

差別のない社会づくりのための ガイドライン

～すべての人の人権が尊重される社会をめざして～

- ◆ 大阪府は、すべての人の人権が尊重される社会をめざして、様々な人権課題について、差別の解消に取り組んでいます。
 - ◆ 今般、障がい以外の人権課題に係る差別の解消について、府民の皆様に理解を深めていただくために、このガイドラインを策定しました。是非ご活用ください。
 - ◆ 差別のない、すべての人の人権が尊重される社会を築いていきましょう。
- ※ 障がいを理由とする差別については、平成25年6月に障害者差別解消法が制定され、大阪府においては、平成27年3月に「大阪府障がい者差別解消ガイドライン」を策定しています。



大阪府広報担当副知事もずやん

平成27年10月

大阪府府民文化部人権局

目次

1. 「ガイドライン」策定の背景	p1
2. 「ガイドライン」策定の趣旨	p4
3. 差別とは	p5
4. 「ガイドライン」活用にあたって	p8
5. 事例から考える差別	p10

(1) 判例

① 商店における外国人入店拒否	p11
② 公衆浴場における外国人入浴拒否	p13
③ ゴルフクラブにおける外国人登録拒否	p15
④ ゴルフクラブにおける性同一性障がい者入会拒否	p17
⑤ 賃貸建物に関する外国人入居拒否	p19
⑥ 外国人顧客への肌の色に関する質問	p21
⑦ 昇格に関する女性に対する不利益取扱い	p23
⑧ HIV 感染を理由とする解雇	p25
⑨ 地毛が明るい色の従業員に対する黒髪への染色の要求	p27

(2) 人権侵犯事件

① ハンセン病回復者であることを理由とした宿泊拒否	p30
② 理容店における外国人へのサービス提供拒否	p30
③ 機材レンタル店における外国人へのサービス提供拒否	p31
④ 大規模小売店舗における外国人に対する不適切な対応	p31
⑤ 公営プールにおける外国人の利用一律拒否	p32
⑥ 外国人であることを理由とするマンションへの入居拒否	p32
⑦ 外見が外国人のようであることを理由としたアパート賃貸借拒否	p32
⑧ 在日外国人であることを理由とした採用内定の取消し	p33
⑨ 採用試験における性同一性障がい者に対する不適切な質問	p33
⑩ 性同一性障がい者に対する更衣室等の利用制限	p33
⑪ 調査会社による同和地区出身かどうかの調査	p34

6. 相談、紛争解決窓口・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p35

(1) 相談窓口

- ① 大阪府人権相談窓口.....p35
- ② 市町村人権相談窓口.....p36
- ③ 大阪法務局.....p39
- ④ 大阪府外国人情報コーナー.....p40
- ⑤ ドーンセンター（大阪府立男女共同参画・青少年センター）
サポートカウンセリングルーム.....p41
- ⑥ 大阪府女性相談センター.....p42
- ⑦ 大阪府母子・父子福祉センター.....p42
- ⑧ 社会福祉法人 大阪府児童福祉事業協会
アフターケア事業部（大阪府）.....p43
- ⑨ 大阪難病相談支援センター（大阪府）.....p43
- ⑩ 社会福祉法人 恩賜財団 済生会支部 大阪府済生会
ハンセン病回復者支援センター（大阪府）.....p44
- ⑪ 大阪府医療相談コーナー.....p44
- ⑫ 大阪府労働相談.....p45
- ⑬ 大阪府住宅相談室.....p46
- ⑭ 私学コスモスダイヤル
（大阪私立学校人権教育研究会）.....p46
- ⑮ 大阪府教育センターすこやか教育相談.....p47
- ★ 人権相談機関ネットワークについて ★.....p48

(2) 裁判外紛争解決機関（ADR）

- ① 公益社団法人 民間総合調停センター（平成 27 年 12 月 1 日より、
公益社団法人 総合紛争解決センターから名称変更）.....p49
- ② 個別労使紛争解決支援制度（大阪府）.....p52

7. 参考法令等・・・・・・・・・・・・・・・・・・ p53

(1) 憲法

- ① 日本国憲法.....p53

(2) 条約

- ① 国際人権規約.....p53
- ② 人種差別撤廃条約.....p54
- ③ 女子差別撤廃条約.....p55

(3) 法律

- ① 男女共同参画社会基本法.....p56
- ② 個人情報保護法.....p56
- ③ 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律.....p58
- ④ 教育基本法.....p59
- ⑤ ハンセン病問題の解決の促進に関する法律.....p59
- ⑥ 旅館業法.....p60
- ⑦ 医師法.....p61
- ⑧ 保健師助産師看護師法.....p61
- ⑨ 薬剤師法.....p62
- ⑩ 労働基準法.....p62
- ⑪ 職業安定法.....p63
- ⑫ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等
に関する法律（男女雇用機会均等法）.....p65
- ⑬ 労働組合法.....p67
- ⑭ 鉄道事業法.....p67
- ⑮ 道路運送法.....p68
- ⑯ 貨物自動車運送事業法.....p70
- ⑰ 海上運送法.....p71
- ⑱ 航空法.....p72

(4) 条例

- ① 大阪府人権尊重の社会づくり条例.....p73
- ② 大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例
（部落差別調査等規制等条例）.....p74
- ③ 大阪府男女共同参画推進条例.....p76

④ 大阪府個人情報保護条例p76

(5) その他指針等

① 宅地建物取引業法に基づく指導監督基準（大阪府）p79

② 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が
適切に対処するための指針（厚生労働省）p79

③ 職場におけるエイズ問題に関するガイドライン（厚生労働省）p80

④ 採用のためのチェックポイント（厚生労働省）p82

⑤ 公正な採用のための手引書「採用と人権」（大阪府）p86

1. 「ガイドライン」策定の背景

(1) 国際的な人権保障の枠組み

国連では、人権の尊重が平和を守ることと密接不可分な関係にあり、差別を撤廃し人権を確立することが恒久平和に通じるとの考え方にもとづいて、人権を国際的な問題ととらえ、人権についての国際的な共通の基準を作りました。その最初の成果が、昭和23（1948）年に国連総会で採択された「世界人権宣言」です。

この宣言には法的拘束力はありませんが、考え方は世界各国の憲法や法律に取り入れられ、様々な国際会議の決議にも用いられ、世界各国に強い影響を及ぼしています。

また、昭和41（1966）年には、法的拘束力を持つ2つの「国際人権規約」¹が、国連総会において採択されました。国際人権規約は、最も基本的かつ包括的な条約として人権保障のための国際的基準となっています。

さらに、個別の人権保障のための様々な条約が作成されています。

世界人権宣言

第1条

すべての人間は、生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。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

第2条

1 すべて人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

¹ 「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）（国際人権A規約）」と「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）（国際人権B規約）」

(2) わが国における人権保障の取組み

わが国においては、世界人権宣言に先立つ昭和22(1947)年に、「日本国憲法」が施行されました。

日本国憲法では、第11条で「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して、現在及び将来の国民に与えられる」ことが定められており、基本的人権の尊重が柱の一つとして規定されています。

また、国内には、女性、子ども、高齢者、障がい者、同和問題、外国人などにかかわる問題や、インターネットによる人権侵害など、様々な人権問題が存在しています。これらの問題に直面する人たちの人権を具体的に保障するために、日本国憲法の趣旨や国際社会における流れを踏まえ、それぞれの問題に対応する個別の法律の整備が進められてきました。

さらに、平成12(2000)年には、人権教育・啓発に関する施策の推進についての国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにした「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が制定されました。

日本国憲法

第11条（基本的人権の享有）

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して、現在及び将来の国民に与えられる。

第13条（個人の尊重・幸福追求権・公共の福祉）

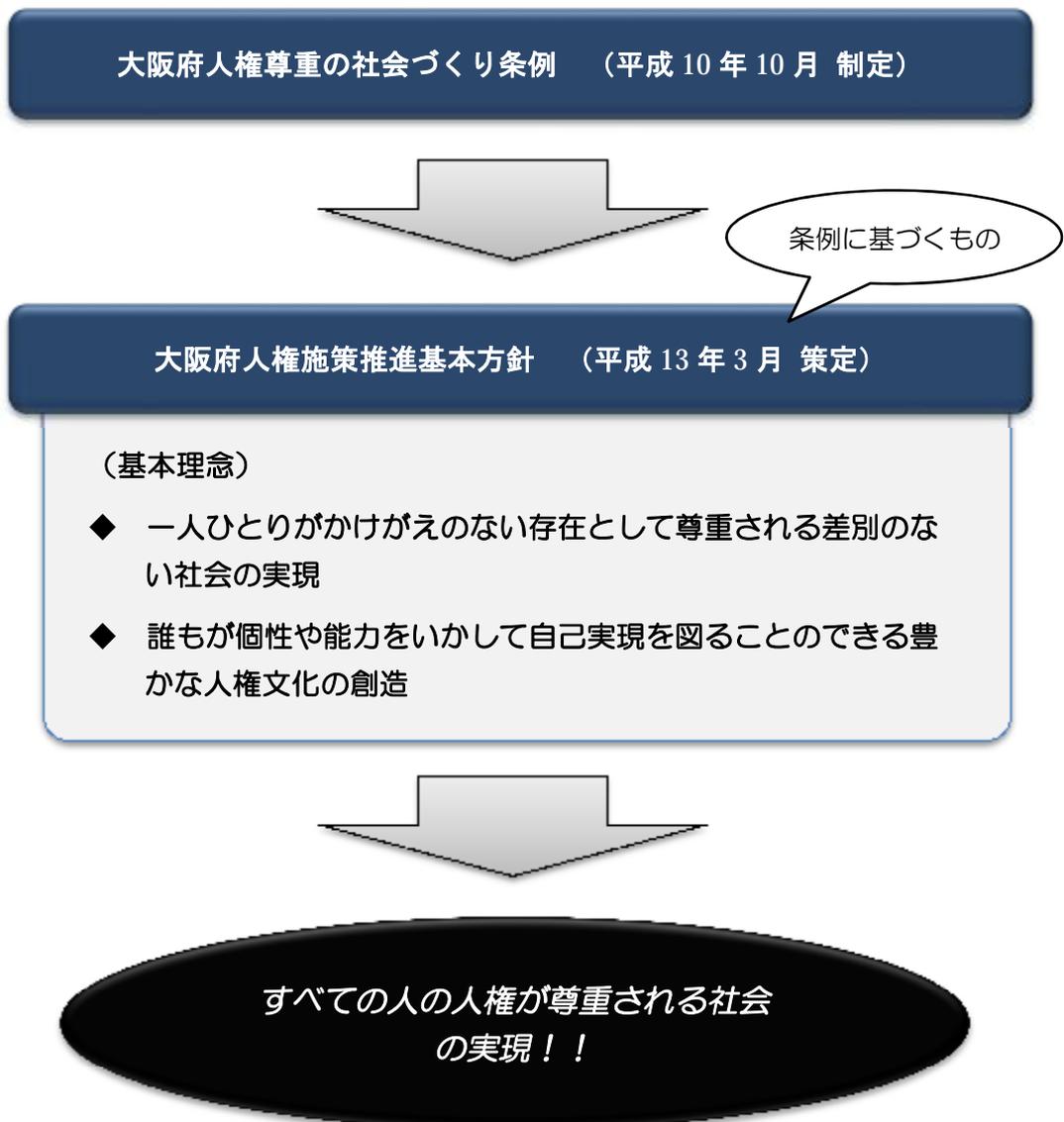
すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第14条（法の下での平等）

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

(3) 大阪府における人権尊重の社会づくりに向けた取組み

大阪府では、平成 10（1998）年 10 月に「大阪府人権尊重の社会づくり条例」を制定し、「一人ひとりがかげがえのない存在として尊重される差別のない社会の実現」と「誰もが個性や能力をいかして自己実現を図ることのできる豊かな人権文化の創造」という基本理念のもと、すべての人の人権が尊重される社会をめざして、様々な人権課題について、総合的な取組みを進めてきました。



2. 「ガイドライン」策定の趣旨

国際的な潮流も踏まえ、国や大阪府は、人権尊重の社会づくりの取組みを進めているところですが、私たちのまわりでは、今も、女性、子ども、高齢者、障がい者、同和問題、外国人などに関して、差別が問題となる事案が発生しており、一層の取組みが求められています。

こうした中、平成 25（2013）年 6 月に、障がいを理由とする差別の解消を社会において推進するため、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が制定され、大阪府においては、障がいを理由とする差別について、府民の皆様の関心と理解を深めるため、平成 27（2015）年 3 月に「大阪府障がい者差別解消ガイドライン」を策定しました。

大阪府では、障がい以外の人権課題に係る差別についても、府民の皆様に理解を深めていただくことが重要であると考え、障がい者差別の解消に関する動きも踏まえながら、今般、この「差別のない社会づくりのためのガイドライン～すべての人の人権が尊重される社会をめざして～」を策定しました。

ガイドラインの目的 ①

差別の未然防止

事業者の行為によって発生し、裁判所で違法と判断された判例等をわかりやすく示すとともに、その判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」を例示することにより、差別解消に関する府民の皆様の理解と、事業者の取組みを促し、差別の未然防止を目指します。

ガイドラインの目的 ②

個別事案の適切な解決

大阪府や市町村の人権相談窓口をはじめとする相談窓口や、裁判外紛争解決機関（ADR）を紹介することにより、個別事案の適切な解決につなげることを目指します。

このガイドラインを活用していただき、差別の解消について、話し合い、考え、理解を深め、差別のない、すべての人の人権が尊重される社会づくりに向けた取組みをさらに進めてください。

3. 差別とは

日本国憲法は、第14条で、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」ことを定めています。

また、「人種差別撤廃条約」は、この条約上の「人種差別」を、「人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であつて、政治的、経済的、社会的、文化的その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場での人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを妨げ又は害する目的又は効果を有するもの」と規定しています。

これら憲法や条約の規定のほか、個別の法律の規定の中にも差別に関するものが存在します。これら諸規定を総合的に見ると、人を、正当な理由なく、属性や信条を理由に不利に扱うことは許されないということがわかります。

実際に、特定の行為が差別に該当するかは、正当な理由が存在しているか否か等の事情を踏まえ、個別具体的に判断する必要がありますが、差別のない、すべての人の人権が尊重される社会を実現していくためには、私たち一人ひとりが、どのような行為が差別に当たるのか、どうすれば差別をなくしていけるのかを、常に考え、行動していくことが大切です。

《 差別に関する規定を置く憲法、条約、法律（例） 》



憲法

日本国憲法では、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」ことが定められています。



条約（例）



自由権規約（国際人権B規約）

人権諸条約の中で、最も基本的かつ包括的なものの一つです。「すべての者は、法律の前に平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等の保護を受ける権利を有する」ことが定められています。



人種差別撤廃条約

人種差別を撤廃する政策等を締約国に求める条約です。「この条約において、「人種差別」とは、人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であつて、政治的、経済的、社会的、文化的その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場での人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを妨げ又は害する目的又は効果を有するものをいう。」とされています。



女子差別撤廃条約

女子に対する差別を撤廃する政策等を締約国に求める条約です。「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」とされています。



法律（例）



道路運送法

バスやタクシーなどの事業に関する法律です。事業者は、「特定の旅客に対し、不当な差別的取扱いをしてはならない」ことが定められています。



旅館業法

ホテルや旅館などの事業に関する法律です。「宿泊しようとする者が伝染性の疾病にかかっていると明らかに認められるとき」等の限られた場合以外、宿泊を拒んではならないことが定められています。



労働基準法

労働条件などに関する法律です。「労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならない」ことや「労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない」ことが定められています。



男女雇用機会均等法

雇用分野における男女の機会均等の確保に関する法律です。「労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない」ことや、労働者の配置等について「労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない」ことが定められています。

