

# エセ同和行為を排除するために



北口末広事務局長  
(部落解放同盟大阪府連合会書記長)

出典

「必携エセ同和行為にどう対応するか」

編著者 北口末広 大阪企業人権協議会

発行 部落解放・人権研究所 発売元 解放出版社

## 1. 部落解放運動とは無縁

近年、「エセ同和」だけではなく「エセ人権団体」「エセ環境団体」など、多くの「エセ団体」が暗躍しています。人権や環境といった大義を前面に押し立てて、企業などに不当な圧力を加え、利権をあさり、私服を肥やそうとする面では共通しています。

エセ同和行為は、社会に存在する「被差別部落はこわい」「被差別部落は何をするかわからない」などといった差別意識や偏見を悪用し、利権をあさり、私服を肥やそうとする行為で、装いがいかなるものであっても真の部落解放運動とは無縁のものです。

ただ、エセ同和問題は、既存の被差別部落に対する差別意識を助長し、部落出身者のマイナスイメージを不当に一般化してしまうことに大きな特徴があります。

つまり、企業などへの不当な要求を実現しようとするれば当該企業などへの圧力が必要であり、その圧力の源泉に部落解放運動や被差別部落、部落出身者に対する多くの人々が持つ偏見や差別意識を悪用し、結果として部落問題の解決を後退させています。

こうしたエセ同和団体は、部落解放運動とは無縁の団体であり、世間の差別意識につけこみ「同和問題の解決のためだ」との口実で利権あさりをしている集団です。数多く存在しているといわれていますが、正確な実態はつかめていません。団体名は、冠に「全国」とか「日本」を名乗っていても、その実態は数人のグループであるものが多く、被差別部落とは関係のないところに事務所を置いて暗躍しています。そのために都合が悪くなると「団体」名を変えている場合もあります。

名称は「同和」や「人権」を騙っていますが、部落差別の撤廃や人権確立社会を目指し、真摯な取り組みを進めている人権団体とは、全くの無縁団体です。

むしろ、部落問題の解決を遅らせ妨害する悪質な団体なのです。

## 2. 差別意識を助長する「エセ同和」

こうしたエセ同和団体が目立って増えてきたのは一九八二年以降です。それは、一九八一年十月に「商法」が改正され、企業に寄生していた「総会屋」が法律によって締め出されることになり、その後も企業に寄生し利権をあさるため、「同和問題や人権問題を口実にすれば企業に入り込める」と考え、その看板を書きかえてエセ同和団体に転進したのです。したがって、看板を変えただけで総会屋と同様の巧妙な手口で不当な金品を強要していました。

近年、部落問題に真摯に取り組む企業の増加や部落解放運動と連携してエセ同和行為を封じ込めようとする関係機関の取り組みによって、一定の成果は出てきています。

部落出身者は、こうしたエセ同和行為の横行に対し、だれよりも強い怒りを持って抗議していますそれは、エセ同和団体の行動が結果として、被差別部落や部落出身者に対する差別意識や偏見をまき散らし、増幅させているからです。

### 3. 「エセ同和」対策の基本は部落問題への理解

これらエセ同和への対応の基本原則は、人権問題・部落問題などの理解を深めることです。部落問題への正しい認識の欠如が、エセ同和を横行させる根源です。

エセ同和行為の対象とされた企業や団体、個人にも問題が存在します。一面では被害者ですが、こうした被害は多くの場合、部落問題への正しい認識の欠如やそのことによる差別行為に原因の一端があることが多いといえます。「同和」といわれるだけで「かかわりたくない」との意識が生じ、「なにがしかの金で解決できるのならいわれたとおりにだしておこう」といった誤った対応や差別意識がエセ同和団体の横行を許しています。

また、差別行為を引き起こしていなくても人権教育・啓発などの取り組みが不十分である場合に不当な要求を受け入れることが多いのです。不当な要求であるとわかっていてもかかわりたくないといった意識や積極的に取り組んでいないという「後ろめたさ」があり、要求を拒めば「差別に加担している」と言われるのではないかという意識がエセ同和行為を許すことにつながっています。

法外な物品購入などの不当な要求を受け入れたりする事で部落問題への取り組みの「免罪符」だと考える思考です。それらの行為が部落差別撤廃に逆行することはいうまでもありません。「不当な要求を受け入れる」ことは、「免罪符」ではなく「差別に加担している」姿そのものであることを忘れてはなりません。

このように部落問題への無理解がエセ同和行為の背景に大きく存在しています。そうしたことをふまえるならば、部落問題への理解を深め、部落解放運動や部落出身者への偏見をなくし、国民的課題として部落問題の解決に真摯に取り組むことが基本であるといえます。このことが多種多様な方法で暗躍するエセ同和行為か、または真摯な部落解放運動かを見極める視点と感性を育てることにつながります。以上の原則をふまえつつ法的にも現場においても毅然とした態度で取り組むことが重要になります。

