

これが「えせ同和行為」

こんなケースには こうして対応

あなたの事務所にも「えせ同和行為」が突然やってくる？
でも大丈夫!
「えせ同和行為」をよく知り、日頃から備えていれば怖くはありません。

組織で対応する

法務局・警察・
弁護士に相談する

脅しを恐れない

記録は
しっかりとる

その場しのぎの
妥協をしない

CASE 3

事業への参入を
強要された

仕事を回してもらいたい

業者は既に決定しています

人権意識が
足りないですな、
同和問題を
わかってないな

同和問題を
あなたと議論する
つもりはありません

POINT

- 契約の意志がなければきっぱりと断る
- 同和の名を使用しての強要であれば「えせ同和行為」なので断ること
- 要求されても「私が担当者です」と告げ、幹部を出さない
- 約束や即答をしない、「一筆書け」には応じない
- 記録、録音・録画などで、要求を正確に把握する
- 同和問題への取組等を口実にされた場合、「今後どうすべきか法務局に相談する」と伝え、法務局に連絡する。





「えせ同和行為」とは

「同和問題はこわい問題であり、できれば避けたい」といった誤った意識に乗じて、企業などから何らかの利権を得ようとする行為です。同和問題（部落差別）の解決を阻む大きな原因となっています。

■同和問題とは

同和地区、被差別部落などと呼ばれる地域の出身であることや、そこに住んでいることを理由に、結婚を反対されたり、就職ができなかったり、といった様々な差別を受けるといふ問題です。このような差別は、憲法で定められている基本的人権の尊重に反し、重大な人権侵害です。

■部落差別解消推進法について

2016（平成28）年12月、「部落差別の解消の推進に関する法律」（部落差別解消推進法）が成立・施行されました。この法律では、同和問題（部落差別）の解決は重要な課題であり、差別の解消へ向けた施策に取り組むことは国の責務であると、改めて明記されています。

■平成30年中におけるえせ同和行為実態把握のためのアンケート調査

2019（平成31年）に法務省の委託により公益財団法人人権教育啓発推進センターが実施した調査によると、全国の9,000事業所に送ったアンケートに回答のあった2,736事業所のうち、同和を名乗る者又は団体から違法・不当な要求を受けた事業所は5事業所、その要求件数総数は5件でした。被害率（要求を受けた事業所数の割合）は0.2%でした。被害率は減少していると考えられるものの、依然としてえせ同和行為による被害が存在しています。

困った時の相談窓口

警察	①緊急を要する場合：110番
	②最寄りの警察署
	③都道府県警察本部／刑事部暴力団対策課等 https://www.npa.go.jp/link/prefectural.html （都道府県警察本部電話番号）
	④都道府県暴力追放運動推進センター http://fc00081020171709.web3.blks.jp/center/index.html （都道府県暴力追放運動推進センター連絡先一覧表）
弁護士	各弁護士会／民事介入暴力被害者救済センター等（全国の法律相談センター） https://www.nichibenren.or.jp/contact/consultation/legal_consultation.html
法務局	法務局人権擁護部・地方法務局人権擁護課（支局でも可） http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html （常設人権相談所）

具体的な対応の要点はこちら→ [えせ同和行為対応の手引](http://www.moj-go.jp/content/001290968.pdf) 検索

<http://www.moj-go.jp/content/001290968.pdf>

許すな「えせ同和行為」～あなたの会社を不当な要求から守ろう～[DVD]

えせ同和行為をはじめとする不当要求行為対策をテーマとしたDVDの御案内です。



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

36分 字幕／副音声 活用の手引付き

本DVDは無料で配布しているほか、YouTubeでも見ることができます。また、人権ライブラリーで貸出しもしています。

・無料配布を御希望の方

<http://www.jinken.or.jp/archives/882#video>



・YouTubeで御覧になりたい方 https://youtu.be/hJABUo7_bDK



・人権ライブラリーで借りたい方

<https://www.jinken-library.jp/>



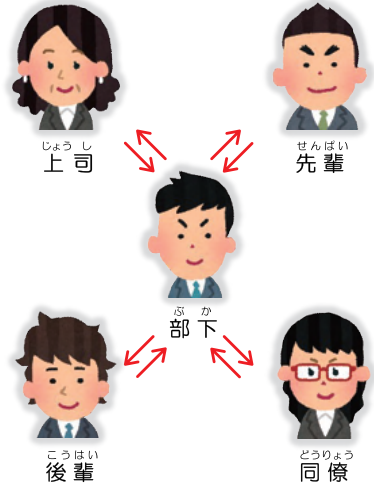
経済産業省中小企業庁委託事業 **公益財団法人人権教育啓発推進センター**
〒105-0012 東京都港区芝大門二丁目10番12号 KDX 芝大門ビル 4F
TEL.03-5777-1802 FAX.03-5777-1803 <http://www.jinken.or.jp>

