



## 同和問題特集

# ●差別のない八尾市を築こう

### ●市長のあいさつ

同和問題の早急な解決は、国および地方公共団体の行政責務であり、同時に国民的課題であります。

本市におきましても「差別のない明るい八尾市づくり」に努力してまいりましたが、市内において就職にかかわる重大な差別問題が発生したことはまことに遺憾であり、部落解放行政の不徹底に起因するものと深く反省する次第であります。

基本的人権の侵害が何人にも許されないことはいまでもありませんが、とりわけ就職の機会均等、職業選択の自由の保障は部落差別の本質にかかわる重要な問題であり、同和地区の人々に就職と教育の機会均等を完全に保障し生活の安定と社会的地位の向上をはかることは緊急の課題であります。

差別は単に差別者個人の問題にとどまらず社会意識として普遍的に存在している事実、ならびにその社会的存在意義についてさらに認識と理解を深め、同和問題の解決に積極的にとりくむ必要を痛感するものであります。

「部落」の完全解放なくして真の民主社会の建設はありえません。今後ふたびこのたびのような差別問題の発生をみることのないように全市民のみなさんのじゅうぶんな理解、協力と積極的なご努力をお願いするものであります。

八尾市長  
大橋 清治

### ●はじめに

「人はすべていかなる差別も受けることなく、同等の勤労の報酬を受ける権利を有する」—世界人権宣言第23条—

12月4日から10日まで、ことしも「人権週間」にちなんで多彩な行事計画が組まれています。この機会に、「人権と職業」の問題について考えてみることにしましょう。

最近、八尾市内のある会社で「同和地区の子弟と外国人の子弟は採用しない」という明らかな就職差別の事象が発生しました。

今から100年前、明治4年に解放令がでて制度の上では身分差別はなくなったはずですが、そして戦後民主憲法が公布され、昭和40年には総理大臣の諮問にごたえて「同和对策審議会答申」が出されました。

さらには昭和44年「同和对策事業特別措置法」の制定を見えています。

これらの法律や答申の精神にのっとり、八尾市は早くから同和問題解決のため市の重点施策として同和对策事業の推進をはかり「差別のない明るいまちづくり」を旨とし、積極的な啓蒙活動を進めてきました。

こうしたとりくみにもかかわらず発生した差別事象であるだけに、私たちはこの問題を中心にすえ、このできごとを重大な教訓として、もう一度同和問題について真剣に考えてゆかねばなりません。

市民のすべてに就職と教育の機会がひとしく保障されるためには、その権利がもっともいちじるしく侵されている同和地区住民の生活について考えることなくしては、とうてい実のあるとりくみを期待することはできません。

今回は、就職差別と同和問題について特集しました。同和問題の解決、なかでも就職の機会均等の保障が、差別のない明るい八尾市のまちづくりのために、いかに重大な市民の

課題であり、使命であるかをじっくり考えてみたいと思います。

本号を資料として広く家庭や職場や、地域の人たちと学習されるようお願いいたします



## 同和問題特集

### ●今回の就職差別問題のあらまし

去る8月27日のことです。  
 来年卒業する生徒の就職指導のために、八尾市・東大阪市の各中学校の職業指導担当の先生たちと布施公共職業安定所の職員で構成されている東大阪職安管内中学校職業指導協議会の人たちが、職業安定所に求人申込をしている八尾市内の各会社の仕事の内容などについて、実地調査を行いました。  
 ある会社で、工場見学を終えたのち、係の人から事業の内容や応募案内書について説明があり、話し合いになりました。  
 話し合いのなかで先生たちから、就職後の

定時制高校への進学についての質問や、会社からの説明などがありました。そのあとで先生方から、「外国人の採用方針は？」という質問が出されました。  
 これに対して会社側から、「外国人は現在採用していない。同和地区の生徒についても同じように考えている」という答がありました。  
 その理由としては「数年前に、奈良県の中学校から、先生にたのまれ数名採用したがいろいろ問題を起して長続きしなかった。外国人についても、職場で身元がわかってくるに

つれて、いづらくなってやめてしまうような実情だったので…」というものでした。  
 この発言を重視した先生たちは、「差別的な採用方針」としてその場で抗議し、追及が行なわれたのですが、このできごとは、同和問題の解決をおし進めてゆく上に重大なさまたげとなる「就職差別問題」として大きくとり上げられ、会社側との話し合いが続けられる一方、市当局でもこのできごとにもとづいて、企業のなかでの同和問題研修、学習の充実をはじめ、いろいろな角度からの点検と具体的などりくみをはじめしています。

