

## 5. 事例から考える差別

### （1）判例

わが国では、すべての分野についてはありませんが、不当な差別的取扱いの禁止等を規定している法令があります。そのような分野の事業者は、それらの法令を遵守して事業を行う必要があります。

また、個別の法令で規律されているか否かに関わらず、不当な差別的取扱いが民法上の不法行為にあたる場合には、そのような行為を行った者に損害賠償の責任が生じることになります。

実際に、どのような行為が不当な差別的取扱いとして違法になるかは、それぞれの事案ごとに、具体的に判断されることとなりますが、ここでは、不当な差別的取扱いとして違法になる恐れがある行為について理解していただき、その未然防止を図るため、裁判所において違法と判断された判例を紹介するとともに、判例から導くことができる不当な差別的取扱いの例を示します。

## 【判例①】 商店における外国人入店拒否

### 《判例のポイント》

街頭で店舗を構えている以上、店は道を歩く顧客一般に開放されており、経営者は、顧客対象を限定したり、入店制限をしたりしてはならない。

#### 判例の概要 (できるだけ判決文の表現を用いて記載しています)

##### 当事者

(原告) ブラジル人X  
(被告) 宝石店の店主Y

##### 事件の概要

- ・ Xが、宝石店に入店し、ショーウィンドーを眺めていたところ、Yが、どこから来たのかを問いかけた。
- ・ Yは、Xの返答によりブラジル人と分かると、「この店は外国人立ち入り禁止だ」などと言い、店から出て行くよう要求した。
- ・ Xは納得せず、Yと問答を繰り返しているうちに、Yは、店内に張ってあった「外国人の入店は固くお断りします」等と書かれた紙を指し、また、「出店荒らしに用心！」と題した警察署作成のピラを外してXの顔に近づけた。また、「店から出なければ警察を呼ぶ」と言い、電話をかけ警察を呼んだ。

##### 裁判所の判断

- ・ 人種差別撤廃条約は、憲法優位の下、国内法としての効力を有する。個人に対する不法行為に基づく損害賠償請求の場合には、同条約の規定が不法行為の要件の解釈基準として作用する。
- ・ 警察署が作成したピラは、店主に対し心構えを説いたものであって、客の眼にさらすべき性質のものではない。
- ・ 一般に街頭で店舗を構えている以上、日本人であると外国人であることを問わず顧客一般に開放されているというべきである。
- ・ 本件のような店舗を構える経営者には、顧客対象を限定したり、入店制限を行うとか、被紹介者に限るとか、完全な会員制にするとかの自由はない。
- ・ Xには一般の顧客として何らやましい態度は見受けられないにもかかわらず、ブラジル人と知っただけで追い出しをはかったYの行為は、その考え方において外国人をそれだけで異質なものとして邪険に扱うところがある。また、その方法についても見せてはいけな張り紙などを示してXの感情を害した上、犯罪捜査に関する警察官を呼び込むような行為は、あたかもXを犯罪予備軍的に取り扱うものとして妥当性を欠く。
- ・ 本件入店拒否は、Xの人格的名誉を傷つけたものといわざるを得ず、民法第709条、第710条に基づき、精神的苦痛を慰謝すべき責任がある。

裁判年月日等

平成11（1999）年10月12日 静岡地方裁判所浜松支部  
→ 確定

**【参照法令】**

○民法（抜粋）

（不法行為による損害賠償）

第709条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

（財産以外の損害の賠償）

第710条 他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

**この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）**

- ◆ 顧客一般を対象として広く営業している商店や飲食店などにおいて、外国人、高齢者、ハンセン病回復者、性的マイノリティであることなど正当とは認められない理由により、入店や商品・サービスの提供を拒否すること。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

**【判例②】 公衆浴場における外国人入浴拒否**

**《判例のポイント》**

公衆浴場は、法律上の許可を得て経営されている公共性を有する施設であるので、国籍、人種を問わず、利用が認められるべきであり、外国人の利用を一律に拒否することは不合理な差別である。

## 判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

### 当事者

（原告）ドイツ国籍を有する者X 及び  
アメリカ国籍を有し、後に日本国籍を取得した者Y ほか  
（被告）公衆浴場Pを経営する株式会社A

### 事件の概要

- 公衆浴場Pでは、ロシア人船員らが来店し、土足で店内に入場する、浴室に酒を持ち込み、飲酒しながら大声で騒ぐ、身体に石鹸をつけたまま浴槽に入る、浴槽に飛び込むなどの迷惑行為をすることが多く、他の利用者からの苦情が寄せられていた。
- Aは、グループ企業が経営していたサウナ風呂が、同様の事態により利用者が減少し廃業した経緯も踏まえ、「外国人の方の入場をお断りいたします。JAPANESE ONLY」という張り紙を掲示し、一律に外国人の利用を拒否することにした。
- X及びYらは、公衆浴場Pを訪ね、入浴券を購入して入場しようとしたが、従業員から入浴を拒否された。
- その後、Yは日本国籍を取得し、改めてPを訪ねたが、従業員から「あなたは白人であり、外見上は日本人であることがわからないから、入らないでください」と言われ、入浴を拒否された。

### 裁判所の判断

- 本件入浴拒否は、実質的には、外見が外国人に見えるという理由によるものであり、憲法第14条1項、国際人権B規約第26条、人種差別撤廃条約の趣旨に照らし、私人間においても撤廃されるべき人種差別にあたる。
- Pには、営業の自由が認められる。しかしPは公衆浴場法の許可を受けて経営される公衆浴場であり、公衆衛生の維持向上に資するものであって、公共性を有するものといえる。したがって、希望する者は、国籍、人種を問わず、その利用が認められるべきである。
- 入浴マナーに従わない者に対しては、マナーを指導し、それでもマナーを守らないのであれば、市や警察の協力を要請するなどして退場させるべきであり、また、入場前から酒に酔っている者の入場や酒類を携帯しての入場を断るべきである。その実行が容易でない場合があるからといって、安易にすべての外国人の利用を一律に拒否するのは明らかに合理性を欠く。
- 外国人一律入浴拒否の方法によってなされた本件入浴拒否は、不合理な差別であって、社会的に容認しうる限度を超えているものといえるから、違法であり不法行為にあたる。

