

公正な採用選考をめざして

～ 公正な採用選考システムの確立のために ～

〔資料編〕



は じ め に

「就職」は、生活の安定や社会参加を通じた生きがいなど、ひとりの人間にとって、極めて重要な意義を持っているもので、その人生を左右する重大な決定にかかわるものです。

わが国の憲法や職業安定法では、基本的人権の尊重の精神に基づいた考え方による「職業選択の自由」を保障していますが、これは誰でも自由に自分の適性や能力に応じて、職業を選択することが可能であるということを保障したものです。

そのためには、雇用する側が採用選考に当たり、「応募者に広く門戸を開き」、「本人の持つ適性と能力以外のことを採用基準にしない」ことを基本とする「公正な採用選考」を行うことが必要であり、そのことにより初めて企業に採用の自由が認められることとなります。

このような考え方に基づいた選考方法をシステム化していただくため、「公正な採用選考システムの確立」をお願いしているところです。

しかしながら、今日でも採用選考の面接試験などにおいて「家族の職業」や「家庭環境」などの不適切な質問が行われるなど、就職差別につながるおそれのある事象が、依然として発生しています。

このような状況を踏まえ、公正な採用選考システムの確立に向けた更なる取組みを推進していただくため、厚生労働省発行の啓発資料「公正な採用選考をめざして」の補足資料としてこの冊子を作成しました。

事業主の皆様におかれましては、公正な採用選考の実施に向けた取組へのご理解とご協力をお願い申し上げます。

2024（令和6）年4月

目次

I 公正な採用選考のために留意する事項

1 同和問題	1
2 男女雇用機会の均等	4
3 高年齢者の雇用	6
4 障害者の雇用	7
5 外国人の雇用	8
6 在日韓国・朝鮮人の方々の雇用	12
7 採用選考の応募書類等	13

II 事業主に対する啓発・指導

1 公正採用選考人権啓発推進員	14
広島労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱	16
2 企業における人権問題への取組について	18

III 個人情報取扱いについて

19

参考資料

I 公正な採用選考のために留意する事項

企業は、多くの人に働く場を提供する立場にあるとともに、基本的人権を尊重した正しい採用選考体制を確立する責務があります。

正しい採用選考体制の確立とは、応募者が採用選考時において既に持っている職務を遂行する力（能力）と、採用後の教育や研修で獲得する可能性がある能力（適性）のみを基準にして、採用選考が行われるシステムを企業内に作ることです。

確立された選考体制に基づいて、全ての応募者に就職の機会均等を保障するとともに、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考の実施によって、同和関係者をはじめ、女性、高年齢者、障害者及び在日外国人の方々などに対する就職差別の解消を図ることは、企業にとって最も大切な役割のひとつです。

この編においては、同和問題、女性、高年齢者、障害者及び在日外国人の方々への差別など個々の問題ごとに、採用に当たって配慮すべき事項等について紹介しますので、適性と能力だけで採否を決定する公正な採用選考の参考にしてください。

1 同和問題

(1) 同和問題とは

同和問題の起源や沿革については、人種的起源説、宗教的起源説、職業的起源説、政治的起源説などの諸説があります。同和地区は中世末期ないしは近世初期において、封建社会の政治的、経済的、社会的諸条件に規制させられ、一定地域に定着して居住させられることにより、形成された集落です。

16世紀後半に全国を統一した豊臣秀吉は、農民を土地にしばりつけながら武士階級が農民階級を統一支配して、農民から年貢を負担させる政策を行うために、全国的規模の検地と刀狩りを行いました。この政策は、江戸幕府によっても引き継がれ、より一層強化されつつ近世身分制度がつくられていきました。

17世紀の幕藩体制下における近世身分制度にあつては、「武士」、「農民・町民」、「賤民」の身分階層を確立し、その身分と職業を結びつけ、その身分固有の課役が決められ、それを法制的に固定していました。

幕府は、厳しい年貢の取り立てなどによって苦しい生活を強いられた農民の不満をそらすために、身分制度を強化しながら賤民身分の人々に対する差別政策を強力にすすめ「上みて暮らすな、下みて暮らせ」という生き方を徹底させていきました。

封建社会の身分制度のもとにおいては、同和関係者は最下級の賤しい身分として 規定

され、職業、住居、婚姻、交際、服装等に至るまで社会生活のあらゆる面で厳しい差別扱いを受け、人格を踏みにじられていたのです。

1871（明治4）年、太政官布告（いわゆる「解放令」）により、同和関係者は制度上の身分差別から解放されたのですが、この「解放令」も武士階級には秩禄公債、金禄公債などを与えて、生活の安定を図る対策がとられたにもかかわらず、封建社会の中で圧迫されていた同和関係者には、何ひとつ差別から解放する実質的な施策もとらず、国民の誤った考えを正すための手だても講じられませんでした。

（2）近代社会における部落差別

近代社会における部落差別とは、ひと言でいえば市民的権利及び自由の侵害にほかなりません。市民的権利及び自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和関係者に対しては完全に保障されていないことが差別です。同和関係者が市民的権利及び自由を侵害されているということは、社会全体にその偏見と差別意識があるからです。

事実、同和関係者をはじめ、障害者、在日外国人の方々への差別など、さまざまな差別が、わが国に存在しています。

本人に何の責任もないのに、人間として幸せに生きていく権利を侵すことは許されませんが、このような差別が現実にあることを一人ひとりが自分の問題として捉えることが大切です。身元調査等によって家庭環境や家族の職業、収入や資産等を調査・把握し、本人に責任のないことで、就職の機会が奪われたとき、それを当然のこととして受け入れることができるでしょうか。

同和関係者に対する身元調査等による就職差別をなくすためには、事業主が同和問題に対する正しい理解と認識を一層深め、就職の機会均等の確保を図ることが極めて大切です。

（3）部落差別の形態

心理的差別とは、人々の観念や意識のうちに潜在する差別ですが、それは言語や文字を媒介として顕在化します。たとえば、言葉や文字で封建的身分の賤称を表して侮蔑する差別、非合理的な偏見や嫌悪の感情によって交際を拒み、婚約を破棄するなどの行動にあらわれる差別です。

実態的差別とは、同和関係者の生活実態に具現化される差別のことです。たとえば、就職や教育の機会均等が実質的に保障されず、一般行政諸施策がその対象から疎外されるなどの差別であり、このような劣悪な生活環境、低位の職業構成、低い教育文化水準など同和問題の特徴として指摘される諸現象は、すべて差別の具象化であるとする見方です。このような心理的差別と実態的差別とは、相互に因果関係を保ち相互に作用しあっています。

すなわち、心理的差別が原因となって実態的差別をつくり、反面では実態的差別が原因となって心理的差別を助長するという具合です。そして、この相関関係が差別を再生産する悪循環を繰り返すこととなります。

このように差別には、心理的差別と実態的差別があり、それらが相互に深く関連しながら部落差別を助長しているのです。

(4) 特別措置法の施行

1946（昭和21）年11月3日に公布された「日本国憲法」には、「すべて国民は、法の下に平等であって、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。」と明記しています。

この同和問題を解決するため、1965（昭和40）年の同和対策審議会答申を踏まえ、1969（昭和44）年に同和対策事業特別措置法（10年間の時限立法でしたが3年間延長された。）が制定され、この法律が切れた1982（昭和57）年に新たに地域改善対策特別措置法（以下「地対法」という。）が制定されました。

この法律は、歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域について、生活環境の改善、産業の振興、職業の安定、教育の充実、人権擁護活動の強化、社会福祉の増進等に関する政令で定める事業の円滑な実施を図るための必要な特別の措置を講ずることによって、これらの地域における経済力の培養、住民の生活の安定及び福祉の向上等に寄与することを目的とするものでした。

「地対法」が1987（昭和62）年3月をもって期限切れとなった後は、同年4月から地域改善対策の一般対策への円滑な移行を図るための最終法として、地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律（以下「地対財特法」という。）が5年間の時限法として制定・施行されましたが、政府は1991（平成3）年12月の地域改善対策協議会意見具申を受けて、「地対財特法」が失効した後も継続して実施することが必要な一定の事業に限り、同法の効力を5年間（1997（平成9）年3月末まで）延長する旨の一部改正を行いました。

その後、1996（平成8）年5月の地域改善対策協議会意見具申（地対財特法失効後における同和問題の早期解決に向けた方策の基本的あり方について）を踏まえ、政府は同年7月、既存事業のうち真に必要な15の事業について、引き続き5年間の法的措置を講ずるなどの閣議決定を行い、1997（平成9）年3月にその趣旨に沿った地対財特法の一部改正が行われました。

なお、同意見具申においては「同和問題に関する国民の差別意識は解消に向け進んでいるものの依然として根深く存在しており、その解消に向けた教育及び啓発は引き続き積極的に

推進していかなければならない。(中略) 今後、差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組みを踏まえて積極的に推進すべきである。」などと述べられています。

従来から、企業等に対し、同和関係者の就職の機会均等を図るなどの観点から、本籍地、家庭環境、親の職業など、差別につながるおそれのある事項を採用・選考に持ち込まないよう啓発、指導を実施してきたところですが、同事業についてはこの意見具申等を踏まえ、1997(平成9)年度以降は同和関係者に対象を限定しない通常の一般対策の施策として「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」(2000(平成12)年12月6日)に基づき2002(平成14)年3月に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画」より、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、理解を深めることを目的として、啓発等を行っていくこととなりました。

しかし、その後もインターネットを利用した差別的な書き込みなど、依然として部落差別が存在していることから、2016(平成28)年12月に差別の解消に向けた国等の取組を定めた「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました。

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に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」と示すとともに、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、国及び地方公共団体の責務を明らかにし、相談体制の充実等、教育及び啓発などの施策を定め、部落差別の解消と、部落差別のない社会の実現を目的として示しています。

2 男女雇用機会の均等

性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境と働きながら子供を生き育てやすい環境を整備することは、働く女性のためだけではなく、少子・高齢化が一層進展する中で、引き続きわが国の経済の活力を維持していくためにも重要な課題です。

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では、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(同第5条)と定めています。

また、業務の必要性など合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・

体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用・昇進・職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは、間接差別として禁止されています。(同第7条)

【性別を理由とする差別】 → 違法

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人の内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

【間接差別】 → (合理的理由がない場合) 違法

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

※「男女均等な採用選考ルール（厚生労働省パンフレットより）」

【2020(令和2)年6月1日から、職場におけるハラスメント防止対策が強化されています！】

○2022(令和4)年4月1日からパワーハラスメント防止措置が中小企業も含めた全ての事業主の義務となりました。(労働施策総合推進法改正等)

- ・職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」といいます。）とは、職場において行われる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であり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます（客観的にみて、業務上かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については該当しません。）。
- ・事業主及び労働者の責務が法律上明確化され、事業主の責務として、パワハラを行ってはならないこと、その他パワハラ問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、その雇用する労働者が他の労働者（求職者等を含む）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮を行うことや、事業主自身(法人の役員)がパワハラ問題に関する関心と理解を深め、労働者（求職者等を含む）に対する言動に必要な注意を払うことなどが求められます。
- ・職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化を行う際には、他の事業主が雇用する労働者、就活生等の求職者等に対する言動についても同様の方針を併せて示すなどの、望ましい取組についても責務の趣旨も踏まえ、積極的な対応をお願いします！

○セクシュアルハラスメント（以下「セクハラ」といいます。）等の防止対策の内容については、以下のとおり防止対策が強化されました。①、②の内容はパワハラも同様です。

- ① 事業主及び労働者の責務を法律上明記

- ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止
- ③ 自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合の協力対応（セクハラのみ）

○パワハラについてもセクハラや妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメントと同様、都道府県労働局長による助言・指導や調停による紛争解決援助を行っています。

各労働局の雇用環境・均等部（室）や総合労働相談コーナーにご相談ください。

* LGBTについて

生まれたときの性別と自身が抱いている性別が一致しない「身体の性」と「心の性」の違いに苦しんでいる方々が存在しています。

LGBTとは、次の言葉の頭文字を並べたもので、

「L」：レズビアン（女性同性愛者）、

「G」：ゲイ（男性同性愛者）、

「B」：バイセクシャル（両性愛者）、

「T」：トランスジェンダー（体の性と心の性が一致しない者）

※性的傾向・性自認には、LGBT以外にも様々な性もあるといわれています。

LGBTを含む「性的マイノリティ」であることと、職業の適性・能力は関係がなく、特定の人を排除するのは、そこに予断と偏見が作用していることとなります。

応募者の「性自認」や「性的指向」に関する偏見から、採用選考から排除することや不利益な取扱いを行うことは、許されることではありません。

選考の過程などにおいて、応募者の「性自認」や「性的指向」が、「身体上の性」と一致しないことをもって不利益な取扱いをすることは、公正な採用選考とはいえません。

「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ことが重要です。まず、「LGBTを理解する」ことから始めましょう。

3 高年齢者の雇用

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要となっています。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）は、高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の再就職の促進及び多様な就業機会の確保等の措置を総合的に講じていくこととしています。

また、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する

法律（以下「労働施策総合推進法」という。）第9条により、事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集・採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされています。高年齢者雇用安定法第20条の1には、募集採用時にやむを得ない理由により求人65歳未満の上限を付す場合には、理由提示の義務化が盛り込まれています。

したがって、公正な採用選考の観点からも、高年齢者排除の指摘を受けることのないよう、年齢制限を設けた募集・選考は行わないように努めてください。

○労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第九条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

○高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

（募集及び採用についての理由の提示等）

第二十条 事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により一定の年齢（六十五歳以下のものに限る。）を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、厚生労働省令で定める方法により、当該理由を示さなければならない。

4 障害者の雇用

障害のある人もない人も、それぞれがひとりの人間として、社会で生活し、活躍できる社会をつくることは重要な課題です。中でも「働く」ということは、自立・社会参加のため重要で、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「障害者雇用促進法」という。）が定める障害雇用率の遵守など、直接に雇用の機会を提供することは、企業の社会的責務のひとつです。

また、2016（平成28）年4月の障害者雇用促進法改正で、雇用分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的な配慮の提供が義務となりました。

事業所の規模・業種に関わらず全ての事業主が対象で、対象となる障害者は、

- ・障害者手帳を持っている方に限定されない。
- ・身体、知的、精神障害（発達障害を含む）、その他心身の機能に障害があるため長期間わたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となっています。

< ポイント >

- (1) 雇用の分野での障害者差別の禁止
- (2) 雇用の分野での合理的配慮の提供義務
- (3) 相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

【募集・採用時に係る差別禁止・合理的配慮の提供義務について】

①「雇用の分野での障害者差別の禁止」（募集・採用時の差別の例）

- ・単に「障害者」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ・業務遂行上必要でない条件を付して、障害者を排除すること

※ <禁止される差別に該当しない場合>

- ・積極的な差別是正措置として障害者を有利に扱うこと（例：障害者専用求人）
- ・合理的配慮を提供し労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること（例：適正に労働能力を評価した結果の昇進）
- ・合理的配慮に応じた措置をとること（例：合理的配慮で障害者のみに独自メニューの研修実施）

②「雇用の分野での合理的配慮の提供義務」（募集・採用時の合理的配慮の例など）

事業主は、合理的配慮として過重な負担にならない範囲で提供する必要があります。

- ・視覚障害がある者に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと。

※合理的配慮は個々の障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものであることに

留意してください。この提供義務は事業主にとって「過重な負担」となる場合は除かれます。

<事業主の皆様へ>

「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」について

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用に当たっては、各事業主において障害のある労働者の人数、種別、程度等を把握・確認する必要となりますが、個人情報保護法などの法令や本人のプライバシー等に充分留意しながら、適正に取り扱う必要があります。

障害者本人の意に反した制度の適用が行われることがないよう、制度の対象となるすべての障害者を対象に「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」が策定されていますので、このガイドラインを踏まえた、雇用する障害者の適正な把握・確認に努めていただきますようお願いいたします。

※ ガイドラインは厚生労働省ホームページでご覧になれます。

[概要] <https://www.mhlw.go.jp/content/000581104.pdf>

[本文] <https://www.mhlw.go.jp/content/000581119.pdf>

5 外国人の雇用

外国人労働者は1990（平成2）年当時全国で約26万人でしたが、外国人雇用状況の届出状況のまとめによると2023（令和5）年10月末時点で約204万人を超えています。

このような中で、外国人労働者の雇用に当たっては、在留資格で認められた範囲の就労において、言語、文化、習慣等の違い等を理解し、人権に配慮した雇用を行うことが必要です。

「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」（令和2年4月改正）では、外国人労働者の雇入れに当たって、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認すること、従事することが認められない者については採用してはならないことや、在留資格の範囲内で外国人労働者がその有す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が定められています。また、適正な労働条件の確保について、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も定められています。

<外国人の募集・採用等について>

(1) 就労が認められているかどうかを確認してください。

① 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能、技能実習、特定活動（ワーキングホリデー、EPA（看護師または介護福祉士）、本邦大学卒業生など）

② 就労活動に制限が無い在留資格

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

※ 日系2世、日系3世の方は、「日本人の配偶者等」又は「定住者」として在留する場合に限り、就労活動に制限はありません。短期滞在や研修の在留資格で日系人の方は、在留資格の変更の許可を受けなければ就労できないので、注意が必要です。

③ 就労が認められない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

※ 留学、家族滞在の方は、出入国在留管理局で資格外活動の許可を受ければ、一定の範囲内でアルバイト（風俗営業等の事業所を除く）をすることができます。

(2) 不法就労に当たる外国人を雇い入れないでください。

短期滞在や研修の在留資格で在留している外国人や、在留期間を超えて滞在している外国人は就労できません。このような外国人が就労した場合には、不法就労となり強制退去等の処置が講じられます。また、不法就労外国人を雇用した事業主、不法就労となる外国人を斡旋した者等不法就労を助長した者は、処罰されることがあります。

(3) 日本国内で就労する限り日本人、外国人を問わず、労働関係法令が適用されます。

① 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等については、外国人労働者にも適用されます。労働基準法第3条は、労働条件面での国籍による差別を禁止しています。

- ② 雇用保険法も、日本国に在留する外国人については、国籍の如何を問わず被保険者として取り扱うこととしています。

＜事業主の外国人雇用状況の届出義務＞

労働施策総合推進法第28条に基づき、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています（令和2年3月1日以降に雇入れ及び離職をした外国人の外国人雇用状況の届出においては、在留カード番号の記載が必要になっています。）。

ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行うこととされています。

※ 在日韓国・朝鮮人等「特別永住者」の方は、特別の法的地位が与えられており、本邦における活動に制限がありません。このため、特別永住者の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされ、確認・届出の必要はありません。

＜Q&A 外国人の募集について＞（「外国人雇用はルールを守って適正に」厚生労働省 より）

Q： 外国人を募集したい場合に、どのような点に気をつければ良いのでしょうか？

A： 求人募集の際に、外国人のみを対象とすることや外国人が応募できないという求人を出すことはできません。国籍を条件とするのではなく、スキルや能力を条件として求人を出すようにし、公正採用選考と人権上の配慮からも、面接時に「国籍」等の質問は行わないでください。

また、在留資格、在留期間、資格外活動許可の有無などの確認は、口頭での質問で回答を得る・書面で本人から自己申告をしてもらうなど、在留カード等の国籍欄を直接確認する以外の方法で行い、採用が決まり次第、在留カード等の提示を求めるとしていただきます。

○ 高等学校卒業後に日本での就労を考えている外国籍を有する方

出入国在留管理庁においては、父母等に同伴して日本に在留している外国人の方が、高等学校等卒業後に日本で就労する場合、「定住者」又は「特定活動」への在留資格の変更を認めています。

それぞれの主な要件は以下のとおりです。

【「定住者」の要件】

- ・我が国の義務教育（小学校及び中学校）を修了していること
※中学校に「夜間中学」を含みます。
- ・我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業見込みであること
※高等学校には定時制課程及び通信制課程を含みます。その他対象となる学校については法務省HPでご確認ください。

【「特定活動」の要件】

- ・我が国の高等学校を卒業していること又は卒業見込みであること
※ただし、高等学校等に編入している場合は、卒業に加えて日本語能力試験N2程度の日本語能力を有していることが必要です。
- ・扶養者が身元保証人として在留していること

【上記に加えて、「定住者」・「特定活動」それぞれに共通の要件】

- ・入国後、引き続き「家族滞在」の在留資格をもって日本に在留していること
※「家族滞在」以外の在留資格で在留している方でも、「家族滞在」の在留資格該当性がある方は、本取扱いの対象となります。
- ・入国時に18歳未満であること
- ・勤務先が決定（内定を含む）していること
※当該就労先において、資格外活動許可の範囲（1週につき28時間）を超えて就労すること
- ・居住地の届出等、公的義務を履行していること

<問い合わせ先>

もよりの「出入国在留管理局」まで

6 在日韓国・朝鮮人の方々の雇用

日本には現在 約308万人（2022（令和4）年12月末現在）の外国籍の人びとが在住していますが、そのうち約44万人（14.3%）が韓国・朝鮮人の方々です。

終戦前から日本の国籍を有して我が国に居住し、終戦後に「日本国との平和条約（サンフランシスコ平和条約）」の発効により日本の国籍を離脱した朝鮮半島出身者及びその子孫（以下「在日韓国・朝鮮人」という。）の方々はそのうちの多くを占めています。「在日韓国・朝鮮人」の方々は、今日まで日本人と生活を共にし、我が国の発展に寄与されてきており、これからもできる限り安定した生活を営むことができるよう十分配慮していかなければなりません。特に生活基盤である職業生活について、就職の機会均等の確保を図ることが大変重要です。

「在日韓国・朝鮮人」の方々の多くは、入管特例法に基づき「特別永住者」という特別の法的地位（在留資格）が与えられており、就職などの活動に特に制限はありません。

事業主の皆様には「在日韓国・朝鮮人」の方々の就職問題について、より一層の理解と認識を深めていただき、公正な採用選考システムの確立による就職の機会均等を確保していただくようお願いいたします。

<特別永住者証明書などについて>

公正な採用選考を行うに当たって、応募者から「特別永住者証明書」や「在留カード」、「住民票（写し）」などを提示などさせたりすることは、そもそも適性と能力に関係のない事項として就職差別につながるおそれがあるとともに、在日韓国・朝鮮人の方々をはじめとする外国人にとってみれば、そのことによって結果として応募機会が不当に失われることとなったり、採否決定に当たって偏見が入り込むことになるおそれもありますので、就労資格の確認については、採用選考時は口頭確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるといった配慮が必要です。

（※特別永住者は就労活動に制限はなく「外国人雇用状況」の届出対象ではありません。）

7 採用選考の応募書類等

応募者の適性・能力のみを基準とした公正な採用選考を実施していただくため、適正な応募用紙が定められています。

(1) 新規中学校卒業予定者

厚生労働省・文部科学省が協議して定めた「職業相談票(乙)」以外は求めないでください。

(2) 新規高等学校卒業予定者

厚生労働省・文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」以外は求めないでください。

(3) 新規大学等卒業予定者

新規大学等の新規卒業予定者の応募様式については、統一的な応募様式は定められていませんが、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」(巻末資料参照)を示していますので、これに基づいたエントリーシート、または「厚生労働省履歴書様式例」を使用しましょう。

(4) 一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者から提出させる履歴書は、「厚生労働省履歴書様式例」を使用しましょう。職業訓練校修了予定者の応募書類は、職業訓練校が定める応募様式があれば、その書類を、定められていない場合には「厚生労働省履歴書様式例」を使用しましょう。

