

[REDACTED] 株式会社従業員差別発言事件

についての見解書

1) 人権・同和教育の必要性

今回、当社は生産性の向上・品質の向上と共に人権意識の向上が必要であることに改めて気づきました。企業にとって人は財産です。特に当社の生産現場は、機械のオペレーターを中心としたラインではなく、熟練した作業者のチームワークによって生産されるラインとなっております。誰一人欠くことのできない人財です。その作業者のチームワークが損なわれるようなことがあると生産性の低下、品質の低下に直結してしまいます。そこで、お互いがお互いを敬い尊びあう人権意識を身に着けることが必要不可欠となってきます。人間関係に悩むことなく、生産に集中できる環境があつて初めて生産性の向上が実現でき、品質の安定・向上へと繋がつて行くと考えます。その為には人権・同和教育により理解を深め、現実を直視し、人権意識を向上させ差別や嫌がらせを積極的に排除し、皆が働き易い職場を実現することが肝要かと確信いたします。

2) 今回の発言について

しかし、当社では上記のような環境が出来ていませんでした。就業時間内に差別発言が起こりました。2006年11月のことです。生産チームの1人に語りかけられました。語りかけられたひとは、不快感こそ感じたもののその場で間違いを正すこともなく、また、上司へ報告することもありませんでした。

翌2007年2月に同チームの一員が退職することとなり、その際、11月から人権に対して抱えていた不安を上司に告白しました。同生産チームでは、メンバーが疑心暗鬼に陥り、チームワークも乱れ、生産性の向上・品質向上どころでなかつた状態が見て取れます。

発言者は、教育という形での人権・同和教育を受けていませんでした。自身で本を読み、その中にあった被差別部落の記述をインプットしてしまいました。基本が出来ていれば、著者が表現したいことを考え、そこから真実のメッセージを受け取ることが出来たのではと思います。いきなり応用問題から入ってしまった為に、本質を捉えることの無い誤ったイメージを形成してしまったようです。その後、決定的な出来事が起こります。京都での飲み会帰りに知人からもたらされた情報です。その情報は、自分の中に形成されたイメージとの間にギャップを生じさせるものでした。そのギャップを埋めようとして、インターネットで検索を始めました。そんな折、京都・奈良の事件が報道されました。自分がセレクトした情報が正しいかどうか、今なら確認できるのでは、もしかしたら、もっと他の情報が取れるのではとの思いがあったようです。それについて、親しく話せるのは会社の同じ生産チームのメンバー以外にいないことから、今回社内での発言に繋がってきたようです。その後、2007年3月に行

った社内アンケートの結果では、今回の発言者だけの問題として片付けられない現状が浮き彫りになりました。社内の人権・同和問題に対する意識の低さが、露呈する結果がそこに現れました。そのことは、他の誰もが同一事件を起こしてもおかしくない、危うい状態に社内が陥っていたということです。

### 3) 要因の分析

なぜ、このような状態を作り上げてしまったのか。ひとつは、社内人権・同和教育を行わなかつたこと。もうひとつは、コンプライアンスが守られなかつたこと。にあると思います。当社は、平成15年10月 [REDACTED]より分社致しました。その時の滋賀工場は、殆どの人員が [REDACTED]からの出向者でした。[REDACTED]では、社内人権・同和教育が実施されておりました。当然、殆どの人員は受講しております。しかし、分社時に誰からも窓口設置は？社内同和教育はしなくて良いのか？との意見が挙がってきました。その為、[REDACTED]では、人権・同和教育が行われてませんでした。[REDACTED]で受講した人権・同和教育によっては、人権意識が身についてなかったのです。その原因はどこにあるのかを考察してみました。

① [REDACTED]で行われた社内同和教育が形骸化していたのではと考えます。真剣に部落差別をなくそうという教育ではなくて、広義では社会的に、狭義では市に対して、やらなければならないという義務感から行われていたと思います。教育対象者についても、現場担当者は、なかなかラインを止められないと、交代勤務のために人員が揃わないことから、管理監督者を中心に教育が行われました。受講した管理監督者に対して部下への教育が委ねられました。部下に対して実施したかについては、フォローされませんでした。

②当社では、同和問題を他人事として捉えていたと考えます。同和問題があることは判っていました。しかし、今までに身近に接することが無かったと思い込んでいました。それ以上踏み込んで知ろうともしませんでした。そのことが当社内で、同和問題を風化させ、何時しか他人事として捉え、そのことを正当化するように、「寝た子を起こすな。」という言葉に乗っかり、見てみぬ振りを決め込んでしまったとも思います。

