



部落問題と女性労働について(2006年度第1回コロキウム)

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2010-07-01 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 塩谷, 幸子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00004915

2006年度 第1回コロキウム

部落問題と女性労働について

塩谷 幸子

ご紹介いただきました塩谷です。この6月に、にわかには女性部長を引き受けることになりました。女性部のなかでも労働の関係では、ずっと最賃闘争のときからだから1970年代ぐらいからやってきました。先日、岡山での北京JACでも、部落女性、マイノリティー女性の立場でということ、うちの中央の女性部が報告したんですが、今日は中央じゃなくて、大阪の女性の実態ということで、みなさんにご説明させていただきたいと思えます。

私自身、女性部でずっと労働担当してきましたが、実は1981年に部落女性の実態調査を一番最初にしたのがきっかけです。

大阪府と交渉しました。大阪では被差別部落として組織されているのが47地域あるんですが、47地域すべてを調査するのは予算上非常に難しいことがありまして、特徴的にということ、市内、泉州と河内と北摂、この4個所のなかで行うことにしました。その4個所のなかでも特にそれぞれの地域性ということで、例えば河内だったら、私は羽曳野なんですけれども、と畜場、食肉産業を抱えているとか、部落産業を抱えている地域。

そして市内部落では、I地区。いまはそんなにないんですが、その当時はネクタイ長屋といわれるぐらいに、家庭内職でネクタイを作っておられたところがあった。泉州では糸関係や、タマネギの産地とか、そういうなかでの女性がどうなのかということ。それから、北摂の関係ではゴルフ場が近くにある茨木での、キャディーさんたち。そういう特徴を生かしたなかでの実態調査をしたことがあります。

そのときが初めての実態調査でありまして、そのときにも歴然として出てきたのが、よくM字型雇用といわれますが、部落女性の場合は、ほとんどM字の落ち込みがないこと、ずっと右上がりになっていくということが明らかになってきた。

それはなぜか。一つには、最近もそうですけれども、私たちがずっと保育運動をやってきたという歴史的な背景があります。私たち、親が働いていても働いていなくても、保育の社会化ということのなかで、同和保育運動をやってきたんですね。ですから、わりとみなさんが就労されていくとか、そういう保育運動の闘いのなかで出てきたのかなというのがあります。

落ち込みがないということのほかに、その当時もいまもそうですが、離・転職が非常に多い。かなりの退職歴とか、よく職場を替わっている。5回以上というのがざらにあって、そういうようなのがすごく多いというのが、その当時明らかになってきたことでありまして、それをベースにしながら、今回もどうなのかなということ、ずっと調査をしてきました。

その実態と同時に、私たちが部落解放運動のなかでやってきたのは、一つには家庭科の男女共修。男の役割、女の役割というものもありますが、それも含めて教育のなかでも一緒にやってきました。

あと、生活保護の男女差の格差是正ということ。これは最低賃金とのかかわりとか、女性の賃金にもかかわりがかなり大きいということ。14歳以上では男性のほうが生活保護率が高かったのです。それはやはり女性差別につながるのではないか、最低賃金も生活保護率に比例するのではないかということで、私たちはそういう生活保護率の是正として、男女差をなくすという闘いを、その当時、厚生省でしたけれども、これは完全にやっていきたいというのがありました。

それからあと、今日来て下さっている上田育子さんにもいろいろとアドバイスいただき、家内工賃の引き上げをどうしたらいいのか、パート・ユニオンをどうしてつくっていったらいいのかというような指導もいただきました。

それとあと、『出産白書』をつくっていくなかで、妊産婦の方たちの産後のヘルパー派遣というのも仕事としてつくっていこうというような、そういう拡充もやってきました。

そのような運動のなかで私たちが必然的にやってきたこと、保育園を網

の目のごとくつくっていかなければいけないとか、非識字者をなくさないといけないということが全部、結果的には、「女性差別撤廃条約」を学習していくなかで、全部盛り込まれていることがわかりました。私たちの運動が決して間違いではなかったんだということが立証できたのかなと思います。

それともう一つには、共斗のみなさんに協力いただいて、郵便外務員さんに女性を採用しようということ。これは、いままでは郵便外務職員は男性のみだったのが、女性も受験できるということになりまして、部落女性もそういうなかで採用させてきたというのが経過としてあります。採用されたとき、条件整備を片方でしていかなければならない。服装は男性のものしかないとか、更衣室がないとか、トイレは男性しかないとか、男の人の風呂はあるけども女性の風呂がないとかいうなかで、女性の採用と同時に条件闘争の闘いも、みなさんと一緒にやってきました。

そういうような取り組みを片方でいきながら、部落の女性の実態を少しでも、どうしていったらいいのかということもやってきましたが、今回の実態調査をしても、そんなに急激によくなってはいないのです。

