

令和2年度
人権啓発基礎講座

第1回目

と き 令和2年10月27日(火)
ところ クレオ大阪中央

大阪市企業人権推進協議会

プログラム

13:30	開 場
14:00	主催者あいさつ
14:10 ~ 15:40	講演:「部落差別解消推進法を学ぶ」 講師:近畿大学 人権問題研究所 特任教授 奥田 均さん
15:40 ~ 15:55	休 憩
15:55 ~ 16:25	人権啓発DVD視聴 「お互いを生かし合うための 人権シリーズ 多様性入門 27分」 企画 法務省 制作 東映(株)
16:30	終 了

プロフィール（2020年7月1日現在）

1952年 生まれ

関西大学文学部教育学科 卒業

関西外国語大学助教授、近畿大学人権問題研究所教授 などを経て

現在 近畿大学人権問題研究所特任教授 博士（社会学）

一般財団法人 八尾市人権協会 理事長

NPO法人 就労・生活・まちづくり支援機構 理事

ハンセン病市民学会運営委員

著書（単著）

『部落解放への挑戦－「補償」から「建設」へ』解放出版社 1994年

『人権のステージ－夢とロマンの部落解放』解放出版社 1998年

『データで考える結婚差別問題』部落解放・人権研究所 2002年

『「人権の宝島」冒険－2000年部落問題調査・10の発見』解放出版社 2002年

『土地差別問題の研究』解放出版社 2003年

『新たな発展をめざして－「法」期限後の部落問題を考える』（社）和歌山人権研究所
2004年

『土地差別－部落問題を考える』解放出版社 2006年

『見なされる差別－なぜ、部落を避けるのか』解放出版社 2007年

『結婚差別－データで考える現実と課題』部落解放・人権研究所 2007年

『同和行政がきちんとわかるQ&A』（編著）解放出版社 2008年

『差別のカラクリ』解放出版社 2009年

『「人権の世間」をつくる』解放出版社 2013年

『知っていますか？ 部落問題一問一答』（編著）解放出版社 2013年

『「同対審」答申を読む』解放出版社 2015年

『ガイドブック 部落差別解消推進法』解放出版社 2017年

『部落差別解消推進法を学ぶ』解放出版社 2019年 など

部落差別解消推進法を学ぶ

[1] 部落差別の解消の推進に関する法律（以下、部落差別解消推進法）が成立！

（1）部落問題に関する法的空白の解消（留飲を下げる思い！）

1. 2016年12月9日 参議院本会議で成立（共産党を除く全会一致）16日公布・施行
2. 2002年3月の「地対財特法」期限切れ以降、14年9ヶ月にわたる法的空白が解消

（2）まずは部落差別解消推進法を読んでみよう

（目的）

第一条 この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、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のっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

（基本理念）

第二条 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行わなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の实情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

（相談体制の充実）

第四条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の实情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

（教育及び啓発）

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の实情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

【参考】 部落問題と戦後の法律の軌跡

1945年	敗戦		
1946年	A: 部落解放全国委員会の結成(2月) → 1955年 部落解放同盟に名称変更		
1947年	B: 日本国憲法施行		
		↓	C: 国策樹立を求める国民運動の展開
1965年	D: 同和対策審議会答申(「同対策」答申)が出される		
1966年	・答申が求めた3つの法律 ①事業法 ②差別禁止法 ③人権侵害救済法		
1967年			
1968年			
1969年	E: 同和対策事業特別措置法の制定(10年の時限立法)		
1970年		↓	
1971年			
1972年			
1973年			
1974年			
1975年			
1976年			
1977年			
1978年			
1979年	同和対策事業特別措置法3年延長		
1980年		↓	
1981年			
1982年	地域改善対策特別措置法(5年の時限立法)		
1983年			
1984年			
1985年	F: ▼部落解放基本法案の提案		
1986年		↓	
1987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(5年時限立法)		
1988年	(地対財特法)		
1989年			
1990年			
1991年			
1992年	「地対財特」法5年延長		
1993年			
1994年			
1995年			
1996年		G: 地域改善対策協議会の意見具申が出される	H: 人権擁護施策推進法の制定(人権擁護推進審議会の設置法・5年の時限立法)
1997年	「地対財特」法5年延長		
1998年			↓
1999年			諮問第一号答申・・・教育啓発答申
2000年			↓
			人権教育及び人権啓発の推進に関する法律
2001年			↓
			諮問第二号答申・・・規制・救済答申
2002年	法の期限切れ ←		↓
			I: 人権擁護法案 → 国会解散・廃案
2003年			
2004年			
2005年			
2006年			
2007年			
2008年			
2009年			
2010年			
2011年			
2012年			
2013年			
2014年			
2015年			
2016年	部落差別の解消の推進に関する法律制定		
2017年			
2018年			
2019年			
2020年			

