

## 7. 参考法令等

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

### (1) 憲法

#### ① 日本国憲法

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

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

### (2) 条約

#### ① 国際人権規約

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

国際人権規約は、世界人権宣言の内容を基礎として、これを条約化したものであり、人権諸条約の中で最も基本的かつ包括的なものです。社会権規約と自由権規約は、昭和41（1966）年の第21回国連総会において採択され、昭和51（1976）年に発効し、日本は昭和54（1979）年に批准しました。

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

## ② 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）

人種差別撤廃条約は、人権及び基本的自由の平等を確保するため、あらゆる形態の人種差別を撤廃する政策等を、すべての適当な方法により遅滞なくとることなどを主な内容とします。昭和40（1965）年の第20回国連総会において採択され、昭和44（1969）年に発効し、日本は平成7（1995）年に加入しました。

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

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

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

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

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

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

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

### ③ 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）

女子差別撤廃条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。

具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。本条約は、昭和54（1979）年の第34回国連総会において採択され、昭和56（1981）年に発効し、日本は昭和60（1985）年に批准しました。

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

## （3）法律

### ① 男女共同参画社会基本法

（制定） 平成11年法律第78号

（最終改正）平成11年法律第160号

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

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

（男女の人権の尊重）

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

## ② 個人情報の保護に関する法律（個人情報保護法）

（制定） 平成15年法律第57号

（最終改正）令和3年法律第37号

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

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

（利用目的の特定）

第17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18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。)

(不適正な利用の禁止)

第19条 個人情報取扱事業者は、違法又は不当な行為を助長し、又は誘発するおそれがある方法により個人情報を利用してはならない。

(適正な取得)

第20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

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21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

### ③ 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

（制定）平成12年法律第147号

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

（基本理念）

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

（国の責務）

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

（地方公共団体の責務）

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

（国民の責務）

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

#### ④ 教育基本法

(制定) 平成18年法律第120号 ※全部改正

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

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

(教育の機会均等)

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

#### ⑤ ハンセン病問題の解決の促進に関する法律

(制定) 平成20年法律第82号

(最終改正) 令和元年法律第56号

ハンセン病問題の解決の促進に関する法律は、ハンセン病の患者であった者等及びその家族の福祉の増進、名誉の回復等のための措置を講ずることにより、ハンセン病問題の解決の促進を図ることを目的としています。

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

(趣旨)

第1条 この法律は、国によるハンセン病の患者に対する隔離政策に起因して生じた問題であって、ハンセン病の患者であった者等及びその家族の福祉の増進、名誉の回復等に関し現在もなお存在するもの（以下「ハンセン病問題」という。）の解決の促進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、ハンセン病問題の解決の促進に関し必要な事項を定めるものとする。

(基本理念)

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

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

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

## ⑥ 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）

(制定) 平成28年法律第109号

部落差別解消推進法は、日本社会には今も部落差別が存在し、許されないものであることから、部落差別の解消に関して、国及び地方公共団体の責務を明らかにし、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しています。

(目的)

第1条 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。

(基本理念)

第2条 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受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、行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第3条 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。

(相談体制の充実)

第4条 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。

(教育及び啓発)

第5条 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。

(部落差別の実態に係る調査)

第6条 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。

## ⑦ 旅館業法

(制定) 昭和23年法律第138号

(最終改正) 令和元年法律第37号

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

旅館業を営む者は、宿泊しようとする者が、伝染性の疾病にかかっていると明らかに認められる等の場合でなければ、宿泊を拒んではならないことが定められています。

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

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

## ⑧ 医師法

(制定) 昭和23年法律第201号

(最終改正) 令和元年法律第71号

医師法は、医師の免許や業務などについて規定しています。

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

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

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

## ⑨ 保健師助産師看護師法

(制定) 昭和23年法律第203号

(最終改正) 平成30年法律第66号

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

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

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

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

## ⑩ 薬剤師法

(制定) 昭和35年法律第146号

(最終改正) 令和元年法律第63号

薬剤師法は、薬剤師の免許や業務などについて規定しています。

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

(調剤の求めに応ずる義務)

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

## ⑪ 労働基準法

(制定) 昭和22年法律第49号

(最終改正) 令和2年法律第14号

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

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

(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、差別的取扱いをしてはならない。

(男女同一賃金の原則)

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

## ⑫ 職業安定法

(制定) 昭和22年法律第141号

(最終改正) 令和元年法律第37号

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

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

ことが定められています。

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

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

(均等待遇)

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

(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の4 公共職業安定所、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、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成31年厚生労働省告示第122号）（抜粋）

第4 法第5条の4に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（1及び2において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であつて、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本

人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校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。）の定める書類により提出を求めること。

