

国際人権活動

2026年7月21日（火）第148号

国連経社理特別協議資格NGO

国際人権活動日本委員会

〒170-0005東京都豊島区南大塚

2-33-10 東京労働会館 1F

tel:03-3943-2420 fax:03-3943-2431

e-mail:hmrights@yahoo.co.jp

「そんなことしか出来ないのか」 と怒ろう

前号で、「そんなことで解散」に鉄槌を！と怒りを露わにしたが、結果は悲惨だった。立憲野党が総崩れとなり、中道改革という新党が生まれ、自民党が単独でも衆議院の3分の2の議席を占め、巨大与党が生まれると、議会制が危機に陥るといふ不思議な現象が生まれた。

総意と言いつつも、少数野党は無視し、男系継承に拘り、遠い血筋の辛勝りレーというグロテスクな「皇室典範」が誕生した。民意が大事なら、国民投票にかければよいのに、そういう発想とは縁遠いようだ。議員定数削減法案の提出が見送られたが、要注意。

6月30日～7月2日の日程で、パリで第9回死刑廃止世界会議があり、前後1週間の日程でフランスに出かけた。驚いたのは、航空券の高さ（オイル・サージがバカ高い）と対ユーロの円安だった。羽田の両替では1ユーロ192円だったが、シャルルドゴール空港の両替では1ユーロ282円だった。フランスのGDP個人所得は2024～2025年の統計で6万1322ドルに対し、日本のそれは5万1685ドル。これも経済力低下のなせる業か。おまけにパリはめっちゃめっちゃ物価が高い。ボリュームたっぷりの肉料理を頼むと、28～30ユーロは取られる。ワインのボトルは安いものでも（もちろん味はよい）16～18ユーロ。いきおい、スーパーに駆け付け、鶏肉をバゲットで包んだサンドイッチとジュースを買い7ユーロで済ました。モロー美術館、パンテオンなどを見に行ったが入場券はいずれも16～18ユーロ。生

議長 新倉 修

（青山学院大学名誉教授・弁護士）



活実感としては、1ユーロ90～100円の感じ。なにしろ、5日間の公共交通共通パス（ナヴィゴ・イージー）が78ユーロもする。1日に、バス、地下鉄、RER、トラムなどを乗り継いで8回分くらい使うと、何とか元が取れた感じがした。

ところで、エアフランスの直行便は、行きはカナダからグリーンランドを横切り、アイスランドから南下して、イギリスをかすめて、パリに到着するが、帰りは、イタリア、ルーマニア、トルコを横切り、カザフスタンから中国を横断し、黄海から韓国をかすって、島根あたりから日本に入る。朝9時50分に離陸して、ずっと太陽を追いかけてながら東行する。地球は狭く、紛争は絶えず、飛行機のエコノミーの席も狭い。

円安・株高で、経済は乱高下。賃金引上げも、食料品の消費税ゼロも絵に描いた餅。それでも強い・豊かな日本は実現できるのか。

当面の日程

■第4回代表者会議

- ・ 7月30日（木）18：30～
- ・ 東京労働会館 5階会議室

■第5回幹事会

- ・ 8月27日（木）18:30～
- ・ 東京労働会館 5階会議室

第9回死刑廃止世界会議ってどんなもの？

議長 新倉 修（青山学院大学名誉教授・弁護士）

昨年11月に立正大学で東アジアにおける死刑に関する第5回地域会合で決まっていたことだが、今年の6月30日～7月2日にパリで第9回死刑廃止世界会議が開かれた。初日と二日目は、エッフェル塔の斜向かいにあるフランス公共放送の根城＝ラジオ・音楽館（Maison de la Radio et de la Musique）であった。最寄りの郊外鉄道（RER）の駅は、ケネディ大統領にちなんだ名称だった。ホテルのチェックインに時間がかかり、会場に着いたのは正午に近かった。入口に向かう途中、会場のロビーに袴田ひで子さんの姿を見つけて、心強く感じた。開会式は、フランスの外務大臣や共同スポンサーの欧州連合とスイス政府の担当大臣が会議の意義を高らかに称え、グテーレス国連事務局長がビデオで登場し、フォルカー・トゥルク国連人権高等弁務官は、一部の国で死刑を復活させようとする不穏な動きがあることに警戒しつつも、死刑廃止のうねりは不動であると声明した。



