公正採用選考－これも知ってほしい豆知識

《個人情報保護法と労働者等の個人情報保護》

2005（平成17）年4月1日に個人情報保護法が全面施行され、これに基づき「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」が施行されました。

この「指針」による「雇用管理に関する情報」とは、労働者等の個人に関する全ての情報が該当し、具体的には氏名、性別、生年月日等や身体、財産、社会的地位、身分等の個人の属性に関する情報等があります。また、この「労働者等」には、現に雇用されている者のみならず、採用内定者、現在または過去に採用応募者、退職者も含まれます。

個人情報取扱事業者（この場合は使用者等）は、労働者等の個人情報を取り扱うにあたっては、雇用管理上の利用目的に必要な範囲内に限られ、そのためには労働者等本人からみて、その個人情報の利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的・個別的に特定しなければならないことになっています。

従って、能力・適性等の採用選考の判断とは関係のない個人情報を質問することは個人情報保護法の観点からも問題となり、より厳正な収集と取扱いが求められます。なお、この指針の内容を分かりやすくするために、2012（平成24）年7月から「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」が再編・適用されます。

〔不採用となった履歴書の取扱い〕

不採用者の履歴書など、採用業務の上で必要でなくなった個人情報については、写しを含め、その時点で返却、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます。

従って求職者から提出された履歴書等の書類自体については、法的に返還義務はありませんが、応募者の個人情報保護の信頼を得るためにも、本人に返還することが望ましいと言えます。

5　同和問題の理解のために

同和問題とは、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、同時に日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる問題です。この問題は、大正時代の米騒動、全国水平社の解放運動を契機として重大な社会問題として認識され、以来、環境改善対策等の対策が講じられてきました。しかし、同和関係住民に関する社会的及び経済的諸問題を解決する基本的方策が示されたのは、昭和40年の同和対策審議会の答申（以下、単に「答申」という。）以後のことです。

「答申」では、同和問題について次のように述べています。

(1)　同和問題の本質

『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、なお著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。』

(2) 特　　徴

『その特徴は、多数の国民が社会的現実としての差別があるために一定地域に共同体的集落を形成していることにある。最近、この集団的居住地域から離脱して一般地区に混住するものも多くなってきているが、それらの人々もまたその伝統的集落の出身なるがゆえに陰に陽に身分的差別のあつかいをうけている。集落をつくっている住民は、かって「特殊部落」「後進部落」「細民部落」などの蔑称でよばれ、現在でも「未解放部落」または「部落」などとよばれ、明らかな差別の対象となっているのである。』

(3) 同和地区の歴史

『……この「未解放部落」または「同和関係地区」（以下単に「同和地区」という。）の起源の沿革については、人種的起源説、宗教的起源説、職業的起源説、政治的起源説などの諸説がある。しかし、本審議会は、これら同和地区の起源を学問的に究明することを任務とするものではない。ただ、世人の偏見を打破するためにはっきり断言しておかなければならないのは、**同和地区の住民は異人種でも異民族でもなく、疑いもなく日本民族、日本国民である、ということである。**

すなわち、同和問題は、日本民族、日本国民のなかの身分的差別をうける少数集団の問題である。同和地区は、中世末期ないしは近世初期において、封建社会の政治的、経済的、社会的諸条件に規制せられ、一定地域に定着して居住することにより形成された集落である。

封建社会の身分制度のもとにおいては、同和地区住民は最下級の賤しい身分として規定され、職業、住居、婚姻、交際、服装等にいたるまで社会生活のあらゆる面できびしい差別扱いをうけ、人間外のものとして、人格をふみにじられていたのである。しかし明治維新の変革は、同和地区住民にとって大きな歴史的転機の契機となった。すなわち、明治4年8月28日公布された太政官布告第61号（参考資料1）により、同和地区住民は、一応制度上の身分差別から解放されたのである。この意味において、歴史的な段階としては、同和問題は明治維新以後の近代から解消への過程をたどっているということができる。しかしながら、太政官布告は形式的な解放令にすぎなかった。それは単に蔑称を廃止し、身分と職業が平民なみに扱われることを宣明したにとどまり、現実の社会関係における実質的な解放を保障するものではなかった。いいかえれば、封建社会の身分階層構造の最低辺に圧迫され、非人間的な権利と極端な貧困に陥れられた同和地区住民を、実質的にその差別と貧困から解放するための政策は行なわれなかった。したがって、明治維新後の社会においても、差別の実態はほとんど変化がなく、同和地区住民は、封建時代とあまり変らない悲惨な状態のもとに絶望的な生活をつづけてきたのである。』

