

# 差別を解消し、人権が尊重される 三重をつくる条例 逐条解説

差別解消を目指す条例検討調査特別委員会

# 目次

概要	1
差別解消を目指す条例検討調査特別委員会の検討経過	2
条例制定の手法	5
条例の題名	5
各条文	
前文	6
第1章 総則	
目的（第1条）	9
定義（第2条）	10
基本理念（第3条・第4条）	14
県の責務（第5条）	17
県民の責務（第6条）	19
事業者の責務（第7条）	20
特定電気通信役務提供者の責務（第8条）	21
三重県議会の議員、知事その他の県の公務員の責務（第9条）	23
県と市町との協働（第10条）	24
第2章 人権施策基本方針（第11条）	25
第3章 不当な差別その他の人権問題を解消するための体制の整備	
第1節 相談体制（第12条）	27
第2節 不当な差別に係る紛争の解決を図るための体制	
助言、説示及びあっせんの申立て（第13条）	30
助言、説示及びあっせん（第14条）	35
勧告（第15条）	38
意見の聴取（第16条）	39
助言、説示及びあっせん並びに勧告の状況の公表（第17条）	40
三重県差別解消調整委員会（第18条）	41
第4章 不当な差別その他の人権問題を解消するための基本的施策	
人権教育及び人権啓発（第19条）	43
人権侵害行為による被害の救済（第20条）	45
実態調査（第21条）	46
情報の収集、蓄積及び分析（第22条）	47
インターネットを通じて行われる人権侵害行為の防止（第23条）	48
災害等の発生時における人権侵害行為の防止等（第24条）	49
第5章 三重県人権施策審議会（第25条）	50
第6章 雑則	
財政上の措置（第26条）	52
規則への委任（第27条）	53
附則	54

# 差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例 概要

## 1 目的

不当な差別その他の人権問題の解消を推進し、もって不当な差別その他の人権問題のない、人権が尊重される社会の実現を図ること

## 2 定義

**不当な差別**：人種等の属性を理由とする不当な区別、排除又は制限であつて、あらゆる分野において、権利利益を認識し、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

**人権侵害行為**：不当な差別、いじめ、虐待、プライバシーの侵害、誹謗中傷その他の他人の権利利益を侵害する行為(インターネットを通じて行われるものを含む)

**人権問題**：人権侵害行為その他の人権に関する問題

## 3 基本理念

- ①社会のあらゆる分野において人権が尊重されること
- ②対話を通じて不当な差別その他の人権問題の解消を図ることが重要であること
- ③不当な差別その他の人権問題の解消に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念等の改善を図ること
- ④人権侵害行為の意図の有無にかかわらず、その解消を図ること
- ⑤人権侵害行為を行った者等がその責任を自覚し、及び人権侵害行為を受けた者等の心情等を理解することを社会として促進すること
- ⑥人権侵害行為を受けた者等がその困難を乗り越えることができるよう社会として支えていくこと
- ⑦不当な差別その他の人権問題の解消を図ることにより、多様性が尊重され、誰一人取り残されることのない共生社会の実現に寄与すること

### 不当な差別をはじめとする人権侵害行為等の禁止

**何人も、不当な差別をはじめとする人権侵害行為をしてはならない**

※人種等の属性の識別情報の摘示行為の禁止も規定

## 4 責務等

- 県の責務 ○県民の責務 ○事業者の責務
- 特定電気通信役務提供者(プロバイダ等)の責務
- 県の公務員の責務 ○県と市町との協働

## 5 人権施策基本方針

人権施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権施策基本方針を策定

## 6 不当な差別その他の人権問題を解消するための体制の整備

### 相談体制

- ・県は、人権問題に関する相談に応じなければならない
- ・県は、相談があったときは、助言、調査、関係者間の調整その他の必要な対応等を行う

### 不当な差別に係る紛争の解決を図るための体制

- ・相談対応での解決が困難な不当な差別に係る紛争について、知事による助言・説示・あっせんの手続を整備
- ・知事は、必要に応じて、第三者機関(三重県差別解消調整委員会)に諮問
- ・不当な差別を行ったと認められる者が、正当な理由なく助言・説示・あっせんに従わないときは、知事が勧告を行う
- ・関係者の秘密を除いて助言・説示・あっせん・勧告の状況を公表

## 7 不当な差別その他の人権問題を解消するための基本的施策

- 人権教育及び人権啓発 ○人権侵害行為による被害の救済 ○実態調査 ○情報の収集、蓄積及び分析
- インターネットを通じて行われる人権侵害行為の防止 ○災害等の発生時における人権侵害行為の防止等

## 8 三重県人権施策審議会

人権施策基本方針其他人権施策について調査審議するため、三重県人権施策審議会を設置

## 9 その他

**施行期日** 公布の日  
**検討規定** 条例施行後おおむね4年ごとに検討

「6 不当な差別その他の人権問題を解消するための体制の整備」の規定は、令和5年4月1日

**「人権が尊重される三重をつくる条例」を全部改正！**

○ 差別解消を目指す条例検討調査特別委員会の検討経過

年月日	委員会	概要
R2. 5. 15	第1回	・ 正副委員長の互選
R2. 6. 1	第2回	・ 活動計画についての協議
R2. 6. 26	第3回	・ 県の差別解消に関する取組等についての執行部からの説明聴取 ○医療保健部、環境生活部
R2. 6. 30	第4回	・ 招致する参考人の決定
R2. 7. 13	第5回	・ 参考人からの意見聴取 ○（公財）反差別・人権研究所みえ 常務理事兼事務局長 松村 元樹 氏 〔内容〕：差別に関する総論、新型コロナウイルス感染症に関わる差別、インターネットによる差別や人権侵害等について ・ 招致する参考人の決定
R2. 7. 31	第6回	・ 参考人からの意見聴取 ○武蔵野大学名誉教授・（株）情報文化総合研究所 代表取締役 佐藤 佳弘 氏 〔内容〕：インターネットによる差別や人権侵害等について ・ 新型コロナウイルス感染症に関わる差別、インターネットによる差別や人権侵害に関する委員間討議 ・ 招致する参考人の決定
R2. 8. 24	第7回	・ 参考人からの意見聴取 ○部落解放同盟三重県連合会 執行委員長 松岡 克己 氏 津市反差別青少年友の会 原田 朋記 氏 高校生青年友の会・レベラーズ 苗村 祥代 氏 〔内容〕：部落差別に関する近年の状況等について ・ 医療保健子ども福祉病院常任委員長への三重県感染症対策条例案に係る文書提出についての委員間討議
R2. 8. 28	第8回	・ 招致する参考人の決定
R2. 9. 16	第9回	・ 参考人からの意見聴取 ○三重大学名誉教授、三重県男女共同参画審議会会長 小川 眞里子 氏 〔内容〕：女性・性に関する差別について
R2. 9. 24	第10回	・ 招致する参考人の決定

年月日	委員会	概要
R2. 10. 5	第 11 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参考人からの意見聴取 ○三重短期大学法経科 教授 楠本 孝 氏 〔内容〕：外国人に対する差別について</li> <li>・ 活動計画の修正についての協議</li> <li>・ 招致する参考人の決定</li> </ul>
R2. 10. 14	第 12 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参考人からの意見聴取 ○芙蓉会（芙蓉桜華性的マイノリティ連合会） 会長 近藤 聡 氏 〔内容〕：性的マイノリティに対する差別の状況等について</li> <li>・ 差別の解消に関する条約及び法令の調査</li> <li>・ 招致する参考人の決定</li> </ul>
R2. 10. 23	第 13 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 参考人からの意見聴取 ○おやこひろば桜梅桃李 代表・心理カウンセラー 柳谷 和美 氏 〔内容〕：性暴力・性被害の状況等について</li> </ul>
R2. 11. 19	第 14 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 都道府県等における差別の解消に関する条例の調査</li> </ul>
R2. 12. 16	第 15 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ これまでの調査を踏まえた三重県における差別解消に向けた課題等についての委員意見の集約</li> <li>・ 請願 1 件の審査→継続審査</li> </ul>
R3. 1. 27	第 16 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県の差別解消に関する取組等についての執行部からの説明聴取 ○子ども・福祉部、環境生活部、教育委員会</li> <li>・ 差別解消に向けた課題等に係る各委員意見の整理</li> </ul>
R3. 2. 4	第 17 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 差別解消に向けた課題等に係る各委員意見の整理</li> </ul>
R3. 2. 15	第 18 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症にかかる人権相談プラットフォーム会議についての執行部からの説明聴取 ○環境生活部</li> <li>・ 差別解消に向けた課題等に係る各委員意見の整理</li> </ul>
R3. 3. 3	第 19 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 差別解消に向けた課題等に係る各委員意見の整理</li> </ul>
R3. 3. 18	第 20 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 差別解消に関する条約・法律・条例の比較等についての調査及び委員間討議</li> <li>・ 請願 2 件の審査→引き続き審査</li> </ul>
R3. 3. 25	第 21 回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ これまでの差別解消に向けた課題等に係る委員間討議の振り返り</li> </ul>

年月日	委員会	概要
R3. 5. 31	第 22 回	・差別解消に向けた条例の在り方に係る委員意見の発表 ・活動計画についての協議
R3. 6. 15	第 23 回	・差別解消に向けた条例の在り方の方向性等についての委員間討議
R3. 6. 25	第 24 回	・差別解消に向けた条例の在り方の方向性等についての委員間討議 ・請願 2 件の審査→引き続き審査
R3. 7. 9	第 25 回	・差別解消に向けた条例の在り方の方向性等についての委員間討議
R3. 7. 16	第 26 回	・差別解消に向けた条例の在り方の方向性等についての委員間討議
R3. 8. 19	第 27 回	・条例案素案の検討 ・請願 2 件の審査→採択
R3. 9. 2	第 28 回	・和歌山県からの「和歌山県部落差別の解消の推進に関する条例」及び「和歌山県新型コロナウイルス感染症に係る誹謗中傷等対策に関する条例」についての聴取り調査の報告 ・条例案素案の検討
R3. 9. 9	第 29 回	・条例案素案の検討
R3. 9. 15	第 30 回	・条例案素案（修正版）の検討
R3. 9. 30	第 31 回	・会派意見を踏まえた条例案素案の検討
R3. 11. 17	第 32 回	・関係団体・機関からの意見聴取の決定
R3. 12. 3	第 33 回	・条例案素案に関する執行部からの意見聴取 ○環境生活部、子ども・福祉部、教育委員会
R3. 12. 7	第 34 回	・執行部意見への対応の検討
R3. 12. 13	第 35 回	・執行部意見への対応の検討 ・関係団体・機関からの意見への対応の検討
R3. 12. 21	第 36 回	・条例案中間案の検討 ・活動計画の修正についての協議
R4. 1. 24	第 37 回	・会派意見及び執行部意見を踏まえた条例案中間案の検討
R4. 1. 31～3. 1	—	・パブリックコメントの実施
R4. 3. 18	第 38 回	・委員長の互選 ・パブリックコメント意見への対応の検討
R4. 3. 24	第 39 回	・パブリックコメント意見への対応の検討
R4. 4. 4	第 40 回	・条例案等の検討 ・活動計画の修正についての協議

年月日	委員会	概 要
R4. 4. 18	—	・ 全員協議会において、条例案の説明
	第 41 回	・ 条例案の確定
	—	・ 議長へ条例案を提出
R4. 5. 12	—	・ 議会運営委員会において、条例案の説明
R4. 5. 19	—	・ 本会議において、全会一致で可決・成立 ・ 条例の公布

## ○ 条例制定の手法

### ☆ 「人権が尊重される三重をつくる条例」の全部改正

#### 【趣旨】

既存の「人権が尊重される三重をつくる条例」との継続性を重視し、それをベースとしつつ、規定の追加等を大幅に行うこととなるため、条例制定の手法としては、「人権が尊重される三重をつくる条例」の全部改正を採用します。

なお、法制執務上、制定する条例の題名は「人権が尊重される三重をつくる条例の全部を改正する条例」ではなく、改正後の新しい条例の題名（「差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例」）となります。

## ○ 条例の題名

### 差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例

#### 【趣旨】

既存の「人権が尊重される三重をつくる条例」（既存条例）をベースとしつつ、「差別を解消し、」という文言を冒頭に加えることとしています。これは、不当な差別を解消することが重要であるとの認識の下、条例本文とも整合をとり、「差別を解消する」という条例としての意思を表明することを意図したものです。

なお、不当な差別以外の人権問題の解消については、「人権が尊重される」という部分で言い表しており、決して題名として条例の対象を限定するという趣旨ではありません。また、条例本文では、「不当な差別」という用語を用いていますが、題名では、端的に県民等に分かりやすい表現とするという観点から、単に「差別」としています。



## ○ 各条文

### 前文

全ての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等であり、いかなる事由による不当な差別も受けることなく、個人として尊重され、基本的人権の享有が保障されなければならない。この基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であって、侵すことのできない永久の権利である。こうした世界人権宣言、人権に関する諸条約及び日本国憲法の理念は、人類普遍の原理である。

このような理念の下、人権が尊重される社会の実現に向けて世界的に不断の努力が続けられている。地方公共団体における人権尊重に関する先駆的な取組も踏まえ、近年、我が国においては、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」、「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」及び「部落差別の解消の推進に関する法律」が制定されるなど、不当な差別の解消等を図るための人権尊重に関する法整備が進められつつある。