### 4. 初期対応と問題の正確な認識

取り組みの具体的対応の第一として、初期対応を誤りなく行うということです。先に述べた基本原則である部落問題などの理解を日常的に深めていくとともに、早期の相談が必要です。相談に対して隠しごとをせず、専門家の的確なアドバイスを受けることが必要です。初期対応が重要であるのは、小さな問題が大きな問題になっている事例が多いことから明らかです。

企業や団体などにおいて人権侵害事象や差別的な行為が発覚した場合、これらを覆い隠すのではなく真摯に反省し、公表するという事です。企業や団体などの人間性、合法性、倫理性、公式性、公開性の逸脱による弱みを覆い隠そうとする行為がエセ同和団体につけこむ隙を与えるのであり、その場しのぎの対応が問題の傷口をより一層広げてしまうことになるのです。

第二に、問題となっている事柄について正確に知ることが重要です。小さな問題が大きな問題になると述べましたが、新たな問題を引き起こさないためには、背景も含め、問題を正確に理解しておく必要があります。問題となっている事柄の内容だけでなく、5W1H（何を、誰が、誰に対して、いつ、どこで、どのような目的で、どのような方法）を、とくに相手の要求内容を正確に把握しておく必要があります。

## 5. 組織的に対応し記録をのこす

第三に、組織的に対応し記録をのこすとともに、不用意な返事はしないことです。その場しのぎの対応が問題の傷口をより一層広げてしまうこととなります。直接的に対応するのは担当者個人であっても、その人たちだけに任せず、組織的にバックアップすることが大切です。相手が暴力的言辞を連発すると予想されるようなところには誰も行きたくないと思うのは当然です。だからこそ幹部は、常に冷静で組織的な対応を推進しなければなりません。相手に言質を与えず、相手を刺激するような不用意な言動も避ける必要があります。さらに、相手との接点や交渉場所などについても組織的に判断する必要があります。原則として相手の指定する場所に行かない、相手より少ない人数で会わないことなどです。エセ同和団体との交渉は心理戦であり、相手に飲み込まれる雰囲気を作らないことが大切です。

第四に、先に述べたこととも関連する、脅しの内容、要求の内容を熟知しておくことです。

ある「エセ人権団体」が、実質的に主催する行事に後援しない企業団体の代表企業に対して「差別だ」といって、本社前に座り込みをしたことがありました。その企業は毅然と対応し、理不尽な「エセ人権団体」の行動は、逆に社会的な非難を浴びる結果になったことがありました。その団体は差別事件を起こした企業から毎月五十万円のコンサルタント料などを受け取っていましたが、このように機関誌代・コンサルタント料などの名目で金をとり、被害企業が自発的に決めたようにする場合も存在します。

時には、株主総会や民事、商事の各種訴訟手続きを利用したり、ブラック系出版物への誹謗記事の掲載や、「差別だ」といって企業の本社・支店前での企業攻撃などの行動をちらつかせて脅すといったようなこともあります。このような内容を熟知しておく必要があります。

## 6. 法的対応と正当な解決をめざす

第五に、みずからの過ちを隠さず、相手の不当、不法な攻撃に対しては、法的対応をタイムリーに行う事です。脅迫的言辞を伴う不当な金品の要求であれば脅迫罪、無理に交渉を求めれば強要罪、嫌がらせとしてビラを貼るなどの行為があれば軽犯罪法第一条三十三号違反、その他にも相手の行動によっては、住居侵入罪、器物損壊罪にもなります。それら各種の保全手続きなどを活用するとともに、裁判は長期化するため仮処分なども有効であるといえます。日本の司法はいまだ二割司法といわれる現状にありますが、それでもこれらの法的手段がケースによっては有効になります。

その前提として、企業なども人権性・合法性・倫理性・公式性・公開性などを厳守していることが重要です。

第六に、あくまでも正当な解決をめざすことが肝要であるとともに、正当な解決基準は人権や法律問題の専門家に相談することも重要です。

企業などが過ちを犯し、損害を与えれば謝罪し、弁償するのは当然であり、差別事件を起こせば真摯に反省し、再発を防ぐ取り組みをするのも当然です。それらのことを決して忘れはなりません。こうした点をふまえたうえで、不透明な妥協・譲歩は問題の解決にはならず、トラブルの始まりにすぎないということを自覚する必要があります。

企業は問題を起こしたことで非難されるよりも、その問題にどのように対処したかによって非難されるということを改めて肝に銘じる必要があります。

最後に、本書に記述したことが、人権確立・差別撤廃のために活用されることをお願いしておきます。