

企業と人権

近畿大学人権問題研究所教授

奥田 均

目次

- [1] はじめに
- [2] 「部落地名総鑑」差別事件とは
 - 1. 「部落地名総鑑」とは、部落の所在地一覧を記した図書(コピー本も含む)の総称
 - 2. 発覚は部落解放同盟大阪府連合会に送られてきた1通の投書(1975年11月18日)
 - 3. 続々と発見されていく各種「部落地名総鑑」とその全容
- [3] 「部落地名総鑑」差別事件の背景
 - (1) 部落差別の厳しい実態
 - 1. 部落差別の現実が「部落所在地一覧」を商品にした
 - 2. 第1の部落地名総鑑の作成者Tさんの証言(1977年5月25日解放新聞大阪版)
 - 3. 企業の担当者の購入動機
 - (2) 経済、雇用情勢と企業の差別体質(雇用慣行)
 - (3) 部落出身学生の増加
 - (4) 戸籍闘争、身元調査反対運動の前進
- [4] 「部落地名総鑑」差別事件に対する取り組みの発展
 - (1) 企業啓発活動の本格的な始まり
 - (2) 就職差別撤廃への取り組み
 - (3) 部落差別を規制する条例の制定

[5] 今日の課題

- (1) インターネットを悪用した「部落地名総鑑」問題
- (2) 法規制の不在 → 差別禁止法が必要である
- (3) 企業啓発活動の課題

[1] はじめに

ただ今、ご紹介をいただきました近畿大学人権問題研究所の奥田と申します。最近、勤め先が近畿大学ですというとマグロの完全養殖に成功した大学やなどよく言われます。水産研究所が大活躍していますが、それに負けず劣らず、人権についても頑張っている大学のひとつではないかなと私自身、自負しております。学部から独立をしました「人権問題研究所」というのがありまして、私はそこに所属しています。

大学の世界では、一昔前まで人権といいますと、ほとんどは法学部の課題でありました。憲法の勉強をしている先生が、大体人権の担当というのが通り相場でありました。ところが世の中だんだんと変化をしまして、憲法や法律の世界だけの議論ではなくて、実にいろんな差別の問題や人権の課題が社会問題化をしまいいりました。例えば医学部では、ハンセン病の問題など、病気と差別、病気と人権という問題が不可分な問題になってきます。また、企業が海外との取引をする上で異文化、異民族、異人種、異なった宗教、様々な交流の中で多様性ということをしつかりと理解していないと悪気はないけれど人権の侵害だということになりかねません。こんなふうだんだん広がってきたわけです。こうした中で、学部横断的な組織として人権問題研究所が作られてきました。取り組みの発展の歩みがそこに刻まれています。

同じことが、企業の皆さんと人権問題との関わりにおいても言えることだと思います。今日企業の皆さんが仕事の一貫としてこのような人権についての学習会にご参加いただく、あるいは県がこのような取り組みを主催するという、今日のこのような時代が一体どのような歩みや経過で今を作り上げてきたのだろうかというお話をしたいと思います。

[2] 「部落地名総鑑」差別事件とは

物事には必ず始まりというものがあります。わが国社会で明治の時代に民間企業が誕生してすぐに企業が人権の問題に取り組むということはなかったわけで、一体どのようなきっかけで、どのような先輩達の苦労の中で今日が築かれてきたんだろうか。温故知新、古きを尋ねて新しきを知るではありませんが、今日はそういった意味で「部落地名総鑑」というかつてない部落差別の事件の紹介からお話をしていきたいと思います。

人権の問題というのは今、女性の人権、障害者の人権、外国人の人権、LGBTの人の問題、アイヌ、ハンセン病、HIV、いろんな人権の問題があり人権意識が高まっています。

あるいは CSR というような企業の社会的責任も問われるようになってきていますが、何となく全体が隊列を組んで前進してくるものではありません。必ずその最先頭というか、最初の風穴を開けるという具体的な事実があり、具体的な営みがあり、やがてそれが広がっていくものです。

企業と人権の関わりにおいて、その最初のいわば第一撃となった事件、それが「部落地名総鑑」という、ちょうど今から 40 年前の 1975 年に発覚した事件です。企業の皆さんが本格的に人権問題に取り組むことの始まりはこの 1975 年の出来事だといっても間違いないと思います。総称として「部落地名総鑑」差別事件、こう呼んでいます。「一体それって何なん？」という方がほとんどだと思いますのでまずは事件の紹介から入ってまいりたいと思います。

