

# 断固拒否 えせ同和行為

ポケット版

～正しい知識で毅然とした対応～



岐阜県

## 突然、あなたに

「〇〇同和」と名乗る者から、電話が……

本を買って欲しい。  
5万円ね。  
一度送るから……。



〇〇事務所から  
受注した〇〇工事  
の下請けに使って  
欲しい。

「〇〇同和」と書いた名刺を出して……



先週申請した〇〇の  
許可を早く出せ。

## その時どうしますか？

# 目 次

えせ同和行為とは	1
対応の心得	
1 基本的姿勢	3
2 組織としての対応	6
3 直接対応する担当者として	7
4 こんなことにご注意を！	10
えせ同和行為の実態	12
部落差別の解消の推進に関する法律	13
弁護士からのアドバイス	15
対応の事例	17
困ったときは、ここに相談を	19



# えせ同和行為とは



「えせ同和行為」とは、同和の名を騙り、同和問題の解決を口実にして相手方を威圧・脅迫しながら、不当な利益や義務のないことを要求する行為で、その目的は最終的には金銭を得ることです。それには「同和は怖い、関わりたくない」といった同和問題に対する誤った意識が、巧みに利用されています。また、同和問題に関する知識不足につけ込み、言いがかりを付けられることもあり、普段から同和問題に対する正しい理解を深めることが大切です。

最近では、暴力団等の反社会的勢力が、同和の名を騙るなど社会運動を仮装、標ぼうし、企業や行政などに対し、恐喝、強要、利益受供与等により不法な利益を獲得しようとしています。

これに対し、政府は、「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」を犯罪対策閣僚会議幹事会申合せとして平成19年6月19日に公表しました。このような状況の中、私たちは、反社会的勢力の行為の一つとして「えせ同和行為」を排除していく必要があります。

※ 反社会的勢力とは、暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団又は個人。「反社会的勢力」をとらえる際には、暴力団、暴力団関係企業、総会屋、社会運動標ぼうゴロ、政治活動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団等といった属性の要件に着目するとともに、暴力的な要求行為、法的な責任を超えた不当な要求等、行為の要件にも着目する。



## ○怖いと思うことが

相手が「同和〇〇」と名乗り、そのことで身構えたり、恐怖心を抱く必要はありません。相手からすれば、ただ名乗っただけですので、それだけで身構えたり、怖がるとまさに相手の思う壺で、このことをえせ同和行為者は巧みに利用しています。

相手が、どのような組織に所属していても、どのようなことを理由にしても、「正しいことは」「正しい」、「不当なことは」「不当」と判断すれば良いのです。応ずることのできない要求を断ることは当然のことであって、特別視する必要もなければ、怖がる必要もありません。

えせ同和行為が、同和問題は「怖い、関わり合いたくない」といった誤った意識を再生産しているとも言えます。

## ○なぜ、えせ同和行為は横行するのか

横行する理由として、えせ同和行為を受けた人が同和問題に関する正しい理解を欠いていたり、同和問題は怖い問題であるという意識を持っていたり、厄介な問題を安易に金銭で片づけようとする事なかれ主義の体質が関係しているものと思われます。

また、えせ同和行為者は暴力団と密接な関係があるとされており、表社会での活動を多様化する暴力団が、資金獲得のために前述の同和問題に対する誤った意識や体質に乗じて「えせ同和行為」として活動することが多いと考えられます。

※ 警察庁が平成19年2月に行った「建設業における暴力団等の資金獲得活動の実態に関するアンケート調査（暴力団対策法に定める不当要求防止責任者を選任した建設業者3,000社が対象）」によると、不当要求行為者の70%が「同和等の社会運動団体に所属すると名乗った」と回答しています。

## ○同和問題を正しく理解してください

同和問題は、日本社会の歴史的発展の過程で形づくられた身分差別に基づく、日本固有の人権問題であり、今もなお、偏見や差別により就職や結婚などで解決されていない問題が残されています。

