

コッコロ通信

「あの子はもともと
ああいうタイプの人だから」って
自分勝手に決めつけてませんか？
(H25 人権メッセージ優秀作品)



想像しよう 人の痛み・苦しみ
考えよう 自分の行動・言葉
きっと何か気づくはず
(H25 人権メッセージ優秀作品)

もくじ

2P~3P

講演会レポート 『企業等における職場の
パワーハラスメントの取組み』
内海義春さん

4P~5P

人権課題について学ぼう
『刑を終えて出所した人等の人権』
『性同一性障がい・性的指向をめぐる人権』

6P~7P

トピックス 8月は適正採用選考啓発月間です
くまもと被害者支援センターについて
シリーズ 『子どもの人権』

8P

市町村の人権啓発の取組み 〈宇土市〉

コッコロ

企業等における職場の パワーハラスメントの取組み

平成26年2月18日に熊本テルサで開催した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において、大阪企業人権協議会事務長の内海義春（うつみよしはる）さんに、「企業等における職場のパワーハラスメントの取組み ー厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議報告」を受けてー」と題して御講演いただきました。企業等におけるパワハラ問題への取組みの必要性や対応の仕方についてお話がありました。



1 パワハラ問題への取組みの必要性

労働者の尊厳や人格を侵害するハラスメントは許されませんし、職務上の地位を濫用（らんよう）して意図的に行ういじめ・嫌がらせがダメなことにも疑う余地はありません。

また、いじめる意図はなく、本人のためにと思っていたとしても、心身にマイナスの影響を与えるような度の過ぎた叱責（しっせき）や指導は、やはりいいとはいえません。

パワハラによる悪影響として、心の健康を害する社員が出てくる、職場の士気の低下、秩序の乱れ、業務効率の低下、有能な人材の流出、社会的信用・評価の低下などが言われており、パワハラがいけないことは分かっておられると思います。

その一方で、パワハラと言われることを恐れ、指導すべき場面で指導することをやめてしまっているかもしれません。

現実にはパワハラ問題が出てきたときに、企業として、どう向かい合い、どう取り組んでいけばいいのでしょうか。

2 パワハラの内容

(1) パワハラとは

厚生労働省の円卓会議報告では、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だと概念化しています。

キーワードの一つは、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性」です。

パワハラは、上司から部下へのハラスメントと取られることが多いですが、同僚間や正規・非正規間で起きることもあります。

よく、どこまで許され、どこからが許されないのか、具体的にはっきりしてほしいという話があります。全く言えないわけではないけれども、外形的な行為だけをもって判断することはできません。個々の状況の中で判断せざるを得ないんです。

では、個別の状況の中で判断するために、何を覚えておかなければいけないかというと、一つはパワハラは規範性です。パワハラは定義はいろいろありますが、一つの考え方に過ぎず、絶対的な規範性はありません。

また、パワハラというのはもともと業種や職種、状況によってレベルそのものが違います。例えば消防士や建設現場など、労災事故が起こる可能性の高い職場と、デスクワーク中心の職場とでは、全然違うわけです。

(2) 業務の適正な範囲とは

円卓会議報告では、業務の適正な範囲を超えたハラスメントをパワハラとしています。では「業務の適正な範囲」とは何なのか。

それを考えるにあたり問題なのは、個人の受け止め方です。同じ行為でも、感じ方は人によって違います。セクハラの場合は、基本的には被害者の判断基準に委ねています。ではパワハラも、労働者が苦痛を感じたら全部パワハラとしていいのかという話です。

職場での業務遂行、人間関係においては、多少の軋轢（あつれき）、心理的ストレスは常に発生します。苦痛に思う人がいるからといって、やさしく指導しても苦痛に思う人がいるかもしれませんし、それまでもが禁止されれば、管理指導ができなくなり、事業運営ができません。だから、通常程度のものは、一般的には我慢するものだとして理解してもらわなければいけないということです。

まとめると、次のようになります。

①管理者は職務として部下を管理指導する立場にある。②部下は上司の管理指導を、受止め、従う立場にある。③管理指導においては、時として叱責が伴うことがある。④叱責された人には精神的なハラスメントが発生するが、通常の場合は、管理指導として容認される。しかし、通常の実忍限度を超えたら人権侵害行為という解釈でいいと思います。

ここが一番大事です。業務の適正な範囲をどう考えるか。一言で言ったら、常識の世界なんです。普通の人が適正と思うかどうか、普通の人が我慢すべきものと思うかどうかで判断してください。

