**岡山県就職差別撤廃共闘会議**

**結成50年のとりくみから学ぶもの　(上)**

**中島純男（岡山県人権連議長）**

「働くルールを確立し、就職保障と人権を守る岡山連絡会」の前身、「岡山県就職差別撤廃共闘会議」が結成されたのは1971年11月2日。今年11月でちょうど50年を迎えます。その歴史と教訓などを少しまとめてみました。上・下、2回に分けての掲載にさせていただきます。

**１、契機は部落問題へのとりくみ**

共闘会議結成の直接の契機は、前年の1970年に起こった天満屋就職差別のとりくみです。その中心で対応した当時の部落解放運動に触れてみます。

全国水平社は1922(大正11)年3月3日に創立されました。来年100周年を迎えます。岡山県の水平社は翌年の1923年5月10日に創立されます。戦後の部落解放運動を再建する活動は、岡山県は全国的にみて早くスタートし、1946（昭和21）年3月、岡山県人民解放同盟を結成、いくつかの変遷をへて、部落解放全国委員会岡山県連、部落解放同盟岡山県連へとすすみます。

1970年当時は混乱の時期でした。1965（昭和40）年に同和対策審議会答申がだされ、それを受けて1969（昭和44）年に同和対策事業特別措置法が制定されました。それらの節目にその評価をめぐり次第に意見の対立が大きくなり、全国的に部落解放同盟組織が分裂。1970年６月に当時の岡山市中央町にあった「解放会館」に岡山、山口、広島、京都の各府県連と「大阪府正常化委員会」の代表が集まって部落解放同盟正常化全国連絡会議（正常化連）を発足させました。当時の部落解放同盟の同盟員の3分の一に相当する人たちが解放同盟から組織的に排除され、正常化連に結集しています。岡山県はその正常化連絡会の中心的役割を果たしている組織でした。

また、岡山県独自の名称でとりくまれた民主教育は、部落問題が提起する教育上の課題を解決させていく教育上の営みとして、貴重な成果をあげていました。地域の運動組織と連携する形で、部落問題に苦しむ部落住民の生活、とりわけ子どもたちの生活実態、学用品不足、長欠・不就学などを克服するための自覚的な教師のねばり強いとりくみが、足守の大井小学校をはじめ県下の各地で生れ、発展しました。高校では、戦後の教育の中で部落問題を民主主義教育の重要な課題と位置づけてとりくみました。生徒の進路保障はその果実のひとつとして重要なものでしたが、とくに就職が大きな壁になる場合も多数経験する時代でもありました。

部落解放運動は、国民の民主主義実現の課題として部落問題解決を位置づけ、憲法をいかして国民生活をともに高める運動を前進させるのか、それとも国民を「差別者」と捉えて「部落」中心主義で「運動」を組織するか、その大きな分岐点に差し掛かっていた時期での「就職差別撤廃共闘会議」の結成でした。

**２、1960年代の就職差別**

　1960年に政府が設置・諮問して、1965年に出された同和対策審議会答申にも「近代的な大企業への就職は極めて少ない。このような事情は一見すると知識や技能や教育程度の低さによるとみられるが、基本的には社会的差別によってより就職できないのが原因である」と記述されています。1960年代には以下のような就職上の差別があったと『就職差別をなくすとりくみと進路・人権の保障（「働くルールを確立し、就職保障と人権を守る岡山連絡会」2003年6月）』に記録されています

1961年11月、京都市の伏見職安管内の説明会に30事業所と中学校就職担当者が集まりました。その中で、大倉酒造の社員が「第3国人や部落の人は今後も遠慮してほしい」と発言。京都平和と民主主義共闘が追及したと記録されています。京都では1967年に日本電池が「家庭環境が悪い」ことを理由に不採用に。その他身元調査問題では1966年の兵庫県の商工組合中央金庫、1968年の長野県の上野薬品などが記録されています。

