

土地差別調査事件にみる 広告業務と人権問題

<第22回「広告と人権」セミナー講演録>

2009年11月19日開催

社団法人 日本広告業協会

平成21年、広告会社の業務において、土地差別調査事件が発生いたしました。広告業界では、広告表現に関する人権問題について、従来から特に留意をしておりましたが、このような問題が起きたことは誠に遺憾であり、これを契機に、人権問題を軽視したり差別を助長することのないよう広告会社がかかわる業務について改めて見直すことが、私たち広告人の喫緊の課題だと認識しております。

この認識のもと、日本広告業協会は、法務委員会に所属して「土地差別調査問題特別委員会」を発足させ、この問題に取り組んでおります。

今回のセミナーは、その一環として開催したもので、会員各社においても、広告業務における人権問題、差別問題についていま一度認識を新たにしてもらい、一層の啓発をお願いするものがあります。

平成22年2月24日

社団法人 日本広告業協会
専務理事 兼坂 紀治

講演「土地差別調査事件と人権問題」

北口 末広 氏（近畿大学教授／部落解放同盟・中央執行委員
／部落解放同盟・大阪府連合会執行委員長）

1. 土地差別調査事件について

- (1) 関与していた業界
 - ①マーケティングリサーチ会社
 - ②広告会社
 - ③ディベロッパー（開発業者）
 - ④間接的にはマンション購入予定者（エンドユーザー）
- (2) 土地差別調査報告書（「立地特性」などの項目）の記述
 - ①「指定地域」「解放会館などが目立ち敬遠されるエリア」
 - ②「地域の名前だけで敬遠する人が多い」
 - ③「地域下位地域」「不人気地域」「低位エリア」など
 - ④「一部問題がある地域（〇〇一～二丁目）」
 - ⑤同和地区の地名を上げ「具体的には〇〇町で、旧〇〇部落があり」「解放会館などアイテムも揃っている」
 - ⑥「要注意地区」
 - ⑦「率直に同和問題にかかわってくる地域」
 - ⑧「特殊な地域性」
 - ⑨「・・・半島系住民が多い」「地域イメージが低い」「学校評価が最も低い」

2. 土地差別調査事件の差別性・問題点

- (1) 営業の自由と社会的責任は一体
 - ①利益には敏感で差別には鈍感ではダメ
 - ②営業の自由と合法性、倫理性、人権性、公式性、公開制の遵守
- (2) 差別性・問題点
 - ①リサーチ会社が一定の地域を差別視し、差別的呼称で明記している点
 - ②広告会社やディベロッパーが無批判に受け取り差別を助長している点
 - ③問題提起がなければ自浄作用ができなかった点
 - ④公共性の高い業界である広告会社が中心にかかわっていた点
 - ・大手メディア企業の100%子会社である広告会社も関与
 - ・公共性の強い企業において部落問題が十分に認識されていなかった点
 - ⑤業界団体や監督官庁が是正できなかった点
 - ⑥エンドユーザーの差別的要望に業界が無批判に同調した点
 - ⑦問題点・差別性をもつ差別営業行為を通じて土地差別を助長した点

3. これまでの土地差別にかかわる事件と意識調査

- (1) 大手マンション建設・販売会社による差別調査事件
- (2) 建設・不動産会社による差別問い合わせ事件
- (3) 校区編成にかかわる差別事件
- (4) その他不動産にかかわる差別事件
- (5) 各種意識調査が示す被差別部落への忌避意識
 - ① 2000年5月の「大阪府民人権意識調査」結果が示すもの
 - ② 宅建業者に対する調査結果が示すもの
- (6) 差別意識と土地価格
 - ① 教育、地域、階層のトライアングルと差別意識
 - ② 差別意識が経済に端的に現れるのが土地価格
 - ③ 土地差別調査事件は部落差別の根幹にかかわる差別事件

4. 教育・地域・階層のトライアングルと部落差別

- (1) 教育格差の現実
 - ① 学費の個人負担の重さ—ひどい日本・韓国・アメリカ
 - ② 経済資本・文化資本・社会関係資本・感情資本
 - ③ 平等を実現するシステムであった公教育が不平等を固定化するシステムに
- (2) 教育・階層・地域というトライアングルの現実
 - ① 経済力をバックにした親の教育サポート力によって子どもの人生が決まる
 - ・ 親・祖父母の経済力が教育格差に
 - ・ 子どもを何歳まで養育できるか—階層によって異なる
 - ・ 子どもの身体の発達や健康、情緒面といった広範囲に影響
 - ② 小中学校の学区毎に居住者の年収データを公開
- (3) 経済力の差による子どもへの影響
 - ① 学力・身体の発達・健康・情緒など広範囲にわたる
- (4) フリーターの動向
 - ① 学歴による違い
- (5) 児童虐待と貧困
 - ① 年収と児童虐待
 - ② アメリカでの収入維持実験—「ニューホープ」プログラム
 - ・ 積極的な影響
- (6) OECD（経済協力開発機構）の教育支出対GDP
 - ① 日本の教育予算はGDP費3.3%
 - ・ OECD30カ国中29位（2004年）
 - ・ 子どもを高校から大学に行かせる7年間で平均1000万円（2004年度「文部科学白書」）
 - ② 生まれた家庭によって子どもが受けられる教育が決まってしまう社会
 - ・ 社会の活力はなくなる

- ③欧米におけるコンセンサス
 - ・子どもや若者の貧困を放置すれば大きな社会的コストがかかる
- ④先進諸国の多くは高校までを義務教育化
- ⑤15歳の時の暮らしがその後の生活水準に大きな影響を与える

5. 変化・発展する差別基準・人権基準

- (1) 差別とは何か？
- (2) 差別の基準は？（「差別はいけない」とはどういうことか）
 - ①変化する差別基準、人権基準
 - ②採用面接について考える
 - ③セクシャル・ハラスメントを事例に考える
- (3) システム－意識・感覚－基準－関係性
 - ①後遺障害別等級表の基準
 - ②システム→行為→態度→意識
 - ③気づき→態度形成→行動変容→（システムへの）提言能力

6. 差別意識の存続要因と克服のための課題

- (1) 社会システム
 - ①社会システムの改革を
- (2) 世間に対する同調行動
 - ①同調せずに正否を判断して
 - ②啓発・説得する技術を
- (3) 利害にかかわると－差別側になる
 - ①マイナスになっても差別しない教育を
 - ②差別する側に回ったらマイナスになるシステムを
- (4) 不当な一般化
 - ①事実→固定観念・予断→偏見・否定的決め付け→差別
 - ②平準化→強調化→同化
 - ③同化とは社会的な偏見に迎合する形で情報を歪曲すること

7. 企業と人権－コンプライアンスの推進

- (1) 企業不祥事の種類
 - ①財務 ②製品・サービスの安全性 ③環境 ④労働 ⑤人権
- (2) 事前・事後・社会システムの視点でコンプライアンスを
- (3) 事前（問題発見）的コンプライアンス
 - ①財務監査・業務監査のように人権監査を
- (4) 事後（原因究明）的コンプライアンス

(ある女子大学生の手記より)

自身に差別意識、あるいは偏見があると思う。どのようにして持つようになったか、はっきり分からないけど、いつの間にか、人をバカにして笑ったり、嫌いな子の悪口を言ったりしていたように思う。それは、小学校の低学年、もしかすると保育園の頃から始まっていたように思う。他人を見下したり、人より優越感を味わったりしていたのだと思う。私は小学校4年の時に奈良県に引っ越しました。それまでは、愛知県にいましたが、そこでは部落問題はおろか、「差別」という言葉さえ教えられず、奈良に行って、初めて人権学習というものを知りました。具体的な差別事件の例をはじめとして、数多くの部落差別の実態を知りました。それまで、同和地区というものがあることさえ知らなかった私は、人権学習にすごく興味を持ち、家に帰って両親に学校で習ったことをよく話しました。母は大阪の人なのでそういうことは知っていましたが、父は名古屋の人で、やはり父も知りませんでした。愛知県には、同和地区がないのですか。それで、あまりそういう問題に取り組まないでいるのでしょうか？

