

教宣 せぶん

人権啓発研修を受けましたか？

「人権とは『自分に力をあたえてくれるもの』、人権とは『自由に意見が言えること』、差別とは『人権侵害のひとつ』、差別とは『正当な理由がないのに』人を下にみること、正当な理由とは『客観』的か『科学』的か『合理』的かどうかです」。これは先日、人事企画部・人権啓発室が主管する2005年度職場内人権啓発研修を職場で受講し、その中で示された「人権」や「差別」の定義とされたものです。また、研修の中では、職場に潜む差別の例示として、「全国型社員だけでミーティングをやって、地域型社員を外してはいないか？」「上司には挨拶をするが、その他の者には挨拶をしていないことはないか？」などの具体例も示されました。

わずか1時間の研修でしたが、「人権」「差別」というものに対する認識を新たにす、意味ある研修となりました。自戒も込めて胸に刻み込んでおかなければならないと感じた次第です。

しかし同時に、この経営の「デタラメさ」「狡猾さ」「心の醜さ」を感じずにはいられませんでした。合併が発表されて以来、私たちの組合に対して東海経営が仕掛けてきた攻撃を思い出してみましよう。まず「分裂」を策動されました。次に私たちの組合だけグループ保険に入れませんでした。また私たちの組合だけいまだに組合費のチェックオフや便宜供与がされていません。そして、私たちの組合だけ「転身支援金」が取り下げられました。ミーティングのやり方や挨拶にさえ差別や人権侵害が潜むわけですから、これらは明らかな、そして重度の『差別』・『人権侵害』に他なりません。

この経営は、片方で人権とは「自由に意見が言えること」と説きながら、片方で自分たちと異なる意見を言われることを徹底的に排除しようとしています。自分の周りに「イエスマン」だけ集め、私たちの主張や声を少数派に追い込み、「力」と「差別」で私たちの存在や声を封じ込めようとしています。これがいまの東海経営の姿、真の東海経営の姿です。

研修は最後に「足を踏んでいる人は踏まれている人の気持ちがわからない」という言葉で締めくくられました。自社の外部評価や株価だけを大切にしている経営に何を言っても通じないのかもしれませんが、少なくとも人事企画部・人権啓発室は、職場で義務付けている人権啓発研修を、職場だけではなく社長室でも行い、「人権」「差別」とは何なのか、きっちり講義してもらいたいものです。