1. 「部落地名総鑑」とは、部落の所在地一覧を記した図書(コピー本も含む)の総称

部落地名総鑑というのはレジメの大きな二番目の 1 に書いているように被差別部落、同和地区の所在地一覧を記した図書(コピーの本も含む)をいいます。後で紹介するように何種類も発行されております。私自身もその何種類かの現物がかつて手にしたことがありますが、おそらく表紙を見なければ今日皆さんに回覧しても「これ何の本ですか?」と分からないだろうと思います。単純な淡々とした住所一覧表です。分厚い単純な一冊の住所録であります。

2. 発覚は部落解放同盟大阪府連合会に送られてきた 1 通の投書(1975 年 11 月 18 日)

発覚はちょうど 40 年前の 1975 年 11 月 18 日に部落解放同盟大阪府連合会の事務所に一通の投書が無い込んだことに始まります。たった二行の文章が添えられていました。「前略、同封致しました書面は誠に差別撤廃の折から如何に存知ます。ご調査の上、厳しくご処置ください」。こういうたった 2 行のメモのような手紙に A3 の一枚のチラシが同封されていた。そのチラシが「部落地名総鑑」、被差別部落の一覧表の注文票だったわけで、「企業が今後発展をするのに誤りなきを記すためにぜひとも一冊買い置かれ活用することをお勧めします」。こう書かれたチラシの一番下に注文をする欄が設けられています。

そのチラシが企業の人事担当者あるいは採用責任者にまかれ、おそらくそれを受け取ったある方が「これはひどい人権侵害だ、差別だ」ということに気付き、告発の投書をされたのだと思います。これにより内偵がはじまり、ついにその現物が入手されて行きました。

3. 続々と発見されていく各種「部落地名総鑑」とその全容

そうした結果、レジメの一覧表にあるような事件の全容が見えてきたわけです。これは、1989 年に法務省の人権擁護局が発表した資料をもとに作った表です。今お話しをした 1975 年 11 月に発覚し、19 日に現物を押さえたという第一の部落地名総鑑、「人事極秘・部落地名総鑑」というもので、発行所は「企業人材リサーチ協会・企業防衛懇話会」、販売時期は 1975 年 4 月～11 月、販売価格は 3 万円～4 万 5 千円、5 0 0 部印刷作成し、5 3 の企業団

体が購入し、売れ残り447冊を回収したタイプ印刷であった、ということであります。後に、同種の同和地区所在地一覧が続々と発覚をいたしました。この一覧の左の第1の部落地名総鑑から第9まで書いておられますのは、これは発覚時期ごとに最初に発覚したものから順番にいちいち図書名を述べているとこんがらがってきますので、第1の地名総鑑、第3の地名総鑑というような言い方で後に呼ぶようになったわけです。第2の地名総鑑は全国左翼高校教諭リストと抱き合わせ、第4の地名総鑑は大阪の被差別部落の所在地の情報であります、大阪の日本共産党系組織情報と抱き合わせ、第5の部落地名総鑑は全国の部落の新旧地名、町名変更になっている場合は新町名旧町名、そして各部落の戸数一覧、さらに第8の「同和地区地名総鑑全国版」は部落の調べ方、主要産業なども記載され、第9の地名総鑑は投書のコピーが入っていますが、現物の本そのものが手に入らなかった。このような地名総鑑が発行されていった事件がいわゆる「部落地名総鑑」差別事件です。

[3]「部落地名総鑑」差別事件の背景

(1) 部落差別の厳しい実態

「部落地名総鑑」差別事件の背景について考えて行きたいと思います。どのような事情の中でこんな差別図書が横行し、なおかつ企業がそれに手を染めるということが起こったのか。40年前の出来事ではありますが、もし同じような火種というか背景が残っていれば、地名総鑑という本の形は取らないかも知れないものの、姿形を変えて同じような差別という問題に企業が遭遇していく危険性はないことはないわけで、「一体なぜ企業はこんな露骨な差別に関わってしまったのだろうか」、そのあたりの事を4点にわたって報告しておきたいと思います。

1. 部落差別の現実が「部落所在地一覧」を商品にした

要するに部落差別が厳しかったからこのような本が発行され、そして企業が買ったという、単純に言えば第一の理由はこの点であります。企業の皆さんにこんなことをお話しするのは釈迦に説法かもしれませんが、あるものが値段をつけられて商品として売買されるのは、それに使用価値があり、ニーズがあるからです。そうでなければ「物」は「商品」にはなりません。

