

確かめた？

本当に見たこと 聞いたこと？

(H26 人権メッセージ優秀作品)

幼な子は 過ぎし日の私 お年寄りには 将来の私
思いやり いたわりの 心で 支えたい。

(H26 人権メッセージ優秀作品)

もくじ

2~3 p

講演会レポート

『パワハラ問題の最新の動向と企業の取り組み』 芝本正明さん

4~5 p

人権課題について学ぼう

『子どもの人権』『高齢者の人権』

6~7 p

トピックス

8月は適正採用選考啓発月間です
SNSでの人権侵害について
人権ラジオ放送から
『水俣病をめぐる人権』

8 p

市町村の人権啓発の取り組み <上天草市>



熊本県人権啓発キャラクター
「コッコロ」

平成27年2月16日（月）、熊本県庁で人権同和問題指導者育成講座第2回フォローアップ研修会を開催し、大阪企業人権協議会企業人権協サポートセンター長の芝本正明（しばもとまさあき）さんに「パワハラ問題の最新の動向と企業の取り組み」というテーマでご講演をいただきました。

この講座は県内企業・行政の人権同和問題指導者を対象としたものです。今回はパワーハラスメント（以下、パワハラ）の実態や対応方法、加害者にならないためにはどうすべきかなど幅広くお話をいただきました。



1 パワハラの実態

平成25年に全国の都道府県労働局に寄せられた職場でのいじめ、嫌がらせの相談件数は平成14年に比べると約8倍にもものぼります。平成24年に厚生労働省が実施したパワハラ実態調査では、過去3年間にパワハラを受けたことがある労働者は約4人に1人、過去3年間にパワハラに関する相談があった企業はおよそ2社に1社です。

これだけパワハラに当たる状況が増加しているとも言えますし、「パワハラ」という言葉の定着によって、これまで水面下で起きていたいじめや嫌がらせが顕在化してきたとも考えられるでしょう。

2 企業のパワハラ問題の取り組みの重要性

それでは、企業にとってこのパワハラ問題というものがどういった重要性を持っているのか整理していきたいと思います。次の5つの角度から考えて、パワハラ問題は企業が取り組むべき非常に重要な課題だと言えます。

(1) パワハラは人権侵害そのものであって、働く人の尊厳を不当に傷つける社会的にも許されない行為である。(2) パワハラによって当事者が能力を発揮する妨げになり、職場秩序の乱れや業務の支障につながる。企業側も労働者の安全配慮を怠っていることになる。(3) 企業の社会的評価、お客様からの信頼が失墜する。(4) 当事者が多大なダメージを受け、休職や退職に追いやられることもある。加害者が懲戒処分を受けるなど、企業にとっても痛手である。(5) 当事者たちを使用する事業者側も法的な責任を問われる。

3 パワハラ問題をめぐる最新の動き

この問題をめぐる最新の動きについてまとめると次の3点があります。

(1) 職場でのいじめ、嫌がらせ等は各企業が対処すべきとされていたが、最近になって労働基準監督署が取り組む問題になってきた。つまり、国が関与する労務問題となった。(2) 従来「いじめ」、「嫌がらせ」という言葉を使って判決を下してきたような裁判で、「パワハラ」という言葉を使用した判決文も出てきた。(3) パワハラによる不当な管理指導で精神障害になった場合、労災認定がされるようになった。

4 パワハラとは何か？パワハラ判定基準

2012年に厚生労働省がパワハラの定義を発表しました。それによると、パワハラとは「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」とされています。この中でも重

要なのが「優位性」と「業務の適正な範囲」の2つです。この2つがパワハラかどうかの判断の分かれ目ということになってきます。

まず、「優位性」について。これは職務上の地位だけに限らず、人間関係や専門知識、技術、勤務年数などもあります。通常パワハラと言うと「上司から部下へ」という理解が一般的ですが、必ずしもそうではありません。部下から上司というケースも起こり得ますし、長期間同じ職場にいる派遣社員が転勤続きで慣れた正社員にパワハラをするというケースも起こっているわけです。同僚間でもそうです。部下がいようがいまいが、自身の優位性を間違ったパワーとして使うと、加害者になる可能性があります。