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



指針（平成 11 年労働省告示 141 号）（抄）

◆次の個人情報の収集は原則認められません。

○人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

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

○思想及び信条

- ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 等

○労働組合への加入状況

- ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報 等

◆違反したときは

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

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

**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  
（男女雇用機会均等法）**

（制定） 昭和47年法律第113号

（最終改正）令和2年法律第14号

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

（性別を理由とする差別の禁止）

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

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

をしてはならない。

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

#### 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新 (性別以外の事由を要件とする措置)

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

(女性労働者に係る措置に関する特例)

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

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

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

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

- 3 第4条第4項及び第5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4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。

## ⑭ 労働組合法

(制定) 昭和24年法律第174号

(最終改正) 平成26年法律第69号

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

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

(労働組合として設立されたものの取扱)

第5条

- 2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

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

## ⑮ 鉄道事業法

(制定) 昭和61年法律第92号

(最終改正) 令和3年法律第9号

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

鉄道運送事業者は、旅客運賃等の上限を定めて国土交通大臣の認可を受けなければならないが、国土交通大臣は、それが特定の旅客に対し不当な差別的取扱いをするものであるときは、変更を命ずることができることが定められています。

(旅客の運賃及び料金)

第16条 鉄道運送事業者は、旅客の運賃及び国土交通省令で定める旅客の料金(以下「旅

客運賃等」という。)の上限を定め、国土交通大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

3 鉄道運送事業者は、第1項の認可を受けた旅客運賃等の上限の範囲内で旅客運賃等を定め、あらかじめ、その旨を国土交通大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

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

5 国土交通大臣は、第3項の旅客運賃等又は前項の旅客の料金が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該鉄道運送事業者に対し、期限を定めてその旅客運賃等又は旅客の料金を変更すべきことを命ずることができる。

一 特定の旅客に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。

## ⑩ 道路運送法

(制定) 昭和26年法律第183号

(最終改正) 令和2年法律第36号

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

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

また、これらの事業者を含む一般旅客自動車運送事業者は、特定の旅客に対し、不当な差別的取扱いをしてはならず、そのような行為があるときは、国土交通大臣は、当該行為の停止又は変更を命ずることができることが定められています。

(一般乗合旅客自動車運送事業の運賃及び料金)

第9条 一般乗合旅客自動車運送事業を営業者(以下「一般乗合旅客自動車運送事業者」という。)は、旅客の運賃及び料金(旅客の利益に及ぼす影響が比較的小さいものとして国土交通省令で定める運賃及び料金を除く。以下この条、第三十一条第二号、第八十八条の二第一号及び第四号並びに第八十九条第一項第一号において「運賃等」とい



う。)の上限を定め、国土交通大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも同様とする。

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

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

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

6 国土交通大臣は、第3項若しくは第4項の運賃等又は前項の運賃若しくは料金が次の各号(第3項又は第4項の運賃等にあつては、第2号又は第3号)のいずれかに該当すると認めるときは、当該一般乗合旅客自動車運送事業者に対し、期限を定めてその運賃等又は運賃若しくは料金を変更すべきことを命ずることができる。

二 特定の旅客に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。

(一般乗用旅客自動車運送事業の運賃及び料金)

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

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

二 特定の旅客に対し不当な差別的取扱いをするものでないこと。

4 第9条第6項の規定は、前項の料金について準用する。

(公衆の利便を阻害する行為の禁止等)

### 第30条

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

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

## ⑰ 貨物自動車運送事業法

(制定) 平成元年法律第83号

(最終改正) 令和元年法律第37号

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

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

(公衆の利便を阻害する行為の禁止等)

### 第25条

- 3 一般貨物自動車運送事業者は、特定の荷主に対し、不当な差別的取扱いをしてはならない。
- 4 国土交通大臣は、前三項に規定する行為があるときは、一般貨物自動車運送事業に対し、当該行為の停止又は変更を命ずることができる。

## ⑱ 海上運送法

(制定) 昭和24年法律第187号

(最終改正) 令和3年法律第43号

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

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

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

(運賃及び料金)

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

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

一 特定の利用者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。

（不当な差別的取扱いの禁止）

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

（準用規定）

第19条の6の3

2 （略）第13条（略）の規定は、人の運送をする貨物定期航路事業について準用する。

（準用規定）

第20条の2

2 （略）第13条（略）の規定は、人の運送をする不定期航路事業（特定の者の需要に応じ、特定の範囲の人の運送をする不定期航路事業を除く。）について準用する。

（準用規定）

第23条 第8条第1項及び第2項（略）、第13条（略）の規定は、旅客不定期航路事業について準用する。

## ⑱ 航空法

（制定） 昭和27年法律第231号

（最終改正）令和3年法律第65号

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

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

(運賃及び料金)

第105条 本邦航空運送事業者は、旅客及び貨物（国際航空運送事業に係る郵便物を除く。第3項において同じ。）の運賃及び料金を定め、あらかじめ、国土交通大臣に届け出なければならない。これを変更しようとするときも同様である。