岡山県内では、1960年に県内の高校生が大阪の森田海運会社に採用が内定したのですが、その後　興信所を使って身元調査され、不採用になった問題。1961年の電電公社中国電気通信局が「定時制、通信制高校」を対象から排除した問題。1967年の三菱重工水島自動車製作所、川崎製鉄水島製作所が身元調査問題で抗議しても「身元調査は全員に行うので部落差別はしていない」と回答した問題、などが記録されています。

当時県内の高校教諭だったK氏は、「企業の面接時の質問事項には、出身地はどこなのか、組合をどう思うかがありました。普通のことでした。野村証券では土地、財産について、成田空港土地問題、尊敬する人物、最近読んだ新聞記事は何か、中国問題など、明らかに就職差別が行われていました」と述懐されていました。また、「中国銀行に二人の女子生徒が応募しました。一人は成績がとても良く、家の財産状況は悪かった。もう一人は平均の成績よりは良く、親は有力な町会議員でした。採用されたのは成績的に普通より良い方の子でした。このように先生たちは露骨な差別の体験をしていただけに、何とかして欲しいという思いが強かった」とも述べています。

**３、天満屋就職差別問題**

　そういう状況下に、身上調査を行いあからさまに「宗教、思想、部落、前科、精神病」を排除の対象にしていた天満屋就職差別問題が表面化されます。発端は、1970(昭和45)年11月29日に内部告発文書として、天満屋の「身上調査のしおり」「身上調査記載要領」が、部落解放運動団体の事務所に送られてきたことでした。

「しおり」の前書きは、「身上調査は身上調査記載要領によって行いますが、基本的には当社はどのような人をもとめているのかを考え、例えば販売員であれば明朗で表現力の豊かな女らしい積極的な面を、さらに顔より心を主眼に調査するとともに、調査の秘密は厳重に守り、調査員は特に言動、態度に注意して調査にあたり、このしおりを参考にして綿密な調査をするように努めてください。」とあります。

　具体的には、

1.「出発前の準備」として、履歴書、戸籍謄本を熟読し近隣の従業員から予備調査をしておく。

2.「調査先」については、第1調査は近隣、商店、年配者にあたるが同姓はさける、第2調査は本人宅、第3調査は学校、役場、駐在所に、と公安並みの周到さを示しています。

3.「調査事項」として、

(1)特異な事項・・・前科、思想、精神病、部落、宗教をあげ、これらは極秘扱い、別紙か口頭で報告することを求めています。

(2)思想面におけるチェックポイント・・・学内での動向、学外での動向、家族が勤め人の場合は労働役員の有無まで報告することにしていました。

(3)精神病面についてのチェック・・・本人および家族の病歴の有無。

以上の点がわかり次第調査を打ち切り報告することとしていました。

　また身上調査の記載要領としては

１.世帯主の略歴及び学歴、２.その他の家族の状況、３.家族の健康、４.学資の出所、５.生活程度、６.親戚関係、７.本人および家族についての近隣の風評、８.家族から見た本人、９.本人の交友関係について、1０.団体行動、1１.思想、素行関係について、1２.特記事項（家庭の月間平均総収入の区分なと゛）について設けられていました。

内部告発を受けた運動団体は、1970年12月1日に岡山県と岡山市にその経緯と内容伝え、同日に天満屋岡山店長と県・市の関係者が運動団体へ訪問し話し合います。12月9日には第1回事実確認会が天満屋、岡山県、県教委、岡山市、運動団体、高教組などが参加して行われます。

問題の重大さを自覚した人たちが、先進的な京都や広島での共闘の取り組みを教訓にして、同年12月15日に「天満屋就職差別撤廃共闘会議」を発足させました。高教組、全日自労、自治体労組、山陽新聞労組、青年学生団体、生健会、日本共産党、部落解放同盟正常化連絡会、それに天満屋労組も参加しています。共闘会議による事実確認会が、12月22日に第2回確認会、1971年2月26日に第3回確認会、3月12日に第4回確認会が行われ、3月27日に天満屋からの回答書が提出されました。

