

令和6年度第2回差別事象検討部会 議事録（概要）

1 開催日時 令和7年2月17日（月） 13時30分～14時30分

2 開催場所 高知県立人権啓発センター 4階研修室

3 出席者 半田 久米夫 委員【部会長】

篠森 敬三 委員

比江森 亜紀 委員

（事務局）

市村 留美 人権・男女共同参画課長

川村 泰夫 （公財）高知県人権啓発センター事務局長

中田 正康 （公財）高知県人権啓発センター研修啓発課長

4 議事

（1）「高知県の人権について（案）」について

（2）その他

【部会長】

議題に入ります前にハラスメントについての共有事項がございます。

【委員】

第1回の部会で、（公財）高知県人権啓発センターから事業者における研修が義務なのか、法律で決められているものなのかというご質問がありました。

研修というのはあくまでも必ず講じる措置ではなく、一つの望ましいものとして位置づけられているので、回答としては「義務ではなく、望ましい取組」となる。皆さまに周知することもそれも望ましいし、意識を持っていただくということも望ましいということになる。

冊子「職場におけるハラスメント」配布

【委員】

「望ましい」ということだが、大手企業・上場企業等と違い、中小・小規模事業者は、「望ましい」と言われると冊子を見ないのではないかと。31ページと、19ページにあった事業主の方針の明確化及びその周知・啓発というところでは、基本的には方針を示して、何かあれば対応できるようにしておけばよく、啓発等は必ずしも義務ではない。

【委員】

啓発は義務となっている。

20 ページに、もう少し4つについて指針に定めている事業主が講ずべき措置のポイントを詳しく載せてあり、青い線が4つあるが、その1番上に周知や啓発についての具体例を載せてある。この20ページはパワーハラスメントのことになるが、労働者に、就業規則とかもきちんと規定して、それを周知・啓発することとある。

【委員】

研修は任意ということか。

【委員】

そのとおり。措置義務ではない。

【委員】

小規模事業者だと自主的研修は、なかなか大変だと思われる。

例えば複数事業者でや、あるいは任意的に従業員のうち10名がどこかの大きな研修を受けたいといったことは現実的にあるのか。

【委員】

人権啓発センターに依頼はあるか。

【人権啓発センター】

小規模とか零細になると思うが、実際に少人数のところ、ハラスメント研修をしたいということで数件依頼があった。

人権啓発センターの方針としては、人数が3人、4人であってもお伺いして研修をしたり、例えば10人規模であれば、全員が研修すると業務が止まってしまうので、5人ずつなど2回に分けてやるとか、柔軟に対応させて貰っている。依頼の数としては少ないので、増やしていきたいところ。商工会館とか、中小の事業者の団体へは周知を図るために、資料を持ってき、お配りしていただくようお願いしている。しかし、まだ少ないという現状である。

【人権啓発センター】

「事業主が雇用管理上講ずべき措置等」が出たので、おそらく、当センターに企業からハラスメント研修の依頼が増えるのではないかと予想していたが、先ほど述べたように、それほどの依頼には至らなかったため、逆にこちらから「こんな事業・研修ができますよ」と宣伝している。

【部会長】

各県内の企業で、人事配置をして、研修をやっているのか。銀行など大きい会社は徹底してやっているらしいが、中小企業の場合はどうか。

【委員】

人数が多くないところは、事業主が窓口になったり、事務の担当の方になっていることが多い。窓口もきちんと周知をしないといけないので、事業者を訪問するときは窓口周知用のポスター例を持って行き、窓口周知のポスターとかを貼ってない場合は「ポスター等を休憩室とか、みんなの目に留まるところに貼って、窓口の方の名前とか連絡先、メールアドレスとかを入れて表示してください」と指導している。

【部会長】

ハラスメントというのは、世代によって受け取り方が違う。昔は例えば「愛のむち」という言葉があるが、人材養成ではないが、それによって、鍛えるという風潮だった。

この間も企業の人事部長と話したが、職場ではこれがもう1番今悩みどころ。いい意味で鍛えることができるが、いじめはだめ、その辺の受け取り方。やさしく言えば済む問題だが、昔は叱られたら必ず飲み連れて行ってくれる、それが今の職場ではない。

【委員】

若手の社員がいろいろ勉強してやるということでも、例えば4人とか、10人とかの社長企業みたいなどころでは、社長が担当として「がんがん行こうぜ」で終わってしまう。

【部会長】

社内の人事配置図を見たら、必ず人権委員会は作っている。それが機能してるかどうかは別として、人事部長等がトップで各部局から人が集まり委員もいる。それが機能してるかどうかというところが問題。

