

総論／今後の部落解放運動の方向・手法と課題

北口末広

要約 高齢化をともないつつ人口が加速度的に減少していくなかで、部落解放運動も大きな影響を受け、運動パワーは確実に低下してきている。こうした状況を克服するために、①人口減少社会と部落差別の撤廃、②時代の特徴をふまえた運動の課題、③差別・被差別の関係性を変革する社会システムを、④ISO26000と部落差別の撤廃、⑤多様な法人を活用した運動組織を、という五つのテーマについて考察している。

はじめに

今日、部落解放運動には人権侵害救済法の制定や狭山再審闘争、プライム事件に代表される戸籍不正取得事件、ネット上の悪質な差別事件など数多くの課題が存在する。この稿ではこれらの課題に言及するのではなく、これらの課題を課せられている部落解放運動のあり方について焦点をおいて考察していきたい。とりわけ人口減少社会が日本社会だけでなく部落解放運動にも未曾有の影響を与えていることを分析し、これらの社会的特徴をふまえた部落解放運動のあり方について提案していきたい。これまで同様のテーマで執筆し複数の誌上で発表してきたので、その要約的な内容になることをお許し願いたい。

現在、地方自治体の行財政悪化が同和行政や人権政策の後退につながり、部落解放運動にも多大な影響を与えている。経済の矛盾が集中的に現れるといわれる被差別部落の生活は一層厳しくなっており、これまでの部落差別撤廃行政の成果が大きく損なわれてきている。また土地差別調査事件やネット上の差別扇動ともいえる多くの差別事件は、部落差別の根幹に関わる問題であり、今日の部落差別の根深さを顕著に示

したものと見える。

こうした状況を改善し部落差別の完全撤廃と人権確立を前進させることは部落解放運動の重大な使命である。しかし部落解放運動のパワーは確実に低下してきている。

以上のような問題意識のもと、①人口減少社会と部落差別の撤廃、②時代の特徴をふまえた運動の課題、③差別・被差別の関係性を変革する社会システムを、④ISO26000と部落差別の撤廃、⑤多様な法人を活用した運動組織を、という五つのテーマについて考察していきたい。

1 人口減少社会と部落差別の撤廃

1 加速度的に高齢化をともないつつ地方から人口減少

まず人口は日本経済や社会における最も重要な基盤であることを再確認しておきたい。日本の人口ピークは2005年であり、その10年前、1995年には生産年齢人口（15歳～64歳）のピークをすでに迎えており、人口減少以上に生産年齢人口の減少は先行して進んでいた。

社会的課題が飛躍的に増加していくなかで、人口減少とりわけ生産年齢人口の減少が進み、働く人々が減少し続けているのである。一般的

に生産年齢人口が減少し、高齢者人口が増加することは、税収が減り、社会保障関連費が増加することにつながる。

日本の合計特殊出生率は最悪だった2005年の1.26から回復してきたとはいえ、未だ1.41である。人口が維持される水準である2.1からみれば圧倒的に少ない。こうした状況の中で人口減少問題は一層深刻になってきている。地方においては人口再生産力を失っているところが加速度的に増加している。おそらく国立社会保障人口問題研究所が予測している以上に人口減少は進むといえる。

また16年後の2030年時点で高齢者人口と生産年齢人口を合わせると90.3%になり、子ども(0歳~14歳)人口は9.7%になると予測されている。

少子高齢化の問題を解決するのは極めて困難なことであり、すでに最も子どもを生む年齢層である25歳から35歳の女性が急速に減少している。女性一人あたりの子どもを生む数が増えたとしても、生む女性の人口が少なく簡単に人口は増加しない。出生率が2.1になったとしても、人口減少が止まるのは60年後である。

例えば9年前の2005年と21年後の2035年の人口推定は次のようになる。北海道は562万人から441万人に、奈良県は142万人から110万人に、和歌山県は103万人から73万人に、四国四県は合わせて408万人から314万人になる。そして2025年以降に、すべての都道府県で人口が減少していく。

この人口減少には二つの特徴がある。一つは高齢化をともないつつ人口が減少し、もう一つは周辺部・地方から人口が減少するという特徴である。人口減少が周辺部に比べて緩やかな都市部では人口減少以上に高齢化が大きな問題になる。その最たる都市が東京で、2005年から2035年の高齢者増加率は全国平均の45.1%に対

して、東京では67.6%になると予測されている。

これらの変化は行財政にも大きな影響を与える。生産年齢人口が減少することによって税収は減少し、社会保障関連費は増加する。

大阪や東京は、かつて団塊世代が集団就職で集まってきた都市である。2001年から2005年で、最も生産年齢人口が減少したのは大阪府である。集団就職で来た人々が高齢者人口の仲間入りをしたことも大きく影響しているが、それだけではない。大阪からは本社機能が東京に移転し、工場が減少したことも影響している。一方、東京は首都として地方から多くの人々を集めてきたことによって、これまでは大阪のようにならなかった。今後は一挙に高齢化が進む。大阪の経済的地盤沈下は、以上のような生産年齢人口の減少が大きく影響しているのである。

地方においても高齢化と周辺部が一層減少する傾向をとめないながら人口減が加速することによって、周辺部および生産年齢人口がより早く減少していくことになる。

水平社発祥の地、奈良でも30万人減少する。もともと奈良県は奈良市内に人口が集中している県である。それが周辺部の町の人口減少によって、周辺部の過疎化は一層顕著になる。全国的にみても2010年から2040年に若年女性人口が50%以上減少する市町村は373に達し、2040年に人口1万人以下の市町村は243になり、その後消滅する可能性もあるという研究成果も存在する。

