

目次

第7回総会	1
12年度出前授業アンケートの結果分析 長松奈美江	2~6
第7回総会報告—お二人のお話を聞いて 関根文美	7~8
労働者人格権とは何か 中島光孝	9~10
秋季連続セミナーの案内 講師・中島光孝、川崎航史郎、五石敬路	11
福祉工房P&Pへの誌上インタビュー 西村秀招	12~14
龍谷大学の大学院で学んで見ませんか 小室昌志	14~15
『目葉の木茶』が東電に損害賠償請求 柏倉 裕	16
あったか歳時記(夏) 上野 都	17
図書紹介	18
編集後記	18

第7回 総会報告

去る6月3日(日)午後からNPO法人あったかサポートの第7回総会が開催されました。第1部の定期総会における活動報告と活動方針案が承認され、第2部の長松奈美江さんと常見陽平さんによるパネルディスカッションには130名が参加し、熱心な討論が行われました。3部の懇親会では様々な職業の方が参加し、お互いの名刺交換が進められました。

1部〜3部までいずれも滞りなく終了することができました。

そこにお二人のレポートが編集部に届きましたので、本誌上で紹介します。

一つは第2部で報告のあった長松奈美江さん書き下ろしの「2011年度労働関連法教育・出前授業事前アンケート」の調査分析結果です。もう一つは、その「出前授業」を担ってきた社会保険労務士の関根文美さんの感想文です。その二つをここに掲載しましたので、是非ご一読下さい。【編集部】

写真はパネルディスカッションの模様と懇親会の二コマです。



パネルディスカッションの模様



懇親会

「社会」に照準を合わせた確かな労働法教育を ―「働くこと、学ぶことと事前アンケート」調査報告―

（関西学院大学） 長 松 奈美江

パネルディスカッションの席上で報告して頂いた内容を講師の長松さんに改めて文章化して頂きました。報告の最後の「私が言いたいのは、内に向かわずに、外に向かうべきだ」とある就活を前にした若い学生への優しい励ましの声が彼らに届けば私たち主催者側としてもこの上ない喜びです。

せの相談が増えた、という記事である。

また、「就活失敗し自殺する若者急増……4年で2.5倍に」（2012年5月8日、読売新聞）という記事がある。この記事によると、就職活動の失敗を苦に自殺する10〜20歳代の若者が急増しており、昨年は、大学生など150人が就活の悩みで自殺しているという。

苛酷な労働環境のなかで

労働に関するニュースは、相変わらず暗いものが多い。たとえば、「労働相談が最多25万6000件 厚労省「いじめ相談増加が要因」（2012年5月29日、日本経済新聞）という記事がある。「個別労働紛争解決制度」に基づく2011年度の労働相談が、過去最多の約25万6千件に上り、その内容としては、職場のいじめ・嫌がら



が増えている。

私は大学教員として、日々、若者達と接している。考えたくないことだが、私が接する学生の何人かは、将来、このような過酷な労働環境で働かざるをえないのだろうと思う。学生達のアルバイトの実態や、その家族の働き方、卒業生の労働環境について聞いたりすると、その考えは現実味を増す。

「キャリア教育」と「労働法教育」

では、今、若者達に対して、我々は何ができるだろうか。教育は、労働供給側への働きかけであり、労働需要側に問題の多くがある以上、教育にできることは多くはない。しかし、今まさに必要なことは、学生達に何が「まとも」な働き方で、何が「まとも」ではない働き方なのかを考えてもらうために、使える知識として、労働法を教えることだと思う。労働者が違法状態を「フツー」と考えるのであれば、何も事態は変わらないからである。

非正規雇用で働く若者の増加や学卒無業者の増加を受けて、今、若者達に職業能力をつけるための教育の重要性が指摘され、教育現場では、「キャリア教育」が実施されるようになった。児美川孝一郎氏『権利としてのキャリア教育』（2007年、明石書店）によれば、キャリア教育の目的は、「子どもたちが、卒業後の人生（生活と労働）における主人公になるための力量形成」であり、キャリア教育の重要な視点は、『社会変革』の立場に立ち、個人だけではなく、社会にも照準をあてる』ということである。

このキャリア教育の定義をみると、キャリア教育のなかにも、「労働法教育」が含まれるようにも思える。なぜならば、違法状態で働かされる状況に直面して、それがいかに「違法」であるかを判断し、それに異議を申し立てたり抵抗したりできなければ、若者は、「人生（生活と労働）における主人公」にはなれないからである。そして、「社会」に照準を合わせる教育には、労働をめぐる社会的な状況についての具体的な知識を授けることも含まれるだろう。

