

# 企業における人権啓発活動や

## 研修の取り組みについて

～私が取り組みから学んだことを通して、今思うこと～

山九株式会社 労政部 人権啓発担当参与

原田 憲正

### — 目 次 —

1. はじめに
2. 私と部落問題とのかかわりから学んだこと
  - (1)学校時代におけるかかわり
  - (2)社会人になってからのかかわり
    - ①「部落地名総鑑」購入差別事件～寝た子を正しく起こされた出会い
    - ②部落の人々との交流の中で払拭された偏見
    - ③合併後の山九での部落差別とのかかわり
3. 最近、悪質・陰湿な部落差別が後を絶たない
  - (1)戸籍等の不正請求や土地差別、差別落書きなど
  - (2)結婚差別について
  - (3)ネット上での差別～「部落差別解消推進法」の成立へ
4. 終わりに～公正採用選考の実態と今後の人権教育・啓発の取り組み

#### 1. はじめに

長崎県は「ジャパネットたかた」の創業者の高田さんの出身地。私と違ってはつらつとしていますね。プラス思考、アイデア豊富な持ち主ではないでしょうか。人権の仕事の前は能力開発の仕事を担当していました。その頃、東京で開催の「イメージ・コントロール法」という、新しい教育手法の研修を受講しました。その研修のポイントはプラス思考、すなわち、プラスのイメージをすることで脳が活性化し、斬新なアイデアが生まれやすいということを学びました。人権というのは、かつて「部落地名総鑑」の問題があった時と比べ、教育のアプローチの仕方とも、どんどん変化をとげ改善されて行って

います。

勿論、負の部分、すなわち差別の実態、すなわち事案の提示も大切ですが、プラスの出来事なども紹介して、今後の皆さんの取り組みの参考になるよう、脱線しないようにお話をしていきたいと思えます。

今回のセミナーは人権週間の真ただ中で開催されました。良いタイミングの講演です。12月4日～10日は人権週間です。では人権週間はどのように設けられたのでしょうか。ポイントは12月10日です。この日が何の日か知っている人はいますか。日本国内のことだけを考えても駄目です。グローバルな世界の動きを考えてみてください。私は福岡県が旗を振っている人権の講師団の講師をやっているんですが、よくこの質問をしてみますが、結構知らない方が多く見受けられます。正解は世界人権宣言が国連で採択された日が1948年12月10日で、二年後の1950年の国連総会で12月10日を「世界人権デー」にすることとなりました。

では「世界人権宣言」はどのように設けられたのか。一番大きな理由は二度にわたる戦争です。この戦争で多くの命が絶たれました。このような悲惨な戦争のない時代にしていかなければならないという決意を込めた宣言が採択され、2年後1950年に国連総会で「世界人権デー」にすることにしました。わが国はそれを受けて12月4日～10日の一週間を人権週間にしましょうということになりました。

わが社では人権週間の時期が近付くと会社だけでなく、関係会社、協力会社の社員、更にご家族の方から標語、ポスター、作文の募集を行っています。各部門とも最終的に役員に審査をしていただき、最優秀賞、優秀賞、優良賞、佳作といった形で、入賞作品を決め図書カードを贈呈しています。支店の中のある方が入選したのであれば支店長さんがその入賞された方に対して記念の図書カードをみんなの前で渡すよう、周知をはかってきて、現在は定着して、社員にも励みになっています。最近、作文で次のような成果が生まれつつあります。昨年度の作品の中で「私は被差別部落の中に住んでいます」との記述がありました。今までそのようなことはありませんでした。他に最近の作文の特徴として、自らの差別体験、例えばいじめを行ったこと、逆にされたこと等、自らの実体験を赤裸々に綴った作品が増えてきています。また、この週間以外にある支店の新入社員の導入教育の中でも動きが出てきています。この教育の中で人権講座の担当講師から次のような相談がありました。「導入教育で新入社員一人一人に自己紹介をさせたところ、私は性的マイノリティですとカミングアウトした社員が出たんですよ。どのような対応をすればいいんですか」との相談がありました。私も青天の霹靂で初めての経験です。そして、次のようなアドバイスをしました。まず、本人に次の対応の了解をもらって進めてほしいと告げました。すなわち、「その配属先のすべての社員に対して性的マイノリティの研修をやりなさい」と言いました。1回では漏れが出るので、何回か分けて研修をすること、そして、性的マイノリティで懇意にしている講師も紹介もするのでと、以上について本人の了解をもらうようにアドバイスをしました。

今日、わが国の人権課題は多岐にわたり広がりを見せていますが、性的少数者の課題については、頭の中にもありましたが、こんなに早く体験するとは思いませんでした。いずれにしても、国や自治体、企業、学校などで取り組んできた、部落問題をはじめ、さまざまな人権問題についての成果がカミングアウトというかたちで実を結びつつあるということができると確信しています。

人権の課題は多岐にわたっています。ただ、いろいろ言いますと皆さんプレッシャーがかかってきて

何をやったらいいか分からなくなってしまうから、できるところから少しずつ積み上げていく。その旗を振るのが皆様方です。皆様方がその気にならないと先に進みません。例えば、部落問題について「この問題はなかなか解決できないんじゃないかな…」と皆様方が言ってしまうと影響が大きいです。人間が作ったものは絶対に人間の手で解決できないことはないのです。

一点だけ皆様方に断っておきたいのですが、今日の講演ではかなり部落問題が出てきます。通常であれば差別的な表現、例えば“エタ”“ヒニン”とか“部落が怖い”など、使ったらいけません。しかしオブラートに包んで話してもピンときません。ここは学習の場ですから、少しでも差別の実態を分かっていたくためにあえてこの場限りで使わせていただきますので、その点ご理解いただきたいと思います。この場を離れましたら、絶対に使わないでいただきたいと思います。