全国各地の地方に存在する運動体は、その地域そのものの人口減少と高齢化をともないながら構成員の激減と高齢化が一層進み、消滅している地域組織もある。

和歌山県でも、和歌山市内の人口も減少するが、周辺部はさらに減少することになり、農業や漁業に大きな悪影響をもたらす。私たちはそうした人口動向の基盤の上に部落解放運動があ

るということ直視する必要がある。これまで社会の矛盾が被差別部落に集中して現れるとってきたが、人口問題も被差別部落に集中・先行して現れているということを再確認する必要がある。

以上のような人口減少は部落解放運動にも多大な影響を与える。少子高齢化をとまなう人口減少や国内外の変化をふまえた根本的な改革を行わない限り部落解放運動は、より一層速いスピードで衰退し影響力は低下していく。しかし人権課題は社会の進歩、科学技術の進歩とともに、より高度で複雑で重大な問題になっていく。部落解放運動が部落差別だけでなく、多くの差別撤廃・人権確立の課題に取り組むためには、これまで以上に多様な影響力を持つ必要がある。そうしなければ部落差別撤廃も前進しない。そのためにも発想の転換と根本的な改革が求められる。

2 人口減少が部落解放運動にも大きな影響を与えている

日本社会の矛盾と衰退が、そのまま集中的に部落解放運動にも現れているのである。日本各地で増加している限界集落のように、地方の被差別部落の限界集落化が急激に進み、やがて消滅集落になろうとしている。

限界集落とは、住民の50%以上が65歳以上で、生活道や林野の整備、冠婚葬祭など共同体としての機能を果たせなくなり、維持が限界に近づいている集落のことである。55歳以上が過半数の「準限界集落」と併せて年々増加している。

国土交通省による2006年調査では、全国に7,878の限界集落があり、うち423集落が10年以内に消滅するおそれがあり、2,220がいずれ消滅する可能性があるとして述べられている。これらの調査結果はさらに悪化している。

こうした状況は地方経済や地方公共団体の活力を失わせるとともに部落解放運動のパワーを

限りなく減退させている。都市部においても同様の傾向は進行している。高度経済成長にともなって都市部に形成されたニュータウンは、「高齢者集住タウン」になり、都市部の限界集落のようになってきている。同様に都市部における被差別部落の少子高齢化も確実に進んでいる。

部落解放運動に結集している人々の高齢化は、都市部・地方部を問わず一般社会の高齢化より速いスピードで進み、地域におけるリーダー層の高齢化も顕著である。

本来、長生きすることは素晴らしいことであり、高齢者が地域のリーダーを担うことも評価されるべきことである。問題は次の時代を担う後継者が十分に育っていないことである。後継者がいなくなればその組織は確実に消滅する。

中小零細企業の後継者不足も深刻である。後継者のいない中小零細企業は合併や買収をされない限り市場から消えていく。日本の中小零細企業や自営業者は猛烈なスピードで減少し、それらがシャッター通り商店街を加速させている。同様のことが部落解放運動をはじめ各分野で起こっているのである。

全国各地の運動組織は、組織内の著しい若年減少と高齢化傾向を十分に理解しているが、後継者育成は進んでいない。より正確に言えば地方において育成すべき若年層が被差別部落にも少ないのである。

こうした状況は日本社会全体の問題でもあるが、部落解放運動にとっては死活的な問題である。また若年層の被差別部落出身者の意識は大きく変化している。より正確に言えば出身者としての意識が多様になり、出身者としての意識が希薄な若年層が大きく増加している。自身の自覚と密接に結びついている「自己認定」意識を基準にすれば「被差別部落出身」の若年層はさらに減少している。つまり後継者育成が極めて困難な状態になっているのである。

これらの基盤的な原因が、先に述べた少子高齢化をともなった人口減少問題なのである。

人口が減少して栄えた国はないように、人口が減少して栄えた地方も、組織人員が減少して活性化した組織もない。過去にそうしたモデルがなければ容易なことではないが、新しいモデルを創造するしかないのである。すでに世帯減少も始まりつつあることを考えるなら、なおさらである。

また人口減少はあらゆる面にマイナス効果をもたらす。それらのマイナスをチャンスにするような発想がなければ企業も行政機関も組織も活性化しない。日本は明治維新から2005年まで一時を除いて、一貫して人口増加に対応した政策を採用してきた。それは民間企業においても同様だ。その発想を変え、人口減少に対応した種々の政策と評価システムがなければ次の成功につながらない。

人口減少時代に明治以降130年以上続いた人口増加の発想で政策立案すれば必ず誤った方針になる。人口増加時代の発想で少子化対策を行っても成功しないように、同様の発想で経済政策や経営方針、組織方針を立案し実践しても成功しない。

以上のような人口減少にともなう危機を好機にするための出発点は、現実の直視である。それが厳しい現実を味方にする最短の道である。

部落解放運動も同様である。いま一度、組織形態の在り方を根本的に見直す時期にきているといえる。すでに上記に指摘したことが末端から静かに進行している。それらの状況を根本的に改革せず、場当たりの方針では組織は確実に衰退していく。