### 裁判年月日等

平成14（2002）年11月11日 札幌地方裁判所  
→ 控訴（札幌高等裁判所）棄却  
→ 上告（最高裁判所）棄却  
→ 確定

**【参照法令】**

**○憲法（抜粋）**

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。

**○自由権規約（国際人権B規約）（抜粋）**

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。

**○人種差別撤廃条約（抜粋）**

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、制限又は優先であつて、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。

**この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）**

◆ 公衆浴場、公共交通機関など公共性を有する施設等において、外国人であることや身体にアザがあることなど、正当とは認められない理由により、利用を拒否すること。

※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

**【判例③】 ゴルフクラブにおける外国人登録拒否**

**《判例のポイント》**

私的な団体であっても、一定の社会性を持つと認められる場合には、いかなる者を会員にするかについて、完全に自由な裁量はなく、日本国籍者であることを会員の登録要件とすることは認められない。

## 判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

### 当事者

（原告） 日本で生まれ育った韓国籍の者X（A株式会社の代表取締役）  
（被告） Bゴルフクラブの経営者Y

### 事件の概要

- Bゴルフクラブにおいては、プレーイングメンバー制度（法人会員について、代表取締役等を登録者としながら、それ以外の者（＝プレーイングメンバー）にも施設利用の利益を付与する仕組み）を設けている。なお、プレーイングメンバーは、登録者と異なり、施設内のメンバーボードに氏名が表示されないなど、登録者の地位に比べ制約がある。
- 法人会員であるA株式会社の登録者は社員Cであったところ、A株式会社は、登録者をX（プレーイングメンバー）に変更する申請を行った。しかし、Yは、Bゴルフクラブにおいては、登録者変更要領や入退会規定により、登録者を日本国籍者に限定していることから、認められない旨回答した。

### 裁判所の判断

- ゴルフクラブは、娯楽施設としてのゴルフ場の利用を通じて、会員の余暇活動の充実や会員相互の親睦を目的とする私的かつ任意の団体であるから、その内部関係については、私的自治の原則が広く適用される。しかし、今日ゴルフが一般的なレジャーの一つとなっていることを背景に、会員権が市場に流通し、会員募集等にも公的規制がなされていることから見れば、ゴルフクラブは、一定の社会性をもった団体であることも否定できない。そうすると、ゴルフクラブは、自らの運営について相当広範な裁量を有するが、いかなる者を会員にするかという点について、完全に自由な裁量を有するとまでは言えない。裁量を逸脱した場合には違法との評価を免れない。
- 憲法第14条は、国又は公共団体と個人との関係を規律するものであり、私人間の法律関係に直接適用されるものではない。しかし、個人の基本的な自由や平等が侵害され、その侵害の態様、程度が社会的に許容し得る限界を超えるときは、民法の諸規定等によって適切な調整が図られるべきである。
- 本件において、登録者の資格条件として日本国籍者であることを課すことは、今日の社会通念の下では合理的理由を見出し難く、いわゆる在日韓国人であるXの生い立ちと境遇に思いをいたすとき、日本国籍を有しないことを理由に変更申請を承認しなかったことは、憲法第14条の趣旨に照らし、社会的に許容し得る限界を超えるものとして、違法との評価を免れない。

### 裁判年月日等

平成7（1995）年3月23日 東京地方裁判所  
→ 確定

### 【参照法令】

○憲法（抜粋）

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。

### この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

- ◆ 会員権が市場に流通しているなど一定の社会性を有すると認められるゴルフクラブやリゾートクラブなどにおいて、外国人、高齢者、性的マイノリティなどの会員登録を、正当な理由なく拒否すること。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

## 【判例④】 ゴルフクラブにおける性同一性障がい者入会拒否

### 《判例のポイント》

私的な団体には構成員選択の自由が認められるが、会員権が市場に流通しているなど閉鎖的な団体とは認められない場合には、合理的な理由なく性同一性障がい者の入会を拒否することは許されない。

### 判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

#### 当事者

（原告）生物学的には男性であったが、性同一性障がいと診断され、性別適合手術を受け、戸籍上の性も女性に変更した者X（A社の代表取締役）  
（被告）ゴルフ場を経営する株式会社（被告会社P）及びそのゴルフ場を運営する権利能力なき社団（被告クラブQ）

#### 事件の概要

- 被告クラブQは株主会員制であり、入会には被告会社Pの株式購入が必要であった。
- A社は、被告会社Pの株式を購入し、入会に必要な書類を提出した上で、Xを記名者として入会を申し込んだが、被告クラブQの理事会は、Xの性別変更を理由に、入会を認めないことを決定し、その旨を原告に通知した。

## 裁判所の判断

- 疾患を理由として不合理な取扱いをするのが許されないことは自明である。本件入会拒否当時（平成24（2012）年）の社会情勢からすれば、性同一性障がい医学的疾患であったことは公知の事実であったといえる。
- 被告らは、被告クラブQの会員の一体性を重んじる私的かつ閉鎖的な団体であると主張するが、被告会社Pの株式がゴルフ会員権市場において広く一般に取引されていること等に鑑みれば、閉鎖的な団体であるとは到底認めがたい。
- 被告らは、Xの入会を認めることによって既存会員に強い不安感や困惑が生じ、被告クラブQの運営に支障が生じるおそれがあると主張するが、Xは戸籍のみならず、声や外性器を含めた外見も女性であり、また、女性用施設を使用した際に特段の混乱等は生じていないことからすれば、危惧するような事態が生じるとは考え難い。
- 本件入会拒否は、自らの意思によっては、いかんともし難い疾患によって生じた生物的な性別と性別の自己意識の不一致を治療することで、性別に関する自己意識を身体的にも社会的にも実現できたというXの人格の根幹部分をまさに否定したものにほかならない。これによりXが被った精神的損害は、看過できない重大なものといわざるを得ない。
- 被告らが構成員選択の自由を有することを十分考慮しても、本件入会拒否は、憲法第14条1項及び国際人権B規約第26条の規定の趣旨に照らし、社会的に許容しうる限界を超えるものとして違法というべきである。

