

特集

企業と部落問題

大阪同和問題企業連絡会

要約

大阪同企連発足の原点は「部落地名総鑑」事件である。本文中でも事件のあらましを振り返っているが、当時の企業には残念ながら差別体質が強く残っていた。差別体質はとくに雇用の場面に存在し、それが事件を生んだ。

大阪同企連は差別事件との残念な出会い、企業に潜む根強い差別体質の払拭をめざして生まれた。部落問題を学ぶことから活動が始まった。多くの企業が「何が差別で、何が問題なのか」に気づいていった。部落問題を通じて学んだことを企業内に広めていき、人権尊重の風土作りへの取り組みを始めていった。こうした動きとは相反するが一九九八年の差別身元調査事件は差別の根深さ、解決への難しさをいまさらながら思い知らされた。同企連活動をもっと多くの企業へ広めていく必要性を感じている。

今日、大阪同企連に集う企業は人権・倫理に則した企業経営をめざした取り組みを始めた。立ち止まっていることはできない。二一世紀は人権の世紀。我々も前進！そして大きな流れをつくるために……。

一 部落問題を学ぶきっかけ

大阪同和問題企業連絡会（以下、大阪同企連）は現在一四八社の会員を擁し、差別のない社会・人権の確立さ

れた社会づくりに取り組む活力ある企業集団として活動している。企業内にあつては人権尊重の企業経営の確立にむけて相互研鑽と情報交換を行い、その成果をさらに進めて人権確立社会の実現にむけて頑張っている企業集団である。そんな大阪同企連が部落問題を学ぶ大きなき

っかけとして、『部落地名総鑑』差別事件があり、まずはその事件を振り返ってみる。それが大阪同企連組織の原点でもある。

事件の発覚は、一九七五年一月一八日に大阪市浪速区にある部落解放センターに一通の匿名の投書が送られてきたことから始まる。その投書の中に、「自分の勤務する会社に『部落地名総鑑』を購入しないかというダイレクトメールが送られてきているが、このようなことは許し難いことだと思うので問題として取り上げてほしい」といった内容が書かれた手紙と『部落地名総鑑』の購入をよびかけるチラシが同封されていた。

その後大阪法務局をはじめとした行政や運動団体の調査で、九種類もの『部落地名総鑑』が存在し、購入冊数も企業を中心に二二〇冊におよんでいることが明らかになった。

企業がこの差別図書『部落地名総鑑』を購入した動機を中心にあったものは、つきつめていけば採用にあたって部落出身者を排除したかったからということである。企業が労働者に求めるものは、労働者の労働力でありその仕事ができるかどうかという能力であるはずである。したがって、企業が労働者の採用にあたって必要なことは、その労働者がその仕事をどの程度できるかどうかと

いうことだけであって、労働者の人格に属することは必要がなかったのである。労働者本人に選択の余地のない「生まれ」「ご先祖様」「住んでいるところ」等で採用・不採用を決めることは、差別であって本来許されることではない。しかしながら、当時の企業は何らその差別性に気づかず、属性によって就職の門戸を閉ざし、その手段として『部落地名総鑑』を購入していたのである。

『部落地名総鑑』を購入した企業に対して、大阪法務局をはじめとした行政からの指導と部落解放同盟による糾弾が行われ、その中で差別図書購入企業は、『部落地名総鑑』の購入に代表される企業の差別体質に気づき、気づかされていったのである。そして企業は社会的責任のひとつとして部落問題解決に積極的に取り組むことを明らかにしていった。

たとえば、ある企業は会社内でつぎのような取り組みをはじめた。

- 一、同和教育推進委員会組織を設置する。
 - 委員長は組織のトップであり、事務局として専任の人権推進室（部）を設置する。
 - 二、同和問題教育基本方針を策定する。
- ① 人間尊重を基本にした社風を構築し、一切の差

別を「しない」「させない」「許さない」明るい
職場づくりに努める

② 同和地区住民の雇用を促進する

③ 「従業員の採用・処遇にあたって、門地や国籍・男女の性別等によって差別をしてはならない」という項目をいれる。

三、役員研修・部支店長研修・管理職研修・職場内研修など、従業員は年一回以上必ず同和研修を受講する。

四、部落解放研究所（当時）などが主催する諸集会・講演・講座などに積極的に参加する。

このように、この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、以来同和・人権教育に積極的に取り組んでいる。