さらに時代の変化は人口減少だけではない。人口減少にともなうその他の多面的な変化も組織に大きな変革を迫っている。人口減少以外の変化も組織の変革を強く求めている。

2 時代の特徴をふまえた運動の課題

1 社会的変化とともに運動内の状況も大きく変化

時代の特徴を挙げれば、時代の変化は部落解放運動に何を求めているのかということが明確になってくる。①少子高齢化・人口減少化、②日進月歩で進むIT革命にともなう情報化、③経済のグローバリゼーションにともなうグローバル化、④行財政の悪化にともなう同和行政、人権行政の後退、⑤格差拡大社会にともなう貧困層の固定化、⑥企業の社会的責任の明確化、⑦ゲノム革命にともなう遺伝子差別の顕在化をはじめとする新たな差別問題等々である。

これらの社会的変化とともに運動内外の状況も大きく変化している。①組織の高齢化、②被差別部落出身者の出身者意識の希薄化、③組織人員およびリーダー層の減少、④特別法失効にともなう同和行政の一般施策化、⑤部落差別実態の変化、⑥実態変化にともなう部落解放運動の当面の目標変化などである。

以上の状況を的確に受け止めたうえで、組織の現状と目指すべき当面の目標を明確にし、差別撤廃・人権確立を効果的に進める組織形態とはどのようなものかということをはっきりとできれば、組織の変革・再生は確実に進めることができる。そのときに重要なことは、これまでの既成概念にとらわれないことである。既成概念からは時代や組織を変革するようなアイデアは出てこない。

以上のような状況をふまえ、まず第一に、高齢化・人口減少という傾向をどのように活かすのかという問題である。社会の高齢化は評価すべきことであり、私たちの社会は健康で長生きができるように医療も福祉も進化させてきた。問題は少子化と人口減少、とりわけ地方の著しい人口減少であり、高齢者に続く壮年層、青年

層のリーダーが減少しているという問題である。

高齢化が進んでいるのは健康な高齢者が増加しているということであり、健康年齢・能力年齢・労働年齢などの概念で年齢を換算すれば30年前とは大きく異なる高齢者像が見えてくる。

60歳代後半や70歳代で現役で仕事を精力的にこなしている人々がたくさんいる。全ての人がそうだとはいわないが、私たちや高齢者自身の高齢者観を変える必要がある。そうでなければ高齢者の持つ積極面を活かし高齢化を強みにすることはできない。

例えば高齢者人口をどのように捉えるのかによって生産年齢人口（15歳～64歳）と高齢者人口（65歳以上）の比率は大きく変わる。今日の定義で生産年齢人口と高齢者人口の推移を見れば、2009年時点で63.9%と22.7%であり、2030年時点では58.5%と31.8%になると予測されている。2009年と2030年で生産年齢人口は高齢者人口の約2.8倍から約1.8倍に縮小する。

しかし、生産年齢人口を事実上5年遅らせて20歳～69歳、高齢者人口を70歳以上とすれば、この比率は大きく変わる。多様な高齢者を同じように見るのは間違いである。高齢者それぞれの体力や健康状態、価値観などに合わせた役割を考えることが運動の活性化にもつながる。

高齢者には子や孫世代に一定の影響力があり、社会的影響力を持つ人も多い。また智恵や知識、技術、経験も豊富であり、時間的余裕を持つ高齢者も多い。これらのことが世代間軋轢のようにマイナスに作用するのではなく、積極的に活かされるような運動政策を考える必要がある。

すでに壮年層・青年層とタッグを組んで部落解放運動の重要な役割を担っている人々もたくさんいる。そのような発想で高齢者のパワーを活かすことができれば、労働組合のように定年

のない居住者組織・地域組織である部落解放運動の強みとなり、大きな力を得ることができる。

そのときに私たちが考えなければならないことは、組織に寄与するための各自の負担を柔軟な発想で求めることである。高齢者の場合、年金以外の収入がないという人も多い。各自の経済的状況によって貢献のあり方を変え、経済的余裕の少ない人は他の方法で貢献するということがあっても良いと考える。そのためにも誰がどのような形で負担するのかといった詳細な検討を行う必要がある。それは多くの人の得意分野や持っている条件を知ることにもなり、運動パワーの新たな発見にもつながる。

現在、部落解放運動に参加している人々のなかには多様な能力やネットワークを持っている人がたくさんいる。それらの能力や条件を十分に活かした運動にする必要がある。

さらにいえば人口減少をも活かすような方針を掲げることができるか否かが、これからの日本社会や部落解放運動の活性化に欠かせないことである。

以上のような発想で状況を捉え、視点を変えれば少子高齢化という分野だけでなく他の分野でも時代の変化を活用した新たな展望を切り拓くことができる。

時代の変化をふまえた第二の視点は、日進月歩で進むIT革命にともなう情報化を部落解放運動のなかで最大限活用することである。その際、情報化を活用している企業にもっと学び、多様なサイバースペース（電子空間）運動を展開する必要がある。企業分野ではネット通販、ネット証券、ネット旅行社などネット〇〇があらゆる分野に浸透し、サイバー時代といえるような状況になっている。運動はこれらの変化を十分に活かしきれていない。最先端の技術とノウハウを取り入れ、ネット上の情報発信力を強化し、IT革命の果実を取り入れた部落解放運

動が求められている。この分野では反人権・差別扇動グループに大きく遅れをとっている。

2 部落解放運動の改革・創造が求められている

第三に、経済状況の変化にともなう社会変化を十分にふまえた部落解放運動を展開する必要性である。時代の特徴としての低成長化、税収の低下による行財政の悪化、格差拡大社会にともなう貧困層の固定化などに対応した取り組みが求められている。このような社会的状況が厳しい時代は、部落解放運動にとってその使命・役割が増大する時代である。