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

一 特定の旅客又は荷主に対し、不当な差別的取扱いをするものであるとき。

## ⑳ 本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律（ヘイトスピーチ解消法）

(制定) 平成28年法律第68号

ヘイトスピーチ解消法は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消が喫緊の課題であり、その解消に向けた取組について、基本理念を定め、及び国等の責務を明らかにするとともに、基本的施策を定め、これを推進することを目的としています。

この法律では、「ヘイトスピーチ」を、本邦（日本）以外の国又は地域の出身であることを理由として、本邦外出身者を地域社会から排除することを煽動する不当な差別的言動と規定しています。

また、ヘイトスピーチ解消のため、国及び地方公共団体の責務だけではなく、国民の努力義務として、ヘイトスピーチ解消の必要性に対する理解を深め、ヘイトスピーチのない社会の実現に寄与するよう努めなければならない、と定められています。

### 第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消が喫緊の課題であることに鑑み、その解消に向けた取組について、基本理念を定め、及び国等の責務を明らかにするとともに、基本的施策を定め、これを推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「本邦外出身者に対する不当な差別的言動」とは、専ら本邦の域外にある国若しくは地域の出身である者又はその子孫であって適法に居住するもの（以下この条において「本邦外出身者」という。）に対する差別的意識を助長し又は誘発する目的で公然とその生命、身体、自由、名誉若しくは財産に危害を加える旨を告知

し又は本邦外出身者を著しく侮蔑するなど、本邦の域外にある国又は地域の出身であることを理由として、本邦外出身者を地域社会から排除することを煽動する不当な差別的言動をいう。

(基本理念)

第三条 国民は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消の必要性に対する理解を深めるとともに、本邦外出身者に対する不当な差別的言動のない社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第四条 国は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組に関する施策を実施するとともに、地方公共団体が実施する本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組に関する施策を推進するために必要な助言その他の措置を講ずる責務を有する。

2 地方公共団体は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、当該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。

第二章 基本的施策

(相談体制の整備)

第五条 国は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動に関する相談に的確に応ずるとともに、これに関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう、必要な体制を整備するものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、当該地域の実情に応じ、本邦外出身者に対する不当な差別的言動に関する相談に的確に応ずるとともに、これに関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう、必要な体制を整備するよう努めるものとする。

(教育の充実等)

第六条 国は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動を解消するための教育活動を実施するとともに、そのために必要な取組を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、当該地域の実情に応じ、本邦外出身者に対する不当な差別的言動を解消するための教育活動を実施するとともに、そのために必要な取組を行うよう努めるものとする。

(啓発活動等)

第七条 国は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消の必要性について、国民に周知し、そ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を実施するとともに、そのために必要な取組を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、当該地域の実情に応じ、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消の必要性について、住民に周知し、そ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を実施するとともに、そのために必要な取組を行うよう努めるものとする。

## ㊴ 新型インフルエンザ等対策特別措置法

(制定) 平成24年法律第31号

(最終改正) 令和4年法律第44号

新型インフルエンザ等対策特別措置法は、新型インフルエンザ等に対する対策の強化を図り、もって新型インフルエンザ等の発生時において国民の生命及び健康を保護し、並びに国民生活及び国民経済に及ぼす影響が最小となるようにすることを目的としています。

令和3年に、「新型インフルエンザ等対策特別措置法等の一部を改正する法律」が成立し、新型インフルエンザ等対策特別措置法第13条第2項に、新型インフルエンザ等患者等(注1)に対する差別的取扱い等(注2)の防止に係る国及び地方公共団体の責務(相談体制や啓発など)が定められました。

(注1)

新型インフルエンザ等の患者及び医療従事者並びにこれらの者の家族その他のこれらの者と同一の集団に属する者をいいます。

(注2)

ア 新型インフルエンザ等患者等であること又は新型インフルエンザ等患者等であったことを理由とする不当な差別的取扱い

イ 新型インフルエンザ等患者等の名誉又は信用を毀損する行為

ウ ア、イのほか、新型インフルエンザ等患者等の権利利益を侵害する行為をいいます。

(知識の普及等)

第十三条 国及び地方公共団体は、新型インフルエンザ等の予防及びまん延の防止に関する知識を普及するとともに、新型インフルエンザ等対策の重要性について国民の理解と関心を深めるため、国民に対する啓発に努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、新型インフルエンザ等対策を実施するに当たっては、新型インフルエンザ等に起因する差別的取扱い等(次に掲げる行為をいい、以下この項において「差別的取扱い等」という。)及び他人に対して差別的取扱い等をすることを要求し、依頼し、又は唆す行為が行われるおそれが高いことを考慮して、新型インフルエンザ等の患者及び医療従事者並びにこれらの者の家族その他のこれらの者と同一の集団に属する者(以下この項において「新型インフルエンザ等患者等」という。)の人権が尊重され、及び何人も差別的取扱い等を受けることのないようにするため、新型インフルエンザ等患者等に対する差別的取扱い等の実態の把握、新型インフルエンザ等患者等に対する相談支援並びに新型インフルエンザ等に関する情報の収集、整理、分析及び提供並びに広報その他の啓発活動を行うものとする。

