き生きと働くことができていない状況があるのではないかと思っている。人権に取り組むことによって、人権を切り口にして、社員一人ひとりを元気にすることによって、結果としてコンプライアンスに資する。これは結果としてのリスクマネジメントにもなっていくだろう。そういう意味で、人権は重要な経営課題である。

一人ひとりの個を大事にするという、一人ひとりの人権が合わさったところに職場の人権をイメージするわけである。どこの会社でも、従業員に安全で快適に、そして生き生きと仕事をしてもらおうと思っている。労働契約の前提として、社員に対して、安全で快適な職場環境を提供していくことが企業側には義務としてある。安全で魅力に富んで働きがいのある快適な職場環境を提供していく、その中身として、私は「言っていていいよ」、「自分の思っていること、感じていることを、少なくとも話し合いの広場に出していいんだよ」というメッセージが、働きがいのある職場を作っていくことにつながると思っている。

明るい職場づくりとか、風通しがいいなど、いろいろな言い方があるが、特に製鉄所の中で、工場長の年頭挨拶などでは、工場の労働災害を防止するという安全にかかわる方針についていろいろと話があり、必ず最後に明るい職場づくりが出てくる。しかし、明るい職場づくりのために何をするのかという具体的な話は、ほとんど出てこない。たとえば研修などで「明るい職場づくりのために何をしますか」と問うと、監督者から「たまには職場でリクリエーションをやる」、「一杯飲みに行く」などという話が出てくる。もちろんそれは否定しないが、就業時間中の職場管理、職場のマネジメントとして、明るい職場作りのために何をするのかということが重要だと思うのである。

その一つが、「言っていていいよ」というメッセージだと私は思う。どこの会社も、その職場のなかのさまざまな諸規則、労働協約、就業規則などいろいろ規定があるが、そのような規則・規定が誰かを排除している、あるいは法令に違反している、差別をしているということはないだろう。しかし、職場の諸規定を適用するに当たっての考え

方、たとえば「運用はどうか」あるいは「長い間に作られてきた職場慣行はどうなっているか」、もっと広げて「職場の人間関係は」までいくと、この魅力に富んで働きがいのある、明るい職場を妨げるものは何にもないというような職場だけではないはずである。何か問題があるかもしれない。生き生きと働くことを妨げるものがあつたら、それは「言っでいいよ」、「出していいよ」なのである。「出していいよ」というのは、「ガス抜きをしろ」ということではない。出したからと言って、なかなかすぐには変わらない。言っでからといって、手のひらを返したように変わるものではない。そもそも「なかなか言えるかよ」という方もいる。

だから、いろいろな場面で言える体制を作っでいかなければいけない。直属の上司に言えなかつたら「飛び越えて言っでいいよ」あるいは「人権室に言っでください」あるいは「ホットラインを使っでください」など、いろいろな手立てはあるだろう。つまり、飛び越えて言うことをどんどん奨励するわけである。頭を飛び越すことを奨励するわけである。「言っでもいいんだよ」ということである。「言っでからといってすぐには変わらないじゃないか」という方がいるが、これはガス抜きではなくて、問題点を共有するということである。「うちの職場のなかで、こんなことがあるよね」ということを共有するのである。共有することによって初めて、一步踏み出すことができるのだろうと思う。潜在的な問題を共有する、顕在化しておく、ということだと思う。つまり、「言っでもいいよ」という個の尊重、人権を切り口にした明るい職場づくりによって、社員は生き生きと働くことができる、能力を発揮することができる。職場構成員の能力を発揮させるのは、マネージャーにとってマネジメントのイロハである。マネジメントによって、安全性、生産性、そして創造性も高まっでいくし、人材を集めることもできるだろう。

極めて厳しい経済環境の中で、各社しのぎを削り、何とか自分の会社の特殊性を出していこう、独自性を生み出していこうという努力をしている。企業価値を高めていくのはやはり人の力、人材、やる気である。それは社員を元気にすることによって、はじめて可能になるのではないか。人材は企業競争力の源泉である。そう考えると、人権は重要な経営課題である。

