

# 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、差別と感ずたできごとや悩み、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、[別紙](#)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ません。
- ※<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/>



場面	人権課題	差別と感ずること	差別となる行為	求められる対応（合理的配慮・特別措置）
採用・選考情報（採用計画・採用方針）	共通事項		・人種、思想・信条、性的指向※1・性自認※2、社会的身分、門地、障害の有無や、生活環境や家族関係等の応募者の適性や能力に関係のない事項、合理的・客観的に必要のない事項に基づいて採用すること。	・募集の際に、差別につながる事項を収集しない。 ・会社等で求められる職務に必要な応募者の適性や能力に基づいてのみ採用選考を行う。 ・マイノリティを理由に差別をしないことを事業者等の基本方針として、それを公表する。
	LGBT※3	・会社説明会で、同性パートナーには異性パートナーに適應されるような福利厚生が利用できないと言われた。 ・会社説明会で、性別ではっきりと仕事の役割を分けるため、Xジェンダー※4のような性別の人は採用できないと言われた。	・性的指向・性自認を理由に応募を制限すること。 ・同性パートナーに、異性パートナーが受けるサービスを提供しないこと。	・性的指向・性自認に基づく差別を禁止し、それを公表する。 ・異性パートナーが受けられるサービスを、同性パートナーにも提供する。（例えば、結婚祝い、結婚休暇、パートナーの親族に関する割引、パートナーの出産に関わる産休・育休等） ・本人の望む性別に沿ったスーツ・制服等の着用を認める。 ・合理的な理由なく、性別で仕事の役割を分けない。
	外国人	・求人情報を確認し、電話で応募するも民族名から外国人と判断され、「外国人は雇っていない」と言われた。	・国籍や肌、目や髪の色等「外国人」を想定する容姿を理由に、応募資格に条件を付すこと。	・国籍や容姿に関係なく、外国人採用についても分け隔てがないことを募集要項に明示する。 ・民族や国籍の違いを尊重し、それらを理由とした差別や偏見を払拭するとともに民族名を名乗っても不利益にならない環境づくりを進める。
	HIV陽性者※5	・会社説明会で、働くうえで勤務と通院の両立が可能かどうか問われた。	・病気などの既往歴を確認すること。	・今では治療をきちんと続ければAIDS※6を発症することはまれであるため、治療と仕事の両立支援を行うことを公表する。
	見た目問題※7	・外見や容姿について、顧客や取引先の具体的な反応などを理由に責任転嫁されて、採用を判断される心配があった。	・外見や容姿を理由に、接客スタッフでは採用しないが、それ以外のスタッフとしては採用するという条件を付すること。	・外見や容姿について、本人の意思を確認しながら、見た目問題やそれにかかる症状についての理解が深まるよう職場環境づくりを行う。
	部落問題	・身元調査や戸籍の取得などによって、部落差別につながる情報を収集され、それをもとに採用を判断される心配があった。	・被差別部落出身者であるかどうかの身元調査を行うこと。 ・部落差別につながる身元調査を調査会社に依頼すること。 ・「部落地名鑑」※8やインターネット上の情報から、被差別部落の所在地や被差別部落出身かどうか調べること。	・出身地や居住地、家族の職業などから部落差別につながる事項を採用情報に入れたり、収集したりしない。
応募書類・履歴書等（履歴書・エントリーシート）	共通事項		・履歴書等で、本籍、家族状況、家族の職業、収入、住居、自宅付近の地図、病歴など差別につながる事項を収集すること。	・履歴書は、近畿統一応募用紙やJIS規格のものを使用するよう求める。 ・独自の履歴書を利用する際は、性別欄・配偶者欄・扶養家族欄・出身地欄及び顔写真の貼付枠がないものを作成して、その利用を指定する。 ・市販の履歴書を利用する際は、性別欄、配偶者欄、扶養家族欄、出身地欄への記入及び顔写真の添付をしなくてもよいようにする。
	LGBT	・戸籍の性別を記入すると、選考時に落とされると感じ、見た目の性別を書くことと不実記載で入社後、責任をとられるのではないかと悩んだ。 ・性別欄があること自体にしんどくなった。 ・見た目と戸籍上の性別が異なるため、写真を添付することに抵抗があった。	・応募時にトランスジェンダー※9に対してのみ、男女の記載事項がある公的書類の提出を求めること。 ・性別の選択肢に男・女しか設けられていないこと。	・性別欄を記述式にする。 ・履歴書等から性別欄、写真欄をなくす。
	外国人	・履歴書等の民族名を見て、「外国人は雇っていない」と応募を断られた。	・履歴書等を見て、外国人であることを理由に受付を拒むこと。	・国籍が分かる事項を求めないようにする。 ・国籍で採用、不採用を決めるのではなく、本人の適性・能力により選考を行う。
	HIV陽性者	・職歴や病歴について記述するかどうか悩んだ。（採用に影響する心配があるため）		・現在の身体状況や体調を聞く程度に留める。あるいは生活上、注意することなどを聞く程度にする。
