

第 28 回人権・同和問題啓発映画・講演会
(平成 27 年 7 月 30 日午後 2 時～ 4 時)

企業と人権・同和問題をめぐる近時の動向一部落地名総鑑事件から 40 年

近畿大学人権問題研究所教授
一般社団法人部落解放・人権研究所代表理事
奥田 均 氏

1. はじめに

近畿大学人権問題研究所の奥田と申します。

本日は、「企業と人権・同和問題をめぐる近時の動向—部落地名総鑑事件から 40 年」というタイトルでお話させていただく。

企業の中でも、特に銀行は社会的な信用が問われてきた、あるいは自負されている業界ではないかと思う。そしてその社会的信用の要素の中に差別的な価値観や偏見が潜んでいるとき、信用獲得のための判断の思わぬ結果として、差別や偏見が入り込むスキを許してしまったのではないか。とりわけ、銀行の側に確固とした人権の基盤が不十分な場合はなおさらであったと思う。

先ほど上映された同和問題に関する映画では、「就職差別」が問題にあげられていた¹。私の率直な見方では、過去において銀行など金融機関における就職差別の問題は、どの業界よりも厳しかったのではないだろうか。その金融機関の皆さんがこのように人権の研修を開催されていることに感慨を感じる。隔世の感があると申しあげても言い過ぎではないだろう。

銀行やその他の企業における差別が社会問題化するきっかけとなった痛恨の差別事件が、40 年前の 1975 年 12 月に発覚した「部落地名総鑑」事件である。

2. 「部落地名総鑑」差別事件とは

「部落地名総鑑」は、全国の被差別部落の所在地の一覧を書いた書籍の総称であり、現物を見ても、説明を受けなければ何の本かわからないようなものである。例えば、ある全国版には、江戸時代に幕府が蝦夷地として特別の支配をしていた北海道と琉球王国があった沖縄を除く青森から鹿児島までの同和地区所在地が書かれていた。青森県から鹿児島県まで、被差別部落のない都道府県はなく、その同和地区所在地が一覧で書かれていて、住所変更があった地域は「〇〇市××町何町目から何町目（現在の△△町）」と、新旧の地名が書かれていた。中には、何所帯程度の地区か、どのような職業の人が中心かといったことが書かれているものもあった。「部落地名総鑑」は、被差別部落の住所録と理解してもらえればよいだろう。

「部落地名総鑑」差別事件は、1975 年 11 月 18 日に一通の投書が部落解放同盟大阪府連合会の事務所に送られてきたことにより発覚した。投書の文書を、レジュメ 1 頁「[2] 2.」

¹ 講演に先立った行われた映画上映では、「同和問題 未来に向けて」（企画 法務省人権擁護局、公益財団法人人権教育啓発推進センター／制作 東映（株）・平成 26 年）を上映。

に字の間違いも含めてそのまま引用している。

「前略 同封致しました書面は誠に差別撤廃の折から如何に存知ます。ご調査の上、厳しくご処置下さい」

この2行ほどの簡単な手紙に、購入案内のチラシが添えられていた。チラシを発行していたのは企業防衛懇話会、東京都中央区の存在する事務所であった。チラシの文章は、人事担当部長、人事課長宛に、同和地区の「これら人々の採用が果たして妥当であるか、企業百年の将来のためにも誤りなきよう期してゆかなければならない」「企業人事関係の必携として、かつ人事面において正確さを期すために担当者必携としても御社に裨益するところ大なるものがあり、かつ価値あるものと自負している。販売価格は1部4万円だが、このチラシで申し込めば特別価格が3万円である」と書かれていた。

このチラシの告発文書に対して、「実際にそんなことがあるのか。しかしこんなチラシがどうも出回っている。チラシの現物が入っているから、まんざら嘘ではない」ということで、解放同盟は内偵に入った。そして、解放同盟が企業防衛懇話会の事務所に入り込み、「部落地名総鑑」の現物が実際に確保されていったのである。

現物が出た際の解放同盟幹部の記者会見当日の新聞報道が、配付資料（添付略）の新聞の切り抜きである。1975年12月9日の朝日新聞の記事であり、部落解放同盟に投書が送られてから3週間ほどで現物の入手に至ったということである。この新聞記事の切り抜きを見ていただければ、当時の様子がうかがえると思う。

このように「部落地名総鑑」差別事件が発覚した。企業防衛懇話会には「部落地名総鑑」の注文リストや発送リストがあり、芋づる式に辿っていくと、いろいろな種類の「部落地名総鑑」が出回っていることが明らかになった。

レジュメ1頁「[2]」の表は、法務省人権擁護局が1989年にまとめた「部落地名総鑑」の一覧である。「第1の部落地名総鑑」から「第9の部落地名総鑑」まで、発覚順、すなわち現物が世の中にあることが確かめられた順に並んでおり、発行時期、販売時期の順とはやや異なっている。発行所はいくつかあるが、労働問題研究所のように同じ名称の発行所が発行している場合もある。販売時期は1970年代前半から半ばに集中しており、価格は多様である。先ほど上映された映像にも出てきた赤い表紙で「人事極秘」と書かれているものが「第1の部落地名総鑑」である。「第2の部落地名総鑑」は、「全国左翼高校教諭リスト」と抱き合わせになっている。「第4の部落地名総鑑」の内容は大阪の日本共産党系組織情報と大阪の被差別部落情報が書かれており、「第8の部落地名総鑑」は部落の調べ方等も記載されている。「第9の部落地名総鑑」は、投書のリストと言われているもので、明らかに部落地名総鑑の一部分のコピーなのだが、1989年の時点では現物を押さえるまでには

