


## 【人権腕だめし No.10】（解説編）

No.	人権腕だめし 設問	【解答】
設問1	<p>2016年12月「部落差別の解消に推進に関する法律」が施行されました。この法律施行の背景には、現在もなお部落差別が存在するとともに、インターネット等の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があります。</p>	1 はい
	<p><b>【解説】</b></p> <p>○「部落差別の解消の推進に関する法律」第1条の目的（抜粋）には、「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、（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。」と書かれています。</p> <p>○特に最近、インターネット上で同和地区に対する偏見・差別情報の投稿や特定の人を名指しして誹謗中傷する行為、更には土地に関する差別調査を助長する書き込み等が多数発生しています。一人ひとりが、法律を理解し、差別意識を解消していくことが求められています。</p>	
設問2	<p>外国人労働者を雇用した企業は、「郷に入ったら郷に従え」という諺があるように、自分の国の文化や習慣を忘れ、日本の文化・習慣に従って生活し、日本社会に早く溶け込むよう教育することが大切である。</p>	2 いいえ
	<p><b>【解説】</b></p> <p>○国際化の進展、労働力不足の解消等により、さまざまな国籍の人が幅広い分野の職業に従事し、留学生も多数来日しています。2018年6月末での在留外国人は、過去最多の約263万人（総人口の2%）となり、今後も一層の増加が見込まれています。</p> <p>○外国人労働者と同じ職場で働くに際しては、次の点に配慮した職場運営が大切です。</p> <p>①文化や習慣の違い（仕事の価値観・優先順位、言語、宗教等）への配慮</p> <p>②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</p> <p style="padding-left: 20px;">・「外人」という言葉は使わないで欲しい。（あるアンケートから）</p> <p>③歴史的・文化的・身体的等の事柄を揶揄、侮辱の対象とした言動</p> <p style="padding-left: 20px;">・毛深い、体臭がきつい、変わったものを食べるなど（同上）</p> <p>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。 等々</p>	
設問3	<p>インターネットが普及し、誰もが大量の情報にアクセス可能な時代を迎えています。「メディアリテラシー」とは、真偽を含め情報を取捨選択しながら活用し、時には自ら発言者となる能力を言います。</p>	1 はい
	<p><b>【解説】</b></p> <p>○テレビ番組や新聞などに加え、インターネットの普及の中で、私たちはメディアからのメッセージを主体的・批判的に読み解く能力を高めることが大切となっています。情報を</p>	

	<p>うのみにせず、どんな意図で作られ、送り出されているかを自分で判断すると同時に、自ら情報発信する力を身につけることを「メディアリテラシー」と言います。</p> <p>○情報に対して、①真実か印象か ②他の見方はないか ③何が隠れているか（誰が得するか等） ④まだ分からないことは等の視点で、判断する姿勢が大切です。</p>	
設問4	<p>上司の厳しい指導によって、部下が精神的に苦痛を感じた場合であっても、その指導が業務の適正な範囲内であれば、パワーハラスメント（パワハラ）にはならない。</p>	1 はい
	<p>【解説】</p> <p>○2012年1月に公表された厚生労働省のパワハラ概念は次のとおりです。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。</p> </div> <p>○さて、職場での業務遂行、人間関係において多少の軋轢、心理的ストレスは発生します。それらが通常程度のものであれば互いに受忍すべきです。また、個人の受けとめ方によっては、業務上必要な指導・注意等についても、精神的に苦痛とを感じる人もいますが、業務の適正な範囲内でなされた場合はパワハラにはならないとされています。</p> <p>○業種や業務内容等の職場環境によって、指導態様が異なるため、パワハラのレベルも異なってきますが、どのような職場においても業務の適正な範囲は存在します。</p> <p>「業務の適正な範囲を超えて」について、裁判等では「管理指導として裁量権を逸脱した社会通念上相当性を欠く行為で、通常受忍・許容限度を超えた内容の行為」という考え方を適用するのが妥当としています。</p> <p>○どこまでが業務の適正な範囲か否か、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが大切です。「相手のためを思ってする人権侵害行為」などありません。</p> <p>職場風土や日ごろの言動について各自が振り返り、パワハラ等の問題を積極的に話し合える風通しの良い職場環境にしていくことが求められています。</p>	
設問5	<p>「ヘルプマーク」は、援助や配慮を必要としている（義足を使用している人、内部障がいの人、妊娠初期の人など）が、そのことを周囲の人に、知らせるマークです。このマークを見かけた場合は、思いやりのある行動を求められています。</p>	<p style="text-align: center;">ヘルプマーク</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: right;">1 はい</p>
	<p>【解説】</p> <p>○健康に見えても、疲れやすかったり、つり革につかまり続けるなど同じ姿勢を保つことが困難な人がいます。また、交通機関の事故等、突発的な出来事に対して臨機応変に対応</p>	

	<p>することが困難な人や、立ち上がる、歩く、階段の昇降などの動作が困難な人がいます。さらには、災害時に視覚や聴覚に障がいがあり、状況把握が難しい人、肢体に障がいがあり、自力での迅速な避難が困難な人もいます。</p> <p>○「ヘルプマーク」はそうした人たちが、周囲の方に配慮を必要としていることを知らせることで、援助が得やすくなるよう、作成されました。このマークを見かけた場合は、電車内で席を譲る、困っているようであれば声をかける等、思いやりのある行動をお願いします。</p>
--	---