[2] 部落差別解消推進法を学ぶ核心

(1) 部落差別の現実を「実感」で判断しては間違。差別のカラクリにからめとられない科学的・理性的な認識を持とう！

1. 部落差別解消推進法は、「現在もなお部落差別が存在する」(第一条)と部落差別の存在を初めて法律で認知した。
2. この法律により部落差別の存在認知について決着がついた。差別の現実を認めるかどうかは、今後は「考え方や認識の違い」の問題ではなく、法律を認めるのか法律を否定するのかの議論となった。これは大きい。

↓

3. しかし「現在もなお部落差別が存在する」実感は市民に共有されているだろうか？
4. 差別への不安、悔しさ、つらさは自然に多くの人々にわかってもらえるものではない。一番効果的な方法は、被差別当事者が訴えること。しかしそれは自分が部落出身であることをカミングアウトすることを意味する。当事者の告発は差別を受けるリスクを伴う。そうした差別の力が「差別の現実」をねじ伏せている。そんな中で多くの市民は「もう部落差別なんて存在しない」、「あってもたいしたことではない」、「それは昔の話じゃないのか」と悪気無く思いこんでいるケースが広くある。厳しい差別ほど見えにくい。
5. しかも圧倒的多数の部落外に居住する出身者にとってはなおさら語れない
→ 「これまで部落出身の人に出会ったことがない」という学生
6. 差別の厳しさが差別の現実を覆い隠してしまうのは部落問題だけではない。
 - ・セクハラ、パワハラ、いじめ、HIV 問題 ～
 - ・LGBT に関する電通（電通ダイバシティ・ラボ）調査（2018年10月）
LGBT であるとの回答結果 8.9%（調査対象 60,000 人）約 11 に 1 人
 - ・2019年6月28日 ハンセン病家族訴訟勝訴（国、控訴せず）
→ なぜ、大半が「匿名」なのだろうか？

↓

7. 調査し客観的に事実（現実）明らかにする（第6条）
8. 学習を通じて差別のカラクリを見抜き、正しい（客観的な）差別の現実に対する理解を共有する（第5条）。教育啓発の実践。

(2) 差別のとらえ方におけるパラダイムの転換を！ 「部落を変える」から「社会を変える」「私が変わる」へ。

【部落差別解消推進法】

(目的)

第一条 ……部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする

1. 部落差別解消推進法は、「部落差別のない社会を実現することを目的とする」(第一条)と部落問題の解決をうたった。これは画期的！
2. 日本における差別・人権課題に対する取り組みは当事者対策として発展
(例) 障害者問題、被爆者問題、アイヌ問題そして同和対策事業という取り組み方

大切な取り組み。しかしこうした手法は差別の実態を「改善」はしたが「解決」には届かない。

3. 「部落差別解消推進法」は「部落差別改善推進法」ではない。差別解消法三法は、差別改善三法ではない。差別の結果に対する「補償」から、差別の原因の変革にせまる人権社会の「建設」へ。「部落を変える」から「社会を変える」へ。

4. 「当事者とは誰か！」 → 障害者差別解消法は健常者に向けて、ヘイトスピーチ解消法は日本人にむけて、そして部落差別解消推進法はすべての市民・国民を対象とした法律

↓

5. 部落に生まれたから部落差別を受けるのではない。しかし「宿命論」という誤解は、部落の当事者に「一生差別から逃れることはできない」という絶望を与えた。自分を部落に生んだ親を恨み、自尊感情を傷つけ、時には自ら命を絶つという取り返しのつかない悲劇の引き金にもなった。

6. 「同対審」答申の考え方がいよいよ法律において追認された。

「同和問題もまた、すべての社会事象がそうであるように、人間社会の歴史的発展の一定の段階において発生し、成長し、消滅する歴史的現象にほかならない」、「いかなる時代が来ようとするように社会が変化しようと、同和問題が解決することは永久にありえないと考えるのは妥当ではない」。

