

人権口コミ講座
18

人権口コミ講座 18

この冊子は、府民の皆さんに、生活に関わる身近な話題や社会的に関心の高まっている話題をもとに、「人権」について様々な角度から考えていただけるよう、公益財団法人 世界人権問題研究センターの協力を得て2016年末に京都新聞に連載した「人権口コミ情報」により作成したものです。

人権について具体的に考えていただくきっかけとして活用していただければ幸いです。

VOL.1 外国人の人権
―ヘイトスピーチ解消法をめぐる―

(公財)世界人権問題研究センター所長
同志社大学法学部教授

坂元茂樹

[1]

VOL.2 部落であることを知ることと
知られないでいることの「間」
―その隙間を埋めるために―

(公財)世界人権問題研究センター研究第一部嘱託研究員
静岡大学人文社会科学部准教授

山本崇記

[3]

VOL.3 女性活躍推進法と働き方改革

(公財)世界人権問題研究センター研究第四部嘱託研究員
桃山学院大学法学部教授

軽部恵子

[5]

VOL.4 「子どもを守ること」と私たち

(公財)世界人権問題研究センター研究第五部嘱託研究員
京都教育大学教育学部教授

伊藤悦子

[7]

VOL.5 「合理的配慮」とは？
―鍵になるのは「対話」―

(公財)世界人権問題研究センター
研究第五部嘱託研究員

松波めぐみ

[9]

VOL.6 LGBTと社会

公立大学法人大阪府立大学
地域保健学域教育福祉学類教授

東 優子

[11]

VOL.7 企業の社会的責任(CSR)と
人権について

(公財)世界人権問題研究センター研究第六部客員研究員
同志社大学法学部教授

上田達子

[13]

外国人の人権―ヘイトスピーチ解消法をめぐって―

(公財)世界人権問題研究センター 所長 同志社大学法学部教授 坂元茂樹

2016年6月3日、いわゆる「ヘイトスピーチ解消法(※)」が施行されました。この法律は、「近年、本邦の域外にある国又は地域の出身者であることを理由として、適法に居住するその出身者又はその子孫を、我が国の地域社会から排除することを煽動する不当な差別的言動が行われている」との認識の下に成立しました。

政府が行った実態調査によれば、ヘイトスピーチを伴うデモ等を行っていると報道等で指摘されている団体等が、2012年4月から2015年9月に実施したデモ等の合計回数は1152件となっています。この法律は、特定の民族や国籍の人たちへの不当な差別的言動の解消に向けた基本理念を定めた理念法の性格をもち、罰

則規定はありません。具体的には、国民に対して、「本邦外出身者に対する不当な差別的言動のない社会の実現に寄与するよう努めなければならない」(第三条)と定めています。

外国人というのは相対的な概念にすぎません。日本国民がひとたび外国に行けば、その国では外国人となります。もし、われわれが外国人であるという理由だけで差別されたとしたら、あなたは納得できるでしょうか。人は、どの人種、どの民族およびどの国に属しているかによって差別されてはなりません。なぜなら、人は、どの人種、どの民族、またどの国の国民で生まれるのかを選んで生まれてくるわけではないからです。人は、みずからが責任を有しない事実によって差別されてはいけません。

世界人権宣言第一条は、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利において平等である」と規定しています。また、日本国憲法第十三条も、「すべて国民は、個人として尊重される」と規定しています。憲法による基本的人権の保障は、権利の性質上日本国民のみを対象とするものを除き、外国人に対しても等しく及びます。

