



人の世に熱あれ 人間に光りあれ!!

発行人 牧坂秀敏・小宮 豊

人権相談員便り [結び]

あなたの人権は保障されていますか？ 一人で悩まずにお気軽にご相談ください。

一人ひとりの人権が尊重されない社会は、耐えがたい苦しみを人々に与えてしまうことを肝に銘じよう!

社会状況を反映した 相談事例



◆「追い出し部屋」に入れられ、退職強要

師走、早いもので2014年も残りわずかとなりました。日本はいま、超高齢社会を迎え、成熟社会ともいわれますが、「一人ひとりが心豊かに安心して生きられる社会」とは程遠いのが現状です。ヘイトスピーチ（差別扇動）に象徴される差別排外主義が堂々と街頭デモなどで煽られる。格差社会が拡大し、終身雇用制度の崩壊、正規労働者の減少と非正規労働者の増大、生活保護世帯の増加など、厳しい時代のなかで、みんな必死に生き抜いています。

最近の私たちの相談電話を振り返ってみても、やはりそうした時代を反映したものが増えているといえます。

たとえば、「追い出し部屋」に入れられて、その後自宅待機を命じられ、3カ月後解雇通知を受けたという人からの相談事例です。「追い出し部屋」とは、リストラ対象の社員を集めてまとめて置いておく部屋のことです。相談者は技術者ですが、追い出し部屋でまったく異なる業務である梱包詰めを毎日やらされていたといいます。

「追い出し部屋」が、パナソニック、シャープ、ソニー、リコーなどの大手企業で横行していたと、社会的にクローズアップされたのは昨年のことでした。社会的批判を受けたにもかかわらず、いまだに大手企業などで公然と続いていることを思い知らされます。

リコーでは、希望退職に応じなかった約100

人は会社側が出した出向・配転命令の無効を求めた訴訟を行い、2013年11月東京地裁が「人事権の乱用であり、無効」の判決を出て、勝訴しました。この判決を受けて、リコーは今年7月、命令を取り消し、元の職場などに復帰させることを表明しました。

相談者は、すでに求職活動をしています。なかなか就職には結びつきません。会社側の理不尽な解雇に対して、正面から闘いを挑むつもりはないといいます。「穏便にやりたい、早く新しい就職口を探したい」といいます。職場に労働組合はありますが、まったく頼りにならないので相談さえています。リコーの訴訟の話をして、解雇撤回を求めて闘う方法もあり、相談先も紹介できる旨伝えました。

1カ月ほど経って、相談者から再度連絡がありました。会社側と交渉して、退職金2カ月分の上乗せを要求して、勝ち取ったようです。相変わらず、就職活動中ですが、相談する人もいないなかで孤軍奮闘している彼にエールを送るくらいしかできません。

◆相談電話ではなく、「差別電話」の実態

一方、こんな「相談」があります。「同和問題で相談があるんですが」と電話をかけてきた女性の口から次々に浴びせかけられる言葉に愕然としました。「娘が小さい頃、在日・同和の者から暴力を受けた。娘が結婚するような年ごろになって、また在日・同和の人間が身近にいるのではないかと気がかりだ」などとまくしたてます。その根拠を問いただすも、到底理解することのできない理由を挙げて、「まちがいない」と決め付ける。その攻

撃的な言い方は、ヘイトスピーチと同根といわざるを得ません。許し難い差別言動ですが、本人は差別しているという意識がまったくないので、なおさら悪質です。この社会で差別を受けてきた人々たちをスケープゴートにして、容赦なく攻撃するという露骨な差別の実態がここにあります。

こうした市井の人々のなかで差別排外主義が蔓延していくことに強い危機感を持つとともに、私たちは人権を尊重する社会的勢力が多数をしめていくような取り組みを広範に作り出していかななくてはなりません。

◆最高裁、「ヘイトスピーチは人種差別」と認定

そんななかで、最高裁は在日朝鮮人へのヘイトスピーチを人種差別と認定しました。

ヘイトスピーチの街宣活動で授業を妨害されたとして、学校法人京都朝鮮学園（京都市）が「在

日特権を許さない市民の会」（在特会）などを訴えた訴訟の上告審で、最高裁第3小法廷は12月10日までに、在特会側の上告を退ける決定をしました。学校の半径200メートル以内での街宣活動の禁止と、約1200万円の損害賠償を命じた一、二審判決が確定したのです。

2審・大阪高裁判決においても、「在日朝鮮人を排除し、日本人や他の外国人と平等の立場で人権を享有することを妨害した人種差別で、社会的偏見や差別意識を助長し増幅させる悪質な行為」と指摘しました。

「ヘイトスピーチは許さない」という声は、まさに市民の間にも広がっており、最高裁決定を好機として、さらに法規制も含めて差別排外主義を包囲していかななくてはなりません。

2015年は、希望を持って歩んでいける年にしていきたいものです。

「東京都の今後の人権施策のあり方について」有識者懇談会提言(案) 骨子出る

「東京都人権施策推進指針に関する有識者懇談会」は7月に第1回がスタートし、第5回が12月17日に開催されたばかりで、そこでは、懇談会の提言(案) 骨子が示された。(※「イメージ(項目のみ)」と記されている)

1 東京都における人権状況

◇現在、人権課題は複雑・多様化しており、また、世論調査やヒアリングの結果、「インターネット上の人権侵害」、「性的マイノリティ」等、新しい人権課題が顕在化していることが明らかになった。東京都はこうした人権状況の変化に対応した施策を展開していく必要がある。

2 人権施策の基本理念

◇基本理念は普遍的なものであるが、人権を取り巻く状況の変化や2020年のオリンピック・パラリンピック開催を踏まえ、これまで以上に人権尊重理念が浸透した社会の実現が要請されている。

3 指針で取り上げるべき人権課題

◇指針で取り上げるべき人権課題を整理

4 施策の進め方

(1) 総合的な人権施策の展開

◇都は、次の3つの観点から人権施策を総合的に(体系的に)展開し、新しい人権課題や複雑化・多様化した人権課題に対応していく必要がある。(※具体的な施策を3つに分類)

(旧指針) ⇒ (新指針)

- | | |
|----------|---------|
| ①「救済・保護」 | 「啓発・教育」 |
| ②「啓発・教育」 | 「相談・保護」 |
| ③「支援・助成」 | 「支援・連携」 |

(2) 民間団体、国、他自治体との連携

- ① スポーツ団体等と連携した啓発の推進(例:プロ野球やJリーグとの連携)
- ② 企業等の自主的な取組との連携(例:人権啓発企業連絡会等との連携)
- ③ 他の機関との連携(例:大学、各種団体等との連携)

5 都が検討すべき今後の取組