令和3(2021)年7月改訂

NG

ぜったい
絶対ダメ!! パワハラ

職場のパワーハラスメント（以下パワハラ）とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。上司から部下に限らず、部下から上司、先輩、後輩や同僚に対するいじめや嫌がらせもパワハラと認められることがあります。



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

パワハラを防止するためには、日頃から社内でのコミュニケーションをとり合い、適切な指導のあり方について考え、認識を共有しておくことが重要です。また、就業規則などにパワハラに対する方針を規定し相談窓口を定めそれらを労働者に周知することなどが義務付けられています。

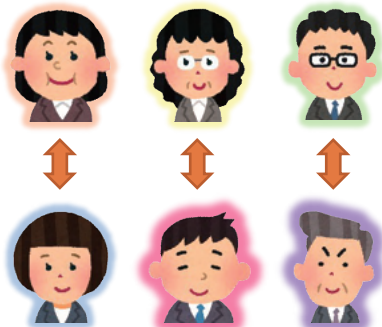


パワハラを行った人は社内にて懲戒処分等を受ける可能性があるだけでなく、裁判で暴行罪、脅迫罪、侮辱罪等の刑事上の責任や民事上の損害賠償責任を問われる場合もあります。パワハラは人権侵害につながることをよく認識し、働きやすい職場作りに努めることが大切です。

NG ぜったい 絶対**ダメ!!** セクハラ

性的な言動が相手を不快にさせることを、一般にセクシュアルハラスメント（以下セクハラ）といいます。

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



セクハラは**当事者**だけの**問題**ではなく、**企業全体**の**問題**です。

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

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

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

NG その他のハラスメントも **ぜったい** 絶対**ダメ!!**



① 妊娠、出産、育児休暇などを理由に、職場で不利益な扱いをするマタニティハラスメント



② 陰口や無視といった言葉や態度などによって相手を精神的に傷つけるモラルハラスメント



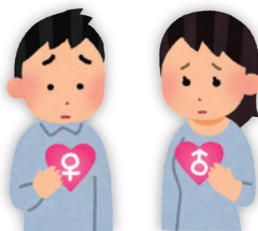
③ お酒を無理矢理飲ませたり、飲酒に關連した嫌がらせを行うアルコールハラスメント





エル ジー ビー ティー
LGBT (性的少数者) とは

- エル
L = レズビアン (女性の同性愛者)
- ジー
G = ゲイ (男性の同性愛者)
- ビー
B = バイセクシュアル (両性愛者)
- ティー
T = トランスジェンダー (身体の性と心の性が一致しない人)



エルジービーティー
LGBTとは、これらの頭文字をとったもので、性的指向や性自認に関して少数派(性的少数者、セクシュアルマイノリティ)である人々を総称する言葉の一つとして使われています。

心の性や好きになる性がハッキリしない、どちらかに決められない、決めたくない人々を「クエスチョニング」として、「LGBT Q」と呼ぶなど、セクシャルマイノリティを表す言葉にはさまざまなものがあります。



性的少数者に対する差別や偏見をなくすために

性的少数者の中には、自己の性的指向や性自認を肯定的に受け止めることができずに悩んだり、性的少数者への偏見や差別に苦しんでいる人もおり、場合によっては職場を追われることさえあります。近年は、性的少数者の人権に配慮した職場環境作りや企業内制度の構築に取り組む企業も増えてきています。

性的指向や性自認を理由とする差別や偏見をなくし、すべての人が自分らしく暮らせる社会を築くために、企業においても、性的少数者について正しい知識を持ち、理解を深めていくことが大切です。