## 2. 私と部落問題とのかかわりから学んだこと

今から、自分史を話していきます。資料の6頁に『企業と人権—私が部落問題とのかかわりから学んだこと—』という、福岡県人権研究所から出版された本の表紙を掲載しています。実は私が執筆し出版していただいた本です。生まれて初めて書いた最初で最後の本です。今日話すのはこの自分史の中の一部をお話します。福岡県人権研究所から3年前に書いてもらえないかという依頼があり書いたものです。表紙の絵もすべて私が書きました。実際はもっと大きいサイズで、ポスターカラーで書いています。中の挿絵も全部私が書いたものです。

さて、話を戻し本題に入りましょう。今から資料を基に話していきますが、その中で「部落地名総鑑」購入差別事件については少しでも理解してもらうためにパワーポイントを使わせてもらいます。

私は北九州の小倉から来ました。長崎と違い、小倉は規模の大きい被差別部落が存在しています。小倉の南区には西日本でも最大級の一つに数えられる被差別部落があります。そこに去年の秋、私たち北九州の企業内同和問題研修推進委員会(以下、「企同推」という)は訪問しました。僕は2回目での訪問でした。ぜひ皆さん、長崎人権研究所でもフィールドワークをおこなっていますが、北九州にも行ってみてください。

私の基本的な考え方は、もちろん知識を勉強していくことも重要ですが、実態を学ぶことも大事だと思っています。私たち、企業では職場の問題を解決していく、すなわち改善をしていく場合、まず、現場に行って実際に現物を見て現実に起きている問題を把握する。このことが改善の基本です。この考え方を三現主義といいます。社員教育の時にはこのことを新入社員に教えてきました。この考え方は改善だけでなく、自分の人権の意識を高めていく場合にも応用できます。そのためにはフィールドワークは極めて重要です。また、ぜひ現場、すなわち被差別部落に行ってもらいたいのですが、例えば部落問題であれば部落解放全国研究集会や、九州では人権社会確立全九州研究集会などがあります。全九州研究集会は私が企業の分科会の共同研究者をやっていますが、初めて参加される方にはこの分科会よりは基礎学習という分科会への参加をお勧めします。僕が共同研究者になる前にずっと行っていた講座があります。どんな内容かというと被差別部落の当事者が自分自身の差別体験をお話しされるのです。説得力があります。そして感動して涙が出てきます。これが重要です。感動の連続の自らの体験をお話しされる基礎講座は大変勉強になります。そういう集会にぜひ行っていただきたいと思います。参加費は4千円で2日間あります。

## (1) 学校時代におけるかかわり

小倉には現在でも規模の大きい被差別部落が多いですが、私の実家から歩いて4～5分のところに、小倉の中ではきわめて小さな被差別部落がありました。小学校の低学年の時にばあちゃんから誤った考え方を刷り込まれました、何の疑問もなく聞き入れてきました。「あそこの部落の連中と遊んだらつまらんぞ、怖いぞ、人間じゃないんやから」など再三、言われてきました。ある時、ばあちゃんはこんな言い方をしました。「あそこの連中は豊臣秀吉が朝鮮から連れて帰って来た子孫の連中だよ」。外で遊んでいてリーダー核の仲間が「おい、あそこの部落さ、ちょっと覗きに行こうや」と話していたら、ある近所のおじちゃんとかおばちゃんが、「あんたたちは、あそこに行ったらダメ。袋叩きにあうぞ」と言われたりして、とんでもない考え方が、どんどん刷り込まれていきました。

この考え方が間違っていることに気づいたのは、後でお話しします社会人になってからの出来事でした。私は小学校の時は絵が得意で、有名な画家になるんじゃないかと先生からもチャホヤされ、結構学校でも有名でした。その学校の先生が例えば、鉛筆とか消しゴムとかなくなると「お前、取ったやろう」と指するのはほとんど被差別部落の子です。僕らの団塊の世代は人権教育が全くない時代です。学校の先生は雲の上の存在で先生の言動は絶対に間違っていないと育ったのです。しかし、今考えれば当時の先生は偏見を持っていました。指された本人は必ずしも盗っているとは限りません。そんな時代です。家に帰ったらばあちゃんから刷り込まれ、学校に行ったらそんな感じです。ますます心の奥底に被差別部落に対する誤った差別意識がどんどん増幅していくわけです。

先ほど言いましたが私は、絵を描くことが好きだったから中学校になってすぐに絵画クラブに入りました。1年から2年、2年から3年、だんだん役につくようになりました。その頃の中学校では3年生になると就職クラスと進学クラスに分かれていました。絵画クラブの先生は就職クラスの担任の先生でした。絵画クラブの用事を頼まれると「あそこのクラス行きたくないな、部落の人間がいっぱいおるな…こわいな」という意識があって、なかなか行けずに先生からよく怒られていました。「原田お前、なにぐずぐずしているや。原田とあろうものが、こんなこともさっとできんのか」と言われました。「先生のクラスに部落のやつがいてこわい」なんて言えません。心の中で「部落のやつがおるばっかりに先生から怒られる」と思っていました。

高校になるといろんな中学から入学してきます。最初の出会いというのは、「おい原田、お前どこの中学出身？」と聞かれ最初は胸張って堂々と出身中学を名乗りました。その次に相手から出てくる言葉は、「そんなガラの悪い中学やったんか」という感じです。別のやつからも言われると同様の反応です。

「部落のやつが中学にいたばっかりに堂々と自分の中学を名乗れん」と、部落のせいにする自分がいたんです。そして、ずっと深く静かに被差別部落に対する偏見が残ったまま社会人を迎えます。

