

人権口コミ講座17 もくじ

VOL.1

新しい人権問題への対応

(公財)世界人権問題研究センター 理事長  
学校法人同志社総長

大谷 實

[1]

VOL.2

人権教育と同和問題

(公財)世界人権問題研究センター 研究第二部 嘱託研究員  
関西大学社会学部教授

石元清英

[3]

VOL.3

マタニティハラスメントを  
なくし働きやすい職場に

(公財)世界人権問題研究センター 研究第四部 部長  
弁護士・立命館大学大学院法務研究科教授

吉田容子

[5]

VOL.4

子どもの貧困撲滅にむけて  
くすべての子どもが未来に  
希望を持てるように

(公財)世界人権問題研究センター 研究第四部 嘱託研究員  
大阪工業大学知的財産学部准教授

高田恭子

[7]

VOL.5

高齢者と認知症  
―当事者の意思が尊重される社会へ―

(公財)世界人権問題研究センター 所長  
京都市大学名誉教授

安藤仁介

[9]

VOL.6

”助けがあるよ”と知らせる  
く障害のある人への虐待を  
なくしていくために

(公財)世界人権問題研究センター  
研究第五部 専任研究員

松波めぐみ

[11]

VOL.7

公正な採用選考

(公財)世界人権問題研究センター 研究第三部 部長  
京都造形芸術大学客員教授

仲尾 宏

[13]

## 新しい人権問題への対応

(公財)世界人権問題研究センター 理事長 学校法人同志社総長 大谷 實

医療や交通機関、コンピュータといった科学文明の飛躍的な進歩により、社会環境は大きく変わりました。その結果、人権問題は多様化、複雑化しつつあります。

こうした人権問題に対応する場合、何よりもまず、日本の憲法における人権規定を前提にする必要があります。憲法の人権規定を概観してみますと、平等権、自由権、参政権、社会権に大別することができ、それらの人権は、それぞれ明文で規定されているのですが、犯罪被害者や性同一性障害者のように、憲法上の明文の規定がない場合、人権は認められないのでしょうか。

憲法13条をみますと、「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の

国政の上で、最大の尊重を必要とする」と規定されています。「個人として尊重される」という規定は、個人主義の原理を表明したものだと言えます。個人主義とは、人間社会における価値の根源は個人にあり、何にも勝って一人ひとりの個人を大切にする原理です。

「何にも勝って個人を大切にする」ためには、人間の根源的な欲求である幸福の追求を最大限尊重する必要があります。「およそ生きとし生けるものは、すべて幸福を求めて生きる」ところから、憲法13条は、人権とは、幸福を追求するための権利つまり幸福追求権であることを明らかにしました。

幸福追求権に基づいて、様々な人権規定が設けられたのですが、社会の変革に伴って、既存の人権規定によつたのでは個人の幸福追求に支障をきたすような場合、放置しておいてよいのでしょうか。

新しい人権問題を考えるうえで大切なのは、憲法上明文で人権とはされていないが、人間が幸福を求めて生きて行く上で必要不可欠な利益は、幸福追求権に基づく人権として保障し、その侵害に対しては救済すべきだということです。最高裁判所は、プライバシーの権利だけを認めています。一人ひとりが幸福を求めて生きるために必要不可欠な利益は、新しい人権として、司法のみならず立法、行政においても積極的に容認すべきです。犯罪被害者の人権は、犯罪被害者等基本法で認められ、また、文部科学省が、同性愛者など性的少数者への対応を打ち出したのは、時宜にかなったものと思います。



大阪府豊中市が2013年に実施した「人権について  
の市民意識調査」によると、小学校から高校までの間で、  
差別や人権に関する教育を受けたことがあるという人は  
54・6%でした。年齢別にみると、「ある」の割合は、60  
歳以上では20%ほどと低いものの、50歳未満の各年齢層  
では80%を上回っています。「ある」と回答した人に、12  
の人権課題をあげて、どれを習ったのか、重複回答で答  
えてもらうと、同和問題が70・8%、ついで障害者の人  
権問題35・5%、在日韓国・朝鮮人の人権問題30・9%  
となっており、同和問題を教わったという人がとても多  
いことがわかります。ところが、年齢別にみると、同和



問題を教わったという人の割合は、30歳代から50歳代に  
かけて80%台と高いのですが、20歳代では45・6%、16  
〜19歳では26・7%と、大幅に低くなっているのです。  
つまり、人権に関する教育は行われているのに、同和問  
題については、扱われなくなってきたのです。これ  
は豊中市での調査結果ですが、広く日本全体の傾向とみ  
ていいでしょう。

