

# 企業と人権

## ～差別解消推進三法と企業の課題～

一般社団法人 部落解放・人権研究所名誉理事

友永 健三

### 目 次

1. はじめに
2. 「地名総鑑」が発覚するまで
3. 企業の組織的な部落問題の取組み
4. 企業での取組みの到達点
5. 問題がなくなったわけではない
6. 「特別措置法」以後の部落問題解決の基本方向
7. 障害者差別解消推進法
8. ヘイトスピーチ解消推進法
9. 差別撤廃と人権確立を求めた国際潮流
10. 何故、企業が部落問題、人権問題に取り組むのか？
11. おわりに

## 1. はじめに

皆さん今日は、ご紹介いただきました友永と言います。貴重な時間を割いていただき、「企業と人権」、「企業と部落問題」について学びをしていただくということで敬意を表したいと思います。先ほど、簡単に紹介していただきましたが、今年で部落問題に取り組みまして 52 年になります。その中でいろんなことを経験しました。今日の話に出てきます「部落地名総鑑」という、日本の企業が人権問題に取り組む大きなきっかけになった大事件がありましたが、実はそれを事務局でずっと取り組んできました。企業との関係でも結構研修などで招いていただいております。長崎の地でもこのような形で学びの機会を持っていただくということで感謝を申し上げたいと思います。時間も限られておりますので、今から報告をさせていただきます。

“企業と人権”というタイトルをつけたパワーポイント画面で 1 ページに 4 画面が入っているもの、それから説明用の付属資料、長崎の資料がインターネットで取れなかったのも、事務局にお願いして 1 枚だけ別刷りで入っていると思います。この 3 種類が、今から私のお話する内容についての関係資料になります。

今日、部落問題なり人権問題に取り組む企業は増えていますが、実は 1975 年の部落地名総鑑事件が発覚するまでは、こういう大がかりな企業の取り組みはなかったのです。一番新しい状況で言いますと、2016 年に差別をなくすための 3 つの法律が出来たことが大きな変化でありますので、そういったことも織り交ぜながら“企業と人権”という問題について考えて行こうと思います。

## 2. 「地名総鑑」が発覚するまで

1975 年の部落地名総鑑が発覚するまでどんな状況であったかということ、企業と部落問題との関わりということで、散発的な問題になっていました。一番多かったのは就職差別です。企業が高卒者や大卒者を採用する時に、今でこそ就職差別はだめだという一つの社会的通念が出来ておりますが、それは最近のことであって、以前はかなり露骨な就職差別があってました。それが散発的に問題になりまして、ちょうどもぐら叩きのように、一つの企業が就職差別を起こし問題になって取り組んで決着した頃に、また別の企業が就職差別を起こすという状態が続いていました。

どんな差別だったのか考えていく時に、一番分かりやすいのは社用紙です。今は統一応募用紙を使っておられるところが多いと思いますが、その当時は会社ごとに就職を申し込む時に渡して書いて提出してました。それを社用紙と言います。どのようなものがあつたのかということ、付属資料の表紙をめくっていただいた裏側に「差別につながりやすい社用紙の記載事項」があります。番号を付けて、1 から 13 番目まであります。私は、大阪市立大学と関西学院大学で 40 年間部落問題を非常勤で教えていました。必ず受講生にこれを配りまして、「皆さん方がもし大学を卒業してある企業を就職したいということで申し込みに行った時に、こういう調査項目を与えられたらどういうふうに思うかということを考えながら、読んで下さい」と考えてもらいました。それで「何にも問題を感じなかった人」で手を挙げてもらうと、やはりさすがに少ないです。何故ここまで聞かれなければならないかということ疑問を持った方が結構います。何が問題なのか大事ですけど、2 つポイントがあります。日本においてこの部落差別という問題が、何故なかなか解決しないのかという問題と深く関わっています。

日本では人を雇う時、あるいは自分の子どもの結婚相手を選ぶ時に、本人で見るよりも家で見

ます。どんな家に住んでいるか、持家であるか借家であるか。あるいはどのくらいの広さの家であるか。この質問項目の中に、かなり家に関わった質問項目が多いのです。この家に住んでいる人だったら大丈夫だろうということで、家で判断をします。もう一つは、本人で見るのではなく家族で見ます。特に、親で見ます。親がどんな仕事をしているか、役職は何か。こんな条件で人を採用するかどうか、子どもの結婚相手として認めるかどうかが決められていたのです。このような社用紙が公然と使われていた当時のことを考えて見ますと、部落差別の実態から見た場合、特に住宅事情が悪かった、親は安定した仕事についている人は少なかった。自分がこれから高校を卒業して雇われる立場に立って考えてみたらわかりますが、どんな家に住むかというのは、子どもは選べません。生まれてみたら大きな家に生まれていた人もいれば、借家に生まれていた人もいるわけです。生まれてきたら、親は学校の先生をしていたという人もいれば、親は失業していたという人もいるわけです。これは、子どもが責任の取りようのない問題です。そういうことで採用や結婚の相手を決めるのはいかなものかということ部落解放運動が提起をし、就職を担当されていた学校の先生から問題提起があって、やはりそういうことはやめて行こうじゃないかということで変わってきました。これが一番目の家や家族で判断してはならないということです。

もう一つ大きな問題があって、例えば尊敬する人物などを聞かれることが多い。「何新聞を読んでいますか」、「愛読書は何ですか」と聞くわけです。しかし、会社というのは人を雇う時に、仕事をやってもらうために雇うのであって、その本人の趣味とか人格に関わるようなことまで立ち入って聞く権限があるのかということをおかしく思います。本人が仕事をやれるかどうかということと直接関係のない事柄にまで立ち入って、まして、それで採用を決めたりすることはおかしいとなったわけです。今、簡単に話をしましたが、この2点を皆さん方にしっかりとご理解いただきたいのです。それは、いろんな応用問題があるからです。いろんなケースが考えられます。特に面接の時の質問事項で、ある場合は差別になるし、ある場合は差別にならない。その判断基準をしっかりと理解していただくことが、大事だということです。これを聞いてはいけないということを知っていても、ほとんど意味がありません。何故これを聞いたらいけないのかという、「何故」というところを理解出来ていたら、どんな問題が出てきても応用問題で答えが出ます。そのポイントがこの二つです。「家とか家族で判断してはならない」、「仕事に直接関わらない適性とか能力以外のことで判断してはならない」というこの2原則を理解いただいておりますと、たいていの問題の答えが見つかるわけです。

ここに書いていますように、応募用紙について1971年、1996年、2005年と、三度大きな取り組みが行われております。1996年には、本籍欄と家族欄がなくなります。胸囲と色覚異常欄もなくなっています。2005年の改定では、ついに保護者の氏名欄もなくなっています。所属クラブの欄などもなくなって、校内外の諸活動が入ってきています。これは何かと言うと、ボランティアの時代になってきます。今、ボランティアが奨励されており、ボランティア活動が単位認定されているような時代です。このように見て行きますと、かなり大きな変化が起こってきていることがご理解いただけると思います。ただ、未だに違反事例があります。会社が独自の用紙を作って申し込みをさせたり、面接時に不適切な質問をしていることが、結構まだあります。そこには先ほど言った、どういう考え方で採用する時に企業がものを考えなければいけないのかということが理解されていないということがあられるわけです。