人権を侵害するもの① ～差別～

以上述べてきた「人権」が残念ながら侵害をされることがある。実は、私の「人権研修」は、かつて人権概念、個をどう考えるかということにほとんど触れることなく、いきなり「人権侵害は」と語ることが人権研修だと思っでいた時代が長くあつた。

しかし、そうではなかつたということで、今では、まず人権ということについて触れている。というのは、人権の当事者は私たち一人ひとりである。人権侵害というと、

かわいそうな、マイノリティの問題だと捉えがちであった。したがって「自分はそうじゃなくてよかった」となりがちであった。

しかし、人権とは、すべての社員、すべての行員が当事者である。人権を侵害する最たるものは戦争あるいは天変地異である。これは今、東北地方で起きていることを思い浮かべれば容易に想像のつくところである。そして事故、事件、犯罪、あるいは健康を蝕まれて、あるいは差別によって……。ここで差別が出てくる。差別というのは、人権侵害の one of them である。one of them ではあるが、企業が職場に働きかけて、克服することができるものである。つまり戦争や天変地異はなかなか難しいが、差別は企業が解決する義務を直接的に負っている。

差別とは何か。自分は差別をしたこともないし、これからも差別はしない。だから改まって差別について話を聞く必要はないと考えている人もいるが、差別を噛み砕いて人の行為の形態から見ると、人を馬鹿にする、仲間はずしをする、そしていじめることである。これは昨年亡くなった長野県の部落解放運動をリードされてきた中山英一さんの言葉である。「馬鹿にする」、「仲間はずしをする」、「いじめる」、それが差別である。そのことを通して人を傷つける。こう考えると、大変失礼だが皆さんもどこかで差別をしているかもしれないし、私もしている。あるいは、自分でも気が付かないところで差別を受けているかもしれない。

差別のなかでも、企業と直接関係する差別が部落差別である。「差別の現実に深く学ぶ」ということで、資料の 10 頁では企業における取組みの原点にもなった部落差別について紹介している。

本講演では先刻ご承知の話でもあるので割愛するが、全国にある約 6,000 の被差別部落の所在地を書いた図書、書籍が差別図書『部落地名総鑑』であるが、これが 1975 年に多くの企業で購入されていることが発覚したのが部落地名総鑑購入事件である。私の会社の前身の川崎製鉄も、これが取組みの原点である。

一方、NKK の取組みの原点は、採用面接時の親の職業の問い質しであった。今さら親の職業の問い質しの差別性を話すまでもないが、その場面を想像していただきたい。NKK は、1981 年、京浜製鉄所で九州の高校生に面接で「君のお父さんはお仕事何やってるの？」と質問した。18 歳の高校生は、極度の緊張状態で少しでも自分をよく思われたい、会社の面接官から質問をされたら、できるだけ素直にハキハキと答えようと思っているわけである。

ところが、「ところで君、お父さんはお仕事何やってるの？」という質問に対して、その高校生は、「その質問には答えたくありません」と言ったのである。「答える必要がないと学校からも指導を受けています」とはねつけたわけである。彼は、別に答え

ように思えば答えられた。すべての質問にハキハキと答えたいが、この質問には答えるべきではないと判断したのである。それは、その質問に答えることが困難な級友がいることを知っていたからであった。彼のことが頭をよぎった高校生は、「この質問には答えるべきではない」と思い、「僕はその質問には答えたくありません」と言ったのである。

そして、彼が学校に帰り、先生に報告し、先生が問題指摘をしてくれた。その後のことは説明する必要のないことであるが、先刻ご承知のとおりである。この高校生をして、「その質問には答えるべきではない」と思わしめた学校の教育力はすごいと思う。

この事件から学んだことは、どんなに頑張っても努力をしても、責めを負いようがないこと、たとえば父親のこと、父親の有無、親の有無などで評価をするのはアンフェアだということである。

