

企業活動と人権

～企業の人権取組みと 人権啓発推進担当者の役割～

大阪企業人権協議会
企業人権協サポーターセンター長
芝本 正明

目 次

第1部

- I. 企業はなぜ人権に取り組むのか
- II. 企業の人権啓発・研修の課題と人権啓発担当者に期待される役割
- III 人権(問題)の基本の理解

第2部

- IV. 企業活動にかかわるさまざまな人権問題の理解

企業はなぜ人権に取り組むのか

1. 高まる社会の人権意識と企業活動

- 「人権尊重」は社会の営みの基本であり、企業においても、お客様、職場、地域社会等の事業活動のあらゆる場面に人権が関わっている。
- 人権を大切にする企業活動は、社会や顧客からの信頼・信用(ブランド)の獲得につながる。



**人権への影響が深刻であるほど
企業活動へのリスクも大きい !!**

×売上現象 ×コスト増加 ×投資減退 ×社員モラルの低下 ……

2. 強まる人権の法規範

【日本国憲法】

第13条 個人の尊重 第14条 法の下での平等
 第25条 生存権 第27条 勤労権 等

【国連の人権規約・条約】

・女子差別撤廃条約 ・人種差別撤廃条約 ・障害者権利条約 等

【個別法】

※ 次ページ参照

【自治体の条例等】

事業者は、地域の実情に応じて策定された人権条例等を遵守する責務がある。

【業界団体の指針等】

事業者は、業界団体等が策定した人権指針等を遵守する責務がある。

【企業の方針等】

企業自身が策定した人権基本方針等の遵守。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

5

資料(I-2-①)

人権にかかわるさまざまな法

法律名は略称

人権課題	主な法律	人権課題	主な法律
人権啓発	・人権教育・啓発推進法	外国人	・ヘイトスピーチ解消法
女性	・男女雇用機会均等法 ・男女共同参画社会基本法 ・ストーカー規制法 ・配偶者からの暴力防止法 ・女性活躍推進法	ハンセン病回復者	・らい予防法の廃止の法律 ・ハンセン病問題解決促進法
		犯罪被害者やその家族	・犯罪被害者等基本法
子ども	・児童買春、ポルノ規制処罰法 ・児童虐待防止法 ・いじめ防止対策推進法 ・子どもの貧困対策推進法	個人情報	・個人情報保護法
		インターネット	・児童誘引行為規制法 ・私事性的画像記録提供被害防止法
高齢者	・高齢者雇用安定法 ・高齢者居住安定法 ・高齢者虐待防止法	北朝鮮による拉致	・拉致被害者支援法
障がい者	・障害者雇用促進法 ・障害者基本法 ・障害者虐待防止法 ・障害者差別解消法	性的マイノリティ	・性同一性障害者の性別取扱特例法
		ホームレス	・自立支援特別措置法
同和問題	・部落差別解消推進法	アイヌの人々	・アイヌの人々の誇りが尊重される社会実現施策推進法

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

6

大阪府の人権条例と企業

条 例	事業者の責務
大阪府人権尊重の社会づくり条例 (令和元年10月30日改正施行)	事業者は、この条例をきっかけにして、人権尊重の社会づくりについて理解を深めていただくとともに、府の様々な人権尊重のための取組へのご協力と、事業活動を行うに当たり人権尊重のための取組の推進にご協力をお願いします。
大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例(令和元年10月30日施行)	事業者は、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、府が実施する施策に協力するよう努めるとともに、事業活動を行うにあたり、理解の増進の取組に努める。
大阪府人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する条例(令和元年11月1日施行)	事業者は、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の必要性に対する理解を深めるとともに、府が実施する施策に協力するよう努める。加えて、事業活動を行うにあたり、府が実施する施策に協力するよう努める。

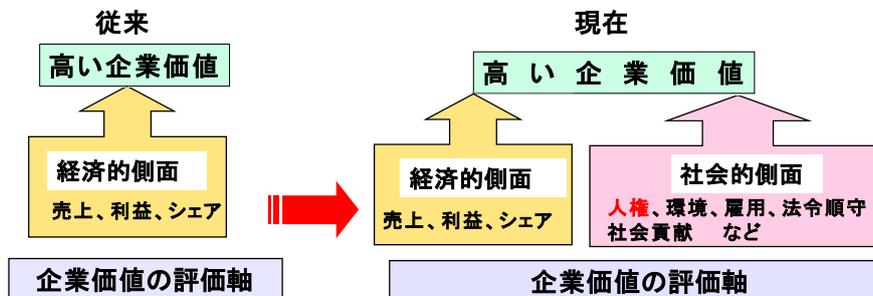
大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

7

3. 企業に求められる社会的責任としての人権

- ・企業活動は社会に大きな影響をもたらす存在である。
- ・企業は社会からのさまざまな要望に応えなければならない。
- ・社会の要望に応えることが、企業の評価になる。

社会的責任CSR(CSR = Corporate Social Responsibility)に関する国際標準が作られている。



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

8

SDGsが求める企業の人権責任



<持続可能な開発のための2030アジェンダより>

「ビジネスと人権に関する指導原則」と「国際労働機関の労働基準」、「人権諸条約」等の国際基準に従って、労働者の権利や環境、保健基準を遵守しつつ..