### 3. 企業の組織的な部落問題の取組み

1975年の11月に部落地名総鑑事件が発覚をして、44年経っています。部落地名総鑑事件は何故わかったと思いますか。これは、企業の方から投書があったのです。今で言ったら内部告発です。内部告発がなかったらわからなかった。郵便物で、「部落解放同盟大阪府連合会人権対策部御中」ということで手紙が来ました。郵便物の消印を見たら東区という消印がありました。今東区はなくなって中央区に変わっていますが、東区は会社の事務所が多い所です。封を切って開けて見ると、「部落地名総鑑を買いませんか」というチラシが入っていました。手紙が添えられてあって、「今、差別をなくそうということでみんなが努力をしているのに、こんなことが行われているということは許しがたいことだと思うので、よろしくお取り計らい下さい」という趣旨の文面がありました。その封書の裏側を見て差出人を見ましたら、残念ながら名前が書いてなかった、匿名の投書でした。ダイレクトメールのチラシだけだと、本当にそういうことがあったのかわかりませんので、いろいろと関係企業にも協力をお願いしました。そこで、現物を手に入れてやっぱり部落地名総鑑があるということがわかり、記者会見をして、大きくマスコミが取り上げるようになって大問題になって行きました。

部落地名総鑑がどんなものかということ、手元の資料②を見て下さい。ここに、一覧表が出ています。部落地名総鑑についてお聞きになったことがあるかと思いますが、8種類も出回っているということをご存じの方も少ないと思います。今、この画面に出ておりますのはそのうちの二つで、黄色い表紙の『日本の部落』と書いているのは、この一覧表で行きますと5番目にわかってきたものです。この番号はわかってきた順番になります。この赤い表紙の『人事極秘』と書いてあるものは、最初にわかった地名総鑑です。これを見つけて記者会見をして、社会問題になって行きました。全国で今およそ5300か所の部落があります。その部落には、それぞれ名前があります。中身を見ますと名前が書いてあって、住所が書いてあります。どの位の戸数があって、主にどんな職業かということ、府県別に編集して一冊の本にしています。この赤い表紙の地名総鑑の場合は、実はどうしてこんなものを作ったかということ、戦前においても部落問題に対する取り組みはあっていました。戦前に水平社という運動があって、部落問題について政府はある程度取り組んでいました。中央融和事業協会というところが、1935年に部落の実態調査をして、その報告書を作りました。そこに、全国の部落の名前や所在地などを書いて、それは誰でも見られる状態ではなかったのですが、大学の図書館や国会図書館とかにあったのです。それを、興信所や探偵社をやっている人が、その本を見つけたのです。ところが、戦前の資料ですから古く、住所変更などもあってのことから今の住所が戦前の住所のままあるものは、ほとんどないのです。そこで新しい住所を図書館に行って調べて、古い住所と新しい住所を一つの部落ごとに書いて、それを府県別にまとめてあるわけです。そうすると、電話帳のような分厚い本になります。値段のところを見ていただいたらわかりますが、『日本の部落』は作り出された順番から言えば最初に作られています。これが5千円です。『人事極秘』という地名総鑑は、後で加工して作り出されたものです。これは、一番高い時で4万5千円と値段がついています。今の貨幣価値と違い、1975年以前ですからかなり高いものです。

では、一体だれが作って売ったかということですが、名前のところを見ていただいたら、“労政問題研究所”とかいろいろまことしやかな名前をつけていますが、実際は調査業者です。興信所や探偵所です。興信所や探偵所というのは調査するのが本来の仕事ですが、地名総鑑の作成・

販売は副業です。部落地名総鑑を作って売れば儲かるということで、作って売っていた。それで、購入者のところを見ていただいたらわかりますが、注1と注2、特に注2のところ、購入者は延べ223社(人)となっています。何故延べ数になっているかというと、1つの企業で2冊も3冊も買ったところがあります。それには理由が二つありまして、いろんな種類があった方がより精度が高められるということ、もう一つは、大企業の場合は採用を複数のところでやるので2冊あった方が便利になってきます。だから、延べ数で重複した分を引くと、最終的には200を超す企業が部落地名総鑑を買っていました。特に企業です。高いものですから、個人ではなかなか買いません。一部個人が買った例がありましたが、これはちょうど年頃の子どもさんがおられて結婚相手の身元を調べるために買ったという例でしたが、これは少ないです。これが、部落地名総鑑事件の全貌の要約です。この資料の左の方の上に1989年7月28日、丁度30年前になりますが、法務省人権擁護局が発表した資料に基づいて作成したと書いてあります。説明しますとこの種の問題が起こった場合に国の担当省がどこになるかということ法務省になります。人権侵害事件は法務省です。国会議員に頼み、どこまでわかっているかということで資料請求したら、これが出てきました。だから、これは今から30年前の資料になります。

皆さん方の中には、部落地名総鑑の事件はもう決着がついたと思っておられる方が多いと思いますが、決着がついていないということを皆さんに知ってほしいと思ってこれを出しました。2005年の末から2006年の初めにかけて、大阪の調査会社から3冊の部落地名総鑑が回収されています。今、この3冊の地名総鑑は部落解放同盟大阪府連合会の金庫の中に入っています。この見開きのものは8番目に上がってきた地名総鑑で、今までも存在が確認されていたものです。このボロボロになっている縦長の地名総鑑があります。これは全て手書きで、特に大阪と奈良が詳しい。大阪と奈良の場合には、それぞれの部落ごとに最寄りの電車の駅まで書いてあります。どの方角にどのくらい歩いて行ったらその部落があるかが書いてあって、部落の中をぐるぐる回って表札を見たら、〇〇という名前と△△という名前、□□という名前があると、そこまで書いてある。想像力を働かせてこの写真を見て欲しいのですが、これを調査会社の探偵社とか興信所が持っているわけです。どれだけ差別に使われてきたかわかりますか。使い切っている感じで、ボロボロになっています。基本的には部落地名総鑑は縦長ですが、これは横長です。だから、この2つは新しい種類です。今までの8種類には入っていないので、実は部落地名総鑑は10種類あるということがわかってきました。この表に入りきれないものがあるわけです。2005年から2006年にかけてわかってきた。決して終わっていないということがわかります。

極めつけはこれです。もう一昔前になりますのでこの3・5インチのフロッピーディスクは今使いませんが、大阪の調査業者から大阪府連が回収して、プリントアウトしたら部落地名総鑑が入っていました。このディスクを出してくれた人はもうハードディスクに絶対落としています。部落地名総鑑が電子情報になってきたということです。今裁判中で、国会でも議論になったのがこの問題です。2016年2月に、『復刻版全国部落調査』の販売予告が出されました。インターネット上で部落地名総鑑が流されているという、現在進行形の問題です。『復刻版全国部落調査』の販売予告とは何かというと、「鳥取ループ」、「示現舎」を名乗っている人たちが、先ほど言った戦前の中央融和事業協会がやった調査報告書を大学の図書館で見つけ、それに新しい住所を加えて、付加価値をつけてアマゾンで販売予告をした。未だに結婚差別や就職差別がある現在社会においてこんなものが売り出されたら、差別が助長・誘発されます。運動団体がアマゾンに申し