部落差別が完全になくなったのであれば、この調査結  
果は問題ではありません。しかし、件数としては大きく  
減少してきたとはいえ、現在でも部落差別事象は生起し  
ており、同和地区に対する誤解や偏見も根強く存在しま

す。したがって、学校で同和問題について習わないとい  
うことは、社会に根強く存在する同和地区に対する誤解  
や偏見を批判する力を持ってないということですし、そう  
した誤解や偏見を簡単に受け入れてしまう可能性も高く  
なるのです。また、部落差別事象に出会った際にも、そ  
れを見過ごす傍観者となってしまいます。

時代とともに人権概念は広がり、深化してきました。  
そして、学校教育では、こうした多様化する人権問題を  
広く取り上げているようです。しかし、同和問題は扱わ  
れなくなっています。その原因を明らかにするとともに  
に、同和問題学習の重要性を再認識すべきではないでし  
ょうか。

## マタニティハラスメントをなくし働きやすい職場に

(公財)世界人権問題研究センター研究第四部部长 弁護士・立命館大学大学院法務研究科教授 吉田容子

「マタニティハラスメント」(マタハラ)とは、職場で、妊娠・出産等をした女性に対し精神的・肉体的な嫌がらせをしたり、妊娠・出産等を理由として解雇・雇止め・退職強要などの不利益を与えるなどの行為をさします。

「妊婦だからといって甘えてはいけない」「君だけ特別扱いはできない」「周りの迷惑を考えてほしい」「産休・育休で休めていいよね」「子どものことを第一に考えるべきだ」「無理して働かなくても旦那さんの給料があるだろう」。職場でこのような発言を聞いたことはありませんか。

何度も契約更新をしてきたのに妊娠がわかると「勤務成績不良」を理由に雇止めをした、妊娠がわかると「経営難」を理由に退職してもらった、妊娠した正社員にバ



ートへの契約変更を求めた、「うちでは産休・育休は認めない」と伝えた、育休から復帰しようとした正社員に「戻る席はない」と伝えた、子どもの病気で看護休暇をとった社員の賞与を減額した、育児のために残業や夜勤の免除を申し出た社員の人事考課を下げた。職場でこのような事態は生じていませんか。

これらの発言や行為は、すべて違法です。

2014年5月に連合が実施したインターネット調査によれば、回答者634人のうち26.3%が被害を受けており、実際にはさらに多くの女性が被害に遭っていることが推認できます。働く女性の6割が妊娠・出産を機に退職しており、この傾向は1980年代からほぼ変わっていません。就労継続を希望しながら解雇されたり、

「両立を支援してくれる職場ではなかった」などの理由で退職した女性も、多数います。

マタハラの原因は、男性社員の妊娠・出産への理解不足・協力不足、フォローする周囲の社員への会社のケア不足、評価制度整備や人員増員などの不足、社員同士のコミュニケーション・配慮不足等にありまます。

①会社の理解促進、②育児経験者(女性・男性)の管理職・経営陣への登用、③適切な人員補充、④職場全体で妊娠についての理解と認識の向上、⑤男性社員の育児参加のための制度整備、⑥保育園の増設、保育時間の延長、学童保育の充実、などの対策が必要でしょう。

女性が働き続けることは、本人だけでなく企業や社会にとっても有益なことです。マタハラを根絶するためには、同僚や上司・事業主も含めた理解が不可欠です。

## 子どもの貧困撲滅にむけて、すべての子どもが未来に希望を持てるように

(公財)世界人権問題研究センター研究第四部嘱託研究員 大阪工業大学知的財産学部准教授 高田恭子

日本における「子どもの貧困」が、メディアや雑誌、書籍で取り上げられ、社会的に「発見」されたのが2008年であるとされる。先進国の中でも日本の子どもの貧困率は極めて高くその現状は深刻である。バブル経済期にも子どもの相対的貧困率の上昇が認められ、貧困は経済的要因のみによるのではなく社会構造に起因する。

