

教宣 せぶん

恣意性よりもジャッチマン

1年に一度、受講が義務付けられている人権啓発研修について、課所内のスケジュールが告げられました。会社から組合「差別」を受けている者として、また、第三者機関から「差別だからやめない」と勧告されたにもかかわらず4カ月もの間、その勧告に従わず、拳句の果てに「尊重はしたが勧告に従ったわけではない」と言い放った会社の姿を目のあたりにした者として、毎回、会社が「人権」についてどんな研修をするのか、興味深いものがあります。

企業内に労働組合が併存する場合、平等に扱わなければならないという最高裁判例が出されています。しかし、会社は、私たちの労働組合には組合費のチェックオフを行なわなかったり、組合室を本社敷地内に与えなかったり、社長が団交の席に出なかったり、時間内組合活動を短くしたりと、「歴史・沿革の違い」と称してさまざまな「差別」を行っています。40年前に東海支部へ同様のことを行ない、断罪されているにもかかわらずです。

この企業内に、こうした一つひとつの「事実」を知る方がどれだけいるのでしょうか？自分が置かれている立場があって、ものは言えないけれど、「おかしい」と思っている方も少なからずいると思いたいのです。できれば、第三者機関からの「差別だからやめなさい」という命令が出されて、今回の人権啓発研修にも臨みたいところでした。

そもそも差別問題にしても、セクシャルハラスメントにしても、パワーハラスメントにしても、コンプライアンスにしても、その事象が「アウト」か「セーフ」と誰が判断するのでしょうか？判断するものが正しくジャッチできるなら問題ありませんが、その感覚が誤っていたり、法令とズレていたり、判断する者の恣意性があったりするとしたら、高らかに「人権を大切にしている企業です」「法令順守を経営方針に掲げています」と宣言しても、ただのパフォーマンスにしかうつりません。仏つくって魂入れずとはまさにこのことです。恣意性がある場合は独裁国家となんら変わらないと思います。

昨年6月に、当社の経営者は「判断するものの感覚がズレていますよ」と第三者機関から指摘されました。近々にもっと重たい、鋭い指摘が出されるでしょう。人権を大切にしている企業だと内外に大きく宣言し、人権啓発研修を社員に義務付け、「差別をしてはいけない」と常日ごろから社員教育を徹底している企業が第三者機関のジャッチマンから「差別だからやめなさい」と指摘されることがどれだけ恥ずかしいことなのか、真摯に考えてもらいたいと思います。恣意性よりもジャッチマンの判断を大切にしなければならぬご時勢です。