Ⅱ 事業主に対する啓発・指導

1 公正採用選考人権啓発推進員

(1) 公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）制度の趣旨・目的

従来から企業に対し、公正な採用選考の実施についてお願いしてまいりましたが、「部落地名総鑑」事件の発生にみられるように、事業主の同和問題についての理解と認識は必ずしも十分とは言えない状況が見られました。

この状況から、事業主に対する啓発・指導の一層の強化を図るため、1977(昭和52)年から原則として一定規模以上の企業について「企業内同和問題研修推進員」の設置を図り、計画的・継続的な啓発・指導を行うことを通して、各企業において公正な採用選考システムの確立を図ってきました。

その後の啓発に当たっては、1996(平成8)年5月の地域改善対策協議会の意見具申において、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え人権教育・人権啓発の事業に再構成して推進すべきであるとの指摘がなされ、これを受けて同年7月の閣議決定「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」で雇用主に対する啓発・指導事業は人権啓発の事業に再構成して推進することになりました。

これにより雇用主に対する啓発・指導事業は、1997(平成9)年度から同和問題を始めとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、就職の機会均等を図るための「公正な採用選考システムの確立」を目指した人権啓発事業として取り組まれています。

(2) 推進員の設置対象事業所

推進員制度は、全ての応募者に職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るため、公共職業安定所が選定した企業に対して選任を勧奨することとしています。

(詳細は16ページの「広島労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」参照)

(3) 推進員の選任基準

推進員は事業主が従業員のうちから選任するものですが、公正な採用選考システムの確立を図るうえで、当該企業における中心的な役割を果たすことを期待するものですから、人事担当責任者等、従業員の採用選考等に関する事項について相当の権限を有する者から選任するようお願いしているところです。

なお、事業主（代理人含む）自らが推進員になっても問題はありません。

(4) 推進員の役割

推進員及び補助者は、全ての応募者に就職の機会均等を確保するという視点に立って、各種研修会等に積極的に参加するなど自己啓発に努め、次の事項について中心的な役割を

果たしていただくことになっています。

- ① 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- ② 職業安定行政機関との連絡に関すること。
- ③ その他、当該企業において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

採用方針を始め、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について、全ての応募者に就職の機会均等を阻害していないかどうか点検し、公正な採用選考システムの確立を図っていただくことが必要です。

同時に求人活動、面接等の採用選考に当たる方々も、同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識に基づいて、業務を遂行してもらわなければなりません。

推進員は、これら就職の機会均等の確保を図るため、当該企業における中心的な役割を果たすとともに、職業安定行政機関との連絡の窓口となっていただくことになっています。

「当該企業において必要とする対策の樹立及び推進」とあるのは、企業の自主的な取組を要請するもので、個々の企業において必要な対策について計画し、推進していただくことを事業主に委ねているところです。

（５）推進員制度運用上の課題

推進員の設置については、企業の皆様の御理解により進んでおり、広島県内の設置対象企業となる50人以上規模の事業所での設置率は約9割となっています。

しかしながら、公正採用選考システムの確立等、積極的に取り組んでいる事業所も見られる一方で、各ハローワーク等が開催している研修会にほとんど出席していない事業所や採用担当者への研修が十分に行われていない事業所もあるなど、取組に課題のある事業所も見受けられます。

公正な採用選考システム確立のため、推進員制度の実効性のある取組をお願いします。

広島労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

1 目的

日本国憲法は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障している。職業安定行政の課題である全ての応募者に職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、事業主が同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが必要である。

このため、一定規模以上の事業所について、「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対し計画的・継続的な研修等を行うことにより、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的とする。

2 推進員設置対象事業所

- (1) 原則として事業所単位で設置するものとする。
- (2) 常時使用する従業員の数が50人以上である事業所
- (3) 常時使用する従業員の数が50人未満にあつては、次のいずれかの基準に該当する事業所について対象とする。
 - ① 就職差別事件又はこれに類する事象を惹起し、指導を必要とする事業所。
 - ② 採用選考の方法、基準等について特に改善の必要が認められる事業所。
 - ③ その他公共職業安定所長が推進員を設置することが適当であると認められる事業所
- (4) 職業紹介事業所及び派遣元事業所にあつては、上記(2)(3)によらず、設置する。

3 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等、採用選考に関する事項について相当の権限を有する者（事業主を含む。）から選任するものとする。

4 推進員の役割

推進員は、全ての人々の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすものとする。

- (1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- (2) 職業安定行政機関との連絡に関すること。
- (3) その他、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

5 推進員設置状況等の報告

推進員を選任（異動を含む。）した場合は、別紙「公正採用選考人権啓発推進員選任（異動）報告」により事業所管轄公共職業安定所長あて報告するものとする。

6 推進員に対する研修等の実施

広島労働局及び公共職業安定所は、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施することとし、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請するものとする。

公正採用選考人権啓発推進員 選任 報告 異動

年 月 日

公共職業安定所長 殿

所在地 _____

事業所名 _____

事業主名 _____

電話番号 _____ () _____

公正採用選考人権啓発推進員を次のとおり
選任 しましたので報告します。
異動

推 進 員 名		補 助 者 名	
役 職 名		補 助 者 役 職 名	
選任・異動 年月日		雇用保険適用事業所番号	
年 月 日			
常時使用する従業員数		業 種 (産業分類番号)	
前 任 者 名 (異動の場合にご記入ください)			

2 企業における人権問題への取組について

(1) 企業の社会的責任

企業活動の目的は、商品の生産・販売や、サービスを提供することで利潤を追求し、経済的な機能を果たすことを基本としています。しかし、経済的な機能を果たすだけでなく、社会全体との調和に努める必要性が次第に強調されるようになり、社会に対する影響はますます大きくなっています。

さらに、企業も社会を構成する一員であり、企業は人権や環境に配慮した行動を行うべきであるとする社会的責任（CSR）という考え方が現れてきました。

社会的責任に基づく企業活動は、企業の自主的な取組として行われるものですが、法令遵守（コンプライアンス）・企業倫理を始め、安全で環境への影響が少ない商品の提供や顧客データなどのプライバシーを守ること、社会貢献を通じて地域とのつながりを深めることなどの多様な分野にわたって、各企業による積極的な取組が進んでいます。

(2) 社会的影響とのかかわり

企業は社会に対し大きな影響力を持っており、人権を守ることも重要な要素となっており、国際的にも、国連において企業が実践すべき国際的規範を「グローバル・コンパクト」として人権、労働、環境、腐敗防止の4分野（10原則）を掲げており、人権では「人権の保護を支持、尊重する」、「人権侵害に加担しない」、労働では「雇用と職業における差別を撤廃する」などが掲げられています。

また、企業を含む組織の社会的責任に関する国際規格ISO26000（社会的責任に関する手引き）（2010年11月発行）においても、7つの中核課題の一つとして「人権」が位置付けられているなど、人権尊重の理念に立った公正な採用選考を実施、職場からあらゆる差別を根絶するための努力、様々な人権問題に対する正しい認識と積極的態を持つよう従業員に対する研修の充実など、人権尊重や差別撤廃への取組みを含め社会的責任ある行動をどれだけとっているかという点でも、企業が評価されるようになってきています。

Ⅲ 個人情報取扱について

職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報の取扱いに当たっては、個人情報保護法の成立前から、先行的な取組みが行われてきたところであり、募集しようとする業務の目的の達成に必要な範囲内で収集、保管、使用しなければならない旨が、規定されています。(法第5条の4)

また、併せて、職業安定法に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）（以下「指針」という。）では、原則として収集してはならない個人情報等を次のとおり規定しています。

- **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
- **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
- **労働組合への加入状況**
 - ・ 労働運動、学生運動、消費生活運動その他社会運動に関する情報

労働者の募集を行う者及び求人者は、募集形態（直接募集、文書募集、委託募集）や求人の方法（ホームページ利用、ハローワークへの求人申込等）を問わず、職業安定法第5条の4及び指針を遵守して行わなければなりません。

就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすることや、不適正な募集・応募書類の使用及び身元調査などを行うことが、就職差別につながるおそれがあるということをも十分認識していただき、今後とも公正な採用選考システムの確立が図られるよう、積極的な取組みをお願いします。

このほか、個人情報の保護に関する法律に基づき具体的な指針（ガイドライン）が定められています。このガイドラインでは「個人情報」とは、個人に関する情報で特定の個人を識別することができるものが該当し、具体的には 氏名、住所、性別、生年月日等だけではなく、身体、財産、職種、肩書等の属性に関する情報なども含まれるとされ、法改正で本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実や本人に対する不当な差別、偏見、その他の不利益が生じないよう取扱いに特に配慮を要するものとして「要配慮個人情報」が定められています。使用者等を含む個人情報取扱事業者が、要配慮個人情報を取得する場合には、あらかじめ本人の同意を得なければならないとされており、適性・能力等の採用選考の判断と関係ない個人情報を質問・収集することは個人情報保護の観点からも問題となるため、

より厳正な取扱いが求められています。

<採用選考において配慮すべき事項>

～就職差別につながるおそれがある14項目～

労働者に求められる適性と能力の内容は、その職務によって異なるものですが、少なくとも各職務に共通して就職差別につながるおそれがある事項として、次の①～⑪の項目について、応募用紙、面接、作文などによって把握することや、⑫～⑭の項目を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

(これらに限られるものではありません。)

本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③「住宅状況」に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

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

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙等に基づかない(適性・能力に関係ない)事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭「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

(注1)「戸籍謄(妙)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

(注2)「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

(注3)⑭は、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

参 考 资 料

参 考 資 料 目 次

・資料 1	世界人権宣言（抜粋）	21
・資料 2	日本国憲法（抜粋）	23
・資料 3	職業安定法（抜粋）	25
・資料 4	同和対策審議会答申（抜粋）	31
・資料 5	地域改善対策協議会意見具申 1991(平成 3)年 12 月 11 日	35
・資料 6	地域改善対策協議会意見具申 1996(平成 8)年 5 月 17 日	41
・資料 7	人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について （答申）（抜粋）	51
・資料 8	人権教育及び人権啓発の推進に関する法律	55
・資料 9	人権教育・啓発に関する基本計画（抄）	57
・資料 10	人権救済制度の在り方について（答申）（抜粋）	65
・資料 11	部落差別の解消の推進に関する法律	69
・資料 12	えせ同和行為対策大綱	71
・資料 13	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（抜粋）	73
・資料 14	障害者の雇用の促進等に関する法律（抜粋）	77
・資料 15	障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（抜粋）	79
・資料 16	労働基準法・労働組合法（抄）	81
・資料 17	労働者名簿等の記載について	83
・資料 18	国際人権規約（抜粋）	85
・資料 19	あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（抜粋）	89
・資料 20	個人情報の保護に関する法律（抜粋）	93
・資料 21	広島県個人情報保護条例（抜粋）	99
・付 録		

世界人権宣言（抜粋）

1948（昭和23）年12月10日
第3回国際連合総会において採択

前 文

人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等で譲ることのできない権利とを承認することは、世界における自由、正義及び平和の基礎であるので、

人権の無視及び軽侮が、人類の良心を踏みにじった野蛮行為をもたらし、言論及び信仰の自由が受けられ、恐怖及び欠乏のない世界の到来が、一般の人々の最高の願望として宣言されたので、人間が専制と圧迫とに対する最後の手段として反逆に訴えることがないようにするためには、法の支配によって人権を保護することが肝要であるので、

諸国間の友好関係の発展を促進することが、肝要であるので、

国際連合の諸国民は、国際連合憲章において、基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の同権についての信念を再確認し、かつ、一層大きな自由のうちで社会的進歩と生活水準の向上を促進することを決意したので、

加盟国は、国際連合と協力して、人権及び基本的自由の普遍的な尊重及び遵守の促進を達成することを誓約したので、

これらの権利及び自由に対する共通の理解は、この誓約を完全にするためにもっとも重要であるので、

よって、ここに、国際連合総会は、

社会の各個人及び各機関が、この世界人権宣言を常に念頭に置きながら、加盟国自身の人民の間にも、また、加盟国の管轄下にある地域の人民の間にも、これらの権利と自由との尊重を指導及び教育によって促進すること並びにそれらの普遍的かつ効果的な承認と遵守とを国内的及び国際的な漸進的措置によって確保することに努力するように、すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準として、この世界人権宣言を公布する。

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。

2 さらに、個人の属する国又は地域が独立国であると、信託統治地域であると、非自治地域であると、又は他のなんらかの主権制限の下にあるとを問わず、その国又は地域の政治上、管轄上又は国際上の地位に基づきいかなる差別もしてはならない。

第3条

すべて人は、生命、自由及び身体の安全に対する権利を有する。

第4条から第17条省略

第18条

すべて人は、思想、良心及び宗教の自由に対する権利を有する。この権利は、宗教又は信念を変更する自由並びに単独で又は他の者と共同して、公的に又は私的に、布教、行事、礼拝及び儀式によって宗教又は信念を表明する自由を含む。

第19条から第21条省略

第22条

すべて人は、社会の一員として、社会保障を受ける権利を有し、かつ、国家的努力及び国際的協力により、また、各国の組織及び資源に応じて、自己の尊厳と自己の人格の自由な発展とに欠くことのできない経済的、社会的及び文化的権利を実現する権利を有する。

第23条

- 1 すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。
- 2 すべて人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。
- 3 勤労する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる。
- 4 すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに参加する権利を有する。

第24条

すべて人は、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇を含む休息及び余暇をもつ権利を有する。

第25条から第27条及び第30条省略

第28条

すべて人は、この宣言に掲げる権利及び自由が完全に実現される社会的及び国際的秩序に対する権利を有する。

第29条

- 1 すべて人は、その人格の自由かつ完全な発展がその中であってのみ可能である社会に対して義務を負う。
- 2 すべて人は、自己の権利及び自由を行使するに当っては、他人の権利及び自由の正当な承認及び尊重を保障すること並びに民主的社会における道徳、公の秩序及び一般の福祉の正当な要求を満たすことをもつばら目的として法律によって定められた制限にのみ服する。
- 3 これらの権利及び自由は、いかなる場合にも、国際連合の目的及び原則に反して行使してはならない。

日本国憲法（抜粋）

1947(昭和 22)年 5 月 3 日

日本国民は、正当に選挙された国会における代表者を通じて行動し、われらとわれらの子孫のために、諸国民との協和による成果と、わが国全土にわたって自由のもたらす恵沢を確保し、政府の行為によって再び戦争の惨禍が起ることのないようにすることを決意し、ここに主権が国民に存することを宣言し、この憲法を確定する。そもそも国政は、国民の厳粛な信託によるものであって、その権威は国民に由来し、その権力は国民の代表者がこれを行使し、その福利は国民がこれを享受する。これは人類普遍の原理であり、この憲法は、かかる原理に基くものである。われらは、これに反する一切の憲法、法令及び詔勅を排除する。

日本国民は、恒久の平和を念願し、人間相互の関係を支配する崇高な理想を深く自覚するのであって、平和を愛する諸国民の公正と信義に信頼して、われらの安全と生存を保持しようと決意した。われらは、平和を維持し、専制と隷従、圧迫と偏狭を地上から永遠に除去しようと努めている国際社会において、名誉ある地位を占めたいと思ふ。われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。

われらは、いずれの国家も、自国のことのみに専念して他国を無視してはならないのであって、政治道徳の法則は、普遍的なものであり、この法則に従ふことは、自国の主権を維持し、他国と対等関係に立たうとする各国の責務であると信ずる。

日本国民は、国民の名誉にかけ、全力をあげてこの崇高な理想と目的を達成することを誓ふ。

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 12 条（自由・権利の保持の責任とその濫用の禁止）

この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであって、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。

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、貴族の禁止、栄典）

すべて国民は、法の下に平等であって、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 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。

③ 荣誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。

第 19 条（思想及び良心の自由）

思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。

第 20 条（信教の自由）

信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。

- ② 何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。
- ③ 国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。

第 22 条（居住・移転及び職業選択の自由、外国移住及び国籍離脱の自由）

何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

- ② 何人も、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。

第 24 条（家族生活における個人の尊厳と両性の平等）

婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

- ② 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選択、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

第 25 条（国民の生存権、国の社会保障的義務）

すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

- ② 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第 26 条（教育を受ける権利、義務教育）

すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

- ② すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。

第 27 条（勤労の権利及び義務、勤労条件の基準、児童酷使の禁止）

すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

- ② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- ③ 児童は、これを酷使してはならない。

第 97 条（基本的人権の本質）

この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であって、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

職業安定法（抜粋）

1947(昭和 22)年 11 月 30 日

(昭和 22 年法律第 141 号)

最終改正：2022(令和 4)年 3 月 31 日

(令和 4 年法律第 12 号)

第 1 章 総 則

(法律の目的)

第 1 条 この法律は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)と相まつて、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割に鑑みその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(職業選択の自由)

第 2 条 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

(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めのある場合は、この限りでない。

(定義)

第 4 条 この法律において「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんすることをいう。

② この法律において「無料の職業紹介」とは、職業紹介に関し、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介をいう。

③ この法律において「有料の職業紹介」とは、無料の職業紹介以外の職業紹介をいう。

④ この法律において「職業指導」とは、職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう。

⑤ この法律において「労働者の募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。

⑥ この法律において「募集情報等提供」とは、次に掲げる行為をいう。

一 労働者の募集を行う者等(労働者の募集を行う者、募集受託者(第三十九条に規定する募集受託者をいう。第三号、第五条の三第一項、第五条の四第一項及び第二項並びに第五条の五第一項において同じ。))又は職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者(以下この項において「職業紹介事業者等」という。)をいう。第四号において同じ。)の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

二 前号に掲げるもののほか、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等(労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等をいう。次号において同じ。)に提供すること。

三 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

四 前号に掲げるもののほか、労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。

- ⑦ この法律において「特定募集情報等提供」とは、労働者になろうとする者に関する情報を収集して行う募集情報等提供をいう。
- ⑧ この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。)第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。
- ⑨ この法律において「特定地方公共団体」とは、第二十九条第一項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体をいう。
- ⑩ この法律において「職業紹介事業者」とは、第三十条第一項若しくは第三十三条第一項の許可を受けて、又は第三十三条の二第一項若しくは第三十三条の三第一項の規定による届出をして職業紹介事業を行う者をいう。
- ⑪ この法律において「特定募集情報等提供事業者」とは、第四十三条の二第一項の規定による届出をして特定募集情報等提供事業を行う者をいう。
- ⑫ この法律において「労働者供給事業者」とは、第四十五条の規定により労働者供給事業を行う労働組合等(労働組合法による労働組合その他これに準ずるものであつて厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。)をいう。
- ⑬ この法律において「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、特定の個人を識別することができるもの(他の情報と照合することにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。)をいう。

(労働条件等の明示)

- 第5条の3** 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、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に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
- ② 求人者は求人者の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
 - ③ 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者(供給される労働者を雇用する場合に限る。)は、それぞれ、求人者の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、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と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件(以下この項において「従事すべき業務の内容等」という。)を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。
 - ④ 前三項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

(求人等に関する情報の的確な表示)

- 第5条の4** 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法(以下この条において「広告等」という。)により求人若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報(第三項において「求人等に関する情報」という。)を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。
- ② 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、この法律に基づく業務に関して広告等により労働者の募集に関する情報その他厚生労働省令で定める情報を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならない。

- ③ 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならない。

(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の5 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(次項において「公共職業安定所等」という。)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、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っては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして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。

- ② 公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

(求人者の申込み)

第5条の6 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人者の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人者の申込みは受理しないことができる。

- 一 その内容が法令に違反する求人者の申込み
- 二 その内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適當であると認められる求人者の申込み
- 三 労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられた者(厚生労働省令で定める場合に限る。)からの求人者の申込み
- 四 第5条の三第二項の規定による明示が行われない求人者の申込み
- 五 次に掲げるいずれかの者からの求人者の申込み
 - イ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成三年法律第七十七号)第二条第六号に規定する暴力団員(以下この号及び第三十二条において「暴力団員」という。)
 - ロ 法人であつて、その役員(業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいい、相談役、顧問その他いかなる名称を有する者であるかを問わず、法人に対し業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者と同様以上の支配力を有するものと認められる者を含む。第三十二条において同じ。)のうちに暴力団員があるもの
 - ハ 暴力団員がその事業活動を支配する者
- 六 正当な理由なく次項の規定による求めに応じない者からの求人者の申込み

- ② 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人者の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。

- ③ 求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。

(求職者の申込み)

第5条の7 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求職者の申込みは全て受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しないことができる。

- ② 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、特殊な業務に対する求職者の適否を決定するため必要があると認めるときは、試問及び技能の検査を行うことができる。

(求職者の能力に適合する職業の紹介等)

第5条の8 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求職者に対しては、その能力に適合する職業を紹介し、求人者に対しては、その雇用条件に適合する求職者を紹介するように努めなければならない。

第 2 章 職業安定機関の行う職業紹介及び職業指導

(公共職業訓練のあつせん)

第 19 条 公共職業安定所は、求職者に対し、公共職業能力開発施設の行う職業訓練(職業能力開発総合大学校の行うものを含む。)を受けることについてあつせんを行うものとする。

(職業指導の実施)

第 22 条 公共職業安定所は、身体又は精神に障害のある者、新たに職業に就こうとする者その他職業に就くについて特別の指導を加えることを必要とする者に対し、職業指導を行わなければならない。

第 4 章 雑 則

(秘密を守る義務等)

第 51 条 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(以下この条において「職業紹介事業者等」という。)並びにこれらの代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

② 職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者は、前項の秘密のほか、その業務に関して知り得た個人情報その他厚生労働省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。職業紹介事業者等及びこれらの代理人、使用人その他の従業者でなくなつた後においても、同様とする。

第 51 条の 2 特定地方公共団体及び特定募集情報等提供事業を行う地方公共団体並びに公共職業安定所の業務に従事する者、特定地方公共団体の業務に従事する者及び特定募集情報等提供事業を行う地方公共団体の業務に従事する者は、その業務に関して知り得た個人情報その他厚生労働省令で定める者に関する情報を、みだりに他人に知らせてはならない。特定地方公共団体及び特定募集情報等提供事業を行う地方公共団体並びに公共職業安定所の業務に従事する者、特定地方公共団体の業務に従事する者及び特定募集情報等提供事業を行う地方公共団体の業務に従事する者でなくなつた後においても、同様とする。

第 5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第 5 条の 5）

1 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。
- (2) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報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
- 上記指針中の第 5-1-(2) の（イ）から（ハ）については、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

- | | |
|--------|--|
| (イ) 関係 | ① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。） |
| | ② 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報 |
| (ロ) 関係 | 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 |
| (ハ) 関係 | 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 |

- (3) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。
- (4) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育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、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めること。
- (5) 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。
- (6) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項又は(二)、(三)若しくは(五)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。
- イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
- ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。
- ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

2 個人情報の適正な管理

- (1) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その保管又は使用に係る個人情報に

関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

- イ 個人情報を中心に必要範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
 - ロ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置
 - ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
 - ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置
- (2) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。
- (3) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。
- イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
 - ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
 - ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正(削除を含む。以下同じ。)の取扱いに関する事項
 - ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項
- (4) 職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

3 個人情報の保護に関する法律の遵守等

1及び2に定めるもののほか、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報の保護に関する法律第二条第十一項に規定する行政機関等又は同法第十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ同法第五章第二節から第四節まで又は同法第四章第二節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