4. 「ガイドライン」活用にあたって

(1) ガイドラインの見方について

どのような行為が差別に当たるのか、また、どうすれば差別をなくしていけるのかについて、考え、理解を深め、具体的な取組みにつなげていくためには、既存の判例等の内容を知り、理解することが有意義です。

このガイドラインでは、判例については、「判例のポイント」及び「判例の概要」を示すとともに、「判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」の事例」を示します。また、人権侵犯事件²については、その概要を示します。

<イメージ（判例）>

【判例①】 商店における外国人入店拒否

《判例のポイント》

○ 街頭で店舗を構えている以上、・・・

判例の概要 （できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

当事者
（原告）・・・
事件の概要
・Xが、・・・
裁判所の判断
・人権差別撤廃条約は、・・・
裁判年月日等
平成〇年〇月〇日 ○裁判所

【参照法令】

○・・・

この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」(例)

◆ 顧客一般を対象として広く営業している商店や飲食店などにおいて、・・・

※ 上記の事例は、あくまでも例示で、・・・

判例のポイント(裁判所の考え方の要点)

判例の概要

判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」の事例。

なお、これらはあくまで例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

² 法務省の人権擁護機関が、被害者からの申出を受けて救済手続きを行う、人権が侵害された疑いのある事件のこと（p30 参照）

(2) ガイドラインで示す事例について

このガイドラインは、障害者差別解消法の制定、「大阪府障がい者差別解消ガイドライン」の策定を受け、障がい以外の人権課題に係る差別について、府民の皆様を理解を深めていただくために策定しました。

障害者差別解消法は、差別をなくしていくためには、すべての人のたゆまぬ努力が重要であり、国や地方公共団体による啓発活動を通じ、周知を図っていくこととしておりますが、事業者でない一般私人の行為や個人の思想、言論を法で規制することは不相当と考えられるという理由から、個人の行為等を対象としていません。

この考え方を踏まえ、このガイドラインは、事業者と個人の間で生じた不当な差別的取扱いの判例等を分かりやすく紹介することを中心に作成しました。

このガイドラインで示す事例については以上のとおりですが、当然、個人間であっても、差別的行為は許されません。差別をなくしていくためには、すべての人のたゆまぬ努力が重要です。

事業者以外の府民の皆様におかれても、是非、このガイドラインを活用いただき、差別の解消について、理解を深めてください。

(3) ガイドラインの見直し

このガイドラインは、女性、子ども、高齢者、同和問題、外国人、HIV感染者、ハンセン病回復者などに関わる、障がい以外の人権課題に関して、商品・サービス、福祉サービス、公共交通機関、住宅、教育、医療、雇用など日常生活や社会生活に関わる分野を広く対象として作成しました。

しかしながら、現時点では、判例や人権侵犯事件は数多く存在しているわけではなく、すべての人権課題や分野を網羅できているわけではありません。

今後、判例や人権侵犯事件の蓄積、関係する法令の改正状況等を踏まえ、必要に応じて、このガイドラインを見直していきます。

5. 事例から考える差別

(1) 判例

わが国では、すべての分野についてではありませんが、不当な差別的取扱いの禁止等を規定している法令があります。そのような分野の事業者は、それらの法令を遵守して事業を行う必要があります。

また、個別の法令で規律されているか否かに関わらず、不当な差別的取扱いが、民法上の不法行為にあたる場合には、そのような行為を行った者に、損害賠償の責任が生ずることになります。

実際に、どのような行為が、不当な差別的取扱いとして違法になるかは、それぞれの事案について具体的に判断されることとなりますが、ここでは、不当な差別的取扱いとして違法になる恐れがある行為について理解していただき、その未然防止を図るため、裁判所において違法と判断された判例を紹介するとともに、判例から導くことができる不当な差別的取扱いの例を示します。

【判例①】 商店における外国人入店拒否

《判例のポイント》

- 街頭で店舗を構えている以上、店は道を歩く顧客一般に開放されており、経営者は、顧客対象を限定したり、入店制限をしたりしてはならない。

判例の概要 (できるだけ判決文の表現を用いて記載しています)

当事者

- (原告) ブラジル人X
- (被告) 宝石店の店主Y

事件の概要

- ・ Xが、宝石店に入店し、ショーウィンドーを眺めていたところ、Yが、どこから来たのかを問いかけた。
- ・ Yは、Xの返答によりブラジル人と分かると、「この店は外国人立ち入り禁止だ」などと言い、店から出て行くよう要求した。
- ・ Xは納得せず、Yと問答を繰り返しているうちに、Yは、店内に張ってあった「外国人の入店は固くお断りします」等と書かれた紙を指し、また、「出店荒らしに用心！」と題した警察署作成のピラを外してXの顔に近づけた。また、「店から出なければ警察を呼ぶ」と言い、電話をかけ警察を呼んだ。

裁判所の判断

- ・ 人種差別撤廃条約は、憲法優位の下、国内法としての効力を有する。個人に対する不法行為に基づく損害賠償請求の場合には、同条約の規定が不法行為の要件の解釈基準として作用する。
- ・ 警察署が作成したピラは、店主に対し心構えを説いたものであって、客の眼にさらすべき性質のものではない。
- ・ 一般に街頭で店舗を構えている以上、日本人であると外国人であるとを問わず顧客一般に開放されているというべきである。
- ・ 本件のような店舗を構える経営者には、顧客対象を限定したり、入店制限を行うとか、被紹介者に限るとか、完全な会員制にするとかの自由はない。
- ・ Xには一般の顧客として何らやましい態度は見受けられないにもかかわらず、ブラジル人

と知っただけで追い出しをはかった Y の行為は、その考え方において外国人をそれだけで異質なものとして邪険に扱うところがある。また、その方法についても見せてはいけない張り紙などを示して X の感情を害した上、犯罪捜査に関する警察官を呼び込むような行為は、あたかも X を犯罪予備軍的に取り扱うものとして妥当性を欠く。

- 本件入店拒否は、X の人格的名誉を傷つけたものといわざるを得ず、民法第 709 条、第 710 条に基づき、精神的苦痛を慰謝すべき責任がある。

裁判年月日等

平成 11 年 10 月 12 日 静岡地裁浜松支部

→確定

【参照法令】

○民法（抜粋）

（不法行為による損害賠償）

第 709 条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

（財産以外の損害の賠償）

第 710 条 他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

◆ 顧客一般を対象として広く営業している商店や飲食店などにおいて、外国人、高齢者、ハンセン病回復者、性的マイノリティであることなど正当とは認められない理由により、入店や商品・サービスの提供を拒否すること。

※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

【判例②】 公衆浴場における外国人入浴拒否

《判例のポイント》

- 公衆浴場は法律上の許可を得て経営されている公共性を有する施設であるので、国籍、人種を問わず、利用が認められるべきであり、外国人の利用を一律に拒否することは不合理な差別である。

判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

当事者

- （原告） ドイツ国籍を有する者X 及び、
アメリカ国籍を有し、後に日本国籍を取得した者Y ほか
- （被告） 公衆浴場P を経営する株式会社A

事件の概要

- ・ 公衆浴場P では、ロシア人船員らが来店し、土足で店内に入場する、浴室に酒を持ち込み、飲酒しながら大声で騒ぐ、身体に石鹸をつけたまま浴槽に入る、浴槽に飛び込むなどの迷惑行為をすることが多く、他の利用者からの苦情が寄せられていた。
- ・ Aは、グループ企業が経営していたサウナ風呂が、同様の事態により利用者が減少し廃業した経緯も踏まえ、「外国人の方の入場をお断りいたします。JAPANESE ONLY」という張り紙を掲示し、一律に外国人の利用を拒否することにした。
- ・ X及びYらは、公衆浴場P を訪ね、入浴券を購入して入場しようとしたが、従業員から入浴を拒否された。
- ・ その後、Yは日本国籍を取得し、改めてP を訪ねたが、従業員から「あなたは白人であり、外見上は日本人であることがわからないから、入らないでください」と言われ、入浴を拒否された。

裁判所の判断

- ・ 本件入浴拒否は、実質的には、外見が外国人に見えるという理由によるものであり、憲法第14条1項、国際人権B規約第26条、人種差別撤廃条約の趣旨に照らし、私人間においても撤廃されるべき人種差別にあたる。
- ・ Pには、営業の自由が認められる。しかしPは公衆浴場法の許可を受けて経営される公衆浴場であり、公衆衛生の維持向上に資するものであって、公共性を有するものといえる。したがって、希望する者は、国籍、人種を問わず、その利用が認められるべきである。

- ・入浴マナーに従わない者に対しては、マナーを指導し、それでもマナーを守らないのであれば、市や警察の協力を要請するなどして退場させるべきであり、また、入場前から酒に酔っている者の入場や酒類を携帯しての入場を断るべきである。その実行が容易でない場合があるからといって、安易にすべての外国人の利用を一律に拒否するのは明らかに合理性を欠く。
- ・外国人一律入浴拒否の方法によってなされた本件入浴拒否は、不合理な差別であって、社会的に容認しうる限度を超えているものといえるから、違法であり不法行為にあたる。

裁判年月日等

平成 14 年 11 月 11 日 札幌地裁

→控訴（札幌高裁）棄却 →上告（最高裁）棄却 → 確定

【参照法令】

○憲法（抜粋）

第 14 条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

○自由権規約（国際人権B規約）（抜粋）

第 26 条 すべての者は、法律の前に平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等の保護を受ける権利を有する。このため、法律は、あらゆる差別を禁止し及び人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等のいかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な保護をすべての者に保障する。

○人種差別撤廃条約（抜粋）

第 1 条 この条約において、「人種差別」とは、人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であつて、政治的、経済的、社会的、文化的その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場での人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを妨げ又は害する目的又は効果を有するものをいう。

この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

◆ 公衆浴場、公共交通機関など公共性を有する施設等において、外国人であることや身体にアザがあることなど、正当とは認められない理由により、利用を拒否すること。

※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

【判例③】 ゴルフクラブにおける外国人登録拒否

《判例のポイント》

- 私的な団体であっても、一定の社会性を持つと認められる場合には、いかなる者を会員にするかについて、完全に自由な裁量はなく、日本国籍者であることを会員の登録要件とすることは認められない。

判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

当事者

- （原告） 日本で生まれ育った韓国籍の者X（A株式会社の代表取締役）
- （被告） Bゴルフクラブの経営者Y

事件の概要

- Bゴルフクラブにおいては、プレーイングメンバー制度（法人会員について、代表取締役等を登録者としながら、それ以外の者（＝プレーイングメンバー）にも施設利用の利益を付与する仕組み）を設けている。なお、プレーイングメンバーは、登録者と異なり、施設内のメンバーボードに氏名が表示されないなど、登録者の地位に比べ制約がある。
- 法人会員であるA株式会社の登録者は社員Cであったところ、A株式会社は、登録者をX（プレーイングメンバー）に変更する申請を行った。しかし、Yは、Bゴルフクラブにおいては、登録者変更要領や入退会規定により、登録者を日本国籍者に限定していることから、認められない旨回答した。

裁判所の判断

- ゴルフクラブは、娯楽施設としてのゴルフ場の利用を通じて、会員の余暇活動の充実や会員相互の親睦を目的とする私的かつ任意の団体であるから、その内部関係については、私的自治の原則が広く適用される。しかし、今日ゴルフが一般的なレジャーの一つとなっていることを背景に、会員権が市場に流通し、会員募集等にも公的規制がなされていることから見れば、ゴルフクラブは、一定の社会性をもった団体であることも否定できない。そうすると、ゴルフクラブは、自らの運営について相当広範な裁量を有するが、いかなる者を会員にするかという点について、完全に自由な裁量を有するとまでは言えない。裁量を逸脱した場合には違法との評価を免れない。
- 憲法第14条は、国又は公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人間の法律関係

に直接適用されるものではない。しかし、個人の基本的な自由や平等が侵害され、その侵害の態様、程度が社会的に許容し得る限界を超えるときは、民法の諸規定等によって適切な調整が図られるべきである。

- 本件において、登録者の資格条件として日本国籍者であることを課すことは、今日の社会通念の下では合理的理由を見出し難く、いわゆる在日韓国人である X の生い立ちと境遇に思いをいたすとき、日本国籍を有しないことを理由に変更申請を承認しなかったことは、憲法第 14 条の趣旨に照らし、社会的に許容し得る限界を超えるものとして、違法との評価を免れない。

裁判年月日等

平成 7 年 3 月 23 日 東京地裁

→確定

【参照法令】

○憲法（抜粋）

第 14 条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

- ◆ 会員権が市場に流通しているなど一定の社会性を有すると認められるゴルフクラブやリゾートクラブなどにおいて、外国人、高齢者、性的マイノリティなどの会員登録を、正当な理由なく拒否すること。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

【判例④】ゴルフクラブにおける性同一性障がい者入会拒否

《判例のポイント》

- 私的な団体には構成員選択の自由が認められるが、会員権が市場に流通しているなど閉鎖的な団体とは認められない場合には、合理的な理由なく性同一性障がい者の入会を拒否することは許されない。

判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

当事者

- （原告） 生物学的には男性であったが、性同一性障がいと診断され、性別適合手術を受け、戸籍上の性も女性に変更した者 X（A社の代表取締役）
- （被告） ゴルフ場を経営する株式会社（被告会社 P）及びそのゴルフ場を運営する権利能力なき社団（被告クラブ Q）

事件の概要

- 被告クラブ Q は株主会員制であり、入会には被告会社 P の株式購入が必要であった。
- A社は、被告会社 P の株式を購入し、入会に必要な書類を提出した上で、Xを記名者として入会を申し込んだが、被告クラブ Q の理事会は、Xの性別変更を理由に、入会を認めないことを決定し、その旨を原告に通知した。

裁判所の判断

- 疾患を理由として不合理な取扱いをするのが許されないことは自明である。本件入会拒否当時（平成 24 年）の社会情勢からすれば、性同一性障がい医学的疾患であったことは公知の事実であったといえる。
- 被告らは、被告クラブ Q の会員の一体性を重んじる私的かつ閉鎖的な団体であると主張するが、被告会社 P の株式がゴルフ会員権市場において広く一般に取引されていること等に鑑みれば、閉鎖的な団体であるとは到底認めがたい。
- 被告らは、Xの入会を認めることによって既存会員に強い不安感や困惑が生じ、被告クラブ Q の運営に支障が生じるおそれがあると主張するが、Xは戸籍のみならず、声や外性器を含めた外見も女性であり、また、女性用施設を使用した際に特段の混乱等は生じていないことからすれば、危惧するような事態が生じるとは考え難い。
- 本件入会拒否は、自らの意思によっては、いかんともし難い疾患によって生じた生物的な性

別と性別の自己意識の不一致を治療することで、性別に関する自己意識を身体的にも社会的にも実現できたというXの人格の根幹部分をまさに否定したものにほかならない。これによりXが被った精神的損害は、看過できない重大なものといわざるを得ない。

- 被告らが構成員選択の自由を有することを十分考慮しても、本件入会拒否は、憲法第 14 条 1 項及び国際人権B規約第 26 条の規定の趣旨に照らし、社会的に許容しうる限界を超えるものとして違法というべきである。

裁判年月日等

平成 26 年 9 月 8 日 静岡地裁浜松支部

→控訴（東京高裁）棄却

→確定

【参照法令】

○憲法（抜粋）

第 14 条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

○自由権規約（国際人権B規約）（抜粋）

第 26 条 すべての者は、法律の前に平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等の保護を受ける権利を有する。このため、法律は、あらゆる差別を禁止し及び人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位等のいかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な保護をすべての者に保障する。

この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

- ◆ 会員権が市場に流通しているなど一定の社会性を有すると認められるゴルフクラブやリゾートクラブなどにおいて、外国人、高齢者、性的マイノリティなどの会員登録を、正当な理由なく拒否すること。