今日みなさん方に、具体的に数字として出させていただいたのが、2000年の実態調査のときのものです。ただ、数字を出しましたら、ちょっと一人歩きしては困りますので、パーセンテージだけ出させていたいただきたいと思っています。

家事労働をしながら暇なあいだに仕事に行くというのが女性の感覚としてありますが、部落女性の場合は、仕事をしながら家の用事をするという、それがあたりまえのような感じです。だから、主に仕事を中心にしていくというのが非常に率として多いです。家の仕事もしながら、なおかつ本来の仕事もしていかなければならないというのがあります。

それから、就業者の割合というのは、大阪全体に比べまして、女性では、45歳から49歳、65歳から69歳、70歳以上の人を除いて、各年齢層では就業者率が高いということ。だから、M字型雇用にはならず、あまり前と変わっていません。

失業率は高いですが、完全失業者というのはいません。生活をしていか

なければなりませんから、完全失業にはならないんです。完全失業者ではなくて、それなりの不安定な仕事をしています。失業率は、やっぱり同和地域のほうが、かなり高くなっています。失業率の関係で言うと、読み書きの能力が影響すると思います。

一番特徴として出てくるのが、自営業者が多いですね、女性の。一人で小さな商売。ムラのなかで商売をしているというのが非常に多いです。こういう自営業者、事業主とか、一人親方のようなので、女性が事業主になっていくとかあります。国民年金が問題になります。国民健康保険は医者にかからなければならぬから入りますが、年金に入っていない人が多い。無年金者が多いです。老後どうなるかと言ったら、生活保護率が高くなっている。そこで、できるだけ無年金者をなくす取り組みとして、各地区の人権文化センターで年金相談をしています。

一番無年金者が多いのは、2000年実態調査では私の地域、向野でした。1980年の実態調査でも無年金者が一番多く、それ以後ずっと加入促進指導をしています。ちょうどいまごろが、1980年の実態調査をしたときの無年金者が年金をいただく時期なんです。それで、ちょうど生活保護率が、どっと高くなるような時期になってきているというのでしょうか。

もう一つ年金の関係では、連れ合いが安定就労の場合、社会保険に入っていたら第3号被保険者となるが、連れ合いも不安定就労が非常に多いですから、比較的、女性に無年金者、年金未加入者が多くなる。

というのは、お父ちゃんのほうに取りあえず入っておこう、お母ちゃん我慢しようとかいうのがあって。けども、気が付いたら、お父ちゃんが早く死んで、お母ちゃんが長生きしているというのが実態としてあるわけで、女性の無年金者が多いです。

それから、役員とか、会社とか、団体の役員構成、男女ともに非常に低いです。

あとはまたご質問にお答えするほうが良いと思います。

次に、被雇用者の給与の関係です。女性は男性に比べて月給の構成率がほとんどの年齢層で低いということが出ています。月給じゃなくて、日給月給だとか、パートのほうが多いですから。それは、あとでも出てくると

と思いますが、中小零細に勤めている人が非常に多いということもありまして、だいたい1人から5人のあいだの規模の会社で働いている人が、非常に多いですね。

それと一番問題なのが、勤続年数が短いことです。要するに不安定就労という感じで、パートだとか、わりと短期間での雇用にしかつながっていません。だから、何回も転職するということがあります。

それともう一つには、たとえば私たち向野の場合でしたら、食肉業と言ったら関西では肉屋イコール被差別部落のように認識されることがあって、履歴書に前の職業を書く欄があり、前の仕事を書く欄を見て、ほとんどが不採用ですね。そういう差別も含めてありますから、私の地元では、食肉業を正しく理解してもらうために、と畜場の見学だとか企業研修をかなりしていますが、まだまだ、なかなか難しいというのがあります。

それから、職歴をたくさん書けば書くほど、だんだん条件の悪いところしか採用されないですね。だいたい、最低5回ぐらいは替わっている人が多いです。

それから、正規職員のニーズが高いですが、なかなか雇ってもらえないというのがあります。それは、ここでは非識字の問題は出していませんが、やっぱり読み書き能力がしんどいというのも、女性の場合まだ多いですね。

いまだったら、字が書けて読めないと、なかなか仕事には結び付きませんが、字を書かなくても、読めなくてもいい仕事に就きたがります。それでサービス業に行きますね。単純労働のところにだったら行きやすいからということ。

だから、地元で就労支援事業として、就職活動のことをみなさんに、面接とかでできるだけ指導しますが、まずみなさんが来て聞かれるのは、「字、書かんとあかん仕事か」とか。運転手募集で来ても、単純にピストンだといいいけれども、日報を書かなければいけないとか、地図を見てどこどこへ行かないといけないと言ったら、それはちょっと見にくいとかね。