三重県においては、不当な差別をはじめとする人権問題の解消に向けて取り組んできた先人たちの努力により、県民の間において人権を大切にす意識が醸成されてきた。こうした中、三重県議会では平成二年に全国に先駆けて人権県宣言を決議し、県においても人権が尊重される社会の実現に関する施策に取り組んできた。

しかしながら、現在もなお、不当な差別をはじめとする人権問題が存在している。

これらの人権問題については、人権侵害行為を受けた者等にその解決の責任がないことは当然であり、人権侵害行為を行った者等がその責任を負わなければならない。また、これらの人権問題の多くは、社会構造の中で生じており、社会として解決していくことが必要である。私たち一人一人がその当事者であるとの認識の下、自他の人権を尊重し、不当な差別をはじめとする人権問題の解消に向けて取り組んでいかなければならない。

ここに、私たちは、世界人権宣言、人権に関する諸条約及び日本国憲法の理念の下、人権県宣言の趣旨にのっとり、社会全体の共通認識としてあらゆる不当な差別をはじめとする人権侵害行為を許さないと改めて宣言するとともに、不当な差別その他の人権問題のない、人権が尊重される社会を実現することを決意し、この条例を制定する。

### 【趣旨】

前文では、条例制定の背景や趣旨を明らかにしています。

第1段落は、世界人権宣言、人権に関する諸条約、日本国憲法に掲げられている差別解消や人権尊重に関する理念について述べています。

第2段落は、第1段落で述べた理念の下、人権が尊重される社会の実現に向けて世界的に不断の努力が続けられていること、そして、近年の我が国において、いわゆる人権三法など不当な差別の解消等を図るための人権尊重に関する法整備が進展している状況について述べています。

第3段落は、三重県における不当な差別などの解消に向けて取り組んできた先人たちの努力と「人権県宣言」などの先駆的な取組について述べています。

第4段落は、第1段落から第3段落までの状況にもかかわらず、現在もなお不当な差別などの人権問題が存在しているという本条例の立法事実となる状況について述べています。

第5段落は、不当な差別などの人権問題の解消に向けての基本的な考え方について述べており、1) 不当な差別などの解決に向けた責任はそれを行った者等が負わなければならないこと、2) 不当な差別などの人権問題の多くは社会構造の中で生じており、社会として解決していくことが必要であることという認識を示した上で、私たち一人一人が当事者として、自他の人権を尊重し、不当な差別などの人権問題の解消に向けて取り組んでいかなければならないと表明しています。

第6段落は、これまでの内容を踏まえ、あらゆる不当な差別をはじめとする人権侵害行為を許さないことを宣言した上で、条例制定に向けた決意を述べています。

## 【解説】

### 1 「人権に関する諸条約」

「人権に関する諸条約」としては、「国際人権規約（社会権規約・自由権規約）」、「女子差別撤廃条約」、「児童の権利条約」、「人種差別撤廃条約」、「障害者権利条約」などが挙げられます<sup>1</sup>。

### 2 「地方公共団体における人権尊重に関する先駆的な取組」

例えば、障害者差別解消推進法に先んじて「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」などが制定されていたり、ヘイトスピーチ解消法に先んじて「大阪市ヘイトスピーチへの対処に関する条例」が制定されていたり、部落差別解消推進法に先んじて「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」などが制定されていたりするなど、国の動きに先んじて地方自治体において不当な差別の解消等を図るための人権尊重に関する条例制定などの取組が行われてきたことを指しています。

### 3 「不当な差別の解消等を図るための人権尊重に関する法整備」

前文に例示しているいわゆる人権三法の制定のほか、近年、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」、「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」、「ハンセン病問題の解決の促進に関する法律」、「ユニバーサル社会の実現に向けた諸施策の総合的かつ一体的な推進に関する法律」、「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」の制定や「障害者基本法」の抜本改正などが行われています。

---

<sup>1</sup> それぞれの正式名称は、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」・「市民的及び政治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」となります。

#### 4 「人権県宣言を決議」

民主的で平和な社会をつくるためには、あらゆる差別を撤廃し、すべての人々の人権が尊重されることが必要かつ不可欠である。

しかしながら、我が国における人権侵害は、今なお依然として存在しており、この問題を解決することは国民的緊急課題である。

よって、本県議会は、「人権県宣言」を行い、あらゆる差別を撤廃し、すべての県民の人権が保障される明るく住みよい地域社会の実現を期する。

以上、決議する。

平成2年3月23日 三重県議会

#### 5 「これらの人権問題については、人権侵害行為を受けた者等にその解決の責任がないことは当然であり、人権侵害行為を行った者等がその責任を負わなければならない」

「人権侵害行為を受けた者等」の「等」は、人権侵害行為には該当しない人権問題の当事者として、社会的な背景から貧困に陥っている者などを想定したものであり、「人権侵害行為を行った者等」の「等」は、人権侵害行為には該当しない人権問題に社会的な責任を負う者として、社会構造を背景として方針決定の場への参画を独占している男性などを想定したものです。

また、ここでいう「(これらの人権問題の) 解決の責任」は、不当な差別などの人権問題全般の解決の責任ではなく、それぞれの人権侵害行為を行った者等に起因する個々の人権問題の解決の責任を指しており、この部分は、その責任は第一義的にその原因者等が負うべきという趣旨を述べたものです。

#### 6 「私たち一人一人がその当事者であるとの認識の下」

これは、私たち一人一人が、様々な不当な差別などの人権問題について、傍観するのではなく、自分のことであると捉えて、これらの解消に向けてそれぞれの立場において主体的に取り組むことが必要であるという認識に立つということを表しています。このことについては、「県民の責務」及び「事業者の責務」において規定として具体化しています（第5条第3項・第6条第3項参照）。

#### 7 「不当な差別その他の人権問題」

本条例では、全体として「不当な差別その他の人権問題」という用語を使用しています。これは、不当な差別を解消することが重要であるという認識の下、どの条文においても不当な差別を念頭に置いていることを明示するためであり、決して条例の対象となる人権問題を限定するという趣旨ではありません。

## 第一章 総則

### (目的)

第一条 この条例は、不当な差別その他の人権問題の解消をはじめとする人権尊重に関し、基本理念を定め、及び県の責務等を明らかにするとともに、その施策の基本となる事項を定めることにより、不当な差別その他の人権問題の解消を推進し、もって不当な差別その他の人権問題のない、人権が尊重される社会の実現を図ることを目的とする。

### 【趣旨】

本条は、本条例の目的を定めたものです。

前文とも整合を図り、不当な差別などの人権問題の解消を推進し、もって不当な差別その他の人権問題のない、人権が尊重される社会の実現を図ることが条例の目的であることを明らかにしています。

(定義)

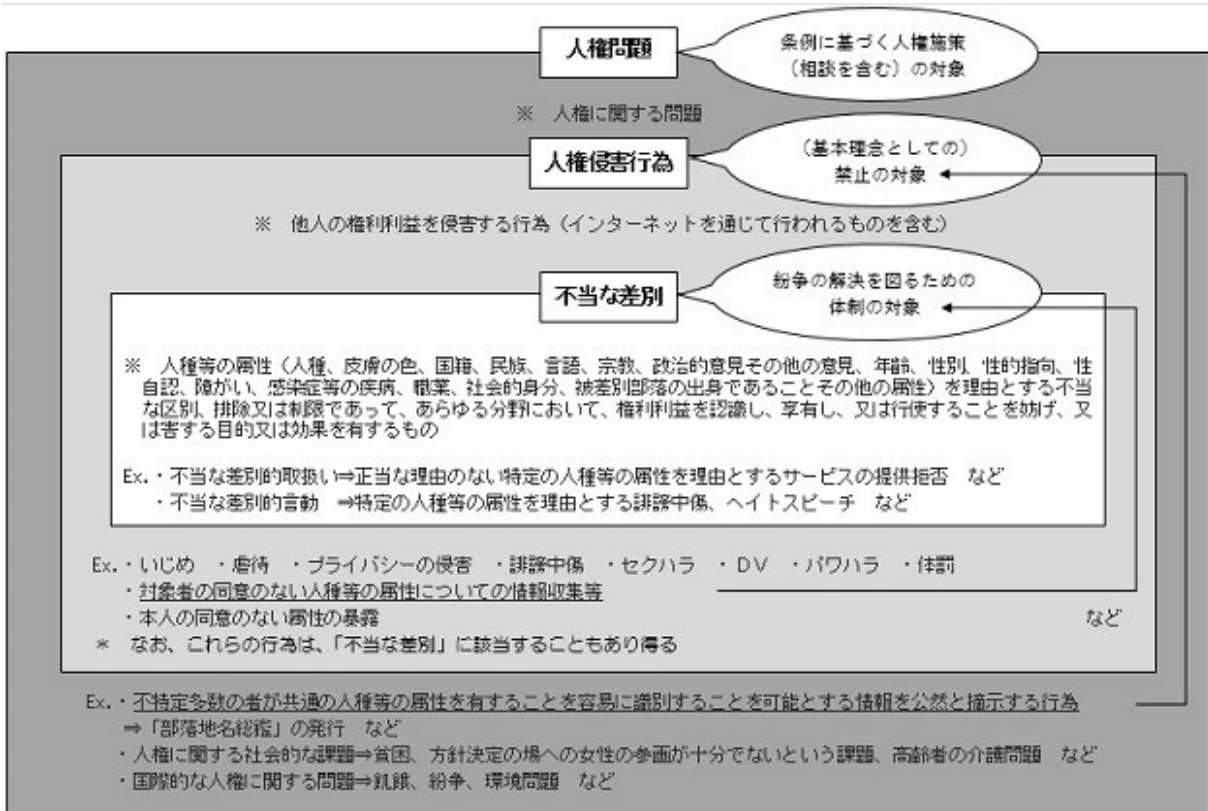
第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 人種等の属性 人種、皮膚の色、国籍、民族、言語、宗教、政治的意見その他の意見、年齢、性別、性的指向、性自認、障がい、感染症等の疾病、職業、社会的身分、被差別部落の出身であることその他の属性をいう。
- 二 不当な差別 人種等の属性を理由とする不当な区別、排除又は制限であつて、あらゆる分野において、権利利益を認識し、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。
- 三 人権侵害行為 不当な差別、いじめ、虐待、プライバシーの侵害、<sup>ひぼう</sup>誹謗中傷その他の他人の権利利益を侵害する行為（インターネットを通じて行われるものを含む。）をいう。
- 四 人権問題 人権侵害行為その他の人権に関する問題をいう。

【趣旨】

本条は、条例における重要な用語について定義を定めたものです。

<各用語の関係図>



## 【解説】

### 〔第1号関係〕

#### 1 「人種等の属性」

世界人権宣言、人権に関する諸条約、日本国憲法、人権に関する他県等の条例などを参考に、「人種等の属性」について定義しています。具体的に挙げている事項はあくまで例示であり、「不当な差別」（第2号）の原因となり得るあらゆる属性が該当します。

#### 2 「性的指向」

自己の恋愛又は性的な関心の対象となる性別についての指向のことです（性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例第2条第1号参照）。

#### 3 「性自認」

自己の性別についての認識のことです（性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例第2条第2号参照）。

#### 4 「社会的身分」

「社会的身分」は、判例では「社会において占める継続的な地位」とされており、学説でも「出生によって決定され、自己の意思で変えられない社会的な地位」を含むことは共通理解となっています。具体的には、特定地域の出身者であること、嫡出子・非嫡出子という立場などが該当します。

なお、日本国憲法第14条第1項などで差別の理由として掲げられている「門地」については、家系・血統等の家柄を指すとされますが、華族制度を想定したもので、広い意味では社会的身分に含まれていると解することもできるとされていることから、「人種等の属性」の例示としては挙げていません。

#### 5 「被差別部落の出身であること」

「被差別部落の出身であること」は、裁判例や学説では「社会的身分」に含まれるとされていますが、部落差別の歴史的な深刻性や県民に対するわかりやすさを重視し、「社会的身分」とは別に「被差別部落の出身であること」を明示しています。なお、「被差別部落の出身であること」はあくまで「人種等の属性」に関する例示であり、「被差別部落に在住していること」や「祖先が被差別部落出身であったこと」なども「人種等の属性」に含まれます。

### 〔第2号関係〕

#### 6 「不当な差別」

女子差別撤廃条約、人種差別撤廃条約、障害者権利条約、人権に関する他県等の条例などを参考に、「不当な差別」について定義しています。「不当な差別」には、人権に関する法律や他県等の条例で一般的に用いられている「不当な差別的取扱い」及び「不当な差別的言動」が含まれます。具体的には、①正当な理由なく、特定の人種等の属性を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否したり、提供に当たって場所・時間帯などを制限したり、当該人種等の属性を持たない者に対しては付さない条件を付けたりすることや、②特定の人種等の属性を持つ者に対して、人種等の属性を理由として、その生命などに危害を加える旨を告知したり、著しく侮蔑したり、地域社会から排除することを煽動したりすることなどが想定されます。

また、「不当な差別」には、単一の属性を理由とするものだけでなく、複数の属性を理由とするもの（障がいのある女性や外国籍の女性に対する差別など、いわゆる「複合差別」）も当然含まれます。そのような複合差別を受けている者は相対的に困難の度合いが大きいと考えられるため、相談対応等において一層の配慮が必要と考えられます。

