人権啓発資料

企業と人権

職場からつくる人権尊重社会

令和２年４月

（令和３年４月　一部改訂）

（令和６年１月　一部改訂）

朝霞市総務部人権庶務課

※　この冊子は、（公財）人権教育啓発推進センターの手引を、朝霞市用に加筆等したものです。

目　　次

企業と人権の関わり　２

パワーハラスメント　３

セクシュアルハラスメント　５

その他の主なハラスメント　７

ＬＧＢＴＱ等の当事者に対する差別・偏見　８

障害のある人に対する差別・偏見　１０

外国人に対する差別・偏見　１２

出身を理由としたいわれのない差別・偏見　１４

主な相談窓口　１７

企業と人権の関わり

【はじめに】

企業は、雇用を創出し、社会に豊かさと活力を生み出す上で、大きな役割を果たしています。また、企業の活動は、市民社会の多くの部分に深く関わっており、企業なくして現在の私たちの生活はもはや成り立たないと言えるでしょう。

一方で、長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメント（嫌がらせ）、不当な差別など、企業が関わる様々な「人権問題」がメディア等で大きく取り上げられることがあります。こうした人権問題への対応は、時として、企業の価値に大きく関わります。特に自治体の業務を請負い、市民等と接するような機会には、市民からは市の職員と同様な立場として捉えられるようなこともあることから、市の職員と同様に人権への配慮が求められることがあります。

そのため、すべての人々が持っている固有の権利である「人権」の観点から企業活動を見直そうとの動きが国内外において高まっており、企業の社会的責任（ＣＳＲ）や社会的責任投資（ＳＲＩ）に対する関心の高まりと相まって、人権尊重の考え方を積極的に企業方針に採り入れたり、職場内で人権に関する研修を行う企業も増えてきています。

企業が関わる人権問題としては、従業員など企業内部の関係者に対するものと、取引先・顧客・消費者・市民等など外部の関係者に対するものがあります。

本資料ではハラスメントや差別的取り扱いなど、多くの企業が直面する可能性が高いテーマを中心に取り上げていますが、企業が関わる人権問題は、これらにとどまるものではありません。職場や企業活動の場で起こりうる様々な人権問題に目を配り、適切な対応をすることで、企業価値を高めていくことが求められているといえます。

今後とも市政運営にご理解いただき、「私が暮らしつづけたいまち朝霞」の実現に向けご協力をお願いします。

パワーハラスメント

１　パワーハラスメント（パワハラ）とは？

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位、経験、年齢、人間関係、専門知識などが職場内で優位であることを背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えること、または職場環境を悪化させることをパワーハラスメントといいます。

上司から部下に限らず、部下から上司、先輩、後輩、同僚に対するいじめや嫌がらせもパワーハラスメントと認められることがあります。

なお、令和４（2022）年４月から、パワーハラスメント防止措置が中小企業の事業主にも義務化されています。

２　パワーハラスメントになりうるケース（例）

◎同僚の目の前で叱責される。（精神的な攻撃）

◎叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。（身体的な攻撃）

◎新人で仕事のやり方もわからないのに他の人の仕事までおしつけられ、同僚は、皆先に帰ってしまった。（過大な要求）

◎事務職なのに、倉庫業務だけを命じられた。（過小な要求）

◎1 人だけ別室に席をうつされる。（人間関係からの切り離し）

◎交際相手について執拗に問われる。（個の侵害）

これってパワハラ!?

Ｂが会議に遅刻した。会議終了後、上司がＢを呼び出して厳しく注意した。注意されたことに憤慨したＢは同僚に相談した。「あれ、パワハラじゃないか？」

“厳しい指導”と“行き過ぎた指導”、その線引きは難しいですが、パワハラに該当するかどうかを判断するポイントは、指導や命令が業務の適正な範囲を超えているかどうかです。業務上必要な指示や注意を受けた人が不快に感じても、適正な範囲で行われている場合はパワハラには当たりません。

３　パワーハラスメントを防ぐために

パワハラは従業員間の不信感の増大、職場環境の悪化、優秀な人材の流出、生産性の低下、企業イメージの悪化などを招きます。パワハラによって従業員が仕事への意欲や自信をなくして能力を発揮できなくなったり、心の健康を悪化させて休職や退職に追い込まれたりすることは企業にとって大きな損失です。

