

相 談 窓 口

電話・メールでの人権相談窓口

●みんなの人権 110 番 (全国共通)

ゼロ ゼロみんなの ひやくとおぼん

 **0570-003-110** [平日 午前8時30分から
午後5時15分まで]

●女性の人権ホットライン (全国共通)

ゼロ ナナ ゼロ の ハートライン

 **0570-070-810** [平日 午前8時30分から
午後5時15分まで]

●子どもの人権 110 番 (全国共通・通話料無料)

ぜろ ゼろ なな の ひやくとおぼん

 **0120-007-110** [平日 午前8時30分から
午後5時15分まで]

●外国語人権相談ダイヤル (全国共通)

 **0570-090-911** [平日 午前9時から午後5時まで]

(英語・中国語・韓国語・フィリピン語・ポルトガル語・ベトナム語の6言語に対応)

なお、この電話は民間の多言語通訳サービス提供事業者に接続の上、管轄法務局・地方法務局につながります。

●インターネット人権相談受付窓口 (子どもの人権 SOS-e メール)

インターネット人権相談

パソコン・携帯電話・スマートフォン共通

<http://www.jinken.go.jp/>



人権に関する研修について、講師の派遣などを行っておりますので、
お近くの法務局にご相談下さい。

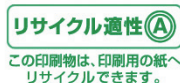
企画：法務省人権擁護局・全国人権擁護委員連合会 <http://www.moj.go.jp/JINKEN/>

制作：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 FAX.03-5777-1803

<http://www.jinken.or.jp>



●平成29年度 法務省委託 人権啓発教材●

企業と人権

職場からつくる人権尊重社会



公益財団法人 人権教育啓発推進センター

目次

企業と人権の関わり	2
パワーハラスメント	4
セクシュアルハラスメント	6
その他の主なハラスメント	8
LGBT(性的少数者)に対する差別・偏見	9
障害のある人に対する差別・偏見	11
外国人に対する差別・偏見	13
えせ同和行為	15
相談窓口	19

企業と人権の関わり

【はじめに】

企業は、雇用を創出し、社会に豊かさと活力を生み出す上で、大きな役割を果たしています。企業の活動は、市民社会の多くの部分に深く関わっており、企業なくして現在の私たちの生活はもはや成り立たないと言えるでしょう。

一方で、長時間労働による過労死、セクハラやパワハラなどのハラスメント（嫌がらせ）、不当な差別など、企業に関わる様々な「人権問題」がメディア等で大きく取り上げられることがあります。こうした人権問題への対応は、時として、企業の価値に大きく関わります。そのため、すべての人々が持っている固有の権利である「人権」の観点から企業活動を見直そうとの動きが国内外において高まっており、企業の社会的責任(CSR)や社会的責任投資(SRI)に対する関心の高まりと相まって、人権尊重の考え方を積極的に企業方針に採り入れたり、職場内で人権に関する研修を行う企業も増えてきています。

企業に関わる人権問題としては、従業員など企業内部の関係者に対するものと、取引先・顧客・消費者など外部の関係者に対するものがあります。本冊子では、ハラスメントや差別的取扱いなど、多くの日本企業が直面する可能性が高いテーマを中心に上げていますが、企業に関わる人権問題は、これらにとどまるものではありません。職場や企業活動の場で起こりうる様々な人権問題に目を配り、適切な対応をすることで、企業価値を高めていくことが求められているといえます。

【用語解説】

○企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)

企業が社会の一員として果たすべき責任のこと。企業の行動や果たすべき機能として、社会的存在としての企業の責任を強調する考え方であり、具体的な要素としては、人権尊重のほか、法令遵守(コンプライアンス)、環境への配慮、社会貢献などが挙げられている。

○社会的責任投資(SRI: Socially Responsible Investment)