事実の確認会を重ねる中で、「しおり」と一体になって、丸裸にするがごとく高校生のプライバシーを掌握していたことが明らかになりました。問題発覚の当初、「一部の者がやりすぎた」と弁明していた天満屋幹部の人たちでしたが、事実確認会を通して、社としての方針だと認めざるを得なくなりました。

　当時のことを、先述のK氏は「最初、教育委員会は天満屋事件が教育に関係あるのかという反応をしました。しかしその内容を追及していく中で理解が深まり、行政も確認するようになりました。天満屋のしおりに部落問題がなく単に思想差別的な就職差別、財産的な問題の就職差別であれば、ここまでは行かなかったでしょう。共闘を続けていく中で多くの教員も勉強したし、他の共闘関係者も部落問題についても考えるようになりました。確認会は我々共同の学習の場になっていた面があります。教育委員会や行政も部落問題が関わっていなかったら動いてはいなかっただろうと思います。これは岡山県の運動団体の力の強さと部落差別という基本的人権に関わるものがあり、それが思想・信条にもつながり、最終的には職場の民主化にもつながっていったのだと思います。」と述懐しています。

**４、天満屋問題の成果と教訓**

　天満屋は最終的な回答書を1971(昭和46)年3月27日に提出。「しおり、身上調査記載要領」の廃棄を約束、今後の採用は本人の人物・能力・適性に応じた選考を行う、としました。また「昭和46年2月26日の『共産党員は採用しない』という発言は、憲法並びに職安法に精神に反しますので撤回しお詫び申し上げます」と回答書に記述しました。全体を通じて、職場の民主化、民主的労務管理に努力すると確約もしています。

　これらの成果を得て、当時の就職共闘会議は以下のように総括しています。

１、部落差別が、本人の能力と適性以外のさまざまな就職上の差別で不採用にする人権侵害と一体をなすことを明らかにさせてきた。天満屋問題は単なる封建遺制の問題ではなく、企業の保守性による自由と民主主義を職場に保障しないという問題でもあった。天満屋の組合代表が「天満屋の社長に代わりましてお詫び申し上げます」と述べたことをその顕われのひとつ、として捉えています。

２、高校生、大学生など若者が社会変革をめざす立場にたつ大きな契機になったことが挙げられています。当時の社会情勢を反映して「教師敵論」に陥りやすい高校生たちが、教師が生徒たちの進路保障にいかに真剣に取り組み、それだけに社会的差別に大きな怒りを持っていたことを事実確認会の場での「教師自身の言葉」で感じ取り、信頼をおくようになった。そのことは生徒間の間で連帯感をはぐくんだ機会となった、と総括されています。事実確認会に参加した高校生が「天満屋就職差別事件に対する私たちの見解」を「先生とともに高校生の権利をまもろう、どんな小さな差別も許さず民主的な学園をつくろう」を柱にまとめ、1万枚を県下の高校生に配布するなど、今で言う意見表明権を具現化しています。

３、自治体、教育委員会の現状認識を改めさせる契機に

　事件を指摘した当初、県教育長は「この天満屋事件は教育に関係あるのですか」と発言したように問題の本質から距離を置いた立場でした。「部落差別以外の思想信条とか資産ということは、一般的に企業が持っている保守的な体質なのだから、良いこととは言いませんが、ここまで問題にされるのはどうも・・・」という姿勢でした。が、確認会を重ねて共闘会議からの指摘を受ける中で、県行政と教育委員会関係者が「憲法、職安法に違反しています」と回答するように変化していきました。

　真摯に話し合いを積み重ねた結果です。社会的な差別問題を身をもって経験してきた当事者たちが絞り出すように口にする実態は部落問題から出されたものであったとしても、それは当時の企業、行政などが職場に人権と民主主義を保障しなかったことが背景にある、と追及する共闘会議の人たち、追及を受ける側の方たち、ともに理解できたことがこの取り組みの大きな成果だと言えます。この成果が1971年11月2日の「岡山県就職差別撤廃共闘会議」の結成につながっていきました。　(以下、次号へ)