※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

【判例⑤】 賃貸建物に関する外国人入居拒否

《判例のポイント》

- 外国籍であることを理由に、賃貸借契約の締結を拒否することは、合理的な理由がなく、許されない。

判例の概要 （できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

当事者

（原告） 韓国籍の夫婦Xら（在日韓国人三世）

（被告） 賃貸建物の所有者Y

事件の概要

- Xらは、猫を飼うことができる賃貸物件を紹介してもらうため、不動産仲介業者 A を訪れた。A の代表取締役 Q は、猫を飼えるかどうかはYに相談しないと分からないとしつつ、Yの所有する物件（本件建物）を紹介した。
- Q は、Xらが直接Yに会って、猫を飼育させてもらえるよう頼めば、Yも了解するだろうと考え、A の事務所で、XらとYを引き合わせた。しかし、Yは「前に本件建物を貸した人が韓国の人で入居中に本件建物の柱や窓枠をピンク色や青色のペンキで塗り、そのままにして退去してしまった。それを塗り直したりしてリフォームするのに苦労した。猫の飼育を認めると、本件建物に損傷を与えるし、臭いが残るので、リフォームが大変になる」などと言って断った。
- Aは、Xが在日韓国人関係団体の幹部を務める立派な人であることなどを示して説得を試みたが、Yは「ああ、韓国の人か」というような言い方をして反応し、説得に反応しなかった。Yは、自分の母とも相談すると言ってAの事務所を後にした。
- Yは、帰宅後にAに電話し、「リフォームの件があるので断ってほしい。リフォームで後日もめるのは困る。母が怒っている。」などと言った。Aは、Xに電話し、Yが賃貸を拒否してきたことを伝えた。
- なお、Yの母は、以前、リフォームで苦労した経験から、韓国人その他の外国人には賃貸しないという考えを強固に抱いており、後日、Qに対し、「次の賃借人を募集するに当たってリフォームをするような外国人はやめてほしい」などと言った。

裁判所の判断

- Y は、本人尋問で、A の説得があれば、猫の飼育を例外として許すことがあると供述しているにも関わらず、本件では、「ああ、韓国の人か」と発言して説得に応じず、Q への電話では「母が怒っている」旨発言している。このような事実の経過によると、Y は、当初猫の飼育に難色を示していたが、X が韓国籍であることを知り、猫の飼育のみならず、韓国籍である X らに賃貸するとなると、決定的に Y の母の意向に反すると考えて、到底、賃貸することはできないと判断し、賃貸借契約を拒絶したものと推認される。
- Y は、契約締結の自由を有しており、家屋の損傷等が生じることからすると、猫を飼育したい者との賃貸借契約の締結を拒否することは許される。しかし、Y は、これに加えて、X らが外国人、特に韓国籍の者であるという理由から賃貸借契約の締結を拒否したものであって、具体的な事情のいかんを問わずに、その国籍を理由として賃貸借契約の締結を拒否したものと見えるから、なんら合理性を有しないものとして、憲法 14 条 1 項の禁止する差別にあたるといえる（Y は、X らに対する不法行為責任を免れない。）。

裁判年月日等

平成 18 年 1 月 24 日 神戸地裁尼崎支部
→控訴（大阪高裁）棄却 →確定

【参照法令】

○憲法（抜粋）

第 14 条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

- ◆ 入居申込者が外国人、高齢者、ひとり親家庭などであるという理由だけで、賃貸借契約の締結を拒否すること。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

【判例⑥】 外国人顧客への肌の色に関する質問

《判例のポイント》

- 外国人顧客からの賃貸住宅の照会に対して、肌の色について、直接、あからさま、かつ執拗に問いただす行為は、人格的利益を毀損する違法なものである。

判例の概要 (できるだけ判決文の表現を用いて記載しています)

当事者

- (原告) インド国籍を有する外国人X
- (被告) 不動産仲介業者A 及び、その従業員Y

事件の概要

- ・ 賃貸住宅を探していたXは、Aに電話し、自己がインド国籍を持つ外国人であること、外国人に賃貸してくれる住宅を探している趣旨を伝えた。
- ・ これに対し、Aの担当者Yは、「肌の色」はどのような色であるかを質問した。Xが答えに躊躇していると、Yは重ねて「皮膚の色」はどのような色であるかと言葉を言い換えて質問した。Xが「皮膚の色ですか」と反問すると、Yは「普通の色ですか」と聞いてきた。Xが「普通の色とはどういう意味ですか」と聞き返すと、Yは「日本人みたいな色です」と説明した。
- ・ Xは、このようなYの質問に驚き、怒り、かつ失望して、電話を切った。

裁判所の判断

- ・ Yの発言は、外国人顧客であるXの照会に対して、相手方の人格的利益ないし人間としての尊厳と直結している肌の色を当人に直接質問するというものであり、しかも、その趣旨を、「皮膚の色」であるとか「普通の色」、「日本人のような色」などと再三言いかえをして、あからさま、かつ執拗に問いただすものであるから、Xの人格的利益を毀損する違法なものであること甚だしく、Yが不動産仲介業者の担当職員として十分な経験を有するものであることを思えば、このような行為に及んだことは、明白な過失があるものと認めることができる。
- ・ Yは民法第709条により、不法行為により被った損害を賠償すべき義務がある。
- ・ また、Yの行為は、Aの業務の執行についてなされたものであることが明らかであるから、Aは民法第715条により、損害賠償の責に任ずべきものである。

裁判年月日等

平成 15 年 1 月 14 日 さいたま地裁

→確定

【参照法令】

○民法（抜粋）

（不法行為による損害賠償）

第 709 条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

（使用者等の責任）

第 715 条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

◆ 顧客に対し、正当な理由なく、人種、民族、疾病などについて、執拗に質問すること。

※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

【判例⑦】 昇格に関する女性に対する不利益取扱い

《判例のポイント》

- 賃金と連動する「資格」の付与（昇格）について、男性を優遇することは、女性に対する不当な差別的取扱いとなり、許されない。

判例の概要

当事者

- （原告） Y社の女性職員Xら
- （被告） Y社

事件の概要

- ・ Y社は、職員の「資格」づけを行い、「資格」ごとの賃金体系によって処遇する制度を採用している。
- ・ 「資格」は、昇格試験に合格した場合に付与される。
- ・ Xらは、女性であることを理由に、同期同給与年齢の男性と比較して昇格及び昇進において著しい差別を受けたと主張し、差別の是正措置として、《課長職》の「資格」を有することの確認と、差額賃金等の支払いを求めた。

裁判所の判断

- ・ 男性職員は、ほぼ全員が昇格試験に合格し《課長職》に昇格しているにもかかわらず、女性職員は、ほぼ全員が昇格試験に合格せず《課長職》に昇格していないという事態は極めて特異である。
男性職員を昇格試験の可否と関係なく昇格させた例があることや、男女差別の意図を直接証拠によって証明することはほとんど不可能に近いこと（格差の存在という結果から推認する方法によらざるを得ないこと）などを総合考慮すると、Y社は男性職員のみを優遇していたと推認される。
- ・ そうすると、同期同給与年齢の男性職員のほぼ全員が《課長職》に昇格したにもかかわらず、依然として《課長職》に昇格しておらず、諸般の事情に照らしても昇格を妨げる事情が認められない場合には、Xらは差別を受けたために昇格できなかったものと推認するのが相当である。
- ・ 昇格については、経営判断に基づく裁量を最大限に尊重しなければならないが、昇格の有無

は、賃金の多寡を直接左右するものであるから、女性であるが故に昇格について不利益に差別することは、雇用契約の本質的内容である賃金について、不利益な差別的取扱いを行っているという側面を有する。

- したがって、男性職員と同様の措置が講じられていれば昇格試験に合格していたと認められる事情があるときには、試験に合格させず、従前の「資格」に据え置くという行為は、労働基準法第 13 条の規定に反し無効となる。

（結論として、同期同給与年齢の男性職員のほぼ全員が《課長職》に昇格しており、他の職員と比較して特に職務能力が劣っていると窺われない原告について、《課長職》に昇格したものと認め、差額賃金等の支払いを命じた。）

裁判年月日等

平成 8 年 11 月 27 日 東京地裁

→控訴（東京高裁）一部変更一部棄却 →上告（最高裁）和解

【参照法令】

○労働基準法（抜粋）

（男女同一賃金の原則）

第 4 条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

（この法律違反の契約）

第 13 条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

- ◆ 賃金に関する制度について、正当な理由なく、男性や日本国籍者を優遇する運用を行うこと（女性や外国人を不利益に扱うこと）。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

- ★ 現行の男女雇用機会均等法では、配置・昇進等について、性別を理由に差別することは禁止されています。

【判例⑧】 HIV 感染を理由とする解雇

《判例のポイント》

- 事業主は、特段の必要性がない限り、従業員が HIV に感染しているか否かの情報を取得してはならない。
- HIV 感染を実質的な理由としてなされた解雇は、正当な理由を欠き、無効である。

判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

当事者

（原告） 日本国内に在住する日系ブラジル人 X（HIV 感染者。自己が HIV に感染していることを知っており、治療を受けている。）

（被告） 製造販売業を行う会社 A

事件の概要

- X は、A の工場への採用が決定し、雇用契約を結んだ。
- A は、定期健康診断に際して、X の同意を得ずに、病院に依頼して、HIV 抗体検査を行った。（A では、新たに雇用したブラジル人に限って、本人に知らせずに HIV 抗体検査を行っていた。）
- 検査結果が A に届いた後、A の総務課長 Y は、X を呼び出し、検査結果票を示した上、HIV 感染の事実を知っていたのに言わなかったことを責め、ブラジルに帰ったらどうか、と勧めた。X は、解雇されるのかと思い、「クビか」と質問すると、Y はこれを肯定した。そのため、X は、検査結果票を持って、新聞、テレビ、ブラジル領事館に行く旨申し述べたところ、Y は、全部忘れて仕事場に戻るよう指示した。
- 後日、Y は X を呼び、来年は不景気で仕事がないので辞めてほしい旨告げた。X は、やはり HIV 感染を理由に解雇されるものと思い、ID カードを Y に渡して帰宅し、その後、出勤しなかった。A からは、出勤を促すなど何の連絡もなかった。

裁判所の判断

- A は、従前から続けてきたのと同様に、日系ブラジル人で新規に雇用した X につき、定期健康診断として本人に秘したまま HIV 抗体検査を無断実施し、その結果、X の HIV 感染の事実が判明したことから、それを理由に X の退職を図って、当初は、感染事実の判明を契機に

ブラジルへの帰国を促したが、X が応じなかったため、不景気によるリストラを表面的な理由として解雇したものと認めるのが相当である。

- HIV 感染の事実は個人の秘密として保護される必要があり、また、日常の職場での生活では HIV に感染することは考えられず、別個の処遇をするような労働衛生管理上の必要性に乏しく、さらに、HIV に感染していたとしても、潜伏期間は長く、その期間中、健康な人と全く同じように日常生活や仕事を継続することができるのであるから、労働者の能力や適正とも一般的に無関係であることが認められる。
- このように、個人の HIV 感染に関する情報は保護されるべきであり、事業主において従業員の HIV 感染の有無を知る必要性は通常認められないことからすれば、事業主であっても、特段の必要性のない限り、HIV 感染に関する従業員の個人情報を取得し、あるいは取得しようとしてはならない。
- A が、合理的かつ客観的な必要性もなく、不当な意図の下に、X に HIV 抗体検査を行うことを知らせず、病院に検査を依頼し、検査結果票を受け取った行為は、X のプライバシーを不当に侵害するものであるとともに、X の HIV 感染を実質的な理由となされた解雇も、正当な理由を欠くものであって、解雇権の濫用として無効というべきである。

裁判年月日等

平成12年6月12日 千葉地裁

→確定

【参照法令】

○労働契約法（抜粋）

（解雇）

第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

- ◆ HIV 感染や、国籍、信条など、正当とは認められない理由により解雇すること。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

【判例⑨】地毛が明るい色の従業員に対する黒髪への染色の要求

《判例のポイント》

- 身だしなみを清廉に保ち、利用客に悪い印象を与えないようにする等の趣旨から、従業員の「茶髪」を禁じている場合、地毛が明るい色の従業員に対して、黒髪への染色を命じてはならない。

判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

当事者

（原告） A が経営するスーパーマーケットのアルバイト従業員 X

（被告） スーパーマーケットの経営を行う株式会社 A

事件の概要

- X は、A の経営するスーパーマーケットのアルバイト従業員として、レジ及び商品の陳列等の業務を行っていた。
- A は、従業員に対し、勤務の際、制服及び帽子を着用するよう指示していた。
- 店長は、他の複数の従業員の前で、女性従業員に指示して、X の前髪をくくってピンで留め、後ろ髪もくくって帽子に入れるような髪型にさせた。また、X に対し、勤務時間中はそのような髪型にするよう命令した。
- 副店長は、X に対し、「死ぬ気で頭染めてくることはできないか。本公司の人に見られてしまって、あなたの頭は少し茶色いから、染めてくるか、辞めるかの二者択一で決めてほしい」と述べた。

裁判所の判断

- 髪の色や髪型は、原則として、自己の外観をどのように表現するかという個人の自由にゆだねられるべき事項であり、その性質上、労働時間以外の私生活にも当然に影響が及び得る事項であるから、合理的な理由もなく、雇用主が被用者に対し、特定の髪の色や髪型にすることを指示することはできないが、雇用契約において特に条件として定められている場合や、業務における必要性等に照らし相当といえる場合には、雇用主が被用者に対し、特定の髪の色や髪型にするよう命令することができると思われる。
- 本件についてみると、A は、従業員に対し、「茶髪・マニキュア・ピアス等」を禁止しており、X はこれを遵守することを条件として、雇用契約を締結したと認められるが、A がこれらを

禁止している趣旨は、食品や日用品を扱うスーパーマーケットを営んでいることから、店舗内で働く従業員が、華美な装飾をすることを禁じて、その身だしなみを清廉に保ち、利用客に悪い印象を与えないようにすることにあると推認されるから、ここでいう「茶髪」は、染色や脱色により、生来の色とは異なる髪の色にしている場合を意味するというべきであって、地毛が明るい色である場合を含むなどとはおよそ考えられず、X が人工的に黒髪にすることを条件として雇用契約が締結されたということとはできない。また、X の業務内容に照らし、黒髪に染める必要性があると認めるべき事情はない。

- そうすると、副店長が、X に対し、髪を染めるよう命令したことは違法というほかない。
- また、店長が、女性従業員に X の髪型を変えさせ、X に対し、勤務時間中はそのような髪型にするよう命令したことについても、上記のとおり X の髪の色が雇用契約における条件に合致していることや、業務内容に照らすと、必要性がある指示ないし命令とは言えず、また、他の従業員の面前で、第三者に X の髪型を変えさせたという態様はおおよそ相当性を欠くから、違法というほかない。

裁判年月日等

平成27年3月27日 神戸地裁姫路支部

→確定

この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」(例)

- ◆ 地毛が明るい色の従業員や、顔や身体にアザがある従業員に対し、正当な理由なく、髪を黒く染めることや、アザを隠して勤務するよう命令すること。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

(2) 人権侵犯事件

人権が侵害された疑いのある事件を人権侵犯事件と呼んでいます。

法務省の人権擁護機関では、「人権を侵害された」という被害者からの申出を受けて、救済手続を開始します。

救済手続を開始し、調査を行った場合、調査結果に基づき人権侵害が認められるかどうかを判断し(※1)、必要に応じて以下の措置(※2)を講じます。

《措置一覧》

- (援助) 関係機関への紹介、法律上の助言等を行う。
- (調整) 当事者間の関係調整を行う。
- (説示・勧告) 人権侵害を行った者に対して改善を求める。
- (要請) 実効的対応ができる者に対し、必要な措置をとるよう求める。
- (通告) 関係行政機関に情報提供し、措置の発動を求める。
- (告発) 刑事訴訟法の規定により、告発を行う。
- (啓発) 事件の関係者や地域に対し、人権尊重に対する理解を深めるための働きかけを行う。