企業への投資の際に、財務情報だけでなく、社会、環境、倫理といった社会的評価も考慮する投資行動のこと。

【国際動向】

国際的にも、企業が人権を尊重し、社会に対して責任を果たしていこうという考え方が広く浸透してきています。

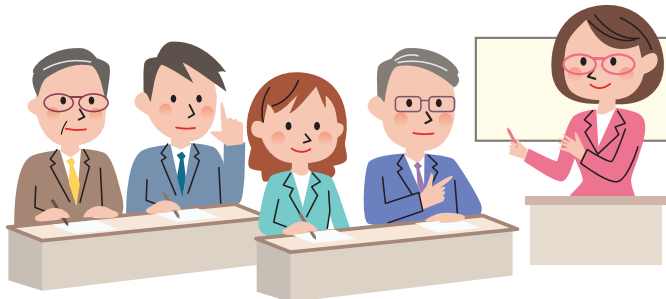
平成11(1999)年、国連のコフィー・アナン事務総長(当時)は「国連グローバルコンパクト」を提唱しました。これは企業が守るべき「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則を掲げたもので、世界中から約1万3千(平成30(2018)年1月現在)の企業・団体が参加しています。

また、平成22(2010)年には、国際標準化機構(ISO)によって、ISO26000が発行されました。これはあらゆる団体を対象とした社会的責任(SR)に関する世界で初めての国際規格で、広く世界中で活用されています。このISO26000でも人権の尊重は7つの原則の1つに掲げられています。

さらに、平成23(2011)年には、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が作られ、ビジネスにおける人権尊重の指針として、世界中の人権に関する取組や行動に影響を与えています。

【企業における人権啓発】

人々の人権意識を高め、人権への理解を深めてもらうための活動を人権啓発活動と言います。国や地方公共団体は様々な人権啓発活動を行っていますが、企業も人権啓発において大きな役割を果たすことができます。多くの人々にとって企業は生活の大きな部分を占める場所ですし、また人々は消費活動などを通じて企業に影響を与えているからです。企業の人権啓発への取組としては、従業員や役員に対して人権啓発の研修会を実施したり、企業内外に向けた発行物に人権啓発記事を掲載したりするなど、様々な手法があります。積極的な人権啓発活動は企業に対する大きな社会的評価につながります。

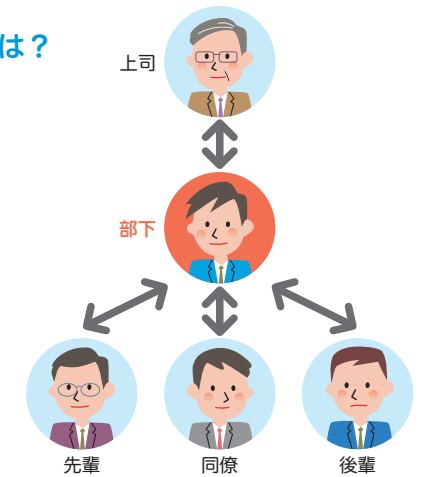


パワーハラスメント

1. パワーハラスメント(パワハラ)とは？

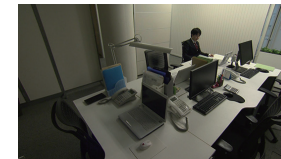
同じ職場で働く者に対して、職務上の地位、経験、年齢、人間関係、専門知識などが職場内で優位であることを背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えること、または職場環境を悪化させることをパワーハラスメントといいます。

上司から部下に限らず、部下から上司、先輩、後輩、同僚に対するいじめや嫌がらせもパワーハラスメントと認められることがあります。



2. パワーハラスメントになりうるケース(例)

長時間労働、残業、休日出勤を強要する。



同僚の前で、ささいなミスを長時間にわたって何度も叱責する。



これってパワハラ!?



Bが会議に遅刻した。会議終了後、上司がBを呼び出して厳しく注意した。注意されたことに憤慨したBは、同僚に相談した。「あれ、パワハラじゃないか？」

“厳しい指導”と“行き過ぎた指導”、その線引きは難しいですが、パワハラに該当するかどうかを判断するポイントは、指導や命令が業務の適正な範囲を超えているかどうかです。業務上必要な指示や注意を受けた人が不快に感じて、適正な範囲で行われている場合はパワハラには当たりません。

