

社会権規約 NGO レポート(IMADR)

2001.7.1 2001.7.1 IMADR-JC
E/C.12/2001/NGO/2. (英文)

被差別部落出身者に対する差別

■被差別部落の実態と社会的弱者対策

民衆の分裂支配という政策目的に沿って、中世の差別を手がかりに、17世紀初頭に固定された身分階層の一環として賤民身分が形成された。身分間の移動は許されず、賤民身分の人びとは、死牛馬の処理などの特定の職業に携わることを余儀なくされ、下級官吏の仕事を負担され、居住区域も制限され、そこが後に「部落」と称されるようになった。政府報告書にいう「同和関係者」とはこの部落出身者をさす。被差別部落出身者に対する差別は、長期不況の影響もあって、なお深刻な状況下にあるにもかかわらず、近年の政府の対応は、消極的なものとなってきている。たとえば、現行の「特別措置法」は、2002年3月末を持って期限切れを迎える。政府は、その後「特別措置法」の延長はしないとの態度をとっている。

「特別措置法」期限切れ以降、被差別部落出身者に対する差別を撤廃するための政府としての基本方針を確立するために、少なくとも部落実態調査の早期実施が必要である。

人種差別撤廃条約第1・2回日本政府定期報告書を審査した第58会期人種差別撤廃委員会は、最終所見の中(CERD/C/58/CRP)で、「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」および同法の適用終了後、すなわち2002年以降に、部落民に対する差別の撤廃のために検討されている戦略」について、「締約国が次回の報告書において次のものがもたらした影響に関する一層の情報を提供するように求める」との勧告を採択している。

■被差別部落出身者に対する就職差別と雇用機会の均等確保

一般的に言って、就職差別は表面化しにくいという特色を持っている。けれども、毎年何件か被差別部落出身者に対する就職差別が発覚している。そのうち、大規模な事件の一つが、1975年に発覚してきた「部落地名総鑑差別事件」である。この事件では、日本を代表する大手企業を中心に200社を越す企業が「部落地名総鑑」を購入し、差別をしていた。また、1998年6月、「差別身元調査事件」が発覚した。およそ1400社が経営コンサルタントを標榜する企業の会員となり、今日判明しているだけでもおよそ665社が採用にかかわった調査を依頼していた。その結果、被差別部落出身者はもとより、在日韓国・朝鮮人、創価学会会員、労働組合活動家かどうかの調査が秘密裏に行われ、就職差別が行われていたことが判明している。

■被差別部落出身者に対する結婚差別と婚姻の自由

被差別部落出身者に対する差別の中でも、結婚差別はもっとも深刻で根深いものである。今日なおも、結婚差別によって自殺に追い込まれる被差別部落の青年男女があとを絶たないし、自殺を思いとどまったとしても心に深い傷を負っている若者は少なくない。

被差別部落出身者に対する差別は、過去の身分を手がかりにした差別であるため、被差別部落出身者かどうかは、外見上では区別は付かない。そのため、現在の居住地や元々の出身地を専門的に調査し、そこが被差別部落ではないかどうかの調査が行われる。

営利のために専門的に行われる興信所・探偵社等調査業者による部落差別調査を規制する条例を各都道府県レベルで制定するとともに、国レベルでの規制法を制定すべきである。

■被差別部落出身者の教育面での格差と教育の権利

被差別部落出身者に対する差別の撤廃にとって、教育の機会均等を保障することは決定的に重要な意義を持っているけれども、教育面での全国平均との格差は歴然としている。たとえば、中等教育段階でも数ポイントの格差が開いたままである。(被差別部落出身者の場合、中途退学者が多いため卒業時点で調査すると10ポイント程度の格差となる。)また、高等教育段階では、全国平均の6割程度しか進学していない。

現行「特別措置法」の期限である2002年3月末を持って、特別の奨学資金制度は廃止されることとなっている。これでは、再び被差別部落出身者の置かれている教育水準が後退するのではないかとの危惧が各方面から寄せられている。

さらに、被差別部落の高齢者を中心に、不就学や未就学の比率が高く、非識字者が多い。このため、各部落で識字教室などが開かれているが、今後ともこれを継続するとともに、情報化社会への対応など充実させる必要がある。

上述した人種差別撤廃委員会からも、日本政府は「部落の人びとを含むすべての集団が、差別に対する保護、および条約第5条に規定されている市民的、政治的、経済的、社会的および文化的権利の完全な享受を確保するよう」勧告を受けている。

