

～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

1

人権尊重の重要性・大切さ

2

「一人ひとりの人が尊重され、
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」

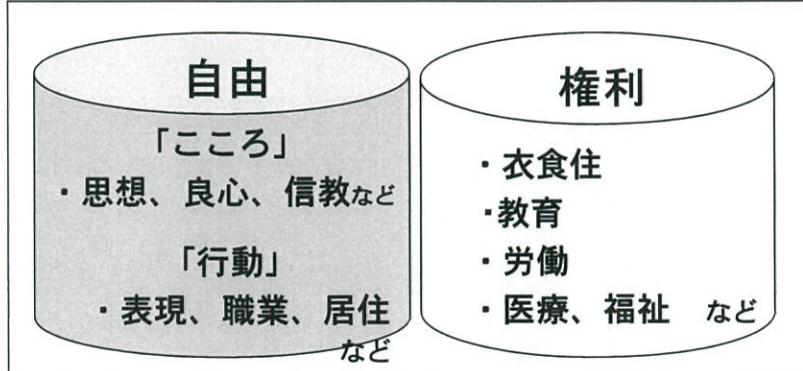


- ・生命の尊さがすべての根本
- ・ともに生きる社会
- ・人は違うからこそ尊い

3

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

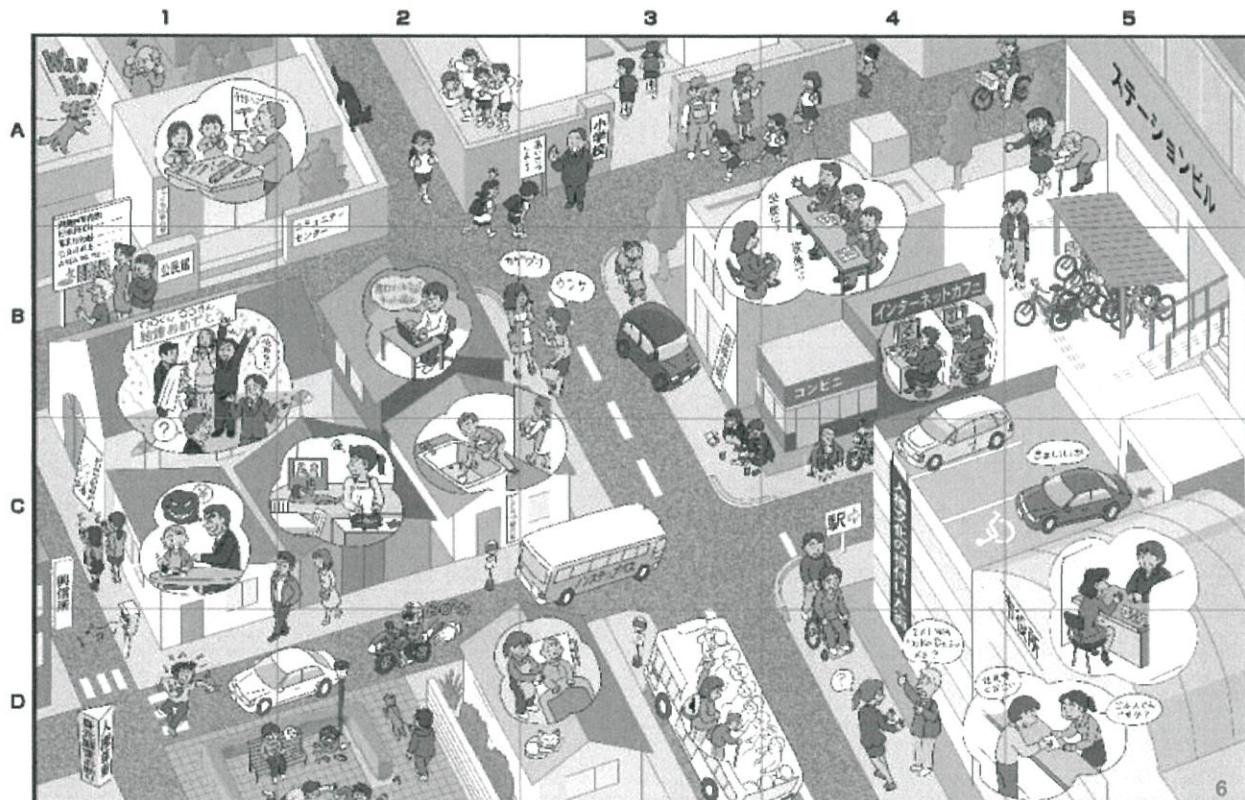
社会に存在する人権課題

解決しなければならない人権課題の一例

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 (部落差別)	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	就職や結婚等における偏見や差別
外国籍住民	入居・結婚・就職差別、ヘイトスピーチ問題
HIV感染者・ハンセン病患者等	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・性自認・性別表現 (LGBT等)	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

5

どのような人権問題がひそんでいるでしょうか？



6

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。

7

3. 人権と日本国憲法

- ◇ 人権は日本国憲法や個別の法で保障され、守られています。

【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
人権については、第11条「侵すことの出来ない永久
の権利」のほか多数の規定がある。

- ・個人の尊重(同13条)
- ・法の下の平等(同14条)
- ・自由権(自由に生きる権利)
- ・社会権(人間らしく生きる権利) など

8

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)

9

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 ⇒ 男女雇用機会均等法
障害者権利条約 ⇒ 障害者差別解消法

2

何が人を傷つけるのか

～「差別」と「区別」の違いって？～

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】 11

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】 12

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】 13

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(高くなつて)、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

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) 障がいに関する新たな言葉

【以前使われていた用語】

1. つんぽ
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】
【色覚特性（色覚障がい）】
【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 ⇒ 【ペールオレンジ、うすだいだい】
- ・オシザメ ⇒ 【チヒロザメ】

15

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
- ・「シンショー」 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。

