

Ⅲ 企業の社会的責任と同和問題

1. 同和問題の理解のために

【同和問題とは】

昭和40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（以下「答申」という）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。その取組について、平成8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と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見られることや、「差別意識は着実に解消に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む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、就職の機会均等を図るなどの観点から、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・能力に基づく公正な採用選考システムを確立するよう周知・啓発を行ってきましたが、この意見具申等を踏まえ、平成9年度から人権教育、人権啓発の事業に再構築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」こととされました。

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を踏まえ、平成28年12月に、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した「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。

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。

2. 企業における人権問題への取組み

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）の観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組みが重要視されてきています。

【基本的人権を尊重した企業行動】

- 企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、国民各個人と同様、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められます。
- このような意味から、企業は同和問題をはじめとする人権問題に関心を持ち、企業内外において基本的人権の侵害が生じないように、人権意識を高めながら必要な取組を進めることが求められます。

【CSRの観点から】

- 現在は、企業のCSR（企業の社会的責任：Corporate Social Responsibility）の取組み内容が、ますます企業の社会的評価を左右するようになっていきます。
- CSRには人権尊重や差別撤廃への取組も含まれると考えられますので、人権の取組をおろそかにすると社会的な批判を招き、顧客・従業員・株主等の信頼を失ってしまうおそれがあります。

労働分野における主な人権問題

- 労働法関係法令の遵守（コンプライアンス）
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向・性自認（LGBT等の性的マイノリティ）などによる差別的扱い
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、求職者・労働者の個人情報保護
- 職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど

3. 公正採用選考人権啓発推進員制度の概要

（1）公正採用選考人権啓発推進員制度の目的

すべての国民の個人としての尊厳を尊重し、基本的人権を保障することは民主主義社会の基本です。

しかしながら、何人にも保障されている市民的権利と自由が完全に保障されてい

い人々が今なお存在することは、まことに遺憾なことです。

このような同和問題について、政府は次のように述べています。『同和問題は、歴史的社会的根源を有する問題であり、一朝一夕の努力をもってこれを解決することは極めて困難であると思われるが、これは日本国憲法に保障された基本的人権にかかわる問題であり、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る。したがって、その早急な解決を図ることは、国及び地方公共団体の責務であり、同時に国民的課題であるといわなければならない。』（「同和対策長期計画」（昭和44年7月、閣議了解））。

また、同じく昭和44年に制定された同和対策事業特別措置法（昭和44年7月10日法律第60号）では、その第3条において、「国民の責務」として『すべての国民は、同和対策事業の本旨を理解して、相互に基本的人権を尊重するとともに、同和対策事業の円滑な実施に協力するように努めなければならない。』と規定されています。

さらに、昭和57年に制定された地域改善対策特別措置法（昭和57年3月31日法律第16号）でも、その第2条において、同様の規定が設けられています。

では、その解決が国及び地方公共団体の責務であると同時に国民的課題とされている同和問題に対する対策はどのようなものがあるのでしょうか。それは同和対策審議会答申に述べられているごとく、環境改善、社会福祉、産業・職業、教育、人権等の幅広い分野からの総合的な施策が必要であることはいまでもありませんが、その中心的課題は、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図ることとされています。

同和対策事業特別措置法施行後相当期間を経過した現在においても、なお『同和問題が国民的課題であるという認識はいまだ徹底せず、人生の門出であるべき結婚や就職等に際して差別は残念ながら依然として跡を絶っていない状況』にあり、また、『対象地域住民の生活の現状についてみても、なお中高年層を中心に不安定就労者の割合は高いこと』の実態にかんがみ、この側面に対する対策の重要性はいよいよ高まってきたといえます。

厚生労働省として、従来、上述のような観点と認識に立って、職業指導、職業紹介及び就職に際しての各種援護対策の充実並びに雇用主に対する適正な採用選考体制の確立、指導等に努めてまいりました。

しかしながら、「特殊部落地名総鑑」の刊行、販売事件等の発生に見られるように、雇用主の同和問題についての理解と認識は必ずしも十分とはいえず、また採用に際しての職場内における差別事例も依然として解消していない現状にあります。

厚生労働省といたしましても、従来以上に同和問題解決のための施策を強力に推進してまいり所存であります。同和地区住民の就職の機会均等の確保を図るために、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題に対する正しい理解と認識を深め、応募者の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す。

このため、一定規模以上の事業所において、「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」といいます。）を選任していただき、推進員研修などを通じて、当該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とともに、当該事業所内の人権研修の促進・支援を行うことを目的に活動いただいております。