部落問題を学んで、3年くらい後、私が中学1年の時、いとこのお姉さんが、お見合いをしました。相手の人は高学歴、高身長、見た目も良いのに、30歳を過ぎていました。いとこの母である私のおばは、こんなにいい人が今まで独身でいるなんてと不思議に思って、もしかしてとあって、興信所に頼んで調べてもらおうと同和地区出身者だったらいいのです。そして、そのお見合いは断ったそうです。その時、その話を母から聞いて、内心、ほっとしている自分に気づきました。差別してはいけないことは分かっているけど、もし、いとこがそのまま結婚して、自分も同和地区の親戚がいるということで結婚差別を受けるようになったらイヤだという気持ちがありました。

今の世の中、みんな差別がいけないことは分かっているけど、絶対、いざとなったら差別されるんじゃないかと思います。そして、自分もしてしまうと思います。表面にはでないけど、心の裏にたくさんある差別心を少しでもなくせるよう努力したいと思います。

北口 末広 氏 プロフィール

近畿大学教授

1956年大阪市生まれ

京都大学大学院修了（法学研究科修士課程）国際法専攻

現在、 大阪府同和問題解決推進審議会委員
大阪府人権教育推進懇話会委員
（財）アジア・太平洋人権情報センター評議員
（財）大阪国際平和センター運営協力懇談会委員
（財）解放教育研究所理事
（財）大阪市教育振興公社理事
（社福）リベルタ理事長
ニューメディア人権機構理事
NPO多民族共生人権教育センター理事 他
部落解放同盟中央執行委員会
同 大阪府連合会執行委員長

編著書 「入門部落問題一問一答（1）」日本語版・英語版（単著）
「人権社会のシステムを」（人権ブックレット55）（単著）
「人権の時代をひらくー改革へのヒント」（単著）
「人権の時代をひらくー創造へのヒント」（単著）
「人権相談ハンドブックー暮らしに役立つQ&A」（共著）
「変革の時代ー人権システム創造のために」（単著）
「人権相談テキストブック」（共著）
「必携エセ同和行為にどう対応するか」（共著）
「格差拡大の時代ー部落差別をなくすために」（単著）
「ゆがむメディアー政治・人権報道を考える」（単著）

はじめに・・・・

近畿大学の北口です。まず、レジュメのサマリーについてです。

1点目に、今日のメインテーマである、「土地差別調査事件」とはどのような事件かを話します。2点目に、「土地差別調査事件の差別性・問題点」について、3点目は、「これまでの土地差別にかかわる事件と意識調査」について、4点目は、「教育・地域・階層のトライアングルが現在できあがっていますが、それと部落差別」との関係について簡単に触れます。

5点目は、「変化・発展する差別基準・人権基準」についてですが、今日はここから入ってきます。6点目に、土地差別事件の前提である、「差別意識の存続要因と克服のための課題」、すなわち「差別的意識はなぜなくなるのか」について簡略に話します。

私は法律家として、同和問題、部落問題だけでなく、企業のコンプライアンスや「CSR（企業の社会的責任）」で企業の役員研修に呼ばれますが、その視点から今回の事件を考えたいと思います。最後の「ある女子大学生の手記より」は、見ておいていただきたいと思います。

変化・発展する差別基準・人権基準

土地差別問題に入る前に1つ話します。「人権」とか「差別問題」というと、多くの人が、「この講師は、『差別はいけない』ということをお伝えに来たんだ」と思います。もし、「差別はいけない」ということを伝えるだけなら、「ただいまご紹介に預かりました近畿大学の北口ですけど、差別はいけない。さよなら」と、講演時間は10秒でいいです。しかし、「差別はいけない」と言っても、何が差別なのかが理解されていません。土地差別の問題も同じです。なぜ差別なのかが明確に理解されている必要があります。

つまり「差別はいけない」と言う場合、何が差別なのか、差別の基準を理解していなければいけません。基準がしっかり把握されているかどうか重要なのです。

私が今から言うことが、差別になるかどうか考えてみてください。正解はありません。

例えば、家族とリゾートホテルや温泉地に旅行に出掛けます。すると、ホテルの大浴場の前に、「入れ墨した方お断り」と書いてあります。ある人が、「同じ料金を払っているにもかかわらず、『入れ墨した方お断り』というのは差別じゃないか」と言いました。

しかし、別の人が、「いや、それは当然だ。入れ墨をした人が隣で洗っていたら、リゾートに楽しみに来たのか恐れに来たのかわからない」と言いました。また別の人は、「しかし、入れ墨イコール暴力団ではない。最近では、タトゥーという小さな入れ墨をファッションで入れることがあるし、外国では入れ墨を入れる文化もあって、オリンピックの選手も入れ墨をしている人がいるじゃないか」と言いました。

リゾートホテルの大浴場で、「入れ墨した方お断り」は差別に当たるか当たらないか考えてみてください。「当たると思う」、「当たらないと思う」、「よくわからない」の3つのどれかに手を上げてください。

リゾートホテルの大浴場で、「入れ墨した方お断り」が差別に当たると思う人、手を上げてください。それは当たらないと思う人、手を上げてください。では、よくわからないという人、手を上げてください。「当たらない」という人が多かったですが、分かれました。私がここで、「差別はいけない」と、ただ法的に、哲学的に、歴史的に言っても、それは伝えたことにはなりません。「表現」は皆さんの仕事ですから、そういうことには非常に気を配っていると思います。

『木は光を浴びて育つ』と言うが、人は言葉を浴びて育つ」という言葉があります。これは、教育学でよく語られる私の好きな言葉です。私は、「企業でのパワハラやセクハラをなくすためにも、コミュニケーションや表現は大切だ」といつも言います。

皆さんの仕事は、人に言葉を浴びせる仕事です。「心の栄養は人によって与えられて、人によって奪われる」と言います。心の栄養を与えてくれるような人と一緒に仕事をするのはやりがいがありますが、心の栄養を奪うような人と一緒に仕事することほど、つらいことはありません。ですから、私は、企業の管理職も、教育者も、どういう言葉を浴びせるかは非常に大切だと思います。それは広告でも同じです。

では、これはどうですか。実際にこのようなサークルはないので、仮定として考えてください。私の大学にはいろいろなサークルやクラブがあり、活発に活動していて、私の教え子もオリンピックに出ています。サークルの一つに、ファッションモデルのプロを目指すサークルができました。そのサークルは、体のラインを鍛えたり、目線、しぐさ、着こなし、歩き方を練習します。

そのサークルが認められて、大学のクラブハウスの1室を借りることができました。部員は張り切って練習に励みましたが、プロを目指すということもあって、クラブハウスのドアに「ブスお断り」という張り紙をしました。ファッションモデルのプロを目指すサークルなので、「ブスではモデルはできない。当然じゃないか」と、そう書いたのだと思います。しかし、「いったいそれはだれが決めるんだ。それこそ差別的じゃないか」となりました。

では、ファッションモデルのプロを目指す大学のサークルで、「ブスお断り」という張り紙が差別に当たると思う人、手を上げてください。それは当たらないという人、手を上げてください。よくわからないという人、手を上げてください。約「7対3」で、差別に当たる人が多かったです。

このサークルでも、あとから入ってきた部員から、「この張り紙は抵抗がある。問題がある。差別的だ」という指摘がありました。大学当局からも、『ブスお断り』という張り紙はいかがなものか」とクレームがつき、論議の末に、結局これはずしました。しかし、創立メンバーやこの紙を張った部員は、「しかし、プロを目指すんだから」と言って、妥協案として、「美人歓迎」という紙を張りました。すると、「顔を基準にしているから同じじゃないか」「いや、しかし、美人歓迎は差別じゃないだろう」となりました。

