

「相談員差別発言事件を考える学習会」



[日 時] 2011年11月21日(月) 19時～21時

[場 所] 草津アミカホール

[主 催] 相談員差別発言事件を考える学習会実行委員会



「相談員差別発言事件を考える学習会」次第

2011年11月21日(月)19時～21時
草津市 草津アミカホール

18:30～ 受付

19:00～ 開会行事

あいさつ 実行委員長 湖南市同和対策本部長 西田 一夫

19:05～ 差別発言事件の報告・今後の取り組みについて
湖南市、草津市

19:15～ 差別発言事件に関する見解について

部落解放同盟滋賀県連合会

19:30～ 講演会 「部落差別にとって就労問題とは？」 上杉 聰 さん

20:45～ アンケート記入依頼

20:50～ 閉会行事

あいさつ 副実行委員長 草津市同和対策本部長 山岡 晶子

【実行委員会構成団体】

湖南市、草津市、滋賀県、部落解放同盟滋賀県連合会、公益財団法人 滋賀県人権センター、公益社団法人 甲賀・湖南人権センター、部落解放・人権政策確立要求びわこ南部地域実行委員会

「相談員差別発言事件を考える学習会」

湖南市

はじめに

湖南市としては、今なお存在する差別、人権侵害に対し差別がある限り行政の責務として人権教育啓発推進法、滋賀県人権条例、湖南市のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例をもとに、部落差別をはじめあらゆる人権課題の解消に努め、教育・啓発を含む諸施策に取り組んできました。

このような中で、差別の解消に向け先頭に立つべき行政職員が起こした差別発言事件が発生したことは、職員の人権意識を問われるだけでなく今まで取り組んできた同和行政のあり方を考えさせられる事件であり、今までの取り組みの成果を問われる問題です。

今回の事件を湖南市として深く受け止め、すべての職員が人権問題に関わる担当者であるという意識をもって業務にあたり、市行政自らを律し、今日なお存在するあらゆる差別撤廃のリーダーとなるべき職員の資質向上に取り組みます。

事件の概要

発生日	2009年(平成21年)6月30日
発生場所	湖南市内地域総合センター(隣保館)
提起者	B相談員
発言したとされる者	A相談員

2009年6月23日に湖南市内のまちづくりセンターでの相談日に、A相談員が「知り合いが50代で事務員さんを探している」という話をB相談員に問い合わせをしていた。その後、6月30日の相談員月例会議終了後の会議室から玄関に至る廊下で、A相談員から再度「この間探していた50代の人、誰かいる?」とB相談員に

問い合わせたところ、B相談員は「以前の職場の関係で〇〇に知り合いがいるので聞いておく」と返答した。これを受けてA相談員が同和地区を指して「地区の人やないやろな」と発言したとしてB相談員が提起された。

聞き取り概要

B相談員については、2009年6月23日に湖南市内のまちづくりセンターでの相談日に、A相談員から「知り合いが50代で事務員さんを探している？」と言われ6月30日の相談員月例会議終了後にA相談員から「この前の人、誰かいる？」と聞かれたので「以前の職場の関係で〇〇に知り合いがいるので聞いておく」と返答した時に、「地区の人やないやろな」と念押しのように言われたとの提起内容を確認し、A相談員についても、提起について確認を取ることができた。

提起者の想い

A相談員より、「友人の弁護士が事務所を開設するので事務員を探している。知り合いで誰かいないか」とかねてより頼まれていたので、「私の友人で〇〇在住の人がおられる」と言ったら、「地区の人やないやろな?」(周りに人がたくさんいたので、聞こえるか聞こえないぐらいの声で)と聞かれ、その時、私はただうなづいただけでした。家に帰り落ち着いて考えてみると、その言葉は言ってはいけないことではないか、これは差別発言だと思い提起いたしました。

私が生まれ育った所は混住地区で、母親は、自分も同じように見られるのが嫌だったのか、小さい頃から私に、「この字」とか、「この名字の人はそうなんや」などとよく聞かされていました。その頃の私はまだ部落のことをよく知らず、母親が、なんでそんな事言うのか?と不思議に思うだけでした。

中学生の時、友達と映画「橋のない川」を見に行ったり、「破戒」を読んだりした程度でしたが、今の仕事に就いて、人権学習をしていくなかで考えてみると、その発言があったとき、すぐに指摘すべきだったと反省しています。

これからは、常にアンテナを張りその場で指摘できるように精進していきたいと思います。

取り組み経過

年月日	湖南市	広域
2009年		
6. 30	差別事件発生	
7. 1~8	B相談員、他の相談員に相談	
9	提起	
13	取り組み協議(運動団体、行政)	
22	A相談員に事実確認(行政)	
8. 3	取り組み協議(運動団体、行政)	
25~31	A相談員退職を希望(慰留)	
10. 1	A相談員に事実確認(運動団体)	
13	取り組み協議(運動団体、行政)	
21	B相談員に事実確認(運動団体、行政)	
11. 10	取り組み協議(運動団体、行政)	
12	取り組み協議(運動団体、行政)	
25	B相談員に事実確認(運動団体、行政)	
12. 11	取り組み協議(運動団体、行政)	
21	A相談員に事実確認(運動団体、行政)	
22	退職を慰留(電話)	
24	退職を慰留(面談)	
28	退職届受理	
2010年		
1. 8	取り組み協議(運動団体、行政)	
7. 20	部落解放同盟滋賀県連合会へ報告	
2011年		
2. 9	発言事案にかかる会議	
3. 7	関係者会議	
5. 19	A相談員に電話にて接触	
7. 15	関係者会議	
26	B相談員からA相談員へ電話(不在)	
8. 3	B相談員からA相談員へ電話(不在)	
9. 1	A相談員宅を訪問するが不在ため文書投函(湖南市、草津市)	
6	当事者同席による確認 (甲賀環境・総合事務所、(公社) 甲賀・湖南人権センター、湖南市)	

差別発言事件に対する見解

湖南市では、2005年11月に「湖南市市民憲章」を制定し、『たがいの人権を認めあい、思いやりのあるまちをつくります。』と掲げています。又、「湖南市のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例」を制定し、2005年12月には「湖南市人権尊重都市宣言」をもとに行政の責務として部落差別をはじめあらゆる差別の撤廃に向け、啓発・教育など様々な事業に取り組んできました。

このような中で2009年（平成21年）6月に差別の解消に向け実践活動を力強く展開すべき行政職員（相談員）による差別発言事件が発生したことは今まで取り組んできた同和行政のあり方を根底から覆しかねないことであり誠に遺憾なことです。

今回の差別発言事件を湖南市として真摯に受け止め、今まで行ってきた職員研修の手法や内容を再度吟味し、職員の更なる資質の向上を図り市民の先頭に立ち人権尊重と人権を擁護するまちづくりを目指すため差別撤廃に向けた取り組みを進めます。

この事件は提起者と発言者の二人の会話の中で「〇〇在住に知り合いがいる」という提起者の言葉を受けて地域名を聞いただけで、あきらかに同和地区を指して「地区の人やないやろな。」と発言したとして提起されました。この発言からは同和地区に対する忌避意識からくる排除とも受け取れる差別心の現れであると考えられます。

提起者は、混住地域に生まれ育ち小学生のときに母親から差別を刷りこまれた中で差別を感じ、（相談員になって人権学習をしていく中で）差別をすることはいけないことであり自分はしないでおこうという思いがありました。人権感覚が優れた職員ではあるが、今回の発言についてその場で発言内容を確認、指摘できなかつたことについて反省されていることから、今後はその場で指摘するための意識の醸成が必要であると思われます。

発言者は、「覚えがない。言ったという事は考えられない。」としながらも「誤解を与えるような言い方をしたかも分からぬ。」と答えていましたがB相談員からの提起については認めていました。地域や企業内で幾度となく人権・同和問題に関する研修を受けているというおごりと、差別はしないし、するはずがないとの自負が聞き取り確認の中ありました。発言者は相談員としてのキャリアは短いが、行政職員としての責務があり、人権をはじめさまざま事柄に深い知識と見識を必要とされる職務であることから今回の差別発言事件は重大かつ深刻な問題であると受け止めます。

差別の解消のため行政職員、相談員として事件解決へ向けた取り組みの最中、数回にわたる慰留にもかかわらず退職されたことは大変残念なことであり、結果として一定の確認はできたものの事件解決が遅れてしまいました。

私たちは、本人の意思とは関係なく無意識のうちに差別をしたり、他人を傷つけ、誤解を招くような発言をすることがあることを認識しなくてはいけません。しかしながら、今日なお存在するあらゆる差別に苦しんでいる人の差別解消への心情を考えると決して許される事ではありません。今後は、差別発言事件の背景や要因をおさえ、自らの発言の差別性や重大性に気づくために、職員一人ひとりの人権感覚をもう一度しっかりと再認識し、差別を自分のものとして、人権を尊重し差別を許さない態度や行動を身につけるとともに、市民に対して率先垂範の行動を示します。

