

Ⅲ. 同和問題の正しい理解のために

同和問題の正しい理解のために

同和問題とは、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、同時に日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる問題です。この問題は、大正時代の米騒動、全国水平社の解放運動を契機として重大な社会問題として認識され、以来、環境改善対策等の対策が講じられてきました。しかし、同和関係住民に関する社会的及び経済的諸問題を解決する基本的方策が示されたのは、昭和40年の同和対策審議会の答申（以下、単に「答申」という。）以後のことです。

「答申」では、同和問題について次のように述べています。

1 同和問題の本質

『いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なお著しく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。』

2 特 徴

『その特徴は、多数の国民が社会的現実としての差別があるために一定地域に共同体的集落を形成していることにある。最近、この集団的居住地域から離脱して一般地区に混住するものも多くなってきているが、それらの人々もまたその伝統的集落の出身なるがゆえに陰に陽に身分的差別のあつかいをうけている。集落をつくっている住民は、かつて「特殊部落」「後進部落」「細民部落」などの蔑称でよばれ、現在でも「未解放部落」または「部落」などとよばれ、明らかな差別の対象となっているのである。』

3 同和地区の歴史

『……この「未解放部落」または「同和関係地区」（以下単に「同和地区」という。）起源の沿革については、人種的起源説、宗教的起源説、職業的起源説、政治的起源説などの諸説がある。しかし、本審議会は、これら同和地区の起源を学問的に究明することを任務とするものではない。ただ、世人の偏見を打破するためにはっきり断言しておかなければならないのは、**同和地区の住民は異人種でも異民族でもなく、疑いもなく日本民族、日本国民である、ということである。**

すなわち、同和問題は、日本民族、日本国民のなかの身分的差別をうける少数集団の問題である。同和地区は、中世末期ないしは近世初期において、封建社会の政治的、経済的、社会的諸条件に規制せられ、一定地域に定着して居住することにより形成された集落である。

封建社会の身分制度のもとにおいては、同和地区住民は最下級の賤しい身分として規定され、職業、住居、婚姻、交際、服装等にいたるまで社会生活のあらゆる面できびしい差別扱いをうけ、人間外のものとして、人格をふみにじられていたのである。しかし明治維新の変革は、同和地区住民にとって大きな歴史的転機の契機となった。すなわち、明治4年8月28日公布された太政官布告第61号により、同和地区住民は、一応制度上の身分差別から解放されたのである。この意味において、歴史的な段階としては、同和問題は明治維新以後の近代から解消への過程をたどっているといえることができる。しかしながら、太政官布告は形式的な解放令にすぎなかった。それは単に蔑称を廃止し、身分と職業が平民なみに扱われることを宣明したにとどまり、現実の社会関係における実質的な解放を保障するものではなかった。いいかえれば、封建社会の身分階層構造の最低辺に圧迫され、

非人間的な権利と極端な貧困に陥れられた同和地区住民を、実質的にその差別と貧困から解放するための政策は行なわれなかった。したがって、明治維新後の社会においても、差別の実態はほとんど変化がなく、同和地区住民は、封建時代とあまり変わらない悲惨な状態のもとに絶望的な生活をつづけてきたのである。』

「部落差別」を同和地区の人みずからの力で差別をなくし、解放しようとする運動は、明治年代に、一部先覚者によって叫ばれ、要求がなされたのですが、同和地区の人びとの全体の意見や活動ではなかったために、効果は十分なものではありませんでした。

しかし、大正 11 年、「全国水平社創立大会」が京都市岡崎公会堂で開かれました。これを契機に、長い歴史のなかで、差別され、迫害され続けてきた同和地区の人びとが、自らの団結の力によって、人間の権利の奪還を宣言（「水平社宣言」）し、運動は全国的に広がっていきました。

4 戦後・同対策答申から地対財特法及び同法の失効まで

そして戦後、わが国の民主化は大いに進みました。民主憲法の制定により、人権尊重の思想が高まり、戦前に比べてその気運は著しく前進してはいるものの教育・就職の機会均等・結婚・居住などの自由が完全に保障されていなかったため、差別の実態は容易に解消されませんでした。

昭和 33 年、内閣に同和問題閣僚懇談会が設けられました。これにより行政施策のなかに同和対策がとり入れられるようになりました。

昭和 35 年、「同和対策審議会設置法案」が国会で可決され、昭和 36 年、内閣総理大臣から同和対策審議会に対し、「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」について諮問がなされました。

