

■ 令和元年度 企業人権啓発セミナー ■

(前期 : 講座 2)

■ 2019年12月5日 / 長崎県市町村会館 ■

■ 2019年12月6日 / アルカスSASEBO ■

企業における人権啓発活動や

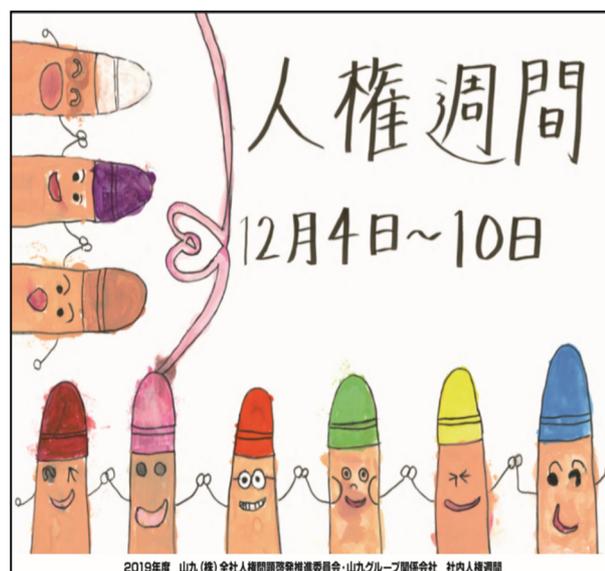
研修の取り組みについて

～私が取り組みから学んだことを通して、今思うこと～

■ 2019年度 山九グループ 社内人権週間『ポスター』最優秀賞 ■



「 社員の部 」最優秀賞



「 家族の部 」最優秀賞

■ 講師 ■ 原田 憲正 / 山九(株) 労政部 人権啓発担当参与

■ 主催 : 長崎県 後援 : 長崎労働局 ■

1. はじめに

- (1) 自己紹介・・・山九（サンキュウ）：物流を中心に国内外でグローバルな展開をしている
- 社名の由来：○ 山陽（徳山）と九州（門司）が発祥の地
○ 「Thank you!」の意味もある⇒「ありがとうの気持ちが会社の名前です」
 - 経営理念：人を大切にする
- (2) 「差別用語」の使用：学習の場 → 差別の実態を少しで理解・認識してもらう。
この場限りということをご了承して下さい。 ※ この場を離れたら、絶対に使わないで下さい!
- (3) 「想像力」を働かせ、「差別」が如何に不当なものかを理解してください。
- (4) 講師も神様ではない。心の扉を開き、自分の足元を振り返り、一緒に勉強していきましょう!



2. 私と部落問題とのかかわりから学んだこと

(1) 学校時代におけるかかわり

- ① 小学校時代：祖母や大人だけでなく、先生からも無意識の内に偏見を植え付けられた。
- ② 中学～高校における部落差別とのかかわり



(2) 社会人になってからのかかわり

- ① 生まれてはじめて部落問題について寝た子を正しく起された出会い
(当時の岡崎工業での「**部落地名総鑑購入差別事件**」における糾弾学習会を傍聴した際の出来事)

 - a. 地名総鑑購入の経緯
 - b. 小学校高学年の時のある出来事が走馬灯のように思い出された→無知ということがいかに相手を傷つけるの
 - c. この事件により、当時の労働省が「**企業内同和問題研修推進員制度**」(現在は「**公正採用選考人権啓発推進員制度**」)を設け、企業がはじめて部落問題に取り組む契機となり、県下で推進員を集めた組織が誕生した。
 - d. その後、別の糾弾学習会での高校の恩師との出会い

- ② 岡崎工業の人権の事務局の補佐業務時代の部落の人々との交流で偏見が徐々に払拭されていった。
* 心の中の偏見が残っていた交流の初期
→ キャンプでのある出来事で差別の実態に学ぶ大切さを痛感



(3) 合併後の山九での部落差別などのかかわり

- ① 「部落解放・人権大学講座」を受講 (3か月間) して、いろいろな人々との出会い・交流が生まれた
 - a. 前半の講師アイヌ民族解放運動の指導者が発した言葉は、部落差別の不当さを改めて認識することが出来た。
 - b. 後半の自己啓発学習では、部落問題の自分史を振り返ることが出来た。(私的な面もカミングアウト出来た)
- ② 前任者との引継で、八幡の解放運動をしている事務所に向った際の幹部との会話
- ③ 八幡だけでなく、いろいろな地域で部落解放運動に取り組む人々との出会い、交流が生まれ、被差別部落に対する偏見が徐々に払拭されていった。

