

気づこう、人権。

●企業における人権研修シリーズ
雇用と人権

Human Rights Seminar Series

4

気づこう、人権。

2010(平成22)年3月発行

法務省委託
企画:法務省人権擁護局・全国人権擁護委員連合会
ホームページ <http://www.moj.go.jp/JINKEN/>

制作:財団法人 人権教育啓発推進センター
〒105-0012 東京都港区芝大門二丁目10番12号 KDX芝大門ビル4F
電話 03-5777-1802(代表) FAX 03-5777-1803
ホームページ <http://www.jinken.or.jp>

4

気づこう、人権。

目次

●チェックリスト	2
●公正な採用・登用のために	3
人権と企業の関係とは？	
公正な採用・登用の重要性とは？	
●性別による差別／女性	5
●年齢による差別／高齢者	9
●障害に対する差別／障害のある人	13
●出身地による差別／同和問題	17
●国籍による差別／外国人	21
●ご存じですか？ 人権相談窓口	25

●チェックリスト

Check List

「自分は差別意識を持っていないから大丈夫」という声が多くあります。しかし、自分の心の中の偏見に気づいていないだけかもしれません。まずはチェックリストで自分の意識を見てみましょう。

- 育児や介護のために仕事を休むのは女性の方がいい
- 高齢者は家でのおんびり暮らす方が幸せだと思う
- 障害のある人はいつでも特別扱いしてあげるべきだ
- 同和問題はこわい問題なのでかわらない方がいい
- 日本に暮らす外国人は日本の風習や文化に合わせるべきだ
- 高齢者は柔軟性や協調性に欠けるので雇用しづらい
- 職場の責任者には男性の方が適していると思う
- 障害のある人の雇用には社内に専門知識を持った人がいないと無理だと思う
- 外国人は低賃金で働かされても仕方がない
- 同和問題を知らない人に問題の存在を知らせると新たな差別を生むと思う
- 障害のある人にできる仕事がない場合は雇用できなくても仕方ない
- 若い人が多い職場は高齢者の雇用環境に適していない
- 育児休暇を取る男性は仕事への熱意が足りないと思う

企業にとっての人権とは？

人権とは、誰もが生まれながらにして持っている権利で、自分らしく幸せに生きるためになくてはならないものです。

● 一方、企業は、その事業活動の中で、従業員、取引先、株主、地域社会、消費者など多くの人とかがかわっています。こうした"人と人のつながり"から成り立っている企業にとって、人権とかわりなく事業活動を営むことはできない状況にあると言えます。

● 近年では、企業が社会を構成する一員としてどのような行動を取るべきかを問う「企業の社会的責任(CSR: Corporate Social Responsibility)」という考え方が定着しつつあります。このCSRにおいても、人権への取組は中心的課題のひとつです。

● このことから、企業が人権を意識することは非常に重要であることが分かります。人権問題について、正しく理解し、人権に十分配慮した行動をとることは、企業が今後成長するための必須条件でもあるのです。

公正な採用・登用の重要性とは？

企業が人権問題に取り組もうとする行動は、企業活動の目的である「利潤の追求」にも深く関係しています。

● 職場において、従業員一人ひとりの人権が尊重されることは、明るく働き

やすい職場につながり、従業員の働く意欲が高まって、職場の活性化、さらには企業の成長・発展につながります。

● 人材の募集・採用の際にも、人権に十分配慮し、応募者の適性と能力だけを選考基準とすることで、企業に合った有能な人材を確保しやすくなります。むしろ、適性と能力以外の基準で採否を決めることの方が非合理的な行為なのです。

● 近年では、多様な人材(性別・年齢・国籍など)を受け入れ、それぞれの視点や能力を活かすことで競争力を向上させようとする企業も増えています。

人は皆一人ひとりが違うもの。その違いを認め、豊かさとして活かしていく姿勢が、これからの企業には必要なのではないのでしょうか。

● 採用選考時の基本的な考え方

採用選考にあたっては、「応募者の基本的人権を尊重すること」「応募者の適性と能力のみを基準とすること」の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

また、本人の意思では変えることのできない事項(本籍や家族の職業など)や、本来自由であるべき事項(思想、信条など)について、質問したり、作文を書かせることは、その意図にかかわらず人権侵害や就職差別につながる行為と見なされます。

●性別による差別

女性

現在、働く女性は全就業者の4割を超えました。
すべての人が性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる
男女共同参画社会を実現するために、さらなる取組が求められています。