なお、人権に関する法律や他県等の条例では「不当な差別」としている例が多いことや、従来の憲法学の通説や判例では「差別」を価値中立的に用いており「合理的差別」という概念も指定されていることから、単に「差別」とするのではなく「不当な差別」としています。

## 7 「権利利益」

「権利利益」という用語は、人権侵害行為の禁止に関する規定のある法律や条例（障害者基本法、三重県感染症対策条例等）において一般的に用いられていることから採用したのですが、基本的には、人権と同じ意味であると考えられます。なお、ここでいう「利益」とは、一定の場合の名誉感情や平穩に生活する利益などの法律上保護される利益を指しています。

### 〔第3号関係〕

## 8 「人権侵害行為」

人権に関する法律などを参考に、「他人の権利利益を侵害する行為」を「人権侵害行為」として定義することとしており、その例示として、不当な差別、いじめ、虐待、プライバシーの侵害、誹謗中傷<sup>ひぼう</sup>を挙げています。ほかにも、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス（DV）、パワー・ハラスメント、体罰などが人権侵害行為に含まれます。なお、インターネット上の行為が含まれることを確認的に明記しています。

「人権侵害行為」には、憲法の人権規定に抵触する公権力等による侵害行為のほか、私人間においては、民法、刑法その他の人権にかかわる法令の規定に照らして違法とされる侵害行為が該当すると考えられます。具体的にどのような行為が「人権侵害行為」に当たるかについては、人権に関する法令の規定や裁判例、法務省の人権侵犯事件調査手続での対応例、学説等を踏まえることになると考えられます。

## 〔第2号・第3号関係〕

### 9 集団や不特定多数の者を対象とする差別的言動等について

法務省の「インターネット上の不当な差別的言動に係る事案の立件及び処理について（依命通知）」を参考にすると、集団や不特定多数の者が差別的言動等の対象とされている場合であっても、①その集団等を構成する自然人の存在が認められ、かつ、②その集団等に属する者が精神的苦痛等を受けるなど具体的被害が生じている（又はそのおそれがある）と認められるのであれば、「不当な差別」あるいは「人権侵害行為」に該当すると解されると考えられます。

なお、「その集団等に属する者が精神的苦痛等を受けるなどの具体的被害が生じている（又はそのおそれがある）」かどうかについては、「当該差別的言動等は、当該集団等に属する者であれば精神的苦痛等を受けるような性質のものであった」といえるか否かを社会通念に照らして客観的に判断することになると考えられません。

## 〔第4号関係〕

### 10 「人権問題」

「人権問題」については、既存条例における「人権に関する問題」と同内容であり、直接的に人権を侵害する行為としての「人権侵害行為」より包括的な概念として用いています。例えば、人権に関する社会的な問題（貧困、方針決定の場への女性の参画が十分でないという課題、高齢者の介護問題、ヤングケアラーの問題など）や国際的な人権に関する問題（飢餓、紛争、環境問題など）<sup>2</sup>などが含まれます。

---

<sup>2</sup> このような国際的な人権に関する問題については、国家主権に関わるような部分もありますので、県としての取組は、理解を深めるための啓発や国の取組等の情報提供などにとどまると考えられます。



### (基本理念)

第三条 不当な差別その他の人権問題を解消するための取組その他の人権尊重に関する施策（以下「人権施策」という。）及び県民、事業者等が行う人権尊重に関する活動は、次に掲げる事項を基本理念として推進されなければならない。

- 一 社会のあらゆる分野において人権が尊重されること。
- 二 対話を通じて不当な差別その他の人権問題の解消を図ることが重要であること。
- 三 不当な差別その他の人権問題の解消に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念等の改善を図ること。
- 四 人権侵害行為の意図の有無にかかわらず、その解消を図ること。
- 五 人権侵害行為を行った者等がその責任を自覚し、及び人権侵害行為を受けた者等の心情等を理解することを社会として促進すること。
- 六 人権侵害行為を受けた者等がその困難を乗り越えることができるよう社会として支えていくこと。
- 七 不当な差別その他の人権問題の解消を図ることにより、多様性が尊重され、誰一人取り残されることのない共生社会の実現に寄与すること。

第四条 何人も、不当な差別をはじめとする人権侵害行為をしてはならない。

- 2 何人も、共通の人種等の属性を有する不特定多数の者に対して当該人種等の属性を理由として人権侵害行為をすることを助長し、又は誘発する目的で、当該不特定多数の者が当該人種等の属性を有することを容易に識別することを可能とする情報を公然と摘示する行為をしてはならない。

### 【趣旨】

本条例では、基本理念を「人権施策及び県民、事業者等が行う人権尊重に関する活動の推進に当たっての基本理念」（第3条）と「不当な差別をはじめとする人権侵害行為等の禁止」（第4条）とで構成しています。

第3条では、本条例に基づく人権施策や県民、事業者等が行う人権尊重に関する活動の推進に当たっての基本理念として、社会のあらゆる分野において人権が尊重されること（第1号）、対話を通じて不当な差別等の人権問題の解消を図ることが重要であること（第2号）など、7点を掲げています。

第4条では、社会における共通認識となるべき規範として明示するという趣旨から、基本理念として、不当な差別をはじめとする人権侵害行為等の禁止について規定しています。これは、「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」や「性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる三重県づくり条例」などに倣ったものです。

### 【解説】

#### 〔第3条関係〕

##### 1 「事業者」

第7条（事業者の責務）における「事業者」を含め、本条例における「事業者」は、一般的な意味の「事業者」として、国、地方公共団体等を除く、商業、工業等の事業を行う団体や個人を想定したものです。

### 〔第3条第2号関係〕

#### 2 「対話を通じて不当な差別その他の人権問題の解消を図ることが重要である」

これは、不当な差別などの人権問題の解消に当たっては、不当な差別などを行った者が不当な差別などが許されないものであることをはじめとする人権尊重について真に理解することを促すためにも、まずは強制的な手段を用いるのではなく、建設的な対話による相互理解を通じて対応することを基本とすべきということ、また、不当な差別などの人権問題の当事者から相談等があった場合には、その者と丁寧に対話し、その者に寄り添った対応を行うことが大切であることを基本理念として示したものです。

### 〔第3条第3号関係〕

#### 3 「不当な差別その他の人権問題の解消に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念等」

いわゆる「社会的障壁」の考え方を示したものです。例えば、性別による差別に関するものとして、男性の育児休業取得に消極的であるという職場の慣行、男女の固定的な役割分担意識などが挙げられます。

### 〔第3条第5号関係〕

#### 4 「人権侵害行為を行った者等がその責任を自覚し、及び人権侵害行為を受けた者等の心情等を理解することを社会として促進する」

このことは、「対話を通じて不当な差別その他の人権問題の解消を図ることが重要」（第3条第2号）という基本理念とも相まって、人権侵害行為を行った者等の心の問題への対応といった観点も含むものです。

### 〔第3条第5号・第6号関係〕

#### 5 「人権侵害行為を行った者等」「人権侵害行為を受けた者等」

「人権侵害行為を行った者等」の「等」は、人権侵害行為には該当しない人権問題に社会的な責任を負う者として、社会構造を背景として方針決定の場への参画を独占している男性などを想定したものであり、「人権侵害行為を受けた者等」の「等」は、人権侵害行為には該当しない人権問題の当事者として、社会的な背景から貧困に陥っている者などを想定したものです。（前文【解説】5参照）

### 〔第3条第7号関係〕

#### 6 「多様性が尊重され、誰一人取り残されることのない共生社会」

これは、SDGs（持続可能な開発目標）を達成することにより目指す社会をイメージしたものです。第7号は、そのような社会の実現のためには、不当な差別などの人権問題の解消が不可欠であるという考え方を踏まえたものです。

## 〔第4条第1項関係〕

### 7 「不当な差別をはじめとする人権侵害行為」

第1項で禁止される「不当な差別をはじめとする人権侵害行為」には、不当な差別的取扱いや不当な差別的言動といった不当な差別のほか、いじめ、虐待、プライバシーの侵害、誹謗中傷、セクシュアル・ハラスメント、ドメスティック・バイオレンス（DV）、パワー・ハラスメント、体罰などの人権侵害行為が含まれます。また、対象者の同意のない人種等の属性についての情報収集等や、本人の同意のない属性の暴露も、プライバシーの侵害や人格権の侵害として禁止の対象となります。<sup>3</sup>（第2条参照）

## 〔第4条第2項関係〕

### 8 人種等の属性の識別情報の摘示行為の禁止について

第2項は、被害者が特定されないという点で直接的には人権侵害行為自体には該当しないと考えられるものの人権侵害行為を助長・誘発するおそれが高い行為として、「人権侵害行為を助長・誘発する目的で不特定多数の者が共通の人種等の属性を有することを容易に識別することを可能とする情報を公然と摘示する行為」（いわゆる「部落地名総鑑」の発行・配布など）の禁止について規定するものです。

摘示行為の手段としては、文書の頒布、掲示、インターネットへの書込みなどが想定されます。

なお、被差別部落に関する識別情報の摘示行為については、法務省の「インターネット上の同和地区に関する識別情報の摘示事案の立件及び処理について（依命通知）」等に鑑みると、どのような目的をうたっているかにかかわらず、人権侵害行為の助長・誘発目的が強く推認されるものであると考えられます。

---

<sup>3</sup> なお、プライバシーの侵害、いじめ、虐待、セクシュアル・ハラスメント、対象者の同意のない人種等の属性についての情報収集等、本人の同意のない属性の暴露などは、「不当な差別」にもなり得ます。

### (県の責務)

第五条 県は、前二条に定める基本理念（以下単に「基本理念」という。）にのっとり、県行政のあらゆる分野において人権尊重の視点に立って取り組むとともに、不当な差別その他の人権問題を解消するための取組をはじめとする人権施策を総合的、積極的かつ計画的に推進するものとする。

2 県は、人権施策を推進するに当たっては、関係部局等相互の緊密な連携を図るとともに、国、関係機関、関係団体その他の関係者と連携協力するものとする。

3 県は、県が設置する公の施設（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百四十四条第一項に規定する公の施設をいう。）における人権侵害行為の防止に努めるものとする。

### 【趣旨】

県の責務として、既存条例の「県の責務」（第2条）をベースとし、第1項では、1) 県行政のあらゆる分野において人権尊重の視点に立って取り組むこと、2) 人権施策を総合的、積極的かつ計画的に推進することを規定し、第2項では、人権施策を実施するに当たって県庁内の関係部局等相互の緊密な連携を図るとともに、国等の関係者と連携協力することを規定しています。第3項では、公の施設の利用制限には慎重であるべきことに留意しつつ、県が人権侵害行為に加担するような事態が生じないように、県が設置する公の施設における人権侵害行為の防止について県の努力義務を定めています。

### 【解説】

#### 〔第1項関係〕

#### 1 「県行政のあらゆる分野において人権尊重の視点に立って取り組む」

これは、人権施策を主管する環境生活部はもちろんのこと、県の全部局等において、それぞれの所管する人権に関する法令等に基づいて、不当な差別などの人権問題の解消に向けて効果的な人権施策に主体的に取り組むとともに、直接的に不当な差別などの解消を目的とする施策でなくとも、あらゆる県の施策において、人権尊重の視点を基本とすることを求めるものです。

また、各部局等で人権施策を推進するに当たっては、関係部局等の間で緊密な連携を図ることが求められます（第2項参照）。

#### 2 「計画的に推進する」

「計画的に推進する」ということには、施策の評価・検証とそれらに基づく施策の改善を行うということも含まれると解されます。

#### 〔第2項関係〕

#### 3 連携協力対象について

既存条例の該当部分は「国、市町及び関係団体と連携協力」となっていますが、本項では関係機関を含め連携協力対象を幅広く規定することになっています。ただし、市町については、「県と市町との協働」（第10条）として特出しして規定していることから、他の県条例の事例も踏まえ、本項からは除くこととしています。

〔第3項関係〕

4 「県が設置する公の施設（……）における人権侵害行為の防止」

これは、事前の公の施設の利用制限には課題があると考えられることを踏まえ、直接的に公の施設の利用制限につながる規制的な措置は想定しておらず、利用に当たっての申込書類等において「不当な差別その他の人権侵害行為を行わないこと」を利用条件として設定することなどを想定したものです。

### (県民の責務)

第六条 県民は、基本理念にのっとり、自ら人権意識の高揚に努めるとともに、相互に人権を尊重しなければならない。

- 2 県民は、基本理念にのっとり、県が実施する人権施策に協力するものとする。
- 3 県民は、基本理念にのっとり、不当な差別その他の人権問題に対して傍観することなく、これらの解消に向けてそれぞれの立場において主体的に取り組むよう努めるものとする。

### 【趣旨】

県民の責務として、既存条例の「県民等の責務」(第3条)をベースとし、第1項では、1) 自ら人権意識の高揚に努めること、2) 相互に人権を尊重しなければならないことを規定し、第2項では、県が実施する人権施策に協力することを規定しています。そして、第3項として、不当な差別などに対する傍観はそれらを容認することにつながることから、不当な差別などの人権問題に対して傍観することなく、これらの解消に向けてそれぞれの立場において主体的に取り組むよう努めることを規定しています。