	見た目問題	・外見や容姿を理由に、履歴書等の写真で採用を断られる心配があった。	・履歴書等の顔写真を見て、外見や容姿を理由に受付を拒むこと。	・顔写真の貼付をしなくてもよいようにする。
	部落問題	・履歴書等の本籍や住所の記入欄から被差別部落出身かどうか確認され、採用を断られる心配があった。 ・履歴書の本籍や住所の記入欄、エントリーシートの記入欄（帰省先住所）から、身元調査につながる心配があった。 ・履歴書を身元調査会社へ依頼し、被差別部落出身かどうか確認された。	・履歴書等の本籍や住所の記載事項等から、被差別部落出身かどうかを確認することや不採用にすること。 ・住所や出身地を「部落地名鑑」やインターネット上の情報と照合させること。	・家族構成、家族の職業、本籍地、出身地などの部落差別につながる事項を応募書類や履歴書等に入れない。
面接・試験	共通事項	・採用に関係のないことを聞かれた。	・差別につながる事項や適正・能力とは関係のないマイノリティの立場について質問すること。	・応募者からマイノリティに対する会社側の配慮について質問されたとき、真摯に回答すること。 ・会社等で求められる職務に必要な事項についてののみ質問する。 ・応募者の基本的人権を守り、応募者を見下したり、誹謗中傷したりしない。 ・面接マニュアルを作成し、面接者の間で確認する。 ・業務に必要な血液検査や色覚検査などの検査を行わない。
	LGBT	・見た目の性別と戸籍上の性別が違っていたため、自分の性的指向・性自認についてカミングアウト※10を強要された。 ・性別ではっきりと仕事の役割を分けるため、Xジェンダーのような性別の人は採用できないと言われた。 ・履歴書の写真と異なる容姿で面接を受けた際、本人であることを説明したにも関わらず、厳しい追及をされた。 ・性自認について伝えたが、理解されなかった。 ・仕事内容には関係がないのに、興味本位で性的指向・性自認のことについて細かく追及され、不快だった。 ・性的指向・性自認に対する会社側の配慮や意見を求めたのに、答えてもらえなかった。	・合理的理由がないのに、性別で仕事を分けること。 ・よくわからない性別だからといって、採用できないと言うこと。 ・履歴書の性別欄の性別、履歴書の写真から判断される性別、本人の見た目の性別などの間に違和感があることについて質問すること。 ・質問事項に、性的指向や性自認に関わる項目を含むこと。	・合理的理由がないのに、性別で仕事を分けない。 ・仕事の役割を性別で分ける合理的理由がある場合は、そのことを丁寧に応募者に説明する。 ・履歴書の性別欄の性別、履歴書の写真から判断される性別、本人の見た目の性別について話題にしない。 ・質問事項に、性的指向や性自認に関わる項目を含めない。 ・性的指向・性自認に関する人権課題について学習しておく。
	外国人	・国籍や肌、目や髪の色等「外国人」を想定する容姿に関わることを質問された。 ・履歴書を見て外国人だと分かると、「日本語話せますか？」と質問された。 ・肌や目や髪の色等「外国人」を想定する容姿を見て、英語が話せるかどうか質問された。 ・日本国籍を取得することを勧められた。	・履歴書等に英語が得意、あるいは検定取得等が明記されていないにも関わらず、肌や目や髪の色等「外国人」を想定する容姿を見て英語が話せるかどうかを質問すること。 ・面接の段階にも関わらず、国籍や在留資格について質問すること。 ・外国人と分かると、一律に在留カードやパスポートの提示を求めたり、コピーを取ることを。	・面接時に在留カードやパスポートの提示を求めない。（「外国人雇用状況届出」は採用後の届出である。） ・外国にルーツがある名前や容姿であることで、職務に必要な能力がない、そのルーツに関わる言語の能力を質問しない。
	HIV陽性者	・働くうえで勤務と通院の両立が可能かどうか質問された。 ・健康状態について問われた際に、病歴について伝える（カミングアウトする）か悩んだ。	・病気などの既往歴や、身体的状況について深く質問すること。	・職務に必要な身体的な能力（例えば、できること・難しくないことなど）について質問する。
	見た目問題	・外見や容姿について、興味本位に質問された。	・外見や容姿に対して、隠すことができるかどうかを質問すること。 ・隠すようにほめかす発言をすることや隠すことを強要すること。	・隠すことを求めない。 ・興味本位ではなく、積極的採用をめざした質問を行う。
	部落問題	・住所や出身地や家族の職業を聞かれた。 ・部落問題に関する取り組みや活動の経験があるかを問われ、被差別部落出身かどうかの確認をされた。 ・部落差別を受けた経験があるか質問された。 ・面接が始まる直前に、質問シート等により自宅から会社までの交通経路や本籍地の記入を求められた。	・本籍地や出身地を質問すること。 ・被差別部落にルーツがあるかどうか確認するために、親の出身地や職業について質問すること。 ・被差別部落出身者かどうか確認するために、部落問題に関する取り組みや活動の経験、被差別経験に関して質問すること。 ・質問シート等で本籍地や出身地を書かせること。	・本籍地、出身地、家族、居住地に関することなど、被差別部落出身かどうかを調べることができる事項を質問しない。またそういった内容の質問シート等の提出を求めない。

