

V 公正な採用選考に向けて

1 男女雇用機会均等

男女が性別に関わりなく、均等に就職機会が保障されるために、男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。

男女雇用機会均等法は、募集及び採用について、次のように規定しています

■第5条(性別を理由とする差別)

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

■第7条(間接差別)

事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

以下、募集・採用の各段階において「禁止される差別」のチェック項目を掲載しますので、ここにあげたチェック項目を参考に、男女差別のない公平な採用選考活動に取り組んでいただきますよう、お願いいたします。

(1) 採用計画・募集

①「男性または女性を採用しない」などの方針のもとで採用計画を立てていませんか。

【違法事例】

以下のような方針で採用計画を立てる。

- ・男性に幹部候補として基幹業務を担当させ、女性に補助業務を担当させる。
- ・事務職に女性のみ、営業職に男性のみを採用する。
- ・総合職は男性を7名、女性を3名など、男女別の採用人数を決めて採用する。
- ・一般職について女性のみを採用する。

② 男性のみまたは女性のみを対象として募集していませんか。

【違法事例】

- ・女性経理職員が退職したため、後任に女性を募集する。
- ・男女を対象とした募集であっても、男性または女性のみを採用する目的で実質的に募集の対象から男女のいずれかを除外する。

例えば: 募集要項を男子校または女子校に限って配布すること

学校に推薦を依頼する際に男性または女性を指定すること など

③ 募集に当たって男女で異なる条件を設けていませんか。

【違法事例】

- ・女性に対してのみ未婚であること、子どもがいないこと、自宅通勤などの条件を付ける。

④業務に必要もないのに「一定の身長・体重・体力があること」を要件としていませんか。

【違法事例】

- ・荷物を運搬する業務で、すでに運搬等をするための設備や機械等が導入されていて、日常業務を行う上では筋力は必要ないのに、一定以上の筋力があることを要件とする。
- ・出入者のチェックを行う警備員であるのに、身長または体重が一定以上であることを募集の要件とする。

⑤業務に必要もないのに「全国転勤に応じられること」を要件としていませんか。

【違法事例】

- ・広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もないのに、労働者の募集に当たり全国転勤に応じられることを要件とする。

(2) 情報提供

①募集要項や会社案内等の資料の送付に当たって、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- ・資料請求があっても、男女のいずれかにしか募集要項や会社案内等の資料を送付しない。
- ・男女いずれかに対してのみ、資料送付時期を遅くする。
- ・男性には詳細な募集要項と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要項のみを送付する。
- ・男女双方に資料を送付しているが、男女のいずれかについては初めから採用しない方針を立てて、形式的に資料を送る。

②募集要項や就職情報誌の求人情報等について、男女のいずれかを表す名称で募集職種を表示したり、男女のいずれかを優遇しているような表現になっていませんか。

【違法事例】

- ・「ウェイター」「〇〇レディ」など
- ・「男の意欲が勝負」「女性向きの職種」など
- ・男女のいずれかを採用する方針で、写真やイラストにおいて、一方の性に偏った職場を強調する等の表現をすること。

(3) 会社説明会・セミナーの実施

①会社説明会やセミナーの実施に当たり、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- ・会社説明会等の開催案内の送付や受付の対象を男女のいずれかに限定する。
- ・総合職の会社説明会への参加は男性に、一般職の会社説明会への参加は女性に限定する。
- ・会社説明会等の実施日を男女別に設け、実施場所を変える、配付資料を変える。
- ・男女のいずれかに対してのみ追加的な説明を行う。

会社説明会やセミナーにおいて、男女のいずれかを採用する目的で、一方の性の採用について消極的であると思わせるような説明をすることは、改める必要があります。

- ・「男性または女性の応募がほとんどです」
- ・「女性はすぐに辞めるので期待できない」
- ・「これは男性がやる仕事だから」 など

(4)採用試験

①採用試験の実施に当たり、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- ・エントリーシートや筆記試験の受付を男女のいずれかに限定している。
- ・男性または女性については、自宅通勤可能な者や縁故者など一部の者にしか採用試験を受験させない。
- ・男女のいずれかの採用試験の後に、他方の性の採用試験を実施する。
- ・応募用紙の形式が男女で異なっている、男女のいずれかにだけ追加的な応募書類を添付させる。
- ・男性の面接は全員二次面接で終了するのに対し、女性については全員三次面接まで行う。
- ・女性には実施しない適性検査を男性にだけ実施する。