(以下略)

○ 職業安定法施行規則（昭和22年12月29日労働省令第12号）（抄）

（法第2条に関する事項）

第2条 公共職業安定所は、できるだけ多くの職業について求人開拓に努めると共に、求職者に対しては、できるだけ多くの適当な求人についての情報を提供し他に、より適当な求職者がいない場合においては、その選択するいかなる職業についても紹介するよう努めなければならない。

（法第3条に関する事項）

第3条 公共職業安定所は、すべての利用者に対し、その申込の受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、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、差別的な取扱いをしてはならない。

2 職業安定組織は、すべての求職者に対して、その能力に応じた就職の機会を多からしめると共に、雇用主に対しては、絶えず緊密な連絡を保ち、労働者の雇用条件は、専ら作業の遂行を基礎としてこれを定めるように指導しなければならない。

3 職業安定法（昭和22年法律第141号。以下「法」という。）第3条の規定は、労働協約に別段の定ある場合を除いて、雇用主が労働者を選択する自由を妨げず、又公共職業安定所が求職者をその能力に応じて紹介することを妨げない。

同和対策審議会答申（抜粋）

1965（昭和40）年8月11日

内閣総理大臣
佐藤栄作殿

同和対策審議会
会長 木村忠二郎

昭和36年12月7日総審第194号をもって、諮問のあった「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」について審議した結果、別紙のとおり答申する。

前文

昭和36年12月7日内閣総理大臣は本審議会に対して「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」について諮問された。いうまでもなく同和問題は人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題である。したがって、審議会はこれを未解決に放置することは断じて許されないことであり、その早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題であるとの認識に立って対策の探究に努力した。その間、審議会は問題の重要性にかんがみ存置期限を二度にわたって延長し、同和地区の実情把握のために全国および特定の地区の実態の調査も行った。その結果は附属報告書のとおりきわめて憂慮すべき状態にあり、関係地区住民の経済状態、生活環境等がすみやかに改善され平等なる日本国民としての生活が確保されることの重要性を改めて認識したのである。

したがって、審議もきわめて慎重であり、総会を開くこと42回、部会121回、小委員会21回におよんだ。

しかしながら、現在の段階で対策のすべてにわたって具体的に答申することは困難である。しかし、問題の解決は焦眉の急を要するものであり、いたずらに日を重ねることは許されない状態にあるので、以下の結論をもってその諮問に答えることとした。

時あたかも政府は社会開発の基本方針をうち出し、高度経済成長に伴う社会経済の大きな変動がみられようとしている。これと同時に人間尊重の精神が強調されて、政治、行政の面で新しく施策が推進されようとする状態にある。まさに同和問題を解決すべき絶好の機会というべきである。

政府においては、本答申の報告を尊重し、有効適切な施策を実施して、問題を抜本的に解決し、恥ずべき社会悪を払拭して、あるべからざる差別の長き歴史の終止符が一日もすみやかに実現されるよう万全の処置をとられることを要望し期待するものである。

第1部 同和問題の認識

1 同和問題の本質

いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。

その特徴は、多数の国民が社会的現実としての差別があるために一定地域に共同体的集落を形成していることにある。最近この集団的居住地域から離脱して一般地区に混住するものも多くなってきているが、それらの人々もまたその伝統的集落の出身なるがゆえに陰に陽に身分的差別のあつかいをうけている。集落をつくっている住民は、かつて「特殊部落」「後進部落」「細民部落」など蔑称でよばれ、現在でも「未解放部落」または「部落」などとよばれ、明らかな差別の対象となっているのである。

この「未解放部落」または「同和関係地区」（以下単に「同和地区」という。）の起源や沿革については、人種的起源説、宗教的起源説、職業的起源説、などの諸説がある。しかし、本審議会は、これら同和地区の起源を学問的に究明することを任務とするものではない。ただ、世人の偏見を打破するためにはっきり断言しておかなければならないのは、同和地区の住民は異人種でも異民族でもなく、疑いもなく日本民族、日本国民である、ということである。

すなわち、同和問題は、日本民族、日本国民のなかの身分的差別をうける少数集団の問題である。同和地区は、中世末期ないしは近世初期において、封建社会の政治的、経済的、社会的諸条件に規制せられ、一定地域に定着して居住することにより形成された集落である。

封建社会の身分制度のもとにおいては、同和地区住民は最下級の賤しい身分として規定され、職業、住居、婚姻、交際、服装にいたるまで社会生活のあらゆる面できびしい差別扱いを受け、人間外のものとして、人格をふみにじられていたのである。しかし明治維新の変革は、同和地区住民にとって大きな歴史的転換の契機となった。すなわち、明治4年8月28日公布された太政官布告第61号により、同和地区住民は、いちおう制度上の身分差別から解放されたのである。この意味において、歴史的段階としては、同和問題は明治維新以後の近代から解消への過程をたどっているといえることができる。しかしながら、太政官布告は形式的な解放令にすぎなかった。それは単に蔑称を廃止し、身分と職業が平民なみにあつかわれることを宣明したにとどまり、現実の社会関係における実質的な解放を保障するものではなかった。いいかえれば、封建社会の身分階層構造の最底辺に圧迫され、非人間的な権利と極端な貧困に陥れられた同和地区住民を、実質的にその差別と貧困から解放するための政策は行われなかった。したがって、明治維新後の社会においても、差別の実態はほとんど変化がなく、同和地区住民は、封建時代とあまり変わらない悲惨な状態のもとに絶望的な生活をつづけてきたのである。

その後、大正時代になって、米騒動が勃発した際、各地で多数の同和地区住民がそれに参加した。その後、全国水平社の自主的解放運動がおこり、それを契機によりやがて同和問題の重要性が認識されるにいたった。すなわち、政府は国の予算に新しく地方改善費の名目による地区

の環境改善を行うようになった。しかし、それらの部分的な改善によって同和問題の根本的解決が実現するはずはなく、同和地区住民はいぜんとして、差別の中の貧困の状態におかれてきた。

わが国の産業経済は「二重構造」といわれる構造的特質をもっている。すなわち、一方には、先進国なみの発展した近代的大企業があり、他方には後進国なみの遅れた中小企業や零細経営の農業がある。この二つの領域のあいだには質的な断層があり、頂点の大企業と底辺の零細企業とには大きな格差がある。

なかでも、同和地区の産業経済はその最底辺を形成し、わが国経済の発展からとり残された非近代的部門を形成している。

このような経済構造の特質は、そっくりそのまま社会構造に反映している。すなわち、わが国の社会は、一面では近代的な市民社会の性格をもっているが、他面では、前近代的な身分社会の性格をもっている。今日なお古い伝統的な共同体関係が生き残っており、人々は個人として完全に独立しておらず、伝統や慣習に束縛されて、自由な意志で行動することを妨げられている。

また、封建的な身分階層秩序が残存しており、家父長制的な家族関係、家柄や格式が尊重される村落の風習、各種団体の派閥における親分子分の結合など、社会のいたるところに身分の上下と支配服従の関係がみられる。

さらに、また、精神、文化の分野でも昔ながらの迷信、非合理的な偏見、前時代的な意識などが根づよく生き残っており、特異の精神風土と民族的性格を形成している。

このようなわが国の社会、経済、文化体制こそ、同和問題を存続させ、部落差別を支えている歴史的社会的根拠である。

したがって、戦後のわが国の社会状況はめざましい変化を遂げ、政治制度の民主化が前進したのみでなく、経済の高度成長を基底とする社会、経済、文化の近代化が進展したにもかかわらず、同和問題はいぜんとして未解決のままできつと残されているのである。

しかるに、世間の一部の人々は、同和問題は過去の問題であって、今日の民主化、近代化が進んだわが国においてはもはや問題は存在しないと考えている。けれども、この問題の存在は、主観をこえた客観的事実に基づくものである。

同和問題もまた、すべての社会事象がそうであるように、人間社会の歴史的発展の一定の段階において発生し、成長し、消滅する歴史的現象にほかならない。

したがって、いかなる時代がこようと、どのように社会が変化しようと、同和問題が解決することは永久にありえないと考えるのは妥当でない。また、「寝た子をおこすな」式の考えで、同和問題はそのまま放置しておけば社会進化にともないいつとはなく解消すると主張することにも同意できない。

実に部落差別は、半封建的な身分的差別であり、わが国の社会に潜在的または顕在的に蔵存し、多種多様の形態で発現する。それを分類すれば、心理的差別と実態的差別とにこれを分けることができる。

心理的差別とは、人々の観念や意識のうちに潜在する差別であるが、それは言語や文字や行為を媒介として顕在化する。たとえば、言葉や文字で封建的身分の賤称をあらわして侮蔑する差別、非合理的な偏見や嫌悪の感情によって交際を拒み、婚約を破棄するなどの行動にあらわれ

る差別である。実態的差別とは、同和地区住民の生活実態に具現されている差別のことである。たとえば、就職・教育の機会均等が実質的に保障されず、政治に参加する権利が選挙などの機会に阻害され、一般行政諸施策がその対象から疎外されるなどの差別であり、このような劣悪な生活環境、特殊で低位の職業構成、平均値の数倍にのぼる高率の生活保護率、きわだって低い教育文化水準など同和地区の特徴として指摘される諸現象は、すべて差別の具現化であるとする見方である。

このような心理的差別と実態的差別とは相互に因果関係を保ち相互に作用しあっている。すなわち、心理的差別が原因となって実態的差別をつくり、反面では実態的差別が原因となって心理的差別を助長するという具合である。そして、この相関関係が差別を再生産する悪循環をくりかえすわけである。

すなわち、近代社会における部落差別とは、ひとくちに言えば、市民的権利、自由の侵害にほかならない。市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住および移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民に対しては完全に保障されていないことが差別なのである。これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。なぜなら、歴史をかえりみても、同和地区住民がその時代における主要産業の生産過程から疎外され、賤業とされる雑業に従事していたことが社会的地位の上昇と解放への道を阻む要因となったのであり、このことは現代社会においても変わらないからである。したがって、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞留する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和問題解決の中心的課題である。

以上の解明によって、部落差別は単なる観念の亡霊ではなく現実の社会に実在することが理解されるであろう。いかなる同和対策も、以上のような問題の認識に立脚しないかぎり、同和問題の根本的解決を実現することはもちろん、個々の行政施策の部分的効果を十分にあげることも期待しがたいであろう。

2 同和問題の概観（略）

第2部 同和対策の経過（略）

第3部 同和対策の具体案（略）

結語（略）

地域改善対策協議会意見具申
(今後の地域改善対策について)

1991(平成3)年12月11日

内閣総理大臣

関係各大臣 殿

地域改善対策協議会
会長 磯村英一

今後の地域改善対策について(意見具申)

昭和40年に同和対策審議会が「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」について内閣総理大臣に答申(以下「同対審答申」という。)し、「同和問題は人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題である」ことを指摘して以来、四半世紀が経過した。この間、同対審答申を受けて昭和44年に同和対策事業特別措置法が10年の限時法として制定されて以来、同法の3年間の延長、それに引き続く地域改善対策特別措置法(以下「地対法」という。)、更に昭和62年から地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律(以下「地対財特法」という。)が制定施行され、これまで4度にわたる立法措置、23年間に及ぶ地域改善が講じられてきた。

これらの対策の推進により、同対審答申で指摘された同和地区の生活環境等の劣悪な実態は大きく改善をみ、同和地区と一般地域との格差は、全般的には相当程度是正され、また、心理的差別についてもその解消が進み、その成果は全体的には着実に進展をみている。

本協議会は、昨年12月、総務庁長官から、政府において最終の特別法として提案され成立した地対財特法が失効する平成4年度以降の方策について、昭和61年12月の地域改善対策協議会の意見具申(以下「61年意見具申」という。)の基本的な考え方に沿って、一般対策への円滑な移行を図るという観点から審議を行うよう求められた。

以来、本協議会においては14回にわたる総会を開催し、精力的に審議を進め、関係地方公共団体、民間運動団体・研究機関の代表から意見を聴取するとともに、事業の実施状況について現地視察をするなど、幅広く議論を行ってきた。なお、9月の総会で小委員会を設置し、議論を深めるとともに、論点を整理した。その間、本年7月24日には、平成4年度予算の概算要求を目前に控えているという事情も考慮し、それまでの審議を踏まえた会長談話を発表し、概算要求等について政府に要望した。

以上の議論を踏まえ、地対財特法失効後の地域改善対策について、本協議会は以下のとおり意見を具申することとした。政府におかれては、本協議会の意見を尊重し、同和問題の解決のため積極的に施策の推進に当たられるよう要望するものである。

1 地対財特法失効後の方策

現行の地対財特法は、地対法失効後においても、なお引き続き実施すべき事業を処理するための限時的立法措置であり、政府においては、一般対策への円滑な移行のための最終の特別法として位置付けている。この趣旨は、地域改善対策は、永続的に講じられるべき性格のものではなく、事業の迅速な実施によって、できるかぎり早期に目的を達成するということであった。

この5年間に、国及び地域公共団体が一体となって事業の推進に努力し、当初に予定した物的事業量6,442億円(国費)に対して6,309億円(国費)を投じて事業を実施した。しかしながら、政府の実態把握によれば、地元調整の難航、事業計画の変更等に伴い、住宅地区改良事業や地区道路整備事業、土地改良事業等について平成4年度以降の物的事業量が相当程度見込まれている。この残事業は、地域的な偏在があり、財政基盤が脆弱な地方公共団体にもみられる。

また、就労対策、産業の振興、教育、啓発等非物的な事業の面においてもなお今後とも努力を続けていかなければならず、これらのことから、直ちに一般対策へ全面的に移行することは適当ではなく、現実的でもない。

以上の状況を考えると、平成4年度以降においても、所要の財政措置を構すべきであり、このため、現行法制定の趣旨を踏まえつつ、法的措置を含め適切な措置を検討する必要がある。

この措置を検討するに当たっては、次の基本的な考え方に留意すべきである。

- ① 23年間にわたる特別対策は、同対審答申当時、同和地区及び同和関係者が本来適用されるべき一般対策の枠外に事実上置かれていたことを契機に始まったものである。また、国民に対する行政施策の公平な適用という原則からしても、できるかぎり早期に目的の達成が図られ、一般対策へ移行することが肝要である。このため上記の措置は限時的なものとするべきであり、また、一般対策への円滑な移行のための仕組みを具体的に検討していくことが重要である。なお、残された物的事業については、より迅速かつ計画的な実地に努め、早期終結を目指すべきである。
- ② 今後の対策の対象となる事業については、これまでの対策の成果として同和地区の実態が改善され一般地域との格差が相当程度是正されてきたこと等に鑑み、基本的な見直しを行い、真に必要な事業に限定して特別対策を実施すべきであり、見直しの具体的基準については61年意見具申を参考とすべきである。
- ③ 物的事業の実地に当たっては、関係各省庁においてその進捗状況を的確に把握する必要がある。そのための進行管理の方法について検討すべきである。また、地元調整や用地買収等の環境がより厳しくなるとともに、周辺地域との一体性、公平性が従来にも増して強く求められていることから、地方公共団体は事業運営の厳格化と執行体制の強化について特に意を用いるべきである。

これまでの地域改善対策の効果を測定し、同和地区の実態や国民の意識等について把握することは重要である。政府においては、昭和50年、60年に全国的な調査を行ってきており、しかるべき時期に全国的規模の調査が行われるものと考えられるが、その際、調査結果の客観性を保証できる実地体制、方法等について慎重かつ早期に検討すべきである。また、これ

らのことや今後の地域改善対策の在り方について審議する機関が引き続き必要であると考え
る。

2 今後における施策の重点課題

今日、物的事業が相当進捗し、これからは就労対策、産業の振興、教育、啓発等非物的な事業に重点を置いた施策の積極的な推進が重要な課題であると考え。行政、学校、企業、民間運動団体その他の各種団体が、こうした変化を踏まえてそれぞれの役割を十分果たしていくことが肝要である。また、同和関係者一人ひとりが自覚を高め、自立向上の意欲を持って対応していくことが強く期待される。

(1) 就労対策と産業の振興

就労の状況は、従業上の地位、従業先の企業規模、常用雇用の増加等就業実態は改善されてきており、若年層ほどその傾向は顕著となっているものの、中高年齢層を中心とした就労状況が全国平均と比べると格差がある。また、就労差別につながるおそれのある事象も昭和60年当時より減少してはいるものの最近では横ばいの状況にある。

同和地区の産業の特色としては、一般地域に比べ建設業、小売業、繊維業、皮革業、木竹業等の業種のウエイトが高く、小規模零細企業が多い。これまでの対策によって一定の改善はみられるが、人手不足、貿易の自由化の進展など厳しい状況になっている。また、農業については、一般地域の農家と同様、農家の減少、大規模農家と小規模農家の二極化傾向等がみられる。同和地区の農家は、一般地域の農家に比べ耕地面積が小さく、農産物販売額も低い状況になっている。

同和関係者の就労については、労働力需要関係の逼迫に伴い引き続き改善されると見込まれるものの、より安定した就労ができるよう、学力の向上、技能の習得等を推進していくことが重要である。また、同和関係者の就職の機会均等を確保するため、企業に対して応募者の適性と能力のみに基づく公正な採用・選考システムを確立するよう、啓発、指導に一層取り組んでいくことが大切である。

産業の振興については、産業構造の高度化、消費者ニーズの変化等に対応する必要があるが、全般的に環境は厳しさを増すとみられ、これらの環境変化への円滑な対応を検討する必要がある。また、同和地区の農林漁業については、地域での就労機会の拡大を図りつつ、施設型農業経営への移行や協業化等を進め、地域全体として農林漁業に取り組む意欲の向上を図ることを検討すべきである。

(2) 心理的差別と啓発及び教育

心理的差別の解消は、同和関係者と一般住民との婚姻の増加が見られるなど改善の方向にあるものの、結婚や就職などに関連した差別事象が依然としてみられ、十分な状況とはいえない。

同和問題が国民的課題であるという趣旨は、国民の一人ひとりが本問題に主体的に取り組

むことによって始めてその最終的な解決が可能となるということであるが、現状では、必ずしも国民的課題として普遍化しているとはいえない。

国際的に人権尊重思想が普及する中で、心理的差別の解消に向けて努力を重ねていくことが以前にも増して重要となっている。このため、改めて創意工夫を凝らして、啓発活動をより積極的に推進していくよう努めるべきである。

昭和62年設立された財団法人地域改善啓発センターは、設立当初の目的を十分果たしているとはいえない状況にある。今後啓発活動の重要性が高まる中で、同センターの機能の拡充、組織の整備、財政基盤の確立等に努める必要がある。このため、地方公共団体や企業等に対しては主体的な参加を、民間運動団体には協力をそれぞれ求めるとともに、これら関係団体の協力が得られる方途を講じるなど同センターの活性化のための環境づくりを行うべきであり、関係者の一層の努力を期待するものである。

また、差別事件について、司法機関や法務局等の人権擁護のための公的機関による中立公正な処理を更に更新するとともに、人権擁護委員を含む人権擁護機関の充実、強化に今後とも努めるべきである。

隣保館は、今後、就労事情の変化等も予想されるので、本来の趣旨に基づき自立のための生活相談等を積極的に行うとともに、地区内外の住民の交流の場等としての役割を果たしていくことが期待される。

なお、各省庁間、国と地方公共団体、更には地方公共団体相互の啓発活動に関する情報の交換、連携の強化の一層の推進が必要であろう。

現代社会の中で果たしているマスコミの役割からみて、今後更に正しい知識や情報の提供の機会を増やすとともに、同和問題を含めた人権問題に対する積極的な取り組みを期待したい。

教育については、心理的差別の解消を図るため、基本的人権尊重の精神を確立すること、学力、就学状況等の教育上の格差を解消すること、教育・文化の水準の向上に努めることを課題として各般の施策を実施している。しかしながら、依然として差別事象が発生しており、また、進学率格差の存在や中退者の発生等が見られるので、学校教育、社会教育のより効果的な推進が必要である。同和教育については、特に大学において人権教育の普及・充実を図ることが望まれる。

3 今後の地域改善対策を適性に推進する為の方策

61年意見具申で指摘した4つの今日的課題、すなわち行政の主体性の確立、同和関係者の自立、向上の精神の醸成、えせ同和行為の排除及び同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくりは、十分に実をあげているとはいえない状況にあり、今日においても重要な課題である。これらを達成するための努力を惜しんではならない。

また、政府が平成元年1月に実施した「地域改善対策の実施状況等実態把握」の結果によれば、地方公共団体において、事業の見直しの不十分、個人給付的施策における対象者の資格審査の不徹底、公的施設の運営に係る管理規定・事業計画の不備及び特定の民間運動団体による

恒常的利用等がみられている。

今後の地域改善対策を円滑に進めていくためには、幅広い国民的コンセンサスを得ることが重要であり、行政施策の公平な適用の観点から主体性を持って行政運営を行うとともに、これまでの行政運営において生じてきた問題点を是正し、適正化に取り組むことが不可欠である。

したがって、行政職員の研修を更に充実するとともに、今後とも、個人給付的事業の資格審査の徹底、住宅新築資金等の返還金の償還率の向上、著しく均衡を失した低家賃の是正、国税の適正な課税の執行、地方税の減免措置の一層の適正化、民間運動団体に対する地方公共団体の補助金等の支出の一層の適正化、公的施設の管理運営の適正化、同和教育と政治運動・社会運動とを明確に区別して推進するという教育の中立性の確保等に努めるほか、行政の監察・監査、会計検査等の機能の一層の活用を積極的に行っていく必要がある。

さらに、地方公共団体のこの問題に対する取組みにはかなりの差がみられるが、この問題の重要性に鑑み、関係各省庁においては、地方公共団体に対する適切な助言・指導を行っていくべきである。

同和問題は憲法に保障された基本的人権の問題であり、21世紀に差別を残してはならないという固い決意をもって、同対審答申の同和問題を一日も早く解決すべきであるという精神を受け継ぎつつ、国、地方公共団体、国民が一体となった取組に力を尽くすべきである。

世界を挙げて人権問題が強調される中で、国民の人権意識が国際的にも注目を浴びている。国民の一人ひとりが人権問題について一層理解を深め、自らの意識を見つめ直すとともに、自らを啓発していくことが求められている。同和問題の早期解決に向けて、改めて国民的課題としての展開が重要である。

地域改善対策協議会意見具申

(同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について)

1996 (平成 8) 年 5 月 17 日

内閣総理大臣

関係各大臣 殿

地域改善対策協議会

会長 宮 崎 繁 樹

同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について (意見具申)

本協議会は、1991 (平成 3) 年 12 月 11 日の本協議会意見具申が指摘した地域改善対策の今後の基本的な課題について審議するため、1993 (平成 5) 年 7 月 28 日、本協議会の中に総括部会を設置した。総括部会は、1993 (平成 5) 年 10 月以来、29 回にわたって審議を行い、本年 3 月 28 日に意見をとりまとめ、本協議会に対し別添のとおり報告がなされた。

本協議会は上記報告を踏まえて審議を行った結果、本日、同和問題の早期解決に向けた方策の基本的な在り方について、同報告の内容をもって本協議会の意見とし、これを具申することとした。政府におかれては、本協議会の意見を尊重し、同和問題の早期解決に向けた施策の推進に当たられるよう要望するものである。