では、大学のファッションモデルを目指すサークルで、「美人歓迎」が差別に当たると思う人、手を上げてください。当たらないという人、手を上げてください。よくわからないという人、手を上げてください。これは、「当たらない」が圧倒的に多いです。しかし、考えてみれば、顔を

基準にしているのは同じで、「歓迎」か「お断り」かの違いです。また、「ブスという言葉が問題だ」という考えもあります。

私も私が所属している部落解放同盟も、「差別用語」という言い方はせず、「いわゆる差別語」と言います。「ブス」という言葉は、あまりよくありません。

私の家から約二キロ離れたところにあるラウンジに、私の身長と同じぐらいの大きさの看板がありますが、そこに大きな字で、「ブスの店」と書いてあります。私は通るたびに、「どんな人がやっているのか。本当にブスなのか」と気になっています。自らそう書いているので別に問題はありませんが。

例えば、居酒屋で、毎週月曜日に女性だけ生ビールが半額になる「レディースデイ」があります。ゼミの学生と一緒に飲みに行ったときに、学生が、「先生、これも厳密な意味では差別じゃないでしょうか。男に生まれるか女に生まれるかは、自分で決められません」と言いました。私は、「今からお酒を飲むのに、そんな固いことを言うな」と思いましたが、では、これは差別に当たると思う人、手を上げてください。当たらないと思う人、手を上げてください。よくわからないという人、手を上げてください。「当たらない」が圧倒的に多いですが、「当たる」という人もいます。

では、「近畿大学は、来年度から女性半額のレディース授業料制度を取る。男子が120万円、女子が60万円」が差別に当たると思う人、手を上げてください。当たらないと思う人、手を上げてください。よくわからないという人、手を上げてください。「当たる」という人が多いです。つまり、生ビールは許せても、授業料は許せないわけです。それは、私もそう思います。しかし、どちらも値段は値段です。

では、私の大学の法学部で、今年度の成績トップ10人は来年度の授業料が半額になるという制度を作ったとします。これは差別に当たると思う人、手を上げてください。当たらないと思う人、手を上げてください。よくわからないという人、手を上げてください。これは圧倒的に、「当たらない」が多いです。

では、逆に、法学部の今年度の成績がワースト10の10人は、来年度の授業料が1.5倍になるという制度は、差別に当たると思う人、手を上げてください。当たらないという人、手を上げてください。よくわからないという人、手を上げてください。これは、随分、分かれました。つまり、多くの人は、「半額はいいけど、1.5倍はだめだ」と考えています。確かに、そういう感覚はあります。

以上のような基準は、いったい何によって決められているのでしょうか。一つは、「5W1H」によって大きく変わります。5W1Hは、「何を」、「だれがだれに対して」、「いつ」、「どこで」、「どういう目的で」、「どんな方法で」です。私は今、これらを微妙に変えました。それによって当然内容も変わります。私自身、いつもそれを厳密に判断しています。

大阪府商工労働部が、「企業の採用面接のときに、こういう質問はしないでください」ということも内容に含まれている「採用と人権」という百数十ページの本を25人以上の事業所に配つ

ています。そこに、適切な質問事項と就職差別につながるおそれのある質問事項を挙げています。

これから私が、採用面接官になったつもりで質問をします。その質問が就職差別につながる恐れのある質問事項だと思う場合は「×」を、それは構わないだろうという場合は「○」を、レジュームの空白欄に書いてください。

「①あなたの生まれたところはどこですか」。「②現住所に来るまでにどこにお住まいでしたか」。「③あなたの家は住所からすると、〇〇駅の北側ですか、南側ですか」。「④あなたの尊敬する人はどんな人ですか」。「⑤将来、どんな人になりたいですか」。「⑥あなたの愛読書はどういう本ですか」。「⑦家では何新聞を読んでいますか」。「⑧わが社に対するイメージを教えてください」。「⑨あなたの得意とする分野はどんな分野ですか」。「⑩わが社では人の顔を覚えるのが大事ですが、あなたは人の顔を覚えるのは得意なほうですか」。以上です。

⑩に「○」をした人、手を上げてください。正解です。⑨と⑧に「○」をした人も正解です。①から⑦は、すべて「×」です。「尊敬する人はどんな人」、「将来どんな人になりたいか」という質問はいけません。これは、就職差別質問事項ではありませんが、就職差別につながるおそれのある質問事項に当たり、思想・信条を聴くことにつながる場合があります。

例えば、『私の尊敬する人は毛沢東です』とか、『私は（アドルフ・）ヒトラーです』とか、思想・信条につながる場合があります。だから、そういう質問はやめてください」としています。

「〇〇駅の北側か南側か」という質問は、これで同和地区かどうかわかる場合があります、実際に調べた会社がありました。

つまり、5W1Hによって、その基準は大きく異なります。今、私が聞いたことは、日常会話では何ら問題がないものがほとんどです。しかし、採用するかどうかを決める目的のために、面接という方法で、採用面接という場所で、採用面接時に、採用する側がされる側に対して、こういうことを聞いてはいけないという採用面接では違います。ですから、5W1Hをふまえて、判断することが重要なのです。

今から私がある記事を読み上げるので、その情景を思い浮かべてみてください。終わったら、すぐ質問をします。実の父親と息子が出てきます。全く何のトリックもないので、そのまま考えてください。

「ある父親と息子が、道路上を歩いていました。そこにタンクローリーが突っ込んで、父親は即死、息子は病院に運ばれました。病院の外科医が、病院に運ばれてきた息子の身元確認をした途端、『息子、これは私の息子』とおののきながら叫びました」という記事です。

これは矛盾がないと思う人、手を上げてください。矛盾があると思う人、手を上げてください。これは、矛盾はありません。私は、最初これを見たときに、矛盾があると思いました。矛盾があると思った人は、恐らく、「父親は死んでいる。その子どもが運ばれてきて病院の外科医が『息子だ』と言ったが、父親は死んでいるじゃないか」と思ったのだと思います。私も最初そう思いました。

どうして矛盾がないかという、この外科医は母親だからです。私も、「外科医」と聞いて男

性をイメージしましたが、私が教えている医学部には女子学生が約3割いるので、「ああ、そうか」と気が付きました。

つまり、自分では5W1Hを正確に当てはめているつもりでも、勝手に当てはめている場合があるので、その基準を厳密に考えてほしいと思います。

この基準を決めるものは、2つあります。1つは社会のシステムで、もう1つは、私たちの意識や感覚によって決まります。差別の基準も人権の基準も、私たちの意識・感覚と社会のシステムと密接にかかわっています。私は常に、「最も進んだ人権基準を学んでほしい」と言います。法律のシステムが1つ変わっただけで、基準は大きく変わるので、これらは一体だということを理解してください。

「意識・感覚を変えるためには、教育・研修・啓発」が重要だと言います。私はそれも大事だと思いますが、私たちの意識・感覚は、社会の仕組みと密接にかかわっています。それを証明するために、今から12年前に友人から相談された事例を紹介します。

友人が、「娘の彼の相談に乗ってやってほしい」と来ました。交通事故に遭って後遺症があり、損害保険会社と協議をしないといけないということで、相談に乗りました。

この彼は、大学を卒業したあと大手企業に勤めましたが、そこを辞めて次の企業に勤めることが決まっていた。しかし、その間空白になるので、アルバイトをしました。アルバイト先の車を運転していたときに、道がわからなくなって、道路の端に車を止めて地図を見ました。助手席の人はシートベルトをしたまま待っていましたが、彼はシートベルトをはずして地図を見ていました。

そこへ、後ろから走ってきた車が衝突しました。シートベルトをしていた助手席の人はかすり傷ですが、彼は、前に飛んでバックミラーにぶつかり、目の横の側頭部が陥没しました。恐らく目が飛び出たと思います。