②面接における質問等について、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- ・女性にだけ子供が生まれた場合の継続就業意思を質問する、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞く。
- ・面接時に、男女に同じ内容の質問をしていても、男女いずれかを採用する目的で、一方の性についてのみ、その回答を採用・不採用の判断要素とする。

(5) 選考及び内定者の決定

①「男性または女性は採用しない」との方針のもと、募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で一方の性を不採用としていませんか。

【違法事例】

- ・形式上、男女同一の採用活動を行うが、選考過程で「男性だから」または「女性だから」という理由で不採用とする。

②選考に当たって、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- ・男性または女性の選考終了後に、女性または男性を選考する。
- ・男女のいずれかに対してのみ選考基準を厳しく設定する。
- ・合格基準に達した応募者の中から男女いずれかを優先的に選考する。
- ・女性は男性と同一の合格基準に達した上に、更に自宅通勤可能な者といった男性にない条件を追加する。

◎ 男女雇用機会均等法違反とならない場合

○ 業務の遂行上、一方の性でなければならない職務等

次の(1)～(3)に該当する場合に、募集及び採用において性別によって異なる取り扱いをすることは、法違反とはなりません。

ただし(1)、(3)について、法違反とならないかどうかは個別具体的に判断を行う必要があるため、大阪労働局雇用環境・均等部指導課にご相談ください。

(1)次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

※ 業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務

2 在日外国人

《外国人労働者》

(1) 日本で就労が可能な在留資格

外国人が日本国内で就労が可能かどうかは、出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という。)で定められた在留資格の範囲で認められています。その在留資格は、就労の可否によって①～③の3種類に分けられます。

なお、入管法上不法就労に当たる外国人労働者を雇入れた場合や、業として外国人に不法就労をさせたり、あつせんした者は、「不法就労助長罪」(入管法73条の2: 3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金)により罰せられます。一方、入管法上の不法就労を行った外国人や不法残留(オーバーステイ)の外国人に対しても、国外への強制退去や刑罰が科せられます。

① 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、技能実習、高度専門職、介護、特定技能

※この他、「特定活動」という在留資格においても、本邦大学卒業者やワーキングホリデー等、許可の内容によっては就労が認められるものがあります。

② 原則として就労が認められない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

※但し、「留学」「家族滞在」の在留資格の場合は、予め地方出入国在留管理官署で資格外活動の許可を受けることによって、原則として、1週間28時間以内で就労が可能です。

※父母等に同伴し「家族滞在」の在留資格で日本に滞在し、日本の義務教育を経て、高等学校を卒業後に日本で就労を希望する場合には、「定住者」または「特定活動」への在留資格の変更が認められる場合があります。(下記参照)

出入国在留管理庁においては、父母等に同伴して日本に在留している外国人の方が、高等学校等卒業後に日本で就労する場合、「定住者」又は「特定活動」への在留資格の変更を認めています。

それぞれの主な要件は以下のとおりです。

【要件】

定住者	特定活動
我が国の義務教育(小学校及び中学校)を修了していること ※中学校には夜間中学を含みます。	—
我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業見込みであること ※高等学校には定時制課程及び通信制過程を含みます。その他対象となる学校については法務省HPでご確認ください。	我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業見込みであること ※ただし、高等学校等に編入している場合は、卒業に加えて、日本語能力検定N2程度の日本語能力を有していることが必要です。
—	扶養者が身元保証人として在留していること
入国後、引き続き「家族滞在」の在留資格をもって日本に在留していること ※「家族滞在」以外の在留資格で在留している方でも、「家族滞在」の在留資格該当性がある方は、本取扱いの対象となります。	
入国時に18歳未満であること	
就労先が決定(内定含む。)していること ※当該就労先において、資格外活動許可の範囲(1週につき28時間)を超えて就労すること	
住居地の届出等、公的義務を履行していること	

