

～いっしょに学ぼう、考えよう～

「人権」の基本
—「人権啓発推進員」と
日常生活の中の人権課題—

大阪企業人権協議会
企業人権協サポートセンター長
芝本 正明

1

人権尊重の重要性・大切さ

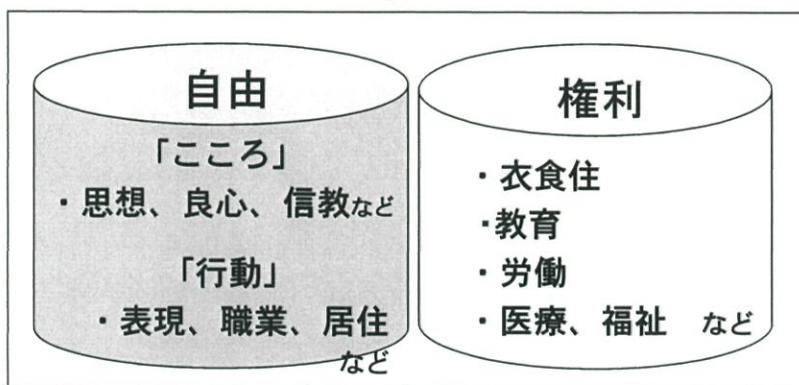
「一人ひとりの人権が尊重され、
誰もが自分らしく
安心して暮らすことができる
まちづくり」



- 生命の尊さがすべての根本
- とともに生きる社会
- 人は違うからこそ尊い

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」です。



法的保障

日本国憲法・個別法等

社会に存在する人権課題

解決しなければならない人権課題の一例（法務省設定）

人権課題	個別課題の人権侵害内容
女性	性別役割分担意識から生まれる偏見や差別、夫・パートナーからのDVやストーカー、性犯罪、職場等におけるセクハラ
子ども	学校等におけるいじめ・体罰、児童虐待・児童買春・児童ポルノ
高齢者	高齢者に対する就職差別、介護者による身体的・心理的虐待
障がい者	入店・入居拒否、就職差別などの障壁(バリア)
同和問題	歴史的過程で形づくられた差別意識による結婚・入居・就職差別
アイヌの人々	先住民族の権利回復問題、就職や結婚等における偏見や差別
外国人・在日韓国朝鮮人	入居・結婚・就職差別、在日韓国・朝鮮人に対するヘイトスピーチ問題
HIV・ハンセン病元患者	病気に対する理解不足による患者・回復者への日常生活、職場、医療現場などでの差別やプライバシー侵害
インターネット	匿名性を悪用した個人の名誉を侵害、差別助長行為
性的指向、性同一性障害者	性的少数者への日常生活や職場での偏見や差別的取扱い

2. 人権の特性

◇ 人権の普遍性

- ・差別されている人だけに関わるのではなく、全ての人たちに関わる。

◇ 人権の日常性

- ・「仕事をする勤労の権利」、「居住・移転の自由」など、私たちの日常生活すべてに人権は関わっている。

この他にも

◇ 人権の平等性、個人の尊重、多様性の尊重

◇ 権利の側面と義務の側面 などがある。

3. 人権と日本国憲法

◇ 基本的人権の尊重は日本国憲法の柱の一つで、「侵すことのできないもの」とされています。

【基本的人権の尊重】

日本国憲法の三つの原理のひとつであり、基本的人権について多数の規定がある。

- ・基本的人権の享有(第11条)
- ・個人の尊重、幸福追求権、公共の福祉(第13条)
- ・法の下での平等(第14条)
- ・集会、結社及び表現の自由(第21条) など

4. 人権とさまざまな法

「人権」にかかわる法律って、
どのようなものがあるでしょうか？

(メモ)

参考 **人権とさまざまな法** (注)法の名称は略して記載しています。

人権課題	主な法律	人権課題	主な法律
人権啓発	人権教育・啓発の推進に関する法律	同和問題	部落差別解消推進法
女性	男女共同参画社会基本法	外国人	ヘイトスピーチ解消法
	ストーカー規制法	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
	配偶者からの暴力防止法	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	個人情報	個人情報保護法
	児童虐待防止法	インターネット	児童誘引行為規制法
高齢者	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	障害者基本法	性的マイノリティ	性同一性障害者の性別取扱特例法
	障害者虐待防止法	ホームレス	自立支援特別措置法
	障害者差別解消法	アイヌの人々	アイヌ文化進行・伝統に関する知識の普及・啓発法