次に、「業務の適正な範囲」について。パワハラ対策とは、上司が監督や指導あるいは注意、叱責をするなどということではありません。あくまでも業務上必要であればこれらを行う必要があります。部下が上司の指導や叱責で精神的苦痛を感じても、業務の適正な範囲内であればパワハラにはなりません。では、業務の適正な範囲を超えるとはどんなことをいうのでしょうか。

ここで、「業務の適正な範囲」を、(1) 指導の必要性和(2) 指導の相当性に分けてお話しします。(1) 必要性とは、部下に明白な問題行動があるか、その内容や程度に応じた指導であるかということです。(2) の相当性には、①指導の内容、態様、執拗さ、人権侵害の有無(精神論で「気合が足りない」という内容、罵声を浴びせるなど)、②指導の場所、時間(大衆の面前での指導、就業時以外・長時間の指導)、③指導が特定の部下だけに行われていないか、④上司と部下の人間関係、⑤きつい指導をしてしまった後に部下へのフォローがされているか(指導の意図をきちんと伝えることが大事)、といった5つのことがあります。

こうしたパワハラ判定の中で、留意点が2つあります。まず、業種や業務内容といった職場環境により、業務の適正な範囲、また指導の在り様が異なるということです。労災の危険性が非常に高い職場なのか、一般事務の職場なのかで指導の在り様は当然異なります。各会社がそれぞれのあるべき姿を描き、社員の皆さんにもそういった指導を日頃からしておく必要があります。留意点の2つ目は、継続的・反復的かどうかということです。執拗に繰り返されるかどうかパワハラを判断するときの分かれ目になってきます。

5 パワハラ対応方法、加害者にならないために

パワハラは当事者間のコミュニケーションギャップや人間関係などの要因で起こるケースが多いのです。よって、行為者が相手にダメージを与えていることを自覚していただければ、修復していく可能性があります。相談をしてきた方は「大げさにはしたくないが何とかならないか」と公式な手続きを望まないケースがあります。パワハラ行為者に対して「あなたの指導の言動は、職場の方につらい思いをさせている」と忠告し、本人に気づきや自覚を促すことが非公式対応として有効です。相談者の方がパワハラに対して企業側の対応を望んでおられるのであれば、事実確認ということで先ほどの指導の必要性・相当性に当てはめて調査をしてください。

被害者になった場合、パワハラ加害者に「やめてください」とはなかなか言えず我慢されるケースが多いです。そうして自分自身を責め、メンタル的に追い込まれていきます。早いうちに加害者に自分の気持ちを伝えるか、自分の身に起きていることを書き留め、親しい人や会社の窓口に相談してみてください。逆に、加害者にならないためには「仕事の上下と人間の上下は違う」ということを行動規範にさせていただきたいです。

最後に、皆さんの職場でパワハラが起きていないかの管理・監督ということで社員の皆さんの健康管理、労務管理(遅刻、欠勤や休暇が多くないか、残業が増えていないかの確認)をして「ちょっと変だ」と思ったらご本人の相談に乗る、ということをお願いしたいと思います。

子どもの人権

「子どものくせに…」、「子どもだから…」と、
一方的に決めつけてしまう気持ちがありませんか？

Q1 どんな課題がありますか？

児童虐待

保護者が18歳未満の子どもに行う身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、養育の怠慢・拒否（ネグレクト）のことです。

いじめ

一定の人間関係にある他の子どもが行う心理的又は物理的影響を与える行為（インターネットを通じて行われるものを含む。）であって、その行為の対象となった子どもが心身の苦痛を感じているものをいいます。いじめかどうかは、いじめられている子の立場から判断されます。

性的搾取

国内外での児童買春やインターネット上における児童ポルノの氾濫など、児童を性的な商売の対象にすることです。

Q2 どんな取り組みが行われていますか？

国際的には、「子どもの権利条約」（児童の権利に関する条約）が1989年に国連総会で採択され、日本も1994年に批准しています。この条約では、子どもの「生存・発達・保護・参加」という包括的な権利を守るための必要事項を規定しています。

日本では、児童に対する正しい観念を確立し、すべての児童の幸福を図るため「児童憲章」が定められています。また、「児童買春、児童ポルノ禁止法」や「児童虐待防止法」などにより、児童の権利の擁護が図られています。