## 裁判年月日等

平成26（2014）年9月8日 静岡地方裁判所浜松支部  
→ 控訴（東京高等裁判所）棄却  
→ 確定

### 【参照法令】

#### ○憲法（抜粋）

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。

#### ○自由権規約（国際人権B規約）（抜粋）

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。

## この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

- ◆ 会員権が市場に流通しているなど一定の社会性を有すると認められるゴルフクラブやリゾートクラブなどにおいて、外国人、高齢者、性的マイノリティ

などの会員登録を、正当な理由なく拒否すること。

- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

## 【判例⑤】 賃貸建物に関する外国人入居拒否

### 《判例のポイント》

外国籍であることを理由に、賃貸借契約の締結を拒否することは、合理的な理由がなく、許されない。

#### 判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

##### 当事者

- （原告）韓国籍の夫婦Xら（在日韓国人三世）  
（被告）賃貸建物の所有者Y

##### 事件の概要

- Xらは、猫を飼うことができる賃貸物件を紹介してもらうため、不動産仲介業者Aを訪れた。Aの代表取締役Qは、猫を飼えるかどうかはYに相談しないと分からないとしつつ、Yの所有する物件（本件建物）を紹介した。
- Qは、Xらが直接Yに会って、猫を飼育させてもらえるよう頼めば、Yも了解するだろうと考え、Aの事務所で、XらとYを引き合わせた。しかし、Yは「前に本件建物を貸した人が韓国の人で入居中に本件建物の柱や窓枠をピンク色や青色のペンキで塗り、そのままにして退去してしまった。それを塗り直したりしてリフォームするのに苦労した。猫の飼育を認めると、本件建物に損傷を与えるし、臭いが残るので、リフォームが大変になる」などと言って断った。
- Aは、Xが在日韓国人関係団体の幹部を務める立派な人であることを示して説得を試みたが、Yは「ああ、韓国の人か」というような言い方をして反応し、説得に応じなかった。Yは、自分の母とも相談すると言ってAの事務所を後にした。
- Yは、帰宅後にAに電話し、「リフォームの件があるので断ってほしい。リフォームで後日もめるのは困る。母が怒っている。」などと言った。Aは、Xに電話し、Yが賃貸を拒否してきたことを伝えた。
- なお、Yの母は、以前、リフォームで苦労した経験から、韓国人その他の外国人には賃貸しないという考えを強固に抱いており、後日、Qに対し、「次の賃借人を募集するに当たってリフォームをするような外国人はやめてほしい」などと言った。

## 裁判所の判断

- Yは、本人尋問で、Aの説得があれば、猫の飼育を例外として許すことがあると供述しているにも関わらず、本件では、「ああ、韓国の人か」と発言して説得に応じず、Qへの電話では「母が怒っている」旨発言している。このような事実の経過によると、Yは、当初猫の飼育に難色を示していたが、Xが韓国籍であることを知り、猫の飼育のみならず、韓国籍であるXらに賃貸するとなると、決定的にYの母の意向に反すると考えて、到底、賃貸することはできないと判断し、賃貸借契約を拒絶したものと推認される。
- Yは、契約締結の自由を有しており、家屋の損傷等が生じることからすると、猫を飼育したい者との賃貸借契約の締結を拒否することは許される。しかし、Yは、これに加えて、Xらが外国人、特に韓国籍の者であるという理由から賃貸借契約の締結を拒否したものであって、具体的な事情のいかんを問わずに、その国籍を理由として賃貸借契約の締結を拒否したものだといえるから、なんら合理性を有しないものとして、憲法14条1項の禁止する差別にあたるといえる（Yは、Xらに対する不法行為責任を免れない。）。

## 裁判年月日等

平成18（2006）年1月24日 神戸地方裁判所尼崎支部  
→ 控訴（大阪高等裁判所）棄却  
→ 確定

### 【参照法令】

#### ○憲法（抜粋）

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。

### この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

- ◆ 入居申込者が外国人、高齢者、ひとり親家庭などであるという理由だけで、賃貸借契約の締結を拒否すること。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

## 【判例⑥】 外国人顧客への肌の色に関する質問

### 《判例のポイント》

外国人顧客からの賃貸住宅の照会に対して、肌の色について、直接、あからさま、かつ執拗に問いただす行為は、人格的利益を毀損する違法なものである。

#### 判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

##### 当事者

（原告）インド国籍を有する外国人X  
（被告）不動産仲介業者A及びその従業員Y

##### 事件の概要

- 賃貸住宅を探していたXは、Aに電話し、自己がインド国籍を持つ外国人であること、外国人に賃貸してくれる住宅を探している趣旨を伝えた。
- これに対し、Aの担当者Yは、「肌の色」はどのような色であるかを質問した。Xが答えに躊躇していると、Yは重ねて「皮膚の色」はどのような色であるかと言葉を言い換えて質問した。Xが「皮膚の色ですか」と反問すると、Yは「普通の色ですか」と聞いてきた。Xが「普通の色とはどういう意味ですか」と聞き返すと、Yは「日本人みたいな色です」と説明した。
- Xは、このようなYの質問に驚き、怒り、かつ失望して、電話を切った。

