

# 人権尊重の企業づくりの具体的な取り組み

東京人権啓発企業連絡会専務理事

竹内 良

## — 目 次 —

はじめに

### 1. 人権って何だ

- ◎ 2015年は人権をめぐる節目の年、企業にとって人権とは
- ◎ 人権問題
- ◎ 人権（プロブレムではない人権）
- ◎ 社員が元気になるには
- ◎ 人権への取り組みは企業価値を左右、人権尊重は経営基盤のひとつ
- ◎ 人権侵害、差別とは
- ◎ 同和対策審議会答申

### 2. 企業の部落問題・人権への取り組み

- ◎ 公正な採用選考
- ◎ 同和問題を基軸にした人権への取り組み
- ◎ 差別戒名
- ◎ 結婚差別
- ◎ 進路保障・学力保障

### 3. 企業における人権尊重の具体的な取り組み

- ◎ 人権を企業文化に
- ◎ パワー・ハラスメント

終わりに

## はじめに

ただ今、ご紹介いただきました竹内と申します。最初にお断りさせていただきますが、先生ということで紹介いただきましたが、司会をされたのは石村先生です。先ほどの第一講は近畿大学の奥田先生ですが、私は元会社員で今は一民間の任意団体「東京人権企業連」に所属する竹内と申します。会社の中でどんな思いで研修をやってきたのか、皆さんに聞いていただければと思います。今、後ろに奥田先生の姿を発見いたしまして、まさかいらっしやるとは思わなかったので緊張しますが、よろしくお願いします。

さて、私、生まれは静岡県ですが父の勤務の関係であちらこちら引越しをしております。主たる生育地は広島です。中学・高校・予備校とずっと広島におりました。その後、東京の学校に行って会社に入ります。広島に国立の広島原爆死没者追悼平和祈念館というのがあります。長崎にももちろん、国立の長崎原爆死没者追悼平和祈念館があります。広島の平和公園の中の原爆資料館とは別に平和を祈る祈念館です。資料館は大勢人が訪れるのですが、祈念館にはあまり人が行かないようです。むしろこちらの方は、入場無料です。ぜひ機会があれば行っていただければと思います。

実はこの祈念館に、こういう銘文がございます。「ここに、原子爆弾によって亡くなった人々を心から追悼するとともに、誤った国策により犠牲となった多くの人々に思いを致しながら、その惨禍を二度と繰り返すことがないよう、後代に語り継ぎ、広く内外へ伝え、一日も早く核兵器のない平和な世界を築くことを誓います」。「誤った国策により」つまり「mistaken national policy」と明確に書いてあります。国立の施設の中にこういった戦争に対して明確な意思表示をしていることを大事にしておきたいと思います。私は広島の高校時代の友人に今でも時々ここに行って、この「誤った国策により」という所が消されていないかチェックしてくれと頼んでいます。それくらい、これは大事にしたいと思っています。

### 1. 人権って何だ

「人権って何」ということでお話を聞いていただくわけですが、世界人権宣言は「すべての人間は生まれながらにして自由でありかつ尊厳と権利とについて平等である」と謳いました。すべての人間ですから、とにかく人間であるということだけでどなたもということ。それからまさに、普遍的価値の人権「いつでも、どこでも、誰にでも」、時を越えて、場所を越えてということだと思います。ここで言っている人権をイメージすると、抽象的な人権というのが日本語であると思います。それは人道であったり、あるいは単に人間尊重・尊厳・人としての命・安全・安心といった、ニアリーイコール(おおよそ等しい)のイメージの人権があると思います。

ところが、この人権というのは具体的に自ら主張する時、戦う武器として主張する時の人権というのは、個別具体的に〇〇権ということで実定法に基づいた人権としてイメージして主張していかないとなかなか使いづらいところがあると思います。したがって「人権

というのは英語で言うと『human rights』複数形だ。つまり数えることが出来るんだ」ということを言われる先生もいる。その通りだと思います。私は今日、東京から新幹線に乗って、それからカモメに乗ってここに来ました。その車中で今日お話しさせていただく中身をもう一度最終確認をしながら見ていたときに「侵害される時は個別具体的」と書いてしまったけれど、本当にそれだけでいいのだろうかと思いました。お手元のレジメと違って申し訳ないのですが、もしかすると実定法上に規定された〇〇権が侵されたということだけが人権侵害ではないのではないかと。それ以外にも〇〇権とは、なかなか言い切れなくても人権侵害というのはあるのではないかと思い始めています。奥田先生にご説明していただくのが良いのかもしれませんが、例えばトイレの落書きで「部落」と書きなぐっていたとします。それは、実定法上〇〇権を侵害している人権侵害なのかというと、なかなか言いにくいように思います。けども、それは確実に間違いなく人権侵害だと私はとらえたいと思います。

そう考えてみると、「〇〇権が侵害されたから不法行為だ。だから損害賠償を請求する」。それだけが人権侵害ではないと思います。そういった行為は不法行為の損害賠償請求事案に至らないような、あるいはそこになじまないようなことでむしろいっぱいあると思います。部落差別に基づいた民事訴訟も、もちろんございます。でも残念ながら世の中で沢山起きている部落差別に関わる差別事件について運動団体が民事訴訟全てを提起するかというと、たぶんそんなに提起しないです。もちろん、非常に悪質なもの、悪影響力が強いもの、明確なものについては当然提訴します。場合によっては、該当するものについては名誉毀損で刑事告訴もしていきます。けど、そういった民事訴訟に至らない確実な人権侵害というのが起きます。そういうことを考えていたら、「なんで世の団体は部落差別に関わって民事訴訟提起することが少ないんだろう」とずっと電車の中で考えていました。

確かに損害賠償請求するとなるとその挙証責任というのがあり、訴える側が立証しないといけません。因果関係を説明しないといけないから、なかなか難しいということはあるかもしれない。でもたぶん、それだけではないだろう。つまり、差別事象は起こった時にその白黒を第三者裁判官に判定してもらえばそれで済む話ではないと思ったのです。つまり「加害行為をしている人間に心底その自分が起こしている差別の非人間性というか犯罪性について深く自覚し理解をしてもらい、その上で反差別の行動を取れるような人に立ち直ってもらいたい思いがあるから糾弾をやるんだな」と、さっき電車の中で思っていました。そういう意味では主張する時には人権というのは〇〇権という形でイメージしたほうが良いと思うのですが、人権が侵害される時には常にこれが個別具体的とは限らないと今は思っています。「侵害される時は個別具体的」という記載は申し訳ないのですが、むしろ消していただいたほうが今の僕の気持ちに近いです。

それから、「すべての人間は生まれながらにして自由であり」というところの「自由」という言葉の意味です。自由というのは、何でもかんでもやりたい放題の自由ではない。自由というのは、要するに「リバティ」だったり「フリーダム」だったりしますが、英語の

辞書によるとリバティもフリーダムも非常に近い意味ですが、「抑圧からの解放」という意味ともうひとつ「自からに由る」という意味がありました。「自からに由る」、文字通り自由です。「自からに由る」というのは自己決定です。自分で選択肢を考えて、その選択肢の中からこれだと決める。自己決定、これが自由なのです。そして、後ほど同対審答申の中で説明させていただきますが、職業選択の自由・居住地選択の自由・婚姻の自由などこれらの自由すなわち自己決定が必ずしも保障されていない問題として部落問題というのがありますが、まさにそこでいう自己決定が自由の中身でありました。

