

研 究 報 告

第 12 集

(通算 第30集)

講演記録

杉 本 真 一	2016年度 奈良県大学人権教育研究協議会 記念講演会『マスメディアと人権』……………	1
堀 江 哲 史	2016年度 奈良県大学人権教育研究協議会 講演会『ブラックバイト問題の実情と背景 ～なぜ辞められないのか～』……………	21

研修・交流会記録 (概要)

堀 川 歩	「セクシュアルマイノリティと人権 ～学校生活におけるLGBTの多様性と 教育者に求められること～……………	49
-------	---	----

活動記録

2016年度奈良県大学人権教育研究協議会活動報告……………	55
2016年度役員名簿……………	59

資 料 ……………	61
-----------	----

奈良県大学人権教育研究協議会

2017年7月

2016年度 奈良県大学人権教育研究協議会
記念講演会

2016年5月14日（土）

奈良学園大学 三郷キャンパス 1号館2階201教室

プロフィール

杉本 眞一（すぎもと しんいち）

1952年東大阪市（当時の河内市）生まれ。

早稲田大学を卒業後、関西テレビ放送に入社され、主に報道部門でニュース番組編集長、ドキュメンタリー番組を担当。後にコンプライアンス・CSR部門に転じ番組審議会事務局長を経て2012年に退職。現在は常勤で関西テレビ株式会社CSR推進局に勤め、アドバイザー的な後進育成にご尽力されている。また、法務省人権擁護委員や、一般社団法人優游福社会理事を勤めるなど、精力的に活動している。

マスメディアと人権

杉 本 眞 一

司会：

時間が来ましたので始めさせていただきます。ただ今より、2016年度記念講演会を開催致します。

本日は、法務省人権擁護委員で一般社団法人優游福祉会理事、また関西テレビ放送株式会社CSR推進局の杉本眞一先生に、『マスメディアと人権』というタイトルでご講演をして頂きます。

初めに、杉本先生の略歴につきまして、簡単にご紹介させていただきます。杉本先生は1952年に東大阪市でお生まれになりまして、早稲田大学をご卒業後、関西テレビ放送に入社されました。そして、主に報道部門、ニュース番組編集長、ドキュメンタリー番組を担当されていました。後にコンプライアンス、CSR部門に移られまして、番組審議会事務局長を経て、2012年に退職されました。

現在も、常勤で関西テレビ放送株式会社CSR推進局に勤めておられまして、アドバイザー的な後進アシストに尽力されています。またその他にも、先ほど申しましたように、法務省人権擁護委員、一般社団法人

優游福祉会理事をお務めになるなど、多方面で精力的に活躍されています。

本日は杉本先生の方から、有意義なお話をお伺いしたいと思っております。どうぞよろしくお願い致します。

杉本：

杉本でございます。本日はご縁を賜りまして、ありがとうございます。

私をご紹介いただきましたように、社会福祉士そして人権擁護委員といった、専門職や公的な役割を務めておりますが、ながらくテレビ局に在職していました。そこでの体験の記憶を辿りながら、お話しをしたいと存じます。

○テレビ番組で なぜ捏造や人権侵害が起きるのか

まず、痛恨の過ちから 振り返りたいと思います。2007年、当時の人気番組であった、『発掘！あるある大事典』という番組の「納豆を食べて痩せる」という回は、そ

の内容が「捏造されていた」という、大不祥事でした。番組の核心そのものを偽造したということで、私共は日本民間放送連盟から除名処分を受けた訳です。

この大不祥事の半年前に起きていた、予兆ともいえるべき現象について、特に人権の視点からお話ししたいと思います。それは日曜の昼下がりに放送されますバラエティ番組で起こりました。日曜午後のバラエティ番組で、ビデオやDVDでの視聴ではなく、放送で視聴されること前提に制作されている番組で、「決死の潜入！青木ヶ原樹海」というタイトルの「自殺・自死の問題」をバラエティの「ネタ」にするというものでした。

自死・自殺は現代社会の深刻な問題であり、若年層・壮年・高齢者どの世代であっても、様々な取り組みが要請され、また模索もされています。そうした「取り組み」の、畑違いではあれ自殺抑止啓発の一つのトライアルとして、テレビで、バラエティ番組で扱うということであれば、一概に「不謹慎」と排除するものではないかもしれません。しかし2006年に準備されていた「決死の潜入！青木ヶ原樹海」はそうした、人権上の問題意識にもとづいて企画立案されたものではなく、ただただ「納涼スリラー」的なホラーとお笑いを掛け合わせたような、無惨な仕上がりでした。ロケ取材のVTRの部分を作った上で、タレントさんがスタジオに入って、それを観ながらあだこうだ

とコメントし、或いは時には解説者、コメンテーターという人が入って、このVTRに対してコメントをする。この頃は情報番組とバラエティ番組の垣根があまりなくなってきましたので、バラエティのお笑い系の人が随分と情報番組に出ています。情報番組…どちらかと言うと「報道」に属すべきテーマを、バラエティの芸人さんがいじりに行くというような…そういう番組が非常に増えてきました。

「考査・コンプライアンス」という部署は、例えば、タレントさんの無思慮で無意な差別発言に対して、危機管理をします。その危機管理のために、「考査の〇〇さん、立ち会ってください」という要請があって、私の部下がこの番組の収録に立ち会っており、私に報告しました。私は考査部長という職責におりました。「自死の問題をオモチャにしています」と、その部下は「私は個人としてこの企画を認めることはできません。スタジオのタレントさんのトークもひどいものでした」というようなことで私の判断を仰ぎ、私もビデオでこれを見て驚いたのは、むしろ、この素材がここまでの形にすでに出来上がってしまっていることでした。結論から申しますと、番組のこのコーナーは放送直前でオンエアを差し止め致しました。

○自死遺家族の心情を傷つけるという「人権侵害」

自死がながらく、年間3万人を超えていました。社会的に何がしかのトレーニングを得た上で、自死をテーマとして扱うのであれば、押さえるべき「WHOの報道指針」であるとか、報道することによる「連鎖自殺を防ぐ」というような、そういう我々の内規的なものがあります。著名なアイドルタレントが自死、飛び降りたり致しますと、後を追うという連鎖自殺も確かにあります。そういったことも含めて自死の問題は、非常に慎重に扱うべきテーマ領域である訳です。今日ご参集の先生方も若年層の教え子たちの「こころの健康」のありように、意を尽しておられることをございましょう。

若年層を主な視聴ターゲットに想定するテレビ番組です。企画会議からロケ打ち合わせ、そしてロケで録り上がってきたものをこういう形で編集するという、何ステップにもわたって共同作業のチェック・プロセスがありながら、まさに放送寸前まで「唾棄すべき」形で仕上がってきた。

私はその時、長年の報道職場務めから、このコンプライアンス部署の責任者として異動して最初の夏でしたので、例えばドキュメンタリーやニュースで持っている倫理コードとは全く違うものさしで回る部署があり、その組織間の連携のない、会社のありように非常に驚愕致しました。

バラエティ番組担当の部長を呼び、「君はこれにOKサインを出したのか？知っていて、全部含めてGOサインを出したのか？」ということをもまず聞きました。この企画がこういう形で進行していて、まさに放送寸前になっていることについて、現場管理職たる彼は知らなかった訳です。やはり、そこに組織の病弊が見える訳ですね。「君が知らなかったことで、私の気持ちは決まった。こういう組織コンプライアンスでは、次はもっと大きな間違いが起こる。今日はたまたま、考査スタッフが疑問を持って水際で止めることができたけれども、制作体制そのものを、或いはこの企画を立てる動機の側に踏み込んだチェックを組織として行わない限り、きっと大きな間違いを起こすに違いない。そんな予感がするよ」といいました。彼も私も、共通の知人を自死で亡くしていましたので、故人を思い出しながら「例えばあのご遺族にこの番組は見せられないよね」と重ねて話しかけると、彼は放送中止に同意してくれました。放送3日前にこの素材はお蔵入りにしました。

○「IMAGINE! All The People Living for Today」

私は報道部門から考査部署に移りました。現業現場からいわばバックサポートへ異動したことについて、現場ジャーナリストを志向してきた自分の気持ちのおちつかせ方

が要領を得ず、少し悩んだ時期もあったんですが、このことがあって、「これはきちりやろう。テレビ番組で人を傷つけないということについて、まだ私自身尽すことができればいいかな」ということで、気持ちを少し持ち替えました。それが2006年の夏でした。

先般私共の中継車両が熊本自身の被災地に応援取材に入り、地元の被災者の方が給油の長い列を作って待っているところに、交差点をUターンしてそのまま列の真ん中に入ってしまった、ということがございました。「ふっと魔が差した」というんですけど、状況判断を誤る可能性は誰しもある訳にもせよ、たくさんの局のたくさんの中継車が被災地に参集するその中で、ただ1台割り込み給油をしてしまったことについて、深刻な反省をさせており、先ほど申し上げました、組織問題に帰すべき背景要因の解明を課しております。視る人を元気にするテレビ番組を志向しながら、真逆なことをしてしまう…。被災地における割り込み給油の問題、自殺をジョークネタ・お笑いネタにする番組、組織の病弊というのはわからないところでじわじわと…進行し増悪しています。

人権について立ち止まって考える、そういうトレーニングの希薄なスタッフに OJT = on the job training の有効なメニューを示すことは人生の先輩たるものの責務です。人権への日々の思考習慣があれば、そこで

ある程度食い止めることができると信じたい。「Imagine All The People Living for Today」(イマジン)、今ここで生きてある人の生き様、苦悩、総じて人権と呼びたいと思う、そういうものに対して想像力のウイングを広げることのできる能力、「思い遣る=思いやり」というベタな言い方を致しますけど、おそらく思いやりの語源だと思えます。

想像力のウイングを広げて、今ここで生きておられる方の生き様やどういう苦悩があるのか、或いは喜びがあるのかといったことの想像力、思いやりのない人間がメディアの中で多数を占めるようになりますと、メディアは危機的なりスクをはらむことになります。

○「発掘！あるある大事典－納豆ダイエット」(2007年)の失敗学

次の年の2007年、案じた通り、東京の番組制作現場でノーコントロール状態に陥った「工場」があり、そういう「生産ライン」から出てきたのが『発掘！あるある大事典』という番組の「納豆を食べて痩せる」という内容でした。

「納豆を食べて痩せる」という実験プロセス自体を捏造し、外国人学者のコメントを偽りました。今三菱重工がデータ偽装で問題になっていますけれども、副次的なものではなくて、この捏造は番組の核心その

ものを偽造したということで、会社は日本民間放送連盟から除名という形でペナルティを受けた訳です。

これも、「倫理的な規範」意識が希薄なスタッフが、自覚しないままに過ちを犯していることがあります。「納豆を食べて痩せる」という回が捏造だと発覚した時に、「それだけの番組を作っておきながら、上司が知らなかったはずはないだろう」と当然のように指摘されました。経営は関与していないのか、或いは番組全体…うちの看板番組でもございましたから520回を数えていましたけれども、「520本の中に他にもそういった類の捏造があるだろう」という疑念が寄せられ、全部調べました。

全部調べるその統括ポジションにいたことで、今日のお話ができるんですけども…結論から申しますと、「納豆で痩せる」という捏造の核心を偽装したのは、制作プロダクションのただ1人のディレクターでした。

中心メンバーのディレクターの「成功体験」…。多少の誇張演出、或いは多少の数値の改竄があったとしても、それで面白く仕上がって、番組になって視聴率が出ると、成果主義的な「視聴率という数値目標を達成する」という快樂を、彼は自分の脳内に刻みつける訳ですね。

だから、自分の成功体験の中で、「これぐらいの演出はアリなんだ」と…それで数字が出る、視聴率が出る、誉めてもらえる。誉

めてもらえる以上に、自分の達成感としてそこでメモリーされてしまう。そのステップが少しずつ少しずつ増幅されていって、ある日気が付いた時に…、この「納豆ダイエット」の回はこの番組における記録的な視聴率をたたき出し、スーパーの店頭で納豆が売り切れるほどでした。まさにその瞬間に、彼の捏造が満天下に晒されたということです。

当然ながら、そこまでの偽りの「成功体験」を積み上げていった中で、誰かがやっぱり見ている。「あるある実験というのは、科学的にはものすごく変だよ」というご指摘が…当時は直接電話を頂いたものもありましたし、メールで頂戴したものもありましたけれども、そういうアラームを受け止めることができる機能…これは社の方の機能ですけれども、彼を取り巻く組織としての我々の側でそれを失っていた。

ということで、捏造したのは一人の個人だけれども、その個人が偽りの「成功体験」を積み重ねて、過ちのステップを積み重ねていく「過ちの構造要因」というものは、我々の組織がその責を引き受けなければいけない。上司が引き受けなければいけない。その構造要因をはらむ番組コンセプトを成功モデルとして評価し、発注仕様書を書いていったプロデューサーの側にも、当然ながら咎めがあるんですね。結局、実験データの偽造、外国人学者の虚偽翻訳など、捏造は他の放送回にもあり、計3本の捏造番

組が発覚し、日本民間放送連盟を除名されたという経緯です（2008年復帰）。

『あるある！発掘大事典』の外部第3者調査委員会に精査いただきました「調査報告書」は、我々自身の戒めとして、ホームページにずっと掲示してきております。ただ入りにくいので、検索手順を資料にお示し致しました。当社ホームページから「会社概要」のアイコンを探して頂き、そこに「企業情報」「お知らせ」などがあります。そして「履歴」の中から2007年まで遡って頂きますと、今も『あるある！発掘大事典』調査報告書全文をご覧頂くことができるようになっております。

○放送法をめぐる「攻防」

さて、先般、高市総務大臣が「放送の公平・公正という不偏不党の立場を逸脱した、しかも改善の措置が取られないような放送局に対しては、電波法に規定された、停波も除外しない」ということを、一般論として発言して随分話題になりました。所管官庁…放送業界全体については総務省、総務大臣の所管です。NHK・民放を含めまして、放送法という法体系の下に総務省が所管する。

NHKでは、職員の使い込みであるとか、NHKプロパーの海老沢会長の時代で、独善的なNHK運営の弊害が問題視されていた。そうした時に私共の番組捏造は、民放連か

ら除名されるような不正事案でしたので、放送法にメディア処罰条項を新設するという改正論議が、持ち上がったわけです。政権側・総務省側はいいます。「有効なコントロール装置が装備されていない」ということが放送法の欠陥だと。今の政権もそういいます。9年前の『あるある大事典』の時も同じ構造でした。当時の第1次安倍政権の総務大臣が今の官房長官の菅義偉さんでした。ポジションは違いますが、第1次安倍政権の実力閣僚として菅さんがまさにその地位にあった訳で、高市さんが昨日今日いったわけではなくて、「民放の腐敗・退廃が目にあまるようであれば、停波という選択肢も電波法上は除外されていない」といい放つ。「放送法で十分なコントロールができていないから」「電波法で停波」という論法が恫喝的に語られたわけです。

放送法は憲法と共に古い法律です。戦前戦中のメディア統制がまさに軍国主義の地ならしをしたということでもあり、戦後の憲法とほぼ同時に、憲法にリンクする形で放送法制が立ち上がった訳ですので、メディアを規制するというよりは、公権力のメディアへの介入防止といったところに意を尽くしています。GHQ統治の前半、特に初期のリベラルな理想の中で立ち上がった憲法であり、放送法であります。

1993年のことですが、テレビ朝日報道局長の椿さんがオフレコの社内会議の中で、「自民政権を衰弱させるために全力を尽

くせ」という主旨のことを言った。「椿発言」というのがご記憶にあるかも知れません。報道局長が言うてしまうような放送倫理或いはコンプライアンスの紊乱は、今の「放送法が緩いからだ」という考えが、メディア規制強化の考え方の背景にあります。

電波というのは公共財ですから、公共財の電波でもって番組を作り放送することについて、「当然政権党が責任をもって関与すべきだ」という考えがあります。一方で、国民に付託された電波を預かる者として、憲法21条の表現の自由、放送の自主・自律、ということ、護持していかなければならないと考える我々メディア側。保守政権下の放送行政との間で、メディアの自主・自律とをめぐる「神経戦」が続いているといっでよいでしょう。