在留資格変更の手続き等詳しくは下記URL、また最寄りの地方出入国在留管理官署へお問合せください。

https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00122.html

③ 就労活動に制限がない在留資格

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

※特別永住者の方は、就労活動に制限がありません。

(2) 外国人労働者の雇用と人権

外国人労働者の雇用にあたっては、言葉、文化、習慣等の違いや日本人に根強くある異民族に対する偏見など、外国人労働者が抱えるハンディや置かれている状況にも理解して、人権に十分配慮した雇用をすることが大切です。

なお、外国人労働者の雇用管理に関する措置については、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に基づく「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(p.153～160)により定まっています。

① 公正な採用選考

入管法等により認められた就労の範囲で行う外国人労働者の採用についても、当然のことながら、適正・能力等を基準に選考するなど、公正な採用選考に努めなければなりません

② 外国人労働者にも国内の労働関係法令が適用されます

日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、職業安定法、労働者派遣法、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働関係法令が適用されます。従って外国人労働者を雇入れる際にも、書面による労働条件の明示をはじめ、賃金、労働時間等に関し、適正な労働条件の確保に努めなければなりません。さらに労働災害防止に関する措置や健康診断等の労働安全衛生上の措置、労働者災害補償保険や雇用保険等の各種社会保険の加入についても各々の関係法令により必要です。併せて、こうした雇用に関する説明にあたっては、母国語等を用いる等、理解が得られやすいように努めなければなりません。

なお、これらの国内労働関係法令は、入管法上の不法就労(在留資格で認められていない就労、不法入国または不法残留による就労等)の外国人労働者であっても同様に適用されます。

外国人労働者の雇入れ時・離職時における在留資格等の確認・雇用状況の届出について

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により、事業主は、外国人労働者の雇入れ時及び離職時等には、その在留資格等(氏名、在留資格、在留期間、在留カード番号、生年月日、性別、国籍・地域等)について確認し、所在地を管轄するハローワークに届け出ることが義務付けられています。

在留資格等の確認は、「在留カード」または「旅券(パスポート)」の提示により行うこととなっており、また資格外活動許可を受けている場合は、これに加え「資格外活動許可書」の提示により行うこととなっています。

なお、厚生労働省令により「特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)」の方及び「外交「公用」の在留資格の方」については、確認・届出の対象外となっています。

<在留資格等の確認に関する注意点>

(「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」第五の四)

○ 在留資格等の確認は、特別な調査等を伴うものではなく、一般的に外国人であることが明らかである場合に行うものであり、通常の注意力をもって外国人であると判断できない場合まで確認を求めるものではありません。

特に「特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)」の方々は、日本で生まれ育った二世、三世、四世の方がほとんどです。氏名のみで判断せず、日本語能力や履歴書での学歴・職歴及び運転免許の取得年月日等により、その方がどの程度の期間、日本で生活してきたかにより推し量ることもできます。

○ 在留資格等の確認に必要な事項以外は求めないこと等、外国人労働者の人権やプライバシーの保護に十分、配慮してください。

○ 上記、在留資格等の確認及び雇用状況の届出は、雇入れ時及び離職時等において義務付けられているものであり、採用募集・選考段階にまで及ぼすものではありません。従って、面接時に「国籍・地域」を質問するなどの行為はしないようにしてください。国籍・地域は、本籍地、宗教、家族の収入などと同様に、公正な採用選考や人権上の配慮からも不必要な情報収集です。

また、面接時に「在留カード」等の提示を求めることは適当ではありません。在留資格と在留期限の確認は口頭での質問により回答を得る、書面により本人から自己申告してもらうなど、国籍・地域が記載されている在留カード等を直接確認しない方法で行うこととし、採用が決まり次第、提示を求めるようにしてください。

なお、採用決定後に提示を求める場合には、「外国人雇用状況届出制度」などの趣旨を十分に説明のうえ確認することとしてください。

<参考>

厚生労働省のホームページには、「外国人労働者向けモデル労働条件通知書(英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語、カンボジア語、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語及びタイ語)」と「労働条件ハンドブック(英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、韓国語、インドネシア語、ミャンマー語、ネパール語、タイ語、カンボジア語及びモンゴル語)」が用意されています(検索エンジンで「厚生労働省 外国人 労働条件」などと検索してください)。