事件の問題点

- (1) 同和問題解決の責務がある、行政職員が起こした重大な事件である。
- (2) 求人申し込みを、公共職業安定所にすべき立場にありながら求人申し込みをせず、斡旋や紹介などを行う行為は公平公正な採用選考に反する行為である。
- (3) 「地区のひとやないやろな」という発言は、形を変えた就職差別であると考えられる。

事件の要因、背景

行政職員意識調査から

- (1) 20%弱の職員に身内が結婚する時、相手が同和地区出身の人気が気になるとあり、差別意識が依然として根強く存在している。
- (2) 部落差別をなくす学習では『今ある差別を考える』という回答が半数近くを占めているが、差別事件を教材にした研修が実践されていなかった。

今後の取り組み

(1) 職員研修の充実に向けて

- ① 長年取り組んできた職員対象の人権研修の手法や内容を吟味するとともに職員として果たすべき役割を自覚し、知的理義や認識だけでなく差別を受けた人の心情を理解し、行動を通じて問題解決が出来るような職員の育成に取り組みます。
- ② 全ての職員が差別の現実を認識し、被差別者の苦しみや思いを受け止め、共通理解するために今回の差別発言事件を教材に職員研修を行います。
- ③ 各種人権・同和研修の不参加者にはテーマを与えたレポートの提出を義務づけているが、できる限り参加を促します。
- ④ 市行政の自らを律し、人権・同和問題解決のため被差別の立場に立ち、部落差別をはじめとするあらゆる差別のない社会を目指すため職員自らが率先して人権・同和問題研修に参加します。
- ⑤ 差別に直面した時に、どのように対応するのか、どこに通報するのかという具体的な研修やマニュアルの作成をします。

(2) 総合行政としての同和・人権行政の推進

直接、間接を問わず「同和問題の解決は行政の責務」ということを再認識し、同和問題解決に向けた推進体制を構築していく。

(3) 市長としての見解

本市においては、今まで同和問題の解決は行政の責務として差別の解消に取り組んできました。そのような中、差別の解消に向け取り組むべき職員が差別事件を起こしたことは誠に遺憾なことです。

今後は、市の責任者として職員の更なる資質向上を図り如何なる部署においても全ての職員が人権問題に関わっているという認識をもって総合行政として、あらゆる人権課題の解決に取り組んでいく決意です。

「相談員差別発言事件」についての見解

草津市

1. はじめに

同和問題は、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる重要な問題である。

その解決は、同和対策審議会答申の中で、「行政の責務」であると同時に「国民的課題」として基本的な解決の姿勢が示されているところである。

本市においても、これまで同和問題の解決を人権擁護の重要な柱として位置づけ、様々な事業や啓発活動の推進に努めてきた。また、同和問題の解決は人権尊重の確立にとって最重要課題と捉え、行政に課せられた使命と責任は重大であるとの認識に立ち、総合行政として関係諸施策を総合的かつ計画的に推進を図っている。

また、2010（平成22）年度から、「人権擁護に関する基本方針（2000年度から2009年度までは人権教育のための国連10年草津市行動計画）」にかかる実施計画を毎年度策定し、各分野で人権の視点にたって行政施策を実施するとともに、各職場に人権擁護推進員を配置するなど全庁体制で人権施策の推進に取り組んでいる。

しかしながら、2009（平成21）年6月に湖南市の地域総合センター内において、相談員差別発言事件が発生した。この事件は、草津市在住の（当時）湖南市A相談員（発言者）がB相談員（提起者）との会話のなかで、「地区の人やないやろな」と発言されたものである。

湖南市等の聞き取りでは、A相談員については、「覚えない。言ったという事は考えられない。」としながらも「誤解を与えるような言い方をしたかも分からぬ。」と答えていたが、B相談員からの提起については認めている。

一方、B相談員は、A相談員が発した内容が、差別発言であると受け取ったことから、今回、提起したものである。B相談員は、混住地域で生まれ育ち、小学生のころから母親の部落に対する忌避意識に心を痛めており、差別の解消に向けて、高い人権意識を持ち合わせており、今回の発言に対しても、その場で指摘できなかったことを反省している。

草津市では、今日まで、同和問題の解決に向けて市民総ぐるみで取り組んできたが、今回の差別発言事件については、同和問題の正しい理解と認識を培うための同和教育・啓発が十分でなく、被差別者の痛みや苦しみをひとりの人間として共感するまでには至っていないことを再認識させられるものである。

2. 差別事件の概要

(1) 発生時期 2009(平成21)年6月30日

(2) 発生場所 湖南市内地域総合センター(隣保館)

(3) 提起者 B相談員

(4) 発言者 草津市在住A元相談員

※2009(平成21)年12月28日退職

(5) 発言内容

2009(平成21)年6月23日に、湖南市内のまちづくりセンターでの相談の際に、A相談員が「知り合いが50代で事務員さんを探している」という話をB相談員にされた。

その後、6月30日の相談員定例会議終了後に、再度その話をB相談員に尋ねられた。B相談員が、「以前の職場の関係で、〇〇に知り合いがいるので聞いてみる」と答えた後に、A相談員が「地区の人やないやろな」と発言された。

(6) 提起経過

2009(平成21)年7月9日に、B相談員が問題提起した。

3. 差別事件に係る基本的な捉え方

今回の事件では、A相談員に同和地区の者を避けようとする忌避意識があるとともに、同和地区出身者を不採用にするという直接的ではないが形を変えた就職差別であると考えられる。さらに、求人については、公共職業安定所を通して行われるべきものであるが、直接、あっせん、紹介などを行う行為は、公平公正な採用選考に反するものである。

A相談員は、高い人権意識・感覚が求められている相談員であり、また、同和問題の解決に向けて先頭に立って取り組むべき行政職員が起こした事件であることから、行政職員としての人権意識のあり方が強く問われるものである。

今まで、行政と市民、企業、地域等が一体となって同和教育、啓発に取り組んできたが、まだまだ部落差別を温存、助長するような意識が根強く存在しており、それを払拭するための同和教育や啓発活動が必要である。

4. 差別事件の背景と要因

(1) 今回の差別発言事件は、同和地区や同和地区住民を避けようとする忌避意識から発生した。

(2) 本市における同和教育・啓発を振り返ったとき、今日までの学校や地域、職場における同和教育が結果的に知的理解のみにとどまり、人の心の痛みに共感できるような実践を大切にする同和教育という点は不十分であったと考えられる。

(3) 同和問題を正しく理解することに関して、広く市民に浸透していないことが、偏見や不合理な考え方を温存し、家庭や職場、地域社会において誤った

かたちで伝承され、差別の拡散につながっていると考えられる。

- (4) 同和問題の解決は行政の責務であり、職員の研修を行い、また、社会同和教育推進協力者として町内学習懇談会で助言等を行い、さらには、企業内同和問題研修啓発推進班員として企業を訪問し指導を行ってきたが、市民、企業への啓発が、まだまだ不十分であったと考えられる。

5. 今後の取組について

草津市では、「草津市人権擁護に関する条例」や「草津市人権擁護に関する基本方針」の主旨にのっとり、「人権文化の醸成」、「人権の擁護」を基本方針として、同和問題をはじめとするあらゆる人権問題の解決と人が輝くまちづくりを進めている。市民一人ひとりが、部落差別の現実に深く学び、自らが人間としての生き方を自らに問い、互いに尊びあう生活態度を確立するため、自らが行動、実践することが重要である。

今回、様々な視点からこの差別事件の背景、要因、問題の所在を明らかにし、それぞれの立場で同和問題を真正面から受け止め、さらなる同和教育、啓発の取組を考えていくことが必要である。

今後、市行政に携わる者としてその責務の重大性を再認識し、この差別発言事件を教訓に今までの取組や同和問題に対する姿勢を問い合わせ直し、再びこのような事件を発生させないために、「ゆたかな草津 人権と平和を守る都市」宣言の実現をめざすものである。

(1) 社会同和教育における同和教育・啓発の取組について

市民一人ひとりが同和問題を他人ごとと捉えるのではなく、自らの問題として捉え、解決に向けて取り組もうとする意識を身につけることが必要であり、差別に気づき、見抜くことができる人権感覚を磨くと同時に、差別に対して傍観や同調することなく、正しく行動に移せることが大切である。

そのためには、市民が学習できる機会を充実するとともに、地域や職場におけるリーダーを育成することが大切であり、学習機会やリーダー養成のための講座を充実していく。また、学区・地区の研修会や町内学習懇談会などでは、コンサートや一人語りなど感性に訴える学習や参加型体験学習などの手法も取り入れ、研修の充実を図り、実践につなげていく。

(2) 企業内同和教育の取組について

企業内同和教育の推進を図るため、企業内同和問題研修啓発推進班員による企業訪問を実施するなど、企業が同和問題を正しく認識し、差別のない明るい職場づくりと就職の機会均等に基づく公平公正な採用選考が行われるよう指導してきた。