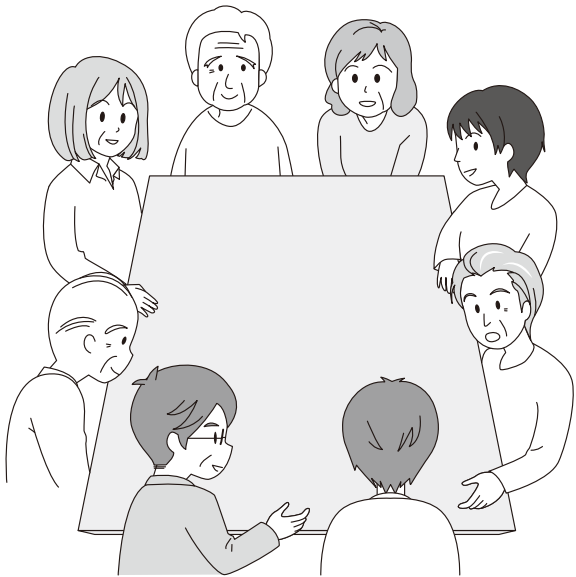
外国人に対して偏見や憎悪でなく、理解と共感をもって接することが重要です。なぜなら、われわれが目指す社会は、お互いの価値観や生き方の相違を尊重し理解するという多文化共生社会だからです。

※正式名称は、「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」です。



今、部落問題(同和問題)の解決のために、何が求められているのだろうか。人権教育・啓発の課題の筆頭にリストアップされ続けてきた部落問題は、毎回、ある「壁」にぶつかり、特有の訳の分からなさを伴ってしまふ。それは、被差別当事者の人権を尊重するため、特定の場所や人を取り上げることなく、部落問題が重要であることを強調せざるを得ない点にある。知ろうとする意図が、教育や啓発における「善意」のものであっても、住所や人が特定され、さらされることで、差別被害に繋がりが得るからである。

ただ、教育や啓発の場合は空洞化し、部落を知らない人びとにとって、「よく分からないが、大事なこと」「尊重



しなければならぬこと」と観念的に落とし込まれ続けていく。部落問題の訳の分からなさの一端はここにある。知ることと知られていないことの「間」には距離がある。残念ながら、その「隙間」を埋めているのは、偏った部落(民)像を拡散する手近なデジタル情報やまことしやかに継承される噂話などである。具体的な場所や人がさらされることなく、市民が部落問題を知り、理解し、行動できれば、それが一番だと思う。ただ、部落問題は教科書的に存在している訳ではない。現実の多様な部落(民)を知らずして、問題を理解したり、行動したりすることがそもそも可能なのか。

部落問題を知り、解決の道筋を考えていくためには、どうしたらよいか。私たちは、手がかりとして、部落における「まちづくり」の取り組みや地区内の人権・福祉施設である「隣保館」の存在を頼りにすることができると。そこに、部落(民)の具体像があり、部落内外を繋ぎ得る契機がある。そこに付け込んで、「隣保館」などで、行政資料に根拠を求めたデジタル版地名総鑑が流布するといった状況もある。また、オープンであることで、マイノリティの居住地域をターゲットにするヘイトスピーチなどの攻撃的な差別を呼び込んでしまうリスクもある。今、部落内における取り組みを閉塞化させるのに十分な時代状況がある。そのリスクを引き受けながら、まちづくりや隣保館事業が地道に取り組まれていることを積極的に知り、早急に、部落内外における交流や協働に繋げていく必要があるのではないだろうか。

女性活躍推進法と働き方改革

(公財)世界人権問題研究センター研究第四部嘱託研究員 桃山学院大学法学部教授 軽部恵子

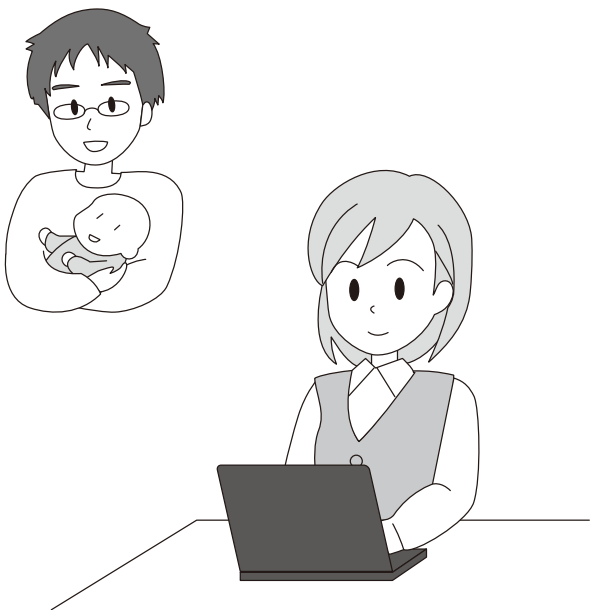
2016年4月1日、女性活躍推進法が全面施行されました。同法は、女性の働く環境を整備するため、①女性の採用・昇進等の機会を積極的に提供する、②職業生活と家庭生活との両立に必要な環境整備をする、③女性の職業生活と家庭生活の両立には本人の意思が尊重される、という基本原則を掲げています。従業員301人以上の事業主は、①女性採用の比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、女性管理職の比率等を把握・分析する、②「事業主行動計画」を策定・公表する、③女性の活躍に関する情報を公表する、の3点が求められます。