☆外国人労働者の労働条件についての相談を受けています。

大阪労働局労働基準部監督課

電 話 06-6949-6490 (9時30分～17時まで:但し12時～13時まで除く)

所 在 地 〒540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階

*英語、ポルトガル語、中国語、ベトナム語の相談員を配置しています。

(英語:月・水・金 ポルトガル語:水・木 中国語:火・水・木・金 ベトナム語:金・第一木曜日)

曜日は変更になることがありますので、あらかじめ上記電話番号にお問い合わせください。

☆外国人留学生及び外国人労働者への職業相談・紹介、外国人・留学生の採用に関する企業向け相談を行っています。

*英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、ネパール語、ウクライナ語の通訳を配置しています。時間・曜日等については、事前にお問い合わせください。

大阪外国人雇用サービスセンター

電 話 06-7709-9465

U R L <https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/>

所 在 地 〒530-0017 大阪市北区角田町 8-47 阪急グランドビル 16 階

《ご利用時間》 10:00～18:00(土・日・祝日及び年末年始を除く)

《在日韓国・朝鮮人》

(1) 在日韓国・朝鮮人の状況と歴史

我が国には令和4(2022)年末現在、約308万人の外国籍の方々が在住していますが、そのうち約44万人(約14.2%)は韓国・朝鮮人の方々です。

我が国に多くの韓国・朝鮮人の方々が住むようになったのは、明治43(1910)年の韓国併合により、日本が朝鮮半島を植民地にしたことによります。植民地支配により土地を失った多くの農民が、職を求めて日本に渡り、主に建設現場や紡績工場などで、日本人に比べて低い賃金で働きました。

さらに、第2次世界大戦中には、国内の労働力不足を補うために、最初は自由募集で、戦争が激化するにつれ国民徴用令により強制的に朝鮮半島から日本に連れてこられ、敗戦時には200万人以上が日本にいました。

戦後、朝鮮半島は、日本の植民地支配から解放され、約3/4の人々は帰国しましたが、様々な事情により帰国できない人々も多くいました。現在の在日韓国・朝鮮人の方々のほとんどが、戦後、帰国できずに日本にとどまった人々の子孫で、日本で生まれ育った2世、3世、4世世代です。

(2) 在日韓国・朝鮮人の就職差別と公正採用選考

① 就労にあたって

在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、「特別永住者」という法的地位(注)が与えられており、我が国で就職するに際して何の制限もありません。

一般的に外国人の日本における就労には、制限がある場合とない場合がありますが、日本語能力や履歴書等で特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)であることが推察されるにも関わらず、名前だけで判断して応募もさせないことは、在日韓国・朝鮮人の方々を採用選考から排除することになります。

【注】韓国籍・朝鮮籍の人々には「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法[平成 3(1991)年施行]」により、それまでの韓国籍・朝鮮籍に各々、認められていた「協定永住」・「特例永住」を一本化して「特別永住」として無条件に将来の子孫も含め、在留権を認められています。

② 在日韓国・朝鮮人と就職の機会均等

在日韓国・朝鮮人の雇用については、近年、徐々に改善されてきてはいるものの、まだ多くの企業で「顧客や職場内で問題が起こらない方がよい」などの偏見に基づいた理由で、敬遠・排除しようとする傾向がうかがわれます。

昭和54(1979)年に我が国も正式な締約国となった「国際人権規約」にも明らかなように、人種、国籍などで就職差別することは許されないことです。今日の企業の多くは、日本国外とも関係しながら事業活動を行っていますが、そのような中、採用活動においても「国籍」にとらわれず、「実力本位」で行っている企業こそ国際競争力を高めていくと言えます。

③ 就労上において通名(日本名)使用を求めることは人権侵害です

在日韓国・朝鮮人問題の歴史的経過を理解せずに差別と蔑視がある中で、日常生活において多くの人々が本名を隠し、通名を使わざるをえないという現実もあります。こうした状況の中でも本名で働きたいという人に対しては、その希望を受け入れることは当然のことであり、企業が雇入れに際し、通名の使用を求めることや強制することは、民族的自覚と誇りを傷つけるなど人権を侵害することになります。