今後も、推進班員による企業内同和教育の推進に努めるとともに、研修が十分にできていない企業に対して企業に応じた研修プログラムの作成支援を

行うなど、企業の自主的かつ継続的な同和教育の推進に向けた啓発に努める。

また、オーナー研修会をはじめとして、管理監督者研修会や初任者研修会など各種研修会の開催や啓発誌の発行など、企業内同和教育の推進に向けて取り組まれている草津市企業同和教育推進協議会の活動に対しても積極的に支援に努める。

(3) 市職員に対する研修について

市職員は、研修会や集会に積極的に参加することを通して、差別の現実に学び、自らの人権感覚を磨くと同時に、「差別を許さない」「差別をなくす」実践的な態度を培い、日常業務の中でも、市職員として人権を尊重する立場を確固として持ち、職務を遂行してきた。

今後も、差別発言や落書き等の悪質な言動に対しては、同和問題の正しい理解と認識のもと、適切な行動（対処）がとれるように、職場研修をさらに充実する。

(4) 学校における同和教育について

人権尊重の精神を基盤とした学校づくりに努めるとともに、人権意識の高揚を図り、感性を磨き、互いの人格を認め合い、励まし合う学習を展開するなかで、部落差別をはじめとするあらゆる差別をなくす実践的態度の育成をめざしてきた。

今後も、教職員自ら部落差別の現実に深く学び、人権意識を高め、感性を磨き、あらゆる差別を見抜き、許さない実践的態度を身につけるとともに、全教育活動を通して人権尊重の精神に貫かれた指導の充実に努める。

また、保・幼・小・中・高の一貫した取組の重要性をふまえ、子どもの発達特性に応じた教育課題を明確にし、同和問題についての正しい理解と認識を培うための系統的な指導の一層の充実を図るとともに、家庭や地域の願いをふまえ、協働して子ども一人ひとりの学力と進路の保障および望ましい生活習慣の定着を図る。

相談員差別発言事件について

滋 賀 県

はじめに

昭和40年（1965年）の同和対策審議会答申は、同和問題は憲法が保障する基本的人権の侵害にかかる深刻かつ重大な社会問題であり、その早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題であると指摘している。

県としても、その精神を踏まえ、同和問題の解決が眞の民主社会を確立するうえでの重要な課題であり、その解決は行政の責務であるとの認識に立ち、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」や「滋賀県人権尊重の社会づくり条例」などの関係法令等に基づいて各種施策の積極的な推進に努めてきたところである。

しかしながら、今回発生した差別発言事件は、同和地区住民の心を深く傷つける差別行為であるとともに、身元調査を伴う就職差別につながるものであると言える。

しかも、その発言が人権問題の解決に率先して取り組むべき市職員である地域総合センターの相談員からなされたことは非常に重大であると受け止めている。

県では、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めるための県民への啓発や、企業内における同和問題への取組を進めるための関係者研修会の開催など、積極的に啓発活動を行ってきただけに、こうした事件が発生したことは誠に遺憾である。

1. 事件の概要

【湖南市見解書に統一】

発生日時	平成21年（2009年）6月30日
発生場所	湖南市内地域総合センター（隣保館）
提起者	B相談員
発言したとされる者	A相談員

2009年6月23日に湖南市内のまちづくりセンターでの相談日に、A相談員が「知り合いが50代で事務員さんを探している」という話をB相談員に問い合わせをしていた。その後、6月30日の相談員月例会議終了後の会議室から玄関に至る廊下で、A相談員から再度「この間探していた50代の人、誰かい？」とB相談員に問い合わせたところ、B相談員は「以前の職場の関係で〇〇に知り合いがいるので聞いておく」と返答した。これを受けてA相談員が同和地区を指して「地区の人やないやろな」と発言したとしてB相談員が提起された。

2. 背景と問題点

AさんとBさんは、その職務から事業所や住民の方々との関わりが多く、まわりへの影響力も大きい立場にある。

また、人権問題の解決に率先して取り組むべき立場にあることから、常に高い人権意識が求められている。にもかかわらず、今回の事件が発生したことは、Aさん本人に相談員としての自覚と認識が不足していたものと言わざるを得ない。

また、聴き取り調査の結果から、AさんとBさんがお互いにその場で発言の事実の確認ができなかったことも問題である。

しかしながら、その後Bさんから差別事件として問題の提起がなされたことは、Bさんの人権意識は高いものと理解はできるが、人権問題の発生に直面した際に、即応できる力はまだ十分ではなかったものと考えられる。

今回の事件は、差別される側の気持ちを考えれば到底看過出来るものではなく、社会の様々な場面で今後も起こりうる問題として検証し、研修や啓発活動に活かしていくことが重要である。

3. 今後の取組について

職場や地域等で進められる研修・啓発の結果、同和問題をはじめとする人権問題に対する県民の理解と認識が深まりつつあるところであり、今後も人権意識の向上を目指して同和問題の解決をはじめとする人権尊重の取組を推進する。

職場内での啓発については、事業所が社会的責任を十分自覚し、人権を尊重した差別のない明るい職場・社会づくりに向けた実践的な研修や取組がそれぞ

れの職場で自主的、計画的に一層推進されるよう、関係機関と連携・協力しながら支援に努める。

県民への啓発については、テレビ・新聞・広報誌・啓発冊子など、様々な啓発媒体の活用を図ることや、街頭啓発の実施、啓発イベントの開催など、あらゆる機会を通じて差別の不合理性と人権意識を高めることの必要性を訴え、県民の心に浸透する啓発をねばり強く実施していく。

なお、こうした啓発活動が地域に密着し、より効果的なものになるよう、市町等における啓発活動と連携を図りながら、同和問題をはじめとする人権問題に関する県民意識の向上に努める。

また、県職員に対する研修については、公務員としての責務はもとより職員一人ひとりの業務が県民の人権の確立に深く関わっていることを改めて認識するとともに、人権感覚を研ぎ澄ますために、それぞれの職場における人材育成指導員による日常の指導、職場研修や政策研修センターにおける人権研修に取り組む。

「相談員差別発言事件」に関する見解

部落解放同盟滋賀県連合会

[はじめに]

人権確立を願う多くの人々の取り組みによって様々な法律や条例が制定されるとともに地域、職場、保育所、学校などで人権教育・啓発が進められてきました。

しかし、そのような取り組みにもかかわらず私たちの日常生活の中において様々な形で差別事件が発生している現状があります。

私たちは、この差別の現実から深く学び、差別をなくすための教育・啓発に生かしていく必要があります。今回の学習会を契機に差別の撤廃、人権の確立に向けてさらに取り組みを進めていきましょう。

[事件の概要と取り組みの経過]

[別紙に掲載]

[事件の差別性]

今回の差別発言は就労担当の相談員同士の会話でA相談員が「知り合いが50代で事務員を探している」とB相談員にいったところ、B相談員が「以前の職場の関係で〇〇(地名)に知り合いがいるので聞いておく」と答えた後、A相談員が「(同和)地区の人やないやろな」という会話をおこないました。

この発言の問題点は次のように考えます。

- (1) 二人の相談員はいずれも就労担当の相談員で湖南市の嘱託職員という行政職員が自らの業務に逆行した重大な差別事件を起こしたということです。
- (2) A相談員は相談員の業務として企業に対して求人については必ず公共職業安定所に求人申込をするように指導していた。しかし、A相談員の知人から事務員を探していると相談を受けた時、本来ならば公共職業安定所に求人申込をするようにアドバイスするのが当然にもかかわらず自分の知り合いであるB相談員に「知り合いが50代で事務員を探している」と職業紹介を依頼していることです。このように知り合いを通じて職業紹介をすることを「縁故採用」といいます。

「縁故採用」は採用する側と紹介する側の間に「一定の条件に合う人」を紹介するという暗黙の了解事項があつて成り立ちます。この一定の条件の中に採用する側が「採用を避けたい人〔採用したくない人〕」という条件も入っており、この「採用を避けたい人」の中に同和地区出身者が含まれています。そこで、同和地区出身者を排除するために採用担当者が信頼のおける人の紹介で採用するという縁故採用が多くの企業で行われていました。

このような、縁故採用を防止するために公共職業安定所に求人申込を企業に徹底

するよう指導してきた経過があります。

このことからも、A相談員が公共職業安定所への求人申込を知り合いに指導しなかったことは相談員としての公正な採用選考業務に違反しているといわなければなりません。

[3] B相談員が「以前の職場の関係で〇〇（地名）の知り合いがいるので聞いておく」と言った後にA相談員が「（同和）地区の人やないやろな」という発言をしています。〇〇（地名）は同和地区を含んだ地名であり明らかにB相談員の知り合いの人が同和地区の人かどうかを確認するという「身元調査」であり、発言者であるA相談員のなかに『同和地区の人であった場合、採用は避けたい』『知り合いに紹介しない』という意図があったと考えられます。

以上のことから、今回の発言は採用選考で同和地区出身を理由に不採用にするという直接的な就職差別ではないものの形を変えた「就職差別」であると考えられます。

[事件の背景・要因]