入れ、法務局やいろんなところに申し入れをしてストップします。そうすると、その腹いせにその人たちが一方的にインターネットでアップします。それを見つけるとプロバイダーを通じて削除を要請し、削除してもらうわけですが、もうイタチごっこの状態です。削除されたと思ったらまた別のプロバイダー使って、また載せている。ですから現時点においては、どこに部落があるかということを知ろうと思ったならば簡単に知られてしまう時代になっています。電子情報の性格上、根絶するのが一番難しく不可能に近いです。

そうすると道は、もう解決策は1つしかありません。これが部落差別解消推進法が出来た根拠になります。そういうものを見ても差別をしない人を作るしかないです。そういうものを見ても何も気にしない。そういうものを見たからといって差別をしない。つまり差別しない人を作ることしか、もう方法がなくなったわけです。大事なことは教育・啓発です。だから、部落差別解消推進法の大きな柱は教育・啓発です。しかし、教育・啓発には時間がかかります。全ての人に部落問題を理解してもらおうと思ったら、時間がかかります。時間がかかるので、一方で差別事件がどんどん起こってきます。被害者が出てくるわけですから、その人はきちんと救済して行こうということで、今回の法律は相談に力を入れています。是非、皆さん方に知っていただきたいことは、企業が部落問題に取り組み出すきっかけであったこの部落地名総鑑という問題は、決して解決しておらず、むしろ深刻化しているということです。

何故、この部落地名総鑑が作り出されたのかということとを説明する根拠として、資料③を見て下さい。これは現在の部落差別を考える上において、非常に有効な具体的な資料です。8番目の部落地名総鑑には、序文がついていました。大事なところだけ言いますと、「本書をご利用下さる方に（序にかえて）極秘お取り扱いを」と書いてあります。やっぱりやましいことをやっているという意識はあったのです。「就職や結婚に対して身分差別をすることが、今日大きな社会問題となっていることは、皆さんが十分ご承知のことと存じます。部落解放同盟の解放運動の展開と、内閣同和対策審議会の同和政策などにより、同和教育が進められる一方、戸籍閲覧・交付の制限、履歴書などに本籍地詳記の省略など差別に対する防御策が取られ、採用面接時に住所を尋ねたり、家族の職業を尋ねたりすることが禁じられ、不用意に話題がこれらの点に触れると、理由がどのようなものであったとしても、差別の意図があったものと解釈され、厳しい制裁を受けるのが現状です」と書いてあります。これだけの文章を書こうと思ったら、かなり部落問題について知っていなかったら書けない。これは、部落問題をよく知らない人がついうっかり起こした差別事件とは全然違います。よく知っていて金儲けのためにやった差別で、ひどい差別です。そして「しかし、大部分の企業や家庭に於いては、永年に亘って培われてきた社風や家風があり、一朝一夕に伝統をくつがえす訳にはまいりません」と書いてあります。それでいろいろなことを書いて、「このような悩みを、少しでも解消することが出来ればと、此の度世情に逆行して、本書を作製することに致しました」と書いています。表向き日本社会においては結婚とか就職において差別がない社会になっていますが、一枚めくってみたら、結婚の時に部落の人はどうかといった形で差別があるわけです。企業も部落の人だとわかった場合に採用したくないという現実があるわけです。それをくすぐって役に立ちますよということで売った。これが、何故部落地名総鑑が作り出されたのかということの証拠です。

当然これはひどい差別です。部落の人たちを採らないということで、命の次に仕事というのは大事です。人権に順序をつけることはおかしいという意見がありますが、あえて順序をつけたら

命が一番大事です。その次に仕事的大事です。仕事に就けなかったら生活の糧がなくなるので生きていけない。だから企業と部落問題という関わりは、非常に大事です。仕事という、人間が生きて行く上において命の次に大きな問題を担っているのが企業です。だから差別によって就職の機会を与えないということは、死ねということに近い。当然、運動団体はこれはひどいということで、部落地名総鑑を購入した企業に対して糾弾会をやったわけです。糾弾会について、皆さんご存じではない方も多いと思いますので、写真を入れました。この前に座っている背広姿の方が、企業の代表者です。人事部長さんとか社長さんが多くおられます。こちらが運動団体の方です。いかに部落地名総鑑というのがひどい差別なのかということ当事者から訴えがあつて、何故企業が買ったのかということ追及が行われます。こういう取組があつたということを知っていただきたい。企業はどうなったかということ、基本的には、部落地名総鑑を買った企業は全て謝罪されました。反省をして、今後は再びこういうことが起こらないように致しますと決意表明されます。それだけだったら心もとないということで、実は部落地名総鑑を買った企業で会を作ってもらい現在 13 の府県で出来ています。大阪、京都、福岡、東京、兵庫、愛知、広島、千葉、香川、埼玉、滋賀、鳥取、長野。部落地名総鑑を買った企業が中心になっており、新入社員の研修を合同でやったり、大阪であればグループ分けをして年に何回かフィールドワークをやって、担当者の勉強をやったりしておられます。

そこで、皆さん方との関わりが出てきます。二つ目に、1977 年 12 月、企業内同和問題研修推進員制度の設置を求めた通達とあります。これはどういうことかということ、購入者の大多数が企業で、しかも就職差別という目的で買われたということがわかってきた。問題になったのが、部落地名総鑑を買った企業だけが差別企業なのかということが問われました。日本社会で企業活動をやっている限り、200 を超す企業が部落地名総鑑を買ったということになってくると、しかもよく名前の知られた大きな企業がたくさん含まれているわけです。日本企業の体質として考えるべきではないかという問題提起がありました。当時、旧労働省の参事官の竹村毅さんが責任者で対応をされていて、最終的にどういう結論になったかということ、100 人以上の従業員を抱えて採用をやっている事業所においては、公正採用を担当する担当者を置くようにという通達を出します。これが 1997 年に人権に広がり、現在、企業内公正採用選考人権啓発推進員という制度に広がっています。今日、このような会が生まれるもとをたどって行くと、部落地名総鑑という問題が起こって労働省と交渉をし、労働省が 100 人以上の事業所にこの企業内同和問題研修推進員制度を設置したところに出発点があります。

一枚もので皆さんのもとに配っていただいたものが、長崎県の設置要綱です。長崎の場合は、50 人以上です。府県によって基準が違います。全国的な状況が、資料⑤になります。部落地名総鑑という問題が起こったことがきっかけに、北海道から沖縄まで企業の中で人権というものを考える担当者を設置する制度が生まれたということは、わが国の企業と人権の歴史を書く時に画期的な出来事です。この一覧のような動きがあるわけです。北海道でもやっているし沖縄でもやっている。ただ、問題があるというのは、これを見たらわかります。左側は 100 人以上の事業所を見た場合で、過去 3 年間に研修を受けたかどうかということの比率を書いてあります。それから右側は都道府県によって設置基準が違いますが、例えば長崎の場合は 42 番目に書いてありますが、50 人以上です。550 設置事業所があるようですが、この 3 年以内に研修を受けた人は 159 しかなくて 28.9%です。同じ長崎でも来ていないところがあるのです。こういう状態です。皆さん