3. パワーハラスメントを防ぐために

パワハラは従業員間の不信感の増大、職場環境の悪化、優秀な人材の流出、生産性の低下、企業イメージの悪化などを招きます。パワハラによって従業員が仕事への意欲や自信をなくして能力を発揮できなくなったり、心の健康を悪化させて休職や退職に追い込まれたりすることは企業にとって大きな損失です。

このようなパワハラを防止するためには、日頃から社内でコミュニケーションをとり合い、適切な指導のあり方について考え、認識を共有しておくことが重要です。また、人権研修など社内における啓発活動を行うことや、就業規則などにパワハラに関する規定を定めることも有効です。

パワハラを行った人は社内で懲戒処分等を受ける可能性があるだけでなく、裁判で暴行罪、脅迫罪、侮辱罪等の刑事上の責任や民事上の損害賠償責任を問われる場合もあります。パワハラは人権侵害につながることをよく認識し、働きやすい職場作りに努めることが大切です。

4. ケース・スタディ(裁判例)

ある会社で、上司が部下に「たばこ臭い」と言ってしばしば扇風機の風を当てるなどしたり、部下を強く叱責して、「今後、このようなことがあった場合は、どんな処分を受けても異議はございません」という始末書を書かせたり、「明日から来なくていい」と会議で怒鳴ったりしました。また、別の部下に対しても、「バカ野郎」「給料泥棒」などと叱責したり、殴打したり、「よくこんなやつと結婚したな」と部下の配偶者について侮辱的な発言をしたりしました。

これに対して裁判所は、扇風機の風を当てたことは嫌がらせ目的で長期間、部下に精神的苦痛を与えたもので、不法行為に当たると判断しました。また、始末書を書かせたり、叱責したりしたことは、退職をほのめかして不安を与えたり、屈辱感を与えたりしたもので、社会通念上、許される業務上の指導を超えているとし、殴打したり蹴ったりしたことは違法な暴行であるとして、いずれも不法行為に当たるとしました。配偶者についての発言も精神的苦痛を与えたとして不法行為に当たるとしました。判決では、会社の使用者としての責任を認め、上司と会社が連帯して慰謝料を支払うよう命じました。

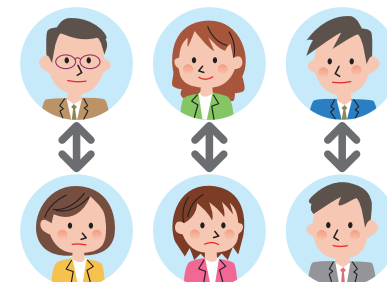
東京地裁 平成22年7月27日判決

セクシュアルハラスメント

1. セクシュアルハラスメント(セクハラ)とは?

相手の意に反した性的な言動を行い、相手を不快にさせることを、一般にセクシュアルハラスメントといいます。

男性から女性に対するものに限らず、女性から男性、同性同士、LGBT(性的少数者)に対するそうした言動もセクハラになります。



2. セクシュアルハラスメントになりうるケース

セクハラには次の二つのタイプがあります。

① 対価型セクシュアルハラスメント

職務上の地位を利用して性的な関係を要求され、それを拒否したことによって不利益な扱い(解雇、降格、減給、不利益な配置転換、契約更新しないなど)を受けるもの。

(例)「希望の仕事をさせてあげるから」としつつ食事やデートに誘われて、断ったら不利益な配置転換をさせられた。



② 環境型セクシュアルハラスメント

性的な言動によって職場環境が不快なものとなったために、仕事をする上で大きな悪影響が生じるもの。

(例)性的な内容のメールをたびたび送り付けられて、仕事が手に付かなくなった。



これってセクハラ!?