(2) 推進員の選任等

ア 推進員制度は、できるかぎり多くの事業所に設置され、同和地区住民の雇用の促進とその安定に資することができるよう、おおむね次の基準（厚生労働省基準）に基づき、地域の実情等を勘案として公共職業安定所が選定した事業所に対して、推進員の選任を勧奨することとしています。

(ア) 常時使用する従業員の数が 80 人以上である事業所

(イ) 常時使用する従業員の数が 80 人未満であって次のいずれかに該当する事業所

a 同和地区住民の雇用が十分期待できる事業所

b 就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所

※富山労働局の「推進員設置要綱」（P93 参照）においては、地域の実情に応じてさらに細かく人数規模要件（富山労働局基準）を定めています。

イ 推進員は事業主が従業員のうちから選任するものですが、後述のように同和地区住民の就職の機会均等の確保を図るための施策を推進するにあたって当該事業所における中心的な役割を果たすことを期待するものですから、人事担当責任者等、従業員の採用・選考等に関する事項について相当の権限を有する者から選任するよう、公共職業安定所が事業主を指導することとしています。

ウ 推進員を新たに選任したり、選任替えをしたりした場合などは、別紙「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」（P94 参照）により、事業所管轄公共職業安定所に報告（郵送、持参）してください。なお、富山労働局ホームページから電子メールによる報告も可能です。

(3) 推進員の役割

国及び地方公共団体の責務であり、同時に国民的課題とされている同和問題の解決のためには、広範な分野にわたる総合的な施策が必要であります。その中心的課題とされている同和地区住民の就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題についての正しい理解と認識の上にたった適正な採用・選考等を行うことが不可欠です。

すなわち、採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について、同和地区住民の就職の機会均等を阻害していないかどうか点検し、差別のない正しい採用・選考システムの確立を図っていただくことが必要です。

同時に、求人活動、面接等採用選考にあたる方々も、同和問題についての正しい理解と認識に基づいて業務を遂行してもらわなければなりません。

推進員は、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者をはじめすべての人々の就職の機会均等の確保を図るための雇用の管理等について、当該事業所における中心的な役割を果たすとともに、職業安定行政機関との連絡窓口としての役割を担っています。

(4) 推進員に対する研修等の実施

都道府県労働局職業安定主管課及び公共職業安定所は、推進員がその役割を果たすのに必要な援助を図るため、研修会の開催あるいは資料の作成配付等を行うこととしています。

公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

富山労働局

1 目的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが必要である。

このため、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（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対し計画的・継続的な研修等を行って、当該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する。

2 推進員設置対象事業所

原則として次の基準に該当する事業所を推進員設置対象事業所として選定するものとする。

- (1) 常時使用する従業員の数が30人以上である事業所
- (2) 常時使用する従業員が30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) 職業紹介事業所及び派遣元事業所（従業員数は問わない。）

3 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考に関する事項についての担当の権限を有する者から選任するものとする。

4 推進員の役割

推進員は、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすものとする。

- (1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- (2) 職業安定行政機関との連絡に関すること。
- (3) その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

5 推進員の選任状況の把握

公共職業安定所長は、推進員の選任を行った事業主から別に定めるところにより報告を求めるものとする。

6 推進員に対する研修等の実施

富山労働局職業安定部職業安定課及び公共職業安定所は、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施するものとし、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請するものとする。

7 その他必要な事項は別に定める。

公正採用選考人権啓発推進員

選任

報告書

異動

令和 年 月 日

公共職業安定所長 殿

〒 —

所在地

事業所名

代表者名

電話番号

公正採用選考人権啓発推進員を下記のとおり
 選任 いたしましたので、報告します。
 異動

記

推 進 員	役職名			
	氏 名			
推 進 員 の 補 助 者 (補助者がいる場合のみ記入)	役職名			
	氏 名			
推進員選任(異動)年月日	令和	年	月	日
雇用保険適用事業所番号	—			
常時使用する従業員数	人	業 種		※産業分類 番号
職業紹介事業者・派遣元事業主	非該当 ・ 該当			
前任者氏名 (異動の場合のみ記入)				

(注)・「選任」「異動」の該当箇所を、「○」で囲んで下さい。

- ・「常時使用する従業員数」欄は、原則として雇用保険の被保険者数となります。
- ・※「産業分類番号」欄は記入不要です。
- ・人事異動等により推進員の変更が生じた場合は、随時、異動報告書の提出をお願いします。
- ・本報告書については、事業所を管轄するハローワークに提出してください。