

心ゆたかに

人権問題啓発誌

第26号

— 部落差別をはじめあらゆる差別をなくすために —

2016年(平成28年)12月1日 米子市市民人権部人権政策課 TEL(0859)23-5415

「労働者の人権」について 考えてみよう

私たちの多くは、社会に出ると1日の時間の大半を仕事をして過ごします。

「生活に困らないよう収入を得たい」、「健康で文化的な暮らしをしたい」、「自分の能力を発揮できるものを見つけたい」など、人によって仕事を通して求めるものはさまざまです。

また、働き続けるためには、自分の仕事が世の中の役に立っているという実感、すなわち「働きがい」が必要です。これらの仕事に対する考えは、いずれも「人権」と深い関わりがあります。

今回は労働者の人権について、「働きがい」と「職場の環境」という点から考えてみたいと思います。



「働きがい」を実現するための条件とは？

ディーセント・ワークをご存知ですか？

労働者の労働条件と生活水準の改善を目的として、ILO（国際労働機関）は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）という概念を世界に向けて発信しています。

ディーセント・ワークは、労働者が抱いている仕事に対する理想を提示しており、「生活に必要な収入」、「雇用の安定」といった労働条件に関わるものと、「仕事に対する満足感」、「自己能力と可能性の発揮」といった自分自身の自己実現に関わるものの、双方につながるものと言えます。

厚生労働省はディーセント・ワークを、「労働者が仕事に関して抱く、次のような願望が集大成されたもの」としています。



働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること。



労働三権※などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること。



家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティーネットが確保され、自己の鍛錬もできること。



公正な扱い、男女平等な扱いを受けること。

※労働三権とは、労働基本権のうち 団結権、団体交渉権、団体行動権をさします。

労働者は、ディーセント・ワークを目標とすることで、より一層の「働きがい」を感じることにつながります。そして、労働条件や自己実現が保障されて仕事に打ち込めることは、家庭生活にもよい影響を与えることになるのではないのでしょうか。

私たちは、仕事に関する意識を再確認することによって、日常生活をよりよい方向へと発展させることができます。「労働者の人権」についての考えを通して、私たち一人ひとりの人権について考えることが大切です。

働きやすい環境を整えるために

みんなだけでなくそう さまざまな種類の「ハラスメント」

近年、あらゆるところで「ハラスメント」という言葉を聞くようになりました。

「ハラスメント」とは、いろいろな場面での「いじめ、嫌がらせ」を意味します。

代表的なものでは、職場内での上司から部下へ身体的、精神的苦痛を与える行為である「パワー・ハラスメント」(パワハラ)があります。

ディーセント・ワークを妨げる要因はさまざまなものがありますが、ここでは職場内の「ハラスメント」について考えてみたいと思います。

モラル・ハラスメント(モラハラ)

モラル・ハラスメントとは、主に言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人を傷つけたり、職場の雰囲気悪くさせたりすることをいいます。

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)

マタニティ・ハラスメントとは、職場において妊娠・出産した方に対して、妊娠や出産が業務上支障をきたすという理由で、嫌がらせを行うことです。

パタニティ・ハラスメント(パタハラ)

パタニティ・ハラスメントとは、男性社員の育休取得や育児のための短時間勤務などを妨げるということです。マタニティ・ハラスメントの男性版と考えられています。

レイシャル・ハラスメント

レイシャル・ハラスメントとは、人種的な差別につながる発言や嫌がらせ等を行なうことです。外国人に対する不当な扱いをしたり、嫌がらせやいじめをしたりすることが、該当します。

誰もが元気で働ける労働環境をめざして

今回紹介したハラスメントは、あくまで一例にすぎません。

私たちが考えておかなければならないのは、ハラスメントの連鎖です。職場でのハラスメントは、働く意欲を低下させ、職場環境を悪化させるだけでなく、職場以外の場所でも人権意識の低下をもたらす恐れがあります。

職場でハラスメントが生じていないか、ディーセント・ワークの観点から、改めて職場を見直していくことは大切なことではないでしょうか。

12月4日～10日は人権週間です。

みんなで築こう 人権の世紀 ～考えよう 相手の気持ち 育てよう 思いやりの心～

国際連合は、「世界人権宣言」を1948年(昭和23年)12月10日の総会で採択しました。日本では毎年12月10日を最終日とする1週間(12月4日から10日まで)を「人権週間」と定めています。この人権週間では、全国各地で人権啓発活動が実施されています。

★米子市では、今年度の人権啓発活動として、次のイベントを開催します。



よなごの人権フォーラム'16

講演 ハードル(障がい)を跳び越えて

講師 高田 裕士さん 高田 千明さん

期日 2016年(平成28年)12月3日(土)

開場 13:00 開演 13:30～15:30

会場 米子市淀江文化センター 大ホール
(さなめホール)

■お問い合わせ先
米子市人権情報センター
(米子市役所第2庁舎)



※参加無料。申込不要。手話通訳、要約筆記あり 電話 0859-37-3183 FAX 0859-37-3184

第42回 米子市人権・同和教育研究集会

テーマ ～みんなで差別をなくし幸せな社会を実現しよう～

講演会や意見発表のほか、市内の保育園・幼稚園・学校・地域・職場などでのさまざまな人権教育の取り組みについての発表があります。市内の身近な現状を知り、人権問題と自分との関わりを考える機会として、みなさんぜひご参加ください。

期日 2017年(平成29年)1月19日(木)

会場 米子市文化ホール・米子コンベンションセンター

日程 9:00 9:20 10:10 10:20 11:50 13:00 16:10

受付	全体会・意見発表	休憩	記念講演	昼食(移動)	分科会
----	----------	----	------	--------	-----

意見発表 小学生 地区人権・同和教育推進協議会

※上記日程は、進行状況により予定時間より早まる場合があります。

記念講演 講師：奥田 均さん(近畿大学人権問題研究所教授)

演題：『人間の値打ちは何で決まるの?』

分科会 就学前・小・中・高校・PTA・地区協・企業・行政・職域・さまざまな人権などの7分科会で構成

主催 第42回米子市人権・同和教育研究集会実行委員会

※参加無料・事前申込不要

※手話通訳あり(全体会・意見発表・記念講演・第7分科会のみ)

■お問い合わせ先 米子市人権政策課(電話0859-23-5415)