コンコルド広場でADP若者大使（本谷さんと崎浜さん）

当初の予定と異なり、マクロン大統領が午後3時からの東アジアにおける死刑制度の透明性というラウンドテーブル会場のホールに登場し、15分以上にわたって、死刑廃止への故ロベール・バダンテール元司法相の功績を称え、フランスは、2007年の憲法改正で死刑廃止を一層強化し、普遍的なすなわち世界全体の死刑廃止に邁進するという決意を述べた。どういうわけか、マクロン大統領はサングラスを懸け、舞台右手にしきりと顔を向け（おそらくカンペがテレビ画面で表示されていたのだろう）、演説が終わると、舞台から降りて、最前列の招待者と丁寧に会話と握手を交わしてい

た。海渡雄一弁護士がそこにいたことを目ざとく見つけた人は、ため息をもらした。



閉会式で、ヤエル・ブロン＝ピヴェ国民議会議長と袴田ひで子さん

開会式のハイライトは、何よりも袴田ひで子さんだった。56年にわたる雪冤活動に対して、会場は惜しめない拍手を送った。大事な点は、46年にわたって巖さんが死刑確定者として拘置され、ある日、隣室の人がお別れを言って突如処刑されたことに強い衝撃を受けて、精神に変調をきたしたということにある。「私は巖だけが助かれば良いとは思いません。死刑は絶対に廃止すべきです。これを言うためにパリにやってきました。」この強い思いを引き継いで、ADP（Abolition of the Death Penalty）若者大使に任命された6名のうち、3名がパリでそろい踏みした。世界各地から参加した50名の若者大使とともに、死刑廃止を訴え、地元の高校生や大学生も交えた若者が、元死刑囚や袴田ひで子さんの話を聞いて、質疑を交わす会場（ユース・ハブ）も設けられていた。

閉会式は、会場を変えて、国民議会（ブルボン宮）議長公邸（ラッセイ邸）で開かれ、学術・市民活動の部門では、コーネル大学と並んで台湾の死刑廃止連盟が表彰された。日本にもたびたび来たことがある林（リン）事務局長は、法律家の役割の重要性を指摘し、会場にいるすべての法律家とこの賞を共有したいと挨拶をした。

会議終了後、セヌ河を渡り、コンコルド広場に集合し、「即時死刑を廃止せよ！」とシャウトするハプニングがあった。

「第9回死刑廃止世界会議に参加して：来て、見て、良かった

——ADP（Abolition of the Death Penalty）若者大使は語る（仮題）」

・2026年8月22日（土）午後1時から。

第13回国際人権入門講座の報告

職場のセクハラ・パワハラと国際人権法

報告 松田 順一（事務局長）

「職場のセクハラ・パワハラと国際人権法」と題して小野山静さん（弁護士）を講師にお迎えし、第13回講座を4月13日午後6時半から青山学院大学の会議室で行いました。この数年、テレビ局での「セクハラ」「パワハラ」だけでは済まされない人権侵害の事実が明らかになり、社会に大きな衝撃を与えていた状況の中、セクハラやパワハラは企業の「コンプライアンス」という角度から論じられがちですが、「それでよいのか」との思いで国際人権法の観点から小野山さんに講演をお願いしました。

最初に自己紹介として、「高校はすぐその青山学院高等部を卒業して、その後大学はICUを出て早稲田の法科大学院を経て、弁護士になり14年目くらいになります。現在、日本労働弁護団として労働問題に取り組み、過労死弁護団にも所属している。チラシの写真は以前、厚生労働委員会で育児介護休業法に関して参考人として質疑に呼ばれた時のものです。」と述べ、続いて講座の構成として、以下のように6章に分けて講演が始まりました。

1. ハラスメントに関する法律の全体像、

ハラスメントに関しては、セクハラ、パワハラ、マタニティハラスメント、そして育児介護ハラスメントこれらの4種類が主な規制対象になっていて、それぞれ事業主の措置義務という形で法律が定められている。

具体的にはセクハラに関しては男女雇用機会均等法という法令があるが、これだけでは全体像が見えず、施行規則や指針、均等法の施行通達を読み込まないと全体像が見えない作りになっている。