■ 学んだこと ■

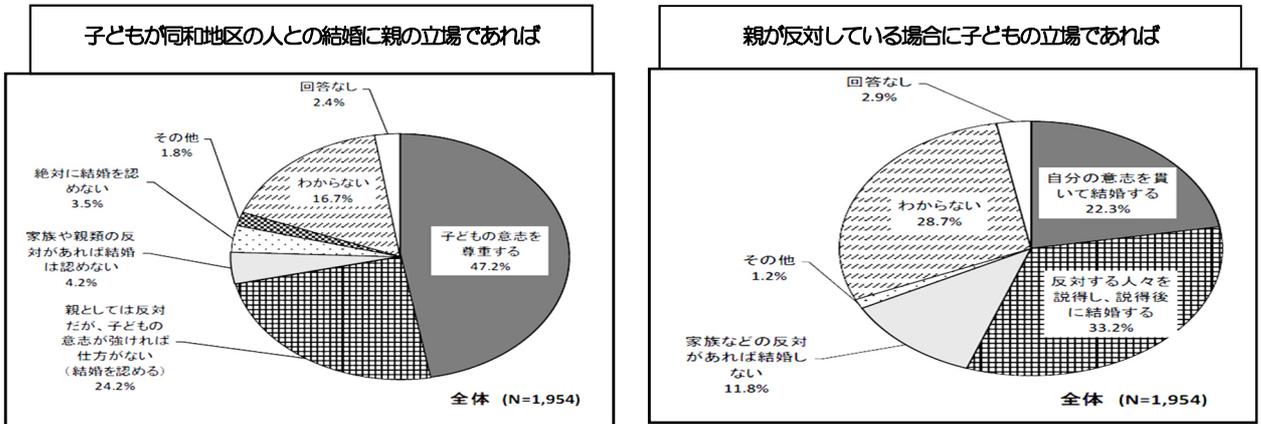
1. 無知が人を傷つける → 「寝た子を正しく起す教育の重要性」
2. 企業が人権問題、とりわけ同和問題に取り組むことになった原点を忘れないこと (差別は忘れた頃に起きる)
3. 頭の学問 (知識) から被差別の当事者とのコミュニケーションを通して差別の実態を学ぶことが、差別意識を払拭するカギ!

3. 最近、悪質・陰湿な部落差別が後を絶たない

* 今日、部落問題の教育・啓発で差別意識は大きく改善しつつあるが、他方、悪質・陰湿な差別事件が増加しつつある。

- (1) 戸籍謄本・住民票等の個人情報の不正取得事件（身元調査、とくに結婚）⇒本人通知制度導入の自治体増加
- (2) 土地調査問い合わせ差別事件 ⇒ ティベロッパー等の一部や一般市民による部落所在地の調査の動き
- (3) 匿名性を隠れ蓑にしたインターネット等電子空間上の誹謗中傷や身元の暴露
- (4) 差別落書き・差別ビラ投函・差別発言 …… **以下、結婚とネット上の問題と直近の事案を紹介する。**

(1) 結婚差別・・・福岡県 人権問題に関する県民意識調査 2017年3月公表



※ ある大学の人権講座を受講した際の作文のレポートから、部落差別の不当さを学んでほしい (P7 補足資料①を参照)

(1) ネット差別 … 今日、インターネットの普及と共に、匿名性を隠れ蓑にした、誹謗中傷、身元の暴露、被差別部落地名書き込み等、悪質・陰湿・攻撃的色彩を帯びた事案が増加している。

- ① ネット上の匿名性を隠れ蓑にした誹謗中傷等が後を絶たない。(SNS上の差別投稿・動画、質問サイト、Wikipedia) 過去の対策 ⇒ 2002年(H14)5月 通称「プロバイダ責任法」が施行。
- ② **法律成立に大きな影響を与えたネット事案**
 - * あるブログに被差別部落の所在地をGoogleマップにプロットしていた問題が発覚 2009年(H21)9月
 - * 更にブログを以下のような悪質・陰湿・攻撃的色彩を帯びた内容にエスカレートさせていった。
その他、解放運動団体の役員・個人名、住所、電話番号の公開/全国の同和地区の一部の所在地、写真、コメント掲載。
 - * 更に2016年(H28年)2月5日、ブログの管理者は、自身が代表の出版社から、2016年4月1日より、アマゾンにて「復刻 全国部落調査 部落地名総鑑の原点」と題した書籍の販売予約の予告を掲載。
 - * アマゾン出版は部落解放同盟の指摘を受け、直ちに販売を中止。⇒ この年の12月16日に下記法律が施行。
 - * 現在まで、東京地裁で8回目(2018年3月)の口頭弁論が開かれたが、この間、地裁は行為が部落差別の助長、誘発行為と指摘。しかし、本人はまったく反省の色はなく、最新冊は今回の推進法の中の実態調査には大変役立つとか、ヤフーオークションに仮処分関係資料を出品し51,000円で落札(2019年1月20日、唐津市職員が「メルカリ」に復刻版冊子が出品されていることを発見、3冊購入されていた。法務局の指導で削除)
 - * 更には、ブログ開設者は法廷で再び地名総鑑を販売する旨宣言している。
- ③ 「yahoo 知恵袋」の質問サイト・・・質問の3割は偏見にもとづくもの、身元調査、結婚や土地の差別が3割、回答の7割が差別的な回答で深刻な状況。他に「教えてgoo」「Q&A」「OKWABE」等も同様の傾向。

