

全国民闘連ニュース

第 97 号

1995年

3月 1日

年間購読料

3000円

発行 民族差別と闘う連絡協議会

連絡 番543 大阪市天王寺区東上町8-36 ノーリンビル401号 Tel 06-775-2185 Fax 06-775-2160
番210 川崎市川崎区桜本1-8-22 Tel 044-276-4800 Fax 044-287-2045



もくじ

- キリンビール尼崎工場内民族差別事件糾弾会.....P 2
- <資料>キリンビール株式会社今後の取り組み.....P 6
- 今宮工業高校(定)差別発言事件第3回事実確認会.....P 10

キンビール株式会社尼崎工場内 民族差別事件糾弾会

朴 洋 幸



キンビール尼崎工場内で起きた民族差別事件の糾弾会が、3月17日、大阪府中小企業文化会館で開かれた。糾弾会には、同社から、人事担当中野常務取締役以下関係者11名と、全国民闘連、企業関係者ら約50名が参加した。解決まで随分かかった今回の事件を、ここであらためて検証していきたい。

1. 事件の概要

(1)1993年7月19日ケア会議

キンビール尼崎工場内において、ケア（職場内リーダー会議、班長を通して労働現場に対する不満や、要求を従業員から吸い上げていくために設置された制度）会議が招集された。会議が始まるや否や、在日韓国・朝鮮人のKさんに対して、「Kさんが怖い。Kさんに関わった

XさんYさんが辞めていった。」「Xさん、Yさんの退職原因はKさん」（事実無根）などの発言を用いて集中的に非難の声が浴びせかけられた。

まったく根拠のないことで攻撃されたKさんは、精神的にも、肉体的にも深く傷つき、会社の対応のまずさも手伝って、神経性胃腸炎により会社を休むまでに至っている。

(2)差別発言

同年7月31日、ケア会議（7月19日）での真意を確かめるために、Kさんと発言を行った当事者、パッケージング部の上司、労働組合幹部等が集まり、話し合いが持たれた。その会議の中で真意を正されると、「いつも心の奥に、Kさんは朝鮮人であるから怖い。関わりたくないと思っていた」や、「朝鮮人やから関わ

りたくない。わずらわしい」などの差別発言が、何人かの従業員から飛び出し、Kさん以外7名いた臨時従業員のうち差別発言を行っていない者も、それを否定はしなかった。

Kさんは、これまで1対1ではいろいろあったが、1体7で集団で攻撃されたのは初めてで、ハンマーで頭を殴られた気分であったと、後に語っている、それほど、Kさんにとっては、傷つけられた言葉であったのである。



2. 事件の差別性

これまで見てきたように、Kさんは、集団で非難を浴びせられた上に、差別発言を用いられ深く傷つけられることになった。「朝鮮人やから怖い」「朝鮮人やから辞めてほしかった」という内容の今回の差別事件は、在日韓国・朝鮮人に対する全くの予断と偏見に基づく差別発言であることはいうまでもないことである。

会社の事実調査の中で発言者の多くが、「Kさんが国籍が違うことは知っていたし、気にしてなかった。」と証言している。しかし、攻撃を加えていくときには、Kさんにとって一番傷つく言葉を使っており、気にしていないと言っておきながら、潜在的には朝鮮人に対する偏見を持ち得たことは明らかである。

Kさんは、これまで自分が在日韓国・朝鮮人であることを臆面もなく、職場の中でさらけだしてきた。であるために、「在日韓国・朝鮮人である」ことを理由に仕事ができないというレッテルを張られまいとして、日本人の従業員以上に、30年間一生懸命働いてきた。にもかかわらず、自分が一番気を付けていたことで、

(3)会社の対応

ケア会議以降、当時の係長は、上司の部長補佐に事実の内容を報告していたにも関わらず、それがスムーズに上部伝達されていなかった事実が後に発覚している。ただ、差別発言を行った臨時従業員が、7月22日、直接工場長と面談を行ったことによって、工場長は、当初よりパッケージング部の様子の変化にはいち早く気づいていたのである。しかしながら、適切な指導がはかられず、約1カ月間解決の方向性が出されることはなかった。

結局、関係者に対する本格的な調査は、当初この問題を外部から指摘した、兵庫の在日韓国・朝鮮人を中心とした有志のメンバーの申し入れ以後であった。しかし、当初会社の回答は、要望の趣旨に答えたものではなかった。そして、有志のメンバーより事件の報告を受けた全国民関連が、改めて要望書(10月22日付)を送付し、事実確認会を進めてきたのである。