同和問題に対する誤解や偏見が、世代を超えて継承されており、昔からの迷信や非合理的な考えを見直し、差別のない社会を作る必要があります。そのためにも、「えせ同和行為」は絶対に許してはいけません。

なお、同和問題の解決のために真摯に活動している人たちもいます。この人たちと、えせ同和を行う者と混同しないでください。排除すべきは「同和」の名のもとで行われる「えせ同和行為」です。



# 対応の心得

## 1 基本的姿勢

### 1 断固として拒否する

応ずることのできない要求を断ることは当然のことであって、特別視する必要もなければ、怖がる必要もありません。



### 2 安易な妥協をしない

えせ同和行為者は、強い者には弱く、弱い者には強いものです。苦し紛れに安易に妥協してしまうとさらに要求がエスカレートし、それを断るには、今まで以上のより多くの力が必要とします。最初から一貫して毅然とした対応をすることが、問題解決の近道です。

また、えせ同和行為者は、刑事事件にされないよう金銭の要求は直接的に表現せず、「誠意をみせろ」とか「善処しろ」とか言うことがあります。「1度ぐらいは良いかな」と金銭を支払うと、次も要求されます。また、要求に応じたという情報が流れ、他の不当要求行為者の標的にされることもあります。

### 3 恐怖心・先入観を持たない

えせ同和行為は、「同和」という言葉を出すことで、私たちの誤った意識による恐怖心・先入観を巧みに利用してきます。それが相手のねらいなのです。

相手は、その行為が刑事事件になることを恐れています。言葉や態度で威圧してきても実際に暴力を振るうことは、まずありません。ただし、相手は脅しのプロですので侮ってはいけません。

不要なトラブルを避け、受傷事故を防ぐ、また、事態の長期化を避けるためにも、警察への通報や各相談窓口への相談等（19頁参照）による関係機関との連携を図ることも大切です。

相手の要求に屈し、途方に暮れてから相談に駆け込んでも、それでは遅きに失します。相談は早ければ早いほど有効で、良い結果が得られます。早期の通報、早期の相談を心がけてください。

なお、緊急を要する場合は、躊躇することなく、警察へ通報し、必要であれば弁護士へ相談してください。

※最近、「同和」ではなく「人権」や「他の人権問題」を名乗ることもあります。



## 4 冷静かつ毅然とした態度

えせ同和行為者への対応時に、関係法令や国連の人権宣言などを知っているかと質問されたり、企業内研修の開催など組織としての同和问题への取り組みを非難されたりすることがあります。そのようなとき、即答できなくても毅然とした態度で対応することが大切です。

また、日頃から、県の啓発資料を読んだり、県人権啓発センターの出前講座などを利用して企業として研修会等を開催し、同和问题への理解を深めてください。

なお、対応内容が「差別だ」と言われることもあります。このような場合は、相手方に「法務局に申し出て、それが差別や人権侵犯になるか、そして今後どうすべきかについては、法務局の判断に委ねたい」と伝え、速やかに法務局と相談するなどして態勢を整えてください。

また相手の要求内容を取り違えると、適切な対応をとれなくなる原因となることがあります。相手が求めている内容が何であるかの確に把握することが大切です。



## ② 組織としての対応

### ① 組織全体で対応する

担当者の判断で要求を拒否することは、負担を伴います。担当者だけを孤立させることなく、組織全体で対応することが重要です。組織全体で取り組み、担当者のみに責任を押しつけるようなことの無いようにしてください。

誰が対応しても同じ対応となるように、組織としての対応方針を検討して直接対応する担当者をバックアップする体制を整えることが大切です。そうすることで、担当者が毅然とした対応がとれることとなります。

また、支店等で不当な要求を受けた場合は、支店長が個人的に、又は支店限りで、その要求に応ずるべきではなく、本店等に報告したり、指示を求めるなどして、組織全体として対応してください。



### ② 同和問題に対する理解を深める

えせ同和行為の要求の口実に、同和問題への認識不足を突かれることがあります。毅然とした態度で対処するためにも、職場などでの研修を通じて、同和問題に対する理解を深めてください。