5. 国際社会の人権と日本

①世界人権宣言 (1948年12月10日 第三回国連総会にて採択)

第一条

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。……

第二条

- 1 すべての人は、人種、皮膚の色、性、(略)若しくは社会的出身、財産、門地、その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別を受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

②国連の国際人権規約・条約

- 国連が採択した国際人権規約・条約の批准に伴い、日本では国内法の整備が行われるなど、さまざまな取組みが進められる。

例： 女子差別撤廃条約 ⇒ ()法
障害者権利条約 ⇒ ()法

6. SDGs (持続可能な開発目標)と人権

- 貧困、飢餓、保健、教育、ジェンダー、労働、気候変動などに取組み、経済・社会・環境の3側面がバランスのとれた形で持続可能な世界を次世代に受け継ぐことを目指した世界規模の目標
- 2015年9月、国連総会にて採択、2016－2030迄に達成する国際目標
- 途上国だけでなく、先進国も含めた世界全体で目標・ターゲット
- 中心は持続可能な開発目標(SDGs)⇒ 17ゴール・169ターゲット
- 全ての人々の人権の実現を目指すとしている。

(持続可能な開発のための2030アジェンダより)



※大阪府では、知事を本部長とする「大阪府SDGs推進本部」を設置して、SDGs先進都市を目指している。

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】

2

何が人を傷つけるのか

～「差別」と「区別」の違いって?～

1. 「差別」とは

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】)

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. 「差別」と「区別」

- 差別することはいけないとみんな思っているが、何が差別かということになると？
- 差別をした人の中には「差別ではなく、区別しただけ」と反論する人もいる。



- それでは、「差別」と「区別」はどのように違うのか。
 - ・「区別」とは、単に違いを表すこと
 - ・「差別」とは、「出身地」「民族」「性別」など、本人がどうしようも出来ない事柄を理由に不利益な扱いをすること。

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】

3. 「差別」(人権水準)は変化する

時代により人権水準(差別か否かの判断・感じ方)も変化する。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して(高くなって)、人権問題と認識されるようになってきている。

(例1) セクシュアル・ハラスメント

- ・ 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
- ・ LGBT等の人たちへの配慮に欠けた言動

(例2) 障がい者に対する差別

- ・ 盲導犬を連れていることを理由に、入店や施設の利用を拒否

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】

4. 「差別」と「ことば」

◆ 社会の人権意識の発展に伴って、言葉は大きく変化する。これまで問題意識なく使われていた言葉の差別性が意識され、より積極的・肯定的な新たな言葉の創造が行われることがある。

(例) 障がいに関わる新たな言葉

【以前使われていた用語】

1. つんぼ
2. 色盲
3. 精神異常
4. 精神分裂症
5. 精神薄弱

【現在使用されている用語】

- 【聴覚障がい】
- 【色覚異常、色覚多様性】
- 【精神障がい】
- 【統合失調症】
- 【知的障がい】

(例) その他、用語変更が行われた行政用語・学術用語

- ・ 看護婦、保健婦、助産婦、保母 ⇒ 【看護師、保健師、助産師、保育士】
- ・ スチュワーデス ⇒ 【客室乗務員】
- ・ 肌色 ⇒ 【パールオレンジ、うすだいだい】
- ・ オシザメ ⇒ 【チヒロザメ】

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.人を傷つける新たな差別的言葉

◆ 近年の社会情勢の中で、人を傷つけ、差別する言葉が生まれてきている。

(例)

- | | |
|-------------|---------------------------------------|
| ・「害児」 | 障がいのある子どもを侮辱した言葉 |
| ・「シンシヨー」 | 身体障がい者を侮辱した言葉 |
| ・「ハケン」 | 派遣社員を侮辱した言葉 |
| ・「ガイジン(外人)」 | 排外主義的なニュアンスを伴った言葉 |
| ・「レズ」 | 侮辱的に感じる人も多い言葉。略さず「レズビアン」というようにしてください。 |

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.「差別」の形態・段階

●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」 |
| 第二段階 | 「忌避」 |
| 第三段階 | 「排除」 |
| 第四段階 | 「隔離」 |
| 第五段階 | 「身体的攻撃」 |
| 第六段階 | 「絶滅」 |

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. 「差別」に対する7つ立場

- 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
- ① ② ③ } 差別に積極的に関与
- ④ ⑤ } 差別を支えている
= 「加担」