##### 裁判所の判断

- Yの発言は、外国人顧客であるXの照会に対して、相手方の人格的利益ないし人間としての尊厳と直結している肌の色を当人に直接質問するというものであり、しかも、その趣旨を、「皮膚の色」であるとか「普通の色」、「日本人のような色」などと再三言い換えをして、あからさま、かつ執拗に問いただすものであるから、Xの人格的利益を毀損する違法なものであること甚だしく、Yが不動産仲介業者の担当職員として十分な経験を有するものであることを思えば、このような行為に及んだことは、明白な過失があるものと認めることができる。
- Yは民法第709条により、不法行為により被った損害を賠償すべき義務がある。
- また、Yの行為は、Aの業務の執行についてなされたものであることが明らかであるから、Aは民法第715条により、損害賠償の責に任すべきものである。

##### 裁判年月日等

平成15（2003）年1月14日 さいたま地方裁判所  
→ 確定

**【参照法令】**

**○民法（抜粋）**

（不法行為による損害賠償）

第709条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

（使用者等の責任）

第715条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

**この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）**

- ◆ 顧客に対し、正当な理由なく、人種、民族、疾病などについて、執拗に質問すること。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

**【判例⑦】 外国人への無料の資料請求サービスの提供拒否**

**《判例のポイント》**

誰でもアクセス可能なウェブサイトにおいて資料を無料送付する旨喧伝している場合、資料請求者が外国人であることのみを理由に、資料の送付を拒否してはならない。

**判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）**

**当事者**

（原告）永住者として日本の在留資格を取得したトルコ国籍を有するX

（被告）会員制の中古車販売業者専用のネットオークションに参加することができる加盟店を募集している株式会社A

## 事件の概要

- Xは、Aとの間での加盟店契約の締結に向けて、Aが運営するウェブサイト上の資料請求のための入力フォームに氏名等の所定事項を入力して送信し、加盟店契約内容等に関する資料の請求をした。
- Aの従業員は、「加盟頂く際の審査基準として日本国籍の保有者の方を対象としておりますので外国人の方には資料の送信を見合わせて頂いております」などと記載したメールを返信して資料送付を拒絶する回答をした。
- これに対し、Xは、「何言うてるの？やってることはさべつやで。」などと記載したメールを返信し、被告の対応に抗議した。
- Aの代表者は、「帰化されて国籍を取られた方であれば契約可能ですが、日本国籍の方でも加盟前のヒアリング及び質疑応答、メールやり取り等にて契約内容を履行されない可能性がある」と判断された方、及び弊社理念を共有できないと判断された方などの場合は弊社における審査基準により加盟契約をお断りする場合がございます。」などと記載したメールを返信した。

## 裁判所の判断

- Aを含む株式会社は、その経済活動の一環として契約締結の自由ないし営業の自由を有し、いかなる者と契約を締結するか否かについては、法律その他の特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる。
- しかし、Aが契約締結の自由ないし営業の自由を有することを考慮してもなお、憲法14条1項の規定の趣旨に照らし合理的理由を欠き、社会的に許容し得る範囲を超えて原告の法的利益を侵害すると認められる場合には、民法上の不法行為に当たると解するのが相当である。
- Aは、資料送付サービスの主たる目的は、請求者に対する情報提供ではなく、請求者が加盟店契約の対象者としての適格を有するか否かを事前に審査するために行う点にあると主張するが、Aは、自社のウェブサイトを通じて広く資料請求者を募っており、その際に入力が求められる事項も、氏名、住所等あくまで資料送付に必要な形式的事項と任意のアンケート欄にとどまることからすれば、このような資料請求を通じて、契約対象者としての適性を的確に判断することは困難というべきであり、本件資料送付サービスの主たる目的が加盟店契約の対象者を選定するための事前審査にあるとは認められない。
- Aは、自己の経済活動を実現するために、資料請求サービスを用いており、広く一般公衆に向けて、自ら資料を無料送付する旨喧伝しているのであるから、請求者としては、請求をしさえすれば、基本的には誰であっても資料送付を受けられるとの合理的期待を抱いているものと認められ、資料請求を受けたAとしては、特段の事情のない限り、誠実にこれに応じるのが取引通念上の信義にも適うものと認められる。
- Aの従業員による資料送付拒否は、原告が外国人であることのみを理由としてされた不合理な差別的取扱いであって、Xの資料送付を受けられるという合理的期待を裏切るとともに、その人格権を不当に侵害するものとして、不法行為に当たるといふべきである。

## 裁判年月日等

平成29（2017）年8月25日 大阪地方裁判所  
→ 確定

**【参照法令】**

**○憲法（抜粋）**

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。

**○民法（抜粋）**

（不法行為による損害賠償）

第709条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

**この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）**

◆ 資料を無料送付する旨喧伝している、誰でもアクセス可能なウェブサイトから行われた資料請求において、請求者が外国人であることなど、正当とは認められない理由により、資料の送付を拒否すること。

※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

**【判例⑧】 昇格に関する女性に対する不利益取扱い**

**《判例のポイント》**

賃金と連動する「資格」の付与（昇格）について、男性を優遇することは、女性に対する不当な差別的取扱いとなり、許されない。

**判例の概要**

**当事者**

（原告）Y社の女性職員Xら

（被告）Y社

**事件の概要**

- Y社は、職員の「資格」づけを行い、「資格」ごとの賃金体系によって処遇する制度を採用している。
- 「資格」は、昇格試験に合格した場合に付与される。

- ・ Xらは、女性であることを理由に、同期同給与年齢の男性と比較して昇格及び昇進において著しい差別を受けたと主張し、差別の是正措置として、《課長職》の「資格」を有することの確認と、差額賃金等の支払いを求めた。

