

2 同和問題にはじまる就職差別撤廃への取組

(1) 同和問題（部落差別）とは

昭和 40 年（1965）年 8 月 11 日、内閣総理大臣の諮問機関である「同和対策審議会」から答申されました。そこでは同和問題について次のように述べられています。

いわゆる同和問題とは、…（中略）…日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、…（中略）…、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。……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、居住および移転の自由、結婚の自由などであり、…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。…（答申本文より抜粋）

答申では、日本社会の歴史的発展の過程において同和問題が形成され、社会の一部の人たちが長年にわたり社会的・経済的・文化的に低位な状態に放置されていると指摘されています。そして、それは、就労、教育、結婚などの場面に現れており、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と述べられています。また、答申前文では、同和問題の解決に向けて、「その早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題である」とも指摘されています。

これらのことから、立法措置が講じられ、国及び地方公共団体等は特別対策としての同和対策を実施しました。

とりわけ、奈良県では、国に先駆けて早くから同和対策を県政の主要な柱として位置付け、就労・住環境・教育保障等の側面から、関係機関・団体との連携を図りつつ諸政策を実施してきました。その結果、対象地域の生活環境の改善をはじめとして相当の成果が認められるまでになりました。

しかし、依然として差別事象が後を絶たず、今後も差別意識の払拭に向けた努力が必要です。

各企業において、一人ひとりの人間としての尊厳が大切にされる社会の実現に向けたさまざまな取組を積極的に進め、その中で、同和問題の解決を図っていくことが求められています。

(2) 企業が起こした差部事件－1（奈良からはじまった就職差別撤廃の取組）

昭和 43（1968）年の夏、県内の同和地区出身の高校生から県内企業の就職差別の

現実が提起されました。

それを契機として、それまで企業が採用にあたって用いていた会社独自の応募書類（いわゆる社用紙）には、思想、生活信条、宗教、尊敬する人物、支持政党、家庭の資産、住居状況、家族の学歴・職業、家族関係等、就職差別につながる恐れのある事項が多く含まれていることが明らかとなりました。そして、「社用紙」からこれらの項目を削除した「統一用紙」を作成しようとの動きが起こり、その結果、昭和46（1971）年に、近畿各府県の関係機関が協議して「近畿高等学校統一用紙」が制定されました。

この取組はその後、昭和48（1973）年の「全国統一応募用紙」の制定や、昭和49（1974）年の市販の履歴書の日本工業規格（JIS）規格化として広がりを見せました。今日においても、統一用紙改訂の取組は続けられています。

また、採用面接等の一連の採用事務の在り方や学校の進路指導の在り方等が見直されました。その一例として、受験した生徒たちからの「就職選考受験報告」の取組が各学校ではじまりました。

このようなことから、この事件は就職差別の根絶を期す取組の端緒となったと言えます。そしてそれは、今日のさまざまな取組に引き継がれており、本書もこのような取組の一つとして昭和51年（1976）年に「同和問題—就職差別をなくすために—」と題して誕生しました。

（3）企業が起こした差別事件—2（商われた差別）

昭和50（1975）年、全国の同和地区の所在を記した図書が企業に販売されていることが発覚し、調査の結果、9種類の図書と200社以上の企業が購入したという事実が明らかとなりました。これが、大きな社会問題となった「部落地名総監事件」です。

このような図書は、企業の雇用や営業活動等に利用され、同和関係者の就職の機会均等を著しく損なうとともに、さまざまな形での差別を引き起こし、助長する悪質なものです。

当時、「部落地名総監」を購入した企業は県内にも数社あったことが判明し、当該企業への啓発をはじめとしてさまざまな取組が行われました。

また、労働省（当時）においては「企業内同和問題研修推進員制度（現：公正採用選考人権啓発推進員制度）」が確立され、企業内の同和問題に取り組む端緒が築かれました。

（4）奈良県内の取組

県は、昭和 52（1977）年、一切の就職差別の撤廃をめざし「同和関係者」の雇用の促進と安定を図るとともに、企業の社会的責任の自覚を高め企業啓発の推進を目的として、奈良県同和对策就職促進協議会を設置しました。協議会では、各企業主並びに公正採用選考人権啓発推進員を対象に、同和問題などあらゆる人権問題についての正しい理解と認識を深めるとともに、企業内における自主研修を促進するための「企業主同和問題研修会」等各種の研修会を実施するなどの活動を行ってきました。

また、昭和 63（1988）年に奈良県同和对策雇用センターを設置し、雇用指導員が公正採用選考人権啓発推進員を設置している企業への巡回指導を行い、同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識を深めるための研修方法・体制の確立にむけた相談・指導等を行ってきました。なお、同センターは、平成 14（2002）年 4 月より、企業内におけるあらゆる人権問題への対応を図るため、奈良県企業内人権センターに改組し、体制の充実を図ったところです。

一方、市町村を一つの単位とした、企業の研修・研修を行うための組織として、市町村（郡）企業内人権（同和）教育推進協議会が組織されており、それぞれの市町村人権教育推進協議会と連携しながら、あらゆる人権課題に対する自主的な取組が行われています。

（5）すべての企業の社会的責任として

これまで見てきたように、我が国において、また奈良県においては、同和問題を解決するための取組が一切の就職差別をなくす取組の端緒となると認識され、その取組が推進されてきました。

21 世紀初頭の今日、現存する同和問題を解決するため、私たちにはこれまでの成果と教訓を我がものとして学び活かしてゆく社会的使命があります。そのような自覚を持ってこそ、「国民的課題」としての取組が進むと言えます。そして、そのことは各企業に対しても求められることなのです。

最近、エントリーシート（インターネットでの応募書類）を公表・配布したりする企業がみられますが、これらはすべて「社用紙」にあたりますので、提出を求めないでください。社会の変化に伴い、募集方法もさまざまに変化してきていますが、企業が引き起こしてきた差別事件の教訓がしっかりと活かされ、過ちが繰り返されることのないよう企業内の確かな取組が期待されています。