企業の事業活動が人々に及ぼす「負」の影響に十分考慮することを求めている

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

9

5. ダイバーシティ社会の進展と人権

○ 急激な人口構成の変化が、社会の持続可能性を脅かしている！

<人口オーナス期にある日本>

* 少子・高齢化の進展 * 生産年齢人口の減少

○ 人口変動に対応する「**人的多様性受容型社会**」(ダイバーシティ)が必要！

○ 誰もが働きやすい・生きやすい社会づくりは、社会の持続可能性に不可欠！

(例) ① 属性の違い

- ・性別の違い
- ・性的指向、性自認の違い
- ・身体状況の違い
- ・人種、国籍、民族、宗教などの違い
- ・世代、学歴の違い

② 働き方や、雇用形態、働く場所等の違い など

ダイバーシティ時代に大切な人権の視点

- ① 「ちがひ」による不利益をなくす。
- ② なくてはならない「ちがひ」を守る。
- ③ 「ちがひ」に寛容な社会・職場をつくる。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

10

6. 企業の人権取組みの原点「同和問題」

～同和地区出身者に対する就職差別～

1. 採用における差別的慣行・取扱い(1960～70年頃)

- ・応募書類「社用紙」による就職差別から、「統一応募用紙」の策定、「JIS規格履歴書見直し」等へ

◆最近のニュース
JIS規格履歴書には、性別欄が記載されていたが、「性別に因る」として様式例を削除した。(2020年7月)文具大手のコクヨは性別欄のない履歴書を検討中。

2. 部落地名総鑑事件(1975年)

全国の同和地区の地名、世帯数、従事職業等が記載された差別図書。同種の図書が他にもあり、企業を中心に病院や学校など220を越える団体が購入していたことがわかり、国会でも取り上げられる大きな社会問題となった。

企業が「差別・人権問題解決の責任」を自覚

- ・企業の差別的な体質の克服を厳しく求められた。
- ・企業の立場から同和問題の解決に向けた取組みが始まる。
- ・公正採用選考への取組み
- ・企業における同和研修・啓発の取組みのスタート

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

11

資料(I-6-①)

この事件を契機に
・「職業安定法第5条の4」改正施行
・「個人情報の取扱いに関する労働大臣指針」公表

部落地名総鑑事件の後、問題は解決したのか？

1997年:「大阪府部落差別調査等規制条例」違反事件

1998年: アイビーリック事件

2004年: 行政書士による戸籍不正入手事件

2005年: 新たな「部落地名総鑑」の回収

2006年: 大手興信所による戸籍不正入手事件

2007年:「土地差別調査事件」の発覚

2016年:「全国部落調査」復刻版出版事件、ネットによる部落所在地の掲示

この事件を契機に
「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」の改正

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

12

◆職業安定法「求職者等の個人情報の取扱い(第5条の4)」

公共職業安定所等は、(途中略)求職者等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するにあたっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集、保管、及び使用しなければならない。

◆労働大臣指針「求職者等の個人情報の取扱い」

次の個人情報の収集は原則認められません。

「人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項 (他省略)

性的指向・性自認に関する
事項にも留意
⇒前掲の「履歴書性別欄」
削除の取組み

◆「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」改正のポイント

本来の目的である営業行為に関連・付随して行われる土地調査”を行う者の遵守事項について

- ① 調査又は報告の対象となる土地及びその周辺の地域に同和地区があるかないかについて調査し、又は報告しないこと。
- ② 同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。

II

企業の人権啓発・研修の課題と 人権啓発担当者に期待される役割

課題 1. 人権に取り組む企業の姿勢は？

- 人権取組みが、企業業績や生産性と結びつきにくい課題として捉えたり、消極的・受身的対応という姿勢にとどまっていないか？



- ▶ 企業は、社会に及ぼす影響に対する責任として、CSRを実践することは“必須”であり、「人権」は、その中核課題である。
- ▶ 企業は、あらゆる事業活動において、人権を侵害していないか、あるいは、侵害する可能性はないかを洗い出して課題を特定化し、人権を侵害することがないように防止、軽減することが求められている。
⇒デューデリジェンスの実践
- ▶ 人権の取組みは、企業自身が主体的価値観を見出して積極的に取り組むことが重要。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

15

課題 2:「差別・人権侵害」を見抜く力を培っているか

- 「差別はいけない」ことはわかっているが、「何が差別か」となると？
- 業務運営の中に潜むさまざまな「差別・人権侵害」を見抜く力がついているか？



- ①人権のスタンダードは社会の変化に応じて、年々変わって(向上して)いる。
- ②「対岸の火事」と「他山の石」
⇒さまざまな人権課題について、現実の差別・人権問題事例から学ぶことが大切。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

16

課題 3. 「研修が目的」になっていないか？

■「研修さえすればよい」的な取組みや、スケジュール消化的な取組みなど、人権研修が目的になってしまっていないか？



▶ 人権研修は、企業の社会的責任としての人権を、企業行動で実現するための、企業内で取組みを進める“手段の一つ”という認識が大切。

課題 4. 人権研修と仕事は別物？

■人権研修を、自らの日々の事業活動や業務運営の問題として理解する視点が弱くないか？

■「いい話だった」「気の毒なこともあるなあ・・・」「そんなことをする人もいるのか・・・」等で終わっていないか。

⇒もう一歩先の実践へ



▶ 企業活動・業務内容を、人権の関わりから理解を深め、業務に活かすことが大切。

人権啓発推進者の役割と心構え

1. 人権の社会的責任を推進する中核的役割

- 企業において、人権の社会的責任(CSR)を推進するのは、第一義的には全社員。しかし、人権課題が複雑・多様化する現代社会では、人権問題を正しく理解し、人権知識・感性を持つ人権啓発推進者が、その中核的役割を果たすことが重要である。