しかしながら、実際は、「キャリア教育」のなかに「労働法教育」が含まれることは少なく、教育現場で、「労働法教育」が実施されることは少な

い。それは、「キャリア教育」の実際が、このような定義から外れたものになっているからである。本田由紀氏『教育の職業的意義』（2009年、ちくま新書）によれば、「キャリア教育」は、「職業に関する知識や技能」を身につけさせるものというよりは、「生きる力」や「人間力」を身につけさせるものであるとみなされているという。そしてその具体的内容は、職場体験・インターンシップ、卒業生や社会人による体験発表や講演、ワークシートなどをもちいた自己理解や将来設計に関する学習、キャリア・カウンセリングなどである。

もちろん、こういった「キャリア教育」の必要性は否定しない。しかし、これで、若者が「人生（生活と労働）における主人公」になるために十分な教育であるかは、疑問である。

学生は、新聞やニュース、自身のアルバイト経験などから過酷な労働実態について知っており、「働くこと」について前向きな気持ちをなかなか持てない。私は、とある授業で、「あなたが就職活動に対して感じる期待や不安」について尋ねた。そうすると、「期待」を述べるものは少数にとどまり、「不安」でいっぱいという回答が多くを占めた。学生のこういった「不安」

に対処し、「人生（生活と労働）」における主人公」になるための教育とは、どのようなものであろうか。

あったかサポートの出前授業

こういった過酷な労働実態が広がる今だからこそ必要とされているのは、労働法の知識を、使えるものとして学生に身につけさせる「労働法教育」である。そしてこれは、あったかサポートが取り組んできた出前授業である。

あったかサポートの出前授業は、2006年度に始まった。2006年度は、教職員1校（7名）、高校1校（76名）、専門学校1校（50名）での実施であったが、年々、実施対象機関が増加している。2011年度の出前授業の実績は、教職員3校（79名）、高校6校（309名）、大学11校（890名）、専門学校1校（62名）、その他支援機関4機関（131名）である（『あったか情報』2012年春号より）。

出前授業の前には、受講者に向けて、アンケートが実施されている。このアンケートでは、教育を受けた経験や、労働法に関する知識、働くことに対する意識や考え方を尋ねている。このアンケートのデータから、キャリア教育と労働法教育の実際と、キャリア教育や労働法教育を受けた学生が、どのよ

うな意識や考え方を持っているのかをみてみよう。なお、分析はサンプル数の多い高校生と大学生に限定する。ただし、これはランダム・サンプリングによってなされた調査ではなく、このアンケートデータの分析から得られたものは、大学生や高校生の「一般的傾向」とはいえないので、注意が必要である。

以下は、アンケートの回答者である高校生146名、大学生885名の基本的属性である。欠損値が含まれるので、合計人数が一致しないところがある。

■高校生

【性別】 男子53名、女子93名

【学年】 2年生1名、3年生144名

■大学生

【性別】 男子413名、女子470名

【学年】 1年生376名、2年生18名、3年生440名、4年生以上42名

【学部】 経済288名、法149名、文165名、社会97名、美術64名、社会福祉42名、国際文化41名、理工33名、大学院法1名

アンケートの分析結果

では、アンケートの分析結果をみてみよう。まず、教育の実施状況につい

て図1に示した。これは、「いま在籍中の学校の、キャリア教育や職業教育の中で以下の項目の教育を受けています（受けました）か？」と尋ねたものである。

図1の「各労働者保護法制」から「求人票や雇用契約書の見方や基礎知識」の項目までを「労働法教育」、「自己の振り返りや「自己分析」と「性格診断や適性検査」を「キャリア教育」と見なして分析をする。これを見ると、大学生、高校生ともに、「キャリア教育」に比較して「労働法教育」を受けていると答えた者が少ないことがわかる。

「キャリア教育」は50〜60%であるのに対し、「労働法教育」は10〜20%程度である。この調査は、大学生や高校生の状況を広く調べたものではないが、教育現場では「キャリア教育」に比べて「労働法教育」が実施されていないという状況を、あらわしていると考えられる。また、このことを反映してか、学生の労働法に関する知識の水準は高くない。たとえば「アルバイトでも労災保険に入れること」を知っていると答えた者は、高校生9%、大学生33%に過ぎない。