【委員】

パワハラは、端から見て見えにくい。

【事務局】

その世代によって今までの社会背景というか、積んできた経験が違う中で、ハラスメントの捉え方は違ってきているが、今のハラスメントは過去とは違うという捉えをすることがご年配の方にはしんどいといったことはあるのではないか。

【委員】

人材育成は企業業績にもよる。育成でやりすぎたらパワハラになるが、それは受け取る側の受け取り方次第で、パワハラと判断するかどうかとなる。

その辺が難しく、今の若い人はわからないがその辺のところはずっと前から問題。人間性や人柄にもよる。同じことを言われても、その人によって違う、それが非常に難しい。

担当者がどれぐらい職場へ浸透させているかというフィードバックは調査しようがない。

【事務局】

把握するのは、相談件数みたいな感じか。

【委員】

労働局では、計画的に事業者訪問を行い、法の履行状況を確認しています。確認したところ、履行されていない場合は、行政指導を行い是正をしていただいています。

【部会長】

どんな相談があるのか。

【委員】

相談に来る内容も本当に色々である。社長から、怒鳴られるとか、出した書類を叩いて返されるとか、そうしたものもある。ひどいところだと、未だに暴力を振るわれるや全員に無視をされて仕事を与えられなくなって、出勤しても何もすることもないなど。

その話が本当であればハラスメントと思われるが、ただそれも受けた方の相談にしかないのでは、労働局としては、その本人が名前を言っているのか、隠して欲しいのかも含めて確認し、顕名で行って欲しいというお話があれば、その事業所に顕名で行って確認をすることもしている。人数的に、1人のところであっても、100人のところであっても、同じように対応している。

【人権啓発センター】

ハローワークと人権啓発センターが共催で研修をしているが、本年度121社の参加があり、「それぞれの事業所でハラスメントを含めた人権に関する研修を実施していますか」という問いに対して、実施していないと答えたのが45%だった。

【部会長】

45%、そうですね。

大概普通の場合は形は作っても、それこそ中身が伴っていないというの実態。

【委員】

健康診断みたいになったらいいと思う。

健康診断の場合、例えば、小規模の場合、従業員が少ないので健康診断を社内で実施できないではなく、ばらばらで空き時間に健康センター等に行き、証明をもらってくる形になっている。

小さい職場だと逆にそういった対応の方が良いのかもしれない。部長や社長と一緒に横に座って研修を受けても、なかなか質問しにくい。例えば、「当社でこういった事例があるが、これはパワハラですか」といった質問、上司が隣りにいると聞けないのではないかな。

全く匿名性で、例えば、年1回とか2年に1回は行って証明を貰ってくるような、制度ができれば、空き時間に行って、しかも、そのほうが行きやすさもあるかもしれない。

別に「会社や上司に何の不満もないんですけど、ルールで判子を貰ってこなきゃいけないんで研修来ました」という感じでもいいのではないかな。

反面、「非常に社内の扱いに不満があるので顔出ししました」といって行くのはすごい勇気が必要で、それだと個別相談になると思う。

研修という観点からすると、小さいところほど、個別に行ったほうが私は参加率が高いという直観があり、大手は大人数を集めてやったほうがやりやすいのではないかなと思う。

【部会長】

少ない方が人間関係がいいと思われる。仕事の効率が上がるといういい面、特に日常の社員の指導面に出てくる。

【委員】

先ほどの冊子「職場におけるハラスメント」の1ページ目に参考になりそうな情報がある。

「明るい職場応援団」、下の段、オレンジのところがあるが、QRコードもありますが、これは割とよい動画がたくさんある。事業主の方向け、従業員の方向け、それぞれの立場の方の目線で動画があり、「こういうのはハラスメントになるから気をつけないといけない」とか、「こういった対応を受けたら、それはハラスメントだから相談をしたほうがいいですよ」とか、割とたくさんあるので、こういうのを従業員の方に見て貰うというのも一つ。空き時間に見れるぐらい短い動画になっており、私たちがハラスメントについて話すことがあるときはここをご案内もしている。

【委員】

小さい会社だと、他社が見えないというのはよく聞く。そのため、当社のやり方が普遍的なものだと思うと聞いたことがある。新入社員の方は割と大学に行ったりするので知っていて、こういう資料を見てくださいというのは、きっかけとしてはいいのではないかなと思う。

【委員】

入り口として利用してもらいたい。「自分が受けてたのが、ハラスメントだったんだ」とか、指導する側も、「そんなつもりなかったけど、これは取る側としてはハラスメントと思ってたかもしれないな」とか、きっかけにはなると思う。

【部会長】

実態は、「こうやったらできる」というものではない。大変難しい課題。

【委員】

地震対策に近い。ハラスメントで凄い問題に発展する前に、準備を事前しておけば大事にならず済む、防災のように。

議事1 「高知県の人権について（案）」について

【事務局】

議事1について説明。

【委員】

我々は「こうち労政情報」の資料が手元にあるが、資料が無くて、「高知県の人権」の冊子を手に取られた方が、ぱっと開いて読んだときに、「こうち労政情報」と書いてあるだけだと、イメージがわからないのではないかな。