つまり低成長時代に求められる人権課題を敏感に見つけ出し、新たな課題とそれらへの解決方策を示すことが求められているのである。それも、行財政が悪化している状況のなかで解決方策を進めなければならない時代である。

部落解放運動はこれまで地域主権の取り組みの先駆者として、部落差別を撤廃するために行政の一端を担い、行政機関と協働してまちづくりを展開してきた。その取り組みを積極的に捉え直す必要がある。その豊富な経験と実績は、縮小する行政に代わる新たな「公」を担う社会的起業の推進者になりうる。分野によっては、これまで部落解放運動で培ってきた小零細企業ネットワークを活用することもできる。

第四に、以上の取り組みを推進するためにも、同和行政の一般施策化を積極的に捉え、新たな同和行政・人権行政を構築する視点が必要である。特措法の時代が終了し10年以上が過ぎた。一般施策を活用、創造して同和行政いわゆる部落差別撤廃行政を進めなければならない時代である。

政策研究を強化し、一般施策を活用する発想を持たなければ、これからの同和行政・人権行政は創造できない。あらゆる政策・施策に人権や差別撤廃の視点を組み込めるチャンスとして

捉えなければ、時代の特徴を活用できない。

また都市部の部落にあっては、不良住宅を除き去して建設された集合住宅（市営住宅）の建て替え時期を迎えている。これらの建て替え事業も当然のことながら一般施策である。そのときに単なる建て替えではなく、住宅建て替えにともなう新たなまちづくり、魅力あるまちづくりを地域の側が提案できるかどうか問われている。21世紀型の理念を明確にした特色ある「人権推進モデルまち」にするような発想が必要である。

以上の視点とともに、経済・社会のグローバル化やリーガル化（コンプライアンス・司法重視化）などに対応した部落解放運動の再編・創造が求められている。国際的な人権運動に学ぶ取り組みの強化も必要である。

さらに、リーガル化、コンプライアンス重視の社会的状況をふまえ、企業の社会的責任（CSR）やコンプライアンスの視点で差別撤廃・人権確立を提起し、企業との協同作業で人権推進の取り組みを強化することも重要である。また運動もこれまで以上に訴訟戦術を重視するとともに、多くの人権団体をバックアップできるような人権リーガル（法律）センター的な機能も必要である。そうした取り組みを通じて社会的変化にともなう新たな人権課題に対応し、時代をリードする組織の先進性を示すことが、これからの部落解放運動に求められている。

3 差別・被差別の関係性を 変革する社会システムを

1 社会システムと社会意識・関係・基準

これからの部落解放運動は社会システムを変革するという視点をさらに重視しなければならない。

「人」と「人」との「関係」を「差別・被差

別の関係」から「平等な関係」に切り替えることができれば、差別はなくなる。差別撤廃の重要な一側面である。これらの「関係」に密接にかかわっているのが、あらゆる分野、あらゆる層の社会システムである。社会のシステムが変われば人と人との関係は確実に変わる。

ここで述べている「関係」とは人と人との関係ではあるが、狭い意味で捉えられる人間関係のことではない。もっと広い意味での関係であり、社会関係的なものである。社会関係が変化すれば個々の人間関係も変化する。そうした意味からいえば、社会システムは個々の人間関係に影響を与えるのは自明のことである。

例えば「男女雇用機会均等法」が、1986年4月1日に施行されたことによって、職場における男性と女性の関係は少しずつ変化してきた。その後の「改正男女雇用機会均等法」(1999年4月1日施行)や「新改正男女雇用機会均等法」(2007年4月1日施行)によって、男性と女性、女性と事業主の関係は大きく変わってきた。男女平等教育を行ってもなかなか変わらなかった男性や女性の意識、事業主の意識が着実に変化してきた。多くの男性(時には女性)が日常的に行ってきたセクシャルハラスメントが、「改正男女雇用機会均等法」というシステムが成立してから大きく改善された。

まさに「均等法」という社会システムが人と人、男性と女性の「関係」を変えつつある。まだ「平等な関係」ではないが、「差別・被差別の関係」を少しずつではあるが変えようとしている。

この社会システムは、「関係」を変えるだけではない。上記の「均等法」で示したように人々の意識や感覚にも大きな影響を与える。

私たちは差別意識や人権感覚について論じるとき、差別意識を是正し人権感覚を醸成するためには、同和教育や人権教育が重要な役割を果

たすと強調してきた。それは間違いのない事実であるが、それだけでは十分ではない。ある面では、差別意識を是正するときに同和教育や人権教育以上に重要な役割を果たすのが社会システムなのである。

例えば、労働災害や交通事故の後遺障害に関わる「障害等級表」を事例にして考察してみればよく理解できる。交通事故による後遺障害が労働災害によるものかによって、根拠となる法律は自動車損害賠償保障法や労働者災害補償保険法など異なるが、ベースは同様である。1級から14級まで存在する等級の7級には、「女子の外貌に著しい醜状を残すもの」があり、女子を男子に置き換えた「男子の外貌に著しい醜状を残すもの」は、2011年のはじめまでは12級という等級であった。この7級と12級の違いは、交通事故による後遺障害であれば、労働能力の喪失率が56%と14%という大きな違いになった。こうした違いが補償金額や給付金額に格段の違いを生じさせた。労働災害による給付金の場合、12級が年間賃金の半分弱である156日分を「一時金」で受け取るだけであったが、7級は131日分を「年金」として受給できた。大きな違いである。