※1 人権侵害の事実を認めることができない場合もあります。

※2 救済措置は、関係者の理解を得て、自主的な改善を促すことを主な目的とするもので、強制力はありません。

実際に対応された人権侵犯事件のうち、不当な差別的取扱いに関するものを紹介します。(出典：法務省提供資料／「人権侵犯事件」の状況について(概要)／人種差別撤廃条約に係る政府報告)

■「人権侵犯事件」の状況について(概要)(法務省ウェブページ)

http://www.moj.go.jp/JINKEN/index_chousa.html

■人種差別撤廃条約に係る政府報告(外務省ウェブページ)

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/>

①ハンセン病回復者であることを理由とした宿泊拒否

県から、法務局に対し、同県内のホテルにおいて、ハンセン病回復者であることを理由とする宿泊拒否事案が発生したとの通報がなされた。

この通報を受けた法務局は、調査を開始し、その調査の結果、県から通報されたとおりの事実が認められ、同ホテル総支配人の行為は旅館業法第5条に違反する不当な宿泊拒否に該当する疑いが認められたため、同ホテル総支配人及び同ホテルを経営する本社を検察庁に「告発」するとともに、このような行為は重大な人権侵害であることから、同ホテル総支配人に対して、再びこのような行為を行わないことなどを強く求める「勧告」を行った。また、同ホテルを経営する本社に対して同様の「勧告」を行った。【告発、勧告】（平成15年）（法務省提供資料）

※ 本件宿泊拒否事件では、ホテル側の形式的な謝罪をハンセン病療養所入所者自治会が受け入れられないといった報道をきっかけに、入所者が、全国の人々から、心ない差別的な文書を送られ、誹謗中傷にさらされるなど、わが国には、今なおハンセン病及びその回復者に対する誤った認識や偏見が根強く残っていることが明らかになりました。

このような社会の偏見・差別をなくしていくには、国や地方公共団体等によるハンセン病問題への理解を深めるためのさらなる啓発が必要です。

大阪府では、講演会の実施や啓発冊子等の作成・配付を通じ、偏見・差別の解消に積極的に取り組んでいます。

②理容店における外国人へのサービス提供拒否

外国人から被害の申告があり、調査を開始した事案である。

申告内容は、理容店で理容サービスの提供を受けようとしたところ、外国人であることを理由に理容サービスの提供を拒否されたというもの。調査の結果、理容店の店長は、外国人に対しては一律に理容サービスの提供を拒否するとの方針の下、申告者に対しても理容サービスの提供を拒否したことが認められた。

そこで、店長に対し、理容サービス提供の在り方について改善に努めるよう説示した。

【説示】（平成21年）（平成21年中の「人権侵犯事件」の状況について（概要））

③機材レンタル店における外国人へのサービス提供拒否

機材レンタル店において同店会員登録とカメラのレンタルを申し込んだ外国人が、外国籍であることを理由に同サービスの提供を拒否された事例について、法務省の人権擁護機関が調査を行ったところ、同店は外国人がレンタル機材を自国に持ち帰ってしまうというリスクを回避するために、日本国籍を有していない者に対しては同会員規約において一律に会員登録を断っている旨回答を得た。同店は当該調査を受けて、同会員規約を自主的に見直し、外国人であっても同サービスを利用できるよう改善した。【援助】（平成 23 年）（人種差別撤廃条約第 7 回・第 8 回、第 9 回政府報告）

④大規模小売店舗における外国人に対する不適切な対応

大規模小売店舗において、客として来店した被害者（外国人）に対し、日本人と異なる対応がされ、精神的苦痛を被ったとの相談があり、調査を開始した事案である。

調査の結果、本件大規模小売店舗において、被害者に対し、不当に日本人と異なる対応がされていた事実が確認され、本件大規模小売店舗で外国人に対する差別的取扱いが認められた事案であった。

しかしながら、本件大規模小売店舗が既に自発的に当該取扱いをやめていたこと、当機関が調査の過程において当該取扱いの差別性を説諭したところ、これを真摯に反省し、説諭されたことに理解を示したことから、「措置猶予」、「啓発」として処理した。【措置猶予、啓発】（平成 26 年）（法務省提供資料）

⑥公営プールにおける外国人の利用一律拒否

村営プールにおいて、「女儿が外国人に身体を触られた」との通報を受けた某村が、当該プールに「当分の間、外国人の入場を禁止します。」との張り紙をして外国人の入場を制限した。そこで法務省の人権擁護機関は、同村の責任者に対し、こうした措置は憲法、世界人権宣言及び人種差別撤廃条約に反し、外国人を一律に差別するものであり、人権擁護上看過することができない旨諭し、当該張り紙の掲示の即時中止を要請した結果、同村は当該張り紙を撤去した。【排除措置（※）】（平成 10 年）（人種差別撤廃条約第 1 回・第 2 回定期報告）

※ 「排除措置」は、旧人権侵犯事件調査処理規程に定められていた措置です。関係者に勧奨、あっせんその他人権侵犯を排除するため相当と認める措置を採るものです。

⑥外国人であることを理由とするマンションへの入居拒否

外国人からマンションの入居希望を受けた不動産斡旋業者が、「大家の意向で遠慮して欲しい」として、同人の入居を拒否した。そこで、法務省の人権擁護機関が調査した結果、外国人に対する偏見等から入居差別をした行為と認められたので、こうした行為は、憲法第 13 条、同第 14 条等の基本的人権の尊重の趣旨及び人種差別撤廃条約締結国としての義務からも、人権擁護上看過することができない旨説いて反省を求めたところ、不動産斡旋業者は反省すると共に、今後も外国人問題の正しい理解に努めることを約束するに至った。【説示】（平成 10 年）（人種差別撤廃条約第 1 回・第 2 回定期報告）

⑦外見が外国人のようであることを理由としたアパート賃貸借拒否

賃貸アパートの仲介業者が、客の外見が外国人のようであることを理由として、賃貸借契約の仲介を拒否した事案。法務省の人権擁護機関は、本件調査の過程から、当該取扱いは合理的でないとして、仲介業者に説示を行なった。【説示】（平成 19 年）（人種差別撤廃条約第 3 回・第 4 回・第 5 回・第 6 回政府報告）

⑧在日外国人であることを理由とした採用内定の取消し

食品会社が、営業担当者として採用が決まっていた在日韓国人に対し、同人が在日韓国人であることを理由に採用内定を取り消した事案。法務省の人権擁護機関は、本件調査の過程から、在日韓国人に対する差別的取扱いであるとして、社長に説示を行った。【説示】（平成 19 年）（人種差別撤廃条約第 3 回・第 4 回・第 5 回・第 6 回政府報告）

⑨採用試験における性同一性障がい者に対する不適切な質問

採用試験において、性同一性障がい者に対する不適切な質問項目があるとの申告を受け、調査を開始した事案である。

専門家からの事情聴取を行うなどして検討したところ、当該質問を含む試験を実施するに当たっては性同一性障がい者に対する配慮が必要と認められたことから、その旨を当該試験を実施した者に伝えたところ、翌年度において、当該試験全体の見直しを検討する中で、当該質問項目についても改善の適否を検討するとの説明を受けた。

そして、翌年度の当該試験において、当該質問は、性同一性障がい者に配慮した方法で実施された。【援助】（平成 24 年）（平成 24 年中の「人権侵犯事件」の状況について（概要））

⑩性同一性障がい者に対する更衣室等の利用制限

戸籍上は女性であるが医師に性同一性障がいと診断されている者から、職場において男性用の施設（更衣室等）を使用させてもらえず精神的苦痛を受けているとの申告を受け、調査を開始した事案である。

事情を確認するため、法務局が被害者の職場の上司と面談したところ、当該上司は、被害者から本件申告と同趣旨の相談を受けつつも、同人と十分なコミュニケーションがとれていない状況が伺われたことから、その旨を指摘したところ、当該上司はできるだけの対応をしたいとの意向を示した。

その後、職場における対話が促され、被害者は職場の男性用施設の利用ができるようになった。【援助】（平成 25 年）（平成 25 年中の「人権侵犯事件」の状況について（概要））

⑪調査会社による同和地区出身かどうかの調査

調査会社 2 社が、平成 4 年から 5 年にかけて、顧客企業から依頼されて社員の採用調査を実施した際、調査メモに、調査対象者が同和地区の住民であることなどを示す語句や符号を記載していた。顧客企業に対しては「調査不能」と回答していた。

法務局は、「人権侵害の事実が認められた」として、両社の代表取締役を呼び出し、同様の調査を繰り返さないよう説示した。【説示】（平成 10 年）（平成 10 年 12 月 26 日 読売新聞（朝刊）記事を要約）

※ 大阪府は、「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」に基づき、両社への立入検査を実施しました。その結果、特定個人又はその親族の居住地が同和地区にあるかないかについて調査を行っていた、また、「調査ができない」等の符号表現を用いて調査対象者が同和地区に居住していることを依頼企業に報告していた等の条例違反の事実が認められたため、同条例に基づき、条例の遵守、条例を遵守した社内体制の確立、研修計画の策定・実施等を指示しました。

6. 相談、紛争解決窓口

差別と思われる行為が発生し、当事者間の話し合いで解決しない場合の解決手段には、行政等の相談窓口への相談、裁判外紛争解決機関（ADR）へのあっせん・調停の申し立て、訴訟提起などがあります。ここでは、大阪府内における主な相談窓口や裁判外紛争解決機関（ADR）を紹介します。

（1）相談窓口

①大阪府人権相談窓口

<http://www.jinken-osaka.jp/consult/window.html>

大阪府は、委託により、専門の相談員による「大阪府人権相談窓口」を開設しています。この相談窓口では、府民の皆様からの人権に関する相談を受け、その課題に応じた情報の提供や相談機関の紹介を行っています。

相談方法	
電話	06-6581-8634
面接	上記電話番号に連絡していただき、ご予約ください。
メール	so-dan@jinken-osaka.jp
手紙	〒552-0001 大阪市港区波除4-1-37 HRCビル8階 一般財団法人 大阪府人権協会
ファックス	06-6581-8634

※開設時間

平日相談：月曜日から金曜日 9時30分から17時30分

夜間相談：火曜日 17時30分から20時30分

休日相談：毎月第四日曜日 9時30分から17時30分

②市町村人権相談窓口

<http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/talk/soudan-shi1.html>

府内の市町村では、暮らしの中で起こる様々な人権問題に関する相談窓口を開設しています。

《政令指定都市》

	機関名	電話番号	開設時間
大阪市	人権啓発・相談センター	06-6532-7830	月～金 9時から 21時 土日祝 9時から 17時 30分
堺市	人権部人権推進課	072-228-7420	月～金 9時から 17時 30分

《豊能》

	機関名	電話番号	開設時間
豊中市	人権政策課	06-6858-2586	月～金 8時 45分から 17時 15分
池田市	人権推進課	072-754-6232	月～金 8時 45分から 17時 15分
箕面市	人権施策課	072-724-6720	月～金 8時 45分から 17時 15分
	萱野中央人権文化センター	072-722-7400	火～日 9時から 17時 ※祝日も相談可
	桜ヶ丘人権文化センター	072-721-4800	火～日 9時から 17時 ※祝日も相談可
豊能町	住民人権課	072-739-3402	月～金 9時から 17時 30分
能勢町	総合企画課	072-734-0001	月～金 8時 30分から 17時

《三島》

	機関名	電話番号	開設時間
吹田市	人権平和室	06-6384-1513	月～金 9時から 17時 30分
高槻市	人権 110 番（人権・男女共同参画課）	072-674-7110	月～金 8時 45分から 17時 15分
茨木市	人権・男女共生課	072-622-6613	月～金 8時 45分から 17時 15分
摂津市	人権協会	06-6383-1011	月～金 10時から 16時
島本町	人権文化センター	075-962-4402	月～金 9時から 17時 30分

《北河内》

	機関名	電話番号	開設時間
守口市	人権室	06-6992-1512	月、水、金 9時から12時 木 13時から16時
枚方市	特定非営利活動法人 枚方人権まちづくり 協会	072-844-8788	月～金 9時から17時30分
寝屋川市	人権文化課	072-824-1181	月～金 9時から17時30分
大東市	人権室	072-872-9063	月～金 9時から17時30分
	特定非営利活動法人 ほうじょう	072-876-2560	月、水、木 9時から17時30分 火、金 9時から20時30分
	特定非営利活動法人 大東野崎人権協会	072-879-8810	月～土 9時から18時
門真市	人権女性政策課	06-6902-6079	月～金 9時30分から17時30分
四條畷市	人権政策課	072-877-2121	月～金 10時から16時
交野市	人権と暮らしの 相談課	072-817-0997	月、水、金 13時から15時

《中河内》

	機関名	電話番号	開設時間
八尾市	人権政策課	072-924-3830	月～金 9時から17時
柏原市	人権推進課	072-972-6100	月～金 9時から17時
東大阪市	人権室	06-4309-3156	月～金 9時から17時30分

《南河内》

	機関名	電話番号	開設時間
富田林市	人権政策課	0721-25-1000	月～金 9時から17時30分
河内長野市	人権推進課	0721-53-1111	月～金 9時から17時30分
松原市	人権交流室	072-337-3101	第1、2、3金 14時から16時 (一人1時間)
羽曳野市	人権推進課	072-958-1111	月～金 9時から17時30分
藤井寺市	市民協働・人権推進課	072-939-1111	月～金 9時から17時30分
大阪狭山市	総務部人権広報 グループ	072-366-0011	月～金 9時から17時30分

太子町	住民室住民人権 グループ	0721-98-5515	月～金 9時から 17時
河南町	人権男女共同社会室	0721-93-2500	月～金 9時から 17時
千早赤阪村	住民課	0721-72-0081	月～金 9時から 17時

《泉北》

	機関名	電話番号	開設時間
泉大津市	人権市民協働課	0725-33-1131	月～金 9時から 17時
和泉市	人権・男女参画室	0725-99-8115	第 1、3 月 13時 30分から 15時 30分
高石市	人権推進課	072-275-6279	月～金 9時から 17時 30分
忠岡町	人権広報課	0725-22-1122	月～金 9時から 17時 30分

《泉南》

	機関名	電話番号	開設時間
岸和田市	人権推進課	072-423-9562	月～金 9時から 17時 30分
貝塚市	人権政策課	072-433-7160	月～金 9時から 17時
泉佐野市	人権推進課	072-463-1212	月～金 8時 45分から 17時 15分
泉南市	人権推進課	072-483-0001	月～金 9時から 17時 30分
阪南市	人権推進課	072-471-5678	月～金 8時 45分から 17時 15分
熊取町	人権推進課	072-452-1004	月～金 9時から 17時 30分
田尻町	企画人権課	072-466-5019	月～金 9時から 17時
岬町	人権推進課	072-492-2773	月～金 9時から 17時

③大阪法務局

http://houmukyoku.moj.go.jp/osaka/category_00009.html

(大阪人権啓発活動ネットワーク協議会

http://www.moj.go.jp/jinkennet/osaka/osaka_sdn18.html)

大阪法務局では、人権相談所を設置し、人権擁護委員や法務局職員が相談に応じています。人権相談所は、法務局で常時開設（常設相談所）されているほか、市町村役場やデパート、公民館などでも臨時に開設（特設相談所）されています。

常設相談所

(月曜日から金曜日（休日を除く）8時30分から17時15分)