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】

3

思い込み、固定観念、ステレオタイプ

Q. あなたは、どう思いますか？

路上で交通事故がありました。
大型トラックが、父親と、彼の息子を轢きました。
父親は、即死しました。
息子は、瀕死の重傷で病院に運ばれました。
治療にあたった外科部長は、彼を見るなり、
「息子！これは私の息子だ」と、叫びました。

(問) この外科部長は、どうして“私の息子”と叫んだのでしょうか？

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】

1. 「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ります。

このような一面的なイメージのことを「ステレオタイプ」といいます。

- 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ます。

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】

Q. 考えてみましょう！

私たちの身近にある『ステレオタイプ』

1. _____。
2. _____。
3. _____。
4. _____。
5. _____。

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. 「ステレオタイプ」を生む社会システム

1. 社会にある「流言・デマ」や昔からの「迷信・因習」などもステレオタイプの発生に影響していることがある

流言・デマ

- ・ 外国人労働者の暴行流言
- ・ 農産物の放射能汚染報道の風評被害
- ・ △△ナンバーの車の風評 等

風習・しきたりと迷信

- ・ 清め塩
- ・ 六曜(大安、仏滅、友引など)
- ・ 女人禁制(穢(けが)れ、トンネル開通式) 等

2. メディア・SNS等による情報

- ・ 「情報を正しく認識・識別する力」「情報リテラシー」

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】

3. 「ステレオタイプ」の悪い癖

- 私たちは、わずかの限られた経験や情報に基づいて、物事を簡略化し、「だから、あの人(たち)は△△だ」とひとまとめにして、人を決めつけてしまい、一人ひとりの多様性を正しく見ていないことがある。

「不当な一般化」

特に、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てしまいがちである。

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】

4. 「ステレオタイプ」の悪い癖の自覚・認識

【 不当な一般化の例 】

- ・ 「A高校の生徒Bは繰り返しスピード違反をしている」 ⇒
- ・ 「A高校の生徒Bは悪いことをする人間である」 ⇒
- ・ 「A高校の生徒はみんな悪い生徒たちだ」 ⇒
- ・ 「A高校の生徒の採用は避ける」 ⇒

(例)

- 部落差別とステレオタイプ・偏見
「同和地区の人たちは怖い」
- 外国人(民族)差別とステレオタイプ・偏見
「トラブルを起こす人たち」「なにか不気味・怖い」等々
- 障がい者・高齢者差別とステレオタイプ・偏見
「..できない人」「弱い人」⇒「助けてあげなければいけない人」

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. 「ステレオタイプ」と「差別」のメカニズム

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ります。ステレオタイプは、容易に偏見や差別に結びつくのです。

＜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)

一人ひとりが持つ多様な個性＝その人自身を見つけだし、それを認めていくことが大切です。

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】

4

身近な人権問題について

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】

同和問題(部落差別問題)

■ 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。
- ・ 立法の背景に、特にインターネットを悪用した部落差別の深刻化がある。

立法の背景

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。

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】

依然として発生している部落差別事件

- ・ 「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
- ・ 差別投書・落書き・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
- ・ 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

(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」2016年度版)

ネット上に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】

障がい者の人権

「障害者差別解消法」

<法改正(2016年4月)のポイント>

- 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」
 - ・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

『社会的障壁』

- | | |
|-------------|----------|
| ①物理的障壁 | ②制度的障壁 |
| ③文化・情報面での障壁 | ④意識上での障壁 |