NHKの不祥事と民間放送の『あるある大事典』不祥事が相次ぎ、放送事業者でこういう不祥事が頻発するようであれば、3分の2の議席を持つ政権党勢力をもって提案しさえすれば、今こそ放送法に処罰条項を作ることが可能だから、「罰則条項を作る」と菅総務大臣が恫喝し、怯えた業界が「民放連」除名で「自主」的に不祥事局のクビを差し出した、というかたちです。

その除名と合わせて、BPO「放送倫理・番組向上機構」…NHKと民放が人とお金を出して、自主規律のコンプライアンス機構として作った組織BPOが、今に至る形で強化・再編されたのもこの時でした。捏造番

組が放送され、放送法が処罰条項新設を含む形で改正されようとした時に、「第三者機関としてのBPOを強化する」という対抗提案で、「放送の自主・自律」と「権力的介入の抑止」、放送全体のバランスという意味合いにおいて良いのではないかとということで、BPOの現行体制が出来上がっています。

○BPO放送検証委員会・決定第5号「ETV 2001戦時性暴力」意見書

BPOには「人権委員会」と「青少年委員会」と、一番新しい「放送倫理検証委員会」の3つの委員会があります。『あるある大事典』事件のまさにその年に、放送倫理検証委員会という新しい委員会ができて、この第5号「意見書」…これは非常に大部なものですが、いろんな意味でぜひ一度目を通して頂ければと思います。BPOのホームページを開いて頂きまして、3つの委員会の中で「放送倫理検証委員会」の「委員会決定」をクリック。2009年まで遡って頂いて、「第5号意見書」というのを開いてください。「NHK教育テレビ『ETV2001シリーズ戦争をどう裁くか』第2回「問われる戦時性暴力」に関する意見」ですね。

21世紀が幕開けした2001年に、戦争犯罪の問題をもう一度受け止めようという形で、4回連続のシリーズで放送されました。その2作目が管理職の手によって改竄された…という事案です。NHKは国会で予算が確

定してきますので、政権与党にある程度根回しした上で予算編成をしなければならないというのが、公共放送としてのNHKのルーティンです。この辺は民放とは違います。日本放送協会は予算と人事について、政権と不即不離と言いますか、国会特に与党の意向を汲まないといけなし、公共放送としての逸脱も許されない、そういうところのタガはめを予算・人事で行われているのはご承知の通りです。今のNHK会長は、まさに安倍総理大臣の意に叶った人材としての財界人が就任致しまして、何かと物議を醸しております。

この『ETV2001戦時性暴力』の2回目では、「女性による国際戦犯法廷」が扱われました。戦時性暴力はいろんな国で事例があるんですけど、日本の戦時性暴力についての告発として、従軍慰安婦の問題などを対象としています。そこで、「女性による戦時性暴力の国際法廷が、模擬裁判で昭和天皇の戦争責任を追及するであろう」という情報が流れまして、その時点で既にNHK教育テレビが制作プロセスに入っていたんですね。

時系列は前後致しますが、『あるある大事典』の事件は第1次安倍政権です。『ETV2001戦時性暴力』が制作されようとしたのは、その前の小泉内閣、安倍さんは内閣官房副長官で、小泉訪朝では平壤へ同行し、拉致問題解決に辣腕を振るったと、ポスト小泉の再右翼として名を上げていた。常々

安倍さんは『戦時性暴力』問題については、ある明瞭なスタンスを発信していた。それは、今に至ってもそうです。

その政権の意向を「付度」して、NHK幹部が「安倍さんにお伺いを立てに行った」という事実が明らかになりました。安倍さんがNHKに乗り込んで…ということではなくて、NHKの経営ラインが官邸に…官房副長官ですから官邸です。「これは許容範囲でしょうか？」というお伺いを立てに行ったことが後日、2004年の段階になって、内部告発としてその間の顛末が明らかになりました。

NHKの方から、「これは許してもらえますか？ダメですか？」という風な付度によって聞きに行って、当然ながらそこで何がしかの意向が示されて、戻ってきた管理職が現場のプロデューサーに番組の改編を要求して、業務命令として改編を命じて、番組がその通り改編されたと。これが『戦時性暴力』に対する大まかな事実関係で、意見書には放送倫理検証委員からのコメントが続きます。

これはぜひご一読頂きまして、メディアと公権力、政権党との関係の中で、メディアはどうあるべきかということも含めてご参考にして頂ければいいと思います。放送業界では重要な基本資料として位置付けております。

その「『ETV2001戦時性暴力』第5号決定」には「巻末資料」があります。こちら

も重要でございまして、組織内で、上司・経営の業務命令とそれに服属すべき社員です。ね、メディアの場合は組織人ではあれ、「表現の自由」ということにもうひとつの倫理に誠実義務がある。組織として上司に従属するという理念と、表現の自由・報道の信念といったことについて誠実でなければならない、という二重の規範に行き当たる場面が多々あります。

この中で頻出する「内部的自由」という言葉があります。組織命令ではあれ、倫理的に問題のある業務命令が来た時に、従業員が良心に従ってそれに異議申し立てをすることが責務なのか、或いは問題のある上司の命令であったとしても、これを甘受してそのことについての倫理上の責任は問われないと考えるのか、その辺のキーワードを「内部的自由」という言葉でもって概念付けています。

日常生活でも、これはよくあると思います。オリンパスという医療カメラメーカーでもそういった良心的内部告発の問題がございました。三菱自動車でも今回の燃費データ偽装の問題を日産自動車が指摘するという、外部からの請求を待たなければ内部からの良心的告発がなかったということで、現在の三菱自動車を一層の苦境に追い込んだということがある訳です。放送における「内部的自由」をめぐる、精緻でまとまった資料として、BPOの放送倫理検証委員会第5号決定をぜひお読み頂きたいと思

います。

○「ヘイトスピーチ」をめぐる人権の課題

続きまして、ヘイトスピーチを巡って、メディアの中にいる者として報告させていただきます。奈良学園大学最寄りのJR三郷駅から関西本線に乗って頂きまして、天王寺で大阪環状線乗り換え。近鉄生駒線経由ですと生駒乗り換えで鶴橋に着きます。もう3年ぐらい前からになります。ものすごいヘイトクライムが鶴橋の駅前を掻き乱しました。鶴橋は私の高校の最寄駅で、大好きな街で、日韓ワールドカップや韓流ブームの時は韓国からロケチームは来るし、韓国のスターは来るし、愉快で楽しくて国際友好…のコリアン文化そのものを愛でるという文化現象が起きていました。フジテレビという東京の局があるんですけども、韓流ドラマをたくさん買い付けて、「韓流ドラマと言えばフジテレビ」というブランディングをしたんです。

「在特会（在日特権を許さない市民の会）」という…“市民”という2文字を彼らが名称に付ける、市民を「僭称」する時代です。「草の根ヘイト運動」という位置づけで、デモやシュプレヒコールと言えば、私達の世代では普通リベラル、左翼…でしたが、在特会のデモ、シュプレヒコール、ヘイトクライムは、在日2世・3世がたくさん居住されている鶴橋で繰り広げられました。

さらに在特会の大阪の副会長が2011年、御所市にある水平社博物館の前で、水平社博物館が在日の人権をテーマにした企画展をしたということで、在特会が奈良まで越境する形で、水平社博物館の前で差別語をむき出しにする形でヘイトスピーチを行ったという、そういう事例があります。

鶴橋にせよ御所にせよ、いずれにしても、そこに暮らす「All The People Living for Today」というジョン・レノンの『IMAGINE』からの引用ですけれども、そこで今を生きる生活者の方々に対する“逆の想像力”ですね。この人達を苦しめるためには、或いは傷つけるためにはこういうスキルがある、こういう言葉がある、こういうスピーチがある…という差別者が、現実にも今この時代に存在しているということ。これが今、人権問題の核心にあると思っております。在特会のパレードにはいろんな分析がありまして、どういう人達が流れ込んでくるのか、或いは動員されているのか、自由意思で来ているのか…といったことも含めてお薦めしたい本が、安田浩一さんの『ネットと愛国』です。文庫本（講談社α文庫）になっています。ついこの間まで韓流ブーム…特に年配の奥様方から若い女子まで含めて、女性たちが『冬ソナ』をきっかけに「韓国語を習おうか」という社会的な機運が醸成され、若い男性たちも同じように韓国のアイドルユニットを追っかけたという季節が、瞬間にして何か反転したよ

うな気持ちになります。このあまりにも急激な反転について、かなり精緻な分析で、今文庫本になっていますから、ぜひお読み頂ければ良いかなと思います。

韓流ブームは、テレビ局がかなりの部分、韓国のテレビ番組を買い付けて視聴率を得たことがございましたので、それも在特会の標的になったということがありました。メディア、特にテレビと人権との関わりで、最近の事例を申し上げますと、在特会のメディア攻撃に対して、メディア側は有効に反撃し得たのか？あるいは今申し上げましたような、水平社博物館前での犯罪的なヘイトスピーチであるとか、あるいは京都における朝鮮学校の子供さんを狙い撃ちするような、地域の生活圏の中でのヘイトスピーチであるとか、鶴橋の街を揺るがすような差別的な宣伝というようなことを、テレビが伝えようとしたか？という問題があります。

非常に厄介なことで、この問題を取り上げようとしても、まずその差別的なスピーチを大音声大音響で絶叫する、その部分を抽出して報道しなきゃいけない。それは、彼らにとってみれば「してやったり」なんですね。メディアによって自分達のパフォーマンス、悪パフォーマンスがほとんどローコストで「拡散」されると…。彼らはネットというツールでもって悪意を拡散させていきます。テレビにも乗り込めれば・・・ということでしょうか？かねがね、フジテ

レビを攻撃したりして、フジテレビに何とか取り入ろうとしたりという、そういう総会屋のようなインサイドな動きもあったようです。ネットと在特会に代表されるような…あえて「右翼」と申し上げるとこれまで右翼と言っていた人達とは位相が違うので、なかなか言い方が難しいんですが、言葉としてはかなりこなれてきましたので申し上げますと、「ネトウヨ（ネット右翼）」…ネットというツールをもって右派的な、差別的な言説を流す、そういう人達のことを「ネトウヨ」と言っていますけれども、「ネトウヨ」については、キチンと相対化した中で取り上げるということが、ニュースの場面でも出て来るようになりました。ヘイトスピーチ規制の法整備も進めなければなりません。

（ヘイトスピーチ規制法成立「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」2016年5月24日/大阪市ヘイトスピーチ規制条例 全国初施行2016年7月1日）

○もう一つの「解釈改憲」=生活保護と憲法25条

そのネトウヨの扱いと並んで、我々のテレビメディアが、自らの過ちというか落とし穴と常々考えておられますのが、「生活保護バッシング」です。テレビは、娯楽番組がほとんどで、普段は「生存権の問題」であ

るとか、「表現の自由の問題」であるとか、そういったテーマをほとんどテレビで扱わないように見えます。生活保護制度は、まさに憲法25条「生存権」の核心にあります。今みたいな時代にあっては、報道機関としてもジャーナリズムとしても、生活保護の現場や現実について、思いを尽くさなければなりません。不正を防ぐ必要はあるでしょうし、セーフティネットの目から落ちこちて、貧窮を極めるそういう家庭が見すごされてはならない。児童の虐待があり子供の貧困があり…そういう社会的なテーマについては、民放テレビは好んで扱いに行かないと思われがちかもしれません。視聴率が取れないことに尽きますけれども、そういうテレビであるにも関わらず、「この時」だけは生活保護の問題を「これでもか」と言うぐらい取り上げました。

それは、吉本興業の中堅どころで、そこそこの収入があるだろうという芸人さんのお母さんが生活保護を受給していたことが、暴露的に報道されました。倅がそこそこ売れて、吉本ではそこそこの金を取っているにも関わらず、親には生活保護を受けさせていた。それは「不正受給だ、ケシカラン」と。

その時同時に言われたのが、「不法残留している外国人が、日本人の名前を騙って生活保護を不正に受給している」という風な、諸々のネガティブ情報がここぞとばかり、「生活保護」制度そのものが不正の温床で

あるという非常に短絡した形で、集中豪雨的に放送されました。テレビの多くのワイドショー番組などが、このテーマをおよそ集中豪雨的に取り扱って、結果として全体としての生活保護報道については、「不正の温床である」というネガティブ情報が社会的に蔓延されてしまった。

憲法9条が、安保とか軍事の核心問題として「改憲」「解釈改憲」が議論されるのですが、憲法9条以上にある意味、憲法25条「生存権」がディスカウントされている…という問題が指摘されています。憲法25条「生存権」の視点が特になくままに、「生活保護というのは不正の温床だ」という不当な一般化がテレビというメディアを通じて行われて、結果として政権与党が自治体の窓口行政について締め上げを指示し、生活保護受給者に対する締め上げについて、これも成果主義と数値目標で言ってきます。そうした悪影響をもたらした、その生活保護バッシング報道について、先ほどのBPOは審議をすべきだ、という議論が持ち上がりました。

具体的な「審議入り要請」が BPOに寄せられましたが、BPOは審議をしませんでした。これだけ多数のメディアが「生活保護不正」という垂れ流し報道をしたことについては、放送倫理上の瑕疵はないと判断した。裁判所ではありませんから“訴訟”とは言いませんが、BPOというところは第三者のジャッジなどをする裁判所的な機能

も持っているのです、そういったことを受け止めるべきポジションの部署がございます。「人権委員会」です。それから、そういう集中豪雨的な生活保護バッシング報道をしたことの、メディア側の責任と放送倫理はどうなんだ？ということを検討してみるだけの値打ちがあるだろう…ということで、放送倫理検証委員会と人権委員会の両方に、テレビメディアの生活保護バッシング洪水について、具体的に「どうなんだ？」と提訴をなさった方もいます。上智大学の水嶋宏明教授で、教授は日本テレビのドキュメンタリー担当のディレクター出身で、生活保護問題にフォーカスを当てた作品を何本も作って来られました。その後、法政大学や上智大学の教員に転身されたんですが、そういう立ち位置からすると、バラエティ番組であれ情報番組であれ、制度の根幹についての厳密で深い思索もなしに、「タレントが儲かっているのに、親に生活保護を受給させているぞ」という風なバッシング報道を、何のフォローも正確なサポートもなしに報道するのは、結果として憲法25条で保障された「最低限度の文化的な生活を営む」という基本的人権を損なうことになる、そういう報道になっていると。「そういう報道をやっていることについて、BPOは判断を示してくれよ」という申し立てをなさったんですけれども、門前払いをしています。残念です。

○100年前のヘイトスピーチ、「水国争闘」
(1923年)の奈良

ヘイトスピーチの話からもうひとつ展開させてもらいたいんですが、2011年に御所市の水平社博物館の前でヘイトスピーチをしたという事件は、現代の問題です。1922年に全国水平社は生まれ、2022年に100年ということになります。その水平社が1922年にできて次の年の3月に、「水国争闘」という、奈良の近代史で忘れることのできない事件が起きました。現在のヘイトスピーチに連なる、地下水脈あるいは土壌というのは、あえて申しますとそれは差別する土壌ですね、これは奈良の歴史性の一部にあるのではないかと…。

奈良盆地のある村で婚礼の列が出発した、その時に近隣のひとりの老人が「エッタの嫁入り」と冷ややかに呟いたと。そのことを聞き咎めた青年がそのお爺さんを難詰したところ…それはそうですね、婚礼の祝宴をそういう形で蔑まれることについては、人間の感情として許容できない範囲の出来事だった。そのお爺さんは田原本の国粋会の侠客の所に、「結成1年でとんがっている水平社に、ちょっとしたことを聞き咎められて糾弾されている」というようなことで駆け込んだんですね。これが水国争闘で、私などが申し上げるまでもなく、人権教育の最前線におられる先生方先刻ご承知と、拝察いたします。

水国争闘を、「これは100年前のヘイトスピーチだな」と思い至りました。100年前のお爺さんのヘイトスピーチの本質は、今のとんがった在特会より、当時の生活感に根差したところでの差別発言であり、差別行為であり、差別的な価値観であったのではないのでしょうか。