#### 裁判所の判断

- ・ 男性職員は、ほぼ全員が昇格試験に合格し《課長職》に昇格しているにもかかわらず、女性職員は、ほぼ全員が昇格試験に合格せず《課長職》に昇格していないという事態は極めて特異である。  
男性職員を昇格試験の合否と関係なく昇格させた例があることや、男女差別の意図を直接証拠によって証明することはほとんど不可能に近いこと（格差の存在という結果から推認する方法によらざるを得ないこと）などを総合考慮すると、Y社は男性職員のみを優遇していたと推認される。
- ・ そうすると、同期同給与年齢の男性職員のほぼ全員が《課長職》に昇格したにもかかわらず、依然として《課長職》に昇格しておらず、諸般の事情に照らしても昇格を妨げる事情が認められない場合には、Xらは差別を受けたために昇格できなかったものと推認するのが相当である。
- ・ 昇格については、経営判断に基づく裁量を最大限に尊重しなければならないが、昇格の有無は、賃金の多寡を直接左右するものであるから、女性であるが故に昇格について不利益に差別することは、雇用契約の本質的内容である賃金について、不利益な差別的取扱いを行っているという側面を有する。
- ・ したがって、男性職員と同様の措置が講じられていれば昇格試験に合格していたと認められる事情があるときには、試験に合格させず、従前の「資格」に据え置くという行為は、労働基準法第13条の規定に反し無効となる。  
（結論として、同期同給与年齢の男性職員のほぼ全員が《課長職》に昇格しており、他の職員と比較して特に職務能力が劣っていると窺われない原告について、《課長職》に昇格したものと認め、差額賃金等の支払いを命じた。）

#### 裁判年月日等

平成8（1996）年11月27日 東京地方裁判所  
 → 控訴（東京高等裁判所）一部変更一部棄却  
 → 上告（最高裁判所）和解

#### 【参照法令】

##### ○労働基準法（抜粋）

（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。

（この法律違反の契約）

第13条 この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

## この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」(例)

- ◆ 賃金に関する制度について、正当な理由なく、男性や日本国籍者を優遇する運用を行うこと（女性や外国人を不利益に扱うこと）。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

- ★ 現行の男女雇用機会均等法では、配置・昇進等について、性別を理由に差別することは禁止されています。

## 【判例⑨】 HIV感染を理由とする解雇

### 《判例のポイント》

事業主は、特段の必要性がない限り、従業員がHIVに感染しているか否かの情報を取得してはならない。

HIV感染を実質的な理由としてなされた解雇は、正当な理由を欠き、無効である。

### 判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

#### 当事者

（原告）日本国内に在住する日系ブラジル人X（HIV感染者。自己がHIVに感染していることを知っており、治療を受けている。）

（被告）製造販売業を行う会社A

#### 事件の概要

- Xは、Aの工場への採用が決定し、雇用契約を結んだ。
- Aは、定期健康診断に際して、Xの同意を得ずに、病院に依頼して、HIV抗体検査を行った。（Aでは、新たに雇用したブラジル人に限って、本人に知らせずにHIV抗体検査を行っていた。）
- 検査結果がAに届いた後、Aの総務課長Yは、Xを呼び出し、検査結果票を示した上、HIV感染の事実を知っていたのに言わなかったことを責め、ブラジルに帰ったらどうか、と勧めた。Xは、解雇されるのかと思い、「クビか」と質問すると、Yはこれを肯定した。

そのため、Xは、検査結果票を持って、新聞、テレビ、ブラジル領事館に行く旨申し述べたところ、Yは、全部忘れて仕事場に戻るよう指示した。

- 後日、YはXを呼び、来年は不景気で仕事がないので辞めてほしい旨告げた。Xは、やはりHIV感染を理由に解雇されるものと思い、IDカードをYに渡して帰宅し、その後、出勤しなかった。Aからは、出勤を促すなど何の連絡もなかった。

#### 裁判所の判断

- Aは、従前から続けてきたのと同様に、日系ブラジル人で新規に雇用したXにつき、定期健康診断として本人に秘したままHIV抗体検査を無断実施し、その結果、XのHIV感染の事実が判明したことから、それを理由にXの退職を図って、当初は、感染事実の判明を契機にブラジルへの帰国を促したが、Xが応じなかったため、不景気によるリストラを表面的な理由として解雇したものと認めるのが相当である。
- HIV感染の事実は個人の秘密として保護される必要があり、また、日常の職場での生活ではHIVに感染することは考えられず、別個の処遇をするような労働衛生管理上の必要性に乏しく、さらに、HIVに感染していたとしても、潜伏期間は長く、その期間中、健康な人と全く同じように日常生活や仕事を継続することができるのであるから、労働者の能力や適正とも一般的に無関係であることが認められる。
- このように、個人のHIV感染に関する情報は保護されるべきであり、事業主において従業員のHIV感染の有無を知る必要性は通常認められないことからすれば、事業主であっても、特段の必要性のない限り、HIV感染に関する従業員の個人情報を取得し、あるいは取得しようとしてはならない。
- Aが、合理的かつ客観的な必要性もなく、不当な意図の下に、XにHIV抗体検査を行うことを知らせず、病院に検査を依頼し、検査結果票を受け取った行為は、Xのプライバシーを不当に侵害するものであるとともに、XのHIV感染を実質的な理由としてなされた解雇も、正当な理由を欠くものであって、解雇権の濫用として無効というべきである。

#### 裁判年月日等

平成12（2000）年6月12日 千葉地方裁判所  
→ 確定

#### 【参照法令】

#### ○労働契約法（抜粋） （解雇）

第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものであるとして、無効とする。

#### この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

- ◆ HIV感染や、国籍、信条など、正当とは認められない理由により解雇すること。

※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。

また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

## 【判例⑩】 地毛が明るい色の従業員に対する黒髪への染色の要求

### 《判例のポイント》

身だしなみを清廉に保ち、利用客に悪い印象を与えないようにする等の趣旨から従業員の「茶髪」を禁じている場合、地毛が明るい色の従業員に対して、黒髪への染色を命じてはならない。