二 なぜ部落問題なのか

大阪同企連が部落問題を学ぶきっかけとなった事件とその後の取り組み事例を紹介した。きっかけはきっかけとして、大阪同企連が二〇年以上にわたって部落問題に

取り組んでおり、
様々な人権問題
取り組んでいるのは
い。

「企業が、なぜ
むのか」という問
れることが多いテ
者の多くは、従来
雇用の維持、など
の社会的責任、す
な問題に取り組み
を言及している。
動への取り組みが
い企業評価の指標
このように、企業
つある情勢下であ
ある「なぜ部落問
一度確認しておく
一九六五年の内
「同対審」答申）の
いても、近代社会
市民的権利と自由

つとも深刻にして重大な社会問題である」、また「同和問題解決の中心的課題は、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障することである」と指摘している。企業は、近代以降、幾多の困難に直面しながらも着実に発展を遂げ、社会システムの中で大きな存在となり、力を蓄積してきた。しかしながら、「同対審」答申で指摘されたように、同和地区住民の就職と教育の機会均等が保障されなかったことが、部落問題の解決を遅らせた大きな要因であることは紛れもない事実である。企業が就職差別を行い、同和地区住民を主要産業から排除してきた影響が極めて重大であり、企業の歴史的責任といわれる所以である。だからこそ企業の社会的責任を論ずる場合、この原点を忘れてはならないのである。

そして、先に述べた『部落地名総鑑』事件により、企業が自らの差別体質に気づき、それが各地の同和問題に取り組み企業連絡会の結成に繋がり、これを契機に本格的な取り組みがはじまる。企業内啓発を円滑に進めるためには、社員に対して人権問題は他人事ではなく、当事者意識に根ざした自分自身の課題であることを理解させることが重要になる。そのためには、まず自社が惹起した差別事象に潜む問題を捉まえることからはじめることが最善の方策であろう。そして、こういう「原点から

の取り組みこそが部落問題を他人事としてではなく自分の（自分たちの）問題として」考えるための第一歩につながるかと考える。このことから、企業が人権問題に取り組み原点は部落問題にあるということがいえるのである。

「同対審」答申の主旨や就職差別の直截的な事象である『部落地名総鑑』事件の反省をふまえ、企業だからこそ取り組める、そして、取り組むことを求められているのが、「就労」の分野である。「就労」と「啓発」は次元を異にする取り組みではなく、むしろ車の両輪と考えるべきである。大阪同企連においては、企業内啓発・研修、社内システムの見直しおよび公正な採用選考の実施はもとより、「雇用は最大の啓発である」という認識のもと、社団法人同和地区人材雇用開発センターを通じた雇用促進の取り組みを継続的に推進してきた。同センターが、同和地区住民の雇用促進から、さまざまな就職困難層の雇用促進に広がりつつあるように、部落問題の解決にむけた企業の取り組みは、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」の制定にみられる社会の動きと歩調を合わせるように、部落問題を基軸としつつ、障害者問題、外国人問題、女性問題等のさまざまな人権問題へと、幅と深さを拡大してきた。あたかも部落問題は多くの人権問題

の一項目であるかのような風潮も生まれつつあったことも否めないかもしれない。しかしながら、一九九八年に大阪で発覚した差別身元調査事件により、これまでの努力に関わらず今なお多くの企業に昔と同じ差別体質がそのまま残っていたことが明らかになった。企業にとつての人権問題の基本は部落問題であることを再認識させられた事件であった。差別の根は同じである、この言葉を理解した上でごまかしやまやかしではなく、正面から差別の典型である部落問題に取り組むことが今また求められているといえる。

一方で、長年部落問題解決のための財政的な裏づけとなっていた同和対策事業にかかわる特別措置法の期限切れが目前になってきた。そんな時期であるからこそ、部落問題が今なお解決していない実態を再認識する必要がある。