至らなかったものである。200以上の購入者の中には病院や個人もいるが、大半は一部上場の大手企業であった。

レジュメ1頁「[2] 5.」に、「大学生で遭遇した「部落地名総鑑」差別事件」と掲げた。「部落地名総鑑」差別事件が起こったとき、私が当時学生として在籍していた関西の私立大学の就職課が「部落地名総鑑」を買っていた。当時の大学の就職課は、企業からの求人に対して、学生が部落出身かチェックするために「部落地名総鑑」買っていたのである。それも一つや二つの大学ではなく、複数の大学の特に就職課や就職部などの企業と接点のある部署が「部落地名総鑑」を買っていた。それが次々に明るみに出て、大臣声明が出され、大臣の謝罪記者会見が行われるという事態になった。

私は学生だったが、在籍した大学では、大講堂で全学説明会を行い、学長が3000～4000人の学生の前で「諸君の学費をこのようなことに使って、諸君をこのようなふり分けをして、大変申し訳なかった」と、説明したことを覚えている。

1989年に、法務省は、「部落地名総鑑」差別事件はできるところまでは真相究明が終わったと、いったん終結宣言を出した。

しかし、その後2005年12月には、「第9の部落地名総鑑」、すなわち投書のリストの現物が発見され、さらに翌2006年1月には、今までとは全く違う「第10の部落地名総鑑」と、「第8の部落地名総鑑」の電子コピー版（当時フロッピーディスク版）が発見された。こうしたことが繰り返し発生する中で、「部落地名総鑑」は本当に根絶やしになったのか、コピーが出回っていないか、あるいはフロッピーディスクや電子情報として拡散していないか、法務省は何をもって終結宣言をしたのかということが今日、改めて問われている。これが「部落地名総鑑」事件の概要、今日に至る経過である。

3. なぜ、「部落地名総鑑」差別事件が起こったのか

問題は、なぜ「部落地名総鑑」差別事件が起きたかである。40年前のことだが、根本的な原因が生きていると同じようなことが繰り返される。この事件において改めて企業の何が問われたのか、どのような要素が企業を事件に巻き込んだのか考えたい。

「部落地名総鑑」は、単なる同和地区の所在地一覧である。それが3万円や4万円の高額で、手を変え品を変え発行されたということは、部落の所在地情報が商品価値を有していたということである。なぜこんなものが商品として売買されたのか。

(1) 「商品」としての「部落所在地情報」（レジュメ1頁）

商品には、必ずその時代や社会のニーズが反映されていると言われている。

例えば水はコンビニなどで売っているが、1970年代当時、学生の私には水を売るのは詐欺と等しく感じた。しかしその後経済成長とともに、自然環境が悪化してきた中で塩素殺菌していない水が売られるようになった。時代の変化が水に商品価値を与えたのである。

あるいは、「音」もそうである。私が若い時代に売られていたのは音楽だったが、最近では、川のせせらぎの音、海のさざ波の音といった「音」が売られている。こうした「音」もストレス解消などの時代のニーズの中で商品価値が認められている。

生年月日等の個人情報も売られている。高度情報化社会が生年月日や電話番号等の個人情報に商品価値を与えたのである。

(2) 部落に対する根強い偏見 (レジュメ 1～2 頁)

では、部落所在地の一覧表に商品価値を与えたのは何だったのか。それはひとえに部落に対する差別である。部落を排除したい、部落か否かチェックしたいとの部落に対する差別的な偏見が、「部落地名総鑑」に商品価値を与えたと言わざるを得ない。

「第1の部落地名総鑑」の作成者T氏が解放新聞の取材に答えた一部をレジュメ 1 頁「[3] (2) 1.」に記載した。なぜこんな本を作ったのか、なぜ3万円、4万円で売れると思ったのか、という質問に対してT氏は以下のように答えている。

「わたしは1920年(大正11年)姫路に生まれた。当時は部落に対する差別はきつく、近くにあった部落の人々に、近所の人々はひどい差別用語をなげつけていた。また食物を部落の人々がもらいに来ても、決して敷居から中へは入れず、お皿も別の物に入れてやっていた。そういう中で私も差別意識を持つに至った。1941年(真珠湾攻撃、太平洋戦争が始まった年)に軍隊に入隊し、岡山の部隊で人事係の助手をやっていたが、その中でも部落差別は厳然として存在していた。例えば兵籍名簿の中で、部落出身者には筆を逆さにして印を付けてありました……。1965年頃から興信所(身元調査をする探偵社)をやった。その中で、結婚に関する身元調べのまず99%までとって間違いないが「血が混じると困る」「部落の人かどうか調べてくれ」ということであった。……。企業の大半は、今でも身元調べを行なっているし、特に管理職登用に際しては、厳しい身元チェックをしている。……。発行の動機は、興信所をやっていたとき、「部落出身者」かどうかの依頼が多かったこと……」

