

令和7年度

企業における人権問題に関するセミナー

～同和問題をはじめとする様々な人権問題を学ぶ～

ハラスメント対策【さいたま会場】

- 日 時： 令和8年2月17日（火）午後1時30分～4時10分
- 会 場： TKP ガーデンシティ PREMIUM 大宮・ホール2G
（埼玉県さいたま市大宮区桜木町4-333-13 大同生命さいたま大宮ビル2階）
- 主 催： 経済産業省中小企業庁、関東経済産業局、公益財団法人人権教育啓発推進センター
- 後 援： 法務省、独立行政法人中小企業基盤整備機構関東本部、埼玉県、さいたま市、埼玉県商工会連合会、さいたま商工会議所、埼玉県中小企業団体中央会、公益財団法人埼玉県産業振興公社

■プログラム・目次

- 13:30～13:40 開会・主催者挨拶
- 13:40～13:55 1. 啓発ビデオ上映 許すな「えせ同和行為」～あなたの会社を不当な要求から守ろう～（p.2）
企画：経済産業省中小企業庁、公益財団法人人権教育啓発推進センター
- 13:55～14:55 2. 「同和問題に関する企業の基本姿勢、えせ同和行為」に関する講演（p.3-21）
臼井敏男（元朝日新聞論説委員）
- 15:05～16:05 3. 「ハラスメント対策」に関する講演（p.22-31）
中井智子（中町誠法律事務所弁護士）
- 16:05～16:10 閉会
- 参考資料 えせ同和行為対応の手引（法務省人権擁護局）（p.32-43）

* 本配布資料に掲載されている文章、図表、画像等の無断転載や転用は御遠慮ください*

講師プロフィール

臼井敏男（うすい・としお）

昭和47年、朝日新聞社入社。宮崎、行橋（福岡）各支局、福岡総局、朝日ジャーナル編集部、東京社会部などを経て、大阪、東京社会部次長、論説委員、社会部長、論説副主幹などを務め、平成21年退職。定年後も朝日新聞シニアライターとして「ニッポン人脈記」を担当、「反逆の時を生きて」「差別を越えて」を執筆。その他、慶應義塾大学非常勤講師（取材論）、武蔵大学非常勤講師（新聞研究）、中央大学経済学部客員講師などを歴任。

中井智子（なかい・ともこ）

平成11年弁護士登録（東京弁護士会所属）（51期）、現在中町誠法律事務所、経営法曹会議会員。厚生労働省令和3年度カスタマーハラスメント対応企業マニュアル作成事業検討委員会委員、農林水産省令和6年度外食産業課題対応緊急対策委託事業 飲食店におけるカスタマーハラスメント対策ガイドライン委員会委員を歴任。

【著書】『第4版「労働時間管理」の基本と実務対応』（労務行政、令和6年）、『ハラスメント対応の法律相談（第44巻）（最新青林法律相談44）』（青林書院、令和5年）、『第3版 職場のハラスメントー適正な対応と実務ー』（労務行政、令和2年）『フロー&チェック労務コンプライアンスの手引』（共編著、新日本法規、平成26年）、『裁判例にみるセクハラ・パワハラ対応の手引』（共編著、新日本法規、平成24年）、『労働契約の理論と実務』（共著、中央経済社、平成21年）

1. 啓発ビデオ上映 許すな「えせ同和行為」～あなたの会社を不当な要求から守ろう～

経済産業省中小企業庁委託

許すな「えせ同和行為」

～あなたの会社を不当な要求から守ろう～

えせ同和行為をはじめとする不当要求行為対策をテーマとしたDVDの御案内です



（26分）
企業向け
新卒採用
「採用の多さ」付き

字幕／副音声
（お問合せ）
公益財団法人
人権教育啓発推進センター

こんな場面で御利用いただけます！

このDVDでは、えせ同和行為をはじめとする不当要求行為を排除するための心構えや対応の仕方をドラマ形式で具体的に紹介しています。企業における人権研修などに、是非、御活用ください

公益財団法人人権教育啓発推進センター

「えせ同和行為」とは、同和問題を口実にして、企業・個人や官公署などに不当な利益や義務のないことを求める行為を指します。

えせ同和行為は、同和問題に関する誤った認識を補え付け、偏見や差別を助長する要因となっており、同和問題の解決を阻害するものです。

本DVDでは、えせ同和行為をはじめとする不当要求行為の主な事例をドラマ形式で具体的に紹介し、その心構えと対策を分かりやすく紹介しています。

このDVDに関するお問い合わせ先

公益財団法人人権教育啓発推進センター
〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4F
TEL.03-5777-1802(代表) FAX.03-5777-1803
ホームページ <http://www.jinken.or.jp>

DVDの貸出しに関するお問合せ先

人権ライブラリー 法人権教育啓発推進センター併設
TEL.03-5777-1919 FAX.03-5777-1954
ホームページ <http://www.jinken-library.jp>

本DVDに収録されている映像は、動画共有サイトYouTubeの「人権チャンネル」からも視聴できます

<https://www.youtube.com/jinkenchannel>



<企画>
経済産業省中小企業庁
公益財団法人人権教育啓発推進センター

<制作>
東映株式会社

この映像はY o u T u b e で視聴可能です。

許すな「えせ同和行為」～あなたの会社を不当な要求から守ろう～

〔全編再生〕〔字幕あり／副音声なし〕

https://youtu.be/hJABUo7_bDk



2. 「同和問題に関する企業の基本姿勢、えせ同和行為」に関する講演

企業における人権問題に関するセミナー

えせ同和行為と部落差別

2026年2月17日 さいたま市 TKPガーデンシティPREMIUM大宮

元朝日新聞論説委員 臼井敏男

講演の概要

- えせ同和行為とはなにか
その対策とはなにか
- 部落とはなにか 部落差別とはなにか
部落差別は どんなときに表れるのか
差別をなくすには どうすればいいのか

【1】えせ同和行為

①「えせ同和」を名乗る人

- 「えせ同和」を名乗る人に会ったことがある
スーツにネクタイ 短髪 落ち着いてしゃべる
「本を買ってもらう」「仕事をもらう」
- 「けっこう商売になるんですよ」
(えせ同和行為では寄付金や賛助金を求めることもある)
- 名刺には「全国同和××」か「全日本同和××」
団体の名称では「えせ同和行為」を見分けられない

【1】えせ同和行為

②部落の人がやっても「えせ」

- やっているのは 部落の人か部落外の人か 分からない
- 部落の人であろうが 部落外の人であろうが 「えせ同和行為」
をすれば 同じように批判される
「えせ」は団体ではなく 行為に着目
- 1980年代ごろから 暴力団・総会屋が警察の取り締まりを
逃れるために 同和団体を名乗ったのが 「えせ同和」の始まり
といわれる