次に、学生が、「働くこと」に関してどのようなことを心配しているかをみてみよう。図2は、「社会人として

働き始めるにあたり、心配に感じるもの」を尋ねた項目の回答結果である。

図2によれば、大学生は、「うまく溶け込めない・コミュニケーションがとれない」、「賃金や労働時間などのトラブル」について、高校生は、「うまく溶け込めない・コミュニケーションがとれない」、「いじめやいがらせ」について、特に心配と感じていること

者のほうが、社会人になってからのいじめやいがらせ、コミュニケーションといったことに関して、「心配」と感じていることがわかる。たとえば、自己の振り返りや「自己分析」に関する教育を受けた人は、いじめやいがらせに関して心配している人が36%であるのに対し、教育を受けていない人は、心配している人が23%と少ない。

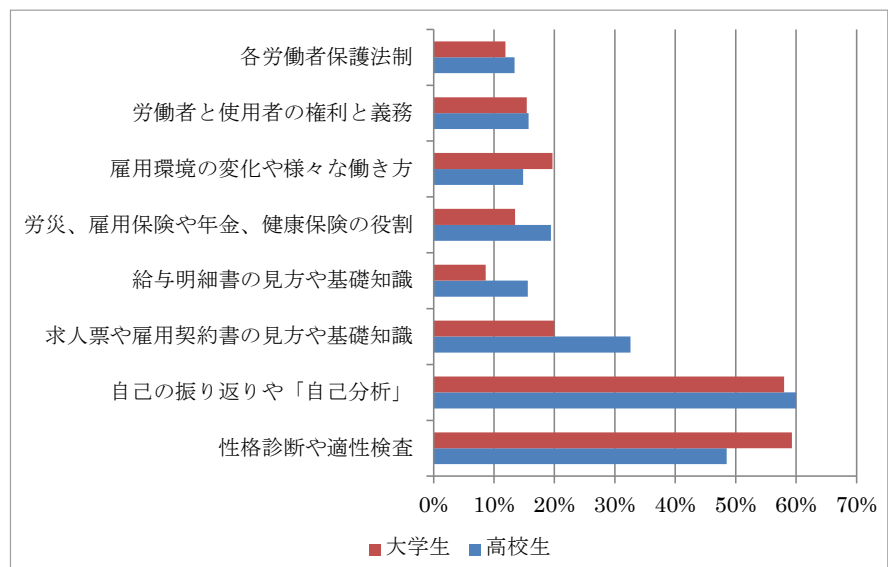


図1 「労働法教育」と「キャリア教育」に関する実施状況

がわかる。

では、「キャリア教育」や「労働法教育」を受けたかどうかと「働くことへの心配」が、どう関連しているかをみてみよう。なお、以下では、サンプル数の多い大学生に限りて分析する。

最初に「キャリア教育」と「働くことへの心配」との関連をみてみよう。分析の結果、「キャリア教育」を受けたかどうかとやや強い関連を持っていたのは、「コミュニケーション」に対する心配と、「いじめやいがらせ」に対する心配であった。結果を図3と図4に示す。

図3と図4によれば、「キャリア教育」を受けた

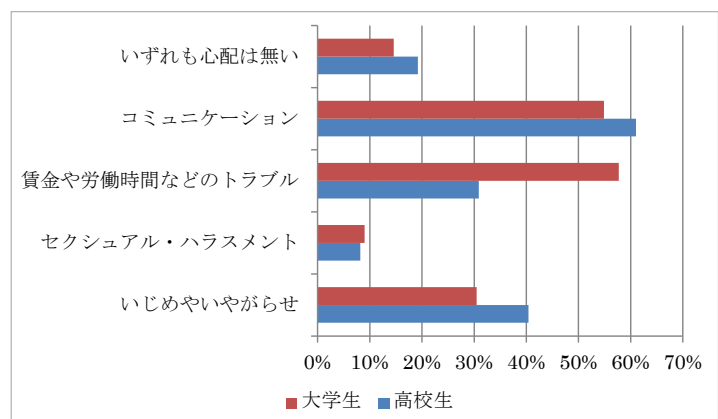


図2 働くことへの心配

一方、労働法教育に関してはどうか。「労働法教育」と関連があったのは、「賃金や労働時間トラブル」に対する「心配」であった。結果を図5に示す。

図5によれば、労働法教育の内容によって、「賃金や労働時間トラブル」に対する心配を抱くかどうかは異なることがわかる。「労災、雇用保険や年金、健康保険」に関する教育を受けた人は、そうでない人よりも「心配」を抱くのに対して、「求人票や雇用契約書の見方」に関する教育を受けた人は、そう