私のところに来たのは、その半年後です。「視神経が切れているから片方の目が見えない」と症状を話してくれました。私は、損害保険会社のコンプライアンスフォーラムの外部委員を引き受けていたので、それらの基準に関しても詳しいと思います。それで、私は気の毒に思って、彼のバックアップをしました。

交通事故に遭った場合、お金の重要な影響を与えるものは、生涯賃金がいくらかと、相手と自分のどちらがどれだけ悪いかという過失割合、もう1つは、後遺障害別等級表です。

「5～(3)システム—意識・感覚—基準—関係性」に、「①後遺障害別等級表」があります。これは、自賠責（自動車損害賠償責任保険）にかかわる法律の別表と関連しています。

後遺障害別等級表には1級から14級があり、1級に認定されると、労働能力が100%失われたと見なされます。生涯賃金が1億残っている人は1億、2億の人は2億がベースになって、過失割合等で計算されます。これは、両方失明した場合です。

14級が一番軽く、労働能力喪失率は4%です。例えば、歯が3本折れた場合です。中間の7級は、「女子の外貌に著しい醜状を残すもの」で労働能力喪失率は56%です。私が相談に乗っ

た彼は目の横の側頭部が陥没しているので、著しい醜状と見なされました。ただ、何が違うかという、女子ではなく男子です。

では、「男子の外貌に著しい醜状を残すもの」はいったい何級でしょうか。憲法では男女平等だから、同じ7級だと思ふ人、手を上げてください。女性の顔のほうが重いという人、手を上げてください。逆ではないかという人、手を上げてください。これは、女性の外貌のほうが重く、男性は軽いのです。では、男性の外貌の場合は何級でしょうか。最近基準はどうなっているかわかりませんが、10年前は12級でした。12級は、労働能力の喪失が14%で、56%の4分の1で大きな違いがあります。

では、これは男性差別なのでしょうか、女性差別なのでしょうか、仕方がないのでしょうか。男性差別だと思ふ人、手を上げてください。女性差別だと思ふ人、手を上げてください。仕方がないと思ふ人、手を上げてください。

これは、男性を低く見ているという意味では男性差別ですが、裏返せば、女性を顔重視で評価する、つまり、一種の女性差別評価基準で、「女は顔で男は中身」と間接的に言っていることになります。しかし、今の社会では仕方がないかとなると、それは女性差別の撤廃にならず、温存することになります。

これは、後遺障害別等級表ですが、別な言い方をすると、後遺障害を評価する後遺障害評価システム、あるいは後遺障害評価基準です。このようなシステムや基準が残っていると、「女は外見で男は中身」、「女は見た目では男は実力」という意識・感覚が残ります。逆に言えば、そういう意識・感覚があるからこそ、このような基準や仕組みができます。

後半、土地差別の問題について話しますが、あくまでも、意識・感覚の問題が社会の仕組みと密接にかかわっていることを忘れないでください。意識・感覚を変えるときに、教育も大事ですが、どんな仕組みを作るかが非常に大事です。社内の仕組みもそうだし、世の中全体の仕組みもそうです。それを差別問題を考える前提として持っておいてください。

これらの仕組みと教育の問題で、社内においてしっかり押さえてほしいのは、教育だけで取り組むのは限界があるということです。教育だけではなく、システムも重要だということです。

「5～(3)①障害別等級表の基準」、「②システム→行為→態度→意識」、「③気づき→態度形成→行動変容→(システムへの)提言能力」とあります。システムとは、法律やいろいろな制度です。国際法をやっている有名な先生で、国際連合の法務部長もされたオスカー・シャクター先生が、「法(システム)は人の行為を変え、行為は人の態度を変える。さらに心を変える」と言いました。つまり、システムが意識に影響を与えるということです。

人権教育も含めて、教育とはまず、心、つまり、気づきです。そして、気づきから態度形成、態度形成から行動変容、行動変容からシステムへの提言能力です。ですから、1つの問題に取り組むときに、教育だけでもシステムだけでも不十分で、両方の視点で取り組む必要があります。

土地差別調査事件について

次に土地差別調査事件についてです。事件については今も調査中ですが、いずれ国会でも問題になるだろうと思います。「(1) 関与していた業界」は、大きく3つあります。1つは、マーケティングリサーチ会社（土地調査会社）です。マーケティングリサーチ一般は業務を進める上で重要な事柄です。例えば、店舗を出す場合、その地域にどんな消費者がいるかを調べておくことは大切なことです。その次は、広告会社です。そして、ディベロッパー（開発業者）の3社がかかわっていました。最も問題があったのは、差別調査をしたマーケティングリサーチ会社です。

例えば、「大阪のあるところに、このような価格帯でマンションを建てれば、このようなエンドユーザーが買いに来て、こういう利益がある」ということを、広告会社が主導となって立案します。そして、広告会社は、マーケティングリサーチ会社にマンション周辺の利便性等を含めた調査を依頼して、分厚い調査報告書を受け取ります。

マーケティングリサーチ会社は、引き受けた調査報告書に広告会社の表紙を付けて、広告会社に渡します。広告会社の表紙になっている土地調査の内容で、広告会社がディベロッパーへ事業提案をします。逆に、ディベロッパーから提案する場合があります。

その報告書に、多くの差別的なことが書かれていました。意識調査の結果を後ほど話しますが、最終的にこれを開発したマンションを買うのはエンドユーザーです。その人たちの差別意識もあります。

「1～(2) 土地差別調査報告書（『立地特性』などの項目）の記述」に、現在わかっているものを挙げました。「①『指定地域』、『解放会館などが目立ち敬遠されるエリア』」は、ほぼ同和地域です。たくさんのデータが出てきましたが、地図の上に「指定地域」と書いてある場合は、ほぼ同和地区と重なっていました。「②地域の名前だけで敬遠する人が多い」は、同和地区と重なっていないものも若干ありましたが、ほとんどが同和地区でした。「③『地域下位地域』、『不人気地域』、『低位エリア』」も、ほぼ同和地区でした。

もともと、「同和」という文字を土地調査会社の人が使って、広告会社に渡したときに、あるところから、「こんな表現をしていたら問題になるよ。他の隠語にしたほうがいい」という指示を受けて、このような表現になったようです。

「④一部問題がある地域（〇〇一丁目～二丁目）」とはどういうことか、具体的な名前は避けませんが、大阪には24の行政区があります。24行政区のうち、8つの行政区に同和地区があり、現在、12地区が同和地区です。そのうちの1つは、町名・地名を聞いただけで高級住宅街だとわかる、田園調布や芦屋のようなところです。割と水準が高いその町名の一部が同和地区なので、このような表現になっています。

「⑤同和地区の地名を挙げ『具体的には〇〇町で、旧〇〇部落があり』、『解放会館などアイテムもそろっている』」。解放会館は、最近、「人権文化センター」という言い方をしています。「⑥要注意地区」、「⑦率直に同和問題にかかわってくる地域」、「⑧特殊な地域性」は、ほぼ同和地区です。同和地区でないところも、このような表現を使われているところが若干ありましたが、ど

んなに小さな同和地区であろうと、同和地区はこう書かれていました。

同和問題についてはある程度知っていると思いますが、関東と関西では随分認識が違います。同和地区は、全国で五千数百あります。1975年に部落地名総鑑事件が発覚しました。全国の同和地区の住所を克明に記した差別図書が闇から闇に売られていた事件で、現在までに十種類のものが明らかになっています。最初に発覚したのが、「部落地名総鑑」という名前だったので、発覚した順に「第一の部落地名総鑑」、「第二の部落地名総鑑」という呼び方をしていますが、それぞれは「日本の部落」、「特殊部落リスト」等と、名前が違います。

十種類のうち三種類は、私自身が回収をしましたが、当時、この本を企業が買って、それを使って差別をしていたことが明らかになりました。私が学生だった1975年に発覚して、1977年に、部落地名総鑑を購入した企業との話し合いが持たれました。