### ◎ 2015年は人権をめぐる節目の年、企業にとって人権とは

ところで、今年2015年は人権をめぐる意味ではとても節目にあたっていました。ひとつには、戦後70年ということです。戦後70年についていうと、70年間日本の国がどこの国とも戦火を交えないで済んでいったことであろうと思います。それは、日本国憲法があったからだだと思います。その日本国憲法についていろんなことが取りざたされていて、解釈で改憲されてしまったりしているわけですが、一方に憲法が押し付けられたという守旧派の保守的な政治家もいますが、見方を考えると70年間この憲法を維持してきたのは私たち国民の意思と言ってもいいと思います。そのことは大事にしたいと思います。それからわが国の同和問題に関する政策の根幹になりました同和対策審議会答申からちょうど50年。さらには部落地名総鑑購入事件が発覚して40年。こういう節目、その他レジメに書いているようにいろんな意味で今年は節目の年になっていることだろうと思います。

そのことを踏まえたうえで話をさせていただきます。これまで多くの日本の企業にとって、人権＝人権問題でありました。企業にとっては出来れば遠ざけておきたい無縁のものというとらえ方が主流だったと思います。問題を起さないように気をつけなければ、もしかするとトラブルが起きるかもしれない、要するに厄介ごとでせいぜい企業のリスクマネジメントとして人権を考えるという企業もあったと思います。今でも、もしかすると企業のリスクマネジメント研修の中の一つの項目で人権がある企業もあるかもしれませんが、でもそれは間違いだということをし上げたい。企業のリスクマネジメントとして人権を考えるという、ここでいうリスクはまさに企業防衛です。それは人権を主張する人あるいは団体を、企業に対して文句やクレームをつけてくる集団、そのネタが人権というとらえ方になりかねません。私はリスクマネジメントというその言葉を使うのであれば「企業の法人の活動として、周りの市民社会の人々の人権を侵害してしまうかもしれないリスク」、それをマネジメントするなら分かると思います。「企業防衛としてのリスクマネジメントとは違う」ということを申し上げておきたいと思います。

人権をプロブレム対策としてのみとらえていると、差別事象などを起こして抗議されると大変だから、そうならないようにするために人権に取り組み「あれしてはならない。これしてはいけない」と、いわゆる不作為の行動規範を学ぶことが人権の取り組みと誤ってしまうことになりかねない。それも不要なわけではありませんが、そこでとどまってしまう

いかねない。それだけでは駄目だということを申し上げております。そういう意味で私は人権のとらえ直しが必要と思い、社会の人々、社員の人権を尊重するといった時には、その中身は人権問題とプロブレムを取り去った人権、この双方に取り組むことが大事だと思います。まず人権問題に取り組むというのは、まさに人権を侵害しない取り組み、社会の人々の人権侵害というリスクを管理することが大事です。もうひとつは、人権をより伸ばす、より深める、より発展させる取り組み。それも人権尊重であります。これは今世の中で言われている、「ダイバーシティ」、「個」、「あるがまま」、「共生」こういう言葉の根底に実はこの考え方や価値観があるのではないかと。人権問題と人権、この双方に取り組むことを丁寧に考えておきたいと思います。

### ◎ 人権問題

では最初に人権問題です。人権問題は、本業の企業活動で社会の人々、社員の人権を侵害しない。差別の現実深く学ぶ、気づく、見抜くといった取り組みです。このときに大事なことは、企業の周りの社会の人々を賢明な消費者市民として認識することだろうと思います。企業活動を展開していくと何か企業の活動に対して文句を言ってくるかもしれない、そういうクレーマー予備軍としての市民ではないのです。賢明な消費者市民としての企業の周りのステークホルダー（利害関係者）と言われる人です。考えてみると企業活動というのは、全てそういった消費者、お客、グループ会社、協力会社、そして行政関係機関との関係の中で成り立っていて、常にそういったところから評価の対象になっている。企業を評価する人々の信頼に答えていく誠実さが常に問われていることだと思います。

それが、今日 CSR とか企業の社会的責任といった言葉で言われている。この CSR、特に企業の C を取った SR というのは、あらゆる組織のソーシャルリスポンシビリティ（社会的責任）ということで、今日では ISO26000 という国際標準として発行されているというのはご案内の通りです。CSR については皆様のお手元に配布されている資料をご参照いただければと思います。こういった人権問題の取り組みも企業にとってももちろん大切です。企業価値を左右していくという意味では、人権プロブレムへの取り組みも経営基盤の一つです。多くの場合ここでとどまってしまったのではないかと考えています。

### ◎ 人権(プロブレムではない人権)

もう一つの人権は、プロブレムではない人権です。本業の企業活動において、社会の人々や社員の人権を尊重することだと思います。社会の人々の人権をより伸ばしていくことについても、もちろん企業としてやるわけですが具体的に何をやるかということ、なかなかイメージしにくいかもしれません。会社の社員の人権を尊重するということで考えると分かりやすいと思います。社員一人ひとりを個として尊重する。どこの会社も、例えば今日では企業行動指針というのを立ててその中で人権尊重の取り組みなどが明記されていると思います。それはもちろんいいわけですが、では社員の人権尊重といった時に具体的な行動、言動で何をやるか、ここがあまり明確になっていないと思います。「一人ひとりを個として大事にするんだよ」と言いますが、何をしたらいいのか。特にマネージャー職の人は職場

の中の構成員の 1 人（「部下」という言葉を使いますが）、部下に対してどんな言動をしたら職場の人々を個として尊重したことになるのか、ここを会社の中でよく考えようと話します。

これにちょっとつながる形で、森田ゆりさんという日本に児童虐待防止プログラムを導入した彼女は「安心・自信・自由」と言いました。「安心できる、自信が持てる、自由がある。それが〈個〉として尊重されるということですよ」と彼女は言いました。「皆さんが、安心できない、自信も持てない、自由がないと感じた時にはそれは個が尊重されていない。人権が侵害されている時なんだ」と言いました。ちょっと分かりやすくなったかもしれませんが、それから、上方落語の師匠で人権を語る露の新治さんは、「個の尊重とか人権尊重といったら、それは言葉を変えると「自分の人生、自分が主役」ということじゃないのか」とおっしゃいます。先ほど自由の中の自己決定という話を聞いていただきました。これもある意味では個の尊重ということの具体的な中身と思っています。選択肢を考えた時、それが一つしかなかったらそれは自己決定とは言えません。選択肢が多すぎても困りますが、3つ4つの選択肢が与えられ考え出せる、その中からこれだと決め自己決定できる。それが自由ということです。そこに責任を負うのです。人権あるいは自由、権利と義務、権利と責任についてどう考えると問われたら、私は「自由・自己決定、その自己決定したことに対して責任を負うんだ」と思っています。