同和対策審議会は、この諮問を受けて、全国実態調査、意識調査を含む 3 年余の審議の結果、昭和 40 年に「同和問題の根本的解決に関する答申」を取りまとめ、その中で、同和問題の解決を国民的課題と明示しました。この「同和対策審議会答申」の精神が現在までの同和問題解決のための施策の基本となっているところです。

昭和 44 年、前途の「答申」を土台にして「同和対策事業特別措置法」が制定され、10 年間の時限立法で同和問題の解決を「**行政の責務**」「**国民の責務**」として位置づけました。

（その後 3 か年延長）

この同和対策事業特別措置法は、その後昭和 57 年から 5 年間の時限立法「地域改善対策特別措置法」（地対法）に引き継がれ、残された問題の解決を図ってきましたが、昭和 62 年 3 月で期限切れになりました。

このため政府は、地域改善対策協議会の意見具申に基づき、新たに 5 年間の時限立法「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」（以下「地対財特法」という。）を昭和 62 年 4 月から施行しました。

そして、地対財特法の期限切れを前にして、平成 3 年、地域改善対策協議会がら再度の意見具申がなされ、真に必要な事業に限って国の財政上の特別措置を継続することとし、「地対財特法の一部を改正する法律」が、平成 9 年 3 月まで 5 年間の時限立法として施行されました。

平成 8 年 5 月、数度にわたる法律制定により、各種の事業を実施してきた結果、同和地域の改善対策は相当進んだものの、未だ、教育・就労・産業などの分野で較差が存在しているとの意見具申が地域改善対策協議会（宮崎繁樹会長）からなされたところです。政府はこの意見具申を尊重し、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」を閣議決定（同年 8 月）した上で、平成 9 年 3 月第 140 回国会において「地対財特法の一部を改正する法律」を提出し成立をみたところです。なお、本法律についても 5 年間の時限立法となっております。

この法改正の中で、職業安定行政に関連する事業では、引き続き特別措置対象事業は3事業（職業講習・受講給付金支給及び職業についての相談に関する事業）とされ、一般対策に移行して工夫を加え継続的に実施する事業として、「雇用主に対する啓発・指導事業」及び「就職困難者等に対する職業指導及び職業紹介事業」に重点をおいた諸施策を展開することが求められています。

特に、就職の機会均等を保障する差別のない公正な採用選考システムの確立を図るための雇用主に対する啓発・指導の強化が必要とされています。

この趣旨を明確にするため、「企業内同和問題研修推進員」の名称が「公正採用選考人権啓発推進員」と変更されました。

平成9年4月に施行された地対財特法は、平成14年3月31日をもって失効しました。法律の失効に伴い、「地域・地区」という概念が払拭され、同和問題はすべて一般対策へ移行されました。このことにより、同和問題は人権問題のなかの大きな柱として取り扱うこととなり、障害者、女性、在日外国人等に関する問題と同じように扱わなければなりません。

また、法律は失効しましたが、同和問題対策を終了するものではありません。雇用主に対する啓発・指導、就職困難者等に対するきめ細かな職業指導・職業紹介は一層強化されなければなりません。