奈良県民としての出自を踏まえて、もう20年以上前になりますけれども、私自身の番組として作ったものがございました。田原本出身の作家・住井すゑさんがずっと書き連ねてこられました小説『橋のない川』。奈良では人権教育の教材として、語りつがれてきた側面もあるのではないかとも思います。私が取材にお伺いした時は、『橋のない川』の6部を書き上げて、その後10年以上お書きになっていなくて、第7部をいよいよ書こうかという時期でした。部落問題の解決は「国の責務である」という「同和対策審議会答申」ドクトリンのもと始まった同和対策特別措置法とその承継法が、いよいよ終ろうとするそういう時期でした。法終了後の「部落解放運動」「同和対策」はどうなるんだ？どうするんだ？という問題意識。奈良県下で地区改良が進むにつれて、「あそこばかり何で良くなるんや」というような、いわゆる逆差別的な視線や空気を、退行と捉えられて、住井さんは「第7部を書かなきゃいけない」と考えられました。その第7部を執筆しておられる頃に、私はインタビューをさせて頂きました。…ここで、

そのインタビューのビデオをご覧ください。

田原本のお生まれで、割と早い段階で東京に出られたんですけども、今申し上げた1923年の水国争闘を、当然20歳代で田原本の郷里の情報としてお聞きになっていて、その水国争闘の風景が『橋のない川』の1つの原点になっている…という意味合いのことをおっしゃっていました。(ビデオ上映)

(1992年放送「橋のない川の世界」より)

(ナレーションが、水平社設立同人の肖像写真に重なる)

NA：「部落民であることを誇りうる時が来た」と謳う水平社宣言を起草したのは、当時26歳の西光万吉でした。

(集会で講演する住井すえ、拍手の中登壇する。壇上には荊冠旗が並ぶ)。

住井：「人間はすべて尊敬すべき存在である。」あれは名言ですね。で、また、西光さんは謙虚に、「『人間は勦るべきもんじゃなく、尊敬すべきものだ』、という言葉は自分は、ロシアの作家でね、劇作家なんです、その人の言葉をもらったんだ」、「『どん底』という、ゴーリキーという人が書いた芝居の中に、『どん底』という芝居の中に、そこに登場してくる一人の浮浪者=おじいさんが、その浮浪

者仲間に話しする、その時に『おれたちを浮浪者だといって、人に勦ることはあってはいけないんだ。人間は『可哀想ですね、気の毒ですね』、相手を勦るというもんじゃなく、『あなたは人間として、まともな人間として、価値ある存在ですね』と、尊敬すべき、お互いに尊敬すべきものなんだ」。

それで非常に西光さん、非常に感動されたんですね。

(茨城県牛久沼・抱樸舎の書齋で語る住井さん)

住井：「日本の中に差別なくなった」と、いうように思っている人はいるかもしれないけれど、21世紀の人類の問題は「差別」の問題ですよ。私、21世紀に本格的に「地球規模で差別をなくす運動」が出てくると思うんですね。それが出てこない限り、平和って成り立ちませんよね。平和、平和っていうけど、平和の原点ってゆうのは「平等」ですよ。平等がなければ、絶対に「平和」は確立しないんですよ。

(執筆する住井さんに言葉が重なる)

住井：だから21世紀、私は「橋のない川」は21世紀の人類へ向けての作品だと思っ

てますよね。

(ナレーション)

NA：水平社宣言から、70年。90歳の今、住井さんは「橋のない川 第7部」を世に問います。問い続けなければならない現実が、そこにあるからです。

○「水平社宣言」百年に思う

お手元の資料の裏側に『水平社宣言』を添付していただきました。水平社宣言がユネスコの世界記憶遺産となる可能性がある、そういう人類史的な価値があると私は思っています。「荆冠」は十字架上のイエス・キリストの表徴ですし、「殉教者」概念もしかり。「我が特殊部落民よ団結せよ」はマルクスの「共産党宣言」に通じる響き。「願求礼讃」は仏門というように、世界思想の精華を26歳の青年が思いのたけを込めて紡いだ「宣言」。御所の寺に生まれた西光万吉が起草した、全国水平社創立宣言です。

被差別部落の住民は圧倒的に浄土真宗の門信徒が多い。本願寺門徒であり浄土真宗門徒であるというのは、「善人なほもて往生を遂ぐ。いはんや悪人をや」…“悪人”とされる境涯に生まれたあなた達こそ、まず救済されるべき、往生すべきであるというような「悪人正機」と言われるこの教義

が、非常に大きな力を持っていたのではないかと思います。

往時、被差別部落に取材に行きますと、低い町並から突出したようにみえる甍、いわゆる「穢多寺」と呼ばれるお寺の伽藍が見えていました。信仰と思いを託す浄土真宗の寺院です。水平社宣言には、その宗教空間に生を受けた、西光さんがまっすぐに書いたというような、研ぎ澄まされた言語感覚、いろんな意味で思想的にとんがった部分があるように思います。私はそういう言葉に、心情的に共感してまいりました。

100年経過しようとする今、こういわれることもあるようです。「男らしき産業的殉教者であった」というくだりは、何だこの“男らしき”というのは？と。100年前のジェンダーに関わる思索の水準は、やはり「“男らしき”と言っちゃうんだよね」ということ。「兄弟よ」という呼びかけ。「兄弟だけじゃなくて姉妹もあるだろう」と、「じゃあLGBTはどうなるんだ」と混ぜ返す、そういう視点の今日的な意味合いで言うところの、時代的限界をもちろん水平社宣言は持っているかもしれませんが、単なるレトリックにとどまらぬ、心揺さぶる「言葉のちから」があると思います。「人の世に熱あれ、人間に光あれ」と。

全国水平社は戦時体制の深まりとともに、政治転向しております。天皇制に屈するというよりも、「天皇の赤子としての平等」というようなパラダイム転換があって、そ

れを戦時下の転向と見るのか、反差別の大衆運動さえも天皇制下において未来展望を見出すためにはそういう形を取らざるを得なかったのか…などということも含めて、あるいは西光万吉さんの後半生も含めても、やはりこの水平社宣言というのは「奥深い」ということでもあります。

大学人権教育のプロフェッショナルな先生方のご会合に、水平社宣言は「いまさらだろうな」と思います。しかしながら、「卑屈なる言葉と怯懦なる行爲によって、…人間を冒瀆してはならぬ」は、まさにヘイトスピーチに対峙する価値観として、今こそ共有させていただきたい。そういう思いで引用させていただきました。

○「示現舎」版・部落地名総鑑 復刻を許さない！

最後になりますが、「卑屈なる言葉で人間を冒瀆する」という犯罪行為が、いまネット上で拡散しています。それは、40年ほど前に「部落地名総鑑」という本を、企業が就職時の採用の選別のふるいとして購入していた。コンプライアンスという概念が今ほど明瞭でなかった時代に、少なからぬ上場企業がこの地名総鑑を購入して、皆さんの大事な教え子の就活に際して、この地名総鑑でふるいをかける、差別的選別のための道具として地名総鑑を購入していた。

「選別」は、思想信条でふるいをかけ、或

いは指名校の「ヒエラルヒー」によってふるいにかけるという。選別のための道具としての「ものさし」には、人権の「ものさし」から許されない「差別ものさし」がある、ということです。

その地名総鑑を商うことによって収益を出すという、差別的な出版社があった訳ですね。その当時ですらアンダーグラウンドであった地名総鑑の出版を、公然と「復刻する」と宣言したグループがいます。示現社というのがそうなんですけど、その示現社が出版を予告し、その予告によって差し止め訴訟が行われ、その差し止め訴訟に対しての提示物件として、物証として裁判所に提示されたそのものを、今度はネット公開すると。ネットですから、止めたって一旦拡散したものは回収できないというネット拡散の匿名悪意が、地名総鑑をこの時代に復刻させようとしている…という重大問題であります。

生きる上で、「人が何を隠すか」ということについては、「隠すな」という、もちろん教育的なご指導もおありだろうと思います。そうしてまた「隠せ」という教え、「戒め」を打ち破ることが「破戒」という葛藤で、その葛藤は 教え子の若い皆さんも抱えておられるかもしれません。

教え子の皆さんがいろんな被差別の立ち位置があり、少数者であるとすれば、LGBTであるとか、出自の問題であるとか、在日なら本名を明かせとかというようなことも

含めて、「内的必然性」や「自主自律」をこの時代だから、昔以上に大切にしたいと思います。本名宣言、出身宣言を強要によらず、大切に大切に取組まれておられることと拝察いたします。彼彼女において、切実な内的な必然があって「私は部落民である」「私は在日である」、或いは「私は性的少数者である」とか、或いは「私の親族には自殺者がいる」といったことを、どう語りうるか。ネガティブと称されるアイデンティティを社会的関係の中で越えて、「この関係の中で私は、自らの立ち位置をカムアウトしていける」という環境作り、そういう社会を一緒につくる、その共同作業の上での、カムアウトでありたいと願います。

私が今一番許せないことがふたつありまして、示現社によるネットでの「地名総鑑の拡散」と、もうひとつは「被災地の空き巣」ですね。被災地の泥棒と地名総鑑の拡散は、本当に人間として許せないことだと思います。ご縁あって9分もご静聴頂きました。ありがとうございます。

< 質 疑 >

司会：

杉本先生、どうもありがとうございます。

メディアの成果主義によるメディア自身の人権侵害とか、あるいはそれを口実とし

て、政府与党からのメディアに対してかかってくる露骨な圧力、或いは在特会、ヘイトスピーチによるメディア攻撃等、さまざまなメディアを巡る人権状況についてお話を頂きました。

お話がいろいろ多岐にわたっておりまして、いろいろとご質問もあろうかと思えますけれども、時間も少なくなりました。よろしいでしょうか？

ひとつ、先生が首からかけていらっしゃる、袈裟でしょうか？ご説明いただいてもよろしいでしょうか？

杉本：

これは真宗門徒の中で宗門改革運動、同朋運動というのがありまして、この輪袈裟には、荊冠の刺繍が付いていますね。荊冠の付いている輪袈裟や式章を装用して、真宗門徒の中でもそういう立ち位置を明らかにして、「同朋運動を続ける会」をなさっている方から、頂きました。少し大人な、カムアウトだろうかなと思います。

司会：

荊冠の式章について今ご説明を頂きました。もう一度大きな拍手をもって…御礼申し上げます。杉本先生、本日はどうもありがとうございました。これで2016年度の記念講演会を終わらせて頂きます。



2016年度 奈良県大学人権教育研究協議会
講演会

2016年11月26日（土）
奈良大学 本部棟 4階 大会議室

プロフィール

堀江 哲史（ほりえ さとし）

1979年三重県生まれ。現在、名古屋第一法律事務所に勤務。

中学生の頃から弁護士を志すも、司法試験の不合格が続き、11回目の受験でようやく司法試験に合格する。司法試験浪人の期間中に、教育関係や飲食業界などでアルバイトを行う中で、「ブラックバイト」に当たるものも複数経験。このときの経験と、教育関係で仕事をしていたときの教え子が、ちょうど大学生の世代になったことから、学生のブラックバイト問題に関心を持ち、「ブラックバイト対策弁護団あいち」の立ち上げに参加。ワークルールの出張授業や無料法律相談などに取り組む。

そのほか、セクシュアル・マイノリティの法的支援や、憲法の問題を広く市民に伝えるための「憲法カフェ」の活動も行っている。

ブラックバイト問題の実情と背景

～なぜ辞められないのか～

堀 江 哲 史

司会：

皆様、今日はお忙しい中お集まり頂きましてありがとうございます。ただ今より、2016年度の講演会を開催致します。今年度、奈良県大学人権教育研究協議会の事務局長を務めさせて頂いております、奈良大学の尾上と申します。よろしくお願ひ致します。

近年、ブラックバイトやSNSなど、学生のより身近なところで人権に関わる問題が発生し、またそれが社会問題になってきております。そこで今年度本協議会では、「学生のより身近な人権」というテーマで一連の講演を企画させて頂いております。

本日はその第1回目として、名古屋第一法律事務所の堀江哲史弁護士に講演をお願いしております。そして、来年の2月と5月にも、同じテーマの下での講演を予定しております。これらの講演を通じて、奈良県内の大学関係者の、「学生のより身近な人権」に関わる意識が向上していくことを期待しております。

それでは、ご講演に移らせて頂きます。本日は、名古屋第一法律事務所の堀江哲史

氏に『ブラックバイト問題の実情と背景～なぜ辞められないのか～』というタイトルで講演をして頂きます。それに先立ちまして、堀江哲史弁護士の略歴についてご紹介させて頂きます。

堀江哲史弁護士は1979年生まれ、立命館大学法学部を卒業されまして、2012年に弁護士登録され、そして同じ年に名古屋第一法律事務所の弁護士となりました。堀江弁護士は司法試験の勉強の最中に教育関係や飲食業界などでアルバイトをされていたんですけれども、中にはブラックバイトに当たるものも多数経験されたそうです。その時の経験と、教育関係でお仕事をされていた時の教え子がちょうど大学生の世代になったことから、このブラックバイト問題に関心をお持ちになり、そして「ブラックバイト対策弁護団あいち」の立ち上げに参加されました。その中で、ワークルールの出張授業や無料法律相談などにも取り組んでおられます。

その他のテーマでは、セクシュアル・マイノリティの法的支援や、憲法の問題を広く市民に伝えるための「憲法カフェ」など

の活動も行っておられます。

それでは早速でございますが、堀江先生、よろしくお祈りします。

堀江：

ただ今ご紹介に預かりました、名古屋第一法律事務所の弁護士の堀江と申します。本日は、奈良県大学人権教育研究協議会という場でお話をさせて頂くことを大変ありがたく思っております。どうぞよろしくお祈りします。

ブラックバイトの問題、つまりバイトの問題ですが、私たち、或いは私たちより上の世代の方ですと、気楽な問題というか、「たかがバイト」「しょせんバイト」みたいな捉え方をされる方が非常に多いんですね。このブラックバイトという問題、中京大学の菅内教授という方が最初に取り上げて、愛知県の弁護士、特に若手の弁護士がいち早く「これは弁護士が取り組むべき問題だ」ということで取り組み始めたのですが、やはり、そこで言われるのが、「いや、バイトなんだから辞めればいいじゃないか」とか、「バイトが多少ブラックで無茶苦茶なのは、ある程度仕方ないじゃないか」とか。そういう言われ方をされることがあります。ただ、その背景というものをしっかり見ていくと、実は私が学生の頃、或いは皆さんが学生の頃に比べると、だいぶ社会の事情、背景というものが変わってきているところがあると思います。そういったと

ころもみながら、今日の流れとしてはこのように考えております。

まず《正しいワークルールについて》。これは学生に対して、私たちブラックバイト対策弁護団あいちで、大学の授業とか、或いは高校とか定時制高校とか、そういったところで講演・講義・授業をさせて頂くことがあるのですが、そこで紹介しているような「正しいワークルール」について、もう1回考えてみましょうと。学生に対して「こういうこと知っていますか？」というような話をしていますので、そのPower Pointを使いながら、「こういうお話をしていますよ」という紹介がてら、内容の確認をしていくのが1つ。

そして2つ目、ここがすごく大事だと思うのですが、そもそも人権教育というところでいえば、《個人の尊重》《労働者の権利保障》というところがポイントになってくると思うんです。ところが、自分の権利を主張したりとか、或いは「こんな辛いことはしたくない」とか、そういうことを言うことについて、学生の皆さん、学生に限らないですけど、「それってワガママなんじゃないか」というような、ためらいがあったりするんですね。「ワガママじゃないんだ」ということを伝えるためには、やはり人権という視点、「個人の尊重、労働者の権利保障」という視点が非常に大事なので、その点についてお話をさせて頂きたいと思います。

そして《ブラックバイトの背景》、先ほどお話しした「辞めたくても辞められない」問題。なぜブラックバイトというものが現象として起きているのか、というところについて見ていきたいと思います。

そして最後に、《学生に対して（支援者として）》とあります。学生に対してどういう風に働きかけるか、この問題についての取り組み方、捉え方を伝えていけばいいだろうか、というところをお話しさせて頂ければと思います。