ある中国地方の大手企業も、それを購入していました。その企業の取締役人事部長は、「なぜ買ったんですか」と聞かれて、「同和問題を勉強しようと思って、この本を買いました」と答えました。恐らく、当時の株主総会のように想定問答を作っていたのだと思いますが、「同和地区の住所しか書いていないもので、どういう勉強をされたんでしょうか」と聞かれ、回答できなくなっていきました。「いくらでこの本を買いましたか」と聞かれると、「2万円です」と答えました。

当時、千円以下で、同和問題の現状・歴史・課題を書いた小さな新書が出版されていましたが、「そういう本を買いましたか」と聞かれ、「いいえ、この本しか買っていません。実は、同和地区の出身者を排除するために買いました」と、とうとう認めました。

そのときに、ある人が、「実際に部落地名総鑑を使って排除したことがあるのでしょうか」と聞くと、人事担当の役員は正直に、「1977年からさかのぼること数年前の古いことですが、私が記憶しているだけで1つあります。内定者一覧ができて、その人の本籍と地名総鑑を比較したら、一人だけ和歌山県の同和地区の人が入っていました。京都にある大学の法学部を卒業する予定の人でしたが、その人は成績は優秀でしたが、内定通知を出しませんでした」と明らかにされました。

私は、非常に大きなショックを受けました。実際に部落地名総鑑を使ってそのようなことがされてたと認められた瞬間でした。恐らく、その被害者は、同和地区出身だったから内定されなかったということは、いまだにわかっていないと思います。そういう部落地名総鑑事件があつて、そして今回の土地差別調査事件です。

また、「⑨『半島系住民が多い』『地域イメージが低い』『学校評価が最も低い』」は、在日コリアンが集住している地域についても、このように書かれていました。

さらに、三重県津市では、ある土地調査会社が調べて広告会社に出した調査報告書に、「同和の人々がたくさん住んでいるところ」という表現がありました。それで、三重県で部落解放運動をしている人に、「ここにこう書かれているのは、同和地区？」と聞きました。差別をなくすために聞くのですから、それは問題がありません。すると、三重県の人が、「いや、違う。ここか

ら少し離れたところに同和地区はあるけれども、ここは違う」と言いました。

しかし、地図には、「同和の人々がたくさん住んでいるところ」と書いてあったので、なぜそのような記述になったのか調べました。すると、三重県津市のある建売住宅群のうち数軒を、同和地区の人が買って住んでいることがわかりました。それで「同和の人々がたくさん住んでいるところ」という表現になったそうです。土地調査会社を調べると、「実際に地元の不動産会社を回って土地の調査をしているときに、そういうことがあったので書きました」と言っていました。

土地差別調査事件の差別性・問題点

次に、レジュメに「2. 土地差別調査事件の差別性・問題点（1）営業の自由と社会的責任は一体」とあります。私は学生に、「人間は自由が一番大事だ。しかし、自由と責任は一体だ。また人間には権利があるが、権利と義務も一体だ」とよく言います。企業に営業の自由があることは自明のことですが、営業の自由がある限り、企業は社会的責任を伴います。

「①利益には敏感で差別には鈍感ではダメ」とレジュメにあります。それでは企業の長期的な発展は望めないからです。さらに、「②営業の自由と合法性、倫理性、人権性、公式性、公開制の遵守」も重要です。「合法性」、「倫理性」、「人権性」はわかると思いますが、「公式性」とは、公式のルールに則って企業活動を展開するという意味で使っています。今回の事件は、そういうことから逸脱しています。

企業不祥事の主要な分野はおおよそ五つあります。「①財務」、「②製品・サービスの安全性」、「③環境」、「④労働」、「⑤人権」の分野です。これらの分野で不祥事が起こらなければ、起こりにくいといえます。人権分野の不祥事もかなり起こっていて、コンプライアンスの視点で言うと、今回の土地差別事件も、「⑤人権」分野のコンプライアンスとは逆行する事例にあたります。

最近は、「④労働」分野の不祥事も多いです。例えば、名ばかり管理職やサービス残業、違法派遣、あるいは、セクハラ・パワハラです。それらをなくしていくためには、労働面でのコンプライアンスが重要なのです。今、最も注目を集めているのは、「②製品・サービスの安全性」です。とりわけ食の安全は最も注目を集めています。

そこで、レジュメ「2～（2）」に、「差別性・問題点」を挙げました。まず「①リサーチ会社が一定の地域を差別視し、差別的呼称で明記している点」、「②広告会社やディベロッパーが無批判に受け取り差別を助長している点」があります。広告会社の人に聞くと、広告会社の中には、それが差別だと気づいている人もいましたが、気づいていても是正しなかったという人もいました。私は、両方とも問題だと思います。

次は、「③問題提起がなければ自浄作用ができなかった点」です。日常的に行われていたことが、なぜ問題提起に至ったのかというと、業界関係の内部にいる人から、「こういうことが行われている」、「こんな地図がある」と通報があったからです。冤罪になるといけないので慎重に調査をしました。差別をしていない企業を「差別をした」とは言えません。それで、水面下で1年半調べた結果、この通報の内容は正しいということで明らかにしました。

次に「④公共性の高い業界である広告会社が中心にかかわっていた点」です。大手メディア企業の100%子会社である広告会社も関与していたことは、メディア企業によく講演に行く私にとっては、非常にショックでした。公共性が高いということは、それだけ社会的責任が重いということです。もし、この事件に行政機関がかかわっていたら、重大な問題になります。公共性の強い企業において、部落問題が十分に認識されていなかった点があります。

さらに「⑤業界団体や監督官庁が是正できなかった点」を挙げることができます。業界によって、それぞれかかわってくる監督官庁が違います。現在は、経済産業省、国土交通省、中小企業庁がかかわっています。そして、「⑥エンドユーザーの差別的要望に業界が無批判に同調した点」、「⑦問題点・差別性を持つ差別営業行為を通じて土地差別を助長した点」を差別性・問題点として挙げることができます。

ここで土地差別調査事件とかかわって、部落地名総鑑事件がなぜ起こったかを解説しておきます。これまでたくさんの就職差別事件や結婚差別事件があり、企業は当たり前のように身元調査をして、同和地区出身者がいると排除していました。それを最も効果的にするために調査会社が作ったのが、部落地名総鑑です。同和地区の住所が正確に書いてある差別図書です。

私は、第8、第9、第10の地名総鑑を回収しました。第8の地名総鑑は地名だけではなく、「被差別部落の調べ方」まで掲載されていたもので、内容もひどかったので一切公表しませんでした。「被差別部落の調べ方」は、「1」から「7」までテーマ別を書いてありました。1つ目は、不正に戸籍を入手する方法、2つ目は、地図の上になにが書いてあるか、地図によって土地柄を認識する方法、3つ目は、電話帳を活用する方法、4つ目は、現地を歩くことが決め手となるということなど七項目がありました。

部落地名総鑑事件は、就職差別や結婚差別の集約的な事件として起きました。「被差別部落の調べ方」を掲載した第8の地名総鑑は、興信所や探偵社の人々が持つようにできていました。

1975年秋に、今もどなたかは分かりませんが、ある企業に勤めている人から、「私の企業にはこういう本があって許せない。しかし私は、今、大企業の内部にいるので、その問題には取り組めない。ぜひ、部落解放運動として取り組んでほしい」と投書がありました。

そして、本当にそんな本があるのか探して、1975年11月末から12月にかけてその本を回収することができました。私は、大阪市にある被差別部落の出身ですが、私の生まれた所の住所が正確に書いてあったことには驚きました。

これまで、不動産にかかわる差別事件は山ほどあり、多くの差別問い合わせや不動産売買にかかわる事例があります。つまり、部落地名総鑑事件は、それまでの就職差別、結婚差別の集約的な事件で、今回の土地差別調査事件は、就職差別の地名総鑑のように、不動産売買や差別問い合わせの集約的な事件だといえます。