### 【解説】

#### 〔第3項関係〕

##### 1 「傍観することなく」

これは、不当な差別などを行っている者に対して注意するなどの直接的な行動をとることだけではなく、不当な差別などを受けている者に寄り添うことなども含むものであり、不当な差別などの解消に向けて、無関心であったり、見て見ぬふりをしたりするのではなく、それぞれの立場における主体的な対応を求めるものです。

### (事業者の責務)

第七条 事業者は、基本理念にのっとり、自ら人権意識の高揚に努めるとともに、従業員その他の関係者の人権を尊重しなければならない。

2 事業者は、基本理念にのっとり、従業員の人権意識の高揚を図るなど、その事業活動において、人権尊重の視点に立って取り組むとともに、県が実施する人権施策に協力するものとする。

3 事業者は、基本理念にのっとり、不当な差別その他の人権問題に対して傍観することなく、これらの解消に向けてそれぞれの立場において主体的に取り組むよう努めるものとする。

### 【趣旨】

既存条例では、県民と事業者を合わせて「県民等」として責務規定を設けていますが、不当な差別の解消等に当たって事業者ならではの役割もあると考えられることから、「県民の責務」とは別建てで「事業者の責務」を規定しています。

事業者の責務として、既存条例の「県民等の責務」(第3条)をベースとしつつ、人権に関する他県等の条例における事業者に関する規定も参考にして、第1項では、1) 自ら人権意識の高揚に努めること、2) 従業員など関係者の人権を尊重しなければならないことを規定し、第2項では、1) 従業員の人権意識の高揚など、事業活動において、人権尊重の視点に立って取り組むこと、2) 県が実施する人権施策に協力することを規定しています。そして、第3項として、不当な差別などに対する傍観はそれらを容認することにつながることから、不当な差別などの人権問題に対して傍観することなく、これらの解消に向けてそれぞれの立場において主体的に取り組むよう努めることを規定しています。

### 【解説】

#### 〔第1項関係〕

##### 1 「従業員その他の関係者」

「従業員その他の関係者」とはいわゆる「ステークホルダー」のことであり、従業員のほか、顧客、取引先、株主、採用試験への応募者、事業活動を行う地域の住民などが含まれると解されます。

#### 〔第2項関係〕

##### 2 「従業員の人権意識の高揚」

具体的には、従業員への人権に関する研修の実施などが想定されます。なお、従業員への人権に関する研修等の実施に当たっては、労働者代表から意見聴取するなど従業員の意見を反映させることが期待されます。

##### 3 「事業活動」

採用活動も「事業活動」に含まれると解されます。

#### 〔第3項関係〕

##### 4 「傍観することなく」

第6条の【解説】1と同じ。

### (特定電気通信役務提供者の責務)

第八条 特定電気通信役務提供者（特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律（平成十三年法律第百三十七号）第二条第三号に規定する特定電気通信役務提供者をいう。次項において同じ。）は、基本理念にのっとり、インターネットを通じて行われる人権侵害行為の解消のために必要な役割を果たすよう努めるものとする。

2 特定電気通信役務提供者は、インターネット上において、その用いる特定電気通信設備（特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律第二条第二号に規定する特定電気通信設備をいう。以下この項において同じ。）の記録媒体（当該記録媒体に記録された情報が不特定の者に送信されるものに限る。）に情報が記録され、又は当該特定電気通信設備の送信装置（当該送信装置に入力された情報が不特定の者に送信されるものに限る。）に情報が入力されることによって人権侵害行為が行われていることを知った場合であって、当該人権侵害行為に係る情報の不特定の者に対する送信を防止する措置を講ずることが技術的に可能なときは、当該措置を講ずるものとする。

### 【趣旨】

インターネットを通じて行われる人権侵害行為が深刻な状況であるという認識の下、その解消に向けて特定電気通信役務提供者（いわゆる、プロバイダなど）に重要な役割が期待されることから、「特定電気通信役務提供者の責務」を規定しています。

特定電気通信役務提供者の責務として、第1項では、インターネットを通じて行われる人権侵害行為の解消のために必要な役割を果たすよう努めることを規定し、第2項では、「特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律」（プロバイダ責任制限法）の規定も踏まえ、インターネット上において、その用いる特定電気通信設備の記録媒体に情報を記録することなどにより人権侵害行為が行われていることを知った場合であって、当該人権侵害行為に係る情報の不特定の者に対する送信を防止する措置を講ずることが技術的に可能なときは、当該措置を講ずるものとすることを規定しています。

### 【解説】

#### 〔第1項関係〕

##### 1 「特定電気通信役務提供者」

「特定電気通信役務提供者」の定義は、プロバイダ責任制限法の定義を引用しており、インターネットサービスプロバイダだけでなく、情報交換が可能なウェブサイトの開設者なども含む概念です。なお、属地主義の考え方により、本条例では、県において事業活動を行っている特定電気通信役務提供者のみが対象となると考えられます。



## 〔第2項関係〕

### 2 「人権侵害行為が行われていることを知った場合」

これは、特定電気通信役務提供者が、情報の流通に関する認識と当該情報が人権侵害行為に当たるという認識とをいずれも持っている場合であると解されます。したがって、第2項の規定は、特定電気通信役務提供者に対し、その用いる特定電気通信設備に関して人権侵害行為に係る情報が流通していないかを網羅的に監視することや、通報等により覚知した情報が人権侵害行為に当たると認識していない場合にまで送信を防止する措置をとることを求めるものではないと考えられます。

### 3 「人権侵害行為に係る情報の不特定の者に対する送信を防止する措置」

具体的には、インターネット上の掲示板等に記載されている人権侵害行為に係る情報を削除する措置などが想定されます。

**（三重県議会の議員、知事その他の県の公務員の責務）**

第九条 三重県議会の議員、知事その他の県の公務員は、基本理念にのっとり、高い人権意識を持ち、この条例の目的を達成するため、率先して積極的な役割を果たすものとする。

**【趣旨】**

議員、知事その他の県の公務員については、本条例の目的達成について率先して県民以上の積極的な役割を果たすべきであることから、「三重県議会の議員、知事その他の県の公務員の責務」として、高い人権意識を持ち、本条例の目的達成のため、率先して積極的な役割を果たすものとすることを規定しています。

**【解説】**

**1 責務の対象について**

責務の対象となる「県の公務員」としては、議員、知事をはじめ、県の一般職員や教員などが含まれます。なお、責務の対象については、県と市町の対等な関係を踏まえ、市町の議員や職員等がどのような責務を果たすかはそれぞれの市町で考え、取り組んでいただくべきことであると考えられることから、市町の議員や職員等は対象とせず、県の公務員のみを対象とすることとしています。

**2 県の公務員に対する人権研修等について**

県の公務員が本条の責務を十分に果たせるようにするため、県として、県の公務員に対して充実した人権研修等を必要に応じて実施することが望まれます。このことは、第5条第1項の県の責務に含まれるものと考えられます。

また、県の公務員は、人権研修等への積極的な参加など、人権意識の向上に向けて研鑽<sup>さん</sup>に努めることが求められます。

### (県と市町との協働)

第十条 県は、市町と協働して人権施策を実施するとともに、市町に対し、県と協働して不当な差別その他の人権問題のない、人権が尊重される社会の実現に努めること及び県が実施する人権施策に協力することを求めるものとする。

2 県は、市町と不当な差別その他の人権問題に関する相談の事例等の情報の共有を図るとともに、市町が実施する人権施策について必要な助言その他の支援を行うものとする。

### 【趣旨】

既存条例の「県と市町との協働」(第4条)をベースとし、第1項では、県は、1)市町と協働して人権施策を実施すること、2)市町に対し、県と協働して本条例が目的とする社会の実現に努めることを求めること、3)市町に対し、県が実施する人権施策に協力することを求めることを規定し、第2項では、県は、1)市町と人権問題に関する相談の事例等の情報の共有を図ること、2)市町が実施する人権施策について必要な支援を行うことを規定しています。

### 【解説】

#### 〔第1項関係〕

##### 1 「人権施策」

「人権施策」には、不当な差別などの人権問題を解消するための取組が含まれます(第3条参照)。

##### 2 「市町と協働して人権施策を実施」

既存条例では、市町に対して求めていくことと市町に対する支援のみが規定されていましたが、双方向的な書きぶりとするという観点から、「県は、市町と協働して人権施策を実施する」ことも規定しています。それには、市町の人権に関する先進的な取組について県が一緒になって取り組んでいくことも含まれると考えられます。

##### 3 「県が実施する人権施策に協力すること」

「県が実施する人権施策に協力すること」には、市町が受けた人権問題に関する相談の事例等の情報の県への提供も含まれると解されます。

## 第二章 人権施策基本方針

- 第十一条 知事は、人権施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権施策の基本となる方針（以下「人権施策基本方針」という。）を定めるものとする。
- 2 人権施策基本方針は、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 不当な差別その他の人権問題の解消をはじめとする人権尊重の基本理念
  - 二 人権教育及び人権啓発に関すること。
  - 三 不当な差別その他の人権問題を解消するための体制に関すること。
  - 四 不当な差別その他の人権問題に係る分野ごとの施策に関すること。
  - 五 前各号に掲げるもののほか、人権施策を推進するために必要な事項
- 3 知事は、人権施策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、三重県人権施策審議会の意見を聴き、議会の議決を経なければならない。
- 4 前項の規定は、人権施策基本方針の変更について準用する。
- 5 知事は、毎年一回、人権施策基本方針に基づく人権施策の実施状況について報告書を作成し、議会に報告するとともに、これを公表しなければならない。

### 【趣旨】

既存条例の「基本方針」（第5条）をベースとし、知事は、人権施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権施策基本方針を定めること（第1項）や、その策定・変更にあたっての手續（第3項・第4項）、人権施策基本方針に基づく人権施策の実施状況の議会への報告・公表（第5項）等について規定しています。

### 【解説】

#### 〔第2項関係〕

##### 1 人権施策基本方針に定める事項について

人権施策基本方針に定める事項については、既存条例における「人権尊重の基本理念」（既存条例第5条第2項第1号）、「人権に関する意識の高揚に関すること。」（同項第2号）及び「同和問題、子ども、女性、障害者及び高齢者等の人権に関する問題について、各分野ごとの施策に関すること。」（同項第3号）を本条例の内容に合わせて、それぞれ「不当な差別その他の人権問題の解消をはじめとする人権尊重の基本理念」（第1号）、「人権教育及び人権啓発に関すること。」（第2号）及び「不当な差別その他の人権問題に係る分野ごとの施策に関すること。」（第4号）に表現を改めるとともに、既存条例の列举事項に加えて、第3章（不当な差別その他の人権問題を解消するための体制の整備）に対応する「不当な差別その他の人権問題を解消するための体制に関すること。」（第3号）を掲げています。

なお、「前各号に掲げるもののほか、人権施策を推進するために必要な事項」（第5号）には、人権施策の前提となる実態調査や情報の収集・蓄積・分析などが含まれると考えられます。

#### 〔第3項関係〕

##### 2 人権施策基本方針の策定にあたっての留意事項について

人権施策基本方針の策定にあたっては、審議会以外の場においても、不当な差別などの人権問題の当事者等の関係者の意見をできる限り反映させるようにすることが望まれます。

〔第5項関係〕

3 「人権施策基本方針に基づく人権施策の実施状況」

議会への報告・公表の対象となる「人権施策基本方針に基づく人権施策の実施状況」には、相談や助言・説示・あっせんの対象となった事案やそれへの対応の状況、実態調査や情報の収集・蓄積・分析の結果なども含まれると考えられます。

## 第三章 不当な差別その他の人権問題を解消するための体制の整備

### 第一節 相談体制

第十二条 県は、不当な差別その他の人権侵害行為を受けた者、その家族その他の者からの人権侵害行為その他の人権問題に関する相談に応じなければならない。

2 県は、前項の相談（以下この章において単に「相談」という。）があったときは、次に掲げる業務を行うものとする。

一 市町、関係機関等と必要に応じて連携して、助言、調査、関係者間の調整その他の必要な対応を行うこと。

二 必要に応じ、関係機関への通告、通報その他の通知を行うこと。

3 相談に応ずる者は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

4 県は、第二項の業務を円滑かつ効果的に行うために必要な人員を確保するとともに、相談に応ずる者に対し、同項の業務の遂行に必要な知識及び技能を習得させ、及び向上させるために必要な研修を行うものとする。

#### 【趣旨】

「不当な差別その他の人権問題を解消するための体制の整備」として、まず「相談体制」について規定しています。

県は人権侵害行為を受けた者等からの人権侵害行為などの人権問題に関する相談に応じなければならないこととし（第1項）、相談があったときの県の業務を規定しています（第2項）。なお、県において相談に応ずる者が一般職の地方公務員でない場合も想定されることから、守秘義務に関し規定しています（第3項）。

また、県は、相談業務を円滑かつ効果的に行うために必要な人員確保と相談に応ずる者に対する必要な研修を行うことを規定しています（第4項）。

#### 【解説】

##### 〔第1項関係〕

##### 1 相談をすることができる者について

相談については、限定を設けることなく幅広く受け入れるべきであることから、不当な差別などの人権侵害行為を受けた者やその家族を例示しつつ、「その他の者」で受けることで、人権侵害行為を行った者等も含め、幅広い者が相談をすることができることを示しています。

なお、ヘイトスピーチをはじめとする不当な差別等の目撃等をした者も相談をすることができる者に含まれ、そういう方からの相談があった場合も、助言や調査、関係機関への通報などの必要な対応がとられることが想定されます。