攻撃を受けることになったのである。

Kさんいわく、個人的には、在日韓国・朝鮮人を理由に、いらぬ噂を流されていたことは感じていた。事実、新人従業員にKさんが在日韓国・朝鮮人であることをわざわざ吹き込んでいる従業員がいたことは、事実確認会の中での発言でも明らかになっている。しかし、それが指摘されることもなく、差別であることを見抜かれることもなく、数十年間職場内で蔓延していた事実は、職場内の差別体質を浮き彫りにしたものである。

3. 事件の背景（問題点）

この事件の一番の問題点は、Kさんを支えて問題提起をした職場内の社員が、会社にとって敵対関係にあることを理由に、差別発言を行った従業員の主張を、工場長以下信じて疑わなかったことに、問題を複雑にした大きな問題がある。

兵庫の有志のメンバーの申し入れ以降、関係者の調査は進められてはいた。しかし、第1回事実確認会では、差別発言者の主張に添って、事実調査が進められて

いたことをパッケージング部長も証言している。また、Kさんを支えてきた社員も、「仕組んだものだろう」という趣旨の発言を上司から追求された事実を証言しているように、あくまでも差別発言者の主張に意識を傾注していたことが明らかになっている。

つまり会社は、あくまでも敵対する社員らが仕組んだことであると疑っていたと同時に、そのことと事件の本質をすり替えて解決をはかろうとしていたのである。

在日韓国・朝鮮人差別であるということ、を、仕組まれたこととして問題を矮小化し、事件の本質を曖昧化しようとする意図さえ読み取れる。ここに麒麟ビールの会社としての差別的体質が隠されているといえる。

経過がどうであれ、差別発言を行った従業員にしても、事実は認めており、そのことを重大なものと受け止められなかったところに、社内の人権問題に対する認識の不十分性が現れている。

社内研修についても、ほとんど在日韓国・朝鮮人問題については触れられてお

らず、この事件発覚の'93年にようやく啓発ビデオで研修を行ったところであり、研修体制にも問題点が露呈されている。

4. 差別のない会社作りを

これまで明らかにしてきたように、今回の事件に関わっては、個人の差別発言の罪は、許されるものではない。しかしながら、職場内に蔓延していた差別的な状況をみぬけなかった会社としての責任は大きい。さらに、問題のすり替え等をはかろうとし、混乱させたことは決して許される行為ではなく、ややもすると、差別を隠蔽する行為と捉えられてもしかたのないことと言える。

糾弾会の中で、中野常務取締役は、「これまで20年間人権問題に取り組み、研修も行ってきた。しかし、民族差別問題が社内で実際に発生すると、隠蔽しようとする社内体制があることに気づき重大な人権問題と痛感している。これからは、『在日韓国・朝鮮人問題特別小委員会』

を3年間設置し、差別を起こさない企業として誠心誠意取り組んでいきたい。」と決意を表明した。

この決意を踏まえて会社として事の重大性を再度認識し、猛省を促すものである。それに基づき、当面以下の点について課題を整理し、差別のない企業作りをめざして取り組みを進めさせなければならない。

- ①差別発言を行った者はいうまでもなく、それに加担した管理職の反省を促し、事件の真相を社内において広く明らかにし、人権啓発を推進する上での教訓とさせていく。
- ②人権啓発推進体制の見直しを行い、在日韓国・朝鮮人問題に関する啓発体制の充実をはからせる。
- ③研修内容の見直しをはかり、代表取締役以下啓発の充実をはからせる。
- ④在日韓国・朝鮮人問題の解決をめざして、企業の立場から積極的に協力すること。具体的には、在日韓国・朝鮮人の積極的採用や、差別撤廃をめざした取り組みへの参加、協力を行うこと。

全国民関連ニュース購読のお願い

全国民関連のご購読ありがとうございます。

全国民関連ニュースは、全国各地の民族差別と闘う様々な取り組みの紹介、出来事や人物の紹介、また、いろんな角度からの意見交換を進める機関誌として発行してきました。これらの輪をさらに広げていくためにはより多くの方々に購読をお願いしたいと思います。是非、購読をお願い致します。購読にあたりましては、事務局までご連絡下さい。 ☎06-775-2185