別 添

地域改善対策協議会総括部会報告書

地域改善対策協議会においては、同和問題の早期解決を図るため、1991 (平成 3) 年 12 月の地域改善対策協議会意見具申が地域改善対策の今後の基本的な課題として掲げている、①心理的差別の解消に向けた啓発等のソフト面の推進方策、②行政運営の適正化等今後の地域改善対策を適正に推進するための方策、③地域改善対策特定事業 (物的事業及び非物的事業) の一般対策への円滑な移行方策等を審議する機関として、1993 (平成 5) 年 7 月 28 日の総会で当部会の設置を決定した。

当部会は、1993 (平成 5) 年 10 月 6 日の第 1 回会合以来、これまで約 2 年半にわたり、29 回に及び部会を開催し、関係各省庁からの説明、政府が実施した 1993 (平成 5) 年度同和地区実態把握等調査をはじめとするこれまでの関係諸調査、民間運動団体・民間研究所及び地方公共団体からの意見聴取、さらには現地視察等を踏まえ、国際的な潮流や人権問題全般も視野に入れつつ、同和問題の早期解決に向けた今後の方策の在り方について、幅広く審議を行ってきた。

今般、同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について当部会の意見を取りまとめたので、審議の結果として別紙のとおり報告する。

本報告に盛り込まれた施策を実現していくため、法的措置の必要性を含め各般の措置について具体的な検討を要するものと考えられる。本報告が地域改善対策協議会に報告された後、政府においても検討が行われるものと考えるが、いずれにしても、当部会としては、同和問題が早期に

解決され、我が国が基本的人権の尊重の面で国際社会において積極的な貢献を果たせる存在になっていくことを期待したい。

1 同和問題に関する基本認識

今世紀、人類は二度にわたる世界大戦の惨禍を経験し、平和が如何にかけがえのないものであるかを学んだ。しかし、世界の人々の平和への願いにもかかわらず、冷戦構造の崩壊後も、依然として各地で地域紛争が多発し、多くの犠牲者を出している。紛争の背景は一概には言えないが、人種や民族間の対立や偏見、そして差別の存在が大きな原因の一つであると思われる。こうした中で、人類は、「平和のないところに人権は存在し得ない」、「人権のないところに平和は存在し得ない」という大きな教訓を得た。今や、人権の尊重が平和の基礎であるということが世界の共通認識になりつつある。このような意味において、21世紀は「人権の世紀」と呼ぶことができよう。

我が国は、国際社会の一員として、国際人権規約をはじめとする人権に関する多くの条約に加入している。懸案となっていた「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」（人種差別撤廃条約）にも加入し、「人権教育のための国連 10 年」への本格的な取組みも開始された。世界の平和を願う我が国が、世界各国との連携・協力の下に、あらゆる差別の解消を目指す国際社会の重要な一員として、その役割を積極的に果たしていくことは、「人権の世紀」である 21 世紀に向けた我が国の重要な責務というべきである。

ひるがえって、我が国固有の人権問題である同和問題は、憲法が保障する基本的人権の侵害に係る深刻かつ重大な問題である。戦後 50 年、本格的な対策が始まってからも四半世紀余、同和問題は多くの人々の努力によって、解決へ向けて進んでいるものの、残念ながら依然として我が国における重要な課題と言わざるを得ない。その意味で、戦後民主主義の真価が問われていると言えよう。また、国際社会における我が国の果たすべき役割からすれば、まずは足元とも言うべき国内において、同和問題など様々な人権問題を一日も早く解決するよう努力することは、国際的な責務である。

1965（昭和 40）年の同和対策審議会答申（同対審答申）は、同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であると指摘している。その精神を踏まえて、今後とも、国や地方公共団体はもとより、国民の一人一人が同和問題の解決に向けて主体的に努力していかなければならない。そのためには、基本的人権を保障された国民一人一人が、自分自身の課題として、同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要がある。

同和問題は過去の課題ではない。この問題の解決に向けた今後の取組みを人権にかかわるあらゆる問題の解決につなげていくという、広がりをもった現実の課題である。そのような観点から、これまでの成果を土台とし、従来の取組みの反省を踏まえ、未来に向けた新たな方向性を見極めるべき時に差しかかっていると言えよう。

2 同和問題解決への取組みの経緯と現状

（1）これまでの経緯

1871（明治 4）年の太政官布告は、同和問題の解決に向けた出発点になったが、十分な対策はとられず、強固な差別意識が残された。戦後、1953（昭和 28）年度に隣保館設置の補助

事業が始まり、1960（昭和 35）年度からはモデル地区において総合事業が開始された。これらは新憲法の下での新しい一歩ではあったが、同和地区の生活実態はなお劣悪であり、全国的にみて対策の不均衡もみられた。

1965（昭和 40）年の同対審答申は、あらゆる意味で今日までの対策の基礎になってきた。同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であるとの基本認識を明確にし、国や地方公共団体の積極的な対応を促したことなど、同和問題の解決を図る上でこの答申が果たした歴史的意義は極めて大きい。答申がなされてから既に 30 年余り経過しているが、同和問題の早期解決に向けて、この答申の趣旨を今後とも受け継いでいかなければならない。

同対審答申を踏まえ、1969（昭和 44）年に 10 年間の限時法として同和対策事業特別措置法（同対法）が制定され、その後の 3 年間の延長も含め、特別対策が総合的に推進された。この間の対策により、物的な基盤整備が急速に進展するなど大きな成果をあげたが、心理的差別の解消の面では大きな課題が残った。また、事業の進展に伴い、一部に周辺地域との均衡や一体性を欠いた事業の実施がみられたり、えせ同和行為などの新たな問題も発生してきた。

このため、同対法に基づく事業の中で必要なものを継承しつつ、それまでの施策の反省を踏まえた地域改善対策特別措置法（地対法）が 1982（昭和 57）年に 5 年間の限時法として制定された。その後、1987（昭和 62）年、地域改善対策の一般対策への円滑な移行のための最終法として提案された現行の地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律（地対財特法）が 5 年間の限時法として制定され、1992（平成 4）年に 5 年間延長された。地対法、地対財特法を通じ、特別対策を必要に応じて見直しながら引き続き実施する一方、心理的差別の解消を目指した啓発事業の積極的な展開を図るとともに、行政の主体性の確立、えせ同和行為の排除などの適正化対策が推進され、現在、地対財特法の期限まで、残り約 1 年という段階に差しかかっている。

（2）現状と課題

これまでの対策の効果を測定し、同和地区の実態や国民の意識等について把握するため、1993（平成 5）年度に同和地区実態把握等調査（実態調査）が実施された。当部会では「同和地区実態把握等調査に関する小委員会」を設置し、この調査結果に基づいて、同和問題の解決に向けた課題を整理した。

以下は、その要点である（別添同小委員会報告の「まとめ」の部分参照）。

① 現状

同和地区においては、若い世代が就職や結婚のために同和地区外へ転出する傾向がみられ、全国平均に対して高齢化の比率が若干高くなっている。同和関係者が同和関係者以外の者と結婚するケースは増加の傾向を示している。また、住宅、道路等の物的な生活環境については改善が進み、全体的には、同和地区と周辺地域との較差はみられない。下水道普及率は、全国平均に比べて大幅に低くなっているが、都市規模別にみると、大きな差はみられない。

高等学校等進学率は向上してきており、ここ数年 9 割を超えているが、全国平均と比べるとなお数ポイントの差がみられる。最終学歴については、高等教育修了者（短大・大学等）の比率が 20 歳代、30 歳代では 40 歳以上に比べてかなり高くなっているが、全国平均との差はなお大きい。

就労状況は、若年齢層を中心に、安定化する傾向にあるが、全国平均と比較すると、不安定な就労形態の比率が高くなっている。就労先は全体的に小規模な企業の比率が高くなっている。また、年収の面では、全国平均に比べて全体的に低位に分布しており、世帯の家計の状況も、全般的にみると依然として全国平均よりも低位な状況にある。農業経営世帯は、小規模農家が多く、農業従事者が高齢化してきている。事業経営世帯では、小規模な個人経営が多い。

同和地区の人であるということ約 3 割の同和関係者が人権を侵害されたとしているが、公的機関に相談した者は少数にとどまっている。同和問題に関する国民の差別意識は、着実に解消へ向けて進んでいるものの、同和関係者との結婚問題を中心に依然として残っている。

隣保館の利用比率は高く、同和地区外住民も多数利用している。

地域改善対策の適正化については、改善された点もみられるものの、個人給付的事業の資格審査の実施、公営住宅等の家賃の見直し、地方公共団体単独事業の見直し、団体補助金の交付に際しての審査、公的施設の管理規程の整備などの点で、不十分な状況がみられる。

② これまでの成果と今後の主な課題

実態調査の結果からみて、これまでの対策は生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された。

しかし、高等学校や大学への進学率にみられるような教育の問題、これと密接に関連する不安定就労の問題、産業面の問題など、較差がなお存在している分野がみられる。差別意識は着実に解消へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している。また、人権侵害が生じている状況もみられ、その際の人権擁護機関の対応はなお十分なものとは言えない。さらに、適正化対策もなお不十分な状況である。

同和問題の解決に向けた今後の主要な課題は、依然として存在している差別意識の解消、人権侵害による被害の救済等の対応、教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の是正、差別意識を生む新たな要因を克服するための施策の適正化であると考えられる。これらの課題については、その背景に関して十分な分析を行い、適切な施策が講じられる必要がある。

3 同和問題解決への展望

(1) これまでの対策の意義と評価

同対法以来これまで三度にわたる特別法が制定され、四半世紀余にわたって同和地区、同和関係者に対象を限定した特別対策が実施されてきた。同対審答申の当時は、同和地区や同和関係者が事実上一般対策の枠外に置かれていたという状況や、心理的差別と実態的差別の相互作用が差別を再生産しているという悪循環がみられた。この悪循環を断ち切り、生活実態の早急な改善を図るには、迅速な事業の実施と全国的な水準の引上げを図ること等が必要とされ、これらの法律により期間を限って、国が財政上の特別措置を講じることにより、所要の施策の推進に努めてきた。

このような考え方の下に推進されてきた特別対策は、極めて大きな意義をもつものであった。すなわち、物的な生活環境をはじめ様々な面で存在していた較差が大きく改善された。

また、これによって物的な生活環境の劣悪さが差別を再生産するというような状況も改善の方向に進み、差別意識の解消に向けた教育及び啓発も様々な創意工夫の下に推進されてきた。さらに、対策の実施は全国的に進展し、地方公共団体にとって財政的負担が特に大きい物的な基盤整備はおおた完了したとみられる。これらを総合的に勘案した場合、全般的にみれば、これまでの特別対策は現行法期限内におおむねその目的を達成できるものと考えられる。

これまでの対策は上述のように大きな意義があったが、2(2)で述べたように深刻な課題が残されているとともに、現時点でみれば反省すべき点も少なくない。事業の実施に当たって周辺地域との一体性を欠いたり、啓発などのソフト面の取組みが不十分であったことにより、いわゆる「ねたみ意識」が表面化するなど差別意識の解消に逆行するひずみが指摘されてきた。また、これらの特別対策は、施策の適用上、地区や住民を行政が公的に区別して実施されてきたものであり、それが住民の意識に与える影響等、この手法に内在する問題点も指摘されている。

(2) 今後の施策の基本的な方向

特別対策は、事業の実施の緊要性等に応じて講じられるものであり、状況が整えばできる限り早期に一般対策へ移行することになる。一方、教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の背景には様々な要因があり、短期間で集中的に較差を解消することは困難とみられ、ある程度の時間をかけて粘り強く較差解消に努めるべきである。

このようなことから、従来の対策を漫然と継続していたのでは同和問題の早期解決に至ることは困難であり、これまでの特別対策については、おおむねその目的を達成できる状況になったことから、現行法の期限である平成9年3月末をもって終了することとし、教育、就労、産業等のなお残された課題については、その解決のため、4で述べるような工夫を一般対策に加えつつ対応するという基本姿勢に立つべきである。

本報告に盛り込まれた施策を実現していくため、法的措置の必要性を含め各般の措置について具体的に検討し、これに基づいて、国及び地方公共団体は、基本的人権の尊重と同和問題の一日も早い解決をうたった同対審答申の精神とこれまでの成果を踏まえつつ、それぞれがその責務を自覚し、今後とも一致協力して、これらの課題の解決に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

同対審答申は、「部落差別が現存するかぎりこの行政は積極的に推進されなければならない」と指摘しており、特別対策の終了、すなわち一般対策への移行が、同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものでないことは言うまでもない。一般対策移行後は、従来にも増して、行政が基本的人権の尊重という目標をしっかりと見据え、一部に立ち遅れのあることも視野に入れながら、地域の状況や事業の必要性の的確な把握に努め、真摯に施策を実施していく主体的な姿勢が求められる。

4 今後の重点施策の方向

(1) 差別意識の解消に向けた教育及び啓発の推進

① 基本的な考え方

差別意識の解消のために教育及び啓発の果たすべき役割は極めて大きく、これまで様々な手法で施策が推進されてきた。しかしながら、同和問題に関する国民の差別意識は解消

へ向けて進んでいるものの依然として根深く存在しており、その解消に向けた教育及び啓発は引き続き積極的に推進していかなければならない。

教育及び啓発の手法には、法の下での平等、個人の尊重といった普遍的な視点からアプローチしてそれぞれの差別問題の解決につなげていく手法と、それぞれの差別問題の解決という個別的な視点からアプローチしてあらゆる差別の解消につなげていく手法があるが、この両者は対立するものではなく、その両者があいまって人権意識の高揚が図られ、様々な差別問題も解消されていくものと考えられる。

今後、差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組みを踏まえて積極的に推進すべきである。

同様な観点から、「人権教育のための国連 10 年」に係る施策の中でも、同和問題を我が国の人権問題における重要な柱として捉え、今後策定される国内行動計画に基づいて教育及び啓発を積極的に推進し、同和問題に関する差別意識の解消に努めるべきである。

② 実施体制の整備と内容の創意工夫

国や地方公共団体においては、これまでの積み上げられてきた成果や手法への評価を踏まえて、実施体制の整備や必要な施策について検討すべきである。その際、「人権教育のための国連 10 年」に係る施策の積極的な推進等による差別意識の解消に向けた教育及び啓発の総合的かつ効果的な推進という観点を踏まえる必要がある。また、従来特別対策として行ってきた学校教育や社会教育の関係事業、及び就労対策、農林漁業対策、中小企業対策の中で行ってきたものを含む各種の啓発事業については、人権教育、人権啓発の推進という観点から再構成すべきである。

公益法人等の公的な性格を有する民間団体、社会教育関係団体や民間企業も、今後の教育及び啓発において重要な役割を担うことが期待される。特に、財団法人地域改善啓発センターは、啓発活動の実践、多様な主体が実施する教育・啓発活動に対する情報提供など種々の支援等の面で引き続き重要な役割を果たしていくことが期待され、今後の教育及び啓発との関連において、その在り方を必要に応じ見直していくことが望まれる。

今後の教育及び啓発を更に効果的なものとしていくためには、それぞれの主体における実施体制の整備とあわせ、多様な主体が連携協力するための横断的なネットワークの形成、その中核的な媒体となる情報データベースの整備、公務員研修等を通じた指導者の養成、優れた教材や手法を開発するための調査研究など、教育や啓発の共通基盤となる要素が整備される必要がある。また、人材養成等の観点から、大学教育においても人権問題に対する一層の対応が強く望まれる。

教育及び啓発の内容の面でも、様々な課題に対する国際的な人権教育・啓発の成果、経験等も踏まえ、公正で広く国民の共感を得られるような更なる創意工夫を凝らし、家庭、地域社会、学校などの日常生活の中で実践的に人権意識を培っていくことが必要である。このため、例えば、多様な興味関心への対応、知識の伝達にとどまらない日常生活や地域の実態に即した実践性、感性への訴えかけ、誰もが参加しやすい明るく楽しい雰囲気づく

りと意見や感想の由由な交換の重視、マスメディアの活用といった観点から、その内容・手法については一層の創意工夫を凝らしていくことが望まれる。

また、いたずらに「禁句」にとられることにより、意識の中に建前と本音の乖離（そむきはなれる）が生じ、問題の本質の正しい理解が妨げられることのないよう、特に留意すべきである。その意味でもメディアの役割は重要である。

(2) 人権侵害による被害の救済等の対応の充実強化

① 基本的な考え方

同和問題の本質的な課題は、同和関係者に対する人権侵害の解消を図るとともに人権侵害が発生しないような社会的意識を確立することであるが、残念ながら今なお同和関係者に対する人権侵害が生じている。不幸にして人権侵害が発生した場合には、司法機関による解決のほか、人権擁護機関が中立公正な立場から相談、勧告等の対応をしてきたところであるが、現行の体制では被害の簡易迅速な救済という観点からはなお十分なものとは言えない。

人権擁護制度の在り方は、その国の人権に対する姿勢を示していると言っても過言ではない。同和関係者に対する人権侵害などあらゆる人権侵害に対して、被害の救済を含めてより有効な対応が図られるよう、人権擁護制度の充実強化に取り組むべきである。教育及び啓発という観点からも、人権侵害が発生した際に、関係者に対し適切な人権擁護措置を講ずることは極めて大きな意味をもつものと考えられる。

② 人権侵害救済制度の確立

あらゆる人権侵害に対して、事実関係の調査や被害の救済等を含め簡易迅速かつ有効適切な対応が図られるよう、各国の取組み等国際的な潮流も視野に入れ、現行の人権擁護制度を抜本的に見直し、21世紀にふさわしい人権侵害救済制度の確立を目指して鋭意検討を進めるべきである。

③ 人権擁護委員制度の充実と人権相談業務の推進

上述のように人権擁護制度全般にわたって突っ込んだ検討が必要であるが、人権擁護委員制度の在り方についても、既に種々の問題点が指摘されているところであり、より積極的な活動が期待できる適任者を確保するための方策、人権擁護委員の活動をより活性化するための方策、さらには、その活動を実効あるものにするための方策等について、総合的に検討する必要があるものと考えられる。

人権相談業務は、人権侵害による被害の救済等の対応の端緒として重要な意味を持っている。法務局等の人権擁護機関と地方公共団体は相互に緊密な連携の下に、公共施設などの国民の利用しやすい場所において市民がいつでも気軽に相談できるような窓口の整備を積極的に進めるべきである。また、相談に応じる職員や人権擁護委員の対応能力の向上を図ることが不可欠である。さらに、人権擁護制度について国民に知ってもらうための努力も重要であり、教育・啓発活動と連携を図りつつ、人権相談業務の内容、相談体制について積極的に周知を図るべきである。

(3) 地域改善対策特定事業の一般対策への円滑な移行

① 基本的な考え方

既に述べたように、現行の特別対策の期限をもって一般対策へ移行するという基本姿勢

に立つことは、同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものではない。今後の施策ニーズには必要な各般の一般対策によつて的確に対応していくということであり、国及び地方公共団体は一致協力して、残された課題の解決に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

この一般対策への移行を円滑に行うためには、下記に述べるような一部の事業等については一定の工夫が必要と考えられる。その具体化に当たっては、一般対策への移行の趣旨に照らせば限定的でなければならないが、既存の一般対策の状況、なお残されている課題の状況、地方公共団体の財政状況等を踏まえた上で、これまでの施策の成果が損なわれるなどの支障が生ずることのないよう配慮すべきである。

② 工夫の方向

環境改善の分野のうち、小集落地区改良事業の場合は、既に着工済みであるが地対財特法期限までの事業完了が困難と見込まれるものがみられ、かつ、この事業を実施している地方公共団体の中には財政力の弱いものがみられることから、当該事業の完了に支障が生じることのないよう、国として適切に対応すべきである。また、小規模な集落における環境改善のニーズに全体としての的確に応えられるよう、受皿としての面的整備事業の手法を検討すべきである。なお、公共下水道については、中小都市や町村において全国的に普及が遅れており、整備の促進が図られるべきである。

社会福祉の分野においては、隣保館について、周辺地域を含めた地域社会全体の中で、福祉の向上や人権啓発の住民交流の拠点となる開かれたコミュニティーセンターとして、今後一層発展していくことが望まれる。地域の実態把握や住民相談といった基本的な機能に加え、教養文化活動の充実や地域のボランティアグループとの連携など地域社会に密着した総合的な活動を展開し、さらにこれらの活動を通じて日常生活に根ざした啓発活動を行うことが期待される。このため、隣保館等の地域施設において各種の事業を総合的にかつ活発に展開することができるよう、国として適切に対応すべきである。また、保育についても、家庭環境に対する配慮や地域との連携など、きめ細かな保育を行っていけるよう、国として適切に対応すべきである。

教育の分野においては、高等学校の進学率や中退率、また大学への進学率をみても全国平均と比べてなお較差がみられる状況であり、その背景にある様々な要因も考慮した場合、教育を巡る課題は今なお多く、較差の解消にはある程度の時間を要するものと考えられる。高等学校等進学奨励費補助事業については、教育が就労の安定、生活水準の向上等社会生活の多くの分野の改善を図る上での基礎的条件をなすものであることにかんがみ、他の奨学資金制度との整合性、運用の適正化等、様々な論議に留意しながら、当面、所要の施策を講ずることが望ましいと考えられる。その際、これまでの成果が損なわれることのないよう十分配慮し、自立促進の観点に立ち、今後一層の進学意欲と学力の向上を目指して、学校、家庭、地域社会が一体となった総合的な取組みが必要である。

就労の分野においては、中高年齢層を中心に不安定就労者の比率が全国平均と比べて高い状況であり、就労を巡る課題は今なお多く、較差の解消にはある程度の時間を要するものと考えられる。職業の安定は、直接生活水準の向上に寄与し、社会生活の改善を図る上で基本となるものである。このため、若年齢層を含めた一層の就労の安定を目指し、施策

のニーズを踏まえ、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応すべきである。

農林漁業対策の分野においては、経営基盤の小規模零細性、高齢化、担い手の減少などの問題を抱えており、小規模零細な農林漁業者における生産基盤や共同利用施設の整備について、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応し、農林漁業の振興に努めるべきである。

中小企業対策の分野においては、生活水準の較差等につながる経営面での較差を是正するため、中小企業の共同化の促進、巡回相談等について全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応し、中小企業の振興に努めるべきである。

相談員、指導員等については、受皿の検討を含め円滑な移行に努めるべきである。

(4) 今後の施策の適正な推進

① 基本的な考え方

これまでの当協議会意見具申等の中で、行政の主体性の確立、同和関係者の自立向上、えせ同和行為の排除、同和問題について自由な意見交換のできる環境づくりの必要性が指摘されているが、今日においてもなお十分な状況とは言えない。それだけ、この問題の難しさがあるものと考えられるが、引き続き、これらを達成するための息の長い取り組みが必要である。

② 行政の主体性の確立

これまでの指摘を踏まえた国や地方公共団体の努力により、改善された点もみられるものの、残念ながら、実態調査の結果からみてなお課題が残されている状況であり、具体的な問題点について引き続き厳しく是正すべきである。

このため、行政職員の研修の体系的な実施に努めるとともに、個人給付的事业における返還金の償還率の向上等の適正化、著しく均衡を失った低家賃の是正、民間運動団体に対する地方公共団体の補助金等の支出の一層の適正化、公的施設の管理運営の適正化、教育の中立性の確保について、引き続き関係機関を指導すべきである。また、国税の課税については、国家行政の根幹にかかわる問題であり、その公正を疑われることのないよう、より一層の主体性をもって引き続き適正・公平な課税の確保に努力すべきである。地方税の減免措置についてもその一層の適正化に今後とも取り組むべきである。さらに、行政の監察・監査・会計検査等については、必要に応じてこれらの機能の一層の活用が図られるべきである。

