

## ⑥企業・従業員による差別事件

通信関連会社N社のA社員が同居女性にたいして数年間にわたって差別発言を繰り返していたという事件が発覚した。A社員は一九九九年に知り合った女性Bさんと同居をはじめたが経済感覚や生活習慣の違いから口論するようになり、A社員はBさんに「別れてほしい」といったが拒否され続けた。そこでA社員は「付き合うに値しない人間と思われるようになれば別れられる」と考え、口論のたびに「B（B家）は部落出身…」、「B（B家）はえた、非人…」という差別発言を繰り返すようになったという。N社では、Bさんの電話連絡で差別発言の事実を聞いた上司がA社員から発言の有無をすぐに確認せず、クレーム処理的な対応に終始、人権啓発室との連携をおろそかにしていた。この背景には、差別は私人間で起こるが、その背景に差別社会そのものがあるということをN社が理解せず、単にプライベートな問題として認識していたという問題点が指摘されている。

大阪府では、製菓会社S社で差別発言事件が起きている。事件は、二〇〇四年九月、S社の新入社員歓迎会の宴席半ばの自己紹介で以下のような会話がなされた。

部下B「(略)、カースト制でいうピラミッドの頂点に立っているのは女性陣ですよ」

マネージャーA「そうそう、部下Bが女王様だ」

部下C「どうせ僕たちはモニターとしてやっているだけで重要な役割じゃないですよ」

マネージャーA「(私たちの)グループの主役は皆だと思っている。自分はちゃんとした役割を果たしていないが皆に助けてもらっている。マネージャーは身分が高いのではない。下から支える立場だ。例えば士農工商の下、何やったっけ？」

部下D「それってエタ、ヒニンですか？ エタ、ヒニン？」

マネージャーA「ああそうだ、エタ、ヒニンみたいなものだ」

部下C「それを言っははまずいでしょう」

事実糾明のなかで、S社はAに対して入社以降一度も部落問題の研修を行っていなかったこと、差別発言の制止が茶化したようなかたちで行われたことや、同席者と思われる人からの投書というかたちで発覚するまで事件が放置されていたことなど、S社が大阪市内の企業が部落差別をなくすことを目的とした大阪市企業人権協議会の幹事企業であるにもかかわらず、人権研修をはじめとした取り組みのずさんさが明らかにされてきた。さらに、糾弾会のなかで、これらの差別発言の文脈のなかに女性差別の意識も示されているのではないかとの指摘もなされている。

長野県では、二〇〇五年三月二四日、佐久市のS不動産会社社員が望月町役場人権推進室（現・佐久市望月支所）の窓口に望月町内のK地区の住宅コピーを示し、「部落」「同和」地区を地図上で示してほしいと発言した事件が発覚している。このような不動産業者による差別問い合わせは、昨年度版でも滋賀県での事件が紹介されているように近年増加の傾向にある。また、(財)大阪府人権協会が二〇〇四年度に集約・確認した部落差別事象の特徴のひとつに、「同和地区かどうか」の問い合わせがあとを絶たない点が

指摘されている。さらに、東京都では、渋谷区に本社を置く不動産業者が民間住宅の契約更新時に本籍地・国籍欄のある調査用紙を使用していたことも報告されている。

東京都では、T保険会社が交通事故後、保険金を支払うにあたり、八つの拠点で交通事故の被害者らに、「門地」も含めた広範な個人情報をT保険会社が取得・利用することに同意を求めるような記載の、差別文書を送付していたことが判明した。事件は、六月に高知県の事故被害者の家族から問題提起されていたが、担当者やその上司はその問題をきちんと認識できず九月に同じ人から再提起されるまで放置していたという。

京都府では、消火器点検と称した詐欺事件に関わって、支払いを拒否した際に「はよ払え！ この部落が！」などの差別発言を受けたという悪質な事件が起こっている。

この他、滋賀県や高知県でも従業員による差別発言など事件が報告されており、全体として企業の人権研修の不十分さが窺える。

千葉県鎌ヶ谷市役所の新任係長研修において、日本マネジメント協会派遣のA講師による差別発言事件が起こっている。概要に関する記事は昨年度版にも掲載されたが、今回明らかにされた内容は次のとおりである。「クレーム対応能力」とのテーマでの講義中、部落問題を引き合いにだし、「みなさんの市にも同和地区はありますか」と問いかけ、関西の銀行で差別発言から「大変なトラブルになり、六ヶ月にわたって毎日プラカードをもって銀行にやってきた」と述べ、「本当の話、実際の話なんですよ」と繰り返し、さらに銀行の謝罪と解決を「手打ち」と表現、「やっかいな問題」であることを強調していた。