〔購読料〕年間3,000円

II. 差別事件の分析・評価と工場・会社の体質について

1. 差別事件の分析・評価について

- (1) 1993年4月、工場長交代以来、新工場長の工場運営を巡って、それまで工場を良くしようと努力していた従業員の何人かの人たちとの間に溝が生じました。そのような中でこの事件が起こり、当初工場幹部は、対立関係にある人たちが Kさんを支援していたことから、彼らが職場内の人間関係上のトラブルを利用して、あえて仕組んだ事件ではないかと誤って捉えてしまいました。
- (2) その時の工場幹部の気持ちの中には、自分の職場での差別事件の発生を認めたくないという自己保身的・会社本位の意識があったと今日では認識しております。
このため、一昨年8月末に Kさんを支援する地元の方々から申し入れをいただいた時には、これは職場内の人間関係上のトラブルであって民族差別ではないというスタンスをとり、関係者に形ばかりの謝罪を礪山さんに対してさせることで対処しようとしたり、貴団体からの申し入れをいただいた後の事情聴取に際しても、会社にとって有利な情報ばかりを集め、半ば強制されて差別発言を行ったという筋書きを構成しようとしたり、また昨年1月には Kさんを支援していた班長をラインから外して影響力を弱めようとする等、意図的に問題をすり替え、彼らに対して対決的な姿勢をとってしまいました。
- (3) この誤りを2回の事実確認会を経てもなお十分に自覚できなかったため、傷ついた Kさんを置き去りにし、事実確認と事件の解決を遅らせる結果となってしまいました。
- (4) さらに加えれば、民族差別に気づき、Kさんを支援していた従業員に対し、工場幹部が対立的な関係をとっていたために、彼らの情報を正確に受け止めようとしなかったことが、事実の確認を遅らせ、対応の誤りに結びついたものと認識しております。

2. 工場・会社の体質について

- (1) これまでとってきた工場の対応は、差別事件とはまったく関係のないところに目を向けた誤った対応であったと反省しております。工場幹部の自己保身的・会社本位の意識により、意図的に差別から目を背け、問題をすり替えて対応しようという、人権尊重の精神からほど遠いものであったと認識いたしました。
- (2) 人権啓発の場などにおいては、「いかなる差別も許してはならない」と言いながら、それが表面的・建前のなものであり、現実の行動面では、職場内でこのような深刻な差別が発生した場合でも、真っ正面から真剣に取り組まないばかりでなく、誤った対応により差別を助長する体質であったことを、今回の差別事件を通じて強く認識しました。
- (3) このことは、単に尼崎工場だけの問題ではなく、本社人事部を含めた全社的な体質の問題として深く反省いたしております。
- (4) また、採用の面におきましても、昭和56年に採用要綱を見直して「国籍は問わない」旨、明記したにもかかわらず、その主旨を全社に徹底せず、各事業場に任せたまとなっていました。そのことが結果として、在日韓国・朝鮮人の採用を僅少なものとしていたと反省いたしております。

III. 今後の取り組みについて

1. 人権啓発推進体制の見直し・強化

(1) 名称変更

これまでの同和問題に対する取り組みに加え、あらゆる差別をなくするために幅広く人権研修に取り組むことを目的として、「同和問題推進委員会」を「人権啓発推進委員会」と改称します。

(2) 既存体制の強化

人権問題への取り組みの大切な目的のひとつは、差別のない明るい社会や職場をつくることにあり、このことは当社の経営理念である「人間性の尊重」を具現化する会社の本来的業務であるとの認識に立った体制づくりをします。

○当社の取り組みの推進母体である本店委員会の推進委員長を「人事部長」から「担当役員」とし、トップの考え・姿勢をより反映できるようにします。

○本店および場所人権啓発推進委員会綱領の次の点を見直します。

- ・ 委員会の役割 (差別事件が発生した場合の役割を明示する)
- ・ 構成メンバー (増員と職位の特定)
- ・ 開催頻度 (年2回と必要に応じて随時。従来、場所委員会は定めなし)
- ・ 活用と評価 (年間活動報告内容の全社的共有をいっそう図り、実際にラインへ反映させるとともに、顕著な活動に対する評価の仕組みをつくる)