つまりこのように「女子の外貌」を重くみなし、「男子の外貌」を軽くみなす等級表が存在したことによって、多くの人々の意識の中にこれまでからあった「女は外見で男は実力」などといった意識を存続させることにつながってきた。

逆に言えば、そうした意識があるからこそ、上記のような「等級表」が制定され存続してきたといえる。まさに「等級表」といった社会システムが、私たちの「意識・感覚」と密接に関連し、金額を決める「基準」として作用してきたのである。

この「等級表」も2011年2月に改正された。

その大きな根拠になったのが、2010年5月27日の京都地方裁判所の判決である。顔などに大やけどを負い大きな傷跡が残った京都府内の男性(35歳)の労働災害の補償で、女性よりも男性が低い「障害等級」とする国の基準は法の下での平等を定めた憲法14条に違反するとして、男性が障害等級に基づく等級の認定取り消しを国に求めた訴訟である。

判決は、国勢調査をもとに「女性の方が接客する職種に多く就いており、顔などの障害で受ける制約も大きい」とした国側の主張について、「不特定多数の人と接するのは、法務従事者、理容師などもあり、男女差の明確な根拠とならない」と退け、「男性も障害を受ければ大きな精神的苦痛を感じることもある。性別による差別的取り扱いに合理的理由はなく、違憲」として認定取り消しを命じた。

これまでなら、地裁の判断で国側の主張が通らなければ控訴するのが通常であったが、国側は控訴せず、京都地裁判決を受け入れ、「障害等級表」を改正することにしたのである。賢明な判断である。

国がそうした決断をした背景には、男女の外貌に対する意識・感覚が変化したことが挙げられる。つまり意識・感覚が変化したことによって、裁判システムを通じて「障害等級表」の基準やシステムが変わったのである。

ただ判決は、「社会通念上は、容貌の障害による影響に男女差があるとされ、等級の男女差に根拠がないとはいえない」としつつ、「障害等級表では年齢や職種、利き腕などは障害の程度を決定する要素となっていないのに、性別だけで大きな差を設けるのは不合理で、憲法14条に違反する」と述べたのである。判決も「社会通念上」「等級の男女差に根拠がないとはいえない」と述べており、今日においても「社会通念上」つまり意識・感覚に男女差があることを

認めているのである。

それでも上記のような判決による基準やシステムの変更があれば、私たちの男女差別意識に積極的な影響を与えることは言うまでもない。

つまり、「社会システム」と「関係」、「意識・感覚」、「基準」はすべてつながっており、この四つのキーワードの一つが前進すれば、一つのロープで結ばれたもののように全体が前に進むのである。「基準」が改善されれば「意識・感覚」が改善され、「関係」も変わり、逆に「意識・感覚」が改善されれば「基準」や「社会システム」、「関係」も大きく前進するのである。

2 意識とシステムが関連していることをふまへ

しかし、これらのキーワードが、一つのロープのように結ばれていることによって、差別撤廃にマイナスに働くことにもなってきた。

その最近の事例が土地差別調査事件である。この事件は、マンション等の不動産販売会社や広告代理店、土地のマーケティングリサーチをする土地調査会社、実際に建設するデベロッパーが絡んだ事件である。マンション等の建設・販売を企画する不動産販売会社や広告代理店が、マンション建設予定地を選定するにあたって、候補地を土地のマーケティングリサーチにかけ、その調査報告書に事実上「同和地区」を明示し、それらの土地を候補地から差別的に外してきた事件である。

それらの背景には、同和地区や同和地区を校区に含む地域には住みたくないといったマンション購入予定者の差別意識や、その意識を前提とした忌避意識が存在していたからである。これらの差別「意識・感覚」が土地差別調査事件の背景を形成している。これらの「意識・感覚」が、マンション等をスムーズに売却し利益を上げたいと願う不動産販売会社や広告代理店に、同和地区やその校区を避けさせてきたので

ある。

要するにエンドユーザー（マンション等の買い手など）の差別的な「意識・感覚」が、関係業界において土地差別調査を業務の「システム」として位置づけさせてきた。こうした動きを見るならば、先に紹介したこととは逆に、遅れた差別「意識・感覚」が、差別を強化する業務「システム」の構築につながってきたことが分かる。そして、それらの差別撤廃にとってマイナスになる業務「システム」が、「意識・感覚」に悪影響を与え、差別・被差別の「関係」を解体するのではなく、固定化する役割を担ってきたのである。

このように四つのキーワードが、強く連関していることによって、キーワードの一つが後退的に作用すれば、全体が引きずられて後退していくことになり、差別撤廃がスムーズに前進しない一つの要因にもなってきたのである。差別撤廃の取り組みが一進一退を繰り返す大きな要因は、以上述べたことと密接に関わっている。こうした四つのキーワードが密接に関連していることをふまえた差別撤廃・人権確立政策が、強く求められているのである。

4 ISO26000と部落差別の撤廃

1 社会的課題を解決する指針に

以上の認識と社会的特徴をふまえ、部落差別撤廃や人権確立のために大きな礎になる国際的文書、ガイダンス（手引き書）になるのが、2010年11月に発行した「ISO（国際標準化機構）26000」である。持続可能な発展を創造するために、企業以外にも対象にあらゆる組織に社会的責任を果たすことを求めて、世界各国からの93%という高い賛成投票率で採択された。