熊本県では、「熊本県子ども輝き条例」を制定し、県民みんなで子どもの育ちを支え、すべての子どもが生き生きと輝く熊本の実現をめざしています。

Q3 わたしたちにできることは？

- ・ 子どもも一人の人間として尊重し、それぞれの違いや個性を大切にしましょう。
- ・ 学校・家庭・地域など社会全体で子どもを守り、育てる意識を持ちましょう。

子どもを一人の人間として尊重することは、放任することでも、我がまますことをありません。子どもは、自身の権利を行使しながら、みんなの権利を実現するために必要なルールや責任について学び、成長します。子どもの個性、考えや願いを受け止め、尊重しながら、「子どもにとって一番よいことの実現」のために、必要な支援をすることが大切です。

そのためにも、子育ての責任を保護者だけに押し付けるのではなく、社会全体で果たすことが求められています。

高齢者の人権

年齢だけで「高齢者はこうあるべき…」と決めつけた考え方や、特別扱いをしていませんか？

Q1 どんな課題がありますか？

高齢者虐待

身体的虐待、心理的虐待、経済的虐待、性的虐待、介護・世話の放棄・放任（ネグレクト）などがあります。

犯罪被害・消費者被害等

振り込め詐欺など悪徳商法の被害、財産管理上のトラブルなど、様々な犯罪や消費者被害に巻き込まれる可能性があります。

認知症に対する誤った理解や偏見

認知症は、脳の病気が原因で起こります。記憶障がいなど様々な症状が現れますが、「何もわからなくなる」、「何もできなくなる」ということではありません。最も不安や苦しみを感じているのは本人であり、本人の尊厳が守られ、安心して生活できる支援が求められます。

Q2 どんな取り組みが行われていますか？

国の取り組み

高齢者の社会参加や地域社会との共生をめざし、「高齢社会対策基本法」や「高齢社会対策大綱」が制定されています。また、「高齢者虐待防止法」、「高齢者雇用安定法」などにより、高齢者の権利の擁護に取り組んでいます。

県の取り組み

「長寿・安心・くまもとプラン」(2015年度～2017年度)

高齢化が進む中で、高齢者が住み慣れた地域において、快適かつ安心・安全に自立した生活ができるよう、熊本らしい高齢者福祉施策を総合的に推進します。

認知症対策の推進

「認知症疾患医療センターの設置・運営等医療体制の構築」、「認知症ケアの質の向上等介護体制の構築」、「認知症サポーターの養成・活動活性化等地域支援体制の構築」を3つの柱に取り組みを進めています。

Q3 わたしたちにできることは？

- ・ 高齢者に対する決めつけた考え方や接し方をせずに、**高齢者自身の意欲や能力を尊重しましょう。**
- ・ 介護を受ける人と介護する人のくらしや人権を守るため、**社会全体で介護を担う意識を持ちましょう。**

高齢であっても、働いたり地域活動等に参加したりする方も多く、ライフスタイルや価値観も様々です。いたわりは大切なことですが、「年寄りなんだから」、「年寄りのくせに」という一方的な決めつけは、差別につながります。

また、加齢に伴う衰えを理由に、高齢者を疎外したり、蔑視したりしてはいませんか？誰もが最後まで人としての尊厳を全うしたいと願っています。高齢者一人ひとりの生き方や考え方が尊重される家庭、地域、職場等を増やしていきたいものです。

トピックス

コッコロの遣人 桜田幸子



8月は適正採用選考啓発月間です

○応募者の適性と能力に基づいた正しい採用選考を

雇用する側には、すべての応募者の就職の機会均等を保障し、応募者の適性と能力に基づいた正しい採用選考を実施する責務があります。

○採用面接での質問が、就職差別につながるおそれがあります

不適切な質問の例

本籍、出生地、家族に関すること(職業、続柄、学歴、収入、資産など)、住宅状況に関すること(間取り、近郊の施設など)、思想、信条、人生観など

熊本労働局のホームページには質問の具体例が掲載されています。これを参考に、応募者の人権を尊重した公正な採用選考の実施をお願いします。

熊本労働局 公正な採用

検索

注意! SNSでの人権侵害について

○「公開している」という意識を!