### ●就職差別と同和問題

部落差別とは、同和地区の人々が、近代社会において当然だれにでも保障されている市民としての権利と自由を完全に保障されていないことをいうのですが、教育の機会均等をうばわれていること、つまり義務教育をうける点でさえ十分な社会的保障をうけてこなかったことにかかわって、憲法に明記されている職業選択の自由を保障されず、主要な生産関係から今なお疎外されている点が大きな問題なのです。



総体的に見て、同和地区の人々の職業の多くは肉体労働を主とする低賃金労働で占められ、たとえ大企業につとめることができても多くは臨時工、社外工などで各種の社会保険家族手当などはほとんどなく、景気が悪くなればまさきに整理の対象にされ、いつ失業させられるかわからない不安定な就業状況におかれています。

近代的な職場から締め出されるのが貧困と停滞を生み出し、そのことが同和地区に対するさげすみをいちだんと強めるという悪循環をくりかえしてきたわけです。

いいかえれば、封建制度のもとでつくり出された差別のしくみによって、一部の人が身分、職業などのきびしいしめつけから、きわめて低い生活を余儀なくされ、その低い生活が新たな差別意識をうみ出し、それがさらに同和地区の人々を低い生活におしこめてゆくという悪循環が、明治以降も本質的にかわ

らず今日までくりかえされてきたわけです。  
 このことは、明治以来、部落差別を社会問題としてとり上げ、国や地方公共団体が行政のうらづけをもって解決してゆく手だてを講じてこなかったところに大きな原因があったわけです。

大正11年、全国水平社が結成され、これを契機に今日までの長く苦しい部落解放運動がつづけられ、昭和40年に至ってようやく「同和对策審議会答申」が出され、さらにこれにもとづいて昭和44年、「同和对策事業特別措置法」の制定を見るにいたりしました。

ここで、「同和对策審議会答申」の一節を読んでみましょう。

「……近代社会における部落差別とは、ひとくちに言えば市民的権利、自由の侵害にほかならない。

市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民にたいしては完全に保障されていないことが差別なのである。これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。

なぜなら、歴史をかえりみても、同和地区住民がその時代における主要産業の生産過程から疎外され、賤業とされる雑業に従事していたことが社会的地位の上昇と解放への道を

阻む要因となったのであり、このことは現代社会においても変わらないからである。

したがって、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に停滞する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和問題解決の中心的課題である」

同和地区の人々に就職の機会均等を保障することが、同和問題解決の中心的課題であるとつよくうたえられています。

日本国憲法第12条は、「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない」と定めています。

また、同和对策事業特別措置法第3条は、「すべて国民は、同和对策事業の本旨を理解して、相互に基本的人権を尊重するとともに同和对策事業の円滑な実施に協力するように努めなければならない」とうたっています。

部落差別をわたくしたちの社会から完全になくしてゆくこと＝同和問題の解決は、もちろん国や地方公共団体（府、市）が責任をもって当らなければなりません。同時に「国民的課題」として、わたくしたちひとりひとりが自分自身の問題としてとりくまなければならないこともまた当然といわねばなりません。

### ●企業内に差別は生きてる

最近、大阪市内の印刷会社から和歌山県下各地の中学校へ、職安などを通さずにこんな求人案内が舞い込んだ。同県職業安定課が15日、事業主を呼んで調べたところ、同県下の47校はじめ、奈良、大阪、鹿児島、岐阜、長野など27府県、247校に送っていたことがわかった。

問題の求人要項は、5日ごろ、和歌山県下の中学校に届いた。差出人は、大阪市天王寺区、〇印刷会社（〇〇社長）で、入社案内に同封されたあいさつ状には、社長名で「男子I・Q（知能指数）120以上、女子はI・Q115以上の容姿の美しい人に限ります。

それ以外の方は採用しかねます。……ご親切にも卒業生をお世話下さいます学校には、精薄児・身体障害者・第三国人の方や、部落民のご子弟で、大阪の事業所へ勤務したいものがございました節は、こういう人でも、採用したいと希望のある事業所も私の知り合い先にありますので……早い目にご連絡下さい」とあった。