(2) 2015年9月～2017年1月の一年4か月、一家を恐怖に陥れた延べ31件、内4件の部落差別事案

■ 2016年(H28)12月16日「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行 ■
 <法の柱> (① 国・自治体の責務 ② 教育・啓発の推進 ③ 相談体制の充実 ④ 実態調査の実施) ※P8 補足資料②参照

■ 部落差別解消法施行後の自治体等の動き ■

- ◎ 具体的な動き・・・ネット差別に対するモニタリングの実施、人権条例の新設・改定など
 ※福岡県の動向⇒現行「部落差別事象の発生防止に関する条例」も含め「部落差別解消推進条例」2019年3月1日施

4. 今日の公正な採用選考の実態は

- (1) 本テキストのP1で述べたように、「部落地名総鑑差別事件」が発覚し、「企業内同和問題研修推進員制度」（現在は「公正採用選考人権啓発推進員」）が生まれ、その後、企業は同和問題をはじめ人権問題の教育啓発と公正採用選考に取り組んできた。
- しかし、時間の経過と共に初期の目的が薄れ、マンネリ化、形骸化により身元調査差別事件が後を絶たず1998年の「日本アイビー・リック事件」の発覚を契機に、翌年、改正された、職業安定法 第5条の4「求職者等の個人情報の取り扱いについて」及びその指針が公表され、差別につながる求職者等の情報を収集することが禁止された。
- (2) 現状の公正な採用選考の実態は ※ 今回の「部落差別解消推進法」⇒大学、中途採用選考の改善の動きが予想。
- ① 高校生などは、公正採用選考システムが確立され、かなり定着しつつあるが、一部に違反質問等見られる。
 - ② 大学などや中途採用の公正な採用選考はどうか
 - a. 大阪府が公表している「大学生における就職差別につながる問題事象」の調査結果→違反質問が起きている。
 - b. 2014年（H26）6月12日に連合が公表したインターネットによる大学生を対象に「就職活動に関する実態調査」でも、「本籍地・出生地を聞かれた」が30%強、「家族に関することを聞かれた」は40%という調査結果が出ている。
 - c. 中途採用は、公正採用選考とは言いがたい実態があるのではないか。

5. 今後の人権教育啓発の取り組みは如何に …… あくまでも参考事例

1. 当社の取り組み ※ 試行錯誤の連続 継続を基本に推進

- (1) 社としての基本方針 → **山九グループ全社に**差別のない 明るい 職場風土の確立を図ることにより、社の業績向上への根拠的寄与と社会的評価の向上の実現を目指す

< 倫理規定 > (差別行為の禁止) 第20条

役員職員は、基本的人権を尊重し、人種、信条、性別、国籍、宗教、社会的身分、疾病、障害等による差別を、ない、健全な職業競争を保持しなくてはならない。

- (2) 推進体制 → 推進委員長(常務) 副委員長(労政部長) 事務スタッフ(九州・大阪)

- (3) 研修の進め方
- 研修 ■ 役員 ~ 管理監督職 ~ 中途採用社員 ~ 新入社員
 - 個別研修 ■ 全社人権啓発対象研修 (テレビ会議)
 - 啓 発 ■ 山九グループ人権週間「標語、ポスター、作文」募集 表彰制度 協力会社、家族も対象

2. 北九州市内の「企業内同和問題啓発推進委員会」(略して、企同推と呼ぶ)の取り組み ……八幡企同推の取り組み事例

- (1) 1980年(S55)3月に八幡職安が管頭をとり、八幡西、東区の30人以上の企業を集めて結成された。

- (2) 現在の取り組み ※ 約140社

1. 組織の仕組み → 現状の運営委員会、教育啓発委員会の二つの組織を設置 → 2010から解体して一本化(機動性の発揮)

2. 主な活動

- (1) 定期総会・研修会 ※ 節目の取り組み (30周年⇒ロゴ、記念講演(博多こわか、山口県人権センター・川口泰司氏))

- (2) 西地区新入社員等人権研修会 (西地区 ⇒ 八幡、戸畑、若松の各企同推)

① 半日コース(人権とは、CSR、ハラスメント、部落問題の基本、人権意識を高めるには)

② 講師 ⇒ 福岡県同和問題をはじめとする人権問題に係る啓発研修推進団 2名

- (3) 幹事レベルアップ研修

① フィールドワーク学習会(部落差別の実態を学ぶため、現地研修で幹事のレベルアップをはかる)