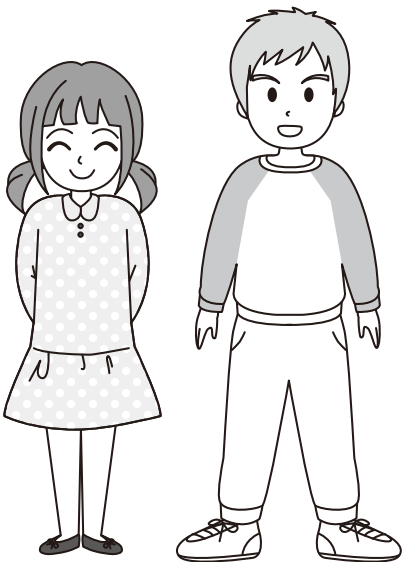
子ども期の貧困は、長期にわたり深刻な影響を与える。栄養や衛生状態が悪いことによる体の成長や健康に影響があることは当然として、不登校や就学率の低さをもたらしすことも指摘されており、学力格差が貧困を背景として発生している。また、児童虐待の背景に家庭の貧困が要因していることも多い。生活保護世帯で育った者

の生活保護受給率の高さも指摘されていて、子ども期の貧困が、将来に渡る社会的排除(社会的孤立)をもたらすことが明らかにされている。

深刻な実態をうけ、2013年に「子どもの貧困対策法(子どもの貧困対策の推進に関する法律)」が成立した。同法では、数値目標こそ盛り込まれなかったが、教育や生活支援、親への就労支援などの項目を取り入れた貧困対策の大綱を策定することや、貧困の実態およびその対策の実施状況を調査し公表することを政府に義務づけている。

1999年に「子どもの貧困撲滅」を国の重要な社会政策としたイギリスで、当時の財務相は「子どもは社会構成員の20%だが、将来の100%だ」として、その財源確保の正当性を説明した。同国では、長期計画による政策が展開され、貧困下の子どもを減らす一定の成果をあげている。給付手当や還付式税控除、保育サービスから幼児教育、社会的排除防止政策としての若者支援など総合的にその支援のあり方が検討されている。

日本においても、生活保護制度の見直しと並行してだが、総合的な相談支援および就労支援が検討されるとともに、子どもや若者への相談サービス、NPOなど第三者機関による学習支援、食事の提供などが模索されている。子どもたちに平等な機会を与える制度的支援は不可欠だが、子どもが将来に希望を持ち、たくましく育つためには、食事のサポートや人間関係を通じた実際のサポートが欠かせない。



## 高齢者と認知症 —当事者の意思が尊重される社会へ—

(公財)世界人権問題研究センター 所長 京都大学名誉教授 安藤仁介

私は日本の認知症対策が行政の定めた基準に則して、場合によっては本人の意思と無関係に進められているように思えることがある。例えば、ある年齢以上の人が認知症の可能性をチェックされる場合がないわけではないが、私はできるだけ当事者の自由な判断に任せたほうがよいのではないかと考える。

もちろん、高速道路を反対方向に暴走するような事例は取り締まらなければならない。英国では70歳を超える毎、運転免許試験を受け直すことが義務づけられ、対策となっている。確かにわれわれは、赤ん坊の時は皆同じであるが、年を取るにしたがって個人差が顕著になる。多くの人は80歳を超えると判断力が鈍るが、90歳になっても精神的・肉体的に元気な人はいる。そこで、認

知症対策も、当事者の意思をもっと尊重することを提唱したい。

欧米諸国では、高齢者を特別視することがない。高齢をどのように過ごすかは本人に任されている。そのせいもあって、高齢者用認知症対策は存在しない。逆に若年層でも、認知症対策が準備され、適用される。むしろその方が、ユニバーサルデザインやバリアフリーの考え方と合致するのではないか。

年齢などで高齢者を一律に弱者とする理解ではなく、年齢にかかわらず社会参加ができ、それぞれのライフスタイルにより、いきいきと暮らしていける制度をつくっていくことが大切ではないだろうか。



## ”助けがあるよ”と知らせる↳障害のある人への虐待をなくしていくために

(公財)世界人権問題研究センター研究第五部専任研究員 松波めぐみ

「障害者虐待」と聞いて、2015年初夏に報じられた事件を思い浮かべる人もいるだろう。その事件では、施設に通所する知的障害のある人たちが職員から殴られ、ものを投げつけられ、暴言を浴びせられる凄惨な映像(職員が撮影)がメディアで公開された。「全く人間扱いされていない」——映像を見て真っ先に思ったことだ。日常的に虐待を受け続けた人の恐怖や悔しさは計り知れない。虐待が絶対に許されないことは明白だ。

このケースでは職員の内部告発によって行政の調査が入り、警察の捜査によって虐待の事実が認定された。2012年から「障害者虐待防止法」が施行され、通報が義務づけられたことが職員の告発を後押ししたことは間違いないだろう。