##### 2 相談の対象事案について

相談の対象は、幅広く「人権侵害行為その他の人権問題」全般としています。

##### 3 相談に対応する県の機関について

相談される事案は様々であると想定されることから、特定の相談員といったポストを設けて相談業務を担わせることとはしておらず、本条例における相談は、人権センターをはじめとして、それぞれの事案に応じた県の機関（児童相談所、みえ外国人相談サポートセンター、女性相談所など）が応じ、それぞれの機関で適切に対応することを想定しています。

## 〔第2項関係〕

### 4 相談があったときの県の業務について

相談があったときの県の業務については、様々な事案の状況に応じた適切な対応をすることが求められることから、柔軟に対応することができるよう、1) 市町、関係機関等と必要に応じて連携して、助言、調査、関係者間の調整その他の必要な対応を行うこと（第2項第1号）、2) 必要に応じ、関係機関への通告、通報その他の通知を行うこと（同項第2号）としています。

第1号の「助言」、「調査」、「関係者間の調整」は、「必要な対応」の例示であり、それぞれの事案に即して、相談者の要望も踏まえ、相談を受けた機関が適切な対応を選択することになると考えられます。また、「必要な対応」には、相談者からの相談内容を相談者に寄り添って丁寧に傾聴すること、相談者のつらさや痛みに共感すること、相談者との対話により課題や解決の方向性等を明確にしていくことなどが当然に含まれます。相談対応に当たっては、第3条第2号の基本理念を踏まえ、対話を重視し、相談者に寄り添った対応を行うことが期待されます。

なお、単純な金銭、騒音、日照等に関するトラブルの相談については、県の相談機関で調査や関係者間の調整を行うことは想定しておらず、そういう相談があった場合には、しかるべき機関の紹介等の助言を行うことなどの対応が想定されます。また、海外における人権問題や入国管理に係る人権問題に関する相談についても、県の相談機関で調査や関係者間の調整を行うことは想定しておらず、そういう相談があった場合には、国の取組等の情報提供を行うなどの対応が想定されます。

さらに、第2項の規定は、相談対応として関係者間の調整等を行っていく中で、調整等を繰り返しても相手方が相談者の意向を受け入れないことが明らかな場合、相談者が相談内容に関して訴訟を提起した場合、調整に係る関係者が所在不明となった場合など、関係者間の調整等を継続することが困難と判断される場合に重ねて同様の対応を求めるものではありません。また、不当な差別に係る相談事案において、相談対応の継続が困難と判断される場合に、相談者に対し、助言・説示・あっせんの申立て（第13条第1項）を促すことも「必要な対応」に含まれます（ただし、当該申立ては、不当な差別を受けた者の意思に反してすることはできない（第13条第3項）ことには留意が必要です。）。

### 5 「助言」

「助言」とは、ある者に対し、ある行為をなすべきこと又はある行為をなすについて必要な事項を進言することであり、例えば、相談者等に対し、専門機関や関係制度を紹介することや、相談対象事案の問題点を指摘し、解決の方向を示すことなどが考えられます。

### 6 「調査」

相談対応における「調査」には、事実関係を明らかにするための様々な取組が想定され、相談者に対する事実経過に関する聴取り、相手方への聴取り、差別落書き等についての現地確認、インターネット上での差別書込みの確認などが含まれると考えられます。ただし、相手方への聴取りは、相談者が望んでおり、かつ、相手方の協力が得られるような場合であることが必要であると考えられます。

## 7 「関係者間の調整」

相談対応における「関係者間の調整」は、差別事案の解決に向けて、相談者と相談者以外の関係者との間を取り持つことであり、相談者以外の者との様々な調整が想定され、専門機関への取次ぎ、相手方への相談者の意向の伝達、子どもや高齢者等が当事者である場合の保護者への連絡、差別落書き等についての施設管理者への連絡などが含まれると考えられます。ただし、相手方への相談者の意向の伝達は、相談者が望んでおり、かつ、相手方の協力が得られるような場合であることが必要であると考えられます。

### 〔第4項関係〕

## 8 相談対応に係る人員の確保・育成について

第4項では相談対応に係る必要な人員の確保及びその育成のための研修を県に義務付けていますが、特に、人権相談に関する県の拠点的機関である人権センターの人員の確保・育成が不可欠であると考えられます。



## 第二節 不当な差別に係る紛争の解決を図るための体制

(助言、説示及びあっせんの申立て)

第十三条 不当な差別を受けた者（属性情報収集等の対象となった者を含む。第三項において同じ。）、その家族その他の関係者は、不当な差別（属性情報収集等を含む。第十五条において同じ。）に係る紛争（以下「差別事案」という。）に関し、相談を経てもその解決が期待できないと認められるときは、知事に対し、当該差別事案を解決するために必要な助言、説示又はあっせんを行うべき旨の申立てをすることができる。

2 前項の「属性情報収集等」とは、正当な理由なく、特定の者が有する人種等の属性に関する情報であって、その者に対する不当な差別を助長し、又は誘発するおそれがあるものの収集を行い、依頼し、又は受託する行為をいう。

3 不当な差別を受けた者の家族その他の関係者は、不当な差別を受けた者の意思に反して第一項の申立てをすることができない。

4 第一項の申立ては、当該申立てに係る差別事案が次のいずれかに該当するときは、することができない。

一 裁判所による判決、公的な仲裁機関又は調停機関による裁決等により確定した権利関係に関するものであること。

二 裁判所又は公的な仲裁機関若しくは調停機関において係争中のものであること。

三 法令（民事調停法（昭和二十六年法律第二百二十二号）を除く。）に基づくあっせん、調停、和解の仲介又は紛争の解決の援助の申請等を行うことができる紛争に関するものであること。

四 行政不服審査法（平成二十六年法律第六十八号）その他の法令に基づく不服申立て又は苦情の申出を行うことができる行政庁の処分その他公権力の行使又は職員の職務執行に関するものであること。

五 障がいの有無にかかわらず誰もが共に暮らしやすい三重県づくり条例（平成三十年三重県条例第六十九号）第十八条第一項の申立てを行うことができるものであること。

六 行為の日（継続する行為にあっては、その行為の終了した日）から三年を経過したものであること。

七 現に犯罪の捜査の対象となっているものであること。

八 差別事案に係る相手方（以下この節において単に「相手方」という。）が不明であるものであること。

### 【趣旨】

相談体制の次の段階の「不当な差別その他の人権問題を解消するための体制の整備」として、「障がいの有無にかかわらず誰もが共に暮らしやすい三重県づくり条例（障がい者差別解消条例）の「紛争の解決を図るための体制」を参考にして、「不当な差別に係る紛争の解決を図るための体制」（紛争解決体制）について規定しています。

その趣旨は、これまでの相手方への介入を前提としない相談対応だけでは十分に解決されることが困難であった不当な差別に係る紛争について、相談の次の段階の措置として、条例に基づき、知事が相手方に対して調査の上で、助言・説示・あっせん、さらに勧告を行うことができる仕組みを設けることにより、当事者間の問題解決を援助するというものです。

本条では、不当な差別を受けた者等は、不当な差別に係る紛争（差別事案）に関し、第12条の相談を経てもその解決が期待できないと認められるときは、知事に対し、当該差別事案を解決するために必要な助言・説示・あっせんを行うべき旨の申立てをすることができることを規定しています（第1項）。

## 【解説】

### 〔第1項・第3項関係〕

#### 1 助言・説示・あっせんの申立てができる者について

申立てができるのは一定の当事者性を持つ者に限定することが必要との観点から、申立てができる者として、「不当な差別を受けた者（属性情報収集等の対象となった者を含む。）、その家族その他の関係者」を挙げています。「その他の関係者」としては、弁護士などの支援者、関係する行政機関、当事者が子どもである場合の教員等が想定されます。

なお、第3項の「不当な差別を受けた者の意思に反して」については、不当な差別を受けた者が紛争解決体制の手続による解決を望まないことを明示している場合を想定しています。不当な差別を受けた者に重度の知的障がいがある場合など、その者による意思の表明が容易でない場合も考えられるため、第3項の要件は、いわゆる「消極要件」として、不当な差別を受けた者が紛争解決体制の手続による解決を望まないことを表明していることが客観的に明らかである場合に限定して運用されることが望ましいと考えられます。

#### 2 助言・説示・あっせんの申立ての対象となる事案について

申立ての対象となる事案は、不当な差別の解消の重要性や、いじめ・虐待などの人権侵害行為については別途専門的な対応が法令や条例等で規定されているケースもあることから、不当な差別的取扱い、不当な差別的言動を含む「不当な差別」とし、その他の人権侵害行為は含めないこととしています。本人の意に反する属性情報収集等（被差別部落に係る身元調査など）については、それが「不当な差別」自体といえるかどうかについては疑義がある<sup>4</sup>ケースもあると考えられる一方、不当な差別に密接に関連するものであり、他県等の部落差別解消に関する条例でも助言や勧告の対象となっていることを踏まえ、助言・説示・あっせんの申立ての対象となる「不当な差別」に含めることとしています。

なお、「不特定多数の者が共通の人種等の属性を有することを容易に識別することを可能とする情報を公然と摘示する行為」（第4条第2項参照）は、当事者間の紛争とはいいいくなく助言・説示・あっせんの対象とすることは難しいと考えられます。

#### 3 「助言」

「助言」とは、ある者に対し、ある行為をなすべきこと又はある行為をなすについて必要な事項を進言することであり、例えば、紛争当事者に対し、紛争の問題点を指摘し、解決の方向を示すことなどが考えられます。

---

<sup>4</sup> ただし、少なくともプライバシーの侵害など人権侵害行為には該当すると考えられます。

なお、相談体制における「助言」（第12条第2項第1号）は、対象が主として相談者になると想定されるのに対し、紛争解決体制における「助言」は、基本的に相手方に対しても行われることが想定されます。また、前者は、相談対応者を中心とする相談機関における判断の下で行われることが基本となるのに対し、後者は、知事による助言であり、組織的な判断の下に行われることに加え、必要がある場合には第三者機関（三重県差別解消調整委員会）の答申を踏まえることとなります。

#### 4 「説示」

「説示」とは、相手方又はその者を指導し、若しくは監督する者に対し、その反省を促し、善処を求めるため、事理を説示することです。「説示」も広い意味で「助言」に含まれる概念であるとは考えられますが、「助言」はアドバイスとしての意味合いが強いものなのに対して、「説示」は「反省を促す」という意味合いがあるという点に違いがあるという認識から、区別して規定しています。

#### 5 「あっせん」

「あっせん」とは、当事者に話し合いの機会を与え、第三者が双方の主張の要点を確かめ、相互の誤解を解くなどして、紛争を終結（和解）に導こうとする制度であり、具体的には、双方に対する説得、意向の打診、紛争解決に向けての方針や解決案（あっせん案）の提示などが行われます。「助言」と異なり、「あっせん」の場合には、具体的な解決案の提示までなされることとなります。

#### 6 「相談を経てもその解決が期待できないと認められるとき」

「相談を経てもその解決が期待できないと認められるとき」は、最低限、申立人等が既に県の相談機関に相談していることを要しますが、解決が期待できないかどうかの判断は一義的には申立人が行い、申立てが行われることになると考えられます。

ただし、知事において申立て内容を精査し、「相談による対応が十分尽くされていない」と判断する場合は、「助言、説示又はあっせんを行うことが適当でない」と認められるとき（第14条第1項ただし書）に該当するとして、差し戻すことができると考えられます。

### 〔第2項関係〕

#### 7 「正当な理由」

「正当な理由」に相当するのは、特定の者が有する人種等の属性に関する情報であって、その者に対する不当な差別を助長等するおそれがあるものの収集等を行うことが、法令上の義務に基づいて適切に行われた場合など、客観的に見て正当な目的の下に行われたものであり、その目的に照らしてやむを得ないといえる場合であると考えられます。

例えば、労働安全衛生法に基づき、従業員の健康の保持増進のため、事業者がその従業員の疾病に関する情報を健康診断によって収集・把握する場合などが想定されます。

## 〔第4項関係〕

### 8 助言・説示・あっせんの申立ての除外事由について

助言・説示・あっせんの申立ての除外事由については、法律や他の条例に基づく類似の仕組みとの重複を避けるという観点から第1号から第5号までを掲げ、差別事案の発生から長期間経過すると事実の確認などが困難になることを考慮して、民法の不法行為の時効期間を参考にした障がい者差別解消条例の規定に倣って第6号を掲げ、犯罪捜査への支障が生じないよう第7号を掲げ、助言・説示・あっせんが実際上困難であることと考えられることから第8号を掲げることとしています。

なお、紛争解決体制の仕組みは、法務省の人権侵犯事件の調査処理手続と趣旨が重複する面がありますが、県民等にとってより身近な県において紛争解決の仕組みを設けることで不当な差別により困難を抱えている県民等の問題解決に向けた選択肢を増やすという意義があると考えられること、また、法務省の人権侵犯事件の調査処理手続はあくまで訓令に基づき実施されている行政指導的な取組であることから、並行して仕組みを設けることとしており、同手続が行われている（又は、行われていた）ことは申立ての除外事由とはしていません。