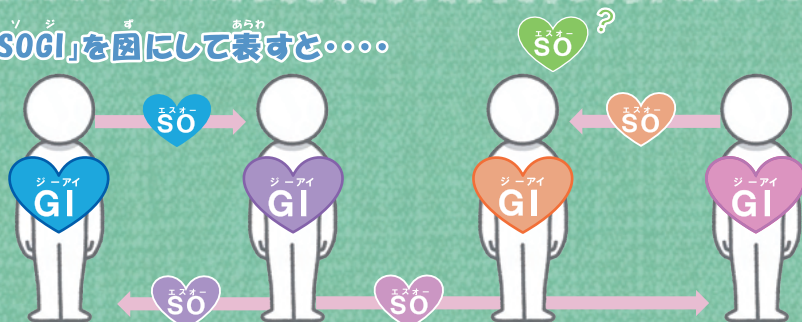


「SOGI(ソジ)」って何だろう？

「LGBT」について正確に認識するためには「SOGI(ソジ) (性的指向・性自認)」について把握することが欠かせません。

「SOGI」とは、「SO = Sexual Orientation (性的指向 “好きになる性”）」、「GI = Gender Identity (性自認 “心の性”）」、それぞれのアルファベットの頭文字を取った、「人の属性を表す略称」です。異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性のことを言います。

「SOGI」を因にして表すと……



最近では、「SOGI」に「E = (Gender Expression “性表現”）」や「SC = (Sexual Characteristics “性的特徴”）」を加え、「SOGIE」や「SOGIESC」と表現されることもあります。

NG STOP!! 「SOGI ハラ」

「SOGI」に関する差別やハラスメントの対象は、「LGBT」に限りません。「LGBTではないか」という憶測や推測による差別・ハラスメント (憶測差別) や、「家族や友人にLGBTがいる」という人に対する差別・ハラスメント (関係差別) も該当します。

「SOGI (性的指向・性自認)」の問題は、特定の人びとにのみ配慮が必要な問題ではなく、すべての人の人権の問題として捉えなければなりません。



障がいのある人と企業をめぐる人権問題



障がいのある人を含むすべての人々にとって住みよい平等な社会づくりを進めていくためには、国や地方公共団体が障がいのある人に対する各種施策を実施してだけでなく、企業を含む社会のすべての人が障がいのある人について十分に理解し、必要な配慮をしていくことが大切です。しかしながら、一部の企業において、障がいがあることのみを理由にサービスの提供を断ったり、職場において障がいのある人への差別的取扱いをするといった事実も起きています。

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

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

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



障がいのある人に対する差別や偏見をなくすために

すべての人が、障がいの有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生できる社会にするためには、企業においても、障がいのある人の人権に配慮した取り組みを行っていくことが重要です。また、障がいのある人の人権に配慮することで、「今まで気づけなかったことに気づくようになり、商品やサービスが向上した」「相手のことを気遣うようになり、職場が明るくなった」という声も聞かれます。障がいのある

人に対する差別や偏見をなくし、障がいのある人を含むすべての人がその適性に応じて能力を発揮できるよう、企業においても、人権に配慮した取り組みを進めていくことが重要です。



すべての人に文字を！～人権感覚豊かな住みよいまちへ～

すべての人に文字を！ 人間尊重のまち
いくつになっても学べるまち・東大阪

文字の読み書きは、日常生活において大切なことです。日常生活において、「よみ・かき・ことば」に不自由するということは、大変な不便を耐え忍ばなければなりません。非識字を生んだ歴史・経緯からみても人間の尊厳に関わる重大なことであり、人権に深く根ざした問題でもあります。

「すべての人に文字を！」をスローガンに始まった1990年の国際識字年を契機に、本市においては1994年に『ひがしおおさか識字計画』を、2003年には『第二次ひがしおおさか識字計画』を策定し、これに基づき非識字を克服していくためのさまざまな取組を、市民や民間諸団体の協力を得ながら展開してきました。

一方、2003年に国連において宣言された「国際識字の10年」は、2012年にその施行期間を終えましたが、本市では多様化する識字問題に対応できるよう全市的な広い視野をもった総合的な取組をめざして、2017年に『第三次ひがしおおさか識字計画』を策定し取組を進めています。

2022年「識字展」のようす



(総合庁舎1階にて)



(永和図書館にて)