本人が不快だと感じる性的な言動は、セクハラになる可能性があります。たとえ悪気がなくても、相手は傷ついていたり、嫌がったりしている場合があるので、職場内での言動には十分注意する必要があります。

3. セクシュアルハラスメントを防ぐために

セクハラは当事者だけの問題ではなく、企業全体の問題です。

セクハラによって職場の雰囲気や人間関係が悪くなれば、働く人のモチベーションの低下、優秀な人材の流出、業績の悪化などを招きます。また、裁判になった場合は、それに要する時間や弁護士費用、損害賠償などの負担がかかり、会社の社会的信用も落ちてしまいます。

このようなセクハラを防ぐため、男女雇用機会均等法では、事業主に対し、必要な体制の整備等を義務付けています。

「第11条 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。」

女はこうあるべき、男はこうあるべき、といった思い込みが差別につながります。男女共同参画社会の実現を目指して、互いの人権を尊重し、性別に関係なく、個々の能力・適正にあった仕事ができるようにしていくことが大切です。

4. ケース・スタディ(裁判例)

ある会社で、女性社員Aの活躍を不快に感じた上司が、Aは異性関係が派手だなどといった噂を社内や社外に流したり、取引が途絶えたのはAと取引先の担当者の男女関係のもつれが原因だなどと専務に虚偽の報告をしたりしました。上司とAの関係が悪化して業務に支障が生じたため、専務はAに対し、話し合いがつかなければ会社を退社してもらうことにする旨述べたところ、Aは退職する意思を示し、上司に対しては3日間の自宅謹慎を命じました。

これに対して裁判所は、上司の行為はAの働く女性としての評価を低下させ、退職に至らせたもので、Aの人格権を侵害し、職場環境を悪化させたとして、不法行為性があると判断しました。また、会社も使用者として責任を負うとし、働きやすい職場環境を整備することを怠ってAの譲歩、犠牲によって調整しようとした点においても不法行為に当たるとしました。判決では、上司と会社に連帯して慰謝料を支払うよう命じました。

福岡地裁 平成4年4月15日判決

その他の主なハラスメント

職場や企業活動の場においては、パワハラ、セクハラ以外にも例えば以下のようなハラスメントが発生する可能性があります。

- ①妊娠、出産、育児休暇などを理由に、職場で不利益な扱いをするマタニティハラスメント
- ②陰口や無視といった言葉や態度などによって相手を精神的に傷つけるモラルハラスメント
- ③お酒を無理矢理飲ませたり、飲酒に関連した嫌がらせを行うアルコールハラスメント



○ 現場の視点

株式会社クオレ・シー・キューブ 執行役員 稲尾 和泉 氏

ハラスメントを受けた従業員が、仕事への意欲を失ってしまうことは、組織にとって大きな損失です。相手との信頼関係を築けず、ちょっとした相談もできなくなるとか、一緒に仕事をしたくないと思うことで、仕事が遅れたり、ミス誘発したりしてしまいます。そういったことが、結果的に企業の信頼を損ねてしまうことにもなりかねません。



また、人権は私たちが健康に働き能力を発揮して生きていくための権利で、誰もが元々持っているものです。ですから、ハラスメントによって人権を不当に侵害された時には、「それはおかしい」と主張するパワーを、従業員の方一人一人がもっと持っていてほしいと思います。そうした主張をすることで、相手に、自分がどのように傷ついているのか気付いてもらい、言われた側はそれをきちんと受け止める。その繰り返しによってお互いが学んでいくことが大事だと思います。

LGBTに対する差別・偏見

(性的少数者)

1. LGBT(性的少数者)とは

L=レズビアン(女性の同性愛者)

G=ゲイ(男性の同性愛者)

B=バイセクシュアル(両性愛者)

T=トランスジェンダー(身体の性と心の性が一致しない人)

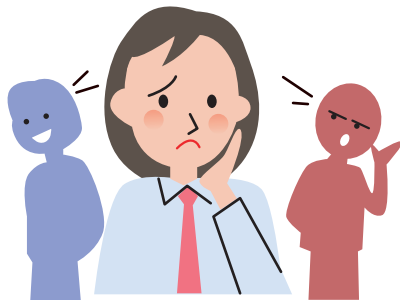
LGBTとは、これらの頭文字をとったもので、性的指向や性自認に関して少数派(性的少数者、セクシュアルマイノリティ)である人々を総称する言葉の一つとして使われています。心の性や好きになる性がハッキリしない、どちらかに決められない、決めたくない人々を「クエスチョニング」として「LGBTQ」と呼ぶなど、セクシャルマイノリティを表す言葉には様々なものがあります。