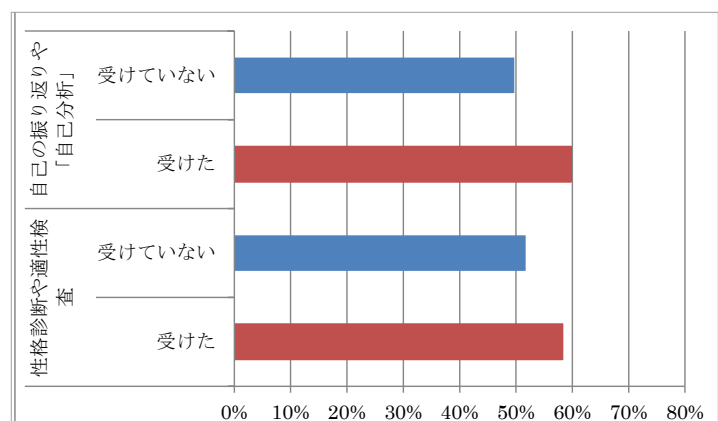


図3 「キャリア教育」と「コミュニケーションに対する心配」との関連（大学生）

でない人よりも「心配」を抱いていない。では、教育を受けたかどうかと「働くことへの心配」との関連について、まとめよう。第一に、自己を振り返るといった「キャリア教育」は、いじめやいがらせ、コミュニケーションに対する「心配」と結びついていることがわかった。この調査は、一時点での情報を聞いたものであるため、一方が他方の「原因」といったような因果関係を調べることはできない。ただ、「キャリア教育」がさまざまな「心配」と結びついているということから、