部落地名総鑑の話は少し横に置きまして、私の学生時代にこんなものはとてもじゃないが商品として売れない、売ったら詐欺だと思われるというようなものが今、コンビニを初め堂々とスーパーマーケットに陳列されている。例えば水です。私の学生時代に水なんて売ってなかった。今の学生は平気でペットボトルの水を買います。高度経済成長の影響もあって、公害が進み自然環境が破壊され、大阪なんかでは強い塩素殺菌をしなないととても水道水が飲めないというようなことになってきました。この自然環境の悪化という問題が水というものを商品化させていきました。そのあと、麦茶とかが販売された時には「こんなのを売っていいのか」と正直思ったぐらいであります。

あるいは、企業の皆さんも現在抱えられていると思いますが、ストレス社会がどんどん

進んできています。私が学生の時代のレコード店、今は CD 屋さんというんですか、そこで売っている商品はみんな音楽でした。演奏したり歌ったりした音楽がレコード盤などに落とされて売られていた。今、CD 屋さんに行きますとそんな加工された音楽ではなく生の「音」が売られています。海の波の「音」や川のせせらぎの「音」。これがストレス解消によいということで商品になっていったのです。

こうして時代や社会の状況は「水」や「音」を商品にしたのです。だとしたら、何の変哲もない住所録が同和地区の住所であるというだけで、これを商品にしてしまった時代や社会とは一体どうだったのだろうかということに関心がいかざるを得ないわけです。

2. 部落地名総鑑の作成者 T さんの証言(1977 年 5 月 25 日 解放新聞大阪版)

第 1 の部落地名総鑑を作った T さんという人がいます。「今さら、隠しだてをしても仕方ないんだから、正味なんでこんなものを作ったら売れると思ったんだ。同和地区住所一覧表が商品になると思ったのは、君一体なんでなんだ」という解放新聞大阪版のインタビューに T さんは答えて次のように言っております。「私は 1920 年(大正 11 年)姫路に生まれた。当時は部落に対する差別はきつく、近くにあった部落の人々に、近所の人々はひどい差別用語をなげつけていた。また食物を部落の人々が貰いに来ても、決して敷居から中へは入れず、お皿も別の物にいれてやっていた。そういう中で私も差別意識を持つにいたった。1941 年に軍隊に入隊し(太平洋戦争が始まった真珠湾攻撃の年)、岡山の部隊で人事係の助手をやっていたが、その中でも部落差別は厳然として存在していた。たとえば、兵籍名簿の中で部落出身者には、筆を逆さにして印をつけてありました……。1965 年頃から興信所をやった。その中で、結婚に関する身元調べのまず 99%までといて間違いないが『血が混じると困る』『部落の人かどうか調べてくれ』ということであった。企業の大半は、今でも身元調べを行っているし、特に管理職登用に際しては、厳しい身元チェックをしている。発行の動機は、興信所をやっていたとき部落出身者かどうかの依頼が多かったこと・・・と。部落差別はきつい。戦時においてさえそれは貫かれていた。そんな中で部落の所在地に関するニーズは強く、それを作ったら売れると考えてこの本の作成に至るのです。

3. 企業の担当者の購入動機

購入したある銀行の担当者は「何でこんな本を買ったのか」ということに対してこんなふうに答えています。「周囲の人々や老人から部落は怖いものだとか教え込まれ部落に対する偏見を持っており、人事係長としてできれば採用に当たって同和地区出身者をチェックしたいという気持ちから購入しました」。そういう理由で、こんな本を買った。

当時の就職関係の書類もひどいものでした。企業の履歴書は例えばこんな風でした。例えば、家族欄の父と母の欄が 3 行あるのです。なんで 3 行あるのか分かりますか。「それぞれの続柄のところに書きなさい。」実母実父、養母養父(養子縁組したお母さんお父さんなんだ)、継母継父(親が離婚をして今のお父さんと再婚をした。お父さんは実の父ではない。別に養子縁組をしたわけではない。母親が再婚したからという継父になります)。親との

つながりを全部書かして、兄弟姉妹、お祖父ちゃん、お祖母ちゃんまで書かして、家族全員の学歴、家族全員の職歴と現在の月給を書かして、お祖父ちゃんが死んだとか、弟が病気で死んだとかいうように家族で亡くなった人がいる場合は死んだ理由を書かされ、家の財産は丸ごと書かされます。動産、不動産、自分が住んでいる家は持ち家なのか借家なのか間借りなのか、マンションなのか寮なのか、畳にすれば家全体は何畳位の大きさなのか、信仰する宗教、購読新聞、そんなことがことごとく書かされることが、ある意味当たり前のように大学生の採用選考において行なわれていたのです。

そんなひどい履歴書があったのかと、今では人権の水準が上がっていますから、ビックリするようなものでありますが、もし皆さん方の会社が1960年とか1970年から既に企業活動をされていて人事採用されている書類記録が残っていたとしたら、今私が言ったことと大なり小なりによく似たような書類で大学卒業生の採用選考をやっていたということにぶち当たるのではないのでしょうか。そうした人権無視の就職実態の中に、部落に対する差別もはめ込まれていたのです。

