



都連青年部通信

部落解放同盟東京都連合会 青年部
2018年 12月号

雇用相談のお知らせ

※緊急の場合はいつでも対応します。労働に係る生活相談等お困りごとがありましたら気軽に相談ください！！

◆内容:国と都の専任の担当者が仕事探しの手伝いをします。

- ①就職や仕事探しのサポート
- ②職業訓練や非正規から正規へのキャリア・アップの相談
- ③失業・求職時の居住や生活費などの生活相談・支援

◆費用:無料

◆問い合わせは各支部へ！

11・12月 取り組み

- ◆11月9日(金)18:00~『都連青年部学習交流会』東京解放会館
- ◆12月14日(金)18:00~『都連青年部学習交流会』東京解放会館
- ◆12月15日(土)17:00~『熱と光“すみだフェスタ2018』墨田区社会福祉会館

今後の予定

- ◆1月8日(火)18:00~『東京都連合会旗開き』日暮里ラングウッド
- ◆2月8日(金)18:00~『都連青年部学習交流会』東京解放会館

青年部通信のバックナンバーが見れますよ~
都連 HP QRコード



問い合わせ

〒111-0024
台東区今戸 2-8-5 東京解放会館内
Mail:moyu.k@blf-tokyo.net
TEL 03-3874-7311
担当:岸本

都連青年部で

LINE@を始めました~

まだまだ試行錯誤中ですが多くの青年とつながれるツールにしていきたいと思っております！

ライン@のQRコード読み取って登録をお願いします！！



— フクシマ連帯キャラバン要請行動 —

フクシマ連帯キャラバン行動は、青年を中心とし、脱原発社会の実現、福島原発事故を風化させず被災者と連帯していくことを目的にした活動です。2014年から始まり、多くの組織・団体が参加しており、2018年から部落解放同盟も参加しました。都連青年部からは4人が参加し、新潟、福島、茨城、東京をまわり、被災地FWや行政への要請行動、街宣活動、現地団体・参加者同士の交流などおこないました。被災地・被災者の現状を無視し原発再稼働を押し進める行政への怒りとともに、脱原発実現にむけ青年から訴えを発信していく事を共有しました。(2018年4月号参照)

そして、2019フクシマ連帯キャラバン行動を3月に行うにあたり、2018年12月18、19日に各組織・団体に要請行動をおこないました。都連青年部からは2人が参加し、10ヶ所を訪問しました。前回参加した報告や感想を交えながら、フクシマ連帯キャラバン行動への参加を要請しました。「今回もぜひ参加する」「反原発を軸に青年の結集を図る」など、全ての組織・団体から賛同をいただきました。

青年が学びながら、交流しながら絆を深め、組織の枠を超えた「反原発」のうねりをつくっていくフクシマ連帯キャラバン行動。この活動とともに、反原発の訴えを都連青年部は発信し続けていきます。



東京都人権条例が成立！2018年10月15日施行！

「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」

小池都知事は2017年12月議会での、オリンピック憲章の精神を実現するための取り組みについての質問へ「2020年東京大会の成功にはダイバーシティを実現しなければならない。オリンピック憲章に掲げられた理念を東京のまちの隅々にまで行き渡らせ、都民の皆様と意識を共有するために条例化に向けた検討をするように指示をした」と答弁しました。

そして、2018年5月11日に条例のポイントを公表。6月4日に条例の概要案が公表されパブリックコメントが開始されました。

パブリックコメントとは……行政の政策立案過程で市民の意見を聞く制度です

6月5日～30日の募集期間では1085件の意見が寄せられました。しかし、意見に対する個別回答も行わず、取組の参考にするといいながら条例に反映されることはありませんでした。

【意見の内訳】

オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現	94件
多様な性の理解の推進	731件
本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進	239件
その他	21件
合計	1085件

【9月12日に出された条例案】

I オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現

都が、啓発等の施策を総合的に実施していくことにより、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が浸透した都市となることを、条例の目的として明記

II 多様な性の理解の推進

1 性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消し啓発等の推進。2 不当な差別的取扱いを禁止
3 都民等の意見を聴いて基本計画を定めるとともに、必要な取組を推進

III 本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進

1 不当な差別的言動を解消するための啓発等を推進。2 公の施設の利用制限に関する基準を策定

3 不当な差別的言動の拡散防止措置及び概要等の公表 4 学識経験者等で構成する第三者機関の設置

都連や関係団体からもパブリックコメントや要望書の提出を行ない、性的マイノリティとヘイトスピーチだけでなく、その他の人権課題も明記し解消に向けた対策をするよう求めてきました。