あったか情報

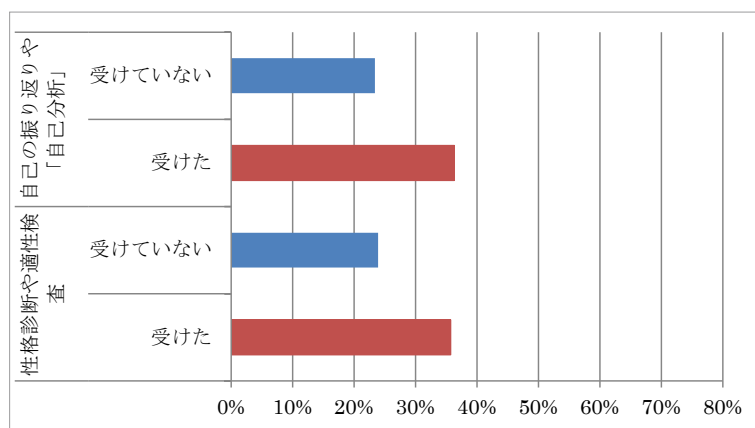


図4 「キャリア教育」と「いじめやいやがらせに対する心配」との関連（大学生）

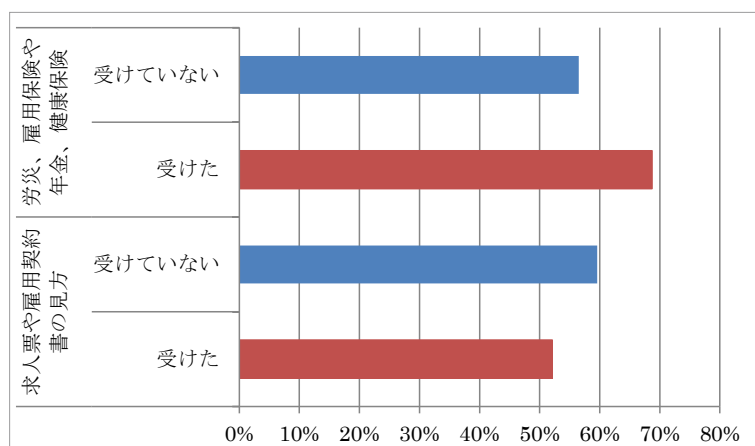


図5 「労働法教育」と「賃金や労働時間トラブルに対する心配」との関連（大学生）

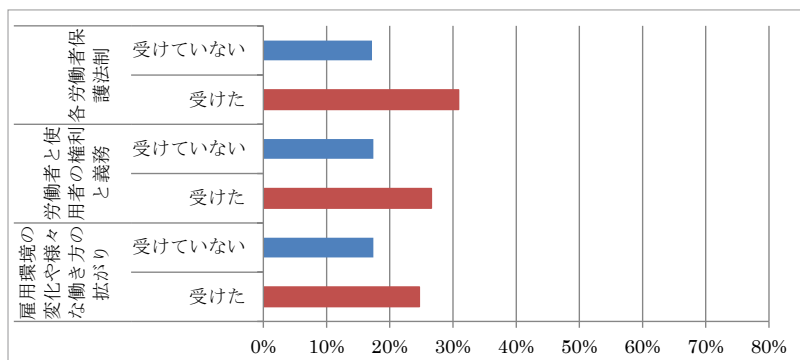


図6 「労働法教育」と「自分で起業したい」との関連（大学生）

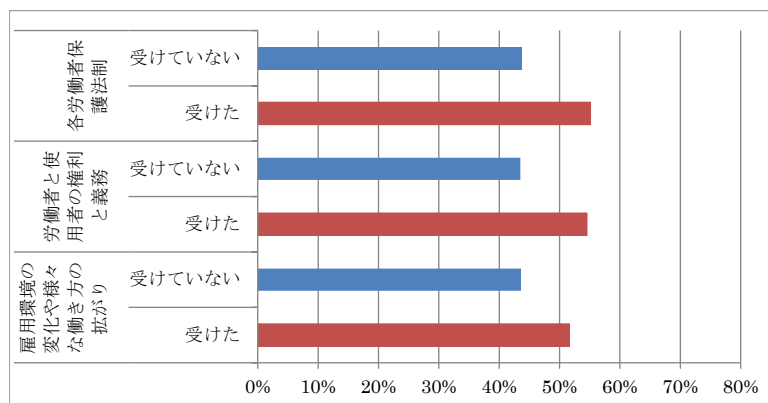


図7 「労働法教育」と「自分の能力を生かすためなら転職したい」との関連（大学生）

キャリア教育を受けたところで、働くことへのさまざまな「心配」が軽減されるわけではないこと示唆されるだろう。

第二に、労働法教育を受けたかどうかは、賃金や労働トラブルの「心配」と関連していることがわかった。ただし、この関連の仕方は、シンプルなものではない。以下のように解釈できるだろう。労災や雇用保険など、働くことに関する種々の保険は、事故や失業などの「不測の事態」に備えるものであるがゆえに、それについて知っている

る者は、心配を感じやすくなるのだと考えられる。一方、求人票や雇用契約書の見方を学ぶなど、働く入り口で何をチェックすべきかを知ることによって、労働トラブルに関する心配が軽減されるのだと考えられる。なお、キャリア教育を受けたかどうかは、「賃金や労働時間トラブルに対する心配」とは関連をもっていないかった。

次に、教育を受けたことが、「心配」以外のどのような意識と関連を持っているかをみてみよう。さまざまな分析

を行ってみた結果、労働法教育は、学生のキャリア展望と関連があることがわかった。このアンケートでは、卒業後にどのように働きたいかという、キャリアの展望について質問している。労働法教育を受けたかどうかとやや強い関連があったのは、「自分で起業したい」という意識と、「自分の能力を生かすためなら、転職したい」という意識であった。結果を図6と図7に示す。

図6と図7をみると、労働法教育を受けた人ほど、「起業したい」と思っており、「能力を生かすためなら転職したい」と思っていることがわかる。一方、キャリア教育を受けたかどうかとこれらの意識との間には関連がなかった。

さらに分析してみると、この関連の強さは、男女で異なることがわかった。男子に関してはこの関連は弱い、男子がそもそもないのに対して、女子の

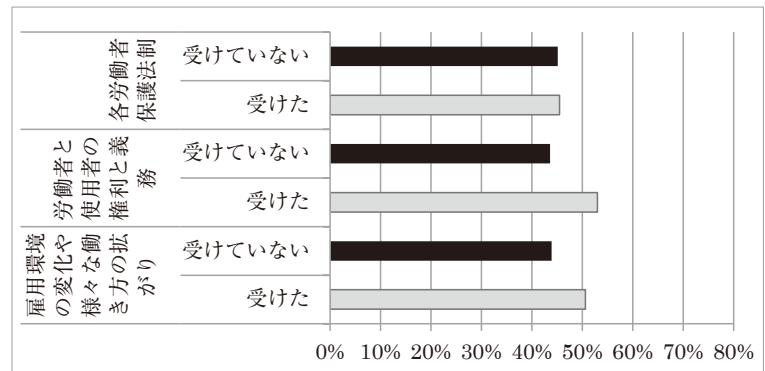


図8 「労働法教育」と「自分の能力を生かすためなら転職したい」との関係 (男子大学生)