2. 社内に“人権の世間”をつくる

- “市民の人権意識調査にみられる実態や課題は、社員の中にも存在する”という認識のもとに、社内における「人権の世間」を作るために、人権啓発推進者が果たす役割は重要である。

3. 人権リスクの軽減・未然防止にむけた役割発揮

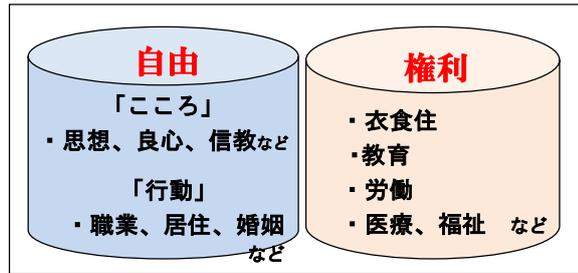
- 人権啓発推進者として習得した人権知識・感性をもとに、自社の事業活動のプロセスにおける人権リスクの軽減・未然防止に努める。

III

人権(問題)の基本の理解

1. そもそも人権とは

「人権」とは、全ての人が、人間らしく幸せに生きるために、持っている「自由」と「権利」の総称です。



法的保障

日本国憲法・個別法等

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

2. なぜ差別が起こるのか？

差別とは、個人の特性を無視し、所属している集団や社会的カテゴリーに基づいて、合理的に説明できない他の集団と異なった「不利益な」取扱いをすること。

(参考【「部落問題・人権辞典」 部落解放・人権研究所】)

人に対するステレオタイプのものの見方に価値観や優劣の考え方が加わると、ある一面を持っているという理由だけで、排除したり避けたりするという偏見や差別を引き起こすことがある。ステレオタイプは、容易に偏見や差別に結びつく。

〈差別が発生するメカニズム〉

「ステレオタイプ」+ マイナスイメージ ⇒ 「偏見」

「偏見」の具体化 ⇒ 「差別」(行為)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

「ステレオタイプ」を理解しよう

わたしたちの意識の中には、いろいろな思い込みや固定観念があり、自分以外の特定の人たちに対して、一面的に決めつけたイメージを思い描きがちになる。このような一面的なイメージのことを「ステレオタイプ」という。

- 私たちは元々ステレオタイプを持ちやすい習性があり、私たちの身近に多く存在している。
(例)血液型、世代、性別、民族、性的指向・性自認、職業、容姿・服装等
- 「流言・デマ」や「メディア・SNS等による情報」、昔からの「迷信・因習」などが、ステレオタイプの発生に影響していることがある。

「不当な一般化」

あまり好意を持っていない人(たち)や集団に対する態度や意見・行動などが絡むとき、往々にして少数の事例でも、その人が属する集団全体をマイナスイメージで見えてしまいがちである。

3. 差別に対する認識・気づき

「差別はいけない」と皆思っているが、
「何が差別か」となると？

例えば

「あなたの出身地はどこ？」

労働大臣指針「求職者等の個人情報の取扱い」

- ◆ 次の個人情報の収集は原則認められません。
「人種、民族、社会的身分、門地、本籍、**出生地**その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」

4. なにが差別かは変化する

かつては、社会的に差別・人権上問題にならなかった事柄も、時を経て人権水準が変化する(高くなる)中で差別・人権問題となることがある。

(例)

①採用条件

- ・A社の採用で女性は親元通勤に限る。男性は制限なし。

②セクハラとなる行為

- ・相手の意に反する同性に対する性的言動や性別役割分担意識に基づく言動
- ・性的指向/性自認について配慮に欠けた言動

③言葉の変化

5. 差別はエスカレートする

●差別の形態と段階

(偏見の強さの度合いにより発露する行為)

第一段階「誹謗」「侮辱」⇒差別発言・差別落書
第二段階「忌避」⇒同和地区の所在地問い合わせ
第三段階「排除」⇒就職差別、入店・入居拒否
第四段階「隔離」⇒ハンセン病患者の施設隔離
第五段階「身体的攻撃」⇒関東大震災の朝鮮人虐殺
第六段階「絶滅」⇒ナチスのホロコースト

6. 差別に対する立場

- ① 差別する人
 - ② 差別をあおる人
 - ③ 差別に同調する人
 - ④ 差別に無関心な人
 - ⑤ 差別に傍観者の立場をとる人
 - ⑥ 差別される人
 - ⑦ 差別をなくすために努力する人
- 差別に積極的に関与
- 差別を支えている
(結果として差別に【加担】)
- 【企業】
も同じ

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

27

後半

28

IV

企業活動にかかわる さまざまな人権問題の理解

1. 同和問題(部落差別問題)
2. 障がい者
3. 外国人
4. パワーハラスメント

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

28

1. 同和問題(部落差別問題)

■依然として発生している差別事件

- ・「全国部落調査」復刻版出版事件
 - ・戸籍謄本等不正取得事件
 - ・**土地差別調査事件**
 - ・公的機関・職員による差別事件
 - ・**差別落書き・投書・電話**
 - ・**インターネットによる差別事件**
 - ・ヘイトスピーチによる差別事件
 - ・地域社会における差別事件
 - ・**就職差別事件**
 - ・**企業、従業員による差別事件**
 - ・結婚にかかわる差別事件
 - ・教育現場における差別事件
 - ・宗教界における差別事件
 - ・マスコミ・出版界における差別事件
 - ・**エセ同和事件**
- ※赤字は、特に企業に関わる事件