【１】えせ同和行為 ③無知につけ込む

- えせ同和行為の人・集団は 反社会的勢力（反社）の一つ
暴力団・総会屋と共通するのは 「弱み」につけ込む
- 暴力団・総会屋がつけ込む弱みは 不祥事・ミス・トラブル
- えせ同和行為がつけ込む弱みは 「無知」

【１】えせ同和行為 ④「同対審答申をご存じですか」

- ビデオで「同和対策審議会答申をご存じですか」
「いいえ 知りませんが」
「国民的課題をご存じない それでは同和問題を解決する
ための図書をお送りいたします」
- 同和対策審議会は国が設置 1965年の答申で「同和問題の早急な解決
こそ国の責務であり 国民的課題である」
答申は1969年の同和対策事業特別措置法へつながる
- 答えの一例 「そのような質問に対して あなたにお答えする義務は
ありません」

【1】 えせ同和行為

⑤被害者は部落の人たち

- 本当の被害者は 本を買わされた人ではなく 部落の人たち
- えせ同和行為をなくすには 毅然として断る
もう一つは 部落差別をなくす
- 毅然として断るには 部落の知識を持っていたほうがいい

【2】 部落の基礎知識

①かつての教え方

江戸幕府が 百姓・町人の武士への不満をそらせるために
百姓・町人の下に被差別身分をつくった
被差別身分が現在の被差別部落の始まり

権力が部落差別をつくった＝近世政治起源説

【2】 部落の基礎知識

②現在の教科書

- 「江戸幕府が被差別身分をつくった」とは書いていない
部落によっては 鎌倉・室町時代ごろに存在
社会が部落差別をつくり 権力が強化・利用
- 差別の根底にケガレ意識
「通常と異なること」「自然の状態を変えること」をケガレと
とらえて 死や出血 皮なめし 鍛冶 染色 庭造りにかかわる
人びとを差別・排除

【2】 部落の基礎知識

③ケガレ幻想

- ケガレ意識にもとづく差別は 時代によって 対象が膨らんだり縮んだりしながら現代までつづく
- ケガレは幻想 部落差別は幻想にもとづく

【2】 部落の基礎知識

④ 部落と同和地区

- 「部落」には2通りの意味 集落と被差別部落
- 被差別部落（部落）＝同和地区
江戸時代の被差別身分の流れをくむ人たちが核になってつくられた地域
- 同和問題＝部落差別問題
- 「同和地区に指定した」は意味が異なる

【2】 部落の基礎知識

⑤ 同和対策事業

- 同和対策事業 公共事業＋奨学金・生業資金
- 1969年同和対策事業特別措置法 名称を変えて存続 2002年終了
- 同和地区の指定 約4 5 0 0 か所（1993年 国の全国調査）
- 戦前 5 0 0 0 か所超の部落
- 同和地区の指定ゼロ
北海道 東北6県 東京 富山 石川 沖縄
同和地区の指定がないからといって 部落がないわけではない
- 人口 2 2 0 万人（もともと住んでいた人は9 0 万人 4 0 %）
- 埼玉県 2 7 4 か所 1 2 万人 3 万人 2 5 %

【2】 部落の基礎知識

⑥ 部落差別

- 部落の人と部落外の人 は なんの違いもない
- 違いがないのに 違いがあると言って差別をする
- 部落差別は 外国人や性的少数者への差別とは異なる

【3】 差別の表れ方

① 日常生活 1 誹謗中傷

- 「そこに部落の人がいないという前提で話が進む」
川口泰司さん（山口県人権啓発センター
事務局長）の体験
- 「部落差別の言葉を聞いても 黙っていた」
- 「当事者が黙っていると
いつまでたっても差別はなくなる」
「当事者が黙っていると
もう差別はないと世間に誤解されてしまう」



【3】差別の表れ方

①日常生活 2 大阪港湾局

- 大阪港湾局の差別発言（大阪市発表）
- 2024年3月18日以降、延べ3日にわたり、出張中の公用車において、職員2人が同僚職員数名を指して、部落差別を意図する賤称語を数十回にわたり執拗に繰り返しつつ誹謗中傷し、結婚や職業などに関する部落差別発言や感染症に関する差別発言を行った。
- 「子どもが結婚するときはシビアになる」「生まれ変わっても血は変わらない」「皮をなめして暮らしている」「部落地名総鑑で調べる」

【3】差別の表れ方

①日常生活 3 土地差別

- 三重県発表 2024年7月25日処分
- 被処分者 34歳と32歳の公立小学校教諭夫妻
- 処分内容 減給10分の1、1か月
- 上記の者は、土地の仲介業者に対して、2023年7月7日、内容証明郵便において、被差別部落の土地は避けたい旨の意思表示を行い、被差別部落の土地かどうかに関する錯誤を理由として、不動産売買契約の取消し・解除を申し出たことによる部落差別を行った。そのことにより、土地の売主の心身を憔悴させるとともに、仲介業者の従業員に対して精神的苦痛や不利益を与えた。2024年2月29日、三重県差別解消条例に基づき、知事より説示を受けた。

【3】差別の表れ方

①日常生活 4 差別意識

- 差別は言葉や行為だけではない
- 部落への差別意識や偏見があることそのものが部落差別
- 部落出身と言えない人がいる
 - 「生まれ故郷を言えない 言えば差別されるかもしれない」
 - 「部落出身と伝えて差別されるかされないかは 賭け」
 - 「この地区は まわりから差別のまなざしで見られている」

【3】差別の表れ方

②結婚 1

- 大阪府内のある自治体で講演したときの体験
 - 60歳ぐらいの女性に紙を見せられた
 - 紙には関西の地名が2つ
 - 2つの地名は 息子の交際相手の両親の本籍地
- 「相手の身元調査をしなければダメと知り合いに言われた」
「でも 気になるんです」

【3】差別の表れ方 ②結婚 2

- ・ 交際相手や結婚相手が同和地区の出身者であるか否か気になるか

「気になる」 15.8% 「ならない」 57.7% 「わからない」 25.4%

「気になる」 北海道6.9% 東北8.2% 関東13.5% 中部16.0%
近畿22.1% 中国20.9% 四国25.4%
九州10.7% (北九州13.3% 南九州6.3%)

(令和2年法務省「部落差別の実態に係る調査」 = 2020年)

【3】差別の表れ方 ②結婚 3

同和地区で生まれた者同士の結婚 57.5%

35歳未満では同和地区外で生まれた者との結婚 60%超

(総務庁「平成5年同和地区実態把握等調査」 = 1993年)

