

～二人が再び障がい者施設で働ける日の一日も早い実現を～

せたがや白梅不当解雇裁判 勝利判決を受けて

障がいは、一人ひとりの個性でもあり、それぞれに合ったやり方で能力を発揮して働き、社会参加する喜びをつかみ取る援助をする場所が、就労支援施設です。こうした理念に基づいて、私たちは5年10年と障がいを持つ仲間とともに働いてきました。

そうした中、私たちの仲間が施設長からひどい人権侵害を長期にわたって受け、心身ともに傷つけられて休職に追い込まれていました。私たちは、誰もが等しく人権を大切にされてこそ良い支援活動ができるとの思いから約半数の人が労働組合に加盟し、職場で起きている人権侵害を改善したいと活動を開始しました。

その矢先、人権侵害を行ってきた施設長が、二人の組合員を次々と解雇したのです。すぐに解雇無効の司法判断が下されましたが、施設長は判決に従わずに再び解雇を行いました。初めの解雇からすでに1年9か月が経過し今日に至っています。この間、二人は雇用保険が打ち切られ、ぎりぎりの生活を強いられました。しかし、施設で一緒に働いて来た障がい者のみなさんの笑顔を思い、職場に残って人権侵害に耐えている職員を思い、今日まで踏ん張ってきたのです。

7月に起こった相模原の障がい者施設の事件は、社会的弱者に向けたヘイトクライム＝憎しみによる犯罪であると指摘されています。絶対に許すことができない忌むべき行為であることは間違いありませんが、加害者が貧困状態にあったこと、施設で人権侵害が日常的に起こっていたという報道もあります。ILO 国際労働機関が唱える「一部の貧困は多数の脅威となる」としたフィラデルフィア宣言を想起せざるを得ません。憎しみによる犯罪は、貧困と日常的な人権侵害の環境に加え、他者への共感力や想像力が欠けたときに増幅されるのではないのでしょうか。

せたがや白梅においても、労働者を次々と解雇し、生活や働く権利を踏みにじってはばからない施設長の姿勢は、他者への共感力や想像力の欠如の表れであるといえます。それは障がい者の人権に対する共感力と想像力の欠如にもつながるものと危惧します。

私たちは、本日の解雇無効の勝利判決を契機に、せたがや白梅が障がいを持つ人たちとそこで働く人たちへの共感と想像力あふれる施設へと再び生まれ変わることを強く願います。

そのために、不当に解雇された二人が、せたがや白梅の本来の理念の実践に向かって一日も早く職場に戻り働くことができるよう、一層の取り組みを強化します。

2016年8月9日

全労連・全国一般東京地本
同 一般合同労組
同 連帯白梅分会
世田谷区労働組合総連合