→人間の営みが差別を創り上げてしまったのだから、人間の営みによって差別はなくすることができる。

↓

7. 大学での講義での経験

当事者とは誰か！ ハンセン病家族訴訟、問われているのは国だけだろうか？

8. 障害者における「医学モデル」から「社会モデル」への転換（合理的配慮をしないことは差別である）

9. 社会問題とし差別問題・人権課題。心の問題に矮小化してはならない。

↓

10. だから解放運動がある。だからこそ頑張れる。だからこそ行政責任が問われるのであり、教育・啓発への期待は大きい。社会を挙げて取り組まなければならない。

(3)「寝た子を起こすな論」の実践的克服

【部落差別解消推進法】

(教育及び啓発)

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

1. あらためて部落問題をきちんと教育や啓発の現場でとりあげることを法律で明記した

↓

2. 「寝た子を起こすな論」との決別

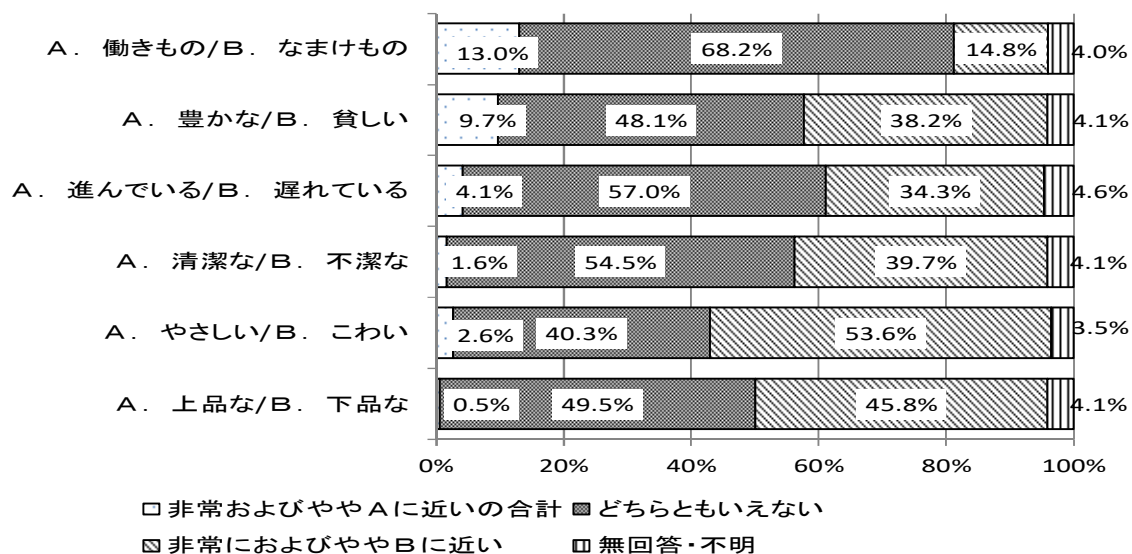
「生まれたばかりの赤ちゃんは部落問題など知らない。だから知らさないままにそっとしておけばよい。そうすればやがて部落問題を知らない人ばかりとなり自然とこの問題は消えていく。『寝た子を起こす』ような教育や啓発は行わない方がよい。逆効果である」

3. この考え方は、明治以降「同和教育や人権啓発」が不在の時代が続き、「寝た子を起こすな論」が長きにわたって実践されたにもかかわらず、部落差別の実態がむしろ強まっていったという歴史的事実に反する。
4. また、私たちの知識や認識は、学校教育や行政による啓発によってのみ形成されているのではなく、むしろ大部分は日常生活を過ごす上での様々な情報や経験によって築かれている。そしてその日常生活で流布されている部落問題に関する情報は間違っていたり、偏見に満ちていたりする内容が多くを占めている（表1）（図2） → ステレオタイプ
↓
5. 学校教育や行政による啓発を行わないということは、市民が「部落問題を知らなくなる」ということではなく、往々にして「部落問題を差別的に知ってしまう」ことを意味する。
6. 「寝た子を起こすな論」は善意に支えられている場合がほとんどである。しかし善意が必ずしも正しいとは限らない。「寝た子を起こすな論」は、客観的には部落問題解決への営みの前に立ちはだかる壁となってしまう。

表1 部落問題をはじめて知ったきっかけ（2015年大阪府調査）

学校の授業で教わった	28.2%	公的な情報源	35.4%
講演会や研修会で聞いた	3.7%		
行政の広報誌などで読んだ	3.5%		
父母や家族から聞いた	28.5%	私的な情報源	75.8%
近所の人から聞いた	5.5%		
学校の友達から聞いた	7.4%		
職場の人から聞いた	5.2%		
テレビ、新聞、書籍などで知った	9.9%		
インターネットのサイトで知った	0.1%		
近くの同和地区があった	10.6%		
自分の身近で同和問題に関する差別があった	2.8%		
その他	1.7%		
覚えていない	4.1%		
知らない	3.2%	知らない等	13.2%
無回答・不明	10.0%		