【3】差別の表れ方

③就職 1 部落地名総鑑事件

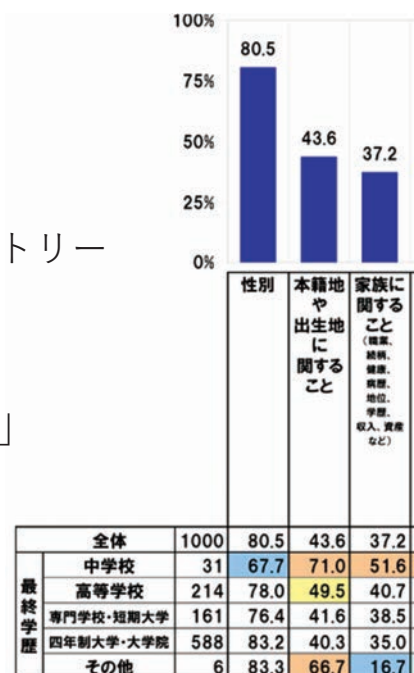
- 部落地名総鑑事件 1975年 運動団体の調査で発覚
- 部落の地名の一覧表
- 探偵社・興信所の作成
- ダイレクトメールで売り込み「部落出身者を排除できます」
- 200超の企業・大学・病院の購入 有名企業も
- 運動団体の糾弾 行政の指導 法務省が回収
- インターネット版の部落地名総鑑

【3】差別の表れ方

③就職 2 本籍

採用試験に際し、応募書類やエントリーシートで記入を求められたか

「就職差別に関する調査2023」
(連合)



【3】差別の表れ方

③就職 3 公正採用

- 採用の際 「本籍・出生地」の記載や質問 戸籍謄抄本の提出を求めるのは部落差別
「部落差別の意図はない」という言い訳は通用しない
- 職業安定法に基づく厚生労働省告示の禁止事項
求職者について「人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」「思想及び信条」「労働組合への加入状況」の個人情報の収集

【3】差別の表れ方

④ネット 1 地名一覧

全国部落調査 部落地名総鑑の原典 - JustPaste.it

<https://>

全国部落調査 部落地名総鑑の原典 秋田県 秋田縣 昭和十年二月現在 部落所在地 部落名 戸数 人口 主業／

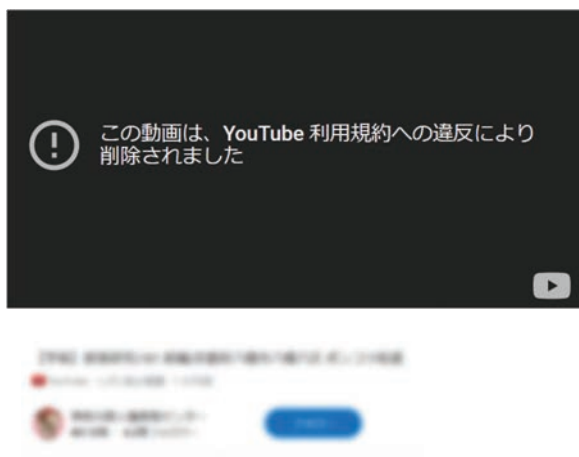
(※削除されている)

※同じような内容のサイトが存在

全国部落調査は1935年 政府の外郭団体の中央融和事業協会が全国の部落の名称・所在地・戸数などを調べたもの

【3】差別の表れ方

④ネット2 動画・画像



2022年11月 グーグルが動画投稿サイト「ユーチューブ」で ある投稿者が部落を撮影した動画約200本を削除「ヘイトスピーチに関するポリシー（指針）に違反」

この投稿者の動画は ほかのサイトには載っている
ユーチューブには ほかの投稿者の部落撮影の動画は載る

【3】差別の表れ方

④ネット3 個人へのアウティング 部落への誹謗中傷

R 被差別部落出身の芸能人/有名人50選！衝撃順にランキ ...

(※アウティング＝暴露 内容も真偽不明)

被差別部落や同和地区とは何か？

(※差別的な書き込みが多々ある)

【3】差別の表れ方

④ネット4 対応1 モニタリング

- 差別情報について自治体がモニタリング（監視）・削除要請
モニタリングの自治体は200超
削除要請は個人・団体・法務省もしている
- 完全には削除されない
サイト運営者などが削除要請を拒否・無視
削除されても ミラーサイト・コピーサイトが現れる

【3】差別の表れ方

④ネット4 対応2 裁判1

- 「全国部落調査」復刻版の出版・ネット掲載へ差し止め裁判 原告200人超

2021年9月 東京地裁 判決 2023年6月 東京高裁 控訴審判決
2024年12月 最高裁で控訴審判決確定

裁判所は差し止めするかどうかを都道府県ごとに判断
現在・過去を問わず 原告本人か親族の住所・本籍が 全国部落調査に
載っている場合に差し止め

差し止め31都府県（埼玉県が該当）

差し止めせず10県 不掲載6道県

憲法にもとづいて 「差別されない権利」を認める

【3】差別の表れ方

④ネット 4 対応 2 裁判 1 追加

差し止めせず（10県）秋田 福島 千葉 山梨 静岡 愛知

岐阜 石川 富山 福井

不掲載（6道県）北海道 青森 岩手 宮城 山形 沖縄

⇒差し止めを認められなかった県のうち

2025年12月 千葉・静岡・岐阜・富山・福井の5県の
在住者が第2次提訴

【3】差別の表れ方

④ネット 4 対応 2 裁判 2

- 2025年12月 埼玉県内の部落の写真を撮り 部落の地名とともに説明を載せたネット上の記事について さいたま地裁は訴えの対象の28件すべての削除を命じた

原告は熊谷市の男性と運動団体 2023年12月提訴

被告はサイトを運営する神奈川県内 の出版社代表

- 同じような訴訟が大阪・新潟でも起きている

【3】差別の表れ方

④ネット 4 対応 3 新法 1

- 情報流通プラットフォーム対処法（情プラ法）2025年4月施行
- インターネットの違法・有害情報の流通・拡散への対応として
大規模プラットフォーム事業者（サイト運営者）に削除の迅速化・対応結果の通知（7日以内）・削除基準の策定を義務付け
- 総務省は削除基準のガイドラインで2023年の東京高裁判決を引用
→部落の所在地を示す情報は削除対象

【3】差別の表れ方

④ネット 4 対応 3 新法 2

- 総務省から指定された大規模プラットフォーム事業者
- Google (YouTube)
- LINEヤフー (Yahoo!知恵袋、Yahoo!ファイナンス、LINEオープンチャット、LINE VOOM)
- Meta (Facebook、Instagram、Threads)
- TikTok (TikTok、TikTok Lite)
- X (X)
- ドワンゴ (ニコニコ)
- サイバーエージェント (Amebaブログ)
- 湘南西武ホーム (爆サイ)
- Pinterest Europe Limited (Pinterest)