#### 判例の概要（できるだけ判決文の表現を用いて記載しています）

##### 当事者

（原告）Aが経営するスーパーマーケットのアルバイト従業員X  
（被告）スーパーマーケットの経営を行う株式会社A

##### 事件の概要

- Xは、Aの経営するスーパーマーケットのアルバイト従業員として、レジ及び商品の陳列等の業務を行っていた。
- Aは、従業員に対し、勤務の際、制服及び帽子を着用するよう指示していた。
- 店長は、他の複数の従業員の前で、女性従業員に指示して、Xの前髪をくくってピンで留め、後ろ髪もくくって帽子に入れるような髪型にさせた。また、Xに対し、勤務時間中はそのような髪型にするよう命令した。
- 副店長は、Xに対し、「死ぬ気で頭染めてくることはできないか。本社の人に見られてしまって、あなたの頭は少し茶色いから、染めてくるか、辞めるかの二者択一で決めてほしい」と述べた。

##### 裁判所の判断

- 髪の色や髪型は、原則として、自己の外観をどのように表現するかという個人の自由にゆだねられるべき事項であり、その性質上、労働時間以外の私生活にも当然に影響が及び得る事項であるから、合理的な理由もなく、雇用主が被用者に対し、特定の髪の色や髪型にすることを指示することはできないが、雇用契約において特に条件として定められている場合や、業務における必要性等に照らし相当といえる場合には、雇用主が被用者に対し、特定の髪の色や髪型にするよう命令することができると考えられる。
- 本件についてみると、Aは、従業員に対し、「茶髪・マニキュア・ピアス等」を禁止しており、Xはこれを遵守することを条件として、雇用契約を締結したと認められるが、Aがこれらを禁止している趣旨は、食品や日用品を扱うスーパーマーケットを経営していることから、

店舗内で働く従業員が、華やかな装飾をすることを禁じて、その身だしなみを清廉に保ち、利用客に悪い印象を与えないようにすることであると推認されるから、ここでいう「茶髪」は、染色や脱色により、生来の色とは異なる髪の色にしている場合を意味するというべきであって、地毛が明るい色である場合を含むなどとはおよそ考えられず、Xが人工的に黒髪にすることを条件として雇用契約が締結されたということとはできない。また、Xの業務内容に照らし、黒髪に染める必要性があると認めるべき事情はない。

- そうすると、副店長が、Xに対し、髪を染めるよう命令したことは違法というほかない。
- また、店長が、女性従業員にXの髪型を変えさせ、Xに対し、勤務時間中はそのような髪型にするよう命令したことについても、上記のとおりXの髪の色が雇用契約における条件に合致していることや、業務内容に照らすと、必要性がある指示ないし命令とは言えず、また、他の従業員の面前で、第三者にXの髪型を変えさせたという態様はおよそ相当性を欠くから、違法というほかない。

裁判年月日等

平成27（2015）年3月27日 神戸地方裁判所姫路支部

→ 確定

### この判例から導くことができる「不当な差別的取扱い」（例）

- ◆ 地毛が明るい色の従業員や、顔や身体にアザがある従業員に対し、正当な理由なく、髪を黒く染めることや、アザを隠して勤務するよう命令すること。
- ※ 上記の事例は、あくまでも例示で、これらに限定されたものではありません。また、客観的に見て、正当な理由が存在する場合は、「不当な差別的取扱い」に該当しないものがあると考えられます。

## (2) 人権侵犯事件

法務省の人権擁護機関（法務局、地方法務局又は法務省人権擁護局）が、被害者等から申出を受ける等して受理した、人権が侵害された疑いのある事件を人権侵犯事件と呼んでいます。

法務省の人権擁護機関では、「人権を侵害された」という被害者からの申出を受けて、救済手続を開始します。

救済手続を開始し、調査を行った場合、調査結果に基づき人権侵害が認められるかどうかを判断し（※1）、必要に応じて以下の措置（※2）を講じます。

### 《措置一覧》

- （援助） 関係機関への紹介、法律上の助言等を行う。
- （調整） 当事者間の関係調整を行う。
- （説示・勧告） 人権侵害を行った者に対して改善を求める。
- （要請） 実効的対応ができる者に対し、必要な措置をとるよう求める。
- （通告） 関係行政機関に情報提供し、措置の発動を求める。
- （告発） 刑事訴訟法の規定により、告発を行う。
- （啓発） 事件の関係者や地域に対し、人権尊重に対する理解を深めるための働きかけを行う。

※1 人権侵害の事実を認めることができない場合もあります。

※2 救済措置は、関係者の理解を得て、自主的な改善を促すことを主な目的とするもので、強制力はありません。

実際に対応された人権侵犯事件のうち、不当な差別的取扱いに関するものを紹介します。（出典：法務省提供資料／「人権侵犯事件」の状況について（概要）／人種差別撤廃条約に係る政府報告）

#### ■「人権侵犯事件」の状況について（概要）（法務省ウェブページ）

[http://www.moj.go.jp/JINKEN/index\\_chousa.html](http://www.moj.go.jp/JINKEN/index_chousa.html)

#### ■人種差別撤廃条約に係る政府報告（外務省ウェブページ）

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/jinshu/index.html>

### ① ハンセン病回復者であることを理由とした宿泊拒否

県から、法務局に対し、同県内のホテルにおいて、ハンセン病回復者であることを理由とする宿泊拒否事案が発生したとの通報がなされた。

この通報を受けた法務局は、調査を開始し、その調査の結果、県から通報されたとおりの事実が認められ、同ホテル総支配人の行為は旅館業法第5条に違反する不当な宿泊拒否に該当する疑いが認められたため、同ホテル総支配人及び同ホテルを経営する本社を検察庁に「告発」するとともに、このような行為は重大な人権侵害であることから、同ホテル総支配人に対して、再びこのような行為を行わないことなどを強く求める「勧告」を行った。また、同ホテルを経営する本社に対して同様の「勧告」を行った。