例えば、可能かどうか分からないが、QRコードで我々のもっている「こうち労政情報」の資料やいろいろな制度についての説明がでてくれば、繋がっていくのではないかな。

委員の我々は、「こうち労政情報」の資料を見て、「いろいろと取組があるんですね」と理解がすぐできるが、QRコード等のリンクがあると、比較的簡便だと思いますし、恐らくそれぞれの発行者に問合せいただかないといけないと思うが、各関係機関、リンクを載せていただければいいと思う。

人権啓発センターの研修もリストアップの掲示みたいなことに繋がると、今ここでご説明いただいたことがぴんとくる。4人、5人の会であっても、個別にお伺いして働きかけて、研修やっていると聞いたことも個別の取組が、ホームページ等で見えてくると、掲示をお願いしたい、頼みやすくなると思われる。

【部会長】

HIVの感染者の相談について、令和5年度は114件。内容はどんな相談があるのか。最近ハンセン病の相談はないと思うが。

【事務局】

ハンセン病は聞いていない。HIVの方は保健所への問合せではないか。

【部会長】

昔、高知県で全国のトップ記事になるほど大きなことがあった。HIVが件数多かったの
で、どんな内容か把握しているのか。

【事務局長】

把握していない。

【部会長】

人権侵犯はなさそう。相談件数が意外に多いなと思った。

【委員】

家族に対する対応が多いのかもしれない。「普通に暮らしてたら子どもに移るか」とか、
相談は保健所のため、人権侵害というよりはエイズ、HIV等に関する質問なのではない
かと、例えば「普通に仕事を続けても大丈夫ですか」とか。

【部会長】

それによって人間関係が阻害されたとか、そういう相談じゃないと、「人権侵害」ではな
いが、病気そのものの相談かもしれない。

【事務局】

担当課に確認しておく。

【委員】

これは、職場にカミングアウトする必要ないのか。

【委員】

絶対の必要はないのではないか。

配慮がどうしても必要な場合は、自らの意思でお伝えするというのももちろんあると思
う。

【部会長】

個人のプライバシーに関することなので難しいけれども、それにしても相談件数が多い。

【事務局】

コロナ前の件数ぐらいに、戻ってる感じ。

【部会長】

感染経路と予防法、こういった心配に相談に来るとのこと。

【事務局】

相談内容は増加してるように見えるが、どういう状況、変化が見られてるのかどうかを含めて、担当課に確認する。

【部会長】

それでは、この修正した案でホームページに掲載していただく。来年度も当部会では、「高知県の人権について」の検討を行っていきたいと思うが、事務局から何かあれば。

【事務局】

補足説明

【部会長】

テーマを絞っていただいて、ここへ出してもらい、我々は意見を言ってそれを集約して、行政へ反映していくというような形の方が良いのではないか。

【委員】

通常の活動は部会長のおっしゃるとおりでよいと思う。

ただ、緊急性がある差別事象が発生したときの対応で、部会があったほうが良いのではないかというのを私が申し上げた。理由として、例えばあの人数の協議会集めるのは大変。

人権問題は、ありとあらゆる部局が少しずつ絡んでいてそれぞれの課は非常に一生懸命やられているが、交通整理も大変。その狭間みたいところで、もし緊急的に人権の差別事象が起こったときに、それをどう対応するのか。

正面からいくとものすごく大変なことになると思っており、「協議会を全員集めて、全部局集めて相談」というふうになると、差別事象が発生しているのに、半年後ぐらいに会議が開催されるでは、あまりにも当事者の方は大変と思う。

部会があれば「この部局とこの部局の方」という具合に選って、実際の差別事象が起こった際、迅速な対応に繋がる、そういう場を持っていたほうが良いのではないかと申し上げた。

そうしなければ、部局が公的機関が多いため、また、法の定める役割分担というのがあり、壁を越えることができない。そんな中で、協議会の招集は大変な作業、部会なら障壁も低いのかなと思ひ、部会を設けたほうが良いということが1点。

もう1点は、部会長が言われたように、「それぞれのテーマについて、今できることは何か」ということをみんなで話し合ったらいい、そればかりだと本当に緊急対応しなければいけない差別事象が高知県では生じていないということなので、逆に良い状態。先ほど申し上げた「防災」のような感じ、将来大変そうになりそうなことを事前に相談しておいたほうがいいのではないか。