法制定の理由は、少子化対策、労働力不足解消、社会保障制度の維持もありますが、根源は女性の人権です。政府は、1979年の国連女子差別撤廃条約(女性差別

撤廃条約とも)を批准すべく、国内の諸制度を見直しました。最後まで紛糾したのが、「雇用における差別撤廃(条約11条)でした。

それまで、女性は労働時間の規制が多く、結婚・出産を機に仕事を辞めるので、男性と同じ給料は払えないという企業が一般的でした。一方、25歳を過ぎた女性は、未婚でも退職を強く勧奨されました。

1986年4月、男女雇用機会均等法が施行され、女性にも男性と同様の募集・採用の機会などが開かれました。1991年に育児休業法が、1995年に育児・介護休業法が制定されました。均等法は1999年と2007年に改正され、今では男女双方への差別を禁止する法となりました。



しかし、現在も女性労働者の約6割が第一子の妊娠・出産を機に仕事を辞めています。子育ての一段落した女性が仕事を再開したくても、保育園が見つからない、あるいは残業・深夜業・休日出勤が難しいため、非正規雇用を選ぶ場合が多いです。男性が家事・育児に参画するにも、長時間労働でその余裕がありません。

今から40年以上前の1975年に開かれた第1回世界女性会議で、「メキシコ宣言」が採択されました。宣言前文は、子を生む女性の役割が不平等と差別の原因となつてはならず、子どもを育てるということは、女性、男性、そして社会全体が責任を分け合うことを求めている、と述べています。

女性が働きやすい社会は、男性にとっても働きやすい社会です。日本の人口は4分の1が65歳を超え、近年は親の介護で離職する人も増えています。女性活躍推進と働き方改革は「待ったなし」なのです。

「子どもを守る」と私たち

(公財)世界人権問題研究センター研究第五部嘱託研究員 京都教育大学教育学部教授 伊藤悦子

児童虐待に関わる事件報道がなされるたびに、私たちは「どうにかならないものか」と思う。痛ましい事件に胸を痛めること以外に、何をしたらいいのだろうか。

2000(平成12)年に児童虐待防止法が制定され改定を重ねた結果、現在は虐待の早期発見が目指されているとともに、子どもの安全確認のための立ち入り調査や虐待をしてしまう保護者に対する面会・通信等の制限など、行政の体制は強化されている。そうした状況のなかで、平成27年度の児童相談所における児童虐待の相談対応件数は10万3260件(厚生労働省の速報値)になり、過去最高を更新している。

相談対応件数の増加は、虐待という概念が社会的に認



知された結果である一方、家庭や地域の養育力の低下が原因だとも考えられている。そこで、要保護児童等の早期発見や適切な支援を図るため「子どもを守る地域ネットワーク(要保護児童対策協議会)」を設置する市町村が増えている。この協議会は児童相談所、警察、学校などの行政機関のみならず、弁護士会、NPO、民生・児童委員などの人々がネットワークを作って、連携しながら支援していくことを目指しているものである。

こうしたネットワークに加わらないまでも、「通告義務」を負う私たち一人一人が大切にしたいことは、それぞれの家庭による子育ては「次世代育成」という側面も持っており、子育ては家庭だけが責任を負うべきものではなく、みなで支えあつてすべきものであり、現にできたという事実を思い起こすことだろう。それとともに、育児放棄とも思われる行動をする保護者を私たちは「困った親」と見てしまいがちであるが、実はその人は「困っている親」なのかもしれないと考えてみる必要がある。

