

# 被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン

～差別のない社会をめざして～

—「働く」編—

被差別・社会的マイノリティ・プラットフォーム

## 目次

<b>はじめに</b>	1
1. ガイドラインとは	
2. ガイドライン策定の経緯	
3. ガイドライン策定の目的	
<b>ガイドラインの構成</b>	2
1. 差別と感ずること	
2. 差別となる行為	
3. 求められる対応（合理的配慮・特別措置）	
<b>ガイドライン活用にあたって</b>	3
1. ガイドラインの見方について	
2. ガイドラインを活用してほしい方	
<b>ガイドラインの対象分野とは</b>	
■働く	
■学ぶ・教える	
■住む	
■医療や福祉	
<b>ガイドラインの見直し</b>	4

# はじめに

## 1. ガイドラインとは

被差別・社会的マイノリティ（以下、「マイノリティ」と言います。）とは、社会の関係において弱い立場にあることで、差別\*を受ける立場にある人や集団を言います。

マイノリティの人権問題に取り組む団体等が集まり、それぞれの人権問題について紹介、学びあい、共通の課題を見つけるとともに、その課題を社会に発信していくための集いの場として「マイノリティ・プラットフォーム」を作っています。

マイノリティ・プラットフォームでは、それぞれの人権問題に関してマイノリティが社会生活の様々な分野で困ることを出し合う中で、どのようなことが差別になるのか、差別にならないために求められる対応（合理的配慮（「変更や調整」を行うこと。））や特別措置（差別による不利を回復するための暫定的な措置を含む）についてワークショップを行い、これを整理した「差別解消のためのガイドライン（以下、「ガイドライン」と言います。）」づくりを行いました。

※差別とは・・・

特定の個人や集団に対して、正当（合理的）な理由なく、他と異なった取り扱いをすることで、不利益を与えたり、平等を阻害したりすることです。ただし、平等のための暫定的な特別措置は差別ではありません。

## 2. ガイドライン策定の経緯

大阪府は、「障害を理由とする差別の解消に関する法律」の施行に向けて、「大阪府障がい者差別解消ガイドライン」を策定しました（2015年3月）。これを受けて大阪府は、障がい者差別を除く差別の問題に対しても「差別のない社会づくりのためのガイドライン」を策定しました（2015年10月）。この策定にあたって、マイノリティの人権問題に取り組む団体等が集まり、マイノリティからガイドラインづくりに意見を出していこうと取り組みを進めました。大阪府が実施した差別事例の募集に対して差別の事例を提出したり、大阪府からのヒアリングに協力したりしてきました。

しかし、策定された大阪府のガイドラインは、差別に関する判例をまとめたものになり、マイノリティや支援者から出された具体的な差別の事例は組み込まれませんでした。このことから、マイノリティが困っていることや差別と感ずることをもとに、具体的な差別の事例を盛り込んだガイドラインを作ることにしました。

マイノリティ・プラットフォームでは、マイノリティの人権問題に取り組む団体等が、差別だと感ずることや求められる対応について意見を出し合うなかで、様々なマイノリティが抱える人権課題について学び、違いや共通点について確認してきました。具体的に、LGBT\*<sup>1</sup>、外国人、HIV陽性者\*<sup>2</sup>、見た目問題\*<sup>3</sup>、部落問題について、就労や教育、福祉サービス等の場面で、当事者が悩んでいることや差別だと感ずていること、差別となる行為やどのような対応が求められるのかについてワークショップで意見を出

し合いました。プラットフォームで出された差別と考えられる事例について、わかりやすく示すためにガイドラインとしてとりまとめました。

### 3. ガイドライン策定の目的

マイノリティに対する理解不足や文化的な慣習、制度の問題等により、マイノリティ当事者が差別を受けたと感じていることや困っている現状をふまえて、私たちは差別の解消のためにマイノリティ当事者の声を届けていく取り組みを進めていかなければならないと考えています。

マイノリティへの差別をなくし、誰もが過ごしやすい社会を実現していくためには、マイノリティが「1. 何が差別だと感じているのか」、「2. どのような行為が差別となりうるのか」、「3. どのような対応が求められるのか」について、具体的な内容をわかりやすく示していき、その共通認識を作っていく必要があります。

このガイドラインは、マイノリティに対する理解を進め、何が差別にあたるのか、差別を解消するためにどのような対応が求められているのかについて、共に考え、対話を進めることで、多様性が尊重される社会、そして差別の解消により平等な社会の実現への一助となることを目的としています。

## ガイドラインの構成

このガイドラインでは、マイノリティが「差別と感ずること」、マイノリティに対する「差別となる行為」と「求められる対応」に分けて考えています。

### 1. 差別と感ずること

マイノリティ当事者が、差別と感じたできごとや悩み、困ったこと。

### 2. 差別となる行為

正当な理由なく、区別したり、排除したり、拒否したり、制限したり、条件を付けたることで、マイノリティの権利・利益を侵害し、平等を妨げること。

### 3. 求められる対応（合理的配慮・特別措置）

マイノリティの権利がそうでない人々と同じように保障されるとともに、社会生活において平等に参加できるよう、それぞれの特性や困りごとなどにあわせた合理的配慮や特別措置を行うこと。