当時、先生が「うちの学校の生徒のなかに親が亡くなった子がいます。親が別れた子もいます。何よりもNKKという会社を受験しているのは、うちの学校の生徒ですから、学校が送り出したうちの生徒を評価してください。親のことはおいておいてください」と言われたが、ここから取組みをスタートしたのがNKKである。あるがまま、大切なことは個を見るということ、曇りのない目で見るということである。

この採用面接、あるいは部落地名総鑑購入から部落差別への取組みが原点になって、人権問題の取組みをスタートした企業がたくさんある。これらは決して古い昔の話ではなく、資料には「現在進行形」と書いたが、現在もマンション建設用地などの評価をめぐる、部落差別につながるような土地調査差別事件などが起きている。

また、インターネット上における被差別部落の所在地リストの公開や特定個人に対する誹謗中傷もあり、現在進行形で部落差別がある。

部落差別のほかにさまざまな差別事象、民族差別や障がい者、女性、パワハラ、セクハラなど、企業として取り組まなければならない問題がいろいろあるが、だからといって部落差別問題が解決したわけでもなんでもなく、やはり企業の取組みの原点として置いておかなければならないと敢えて申しあげたい。

スライドは差別戒名の例である。一般的には戒名というが、宗派によって戒名と言わず、法名、法号などと言う。生前被差別部落の人には、差別的な名前をわざわざ付けるということが行われたという例である。

一番下の写真は「転猫畜男」とある。猫に転じた畜生男。猫や家畜の畜という字が使われる。これが戒名である。宗派によってはやたら長い戒名をつけるが、その分お金もかかる。ある意味では差別的な世界であるが、だいたい被差別部落の人々につけられる名前というのは、短いものが多い。

一番上の写真を見ていただくと、「童子」とあるが、「童子」というのは、4～5歳

未満で幼くして亡くなった子どもにつける名前である。問題は一番上の文字である。これは、文字ではない。差別戒名の世界では「異体文字」と言う。「申」という字に横棒が一本引っ張ってあるわけである。どのような意味かという、「申」は、干支で言えばサル、申年のサルである。サルという字に横棒を一本引っ張ったこの戒名の意味合いは、亡くなった子どもは、サルよりちょっとだけましという意味である。人間と見ていないわけである。サルよりはましだと言っている。墓石の真ん中に「サルよりはまし」という字が刻まれてあるわけである。

このような戒名の写真は、今から10年近く前、長野県で行われた部落解放同盟の全国研究集会に参加した折に、私が撮影したものである。この写真を撮っているときに、説明をしてくれた運動団体の職員が「あなた、この写真を教材として使うのであれば、撮影してもらってもいいですよ。ただし、その当時文字が読めなかったために、ありがたいお寺さんが付けてくれた名前だと言って、サルよりはちょっとましなんていう、差別的な名前にそれでも手を合わせさせられた遺族がいる。その遺族の子孫が今もこの寺のすぐ近くに住んでいる。そのことをどうか皆さんにお伝えしてほしい」と言われた。「必ずお伝えする」と約束をしたが、やはりひどい。死して後もお差別を被るという部落差別の大変過酷な面である。もちろん現在仏教界がこんなひどいことをやっているわけではない。ただ残念ながら当時は、いろいろな宗派が「差別的な名前をつければいいんだ。被差別部落の出身者にはこういう戒名をつければいいんだ」という手引書まで作って差別をしていた実態もあった。現在は仏教界のみならず、いろいろな宗派が一緒になって、宗教者としての同和問題に取り組む組織を作って、真摯に取り組んでいる。

人権を侵害するもの② ～ハラスメント～

部落差別と並び人権を侵害するものとしてハラスメントによる人権侵害がある。特に昨今、職場の人権では、職場におけるハラスメントとして、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントへの対応が取り沙汰されている。資料の11頁では、モラル・ハラスメントという言葉も使っている。