「部落差別」を同和地区の人みずからの力で差別をなくし、解放しようとする運動は、明治年代に、一部先覚者によって叫ばれ、要求がなされたのですが、同和地区の人びとの全体の意見や活動

ではなかったために、効果は十分なものではありませんでした。

しかし、大正11年、「全国水平社創立大会」が京都市岡崎公会堂で開かれました。これを契機に、長い歴史のなかで、差別され、迫害され続けてきた同和地区の人びとが、自らの団結の力によって、人間の権利の奪還を宣言（「水平社宣言」参考資料２）し、運動は全国的に広がっていきました。

〔参考資料１〕

太政官布告第六十一号

一、穢多非人之称被廃候条自今身分職業共平民同様タルヘキ事

辛未八月　　太政官

訳　えた非人の名称を廃止されたので、これから身分職業とも平民と同様である。

明治四年八月

〔参考資料２〕　水平社宣言

宣　言

全國に散在する吾が特殊部落民よ團結せよ。

長い間虐められて來た兄弟よ、過去半世紀間に種々なる方法と、多くの人々とによつてなされた吾等の為めの運動が、何等の有難い効果を齎らさなかつた事實は、夫等のすべてが吾々によつて、又他の人々によつて毎に人間を冒瀆されてゐた罰であつたのだ。そしてこれ等の人間を勵るかの如き運動は、かえつて多くの兄弟を堕落させた事を想へば、此際吾等の中より人間を尊敬する事によつて自ら解放せんとする者の集團運動を起せるは、寧ろ必然である。

兄弟よ、吾々の祖先は自由、平等の渇仰者であり、實行者であつた。願劣なる階級政策の犠牲者であり男らしき産業的殉教者であつたのだ。ケモノの皮剥く穢多として、生々しき人間の皮を剥ぎ取られ、ケモノの心臓を裂く代価として、暖い人間の心臓を引裂かれ、そこへ下らない嘲笑の唾まで吐きかけられた呪はれの夜の悪夢のうちにも、なほ誇り得る人間の血は、濁れずにあつた。そうだ、そして吾々は、この血を享けて人間が特にかわらうとする時代にあうたのだ。犠牲者がその烙印を投げ返す時が來たのだ。殉教者が、その冠を祝福される時が來たのだ。

吾々は、エタである事を誇り得る時が來たのだ。

吾々は、かならず卑屈なる言葉と侮蔑なる行為によつて、祖先を辱しめ、人間を冒瀆してはならぬ。そうして人の世の冷たさが、何んなに冷たいか、人間を勵る事が何んであるかをよく知つてゐる吾々は、心から人生の熱と光を願求禮讃するものである。

水平社は、かくして生れた。

人の世に熱あれ、人間に光あれ。

大正十一年三月三日　　全國水平社創立大會

(4) 戦後・同対審答申から地対財特法及び同法の失効まで

そして戦後、わが国の民主化は大いに進みました。民主憲法の制定により、人権尊重の思想が高まり、戦前に比べてその気運は著しく前進してはいるものの教育・就職の機会均等・結婚・居住などの自由が完全に保障されていなかったため、差別の実態は容易に解消されませんでした。

昭和33年、内閣に同和問題閣僚懇談会が設けられました。これにより行政施策のなかに同和対策がとり入れられるようになりました。

昭和35年、「同和対策審議会設置法案」が国会で可決され、昭和36年、内閣総理大臣から同和対策審議会に対し、「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」について諮問がなされました。

同和対策審議会は、この諮問を受けて、全国実態調査、意識調査を含む3年余の審議の結果、昭和40年に「同和問題の根本的解決に関する答申」を取りまとめ、その中で、同和問題の解決を国民的課題と明示しました。この「同和対策審議会答申」の精神が現在までの同和問題解決のための施策の基本となっているところです。

