

第2章 就職差別につながるおそれのある人権問題の理解のために

第2章 就職差別につながるおそれのある人権問題の理解のために

1 同和問題とは

(1) 同和問題（部落差別）とは

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関する問題です。

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るようになり、以来、環境改善対策等の対策が講じられてきました。

昭和40年に出された「同和対策審議会答申」では、同和問題が憲法の基本的人権にかかわる問題であることを明らかにし、「未解決に放置することは断じて許されないことであり、その早急な解決こそ、国の責務であり、同時に国民的課題である」と述べています。

答申を踏まえ、昭和44年に同和対策事業特別措置法が制定され、その後も法律を延長したり、平成28年には新たに「部落差別の解消の推進に関する法律」を制定するなどして、解決のための努力を続けています。

(参考) 同和対策審議会答申（抄）

昭和36年12月7日内閣総理大臣は本審議会に対して「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」について諮問された。いうまでもなく同和問題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、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題である。したがって、審議会はこれを未解決に放置することは断じて許されないことであり、その早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題であるとの認識に立って対策の探求に努力した。その間、審議会は問題の重要性にかんがみ存置期限を二度にわたって延長し、同和地区の実情把握のために全国及び特定の地区の実態の調査も行なった。その結果は附属報告書のとおりきわめて憂慮すべき状態にあり、関係地区住民の経済状態、生活環境等がすみやかに改善され平等なる日本国民としての生活が確保されることの重要性を改めて認識したのである。…（中略）

すなわち、近代社会における部落差別とは、ひとくちに言えば、市民的権利、自由の侵害にほかならない。市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民にたいしては完全に保障されていないことが差別なのである。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。…（後略）

(2) 法的措置の経過

昭和 35 年 8 月に公布された同和対策審議会設置法以後、答申を踏まえたさまざまな法整備がなされてきました。

同和対策事業特別措置法（「同対法」・昭和 44 年法律第 60 号）

答申を踏まえ、10 年間の限時法として制定、施行された法律で、この法律に基づき、国及び地方公共団体は生活環境の改善、社会福祉の増進、産業の振興、職業の安定、教育の充実、人権擁護活動の強化等を図るための事業を実施してきました。この法律は 3 年間延長されました。

地域改善対策特別措置法（「地対法」・昭和 57 年法律第 16 号）

同対法の期限切れに伴い、従来の反省に立って新たな視点を加えた新規立法（5 年間の限時法）として制定、施行されました。

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（「地対財特法」・昭和 62 年法律第 22 号）

地対財特法は、地域改善対策の一般対策への円滑な移行を行うための最終の特別法（5 年間の限時法）として制定、施行されました。この法律は、一定の期間引き続き実施することが特に必要と認められる事業について、その実施を図るための財政上の特別措置を規定したものです。この法律は 5 年間延長されました。

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の一部を改正する法律（平成 9 年法律第 15 号）

地対財特法の失効後の平成 9 年度以降の方策について、平成 8 年 5 月に地域改善対策協議会から意見具申が行われ、政府はこれを尊重し、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」を閣議決定しました。これを受けて、一般対策への円滑な移行のための経過措置を講ずることとする改正法が平成 9 年 3 月に公布、施行されました。

この改正法により、引き続き 15 の事業が 5 年間実施されることとなり、その他の事業については、一般対策に工夫を加えて対応する事業、人権教育・人権啓発の事業に再構成して推進する事業として、一般対策において実施されることになりました。

なお、この改正法は平成 14 年 3 月 31 日をもって失効しました。同和関係の特別対策は終了しましたが、国では、今後は必要とされる施策を適宜適切に実施していくとしています。

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（平成 12 年法律第 147 号）

地対財特法の失効に先立って、平成 9 年 3 月、人権擁護に関する施策の推進について、国の責務を明らかにするとともに、必要な体制を整備し人権の擁護に資するために、「人権擁護施策推進法」が 5 年の時限立法で施行され、「人権擁護推進審議会」が設置されました。同審議会の答申を踏まえ、平成 12 年 12 月には、人権教育及び人権啓発の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにした「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が制定され、同法に基づき、政府は平成 14 年 3 月に「人権教育・啓発に関する基本計画」を策定しました。

部落差別の解消の推進に関する法律（平成 28 年法律第 109 号）

平成 14 年 3 月に地対財特法が失効したことをもって、同和関係の特別対策は終了し、これ以降は一般対策において同和問題の解決に向け取り組んできました。しかし、インターネットを利用した差別的な書き込みなど、依然として部落差別が存在していることから、差別の解消に向けた国等の取組を定めた法律が平成 28 年 12 月に公布・施行されました。

この法律は、「現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、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、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題である」と示すとともに、部落差別の解消に関し、基本理念、国及び地方公共団体の責務を明らかにし、相談体制の充実、教育及び啓発、部落差別の実態に係る調査（※）といった具体的施策について定めています。

※令和 2 年度に調査結果が公表されました。

法務省「部落差別の実態に係る調査結果報告書」

https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00127.html



部落差別の解消の推進に関する法律

（目的）

第一条 この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、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、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、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する。

（基本理念）

第二条 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

（相談体制の充実）

第四条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

（教育及び啓発）

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

(部落差別の実態に係る調査)

第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

(3) 地域改善対策協議会の設置

地域改善対策特別措置法の施行により、対象地域の地域改善対策として推進すべき施策で関係行政機関相互の緊密な連絡を要するものに関する基本的事項を調査審議するために地域改善対策協議会が設置されました。

——今後における啓発活動のあり方について（昭和 59 年 6 月 19 日）——

意見具申は、国や地方公共団体が同和対策を本格的に取り組んでから 15 年余りが経過するなかで、同和地区の劣悪な生活環境に象徴された実態的差別の解消は、「相当程度に進展した」との見解を述べています。

しかしながら、人々の観念や、意識のうちに潜在する心理的差別の解消は、ある程度まで進んできているとはいえ、いまだ問題が残されており、今後とも啓発活動の充実が重要であると提言しています。

また、同和問題の解決は、憲法の基本的人権尊重の理念の実現を図ることであり、すべての国民の理解と協力が不可欠であると強調しています。

この意見具申は、同和問題を真に国民的課題として定着させていくための啓発活動のあり方を具体的に示した点で重要な意義をもつものです。

——今後における地域改善対策について（昭和 61 年 12 月 11 日）——

意見具申は、18 年間の積極的な地域改善対策により、心理的差別と実態的差別の解消は、相当程度進展した、としながらも、「実態面の改善に比べて、心理的差別の解消は、不十分な状況」であること、その背景としては、「昔ながらの非合理的な因習的差別意識が、根強く残されている」こととともに、差別意識の解消を阻害し、新たな差別意識を生む新しい要因（①行政の主体性の欠如、②同和関係者の自立向上への精神かん養の視点の軽視、③えせ同和行為の横行、④自由な意見の潜在化傾向）が存在する。これら諸要因の是正が重要な今日的課題であることを指摘し、その解決方策を提言しています。

次いで、18 年間の地域改善対策を総括し、未解決の課題として、①差別意識の解消、②事業の進捗状況の格差是正、③同和地区における不安定就労・小規模零細企業対策を指摘しています。

最後に、行政の役割を明確化し、特別の立法措置を提言するとともに、既存事業の見直しと

同和行政の適正化を求めています。

——今後の地域改善対策について（平成3年12月11日）——

意見具申では、「対策の推進により、同対審答申で指摘された同和地区の生活環境等の劣悪な実態は大きく改善をみ、同和地区と一般地域との格差は、全般的には相当程度是正され、また、心理的差別についてもその解消が進み、その成果は全体的には着実に進展をみている」としながらも、「平成4年度以降の物的事業量が相当程度見込まれ、また、就労対策、産業の振興、教育、啓発等非物的な事業の面においてもなお今後とも努力を続けていかなければならず」、これらのことから、「直ちに一般対策へ全面的に移行することは適当ではなく、現実的でもない」とし、「平成4年度以後においても、所要の財政措置を講ずべきであり」、このため、「現行法制定の趣旨を踏まえつつ、法的措置を含め適切な措置を検討する必要がある」と述べており、昭和61年の意見具申で提言された既存事業の見直し、同和行政の適正化などについても改めて指摘をしています。