このようなパワハラを防止するためには、日頃から社内でコミュニケーションをとり合い、適切な指導のあり方について考え、認識を共有しておくことが重要です。また、人権研修など社内における啓発活動を行うことや、就業規則などにパワハラに関する規定を定めることも有効です。

パワハラを行った人は社内で懲戒処分等を受ける可能性があるだけでなく、裁判で暴行罪、脅迫罪、侮辱罪等の刑事上の責任や民事上の損害賠償責任を問われる場合もあります。パワハラは人権侵害につながることをよく認識し、働きやすい職場作りに努めることが大切です。

セクシュアルハラスメント

１　セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは？

相手の意に反した性的な言動を行い、相手を不快にさせることを、一般的にセクシュアルハラスメントといいます。

男性から女性に対するものに限らず、女性から男性、同性同士、ＬＧＢＴＱ等の当事者に対するそうした言動もセクハラになります。

２　セクシュアルハラスメントになりうるケース（例）

セクハラには次の二つのタイプがあります。

①対価型セクシュアルハラスメント

職務上の地位を利用して性的な関係を要求され、それを拒否したことによって不利益な扱い（解雇、降格、減給、不利益な配置転換、契約更新しないなど）を受けるもの。

（例）「希望の仕事をさせてあげるから」としつこく食事やデートに誘われて、断ったら不利益な配置転換をさせられた。

②環境型セクシュアルハラスメント

性的な言動によって職場環境が不快なものとなったために、仕事をする上で大きな悪影響が生じるもの。

（例）性的な内容のメールをたびたび送り付けられて、仕事が手に付かなくなった。

これってセクハラ!?

本人が不快だと感じる性的な言動は、セクハラになる可能性があります。たとえ悪気がなくても、相手は傷ついていたり、嫌がったりしている場合があるので、職場内での言動には十分注意する必要があります。

３　セクシュアルハラスメントを防ぐために

セクハラは当事者だけの問題ではなく、企業全体の問題です。

セクハラによって職場の雰囲気や人間関係が悪くなれば、働く人のモチベーションの低下、優秀な人材の流出、業績の悪化などを招きます。また、裁判になった場合は、それに要する時間や弁護士費用、損害賠償などの負担がかかり、会社の社会的信用も落ちてしまいます。

このようなセクハラを防ぐため、男女雇用機会均等法では、事業主に対し、必要な体制の整備等を義務付けています。

> **「第 11 条　事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければない。」**

女はこうあるべき、男はこうあるべき、といった思い込みが差別につながります。男女共同参画社会の実現を目指して、互いの人権を尊重し、性別に関係なく、個々の能力・適性にあった仕事ができるようにしていくことが大切です。

その他の主なハラスメント

職場や企業活動の場においては、パワハラ、セクハラ以外にも例えば以下のようなハラスメントが発生する可能性があります。

◎マタニティハラスメント（マタハラ）・・・妊娠、出産、育児休暇などを理由に、職場で不利な扱いをする。

◎モラルハラスメント（モラハラ）・・・陰口や無視といった言葉や態度などによって相手を精神的に傷つける。

◎アルコールハラスメント（アルハラ）・・・お酒を無理やり飲ませたり、飲酒に関連した嫌がらせ。

◎ソジハラスメント（ソジハラ）・・・ＳＯＧＩ（※性的指向・性自認）を理由にした差別や嫌がらせなど。

※性的指向・性自認については、８ページを参照

ＬＧＢＴＱ等の当事者に対する差別・偏見

１　ＬＧＢＴＱとは？

Ｌ・・・レズビアン（女性の同性愛者）

Ｇ・・・ゲイ（男性の同性愛者）

Ｂ・・・バイセクシュアル（両性愛者）

Ｔ・・・トランスジェンダー（身体の性と心の性が一致しない人）

Ｑ・・・クエスチョニング/クイア（心の性がはっきりしない、決められない人）

ＬＧＢＴＱとは、これら５つの単語の頭文字から取られた言葉です。

★性的指向・性自認（ＳＯＧＩ）とは

人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうか向かないかを示す概念を「性的指向」といいます。

また、自分の性をどのように認識しているか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念を「性自認」といいます。「心の性」と呼ばれることもあります。