企業の社会的責任の範囲は固定的なものではなく、時代的、社会的、国際的な変化に対応して変化拡大するものである。「ILO111号条約の早期批准を求めます大阪府民会議」への参画等今後この傾向がますます顕著になると考えられるが、人権問題の原点が部落問題にあることを再認識しておくことが重要である。この原点を再確認することで、「企業が、なぜ部落問題に取り組むの

か」に対する答えも明らかになってくると考える。

三 部落問題を学習して何を学び、 何が覚えてきたか

さてこのようにして大阪同企連の気づきと学習がはじまったのであるが、ここで「部落問題を学習して、何を学んだのか」について整理してみると、大別してつぎの二点があげられる。

一つは、部落問題とはそもそも部落の人に起因する問題ではなく部落外の人に起因する問題であり、さらには自分自身にかかわる問題であること。

いま一つは、差別への安易な同調行動・無意識の差別あるいは無関心は差別行為そのものであること。そしてそれゆえに差別を見抜く感性の育成が重要であり、そのためキーワードである「相手の立場に立つことの真の意味」について学んできた。

まず、はじめの「差別は誰の問題か」ということについてはつぎのとおりである。部落差別においてその差別対象は常に部落の人に対して現出しているが、差別の行為者は部落外の人であるという点から、そもそも部落差別は部落外の人の問題で、部落外の人への啓発が進み、部落外の人が差別をやめればなくなる差別であるという

ことを学んだ。さらに、差別の事例・現実を学ぶにおよび部落差別は決して被差別者のみを苦しめるものではなく、結局は差別者自身をも苦しめる自らの問題であるということに気づいてきた。

たとえば、娘の結婚相手が被差別部落の人であるというところで結婚に大反対し、結局は、結婚式にも出席せず（できず）、孫が産まれた連絡にも顔さえ見（られ）ない父親が現実の問題として存在している。この場合、部落差別の加害者は父親であることは明確だが、犠牲者はいったい誰なのだろうか。被差別部落の結婚相手、結婚を親にも祝福されない娘、…そして決して忘れてはならないのが差別の加害者であったはずの父親自身もまた被害者の一人であるということである。自分の愛娘の結婚式にも出席できない、孫の顔も見られない父親の心中は何かなものだろうか、推して知るべしである。ここから、「世間体」という一種の化け物の存在とそれに負けない自己確立の必要性、そして、そもそも部落差別が存在する社会に生きること自体が自分にとって不幸なこと、これが差別の現実であるということを学びとることができるのである。

つぎに「相手の立場に立つこと」について学んだことを紹介する。部落問題をはじめとした人権問題を学習す

ればするほど、これまでの自分がどれだけの差別発言・差別行動を行ってきたか、そしてまた周りの人の差別行動に対していかに安易に同調していたか、ということをも痛感させられる。「自分は差別などしていない。だから自分には部落問題は関係ない」と無関心な傍観者でいたことが、結果的に差別の再生産に大きく加担していたということと、そしてそういう差別者としての行動の原因は、「相手の立場に立つ」ことができていなかったことに気づいたのである。「相手の立場に立つ」、これは人権問題を考える基本といえる。

泣いている人がいたら慰めてあげればいい、優しい言葉をかけてあげればいいとだけ思っているのは不十分なのである。そういう態度は、事態を自分の問題ではなく、他人事を傍らで眺め一段上からみているということなのかも知れない。泣いている人がいたら、悲しいからか、悔しいからか、怒っているからか…その原因を理解することからはじめなければならぬ。その上で、同じ気持ちになっても泣くことが「相手の立場に立つこと」だと理解できたのである。友だちが怒っているときも同じである。なだめるだけでなく、なぜ怒っているのか、心の中を理解してともに怒ることが「相手の立場に立つこと」であり、親友のとるべき態度であろう。

しかし、一〇〇%相手の立場になりきれないのは無理のないことである。部落外の人が部落の人になりきるということは不可能なのである。大切なのは、学習をとおしていかに関手の立場に近づくように努力できるかどうかということであり、この努力の積み重ねこそ人としての生きざまであり、一人ひとり、また自分自身の素晴らしい人生の創造につながるのだということ学んだのである。