※岐阜県では、同和問題解決のために、研修会、出前講座などの啓発活動を実施していますので、ご相談ください。（連絡先は、P19 2岐阜県をご覧ください）

### ③ 直接対応する担当者として

#### 1 初期の対応について



事実確認が不十分な初期の段階で幹部が対応すると、即答を迫り、有利な回答を引き出そうとするため、担当者が対応します。相手は、「担当者では話にならない」「責任者に代われ」「社長に会わせる」などと要求してくることが多く、これが常套手段です。また、一度幹部を出してしまうと、次回以降の対応でも、「前は社長と話したのだから、社長を出せ。なぜ、出せない。理由を言え」などと喰ってかかってこられることにもなります。「社長を出せ」と言われても、「この件は私が担当

者であり、上司には後で報告することになっています」と、幹部への応答や面会をはっきり断りましょう。なお、これを、「社長は忙しいから出られません」という理由で断ると、相手から「忙しいとは何だ。誠意がない」と逆襲されることにもなりかねません。

相手の要求内容を的確に把握するためにも、面談の際は必ず複数で対応してください。また、相手より優位に立つために、できる限り相手より多い人数で対応します。

相手は、恫喝して恐怖、不安などの心理状態に追い込もうとします。脅しのプロですので、一人では勝ち目はありません。

また、状況によっては、弁護士に交渉を委ねたり、弁護士や警察官に待機してもらおうことも考えてください。



## 2 面談場所について

相手との面談は、こちらの管理が及ぶ場所（自社応接室や会議室など）で行ってください。

相手の事務所などに出向くと

- ・あらかじめ決めておいた対応時間を超えて、延々と継続される。
- ・相手の人数や要求内容等に応じた組織的な対応ができない。
- ・脅迫や恐喝されたときに、上司の指示を仰ぐための連絡や、警察や弁護士への連絡がとれない。
- ・心理的に弱い立場に置かれる。

などにより、適切な対応ができないことがあります。

また、面談が紛糾した場合に備え、社内等での連絡体制を整えておくことも必要です。

### ～湯茶の接待はしない～

湯茶を出すことは、長く居座ることを容認したことにもなりかねません。また、湯呑み茶碗を投げつけるなど、脅しの道具に利用されることもあります。

歓迎するお客さんではありませんので、接待する必要はありません。



### 3 対応時間について

対応の時間が長くなればなるほど、相手のペースに巻き込まれてしまうことになりかねません。無用な論争をすることなく、対応時間は可能な限り短くすることです。

面談の際には、最初に「何時までなら話を伺います」などと伝えて、対応時間を明確に示すことも大切です。面談中に脅迫的言動・暴行等の事実（椅子や机を蹴ったり、灰皿を投げる等）があれば、それを理由に直ちに面談を打ち切り、退去を要求してください。

#### ～退去の要求～

面接時間の経過や打ち切りにより、退去するように告げても相手が応じないときは、毅然として退去の要求を繰り返す必要があります。

時刻を記録し、3回程度退去要求を繰り返しましょう。

それでも退去しなければ、不退去罪（刑法第130条）に該当することがありますので、「警察に連絡する」旨を告げ、警察に通報しましょう。

### 4 相手の氏名、内容の記録について

相手の氏名、所属する団体名、所在（場合によっては電話番号）などを確認してください。これらを確認することは、相手がどこの誰であるのかを把握するために当然のことですが、そのほかにも、えせ同和行為に対し、後日、不法行為として民事的な対応をする場合、あるいは刑事事件として告発するときにも必要となります。

また、他者の代理人と称する場合は、委任状を確認し、本人との関係や委任の事実を確認してください。相手の要求内容などをよく聞き取り、趣旨や目的など正確に把握し、不明な点は聞き直します。