弁護士というのは、弁護士の集まりですが、その弁護士の集まりが学生に対して、「電話相談を無料で受け付けます」とか、或いはメールで「気軽に相談してください」といっても、気軽に相談に来てくれる方は多くはありません。以前に比べるとそれなりに、日常的に相談は寄せられる状態にはなってきましたが、やっぱり弁護士に相談するって、結構覚悟が要ると思うんですね。

そう考えると、大学で、実際に学生さんと身近に接していらっしゃる皆さんの方が、距離としては確実に近いですね。なので、学生に対して「ブラックバイト問題というのはこういう問題で、バイトだから我慢しなくてはいけないということではなく、ちゃんと自分の権利をしっかりと主張していいんだ」というところをぜひ伝えて頂きたいと。そういう支援者の視点というお話を、最後にさせて頂きたいと思います。

さて、話の前提として、まず基本的な話

ですね、「働くとは？」というところをちょっと見ていきます。レジメには書いてないですけど、「働く」というのは、「自分の力を、誰かのために使って、お金をもらう」、ここがポイントですよ。「自分の力を誰かのために使う」、それによって「お金をもらう」。このうち、「誰かに雇われて、誰かの指揮・命令に従って自分の力を提供して賃金を受け取る関係」、これを労働関係、労働契約関係、雇用関係とも言います。この「自分の力を提供して賃金を受け取る」って、当たり前ですよ。当たり前なことなんですけど、なかなかこの対価関係、対価性が理解されにくい部分があります。「自分の力を提供する」、それに対して「労働者に指揮・命令して賃金を支払う」、これにはそもそも対価性があるはずの話ですよ。労働者・使用者のどちらが欠けても労働契約は成り立たない訳で、使用者が一方的に労働者に対して給与を与えてあげるとか、そういう関係ではない訳です。

ただ、労働者と使用者との関係では、指揮命令という言葉がありますが、実際の仕事の現場では、命令する・されるという上下関係があるものですから、労働者からすると、自分の力を提供する、つまり使用者に対してもしっかりと与えているというところが、どうもなかなか意識されにくいというのが実情です。なので、まず「自分の力を提供して賃金を受け取る」人が労働者だと、そしてもちろん、学生アルバイトであっ

でも、この労働者に含まれるんだ、ということを確認した上で、次の「正しいワークルールを知っていますか？」という話にいきます。

ここからは、実際に学生に対する授業とかで使う Power Point なので、いろんな問題が出てきます。ぜひ皆さんも、一人ひとり当てて答えてもらうことはしませんが、頭の中で考えてみてください。

初めてのアルバイト、バイト探し編ということで、時系列順に追っていきます。

まずバイトを始めるに当たって最初に大事なのは労働条件です。労働条件が非常に大事。

バイト募集の要項・面接・採用、この3段階ですね。今だとインターネット、スマートフォンのサイトで募集をかけているところが多いと思うんですが、そこにどういう風を書いてあるのか。或いは、面接の時にどういう説明がされたのか。そして採用の時、労働条件通知書とか契約書に何が書かれているのか。これをしっかり覚えておきましょう、記録しておきましょうと。

その時に、「雇用契約書や労働条件通知書をもろうようにしよう」というのは、口を酸っぱくして言うんですが、実際の現場では、雇用契約書、或いは労働条件通知書というのが書面で交付されることは多くありません。大手企業だとちゃんと義務を守っているところが多いですが、そうでもない、個人でやられているところというのは、こ

ういうところを抜かすことがよくあります。

そのように労働条件が曖昧なまま、いざ働き始めてトラブルになってしまった場合、力関係が強い方が開き直ってしまうことが往々にしてあります。ですから、まずは「しっかり労働条件を確認するんだよ」ということを話すようにしています。

これは書面で、時給いくらとか、週に何日働くとか。中には、「制服の有無」のように、法律上書面を出さなければいけないわけではないものがありますが、時給とか勤務場所など基本的な事ならについては、書面で作成して提示する義務がありますので、そこをしっかりと伝えるようにしています。

このスライドは労働条件通知書ですが、実際の講義で「アルバイトしている人」と手を挙げてもらうと、かなり手が挙がるのですが、「じゃあこういう労働条件通知書を見たことある人」と聞くと、けっこう手が下がってしまうことがあります。「本当はこういうのがなければダメなんだよ」ということを、しっかり伝えています。

あと最近、「こんなバイトに気をつけて」ということはこれですね。「法律は18歳未満を働かせてはいけない仕事を定めています」と。高校にも講演に行くことがあって、そこで火薬とか有害物質を扱う仕事というのもたまに聞きますが、最近問題として出てきているのが、いわゆる「JKビジネス」ですね。「JKリフレ」とか、あるいは、カジノスタイルの店でメイドみtainな格好をし

て接客をさせられるとか、そういう商売です。

また、地下アイドルの問題も、非常に深刻です。全部がそうかは分かりませんが、地下アイドルって、芸能マネージャー気取りみたいな怪しい人が取り仕切っていて、その人がサイドビジネスで、サイドか本業かわかりませんが、飲食店とかをやっている、ライブの時には地下アイドルに出演させて、ライブがない時は自分の店で、すごく安い時給で働かせるみたいな、そういうことがありました。これは、愛知県で、2ヶ月ぐらい前に逮捕者が出ています。弁護団側が、以前から問題視していた方だったんですけど、こういうことも最近問題だと思っています。

スライドに戻ります。仕事を見つけて採用されたら、次に仕事をして給料をもらいます。ここからクイズが始まる訳ですが、「時給は1分単位で計算される」、これは○でしょうか×でしょうか？…これは○ですね。時給は1分単位で計算されますよね。

正解が○だとわかっている方でも思い出してほしいのですが、ご自身が昔アルバイトをされていた時に、1分単位で計算されていましたか？ちなみに、私はされていなかったです。弁護士を目指していた時期のアルバイトで、司法試験になかなか受からなくて、法律の勉強は一応ちゃんとしていて……ちゃんとしていなかったから受からなかったという見方もできますけど。ただ、

法律の勉強をしている時期だったにもかかわらず、何の抵抗もなく15分刻みというのを受け入れていました。で、中途半端に残業すると「このタイミングでタイムカードを切るとちょっと困るから」と言われて、「そうですか、わかりました」と言って従う。そういうタイムカードの押し方もしていました。

このことは、まだまだ誤解が根強いので、「残業代の請求も1分単位でできるんだよ」という話は、しっかりしています。1分単位に計算し直した給料を請求できるということですね。

では、給料について次の問題。「給料の代わりとして売れ残り商品をもらった、その分給料はもらえません」。これは○か×か？…これは×ですよ。商品を受け取ったとしても、働いた時間に相当する通常の給料は請求できます。

もうすぐクリスマスですね。クリスマス時期になると、クリスマスケーキやクリスマス関連商品の販売を1週間限定とか3日間限定とか、そういう短期バイトの形で募集がかかったりします。このようなバイトについて、売れ残ったクリスマスケーキを時給の代わりにする、という例が実際にありました。その分の給料は払えませんよ、となると、これはもう買い取りの強制ですよ。ね。「現物支給」という名の強制買い取り、強制ノルマであって、これは許されません。給料というのは全額現金で支払わな

ければならないという、全額支給の原則がありますので、これは違法ということになります。

次、「アルバイトには残業代が出ない」○か×か？…これも当然×、残業代が出ないのが×ということなので、残業代は出る。というのが正解ですね。

残業について、正社員との差はありません。アルバイトに対しても、残業代不払いは違法です。違反した雇い主は30万円以下の罰金だと。この問題でも、わざと「アルバイトには……」という聞き方をしていますが、アルバイトも、法律上は労働者としてちゃんと守られるんだよ、というところですね。ここを強調しています。

あと、気をつけてもらいたいのが、次の問題ですね。「払ってもらっていない給料は何年前まで戻ってもらえるのでしょうか？」

これも別にバイトに限らずですが、未払い賃金・残業代の請求権の消滅時効は2年です。

法律をやっていると、大体消滅時効って10年か5年のイメージが強いです。不法行為の場合は3年とかですが、ただそれよりもさらに短いんですね。賃金債権は消滅時効の期間が短いので、そこは気をつけてくださいね、ということです。

これは別に学生のバイトに限らず、将来的にどこかの会社に就職をしたりするわけです。私も労働者側で労働事件をやったりとか、事件によっては、使用者側になるこ

ともありますけど、労働事件で多いのって残業代です。何と云うか、ある意味、なあなあで済まされて、ちゃんと整備されていない会社が意外と多いので、いざという時に問題になるのは残業代が多いです。残業代請求権の事件だと、中には、夜中まで身を粉にして働いて、本当に限界がきて会社を辞めてしまう、という段階になって、初めて残業代を請求する人が多いのですが、2年しか請求できない。2年以上前のものになると消滅時効にかかってしまうから気をつけてという話は、学生の段階から、ずっと意識してほしいと思います。

あと、「バイトを始めたけど、会社から『研修期間中は仕事を覚えなさいといけないから時給は740円ですよ』と言われました」。これについて、何か問題があるでしょうか、ないでしょうか？

この金額の部分は、お話をさせてもらう場所によって変えるんですけど、これ、奈良県だと違法なんですね。最低賃金というのは、都道府県ごとに毎年変わります。奈良県は平成28年度が762円で、最近ちょっと上がっている傾向ですよ。

で、最低賃金を下回る契約は無効です。これは研修期間、試用期間であっても、最低賃金を下回ってはいけませんよ。実際、下回っているような仕事も案外、ちらほらとみえますね。試用期間中だからということで、最低賃金を割っている場合とかですね。

愛知県の場合だと、最低賃金は、平成28

年度で845円なんですね。800円ぐらいにしている場合をたまに聞きます。

例えばこれが、奈良県じゃなくて沖縄県とかだと710円ぐらいなので、その場合は問題ないですよ。沖縄県だったら問題ないことになるんですけど、奈良県だと問題がある、ということになります。

最低賃金は、簡単に調べられます。インターネットで「奈良 最低賃金」と、最低賃金の前か後ろに都道府県名を付けると1つ目の検索結果に出てきますから、そういう調べ方も教えるようにしています。「どこで仕事をするようになって大丈夫だよ。ちゃんと調べないとダメだよ」という話をします。

次に労働時間について、「タイムカードは制服に着替えて働ける準備が整ってから打刻して、閉店後片づけ前に打刻しなくてはいけない」、これはどうでしょう。結構よくあるケースと思います。制服に着替えてからタイムカードを打つ。閉店後、とりあえずタイムカードをきってから、掃除や片付け、着替えをするみたいなこと。結構聞きますね。

タイムカードについて、高校生だと知らない場合もありますが、この問題の答えは×ですね。制服への着替えなどの準備、片付けというのも雇い主の業務命令に基づく労働です。制服は、「この服で仕事をしてもらわないと困ります」と使用者・雇い主の方が命じている訳ですから、それは業務命

令に基づく労働行為だということになりますので、その着替える時間も労働時間に入る、ということになります。

これをいざ裁判などで争うということになった時には、例えば2年経った後で何も証拠がない状態で「いや、制服への着替えがありました」とか、或いは「こういうことをした後にタイムカードを押すよう言われました」みたいな話をしても、証拠がなかなか残っていない場合があるので、実際に労働時間を証明する証拠を残すべき、という話はよくしています。

残業代に関して言えば、これはバイトだけではなく、いわゆる社会人と言われる労働者にもよくアドバイスしますが、職場の時計を写メで保存して、それを自分のアドレス宛にメールで送る。それを毎日するのがリアルなタイムカードの残し方として非常に有効ですよ、という話を教えています。

戦い方を教えてあげるといいますか、「こういうやり方ができますよ」みたいな話は、いろいろとするようにしています。

あと、次のクイズも結構よくある話ですね。『今週は人手が足りないから出て欲しい』と頼まれて、7連勤トータル60時間以上働きました。体力的にきついけれども必要とされているから仕方ない?。どうでしょう。

まず18歳未満の場合、法律上は「年少者」と言われますが、違法です。年少者の場合は週に40時間しか働かせてはいけません。

次に、18歳以上の場合であっても、原則としては違法です。

18歳未満の場合は、夜10時以降に働かせるのも違法です。だから、よく塾で10時ギリギリまでバイトのシフトを組んでいるみたいな、「10時で授業は終わるから大丈夫なんです」みたいなことを言っている塾業界の方もいらっしゃるんですが、それは労働基準監督署的にもアウトになっていて、塾って授業が終わってすぐに帰れる訳じゃないことは誰もがわかっていますから、そういった意味で違法なんだと。だから、10時ギリギリまで授業の設定をしている塾って、最近減ってきていると思います。

深夜労働について。夜10時以降朝方5時までは深夜の割増賃金が発生します。深夜に割増になるんだというのが法律で決まっているんだ、ということを知っている学生さんというのは、意外と多くないように思います。

よくコンビニやファストフードの店でバイト募集の紙があって、「夜10時以降は〇〇〇円」とか書いてあるのは、何かこう「人が少ない、集まりにくいから高くしているんだ」みたいな感じで思っている学生さんも多いんですけど、そうじゃなくてあれは法律上ちゃんと決まっているんですね。深夜割増賃金というのが、夜10時以降朝5時までは基本25%増しになります。

法定時間外になると50%増しとか、法定休日労働になると35%とか60%とか、こう

いう風に決まった休日に働いている場合には35%、それは深夜じゃなくても割増になるんだよとか、「休日と深夜の労働は割増になるんだよ」という話もするようにしています。

次の問題。「アルバイトでも有給休暇が取れる?」。これも〇ですね。アルバイトも労働法上の労働者なので取れます。入社した日から6ヶ月以上働き続けていて、会社で決められた勤務日数の80%以上出勤していれば、アルバイトでも有給は取れます。

有給休暇については、ときどき会社側・使用者側があれこれ言うのが、「ちゃんと決まった手続で出してもらわないと困るんだ」とゴネることがあります。ただ、口頭の申請でも基本的には問題ありません。

手続が就業規則に明記してある場合には、ちゃんと申請用紙があったりするんですけど、基本的には口頭の申請で足ります。

あと、有給休暇取得のもう一つのポイントは、理由を言う必要はありません。有給休暇の申請の拒否というのは、使用者は基本的にはできないんです。この時期は本当に忙しいとか、そういう必要性があれば時期を変更する。「この日じゃなくてこっちにしてくれ」とお願いすることまでは最低限できるんですが、基本的には理由を言う必要はありませんし、その理由によって許可・不許可というものでもありません。

私たちが「ブラックバイト対策弁護団あいち」という活動を始めて、講演をするよ

うになった当初は、「バイトで有給が取れるんですよ。取ったことがある人」と聞いても、全く教室で手が挙がらなかったんですけど、最近ちらほら手が挙がるんですよ。そんなに多くはないんですけど、やっぱりブラックバイト問題というのが注目されてきて、ワークルールの認識も広まってきているのかな、と感じています。

例えば、「テスト期間で休みたいんだけど休ませてもらえないんです」とか、或いは実家で、お父さんとかお母さんとか身内の人が入院して、「それでも休ませてもらえないんです」とか。本来的には正当な理由があるので、休んでもいいと思うんですよ、有給とか関係なく。ただ、中にはやっぱり使用者との関係で、「何か休んだら申し訳ない…」みたいなこともありますよね。あと風邪を引いた場合とかですね。

そういう、本当なら休めるんだけど、休めない、という場合に、有給休暇を使うという方法を、もっともっと定着させていきたいなと思っていますし、実際に「そういう有給休暇の取り方をしています」という学生も、少しずつではありますが、出てきている状態にあります。

次に休憩時間について。塾や家庭教師業界では、あってないようなものかもしれません。クイズは、「休憩中でも社員や店長に頼まれたら、接客や電話応対をしなければならない」…これは×ですね。

休憩中というのは、完全に指揮命令から

解放されていること、これが法律上の休憩です。つまり、接客や電話応対をしなければならない、そのために待機しなければならない、という状態にある場合は、これは指揮命令関係の下にあると考えられますので、休憩ではありません。休憩じゃないということは労働時間だったということになるので、その時間はちゃんと給料が出ますよ、ということです。