【3】差別の表れ方

⑤メディア

- 週刊朝日の連載記事 2012年
- ある政治家の父親の身元調査
- 週刊朝日 連載打ち切り おわび
- 身元調査は結婚差別・就職差別と同じ
- 記事の背景
 - 部落を取材したことのある記者は 少ない
 - 前年の「週刊文春」「週刊新潮」の二番煎じ

【4】東京の部落

- 戦前 東京には46か所の部落
- 同和地区の指定ゼロ
- 東京都の公式見解
 - 「東京では部落の実態をつかむことがむずかしい」
- 東京都は都内の3か所で 都の事業として環境改善事業
 - 「同和問題を内包する地域」
- 奨学金・生業資金も 都の事業として用意

【５】 部落差別解消推進法

- 2016年成立
- 2002年から同和問題に特化した法律は空白
その間に国・自治体・学校の取り組みはしぼむ
- 成立の背景 インターネットで部落差別の深刻化
- 理念法 禁止法・規制法ではない
- 国が「いまなお部落差別はある」と認めた
- 教育 啓発 相談

【６】 企業の役割

- 部落地名総鑑事件は就職差別
- いまは就職差別だけでなく 企業の内外で差別をなくすことが
求められている
- 部落差別をなくし人権を尊重することは 企業の社会的責任

【 7 】 今後の方向性

- ・ 部落差別の変化
現実世界とインターネット世界
- ・ 差別の始まり
あの人たちは自分とは違うと言って 線を引く
集団をひとくくりにする
- ・ 部落外の人が 部落の人と顔と顔の見える関係をつくる
- ・ インターネットへの対策
差別情報をなくす 正しい情報を発信する

3. 「ハラスメント対策」に関する講演

ハラスメントに対する適正な対応

2026年2月

中町 誠 法律事務所 弁護士 中井 智子

1

目 次

1. はじめに～ハラスメント全般のリスク
2. パワーハラスメントに対する対応
3. セクシュアルハラスメントに対する対応
4. マタニティハラスメントに対する対応
5. カスタマーハラスメントの法改正
6. まとめ

2

1 はじめに(ハラスメント全般のリスク)

(1) 日常に潜む労務問題

- ・ 職種・業態を問わずハラスメント発生リスク

(2) 企業に与えるダメージの大きさ

- ・ 職場の士気の低下・人材流出
- ・ 損害賠償リスク・風評リスク

(3) 日常からの予防策等

- ・ 社員教育の重要性・問題意識をもつ
- ・ 内部で早期解決を可能にする制度づくり

3

2 パワーハラスメント

【パワーハラスメントの定義】

①～③をすべて満たす

- ① **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 労働者の就業環境が害されるもの

③について
平均的な労働者
を基準

【パワハラ指針】上記②について

言動の目的、言動が行われた経緯や状況(言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む)、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性)等を総合考慮することが適当

客観的に判断

様々な要素も考慮に
入れる

4

2 パワーハラスメント

【パワハラ指針】

類型		
①身体的な攻撃 (暴行・傷害)	③人間関係からの切り離し (隔離・仲間外し・無視)	⑤過少な要求 (業務上合理性なく能力や 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)
②精神的な攻撃 (脅迫・名誉棄損・侮 辱・ひどい暴言)	④過大な要求 (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)	⑥個の侵害(私的なことに 過度に立ち入ること)

5

2 パワーハラスメント

④過大な要求、⑤過小な要求について 業務能力が劣る社員の教育指導で問題に

教育目的で業務をさせる必要があるなら、上司は目的を明確にして指示

(コミュニケーションでギャップ解消が可能)

ただし

相手が常に指導の意味を理解するとは限らない

そもそも指示内容に合理性がなければ、業務命令は違法

6

2 パワーハラスメント

➤適切な指導かパワハラか

国・静岡労基署長(日研化学)事件(東京地判平19. 10. 15労判950. 5)
「存在が目障りだ、居るだけでみんなが迷惑している。おまえのカミさんの
気がしれん。お願いだから消えてくれ」
「ガソリンが無駄だ」
「何処へ飛ばされようと俺はAは仕事をしない奴だと言い触らしたる」

判断

過度に厳しく、従業員の**人格を否定**し、会社で働くこと自体を否定するもので、**嫌悪の感情**の側面も認められ、極めて直截的な物の言い方をしている

特異な事例ではなく、**どこでも発生**しうる

7

2 パワーハラスメント

➤適切な指導かパワハラか

岡山県貨物運送事件(仙台高判平26. 6. 27労判1100. 27)
新入社員に対する言動 (死亡3か月前の時間外労働129時間50分＋空調の効かない屋外で家電製品を運搬する作業)
「なんでできないんだ」「何度も同じこと言わせるな」「馬鹿」「帰れ」
業務日誌による指導
「?」「日誌はメモ用紙ではない! 業務報告。書いている内容が全くわからない」

判断

それまでアルバイト以外就労経験がなく、上司の叱責を受け流したり、柔軟に対処する術を身につけていないとしても無理からぬところがあり、そのような新入社員に対する言動としては威圧感、恐怖感、屈辱感、不安感を与える。

パワハラの感じ方は、少なくとも平均化された労働者を前提としていない。**派遣社員、新入社員**といった**カテゴリーに合わせた判断**が必要。附帯決議の「平均的な労働者の感じ方」を基準としつつ「労働者の主観」にも配慮することとの指摘に注意

8

2 パワーハラスメント

①早期発見・早期対応

- ・ パワハラ問題は日常の些細な事象が積み重なって大きな問題に発展
- ・ 早期対応により紛争拡大を防ぐ

②安心できる相談体制の確立

- ・ 相談する労働者が安心して相談できる体制
- ・ 行為者に対する対応が迅速にできる体制（相談窓口のブラッシュアップ）

③相談に対する対応における留意点

- ・ 細かいエピソードを丁寧に拾い出すことが問題把握の近道
- ・ 言動に至った経緯は何か？
- ・ どのような人間関係を築いていたのか？ 等

9

2 パワーハラスメント

④メンタルヘルス対応策とも連動

- ・ 相談する労働者は心の健康を害している可能性
- ・ 必要に応じて休職させる、職場環境を整えるなどの措置も必要
- ・ メンタルヘルス相談窓口や産業医との連携もできる体制づくり

⑤迅速な事後措置

- ・ パワーハラスメントと認められない場合でも、適切な事後処置として何があるかを検討する。
- ・ パワーハラスメントと認められた場合は適切な事後措置（懲戒や配転等）を検討する。