このような部落に対する露骨な偏見が部落の住所一覧表を商品にした第一の背景だと思っています。

(2) 経済、雇用情勢と企業の差別体質（雇用慣行）

では部落地名総鑑が出されたのは、何故この時期だったのでしょうか。

この事件が発覚した2年前の1973年、ご記憶にあるかもしれませんが、第4次中東戦争で初めての第一次石油ショックというのが起こった。オイルパニックが起こった年でもあります。そういうオイルショックの時代でした。未曾有の不況の中で、企業の側からいうと、採用選考は買い手市場で10人ぐらいしか募集していないのに、100人も200人も応募者が来る。より取り見取りであります。そのようなときに「本当はこんなやつが欲しいねん。こんな学生は撥ねたいねん」という、ある種企業の本音といたしますか、企業が持っていた差別体質が露骨に出ていったのです。

企業の差別体質が露骨に出ている、そのようなことの一つの証として、地名総鑑購入企業であるT社とM社の当時の状況を取り上げています。T社は綿密な身元調査を第一次合格者に実施。日常生活態度、社会的風評、遺伝的疾患の有無、その他身上事実、特定団体への加入、思想、信仰、特にこれは仏教系キリスト教以外の新興宗教要チェックで排除されていました。血統内の遺伝的疾患、資産、生活状況、学費の出所、両親の生い立ち。M社は、本社総務部保安課に身元調べの専門スタッフの部門を設け、過去20年間に約6万人の身元調査を実施していた。そしてその身元調査の専門機関には地元県警のOBを採用していた。

このように思想で差別される、宗教で差別される、病気で差別される、親の財産で差別される。あるいは、社会的な風評で差別される。そのような中に部落差別という問題も位置づいていただけで、「いやあ、うちの会社は部落差別だけやってましてん」と言うようなことはなくて、企業全体の人権意識の欠如というものが地名総鑑事件の土台部分にあり、

それが当時の経済雇用情勢の下で我慢せずに案外素直に露骨に発露された、これが2番目の理由になります。

(3) 部落出身学生の増加

三つ目の理由は少し角度を変えます。部落出身の大学生の増加ということです。1969年に同和対策事業特別措置法という法律が制定され、名前を変えて13年前2002年まで同和対策事業という、同和地区の人々に対する特別支援事業が行われてきました。その特別支援事業の中に同和地区の子ども達に対する奨学金制度ができた。その結果同和地区の子ども達の就学率がぐんと上がっていったのです。

大阪のデータしかないので恐縮ですが、レジメのグラフは大阪の部落の高校進学率と大阪府平均の高校進学率を折れ線グラフで示したものです。1967年大阪の被差別部落の中学3年生が高校へ進学するのは6割ぐらいです。当事の大阪府では、82%ぐらいが高校に進学していた。それが、この奨学金ができるとうなぎのぼりに進学率が上昇して、もちろん、1975年時点でもまだ5ポイントほどの差がありますが、90%ぐらいまで上っていった。同和地区の子どもだから自動的に学力が低いとか同和地区の子どもだから何となく高校に行かなかったというより、まさに差別の結果の経済的事情が部落の子ども達に高校進学を断念させていたということが、裏付けられるデータであります。高校にこれだけ進学をするということは、もうお分かりでしょう。このうちの何割かは、大学へ進学し始めます。企業にしましたら、大学卒業生の就職者というのは当時、ある種幹部候補生であり、その幹部候補生の中に同和地区出身の求職者が登場し始める。本格的に登場し始めるのは、70年代前半からであります。

部落差別が企業において極めて厳しいその土俵に、部落出身者が登場し始めるのです。どうしても企業は部落出身者かどうかということをも具体的採用選考の場面でチェックをするというような差別的欲求に駆られ始めてくる。これが地名総鑑を手元に置いておこうかという理由となっていくと考えられます。

(4) 戸籍闘争、身元調査反対運動の前進

そして最後は戸籍闘争、身元調査問題ということです。これも併せて知っておいて欲しいと思います。「1970年壬申戸籍永久封印」と書いています。我が国で戸籍制度が始まったのは明治になってからであります。それまで私達は、地元のお寺に寺受け制度、檀家門徒ということでお寺に登録をされていて、どこかよその藩などにいくのに手形を発行してもらおうという場合もお寺から証明書を貰っていた。今でいうパスポートを貰っていたわけであります。近代国家になりましてこれが、戸籍制度になります。その最初に作られた戸籍が1872年、壬申（みずのえさる）の年にできた日本最初の戸籍ということで、音読みして壬申（じんしん）戸籍といいます。この戸籍はそのちょっと前まで江戸時代の身分制度がいきっていましたので、この最初の日本の戸籍には江戸時代の旧身分が分かるような情報が書き込まれているケースが結構ありました。例えば、武士も町民も百姓も全部身分が解体されて平民になった。また、当時差別されていた人たちも、もちろん一緒に平民

