

部落地名総鑑事件30年の「いま」を考える

被差別部落の地名を載せた図書「部落地名総鑑」が販売され、企業などが購入していた事件が発覚してから30年になります。この部落差別事件が、部落問題だけでなく、人権問題や社会に与えた影響は何だったのでしょうか。そして、これから何が求められているのでしょうか。



部落地名総鑑事件への取り組みの真価はこれから



きたぐち すえひろ
北口 末広さん

近畿大学教授

部落地名総鑑事件には、部落出身者を排除する就職差別とプライバシーの侵害という二つの側面があります。

最初の地名総鑑が発覚した時、私は大学生でした。それまでの私はどちらかというと、「自分さえがんばれば差別はなくなる」と考えていました。しかしこの

事件によって、社会には厳然と差別の仕組みが存在することを知りました。差別をなくすためには社会の仕組みそのものも変えていかねばならない、と思い知らされたのです。

部落地名総鑑事件が生んだ成果

部落地名総鑑事件によって、企業の人権性、合法性、倫理性、公開性が問われました。行政や購入企業を巻き込んだ大々的な取り組みの結果、1985年3月に「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」が成立しました。当初は、「興信所探偵社の規制に関する条例案」とされていましたが、「部落差別」という言葉を条例の名称に入れることに重要な意味がありました。なぜなら、調査業界を規制するのではなく、部落差別を規制するのだということを確認する必要があったからです。こうして日本で初めて「部落差別」という言葉が条文に入った法制度が誕生しました。

98年に発覚した差別身元調査事件の解明には「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」が大きな力を発揮しました。この事件を解明分析し、明らかになっ

た課題から職業安定法が改正され、第5条の4に「社会的差別の原因となる個人情報収集してはならない」ことが定められました。

こうして差別事件が発覚するたびに、差別される側の大きな痛みを伴いながらも取り組みが行われ、一つひとつ成果をあげてきました。特に大阪同和問題企業連絡会（同企連、現在の大阪同和・人権問題企業連絡会）という企業の組織ができ、同時に公正採用選考人権啓発推進員（当時は企業内同和問題研修推進員）が設置されたのは特筆すべき成果です。

人間の本质に着目したシステムづくりを

しかし残念なことに、30年経った今でも差別調査は行われています。社会全体の意識はかなり高まってはきました。しかし同企連に加盟している企業のなかでも、意識はさまざまです。また多くの方は「差別はいけない」とわかっていながら、自分の利害に関わってくると差別する側にまわる。そして差別される側にとっては、全体的に差別する側の数が減ったとしても、個人が受けた差別の痛みは変わらないのです。

では、どうすればよいのか。人権意識を確立することが基本ですが、特に急がれるのは自己情報コントロール権をどこまで徹底できるか、です。自分の戸籍を他人がとってわからないという現状では困ります。

私自身が効果的だと考えているのは、企業や個人が「差別する側になるとマイナスになり、差別しない側になるとプラスになる」という仕組みをつくることです。利害に関わるとエゴが剥き出しになるという人間の本质を逆手にとったシステムをいかに重層的につくるか。またこれまでの取り組みの成果、法律、制度をどこまで活用し、新たなものを築いていくか。部落地名総鑑事件への取り組みの真価が本当に発揮されるのはこれからなのです。

人権尊重は、社会と企業と消費者の安定と調和から

部落地名総鑑事件から気づきと学びが始まった

部落地名総鑑事件をきっかけに大阪同和問題企業連絡会（同企連）が結成されて28年目を迎えました。事件が発覚した時、我がことながら寝耳に水だった企業も少なくありませんでした。組織というものは大きくなればなるほど分業、権限委譲が進みます。採用に携わる人間が誤った“愛社精神”で行ったことが、結果的には会社全体に大きなダメージを与えたのです。しかし内部の事情がどうであれ、企業として差別意識を抱えていたことは間違いありません。私の勤めるクボタも社長以下経営トップが、行政や運動団体から厳しい指摘を受けました。痛手は大きかったけれども、多くの気づきと学びがありました。

他社の過ちからいかに学ぶか

自社の過ちを認め、人権尊重の社内体制をつくる。当たり前のことなのですが、企業にとっては大変なコストとエネルギーが求められます。しかしここで本気になれるかどうかは後々の取り組みに大きく影響します。部落地名総鑑事件から30年が過ぎた今、残念なことに人権に対する意識にはばらつきが見られます。また同企連は、基本的には何らかの差別事件に関与したり、人権への取り組みを決意した企業で成り立っているのですが、加入していない企業の人に「お宅は悪いことをした」という含みをもたせながら「よくがんばってますなあ」と言われることがあります。

よそが失敗すると「ウチじゃなくてよかった」と安心し、他人事のように眺めている人や企業が多いのが残念ですね。同企連では「当事者でなくとも糾弾会を傍聴して、今の自分たちを振り返ろう」と呼びかけています。他の企業にもぜひ他社の過ちから学び、自社を見直していただきたい。過ちを犯さないために同企連に加入して、人権尊重の企業と社会づくりにともに取り組んでほしいと願っています。

企業の発展は社会の安定なしにはあり得ない

世界的な人権意識の高まりやISO、SRIファンドをはじめ企業の社会的責任を問う仕組みが整うにしたがって、社会と無関係ではあり得ないことに企業自身が気づき始めました。予め特定の要素を排除するリスク対応型の姿勢や、事が起きてから対応する姿勢から、積極的な情報公開や人権尊重、環境保護の取り組みへと変化してきています。義務感からではなく、それが何より企業の信頼度を高めることを知ったからです。

企業の努力に対する社会の後押しも必要です。過ちは厳しく追及するが、努力する企業はサポートする。たとえば私はボイコット（不買）運動に対してバイ（buy・買う）コット運動を提唱したいですね。「いいこと」をしている企業の商品を積極的に買うことで支援するのです。

社会が安定していればモノは売れる。人は安心・安全を感じてこそ購買意欲をもつからです。だから企業は安定した社会づくりに貢献する。社会（国や地方自治体）や消費者はそんな企業を支援する。社会と企業と消費者は互いにつながり、影響しあっています。一部だけが“ひとり勝ち”すれば「輪」は破綻し、安定は壊れ、結局はわが身にはね返ってきます。社会と企業がお互いを鏡に映ったわが身として、常に関心をもち、いい部分を伸ばし合う関係でありたいですね。



ことう よし あき
小頭 芳明さん
大阪同和・人権問題企業連絡会理事長
(クボタワークス株式会社 代表取締役)

部落地名総鑑事件が発覚して30年。社会を揺るがした差別事件は、企業のあり方を問い、法律を問い、社会システムを問いかけてきました。企業が変わり、法律がつくられ、人権を守る社会システムが着実に作られてきています。その中で、差別ではなく人権尊重の道を選ぶとする人間のありよう自身が問われているのです。

30年経った「いま」だからこそ、差別されることなく、誰もが自分の可能性を信じられる社会にするために、私たちに何ができるかが問われているのではないのでしょうか。