インターネット、特にSNS(※)では知人と気軽に交流でき、コミュニケーションの輪を広げることもできますが、プライベートな場所ではありません。知人とだけ話しているつもりでも、そのやり取りは世界中の人に見られる場合があります。そのため、見知らぬ人とのやり取りが始まったり、プライベートな情報が知れ渡ってしまったりもします。逆に、匿名性を悪用した差別的な書き込み・誹謗・中傷などにより、第三者の人権を侵害してしまう事例もあります。匿名でも責任が生じることを忘れないでください。

SNSを利用する際は、情報モラルを守ること、また子どもさんの場合は、ルールを家族で話し合っ作ることが大切です。インターネットの特性を踏まえ、楽しく安全に利用しましょう。

○個人情報を書かれたときや、嫌な思いをしたときは…?

プロバイダ(管理者)への削除要請ができます。ご自分で要請できない場合、法務省の人権擁護機関(法務局、地方法務局)にご相談下さい。

※SNS…ソーシャル・ネットワーキング・サービス

人権に関する県民意識調査を行いました!

県では、平成26年11月に「人権に関する県民意識調査」を実施しました。県民の皆さんの人権に対する思いを、今後の人権教育・啓発に役立てるための調査です。

今回の調査では、人権問題についての関心度や、人権侵害についての感じ方、個別の人権課題に関する考えをお尋ねし、さらに、今後の啓発のあり方についてご意見を伺いました。

前回調査(平成16年度)からの意識変化を踏まえながら、同和問題をはじめとする様々な人権課題の解決に向け、国、市町村、関係機関等とも連携を図りながら、効果的な教育・啓発の推進に努めて参ります。

なお、結果は熊本県人権センターのホームページからご覧いただけます。

パワーハラについて、詳しくは巻頭の講演会レポートへ。厚生労働省 HP 上の「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)でも、パワーハラについての裁判事例や動画をご覧いただけます。

お知らせ

人権メッセージ“あなたのひとこと”募集

人権が尊重される「くまもと」をつくるために、みんなに伝えたいメッセージなどをお寄せください。応募作品の中から10点程度の優秀作品を選定し、1万円程度の賞品を贈呈します。

募集内容:人権啓発に関することば、メッセージ(50字以内)

募集期間:平成27年7月1日(水)~9月11日(金)必着

応募方法:人権センターHPをご覧ください。

コッコロ隊 出動イベント募集

県人権啓発キャラクター「コッコロ」に楽しい仲間が加わり、人権の大切さを伝えるコッコロ隊として活動しています!一緒に歌ったり、踊ったりしながら、みんなで人権のことを考えてみましょう。出動に費用はかかりません。人権イベントを計画の際はお気軽にご相談ください。

申し込み方法など、

詳細は人権センターHPへ



★人権センターホームページ★

熊本県人権センター

検索

水俣病をめぐる人権

水俣病の問題は、患者さんや地域だけの問題と考えてはいませんか？今なお多くの方が水俣病による健康被害に苦しみ、いわれのない偏見や差別が起きており、社会全体の問題と言えます。

今回は、水俣病資料館の語り部である杉本 肇さんの平成26年度のラジオ番組の内容を再構成してご紹介します。杉本さんは水俣病認定患者の両親と祖父母をもち、水俣を出てしばらく東京で暮らされた後、水俣に戻っていらっしゃいました。

Q.幼いときの水俣病との関わりと、水俣に戻って来られた経緯を教えてください。

小学校2年生の時に、祖父が劇症型の水俣病で亡くなりました。小学校5年生の時には両親と祖母が熊本市内の病院に入院し、家には子ども5人だけが残ったことがありました。私は5人兄弟の一番上だったので、気丈に振る舞ってはいましたが、内心はとても不安でした。しかし、友達や先生に相談することはできませんでした。原因企業のチツソ従業員の家族も児童にいて、相談すると弟たちがいじめられると思ったからです。そうして自分の思いに蓋をしていました。東京に行ったのは高校卒業後で、14年間ほど暮らしました。結婚して子どもができ、将来のことを考えるようになると、水俣にいた頃に家族で漁に出て暮らしていたことがとても懐かしく、輝かしく思えました。ちょうどその頃、また漁を一緒にやろう、水俣に戻ってこないかという誘いもあり水俣に戻ってきました。