だから、単純労働だったら行きやすいというのがあって。両極端で二分化しているというか、もう自立している人はバツとできるけれども、まだまだ、しんどい層と、もうすごく差がありすぎるということがあります。

それから、わりと履歴書の必要ないところで働いているパート労働の人が多そうですね。履歴書を持っていかなくてもいいとか、友だち関係とか、新聞で見るとか、電話で行けるとかという関係。それともう一つは、縁故関係で行っているから、ちゃんとした正規の雇用形態の書類をつくるのは、なかなかできていなくて、口約束だけだからということで、話が違ふとか。それに対して私たちは、労働基準局に言いに行ったらいい、そういうところがあるんですよと言ったって、そういう制度も知らないという問題もあります。

また、履歴書にどういう写真を貼らないといけないとかいうことは、親もそういう体験がないです。履歴書を持って行って働いた経験がないから。学校から紹介があったときだったら学校が指導してくれますが、中高年になったら、そういう経験がないですね。だから、顔写真をとということだったら、どんな写真でもいいと思って持って行ってしまふとか。

平服でと言われたら、普通の服でいいと思って。けども、平服と言いながらでも一応、上着を着ていかないといけないというのが、あたりまえだと言ったって、部落の人の場合、それがあたりまえとか、そういう経験がなかなかないんですね。だから、まず面接には最低限こんな写真がいいよとか、それから面接に行くときには、平服でといっても、上着を着ていくとか。

これは笑い話みたいですが、うちの若い女性が一番高いスニーカーを買って履いていったんです。平服といっているから、スニーカーだったらいいと思って、高い1万いくらかのを履いて面接に行って、やはりだめだったとかね。千円でも2千円でも革靴だったらいいのに、スニーカーは高くてもだめだとか、ジーンズをはいていたらだめだったとかいうことがある。けども、その子にとっては、それが平服と書いてあったから、それでいいと思ったんですね。

だから、面接に行くときの服装も、どんなのがいいかというのは、なかなか教えてくれる人がなかったんです。

私たちは地元の識字教室のなかで、面接の履歴書の書き方や、面接に行くときの写真は、こんなところでこう写して、どっちでもいいと思ったっ

て、できるだけ上着を着ていったほうが雇う側にとってはそれが普通だとか教えます。あいさつに行くときには、上着をちょっと着て行って、靴はできるだけ革靴でも何でもいいから、サンダルみたいなものを履いていったらだめだとか。「いや今日び、サンダルのほうが高いのに」と言っても、「値段が高かろうが、一応ね、そういう服装じゃないとあかんのやで」というような、そういうことを知らないんですね。高かったらいいと思っっているような感覚があって、自分の親にもそういう面接に行ったような経験がないというのがあります。私たち識字教室のなかで、そういう学習もやってきました。

それと、地域内で事業主と雇用主との関係があったとき、地元の事業主は、自分も労働保険とかそういう社会保障のあるところで働いた経験がないから、最低賃金なんて無縁なものなんですよ。だから、私のところでしたら、人権文化センターの入り口に、今年の最低賃金717円を書いてはってるんですね。今年変わったからこうですよと言って、そういう情報を提供しないといけない。

雇う人もそういう条件を満たさないといけないということ、制度を知らない。雇われている人も、そういう制度を知らない。知らないもの同士が、雇ったり雇われたりしている関係があるんですね。

だから部落の企業者にも、労働保険というのは、雇用保険と労災とかセットでしていかないとだめだとか、最低賃金違反したら、労働基準局に苦情が上がったとき、ペナルティーがかかるということを教えます。

でも私たちが、今年の最低賃金いくらだからと、地域のなかでニュースをまいたら、「解放同盟がよけいなこと決めて」と言って、かっとなる人がいる。そういう感覚なんですね。だけど、それと違うんだということを言っていきます。大阪府は今年これだけ、他府県へ行ったらまた違うんだってということも、なかなか知る機会がなかったの、そういうことを、まず広めていこうと。

内職は、手帳を持たないとだめだということを、前に上田さんからいろいろと教えてもらいました。でも「そんな手帳言うたって、母子手帳はあるけど、そんな手帳なんか見たことないわ」とかね、そういう笑い話も含

めてだけでも、それをしなかったら、なかなかできないということを教えてもらいました。そういうなかで運動していったんですが、なかなか、内職手帳を持ってなくて、闇のところで働かざるをえない関係があつて、泣き寝入りしてきたというのも、この間ずっと出てきました。

地域としては、そういう泣き寝入りをしないように、またいろんな人たちが働けるような条件をつくるためにということで、就労支援センターというのが地域のなかであるのですね。

特に同和地域のなかで、そういう人たちの就労支援ができるようにということで、人権文化センターが拠点になりながら、またそれぞれの行政も中心になりながら、就労支援事業としての制度が今日あります。