- 一 新型インフルエンザ等患者等であること又は新型インフルエンザ等患者等であったことを理由とする不当な差別的取扱い
- 二 新型インフルエンザ等患者等の名誉又は信用を毀損する行為
- 三 前二号に掲げるもののほか、新型インフルエンザ等患者等の権利利益を侵害する行為

※以下のURL（法務省ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

[https://www.moj.go.jp/JINKEN/stop\\_coronasabetsu.html](https://www.moj.go.jp/JINKEN/stop_coronasabetsu.html)

※以下のURL（内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室）から、リーフレットをご確認いただけます。

[https://corona.go.jp/emergency/pdf/henken\\_sabetsu\\_20210311.pdf](https://corona.go.jp/emergency/pdf/henken_sabetsu_20210311.pdf)

## （４）条例

### ① 大阪府人権尊重の社会づくり条例

（制定） 平成10年大阪府条例第42号

（最終改正）令和元年大阪府条例第23号

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

（前文）

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

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

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

さらに、私たち一人ひとりが人権を行使するに当たっては、社会の構成員としての責任を自覚し、かつ、他者の人権の尊重を念頭に置くべきであるという道理を、より一層浸透

させていかなければならないという課題も存在している。

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

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

#### (目的)

第一条 この条例は、人権尊重の社会づくりに関する府、府民及び事業者の責務を明らかにするとともに、府民の人権意識の高揚を図るための施策及び人権擁護に資する施策（以下「人権施策」という。）の推進の基本となる事項を定め、これに基づき人権施策を実施し、もって全ての人の人権が尊重される豊かな社会の実現を図ることを目的とする。

#### (府の責務)

第二条 府は、前条の目的を達成するため、施策を実施するに当たって人権尊重の社会づくりに資するよう努めるとともに、人権施策を積極的に推進するものとする。

2 府は、人権施策の推進に当たっては、国及び市町村との連絡調整を緊密に行うとともに、市町村、事業者及び府民との協働により、人権尊重の社会づくりを積極的に推進するための体制を整備するものとする。

#### (府民の責務)

第三条 府民は、人権尊重の社会づくりの推進について理解を深めるとともに、府が実施する人権施策の推進に協力するよう努めるものとする。

#### (事業者の責務)

第四条 事業者は、人権尊重の社会づくりの推進について理解を深め、その事業活動を行うに当たり、人権尊重のための取組を推進するとともに、府が実施する人権施策の推進に協力するよう努めるものとする。

#### (基本方針の策定)

第五条 知事は、人権施策を総合的に推進するために必要な事項を定めた基本方針を策定しなければならない。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

[http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/measure/jinken\\_index.html](http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/measure/jinken_index.html)

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、条例全文をご確認いただけます。

[http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki\\_honbun/k201RG0000021.html](http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki_honbun/k201RG0000021.html)



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

（制定） 昭和60年大阪府条例第2号

（最終改正）平成23年大阪府条例第22号

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

この条例は、昭和50（1976）年以降、同和地区の名称や所在地、戸数、主な職業などを記載した書籍「部落地名総鑑」が売買され、結婚などの個人調査用に興信所で使用されたり、就職者の個人調査用に企業などが購入したりする事件が発覚し、大きな社会問題となったことを契機に、昭和60（1986）年10月に制定されました。

また、取組みを進めていく中で、平成19（2007）年、マンション建設の候補地決定の際に行う土地調査において、府内のリサーチ会社が同和地区の所在地等を調査し、広告業者等に報告している事実が明らかとなったことを受け、平成23（2011）年に一部改正を行い、興信所・探偵社業者に加え、「土地調査等を行う者」を規制の対象としました。

### 【部落差別調査等規制等条例による規制の概要】

#### ① 興信所、探偵社業者

##### [遵守事項]

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

##### [自主規制]

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

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

##### [遵守事項]

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

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken-yogo/chousajyourei/index.html>

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、条例全文をご確認いただけます。

[http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki\\_honbun/k201RG0000022.html](http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki_honbun/k201RG0000022.html)