これまでの土地差別にかかわる事件と意識調査

次にレジュメ「3. これまでの土地差別にかかわる事件と意識調査」について解説します。

「(1) 大手マンション建設・販売会社による差別調査事件」は、差別の問い合わせを堂々として行っていたという非常にひどい東京の事例です。また、「(2) 建設・不動産会社による差別問い合わせ事件」は、「ここの土地が安いのは、同和地区だからではないのか」と役所に問い合わせた事例です。当然、役所は、「そういうことにはお答えできません」と言いますが、しつこく問い合わせをするということが数多くありました。

「(3) 校区編成にかかわる事件」も発生しています。同和地区の近くには住みたくない、同じ学校に通いたくないという認識があり、特に関西は根強いです。例えば、A中学校の横にC中学校がありました。C中学校は同和地区を校区に含む学校ですが、A中学校は含みません。A中学校は千人、C中学校は八百人いました。マンモス校を解消するために、A中学校・C中学校の間に新設のB中学校を建設することになりました。

本来、A中学校からB中学校に4百人、C中学校からB中学校に2百人来れば、すべて「6百・6百・6百」で適正な規模になるのですが、結果はそのようにはなりません。校区編成を見ると、新設のB中学校の校区に同和地区を含むことになりました。すると、A中学校のB中学校に移る4百人の家族を中心とした校区編成反対運動が起こりました。

A中学校からB中学校に移籍する生徒達は圧倒的にB中学校のほうが近いにもかかわらず、同和地区と同じ学校に通いたくないという本音から校区編成反対運動を行ったのです。その結果、校区編成がいびつになり、A中学校からは百人しか来ませんでした。結局、A中学校は9百人で、いまだにマンモス校です。

同和地区と同じ中学校には通いたくないというこのような校区編成反対運動は他にもあります。教育委員会が、「こういう校区でないとマンモス校は解消しない」と説明しているにもかかわらず、建前的な理由で反対します。「同和地区と同一校区になりたくない」と言うので差別になるので、ほかの理由を付けて、数千名の署名を取りました。

そして、教育委員が説明しているときに、A中学校の校区編成反対運動をしているある一人の父親が、「私は、教育委員会提案の校区編成でもいいですよ。その代わりに、教育委員会として、B中学校を卒業するときに、同和地区出身じゃないという証明を出してくれますか」と言ったので、本音はそこにあったことがバレてしまったのです。以上はいくつかの校区編成に関わる差別事件をふまえて私自身が構成した事件ですが、現実はまだひどい事件が起こっています。

次のレジュメ「(4) その他不動産にかかわる差別事件」は、2001年に大阪府であった不動産業者による事件です。

ある夫婦が、不動産業者からある物件を勧められて、契約をすることになりました。しかし、もっといいのがあるのではないかと住宅情報誌を調べたら、ほかにいいところがあったので、不動産会社に、「お宅のよりも安くていい物件があったので、契約はしません」と断りました。すると、不動産会社が、「どこの不動産を購入するんですか」と言うので、「何々不動産会社のここ

です」と言うと、「その近くに同和地区があるのをご存じですか。その校区は特別な教育をしていますよ」と、差別をあおりました。

この人は不安になって、住宅情報誌に載っていた不動産会社の人に、「特別な教育をやっているのか。同和地区が近くにあるのか」と聞くと、その社員は、「そんな特別な教育はやっておりません」と言いました。それでも信用できずに、大阪府内の二つの市町村にわざわざ問い合わせをしたという事例があります。

また、約20年前に福岡県で起こった事例です。住宅メーカーから建売住宅を買ったタクシー運転手が、買ってから3ヵ月後に、「自分の買った建売住宅が同和地区の中に建っている。それを言わなかったのは問題だ。私は同和地区には住めない」という差別的な「ビラ」を、約10万枚まいたという差別事件です。

そこで、「(5) 各種意識調査が示す被差別部落への忌避意識」について紹介します。不動産取引物件に関する大阪の2003年データです。「同和地区かどうかの問い合わせを受けたことがありますか」という質問に、「府民や宅建業者から受けた」と答えた不動産業者は41%です。同和地区が全くないとわかっている市町村へは聞かないと思いますので、同和地区を含む市町村ではもっと多いといえるでしょう。

さらに、同和地区と同じ校区の物件への忌避意識についての質問です。同和地区ではないが、同和地区と同じ校区を含む場合、それで取引が不調になった経験がある業者は、2003年で36%です。さらに、不調になった原因を聞くと、「同和地区であるから」が18.9%、「同和地区と同じ校区であるから」が33.4%、「同和地区及び同和地区と同じ校区だから」が35.5%でした。つまり、地域だけではなく、校区に関しても忌避されています。

私も同和地区に生まれて、同和地区を含む小学校・中学校に行きましたが、別に何ら問題はありません。しかし、そういう偏見がずっと続いています。

さらに2003年、部落差別と土地価格について、「取引物件が同和地区であるという理由で物件価格に影響したことがありますか」との質問に、「価格に影響したことがある」、「下がった」と答えた業者は36.8%です。「価格に影響したことはない」と明確に答えている業者は17%です。土地価格はいろいろなやり取りの中で上下するので、「同和地区が原因かどうかよくわからない」と答えたのは43%です。「よくわからない」と「価格に影響したことがある」を足すと約80%という結果になり、忌避意識が極めて根強いことがわかりました。

例えば、同和地区を校区に含むところにマンションが建ち、ある若夫婦がそのマンションを買うことになりました。仮契約が進んでいたときに、家に帰って両親に話したら、「それはやめとけ」と言われて契約が解消されたというケースもあります。

次は、レジュメ「(6) 差別意識と土地価格①教育、地域、階層のトライアングルと差別意識」です。私は、現在の社会は、特に大都市において、教育と地域と階層が明確にリンクしていると考えています。これについて、率直に驚いた東京の事例があります。

東京のある不動産関係の会社のホームページを見たときです。東京都の行政区毎に、「A小学

校の校区内居住者の平均年収450万円」、「B小学校550万円」、「C小学校850万円」と、小学校区ごとの平均年収が書いてありました。大阪では考えにくいことです。

私は東京の友人に、「以上のようなデータが出ているが、これで小学校の学力レベルが違うのか」と聞くと、「確かに相関関係はある」と言っていました。つまり、階層の高い人が住んでいるところの教育水準は高く、そこの地価は高いということです。

同和地区の学力レベルはまだ低く、大阪を事例に挙げると、大学進学率も一般平均の半分です。それは、差別があるからです。教育水準の低位性、被差別「地域」、経済の低「階層」のリンクが明確にでき上がっています。

世の中全体でも同様の傾向がありますが、集中的に現出しているのが部落差別です。今回の事件は、それをさらに固定化する役割を担っています。それに関して、「4. 教育・地域・階層のトライアングルと部落差別」に項目を詳しく書いてあるので、ぜひ、見ておいてください。私は、経済とあらゆる問題が結び付いていると考えています。

そして、「6. 差別意識の存続要因と克服のための課題」です。差別意識はなぜなくなるのか、4つの要因があります。まず、「社会システム」、次は、「世間に対する同調行動」、そして、「利害にかかると一差別側になる」ということです。ワークシートにある手記で、彼女は、「利害にかかわるから差別側に回る」と明確に言っています。そして最後に、「不当な一般化」です。このようなことを知っておいてください。

これで私の講演を終わります。長時間、ご清聴ありがとうございました。

対談「広告業務と人権問題」

北口 末広 氏（前掲）

相田 一紀 氏（日本広告業協会・法務委員会「土地差別調査問題特別委員会」委員

／電通 人事局人権啓発部長）

相田 私は、2002年1月から人権啓発部を担当していますが、当時、解放新聞に、大阪府での被差別事件が一部報道されていたことを記憶しています。2009年の2月ぐらいまでこの話はあまり見かけませんでしたが、ここで一挙に多くの報道が出て来ており、北口先生の話の中で、やはり社会問題化していると感じました。今日は、対談というより聞き手というかたちで、会員の一人として質問をしながら、疑問点についていくつか聞きたいと思います。