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】



参考

障害者権利条約

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。

医学モデル

障がい者の不利益は、障がいのみから生じる。

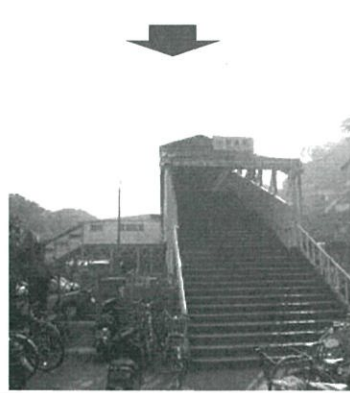
体が動かせないという機能障害がある。

障がい者である

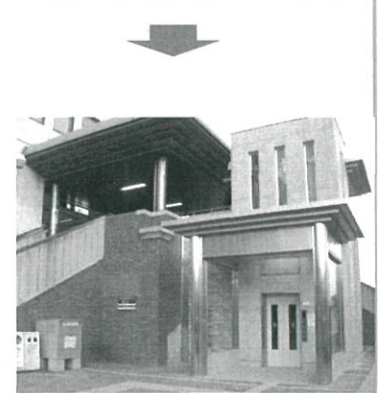
社会モデル

社会が彼を障がい者に行している。

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】

参考

合理的配慮の例

障がいの度合、状況に応じた配慮、支援！

視覚障がい者	拡大文字、音声ソフト等の活用、通路の確保、机配置の工夫 等
聴覚障がい者	筆談やメール等の利用、危険個所を視覚で確認 等
上肢・体幹・下肢障がい者	机の高さ調節、スロープ・手すり設置、体温調整しやすい服装 等
内部障がい者	出退勤時刻・休暇・休憩への配慮、業務量調整 等
知的障がい者	業務指導担当者の設置、習熟度に応じた業務量、図・イラストを活用した業務マニュアル、わかりやすい指示 等
発達障がい者	スケジュール・指示の明確化、図等を活用したマニュアル、サングラス着用や耳栓による感覚過敏の緩和 等
精神障がい者	優先順位・指示の明確化、わかりやすいマニュアル、出退勤時刻・休暇・休憩・通院・体調への配慮 等
難病	出退勤時刻・休暇・休憩・通院・体調への配慮、プライバシーに配慮した上での他の労働者への協力依頼 等
高次脳機能障がい者	分かりやすい業務指示、写真や図を活用した作業手順、業務量の調整 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】

次のそれぞれのマークの意味を理解しておきましょう！

①



②



③



④



⑤



⑥



⑦



⑧



⑨



外国人の人権

＜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)

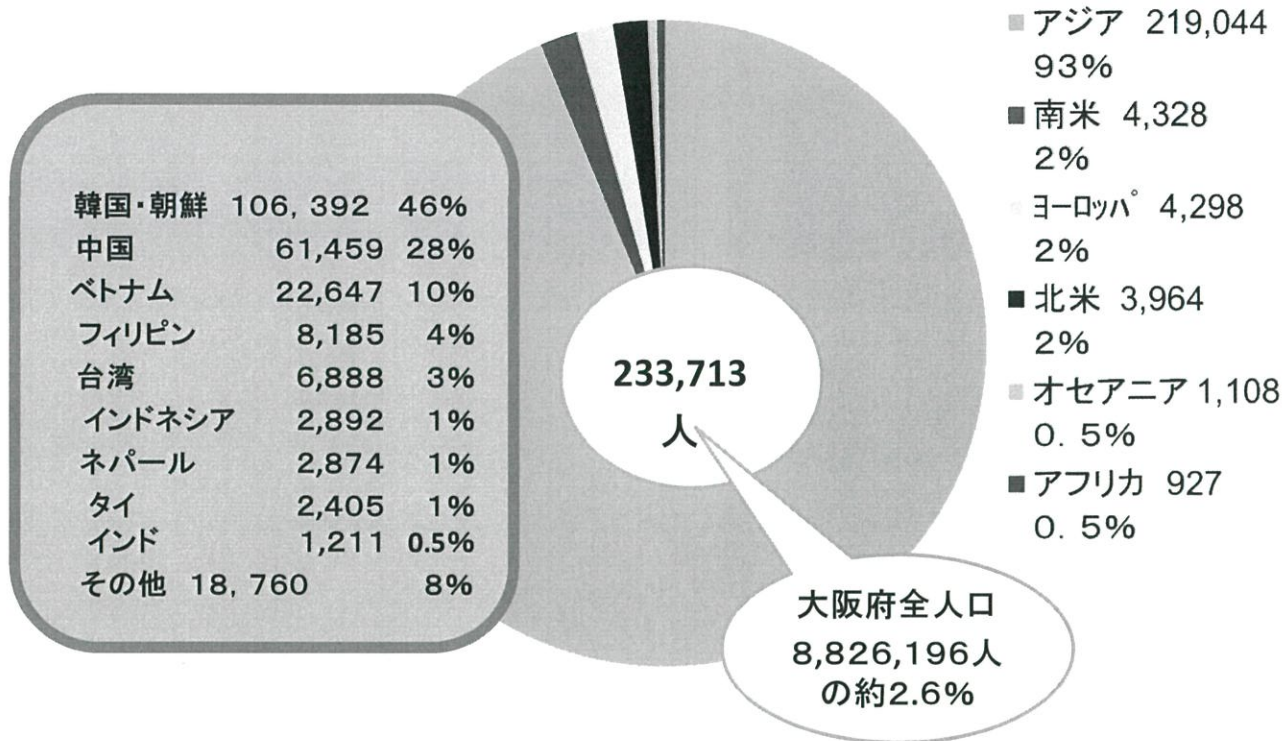
- ・特定の国の人をからかうような会話が日常的に職場で交わされる。
- ・外国人社員の国を誹謗するようなチラシが配布される。