【告発、勧告】（平成15（2003）年）（出典：法務省提供資料）

※ 本件宿泊拒否事件では、ホテル側の形式的な謝罪をハンセン病療養所入所者自治会が受け入れられないといった報道をきっかけに、入所者が、全国の人々から、心ない差別的な文書を送られ、誹謗中傷にさらされるなど、わが国には、今なおハンセン病及びその回復者に対する誤った認識や偏見が根強く残っていることが明らかになりました。

このような社会の偏見・差別をなくしていくには、国や地方公共団体等によるハンセン病問題への理解を深めるためのさらなる啓発が必要です。

大阪府では、講演会の実施や啓発冊子等の作成・配付を通じ、偏見・差別の解消に積極的に取り組んでいます。

### ② 理容店における外国人へのサービス提供拒否

外国人から被害の申告があり、調査を開始した事案である。

申告内容は、理容店で理容サービスの提供を受けようとしたところ、外国人であることを理由に理容サービスの提供を拒否されたというもの。調査の結果、理容店の店長は、外国人に対しては一律に理容サービスの提供を拒否するとの方針の下、申告者に対しても理容サービスの提供を拒否したことが認められた。

そこで、店長に対し、理容サービス提供の在り方について改善に努めるよう説示した。

【説示】（平成21（2009）年）（出典：平成21年中の「人権侵犯事件」の状況について（概要））

### ③ 機材レンタル店における外国人へのサービス提供拒否

機材レンタル店において同店会員登録とカメラのレンタルを申し込んだ外国人が、外国籍であることを理由に同サービスの提供を拒否された事例について、法務省の人権擁護機関が調査を行ったところ、同店は外国人がレンタル機材を自国に持ち帰ってしまうというリスクを回避するために、日本国籍を有していない者に対しては同会員規約において一律に会員登録を断っている旨回答を得た。同店は当該調査を受けて、同会員規約を自主的に見直し、外国人であっても同サービスを利用できるよう改善した。

【援助】（平成23（2011）年）（出典：人種差別撤廃条約第7回・第8回、第9回 政府報告）

#### ④ 大規模小売店舗における外国人に対する不適切な対応

大規模小売店舗において、客として来店した被害者（外国人）に対し、日本人と異なる対応がされ、精神的苦痛を被ったとの相談があり、調査を開始した事案である。

調査の結果、本件大規模小売店舗において、被害者に対し、不当に日本人と異なる対応がされていた事実が確認され、本件大規模小売店舗で外国人に対する差別的取扱いが認められた事案であった。

しかしながら、本件大規模小売店舗が既に自発的に当該取扱いをやめていたこと、当機関が調査の過程において当該取扱いの差別性を説諭したところ、これを真摯に反省し、説諭されたことに理解を示したことから、「措置猶予」、「啓発」として処理した。

【措置猶予、啓発】（平成26（2014）年）（出典：法務省提供資料）

#### ⑤ 公営プールにおける外国人の利用一律拒否

村営プールにおいて、「女兒が外国人に身体を触られた」との通報を受けた某村が、当該プールに「当分の間、外国人の入場を禁止します。」との張り紙をして外国人の入場を制限した。そこで法務省の人権擁護機関は、同村の責任者に対し、こうした措置は憲法、世界人権宣言及び人種差別撤廃条約に反し、外国人を一律に差別するものであり、人権擁護上看過することができない旨諭し、当該張り紙の掲示の即時中止を要請した結果、同村は当該張り紙を撤去した。

【排除措置（※）】（平成10（1998）年）（出典：人種差別撤廃条約第1回・第2回定期報告）  
※ 「排除措置」は、旧人権侵犯事件調査処理規程に定められていた措置です。

関係者に勧奨、あっせんその他人権侵犯を排除するため相当と認める措置を採るものです。

#### ⑥ 外国人であることを理由とするマンションへの入居拒否

外国人からマンションの入居希望を受けた不動産斡旋業者が、「大家の意向で遠慮して欲しい」として、同人の入居を拒否した。そこで、法務省の人権擁護機関が調査した結果、外国人に対する偏見等から入居差別をした行為と認められたので、こうした行為は、憲法第13条、同第14条等の基本的人権の尊重の趣旨及び人種差別撤廃条約締結国としての義務からも、人権擁護上看過することができない旨説いて反省を求めたところ、不動産斡旋業者は反省すると共に、今後も外国人問題の正しい理解に努めることを約束するに至った。

【説示】（平成10（1998）年）（出典：人種差別撤廃条約第1回・第2回定期報告）

#### ⑦ 外見が外国人のようであることを理由としたアパート賃貸借拒否

賃貸アパートの仲介業者が、客の外見が外国人のようであることをのみを理由として、賃貸借契約の仲介を拒否した事案。法務省の人権擁護機関は、本件調査の過程から、当該取扱いは合理的でないとして、仲介業者に説示を行なった。

【説示】（平成19（2007）年）（出典：人種差別撤廃条約第3回・第4回・第5回・第6回政府報告）

### ⑧ 在日外国人であることを理由とした採用内定の取消し

食品会社が、営業担当者として採用が決まっていた在日韓国人に対し、同人が在日韓国人であることを理由に採用内定を取り消した事案。法務省の人権擁護機関は、本件調査の過程から、在日韓国人に対する差別的取扱いであるとして、社長に説示を行った。