## 戸籍謄本等不正取得事件と府の取組み

### ○戸籍謄本等の不正取得事件

平成17（2005）年以降、戸籍謄本等の不正取得事件に、大阪府内の調査業者が関与していたことが相次いで判明しました。また、平成23（2011）年11月には、横浜市の探偵社業者や東京都の法務事務所経営者が、平成24（2012）年9月には群馬県の探偵社業者等が、令和元（2018）年8月には栃木県の行政書士が、職務上請求用紙を偽造し、全国の市町村から多数の戸籍謄本等を不正取得したとして、逮捕されています。これらの事件に関わって大阪府内でも多数の戸籍謄本等が取得されていることが判明しています。

### ○戸籍謄本等の不正取得防止に向けた府の取組み

戸籍謄本等不正入手及びこれに関わる身元調査事件に対応するため、平成18（2006）年3月に「大阪府戸籍謄本等不正入手・身元調査事件対策本部」を設置し、事件の真相究明並びに再発防止等に向け、市町村をはじめ関係機関と連携した実態の把握、広報媒体を活用した戸籍謄本等の不正取得防止や戸籍謄本等の不正取得による人権侵害の防止についての国への要望などの取組みを行っています。

## 「本人通知制度」について

### ○本人通知制度とは？

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

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

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

大阪府内の全ての市町村で実施しています。

### ○事前登録するには

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

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

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

### ③ 大阪府男女共同参画推進条例

(制定) 平成14年大阪府条例第6号

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

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

(基本理念)

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

(性別による差別的取扱いの禁止等)

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

※以下のURL (大阪府ウェブページ) から、内容をご確認いただけます。

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

※以下のURL (大阪府ウェブページ) から、条例全文をご確認いただけます。

[http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki\\_honbun/k201RG00001118.html](http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki_honbun/k201RG00001118.html)

### ④ 大阪府個人情報保護条例

(制定) 平成8年大阪府条例第2号

(最終改正) 令和3年大阪府条例第68号

大阪府個人情報保護条例は、大阪府の機関が保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止を請求する権利を明らかにするとともに、個人情報の適正な取扱いの確保に関し必要な事項を定めることにより、個人の権利利益の保護を図り、もって基本的人権の擁護に資することを目的としています。

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

(事業者の責務)

第47条 事業者は、個人情報（他の情報と容易に照合することができず、それにより特定の個人を識別することができないこととなるものを除く。以下この章（第53条の3を除く。）及び第58条第2号において同じ。）の保護の重要性を認識し、個人情報の取扱いに当たっては、個人の権利利益を侵害することのないよう必要な措置を講ずるとともに、府の個人情報保護施策に協力する責務を有する。

2 事業者は、要配慮個人情報（他の情報と容易に照合することができず、それにより特定の個人を識別することができないこととなるものを除く。）については、個人の権利利益を侵害することのないよう特に慎重に取り扱う責務を有する。

(事業者の自主的措置のための指導及び助言等)

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

(説明又は資料の提出の要求)

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

(勧告)

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

(事実の公表)

第52条 知事は、事業者が第50条の規定による要求に正当な理由なく応じなかったとき又は前条の規定による勧告に従わなかったときは、あらかじめ、審議会の意見を聴いた上で、その事実を公表することができる。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/johokokai/jigyoy2/index.html>

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、条例全文をご確認いただけます。

[http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki\\_honbun/k201RG0000010.html](http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki_honbun/k201RG0000010.html)

## ⑤ 大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例 (大阪府性の多様性理解増進条例)

(制定) 令和元年大阪府条例第18号

大阪府性の多様性理解増進条例は、性的指向及び性自認の多様性（以下「性的マイノリティ」といいます。）に関する理解の増進のため、府、府民及び事業者の責務を明らかにし、性的マイノリティに関する理解の増進に関する施策を実施し、

もって全ての人の性的指向及び性自認が尊重される社会の実現に資することを目的としています。

(目的)

第1条 この条例は、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関し、基本理念を定め、府、府民及び事業者の責務を明らかにするとともに、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関する施策を実施し、もって全ての人の性的指向及び性自認が尊重される社会の実現に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 性的指向 自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向をいう。
- 二 性自認 自己の性別についての認識をいう。

(基本理念)

第3条 性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組は、全ての人が等しく基本的人権を享受するかけがえのない個人として尊重されるべきことに鑑み、全ての人が相互に人格と個性を尊重し合う社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

(府の責務)

第4条 府は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関する施策を実施する責務を有する。

2 府は、国及び市町村が実施する性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組について協力するものとする。

(府民の責務)

第5条 府民は、基本理念にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深めるとともに、府が実施する前条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、基本理念にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組に努めるとともに、府が実施する第四条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、条例全文をご確認いただけます。

[http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki\\_honbun/k201RG00002079.html](http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki_honbun/k201RG00002079.html)

⑥ 大阪府人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する  
条例（大阪府ハイトスピーチ解消推進条例）