大阪法務局	所在：大阪府中央区谷町二丁目 1-17 電話：06-6942-9496 交通：(1)地下鉄谷町線「天満橋」駅下車 3番出口徒歩5分 (2)京阪本線「天満橋」駅下車 徒歩8分
大阪法務局 北大阪支局	所在：茨木市中村町 1-35 電話：072-638-9433 交通：阪急電車京都線「茨木市」駅下車 徒歩6分
大阪法務局 東大阪支局	所在：東大阪府高井田元町 2-8-10 電話：06-6782-5563 交通：(1)近鉄奈良線「河内永和」駅下車 徒歩5分 (2)JRおおさか東線「JR河内永和」駅下車 徒歩6分
大阪法務局 堺支局	所在：堺市堺区南瓦町 2-29 電話：072-221-2789 交通：南海高野線「堺東」駅下車 徒歩5分
大阪法務局 富田林支局	所在：富田林市甲田 1-7-2 電話：0721-23-2727 交通：近鉄長野線「富田林西口」駅下車 徒歩7分
大阪法務局 岸和田支局	所在：岸和田市上野町東 24-10 電話：072-438-6501 交通：南海本線「和泉大宮」駅下車 徒歩10分

特設相談所

大阪人権啓発活動ネットワーク協議会のホームページ（上記）をご覧ください。

④大阪府外国人情報コーナー

<http://www.pref.osaka.lg.jp/kokusai/soudan/>

大阪府では、大阪にお住まいの外国人の方々が、外国語による情報提供や相談を受けることができるよう、「大阪府外国人情報コーナー」を開設しています。

この相談コーナーでは在留資格、労働、医療、福祉など様々な情報を提供しています。

相談方法	
電話	06-6941-2297 ※対応言語：英語、中国語、韓国・朝鮮語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、フィリピン語、タイ語、日本語
メール	jouhou-c@ofix.or.jp ※対応言語：英語、日本語
ファックス	06-6966-2401 ※対応言語：英語、日本語

※開設時間

毎週月曜日から金曜日 9時から17時30分

(祝・年末年始を除く)

⑥ドーンセンター（大阪府立男女共同参画・青少年センター）サポートカウンセ リングルーム

<http://www.dawncenter.or.jp/jigyo/support.html>

女性が出会う様々な悩みを、ともに受け止め、整理のお手伝いをし、解決のための一歩をふみだす応援をしています。

相談方法	
面接相談 （予約制）	専門の女性心理カウンセラーが対応（50分間） 06-6910-8588（問い合わせ、面接予約）
女性の悩み 電話相談	女性相談員が対応 06-6937-7800（相談専用）

※開設時間

<面接相談（予約制）>

曜日	面接予約・受付時間	面接相談時間
火曜日から金曜日	13時30分から18時 18時45分から21時	17時から21時
土曜日・日曜日	9時30分から13時 13時45分から18時	10時から18時

<女性の悩み電話相談>

曜日	受付時間
火曜日から金曜日	17時から20時
土曜日・日曜日	10時から16時

⑥大阪府女性相談センター

<http://www.pref.osaka.lg.jp/joseisodan/shokai.html>

配偶者・恋人などからの暴力の相談や女性相談（ストーカー被害、夫婦・家庭内のトラブル、対人関係の悩みなど）をお受けしています（電話相談及び来所相談）。また、必要に応じて緊急一時保護や婦人保護施設への入所等、自立に向けた支援を行っています。

相談方法	
電話相談	06-6949-6022 06-6946-7890
面接相談	上記電話番号に連絡していただき、できるだけご予約ください。

※開設時間

電話相談・面接相談

日曜日から土曜日 9時から20時（祝・年末年始を除く）

⑦大阪府母子・父子福祉センター

<http://www.osakafu-boshiren.jp/>

府内（大阪市、堺市、豊中市を除く）の母子家庭・父子家庭・寡婦の方を対象に、自立を支援するための就業相談及び職業紹介や生活相談をはじめ、弁護士や専門員による法律相談等を実施しています。（注：お住まいの地域によっては、相談窓口が異なる場合がありますが、お気軽に下記までお問い合わせください。）

相談方法	
電話	06-6762-9995・9498

※開設時間

ひとり親家庭相談 月曜日から土曜日 10時から16時（随時）

法律相談 毎月第3木曜日 13時から15時（要予約）

養育費相談 毎週 火・木曜日 10時から15時（要予約）

就業相談 職業紹介 月曜日から土曜日 10時から16時（要予約）

⑧社会福祉法人 大阪児童福祉事業協会 アフターケア事業部（大阪府）

<http://www.soramamail.or.jp/about/soudan.html>

児童福祉施設等を退所した子どもが施設退所後社会で自立生活ができるように、生活や就業に関する相談に応じるとともに、居場所支援としてフリールームの提供や就労先の開拓などのフォローアップを行っています。

相談方法	
電話	06-6765-3400
メール	info@soramamail.or.jp

※開設時間

月曜日から金曜日 10時から17時（祝・年末年始を除く）

⑨大阪難病相談支援センター（大阪府）

<http://www.pref.osaka.lg.jp/annai/madoguchi/detail.php?recid=393>

電話・面接などによる難病患者の療養や就労・日常生活上の個別・具体的な相談および支援などを行っています。

相談方法	
電話	06-6926-4553
メール	nanren@vesta.ocn.ne.jp
ファックス	06-6926-4554

※開設時間

月曜日から土曜日 10時から17時（祝・年末年始を除く）

⑩社会福祉法人 恩賜財団 済生会支部 大阪府済生会

ハンセン病回復者支援センター（大阪府）

<http://www.saiseikai.or.jp/facilities/f05/2700-0055/>

ハンセン病回復者の方の社会復帰や社会復帰後の生活面での支援に関する相談に応じています。

相談方法	
電話	06-7506-9424
メール	shien-center@osaka-saiseikai.jp
ファックス	06-7506-9425

※開設時間

月曜日から金曜日 9時から17時30分（祝・年末年始を除く）

⑪大阪府医療相談コーナー

<http://www.pref.osaka.lg.jp/annai/madoguchi/detail.php?recid=406>

医療相談窓口では、医療に関する相談や医療機関を利用するにあたっての相談などに中立的な立場で応じています。

相談方法	
電話	06-6941-0351（内線5009）

※開設時間

月曜日から金曜日

9時から12時、13時から17時30分（祝・年末年始を除く）

⑫大阪府労働相談

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/soudan/>

大阪府では、職場でのトラブルを防止するため、労働契約や労働条件に関する問題、労働組合や団体交渉に関する問題、職場のハラスメント（セクハラ・パワハラなど）に関する問題、就業規則や人事労務管理に関する問題、働く人たちや使用者のみなさまからの様々な労働相談をお受けしています。

大阪府総合労働事務所

相談方法	
電話	06-6946-2600（労働相談） 06-6946-2601（セクハラ相談）
面談	開設時間内に直接お越しください。 （夜間相談は予約優先）

※開設時間

日常相談：月曜日から金曜日 9時から17時45分

夜間相談：第1、2、3、5木曜日 20時まで

大阪府総合労働事務所 南大阪センター

相談方法	
電話	072-273-6100（労働相談） 072-273-6321（セクハラ相談）
面談	開設時間内に直接お越しください。 （夜間相談は予約優先）

※開設時間

日常相談：月曜日から金曜日 9時から17時45分

夜間相談：第4木曜日 20時まで

⑬大阪府住宅相談室

<http://www.pref.osaka.lg.jp/jumachi/sodan/index.html>

大阪府住宅相談室では、入居拒否・入居差別の相談を含め、住宅に関する様々な相談に対応しています。

相談方法	
電話	06-6942-3854

※開設時間

月曜日から金曜日 9時から12時、13時から17時30分
(祝・年末年始を除く)

※このほか、身近な市町村で相談できる入居拒否・入居差別の相談窓口の一覧表を府ホームページに掲載しています。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/jumachi/madoguchi/index.html>

⑭私学コスモスダイヤル（大阪私立学校人権教育研究会）

<http://www.shigaku-jinken.gr.jp/consultation/index.html>

大阪府内の私立の小学校・中学校・高等学校・中等教育学校に通学している児童生徒及び保護者の方を対象に、人権に関する相談に応じています。

相談方法	
電話	06-6352-0915
手紙	〒534-0026 大阪市都島区網島町6-20 大阪私学会館1階 大阪私立学校人権教育研究会事務局
メール	soudan@shigaku-jinken.gr.jp

※開設時間

月曜日から金曜日 9時30分から16時30分（祝・年末年始を除く）

⑮大阪府教育センター すこやか教育相談

<http://www.osaka-c.ed.jp/sukoyaka/index.htm>

大阪府教育センター「すこやか教育相談」では、電話、Eメール、FAXによる相談に応じて、相談者自ら問題の解決に向かうことができるよう支援を行っています。また、学校を通して依頼される面接相談によって学校と連携しての支援も行っています。

子どもからの相談（すこやかホットライン）

相談方法	
電話	06-6607-7361
メール	sukoyaka@edu.osaka-c.ed.jp
ファックス	06-6607-9826

保護者からの相談（さわやかホットライン）

相談方法	
電話	06-6607-7362
メール	sawayaka@edu.osaka-c.ed.jp
ファックス	06-6607-9826

教職員からの相談（しなやかホットライン）

相談方法	
電話	06-6607-7363
メール	sinayaka@edu.osaka-c.ed.jp
ファックス	06-6607-9826

※開設時間

- ◇電話相談 月曜日から金曜日 9時30分から17時30分
(祝・年末年始を除く)
(平日の相談時間以外や土、日、祝日は24時間対応「すこやか教育相談24」をご利用ください。)(電話0570-078310)
- ◇メール相談・ファックス相談 24時間(但し、回答は後日)
- ◇面接相談 月曜日から金曜日 10時から17時30分
(祝・年末年始を除く)
(学校を通して事前の電話予約が必要です。)
(電話06-6692-1882(内線250))

★人権相談機関ネットワークについて★

大阪府は、府内で人権に関する相談を受けている相談機関のネットワークを構築し、相互の連携・協働を図っています（運営を一般財団法人大阪府人権協会に委託）。

差別に関する相談に対応する機関も多数加盟しています。

加盟機関の情報は、以下のURLからご確認いただけます。

<http://www.jinken-osaka.jp/consult/kamei.html>

(2) 裁判外紛争解決機関 (ADR)

①公益社団法人 民間総合調停センター

(平成 27 年 12 月 1 日より、公益社団法人 総合紛争解決センターから名称変更)

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

民間総合調停センターは、各種専門家団体(※)、経済団体、消費者団体、自治体等が運営に参画している総合型(ワンストップ)の裁判外紛争解決機関(ADR)であり、法務大臣の認証を受けた認証紛争解決機関(平成 21 年 9 月 14 日認証・認証番号第 43 号)となります。

また、当センターは、司法関係者にとどまらず、紛争の内容に応じ、それぞれの分野の専門家を和解あっせん人、仲裁人として関与することにより、より公正、迅速、低費用で解決を得られることを目指しています。

(※) 各種専門家団体 : 大阪弁護士会、大阪司法書士会、大阪土地家屋調査士会、(公社)大阪府不動産鑑定士協会、(一社)宅地建物取引業協会、日本公認会計士協会近畿会、(一社)大阪府建築士事務所協会、(公社)大阪社会福祉士会、大阪府社会保険労務士会、近畿税理士会、(公社)建築士会)

概要	
取扱 手続	<p>裁判外紛争解決手続(ADR)の実施(どちらの手続きも非公開で開催)</p> <p>(1) 和解あっせん手続</p> <p>和解あっせん人3名(最低1名は弁護士)が、当事者双方から紛争の経緯や意向を聴取し、和解案を提示するなどして、双方の合意による解決を目指す手続です。</p> <p>あくまで当事者同士の話し合いによった解決を目指す制度で、和解あっせん人が和解案を提示することもあります。拘束されるわけではなく拒否することができます(その結果、「和解不成立」、「不調」となります。)</p> <p>※ ただし、当事者同士の話し合いとなるため、相手方が話し合いに応じない場合は、紛争の経緯等を聴取せずに、手続き終了となります。</p> <p>(2) 仲裁手続</p> <p>仲裁人3名(最低1名は弁護士)が、当事者双方から紛争の経緯を聴取し、証拠等の提出を受けた上で、仲裁判断という形で解決方法を示す手続です。</p> <p>申立てをするためには、当事者双方が書面で仲裁手続を行うことについて</p>

	<p>合意（仲裁合意）することが必要です。仲裁判断は裁判の判決と同じ効力があり、当事者は拒否することができません。また、控訴や上告等の不服申立の制度はなく、仲裁判断がなされた事件について、裁判を起すことはできなくなります。</p>										
<p>対象 事案</p>	<p>民事紛争一般から以下の紛争を中心に、民事上の紛争であれば取り扱います。</p> <p>不法行為関係（自動車事故、自転車事故、ペット）、不動産関係（賃貸借、敷金返還）、特定の紛争（医療関係、建築関係）、相隣関係（土地境界線・迷惑行為）、家族関係（相続・離婚）、金融商品関係（銀行取引、証券、信託、生命保険、損害保険、共済）等。</p>										
<p>手数料</p>	<p>① 申立てのときの手数料【申立手数料】 1件 10,000円 （なお、当事者が複数の場合は、増額することがあります。）</p> <p>※ただし、相手方が手続きに応じなかった際は、7,000円をご返金いたします。</p> <p>② 解決したときの手数料【成立手数料】 15,000円～</p> <p>以下のとおり、紛争解決額に応じた成立手数料を納付いただきます。</p> <table border="1" data-bbox="491 1093 1390 1368"> <thead> <tr> <th>紛争解決額</th> <th>標準額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0円以上 ～ 100万円未満</td> <td>15,000円</td> </tr> <tr> <td>100万円以上 ～ 200万円未満</td> <td>20,000円</td> </tr> <tr> <td>200万円以上 ～ 500万円未満</td> <td>30,000円</td> </tr> <tr> <td>500万円以上 ～ 1000万円未満</td> <td>50,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>事案により、成立手数料を30%の範囲で増減する場合があります。 紛争解決額が1,000万円以上の場合は、お問い合わせください。</p> <p>③ 鑑定、出張等の費用</p> <p>事件の審理のため必要な鑑定費用、交通費等の実費、日当等の全額は、当事者双方又は一方当事者の負担とします。</p> <p>あっせん人又は仲裁人が、鑑定を求め、又は出張する場合は、これに同意した当事者は、鑑定費用、交通費等の実費、日当等の費用を本センターに現金で予納しなければなりません。</p>	紛争解決額	標準額	0円以上 ～ 100万円未満	15,000円	100万円以上 ～ 200万円未満	20,000円	200万円以上 ～ 500万円未満	30,000円	500万円以上 ～ 1000万円未満	50,000円
紛争解決額	標準額										
0円以上 ～ 100万円未満	15,000円										
100万円以上 ～ 200万円未満	20,000円										
200万円以上 ～ 500万円未満	30,000円										
500万円以上 ～ 1000万円未満	50,000円										

<p>アク セス等</p>	<p>(1) 所在地等</p> <p>住所：〒530-0047</p> <p>大阪府大阪市北区西天満一丁目12番5号</p> <p>大阪弁護士会館1階</p> <p>「公益社団法人 民間総合調停センター」</p> <p>京阪中之島線「なにわ橋」駅下車徒歩約5分</p> <p>地下鉄・京阪「淀屋橋」駅下車徒歩約10分</p> <p>地下鉄・京阪「北浜」駅下車徒歩約7分</p> <p>電話：06-6364-7644</p> <p>定休日：土・日曜日、祝日</p> <p>URL：http://www.soufun.or.jp/</p> <p>(2) 申立方法</p> <p>申立書等の必要書類を民間総合調停センター宛に郵送又は持参により提出し、受理されれば、手続を開始いたします。申立書等の必要書類の詳細は、当センターホームページを参照してください。</p> <p>(3) 申立補助</p> <p>当センターは、法律相談は行っておりませんが、当センターへの申立てを検討し、又は希望する方に対し、「申立補助制度」と称して、手続の概要の説明、申立てに関する助言及び申立書作成方法の指導等を行っています。</p> <p>これは、毎週火曜日・金曜日午後1時から3時に、事前予約制で実施しており、弁護士または司法書士のいずれか1名とその他の専門士業団体等の専門家1名の2名一組が受付担当員として対応するものです。</p>
-------------------	--