それと、いまだったらインターネットとか、IT化時代ということで、パソコンが打てるのがあたりまえみたいな時代になってはいますが、平仮名が打てるとか、いくらかは打てるけれども、漢字に変換といっても、どの漢字に変換するのかがわからないという問題もあります。だから地域でパソコン講座をしたって、なかなかすぐには慣れない。そういうなかで、若い世代はどんどんいくけれども、いつまでも再雇用につながらないのが中高年の女性です。

中高年の女性をどうするのかということで、大阪府と実態調査をするなかで、「こうしたらよいのと違いますか」、「ああしたらよいのと違いますか」と、大阪府としても、いっぱい制度を紹介する資料をつくってくださったんですが、その資料をどのようにして使いこなせるのか、その使いこなす学習をするのに、また一苦労だと思うくらいです。

「こんながあります」と言っても、その講座を開くまでに、まず日本語の勉強をしないといけないのかなということから始まるわけです。これだけ女性に関するいろんな講座がありますから、と言ってくださいましたけどね。これは、あなた、積んで置くだけでもたいへんですよ。府としても何とか、やってくさっているのですけれども。

そういうなかで、地元として、みなさん方にヘルパーさんの資格を取ってもらったりしてきました。けれども、ヘルパーの資格を取ったからといっても、就職につながらない。みなさん即戦力を希望なさいますから、ど

ここの特養から求人募集があったからと言っても、経験がありますかと聞かれるんですね。家でご飯を炊いたりの経験はたくさんあるけれども、ヘルパーとしての経験がないから、なかなか就職に結び付かない。

それで、私のところの場合だったら、地元でNPO法人を立ち上げて、そこで実技をしてもらって再雇用につなげるというかたちを取ってきたりしています。けれども、なかなか女性にというのは、たいへんな部分も含んでいます。まあ、しんどいことを言ってもしかたありません。元気のある話もちょっとくらいしますけれども。

そういう部落女性のしんどいなかですが、部落の女性が「・・・をめざす会」をつくって行って、例えば保育士を目指そうとかね。それから、そのヘルパーさんとか。給食調理員さんに採用されたら調理師の資格を取ろうとかいうことで、識字学級のなかで、調理師試験を受けるために、そういう講座を受けて、調理師の資格を取ってもらったりとかしています。

保育士になろうということで、大学とか短大へ行って、保育士になって、地域の子どもたちが見られるようにとか、めざす会のなかで、そういう部分をつくってきている例もあります。

ヘルパーさんも、最初は3級しか持っていなかったんですが、3級だけだったら何にもならないということで2級を取っていくとか。それでやっていったら、今度1級が取れるとか。

いろんな福祉を勉強していたら、今度それに代わることでケアマネジャーの学習講座とか、そういうのを少しずつでも、地元で人材をどうつくっていくのかというような取り組みもしております。

取りあえず地域のなかから、そういう人材をつくっていこうという取り組みはしていますが、全体のレベルアップにはまだ、なかなか行ききれていないです。

最後まで残るのは、中高年の女性ではないかなということで、これは一番頭の痛い話です。ずっとパート労働になるだろうし。

私たちが保育運動をやってきたときに、保育時間に合わせて就労を決めてきたんですね。就労時間に合わせて保育時間を延長したらいいのに、保育時間が9時から4時までだから、9時から4時のあいだの仕事を、どこ

かないだろうかという話だった。

だから、それは違うと。もう少し保育時間を延長させてでもいいんだから、やっぱり女性の労働権としてそれをどう保障するかということで長時間保育をやろうとしたら、「いや、子ども、そんな長いこと預けてまで働かんでも」と言う。けれども、そうではなくて、子どもは子どもで安心したなかで長時間保育をしてもらって、女性の権利として働かないといけないというような、そういう権利意識も女性運動のなかで育てました。

最初、部落の女性の場合だったら、ただ単に「お父ちゃんの稼ぎが少ないから、働いたほうがいいわ」だったけれども、今度は女性の権利としての、権利意識としての学習をどうしていくのかということのなかで、セツトとして組み込んでいくということをやってきた。

それと、女性も男性もですけれども、病後児保育をやってきました。大阪市内でもほかでも、同和保育のなかで病後児保育は、いち早くできました。これは、働いている親、家族が休めないとき、子どもたちも安心するという、就労と子どもたちの権利とも含めてということで、病後児保育はやってきました。私のところも去年からNPOで、地元で病後児保育をやっています。大阪ではいち早く、同和地区の同和保育のなかでは、病後児保育は早くから制度としてやりました。行政はなかなか一般には広げないけれども。