生きるか死ぬかの戦争のさなかでも、この上等兵、この二等兵のうち部落出身者は誰かということがチェックをされていた。戦後、探偵社を営んだとき、身元調査の99%が部落出身者かどうかの調査であり、特に企業の問い合わせの場合、採用もさることながら、管理職(課長・部長・取締役)にする際のチェックでも「部落かどうか」が厳しく見られていたという経験から、部落一覧表を作れば売れるのではないかと、特に企業は、興信所や探偵

社に頼むよりも部落所在地一覧表を購入する方がずっとリーズナブルに部落出身者のチェックができるのではないかと考え、この本の発行に至ったと、T氏は語っている。

それを裏付ける企業の担当者の購入動機をレジュメ2頁「[3](2)2.」に記載している。

「なぜ「部落地名総鑑」を購入したのか」という問いに対して、A銀行の担当者は「周囲の人々や老人から部落はこわいものだと言われ、部落に対する偏見を持っており、人事係長としてできれば採用にあたって同和地区出身者をチェックしたいという気持ちから購入しました。」と述べている。また、B銀行の担当者は、「企業、特に金融機関は会社の信用を重んじます。そこで人の採用にあたっては、資産があって、社会的に名声の高い家の子女を採用しようという採用方式を持っています。このことはうらを返せば、部落差別の結果、貧しく社会からも偏見で見られている部落民を採用しないということにつながっています。そこで、人事採用にあたってチェックしたいということで部落地名総鑑を購入しました。」と述べている。

以上の2つの銀行だけでなく、1970年当時は、おそらく多くの銀行で、大なり小なり同じようなことが行われていたのではないだろうか。

部落に対する社会の偏見が強く、企業が社会的信用を重んじる中で、幹部が「部落出身者では困る」と考えていた当時の差別の実態が、同和地区所在地一覧を商品価値のあるリストにしていたのではないかと考える。

(3) 買い手市場（経済・雇用情勢）の中で「差別体質」が露呈（レジュメ2頁）

もう一つの理由は、当時の経済・雇用情勢である。1973年の第4次中東戦争に端を発する第1次オイルショックで経済が下降傾向となり、就職戦線も買い手市場となって、企業の求職者に対する本音が露出しやすくなった。売り手市場では、企業は多少我慢してでも人数を確保しないとイケないのに対して、買い手市場では100人の応募者から5人採用すればよいとなると、「本音ではこんな人がほしい」という基準がどんどん吊り上げられる。

そのような背景下、レジュメ2頁「32.」、同「3.」にあるように、地名総鑑購入企業のC社は、綿密な身元調査を、特に大学卒業生に対して実施していた。採用試験の第一次合格者について、日常生活態度、社会的風評、遺伝的疾患の有無、その他身上事実、特定団体への加入、思想、信仰、血統内の遺伝的疾患、資産、生活状況（5段階評価）、学費の出所、両親の生い立ちを調べていた。また、D社は、本社総務部保安課に身元調べの専用スタッフと身元調べのための部局を配置し、過去20年間に6万人の身元調査を実施していた。身元調査のために最寄りの県警のOBを毎年組織的に採用していたということも明らかになった。

このように、企業は部落差別だけをしていたのではない。信仰する宗教、学生運動の有無、

家の資産、両親の職業、病気といったことをことごとく調べる中で、「部落出身者か否か」も調査対象としていたのである。その意味では、企業がたまたま「部落地名総鑑」を買った、たまたま部落差別をしたというのではなく、当時の企業の人権感覚というか差別体質といったものが「部落地名総鑑」差別事件として表われたのではないだろうか。

私が学生だった当時、同級生が就職活動において金融機関に書かされた身上書を、「奥田、こんなのを今書かせているんだけど、これは問題じゃないのか」と私に手渡してくれた。当時の企業は、身上書（今でいう履歴書）というかたちで、例えば、信仰する宗教について自分は何宗か、家はどうか、宗教についてどう考えているかといったことを書かせていた。家族欄は、「実・養・継」に分かれ、父と母それぞれとどういう血のつながりなのか書かせていた。兄弟姉妹についてその配偶者も含めて、職業、月収、学歴、亡くなった人は死亡年齢、死亡原因、何の病気で亡くなったかを書かせていた。家の資産については、自家所有か、借家か、間借か、社宅か、アパートか、寮か、家は何室あるか、合計畳で何畳か、居住年は何年か、動産・不動産の保有状況、不動産の時価、預貯金はいくらか、有価証券はいくらまで書かせていた。最後に連帯保証人の欄と「嘘偽りはありません」という本人の署名捺印欄があった。

このような企業の人権感覚、差別体質の実態のうえに、「部落地名総鑑」問題が起きたのであり、部落問題だけがほかの人権問題とは別なものとしてあったのではない。当時の人権に対する取組みの水準、社会状況やそれぞれの企業の人権センスの結晶が「部落地名総鑑」問題を起こしたのではないだろうか。

4. なぜ、あの時期に「部落地名総鑑」差別事件が起こったか

なぜ 1970 年代に「部落地名総鑑」差別事件が起こったのか。企業において差別が強かったことだけが理由なら「部落地名総鑑」は、1960 年代や戦後間もなくに売られていてもおかしくなかった。つまり、「部落に対する偏見」と「企業の差別体質」という二つの理由は「部落地名総鑑」差別事件が起こる必要条件であるが十分条件にはならないわけであり、1970 年代にこのようなかたちで部落差別事件が多く企業の巻き込んだのは、当時の特殊事情があったからである。以下、3 点を指摘したい。