16

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】

17

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

差別に積極的に関与

結果として差別

に加担

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】

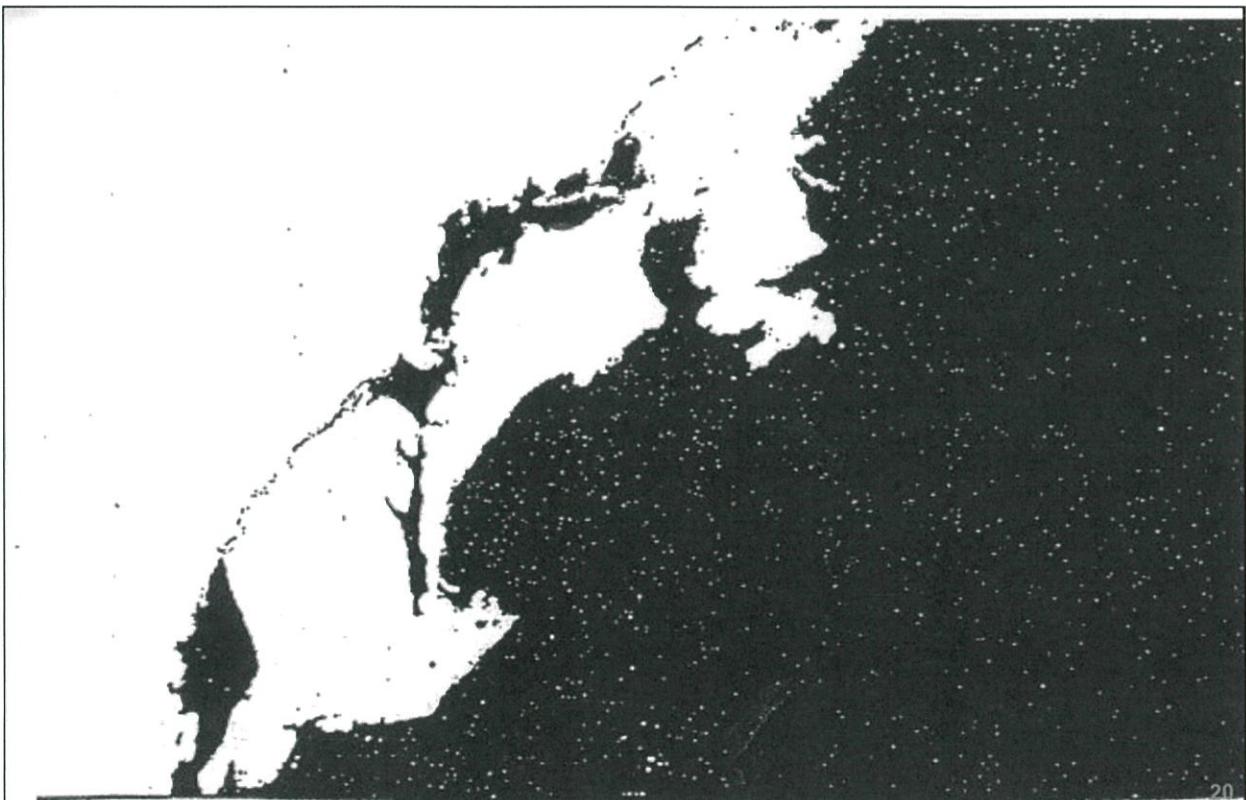
18

3

思い込み、固定観念、ステレオタイプ

19

Q. これって、何に見えますか？



20

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】 21

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】 22

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. _____。