◇要望事項◇

- ①「17の人権課題」の解決が条例の目的に含まれることを改めて確認すること。
- ②「不当な差別的言動」はあらゆる人権課題に共通して生起していることを確認すること。
- ③あらゆる差別撤廃に向けた総合的な政策（基本方針、基本計画等）を樹立すること。
- ④「不当な差別的言動」を撤廃する政策をすべての人権課題ごとに確立すること。
- ⑤人権政策の推進にあたって、自ら差別撤廃にむけた取組を進めている被差別当事者団体の意見を聞く「機関」（「推進委員会」等）を設立すること
- ⑥国際基準を適用し、被差別当事者団体の参画のもと、あらゆる差別の撤廃を目的とした「東京都人権条例」となるよう「現条例」を見直すこと。

東京都人権施策推進指針

東京都の人権政策の基本的な考え方や方向性について示したものになります。17ある課題を「啓発・教育」「救済・相談」「支援・連携」の3つの観点から取り組むとしています。（2000年策定・2015年改訂）

17課題 女性/子ども/高齢者/障がい者/

同和問題/アイヌの人々/外国人/HIV感染者・ハンセン病患者等/犯罪被害者やその家族/インターネットによる人権侵害/北朝鮮による拉致問題/災害に伴う人権問題/ハラスメント/性同一性障害者/性的指向/路上生活者

オリンピック憲章

オリピズムの根本原則には、「人間の尊厳の保持に重きを置く平和な社会」「スポーツをする権利」が定められている

この権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルーツ、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。

◇東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例◇

『前文』

東京は国際都市であり多様性が尊重される都市の実現を目指して、東京都人権施策推進指針に基づき総合的に施策を実施してきた。オリンピックにむけて「いかなる種類の差別も許されない」というオリンピック憲章の理念を実現するため、様々な人権に関する不当な差別を許さないことをここに明らかにする。

『第1章 オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現』

◆**第1条（目的）** 啓発、教育等を総合的に実施し、「いかなる種類の差別も許されない」という理念を広げる

◆**第2条（都の責務等）** 「多様性を尊重する都市」を達成するための必要な取組をする。

②都は、国や区市町村に協力。③都民は、理解を深めて協力。④事業者は、取組みをして都にも協力。

『第2章 多様な性の理解の推進』

◆**第3条（趣旨）** 性自認（性別についての認識）/性的指向（恋愛、性の対象となる性別）

（以下性的マイノリティ）を理由とする差別の解消と啓発等をしていく。

◆**第4条（性的マイノリティを理由とする不当な差別的取扱いの禁止）**

性的マイノリティを理由とした差別をしてはいけない。

◆**第5条（都の責務）** 都は、性的マイノリティの差別解消と啓発の基本計画を定めて必要な取組をする。

②基本計画をつくるときに都民等から意見を聴く。③都は、国、区市町村に協力する。

◆**第6条（都民の責務）** 都民は、都がする性的マイノリティの差別解消の取組に協力する。

◆**第7条（事業者の責務）** 事業者は、差別解消の取組みをして、都の取組にも協力する。

『第3章 本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進』

◆**第8条（趣旨）** 都は、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」の第4条第2項を基に、都のニーズに合わせた不当な差別的言動の解消を図る。