3 障害のある人

チェックポイント

- 障害者の雇用率制度を遵守し、障害のある人の個性や能力を見出した積極的な雇用に努めているか
- 障害者であることを理由に障害者を排除したり、障害者に対してのみ不利な条件とするなどの差別的取扱いを行っていないか
- 職場適応に配慮し、障害者が職場で働くに当たり、能力の発揮の支障となっている事情を改善するための措置を講じているか

障害者雇用率を遵守するなど、障害のある人に直接雇用の場を提供し、障害者の職業的自立を支援することは、企業の社会的責務でもあります。

多くの障害のある人が働く機会を待っていますので、障害のある人の雇用促進と職業生活の安定に向け、事業主の方々の御理解と御協力をお願いいたします。

(1) 障害者雇用率制度

事業主は、法定雇用率によって計算される法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用しなければなりません。この法定雇用障害者の数は、各事業所をまとめた企業全体について計算されることとなっています。

$$\boxed{\text{法定雇用障害者数}} = \boxed{\text{常用雇用労働者の数}} \times \boxed{\text{法定雇用率(民間企業:2.5\%)}}$$

※ 1人未満は切り捨て

※ 重度身体障害者・重度知的障害者は、人数×2で換算。

※ 短時間労働者は、人数×0.5で換算。

但し、重度身体障害者、重度知的障害者は1人をもって1人とみなす。また、精神障害者については、当面の間、雇入れからの期間に関係なく1カウントとして算定。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である特定短時間労働者は1人をもって0.5カウントとして算定。

事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.5%
国、地方公共団体等	2.8%
都道府県等の一定の教育委員会	2.7%

注)

○常用労働者：1年を超えて雇用される者(見込みを含む)であって、1週間の所定労働時間が20時間以上である者をいいます。

○短時間労働者：常用労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。

○特定短時間労働者：常用労働者のうち、1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満である者をいいます。

○除外率制度：一定の業種に属する事業を行う事業所の事業主については、常用労働者の数から除外率に応じて一定数を除きます

(2) 募集・採用にあたって

募集・採用に際しては、次の事項について注意してください。

- ① 仕事をする上で何ら支障がないにもかかわらず、「障害の種類や程度などの条件」を付さないようにしてください
- ② 障害のある人の職場における処遇(賃金および雇用形態等)については、障害があることのみを理由として、他の労働者の処遇と格差を生じないようにしなければなりません(障害者に対する差別の禁止)。
- ③ 募集・採用に際し、障害者から申し出があった場合には、障害者本人と話し合った上で、支障となっている事情を改善するための措置を講じてください(合理的配慮の提供義務)。

【措置の例】 ・募集内容について音声等で提供すること(視覚障害)
・面接を筆談等により行うこと(聴覚・言語障害) など

- ④ 障害者の採用後は、職場で支障となっている事情の有無を確認し、障害者本人と話し合った上で、支障となっている事情を改善するための措置を講じてください(合理的配慮の提供義務)。

【措置の例】

- ・机の高さを調節する等、作業を可能にする工夫を行うこと(肢体不自由)
 - ・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと(知的障害)
 - ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること(精神障害ほか) など
- ⑤ 障害のある人の雇用を促進するため、様々な支援制度を設けています。詳しくは、大阪労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務について

平成28(2016)年4月1日から改正障害者雇用促進法が施行され、“障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務”が導入されました。

○障害者に対する差別禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とするなどの差別的取扱いを禁止するものです。

○合理的配慮の提供義務

事業主に対して、障害者が職場で働くに当たり、能力の発揮の支障となっている事情を改善するための措置を講ずることを義務付けるものです。

合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障害者と事業主とでよく話し合った上で**決めていただく必要があります。

○相談体制の整備

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。また、事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

なお、対象となる障害者は「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)、その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」とされており、「障害者手帳」を持っている方に限定されません。

詳細につきましては、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shougaiha_h25/index.html