(参考:部落解放・人権政策確立要求中央実行委員会編

「全国のあいつぐ差別事件」2020年度版)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

29

発言・落書き・ネット等の差別事件

- ① 従業員が部落差別を行う事件は、依然として発生している！

「○○駅の近くは部落といわれる土地で危ない」
(大手企業のグループ会社の管理職)

- ② 部落差別を扇動する差別落書きも後を絶たない。
③ 「部落差別解消推進法」の立法背景ともなっているインターネットを悪用した部落差別を助長する行為は、企業にも関わる問題である。

【駅名を差別呼称に書き換え】

地図検索サイト「グーグルマップ」上で、大阪市内の私鉄の駅名が何者かに書き換えられ、本来の駅名に「部落」という言葉を付け加えた状態で、表示されるようになっていたことが分かった。私鉄側は「部落差別を助長する不適切な書き込み」として、グーグル日本法人(東京都)に削除を要請。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

「差別」落書きを見つけたら！

- ① 落書発見⇒**施設管理者へ報告**

※大切なことは、**現場(落書)保存！**

写真・記録する。紙で覆う。施設を使用禁止。など

- ② **行政(区役所人権担当)連絡**

- ③ **行政の確認・指示・復元**

企業の場合、
社内チェック

- ④ **人権部署による再発防止策**

名誉棄損・侮辱・器物損壊・偽計業務妨害罪

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

現代における部落問題の特性「土地に関わる差別」

部落問題とは、歴史的社会的経緯のなかで「被差別部落」「同和地区」あるいは単に「部落」と呼ばれている土地との属地関係を有する(あるいは有するとみなされる)人々が、近代以降に再生産された不当な差別を受け続けている社会問題である。

(「同和問題解決に向けた土地差別問題研究会報告書」大阪府 2008年)

■不動産業者による土地差別調査事件⇒大阪府の条例改正に至った重大事件

- ・2007年、マンション建設等に先立ち、その建設予定地に係わる土地調査委託を受けたリサーチ会社が、一定の地域について、同和地区の所在など差別につながる土地調査を行い、クライアント(広告代理店・ディベロッパ)に報告していた事実が、大阪府において発覚した。
- ・報告は、立地特性等として「指定地域」「敬遠されるエリア」「要注意地域」等々の表現を用いて、同和地区等を明示していたものである。
- ・同種の差別行為が、土地取引に係わる業界で広く行われていたことが判明。

「みなされる差別」としての部落差別

◆いったい同和地区出身者(部落出身者)とは誰のことだろうか

Q:世間の人々が同和地区出身者と判断する理由(2005年大阪府民意識調査)

①「本人が現在、同和地区に住んでいる」	50.3%	複数回答)
②「本人の本籍地が同和地区である」	38.3%	
③「本人の出生地が同和地区である」	36.6%	
④「父母あるいは祖父母が同和地区に住んでいる」	29.1%	
⑤「父母あるいは祖父母の本籍地が同和地区である」	27.5%	
⑥「父母あるいは祖父母の出生地が同和地区である」	26.0%	
⑦「本人が過去に同和地区に住んでいた」	23.6%	
⑧「職業によって判断している」	18.9%	

共通項は「土地」

◆意識調査からみえてきたこと

- ①人によって部落出身者の異なる判断基準
- ②異なる判断基準を貫く共通の「土地」との関係

◆「みなされる差別」からの忌避意識

- ①いつでも、だれでも部落出身者になる可能性
- ②部落出身者と「みなされる可能性を避けようとする意識」の形成
- ③人々が気にする世間の目や社会の視線

ネットにおける部落差別

① デマ・差別情報の蔓延・拡散

⇒例: Yahoo! 知恵袋、ウィキペディア、YouTubeなど

※「同和」検索1000件 「(公財)反差別・人権研究所みえ」による調査

・偏見に基づく差別的質問	33 %
・知識を問う質問	31 %
・身元調査に関する相談	7 %
・結婚差別	2.5 %
・土地差別	2.5 %

② ネット上で見られる部落差別行為

※Twitter等のSNS、質問サイト、掲示板、動画、地図、サイトなど

- ①所在地: 部落の所在地情報の公開・問い合わせ・教示
- ②土地差別: 部落の物件忌避に関する投稿
- ③結婚差別: 部落出身者との結婚差別・交際差別に関する投稿
- ④身元調査: 部落出身者の身元調査に関する投稿
- ⑤個人暴露: 部落出身者を本人同意なく暴露・公開している投稿(アウトティング)
- ⑥デマ偏見: 部落差別への差別意識や偏見を助長する投稿
- ⑦中傷攻撃: 部落出身者・関係者個人への誹謗中傷や攻撃的な投稿

(出典: 部落解放研究第51回全国集会 川口泰司氏報告から)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

部落差別解消推進法の制定

(平成28年12月16日公布・施行)

- ・部落差別の存在を認め、部落差別が許されないものであることを明らかにした初めての法律。
- ・企業は、法の目的・理念を踏まえ、部落差別の解消に向けて、一層の職場内啓発・研修の実践が求められている！

立法の背景に、依然として発生する部落差別に加え、
インターネットを悪用した部落差別の深刻化

第1条 目的

この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、(途中省略)部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

部落差別(就職差別)と公正採用選考

- 高校生・大学生等の採用において、面接での質問のみならず、会社独自の履歴書やインターネット求人で見られるエントリーシート、会社説明会で配布されるアンケートなどで、記載事項として設定しているケースが数多くみられる。
- 能力・適性に関係のない「本人に責任のない事項」を質問することは、公正な採用選考に違反する。
- 特に、本籍・出生地は、同和地区関係者に対する差別や偏見を招く恐れもある。

