

胎内市人権尊重基本条例【解説付】

胎内市（以下「市」という。）は、「全ての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。」とする世界人権宣言や、「全ての国民は法の下に平等である。」とする日本国憲法の理念の下、「胎内市人権教育・啓発推進計画」に基づき、あらゆる差別の解消に向けて差別や偏見のない、人権が尊重される社会を目指して取り組んできた。

しかしながら、依然として、女性、子ども、高齢者、障がいのある人、被差別部落、疾病、性的指向、性自認などを理由とした様々な差別や偏見、いじめ、暴力等の人権侵害が存在するだけでなく、近年では、インターネット等における人権侵害や新型コロナウイルス感染症における真実ではない情報の流布など、情報化の進展や社会情勢の変化に伴い、複雑多様化する人権の課題が生じてきている。このような背景の中、胎内市は、市民一人一人が自分らしく安心して暮らしていけるよう、お互いの人権を尊重し多様性を認め、差別や偏見のない人権が尊重される地域社会を実現すべくこの条例を制定する。

胎内市では、世界人権宣言や日本国憲法の理念及び、諸条約(*1)の基本理念、人権に関する全ての法律(*2)を踏まえ「胎内市人権教育・啓発推進計画」を策定し、あらゆる差別の解消に向けて差別や偏見のない、人権が尊重される社会を目指して各施策に取り組んできました。

しかしながら、今日もなお、女性、子ども、高齢者、障がいのある人、被差別部落、疾病、性的指向(*3)、性自認(*4)などを理由とした様々な差別や偏見、いじめ、暴力等の人権侵害が後を絶ちません。近年においては、インターネット等における人権侵害(*5)や新型コロナウイルス感染症において真実ではない情報が拡散するなど、社会問題となっています。

また、パソコン・携帯電話の普及を始め、経済・社会・生活にあらゆる場面での情報の進展やコロナ禍等における社会情勢の変化に伴い、多様化、複雑化する人権問題の変化に対応しつつ、私たちが自分らしく安心して暮らしていけるよう、一人一人が自分の人権だけでなく他人の人権についても正しく理解し、お互いの人権を尊重し多様性を認め、差別や偏見のない、人権が尊重される地域社会の実現に取り組んでいくために本条例を制定します。

(目的)

第1条 この条例は、全ての市民が、差別を受けることなく、お互いの人権を尊重し多様性を認め合うことを基本理念とし、市の責務、市民及び事業者の役割を明らかにすることによって、差別や偏見のない、人権が尊重される社会の実現に寄与することを目的とする。

この条例は、差別や偏見のない、人権が尊重される社会の実現に寄与することを目的としています。

市民とは、市内在住者に限らず、市外に居住する者のうち、市内の事業者、当該事業者勤務する者、市内の学校に在学する者、市内に滞在する者も含まれます。

事業者とは、企業や個人事業者のように市内で営業活動を行なうもののほか、NPO法人などのように市内で非営利活動を行う各種団体等を含みます。

(不当な差別的取扱い行為の禁止)

第2条 何人も、学校、家庭、地域、職場、インターネット上その他あらゆる場面において、性別、障がい、被差別部落、国籍その他を理由として、不当な差別的取扱いをしてはならない。

誰であってもどのような場所や場面においても、理由の有無にかかわらず、不当な差別的取扱い(*6)をしてはならないと規定しています。なお、不当な差別的取扱い行為の禁止は本条例に限らず一般的な概念です。今後想定していない場面において不当な差別的取扱い行為が起りうることを見据え「あらゆる場面において」と表現しています。

条文に示した理由以外に、今後顕在化する全ての人権課題(*70)を表すほか、本条例が多様な人権課題を網羅するものであることを「その他」として表現しています。

(市の責務)

第3条 市は、第1条に規定する基本理念に基づき、人権を尊重し多様性を認め合う施策(以下「人権施策」という。)を総合的に推進するものとする。

2 市は、市民、事業者及び関係機関との緊密な連携の下、各種人権施策を積極的に実施するものとする。

市は、市民が差別を受けることなく、お互いの人権を尊重し、多様性を認め合う基本理念を踏まえて策定した「人権教育・啓発推進計画」に基づき、人権施策を総合的に推進するという責務を明確にしています。

また、人権施策を実施するにあたっては、市民、事業者、関係機関と連携を図っていきます。

関係機関とは、条例を推進するにあたり関係すると想定される機関を指し、法務局、警察署、県、人権擁護委員、保護司等があります。

(市民の役割)