いろんな責任があります。例えば、表現の自由です。まさに自分自身が講師をしていく上で表現の自由に対して責任とは何かとなると「もしかするとあなたの表現というのは、こういうことで人権を侵害するよ」、「あなたの表現は、私の心に突き刺さる」という声が上がることがあり得ます。私はあらゆる言葉が、ある意味ではどなたかを傷つけることがあると思います。別の言い方をすると、何人をも傷つけない表現はないかもしれない。そういうことにおける責任の所在とは何か、それはそういう声に丁寧に向き合うことだと思います。丁寧に向き合うということは、その声に対して説明するという説明責任です。「私はこんな思いで、この言葉を使いました」ということを、その人に説明をする。そこで理解を求めるわけです。結果として理解をしていただけることもあるし、理解していただけないこともあるかもしれない。あるいは、説明していくプロセスの中で、自分自身の持つ差別性に気がつくかもしれない。そうしたら、それなりに誠実な対応をしたらいいと思います。撤回して謝罪することもあるかもしれませんが。あるいは、お互いに平行線で終わるかもしれない。それでも説明することは大事だと思っています。

### ◎ 社員が元気になるには

「職場のマネージャー研修で個の尊重といった時に具体的な言動として何をする」と問われた時には、「言っているんだよというメッセージを出してもらおうこと」と言っています。「あなたはうちの職場にいて欲しいんだよ。存在してくれていいんだよ」ということをまず言っているわけです。「あなたは、いろんなものの見方、考え方、感情を持っているよね。仕事の進め方とか人間関係とかそのことは言っているんだよ。私はそれを聴くよ」という

メッセージです。「傾聴するよ」というメッセージを出しているわけです。そこにコミュニケーションが生まれてくると思います。コミュニケーションを求めている姿勢です。「言っていないんだよと言われたってなかなか言えないよ」という人もいます。言いにくいかもしれません。私に言えなかったら、隣の人に言って、斜め上の人に言って、私を飛び越えてもっと上の上司にあなたが言いやすい人に言っていいと思います。

内部告発の奨励です。1人で言えなかったら2人で言って、みんなで言ってということだと思います。「いや、言ったところでどうせ変わりはないんだよ」という人もいます。確かに組織が大きくなれば言ったからといってすぐには変わらないかもしれないし変えられないかもしれない。それでも言うことは大事だと思います。なんだ、ガス抜きさせるのかということではなく、言うことによって潜在的に持っていた様々な問題を顕在化させるのです。顕在化させるということは共有するということです。共有することによって今この問題はすぐには解決出来ないけど、来年の制度改定の時に必ず取り上げるからとみんなが共有できる。あるいは「それってこないだAさんが言っていたことと同じようなことを言おうとしていますよ」と言って軽いのりで指摘、注意ができるようになるかもしれません。言った側の本人が「いかん、いかん。これってこないだBさんが同じことを言っていたな」と、自分自身で内部で自己抑制が出来るかもしれません。だから私は「言ってね」ということは、とても大事だと思います。顕在化させ共有する。それは抑止力にもなると思います。

そういうところで良質なコミュニケーションを築いていくことだと思います。コミュニケーションだけでは駄目です。単なるコミュニケーションであれば、例えば労災隠しだって談合だって当事者間では濃密なコミュニケーションをとっているわけです。そんなものでは困るわけで、良質なコミュニケーションを職場の中で築いていかなければならない。では良質なコミュニケーションをどうやって築くのか。それはチームとして一緒に仕事をしていく仕事上のパートナー意識とそのパートナーに対する尊敬だと思います。そのことについては最後に又ふれたいと思います。実は、こういったことを通して社員はそんなメッセージが受け止められた時にちょっとだけ元気になるのではないかと思います。自分の仕事、職場、会社に誇りを持ち自尊心を高めることも出来る。そういうところで生き生きと働いて能力発揮が出来るのではないかなと思います。あるいは、明るい職場作りとか風通しがいいということとか、皆様も職場の中でマネージャーとして経営の立場で考えると思いますけど、具体的に何なのか、明るい職場作りのために何をするのか。「たまに職場で一杯飲みに行くんだよ」という人もいます。それはそれでいいのですが、やはり就業時間中のコミュニケーションを丁寧に作っていくこと、人権を切り口にした明るい職場作り。それが生き生きと働く環境を作り出していき、そういうところで人々は能力を最大限に発揮できる。能力を最大限に発揮できたところを会社が適切に評価をしたら社員はもっと元気になっていくと思います。職場のマネージャーとして職場構成員の持っている能力を引き出すというのは、マネジメントの基本中の基本です。そういうところで安全性も高ま

り生産性も創造性も向上し、新しい商品開発も出来るかもしれない。

### ◎ 「人権」への取り組みは企業価値を左右、人権尊重は経営基盤のひとつ

そう考えますと人権の取り組みというのは企業競争力の源泉です。レジメに「独自性が生まれ企業価値の高まり」と書きました。昔は「何で人権なんかに取り組むの」という時代もあったかもしれない。でも今は企業が人権に取り組むというのは企業価値を左右する、人権尊重は経営基盤の一つです。課題ではなくて基盤の一つだと私は思っています。私は今は企業を退職しましたが、36年間の会社生活の退職するまでの24年、ちょうど3分の2の期間を人権に携わることが出来ました。人権の仕事を担当して4、5年たったころ母から「あんた、まだ会社で人権とかやってんの」と言われました。「人権とかやってんの・・・」ってなんか嫌らしい言い方するなって思い「やってるよ。人権啓発担当者だよ」。そしたらその当時母がなんて言ったかという、ため息をついて「早く普通の仕事に戻してもらえたらいいのにね」と言ったのです。その頃、私の母にとって民間企業の人権担当というのは普通の仕事ではないという認識、それはもしかすると母だけではなく多くの人がそうだったのかもしれませんが。でも今自信を持って申しますが、企業にとって人権の取り組みは企業価値を左右する経営基盤だと思います。そしてこれを私は会社の中でまわりの人々にずっと言い続けてきました。

そういう人権が様々な場面で侵害されていたのです。戦争や天変地異によって、戦争こそ人権侵害の最たるものだとよく言われます。あるいは大震災・台風・水害こういったものによって生活がめちゃくちゃにされてしまう人権侵害もあるかもしれません。あるいは事故や事件の被害者になってあるいは健康を蝕まれて、あるいは差別によって人権が侵害される。ここで差別が出てきます。あまたある人権侵害の中の「one of them」が差別でした。そしてハラスメントによって人権が侵害されることがある。民間企業が会社の中で社員と一緒に何かをやっていく、人権侵害をなくしていく取り組みとして戦争や天変地異をなくすためと言ってもなかなか出来ることは難しい。しかし、差別あるいはハラスメント、これは民間企業がそれを解決するために責任を持っていると思います。

### ◎ 人権侵害、差別とは

「じゃあ差別って何」ということです。私の会社の社員の中には「差別なんてするのもされるのも特別な人だろう」と思っている人が沢山いました。差別が遠いのです。でもその差別をぐっと引き寄せてくれた人がいました。5年前に亡くなった中山英一さんです。長年、長野県を中心に部落解放運動に尽力された人です。「差別とは人の行為の形態から定義づけすれば、それは馬鹿にする、仲間はずしする、いじめることだ」とものの見事に喝破されました。そして人を傷つける、それが差別だと。そう言われると先ほど「差別なんてするのもされるのも特別な人だろう」と、うちの社員のことを言いましたが「馬鹿にしたことがない、仲間はずししたことがない、いじめたことないよ」という人はあまりいないと思います。私もそういう意味では差別をしています。大変失礼で申し訳ありませんけれども、皆様も差別しているかも分からない。あるいは差別をお受けになったことがあるか