3 パワハラ問題への取組み

(1) パワハラ研修の対象

実は、パワハラ問題は、管理者のマネジメントの問題です。叱って押さえつけるのではなく、相手に理解を求めて指導するのが管理指導です。ですから、コミュニケーションスキルや、大声を出さなくてもきちんと指導できるスキルを教えることが、より効果的ではないでしょうか。

それから、なぜパワハラを受けてメンタル不調になるかということ、孤立するからです。同僚がカバーできればかなり防げます。そして、本人も、自分が悪いんだと自分を責めますが、自分がパワハラを受けていることに気付けば、絶対にメンタル不調にはなりません。

また、自分に非があり怒られたのをパワハラだと言ってはいけません。ですから、パワハラがどんなものかを従業員にきちんと教えるのも大事なことです。

ぜひ、管理者だけでなく全社員にパワハラ研修はしていただきたいと思います。

(2) パワハラへの対応

労働契約法第5条に安全配慮義務が明文化されており、企業は、広い意味で、働く人たちの安全に配慮しなければいけません。

では、パワハラかどうかの判断は誰がするのか。裁判所ではないですよ。それは訴えたときの話です。結論的には、皆さん自身です。

なぜなら、パワハラ問題は、管理者の指導監督という大事な根幹問題です。それを自分で判断しないで、人に委ねるんですか。自分のマネジメントとして、どう振舞うかが問われているわけです。

自分がパワハラでないと思うのであればそう言えばいいのです。ただし、社会から、あなたの人権感覚、人権水準が問われます。あの人の人権感覚では、あれが人権侵害ではないのかと非難されるわけです。従ってできる限り自分の人権水準を上げることが大事です。

そして、絶対忘れていただきたいくないのは、加害者も被害者も大事な職員だということです。白黒つけて、結局どちらかを辞めさせるのではなく、誰もが働きやすい職場を作り、2人ともが引き続き会社の中で活躍することを重んじて対処するのが企業のパワハラ相談の大きな役割だと思っています。

人を大事にすることを忘れずにやっていただければ、それほど難しい話ではないはずですよ。

刑を終えて出所した人等の人権

差別や偏見によって、罪の償いを終えた人等の社会復帰が阻まれていることを知っていますか？

Q1 どんな課題がありますか？

刑を終えて出所した人や執行猶予の判決を受けた人に対して、根強い偏見や差別意識があり、就職に際しての差別や住居への入居等が難しいといった問題が起きています。そのため、本人に更生の意欲があっても社会に受け入れられず、再び罪を犯してしまうこともあります。

また、本人に対してだけでなく、その家族に対しても偏見や差別意識が働き、人権侵害が起きることさえあります。

Q2 どんな取組みが行われていますか？

更生保護法（2008）

犯罪者予防更生法と執行猶予者保護観察法を統合し、更生保護の機能の充実強化を目的として施行されました。国の責務として、保護観察官らの指導や監督の権限が強化される一方で、住居・就業等の面で受刑者等の円滑な社会復帰が図られるようになりました。

意識啓発の推進や刑を終えて出所した人等に対する支援活動の実施

- ・地域住民の理解と参加を得て、毎年7月に行う「社会を明るくする運動」等の啓発活動に取り組んでいます。
- ・保護観察所などの国の機関をはじめ、保護司・更生保護女性会・BBS会等の民間のボランティア、雇用の受け皿となる協力雇用主などが支援活動を行っています。

熊本県の取組み

「熊本県地域生活定着支援センター」を設置し、司法と福祉が連携して、高齢または障がいのある矯正施設退所者等の社会復帰を支援しています。具体的には、保護観察所からの依頼に基づき、対象者の福祉サービスのニーズの確認等を行い、受け入れ施設等のあっせんや福祉サービスの申請支援等を行います。

●お問い合わせ先… **熊本県地域生活定着支援センター** 〒862-0951 熊本市中央区上水前寺1丁目6-54 第二宝生ビル202号
TEL. 096-285-3914 FAX. 096-285-3814 営業時間/月～金曜日 午前8:30～午後5:30 (祝日・年末年始を除く)