まず、不動産業界の宅建法（宅地建物取引業法）には、「不動産業者は、顧客である施主からの不動産にかかわる質問に対して、事実に基づいて誠実に答えなければいけない」ということがあり、真実を誠実に答えなければいけないことが不動産業界としてのコンプライアンスであると聞いています。

例えば、被差別部落の所在地問い合わせの例は、やはり差別行為に当たるのか。個人を特定していない場合でも差別行為に当たるとするのは、法律と矛盾があるのではないかという意見もあるかもしれませんが、その辺はいかがですか。

北口 不動産業者には顧客への重要事項説明がありますが、少なくとも、重要事項説明の中に、「被差別部落かどうかを聞かれた場合、答えなければならぬ」という事項は全くありません。

ぜひ考えてほしいことは、被差別部落かどうかをなぜ聞くのかです。そういう人は、被差別部落・同和地区を忌避して、差別的な意識を持って聞きます。そのように差別を助長することは、法の趣旨から言っても反していると思います。

全国の同和地区五千数百の住所が書いてある部落地名総鑑は、今、規制されています。大阪の場合は、「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」で、部落地名総鑑の作成・販売を規制しています。

民主党政権で人権救済法ができる可能性が高まりましたが、7年前に政府が作った人権擁護法案でも、部落地名総鑑は規制されています。かつて大阪の規制条例を制定するとき「部落地名総鑑を規制することは、出版の自由を規制することになる」と言った人がいました。しかし、それは一覧表の提供で、出版の自由を規制することに当たりません。出版の自由があるから部落地名総鑑が許されるかということ、それは許されません。

表現の自由は、人権を内包しています。その意味では、だれかの自由を侵害するような表現の自由があってはなりません。人権侵害や違法性につながることは許されません。採用面接でも、先程講演で申し上げたように表現の自由や採用の自由があるから何を聞いてもいいということで

はなく、一定の制約があるのは当然です。

また、「職業安定法第5条4」で、「あらゆる差別について、そういう情報を取ってはいけない」ということが、条文に基づく指針に明確に書かれています。「第5条4」は、1998年から1999年に改正論議がなされ、1999年6月に成立して、1999年12月1日から施行されました。その中に、「社会的差別につながる恐れのあるものは、情報として取ってはいけない」と明記されています。

相田 土地の価格などと同じように、被差別部落・同和地区に居住している人たちの生活を想像・予見しないようなことが、データ情報として無機質に売り買いされていることは非常に問題だと、話を聞いていて感じました。

私どもは、広告会社の人間にとっての言論の自由や差別表現について、今まで非常に気を使いながらやってきましたが、その中で、判断に迷うことが通常業務でもよくあります。

また、一般のコンシューマー・視聴者の感じ方にも違いが非常にあるので、「差別表現」と1つに言ってもさまざまなものがあると思います。作り手側は差別の意図が全くないのに、結果的に、表現内容が差別の助長になると判断されたとき、是正を求める1つの基準やテーマやポイント、またはそのような事例があったら、2・3教えてください。

また、最近、非常に増えているインターネットによる差別事件についてもお願いします。

北口 表現の自由は極めて重要な自由だと思います。人権擁護法案が当時成立しなかったのは、私たちが反対したからです。1つには、メディア規制が入っていました。当時、私は運動の代表として、担当だった法務省人権擁護局の課長と、水面下で長時間議論をしました。そして、メディア規制のほかに2つあった問題の決着がつかずに、結局、法案が日の目を見ることはありませんでした。

私は、権力的にメディアを規制することには反対です。それは、表現の自由が重要だからです。そのことを前提として押さえておいてください。しかし、表現の自由の中に、人権概念も内包しているので、人権を無視したり侵害するような表現は許されません。

差別的な言葉を、よく「差別用語」と言いますが、私たちは、「いわゆる差別語」と言います。つまり、差別語が使われているから問題なのではなく、差別撤廃のためにどうしても差別語を使わなければならない場合は、何ら問題はないと考えています。意図せず差別語を使ってしまった場合の差別語は問題があります。いわゆる差別語は偏見のシンボリックな表現形態になるということです。

一例を挙げると、どんな書類も精査をせずに印鑑を押すことを、差別表現ですが、「めくらばん」という言い方をする人がいます。これは、目の不自由な人に対する偏見を含んでいます。目の不自由な人は何も見えなくてわからないから何でもはんを押すという、目の不自由な人に対する偏見が内包しています。つまり偏見のシンボリックな表現形態です。何も考えずにそのように

使うと、偏見を助長することになります。だからやめるべきです。

差別語を使わなくても差別はできます。例えば、「めくら」という言葉を使っても、差別をなくすために使っている場合やそういう方向を向いている場合は問題ありません。しかし、「目の不自由な」という言葉を使っても、問題がある場合があります。「あなた、目が不自由なくせに、そんなに前に来ずに、もっと後ろへ行け」といえば、明確に差別表現です。

私が出講しているあるテレビ局のドラマのせりふで、かつて以下のようなせりふがありました。ある小さなお店で人を雇うというシーンで、「今度、こういう人を雇ったらどうか」と言った後、「どこの馬の骨かわからない。だから、ちゃんと身元調査をしておかなきゃいかんよ」という主旨のせりふがありました。せりふを作った人も、差別を意図していなかったと思います。しかし、それは部落差別につながる可能性があります。

あるいは、私の友人が、高校卒業後、当時の電電公社に現場の技術者として入社し、電信柱の上で電線の作業をしていました。すると、小学校1年生ぐらいの男の子を連れた母親らしき人が下を歩いてきました。子どもに、「なぜ宿題をしていないの？」とか、「時間割りをきちんと合わせていないの？」とか怒りながら歩いてきて、電信柱の下を過ぎたところで、母親は、「あなたも勉強しなかったら、あんなおっちゃんみたいに高いところに上って仕事をせないかんよ」と言いました。勉強をしていない代表のように言われたので、怒ろうと思いましたが、あとで会社に電話をされたら困るのでやめたそうです。

これは、明確な職業差別ですが、この母親はそれがわかっていません。この母親は、「勉強しなさい」と言いたかったのですが、職業差別を助長していることも事実です。

私の知人は、海に潜って採った貝を標本にするのが趣味でしたが、中学時代の友人から、「貝の標本を貸してもらえないか」と電話がかかってきました。「病気の妹がテレビで美しい海を見て、『海へ連れて行って』と言われたが、病気なので行けない。妹が、『あの海にあったきれいな貝を見たい』と言うので、おまえの貝を貸してもらえないか」と言われ、彼女を知っていた私の知人は、専門的な図鑑と一緒に付けて、標本の半分ぐらいをプレゼントしたそうです。

貝の名前は、学名がラテン語で和名が日本語です。その数日後に友達に会ったとき、「妹は喜んで、『この貝はこういう名前だ』と喜々として調べている」と言っていました。しかし、次に電話をしたとき、「妹は、最も好きな貝の名前を調べて、わかった途端にやめた」と言いました。

彼女は、病気で背中が曲がっていたので、「せむし」という言葉に非常に敏感でしたが、その貝の名前は、「セムシウミウサギガイ」という名前でした。これが、その貝の和名ですが、もし私がテレビでそれを使うとしたら、そのような人がいると思って学名を使います。つまり、疑わしきは被差別の側に立って考えることです。

「そのことによって表現の自由がなくなるんじゃないか」と言う人もいますが、ほかの表現方法があれば、表現はもっと豊かになります。私も仕事として執筆することが日常的にあります、その人の立場に立ったらどうかと常に考えています。

相田 「メクラウオ」などの学術名がおととしまでまだ残っていて、水族館に行った視覚障害者のボランティアが、その名前を読み上げるのに非常に嫌な思いをしたということがあり、(日本) 魚類学会が学術名を変更したという話がありましたが、まさにそれと同じだと思います。