「性表現（服装や髪型などの見た目や、言動などで表現される性）」を足して「ＳＯＧＩＥ」ということもあります。

２　ＬＧＢＴＱ等の当事者に対する差別や嫌がらせ（例）

◎「ホモ」「オカマ」「男らしくない」「女らしくない」などとからかう。

◎他の従業員に対し、本人の了解なくその人の性的指向や性自認を暴露する。

◎「カミングアウト」と「アウティング」

性的マイノリティの当事者が、自身の性的指向や性自認について、他者に伝えることを「カミングアウト」といいます。カミングアウトを受けた場合は、落ち着いて話を聞き、受けとめることが大事であるとともに、誰にどこまでそのことを話しても良いのか必ず本人に確認をとることが大切であると言われています。また、本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露することを「アウティング」といいます。性的指向・性自認という機微な個人情報を意に反して明かされることは本人にとって非常に苦痛になる（強い不安感や緊張感を強いられる）と言われています。

同僚などからカミングアウトされた場合や、経営者や人事担当者、管理職が、職務上、社員が性的マイノリティであると把握した場合に、たとえ善意であっても、本人の同意なく、その情報を第三者（他の人事担当者、配属先や異動先などを含む）に伝えてしまうことは、アウティングに該当するため注意が必要です。

３　ＬＧＢＴＱ等の当事者に対する差別・偏見をなくすために

ＬＧＢＴＱ等の当事者の中には、自己の性的指向や性自認を肯定的に受け止めることができずに悩んだり、ＬＧＢＴＱ等の当事者への偏見や差別に苦しんでいる人もおり、場合によっては職場を追われることさえあります。

近年は、ＬＧＢＴＱ等の当事者の人権に配慮した職場環境作りや企業内制度の構築に取り組む企業も増えてきています。また、令和４（2022）年７月に「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」、令和５（2023）年６月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。性的指向や性自認を理由とする差別や偏見をなくし、すべての人が自分らしく暮らせる社会を築くために、企業においても、性の多様性について正しい知識を持ち、理解を深めていくことが大切です。

◎朝霞市パートナーシップ・ファミリーシップ制度

令和５（2023）年４月１日から、一人ひとりが互いの人権を尊重し、だれもが自分らしく生きられるよう、パートナーシップ・ファミリーシップ制度を開始しました。この制度は、一方又は双方の性自認が戸籍上の性別と異なるもの又は性的指向が異性のみではないお二人から、パートナーシップ・ファミリーシップ関係にあることの届出があったことを朝霞市長が証明（届出受領証明、届出受領証明カードを交付）するものです。法律上の婚姻とは異なり、法的な権利・義務（相続、税金の控除等）が生じるものではありませんが、本制度の導入を一つのきっかけとして、多様な性への理解が深まり、生きづらさを感じている方々の悩みや困難の解消につながるための取組として、一人ひとりが互いの人権を尊重し、だれもが自分らしく生きられるよう市として応援していくものです。

～事業者の皆様へのお願い～

本制度の届出者が法律に基づく配偶者や家族と同様の取扱いを受けられるよう、各事業者等での運用などの取扱いの検討及び多様な性への理解促進にご協力をお願いします。

障害のある人に対する差別・偏見

１　障害のある人と企業をめぐる人権問題

障害のある人を含むすべての人々にとって住みよい平等な社会づくりを進めていくためには、国や地方公共団体が障害のある人に対する各種施策を実施していくだけでなく、企業を含む社会のすべての人々が障害のある人について十分に理解し、必要な配慮をしていくことが大切です。

しかしながら、一部の企業において、障害があることのみを理由にサービスの提供を断ったり、職場において障害のある人への差別的取扱いをするといった事案も起きています。

このような中、平成２８年（2016）年４月に、雇用分野に関して改正障害者促進法（注1）が、雇用以外の分野に関して障害者差別解消法（注2）がそれぞれ施行され、事業者・事業主に対して、障害者に対する「不当な差別的取扱いの禁止」と「合理的配慮の提供義務」が定められました。

注１）「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（平成 25 年法律第 46 号）により改正された「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和 35 年法律第 123 号）