この「国際的ガイダンス」を企業だけではな

く、真にあらゆる組織の手引き書にする必要があるといえる。

部落解放・人権確立運動にとっても、極めて重要な国際的ガイダンスであり、積極的に活用すべきである。また後に紹介するように七つの中核主題の一つが人権であり、部落解放運動に大きな力を与えるものでもある。

戦前の部落解放運動、水平社運動の根拠は、いわゆる「解放令」であり、戦後の部落解放運動の拠り所は、日本国憲法や同和対策審議会答申、同和対策事業特別措置法であった。

今日においては、国際人権規約や人種差別撤廃条約をはじめとする国際人権諸条約も部落解放運動の大きな基盤になっている。しかしこれらの条約への関心は、世界や日本の社会で大きな影響力を持つ企業では、ISO26000と比較して圧倒的に低い。ISO26000は条約のように法的拘束力を持つものではないが、事実上それら以上に大きな影響力を持っている。

ISO26000は、これまでの「ISO9000シリーズ（品質管理）」や「ISO14000シリーズ（環境管理）」のような認証規格ではないが、ISO規格の第三代として企業経営そのものを包括的に対象にし、企業以外にもその対象にしているという特徴を持っている。

今日の日本社会の課題を克服するために大きな役割を果たすセクター（部門）は、まず第一に、行政・公的セクターであり、第二は企業・営利セクターである。そして第三が非営利セクターである。これら三つのセクターのなかでも企業・営利セクターの果たす役割は大きく、他の二つのセクターにも大きな影響を与えている。行政セクターは税を支出することによって社会的課題を克服していくが、その税のかなりの部分を負担しているのは、企業・営利セクターである。

企業・営利セクターは、利益を上げつつ社会

的課題を解決し、その利益の一部を行政セクターに税として納めている。また税を納める多くの労働者を雇用しているのも企業である。また企業は、行政や非営利セクターである多くのNPOや各種法人と協働してビジネスを展開する時代に入っている。

こうした企業セクターをはじめとする三つのセクターに、以下に掲げる「中核主題」を明示して積極的な取り組みを求めているのがISO 26000なのである。

2 中核主題に人権、環境、労働

ISO26000は、社会的責任の「七つの中核主題」として、①組織管理・統治、②環境、③人権、④労働、⑤公正な事業活動、⑥消費者、⑦コミュニティを挙げ、社会的責任の「七つの原則」として、①説明責任、②透明性、③倫理的な行動、④ステークホルダーの利害の尊重、⑤法の支配、⑥国際行動規範の尊重、⑦人権の尊重を明確にしている。

一方、ISO26000が採択される以前の1999年、当時のアナン国連事務総長が打ち出した「国連グローバルコンパクト」（10項目）も同様の内容を参加企業に求めている。

「国連グローバルコンパクト」は、各企業が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みである。

「10項目」では、四つのテーマのもと、①「人権」では「人権擁護の支持と尊重」、「人権侵害への非加担」、②「労働」では「結社の自由と団体交渉」、「強制労働の排除」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用と職業の差別撤廃」、③「環境」では「環境問題の予防的アプローチ」、「環境に対する責任のイニシアティブ」、「環境にやさしい技術の開発と普及」、④「腐敗防止」で

は「あらゆる形態の腐敗防止」を上げている。

これらは差別撤廃・人権確立の方向性と明確に一致する。この「国連グローバルコンパクト」もISO26000も人権を最重要テーマに挙げている。

これらの一環として日本企業でも取り込まれるようになってきたダイバーシティ・マネジメントも、多くの企業の関心を集めている。ダイバーシティ・マネジメントとは、ダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（受容）・マネジメントのことで、違いを認めつつ、違いの強みを活かすことである。異質な人の集団でイノベーション（革新）を起こせるかどうか重要なのである。

違いは属性や働く条件だけではない。ジェンダー、身体状況の違い、人種、国籍、民族、宗教、門地、世代など働き方、雇用形態、考え方なども含まれる。

上記のような社会的特徴と企業の変化をふまえてISO26000を活用した取り組みが、部落差別撤廃・人権確立に積極的影響を与える。

5 多様な法人を活用した運動組織を

1 社会的課題解決のために多様な法人を

今日、以上の時代的特徴と運動内外の変化をふまえた部落解放運動を担う組織のあり方が問われているのである。つまり行財政状況の悪化にともなう社会的変化を十分にふまえた、部落解放運動の柔軟な組織形態が求められているのである。

先述したように、時代の特徴としての行財政の悪化、格差拡大社会にともなう貧困層の固定化などに対応した取り組みが求められている。その具体的手法の一つが多様な法人を設立して差別撤廃をはじめとした社会的課題解決を進め

ることである。

NPO法人や社会福祉法人をはじめとする多様な法人を設立して行政が担っていた役割を補完し、社会的課題を自ら解決するために活動することは行政の下請けではない。先に紹介したように、これまで部落解放運動は生活保護者の自立・就労支援をはじめとする種々の取り組みを展開し大きな実績を残してきた。

例えば貧困層の固定化を防止する政策を提案し行財政を活用して起業することや、高齢化社会の課題に対応した福祉事業を展開することは運動の重要な課題でもある。そしてこれらの社会的起業は地域の雇用や生活課題の解決につながり、運動の活性化にも結びついてきた。そのためにも地域のリーダー層に社会的起業を担う能力が求められる。

