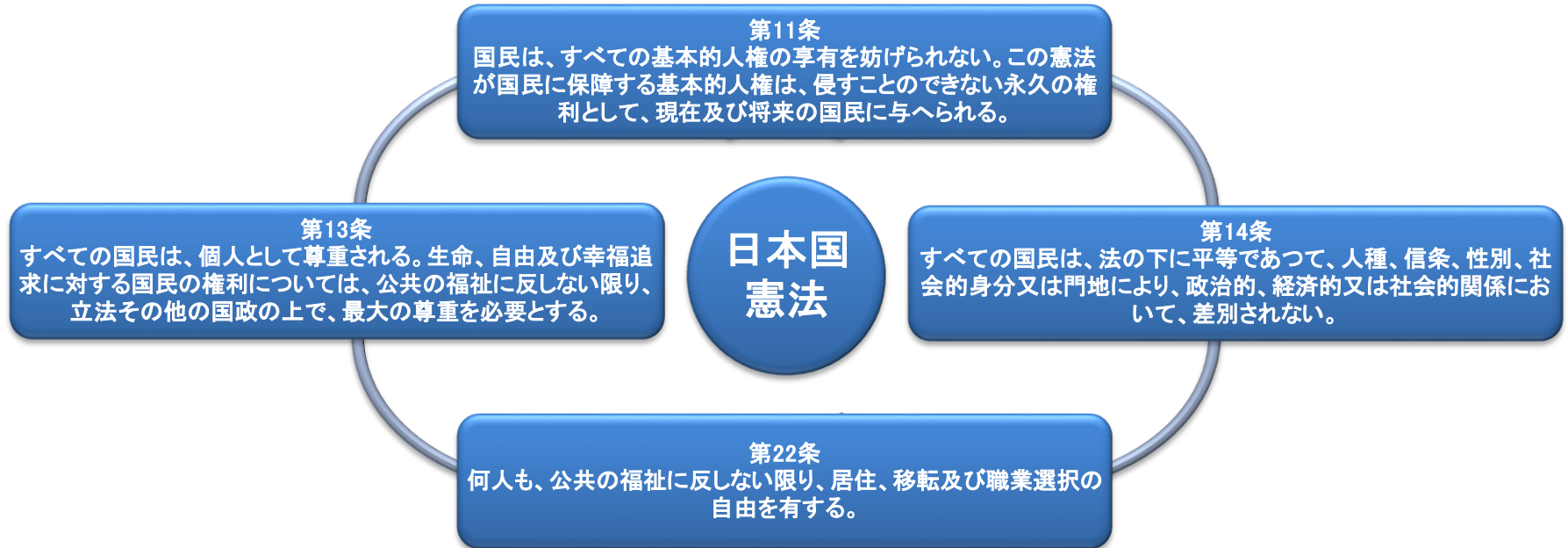


# 適正な就業機会の確保について

東京労働局職業安定部  
職業対策課人権啓発担当

# 人権とは？




# 様々な人権課題



# 採用選考における人権尊重



- 就職の機会均等を応募する人全員に保障



- 適性と能力のみを選考基準に



- 相手の気持ちになってその心情を思いやる

「お客様、相手方の立場に立つ」という日常的に心がけている姿勢を「採用選考」の場面に応用！



# 募集・採用時における人権課題

## ● 前任者がこの性別（年齢層）だったから・・・

- ・特定の性別や年齢層を排除
- ・適性と能力以外が判断基準に

## ● 障害がある方は難しい・・・

- ・障害があることを理由に排除
- ・障害のない人を優先
- ・障害者であることを理由とする差別

※ H28.4.11に施行された改正障害者雇用促進法により、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いが禁止されています

## ● ひとり親家庭の方は残業が・・・

- ・先入観等により「残業ができない」と決めつけ最初から排除
- ・全員が残業できないわけではない

先入観、予断や偏見などにより、特定の属性の方を排除することなく、広く門戸を開いたうえで、求人条件等を明確にし、公正な採用選考を！！



# 就職差別事件

## 「地名総鑑」事件

昭和50年12月、企業の人事関係において利用することを目的とした「人事極秘・部落地名総鑑」という全国同和地区の所在地、戸数、職業などを記した冊子が発行され相当数の企業が購入した。