- 第4条 市民は、学校、家庭、地域、職場、インターネット上その他あらゆる場面において、お互いの人権を尊重し多様性を認め、一人一人の人権が尊重されるよう努めるものとする。
- 2 市民は、様々な人権課題の解決に向け、市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。

市民は、学校、家庭、地域、職場、インターネット上その他あらゆる場面において、お互いの人権を尊重し多様性を認め、一人一人の人権が尊重されるよう努力義務とすることを規定しています。

市民は、様々な人権課題の解決に向け、市が実施する人権施策を推進していくためには、市民一人一人の協力があつてこそ、より一層の推進が図られるものであることから、市の実施する人権に関する施策に協力するよう努力義務とすることを規定しています。

(事業者の役割)

- 第5条 事業者は、事業活動に関わる全ての人の人権を尊重するとともに、事業活動に付随する各種の人権侵害等が生じないように配慮して良好な職場環境の保持に努めるものとする。
- 2 事業者は、様々な人権課題の解決に向け、市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。

事業者は、事業活動の中で従業員、取引先、地域住民など多くの人と関わりを持っています。事業者に所属する個人の人権を尊重するだけでなく、その事業活動に関わる全ての人の人権を尊重するとともに人権侵害等が生じないように配慮し、働く人の権利を尊重し、職場の安全・衛生を確保し、良好な労働環境を構築・維持するよう努力義務とすることを規定しています。

事業者は、様々な人権課題の解決に向け、市が実施する人権施策を推進していくためには、企業や個人事業者のような営利団体のほか、NPO法人、町内会などの非営利団体の協力があるこそ、より一層の推進が図られるものであることから、市の実施する人権に関する施策に協力するよう努力義務とすることを規定しています。

(人権教育・啓発の推進)

第6条 市は、市民が様々な人権課題について正しい理解を深め、一人一人が人権尊重の理念を正しく理解し、自ら考え、見直し、行動する力を育てていくために必要な人権教育や啓発を推進するものとする。

市民が様々な人権課題について一人一人が自らの人権と全ての人の人権を尊重することの大切さを正しく理解することが必要です。全ての市民に人権教育や啓発を推進すること規定しています。

(相談と救済)

第7条 市は、様々な人権侵害に関し、市民一人一人が安心して気軽に相談ができ、適切な救済を受けられるよう、国、県及び関係団体等と連携を図り、必要な措置を講ずるものとする。

人権を侵害する行為は多様化しており、様々な立場の市民がいるなかで誰もが安心して気軽に相談できるように法務局、県、人権擁護委員、保護司等と連携を図ります。

(胎内市人権教育・啓発推進委員会の設置)

第8条 市は、人権施策を推進するため、地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項の規定に基づき、胎内市人権教育・啓発推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置する。

2 推進委員会は、市長の諮問に応じて、次に掲げる事項を審議、調査等を行うものとする。

- (1) 人権施策の評価、意識調査、人権に関する実態や課題の把握その他この条例を推進するために必要な事項
- (2) 相談及び救済に係る必要な措置の検討
- (3) その他人権について必要な事項

人権施策を推進するため、附属機関として胎内市人権教育・啓発推進委員会を設置します。

(1) 人権施策の評価、意識調査、人権に関する実態や課題の把握など、市長の諮問に応じ社会的状況を勘案しながら審議します。

(2) 人権を侵害する行為が多様化している中で、市においても誰もが安心して気軽に相談できる体制や関係機関との連携により、適切に救済につなげるための仕組みについて審議することを規定しています。

(3) その他人権の尊重に関して必要な事項を審議します。

(推進委員会の組織)

第9条 推進委員会は、委員10人以内をもって組織し、その委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 識見を有する者
- (2) 小・中学校の教職員
- (3) 関係団体が推薦する者
- (4) 公募に応じた市民
- (5) その他市長が必要と認める者

2 委員の任期は2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

推進委員会の会議における委員の区分、任期、再任について定めたものです。

(委員長及び副委員長)

第10条 推進委員会に委員長及び副委員長各1人置き、委員長及び副委員長は、委員の互選により選任する。

- 2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

推進委員会の委員長、副委員長の選考方法及び職務について定めたものです。

(会議)