またこうした社会的起業を展開し社会へ貢献することは部落差別撤廃にもつながる。

少子高齢化を伴いながら地方から、より一層進行している人口減少は行財政、経済、福祉、教育、生活等の分野に大きな影響を与え、日本社会だけではなく部落解放運動にも大きな影響を与えている。

今日、こうした日本社会の課題を解決していくために、先に述べたように大きく分類して三つのセクター（部門）がその役割を果たしている。

日本社会に未曾有の危機をもたらした東日本大震災の復興しかりであり、急速なスピードで進む少子高齢化にともなう問題しかりである。こうした課題解決のためにますます大きな役割を担っているのが「非営利セクター」である。

例えば少子高齢化のなかで、先述したように生産年齢人口は1995年をピークに減少し続け、働く人々は年々少なくなっている。しかし認知症高齢者の数は年々増加し続けており、厚生労働省の予測を遙かに超えて増加している。2003

年に厚生労働省が予測した認知症高齢者の数は、2010年には200万人であったにもかかわらず、実際には2013年に400万人を超えている。人口30人に1人が認知症高齢者という数字である。

これらの認知症高齢者が安心安全に人権が守られた環境で生活をしていくためには、先に挙げた三つのセクターの強力な取り組みが必要である。とりわけ非営利セクターの一つである社会福祉法人が運営する特別養護老人ホームの存在なくして考えられない。企業営利セクターが運営する同様の施設も存在するが、所得の低い人々は高額な費用が必要であるため、ほぼ利用することができない。また行政機関が提供している同様の施設は極めて少ない。認知症高齢者の問題だけでも以上のように多くの問題を抱えており、これらの問題の抜本的な解決のためには非営利セクターの役割がますます大きくなってきている。

これらの問題は認知症高齢者だけの問題ではなく、例えば「ひきこもり」等の問題も重要な社会的課題として存在する。2010年時点で「ひきこもり」は全国約70万人で、「ひきこもり親和群」は約155万人といわれている。これらの問題は行政セクターや企業営利セクターだけでは解決できない。

2 社会的課題解決のために 非営利セクターの活用を

まさに行政・公的セクター、企業・営利セクター、非営利セクターが一体となって日本社会全体の課題に取り組まなければ、日本の将来は危ういといえる。

しかし、行政・公的セクターは二つの理念の間を大きく揺れ動いている。「大きな政府」でいくのか、「小さな政府」でいくのかという問題である。今日、新自由主義、市場原理主義を内包しつつ「小さな政府」派が幅をきかせよう

としている。この路線では日本社会の今後の課題は解決できない。少なくとも人口の少ない国で栄えている国は「小さな政府」路線ではない。人口減少が進行しつつある日本においては、先に述べたように人口の少ない国で栄えている国の政策から十分に学ぶ必要がある。

一方、企業・営利セクターのなかにも短期的な視点だけで私的利益だけを重視し、社会的利益や社会的責任を十分にふまえない企業も存在する。そうした企業が長期的発展を成し遂げることができないのはいうまでもないが、このように企業・営利セクターも、行政セクターの抱えている「小さな政府」派と「大きな政府」派のように私的利益と社会的責任（CSR）の間で大きく揺れ動いている。

こうした状況のなか、非営利セクターの役割がますます大きくなってきている。いまや企業にとってのビジネスも行政セクターと非営利セクターとの連携を如何に図るのかということが重要課題になってきているのである。

こうした社会的課題は部落解放運動の課題とも重なる。社会的矛盾は被差別部落に集中的に現れるといわれてきた。これらの社会的矛盾を解決するための課題は、当然のごとく被差別部落に一層深刻に現れる。

つまり被差別部落の課題は被差別部落だけの問題ではなく、社会全体の課題でもあり、それが集中的に現れることが部落差別の実態として認識されてきた。今日のように一般施策を活用し改革・創造しながら部落解放運動の課題を解決することは、社会的矛盾を解決することに大きく貢献する。

そして近年は、先に述べたように、行政セクターのパワーが財政状況の悪化とともに大きく後退している状況にある。こうした状況をふまえ、部落解放運動が非営利セクターをはじめとした多種多様な法人を設立して、社会的課題と

も重なる部落解放運動の課題を解決することは、部落差別撤廃を前進させるだけでなく、社会的課題を解決することにも大きく貢献でき、今日の社会情勢とも合致した方針であるといえる。

それだけではない。特措法時代の部落解放運動は、部落差別撤廃の多くの課題解決を行政に求めてきた。今後も行政責任を明確にして部落差別撤廃行政（同和行政）・人権行政の推進を求めていくことが重要な課題であることはいうまでもないが、同時にその行政のパワーが行財政の悪化とともに縮小しつつあることも周知の事実である。そのためにも、法人を活用した部落解放運動が求められている。

3 法人を活用した運動の積極面

こうした認識のもと、法人を活用して部落解放運動を展開することは以下のような積極面が考えられる。

第一に、社会的起業の精神で非営利セクターを中心とした社会的「企業」ともいえる法人が部落差別撤廃の課題に取り組むことは、部落解放運動のウィングを一層広げることになる。運動課題には差別・人権侵害事件への取り組み以外にも、教育・雇用・福祉・医療・生活・住宅・環境等の多様な分野が存在している。これらの分野の課題を解決するためには、先に紹介した社会福祉法人のような法人を活用した方がより効果的である。