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

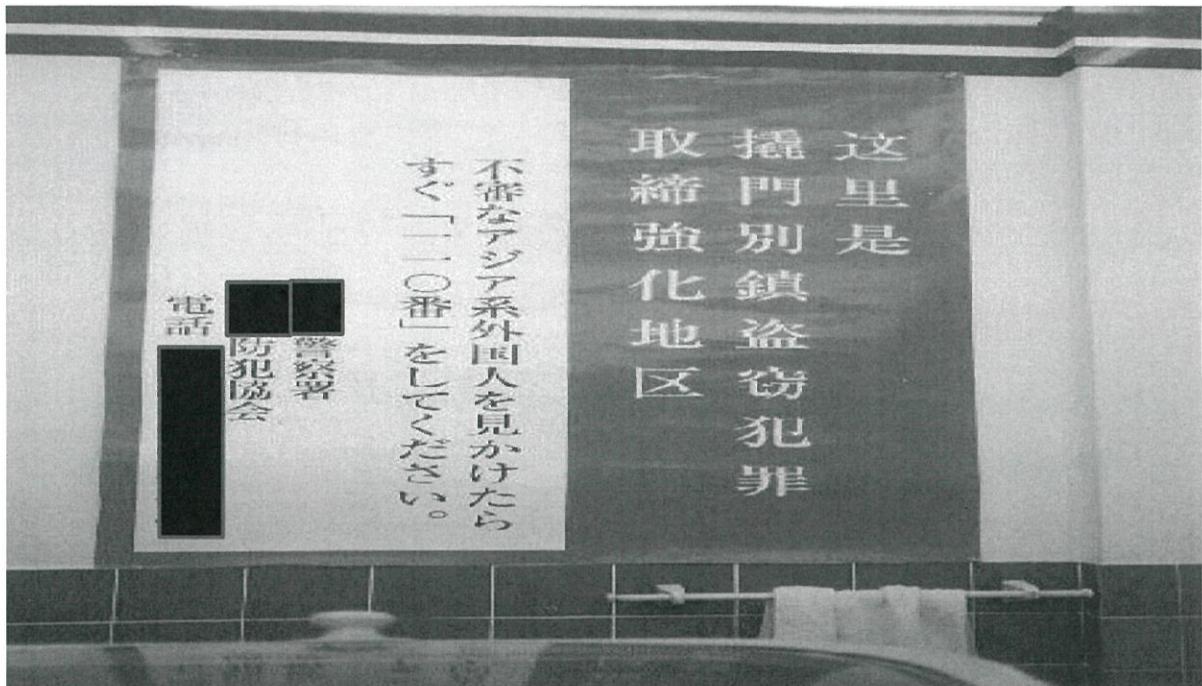
風習・しきたりと迷信

- 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」

Q. 何が問題になったのでしょうか？



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】 25

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】 26

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」

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。

4

人権をめぐる社会の動向

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】 29

部落差別解消推進法の制定

(平成28年12月16日公布・施行)