本当は広がってほしいのに、私たちは一般に広げるようにと言ったけれども、行政はお金がかかるからということで、しません。何か一般地域のみなさんと分断させるように、同和地域だけにいい目をさせているように映りますけれども、私たちはその成果をもっとみなさんに広げていただきたいということで、かなり行政に働きかけてきました。いまは、だいぶ何とか広がっていると思いますけれども。

だから、しんどいけれども、女性の労働を少しでもサポートできる取り組みをしてきました。部落解放運動のなかでは、いろんな制度もやっけていながらしないと、女性の労働条件をということだけでは、なかなか前には進まないということもあります。

あと、若い世代というのは、部落の女性の場合、部落の女性だけじゃな

くても、若くして結婚する世代が多いですから、部落の実態からでしたら、若年層での就労というのは少ないですね。早く結婚しているからまだいい、子育てに忙しいからということで。だから、歳いってからだんだん働く人が増えてきているということです。それで、退職金も何もないから、ずっと死ぬまで働かないといけないような状態になってしまいます。

部落解放運動のなかで公務員も出てきたのも事実ですし、公務員だけではなくて、民間企業にも社会的責任ということで、企業にも、雇用のお願いということで、ずっと回って行きまして、民間企業に働きに行く女性も増えてきました。

私たち、民間企業に働く女性に話を聞くと、「すごくしんどい」と。なぜと言ったら、部落解放同盟の看板を掛けて働きに行くから、「部落の女の人ね、いっこも仕事せえへんと思われているよね。それで、みんなにかかわるからと思って、必死で頑張っただけとあかんねん」。そこまで肩を張らなくてもいいのと思うけれども、やっぱり、みんなそういう意気込みで働いてきたというのが、最初ずっとありまして、「肩張らんでいいねんで」ということも言いました。

また、「地域から初めて外へ出ていったから、電車に乗るのにすごく慣れなかった」という話があって、電車に乗る練習もいっぱいしたということもありました。

だからいまでも、地元で就労支援で相談に来られた方が企業回りするときには、私たちの地元の就労の責任者、アドバイスされる方が、企業訪問のときに同行していくんです。企業まで一人でなかなか行かない人がいるから、こうして、この電車に乗って行ったら、ここの企業へ行けますよということを自信付けさせて、それで次に行けますかというような支援をします。普通だったら、一人で行ったらいいとなるけれども、なかなか一人では行ききれない。ほっといたら、仕事に結び付かない。だから、こういう順序で電車に乗って行ったらいいとか、このようにして行ったらいいとかいうような、そういうのも含めて、いまでも地元としてやっています。

質問とかありましたら答えます。

ぜひ、できたら、みなさん方、向野に見学に来ていただきたいと思う

んです。毎年、大阪府と大阪市の男女共同参画の担当から来ていただくんです。部落女性の労働の厳しさというのを実際見ていただいたら、一番わかりやすいかなということ。

船橋邦子先生もいつも来られます。見たいと行って来て、バツと来て、バツと帰られるんです。和光大学の学生を夜行バスで連れてきて、わっと来て、わっと帰られる。もう、すごく忙しい人でね。やっぱり夜行バスでも、見に来るかいがあると言ってくさるくらいに、部落女性のなかでも一番、食肉業では職業差別と部落差別と女性差別という複合差別のなかで女性たちが働いている。

うちの地域は前は1週間、月曜日から金曜日までと畜場の仕事があったんですが、最近では、月曜日と金曜日しか作業をされていないのです。いままで給料制だったのが、日給月給になったんです。あと、火、水、木、土は、どこかに働きに行かないと生活が成り立たない。みなさん方の職業といたら、だいたい一つか、二つでしょう。うちの地域の人、職業は三つぐらい持っています。

月曜日と金曜日はと畜場へ行って、火曜と何曜日はどこどこへ行って、土曜日はどこどこへ行って、という具合で、だから三つぐらいか、四つぐらいは職がある。親方が4人ぐらいいらっしゃるから、4人分の気配りをしなくてはいけないような労働のしんどさがあるわけですね。それをやると一人前の給料になる。そういう実態が現実にあるんですね。そういう地域が、まだ大阪にありますから、ぜひ1回見に来ていただいたら。

一番おいしいお肉とか、みなさん方が使われる革製品を支える原点に、そういうと畜場がある。食べる人が差別されないで、革製品を利用されている人が差別されないで、私たちがなぜ「ウシ殺し」と言われたいいけないのかという、そういう悔しさも含めて、しっかりとみなさんに発信していかないといけない。

そこで、週2日になったからということで求職活動をしたって、何々ミートに勤めていたというだけで、なかなか採用には結び付かないというのと、もう一つには、肉体的に付いていけないんです。午前中に凝縮した時間帯にぐっと働いている生活リズムが、8時間労働のところに行ったら、