——同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的在り方について（平成8年5月17日）——

意見具申では、現状認識として、「これまでの対策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」が、「教育の問題、これと密接に関連する不安定就労の問題、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」と述べています。

このため、「これまでの特別対策については、おおむねその目的を達成できる状況になったことから、現行法の期限である平成9年3月末をもって終了することとし、教育、就労、産業等のなお残された課題については、その解決のため」、種々の「工夫を一般対策に加えつつ対応するという基本姿勢に立つべきである」と結論づけています。その中の「工夫」についてみると、例えば就労の分野については、「若年齢層を含めた一層の就労の安定を目指し、施策のニーズを踏まえ、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応すべきである」と述べています。

この意見具申は、政府の「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」の閣議決定において尊重され、平成9年3月31日の「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」の改正により、一般対策への円滑な移行を図るための経過措置を講じることとなりました。

(4) 東京都の取組

東京都においても、平成8年11月及び平成9年12月、東京都同和対策本部会議を開催し、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、人権教育、人権啓発に発展的に再構築するなどの新たな同和対策事業の方向を定め取り組んできました。

平成12年11月には、東京都における人権問題の解決をめざして、総合的な人権施策を推進する「東京都人権施策推進指針」を策定しました。

その後、地対財特法が失効することを踏まえ、平成14年3月31日、「同和問題解決のための取組に関する基本方針」を策定し、14年度以降も同和問題を早期に解決するための取組を推進することとし、一般対策において必要な施策を講じています。

また、平成27年8月、社会・経済状況の変化や法改正等による人権施策の枠組みの変化等による人権課題の多様化・複雑化に対応し、人権が尊重される「世界の都市・東京」の実現に向けて「東京都人権施策推進指針」を改定しました。

さらに、平成30年に、いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が広く都民等に一層浸透した都市の実現を目的とした「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定しました。

現在は、この「東京都人権施策推進指針」、「同和問題解決のための取組に関する基本方針」及び「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」並びに「部落差別の解消の推進に関する法律」に基づき、同和問題の解決に向けた取組を推進しています。

※東京都では、同和問題に関する専門相談事業を実施しています。詳しくは、東京都総務局人権部ホームページ「じんけんのとびら」内の「相談機関のご案内」をご参照ください。

東京都総務局人権部HP「じんけんのとびら」:

<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/soudan/index.html>



(5) 「地名総鑑」事件

昭和50年12月に、企業の人事関係において利用されることを目的として、「人事極秘・部落地名総鑑」という、全国の同和地区の所在、新旧両地名等を記載した冊子が発行され、相当数の企業がこれを購入していたという事実が明るみにでました。

この冊子は、同和地区住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、更には様々な差別を招来し、助長する極めて悪質な差別文書であるとの観点から、労働大臣談話を発表し、更に関係各省事務次官連名による経済6団体及び労働省職業安定局長名による業種別民間企業92団体に対する要請を行いました。

その後、「全国部落リスト」、「日本の部落」等同様の趣旨の冊子が発行され、購入されていたことがわかり、9種類の冊子を全国で200を超える企業が購入していたことが判明しています。

これらの購入企業に対しては、関係行政機関が一体となって指導を行いました。

【資料】

同和地区住民の就職の機会均等の確保についての労働大臣談話（昭和50年12月15日）

今般、企業の人事関係において利用されることを目的として、「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という同和地区住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、その他様々の差別を招来し助長する悪質な冊子が発行され、一部企業の人事担当者に販売されるという事件が発生したことは、まことに遺憾なことであり、極めて憤りにたえない。

労働省は、従来から、同和地区の住民に就職の機会均等を完全に保障することが、同和問題解決の中心的課題であるとの認識に立って、職業指導・職業紹介及び就職に際しての各種援護施策並びに雇用主に対する指導等を行ってきたところである。

しかるに、同和对策事業特別措置法の施行以来すでに7年が経過した現在、かかる事件が発生したことはまことに遺憾であり、企業の同和問題に対する正しい理解と認識を更に一層深めることの必要性を痛感する次第である。

労働省としては、従来の施策の点検を行うとともに、同和对策の更に一層強力な推進を図っていく所存であるが、各企業においても、企業によって同和地区の住民の基本的な人権とりわけ就職の機会均等の権利が侵害されることが絶対に生じないように強く要請する次第である。

(6) 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などの身元調査を行っていたという事実が発覚し、都内に所在する調査会社においても同様の調査が行われていたことが判明しました。大阪府は「部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」に基づき立ち入り調査を行い、調査会社は差別身元調査をしていたことを認めました。この事件は、この調査会社と取引のあった企業数の多さとともに、調査の内容が就職希望者の家族状況、性格・人柄、思想、政治活動、宗教、労働組合活動、多重債務等、非常に多岐にわたっていたことから、大変大きな問題となりました。

顧客(会員)であった企業に対する確認及び指導を実施した結果、以下の事実が明らかになっています。

- ① 調査会社あて依頼企業からファクシミリで送付された「履歴書」をもとに、調査会社の調査員が「同和地区出身者や在日外国人であるか否か」「家族の職業・状況」「思想・信条(本人及び家族)」等、就職差別につながるおそれの強い調査を行っていたこと。
- ② 調査会社の顧客(会員)企業は全国で約1400社に上り、その取引の多くが採用選考に係る応募者の調査であったこと。
- ③ 「家族の状況」「思想・信条」「消費者金融等の利用状況(債務調査)」等、問題のある事項が調査され、企業に報告されていたこと。

この身元調査事件は、依頼企業が、統一的に定められた様式による「履歴書」では把握できない事項や面接選考で本人から聞き出せない事項を第三者である調査会社を使って内密に把握していたものであり、調査を依頼した企業については以下の点において非常に大きな問題があったといわざるを得ません。

- ① 身元調査を実施することや依頼することが就職差別あるいは人権侵害につながるおそれが強いという認識を欠いていたこと。
- ② 調査会社に対して、応募者の履歴書を送付し身元調査を依頼する等、個人情報の保護・管理についての意識が乏しかったこと。
- ③ 企業内において同和問題をはじめとする人権問題の正しい理解と認識を深め、公正な採用選考システムの確立に中心的な役割を果たすべき公正採用選考人権啓発推進員制度が十分に機能していなかったこと。

このような身元調査が、「地名総鑑事件」以後、二十数年を経てもなお実施されてきたことは、就職差別につながるおそれのある動きを助長することから、労働大臣は平成11年4月1日に経済・業種別107団体に対して、今回の事件が就職差別につながるおそれの強い身元調査であり、このような事件が発生したことはまことに遺憾であるとして、企業の社会的責任の自覚と再発防止の徹底を要請しました。

また、この調査会社と取引があった企業のうち、相当数が都内に所在する企業であるほか、都内の調査会社においても同様の身元調査を行っていることが判明したことから、東京都労働経済局長も、平成11年5月17日付で各事業主に対して労働大臣と同趣旨の要請文を出し、新規学卒者の求人申込み説明会や各種の研修会等の場で配付して、公正な採用選考の実施と採用

に関する身元調査を行わないよう求めてきました。

さらに、身元調査を依頼していた企業に対しては、関係行政機関が一体となって啓発・指導を行っています。

しかしその後も、調査会社等からの依頼を受けた司法書士等が、職務上の権限を悪用して、戸籍謄本を不正に取得する事件などが起きています。

【資料】

企業等における公正な採用選考に係る労働大臣要請（平成 11 年 4 月 1 日）

拝 啓

日頃から労働行政の運営について格別の御配慮を賜り、厚く御礼を申し上げます。

我が国経済は、景気の低迷状態が続き、雇用情勢は完全失業率が依然として高水準で推移しているなど、厳しい状況が続いています。

こうした中であって、産業界の皆様が雇用の安定に向けて真摯に取り組まれていることに対しまして深く敬意を表する次第です。

労働省におきましては、このような雇用失業情勢の中で、国民の皆様方の雇用に対する不安を払拭し、再び希望と活力にあふれた経済社会をつくりだすべく、「雇用活性化総合プラン」などの対策を始めとして、労働行政の総力をあげて、取り組んでいるところです。

また、同時に、働く人一人ひとりが希望にあふれ安心して働ける社会を実現するためには、各人の人格が尊重され、職業選択の自由が保障されることにより、その能力を活かすことのできる職業に就いていただけるようにすること、すなわち、就職の機会均等の確保を図ることが重要な課題の一つであると考えます。