★性的指向・性自認とは

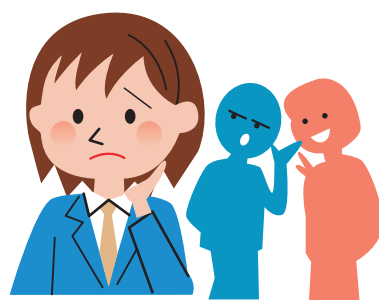
人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうかを示す概念を「性的指向」といいます。対象が異性に向かう場合を異性愛、同性に向かう場合を同性愛、男女両方に向かう場合を両性愛といいます。

また、自分の性をどのように認識しているか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念を「性自認」といいます。「心の性」と呼ばれることもあります。

2. 性的少数者に対する差別や嫌がらせの例



「ホモ」「オカマ」「男らしくない」「女らしくない」
などとからかう



他の従業員に対し、本人の了解なくその人の性的指向や
性自認を暴露(アウティング)する

3. 性的少数者に対する差別・偏見をなくすために

性的少数者の中には、自己の性的指向や性自認を肯定的に受け止めることができずに悩んだり、性的少数者への偏見や差別に苦しんでいる人もおり、場合によっては職場を追われることさえあります。

近年は、性的少数者の人権に配慮した職場環境作りや企業内制度の構築に取り組む企業も増えてきています。性的指向や性自認を理由とする差別や偏見をなくし、すべての人が自分らしく暮らせる社会を築くために、企業においても、性的少数者について正しい知識を持ち、理解を深めていくことが大切です。

4. ケース・スタディ(裁判例)

性同一性障害と診断され、戸籍上の名前も女性名に変更していた従業員Aに対して、配置転換命令に従わなかったことや、女性の服装・化粧での出勤を禁止する服務命令に従わなかったこと等を理由に懲戒解雇を行ったところ、Aは解雇が無効であるとして訴えを提起しました。

裁判所は、会社側がAの性同一性障害に関する事情を理解し、その意向を反映しようとする姿勢を有していたとは認められず、また、女性の容姿での就労を認めることが、企業秩序または業務遂行に著しい支障を来すとは認められないこと等から、懲戒解雇に相当するほどの重大な企業秩序違反とはいえないとして、解雇を無効としました。

東京地裁 平成14年6月20日判決

○ 現場の視点

野村ホールディングス株式会社

グループ・ダイバーシティ&インクルージョン推進室 園部 晶子 氏

LGBTについては、男女の性差と同じような多様性の1つとして考えております。

こうした多様性が社内でも実現し、人権という考え方がきちんと社内で認められるようになれば、お互いがそれぞれの価値観や立場を理解した上で仕事をすることができ、会社の中での存在意義を持てるようになります。そうすると、高いモチベーションを持つことができるようになり、パフォーマンスの向上にもつながって、最終的には企業の成長にもつながると考えています。

そういった意味では、社員にとっても会社にとっても、さらにはお客様にもいい影響があるのではないのでしょうか。



障害のある人に対する差別・偏見

1. 障害のある人と企業をめぐる人権問題

障害のある人を含むすべての人々にとって住みよい平等な社会づくりを進めていくためには、国や地方公共団体が障害のある人に対する各種施策を実施してだけでなく、企業を含む社会のすべての人々が障害のある人について十分に理解し、必要な配慮をしていくことが大切です。

しかしながら、一部の企業において、障害があることのみを理由にサービスの提供を断ったり、職場において障害のある人への差別的取扱いをするといった事案も起きています。

このような中、平成28(2016)年4月に、雇用分野に関して改正障害者雇用促進法^(注1)が、雇用以外の分野に関して障害者差別解消法^(注2)がそれぞれ施行され、事業者・事業主に対して、障害者に対する「不当な差別的取扱いの禁止」と「合理的配慮の提供義務」が定められました。

注1)「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」(平成25年法律第46号)により改正された「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号)

注2)「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(平成25年法律第65号)

