

企業と人権について

岐阜県環境生活部人権施策推進課

1. 部落差別（同和問題）

部落差別（同和問題）とは

部落差別とは、古くからの歴史の過程で形作られた身分制度などに基づく差別が、現在においても完全に解消されず、ある特定の地域出身であることや、そこに住んでいることだけを理由として結婚、就職、日常生活において様々な差別を受けている日本固有の人権問題である。

「部落差別解消推進法」について

- ▶ 「部落差別の解消の推進に関する法律」が、平成28年12月16日に公布、施行される。
- ▶ 平成14年に同和対策の法律が失効して以降、14年9か月ぶりに部落差別（同和問題）に関する個別法が成立。
- ▶ 部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会を実現することを目的とするもの。
- ▶ 差別解消のために必要な施策の実施、相談体制の充実、教育及び啓発を行うこと等を規定。

部落差別（同和問題）に関わる事案 1

▶ 土地調査（土地差別調査）

- ・ 同和地区の所在地を調べたり、教えたりすること。
- ・ 同和地区への関わりを避けるために、その土地と部落との関係を調べようとするもの。

▶ 身元調査

- ・ 就職や結婚等に関わって、本籍地や生活環境、家族の状況等についての調査を行うこと。
- ・ 職務調査票を偽造して戸籍を不正取得する事件も発生。

→同和地区や同和地区出身者に対する 忌避意識が原因

部落差別（同和問題）に関わる事案 2

▶ 部落地名総鑑事件

- 「部落地名総鑑」とは、「全国部落調査」の情報をもとに、被差別部落の地名等を一覧化したもの。
- 企業が「部落地名総鑑」を購入し、人事調査等に利用していたことが発覚し、昭和50年代に大きな社会問題となった。

部落差別（同和問題）に関わる事案3

▶ 「復刻版 全国部落調査」発行の動き

- ・平成28年度に「復刻版 全国部落調査」と題する書籍の発行・出版の動きがあり、裁判所が発行者に差し止める仮処分を出した。
- ・同和団体がプライバシー権の侵害等に対し、損害賠償などを求めて提訴。
- ・令和5年6月東京高裁判決は、「人には差別を受けずに平穏な生活を送る人格的利益があり、地名リストの公表はこの利益を侵害する。」と述べた。

部落差別（同和問題）に関わる事案4

▶ インターネット上の差別事案

- ・ 同和地区情報の公開・拡散
- ・ 土地差別情報をおおる動画の投稿
- ・ 質問サイトへの不適切な質問の投稿
- ・ 匿名掲示板、SNSへの誹謗・中傷コメント、差別・偏見を助長する内容の投稿

部落差別（同和問題）をなくすために

一人ひとりが部落差別（同和問題）を正しく理解し、出身地や住んでいる場所を理由に差別をしない、差別をさせないという考えをしっかりと持ち、部落差別の原因である偏見や思い込みによる忌避意識を解消していくことが大切。

周りの人から聞く昔の話や、インターネット上での偏見・差別情報で初めて部落差別（同和問題）を知ったことで、誤った知識を持つこともあるため、様々な機会をとらえて、粘り強く、正しい知識の啓発を行っていくことが必要。

2. えせ同和行為

えせ同和行為とは

- ▶ 部落差別（同和問題）を口実として、不当な利益や義務のないことを要求する行為。
- ▶ えせ同和行為の発生件数は年々減少傾向にあるが、根絶には至らず、被害はなくなっていない。
- ▶ 部落差別（同和問題）に関する誤った意識を植え付ける大きな原因となっており、「えせ同和行為の根絶」は、部落差別（同和問題）解決に向けた重要な課題の一つである。

県内の対応状況（平成29年度の事例）

▶ 概要

- ・平成29年12～平成30年1月にかけて、同一と思われる団体から県の関係する財団法人・社団法人等に対して集中的に発生。県に直接相談のあった2件以外にも発生。
金銭的な被害は確認されていない。