＜厚生労働省「就職差別につながるおそれがある14事項」より＞

■ 本人に責任のない事項

1. 本籍・出生地・国籍に関すること
2. 家族に関すること(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
3. 住居状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
4. 生活環境、家庭環境などに関すること

■ 身元調査

- 応募者の適性・能力に関係のない出生地、家庭環境等の個人情報を聞くことも身元調査に当たる。

2. 障がい者の人権

パラリンピックから「障がい」を考える

I'm POSSIBLE ← **Impossible**

パラリンピッククイズ

3人が背泳ぎの同じレースに出場する。
どうやってスタートするかな？



A 片腕が不自由



B 両腕が不自由



C 自分の体をうまくコントロールできない

国際パラリンピック委員会公認教材 4

答え

スライドのみ

パラリンピックでの背泳ぎスタートの工夫

A

片腕でスターティング
グリップを握る

B

補助具を使用

C

体を支えてもらう



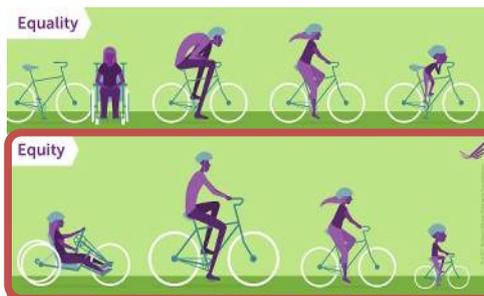
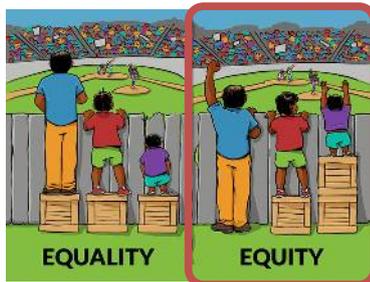
国際パラリンピック委員会公認教材

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

37(答)

資料(Ⅲ-2-①)

それぞれの状況に応じたサポートを考える



● 平等(Equality) : 差別なく、等しく扱う。

● 公平(Equity) : 社会的な立場として対等に扱う。

※ パラリンピックの価値「公平」とは、「一人ひとりの違いを理解して工夫すれば、誰もが自分のベストをつくすチャンスがあると気づかせる力」

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

38

資料(Ⅲ-2-②)

「障害者権利条約」の大切な考え方



障がい者が被る社会的不利益や社会的制約は、障がい者個人に帰せられる問題ではなく、障がいのない人に合わせてつくられた社会環境や社会制度の改善によって「障がい」は「障がい」でなくなる、という考え方。



社会モデル

社会が車いすの少年を障がい者に行っている。

医学モデル

障がい者の不利益は、障がいのみから生じる。

体が動かせないという機能障害がある。



障がい者である

障がいのない人と同じ権利が保障されてない



障がいのない人と同じ権利を行使できる！



大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

39

資料(Ⅲ-2-③)

「障害者差別解消法」 (平成28年施行)

①「差別の禁止」

・障害を理由として差別してはならない

②「合理的配慮の提供義務」

・著しい負担にならない範囲で『社会的障壁』*を取り除くために必要な配慮をすること

* ①物理的、②制度的 ③文化・情報面 ④意識面での障壁をいう。

■最近のニュースから

滋賀の路線バス 車いす乗車拒否 行政処分 (読売新聞 2019.9.27)

路線バスに乗ろうとした車いすの男性の乗車を拒否したとして国土交通省は近畿運輸局がバス2台の使用を15日間停止する行政処分を行った。

男性は、バス停からバスに乗車しようとしたところ、運転手から「車いすの乗降用のスロープの操作がわからない」と断られ、次の便に乗車するよう促された。

バスはワンステップの低床型で、運転手がスロープを設置すれば車いすで乗車できる。バス会社によると、運転手は「発車時刻を過ぎていた」などと釈明。

同社は「不適切であり、男性に謝罪した。処分を重く受け止め、指導を徹底したい」としている。

障害者差別解消法は、障がいを理由とした乗車拒否や入店拒否などを禁じている。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

40

「障害者雇用促進法」(2016年4月改正)

□「障害者雇用率制度」

- ・障がい者を雇用する義務(民間企業 2.2% 地方公共団体 2.5%)

<2019年の民間企業の状況>

- 雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。
 - ・雇用障害者数は56万608.5人、対前年4.8%(2万5,839.0人)増加
 - ・実雇用率2.11%、対前年比0.06ポイント上昇
- 法定雇用率達成企業の割合は48.0%(対前年比2.1ポイント上昇)

(内訳)	身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
2019年	約35.4万人 (対前年2.3%増)	約12.8万人 (同6.0%増)	約7.8万人 (同15.9%増)

□ 障がい者雇用における事業者の義務

- ①「差別の禁止」・障がいを理由として差別してはならない
- ②「合理的配慮の提供義務」
 - ・著しい負担にならない範囲で、『社会的障壁』を取り除くために必要な配慮をすること

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

「バリアフリー法」

(「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」)

<バリアフリー関連の法律の変遷>

1994年	●ハートビル法 ・建物が対象
2000年	●交通バリアフリー法 ・駅や電車などが対象
2006年	●バリアフリー法 ・ハートビル法と交通バリアフリー法を一本化
2018年	●改正バリアフリー法 ・「共生社会」の実現という理念規定を導入。 ・ハード面に加えて、職員研修などのソフト対策メニューを国が提示。
2020年	●再度の改正法が成立 ・一部を除き21年施行