①不当な差別的取扱いの例

A 雇用促進法

採用時に障害者だからといって応募させない



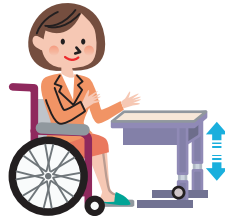
B 差別解消法

障害を理由として、正当な理由なく、サービスの提供や店舗への入店を拒否する

②合理的配慮の提供の例

A 雇用促進法

肢体不自由の従業員が作業できるように、机の高さを調整する
注)合理的配慮の提供義務は事業者に過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く



B 差別解消法

目の不自由な利用者のために、点字付きのメニューを用意する
注)事業者の合理的配慮の提供については努力義務

2. 障害のある人に対する差別・偏見をなくすために

すべての人が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生できる社会にするためには、企業においても、障害のある人の人権に配慮した取組を行っていくことが重要です。

また、障害のある人の人権に配慮することで、「今まで気づかなかったことに気づくようになり、商品やサービスが向上した」「相手のことを気遣うようになり、職場が明るくなった」という声も聞かれています。障害のある人に対する差別や偏見をなくし、障害のある人を含むすべての人がその適性に応じて能力を発揮できるよう、企業においても、人権に配慮した取組を進めていくことが重要です。

3. ケース・スタディ(裁判例)

電動車いすを利用している身体障害者が、最寄り駅にエレベーターを設置していないことは違憲違法であり、また駅員が侮辱的、差別的言動を行った等として、訴えを提起しました。

裁判所は、エレベーターが設置されていないことについては、違法であるとまでは評価できないとしつつ、「身体障害者と健常者との実質的平等を確保することが社会的な要請となっている現状」では身体障害者の移動の自由を実質的に確保するための投資は、優先順位の高いものであるとしました。

また、駅員が「邪魔な車いすやなあ。他のお客さんが迷惑やないか」と発言したこと等について違法性を認め、慰謝料の支払いを命じました。

障害者差別解消法以前の事例ですが、障害のある人となない人の平等を確保することの重要性が指摘されました。

大阪地裁 平成11年3月11日判決

○ 現場の視点

株式会社LIXIL 障害者雇用促進室 川本 慎一 氏

障害には、3障害と言われているように「身体」、「知的」、「精神」がありますが、例えば身体に障害のある方の中にも、手足の不自由な方や耳の不自由な方、目の不自由な方など様々な方がいます。そういう方たちみんなに働いて活躍していただくために、どういったマネジメントをすればいいのかが、とても重要になります。

そして、そういったマネジメントができれば、その力はお客様との関わりの中や、普段の仕事にも活かすことができます。人間関係の幅も広がります。管理者の立場の方に限らず、同僚や周りの方にとっても、障害のある方との関わりの中で得られるものは、非常に大きいと思っています。



外国人に対する差別・偏見

1. 外国人と企業をめぐる人権問題

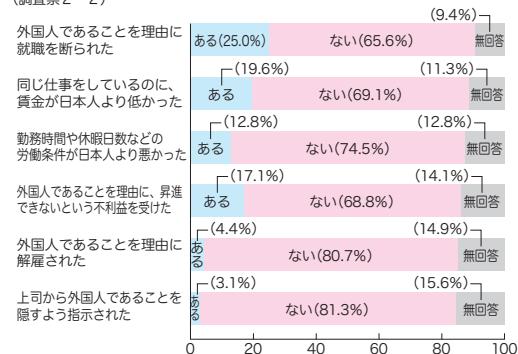
企業活動のグローバル化の進展に伴い、日本企業においても、外国人を雇用したり、外国人顧客を相手にするなどの機会が増えています。

こうした中、言語、宗教、文化、習慣等の違いから、職場や企業活動の場でも、外国人をめぐる様々な人権問題が発生しています。たとえば、外国人労働者が職場で差別的な取扱いをされたり、外国人であるという理由でサービスの提供を断られるなどの問題が起きています。

平成28(2016)年度に法務省の委託により(公財)人権教育啓発推進センターが行った「外国人住民調査」によれば、過去5年間に日本で仕事を探したり、働いたりしたことがある人が受けた差別として、「外国人であることを理由に就職を断られた」(25.0%)、「同じ仕事をしているのに、賃金が日本人より低かった」(19.6%)などが挙げられています。

