

2009年7月14日

特別区人事・厚生事務組合  
管理者 多田 正見 様

東京清掃労働組合中央執行委員長

西川 卓



## 葛飾・足立清掃工場差別落書事件に関する申入れ

日頃の区政運営へのご尽力に敬意を表します。

残念なことに、2008年11月19日葛飾清掃工場男子トイレで、12月4日足立清掃工場男子トイレで、差別落書事件が起きました。

葛飾清掃工場差別落書きは、次の通りです。

葛飾のゴミ屋共は  
全員“えた非人以下のムシケラ。”  
『クズがゴミ取ってどーする？ボケェ』(笑)

足立清掃工場差別落書きは、次の通りです。

ゴミ屋は  
えた非人以下のムシケラ

両者の落書内容は、23区清掃事業に携わるすべての者を「えた非人以下のムシケラ」と蔑視し、その人権を踏みにじり、名誉を毀損する職業差別そのものです。私たちは、清掃事業に日々まじめに携わる者に対するこうしたいわれなき誹謗・中傷を許すことができません。被差別部落への差別意識を煽り立て、その意識を利用した、意図的で悪質な職業差別事件であると判断しています。

清掃事業に携わるすべての者と被差別部落民を侮蔑するこの行為に対して、関係する複数の区（葛飾区・足立区・荒川区・台東区）、東京二十三区清掃一部事務組合（以下清掃一組と略す）、東京都、東京環境保全協会、東京清掃労働組合、清掃・人権交流会、部落解放同盟東京都連合会、自治労公共サービス清掃労働組合が、事実確認と再発防止のための話し合いを、3回の対策会議で重ねてきました。

どうしてこのような話し合いの枠組みが必要であったのかについて、一言触れさせていただきます。第1に、清掃一組の清掃工場への搬入は、複数の区が協力・協調し行っています。したがって事実の確認や再発防止のためには、区を越えた話し合いが必要でした。第2に、現在の清掃事業は、区の職員ばかりではなく、区が委託した雇上会社の社員や労働者供給事業労働者、派遣労働者等が共に携わっています。雇上業界の各会社やそこで働く様々な社員等の協力

があつてこそ、事実の確認や再発防止のための人権啓発の取組みを進めていくことができるかと判断しました。第2回対策会議から、東京環境保全協会や自治労公共サービス清掃労組が参加するようになりました。

足立区では、差別事件の動機や背景等を明らかにするために、区の清掃事業に携わる区職員と関係各社の社員等に対するアンケートに取り組みました。区が自ら委託する雇上会社15社に対する協力のお願いもしました。その結果、回答率は極めて高く、回答内容は率直で積極的なものが多く見られ、今後の人権啓発の取組みに生かしていくことができるものでした。

私たちは、今回の差別事件の背景には、区の職員、関係各社の社員、労働者供給事業の労働者や派遣労働者等の非正規労働者が、ともに清掃事業に携わっていることから生じる様々な矛盾や課題があると受け止めています。「格差社会」の縮図がここにあります。その課題の解決が求められています。

2009年6月30日の第3回対策会議では、清掃一組、葛飾区、足立区及び部落解放同盟東京都連の見解も示されました。

今回の差別落書は、葛飾・足立清掃工場で起きた事件でありましたが、清掃一組や関係する複数の区及び関係各社の協力で、事実確認や再発防止に向けて取組みを進めてきました。特別区人事・厚生事務組合におかれましても、自ら取組むべき課題として受け止め、責任をもって対応されることを求めます。

1995年10月に千歳清掃事業所で「キチガイヤロー ブラックエカエレ アサハラ」と書かれたメモが個人のレターケースに入れられる事件が起きました。このメモは、部落差別により基本的人権を認めず、職場における存在を否定する部落差別事件でありました。

わが組合はこの部落差別事件に対し、それまでの部落差別への取組みの不十分さを真剣に受け止め、本部のもとに人権啓発推進委員会を設置して、差別撤廃の活動を取組んできました。

しかし、清掃職場に関わる部落差別事件は、1997年12月千歳清掃工場への「部落差別はがき事件」に続き、2002年2月に「中野清掃事務所トイレ部落差別落書き事件」が起きました。これらの事件に対し、当該支部を中心に当局に対して差別撤廃に向けた取組みを求め運動を進めてきました。