電話の場合でも面談の場合でも、できるだけメモや録音により、正確に記録してください。面談の場合の記録の方法としては、録音が効果的です。録音は秘匿録音ではなく、相手に録音を取ることを明確に伝えて、机上に録音機をセットするようにします。その際、相手には、「上司に内容を正確に報告するため」と言って理解を求めます。

また、関連していると思われる無言電話なども、その時間、状況などを記録しておきましょう。

※相手の同意がなくても録音することは可能です（16頁参照）。



## ④ こんなことにご注意を！

### 1 軽率な言動をしない！

相手に挑発されて失言したり、言葉尻をとらえられ糾弾されたりしないようにしてください。こちらのちょっとした言動によって、相手の態度が極端に変わったり、相手を勢いづがせてしまうこともありますので、対応の際は特に次の点に注意する必要があります。

- ・ 突然の怒声や罵声にも、あわてずにゆっくりと考え、意識的に丁寧に話をする。例えどのような状況にあっても、乱暴な言葉を発したり、無礼な態度を見せない。
- ・ 相手の要求に応じるべきでないと考えたときは、「当社としては、あなた方の要求には応じられません。これ以上お話ししても結論は変わりません。電話を切らせていただきます（どうぞお引き取りください）」などと明確に答える。断る理由を告げる必要はない。
- ・ 「検討してみます」「考えてみます」というように相手に少しでも期待を抱かせる発言はしない。
- ・ 「いいです」「結構です」など、どちらにも取られるような返事はしない。
- ・ 当初の段階で「申し訳ありません」「すみません」など、こちらの非を認める発言はしない。
- ・ 相手が念を押してきたときは「はい」「いいえ」で答えず、当方の主張を繰り返す。
- ・ 誤った発言をした場合は、その場で速やかに訂正する。



## 2 即答や約束をしない

相手は、当方の方針の固まらない間が勝負の分かれ目と考え、執拗に、その場での回答を求めてきます。明確に拒否する場合以外は、相手の要求に即答や約束をしてはいけません。

また、面談時に説明したことなどを、「一筆書け」と言われても書く必要はありません。いかなる場合でも署名、押印はしてはいけません。相手の執拗な要求に応ずる内容や謝罪などの文書を提出することにより、その場は解決したことになりますが、後日その文書を根拠として、新たな要求をされることになりかねません。



## 3 こちらからは相手に連絡しない

特別な事情がない限り、当方から相手に電話をしてはいけません。自分たちの要求に積極的な姿勢を示しているとも捉えられかねません。また、一度こちらから電話をしてしまうと、次回以降も当方からの発信を当然のこととして要求してくるなど、対応が厄介になっていくことが予想されます。

# えせ同和行為の実態

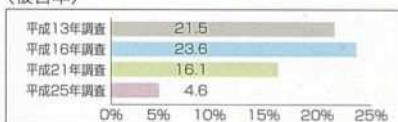
要求の実態を知ることが、えせ同和行為への対策の参考となります。

法務省が、平成26年1月に全国9,000事業所を対象に行った第10回目のアンケート調査結果を紹介します。(回答率48.9%)

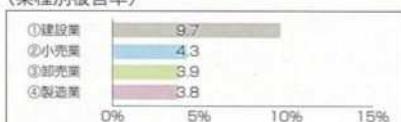
## ① 被害の状況

- ・「違法・不当な要求を受けたことがある」と回答した事業所は、全体の4.6%。
- ・地域別（法務局の管轄区域）の被害率では、名古屋ブロックが5.5%と前回（20.2%）より大幅に減少し、4位となっている。（1位は広島、福岡の7.0%）

(被害率)



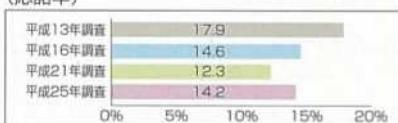
(業種別被害率)