になったのですが、「あいつらは、江戸時代差別されとった人間や」として、一年遅れで解放令というのが出されましたから、新たに平民に付け加えられた、差別されていたということが分かるように「新平民」なんていうことが戸籍に書かれている。さらに露骨な差別語まで記入されていたのです。それが壬申戸籍です。しかも当時は、戸籍法は公開が原則でしたから、他人の戸籍を勝手に取りさかのぼることが出来、旧身分に係わる情報入手の可能性もあったのです。

壬申戸籍はあまりにも露骨だということで、1970年法務省は永久封印します。しかし壬申戸籍までにはいたらないけども、他人の戸籍は勝手に入手でき、本籍なども確認できるという時代が続きます。

そんな中で熊本県出身で部落出身の女性が結婚の日取りまで決めながら、相手が彼女の戸籍謄本を手に入れて同和地区であるということを判断して破談にしたのは差別ではないかという裁判が1973年に起こりました。大阪地方裁判所はこの訴えを認め、身元調査した興信所を有罪にします。大阪高等裁判所も興信所の控訴を棄却。1975年に最高裁はその上告を棄却して部落出身かどうかを調べるという身元調査事件に有罪の判決が確定をしたわけです。

その翌年1974年であります、和歌山県の白浜町の町長が、ある興信所・探偵社が白浜町民の結婚のことでその人の戸籍を身元調査のためとって取りに来た時に、前年に大阪地裁の裁判もありましたし、「こういうのは差別につながる。町民の人権を守らんと駄目なので、どうしてもその人の戸籍が欲しかったら本人の委任状か承認書を持ってきてくれたら発行するけれども、本人の承諾なしでは町民の戸籍謄本をあなたに発行できない」と言って拒否したのです。これは当時の戸籍法でいけば違法です。

しかし、ここからがすごかった。「白浜町長がやったことは正しい。誰かれなしにそんなに、発行するの問題ちゃうか。白浜町長が本人の同意書がなかったら発行できへんというのは、違法行為かもしれないけども正義の行為だ」ということで、関西の各市町村長は同様の戸籍請求を拒否し始めたのです。そして、とうとう1976年、国は戸籍法を改正して現在の戸籍法になり、他人の戸籍謄本を取ることができない公開の制限ということに踏み切りました。ただし、これはご存知かも知れませんが、他人のお客さんの戸籍を使わないと仕事にならない商売があります。行政書士とか司法書士、海事代理士とか土地家屋調査士、そんな人の場合は「専門の協会の発行書があったら出しますよ」ということになりましたが、それ以外は取れないようになりました。

企業にとっては当たり前のように戸籍謄本を添付書に請求していたのです。今皆さんどうですか。職業安定所、ハローワークの研修を受けたりすると「戸籍謄本請求したらあきまへんよ。提出させたらあきまへんよ」と耳にたこができるぐらい言われるでしょう。それがこの時代まではしばしば履歴書と戸籍謄本はセットで提出することを求めることもあったのです。そうして本籍地を確かめて部落かどうかのチェックもできる。

ところが、身元調査はしにくくなって、受験生から戸籍謄本を持ってこさせられな

くなってくる。本人が知らない間に勝手に会社で取ってやろうと思っても戸籍の公開制限で取れなくなってくる。しかし、部落出身の学生が多く登場し始めてくる。でも、企業としてはそういう子を取りたくない。「第一買い手市場だよ今は」といったような、差別の実態と差別をなくす取り組みのそういうぶつかり合いの中で「これ一冊あったら便利ですよ。自前でチェックできる便利なものが出回っていますよ」というこの時代の落とし穴のところに部落地名総鑑が発行されたわけです。

では今、この部落地名総鑑事件を生み出した背景は完全に払拭されているのでしょうか。本当に部落に対する差別や偏見はなくなったのだろうか。いや、それを支えていた企業の差別体質、様々なマイノリティに対する偏見はなくなったのだろうか。そんなことがもしあったとしたら、形を変え、姿を変えて出てくる可能性が私はあるのではないだろうか、そんなことを地名総鑑は教えていると思います。非常に不幸な形での企業と人権の出会いでありましたが、災い転じて福をなすではありませんが、ここからがもう怒涛の勢いで企業が真剣にこの社会問題と向き合う取り組みが始まりました。