まず、セクシュアル・ハラスメントについては、男女雇用機会均等法で、働く人々が男女を問わず、セクシュアル・ハラスメントに遭うことがないようにということで、さまざまな措置を講ずることが事業主の義務、すなわち職場の管理監督の任にある人々の職責であると明示されていることはご案内のとおりである。

これに対してパワー・ハラスメントについては、直接規制をする個別法規は今のところわが国にはない。このため、現在は、一般的な労働契約の締結によって発生する義務、これは雇用主が従業員に安全で快適な作業環境を提供するというものであり、

安全で快適な作業環境が提供されていなかった場合には、労働契約から発生する雇用主の債務不履行や、それにもとづく不法行為として理論構成されている。残念ながら、パワー・ハラスメントを具体的に規制、禁止する法律は、今のところわが国にはない状況にある。

次に、モラル・ハラスメントであるが、この言葉は使い手によって使い方が二つある。一つはセクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメントの両者を包含したものをモラル・ハラスメント、モラル・ハザードという人がいる。

一方、パワー・ハラスメントが、どちらかという狭い意味では、職場のなかにおいて職位が上位の者が下位の者に、その職位を悪用、濫用して行うハラスメントを言うのに対して、水平の状況におけるハラスメント、あるいは、下から上に対するハラスメントを包含して「モラル・ハラスメント」と言う人もいる。いずれせよ法律の規定がないため、定義も区々になっている。

もう一つ付け加えると、ハラスメントというのは辞書では「嫌がらせ」と置き換えられるが、単なる嫌がらせなんていうものではない。働く権利や自己実現を侵害する、労働権を侵害するものであり、場合によれば、その人の人生をメチャメチャにしてしまうこともあり得る。私自身も会社の中でセクシュアル・ハラスメント、すなわち性的嫌がらせについて話をした後で、ある女性から匿名でメールをもらったことがある。そのメールは、「単なる嫌がらせなんて軽々しく考えないでください。私にとってはセクシュアル・ハラスメントというのは性的な脅迫なのです」というものであった。この言葉を私は大変重く受けとめなければならないと思っている。

パワー・ハラスメントの話をしていると、「パワハラと厳しい指導との違いが分からない」、「パワハラだ、パワハラだと言われるから部下に対して何も物を言えなくなってしまう」などという上司がチラホラ出てきたりした。「そんなことでは困る」という話をするわけである。こういう場合、私は「上司たるもの、職場の中では絶対の権限を行使してください」と言っている。職場の職位に応じて、絶対の責任と権限を持って、存分にその力を発揮してもらわなければ、組織として困る。ただ自分の持っている力を把握して、その力を発揮するタイミングと程度とベクトルを考えてくださいという話である。力を発揮するタイミングと程度とベクトル。これをよく考えてくださいということである。その上で絶大な責任と力を発揮してもらわなければ上司たるもの困ると思っている。

ところで、厳しい指導とパワハラとの違いは何か。資料の12頁にあるように、「怒り（いかり・おこり）」と「叱り」の違いではないかと思う。

怒り（いかり・おこり）は、上司が自分の感情をコントロールできない、アンコントロールな感情をストレートにぶつけるものである。これに対して、叱りは、叱

られる対象の人々に思いを致して、その育成・教育の見地から発せられるものだと思う。

言葉自体は、両方ある。「馬鹿野郎」と言ったって、その「馬鹿野郎」が本当にアンコントロールな「馬鹿野郎」であるかもしれないし、あるいはその職場の後輩の、あるいは部下の命を守るために発せられた「馬鹿野郎」かもしれない。言われた側が「自分に対する指導だ」と受けとめるためには、納得性が得られるかどうかである。言われた側は何をもって納得するのか。「こんなに厳しい言葉を私に浴びせているけれども、この人は私を指導しようとしてくれているんだよな」と感じられるということである。

ではどうしたら納得感を感じられるのか。それがコミュニケーションだと思うのである。普段から仕事の進め方や仕事の中身について意見を述べる。それに耳を傾ける。職場のなかで就業時間中にできる信頼関係……。DVDのなかでも、単なるコミュニケーションではなく、信頼関係にもとづいたコミュニケーションという話が出てきた。その時に気をつけなければならないのは、職場構成員はみんなそれぞれ異なるストライクゾーンを持っている、その異なるストライクゾーンを見極めるということである。これは上司として大変難しいことであるが、それが上司の上司たる所以だろう。職場構成員が持っている一人ひとりのストライクゾーンを見極めて、そこにボールを投げあげるということである。職場の皆さんにも「あなた方も自分のストライクゾーンだけに固執はしないでください。あなたも自分のストライクゾーンを広げる努力はしてください」と言ってよいだろう。

このストライクゾーンの見極めと、自らのストライクゾーンの広がりを実現するのが、日頃のコミュニケーションである。日頃のコミュニケーションは、単なるコミュニケーションではダメである。DVDでは「信頼」という言葉があったが、信頼というのをもう少しわかりやすく言うと、「敬意」である。コミュニケーションというだけでは、談合や労災隠しでさえ、当人同士の間では、濃密なコミュニケーションである。しかし、そのようなコミュニケーションではなく、良質なコミュニケーションでなければならない。良質なコミュニケーションは何が可能にするかという点、それは職場を構成している相手に対するお互いの敬意だろう。職場のなかでは、もちろん指示命令系統がある。命令する、作業指示をする、それに従う。あるいは主たる仕事をする、その仕事をサポートする。そういう関係性はあるが、その従たる仕事も含めて仕事をしてくれるパートナー認識と、そのパートナーに対する敬意が重要である。これが良質なコミュニケーションを生むのではないかと思っている。敬意にもとづく良質なコミュニケーションがパワー・ハラスメントと厳しい指導との線引きの判断の一つになるのではないかと思っている。

資料の13頁に掲げたのは、私の会社の担当役員が研修の後で言ってくれた言葉である。「すべての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり尊敬されるべきおとうさんであり、おかあさんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかで鬱に至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう」。このことを一人ひとりがこの機会にもう一度よく考えよう。こういうことを役員が言ってくれた。人権担当者としては大変うれしかった言葉だったので、その後何回かこの言葉を使っている。

私自身の体験談

最後に、残った時間で、私自身の差別体験について話したい。

私は昭和50年(1975年)にNKK(日本鋼管)に入社した。京浜製鉄所で12年間仕事をし、昭和62年(1987年)に上司から人事異動の内示を受けた。1987年4月中旬に、「来月5月から本社の同和問題推進室に異動してもらおう」という内示を受けた。そのときの私の気持ちは「なんで私が同和問題みたいなおっかない、厄介な問題の窓口にならなきゃいけないの?」であった。そこまでは口には出さなかったが、「なんで私が・・・」と思った。それは私自身がそういう認識を持って、差別意識を持っていたからである。

その後、いろいろな本を読んだり、東京人権啓発企業連絡会にすでに加盟していた他の企業の先輩の話を知ったりして、学びの中から少しずつ自分の偏見が薄まっていたと思っている。

それからもう一つ、いちばん昔まで遡れる差別体験は、小学3年生のときに一つ年下の小学2年生の男の子と一緒に遊んでいたときのことである。相手の男の子がとても小柄な、華奢な少年だった。お互いにゴムボールを手のひらで打ち合う遊びをしていた。最初私がそのゲームに勝っていたが、だんだんゲームの終盤になると、相手の男の子が追い上げてきて、やがて同点になった。そして私は最後の最後の局面で、相手の男子がちょこんとフェイントをかけた、そのボールを打ち返すことができずに、逆転負けを喫した。その時に私の口を突いて出た言葉が「お前はチビだから、そんな汚い真似しかできないんだよ」である。ゲームで立場が逆転し、逆転負けを喫した瞬間、潜在的に思っていた「こいつはチビだ」という差別意識が、「おまえはチビだから、そんな汚い真似しかできないんだよ」という言葉となって露呈した。これが自分自身の小学校3年生のときの思い出である。