方がここに来られる発端は地名総鑑の問題にあったわけです。

#### 4. 企業での取組みの到達点

今、大阪では同和・人権問題企業連絡会や東京人権啓発企業連絡会に入っている企業が、どうしているのかということをもとめたものを申し上げます。企業として方針を持たないといけない。わが社は差別をしない企業だということで、態度表明を内外にはっきりしないといけない。やり方は色々あると思います。

二つ目は推進体制の確立です。事業規模によって違いますが、小規模な所は担当者を置くということでもどまる場合もあると思いますが、一定の規模以上の従業員がおられる場合は複数で体制を整えなかったら物事は動きません。

三つ目は研修です。最低限、企業でやっていただきたいことは研修です。研修をやる際に二つ大事な点があって、階層別と計画的実施ということを書きました。階層別で一番大事なことはトップです。今日この中に社長さんが来られているかも知れませんが、おそらく少ないと思います。担当者が来られていると思います。担当者が皆さん方だったら、わかっていたかと思いますが、皆さんがおられる事業所や企業で本当に部落問題とか差別とか、人権が浸透するかどうかの決め手はトップに理解があるかどうかです。社長が率先して勉強してくれて、「差別なくすためにわが社はやらなあかん！」ということをはっきりと示してくれたら、その会社は浸透します。ところが、担当者だけで「やあやあ言われるから、お前行ってこい！」というところは広まりません。担当者だけでとどまってしまう。その点では日本の企業で部落問題、人権問題に取り組んで行こうと思ったら、トップが一番大事です。今まで過去の例を考えてみたら、大手でいうと日本生命、日立製作所にも行きました。行って企業で一番感じるのは、あいさつで社長が出てこられます。多忙なのであいさつをして帰られる方も多いですが、今言ったような企業は、一番最前列の真ん中のところで社長が 90 分聞いています。そうすると社長がトップで聞いているわけですから、欠席する人はいません。日本生命の場合であれば、社員数が多いから人工衛星で私の話を流していました。これは本物です、浸透すると思います。だから、是非皆さん方の企業で浸透させようと思ったら、トップを説得してトップに勉強してもらうことが大事です。府県によっては、トップ研修をやっているところも多い。今日はおそらく担当者でしょう。トップ研修を長崎県でやってもらうと効果が大きいです。

計画的というのは、一度だけ部落問題を勉強したからといってわかるかといえば無理です。一回で部落問題がわかったら、とっくの昔に部落差別が無くなっているはずです。時間をかけ、ある程度学ばなかったら無理です。

次に採用規定の見直し、積極的雇用ということです。差別につながる採用規定がないかどうか、採用規定をこの機会に皆さん見直しをしてほしいと思います。差別をしないということは最低条件なので、出来れば積極的雇用まで踏み込んでいただくことが一番いいです。障害者については、雇用率まで決めて積極的にとるという考え方が出ています。女性差別もなくそういうこともあって、今ポジティブアクションという、女性の枠をある程度目標を決めて増やすことをやっています。こういうところまでやって行く方向も必要ではないかと思います。

案外、抜けている問題は何かというと業務の中に差別があることです。企業と部落差別ということ考えた時に、就職差別が一番わかりやすいが、本業の仕事に差別がかかってくる場合が多



いです。私が一番気づいたのは郵便局です。郵便局での差別事件が多かったので、郵便局も担当していました。どういう問題にぶつかったかという、郵便ポストが部落を差別していたのです。ポストには設置基準があり、このぐらいの広さでこのぐらいの世帯があつたら1か所作らないといけないというのがあります。大阪の部落は箇所数は47か所ぐらいで数としては多くありませんが、規模が大きいです。1500世帯とか2000世帯とか大規模な部落があります。そうすると郵便局の設置義務からいうと、当然ポストも特定局も置かないといけないところがあります。ところが、規定に書いてあるのに部落にポストも特定局もなかったのです。そこでポストを設置して特定局も出来ました。郵政は郵便が本業ですが、その本業の中に差別があつたのです。不動産関係の方がおられるかも知れませんが、今一番多いのは不動産の売買をめぐっての差別です。住宅を買いたい人が、「この住宅を買いきたいけど部落の中にあるかどうか教えて下さい」と、役所まで聞きに行く人が多いです。あるいは中古住宅を扱っている業者の社員が、FAXで「部落の中に建っている住宅は扱わない方がいい」と文書を送っています。つまり、これは業務の中に部落差別があるわけです。そういうことをやっていないかどうかというチェックポイントになります。

後は、部落差別撤廃・人権確立を求めた企業の会や取り組みへの参加です。それから、⑦企業の社会的貢献、⑧企業の社会的責任(CSR)ということが、今、しきりに言われています。この⑦、⑧の意味するところは、企業も社会の一員です。企業は利益を上げてさえいればいいということではなく、企業も一市民として、地域社会が取り組んでいることに協力して行くという姿勢が今は避けられません。そうしないとそんな企業は見捨てられます。企業は自分の会社の利益さえ追求していたらいいという時代ではなくなってきたわけです。⑨の国連が提唱しているグローバル・コンパクトなどへの参加、これは後で説明しますので、これぐらいにしておきます。

## 5. 問題がなくなったわけではない

今、①から⑨まであげましたが、企業がどの程度やっているかということがわかる資料です。○×△ということをやっていたら、皆さん方の企業がどの程度やっているかがわかります。今、どんな問題があるか。まだまだ取り組んでいない企業があるということです。先ほど、推進委員の設置状況を北海道から沖縄までの表を見ていただければ明らかです。取り組んでいるところもかなり出てきたが、取り組んでいないところがまだ多い。取り組んでいるところでも、担当者が変わればおざなりな取り組みにとどまっているところがあります。大競争時代にそれどころでないという意識が強く、金儲けに関係のないところまでやられていくという企業が結構多いということです。差別事件がその後も続いております。

これは職業安定法が1999年の6月に改訂されるきっかけになった、大きな問題になった事件です。どういう事件であったかという、大阪に本社がある経営コンサルタント会社で、日本アイビーという会社がありました。この会社は関西ではかなりよく知られたコンサルタント会社で、1400社くらい会員企業がありました。ここが採用に当たっての調査もやっていたのです。1400社のうち700社が、採用に当たって調査依頼をしていたことがわかりました。そのうちの一つの資料ですが、これは履歴書です。企業に応募する人が出した履歴書をFAXで調査会社に渡して、調査員がその履歴書にいろんなことを書き込んでいる。ここに「※」が付いています。会館の隣と書いています。大阪の部落には解放会館という建物が当時ありましたが、この解放会館の隣と書いています。「※」は何かということ部落出身というマークです。部落出身者には、「※」をつけ

るように決めている。そして、A B C Dにランクされていて、この人はDランクにされています。つまりこれは一体何かというと、大阪の八尾市に住んでいる女性ですが、部落の出身だということを書かれて、Dランクというのは採用しない方がいいという合図で報告されています。もう一つの例は〇〇町の皮屋と書いてあります。皮屋さんで部落の出身となってこれもDランクです。これが1998年6月に発覚しました。大量にありましたが、今皆さんに見ていただいたのは一部です。