その後も「全国部落リスト」「日本の部落」等同様の趣旨の冊子、データが出回り、200を超える企業が購入していた。



### 昭和52年 「企業内同和問題研修推進員」の設置

一定規模以上の企業について、計画的、継続的に啓発・指導を行い各企業における公正な採用選考システムの確立を図った。

### 平成9年 「公正採用選考人権啓発推進員」に変更

同和問題をはじめとした人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考システムの確立を目指した人権啓発事業として改めた。

## 「身元調査」事件

平成10年7月、大阪府内の調査会社が企業の依頼を受けて、就職希望者が部落出身かどうかの身元調査を行っていた。(家族状況、性格、人柄、思想、宗教、多重債務などの情報も伝えていた)

調査会社の顧客(会員企業)は全国で1400社に上り、採用選考時の応募者の調査に使っていた。



### 平成11年 職業安定法の改正

- ・職業安定法第5条の4 (※現在は第5条の5)  
(求職者等の個人情報の取扱い)
- ・労働大臣指針  
(平成11年労働省告示第141号)

- ★ 目的の達成に必要な範囲内で個人情報を収集し、保管し、使用する。
- ★ 「社会的差別の原因となるおそれのある事項」の収集禁止。

# 求職者等の個人情報の取扱い

## 職業安定法（抄） 求職者等の個人情報の取扱い

### 第5条の5

公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

（以下略）

## 労働大臣指針（抄） 平成11年労働省告示第141号

### 第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）

#### 1 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) 職業紹介事業者等は、法5条の5第1項の規定によりその業務の目的を明らかにするにあたっては、求職者等の個人情報（1及び2において単に「個人情報」という。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。
- (2) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報を収集することとし、**次に掲げる個人情報を収集してはならない**こと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

（以下略）



# 求職者等の個人情報の取扱い

## 労働者派遣事業の適性な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（抄） 個人情報の取扱い

### 第24条の3

派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。次条において同じ。）の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 派遣元事業主は、労働者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

## 労働大臣指針（抄） 平成11年労働省告示第137号

### 第2 派遣元事業主が講ずべき措置

#### 11 個人情報の保護

##### (1) 個人情報の収集、保管及び使用

イ 派遣元事業主は、派遣労働者となろうとする者を登録する際には当該労働者の希望、能力及び経験に応じた就業の機会の確保を図る目的の範囲内で、派遣労働者として雇用し労働者派遣を行う際には当該派遣労働者の適性な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣労働者等の個人情報（以下この(1)、(2)及び(4)において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではないこと。

- (イ) 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- (ロ) 思想及び信条
- (ハ) 労働組合への加入状況  
(以下略)





# 公正な採用選考

## 適性と能力のみで判断

- ・公平な採用基準を明らかに！
- ・人によって基準の違う「ものさし」により判断していないですか？

## 必要な情報のみを収集

- ・適性と能力に関係のない事項については判断基準にしない！
- ・判断基準にしないのであれば収集する必要がない！



### 応募書類

- ・統一的、標準的な様式を使用！
- ・会社独自の様式により不必要な個人情報を収集しない！
- ・雇入時健康診断は、入社後の健康管理に資するためのものであり、採用選考時に実施するものではありません！



### 面接

- ・面接で何を判断するかを明確に！
- ・客観的に判断できる方法・基準を明確に！
- ・適性と能力を判断するのに必要のない質問により不必要な個人情報を収集しない！
- ・本当にその質問が必要なものであるのか、今一度確認を！

# 採用選考時に配慮すべき事項

～就職差別につながるおそれがある14事項～

## 本人に責任のない事項

- 「本籍・出生地」に関する事
- 「家族」に関する事(職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など)
- 「住宅状況」に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- 「生活環境・家庭環境など」に関する事