障害者虐待防止法では、「養護者(家庭内)」「障害者福祉施設従業者等」「使用者(職場)」による次のような行為——①身体的虐待、②ネグレクト(放棄・放任)、③心理的虐待(著しい暴言等)、④性的虐待、⑤経済的虐待(年金や賃金を渡さない等)——を障害者虐待と定めている。

この中で、「養護者」からの虐待が最も多く、厚労省が2014(平成26)年11月に出した報告書によると、前年度一年間だけで4635件の相談・通報があった(福祉施設:1860件、職場:628件)。うち虐待と判断されたのは1764件である。養護者の内訳は父が最多で20%強、母ときょうだいが各々20%弱、夫(15%)等と続く。

事例から見えてくるのは、養護者が適切な障害福祉サービスにつながれず疲弊したり、孤立していたり、養護者自身も病気や貧困に悩んでいる状況だ。つまり養護者自身が「困って」いることのしわ寄せが最悪のかたちで障害者に来ている。そこで養護者を責めても虐待はなくなるせない。

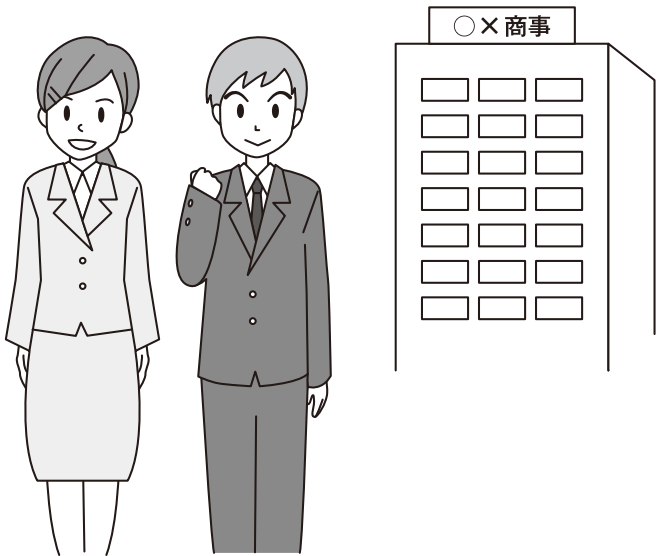
法律の正式名は「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」という。つまり養護者も支援を受けられると明記されているのだ。近隣で「もしや虐待?」という事案があった時、隣人を「通報」することに躊躇する人は多いだろう。しかし虐待防止法は、「罰するため」ではなく、「助けがあるよ」と広く市民に知らせるために作られたと言われている。自治体の障害者虐待相談センター等に「通報」することは、被害者救済だけでなく、困っている人を支援につなぐきっかけにもなるのである。

## 公正な採用選考

(公財)世界人権問題研究センター研究第三部部长 京都造形芸術大学客員教授 仲尾 宏

人が社会生活をいとなむ上で、ひとつの事業所を就職先にえらぶ、ということは、その人の生活の安定だけでなく、人生の未来をどのように生きていくか、という展望にかかわる大きな意味ももっています。そのような時に、本人の意思や希望と関係のない事柄によって、就職の機会が奪われることはあってはならない事象です。

日本国憲法では第14条で思想・信条の自由を保障し、人種、性別、社会的身分、門地、経済的、社会的関係によって差別することを禁止しています。また第22条では職業選択の自由が何人にも開かれていることを明記しています。



事業所がある人を採用選考する場合、基本的な基準として、本人の適性、能力を評価することは当然です。しかし、それ以外の事柄について、必要でない書類、たとえば戸籍抄本、住民票記載事項証明書、健康診断書などの書類の提出をもとめたりすることは禁じられています。また面接の際に本人の思想・信条、家族構成、居住している地域などについて問いただすことも、してはならないこと、とされています。しかしまだ事業所によっては、そのような事例があとをたちません。最近ではインターネットによるエントリーシートや、特定の応募用紙により差別に通じかねない事項を記載させるという例

もあります。

このような事例によって、その人の希望や将来設計が阻まれるということは避けなければなりません。そのためには、事業所内であらかじめ模擬面接をしたり、就職差別につながるような質問事例を面接委員に示しておくこと、応募用紙はJIS規格によるものを採用すること、また、「公正採用選考人権啓発推進員」を中心に関係者で研修を実施しておくこともよいでしょう。場合によっては、京都労働局やその他の関係機関に相談しながら採用選考をすすめることも一案です。

公正な採用選考が行われることは、明るい職場づくり、誰もがのびのびと働くことができる事業所づくりの第一歩です。