○具体的組織図は別紙のとおりとします。

(3) 「在日韓国・朝鮮人問題特別小委員会」の設置

本店人権啓発推進委員会の下部機構として「在日韓国・朝鮮人問題特別小委員会」を設置します。この小委員会は在日韓国・朝鮮人問題の理解を推進するための企画・立案と円滑な推進を目的とします。

この小委員会には、社外の有識者の参画を得て、小委員会の活動について助言をしていただきます。

設置期間は当面3年間とします。

(4) 貴会との窓口担当者の特定

在日韓国・朝鮮人問題に係る貴会との窓口と取り組みの強化を図るために、関西地区に担当者を特定します。

2. 採用基本方針の徹底

(1) 外国人採用については、能力と適性に基づく公正な採用選考を励行することを徹底します。

(2) 在日韓国・朝鮮人の雇用促進については、求人票などにも「国籍は問わない」趣旨を明示するなどして、学校等へ積極的に働きかけていきます。

3. 研修の見直しと強化

(1) 基本的考え

人権研修は当社の経営理念である「人間性の尊重」を具現化していく本来的活動であるとの認識に立って、研修体系と研修内容を見直していきます。

(2) 在日韓国・朝鮮人問題に係わる研修

貴会のご指導をいただいて研修カリキュラムを設定して、まず社長をはじめとする経営トップ層・本店部長から実施します。

逐次、工場長・支社長等の部門長をはじめとする管理職全員から全社員を対象としていきます。

また、カリキュラムの中には、机上のものだけではなく、地域に密着した研修を盛り込みます。

(3) 事件が起きたときの対応姿勢の確立と徹底

今回の差別事件への反省のうえに立ち、事件が起きたときの会社としての基本姿勢と取るべき方策を定め、各場所人権啓発推進委員長および事務局（本店部長、工場長、支社長などの部門長と各場所総務部長）に徹底します。