## 本来自由であるべき事項

- 「宗教」に関する事
- 「支持政党」に関する事
- 「人生観・生活信条など」に関する事
- 「尊敬する人物」に関する事
- 「思想」に関する事
- 「労働組合(加入状況や活動歴など)」「学生運動など社会運動」に関する事
- 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

## 採用選考の方法

- 「身元調査など」の実施
- 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- 「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施



# 公正な採用選考システムの確立を！

## ● 収集してはいけない事項について理解している・・・

- ・担当者が理解しているだけで、採用選考に携わる方全員に理解されていますか？
- ・「収集してはダメ」という周知のみになり、なぜ収集してはいけないのかまで理解できていますか？

## ● 質問事項を統一しているので質問することはない・・・

- ・話の流れの中で掘り下げて質問していませんか？
- ・複数名で面接を行い、面接内容の記録や質問内容の相互確認ができる体制、面接後に質問内容などを改めて確認できる体制となっていますか？

## ● 把握してしまったとしても選考結果に影響はない・・・

- ・先入観、予断や偏見が生じてないと100%断言できますか？
- ・質問により動揺してしまい(緊張がより高まってしまい)、応募者が本来の力を発揮できない可能性があることを理解できていますか？
- ・質問されてたことにより、不安な気持ちなどが表情や態度に出てしまったとしたら、それらの表情や態度が選考結果に影響していないと100%断言できますか？

応募書類や面接時の質問事項を再点検いただくとともに、公正な採用選考システムの確立をお願いいたします！

# 公正採用選考人権啓発推進員制度

日本国憲法に規定される「職業選択の自由」を保障し、すべての人々の就職の機会均等が確保されるためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題について正しい理解と認識を深め、応募者の基本的人権を尊重し、適性と能力に基づく公正な採用選考を行うことが必要であります。

本制度では、一定規模以上の事業所等について、「公正採用選考人権啓発推進員」の設置を図り、職業安定機関との連携による計画的・継続的な研修等を行い、事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的としています。

## 推進員の設置対象事業所

1. 常時使用する従業員の数が50人以上である事業所(※1)
2. 常時使用する従業員の数が50人未満であって、就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所
3. 上記1及び2にかかわらず、職業紹介事業又は労働者派遣事業を行う事業所(※2)

※1 厚生労働省が定める基準は「80人以上」ですが、各都道府県労働局ごとの実情に応じて任意に設定できることとなっており、東京労働局では平成25年4月1日から「50人以上」に基準を設定しております。

※2 職業紹介事業又は労働者派遣事業を行う事業者については、雇用主としての側面にとどまらず、労働力需給調整システムの一翼としての社会的責務を負っていることから、規模にかかわらず設置対象としております。

# 公正採用選考人権啓発推進員制度

## 推進員の選任基準

推進員については、公正な採用選考システムを確立するために、事業所内における中心的な役割を果たすことができるよう、**人事担当責任者など、採用・選考に関して相当の権限を有する方(人事担当の部・課長以上など)**から選任いただくようお願いしております。

## 推進員の役割

採用方針・募集活動・選考基準・選考方法・採否決定等について、差別のない公正な採用選考システムが確立されているか点検

採用選考における中心的な役割を果たすとともに、職業安定機関との連携の窓口

公正な採用選考について、企業の自主的な取り組み、必要な対策についての計画・推進



## 提出先及び提出書類

- **推進員を新たに選任した事業所**
  - ⇒ 【提出先】東京労働局需給調整事業部
  - ⇒ 【提出書類】公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告(新規)
  
- **人事異動等により推進員に変更があった事業所**
  - ⇒ 【提出先】事業所所在地を管轄するハローワーク
  - ⇒ 【提出書類】公正採用選考人権啓発推進員変更届
  
- **毎年6月1日現在の推進員選任状況**
  - ⇒ 【提出先】事業所所在地を管轄するハローワーク
  - ⇒ 【提出書類】公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告  
(6月1日現在の選任状況)



最後に・・・

適正な就業機会を確保するために・・・

◎ 社内での情報共有や再点検

◎ 応募者や求職者をはじめとした様々な方々に対する人権への配慮

本日はご清聴ありがとうございました🗣️。