

現代社会における人権問題について

嶋津弘隆

(一財) 同和教育振興会評議員

1

2014年に改定された『新「差別事件 糾明のための方途」』（以下、『新「方途」』）では、差別とは「人間の尊厳性を侵す行為全般を指す。」と、新たに定義の中に書き加えられました。これによって、将来の社会の変化や人権意識の向上にともなう、未だ差別・人権問題と認識されていない事象にも対応が可能になりました。

実際に、ここ近年で差別や人権に関する概念は大きく変わり、また変わりつつあります。さまざまなハラスメントやLGBTQ、いじめ、格差、虐待などが大きな問題になっています。そしてこれらの変化を受けて、「部落差別の解消の推進に関する法律（部落差別解消推進法）」（2016年）など、人権に関する法律も数多く整備され、また検討されています。

「個人情報の保護に関する法律（個人情報保護法）」は、2003年に成立し

2005年から施行されていましたが、2015年には「改正個人情報保護法」が可決し2017年に全面施行されました。これには情報漏洩ろうえいに対する罰則が新設され、取り扱う個人情報の数が少ない「小規模取扱事業者」も法律適用の対象となりました。さらに、個人情報を活用するにあたっての義務が、細かく定められました。法の上では、個人情報を宗教活動の目的で利用する場合は、個人情報取扱事業者の義務の適用が除外されていますが、個人情報保護のために必要な措置を自ら講じ、内容を公表する努力義務が課せられています。「過去帳又はこれに類する帳簿の取扱基準」の厳守はもちろんのこと、個人情報の取り扱いにはより慎重になることが求められています。

このように社会や意識の変化に、寺院や僧侶だけが無関係でいられるわけがありません。

2

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」は、1985年に成立し翌年に施行されました。その後の改正によって「間接差別」が禁止され、さらに2014年には、「間接差別」となり得る措置の範囲の見直し等が行われた施行規則を改正する省令が交付されました。

ここで禁止されている「間接差別」について、『新「方途」』の中では「意図にかかわらず結果として差別になる」と簡素に記述していますが、「男女雇用機会均等法」ではもう少し複雑です。例えば、労働者の募集や採用にあたって身長、体重または体力を要件とするもの、転居をともなう転勤を要件とするもの、昇進にあたっては、転勤の経験があることを要件とするものが「間接差別」になるおそれがあるとされています。

かつては、正社員、特に総合職といわれる人たちは転勤や長時間の労働はあたり前とされ、出世の条件でもありました。一方で、育児・子どもの教育・親の介護・家事など、家庭の問題は女性が担うものだという意識が今でも依然として残っています。この性別役割分担を当然だとすると、女性は男性と同じように働くと同時に、家庭のさまざまな問題にも責任を負うこととなります。全国を転勤し時間外勤務を長時間こなし、さらに出産して育児と家事と介護などを行うことなどできるわけがありません。結果として、転勤や時間外勤務を制限することになります。そのため昇進や昇格、昇給の対象から外され、能力や実績が正当に評価されないなどが「意図にかかわらず結果として差別になる」間接差別です。

多くの人たちに意識として残っている性別役割分担は、昇進・昇格への意欲・意思を損なわせ、女性を非正規就労に導く要因のひとつになっています。今年発表された「国民生活基礎調査の概況」で

は、女性の55・3%が非正規就労でした。そして、男女間の給与格差は50代後半までは年代が上がるごとに大きくなり、45歳から59歳までの間は男性の平均給与が女性の2倍にまでなります。この男女の給与格差は、非正規就労の問題だけでなく正規雇用であっても女性の管理職が少ないことにもよります。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（2015年）では、指導的地位の女性（女性管理職比率）を2020年までに30%に増やすという目標が定められています。しかし、厚生労働省の昨年度の調査では女性管理職の比率は10・9%でしたから、来年度の目標達成はほとんど不可能に思えます。

指導的地位とは具体的に

- ① 議会議員
- ② 法人・団体等における課長相当職以上の者
- ③ 専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者（医

▶執筆者プロフィール



嶋津弘隆

しまづ こうりゅう

【略歴】

1956年生まれ
 1979年 龍谷大学文学部卒業
 1986年 福井教区基幹運動推進専従員
 1994年 福井教区基幹運動推進相談員
 2010年 学校法人尾上幼稚園 理事／園長（現在に至る）
 現在 同和教育振興会評議員／事業運営委員
 同朋運動を続ける会事務局長
 本願寺派布教使
 福井教区足羽組弘誓寺住職

【論文・著作】

『「差別事件 糾明のための方途」改定について』同和教育論究 第35号
 『講座 同朋運動』第3巻、第4巻 共著 他

師、薬剤師、弁護士、公認会計士、研究者、大学講師など）と、幅広く定められているのですが、そうした地位にある女性が少ないことは改めて調査するまでもなく明白です。こうして見ていきますと、男女間の賃金格差は、近年注目を集めている日本の貧困率の高さの問題にも繋がります。貧困率は30歳代から女性の方が高くなり、60歳代では圧倒的に女性の方が高くなっています。65歳以上の单身世帯の貧困率は、女性の場合56・2%です。男性の場合36・4%ですから、これも決して低くはありませんが、女性の方がより深刻

です。「男女雇用機会均等法」や「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」（1966年、2018年改正）では、やむを得ない場合を除き労働者の募集や採用における性別や年齢の制限を禁止していますが、未だに「年齢制限」や「正社員は男性を、パートなどは女性を」とする企業が存在するのも現実のようです。結婚や出産のために自身のキャリアが止まり、育児や子どもの教育や親の介護のために退職し、あるいは非正規雇用と