一方、職業差別については、1998年9月に目黒清掃工場における工場職員を蔑視する職業差別ビラの投入事件、足立清掃工場内トイレにおける清掃事務所職員に対する職業差別落書き事件について、東京都清掃局に対して、差別解消に向けた研修の強化等を求めてきました。

2002年6月「大田区職労土建公環支部ニュース」で「清掃への異動は、基本的人権の否定である。また、悪質ないじめである」との清掃差別記事が掲載さ

れたことに対して、大田区職労に対する確認会を持ち、何が差別かを明らかにし、再びこうした事件が起きないように取組んできました。

2007年6月20日には清掃一組合総務課宛に差出人不明の封書が届きました。

封書の中身は「同和関係の親戚がいる」、「同和の親戚関係職員は使うなよ」と表現し、部落差別により仕事をやめさせることを要求し、しかも「同和人撲滅の会」という差出人名称により人権を否定し、存在そのものを抹殺しようとする、断じて許すことのできない部落差別の投書です。

雇上会社の高嶺清掃（株）では、有給休暇を与えない・残業代も支払わないという労基法も守られていない差別的な現状を変えようと、アルバイト従業員が2007年5月労働組合に加入しました。組合を敵視した会社は、強制配転や配転先の事業の撤退、派遣への切替えを進め、ついには不当解雇にまで及びました。区が自らの責任で委託している業者に対して、法令を遵守し人権を守るように求めることは、区の社会的責任です。2008年6月、わが組合は連合東京・自治労東京・自治労公共サービス清掃労組・下請関連協とともに、葛飾区長に「高嶺清掃（株）の労使紛争の円満な解決に向けた」尽力を求めました。私たちは非正規労働者への差別をなくし、彼らの人権を守る立場から引き続き取組みを強めています。

こうした様々な経緯を踏まえて、清掃職業差別・部落差別をなくすために、23区の中のどの区においても再び差別事件が起きることがないように求めて、申入れを行うものです。なお、今回申入れと同趣旨の2点に加えて各区長にはほかに「各区民に対しては職業差別・部落差別撤廃の啓発活動等を実施・充実させること」及び「23区清掃事業とともに携わる関係各社に対して、人権・同和研修を実施・充実させること」についても合わせて申入れを行います。こうした状況を十分に認識したうえでの貴職の誠意ある対応を求めます。

## 記

- (1) 特別区職員研修所で実施している共同研修において、再び職業差別・部落差別事件が起きないように、すべての職員に対する人権・同和研修を一層充実させること。
- (2) 特別区職員の人権・同和研修を充実させるため、特別区職員研修所の研修講師に被差別当事者を加えること。

以上

## 葛飾・足立清掃工場差別落書事件に関する申入れについて

特別区職員研修所の運営につきまして、日頃からご理解とご協力をいただき、感謝申し上げます。

今回の差別落書き事件は、同和地区の出身者やごみ処理の仕事に携わるすべての人々の人権を否定する極めて悪質な行為であると受け止めております。

さて、当研修所が実施する共同研修においては、従来から、人権・同和研修を重点事項に位置づけ、新任研修や係長研修、管理職候補者研修、一般職員を対象とした人権研修（年3回）等の職層研修に同和問題に関する内容を組み入れているところです。

また、「人権・同和問題」講師養成研修については、講義や演習、現地見学において、「被差別部落の歴史と解放へのあゆみ」「食肉市場と同和問題」等を内容として、被差別当事者や関係者、学識経験者等を講師として実施しております。

さらに、清掃事業に携わる職員を対象とする研修においては、すべての職層において「人権・同和問題」を科目として組み入れているところです。

当研修所におきましては、今回の差別落書き事件を踏まえ、23区の共同研修機関として、被差別当事者の講師招聘の拡大を含め、人権・同和研修の充実に取り組んでまいりますので、ご理解とご支援をお願い申し上げます。

平成21年7月14日

特別区人事・厚生事務組合

特別区職員研修所長 渡辺明彦