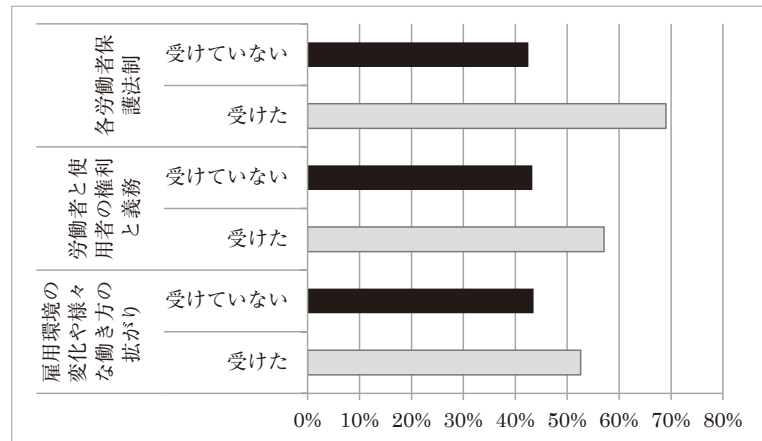


図9 「労働法教育」と「自分の能力を生かすためなら転職したい」との関係 (女子大学生)

方ではこの関連は強かった。「自分の能力を生かすためなら、転職したい」という意識に関して、男女別で分析した結果を図8と図9に示す。

以上より、労働法教育は、転職や起業を見据えたキャリア形成への道と結びついていること、そしてその関連は女子で強いことがわかった。

最後に

先ほど、授業で「あなたが就職活動

に対して感じる期待や不安」について尋ねたところ、「期待はほとんどなく、不安でいっぱい」という回答が多くを占めたということを述べた。多くの学生は、一方では「超就職氷河期」などといって周りから不安を煽られるだけ煽られて、「でも、何をやらなければならない」という焦燥を、強く感じている。また、焦りを感じれば感じるほど、「自分の適性を見極めなければならぬ」、「自分にあつた仕事

をみつけないといけない」、「自己分析をしなければならない」など、個人の内部に向かう傾向も見られた。こういうことがあるので、「キャリア教育」は「働くことへの心配」と関連していたのだと考えられる。

しかし私が言いたいのは、内に向かわずに、外にも向かうべきだ、ということである。自己を振り返ることも必要かもしれないが、働くことへの心配や不安に立ち向かうためには、「自分」だけではなく、「社会」についても知

る必要がある。いくら内省したって、働くうえで不測の事態——いじめやセクハラ、労働トラブルなどに備え、対処する術は身につかないのである。

また、労働法教育は、不測の事態への「備え」をもたらすだけではなく、学生の、いわば能動的なキャリア展望と結びついていることがわかった。

私は大学を出て企業で働くということは、女性でも総合職で働くのが当たり前だと、つい最近まで思っていました。内定をもらった私の一つ上の男の先輩が、「男性は総合職で入社し、同じ企業

の一般職の女性と結婚する。す

ると男性は安定した家庭を築き、仕事に専念する。これは企業の福利厚生の一環である。」と言っていたのを聞いて、一般職の女性が働く意味とは果たして何であらうと思った。だから総合職に就職したいが、男性比率が大きいことから難しいので不安だ。一般職のお局にはなりたくない。

出前授業では、働くうえで、さまざまな法律を活用する術を教えてもらうことができる。「社会」について目を向ければ、労働に関する法律をうまく利用して、女性でも活躍できることを知ることができる。労働法や、労働に関する様々な社会的状況について学ぶことは、このような思いを抱く学生に、力を与えることになるだろう。

以上、出前授業の事前アンケートから、高校生と大学生のキャリア教育と労働法教育の実態と、働くことに関する様々な意識との関連についてみてきた。私は、すべての教育現場で、「社会変革」の立場に立ち、個人だけではなく、社会にも照準を合わせた確かな労働法教育を要求したい。それは、不測の事態について適切に備えるための術を授けるだけでなく、社会のなかで活躍したいと考える学生の力となるだろう。

感想文

パネル・ディスカッション

「卑屈にならない就活のススめー心が軽くなる仕事選び」に参加して

社会保険労務士 関根文美

先の第7回NPO法人・あったかサポートの総会第2部のパネル・ディスカッションの開催に際し、労働関連法教育の専任講師の一人である関根文美さんより、編集部に感想文が届きましたのでここに紹介します。そこには、ご自分の息子さんの就活を振り返る母親の暖かい愛情が文章一杯に溢れています。ご一読下さい。（編集部）