Q3 わたしたちにできることは？

刑を終えて出所した人等が、社会の一員として生活できるよう、更生の意欲を理解し、偏見や差別をなくしていくことが必要です。

罪を犯した人がその償いを終え、再出発をしようとするときに、周囲の偏見や差別意識が、その道を閉ざしてしまうのは大変悲しいことです。

刑を終えて出所した人等の社会復帰には、本人の強い更生意欲と、家族、職場、地域社会の理解と協力が欠かせません。

性同一性障がい・性的指向をめぐる人権

さまざまな性のあり方や、性的少数者について、
正しく理解していますか？

Q1 どんな課題がありますか？

「性同一性障がい」とは？

生物学的な性である「からだの性」と、自分の性をどう認識するかという「こころの性」が一致しないため、社会生活に支障がある状態をいいます。

当事者自身が思い悩むだけでなく、周囲の偏見・無理解等による精神的苦痛や、学校・職場等で自認する性での活動が難しいといった不利益や差別を受けることがあります。

「性的指向」とは？

人の性愛の対象がどういう対象に向かうのかを指す概念。「異性愛」「同性愛」「両性愛」があります。

同性愛者、両性愛者に対しては、根強い偏見があり、進学や就職で不利になる、退職を余儀なくされる等の差別や不利益を受けることがあります。

Q2 どんな取り組みが行われていますか？

性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律（2004）

性同一性障がい者であって、20才以上であること、性別適合手術を受けているなどの一定の条件を満たした場合、戸籍上の性別を変更することができるようになりました。

Q3 わたしたちにできることは？

**性のあり方は決して固定的・絶対的なものではありません。
性に対する多様なあり方を理解し、偏見や差別をなくしていくことが大切です。**

「性同一性障がい」「同性愛」「両性愛」だけでなく、「先天的に身体上の性が不明瞭であること」を理由とした差別等、社会には性的少数者に対する根強い差別や偏見が残されています。多様な性のあり方について正しく理解し尊重しましょう。

学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について

平成26年6月に文部科学省が公表した調査結果によれば、肉体的な性別に違和感を持ち、学校に相談している児童生徒が全国の小中高校に少なくとも606人在籍していたことが分かりました。（今回の調査は児童生徒が望まない場合は回答を求めないこととし、学校が把握している事例を任意に回答したもの。）うち約6割では学校側が本人が自認する性別の制服着用や体操着登校、保健室や多目的トイレの更衣室としての使用、職員トイレや多目的トイレの使用を認めるなどの特別な配慮をしていました。

コッコロの達人 榎軒子



8月は適正採用選考啓発月間です

採用選考の基本的な考え方

憲法では、職業選択の自由、就職の機会均等をすべての人に保障しています。採用選考にあたっては、応募者の基本的人権を尊重し、応募者の適性と能力のみを基準とすることを基本的な考え方として実施することが大切です。

<不適切な質問例>

本籍、出生地、家族に関すること（職業、続柄、学歴、収入、資産等）、住宅状況に関すること（間取り、近郊の施設等）、思想、信条、人生観（本来自由であるべきこと）など

採用選考にあたり、身元調査をしたり、戸籍謄（抄）本の提出を求めることは、就職差別につながりますので、絶対に行わないでください。
熊本県では、部落差別につながるような就職に際しての身元調査をしてはならないと、条例で定めています。

くまもと被害者支援センターについて

くまもと被害者支援センターは、犯罪等の被害者やその家族、遺族に対して、精神的ケアなどを行うとともに、社会全体の被害者支援意識の高揚を図り、被害者の被害の回復や軽減に資することを目的とする民間団体（公益社団法人）です。

主な支援活動は、電話相談、面接相談、心理相談、法律相談の他に、被害者の希望に応じて病院、警察、検察庁、法廷等への付添いの支援を行います。（全て無料）

短期支援だけでなく、長期にわたって継続的な支援が求められる被害者の遺族に対しては、自助グループ「さくらの会」の支援も行っています。その他に支援者の育成や広報啓発活動にも取り組んでいます。

毎年「犯罪被害者週間（11月25日から12月1日）」には様々な行事を催しています。

昨年に続いて今年も「市民公開講座」を企画中で、多くの皆さんに参加していただき、くまもと被害者支援センターを身近に知ってもらいたいと思います。

公益社団法人 くまもと被害者支援センター

〒862-0950 熊本市中央区水前寺6丁目9-5 TEL 096-386-1033 FAX 096-386-0338



小国町人権啓発フェスティバル ～熊本県人権同和問題講演会～のお知らせ

日時：平成26年9月13日（土）13時～17時

場所：JA阿蘇小国郷情報企画センター

内容：オープニングパレード、人権啓発コンサート、コッコロ隊ミニステージ

人権啓発コンサートでは、永志保さんの島唄コンサートと人権バンド「ゆう」さんのライブを行います。入場無料ですので、皆さま是非お誘い合わせの上ご来場ください。

詳しくは、熊本県人権センターHPまで



「子どもの人権」について

今日、インターネットや携帯電話等が普及し、子どもたちの利用も増加しています。一方、それに伴い深刻な問題も起きています。私たちは、子どもの人権を守るためにどういったことに取り組むべきでしょうか。