## (2) 社会人になってからのかかわり

### ① 「部落地名総鑑」購入差別事件～寝た子を正しく起こされた出会い

社会人となって生まれて初めて部落問題について「寝た子を正しく起こされた出会い」がありました。それは「部落地名総鑑」購入差別事件です。この事件の名前を聞いたことがある方は手を挙げてください。ある程度は知っていますよね。もう一回スライドを見てください。1975年(昭和50)12月18日に部落差別をなくす運動に取り組んでいる部落解放同盟大阪府連合会宛てに、ある企業の人から匿名の封書が送られてきました。どのような内容かということ、要は自分の会社がとんでもない本

（「部落地名総鑑」）を買ったということです。何が書いてあるかということ全国津々浦々の被差別部落の所在地です。その当時の履歴書には本籍地を書く欄がありました。さて皆さんに質問ですが、今のJISの履歴書には本籍地を書く欄が全くなかったと思う人、手を挙げてください。それでは、家族構成の欄について、この欄はもうないと思う方は手を挙げてください。よく勉強していますね。これも部落差別なくす解放運動のひとつの成果です。そういうことでこれが表舞台に出ます。私は想像しました。「手紙を出すと、もしも会社にばれればクビになるかもしれない、どうしよう…」と悩んだと思います。でもその人は正義感が強い人だったのです。自分は絶対に許せないということで、思い切って表に出たわけです。当時の全国紙の一面に「大手企業差別冊子購入発覚」という言葉が躍りました。僕は現物を見たことはありませんが、有名なのは「人事極秘」というタイトルの赤い表紙の本です。全部で8種類見つかりました。実は私は“山九”という会社にいますが、山九は平成2年に合併しています。その当時は北九州の八幡西区に岡崎工業という会社がありました。その岡崎工業が3番目に発覚した「全国特殊部落リスト」という「部落地名総鑑」を購入していたことが発覚しました。最終的に223社、九州は6社、そのうちの3社が銀行、残りが岡崎工業、興信所、鉄工所が買っています。先ほど紹介しました例の有名な赤い本ですが、当時のお金で4万5千円です。大卒初任給が4万円の時代ですから、今のお金に換算すると20数万円になります。それまでの企業の身元調査は興信所・探偵社に依頼していました。

その頃の企業の人事部門は、身元調査した結果、応募者が被差別部落の出身ということが分かれば絶対に採用しません。内定を取り消し、排除していました。一部の大学とか病院、中には純粋な個人も買っています。その人はお金持ちですよ。何で買ったのかということ自分の息子や娘が結婚する相手が部落の出身かどうか調べるためです。今のお金でいうと20数万円のお金を出して買うわけです。こういうことが水面下で起きていたわけです。この本には新旧の地名、主な職業、戸数、さらには被差別部落の見分け方まで書いているのです。何故、高額な本を買ったのか。先ほど言ったように自分の会社に部落の人間が入ってきたら困るということです。その頃の企業というのは当たり前のごとく身元調査をしていました。本を作った人物が企業の採用部門にダイレクトメール、電話作戦などでアタックをかけてきたわけです。採用する側は興信所・探偵社の調査費用と地名総鑑の値段のコスト計算をする。20数万するけども、長い目で考えたら安いものかもしれないと判断し買ったわけです。とんでもないことです。企業そのものが、部落の人を排除する根強い差別体質を持っていたわけです。

当時の岡崎工業が地名総鑑を購入した経緯ですが、1975年(昭和50年)11月に大阪で発覚します。翌12月には八幡に本社を置いていた岡崎工業に職業安定所から問い合わせがあり、最終的に社としての購入した事実を福岡県、北九州市、そして部落解放同盟北九州地区協議会に対しての書面にて正式に認めました。

1977年(昭和52)1月13日～15日3日間、北九州市庁舎で部落解放同盟の北九州地区協議会(北九州市内の四つの地区協議会の連合組織)の学習会に当社だけでなく購入した企業数社も交えて、社長・副社長・人事部長が参加します。僕はその時に、勤労部で社員教育の仕事をやっていました。だから上司から「原田、勉強してこい」と言われ、「は？なんで勉強せんとアカンのですか？なぜ購入したことが悪いんですか？」と。まったく部落差別をしたという意識を持っていませんでした。そしたら上司から怒られ「業務命令や、勉強してこい。お前社員教育の仕事をしとるんぞ。とんでもないことを起こしとるんやないか。何考えとる！」と言われ嫌々ながら学習会に傍聴しに行きました。

## ② 部落の人々との交流の中で払拭された偏見

資料の最後ページに補足資料として『同和問題の基本』というタイトルの資料を添付しています。その資料には被差別部落の歴史をA4一枚に時系列的にまとめたものです。部落差別の最初の一滴である中世の平安中期から身分制度の最終総仕上げをした江戸時代の身分制度などを記述し、資料の一番下に直近の2016年12月16日に「部落差別の解消の推進に関する法律」ができましたと書いています。勉強になりますので時間がある時に目を通してください。

僕ら団塊の世代では人権教育、ましては同和教育がない時代なので全く学んでいません。そんなことから、学習会を傍聴しながら、無知だった自分のとった言動を思い起こすと大変なことをしていた自分に気が付き、青天の霹靂でした。学校時代は基本的に被差別部落の人にはものを言わず、忌避してきました。すると、ものも言ったことのない被差別部落の子が休み時間の時に「原田、学校で有名やな、俺も絵をかくの好きなんや。昼休みに運動場で一緒に遊ばん」と言われて、私は「何言っているんや、お前みたいな部落の人間と遊ぶか!」という差別的な言葉を発しました。それを走馬灯のように思い出しました。もしかしたら自分があんな発言をした時に家に帰ってお父さんとかお母さんに「なんで同じ人間なのにあんなことに言われなきゃいけないの」と言っていたかもしれません。無知ということがいかに人を傷つけるのか、言葉の暴力ですね。今話していてもその時のことを思い出します。もし、岡崎工業の人事部門が「地名総鑑」を買っていなかったら、私は多分ここには立っていません。自分に利害関係が生じたら、被差別部落の人へ差別的な言動を多分とっていたのではないかと思います。無知がいかに人を傷つけるかということで、まさにこの「部落地名総鑑」購入差別事件というのは、私を大きく軌道修正する事件だったわけであります。