② 社外各種研究会等参加

(4) 幹事会 ⇒ 5~6回/年 八幡職安 ※ 三役会も随時開催

- (5) 北九州市内企同推ブロック連絡会会議 (市内5企同推の連合組織→各組織の取り組み、新人研修方向性等意見交換・・・会長、

6. 依然として後を絶たないハラスメントの実態と国の動向

(1) セクハラ防止の動き！

- ① 企業名の公表、20万以下の過料、最悪、裁判にでもなれば、会社のイメージ、信用の失墜！
- ② 今日のセクハラ裁判→ 加害者だけでなく、会社も連帯して損害賠償の支払いの判決が主流！
- ③ 最近の国の動向
 - *均等法が改正され男性から女性だけでなく、女性から男性、両性同士もセクハラになる！
 - *セクハラ指針が改正され、LGBT に対する性的な言動もセクハラと明記。2017年1月1日から施行。
 - *2019年5月のパワハラ防止法と合わせ、セクハラ、マタハラも防止措置から裁罰する内容に変更。申告の被害者に対する事業主の不利益な取り扱い、禁止と就活生へのセクハラ相談体制を指針で明記も検討。
- ④ 最近のセクハラ裁判例 → 次頁を参照のこと。

(2) パワハラ防止の動き！

* 2018年度（H30）個別労働紛争相談状況⇒パワハラが前年度14.9%アップ、82,797件で6年連続トップ

- ① 2019年5月29日、パワハラ防止の義務づける改正労働施策総合推進法が参議院本会議で可決、成立。指針がまとまれば、大企業は2020年6月、中小企業は2022年4月から防止対策とるよう義務付けられる。

< 定 義 >

「優越的な関係背景にした言動で、業務上の適正な範囲を超えたもので、労働者の就業活動が害されること」

- ※ 優越的な関係 → 上司、先輩から部下、後輩へのパワハラだけでなく、逆なケース、同僚間の関係も含まれる。
- ※ 今後、指針をつくって防止策を企業ご求め、取り組まない企業には厚生労働省が改善を求め、従わなければ企業名を公表。
- ※ 上記業務の適正な範囲を越えて・・・裁判でも、当該言動が業務の適正な範囲を越えているか、いないかの判断が分かれる例もある。被害者がパワハラではと思ったら、内に閉じ込めず、関係者に相談することが大切である。

< 行 為 の 類 型 >

- 1. 身体的な攻撃（暴行・傷害） ※ 業務の適正な範囲には含まれない
- 2. 精神的な攻撃（脅迫・暴言等） ※ 業務の適正な範囲を超える
- 3. 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視） ※ 同上
- 4. 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- 5. 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えない）
- 6. 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

<注意> ④～⑥は業務の適正な範囲との線引きが容易ではない。

- ② 厚生労働省が公表（2017年4月）した「職場のパワハラに関する実態調査」によれば、パワハラの相談がメンタルヘルスを扱って一番多いとの回答が出され、とくにパワハラ被害の半数が内に閉じ込めている。
- ③ 最近の裁判の事例 → 次頁を参照のこと。

(3) 2017年1月1日から二つの法律が施行された。

- ① マタニティハラスメント（マタハラ）妊娠、出産等に対するいじめ・嫌がらせの防止が均等法11条の2
- ② 育児休業・介護休業等の育児、家族介護に伴ういじめ・嫌がらせの防止も育児・介護休業法の第25条（新設）

(4) ILOの年次総会が2019年6月10日から始まり、職場のセクハラやその他のハラスメントを禁止する初めての国際条約を討議し6月20日に採択された。日本が批准するには更なる法改正が求められる。日経新聞 2019年6月20日

(5) ハラスメント防止のポイント

- ◆ ハラスメントは人権侵害であること。継続的な言動は違法性が高くなる。（被害者のダメージ大）
- ◆ セクハラは異性間だけでなく、同性間でも、パワハラは部下から上司、同僚間でも起きる。
- ◆ 上司や先輩等から、日々不当な言動を受けたら、はっきりと意思表示をすること。
 - ※ 被害者から意思表示をされたら、言い訳せず謝ることが大切。周囲も気づいたら指摘してやる。
 - ※ 内に閉じ込めず、周囲や相談窓口などに相談することも大切。
- ◆ 組織の縦横との双方向のコミュニケーションを心掛ける。
- ◆ 日頃のリーダーシップのとり方、OJT（動機付け、指示命令など）の振り返りを！

< 補足資料 ハラスメントの裁判例 >

1. セクハラ裁判例

5人にセクハラ、県職員を懲戒免職「良い雰囲気で…」 2018年3月27日 朝日新聞

三重県は27日、同僚の女性職員5人に対し体を触るなどのセクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）をしたとして、児童相談センターの男性技師（35）を懲戒免職処分にし、発表した。県によると、セクハラでの懲戒免職は初めて。

人事課によると、技師は2015～17年度、それぞれ2人で食事に行った3人に対し、相手が嫌がっているのに帰りの車中でキスや胸を触るなどの行為をした。職場の歓送迎会の際には、別の2人に対し、多量の飲酒を勧めた上で目につかないところで抱きついたり、帰り道の路上で突然抱きついたりした。

被害に遭ったのはいずれも20代の女性職員で、一人が昨年末に「同じ職場にいたくない」と上司に相談。県が聞き取り調査を進めていた。

技師は「食事に誘ったら来たので嫌がっていると思っていなかった」「良い雰囲気だったので行為に及んでしまった」などと話す一方、「自分の軽はずみな行為によって不快な思いをさせた。申し訳ない」とも話しているという。