パワハラもこれと同じで、労働施策総合推進法30条の2で事業主の措置義務が定められているが、施行規則などを併せて読まないと全体像が見えてこない。

マタハラに関しても、均等法制妊娠出産を理由とする不利益取扱いの禁止とか、妊娠出産に関するハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が定められていても、マタハラは大変多い。東京都の労働相談情報センターが女性スクエアを立ち上げた際に、月に1回相談員をやった時も、毎回必ずマタハラの相談があった。

また育児介護ハラスメントに関しては、育児休業を取得して復帰したら、不利益取扱いを受けたとしても、子どもの育児と仕事の両立をしていく中で、ハラスメントを対して声を上げて、おかし



いということは大変厳しいことだ。実際に復帰して戻ったら内勤職に配転され、裁判所に訴えても、裁判所自体もまだ古い認識に留まっている状況がある。

2. ハラスメントが職場にもたらす影

ハラスメントは単なる個人間の問題にとどまらず、職場環境の悪化・深刻な被害の発生・法的責任というリスクを組織全体にもたらす。放置すれば取り返しのつかない損失につながる。

- ①職場環境の悪化としては、*労働者の意欲・モチベーションの低下、*放置するとわだかまり・不信感・疑心暗鬼の連鎖が生まれる、*モラル低下による業務遂行の阻害、労働生産性の低下があり、
- ②深刻な被害の発生として、*被害者の健康状態の悪化（メンタル・身体）、*休職・退職による人材の喪失、*組織の知識・経験の損失が見られ、
- ③法的責任リスクには、*加害者・会社が多額の損害賠償を負う、*経営者・相談窓口担当者の個人責

任が問われる可能性、*企業イメージ・社会的信用の著しい低下がある。

これらの具体的な例として、休職して何年も職場復帰できないとか、ハラスメントのせいで自殺を選択する場合も多く見られた。パワハラやセクハラが認知されるようになり、ハラスメントも巧妙になってきている。

このような深刻な被害がある中で、使用者側も法的責任のリスクを考える必要がある。安全配置義務違反とか使用者責任という理由で、会社も損害賠償を負うことになるからです。

3. セクシャルハラスメントについて

セクハラの実義

・「性的言動」とは、労働者の「意に反する」性的な言動(性的な内容の発言・行動)。

発言例: 性的事実関係を尋ねること、性的情報を意図的に流布すること。

行動例: 性的関係の強要、不必要な身体接触、わいせつ図画の配布等。

・「労働者」とは、事業主が雇用するすべての労働者。派遣労働者については派遣先も措置義務を負う。

・「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所。取引先の事務所、取引先との打合せのための飲食店、顧客の自宅等も含まれる。

・「行為者」の範囲とは、事業主・上司・同僚に限らず、取引先、顧客、患者またはその家族、学校における生徒等も行為者となりうる。

男女雇用機会均等法によるセクハラ規制の全体像と、事業主が果たすべき役割について解説した。

この均等法によるセクハラ規制の特徴として、第一に事業主に対する「措置義務」となっており、セクハラを直接禁止したり、損害賠償請求規定にはなっていない。違反したら報告請求・行政指導・企業名公表の対象となっている。また、セクハラ指針と均等法施行通達を合わせて参照することで、事業主が取るべき具体的な対応が明らかになっている。そして均等法上の救済措置として、労働局長による援助、機会均等調停会議による調停、法違反のある事業所に対する行政指導が用意されている。

では、事業主の措置義務とはどのようなものなのか。

① 方針の明確化・周知・啓発：職場におけるセクハラの内容・禁止方針を明確化し管理監督者を含む全労働者の周知・啓発する。セクハラ行

為者への対処方針および内容を就業規則等に規定する。

② 相談体制の整備：相談への対応窓口をあらかじめ定め、周知する。相談窓口担当者が内容・状況に応じて適切に対応できるよう体制を整える。

③ 事後の迅速かつ適切な対応：事業に係る事実関係を迅速かつ正確に確認する。事実が確認できた場合、速やかに被害者への配慮措置を適正に行う。行為者への措置を適正に行い、再発防止措置を講じる。

④ 併せて講ずべき措置：相談者・行為者等のプライバシー保護のための必要な措置を講じ、周知する。相談したこと・事実確認に協力したことを理由にする解雇その他の不利益扱いを禁止する旨を定め、周知・啓発する。