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。

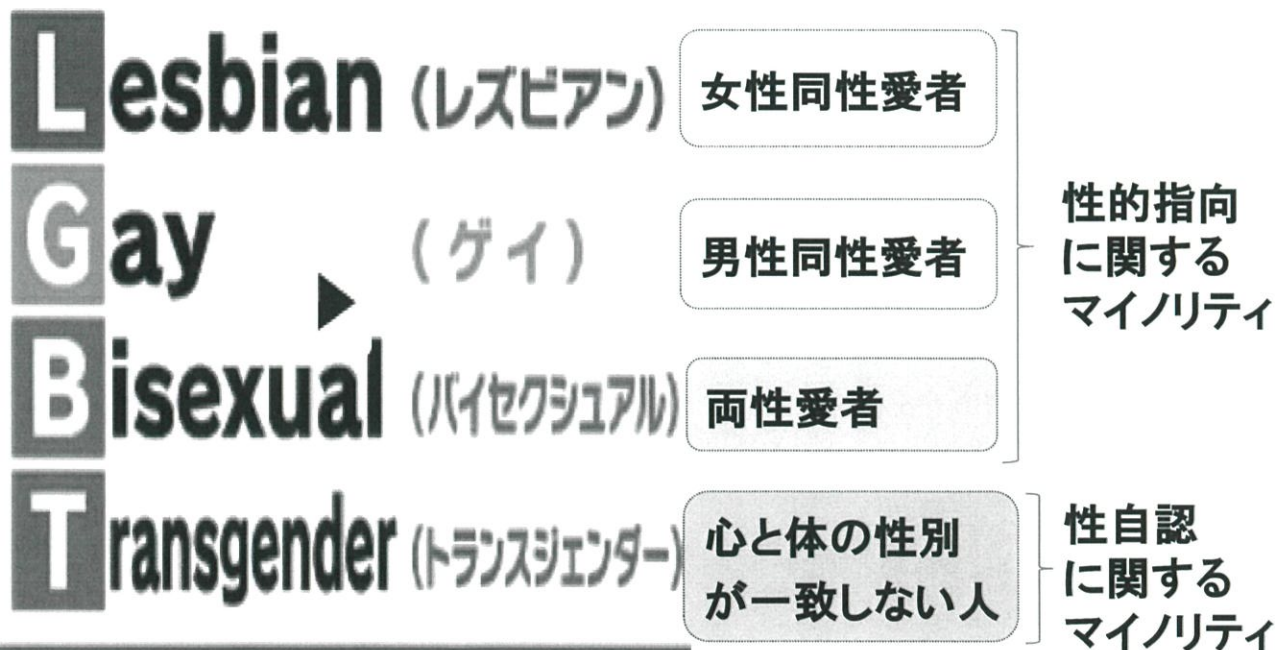
- ⇒ヘイトスピーチ解消法(2016年6月施行)
- ⇒大阪市ヘイトスピーチへの対処に関する条例(2016年7月施行)

在留外国人「国・地域別」について
平成30年6月末 法務省統計より作成



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】

性的マイノリティの人権



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】

性を考える切り口

◇性的マイノリティは必ずしもLGBTの4つの分類に限定されるわけではない。

- ・身体の性（Sex）：身体つき、子どもを産む機能、性遺伝子など



- ・性自認（Gender identity）：自分の性別をどう思うか



- ・性的指向（Sexual Orientation）：好きになる相手の性別



- ・性表現（Gender Expression）：服装、しぐさ、言葉遣いなど



◇さまざまなセクシュアリティが存在する。

- ・クエスチョニング ・インターセックス ・Xジェンダー
- ・Aセクシュアル ・パンセクシュアル など

大切なことは、違いを正確に理解することよりも、性に多様性があることを理解すること！

性的マイノリティに対するハラスメント

被害を受けた者の性的指向または性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクハラも、セクハラ指針の対象になる。

（改正セクハラ指針2の（1））



- 差別語：「ホモ」「オカマ」「レズ」「ノーマル」
- タレントの話題：「おねえは気持ち悪い」
- うわさ：「あの人、こっち系？」
- 笑い：宴会で女装
- 存在の否定：「この職場にはいない」
- 性別を詮索：「あの人、男？女？」
- 男女の違い：男/女らしくない
- 恋愛：「どんな人がタイプ？」
- 結婚・出産：「結婚しないの？」