〇社長は、同課に対して「職安ルートは条件がきびしいため、これまでも直接採用してきた。違反とは思わなかった。知能指数の条件は、向学心に富みながら進学できない農漁村の出身者を定時制高校へ通わせ、自社にも役立てるため4年ほど前から考えていた。

また部落民の世話は会社のすぐ前に部落解

放会館があり、ここの人たちとも親しいので協力して就職の世話をするつもりで親切心から出たことだ」と答えている。

職安を通さないこのような求人、他の事業所への就職あっせんは明らかに職安法違反。

また、I・Q 120以上といえば、中学校では、1人あるかないかという。採用に高い知能指数、すぐれた容姿などの条件をつける反面、精薄児らを特殊な目で見ると同社の態度は人間尊重教育に反し、就職上の差別をするまったく非人間的なものとして同県教委や同県同和对策委員会もきびしく批判しています。

……職安法違反をおかし、心身障害児(者)在日朝鮮人子弟、同和地区生徒を「特殊児童」として差別取扱いし、抱き合わせ求人をして、しかも他にあっせんをするという無責任な態度です。違法であり差別というほかありません。

### ●〇〇電池K.Kの就職差別事件

昭和42年7月1日、〇〇電池株式会社（資本金20億円、従業員2,800名の大企業）は高校から事務系職員を採用するため、12校へ求人依頼状、求人要項、入社志願書を発送し、同日21日、男子9名、女子26名について筆記試験が行なわれ、同日、男子全員と女子一部の面接試験が行なわれました。

〇〇高校からうけたA君他4名もこのなか

にふくまれていました。

試験の翌日、同社人事係長から〇〇高M教諭に「A君は学校の成績も優秀で、面接の結果、人物もしっかりしているのでは是非採用したい」と電話してきました。

部落出身のA君について案じていたM教諭は、この係長の連絡で大いに喜んでいました。同日24日、A君についてN電診療所で身体検査、同日、会社はA君宅をふくめて家庭調査を行いました。

同日27日、A君のみ不採用、他の4名は全部採用決定と〇〇高に連絡がきました。

〇〇高ではM教諭、校内同研委員・校長らで協議、会社へ調査に出かけましたが、会社では、〇〇係長が「総合判定の結果、身体検査をもっとも重視して不採用にした」と回答しました。

翌日、さらに会社を追求したところ、家庭調査の結果、A君を不採用にしたことを認めました。

そこで「府職労、教組、全学働職安支部、全日自労、解放同盟、部落研、府市同研」等による「就職共闘」が結成されました。

そのなかで会社側は「就職差別を行ったことを認め、企業として反省して今後部落問題ととりくみ、A君を採用し就職後の体制について万全を期す……」と回答するに至ったのです。

同和地区住民に対する就職上の差別は各地で、数多く起きていますが、その実例のいくつかをあげて見ることにしましょう。

### ●抱き合わせ差別求人

昭和41年のこと。大阪市内のある印刷会社が差別求人を行ない問題となりました。

許すことのできない非人間的な就職上の差別であるとして各方面、関係者でもとりあげましたが、昭和41年12月16日付「朝日新聞」は世界人権週間中のできごとでもあり、大きくとり上げて社会に訴えました。

「とんだ抱き合わせ求人  
 大阪市の印刷会社  
 優秀生徒世話すれば、身障者も他社へ推せん」

というみだしでつぎのように記しています。

「当社へ優秀な人材を世話してもらえば、就職がむずかしい精薄児・身障者・第三国人、部落民の子弟を他社へ推せんする」一



## 同和問題特集

### ●〇〇銀行求人差別事件

昭和44年10月、〇〇銀行大阪総務室調査役K氏は、求人のため広島県尾道市の県立〇〇高校を訪れた際、つぎのような差別発言を行いました。

S教諭 ……広島〇〇銀行問題をこ存知ですか。

K氏 知りません

S教諭 同和問題ですけども

K氏 ああ、部落の問題ですか、私の銀行でも部落の者はとらぬことにしています。

どこの銀行でもそうでしょう。

S教諭 部落の者はなぜとらないのですか  
K氏 銀行の品位と信用をこわすからですよ……以上のような話しが求人者側から公然となされたのです。

同高校、同和教育研究会組織、尾道市、広島県などの県自治体、労働安定行政機関等関係団体は対策を協議し、事実確認と詳細な発言内容の調査をした結果、つぎのような発言も明らかになりました。