在日コリアンに対する差別

■在日コリアンの処遇

1910年に日本がコリアを植民地とし、第2次世界大戦中に多数のコリアンを強制連行などで連れてきた結果、在日コリアンは日本における外国人登録者数の半数を占める。第2次世界大戦終了時、日本には約230万人のコリアンがおり、そのうち60万人近くが日本に残った。現在、在日コリアンのほとんどは日本で生まれ育った世代であり、子どもは3世・4世が主体で日本に生活基盤を築いて生活している。日本国籍を取得する者も年々増加はしているが、大半は、在留資格も「特別永住」権をもち、現在においても、将来的においても日本にその根拠をおくが、常に外国人登録証を持ち歩くことを法で定められ、国籍国のパスポートで海外渡航し、その際に日本政府に再入国許可を得なければならない。地方公共団体の行政サービスを受けるための住民記録も日本人市民と別にされ、一部法制度等により、受益されるべき権利(公務就任権、地方参政権、マイノリティーの権利)を否定されている。これは日本政府が外国人を一くりに外国人登録、出入国管理法のみの法制度で処遇しているからである。

日本は、在日コリアンの歴史的背景の特殊性と定住経緯を考慮し、外国人であっても、日本人と限りなく近くその権利を認めるべきである。

第58会期人種差別撤廃委員会も、1)韓国・朝鮮人(主に子どもや児童・生徒)に対する暴力行為に対抗するためのより断固とした措置をとること、2)韓国・朝鮮人を含むマイノリティーの差別的取り扱いを撤廃し、公立の学校におけるマイノリティーの言語による教育を受ける機会を確保するために適切な措置をとること、さらに、3)日本の国籍を申請する韓国・朝鮮人に対して、自己の名前を日本流の名前に変更するよう当局が求めていることを懸念し、個人の名前が文化的および民族的アイデンティティの基本的な一側面であることを考慮し、かかる慣行を防止するために必要な措置をとること、を勧告している。

■在日コリアンの国民年金制度の救済問題

日本の国民年金制度は1982年まで国籍要件があったが、国際人権規約、難民条約批准発効後、国籍要件は撤廃され、外国人市民にも適用されるようになったが、この時、日本政府は特例措置をとらなかったため、在日外国人であって(特に在日コリアン)1926年4月1日以前生まれの高齢者と1982年(国籍要件廃止時)20才を越えていた障害者は年金の受給権が保障されず、一切年金が支給されていない。

現在、同制度の3分の1(今後2分の1に移行)は国の予算が使われており、その財源は税金である。特例措

置については、同様に全額が国の予算である。在日コリアン等の当事者が長年日本に税金を払っている経緯からこの扱いは不当であり、年金受給の権利は存在する。

日本は、過去行った特例措置等を含めて、在日コリアン等に年金の支給を行う法制度の見直しを行うべきである。

■在日コリアン等の旧日本軍軍人・軍属の援護諸法の国籍条項問題

日本政府は第二次世界大戦中に、約 45 万人のコリアン、台湾人を軍人・軍属として軍務に服務させた。戦後これらの法制度が創設され、これらは社会保障制度の中に統合された。この制度は、旧軍人、または軍務従事者で戦傷した者に年金を支給しているが、これには国籍要件がある。したがって、植民地出身者で徴兵・徴用された在日コリアン及び台湾人には支給されていない。これらの人たちは、日本に定住していることから、国籍国からの何の補償もない。

現在、日本政府は、税金を財源に 14 本の援護諸法により、毎年約 1 兆 5000 億円支出されているが、在日コリアン等には、国籍を理由に補償はない。「憲法違反の疑いあり」と行政府へ施策を求める判断も示されている訴訟もある。

日本は、恩給法、戦傷病者戦没者遺族等援護法を改廃し、平等な年金等の支給を行うとともに、今まで放置した謝罪を行うべきである。

■在日コリアンの地方公務員の国籍条項問題

日本には従前より政府の方針として「国家の権力の行使、国家の意思形成への参画に携わる」公務員への外国人の登用は「当然の法理」として、「日本国籍を有する」し、認めていなかった。1973 年からは政府自治省が地方公共団体の一般事務職の外国人の採用を禁止してきた。そのため、現在においても地方公共団体で約半数が一般事務職の門戸を閉ざしており、全体の 0.048%しか外国人職員は存在しない（外国人は全体人口の 1.12%）。また門戸を開放した地方公共団体においても採用後に任用における差別（課長以上には任用しない等）が存在する。

教育公務員においてはさらに明確で、外国人教員を「常勤講師」として、任用形態を別途にし、校務（カリキュラムの編成、教材の選定、職員会議議決権等）に携わせない様にし、管理職への登用の道も閉ざしている。公務員をめざす外国人市民にとっての、「職業選択の自由」など労働における平等原則を侵し、採用されても将来、昇進のチャンスが国籍により制限されるので、志願する外国人市民も少なく、日本政府見解が結果的に外国人市民の公務員の採用を遠のけている。

日本は、「当然の法理」を改廃し、地方公共団体において、外国人職員の任用を完全開放するべきである。