岡崎工業の学習会があった年の年末、12月16日付で、当時の労働省職業安定局長の名前で県知事あてに「100人以上の事業所に推進員を設けてください」という通達が出されました。最初の推進委員の名称は“企業内同和问题研修推進員”、今は名称が“公正採用選考人権啓発推進員”と変わっています。推進委員の役割は全然変わりません。きちんと部落問題を社員の方にも正しく教えてください、もう一つは公正な採用選考を行ってください。本人の能力と適性に基づいて適正に採用選考をやってくださいという制度が動き出したわけです。全国各地で企業の推進委員が集まった組織が生まれました。北九州にも旧五市に5つの組織があります。その5つを集めた連合組織があり、新入社員の研修等をやっています。

もう一度確認しましょう。ここが重要です。なぜ企業が同和问题の解決に取り組まなければならないのか。最も大きな理由は、もう一度言いますと「部落地名総鑑」事件と「推進員制度」です、このことをぜひ頭の中に入れておいてください。仮に皆さん方がそういう役割を終える時でも次の後任の方に、この歴史的な背景をきちんとバトンタッチをして欲しいと思います。僕もこの長崎の地で10数年前に皆さん方の先輩方にお話しました。この推進委員が集まった組織が前はあったと聞いています。ぜひ復活をさせていただきたいです。横と連携して知恵を出し合ってそして早く部落問題を解決するような組織をぜひ再構築していただきたいと思います。

話を戻しましょう。岡崎工業の地名総鑑の問題が起きまして、行政の方が入れ代わり立ち代わり講師に来られ、宿泊研修も含め、十数回勉強をしました。どの研修もそうですが、僕の机の前の推進事務局の課長さんがは「今日の行政の方の話は良かったな」などお互いの感想などを求めるキャッチボール

をやっていました。それから数年後のある日、その課長から突然、「今度、ある解放運動している地区協議会の子どもたちを育成を目的とした九重のキャンプがあるんだが、7月7月下旬～8月初めの二泊三日あるから、一緒に行こうや」と言われました。僕は課長に「いつあるんですか」と質問したところ、課長は「7月の末から8月の初めにかけてあるんだが、どうかな」と参加をうながされました。

その時に心の中で次のような気持ちがよぎりました。「生まれて初めて当事者とのコミュニケーションする絶好の機会になるだが、もし差別発言をしたらどうしよう…」と瞬時に考えました。手帳を開いてみるとその期間は用事はなにも入っていないのですが、「ちょっとこの日は都合が悪いです」と答えました。すると課長がのぞいて、「嘘ついたらいかんやないか、逃げたらつまらん」と僕を強引にキャンプに連れて行きました。後々考えたら、それが僕自身の心の変革をしていく出発点になるという非常に大きな出来事だったわけです。

キャンプの初日に子どもたちに飯ごう炊飯の炊き方を学校の先生たちと一緒に教えてやりしました。北九州市内の職安の職員や学校の先生等多くの関係者も来ていました。部落解放運動をやっている幹部の方、当時は婦人部と呼ばれていた女性の方、青年部、そして解放子ども会、総勢160～170名の手作りのキャンプです。婦人部の女性メンバーが一生懸命におかずを作ってくれました。いよいよ夕食の時間です。当時の僕は80キロを超えていて、めちゃくちゃ食べていたので「腹減ったなー」と思って、おかずを箸を持っていこうとしましたが、なかなか箸がいけなかったのです。マイナスのイメージを持っていたのですね。先ほども言ったように、キャンプに参加するまで相当数の研修を受けていたにもかかわらず、マイナスのイメージがわいてきたわけです。被差別部落のお母さん方が一生懸命に作ってくれたにもかかわらず、ほとんど手を付けられませんでした。

しかし翌朝、子どもたちを九重の頂上に連れて行かないといけないので、無理に食べました。昨日の夕食と同じで、なんか胃が調子悪いような感じでした。一緒に行った課長にはそのようなことが起きたことは言えませんでした。どうにかこの3日間のキャンプが終え、会社に戻って一週間位たった時、課長に言いました。「課長、実は隠していることがあるんです」とキャンプでの食事での出来事を打ち明けました。「課長よく部落に入っているいろいろな行事に出ていますよね。そういう機会があったら僕を連れて行ってくれませんか」と。九重での出来事以来、現在までそれこそ40年弱、毎月、八幡の被差別部落に入っています。この間、キャンプや運動会、敬老会、青年部の教育の未来を考える会、旗開きなど、機会があれば積極的に参加しました。少しずつ僕の心に刷り込まれた被差別部落に対する差別意識が徐々に払拭にされていったわけであります。

### ③ 合併後の山九での部落差別とのかかわり

次に、合併後の山九での部落差別などとの関わりです。岡崎工業は山九と平成2年に合併しました。先ほどの講座の講師である谷川先生の部落解放・人権研究所が主催する「部落解放・人権大学講座」に毎週火・水・木の三日間の3ヶ月という長丁場、一番の新幹線で大阪の被差別部落にある研究所に勉強しに行きました。部落問題だけではなくありません。例えば、障害者差別、女性差別、在日差別等、さまざまな差別問題に取り組んでいる運動のリーダーの方の講話もプログラムに組み込まれています。

中でも印象に残ったのが野村義一さんのお話でした。野村さんはもうお亡くなりになっておられますが、国連で「世界の先住民の国際年」の記念講演でアイヌ民族差別の不当性を訴えられました。その野村さんは受講者に訴えかけました。日本にはアイヌ民族がいて、日本は単一民族ではありませんと話