第11条 推進委員会の会議(以下「会議」という。)は、委員長が招集し、その議長となる。

- 2 会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 会議の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。
- 4 委員長は、特に必要があると認めたときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴取することができる。

推進委員会の会議の開催方法について定めたものです。

(庶務)

第12条 推進委員会の庶務は、総務課において処理する。

推進委員会の庶務は総務課が担当します。

(委任)

第13条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

本条例の施行について、その他必要な事項は別に定めることを規定しています。

【用語説明】

○※ 1 諸条約

人権に関する諸条約としては、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」、「児童の権利に関する条約」、「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」、「障害者の権利に関する条約」などが挙げられます。

○※ 2 人権に関する法律

人権に関する法律としては、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）、「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）、「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）、「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律」（アイヌ施策推進法）などが挙げられます。

○※ 3 性的指向

性的指向とは、恋愛対象が誰であることを示す概念とされています。【性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）：文部科学省参照】

○※ 4 性自認

性自認とは、生物学的な性と性別に関する自己意識が一致しないため、社会生活に支障がある状態とされます。【性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）：文部科学省参照】

○※ 5 インターネット等における人権侵害

インターネット等における人権侵害には、インターネット上の掲示板サイトやスマートフォンのコミュニケーションアプリ（fakebook、twitter等）で、根拠のない悪口や嫌がらせによって他人を傷つけることをいいます。場合によっては民事上の損害賠償請求をされるほか、刑事上の罪に問われる可能性があります。

（1）名誉毀損罪（刑法230条1項）

公然と事実を摘示し、人の名誉を棄損したものは、その事実の有無にかかわらず、3年以下の懲役若しくは禁錮又は50万円以下の罰金に処する。

（2）侮辱罪（刑法231条）

事実を摘示しなくても、公然と侮辱した者は、1年以下の懲役若しくは禁錮若しくは30万円以下の罰金または拘留若しくは過料に処する。

この2つ以外にも「脅迫罪」や「信用毀損罪」「偽計業務妨害罪」が罪に問われる可能性があります。

今日、インターネット上の誹謗中傷の書込みは社会問題化しており、令和4年7月7日から「侮辱罪」の厳罰化、令和4年10月1日から「プロバイダ責任制限法」が改正され、発信者情報を開示する手続きがより簡便になりました。

○※6 不当な差別的取扱い

不当な差別的取扱いについては、主に以下のものが挙げられますが、例示されているもの以外にも、不当な差別的取扱い行為に該当するものは全て禁止しています。

(1) いじめ

いじめ防止対策推進法第2条第1項に規定する「いじめ」であり、児童生徒に対して、当該児童生徒が在籍する学校に在籍している等当該児童生徒と一定の人的関係にある他の児童生徒が行う心理的又は物理的な影響を与える行為（インターネットを通じて行われるものを含む。）であって、当該行為の対象となった児童生徒が心身の苦痛を感じているものをいう。

近年のいじめの形態として、身体への直接攻撃のように暴力によって肉体的な苦痛を与えるもの以外にも、仲間はずれ・無視（シカト）・相手が嫌がることをしたりさせたりするなどの心理的ダメージを与えるものがあります。また、インターネットの掲示板やサイトへの匿名性を利用した個人を攻撃する書き込みを行うようなネットいじめも存在します。【法務省：子どものいじめをなくすために参照】

(2) ハラスメント

ハラスメント（harassment）とは「いじめ」や「嫌がらせ」と訳される言葉です。ハラスメントにはさまざまな種類がありますが、共通するのは、相手に対する発言や行動によって不快な気持ちにさせたり、脅威に感じさせたりすることです。

近年は、ハラスメントに関する法律面での対応が進められ、パワーハラスメント（パワハラ）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（労働施策総合推進法）」、セクシュアルハラスメント（セクハラ）は「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）」、マタニティハラスメント（マタハラ）は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」などにおいて具体的なハラスメントの内容が示されています。

①パワーハラスメント（パワハラ）

パワハラの3つの要件は、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであり、③労働者の就業環境が害されるものです。パワハラは6つに類型され、身体的攻撃、精神的攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害です。【厚生労働省：パワーハラスメントの定義について参照】

②セクシュアルハラスメント（セクハラ）

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

労働者が通常働いているところはもちろんのこと、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような宴会なども職場に該当します。