- ◆ 東京オリンピック・パラリンピック競技大会のレガシーとしての共生社会の実現に向け、ハード対策に加え、移動等円滑化に係る「心のバリアフリー」の観点からの施策の充実などソフト対策を強化。

<今回の法改正のポイント>

- ・スロープ板の適切な操作などを交通事業者に義務付け
- ・「心のバリアフリー」の教育、啓発を国が支援
- ・公立小中学校のバリアフリー義務化
- ・観光施設などでのバリアフリーの情報提供を推進

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

障がい者の人権について、理解しておきたいこと

- (1) 忌避(意識)に基づく行為～心のバリア問題～
 - ・ステレオタイプ・偏見や誤解によって、障がい者を忌避・排除する行為
- (2) 自己規制を求める・強いる(被害者責任論)あるいは、パターンリズム(保護主義、父権的温情主義)による行為
- (3) 差別発言・表現
 - 社会生活において弱者・劣位と決めつけた発言・表現
 - 排除・疎外する不適切表現 等

- (1) 人間としてノーマルでないという印象を与え、偏見・誤解を助長する表現
- (2) 社会生活において弱者・劣位と決めつけた表現
例: 障がい者の「わりに」「なのに」「にしては」「の分際で」・・・
- (3) 障がいを比喻した表現や人権上配慮に欠けることわざ・格言

3. 外国人の人権

■在留外国人の国籍別人数

日本全体

令和1年6月末(法務省入国管理局)

順位	国籍	人数	構成比	増減
1	中国	786,241人	27.8%	+2.8%
2	韓国	451,543人	16.0%	+0.4%
3	ベトナム	371,755人	13.1%	+12.4%
4	フィリピン	277,409人	9.8%	+2.3%
5	ブラジル	206,886人	7.3%	+2.5%
6	ネパール	92,804人	3.3%	+4.3%
7	台湾	61,960人	2.2%	+2.1%
8	インドネシア	61,051人	2.2%	+8.4%
9	米国	58,484人	2.1%	+1.7%
10	タイ	53,713人	1.9%	+2.7%
総数		282万9,416人	(対前年末 9万8千人)	3.6%増)

特別永住者
約32万人

在日韓国・朝鮮人について — 歴史的経緯 —

○ 日本に暮らす外国人のうち、在日韓国・朝鮮人の人たちは、日本と朝鮮との歴史的な経緯(*)により、第二次世界大戦以前から日本に暮らしている人とその子孫である。

(*) 我が国に多くの韓国・朝鮮人の方々が住むようになったのは、明治43(1910)年の韓国併合により、日本が朝鮮半島を植民地にしたことによります。植民地支配により土地を失った多くの農民が、職を求めて日本に渡り、主に建設現場や紡績工場などで、日本人に比べて低い賃金で働きました。

さらに、第2次世界大戦中には、国内の労働力不足を補うために、最初は自由募集で、戦争が激化するにつれ国民徴用令により強制的に朝鮮半島から日本に連れてこられ、敗戦時には200万人以上が日本にいました。

戦後、朝鮮半島は、日本の植民地支配から解放され、約3/4の人々は帰国しましたが、様々な事情により帰国できない人々も多くいました。現在の在日韓国・朝鮮人の方々のほとんどが、戦後、帰国できずに日本にとどまった人々の子孫で、日本で生まれ育った2世、3世、4世代です。

(大阪府商工労働部「採用と人権」より)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

在日外国人に対するステレオタイプ・差別

<外国人に対するステレオタイプによる偏見例>

・「外国人はトラブルを起こす」
 ・「外国人には気をつけなければ・・・」
 ・「外国人は怖い・不気味」
 ・「変な物を食べる」「変わった宗教」等



・入居拒否
 ・入店拒否
 ・入浴拒否 など

レイシャル・ハラスメント

特定の人種、民族、国籍にかかわる嫌がらせや侮辱、差別的な言動・行為
 (職場で見られる例)

- ・特定の国の人をからかうような会話が日常的に職場で交わされる。
- ・外国人社員の国を誹謗するようなチラシが配布される。

ヘイトスピーチ

人種、民族、国籍、性などのマイノリティの集団に対して、その属性を理由とする差別的表現であり、その本質は表現による暴力、攻撃、迫害である。

- ⇒ヘイトスピーチ解消法(2016年6月施行)
- ⇒大阪市ヘイトスピーチへの対処に関する条例(2016年7月施行)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

外国人労働者に対する職場の問題

① 外国人の存在を無視したり、人権配慮に欠ける会話や職場運営。

＜職場アンケートより＞

- ・ 上から目線や無視されることがある。
- ・ 日本人と外国人で対応に差がある。
- ・ 「外人」という言葉は使わないでほしい。
- ・ ○○人ではなく、一人の人間として見てほしい。
- ・ 人に対する尊重感がない。
- ・ 外国人の同僚へも差別せず、気配りしてほしい。
- ・ 国籍、人種を問わず同じように接してほしい。

② 歴史的・文化的・身体的等の事柄を揶揄、侮辱の対象とする。

＜事例＞

- ・ 毛深い、体臭がきつい、変な物を食べる など

③ 人種・民族・国籍や政治・歴史等に係る事柄について、十分な理解がない。

＜職場アンケートより＞

- ・ 歴史、政治の話題をするときは気をつけてほしい。
- ・ 間違った歴史認識による偏見を持っている同僚がいる。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

外国人労働者に対する職場の問題

その2

④ 仕事上の成功やミス、考え方の違いを外国人に結びつけて評価する。

＜職場アンケートより＞

- ・ 外国人という偏見で見ないで評価(業務・昇進など)してほしい。
- ・ 個人の能力と仕事に取り組む姿勢で評価してほしい。
- ・ 頑張っているのに認められない。