されて、最後にこう言いました。「そうですね。日本の歴代の首相の中に日本は単一民族と言う言葉を発した首相がいました。名前は言いませんよ、私は。そうですね。民族差別は若干わからんじやないが、私から見たら日本の部落差別は全く理解できない。同じ日本人が日本人に対して政治的な目的のために人の手によって作ったものでしょ。人間が作ったものは人間の手で解決できないことはないんだ。われわれアイヌ民族から見ると、本当に理解しがたい。こういう問題が横たわっている日本、またそこに住んでいる日本人、一体何を考えているのか！」と最後に演台を叩かれて終わられました。強烈だったです。このような講演は生まれて初めてです。非常に勉強になりました。

講座の後半からは自己啓発学習で、テーマは「あなたと部落問題との関わり」、まさに自分史をつづるプログラムです。それぞれミニグループに入り、自分史を綴ったものをそのグループで発表し、終われば他のメンバーから質問が出て、それに答えるという作業です。それを何回か回していきます。メンバーは他の人の原稿のコピーをもらいます。最初は本音が出ずに都合が悪いことを隠そうとするんですね。そうしたら助言の先生からもう全部出しなさいと言われますが、そう言われてもなかなかできません。何回か回していましたが、もらったコピーに書いてないのですが、突然泣きながら「皆さん大変申し訳ございませんでした。実は皆さんに隠していることがあるんですけど…。○○○ということがありました…」と泣きながら話をされました。私ももらい泣きました。いよいよ僕の番です。「メンバーの一人がコピーに書いていないことをカミングアウトされたが、自分はどうしようかな。姉ちゃんのことを話そうか、話すまいか…」と迷いました。いよいよ僕の番です。そして迷いが吹っ切れて「僕より一つ年上の姉がいます。知的障害者です。僕は学校時代、隠してきました。兄弟3人なのに2人と。うちの父は学校の教師をしていて、いろいろと父の後姿を見て育ちました。その父が世間体を気にして姉のことを隠してきました。また、姉のことで結婚差別を受けました」。その当時、私は人権について勉強していませんでした。身元調査されても仕方がないと思ってきた人間です。身元調査をされたら、原田さんの家に知的障害者の姉がいると分かります。だからこの解放大学に行かなかつたら、生涯隠し通してきたかもしれません。解放大学は命の恩人です。そしてお互い、心の奥底に隠してきたことをカミングアウトしあう、感動の連続、そして心の変革をとげる素晴らしい学びの場でした。費用が少し高く、3か月間24万円ぐらいですが、興味のある方はぜひ受講してみてください。

前任者との引継ぎで、八幡の部落解放運動をしている事務所に伺った際の幹部との会話を紹介します。事務所に行くと、まず、委員長に挨拶しました。委員長は僕の顔をじっとみて、昔、キャンプの時に岡崎工業から若手が参加していたが、原田さん、あなただったのではと思い出していただいた。そして、話題が当時のキャンプの話題に入り、「岡崎工業の原田君は酒ばかり飲んで全全体を動かさなかったというイメージをもっていたが、これからはちゃんとまじめにせんとつまらんぞ」と指摘をされ、僕は「分かりました！頑張ります！」と応えた。次に書記長とは初めての対面でした。今は亡くなりましたが、自己紹介をしたら目をつむって黙って聞いておられて最後に一言僕に言いました。「長年、解放運動をやっていて原田さんが建前でやるのか、本音でやるのかすぐ分かる。じっくり観察させてもらうよ」。その書記長の言葉は私にとって、これからの取り組みを大きく前進させる言葉だったのです。

以上の自分史を振り返り、その中で「学んだこと」ことは、まず、一番目は“無知というのが人を傷つける”のかということです。もう一度言うと、小学校高学年の時に人を傷つけました。寝た子を正しく起こす教育の大切さを実体験を通して学びました。世の中、一般的にはどの教育も寝た子を起こすことの大切さをいいます。しかし、こと部落問題になると「寝た子を起こさないで」との真逆の考えをい

う人がいます。とくに、部落問題のアンケートを取りますと「わざわざ寝た子を起こさんでもいいんじゃないですか」という方が多いです。世界の人権教育のグローバルスタンダードは「寝た子を正しく起こす」考え方なんです。この常識というものをぜひ皆さん、頭に入れておいてください。

二番目はこの「部落地名総鑑」購入差別事件は、われわれ企業が部落問題に取り組むことになった原点ということをお忘れなくいただきたいということです。

三番目が一番重要なことで、頭の学問(知識)から当事者との関わりの中で学ぶことの大切さ、言い換えると差別の実態に学ぶことが、心の中の差別意識を払しょくしていく鍵になることを学びました。このことは部落問題だけではなく障害者の問題や様々な人権問題においても言えることです。

是非みなさんも今後機会があれば、当事者とのコミュニケーションを積極的にしていくことを切望します。

### 3. 最近、悪質・陰湿な部落差別が後を絶たない

#### (1) 戸籍等の不正請求や土地差別、差別落書きなど

では現実に部落差別はどうなっているのか。「もう無くなったんじゃないの」、「わざわざこういう勉強をしなくてもいいのでは」という意見がまだまだ出てきますが、私はこういうふうに思います。部落差別の件数は以前と比べたら減っていると思いますが、質が悪くなってきている。悪質で陰湿な部落差別が後を絶たないというのが現在の状況ではないかと思えます。資料に四つの大きな差別事案を記載しています。