事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者、学校における生徒なども行為者になり得ます。男性も女性も、行為者にも被害者にもなり得ます。また、異性に対するものだけでなく、同性に対する性的な言動もセクシュアルハラスメントになります。【厚生労働省：事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずるべき措置等についての指針参照】

③マタニティハラスメント（マタハラ）

労働者の妊娠・出産や、育児のための勤務時間の制限、育児休業等の申出・取得に関して、職場において行われる上司・同僚からの言動により、当該労働者の就業環境が害されることをいいます。

妊娠・出産や育児のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為は「ハラスメント」ではなく「不利益取扱い」となります。

【厚生労働省：事業主が職場における性的な言動に忌諱する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等について指針参照】

○※7 人権課題

国で示している様々な人権課題は、国の『人権教育・啓発に関する基本計画（平成14年閣議決定、平成23年一部変更）』や『人権教育・啓発白書（法務省・文部科学省）』等では、人権課題として、以下を例に挙げています。【以下法務省：令和4年人権擁護参照】

（1）女性の人権を守ろう

家庭や職場における男女差別、性犯罪等の女性に対する暴力、配偶者・パートナーからの暴力、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等を理由

とする不利益取扱い（マタニティハラスメント）などの人権問題が発生しています。誰もがお互いの立場を尊重して協力し合えるよう、この問題についての関心と理解を深めていくことが必要です。

（２）子どもの人権を守ろう

いじめや体罰、それらに起因する自殺、児童虐待、児童買春や児童ポルノなどの性的搾取といった人権問題が発生しています。子どもが一人の人間として、また権利の主体として最大限に尊重されるよう、この問題についての関心と理解を深めていくことが必要です。

（３）高齢者の人権を守ろう

高齢者に対する就職差別、介護施設や家庭等における身体的・心理的虐待、高齢者の家族等による無断の財産処分（経済的虐待）などの人権問題が発生しています。高齢者が生き生きと暮らせる社会にするため、認知症への理解も含めて、この問題についての関心と理解を深めていくことが必要です。

（４）障がいを理由とする偏見や差別をなくそう

障がいのある人が就職差別や職場における差別待遇を受けたり、車椅子での乗車、アパート・マンションへの入居、店舗でのサービス等を拒否されたりするなどの人権問題が発生しています。障がいの有無にかかわらず、誰もがお互いの人権を尊重し合う「心のバリアフリー」を推進することによって、多様な主体が互いに連携し、支え合う共生社会を実現するため、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、この問題についての関心と理解を深め、偏見や差別を解消していくことが必要です。

（５）部落差別（同和問題）を解消しよう

部落差別（同和問題）については、インターネット上の差別的書き込み、結婚・交際、就職・職場における差別、差別発言、差別落書き等の人権問題が依然として存在しています。「部落差別の解消の推進に関する法律」の趣旨及び同法第6条に基づき調査の結果を踏まえながら、啓発によって新たな差別を生むことがないように留意しつつ、それが真に問題の解消に資するものとなるよう、内容や手法等に配慮し、この問題についての関心と理解を深めていくことが必要です。

また、部落差別（同和問題）の解消を阻む大きな要因となっているものに、いわゆる「えせ同和行為」があり、この「えせ同和行為」を排除するための取組を行っていくことが必要です。

(6) アイヌの人々に対する偏見や差別をなくそう

先住民族であるアイヌの人々の民族としての誇りが尊重される社会を実現するため、その歴史、文化、伝統及び現状に関する認識と理解を深め、「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律」の趣旨を踏まえ、偏見や差別を解消していくことが必要です。

(7) 外国人の人権を尊重しよう

外国人であることを理由とする不当な就職上の取扱い、アパートやマンションへの入居拒否などの人権問題が発生しています。また、特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動がヘイトスピーチであるとして社会的な関心を集める中、「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」の趣旨を踏まえ、ヘイトスピーチを解消していくことが必要です。

多様な主体が互いに連携し、支え合う共生社会を実現するため、文化等の多様性を認め、言語、宗教、生活習慣等の違いを正しく理解し、これらを尊重することが重要であるとの認識を深めていくことが必要です。

(8) 感染症に関連する偏見や差別をなくそう

新型コロナウイルス感染症、エイズ、肝炎等の感染症に関する知識や理解の不足から、日常生活や、学校、職場等、社会生活の様々な場面で差別やプライバシー侵害などの人権問題が発生しています。感染症に関する正しい知識を持ち、正しい情報に基づく冷静な判断が重要であるとの理解を深め、偏見や差別を解消していくことが必要です。