初動対応が適切
適切な事後対応ができる
こと

10

3 セクシュアルハラスメント

対価型セクハラ

- ・労働者の意に反する性的な言動への対応によって、不利益(降格、解雇等)を受けること

環境型セクハラ

- ・労働者の意に反する性的な言動によって、職場環境が害されること

▶ 雇用機会均等法第11条第1項

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

11

3 セクシュアルハラスメント

セクハラといわれなかったために

参考 人事院指針

- ・職員間のセクシュアルハラスメントにだけ注意するのでは不十分
- ・性的言動に関する受け止め方には個人間や男女間で差があることを意識
- ・セクシュアルハラスメントであるか否か、相手からいつも意思表示があるとは限らない
- ・相手が拒否し、嫌がっていることがわかったら同じ言動を繰り返さない
- ・職場だけでなく、職場の人間関係が持続する宴会の席も注意

12

3 セクシュアルハラスメント

被害者心理

横浜セクシュアル・ハラスメント事件(東京高判平9. 11. 20労判728. 12)

事務所で二人きりの場で、女性が男性上司から抱きつかれ、首筋や唇にキスされ、服の上から胸、腰、股間等を触られる等強制猥褻的行為をされたかが争点

原審

・女性が悲鳴をあげたり、外に助けを求めない、行為直後に同僚等に訴える等しない点は不自然として女性の証言の信用性を否定

控訴審

・被害者が心理的にショックを受けており、男性同僚に具体的説明をするのは精神的抵抗はあるものとして女性の証言の信用性を肯定

13

4 マタニティハラスメント(雇用措置)

YES → NO →

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

②相談(苦情含む)に応じ適切に対応するための体制の整備

③マタハラの事後の迅速かつ適切な対応措置

④マタハラの原因や背景となる要因を解消するための措置

措置義務違反

措置義務履行

14

4 マタニティハラスメント(雇用措置)

【マタハラの原因】

前スライドのポイント④

- ①妊娠・出産した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと
- ②業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと

→業務の偏りが周りの労働者への不満をためることになり、マタハラ言動を引き起こすきっかけに。

→仕事の見える化・チームで業務にあたることがポイント

マタハラ対策は日常の労務管理の適正化が鍵

15

5 カスタマーハラスメント

【労働施策総合推進法の改正】

令和7年6月11日法律公布

施行日: 令和8年10月1日予定

〈改正趣旨〉

更なるハラスメント対策の強化を通じて、全ての労働者が活躍することのできる就業環境の実現を図る

〈見直し内容〉

カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付ける

16

5 カスタマーハラスメント

【カスタマーハラスメントとは】(法33条1項)

- (1) 職場において行われる、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって
- (2) その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより
- (3) 当該労働者の就業環境を害すること

*「B to C」だけでなく「B to B」も含まれる。

⇒個人顧客、利用者がいない業態でも取引先との間でカスタマーハラスメントが発生する可能性がある。

17

6 ハラスメントに対する適切な対応

①ハラスメントが生じる要因の違いを理解する

参考

マタニティハラスメントの場合

- ・業務分担の偏りによる労働者の不満
 - ・適切な業務指導をこれまで怠っている
- などのため、軽減業務の請求や産休、育休を取得したときに、過去の問題が蒸し返されることが多い。

マタニティハラスメント

日常の業務遂行の管理の原因があることが多い。



パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント

人間関係に問題の要因がある。

18

6 ハラスメントに対する適切な対応

② パワハラとセクハラの対応の違い

参考 セクシュアルハラスメントの場合
→ **セクシュアルハラスメント**(性的言動)だけでなく、ジェンダーハラスメントも含めて**広く言動を戒める**ことは有効
理由)ジェンダーハラスメントはセクハラ
の温床になりやすい。

パワーハラスメントと指摘されるのを恐れて、必要な指導まで控えることが適切なパワハラ対応策か？

↓
パワーハラスメントの概念の理解を深め、適切な指導になっているか、部下がそれによって理解し、改善するかをチェックすることが有効。

各ハラスメントの原因や適切な対応策は違う。
それぞれの特徴を捉えた適切な対策が必要

19

ご清聴ありがとうございました。

20

えせ同和行為対応の手引

令和 3 年 1 2 月
法 務 省 人 権 擁 護 局

【部落差別（同和問題）について】

部落差別（同和問題）は、日本社会の歴史的過程で形作られた身分差別により、日本国民の一部の人々が、長い間、経済的、社会的、文化的に低い状態に置かれることを強いられ、同和地区と呼ばれる地域の出身者であることなどを理由に結婚を反対されたり、就職などの日常生活の上で差別を受けたりするなどしている、我が国固有の人権問題です。

最近では、インターネット上に誹謗中傷や差別的な文章を掲載したり、不当な差別的取扱いを助長・誘発する目的で同和地区の地名やその地域に多い姓などとする記事を掲示板に投稿したりするといった問題が起きています。

このような中、平成28年12月に「部落差別の解消の推進に関する法律」（平成28年法律第109号）が施行されました（巻末に記載）。

【えせ同和行為とは】

部落差別（同和問題）の解決に寄与しているかのように装って、企業・個人などに不当な利益や義務のないことを要求する行為です。えせ同和行為は、部落差別（同和問題）に対する誤った認識を植え付け、偏見や差別を助長する要因となっており、部落差別（同和問題）の解決を阻害するものです。

安易な妥協は、被害の拡大と差別の助長につながります。部落差別（同和問題）の解決に向けて、えせ同和行為に対して毅然とした態度で要求を拒否することが求められています。

【排除の対象・目的は】

えせ同和行為排除の対象となるのは、当該「行為そのもの」です。団体ではありません。

また、えせ同和行為をする者がどのような団体に所属するかも問いません。部落差別（同和問題）を口実にこのような行為をする者は、もはや、部落差別（同和問題）の解決を語る資格はありません。

不当な要求に対しては、き然とした態度で臨み、つけ入るすきを与えないことが肝要です。

えせ同和行為排除の目的は、当該違法・不当な行為の排除と同時に、新たな差別意識の発生を防止し、部落差別（同和問題）を解決するところにあります。

真に差別のない平和で住みよい社会の実現のため、一人一人が責任と勇気を持って、えせ同和行為の排除のために取り組む必要があります。

【えせ同和行為の態様について】

具体的な要求としては、機関紙・図書等の購入の強要、寄附金・賛助金の強要、講演会・研修会への参加強要、下請への参加強要等様々な形態があります。

※ 法務局では、えせ同和行為に関する御相談にいつでも応じております。

えせ同和行為対応の手引

基本的注意事項

1 基本的姿勢

えせ同和行為に対する基本的姿勢は、違法・不当な要求を断固として拒否することにあります。応ずることのできない違法・不当な要求を拒否するのは当然のことで、たとえその要求が部落差別（同和問題）への取組等の名目で行われた場合であっても同様です。