一つには戸籍謄本や住民票の個人情報をお不正にとる事件が水面下で多くなっています。皆さん自分の住民票とか戸籍謄本を取りますよね。以前と比べたら本人確認は厳しいです。我が国の制度では第三者が戸籍謄本や住民票を取ることができます。例えば、私が裁判である手続きを取るのに戸籍謄本が必要だが仕事が忙しいから行政書士の方にとってもらう。これは国から認められています。これを悪用していることが今水面下で起きています。例えば、調査業者からある行政書士が「Aさんの戸籍謄本を取ってくれんやろうか」と依頼を受けます。そしてその行政書士が職務上請求書をでっちあげ、行政書士連合会に行って承認印を押してもらい、それを区役所に持っていきAさんの戸籍謄本をお不正にとる。そしてそれを依頼元の調査業者に横流しするわけです。今、相場が上がっていて1件で1～2万円の裏ビジネスがはびこっています。多いのが身元調査、特に結婚です。まさに相手が部落の出身かどうかを調べる。その他に振り込め詐欺やストーカー行為などにも不正に悪用されている。このような問題を防止する意味から今「本人通知制度」を導入する自治体が増加しつつあります。全国的にまだ4割近くの自治体にとどまっていますが、防ぐ意味では有効な制度になっています。この本人通知制度には二つのタイプがあります。被害告知型と事前登録型です。被害告知型は、本人が登録していなくても行政の方が本人の戸籍謄本が第三者からとられている情報を教えてくれタイプです。もう一つは事前登録型という制度で、登録しておけば登録している人に対して第三者から戸籍謄本がとられていることを教えてくれる。

二つ目は土地に関わる問題です。あるディベロッパーがマンションの建設候補地が同和地区の中にある、あるいは同和地区に隣接しているかどうかを調査業者に調べてもらう。また、今一番多いのは自治体の窓口に「自分が住んでいる場所のどこに部落があるかどうか教えてくれんやろうか」という問い合わせです。

三つ目のネット上の問題は後でお話します。最後が差別的な落書きです。以前から続いています、

差別的なビラの投函事件や発言も後を絶たない状態が続いています。

## （２）結婚差別について

結婚差別の問題についてお話します。資料の上段のグラフは福岡県のデータです。福岡県は5年に1回、人権問題に関する県民の意識調査をやっています。私は2017年3月に公表されたたくさんの設問の中で結婚問題を取り上げました。親に対する質問です。「自分の子どもの結婚しようとする相手が部落の出身であると分かった時に親としてどういう対応をされますか」という質問に対する回答を集計したものです。「子どもの意志を尊重する」47.2%、5年前と比べたら、ポイントが5ポイント程上がっています。問題は赤で囲んでいる部分です。「絶対に認めない」3.5%、「親類とか家族から反対があれば認めない」4.2%、「反対だが、子どもの意志が強ければ仕方がない」24.2%になっています。まさに40%弱の方が自分に利害関係が生じると、間違った対応をされるという実態が見て取れます。

あとのページの補足資料として、今から8年ぐらい前に私の知っている元高等学校の先生で九州のある大学の人権講座の非常勤講師をやっている方が学生さんに人権の作文を書かせたものです。「原田さん、なかなか素晴らしい作文が提出されましたよ。本人の了解ももらっているので、これ差し上げますよ。研修でコピーして使ってもいいよ」と言われました。この作文はネット上でも出てきます。書かれた女子学生は今結婚をされ幸せに暮らしています。少し長くなりますが読んでいきます。

### ○ ある学生の作文から

人権・部落問題は、今もなお根強く残っているということを授業を通じて改めて分かりました。現在私には高校時代から付き合い2年になる彼がいます。私が自分が被差別部落の出身であることを知ったのは、ちょうど2年程前の事です。洗濯物をたたんでいる時に母が私に言いました。「ねえ、部落差別とか聞いたことある？学校の道徳の授業の時とかに勉強した事があると思うんだけど」。

私は、その道徳の授業で学習した被差別身分の人たちが存在したことや、それにより今も差別を受けている人たちが沢山いるという事を母に話しました。そうすると、母は涙ぐみながら、私の住んでいるこの土地が被差別部落であるということを説明してくれました。

以前母にも結婚したいと思う人がいましたが、部落差別により、結婚できなかったことがあるそうです。そして、それは母だけにとどまらず、私の2つ年上の姉にまでも影響しました。その彼と3年程お付き合いしていた姉は、その男性と結婚する約束をしていました。しかし、ある日その男性の家に遊びに行った際に、男性の母親から「どこの出身なの？」と尋ねられ、姉は自分の住んでいる土地を言いました。

その瞬間に男性の母親の顔が急に変わった、と後に姉が言っていました。その後、男性は姉が部落出身の人であるからという理由で母親や親せき中から結婚を反対されました。一時は「そんな大昔の事は関係ない」と言っていた彼も、ついに結婚する意志を無くし、姉たちの交際は終わりました。

姉が部落出身であると知った日から、男性の母親は電話の取りつぎをしなくなるなど、姉に対する嫌がらせをするようになりました。姉自身、男性の母親から出身を聞かれた時は、まだ自分が被差別部落の生まれであることを知りませんでした。彼の家での出来事を母に相談した際に初めて事実を知ったのです。その時に姉が受けた傷は、あまりにも深すぎました。体調を崩し、体重は激減し、私たち家族も見えない程でした。

このような姉の体験を私に語った母は、私に一言こう言いました。「自分が部落の出身だということは、今後人に言う必要はないし、だからといって、下を向いて歩く必要もない。堂々と胸を張って生きればいい」。この言葉は私の心の中に強く残っています。母はあえて人に言う必要はないと言いましたが、私には、どうしても納得できませんでした。