して就労せざるを得ない女性が多くいる現実があります。これらの結果としての貧困を、自己責任と言えないのは当然でありますし、このような貧困をもたらしている社会の差別構造を変えていく絶ゆまぬ努力が求められています。「間接差別」の禁止も、そのひとつです。ちなみに、私たちの教団の「指導的地位にある女性の人数（比率）」（2019年9月現在）は次の通りです。

- ・ 宗会議員0名
- ※78名中（僧侶議員47名／門徒議員31名、2005年～2008年には女性門徒議員1名）
- ・ 教区会議員（僧侶）3名（0・6%）
- ※僧侶議員521名中
- ・ 住職390名（4・3%）
- ※9,055名中
- ・ 宗務所・寺務所管理職3名（7・1%）
- ※42名中（全員僧侶）
- ・ 教務所長・宗務所長・輪番・主管0名
- ※51名中

私たちの教団は、依然として男性の僧侶が中心の教団であり、男性僧侶の考え方や視点で全てが決まっているといっても過言ではないでしょう。

基幹運動の基本方針のひとつは、「男女共同参画をさらにすすめる、門信徒と僧侶の課題の共有をめざす」ことでした。実践運動における門信徒・女性の共同参画の事例は、未だありません。

3

2006年の12月、国連総会で、「障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）」が採択されました。この条約は、障害者に関する初めての国際条約で、市民的・政治的権利、教育・保健・労働・雇用の権利、社会保障、余暇活動へのアクセスなど、さまざまな分野における取り組みを締約国に対して求めています。日本は国内法の整備が遅れていました。2013年の「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差

別解消法）」の成立をもって、ようやくひととおりの国内法の整備がなされ、2014年に批准されて141番目の締約国になりました。そして、この「障害者差別解消法」の中では、差別解消のための措置として「不当な差別的取扱いの禁止」と「合理的配慮の提供」の2つが定められています。

ところで、この条約と法律は、いわば障害者の定義を大きく変えるものでもありません。従来は、障害者とはその個人の心身の機能の障害にあるとする「医学モデル」という考え方が定説でしたが、その人の行動やその他のさまざまな制限を解消する方法を治療やリハビリテーションによる身体機能の改善によって解消していく、つまり障害のある人の側に問題があるとされていたのでした。

一方、「障害者権利条約」や「障害者差別解消法」では、「社会モデル」という考え方に基づいています。制限の原因が、障害のある人に対する十分な配慮が

なく作られた社会の構造、「社会的障壁」にあるとし、この「社会的障壁」とは、「障害のある人にとって、日常生活や社会生活を営む上で障壁となるような、社会における事物、制度、慣行、観念、その他一切のもの」を指します。つまりこの法律は、「社会的障壁」さえなければ、心身に障害がある人も日常生活や社会生活をなんの制限もなく送ることができるという考え方なのです。「社会的障壁」を無くすために行われる個別の対応や支援を、「合理的配慮」といいます。これによって、障害のある人と障害のない人の平等な機会を確保することができるようです。

この法律によって定められた「不当な差別的取扱いの禁止」は、行政機関等と事業者の両方に対して、法的義務が課せられていますし、「事業者」とは「商業その他の事業を行う者」のことで、会社や個人事業者のほか、ボランティアを行うグループなども含まれます。

当然のことですが、寺院も「事業者」

に含まれます。不当な差別的取扱いの事例として、次の事柄が挙げられています。

- ・ 保護者や介助者がいない場合の入店拒否
- ・ 障害を理由に窓口での対応を拒んだり、順序を後回しにしたりする
- ・ 本人を無視して介助者だけに話しかける

「合理的配慮の提供」に関しては、行政機関には法的義務を課していませんが、「事業者」については努力義務になっています。一般寺院にあつては、例えば車いす用のスロープの配置などは多くの場合困難であることなどからでしょうが、それでもでき得る限りの配慮が必要なことは言うまでもありません。

昨年、国や地方公共団体の雇用の水増しが発覚して、大きな話題になりましたのが、「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」（1960年）でした。この法律の中でも、不当な差別的取扱いが禁止され、合理的配慮の提供

が求められています。また、当初は努力義務として障害者の雇用率が定められていましたが、数年ごとに見直し改正されて今では義務化されています。1998年には知的障害者を雇用義務の対象に追加され、雇用率も徐々に引き上げられました。

2018年からは、精神障害者の雇用の義務化（従業員50人以上の企業）と同時に、雇用率は民間企業では2・2%、官公庁は2・5%になりました。2022年度末には、民間企業は2・3%、国や地方公共団体は2・6%に上がる予定です。法定雇用率を満たさない事業主に對する罰則はありませんが、厚生労働省の今年4月の発表では、法定雇用率を達成した企業は45・9%でした。

宗務所では障害者の法定雇用率を満たしていないのが現状です。

4

ここまで、「女性」と「障害者」に関

係する法律の概略だけを述べてきました。そこには新しい人権に関わる概念が盛り込まれています。その他の法律もまた、同様です。そしてそうした概念は、法が規定するより先に一般社会で語られるようになっていくはず。さまざまなハラスメントは、はるか昔から存在し、その言動によって傷つけられた人たちがいました。しかしそれが、人権問題であると広く認識されるようになったのは、ここ20〜30年のことではないでしょうか。これからも、多くの新しい差別や人権に関わる問題が提起されていくに違いないと思います。

僧侶研修会の課題として、「み教えと差別の現実について」が加わり、經典における「旃陀羅」「女人往生」「根欠」などの用語を通して現実の差別問題について学びます。現代社会にあっても未だ克服できずに存在する、差別の現実を直視していかねばなりません。