注２）「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（平成 25 年法律第 65 号）

２　障害のある人に対する禁止事項と必要な配慮とは

①不当な差別的取扱い（例）

◎雇用促進法・・・採用時に障害者だからといって応募させない。

◎差別解消法・・・障害を理由として、正当な理由なく、サービスの提供や店舗への入店を拒否する。

②合理的配慮の提供（例）

◎雇用促進法・・・肢体不自由の従業員が作業できるように、机の高さを調整する。

注）合理的配慮の提供義務は事業者に過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く

◎差別解消法・・・目の不自由な利用者のために、点字付きのメニューを用意する。

注）事業者の合理的配慮の提供については努力義務

※令和３（2021）年に障害者差別解消法が改正され、令和６（2024）年４月１日から事業者による障害のある人への合理的配慮の提供が義務化されます。

詳しくは、こちらの二次元コードでご確認ください。

３　障害のある人に対する差別・偏見をなくすために

すべての人が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生できる社会にするためには、企業においても、障害のある人の人権に配慮した取組を行っていくことが重要です。

また、障害のある人の人権に配慮することで、「今まで気づかなかったことに気づくようになり、商品やサービスが向上した」「相手のことを気遣うようになり、職場が明るくなった」という声も聞かれています。障害のある人に対する差別や偏見をなくし、障害のある人を含むすべての人がその適正に応じて能力を発揮できるよう、企業においても、人権に配慮した取組を進めていくことが重要です。

外国人に対する差別・偏見

１　外国人と企業をめぐる人権問題

企業活動のグローバル化の進展に伴い、日本企業においても、外国人を雇用したり、外国人観光客を相手にするなどの機会が増えています。

こうした中、言語、宗教、文化、習慣等の違いから、職場や企業活動の場でも、外国人をめぐる様々な人権問題が発生しています。たとえば、外国人労働者が職場で差別的な取扱いをされたり、外国人であるという理由でサービスの提供を断られるなどの問題が起きています。

平成２８（2016）年度に法務省の委託により（公財）人権教育啓発推進センターが行った「外国人住民調査」によれば、過去５年間に日本で仕事をしたり、働いたりしたことがある外国人が受けた差別として、「外国人であることを理由に就職を断られた」（25.0%）、同じ仕事をしているのに、賃金が日本人より低かった」（19.6%）などが挙げられています。

我が国で働く外国人に対しては、原則として、日本人と同様に労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の労働法規が適用されます。また、外国人に対するサービスの提供の拒否など不合理な差別については、違法と判断される場合があります。

２　外国人労働者が経験した差別的事例（例）

上記の他、以下のような差別的事例が報告されています。

◎勤務時間や休暇日数などの労働条件が日本人より悪かった。

◎外国人であることを理由に、昇進できないという不利益を受けた。

◎外国人であることを理由に解雇された。

◎上司から外国人であることを隠すよう指示された。

３　外国人に対する差別・偏見をなくすために

国籍、民族、言葉、文化、生活習慣等が異なる人々と共に暮らし、多様な人材が能力を発揮できる活力ある職場環境をつくるためには、まず、日本人と外国人がお互いの文化の違いを理解し、尊重し合うことが必要です。

今後、企業活動の場で、外国人と接する機会はますます多くなると予想されます。国際社会の責任ある一員として、外国人に対する差別や偏見をなくし、お互いの人権に配慮した行動をとることが必要です。

出身を理由としたいわれのない差別・偏見

１　部落差別・同和問題とは

部落差別・同和問題は、日本社会の歴史的過程で形作られた身分差別により、日本国民の一部の人々が、長い間、経済的、社会的、文化的に低い状態に置かれることを強いられ、被差別部落・同和地区と呼ばれる地域の出身者であることを理由に結婚を反対されたり、就職などの日常生活の上で差別を受けるなどしている、わが国固有の人権問題です。

最近では、インターネット上に誹謗中傷や差別的な文書を掲載したり、不当な差別的取扱いを助長・誘発する目的で被差別部落・同和地区の地名やその地域に多い姓などとする記事を掲示板に投稿するといった問題が起きています。

このような中、平成２８（2016）年１２月に、「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され、また、令和４（2022）年７月８日には「埼玉県部落差別の解消の推進に関する条例」が施行されました。

あなたはどう考えますか!?