身体が付いていかないしんどさがあるんですね。

だから、転職希望をしたいと思ったって、午前中での仕事なんですね。朝早くに、新鮮なホルモンをつくらないといけないからということで、わっと早く作業をしている。それが、火曜、水曜、木曜日になったら、だらっと。「だらっ」と言ったら失礼だけれども、だいたい8時間の仕事をしないといけないとなったら、ある日はぐぐっとしなければいけない、ある日はだらっとしたり、ある日はまたぐっと、この生活リズムといったら、身体がよけいしんどくなるんですね。それで仕事になかなか結び付かないというのも一方にあるということを、まず知っていただけたらと思います。

先ほどから言っているように、どこの地域でも中高年は求人が少なく、就職が難しいということがあります。中高年は一般に難しいけれども、部落の人の場合は、しんどい率がもっとパーセンテージとして高い。先ほどから言った非識字率の問題だとか、転職率が高いからということでなかなか。

部落のおばちゃんたちは、「なんぼでもよう働くんやからね。履歴書見んと、人物見てくれたらいいのに」と言うんですね。「私らのほうがよう働くんや」と。「高学歴であったかて、働くのはわしらのほうがよう働くんやから」と言うけれども、なかなか企業はそうは言ってくれないというのがあって、そういう問題もあります。

それと、この間ずっと言われている戸籍の不正入手の問題とかね。戸籍が一人歩きして、いろんな部分で不正入手されて、雇用になかなかつながらないとか、身元調査をされて結婚がだめになったとか、そういう問題も含めてありますから、いろんな課題として、中高年が職に就くことが難しいというだけではなく、それとはまた違う私たちのしんどさというのまだまだ片方に抱えているということを、理解いただけたらと思っています。

それから、「ILO 111号条約」の関係では、私たち内部で、部落解放同盟があらゆる差別をなくすと言いながら、女性が進出するのはなかなか難しいです。

解放同盟の役員でも、女性の支部長といたら、大阪府連で二人しかおりません。47支部で、女性の支部長が二人ですね。書記長は女性で、この

あいだできました。副委員長は私と山中さん二人が、女性で副委員長をやっていますけれども、なかなか役職に就けないというのがあります。

そういうなかで私たちは、それではおかしいということで、男女共同参画、男女平等のためのプロジェクトチームを立ち上げて、いかにあるべきかという推進計画、基本計画を出してきています。取りあえず学習会からしていかないといけないということで、運動方針を出していこうとしていますけれども、なかなか方針倒れというのは事実であります。

これは公表していただいてもけっこうですよ。かなり私も全国大会でもどこでも、声を届けないといけないということで、まず内部から男女平等でないといけないし、家事労働も含めて、お互いそうしていかなかつたら、内部できれいごとを言っているのはね。

己に優しく、相手に厳しかったらだめなわけ。相手に優しく、己に厳しくなかつたらだめだからということで、それは私もかなり、私のところの内部のなかでも言っていますし、それを運動方針のなかに定着させていかないといけないし。中央本部や大阪府連だけの運動方針だけではだめだと。やっぱり各支部の末端にも、それがどう徹底していくのかということもしていかない限りだめだと。

だから、人権セミナーや111号条約の早期批准と言ったって、末端が知らなかつたら困るからということで、そういう学習会を、ことあるごとにやっていこうじゃないかと言っていますが、なかなか留保でございます。

けれども、言い続けられない限りだめだということで、言い続けていきますから、若い世代というのは、それなりに意識はだいぶ変わってきました。けれども、中高年の男性はまだ非常に難しいというのがありますが、この中高年をどう叱咤激励しながら、敵に回したらだめですから、やっぱり唯一味方でありますから、どう味方にもっていかということで、頑張っていきたいと思っています。だから、副委員長に立候補して、ずっと頑張っているんですよ。

それから、教育と労働との関係ですが、進路指導が、親も含めて、いろんな体験からしかものと言えない。どういう進路に行きますかと聞いたときに、親はいろんな進路選択のメニューがないんですね。自分の見えてい

る範囲でしか言えないから、進路が限られてくるんですね。

だから、もっといろんなメニューを、「こんなんがあるで」ということを提示してあげてほしいと、進路の担当の先生方に言っています。こういう進路のためには、こういうコースの教科を受けていったら、最短距離で行けるんですよということを言ってやってほしいと言っています。

親にそれを求めても無理なんですね。親はそういう高校へ行った経験がない。私たちが教育闘争をやったときに、私学行きますか、公立行きますかと聞いても、私学も公立も行ったことがないから、どこがいいかわからないんです。専願ですか、併願ですかと聞いても言葉も知らなかったとか。それで、専願ってこうですよ、併願ってこうですよということを、私学へ行ったら、どれだけの授業料がいるんですよとか、言わなければいけない。