採用決定・雇用契約	共通事項		・差別につながる事項やマイノリティであることが判明したこと で、不採用にすること。または採用を取り消して雇用契約をしないこと。	・差別につながる事項やマイノリティであることが判明したこと で、採用を取り消さないこと。 ・雇用契約に必要な書類のみにし、マイノリティであることが分かる書類の提示・提出を求めない。
	LGBT	・性的指向・性自認を理由に、採用を断られた。 ・性的指向・性自認を理由に、解雇されるのではないかと不安に感じた。 ・性的指向・性自認を理由に、接客からバックヤードに職種を変えるなど勝手に契約内容を変更されるのではないかと不安に感じた。	・写真から判断される性別と、記載された性別が一致しないことを理由に不採用にすること。 ・雇用契約に際して、性的指向や性自認の公表や、トイレや更衣室の使用制限などの条件をつけること。 ・性的指向・性自認を理由に、不採用にすること。 ・性的指向・性自認を理由に解雇したり、本来の契約とは違う条件（職種を変えるなど）で勝手に契約内容を変更したりすること。	・性的指向・性自認を理由に解雇したり、契約内容を変更したり、特別な雇用条件をつけたりしない。
	外国人	・特別永住者 <sup>※11</sup> 証明書のコピーの提出を求められた。 ・在留カードのコピーの提示を求められた。	・在留カードやパスポート、特別永住者証明書などの、日本人では提出する必要のない書類を求めること。 ・在日コリアンに対して、本名ではなく日本名で勤務することを条件にすること。	・特別永住者証明書、在留カードは極めてセンシティブ情報であり、コピー等での提出ではなく、確認作業にする。 ・外国人雇用状況の届け出は、雇用契約時に在留カードやパスポートの提示を求め、目視によって必要な事項を届出用紙に記入し提出するだけで人権に配慮した対応が可能になる。なお、特別永住者は届出の対象外である。 ※参考資料「外国人雇用のルールに関するパンフレット」（厚生労働省） ( <a href="https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyuantekiyokuhakenyukiroudoutaisakubu/300529_2.pdf">https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyuantekiyokuhakenyukiroudoutaisakubu/300529_2.pdf</a> )
	HIV陽性者	・勤務と通院が困難なことを理由に採用を断られた。 ・職場の健康診断が苦痛に思った。	・職歴の空白や病気の既往歴から、病歴によって不採用にすること。 ・健康診断書の提出によって、内定を取り消して雇用契約をしないこと。 ・勤務と通院の両立が困難なことを理由に不採用にすること。 ・病気などの既往歴を理由に不採用にすること。	・健康診断は労働者の適正な配置や健康管理に役立てるために実施するものであることを、社内で確認し説明する。
	見た目問題	・外見や容姿について、顧客や取引先の具体的な反応などを理由に責任転嫁されて、採用を判断された。	・外見や容姿について、マスクなどで隠すように言ったり、ほめかしたりすること。	・本人から合理的配慮を求められた場合、配属先等を考慮する。 ・アルビノ <sup>※12</sup> であることを本人が伝えた場合、紫外線対策など健康面への配慮を行う。
	部落問題	・身元調査や戸籍の取得などによって、部落差別につながる情報を収集され、それをもとに採用を断られた。 ・身元調査などによって、被差別部落にルーツがあるかどうかを調査し、それを理由に採用を断られた。また断られるのではないかと心配した。 ・応募者の居住の近隣者に、応募者や家族の情報を収集された。 ・解放会館（人権文化センターなど）の隣に住んでいるだけで、採用を断られた。	・履歴書等の本籍や住所の記載事項から、被差別部落出身者かどうかを確認して不採用にすること。 ・身元調査などによって、労働者が被差別部落出身者であることを会社が明らかにして不採用にすること。 ・被差別部落出身者であることを理由に不採用にすること。	・採用や雇用契約の締結を判断するために、労働者の身元調査をしない。