⑤ 特定の人種・民族・国籍・宗教等に対する侮辱的、否定的、排除的言動。

＜職場アンケートより＞

- ・ ヘイトスピーチ的な発言をたまに聞くことがある。
- ・ 外国人に対する差別的な意識を改革してほしい。

外国人の募集及び面接における注意事項

- (1) 求人募集の際、外国人を対象とする、あるいは応募できないとすること、また国籍を指定することはできない。
- (2) 応募者が自己のスキルに応じて適切に判断できるよう、募集に当たっては、スキル等を条件とすること。
- (3) 新規学卒者等を採用する場合、留学生であることを理由として除外しない。
- (4) 面接時など採用を決定前まで、「国籍」を質問するなどの行為は(口頭であっても)行わないこと。
- (5) 面接時の在留資格等の確認は口頭で行うこととし、面接時に「在留カード」等の提示を求めない。
- (6) 「外国人雇用状況届出書」の提出のための在留カード等の確認は、面接時ではなく、採用を決定次第、行う。
- (7) 特別永住者については、「外国人雇用状況届出書」の提出は不要。
(参考:大阪労働局 外国人雇用Q&A)

4. パワーハラスメント

「パワハラ防止法」の施行

(改正労働施策総合推進法 令和元年6月5日公布)

本年6月1日から大企業に適用
中小企業は2022年3月末までは努力義務

<法律の骨子>

1. 事業主にパワハラ防止のための雇用管理上の措置義務を新設
2. パワハラの定義の明確化
3. 事業主に相談した労働者に対する不利益取扱いの禁止
4. パワハラ防止に向けた事業主・労働者の責務の明確化

パワハラに関わる雇用管理上の措置義務

◆措置義務

「事業主は、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の③就業環境が害される(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)ことのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」

(労働施策総合推進法30条の2第1項)

【パワハラの定義】

①～③の全てを満たすもの

(補足1)

・事業主が講ずべき措置等の詳細は「指針」による(同条第3項)⇒次頁参照

(補足2)

・「職場」とは、業務を遂行する場所を指し、通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については「職場」に含まれる。

(補足3)

・「労働者」とは、正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等事業主が雇用する労働者すべて、及び派遣労働者も含まれる。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

51

指針における措置義務の概要

厚生労働省「パワーハラスメント防止のための指針」

1. 職場におけるパワハラに関する方針の明確化と周知啓発
2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
3. 職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - イ. パワハラ事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認。
 - ロ. 事実が確認できた場合は、被害者に対する配慮のための措置を適正に行う。
 - ハ. 事実が確認できた場合は、行為者に対する措置を適正に行う。
 - ニ. 改めて、パワハラに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずる。
4. 上記1～3と併せて講ずべき措置
 - イ. 相談者・行為者のプライバシー保護のための措置とその旨の周知。
 - ロ. 相談・協力したことに対する不利益取扱いをされないことを定め周知。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

52

業務上必要かつ相当な範囲を超えた」とは

厚労省パワハラ対策検討会の整理 (2018年3月)

意味

■ 社会通念に照らして

- ・明らかに業務上の必要性がない行為
- ・または、その態様が相当でないもの

例えば、本来の業務ではない草むしりを延々とさせる

例えば、指導と称して、長時間立たせて、大声で怒鳴る！

考えられる行為の主な例

- 業務上、明らかに必要のない行為
- 業務の目的を大きく逸脱
- 業務遂行の手段として不適当な行為
- 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える行為

例えば、業務遂行のために規則違反を強要する！

継続的・反復的に行われる

たとえば、複数の同僚が結託して行う

判断に当たっては、当該言動の目的、その言動を受けた者の問題行動の有無や内容・程度を含む言動の行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等)を総合的に考慮する必要がある。(「職場におけるハラスメント関係指針」より)

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

相談したこと等を理由とする不利益取扱禁止

- 以下のような事由を理由として、不利益な取扱いをしてはならない。(労働施策総合推進法第30条の2第2項 他)

事由	不利益取扱いの例
<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント相談を行ったこと(*) ・会社が行うハラスメントの事実関係の確認に協力したこと ・都道府県労働局長による紛争解決の援助を求めたこと ・機会均等調停会議・両立支援調停会議・紛争調停委員会による調停の申請をしたこと 	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇 ・雇止め ・契約更新回数の引き下げ ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 ・降格 ・減給 ・賞与等における不利益な算定 ・不利益な配置転換 ・不利益な自宅待機命令 ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする
<p>(*) パワハラ、セクハラ、妊娠・出産、育児・介護休業に係るハラスメント</p>	

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

※セクハラ、所謂マタハラ・ケアハラも、事業主・労働者に対して同様の責務が明確化されている。

事業主の責務

(労働施策総合推進法第30条の3第2項)