我が国で働く外国人に対しては、原則として、日本人と同様に労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の労働法規が適用されます。また、外国人に対するサービス提供の拒否など不合理な差別については、違法と判断される場合があります。

過去5年の間に、日本で仕事を探したり、働いたりしたときの経験
(調査票2-2)



言葉や文化等の違いから、偏見や差別が生まれることも

2. 外国人に対する差別・偏見をなくすために

国籍、民族、言葉、文化、生活習慣等が異なる人々と共に暮らし、多様な人材が能力を発揮できる活力ある職場環境をつくるためには、まず、日本人と外国人がお互いの文化の違いを理解し、尊重し合うことが必要です。

今後、企業活動の場で、外国人と接する機会はますます多くなると予想されます。国際社会の責任ある一員として、外国人に対する差別や偏見をなくし、お互いの人権に配慮した行動をとることが必要です。

3. ケース・スタディ(裁判例)

ある公衆浴場は、外国人が迷惑な行為をすることが多かったため、他の利用者が減少し、経営難に陥る危険性が高いとして、「外国人の方の入場をお断りします」という張り紙をしました。これに対し、入浴を拒否された外国人達は、憲法14条、国際人権B規約、人種差別撤廃条約等に反する人種差別であり、人格権や名誉を侵害されたとして、損害賠償及び謝罪広告の掲載を求めました。

裁判所は、公衆浴場には公共性があり、国籍・人種を問わず利用が認められるべきであるとし、マナーに従わない者に対してはマナーを指導し、守らない場合は退場させるなどの方法をとるべきで、すべての外国人の利用を拒否するのは不合理な人種差別であると判断しました。判決では、入浴を拒否されたことによって公衆浴場に入浴できないという不利益を受けただけでなく、人種差別によって人格権を侵害され、精神的苦痛を受けたとして、賠償金の支払いを命じました。

札幌地裁 平成14年11月11日判決

○ 現場の視点

株式会社共栄製作所 那須 雅史 氏

買い物の仕方や切符の買い方、医者へのかかり方などを会社ぐるみで教えたり、担当上司や仲間がサポートして日本に慣れてもらうようにしています。

外国人従業員のことは、特別に外国人だという意識はしていません。1人の従業員としてサポートし合う、それは普通のことであると思うのですけれども、それが人権を尊重することにつながっていると考えています。



えせ同和行為

1. 同和問題とは？

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するといった問題が起きています。

このような中、平成28(2016)年12月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されました。

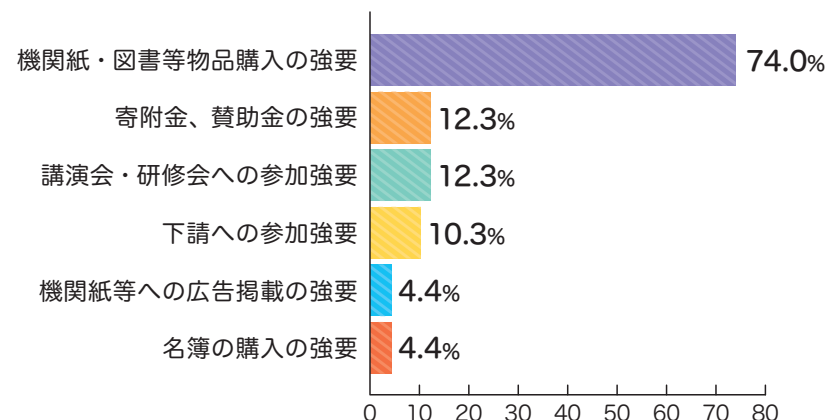
2. 「えせ同和行為」とは？

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、同和問題に対する誤った認識を植え付け、差別や偏見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。

安易な妥協は、被害の拡大と差別の助長につながります。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、企業の社会的責任として求められています。



「えせ同和行為」不当な要求の主な内容(複数回答)



3. 事例

ケース①

「同和関係者5千人を代表している」という者から電話がかかってきて、「いまだに差別はなくなるらない。今度、大会があるので資金面で多くの企業に協力してもらっている。同和関係の冊子を作ったので、購入してほしい」と言われた。