▶ 識字問題は基本的な人権に深くかかわる重要な問題です。

▶ 東大阪市内では、識字学習を通じて、全ての市民が人間として尊重される人権感覚豊かな住みよいまちづくりを進めています。



ろうどう こようせいさくしつ じんけん けいはつ ディーバイディー あんない 労働雇用政策室の『人権啓発DVD』のご案内

じんけんけいはつとう けんしゅうきょうざい りよう
～人権啓発等の研修教材としてご利用ください～

※希望するDVDが貸出可能かどうか、当室へ事前にご確認ください。

ホームページ
2次元バーコード



労働雇用政策室（市役所総合庁舎14階）

電話：06-4309-3178 ファクス：06-4309-3179

ホームページ <http://www.city.higashiosaka.lg.jp/soshiki/44-4-0-0-0-6.html>

ディーバイディー

▶ DVDコーナー

NO.	タイトル	内容
61	 <p>こうせいさいようせんこう 公正採用選考のこころ （時間/25分）(DVD)</p>	<p>公正な採用選考をしていく上で最も大切なのは人権尊重の意識をもつことです。女性への偏見や年齢を問わない採用、部内選考など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、幅広く取り上げています。</p> <p>採用選考担当者の必須DVDとしてご利用ください。</p>
62	 <p>せくはらそうだん たいおうのきほん セクハラ相談 対応の基本 （時間/25分）(DVD)</p>	<p>セクシュアル・ハラスメント被害が申し立てられたときの相談窓口担当者の心構え、相談・ヒアリングの進め方に配慮した対応方法を解説します。</p>
63	 <p>わたくし わたくし 私が私らしくあるために ～職場のコミュニケーションと人権～ （時間/26分）(DVD)</p>	<p>何の変哲もない、いつでも、どこにでも見られる職場の日常風景を舞台に、その中にあるちょっとしたコミュニケーションの失敗が仲間を傷つけてしまう…。</p> <p>見つめてみませんか、職場のコミュニケーション。</p> <p>あなたがあなたらしく、私が私らしくあるために。</p>
64	 <p>みてわかる かいせいじゆんとうほう 見てわかる改正均等法のセクハラ対策 気づこう！ 職場のセクシュアル・ハラスメント ～これってセクハラ？なぜそれがセクハラ？～ （時間/25分）(DVD)</p>	<p>男女雇用機会均等法等の改正によって、事業主はセクハラ防止のために必要な対策を講じることが義務づけられました。</p> <p>セクハラになるのはどの様な言動なのか？男性が被害者になるセクハラや同性間のセクハラ例などもとりあげ、誰もが加害者にも被害者にもなり得ることを事例で解説。</p>
65	 <p>インターネットと インターネットと人権 （時間/22分）(DVD)</p>	<p>インターネットは、情報を瞬時に入手でき、遠く離れた多くの人びとも簡単にコミュニケーションをとることができます。一方、便利さの反面、匿名性が高く情報伝達も早いという面から、重大な人権侵害を引き起こす事例も後を絶ちません。本作では、実際の人権侵害取材し、事件の背景やインターネットの特性について考え、情報化社会のなかで人権と向き合うためにどうするべきが探ります。</p>