### 9 「法令（民事調停法（……）を除く。）に基づくあっせん、調停又は和解の仲介の申請等を行うことができる紛争に関するものであること。」

「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づくあっせんや紛争の解決の援助、「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」に基づく調停や紛争の解決の援助、「独立行政法人国民生活センター法」に基づく和解の仲介などの法令に基づくあっせん等は、本条例に基づく紛争解決体制と類似する仕組みであり、より専門的な対応が期待できることから、それらの申請や申立て、求めを行うことができる紛争に関する事案については、本条例に基づく申立ての対象から除外することとしています。

なお、「することができる」ということなので、申請等がされているか否かにかかわらず、その対象になり得る差別事案は申立ての除外対象となります（第4号及び第5号も同様。）。

一方、民事調停法に基づく調停は、その対象が「民事に関する紛争」と広範に過ぎること等を考慮し、その対象となる事案を除外することとはしていません。また、法令に基づく仲裁についても、あっせん等より裁判に類似した仕組みであるため、その対象となる事案を除外することとはしていません。

### 10 「行政不服審査法（……）その他の法令に基づく不服申立て又は苦情の申出を行うことができる行政庁の処分その他公権力の行使又は職員の職務執行に関するものであること。」

行政不服審査法に基づく手続は、処分に関与していない等の要件を満たす審理員による審理や第三者機関である行政不服審査会への諮問が行われるなど手厚い仕組みが設けられているため、同法の対象となる事案については、助言・説示・あっせんの申立ての仕組みよりも同法に基づく手続を優先させることが適当と考えられるため、除外することとしています。また、行政不服審査法の手続に類似する法令に基づく不服申立て等の対象となる事案も同様に除外することとしています。

「行政庁の処分その他公権力の行使」に関する差別事案としては、特定の属性を理由とする公の施設の利用拒否などが想定されますが、役所の窓口等での公務員による住民に対する差別的言動などは、「行政庁の処分その他公権力の行使」には当たらず、申立てをすることが可能です。

「法令に基づく（……）苦情の申出をすることができる（……）職員の職務執行」としては、都道府県警察の職員の職務執行についての都道府県公安委員会への苦情の申出（警察法第79条）などが考えられます。

**11 「障がいの有無にかかわらず誰もが共に暮らしやすい三重県づくり条例（……）第十八条第一項の申立てをすることができるものであること。」**

障がい者差別解消条例では、本条例に基づく紛争解決体制と同様の仕組みを設けていることから、障がい者差別解消条例に基づく申立てをすることができる差別事案については、本条例に基づく申立ての対象から除外することとしています。

なお、障がい者差別解消条例の申立ての対象とならない、障がいを理由とする不当な差別的言動や個人・国の機関による不当な差別的取扱いについては、本条例に基づく申立ての対象となります。

### (助言、説示及びあっせん)

第十四条 知事は、前条第一項の申立て（以下単に「申立て」という。）があったときは、当該申立てをした者（以下この節において「申立人」という。）、相手方その他の関係人（説示にあっては、相手方又はその者を指導し、若しくは監督する者に限る。）に対し、助言、説示又はあっせんを行うものとする。ただし、助言、説示又はあっせんを行うことが適当でないとき認められるときは、この限りでない。

- 2 知事は、申立てがあったときは、当該申立てに係る差別事案の事実関係について調査を行うことができる。この場合において、申立人、相手方その他の関係人は、正当な理由がある場合を除き、これに協力しなければならない。
- 3 知事は、助言（第一項の規定による助言に限る。以下この節において同じ。）、説示若しくはあっせん又は前項の調査を行うに当たり必要があると認めるときは、その対象となる差別事案に係る関係する県の機関に対し、資料の提出、意見の開陳、説明その他の必要な協力を求めることができる。
- 4 知事は、助言、説示又はあっせんを行うに当たり必要があると認めるときは、三重県差別解消調整委員会の意見を聴くものとする。
- 5 助言、説示又はあっせんの対象となる差別事案の当事者が県又は県が設立した地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第一項に規定する地方独立行政法人をいう。）であるときは、前項の規定にかかわらず、知事は、助言、説示又はあっせんを行うに当たり、三重県差別解消調整委員会の意見を聴くものとする。
- 6 知事は、あっせんによっては申立てに係る差別事案の解決の見込みがないと認めるときは、あっせんを打ち切ることができる。

### 【趣旨】

本条は、助言・説示・あっせんの手続について規定したものです。

### 【解説】

#### 〔第1項・第3項関係〕

#### 1 助言・説示・あっせんの性格について

助言・説示・あっせんは、条例の規定に基づく措置として相手方に対して行うことを前提とするものである点で、相談体制における「関係者間の調整」（第12条第2項第1号）等とはフェーズの異なるものです。

なお、助言・説示・あっせん（そのための調査を含む。）は、訴訟の準備段階として行うものではありません。

#### 2 助言・説示・あっせんの主体について

助言・説示・あっせんについては、複合的な差別事案への対応も含めた責任主体の明確化の観点から、知事が一元的に行うことを想定していますが、複数の部局の所管にまたがる差別事案への対応においては関係部局と緊密な連携を図ることが必要であることから、知事部局以外の県の機関も含め、助言・説示・あっせんの実施やそのための調査に当たって当該差別事案に係る関係する県の機関の協力を得られるようにするため、知事が当該機関に資料の提出等の協力を求めることができるという根拠規定を設けています（第3項）。

### 3 助言・説示・あっせんの対象について

助言・説示・あっせんの対象については、「申立人、相手方その他の関係人」としており、特に説示については、反省を促すという趣旨から「相手方又はその者を指導し、若しくは監督する者」を対象を限っています。

助言・あっせんについては、不当な差別を受けた者とその相手方という差別事案の当事者に対して行われることが基本となると考えられますが、当事者が未成年である場合、指揮命令関係の下で不当な差別が行われたと考えられる場合などには、保護者や上司などの関係人に対して行われることも考えられます。

### 4 「助言、説示又はあっせんを行うことが適当でない」と認められるとき

「助言、説示又はあっせんを行うことが適当でない」と認められるときについては、個々の差別事案に応じて判断がされますが、例えば、

- 1) 申立てのあった事案が明らかに差別事案に該当しない場合
- 2) 申立ての時点で、相談による対応（助言、調整など）が十分尽くされていない場合<sup>5</sup>
- 3) 当事者間の感情的対立が激しく、相手方当事者の参加が当初から期待できない状況にある場合
- 4) 知事が申立てのあった差別事案の事実関係を調査しても、事実関係の解明が難しい場合
- 5) いじめ、虐待、DV等にも該当する差別事案で専門機関等での対応が行われており、当該対応を継続することが適切と判断される場合
- 6) 法務省の人権侵害事件の調査処理手続により説示等の措置が講じられている差別事案について、その結論に対する不服を理由とする場合<sup>6</sup>

などが考えられます。

## 〔第2項関係〕

### 5 知事による事実関係の調査について

助言・説示・あっせんを行うに当たっては、事実関係の解明が必要となるため、相手方その他の関係人に協力を求めた上で、知事において、事実関係の調査を行うことができるようにしています。例えば、申立人、相手方その他の関係人からの聴取り、差別事案の現地確認、データ等による客観的な状況の確認などが想定されます。

紛争解決体制における「調査」は、訓示的なものとはいえ条例上の協力義務を課した上で相手方その他の関係人の協力を得て行うことを前提とするものである点で、相談対応の例示として規定していて、あくまで対話を通じた相談対応の中で必要な場合に行われるものである、相談体制における「調査」（第12条第2項第1号）とはフェーズの異なるものです。

---

<sup>5</sup> どのような場合が「相談による対応が十分尽くされていない場合」に該当するかは、申立て内容の個別具体的な事情によるので一概に基準を設けることは困難ですが、例えば、県の相談機関から専門機関を紹介されていたのに、特段の事情なく当該専門機関への相談等をしていないというような事情がある場合には、該当する可能性があると考えられます。

<sup>6</sup> そのような場合も、相談自体には応じることが必要であると考えられますが、申立てについては、実際上同様の制度による調査、検討等が尽くされていると考えられるため、「助言、説示又はあっせんを行うことが適当でない」と認められるとき」に該当すると考えられます。

## 6 「正当な理由がある場合」

「正当な理由がある場合」とは、法令に特段の定めがある場合、職務上の守秘義務に当たる場合、調査に協力することが困難な健康上の理由がある場合など、客観的に見て調査に協力することが困難な合理的な理由がある場合であると考えられます。

例えば、医師、弁護士等が職務上の知り得た事実について調査協力を拒否する場合、関係人が疾病に罹患しており調査に協力することが困難と認められる場合などが想定されます。

なお、第2項後段の規定は、あくまで訓示的に関係人に対して調査への協力義務を課すものであり、正当な理由があると認められないのに調査に協力しない場合であっても、罰則等の制裁措置があるわけではないので、実際問題として、そのような状況となった場合の対応としては、条例に基づく義務違反である旨を伝えることにとどまると考えられます。

### 〔第4項・第5項関係〕

#### 7 第三者機関（三重県差別解消調整委員会）への諮問について

助言・説示・あっせんについては、知事が実施することとしていますが、知事による助言・説示・あっせんの手続の公正中立性を担保するため、第三者機関（三重県差別解消調整委員会）の意見を聴く（諮問する）ことができる仕組みを採用しています。

なお、県及び県が設立した地方独立行政法人が差別事案の当事者である場合には、諮問を義務付けることとしています。

### 〔第6項関係〕

#### 8 あっせんの打切りについて

あっせんについては、当事者双方の協力が必要な手続であり、これによる解決の見込みがないときは、その手続を継続することが困難となります。そこで、あっせんの打切りについて規定しています。

「差別事案の解決の見込みがないと認めるとき」については、個々の差別事案に応じて判断がされますが、例えば、

- 1) 相手方が、あっせんの手続に参加する意思がない旨を表明したとき。
- 2) 当事者の一方又は双方があっせんの打切りを申し出たとき。
- 3) 当事者の双方があっせん案を受諾しないとき。

などが考えられます。



**(勧告)**

第十五条 知事は、助言、説示又はあっせんを行った場合において、不当な差別に該当する行為をしたと認められる者が、正当な理由なく当該助言、説示又はあっせんに従わないときは、当該者に対して、必要な措置をとるよう勧告することができる。

**【趣旨】**

本条は、助言・説示・あっせんを行った場合において、不当な差別をしたと認められる当事者が正当な理由なくそれに従わない場合の勧告について規定したものです。

これは、助言・説示・あっせんは、当事者間での問題解決を援助するためのものであり、助言・説示・あっせんに従うかどうかは、当事者に委ねられていますが、助言・説示・あっせんに従わないことに正当な理由があると認められないような場合に、何らの措置も行わないこととすると、助言・説示・あっせんの実効性が担保されず、当該手続の意義が損なわれるおそれがあるため、正当な理由がないと認められる場合には、不当な差別をしたと認められる当事者に助言・説示・あっせんに従うよう勧告し、問題解決のための行動を促すものです。

**【解説】**

**1 勧告の性質について**

勧告は、法的拘束力があるものではなく、非権力的な行政指導に該当します。

なお、勧告に従わなかった者に、更に行政処分としての命令をしたり、命令違反に対する罰則や氏名の公表等の制裁的措置を科（課）したりすることを規定することについては、本条例では対話を重視して不当な差別等の解消を図ることとしていること（第3条第2号参照）や、公権力の行使には慎重であるべきといったことを踏まえ、採用しておらず、本条例では行政指導としての助言・説示・あっせんとそれに従わない場合の勧告の仕組みのみを設けることとしています。

**2 勧告の手段について**

勧告は、書面により行うことが想定されます。

**3 「正当な理由」**

「正当な理由」に相当するのは、助言、説示又はあっせんで求められた措置をとることが客観的に見て困難であると認められるような場合であると考えられます。

例えば、健康上の理由により助言、説示又はあっせんで求められた措置をとることが困難であると認められる場合などが想定されます。

### (意見の聴取)

第十六条 知事は、前条の規定による勧告をする場合には、あらかじめ、期日、場所、差別事案の内容及び当該期日への出頭に代えて陳述書、証拠書類等を提出することができることを示して、勧告の対象となる者又はその代理人（以下この条において「対象者等」という。）の出頭を求めて、意見の聴取を行わなければならない。

2 対象者等は、前項の期日への出頭に代えて、知事に対し、当該期日までに陳述書、証拠書類等を提出することができる。

3 知事は、対象者等が正当な理由なく意見の聴取（前項の規定による陳述書、証拠書類等の提出を含む。）に応じないときは、第一項の規定にかかわらず、意見の聴取を行わないで勧告することができる。

### 【趣旨】

本条は、勧告を行う前の意見聴取の手續について規定したものです。これは、勧告は法的な拘束力のないものですが、勧告の対象者の活動に事実上の影響を与えることも考えられることから、手續の適正を担保するためです。

なお、勧告の対象者等の便宜を考慮し、出頭に代えて、陳述書、証拠書類等を提出することができる旨を規定しています（第2項）。

### 【解説】

#### 〔第3項関係〕

##### 1 「正当な理由」

「正当な理由」に相当するのは、意見の聴取に応じることが客観的に見て困難であると認められるような場合であると考えられます。

例えば、健康上の理由により意見の聴取に応じることが困難であると認められる場合などが想定されます。

**(助言、説示及びあっせん並びに勧告の状況の公表)**

第十七条 知事は、差別事案の発生の防止又は差別事案が発生した場合における当該差別事案の解決に資するため、助言、説示若しくはあっせん又は勧告を行った場合において、申立人、相手方その他の関係人の秘密を除いて、必要な事項を一般に公表するものとする。ただし、特別の事情があるときは、公表しないことができる。