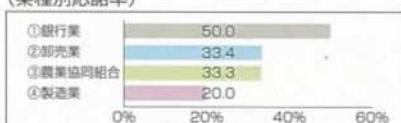
## ② 対応の状況

- ・要求を拒否した事業所は78.9%、要求に「全部または一部」応じた事業所は14.2%。
- ・従業員規模別の応諾率では、50人未満が7.9%と前回（15.6%）より大幅に減少した。100～300人未満の事業所の応諾率が17.2%と1位になっている。

(応諾率)



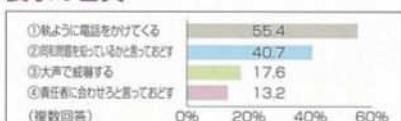
(業種別応諾率)



## ③ 要求の種類



## ④ 要求の口実

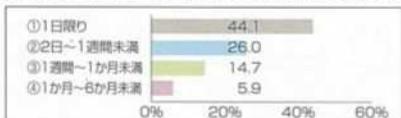


## ⑤ 要求の手口



## ⑥ 要求期間

- ・要求を受けた期間は、1日限りが44.1%と最も割合が高く、要求の期間は比較的短期間であることがうかがえる。一方、1か月以上の長期にわたり要求を受けている割合は前回（11.1%）より9.8%と減少している。



# 部落差別の解消の推進に関する法律

## 法律を口実としたえせ同和行為が発生しています！

平成28年12月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布、施行されました。この法律では、現在もおお部落差別が存在することが明記され、国と地方公共団体がその解消に関する教育・啓発などの施策を推進する責務があることが定められています。

ところが、「えせ同和行為」を行う者がこの法律を口実に企業等に対して、「法律ができたから、あなたにも協力する責任がある。」などと高額な書籍の購入や寄付金を要求する事案が発生しています。この法律は、企業・団体に対して法的責任を求めるものではありません。法律を知らないことに対して、「勉強不足だ。あなたの会社は社会的責任を果たしていない。書籍を購入せよ。」などと迫られた場合は、「法務局や県の指導・研修を受けるので必要ない。」と断っていただくのもひとつの方法です。

「えせ同和行為」は、それを受けた側にとって、大きな迷惑であることはもちろんですが、それだけでなく、こうした行為とは無関係の方々がこれに関わっているかのような誤解や偏見、同和問題への忌避意識を生み、差別の解消を阻害する大きな要因となっています。

「えせ同和行為」に対して、毅然として対応していく一方で、私たちも、こうした誤解や偏見が生じないよう同和問題を正しく知っておくことが必要です。

不当な要求に動じないように、この機会に法律の内容もご覧いただきますようお願いいたします。

### 部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年12月16日公布・施行）

#### （目的）

第一条 この法律は、現在もおお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

(基本理念)

第二条 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

- 2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

(相談体制の充実)

第四条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

- 2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

(教育及び啓発)

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

- 2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

(部落差別の実態に係る調査)

第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

○ 附帯決議（平成 28 年 11 月 16 日 衆議院法務委員会）

政府は、本法に基づく部落差別の解消に関する施策について、世代間の理解の差や地域社会の実情を広く踏まえたものとなるよう留意するとともに、本法の目的である部落差別の解消の推進による部落差別のない社会の実現に向けて、適正かつ丁寧な運用に努めること。

○ 附帯決議（平成 28 年 12 月 8 日 参議院法務委員会）

国及び地方公共団体は、本法に基づく部落差別の解消に関する施策を実施するに当たり、地域社会の実情を踏まえつつ、次の事項について格段の配慮をすべきである。

- 一 部落差別のない社会の実現に向けては、部落差別を解消する必要性に対する国民の理解を深めるよう努めることはもとより、過去の民間運動団体の行き過ぎた言動等、部落差別の解消を阻害していた要因を踏まえ、これに対する対策を講ずることも併せて、総合的に施策を実施すること。
- 二 教育及び啓発を実施するに当たっては、当該教育及び啓発により新たな差別を生むことがないように留意しつつ、それが真に部落差別の解消に資するものとなるよう、その内容、手法等に配慮すること。
- 三 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するための部落差別の実態に係る調査を実施するに当たっては、当該調査により新たな差別を生むことがないように留意しつつ、それが真に部落差別の解消に資するものとなるよう、その内容、手法等について慎重に検討すること。