2 怖いものという意識を捨てること

部落差別（同和問題）の名の下に違法・不当な要求をする者は、もはや部落差別（同和問題）を論じる資格はないというべきです。そのような者の要求行為を恐れる必要はありません。

3 最初からき然とした態度で対応すること

最初から一貫して、き然とした態度で対応しましょう。
最初の対応の誤りが事態を悪化させるので、最初に相手にすきを見せたり、脈ありと思わせるような態度は避けてください。

4 安易な妥協はしないこと

えせ同和行為者は、弱いと感じた者には強く出る傾向があり、安易な妥協をすると、更につけ込まれるおそれがあるため、その場しのぎの安易な妥協はしないようにしましょう。
例えば、えせ同和行為者は、刑事事件になることを恐れて、具体的な金銭の要求をせず、「誠意をみせろ。」「善処しろ。」などと執ように攻めてくる場合がありますが、それに根負けして金銭で妥協してはなりません。

5 脅しを恐れないこと

えせ同和行為者自身、刑事事件になることを恐れているため、激しい言葉を発言しても実際に暴力的行為に出るおそれは低いと考えられますが、仮に、暴力的言動があった場合には、直ちに警察へ通報してください。

6 部落差別（同和問題）への取組を非難された場合

部落差別（同和問題）への取組や同和研修の在り方を口実に、不当と思われる要求を受けたときは、相手方に対し、「法務局に申し出て、それが人権侵害になるかどうか、また、今後どうすべきかについて、法務局の処理に委ねたい。」と伝えてください。
法務局・地方法務局及びその支局では、えせ同和行為排除のための相談を受け付けており、必要に応じて、警察及び弁護士会と連絡を取る体制を敷いています。

7 弱みを追及された場合

事務上の過誤等の弱みを追及された場合でも、密室での取引ではなく、紛争の適正かつ妥当な解決を図るための法律に従った正当な手続によるべきです。相手の指摘する内容が仮に事実であるとしても、法的な観点から見れば、損害賠償等を認めるには、故意過失の有無、賠償の対象になるかどうか、適正妥当な賠償額はどうかなどの検討が必要となります。したがって、それらの検討をしないまま、安易に相手の要求を認めたり、謝罪的な発言をしたりしてはなりません。事務上の過誤等の弱みを口実にする相手方の違法・不当な要求は、断固として拒否すべきです。

8 組織全体で対応

えせ同和行為に対しては、組織全体で対応してください。支店等で不当な要求を受けた場合に、支店長等が個人的に、又は支店限りで、その要求に応ずるべきではありません。相手は、個人的な又は支店限りの対応の不備等を口実にして、本店に対し、より大きな要求をしていくことが多いので、本店に報告したり、本店に指示を求めたりするなどして、組織全体として対応する必要があります。

9 官公署の影響力が利用された場合

えせ同和行為者は、企業に対して不当な要求をする場合、その手口として、その企業の監督官庁等に連絡を取り、その官庁の企業に対する影響力を悪用しようとする場合があります。

各行政機関は、都道府県単位の「えせ同和行為対策関係機関連絡会」への参加を通じるなどして、えせ同和行為の排除に積極的に取り組んでおり、えせ同和行為者に加担することはないので、このようなえせ同和行為者の手口にだまされてはなりません。

10 法務局への相談

法務局・地方法務局及び支局では、えせ同和行為の排除のための相談を受け付けており、必要に応じて、警察及び弁護士会と連絡をとる体制を敷いているので、同和問題を口実にする不当な要求を受けたときは、法務局に相談してください（連絡先については、後掲連絡先一覧表のとおり）。

11 警察への連絡等

警察は、えせ同和行為者の排除に積極的に取り組んでいます。

現在、都道府県警察では、「企業対象暴力対策本部」等を設置して、暴力団やえせ同和行為者等に関する企業からの各種相談に対応しているほか、これらとの関係遮断に取り組む企業に対しては情勢に応じて必要な警戒を行うなど、関係者の身の安全を確保するための保護対策を実施しています。暴力団やえせ同和行為者等から不当な要求を受けた場合又は受けるおそれがある場合には、次のように対処してください。

- (1) 警察本部（暴力団対策課等）、最寄りの警察署又は暴力追放運動推進センターに速やかに連絡を取り、対応等について助言を受ける（連絡先については、後掲連絡先一覧表のとおり）。
- (2) 緊急を要する場合は、ちゅうちょせず110番通報する。

12 弁護士への相談

- (1) 弁護士に相談し、その解決を依頼することも有効です。

日本弁護士連合会（日弁連）は、民事介入暴力対策委員会を中心に、えせ同和行為の排除に取り組んでいます。

また、そのために各都道府県にある弁護士会に民事介入暴力被害者救済センターを置き、えせ同和行為者に対する対応について相談を受けています（連絡先については、後掲連絡先一覧表のとおり）。

- (2) なお、民事上の手続として、以下のものが挙げられます。これらの手続について、弁護士と相談することも有効です。

ア 内容証明郵便の送達

相手方の行為が継続すると予想される場合には、法的手続をとる前に内容証明郵便を送達する。内容証明郵便には、次のような事項を記載することが考えられます。

- ① 相手方の行為が刑法上脅迫罪・強要罪・恐喝罪等を構成すること（あるいは民法上不法行為となること）。
- ② 弁護士に依頼済みのときは、今後の連絡は弁護士事務所宛てにされたいこと。
- ③ 違法行為があるときは、断固として法的手続をとる意思があること。

イ 仮処分の申請

不作為の仮処分（面談禁止，架電禁止，立入禁止，業務妨害禁止等）の申立てを裁判所に対して行う。

※ 仮処分決定を得ることにより，禁止事項が明確になり，相手方の動きが止まる効果を期待することができます。

ウ 債務不存在確認の訴えの提起等

些細な誤りにつけ入って損害賠償を求めてくる場合には，相手に対して訴訟を提起するよう促し，これに応じないときは，逆に債務不存在確認の訴えを提起するなど，紛争を裁判によって解決する方策が考えられます。