[4] 「部落地名総鑑」差別事件に対する取り組みの発展

(1) 企業啓発活動の本格的な始まり

1977年企業内同和問題研修推進員制度が出来ました。現在では、公正採用選考人権啓発推進員という名前と呼ばれています。この中にも私が職業安定所に届出されている、この公正採用選考人権啓発推進員だという方も沢山おられるのではないかと思います。これは当事の労働省が作った制度です。労働省はこう言いました。「200あまりの大手企業・事業所が部落地名総鑑を買ったことが発覚したけれども、この200あまりの企業だけの問題ではない。たまたまそこにチラシが送付され、たまたま担当者が買ったことが発覚しただけで、もっと沢山チラシがばらまかれていたら多くの事業所・企業でも購入していたかもしれない」と。

つまり、労働省はこの問題を明治以来のわが国の企業の差別的体質だととらえて、部落地名総鑑を買った買わないに関わらず、全ての企業がやはり人権問題に取り組むべきだと、そのための仕組みを作ったわけであります。冒頭にも言いましたように、最初からいろんな人権問題と一足飛びになりませんので、まずは同和問題からしっかり始めよう、これが原点だ。ここを分かってくれないことには他の差別の問題をいくら言っても、なかなかしっかるとはまらないものだというので、同和問題研修推進制度として始まりました。「全国では従業員規模百人以上の事業所には必ず1名推進委員を設置しなさい。職業安定所・ハローワークに届け出なさい。ハローワーク主催の研修会に参加しなさい。持ち帰って自社の中で人権研修をしなさい」ということが始まりました。

1978年2月には、大阪同和問題企業連絡会が結成されました。部落地名総鑑を購入した企業はその反省から自分達が企業という社会的セクターにおいて人権問題に取り組むリーダーになろうと決意をして連絡会を作ったわけであります。そういう地名総鑑購入企

業中心とする人権問題のわが国の企業のリーディング組織がレジメの表にあります、大阪が一番早くて1978年です。京都、福岡、東京、兵庫、愛知、広島、千葉、香川、埼玉、滋賀、鳥取、長野と続々と作られていったわけで、資料の6ページが現在の大阪同企連の参加企業一覧、そして7ページが東京人企連です。これは現在の会員企業でありまして、部落地名総鑑を買った企業一覧ではありません。部落地名総鑑を買った企業はもっと少ない。しかしその後、「企業と人権」という問題がどんどんクローズアップをされ、自分の会社もそこに入って最先端の人権の問題を勉強していこうと続々と入ってきています。

私が現在代表理事を務めています「部落解放・人権研究所」、毎年数千人規模の企業啓発講座というのを開催していますが、それが始まったのが1980年です。さらに大阪では1981年に企業内の推進委員の人を組織して現在1万社ほどの組織になっておりますが、「大阪企業同和問題推進連絡協議会」というのが「大阪同企連」という中核グループを取り囲む形で組織が広がっております。そのような状況が部落地名総鑑差別事件発覚後、約5年間の間に広がっていきました。

(2) 就職差別撤廃への取り組み

1973年に、それまではどの企業も普通に使っていた履歴書、特に高校卒業生に対する履歴書が改定をされて差別につながる項目がだいぶなくなっていきます。1974年にはJIS規格の文房具屋さんで売っている履歴書が変わります。1983年には、さすがに大学卒業生に対するエントリーシートも労働省あるいは文部科学省からの指導を受けて、こんなことを書かしてはいけないという現在の様式の原型が出来上がってまいります。

1990年代に入ると、さらにその履歴書エントリーシート(応募用紙)が改善をされ、本籍地、家族欄、胸囲、色覚欄がさらに削除されていきます。家の資産とか親の学歴、親の収入とか持ち家かどうかというのは、もうとっくに1973年、74年の段階でなくなります、本籍地、家族、胸囲、色覚欄はまだ残っていた。

本籍地欄に都道府県まで書きなさいという履歴書に記憶がある方が結構おられると思います。そのときに、何でこんなことを書かすのだらうと思いませんでしたか。長崎県とか熊本県とか、あれ何の意味があるのだらうって怪訝に思われた方いなかったですか。あれは別に長崎県でも熊本県でも大分県でもいいのです、意味はないのです。問題は国籍です。在日外国人の場合にはあそこに国籍を書かせましたよね。そうすると韓国であるとか中国であるとか、あの欄はまさに日本人か日本人ではないかということを判別するためにある。ただし、日本と書かせると不自然なので都道府県を書かせた。町村地番まで書くと、また同和地区かどうか調べるのに関わるとなりますから、苦肉の策として都道府県までにしていった。そんな外国人差別につながるのがまだ堂々と使われているのは問題ではないかという事で1996年になくなります。

