

違いの尊重と受け容れ

ちがみ よういち
千頭 洋一

● U A ゼンセン 政策・労働条件局 部長

初心者マークを付けて運転する長男の隣で、30年前の自分の思いが蘇った。「むしろマイナスの配慮を受けることの方が多いのに、なぜマークを付けなくてはならないのか」。確かに、初心者の運転は頼りない場合が多い。その未熟さへの配慮を求めて、周囲の運転者に明示しているのである。ところが、実際には強引に割り込まれたり、後方から車間距離を詰められたりすることが多い。

こうした行為の背景には、経験を積んだ自分の運転は優れており、能力が劣る初心者は邪魔だという傲慢な論理がある。能力が劣ると思われるから、気遣うべきなのである。そもそも、運転経験の長さが単純に熟練や安全に結びつくだろうか。我流が身についてしまい、必ずしも高いレベルと言えないこともあるのではないか。初心者が、慎重に確実にマニュアルを守って運転する方が安全かもしれない。

仕事でも同じことが言えるだろう。長年の研鑽が、俊敏な対応力を生み出すことはよくある。しかし、能力と経験が正比例するとは限らない。筆者は流通業の出身だが、この業界では、一定の年齢に達すると、明らかに感性が劣化する人が多い。加齢による体力の衰えも、多くの人にみえてくる。

皆がそうした事実をきちんと受け容れなくてはならない。それが出来ないと、経験の浅い人の努力や能力を是認できない偏狭さが、職場を支配してしまう。労働組合でもよくあるが、いわゆるタテ社会で、経験の浅い人が何か新たな主張をすると、それは本当は意義があっても、

年長者に嘲弄され、葬られ、そのうちに新参者が何も言わなくなってしまうことが少なくないだろう。

「出る杭は打たれる」というように、自己主張をしたことが、ハラスメント被害につながってしまうこともある。もちろん、主張する際の言葉の選び方や話し方に注意は必要である。新参者を認められない古参者は、実は自信が無いのではないか。「経験の長さは考慮すべきだが、絶対的な指標ではない」—このことを労使で正しく認識した上で、日々の業務運営をしていくべきだろう。

組織におけるダイバーシティ（多様性）とは、「さまざまな『違い』を尊重して受け容れ、『違い』を積極的に活かすことにより、変化しつづけるビジネス環境や多様化する顧客ニーズに最も効果的に対応し、組織の優位性を創り上げること」を意味する。さらに、この「違い」は性別、年齢、国籍など、外見でわかる属性のみでなく、表面的には見えない個々人の生い立ち、価値観、性格などの異なった背景や状況も含むものである。女性、若年者、高齢者、さらに各人各様の思考や行動を受け容れてこそ、組織の成長にもつながるだろう。

労働組合役員としても、伝統的な考え方や文化に固執するばかりではなく、多様な価値観に耳を傾け、受け容れていく度量を持つべきだと思う。経験や年齢、性別等に囚われ、そうした指標のみで評価し、本質を見ようとしなければ、衰退するだけだろう。