私たちの生活の中で結婚・就職など人生の節目において部落差別が発生している現状があります。2007年に発覚した三重県の行政書士による戸籍の不正取得と興信所への横流し事件が発覚しました。この事件に取組む中で興信所から行政書士への注文書が489枚確認され、その使用目的を分類した結果、結婚調査255枚、身上調査(採用時における調査)39枚あわせて294枚となり約6割が結婚・採用に関わって戸籍等を利用して身元調査を行うという実態が明らかになりました。

また、マンション開発にかかわって広告代理店が調査会社に依頼してマンション開発予定地周辺の調査を行い、「地域下位地域」「不人気エリア」などという表現で同和地区の所在を明らかにした差別調査報告書を作成してマンション開発会社〔デベロッパー〕に配布するという差別事件が匿名の通報で2009年に発覚しました。この差別事件は現在も取り組みが継続中ですが関係するデベロッパー、広告代理店、物件は増加する一方です。このことは、長年にわたって不動産業界において不動産開発を行う場合、同和地区の有無が事業化するかどうかの大きな判断材料にされている実態が明らかになりました。このような同和地区に対する土地差別の実態が今も広く存在しています。さらに、2010年6月29日に県教育委員会が2009年度新規高卒生の採用選考時における問題点を公表しました。面接試験で111件の不適正質問が行われたことが明らかになりました。その中で「住所や住所略図」33件、「家族構成」30件、「家族の職業」12件、「本籍地・出生地」1件と「生まれた所」「住んでいるところ」「家庭環境」など身元調査に関する質問が実に76件にのぼり全体の7割弱を占めていることが明らかになりました。

このように、結婚、就職、不動産の購入など人生の大きな節目において部落差別が発生している現実があります。そして、このような差別を支えているのが『同和地区の人とはかかわりたくない』『同和地区には住みたくない』『同和地区の人とは結婚したくない』な

どという形で現われてくる『差別意識』が社会に広く存在していることです。

[差別事件から見えてきた課題と今後の取り組み]

[1] 就職差別は『過去』の問題ではないこと

今回の差別事件は形を変えた『就職差別事件』です。そして、差別発言を行った相談員だけがこのような考え方を持っているのではないことは先の『要因・背景』で明らかにしたとおりです。

このことからも、就職差別は今も発生している深刻な課題です。1965年に出された同対審答申でも就職の機会均等を保障する取り組みが同和問題解決に向けての中心的課題であると述べています。この指摘のように就職差別をなくし就職の機会均等を保障し同和地区住民に安定雇用と生活の安定をめざす取り組みは今も重要な課題です。

[2] 身元調査をなくすための取り組みの重要性

A相談員の『地区の人やないやろな』という発言は、『同和地区』であるかどうかを確認する発言であり『身元調査』そのものです。採用や結婚に際しての身元調査やそれにつながる面接時での質問が今も後を絶たない現実があります。

身元調査は重大な差別行為であり『重大な社会悪』ということを社会的に定着させていくための取り組みが求められています。

採用選考にかかわって職業安定法第5条の4で求職者の個人情報の取り扱いが規定されるとともに指針の中で『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』についてはその個人情報を収集してはならないと定めています。そして、違反した場合は罰則規定もあります。また、不動産取引に際して『同和地区』を調査したり表示することは差別であり禁止することを定めた宅地建物取引に関する人権指針も滋賀県では制定されています。このような職業安定法や『人権指針』を知らない企業・市民が多く存在しています。このことを企業・市民に対して啓発していく必要があります。

さらに、あらゆる形態の雇用に関する差別を禁止するILO111号条約の早期批准や身元調査禁止の法制定など、身元調査を禁止する法システムの実現に向けた取り組みも併せて行っていくことが必要です。

また、興信所への依頼や、不動産購入のエンドユーザーは紛れもなく市民・県民である私たち一人一人なのです。身元調査は私たちの持っている部落差別意識にこそあります。そのためにも『身元調査お断り運動』を市民・県民ぐるみで取り組んでいく必要があります。

[差別を見抜き提起することの重要性]

差別事件が成立するためには二つの条件が必要です。一つは『差別であるという事実』、

そして二つ目は『差別』を差別として提起することです。このどちらか一つでも欠ければ差別事件として成立しません。多くの場合、『差別』行為が行われても差別として提起されないため差別事件として表面化していません。

今回の事件は、同僚のB相談員が勇気を持って提起したことによって差別事件として表面化し取り組むことが出来ました。

しかし、B相談員が差別発言を聞いた直後にA相談員に対して差別発言を指摘するとともに上司に報告するなどの対応をしていれば今回の取り組みのように事件の解決まで長期化することはありませんでした。

のことからも、差別はいけないと分かっていても差別に直面した時、どのように対応したらよいのか分からぬ場合が多くあります。そのためにも差別に直面したとき『どのように指摘し提起するのか』『どこに提起するのか』などのマニュアルの作成やロールプレイなどを通じた一人一人の差別事件に対応する力を付けていくシステムの構築と啓発が求められています。

[社会意識として存在する差別意識を克服する啓発の取り組み]

A相談員は前職の企業に勤務していた時や相談員に就任して以降も同和研修や人権研修に参加していたことが明らかになっています。

しかし、私たちは社会に存在する部落差別をはじめ様々な差別意識や偏見を知らないうちに吸収してしまっています。このような差別意識は普段は表に出できませんが「自分の利害が絡んだ時」やお酒を飲んだりして「理性が緩んだ時」、仲間同士で差別言動を行っても問題にならないという安心感がある時などに差別意識が表面化し差別発言や差別行為として現象化します。

今回の事件も従業員の募集という「利害がからみ」、相談員同士という親しい間柄の関係の中で「安心感」があり「理性が緩んだ」時に差別発言が発生しました。

のことからも、同和研修や人権研修に参加したから「自分は差別しない」ということはなりません。いつの時代においても知らないうちに様々な差別意識を吸収してしまっているということを踏まえるならば継続的な粘り強い研修・啓発が必要となります。

同時に、従来から実施している研修・啓発についても私たちが気付かないまま吸収している差別に気づき・考える研修など研修・啓発の手法を検討するなど従来の研修・啓発を再検討していくことが求められています。

[同和問題の解決は行政の責務として自覚]

今回の発言をした人も提起した人も湖南市の嘱託職員という行政職員であり同和地区住民をはじめ就職困難な人々の就職を促進することが業務の相談員です。

この相談員の業務に逆行した今回の行為を任命者である行政のトップをはじめ行政全体で厳しく受け止める必要があります。

1965年に出された『同和対策審議会答申』でも同和問題の解決は国【行政】の責務であり国民的課題と明確に指摘しています。答申の指摘を踏まえるならば行政職員は直接・間接を問わず同和問題解決に向けた取り組みを推進していく責任があります。

とりわけ、今回の事件は同和問題解決の中心的課題である就労の安定を推進するための専任の相談員による雇用にかかわっての差別発言事件であることを厳しく受け止めるとともに、行政職員一人一人が同和問題解決を責務として認識しているのか、また、行政の首長が先頭に立って総合行政として同和行政が位置付けられているのか厳しく総括する必要があります。

そのためにも、推進体制や職員研修の実施状況【内容・参加者】などの点検をするとともにより一層の取り組みの強化が求められます。

〔関係機関・団体との連携の必要性〕

今回の事件では差別発言を行った当事者が事件の事実確認の途中で行政の説得を振り切って退職する事態になりました。その後、行政による働きかけに対して当事者は会う必要はないと言及調査にも応じようとはしませんでした。

このような中で、関係行政機関や【公財】滋賀県人権センター、【公社】湖南・甲賀人権センター、部落解放同盟による対策会議や調整会議を開催しそれぞれが役割分担を行って粘り強い働きかけをすることによって今回の事件について集約することが出来ました。

このように行政・関係機関団体・部落解放同盟による緊密な連携による協働の取り組みこそが最大の効果を挙げるということを証明しました。

今後の同和行政推進についても今回の取り組みを生かして関係機関・団体との連携をさらに深めていく必要があります。

〔最後に〕

今回の事件は事件発生から集約するまでに長時間を費やすことになりました。その原因の一つにはその場での指摘ができなかったこと。そのことと関連して差別発言者が事実関係の調査の途中で行政の慰留にも関わらず一方的に退職してその後の調査に協力しなくなるという事態が生じました。

しかし、どのように時間がかかるとも差別事件を解決していくという関係行政・機関団体の粘り強い取り組みと差別発言者に対する働きかけで集約することができました。

しかし、差別事件は集約したらおしまいではなく、ここからがスタートです。

関係機関・団体から提出された見解を踏まえて着実に実行に移していくことを期待するものです。

○湖南市のあらゆる差別撤廃と人権擁護を目指す条例

平成16年10月1日

条例第130号

基本的人権の尊重と法の下の平等を定めた日本国憲法及び「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。」とした世界人権宣言の基本理念を踏まえ部落差別をはじめとする障害者、女性、在日外国人等へのあらゆる差別や人権侵害をなくし、市民すべての人権意識の高揚を図り、もって差別のない明るい地域づくりの実現のためこの条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、市民一人ひとりの参加による人権意識の高揚を図るとともに、人権擁護に努め、部落差別をはじめとするあらゆる差別(以下「あらゆる差別」という。)のない地域社会の実現に寄与することを目的とする。