Q.その後、杉本さんは語り部になられたわけですが、そのきっかけは何ですか。

私が水俣に戻った22年前は水俣病の話はまだできない状態で、誰も水俣病のことに触れようとはしませんでした。そんな中で私の母は資料館で語り部を始めました。初めは資料館の廊下で、一人ひとりに語りかけるように話をしたのです。その後、母は12年間語り部を務めました。7年前に母が亡くなったとき、弔問に訪れた方や学校の生徒さんから「栄子さん(杉本さんの母)に生きる勇気をもらった」と言われました。母は水俣病の悲惨さや怖さだけでなく、そこから立ち上がったことや差別に出会ったときにどう向き合っていたか語っていたのだと亡くなった後になって知り、私も語り部になりました。

Q.最後に一言お願いします。

母の病状については、私たち家族も非常に痛々しく感じていましたが、母は「病気よりつらかったのが差別だ」と言っていました。水俣病は単に病気や環境破壊だけでなく、差別を生み多くの人たちの権利が奪われ、悲しい思いをしたのです。そのことを理解していただきたいです。そして、私たち語り部の役割とは、この町に恩返しをすることだと思えます。水俣に生まれた子どもたちが「この町に生まれてよかった」と思える町にしていきたいです。県内の子どもたちに学んでいただいているが、多くの大人の方、県外の方にも正しく理解していただくために語り部としてお話をしていきたいと思えます。

頑張ってます!

このコーナーでは、県内の市町村における人権啓発の取り組みについてお知らせします。今回は、上天草市の取り組みをご紹介します。

上天草市における人権啓発の取り組みについて

上天草市では、天草人権啓発活動地域ネットワーク協議会と連携協力して、「人権の花」運動を実施しています。「人権の花」運動とは、児童が協力しながら花を育てることを通して、生命の尊さや協力、感謝することの大切さを学ぶとともに、豊かな心を育み、また、花の世話を通して地域の方々と交流することなどを目的とした事業です。

平成26年度は上天草市立中北小学校が対象校となり、4月30日（水）に種子贈呈式を行いました。式では、児童（児童数48名）、学校関係者のほか、熊本地方法務局天草支局、天草人権擁護委員協議会、市教育委員会及び市の代表者が出席し、児童にコスモス、百日草及びマリーゴールドなどの6種類の種が手渡されました。贈呈された種は、各学年で違う花を育てることになり、環境委員をしている児童代表から、「みんなで仲良く花を育てます」との発表がありました。

11月27日（木）には、「人権の花」運動の終了イベントを行い、児童による観察記録及び作文の発表や合唱、県人権啓発キャラクター「コッコロ」とその仲間たち（コッコロ隊）による歌やダンスのステージがありました。イベントの最後は、児童が育てた「人権の花」の種とともにメッセージを付けた風船を「日本中に人権の輪が育つように」との思いを込めて、一斉に空へ放ちました。

後日、児童からは、「みんなで協力して花を育てて、その種が遠くに飛んで行くのが不思議でした」、「人権の花のおかげで友達と仲直りができました」などの感想が寄せられ、今回の「人権の花」運動を通して、命の大切さや相手への思いやり、相手の立場を考えるなど、人権尊重の精神が育まれました。

上天草市では、今後も「人権の花」運動をはじめ、さまざまな活動を通して、幅広く人権啓発に取り組んでいきます。



4月の種子贈呈式の様子



11月の終了イベントの様子

人権に関する相談をお受けします

熊本県人権センターでは、相談員が面接や電話で人権に関する相談をお受けし、助言や情報提供を行っています。

（相談は無料。プライバシーは守ります。）

下記の相談専用電話までご連絡ください。

相談専用電話 096-384-5822

相談時間 平日9:00～12:00/13:00～16:00

熊本県環境生活部県民生活局 人権同和政策課 (熊本県人権センター)

本情報誌へのご意見・ご感想をお寄せください

住所 〒862-8570 熊本市中心区水前寺6丁目18番1号
(県庁行政棟新館2階)

開館時間 8:30～17:15

休館日 土曜・日曜・祝日・年末年始

電話 096-333-2299

FAX 096-383-1206

メール jinken@pref.kumamoto.lg.jp