「採用試験において、おもてだって部落の

子どもを差別しない。

採用を内定した場合とか、採用後入社したのちの場合は部落の子どもでもやむをえずとっている。しかし事前の調査で部落の子どもであることが判明した場合は断っている」「部落のことは絶対にひっかかる。部落であることが事前にわかれば銀行としては考えさしてもらおう。男子の場合は地域から転出させてしまえばよいが、女子の場合は地域で採用し、地域の支店に配属されるので、客の方から、ひぼうか非難をうける。銀行は信用をも

とにした仕事をしているので気にかかる」このような発言に関し、徹底的な抗議と糾弾がとりこまれたことは、先の事例と同様です。

このほか、事例は枚挙にいとまありません。八尾市で起きた今回の例も、いわば永山の一角であり、たまたま企業のなかにある「差別」が表面化したともいえるでしょう。

ふたたびこのようなあやまちをくり返さないようにするためにも、この機会に就職上の差別がいかに重大な問題であるか、はっきりと見きわめなければなりません。

## ●部落の歴史から

### ●「同対審答申」にみる部落の歴史

「同和地区の子弟は採用しない……。」就職差別がなぜ同和問題解決の上に大きなさまたげになるのか、この点を考えるには、同和問題をそのなりたちから見つめることが必要です。

部落の歴史について、ひととおりそのあらすじをひもといてみましょう。

「同対審答申」のなかに、部落の歴史について述べられたところがあります。

「…この「未解放部落」または「同和関係地区（以下単に「同和地区」という）の起源や沿革については、人種の起源説、宗教的起源説、職業的起源説、政治的起源説などの諸説がある。しかし本審議会は、これら同和地区の起源を学問的に究明することを任務とするものではない。ただ世人の偏見を打破するために、はっきり断言しておかなければならないのは、同和地区の住民は異人種でも異民族でもなく、疑いもなく日本民族、日本国民であるということである。

すなわち、同和問題は、日本民族、日本国民のなかの身分的差別をうける小集団の問題である。同和地区は、中世末期ないしは近世初期において、封建社会の政治的・経済的・社会的諸条件に規制せられ、一定地域に定

着して居住することにより形成された集落である。

封建社会の身分制度のもとにおいては、同和地区住民は最下級の賤しい身分として規定され、職業・住居・婚姻・交際・服装等にいたるまで社会生活のあらゆる面できびしい差別扱いをうけ、人間外のものとして人格をふみにじられていたのである。

しかし明治維新の改革は、同和地区住民にとって大きな歴史的転換の契機となった。

すなわち明治4年8月28日公布された太政官布告第61号により、同和地区住民は、いちおう制度上の身分差別から解放されたのである。この意味において、歴史的な段階としては、同和問題は明治維新以後の近代から解消への過程をたどっているということができ

る。しかしながら、太政官布告は形式的な解放令にすぎなかった。

それは単に蔑称を廃止し、身分と職業が平民なみにあつかわれることを宣明したにとどまり、現実の社会関係における実質的な解放を保障するものではなかった。

いかえれば封建社会の身分階層構造の最底辺に圧迫され、非人間的な権利と極端な貧困に陥れられた同和地区住民を実質的にその差別と貧困から解放するための政策は行なわれなかった。

したがって明治維新後の社会においても差別の実態はほとんど変化がなく、同和地区住民は封建時代とあまり変わらない悲惨な状態のもとに絶望的な生活をつづけてきたのである……」

### ●「部落差別」は封建社会がつくりだした身分差別のなごりです

「特殊部落」ということばがあります。

このことばは部落の人はどこか変わった特別な、えたいの知れないものであり、一般社会とはまともなつきあひのできないものであるという印象をあたえるもので、明治時代につくられた非常に悪質な差別的用語です。

また、このことばには、部落民は古代から日本人とちがった特殊な人種であるとか、あるいは異民族の子孫であるとか考えようとする偏見的な意味もふくまれています。

現代の学問的研究では、現在の部落というものは、徳川幕府が、民衆を支配する手段として政治的につくったものであり、部落の起源は江戸時代にあるということが通説になっています。

したがって、部落は古代からつづいていてどうにもならぬものだとか、古代に日本が征服した朝鮮のとりこを奴隷にしたものの子孫だとかいう考えが、まったく根拠のない、歴史的にも証明できない誤った偏見であることはいままでもありません。