◆**第9条（定義）** この章で掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

①都条例で設置する施設。②デモや集団示威運動、ネットなどで行う表現行為。

◆**第10条（啓発等の推進）** 都は、不当な差別的言動を解消するための啓発等を推進する。

◆**第11条（公の施設の利用制限）** 公の施設でのヘイトスピーチを防止する『利用制限』の基準を知事が決める。

◆**第12条（拡散防止措置及び公表）** 知事がヘイトスピーチと認めるときは、拡散しないようにして内容を公開する。

（都内で行われた表現活動/都外で行われた表現活動で、都民等に関する表現活動や都内に拡散するもの）

②措置や公表は、都民等の申出か職権により行う。③知事が公表を行うときは拡散しないようにする。

④公表はネット利用や知事が認める方法で行う。

◆**第13条（審査会の意見聴取）** 知事は、ヘイトスピーチのおそれがあったり申出があるときは審査会の意見を聴く。

ただし、申出内容が第12条に該当したりヘイトスピーチに該当されるときは審査会に聴かないこともある。

②知事は、速やかに審査会に報告して審査会は知事に意見を述べる。③知事は、措置や公表をする前に審査会の意見を聴く。

◆**第14条（審査会の設置）** 調査審議や報告に意見を述べるため、知事の附属機関として審査会を置く。

②審査会は、第13条以外でも重要な事項を調査審議して知事に意見を述べる。

◆**第15条（審査会の組織）** 審査会は、委員五人以内で組織する。

②学識経験者などから知事が委嘱する。③任期は2年。補欠の委員の任期は前任者の残任期間。再任を妨げない。

◆**第16条（審査会の調査審議手続）**

審査会は、知事や申出をした都民等に意見書又は資料の提出を求めたり必要な調査を行うことができる。

②審査会は調査対象者に書面で意見を述べる機会を与える。③審査会は、必要があるときは、指名した委員は調査ができる。

◆**第17条（審査会の規定に関する委任）** 審査会の組織や運営、調査審議に関し必要な事項は、知事が別に定める。

◆**第18条（表現の自由等への配慮）**

この章の規定の適用は、表現の自由その他の日本国憲法の保障する国民の自由と権利を不当に侵害しないように注意する。

条例の問題点！！

- ×問題Ⅰ× 前文の条例制定の理由が、今ある差別に目を向けたのではなくオリンピック開催にむけて
- ×問題Ⅱ× 条例をつくる段階で被差別当事者が参加していないので意見が反映されていない
- ×問題Ⅲ× 「あらゆる差別」としながら第2章「性的マイノリティ」第3章「ヘイトスピーチ」となっており他の人権課題に適用されない。
- ×問題Ⅳ× 人権都市として世界に発信するとしながら人権の国際基準に合致していない
- ×問題Ⅴ× 差別の禁止が第2章「性的マイノリティ」だけになっている

次号では、性的マイノリティとヘイトスピーチを取り上げま〜す！！

12月14日 都連青年部学習会

テーマ「就職差別撤廃運動の歴史と課題」

12月14日に都連青年部学習会を行いました。
ここでは、その中で発表したものの一部を掲載します。

「就職差別撤廃運動の歴史と課題」

就職差別撤廃運動の歴史の中、大きな出来事として、「公正採用選考人権啓発推進員」設置の勧奨をする制度の制定と「職業安定法」の改定があります。

これらの制度と法改正は、1975年に発覚した部落地名総鑑事件、1998年6月に発覚したA社による差別身元調査事件、これらの事件の糾弾を契機に出来たものです。

「部落地名総鑑事件」

最初の部落地名総鑑は1975年にその存在が明るみになりました。全国の被差別部落の地名や所在住所の他、住民の主な職業までも一覧にしたもので、購入していた企業は全国に多数存在し、東京都内の企業も多く存在していました。

解放同盟は、この部落地名総鑑事件を徹底的に糾弾し、許されない差別行為であることを広く社会に訴え、この事件の糾弾をきっかけに、事件から2年後の1977年には「企業内同和問題研修推進員」（1997年には名称が「公正採用選考人権啓発推進員」に変更）という名称で、採用時における差別防止をはじめとする社内での同和問題学習と公正採用選考の方針化と推進に役割を果たすことを目的とする推進員の設置を労働省が企業に勧奨する制度が制定されました。

「A社による差別身元調査事件」

1998年6月、大阪市内のA社が企業から依頼を受け、就職希望者が被差別部落出身かどうかなどの差別身元調査を行っていた事実が発覚しました。差別身元調査では、「家族・家柄・出身・学歴・性格・思想・支持政党・宗教・組合活動・職業等々」の多岐にわたる調査を行ない、履歴書には「解放会館のとなり」「町の革屋」と書き込まれ、部落出身とわかった時点で「※」印がつけて報告しているなど、明らかに部落差別にもとづく差別身元調査が行なわれていた事件でした。都連は差別身元調査事件糾弾闘争本部を設置し、組織の総力をあげて取り組みを開始したのです。

この差別身元調査事件をきっかけに、1990年に「職業安定法」が改定され、「第5条の4 求職者の個人情報取り扱い」が追加され、その詳細な内容は「労働大臣指針・労働省告示第141号」で定められたのです。職安法改正により、「社会的差別の原因となる個人情報を求人時に収集してはならない」ことなどが明記され、罰則も設けられました。

「就職差別撤廃東京集会」

また、差別身元調査事件をきっかけに、差別身元調査の根絶と就職差別の撤廃に向け、就職差別撤廃東京集会実行委員会（現在は、就職差別撤廃東京実行委員会）を立ち上げて就職差別撤廃東京集会に取り組み、現在までに19回も継続して開催してきました。

「まとめと課題」

部落地名総鑑事件、差別身元調査事件などの就職差別事件との闘いを経て

- 公正採用選考人権啓発推進員制度
- 職業安定法5条の4と労働大臣指針・労働省告示第141号
- 就職差別撤廃東京集会の開催と19回の継続

就職差別撤廃運動の中では、これらの成果を勝ち取ったといえる。