(1) 差別のとらえ方の発展と就職差別撤廃の取り組みの前進（レジュメ 2 頁）

一つは、就職差別撤廃の戦いが、部落解放運動の発展とともに急速に進み、差別のとらえ方もこの時期に飛躍したことである。

部落解放運動の出発は、大正 11 年（1922 年）に部落差別を受けていた当事者が京都に集

まって全国水平社という運動団体を結成したことにある。結成当時、全国水平社は「差別事件」と「差別意識」が部落差別であると指摘した。結婚で部落出身者を排除する、部落出身者に差別の言葉を投げかける、差別落書きをする、今で言えばインターネットに差別の書き込みをする、こうした「態度」「ふるまい」「言動」が差別であるとした。いわゆる差別事件である。そしてもう一つは、そのような「態度」「ふるまい」「言動」が出てくるのは、頭の中に部落にたいする偏見があるからであり、そのような差別意識も差別の表れであると指摘したのである。

その後、戦後の部落解放運動は、「差別事件」と「差別意識」に加えて三つ目の差別の表れ方を提起し、社会に認知させた。それは、部落の劣悪な生活実態も差別、一言で言うと、「貧乏も差別だ」という指摘である。部落の貧しい実態、子供たちが親の仕事の手伝いをして学校に行けないという不学長期欠席の実態、不学長期欠席の子供がそのまま大人になるから文字の読み書きに苦勞する大人たちが多いという非識字リテラシーの実態、家が傾いている、共同井戸・共同便所を使っているといった部落の生活実態そのものが差別だと言ったのである。

そして、今から 50 年前の 1965 年、国は同和対策審議会の答申において、心理的な差別以外に実態的な差別があると言ったのである。こうした実態は決して差別事件でも差別意識ではないが、同和対策審議会答申は、そういう差別の有様自体が問題だと指摘したのである。そして、部落の生活実態の問題には住環境の問題、教育の問題、衛生環境の問題、いろいろあるが、「同和問題の根本の問題は就職の問題」であり、「近代的主要産業から排除されている」と指摘した。安定した職につけていないから、不安定になり、貧乏になり、子供に教育費をかけられないという悪循環がある。つまり、部落の貧乏は、部落自身が単独で作上げたものではなく、そのような悪循環から生じた社会の状況に対する部落への反映として作られたと指摘したのである。そして、上映映像でも示されていたように、同和対策審議会答申が出された 4 年後の 1969 年から同和対策事業という特別対策事業が始まった。

採用にあたって企業が学生に書かせていた「身上登録票」には、どこにも部落出身かどうかを問いたず項目はなく、「部落出身者お断り」という求人要項もなかった。しかし、実際に身上登録票を正直に書いたら、採用試験で落ちてしまう。例えば、身上登録票の記載項目として、「親：中学校中退、家：六畳一間に家族 4 人が住んでいる、家の資産：借金がある」と書いたら、それだけで落とされてしまう。そこで部落解放運動は、部落のこうした生活実態も差別であるということの延長線として、このような履歴書が、結果として部落出身者の排除の役割を担っている「差別履歴書」なのだと指摘した。今で言う「間接差別」である。障がい者問題でも間接差別はあり、「障がい者だから断る」と言うのは直接差

別だが、「うちの会社は5階です。階段しかありません」というのは、結果として車いすの人が通勤できないので障がい者を排除することとなり、間接差別になる。部落への間接差別も同じである。

そのような履歴書の記載が明らかに差別であるということで、レジュメ2頁「[4](1)2.」にあるように「社用紙は差別だ！」という就職差別反対闘争が起こり、企業に対する抗議行動が本格化した。また、国家公務員の採用で人事院も興信所・探偵社を雇って身元調査をしていたことも明らかになったのもこの頃である。そのような状況を受け、新規高校卒業生については、1973年に当時の労働省と文部省が全国統一応募用紙を策定し、1974年には市販の履歴書の記載内容も変わった。また、1975年には企業が労働基準法によって備え置いている労働者名簿の記載内容も改善され、それまでは本籍地の町名地番まで記載されていたものを、町名地番は書かなくてもよいことになった。

このように、差別の生活実態の根底に就職の問題があり、その根底は企業と結び付いているというところにまで、戦後の部落解放運動がたどり着いたのが1970年代の半ばであった。

(2) 当事者の登場 (レジュメ2～3頁)

二つ目は、「当事者の登場」である。レジュメ3頁の表は、1960年代後半から70年代前半までの8年間の大阪府の高校進学率の推移まとめたものである。1969年に同和対策事業特別措置法が制定されて、同和地区の子供に対する奨学金制度ができた。家が貧しくて高校に進学できないという障壁が奨学金により除かれて、部落出身者の高校進学率が上がった。

高校進学率が上がるということは、大学へ行く部落出身の子供が増えるということである。それまでは部落出身の子供はめったに大学に進学せず、国公立大学と私学の学費の差が今よりも大きかったこともあり、特に私学にはとても進学できなかった。ところが同和地区出身者の高校進学率が7割、8割、9割になり、大学へ進学する子供たちにも同和対策の奨学金が出されると、高校進学率の伸びの勢いは大学進学率にも反映された。つまり企業が大卒幹部候補生として採用する学生の中に、部落出身かもしれない青年たちが1970年代の前半ぐらいから登場し始めたのである。