塾業界で多いのが、授業と授業の合間の休憩時間。「それが休憩時間です」と、そう言われることがよくありますが、実際問題、その10分、15分の間の休憩では、生徒と話したり授業の準備をしたりで、実際は休憩できてない。生徒にとっては休憩時間でも、労働者にとっては休憩時間ではないということもあるので、そこも気をつけましょうねという話をしています。

休憩時間の最低限は、労働時間によって決まっていて、6時間を超えて8時間以内の場合は45分、そして8時間を超える場合には60分の休憩を与えなければならない、と法律で決まっています。通常の塾の、平日の授業の場合は、6時間を超えることがあまりないんですけど、夏期講習や冬期講習なんかで、朝9時から夕方6時までとか、その後通常授業が入ったりとか、そういう日には8時間を超えたりもするので、その時にちゃんと休憩時間が取れているのかというと、「確かに休み時間が合間に15分、15分あります」みたいな話になることがあり

ますが、それが、労働者にとっての休憩時間じゃないんだよ、ということもありますね。

あとシフト勤務日について、働く日はどうやって決めるのか。学生のアルバイトだと、シフトで勤務日が決まる場合が多いです。で、よく問題になるのがこのクイズです。これは結構相談に来られる方が多いんですが、「シフトで決まった勤務日だけど、体調不良で休みたい」……体調不良以外にもいろいろありますよね。どうしても受けなきゃいけないテストがあるとか、就職活動のためとか。いろいろあると思うんですが、その時に休むには、「休む人が自分で交代してくれる人を見つけなければならない」…これも○か×かで言ったら×なんですね。

欠勤する場合に、労働者に代わりを探す義務というのはありません。なぜか？そういう場合に備えてちゃんと人員態勢を作っておく。つまり人事、労務管理に関する仕事というのは基本的にその責任を使用者が負うので、代わりの者を見つけるのは使用者の仕事です。だから、「代わりの人がいないから休めません」ということはありません。でもこれを知らずに、毎週何曜日のこの時間は必ずシフトが入るから仕方ないと言う学生も多いと思います。大学の試験って、日時というか曜日と時間帯が、通常の授業の時間帯とずれることがあるじゃないですか。そういう時に、シフトが決まっているからと、対応できなかつたりして、結

局試験を受けられずにその単位を落とす、という話も実際にあった事例です。そういうことは、許されないと考えています。

では、曜日固定制で塾講師をしている。金曜日に大学の試験があるので、バイトを休みたい。休んでも大丈夫でしょうか？…これは休めるんですね。なぜか？これは学生という立場の本質から考えるべき話なんですけど、学生であることを伝えて採用されている以上、試験や授業の都合で休まざるを得ない場合があることは、使用者が当然想定しておかなければならない訳です。なので、試験期間と重なる場合に、休むための正当な理由があると認められる可能性は相当に高いと考えられます。これは実際に裁判で争ったりして、裁判官の判断を仰いだ訳ではないので、「可能性が高い」という表現になっていますけど、恐らくここに関しては認められると考えています。また、さきほどお話した有給休暇を利用して休むことも、もちろんできます。

次にシフトに関して、これもよく耳にする話に関するクイズです。「バイトを始める時に店長から、『週3日勤務でお願いします』と言われていたのに、いつの間にか週5日、そして気づいたら週6日働いています。約束と違う。辞められますか？」……辞められます。

シフトも最初にお話しした労働条件の中に入っています。初めに約束した労働条件、つまり契約書とか面接の時に約束した労働

条件と実態が異なる場合には、それを理由にして労働者は即座に辞めることができます。だから、「労働条件というのをちゃんと確認しましょう」ということなんですね。先ほどお話しした「バイトを始める前の人はここに気をつけてね」というのは、ここでも関係してきます。

これに関して、労働条件を曖昧にする使用者・事業者は、大体他のことも何かしらやる可能性があるから気をつけましょうね、という話もします。

次に、罰金。飲食業界だとよくあるんですけど、「皿やグラスを割ると罰金として給料から勝手に天引きされる。これって仕方ないんでしょうか？」というクイズ……これは仕方なくないですね。

先ほど現物支給の時にお話ししましたが、給料は働いた時間分の全額が支払われなければならない「全額払いの原則」というのがあります。なので、これは実は2つの問題があるんですね。①罰金が許されるかどうかという問題と、②給料から勝手に天引きされる、この2つの問題があります。

まず勝手に天引きする、どんな理由があっても勝手に天引きすることがまず違法です。そしてもう1点、罰金について言えば、皿やグラスの代金は、必ずしも労働者が弁償しなければいけない訳ではありません。なぜか？業務によって通常想定される範囲の損害というのは、使用者が当然責任を負うべきだからです。そのために、使用

者が入る保険とかもある訳ですね。通常想定される範囲の損害というのは、その業務によって利益を得ているのは第一次的には使用者なので、それは使用者が責任を負うべき、と考えられています。ただ、学生に注意するのは、Twitter や Facebook などの SNS で、業務用の冷蔵庫に入って写真を撮ったりだとか、そういう問題を起こしてしまう人も中にはいるので、「損害があまりにも甚大とか、わざとやった時には、責任を負うんですよ」と。そういう場合の損害というのは相当に大きくて、それこそ「家の財産が吹っ飛ぶよ」みたいな。家の財産といっても結局親が法律上は賠償責任を負う訳ではないので、それは極端な言い方なんですけど、そうやってトラブルになって結局大学を辞めたり…とかいう話になったりもするので、それは気をつけましょうねと特に若い方、学生さんにお話しする時はそういうことも言います。ただ、基本的に、普通に働いて真面目にやっている時に何かそういうトラブルを起こしても、わざとじゃなく一生懸命やっていた結果で、皿を割ったりグラスを割ったりしても、別に罰金とか責任を負わされるという話ではないので、そこは安心してくださいねというお話はしています。

次のクイズ。さっきのクリスマスケーキの話に似ているんですが、「毎月ノルマがあって達成できないと余った商品を買わされる、買い取らないといけない」……ちら

ほら聞くのがコンビニのおでんです。コンビニのおでん、余るとバイトが買い取られるという事例がありました。買取る義務はありません。例えば、ノルマが達成できなければ解雇すると事実上強制されている。で、自ら進んで購入するようなケースは「自爆営業」と言われますね。難しいのが、職場の雰囲気、空気で、何だかみんな達成しなきゃいけないみたいな、民事的に強制されているわけではないんだけど、達成できないと買われるのが通例・慣例みたいになっている場合があるんですが、そういう場合については確かに微妙というか、「それはあくまで自分の意思で買ったんでしょ」と言われてしまう可能性がありますね。

なので、そういう時にどうするかということについては、また最後にお話ししますが、おかしいと思ったらまずはバイト仲間と話をして、そこで協力してみんなで声を上げる。1人で声を上げるのは非常に大変だし負担もあるし、怖いというのも当然気持ちとしてはあるでしょうから、「おかしい」という感覚を共有しよう、という話をしています。

それから待遇について、これは特にクイズはないんですが、交際費や制服が支給されるかどうかというのは労働契約次第なので、これも「労働条件を最初からちゃんと見ておきましょうね」という話をします。飲食店の制服については、基本的には会社

の衛生管理の一部ですね。飲食店で、汚れたジャージで働く、という訳にはいかないじゃないですか。飲食店とか衛生管理が必要なところの制服というのは、本来会社が準備すべきものです。これも特に労働条件決定の場、つまり面接とか採用の契約の時には特に何も言われていなかったのに、「気づいたら最初の給料から制服代が天引きされていました」みたいな話があったりします。それも、給与の全額払いの原則に反しますよね。なので、勝手に天引きされていないか、給与明細は必ずチェックしましょうと。

最近そう多くはないですけど、中にはアルバイトをしているのに給与明細を見たことがないという人も実際にいたりするので、給与明細の Power Point を付けたり、給与明細を実際に渡してその見方を確認したりとか、そういう講義をすることもあります。

あと「パワハラ・セクハラ」、これもそれなりに多いです。セクハラは、「労働者の意思に反する性的な言動。典型例として、デートやキスを求められる。それを断ると、仕事上の不利益を受ける」というもの。パワハラは、「上司が部下を指導し注意する過程で行う、部下の人格を侵害する言動のこと。政治的信条や組合活動を理由として行われたり、退職勧奨に応じない労働者を屈辱的に取り扱ったりする」と。

学生って、若いし、知識も経験もそんなくないわけです。バイト先が人生で初めて

の職場…という人も多いですよね。だから、付け込まれやすい。ただでさえ、使用者と労働者という上下関係、指揮命令関係があるところに加えて、更にいい大人が若者に対して高圧的な態度を取る、ということは非常に起こりやすい。通常の職場でのセクハラ・パワハラよりも、起こりやすかったりします。なので、ここについても泣き寝入りせずにはしっかり対策をしましょうねと、いざとなったら弁護士とかに相談してね、と話します。

パワハラやセクハラって、はっきりと分かる場合もあるけど、わかりにくいことがある。そのために、嫌だなと思ったら、まずは同僚に相談して協力者を得る。これもさっきの話と一緒に、まずは仲間を作ることです。一人で抱え込まない、ということをお話します。

そして、録音とか録画をして、記録に残したり、メールの着信履歴を保存するなど証拠を残しておく。これは実際に、セクハラやパワハラの裁判で私達が証拠にするようなことです。録音・録画は非常に大事ですね。戦い方や武器の持ち方を教えて、少しでも勇気づけたいと思っています。

あと「退職・解雇」については、2つあるんですよね。辞めたくても辞めさせてもらえないという場合と、辞めたくないけど辞めさせられたという問題があるんですが、学生のバイトで一般の社会人より多いのが「辞めたくても辞めさせてもらえない」と

いうものです。

このクイズですね、「定期試験前なのにバイトが忙しい」……他にも、就職活動とかいろいろありますけど、試験のためにバイトを辞めたいけど辞められないという場合、これは原則辞めることができます。

まず法律的には「期間の定めがあるかどうかによって、辞めるための要件が変わります」となります。

ここでも、契約書が大事ですね。「期間の定め」というのは、いつまでこの契約条件が続くか、ということですね。期間の定めがない場合、特に契約期間が決まっていない場合というのは、退職意思を伝えた後2週間で退職できます。

逆に期間の定めがある場合、いついつまで、平成29年3月31日までとか、そういう定めがある場合は、原則は期間の終了までです。これも当たり前のことで、私たちは学生を助けたい、守りたいと思っていても、「ちゃんと決まったことは守るんだよ」という話もちろんします。さっきのSNSとかで、例えば冷蔵庫に裸で入って写真撮ったのを上げちゃダメよ、というのももちろんそうだし、やってはいけないこととか、守るべきことをちゃんと伝える。そういう意味では、原則として期間の終了までは働かなきゃいけない。

だから、最初に労働条件をちゃんと最初に確認しておくんですよ、という話もするんですが、一方で、やむを得ない理由があ

れば期間中でも退職はできます。

よくある相談事例で、「辞めたいと伝えたら『損害賠償請求するぞ』と脅された」とか、「『最後の給料はバイト先に取りに來い』と言われた」というものがあります。これは、辞めさせないため、最後の給料を払わないという嫌がらせですよ。

「損害賠償請求するぞ」と言われて相談に來られる方がいますが、これは弁護士が出ていくまでもなく、実際に辞めても、今のところ弁護団に來た相談では、100%損害賠償請求はされていないです。

話は戻りますが、労働契約は、原則、期間の終了までだけど、やむを得ない理由があれば期間中でも退職できると。そして、試験のためとか就職活動のためというのは、やっぱり学生の本分は学業ですし、就職活動というのは将来の進路に極めて重要なものなので、「やむを得ない理由」に当たると考えられます。賠償請求と言っても、やむを得ない理由がなかったという状況じゃないと賠償請求できないので、使用者側がこれで賠償請求するということはまずないと思います。裁判になった時に勝つ見込みが恐らくほとんどないので、損害賠償請求されることはありませんよ、だから安心してね、という話をするんですね。

あとは、「最後の給料をバイト先に取りに來い」と、これも契約で銀行振込になっていけば、「契約に従って振込してください」、これで終わりですね。契約書に特に何も書

いていない場合というのは、給料を取りに行ったら、1時間か2時間ネチネチと話されて、結局「給料を放棄します」みたいな書面を一筆書かされる、ひどいときには、そういうこともあるので、誰か代わりの人に行ってもらうか、自分で行くとしても大人についてきてもらう、ということをお勧めしています。

次はこのクイズ、「アルバイトならいつでもクビにできる」……つまり辞めたくないけど辞めさせられる場合ですが、これは×ですね。これも労働者なので守られている、理由もなくクビにできない。アルバイトであっても解雇するには辞めさせるもつともな理由が必要で、解雇の30日前までに労働者に解雇の予告をするか、解雇予告手当を30日以上支払うことも必要となります。「明日から來なくていいよ」と言われることがあるんですけど、それはダメですよ。もしそう言われて辞めるのであれば、解雇予告手当を請求できますよ、という話をします。

ここまで見ていただいたのが、正しいワークルールについて、実際に具体的なケースを交えながら学生の皆さんにワークルールを知ってもらおう。だいたい学生の方は、最低賃金のところとか、時給の1分単位とか、或いは有給休暇が取れるとか、シフトが違ったら辞めてもいいとか、ポイントポイントで驚かれたりします。結構知らないことが多いんですよ。その理由についても

また後で話しますが、こういうワークルールをまず正しく知ると。

実際バイトの現場でよく行われていることは、職場の雰囲気がすごく良くて、若干サークルみたいな感覚で、少しサービス残業をしてしまったりとか、規定外の労働をしたりとかすることが実際にあったりします。バイト先のために、ちょっとただでも頑張ってみよう、という感じですね。

それを100%否定することも別にないんですけど、ただそれが正しいワークルールに沿っているかというのを知って、それでも自分の意思で楽しいから、やりたいから、というのと、知らなくて付け込まれている状態というのは全然意味が違うと思います。その意味でも「正しいワークルール」を知ることが大切と思っています。

ここから人権の話ですね。《個人の尊重と労働者の権限保障》というところについて、レジュメに沿ってお話をしていきます。

人権について、よく引っ張って来られるのが「フランス人権宣言（1789年）」ですね。「人は生まれながらにして自由かつ平等である」と。或いは「世界人権宣言（1948年）」「すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利とについて平等である」。自由・尊厳・権利・平等、この辺がキーワードになってきます。

これは「フランス人権宣言」或いは「世界人権宣言」ですけれども、ご承知の通り日本国憲法にも人権に関する条文というの

がありまして、11条「国民はすべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利」と規定されています。あるいは13条に「すべて国民は個人として尊重される」とあります。

先ほど冒頭に、私が「憲法カフェ」という取り組みをしていると紹介して頂いたのですが、その中で「日本国憲法の中で一番大事な条文は何条でしょうか？」という話をするがあります。その正解が13条なんです。大事と言っても人によって見方は違うかも知れないんですけど、憲法が作られた究極の目的はこの13条にあります。

「すべて国民は個人として尊重される」。どういう意味か？「あなたがあなたであるがゆえに尊い」、もうちょっと違う言い方をすると、「人間は、私もあなたも誰もが人間らしく、そして自分らしく生きることが大切にされる」。単に人間らしくではなく自分らしく、個性が尊重されるというところに人権の意義があるよ。金子みすゞさんの『みんながってみんないい』みたいな見方もありますが、要するに一人ひとりの個性がちゃんと大切にされる、一人ひとりが大切にされる、個人として。そこに、憲法の究極的な価値があるんです、という話をしています。

日本国憲法では、一人ひとりが自分らしく生きる権利を保障していると。だから、ブラックバイトの問題も、弁護士が可哀想

な人たちに対して、「困っているのは良くないよね。だから助けてあげようね」というレベルの話ではなくて、さっきの世界人権宣言もフランスの人権宣言も、歴史的に見てもそうだし、日本国憲法もちゃんと私達、ここにいる全員が自分らしく生きる権利、人権というのを保障している、保障されているんですよという話をします。