2. パワハラ裁判例 ※ 民間企業であるが、間接的パワハラとして賠償命令した判決。

パワハラ見聞きした部下への間接的パワハラ、賠償命令 2017年10月19日 朝日新聞

係長へのパワハラは、その部下にとってもパワハラだ――。長野県の50～60代女性4人が、かつての勤務先で常務の男性からパワハラを受け退職を強いられたとして、同社などに慰謝料計約1700万円を求めた訴訟の控訴審で、東京高裁がこんな判断を示した。

判決によると、A社（長野）に勤めていた女性4人は2013年4月、常務から「50代はもう性格も考え方も変わらない」「50代は転勤願いをさせ」などと言われた。うち係長2人は「辞めてもいいぞ」などと繰り返し言われ、4人は同年9月までに退職した。常務に直接侮辱的な発言を繰り返されたのは係長2人だったが、裁判長は残る2人も「職場で見聞きし、間接的に退職を強いられた」と認め、一審のほぼ倍となる計約660万円の支払いを命じた。一審判決は発言を受けた係長のうち1人だけが退職を強要されたとした。原告側の弁護士は「見せしめ的なパワハラが周囲に与える影響も認めた意義ある判決」と述べた。

3. かつら業界の会社でのセクハラ訴訟の和解、1,300万円の支払い（朝日デジタル 2015年1月20日）

4. パワハラ裁判の和解金額では最高額では

⇒ パワハラ 4000万円で和解 生保会社、鬱病退社の元女性所長と

※ 逸失利益が大きく影響した結果か。（大阪 2013年12月12日）

5. 集団で訴訟を起こした裁判例 ⇒ 大手生命保険会社の女性外交員6人、パワハラ集団提訴へ 所長ら相手取り（大阪 2009年9月）

7. 最後に、皆様へ期待するもの

今回の部落差別解消推進法の施行を機会に、今後の国や自治体、解放運動等の動向に関心を持ち、部落差別の真の解決につながるよう、企同推の皆さんの不断の自己研鑽を期待する。

1. 自己の意識改革 ※ P9 補足資料 ③ 「差別の木」を参照

(1) まず、みなさんがその気になることが一番大切

① 差別は自分に関係ないとの考え方の払拭を！

「差別は忘れた頃にやってくる」「自分に利害関係が生じた時に本音が出る」

② 差別は不当であり、「寝た子を正しく起こす」人権教育啓発の推進→最終的には組織発展に寄与との信念を。

(2) 人権感覚、人権意識の向上

① 正しい情報をつかむ努力をすること ⇒ 「ステレオタイプ」の人間にならないように！

* ひとつの情報を鵜呑みにしないこと。いろいろな角度から事象をとらえること。

② 差別されている人の立場に立って考える習慣を！

⇒ **想像力**の駆使 → 過去に差別をされた時の「怒り」「悲しみ」等を思い起こす。

※差別は自分には関係ないと断定をしないこと。いつ差別をされたり逆にする可能性はないとは言えない。

③ 固定観念を排除すること。

④ 表面的な事象に目を奪われないこと。物事には原因がある ⇒ 原因を掘り下げる

⑤ 冒頭お話しした私の被差別の当事者とのふれあい（差別の実態を学ぶ）

⇒ コミュニケーションの大切さ ⇒ 生きた学習になる！

※ 参考・・・2017年5月に発行した講師の部落問題と自分史の著書

「企業と人権～私が部落問題とのかかわりから学んだこと～」

出版 ■ 公益社団法人 福岡県人権研究所 ■
TEL 092-645-0388 fax 092-645-0387



2. 知識の修得 ※ 行政や当事者主催等の各種研修会への参加、啓発冊子が入手できる。

(1) 部落問題 ⇒ 同和問題の基本をふりかえる（P10 補足資料 ④ を参考）

ネット ⇒ 「部落差別は今～TUBAME-JIRO」、

ネット ⇒ 「部落解放人権研究所」「部落解放同盟中央本部」

書籍 ⇒ 月刊「部落解放」

(2) ハラスメント ⇒ ■パワハラ→ネット「あかるい職業応援団」 無料動画 ■ハラスメント→ネット「21世紀職業財団」

(3) 人権全般 ⇒ ネット 法務省(人権啓発冊子、人権啓発ビデオギャラリー、人権啓発デジタルコンテンツ)無料

ネット 人権教育啓発推進センターHP 無料(著名人講演動画視聴) 有料(啓発冊子、DVDなど)

ネット フラット人権情報ネットワーク、「広げよう人権」(東京人権啓発企業連絡会)

福岡市企業同和問題推進協議会HP

書籍 月刊「ヒューマンライツ」

3. 今後の取組みはいかに

(1) 現行の企同推取組みの改善⇒ 例・フィールドワーク(企画、運営委託先→福岡県人権研究所、長崎県人権研究所
更に飛躍するために全九州研究集会や大阪の部落解放人権研究所主催各種講座へ参加)