もしれない。つまり、当事者だろうと思います。

その差別というのは様々な差別がある。まず同和問題があり、部落差別があります。あるいは障害がある人の差別もあり、人種・民族差別があります。あるいは、性による差別があります。特に今日性的マイノリティ LGBT という言葉が盛んに語られているのはご案内の通りです。その中で同和問題だけが他の差別問題に比べて重要ということはないと思います。同和問題だけが決して特別ではない。それと同時に人によって人権問題の焦眉の急は今まさにこれだよというのは違ってきます。具体的には、A さんにとっては「障害があるこの子どもとこれからどうやって生きていこうか」という、障害があることによる差別が自分にとって一番の課題だということがあるでしょう。「いや、自分にとっては部落差別なんだよ」という人がいるだろうし、それぞれ一人ひとりが違う。

一般論としてどれが大事でどれが大事ではないというのはないと思います。同和問題だけが特別ではないけれども、企業にとって見ればこの同和問題への取り組みが企業の人権の取り組みの原点だということ間違いのないことです。だから、私は会社の中で「同和問題を基軸とした」、「同和問題をはじめとした」という言葉を使っています。同和問題の取り組みをスタートさせて実際に研修・啓発を重ねていき、あるいは同和問題に関わる研修・啓発への道筋、これをなくしていくための解放運動あるいは同和教育を通して私たちは啓発の手立てを学びました。差別の現実を深く学ばないといけないというのは、そういうことだと思います。そう考えると同和問題を学んだことによって、実はハラスメントも企業にとって重要な課題だと気がついたわけです。これが逆にセクハラを学んだからといって同和問題に行き着くかということ、まず無理だろうと思います。そういったことからしても企業にとって同和問題を原点において取り組んでいきたいと思います。

今更ながらですが部落（という言葉、単語）＝集落です。家が複数集まっているところです。今でも地域によっては部落対抗運動会が行われる村もあつたりします。この部落という言葉は、そういった意味では集落を表すわけでいわゆる普通名詞です。1992年に山形県で「べにばな国体」という国民体育大会が開かれました。この山形には集落という意味での部落があり、部落長会議というのが行われていたりしました。このときに山形県内のある町村議会が「もうじき、べにばな国体が開かれる。全国から国体を目指して大勢の人がこの山形の地に来る、その時に部落長会議とか部落対抗運動会とかそういう『部落』という言葉が残っていると全国から来た人がこの山形に被差別部落あるのかと誤解をして嫌な気持ちになるかもしれないから、部落長会議とか部落対抗運動会とかこの『部落』という単語を使うのをやめよう」という決議をしました。これが差別です。「部落」という言葉を見ると、同和地区・被差別地区があるのかと思って嫌な思いがするというまさに地域に対する忌避意識、そのものを避けるために議会決議までしたというのがかつてありました。部落という言葉は＝集落。それが狭義で被差別部落を表している。その被差別部落＝行政用語としての同和地区あるいは地区と呼んだ。そしてその同和地区の中でさらにニ（ニアリーイコール）で、ニアリーではないのかもしれないですが、同和対策事業実施対象地域

というのが定められました。ちなみに「同和」というその語源は「人心惟レ同シ、民風惟レ和シ…」という亡くなった昭和天皇の言葉から取ったとも言われています。

### ◎ 同和対策審議会答申

同和対策審議会答申、先ほど申し上げたその後の日本の政策を決定づけたもので、同和問題に関する政策の根幹になるものですが、50年前に時の佐藤内閣に対して出されました。この中で「同和問題は人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権に関わる課題である」と冒頭に明記したのです。「同和問題というのは基本的人権に関わる課題なんだ。しかもその早急な解決こそ、国の責務なんだ」として国の責任をここで認めた。そういう答申を出して、それは同時に「私たち国民の課題」だということを明記したのが同対審答申の肝だと思います。その同和問題の認識、本質のところ「近代社会における部落差別とは、ひとくちに言えば、市民的権利、自由の侵害にはかならない。市民的権利、自由とは職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住および移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民にたいしては完全に保障されていないことが差別なのである」。ここで言う自由というのは、先ほど申し上げた自己決定できなくなっているということです。それが差別であると言ったのです。

## 2. 企業の部落問題・人権への取り組み

「これらの市民的権利と自由のうち職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。したがって、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞留する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和問題解決の中心的課題である」と言ったのです。「近代的な主要産業の生産過程に導入する」というと何か機械化された製造ラインの工場に入っていく意味にとらえられるかもしれませんが、そうではなくあらゆる企業活動、経済活動のプロセスの中に近代的な（というのは、民主的という意味で）働く場が確保されるということ、それが「同和問題解決の中心的な課題」だと謳ったわけです、国の答申で。つまりこの担い手はだれかというと民間企業であり行政です。少なくとも企業の中心的な課題だと投げかけられたわけです。

ところが、1965年（昭和40年）同対審答申が出された時に企業は重い腰を上げず動かなかった。だから、それから10年も経って部落地名総鑑購入事件が起きたのだらうと思います。部落地名総鑑購入事件については、先ほど奥田先生が詳細にご講演いただきました。私のレジメには当時8種類と書いていますが、奥田先生のリストにありますように当時9種類、「第9の部落地名総鑑」（投書のリスト）というのを落としておりました。訂正してください。この地名総鑑を購入していた企業、私の会社JFEスチールは川崎製鉄とNKK日本鋼管が経営統合した会社ですが、川崎製鉄は兵庫県の西宮と神戸の製鉄所でこの地名総鑑を購入していました。そして運動団体の糾弾を受けました。そのことが取り組みの原

点です。そういう企業がこの地名総鑑をきっかけとして取り組むようになったのです。当時購入企業は約 220 社とされています。

### ◎ 公正な採用選考

それからもう一つ、地名総鑑購入ではなくて採用活動における不適切な面接を行った企業もありました。要は、能力・適性に関係のないことを質問し、それに対する指導が入り糾弾を受け当時の労働省が指導してくれました。こういうことで自分たちの差別体質に気づいた企業がその後の取り組みをスタートさせていきます。企業としての取り組みの始まり、同和問題企業連絡会の設立。これも奥田先生が丁寧に書いてくださっていました。こうして 1975 年以降 1980 年の初めにかけて企業としての取り組みをスタートさせていきますが、まだまださっきの私の母の言葉ではありませんが「なんで、企業が人権に取り組むの」という感覚があったのだらうと思います。私の出身の NKK 日本鋼管は、今から 30 数年前に神奈川県の川崎市にある製鉄所で「ところで、君お父さんはお仕事何やってるの？」と親の職業の問いただしをやりました。これを聞いたのは、面接をやっていた私の 2 年先輩の人です。それに対してその生徒は「その質問には答えたくありません。答えなくともいいと、学校から言われています」とびしゃりとはねつけてくれました。熊本の高校生です。今から 30 数年前にもう既にそういう指導が学校によってなされ、それを実践する生徒がいたということです。生徒は学校に帰り先生に報告をします。「NKK の就職試験で親父のことを聞かれたよ」、先生が問題提議をしてくれました。