図2 同和地区という言葉のイメージ（2005年大阪府調査）



[3] みなさんへの期待

参考図書

奥田均 『部落差別解消推進法を学ぶ』（解消出版社 2019年）

人権啓発推進DVD

お互いを活かし合うための人権シリーズ①

多様性入門



上映時間27分

DVD 本体価格 66,000円(税抜)
[C#3257]

解説書・ワークシート付き

字幕・副音声版付き



東映株式会社 教育映像部

〒104-8108 東京都中央区銀座3-2-17
<http://www.toei.co.jp/edu/>

多様性入門

解説

序・多様性について

誰もが働きやすい職場を実現することは、企業が社会で果たすべき責任のうちでも大きな部分を占めています。人はそれぞれ、多様な個性、価値観を持っています。こうした、それぞれの多様な部分を職場でお互いに認め合い、理解しあうことで、お互いを活かし合う職場環境が生まれます。

多様性の尊重というと、障害のある人や、性的少数者の人、外国人など、「多様な」マイノリティーの人をマジョリティーの側が受け入れるというように考えがちですが。しかし、自分がマジョリティーの側と考えている人も、それぞれが違う個性や価値観をもっています。マジョリティー・マイノリティーと区別せず、人はそれぞれ互いに対等で、それぞれが多様性に生きているのです。

CHAPTER① 外国人イノベーション

経済のグローバル化がすすみ、日本企業の海外進出も珍しいことではなくなってきました。日本でも、外国人社員の雇用がすすんでいる企業が多くあります。日本社会の常識が、外国人社員には理解できず、また、外国人社員の常識が日本企業で通用しないこともあります。しかし、そこで、日本のやり方を外国人社員に強いるのではなく、お互いが相手の価値観を尊重し合うことで、様々な発見に結びつくことがあります。

今までの常識に捉われない新しい発想を呼び込むことで、摩擦が昇華され、新しいイノベーションが生まれれば、この上ない価値をつくることになります。

多様性の尊重は、会社を成長させる原動力になり得るのです。

CHAPTER② コミュニケーションの多様性

コミュニケーションの手段も多様化しています。相手とどのようにコミュニケーションをとるかは人それぞれであり、人により違いがあります。コミュニケーションは、人と人との間の相互理解のためのものであり、決まりがあるわけではありません。しかし、コミュニケーションの方法がお互い違うと、誤解や行き違いを生むこともあります。

自分のやりかただけを押し通すのではなく、その時の相手にとって伝わりやすい伝え方をすること、そしてそれを双方向でできることが、お互いを活かし合うコミュニケーションにつながります。

CHAPTER③ 多様性尊重とは

人は、自分の常識や価値観の外にある考え方を否定的に捉える傾向があります。特に、自分がマジョリティーだと認識している人にとって、その認識から外れた事柄を敢えて受け入れることが、多様性の尊重につながると考えがちです。しかし、価値観はそれぞれ人により違いがあり、どの価値観が正しいということは実はありません。自分の考えを客観的にとらえ、いろいろな価値観のなかの一つのパターンだと認識することが重要です。

例えば、手話は障害者のための特別な言葉と思われがちですが、実は、音声の言葉よりも優れている部分があります。遠く離れていても、喧騒の中でも、録音中など音を発するのが憚られる場面でも、自由自在に会話することができます。多様なものと出会い、認識を転換することで、発想に自由度が増し、新たな価値が生まれるのです。

CHAPTER ① 外国人イノベーション



○ベトナム人社員で部下のイエンさんが、宇津木課長の席にやってきて、旧正月のため、2週間の有給休暇をとり、ベトナムに帰省したいと申し出ました。宇津木課長は、このときどのように感じたと考えますか。

○イエンさんは、2週間の有給休暇をスムーズに認めてもらうために、何かできることはあったでしょうか。



○あなたは、宇津木課長、仙川それぞれの意見をどう思いますか？この価値観の相違をなくす方法がありますか？

○あなたが、職場でのコミュニケーションをとる上で、気をつけていること、工夫していることは何ですか。



○宇津木課長の妻が手話を習い始め、仲間と手話で楽しく会話をします。宇津木はその輪に入っていけません。このときの宇津木は、どのような気持ちになったと考えますか。

○自分が全く知らなかった価値観に触れることで、新しく何かを得たり、考え方が広がったような経験がありますか？