それまではどちらかと言うと、企業は高卒求人をチェックしていた。「第二の部落地名総鑑」で「左翼高校教諭リスト」があったのも企業が高卒求人より高卒求人をチェックしていたためである。他方で、部落出身者の大学進学はまずなかった。ところが、「生活の実態が差別だ」と指摘され、同和対策事業が始まると、同和地区出身者の大学進学率が上がり、同和地区出身の大学生も増えてきた。それにより企業の大卒幹部候補生の採用選考の現場に、

部落出身の若者たちが登場し始めて、企業は偏見にもとづき、採用時に綿密なチェックを行う時代になったのである。

(3) 戸籍闘争、身元調査反対運動の前進（レジュメ 3 頁）

三つ目は、「戸籍闘争」、「身元調査反対運動」である。

企業によっては、ある人が部落出身かどうかを本籍地が同和地区かどうかでチェックする場合がある。人事担当の方はハローワークから「応募者から戸籍謄本を提出させてはいけません。差別につながります。」とたびたび言われていると思うが、これは本籍地が部落出身かどうかを判定する材料になっているということである。

1976 年までは誰でも他人の戸籍を見ることができ、住所と名前さえわかっていたら、その人の地元の市役所に行って、たとえば 1 通数百円で戸籍を手に入れることができたのである。これが戸籍法に定められた戸籍公開の自由というものであった。

レジュメ 3 頁「[4] (3)」に「1970 年 壬申戸籍永久封印」と掲げている。壬申戸籍は日本の戸籍制度が始まった明治以降最初にできた戸籍であり、1872 年の壬申（みずのえさる）の年に初めて日本の戸籍制度が完成したので壬申戸籍と言われる。明治時代は四民平等で、農民も百姓も町人も武士もみんな平民だと言ったが、江戸時代に被差別民であった人々は、新しく平民に入れられた人、「新平民」というかたちで壬申戸籍に書かれた。よって壬申戸籍まで戸籍を辿っていくと、自分のご先祖様は、被差別の出身の人かどうかわかったわけである。これはいかななものかということで、1970 年に永久封印された。歴史的価値があるので廃棄はされていないが、永久封印された。しかしそれ以降でも壬申戸籍以外の戸籍は誰でも勝手に見ることができた。

そのような中、身元調査に対する裁判が 1973 年に起こり、さらに 1974 年には、和歌山県白浜町の町長が、ある興信所からの戸籍請求を拒否した。興信所からの戸籍の請求事由が「結婚における身元調査」と書いてあり、「自分の町民がひょっとしたら、この町長名で発行する戸籍の写しによって差別を受けるかもしれない。町民を守るべき自分は、そんなことはとてもできない。」として当時の白浜町長は興信所からの戸籍請求を拒否したのである。しかし、当時の戸籍法は公開が原則であり、興信所は、白浜町長を裁判に訴え、白浜町長は敗訴し、戸籍法違反で有罪になった。ところが、白浜町長の行為は違法行為かもしれないが、憲法の理にかなった行為だとして、和歌山だけではなく、兵庫や大阪や京都や多くの市町村が「そのような身元調査のため請求に対しては市民・町民・村民の戸籍謄本を発行しない」として、違法行為を承知で戸籍の公開制限に踏み切ったのである。そのような動きが広がって、とうとう国は 1976 年に戸籍法を改正し、戸籍を原則非公開にした。したがって、今は他人の戸籍謄本は取れない。

就職の問題が部落問題の根本的解決の課題だと言って、解放運動も高まってくる一方で、企業では体質的にまだまだ人権意識が根付いておらず、実際、部落の人がうちの会社に入ってきて幹部候補になったら困る、という部落差別意識も強かった。そんなせめぎあいをしてきたのが、1970年代の前半から半ばである。部落所在地一覧が商品価値をもって売買されたのは、必然的であり、しかるべきであったということである。

もしこの条件が 21 世紀の今日、まだ温存されていたり、片鱗が残っていたら、同じようなことが手を変え品を変え起こる可能性がある。あるいは部落問題で起こらなくても、LGBT、HIV 感染者、在日外国人への差別問題として起こる可能性もある。そのような根本的なことを、部落地名総鑑事件は提起をしたわけである。

5. 「部落地名総鑑」差別事件を契機とした取り組みの展開

その後 40 年間の取り組みはめまぐるしかった。企業にとって「人権」という未知との遭遇が始まったのではないだろうか。今まで当たり前とっていたことが、人権の観点からそうではないという課題となって押し寄せてきたのである。人権というのは、時代や社会から外れてどこかに客観的な真理があるという自然現象ではなく、時代とともに水準が上がってくるのである。例えば、セクハラ、児童虐待、家庭内暴力、ストーカー犯罪など、時代や社会によって「仕方がない」「当たり前」「そんなもの」と思われていたものがそうでなくなってきた。環境保護の水準や安全基準がだんだん上がってくるように、人権基準もだんだん上がってきたのである。そのようにして、すでに憲法には書かれていた「人権」が、企業経営の課題になってきたのである。