また、今後、行政には、3でも述べたように、基本的人権の尊重という目標をしっかりと見据え、真摯に、かつ的確に、地域の状況や事業の必要性に応じ、施策を実施していく主体的な姿勢が求められる。

③ 同和関係者の自立向上

現在の同和地区が真に住みよい地域社会としてさらに発展していくためには、ソフト面での自主的な住民活動が重要であり、これを促進するためには、同和関係者の意識の醸成や指導者となる人材の養成が必要である。また、同和問題の解決を図る上で同和関係者の自立への意欲は重要な要素である。このため、教育や啓発の中で同和関係者の自立向上という目標を重視し、それらを支援するための方策も検討すべきである。

④ えせ同和行為の排除

えせ同和行為は、その行為自体が問題とされ排除されるべきものであるだけでなく、差別意識の解消に向けた教育や啓発の効果を覆し、同和問題の解決に真剣に取り組んでいる者や同和関係者に対する国民のイメージを著しく損ねるものである。そして、国民に対して、この問題に対する誤った意識を植え付け、同和問題解決の大きな阻害要因となっている。法務省が平成 7 年 1 月に実施したえせ同和行為実態把握のためのアンケート調査によれば、1 事業所当たりの要求件数の減少、要求に対する拒否率の上昇など改善された点もみられるものの、全体的には被害が依然として深刻な状況である。これまで、昭和 62 年に国がえせ同和行為対策中央連絡協議会を設置してえせ同和対策大綱を策定し、これに基づき情報交換、手引書の作成、啓発などに取り組んでいるが、被害が依然として深刻であることにかんがみ、えせ同和行為の排除の一層の強化を図るべきである。

えせ同和行為に対処するには、同和問題を正しく理解することが何よりも重要である。また、刑事事件に該当するものについては引き続き厳格に対処すべきであり、不当要求には毅然とした態度をとること、組織全体で対応すること、法務局、警察の暴力団取締担当部署、弁護士会の民事介入暴力被害者救済センターなどに早期に相談すること等を行政機関、企業等に更に徹底すべきである。なお、同調査結果では、えせ同和行為に対して行政機関が無責任な対応をし、企業が不信感を持っていることをうかがわせる事例もみられることから、行政機関が率先して毅然とした態度をとるよう特に徹底すべきである。

⑤ 同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくり

「同和問題はこわい問題であり避けたほうがいい」という風潮は、依然としてえせ同和行為が横行する背景となり、行政の主体性の欠如を生み、この問題に関する自由な意見交換を阻害してきた。教育や啓発を真に実効のあるものとし、人権が尊重される社会を築きあげていくには、その基盤として同和問題に対する正しい認識を深めるための自由な意見交換のできる環境づくりが不可欠である。同時に、教育や啓発に当たって、意見や感想を表明しやすい方法を工夫することも重要と考えられる。

(5) その他

国においては、「人権教育のための国連 10 年」に係る施策の積極的な推進等を通じ、同和問題をはじめとする差別意識の解消に向けた教育及び啓発を総合的かつ効果的に推進できるよう、その体制の在り方について検討する必要があると考えられる。その際、既に述べた「人権の世紀」とも言うべき 21 世紀に向けた今後の政府全体としての取組みにおける連絡調整体制についてもその在り方を併せて検討すべきである。

地方公共団体においても、本報告を受けた国の施策の今後の方向及びその趣旨を踏まえ、地方単独事業について更に見直しを行うことが強く望まれるほか、同和問題の解決と人権の尊重に向けた行政の取組みについて改めて検討すべき時期にきているものと考えられる。その際、国と同様、「人権教育のための国連 10 年」に係る施策の推進体制の在り方や「人権の世紀」とも言うべき 21 世紀に向けた今後の取組みにおける連絡調整体制の在り方についても検討すべきである。

人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について（答申）（抜粋）

人権擁護推進審議会 1999（平成 11）年 7 月 29 日

はじめに

1 本審議会の人権に関する基本的認識

「激動の世紀」と言われた 20 世紀も後一年数か月で幕を閉じ、新しく 21 世紀を迎えようとしている。

人類の歴史の中で、20 世紀ほど科学技術が急速に発達し、人類の未来の夢をはぐくんだ世紀はなかった。しかし、20 世紀は、人々の生活に快適さと豊かさをもたらした面がある一方で、人類に多くの災いをもたらした世紀でもあった。二度の世界大戦のみならず、冷戦後も度重なる各地の局地紛争は、かつてないほどの規模で人々の生活を破壊し、その生命を奪い、さらに核戦争の恐怖を生み出している。経済開発の優先は、地球規模で深刻な環境破壊・環境汚染をもたらし、人類だけでなく、地球上に生きとし生けるものすべての生存さえも脅かしかねない。

迎える 21 世紀は、「人権の世紀」と言われている。それには、20 世紀の経験を踏まえ、全人類の幸福が実現する時代にしたいという全世界の人々の願望が込められている。20 世紀においても 1948（昭和 23）年の世界人権宣言以来、国際連合を中心に全人類の人権の実現を目指して、様々な努力が続けられてきたが、それが一斉に開花する世紀にしたいという熱望である。

人々が生存と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利、それが人権である。この人権の尊重こそが、すべての国々の政府とすべての人々の行動基準となるよう期待されている。つまり、政府のみならず人々の相互の間において人権の意義が正しく認識され、その根底にある「人間の尊厳」が守られることが期待されているのである。

人権は、「人間の尊厳」に基づく人間固有の権利である。しかし、地球の狭さと限られた資源の中で、人々を取り巻くあらゆる環境と共生していくことがなければ、人権の尊重もまたあり得ない時代に差し掛かっている。人権の尊重ということは、今日、そのような広がりの中でとらえられなければならない。

世界の大きな動向から、ひるがえって我が国の人権状況を見ると、人権尊重を基本原理とする日本国憲法の下に、様々な経緯を踏えながらも、人権尊重主義は次第に定着しつつあると言える。しかし、公的制度や諸施策そのものの在り方にかかわって、様々な課題がある。さらに、国民相互の間にも課題が残されている。とりわけ同和問題など不当な差別は、憲法施行後 50 年以上を経過した今日の時点でも解消されていない。我が国が、世界の人権擁護推進に寄与し、国際社会で名誉ある地位を得るためにも、これらの課題を早急に解決していく必要がある。一人ひとりの人間が尊厳を持つかけがえのない存在であるという考え方が尊重され、守られる社会を作っていくことが求められている。

「人権の世紀」への始動は、既に至るところに、様々な形で見られるが、国際連合の提唱による「人権教育のための国連 10 年」もその一つである。そのような中で、人権擁護推進審議会（以下、「本審議会」という。）は、人権擁護施策推進法に基づき、まず、「人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育・啓発に関する施策」の検討を行ってきた。

人権は、「人間の尊厳」に基づく権利であって、尊重されるべきものである。しかし、現実に

は、人々の生存、自由、幸福追求の権利、すなわち人権が、公権力と国民との間のみならず国民相互の間でも侵害される場合があり、その一つの典型が不当な差別であることは広く認識されるに至っている。このような人権侵害とされるものの中には、人権と人権が衝突し、その衝突状況を慎重に見極めて人権侵害の有無を決すべきものもあるが、多く見られるのは、不当な差別のような一方的な人権侵害である。こうした人権侵害は、いずれにしても、決して許されるものではない。本審議会は、国民相互間の人権問題について、このような認識に立って、人権教育・啓発の施策の基本的在り方について検討してきた。

人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めることは、まさに、国民一人ひとりの人間の尊厳に関する意識の問題に帰着する。これは、社会を構成する人々の相互の間で自発的に達成されることが本来望ましいものであり、国民一人ひとりが自分自身の課題として人権尊重の理念についての理解を深めるよう努めることが肝要である。しかし、同和問題など様々な人権課題がある我が国の現状にかんがみれば、人権教育・啓発に関する施策の推進について責務を負う国は、自らその積極的推進を図り、地方公共団体その他の関係機関など人権教育・啓発の実施主体としてそれぞれ重要な役割を担っていくべき主体とも連携しつつ、国民の努力を促すことが重要である。さらに、これらの実施主体の活動のほかに、国民のボランティア活動にも期待するところが大きい。他方、人権教育・啓発は国民一人ひとりの心の在り方に密接にかかわるものであることから、それが押し付けになるようなことがあってはならないことは言うまでもない。

本審議会は、人権教育・啓発に以上のような困難な問題があることを十分踏まえた上で、人権教育啓発を総合的に推進するための諸施策を提言するものである。

第1 人権及び人権教育・啓発に関する現状について

1 人権に関する現状

我が国においては、基本的人権の尊重を基本原理とする日本国憲法の下で、国政の全般にわたり、人権に関する諸制度の整備や諸施策の推進が図られてきた。1998（平成10）年12月には、衆議院及び参議院において、世界人権宣言採択50周年を契機として、すべての人々の人権が尊重される社会の実現に一層努めることを決意する旨の決議も行われている。

しかしながら、我が国の人権に関する現状については、国内外から、国の諸制度や諸施策そのものの在り方に対する人権の視点からの批判的意見も含めて、公権力と国民との関係や国民相互の関係において様々な人権問題が存在すると指摘されている。

本審議会は、人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について諮問を受けている。したがって、人権に関する現状を考察する上で検討の対象となるものは、様々な人権問題のうち、人権に関する教育・啓発を推進し、人権尊重の理念に関する国民相互の理解が深まることによって、解消に向かうと考えられるものである。

そこで、主な人権課題の現状を見ると、以下のとおりである。

- ① 女性に関する課題として、人々の意識の中に形成された固定的役割分担意識等からくる、就職の際や職場における昇進の際の男女差別の問題のほか、セクシュアルハラスメント、家庭内における暴力などの問題がある。
- ② 省略

- ③ 高齢者に関する課題として、我が国における平均寿命の大幅な伸びや少子化などを背景として社会の高齢化が急速に進む中、就職に際しての差別の問題のほか、介護を要する高齢者に対する家庭や施設における身体的・心理的虐待や高齢者の財産を本人に無断でその家族等が処分するなどの問題がある。
- ④ 障害者に関する課題として、就職に際しての差別の問題のほか、障害者への入居・入店拒否などの問題が依然として存在しており、さらに、施設内における知的障害者等に対する身体的虐待事件の多発などが近時目を引く。
- ⑤ 同和問題に関する課題として、同和問題に関する国民の差別意識は、特に昭和40年の同和对策審議会答申以降の同和教育及び啓発活動の推進等により着実に解消に向けて進んでいるが、結婚問題を中心に、地域により程度の差はあるものの依然として根深く存在している。就職に際しての差別の問題や同和関係者に対する差別発言、差別落書などの問題もある。
- ⑥ アイヌの人々に関する課題として、結婚や就職に際しての差別の問題のほか、差別発言などの問題がある。
- ⑦ 外国人に関する課題として、諸外国との人的・物的交流が飛躍的に拡大し、我が国に在留する外国人が増えつつある中、就労に際しての差別の問題のほか、外国人への入居・入店拒否など様々な問題がある。また、在日朝鮮人児童生徒への暴力や嫌がらせなどの事件や差別発言などの問題がある。
- ⑧ HIV感染者やハンセン病の患者及び元患者に関する課題として、日常生活や職場・医療現場における差別の問題のほか、マスメディアの報道によるプライバシーの侵害などの問題がある。
- ⑨ 刑を終えて出所した人に関する課題として、就職に際しての差別の問題のほか、悪意のある噂の流布などの問題がある。

以上のほか、犯罪の被害者やその家族について、時には少年事件などの加害者本人についても、マスメディアの興味本位の、又は行き過ぎた取材や報道によるプライバシーの侵害の問題があるなど、様々な人権課題がある。近時、インターネット上の電子掲示板やホームページへの差別的情報の掲示も問題となっている。

このように我が国には今なお様々な人権課題が存在するが、その要因としては、人々の中に見られる同質性・均一性を重視しがちな性向や非合理的な因習的な意識、物の豊かさを追い求め心の豊かさを軽視する社会的風潮、社会における人間関係の希薄化の傾向等が挙げられる。国際化、情報化、高齢化、少子化等の社会の急激な変化なども人権問題を複雑化させる要因となっている。また、国民一人ひとりにおいて、個々の人権課題に関して正しく理解し、物事を合理的に判断する心構えが十分に備わっているとは言えないことが、それぞれの課題で問題となっている差別や偏見につながっているという側面もある。

このような様々な人権課題が存在する要因の基には、国民一人ひとりに人権尊重の理念についての正しい理解がまだまだ十分に定着したとは言えない状況があることが指摘できる。

第3 人権教育・啓発の総合的かつ効果的な推進のための方策について

1 人権教育・啓発の実施主体の役割

(6) 企業等の事業所

企業等の事業所は、その社会的責任を自覚し、公正な採用を促進するとともに、公正な配置昇進などの事業所内における人権の尊重を確保するよう一層努めることが望まれる。人権が企業活動を含めてあらゆる活動の国際基準として尊重されるすう勢にあることにかんがみると、企業等の事業所は、個々の実情、方針等に応じて、自主的、計画的、継続的に事業所内における啓発活動を展開することが大切である。また、事業所の規模等に応じて人権啓発のための運営体制を構築することも重要である。

(以下略)

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

(平成12年法律第147号)

2000(平成12)年12月6日

第1条 (目的)

この法律は、人権の尊重の緊要性に関する認識の高まり、社会的身分、門地、人種、信条又は性別による不当な差別の発生等の人権侵害の現状その他人権の擁護に関する内外の情勢にかんがみ、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する。

第2条 (定義)

この法律において、人権教育とは、人権尊重の精神の涵養を目的とする教育活動をいい、人権啓発とは、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する国民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動（人権教育を除く。）をいう。

第3条 (基本理念)

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なければならない。

第4条 (国の責務)

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。

第5条 (地方公共団体の責務)

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。

第6条 (国民の責務)

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。

第7条 (基本計画の策定)

国は、人権教育及び人権啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権教育及び人権啓発に関する基本的な計画を策定しなければならない。

第8条 (年次報告)

政府は、毎年、国会に、政府が講じた人権教育及び人権啓発に関する施策についての報告を提出しなければならない。

第9条 (財政上の措置)

国は、人権教育及び人権啓発に関する施策を実施する地方公共団体に対し、当該施策に係る事業の委託その他の方法により、財政上の措置を講ずることができる。

附 則

第 1 条（施行期日）

この法律は、公布の日から施行する。ただし、第 8 条の規定は、この法律の施行の日の属する年度の翌年度以降に講じる人権教育及び人権啓発に関する施策について適用する。

第 2 条（見直し）

この法律は、この法律の施行の日から 3 年以内に、人権擁護施策推進法（平成 8 年法律第 120 号）第 3 条第 2 項に基づく人権が侵害された場合における被害者の救済に関する施策の充実に関する基本的事項についての人権擁護推進審議会の調査審議の結果をも踏まえ、見直しを行うものとする。

人権教育・啓発に関する基本計画（抄）

(2002（平成14）年3月15日 閣議決定 策定)

(2011（平成23）年4月1日 閣議決定 変更)

第1章 はじめに

人権教育・啓発に関する基本計画（以下「基本計画」という。）は、人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（平成12年法律第147号、同年12月6日公布・施行。以下「人権教育・啓発推進法」という。）第7条の規定に基づき、人権教育及び人権啓発（以下「人権教育・啓発」という。）に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、策定するものである。

我が国では、すべての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の下で、人権に関する諸制度の整備や人権に関する諸条約への加入など、これまで人権に関する各般の施策が講じられてきたが、今日においても、生命・身体の安全にかかわる事象や、社会的身分、門地、人種、民族、信条、性別、障害等による不当な差別その他の人権侵害がなお存在している。また、我が国社会の国際化、情報化、高齢化等の進展に伴って、人権に関する新たな課題も生じてきている。

すべての人々の人権が尊重され、相互に共存し得る平和で豊かな社会を実現するためには、国民一人一人の人権尊重の精神の涵養を図ることが不可欠であり、そのために行われる人権教育・啓発の重要性については、これをどんなに強調してもし過ぎることはない。政府は、本基本計画に基づき、人権が共存する人権尊重社会の早期実現に向け、人権教育・啓発を総合的かつ計画的に推進していくこととする。

（以下略）

第2章 人権教育・啓発の現状

（略）

第3章 人権教育・啓発の基本的在り方

1 人権尊重の理念

人権とは、人間の尊厳に基づいて各人が持っている固有の権利であり、社会を構成するすべての人々が個人としての生存と自由を確保し、社会において幸福な生活を営むために欠かすことのできない権利である。

すべての人々が人権を享有し、平和で豊かな社会を実現するためには、人権が国民相互の間において共に尊重されることが必要であるが、そのためには、各人の人権が調和的に行使されること、すなわち、「人権の共存」が達成されることが重要である。そして、人権が共存する人権尊重社会を実現するためには、すべての個人が、相互に人権の意義及びその尊重と共存の重要性について、理性及び感性の両面から理解を深めるとともに、自分の権利の行使に伴う責任を自覚し、自分の人権と同様に他人の人権をも尊重することが求められる。

したがって、人権尊重の理念は、人権擁護推進審議会が人権教育・啓発に関する答申において指摘しているように、「自分の人権のみならず他人の人権についても正しく理解し、その権利の行使に伴う責任を自覚して、人権を相互に尊重し合うこと、すなわち、人権共存の考え方」として理解すべきである。

2 人権教育・啓発の基本的在り方

人権教育・啓発は、人権尊重社会の実現を目指して、日本国憲法や教育基本法などの国内法、人権関係の国際条約などに即して推進していくべきものである。その基本的な在り方としては、人権教育・啓発推進法が規定する基本理念（第3条）を踏まえると、次のような点を挙げることができる。

(1) 実施主体間の連携と国民に対する多様な機会の提供

人権教育・啓発にかかわる活動は、様々な実施主体によって行われているが、今日、人権問題がますます複雑・多様化する傾向にある中で、これをより一層効果的かつ総合的に推進し、多様な学習機会を提供していくためには、これら人権教育・啓発の各実施主体がその担うべき役割を踏まえた上で、相互に有機的な連携協力関係を強化することが重要である。

また、国民に対する人権教育・啓発は、国民の一人一人の生涯の中で、家庭、学校、地域社会、職域などあらゆる場と機会を通して実施されることにより効果を上げるものと考えられ、その観点からも、人権教育・啓発の各実施主体は相互に十分な連携をとり、その総合的な推進に努めることが望まれる。

(2) 発達段階等を踏まえた効果的な方法

人権教育・啓発は、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象とするものであり、その活動を効果的に推進していくためには、人権教育・啓発の対象者の発達段階を踏まえ、地域の実情等に応じて、ねばり強くこれを実施する必要がある。

特に、人権の意義や重要性が知識として確実に身に付き、人権問題を直感的にとらえる感性や日常生活において人権への配慮がその態度や行動に現れるような人権感覚が十分に身に付くようにしていくことが極めて重要である。そのためには、人権教育・啓発の対象者の発達段階に応じながら、その対象者の家庭、学校、地域社会、職域などにおける日常生活の経験などを具体的に取り上げるなど、創意工夫を凝らしていく必要がある。その際、人格が形成される早い時期から、人権尊重の精神の芽生えが感性としてはぐくまれるように配慮すべきである。また、子どもを対象とする人権教育・啓発活動の実施に当たっては、子どもが発達途上であることに十分留意することが望まれる。

また、人権教育・啓発の手法については、「法の下での平等」、「個人の尊重」といった人権一般の普遍的な視点からのアプローチと、具体的な人権課題に即した個別的な視点からのアプローチとがあり、この両者がいまって人権尊重についての理解が深まっていくものと考えられる。すなわち、法の下での平等、個人の尊重といった普遍的な視点から人権尊重の理念を国民に訴えかけることも重要であるが、真に国民の理解や共感を得るためには、これと併せて、具体的な人権課題に即し、国民に親しみやすく分かりやすいテーマや表現を用いるなど、様々な創意工夫が求められる。他方、個別的な視点からのアプローチに当たっては、地域の実情等を踏まえるとともに、人権課題に関して正しく理解し、物事を合理的に判断する精神を身に付けるよう働きかける必要がある。その際、様々な人権課題に関してこれまで取り組まれてきた活動の成果と手法への評価を踏まえる必要がある。

なお、人権教育・啓発の推進に当たって、外来語を安易に使用することは、正しい理解の普及を妨げる場合もあるので、官公庁はこの点に留意して適切に対応することが望ましい。

(3) 国民の自主性の尊重と教育・啓発における中立性の確保

人権教育・啓発は、国民の一人一人の心の在り方に密接にかかわる問題でもあることから、その自主性を尊重し、押し付けにならないように十分留意する必要がある。そもそも、

人権は、基本的に人間は自由であるということから出発するものであって、人権教育・啓発にかかわる活動を行う場合にも、それが国民に対する強制となつては本末転倒であり、真の意味における国民の理解を得ることはできない。国民の間に人権問題や人権教育・啓発の在り方について多種多様な意見があることを踏まえ、異なる意見に対する寛容の精神に立って、自由な意見交換ができる環境づくりに努めることが求められる。

また、人権教育・啓発がその効果を十分に発揮するためには、その内容はもとより、実施の方法等においても、国民から、幅広く理解と共感を得られるものであることが必要である。「人権」を理由に掲げて自らの不当な意見や行為を正当化したり、異論を封じたりする「人権万能主義」とでも言うべき一部の風潮、人権問題を口実とした不当な利益等の要求行為、人権上問題のあるような行為をしたとされる者に対する行き過ぎた追及行為などは、いずれも好ましいものとは言えない。

このような点を踏まえると、人権教育・啓発を担当する行政は、特定の団体等から不当な影響を受けることなく、主体性や中立性を確保することが厳に求められる。人権教育・啓発にかかわる活動の実施に当たっては、政治運動や社会運動との関係を明確に区別し、それらの運動そのものも教育・啓発であるということがないよう、十分に留意しなければならない。

第4章 人権教育・啓発の推進方策

人権教育・啓発に関しては、国連10年国内行動計画や人権擁護推進審議会の人権教育・啓発に関する答申を踏まえて、関係各府省庁において様々な取組が実施されているところである。それらの取組は、国内外の諸情勢の動向等も踏まえながら、今後とも、積極的かつ着実に推進されるべきものであることは言うまでもない。

そこで、ここでは、第3章に記述した人権教育・啓発の基本的な在り方を踏まえつつ、国連10年国内行動計画に基づく取組の強化及び人権擁護推進審議会の答申で提言された人権教育・啓発の総合的かつ効果的な推進のための諸方策の実施が重要であるとの認識に立って、人権一般の普遍的な視点からの取組、各人権課題に対する取組及び人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者に対する研修等の問題に関して推進すべき施策の方向性を提示するとともに、人権教育・啓発の効果的な推進を図るための体制等について述べることにする。

1 人権一般の普遍的な視点からの取組

(1) 人権教育

(略)

(2) 人権啓発

(略)