このように「措置義務」は実効性という意味では多様な感じがあり、弁護士の間では、責任追及して損害賠償を請求することが圧倒的に多数を占めている。調停もあるが、会社を相手に会社の責任を追及するということで、労働審判という手続きもある。あとは訴訟になる。

セクハラ被害者の心理はとても広く、しっかり認知されるべきものなので、抵抗したり、声を上げないのはおかしいではなく、逃げたり声をあげることが一般的な対応とは限らない判断が裁判所から出ている。セクハラ被害者の申告に対して、被害者の方からむしろ誘ったというような反論自体が不当行為に当たるという判断が出ているので、こういう裁判例を活用して、弁護士として活動していきたい。

4. パワーハラスメントについて

パワハラの実義

① 職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、

② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

③ その雇用する労働者の就業環境が害されること

(労働施策総合推進法第30条の2)

労働者の就業環境が害されることを防ぐため、上記のようにパワハラを定義づけ、法律で措置義務という形で定められている。

パワハラの相談件数は年々増加して高止まり状態になっている。本当になくならない。なぜなくならないのか。理由として、①現行法には禁止規定

も罰則もない ②事業主の防止措置義務にとどまる ③被害者が相談を差し控える心理的障壁 ④相談窓口担当者のスキル不足、などがあげられる。n厚労省はパワハラには6類型があるとして、次のように示している。もちろん、必ずしも六つだけという趣旨ではないが、多いのが6類型として分類されている。

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間はずし・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

このような厳しい状況の中で感じたことは、個人で相談して申告して戦ってたら相当きつだろうと思う。しかし、同時に感じたことは、組合の力は大きいと言うことです。職場でそういう時に（被害者）を支えて会社に調査を求めたり、対応を求めたりすることがやっぱり組合の力は大きいと思った。しっかりと組合が強い所は、会社も意識していると思うので、そういう差は出ているなど感じている。

5. 心理的安全性のある職場

ハラスメントのない職場を実現するために法令を遵守することは当然だが、みんなが気兼ねなく意見を述べられる「心理的安全性」が確保されている職場ということが重要だ。

そういう職場は労働者側だけにプラスなわけではなく、ミスが迅速に報告され修正されとか、グループや部署を超えた団結があり、さらに新しいアイディアやイノベーションの繋がりなので、決して労働者側だけのメリットではなく、事業主・使用者側にとっても重要なことだ。

このことについて様々な研究がされているが、一つの例としてNASAのスペースシャトル事故が示す教訓を紹介したい。

この事故は宇宙船コロンビア号が2003年2月1日、大気圏に再突入する際に、打ち上げ時に断念材が剥がれて左の翼に直撃していたことが原因となり、空中分解を起こし宇宙飛行士7名全員が亡くなった事故です。エンジニアの人が事故後のインタビューで「言えるわけがない」との証言についてです。機体の違和感に気づいたエンジニアは、衛星写真

による調査を上司に依頼したが、上司は「必要ない」と答え、エンジニアはその後の定例会議でも発言せず、最終的に救出策を講じることなく事故は起きてしまったのです。心理的安全性が確保されていれば、宇宙飛行士たちの命は救われたのかもしれないという、典型例として言われている。

心理的安全性が実現することとは、①ひとりが経験・理解した知識を全員で学習・共有できる ②ミスやエラーを開示しあい、より適切な判断・行動を学べる ③率直であることが許されているし期待されている ④失敗しても支援を求めても冷たい反応を示されない、という環境こそ目指していかなければいけないと言われている。

6. 心国際的な観点から見たハラスメント:ILO第190号条約など

2019年6月、ILOがILO100周年総会で採択した第190号条約「仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約」は、世界初のハラスメント対策に特化した国際労働基準として、ハラスメント根絶の世界標準を示している。2021年6月に条約が発効し、39カ国が批准したが、ただ日本政府は「国際的な労働基準が初めてできた意義は大きい」と審議に賛成しながら、日本はいまだに批准していない。

また、2024年10月には、女性差別撤廃委員会の総括所見で、「労働施策総合推進法のパワハラに関する規制がジェンダー関係および力関係に十分に対応していない」と日本政府は指摘され、さらに「職場における差別、ジェンダーバイアスおよびハラスメントにつながる有害なジェンダー規範および社会規範に取り組むように」と勧告された。このように国際社会から日本のハラスメント法制の不十分さに対する批判と勧告が続いている。もはや国内問題だけではなく、国際的な要請になっているので、早急にILO第190号条約を批准すること、そして被害者が実効的に救済を求められる独立した国内人権機関を設置して、国際水準の権利保護を実現することが強く求められている。