▶ 要求内容

- ・会費、支援金、協賛金名目の金銭要求

▶ 対応（県へ相談した団体の例）

- ・一度は資料送付を了承したが、県や警察等からのアドバイスを受けた対応をとり、金銭的な被害等もなく対応を終えた。

対応のポイント

- ▶ 断固拒否 ～ 冷静かつ毅然とした態度
- ▶ 組織全体として対応する
- ▶ その場しのぎの妥協をしない
- ▶ 記録はしっかりとる
- ▶ 法務局・警察・弁護士に相談する

えせ同和行為の根絶のために

- ▶ 毅然と対応すること、あきらめずに対応することで解決へ。
- ▶ 部落差別（同和問題）に対する正しい知識を身に付け、部落差別（同和問題）に対する誤解や偏見を持たない対応が大切。

(参考) 岐阜県人権施策推進課ホームページ

「えせ同和行為対策について」

<https://www.pref.gifu.lg.jp/page/3992.html>



3. その他の人権

LGBT（性的マイノリティ）について

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除しないことが必要です。

(厚生労働省HP 公正採用選考特設サイト 採用選考の具体的な方法 ②採用基準・選考方法 より)

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>

- ▶ 「LGBT」とは、レズビアン（Lesbian）、ゲイ（Gay）、バイセクシュアル（Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）の4つの言葉の頭文字をとったもので、性的マイノリティである人々を総称する言葉の一つ
- ▶ 「性的指向」とは、人の恋愛・性愛の対象がどのような性別に向いているかを示す概念
- ▶ 「性自認」とは、自分の性をどのように認識しているかを示す概念

LGBTとハラスメントについて

- ▶ 性的指向・性自認に関する言動や性的指向・性自認に関する望まぬ暴露であるいわゆる「アウティング」は、職場におけるパワーハラスメントの定義の3つの要素（優越的な関係を背景とした／業務上必要かつ相当な範囲を超えた／就業環境が害される）を満たす場合には、これに該当します。
- ▶ 「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの背景にもなり得ます。
- ▶ 性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

(厚生労働省作成パンフレット 職場におけるパワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメント対策

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！P6より)

→ **正しい知識、理解のもと、誰もが働きやすい職場環境づくりを！**

岐阜県の取り組み

▶ 岐阜県パートナーシップ宣誓制度の導入

- 性的少数者のほか、事実婚の方も対象とした「岐阜県パートナーシップ宣誓制度」を令和5年9月1日から開始しました。
- ・パートナーシップ（互いの人生において、協力して継続的に生活を共にすることを約束した二者）の関係にある方が宣誓書を県に提出し、県が宣誓者に対し受領証を交付する制度である。
- ・宣誓者は受領証を提示することにより、行政手続きや民間でのサービスが利用できる。
- ・この制度は法律上の婚姻とは異なり、宣誓により相続権、税法上の控除や扶養義務など法的な権利の発生や義務の付与を伴うものではないが、お二人の人生が尊重され、自分らしく暮らしていくことを応援するもの。

<https://www.pref.gifu.lg.jp/page/313631.html>

ご案内

- ▶ 岐阜県人権啓発センターでは自治体や企業、団体の人権啓発の取組みを支援する活動を行っています。お気軽にお問合せください。

(参考) 岐阜県人権施策推進課ホームページ
「岐阜県人権啓発センター」

<https://www.pref.gifu.lg.jp/page/3395.html>

人権啓発のための
出前講座

講師派遣料
無料

県内どこへでも講師が伺います！

あらゆる集まりに
ご活用下さい！

一人ひとりの人権が
尊重される社会を
目指して

企業
会社

地域
公民館

自治体
村役場

先生・PTA
学校

まずはお気軽にご相談ください！
講座内容などは裏面をご覧ください

岐阜県人権啓発センター
TEL(058)272-8252
FAX : (058)278-2615
メール : c11227@pref.gifu.lg.jp
<https://www.pref.gifu.lg.jp/page/3395.html>

岐阜市藪田南2-1-1 岐阜県庁7階 (北側)
月～金曜日/9:00～17:00 電話・メールでご相談 (土・日曜日、祝日、年末年始はお休み)