2 各人権課題に対する取組

人権教育・啓発に当たっては、普遍的な視点からの取組のほか、各人権課題に対する取組を推進し、それらに関する知識や理解を深め、さらには課題の解決に向けた実践的な態度を培っていくことが望まれる。その際、地域の実情、対象者の発達段階等や実施主体の特性などを踏まえつつ、適切な取組を進めていくことが必要である。

(1) 女性

日本国憲法は、法の下での平等について規定し、政治的、経済的又は社会的関係における性差別を禁止する（第14条）とともに、家族関係における男女平等について明文の規定を

置いている（第 24 条）。しかし、現実には、従来の固定的な性別役割分担意識が依然として根強く残っていることから、社会生活の様々な場面において女性が不利益を受けることが少なからずある。また、夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等、女性に対する暴力事案等が社会的に問題となるなど、真に男女共同参画社会が実現されているとは言い難い状況にある。

女性の地位向上は、我が国のみならず世界各国に共通した問題意識となっており、国際連合を中心とした国際的な動向をみると、1975 年（昭和 50 年）を「国際婦人年」と定め、これに続く 1976 年から 1985 年までの 10 年間で「国連婦人の 10 年」として位置付け、この間に、女性の問題に関する認識を深めるための活動が各国に奨励されている。また、1979 年に女子差別撤廃条約が採択（1981 年発効、我が国の批推 1985 年）され、1993 年には女性に対する暴力の撤廃に関する宣言が採択されたほか、世界各地で女性会議等の国際会議が開催されるなど、女性の地位向上に向けた様々な取組が国際的な規模で行われている。

我が国においても、従来から、こうした国際的な動向にも配慮しながら、男女共同参画社会の形成の促進に向けた様々な取組が総理府（現内閣府）を中心に展開されてきた。特に、平成 11 年 6 月には、男女共同参画社会の形成の促進を総合的かつ計画的に推進することを目的とする「男女共同参画社会基本法」（平成 11 年法律第 78 号）が制定され、平成 12 年 12 月には、同法に基づいた初めての計画である「男女共同参画基本計画」が策定されている。また、平成 13 年 1 月の中央省庁等改革に際し、内閣府に男女共同参画会議及び男女共同参画局が設置され、男女共同参画社会の形成の促進に関する推進体制が充実・強化された。

なお、女性に対する暴力の関係では、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」（平成 12 年法律第 81 号）や「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（平成 13 年法律第 31 号）の制定等、立法的な措置がとられている。

こうした動向等を踏まえ、以下の取組を積極的に推進することとする。

（以下略）

（2）子ども

子どもの人権の尊重とその心身にわたる福祉の保障及び増進などに関しては、既に日本国憲法を始め、児童福祉法や児童憲章、教育基本法などにおいてその基本原理ないし理念が示され、また、国際的にも児童の権利に関する条約等において権利保障の基準が明らかにされ、「児童の最善の利益」の考慮など各種の権利が宣言されている。

しかし、子どもたちを取り巻く環境は、我が国においても懸念すべき状況にある。例えば、少年非行は、現在、戦後第 4 の多発期にあり、質的にも凶悪化や粗暴化の傾向が指摘されている。一方で、実親等による子に対する虐待が深刻な様相を呈しているほか、犯罪による被害を受ける少年の数が増加している。児童売春・児童ポルノ、薬物乱用など子どもの健康や福祉を害する犯罪も多発している。さらに、学校をめぐっては、校内暴力やいじめ、不登校等の問題が依然として憂慮すべき状況にある。

このような状況を踏まえ、「児童買春・児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律」（平成 11 年法律第 52 号）、「児童虐待の防止等に関する法律」（平成 12 年法律第 82 号）の制定など個別立法による対応も進められている。さらに、家庭や地域社会における子育てや学校における教育の在り方を見直していくと同時に、大人社会における利己的な風潮や、金銭を始めとする物質的な価値を優先する考え方などを問い直していくことが必要である。大人たちが、未来を担う子どもたち一人一人の人格を尊重し、健全に育て

ていくことの大切さを改めて認識し、自らの責任を果たしていくことが求められている。

こうした認識に立って、子どもの人権に関係の深い様々な国内の法令や国際条約の趣旨に沿って、政府のみならず、地方公共団体、地域社会、学校、家庭、民間企業・団体や情報メディア等、社会全体が一体となって相互に連携を図りながら、子どもの人権の尊重及び保護に向け、以下の取組を積極的に推進することとする。

(以下略)

(3) 高齢者

人口の高齢化は、世界的な規模で急速に進んでいる。我が国においては、2015年には4人に1人が65歳以上という本格的な高齢社会が到来すると予測されているが、これは世界に類を見ない急速な高齢化の体験であることから、我が国の社会・経済の構造や国民の意識はこれに追いついておらず、早急な対応が喫緊の課題となっている。

高齢化対策に関する国際的な動きをみると、1982年にウィーンで開催された国連主催による初めての世界会議において「高齢化に関する国際行動計画」が、また、1991年の第46回国連総会において「高齢者のための国連原則」がそれぞれ採択され、翌年1992年の第47回国連総会においては、これらの国際行動計画や国連原則をより一層広めることを促すとともに、各国において高齢化社会の到来に備えた各種の取組が行われることを期待して、1999年(平成11年)を「国際高齢者年」とする決議が採択された。

我が国においては、昭和61年6月に閣議決定された「長寿社会対策大綱」に基づき、長寿社会に向けた総合的な対策の推進を図ってきたが、平成7年12月に高齢社会対策基本法が施行されたことから、以後、同法に基づく高齢社会対策大綱(平成8年7月閣議決定)を基本として、国際的な動向も踏まえながら、各種の対策が講じられてきた。平成13年12月には、引き続きより一層の対策を推進するため、新しい高齢社会対策大綱が閣議決定されたところである。

高齢者の人権にかかわる問題としては、高齢者に対する身体的・精神的な虐待やその有する財産権の侵害のほか、社会参加の困難性などが指摘されているが、こうした動向等を踏まえ、高齢者が安心して自立した生活を送れるよう支援するとともに、高齢者が社会を構成する重要な一員として各種の活動に積極的に参加できるよう、以下の取組を積極的に推進することとする。

(以下略)

(4) 障害者

障害者基本法第3条第2項は、「すべて障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会を与えられるものとする」と規定しているが、現実には、障害のある人々は様々な物理的又は社会的障壁のために不利益を被ることが多く、その自立と社会参加が阻まれている状況にある。また、障害者への偏見や差別意識が生じる背景には、障害の発生原因や症状についての理解不足がかかわっている場合もある。

障害者問題に関する国際的な動向をみると、国際連合では、1971年に「知的障害者の権利宣言」、1975年に「障害者の権利宣言」がそれぞれ採択され、障害者の基本的人権と障害者問題について、ノーマライゼーションの理念に基づく指針が示されたのを始めとして、1976年の第31回総会においては、1981年(昭和56年)を「国際障害者年」とする決議が採択されるとともに、その際併せて採択された「国際障害者年行動計画」が1979年に承認さ

れている。また、1983年から1992年までの10年間を「国連・障害者の十年」とする宣言が採択され、各国に対し障害者福祉の増進が奨励されたが、「国連・障害者の十年」の終了後は、国連アジア太平洋経済社会委員会（ESCAP）において、1993年から2002年までの10年間を「アジア太平洋障害者の十年」とする決議が採択され、更に継続して障害者問題に取り組むこととされている。

我が国においても、このような国際的な動向と合わせ、各種の取組を展開している。まず、昭和57年3月に「障害者対策に関する長期計画」が策定されるとともに、同年4月には内閣総理大臣を本部長とする障害者対策推進本部（平成8年1月、障害者施策推進本部に改称）が設置され、障害者の雇用促進や社会的な施設、設備等の充実が図られることとなったが、平成5年3月には同長期計画を改めた「障害者対策に関する新長期計画」が策定され、また、平成7年12月には新長期計画の最終年次に合わせて、平成8年度から平成14年度までの7カ年を計画期間とする「障害者プラン」を策定することで、長期的視点に立った障害者施策のより一層の推進が図られている。

こうした動向等を踏まえ、以下の取組を積極的に推進することとする。

（以下略）

（5）同和問題

同和問題は、我が国固有の重大な人権問題であり、その早期解消を図ることは国民的課題でもある。そのため、政府は、これまで各種の取組を展開してきており、特に戦後は、3本の特別立法に基づいて様々な施策を講じてきた。その結果、同和地区の劣悪な生活環境の改善を始めとする物的な基盤整備は着実に成果を上げ、ハード面における一般地区との格差は大きく改善されてきており、物的な環境の劣悪さが差別を再生産するというような状況も改善の方向に進み、差別意識の解消に向けた教育及び啓発も様々な創意工夫の下に推進されてきた。

これらの施策等によって、同和問題に関する国民の差別意識は、「着実に解消に向けて進んでいる」が、「地域により程度の差はあるものの依然として根深く存在している」（平成11年7月29日人権擁護推進審議会答申）ことから、現在でも結婚問題を中心とする差別事象が見られるほか、教育、就職、産業等の面での問題等がある。また、同和問題に対する国民の理解を妨げる「えせ同和行為」も依然として横行しているなど、深刻な状況にある。

地域改善対策特定事業については、平成14年3月の地対財特法の失効に伴いすべて終了し、今後の施策二ーズには、他の地域と同様に、地域の状況や事業の必要性に応じ所要の施策が講じられる。したがって、今後はその中で対応が図られることとなるが、同和問題の解消を図るための人権教育・啓発については、平成8年5月の地域改善対策協議会の意見具申の趣旨に留意し、これまでの同和問題に関する教育・啓発活動の中で積み上げられてきた成果等を踏まえ、同和問題を重要な人権問題の一つとしてとらえ、以下の取組を積極的に推進することとする。

- ① 同和問題に関する差別意識については、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について（平成8年7月26日閣議決定）」に基づき、人権教育・啓発の事業を推進することにより、その解消を図っていく。（文部科学省、法務省）
- ② 学校、家庭及び地域社会が一体となって進学意欲と学力の向上を促進し、学校教育及び社会教育を通じて同和問題の解決に向けた取組を推進していく。（文部科学省）
- ③ 同和問題に関する偏見や差別意識を解消し、同和問題の早期解決を目指して、人権尊重思想の普及高揚を図るための啓発活動を充実・強化する。（法務省）

- ④ 雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う。(厚生労働省)
- ⑤ 小規模事業者の産業にかかわりの深い業種等に対して、人権尊重の理念を広く普及させ、その理解を深めるための啓発事業を実施する。(経済産業省)
- ⑥ 都道府県及び全国農林漁業団体が、農林漁業を振興する上で阻害要因となっている同和問題を始めとした広範な人権問題に関する研修会等の教育・啓発活動を、農漁協等関係農林漁業団体の職員を対象に行う。(農林水産省)
- ⑦ 社会福祉施設である隣保館においては、地域改善対策協議会意見具申(平成 8 年 5 月 17 日)に基づき、周辺地域を含めた地域社会全体の中で、福祉の向上や人権啓発の住民交流の拠点となる開かれたコミュニティーセンターとして総合的な活動を行い、更なる啓発活動を推進する。また、地域における人権教育を推進するための中核的役割を期待されている社会教育施設である公民館等とも、積極的な連携を図る。(厚生労働省、文部科学省)
- ⑧ 同和問題解決の阻害要因となっている「えせ同和行為」の排除に向け、啓発等の取組を推進する。(法務省ほか関係省庁)
- ⑨ 同和問題に関しては、結婚や就職等における差別、差別落書き、インターネットを利用した差別情報の掲載等の問題があるが、そのような事案が発生した場合には、人権侵犯事件としての調査・処理や人権相談の対応など当該事案に応じた適切な解決を図るとともに、関係者に対し同和問題に対する正しい認識と理解を深めるための啓発活動を実施する。(法務省)
- ⑩ 同和問題に係る人権問題の解決を図るため、法務局・地方法務局の常設人権相談所において人権相談に積極的に取り組むとともに、同和問題に関し人権侵害を受けたとする者が利用しやすい人権相談体制を充実させる。なお、相談に当たっては、関係機関と密接な連携協力を図るものとする。(法務省)

(6) アイヌの人々

アイヌの人々は、少なくとも中世末期以降の歴史の中では、当時の「和人」との関係において北海道に先住していた民族であり、現在においてもアイヌ語等を始めとする独自の文化や伝統を有している。しかし、アイヌの人々の民族としての誇りの源泉であるその文化や伝統は、江戸時代の松前藩による支配や、維新後の「北海道開拓」の過程における同化政策などにより、今日では十分な保存、伝承が図られているとは言い難い状況にある。また、アイヌの人々の経済状況や生活環境、教育水準等は、これまでの北海道ウタリ福祉対策の実施等により着実に向上してきてはいるものの、アイヌの人々が居住する地域において、他の人々となお格差があることが認められるほか、結婚や就職等における偏見や差別の問題がある。

このような状況の下、平成 7 年 3 月、内閣官房長官の私的諮問機関として「ウタリ対策のあり方に関する有識者懇談会」が設置され、法制度の在り方を含め今後のウタリ対策の在り方について検討が進められることとなり、同懇談会から提出された報告書の趣旨を踏まえて、平成 9 年 5 月、「アイヌ文化の振興並びにアイヌの伝統等に関する知識の普及及び啓発に関する法律」(平成 9 年法律第 52 号)が制定された。現在、同法に基づき、アイヌに関する総合的かつ実践的な研究、アイヌ語を含むアイヌ文化の振興及びアイヌの伝統等に関する知識の普及啓発を図るための施策が推進されている。

こうした動向等を踏まえ、国民一般がアイヌの人々の民族としての歴史、文化、伝統及

び現状に関する認識と理解を深め、アイヌの人々の人権を尊重するとの観点から、以下の取組を積極的に推進することとする。

(以下略)

(7) 外国人

近年の国際化時代を反映して、我が国に在留する外国人は年々急増している。日本国憲法は、権利の性質上、日本国民のみを対象としていると解されるものを除き、我が国に在留する外国人についても、等しく基本的人権の享有を保障しているところであり、政府は、外国人の平等の権利と機会の保障、他国の文化・価値観の尊重、外国人との共生に向けた相互理解の増進等に取り組んでいる。

しかし、現実には、我が国の歴史的経緯に由来する在日韓国・朝鮮人等をめぐる問題のほか、外国人に対する就労差別や入居・入店拒否など様々な人権問題が発生している。その背景には、我が国の島国という地理的条件や江戸幕府による長年にわたる鎖国の歴史等に加え、他国の言語、宗教、習慣等への理解不足からくる外国人に対する偏見や差別意識の存在などが挙げられる。これらの偏見や差別意識は、国際化の著しい進展や人権尊重の精神の国民への定着、様々な人権教育・啓発の実施主体の努力により、外国人に対する理解が進み、着実に改善の方向に向かっていると考えられるが、未だに一部に問題が存在している。

以上のような認識に立ち、外国人に対する偏見や差別意識を解消し、外国人の持つ文化や多様性を受け入れ、国際的視野に立って一人ひとりの人権が尊重されるために、以下の取組を積極的に推進することとする。

(以下略)

(8) HIV感染者・ハンセン病患者等

医学的に見て不正確な知識や思いこみによる過度の危機意識の結果、感染症患者に対する偏見や差別意識が生まれ、患者、元患者や家族に対する様々な人権問題が生じている。感染症については、まず、治療及び予防といった医学的な対応が不可欠であることは言うまでもないが、それとともに、患者、元患者や家族に対する偏見や差別意識の解消など、人権に関する配慮も欠かせないところである。

(以下略)

第5章 計画の推進

(略)

人権救済制度の在り方について（答申）（抜粋）

人権擁護推進審議会 2001（平成 13）年 5 月 25 日

はじめに

時代は「人権の世紀」と呼ばれる 21 世紀に入った。「人権の世紀」という言葉には、全人類の人権の実現という壮大な達成目標が示されていると同時に、過去、人権の実現のためにたゆみなく続けられてきた努力が報われ、一斉に開花し、結実する世紀であってほしいという全人類の熱望が込められている。

このような目標を目指して、既に前世紀から国際連合及び世界の各国において、様々な努力が積み重ねられてきた。国際社会の中であって、我が国もまた人権の実現のための努力を積み重ねてきたが、新世紀を迎え、人権の実現に向けた一層の取組が強く求められている。克服すべき課題は少なくなく、目標達成のための道も決して平坦ではないが、着実にその道を歩まなければならない。それが我が国の責務であり、その責務を誠実に果たしてこそ、人権の分野においても先進的な立場を占め、国際社会の中で名誉ある地位を得ることができよう。

人権の実現とは、何よりも人権が尊重され、人権侵害が生起しない社会、すなわち人権尊重社会を築くことであり、そのために人権教育及び人権啓発が重要であることは言うまでもない。しかし、残念ながら、現実には至る所で様々な態様の人権侵害が繰り返されており、被害者に対して実効的な救済を図ることが、人権教育・啓発と並んで、重要な課題となっている。

人権侵害に対する救済は、今日人権が憲法や条約、更には法律により保障され、司法的救済の対象たり得ることからすれば、基本的には裁判所の役割に属する事柄である。しかし、現実を直視すると、日々生起している様々な人権侵害の多くに対して、裁判所による救済は必ずしも有効になされているとは言い難い。それは、現在の裁判制度の改革によって克服できる側面もあるが、それだけではなく、裁判制度にいわば内在する限界もある。そこで、人権侵害に対する救済を充実するためには、人権侵害をできる限り司法的に救済できるような司法制度改革が進められるとともに、被害者の視点から簡易・迅速・柔軟な救済を行うのに適した、行政による人権救済制度を整備することが是非とも必要である。

このような人権救済制度は、今日既に多くの国々にみられ、各国における人権侵害の実情等を反映して、対象とする人権侵害や救済手法の点で様々な内容を持ちつつも、それぞれに成果を上げていることがうかがわれる。この答申は、我が国における人権侵害の実情や救済にかかわる制度の状況を踏まえ、我が国にふさわしい人権救済制度の整備を提言しようとするものである。それは裁判外紛争処理の手法により、裁判前の解決を促すことによって、司法的救済を補完するとともに、被害者が司法的救済を得られるよう援助する機能をも果たすものである。あらゆる人権侵害についてその救済のための窓口となり、救済の道筋を示す機能も必要である。また、加害者への個別啓発のほか、一般的な啓発機能も併せ持つべきである。

そして、このような機能にかんがみ、有効な救済のために必要不可欠な限度での救済手法及び調査権限の付与が要請され、また、この制度を担う人権救済機関には、通常の行政からの独立と職権行使の中立公正とともに、その組織体制の充実・整備が不可欠である。

世紀が変わったとはいえ、社会が忙しく動き変化していく状況は今までどおり続くであろうし、社会の動きに伴い、人権に関してもまた新たな課題が次々に生起するであろう。この答申が提言

する人権救済制度の整備は、今までの人権侵害の諸相を踏まえた上でのものであるが、いわば必要最小限の枠組みを提示したものととどまると言える。制度の有効性を確保し、更に新しく生起する人権課題に対応するためには、この制度の在り方を継続的に点検し、発展的方向を探っていくことが今後とも必要であろう。従来のような救済制度も併せた広い視野に立っての見直しを今後とも引き続き要請されることを付言しておきたい。

第4 各人権課題における必要な救済措置

第3で述べた人権救済制度の果たすべき役割を念頭に置きつつ、第2、1でみた人権課題に関し、我が国において顕著な差別、虐待の問題から、順次、積極的救済を中心とした必要な救済措置について検討する。

1 差別

人種、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向等を理由とする、社会生活における差別的取扱い等については、調停、仲裁、勧告・公表、訴訟援助等の手法により、積極的救済を図るべきである。差別表現については、その内容、程度、態様等に応じた適切な救済を図るべきである。

(1) 人権侵害の現状と救済の実情

- ① 先に指摘したとおり、女性・高齢者・障害者・同和関係者・アイヌの人々・外国人・HIV感染者・同性愛者等に対する雇用における差別的取扱い、ハンセン病患者・外国人等に対する商品・サービス・施設の提供等における差別的取扱い、同和関係者・アイヌの人々等に対する結婚・交際における差別、セクシュアルハラスメント、アイヌの人々・外国人・同性愛者等に対する嫌がらせ、同和関係者・外国人・同性愛者等に関する差別表現等の問題がある。
- ② これらのうち差別的取扱いに関しては、雇用や公共的な各種事業等の分野ごとに禁止規定が設けられているが、社会的身分に基づく募集・採用差別や、一般業種に関する商品・サービス・施設の提供等における差別的取扱いなど、私人間における差別に関しては明示的に禁止されていない領域もあり、違法な差別の範囲が必ずしも明確ではない。
- ③ そのほか、これらの差別に関する司法的救済については、一般に、異なる取扱いの差別性、不合理性を立証するための証拠収集が被害者にとって重い負担となっており、また、特に雇用等の継続的關係における相手方との力関係や人間関係悪化等への懸念もあり、被害者が訴えにくい状況がある。
- ④ 雇用における差別に関しては、厚生労働省都道府県労働局長による紛争解決援助や機会均等調停委員会による調停、募集等における個人情報収集の制限に関する厚生労働大臣（公共職業安定所長）の指導、助言、改善命令等の行政上の取組がなされている。

(2) 必要な救済措置等

ア 差別的取扱い等

(ア) 救済対象

これらのうち差別的取扱いに関しては、一般に積極的救済が必要であるが、まず、その対象とすべき差別的取扱いの範囲を明確にする必要がある。

- ① 積極的救済を行うべき差別的取扱いの範囲は、上記の問題状況や、差別を禁止する憲法14条1項、人種差別撤廃条約（特に1条、5条）の趣旨等に照らし、人種・皮膚の色・民族的又は種族的出身、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、

性的指向等を理由とする、社会生活（公権力との関係に係るもののほか、雇用、商品・サービス・施設の提供、教育の領域における私人間の関係に係るものを含む。）における差別的取扱いを基本とすべきである。

- ② 一定の年齢以上であることを理由とする差別の問題については、雇用の場面では定年制等の年齢を基準とする雇用慣行が存在し、許されない差別の範囲が必ずしも明確でないことから、これを積極的救済の対象とすることは困難である。一方、住宅の賃貸等の場面において人権擁護上看過し得ない事案があれば、個別に事案に応じた救済を図っていくことが相当である。

③ 省略

④ 省略

（イ）救済手法

- ① 積極的救済の対象とすべき上記差別的取扱い等に関しては、当事者間の合意を基本とする調停や仲裁のほか、勧告・公表、さらには、これらが奏功しない場合の訴訟援助の手法が有効と考えられる。
- ② 差別の事後的救済には限界があることから、差別的取扱いを内容とする営業方針が公表されるなど、将来、不特定又は多数の者に対して差別的取扱いが行われる明白な危険がある場合に、勧告・公表までの手法で解決をみないときは、具体的な被害発生後の被害者による訴訟提起を待つことなく、人権救済機関の積極的な関与により当該差別的取扱いを実効的に防止する仕組みを導入すべきであり、そのための手法を検討する必要がある。（以下省略）

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)

施行日：2016(平成28)年12月16日

第1条(目的)

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。

第2条(基本理念)

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の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、行わなければならない。

第3条(国及び地方公共団体の責務)

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。

第4条(相談体制の充実)

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。

第5条(教育及び啓発)

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。

第6条(部落差別の実態に係る調査)