大阪府や大阪市の外郭団体まで同じようなことをやっていて、これは大問題になりました。これではいかんとなりまして、資料⑥の職業安定法というものが改定され、企業が人を採用するにあたって集めてはならない情報があるというものを決めます。それに違反した場合には罰則を与えるということに決まりました。どういう情報を集めたらいけないかというと、資料の8ページに労働大臣指針とあります。集めてはならない情報に関しては、指針で定められています。

「次に掲げる個人情報を収集してはならない」とあって、具体的には何かというと、「イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、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」と書いてあります。ちなみに(3)では、「統一応募用紙を使用して下さい」と大臣指針の中でうたっています。この指針に違反した場合にどうなるのか、罰則があります。「第六十五条 次の各号のいずれかに該当するものは、これを6ヶ月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する」ということで、「第四十八条の三の規定による命令に違反した者」とあります。この命令とは何かというと、こういう情報を集めてはならないということで、集めておいた場合には止めなさいと労働大臣が改善命令を出す。それに従わない場合に、罰則が加わるという仕組みの法律の改正がありました。したがって、今日、企業が人を採用する時に部落出身であるかということ調べることを自分が禁止されています。これをぜひ知っていただきたいと思います。

後は、ここに書いてあるようにいろんなパターンの差別事件が起こっております。東京都の労働局では、東京は統一応募用紙の違反がどうなっているかを毎年調べています。これを見ますと、新規高卒採用選考に関する不適正項目状況ということで67社の違反がわかっています。本籍地を聞いていたのが2件。家族構成を聞いていたのが42件。家族や保護者の職業を聞いていたのが32件。尊敬する人物を聞いていたのが7件。愛読書、購読新聞などを聞いていたのが5件。こういう違反事例があるのです。長崎でもないのかどうかというのが問題になっているわけです。

不動産業に関わる差別が多いということを先ほど言いましたが、それが大規模に問題になったのは土地差別調査事件と呼ばれているものです。2007年の1月に、大阪府と部落解放同盟大阪府連に匿名の情報提供がありました。これは一体何かというと、おそらく長崎でも同じ状況だと思いますが、マンションがどんどん建って売り出しています。どういう構造でマンションというものが建てられるかというと、実は広告を扱っている企業が大きく関わっています。広告業者はお得意さんが必要です。マンションを建設する業者は、ものすごくいいお得意さんです。注文を取るためにどうするかというと、マンションを建てるのに適切な場所を探してくるわけです。こういう良い土地がありますと持ち込みます。建てられたら広告注文をもらうわけです。その広告業者が調べるかというとそうではない、調査業者を使います。その報告書が残っている。それを見ると、「ここは大きな空き地があるけども部落の地域が近くにあるから、適切な場所ではありません」という報告がかなりたくさんありました。それで土地差別調査事件という名前がつけました。それに関わっているのは不動産会社が13社で、広告会社が15社、調査会社が5社、非常におざ

なりな差別があったということです。不動産の売買をめぐる差別があるということは明らかです。大阪ではこの事件が発覚したために、府の条例でこの土地が部落の土地であるということを調べて報告することを禁止しています。

## 6. 「特別措置法」以後の部落問題解決の基本方向

次に、今、部落問題の解決がどの方向に向かっているかということをし少し申し上げたいと思います。その際に部落差別解消推進法も重要な法律ですが、考え方としては、資料⑦に地域改善対策協議会意見具申というものを資料として入れています。これは、ぜひお帰りになってしっかりとお読みになっていただきたい。これが何故大事かということ、1969年から2002年の3月まで『同和対策事業特別措置法』に始まる、特別措置法という法律がありました。部落問題を解決するために特別の事業をするための法律です。2002年の3月に失効したので、今は、特別措置法はありません。その失効する時に、特別措置法がなくなった後、部落問題をどのように解決して行くのかということについて方向性を出す必要がありました。それで政府が専門家の人たちに集まって出してもらった答えが、“地域改善対策協議会意見具申”というものです。地域改善対策協議会というのは部落問題を解決するための協議会で、政府のもとに作られました。意見具申はその人たちがまとめた政府に出した答えです。考え方が大事なのでじっくり読んでいただきたいのですが、ポイントは4点あります。

一点目は何かということ、33年間特別措置法で取り組んできたので、部落差別の実態を見た時に改善してきた面があるのは事実です。しかし、部落差別がなくなったかということになってはいない。特に、意識の面と事件の面はなくなっていないということを言ったわけです。二つ目に、同和問題をはじめとする人権問題の解決は“国際的責務”であると指摘しました。同和対策審議会答申の中にはなかった“国際的責務”という指摘が入ります。何故かということ、同和対策審議会答申は1965年に出されて、今皆さんに紹介している意見具申は96年です。大体30年ぐらいの歳月が経過していますが、この間に日本は国連が作った人権についての条約に入りました。国際人権条約や人権差別撤廃条約などです。条約に入ったらおしまいではなく、条約に入ったら、守っているかどうかということで国連から監視されます。報告書を出して専門家によって調べられて、守っていなかったら勧告が出されます。実は、部落問題が国連で議論されているのです。

「日本政府は部落差別をなくすために、もっと真剣に取り組みなさい」と勧告が出ています。だから、“国際的責務”という言葉が入りました。三つ目に、1965年の同和対策審議会答申は古くて使い物にならないということになってはいけなないので、基本精神を踏まえるということを行います。基本精神は何かということ、「同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題である」というところです。なぜこれが基本精神になるかということ、それまで多くの人たちが部落問題について、「部落差別が日本社会にあるのは部落の人たちが悪いからだ」と思っていました。部落責任論です、部落の人たちが悪いから部落差別があるのだと。ところが同和対策審議会に集まった人たちが、4年間、実態調査をしているんな角度から議論して出した答えが、「そうではない、国の責任だ」と言ったわけです。「国が本来やるべきことをやらなかったがために、深刻な形で部落差別を残してしまった」ということを指摘しました。180度責任を転回し、国の責任だと認めました。では、何故国民的課題だと言ったのか。部落差別という問題は、すぐれて部落外の人たちが行う差別だからです。部落差別という問題は、結婚にあたって部落の人が嫌だという人がいる

からです。雇う時に部落の人は雇わないという企業があるから、部落差別があるわけです。だから部落差別は正確にいうと、部落差別をする人の問題ではないかというわけです。決して部落の人の問題ではない。そこで国民的課題という表現をしたわけです。この基本的な考え方は、今後とも踏まえて行くということを意見具申は言いました。四点目として、特別法に基づき 33 年間は、部落に特定して特別に事業をやっていたが、残されている部落問題をこれから解決して行くためには、新しい方向としてこの問題に取り組めば他の問題も解決するという、一石二鳥という考えでやったらどうだという提案をしました。この 4 番目の考え方に基づいて作られたのが人権教育・啓発推進法という法律ですが、これは、後でお話しします。