(市の責務)

第2条 市は、前条の目的を達成するため、必要な施策を推進するとともに、市民の人権意識の高揚に努めるものとする。

(市民の責務)

第3条 市民は、互いに基本的人権を尊重するとともに、差別を温存し、又は助長する行為をしないよう努め、市が実施する施策に協力するものとする。

(市の施策)

第4条 市は、あらゆる差別をなくすため、湖南市総合計画及び関係法令等に基づき、生活環境の改善、社会福祉の充実、産業の振興と就労の安定、教育文化の向上、人権擁護等必要な施策を推進するものとする。

(啓発活動の充実)

第5条 市は、市民の人権意識の高揚を図るために、啓発組織の充実と啓発事業の取組に努め、あらゆる差別を許さない社会的環境の醸成を促進するものとする。

(調査等の実施)

第6条 市は、この条例の目的を達成するため必要に応じ調査等を行うものとする。

(推進体制の充実)

第7条 市は、第2条に規定する必要な施策を効果的に推進するため、関係機関等との連携を密にし、活動の充実に努めるものとする。

(審議会の設置)

第8条 市は、この条例の目的達成のための重要事項を調査審議する機関として、湖南省人権擁護審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会の組織及び運営についてでは、別に規則で定める。

(委任)

第9条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

付 則

この条例は、平成16年10月1日から施行する。

■ 湖南市人権尊重都市宣言

すべての人は、しあわせに生きる権利をもっています。それが基本的人権であり、誰にも侵されることのない永久の権利です。

わたしたちは、日本国憲法と世界人権宣言の理念にのっとり、一人ひとりの基本的人権を尊重し、あらゆる差別のない心のかよいあう明るいまちの実現を願っています。

自らの人権意識を高め、人権尊重の輪を広げ、明るい住みよい社会を築くため、湖南市は「人権尊重都市」を宣言します。

平成17年12月6日

湖南市市民憲章

わたしたちは、悠久の野洲川の流れに沿った美しい郷土を愛し、先人が築いてきた文化や歴史に感謝して、精気と希望に満ちた、ゆたかで創造的なまちをつくるために、この憲章を定めます。

- 一、美しい水と緑を大切にし、
自然と調和したまちをつくります。
- 一、たかいの人の権を認めあい、
思いやりのあるまちをつくります。
- 一、子どもが健やかに育ち、障がい者や
老人をはじめ、だれもが安心して
暮らせるまちをつくります。
- 一、ゆたかな歴史を重んじ、
香り高い文化のまちをつくります。
- 一、社会の規律を守り、
安全で住みよいまちをつくります。

(平成十七年十一月二十日制定)

○草津市人権擁護に関する条例

平成 8 年 7 月 1 日

条例第 12 号

市は、すべての国民の基本的人権と法の下の平等を保障している「日本国憲法」およびすべての人間は生まれながら自由であり尊厳と権利は平等であるとした「世界人権宣言」を基本理念として、部落差別をはじめ、障害者、女性、在日外国人等に対するあらゆる差別をなくし、市と市民および滞在者が協調して人権意識の高揚を図るとともに、すべての人があたたかい心を持ちあって明るく住みよいまちを実現するため、この条例を制定する。

(目的)

第 1 条 この条例は、あらゆる差別をなくし、市民および滞在者(以下「市民等」という。)一人ひとりの参加によって人権を擁護するまちの実現に寄与することを目的とする。

(市の責務)

第 2 条 市は、前条の目的を達成するため、必要な施策を積極的に推進し、市民等の人権意識の高揚に努めるものとする。

(市民等の責務)

第 3 条 市民等一人ひとりは、自己啓発に努め、互いに基本的人権を尊重しあうとともに、人権擁護に関する施策に協力するものとする。

(啓発活動)

第 4 条 市は、市民等一人ひとりの人権意識の高揚を図るために、啓発活動の充実に努めるものとする。

(調査の実施)

第 5 条 市は、施策および啓発活動を効果的に推進するため、必要に応じ、調査研究を行うものとする。

(推進体制の整備)

第 6 条 市は、施策および啓発活動を効果的に推進するため、国・県等との連携を図りながら、推進体制の整備に努めるものとする。

(審議会)

第 7 条 この条例の目的を達成するための重要事項について審議する機関として、草津市人権擁護審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会の組織、運営その他必要な事項は、市長が別に定める。

(委任)

第 8 条 この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

付 則

この条例は、公布の日から施行する。

○ゆたかな草津 人権と平和を守る都市宣言の決議

昭和 63 年 10 月 7 日

市議会議決

わたしたちのふるさとには、琵琶湖がもたらす豊かな自然があふれており、歴史と文化に恵まれた平和を享有している。

わたしたちは、世界唯一の核被爆国の国民として、全世界に核兵器の恐ろしさ、平和の尊さそして健康な日々を送れることの喜びを訴えなければならない。

そして、さらに一人ひとりの基本的人権を互いに侵さず、侵されず、すべての人々が平等に生きる権利を草津市民憲章の不斷の実践によつて実現するものである。

ここに、草津市民は、基本的人権の永久尊重と恒久平和の実現を誓い、国是とする非核三原則を堅持し、核兵器の廃絶をめざし、草津市を「ゆたかな草津 人権と平和を守る都市」とすることを宣言する。

草津市民憲章

私たち草津市民は

1. 古い歴史にとけあった新しい文化をつくり、
住みよいまちをきずくために、
あたたかい心を持ちあって、
ともにあすへの歩みを進めましょう。
1. 豊かな生産に努めましょう。
1. 高い教養を伸ばしましょう。
1. 明るい環境を整えましょう。
1. 良い風習を育てましょう。

○滋賀県人権尊重の社会づくり条例

平成 13 年 3 月 28 日
滋賀県条例第 27 号

滋賀県人権尊重の社会づくり条例をここに公布する。

滋賀県人権尊重の社会づくり条例

すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳および権利について平等である。

すなわち、私たち一人ひとりは、様々な個性をもったかけがえのない存在であり、社会的身分、門地、人種、民族、信条、性別、年齢、障害、疾病等により人権の享有を妨げられることなく、個人として尊重されなければならない。そして一人ひとりの多様性が認められ、それぞれのもつあらゆる可能性が発揮される機会が与えられなくてはならない。

同時に、私たちはこのような自由と権利を行使するに際しては、他者の自由や権利を認め合い、相互に尊重しなければならないという義務を負っている。

こうした認識に基づいて、現在および将来の世代にわたり、豊かな自然に恵まれ環境を大切にする滋賀に、人間としての尊厳が保障され、すべての人の人権が尊重される社会をつくりあげることは、私たちみんなの願いであり、また責務である。

私たち滋賀県民は、21世紀の初頭に当たり、人権が尊重される社会づくりを進めるために不斷の努力を続けていくことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第1条 この条例は、人権が尊重される社会づくりに関し、県、県民および事業者の責務を明らかにするとともに、人権が尊重される社会づくりを推進するための基本となる事項を定めることにより、すべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現に寄与することを目的とする。

(県の責務)

第2条 県は、前条の目的を達成するため、人権意識の高揚を図るための施策その他の人権が尊重される社会づくりに関する施策(以下「人権施策」という。)を積極的に推進するものとする。

2 県は、人権施策の推進に当たっては、国および市町との適切な役割分担を踏まえて、これを行うとともに、必要な調整に努めるものとする。

(平16条例38・一部改正)

(県民および事業者の責務)

第3条 県民および事業者は、自ら人権意識の高揚に努めるとともに、家庭、地域、学校、職域その他の社会のあらゆる分野において、人権が尊重される社会づくりに寄与するように努めなければならない。

(人権施策基本方針)

第4条 知事は、人権施策の総合的な推進を図るための基本となる方針(以下「人権施策基本方針」という。)を定めるものとする。

2 人権施策基本方針には、次に掲げる事項を定めるものとする。

(1) 人権が尊重される社会づくりの基本理念

- (2) 人権意識の高揚を図るための施策に関すること。
 - (3) 相談支援体制の整備に関すること。
 - (4) 人権問題における分野ごとの施策に関すること。
 - (5) その他人権施策を推進するために必要な事項
- 3 知事は、人権施策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ滋賀県人権施策推進審議会の意見を聞くものとする。
- 4 知事は、人権施策基本方針を定めたときは、これを公表するものとする。
- 5 前2項の規定は、人権施策基本方針を変更する場合について準用する。
- 6 知事は、人権施策基本方針に関する施策の実施状況について、毎年度、滋賀県人権施策推進審議会に報告するものとする。

(人権施策基本方針との整合)