(2) 長崎県や市の各種取組の行事(セミナーや講演等)等へ参加。

4. 次の世代に確実に継承していく

■ む す び ■

【ふるさと】 丸岡 忠雄

“ふるさとをかくす”ことを

父は けものような鋭さで覚えた

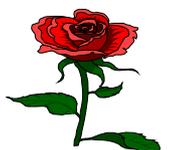
ふるさとをあばかれ 縊死した友がいた

ふるさとを告白し 許婚者に去られた友がいた

吾子よ お前には 胸張ってふるさとを名のらせたい

瞳をあげ 何のためらいもなく

“これが私のふるさとです”と名のらせたい



***** ご清聴ありがとうございました *****

＜ 補足資料 ① ＞ ある大学の人権講座を受講した際の学生の作文から学ぶ

《 資料 6 》-1

「私自身が体験した部落差別問題」
 人権・部落問題は、今もなお根深く残っているというところを、授業を通じて改めて分かりました。現在私には高校時代から行ってきた2年に行なう後が、私が自分が被差別部落の出身であることを知ったのは、中学2年理前の事でも、沈黙をたたんでいた時に、母が私に言いました。「おえ、部落差別とか聞いたことある？ 学校の先生の授業の時とかに勉強した事があると思うんだけど。」私は、その道徳の授業で学習した「えんぴん」という人たちが存在したことを、これにより今も差別を受けている人たちがいるという事を母に話しました。そうすると、母は涙ぐみながら、私の住んでいるこの土地が被差別部落であることを説明してくれました。以前母にも結婚したいと思っただけが、それは母だけにとまらず、私の20年上の姉にまで、結婚したい。その後は、その後の、男性に男性の家に嫁ぐに行ったり、構束をしていました。しかし、ある日の男性の家に行くと、自分の住んでいる土地を言いました。その瞬間に男性の母親の顔が急に変わった。後に姉が言いました。その後、男性は姉が部落出身の人であるからという理由で母親や親せきから結婚を反対された。一時は「そんな大層の事は関係ない。」と言っていた私も、ついに結婚する意志を無くし、姉たちの交際には参りませんでした。姉が部落出身であると知った日から、男性の母親は電話の取りつがえしなく「おれ、姉に好まず嫌がらせをするようにしました。姉自身、男性の母親から出身を聞かれた時は、まだ自分が被差別部落の生れでいることを知りませんでした。彼の家での出来事を母に相談した際に初めて実事を知ったのです。その時に姉が受けた傷は、私にも深く残りました。悔調を解し、体面は微感し、私たちが家族も見ていられたに過ぎませんでした。このような姉の体験を私に話した母は、私に一言「こう言いました。『自分が部落の出身だ』という事は、今後人に言う必要はないし、だからといって、下を向いて布く必要もない。堂々と胸を張って生きればいい。」

授業科目名 人権教育

学年	2	学級番号	
氏名		評点	
		評価	

点

＜ 資料 6 》-2

〈裏面〉

りの言葉は私の心の中に強く残っています。母はあえて人に言う必要はないと言いました。私には、とくに何も納得できず思っていました。そこで私は、実際に2年になる後にカミングアウトすることを決意しました。直前に、卒業に準備が必須でした。これを言ったら、母や姉のようには、結婚することでもできなかったり、今の関係が壊れるかもしれないと思うと、悲しい気持ちになりました。そして、母が私に話した日事のようにゆくりと彼に話しました。泣きながら私に話した彼は、彼は黙って聞いていました。私が話したと、彼は一言「話してくれてありがとう。でも今は聞いてあげよう。」と言いました。理由は、彼の両親が、私たちが差別し始めた頃に彼に話したのだそうです。彼の両親は、彼が私とこれから付き合っていく中で、私の住んでいる土地が被差別部落だということを知り、そのせいで別れたりする上、心の狭い差別意識を持っていた人間に育つてしまいたいと思っただけに話したのだそうです。私に彼からその話を聞き、今度は嬉しくて涙があふれました。そして、父権や差別に反対して、私とされた考えを持つ、いろいろな親に、本当に感謝しました。彼の両親が前もって彼に私としたい人権教育をしていてからこそ、今のこの関係があるように思っています。差別は繰り返されず、親から子へ受けつがれていくのです。だからこそ、私も将来自分の子供が生まれる世の中にもっとも、人権・部落問題は、しっかりと教育したいと思っています。度けた人たちが増えれば、部落問題はなくなると思っています。そのために、私も、小さい頃から、中途半端ではなく、しっかりと人権教育が必要だと思っています。私も、これらの問題に少しでも力をつけていこうと、私がしっかりと自分が勉強していいと思っています。

(※こちら以下です。上下を間違えないこと。)