具体的対応の要点

- 1 面談する場所は、自分の管理が及ぶ範囲内（例えば、自社応接室等）とします。
呼び出しがあっても、相手の要求する場所には出向かないようにしましょう。
- 2 対応は、担当者が行い、幹部を出さないようにしましょう。
- 3 対応は、必ず2名以上で行ってください。
場合により、弁護士に交渉を委ねたり、弁護士を立ち会わせたり、又は弁護士、警察官に待機してもらったりするなどしましょう。
- 4 相手方を確認する。
相手方の氏名、所属団体、所在（場合により電話番号）等を確認してください。他人の代理人と称する場合には、その関係、委任の事実も確認しましょう。
- 5 話の内容は、面接の場合でも電話の場合でも、できるだけ録音するか、又は詳細に記録をとりましょう。
相手方がそのことを指摘した場合には「上司に報告するため。」と言うなどしましょう。
関連していると思われる無言電話も、その時間、状況等を記録してください。
- 6 相手の話はよく聞き、その趣旨、目的を明確にしておきましょう。
- 7 言動には特に注意する。
 - (1) おびえず、慌てず、ゆっくりと応対し、無礼な態度を見せないよう注意してください。
相手方の挑発に乗ってはなりません。まして、相手方を挑発してはなりません。
 - (2) 相手方の要求に応じるべきでないと考えたときは、例えば「当社としては、あなたの要求には応じられません。これ以上お話しても結論は変わりません。どうぞお引き取りください。」などと、要求を拒否する意思を明示し、「検討する。」とか「考えてみる。」など、相手方に期待を抱かせる発言をしないようにしましょう。
 - (3) 「申し訳ありません。」「すみません。」など、自らの非を認める発言をしてはいけません。
 - (4) 相手方が念を押したときは、「はい。」「いいえ。」で答えず、自らの主張を繰り返してください。
 - (5) 誤った発言をした場合は、その場で速やかに訂正してください。
- 8 相手方の要求に即答、約束をしてはいけません。
「一筆書け。」と言われても書く必要はありませんし、書いてはいけません。いかなる場合でも署名、押印をしないようにしましょう。
- 9 特別の事情がない限り、自ら相手方に電話をしないようにしましょう。また、その約束もしてはいけません。

えせ同和行為に関する対応Q & A集

1 同和関係者を名乗る者から、図書、機関紙、あるいは物品等の購入方の申入れを受けたが、購入すべきか。

＊ 購入するかしないかは、自由ですが、購入意思がなければ、まず、あなたの方ではっきり「購入する意思はない。」「いりません。」「関心がありません。」「お断りします。」など明示的に契約締結の意思がないことを表示して断ってください。

「予算がない。」「今は忙しいので、後日にしてほしい。」等の断り方は、その場、その時点での勧誘行為に対する拒絶意思の表示にとどまるため、望ましくありません。

回答例

「購入の意思はない。」などと回答して、売買契約等の契約締結の意思がないことを表示してください。

2 断っても執ように購入について要求してきたときは、どうすればよいか。

＊ 「購入する意思はない。」などと契約締結の意思がないことを表示しているわけですから、無視して構いません。売買契約の締結を断っている者に対する再度の勧誘は禁止されています（特定商取引に関する法律（昭和51年法律第57号）第3条の2第2項、第17条）。執ように購入を要求される場合には、「これ以上要求するのであれば、法務局や警察に相談する。」旨回答してください。

回答例

「前にもお断りしたとおり、購入する意思は一切ない。」「これ以上要求するのであれば、法務局等に相談する。」と回答してください。

3 相手方が、「同和問題に関する図書を持っていない。」「社員に対する同和教育がなっていない。」などと指摘した上で、これらについて「同和に対する差別である。」などと言って、「差別」を口実にして言いがかりをつけてきた場合はどうすればよいか。

＊ 相手方は、最初はソフトに「同和問題解決のため」図書を購入してもらいたいと勧誘してきますが、こちらに購入の気持ちがないと分かると、上記のような発言をする場合が多数あります。この場合、公的機関である法務局から同和問題に関する指導を受ける旨を回答してください。

回答例

「法務局から同和問題に関するリーフレットをもらっている。」「〇〇法務局の同和問題に関する研修を受ける予定である。」「研修の実施について、法務局に相談する。」などと回答してください。

4 「同和関係図書を送るから見てくれ。」と言ってきたので、はっきりと断ったが、それでも一方的に商品が送られてきた。どう対応したらよいか。

＊ まずは、配送業者等との関係で、受領自体を拒絶できるのであれば、その時点で拒絶するのが得策です。

仮に受領したとしても、注文や契約をしていないにもかかわらず、販売業者（相手方）が金銭を得ようとして一方的に送付した商品については、売買契約は成立しておらず、代金を支払う義務は生じません。また、当該販売業者（相手方）は、その商品の返還を請求できません（特定商取引に関する法律（昭和51年法律第57号）第59条第1項）（注）。その結果、受領者において、その商品を処分したとしても、損害賠償請求等、法的な責任を追及されることはありません。たとえその商品を開封していたとしても、同様です。相手方から金銭の支払を請求されても、応じないようにしましょう。

(注) 令和3年7月5日以前に受け取った商品については、送付があった日から14日の間(受領者において、販売業者に対し、商品の引取り請求をした場合は、請求の日から7日の間)に、受領者が購入の承諾をせず、かつ、販売業者が商品を引き取らない場合、販売業者は、その返還を請求することができません。その結果、上記期間経過後、受領者においてその商品を処分したとしても、損害賠償請求等、法的な責任を追及されることはありません。

5 相手方が、同和関係図書等を持ってきたので、断ったが、それでも「しばらく預かってくれ。」と言って置いていった。どう対応すべきか。

* 上記4と同様に対応してください。

6 不本意ながら、「買います」と言ってしまった場合は、どうすればよいか。

* 本来、訪問販売や電話勧誘販売を行う事業者は、申込みや契約の内容を記載した書面を消費者に交付しなければなりません(特定商取引に関する法律第4条、第5条、第18条及び第19条)が、相手方は「口約束でも契約だ。」と主張して支払を要求する場合があります。

相手方の要求に屈し、「買います。」と不本意ながら言ってしまった場合、又は買うと約束した後撤回したい場合は、クーリング・オフという制度による契約の撤回ができます(注1、注2)。

この契約の撤回は、書面により行うこととされていますので、次の事項を明記して、簡易書留か内容証明郵便で郵送することにより契約の撤回をすることができます(参考文例)。

- ① 契約(約束)をした日付
- ② 相手の住所・氏名(団体名)
- ③ 図書名と金額
- ④ あなたの住所・氏名・電話番号
- ⑤ 「図書購入の契約(約束)を解除します。」

なお、郵送した書面についてはコピーをとり、保管しておいてください。

(注1) このクーリング・オフは、申込内容又は契約内容を明示した書面の交付を受けてから8日以内にする必要がありますが、その書面の交付を受けていない場合等(電話での勧誘の場合は、書面の交付がされていない場合が多いようです。)には、クーリング・オフの起算日が進行しないため、いつでもクーリング・オフができることとなります(特定商取引に関する法律第9条(訪問販売の場合)及び第24条(電話勧誘販売の場合))。