学ぶことの楽しさは、人権問題でも大きな効果を発揮する。最初はやらされ意識で半ば義務的な学習が、学ぶことのおもしろさ、新しい発見の驚きとすばらしさによって、生涯の自己啓発学習へと変わっていくのである。ひとつの学習・発見から線の研修、面の啓発へと学習のあり様も変化していった。そして、こうした学習の結果、人権問題は単にひとつの問題ではなくて一人ひとりの人間が生きていく上でのすべての事象を包括した大きな問題であることがわかってきた。だからこそ企業においても普遍的な問題として取り組むことができるし、取り組む必要があるのである。

大阪同企連は、「部落解放・人権大学講座」で入門的なことを学び、大阪同企連活動の中で現地研修や各種講座をつうじて学びを深めてきた。そして、その成果として「同対審」答申に示された「部落差別の早急な解決こ

そが国の責務であると同時に国民的な課題である」ことが身体で理解できたといえる。と同時にひとりの企業人として企業の課題にまで昇華し、企業の社会的な責務として部落問題の解決に取り組むことの重要性も理解できた。個人の生きざま、企業の現状とあるべき姿、それらの複合体としての社会の現実とあるべき姿がみえてきたのである。そしてさらに、それらは自然に変わるのではなく、変えるための多くの努力によってしか変わりえないということも自覚してきた。

企業の国際化の進展とインターネットなどの情報化の進展は、「人権には国境はない」ことを我々に教えてくれた。部落問題も国際社会の中で「人種差別撤廃条約に違反している」こととして認知されてきた。こうした国際的な動きと運動団体や様々なNGOの努力により日本政府がようやく部落差別問題へ取り組んでいくことも期待されてきている。

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、地域で行動に移していくことが大切であるというわけではないだろうか。

四 企業・経営活動にどのようにいかされているか

ところで、大阪同企連は企業の立場で行動しているが、ここで企業の経営活動と部落問題との関わりを整理しておきたい。

これまで企業の果たすべき役割として主に以下の四点があげられてきた。

- ① 顧客に対し、良質にして安全で安価な商品やサービスを提供する
- ② 利益を上げ、株主や契約者に対して配当として還元する
- ③ 従業員とその家族、関連する企業群の関係者について生活の安定を図る
- ④ 国と地域、関連する企業群に対し、納税と雇用機会を提供する

これらは、経済的側面を基本としており、企業の大半はその成長過程で利益追求の論理を押しとおす傾向が強かったといえる。つまり、企業エゴともいえる自社のみ繁栄すれば可とする企業風土が存在していたのである。しかしながら、一九六〇年代におけるあいつく公害問題

や一九七五年に発覚した『部落地名総鑑』事件を契機として、人の命につながる「環境」と「人権」を無視する企業体質について社会から厳しく指弾された。そこから、企業は社会から隔離して存在するものではなく、社会の一構成員（企業市民）として社会とともに成長・発展していくことが求められ、そのためには社会的な問題にも積極的に取り組みなければならぬという新たな役割が認識されてきたのである。

今日、企業の経営活動における社会的責任として、採用においての能力と適性のみにもとづく公正採用選考システムの確立や人権の視点からの社内慣行・システムの見直し、個人情報・プライバシーの保護、性差にとらわれない雇用管理が進められようとしている。それは、公平・公正さの確保により個人が尊重され、能力と適性が十分に発揮され、自己実現につながる企業風土づくりにむけた取り組みであるといえる。

また、商品づくりやサービスの提供にあつては、以前の義務的な考え方から脱却し企業としての積極的な意志としてのバリアフリー、ユニバーサル・デザイン、リサイクル、リユース、省エネ、省資源等、人権の視点からの取り組みが進められているところでもある。

一方、今日では国際化やボーダレスの進展に伴う経営

活動に与える影響は大きく、国内ではとされていても国際社会にあつては容認されないということが起こってきている。環境問題に代表されるように、地球環境の保全に対するISO認証取得や環境会計の導入が市場での評価に影響し、ひいては経営を左右する問題とまでなってきた。