コンプライアンスの手引書のなかに、[REDACTED]企業行動憲章10の原則が定められています。その6番目に「従業員の個性を尊重し、差別のない安全で働きやすい環境を確保します。」と有りますが、今回、守られませんでした。なぜ守られなかつたのか。ここでは、全ての人の人権の尊重ということが、セクハラ・パワハラを無くすことに何時しか摩り替わつてしまつたからではないかと思います。海外での巨額な賠償請求がニュースとして伝えられ、企業の存亡にも関わることだけに注視されて

しました。あらゆる人の権利について考えるべきであったと思います。それと共に企業にとって、人権を尊重することが生産性の向上や、品質の向上にどれだけ寄与するか踏み込んで考えるべきであったと思います。

#### 4) 今後の社内教育のあり方と推進体制

当社において、これまでの人権・同和教育は、生産性の向上・品質の向上のための教育とは、次元の違うところに位置づけられていたと思います。しかし、今回、生産の主体である従業員の人権が守られていなければ、生産性の向上も品質の向上もあり得ないことに気づきました。しいては、企業としての発展もあり得ないことになります。このことを踏まえ、一人一人が働きやすい環境を作る為の人権・同和教育、これを基礎として位置づけ、その上に生産性の向上・品質の向上・環境に関する各教育を体系化し、構築して参ります。推進体制につきましても、教育推進チームにより、理解度別教育体制の整備を行い、実施して参ります。しかし、ここで問題が生じます。それは、正社員と非正社員という就業形態があるためです。正社員に対しての教育は、計画的・体系的に行えますが、非正社員に対して同じように行おうとすると、就業時間・終業期間が不定期であるため、中途半端な教育に終わってしまう可能性が有ります。そこで、非正社員用プログラムは別途策定する必要があると思います。使用する資料は同一のものを使用し、基礎部分に関して、入社時に行います。レベル別教育に関しては、行政による市民啓発に委ねるか、他の方法を模索するのか、今後、行政の方々と相談しながら決めて行きたいと思います。これからも、非正社員の登用機会が増えると思われますので、この問題は特に重要なと考えます。

当社には、現地・現物主義という考え方があります。現地に赴き、現物と向き合い現実をしりその上で判断をするという考え方です。人権・同和教育に於いても実践して行きたいと考えています。現地で実際に差別に会われている方々からのご意見も頂戴したいと考えております。

#### 5) [REDACTED] の具体的対策案

1. 人権宣言を行う。
2. 社内人権・同和教育基本方針と実施要綱の策定
3. 社内人権・同和教育推進委員会の立上げ
4. 研修プログラムと研修計画の策定

※ 2. ~ 4. につきましては、一応の解決を見た後、行政・関係団体のご協力を仰ぎ作成に入ります。

5. 個人別・研修レベル別台帳の作成
6. 差別対応マニュアルの作成

※ 差別発言・差別落書き・問い合わせ電話対応・エセ同和来訪時対応

7. 人権・同和啓発情報掲示板の設置
8. 名刺に人権・同和教育への取り組みを示す文章を加える。
9. グローバルコンパクト・ISO 26000を具体化する為の準備を行う。

[REDACTED]は今年、[REDACTED]市事業所人権教育推進協議会に入会いたしました。積極的に活動をし、部落差別撤廃に向け努力して参ります。

[REDACTED]従業員差別発言事件に対する[REDACTED]の見解書

1) 社内人権・同和教育の反省点

企業内同和問題研修台帳は、平成8年から現在までのものが、社内に残されています。

その中で従業員に対して行われた同和問題学習会を、下記に拾い出してみました。

H8	6月	新規採用者研修会 社外講習 新入社員3名参加
	12月	社内研修 参加者 25名 参加者名簿なし・研修内容詳細なし
H9	5月	フレッシュマンの労働セミナー 社外講習 新入社員2名参加
	7月	滋賀県進路保障推進協議会 田中 正明氏による講演 社内会議室 8 0名参加
H11	7月	新規採用者等研修会 土田先生「気づき、発見、人権」 社外研修 新入社員2名
	12月	ビデオ鑑賞、ディスカッション 社内研修 管理職18名参加
H14	11月	岡崎順一郎氏による「企業に於ける人権問題」 社内会議室 参加 管理職18名
H15	3月	ビデオ「8人は考えた」鑑賞と討議 監督者以上20名参加
H17	3月	人権意識学習会 社内研修 管理職 18名参加 研修内容詳細なし
	11月	ビデオ鑑賞と討議 従業員20名参加
H18	11月	ビデオ鑑賞と討議 従業員20名参加

