

部落差別

(研修担当者用 資料)

研修プログラム

まず、①の質問に研修参加者各自に答えていただきましょう。筆記時間は1～3分程度でよいでしょう。その後に、『参考資料』の①にて解説しましょう。解説の際には、ワークシートの裏面(2ページ目)を参加者に見てもらっても大丈夫です。

次に、②と③に回答していただき、終わったら裏面の解説を見てもらい、この解説書を元に研修進行役などが『参考資料』を使い解説しましょう。②と③は合わせて解説したほうが、より効果的ですので、同時に回答していただくほうがよいでしょう。

参考資料

① 部落差別について知っていることはありますか？

部落差別とは、日本の歴史において形作られた身分階層構造に基づく差別により、国民の一部の人々が長期にわたり、社会的、経済的、文化的に低く見られ、生活のうえで差別されてきたという、日本固有の人権問題です。

中世ほど昔の日本では、死病や罪に対して穢れ^{けが}があると考えられていました。

死に関するもの、穢れ^{けが}しているとされたもの、当時の人々が敬遠する仕事など、「ケガレ」を感じさせる仕事をしていた人々を「かわた」「河原者(かわらもの)」などと呼び、彼らと異なる身分の人々は彼らを厳しく差別していました。

被差別部落の人々は、動物などの解体処理や革剥ぎなどを行っていましたが、それは社会に必要な仕事でした。戦国時代には牛馬の皮細工、芸能、火消し、清掃作業など様々な仕事を請け負うことにより、功績を残しました。

しかし江戸時代には、差別を受ける彼らを「穢多(えた)」「非人(ひにん)」と呼び、それまでの差別意識を利用して社会を形作るようになりました。

なぜ彼らは差別されたのでしょうか。それは差別を社会制度として残しておけば、牛馬の皮を集める、清掃された環境が維持できる、人々がいやがる仕事をしてもらえるという、為政者達にとって都合がよい状況が維持できたからです。

時代が進み、明治時代に「賤民廃止令(せんみんはいしれい)」が交付されても、人々の差別意識までは変わりませんでした。

近代になり部落解放の活動が活発化し、「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」から「同和对策事業特別措置法」が成立しましたが、差別の意識は現代まで続いています。

歴史的・文化的に功績を生み出したにも関わらず、差別されるなどひどい話です。しかし、

そのひどい話が現代まで続いているのです。

② 「部落差別解消推進法」を知っていますか？

『部落差別解消推進法』は正式な法律名を『**部落差別の解消の推進に関する法律**』といいます。2016年12月9日に成立し、同16日から施行されました。

この法律は、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念に則り、部落差別は許されないものとして、部落差別の解消を推進し、差別のない社会をつくることを目的とした法律です。

2002年に『同和対策事業特別措置法』（以下、同対法）と関連法2法(※)が終了した事により、同和対策事業も終了しましたが、このことから「部落差別はなくなった。」と思い込んでいる人がいます。

同対法は、国内の対象となる地域の生活改善や福祉事業、産業の活性化、人権啓発を目的とした法律です。部落差別の解決に向けた内容も含んでいましたが、主に財政的な措置であり、同和地区とそれ以外の地域との社会的格差を是正することが主旨でした。

昨年成立した『部落差別解消推進法』は差別自体をなくするという理念法であり、同対法とは異なる解釈ができるでしょう。

※地域改善対策特別措置法(1982年)、地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律(1987年)。

③ なぜ職場に部落差別の知識が必要なのでしょう？

部落差別の知識がないと、職場の仲間やお客様に対して知らぬ間に差別をする可能性があります。

「あの町は怖い。」「〇〇町は同和地区だ。」「部落は社会的に優遇されている。」など根拠のない噂を聞き、それが本当の事だと捉えてしまっている人がいます。

間違った知識が事実であると認識し、職場の仲間やお客様に接することは問題です。職場の仲間の住所、お客様の住所などを知ったとき、「〇〇町は同和って本当ですか？」などと平気で聞きかねません。

自分は大丈夫と思っていても、人権意識の希薄さは発言や態度に出てしまいます。

また、私たち企業が差別してしまうだけでなく、お客様や取引先が間違った認識を持ち、差別発言をしたときに正しく対応することができないでしょう。

お客様や取引先が差別発言をした場合、どのように対応すべきか具体的に考えておく必要があります。

・なぜ、いま部落差別を学ぶのか。

部落差別について学習し、既に数十年が経過しましたが差別はなくなっていない。

面と向かって差別する人は減ったようですが、代わりに台頭してきたのがインターネットの世界です。匿名でコメントやメッセージを投稿できる環境ですから、ネット上の掲示板には目を背けたくなるような差別的メッセージが毎日のように書き込まれています。

中には町名、住宅環境、そこに住んでいる人々の様子、ひどいものには個人を特定できるものが掲載されていたという報告もあります。

発言者の正体が分からないということは、その発言者は自分の発言の責任を取ることなく、自分勝手に相手を傷つけています。非常に卑怯な行為です。

恐ろしいのは、部落差別の正しい知識がないためにこれら差別的投稿を真に受け、「これが真実である。」と思い込むことです。若い世代に正しい知識を伝えることを怠れば、差別事象を起こしてしまうかもしれません。

「部落差別は知っている。」「また部落差別か。」などと思う人もいますが、この差別が日本固有の差別であり、いまだに解決していないからこそ、何度も学ぶ機会があるのではないのでしょうか。

彦根市では、部落差別により傷ついた方の相談や差別的発言に関する情報提供が現在もあります。

過去、部落差別に傷ついた人、関わったことがある人はこの研修に複雑な思いを持つこともあるでしょう。しかしこの研修は、受ける人々に対してこのように伝えたいのです。

人の価値は出身地や居住地、祖先が誰かではなく、今を一生懸命生きているその人自身にあります。

企業は様々な人材が同じ場所で働き、協力し、結果を求めている場所です。

どこの出身か、どこに住んでいるか、どの血筋かよりも、働く者としての実力や社会・顧客への貢献が評価されるべきで、仲間同士で誹謗し合う場所ではありません。

人権の知識は誰か一人、あるいは数人が知っていればよいのではなく、社員全体が知っているべきでしょう。