労働環境	共通事項		・差別につながる事項やマイノリティである事項を収集し、本人の承諾なく社内で報告したり公表したりすること。	・労働者の基本的人権を守ることを基本に、雇用管理を行う。 ・差別につながるセンシティブ情報やプライバシーに関わる事項は、正当な理由があり、労働者本人に説明をして理解が得られる場合を除いては、収集しない。 ・マイノリティへの差別やハラスメントを禁止する社内規定を明示する。 ・マイノリティに関する理解を深める人権研修を実施する。 ・ハラスメントに関する相談窓口の設置および周知を行う。
	LGBT	・自分の望む性別に沿ったスーツの着用を認めてもらえず、嫌だった。 ・職場内において、LGBTに対するいじめやかからかう差別発言があった。 ・面接官や上司に、性的指向・性自認についてカミングアウトしたら、職場内でアウティング <sup>※13</sup> されてしまい、退職するしかなくなった。 ・出張や社員旅行などで、性的指向・性自認に対して十分に配慮してもらえず、辛かった。 ・会社の規範などに、性的指向・性自認に基づく差別は行わないと記載されているのに、上司が性的指向・性自認について何も知らず、差別的な言動をされた。	・労働者の承諾なく、本人の性的指向・性自認について社内で明らかにすること。 ・労働者がLGBTであることを理由に、職場内でのトラブルに対応しないこと。 ・労働組合が性的指向・性自認に関する理解や知識がないため、LGBT当事者の相談に対応しないこと。	・本人の望む性別に沿ったスーツ・制服等の着用を認める。 ・異性パートナーが受けられるサービスを、同性パートナーにも提供する。（例えば、結婚祝い、結婚休暇、配偶者手当、パートナーの親族に関する割引、パートナーの出産に関わる産休・育休等。） ・性別に関わらず、誰でも利用できるトイレを設置・増設する。 ・会社の規範などに性的指向・性自認に基づく差別はしないと明記して、社内での研修を行うこと。
	外国人	・日本名の名札を付けるよう求められた。 ・民族名で働く職場で、「日本で生まれ、日本人と同じ。日本人と同じような名前にした方が差別を受けなくてすむ。」というようなことを言われた。	・諸外国の動きをとらまえて、例えば中国人は～、韓国人は～、北朝鮮は～、とその国民すべてがいかに問題ある国民や民族であるかのような会話を行うこと。 ・またその国の代表であるかのようにその国籍の人を追求すること。	・外国人との共生をめざす会社であることを指針として徹底する。 ・差別となる行為が発生しないよう、外国人に関わる研修を行い、本人だけに限らず、周りの従業員が注意できる環境作りを行う。
	HIV陽性者	・病気のことを職場内で隠さなければならなかった。	・本人の体調を配慮せず、体力が必要な部署に配属させること。	・本人の体調に配慮して、配属先を考慮する。 ・試用期間中においても、休暇がとれるように配慮する。
	見た目問題	・アルビノや脱毛症、アザがある人などが、人前が出る業務（お茶出しなど）はしなくてもよいと言われた。	・本人が望まないのに隠すことを強要すること。 ・外見や容姿について、マスクなどで隠すようにほめかす発言をすること。	・外見や容姿について、本人の意思を確認しながら、見た目問題やそれにかかる症状についての理解が深まるよう職場環境づくりを行う。 ・本人から合理的配慮を求められた場合、配属先等を考慮する。 ・アルビノであることを本人が伝えた場合、紫外線対策など健康面への配慮を行う。
	部落問題	・勤務先で同僚から被差別部落出身者だという噂が広まった。 ・勤務先で同僚から部落問題を引き合いに出して、誹謗中傷する噂を流された。	・労働者の承諾なく、部落出身者であることを社内外で明らかにすること。 ・部落問題を引き合いに出して、労働者を誹謗中傷し、人格を傷つけること。	・部落問題について、正しい理解と認識を深めるための研修を行う。