法律がなくなった段階で部落問題の解決をどうするかということについて、専門家の人たちはこのような基本的な考え方を提言しました。具体的にどうするか、差別意識の問題が一番深刻なので、これは“教育・啓発”です。差別事件があり、差別をしている人についてはやめてもらわないといけないので、これは“規制”です。被害者が生まれてくるわけですから“救済”が必要となります。さらには教育や就労、産業の面での格差というのがまだ存在しています。例えば、大学進学はまだ 6 割ぐらいしか行っていない現状があります。なくなったわけではないのです。失業状態の人や生活保護を受けて生活をしている人など生活困難者の比率も高いです。しかし特別措置法がなくなったわけですから、これは一般施策を使ってやるしかない。一般施策で工夫をするなど、そういう形で取り組んで行こうと言ったわけです。また、33 年間の特別措置法時代にいくつかの不祥事が起こりました。それを繰り返してはいけないということで、当事者は特別措置法で改善されてきたものを土台にして、自分たち自身もある程度努力して伸びて行くという努力をしてほしいと言いました。それから行政についても、行政自らが部落問題をしっかり理解して取り組むようにしてもらいたい。部落問題をかたって不当な利益を得るような行為がありますので、それは部落差別の解決の妨げになるのでやめてもらおう、こういう方向を提案したわけです。

先ほど言いました、2000 年に人権教育・啓発推進法というものが出来ました。11 ページの資料の⑧です。大事なところは第一条の目的というところがあります。この法律は何故作ったかということですが、「社会的身分、門地、人種、信条又は性別による不当な差別の発生等がある、人権侵害もある。それで、人権啓発を推進することによってなくして行こう」という仕組みになっています。「社会的身分、門地、人種、信条又は性別による不当な差別」というこの文言ですが、実は日本国憲法の 14 条を使っています。ただ、日本国憲法の 14 条とは順番が違います。日本国憲法の 14 条は「人種、信条、性別、社会的身分または門地」ということで、「社会的身分または門地」は後ろにあります。ところが、この人権教育・啓発推進法ではひっくり返しているわけです。何故かという先ほど言った地域改善対策協議会意見具申で、部落差別というものは特別措置法はなくなるけども、なくなったわけではないということで、教育・啓発が一番出てきたわけです。だから、本当は部落差別をなくすための教育・啓発をする法律でも良かったわけです。ところが、意見具申でこれからの部落問題の解決は、これをやれば部落問題は解決するし、他の差別の問題なり人権侵害の問題も解決するというので、一石二鳥の考え方でやりなさいと言ったものですから、広げたわけです。だから、人権教育・啓発推進法は部落差別の解消のために役に立ちますが、それだけではないということが第一条でわかるわけです。次には、第三条が大事です。何が大事かという、どこで人権教育をやるのか、啓発をやるのかということです。「学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じてやりなさい」となっています。ということは、あらゆる場

でやらないといけません、特に列挙されているところは大事で、皆さん方の関係では「職域」が入ったところを注目していただきたい。「職域」が入っています。つまり、職場でもやってもらわないといけないとなったわけです。これは大事です。そしてどのような人権教育、啓発をするのかという中身です。「人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することが出来るよう」と書いています。したがって、人権教育・啓発を推進するにおいては二つのことをしないといけない。人権尊重の理念に対する理解、何故、人権というものを大切にしないといけないのかという中身をしっかり理解してもらいたいというのが一つです。もう一つは、「体得」という言葉が入っています。私は全ての法律を読んだわけではありませんので断言は出来ませんが、「体得」という言葉が法律に入っているのは少ないと思います。何故入ったかということ、これまでの部落問題の教育とか啓発を反省した時に、頭では分かっているけれども態度が伴わないという問題があったわけです。これが、大問題です。

私が一番ショックを受けた事件を紹介しますと、広島県で10年ほど前に、高等学校の先生が教え子と恋愛関係になりました。男性側が先生で、女性が高校生です。その女性は部落の出身だったのですが、部落から離れて外に住んでいたのも、本人は部落の出身とは知らなかったのです。高校生でつき合っていたので、高校を卒業したら結婚すると約束をしていました。卒業して、その男性の先生が結婚しようとした時に、両親が出てきて反対したわけです。何故反対したかというと、その女性の身元を調べたら部落の出身だとわかったというのです。その男性は女性に親が反対しているので結婚出来ないと別れ話を持ち出します。その女性は前途を悲観して自ら命を絶ってしまいました。深刻な事件です。広島県連が全国の部落に訴えて回っていました。問題は、この学校の先生の両親二人とも学校の先生だったのです。教壇に立てば「皆さん、部落差別してはいけませんよ」と教えていた。ということは、頭では部落差別をしてはいけないとわかっていたが、自分の子どもの結婚相手が部落の出身となった時に反対したのです。その女性の命まで奪ってしまったわけです。こういう例を見たら、頭で分かっているだけでは駄目です。部落問題の研修は試験があって点数を取るものではありません。部落差別をなくすために役立たせる研修でなければ意味がないのです。これを「体得」という言葉で言ったわけです。血となり肉となり行動として現れるということです。だから、このような研修をやることによって、実際に皆さん方の企業で差別をなくしてもらわなかったら意味がありません。そのことが入っているということです。また、国や自治体、国民の責務などもありますが、この法律は議員提案立法でして国会での質疑の中では、国民の中に企業が含まれますという答弁があり、企業の責任もあるのです。計画を作って年次報告するという仕組みになっております。

次に、部落差別解消推進法についてです。これは2016年の12月16日から公布、施行されております。資料の12ページの⑨です。第一条から第六条までで成り立っている法律で、名称が「部落差別の解消の推進に関する法律」として、法律の名称で“部落差別”とはっきりうたっています。第一条では「現在もなお部落差別が存在する」ということをはっきり言いました。単に存在するだけでなく、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていること、インターネット上のひどい差別の状況を指摘したわけです。第一条の3行目に「部落差別は許されないもの」とはっきり言ってあります。部落差別のない社会を作るということを目的としていることをうたっています。第三条では国と地方公共団体の責務が定められました。具体的には第四条で相談をきっちりやろうということ、第五条で教育・啓発をしっかり進めて行こう、第

六条で実態調査をやって行こうということを行ったわけですが、この第五条の教育・啓発ということについて一言だけ補足しますと、2000年に人権教育・啓発推進法が出来たのは良かったものの、その後どういう問題が起こったかという点、人権全般という問題に広がって、結果として部落問題が取り上げられなくなってしまったという現実が起こりました。これはだめだということで、部落差別の解消の推進に関する法律の中で、やっぱり人権教育・啓発推進をやって行くのであれば、部落問題をきっちり位置付けて下さいという意味でこの規定が入ったのです。そういったことで、皆さん方もこれまでやって来られたことを見直していただきたいと思います。

## 7. 障害者差別解消推進法

次に二つ目の障害者差別解消推進法です。これについては、13ページ、資料の⑩を見て下さい。この法律自体は2013年の6月26日に出来ているのですが、禁止規定があり、合理的配慮を求めているということがあって、新しい考え方がありますので、周知期間を置こうということで、2016年4月1日から施行されました。法律というのは公布と施行が同じ日の法律と施行日を期間をあけて定めるものがあります。日本国憲法も11月3日に公布されて、翌年の5月3日から施行されています。何故こんなことをするかというと、周知徹底する期間を置くわけです。今までの考え方と違う中身を入れた場合には、知られていなかったら守られない。この法律にはご覧のように禁止規定と合理的配慮をしてもらいたいということが入っています。禁止規定につきましては、公的な機関と民間についても両方対象にしており、合理的配慮については、公的機関は義務で、民間については努力義務ということで少し猶予を与えています。公的な機関は即、守ってもらわないといけないが、企業は方向性として守って下さいということになっています。