冒頭にも見た労働関係は、誰かに雇われて誰かの指揮命令に従って、自分の力を提供して賃金を受け取る関係です。この労働者と使用者の関係でも、本来的には、私達一人ひとりが個人として尊重されるはずで、労働者と使用者、法律関係上はあくまでも対等なはずで、だって、ギブ&テイクですよ、完全に。労働力を提供している、それに対して給料を与える。完全にそれは対価性のある話なんですけど、ただ一方で「指揮命令」という言葉ですね。労働者は使用者の指揮命令に従う、上下関係があると。使用者が優位にある、強い。他方で労働者というのは、生きるため、生活のために働いて給料をもらう必要性、或いは緊急性と言ってもいいですね、それが高い。

会社だって、労働者がいなかったらやっていけないんですけども、心ない使用者が言う言葉に「別に代わりはいる」みたいな。基本的にはこういう構図がある。給料のためには多少無理をする。

そういう状況で、もし自由に労働契約を結べるとしたら、どうなるでしょうか。当

然、使用者に有利で、労働者に不利な条件、つまり労働者にとっては過酷な条件で無理やり働かされるということになります。“なりません”というのは、歴史上証明されていますね。イギリスの産業革命後であったり、日本も明治時代に、女性労働者を非常に安い賃金で深夜まで働かせたりということがあったように、これは歴史的に証明されている事実ですね。なので、労働者というのはその構造上、「本来労働者と使用者は対価性があって対等なんだ」という理想論で捉えるのではなく、構造上事実上、弱い立場にあるという見方が大切です。

その上で、労働者も、先ほど見たように人権を有している訳ですね。誰もが人権を有している。誰もが、一人ひとりが人間らしく自分らしく生きることが大切にされるので、構造上、弱い立場になりがちな労働者の権利は守る必要がある。守るためにどうすればいいか。これは働く条件、最低限ここを破られてしまうと、労働者が人間らしく、或いは自分らしく生きることができなくなってしまふ最低の条件を決めて、それは絶対に守らせるというルール作りをします。それが、労働者の権利という形で保障されています。

このことは、憲法にもちゃんと書いてあるんですね。「法律で労働条件の最低賃金を決める」。憲法27条2項ですね。労働条件の最低基準を決めるということです。そして或いは、労働者が労働組合を結成して、

使用者と対等の立場で交渉する力を持つことを保障する、日本国憲法28条ですね。

それに続いて、労働基準法の1条1項というのが、レジюмеには書いてあるんですけども、だいたい法律の第1条って、その法律が作られた趣旨、制度趣旨が書いてあることが多いです。

この労働基準法1条1項に書いてあるのが、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない」と。ここですね、「労働者が人たるに値する生活」、つまり「人間らしく生きられるように」ということですよね。憲法の考え方を受けて、こういう労働基準法が作られているということです。さきほど見た「一人ひとりが自分らしく生きる権利を保障している」、過酷な条件で働かされては、自分らしく生きることができないということですね。

次に、憲法25条1項では、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」とあります。この条文から見ても、人として健康で文化的な生活が送れないような過酷な労働条件で働かされる、働かせるということは許されないよ、ということですよ。

だから、労働者を守るための最低基準としてワークルールを作ります。この「ワークルール」という言葉をポンと出すと、真面目な学生さん、ルールを守ることを大切にしている人は、「自分が守らなければいけな

いルール」と思われることが多いです。ところが、そうじゃないですね。ワークルールというのは今見たように、労働者を守るための最低基準なので、使用者が守るべきルール。だから、労働者が守るべきルールじゃないんです。もちろん、職場で労働者が守るべきルールはあるんですけども、少なくとも憲法や法律で大事にしているワークルールは、使用者が守るべき、そして労働者を守る。「労働者はワークルールを守らなきゃいけない」のではなくて、「労働者がワークルールによって守られているんだ」というのが非常に大事な視点です。

ここまでの話は、学生アルバイト以外の人も共通の話ですが、学生バイトの場合はさらにもう1点、憲法の条文で言うと26条1項がありますね。「すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、等しく教育を受ける権利を有する」、この条文があります。

それなのに、教育を受ける権利を尊重しないアルバイトが許されているのかと。それを「ブラックバイト」と定義づけています。レジюмеに「ブラックバイトとは」と書いてありますが、今見たワークルール、法律上定められているワークルールに違反する、つまり「違法な働かせ方をする＝ブラックバイト」というだけではないんです。もう一歩先に行って、「学生であることを尊重しないアルバイト」、これをブラックバイトと私達は考えています。

法律上は曖昧なシフトについても、週5日で無理やり入らされたりとか、或いは期間の定めがあって、3月まで辞められないという中で、例えば「授業をもうちょっと頑張りたいです」とか、そういう理由による退職が認められるかと言うと、それでも学生バイトだったら認められると思うんですが、法律上白か黒かと言うと、若干疑義が生じてくるような部分もあったりします。

ただそこを、違法かどうかという視点だけの割り切り方をするんじゃないくて、学生であることを尊重するというのも大切にするべきです。

つまり、バイトで深夜まで居酒屋で働いたりとか、翌日ちょっと朝起きられませんとか、塾業界や家庭教師で何人も生徒を付けられちゃって、予習復習で手いっぱい、せっかく大学に入ったのにやっている勉強は「中学校の英語・数学です」みたいな感じの人とか。そういう学生生活に支障をきたすほどの重労働を強いられる、これもブラックバイトであると。

真面目な学生さんだと、シフトの管理とか労務管理、あとは責任者、バイトリーダーとか言って時給が10円か20円ぐらい上げられて、責任の重い仕事を押し付けられることがあります。

何かと言えば、例えば人が足りない時などに「君はバイトリーダーなんだから、人が足りなかったらあなたが責任を取りなさい」みたいな感じで責任ばかり負わされ

る。それによって、バイト中心の生活になっていってしまう。これもやっぱり、ブラックバイトだと思います。これなんか違法かどうか？だけではない視点ですよ。

違法な働かせ方というのはもちろん論外なんですが、そうじゃなくても学生生活に支障をきたす、学生であることを尊重しない、という視点を大切に考えています。

そして、繰り返しになりますが、アルバイトも労働者です。労働者としての権利、つまりワークルールを主張できる。だから、これは学生さんに対しては本当に何回も強調するんですけど、ワガママではないんです。今話してきたようなことは、全部、憲法や法律で決まっていたりすることなので、それはワガママじゃないですよという話をします。

では、なぜそれでもブラックバイトが生まれるのか。《ブラックバイトの背景》についてお話します。「辞めればいいじゃないか」という見方もあるかもしれませんが、それでもなぜブラックバイトというのが出てくるのか、ということですね。

原因は3つだと言われています。これが定説という訳ではないんですが、大体この3つだろうと。「経済的な問題」、貧困ですね、それと「労働法教育の不足」、そして「企業倫理の欠如」です。

経済的貧困の話からすると、これは本当に良くないスパイラルというか循環に陥っていると思うんですが、まず非正規雇用の

割合が非常に増えていますね。日本社会として、終身雇用が崩れています。その中で数値の評価はいろいろあるんですが、少なくとも実質賃金についてはどんどん低下していると言われてます。

その一方で、高等教育は高額化しています。学費というのはすごく上がっていますよね。皆さんは今の学費も、学生だった頃の当時の学費も両方ご存知だと思うので、多分それを思い浮かべて頂くと、大学の学費ってすごく上がっていますよね。

そういった中で、各世帯については、まず学費負担が大きい。実質賃金・世帯賃金は下がってきているのに、学費は上がってきている。その中で、じゃあ奨学金制度というのがあるにはあるんですが、これも皆さんご承知の通り、奨学金は今や貸与が原則化しています。

私は1979年生まれ、今年37歳なので、15年前に大学を卒業したんですね。私は大学2回生の時に父親を亡くしています。そのため、3回生から奨学金を借りたのですが、その頃は、たしか貸与でも無利子が原則でした。ところが今は貸与どころか、有利子が原則になっていますよね。返すだけじゃなくて金利まで付いてしまう。

そうすると、奨学金って、なるべく借りたくない訳ですよ。ここ1~2年に関しては就職状況について、超氷河期ということもないと言われてますが、1回就職したとしても、非正規雇用の割合はどんどん増

えているので、安定してずっと仕事を続けられるという保証もありません。こういう先行き不安があるので、奨学金をあまり借りたくないですよ。返せるかどうかかわからないわけですから。実際就職できるかどうかかわからないし、就職したとしてもそこでずっと働き続けられるかもわからない。だから今、公務員人気が上がっているとも言われていますが、在学中の奨学金はなるべく抑えたいんです。

なるべく抑えたいけど、世帯収入と実質賃金は減少傾向だし、学費は高騰化しているので、借りざるを得ない。

そうすると、そもそも進学しなきゃいいじゃないかという見方もあるんですが、高卒の就職率、低いです。そして、それなりに収入を得られる会社に入ろうと思った時に、高卒だとかなり不利だと。事実上困難とか不可能な場合が多いということも、ご存知だと思います。

結局、財産的に見れば、大学・短期大学に進学するのは難しいなという場合でも、無理して就職のために進学する。でも学費は高い。それで、奨学金を借りると有利子の場合がほとんどなんですよ。返さなきゃいけない。でも、その4年或いは2年経った後に、本当にちゃんと返せる状況になっているかわからない。だからなるべく借りたくない。そうすると、じゃあなるべく奨学金を借りない方向で行く。或いは、奨学金を返す原資を作っておく。そのためにバ

イトを頑張る。このような発想の下、それこそ学生生活を犠牲にしてアルバイトをたくさんたくさん入れる学生が増えている、というところが1点あります。

これ、非常に悪い循環ですよ。日本社会の子どもの貧困率って、最近注目される数字なんですけど、約16%の世帯が相対的な貧困だと。先進国の中では、ワーストクラスの数字です。6人に1人の子供が相対的に貧困の世帯にあると。昔の「1億総中流」とかいうのが、本当に幻想になってしまっているという状態があります。

次に2点目が、「労働法教育の不足」。レジュメには「キャリア教育の偏り」と書きました。「会社への適応」は教えても「抵抗」は教えない。

義務教育の中で、例えば今日お話ししたようなワークルールについて、どこまで教えてもらえるのかと言うと、良くて多分日本国憲法の条文が穴埋めでテストに出るぐらいだと思いますね。

高校の授業でも、現代社会や政治経済だと扱うこともあると思うんですが、それも必須ではないですよ。

ただ、本来労働法って、ほとんどの方が人生の中で関わる、触れる、知っておかなければならないルールのはずなので、これを初期段階でちゃんと教育の中に埋め込むというのが恐らく必要だと思うんですが、それがなされていない。

さきほど、真面目な学生がすごく頑張る、

そして付け込まれるという話をしました。学校の教育のシステムが悪いのか、何が悪いのかよくわからないですけど、「真面目で優秀」と言われる人がどんな人かと言うと、言うことを聞く、ルールから逸脱しない、そういう人ですよ。もちろん、それもとても大切な1つの価値だと思うんですけど、自分の権利を主張したりだとか、或いは独自性・個性というものが大切にされるといところが、小中学校の教育の中でなかなかされていないんじゃないかというところがあります。その中で労働法教育がほとんどなされていない。

そのような過程を経てきた学生たちが、初めての職場という形でアルバイトに行く、「そのルールは絶対守る」ということになりがちです。

ルールを守るのがうまいんですよ、教えられてきているから。そういう形で、結局学生側の知識・経験不足、更に真面目さに付け込まれて、自らの置かれている状況の異常さに気づかされない、ということが1つあると思います。

で、もう1点「企業倫理の欠如」。経営者としては安い賃金でなるべく効率良く働かせたいというところは、もちろん本音としてはあると思います。そういった中で、非正規雇用が本当に固定化してしまっている。

つまり、本来であればそこまで任せちゃいけない、学業が本分の学生に、バイトリー

ダーとかバイト店長とか、安い賃金で責任を押し付ける。特にそれに付け込まれるのは、真面目で優秀な学生ということですね。学生の真面目さ、責任感や向上心に働きかけて、使用者に都合がいいように誤った知識を植え付ける。

そういう学生は辞めたくても、使用者側から懇願されたり強迫されたりすると「従わなければいけない」となり、なかなか辞められないということですね。そういった中で、「辛いなら辞めればいい」と簡単には片づけにくいと思います。そもそも辞めて、次の職場がブラックじゃない保証もない訳ですし、あと辞めさせてもらえないということも、もちろんあります。

あと、これからもっともっと大変になってくるのが、非正規雇用の枠が増えてくると、フリーターですね、正社員で就職できなかった人との争いということもあるので、多分いい環境の職場というのは、そういった人達との競争があるので、受かるかどうか分からないということもありますね。常に誰かを募集しているようなところだったら、受かるかも知れないけど、それってやっぱりブラックでみんなが辞めるから人の入れ替わりが激しい、離職が激しい訳で、そういったところで辞めても次は大丈夫かなというリスクがあったりします。

もう1つ、「使用者側から懇願されたり強迫されたり…」と書いたんですが、最近多いのが。事務とか飲食店でもそうなんです

けど、LINEのグループを作ってそこに登録させるんです。業務指示とか仕事の話もそこでするから、「みんなLINEやってね」とLINEグループを作る。その中で日常的なやりとりとかもするんですね。そうすることによって、LINEを通じた連帯感みたいなものを作って、辞めるという話をした時に、そこに使用者がこう返すんですよ、「辞めるとか言ってるけど、みんな困るよね。辞めないで欲しいよね」みたいなことを言って、辞めにくくするということがあります。これは実際に行われていることです。

大人が学生の知識不足・経験不足、更には真面目さ・一生懸命さにつけこむ。辞めたいという学生もよく言うのが「自分が辞めると、その分今いる周りの頑張っている子たちが大変になるから、辞められません」というのも結構よく聞く話です。だから真面目さとか気配りというところに付け込まれてしまう。やっぱり付け込む大人が悪いと思うんですけど、単純に「辛いなら辞めればいい」という風に簡単には片づけられない、ということがあります。

ブラックバイトは何が問題なのか？学生個々の人権、学生であることが尊重されないことはもちろん問題ですが、もう少し先を見ると、ブラックな労働への慣れというものが生じてしまいます。「仕事ってこういうものだ」と。ブラックバイトの被害者が、ブラックな働き方に慣れてしまうと、

卒業後、ブラック企業の社員になっても問題視できない。と同時に、ブラック企業の正社員として、次の世代のバイトを酷使することも考えられますね。だって、その人にとってみれば仕事ってそういうものなんですから。特に悪気もなく「いや、これぐらいできるでしょ。だって自分もやってきたから」という形で連鎖してしまう。雇う側からしても、学生アルバイトにそういった労務管理とかシフト管理とか、或いは店長とか責任者とか、そういう基幹的な仕事を任せられるとなったら、別に非正規雇用でいい訳ですよ。だから、非正規雇用がどんどん増加する。で、固定化を助長すると。

結果起こるのは、広い視点で見ると、労働市場の劣化ですね。さっき言ったように、非正規雇用の増加によって実質賃金が低下してとか、消費が抑えられたりとかで、非常に良くないスパイラルに行くんじゃないかと。私は経済学者ではないので、この辺はちょっと異論があるかも知れないですけど、少なくとも労働市場の劣化に繋がることは間違いないと思います。

最後に「私達にとっての民主主義」と。これも学生向けの Power Point をあえて用意させていただきました。学生に伝えて頂きたいことですね。

冒頭でお話しした通り、弁護士よりも皆さんの方が直接的に学生と接する機会があって、より頼りにされるのは私ではなくて皆さんだと思います。なので、そういっ

たところから身近な支援者として、こういう視点で話してほしいということをお伝えしたいです。

「民主主義」というとすごく大上段な話なんですけど、要するに「みんなのことはみんなで話し合っって決める」というのが民主主義ですよ。日本国憲法でも、当然民主主義というのが想定されています。

「みんなのことはみんなで話し合っって決める」というのは、別にそれ自体が目的ではない。だから、それは手段の側面であって、じゃあ民主主義の目的って何ですか？という、これもやっぱり先ほどお話しした日本国憲法13条、一番大事で根本的な条文である「個人の尊重」のためですと。個人の尊重のためには基本的人権、或いは国民民主権原理、ちょっと難しい言葉ですけど、要するに人権がちゃんと大切にされなければいけないし、私達自身が決めるべきことを決めなければいけない。だって、使用者が何でもかんでも決めていいなんてことが罷り通ったら、労働者のことなんか考えてくれる訳がない。じゃあ私達たちにとって、アルバイトをしている学生の皆さんにとって民主主義って何でしょう？という話をする。個人の尊重を守るためにどうすれば良いのか？