今回は、玉名市立玉名小学校校長の戸田 俊文（とだ としふみ）さんの平成25年度のラジオ番組の内容を再構成して御紹介します。

Q1 ネット社会と子どもをめぐる現状や SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）に絡んだ事件などの背景を教えてください。

A. 以前は、「出会い系サイト」が性犯罪の温床となっていたんですが、法律の規制が強化された結果、出会い系サイト以外のサイト、いわゆるコミュニティサイトと呼ばれるホームページでの被害者が増えています。警察庁の資料では、コミュニティサイトでの犯罪被害者数が H24 年は 1,311 人。そのうちの実に 82% にあたる 1,076 人が 18 歳未満の子どもたちなのです。

このコミュニティサイトは最近、LINE とかのサービスに代表される SNS と同じ意味あいで見られる事が多いようですね。

SNS に絡んだ事件などの話に共通して言えることは、現実の世界にしっかりと対話ができる相手がいれば、現状は大きく変わってくるということです。心を開いて語り合える仲間づくりや互いを認め合って居心地のよい家庭や学級を築くことが大切です。そうすることがネット社会における子どもの人権を守ることにつながりますし、人権教育そのものが目指していることでもあるのです。

Q2 私たち大人が子どもたちに伝えるべき事は何でしょう。

A. 子どもたちは、コミュニケーションの範囲が大人と比べて極端に狭いのが現実ですが、ネットを使うと把握すらできないくらいにその範囲が広がります。

ネット上で起きる問題というと、つい技術や機械の問題だと思いがちですが、携帯電話やスマートフォンはコミュニケーションの道具です。私たち大人は、他者とコミュニケーションをとる際に最も大切なことは相手の人権を尊重することだと子どもたちに伝えることが重要です。

機械や技術に惑わされることなく、私たちが培ってきた人権感覚で、子どもたちにあるべきコミュニケーションの姿を、今まで以上にしっかりと伝えるべきです。「豊かな人権感覚こそがネット社会を生きる上でのパスポート」だと思います。

そして、現実の世界の中で他者の痛みがわかるような子どもであってほしいと思います。顔をつきあわせ、相手の息づかいを感じながら、実際に語り合い、笑い、様々なことを分かち合えるような豊かな人間関係を築くことで、ネット上でも正しい振る舞いができるようになってくると思います。

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組みについてお知らせします。
今回は宇土市の取組みを御紹介します。

ハートフルフェスタ 2014 in うと

宇土市では、人権・男女共同参画・生涯学習で輝くまちづくりを実現するため、毎年2月に「ハートフルフェスタ in うと」を開催しています。今年は、熊本県との共催により熊本県人権同和問題講演会として、2月1日（土）に宇土市民会館において開催し、当日は市内外から約600人の方に参加していただきました。

フェスタの内容は、男女共同参画寸劇、男女共同参画作品・宇土市子ども人権作品表彰・発表、宇土東小学校5年生による発表、基調講演でした。

そのうち、男女共同参画寸劇では、宇土市役所の新規採用職員が人権・男女共同参画研修の一環として、毎年、台本から出演までの全てを自分たちで担いますが、今年は、市民グループの皆さんとも共演しました。また、宇土東小学校5年生は、「ふるさと」をテーマに、水俣の歴史や環境再生に向けた取組みを発表し、観覧された方からは「心に響き、感動した。」などといった感想をいただきました。

宇土市では、ハートフルフェスタ以外にも、人権啓発・男女共同参画・生涯学習に関する取組みを行っています。今後も、これらの取組みを引き続き行い、差別のない明るく元気なまちづくりを行っていきます。



宇土東小5年生のみなさん



新規採用職員男女共同参画の寸劇

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御連絡ください。

相談専用電話 096-384-5822

相談時間 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）

住 所	〒862-8570 熊本市中央区水前寺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
F A X	096-383-1206
メ ー ル	jinken@pref.kumamoto.lg.jp

熊本県人権センター

検索