家族欄を書いた記憶はありませんか。私の学生時代みたいに家族の学歴や収入まで書いたという人はいないと思うけれど、家族の名前と父とか母、弟とか妹とか書かれた方はおられるでしょう。あれ今はもう全然ないですね。あんなことを書くことによって、「あ、こ

のお家は母子家庭、父子家庭なんだな・・・、1人親家庭なんだな」ということが分かる。よく考えると採用選考でこの子はうちの会社に必要かどうかと、家族構成とは関係ありませんよね。家族構成が必要になるのは採用した後に扶養家族手当を出すとか、そういった時に初めて議論になるわけです。持ち家かどうかというのは住宅手当を出す時に必要になります。ですから、採用選考の応募書類に書かせるのは不必要だ。それどころか、もし偏見を持っていたら差別の情報として取り扱われる。そうして今、家族欄そのものがないのです。胸囲もなくなりました。あれずっと意味が分からなかったです。胸囲をなんで書かせていたんですか。胸囲だけは1996年まで残ります。色覚、これも書いた記憶ないですか。そんなものがなくなったのが1996年です。まだまだ変わると思います。

そしてそれがとうとう職業安定法という法律の問題、企業倫理の問題からコンプライアンスの問題へと移行したのが1999年でありました。これはご存知の方も多いと思いますが、職業安定法の改正「第5条の4」、それに基づく労働大臣の指針ということで、次に掲げる個人情報と企業は採用選考にあたって労務管理において収集してはならないということが定められました。次のような(イ)から(ハ)の実例が書かれています。(イ)人種、民族、社会的身分、門地、本籍地、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項（具体的例示：家族の職業、収入、本人の資産、容姿、スリーサイズ等）。(ロ)思想および信条（具体的例示：人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書）。(ハ)労働組合への加入状況（具体的例示：労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報）。そしてさらに、2005年には統一応募用紙(履歴書)から保護者氏名欄が削除されて現在に至っています。

1970年代のあの状況から見れば雲泥の差と言いますか、この40年間に急激な変化を遂げてきたのだなと感慨深く思わずにはおれません。

(3) 部落差別を規制する条例の制定

大阪の話ではありますが、大阪ではさらに部落差別を規制する条例が出来ました。同和地区出身かどうかということに興信所や探偵社が調査したり、依頼主に報告することは禁止される。さらに条例は改正されて、「宅建業者、不動産業者がある土地、不動産物件が同和地区の物件かどうかということも情報提供してはいけない」となりました。都道府県によって違いますが一部地方公共団体では差別を法的に規制するということまで来たわけであります。

[5] 今日の課題

(1) インターネットを悪用した「部落地名総鑑」問題

ここまで企業の取り組みは急激な変化を遂げてきたわけでありますが、部落差別が本当になくなったのかあるいは部落差別だけではなく企業の差別の体質、社会が様々な人権問題に対して持っている課題、こういうのが本当になくなったのだろうかという、残念がらなくなっていない。そういう意味では、部落の地名・所在地というのは未だに多くの

人において、差別的に知りたくなるどころの情報として流れている。ただし、昔のように一冊3万円も4万円もする本にはなっていない。高度情報化社会です。これがインターネットと結びついているというのが今の問題であります。

レジメの2として書いていますが、差別ホームページ「B地区へようこそ in 愛知」。B地区というのは部落のことです。ビデオカメラを持って同和地区の中に入り、中を覗き見するような映像をサイトで流す。愛知県の部落がそんな扱いをされた。これは裁判になりました。それは何故かという、そうやって地区を映しているときにある二つの事業所の看板が映ったのです。2つの事業主は名誉毀損になるとして裁判にかけ懲役1年、執行猶予4年の判決が2007年に出ています。しかしなお、インターネット版部落地名総鑑というようなものが今日、流れっぱなしです。

(2) 法規制の不在 → 差別禁止法が必要である

ご承知かと思いますが、今わが国社会は差別というものを法的に規制されていない先進国では極めて珍しい国です。例えば、言いましたようにインターネットで同和地区一覧を流しても通信の秘密で保護されてしまうのです。例えば、同和地区一覧の部落地名総鑑を2015年の今、私が新しく作ったとします。そして、「これを見ると長崎の同和地区だけではなく、九州の同和地区、全国の同和地区が一目瞭然、新旧町名比較の上分かりますよ。1冊特価3万円」と言って、長崎の駅前で販売したら私は捕まりますか。捕まらないのです。長崎の書店にそれをおいてもらい販売しても、書店は咎め受けますか。受けません。営業の自由、販売の自由なのです。もっと言うと皆さんの会社が余業として部落地名総鑑発行の出版部門を作り、全国的にネットで売りに出しても何にも咎めを受けない。営業の自由なのです。