# 弁護士からのアドバイス

## 岐阜県弁護士会民暴委員会



- ① 平成28年12月に施行された「部落差別の解消の推進に関する法律」では、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深める施策を行うべきとされており、この観点での施策が進められています。

この法律の施行前から、えせ同和行為の横行が、不当要求を受けた者が損害を被るというにとどまらず、部落差別解消の推進の障害となることから、えせ同和行為に適正に対処することが必要とされてきました。

こうした点に加え、えせ同和行為には、えせ同和行為者が、暴力団等の反社会的勢力と密接な関係があることが多いという問題があります。平成19年6月に政府が公表した「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」は、企業に対し、反社会的勢力に資金提供を行わないことを求めています。この指針に基づく取組みが進んでいる現在では、不当要求に屈して反社会的勢力に資金を提供する者が非難対象となっています。

つまり、えせ同和行為に対しては、被害を受けたくないからという考えではなく、えせ同和行為に屈することは、部落差別の解消の妨げとなり、暴力団等の反社会的勢力の活動を助長することになってしまっ許されないとの理解の下に対処する必要があります。

② えせ同和行為被害の予防策としては、平成19年6月の政府の指針に従って反社会的勢力からの被害を防止する体制を整備することが、そのまま、えせ同和行為に対する予防策となります。また、同和問題に対する正しい知識を身につけることも必要です。

③ えせ同和行為を受けたときには、適正に対応することになります。対応方法は、本パンフレットの3ページから11ページまでに具体的にまとめられていますので詳細は繰り返しません。要は、心構えとして他の顧客や他の住民と同様に接し特別扱いをしないことに尽きます。相手方が同和問題に絡めて指弾してくることはひとまず横において、相手方の要求内容を明確に把握し、その要求が不当であれば応じられないというふうに単純に考えてください。

その上で、他の不当要求の場合と同様、不当要求であることの証拠化のため、相手方の氏名、所属団体等の確認、対応内容の詳細記録化を徹底してください。記録化の手段として録音がありますが、相手方の同意を得る必要はなく、隠し録音でも有効に証拠として機能します。ただ、その場での相手方の恫喝を止めたい場合には、「上司に対して正確に報告するために録音させていただきます」と告知し、相手方に同意を求めることもせずに録音する方法もあります。相手方の恫喝がなくなり、動揺することなく対応ができます。

④ それでも相手方からの執拗な不当要求が続く場合や、相手方に威圧されて何か一筆書いてしまった場合には、直ちに、県警、暴力追放推進センター、弁護士会民事介入暴力被害者救済センター（民暴委員会）宛にご相談ください。そのままにしてしまうと取り返しがつかなくなることもあります。何らか応じたこと自体を新たなネタにして不当要求が続くこともあります。直後に対応すれば十分リカバリーできます。



# 対応の事例

## ① 図書などの購入の強要に対して

①同和を名乗る者から、図書、機関紙、あるいは物品等の購入の申入れを受けたがどうすればよいか。

購入するかしないかは、あなたの自由です。

購入意思がなければ、まず、あなたの方ではっきり「購入する意思はない」と断ってください。「予算がない」等の断り方は望ましくありません。個人での購入を強要されることもあります。

「結構です」「いいです」というような受諾・拒否どちらともとれるような対応は、相手に都合良く取られかねません。「購入しません」と、はっきりと拒否しましょう。

また、断る理由を言う必要はありません。理由を聞かれても「いりません」と対応しましょう。理由を言うと、その理由自体が議論やトラブルの対象となり、相手につけ込まれる隙を与えかねません。

根負けして購入してしまい、後日、別の図書の購入の強要があったとの報告もあります。

※ 最近では、「同和」ではなく「人権や他の人権問題」を名乗ることもあります。

②断っても電話で執拗に購入について要求してきたときは、どうすればよいか。

「購入する意思はない」とはっきり断っているわけですから、無視してもかまいません（売買契約の締結を断っている者に対し、再度の勧誘は禁止されています（「特定商取引に関する法律」第17条））。