（制定）令和元年大阪府条例第19号

大阪府ハイトスピーチ解消推進条例は、ハイトスピーチは人としての尊厳を傷つけ、差別意識を生むことにつながる許されない行為であることから、ハイトスピーチをなくし、全ての人がお互いに違いを認めあい、尊重しあう共生社会づくりをめざしての実現に資することを目的としています。

（目的）

第一条 この条例は、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動は許されないものとの認識の下、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関し、基本理念を定め、府、府民及び事業者の責務を明らかにするとともに、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する施策を実施し、もって全ての人相互に人種又は民族の違い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。

（定義）

第二条 この条例において、「人種又は民族を理由とする不当な差別的言動」とは、人種若しくは民族に係る特定の属性を有する個人又は当該個人により構成される集団（以下「特定人等」という。）に対する憎悪若しくは差別の意識又は暴力をあおる目的で公然とその生命、身体、自由、名誉若しくは財産に危害を加える旨を告知し、又は特定人等を著しく侮蔑するなど、特定人等であることを理由として特定人等を社会から排除することを扇動する不当な差別的言動をいう。

（基本理念）

第三条 人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消は、府民一人ひとりが共に社会の一員として解決すべき課題であるとの認識の下、行われなければならない。

（府の責務）

第四条 府は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する施策を実施する責務を有する。

2 府は、前項の施策の実施に当たっては市町村との連絡調整を緊密に行うとともに、市町村における人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に係る取組について協力するものとする。

（府民の責務）

第五条 府民は、基本理念にのっとり、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の必要性に対する理解を深めるとともに、府が実施する前条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、基本理念にのっとり、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の必要性に対する理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、府が実施する第四条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(不当な差別的言動の禁止)

第七条 何人も、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動をしてはならない。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken-yogo/hatejyourei/index.html>

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、条例全文をご確認いただけます。

[http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki\\_honbun/k201RG00002080.html](http://www.pref.osaka.lg.jp/houbun/reiki/reiki_honbun/k201RG00002080.html)

## ⑦ 大阪府インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害のない社会づくり条例

(制定) 令和4年大阪府条例第48号

インターネットは、便利なツールですが、使い方によって、人権が侵害され、誹謗中傷等で心が傷つき、最悪の場合、自ら命を絶ってしまう事態を招くこともあります。この条例は、インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害を防止し、府民の誰もが加害者にも被害者にもならないようにすることをめざしています。

(目的)

第一条 この条例は、インターネット上の誹謗中傷等の人権侵害を防止し、府民の誰もが加害者にも被害者にもならないよう、府の責務及び府民の役割を明らかにするとともに、府の施策の基本となる事項を定めることにより、これを推進することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 誹謗中傷等 インターネット上において、誹謗中傷、プライバシーの侵害及び不当な差別的言動等による権利を侵害する情報(以下この号において「侵害情報」という。)、侵害情報に該当する可能性のある情報又は侵害情報には該当しないが著しく心理的、身体的若しくは経済的な負担を強いる情報を発信し、又は拡散することをいう。



- 二 被害者 誹謗中傷等により平穏な日常生活又は経済活動等を害された者をいう。
- 三 行為者 誹謗中傷等により被害者を発生させた者をいう。
- 四 インターネットリテラシー インターネットの利便性、危険性及び基本的なルールやマナーを理解し、インターネット上の情報を正しく取捨選択し、情報を適正に発信し、並びにインターネット上のトラブルを回避して、インターネットの特性を正しく活用する能力をいう。

(府の責務)

第三条 府は、行為者及び被害者を発生させないための施策、被害者を支援するための施策並びに行為者が再び誹謗中傷等を行うことを抑制するための施策を実施する。

(議会の責務)

第四条 議会及び議員は、この条例の趣旨にのっとり、不断の研鑽によりインターネットリテラシーの向上に努め、府民の範となって活動し、及び行動する。

(府民の役割)

第五条 府民は、自らが行為者となることがないように、インターネットリテラシーの向上に努めるとともに、被害者が置かれている状況及び被害者の支援の必要性についての理解を深めるよう努めるものとする。

(連携協力)

第六条 府は、第三条の施策を円滑に実施するため、国、市町村、支援団体その他の関係機関と連携協力を図らなければならない。

(基本的施策)

第七条 府は、次に掲げる施策に取り組むものとする。

- 一 府民の年齢、立場等に応じたインターネットリテラシーの向上に資する施策
- 二 被害者の心理的負担の軽減等に関する相談支援体制の整備
- 三 行為者の誹謗中傷等を抑制するための相談支援体制の整備
- 四 前各号に掲げるもののほか、第一条の目的を達成するために必要な施策

(インターネットリテラシーの向上)

第八条 府は、府民の年齢、立場等に応じたインターネットリテラシーを学ぶ機会を提供するため、研修会、講演会等の開催のほか、教材等の紹介、情報提供等必要な施策を実施するものとする。