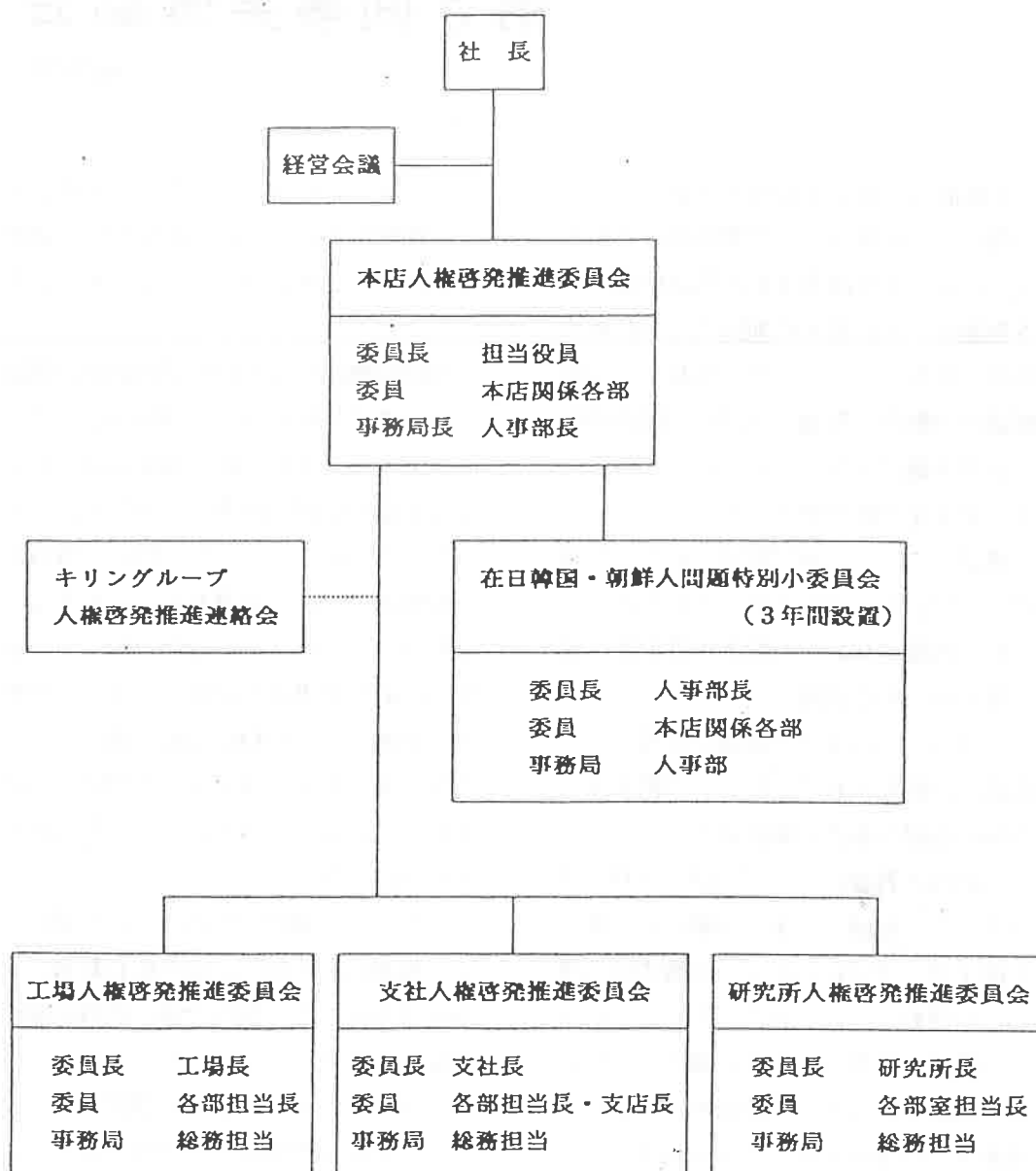
4. 差別をなくする取り組みへの協力

在日韓国・朝鮮人に対する差別をなくし、人権を確立するための取り組みに協力します。

以 上

[別紙]

人 権 啓 発 推 進 体 制



今宮工業高校（定）差別発言事件 第3回事実確認会

編集部

大阪府立今宮工業高校定時制（石川俊一校長）で昨年9月、授業が10分で終わっていることを注意された英語科担当のA教諭が、「おまえら朝鮮人にいわれる筋合いはない。チョーセン帰れ」と、朝鮮語科の鄭良二教諭に発言した問題の第3回事実確認会が、3月23日、大阪府中小企業文化会館で開かれた。

確認会には、大阪民闘連、府立高校教員ら約50名と、今宮工高石川校長はじめ同校の教職員16名、府教委角森首席指導主事ら当事者が出席した。

今回は、これまでの確認会を通して、問題点が整理されてきたことを踏まえて今後の取組を重点に確認された。

この間A教諭は、1月11日～3月23日のあいだ、毎週月・水・木曜の3日間、午後1時～4時にわたり、府教委の指導により研修をうけてきたことと、これまでの確認会を受けてどう認識してきたのかを質問されると、「研修を受けた中で強制連行の事実を知ったとき日本人として恥ずかしいと思った。また、在日朝鮮人がなぜこんなに日本にいるか知らなかった。恥ずかしい話だと思った。自分のやったことを一生背負います。」「差別を受けている人の気持ちをちょっとでも

受け止められる自分になりたいと思います。鄭先生をはじめいろんな人にご迷惑をかけたことをお詫びいたします」と答えた。

前回問題になっていた学内研修の問題について石川校長は、「1991年度まで年間数回実施していたが、1992年度・93年度は生徒の研修に便乗した内容だけで形式的なものになっていた。特に、教員が人権問題について認識を新たにするような研修は一切行っていなかった。」と研修の形骸化の事実を認めた。また、府教委への報告は、教科担当者会議やいろいろな打ち合わせ会議をすべて研修会の回数にして報告を上げていたことを改めて明らかにした。

このような状況を生み出した背景について校長は、「熱心に取り組む教員にまかせきりになり、校内全体の研修体制の組織化ができていなかった。また、内容の設定についても、生徒の課題から出発して、特に反差別の視点で向き合うということが組織化できていなかった。さらに、年1回の映画会等の鑑賞という楽な方法ですませていたため、スケジュール化つまりマンネリ化していた。」と答えた。



校内の今後の取組としては、解放推進委員会を公務分掌上に位置付け解放教育推進課（仮称）とし、3名の担当者を配置することを決めた。そこをもとに教職員の人権意識の啓発活動を進めることにしている。さらに、朝鮮語教育の充実をはかるため、選択設定前の新入生全員を対象とするオリエンテーション、各クラスでのガイダンスにおいて、朝鮮語開講の意義を周知徹底させることにした。在日朝鮮人生徒に対しては、生徒が民族的な自覚と誇りを持って通学できるよう支援する取組を進めることが確認された。