そこで私は交際して2年になる彼にカミングアウトすることを決意しました。話す前に、本当に勇気が必要でした。これを言ってしまったら、母や姉のように結婚することもできなくなり、今の関係が壊れるかもしれないと思うと、悲しさのあまり涙が出てきました。そして、母が私に話した時のようにゆっくりと彼に話しました。泣きながら話す私の話を彼は黙って聞いていました。私が話し終わると、彼は一言「話してくれてありがとう。でも本当は知ってたんだよ」と言いました。理由は、彼の両親が、私たちが交際しはじめの頃に彼に話したのだそうです。彼の両親は、彼が私とこれから付き合い合っていく中で、私の住んでいる土地が被差別部落だということを知り、そのせいで別れたりするような心の狭い差別意識を持った人間にだけは育てほしくないと思い彼に話したのだそうです。私は彼からその話を聞き、今度は嬉しくて涙があふれました。そして、人権や差別に対してきちんとした考えを持っている彼の両親に、本当に感謝しました。

彼の両親が前もって彼にきちんとした人権教育をしていたからこそ、今のこの関係があるように思います。差別は繰り返されます。親から子へ受けつがれてしまうのです。だからこそ、私も将来自分の子どもが生まれたらこのような問題に直面する前に、しっかりと教育したいと思います。世の中にもっともっと、人権・部落問題に対するきちんとした教育を受けた人たちが増えれば、部落問題は無くせると思います。そのためにも、小さい頃から、中途半端ではなく、きちんとした人権教育が必要だと思います。私もこれからの問題に少しでも協力できるように、まずはしっかりと自分が勉強していこうと思っています。

(作文終わり)

いかがだったでしょうか。それぞれ受け止め方、いろいろあると思います。

私はこの作文に出会った際に、先ほどお話しした解放大学での自己啓発学習での部落問題と自分史の中でカミングアウトしました姉のことを思い出しました。女子学生は彼にカミングアウトすべきか、どうか相当悩んだと思います。苦悩した末、カミングアウトした際に、彼は彼女の出自を知っていたんです。彼の両親が彼女が部落の出身であることを知っていました。ご両親は彼に彼女が部落の出身だということ別れたりするような心の狭い差別意識を持った人間にだけは育て欲しくないと思われ話された。すばらしいご両親ですね。この世の中、差別をする人ばかりではないですね。この両親のように差別をしない人もいます。そのような人を増やしていく、そんな人に是非なっただきたいですね。そのためには不断の自己研鑽を積み重ねて「差別をしない、させない、許さない」人になっていただきたい。

### (3) ネット上での差別～「部落差別解消推進法」の成立へ

2016年12月16日、「部落差別の解消の推進に関する法律」ができました。最も大きな引き金になったのはネット上の問題です。このことをある事例を通してお話していきたいと思います。グーグルに「部落」と打つと瞬時に件数が出てきます。何件出たと思いますか。2億5千8百万です。もちろん出てきた内容が正しい内容もあるし、偏見丸出しの誹謗中傷もあります。ネット上の「地名総鑑」と

いうもの等もどんどん書き込みが出される。部落差別に正しい知識や認識をもっている人ばかりであればいいが、中途半端あるいは被差別部落に対して間違った考え方を持っている人はますます増幅されます。さらに刺激を受けて自分で書き込みをするかもしれません。

2002年5月に施行された通称「プロバイダ責任法」という法律があります。人によっては駄目な法律だよという人もいますが。正式な法律の名称は、「特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律」という長い名称の法律です。これにより開示請求ができるわけです。例えば、僕がネット上で誹謗中傷を書かれたとします。そうすると、プロバイダまたは掲示板の管理者に対して、「私のことがあなたの掲示板に誹謗中傷を書かれています」と開示請求ができます。投稿を書き込んだ人間はばれないだろうと思っているのが、場合によっては表舞台に出てきます。仕事が終わってあとは本人の自由な世界とあって、ある人の誹謗中傷の書き込みをするじゃないですか。するとされた本人がプロバイダや掲示板の管理者に対して開示請求が行われ、IPアドレスをたどられて、当社の社員の書き込みが判明したとしましょう。表舞台にでますね。具体的に言えば会社の責任も問われることになります。影響が大きいですね。このことをぜひ皆さん、新入社員等の教育の中できちんと教えてやっていただきたいと思います。

特に今回の「部落差別解消推進法」が生まれた最も大きな引き金になったのはあるブログです。2009年9月11日にまだ30代の若い人物のブログが発見されました。そのブログにグーグルマップを載せています。そのマップには鳥取県下の被差別部落の所在地のところには押しピンのようなものをプロットしているのです。こちらは滋賀県です。細かく見ることができます。「何が悪いか。表現の自由、言論の自由があるやないか」、「企業の採用担当者、是非活用してください」、「一般の市民の皆さん、息子さん娘さんの結婚に活用してください」というふうに書き込みされています。人間誰しも一つのことをやると上の次元の欲求が高まってきます。「マズローの欲求の五段階説」ですね。この人物は段々エスカレートして行って、足を運んで被差別部落に行きます。これは兵庫県神戸市の被差別部落に行って写真を撮り、具体的な町名を上げてコメントまで作っています。「日本最大の部落は大阪の〇〇地区」と書いています。下は東京です。東京も被差別部落があります。それを写真入りです。さらに段々欲求が高まって、最新版の「部落地名総鑑」を世の中に出そうとします。wikipediaの「部落地名総鑑」版をブログにあげました。昔の文献を持ってきて全国の同和地区の一覧を挙げ、「昔の古い町名の場合は最新の町名に修正して書き込んでください。みんなの力で最新版の素晴らしい地名総鑑を作りましょう」ということで呼びかけているのです。とんでもない人物です。

2016年2月に「amazonで予約販売します」とブログに書き込みます。単行本で千円です。解放運動や行政の人はびっくりです。早速関係者はamazonをすぐに説得し、予約販売をしませんでした。そのブログでは、さらに解放運動をやっている役員個人の住所・電話番号を掲載してプライバシーの領域まで入り込んで載せているのです。掲載された部落解放同盟の役員などは、最終的に248人になりました。名誉棄損、損害賠償訴訟と出版の差し止めを東京地裁に提訴しました。現在裁判が行われています。まったく反省の色はありません。逆に「私はあきらめません。さらに中身の充実した部落地名総鑑を絶対に世に出す」と法廷で宣言しています。いま年齢が41歳か42歳です。旧国立大学、電子工学出身なのでネットに強い、とんでもない人物です。