2 知事及び教育委員会は、児童及び生徒に対する前項の施策を実施するに当たっては、府立学校、市町村立学校及び私立学校と連携し、保護者の理解を図りながら取り組むよう努めるものとする。

(被害者の相談支援体制)

第九条 府は、被害者の不安、被害者に生じた不利益等を解消し、及び被害者が抱える心理的負担の軽減等を図るため、相談支援体制を整備するものとし、次に掲げる事項を行うものとする。



一 相談内容に応じた必要な情報の提供及び助言

二 専門的知識を有する機関の紹介

三 前二号に掲げるもののほか、被害者の相談対応として必要な事項

2 府は、前項の相談支援体制の整備に当たっては、相談をする者が安心して話しやすく、相談しやすい環境づくりに努めるものとする。

(行為者等の相談支援体制)

第十条 府は、行為者の誹謗中傷等を抑制するため、相談支援体制を整備するものとし、次に掲げる事項を行うものとする。

一 相談内容に応じた必要な情報の提供及び助言

二 専門的知識を有する機関の紹介

三 前二号に掲げるもののほか、行為者の相談対応として必要な事項

2 府は、前項の相談支援体制の整備に当たっては、相談をする者が安心して話しやすく、相談しやすい環境づくりに努めるものとする。

3 府は、第一項に掲げるもののほか、自ら発信したインターネット上の情報に関して不安を抱える者の相談に応じるものとする。

(府民への啓発)

第十一条 府は、この条例の趣旨にのっとり、インターネット上の誹謗中傷等の人権侵害の問題に関する府民の理解を深めるため、広報その他の啓発活動を行うものとする。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容をご確認いただけます。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/internet/jourei.html>

## (5) その他指針等

### ① 宅地建物取引業法に基づく指導監督基準（大阪府）

大阪府は、宅地建物取引業者及び宅地建物取引士によるコンプライアンス向上の取組みを促進し、違反行為及び適正を欠く行為の未然防止を図るため、大阪府知事が指導監督を行う場合の統一的な基準を設けています。

(宅地建物取引業の運営に関し適正を欠く行為に対する指導等)

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

(1) 取引の対象となる物件が同和地区（大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例第2条第1号の規定による。）に所在するか否かについて調査すること

又は取引関係者に教示すること。

- (2) 賃貸住宅の入居申込者が外国人、障がい者、高齢者又は母子（父子）家庭であるという理由（以下「特定理由」という。）だけで、特定理由該当者からの入居申込みを拒否すること。

※以下のURL（大阪府ウェブページ）から、内容・基準全文をご確認いただけます。

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

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

厚生労働省は、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（昭和41年法律第132号）第9条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について指針を定めています。

### 第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

#### 一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

##### 1 募集

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

##### 2 採用

（略）事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者が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。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

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

#### 二 適正な労働条件の確保

##### 1 均等待遇

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

### ③ 職場におけるエイズ問題に関するガイドライン（厚生労働省）

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

#### 1 趣旨

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

現在、我が国の感染者の大部分は20～40歳代であり、働き盛りの年齢層に集中していることを踏まえると、すべての労働者が健康な勤労者生活を送ることができるためには、職場におけるエイズ予防対策が重要である。このためには職場において、労働者に対し、原因となるウイルス、感染経路等、エイズに関する正しい知識を提供し、感染の危険性の高い行動の回避を呼びかけるとともに、H I Vに感染していることが分かった場合の適切な対応の仕方を伝える等のエイズ教育を行っていく必要がある。

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

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

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

#### 2 職場におけるエイズ対策の基本的考え方

（エイズ教育）

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

(H I V検査)

(3) 職場におけるH I V感染の有無を調べる検査（以下「H I V検査」という。）は、労働衛生管理上の必要性に乏しく、また、エイズに対する理解が一般には未だ不十分である現状を踏まえると職場に不安を招くおそれのあることから、事業者は労働者に対してH I V検査を行わないこと。

(4) 事業者は、労働者の採用選考を行うに当たって、H I V検査を行わないこと。

(5) 労働者が事業場の病院や診療所で本人の意思に基づいてH I V検査を受ける場合には、検査実施者は秘密の保持を徹底するとともに、検査前及び結果通知の際に十分な説明及びカウンセリングを行うこと。

(H I V感染の有無に関する秘密の保持)

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

(雇用管理等)

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

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

(9) H I Vに感染していることそれ自体は解雇の理由とならないこと。

(不慮の出血事故等における感染の予防)

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

#### ④ 採用のためのチェックポイント（厚生労働省）

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

##### 採用のためのチェックポイント

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

##### 1 公正な採用選考の基本

###### (1) 採用選考の基本的な考え方

ア 採用選考に当たっては

- ・応募者の基本的人権を尊重すること
- ・応募者の適性・能力に基づいて行うこと

の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

イ 公正な採用選考を行う基本は

- ・応募者に広く門戸を開くこと 言い換えれば、雇用条件・採用基準に合った全ての人が応募できる原則を確立すること
- ・応募者の適性・能力に基づいて行うこと つまり、応募者の もつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うこと