「あなたの会社は高校生を採用するのに親の職業を聞くんですか」、すると「えっ？親の職業って聞いたらいけないの？」と私の先輩はその程度の認識です。当時のうちの会社の認識がその程度だったのです。それで先生が丁寧に説明をしてくれます。「うちの生徒の中にはいろんな家庭環境の子がいるんですよ。親がいない子がいる、親が亡くなったり、別れてしまったという生徒もいる。そういう生徒は面接試験という場面で自分の持っている能力や適性と関係のない親の職業を聞かれたりしたら、どんな気持ちがすると思いますか。何よりも学校が送り込んだうちの生徒を評価してくれませんか。親のことはこっちへ置いて。受験をしているのはうちの生徒ですから、生徒を見てくださいよ。生徒を曇りのない適正な判断基準で評価して欲しい」という思いです。実はこのことには後日談がありまして、この生徒は「お父さん、お仕事何をやってるの」と聞かれて、少し言いよどむんです。そして「その質問には答えたくありません」と言いました。その後、彼は「答えようと思った。けどここで答えちゃったら、この質問されたら嫌だろうな、きついただろうな、しんどい思いするだろうなという友達の顔が浮かんだ」と言うのです。自分が答えられるからとそれに答えていたら、その差別的な面接をやっているこの会社の差別選考に自分も加担することになってしまう。だから自分は「それは答えられません」と言ったという趣旨のことを後日話してくれました。面接試験ですので聞かれたら出来るだけ自分をアピールしようと思っています。出来るだけ聞かれたことにも答えていこうという思いで臨んでいます。保護者からも「あんた、頑張っておいでね」と言われて送り出されてきまし

た。だけど、今ここで答えちゃいけないという判断ができたという素晴らしい子だなと思います。

親の職業を問うことの差別性です。被差別部落の中には長い歴史の中で培われていた豊かな技術や技能があります。それが特定の職業に結びついていった時代があります。今では様々な職業があるし、そこにいろんな資本が入ったりもしていますから特定の職業＝それが被差別部落と決めつけるのは誤りですけども、もしかするとそれって被差別部落なのかもしれないということが類推できる時代もあります。そういう中で能力と適性と関係のない親の職業を問うということは部落差別をしようとしているのではないかと問われることになったと思います。何よりも親の肩書き、親の年収、職業がどうだではなく子どもを見てください、受験者本人を見てくださいということです。予断偏見、ステレオタイプで評価をするというのは差別だと思います。あるがままを見るということを私たちはここから学びました。

### ◎ 同和問題を基軸にした人権への取り組み

世の中的には 1960 年代後半から 70 年、80 年にかけて反公害運動や環境保護の高まり、あるいは消費者運動も盛んに起こっていきます。そういう中で企業がやっと同和問題を基軸に様々な人権への取り組みをやり始めていく。しかしながら、まだまだ企業も社会を構成する一市民だから市民社会のコンセンサスを得られていることに反することはしないという程度の消極的な取り組みでした。それが結果として 1998 年日本アイビー・リック事件という差別身元調査事件を引き起こします。興信所・探偵社を使った採用時の応募者の身元調査事件です。1975 年に部落地名総鑑購入事件があって、国会でも大問題にもなって企業の差別体質が問われました。それにも関わらず、98 年興信所・探偵社を使って応募者学生の履歴書を興信所に送り「この学生の身元調査してよ」そして「家が同和地区の中にあるよ。だからこいつは、採用しないほうがいいよ」という身元調査を行う企業による事件が 98 年 6 月に発覚をしました。この日本アイビー・リックという会社、興信所（調査会社）ですが、この会社と関係を持っていたクライアント企業が 1400 社ありました。この 1400 社あったうちの約半数 700 社近くが具体的に採用時の身元調査を依頼していたことが判明しております。これに対する改めての糾弾、差別体質を問うということが行われて、ここでもう一度公正採用選考の再徹底がなされてきています。

皆様の会社で採用される時に、職場の人数規模によりますが公正採用選考人権啓発推進制度というのがあり労働局（ハローワーク）の指導によって人選されているはずで。そして、そういう人を中心として職場の中での採用において「本人が持っている能力と適性にのみ基づいてその人を採用するかどうか判断しよう。それ以外の受験者の個人情報を取りざたするのはやめよう」となりました。そのことは職業安定法第 5 条の 4 の中でしてはいけないと明記されているわけです。だからうちの会社がかつてやったように面接で「あなたのお父さんお仕事なにやっているの？」というのは法律違反なわけです。そのことも改めてこの機会に確認しておきたいと思います。これはご覧になりにくいところがありま

すが、先ほどの一つの例で興信所・探偵社に送られた履歴書です。まさにプライバシーに関わるので墨で塗ってあります。「町の皮屋」と書かれているのがみえますでしょうか。そういうメモがしてあります。名前のところ「\*」(アスタリスクマーク)がありますが、これが人同和地区の人だよという記号です。「ストップ、FAX もしないように」とあり証拠隠滅を図ろうとしているのが当時あったということです。こんなことが行われていたのです。残念ながら部落差別というのは過去の問題ではありません。特に結婚や土地購入というところで部落に対する忌避意識が根強くあるのです。

また、奥田先生の第一講でもありましたがインターネット上の部落地名総鑑がまさに今起きている。悪質なものに対してプロバイダーに削除を求めて削除されてもまた別のところでアップされるので、削除するのがなかなか難しいというのが今おかれている現実であります。部落差別というのはたわいもないはずではありません。被差別の部落のある当事者が「私達の生き様を否定するんだよ、これは！」と言いました。トイレの中に「部落」って書きなぐられていたら生き様が否定されると彼は言っています。「自分や自分の子ども親も含めて親戚も含めて生き様を否定する。これが部落差別なんだ」と。

### ◎ 差別戒名

差別戒名というのもあります。戒名とか法名と言いますが、真宗では法名って言うんですか、一般的には戒名と呼ばれています。被差別部落の人にはこんな戒名をつければよいという手引書があり、亡くなってからも戒名の世界においても差別をするという根強いものがあります。戒名って長ければ長いほどありがたい、そして金がかかる。それはそれでとても差別的な世界だと思います。浄土真宗では戒名はとにかく 6 文字にすると決めている。これはこれで一つの見識だと私は思います。被差別部落の人々には、こういうような短い戒名をつけることが多かった。「○○似男」(男に似ている。人間ではないけど男に似ているという戒名です)。「○○僕女」(しもべの女って、戒名です)。一番下の写真を見てください。「転猫畜男」(猫に転じた畜生男、猫だとか家畜の「畜」という字を使う)。それから一番上の「○○童子」、童子というのは別に差別的な意味はないです。4～5歳未満で幼くして亡くなった子どもにつけると言われています。「春」という字があり、その上です。字ともいえない字、異体文字と言われますが、同対審答申の「申」という字の上に横棒一本引っ張ってあります。申すというのは、干支で言えばサルです。申(サル)という字に横棒一本引っ張ったこの戒名の意味は、この亡くなった部落の子どもはサルよりちょっとましという意味です。真ん中の写真がその「○○童子」、申(サル)よりましだと刻まれた墓石です。これは今から 10 年近く前、長野県で行われた部落解放全国研究集会の折に私が写真を撮りました。この写真を撮るときに説明をしてくれた長野県連の人が「あなたね、教材として使うのであればこの戒名を写真撮ってもいいですよ。でも、子どもにサルよりはましなんて意味合いの差別的な戒名をつけられたのに、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つけてくれた名前だということで、ここに手を合わせさせられた遺族がいる。その遺族の子孫がこの寺のすぐ近くに住んでいるということも、ど