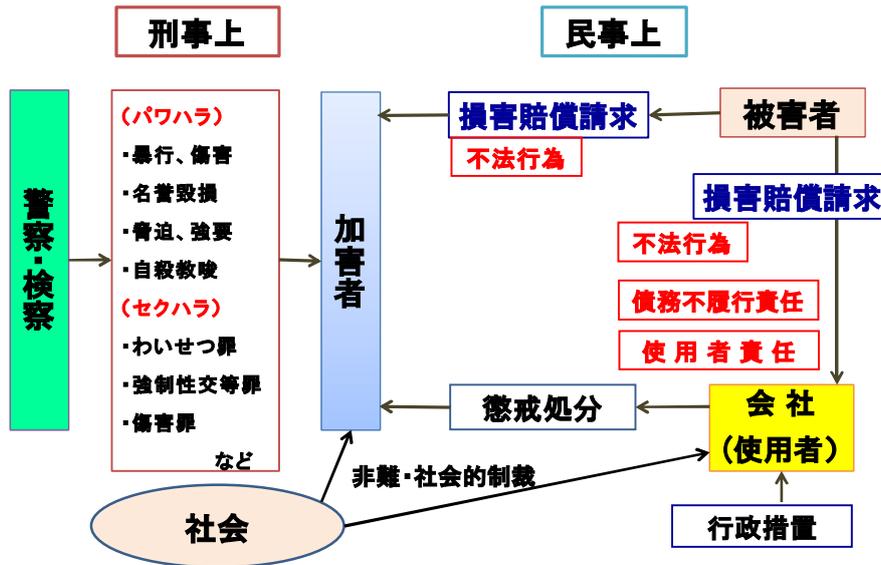
- ① 職場でパワーハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深める。
- ② 雇用する労働者が他の労働者(*)に対する言動に必要な注意を払うよう研修の実施その他の必要な配慮をする。
(*)取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者も含む。
- ③ 事業主(法人の場合は役員)は、自らもパワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に注意を払うように努めなければならない。

労働者の責務

(労働施策総合推進法第30条の3第4項)

労働者は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努めなければならない。

職場のハラスメントに関わる法的責任



管理指導とパワハラ

- ◇職場のパワハラ対策は、上司による適正な監督や指導・注意を妨げるものではない。
 - ◇特に、上司は自らのポジション(職位・職能)に応じた権限(パワー)を発揮し職務上必要な指導・注意等を行う必要がある。
 - ◇業務上必要かつ相当な範囲の指導であれば、たとえ厳しい指導であってもパワハラとなるわけではない！しかし、パワハラと感じさせるような伝え方では、モチベーションが上がらず、決して良い指導とは言えない。
- ➡ **「人は言葉を浴びて育つ！」**
- ◇そもそも上司は、部下を指導・注意をする際には、適切な言辞を選ばなければならない注意義務があることを忘れてはならない。

特に注意すべき言動 <1>

1. 業務・権限を逸脱した言動
2. 能力・キャリアを否定する言動

・書類や電卓、灰皿、筆記具などを投げつける
 ・机や椅子を蹴飛ばす
 ・土下座させる
 ・私用を言いつける
 ・飲酒などの強要
 ・胸ぐらをつかむ
 ・「殺すぞ」「会社辞めろ」など

・代わりはいくらでもいる
 ・何年仕事をしている
 ・主任失格
 ・使えない
 ・学校で何を学んできたのかなど

特に注意すべき言動 <2>

3. 個人的な価値観で評価したり、個の侵害となる言動

- ・アホ、バカ、間抜け、小学生並み等の侮辱的言辞
- ・グズ、優柔不断などの性格非難
- ・性的指向 / 性自認に関する侮辱的な発言(SOGIハラ)
- ・機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の人に暴露する(アウトティング)
- ・家族の悪口
- ・男(女)のくせに
- ・何をやらせてもダメ
- ・要はやる気の問題
- ・根性がない 等

4. 指示・指導をしない、孤立させる言動

- ・無視する
- ・お前の意見は聞いていない
- ・仕事を与えない
- ・情報を与えない
- ・一方的な業務変更
- ・決裁しない
- ・会議に参加させない
- ・挨拶しない

など

パワハラを起こさない指導のあり方

ハラスメント的指導

- ×自分本位型のコミュニケーション
- ×腹を立て、怒りの感情を相手にぶつけること

- ・相手を見下したり、ダメな奴と
思っている。
- ・仕事のミスだけでなく、人格まで
否定する。
- ・仕事や役割を逸脱。
- ・相手の能力や状況等に構わず
一方的に叱責を繰り返すだけ。
- ・厳しいだけで「暖かさ」が全く感じ
られない。

結果として「部下を潰す」×

厳しい指導

- 相手本位型のコミュニケーション
- 相手に気付きを与える行為

- ・相手の成長への期待がある。
- ・仕事のミスを叱るに留める。
- ・仕事や役割の範囲内。
- ・相手の状況や能力等に合わせて
具体的に指導する。
- ・相手の自覚を促す。
- ・厳しいがどこか「暖かさ」を感じる。

結果として「育つ」◎

就活ハラスメント

(改正労働施策総合推進法の附帯決議)

自社の労働者が取引先、顧客等の第三者から受けたハラスメント及び自社の労働者が取引先、就職活動中の学生等に対して行ったハラスメントも雇用管理上の配慮が求められる。



① 就活パワハラ

- OB／OG訪問、面接の場などで「考えが甘い」「やる気があるのか？」など、威圧的な態度をとる。
- 面接などで、求職者の話を無視する、一方的に否定するなど、圧迫面接を行う。

② オワハラ(就活を終わらせる・終われハラスメント)

- 他社の内定辞退を強要したり、自社の内定を辞退しようとした人を脅す。
- 毎日のように面談の日程を入れるなどして、他社への就活を妨害する。

③ 就活セクハラ

- 面接で「彼氏はあるの？」など恋愛や性に関する質問をしたり、体型などについてコメントする。
- 学生に、採用活動とは関係のない場での面会を求めたり、交際や性的な関係を求める。

大阪企業人権協議会【当該研修のみにて使用無断転載・複製を禁ず】

ご清聴ありがとうございます
ございました！