(1) 企業啓発活動の本格的な始まり（レジュメ 3～4 頁）

企業啓発活動が本格的に始まり、1977 年に企業内同和問題研修推進員制度がつくられた。事件では、200 ほどの企業が「部落地名総鑑」を購入していたことが明らかになったが、その他の企業に差別的な体質や偏見はないのかということ、おそらくそうではないだろう。政府は、200 の企業が悪いという発想でなく、日本の明治以降の企業の近代化の質が問われたと捉えたのである。当事者だけを裁く「事件解決主義」ではないのである。

労働省は 100 人以上の従業員規模の北海道から沖縄まで全国の全業種の全企業に企業内で同和問題を研修する推進員制度を作り、それを最寄りのハローワークに届け出させる制度を作った。これが今も各企業にある、公正採用選考人権啓発推進員制度である。最初は同和問題だけが対象だったので、企業内同和問題研修推進員制度という名前だった。

なお、各地方によって推進員の設置基準は引き上げられており、大阪では、従業員が 30

人以上の事業所は推進員を設置することになっている。100人以上の事業所という、数が少ないが、大阪では30人以上の従業員がいる何万という事業所に推進員が設置されている。

1978年には、「部落地名総鑑」購入企業を中心に、大阪同和問題企業連絡会が作られた。最初は「部落地名総鑑」購入企業がお互いに知恵を出し合いながら取り組みを始めていこうという連絡組織であったが、全国各地に広がり、大阪、京都、福岡、東京、兵庫、愛知、広島、千葉、香川、埼玉、滋賀、鳥取、長野と、同和問題、人権問題を経営の中心的な課題にして取り組もうという連絡組織ができてきた。レジュメ4頁の表にそれぞれの連絡組織の加盟企業数を示したが、日本の有数の企業がここに含まれている。加盟企業数を見ればわかるように、参加しているのは地名総鑑購入企業だけではない。

このようにして、企業が自主的に人権の問題に取り組み、推進員制度として国がそれを後押しするという動きが1970年代の後半から始まった。

(2) 就職差別撤廃への取り組みの前進（レジュメ4頁）

就職差別撤廃の取り組みとして、1983年に対象が高卒求職者までであった統一応募用紙（モデル様式）を大卒にまで広げ、1996年には、統一応募用紙から「本籍地」「家族」「胸囲」「色覚」が削除された。一時は本籍地欄は都道府県まで記載するという時代があったが、本籍地欄に都道府県を書かせると国籍がわかってしまう、本籍地欄に在日コリアンの人たちは「韓国」と書くことになり、国籍がわかってしまうので、統一応募用紙から本籍地欄がなくなった。

また、1999年に改正職業安定法「第5条の4（求職者の個人情報の取り扱い）」にもとづく「労働大臣指針（労働者告示第141号）」が発出され、企業は採用選考に当たって、次の個人情報を収集してはならないという例示がなされた。

「〈イ〉人種、民族、社会的身分、門地、本籍地、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」については、具体的には家族の職業、収入、本人の資産、容姿、スリーサイズが挙げられる。

「〈ロ〉思想・信条」としては、人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書が具体的例示に挙げられている。

「〈ハ〉労働組合への加入状況」には、労働運動、学生運動、消費者運動、その他社会運動に関する情報が挙げられている。

2005年には、職業安定法において「このような問題は明らかに差別だ」として、統一応募用紙から「保護者氏名」も削除された。

アメリカ等の海外の企業の履歴書は、日本よりも徹底している。年齢差別禁止法があるか

ら生年月日を書く欄がない、人種差別につながるので写真を貼る欄がない、セクシャルマイノリティあるいは女性差別の問題があるから男女に丸をつける欄もない。その代わりに、「なぜこの会社を選んだのか」「セールスポイントは何か」をこれでもかというぐらい書かせ、面接のときには「君はコミュニケーション能力に優れていると言うが、それは何によって客観的に証明できるのか。」「君は、わが社が好きだと言うが、わが社のどういう点が好きなのか。わが社に関するどのような文献をこの間研究してくれたのか。」といった表向きに書くだけでは嘘がばれるような丁々発止のやり取りがされる。そんな方向に日本企業も移り始めてきた。

(3) 部落差別を規制する条例の制定 (レジュメ 4～5 頁)

部落出身かどうかの判断のために住所所在地を調べることを法的に規制するところまで、国はまだ至っていない。就職に際して調査を行うことへの規制までである。ただし、大阪府の、大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例のように、条例により規制している自治体がある。先ほど上映された映画内では、部落かどうかの身元調査をするという話があったが、大阪では条例違反となる。同様の条例が他の自治体に広がり始めている。

企業内研修も当然のようになっていった。全銀協がこのような同和・人権問題の研修を始めることになったのも、この流れの中で生まれ発展をしてきたものであろう。同和問題企業連絡会のような組織も各地に作られていった、就職差別をなくすため職業安定法の改正にまで及ぶこととなる、部落差別を規制する条例が各地で制定された。

このように 1990 年から 2000 年ぐらいには、部落差別・就職差別が、人権を尊重しなければいけないという「人権意識」や「人権感覚」の問題だけではなく、やがて社会のルール、つまりコンプライアンスとしての人権問題という時代に入り始め、これがセクハラや児童虐待やDVやストーカーという課題に広がった。

6. 今、問われていること

このように、先輩方の 40 年間の努力によってここまできたわけである。では、40 年前の「部落地名総鑑」問題は根絶やしになり残されていないか。今、問われていることを何点か提起しておきたい。

(1) 土地差別問題 (レジュメ 5 頁)