(3)職場適応について

障害のある人の社会的自立を図るためには、雇用の促進だけでなく、雇用関係に入った後の職業生活の充実を図ることも重要です。障害のある人が継続して働くことができるよう配慮してください。

なお、職場適応の向上を図るためには、障害のある人に配慮した雇用管理を行う必要があることから、事業所内において障害者雇用推進者(※1)及び障害者職業生活相談員(※2)の選任を進めてください。

※1 障害者雇用推進者

従業員を40.0人以上雇用する事業主は、障害者雇用に関する企業内部の責任体制を確立し、障害のある人に係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理を行う等ため、障害者雇用推進者を選任するよう努めなければなりません。

※2 障害者職業生活相談員

事業主は、障害のある人の職場適応の向上を図り、その有する能力を最大限に発揮させるよう、障害のある人の特性に十分配慮した雇用管理を行うため、5人以上の障害のある人を雇用する事業所においては、障害のある人の職業生活全般にわたる相談、指導を行う障害者職業生活相談員を選任しなければなりません。

聴覚障害のある人等については、職場内におけるコミュニケーション問題を要因として離職されるケースもみられることから、手話のできる相談員を(公社)大阪聴力障害者協会に配置しています。相談等を希望される事業主の方は、直接、(公社)大阪聴力障害者協会にお申し出ください。

公益社団法人 大阪聴力障害者協会

〒537-0025 大阪市東成区中道1-3-59 大阪府立福祉情報コミュニケーションセンター聴覚障がい支援センター
電話 06-6748-0380 FAX 06-6748-0383

(4)解雇の届出

事業主が障害のある人を解雇しようとする場合には、その旨を事業所所在地を管轄するハローワークに速やかに届け出なければならないことになっています。解雇の届出によりハローワークは、予めその人に適した求人の開拓、職業指導等を積極的に行うことによって、早期の再就職を図ることとしていますので、解雇の告知後、速やかに届出をしてください、

ひとくちメモ

難病について

「難病」は治療困難で社会的支障が大きな希少疾病で、平成27(2015)年1月の「難病の患者に対する医療等に関する法律(難病法)」の施行により、国をあげて治療研究を進めるとともに、患者の医療費負担の軽減と、患者が治療を継続しながらも社会参加できるような総合的支援を進めることとされています。

難病医療の進歩により、難病患者の多くは、仕事内容や就業条件によっては、体調を安定させることができ、健常者と変わりなく働ける可能性が高まっています。しかし、その一方で、そのような条件が整っていないと体調が崩れやすく就労上の困難性も体調により変動しやすいことが特徴となっています。就職後に発病する疾病も多く、従業員が難病により休職・入院となった時の職場復帰支援について、職場での対応を考えておく必要もあります。

《事業主の皆様へ》

「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」の概要

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用に当たっては、各事業主において、障害のある労働者の人数、障害種別、障害程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適正に取り扱っていただく必要があります。

また、精神障害者に対しても雇用率制度が適用されますが(障害者雇用促進法平成18(2006)年4月改正施行)、特に在職している精神障害者の把握・確認の際は、プライバシーに配慮する必要があります。

このため、障害者本人の意に反した制度の適用等が行われないう、制度の対象となる全ての障害者(身体障害・知的障害・精神障害)を対象として、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」が策定されています。企業の皆様におかれましては、このガイドラインにより、障害者の適正な把握・確認に努めていただくようお願いします。詳細につきましては「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」をご覧ください。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000581119.pdf>)

ご不明な点等につきましては、大阪労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
【ホームページ:<https://www.jeed.go.jp/>】

ハローワークや関係機関と連携して障害者の職業に関する相談・評価と、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談・助言や専門的支援を行っています。