# ガイドライン活用にあたって

## 1. ガイドラインの見方について

どのような行為が差別に当たるのか、どうすれば差別をなくしていけるのかについて、考え、理解を深め、具体的な取り組みにつなげていくためには、マイノリティ当事者が差別だと感じることを理解することが重要です。

そのため、このガイドラインでは、マイノリティ当事者の声をもとに「1. 差別と感ずること」を最初に示しています。これをもとに、何が差別にあたるのかを「2. 差別となる行為」として示し、このような差別にならないための取り組みとして「3. 求められる対応」を示しています。従って、「1. 差別と感ずること」と「2. 差別となる行為」、「3. 求められる対応」をつなげて考えてください。

また、ガイドラインに記載されている例はあくまでもその一部であり、例に記載されていないものは差別ではないということではありません。

## 2. ガイドラインを活用してほしい方

障害者差別解消法では、その施策において事業者や行政を対象にしていますが、このガイドラインでは事業者や行政だけでなく私人間においても、活用してもらうことを想定して作成しました。

# ガイドラインの対象分野とは

このガイドラインは、誰もが生活に深く関わる分野ごとに想定される場面に分けて整理しています。ただし、これらはあくまでも例示であり、すべてではありません。また、このガイドライン以外の分野や場面もあります。あくまで、具体的にイメージしてもらえのように、設定したものです。

### ■働く

マイノリティが就労に関わる場面です。

### ■学ぶ・教える

マイノリティが教育を受ける、または教える場面です。

### ■住む

マイノリティの居住に際する場面です。

### ■医療や福祉

マイノリティが医療や保険や年金のサービスを受ける場面です。

今回は上記分野のうち、まず「働く」についてガイドラインを作成しました。「働く」編では、LGBT、外国人、HIV 陽性者、見た目問題、部落問題の人権課題に関して次のような場面を設定しています。

- ・「採用・選考方法（採用計画・採用方針）」
  - ・「応募書類・履歴書等（履歴書・エントリーシート）」
  - ・「面接・試験」
  - ・「採用決定・雇用契約」
  - ・「労働環境」（詳細は、[別冊](#)ガイドライン「働く」編をご参照ください。）
- 今後は、その他の分野についても順次作成していく予定です。

※採用選考時に関わる差別につながる事項については、『公正な採用選考をめざして「採用選考時に配慮すべき事項』』（厚生労働省）、『採用と人権』（大阪府）もご参照ください。

## ガイドラインの見直し

このガイドラインは、すべての人権課題や分野を網羅できているわけではありません。今後、必要に応じて、このガイドラインの見直しを行っていきます。

### 【用語解説】

- ※<sup>1</sup>LGBT…Lesbian（レスビアン：同性を好きになる女性）、Gay（ゲイ：同性を好きになる男性）、Bisexual（バイセクシュアル：異性を好きになることもあれば同性を好きになることもある人）、Transgender（トランスジェンダー：心と体の性が一致しない人）、の頭文字をとった、広く性的マイノリティの立場を含む呼称。
- ※<sup>2</sup>HIV 陽性者…ヒト免疫不全ウイルス（HIV）に感染した人であって、HIV に対する抗体が陽性である状態。AIDS は後天性免疫不全症候群の略、つまり病態を示している。したがってエイズウイルスとか、HIV=AIDS などは誤用であり使ってはいけない。
- ※<sup>3</sup>見た目問題…顔や身体の生まれつきのアザ、事故や病気によるキズ、やけど、脱毛など「見た目」に症状があるがゆえに日々ぶつかる問題。（症状の例：アルビノ※<sup>4</sup>、顔の変形、アザ、全身の脱毛など）
- ※<sup>4</sup>アルビノ…生まれた時から体内のメラニン色素がないか、極端に少ない状態の人や動物のこと。

## ガイドライン「働く」編の作成に関わった人

- 井元哲也
- クワミ・正希
- 朴洋幸（NPO 法人多民族共生人権教育センター）
- 藪本舞（アルビノ・ドーナツの会）
- 六色かや子（ろくしきらぼ(6-Lab.)）
- 若生治友（NPO 法人ネットワーク医療と人権<MERS>）
- 柴原浩嗣（一般財団法人大阪府人権協会）
- 上田大造（一般財団法人大阪府人権協会）
- 宮前綾子（一般財団法人大阪府人権協会）
- 塚本祐介（一般財団法人大阪府人権協会）

事務局：一般財団法人 大阪府人権協会

HP: <http://www.iinken-osaka.jp/>