昭和44年、前述の「答申」を土台にして「同和対策事業特別措置法」が制定され、10年間の時限立法で同和問題の解決を**「行政の責務」「国民の責務」**として位置づけました。

（その後3か年延長）

この同和対策事業特別措置法は、その後昭和57年から5年間の時限立法「地域改善対策特別措置法」（地対法）に引き継がれ、残された問題の解決を図ってきましたが、昭和62年3月で期限切れになりました。

このため政府は、地域改善対策協議会の意見具申に基づき、新たに5年間の時限立法「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」（以下「地対財特法」という。）を昭和62年4月から施行しました。

そして、地対財特法の期限切れを前にして、平成3年、地域改善対策協議会から再度の意見具申がなされ、真に必要な事業に限って国の財政上の特別措置を継続することとし、「地対財特法の一部を改正する法律」が、平成9年3月まで5年間の時限立法として施行されました。

平成8年5月、数度にわたる法律制定により、各種の事業を実施してきた結果、同和地域の改善対策は相当進んだものの、未だ、教育・就労・産業などの分野で較差が存在しているとの意見具申（資料2参照）が地域改善対策協議会（宮崎繁樹会長）からなされたところです。政府はこの意見具申を尊重し、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」を閣議決定（同年8月）した上で、平成9年3月第140回国会において「地対財特法の一部を改正する法律」を提出し成立をみたところです。なお、本法律についても5年間の時限立法となっております。

この法改正の中で、職業安定行政に関連する事業では、引き続き特別措置対象事業は3事業（職業講習・受講給付金支給及び職業についての相談に関する事業）とされ、一般対策に移行して工夫を加え継続的に実施する事業として、「雇用主に対する啓発・指導事業」及び「就職困難者等に対する職業指導及び職業紹介事業」に重点をおいた諸施策を展開することが求められております。

特に、就職の機会均等を保障する差別のない公正な採用選考システムの確立を図るための雇用主

に対する啓発・指導の強化が必要とされております。

この趣旨を明確にするため、「企業内同和問題研修推進員」の名称が「公正採用選考人権啓発推進員」（詳細は20頁に記述）と変更されました。

平成９年４月に施行された地対財特法は、平成14年３月31日をもって失効しました。

法律の失効に伴い、「地域・地区」という概念が払拭され、同和問題はすべて一般対策へ移行されました。このことにより、同和問題は人権問題のなかの大きな柱として取り扱うこととなり、障害者、女性、在日外国人等に関する問題と同じように扱わなければなりません。

また、法律は失効しましたが、同和問題対策を終了するものではありません。雇用主に対する啓発・指導、就職困難者等に対するきめ細かな職業指導・職業紹介は一層強化されなければなりません。

「就職差別」を未然に防ぎ、「就職の機会均等の確保」に努めることには変わりはないのです。

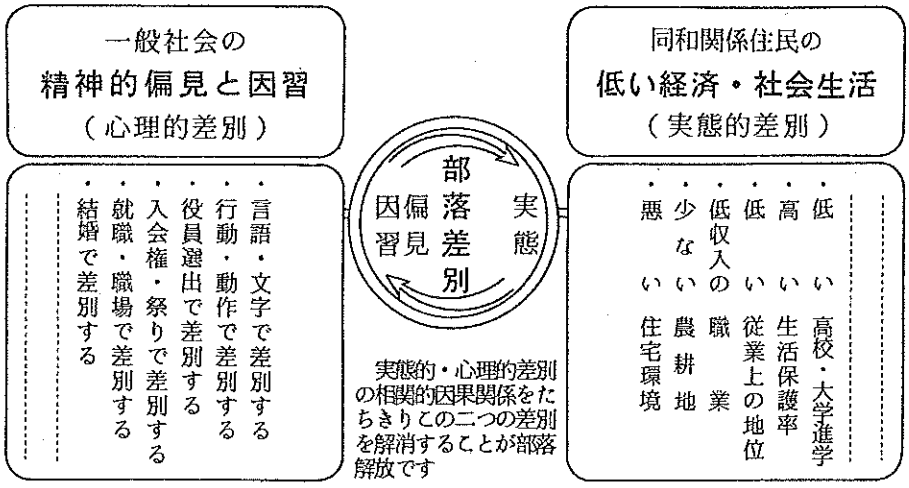
(5)　〝部落差別〟はこんな形で生きている

それでは、部落差別はどんな形で生きているのでしょうか。答申では部落差別を**心理的差別**と**実態的差別**に分け次のように説明しています。

「**心理的差別**とは、人びとの観念や意識のうちに潜在する差別であるが、それは言語や文字や行為を媒介として顕在化する。たとえば、言葉や文字で封建的身分の賤称をあらわして侮蔑する差別、非合理な偏見や嫌悪の感情によって交際を拒み、婚約を破棄するなどの行動にあらわれる差別である。」