差別というものは、誰かがいつとはなしに考え出したためにできあがったというものではなくて、必ずそこには、それが起こる社会的な条件一つきつめていくと「政治」という問題があるわけです。部落差別も、それが起こるだけの政治的、社会的な条件があったわ

けです。

日本の古代には、大化の改新（1300年ほど前）以後、中国の制度をまねて身分制度がつくられ、賤民制というものがつくられました。

賤民は全人口の1割ほどで、人間扱いをされず、いやしめられました。

鎌倉時代ごろから「えた」とか「非人」とかいうことばもみえはじめていますが、奈良、平安時代の律令国家体制がくずれ、やがて武士階級が下から力を得るにつれて、賤民制はほとんどくずれてしまいました。

応仁の乱から戦国時代にかけては、「下剋上」ということばがあったように、下のものが上のものにとってかわる時代になり、それまでの階級や身分はほとんどくずれてしまいました。「さのうの強盗は今日の大名」という時代で、戦国時代から江戸時代はじめの大名はおおたこのたぐいでした。

賤民などという差別はほとんど消えてなくなったのです。

こうして低い身分だった秀吉や、地方の小豪族だった家康が天下を取り、江戸幕藩体制という封建制度がしっかりとつくりあげられました。

自分が天下を取るまでは、身分、家柄、育ちなどをやかましくいわれない方が都合がよかった秀吉や家康も、いったん天下を取ると自分の子孫に権力を伝えるためには、自分たちと同じように成り上がってくる者が出てこられないような社会のしくみをつくる必要がありました。これは大名たちにも同じことでした。

こうして江戸時代のはじめから、家柄や格式、社会的地位をはっきりきめつける制度がつくられました。士、農、工、商という身分制度です。さむらいの子はさむらい、百姓の子は百姓にしかたならず、身分をかえることはもちろん、ちがった身分との間の結婚もゆる

されず、上下の区別は今日では想像もつかないほどきびしいものにされました。

200万人の武士階級が、2800万人の民衆を支配するためには、民衆をいろいろな身分に分裂させて、たがいに争わせることが必要だったわけです。そして、農、工、商の身分の人たちのいろいろな政治上の不満をまぎらわすため、その下に、ことさら「賤民身分」をつくったのです。

部落の起源としては、ここがいちばん大切



なところですよ。

このとき、賤民をふたつにわけて「えた」と「非人」のふたつの身分にしました。

えたは親子代々その身分から抜け出ることを許しませんでした。えたの下に非人をおかれましたが、非人はある一定の条件のもとでは「足洗い」をして農工商にもどることを許されました。

そのため、えたは非人よりも身分が上だといって非人をさげすみ、非人は農工商にもどれる条件をもっているから自分たちの方が上だと考えてえたをさげすみました。

同じ賤民でありながらさげすみあわせると

いうあくどい、巧妙な制度がつくられたわけです。

農民は町人をさげすみ、町人は貧しい農民をさげすみ、そして町人も賤民をさげすみという状態は支配者の思うつぼだったのです。

こうして元禄時代（260年ほど前）に賤民部落というものがだいたい形成され、一定の身分のもとに、一定の場所に集められ、限られた職業につくことしか許されませんでした。

賤民は悪い条件の場所にしか住むことを許されませんでした。都市では町はずれの川のそばなどでした。農村では山かげ、谷間、川ぞい、原野などでした。

こうして身分、居住、職業にしばられたはげしい屈辱の生活を強制されました。

江戸時代を通じて原則として賤民は部落から脱出することをきびしく取り締られました。が、現実には脱出して解放される人々もかなりありました。しかし出てゆく人よりもっと多くの人々が新しく入ってきました。

とくに江戸時代の後期に、凶作などで土地を失った農民たちが部落に入りこみ、部落はふくれてゆきました。元禄ごろ5万人程度と推定されるものが幕末には10倍にふえています。

江戸時代も中期をすぎると、幕府や大名の権力がゆらいできました。とくに土農工商の身分制度がくずれはじめてきました。幕府や大名たちはこのみだれをひきしめるため、とくに農民と部落に圧迫を加えました。

いまから100年前、徳川幕府はついに倒れました。幕府体制という「政治」がつくり出した賤民制度は、当然その条件がなくなったので消え去るはずでした。

ところが、部落は、そして部落に対する差はなくなりませんでした。



## 同和問題特集

### ●部落は資本主義の「おもり」として利用されてきました



明治4年8月、太政官布告で政府から「えた・非人の名称を廃止する。今後身分、職業は平民と同様にする」という、いわゆる解放令が出されましたが、この身分撤廃は表面的なことで、部落に対する差別はあとを絶ちませんでした。

