

【人権腕だめし No.6】（解説編）

No.	人権腕だめし 設問	【解答】
設問1	<p>事業主は障がい者の採用後において、「業務指導や相談に関して、担当者を定める」「本人のプライバシーに配慮したうえで、他の労働者に対し、障がいの内容や必要な配慮等を説明する」こと等が求められている。</p>	1 はい
	<p>【解説】</p> <p>○日本は、2014年1月に「障害者権利条約」を批准（締結）しました。</p> <p>○改正された「障害者基本法」「障害者雇用促進法」等には、「差別禁止条項」と共に「合理的配慮の提供義務」が新たに設けられました。</p> <p>○「合理的配慮」とは、募集・採用時における、障がい者と障がい者でない人との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善したり、採用後における、均等な待遇の確保や障がい者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置をいいます。2016年4月の施行に向け、設問のような具体事例がさまざま検討されており、障がい者の雇用の推進・充実に図っていくことが求められています。</p>	
設問2	<p>「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」といった性別役割分担意識に基づく発言は、セクハラとは関係のない別の問題である。</p>	2 いいえ
	<p>【解説】</p> <p>○2014年7月改正の「厚生労働省セクハラ防止指針」では、セクハラ発生の原因や背景に、性別役割分担意識に基づく言動があることも考えられ、事業主はこのような意識に基づく言動を職場からなくしていくことが求められています。</p> <p>○他の事例として、酒席で上司の側に座席を指定したり、お酌やカラオケのデュエット等を強要する行為や、「結婚はまだか」「子どもはまだか」と尋ねる等が考えられます。</p>	
設問3	<p>個人情報には、秘匿性が高く保護を図る必要性の高いものと、そうでないものがある。このうち秘匿性が高くそれが洩れると社会的差別につながる恐れのある個人情報を「センシティブ情報」という。このような情報については、事業者は個人の権利利益を侵害することのないよう特に慎重に取扱う必要がある。</p>	1 はい
	<p>【解説】</p> <p>○センシティブ情報の内容については、個別法や各種指針、条例等において、その領域に応じたセンシティブ情報が規定されています。</p> <p>○一般的には、以下のような情報がセンシティブ情報と考えられています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人種 民族 国籍 社会的身分 門地 本籍 出生地 思想・信条 儒教 政治的見解 犯罪歴 債務状況 病歴・保健医療その他の心身に関する基本的な情報等々の個人の機微に深く係わる情報 ・他人に漏れた場合には、時として社会的差別の原因につながる恐れがある情報 	

	○センシティブ情報は企業が扱っている書類等にも掲載されていることがあり、特に慎重に取扱う必要があります。(戸籍謄本・抄本、住民票写し、障害者手帳、入院証明書 等)	
設問4	差別に対する態度・立場として、「差別に無間心な人」「差別に傍観者の立場をとる人」もみられる。しかしながら、そのような態度・立場は、結果として差別に加担していることになりかねず、“差別を許さない”という人権感覚を持つ必要がある。	1 はい
	<p>【解説】</p> <p>○「差別に無間心な人」「差別に傍観者の立場をとる人」は、結果として差別を助長したり、温存することにつながりかねません。厳しい言い方ですが、差別の解消という社会目的からすれば、差別に加担しているということになります。</p> <p>○一つの事例を紹介します。</p> <p>3月に行われたJリーグ「浦和レッズ vs サガン鳥栖」の試合において、一部サポーターにより「JAPANESE ONLY」という差別的な横断幕が掲げられたにもかかわらず、浦和レッズは試合終了までその横断幕を撤去できなかったという事件がありました。その行為に対し、Jリーグのチェアマンは「受け手がどのように感じたかということに目を向けるべきである」「試合終了までその横断幕を撤去できなかったことは、結果として差別に加担した行為となる」等コメントを発表し、浦和レッズに厳しい制裁が科せられました。</p> <p>○このように、「無関心あるいは傍観者の態度」ではなく、“差別を許さない”という人権感覚を身に付けた行動が、今、求められています。</p>	
設問5	厚生労働省の「労働者健康状況調査」(2012年)によると、労働者の約6割が仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスを有している。その原因としては「仕事の量」が最も多い。	2 いいえ
	<p>【解説】</p> <p>○厚生労働省の「労働者健康状況調査」(2012年)によれば、「仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレス」の原因は、男女ともに「職場の人間関係」が最も多い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職場の人間関係」 41.3% (男性 35.2%、女性 48.6%) ・「仕事の質」 33.1% (男性 34.9%、女性 30.9%) ・「仕事の量」 30.3% (男性 33.0%、女性 27.0%) の順(以下省略) <p>○「個々人の違いを認め合う」ことは“人権の基本”であり、豊かな人間関係づくりに向けて一人ひとりが、しっかりと認識し努力することが大切です。</p> <p>○一方で、近年、メンタルヘルスに関する様々な法律等の改正が行われており、従業員のメンタルヘルス対策の充実・強化が図られる中、企業の責任も一層重要となっています。</p> <p>○2014年「労働安全衛生法の一部改正」では、「ストレスチェック制度」の創設・実施が決定されています。</p> <p>内容は、労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を事業者に義務付けています。(ただし、従業員50名未満の事業場については当面努力義務とされています。)</p>	

<p>また、ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いたうえで、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないとされています。</p>
--