＜ 補足資料 ② ＞ 「 部落差別の解消の推進に関する法律 」の特徴と法律

1. 法律の特徴

- (1) 我が国で初めて「部落差別」という名前を挙げた法律である。(理念法)
※同和对策事業法の時の事業対象地区としての「同和地区」と違い、今回の対象は被差別部落全体を指す。
- (2) 今なお、部落差別が横たわっており、部落差別は許されないものであることを明確にした(第一条)
- (3) 部落差別をなくしていく必要性を国民一人一人に深め、部落差別のない社会の実現する(第二条)
- (4) 国は義務規定、地方公共団体は努力義務規定である。(法を前向きに受け止め、取り組むべきである)
- (5) 部落差別の定義、罰則、救済、審議会設置、予算措置の規定はない。

2. 「 部落差別の解消の推進に関する法律 」 平成28年12月16日公布施行

(目的)

第一条 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)

第二条 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ながえの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。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえ国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

(相談体制の充実)

第四条 国は、部落差別に関する相談的的確に対応するための体制の充実を図るものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談的的確に対応するための体制の充実を図るよう努めるものとする。

(教育及び啓発)

第五条 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。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

(部落差別の実態に係る調査)

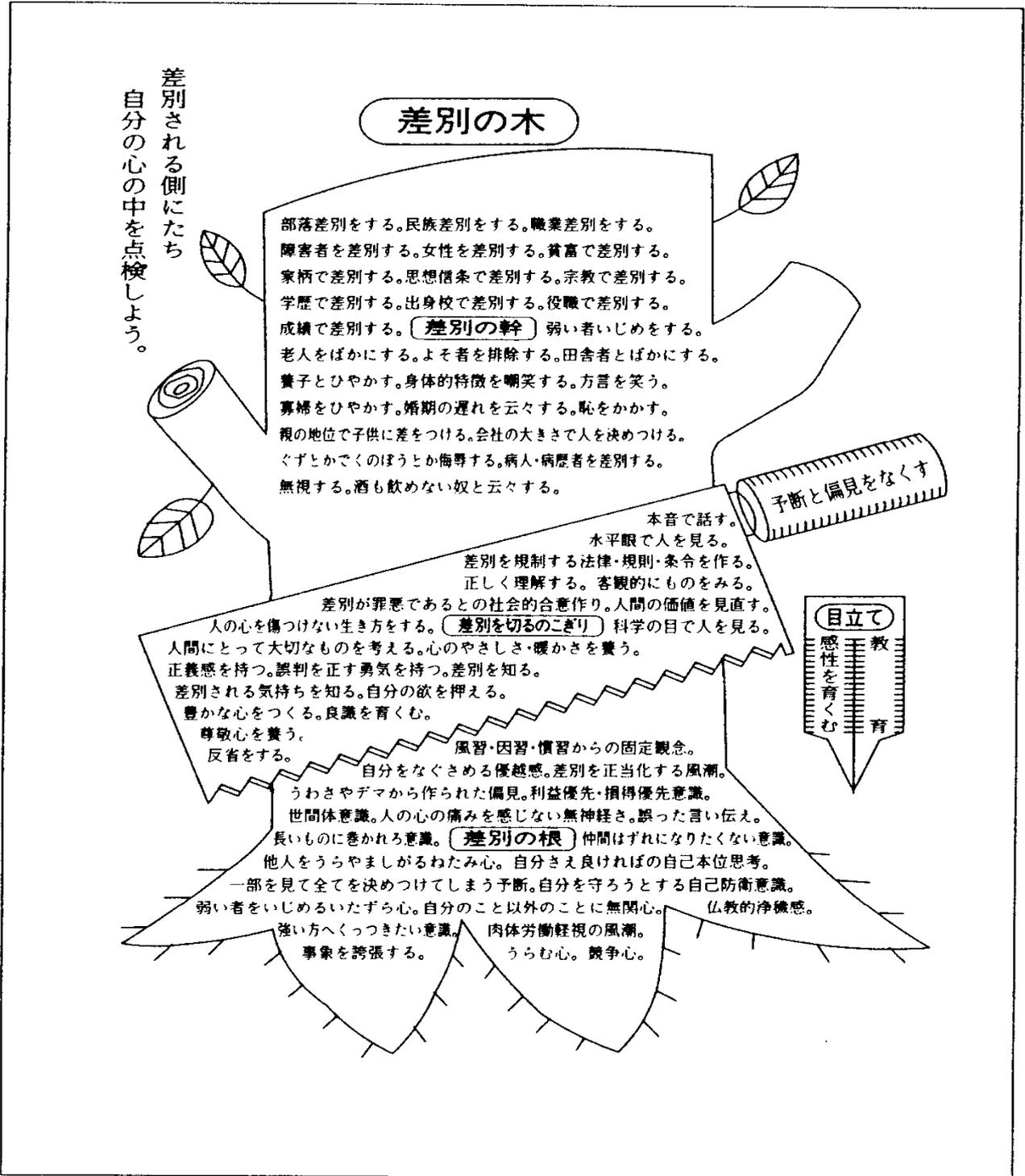
第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

.....
.....
附則 この法律は、公布の日から施行する。

付帯決議 省略

差別の木

(「部落解放人権大講座テキスト1」より抜粋)