以上のように社員研修は行われてきました。しかし、今回研修の成果が十分に生かされなかつたのは、どこに問題があったのか。①研修の形骸化、②窓口担当の引継ぎ不備が挙げられます。①の原因として、基本方針が不明確でした。研修によって、当社はどのようにになって行くべきか、また、どうなりたいのかが明確になっていなかった為に、行き当たりばったりの研修になってしまったのが、原因であると反省しています。原因のもうひとつに、研修計画の不備が挙げられます。このことは、生産量の負荷状態により、受講できない人も出てきているが、その人たちに対する研修のフォローは行われていませんでした。最近では、管理監督者のみ対象とした研修が殆どとなっていました。これには、一般の従業員より管理監督者のほうが、転勤などで入れ替わりが多いことも理由のひとつとして有りますが、勤務体系が多様化してしまったため、管理監督者へ課員の同和教育を任せっぱなしにしてしまい、フォローすることもしなかつたため形骸化してしまったと考えます。しかし、研修のレベル別、個人別で台帳管理し、未受講者に対して年初に研修計画を立案して実施していれば、生産体制が変化しても、いち早く全ての従業員に対して反映され、同和教育が行き届いたのではと考えます。

②の窓口担当の引継ぎ不備については、原因として、前窓口担当者が、講習への参加と、それを台帳に記録することが、窓口担当の仕事であるとの内容しか伝えていなかったことにあります。その背景として、長年、自分が担当ってきて、問題が発生しなかったこと(発覚しなかつただけ)そのことで、研修が行き渡ったとの思い違いが、引継ぎ時の言葉足らずに繋がったのではと推測されます。

## 2) 今後の社内教育

弊社は、国内に4工場、グループ会社8社、海外ではアジア・北米・ヨーロッパに7工場を展開しております。弊社に対しての社会的責任も増大してきております。ステークホルダー（利害関係者）に対する責任・コンプライアンス・リスクマネジメント・地球環境保護・品質といった点で世界水準のレベルが望まれています。

企業にとって、利潤の追求・拡大・成長が最大の目的ですが、その全ての主体となるのが「ひと」です。「ひと」に優しく、「ひと」に認められなければ、生産活動も出来ませんし、経済活動も出来ません。企業の成長はもとより、存続すら危ぶまれます。それは、企業活動に於いて人権教育が、必要不可欠であることを意味しています。従業員一人一人がお互いを尊重し、差別のない明るい環境で作られる製品は品質も安定し、ムダがなくなり、生産効率の向上に繋がっていきます。そのことは、環境に優しい物作りに貢献することになります。また、価格・品質・納期の安定はお客様の満足度を上げると共に、そのことが、企業の発展に繋がると確信いたします。

しかし、今までの弊社の人権・同和教育への取り組みが十分でなかったことを反省し、今後改善を行って参ります。

世界基準の人権教育と、各国・各地域に特有の問題があると思います。滋賀事業場では、今後協力会社も含め同和教育を中心とした人権教育を展開して行きたいと思います。

更に、滋賀工場の活動を常にコンプライアンス委員会に報告し、同和問題を含めた人権の尊重が、全社展開に繋がるよう図っていきたいと思います。

## 3) 対策案

1. 人権宣言を行う。
2. 社内人権・同和教育基本方針と実施要綱の策定
3. [REDACTED] 社内人権教育推進委員会への参加
4. [REDACTED] 研修プログラムと研修計画への参加  
と [REDACTED] の導入
5. 個人別・研修レベル別台帳の作成
6. 差別対応マニュアルの作成へ参加  
と [REDACTED] の導入
7. 「人権啓発コーナー」の掲示板を食堂に設置し、従業員の人権意識の向上を図る
8. グループ会社及び協力会社への人権教育の働きかけを推進する。

[REDACTED] は、[REDACTED] 市事業所人権教育推進協議会の活動に積極的に参画し、部落差別撤廃に向け努力いたします。

[REDACTED]従業員差別発言事件について

2006年7月に発生いたしました当社の関係子会社である[REDACTED]株式会社の従業員による差別発言事件に関し、私共[REDACTED]としてもこの問題は[REDACTED]グループ全体の中心的且つ指導的立場にある当社の責任として深刻に受け止めております。

そして今回の問題の原因として当社の人権教育の体制作りと教育の実施への取り組みの不備や甘さがあったことを痛感しています。

企業の社会的責任、とりわけ人権尊重は企業として最も重い基本的な使命のひとつであると認識しております。

[REDACTED]及びグループ各社においてこのような問題を二度と発生させないため、[REDACTED]のコンプライアンス委員会を基幹組織として、各事業所及び関係子会社における人権教育推進委員会及びコンプライアンス推進チームの活動の中に人権問題を明確に位置づけ、更にコンプライアンス委員会に人権教育活動の実施報告を義務付けることにより、継続的な取り組みといたします。

このたび、この差別発言によって深い悲しみを負ったAさんとご家族、部落解放同盟の皆様及び滋賀県、[REDACTED]市の行政に携わる皆様に改めて謝罪申し上げるとともに今後のご指導を重ねてお願い申し上げます。

2008年4月22日