**【趣旨】**

本条は、知事が実施した助言・説示・あっせん・勧告の状況の公表について規定したものです。

**【解説】**

**1 公表の性質について**

本条の公表については、制裁的手段ではなく、どのような行為が不当な差別に当たるのか、また、それらに対してどのような解決策を与えることが望ましいのか等についての有力な指針を提供するという観点から、不当な差別の防止や将来的な差別事案の解決に向けた情報提供として位置付けるものであり、当事者の氏名等、関係人の秘密は除いて差別事案の概要等の必要な事項を公表するものです。

**2 公表に当たっての注意事項について**

公表に当たっては、関係情報を結び付けることなどにより、申立人、相手方その他の関係人の個人情報や属性の暴露につながらないように、公表内容を慎重に検討することが必要であると考えられます。

**3 公表の手段について**

公表の手段としては、県ウェブサイトへの掲載、人権施策基本方針に基づく施策の実施状況の年次報告への掲載などが想定されます。また、公表にあわせて、市町等の関係者に対しては個別伝達をすることが望まれます。

**4 「必要な事項」**

公表する「必要な事項」としては、①助言・説示・あっせんの申立て内容、②助言・説示・あっせんの実施に係る調査経過、③助言・説示・あっせんの実施内容、④（勧告をした場合は）勧告を実施した旨が想定されます。

**5 「特別の事情」**

差別事案の中には、関係人の秘密を除いて公表することが困難なものや、二次被害の懸念等から申立人が公表を望まないもの等の、公表することが適切ではないと考えられる「特別の事情」があるものも想定されるため、そのような事情がある場合は、公表しないことができることとしています。

### (三重県差別解消調整委員会)

第十八条 第十四条第四項及び第五項の規定に基づく知事の諮問に応じて調査審議を行わせるため、知事の附属機関として、三重県差別解消調整委員会（以下「調整委員会」という。）を置く。

- 2 調整委員会は、委員十人以内で組織する。
- 3 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満とならないものとする。ただし、知事が、やむを得ない事情があると認めた場合は、この限りでない。
- 4 委員は、調整委員会の権限に属する事項に関し公正な判断をすることができ、かつ、人権に関して高い識見及び豊かな経験を有する者のうちから知事が任命する。
- 5 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 6 委員は、再任されることができる。
- 7 調整委員会に、差別事案に係る専門の事項を調査審議させるため、専門委員を置くことができる。
- 8 専門委員は、差別事案に係る専門の学識経験のある者のうちから、知事が任命する。
- 9 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
- 10 委員及び専門委員は、職務上知ることができた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。
- 11 調整委員会は、調査審議を行うために必要があると認めるときは、申立人、相手方その他の関係人に対し、その出席若しくは映像及び音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができる方法による参加を求めて説明若しくは意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。
- 12 前各項に定めるもののほか、調整委員会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

### 【趣旨】

知事による助言・説示・あっせんに当たっては、必要に応じて第三者機関に諮問を行うこととしていますが（第14条第4項・第5項）、諮問を受ける第三者機関としては、知事の附属機関として三重県差別解消調整委員会（調整委員会）を設けることとし、本条において、その組織や運営について規定しています。

### 【解説】

#### 〔第1項関係〕

##### 1 調整委員会の所管及び権限について

調整委員会は、第14条第4項・第5項の規定に基づき、知事が助言、説示又はあっせんを行うに当たって意見を諮問した場合に、調査審議を行い、答申することをその所管及び権限としています。具体的には、知事の諮問事項にもよりますが、①不当な差別に該当するかどうかの判断の妥当性、②助言、説示又はあっせんの案の内容の妥当性について調査審議し、答申することが想定されます。

## 〔第3項関係〕

### 2 委員構成の男女割合要件について

既存条例では三重県人権施策審議会の委員構成の男女割合についての要件が規定されていることや、性別を理由とする不当な差別に関する助言・説示・あっせんの申立てもあり得ることを考慮し、委員構成の男女割合についての要件として、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満とならないものとするを規定しています。なお、既存条例では、委員構成の男女割合の要件規定は、委員の任命規定の次に置かれていましたが、他の県条例での同様の規定の状況に鑑み、本条では委員数の規定（第2項）の次に置いています。

## 〔第4項関係〕

### 3 委員の任命要件について

委員の専門性や公平性が確保されるよう、委員は、調整委員会の権限に属する事項に関し公正な判断をすることができ、かつ、人権に関して高い識見及び豊かな経験を有する者のうちから知事が任命することとしています。これは、三重県人権施策審議会の委員の「人権に関し学識経験を有する」（第25条第5項）という要件と基本的には同じ趣旨ですが、不当な差別に該当するかどうかの判断等にはより一層の公正性や専門性が求められることを踏まえた表現としているものです。

例えば、人権に関して精通しており、経験も豊富な弁護士を任命することが想定されます。

## 〔第7項～第9項関係〕

### 4 専門委員について

調査審議の対象となる差別事案は、事案によって様々な属性や分野に関わるものであることが想定されることから、必要に応じ、それぞれの差別事案に係る専門の学識経験を有する者（それぞれの差別事案の理由となる人種等の属性について深い知識や経験を有する者など）を臨機に活用することができるよう、専門委員を置くことができることとしています。

## 〔第11項関係〕

### 5 オンラインによる意見聴取等について

調整委員会は、必要に応じて、オンラインによる意見聴取等もできることとしています。

## 第四章 不当な差別その他の人権問題を解消するための基本的施策

### (人権教育及び人権啓発)

第十九条 県は、市町、関係機関等と連携し、学校教育等を通じて、誰もが等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであることその他の人権尊重の理念を体得させ、不当な差別その他の人権問題の解消に向けて主体的に取り組むことができる実践力を育むため、必要な人権教育を積極的に行うものとする。

2 県は、市町、関係機関等と連携し、誰もが等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであることその他の人権尊重の理念に対する理解を深め、不当な差別その他の人権問題の発生を防止するため、必要な人権啓発を積極的に行うものとする。

3 県は、市町、関係機関等と連携し、不当な差別その他の人権問題に係る当事者がその困難を克服することを支援するため、人権侵害行為による被害に係る支援に関する制度の周知その他の人権啓発を積極的に行うものとする。

4 前三項の人権教育及び人権啓発（次項において単に「人権教育及び人権啓発」という。）は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、県民が、その発達段階に応じ、当該人権教育及び人権啓発に係る内容に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用及び県民の自発性<sup>かん</sup>の涵養を旨として行われなければならない。

5 県は、人権教育及び人権啓発を担う人材の育成及び確保を図るものとする。

### 【趣旨】

本条は、人権教育・人権啓発とそのための人材の育成・確保について規定したものです。

### 【解説】

#### 〔第1項～第3項関係〕

#### 1 人権教育・人権啓発の内容について

人権教育・人権啓発の内容の具体例としては、①様々な不当な差別などの人権問題について理解を深め、それらを自分自身の課題として捉え、それらの解消に向けた具体的な行動につなげられるような教育・啓発、②なぜ不当な差別などの人権問題が発生するのかを考えることを促す教育・啓発、③世界人権宣言・人権に関する諸条約・本条例をはじめとする人権に関する法令や条例の認知度向上を図り、それらの内容理解を深める教育・啓発、④不当な差別などの人権問題の解消に当たって障壁となるような慣行や観念などを改善していくことの意識付けを図る教育・啓発、⑤自分自身が権利の主体であることの認識を促し、権利を行使するための制度等について理解を深めるとともに、他者の人権を尊重しようとする態度を育む教育・啓発、⑥人権侵害行為を被っている人をはじめ、全ての人が自分を価値ある存在であると認識し、誇りをもって自分らしく生きようとする意欲や態度を育む教育・啓発などが想定されます。

## 2 「学校教育等」

「学校教育等」には、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校での教育のほか、幼稚園や保育所での就学前教育、社会教育などが含まれます。

### 〔第4項関係〕

#### 3 人権教育・人権啓発に当たっての留意事項について

第4項では、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」の基本理念を参考にして、人権教育・人権啓発に当たっての留意事項として、様々な場を通じて、人権教育・人権啓発の内容に対する理解を深め、これを体得するよう、

1) 多様な機会の提供、2) 効果的な手法の採用、3) 県民の自発性の涵養を旨として行われなければならないことを規定しています。

なお、「人権教育・人権啓発の推進に関する法律」の基本理念に掲げられている「自主性の尊重」については県民の自発的な姿勢を育むよう「自発性の涵養」に置き換えるとともに、「実施機関の中立性の確保」については特に委員意見として出されなかったため除いています。

人権教育・人権啓発が「人権尊重の理念を体得する(……)よう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用及び県民の自発性の涵養を旨として行われなければならない」と規定することにより、一般的な講義形式等での人権教育・人権啓発だけでなく、ヘルプマークの普及運動など、県民等が能動的に取り組む「運動」的な要素を持つ人権教育・人権啓発が行われることも期待されます。

**(人権侵害行為による被害の救済)**

第二十条 県は、市町、関係機関等と連携し、人権侵害行為による被害の救済を図るため、人権侵害行為を受けた者に対して、情報の提供その他の必要な支援を行うものとする。

**【趣旨】**

本条は、人権侵害行為による被害の救済を図るための情報の提供その他の必要な支援について規定しています。

**【解説】**

**1 「情報の提供その他の必要な支援」**

人権侵害行為による被害の態様はケースにより様々であると考えられるため、具体的な支援内容としては、いずれの人権侵害行為による被害にも該当すると考えられる「情報の提供」のみを例示していますが、「必要な支援」には、被害の態様に応じて、関係機関につなぐことや福祉サービスの提供、安全の確保などが含まれ得ると考えられます。

提供される「情報」としては、人権侵害行為の被害者の救済に関する制度（三重県犯罪被害者等見舞金制度など）、機関（法テラスなど）、団体（DV被害者のための民間シェルター運営団体など）などが想定されます。



### (実態調査)

第二十一条 県は、市町、関係機関等と連携し、人権施策を効果的に実施するため、不当な差別その他の人権問題の実態を把握するための調査を行うものとする。

2 県は、前項の調査を実施するに当たっては、当該調査により新たな不当な差別その他の人権問題が生じないように留意しなければならない。

### 【趣旨】

本条は、人権施策を効果的に実施するための不当な差別などの人権問題の実態調査について規定したものです。

また、実態調査の手法によっては新たな不当な差別などの人権問題を生み出しかねないことを踏まえ、調査の実施に当たっては、新たな不当な差別などの人権問題が生じないように留意しなければならないことを規定しています（第2項）。

### 【解説】

#### 〔第1項関係〕

##### 1 実態調査の具体的手法について

実態調査の具体的手法としては、人権問題に関する県民意識調査や不当な差別等の当事者に対する生活実態等の調査などが想定されます。

なお、人権施策を主管する環境生活部だけでなく、各人権問題に関係する部局等が、環境生活部とも連携して、それぞれの人権問題に応じた実態調査を実施することが望まれます。

##### 2 実態調査の結果等の取扱いについて

実態調査の結果等については、調査対象者の個人情報の露見等につながらないようにその人権に配慮した上で、県民に対して公表され、人権教育・人権啓発などに活用されることが期待されます。具体的には、人権施策基本方針に基づく施策の実施状況の年次報告への掲載などが想定されます。

#### 〔第2項関係〕

##### 3 実態調査の実施に当たっての留意事項について

第2項の規定は、実態調査の手法（例えば、県民に対する意識調査において特定の属性に対する偏見を殊更に強調するような質問文を設けることなど）によっては、特定の属性に対する偏見を喚起させることなどにより、新たな不当な差別などにつながるおそれが懸念されることから、実態調査を実施するに当たっての留意事項を定めたものです。

これは、参議院法務委員会の部落差別の解消の推進に関する法律案に対する附帯決議や奈良県部落差別の解消の推進に関する条例の同様の規定も踏まえたものです。

**(情報の収集、蓄積及び分析)**

第二十二条 県は、市町、関係機関等と連携し、人権施策を効果的に実施するため、不当な差別その他の人権問題に関する相談の事例等の必要な情報の収集、蓄積及び分析を行うものとする。

**【趣旨】**

本条は、人権施策を効果的に実施するための不当な差別などの人権問題に関する相談事例等の情報の収集・蓄積・分析について規定したものです。

**【解説】**

**1 実態調査（第 21 条）との違いについて**

実態調査（第 21 条）が能動的に（新たな）情報を得ようとするものであるのに対して、本条の内容は、県の機関における相談事例等の受動的に県が得た情報や他自治体の相談事例等の既存の情報について収集・蓄積・分析を行うものです。

**2 情報の収集・蓄積・分析の結果等の取扱いについて**

情報の収集・蓄積・分析の結果等については、その情報に係る関係者の個人情報の露見等につながらないようその人権に配慮した上で、県民に対して公表され、人権教育・人権啓発などに活用されることが期待されます。具体的には、人権施策基本方針に基づく施策の実施状況の年次報告への掲載などが想定されます。

**(インターネットを通じて行われる人権侵害行為の防止)**

第二十三条 県は、インターネットを通じて行われる人権侵害行為を防止するため、モニタリング（インターネット上の人権侵害行為に係る情報を監視することをいう。）、インターネット上での人権啓発、インターネットの適切な利用に関するリテラシーの向上を図るための教育及び啓発その他の必要な措置を講ずるものとする。