このため、労働省では、かねてより、企業における採用選考に当たって、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が図られるよう、雇用主の皆様方に対しまして啓発活動を展開してきたところであり、とりわけ、就職差別を未然に防止するという観点から、採用選考の際の身元調査は行わないよう雇用主の皆様方の御理解と御協力をお願いしてきたところです。

しかるに、今般、大阪府内の調査会社の調査員が、採用調査の依頼を受けたものについて、部落差別につながるおそれのある調査をした事件が明らかになり、大阪法務局長から当該調査会社に対し、差別を助長する調査を見過ごしていたとして、文書による「説示」が行われたところです。

私自身本事件は当該調査会社による就職差別につながるおそれの強い身元調査と考えており、かかる事件が発生したことについて、まことに遺憾に思っております。

基本的人権の尊重は、日本国憲法の柱の一つであり、民主社会の基本となるものです。

また、第 49 回国連総会（平成 6 年 12 月）において、「人権教育のための国連 10 年」の決議が採択され、我が国では、平成 9 年 7 月、内閣総理大臣を本部長とする推進本部において、「人権教育のための国連 10 年」に関する国内行動計画を策定・公表し、政府全体をあげて人権教育・人権啓発のための取組みを推進しているところです。

申し上げるまでもなく、企業における採用選考においても、人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重することが大切です。

今般の件は、企業の採用調査が発端となっていることは否めないものであり、応募者の適性と能力による公正な採用選考を行うことが何よりも重要です。このことが人権尊重の精神に沿うものであり、ひいては企業の発展にもつながるものではないかと考えます。

もとより、国民が人権尊重の視点から、あらゆる差別意識の解消等に取り組んでいただくよう国民に対し啓発を行うことは、行政の極めて重要な任務と考えておりますが、採用選考の場面に当たって

の一方の当事者である企業をはじめ、事業主団体等におかれましても、その社会的責任を自覚し、公正な採用選考に関する主体的、自主的な活動を推進することが望まれます。

貴団体におかれましても、このような趣旨を十分に御理解いただき、今後とも、貴団体傘下各企業において公正な採用選考システムの確立が図られるよう、とりわけ、採用選考の際に、応募者の家族状況など応募者本人に責任のない事項等についての調査を行うことは就職差別につながるおそれがありますので、このような身元調査が行われることのないよう、格別の御配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成 11 年 4 月 1 日

労働大臣 甘利 明

経済・業種別 107 団体 代表者 あて

企業における公正な採用選考の実施についての東京都労働経済局長要請（平成 11 年 5 月 17 日） 拝 啓

新緑の候、貴社ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

日頃から、公共職業安定所の業務運営につきましては、格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、同和問題をはじめとする人権啓発については、かねてより、都内ハローワークを通じ、公正な採用選考が行われますよう、雇用主研修会、公正採用選考人権啓発推進員研修等で理解・認識を深めていただきますよう努力を重ねてきたところでございますが、今般、ある調査会社による就職差別につながるおそれの強い身元調査事件が明らかになりました。

企業が調査会社等第三者に依頼して、あるいは近隣の人・友人等を通じて、応募者の本籍、住居・生活状況、家族状況を調べる身元調査の内容は、採用しようとする本人の職務遂行能力とは直接関係のないものであり、身元調査の結果には、無責任な風評・予断・偏見といったものが入りやすく、真実がゆがめられて報告されることが少なくありません。

また、それらの内容によって採否を決めることは、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、採用選考に係る就職差別となります。

どのように評価されたのかも分からない秘密裏に行われた身元調査によって、就職を願っている応募者の夢が打ち碎かれる。このようなことは、差別のない公正な採用選考といえるでしょうか。その結果、応募者の就職に対する情熱も消え、その後の人生にまで影響することが十分考えられます。

採用選考は、応募者の適性と能力により公正に行われることが何よりも重要であり、このことが人権尊重の精神に沿うものであります。採用選考の一方の当事者であります企業におかれましても、社会的責任を自覚し、公正な採用選考に関する主体的・自主的な活動を推進することが望まれます。

今後とも、このような趣旨を十分にご理解いただき、採用選考に際しましては、応募者の家族状況など応募者本人に責任のない事項等についての調査を実施しないよう、また、公正な採用選考システムの確立が図られますよう、格別のご配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ではございますが、貴社の益々のご発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成 11 年 5 月 17 日

東京都労働経済局長
大関東支夫

各事業主 殿

2 様々な人権問題

(1) 性別にかかわらず雇用と採用

男女雇用機会均等対策の現状と歴史

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、わが国が将来にわたって経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

経済の高度成長期に入った昭和 30 年代後半以降、わが国では女性労働者が増加し続け継続就業の意識も高まり勤続年数が伸びていた一方、女性を単純、補助的な業務に限定するなど、男性と異なる扱いを行う企業が見られていました。また、国際的な動きとして、昭和 50 年の国際婦人年、昭和 54 年の女子差別撤廃条約採択など、国際連合を中心とした国際的な男女の機会均等の達成に向けた動きが活発化していました。こうした動きを受け、我が国においても職場における男女平等の実現を求める動きが強まりました。

こうして、昭和 55 年に署名した女子差別撤廃条約の批准に向け、昭和 60 年に勤労婦人福祉法の一部改正により男女雇用機会均等法が成立し、募集・採用、配置・昇進についての均等な取扱いについて努力義務とされたほか、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制度や、女性の結婚、妊娠等を理由とする解雇が禁止されました。また、労働基準法の女性保護規定が一部緩和されました。

その後、男女雇用機会均等法の改正や新しい法律の成立、改正が行われてきました。

(1) 平成 9 年改正（平成 11 年施行、一部平成 10 年施行）

募集・採用、配置・昇進に関する努力義務規定が改められるとともに、募集・採用から退職に至る雇用管理についての差別的取り扱いが禁止されました。一方、女性のみ募集等女性に対する優遇は「女性に対する差別」として禁止されました。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主が雇用管理上必要な措置を講じる義務等が新設されました。

(2) 平成 18 年改正（平成 19 年施行）

女性であることを理由とする差別的取り扱いから、男女双方に対する、性別を理由とする差別的取り扱いが禁止されるとともに、いわゆる間接差別の規定が新設されました。

また、妊娠・出産・産前産後休業を理由とする解雇に加え、母性健康管理等の事由を理由とする不利益取扱いも禁止されることとなりました。

さらに、職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策の対象に男性も追加される等の見直しもされました。

(3) 平成 28 年改正（平成 29 年施行）

育児・介護休業法と同時に改正され、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策が事業主に義務付けられました。

(4) 女性活躍推進法の成立（平成 28 年施行）

わが国においては、依然として男女労働者間に事実上の格差が生じている実態があり、女性の力が十分に発揮できているとは言えない状況にある一方、少子高齢化による急速な人口減少局面を迎え労働力不足が懸念されている中で、女性の活躍推進が重要な課題となっています。

このような状況から、国、地方公共団体、民間事業者それぞれの女性の活躍推進に関する責務を定めた「女性活躍推進法」が新たに定められました。

募集・採用に当たっての男女双方に対する差別の禁止

労働者が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが、大変重要な課題であることから、男女雇用機会均等法第5条では「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。」と定めています。

禁止される差別の内容を具体的に示した指針が次のとおり策定されていますので、遵守してください。

- ① 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
 - ・一定の職種（「総合職」「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（「正社員」「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集・採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
 - ・「営業マン」「ウエイトレス」など男女のいずれかを表す職種の名称で募集すること。
 - ・「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示をすること。
 - ・形式上男女を募集の対象としているが、応募の受付等の対象を男女のいずれかのみとすること。
 - ・派遣元事業者が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする事。
 - ・女性についてのみ、未婚であること、子を有してないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。
- ③ 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
 - ・募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする事。
 - ・男女で異なる採用試験を実施すること。
 - ・男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
 - ・採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。
- ④ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
 - ・採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用する

こと。

- ・男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ・男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ・男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

⑤ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

- ・会社案内等の資料を男女のいずれかにのみ送付したり、又は資料の内容、送付の時期等を男女で異なるものとしたりすること。
- ・会社説明会の対象を男女のいずれかのみとしたり、会社説明会の実施時期を男女で異なるものとしたりすること。

もちろん、面接に際してセクシュアルハラスメントに当たる質問をすることも許されません。また、平成11年の労働基準法改正により、女性の深夜労働についての規制が撤廃されたことに伴い、女性労働者が円滑に深夜業に従事できるよう事業主が就業環境を整備することが求められています。したがって、深夜業に伴う就業環境が整備されていないことを理由として、女性に不利益な取扱いをすることは許されません。

ただし、男女異なる取扱いの例外的措置として、【適用除外】及び【ポジティブ・アクション】があります。

【適用除外の場合とは】

男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があるものとして、下記の適用除外が認められています。しかし、適用除外は非常に限定的で、業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない業務に限られます。単に一方の性に適しているというだけでは該当しません。

- ・芸術・芸能の分野における表現の真実性など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な職業 →モデル、俳優など
- ・守衛、警備員などのうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要な職業 →現金輸送車のガードマンなど
- ・宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについて上記の職業と同程度の必要性があると認められる職業 →一定の宗派における神父・巫女、女性更衣室の係員、男女別に行われる競技の選手など
- ・労働基準法により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法により男性を就業させることが出来ない職業 →一部の危険有害業務、助産師など
- ・風俗、風習などの相違により男女のいずれかが能力を発揮しがたい海外での勤務が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えること、又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合 →勤務地が通勤不可能な山間僻地にあり、事業主が提供する施設以外に宿泊できない場合で、かつその施設を男女共通で利用することができない場合など

【ポジティブ・アクションとは】

男女雇用機会均等法第8条では、「事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない」として「女性のみ」に関する特例を認めています。

これは、長年にわたって積み重ねられてきた女性差別を是正するためには、企業の積極的な特別措置が必要であると考えられるため、このような「格差是正のための積極的な特別措置」をポジティブ・アクションと呼びます。

募集・採用に当たっては、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（4割を下回る）雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、当該採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること、その他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることを認めています。

平成27年11月30日からは、上記の場合に加え、係長、課長、部長など、それぞれの役職でみて、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合も特例として女性のみを対象としたり、女性を有利に取扱うことが認められるようになりました。

企業は、ポジティブ・アクションを講ずることにより、事実上の格差是正に自主的かつ積極的に取り組むことが必要です。

間接差別の禁止

男女雇用機会均等法第7条では、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長、体重又は体力を要件とすること、募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることを間接差別として禁止しています。

労働者の募集・採用に当たっては、以上の法の内容を踏まえた適切な取扱いをお願いします。

また、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で定める妊娠、出産や育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止や、これらに係るハラスメント等について以下にご紹介しますので、適切な対応をお願いします。

妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

男女雇用機会均等法第9条及び育児・介護休業法では、下記【※1】で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱い【※2】を禁止しています。

また、女性労働者の妊娠中又は産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しないかぎり無効とされています。

【※1：禁止されている事由とは】

- ・妊娠したこと
- ・出産したこと
- ・男女雇用機会均等法の母性健康管理措置を求めた、又は受けたこと
- ・労働基準法の母性保護措置を求めた、又は受けたこと

- ・妊娠又は出産による能率低下又は労働不能が生じたこと
- ・育児・介護休業法で取得できる各措置の取得申出又は取得等をしたこと
- ・本人又は配偶者の妊娠・出産を申出したこと
- ・出生時育児休業期間中の就業を申出・同意しなかったこと

【※ 2：不利益取扱いになる場合とは（例）】

- ・解雇すること
- ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ・予め契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ・退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ・降格させること
- ・就業環境を害すること
- ・不利益な自宅待機を命ずること
- ・減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・不利益な配置の変更を行うこと
- ・派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該労働者に係る労働者派遣の役務などの提供を拒むこと

【妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うとは】

「理由として」とは、妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」（※）不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され法違反となります。

※ 原則として、妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。

セクシュアルハラスメントと妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ、能力発揮を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。裁判となった場合、企業の使用者としての責任が問われるケースも多くあります。

男女雇用機会均等法第11条では、事業主に職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために雇用管理上必要な措置を講ずることを指針にて以下の項目を義務付けるとともに、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応を求めています。

また、男女雇用機会均等法第 11 条の 3 及び育児・介護休業法第 25 条では、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止措置を講じることを義務付けています。

また、いずれのハラスメントも事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いを禁止しています。事業主は会社の防止対策を点検し、職場のハラスメントを未然に防止するための積極的な取組をお願いします。

【職場におけるセクシュアルハラスメントとは】

「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは、「職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け（対価型セクシュアルハラスメント）、又は当該性的な言動により労働者の就業環境が害されること（環境型セクシュアルハラスメント）」です。

【職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメントとは】

「制度等の利用への嫌がらせ型」

次に掲げる制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

○男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

- ・産前休業
- ・妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ・軽易な業務への転換
- ・変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ・育児時間
- ・坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

○育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ・育児休業
- ・介護休業
- ・子の看護休暇
- ・介護休暇
- ・所定外労働の制限
- ・時間外労働の制限
- ・深夜業の制限
- ・育児のための所定労働時間の短縮措置
- ・始業時刻変更等の措置
- ・介護のための所定労働時間の短縮等の措置

「状態への嫌がらせ型」

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものがあります。

【セクシュアルハラスメントと妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントのない職場にするために雇用管理上講ずべき措置の内容】

事業主は、指針に定められた以下の項目についての措置を講じることが必要です。

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- セクシュアルハラスメントに係る措置
 - ・セクシュアルハラスメントの内容
 - ・セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- 妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメントに係る措置
 - ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
 - ・妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること。
 - ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針
 - ・制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- 措置に係る共通事項
 - ・セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
 - ・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
 - ・セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生の恐れがある場合や、これらのハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。
- ③ 事後の迅速かつ適切な対応
 - ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - ・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

- ・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・再発防止に向けた措置を講ずること。

④ ①～③の措置と併せて講ずべき措置

- ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ・事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

⑤ 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ・業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

パワーハラスメント

令和2年6月1日に施行された労働施策総合推進法の改正により、事業主に対するパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務等が新設され、令和4年4月1日から全ての企業に措置が義務付けられています。

職場でのパワーハラスメントが起こった場合には、労働者の安全（心身の健康を含みます。）が損なわれます。労働者の安全（心身の健康）を守る意味（労働契約法第5条の「安全配慮義務」）でも、パワーハラスメントの防止対策は重要です。また、パワーハラスメントのない働きやすい職場環境づくりに向けた対策を取ることは、労働者のモチベーションの向上にもつながり、人材定着など企業にとってもメリットとなります。

事業主は、前述のセクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策を講じてきた経験を活かしつつ、パワーハラスメント対策についても必要な措置を講じてください。

また、労働者自身も、上司・同僚・部下をはじめ取引先等仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重し、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけることが必要です。

【パワーハラスメントとは】

職場において行われる【1】優越的な関係を背景とした言動であって、【2】業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、【3】労働者の就業環境が害されるものであり、これら3つの要素を全て満たすものをいいます。（※労働施策総合推進法第30条の2第1項及び指針に基づく定義です。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。）

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては6つの類型（【I】身体的な攻撃、【II】精神的な攻撃、【III】人間関係からの切り離し、【IV】過大な要求、【V】過小な要求、【VI】個の侵害）があります（※6つの類型は限定列举ではありません）。なお、性的指向（恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向）、性自認（自己の性別についての認識）に関する侮辱的な言動や性的指向・性自認に関する望まぬ暴露であるいわゆる「アウトティング」については、上記の3つの要素を満たす場合には、パワーハラスメントに該当します。

【パワーハラスメントのない職場にするために雇用管理上必要な措置の内容】

① 措置内容

ア 労働施策総合推進法第30条の2第1項では、上記のパワーハラスメント防止の観点から、事業主に対し、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講じることを義務付けています。

イ この「雇用管理上必要な措置」については、前述のセクシュアルハラスメント対策等に関する措置と共通しています。

（ア）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

（イ）相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

（ウ）職場におけるパワーハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

（エ）併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

② 望ましい取組

「雇用管理上必要な措置」の内容は、具体的には指針で定められていますが、指針では、上記①の義務的事項の他、望ましい取組も併せて定めています。具体的には以下の取組です。

ア 職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取組

（ア）前述のセクシュアルハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること。

（イ）職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組を行うこと。

【取組例】

- ・コミュニケーションの活性化や円滑化のための研修等の必要な取組を行うこと。
- ・適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと（長時間労働の是正の取組等）。

(ウ) 必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること。

【取組例】

- ・労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法に基づく衛生委員会の活用などが考えられます。

イ 自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組

(※就活生などの求職者や個人事業主などのフリーランス等への対応)

(ア) 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても同様の方針を併せて示すこと。

(イ) 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めること。

【留意点】

- ・特に就職活動中の学生に対するハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント）については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。
- ・企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、ハラスメントは行ってはならないものであり厳正な対応を行う事などを研修等の実施により社員に対して周知徹底することや、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

ウ 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（※いわゆる「カスタマーハラスメント」）に関し行うことが望ましい取組

(ア) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(イ) 被害者への配慮のための取組（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）

(ウ) 被害防止のための取組（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

(2) 障害者の雇用促進と公正な採用選考

障害者雇用対策の現状と歴史

わが国では昭和 56 年の「国際障害者年」を契機に障害者の社会参加という考え方が急速に普及しました。これを受けて政府は平成 5 年に「心身障害者対策基本法」の内容を抜本改正し、「障害者基本法」を制定しました。この法律が平成 23 年に一部改正され、同法第一条で明記された「共生する社会を実現する」ための基本原則が以下のとおり定められています。

障害者基本法（基本原則抄）

(地域社会における共生等)

第三条 第一条に規定する社会の実現は、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提としつつ、次に掲げる事項を旨として図る。

- 一 全て障害者は、あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること。
- 二 全て障害者は、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと。
- 三 全て障害者は、言語（手話を含む。）その他の意思疎通のための手段についての選択の機会が確保されるとともに、情報の取得又は利用のための手段についての選択の機会の拡大が図られること。

(差別の禁止)

第四条 障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利権を侵害する行為をしてはならない。

- 2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。
- 3 国は、差別の防止を図るため必要となる情報の収集、整理及び提供を行う。

(国際的協調)

第五条 第一条に規定する社会の実現は、国際的協調の下に図られなければならない。

また、「障害者基本計画」では、障害の有無にかかわらず、国民誰もが相互に人格と個性を尊重し合う共生社会の実現に向け、障害者を必要な支援を受けながら、自らの決定に基づき社会のあらゆる活動に参加する主体としてとらえ、障害者の自立及び社会参加の支援等の基本的な方向を示しています。

障害者が地域で自立した生活を送るためには就労が重要であり、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう総合的な支援を推進することとされています。

障害者雇用の現状

障害者雇用率制度

雇用促進法では、事業主は、労働者の雇い入れなどの雇用関係の変動がある場合などには、その雇用している労働者のうちに占める身体、知的、精神（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）障害者の割合を一定率（法定雇用率）以上であるようにしなければならないとされています。

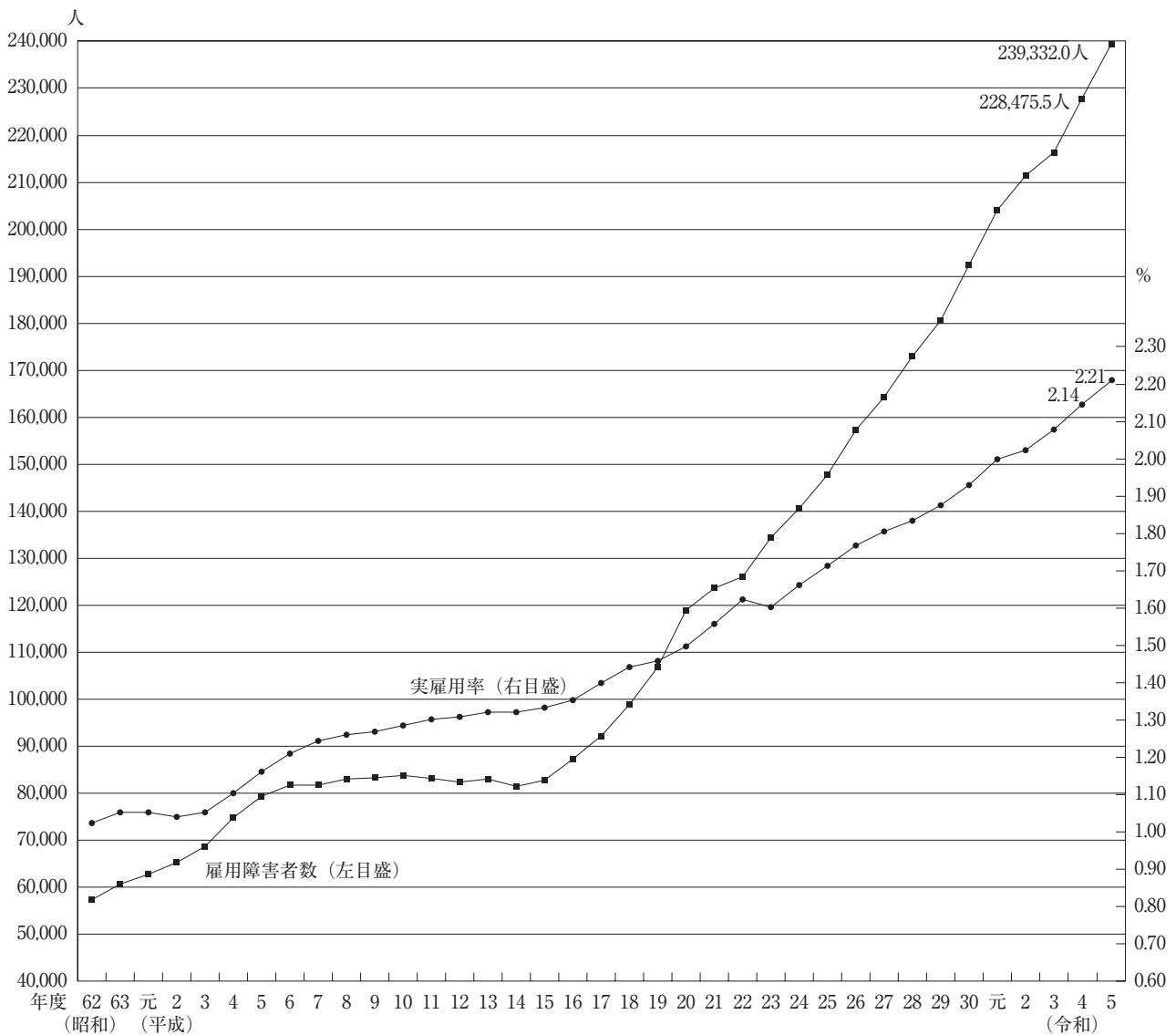
令和3年3月1日より法定雇用率は、民間企業 2.3%、国、地方公共団体等 2.6%、都道府県等の教育委員会 2.5%ですが、令和6年4月以降、段階的に引き上げられることとなりました。これに伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲についても、以下のとおり対象が拡大します。

区分	【改正前】 法定雇用率	令和6年4月～ 令和8年6月	令和8年7月～
一般の民間企業 【常用労働者数43.5人以上規模】	2.3%	2.5% (40.0人以上)	2.7% (37.5人以上)
独立行政法人・特殊法人等 【常用労働者数38.5人以上規模】	2.6%	2.8% (36.0人以上)	3.0% (33.5人以上)
国、地方公共団体 【職員数38.5人以上規模】	2.6%	2.8% (36.0人以上)	3.0% (33.5人以上)
都道府県等の教育委員会 【職員数40.0人以上規模】	2.5%	2.7% (37.5人以上)	2.9% (34.5人以上)

実雇用率の状況（※以下は、発行日現在の情報を基に記載しています。）

国、地方公共団体、民間企業における障害者の実雇用率は、毎年、6月1日現在の状況を悉皆的に調査しています。

令和5年の民間企業における障害者雇用率は全国が2.33%、東京が2.21%で、前年に比べて、全国が0.08ポイント、東京が0.07ポイント上昇となり、過去最高を更新しました。次のグラフは、知的障害者が実雇用率に算定された昭和62年以降の都内民間企業の実雇用率と雇用障害者数の推移を示したのですが、近年の動きを見ると実雇用率と雇用障害者数がともに上昇しており、企業が労働者数の増加にあわせて障害者雇用にも積極的に取り組んでいる様子が伺えます。



しかし、改善の傾向が続いているとはいえ、都内民間企業の実雇用率は、依然として法定雇用率、全国水準のいずれも下回っており、また全企業に占める雇用率達成企業の割合も3分の1程度にとどまっているなど、引き続き雇用改善へ向けた取組が求められているところです。

障害者の就職件数

令和4年度に都内ハローワークを利用した障害者の就職件数は6,581件となり、対前年比8.2%増と2年連続で前年度を上回りました。

障害部位別に見ると、身体障害者は1,389件(対前年度比7.5%増)、知的障害者は1,401件(対前年度比3.2%減)、精神障害者は3,530件(対前年度比29.4%増)となっております。

障害者雇用を拓げるために

雇用促進法は、障害者に対しては「職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように」努めることを定めるとともに、事業主に対しては障害者の「能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適

正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うように」努めなければならないとしています（法第4条、第5条）。

障害者の雇用の場の創出は、国や地方公共団体、民間企業のすべての事業主の責務として雇用促進法に定められているところですが、労働力調査の産業別の雇用者を見ると国家公務や地方公務に従事する労働者は全体の4.2%程度であり、雇用の大きな受け皿である民間企業における障害者雇用の拡大が重要な課題です。

一方で、大企業を中心として、法令遵守や社会的責任についての組織的な取組に拡がりが見られ、また、社会全体として企業活動のそうした側面についても評価や監視の目が注がれるようになってきました。

今後、さらに障害者の雇用を拡大し、「共生社会」の実現を図るためには、企業と障害者や家族が、様々な課題を抱えて思い悩むことのないよう、就職活動の開始から長期にわたる安定的な職業生活を支えるために、福祉、教育、医療など関係分野などのより多くの専門家が力を出し合い、連携し、地域において障害者を支える「チーム支援」が必要です。

障害者の雇用が社会的な責任である以上、企業と障害者がその責任を担おうとするときに、地域と社会全体がこれを支えること、それが今、求められています。

障害のある人の公正な採用選考

平成28年4月1日から、雇用の分野での障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となっています。募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、

- ・ 障害者であることを理由に障害者を排除すること
- ・ 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・ 障害のない人を優先すること

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されています。また、合理的配慮とは、

- ・ 募集及び採用時においては障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
- ・ 採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支援の支障となっている事情を改善するための措置

のことをいいます。

障害のある人でも、その障害の特性は様々であり、個人差が大きいことを知っておく必要があります。例えば、募集職種に必要な身体機能等に障害があるとしても、他の機能を用いたり就労支援機器を活用すること等によって補うことができます。合理的配慮とは、このように個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

仕事をする上で特に支障がないにもかかわらず、採用時に「障害の種別や程度」などの条件を一律に付すことはやめ、募集については、配置したい職務内容や求める条件を明確にしておくとともに、その人の障害の特性に応じた柔軟な検討を行うことが望まれます。詳細については、東京労働局ホームページに關係資料（障害者差別禁止指針、合理的配慮指針、解釈通知、Q&A、合理的配慮指針事例集など）を掲載しています。

障害者の雇入れや助成金等については、最寄りのハローワークでご相談を受け付けています。

また、厚生労働省の委託を受けまして、障害者に対する差別禁止及び合理的配慮に係るノウハウ普及・対応支援事業を「公益社団法人全国障害者雇用事業所協会」にて実施しております。

※公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 東京相談コーナー

東京都中央区八丁堀3-11-11 エクセルビル6階 TEL 03(6280)3627

(3) 年齢にかかわらず雇用と採用

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められています。高齢者についても、その能力の有効な活用を図ることが重要な課題であり、働く意思と仕事能力のある高齢者が、年齢にかかわらずその能力を発揮し続けられるような「生涯現役社会」の実現を目指す必要があります。

こうしたことから、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢者雇用安定法」という。）」では、定年を65歳未満と定めている事業主については、65歳までの定年引き上げ、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。

また、高齢者雇用安定法の改正により、令和3年4月から新たに65歳から70歳までの就業機会を確保する措置（高齢者就業確保措置）を講ずることが努力義務となりました。

年齢にかかわらず均等な機会を

募集及び採用に係る年齢制限の緩和については努力義務とされてきましたが、依然として年齢制限を行う求人が相当数あり、高齢者や年長フリーターなど、一部の労働者の応募の機会が閉ざされている状況にありました。

そのため、このような状況を改善し、労働者一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策総合推進法では、募集・採用における年齢制限が禁止とされています。労働者の募集及び採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。

この年齢制限の禁止は、ハローワークを利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や事業主が直接募集・採用する場合を含め、広く「募集・採用」を行うにあたって適用されます。

求人の内容等については、ハローワークから資料の提出や説明を求められることがあります。また、労働施策総合推進法第9条に違反する場合などには、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があるとともに、職業安定法第5条の5ただし書に基づき、ハローワークや職業紹介事業者において求人の受理を拒否される場合があります。

例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

募集・採用における年齢制限は禁止されていますが、合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合を厚生労働省令で定めています。

募集・採用の際に年齢制限をする場合には、以下の例外事由に該当することが必要です。

例外事由（労働施策総合推進法施行規則第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。）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

「年齢」を採用基準にしないために

これまで、企業が年齢制限を設ける場合、「高齢者は柔軟性や協調性に欠ける」とか「高齢者は使いにくい」「上司が年下となり職場内の調和に問題が生じる」などの理由が多く挙げられていました。

しかし、労働者の適性と能力は年齢によって一律に決まっているわけではありません。柔軟性や協調性等は個人ごとに異なり、高齢者に一律にあてはまるものではありませんし、年下の上司であることなども、事前の説明で労働者が納得したうえで雇入れることでスムーズな対応を図ることも可能です。

「年齢で一律に」ではなく、「個々の労働者の適性・能力」に着目して募集・採用を行うことが必要です。

労働者の募集及び採用の際に年齢制限をする場合の理由の提示

平成16年6月の高齢者雇用安定法の改正により同年12月1日から、事業主は、労働者の募集及び採用する場合において、やむを得ない理由により年齢制限（65歳未満のものに限ります）を行う場合には、求職者に対し、その理由を示さなければならないこととなりました（同法第20条の1）。ここでいう「やむを得ない理由」とは、P36の例外事由において、例外的に年齢制限を設けることが認められる6項目の場合に限られるものであり、これを逸脱して年齢制限を行うことは認められません。

事業主は、労働者の募集及び採用の際に、やむを得ない理由により年齢制限を行う場合には、労働者の募集及び採用の際に使用する書面又は電磁記録に併せて記載する方法により、その理由を提示しなければなりません（求人広告等を活用して労働者を募集及び採用する場合などは、一部方法の特例があります）。

「やむを得ない理由」の記載にあたっては、単に厚生労働省令の各項目をそのまま書き写すのではなく、当該記載を見る求職者にとって、厚生労働省令で定めている例外事由を踏まえたものであることが明確であり、かつ、企業の実情に応じた個別具体的な理由の記載をしてください。

「やむを得ない理由」を適切に提示しない事業主は、ハローワークから、報告の徴収、助言、指導等の措置を受けることがあります（同法第20条の2）。やむを得ない理由を提示しない求人の申し込みは、ハローワークや職業紹介事業者において受理を拒否される場合があります（職業安定法第5条の6ただし書）。

高齢者雇用安定法

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲

がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図る目的として、高年齢者雇用安定法の一部が改正され、令和3年4月1日から施行されました。

高年齢者雇用安定法のポイント

1 60歳未満定年の禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

2 65歳までの高年齢者就業確保措置の導入（義務）

定年を65歳未満に定めている事業主については、以下のいずれかの措置を講ずることが義務付けられています。

- ① 65歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 65歳までの継続雇用制度の導入

ただし、平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、「経過措置」として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。（令和7年3月31日まで）

3 70歳までの高年齢者就業確保措置の導入（努力義務）

65歳までの雇用確保（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、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が設置されています。

- ① 70歳までの定年の引き上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入
- ③ 定年制の廃止
- 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歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ア 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - イ 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

なお、これらの実施及び運用を図るため必要な事項は「高年齢者雇用（就業）確保措置の実施及び運用に関する指針」にて定めています。

※ 高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。指導後も改善が見られない企業に対しては、高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

(4) 外国人労働者等の雇用と公正な採用選考

近年、わが国の経済社会の国際化が進む中で、外国人労働者への企業ニーズが高まるとともに、外国人が働いている職種も多様化が進んでいます。外国人労働者の活用は、わが国社会の活性化を図る観点からも、今後も進展していくと考えられます。一方、不法就労などの問題も発生しており、外国人労働者の雇用には適正な対応が求められています。

また、外国人労働者を雇用した場合は、労働基準法をはじめとして、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、職業安定法など日本の労働関係法令が国籍を問わず外国人にも適用されます。労働基準法は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間等の労働条件について差別的取扱をしてはならない、と定めています。

なお、いわゆる在日韓国・朝鮮人等の「特別永住者」は、活動内容に制限がありませんので、日本人と同様に就労が可能です。

外国人労働者の公正な募集・採用にあたって

- 1 職業選択の自由は、公共の福祉に反しない限り、「何人」に対しても憲法によって保障されています。外国人労働者の採用選考にあたっては、出入国管理及び難民認定法等に抵触しない範囲で、国籍などにより、差別することなく、本人の適性と能力に応じて採用選考し、処遇する必要があります。
- 2 事業主が外国人労働者を採用するにあたっては、在留カード（※）又はパスポート（旅券）により就労が認められる在留資格を有する者であることを確認することが必要です。日本に在留する外国人労働者は、入国の際に与えられた在留資格の範囲内で、定められた在留期間に限り、在留活動（就労など）が認められています。

なお、その外国人労働者が「就労資格証明書」を持っていれば、これにより就労資格を確認することができます。

※平成24年7月9日から新しい在留管理制度が開始されたことに伴い、外国人登録制度は廃止され、「外国人登録証明書」に代わり、中長期間日本に在留する外国人には「在留カード」、特別永住者の方には「特別永住者証明書」が交付されています。

※「家族滞在」の在留資格で在留する外国人が、高等学校卒業後に本邦での就労を希望する場合、一定の要件を満たすことにより「定住者」や「特定活動」へ在留資格を変更することが可能です。

詳細は、地方出入国在留管理官署へお問合せいただくか、出入国在留管理庁ホームページをご覧ください。

出入国在留管理庁HP：<https://www.moj.go.jp/isa/index.html>

- 3 外国人労働者を雇い入れるときは、賃金、労働時間等の労働条件について、外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面（雇入通知書）を交付しなければなりません。また、労働条件を国籍によって差別することは認められません。
- 4 わが国に在留する外国人労働者は、許可された在留資格の範囲内で活動することができます。そのため、現在の在留資格とは異なる内容の職務に就かせる（または採用する）場合、

例えば、IT 技術者として採用した外国人労働者の仕事を翻訳の仕事に変更する場合、留学生を新規採用する場合など、出入国在留管理庁に事前に許可を求めする必要があります。

こうした、在留資格の変更等、出入国在留管理庁に対する手続等について、厚生労働省が設置した専門機関である「東京外国人雇用サービスセンター」でもアドバイスをを行っていますので、ご利用ください。

◎東京外国人雇用サービスセンター

東京都新宿区四谷 1 - 6 - 1 コモレ四谷 四谷タワー 1 3 階

TEL 03-5361-8722

在日韓国・朝鮮人の公正な採用選考を

令和 4 年 1 月 1 日現在、東京には韓国・朝鮮籍の人々が約 9 万人居住しており、東京に住む在留外国人数の約 6 分の 1 を占めています。

そしてこのうち、特別永住者については、出入国管理及び難民認定法に定める在留資格の他、特別の法的地位が与えられており、就職するに際して何の許可を受ける必要もなく、報酬を受ける活動を含め、在留活動に特に制限はありません。

しかしながら、最近では、在日韓国・朝鮮人の人々に対しての嫌がらせや過激な言葉で一方的に罵るような行為が社会的問題となっています。

また、このような在日韓国・朝鮮人の人々が就職にあたって、いまなお誤解や偏見に基づく差別を受けている例も見受けられます。

近年、就職の門戸は徐々に開かれてはいるものの、「できれば日本人のほうがよい」とか「外国籍の人を採用したことがなく、雇用管理に自信がない」といった応募者本人の適性と能力に関係のない事柄を理由として、在日韓国・朝鮮人の人々の採用に消極的な企業が依然として少なくありません。

募集・選考にあたって、応募者から「特別永住者証明書」や「在留カード」、「住民票（写し）」などを提示させたりすることは、そもそも適性と能力に関係のない事項として就職差別につながるおそれがあるととともに、在日韓国・朝鮮人をはじめとする外国人にとってみれば、そのことによって結果として応募機会が不当に失われることとなったり、採否決定にあたって偏見が入り込むことになるおそれもあります。

就職の機会均等はすべての人に保障されなければなりません。企業には、就職の機会均等の保障に積極的な役割を担っていただく必要があるのです。

また、採用にあたって、通称名の使用を求めたり強制することは、民族としての自覚と誇りを傷つけると同時に人権を侵害することになります。

在日韓国・朝鮮人の就職問題に対して正しい理解と認識を深め、差別を払拭するための行動をとっていただくとともに、差別のない公正な採用選考システムを確立することが必要です。

外国人労働者を雇用するにあたっての留意事項

1 外国人雇用状況の届出

労働施策総合推進法第 28 条に基づき、すべての事業主に、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れと離職の際に、その都度、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。

2 外国人労働者の雇用管理

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「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」を定めています（旧雇用対策法に基づき平成 19 年 10 月 1 日施行）。

この指針は、外国人の方々が我が国において安心して働き、社会に貢献していただくために、事業主が講ずるべき事項について整理されたものです。本指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

指針のポイント

○基本的な考え方

事業主は外国人労働者について

- ・労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守する。
- ・外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講じる。

○外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずるべき措置

- 1 外国人労働者の募集及び採用の適正化
- 2 適正な労働条件の確保
- 3 安全衛生の確保
- 4 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用
- 5 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
- 6 解雇の予防及び再就職援助

○外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時 10 人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任する必要があります。

※詳細は各ハローワークにおたずねください。また、以下のホームページでも解説しています。

厚生労働省 HP：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/index.html

ホーム〉政策について〉分野別の政策一覧〉雇用・労働〉雇用〉外国人雇用対策



(5) その他の人権問題

これまで、採用選考にかかわる人権問題として、同和問題、女性、障害者、高齢者や外国人の採用選考について解説してきました。

これらの課題のほかにも、アイヌの人々、HIV 感染者・エイズ患者、ハンセン病患者等、様々な人権問題があります。

アイヌの人々

アイヌの人々については、アイヌ民族であることだけを理由に採用を断るなどの差別や偏見がまだ残っています。

平成 27 年 11 月には、内閣官房アイヌ総合政策室が「国民のアイヌに対する理解度についての意識調査」として、全国の 20 歳以上のアイヌの方 1,000 人を対象に調査を行いました。調査では、アイヌに対する差別や偏見について「あると思う」と答えた者が 7 割を超え、このうち「家族・親族・友人・知人が差別を受けている」と回答した者が 5 割を超えるなど、アイヌに対する差別や偏見があるという調査結果が出ています（平成 28 年 2 月公表）。

アイヌの人々は、北海道を中心とした地域の先住民族としてアイヌ民族の生活様式や文化を築き上げてきました。

「アイヌ施策推進法（令和元年）」は、アイヌの人々の民族としての誇りが尊重される社会の実現を図ることを目的に掲げています。東京にもアイヌの人々が暮らしています。その歴史や伝統文化、生活習慣を正しく理解し、出身や民族の違いによる差別をなくす必要があります。

◎公益財団法人人権教育啓発推進センター

アイヌの方々のための電話相談専用ダイヤル TEL 0120 (771) 208

月～金曜日 午前 9 時～午後 5 時

※祝日、12 月 29 日～1 月 3 日を除く

※来訪による相談受付有り。月～金曜日 午後 1 時～午後 5 時（要予約）

アイヌ文化をもっと知りたいときは

公益財団法人アイヌ民族文化財団では、アイヌ文化の振興とアイヌの伝統等に関する知識の普及啓発を図るための活動を全国で行っています。東京都内においても新御徒町駅近くにアイヌ文化交流センターを設置し、無料でアイヌ関係の図書の閲覧や、映像・音声資料の視聴ができるなど、アイヌ文化に関する情報を提供しています。