このように、部落差別はインターネット上を中心に匿名性を隠れ蓑にして行われています。このことが大きな引き金になり、理念法ですが「部落差別の解消の推進に関する法律」ができました。

現在いろんな動きが出てきております。ネット上の問題では一部の市町村あたりではモニタリングしてインターネットをチェックしています。発見すると手続きして削除をしていく取り組みをやっていきます。福岡県は2019年3月に「福岡県部落差別の解消の推進に関する条例」を作りました。全国の道府県では初の条例です。今後も部落差別を解消していくためのいろいろな取り組みが進んで行くのではないかと考えています。

#### 4. 終わりに～公正な採用選考の実態と今後の人権教育・啓発の取り組み～

公正な採用選考について、今の実態はどうなっているか。端的にいうと、高校はシステムができあがっていますから、非常に定着しています。本人の能力と適性に基づいて採用選考が行われています。大学、短大、中途採用については、僕から見たら問題があります。高校生と同様の仕組みを大学や中途採用などについても、導入して公正採用選考が行われるよう、行政への要望として申し上げておきます。

今後の人権教育・啓発の取り組みはいかに進めていくべきか。あくまでも参考事例ですが、当社の取り組みについて記載しています。

当社は倫理規定の中に差別行為の禁止をうたっています。第20条に書いています。「人種、信条、性別、国籍、宗教、社会的身分、疾病、障害などによる差別をしない健全な職場環境を保持しなければならない」と明確に差別行為の禁止を謳っています。皆さん方にもし、そういうルールがなければ、そういうルールをまず入れることが基本として大切ではないかと思えます。そんなに難しい話ではありません。研修の進め方ですが、決まったパターンはなく、本音をいうと試行錯誤です。今は節目節目に、中途採用や新人研修の時、新任の係長の時など、そういう節目の時にこれらの研修を時間かけてやっているということです。最近是人権の担当者研修の際にテレビ会議を使って、毎年担当者のレベルアップを図るための研修を行っています。先ほどいった啓発の関係ですが、これはすぐできると思えます。人権週間の標語やポスター、作文の募集などです。これらの取り組みを通じて、時間が経っていけば、だんだん人権ということを考えてくるわけです。できることから取り組んでいただきたいと思えます。“このやり方がベスト”というのはありません。それぞれの会社の実情に応じた取り組みを地道に継続してやるということです。

山九では全社的に研究集会に必ず出るようにしています。ホットでタイムリーな「今、こういう差別事案が起きております」というのが出てきます。直近では3日前に入った情報で、大阪のある企業の社員が解放運動されているブログを見て、その人に対して匿名で誹謗中傷をやっているのがわかったという情報が入ってきました。私はその誹謗中傷された方を知っています。現実にはまだまだ悪質・陰湿な差別事案が起きているという情報を皆さん方がきちんと理解して、他の社員の方にも伝えていただきたいと思えます。単独の教育をやるが一番いいのですが、絶対そうしなければならないということではありません。例えば皆さん方がやっている日頃の教育や研修の中に、人権問題を入れてやるという、臨機応変な取り組みをやっていただきたいと思えます。

残りの時間がなくなり十分な説明ができませんが、資料の下に「北九州市内の『企業内同和問題啓発推進委員会』」の取り組みについて記載しています。読んでいただけたらわかると思えますが、私の気持ちとしては是非、再びこの長崎や佐世保でも同じ企業の仲間が集まって、行政のサポートをしていただき、皆さんの企業が主体的に所謂「企業内同和問題研修推進委員会」又は「公正採用選考人権啓発推進委員会」を設置し、部落差別をはじめ様々な差別のない明るい活力みなぎる職場、企業を目指すこと

が、最終的に参集している個々の企業の持続的な発展につながるものであるということを確認していただきたいと切望します。

最後にハラスメント関係についてです。多分皆様方も相当問題意識をもって今日来られたのではないかと思います。ハラスメントの防止のポイントがあります。現在までハラスメント防止の研修の講師を行って来て思うには、皆さんが今まで社員研修の中で学んできたリーダーシップ、OJT、動機づけ、指示・命令等をきちんとやっておれば、パワハラ等ハラスメントは起きないのではと気づきました。そういう意味で、もう一度、皆様方が日頃進めている教育の棚おろしというものをやることによって、パワハラ等ハラスメントの問題も徐々に解決されていくのではないかと思います。

ILOでは2019年6月20日の総会で職場のセクハラやパワハラ、その他のハラスメントを禁止する条約の法制化を求める決議が採択されました。日本も賛成しましたが、今わが国がつくっている法律はILOの採択が求めた各ハラスメントを包含した、また規制する法律ではないルールがつくられようとしています。一部の新聞ではわが国は人権の分野では一周、二周遅れのランナーであるとの厳しいコメントが掲載されました。他方、現実問題としてパワハラの問題については2020年6月に大手企業から動き出しますが、ハラスメントの関係も含めて、部落問題等様々な人権の課題にしっかり取り組んでいかないと「日本は人権は赤字国だよ」と言われてしまいます。一見、わが国の人権の取り組みは進んでいるように見えますが、グローバルな視点から見ればあまり進んでいない。早く「人権赤字国」との評価を払しょくしていくことが大切ではないかと思います。

いずれにしても皆様方は非常に重要なカギを握っておられます。今後とも自己研鑽をされ、差別しない、させない、許さないといった風土をつくることが最終的に皆様の企業が持続的に発展していくことにつながっていくのだということを申し上げ、今後の皆様方の活躍を期待して終わりたいと思います。