

えせ同和行為には...

みんなでも NO!

対応の
ポイント!



おたく
わかってんの?

「えせ同和行為」
同和問題を口実にして企業や官公署などに違法・不当な利益や義務のないことを要求する行為のことを「えせ同和行為」は、同和問題に関する誤った対応を招き付け、偏見や差別意識を助長する要因となっています。このような行為に応じてはなりません。

●「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

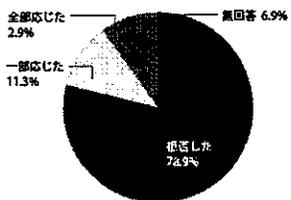
同和地区、被差別部落などと呼ばれる地域の出身であることや、そこに住んでいることを理由に、結論を反対されたり、就職ができなかったり、といった様々な差別を受けるという問題です。このような差別は、憲法で定めている基本的人権の尊重に反し、重大な人権侵害です。

●企業アンケートに見る「えせ同和行為」の実態

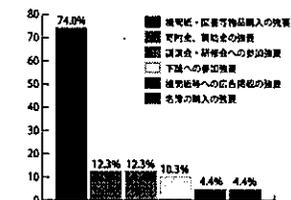
調査の概要

全国の 9,000 事業所に送ったアンケートに回答のあった 4,398 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 204 事業所、その要求総件数は 437 件でした。被害率（要求を受けた事業所数の割合）は 4.6%でした。そのうち、違法・不当な要求に応じてしまった事業所は 29 事業所あり、応諾率（要求に対して、「全部」又は「一部」に応じた事業所数の割合）は 14.2%でした。

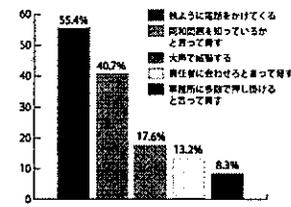
1. 「えせ同和行為」の要求に対して拒否したか



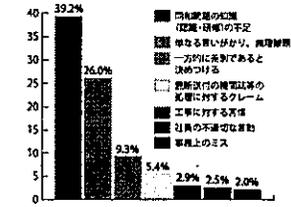
2. 「えせ同和行為」不当な要求の内容は



3. えせ同和行為：要求の口実



4. えせ同和行為：要求の口実

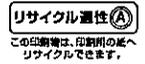


前回調査（平成 20 年）との比較
 ・被害率：16.1%→4.6% 11.5 ポイント減少
 ・応諾率：12.3%→14.2% 1.9 ポイント増加
 ・業種別の被害率：依然として建設業が高い・要求の種類：「機関連・強要等物品購入の依頼」が依然として多い

●困った時の相談窓口

- 警察
 - ①緊急を要する場合：110 番
 - ②暴赤りの警察署
 - ③都道府県警察本部/刑事部暴力団対策課等
<http://www.npa.go.jp/safetylife/soudan/madoguchi.htm> (警察総合相談電話番号)
 - ④都道府県暴力団対策運動推進センター
<http://www1.a.biglobe.ne.jp/boutsui/category/category/index.html>
(都道府県暴力団対策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
<http://www.nichibenren.or.jp/contact/consultation.html> (全国の法律相談センター)
- 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)

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>



CASE 1

電話がかかってきた



同和問題の書籍を買っていただきたい

購入する意思はありません

では一度お話し伺いたい

お会いするつもりはありません



POINT

- ◎ 相手が誰で、どんな要求をしているのかを明確にする
- ◎ 暴力的言動があった場合には、直ちに警察への要請、通報など法的手続きをとる
- ◎ 日頃から、えせ同和行為の電話への対策を立てておき、電話対応マニュアルを作るか、担当者を決めておく
- ◎ 万が一にも押し切られて購入してしまった場合は、8日以内に購入の意志がないことを表明して返送、クーリングオフ制度を利用する
- ◎ 法務局、弁護士、警察、暴追センターとの連携をとる

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」が突如やってくる
でも大丈夫!
「えせ同和行為」を長くやり
日頃からの対策で、それ
をくはらぐことができます

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

POINT

- ◎ 必ず2名以上、できれば相手より多い人数で対応する
- ◎ 相手の要求する場所には行かず、自社応接室で対応する
- ◎ 最初から面会時間を区切る
- ◎ 長居を認める態度と思われるのでお茶を出さない
- ◎ 不要なことをはっきり告げて帰ってもらう
- ◎ 断るときは「予算がない」ではなく「購入する意思はない」とハッキリ

CASE 2

会社へ来てしまった

同和問題の学習が必要でしょう。この本を買えばいい

その必要はありません

私どもの研修に参加すればいい

研修は公的機関が実施するものを受けます



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が、同和問題をわかっていない

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。

(事業主のみさまへ)

詳しくは

公正採用選考特設サイト



あなたの会社は大丈夫？
人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう

LL030401 01

ご存じですか？
採用面接でのその質問、
実は……

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

○性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)

○障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)

○原則として年齢制限を設けることはできません(労働政策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「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)」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは？

就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問

本籍・出生地

家族

住宅状況

生活環境・家庭環境

本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教

支持政党

人生観・生活信条

尊敬する人物

思想

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

購読新聞・雑誌・愛読書

不適切な選考方法

身元調査の実施

本人の適性・能力に関係ない事項を
含んだ応募書類(社用紙)の使用

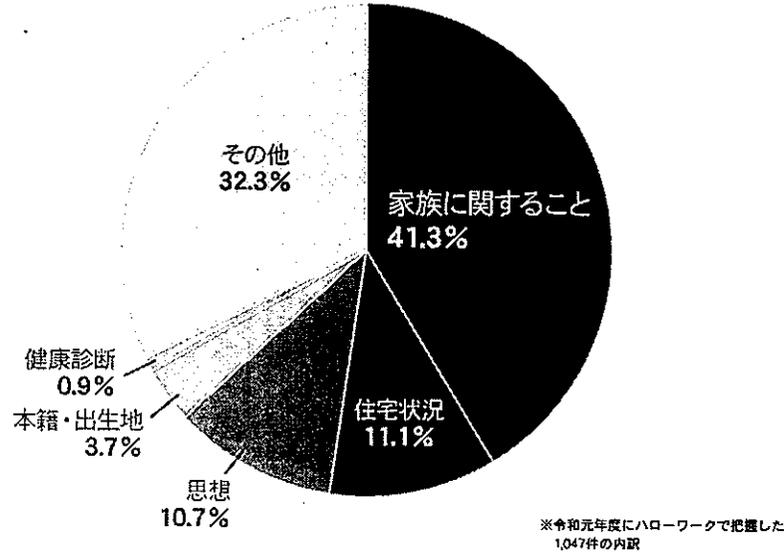
合理的・客観的に必要性が認められない
健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください



不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったものうち、「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



求職者の個人情報の取り扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になるようとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際は、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 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
- 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、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

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行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・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

自社の採用選考における質問事項をチェックしてみましょう!

エントリーシート編

- 本籍や帰省先を記入する欄がある
- 健康状態や既往歴を記入する欄がある
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関する話を聞いている
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- 思想や信条に関する話、愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくてたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

※平成28年12月「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

現在もお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ます。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで