第３章　就職差別解消に向けた取組

第３章　就職差別解消に向けた取組

１　就職差別解消の基本的な考え方

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あり、とりわけ重要なことがらです。採用選考に当たって、その適性や能力が問題にされる前に、同和地区に対する予断や偏見による「差別」のために、希望する職に就けないという実態が残念ながらあります。こうした偏見に基づく就職差別は、女性や障害者、外国籍の人々などに対しても数多く見られます。

これまでにも、東京に本社があるＡ社の、ある県の営業所長が、高校の進路指導の先生に対して「後でもめるより先に言っておいたほうがいい。うちは、在日韓国・朝鮮人と同和地区の人は採用しない」と発言した事象が発生しています。

また、Ｂ社においては、営業所長用の研修テキストのなかで、社員に採用すべきでないものの第一番目に「同和地区出身者」をあげていました。

こうした事象のほかにも、面接選考の際に本籍や親の職業等、応募者の適性と能力とは全く関係のない事項について聞き出す、という事例もおきています。

各企業におかれましては、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい認識のうえに立って、採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定及び採用後の配置等の雇用管理について、就職の機会均等の保障を阻害していないかどうかを再度点検し、差別のない公正な採用選考システムや体制を確立していただくようお願いします。

東京都においては、これまでも同和問題解決の中心的課題である就職の機会均等の確保を図るために、統一応募書類制定の趣旨の徹底をはじめとして各種の普及・啓発事業を実施してきたところです。そして、平成８年７月、就職差別解消のための各種事業をより効果的に推進することを目的として、「就職差別を解消するための東京都の基本的考え方について」をまとめています。

なお、平成12年４月に地方分権一括法が施行され、職業安定行政が国に移管されたことにより、「企業への啓発・指導」、「公正採用選考人権啓発推進員制度の充実」などについては、東京労働局が実施しています。

【資料】

「就職差別を解消するための東京都の基本的考え方について」（平成８年７月29日）

同和問題は、憲法が保障する基本的人権の侵害に係わる深刻、かつ重大な社会問題であります。そのため、東京都では、同和問題の解決を都政の重要課題のひとつとして積極的に取組んでおり、なかでも同和地区出身者に対する就職差別を解消することが同和問題解決の中心的課題であると考えています。それは、「就職」が生活の安定を確保するとともに労働を通じた社会参加を図るなど、一人一人の人間にとって幸せに生きていく上で基本となるからです。だれもが能力と適性に応じて自由に自らの意思で職業を選ぶことができなければなりません。

しかし、同和地区出身者の就職に当たり、予断や偏見に基づく様々の差別事象が発生しています。そ

れは、女性、障害者、外国籍の人などに対しても数多くみられます。

このため、東京都では、公正な採用選考を実現するための啓発・指導が行政に課せられた重要な責務であると認識しており、統一応募用紙使用の徹底をはじめ、下記のとおり様々の取組みを実施してきました。

今後とも、同和地区出身者の雇用の促進と職業の安定を目指した 労働省183号通達（労働省職業安定局長）※(注1) 及び公正な採用選考の実施を内容とした事業主に対する東京都三局長からの要請（教育長、総務局長、労働経済局長）の趣旨を踏まえ、就職差別の解消に取組むことを東京都の基本的な考え方としていきます。

記

1　都民への普及・啓発

東京都の取組みの啓発冊子等への掲載をはじめとして、区市町村や都内企業等各種関係団体との連携のもと、あらゆる機会をとらえて就職差別の解消について都民への啓発を推進する。

2　職業安定行政の充実

(1) 企業への啓発・指導

啓発冊子の発行や企業のトップクラスを集めた研修会の開催など、あらゆる機会をとらえて統一応募用紙の使用とその趣旨の徹底を図るなど、就職差別を解消するための企業に対する啓発・指導に取組む。

(2) 同和関係業務の体制整備

業務次長を同和問題の「主たる責任者」と位置付けるなど、同和地区出身者に対する就職差別の解消に向けた公共職業安定所の体制整備を図る。

(3) 企業内同和問題研修推進員制度※(注2)の充実

研修推進員が企業において中心的役割を果たし、同和地区出身者に対する就職差別が解消されるよう、制度の充実に努める。

3　教育行政の充実

(1) 採用選考の内容等の状況把握

就職希望生徒の進路に関する実態調査等により採用選考の状況を把握し、公正な採用選考の確保に努める。

(2) 学校に対する指導

進路指導担当教諭に対する研修の充実とともに、進路指導に関する資料の発行や事業主に対する東京都三局長からの要請文の送付などにより、公正な採用選考の実現に向けた就職指導の充実を図る。

4　都庁内部の体制整備

都庁全ての部局における職員が、就職差別を解消することの重要性を認識し、自らの問題として取組めるよう、全局に向けた通達や職員研修の充実等を通じ、その理解と認識の徹底に努める。

また、就職問題に関わる担当部局の連絡体制を密にし、その取組みの充実強化を図る。

※（注１）労働省183号通達（平成13年度末廃止）のほかに、平成９年３月31日に第230号通達（労働省職業安定局長）が発せられています。

※（注２）平成９年３月31日から「企業内同和問題研修推進員制度」の名称が変更され「公正採用選考人権啓発推進員制度」となっています。

２　東京労働局における取組

（１）企業に対する啓発指導

①雇用主研修会

雇用主（企業のトップクラス）を対象として、同和問題をはじめとした人権問題を企業の社会的責任という視点で公正な採用選考についての理解と認識を深めることを目的として、都内各ハローワークにおいて開催しており、特に毎年６月には東京都が主催する「就職差別解消促進月間」の主要行事として「講演と映画の集い」を共同で開催し広範な啓発活動を実施しています。

②公正採用選考人権啓発推進員研修

企業の人事担当責任者等より選任された推進員に対し、公正な採用選考についてより一層理解を深める研修を実施し、各企業において、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が行われることを目的として毎年都内各ハローワークで開催しています。

③募集・採用選考時における不適切な事案への対応

各企業で行われる採用選考時に不適切な質問等があったとの通報があった場合は、事業所管轄ハローワークと連携し、迅速な事実確認及び的確な事業所指導を実施しています。

（２）雇用促進システム

平成５年９月、ハローワーク職員による就職差別につながる発言を契機として惹起された事件の総括として、平成６年より同和地区出身者等を対象とした現地相談会を開始しました。平成 12 年４月に地方分権一括法が施行され東京労働局となった後は、東京都からの要請に基づき現地に出張し、就職希望者のニーズを聞き取るとともに、ハローワークの特別援助体制【業務担当次長（企業啓発担当）を主たる責任者として構成され、人権啓発関係業務全般について一元的に把握・支援を行う体制】に引き継ぎ、個別相談による就職支援等を行っています。

また、当該事件を契機として、都内４か所（飯田橋、品川、新宿、足立）のハローワークに雇用指導官（人権啓発担当）を配置し、採用選考時の不適切な事案等を惹起した企業に対する啓発・指導を実施しています。

さらに、平成 23 年２月からは「東京新卒応援ハローワーク」において【人権相談特別窓口】を設置し、専門の職員等による学生等からのあらゆる相談に対応する態勢の構築を図るとともに、必要に応じて都内各ハローワークと一体となって企業に対する啓発･指導を行っています。

３　就職差別解消促進月間の取組

６月は「就職差別解消促進月間」です。

就職は、生活の安定を確保するとともに労働を通じて社会参加を図るなど、一人ひとりの人間が幸せに生きていく上で基本となるものであり、誰もが適性と能力に応じて自由に自らの意思で職業を選択することができなければなりません。「職業選択の自由」が基本的人権のひとつとして規定され、就職の機会均等がすべての人に保障されているのも、このような趣旨に基づくものです。

都としても、かねてより、応募者の基本的人権を尊重し、公正な採用選考を推進するなど、就職差別解消のための各種施策を推進してきたところです。

しかし、平成10年７月、大阪府の調査会社が企業の依頼を受けて、就職差別につながるおそれの強い身元調査を行っていたことが明らかとなり、その後、都内においても同様の身元調査が行われていたことが判明しました。採用に当たって身元調査を行うことは、基本的人権の尊重や職業選択の自由を保障した憲法の精神に反するものであり、誠に遺憾というほかありません。

このことは、今なお、応募者本人の適性と能力に基づかない不合理な採用選考が見受けられる状況にあること、就職差別解消の意識がまだ十分にいきわたっていないことの現れであり、すべての人々の就職の機会均等を確保するための就職差別解消に向けた取組をより一層推進していくことが求められています。

このため、東京都では平成12年度から、６月を「就職差別解消促進月間」として、あらゆる企業、あらゆる職場から就職差別をなくすため、広く企業や都民に対し、集中的に各種啓発活動を展開していくこととしました。

そのねらいは次の３点です。

①　集中的取組で関係機関の力を結集し、就職差別解消のための啓発の効果を高めること。

②　「月間」の取組を通じて国（東京労働局）と都の連携協力の体制を構築すること。

③　運動団体をはじめとする関係団体とそれぞれの立場を尊重した協力関係を築き、就職差別の解消を促進させること。

そして、就職差別解消のためには、当事者である企業に対する啓発を行うだけでは十分でなく、企業と社会の人権感覚を問い、人権尊重の社会を築いていくことを目的とした取組にすることが必要です。そのために、①企業向け啓発とともに都民向け啓発を行うこと②関係機関の取組を一点集中すること③可能な限り幅広い取組を行うこと、としました。

「月間」に行う主な取組内容は次のとおりです。

広報活動としては、「月間」啓発ポスター、チラシを作成し、ハローワークを通じて企業へ配布するとともに、都の関係機関や学校、区市町村等への配布を行います。「広報東京都」「とうきょうの労働」など都の広報媒体を活用してお知らせをするほか、区市町村や経済団体へ広報等への記事掲載を依頼します。

「月間」行事としては、東京労働局及びハローワークが開催する「雇用主研修会」を共同で開催します。また、広く都民も対象として、“企業と人権”をテーマとした「講演と映画の集い・

雇用主研修会」を開催します。さらに、広く人権問題を取り上げ「人権問題啓発映画会」を開催します。なお、区市町村や経済団体等関係機関に対して「月間」の趣旨の徹底など協力要請を行います。

４　高等学校等新規卒業者の採用選考について

高等学校等新規卒業者の就職の機会均等の確保については、東京都教育関係機関、東京労働局及びハローワーク等が連携して就職差別解消に向けた取組を行っています。

各企業に対しては、教育長、生活文化局長、産業労働局長連名による「要請文」を配布するとともに、３局合同の啓発ポスターを経済団体、業種別団体、都立及び私立高等学校等に配布し、早期選考の防止及び統一応募用紙の趣旨の周知徹底を図っています。

また、平成12年度からは、３局長要請文にあわせて、東京労働局長名による同様の要請を企業に対して行っています。

高等学校等新規卒業者の採用選考については、面接に際し、本人の適性と能力に全く関係のない事項を質問したり、書類を提出させたり、採用選考開始期日を守らない等の事例が報告されています。こうした場合には、東京労働局及びハローワークが、事実確認と是正指導を行い、差別のない公正な採用選考システムの確立のための指導を行っています。

今後とも、公正採用選考人権啓発推進員はもとより、企業のトップクラスに対して、公正な採用選考についての理解と認識が得られるよう、研修や啓発に努めていくことが求められています。

※　募集に使用する全国高等学校統一応募書類については、平成８年に「本籍」欄が、平成17年に「保護者氏名」欄が削除されています。

【資料】

高等学校等新規卒業者の採用選考について　　平成25年５月

事業主　各位

高等学校等新規卒業者の採用につきましては、平素から格段の御高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

東京都では、従来から生徒一人一人の人権を尊重するという立場から、採用選考開始期日の厳守及び就職の機会均等の保障についてお願いをしてきたところであります。しかし、一部の企業において早期選考が行われ、また、採用選考に際し、本人の適性や能力に関わりのない事柄を聴取している例も見受けられます。

このため、平成12年度より６月を「就職差別解消促進月間」と定め、啓発活動を強化しているところです。

つきましては、企業の社会的責任からも、採用選考開始期日を厳守するとともに、啓発冊子「採用と人権」等を参考にされ、次の事項に配慮した公正な採用選考を実施されますよう重ねて要請いたします。

なお、東京都高等学校就職問題検討会議が、「平成25年度については、推薦開始日からは１人１社の応募・推薦とするが、10月１日以降は１人２社まで応募・推薦を認める」との申し合わせをしていますので、あわせて御理解と御協力をお願いいたします。

記

１　採用選考開始期日については「平成25年９月16日以降」とする取決めを厳守し、早期選考は行わないこと（選考開始期日は全国統一のルールです。）。

2　選考時の面接や作文などにおいて、本人の適性、能力に関わりのない出身地、保護者や家族の職業、家庭環境等について質問したり、記述を求めたりしないこと。

3　募集時に、統一応募書類以外の書類（社用紙など）、戸籍謄（抄）本、住民票の提出を求めないこと。

4　採用選考開始期日前の職場見学時等に、応募書類を受理したり、社用紙を配布したりするなどの早期選考や就職差別につながる行為を行わないこと。

5　採用決定（内定）時から採用までの間に応募者から提出させる書類は、「就職承諾書」だけにすること。

6　採用選考前はもとより、内定後においても、就職希望者についての身元調査は行わないこと。

東京都教育委員会教育長　　比留間　英人
東京都生活文化局長　　小林　清
東京都産業労働局長　　中西　充

東京労働局長要請文（平成25年５月）

拝　啓

新緑の候、貴社益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃から、東京における労働行政の円滑な運営につきまして、格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、我が国の経済は輸出産業の改善や経済対策、金融政策の効果などを背景に、マインドの改善にも支えられ、次第に景気回復に向かうことが期待されております。

一方で、雇用失業情勢は、新規求人数の増加など改善の動きがみられるものの、完全失業率は依然として高水準で推移するなど、厳しい状況が続いております。

東京労働局におきましては、新規学校卒業予定者を含む若者の就職支援につきまして、将来のわが国の担い手として一人でも多くの方が希望する仕事に就けるよう新卒応援ハローワークや東京わかものハローワークにおいて、マンツーマンによる就職支援を行っているところでございます。

しかしながら、面接時には応募者の適性や能力に何ら関係のない出身地や家族状況を質問する、あるいは、独自のエントリーシートに記載させるなど、就職差別につながる不適正な事案がいまだ発生しております。

職業安定法では、業務の目的に必要のない応募者の個人情報、とりわけ就職差別につながるおそれのある本籍や出身地、家族状況、あるいは思想、信条といった応募者の適性と能力に関係のない事項については、収集してはならない個人情報として定めており、採用選考において、このような不適正な情報収集により採否決定に影響を及ぼした場合には、重大な就職差別となります。

このため、新規高等学校卒業予定者の応募書類につきましては、不適正な個人情報の収集がなされないよう「全国高等学校統一応募書類」を定め、その使用を厳にお願いしているところであり、また、新規大学等卒業予定者の応募書類につきましては、就職差別につながるおそれがある事項を除いた標準的事項の参考例をお示しし、その活用をお願いしております。

東京労働局といたしましては、応募者の基本的人権に配慮した公正な採用選考システムの更なる普及・啓発とともに、正社員、契約社員、派遣社員などの雇用形態に関わらず、企業の中で働く全ての人々の人権を尊重した人事・労務管理システムが構築されるよう積極的な業務展開を図ることとしております。

貴社におかれましては、本要請の趣旨をご理解のうえ、応募者の人権を尊重した公正な採用選考システムの確立、また新規学校卒業予定者の求人活動ルールの遵守につきまして、格別のご配慮を賜りますようお願い申

し上げます。

末筆ながら、貴社の益々のご発展をお祈り申し上げます。

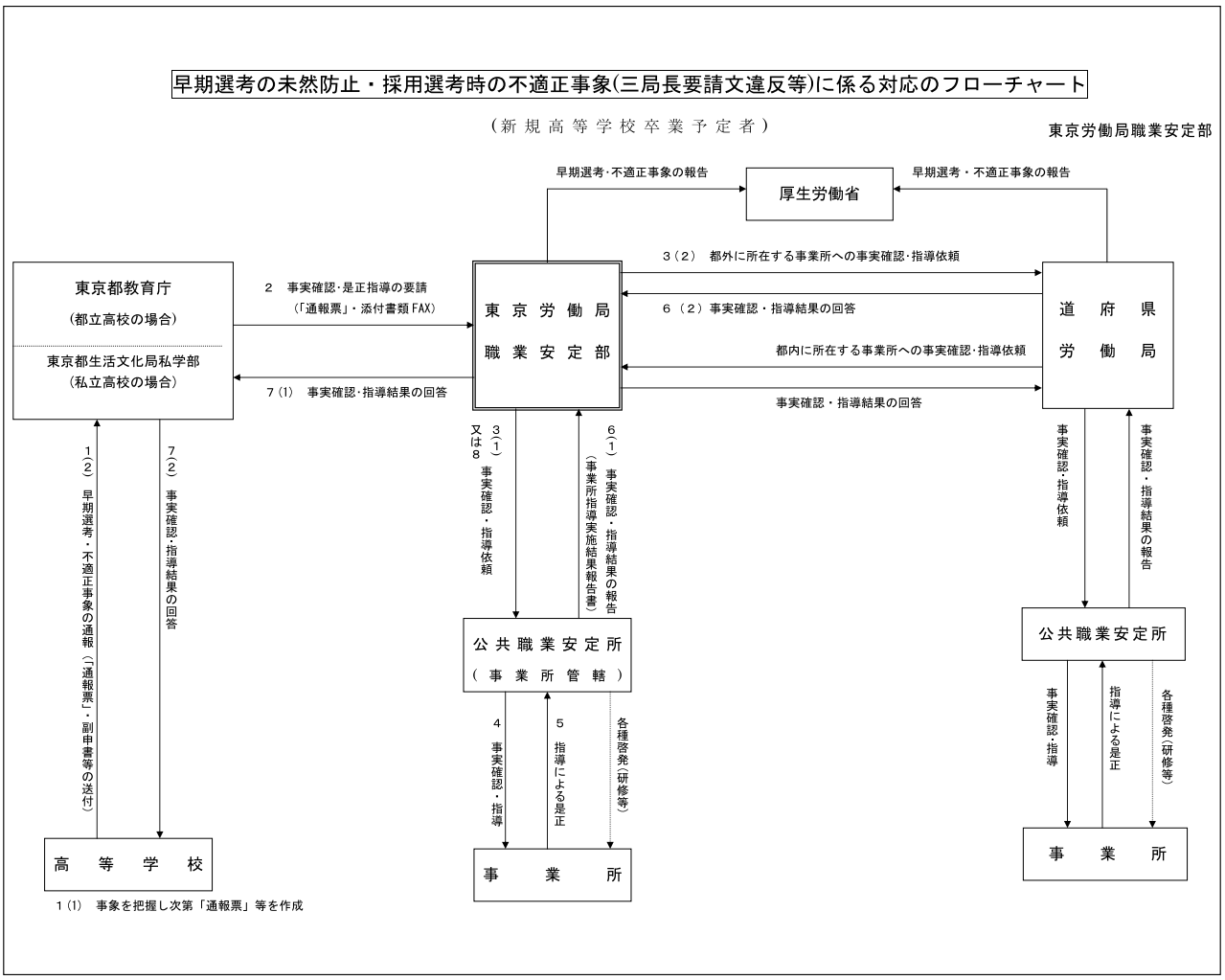
敬　具

平成二十五年五月

東京労働局長　伊岐　典子

各事業主　殿

注）両文書とも、平成26年度については平成26年５月要請予定。



５　求職者等の個人情報の取扱いについて

平成11年６月に、職業安定法（昭和22年法律第141号。以下「法」という。）が改正され、新たに「求職者等の個人情報の取扱い」についての規定が設けられました（第５条の４）。

この規定は平成11年12月から施行され、労働者の募集を行う者は募集形態（直接募集、文書募集、委託募集）のいかんを問わず、「その業務の目的の達成に必要な範囲内で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、使用しなければならない」と定めています。

また、「指針（平成11年労働省告示第141号）」も公表され、収集してはならない個人情報や個人情報の収集方法等について具体的に示されました。（「指針」第４）。

なお、労働者派遣事業については、労働者派遣法第24条の３及び指針（平成11年労働省告示第137号）により、同様の規定が定められました。

事業主の皆様には、「法」改正の趣旨をご理解いただき、公正な採用選考システムの確立に向けた一層の取組をお願いします。

個人情報とは

① 「個人情報」とは、個人に関する情報であって、特定の個人であると識別することのできる情報をいいます。他の情報と照合することで特定の個人を識別することができる場合も含まれます。

② 「個人情報」のうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにより本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいいます。

「秘密」に該当する事項としては、「本籍地」「出身地」「支持・加入政党」「政治運動歴」「借入金額」等が挙げられます。

(1) 収集してはならない個人情報

指針では、「その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報を収集すること」とし、特に以下の個人情報について、収集してはならないと定めています。

① 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

例：「本籍地・出身地」「家族状況（学歴、職業、収入等）」「生活環境・家庭環境」「住宅状況」「本人の資産（借入状況）」「容姿・スリーサイズ」「血液型・星座」

② 思想及び信条

例：「思想」「宗教」「人生観」「生活信条」「支持政党」「購読新聞・雑誌」「愛読書」「尊敬する人物」等

③ 労働組合への加入状況

例：社会運動に関する情報（労働運動、学生運動、消費者運動等）

(2) 個人情報を収集・保管・使用する場合

① 収集

・個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意を得たうえで本人以外の者から収集する等「適法かつ公正な手段」によらなければなりません。

・指針に掲げる個人情報は原則として収集してはなりません。

・高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求める場合、職業安定局長の定める書類（「全国高等学校統一応募書類」又は「職業相談票（乙）」）により提出を求めることとされています。

② 保管・使用

・個人情報の保管・使用は、その収集目的の範囲に限られます。他の目的に使用することは認められません。

・個人情報は、適切な管理をしなければなりません。そのため、保管する必要がなくなった個人情報を破棄するための措置等を講ずる必要があります。

《職業安定法（抄）―求職者等の個人情報の取扱い―》

第５条の４　公共職業安定所等*(注)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて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、又は使用するにあたっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で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、この限りではない。（以下略）

＊（注）公共職業安定所等は、「公共職業安定所」及び「職業紹介事業者」、「労働者の募集を行う者」及び「募集受託者」並びに「労働者供給事業者」を指します。

《労働大臣指針（抄）―平成11年労働省告示第141号―》

第４　法第５条の４に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

１　個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等*(注)は、その業務の目的の範囲内で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。）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

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一応募書類又は職業相談票（乙））により提出を求めること。

(4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

2　個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ　個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ　個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ　正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ　収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(3)～(4)　　略

3　個人情報の保護に関する法律の遵守等

１及び２に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第２条第３項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第４章第１節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

＊（注）職業紹介事業者等は、「労働者の募集を行う者すべて」を指します。
職業紹介事業者等に紹介を依頼する場合や、職業紹介事業者等が登録者を募集する場合にも、この法や指針が適用されますので、ご留意下さい。

職業安定法（抄）

（法律の目的）

第一条　この法律は、雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まつて、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割にかんがみその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（職業選択の自由）

第二条　何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

（均等待遇）

第三条　何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。（以下略）

（労働条件等の明示）

第五条の三　公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者（第三十九条に規定する募集受託者をいう。）並びに労働者供給事業者（次条において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。（以下略）

（求職者等の個人情報の取扱い）

第五条の四　公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて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つては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で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。

②　公共職業安定所等は、求職者等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。

労働者派遣事業の適正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）

第二十四条の三　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つては、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、この限りではない。

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。

６　公正採用選考人権啓発推進員制度のあらまし

(1) 公正採用選考人権啓発推進員制度の趣旨・目的

厚生労働省では、従来から企業に対し、差別のない公正な採用選考の実施についてお願いしてきましたが、「部落地名総鑑」事件の発生にみられるように、事業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ない状況がみられました。

このため、昭和52年度から、事業主に対する啓発・指導の一層の強化を図るため、原則として一定規模以上の事業所について、「企業内同和問題研修推進員」の設置を図り、推進員に対し、計画的・継続的な啓発・指導を行うことを通じて、各企業における公正な採用選考システムの確立が図られてきました。

その後、平成８年５月に地域改善対策協議会の意見具申において、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、人権教育・人権啓発の事業に再構成して推進すべきとの指摘がなされたことを受けて、平成８年７月の閣議決定「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」では、雇用主に対する啓発・指導事業は、人権啓発の事業に再構成して推進することとされました。

そして、平成９年度から、雇用主に対する啓発・指導事業は、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、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を目指した人権啓発事業として改められ、「企業内同和問題研修推進員」は「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）に名称変更されました。

さらに、平成15年度からは、従業員の採用選考に最も影響力を持つ企業のトップクラスとの接点の多い経済団体（東京経営者協会、東京商工会議所、東京都中小企業団体中央会、東京都商工会連合会）の役員等を「公正採用選考人権啓発協力員」として委嘱し、傘下企業等に対して啓発等を推進していくこととされました。

(2) 推進員の設置対象事業所

推進員制度は、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、次の基準に基づき、推進員の設置を勧奨しています。

ア　常時使用する従業員の数が50人以上である事業所

イ　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（じゃっき）した事業所

なお、職業紹介事業や労働者派遣事業等を行う民間事業者は、雇用主としての側面にとどまらず、労働力需給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、運用上、規模にかかわらず推進員の設置に積極的に取り組むこととされています。

(3) 推進員の選任基準

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、公正な採用選考システムの確立を図る上で、当該事業所における中心的な役割を果たすことが期待されていることから、人事担当責任者等、採用・選考に関する事項について相当の権限を有する方（人事担当の部・課長級以上の方）から選任するよう、ハローワークが事業主を指導することになっています。

(4) 推進員の役割

推進員は、各人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されています。

ア　公正な採用選考システムの確立を図ること

イ　職業安定行政機関との連携に関すること

ウ　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

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、就職の機会均等を阻害していないかどうかを点検し、差別のない公正な採用選考システムをはじめとする体制の確立を図っていくことが必要です。

同時に、求人活動や面接等採用選考に当たる方々も、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に基づいて業務を遂行していく必要があります。

推進員は、これら就職の機会均等の確保を図るため、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の窓口ともなります。

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とあるのは、公正な採用選考について企業の自主的な取組を要請するもので、個々の事業所において必要な対策について計画し、推進をしていくことが求められます。

(5) 推進員の選任状況の報告

推進員を新たに選任した事業所は「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告（新規）」（P115参照）を、人事異動等により推進員に変更があった事業所は「公正採用選考人権啓発推進員変更届」（P116参照）を、それぞれ事業所所在地管轄のハローワーク（P118参照）に提出することになっています。

なお、事業所が移転した場合は、再度提出していただくこともありますので、必ずハローワークまでご連絡ください。

また、東京労働局では、毎年６月１日現在の推進員の選任状況を「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）」（P115参照）により報告していただくこととしています。

《公正採用選考人権啓発推進員設置要綱（平成25年４月１日）》

1　目　　的

社会を構成する全ての人にとって就職は、生活の安定や社会参加を通じての生きがいなど極めて重要な意義を持っており、憲法に規定される職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、誰もがその適性と能力に応じて職業に就くことができる社会を実現するためには、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、推進員に対する研修等を通じて、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とする。

2　推進員設置対象事業所

(1) 常時使用する従業員の数が50人以上である事業所。
　ただし、工場、支店、営業所等については、人事権（採用権）を有する事業所。

(2) (1)のほか、公共職業安定所長が推進員を選任することが適当であると認める事業所。

(3) (1)及び(2)にかかわらず、職業紹介事業または労働者派遣事業を行う事業所。

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、採用選考その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する者から１事業所につき１名を選任する。

なお、事業所の規模等から必要なときは、推進員の補助者を選任し、本制度の実効を期すものとする。

4　推進員の役割

推進員は、すべての人々の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について事業所内における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携に関すること。

(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　報　　告

(1) 新規に推進員を選任した場合は、別紙1「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告」により事業所管轄公共職業安定所長（職業紹介事業または労働者派遣事業を行う事業所は東京労働局需給調整事業部を経由のこと。）あて報告するものとする。

(2) 人事異動等により推進員に変更があった場合には、別紙2「公正採用選考人権啓発推

進員変更届」により事業所管轄公共職業安定所長あて報告するものとする。

(3) (1)及び(2)にかかわらず、毎年６月１日現在の選任状況を事業所管轄公共職業安定所長あて報告するものとする。

6　推進員に対する研修等の実施

東京労働局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への協力を要請するものとする。

7　人権問題研修講師の出講事業及び視聴覚ビデオの貸出しについて

(1) 人権問題研修講師の出講事業について

公益財団法人東京都人権啓発センターでは、さまざまな人権問題の正しい理解と認識を深めるために企業等が実施する研修に対して講師出講事業を行っています。

【研修の内容】

講義の内容は、「基本的人権」「国内の人権問題一般」「同和問題」「セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止」「ＣＳＲ(企業の社会的責任)と人権問題」「公正な採用選考」「接遇と人権」「メンタルヘルスと人権」などです。

【申し込み方法】

電話、ＦＡＸもしくはＥメールにて (1)研修のテーマ (2)研修実施予定日時 (3)実施会場(所在地) (4)研修参加人員 (5)団体名、ご担当者名及び連絡先 (6)その他（ご質問・ご要望等）についてご連絡ください。

【研修時間】

１講義　３時間を原則としますが、３時間未満についても受け付けますのでご相談ください。

【料金及び支払方法】

時間数	１時間あたりの料金（税込）
１時間以内	18,360 円
１時間を越える	16,200 円

人数割増　１回の研修につき、受講者が200名以上となる場合、料金は10割増になります。

※研修終了後、請求書を送付しますので、指定の口座にお振り込みください。

【問合わせ・連絡先】

公益財団法人東京都人権啓発センター
〒111-0023　東京都台東区橋場１―１―６
電話　０３（３８７６）５３７２
FAX　０３（３８７４）８３４６
ホームページ http://www.tokyo-jinken.or.jp/
Ｅメール　koshi_haken@tokyo-jinken.or.jp

(2) 視聴覚ビデオ等の貸出しについて

都内ハローワークや労働相談情報センター、東京都人権プラザでは、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を深めるとともに、企業内での研修等に活用していただくため、DVD、ビデオテープや16ミリフィルムの貸出しを行っています。

（お問い合わせ先は、巻末の行政機関一覧をご覧ください。）