「差別の木」の幹の部分は、様々な差別現象を表している。「差別の木」を切り倒し、差別の根を根絶しようとする「のこぎり」は、諸々の差別を断ち切る実践。「目立て」に使うやすりは、差別について、正しい理解と認識を培うための研修や教育を表す。(資料提供：東京人権啓発企業連絡会)

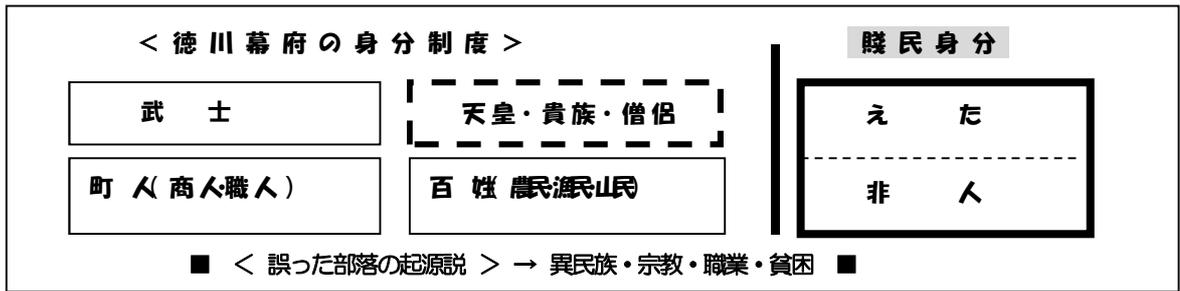
< 補足資料 ④ >

同和問題の基本（被差別階級の歴史と今日の部落差別の実態）

1. 部落差別（同和問題）とは

- * 日本人が同じ日本人に対して、政治的目的のために、人間外の身分を作り、固定化
- * 長い歴史の過程の中で、誤った偏見がわかれわれ国民に植え付けられ、引き継がれていった。
- * 他方、差別迫害を受けながらも、わが国の産業や文化、芸能等に多大の貢献をしてきた。
- * 今なお、部落差別が残存 ⇒ 外国の人々から見ると理解できない。（「違いはないじゃないか」）

- (1) 中世：賤民身分の人々はいた。（身分が固定化されていなかった）
 (2) 身分制度の確立強化（安土桃山時代 → 江戸時代になって最終総仕上げを行なった）



- (3) 明治4年「解放令」： 法的・制度的にはなくなったはずだが……
 (4) 依然として差別は後を絶たず、1922年（大正11）3月3日 全国水平社が創立された。
 (5) 昭和に入っても、国民の意識のなかに、根深い偏見が残り、公然と部落差別（身元調査・差別的言動など）
 (6) 1951年（S24）オールロマンス事件 ⇒ 同和問題の解決は、行政の責務であると提起した事件
 (7) 国が本腰で部落差別の問題解決に取り組む。

* この問題の解決は、国の責務・国民的課題であると答申（同和对策審議会答申）⇒ 同和对策事業の法律を推進。
 ↓
 1969年（S44）
2002年（H14）3月末に法が切れた ⇒ < 今後は課題があれば、一般対策の中で問題解決 >

■ 最近の陰の声 ■ 「もう部落差別はなくなったのでは……わざわざ同和問題の学習をしなくても……」

(8) 法が失効しても、まだまだ後を絶たない 部落差別の実態 ⇒ 「寝た子を正しく起こす教育」の推進を！

- ① 1975年（S50）「部落地名総鑑購入差別事件」が発覚
 ⇒ 2年後、当時の労働省は知事あてに、企業に対して「企業内同和問題研修推進員」を設置するよう通達を出した。
 （現在、「公正採用選考人権啓発推進員」に名称変更）
 ※ その後、1998年に関西で身元調査事件が発覚！ ⇒ 企業の取り組みの形骸化が指摘された。
- ② その後も企業の部落差別事件は後を絶たない。
- ③ 最近の行政書士戸籍謄本不正流用事件からも、依然として根が深い ⇒ 興信所、探偵社が裏で暗躍！
 ※ 依然として結婚や採用の際の身元調査が行なわれている！
- ④ 匿名性隠れ蓑にしたネット差別や電子版地名総鑑の発覚、土地差別調査事件等、悪質・陰湿な差別事件が後を絶たない！
- ⑤ 2016年には「全国部落調査 部落地名総鑑の原点 復刻版」の書籍出版の動き⇒東京地裁へ提訴

全体として減る傾向はあるが、逆に悪質 陰湿 攻撃的色を帯びた差別事件が増えている⇒依然として、偏見が根深く残っている！

(9) 差別の後を絶たない状況の解決に向けた動き

- ① 人権教育・啓発推進法の施行（2000年12月）
 - ② 2016年12月16日、「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行された。
- ※ 施行後、全国の自治体の一部で、条例、モニタリング、実態調査の改定、新設

福岡県では都道府県初の部落差別解消推進条例を公布・施行 2019年3月1日