まず大事に思っって欲しい、そして伝えて頂きたいのは、「学生の皆さんが一人ひとりちゃんと尊重されるべき存在なんだ」ということを自覚してもらいたいなど。「自

分なんて…」とか「所詮バイトだから…」
「学生だから…」みたいな、自分を卑下して、それを使用者が助長するようなことが実際に起こっていると思うんですけど、そうじゃなくて、あなたは学生という大切な存在、日本の未来を担う大切な存在なんだということで、学生という立場は決して社会人から見て軽視される存在ではないんだと。

ここにいる方々は、教育の現場に携わっておられるので、全然こんなことは思わないと思います。世間的には学生って軽視されがちじゃないですか。でもそうじゃないんだと。

社会人が学生を見下すなんてことはおかしくて、ちゃんと一人ひとり尊重されるんですということ。

あと、「おかしい」と思ったら勇気を出して行動すること。自分の権利は自分で守る、これはすごく大事なことです。ただそうは言っても1人では、表面的に強く見える大人とか社会には勝てない。だから、仲間を見つけて知恵を絞りましょうと。1人で声を上げるんじゃなくて、仲間を作って「これ、おかしいよね」とみんなで声を上げて、みんなで交渉するというのが大事ですよ、という話をしています。

こういう話をしても、「いや、そうは言っても…」という感じになると思います。でも、「おかしい」と思いながら仕事を続けるというのは、長い目で考えると、その使

用者にとって、或いは職場にとっても、決していいはずはないんです。例えば、飲食店で、休憩時間が全然与えられずずっと働かされているとか、7連勤8連勤10連勤とか疲弊した状態で、申し訳ないけどいい接客ができる訳がない。そういう「おかしい」と思うことはちゃんと改善して、職場環境とか労務条件とかを改善していった方が、結局長い目を見た時にはいい仕事になるだろうし、それを繋げていくことによって、バイトは入れ替わりますけど、いい慣習とか風潮を遺していくことによって、お店の発展に繋がるんだというような話もしたりします。

そういう目的意識みたいなものを見せてあげないと、学生さんは、嫌だと思っても、「そうは言っても…」と、自分が権利を主張することが周りにとってマイナスじゃないか、という点に着目しがちです。特に真面目な方は。

そうじゃなくて、自分が権利主張をすることが、周りにとってもちゃんとプラスになるという話をして、「だから、みんなで声を上げることがすごく大事なんだよ」と伝えています。

あとはレジュメにあります、「正しい知識を得る」「変だと思ったら専門家に相談」「会社の言うことを鵜呑みにしない」「諦めない」「自分を責めない」「いざという時のために証拠を残す」。これは戦い方ですね。「おかしいことに対して、仲間を見つ

け立ち上がることが大切」「立ち上がり、自分たちで会社・社会を変えていく意識を持とう」というような話をしています。

要は、当事者意識ですよ。自分のことなのに他人事のように「仕方ないです」みたいなことだと、やっぱり付け込まれてしまう。

どこか冷めているとかどこか他人事みたいな、「仕方ないです」みたいな感じで泣き寝入りしてしまうというのが、果たして学生生活、人生の中で貴重な時間だと思うんですけど、そんなところが潰されてしまう、台無しにされてしまうというのをやっぱり防ぎたいですし、より良い学業・学生の環境を作っていきたいと思います。

「おかしい」と思う感覚を大切にしましょうということで、よくこういう話をするんですが、この3つは多分人生の中で言われたこと一度はあると思うんですけど、「仕事とはこういうものだ」とか「大人とはこういうものだ」とか、「社会とはこういうものだ」とか。こういう言葉は、理屈が通らない時によく言われると思うんですが、こういう言葉に決してごまかされず、諦めずということをお伝えするようにしています。

他人事みたいな話ではなく、自分の権利・主張を守るための行動が、別の誰かの窮状を救うかも知れない。それは、今一緒に働いているかも知れないし、次に来年自分のバイト先に入ってくる同じ大学の後輩かも

知れない。その中で、たくさんの声が集まって、おかしい会社であったりおかしい制度であったり、おかしい社会を変えることは、決して悪いことじゃないんだよ、むしろそれは会社や社会を良くしていく行動なんだと。だから、それはワガママじゃないし、むしろプラスの行動ということを、分かってもらいたいなと思っています。

あと、弁護団では「ブラックバイトに引かからないために」というリーフレットを作っていて、最後には「相談してください」ということで、メールでの相談も呼びかけています。電話での相談は、ハードルを高く感じられる方が多いということで、メールで相談を受け付けています。

このリーフレットは、愛知県内の大学に送らせて頂いて、学生課とか学生支援課とかそういう窓口に置いて頂いています。

ブラックバイトの問題が認識されるにつれて、少しずつ相談事例も増えてきているんですけども、やっぱりまだまだ認識はされてきているけれども、じゃあ問題の解決に繋がっているかと言ったら、決してそうではない現状がまだまだ続いている。

今の学生が置かれている、非常に困難な事情というものがようやく認識されてきたところだと思いますので、改善されていくのはこれからだと思います。時間のかかる問題だとは思いますが、とは言え学生の皆さんは毎年毎年入学してバイトをして卒業して、という風に、本当にその人

にとって2年間なり4年間なり、貴重な時間を過ごしていく。制度が変わるのを待ってられないというのがもちろんあるので、今日お話ししたようなことで、身近な学生さんに伝えられるようなことが1つでもあれば、ぜひ伝えて頂ければと思います。

すみません、時間がギリギリですが、これで私の話を終わらせて頂きたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

司会：

堀江先生、どうもありがとうございました。

若干時間がございます。何かご質問はございますか。…はい、どうぞ。

質問者A：

大変わかりやすいお話をありがとうございました。

私の知っている学生の中にも超過勤務をしている人がいるんですが、途中でお話しされましたが、自分自身で職場の雰囲気がいいということもあって、自らの意思で後片付けをやりたい、職場の役に立ちたいという形でやっている訳なんです。そういった場合に気になりますのは、雇い主からすると、超過勤務になるのでそれだけ給料を払わないといけないとか、職場によっては何らかの事故が起きた時に、その時間帯にいた人の誰が責任を取るのかということが

あると思うんです。そういったことを考えると、学生に「超過勤務をすることが、かえって雇い主に迷惑をかけることになるから」と説明した方が良いのかどうか。多分学生さんだけじゃなくて一般の職場でも同じことだと思いますが、その辺についてお話し頂けますでしょうか。

堀江：

はい、ありがとうございます。今の視点ももちろんそうだと思いますし、あともう1点そこに付け加えるとすれば、そういったサービス残業的なことをして、その人はいいかも知れない、心の底から納得していても、使用者がそれをいいことに制度化してしまう。要は「それをやって当たり前なんだ」というのを作ってしまうと、それに沿って、他の人とか、或いは次にそこに入ってくる人も、結局そのルール違反の働き方を自然に強制されてしまう、みたいなところがありますよね。

善意・好意で何かしてあげたいという気持ちはすごく素晴らしいものだと思いますし、大切にしたい気持ちもあるんですけど、一方でルールが曖昧になってしまうことによって、そういう影響が出るのが1点あると。

あと、結局ルールが曖昧になってしまうと、使用者の人は「じゃあ次もじゃあ次も」という感じで線引きができなくなってくる場合があるんですよね。

だから、自分の好意でやるのは素晴らしいことだけど、やっているうちに要求と求められるものが過剰になってきて、結局自分で自分の首を絞めてしまうかも知れないし、それが周りに影響を与えることもある。やっぱりルールというものはちゃんと法律で決まっているんだし、しっかりと話し合ったり、定めてもらうようにした方が良い、という感じが一番穏当、と言ったら穏当かどうかわからないですけど、そういう伝え方が一つあるかなと思いました。

あと、労災とかそういった話についてもその通りで、例えばサービス残業であったとしても、実際に職場で仕事の一環と見えるような形でやっている時というのは、そもそもサービス残業とは別に労働時間であって、ただ給料を請求していないだけの状態なので、普通に労災の適用対象になりますから、確かにそういう視点ですよ。その時に、「何かあった時に困るのは使用者の側だよ」という話をしてあげてもいいと思います。

司会者：

他に、いかがでございましょうか。ございませんでしょうか。

私自身非常に心に刺さったのは、「キャリア教育の偏り」ということですね。キャリア教育というのは決して企業戦士を育て上げるのではなくて、堀江先生がおっしゃるように、ワークルールもきちんと教えて

いかなければいけない部分だなと思いました。

それでは、質問がないようですのでこれで講演会を終わりますが、堀江先生、どうもありがとうございました。もう一度拍手をお願いします。

ではこれで、2016年度の講演会を終了致します。皆さん、お疲れさまでした。

2016年度 奈良県大学人権教育研究協議会
研 修 ・ 交 流 会

2017年2月25日（土）
奈良大学 本部棟4階 大会議室

プロフィール

堀川 歩（ほりかわ あゆむ）

1990年大阪府生まれ。

自身も心は男性、体は女性として生を受けられ、高校卒業後は陸上自衛隊に入隊。任期满了後は、LGBTの方々の総合サポート事業を立ち上げる。現在は、株式会社ミライロの人事部長であり、日本ユニバーサルマナー協会の講師をされ、教育機関や行政など幅広い業種業態において研修や講演会等を実施。LGBT事業に関するコンサルタントとしても活躍されている。

セクシュアルマイノリティと人権

～学校生活におけるLGBTの多様性と教育者に求められること～

堀 川 歩

司会：

只今より、2016年度 奈良県大学人権教育研究協議会の研修・交流会を開催致します。今年度、本協議会の事務局をさせて頂いております、奈良大学の中川と申します。どうぞよろしくお願い致します。

初めに、本協議会会長であり本学学長である清水哲郎よりご挨拶をさせて頂きます。

清水：

初めまして。今年度の奈良県大学人権教育研究協議会の会長を務めさせて頂いております、奈良大学の清水哲郎と申します。

本日はご多忙の中、2016年度の研修・交流会にご参加頂きまして本当にありがとうございます。今日の講演会は、昨年11月に開催したものに続きまして2回目となります。

近年よく聞かれる、ブラックバイトやSNSなど、学生のより身近なところで人権に関わるさまざまな問題が発生しております、中には社会問題化しているものも多々あるかと思えます。

そこで今年度は、「学生のより身近な人

権」というテーマで、一連の講演を企画しております。本日は株式会社ミライロ 講師の堀川歩氏に講演をお願いしております。また5月にも同じテーマで講演を予定しておりますが、これらの講演を通じて奈良県内の大学関係者の、「学生のより身近な人権」に関わる意識がより向上することを期待しております。簡単ですが、挨拶に代えさせて頂きます。

司会：

ありがとうございました。

それでは、講演に移らせて頂きます。本日の講演は株式会社ミライロ 堀川歩先生で、『セクシュアルマイノリティと人権～学校生活におけるLGBTの多様性と教育者に求められること～』というタイトルで講演頂きます。ここで、本日の講師・堀川歩先生の略歴についてご紹介させて頂きます。

堀川先生は1990年生まれ、大阪府のご出身でございます。株式会社ミライロの人事部長であり、日本ユニバーサルマナー協会の講師をされています。ご自身も心は男性、体は女性として生を受けられ、高校卒業後

は陸上自衛隊に入隊され、任期満了の後はLGBTの方々の総合サポート事業を立ち上げられました。現在は、教育機関や行政など、幅広い業種・業態において研修や講演会等を実施され、LGBT事業に関するコンサルタントとしてご活躍されています。

それでは堀川先生、よろしくお願ひします。

堀川：

皆さん、改めましてこんにちは。ただ今ご紹介に預かりました、私は株式会社ミライロの堀川と申します。本日はこのように貴重なご機会を頂き、誠にありがとうございます。

先ほどプロフィールでご紹介頂いた通り、実は私はこう見えて、元々は女性として生まれました。今でこそ、パッと見は男性に見えるかも知れませんが、声に関しても男性として聞こえるかも知れませんが、これは2週間に1回、男性ホルモンを右肩・左肩と交互に打っています。なので、今私の見た目はこのように男性として見え、そして声も聞こえているんですが、実は私達の会社全員がこういったLGBTのスタッフかと言うと、そういう訳ではありません。

私達の会社は、今51名の小さな会社です。ただ、代表が車椅子に乗っていたり、社員の3分の1は目が見えなかったり耳が聞こえなかったりと、いろんな障がいのあるスタッフ、または私のような性的マイノリティ

のスタッフが在籍しています。

普段は障がいであったり、こうしたLGBTの研修や講演をやっていたり、大学さんとは、一緒に例えばサインの計画を行ったりだとか、大学内のユニバーサルデザインの状況を調査したり、マニュアルを作ったりと、いろんな業務をご一緒させて頂いております。

今日は90分という短い時間ではありますが、LGBT、セクシュアルマイノリティなどの性的マイノリティについて、皆さんには人権問題として、どうか考えて頂ければと思います。今から約90分間になりますが、どうぞ最後までよろしくお願い致します。

では早速ですが、本日の流れをご説明したいと思います。本日は講義が80分間、ワークを含めてございます。テーマは大きく3つあります。1つ目のテーマは《LGBTに関する基礎知識》。恐らく皆さんの中には、「LGBT」という言葉を聞いたことがあるという方がもしかしたら多いかも知れませんが、まずは知識としてお伝えしていきます。

そして2つ目は《カミングアウト（心理と対応）》。「カミングアウト」というのは第三者に対して、今私であれば自分の性のことを皆さんにお伝えしましたが、人には言いづらい自分の秘め事なんかを話すことをカミングアウトと言います。LGBTの方にとってこのカミングアウトという問題は、

とても根強いものがあります。ほとんどの方がカミングアウトをしていない現状があったり、またしたことによっていじめや差別、偏見に晒されてしまう人もいたりということで、カミングアウトを中心に2つ目のセクションではお伝えしていきます。

そして最後の3つ目ですが、《教育者としてできること》。このLGBTのテーマは、今就職をするにおいてもそうですし、また生きていく上でもずっと付きまってくる問題です。子供達において、また学生生活において、どのようなことに困っていて、また教育者としてはどのようなサポート方法が必要なのか、といった3つのテーマを基に、皆さんには知って頂ければと思います。

最後に質疑応答の時間も設けておりますので、もし気になることなどがありましたら、最後に遠慮なく聞いてください。

<講演概要>

【演題】

「セクシュアルマイノリティと人権～学校生活におけるLGBTの多様性と教育者に求められること～」

【講演目次】

- ・ Section 1 LGBTに関する基礎知識
- ・ Section 2 カミングアウト（心理と対応）
- ・ Section 3 教育者としてできること
- ・ 虹色ワーク

- ・ 質疑応答（10分間）

<講演内容詳細>

【Section 1 LGBTに関する基礎知識】

- ・ こんな言葉使っていませんか？
- ・ LGBTとは
- ・ トランスジェンダーの多様性
- ・ 性のものさし
- ・ LGBTの人の割合
- ・ LGBTの世界の歴史
- ・ 世界の同性結婚事情
- ・ 国内における婚姻制度の現状
- ・ LGBTの国内の歴史
- ・ LGBT差別禁止法とは

【Section 2 カミングアウト（心理と対応）】

- ・ LGBTの子どもたちの社会的困難例
- ・ LGBTの職場における困難
- ・ LGBTだと気づいた時期
- ・ カミングアウト事情
- ・ 無意識に傷つけている会話
- ・ 今すぐにできること
- ・ カミングアウトを受けたとき

【Section 3 教育者としてできること】

- ・ 私たちに求められること
- ・ 教育者としてできること
- ・ 大切なポイント
- ・ ユニバーサルデザインの視点から考える
- ・ 多様性を価値に変えるために