【部会長】

当部会では、「お互い知恵を出してこうしたらどうですか」といったことしか言えない。

【委員】

まさにそういうことだと思う。差別事象に対してもそうである。

法の定めでいったら自分たちは何の権限もない。ただ、「これは今後こういう連携をしてはどうか」みたいなことを言えば、問題も解決に向かっていくと思う。

本当の個別の事象については、限度はあるが、高知県の様々な公的機関の役割としては、そこで整合が取れたらいい、エネルギー消費し時間をかけて個別の対応をされているように思う。最後、啓発を大きくするとか、まとめるとかっていうところが弱かったりすると、調べれば個々の取組が出てくる。しかし、それは当事者の人は、気がついていなかった、分かってなかった、ということになると勿体ない。

【部会長】

それぞれ専門部会があり、相談窓口もある、1つのテーマを作っていただき、今高知県の人権の問題で何が必要かというようなことを議論する。そういうことで運用していく。

なかなか成果が出ない問題ではあるが、次回からは何か1つ、テーマを作ってください。議論をして、生かしていくというような形。皆さんそれぞれ専門の知識を持ってるので。

【事務局】

「高知県の人権について」を確認をしていただきながら、その中でも1つテーマを設定させていただいて、もう少し掘り下げていく。啓発は成果が出にくい部分なので、人権侵害をどう防ぐのかというところに繋がっているのかというのは、効果を測りにくい部分ではある。テーマを絞って実施し、かつ、もし緊急に何か本当に個別の事案が発生したときには、機動的に部会が開催できるような体制を整えておく。

【委員】

全力を尽くしても、挟間があるので、「そこを一緒に考える」という姿勢が高知県にあると本当に高知県って住みやすいなあということになると思う。柔軟にできたらいいと思う。

【部会長】

幸い最近、これはひどいというものはない。差別とか人権侵害は、特にネットで陰湿にはなってきている。

【委員】

話が少し変わるが、高知県じゃない、一部地域では移住者の問題がよく出てきており、移住された方が地域の風習になじめないと言って、「それは嫌」と言ったら、仲間外れになった、高知ではそういった話を聞いたことないので、そこはいいと思っており、そういった地域性のいいところもあるので、そこはいいなという感じ。

いじめでいったら、「そんなところもいじめじゃないか」とおっしゃる方もいる、「その地域であなたはごみを出してはいけません」とか。裁判になった例もあった、「あなたは町内会の仕事をしないと、町内会に入れません、町内会に入っていないとごみを出すことはできません」ということが裁判になったりしてて、高知県はそういうのがないから、そこはいいんだろうなと思っている。

【部会長】

一頃に比べて外国人が非常に多い。一頃 3,600 人だったが、今は研修生などを入れたら 5,000 人を超えている。トラブルはあるのか。

【事務局】

ココフォーレの相談件数は伸びている。資料の 34 ページ。
相談件数は伸びていて、5 年度が 826 件、年々増加している。

【部会長】

漁業などの研修生や、山北とか農家とかにも。それから東京等は特にコンビニはもうほとんど夜中はそう。高知も結構増えている。トラブルはないのではないかと知っている。

【事務局】

人が増えれば、生活習慣の違いで、何らかの困り事があれば、それがトラブルに繋がることがあると思う。

【部会長】

高知の場合は、喫緊の課題は今はないかと思う。

【委員】

高知の場合には、外国の方は、専門性が高い所に入るのではないか。例えば、かつおの一本釣りからはじまり、農業も柑橘類とか、勉強して、修行してという感じがある。

うちの大学も留学生がいっぱいいるが、「修行してる」という感じが本人にあると、そのこと自体が大変でも、将来に繋がるのであまり不満はでない。

単純労働・長時間単純労働みたいなのが1番大変だと個人的には思っているのですが、そういった意味では、高知県での仕事がかつおの一本釣り等技術の習得だと有利だと思う。

高知は園芸農業が多い。非常に手間がかかるが、習得すれば収益率が高いので、国に帰ったときに、農業の大金持ちになりそうなので、そういったところで、来ていただくのであれば、安全・安心だと思う。

「安い労働力」として呼んでしまうと、そこでいろんな軋轢があるのではないかと思う。

【部会長】

漁業と農業が多い。あまりトラブルはない。

【人権啓発センター】

国際交流協会から、介護の現場に多いらしく、すごく優しくて、入所者の方から非常に評判がいいというお話を聞いた。

【部会長】

近所のコンビニに行くと店員がパキスタンから来ていたが、2回目からは言わなくても、覚えていて同じ銘柄の品物を持ってきてくれる。熱心に対応してくれる。

【委員】

「外国人の家族で」となると「子どもはどうやって保育園に入れたらいい」とか、「小学校どうする」とか、相談が出てきそうな気がする。「母国語を教える場所はないか」とか言われてもない。

【部会長】

次回からそういうようなテーマを作ってください。