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。

えせ同和行為対策大綱

1987（昭和 62）年 6 月 16 日

「えせ同和行為対策中央連絡協議会」決定

政府は、同和問題の早急な解決を目指して各般の施策を進めてきたところであるが、同和地区における実態面の改善に比べて、心理的な差別の解消は今なお十分な状況とは言い難く、この差別意識の解消が同和問題における重要課題となっている。こうした中で最近「同和問題はこわい問題である。」という意識がなお根強く残っていることに乗じ、同和問題を口実とする不当な要求、不法な行為などのえせ同和行為が横行し、大きな社会問題となっているが、えせ同和行為はこれまでなされてきた啓発の効果を一挙に覆し、同和問題に対する誤った意識を植え付ける大きな原因となっている。また、えせ同和行為の横行は、適正な行政推進の障害となるものであり、これを排除することが現在の緊急な課題である。

このような状況にかんがみ、えせ同和行為対策中央連絡協議会（以下「協議会」という。）は、次のとおり、えせ同和行為の排除に積極的に取り組むものとする。

- 1 協議会の構成員である各省庁等（以下「各省庁等」という。）は緊密な連絡をとり、一体となってえせ同和行為の排除に努めることとする。
- 2 各省庁等においては、えせ同和行為排除のため、附属機関等及び地方支分部局を含め啓発を強化することとする。
- 3 各省庁等の地方支分部局は、都道府県単位に結成されているえせ同和行為対策関係機関連絡会に積極的に参加し、協力することとする。
- 4 各省庁は、その所掌事務に基づき、地方公共団体に対し、えせ同和行為の排除に積極的に取り組むよう指導し、又は助言することとする。
- 5 各省庁等は、その所掌事務に基づき、企業等に対し、えせ同和行為の排除のための望ましい対応について、積極的に啓発するとともに、必要に応じ指導を行うこととする。
- 6 警察庁は、えせ同和行為排除のため必要な対策を強力に推進することとする。
- 7 協議会は、日本弁護士連合会が行うえせ同和行為の排除のための施策に積極的に協力することとする。

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（抜粋）

（昭和47年法律第113号）

1986（昭和61）年4月1日施行

第二章 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

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

（性別を理由とする差別の禁止）

第五条 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。

第六条 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）

第七条 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）

第八条 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）

第九条 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。

第二節 事業主の講ずべき措置等

（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等）

第十一条 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 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該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。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。
- 5 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。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法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に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性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 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、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。

4 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。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

第四章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項

及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第五章 罰則

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

○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の一部改正について

「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」（昭和47年法律第113号）は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）」（2020（令和2）年6月1日施行）による改正でセクシュアルハラスメント等の防止策が強化されました。

（改正の主な内容）

- 1 職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止等(第11条関係)
 - (1) 事業主は、労働者が職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該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こと。
 - (2) 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる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の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこと。
- 2 職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務(第11条の2関係)
 - (1) 国は、職場において行われる性的な言動に対する対応により労働者に不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する当該言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならないこと。
 - (2) 事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修の実施その他の必要な配慮をするほか国の講ずる(1)の措置に協力するように努めなければならないこと。
 - (3) 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこと。
 - (4) 労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる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に協力するように努めなければならないこと。
- 3 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止(第11条の3関係)

事業主は労働者が妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該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こと。
- 4 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務(第11条の4関係)
 - (1) 国は、労働者の就業環境を害する職場において行われるその雇用する女性労働者に対する妊娠、出産等に関する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならないこと。
 - (2) 事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる(1)の措置に協力するように努めなければならないこと。
 - (3) 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこと。

- (4) 労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置に協力するように努めなければならないこと。

障害者の雇用の促進等に関する法律（抜粋）

（昭和35年7月25日法律第123号）

1960(昭和35)年7月25日施行

最終更新：2019(令和元)年6月14日公布

（令和元年法律第36号）

2019(令和元)年9月6日施行

第2章の2 障害者に対する差別の禁止等

（障害者に対する差別の禁止）

第34条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者との均等な機会を与えなければならない。

第35条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

（障害者に対する差別の禁止に関する指針）

第36条 厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「差別の禁止に関する指針」という。）を定めるものとする。

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）

第36条の2 事業主は労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではない。

第36条の3 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではない。

第36条の4 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である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。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（抜粋）

（平成25年法律第65号）

2016(平成28)年4月1日施行

第1章 総則

第1条（目的）

この法律は、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、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する社会の実現に資することを目的とする。

第2条（定義）

この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 1 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 2 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

第5条（社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備）

行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。

第3章 行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置

第7条（行政機関等における障害を理由とする差別の禁止）

行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状況に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

第8条（事業者における障害を理由とする差別の禁止）

事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状況に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

○ 労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）（抄）

（労働条件の決定）

第 2 条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

（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、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

（労働者名簿）

第 107 条 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他省令で定める事項を記入しなければならない。

（第 2 項 略）

○ 労働基準法施行規則（昭和 22 年 8 月 30 日厚生省令第 23 号）（抄）

（労働者名簿の記入事項）

第 53 条 法第 107 条第 1 項の労働者名簿（様式第 19 号）に記入しなければならない事項は、同条同項に規定するものの外、次に掲げるものとする。

- 一 性別
- 二 住所
- 三 従事する業務の種類
- 四 雇入の年月日
- 五 解雇又は退職の年月日及びその事由
- 六 死亡の年月日及びその原因

（第 2 項 略）

○ 労働組合法（昭和 24 年 6 月 1 日法律第 174 号）（抄）

（労働組合として設立されたものの取扱）

第 5 条 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第 2 条及び第 2 項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。但し、第 7 条第 1 号の規定に基く個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

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。

（第 1 号から第 3 号 略）

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

（第 5 号以下 略）

労働者名簿等の記載について

基発第 83 号・婦発第 40 号

昭和 50 年 2 月 17 日

改正 平成 9 年 2 月 21 日

各都道府県労働基準局長
各都道府県婦人少年室長 殿

労働省労働基準局長
労働省婦人少年局長

労働者名簿等の記載について（抄）

1 労働基準法関係

- イ 労働基準法第 57 条に定める年少者の年齢証明書については、戸籍謄（抄）本又は年少者の姓名及び生年月日を記載して本籍地を管轄する地方自治体の長が証明したもののほか、昭和 43 年 10 月 4 日付け基発第 636 号、婦発第 326 号通達により、使用者が住民基本台帳法（昭和 42 年法律第 81 号）による住民票の写しを備えている場合には労働基準法第 57 条違反としては取り扱わなくても差し支えないものとしているところであるが、今後は、これらに代えて、住民基本台帳法第 7 条第 1 号（氏名）及び第 2 号（出生の年月日）の事項についての証明がなされている「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りること。なお、「住民票記載事項の証明書」（証明願）の書式については、別紙 1 を参考とされたい。また、その取扱いについては、昭和 43 年 3 月 26 日付け自治振第 41 号「住民基本台帳法に関する質疑応答集について」（自治省行政局振興課長から各都道府県総務部長あて通知）の問 13（別紙 2 参照）にその見解が示されているので念のため。
- ロ （削除）
- ハ 戸籍謄（抄）本及び住民票の写しは、画一的に提出又は提示を求めないようにし、それが必要となった時点（例えば、冠婚葬祭等に際して慶弔金等が支給されるような場合で、その事実の確認を要するとき等）で、その具体的必要性に応じ、本人に対し、その使用目的を十分に説明の上提示を求め、確認後速やかに本人に返却するよう指導すること。
- ニ 就業規則等において、一般的に、採用時、慶弔金等の支給時等に戸籍謄（抄）本、住民票の写し等の提出を求める旨を規定している事例があるが、上記イないしハマまでの趣旨に則り、これらについても、可能な限り「住民票記載事項の証明書」により処理することとするよう、その変更について指導すること。

2 労働安全衛生法関係

次の様式の記載事項中、「本籍地」については、都道府県名の記載で足りること。

- ① 健康管理手帳交付申請書（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 7 号）
- ② 健康管理手帳（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 8 号）
- ③ 健康管理手帳書替・再交付申請書（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 10 号）
- ④ 各種免許申請書（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 11 号）
- ⑤ 各種免許証（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 12 号）
- ⑥ 各種免許証書替・再交付申請書（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 13 号）
- ⑦ 各種免許試験受験申請書（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 14 号）
- ⑧ 各種技能講習・運転実技教習受講申込書（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 15 号）
- ⑨ 各種運転実技教習修了証（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 16 号）
- ⑩ 各種技能講習修了証（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 17 号）
- ⑪ 各種技能講習修了証再交付・書替申込書（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 18 号）
- ⑫ 労働安全・労働衛生コンサルタント登録申請書（労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則（昭和 48 年労働省令第 3 号）様式第 3 号）

国際人権規約（抜粋）

（１）経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約

1979（昭和54）年8月4日

（条約第6号）

発効 1979（昭和54）年9月21日

（昭和54年外務省告示第187号）

この規約の締約国は、

国際連合憲章において宣明された原則によれば、人類社会のすべての構成員の固有の尊厳及び平等のかつ奪い得ない権利を認めることが世界における自由、正義及び平和の基礎をなすものであることを考慮し、

これらの権利が人間の固有の尊厳に由来することを認め、

世界人権宣言によれば、自由な人間は恐怖及び欠乏からの自由を享受するものであるとの理想は、すべての者がその市民的及び政治的権利とともに経済的、社会的及び文化的権利を享有することのできる条件が作り出される場合に初めて達成されることになることを認め、

人権及び自由の普遍的な尊重及び遵守を助長すべき義務を国際連合憲章に基づき諸国が負っていることを考慮し、

個人が、他人に対し及びその属する社会に対して義務を負うこと並びにこの規約において認められる権利の増進及び擁護のために努力する責任を有することを認識して、

次のとおり協定する。

第1条

- 1 すべての人民は、自決の権利を有する。この権利に基づき、すべての人民は、その政治的地位を自由に決定し並びにその経済的、社会的及び文化的発展を自由に追求する。
- 2 すべての人民は、互恵の原則に基づく国際的経済協力から生ずる義務及び国際法上の義務に違反しない限り、自己のためにその天然の富及び資源を自由に処分することができる。人民は、いかなる場合にも、その生存のための手段を奪われることはない。

第2条

- 2 この規約の締約国は、この規約に規定する権利が人種、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、出生又は他の地位によるいかなる差別もなしに行使されることを保障することを約束する。

第3条

この規約の締約国は、この規約の定めるすべての経済的、社会的及び文化的権利の享有について男女に同等の権利を確保することを約束する。

第4条から第5条（省略）

第6条

- 1 この規約の締約国は、労働の権利を認めるものとし、この権利を保障するため適当な措置をとる。この権利には、すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む。
- 2 この規約の締約国が1の権利の完全な実現を達成するためとる措置には、個人に対して基本的な政治的及び経済的自由を保障する条件の下で着実な経済的、社会的及び文化的発展を実現し並びに完全かつ生産的な雇用を達成するための技術及び職業の指導及び訓練に関する計画、政策及び方法を含む。

第7条

この規約の締約国は、すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認める。この労働条件は、特に次のものを確保する労働条件とする。

- (a) すべての労働者に最小限度次のものを与える報酬
 - (i) 公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること。
 - (ii) 労働者及びその家族のこの規約に適合する相応な生活
- (b) 安全かつ健康的な作業条件
- (c) 先任及び能力以外のいかなる事由も考慮されることなく、すべての者がその雇用関係においてより高い適当な地位に昇進する均等な機会
- (d) 休息、余暇、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇並びに公の休日についての報酬

第8条

1 この規約の締約国は、次の権利を確保することを約束する。

- (a) すべての者がその経済的及び社会的利益を増進し及び保護するため、労働組合を結成し及び当該労働組合の規則にのみ従うことを条件として自ら選択する労働組合に加入する権利。この権利の行使については、法律で定める制限であって国の安全若しくは公の秩序のため又は他の者の権利及び自由の保護のため民主的社会において必要なもの以外のいかなる制限も課することができない。
- (b) 労働組合が国内の連合又は総連合を設立する権利及びこれらの連合又は総連合が国際的な労働組合団体を結成し又はこれに加入する権利。
- (c) 労働組合が、法律で定める制限であって国の安全若しくは公の秩序のため又は他の者の権利及び自由の保護のため民主的社会において必要なもの以外のいかなる制限も受けることなく、自由に活動する権利
- (d) 同盟罷業をする権利。ただし、この権利は、各国の法律に従って行使されることを条件とする。

第8条の2及び3省略

第9条

この規約の締約国は、社会保険その他の社会保障についてのすべての者の権利を認める。

第10条

この規約の締約国は、次のことを認める。

- 1 省略
- 2 産前産後の合理的な期間においては、特別な保護が母親に与えられるべきである。働いている母親には、その期間において、有給休暇又は相当な社会保障給付を伴う休暇が与えられるべきである。
- 3 保護及び援助のための特別な措置が、出生その他の事情を理由とするいかなる差別もなく、すべての児童及び年少者のためにとられるべきである。児童及び年少者は、経済的及び社会的な搾取から保護されるべきである。児童及び年少者を、その精神若しくは健康に有害であり、その生命に危険があり又はその正常な発育を妨げるおそれのある労働に使用することは、法律で処罰すべきである。また、国は、年齢による制限を定め、その年齢に達しない児童を賃金を支払って使用することを法律で禁止しかつ処罰すべきである。

第11条から第15条省略

あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約(抜粋)

1996（平成8）年1月14日 発効

この条約の締約国は、

国際連合憲章がすべての人間に固有の尊厳及び平等の原則に基礎を置いていること並びにすべての加盟国が、人種、性、言語又は宗教による差別のないすべての者のための人権及び基本的自由の普遍的な尊重及び遵守を助長し及び奨励するという国際連合の目的の一を達成するために、国際連合と協力して共同及び個別の行動をとることを誓約したことを考慮し、

世界人権宣言が、すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人がいかなる差別をも、特に人種、皮膚の色又は国民的出身による差別を受けることなく同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることを考慮し、

すべての人間が法律の前に平等であり、いかなる差別に対しても、また、いかなる差別の扇動に対しても法律による平等の保護を受ける権利を有することを考慮し、

国際連合が植民地主義並びにこれに伴う隔離及び差別のあらゆる慣行（いかなる形態であるかいはかなる場所に存在するかを問わない。）を非難してきたこと並びに1960年12月14日の植民地及びその人民に対する独立の付与に関する宣言（国際連合総会決議1514号(第15回会期)）がこれらを速やかにかつ無条件に終了させる必要性を確認し及び厳粛に宣明したことを考慮し、

1963年11月20日のあらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際連合宣言（国際連合総会決議第1904号(第18回会期)）が、あらゆる形態及び表現による人種差別を全世界から速やかに撤廃し並びに人間の尊厳に対する理解及び尊重を確保する必要性を厳粛に確認していることを考慮し、人種的相違に基づく優越性のいかなる理論も科学的に誤りであり、道徳的に非難されるべきであり及び社会的に不正かつ危険であること並びに理論上又は實際上、いかなる場所においても、人種差別を正当化することはできないことを確信し、人種、皮膚の色又は種族的出身を理由とする人間の差別が諸国間の友好的かつ平和的な関係に対する障害となること並びに諸国民の間の平和及び安全並びに同一の国家内に共存している人々の調和をも害するおそれがあることを再確認し、人種に基づく障壁の存在がいかなる人間社会の理想にも反することを確信し、

世界のいくつかの地域において人種差別が依然として存在していること及び人種の優越又は憎悪に基づく政府の政策（アパルトヘイト、隔離又は分離の政策等）がとられていることを危険な事態として受けとめ、

あらゆる形態及び表現による人種差別を速やかに撤廃するために必要なすべての措置をとること並びに人種間の理解を促進し、いかなる形態の人種隔離及び人種差別もない国際社会を建設するため、人種主義に基づく理論及び慣行を防止し並びにこれらと戦うことを決意し、

1958年に国際労働機関が採択した雇用及び職業についての差別に関する条約及び1960年に国際連合教育科学文化機関が採択した教育における差別の防止に関する条約に留意し、

あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際連合宣言に具現された原則を実現すること及びこのための実際的な措置を最も早い時期にとることを確保することを希望して、

次のとおり協定した。

第 1 部

第1条

- 1 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。
- 2 この条約は、締約国が市民と市民でない者との間に設ける区別、排除、制限又は優先については、適用しない。
- 3 この条約のいかなる規定も、国籍、市民権又は帰化に関する締約国の法規に何ら影響を及ぼすものと解してはならない。ただし、これらに関する法規は、いかなる特定の民族に対しても差別を設けていないことを条件とする。
- 4 人権及び基本的自由の平等な享有又は行使を確保するため、保護を必要としている特定の人種若しくは種族の集団又は個人の適切な進歩を確保することのみを目的として、必要に応じてとられる特別措置は、人種差別とみなさない。ただし、この特別措置は、その結果として、異なる人種の集団に対して別個の権利を維持することとなつてはならず、また、その目的が達成された後は継続してはならない。

第2条

- 1 締約国は、人種差別を非難し、また、あらゆる形態の人種差別を撤廃する政策及びあらゆる人種間の理解を促進する政策をすべての適当な方法により遅滞なくとることを約束する。このため、
 - (a) 各締約国は、個人、集団又は団体に対する人種差別の行為又は慣行に従事しないこと並びに国及び地方のすべての公の当局及び機関がこの義務に従つて行動するよう確保することを約束する。
 - (b) 各締約国は、いかなる個人又は団体による人種差別も後援せず、擁護せず又は支持しないことを約束する。
 - (c) 各締約国は、政府（国及び地方）の政策を再検討し及び人種差別を生じさせ又は永続化させる効果を有するいかなる法令も改正し、廃止又は無効にするために効果的な措置をとる。
 - (d) 各締約国は、すべての適当な方法（状況により必要とされるときは、立法を含む。）により、いかなる個人、集団又は団体による人種差別も禁止し、終了させる。
 - (e) 各締約国は、適当なときは、人種間の融和を目的とし、かつ、複数の人種で構成される団体及び運動を支援し並びに人種間の障壁を撤廃する他の方法を奨励すること並びに人種間の分断を強化するよういかなる動きも抑制することを約束する。
- 2 締約国は、状況により正当とされる場合には、特定の人種の集団又はこれに属する個人に対し人権及び基本的自由の十分かつ平等な享有を保障するため、社会的、経済的、文化的その他の分野において、当該人種の集団又は個人の適切な発展及び保護を確保するための別かつ具体的な措置をとる。この措置は、いかなる場合においても、その目的が達成された後、その結果として、異なる人種の集団に対して不平等な又は別個の権利を維持することとなつてはならない。

第3条

締約国は、特に、人種隔離及びアパルトヘイトを非難し、また、自国の管轄の下にある領域におけるこの種のすべての慣行を防止し、禁止し及び根絶することを約束する。

第4条

締約国は、一の人種の優越性若しくは一の皮膚の色若しくは種族的出身の人の集団の優越性の思想若しくは理論に基づくあらゆる宣伝及び団体又は人種的憎悪及び人種差別（形態のいかんを問わない。）を正当化し若しくは助長することを企てるあらゆる宣伝及び団体を非難し、また、このような差別のあらゆる扇動又は行為を根絶することを目的とする迅速かつ積極的な措置をとることを約束する。このため、締約国は、世界人権宣言に具現された原則及び次条に明示的に定める権利に十分な考慮を払って、特に次のことを行う。

- (a) 人種の優越又は憎悪に基づく思想のあらゆる流布、人種差別の扇動、いかなる人種若しくは皮膚の色若しくは種族的出身を異にする人の集団に対するものであるかを問わずすべての暴力行為又はその行為の扇動及び人種主義に基づく活動に対する資金援助を含むいかなる援助の提供も、法律で処罰すべき犯罪であることを宣言すること。
- (b) 人種差別を助長し及び扇動する団体及び組織的宣伝活動その他のすべての宣伝活動を違法であるとして禁止するものとし、このような団体又は活動への参加が法律で処罰すべき犯罪であることを認めること。
- (c) 国又は地方の公の当局又は機関が人種差別を助長し又は扇動することを認めないこと。

第5条

第2条に定める基本的義務に従い、締約国は、特に次の権利の享有に当たり、あらゆる形態の人種差別を禁止し及び撤廃すること並びに人種、皮膚の色又は民族的若しくは種族的出身による差別なしに、すべての者が法律の前に平等であるという権利を保障することを約束する。

- (a) 裁判所その他のすべての裁判及び審判を行う機関の前での平等な取扱いについての権利
- (b) 暴力又は傷害（公務員によって加えられるものであるかいかなる個人、集団又は団体によって加えられるものであるかを問わない。）に対する身体の安全及び国家による保護についての権利
- (c) 政治的権利、特に普通かつ平等の選挙権に基づく選挙に投票及び立候補によって参加し、国政及びすべての段階における政治に参与し並びに公務に平等に携わる権利
- (d) 他の市民的権利、特に、
 - ① 国境内における移動及び居住の自由についての権利
 - ② いずれの国（自国を含む。）からも離れ及び自国に戻る権利
 - ③ 国籍についての権利
 - ④ 婚姻及び配偶者の選択についての権利
 - ⑤ 単独で及び他の者と共同して財産を所有する権利
 - ⑥ 相続する権利
 - ⑦ 思想、良心及び宗教の自由についての権利
 - ⑧ 意見及び表現の自由についての権利
 - ⑨ 平和的な集会及び結社の自由についての権利
- (e) 経済的、社会的及び文化的権利、特に、

- ① 労働、職業の自由な選択、公正かつ良好な労働条件、失業に対する保護、同一の労働についての同一報酬及び公正かつ良好な報酬についての権利
 - ② 労働組合を結成し及びこれに加入する権利
 - ③ 住居についての権利
 - ④ 公衆の健康、医療、社会保障及び社会的サービスについての権利
 - ⑤ 教育及び訓練についての権利
 - ⑥ 文化的な活動への平等な参加についての権利
- (f) 輸送機関、ホテル、飲食店、喫茶店、劇場、公園等一般公衆の使用を目的とするあらゆる場所又はサービスを利用する権利

第6条

締約国は、自国の管轄の下にあるすべての者に対し、権限のある自国の裁判所及び他の国家機関を通じて、この条約に反して人権及び基本的自由を侵害するあらゆる人種差別の行為に対する効果的な保護及び救済措置を確保し、並びにその差別の結果として被ったあらゆる損害に対し、公正かつ適正な賠償又は救済を当該裁判所に求める権利を確保する。

第7条

締約国は、人種差別につながる偏見と戦い、諸国民の間及び人種又は種族の集団の間の理解、寛容及び友好を促進し並びに国際連合憲章、世界人権宣言、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際連合宣言及びこの条約の目的及び原則を普及させるため、特に教授、教育、文化及び情報の分野において、迅速かつ効果的な措置をとることを約束する。

(第2部 省略)

(第3部 省略)

個人情報保護に関する法律（抜粋）

（平成 15 年法律第 57 号）

施行日：2024（令和 6）年 2 月 16 日

（令和 5 年法律第 32 号による改正）

第四章 個人情報取扱事業者の義務等

第一節 個人情報取扱事業者の義務

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、デジタル社会の進展に伴い個人情報の利用が著しく拡大していることに鑑み、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し、個人情報を取り扱う事業者及び行政機関等についてこれらの特性に応じて遵守すべき義務等を定めるとともに、個人情報保護委員会を設置することにより、行政機関等の事務及び事業の適正かつ円滑な運営を図り、並びに個人情報の適正かつ効果的な活用が新たな産業の創出並びに活力ある経済社会及び豊かな国民生活の実現に資するものであることその他の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する。