## <参照>

採用選考時に関わる差別につながる事項については、啓発冊子『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）をご参照ください。

- 『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）（<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-O1.pdf>）
- 『採用と人権』（大阪府）（<http://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/400-saiyo-jinken.html>）

## <場面設定>

就労分野に関わる場面を以下のように分けています。

- 「採用・選考情報（採用方針・採用計画）」・・・採用募集における採用の諸条件や選考情報（採用方針・採用計画）などに関する場面。
- 「応募書類・履歴書等（履歴書・エントリーシート）」・・・採用応募における応募書類・履歴書等の記入や提出などに関する場面。
- 「面接・試験」・・・採用選考時における面接や試験に関する場面。
- 「採用決定・雇用契約」・・・採用・不採用の決定や、雇用契約の締結に関する場面。
- 「労働環境」・・・入社後、労働者が就業する労働条件・職場環境に関する場面。

## <用語説明>

<sup>※1</sup>性的指向…恋愛や性愛がどの性別に向かうかを表す概念。性的指向が定まらない人や揺れ動く人、あるいは持たない人もいる。

<sup>※2</sup>性自認…性別に関する自己認識。性自認が定まらない、またはどちらでもない、あるいは決めつけたくないと感じる人もいる。

<sup>※3</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（性自認）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>※4</sup>Xジェンダー…性自認が女性・男性のいずれでもないという立場をとる人のこと。

<sup>※5</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>※6</sup>AIDS…後天性免疫不全症候群。HIV（ヒト免疫不全ウイルス）の感染によって引き起こされる様々な病気の総称。

<sup>※7</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>※12</sup>、顔の変形、アザ、全身の脱毛など）

<sup>※8</sup>「部落地名総鑑」…被差別部落（同和地区）の地名等を一覧化した文書、書籍の総称。

<sup>※9</sup>トランスジェンダー…心（性自認）と体の性が一致しない人のこと。性同一性障害と診断されている人も含む。

<sup>※10</sup>カミングアウト…これまで公にしていなかった自分に関することを開示すること。

<sup>※11</sup>特別永住者…1991年10月に施行された「入管特例法」によって、戦前から引き続き日本に住んでいる在日韓国・朝鮮人と台湾人及びその子孫に与えられた「特別永住」資格者を指す。

<sup>※12</sup>アルビノ…生まれたときから色素がないか、極端に少ない状態の人や動物のこと。

<sup>※13</sup>アウティング…他者に関することを本人の了承を得ずに公表したり、他に伝えること。