実は後日談があり、この「男の子」が、気がつくとき私の会社に入社していた。私の人権研修も受けてくれた。現在では、私の人権研修の良き理解者になってくれている。

それから、もう一つの私の差別体験は、1995年(平成7年)1月17日の阪神淡路大震災の後に、その年の5月ぐらいから3年間ほど、現地に通って、被災者の方の一

種の安否確認と話し相手になるというボランティアグループの一員に加えてもらって活動をしていた時のことである。神戸の西市民病院の近くに西市民球場という野球場があり、そのグラウンドに仮設住宅がたくさん建てられたのであるが、その仮設住宅を訪問し、被災者の人々を対象にして手漉きのハガキをつくるというイベントを行った。朝からずっと入居している人たちと一緒に、手漉きのハガキを作るという活動をやっていて、やがてお昼になった。お昼になったのでいったん店じまいということで、午後からまた再開することにした。ところが、そこで朝からずっと活動に参加していた4歳の男の子が帰らない。だから私が「おじさんたちこれからご飯食べるから、お家に帰ってご飯食べておいでよ。ご飯食べたらまたやるからね。お母さんきつとご飯作って待ってるよ」と言ったときに、その男の子がぼそっと言ったのが、「ぼくんち、おかあさんいないもん」という一言だった。

西市民球場の仮設住宅には、被災した高齢者と、親を亡くした孫を預かっている高齢のおじいちゃんとおばあちゃんがいる家が何軒もあるという話は耳では聞いていた。しかし、「何気ない一言が人の胸を突き刺すことがあるんですよ」と人権担当者として差別表現に関わる話をしていながら、本当に口先だけのことを言っていたなということを感じ知らされた。私はその子の言葉を聞いて、あわててその子を抱き上げて、嫌がるその子にはおずりしながら、「ごめんごめん、今日はじゃあ一緒におじさんとご飯食べよう」と言ってごまかした。まさに慙愧に堪えない思い出がある。

今度からそんなことを言わないように気をつけようなどと、そんなことはできるわけもなく、私はまたそういうことをやってしまうかもしれない。ただ、そういうことをやってしまう自分なのだとすることを終生忘れないでいようと、そのとき思った。

おわりに

そのほか話さなければならないことはあるが、最後にDVDのなかにも出てきた「思いやり」ということ、あるいはイメージーションということについて話したい。

ある役員が私の話を聞いて、「要は相手の立場に立つということだろ？」と言った。「申しわけないですが、相手の立場に立つというのとはちょっと違うんです」という話をした。言葉の遊びのようだが、私たちは相手の立場には立てない。立てないということを自覚することがむしろ大事だと思う。相手の立場には立てっこない。しかし、そこに近づこうと努力することはできる。そのことが大事なのだということ、そういう話をした。それが思いをはせるという意味での思いやりなのだということ、それを申しあげた。

「思いやり」という言葉にも、いろいろな捉え方がある。「思いやり」とは、高みから下に対して言う表現であるため、人権上いかなものかと言う方もいる。そのような捉え方もあるのかと思いつつ、私は「思いをはせる」という意味で、上下関係なく

大切にしたいと思っている。「思いをはせる」というのは、想像力、イマジネーションを働かせるということだと思う。

私はJFEスチールの所属として、現在、東京人権啓発企業連絡会という組織で活動している。皆様は全銀協あるいは銀行という組織のなかで人権に取り組んでいる。同じ企業という立場で、所属は違うが、人権社会を作っていく、その営みを行う組織に属している点では共通点があり、どこかでつながりというか、今、流行りの「絆」ではないが、接点を持てればよいと思っている。

大切なことは、人権とは何かと考えることである。自分にとって、自分の職場にとって、人権とは何かを考えることはとても大事だと思っている。私は私の会社の中で人権とは何かということを、これからも考え続けていきたいと思っている。

以 上