ある市民に対し「同和さん」と呼びかけた事案が発生しました。この発言は、施設管理を委託した事業者の従業員が発したものですが、市民にとってみれば公共施設で働く人は市の関係者であり、市職員と同様とみなされても不思議ではありません。発言した本人に差別意識はなくても、相手にとっては差別・偏見を感じさせる言葉です。

一人の発言が市全体の問題となってしまいます。市職員はもちろんのこと、関連機関、委託業者の社員も含め、一人一人が部落差別、同和問題についての理解を深め、同様の事案が起こらないよう、所属内の状況について再点検をお願いします。

２　今でも差別はあるのか!?（例）

◎被差別部落出身であることを理由に結婚に反対されたり、就職の際不利な取扱いを受けるなど、偏見に基づく差別が存在しています。

◎インターネットの匿名性を悪用して、特定の地域を被差別部落・同和地区であると指摘するなど差別的な書き込みが増加しています。

◎土地の売買に際して、行政機関や不動産業者に、特定の土地が被差別部落内・同和地区かどうか尋ねるという事象が発生しています。

◎偏見や差別意識に基づき、本人の知らないところで戸籍謄本や住民票の写しを不正に取得したり、身元調査が行われている事案が発生しています。

※宅地建物取引における人権問題について、埼玉県・公益社団法人埼玉県宅地建物取引業協会・公益社団法人全日本不動産協会埼玉県本部は連携協力してガイドラインを策定しました。　～ガイドラインは右の二次元コードで確認できます～

３　採用の選考は公平・公正に

就職や職場で問題となるのは、同和地区出身者を採用しない、賃金や待遇に差をつける、といったことなどです。昭和５０（1975）年に、相当数の大手企業が「部落地名総監」という図書を購入していたことが発覚しました。この図書は、全国の同和地区の地名などが掲載され、本籍地や現住所と照らし合わせることで同和地区出身者かどうかを確認することができるという意図がありました。

こうした情報をわざわざ入手したということは、その企業が同和地区出身者に差別意識を持っていたことを意味します。

この事件は人権侵犯事件として対応され、当該図書は回収・処分されましたが、その後も似たようなものが作られ、最近ではインターネット上に同様の内容のものが流されるなど、今なお偏見や差別意識はなくなっていないことがわかります。

就職採用選考を公正に行うため、本籍や出生地、家族の職業や収入、家族構成、生活環境など、その人の適性・能力に関係のないことを書類に書かせたり、面接で聞いたりしてはいけません。

４　部落差別・同和問題を解消するために

「あの人は同和地区出身だから」「部落出身だから」などと言われて、人生の出発の節目でもある就職の際に不利な取扱いを受けたら・・・。あなたはどう考えますか。

差別をなくす第一歩は、部落差別・同和問題の正しい理解と、被害者の悲しみがどんなものかを知り考えることからです。自分がされて嫌なことは、他人にもしないことが大切です。

※令和４（2022）年７月８日条例第３４号「埼玉県部落差別の解消の推進に関する条例」第３条では、部落差別の禁止が規定されました。

主な相談窓口

◎みんなの人権１１０番（全国共通）

０５７０－００３－１１０（平日　午前８時３０分～午後５時１５分）

◎女性の人権ホットライン（全国共通）

０５７０－０７０－８１０（平日　午前８時３０分～午後５時１５分）

◎外国語人権相談ダイヤル（全国共通）

０５７０－０９０９１１（平日　午前９時～午後５時）

（英語・中国語・韓国語・フィリピノ語・ポルトガル語・ベトナム語・ネパール語・スペイン語・インドネシア語・タイ語の１０言語に対応）

◎埼玉労働局（総合労働相談コーナー）

０４８－６００－６２６２（平日　午前９時～午後５時）

◎インターネット上の誹謗中傷に関する相談窓口のご案内（総務省）

二次元コード⇒

◎にじいろ企業相談（埼玉県ＬＧＢＴＱが働きやすい環境づくりサポート・相談窓口）

https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq-kigyo.html#soudan（埼玉県ホームページ）

◎にじいろ県民相談（埼玉県ＬＧＢＴＱ県民相談）

０５７０－０２２－２８２

（毎週土曜日　午後６時～午後１０時　※最終受付は午後９時３０分）

ＬＩＮＥ（https://lin.ee/2f9OPQMd）　相談も可能です。二次元コード⇒

※本資料は、日常より市民と接することが多く、恒常的（年間を通じ）に本市業務を委託している事業者に対し配布し、事業所従業員等が本市職員と同様に人権への配慮に努めていただくための一助として作成いたしました。

発行　令和２年４月１日
（令和３年４月一部改訂）
（令和６年１月一部改訂）
担当　朝霞市総務部人権庶務課
０４８－４６３－１１１１（代表）
zinken_syomu@city.asaka.lg.jp