ところが、環境問題が、公害を契機としたこれまでの取り組みによる技術とノウハウの蓄積があるのに比べ、人権問題については極めて危うい状況にあるといえる。現実に日本企業の海外事業場での人権上の問題はセクハラ事件、人種差別事件等、周知のとおりである。

しかしながら、今後は国際的な人権評価基準としてのSA8000やAA1000などを社内でも活用する企業が増えていくものと予想される。人権尊重の実践として、男女共同参画社会の実現（女性問題）やマイノリティに対する差別の解消（在日外国人問題）、バリアフリーの推進（障害者問題）等の取り組みが求められており、まさに人権尊重の企業づくりが最大のテーマになってきている。

五 企業倫理をめざして：明日へ向けて

世界市場でのビジネスルールの観点から企業倫理が以前にも増して大きな課題として捉えられてきている。一方で国内では企業不祥事が続発している。薬害・不良商品・脱税・セクハラ・企業情報漏洩等多種多様である。これらの事件は社会から著しく乖離した意識や行動により、その企業の体質が厳しく問われたということである。まさに企業倫理が問われており行動レベルへの具体化が求められているのである。そして、単に法令遵守という問題に留めることなく、さらに進めて人権の視点からのアプローチが求められているところでもある。

そうした中で、経団連が企業の行動憲章を改定してコンプライアンスを含めた企業行動のガイドラインを制定するなど、主として経済団体や業界団体が企業を先導しながら「企業倫理」への取り組みが進められてきている。また、一方では麗澤大学の高巖教授を中心とする研究者や専門家により、日本の企業に使い易いマニュアルとして『倫理法令遵守マネジメント・システム（ECS2000）』が策定され、広く紹介されている。今日、これらの「企業倫理」に関わるいろいろな動きや考え方を取

り入れて、二一世紀の市民社会に相応しい企業行動のあり方を再構築していこうとする企業が増えつつある。

すでに、企業倫理綱領や規程を制定して全社的に推進している先進的な企業もあるが、大阪同企連の加盟企業においても、企業行動規範や行動基準を制定したり「企業倫理ポケットブック」を全従業員に配付して徹底を図っている企業や、経営理念と行動指針を具体化して人事考課にも反映させている企業などもある。こうした取り組みはお題目としての倫理から社内システムのひとつとしての倫理へ転換してきたということだといえる。今後、このような取り組みは各企業の実状にあわせていろいろな形を取りながらますます加速していくだろう。

こうした「企業倫理」への取り組みは、企業が社会的責任を果たす上での行動や考え方のベースとなるものであり、その底流にある理念は人権尊重である。大阪同企連に集う各企業は部落問題を学んできた中から、部落差別をはじめとするさまざまな差別が企業市民としての存立基盤を失い、企業の活力や生産性を低下させることを学んできた。そして、企業および従業員一人ひとりの人権尊重を基本とする倫理的な行動は、消費者はもちろんのこと地域社会を含むあらゆる人びとの支持を得、ひいてはビジネスにとっても有益なものとなることを確信して

いる。部落解放同盟大阪府連合会の北口末広書記長が「人権面の責任を認識しつつ、人権上のチャンスをつかみとる企業へ」と述べられている意味がここにあるのである。

二一世紀を真の人権の世紀とするために、社会の人権文化創造の大きな担い手として企業の果たす役割が期待されている。「企業倫理」をめざしていく中で、その基本に人権尊重が謳われ、部落差別をはじめとするさまざまな差別が禁止され、個人レベルでのいじめ・いやがらせや差別防止のための行動基準が徹底されていくことが重要である。今や、コーポレート・ガバナンスの極めて重要な要素として、「企業倫理」の実践が位置づけられる時代を迎えているのである。真の人権尊重の企業経営を確立していくためにも、「企業倫理」が絵に描いた餅に終わることのないよう、経営トップによる確実なPDCAサイクルを廻しつつ、継続的で地道な人権教育・啓発の推進が一層求められることを肝に銘じなければならぬ。

他人事から自分自身の問題として、お題目から自分自身の行動として部落問題の解決をめざした決意を行動に繋げていくことを宣言してまともにさせて頂く。