第5条 県は、県行政のあらゆる分野における施策の策定および実施に当たっては、人権施策基本方針との整合に努めるものとする。

(滋賀県人権施策推進審議会の設置)

第6条 地方自治法(昭和22年法律第67号)第138条の4第3項の規定に基づき、知事の附属機関として、滋賀県人権施策推進審議会(以下「審議会」という。)を設置する。

- 2 審議会は、人権施策基本方針に関する事項を調査審議するほか、知事の諮問に応じ、人権が尊重される社会づくりに関する事項について調査審議する。
- 3 審議会は、人権が尊重される社会づくりに関する事項に関し、知事に意見を述べることができる。

(審議会の組織等)

第7条 審議会は、委員18人以内で組織する。

- 2 委員は、人権に関し学識経験を有する者および県民から公募した者のうちから知事が任命する。
- 3 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 4 委員は、再任されることを妨げない。
- 5 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。
- 6 前各項に定めるもののほか、審議会の組織および運営に関し必要な事項は、規則で定める。

付 則

- 1 この条例は、平成13年4月1日から施行する。
- 2 滋賀県特別職の職員の給与等に関する条例(昭和28年滋賀県条例第10号)の一部を次のように改正する。

[次のように] 略

付 則(平成16年条例第38号)抄

- 1 この条例は、規則で定める日から施行する。
(平成16年規則第66号で平成17年1月1日から施行)

~ × モ ~

~ × モ ~



部落差別にとって就労問題とは？

相談員差別発言事件を考える学習会

2011.11.21 上杉 聰

はじめに

今回の相談員の発言（告発者の対応も含め）からみて、就職問題は部落差別の基
本であるという共通理解が職場全体に欠如していたのでは
その意味で、差別「発言」（侮辱）のみならず、むしろ
差別「事件」（行為=就職問題に対する行政的放置の一環）ではないか

1、近代における就職差別の歴史

部落の人々を警察・刑吏職から解雇した「賤民廃止令」
身内意識（郷党社会）を残した明治憲法 → 警察業務から最終的な排除
元「非人」から徐々に始まる企業への就労
しかし元「えた」の人々は…身元調べと排除（隔離）←終身雇用制
戦争を通じた部落産業の破壊と貧困の蓄積

2、同和対策事業が手をつけなかったもの

同和対策事業の予算配分
部落地名総鑑事件が示した企業から排除する構造が継続
収入問題を解決せず支出のみ行政的に補填

3、今も残る就職差別にどう取り組むか

苦痛を伴い進行した変化……終身雇用制の半崩壊（'95）と公益通報者保護法（'07）
少なくとも相談員研修には就職差別問題を必ず組み入れる必要
完全な変化に向け部落雇用1%枠の設定と差別禁止法のセットは？

おわりに

以上

史料2

③ 岸和田紡績での差別事件を水平社が調査——「社会運動通信」一九三四年七月

高知県下の部落大衆に訴ふ
突如、六月三日、総本部に宛て、(高知)県萬行
支部から「吾が部落出身の女工七名がエタと云つて
差別され、工場で仕事も出来ず食物もノドを通らず、
毎日寄宿舎で泣き暮してゐるから早く行って救つて
下さい」と訴へて来た。

そこで総本部は直ちに井元常任を岸和田紡績工場
に派遣して、事実の調査をした(中略)

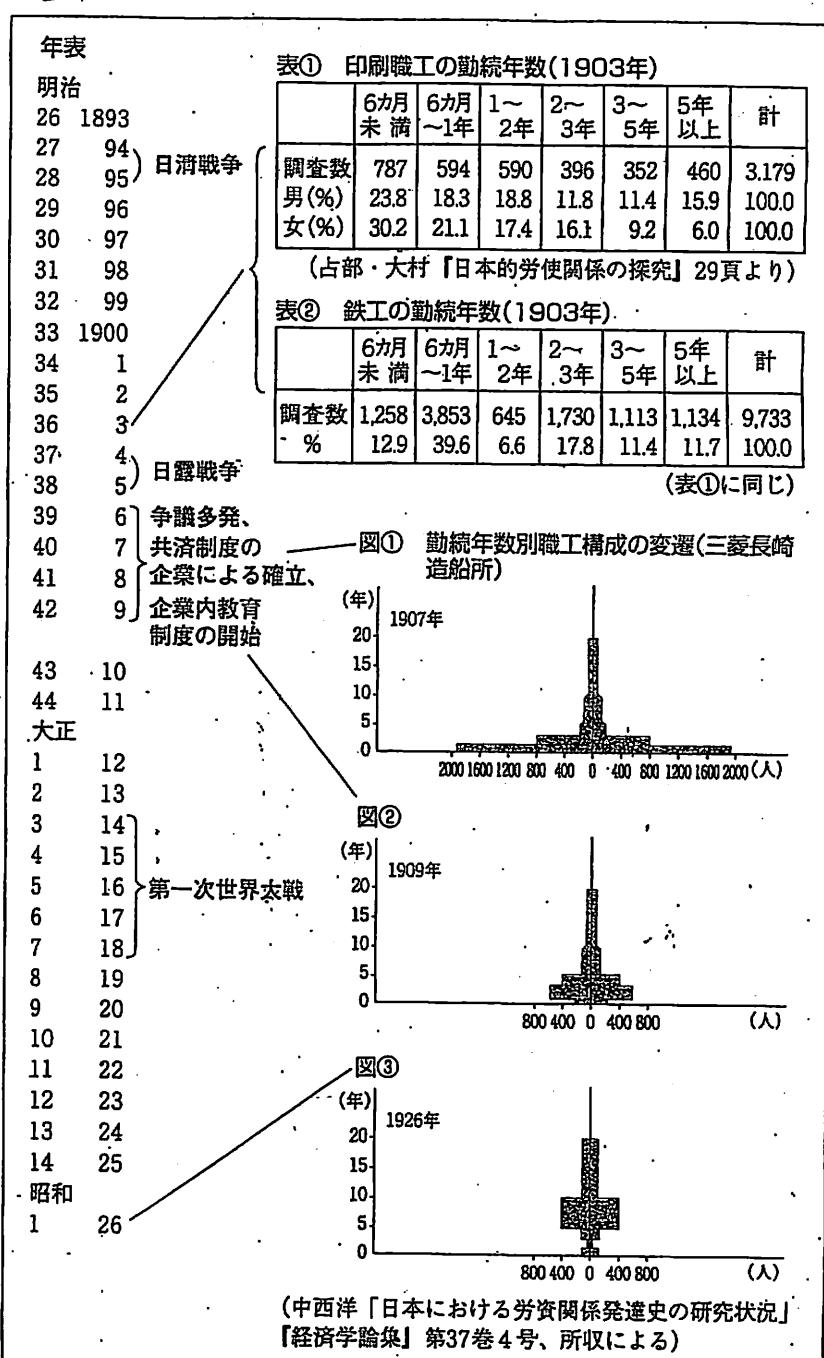
去る六月廿二日頃、寄宿舎の便所の前で皆が
と、便所の戸に

集つてサワいでゐるので何ごとかと思つて見に行く
と、萬行のクロエタ

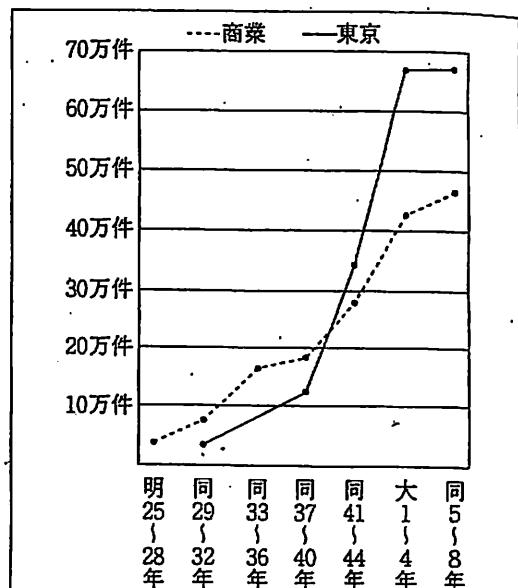
すると、またもや其の翌日も便所の壁に鉛筆で次
のやうなことが書いてありました。「マス子とタキ
子はエタの子なり」。それを村越タキ子さんが見つ
けて奥先生(寄宿舎取締り)に届けたら、先生は誰にも
見せず消してしまはれました。
ラクガキは二回とも同じ人らしく筆蹟などで私
が内々で調べたら同じ村から來てる一般の某だと
思ひます。

差別事象は次から次へとバクロさる
この樂書事件から、前にも差別されてゐたことが
判つて来ました。それは今年の二月に私ら萬行の奥
本フジ子、同ウメカ、同サツキ、村越イツ子の四名
が内々で調べたら同じ村から來てる一般の某だと
思ひます。

また三月に奥本タキ子さんが募集されて來たと
云ふ差別事件であります。
また三月に奥本タキ子さんが募集されて來たと
云ふ差別事件であります。
また三月に奥本タキ子さんが募集されて來たと
云ふ差別事件であります。