【第1条】目的 【第2条】基本理念 【第3条】国及び地方公共団体の責務

【第4条】相談体制の充実 【第5条】教育及び啓発

【第6条】部落差別の実態に係る調査

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。

立法の背景に、インターネットを悪用した部落差別の深刻化

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】 30

依然として発生している同和問題(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)

31

ネット上に見られる同和問題(部落差別)

※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)

同和地区の所在地を「調べる」「教える」行為の差別性

- 部落の土地を巡る差別は、部落問題の解決にとって最も重要な課題である「忌避行為(忌避意識)」と深く係わる問題である。
- 同和地区かどうかを調べることが一般化することは、「同和地区を避けたほうがよい」「同和地区には避ける何かがある」等に結びついて同和地区(住民)に対する偏見は限りなく拡大・拡散する。
- 同和地区かどうか答える・教えることは「調べること(差別行為)」を受け入れる(差別に同調)とともに、その行為を支援(差別に加担)し完結させるものであり、それ自体も部落差別行為と見なされる。

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】 33

障がい者的人権に係わる最近の出来事

◆H百貨店内の飲食店が、聴覚障害者の女性が聴導犬と一緒に入店することを拒否 (2015. 10. 9)

◆盲導犬同伴、入店拒否6割 (アイメイト協会(東京)の2017調査)
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された経験がある視覚障害者は、昨年4月～今年2月の10カ月間で63.0%に上った。

◆車いす客に自力でタラップ上がらせる バニラ・エア謝罪
(2017年6月28日)

⇒ 国交省「障害者差別解消法に基づく適切な対応の推進について」通知 (2017年9月)

・単に安全性の確保という説明のみでサービスを提供しないことは適切でない。合理的配慮の提供に最大限努めるべき。

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】 34

障がい者的人権にかかる法の概要

① 障害者権利条約を踏まえた法の整備による社会・企業等の変革。

- ・2011年障害者基本法改正
- ・2012年虐待防止法施行
- ・2013年総合支援法
- ・2016年4月⇒・差別解消法(日常生活・社会生活全般)
・雇用促進法(雇用就労分野)

② 障がい者的人権に関わる法改正のポイント

- ・障がいを理由とした「不当な差別的取扱い」の禁止
- ・「合理的配慮の不提供」の禁止
 - * 障がいのある人から配慮を求める意思の表明があった場合には、負担になり過ぎない範囲で社会的障壁を取り除くために、必要で合理的な配慮を行うことが求められます。

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】 35

不当な差別的取扱いの具体例

(内閣府「障害者差別解消法リーフレット」より)

- × 受付の対応を拒否する。
- × 本人を無視して、介助者や支援者、付添いの人だけに話しかける。
- × 学校の受験や入学を拒否する。
- × 障がい者向けの物件はないと言って対応しない。
- × 保護者や介助者が一緒にいないとお店に入れない。

合理的配慮の提供の例

(内閣府「合理的配慮等具体例データ集」より)

<公共交通>

- ・券売機の利用が難しい場合、操作を手伝ったり、窓口で対応したりする(鉄道)
- ・停留所名表示器などの設置のほか肉声による音声案内をこまめに行う(バス)
- ・車いす等の大きな荷物のトランクへの収納の手助けを行う(タクシー)
- ・障がいのある利用者のベルト着用などの安全確認を手伝う(飛行機)
- ・障がいの特性を理解した上で、適切な移動を行えるようにする。

<サービス(買物、飲食店など)>

- ・段差がある場合に補助したり、高いところにある商品を取って渡す
- ・メニューや商品表示を分かりやすく説明したり、写真を活用して説明する
- ・ホワイトボードを活用する、盲ろう者の手のひらに書く(手書き文字)などコミュニケーションにおいて工夫する
- ・金額が分かるようにレジスターや電卓の表示板を見やすいように向けたり、紙等に書いたりして示す
- ・本人の意思を十分に確認しながら書類の記入やタッチパネルの操作などを代行する