今、部落問題として大きく問題になっているのは、「土地差別」である。A さんが同和地区

出身かどうかを調べることを身元調べというが、土地差別とは、ある土地や不動産が同和地区のものであるかを調べることである。人ではなく、土地を調べるという意味で「土地差別」と言っている。私は時代や社会の変化の中で、かたちを変えた「部落地名総鑑」問題が惹起されているのではないかと考えている。

大手マンション建設会社つまり開発デベロッパーがマンションの物件を駅前に建てるための地域調査として交通の利便性や環境の制約、学校は近いか等を調査する中で「同和地区がどこにあるか、同和地区に引っかかっているか、近隣にないか」という調査も行っていたことが、ここ数年続々と発覚した。

きっかけは内部告発であった。末端の調査会社の職員から「自分は仕事とはいえ、こんなことできない。行政の力でうちの会社を指導してください」という内部告発の電話が大阪府の人権室（当時）にかかってきた。いろいろ調べていくと、マンション建設会社がそれに関わっており、同和地区にマンションを建てたら売れ残る可能性がある、同和地区だとマンションの評価額が低くなるとして、事前に同和地区かどうかを調べていたことが分かった。芋づる式に追っていくと、大手開発デベロッパーが関わっていることが続々と分かり、調査が行われている事実は大阪で発覚したが、調査の発信地は東京ということが分かった。広告代理店が、物件建設予定地は同和地区か調べ、その情報を開発デベロッパーにお土産代わりに渡して、その物件の広告をわが社に落とすための営業活動に使っていたことも分かった。そこで、宅建業を指導している国土交通省関係の国土交通委員会で問題となり、宅建業法をはじめとして様々な通達が出された。

さらに、芋づる式に過去の事件もわかってきた。例えば、これは少し前の話であるが、次のようなマンション建設の部落調査問題があった。

東京のあるマンション建設会社が東京都内にマンションを建設するときに、その土地が同和地区か気になり、こともあろうに部落解放同盟の東京都連の支部に聞きにいった。応対した東京都連の役員は、びっくりして、頭に血が上ったが、グッと飲み込んだ。さらにその建設会社の担当者は「当たり前じゃないですか。東京でマンションを建てるのに部落を調べるのは当たり前じゃないですか」と居直ったそうである。

（２）見なされる差別としての部落差別

レジュメ 5 頁「[5] (1) 3.」に「見なされる差別としての部落問題」を掲げている。同和地区出身者に対する差別が部落差別のストレートな現れ方だが、ある人が同和地区出身者かの判断基準は人によって異なっている。ある人が同和地区出身かどうかを何で判断をしているかという 2005 年の大阪府の調査（レジュメ 5 頁の「表 1」）では、「本人が現在、同和地区に住んでいる」という人を同和地区出身者だとする回答が 5 割であった。次

に多かったのが「本人の本籍地が同和地区にある」こと、次いで「本人の出生地が同和地区である」こと、その次が「父母あるいは祖父母が同和地区に住んでいる」こと、つまり「お父さん・お母さんのいる実家、おじいさん・おばあさんのいる故郷」、「父母あるいは祖父母の本籍地が同和地区である」、さらには「父母あるいは祖父母の出生地が同和地区である」といったことで同和地区出身者かを判断しているという回答もあった。このように同和地区出身者かを判断する基準は人によってさまざまに分かれており、ある人は〇〇という人は同和地区出身者であると考えていても、別な人は同じ〇〇さんを同和地区出身ではないと考えることがあるということである。

しかし、いずれにおいても「土地」を基準に、部落出身者か否かの判断がなされていることが分かる。同和地区と何等かの縁やゆかりを有している人を世間は部落出身者と見なしているのである。これが、部落問題にかかわる社会の実態としてある。そんな中で土地差別問題が発生している。

参考までに、レジュメ 5 頁【参照】として 2009 年の大阪府、京都府、香川県および三重県における「物件が同和地区かどうかの質問を受けた経験」についての宅建業者に対する調査結果を掲げた。ここの調査結果は、私が関わった調査だけだが、他の県において宅建協会や全日本不動産協会と行政が協力をし、宅建業者に対する人権調査が近年行われており、土地差別調査が行われていることが続々と発覚している。宅建業者に対する「お客さんから同和地区の物件かという質問をされたか」という質問に対して、4 割前後の宅建業者はいまだに顧客から物件が同和地区かどうかの質問を受けると回答している。これは形を変えた「部落地名総鑑」問題ではないだろうかと思っている。

レジュメ 5 頁「[5] 4.」に「土地価格への影響」と記載しているが、同和地区の土地価格が下がるということである。普通は、土地価格は土地家屋調査士の価格の基準があり、利便性を鑑みて、駅に近いほうが価格は高く、あるいは住宅地であつたら静かな環境のほうが価格は高い。同和地区の場合は、部落だということで買い手がつかず、坪単価が安くなるのである。

私は部落地区の土地価格が安いということが本当に実態としてあるかどうかを調べ、『土地差別』という本に著した。レジュメ 6 頁の「図 23」をご覧いただきたい。E 地点で交わっている A 地点から B 地点への道路と C 地点から D 地点への道路の路線価を調べたものである。どちらの道路も路線バスが通り街中の家や商店が続いている X 字型の道路を想定してみしてほしい。その路線価の変化を蛇腹のような帯グラフにしたのが、「図 24」である。地点 A から B の道路は A のほうに私鉄の駅があることから、駅から離れるにつれて右肩下がりに路線価は落ちていき、地点 E からなべ底のような状態が続いている。数百メートルその状態が続いた後、少し回復をして地点 B に至る。もう一方の C 地点から D 地点の