不本意に妊娠・出産する場合もあるが、出産は「虐待するために」するわけではない。出産後のさまざまな理由(経済的、社会的、精神的な子育ての困難や孤立)で虐待が起きていることを考え、どうすれば子育てを支援することができるのかを考える必要がある。心あるNPOの模索に学びながら、地域社会全体で、考えたり実践したりすることが「どうにかならないものか」の答えにつながるのではないだろうか。

本年(2016年)4月1日から障害者差別解消法という新しい法律が施行されました。障害のある人があたりまえに生活したり、学んだり、働いたり、文化的な活動に参加したりすることを妨げているさまざまなバリアを取り除き、共生できる社会をつくっていくための法律です。法律では二種類の「差別」について定められました。

① 不当な差別的取扱い(正当な理由なく、障害のある人を不利に扱うこと)。例えば◎飲食店で車いすユーザーに対し空席があるのに「混んでいるので」と入店を拒否。◎聴覚障害を理由に「安全確保ができない」と、スポーツクラブの入会を拒否。

このように漠然とした理由で社会参加の機会を制限することは「差別」になります。



② 合理的配慮をしないこと(必要な手立てをとらないこと)。例えば◎車いすユーザーがある建物に入ろうとしたが、入り口に段差がある。中にいる従業員にスロープを出してほしいと求めたが全く応じない。手伝ってもくれない。◎聴覚障害のある人が電器店で「筆談をしてほしい」と(身振りで)求めたが、無視される。◎視覚障害のある高校生が専門学校に対して「点字で受験したい」と申し出たが、「うちは障害者も特別扱いません」と、何も対応しない。

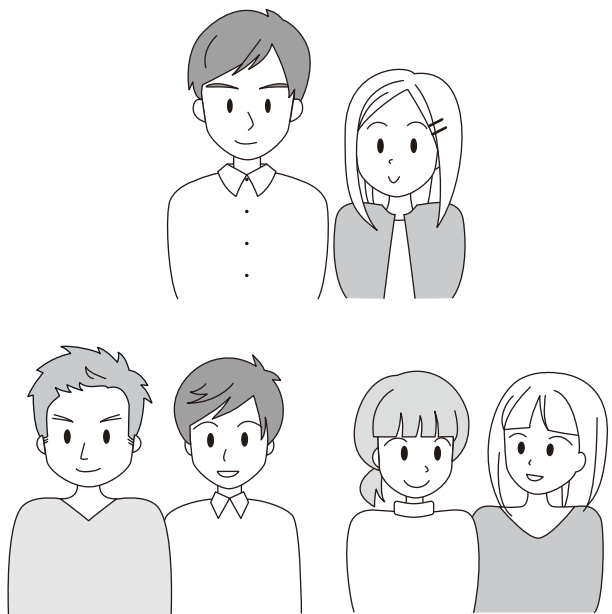
これらに対し、「余裕があれば対応してあげればいいけど、断っても仕方がない」と思う方はおられませんか。実際、これまで多々起こっていたことですが、ここにはつきりと「不利益」が生じていることに注目してください。建物に入れない(就職面接に来ていたかも?)、欲しい商品が買えない、希望の進路の道を閉ざされる…。

この法律は、障害のある人がこうした社会のバリア(物理的バリアだけでなく、無理解、偏見等)のために権利を制限されることは許されないと考え、国・行政・事業者①の差別を禁止、②の「合理的配慮」を行うよう義務付けました(②は、事業者には努力義務)。

「合理的配慮」とは、障害のある本人から「書いてほしい、手を貸してほしい、障害特性を理解してほしい」等の意思表示があった時は、ちゃんと向き合って話し合い、必要な調整を行うということです。費用がかかる等の理由で希望どおりできないこともあるでしょうが、その場合は、できない理由をきちんと説明してください。この法律は「対話」が鍵です。①の事例も、障害のある人の対話を避けている例といえます。対話を進めることが、皆にとって暮らしやすい社会につながります。

近年、国内でもよく聞かれるようになったLGBTと
いうのは、女性同性愛者(L)・男性同性愛者(G)・両性
愛者(B)・トランスジェンダー(T)を意味する英単語
の頭文字を組み合わせたものである。人間の性(セクシ
ュアリティ)は多様であり、生物学的な特徴が非典型的
なI(インターセクシュアル)などを含めて、LGBTI
と表記することもある。