やはり、表現に携わる者として、表現自体の概念は普遍的だと思います。また、言葉や表現方法は、その時代で使い方が異なります。「言い換え集や表現マニュアルはないのか」という問い合わせがよくありますが、時代時代で言葉は変わるので、それを作ることで、逆に、「今はいいかもしれないが過去は悪かったかもしれない。また、今後はどうかかわからない」となります。ですから、そのようなマニュアルは、「あってなきにしもあらず」と私どもは考えています。

やはり、このような場で、人権問題の正しい基礎知識を理解しながら、そこにアンテナを張っている人たちが、どんな思いでそれを受け止めているかを考えることが一番大切だと思いますが、先生はいかがですか。

北口 私もそう思います。以前、テレビ局から、マニュアルの相談を受けて見せてもらったことがありました。そのときに、「ラーメンに入れる『しなちく』の『しな(支那)』はチャイナの日本読みで、『属国』という意味になるので、『しなちく』は『めんま』と書いてありました。私は、それを見せてくれた人に、「そうしたら、東シナ海はどうなるのでしょうか」と聞くと、「ああ、そうですね」と言っていました。

私も、言葉や表現は時代で変わっていくと思いますが、スタートとして、「こういう言葉はいけない。こういう言葉は変えよう」というマニュアルを作ることに反対しません。しかし、フィニッシュとしてのマニュアルではいけないと思います。スタートとしてのマニュアルであって、ある言葉を別の言葉に変えるのはなぜなのか、なぜこのマニュアルが必要なのかをわかったうえで使うことが必要だと思います。

相田 最後の質問に入ります。同和問題の解決を長引かせる大きな一つの要因として、エセ同和行為をする人たちがいると聞きます。過去に1回あった私の体験ですが、「ある施設の件で、」という話で来た人がいました。それなら法務室や営業に来ればいいですが、「人権啓発部の人に会いたい」と言うので、受付に下りていきました。

見かけで人を判断してはいけないのが人権の基本ですが、「いかにも」という外見で、がたいのいい人たちがいました。このときは、無事に帰ってもらいました。もらった名刺には、「部落解放同盟〇〇連合会」とありましたが、中央本部の住所や都連(部落解放同盟東京都連合会)の住所とは違ったので、「これが、エセ同和行為か」と思ったことがあります。やはり、このようなことはありますか。

北口 大阪の大手企業約一万社が組織された大阪企業人権協議会と私の連名で出した共著、「必携エセ同和行為にどう対応するか」を見てもらうとよくわかります。

エセ同和行為は私も許せません。かつて、私どもの中央本部で、「エセ同和一覧」を作ったことがあります。約130の団体がありましたが、都合が悪くなるとどんどん名前を変えていきます。同じグループで8つ名前が載っていたり、中には、「部落解放同盟本部」という名前もありました。

なぜ、私がエセ同和問題に取り組んできたかという、それは排除しないと差別意識が助長されたりするからです。また私自身の体験からもその必要性を感じています。

私が28歳のとき、大阪市内で車を運転していると、走行車線を走っている私の車の前に、追い越し車線から急に曲がって入ってきて接触した車がありました。どう考えても相手が悪く、相手の保険会社から支払いをしてもらわないといけないと思い車を止めました。

車から降りてきた人は、外見で判断する限り、完全にその世界の人でした。降りた途端、「おまえ、何ちゅう運転しとんねん」と言うので、「私は真っすぐ走っていただけですよ」と説明すると、「おまえ、どこの会社に勤めとんねん」と言います。私はちょうど近畿大学で講義を始めた頃でしたが、そんなことを言う必要もないと思ったし、大学だったので、「会社っていうところには勤めておりません」と言うと、「遊んでるのか」と聞かれました。

「いや、遊んでるのと違います。そんなことどっちでもいいじゃないですか」と言ってまた説明をすると、「おまえ、わしをだれやと思とんねん」と言います。そう聞かれたので、私は丁寧に、「どなたですか」と聞くと、「なめとんのか」と言います。「いや、なめてるのと違います。あなたが、『わしをだれやと思っとる』と言うから、『どなたですか』と聞いただけです」と私は答えました。

するとこの人は、「わしは解放同盟の人間や」と言ったので、「ああ、一緒だ」と思いました。当時、私は大阪府連の人権対策部長で、差別事件や条例・法律の関係をやっていました。全く名乗らずに、「どの支部の方ですか」と聞くと、げげんな顔になり、ある支部の名前を上げました。

私は、私が所属する具体的な支部の名前を挙げて、「一緒です」と言って説明をしました。私は「あなたは見たことがないですが、役員じゃないですね」と言うと、その人は、私の立場がわかったので、「いや、友達の友達がおんねん」と言います。

部落解放運動に参加しない同和地区出身の人もたくさんいるので、この人はそういう人だと思いましたが、話をしているとどうもおかしいので、「あなた、同和地区出身なんですか」と聞きました。すると、「友達の友達が」と言います。

最初は、向こうが虎で私が猫でしたが、今度は私が虎です。腹が立ってきて、「あなたは、いつもこういうことをやっているのか」と追及すると、「いつもとちゃう。3回目や」と言いました。

その後、ことの重大性を説明をして何回も来ていただきましたが、結局、その人は同和地区出身とは何の関係もありませんでした。

しかし、部落解放同盟を名乗ったらうまくいったと言っておりました。私が同和地区出身でなければ、「少しでも金を払ってこんな人と縁が切れるなら」と思ってお金を払うかもしれません。

しかし、部落解放運動に参加しておらずに、偏見を持ったままそんな理不尽なかたちで払ったら、理不尽な思いがずっと残ると思います。

例えば大学時代の友人に、「今、企業で同和問題の研修をやっている」と言われても、「そんな研修をやっても、あんなやつがいる限り同じだ」と言うと思います。それは不当な一般化ですが差別意識や偏見を助長することは間違いありません。だから、それ以来私は取り組んでいるのです。

共著に詳しく書いてありますが、まず、どういうことに注意をするかです。私はエセ同和に對峙した経験もたくさんあるので、悪質クレーマー対応の問題で講演することがあります。一つは、小さな問題でも大きな問題の可能性があるので、状況をきちんと把握しておくことが大事です。なおかつ、不透明な妥協はしない。企業が過ちを犯したら謝罪する。損害を与えたら賠償する。差別をしたらなくすための努力をする。これは、当然のことです。

エセの場合、企業が不透明な妥協で秘密を共有すると、相手が暴力団や総会屋である場合もあるので、後々ずっと引っ張られます。ですから、不透明な妥協はしないと同時に、部落問題についてしっかり理解することです。ものを「買う・買わない」は、各自の自由です。無理やり、「この本を買わなければ同和問題を理解したことにならない」と言うことほど、おかしいことはありません。それと同時に、悪質な相手に対しては、法的対応をきちんとすることが大事です。

弁護士事務所も十分に対応できない場合がありますので、私は多くの企業の相談に乗って対応をしています。エセ同和に引っ掛かって、4年間引きずった企業が、その後、私のところに相談に来たことがありました。それから対応を根本的に変えましたが、最終決着まで3～4年かかりました。悪質なところに対しては、法的な対応をきちんとしなければいけません。そのようなことがブックレットに書いてあるので、見てください。

エセ同和に関して不透明な妥協をすることは、同和問題の解決とは逆行するということを、しっかりと押さえておいてください。きちんと厳しく対応することが、部落問題の解決にプラスになります。それが同和地区出身であろうが、私と同じ組織に入っている末端の人であろうが、やっている行為が問題であれば、それは問題です。ぜひ、そのような対応をしてください。

大阪では、エセ同和根絶大阪連絡会議を組織していますので相談してください。暴力追放センター（大阪府暴力追放推進センター）とも連携してやっています。以上です。

相田 北口先生、どうもありがとうございました。

(終了)

JAAA
Japan Advertising Agencies Association