

Ⅱ 同和問題の理解のために

1 同和問題とは

昭和40年8月11日、同和对策審議会が内閣総理大臣に対して行った「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」についての答申（以下「答申」という。）では、『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的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、なおいちじる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。』と述べられています。

すなわち、同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において作られたものであり、市民的権利と自由が完全に保障されていないという基本的人権にかかわる問題です。市民的権利と自由とは、職業選択の自由、教育の機会等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由であり、これが完全に保障されていない実態をいいます。

2 同和問題解決の今日的課題

同和問題の解決について、答申では、『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。』と述べています。

これを踏まえ、政府はこれまで各種の取組を展開してきており、特別立法に基づいて様々な施策を講じてきました。

平成8年5月17日には、総務庁に設けられていた地域改善対策協議会が意見具申を行い、「同和問題に関する国民の差別意識は解消へ向けて進んでいるものの依然として根深く存在しており、その解消に向けた教育及び啓発は引き続き積極的に推進していかなければならない。」とし、「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、

すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組を踏まえて積極的に推進すべきである。」と述べています。

これを受けた平成8年7月の閣議決定に基づき、「人権教育のための国連10年」とも関連して、平成9年度から人権教育、人権啓発の事業に再構築して実施しています。

さらに、平成12年に成立した「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき、平成14年3月15日に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画」において、厚生労働省は、雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う。」こととされました。

一方、近年、同和問題を巡っては、情報化の進展に伴ってその差別に関する状況や態様に変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とした「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。

3 同和問題と企業の責任

(1) 問題を考える3つの視点

同和問題と企業のかかわりを考えるとき、次の3つの視点をしっかりと認識することが大切です。

その第1は、経営者の社会的責任の根底には、人間尊重、基本的人権擁護の精神が必要だということです。

たとえば、公害を防止することは、地域住民の生活を守り、高めるためのものであり、このことは、人間として地域住民の人権を尊重するために、企業の社会的責任が問われていることになります。

公正な採用選考を実施することが強調されているのも、応募者を人間としてとらえ、その基本的人権を尊重することを目的としているからです。

現代の経営者は、このように、利潤を追求するだけでなく、人間尊重、基本的人権擁護の精神をあらゆる活動の根底に据えなければなりません。

第2に忘れてならないことは、経営者は自らの社会的責任を、積極的、自発的に遂行すべきである、ということです。

社会的に批判されるから、その責任を果たすのではなく、消費者や地域住民などに犠牲を強いることなく、生活を高めるために経営者が努力することが、いま強く求められています。

第3に強調しておきたいことは、企業は国民的な、あるいは市民的な合意が得られていることに反する行為をすべきではないということです。

すなわち、国民的なあるいは市民的なコンセンサスが形成されている課題の解決に、企業は責任を負っていると考えべきです。

企業と同和問題の係わりを考えるにあたって、特にこの3点を踏まえておくことが必要です。

(2) 具体的に企業がすべきこと

企業が同和問題の解決のために第一にしなければならないことは、公正な採用選考を行うことです。

採用選考に差別があることは、重大な人権侵害で反社会的な行為であり、絶対に許されません。

企業は多くの人に働く場を提供する雇用主として、また、同和問題解決の中心的課題である就職の機会均等の確保を図る当事者として、同和地区住民、女性、障害者、外国籍の人などの立場を十分に理解し、基本的人権を尊重した正しい採用選考体制を確立する責任があります。

その責任を放棄することは、社会的に孤立することにもつながります。

つねに、公正な採用選考を行うことが必要です。

企業の同和問題に対する責任の第二は、近代的な労使関係を確立し、差別のない明るい職場づくりに取り組むことです。

明るい職場づくりは、企業が労働者に対して負うべき当然の責任ではありますが、同和問題の解決という視点からこの点を見直すことが大切です。

最近、各企業は、さまざまな教育活動をしています。

変動する社会のなかでどう生きていくべきか、余暇をどうすごすべきか、これらのことを労働者が学び、身につけることは極めて大切なことです。

高度化する技術におくれないための知識を習得することも必要なことです。

しかし、あらゆる教育活動の根底に「人間が人間としての自覚をもち、人格を尊重する」気持ちをもつことが最も重要なことです。

今後、この視点に立って職場づくりを進めるようお願いいたします。

部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号）（抄）

（目的） この法律は、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、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

（基本理念） 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。