性のありようが社会の多数派とは異なる人々について
は、「性的マイノリティ」という用語も使用されるが、L
GBTはプライドと連帯意識を込めた当事者の自称であ
る。特に日本ではまだ馴染みの薄いT(トランスジェン
ダー)については、性同一性障害／性別違和といった疾
患概念に対して、「自分たちのありようは疾患ではない」



という主張が込められている。

自分がそうである、ということカムアウトするかと
うかは、誰かに求められて決めるものではない。カムア
ウトというのは、「それまで隠れていたクローゼット(押
入れ)から出てくる」という主体的な作業である。

しかし、国内にはまだ、日常であたりまえに会話され
る事柄についてさえ、あるいは切実な必要が生じてなお
「これだけは言えない」と思わせる状況がある。さらに
は、「自殺総合対策大綱」にも明記されたように、LGB
Tにおける自殺念慮の割合は一般人口と比べて高いこと
が知られている。

「自然は多様性を好む(生み出す)が、社会はそれを嫌
う」(性科学者ミルトン・ダイヤモンド博士の言葉)があ
るように、こうした人々の社会的孤立は、その個人では
なく、周囲の人々や社会が生み出すものである。「女
(男)が女(男)を好きになるなんて異常だ、不自然だ」と
いう社会で、カムアウトするのに勇気や覚悟が必要に
なってくるのは、当然のことである。

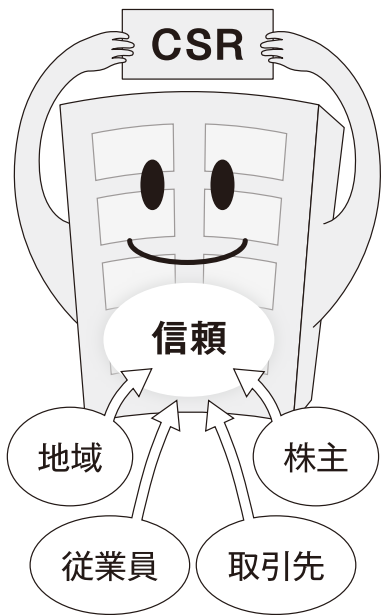
LGBTに限らず、さまざまに多様でかけがえのない
存在(障がいのある人々、高齢者、外国人、HIV陽性
者など)が直面する「生きづらさ」には共通点がある。個
人は変わらず、そのままであったとしても、社会的な状
況・環境が変われば、問題の質も量も変わる。多様な存
在や問題の見えやすさは、共生社会のバロメーターであ
る。カムアウトするのに悲壮な覚悟を必要としない社
会を実現しなければならない。

企業の社会的責任(CSR)と人権について

(公財)世界人権問題研究センター研究第六部客員研究員 同志社大学法学部教授 上田達子

(公財)人権教育啓発推進センターが実施した「企業における人権及び企業の社会的責任(CSR)に関する調査」(経済産業省中小企業庁の委託事業)の結果(2014年3月)によりますと、CSR(Corporate Social Responsibility)の取組事項(複数回答)として、「個人情報保護への対応」(59・2%)、「セクシユアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについての対応」(55・0%)等が挙げられ、約9割の企業がCSRに関して何らかの取組を行っています。企業は、職場において従業員のプライバシー権や人格権といった人権を侵害しないようにすべきであり、この点で前記のCSRの取組は適切であると評価できると思います。

CSRについては、国内外において統一的な定義はあ



りませんが、企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、ステークホルダー(従業員、投資家、地域社会等)に対して責任ある行動をとるとともに、アカウンタビリティ(説明責任)を果たしていくことを求める考え方であると理解されています。もっとも、CSRは企業の自主的な取組みである一方で、諸外国とは異なりわが国では法令遵守をCSRに含めている点に特徴があります。