(注2) クーリング・オフ制度は、事業者が営業活動等に関連して行う取引等には適用されない場合がありますので、詳しくは消費生活センターの相談窓口や、消費者ホットライン(188)などに問い合わせてください。

参考文例

契 約 解 除 通 知 書

前略 当方は貴殿（団体）と次のような売買契約を締結しました。

締 結 の 日 年 月 日

売買目的物 （書籍名 ○○○○○）

代 金 金○○○○○円

この度、特定商取引に関する法律第9条（第24条）の規定により、貴殿（団体名）との前記図書購入の契約（約束）を解除します。

* なお、支払った代金は○○銀行○○支店の口座番号○○に振り込んでください。

* 図書は、別便にて返送いたします。

年 月 日

住所

氏名

㊟

住所

殿

7 同和を名乗る者が「工事を請け負わせろ。」「仕事を回せ。」と再三押しかけてくる（電話をしてくる）がどのように対応したらよいか。

* 基本的には上記1、2の対応と同じです。契約するかしないかは、あなたの自由ですが、契約意思がなければ、はっきりと断ってください。「考えてみる。」「検討する。」など、相手方に期待を抱かせる発言は絶対にしないでください。同和の名を使用しての強要であれば「えせ同和行為」であるので、きっぱりと断ってください。

また、暴力をちらつかせるものについては、直ちに警察に連絡してください。

回答例

「お断りする。」と回答してください。

また、「かねてからこのような場合には、法務局に相談するよう指導を受けており、法務局に相談したところ『断りなさい』と指導されたので、この指導に従ってお断りする。言うことがあれば、法務局に言ってほしい。」と回答してください。

8 同和を名乗る者が、「金を出せ。」と明らかに言わないが、「善処しろ。」「誠意を見せろ。」と押しかけてくる（電話をしてくる）がどのように対応したらよいか。

* 相手方が執ように同じ言動をとる場合は「具体的にどういうことですか。」「どうしたらよいのですか。」と相手方に質問し、「善処」「誠意」の内容を確かめてください。

内容不明で言いがかりと思われる場合には、「はっきりしなければ対応のしようがない。」ときっぱりと断ってください。

（注） 内容が判明し不当なときは、下記10の例によって対応してください。

9 監督官署に言いつけると言っているがどうか

* 「それは困ります。」等の発言は絶対にしないでください。

えせ同和行为者の手口として、その企業の監督官署の企業に対する影響力を悪用しようとすることがあります。国の府省庁等で構成している「えせ同和行为対策中央連絡協議会」があり、また、各法務局・地方法務局にも同様の連絡会を作って、監督官署が横の連絡をとりながら「えせ

同和行為」の排除に取り組んでおり、行政機関が、えせ同和行為者に加担することはありません。
必要に応じて、法務局から監督官署に連絡しますので、監督官署の名前と所管課を法務局にお知らせください。

10 相手方が社員等の言動を取り上げて「差別した。どうするのか。」「差別した。糾弾するぞ。」と言ってくるがどうしたらよいか。

- * あなたに相手方の要求に応じる意思がないのであれば、相手方から何を言われても、その要求に応じる必要はありません。相手方から「差別した。」などと言われたとしても、法務局に相談するなど伝えて、きっぱりと要求を断ってください。

回答例

「こちらの対応が差別に当たるかどうかについては、法務局に相談したい。これ以上言うことがあるならば、法務局に言ってほしい。」と回答してください。

11 「〇月〇日××時ころ面会に行く。」と言ってきたが、どう対応すればよいか。

- * あなたの方で、面会の意思がなければ、はっきりと断ってください。
断っても埒があかないときは、あらかじめ、最寄りの警察に相談して、その時刻に巡回してもらうか、あるいは緊急の場合の出動を依頼しておいてください。
また、弁護士に依頼して立会いをしてもらうことも考えられます。
なお、話合いの際は、その様子を録音することも良い対応です。ただし、隠し録ることは、そのこと自体がトラブルの原因となりますので、録音する場合は、相手方に録音することを伝えておくことが適当です。録音するということのみでも「えせ同和行為」に対する威力は十分にあります。また、少なくとも、必ずメモを取って保管するようにしておいてください。

えせ同和行為被害者相談窓口

☆ さいたま地方法務局人権擁護課

〒338-8513

さいたま市中央区下落合5丁目12番1号 さいたま第2法務総合庁舎

電話：048-859-3507

☆ 埼玉県警察刑事部組織犯罪対策第一課

〒330-8533

埼玉県さいたま市浦和区高砂3丁目15番1号

電話：048-832-0110（代表）

048-822-9110（けいさつ総合相談センター）

☆（公財）埼玉県暴力追放・薬物乱用防止 センター

〒330-0063

埼玉県さいたま市浦和区高砂3丁目12番9号

電話：048-834-2140（ヤミヨツイホー）

☆ 埼玉弁護士会

〒330-0063

埼玉県さいたま市浦和区高砂4-7-20

電話：048-863-5255（代表）

048-710-5666（埼玉弁護士会法律相談センター）

部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号）

（目的）

第一条 この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

（基本理念）

第二条 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

（相談体制の充実）

第四条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

（教育及び啓発）

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。（※）

（※）平成28年12月16日

○衆議院法務委員会における附帯決議（平成28年11月16日）

政府は、本法に基づく部落差別の解消に関する施策について、世代間の理解の差や地域社会の実情を広く踏まえたものとなるよう留意するとともに、本法の目的である部落差別の解消の推進による部落差別のない社会の実現に向けて、適正かつ丁寧な運用に努めること。

○参議院法務委員会における附帯決議（平成28年12月8日）

国及び地方公共団体は、本法に基づく部落差別の解消に関する施策を実施するに当たり、地域社会の実情を踏まえつつ、次の事項について格段の配慮をすべきである。

- 一 部落差別のない社会の実現に向けては、部落差別を解消する必要性に対する国民の理解を深めるよう努めることはもとより、過去の民間運動団体の行き過ぎた言動等、部落差別の解消を阻害していた要因を踏まえ、これに対する対策を講ずることも併せて、総合的に施策を実施すること。
- 二 教育及び啓発を実施するに当たっては、当該教育及び啓発により新たな差別を生むことがないように留意しつつ、それが真に部落差別の解消に資するものとなるよう、その内容、手法等に配慮すること。
- 三 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するための部落差別の実態に係る調査を実施するに当たっては、当該調査により新たな差別を生むことがないように留意しつつ、それが真に部落差別の解消に資するものとなるよう、その内容、手法等について慎重に検討すること。

メ 毛

[illegible]