## 8. ヘイトスピーチ解消推進法

次に、ヘイトスピーチですが、この法律はなかなか手に入りにくいので法律そのものを入れておきました。資料の14から15ページです。何故この法律を作ったかというのが出ておりますので、読んでおきます。「我が国においては、近年、本邦の域外にある国又は地域の出身であることを理由として…」、具体的に言いますと一番被害を受けている人たちは、在日コリアンの人たちです。「適法に居住するその出身者又はその子孫を、我が国の地域社会から排除することを…」、ここから出て行けとか自分の国に帰れとかいう落書きや、デモ、演説などがやられていますが、「煽動する不当な差別的言動が行われ、その出身者又はその子孫が多大な苦痛を強いられるとともに、当該地域社会に深刻な亀裂を生じさせている。もとより、このような不当な差別的言動はあってはならず、こうした事態をそのまま看過することは、国際社会において我が国の占める地位に照らしても、ふさわしいものではない。ここに、このような不当な差別的言動は許されないことを宣言するとともに、更なる人権教育と人権啓発などを通じて、国民に周知を図り、その理解と協力を得つつ、不当な差別的言動の解消に向けた取組を推進すべくこの法律を制定する」と書き込まれています。そして、国と地方公共団体の責務や、相談をきっちりする、教育をする、啓発をするということを条文にうたい込んだわけです。

部落差別解消推進法、ヘイトスピーチに関する法律、障害者に関わった三つの差別解消推進法を見た時に、共通している項目は“相談”という項目です。被害者については、きっちり寄り添って相談して行こうということです。正しい考え方を広めて行こうという“教育・啓発”、これ

も三つの法律とも共通しています。障害者に関わってはさらに禁止規定が入っており、合理的配慮義務も入っています。そういう法律の構成になっているということで、企業の皆さん方もそのあたりを踏まえて企業として何が求められるかということを検討していただけたらいいと思います。

## 9. 差別撤廃と人権確立を求めた国際潮流

さて、残されている時間で、国際的な動きについて申し上げたいと思います。去年は、世界人権宣言が出されて70周年という節目の年でした。世界人権宣言は、人権を守ることが平和を守る上において大切なことだということで、人権を守って行こうということの世界の国々や世界の人々に呼びかけたものです。しかし、これは宣言というものとどまっております。もっと効き目のある拘束力のある条約にしようということで、今、国連だけでも30を超える条約を作っています。その中でも重要な条約がここに書いてあります。国際人権規約、これは世界人権宣言を条約にしたもので、日本は1979年の6月に入り、今年が入って40年になります。女性差別撤廃条約には1985年6月に入っています。難民条約に1981年10月、人種差別撤廃条約に1995年12月、障害者権利条約に2013年12月に入っているわけです。こういう差別をなくして行くための、人権を守るための条約に入っているということを知ってもらいたいです。

日本企業は海外で事業展開をやっておりますが、その中でも非常に有名な事例として1980年代ぐらいからこのような裁判が起こってきます。アメリカの場合は例えば人種差別、女性差別、これは企業の責任が問われてきます。例えば、雇っている人たちの比率を見て極端に女性が少ない、極端に黒人が少ないとかなった場合に、差別しているということで訴えられることが起こってくるわけです。公民権法というのがあり、その中の第7条に雇用差別禁止という規定があるわけです。これを盾にとって、差別する企業を訴えます。アメリカの場合はクラスアクションという考え方があって、同様の被害を受けている人にすべて損害を賠償すべきだということで裁判を起こすわけです。これは日本の企業が最終的には和解をして決着つけましたが、この時に3億8千7百万円払っています。こういう裁判になった事例はかなりあります。

本格的にもっと企業と人権の問題について取り組みが起こったのは、1999年のコフィー・アナンという国連事務総長がおられた時に作られたグローバル・コンパクトという仕組みです。グローバルというのは全地球的という意味です。コンパクトというのは契約という意味です。国連と企業や自治体などが契約を交わすわけです。どういう契約を交わすかということ、「ここに掲げられている原則を、これを我が社は守ります」ということで誓約書を出すわけです。そうすると国連は、その企業をグローバル・コンパクトを承認している企業だということで認めます。企業がいろいろな宣伝をする時に、「我が社はグローバル・コンパクトに参加している企業です」ということで、宣伝に使うことが出来るわけです。その代わりに、人権や環境を守るための10の原則をどのように守っているかという報告書を定期的に国連に出さないといけない。守りますと約束したら終わりではなく、守っているかどうかということ報告書を出して、そして守っていない場合には被害者がクレーム、抗議をすることが出来る仕組みがあるわけです。だから、それが認められたら取り消されるということが起こるわけです。何故こういう仕組みを国連が作ったかということ、実は企業というものの影響力が、ある意味では国家よりも大きくなってきたからです。企業の1年間の売上高とか生産額があります。それとGDPという国民全体の富の値がありますが、

それを並べたら上位 50 位の間に企業が半分くらい入ります。そうすると、国連が作っている条約というものは、国家が守ってもらわなかったら守れないが、企業にも守ってもらわなければ駄目だということがわかってきたわけです。企業も国家と同じくらいの影響力があるということがわかってきました。国連はグローバル・コンパクトという考え方を出して、今、世界で私が調べた 1 月 8 日時点、世界 160 カ国で 9933 企業、日本では 300 企業、団体・自治体・大学も入っているところがありますが、これだけが加盟しています。皆さんもご存じの I S O は、人権については 26000 です。これは 2010 年の 11 月に発行しています。社会的責任の 7 要素というものが掲げられており、その中に環境、人権、労働慣行、組織、統治、公正な事業活動、コミュニティ参画、社会開発、消費者課題ということで、その中の 1 つに「人権」というのが入っています。

そして今、近年一番注目されているのは国連に人権理事会というのがあります。国連安全保障理事会というのがありますが、これは平和の問題を扱っている理事会です。実は人権についても人権理事会というのがあります。ここで、“ビジネスと人権に関する指導原則” というものが 2011 年の 6 月に採択され、「国家は企業による人権侵害から個人を保護する義務がある」ということがうたわれました。企業による人権侵害としては、こういうものが考えられるということで列挙されております。企業はどうかというと、「企業は人権を尊重する責任がある」ということがうたい込まれました。企業も人権と無関係ではなくて、守る、尊重する責任があります。具体的にはどういうことかということ、人権侵害の可能性を防止・軽減するために相当な注意の仕組みの構築を求めているのです。国家に対して求めているものと企業に求めているものと両方がこの原則の中でうたわれています。今、一番要請されているのは救済の仕組みです。皆さんもセクハラの問題について研修をよくやっておられると思いますが、セクハラ問題は「セクハラを我が社は許さない」という基準を作らないといけないと同時に、起こった場合の相談の仕組みも作らないといけません。研修と同時に相談の仕組みも作らないといけません。これは同じことを言っているわけです。人権侵害も救済する仕組みを求められています。今、何に一番力を入れているかというと、この国連の理事会が決めた指導原則を日本の国としてどう守って行くかということで 2020 年の東京オリンピック、パラリンピックまでに日本政府は作るということで作業をやっています。日本の国内の原則が作られるということです。経団連が 2017 年の 1 月に企業行動憲章を改定しました。人権尊重というのをその中に明記したのです。日本の企業・団体の総本山であるところが、研修の中に人権というものはっきりうたい込んだわけです。環境を守るためのパリ協定や、持続可能な開発目標(SD G s)など、今言いました指導原則をこの企業行動憲章の中にうたい込んでいます。これらを守って行こうということを行っているわけです。日本の企業・団体総体としても人権というものをもはや無視出来なくなってきています。