【説示】（平成19（2007）年）（出典：人種差別撤廃条約第3回・第4回・第5回・第6回政府報告）

### ⑨ 外国人に対する宿泊拒否

ビジネスホテルに電話で宿泊の予約をしようとしたところ、外国人であることを理由に宿泊を拒否されたとして、法務局に相談がされた事案である。

法務局がホテル関係者から事情を聴取したところ、ホテル側は、不適切な対応があったため、被害者に謝罪したいとの意向を有していたものの、行き違いにより、関係の回復が未だ図られていない状況であることが判明した。

そこで、法務局は、ホテル側に被害者との話し合いの場を設けることを提案し、被害者も話し合いに応じる意向を示した。

話し合いの場において、ホテル側は事情の説明と謝罪を行った上で、今後は、英語表記の対応マニュアルを活用するなどして外国人宿泊客の受け入れ体制を改善したい旨を伝えたところ、被害者もこれに理解を示した。

【調整】（平成27（2015）年）（出典：平成27年中の「人権侵犯事件」の状況について（概要））

※「（平成29（2017）年）人種差別撤廃条約第10回・第11回政府報告」に同様の事案あり。

### ⑩ 外国人を保証人予定者とした不動産賃貸借の仲介申込み拒否

不動産仲介業者に、外国人を保証人予定者として不動産賃貸借の仲介を申し込んだところ、日本人の保証人を追加するよう求められた事例において、法務省の人権擁護機関が調査を行ったところ、そのような取扱いは資力等保証人としての適格性を審査することなく、外国人であることをのみを理由としたものであったと認められたことから、合理的理由を欠く差別的取扱いであるとして、不動産仲介業者に対し、反省し、今後同様の行為を行うことのないよう説示した。

【説示】（平成29（2017）年）（出典：人種差別撤廃条約第10回・第11回政府報告）

### ⑪ 外国人に対する英会話教室入会拒否

外国人の子どもが、両親が外国人であることを理由に英会話教室への入会を拒否されたとして、親から法務局に相談がされた事案である。

法務局が調査した結果、同教室を運営する会社では、両親が外国人であっても日本語でのコミュニケーションに問題がない場合には入会を可能とする旨の指示があったにもかかわらず、会社内で指示が十分に浸透していなかったため、同教室の入会手続担当者が両親が外国人であれば一律に入会を拒否するという取扱いを行っていたことが認められた。

そこで、法務局は、同教室に対し基本的な人権尊重の理念について正しい理解を深めるよう啓発するとともに、双方に対し解決に向けて働きかけを行ったところ、外国人の子どもが入会することができる環境が整った。

【調整、啓発】（平成30（2018）年）（出典：平成30年中の「人権侵犯事件」の状況について（概要））

#### ⑫ 採用試験における性同一性障がい者に対する不適切な質問

採用試験において、性同一性障がい者に対する不適切な質問項目があるとの申告を受け、調査を開始した事案である。

専門家からの事情聴取を行うなどして検討したところ、当該質問を含む試験を実施するに当たっては性同一性障がい者に対する配慮が必要と認められたことから、その旨を当該試験を実施した者に伝えたところ、翌年度において、当該試験全体の見直しを検討する中で、当該質問項目についても改善の適否を検討するとの説明を受けた。

そして、翌年度の当該試験において、当該質問は、性同一性障がい者に配慮した方法で実施された。

【援助】（平成24（2012）年）（出典：平成24年中の「人権侵犯事件」の状況について（概要））

#### ⑬ 性同一性障がい者に対する更衣室等の利用制限

戸籍上は女性であるが医師に性同一性障がいと診断されている者から、職場において男性用の施設（更衣室等）を使用させてもらえず精神的苦痛を受けているとの申告を受け、調査を開始した事案である。

事情を確認するため、法務局が被害者の職場の上司と面談したところ、当該上司は、被害者から本件申告と同趣旨の相談を受けつつも、同人と十分なコミュニケーションがとれていない状況が伺われたことから、その旨を指摘したところ、当該上司はできるだけへの対応をしたいとの意向を示した。

その後、職場における対話が促され、被害者は職場の男性用施設の利用ができるようになった。

【援助】（平成25（2013）年）（出典：平成25年中の「人権侵犯事件」の状況について（概要））

#### ⑭ 性別変更した者に対する公衆浴場の利用拒否

性別適合手術を受け、戸籍上も性別を女性に変更して生活している者が入浴施設の利用を申し込んだところ、性別を変更した女性であることのみを理由に、その施設の利用を拒否されたとして、法務局に相談がなされた事案である。

法務局が調査した結果、同施設職員が被害者の前記申込みの断念を促すかのような配慮に欠ける発言をしたことが判明したため、同施設は、再発防止のために従業員に対する研修を実施するとともに、被害者からの同施設利用の申込みが再度あった場合には、これに応じる意向を示した。その後、被害者は、同施設の利用が可能となり、同施設の対応に理解を示すに

至った。

【調整】（平成29（2017）年）（出典：平成29年中の「人権侵犯事件」の状況について（概要））

#### ⑮ 調査会社による同和地区出身かどうかの調査

調査会社2社が、平成4（1992）年から5（1993）年にかけて、顧客企業から依頼されて社員の採用調査を実施した際、調査メモに、調査対象者が同和地区の住民であることなどを示す語句や符号を記載していた。顧客企業に対しては「調査不能」と回答していた。

法務局は、「人権侵害の事実が認められた」として、両社の代表取締役を呼び出し、同様の調査を繰り返さないよう説示した。

【説示】（平成10（1998）年）（出典：平成10（1998）年12月26日読売新聞（朝刊）記事を要約）

※ 大阪府は、「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」に基づき、両社への立入検査を実施しました。その結果、特定個人又はその親族の居住地が同和地区にあるかないかについて調査を行っていた、また、「調査ができない」等の符号表現を用いて調査対象者が同和地区に居住していることを依頼企業に報告していた等の条例違反の事実が認められたため、同条例に基づき、条例の遵守、条例を遵守した社内体制の確立、研修計画の策定・実施等を指示しました。