②個別労使紛争解決支援制度（大阪府）

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/kobetu/>

大阪府では、総合労働事務所と大阪府労働委員会が連携して、個別労使紛争の解決を支援しています。

雇用形態の多様化が進む中、個別労使紛争（労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と使用者との間の紛争）について、情報提供、相談に加え、総合労働事務所と大阪府労働委員会の連携による「調整」「あっせん」の制度を設け、紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを支援しています。

概要	
「調整」「あっせん」とは	<p>紛争当事者である個々の労働者と使用者との間に入り、当事者双方の事情を聴取し、問題点を整理した上で、調整案やあっせん案を提示するなどして、当事者双方の理解を得て、実情に即した紛争の解決を支援するものです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「調整」… 総合労働事務所の「調整員」（職員）により実施します。 ・「あっせん」… 大阪府労働委員会の「あっせん員」により実施します。 <p>※「あっせん」は、「調整」によっても解決がみられない場合やその他必要であると判断する場合に実施します。</p>
対象事案	総合労働事務所の労働相談があった個別労使紛争事案のうち、当該紛争当事者による自主的な解決努力にかかわらず解決が困難なものです。
対象者	大阪府内に所在する事業所の労働者及び使用者です。
留意点	<ol style="list-style-type: none"> 1. この制度は、行政の中立・公正な立場で、紛争処理を支援するもので、当事者一方の立場を代理したり、監督・指導権限をもって行うものではありません。 2. この制度を利用するにあたっては、事前に労働相談をうけてもらうこととしており、原則として、相談者自身が、一定の取組み（相手方への働きかけ等）を行ったにもかかわらず、紛争当事者間では解決が困難な場合に実施することとしています。
申請の方法	総合労働事務所に備えている申請書（個別労使紛争処理申請書）に必要事項を記載してください。
問い合わせ （総合労働事務所）	06-6946-2600

7. 参考法令等

差別のない社会づくりのための参考として、差別の解消に関する定めを置く憲法、条約、法律、条例、その他指針等のうち、主なものを紹介します。

(1) 憲法

①日本国憲法

日本国憲法では、すべての国民は、法の下に平等であることが定められています。日本国憲法の規定は、公権力と個人の関係を規律するものであり、事業者と顧客のような私人の関係を直接に規律するものではありませんが、私人の行為が人権を侵害している場合には、裁判所が、その違法性を判断する基準の一つとなっています。

日本国憲法（抜粋）

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

(2) 条約

①国際人権規約

国際人権規約は、世界人権宣言の内容を基礎として、これを条約化したものであり、人権諸条約の中で最も基本的かつ包括的なものです。社会権規約と自由権規約は、1966年の第21回国連総会において採択され、1976年に発効しました。日本は1979年に批准しました。なお、社会権規約を国際人権A規約、自由権規約を国際人権B規約と呼ぶこともあります。

自由権規約（国際人権B規約）（抜粋）

第26条 すべての者は、法律の前に平等であり、いかなる差別もなしに法律による平等の保護を受ける権利を有する。このため、法律は、あらゆる差別を禁止し及び人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、

出生又は他の地位等のいかなる理由による差別に対しても平等のかつ効果的な保護をすべての者に保障する。

②人種差別撤廃条約

人種差別撤廃条約は、人権及び基本的自由の平等を確保するため、あらゆる形態の人種差別を撤廃する政策等を、すべての適当な方法により遅滞なくとることなどを主な内容とします。1965年の第20回国連総会において採択され、1969年に発効しました。日本は1995年に加入しました。

この条約の対象とする人種差別は、第1条において「人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であって、政治的、経済的、社会的、文化的その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場での人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを妨げ又は害する目的又は効果を有するもの」と定義されています。

「人種」とは、社会通念上、皮膚の色、髪形状等身体の生物学的諸特徴を共有するとされている人々の集団を指し、「皮膚の色」とは、このような生物学的諸特徴のうち、最も代表的なものを掲げたものと考えられます。

また、「民族的若しくは種族的出身」とは、この条約の適用上、いずれも社会通念上、言語、宗教、慣習等文化的諸特徴を共有するとされている人々の集団の出身であることを指すものと考えられます。

さらに、「世系」とは、この条約の適用上、人種、民族からみた系統を表す言葉であり、例えば、日系、黒人系といったように、過去の世代における人種又は皮膚の色及び過去の世代における民族的又は種族的出身に着目した概念であり、生物学的・文化的諸特徴に係る範疇を超えないものであると解されます。

「公的生活」とは、国や地方公共団体の活動に限らず、企業の活動等も含む人間の社会の一員としての活動全般を指すものと解されます。つまり、人間の活動分野のうち、特定少数の者を対象とする純粋に私的な個人の自由に属する活動を除いた、不特定多数の者を対象とするあらゆる活動を含むものと解されます。

なお、「国籍」による異なる取扱いは、この条約の対象とはなりません。しかし、そのような取扱いが認められるのは、合理的な根拠のある場合に限られます。例えば、賃貸住宅における入居差別のように、むしろ人種、民族的、種族的出身等に基づく差別とみなすべきも

のは、この条約の対象となると考えられます。

人種差別撤廃条約（抜粋）

第1条 この条約において、「人種差別」とは、人種、皮膚の色、世系又は民族的若しくは種族的出身に基づくあらゆる区別、排除、制限又は優先であつて、政治的、経済的、社会的、文化的その他のあらゆる公的生活の分野における平等の立場での人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを妨げ又は害する目的又は効果を有するものをいう。

③女子差別撤廃条約

女子差別撤廃条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。本条約は、1979年の第34回国連総会において採択され、1981年に発効しました。日本は1985年に批准しました。

女子差別撤廃条約（抜粋）

第1条 この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

(3) 法律

①男女共同参画社会基本法

(制定) 平成11年 法律第78号

(最終改正) 平成11年 法律第160号

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的としています。

男女共同参画社会の形成は、性別による差別的取扱いを受けないこと等を旨として行われなければならないと規定されています。

男女共同参画社会基本法 (抜粋)

(男女の人権の尊重)

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

②個人情報保護法

(制定) 平成15年 法律第57号

(最終改正) 平成21年 法律第49号

個人情報保護法は、個人情報の適正な取扱いに関し、基本理念及び政府による基本方針の作成その他の個人情報の保護に関する施策の基本となる事項を定め、国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、個人情報を取り扱う事業者の遵守すべき義務等を定めることにより、個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護することを目的としています。

個人情報取扱事業者の義務として、本人の同意を得ないで、利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならないことなどが定められています。

個人情報保護法 (抜粋)

(利用目的の特定)

第15条 個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的（以下「利用目的」という。）をできる限り特定しなければならない。

2 個人情報取扱事業者は、利用目的を変更する場合には、変更前の利用目的と相当の関連性を有すると合理的に認められる範囲を超えて行ってはならない。

（利用目的による制限）

第16条 個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、前条の規定により特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならない。

2 個人情報取扱事業者は、合併その他の事由により他の個人情報取扱事業者から事業を承継することに伴って個人情報を取得した場合は、あらかじめ本人の同意を得ないで、承継前における当該個人情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該個人情報を取り扱ってはならない。

3 前二項の規定は、次に掲げる場合については、適用しない。

一 法令に基づく場合

二 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

三 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

四 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

（適正な取得）

第17条 個人情報取扱事業者は、偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならない。

（取得に際しての利用目的の通知等）

第18条 個人情報取扱事業者は、個人情報を取得した場合は、あらかじめその利用目的を公表している場合を除き、速やかに、その利用目的を、本人に通知し、又は公表しなければならない。

2 個人情報取扱事業者は、前項の規定にかかわらず、本人との間で契約を締結することに伴って契約書その他の書面（電子的方式、磁気的方式その他の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録を含む。以下この項において同じ。）に記載さ

れた当該本人の個人情報を取得する場合その他本人から直接書面に記載された当該本人の個人情報を取得する場合は、あらかじめ、本人に対し、その利用目的を明示しなければならない。ただし、人の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要がある場合は、この限りでない。

3 個人情報取扱事業者は、利用目的を変更した場合は、変更された利用目的について、本人に通知し、又は公表しなければならない。

4 前三項の規定は、次に掲げる場合については、適用しない。

一 利用目的を本人に通知し、又は公表することにより本人又は第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合

二 利用目的を本人に通知し、又は公表することにより当該個人情報取扱事業者の権利又は正当な利益を害するおそれがある場合

三 国の機関又は地方公共団体が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、利用目的を本人に通知し、又は公表することにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

四 取得の状況からみて利用目的が明らかであると認められる場合

③人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

(制定) 平成12年 法律第147号

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律は、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、必要な措置を定め、もって人権の擁護に資することを目的としています。

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律 (抜粋)

(基本理念)

第3条 国及び地方公共団体が行う人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行われなければならない。

(国の責務)

第4条 国は、前条に定める人権教育及び人権啓発の基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第5条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第6条 国民は、人権尊重の精神の涵養に努めるとともに、人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

④教育基本法

(制定) 平成18年 法律第120号 ※全部改正

教育基本法は、教育の目的や理念、教育の実施に関する基本を定めるとともに、国及び地方公共団体の責務を明らかにし、教育振興基本計画を定めることなどについて規定しています。

すべての国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならないが、人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によって、教育上差別されることが定められています。

教育基本法 (抜粋)

(教育の機会均等)

第4条 すべて国民は、ひとしく、その能力に応じた教育を受ける機会を与えられなければならないが、人種、信条、性別、社会的身分、経済的地位又は門地によって、教育上差別されない。

⑤ハンセン病問題の解決の促進に関する法律

(制定) 平成20年 法律第82号

(最終改正) 平成26年 法律第121号

ハンセン病問題の解決の促進に関する法律は、ハンセン病の患者であった者等の福祉の増進、名誉の回復等のための措置を講ずることにより、ハンセン病問題の解決の促進を図るこ

とを目的としています。

何人も、ハンセン病回復者等に対して、そのことを理由に差別してはならないことが定められています。

ハンセン病問題の解決の促進に関する法律（抜粋）

（趣旨）

第1条 この法律は、国によるハンセン病の患者に対する隔離政策に起因して生じた問題であって、ハンセン病の患者であった者等の福祉の増進、名誉の回復等に関し現在もなお存在するもの（以下「ハンセン病問題」という。）の解決の促進に関し、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、ハンセン病問題の解決の促進に関し必要な事項を定めるものとする。

（基本理念）

第3条 ハンセン病問題に関する施策は、国によるハンセン病の患者に対する隔離政策によりハンセン病の患者であった者等が受けた身体及び財産に係る被害その他社会生活全般にわたる被害に照らし、その被害を可能な限り回復することを旨として行われなければならない。

2 ハンセン病問題に関する施策を講ずるに当たっては、入所者が、現に居住する国立ハンセン病療養所等において、その生活環境が地域社会から孤立することなく、安心して豊かな生活を営むことができるように配慮されなければならない。

3 何人も、ハンセン病の患者であった者等に対して、ハンセン病の患者であったこと又はハンセン病に罹患していることを理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。

⑥旅館業法

（制定） 昭和23年 法律第138号

（最終改正） 平成27年 法律第45号

旅館業法は、旅館業の健全な発達を図るとともに、旅館業の分野における利用者の需要の高度化及び多様化に対応したサービスの提供を促進し、もって公衆衛生及び国民生活の向上に寄与することを目的としています。

旅館業を営む者は、宿泊しようとする者が、伝染性の疾病にかかっていると明らかに認め

られる等の場合でなければ、宿泊を拒んではならないことが定められています。

旅館業法（抜粋）

第5条 営業者は、左の各号の一に該当する場合を除いては、宿泊を拒んではならない。

- 一 宿泊しようとする者が伝染性の疾病にかかっていると明らかに認められるとき。
- 二 宿泊しようとする者がとばく、その他の違法行為又は風紀を乱す行為をする虞があると認められるとき。
- 三 宿泊施設に余裕がないときその他都道府県が条例で定める事由があるとき。

⑦医師法

（制定） 昭和23年 法律第201号

（最終改正） 平成26年 法律第69号

医師法は、医師の免許や業務などについて規定しています。

医師は、診察治療や、診断書等の交付の求めがあった場合には、正当な理由がなければ、これを拒んではならないことが定められています。

医師法（抜粋）

第19条 診療に従事する医師は、診察治療の求めがあった場合には、正当な事由がなければ、これを拒んではならない。

- 2 診察若しくは検案をし、又は出産に立ち会った医師は、診断書若しくは検案書又は出生証明書若しくは死産証書の交付の求めがあった場合には、正当の事由がなければ、これを拒んではならない。

⑧保健師助産師看護師法

（制定） 昭和23年 法律第203号

（最終改正） 平成26年 法律第83号

保健師助産師看護師法は、保健師、助産師及び看護師の資質を向上し、もって医療及び公衆衛生の普及向上を図ることを目的としています。

助産師は、助産、保健指導、出生証明書等の交付の求めがあった場合には、正当な理由がなければこれを拒んではならないことが定められています。

保健師助産師看護師法（抜粋）

第39条 業務に従事する助産師は、助産又は妊婦、じよく婦若しくは新生児の保健指導の求めがあつた場合は、正当な事由がなければ、これを拒んではならない。

2 分べんの介助又は死胎の検案をした助産師は、出生証明書、死産証書又は死胎検案書の交付の求めがあつた場合は、正当な事由がなければ、これを拒んではならない。

⑨薬剤師法

（制定） 昭和35年 法律第146号

（最終改正） 平成26年 法律第69号

薬剤師法は、薬剤師の免許や業務などについて規定しています。

薬剤師は、調剤の求めがあつた場合には、正当な理由がなければ、これを拒んではならないことが定められています。

薬剤師法（抜粋）

（調剤の求めに応ずる義務）

第21条 調剤に従事する薬剤師は、調剤の求めがあつた場合には、正当な理由がなければ、これを拒んではならない。

⑩労働基準法

（制定） 昭和22年 法律第49号

（最終改正） 平成27年 法律第31号

労働基準法は労働条件の原則や決定について、労働条件の最低基準を規定しています。

使用者は、労働者の国籍、信条、社会的身分を理由として、労働条件について差別的取扱いをしてはならず、また、労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをしてはならないことが定められています。

労働基準法（抜粋）

（均等待遇）

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間そ

他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

(男女同一賃金の原則)

第4条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

⑪職業安定法

(制定) 昭和22年 法律第141号

(最終改正) 平成26年 法律第67号

職業安定法は、企業による労働者の募集・職業紹介・労働者供給について規制している法律です。特に、職業紹介事業に関する基本的なルールについて規定しています。

何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介等について差別的取扱いを受けないことが定められています。

また、同法に関する告示では、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集は原則として認められないことが定められています。

なお、法令中の「公共職業安定所等」、「職業紹介事業者等」には「労働者の募集を行う者」も含まれます。

職業安定法（抜粋）

(均等待遇)

第3条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りでない。

(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範

囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）（抜粋）

第 4 法第 5 条の 4 に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 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

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類により提出を求めること。

(4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。



◆ 次の個人情報の収集は原則認められません。

○ 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

- ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
- ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報 等

○ 思想及び信条

・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 等

○労働組合への加入状況

・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報 等

◆違反したときは

○違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。

○改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

※公正な採用のための手引書「採用と人権」（大阪府）より抜粋

⑫雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）

（制定） 昭和47年 法律第113号

（最終改正） 平成26年 法律第67号

男女雇用機会均等法は、職場で働く人が性別で差別されることなく、また、働く女性については母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、雇用の分野におけるあらゆる段階での男女の均等な機会と待遇の確保を求めています。

男女雇用機会均等法（抜粋）

（性別を理由とする差別の禁止）

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

（性別以外の事由を要件とする措置）

第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

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。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ

有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

- 3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

⑬労働組合法

（制定） 昭和24年 法律第174号

（最終改正） 平成26年 法律第69号

労働組合法は、労働者が団結し、使用者と団体交渉を行い、ストライキ等の団体行動をする権利を具体化する法律です。

労働組合の規約には、何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって、組合員たる資格を奪われない旨の規定が含まなければならないことが定められています。

労働組合法（抜粋）

（労働組合として設立されたものの取扱）

第5条

- 2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

四 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によつて組合員たる資格を奪われないこと。

⑭鉄道事業法

（制定） 昭和61年 法律第92号

（最終改正） 平成26年 法律第69号

鉄道事業法は、鉄道事業等の運営を適正かつ合理的なものとすることにより、輸送の安全を確保し、利用者の利益を保護するとともに、鉄道事業等の健全な発達を図り、もって公共の福祉を増進することを目的としています。

鉄道運送事業者は、旅客運賃等の上限を定めて国土交通大臣の認可を受けなければならない、

国土交通大臣は、それが特定の旅客に対し不当な差別的取扱いをするものであるときは、変更を命ずることができることが定められています。

鉄道事業法（抜粋）

（旅客の運賃及び料金）

第16条 鉄道運送事業者は、旅客の運賃及び国土交通省令で定める旅客の料金（以下「旅客運賃等」という。）の上限を定め、国土交通大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

3 鉄道運送事業者は、第一項の認可を受けた旅客運賃等の上限の範囲内で旅客運賃等を定め、あらかじめ、その旨を国土交通大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

4 鉄道運送事業者は、特別車両料金その他の客車の特別な設備の利用についての料金その他の国土交通省令で定める旅客の料金を定めるときは、あらかじめ、その旨を国土交通大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

5 国土交通大臣は、第三項の旅客運賃等又は前項の旅客の料金が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該鉄道運送事業者に対し、期限を定めてその旅客運賃等又は旅客の料金を変更すべきことを命ずることができる。

一 特定の旅客に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。

⑮道路運送法

（制定） 昭和26年 法律第183号

（最終改正） 平成26年 法律第69号

道路運送法は、道路運送事業の運営を適正かつ合理的なものとする事等により、輸送の安全を確保し、道路運送の利用者の利益の保護及びその利便の増進を図るとともに、道路運送の総合的な発達を図り、もって公共の福祉を増進することを目的としています。

一般乗合旅客自動車運送事業者（路線バス事業者）や一般乗用旅客自動車運送事業者（タクシー・ハイヤー事業者）は、運賃等の上限を定めて国土交通大臣の認可を受けなければならない。国土交通大臣は、それが特定の旅客に対し不当な差別的取扱いをするものであるときは、変更を命ずることができることが定められています。

また、これらの事業者を含む一般旅客自動車運送事業者は、特定の旅客に対し、不当な差別的取扱いをしてはならず、そのような行為があるときは、国土交通大臣は、当該行為の停

止又は変更を命ずることができることが定められています。

道路運送法（抜粋）

（一般乗合旅客自動車運送事業の運賃及び料金）

第9条 一般乗合旅客自動車運送事業を営業者（以下「一般乗合旅客自動車運送事業者」という。）は、旅客の運賃及び料金（旅客の利益に及ぼす影響が比較的小さいものとして国土交通省令で定める運賃及び料金を除く。以下この条、第三十一条第二号、第八十八条の二第一号及び第四号並びに第八十九条第一項第一号において「運賃等」という。）の上限を定め、国土交通大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも同様とする。

3 一般乗合旅客自動車運送事業者は、第一項の認可を受けた運賃等の上限の範囲内で運賃等を定め、あらかじめ、その旨を国土交通大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも同様とする。

4 一般乗合旅客自動車運送事業者が、地域における需要に応じ当該地域の住民の生活に必要な旅客輸送の確保その他の旅客の利便の増進を図るために乗合旅客の運送を行う場合において、国土交通省令で定めるところにより、地方公共団体、一般乗合旅客自動車運送事業者、住民その他の国土交通省令で定める関係者が当該運送に係る運賃等について合意しているときは、当該一般乗合旅客自動車運送事業者は、第一項及び前項の規定にかかわらず、あらかじめ、その旨を国土交通大臣に届け出ることをもって足りる。これを変更しようとするときも同様とする。

5 一般乗合旅客自動車運送事業者は、第一項の国土交通省令で定める運賃及び料金を定めようとするときは、あらかじめ、その旨を国土交通大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも同様とする。

6 国土交通大臣は、第三項若しくは第四項の運賃等又は前項の運賃若しくは料金が次の各号（第三項又は第四項の運賃等にあつては、第二号又は第三号）のいずれかに該当すると認めるときは、当該一般乗合旅客自動車運送事業者に対し、期限を定めてその運賃等又は運賃若しくは料金を変更すべきことを命ずることができる。

二 特定の旅客に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。

（一般乗用旅客自動車運送事業の運賃及び料金）

第9条の3 一般乗用旅客自動車運送事業を営業者（以下「一般乗用旅客自動車運送事業者」という。）は、旅客の運賃及び料金（旅客の利益に及ぼす影響が比較的小さいものとして国土交通省令で定める料金を除く。）を定め、国土交通大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも同様とする。

2 国土交通大臣は、前項の認可をしようとするときは、次の基準によつて、これをしなければならない。

二 特定の旅客に対し不当な差別的取扱いをするものでないこと。

4 第九条第六項の規定は、前項の料金について準用する。

(公衆の利便を阻害する行為の禁止等)

第30条

3 一般旅客自動車運送事業者は、特定の旅客に対し、不当な差別的取扱いをしてはならない。

4 国土交通大臣は、前三項に規定する行為があるときは、一般旅客自動車運送事業者に対し、当該行為の停止又は変更を命ずることができる。

⑩貨物自動車運送事業法

(制定) 平成元年 法律第83号

(最終改正) 平成26年 法律第69号

貨物自動車運送事業法は、貨物自動車運送事業の運営を適正かつ合理的なものとする等により、輸送の安全を確保するとともに、貨物自動車運送事業の健全な発達を図り、もって公共の福祉の増進に資することを目的としています。

一般貨物自動車運送事業者（トラックを使用して他人から運送の依頼を受け、荷物を運送し、運賃を受ける事業者）は、特定の荷主に対して、不当な差別的取扱いをしてはならず、そのような行為があるときは、国土交通大臣は、当該行為の停止又は変更を命ずることができることが定められています。

貨物自動車運送事業法（抜粋）

(公衆の利便を阻害する行為の禁止等)

第25条

3 一般貨物自動車運送事業者は、特定の荷主に対し、不当な差別的取扱いをしてはならない。

4 国土交通大臣は、前三項に規定する行為があるときは、一般貨物自動車運送事業者に対し、当該行為の停止又は変更を命ずることができる。

⑰海上運送法

(制定) 昭和24年 法律第187号

(最終改正) 平成27年 法律第48号

海上運送法は、海上運送事業の運営を適正かつ合理的なものとすることにより、輸送の安全を確保し、海上運送の利用者の利益を保護するとともに、海上運送事業の健全な発達を図り、もって公共の福祉を増進することを目的としています。

一般旅客定期航路事業者や旅客不定期航路事業者（定期/不定期のフェリーなど）は、運賃等を定め、あらかじめ国土交通大臣に届出なければならず、それが特定の利用者に対し不当な差別的取扱いをするものであるときは、国土交通大臣は、変更を命ずることができることが定められています。

また、これらの事業者を含む航路事業者は、特定の利用者に対し、不当な差別的取扱いをしてはならないことが定められています。

海上運送法（抜粋）

(運賃及び料金)

第8条 一般旅客定期航路事業を営む者（以下「一般旅客定期航路事業者」という。）は、旅客、手荷物及び小荷物の運賃及び料金並びに自動車航送をする一般旅客定期航路事業者にあつては当該自動車航送に係る運賃及び料金を定め、国土交通省令の定める手続により、あらかじめ、国土交通大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも同様である。

2 国土交通大臣は、前項の運賃又は料金が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該一般旅客定期航路事業者に対し、期限を定めてその運賃又は料金を変更すべきことを命ずることができる。

一 特定の利用者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第13条 一般旅客定期航路事業者は、旅客、手荷物及び小荷物の運送並びに自動車航送をする一般旅客定期航路事業者にあつては当該自動車航送をする場合において、特定の利用者に対し、不当な差別的取扱いをしてはならない。

(準用規定)

第19条の6の3

2 (略) 第十三条 (略) の規定は、人の運送をする貨物定期航路事業について準用する。

(準用規定)

第20条の2

2 (略) 第十三条 (略) の規定は、人の運送をする不定期航路事業 (特定の者の需要に応じ、特定の範囲の人の運送をする不定期航路事業を除く。) について準用する。

(準用規定)

第23条 第八条第一項及び第二項 (略)、第十三条 (略) の規定は、旅客不定期航路事業について準用する。

⑱航空法

(制定) 昭和27年 法律第231号

(最終改正) 平成26年 法律第70号

航空法は、航空機を運航して営む事業の適正かつ合理的な運営を確保して輸送の安全を確保するとともにその利用者の利便の増進を図ること等により、航空の発達を図り、もって公共の福祉を増進することを目的としています。

本邦航空運送事業者 (航空会社) は、旅客運賃や貨物料金を定め、あらかじめ、国土交通大臣に届出なければならず、それが特定の旅客や荷主に対し、不当な差別的取扱いをするものであるときは、国土交通大臣は、変更を命ずることができることが定められています。

航空法 (抜粋)

(運賃及び料金)

第105条 本邦航空運送事業者は、旅客及び貨物 (国際航空運送事業に係る郵便物を除く。第三項において同じ。) の運賃及び料金を定め、あらかじめ、国土交通大臣に届出なければならない。これを変更しようとするときも同様である。

2 国土交通大臣は、前項の運賃又は料金が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該本邦航空運送事業者に対し、期限を定めてその運賃又は料金を変更すべきことを命ずることができる。

一 特定の旅客又は荷主に対し、不当な差別的取扱いをするものであるとき。

(4) 条例

①大阪府人権尊重の社会づくり条例

(制定) 平成10年 大阪府条例第42号

大阪府人権尊重の社会づくり条例は、人権尊重の社会づくりに関する府の責務を明らかにするとともに、府民の人権意識の高揚を図るための施策及び人権擁護に資する施策の推進の基本となる事項を定め、これに基づき人権施策を実施し、もってすべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現を図ることを目的としています。

大阪府人権尊重の社会づくり条例 (抜粋)

(前文)

すべての人間が固有の尊厳を有し、かつ、基本的人権を享有することは、人類普遍の原理であり、世界人権宣言及び日本国憲法の理念とするところである。

かかる理念を社会において実現することは、私たちすべての願いであり、また責務でもある。

しかしながら、この地球上においては、今日もなお、社会的身分、人種、民族、信条、性別、障害があること等に起因する人権侵害が存在しており、また、我が国においても人権に関する諸課題が存在している。

さらに、私たち一人ひとりが人権を行使するに当たっては、社会の構成員としての責任を自覚し、かつ、他者の人権の尊重を念頭に置くべきであるという道理を、より一層浸透させていかなければならないという課題も存在している。

人権尊重の機運が国際的にも高まる中で、大阪が世界都市として発展していくためにも、私たち一人ひとりが命の尊さや人間の尊厳を認識し、すべての人の人権が尊重される豊かな社会を実現することが、今こそ必要とされている。

私たち一人ひとりが、こうした人権尊重の社会づくりを進めるために、たゆまぬ努力を傾けることを決意し、この条例を制定する。

※以下のURL (大阪府ウェブページ) から、内容をご確認いただけます。

http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/measure/jinken_index.html

②大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例 (部落差別調査等規制等条例)

(制定) 昭和60年 大阪府条例第2号

(最終改正) 平成23年 大阪府条例第22号

部落差別調査等規制等条例は、部落差別事象を引き起こすおそれのある個人や土地に関する調査等の行為を規制することにより、部落差別事象の発生を防止し、もって府民の基本的な人権の擁護に資することを目的としています。

この条例は、昭和50年以降、同和地区の名称や所在地、戸数、主な職業などを記載した書籍「部落地名総鑑」が売買され、結婚などの個人調査用に興信所で使用されたり、就職者の個人調査用に企業などが購入したりする事件が発覚し、大きな社会問題となったことを契機に、昭和60年10月に制定されました。

また、取組みを進めていく中で、平成19年、マンション建設の候補地決定の際に行う土地調査の中で、府内のリサーチ会社が同和地区の所在地等を調査し、広告業者等に報告している事実が明らかとなったことを受け、平成23年に一部改正を行い、興信所・探偵社業者に加え、「土地調査等」を行う者を規制の対象としました。

【部落差別調査等規制等条例による規制の概要】

①興信所、探偵社業者

[遵守事項]

- (1) 特定の個人又はその親族の現在又は過去の居住地が、同和地区にあるかないかについて、調査し、又は報告しないこと。
- (2) 同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。

[自主規制]

- ・ 構成員に遵守事項を遵守させるため、必要な規約の設定、届出
- ・ 構成員に対する遵守の指導

②土地調査等（府の区域内の土地の取引に関連して事業者が自己の営業のために土地に関する事項を調査し、又は報告すること）を行う者

[遵守事項]

- (1) 調査又は報告の対象となる土地及びその周辺の地域に同和地区があるかないかについて、調査し、又は報告しないこと。
- (2) 同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にある

ことの教示をしないこと。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/measure/kojin10.html>

戸籍謄本等不正取得事件と府の取組み

○戸籍謄本等の不正取得事件

平成17年以降、戸籍謄本等の不正取得事件に、大阪府内の調査業者が関与していたことが相次いで判明しました。また、平成23年11月には、横浜市の探偵社業者や東京都の法務事務所経営者が、平成24年9月には群馬県の探偵社業者等が、職務上請求用紙を偽造し、全国の市町村から多数の戸籍謄本等を不正取得したとして、逮捕されています。これらの事件に関わって大阪府内でも多数の戸籍謄本等が取得されていることが判明しています。

○戸籍謄本等の不正取得防止に向けた府の取組み

戸籍謄本等不正入手及びこれに関わる身元調査事件に対応するため、平成18年3月に「大阪府戸籍謄本等不正入手・身元調査事件対策本部」を設置し、事件の真相究明並びに再発防止等に向け、市町村をはじめ関係機関と連携した実態の把握、広報媒体を活用した戸籍謄本等の不正取得防止や戸籍謄本等の不正取得による人権侵害の防止についての国への要望などの取組みを行っています。

「本人通知制度」について

○本人通知制度とは？

この制度は、本籍地等を表示する戸籍謄（抄）本や、住所・氏名・生年月日・性別等を示す住民票の写し等を本人の代理人や第三者に交付したとき、事前に登録した人に対して、その事実を通知するものです。

交付された事実を本人に通知することにより、委任状の偽造などによる住民票等の不正取得の早期発見につながり、個人情報の不正利用防止や事実関係の究明が可能となります。

また、本制度の導入により、不正請求が発覚する可能性があるため、不正請求自体を抑止する効果が期待されます。

大阪府内の全ての市町村で実施しています。

○事前登録するには

制度の利用を希望される方は、制度を実施している市町村の戸籍や住民票の交付事務を担当する窓口にて、必要な手続きについてお問い合わせください。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/shichoson/jukiseido/homintuti.html>

③大阪府男女共同参画推進条例

（制定） 平成14年 大阪府条例第6号

大阪府男女共同参画推進条例は、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女共同参画社会の実現に資することを目的としています。

何人も、社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならないことを定めています。

大阪府男女共同参画推進条例（抜粋）

（基本理念）

第3条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること、妊娠、出産等互いの性に関する事項についての理解が深められ、男女の生涯にわたる健康が確保されること、その他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（性別による差別的取扱いの禁止等）