NO.	タイトル	内容
66	 <p>知的障害者の雇用への道 ～歩みはじめた医療現場から～ 大阪府済生会&エルチャレンジ編 (時間/27分)(DVD)</p>	<p>障害者雇用が困難と思われてきた医療現場において、大阪府済生会とエル・チャレンジ(大阪知的障害者雇用促進建物サービ事業協同組合)が共同し、大阪府済生会吹田病院での「仕事づくりから雇用までの一貫した就労支援」を記録し働く意味を一緒に考えていく作品です。</p>
67	 <p>～在日朝鮮人ハンセン病回復者～ 金泰九『虎ハ眠ラズ』 (時間/30分)(DVD)</p>	<p>少女(坂田瑠璃18歳)は、在日朝鮮人ハンセン病回復者の金泰九さんと彼が経験してきた過酷な歴史に出会った。 ハンセン病を生きていることがどんなことか。残されたわずかな生き証人の一人、金泰九さんが、ゆがんだ風貌を晒して語りかけるドキュメンタリー作品。</p>
68	 <p>働き盛りを襲う"うつ病" ～職場の中での自殺対策～ (時間/25分)(DVD)</p>	<p>30代を中心に、働き盛りの世代でうつ病を発症する人が増えています。厳しい経済状況の中で仕事の形態や方法が激変し、強いストレスなどを感じる人が増えているからです。 この作品では、企業がどのように取り組むべきか、専門医の話や企業のうつ病・自殺予防対策などの取材、再現ドラマを交え、詳しく解説しています。</p>
69	 <p>～裁判判例から学ぶ～ パワー・ハラスメント判例集 (時間/27分)(DVD)</p>	<p>パワー・ハラスメント防止研修に最適なケーススタディ集です。 この数年、パワー・ハラスメントに関する係争が急増しています。なぜ問題がこじれて、会社や上司を訴える事態にまで発展してしまうのでしょうか？ これまでの象徴的な「パワハラ裁判」を検証して、争われたポイント、有罪となった根拠について解説します。</p>
70	 <p>ハラスメント相談窓口の適切な対応 ～相談の受付から解決まで～ (時間/54分)(DVD)</p>	<p>男女雇用機会均等法により、セクシュアル・ハラスメント相談窓口の設置が義務付けられ、企業や官公庁に定着しています。一方で、相談者に対しての不適切な対応が訴訟事件で明るみになるケースもあります。 本作品では、セクハラ編とパワハラ編の二部で構成し、それぞれ相談者と行為者(加害者)のヒアリング場面をドラマで描きます。</p>
71	 <p>私らしくマイノリティを生きる ～女性差別撤廃条約のいま～ (時間/20分)(DVD)</p>	<p>国連・女性差別撤廃条約は、発効から30年以上たつてきていて国際条約として日々発展しています。 当事者の声は、私たちに見ようとなれば見えにくいマイノリティの立場に置かれた人びとへの差別に気づかせ、あわせて女性差別のない社会に向けて立ち上がる勇気を与えてくれます。</p>

NO.	タイトル	内容
72	 <p>～みんなで語ろう!～ 公正な採用選考 じ かん ふん ディーバイダー (時間/26分) (DVD)</p>	<p>✓ 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公正採用選考の基本的な考え方を学ぶものです。</p> <p>✓ 悩める3人の採用担当者が、講師のレクチャーを受けながら考え、学び、語り合うスタイルで分かりやすく公正な採用選考を読み解いていきます。</p>
73	 <p>メンタルヘルス新世紀 ～うつ病 見えてきた新たな対策～ じ かん ふん ディーバイダー (時間/37分) (DVD)</p>	<p>✓ 「うつ病の基本的な知識」「職場復帰の対応の仕方」「新型のうつ病のケース」の三部作で構成しています。</p> <p>✓ まず、うつ病の特徴を正しく理解し、早期発見・早期対応の大切さ、職場復帰の際の注意点が学べます。さらに、新型のうつ病の特徴と上司の適切な対応の仕方についても解説します。</p>
74	 <p>メンタルヘルス新世紀 2 ～心の健康問題を抱える 若手社員にどう対応するか～ じ かん ふん ディーバイダー (時間/34分) (DVD)</p>	<p>✓ 近年、今までのうつ病とは明らかに違うタイプの、俗称「新型うつ病」がマスコミでも取り上げられています。</p> <p>✓ このような症例に対して、管理者はどう対応すべきか、また、日頃からどのようなこと気をつけるべきかを正面から取り上げ、信頼関係を築くことの大切さを説いています。</p>
75	 <p>なぜ企業に 人権啓発が 必要なのか じ かん ふん ディーバイダー (時間/22分) (DVD)</p>	<p>✓ 企業にとっての人権啓発とは何なのでしょう？</p> <p>✓ 人権啓発を考えるヒントを、企業を舞台に日常生活のひとコマとして切り取ったわかりやすいドラマとして構成し、あらためて考えていただくための素材として活用していただけま</p>
76	 <p>フェアな会社で 働きたい じ かん ふん ディーバイダー (時間/25分) (DVD)</p>	<p>✓ 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、またそのための社員教育も重要です。</p> <p>✓ この作品では、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びます。</p>
77	 <p>LGBT を知ろう かんが ぼりょうむ ～考えよう! ハラスメント VOL.2～ LGBTを知ろう じ かん ふん ディーバイダー (時間/20分) (DVD)</p>	<p>✓ 2017年1月、男女雇用機会均等法のセクハラ指針が改正され、EOP(Equal Opportunity)防止が事業主の義務となります。</p> <p>✓ LGBTの人たちを取り巻く現状を理解し、職場や教育現場でどのように具体的に取り組んでいけばよいのかをイラストやデータ、事例などを豊富に盛り込んでわかりやすく解説しています。</p>