第1に、明治維新は封建社会から近代社会に移る大きな社会変革でしたが、非常に不徹底なものでした。

社会には、とくに農村にはさまざまな封建的な経済関係が残りました。農村の部落民は封建時代とほとんど変らぬ小作的な貧農でした。都市でも、部落民は自由に新しい職業を選ぶことはできず社会的な地位の低さはすこしも改善されませんでした。

その上、資本主義の発達に伴って、これまで部落の生活をささえるのに大きな役割りを果たしてきた皮革産業も、大資本の進出で大きな打撃をうけることになりました。

「解放令」は差別的な身分の名称を廃止するという一片の紙きれに過ぎず、社会的に低位に置かれている部落の人々に広く自由な職業を保障するという経済的なうらづけが全くなかったわけです。

部落民は、封建時代の手かせ、足かせをはめられたまま資本主義の自由競争の社会に投げ出され、部落は近代社会改革から実質的に取り残されたのです。

第2に、明治になっていわゆる四民平等の世となりましたが、本当の意味の四民平等は実現されず、むしろ新しい身分制度がつくられました。皇族、華族という特権身分が設けられ、武士は士族という身分をゆるぎました。農・工・商・えた・非人は平民という身

分となりましたが、部落民は「新平民」という名でさげすまれました。

第3には、近代社会への変革の不徹底と関連して人々の意識の変革がきわめて不十分だったことです。

封建的な上下の区別や男女の差別を重んずる古い観念や感情が近代社会にもいろいろな形でもちこまれました。「上見て暮すな、下見て暮せ」「長いものにはまかれる」という考え方がいつまでも残り、社会的に弱いものたちが、たがいに手をとりあって向上しようとするよりも、自分より下のものを見くだしいやして自分をなぐさめるという観念が消えませんでした。部落はそのいちばんの底辺のぎせいにされたのです。



第4に、部落差別をのこした理由として、近代日本の政治経済のしくみの特殊性をあげなければなりません。

日本は明治以来資本主義国家として発展をとげましたが、原料・資源にとぼしいため、先進資本主義国との競争に打ち勝つためには輸出を振興せねばならず、安いコストで商品をつくるために低賃金労働者が必要でし

た。

安い賃金でも文句をいわず働く貧しい人が多いほどよいわけです。

貧しい人の溜り場はいまでもなく農村で、明治以来の農村に対する低米価、重税政策、あるいは地主制度を守るための高率小作料は低賃金労働者を供給するために生れたといえます。

農村を貧乏にしておくことによって、つまり農村のぎせいによって資本主義は発展しました。このような農村政策のためには土地をもたない部落民が必要でした。どんな土地でも、いくら高い小作料を出しても働きたいという部落民の存在は、小作料をたえず高くつり上げておくために役立ったのです。

部落はこのような形で利用されたわけです。このことは都市の労働者にもいえます。常時失業者として存在する部落大衆は、労働者の賃金をたえず安くしておくことに役立ちました。

以上のように資本主義を発展させるために必要な都市や農村の労働者、農民の貧しさをたえず下から支える「おもり」として部落は利用されたわけでした。

部落民の存在は、日本のかつての悪名高い低賃金、高率小作料をささえるテコであったのです。

このように、資本主義を発展させるために封建制度の遺制である部落というものが近代社会に温存され、十二分に利用されました。

こうして人間が人間を差別するという、いまわしい前近代的な人間関係がいつまでもなくならなかったのです。

## 部落差別を根絶するために

以上のように、なかい差別の結果がもたらした同和地区の低い生活実態がさらにあたらしい差別を生み出すという悪循環をたち切り、同和問題の解決をおし進める上には、同和地区の人々が安定した職業につくことを保障して行くことが何よりも大切なことです。

もちろん、そのためには、教育の機会均等を保障し、基礎学力を高める手だてをはじめいろいろな同和对策事業を総合的に、並行して進めて行かなければなりません。そのとりくみが進められようとするなかで、就職の機会均等の保障をまっこうから否定するような、今回の問題が発生したのです。