（定義）

第二条 この法律において「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であつて、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一 当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等（文書、図画若しくは電磁的記録（電磁的方式（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をいう。次項第二号において同じ。）で作られる記録をいう。以下同じ。）に記載され、若しくは記録され、又は音声、動作その他の方法を用いて表された一切の事項（個人識別符号を除く。）をいう。以下同じ。）により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）

二 個人識別符号が含まれるもの

2 この法律において「個人識別符号」とは、次の各号のいずれかに該当する文字、番号、記号その他の符号のうち、政令で定めるものをいう。

一 特定の個人の身体の一部の特徴を電子計算機の用に供するために変換した文字、番号、記号その他の符号であつて、当該特定の個人を識別することができるもの

二 個人に提供される役務の利用若しくは個人に販売される商品の購入に関し割り当てられ、又は個人に発行されるカードその他の書類に記載され、若しくは電磁的方式により記録された文字、番号、記号その他の符号であつて、その利用者若しくは購入者又は発行を受け

- る者ごとに異なるものとなるように割り当てられ、又は記載され、若しくは記録されることにより、特定の利用者若しくは購入者又は発行を受ける者を識別することができるもの
- 3 この法律において「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。
- 4 この法律において個人情報について「本人」とは、個人情報によって識別される特定の個人をいう。
- 5 この法律において「仮名加工情報」とは、次の各号に掲げる個人情報の区分に応じて当該各号に定める措置を講じて他の情報と照合しない限り特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報をいう。
- 一 第一項第一号に該当する個人情報 当該個人情報に含まれる記述等の一部を削除すること（当該一部の記述等を復元することのできる規則性を有しない方法により他の記述等に置き換えることを含む。）。
 - 二 第一項第二号に該当する個人情報 当該個人情報に含まれる個人識別符号の全部を削除すること（当該個人識別符号を復元することのできる規則性を有しない方法により他の記述等に置き換えることを含む。）。
- 6 この法律において「匿名加工情報」とは、次の各号に掲げる個人情報の区分に応じて当該各号に定める措置を講じて特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報であって、当該個人情報を復元することができないようにしたものを用いる。
- 一 第一項第一号に該当する個人情報 当該個人情報に含まれる記述等の一部を削除すること（当該一部の記述等を復元することのできる規則性を有しない方法により他の記述等に置き換えることを含む。）。
 - 二 第一項第二号に該当する個人情報 当該個人情報に含まれる個人識別符号の全部を削除すること（当該個人識別符号を復元することのできる規則性を有しない方法により他の記述等に置き換えることを含む。）。
- 7 この法律において「個人関連情報」とは、生存する個人に関する情報であって、個人情報、仮名加工情報及び匿名加工情報のいずれにも該当しないものをいう。

（利用目的の特定）

第十七条 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）

第十八条 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。

五 当該個人情報取扱事業者が学術研究機関等である場合であって、当該個人情報を学術研究の用に供する目的（以下この章において「学術研究目的」という。）で取り扱う必要があるとき（当該個人情報を取り扱う目的の一部が学術研究目的である場合を含み、個人の権利利益を不当に侵害するおそれがある場合を除く。）。

六 学術研究機関等に個人データを提供する場合であって、当該学術研究機関等が当該個人データを学術研究目的で取り扱う必要があるとき（当該個人データを取り扱う目的の一部が学術研究目的である場合を含み、個人の権利利益を不当に侵害するおそれがある場合を除く。）。

（適正な取得）

第二十条 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。

2 個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、要配慮個人情報を取得してはならない。

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。

五 当該個人情報取扱事業者が学術研究機関等である場合であって、当該要配慮個人情報を学術研究目的で取り扱う必要があるとき（当該要配慮個人情報を取り扱う目的の一部が学術研究目的である場合を含み、個人の権利利益を不当に侵害するおそれがある場合を除く。）。

六 学術研究機関等から当該要配慮個人情報を取得する場合であって、当該要配慮個人情報を学術研究目的で取得する必要があるとき（当該要配慮個人情報を取得する目的の一部が学術研究目的である場合を含み、個人の権利利益を不当に侵害するおそれがある場合を除く。）（当該個人情報取扱事業者と当該学術研究機関等が共同して学術研究を行う場合に限る。）。

七 当該要配慮個人情報、本人、国の機関、地方公共団体、学術研究機関等、第五十七条第一項各号に掲げる者その他個人情報保護委員会規則で定める者により公開されている場合

八 その他前各号に掲げる場合に準ずるものとして政令で定める場合

(取得に際しての利用目的の通知等)

第二十一条 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（電磁的記録を含む。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

(以下略)

(参考)

○個人情報の保護に関する法律ガイドライン（通則編）（抄）

2-3 要配慮個人情報（法第2条第3項関係）

法第2条（第3項）

この法律において「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。

政令第2条

法第2条第3項の政令で定める記述等は、次に掲げる事項のいずれかを内容とする記述等（本人の病歴又は犯罪の経歴に該当するものを除く。）とする。

- (1) 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の個人情報保護委員会規則で定める心身の機能の障害があること。
- (2) 本人に対して医師その他医療に関する職務に従事する者（次号において「医師等」という。）により行われた疾病の予防及び早期発見のための健康診断その他の検査（同号において「健康診断等」という。）の結果
- (3) 健康診断等の結果に基づき、又は疾病、負傷その他の心身の変化を理由として、本人に対して医師等により心身の状態の改善のための指導又は診療若しくは調剤が行われたこと。
- (4) 本人を被疑者又は被告人として、逮捕、捜索、差押え、勾留、公訴の提起その他の刑事事件に関する手続きが行われたこと。
- (5) 本人を少年法（昭和23年法律第168号）第3条第1項に規定する少年又はその疑いのある者として、調査、観護の措置、審判、保護処分その他の少年保護事件に関する手続きが行われたこと。

規則第5条

令第2条第1号の個人情報保護委員会規則で定める心身の機能障害は、次に掲げる障害とする。

- (1) 身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）別表に掲げる身体上の障害
- (2) 知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）にいう知的障害
- (3) 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）にいう精神障害者（発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条第2項に規定する発達障害を含み、全号に掲げるものを除く。）
- (4) 治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であって障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第4条第1項の政令で定めるものによる障害の程度が同項の厚生労働大臣が定める程度であるもの

3-3-2 要配慮個人情報の取得（法第20条第2項関係）

法第20条（第2項）

個人情報取扱業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、要配慮個人情報を取得してはならない。

- (1) 法令に基づく場合
- (2) 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。
- (3) 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
- (4) 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。
- (5) 当該個人情報取扱事業者が学術研究機関等である場合であって、当該要配慮個人情報を学術研究目的で取り扱う必要があるとき（当該要配慮個人情報を取り扱う目的の一部が学術研究目的である場合を含み、個人の権利利益を不当に侵害するおそれがある場合を除く。）。)
- (6) 学術研究機関等から当該要配慮個人情報を取得する場合であって、当該要配慮個人情報を学術研究目的で取得する必要があるとき（当該要配慮個人情報を取得する目的の一部が学術研究目的である場合を含み、個人の権利利益を不当に侵害するおそれがある場合を除く。）（当該個人情報取扱事業者と当該学術研究機関等が共同して学術研究を行う場合に限る。）。)
- (7) 当該要配慮個人情報が、本人、国の機関、地方公共団体、学術研究機関等、第57条第1項各号に掲げる者その他個人情報保護委員会規則で定める者により公開されている場合
- (8) その他前各号に掲げる場合に準ずるものとして政令で定める場合

規則第6条

法第20条第2項第7号の個人情報保護委員会規則で定める者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- (1) 外国政府、外国の政府機関、外国の地方公共団体又は国際機関
- (2) 外国において法第16条第8項に規定する学術研究機関等に相当する者
- (3) 外国において法第57条第1項各号に掲げる者に相当する者

政令第9条

法第20条第2項第8号の政令で定める場合は、次に掲げる場合とする。

- (1) 本人を目視し、又は撮影することにより、その外形上明らかな要配慮個人情報を取得する場合
- (2) 法令第27条第5項各号（法第41条第6項の規定により読み替えて適用する場合及び法第42条第2項において読み替えて準用する場合を含む。）に掲げる場合において、個人データである要配慮個人情報の提供を受けるとき。

広島県個人情報保護条例（抜粋）

2004(平成16年)12月17日（条例第53号）
最終改正2022(令和4年)10月6日（条例第33号）
個人情報保護法に一元化2023(令和5年)4月1日

第1章 総 則

第1条（目的）

この条例は、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とともに、県の機関が保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止を求める個人の権利を明らかにすることにより、県政の適正かつ円滑な運営を図りつつ、個人の権利利益を保護することを目的とする。

第2条（定義）

この条例において「実施機関」とは、知事、教育委員会、公安委員会、警察本部長、選挙管理委員会、人事委員会、監査委員、労働委員会、収用委員会、海区漁業調整委員会、内水面漁場管理委員会、公営企業の管理者及び病院事業の管理者並びに県が設立した地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第一項に規定する地方独立行政法人をいう。以下同じ。）をいう。

2 この条例において「個人情報」とは、個人に関する情報であつて、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一 当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等（文書、図画若しくは電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人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いう。以下同じ。）に記載され、若しくは記録され、又は音声、動作その他の方法を用いて表された一切の事項（個人識別符号（個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）第2条第二項に規定する個人識別符号をいう。以下同じ。）を除く。）をいう。以下同じ。）により特定の個人が識別され、又は識別され得るもの（他の情報と照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）

二 個人識別符号が含まれるもの

3 この条例において「保有個人情報」とは、実施機関の職員（県が設立した地方独立行政法人の役員を含む。以下同じ。）が職務上作成し、又は取得した個人情報であつて、当該実施機関の職員が組織的に利用するものとして、当該実施機関が保有しているものをいう。ただし、行政文書（広島県情報公開条例（平成13年広島県条例第5号）第2条第二項に規定する行政文書をいう。以下同じ。）に記録されているものに限る。

4 この条例において「特定個人情報」とは、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号。以下「番号法」という。）第2条第五項に規定する個人番号（以下「個人番号」という。）（個人番号に対応し、当該個人番号に代わって用いられる番号、記号、その他の符号であつて、住民票コード（住民基本台帳法（昭和42年法律第81号）第7条第十三号に規定する住民票コードをいう。）以外のものを含む。）をその内容に含む個人情報をいう。

5 この条例において「情報提供等記録」とは、番号法第23条第一項及び第二項（これらの規定を同法第26条の規定により準用する場合を含む。）に規定する記録に記録された特定個人情報をいう。

- 6 この条例において「保有特定個人情報」とは、実施機関の職員が職務上作成し、又は取得した特定個人情報であって、当該実施機関の職員が組織的に利用するものとして、当該実施機関が保有しているものをいう。ただし、行政文書に記録されているものに限る。
- 7 この条例において個人情報について「本人」とは、個人情報によって識別され、又は識別され得る特定の個人をいう。
- 8 この条例において「事業者」とは、法人その他の団体（国、独立行政法人等（個人情報保護法第2条第九項に規定する独立行政法人等をいう。以下同じ。）、地方公共団体及び地方独立行政法人を除く。以下「法人等」という。）及び事業を営む個人をいう。

第3条～第38条 省略

第3章 事業者における個人情報の保護

第39条（事業者の責務）

事業者は、個人情報の保護の重要性を認識し、事業の実施に伴い個人情報を取り扱うときは、適正に行うよう努めるとともに、個人情報の保護に関する県の施策に協力しなければならない。

第40条（事業者に対する指導助言等）

知事は、事業者において個人情報の取扱いが適正に行われるよう、指導及び助言を行う等必要な施策を講じなければならない。

- 2 知事は、広島県個人情報保護審議会の意見を聴いた上で、事業者が個人情報を取り扱う際に準拠すべき指針を作成し、公表するものとする。

第41条（調査、勧告等）

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、文書若しくは口頭による説明又は資料の提出を求めることができる。

- 2 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、広島県個人情報保護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。

- 3 知事は、事業者が第一項の規定による求めに正当な理由なく応じなかったとき、又は前項の規定による勧告に従わなかったときは、広島県個人情報保護審議会の意見を聴いた上で、その旨を公表することができる。この場合において、知事は、あらかじめ事業者に弁明の機会を与えなければならない。

第42条（苦情相談の処理）

知事は、事業者が行う個人情報の取扱いに関して苦情相談があったときは、適切かつ迅速にこれを処理するよう努めるものとする。

第43条（国又は他の地方公共団体との協力）

知事は、事業者が行う個人情報の取扱いに関し、個人の権利利益を保護するために必要があると認めるときは、国若しくは他の地方公共団体に協力を要請し、又は国若しくは他の地方公共団体の協力の要請に応じるものとする。

第44条 ～ 第53条 省略

***** 付 録 *****

- ・ ㊦ 職業相談票（乙）
- ・ 全国高等学校統一用紙
- ・ 新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例
- ・ 厚生労働省履歴書様式例
- ・ 人権啓発DVDについて
- ・ 広島県内のハローワーク（公共職業安定所）一覧表

履 歴 書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置
(30×40mm)

ふりがな			性別
氏 名			
生年月日	昭和・平成	年 月	日生(満 歳)
ふりがな	〒		
現住所			
ふりがな	〒		
連絡先			

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歴 ・ 職 歴	平成 年 月	高等学校入学
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

資 格 等	取 得 年 月	資 格 等 の 名 称	
趣 味 ・ 特 技		校内外の諸活動	
志 望 の 動 機			
備 考			

人権啓発DVDについて

事業主の皆様に対する公正採用選考の啓発の取組みの一環として公正採用選考に係る視聴覚教材として活用できるDVDを「ビデオライブラリー」として、広島、呉、福山、三原、三次の各ハローワークに設置し、貸出（無料）を行っています。ご希望の場合は、最寄りのハローワークを通じてお申込みください。

	作 品	内 容
1	公正採用選考のこころ ＜2008(平成20)年＞ 25分	公正な採用選考をしていくうえで最も大切なのは人権尊重の意識をもつことである。この作品では、就職活動中の3人のケースを取り上げ、女性への偏見、年齢を問わない採用、部落問題など公正採用選考のための情報を取り上げ、採用選考における人権意識のあり方を考える作品。
2	内定者からの手紙 公正な採用選考のために ＜2009(平成21)年＞ 26分	採用選考のメインとなる応募用紙や面接、筆記試験などには注意が行き届いても、内定後の書類提出などで人権的な配慮を欠く場合や、採用選考が事業所ごとの判断に任せられ、公正な採用選考の意義が社内に広く浸透していない場合がある。こうした中、公正な採用選考の基本となる人権尊重の意識が、採用選考後も広く行きわたらせることの重要性を考えさせる作品。
3	どうしてそんなことを聞くの 公正な採用選考のために ＜2010(平成22)年＞ 27分	エントリーシートの活用は、採用選考の新たな可能性につながる反面、それにまつわる問題事例が発生する可能性もあります。予断や偏見を取り払い、適性と能力のみを判断基準とする公正な採用選考をすることが大切です。この作品では、エントリーシートのあり方を考えるきっかけに、採用選考担当者にとって必要十分な、公正採用選考のための情報を紹介する作品。
4	本当の出会いのために エントリーから始まる 公正採用選考 ＜2011(平成23)年＞ 27分	公正な採用選考をするためには、受験者の基本的な人権を尊重し、適性と能力のみを採用選考の基準にすることが大切です。この作品では、エントリーから筆記試験、面接といった一連の流れの中で、いかにして受験者の基本的な人権を守り、企業にとっても受験者にとっても望ましい採用選考のあり方が実現できるかを提起する作品。
5	だれにでも開かれていますか？ ～公正な採用選考を求めて ＜2012(平成24)年＞ 28分	採用選考は、応募者の人生を左右するとても重要な機会です。採用する側には応募者の基本的な人権を尊重し公正な採用選考をすることが求められます。採用する側が特定の人に絞った採用を志向すれば、応募者の職業選択の自由を侵すこととなります。この作品では、企業が門戸を広く開き、人権に対する感覚を高めていくことが重要であるという視点で、公正な採用選考を進めることを図る作品。
6	みんなで語ろう！ 公正な採用選考 ＜2013(平成25)年＞ 26分	企業の人事部門の担当者にとって、公正な採用選考の知識とそれを具現化する技能は体得しておくべきものです。公正な採用選考について、その基本的な考え方を改めて学ぶことは、人事採用における更なるスキルアップにつながります。この作品は、職場でありがちな採用選考に関わる事例を短くとりあげ、その事例から考えるべき公正採用選考の基本的な考え方を学ぶことを図る作品。
7	なぜ企業に人権啓発が必要なのか ＜2014(平成26)年＞ 22分	企業にとって人権啓発とは何なのでしょう？差別や偏見なく人権に配慮して行動しなければいけないと知っているとは思いますが、日々の業務の中で、何ができるのでしょうか。この作品は、人権啓発を考えるためのヒントを、企業を舞台に日常の会社生活の一コマを切り取ったわかりやすいドラマとして構成し、あらためて考えるための素材として活用できる作品。
8	フェアな会社で働きたい ＜2015(平成27)年＞ 25分	企業がさまざまなステークホルダーの人権を尊重することは、現代の企業にとって必須のことであり、そのための社会教育も重要になっています。しかし、人権啓発について、具体的に自分のこととしてとらえることは難しいことでもあります。この作品は、人事部の新入社員の体験をドラマにして、公正な採用選考をはじめとする企業における人権のあり方について学ぶ教材として活用できる作品。
9	人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか ＜2016(平成28)年＞ 25分	いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとって責任ある存在であるという立場が求められています。そのために、企業内で人権啓発の必要性が高まっています。この作品は、企業に働く人が人権の視点を取り入れて仕事に関わっていくことが企業にどんな力をもたらすかということ、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていく作品。
10	“尊重する”から始めよう ～公正採用選考の基本から学ぶ～ ＜2017(平成29)年＞ 29分	いま、企業は利潤追求だけでなく、社会にとって責任のある存在であることが求められています。そのものさしとなるのが企業の採用選考活動です。採用選考は短い期間ですが、その一瞬の間に会社と応募者双方の将来がかかっています。この作品では、採用選考に関わる事例を短く取り上げ、公正な採用選考の基本的な考え方と、その原点である同和問題と人権尊重のこころを学びます。
11	公正な採用選考が企業にもたらすもの ＜2018(平成30)年＞ 29分	採用選考は企業の未来を描く大切な業務で、良い人材の確保は企業の発展に不可欠です。応募者の人権をないがしろにし、公正な選考が行われなければ、かけがえない人材を失い、その情報の伝播により企業の信頼も失いかねません。この作品では、公正な採用選考の意義とこれをいかに守るかにについて、具体的事例を盛り込み採用担当者の目線でわかりやすく描いています。
12	なぜ公正採用選考は基本なのか ＜2019(令和元)年＞ 25分	ある企業を舞台に人事部の採用担当者がさまざまな部署で行った採用選考面接のロールプレイの様子を描いた作品です。各部署の多様な意見を受け止めながら、応募者が質問を受けたときどう感じるのか。不適切な質問とはどのようなもので、なぜ不適切なのか。また、逆に適切な質問とはどのようなものか。そして、なぜ公正な採用選考は基本なのかということに向き合っていく内容です。
13	出会いを豊かなものに～公正さでのぞむ採用選考～ ＜2020(令和2)年＞ 30分	採用選考は、企業にとって、未来を左右するようなどても大事な物です。採用選考の場を豊かな出会いの場とすることは、会社にとっても応募者にとっても有益となります。この作品では、公正な採用選考をおこなうために、どのようなことに気をつければよいか、また、より良い採用選考の方法はどんなものかを解説するためのものです。立場や知識の違う多様な担当者が登場しますので、いろいろな立場の採用担当者の目線で視聴することが可能な作品となっています。
14	想いの“架け橋”になる公正な採用選考のために ＜2021(令和3)年＞ 28分	採用選考は、応募者と企業の想いを結ぶ“架け橋”と言えます。応募者はいきいきと働けるより良い職場を求め、企業は優秀な人材を採用して思い切り働いてもらいたい。両者をつなぐ採用選考の場においては、応募者の人権を尊重し、広く門戸を開くことが大切です。また、適性と能力をはかる適切な評価基準をつくることも重要です。この作品は、人事部に配属された新入社員が、上司のあたたかい指導を受け、同期入社社員と心の交流をしながら、採用選考の基本を身に着けていく成長の物語です。
15	ともに歩むために～公正な採用選考の理解と認識をめざして～ ＜2022(令和4)年＞ 28分	ある企業の人事職員が採用選考において相次ぐ内定辞退に直面し、さらに就活情報サイトでの批判的な書き込みコメントをきっかけに、自身の会社できちんと公正な採用選考が行われていたのか、人権意識やCSR（企業の社会的責任ある活動）の観点で無意識のつまづきが無かったか、採用プロセスの検証と点検を行っていくことで、改めて公正な採用選考に向き合う物語です。

※13以降は広島西条・尾道・可部・府中・廿日市の各ハローワークにも設置しています。

広島県内のハローワーク（公共職業安定所） 一覧表

2024（令和6）年4月1日現在

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
広 島	730-8513	広島市中区上八丁堀8-2 広島清水ビル1～4階	(082) 223-8609
広 島 東	732-0051	広島市東区光が丘13-7	(082) 264-8609
広 島 西 条	739-0041	東広島市西条町寺家6479-1	(082) 422-8609
(竹 原)	725-0026	竹原市中央5-2-11	(0846) 22-8609
呉	737-8609	呉市西中央1-5-2	(0823) 25-8609
尾 道	722-0026	尾道市栗原西2-7-10	(0848) 23-8609
福 山	720-8609	福山市東桜町3-12	(084) 923-8609
三 原	723-0004	三原市館町1-6-10	(0848) 64-8609
三 次	728-0013	三次市十日市東3-4-6	(0824) 62-8609
(安芸高田)	731-0501	安芸高田市吉田町吉田1814-5	(0826) 42-0605
(庄 原)	727-0012	庄原市中本町1-20-1	(0824) 72-1197
可 部	731-0223	広島市安佐北区可部南3-3-36	(082) 815-8609
府 中	726-0005	府中市府中町188-2	(0847) 43-8609
廿 日 市	738-0033	廿日市市串戸4-9-32	(0829) 32-8609
(大 竹)	739-0614	大竹市白石1-18-16	(0827) 52-8609

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号
マザーズハローワーク広島	730-0032	広島市中区立町1-20 N R E G 広島立町ビル3階	(082) 542-8609
広島新卒応援ハローワーク	730-0011	広島市中区基町12-8 宝ビル6階	(082) 224-1120
広島わかものハローワーク	730-0035	広島市中区本通6-11明治安田生命広島本通ビル8階	(082) 236-8613

広島労働局職業安定部	730-0013	広島市中区八丁堀5-7 広島K Sビル4階	(082) 502-7832
------------	----------	-----------------------	----------------

その質問：

「面接」で必要？

出身は
どこ？


親の
職業は？

何人
兄弟？



面接時の会話の中で、つい「**家族構成**」や「**親の職業**」などを聞いてしまいがちですが、それは不適切です。本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）を把握すること、身元調査などを実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

応募者に広く門戸を開き、本人の適性・能力に基づいた
公正な採用選考を行いましょ！

 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
(公共職業安定所)

厚生労働省「公正採用選考特設サイト」



(令和6年4月)