特措法後の行政の課題として、「①差別意識の解消・人権意識の高揚を図るための諸条件の整備、②被差別部落出身者の自立と自己実現を達成するための人権相談を含めた諸条件の整備、③被差別部落内外の住民の交流を促進するための諸条件の整備を図ること」だと指摘してきたが、こうした課題に法人を活用した取り組みは、以下にも述べるように重要な役割を果た

すことができる。こうした課題を前進させるために行政責任を果たさせることが重要だといえる。

第二に、自らの設立した法人で運営に責任をもって取り組むことは、「行政依存体質」の克服にもつながる。いまや「依存」できるような「豊かな行政」もなく、事実上克服されているが、行政責任を明確にしつつも、自ら社会的課題を解決する姿勢は部落解放運動の組織をも強くする。部落解放運動の真の力は、その地域に行政からの支援も公的施設も何もなくとも、部落解放運動に多様な能力をもって情熱的に取り組む人が何人いるかにかかわっている。

第三に、多様な組織形態を使って部落解放運動を推進することは、運動課題を効果的に解決できることにつながる。また部落差別撤廃の課題を解決するために自ら責任をもって法人を運営することは、そのこと自体が人材育成に結びつく。法人等で部落差別撤廃の課題に取り組んでいる人々も運動推進者のメンバーであることは明確であり、それぞれの法人でその専門的な人材を育てることにもなる。

第四に、非営利セクターを中心とする法人を活用することは雇用確保にもつながる。非営利セクターといえば、そこで働く人々はボランティアで無償で協力してくれる人々で構成されているという認識をもっている人々がいる。非営利セクターは営利を求めないだけであって、多くの人々がそこで働き経済的糧を得ている。人はどこかで経済的糧を得なければ生活ができない。それは部落解放運動のリーダーも同様である。

ある地域の社会福祉法人では特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、障がい者施設等を運営しており、100人を超える職員が働いている。職員は有給であり、その給与で生活している。そのなかには運動組織のリーダーも存

在している。つまり課題解決と人材育成、働く場の確保にもつながっているのである。

第五に、部落解放運動団体は一般的に法人格を持たない組織が多いが、非営利セクターの多くの組織は法人格を持つ。非営利セクターには、先に挙げた社会福祉法人だけではなく、公益、一般の社団法人、財団法人があり、NPO法人、学校法人等がある。法人格を持つことによって任意団体ではできない多くのことができるようになる。その一つが、行政が民間に委託する事業等の受け皿にもなることができ、金融機関等から融資を受けることもできるということである。そしてそれらの施設は、部落解放運動の課題である生活・福祉の課題を遂行している。被差別部落出身者でない多くの高齢者、障がい者を受け入れ、障がい者差別等の撤廃に取り組み、社会に貢献することができる。

第六に、その他にも重要な役割を果たすことができる。公的施設の指定管理者になることもでき、人とお金と情報が集まり、それらが流れる組織ができれば、まちも活性化する。さらに企業等の営利法人と連携して社会に貢献できる事業を展開することもできる。

これからは部落差別撤廃の課題を遂行していくために、如何なる組織形態がベストなのかという発想をもつ必要がある。

4 法人を設立・運営するために求められること

以上のような意義を持つ多様な法人を駆使して部落解放運動を推進していくためには、地域のリーダーに次のことが求められる。

まず第一に、課題・目的に合致した法人を選定し設立する能力が必要であり、運動と法人の役割分担や財務を含めた運営を明確に分離できる能力が求められる。

第二に、行政から提起される政策を活用する能力と行政機関等に政策提起ができる政策能力

である。一般施策を活用・改革・創造する発想を持たなければ、法人を活用した部落解放運動は創造できない。部落問題を解決するためには被差別部落の問題を解決するという発想から行政システムも含めた社会全体を変える発想が求められている。それが被差別部落の問題を解決することにつながっているのである。行政の一般施策によって、部落の困難な生活・教育などの課題が解決できるような行政システムにしなければならない。そうした取り組みのなかで法人を活用していくことが重要なのである。そのためにも運動リーダーの政策能力を向上させ、行財政悪化に対応した新たな人権・福祉・教育政策や行政システムの提案が求められている。

第三に、非営利セクターを中心とする法人を活用するためには、利益を追求する必要はないが、法人財政が成り立つ必要がある。その法人で働く人々に賃金を支払うことができ、その他の諸経費を賄うことができる財政が必要である。そうしたことが確実にできる経営手腕である。財務諸表を理解できる能力のようなものも

必要であり、法人の業務を責任をもって遂行し、働く人々が快適に働くことができるような管理能力等も必要である。自身ができなければ、それらの業務をこなすことができる人を探すか養成することが求められる。人を雇用する各セクターには、雇用責任・労働責任・提供責任がともなう。それらの責任を十分に果たす能力である。

以上の能力を養い駆使することができるなら、その地域の運動は活性化する。すでに多様な法人・組織を活用して生活・福祉・教育などの社会的起業を推進し、まちづくりに大きく貢献している事例が存在しており、そうした事例に学ぶ必要がある。

最後に、全国水平社を創立した人々は、地域に公共施設も部落差別を撤廃するための行政施策も何もない時代に、権力に抗しつつ部落解放運動の端緒を切り拓いた。そうした進取の気風とチャレンジ精神を再構築する必要性を強調し筆をおきたい。

参考文献

労働政策研究・研修機構編・発行『データブック国際

労働比較2012』2012年、他