【虹色ワーク】 ※グループワーク

・第1問

LGBTの生徒が、学校生活で感じやすい不安は何でしょうか？

・第2問

生徒が「レズ、ホモ、オカマ、おなべ」といった言葉を悪気なくおもしろおかしく話をし、周囲の子も一緒になって笑っていた場合あなたならどうしますか？

・第3問

生徒がLGBTだとカミングアウトしてきた場合あなたはどのように対応しますか？

カミングアウトの注意点

アウトティングの典型例

わからない時の基本姿勢

大切なポイント

・第4問

多様性のあるコミュニティについて考える

・第5問

LGBTをはじめとする、多様な人々に、今日から私たちに何ができるでしょうか？

司会：

堀川先生、どうもありがとうございました。

ここで何か、ご質問はございますか？少し時間があると思いますので、何かございませんでしょうか。…よろしいでしょうか。

それでは、2016年度の奈良県大学人権教育研究協議会の研修会・交流会をこれで終

わりたいと思います。最後に、堀川先生に拍手をお願いしたいと思います。どうもありがとうございました。

活 動 記 録

2016年度奈良県大学人権教育研究協議会活動報告

○2016年度総会及び記念講演会

日 時：2016年5月14日（土） 13：00～15：30

場 所：奈良学園大学 三郷キャンパス 1号館2階201教室

総会 13：00～13：50

1. 開会
2. 会長挨拶
3. 議長選出
4. 議事
 - ア. 2015年度活動報告
 - イ. 2015年度会計報告
 - ウ. 2015年度会計監査報告
 - エ. 役員改選 議長から説明、承認
 - オ. 2016年度新役員紹介
 - カ. 2016年度新会長挨拶
 - キ. 2016年度事業計画（案）及び予算（案）について
 - ク. その他
5. 閉会

記念講演会 14：00～15：30

講 師：法務省人権擁護委員

関西テレビ放送株式会社CSR推進局

一般社団法人優游福社会（ゆうゆうふくしかい）理事

杉本 真一 氏

演 題：「マスメディアと人権」

参加人数：42名

○第1回幹事会

日 時：2016年9月16日（金）

(メールによる持ち回り審議)

議 事：

【審議事項】

1. 2016年度講演会の開催について

【報告事項】

1. 行事日程及び幹事会日程 (予定)
2. 会長の変更について

○第2回幹事会

日 時：2016年11月26日 (土) 13:00～13:50

場 所：奈良大学 本部棟4階 中会議室

議 事：

【審議事項】

1. 研修・交流会の開催について
2. 2016年度 研究報告編集について

【報告事項】

1. 会費について
2. 過去の研究報告及び関係書類の廃棄について
3. 今後の予定について

○2016年度講演会

日 時：2016年11月26日 (土) 14:00～15:30

場 所：奈良大学 本部棟4階 大会議室

講 師：名古屋第一法律事務所

弁護士 堀江 哲史 氏

演 題：「ブラックバイト問題の実情と背景～なぜ辞められないのか～」

参加人数：46名

○第3回幹事会

日 時：2017年2月25日 (土) 13:00～13:50

場 所：奈良大学 本部棟4階 中会議室

議 事：

【審議事項】

1. 2017年度 記念講演会開催について
2. 新旧合同幹事会の日程について

【報告事項】

1. 会長の変更について

○2016年度研修・交流会

日 時：2017年2月25日（土） 14：00～15：30

場 所：奈良大学 本部棟4階 大会議室

講 師：株式会社ミライロ

堀川 歩 氏

演 題：「セクシュアルマイノリティと人権

～学校生活におけるLGBTの多様性と教育者に求められること～」

参加人数：40名

○新旧合同幹事会

日 時：2017年4月15日（土） 13：00～13：50

場 所：奈良大学 本部棟4階 中会議室

議 事：

【審議事項】

1. 2017年度総会及び記念講演会について
2. 2016年度活動報告について
3. 2016年度決算報告について
4. 2017年度会長校及び役員大学の選出について
5. 2017年度事業計画（案）及び予算（案）について
6. その他

【報告事項】

1. 今後の予定について
2. その他

2016年度 奈良県大学人権教育研究協議会役員名簿及び連絡先

役職名	氏 名	大 学 名	所在地（事務担当連絡先）
会 長	清 水 哲 郎	奈 良 大 学	〒631-8502奈良市山陵町1500 TEL:0742-41-9505 FAX:0742-41-0650
事務局長	尾 上 正 人	奈 良 大 学	〒631-8502奈良市山陵町1500 TEL:0742-41-9505 FAX:0742-41-0650
副 会 長	吉 田 明 史	奈良学園大学 奈良文化女子短期大学部	〒631-8523奈良市中登美ヶ丘3-15-1 TEL:0742-93-5400 FAX:0742-47-2985
幹 事	三 成 美 保	奈良女子大学	〒630-8506奈良市北魚屋東町 TEL:0742-20-3204 FAX:0742-20-3205
幹 事	宮 下 俊 也	奈良教育大学	〒630-8528奈良市高畑町 TEL:0742-27-9106 FAX:0742-27-9141
幹 事	中 谷 哲 弥	奈良県立大学	〒630-8258奈良市船橋町10番地 TEL:0742-22-4978 FAX:0742-22-4991
幹 事	都 留 進	帝塚山大学	〒631-8501奈良市帝塚山7-1-1 TEL:0742-48-9185 FAX:0742-48-9386
幹 事	川 本 康 司	奈良芸術短期大学	〒634-0063橿原市久米町222 TEL:0744-27-0625 FAX:0744-27-0433
監査委員	河 合 和 男	奈良学園大学	〒636-8503生駒郡三郷町立野3-12-1 TEL:0745-73-7800 FAX:0745-72-0822
監査委員	馬 越 かよ子	奈良佐保短期大学	〒630-8566奈良市鹿野園町806 TEL:0742-61-3858 FAX:0742-61-8054

資 料

結 成 宣 言

部落問題は、我国の最も重大にして深刻な社会問題であり、人権侵害の社会的現実として存在する。しかし、まだ多くの国民は、この現実を知らないし、また知っていても関わりを持ちたがらない。それらがいまも差別を存続させている。近代日本の歴史は、これまでの思想や学問、教育のなかに差別的な体質をもちつづけてきた。そのなかで部落差別や人権侵害の社会的存在をあきらかにしてきたのは、それへの苦闘をかさねた部落解放運動の歴史的なたたかひであった。それゆえに、部落差別についての正しい認識と解決への意欲なしには、日本文化を理解し、日本人として人間を解放することはできない。

とりわけ、全国水平社の発祥地、奈良県では、戦後いち早く、長欠不就学児童生徒のきびしい差別の現実に教師たちは直面し、1952年から同和教育への取り組みをはじめた。今日では全国の幼、小、中、高校において、教育権の保障、進路保障および差別を許さない人間形成の教育実践が推進されている。また、1983年には、全国大学同和教育研究協議会が結成されたが、本県においてもようやく本協議会の結成を見るにいたった。奈良県内の大学では、これまでも数多くの差別事件が起こっており、その解決に向けて今後いっそうの研究と教育に対する充実整備への取り組みに努力しなければならない現状にある。それには、これまで大学の体制の中に、むしろ差別を温存助長してきた体質の側面をもっていたことを素直に認めなければならないであろう。

本来、大学が果たす教育や研究の社会的使命と役割には、部落差別の解消という国民的課題に応える義務があり、また、学生に同和教育を正しく位置づけ推進するという課題をもっている。そのためには、一人ひとりの大学教職員が部落差別の解決をみずからの問題ととらえ、これと取り組むことからはじめなければならない。さらには、障害者、民族、性、生活習俗などのあらゆる差別問題の解決に、それぞれの立場から研究と教育の実践にむけていく必要がある。ここでは、当然、各自の専門専攻分野の枠をこえ、社会の現実に目を向けた研究、教育への態度と努力が求められているのである。しかも大学は、学生に対して、人権尊重の精神と差別を許さない人格形成への教育を推進するため、人権問題の研究室や専門科目の設置など条件の整備充実を早急に図ることが迫られている。同時にそれは、差別と人権の学問研究を通して、大学における専門とはなにか、学問とは

なにか、大学とはなにか、と問われているのである。

さて、いまや日本は国際人権規約を批准した国となった。それはいかなる国家の国民に対しても、国籍や性別をこえ、一人の『人間』としてとらえ、その人権を保障するものである。したがって、部落差別をはじめ人間に対するさまざまな人権問題をとらえ、その解決に取り組むことは、まさに大学においても国際的課題なのである。

われわれ大学教職員は、研究と教育の推進にたずさわると同時に、また、一個の『人間』として差別解消に取り組む連帯の輪をひろげ、人権尊重の思想・文化・学問などの研究交流や共同研究の場をつくりあげねばならない。さらには、大学はその使命として人権問題研究の条件整備をはかり、国際的視野にたった学生の人格形成への教育に努めなければならない。いま、それは大学の果たすべき役割として緊急にせまられている課題である。

本日の結成総会において、われわれは決意を新たにし、これらの課題にむけて前進することを宣言する。

1986年12月22日

奈良県大学同和教育研究協議会結成総会

奈良県大学同和教育研究協議会の名称変更について

平成16年5月22日の第19回総会において、奈良県大学同和教育研究協議会の名称が、奈良県大学人権教育研究協議会と変更されることが決定しました。

今後、奈良県大学人権教育研究協議会として、部落問題をはじめすべての人権問題を重要な課題と認識し、これまでの同和教育の成果をふまえ、人権教育を研究し、推進していきます。

2004年5月22日

奈良県大学同和教育研究協議会第19回総会

奈良県大学人権教育研究協議会 会則

第1条（名称及び事務局）この会は、奈良県大学人権教育研究協議会といい、事務局を会長の指定する場所におく。

第2条（目的）この会は、部落問題をはじめすべての人権問題を重要な課題と認識し、これまでの同和教育の成果をふまえ、人権教育を研究し、推進することを目的とする。

第3条（構成）この会は、前条の目的に賛同し、人権教育を推進する大学で構成する。

第4条（事業）この会は、会の目的を達成するために、次の事業を行う。

1. 人権教育の内容・方法の研究成果ならびに実践の交流
2. 研究会、講習会の開催
3. 調査・研究ならびに資料の刊行
4. その他、目的達成に必要な事項

第5条（機関）この会に、次の機関をおく。

1. 総会
2. 幹事会
3. その他、必要に応じ機関をおくことができる。

1. 総会

総会はこの会の最高議決機関であり、加盟大学で構成し、年度毎に開き、次の事を行う。

- (1) 会務・決算の報告と承認
- (2) 活動方針・予算の審議と決定
- (3) 役員決定
- (4) 会則の決定及び改廃
- (5) 幹事会等に付託する事項
- (6) その他必要な事項

必要に応じて、幹事会の議を経て、臨時総会を招集することができる。

2. 幹事会

幹事会は、会長、副会長、事務局長、及び幹事で構成し、次のことを行う。

- (1) 総会が認めた事項の執行
- (2) 緊急を要する事項の執行（この場合、総会に報告しなければならない。）
- (3) その他必要事項

第6条（役員及びその任期）この会の運営にあたるため、次の役員をおき、任期を1ヶ年とする。但し、再任を妨げない。

会長 1名 副会長 1名 事務局長 1名 幹事 若干名
監査委員 2名

第7条（役員の任務）役員の任務は次のとおりとする。

会 長 この会を代表し、会務を統括する。

副 会 長 会長を補佐し、会長に事故あるときは、その任務を代行する。

事務局長 この会の業務を処理するとともに、この会の会計をつかさどる。

幹 事 この会の事業の執行にあたる。

監査委員 この会の会計監査を行う。

第8条（役員の選出）役員は、総会の承認を得て決定する。

1. 幹事及び監査委員は、総会で選出する。
2. 会長、副会長、事務局長は、幹事のなかから選出する。

第9条（会計）この会の経費は、会費・寄付金及びその他の収入をもってあてる。会計については別に定める。

第10条（会計年度）この会の会計年度は、4月1日から翌年の3月31日までとする。

第11条（会議）この会の会議は、会長が招集する。但し、幹事会の決議のある場合は招集しなければならない。

1. この会の総ての会議は、構成大学の過半数の出席で成立し、議事は出席者の過半数の賛成で決する。

第12条（加入）この会に加入しようとするものは、幹事会の承認を得なければならない。

第13条（会則改正）会則は、総会において出席者の3分の2以上の賛成により改正することができる。

付 則 1.（会則の施行）この会則は、1986年12月22日より実施する。

付 則 1.（会則の施行）この会則は、2004年5月22日より実施する。

奈良県大学人権教育研究協議会 加盟大学・短期大学一覧表
(順不同)

No.	大 学 名
1	奈良女子大学
2	奈良教育大学
3	天理大学
4	奈良県立大学
5	奈良県立医科大学
6	帝塚山大学
7	奈良先端科学技術大学院大学
8	畿央大学
9	奈良学園大学
10	奈良大学
11	天理医療大学
12	奈良学園大学奈良文化女子短期大学部
13	奈良芸術短期大学
14	白鳳短期大学
15	奈良佐保短期大学

編集後記

奈良県大学人権教育研究協議会は、部落問題に端を発する同和教育を推進することを目的に設立された。現在では15の大学・短大を構成員とするに至り、同和教育の成果を踏まえて、さらに広く全ての人権問題を課題として取り上げ、大学における人権教育をさらに推進してゆくことを目的としている。

本年度は、学生や教職員にとって身近で具体的な人権問題をオムニバスのテーマ化しようと考えた。5月の記念講演会では、「マスメディアと人権」についてお話していただいた。マスメディアで起きる人権問題は、拡散力が大きいために問題も広がると同時に複雑化する傾向がある。講演で印象深かったのは、富士の樹海に潜入するルポの企画で、実際の自殺者の衣類等が興味半分に晒されるシーンであった。メディアのパパラッチ志向から著名人のプライバシー・人権が脅かされる事件も後を絶たないが、背景にあるのは講演でも指摘されたように、視聴率至上主義に見られるような商業的な成果主義であろう。メディアの側が一線を越えることがないように社内でコンプライアンスを徹底していくことが求められると同時に、我々市民の側も人権擁護の観点から監視していくことが必要であるし、また日頃からメディアに接して悪影響を受けやすい学生たちに適宜指導してゆくことも求められよう。

11月の講演会では、「ブラックバイト」を取り上げた。全国的に訴訟も起き始めている問題であるが、講師の方も説いていたように、ブラックバイトに対処する教育をしっかりとすることが、将来、職場をブラック企業にしないような（泣き寝入りしない・開き直らない）人材を育てることにもつながる。私が講演を聴いて感じたのは、学生に対する通常のキャリア教育とは違った、未来の労働者（としての学生）への人権教育の必要性である。企業から求められる人材と、企業に人権の観点からきちんとの申す人材、この両者は一見するとベクトルが正反対を向いているように思われるが、実はそうではないであろう。残業時間の規制など、従業員の立場に立った施策を整える会社が、結果的には従業員のモチベーションや生産性を高め、優秀な人材を惹きつけて業績を上げる時代になりつつある。昨今の人手不足や働き方改革などの環境変化からも、そのことは窺われる。

年明けて2月の研修・交流会では、セクシュアルマイノリティ・LGBTをめぐると人権問題について考えた。この問題の人種問題や一般の性差別と違った難しさは、性自認にしる性志向にしる、本人のカミングアウト（あるいはあってはならないがアウトティング）によ

る以外に、その特性について他人はほぼ知り得ないということではないかと思う。したがって、悪意がなくても知らず知らずのうちに傷つけたり追い込んでしまったりということが起きる。しかしこれも積極的に捉えれば、その場にマイノリティの人がいようとまいと、誰もが傷つくことなく安心して暮らし学べる教育環境を作ることを目指すべきだろう。

以上、今年度は多方面にわたる人権問題を取り上げてきたが、私としても大変勉強になった。ご協力・ご支援いただいた皆様に厚くお礼申し上げます。

事務局長 尾 上 正 人

発 行 奈良県大学人権教育研究協議会

発行年月 2017年7月

事務局 奈良大学

〒631-8502 奈良市山陵町1500

TEL 0742-44-1251

印 刷 株式会社 明新社

〒630-8141 奈良市南京終町3丁目464番地

TEL 0742-63-0661