「**実態的差別**とは、同和関係住民の生活実態に具現されている差別のことである。たとえば、就職・教育の機会均等が実質的に保障されず、政治に参与する権利が選挙などの機会に阻害されるなどの差別であり、このような劣悪な生活環境、特殊で低位の職業構成、平均値の数倍にのぼる高率の生活保護率、きわだって低い教育文化水準など同和関係住民の特徴として指摘される諸現象は、すべて差別の具象化であるとする見方である。」

そうして、**この両者は相互に因果関係を保ち、差別を再生産しており**、これらを図で説明すると次の図のようになります。



同和関係住民に対する予断と偏見に基づくいわゆる心理的差別によって、企業は就職差別をするわけです。そうすると同和関係住民は、なかなか安定した仕事につくことができませんので生活が苦しくなります。つまり、「差別のなかの貧困」といわれる生活実態（実態的差別）が生まれ、人びとはこれに接して同和関係住民を「特異な存在」とみる心理的差別が強まってくるのです。

同和問題を語るとき、「表面だけをみてはいけない、現象面だけをとらえてはいけない」ということが常にいわれます。これは、なにが原因で、なにが結果なのか、問題の本質をしっかりとらえないといけないということです。心理的差別・実態的差別の相関的因果関係をはっきりとたちきり、このふたつの差別を解消することが部落解放なのです。

(6) "部落差別" をなくすには「就職の機会均等の確保」が重要

現代における部落差別の核心について答申は、そのなかで**「就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大」**であるとして、次のように述べています。

「これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。なぜなら、歴史をかえりみても、同和地区住民がその時代における主要産業の生産過程から疎外され、賤業とされる雑業に従事していたことが社会的地位の上昇と解放への道を阻む要因となったのであり、このことは現代社会においても変らないからである。したがって、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞留する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和問題解決の中心的課題である。」

同和対策は、生活環境の改善、社会福祉の充実、産業の振興、職業の安定、教育文化の向上及び基本的人権の擁護等を内容とする総合的な対策です。

とりわけ就職の機会均等の保障は、同和問題解決の中心的課題の一つです。

同和関係住民は、不当な差別により、就職、教育の機会均等が実質的に保障されず、その結果として、経済的、文化的水準を低くし、それが差別をさらに温存助長し、拡大再生産を促すという因果関係をくりかえしているのです。

答申は、同和関係住民の職業について、それが全体として零細企業経営者やその従業者が極めて多く不安定であることの原因を、次のように指摘しています。

「一見すると知識や技能や教育程度の低さによるとみられるが、基本的には、社会的差別と偏見によってよい就職ができないのが原因である。」

すなわち、**その技能や適性が問題にされる前に、予断と偏見による「差別」があるために、希望する職に就けないという実態があるのです。**

従って、各企業においては、同和問題の正しい認識のうえにたって、2以下に述べる採用選考システムを一日も早く確立していただくようお願いします。

(7) えせ同和行為の排除

えせ同和行為は、何らかの権利を得るため、同和問題を口実にして企業・行政機関への圧力をかけるものであり、その行為自体が問題とされ、排除されるべき性格のものです。このような行為は、これまでの啓発の効果を一挙にくつがえし、同和関係者や同和問題の解決に真剣に取り組んでいる民間運動団体に対する国民のイメージを損ね、ひいては、同和問題に対する誤った意識を植え付ける大きな原因となっています。

えせ同和行為の排除のためには、関係行政機関等の緊密な連携と幅広い取組みが必要であるとともに、企業・行政機関等が、不当な要求は断固として断り、また、不法な行為に対しては警察に通報する等厳格に対処することが必要です。