府教委は今後のA教諭への指導について、これまで実施してきた研修を踏まえて本人の自覚として自己研鑽させていくことと、校長を通じて指導を続けることを約束した。また、府立学校全体の教員に対する研修体制について角森首席指導主事は、「現在ある体制で十分であるとは考えていないので教育センター等と相

談しながら充実につとめていくとともに府高同研、府立外教など高校の教員の自主的な活動に対しても、出来る限り支援していきたい」と発言した。

さらに、1988年に出した在日韓国・朝鮮人問題に関する指導の指針についても具体的にどう活用するのか、という指摘をこれまで受けてきている経緯も踏まえて、府立学校で指針をどう広げていくのかを示した、指導の事例集を新年度から作成に取り組んでいくことを確約した。

最後に大阪民闘連徐正禹事務局長は、「これまで、府立高校の現場では、在日韓国・朝鮮人の教育は、在日韓国・朝鮮人のお任せというような状況があったのではないかと。今宮工高の在日韓国・朝鮮人の生徒は、先生の手で育てるのが筋だと思う。この事件を契機に在日韓国・朝鮮人教育を推進して欲しい」と締めくくり、大衆的な事実確認会は今回を持って一旦終えることになった。

外国人労働者問題全国交流集会

95 FORUM FOR FOREIGN WORKERS' RIGHTS

◆災害時における外国人の人権◆

4/29-30

プログラム Programme

大阪府同和地区総合福祉センター

4/29 (土-Sat.) P.M. 2:00

【全体集会】

「災害時における外国人の
人権」

●基調報告 Keynote speech

●被災地からの報告 Latest

Report from the earthquake site

阪神大震災における外国人の状況

●救済活動の経験から Experiences from
the earthquake site

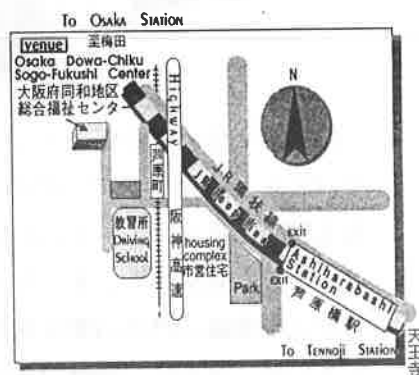
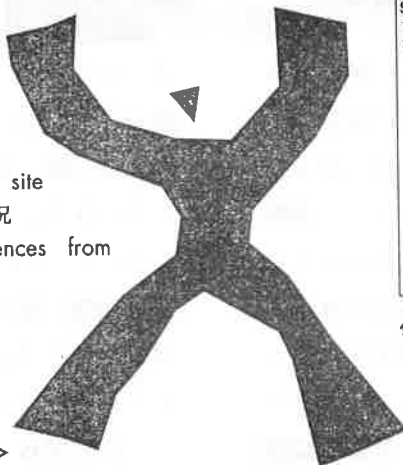
医療 避難所 金銭援助

ボランティア活動 労働問題

企業再建

<討論 Discussion>

<交流会 Social gathering>



住所 556 大阪市浪速区久保吉2-2-3
tel : 06-561-4193

4/30 (日-Sun.) A.M. 9:00-12:00

【分科会】

☐災害と外国人の人権 The Disaster and
foreigners' rights

☐医療制度 Medical security systems

☐在日と滞日の架橋 Solidarity between old and
new comers

☐入管 Human rights violations at Immigration
bureaux

☐外国人の子どもの人権 Foreign children's rights

☐売春防止法と外国人女性 Anti-prostitution law and
female foreigners

参加費・2,000円

★主催★

外国人労働者問題全国交流集会実行委員会

【連絡先】 RINK (すべての外国人労働者とその家族
の人権を守る関西ネットワーク)

住所：大阪市中央区森ノ宮中央2-6-19 OBビル301

tel: 06-910-7103 fax: 06-942-0278

**Translation will be available in English and Spanish for the first day.

「全国交流集会」を成功させるため、賛同団体になってください。

賛同金 団体 1口 10,000円

個人 1口 5,000円

口座名はいずれもRINK (全国集会賛同金と明記下さい)

郵便振替 00930-9-322041

大阪労働金庫本町支店 普通 4181753

第一勧業銀行新町視点 普通 1336816