「就職差別」を未然に防ぎ、「就職の機会均等の確保」に努めることには変わりはないのです。

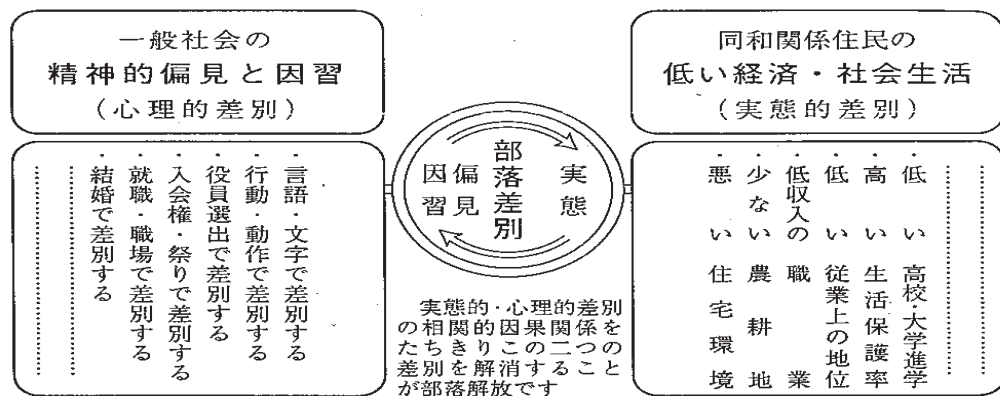
5 “部落差別”はこんな形で生きている

それでは、部落差別はどんな形で生きているのでしょうか。答申では部落差別を**心理的差別**と**実態的差別**に分け次のように説明しています。

「**心理的差別**とは、人びとの観念や意識のうちに潜在する差別であるが、それは言語や文字や行為を媒介として顕在化する。たとえば、言葉や文字で封建的身分の賤称をあらわして侮蔑する差別、非合理的な偏見や嫌悪の感情によって交際を拒み、婚約を破棄するなどの行動にあらわれる差別である。」

「**実態的差別**とは、同和関係住民の生活実態に具現されている差別のことである。たとえば、就職・教育の機会均等が実質的に保障されず、政治に参加する権利が選挙などの機会に阻害されるなどの差別であり、このような劣悪な生活環境、特殊で低位の職業構成、平均値の数倍にのぼる高率の生活保護率、きわだって低い教育文化水準など同和関係住民の特徴として指摘される諸現象は、すべて差別の具象化であるとする見方である。」

そうして、この両者は相互に因果関係を保ち、差別を再生産しており、これらを図で説明すると次の図のようになります。



同和関係住民に対する予断と偏見に基づくいわゆる心理的差別によって、企業は就職差別をするわけですから。そうすると同和関係住民は、なかなか安定した仕事につくことができませんので生活が苦し

くなります。つまり、「差別のなかの貧困」といわれる生活実態（実態的差別）が生まれ、人びとはこれに接して同和関係住民を「特異な存在」とみる心理的差別が強まってくるのです。

同和問題を語る時、「表面だけをみてはいけない、現象面だけをとらえてはいけない」ということが常にいわれます。これは、なにが原因で、なにが結果なのか、問題の本質をしっかりとらえないといけないということです。心理的差別・実態的差別の相関的因果関係をはっきりとたちきり、このふたつの差別を解消することが部落解放なのです。

6 “部落差別”をなくすには「就職の機会均等の確保」が重要

現代における部落差別の核心について答申は、そのなかで「就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大」であるとして、次のように述べています。

「これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。なぜなら、歴史をかえりみても、同和地区住民がその時代における主要産業の生産過程から疎外され、賤業とされる雑業に従事していたことが社会的地位の上昇と解放への道を阻む要因となったのであり、このことは現代社会においても変わらないからである。したがって、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞留する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和問題解決の中心的課題である。」

同和対策は、生活環境の改善、社会福祉の充実、産業の振興、職業の安定、教育文化の向上及び基本的人権の擁護等を内容とする総合的な対策です。

とりわけ就職の機会均等の保障は、同和問題解決の中心的課題の一つです。

同和関係住民は・不当な差別により、就職、教育の機会均等が実質的に保障されず、その結果として、経済的、文化的水準を低くし、それが差別をさらに温存助長し、拡大再生産を促すという因果関係をくりかえしているのです。

答申は、同和関係住民の職業について、それが全体として零細企業経営者やその従業員が極めて多く不安定であることの原因を、次のように指摘しています。

「一見すると知識や技能や教育程度の低さによるとみられるが、基本的には、社会的差別と偏見によってよい就職ができないのが原因である。」

すなわち、その技能や適正が問題にされる前に、予断と偏見による「差別」があるために、希望する職に就けないという実態があるのです。

従って、各企業においては、同和問題の正しい認識のうえにたつて、以下「IV. 採用選考にあたっての留意点」に述べる採用選考システムを一日も早く確立していただくようお願いします。

7 部落差別の解消の推進に関する法律

平成 28 年 12 月には、現在もなお部落差別が存在するとともに、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を踏まえ、部落差別の解消の推進に関する法律が公布・施行されました。この法律の第 5 条では、「国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする」とされています。