うか皆さんにお伝えして欲しい。今につながっているんだということをお伝えしてほしい」と言われました。必ず約束しますと答えました。これはひどいと、目の当たりにしました。

### ◎ 結婚差別

子どもの結婚相手が同和地区出身であった場合の対応、これは各自治体がいろんなところで調査をしています。2013年東京都の調査です。「子どもの意思を尊重する。親が口出しすべきことではない」と明確に言った人は半分足らずです。「親としては反対するが、子どもの意志が強ければ仕方ない」という人が19%です。あるいは「家族のものや親戚の反対があれば、結婚を認めない」とか「絶対に認めない」、この層を合わせれば30%近くがそういうことを思っているという現実がまだまだある。

長野県の「人権センター長野」では「素敵な部落との出会い」、「同和問題との出会い」という形でいろんな研修の場を持っているのですが、そこで去年の夏に聞いた話です。「縁を切ってやるから誓約書を書け」といわれた話です。小学校5年の頃自分が部落出身であることを知る。そのことが原因でいじめにあったりすることはなかったが、やがて成人になって同じ年の部落外の女性との結婚を考えるようになった。彼女に自分の出自を話すわけです。結婚をするほど愛している相手だからこそ、自分の全てを知ってほしいから自分が部落出身ということを打ち明けるわけです。打ち明けるといっても簡単に打ち明けるわけではありません。自分がこれを打ち明けたら彼女はどのような反応するだろうか、驚いて自分から去ってしまうのではないか、自分を嫌いになるのではないかとかいろんなことを考えるわけです。もうこのまま黙っていようかと選択をする人もいるかもしれません。だけど彼は愛しているからこそ自分の全てを知ってほしいから、やっとの思いで「実は部落の出身なんだ」ということを打ち明けます。すると彼女は「何の問題もないよ。私はあなたのことを愛しているんだから」と言ってくれます。親にそのことを伝えると彼女の親は大反対するわけです。「そんなやつと会う気はない。何で今まで隠していた」と言います。それでも分かってもらいたいから、ここでも彼はすごい勇気を持って彼女の親に挨拶に行くわけです。そしたら何を言われたかという。「君、生まれを隠すことは出来ないのか。不幸は自分たち、親戚兄弟みんなに降りかかる。そんなことされたら困る。長い人生ひとつやふたつ諦めないといけないことぐらいあるだろう。今回のうちの娘との結婚がそれだよ」と言われた。彼女は彼女で親から「縁を切ってやる、勘当してやる、そのかわり誓約書を書け。こういう雛形で書け」と誓約書を渡される。「今後一切迷惑をかけません。かわりを持ちません。遺産もありません」親が実の娘にこういう誓約書を書けと言うのです。これは2014年昨年の報告会で32歳の若者がした話です。100年前の話ではない。また彼女はお兄さんからは「お前はいいかもしれないが、私の結婚に影響したらどうしてくれるんだ、責任取れるのか。大人には本音と建前がある。うちは由緒正しい家庭、家柄が違う」とか部落差別の決まり文句を言います。こんな現実を乗り越えたカップルが昨年長野で語ってくれました。今はとても幸せに暮らしています。子どもが出来ていろんな紆余曲折があったけれども、今では彼女の親とも行き来が出来るようになったと最後に言っていました。

た。お父さんやお兄さんの心の変化については、彼らの口から語られませんでした。

それからもう一つ、22歳の女性です。彼女が中学2年生の時（14歳）その年の冬3年生の先輩が来春卒業するので、クラブで何か色紙を贈ろうとその色紙にみんなで寄せ書きをしていた。寄せ書きをしていたら誰かが字を間違え、そしたら字を間違った人に向かって「バカじゃ、お前そんな字書いて。それ間違ってるじゃん」と言ったら、それを言われた側は「なにを！お前こそバカじゃん。部落じゃん」と答えた。別に部落出身とか全然関係なくです。それを聞いた彼女が、「え？部落って何？私部落なんだけど・・・」。部落出身の彼女は突然出てきた「部落」という言葉に反応して言ってしまった。そうすると教室中凍りついたように静まり返り、彼女はいたたまれずにトイレに駆け込んだ。しばらくそこで泣いていた。その後、どうやって帰ったのか分からないが自宅には帰っていた。でも記憶がとんでいる。こんな話を彼女はしました。そういうことがあってから彼女はクラスの中に入っていけなくなり、友だちもとても白々しくなって口を利いてくれなくなる。そしてそのまま彼女は保健室登校になり、そのうち保健室へも行けなくなり不登校になり、ちょうど自分のお母さんの病気も重なって非行グループに入ってしまった。そして摂食障害を起こしたり手首を切ったりビルから飛び降りようとしたこともある。そのようなことを経験しましたと彼女は話しました。「誰もきっと死んでも分かってくれないと思うと悔しくて死ぬことも出来なかった。でも今は死ななくて良かったと思っている。それは支えてくれる人がいるからだということに気がついた」と言うのです。支えてくれたのが、そんな彼女を「お前、何も悪くないじゃん」と言って学校の全校集会とか教室に手をひっぱって連れて行ってくれた非行グループの中の子たちだった。彼女は今子ども会に関わった活動をしています。彼女は、子ども達に伝えたいと言います。「子ども達には後悔を決してして欲しくない。いじめで自殺までしてしまう子もいるけど、あの時にこうすればよかったと思っただけで欲しくない。見て見ぬ振りする子になって欲しくない。だからいじめられている子に会ったらその子に手を差し伸べる子であって欲しい。とにかく命は大事にして欲しい。そのことを今の子ども達に伝えたい。それが差別された自分なりの責任だと思う」と彼女は言ったのです。私この言葉は聞いた時、本当に震え鳥肌が立ちました。差別をされた自分の責任があると22歳の彼女が言ったのです。自分が14歳の時に差別をされ死のうとまで思った。支えてくれる子がいたから、死なないですんだ。その自分の体験をぜひ次の子ども達に、そして自分のような思いを決してさせてはいけません。それは差別を受けた部落出身の私の責任だと彼女は言うのです。すごい子だと思いませんか。こういう子がどうして差別されてしまうのだらうと思います。「差別にあったことも私の人生の一部、だけどそこに立ち止まったままではいけない」と今彼女は言っているわけです。辛い話を聞かせてもらったなと思っています。