いまは、高校1年生から選択教科がみな変わってくるわけですね。高校へ行ったことのない親にとっては、何を選択していいのか、子どもに相談されても、「おまえ好きなもん行ったらええがな」となってね。高校卒業するころになって、大学へ行くときに、取っていない教科があって行けないとかいうのも出てくるわけですから、そういうのも含めて、じゃあ親ができないんだったら、どこがそこを代わりに保障してくれるのかと言ったら、学校しかないわけですね。

地域でそういう相談ができる場所は、青少年センターがあります。いま大阪市では、青少年センターを統廃合しようというような考えが出ていますけれども、そういう点では、地域のなかでの必要性というのがあるんですね。

だから親として、進路のいろんな選択が限られてきた。私の地元でだったら、隣近所といたら、肉屋のことしか知らないんです。肉屋以外に、と畜場のなかでは獣医さんもおられる。大阪府から出向している獣医さんがいる。けども獣医というのは、なれないものだと思っているんです。

もし、部落の青年が獣医さんになっていたら、「もっといろんなことで、いいんやで」と言ってあげられて初めて、「あ、獣医さんて、そんな進路もあんの」というのが出てきたりとかします。

お肉屋さんになるためだったら、「インターネットでホームページを出

していったら、店出さんでもインターネットで販売できるんやで」と言ってあげたら、「ああ、そんなんがいけるの」とか。

建築屋になろうと思うなら、地域の食肉業のことから考えたら、どんな冷凍庫、冷蔵庫を建てていったら、お肉が傷まないようにできるのか、少しでも電気代を安くできるようになるかとか。「建築屋になろうと思ったからできるんやで」とか、「機械屋さんになろうと思ったからできるんやで」とか言って、食肉業からそういうのに視点をあてていったら、「あ、そんなんやったら、地域のためになることで何でもできるんやな」ということの、そういうちょっとしたアドバイスを、誰がするかというのが大切なんですね。

それを私たちは、いま地元でやっているんですが、学校の先生に進路のときのそういう紹介を求めたら、先生方はあまり地域のことを知らないから、なかなかそこまで見えていない。そういうことは、だいたい親がするものだと思っていらっしゃるんです。

だけど、部落の親にはそれができきれない弱さが、まだ体験がないというのがありますから、そういう部分を含めて、次の課題として出てくるのかな。

求職活動にだいたい何をするかと聞いたら、一番身近でサービス業、運転手。で、サービス業と言いながら、日曜日休ませてくれとか言う。サービス業は日曜日が一番忙しい日なのに。それが、「日曜日に休ませてほしい」とか言うのね。で、「何すんねん」と聞いたら、日曜日に友だちと遊びに行きたいとかね。

そんな感覚だったらサービス業は成り立たないとか、そういうのも含めて生活リズムと労働とはどう結び付くのかというような、そういうようなことも、子どもたちに片方で言わないといけないというのものもあるわけです。

けども、自分の近くで見えると言ったら、サービス業をやっている人しか見えていないから、つい簡単な職種と言えば、サービス業か運転手かという感じになってしまう。

もっと学校の先生とか、弁護士にもなったりとか、お医者さんになったりとかして、そういう人たちは、できたら地域で残ってほしい。

だけども、出ていく人もいる。私は、出ていくのはいけないとは言わないです。出ていっていい、どんどん出ていっていい、よそで住んでもらってもいい。住むときに差別から逃げない。自分が部落であるということを知って、しっかりと、そのなかで根を張って生きてほしいなと思うんです。

私は、あまり部落のなかで、ムラのなかに住まないといけない、ではない。よそに住んでもいいけれども、自分が部落である、それがどうしたんですかと言えらる人間の生き方として、よそへ住んでもらうんだったらいい。だけれども、隠して住むんだったら、それはたいへん。

できるだけ、よそへも住んで、いろんな市民活動をしていって、「あ、ああいう人が部落のなかにもいてはった」ということも部落解放になるから。そういうことも含めて大事かなと思いますから、部落のなかに残らないといけないということを、私はあまり押しつけはしないんです。

うちの青年がよそで住んで、よそで生活するほうが本当はしんどい。ムラのなかにいるほうが住みやすい部分があるわけです、あまり差別されないからね。よそに住むほうがしんどい。だけれども、そのなかで頑張っって住んで、地域のふるさとを忘れない生き方をしてほしいなという思いがあります。

それと、みなさん方もおわかりだと思いますが、肉体労働の賃金は年齢に反比例しますね。私たちと畜労働者も、一番お金がかかるころに、だんだん給料が低くなっていく。そういう意味では、私たちの地域では、生活設計をどう立てるのかということを知、かなり学習会のテーマにしてきました。それも、肉体労働の方たちは若いときの給料がかなり高いから、そのお金をどう残していって、老後どういう生活をするのかということを知、やっぱりしっかりと考えてもらう。