② ●興信所報答件数累年比較



(上田尚「興信所利害の研究」(1922)より
(体裁は変更してある))

一 どもを始め、各地方□民どもに至るまで、世用必需の諸工業類伝習致させ、専又牧畜など之の業も誘勧し、右の内□民ども儀は家産の厚薄に応じ、夫々積み金申し付け、或いは事業に熟達致しもの等相撰び、漸

を以て平民席へ差し加へ候わば、世人の折り合ひも宜しく、随つて右のもの共も一層事業に勉強仕

り、一舉両得にこれ有るべき哉と存じ奉り候、其

の大略凡左の通りに御坐候。

一、東京・大坂兩府へ勸業局を造築し、但し此の勸業局は一ヶ所に二、三ヶ所も取り設け、外国人を雇い入れ、皮革の製法、沓類、馬具、胴乱等の工業、及び牛乳、乾酪、乳油、羅干の類、其他、当人の所長を見立て、百工の業を伝習せしむべし

④ 旧憲法制定の際に伊藤博文が留意した二点

伊藤博文「帝国憲法制定の由來」[開國五十年史]上巻(一九〇七年)

余が帝国憲法を起草するに当たりては、單に外邦の憲法を模写するのみを以て足れりとすべからざることは、当初より既に明らかなる所なり。我が國には自ら固有の特質あり、決して之を度外視し得べきにあらず。例へば我が國に於いて皇位は他國に於けるよりも、更に深く国史上に一種の根柢^{ルート}を有し、亦国民の脳裡に一種の印象を有す。(中略)故に新憲法に於いて其の大権の制限を塩梅^{ソルト}するに當たつてや、吾人は特に将来此の大権の實在、則ち効力を擁護し、而して諸侯の中、親疎^{クレジット}はありとも、皇室と血縁の関係を有する者歟^{ナカニ}らず。且つ近年に至るまで實際上、國土人民を支配せる所の実權者にして、今尚ほ多數人民の尊崇を受くる称呼を有する者亦鮮^{ハシ}なしとせず。新憲法の制定に於いては、是等諸侯の権力も大いに商量する所なかるべからず。更に亦吾人の大いに注意せざるべからざるものあり。(中略)維新前於ける我が國の社會には、他の文明國に其の比類を見る能わざる特殊の狀態あり。古来我が國民は人

し出すべし

一、□民ども、積み金の儀は、家業の大小に隨ひ、最初何ほどにても差し出し、その後尚また追々に積み金すべし(中略)

一、□民、勸業局に入り、勉強一ヶ年を経る者、或いは積み金□両に至る者は、平民の戸籍に編入すべし

一、平民の戸籍に編入する者は、死刑人の取り扱い其他、従前の課役を免じ、平民一般の國役を掛くべし

右御許容相成る儀に候わば、尚巨細取り調べ申し進むべし、先ず以て此の段相伺い申し候也

辛未三月

民部省

但し、育金貸し下げの儀は御沙汰に及ばれず候事

1. 陋族・狭くいやしい族 2. 別火・穢れを忌んで火を別にし、飲食を共にしないこと 3. 平民一途平民政と一体にする

4. 烟亡・人間の死体の火葬などした賤民 5. 左候て…そのようにしておいて6. 世用必需・世間で必ず必要な7. 家産・一家の財産

8. 積み金・貯金 9. 漸を以て…徐々に10. 勉強・努力する 11. 説…だらうか12. 脚乱・革製の入れ物 13. 乾酪・チーズ 14. 乳油・バター 15. 雞子…ベーコン 16. 所長・長所

17. 弁官…太政官のもとで庶務雜政を処理した機関18. 大輔…省の次官。この場合、大木民平 19. 御沙汰…決定、指令 20. 育金・教育資金

21. 勉強・努力する 22. 火を別にし、飲食を共にしないこと 23. 平民一途平民政と一体にする

種、宗教、言語、感情を同じうし、永く海外諸国と隔離して、獨り幾百年來の伝説及び封建制度の惰力繼承し、一家親族の關係甚だしく錯綜して、社會組織の枢軸を成し、加ふるに宗教及び道德上の主義、信仰は、君臣、父子、兄弟、朋友の間に、仁義、忠信、孝悌等の徳を強ふること極めて嚴なりしかば、日本臣民は此の間に於いて恰も一大郷^{シテ}黨の形を成し、従つて國民挙げて家族相親じむの状態を呈し、政治上及び社會上の事物を自家の利害に照らして冷静に打算、商量するの風は、鄉党間の情義の為に自ずから制限せられ、寧ろ往々にして妨害せられたるを見る。

例せば、我が國に於いて商業界の恐慌を起こせる場合を觀察したる者は、其の冷靜に自家の利害を打算するの外、他念なかるべき場合に於いて、我が國に於いて、商業の間に處する態度の頗る他國に於ける同一の商賈^{セイカ}の間に處する態度の頗る他國に於ける同一の場合と異なる所あるを見るべし。外國に在りては商業界の危機は却つて商界掃清の効を奏し、確実なる事業は動搖を免れて、独り投機的事業のみ仆れ、以て商界の空氣を一洗することあり。然りと雖も、我が國に於いては、精神死滅の動物たるに至らず、今日に於ても尚ほ資本家と労働者との間には、保護者、被保護者の温情を免かるを得べし。

而して此の氣風は、工業界にもまた之を見る所にして、近年我が國に於ける製造工業の發達、驚くべきものありと雖も、我が労働者は他國に於けるが如く、精神死滅の動物たるに至らず、今日に於ても尚ほ資本家と労働者との間には、保護者、被保護者の温情ある關係、自ずから存するを見る。我が國に於て社会主義的思潮の浸潤^{インラブ}に対し、将来健剛なる障壁となるべきものは、實に此の温情なり。

(*) 1~3の数字は引用者による

1. 外邦…外國 2. 根柢…ねもと

3. 塩梅…ほどよく加減する

4. 商量…種々の条件などをかり考へる

5. 孝悌…父母に孝行し、年長者に従うこと

6. 他念なかるべき…外のことを考える余裕がないだろう

7. 商賈…商人 8. 浸潤…思想などがしみこみ広がる

ど小刀で刻み込んだラクガキがしてありました。タキ子と云ふのは萬行から來てゐる七名の中の村越さんのです。私はそれを見て恥がしいやら惜ないやらで、すぐ寄宿舎取締りの方に訴へました、「何でもない事やから工場に出よ」と申されました。

キ子と云ふのは萬行から來てゐる七名の中の村越さんのです。私はそれを見て恥がしいやら惜ないやらで、すぐ寄宿舎取締りの方に訴へました、「何でもない事やから工場に出よ」と申されました。

「萬行の子供達と一諸の室に入るるのは嫌です」と云ふと竹正徳次は

「室で、井上タキ子がしてありました。この外にも奈良県出身の者も差別をしました（中略）」

やらずで、すぐ寄宿舎取締りの方に訴へました、「何でもない事やから工場に出よ」と申されました。

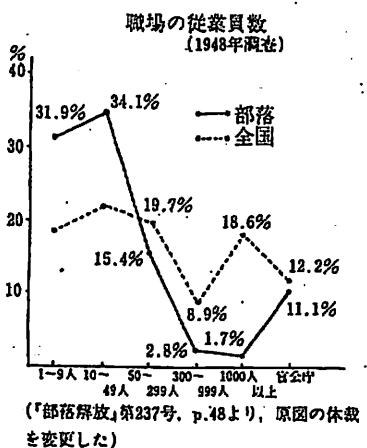
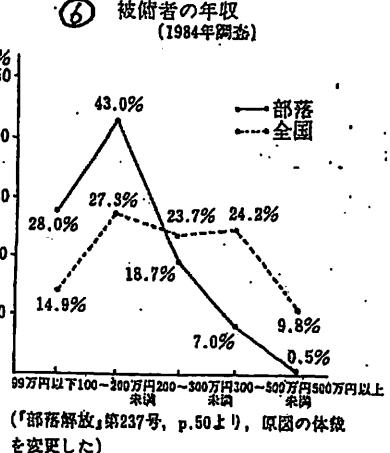
④ 米騒動について部落から投書【紀伊毎日】一九一八(大正七年九月)

俺等は穢多だ

なみ生

(やめ) 今度の暴動で俺等の仲間の者が、或は強盗、放火、掠奪なんかの蛮的行為に出たことは、俺自身にも甚だ不届き至極なことであつたと過憶に思つてゐる。だがしかし、俺等はかうした蛮的行為の外のどんな方法で俺等の不平や怨恨を晴らすことが許されてゐるのか、どんな方法で抑圧や迫害から免がれることが出来るのか。