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他社会のあらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/danjo/jorei/>

④大阪府個人情報保護条例

（制定） 平成8年 大阪府条例第2号

（最終改正）平成23年 大阪府条例第66号

大阪府個人情報保護条例は、大阪府の機関が保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止

を請求する権利を明らかにするとともに、個人情報の適正な取扱いの確保に関し必要な事項を定めることにより、個人の権利利益の保護を図り、もって基本的人権の擁護に資することを目的としています。

事業者は、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報について、個人の権利利益を侵害することのないよう特に慎重に取り扱う責務を有することを定めています。

大阪府個人情報保護条例（抜粋）

（事業者の責務）

第47条 事業者は、個人情報の保護の重要性を認識し、個人情報の取扱いに当たっては、個人の権利利益を侵害することのないよう必要な措置を講ずるとともに、個人情報の保護に関する府の施策に協力する責務を有する。

2 事業者は、次に掲げる個人情報については、個人の権利利益を侵害することのないよう特に慎重に取り扱う責務を有する。

- 一 思想、信仰、信条その他の心身に関する基本的な個人情報
- 二 社会的差別の原因となるおそれのある個人情報

（事業者の自主的措置のための指導及び助言等）

第49条 知事は、事業者が自主的に個人情報の保護のための適切な措置を講ずるよう、事業者に対し指導及び助言を行うものとする。

（説明又は資料の提出の要求）

第50条 知事は、事業者が個人情報を不適正に取り扱っている疑いがあると認めるときは、当該事業者に対し、事実を明らかにするために必要な限度において、説明又は資料の提出を求めることができる。

（勧告）

第51条 知事は、事業者が個人情報を著しく不適正に取り扱っていると認めるときは、審議会の意見を聴いた上で、当該事業者に対し、その取扱いを是正するよう勧告することができる。

（事実の公表）

第52条 知事は、事業者が第五十条の規定による要求に正当な理由なく応じなかったとき又は前条の規定による勧告に従わなかったときは、あらかじめ、審議会の意見を聴い

た上で、その事実を公表することができる。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki_honbun/k201RG00000010.html

(5) その他指針等

①宅地建物取引業法に基づく指導監督基準（大阪府）

宅地建物取引業法に基づく指導監督基準は、宅地建物取引業者及び宅地建物取引士に対する宅地建物取引業法の規定に基づく監督処分及び行政指導の公正の確保と透明性の向上を図るため、必要な事項を定めています。

宅地建物取引業法に基づく指導監督基準（抜粋）

（宅地建物取引業の運営に関し適正を欠く行為に対する指導等）

第9 知事は、業者が宅地建物取引業に関し次に掲げる行為をした場合は、必要な指導等を行うことがある。

- （1） 取引の対象となる物件が同和地区（大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例第2条第1号の規定による。）に所在するか否かについて調査すること又は取引関係者に教示すること。
- （2） 賃貸住宅の入居申込者が外国人、障がい者、高齢者又は母子（父子）家庭であるという理由（以下「特定理由」という。）だけで、特定理由該当者からの入居申込みを拒否すること。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/kenshin/sidokantokukijun/>

②外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（厚生労働省）

厚生労働省は、雇用対策法第9条に基づき、同法第8条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について指針を定めています。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（抜粋）

第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

(略) 職業紹介事業者が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

2 採用

(略) 事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がある能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

また、新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であることに留意すること。

二 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

事業主は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

③職場におけるエイズ問題に関するガイドライン（厚生労働省）

厚生労働省は、労働者に対し、H I Vが日常の職場生活では感染しないことを周知徹底し、職場において同僚の労働者等の科学的に根拠のない恐怖や誤解、偏見による差別や混乱が生じることを防止するとともに、感染者やエイズ患者が仕事への適性に応じて働き続けることができるようにするため、事業者が自主的に取り組むためのガイドラインを作成しています。

職場におけるエイズ問題に関するガイドライン（抜粋）

1 趣旨

我が国においては、現在のところ、報告された数を見るかぎりH I V（ヒト免疫不全ウイルス）感染者（以下「感染者」という。）の数は国際的に見て多くないものの、今後増加するおそれもあることから、その前にエイズ（後天性免疫不全症候群）の予防対策を積極的に講じていく必要がある。

現在、我が国の感染者の大部分は 20～40 歳代であり、働き盛りの年齢層に集中していることを踏まえると、すべての労働者が健康な勤労者生活を送ることができるために

は、職場におけるエイズ予防対策が重要である。このためには職場において、労働者に対し、原因となるウイルス、感染経路等、エイズに関する正しい知識を提供し、感染の危険性の高い行動の回避を呼びかけるとともに、H I Vに感染していることが分かった場合の適切な対応の仕方を伝える等のエイズ教育を行っていく必要がある。

他方、職場において感染者やエイズ患者を適切に受け入れる環境を作っていくことも急務となっている。このためには、労働者に対し、H I Vが日常の職場生活では感染しないことを周知徹底し、職場において同僚の労働者等の科学的に根拠のない恐怖や誤解、偏見による差別や混乱が生じることを防止するとともに、感染者やエイズ患者が、仕事への適性に応じて働き続けることができるようにする必要がある。

このようなことから、事業者は、2に掲げる職場におけるエイズ対策の基本的考え方を参考にし、エイズ問題に対する基本的な方針を作り、エイズ対策に自主的に取り組むことが望ましい。

なお、労働者が通常の勤務において業務上H I Vを含む血液等に接触する危険性が高い医療機関等の職場については、感染防止について、別途配慮が必要であるところ、医療機関等における院内感染対策等については、「医療機関における院内感染対策マニュアル作成のための手引き（案）」等が作成されていることから、これらを参考にして適切に対応することが望ましい。

2 職場におけるエイズ対策の基本的考え方

（エイズ教育）

- (1) 事業者は、職場において労働者に対しエイズ教育を行い、エイズに関する正しい知識を提供すること。
- (2) 事業者は、エイズ教育や相談等の企画、実施に当たって産業医に中心的役割を担わせること。

（H I V検査）

- (3) 職場におけるH I V感染の有無を調べる検査（以下「H I V検査」という。）は、労働衛生管理上の必要性に乏しく、また、エイズに対する理解が一般には未だ不十分である現状を踏まえると職場に不安を招くおそれのあることから、事業者は労働者に対してH I V検査を行わないこと。
- (4) 事業者は、労働者の採用選考を行うに当たって、H I V検査を行わないこと。
- (5) 労働者が事業場の病院や診療所で本人の意思に基づいてH I V検査を受ける場合には、検査実施者は秘密の保持を徹底するとともに、検査前及び結果通知の際に十分

な説明及びカウンセリングを行うこと。

(H I V感染の有無に関する秘密の保持)

- (6) 事業者は、H I V感染の有無に関する労働者の健康情報については、その秘密の保持を徹底すること。

(雇用管理等)

- (7) 事業者は職場において、H I Vに感染していても健康状態が良好である労働者については、その処遇において他の健康な労働者と同様に扱うこと。また、エイズを含むエイズ関連症候群に罹患(りかん)している労働者についても、それ以外の病気を有する労働者の場合と同様に扱うこと。

- (8) H I Vに感染していることそれ自体によって、労働安全衛生法第 68 条の病者の就業禁止に該当することはないこと。

- (9) H I Vに感染していることそれ自体は解雇の理由とならないこと。

(不慮の出血事故等における感染の予防)

- (10) 事業者は、職場における労働者等の不慮の出血事故の際の労働者へのH I V感染の予防のため、労働者に対する応急手当の方法の教育、ゴム手袋の備付け等の必要な措置を講ずること。

④採用のためのチェックポイント（厚生労働省）

厚生労働省は、就職の機会均等を確保するために、雇用主における公正な採用選考のためのチェックポイントを作成しています。

採用のためのチェックポイント

厚生労働省では、就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施するよう雇用主の皆様方に御協力と御努力をお願いしています。雇用主の皆様方におかれましては、公正な採用選考の考え方について御理解いただきまして、差別のない公正な採用選考の実施にむけて積極的な取組みをお願いします。

1 公正な採用選考について

(1) 採用選考の基本的な考え方

ア 採用選考に当たっては

- ・応募者の基本的人権を尊重すること
- ・応募者の適性・能力のみを基準として行うこと

の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

イ 公正な採用選考を行う基本は

- ・応募者に広く門戸を開くこと 言い換えれば、雇用条件・採用基準に合った全ての人が応募できる原則を確立すること
- ・本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと つまり、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うこと

です。就職の機会均等ということは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べることですが、このためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要です。

(2) 公正な採用選考を行うためには・・・

ア 公正な採用選考を行うことは、家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないということです。

そのため、応募者の適性・能力に関係のない事柄について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどによって把握しないようにすることが重要です。これらの事項は採用基準としないつもりでも、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることになってしまい、就職差別につながるおそれがあります。

イ なお、個人情報保護の観点からも、職業安定法第5条の4及び平成11年告示第141号により、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集は原則として認められません。(注：これらの法令中の「公共職業安定所等」「職業紹介事業者等」には、「労働者の募集を行う者」も含まれます。)

ウ 『応募用紙』については、新規中卒者は「職業相談票(乙)」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」を用いることとされています。また新規大卒者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は「J I S規格の様式例に基づいた履歴書」、一般は「J I S規格の様式例に基づいた履歴書」を用いるようにし、雇用主が独自に応募用紙やエントリーシート(インターネット上の応募入力画面)の項目・様式を設

定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意しましょう。

エ 『面接』を行う場合についても、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めておき、適性と能力に関係のない事項を尋ねないよう留意しましょう。また、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨み、できるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしましょう。

(3) 採用選考時に配慮すべき事項

次の a や b のような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねて把握することや、c を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

<a. 本人に責任のない事項の把握>

- ・本籍・出生地に関する事（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します)
- ・家族に関する事（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）（注：家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します)
- ・住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など)
- ・生活環境・家庭環境などに関する事

<b. 本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握>

- ・宗教に関する事
- ・支持政党に関する事
- ・人生観、生活信条に関する事
- ・尊敬する人物に関する事
- ・思想に関する事
- ・労働組合・学生運動など社会運動に関する事
- ・購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

<c. 採用選考の方法>

- ・身元調査などの実施（注：「現住所の略図」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります)
- ・合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

2 公正な採用選考チェックポイント

貴社の採用選考の状況について、下記の各チェックポイントから点検してみましょう。

- a 高卒予定者用の応募用紙は、全国高等学校統一応募用紙のみとしている。
(はい・いいえ)
- b 応募用紙(エントリーシートを含む)に、本籍の記入欄がある。(いいえ・はい)
- c 応募用紙(エントリーシートを含む)に、家族構成・家族の職業の記入欄がある。
(いいえ・はい)
- d 応募者から戸籍謄(抄)本・住民票の写しを提出させている。(いいえ・はい)
- e 応募者に現住所の略図を書かせている。(いいえ・はい)
- f 応募者から、一律に健康診断書を提出させている。(いいえ・はい)
- g 学科試験を行う場合、職務遂行に必要な適性・能力をもっているかどうかを判断するための内容としている。(はい・いいえ)
- h 作文を行う場合、「私の生き立ち」や「私の家庭」等の本人の家庭環境や本人の思想・信条を確認するテーマとしている。(いいえ・はい)
- i 適性検査を行う場合、専門的知識のある人が実施するようにし、結果を絶対視したりうのみにしていない。(はい・いいえ)
- j 面接の実施に先だって、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めている。(はい・いいえ)
- k 面接において、本人が生まれたところや家族構成・家族の職業などを尋ねることがある。(いいえ・はい)
- l 面接において、人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書などを尋ねることがある。
(いいえ・はい)
- m 面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨んでいる。(はい・いいえ)
- n 面接は、応募者に対するできるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしている。
(はい・いいえ)
- o 家庭状況等の身元調査を実施している。(いいえ・はい)
- p 内定者から、戸籍謄(抄)本等を一律に提出させている。(いいえ・はい)

⑤公正な採用のための手引書「採用と人権」(大阪府)

大阪府は、就職の機会均等と基本的人権を尊重した公正な採用のための手引書として、公正な採用選考の確立に向けて必要となる基本的な考え方やルール等をまとめた「採用と人権」を発行しています。

採用と人権 (抜粋)

I 公正な採用選考に向けて

2 公正な採用選考の基本的な考え方

チェックポイント

採用選考を行う際には、次の3点を基本的な考え方として実施することが大切です。

- 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する
- 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う
- 応募者に広く門戸を開く

III 求人

1 求人申込みの際の留意事項

チェックポイント

- 学校課程（全日制・定時制・通信制・単位制）、学科により、採用者の範囲を限定することなく、広く応募の機会を与えているか
- 同和関係者、在日韓国・朝鮮人生徒など、特定の人を排除する表現が含まれていないか
- 高校指定に当たっては、男（女）子校のみを指定するなど、結果的に改正男女雇用機会均等法の趣旨に反する指定を行っていないか

IV 採用選考

1 選考基準

チェックポイント

- 職務遂行能力を条件とした公正な基準ができていないか
- 選考基準に適合するかどうか、公正に評価する方法がとられているか
- 一つの方法だけで評価していないか
- 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられているか
- 応募者の資質や長所を見いだすための配慮がなされているか
- 募集・応募書類は適正なものであるか
- 画一的な健康診断を実施していないか

2 採用選考の応募書類

チェックポイント

- 中卒者については「㊤職業相談票[乙]」以外の応募書類を要求していないか
- 高卒者については「近畿高等学校統一応募用紙」以外の応募書類を要求していないか
- 大学・短大等卒業生について、会社独自の履歴書（またはエントリーシート）に本籍地等差別につながる事項の記入や戸籍謄（抄）本の提出を求めているか
- 新規学卒者以外の応募者から提出させる履歴書は、J I S規格〔標準的参考例〕のものを使用しているか

3 学科試験

チェックポイント

- 学科試験（作文を含む）は、作業遂行に必要な知識を持っているかどうか判断するために実施しているか
- 作文のテーマに「私の生き立ち」「私の家族」等本人の家庭環境に関するものや、「尊敬する人物」等思想・信条等を推測するようなものを出题していないか

4 適性検査

チェックポイント

- 適性検査を、その目的外に実施していないか
- 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人があたっているか

5 面接

チェックポイント

- 面接によって判断する目的が明らかになっているか
- 面接方法・質問内容について、十分検討がなされているか
（「面接マニュアル」の作成、面接担当者全員の事前学習 等）
- 面接担当者には、適切な人がなっているか
- 応募者の基本的人権が十分に尊重されているか
- 外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されているか

6 身元調査

ポイント

本籍地や家庭の状況、家庭の環境等、就職差別につながるおそれのある身元調査は、採用選考前はもちろん、内定後においても絶対に行わないでください

7 採否の決定

チェックポイント

- 公正な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかについて、再点検しているか
- 「否」とする場合、その理由を明確にしているか

V 内定から入社後

1 内定から入社まで

チェックポイント

- 入社承諾書（請書）、誓約書、身元保証書について
- その必要性や内容について検討したか
 - 特に必要がないにもかかわらず、従前からの慣習で提出させていないか
 - 内容について、過度な責任や法令等に反することを求めるものとなっていないか
 - 提出させる場合であっても、不必要な書類の添付や身元保証人の数など、必要以上に応募者にプレッシャーを与えていないか

2 入社後

チェックポイント

- 戸籍に関する書類（戸籍謄（抄）本、住民票の写し等）の提出を画一的に求めているか
- 安易に、本籍地や扶養親族の記載を求めているか

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/400-saiyo-jinken.html>

差別のない社会づくりのためのガイドライン
～すべての人の人権が尊重される社会をめざして～

平成27年10月発行

編集発行 大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課
〒559-8555
大阪府大阪市住之江区南港北1-14-16
大阪府咲洲庁舎38階
電話 06-6941-0351（内線2392）