「数年前に他県から採用した生徒がいろいろ問題を起して長つづきしなかった」という表面的な理由だけをとらえて、同和地区の生徒だから採用しないという考え方は、きびしい差別が低い生活をつくり出し、その低い生活が差別を再生産する悪循環をどれだけつくってきたか、またこの差別の再生産をうち切るために進められている教育条件の改善や同和对策事業のとりくみのねらいは何かを理解しようとしないうものといわねばならないでしょう。

「同和問題解決の中心的課題」としての就職の機会均等の保障については、職業安定行政をはじめとする行政当局のなる責任の重大さはいまでもありませんが、各企業、事業所関係者の同和問題の正しい認識に基づく協力にまっこうもきわめて大きいものがあります。

就職差別をなくしてゆく手だてのひとつとして、大阪府下では、府教育委員会、大阪市各衛星都市教育委員会が中心となって、新規

高校卒業生の就職にあたって企業から学校へ送られる調査書—いわゆる「社用紙」—を差別につながらないものとする「統一社用紙」にあらためるとりくみが進められています。

これまで、求人側でつくられる「社用紙」には多くの基本的人権の侵害、そして差別につながるおそれのある内容がふくまれていたことが反省され、就職応募者の選考や採用にあたって、能力や適性などは関係のない理由で不合理な差別、不利益を生じさせないようにする努力が関係各機関と企業側でとりくまれているわけです。

昭和45年8月8日、大新聞の各紙は一斉にこの問題を重大な社会問題・教育問題としてとりあげ、報道しました。

たとえば毎日新聞はつぎのように報じています。

「差別、示す資料 提出しません  
高校就職 大阪で企業側に通告」という見出しで、

「高校卒業生の就職にあたって、学校側は人種、信条、親の職業、家庭環境、収入など差別につながるような資料は、いっさい提供しません。生徒個人の能力・適性だけをよく見て採用して下さい」

大阪府・市教委、大阪府企画部・労働部などが連名で、こんな通達を職安や各会社・工場に送り、府教委が中心になって、来年3月卒業生のため就職資料は統一的な用紙を使用することにした。

いままで高校生の就職には、各会社から学校へ送ってくる調査書の項目にしたがって、成績や家庭環境を学校側が記入・提出をしていた。ところが「社用紙」には、生活、信条、宗教、支持政党、尊敬する人物……をはじめくわしい本籍地までを詳細に記入させているところが多く、明らかに差別につながる項目と見られるものがあつた。

また実際の選考・採用にあたって、これらの資料をもとに生徒の能力・適性とは無関係に不合理な差別・不利益を生じているケースも少なくなつた。

このため、大阪府立、大阪市立、各衛星都市立・私立の各高校関係者が協議を重ね、差別につながる統一用紙を作ることにしたものの。

これによると、学校側から企業に提出する資料は、①学業成績、出席状況、身体・人物概評、②行動に性格だけを記入する人物所見書、③履歴書—本籍は都道府県のみを記入。家族状況についても氏名と年令・続柄だけを記入し、資産収入などは知らせない。④戸籍謄本・抄本は提出しない—となっている。

以上のように報じています。

ほんとうに画期的な方向づけとして、実効が期待される所です。

今回の八尾市内での就職差別問題の発生を教訓として、八尾市においては企業内の同和問題研修・学習の充実対策の強化を進めており、すでに八尾商工会議所を通じて企業、事業所関係者の同和問題研修が開催される

など、具体的なとりくみがはじまっています。

「企業、事業所は教育機関でも社会福祉団体でもないから、同和問題研修は関係ないのではないか」とする向きもないとはいえませんが、「国民的課題」として、また企業の社会的責任の見地からも職場、職域に根づかせられたいものです。

同和問題の解決と就職問題とのかかわりについて、そのあらましをながめてきましたがわたくしたちはここから同和問題が憲法によって国民すべてに保障されている基本的人権の侵害にかかるものであること。したがってその解決は国や地方自治体の責務であると同時に、わたくしたちひとりひとりが国民的課題として、各々の立場からとりくまなければならないことを学びとらねばなりません。

そのためには、部落差別のよってきたところを正しく理解し、認識することが必要です。

市内28の各種国体で組織されている八尾市同和教育推進協議会でも、今回の問題を教材として、市民の立場から同和教育をすみずみまでひろめるとりくみを強化することを決定されるなど、地域での学習、研修の計画が進められています。みなさんのご参加によって同和問題を自分のものとしていただくことを望んでやみません。