俺等が官吏にならうとすれば内規だとかいつて採用してくれない。軍人にならうとすれば兵卒以上には中々昇進させてくれない。学問せうとすれば入学がむづかしい。あきらめろ、あきらめろといはれて俺等は何百年間あきらめてきた。しかし、さういつまでもいつまでもあきらめて、牛馬扱いにされて満足してゐられようか、小供をだますやうな改善策をさう／＼ありがたく甘受してゐられやうか。俺等は先づ平等な人格的存在権、平等な生存権を社会に向つて要求するのだ。俺等は今日まで奪はれていたもののを奪ひ返さねばならないのだ。暴動がいけないので、なら他の正当な方法をきかしてくれ。正当な方法による要求を容れてくれ。



⑤ 「地名総鑑」を購入した企業名

一、「人事極秘・部落地名総鑑」

三菱地所㈱ アイワ㈱ 栗田工業㈱ 東洋カーボン㈱ 安田火災海上保険㈱ 東洋信託銀行㈱ 味の素㈱ 京成電鉄㈱ 三菱製紙販売㈱ 鬼怒川ゴム工業㈱ 滋賀銀行 大同工業㈱ 鳥取三洋電機㈱ 小野田化学工業㈱ 日本鋼管継手㈱ 住友商事㈱ 昭和興産

二、「全国特殊部落リスト」

トヨタ自動車工業、蛇口田ミシン、三菱鉛業セメント、三菱自動車販売、群馬銀行、鈴木自動車工業、ユーチカ㈱、モービル石油

三、「全国特殊部落リスト」

大洋漁業、持田製薬、モービル石油、第一家庭電機、日本勧業角丸証券、日本債券信用銀行、日清製粉、間組、キリンビール、味の素、広島銀行、福井銀行、宇部興産、トヨタ車体、豊田自動織機製作所、関西電力㈱、京阪電機、鐵道㈱、鶴山善一郎、関西ペインント㈱、ダイハツ工業㈱、ダイハツ自動車販売㈱、住友電機工業㈱、興亞石油

四、「大阪府下同和地区現況」

同和火災海上保険相互会社、サントリード、大同生命保険相互会社、近畿電気工業、キリンビール、三井造船、日本テトラボット、キッコーマン醤油、山村硝子、川崎製鉄、川崎製鉄㈱、西宮工場、川崎製鉄㈱、知多工場、田辺製薬㈱、ダイハツ工業㈱、住友電気工業㈱、鈴鹿本鉄工所、久保田鉄工㈱、倉敷紡績、積水ハウス㈱、安治川鉄工建設㈱、安田信託銀行㈱、安田信託銀行本店大阪事務所、安田信託銀行㈱、都支店、安田信託銀行岡山支店、安田信託銀行神戸支店、中国電力、石塚硝子、グンゼ㈱、江南工場、石川島播磨重工業㈱、相生工場、東洋工業、立石電機、日立製作所、小野田セメント、三菱化成、森下仁丹、昭和石油

五、「日本の部落」

六、「特別調査報告書」

七、「特分布地名」
※すべて興信所、探偵所など

八、「同和地区地名総鑑全国版」

1 総本部・全国水平社総本部のこと
全国水平社総本部

史料 II

① 賤民制廃止により部落に具体的な指令【京都府史(稿)】

余部村

この度平民籍に相加え候事、かねて農商間へ相達し置き候諸令、制法、および向後相達する事件、總て平民同様謹みて相守るべき事

一、当時住居する村々の内、無税地は取調べの上、町村の分界相定め、町地は軒役。その外一統の町議相務めさせ、村地は納税申し付すべく候事、その旨心得べき事

一、別冊仕法の通り、早々戸籍編製、大年寄へ差し出すべき事

一、辻芸・門芝居、向後禁止の事

一、是まで、身分に付、府庁より申し付け來り候役用、一切差し免じ候事

一、同断に付、人夫錢その外取り立て候儀、向後一切禁止の事

一、從来、一ヶ年金三百両宛下げ遣わし候ところ、自今廢し候事

③

部落への職業対策案を政府が却下【農務顛末】(京都府史(稿)にて捕町)

従来、穢多の類は、一種の陋族^{くぞく}といたし、平民と

(*) 交際を禁じ、別火を以て飲食罷りあり候仕来りに御坐候へども、元来謂れなき義にて、隆生の

(*) 今日に当たり、断然平民一途に御同視遊ばせられ候わでは相済まず候事と存じ奉り候

(**) 去りながら日染の弊習に御坐候へば、人情の不折り合^{ふれあ}、もこれ有るべきにつき、差し向^{むけ}穢多・非人・烟^{たばこ}等の名目を廃し、更に□民と唱へ、身分の義は先ず以て平民より一等下もに差し置き、左候て東京・大坂両府へ勧業局相開き、當省に

但し、府庁用に召し遣い候ものは、改めて相

当の給料下げ遣わすべき事 改め、行状正しく致すべく候事

但し、是までの職業は即^{すなはち}平民の職業に付、相改めるに及ばず、いよいよ以て盛大に相成

り候様出精致すべく候事

辛未九月

京都府

- 1 余部…京都を代表する部落の名前。 2 条…ゆえに
- 3 向後…これからち。 4 事件…事柄
- 5 当時…現在 んやくとも 7 一統…一同 8 辻芸…大道芸
- 9 門芝居…門付芸 10 役用…警察・刑吏役を指す
- 11 免じ…免職にし 12 人夫錢…警察・刑吏役を負担する代わりに部落間で支払う金錢
- 13 三百両… 14 自今…今よりのち
- 15 隨習…悪い習慣 16 既度…からず

② 島根で警察職の試験を実施し部落を排除して【島根県史料】一八七四年一月

捕亡^{（ハシマラ）}試験の法を設け、有志の徒を遍く管内に徵すと雖も、此の時旧習未だ祓はず、捕亡^{（ハシマラ）}を以て賤職となし、士族の輩はこれに就くを屑^{（スミ）}とせず、市村狡猾の徒及び旧鉢屋なる者は、其の選に中のるに汲々たるも、奈せん眼裡^{（メモリ）}丁字なく、手指算珠を弾する能わず。一試験落第する者比々皆是なるを以て発令より本月七日に至て選に応じ職に就く者纔に十余人、是に於いて権宣を以て士族輩を諭し、官選に採り、此に至て始めて員に充るを得たり。

1 捕亡^{（ハシマラ）}…明治五年に設置された警察職 2 鉢屋…島根・鳥取に多い被差別部落 3 眼裡…眼中 4 比々…どれも 5 権宣…お上からの宣告

朱書き

弁官御中

〔辛未六月十三日〕 御付け紙済一覧 庶務局

張り紙

大輔公御自身にて弁官へ御進達

〔**〕 辛未三月十五日大輔公□書一通差出し

開業局

穢多の儀は平民より一等下に差し置き候事は御沙汰に及ばれるに付、尚伺い出の通り実効相立ち候方法取り設け、その実効によつて順次平民に加入致させるべき間、□□取り調べ、更に

上杉 聰 うえすぎ さとし

1947年 岡山県生まれ

1970年 上智大学文学部哲学科卒業、千葉敬愛学園工商高等学校教諭

1975年 結婚を機に大阪の被差別部落に居住し、部落史研究を開始

1982年 関西大学文学部講師として部落史研究を担当

2009年 大阪市立大学人権問題研究センター特任教授

2011年 大阪市立大学人権問題研究センター特別研究員、同和地区関係資料研究会代表

終戦直後の世相混乱の中、岡山県北部の旧陸軍演習場跡地に開拓団として入植した家族の第5子として生をうけた。入植者に対する周辺からの差別と、戦争による混乱や貧困という幼児体験が、現在に至る部落史研究のエネルギーとなっている。

おもな著書・編書・資料集

『近代部落史資料集成』第1・2巻、三一書房

『資料集・明治初期被差別部落』部落解放研究所

『明治維新と賤民廃止令』解放出版社

『天皇制と部落差別—部落差別は今なぜあるのか』三一書房

『部落史を読み直す』（共著）解放出版社

『部落を襲った一揆』解放出版社

『部落史がかわる』三一書房

『よみがえる部落史』社会思想社

『これでわかった！部落の歴史』解放出版社

『天皇制と部落差別—権力と穢れ』解放出版社

『これでなっとく！部落の歴史』解放出版社ほか

以上

~ × も ~

「相談員差別発言事件を考える学習会」アンケート

- ① あなたが差別発言の現場に居合わせた時、どうしますか。
該当するものに1つ○をして下さい。
- A、その場で指摘、注意する。 B、あとで本人だけに言う。
C、言わない。
D、その他()
- ② 部落差別をなくす学習や研修会で一番必要だと思うことは何か。
あなたの考えに最も近いものに1つ○をして下さい
- A、差別の歴史を考える。 B、今ある差別を考える。
C、社会のあり方を考える。
D、その他()
- ③ 部落差別をなくすために最も必要なことは何か。
あなたの思いに一番近いものに○をして下さい。
- A、世の中のしくみを変える。 B、身近な人たちの意識を変える。
C、自分の心の持ち方を変える。
D、その他()
- ④ 今回のこの学習会に参加して感じた事やあなた自身の「人権」についての
考え方・思いについてご記入ください。

※ご協力ありがとうございました。