

同推くん 第17号

発行:海蔵地区人権・同和教育推進協議会
事務局:海蔵地区市民センター内(☎31-3284)

ごあいさつ 会長 米川 章

平素は同推協活動をご理解いただき、何かとご協力いただいておりますこと、誠にありがたく心からお礼申し上げます。

昨年は、いわゆる「人権の世紀」と言われる21世紀の幕開けの年であると同時に、海蔵地区同推協設立10周年にあたる節目の年でもあったことは、すでにご承知の通りですが、今年はまだ、対象地域に対する特別対策法が期限切れで失効し、同和行政も特別対策から一般対策へと移行されることになります。また、諸施策も事業より人権教育・啓発の面に力点が置かれることになります。私たちもこの線に沿って今後の活動を進めていきます。

ところで最近では右を向いても人権、左を向いても人権、前後左右から人権尊重の声が響いてきますが、これは一体何なのでしょう。人権が十分大切にされているからか？これくらい声高く叫ばないと振り返ってもらえないからか？それとも、もっと他に理由があるのか？いずれにしても人権とは、一般的に言えば、日本人には馴染みの少ない言葉ではないでしょうか。人権とは何か、人権を尊重するとは具体的にどうすることなのか、この後、皆さんと共にじっくり考えて行きたいと思っていますので、よろしく願いいたします。



名称変更のお知らせ

設立以来の組織名称「海蔵地区同和教育推進協議会」は、人権・同和問題をめぐる大きな流れを受けて2002年度総会で「海蔵地区人権・同和教育推進協議会」（略称は従来どおり「海蔵地区同推協」）に変更することが承認され、名称変更しました。

＝原稿募集＝ 人権問題や同和問題について、あなたの思うところを、センター内の同推協事務局までどしどしお寄せ下さい。

企業における人権・同和問題の 取り組みの現状について

海蔵地区同推協副会長 川森 一成

1、はじめに

企業が現在のように人権・同和問題に真剣に取り組むようになったきっかけは、「部落地名総鑑」という差別図書を使って同和地区出身者を排除してきた採用差別事件がきっかけです。その後、障害者、女性、高齢者、外国人など企業とかかわりの深い差別問題について、国連の国際年とか人権諸条約の批准など人権をめぐる大きな流れや、それぞれの関係諸団体の運動の影響もあって企業としてはその社会的責任を果たすという立場からこれらの諸課題の解決に向けて取り組みを進めてきました。しかしながら、高度成長の時代には、順調に進められてきたこれらの取り組みも、不況期に入った現在では、遅々として進まないばかりか実質的には後退しているとも言える現状にあります。連日のように企業の不祥事が相次ぎ発覚し、経営者がテレビで何度も頭を下げている姿が見られます。また、お客様のいのちや安全を軽視した様々な行為が追及されています。瀋陽にある日本総領事館の難民対応状況が全世界に映像で流されましたが、それを見てもわかるように、日本の人権意識の低さが教いがたい状態にあることを改めて思い知らされました。このような状況の背景には何があるのか企業の起こした差別事件を通して考察してみることとします。

2、採用差別から考える

企業は、1975年に全国の被差別部落の地名等が記された差別図書を購入し、それを用いて同和問題地区出身者を排除してきたといういわゆる「部落地名総鑑」事件を起こしました。それから23年経過した1998年に再び大阪で調査会社2社による差別身元調査事件が発覚しました。事件の概要は、大阪市内の調査会社2社が約1400を超える企業等と契約し、社員採用で同和地区出身者かどうかなどを調べていたもので、大阪府は府条例にもとづき立ち入り調査を行い、事実確認の末に行政指導を行いました。企業は、先の事件を大きな教訓として同和問題をはじめあらゆる事件の撤廃に企業の立場から取り組んできたはずですが、それは表面だけの取り組みであってその本質は何も変わっていなかったのです。「部落地名総鑑」事件のときの糾弾会で購入動機を問われたある購入企業の実務者は「企業というのは、社風を大事にするから、異質の者は採らないようにする」、「企業を防衛するために危険人物は採らないようにしなければならぬ」、「職場の秩序を乱すような人物では困るのでちゃんとした人物を採用したい」と差別性丸出しの理由を述べ、戸籍が非公開になったこと、統一応募用紙の採用、面接での質問事項規制など身元確認が容易にできなくなったことからこの図書は、何かと役に立つのではと思い購入したと説明しました。今回の場合も「なぜ、採用調査を依頼したのか」という問いに対し、ある大手の自動車販売メーカーは「営業担当を採用する際に、学生時代、暴走族に入っていないかど