そういう生き方もしていかなかったら、いつまでも特別対策があるというのは大間違いであって、そういう特別対策を受けなくてもいい生き方というのは、どうあるべきかということを知、かなり地元としても議論してきたんですよ。そういう議論をしていくなかで、自分たちが自立して生きていける生き方ということを知、かなり迫ってきましたね。

学校では小遣帳の付け方とか教えてくれるけれども、だけでも、生活設計を立てる生き方というのは、なかなか教えてくれないから、それは私たち識字教育のなかでとか、部落解放運動のなかで、そういう生き方を、それぞれに学んでもらうこともやっています。

○伊田 それだけ老後の生活条件というのは、非常に厳しいということですね。

○塩谷 厳しいですよ。だから生活保護率が高い。生活保護率が高いということは、やっぱり部落だからだとか言われるのが、再差別になりがちですから、だからできるだけ。

よそはどうか、私はあまりほかの地域を知りません。私の地域では、ほかもやっていますが、高齢者の生きがい事業団を立ち上げています。できるだけそこで就労して、少しでも収入認定をして、生活保護に委ねなくて、そこで頑張っって自立できるようになってもらうということも、いろいろななかでの就労支援ということで、高齢者の生きがい事業団を立ち上げてしています。

うちの地域だったら、地元の共同浴場のボイラーをたいてもらったりとか、番台に座ってもらうとかして、足りないぶんは生活保護で賄うということも。初めからもう生活保護にということではなくて、生活保護を受けられても、自分たちが働けるあいだは働くということもしています。

私の地域でNPO法人を一昨年立ち上げたとき、地元でそういう母子家庭だとか、高齢者の雇用につながるようにということでした。ヘルパーを雇用し、最初は障がい児とか、知的障がい者の在宅支援の関係をやっていたんですが、今は障がい者親の会に、グループ訪問をつくるための支援に有限会社を別に立ち上げて、そこで独立してやってもらっています。

あと、ヘルパーの2級の資格を持っている方が、だんだん高齢者になってきて、ヘルパーにヘルパーを付けないといけなくなったりする。で、だいたいは無年金者なんですね。だから、60歳以後でも働き続けなければいけない。

だけども、障がい者だとか高齢者のヘルパーにと言ったら、体力的にたいへんだということがあって、出産家庭のヘルパー派遣事業を考えました。沐浴、赤ちゃんを風呂に入れたりとか、買い物に行くとか、家の掃除だとかだったら、そんなに年齢そこそこでもいけるということで、そういうのを、「次世代育成支援対策推進法」の関係で、羽曳野市に予算を組んでもらって、そのヘルパーの派遣事業をしています。

だけども、なかなか正規職員にはならないですね。残念ながらパート労働というか、日給月給のようなかたちでしかできないというのがあります。だけども、少しでも収入になるようにということも含めてやるしかない。そこで一定の実績を積んだということであつたら、今度、特養にとか、次の就職に行けるとということもありますから。

だから、一人親家庭、母子家庭のヘルパーの研修を受けた人たちを受け皿にしたりとか、それから、せっかくヘルパーの資格を持っていても、ガイドヘルパーの資格がないというのがありますから、ガイドヘルパーの全身性と視覚障がいの講座を、NPOの私たちのところでしまして。資格を取ってもらって、いろんなところに、特養に派遣するとかいうことをしています。

それから、移送サービス。車いすでの移送サービスをしたときに、ガイドヘルパーさんが同行できるということも含めて、移送サービスもいままで、「福祉と人権」の街、向野をつくる会というところで、ボランティアでしていたんですが、ボランティアではだめだということになって、この4月からNPO法人、私のところでその事業をすることになりまして、いましています。

あとは、つどいの広場事業ということで、いろんなイベントをしたりとか、病後児保育園をNPOでして、看護師さんの高齢の方とかね、高齢というか、60歳以上で定年になられても、ちゃんと子どもさんの熱も見られるし、体温計も見られたらだいじょうぶなんだからということで、60歳以上の方も登録してもらって、病後児保育をお手伝いしていただくとか。

そういうかたちで、うちは取りあえず、地元というか、周辺の人たちのつなぎの就労活動というかたちのなかでNPOを立ち上げてというのを、

部落解放運動のなかで培ってきたいろんなノウハウを利用して、地元の人たちだけじゃなくて、周辺の人たちの働く場所も含めてありますし、周辺の人たちで子どもたちを保育園に預けていない人たちが児童虐待にならないように、つどいの広場で子育てを支援するということも含めて行っています。

だから、地域でまちづくり委員会を立ち上げるなかで、NPOを立ち上げて、施設を立ち上げてきたんです。そういう活動をしています。

あ、9時ですね。しゃべり足りないぶん、ニュースを持ってきていますから、またよかったら。また1回と畜場に見学に来てください。