○大阪障害者職業センター

所在地 〒541-0056 大阪市中央区久太郎町2-4-11 クラボウアネックスビル4F
TEL 06-6261-7005
FAX 06-6261-7066

○大阪障害者職業センター南大阪支所

所在地 〒591-8025 堺市北区長曾根町130-23 堺商工会議所会館5F
TEL 072-258-7137
FAX 072-258-7139

事業主に対して、高齢者及び障害者の雇用支援のための給付金・助成金の申請書受付、相談・援助、障害者雇用納付金等の申告・申請受付等の業務を行っています。

○独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部

所在地 〒566-0022 摂津市三島1-2-1 ポリテクセンター関西内
高齢・障害者窓口サービス課 TEL 06-7664-0722 FAX 06-7664-0364
高齢・障害者業務課 TEL 06-7664-0782 FAX 06-7664-0645

4（参考）高年齢者

超高齢社会の到来により、高年齢者の雇用・就業機会の確保・拡大が重要な課題となっています。

そのためには、企業が年齢にかかわらず、「能力・経験・適性」を採用基準とすることが求められます。

<年齢にかかわらず募集・採用を！>

そこで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第9条では、「労働者の募集・採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」として、厚生労働省令で定める例外事由（下記参照）を除き、年齢制限が禁止されています。

<高年齢者等の雇用確保と再就職援助を！>

さらに「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齡法」という）」では、「高年齢者等の安定した雇用の確保」と「高年齢者等の再就職援助」が定められています。

① 高年齢者等の安定した雇用の確保

「高齡法」では、65歳未満定年の定めをしている事業主については、65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講ずることが義務付けられています（65歳までの雇用確保の義務）。

ただし、平成25（2013）年3月31日までに、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めていた事業主は、経過措置として、令和7（2025）年3月31日まで、老齡厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢（男性の支給開始年齢に合わせ、男女同一の年齢）に到達した以降の方を対象に、基準を引き続き利用できます。

高齡法の改正により、令和3（2021）年4月から、65歳までの雇用確保の義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、（1）70歳までの定年引き上げ、（2）定年制の廃止、（3）70歳までの継続雇用制度の導入、（4）70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、（5）70歳まで「a.事業主が自ら実施する社会貢献事業」もしくは、「b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業」に継続的に従事できる制度の導入の5つのうち、いずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました（70歳までの就業機会の確保の努力義務）。

② 高年齢者等の再就職援助

また、「高齡法」では、解雇、経過措置による継続雇用制度の基準に該当しないことによる離職、その他の事業主の都合（退職勧奨による離職、解雇・退職事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職、解雇・退職事由と同一の内容である継続雇用しない事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職等）によって離職する45歳以上70歳未満の方が希望する時は、事業主は、その職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項を記載した書面（求職活動支援書）を作成し、交付しなければならないこととなっています。

※ 高年齢者の雇用を促進するため、新規雇用に係る各種の助成金や専門家等による無料の相談援助制度があります。詳しくは、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

【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施行規則第1条の3第1項】

1号 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

2号 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合

3号のイ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

3号のロ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

3号のハ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合

3号のニ 60歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る。）の対象となる年齢層に限定して募集・採用する場合

*なお、例外事由に関する相談・質問等については、最寄りのハローワーク、または大阪労働局職業安定部職業安定課（06-4790-6300）にご連絡ください。

5（参考）ひとり親家庭等の就労支援

多くのひとり親家庭の保護者は、家事や子どもの養育などをひとりで担いながら、生計を維持するために働いているものの、安定した経済基盤を得る仕事に就くことは難しく、事業主の理解を得ながら、安定就労に結びつけていくような取り組みが必要となっています。

そのため、例えば以下の就労支援メニューが用意されています。

【企業・事業所の皆さまへ】

①特定求職者雇用開発助成金

高年齢者(満60歳以上)、障害者、母子家庭の母等、就職が特に困難な方を、ハローワーク又は、適正な運用を期すことのできる職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して賃金の一部を助成するもので、これらの方々の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

②トライアル雇用事業

一定の条件に該当する求職者をハローワーク又は適正な運用を期すことのできる職業紹介事業者等からの紹介を受けて、試行的に原則3ヶ月雇用することにより、その適性や業務遂行能力を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの方々の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

*詳しくは、最寄りのハローワーク又は大阪労働局助成金センターまでお問い合わせください。

③ハローマザー企業

ハローワークに求人を出している事業所で、「仕事と家庭(子育て、介護など)の両立」に理解のある企業を「ハローマザー企業」として、大阪マザーズハローワーク等において積極的にPRを行います。