ケース②

「同和地区出身者の代理人」と称して同和団体を名乗る名刺を出し、「我々の仲間が資金繰りに困っている。優先的に融資しろ」と申し入れられた。断ると、「同和地区出身者だから融資しないというのか。これは差別だ。今後、我々の行動の一切の責任はお前にある。それでいいな」と脅された。

★「えせ同和行為」の手口

- 執拗に電話をかけてくる。
- 会社に多数で押し掛けると言って脅す。
- 同和問題を知っているかと言って脅す。
- 官公署を使って圧力をかけると言って脅す。

4. 「えせ同和行為」の対処方法

★電話がかかってきた場合

- 相手が誰で、どんな要求をしているのか、詳細に記録をとる。
- 日頃から、電話への対策を立てておき、電話対応マニュアルを作るか、担当者を決めておく。
- しつこく電話をかけてきたら、「前回と同様のお話でしたら切らせていただきます。これ以上要求するのであれば、法務局や警察に相談します」と言って電話を切る。
- 「上司に報告するため」と言って、話の内容を録音する。
- 一方的に書籍を送りつけてきた場合は、受取を拒否する。断り切れずに購入を約束してしまった場合はクーリングオフを利用する。

★会社に来た場合

- 毅然とした態度で対応する。
- 必ず2名以上で対応する。
- 幹部が直接対応しないようにする。
- 面談は自社の応接室などこちらの管理が及ぶ場所で行う。相手の要求する場所には出向かない。
- 担当者に任せきりにせず、企業全体の問題として対応する。
- 慌てず、恐れず、ゆっくりと丁寧に應對し、相手の挑発に乗らないようにする。
- 「必要ありません」「要求には応じられません。お引き取り下さい」とはっきり断る。
- 「予算がない」「検討する」「考えてみる」といった曖昧な発言はしない。
- 断っても、「差別だ」と言ってさらに強要してきた場合は、「これが差別に当たるのか、今後どのようにすべきか、法務局に相談します」と答えて、法務局に相談する。

5. 「えせ同和行為」で困った時は…

●法務局・地方法務局

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、弁護士会と連絡を取る体制を敷いています。

●警察

警察では、必要に応じて警戒を行うなど、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。えせ同和行為者から不当な要求を受けた場合、又は受けるおそ

れがある場合には最寄りの警察署などに連絡を取り、助言を受けてください。

なお、暴力行為などがあった場合には、ためらうことなく110番通報してください。

●弁護士

えせ同和行為者は、かなり知能犯的であることが多く、初期の対応で終了しない場合は、弁護士に相談し、事案に応じてその解決を依頼することも有効です。

法務省では、えせ同和行為を排除するための取組として、冊子『えせ同和行為対応の手引』を発行しています。えせ同和行為対応についてのさらに詳細な内容はこちらを御覧ください。『えせ同和行為対応の手引』は各地域の法務局・地方法務局で配布しているほか、法務省人権擁護局のホームページからダウンロードできます。

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken86.html>

○現場の視点

弁護士 竹内 朗 氏



えせ同和行為に対して一番大切なことは、明確に断るといことです。

彼らは同じような要求をいろいろな所に対してしており、少しでも脈があると思えば、そこに多くの時間と労力をかけてきますし、全く脈がないと思えば、すぐに諦めます。

曖昧な態度をとってしまうことは、結果的に自らの首を絞めることにつながるのです。

そこで、一つ良い断り方があります。

「当社の同和教育が十分かどうかについては、法務局の人権相談所に相談をします。したがって、そちらのアドバイスは必要ありません。お断りします」

というものです。

教材を紹介したり、同和教育をしてあげる、などと言ってきたときにも、

「法務局の人権相談所に相談をして、そこで教材の提供をいただいたり、必要な教育を受けさせていただきますので、そちらの教育は必要ありません。お断りします」

とさせていただくと思います。

同和問題(部落差別)に対して、一人一人が正しい知識を持つと共に、「えせ同和行為」に対しては毅然とした態度で拒否することが必要です。