道路は、やはり C 地点から右肩下がり路線価が落ちながら、地点 E で滝のようにがたんと落ちてなべ底状態が続き、地点 A から B と同じように地点 E から数百メートル行ったところから呼吸を合わせるように単価が上昇していく。地点 E から 300mほどが同和地区なのだが、実際にその地区に行っても、そこが同和地区だと知らなければ全然わからない。金融機関は、不動産を担保物件に徴することがある。その担保物件の評価額を担当の部局は査定しているはずであるが、担保物件の評価額の査定においてその物件が同和地区にあるかどうかをチェックするということがまだ行われていないだろうか。土地価格のようなかたちで、かつての「部落地名総鑑」問題が、以前の採用選考といった人事関係の業務でなく、本業に現れる可能性が出てきている。

レジュメ 6 頁に、力士が「お答えしません」と言っているイラストがある。これは三重県と三重県内の宅建業者が作成し、宅建業者が掲出しているシールで、顧客から宅建業者に対する同和地区に関する問い合わせがあまりに多く、宅建業者が「私達は同和地区の所在に関する質問にお答えしないことになっている」ことを顧客に示すために作成したものである。大阪でもポスターを掲出し、顧客が同和地区を問い合わせても、ポスターを示して答えないことにしている。

このように、ここ数年、土地差別問題がクローズアップされてきているが、金融機関も、担保価値のチェックといった場面で、この問題への対応が問われる可能性があるかもしれない。

(3) インターネットを悪用した「部落地名総鑑」問題（レジュメ 7 頁）

「部落地名総鑑」問題は、今日インターネット上に部落に関する情報が流されているという重大な問題が残っている。地図サイトに同和地区情報を落とすのである。地図を拡大すると、田舎の場合はタバコ屋とか酒屋とか一軒一軒出てくるので、この家が同和地区だ、あの家が同和地区だと特定できてしまう。レジュメ 7 頁「[5] (2) 2.」の「B 地区へようこそ in 愛知」というような同和地区の中を紹介する映像がインターネット上に流されたりする。しかし、これらのサイトは通信の秘密で手出しできないわけである。このようなインターネット版「部落地名総鑑」問題が、今喫緊の課題になっている。

(4) 法規制の不在－差別禁止法の必要性（レジュメ 7 頁）

こうした中で、差別を禁止した法律の不在という問題が、ここ 1～2 年急速にクローズアップされてきた。40 年前の 1975 年に「部落地名総鑑」差別事件が発覚して大変なことになったが、この事件は訴訟にはなっていない。誰も捕まっておらず、誰も警察の取り調べを受けていない。どの会社も罰を受けず、罰金も払っていない。どの会社も反省文を書い

ただけである。つまり、部落差別をしても、合法なのである。例えば私が同和問題に詳しいからと言って、「関東の被差別部落一覧」や「東京の被差別部落一覧はここだ」という本を作ったとする。大阪でそれを発売すると、大阪には先ほど紹介した「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」があるから違反となる。しかし東京駅前で、例えば「東京の部落」「関東の部落」というような本を1冊5000円で売ったとしたら、これは「営業の自由」になり、また、東京の書店の店頭に並べても、「販売の自由」「図書出版の自由」になってしまう。ヘイト・スピーチでさえ、「言論の自由」されているのである。そんな中でようやく「差別を禁止する法律が要るのではないか」という時代になってきた。先陣を切ったのは障害者差別解消法である。来年4月1日から施行され、障がい者差別は法令違反になる。今までは障がい者差別は「してはいけないこと」という道義的責任であったが、来年4月1日以降は障がい者差別をしないことが行政については「義務規定」として義務付けられ、企業については「努力規定」として努力が求められることになる。障がい者差別に関する「合理的配慮」が、企業に求められるコンプライアンスになってくるわけである。日本で初めての差別禁止法が来年4月1日から障がい者問題で始まる。そして今、国会ではヘイト・スピーチの問題が議論されている。また、LGBTの人たちが集まって、「性的少数者に対する差別をなくせ」という法を求める運動を行っており、ハンセン病回復者や、アイヌ協会や、部落解放運動の人たちも社会的差別をなくす法律を作れという運動を始めている。人権が、啓発課題あるいは道義的課題という段階から、本格的にコンプライアンスの課題、社会的ルール、均等な競争の前提条件、という時代に入ってきた。しかしその一方では、形を変えた目に見えにくい「部落地名総鑑」問題が土地差別というかたちで、企業の言わば隙間を狙って侵食し始めている。そんな状況に今私達は立っているのではないだろうか。

(5) 企業啓発活動の課題（レジュメ7頁）

時代と社会の中で、差別も人権も様々に変化し形を変え、社会的存在である企業との接点を求めてくるわけである。そういった意味では、企業啓発活動をさらに充実させていくには、単に過去の話としてこの問題を取り上げ、「同和問題に関する研修をしているからいい」ということではなく、現在進行形のリアリティのある問題として受け止めていただけたらありがたい。