息子の「就活」 当時を思い出す

今日の参加者は若い方が多いかなと思つて、同志社大学の広い教室を見渡すと、なんと親御さんと思われる年齢層の高い方が多いことに驚きました。数年前に私の息子が就職活動をしてい

た当時の私自身の、〃心配だった〃不安だった〃辛かった〃気持ちを思い出しました。

息子が就活当時、息子とは一緒に住んでいなかったのですが、電話やメールで、「またアカンかった」「しんどい」「なんでアカンのやろ？」等々、気弱な気持ちを伝えてきました。それに対して、私は当初「ともかく正社員でどこかに入らないと」「がんばりなさい」と言っていました。しかし、「就職できるのだろうか？」という不安がつりながら次第に「ちよつと休んで家に帰ってきたらどう」「身体は大丈夫？」「ちゃんと食べている？」など、ともかく息子の心身を気遣ったことを

思い出しました。

今回、参加された親御さん世代の方、教職員の方など若者の就活を支援する側の方々は、それぞれに「何か彼らにアドバイスできるヒントを得たい」そんな気持ちで参加されたのだろうと思います。事実、参加者によるアンケート集計の中からも、「常見さんの具体的な話が聞けてよかった」「就活の現状がわかってよかった」「実態がわかり参考になった」などとの感想が寄せられていました。

大切にしたい！
わが子を客観的に見守る姿勢

就活に際して、本人は勿論、家族の

誰でもが、ともすれば自分の周りの常識的な意見やマスコミ情報に流されがちです。ところが、常見さんの話をお聞きして、「社会に存在する頑然たる事実や現実」「社会の変化と仕事のあり様」「人は人生や仕事に何を求めるのか」など、親子や家族、友人らと話し合うことが、とても大切なのだということを知らされました。今から思うと、母親としての私自身を振り返ると「ともかく、息子がどこかに就職しないと」という意識が強く働きすぎて、果してその当時息子とじっくり話ができたか？と問われると甚だ疑問です。

今回のお話を聞いて、親としてはわが子を客観的に見守る姿勢を持たなければならぬ、と強く感じました。これから就活の始める子どもを持つ親御さんには、是非そのような姿勢を持つて我が子に接してあげて欲しいな、と思います。

若者が無防備では生きていけない時代とは？

かつて、労働力の売り手市場の時代には、すぐに内定を出して研修という名のもとに旅行に招待するなど、早々に学生を囲い込む時代がありました。ところが、近年の「就職氷河期」といわれる時代、とりわけ2008年の



リーマンショック以降、採用されたものの内定取消しがどんどん行われました。この国特有の「新規学卒一括採用」という雇用慣行により、たまたま卒業年次に遭遇した景気の動向によって、その若者の人生設計が大きく左右されるという理不尽な状況が生じています。

これまでのような終身雇用、年功序列、企業別労働組合の時代は過ぎ去りました。いまや3人に1人、若者・女性に至っては、2人に1人が非正規雇用という「労働者受難の時代」を迎えています。人員削減や雇用形態の多様化が進み、正規・非正規雇用を問わず、

低賃金と長時間労働、それも競争の厳しい労働環境の下で労働者は働いています。やっと就職できたとしても、解雇や雇い止め、職場でのいじめ・嫌がらせなど雇用に係る「リスク管理」が一人ひとりに問われています。

それだけに若者は、無防備のままではいられない時代を迎えています。それは全国の労働局に寄せられた総合労働相談件数が100万件を超えるという事実からも想像ができます。これから社会に出て働きはじめる若人はもちろん、今現実に社会で働いている方にも自らの「雇用のリスク管理」が問われ、自分の身を守る知識や術を習得する必要性が高まっています。具体的には、働くことに関わる知識であり働く仲間の関係の大切さであると思います。だからこそ、それを提供する労働関連法の出前講座が様々な場所で活用されることを願ってやみません。

明らかにになった 労働関連法教育の意義

私はこれまで高校生を対象に出前授業を担当させて頂いていますが、このような時代にも関わらず、彼らは労働教育を受ける機会に恵まれず、労働に関する知識を持たない無防備な状態で社会に出ています。そのことに私はと

ても不安を覚えますし、また一人の大人として今の若者に対する責任も感じています。

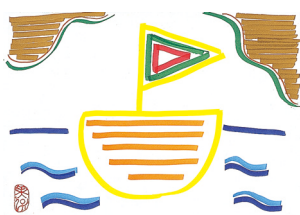
また、私たちが「出前授業」を実施する前にご協力を頂いている受講者アンケートの結果からも労働関連法教育の必要性が明らかになっています。この度の長松奈美江先生（関西学院大学）のご報告によると、「労働教育を受けた人は現状を知ることによって働くことについて不安や心配は湧くけれども、対処する知識を持つことが出来る」という分析結果が出されています。それは就労する前に若者が労働教育を受けることで、少なくともその後の若者の自立に繋がるということを意味しているのではないのでしょうか。