### ◎ 進路保障・学力保障

全国人権教育研究協議会という団体があります、学校の先生方の同和問題に取り組んでいく集まりです。今日司会をしている石村先生は数年前までこの協議会の代表をされてい

ました。全国同和教育研究協議会が大切にしている運動スローガンの中に「きょうも机にあの子がいない」というのがあります。これも私の取り組みの原点のひとつになっているのですが、昭和30年代にいわゆる長欠児童がいるわけです。その長欠児童は部落の子です。当時の先生が「全く部落の親はしょうがないな。義務教育なのに子どもを学校によこさないで」なんてことを言いながら同和地区に入っていく。そして、家庭訪問を繰り返しやっていくわけです。家庭訪問をやっていくことによって、昭和30年代当時のその地域の家庭が貧しく経済的にしんどい状況がだんだん見えてくるわけです。そういう中で高知県の長浜に入って家庭訪問していく中で、あるお母さんが「学校に子どもそりゃあやりたいよ。だけど教科書を買ってやるお金がない。だから、子どもを学校にやれないんだ」という話をするわけです。あるいは地域によっては、その同和地区に1セットだけある教科書を部落の子ども達がみんなですり回しする地域があったりするわけです。昭和30年代、そういう中で長浜というところのお母さんが解放運動で学習していく中で、憲法の学習をした。そしたら「義務教育はこれを無償とする」という条項に出会います。「義務教育って無償って憲法に書いてあるじゃないか。だったら教科書も無償にして欲しい」。授業料は無償だったものの、教科書は無償でなかった。この声を運動が取り上げ、支部が取り上げ、その上部組織が取り上げそして市町村が取り上げ、県行政が取り上げるわけです。そして県行政と一緒にそれを中央に持っていく。中央を動かし、文部省を動かして法律を作る。それで1963年に義務教育教科書無償化法という法律が出来ます。1963年(昭和38年)東京オリンピックの前の年です。同対審答申が出るまだ前です。こうして小学校の低学年から教科書が段階的に無償になっていき完全実施が1969年です。これは、部落の中で行われた解放運動の成果が部落だけでなく、日本中全ての人々の義務教育教科書無償化に寄与したという、解放運動の成果が全国に広がっていったという一つの例であります。

そういう家庭があったり、あるいは自分自身の弟や妹の面倒を見なければ学校に行けないという家庭があったり、あるいは親が病弱なので自分自身が働かないといけない。だから子どもが学校に来られないという状況があったり、先生がいろんな行政とかけあい大変な苦勞をさしながら、中にはそんなことは教師のやることじゃないと同僚からの陰口をたたかれながらそれでも頑張って、そういう先生がいてやっとの思いで子ども達が学校に出て来られる状況がだんだん整っていくわけです。やっとなら子ども達が安心してやっとなら学校に来られると思ったら、その子どもが卒業する暁に待ち受けている企業が出自を理由に差別するのであれば、子ども達は安心して勉強が出来やしません。そう考えると、卒業生を能力と適性にのみ基づいて公正に採用することは進路保障という面での企業の責任ですが、考えてみると子ども達が安心して勉強でき、生きるための力をつける勉強ができるという子どもの学力保障についても、卒業した後も決して差別しないという企業にしておくという意味で企業は責任を負っていると思います。まだ残念ながら今でも公正採用選考に違反するような企業があります。高校・大学を問わず親の職業を聞くなどの差別的な様々な違反面接がある中で、能力と適性に関係ないことは言わなくていい、書かなくていい、求め



られても書類は提出しなくていいと学校が指導しているわけです。行政も指導します。それはそれで必要なことです。

しかし、考えてみると「言わない、書かない、提出しない」というのは、企業としてはいつまでそこに甘えているのかということではないのか。ある意味では「隠せ」ということにもつながりかねません。中には自分の出自を堂々と言いたい人がいます。「自分は部落の出身です」あるいは「私は、在日です」、そういう自分の生き方、親の生き様を誇りに思っている。それが自分のアイデンティティです。それを理解して欲しいという人はいるかもしれない。だから「言いたい人はどうぞ言ってください。それでも、そんなことで差別をされることはない、そういう職場にうちの会社はしてありますから」というところまで人権研修の質を高めなければいけないと企業の仲間に話しています。まだまだ差別がある中で能力と適性以外のことを「言わない、書かない、提出しない」というのは必要だし正しいと思うけど、そこで企業の私たちは甘えていたらいけないのではないか。「どうぞ、言ってください。それでも、決してその人を差別させませんよ」というところまで研修をし、人権の理解者を増やそうということを今やっています。企業啓発の必要性や動機づけについて私は全同教から学びました。

### 3. 企業における人権尊重の具体的取り組み

#### ◎ 人権を企業文化に

今日では企業の社会的責任や環境、人権、倫理、法令順守（コンプライアンス）が国際標準になっています。皆様のようなお立場の方々が会社の部署の方々を集めて人権研修をおやりになることは大事だと思います。営業、総務、人事、製造等と色々な部署があると思いますが、その時にそれらの人々にそれぞれの部署部署で、人権を仕事の中に織り込んでいくことが大事なのではないか。人事や総務という管理部門の人たちだけが知っているとかではないということです。これって人権的にどうなのという目であらゆる職場で業務改革をしていく。あらゆる職場で、例えばグループ会社・協力会社に対して指示を出すその指示書の中身も含めて、あるいは納期の設定の仕方を含めてです。そういうことを相手の立場にどれだけ近づいて作っているのか、自分のやっていることが人権的に「これって、どうなの？」と考えている、そのことが企業が人権に取り組むという具体的な中身だと思います。社内研修をやることだけが人権ではないのです。それが企業文化だと思います。人権を企業文化にする。「企業文化って何」と言ったら、私は文化というのは一つのものさしだと思います。ものさし、すなわち価値基準です。今やっている仕事をものさしで計ってみる、人権というものさしに照らしてみる。そこに合っているか合っていないか。人権と言うものさしが全ての人に根づいていくことが企業の人権文化を作る。企業が人権に取り組む意味だと思います。それは経営基盤でもあります。消費者・市民の人権、社員の安心・安全そして社会のために、それは運動団体から言われたからやるのではないのです。行政から言われたからやるのでもない。差別事件を起こしたから贖罪としてやるので

はないです。経営として取り組みが必要だからやるのだと思います。人権が尊重された平和な社会を作るというのは企業活動の大前提です。そう考えますと、企業が自分の会社の中だけに留まらないで社会に対して人権の取り組みを発信していくことはとても大切なことだと今思います。

### ◎ パワー・ハラスメント

皆様の職場の中でも今日では、よくハラスメント研修の話をすることも多いだろうと思います。セクシュアル・ハラスメントとパワー・ハラスメントの二つですが、セクシュアル・ハラスメントの方は男女機会均等法という法律もあり取り組みが進んでいますが、パワー・ハラスメントについてはこれを規制する法律がありません。そういう中でパワー・ハラスメントについては厚生労働省が問題意識を持ちながら作業グループを作って現在は指導しているところです。この中で、いわゆるパワハラとは「職場内の優位性を背景に業務上の適正な範囲を超えて苦痛を与えるあるいは職場関係を悪化させる行為」とされました。職場内の優位性とは何かというと、上司と部下の関係がひとつあります。上司というと皆さんご経験あると思いますが、その人がいるだけでどんなにいい人でも少し鬱陶しいということないですか。私だけでしょうか。鬱陶しいというのはその人がいるだけでもパワーを持っているのです。そのことを上司である人は認識すべきだと思います。あるいは、先輩後輩との関係とか親会社、子会社の関係というところにもパワーが生まれます。仕事の発注者と受注者という関係もあるかもしれません。あるいは、専門スキル、特別な技術や技能を持っている人と持っていない人もあるかもしれない。こういう職場内の優位性を背景にして業務の適正な範囲を超えてというのは、組織で仕事をしますから一方が他の人に指示・命令することがあります。それはあってしかるべきだと思います、指導することは必要です。しかし、その指導が業務の適正な範囲をこえて行われるとそれがパワハラになるわけです。職位・職能に応じたパワー発揮はむしろ必要です。上司たるもの責任を持って指導力・統率力を持って、あるいは抜群のパワーを発揮してもらわないと困ります。そして組織を守ってもらわなければ困ります。問題はそのパワーの発揮のベクトルとタイミングと程度が適切かどうかだということです。「そんなこと言ったってわかりやしないよ」と言う人もいらっしゃいます。それはそうです。何が適切かというのはまさに問題だと思います。今私が申し上げようとしているのは、この講座の後期にハラスメントの講座がありますので、そこでお聞きいただければよろしいと思います。