しかし、あまりにも執拗に購入を迫られ限界と感じたら、「これ以上要求するのであれば、法務局や警察に相談する」旨回答してください。

③相手方が、「同和問題に関する図書を持っていない」「社員に対する同和教育がなっていない」等、「同和に対する差別である」と、「差別」を口実にして言いがかりをつけてきた場合はどうすればよいか。

相手方は、最初はソフトに「同和問題解決のため」この図書を購入してほしいと勧誘してくるが、こちらに購入の気持ちがないと分かると上記の発言がなされる場合が多数あります。この場合、公的機関である「法務局」に指導を受ける旨回答し、速やかに指導を受けてください。

## ② 下請けへの参加の強要に対して

同和関係者と名乗る者から、同和問題解決のために下請けへの参加を強要されたが、どう対応すればよいか。

同和問題解決を名目とした下請けへの参加の強要も、えせ同和行為であると考えられます。「要請を受ける」「受けない」についても自由意思ですが、寄附金（賛助金）の強要と同じく「一度応じると再三要求を受ける可能性がある」こと、「要請を受けることで相手方のえせ同和行為に加担することになる」こと、を考えて慎重に対応してください。

### ③ 寄附金・賛助金の強要に対して

同和関係者と名乗る者から、同和問題解決のために寄附金（賛助金）を要求されたが、どう対応したらよいか。

高額図書購入の強要だけではなく、同和問題解決を名目とした寄附金（賛助金）の強要も、えせ同和行為でよく使われる手口です。「寄附する」「しない」についても自由意思ですが、「一度応じると再三要求を受ける可能性がある」こと、「寄附することで相手方のえせ同和行為に加担することになる」こと、を考えて慎重に対応してください。

### ④ 研修会への参加の強要に対して

団体主催の研修会に参加するよう要求され、断ったところ、団体役員を社員研修に講師として招くよう強要されているが、どう対応したらよいか。

日ごろから同和問題を含む人権問題に対する理解を深めるため、積極的に社内研修を開催したり、社外の研修会等に参加することは大切ですが、特定の研修会への参加や「何人参加しろ」というような一方的な研修会への参加強要に対して従う義務はありません。また、講師の派遣を他から強要される義務もありません。

内容をよく検討の上、企業等で必要性を認めないのであれば断るべきです。

### ⑤ 代理人と称して介入してきた

ある件で当方が加害者となってしまう、同和を名乗る者が被害者の代理人であるとして高額な要求をしてきたが、どう対応したらよいか。

第三者が代理人として対応してきた場合には、被害者からの委任状の提示を求めて代理権限の有無を確認しましょう。委任状の提示がない場合、適正な代理人と確認できないのですから、その者と交渉する必要はありません。交渉を断りましょう。仮に、同和を名乗る者が正式な代理人であっても、通常どおりの対応をしましょう。

また、交渉に臨む姿勢や要求金額等があまりにも不当であれば、交渉を継続しても正しい結論を見いだすことは困難ですから、できるだけ初期の段階で交渉は打ち切り弁護士に相談しましょう。

### ⑥ 職務上のミスを突かれて

社員の職務上のミスが突かれて、不当な要求を受けています。こちらも落ち度があるので、なかなか断れません。

弱みを追求された場合でも、密室での取引を排して、紛争の適正妥当な解決を図るための正当な手続きによるべきです。

「言われる内容について調査します」と答え、ミスが事実である場合には、「その件については、法令等に基づき適正に対処させていただきます」と伝えましょう。

ミスを口実にする相手の違法・不当な要求は、「ご指摘の件と要求とは別の問題であり、要求には応じることはできません」と断固として拒否しましょう。

※その他の事例について、ホームページで詳しく解説しています。

岐阜県 人権

検索