(9) ハンセン病患者・元患者やその家族に対する偏見や差別をなくそう

「ハンセン病家族国家賠償請求訴訟の判決受入れに当たっての内閣総理大臣談話」にもあるとおり、ハンセン病対策については、かつて採られた施設入所政策の下で、患者・元患者のみならず、その家族に対して、社会において極めて厳しい偏見、差別が存在したことは厳然たる事実です。

ハンセン病患者・元患者やその家族がおかれていた境遇を踏まえ、ハンセン病についての正しい知識を持ち、この問題についての関心と理解を深め、偏見や差別を解消していくことが必要です。

(10) 刑を終えて出所した人やその家族に対する偏見や差別をなくそう

刑を終えて出所した人やその家族に対する根強い偏見によって、就職差別や住居の確保が困難であることなどの人権問題が発生しています。刑を終えて出所した人

が更生するためには、本人の強い更生意欲と共に、周囲の人々の理解と協力により円滑な社会復帰を実現することが重要であり、この問題についての関心と理解を深め、偏見や差別を解消していくことが必要です。

市では、誰もが安心して暮らせる地域づくりを進めるため「胎内市安全・安心まちづくり推進計画」を策定し、再犯防止に関する理解や偏見意識が解消するよう啓発活動を推進していきます。

(11) 犯罪被害者やその家族の人権に配慮しよう

犯罪被害者やその家族が、興味本位のうわさや心ない中傷などによって名誉を傷つけられたり、私生活の平穏が脅かされたりするなどの人権問題が発生しています。犯罪被害者やその家族の立場を考え、この問題についての関心と理解を深めていくことが必要です。

市では、「胎内市犯罪被害者等支援条例」の制定、「胎内市犯罪被害者等見舞金支給事業実施要綱」を設置し、犯罪被害者やその家族が平穏な生活を取り戻すまでの間、被害の状況、生活への影響その他の事情に応じ、適切に途切れることなく支援を行います。

(12) インターネット上の人権侵害をなくそう

インターネット上で、他人を誹謗中傷したり、個人の名誉やプライバシーを侵害したり、あるいは偏見や差別を助長するような情報を発信したりするといった悪質な事案が急増しています。このような情報の発信は、同様の書き込みを誘発し、取り返しのつかない重大な人権侵害にもつながるものであって、決してあってはなりません。

個人の名誉やプライバシー、インターネットを利用する際のルールやマナーに関する正しい理解を深めていくことが必要です。

(13) 北朝鮮当局による人権侵害問題に対する認識を深めよう

「拉致問題その他北朝鮮当局による人権侵害問題への対処に関する法律」により、我が国の喫緊の国民的課題である拉致問題の解決を始めとする北朝鮮当局による人権侵害問題への対処が、国際社会を挙げて取り組むべき課題とされています。この問題についての関心と認識を深めていくことが必要です。

(14) ホームレスに対する偏見や差別をなくそう

ホームレスの自立を図るための様々な取組が行われている一方、ホームレスに対する嫌がらせや暴行事件等の人権問題も発生しています。この問題についての

関心と理解を深め、偏見や差別を解消していくことが必要です。

(15) 性的指向及び性自認（性同一性）を理由とする偏見や差別をなくそう

同性愛や両性愛といった性的指向に関する偏見や差別によって、職場などでの人権問題が発生しています。また、性自認（性同一性）に関する偏見や差別から、身体性の性と心の性が一致していない人が、周囲の心ない好奇の目にさらされたり、職場などで不適切な取扱いを受けたりするなどの人権問題も指摘されています。この問題についての関心と理解を深め、偏見や差別を解消していくことが必要です。

(16) 人身取引をなくそう

人身取引（性的サービスや労働の強要等）は、重大な犯罪であるとともに、基本的人権を侵害する深刻な問題です。この問題についての関心と理解を深めていくことが必要です。

(17) 震災等の災害に起因する偏見や差別をなくそう

震災等の大きな災害の発生時における、不確かな情報に基づいて他人を不当に取り扱ったり、偏見や差別を助長するような情報を発信するなどの行動は、重大な人権侵害になり得るだけでなく、避難や復興の妨げにもなりかねません。正しい情報と冷静な判断に基づき、一人一人が思いやりの心を持った行動をとれるよう呼び掛けていくことが必要です。