私が会社でお話しているのは、言葉の遊び的になりますが「厳しい指導と言われるのとハラスメントとどう違うんだ」、「いかり、おこり、しかり」ということを言いました。「いかり、おこり」はアンコントロールな上司の感情が突き刺さるものであります。それに対して、「しかり」というのは言われた側に納得性があります。「この人こんなに私に厳しい言い方してるけど、私のためを思って言ってくれてるよね」とか「私が確かにこここんなミスをしたから、上司が怒るのは当然だよね。しかるのは当然だよね」と納得性が得られるというわけです。では上司がアンコントロールな何か、今朝家庭内で面白

くないことがあったのか知らないけれど・・・と思わせるような感情をぶつけてくるのか、それともこれは指導だと感じられるかという違いは何かというと、職場での仕事を通じたコミュニケーション、信頼関係だと思います。自分に対する指導だと相手が受け止めるためには、仕事の進め方、中身について普段から意見交換していく。異なる見解にも耳を傾ける。意見を述べる。こういう関係を作っていくことだと思います。

その時にコミュニケーションをとることは大変難しいことですが、一人ひとりが持っているストライクゾーンが違うということ認識しなければいけないと思います。すごく難しいです。Aさんのストライクゾーン、Bさんのストライクゾーンはそれぞれ違います。そのストライクゾーンにボールを投げましょうというわけです。もう一つ、その時に併せて申し上げたいのは、相手の人にも「あなたも自分のストライクゾーンに固執はしないでね。あなたもストライクゾーンを広げる取る努力はしてよね」、これは求めていると思います。ストライクゾーンの見極めと、ストライクゾーンを広げる努力、これがいいコミュニケーションを作っていくと思います。具体的にはどうしたらいいのか、また元に戻ります。普段からの仕事を通じたコミュニケーション。たまに飲みに行くのもいいけれども、就業時間中のコミュニケーションを大事にしていくことだと思います。冒頭にも申しましたが、指示・命令関係はあるけれどもお互いが仕事をするパートナー意識です。自分がやらない仕事をやってくれている。皆がみんなストライカーではない。自分はやらないアシストしてくれる人がいっぱいいてくれて仕事成り立っている、当たり前のことです。その人に対するパートナー意識、具体的に言うと尊敬の念です。「そういう仕事をしている人に尊敬の念たって、それはちょっときれいごとだよ」と言った人もいます。そうかもしれない、難しいかもしれない。そしたら、謝意から始めませんか。謝意、感謝を表す言葉です。「今日あなた職場でこの研修この会場に来るまでに会社で周りの人に何回ありがとうと言いました？」と言う聞き方をします。そこから始めませんかということです。仕事を通じた良好なコミュニケーションを作っていくことだと思います。

## 終わりに

私の思いの原点を一つだけお話したいと思います。私の友人で昔解放運動をやっていた運動家、今は年配で運動からは遠ざかっている人の話です。彼は昔企業の糾弾の場にいた時、のりくらりとなかなか自分の会社あるいは自分がやったことの責任を認めようとしない企業の人に対して思わずテーブルをドンと叩いて脅したことがあります。彼はそのことを振り返って、「それは企業の人が決して憎かったわけではないよ。いや、それは嘘だな。全く憎さがなかったと言えば嘘になる。だけど、のりくらりと責任を認めようとしないその企業の人に対して言葉で論理的にその差別性を説明することが出来ない自分の学のないさだとか、田舎で識字学級に通っている母親のことだとか、あるいはずっと行商のような仕事をしながら自分を育ててくれた親父のことだとか、いろんなことが頭をめぐって思わずテーブルをドンと叩いてしまった。企業の人を脅してしまった。それから灰皿

を投げたこともある。だけどそれは、当たらんように投げるんよ。でも悪かったな」と言  
って、今涙ぐんでそういう話をしてくれる部落の友人がいます。どうしてこの人のことを  
私は最初おっかないとか厄介とかいうふうに思ったんだろうと思います。この人を通じて  
自分自身の持っていた差別意識みたいなものとの最初の出会い、自分自身の心の中の差別  
意識を明確に感じました。私は全ての人の人権を尊重して平和な社会の確立を目指すとい  
う今の解放運動、そして人権・同和教育というのは日本の民主主義の原点だと思ひます。  
これがなければ少なくとも企業は今日のような同和問題そして人権の取り組みをしていく  
ことはなかったと思ひます。

ハラスメントについてはうちの役員がこういうことを言ってくれました。私が研修をや  
る前に「すべてのうちの社員が、家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべ  
きお父さんであり、お母さんである。そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに  
至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう。そのことをもう一度みんなで考えよ  
うよ」と言いました。「全ての社員が」というのはうちの役員という言葉ですが、これって全  
ての社員の話じゃなく全ての人、あらゆる人、あらゆる組織の人に関わります。あらゆる  
人が家に帰れば自慢の息子や娘だったり、どなたかの尊敬されるべきお父さんやお母さん  
です。そんな人たちが職場の中の差別なんかで苦しめられていいわけがない。こういうふ  
うに訴えたいと思ひます。パワハラについていえば、吉野弘さんという詩人が書いた「祝  
婚歌」（結婚のお祝いの歌）という詩があります。「正しいことを言うときには少しひかえ  
めにするほうがいい」、「正しいことを言うときには相手を傷つけやすいものだと思ひて  
いるほうがいい」、これがパワー・ハラスメントの研修の時に使っている言葉です。

最後ですが、うちの役員が「要は、相手の立場に立つことだよな」ということを言っ  
てくれました。その役員には申し訳ないですし言葉の遊びをするつもりもありませんが、私  
たちは相手の立場には立てないのです。立てっこないけどそれを自覚した上で、だけどそ  
こに近づこうと努力することが出来る、そのことが大切だと思ひます。それが、イメージ  
ーション、想いをはせることだろうと思ひます。強い会社であると同時に、いい会社にそ  
していい社会にするために人権に取り組んで行きたいと思ひます。

終わりに一つ宣伝をさせてください。奥田先生が代表理事を務めている部落解放・人権  
研究所が編集して解放出版社から「ことば・表現・差別『再考』」という本が今回出されま  
した。部落解放・人権研究所に月刊「ヒューマンライツ」という人権の一番身近なそして  
幅広く勉強が出来る小冊子があります。その中で多くの人が執筆をしてきたものをまとめ  
た、差別表現・ことばに関わる本が出ました。ことば・表現から人権を考えるというアプロ  
ーチもあろうかと思ひます。ぜひ興味のある方はお買い求めいただければありがたいな  
と思ひます。まとまりのない話で大変恐縮でしたが、私は東京の地で皆様は長崎の地で企  
業という立場でいい会社にするために、そしていい社会にするために人権って自分にと  
って自分の職場にとってなんだろう、具体的にどう行動することが人権なのかと  
言うことを考えて行きたいと思ひます。ありがとうございました。