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

(2) 公正な採用選考を行うためには・・・

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

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

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

ウ 『応募用紙』については、新規中卒者は「職業相談票(乙)」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」を用いることとされています。また新規大卒者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は「厚生労働省履歴書様式例」、その他の求職者は「厚生労働省履歴書様式例」を用いるようにし、事業主が独自に応募用紙やエントリーシート(インターネット上の応募入力画面)の項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意しましょう。

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

オ 障がい者、難病のある方、LGBT等性的マイノリティの方(性的指向及び性自認に基づく差別)など特定の人を排除しないことが必要です。特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからです。当事者が不当な取り扱いを受けることのないようご理解をいただく必要があります。

(3) 採用選考時に配慮すべき事項

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

<a. 本人に責任のない事項の把握>

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

<b. 本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握>

- ・宗教に関すること
- ・支持政党に関すること
- ・人生観、生活信条に関すること
- ・尊敬する人物に関すること
- ・思想に関すること
- ・労働組合に関する情報（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関すること
- ・購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

<c. 採用選考の方法>

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

## 2 公正な採用選考チェックポイント

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

a 高卒予定者用の応募用紙は、全国高等学校統一応募用紙のみとしている。

（はい・いいえ）

b 応募用紙(エントリーシートを含む)に、本籍の記入欄がある。（いいえ・はい）

c 応募用紙(エントリーシートを含む)に、家族構成・家族の職業の記入欄がある。

（いいえ・はい）

d 応募者から戸籍謄(抄)本・住民票の写しを提出させている。（いいえ・はい）

e 応募者に現住所の略図を書かせている。（いいえ・はい）

f 応募者から、一律に健康診断書を提出させている。（いいえ・はい）

g 学科試験を行う場合、職務遂行に必要な適性・能力をもっているかどうかを判断するための内容としている。（はい・いいえ）

h 作文を行う場合、「私の生き立ち」や「私の家庭」等の本人の家庭環境や本人の思想・信条を確認するテーマとしている。（いいえ・はい）

i 適性検査を行う場合、専門的知識のある人が実施するようにし、結果を絶対視したりうのみにしていない。（はい・いいえ）

j 面接の実施に先だって、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めている。（はい・いいえ）

- k 面接において、本人が生まれたところや家族構成・家族の職業などを尋ねることがある。(いいえ・はい)
  - l 面接において、人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書などを尋ねることがある。(いいえ・はい)
  - m 面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨んでいる。(はい・いいえ)
  - n 面接は、応募者に対するできるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしている。(はい・いいえ)
  - o 家庭状況等の身元調査を実施している。(いいえ・はい)
  - p 内定者から、戸籍謄(抄)本等を一律に提出させている。(いいえ・はい)
- ※ チェックポイントの回答の中で右側に当てはまるものがある場合には、採用選考システムを見直していただきますようお願いします。

## ⑤ 公正な採用のための手引書「採用と人権」(大阪府)

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

公正な採用選考に向けて (チェックポイント)

### 1 公正な採用選考の基本的な考え方

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

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

### 2 求人申込みの際の留意事項

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

### 3 選考基準

- 職務遂行能力を条件とした公正な基準ができているか
- 選考基準に適合するかどうか、公正に評価する方法がとられているか
- 一つの方法だけで評価していないか

- 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられているか
- 応募者の資質や長所を見いだすための配慮がなされているか
- 募集・応募書類は適正なものであるか
- 画一的な健康診断を実施していないか

#### 4 採用選考の応募書類

- 中卒者については「㊤職業相談票[乙]」以外の応募書類を要求していないか
- 高卒者については「近畿高等学校統一応募用紙」以外の応募書類を要求していないか
- 大学・短大等卒業者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は「厚生労働省履歴書様式例」、その他の求職者は「厚生労働省履歴書様式例」を用いているか。また、事業主が独自に応募用紙やエントリーシート の項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めていないか

#### 5 学科試験

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

#### 6 適性検査

- 適性検査を、その目的外に実施していないか
- 適性検査の実施時期や方法等が適切かどうか
- 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人があたっているか

#### 7 面接

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

#### 8 身元調査

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

#### 9 採否の決定

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



## 10 内定から入社まで

入社承諾書（請書）、誓約書、身元保証書について

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

## 11 入社後

- 住所・氏名等の確認には、「住民票記載事項証明書」を使用しているか
- 個人情報を収集する場合は、必要性について十分に検討しているか。

※「採用と人権」は、以下のURL（大阪府ウェブページ）からご確認いただけます。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/index.html>