**【趣旨】**

本条は、SNS における差別的投稿や誹謗中傷<sup>ひぼう</sup>をはじめとするインターネットを通じて行われる不当な差別などの人権侵害行為が深刻な現状であることに鑑み、インターネットを通じて行われる人権侵害行為を防止するために必要な措置を講ずることについて規定したものです。

なお、インターネットを通じて行われる人権侵害行為に関しては、別途、「人権侵害行為」の定義（第2条第3号）において「インターネットを通じて行われるものを含む」ことを明示するとともに、特定電気通信役務提供者の責務（第8条）を設けることとしています。

**【解説】**

**1 「インターネットの適切な利用に関するリテラシー」**

これは、インターネットの利便性や危険性、基本的なマナー等を理解して、正しく情報を取捨選択し、適正な情報を発信し、また、インターネット上のトラブルを回避して、インターネットを適切に利用する能力のことです。

**2 「必要な措置」**

「必要な措置」の例示として、①モニタリング、②インターネット上での人権啓発、③インターネットリテラシーの向上を図るための教育・啓発を挙げています。なお、「インターネット上での人権啓発」には、インターネット上において不当な差別等の目撃等をした者に対して報告・相談を促す啓発も含まれます。

また、不当な差別などの人権侵害行為に係るインターネット上の書込みを県が把握した場合には、県として、県内に関わる事象は津地方法務局、県外にわたるものは全国人権同和行政促進協議会へ通報し、削除に向けた取組を行っている現状があり、そのような取組も「必要な措置」に含まれると解されます。

### (災害等の発生時における人権侵害行為の防止等)

第二十四条 県は、災害その他緊急事態の発生時において人権侵害行為を防止し、及び人権を尊重するため、災害その他緊急事態の発生時における人権侵害行為を助長し、又は誘発するおそれのある風説の流布の防止のための対策その他の必要な措置を講ずるものとする。

#### 【趣旨】

本条は、災害その他緊急事態発生時において人権侵害行為の防止や人権尊重のために必要な措置を講ずることについて規定したものです。

#### 【解説】

##### 1 「災害その他緊急事態の発生時」

自然災害の発生時だけでなく、感染症の流行や他国からの武力攻撃などの県民の生命・財産を脅かすおそれのある事態の発生時も対象とするため、「災害その他緊急事態の発生時」としています。なお、大規模ではない災害の発生時も対象とすべきであるところ、大規模ではない災害が「緊急事態」といえるかには疑義があるため、本条では「災害」と「緊急事態」を並列させる表現として「災害その他緊急事態」を用いています。

##### 2 「必要な措置」

「必要な措置」の例示としては、「人権侵害行為を助長し、又は誘発するおそれのある風説の流布の防止のための対策」、すなわち人権侵害行為につながるデマの防止対策を挙げています。他に想定されるものとしては、災害等の発生時に起こり得る人権侵害行為やその他の人権問題、それらを防止するための取組についての周知、配慮が必要な属性を有する者（障がい者、外国人など）に対する避難所における配慮に関する措置などが想定されます。

なお、「必要な措置」には、災害等の発生時に避難所等で実際に行う取組だけでなく、災害等の発生時における人権侵害行為やその他の人権問題を未然に防止するために平時から行う啓発等の取組も含まれます。

##### 3 災害等の発生時の行方不明者の氏名公表等について

本条は、災害等の発生時における人権侵害行為の防止や人権の尊重のために必要な措置を求めるものであり、個人情報保護もその内容に含まれ得るところですが、救命救助に必要な場合に行方不明者の氏名公表等が行われることを妨げるものではありません。

## 第五章 三重県人権施策審議会

- 第二十五条 人権施策基本方針その他人権施策について調査審議するため、知事の附属機関として、三重県人権施策審議会（以下「審議会」という。）を置く。
- 2 審議会は、人権施策に関する事項に関し、知事に意見を述べることができる。
  - 3 審議会は、委員二十人以内で組織する。
  - 4 前項の場合において、男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の十分の四未満とならないものとする。ただし、知事が、やむを得ない事情があると認めた場合は、この限りでない。
  - 5 委員は、人権に関し学識経験を有する者のうちから、知事が任命する。
  - 6 委員の任期は二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
  - 7 委員は、再任されることができる。
  - 8 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

### 【趣旨】

既存条例の「三重県人権施策審議会の設置」（第6条）及び「審議会の組織等」（第7条）をベースとして、人権施策基本方針その他人権施策について調査審議するための三重県人権施策審議会の設置、組織や運営について規定しています。

### 【解説】

#### 〔第1項・第2項関係〕

##### 1 審議会の役割について

審議会の役割としては、既存条例と同様に、人権施策基本方針その他人権施策についての調査審議（第1項）のほか、人権施策に関する事項に関し、知事に意見を述べるができること（第2項）を規定しています。なお、知事からの諮問に係る調査審議については、当然にその結果の知事への報告が行われることになると考えられます。

「人権施策基本方針その他人権施策についての調査審議」には、相談や紛争解決体制における処理状況の検証やその中で明らかになった課題を解決するための調査研究など、人権施策の実施状況に関する評価・検証としての取組も含まれます<sup>7</sup>。

また、本条例の施行によって紛争解決体制が整備されることなどにより、差別事案の事例を踏まえた課題の人権施策への反映に向けた議論など、不当な差別等の解消に向けて審議会の調査審議の内容もより充実・深化されていくことが望まれます。

<sup>7</sup> 既存条例における審議会においても「人権施策基本方針その他人権施策についての調査審議」の中で、「行動プランの年次報告書（案）」が議題となり、県の施策・取組に対して意見をもらっている現状があります。

#### 〔第4項関係〕

##### 2 委員構成の男女割合要件の位置について

既存条例では、委員構成の男女割合の要件規定は、委員の任命規定の次に置かれていましたが、他の県条例での同様の規定の状況に鑑み、本条では委員数の規定（第3項）の次に置いています。

#### 〔第8項関係〕

##### 3 規則への委任について

既存条例では、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は「知事が定める」とされていましたが、三重県差別解消調整委員会では同様の事項を規則で定めることとしていること（第18条第12項）との平仄を合わせるとともに、条例全体として条例の施行に関し必要な事項は、規則で定めることとしていること（第27条）から、本条においても、規則に委任することとしています。

## 第六章 雑則

### (財政上の措置)

第二十六条 県は、この条例の目的を達成するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

### 【趣旨】

条例に基づく施策を推進するに当たっては、一定の財政措置が必要になることから、その点を担保するため、財政上の措置について規定しています。

既存の県の条例において財政上の措置に関する規定があるものは、議員提出条例か執行部提出条例かによらず、23 条例ありますが、そのうち 22 条例が努力義務となっている<sup>8</sup>こととのバランスや、知事の予算調製権への配慮という観点から、努力義務として財政上の措置を規定しています。

---

<sup>8</sup> なお、唯一「三重県食の安全・安心の確保に関する条例」の「財政上の措置」(第9条)は「食の安全・安心の確保に関する施策を実施するため必要な財政上の措置その他の措置を講じなければならない」と規定されており、義務規定となっていますが、あくまで「財政上の措置その他の措置」であり、財政上の措置に限定されない書きぶりとなっています。

**(規則への委任)**

第二十七条 この条例に定めるもののほか、条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

**【趣旨】**

助言・説示・あっせんの手続における申立ての書式を定めるなどの必要があるため、規則への委任について規定しています。



## 附 則

### (施行期日)

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第三章の規定は、令和五年四月一日から施行する。

### 【趣旨】

本項は、本条例の施行期日について定めたものです。

本条例は、原則として公布の日から施行することとしていますが、第3章（不当な差別その他の人権問題を解消するための体制の整備）の規定については、人員の確保や組織体制の整備などの準備に一定の時間を要すると考えられることから、令和5年4月1日から施行することとしています。

なお、あくまで本条例に基づく相談体制について令和5年4月1日から施行するということであり、それまでの間においても、従来からの県の相談機関による人権問題に関する相談対応は行われることが前提です。

### (準備行為)

- 2 調整委員会の委員の選任のために必要な行為その他の第三章の規定の施行のために必要な準備行為は、同章の規定の施行の前においても行うことができる。

### 【趣旨】

第3章（不当な差別その他の人権問題を解消するための体制の整備）の規定は原則的な施行日から遅れて令和5年4月1日から施行することとしていますが、当該規定の施行時に、相談体制や紛争解決体制を速やかに発足させるためには、調整委員会の委員の任命などを事前に進めておく必要があるため、第3章の規定を施行する前から準備作業を行えることとしています。

### (人権施策基本方針に関する経過措置)

- 3 この条例の施行の際現に存するこの条例による改正前の人権が尊重される三重をつくる条例第五条第一項の規定に基づく人権施策基本方針は、この条例による改正後の差別を解消し、人権が尊重される三重をつくる条例（次項及び附則第五項において「新条例」という。）第十一条第一項の規定に基づく人権施策基本方針が定められるまでの間、同項の規定に基づく人権施策基本方針とみなす。

### 【趣旨】

新条例に基づく人権施策基本方針を策定するには一定の時間を要すると考えられることから、新条例に基づく人権施策基本方針が策定されるまでの間は、既存条例に基づく現行の人権施策基本方針を新条例に基づく人権施策基本方針とみなすことで、人権施策の実施に当たって、切れ目なく柔軟に対応できるようにしています。

(助言、説示又はあっせんの申立てに関する期間に関する経過措置)

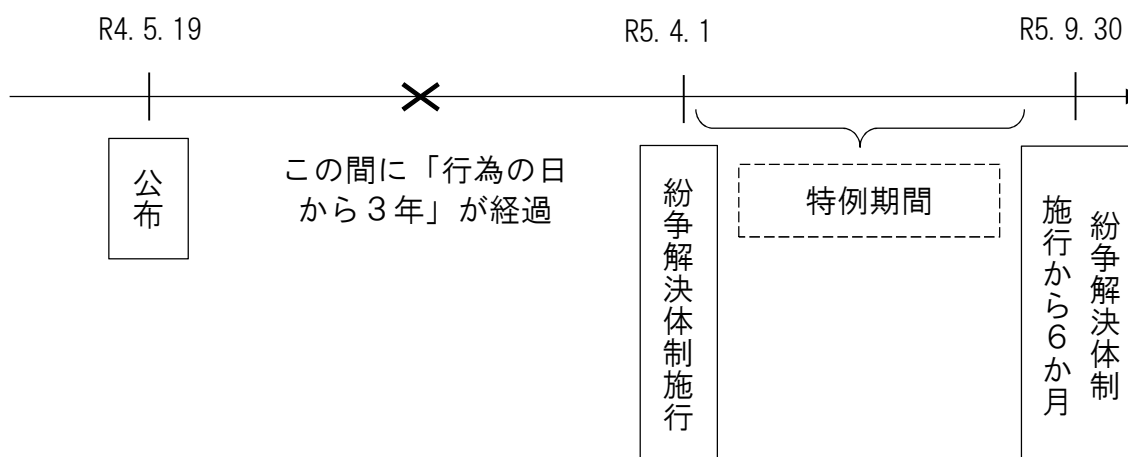
- 4 この条例の公布の日から令和五年三月三十一日までの間に、新条例第十三条第四項第六号の期間が経過することとなる差別事案については、同項の規定にかかわらず、同年四月一日から起算して六月以内に限り、申立てをすることができる。

【趣旨】

紛争解決体制については原則的な施行日から遅れて令和5年4月1日から施行することとしていますが、その間に申立期間（行為の日から3年）を経過してしまうことが考えられます。そのような場合、申立てができなくなることを当事者の責めに帰すことができないと考えられることから、申立期間を延長する措置を講じ、申立権を保障することとしています。

具体的には、条例の公布の日から令和5年3月31日までの間に、差別事案が発生した日から3年を経過してしまうものについては、同年4月1日から6か月以内に限り、申立てをすることができることとしています。

<期間の特例のイメージ>



**(審議会の委員に関する経過措置)**

- 5 この条例の施行の際現に従前の三重県人権施策審議会の委員である者は、この条例の施行の日に、新条例第二十五条第五項の規定により審議会の委員に任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第六項の規定にかかわらず、同日における従前の三重県人権施策審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

**【趣旨】**

審議会については、既存条例と新条例とで継続性があることから、条例施行時点で既存条例に基づく審議会の委員である者を引き続き新条例に基づく審議会の委員とするため、条例施行時に従前の審議会の委員である者は、施行日に新条例により審議会の委員に任命されたものとみなすこととしています。

**(検討)**

- 6 この条例の規定については、この条例の施行後おおむね四年ごとに検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

**【趣旨】**

不当な差別などの人権問題を巡る状況の変化等により、条例に基づく施策等に影響を与えることが想定されるため、そのような状況の変化等を勘案し、条例の規定について定期的に検討を行うことを規定しています。

見直しの主体については、特定のものを明示せず、知事、議会のどちらが見直しを行ってもよいものとしています。特に知事については、集積した相談事例、相談体制や紛争解決体制の運用状況や関係法律の改正動向を踏まえて見直すことを想定しています。

また、見直しの時期については、人権施策基本方針に基づく行動プランが通常4か年の計画となっていることから、行動プランの改定にあわせて条例の規定内容の見直しを行うことを想定し、4年を目安としています。