◎公益財団法人アイヌ民族文化財団

北海道札幌市中央区北 1 条西 7 丁目プレスト 1・7（5 階）

TEL 011 (271) 4171 FAX 011 (271) 4181

H P <https://www.ff-ainu.or.jp/>

◎アイヌ文化交流センター

東京都台東区元浅草 3 丁目 7 番 1 号 住友不動産上野御徒町ビル（3 階）

TEL 03 (5830) 7547 FAX 03 (5830) 7548

HIV 感染者・エイズ患者等

HIV 感染・エイズ・ウイルス性肝炎などの感染症では、その病気についての正しい知識や理解がないままに、患者や感染者さらに家族が差別されることがあります。

エイズは、HIV(ヒト免疫不全ウイルス)による感染症です。HIV は感染経路が限られており、感染力も非常に弱いことから、同じ職場で仕事や食事をするなどの日常生活の接触で感染することはありません。よって、職場の備品の共用、トイレの利用、宴会で同じ料理をシェアすること、握手といった日々の接触についても、感染のリスクは全くありません。最近では治療薬が進歩し、感染してもエイズの発症を抑えることができます。しかし、感染の判明を契機に職場や同僚に伝えたが理解が得られないことがあるかもしれません。また、誤った知識や無理解から、本人の同意なく検査し就職を拒否するという事件が明らかになるなど、感染者への職場での差別や偏見がみられます。この事件に関する裁判では、「原告のプライバシーを侵害する違法な行為と言わざるを得ない」との判決が出ています。

これらの多くは知識の欠如によるものです。まずは人事担当者が正しく理解し採用選考において適切に対応するとともに、社員へ正確な知識を伝えることが必要です。

(◎東京都 HIV / エイズ電話相談 TEL 03 (3227) 3335
月～金曜日 正午～午後9時、土・日・祝日 午後2時～午後5時
※ 12月29日～1月3日を除く)

ハンセン病患者等

ハンセン病は、らい菌により末梢神経や皮膚が侵される感染症ですが、感染力は弱く、現在は外来治療だけで確実に治癒します。

しかし、かつては不治の病あるいは遺伝病と考えられ、特に昭和6年(1931年)以降、患者は法律により療養所に強制隔離されました。また、家族も差別と偏見にさらされました。

平成20年(2008年)に「ハンセン病問題基本法」が制定され、ハンセン病に対する差別や偏見の解消に向けて、患者や回復者の人々に対する名誉回復等の取組がなされています。しかし、平成15年に起きたホテルの宿泊拒否事件のような偏見や差別もありました。感染症に対する正しい知識や理解がないために、患者や感染者、さらにはその家族が差別されることがあります。

(◎厚生労働省HP「ハンセン病に関する情報ページ」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/hansen/)

性自認

性自認とは、自分自身の性別を自分でどのように認識しているかを示す概念であり、「心の性」と呼ばれることもあります。多くの方は、性自認、身体の性、自分の性別をどのように表現するかは、女性・男性のどちらかで一貫していますが、これらの性別が一貫していない人々があります。

このため、身体の性とは異なる性別で生活を送っている、あるいは送りたいと思っている人々

は、望む性別で取り扱われないことによりストレスや苦痛を感じているとともに、偏見の目で見られ、差別的な取扱いを受けることもあります。

平成 16 年（2004 年）に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、性同一性障害（※）者であって一定の条件を満たす者については、性別の取扱いの変更審判を受けることができるとされています。しかし、この法律の要件を満たすことができず、戸籍上の性別が変更できないために生活上の不利益が生じても、解消できないまま生活している人々があります。

※令和元（2019）年 5 月に世界保健機関（WHO）が発行している「疾病及び関連保健問題の国際統計分類（ICD）」から性同一性障害が「精神疾患」から除外され、「性の健康に関連する状態」という分類の中に gender incongruence（仮訳「性別不合」）が新設されました。

性的指向

性的指向とは、人の恋愛・性愛の対象がどういう方向に向かうのかを示す概念であり、自分の意志で変えたり、選んだりできるものではないと言われています。異性愛者以外の性的指向を持つ人々に対する理解が進んでいないために、社会生活の中で偏見や差別を形成する原因になっています。

性については多様性があることを理解し、性自認や性的指向を理由とする差別や偏見をなくしていく必要があります。

東京都では、平成 30 年 10 月に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定しました。この条例の第 4 条では、「都、都民及び事業者は、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない」と定められており、第 7 条では事業者の責務として、「事業活動に関し、差別解消の取組を推進するとともに、都がこの条例に基づき実施する差別解消の取組の推進に協力するよう努めるものとする」と定められています。

また、同条例第 5 条第 1 項に基づき、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定し、不当な差別解消及び啓発等の推進を図っています。

さらに、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、性的マイノリティの方々のパートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、令和 4 年 11 月に「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用を開始しました。

◎東京都性自認及び性的指向に関する専門相談

【当事者向け電話相談】 TEL 050（3647）1448

毎週火曜日・金曜日 午後 6 時～午後 10 時 ※祝日、12 月 29 日～1 月 3 日を除く

【事業者向け電話相談】 TEL 050（3138）4011

毎週火曜日・金曜日 午前 10 時～午後 5 時 ※祝日、12 月 29 日～1 月 3 日を除く

【当事者向け LINE 相談】 アカウント名「LGBT 相談 @ 東京」

毎週月曜日・水曜日・木曜日 午後 5 時～午後 10 時

※祝日、12 月 29 日～1 月 3 日を除く

LGBTQ は代表的な性的マイノリティの頭文字をとって作られた言葉です。

Lesbian レズビアン（女性同性愛者）

Gay ゲイ（男性同性愛者）

Bisexual バイセクシュアル（両性愛者）

Transgender トランスジェンダー（身体の性と異なる性別で生きる人、あるいは生きたいと望む人。）

Questioning クエスチョニング（自身の性自認や性的指向が定まっていない人）

又は

Queer クィア（性的マイノリティを包括する意味で使われることもある言葉。元々は「変わった」という意味を持つが、当事者を含め前向きな趣旨で用いられている。）

さらに、こうしたLGBTQ の枠に当てはまらない人もいます。「性」はとても多様なのです。

東京都パートナーシップ宣誓制度（令和4年11月運用開始）

性的マイノリティのカップルからパートナーシップ関係にあることの宣誓・届出を受理したことを証明する（受理証明書を交付する）制度です。

東京都は、日常生活の様々な困りごとの場面で受理証明書を活用いただけるよう取り組んでいます。また、東京都職員の休暇・休業等制度、手当・旅費制度、互助組合の各種事業及び職員住宅においても活用しています。

路上生活者

路上生活者（ホームレス）は高齢化や路上生活期間の長期化が進んでおり、心身の健康に不調を来すなど、厳しい生活を送っています。また、偏見や差別意識等からホームレスが襲われる事件や嫌がらせ等の被害も発生しています。

平成14年（2002年）に「ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法」が制定され、ホームレスの自立等を支援するため、福祉、就労、住居、保健、医療等の分野での総合的な取組が進められています。都と23区では、ホームレス及びホームレスとなるおそれのある方を一時的に保護し、就労による自立と早期の社会復帰に向けた支援を行っています。

◎東京都福祉局HP「路上生活者対策」

<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/seikatsu/rojo/>

刑を終えて出所した人

刑を終えて出所した人についても、周囲の偏見から就職等が困難であるという問題を抱えています。また、犯罪者の家族であるということだけで、差別的な扱いを受ける場合もあります。刑を終えて出所した人が社会復帰し、社会の一員として円滑な生活を営むためには、本人の強い更正意欲と併せて、家族や職場、地域社会の理解と協力が必要となります。これらの人々に対する偏見や差別をなくすため、様々な取組が行われています。

このほかにも、犯罪被害者やその家族、インターネットによる人権侵害、北朝鮮による拉致問題、災害に伴う人権問題、ハラスメント等、様々な人権問題があります。職場においては、正しい知識や理解がないために人権への配慮がなされていない場合があり、そのことが差別につながるおそれがあるものもあります。

各企業においては、採用選考だけでなく、適切な雇用管理を行う上でも、様々な人権問題に

ついて正しく理解し適切に対応していくことが求められています。

誰もが能力を発揮できる職場づくりを進めることは、必要な人材の確保とともに、経営力の向上にもつながります。

差別のない公正な採用選考の実施や職場の実現に向けて、各人権課題に対する理解を深めていただくようお願いします。