「今日は被害者心理とか心理的安全性の必要性とかもお伝えしたが、第190号条約の早期批准は勿論のこと、慰謝料の水準が低くて、国際水準に全然届かないことも残念に思っている。これからも国際的な人権に基づき、皆さんと一緒に問題解決のために声を上げていきたい」と最後の挨拶を述べ、小野山さんは講演を締めくくりました。

「死刑制度廃止！」リーフレットを発行しました

国際人権活動日本委員会発行のリーフレット第2弾!!

竹内 修（幹事）

国連の人権機関から批准を促す「勧告（総括所見）」を何度も受けている「個人通報制度」について難しい話をできるだけ分かりやすく内容を工夫した、また私たち国際人権活動日本委員会の活動の紹介を兼ねたリーフレットを2020年に発行しました。

（※個人通報制度について＝中心になるのは自由権規約第1選択議定書（個人通報制度）ですが、その他の国連の人権条約でも「個人通報制度」の制定について条文などで述べられています）

そして、今年リーフレットの第2弾として「死刑制度廃止」についてのリーフレットを発行しました。「死刑制度」についても国連の自由権規約委員会や人権理事会の普遍的・定期的審査（UPR）からも再三にわたって、その廃止を促す勧告が出されています。

法務省の世論調査では存続に賛成の国民が8割になることを理由として、廃止を促す「勧告」に背を向け続けている日本政府です。しかし、世論調査の設問の問題点などが指摘を受ける中で、設問の仕方一つで賛否の数字も大きく変わる余地があります。

そうした国内世論の状況がある一方、袴田事件のような死刑判決⇒冤罪の可能性・・・という問題は袴田さんの事件に限らず発生していて、国際的な人権機関からも大きな問題として受け止められています。

「死刑制度」のそうした問題点を踏まえて、死刑廃止に向け

て微力ながら世論に訴えるアイテムとしてリーフレットを発行しました。

リーフレットの発行後は、その内容を理解していただいた人権団体の「アムネスティ・インターナショナル」から100部の注文が入るなど反響も伺えます。今後も「死刑制度廃止」に向けて世論に働きかけていくため、ご協力いただける方々には無料で配布いたしますので、事務局にぜひご連絡ください。



国際人権活動日本委員会 第14回国際人権入門講座

人権が危ない、国際法は無力か

「すべての加盟国は、国際関係において、いかなる国家の領土保全または政治的独立に対する武力による威嚇または武力の行使、あるいは国連の目的と両立しないいかなる方法によるものも慎まなければならない」——国連憲章第2条4項はこのように規定し、武力行使を禁じています。しかし世界を見ると、この国連の最も重要な原則が乱暴にふみにじられています。

こうした状況の中で、「もう国際法は無力だ」という言説も強まっています。しかしほんとうにそうなのでしょうか。実は国際法は私たちの人権を守るうえで、今も重要な役割を果たしているのではありませんか。講師に前田朗さんをお招きし、無力に見えるかもしれない国際法の本当の姿とはたしている重要な役割について学んでみませんか。

アフガニスタン・パルミヤンにて

前田朗さんプロフィール

1955年生まれ。法学者。専門は刑事人権論・戦争犯罪論。東京造形大学名誉教授。アフガニスタン国際戦犯民衆法廷実行委員会共同代表。無防備地域宣言運動全国ネットワーク呼びかけ人。日本民主法律家協会理事、在日朝鮮人人権セミナー事務局長。日韓つながり直しキャンペーン 2015 共同代表。



☆講 演：前田 朗さん（国際人権活動日本委員会代表委員）

☆日 時：10月10日（土）14:00～16:00

☆会 場：青山学院大学青山キャンパス・10号館2階22会議室

☆資料代：500円

（会場へのアクセス）



- JR山手線、東京メトロ他「渋谷」駅より徒歩10分
- 東京メトロ「表参道」駅より徒歩5分

10号館は、正門（国連大学向かい）に入ってイチョウ並木奥のロータリーの先、間島記念館隣りです。