今回のお話をお聞きし、私たちの行ってきた労働関連法教育が学生、生徒の方のみならず父親、母親は勿論のこと教師、キャリアコンサルタントなど様々な就労支援に関わる人たち、そして若者を迎え入れる企業の労務管理担当者の方々などを対象に幅広く展開される大切さを強く感じました。

親子共々、 新しい課題にチャレンジ！

ところで冒頭に紹介したわが家の息子は卒業後ようやく就職できた会社で

したが、リーマンショックの影響で続けられなくなり、結局1年余りで退職してしまいました。しかし、その後、本人が一番苦手としてきた「人と接し、話しをする力」をつけたという思いから、あえて営業職を選び、次の会社で就職し、今も働き続けています。かく言う私も、同じように人前で話しをすることが苦手だったので、これまで避けてきました。しかし、「出前授業」が必要との思いから、講師として挑戦しています。そのためか、息子と二人で「人に自分の思いを伝えることは難しいねー」などと会話が弾むことがよくあります。お陰様で、私たちの親子の研鑽と成長に繋がばと思つて、前向きに関ることができています。読者の皆さんも是非、あつたかサポートが企画する「出前授業」など様々なセミナーに参加して、講師を務めるなどチャレンジして欲しいな、と思つています。



ヨット

労働関係における人格配慮義務

弁護士 中島 光孝

2005年4月25日に発生した「JR福知山線脱線事故」を契機にJRの「日勤教育」の実態が明らかになった。意味のない研修やいじめによって自ら命を絶った職員の遺族による訴訟など従来の労働事件における「安全配慮義務違反」の法理とは別に個人の尊厳を問う「労働者人格権」について語って頂きました。



1 労働者の生命・身体・健康の「安全」は配慮されなければなりません。では、労働者の「自由・名誉・プライバシー」などについてはどうでしょうか。

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うという合意によって成立する「契約」です。

労働関係を経済学的にみると、労働者が労働力という商品を使用者に売

り、使用者がこれを一定の代金（＝賃金）で購入するという交換の関係といふことができます。労働契約も「契約」であり、また、商品（労働力）の交換過程ですから、労働者は、自由な意思決定主体として、すなわち一個の人格を有する主体として、かつ、使用者と対等な立場において、商品（労働力）を販売するかどうかを決定することが出来るはずです。労働者は労働力という商品売っても、人格そのものを売るわけがありません。

ところが、労働は人格を有する生身の人間の精神と肉体によって遂行されるほかありません。このため、労働現場においては、労働者の人格に対する侵害の危険が潜在し、ときには自殺という激しい形で顕在化する素地がある

のです。

2 では、「人格」とはなんでしょう。法律に定義があるわけではありません。2006年に改定された教育基本法1条は、「教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行わなければならない」と規定しています。1947年3月に公布された旧教育基本法も「人格の完成」が教育の目的であるとしていましたが、いすれにしても「人格」の内容について定義していません。

人格という言葉は、明治20年代に、英語の person や personality の訳語として作られたと言われています。広辞苑によれば、人格とは①人がら。人品。

②道徳的行為の主体としての個人、自律的意志を有し、自己決定的であるところの個人。③法律関係、特に権利・義務が帰属し得る主体・資格など出ています。

上記のうち③の意味での人格は、法律でいう「権利能力」と同義であり、「法人格」なども表現されます。他方、教育基本法がいう「人格」とは上記のうち②を指すものと思われます。人格的利益あるいは人格権という場合の人格も、上記②の意味で使われているものと思われます。

3 接客態度が悪い、仕事にミスがある、無断で休んだなどを理由として、殴る、蹴るなどの暴行を加えられ、さらに自宅にまで押しかけられ人間教育のためと称して肋骨を折る暴行を受けたという事件がありました（ヨドバシカメラ事件・東京地判平成17・10・4労判904号5頁）。この場合、労働者のどのような「権利又は法律上保護される利益」が侵害されたのでしょうか。

人格権は、民法学では、「主として生命・身体・健康・自由・名誉・プライバシーなど人格的属性を対象とし、その自由な発展のために、第三者による侵害に対し保護されなければならない諸利益の総体である」とされています。