8 えせ同和行為の排除

えせ同和行為は、何らかの権利を得るため、同和問題を口実にして企業・行政機関への圧力をかけるものであり、その行為自体が問題とされ、排除されるべき性格のものです。このような行為は、これまでの啓発の効果を一挙にくつがえし、同和関係者や同和問題の解決に真剣に取り組んでいる

民間運動団体に対する国民のイメージを損ね、ひいては、同和問題に対する誤った意識を植え付ける大きな原因となっています。

えせ同和行為の排除のためには、関係行政機関等の緊密な連携と幅広い取組みが必要であるとともに、企業・行政機関等が、不当な要求は断固として断り、また、不法な行為に対しては警察に通報する等厳格に対処することが必要です。

「部落地名総監」等差別冊子について

私たちは誰もが生きる権利をもっています。ただ「生きる」のではなく、「生まれてきて本当によかった」というように生きていたいと思っています。

しかしながら、現実には、この世の中に根強く残されている偏見や、矛盾、不合理、不平等など、さまざまな差別によって、生きる権利を不当に侵されている例がたくさんあります。すなわち、部落差別、民族・人種差別、男女差別、障害者差別、貧富による差別、思想・信条による差別などがその例であります。

中でも、特に部落差別は、同和地区に生まれ、育ったというだけで恵まれない生活環境におかれ、しかも就職、結婚、教育、交際などあらゆる社会生活の面で、現実にこれらの権利と自由が侵されているという、もっとも深刻にして重大な社会問題であります。

このため、昭和40年の同和対策審議会の答申に基づいて、昭和44年に「同和対策事業特別措置法」が制定されましたが、これらの中で、同和問題の解決は、国及び地方公共団体の責務であると同時に、国民的課題であるとされています。

ところが、全国の同和地区の地名などを記載した「人事極秘・部落地名総監」、「全国特殊部落リスト」、「日本の部落」等々の悪質な冊子が昭和45年頃からひそかに販売され、これを一部企業が購入していたという事実が昭和50年末以来相次いで判明し、重大な社会問題になっております。このことは、同和地区住民の就職の機会均等を阻害し、生活の手段を奪い、結婚差別などを招来、助長する悪質な反社会的行為であり、しかも部落差別を商いに利用する極めて許しがたい行為であります。

そこで、政府は、直ちに各省事務次官通達をもって、日本経営者団体連盟、日本商工会議所等全国の経済6団体に対し、事件の重要性を認識して同和問題を解決するための企業としての社会的責任を果たすよう強く要請し、また、同時に、各企業が同和地区住民の就職の機会均等の確保に努められるよう、労働大臣談話が発表されております。

水戸地方法務局及び茨城県人権擁護委員連合会は昭和51年12月社団法人茨城県経営者協会を通じてこのような差別冊子の販売はもちろん、これを購入し、所持することは、悪質かつ重大な人権侵犯事件になるとして、差別冊子の購入、所持の有無について点検をお願いし、その絶滅を期しているところであります。

しかしながら、まことに遺憾なことです。他都府県の一部企業が、これらの差別冊子を購入していたという新たな事実が判明いたしました。法務当局においてはまだまだ多くの隠れた購入企業のあることを予想して、その後も引続いて徹底した調査を行っており、発行者（販売者）についても鋭意調査究明中でありますので、いずれ全貌が明らかになると考えますが、この際、本問題解決の重要性、緊急性にかんがみ、企業内の総点検をお願いし、企業の自主的な申し出を促す次第です。

つきましては、諸事御繁多の折から、まことに御手数とは存じますが、以上の趣旨を御理解賜わり差別冊子購入の有無等について貴社内の総点検を実施し、その結果を同封のハガキにより8月31日までに水戸地方法務局人権擁護課あて必ず御回報下さいますようお願い申し上げます。

なお、貴社内の調査にあたりましては代表者を調査責任者とし、一部の担当者にとどめず、昭和45年当時の総務、人事、労務及び経理の各担当者、責任者にまでさかのぼって事情を聴取されるなど調査に徹底を期していただきたく特にお願ひ申し上げますとともに、今後において、類似の購入案内書等の送付を受けた場合は、直ちに水戸地方法務局人権擁護課まで御連絡下さるよう格別の御協力をお願い申し上げます。

昭和55年7月15日

水戸地方法務局長
茨城県人権擁護委員連合会長
茨城県生活福祉部長
茨城県商工労働部長

企 業 主 殿