ハローマザー企業になっていただくと、大阪マザーズハローワーク施設内およびホームページ等においてご紹介させていただきます。ご提出いただいた求人条件に該当するお仕事探し中の方へ情報提供し、確実なマッチングが図られるよう支援を行っています。

●大阪マザーズハローワーク

〒542-0076 大阪市中央区難波2-2-3（御堂筋グランドビル4F）

TEL 06-7653-1098

ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-mother/>

④ひとり親家庭の就業自立支援事業

母子家庭の母、父子家庭の父、寡婦の方を対象に、生活相談や離婚前後相談、面会交流や養育費についての相談、ヘルパー派遣、就業支援を行っています。

●大阪府立母子・父子福祉センター

大阪府母子家庭等就業・自立支援センター

(指定管理者 社会福祉法人大阪府母子寡婦福祉連合会)

〒537-0025 大阪市東成区中道1丁目3番59号

TEL 06-6748-0263

ホームページアドレス：<https://www.osakafu-boshiren.jp/>

6（参考）ホームレスの人の就労支援

大阪府内には、自立の意思がありながら仕事に就けず、ホームレス状態を余儀なくされている方が多数確認されています。ホームレス問題の解決のためには、就労意欲のあるホームレスの方に対してできるだけ多くの就労機会を確保し、就労による自立を促進することが重要です。

事業主の皆様におかれましては、あらゆる仕事を積極的に提供いただきますようお願いいたします。

◎助成金制度等について

ハローワークにおきましては、ホームレスの方の早期就職の実現や雇用機会の創出を図るため「トライアル雇用助成金制度」が設けられています。事業主の皆様が一定期間、ハローワークの紹介によりホームレスの方を試行的に雇用していただいた場合に、対象者1人につき月額40,000円（最長3か月間）の助成金を受けることができます。受給要件等、詳しくはお近くのハローワーク又は大阪労働局助成金センターまでお問い合わせください。

[同和問題の理解のために]

「あの人は同和地区出身だから…」という理由で採用選考から排除することは許されません！！

○同和問題とは

昭和40(1965)年8月11日、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての答申では、「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」と述べられています。

○同和問題解決への取組み

こうした同和問題の解決を図るため、国は、地方公共団体とともに、昭和44(1969)年以来33年間、特別措置法に基づき、地域改善の特別対策を行ってきました。その取組みについて、平成8(1996)年5月17日、地域改善対策協議会会長が内閣総理大臣と関係各大臣に対して行った「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について」の意見具申では、「生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された」とする一方、教育の問題、不安定就労の問題、産業面の問題など較差がなお存在している分野がみられることや、「差別意識は着実に解消へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している」ことなどが指摘されました。

○公正採用選考システムの確立に向けた厚生労働省の取組み

また、意見具申では「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組みを踏まえて積極的に推進すべきである」と述べています。

厚生労働省では、従来、事業所に対し同和関係者の就職の機会均等を図るなどの視点から、本籍、家庭環境、親の職業など、就職差別につながるおそれのある事項の把握を排除し、応募者の適性・能力のみに基づく公正な採用選考システムを確立するよう啓発・指導を行ってきましたが、この意見具申等を踏まえ、平成9(1997)年度から人権教育、人権啓発の事業に再構成して実施しています。

○同和問題に係る差別の解消に向けて

平成14(2002)年3月には、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき策定された基本計画において、厚生労働省は「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う」とされました。

一方、近年、同和問題を巡っては、情報化の進展に伴ってその差別に関する状況や態様に変化が生じていることから、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、同和問題に係る差別は許されないものであるという認識の下にこれを解消することが重要な課題となっています。

そのような中、平成28(2016)年12月、「部落差別の解消の推進に関する法律」(P.174)が施行されています。

雇用主の皆様には、改めてこうした経緯等をご理解いただき、採用選考に当たっては本籍・出生地など本人に責任のない事項を把握しないことや身元調査を実施しないことなど、同和問題に係る差別の解消に向けた公正な採用選考の実施に一層の取組みをお願いします。