うかの確認のために」と答え、ある大手の通信会社は、「過激派かどうかを知りたかったために身元調査を依頼した」と答えています。（オオム事件が騒がれていたので信者であるかどうか調べさせたという例も多く見られた。）

さらには、企業の本質を示す言動として、「部落地名総鑑」事件の際に糾弾を受けた企業の多くが5万円近くもする本を「何気なく購入」「無意識に申し込んだ」と回答したことや、今回の場合でも、調査会社と依頼企業との間に「契約書」がほとんど無いことや、「領収書」も極めて簡単なものとなっていることが明らかになっています。鉛筆1本まで経理処理をすることが常の企業にあって異常な経理処理をしているのです。また年間1千万円を超える調査費を払って調査した調査会社からの報告書がほとんど破棄されているのです。これらのことから分かるように建前のような綺麗ごとではなくて、本当は、「悪いこと」をしているということを知りながら、「会社のため」（なら差別をしても）という顔した使命感をもって行動しているのです。（牛肉すりかえ事件でも本質は同じだと思う。）企業は、利益を追求し、その継続を図るといふ本質がある以上そのことを追求すればするほど人権が軽視されるようになっていくのです。しかし、最近では、企業は人権尊重という社会的責任を放棄しては存在し得ないとの考え方が強くなっています。このようなことが再び行われないようにするために、大阪では府と市の呼びかけで採用システム改善のための検討会議を立ち上げ、採用選考のためのガイドラインを作りました。企業としても阪経済5団体による「同和・人権問題連絡協議会」を結成し「5団体と会員企業の人権意識の高揚を図り、同和・人権問題解決に向けた取り組みを推進する」との目的を旗印とする取り組みをスタートさせました。このような動きを単に大阪だけに留めることなく「部落地名総鑑」事件を原点として全ての企業が、真摯な取り組みを推進すべきだと思います。

3、 企業の取り組みと課題

「部落地名総鑑」事件をきっかけにして各地に「同和問題企業連絡会」が次々と結成され、加盟企業が中心になって公正採用と企業内の人権啓発の推進に努力してきました。労働省（現厚生労働省）も事業主に対し、地区住民の就労機会均等と雇用促進を図ること、同和問題についての正しい理解と認識のもと適正な採用、選考を行うことを要請するとともに、社内に「企業内同和問題研修推進員」（現在は「公正採用選考人権啓発推進員」）を設置して雇用促進と社内研修推進を図るよう指示しました。多くの企業は、社内に経営トップを委員長とする推進委員会の組織を作り、啓発方針を定め、役員研修・部長研修・管理職研修・職場内研修など階層別研修を進め、従業員は年1回以上必ず人権・同和問題研修を受講するほか社外研修会等へも積極的に参加して人権意識の高揚を図っています。このように、事件を契機に各企業が自らの差別体質を反省し、企業の社会的責任を積極的に果たしていくという方針を明確にして施策に取り組んできたことは間違いなく、現在

も取り組んでいます。しかしながら、またもや差別身元調査事件を起こしたことは、「部落地名総鑑」事件の反省が風化し、形骸化しているからではないかと思われます。すなわち、

- ① 雇用や研修啓発への取り組みそのものが目的化しており、差別をしない、させない、許さないために行うはずの研修が、研修啓発をやるのが目的になってしまっている。
- ② 企業内に人権尊重の企業経営の日常実践が浸透されていない。採用活動は当然のこと事業活動のもととなる規程、規則などの事業管理全般、営業活動、広報活動、人事・労務管理、経営・財産管理などについても、人権というものささで常に見直しをしなければならないのですが必ずしも熱心でないこと、などを指摘できると思います。

4、 おわりに

今や、企業の国際化と高度情報化の進展により「人権に国境なし」の時代に入っています。人権尊重、人権保護・促進に関する企業の責任を迫るグローバルな動きも急速に進んでいます。また、企業活動を監視するNGOの活動も活発になっています。日本社会全体の人権意識を高めるために、企業では企業人、家庭では家族の一員、地域では社会人として、また国際社会の中では国際人としてそれぞれの立場で一人ひとりが人権の大切さを理解して、企業で、家庭で、地域で行動していくことが大切ではないかと思えます。

（この記事は、2002年度海蔵地区同推協委員研修会での講演要旨です。）



ご案内 第24回四日市人権・同和教育研究大会

期日 2002年8月18日（日）

会場 四日市文化会館・じばさん三重

本大会分科会で、海蔵地区同推協役員の藤岡さんが発表されます。どうぞお問い合わせの上お出かけください。詳細は、センター内事務局までお問い合わせください。

☎31-3284