わが国において、1970年代には公害問題に対して、また1990年代以降は企業不祥事に対する法的責任との関係でコンプライアンス(法令遵守)問題の一環として、企業の社会的責任が議論されてきました。CSRと呼ばれるようになったのは2003年以降のことであり、コーポレート・ガバナンスの観点、企業活動のグローバル化や情報化の進展、加えて人権を重視した国際的な動向(国連の「ビジネスと人権に関する枠組み」(2008年)や「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年)、ISO26000(2010年)、OECD「多国籍企業行動指針」(2011年改訂)等によりCSRに対する関心が高まっています。なかでも、国連の「人権デュー・デリジェンス」の考え方(企業においてその活動が人権に対して悪影響を及ぼす恐れがないかを調査・検討するプロセス)が注目されます。

わが国におけるCSRの取組も、こうした国際的な動向に対応して、企業がその活動において「企業を取り巻く幅広いステークホルダーとの対話を通じて、その期待に応え、信頼をえるよう努める」ことがまさに求められていると思います(社)日本経済団体連合会「企業行動憲章」(2010年最終改訂)参照。


世界がひとつの家族のように

作詞：鮎川めぐみ 作曲：千住明

1 悲しいニュースを聴くたびに どうしてなのかと考える
 何かが出来るわけじゃない だけど心は動いている
 空に星がきれいだね 風の花が揺れているね

2 世界がひとつの家族のように
 もしもなれたらどうだろう
 遠くに暮らす君のこと もっと知りたくなるだろう
 あたりまえに過ぎる景色が 幸せなんだと気付く時
 昨日より今日少しだけ 優しくなれる気がするよ
 響き合える果てしなく 目に映るすべてのいのち

3 世界がひとつの家族のように
 もしもなれたらどうだろう
 毎日出会う君のこと もっと大事になるだろう
 空に星がきれいだね 風の花が揺れているね
 世界がひとつの家族のように
 もしもなれたら素敵だね
 今この時を生きている 同じ名前の上



世界がひとつの家族のように

作詞：鮎川めぐみ
 作曲・編曲：千住明

INTRO. ♩ = 74

A mp
 かなしいニュースを ききたーびに

B mf
 どうしてなのかーと かんがえーる なにかがーできる わけじや ない だけ
 どこころはーうごい て るそらに ほ しがー きれーいだねー かぜ

C mf
 にはながーゆれてい るねー せかいがーひとーつの

かぞくのー ように もしもなーれたーら どう だろうー とおくにーくらーすー

1.
 きみのこーと もっとしーりたーく なる だろうー

人権擁護委員による人権相談

毎日の生活の中で差別や虐待、いじめなど、
 人権に関する事で思い悩むことがある場合に
 気軽に相談できる場所として、
 人権擁護委員による相談窓口があります。
 相談の内容についての秘密は厳守されます。

ひとりで悩まず
 相談してね。
 無料だよ!



みんな大切な
 オンリーワン

京都地方法務局

月～金曜（祝日除く）8時30分～17時15分

みんなの人権110番 ☎ 0570-003-110
 子どもの人権110番 ☎ 0120-007-110
 女性の人権ホットライン ☎ 0570-070-810

京都府庁

原則第2木曜 13時～16時（予約が必要です）

予約 ☎ 075-414-4235（府民総合案内・相談センター）

京都市消費生活総合センター

原則第4木曜 13時～16時（予約が必要です）

予約 ☎ 075-661-3755（京都いつでもコール）

注）電話番号は、平成29年3月現在のものです



京都人権啓発推進会議

世界人権宣言 35周年を記念し、人権擁護に関する啓発活動の推進を目的として、昭和59年に京都府をはじめ府内の12団体により設立。

(構成団体)

京都府 京都市 京都府教育委員会 京都市教育委員会 京都府市長会
京都府町村会 京都府人権擁護委員連合会 京都商工会議所 京都府商工会連合会
京都府中小企業団体中央会 京都府農業協同組合中央会 京都府社会福祉協議会

.....
平成29年3月 発行

発行・発行所 京都人権啓発推進会議(事務局:京都府人権啓発推進室)
〒602-8570 京都市上京区下立売通新町西入藪ノ内町
電話 075-414-4271 FAX 075-414-4268
E-mail jinken@pref.kyoto.lg.jp

制作協力 公益財団法人 世界人権問題研究センター
.....