今、日本において、企業全体を挙げて一番力を入れて取り組まれているのは、“SD G s” と呼ばれているものです。これは、「持続可能な開発目標」の英語表記の頭文字を集めたものです。2015 年 9 月に国連サミットで採択されたもので、193 の国が 2016 年から 2030 年の 15 年間で達成するための目標を掲げています。合言葉は何かというと「誰一人置き去りにしない」、たった一人でも取り残すことがないように、今日格差社会で取り残されて放置された人が沢山生まれてきていますが、それを止めて行こう。「誰一人置き去りにしない」ということを合言葉に、17 の目標と 169 のターゲットを設定しております。初めてお聞きになる方もいるかも知れませんが、16 から 17 ページの資料⑫に“SD G s” というものを入れております。具体的な内容を理解していた



だくことも大事ですが、考え方を理解していただいたら“SDGs”を非常に理解しやすくなると思います。

この中では、今までの人権の考え方とかなり枠組みが変わってきています。何が違うのかというと、一つ目の「同一世代内の公正」、これは今までの人権の考え方でもあったと思います。地球上に60から70億人の人がいますが、国ごとに見ても格差があるし、1つの国の中にも格差がある、そういうものをなくして行こうというのが今までの人権にもありました。ところが新しい考え方として、「将来世代との公正」という考え方が出てきたのです。われわれの子ども、孫、ひ孫です。2世代、3世代、4世代後の子孫がどうなのかということを考えて、今われわれのやることを決めていかないといけないのではないかと。今の世代さえ良ければいいということでは、駄目だということです。次の世代のことを考えて、物事を決めて行こうという考え方を提案しているわけです。非常に大事な考え方です。三番目は、「他の生物(植物、動物等)との公正」な関係というものを作らなければ駄目だということです。これは、生物多様性条約というものになりますが、考えてみると人間というものは他の動物なり植物をいただいて、食べ物としていただいて生活しているわけです。だから、他の動物や植物が枯渇してしまったら人間は生きていけない。生物の多様性というものを意識的に守っていかなかったら、人間は生きていけなくなります。この考え方が“SDGs”にあるのです。そして「地球環境」です。水や空気、温暖化や異常気象など、今大問題になっていますが、これが崩れてしまったら人間は生きていけません。これを、総体として守って行こうという仕組みが“SDGs”の考え方です。経団連など日本の大企業のほとんどが、これに賛同して取り組んでいます。そのバッチがあります。17の色をカラーにした丸いバッチがあって、つけている方が多い。企業がかなり熱心です。皆様方の企業でもやっておられるところがあるかも知れません。

## 10. 何故、企業が部落問題、人権問題に取り組むのか？

最後に、なぜ企業が人権問題に取り組むのかということをおし上げて終わりたいと思います。一つ目は、企業は人で成り立っている。職場の良好な人間関係の構築に役立つという点です。考えて見ると、企業の中で差別があると必ずいがみ合いが起こってきます。ということは、企業経営がうまくいかなくなります。職場の中でいがみ合いが起こるとは、企業としては大損失です。だから、差別をなくすということは、良好な職場環境をつくることに役立つのです。差別があると必ず対立が起こってきます、もめごとが起こってきます。企業でもめごとが多かったら困ります。こういう考え方を一つはしてほしいのです。

二つ目は、お客さんがあっての企業という点です。企業というのは商品を買ってもらって成り立っています。サービスを利用してもらって成り立っています。ある企業が差別をしたとして新聞に載ったらどうなりますか。その差別を受けている人は絶対にその企業のものは買わないでしょう。お客さんが離れます。

三つ目は、商品やサービスの開発に役立ち、人権の視点に立った開発が出来るという点です。よく言われる例はシャンプーとリンスの例です。髪の毛を洗う時に目を開けられないので、シャンプーとリンスと同じ容器の場合に、どちらかわかりません。そしたら、キャップのところに印をつけています。あれは目が不自由な人のことを考えて開発したのですが、健常者にとっても役に立つのです。だから、障害者の立場になって商品を開発したら、全ての人に使いやすい商品に

なったという例でよく紹介されます。そういうのが結構多いです。

四つ目は、仕事の受注や資金獲得に役立つという点です。今、入札で総合入札制度というのが増えてきています。これは価格だけで入札を決めるのではなく、環境にどれくらい取り組んでいるか、人権問題にどれくらい取り組んでいるかを、総合的に評価して入札を決めてくるが増えてきています。巨大な資金を持っているところは投資をしますが、投資先を環境とか人権という尺度で決めているところ、ファンドが増えてきています。だから、資金獲得でも人権ということがぬけなくなってきました。

五つ目は、企業も社会の一員であり、企業の社会的責任を求められているという点です。

六つ目は、競争力強化に役立っているという点です。環境・平和・人権に取り組むことは、21世紀の企業の競争力です。

アメリカに『FOR A BETTER WORLD』という本があります。どんな本かということ、各企業が人権問題と環境問題とジェンダーと情報公開に、どれくらい取り組んでいるかという点の点数をつけて、企業名の実名を挙げて本にしています。どんな製品でも1社しかないというのは少ないです。例えば、洗濯機やテレビ、パソコンでもいいですが、必ず複数あります。今の技術力を見たらほとんど差がない。どこで商品を選ぶかです。そうしたら人権問題と環境問題とジェンダー平等と情報公開をどのくらい真剣にやっているかと、その本を見るわけです。それで決める時代になってきているのです。そうすると、人権問題と環境問題に取り組むことは、競争力になっているわけです。この点も非常に大事なポイントです。

## 11. おわりに

最後に皆様方に申しあげたいのは、何故企業が部落問題や人権問題に取り組むかといえば、「本来企業がやるべきことでないのにやらされている」と考えていたら、これは絶対に企業ではまともな取り組みが出てきません。しかし、「企業のためにやっている」となったら本腰になってきます。私は今、部落問題や人権問題が企業のためにやる課題になってきたと言えらると思います。これが今日の私の話で理解していただいたかどうかのポイントになります。企業がやるべきことではないことをやらされているのだということでは、決してないということです。主催者の県のご挨拶にもありましたが、ぜひこの研修を皆様方だけでとどめてしまわずに、企業に持って帰っていただいて、新しい年度を迎えますからレベルアップに使っていただけたらありがたいなと思います。ご静聴ありがとうございました。