昨年広島県で起こった問題です。レジメには法務局幹部と書きましたが、その幹部が人権擁護委員さんを集めた研修会でこんなことを喋っている。「来年は部落地名総鑑発売40年だということで、部落地名総鑑は配っただけでは人権侵害にはならない。就職差別に利用したかどうかで問題で、使用しなければ人権侵害にならない」と人権擁護委員研修で言っているのです。もちろん録音も撮られていて、当の総務課長は追及を受けても開き直られているままだのです。つまりこれが、部落問題に関わる法の現実です。

日本では差別を規制する法がない。これは別に部落問題だけではありません。今社会的に大きな問題としてクローズアップされている「ヘイトスピーチ」。在日韓国・朝鮮人に凄く口汚いことを言っています。そんなことがしょっちゅう行われている。しかし、これをどうしようもない。言論の自由なのです。警察や地元の派出所の人が来て、そのヘイトスピーチをしている人を守る。もうここまでいったら法的規制がいるのではないかという議論がようやく起こってきたのがここ4、5年です。

そして、ご存知だと思いますが、やっと日本で初めての差別禁止法が出来ました。これが来年4月1日から施行される「障害者差別解消法」です。いや、部落差別に対しても在日外国人差別に対しても、アイヌの人に対してもハンセン病回復者やその家族・遺族に対

しても差別をやっぱりしてはいけないということにすべきではないか。コンプライアンスとしての人権の水準をワンステップ上げるべき、そういう時代に来たのではないかと切実に感じます。

(3) 企業啓発活動の課題

企業の皆さんは、部落問題とか差別の問題と聞くと「何か堅苦しいな、今どき何を部落問題と言っているんだ」と言われるかも知れません。

「あれやったらあかん、これやったらあかん、堅苦しい時代に入ったな」と、否定形で就職差別の問題を考えられているむきがあります。実はこの40年間のプロセスというのは「これしたらあかん。あれしたらあかん」というように企業を拘束してきた40年間ではなくて、企業の皆さんに、例えば就職であれば本当に皆さんの会社に役に立つ人を真剣に採用してくださいという問題提起の40年だったと思います。

生まれた場所がどこかで採用や不採用を決めるって、それ何の根拠がありますか。何でお母さん、お父さんの職業を聞かんと駄目なんですか。なぜ家族が何の病気で死んだのか調べることが必要なんですか。そんなことがなぜこの志願者がうちの会社にとって優秀な人材になるかどうかの判断基準になるんですかと、問いかけてきたんです。なぜいつまでも胸囲を記入させんと駄目なんですか。なぜ、都道府県という形で国籍をこっそりと調べようとされるんですか。そんなことで、彼や彼女がうちの会社が最大に投資すべき人件費を投じる対象として選んでいいんですか。そんなことよりも「君は何が出来るんだ。なぜ、うちの会社を選んだんだ。そして君は、私の会社に入ったらどんな貢献ができると思うんだ」という徹底した本人の責任に帰する意欲や能力を確かめたらいいんじゃないんですか。

本人の意欲や能力に関係ないことを調べるというのは差別につながるという側面もありますが、同時に、それは会社に不利益をもたらしているんじゃないんですか。もっと会社のためを思って採用選考をしてください。会社のお金を使ってやるんだから無駄使いやめてくださいよというのが、実はこの40年間の部落問題、人権の取り組みが企業の皆さんに訴えてきたことなのです。だから、「こんなしたら差別や。こんな聞いたらあかん、何か堅苦しいな、窮屈やな」とネガティブに人権の問題をとらえるのではなく、「本当に優秀な人を採用するためにどんな面接したらええんやろ、どんな試験したらええんやろ。どんな会社説明の資料作ったらええんやろ」というポジティブな課題が促されている問題。それが人権からの提案だと受け取って欲しいと思います。そうすると、そこに国籍でどうのこうのという議論は入らないと思います。母子家庭か父子家庭か関係ないと思います。生まれ育った場所がどこかも全く関係ありません。

企業にとって、人の採用において本当に必要なのは何だろうか。そんなことをこの40年間、部落問題を中心として差別をなくせという取り組みはたゆむことなく訴えてきたのではないのでしょうか。部落地名総鑑差別事件の40年目にあたり、あらためて企業と人権との関わりをふり返ってみました。最後まで熱心にお聞きいただきましたことに、熱くお礼申し上げます報告を終えたいと思います。