男は仕事、女は仕事も家事・育児も？

現状
と
課題

国は1985（昭和60）年公布の男女雇用機会均等法を皮切りに、女性の社会参画を推進するための法整備を図ってきました。しかし現在でも、男女の雇用状況は平等であるとは言えません。

大きな課題のひとつは、男女間の賃金格差です。年齢階級別で見ると、20～24歳では男性の賃金を100とすると女性の賃金は93.3で大きな差はありませんが、年齢が高くなるにつれて格差は拡大し、50～54歳になると女性の賃金は57.0となっています（厚生労働省「平成20年 賃金構造基本統計調査」）。この要因としては、女性の管理職登用が少ないことや、男性に比べて勤続年数が短いことがあげられます。

気づきの
ポイント

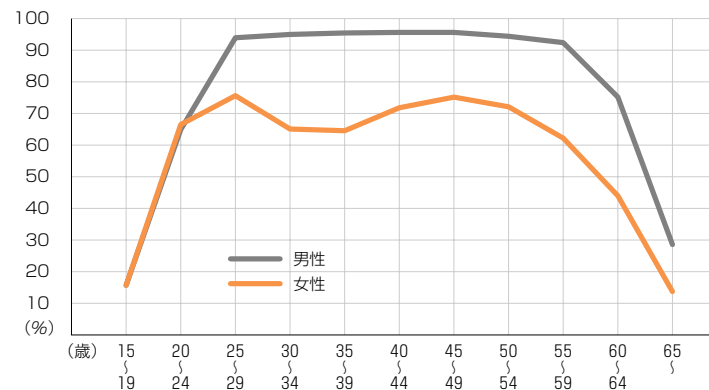
男女間の賃金格差には、管理職比率や勤続年数の違いが大きく影響しています。

勤続年数に男女差が生じる背景には、仕事と子育てが両立できる環境が整っていないことがあります。

日本の女性の労働力率を見ると、次ページにあるグラフのように、出産・子育て時期にあたる30代に低くなるM字型を描いていますが、これは日本や韓国など一部の国でしか見られない特有の現象です。

また、子育て後の再就職においても正規雇用での採用は難しく、パートやアルバイトなどの不安定な非正規雇用で働く女性が増えているため、男女間の格差はさらに広がっていきます。

●男女の年齢階級別労働力率



出典：総務省統計局「平成20年 労働力調査」

気づきの
ポイント

女性の社会参画には、仕事と子育てを両立できる環境づくりが不可欠です。

こうした問題を解決するためには、私たちの中にある「男は仕事、女は家庭」や「育児や介護は女の仕事」といった性別による固定的な役割分担意識をなくしていくことが不可欠です。また、男性を含めた働き方の見直しを図り、家庭と仕事の両立支援体制を充実させるなど、企業におけるワーク・ライフ・バランスへの取組も重要です。

気づきの
ポイント

日常生活の中にある「性別による固定的な役割分担意識」に気づき、なくしていきましょう。

WHAT'S NUMBER

53.5%

働く女性の非正規雇用の割合。これに対し男性は19.1%で、女性の非正規雇用の割合が非常に高いことが分かります。
内閣府「平成21年版 男女共同参画白書」

●性別による差別

Case Study

【ケーススタディ】

ファミリーフレンドリー施策で
社員一人ひとりの「ベネッセ(=よく生きる)」を支援

株式会社ベネッセコーポレーション

本社:〒700-0807 岡山県岡山市北区南方3-7-17

URL: <http://www.benesse.co.jp/>

男女雇用機会均等法施行以前の1970年代から、女性を重要な戦力と位置づけ、男女差のない均等処遇を行ってきたベネッセコーポレーション。80年代後半からは育児休職制度なども積極的に取り入れ、女性が男性と同じように長く存分に力を発揮できるような環境を整えてきました。そ



社内託児所の様子(東京本部)

の成果は、社員の56.9%が女性、ワーキングマザーは女性社員の約23%、女性管理職比率33.2%といった数字にも現れています。

しかし、同社は女性だけを優遇する企業ではありません。あくまで男女平等が原則であり、さまざまなファミリーフレンドリー施策(仕事と家庭の両立支

援制度)も男女を問わず利用できます。育児休職制度においても、2006(平成18)年12月から有給としたことで男性の育児休職者も増え始め、2008(平成20)年度は23名の男性社員が取得しました。

こうした取組は、ブランドイメージの向上、優秀な人材の確保など、経営上さまざまなメリットをもたらしますが、同社においては、社員の育児や介護経験がそのまま事業や商品・サービスの開発、質の向上に結びついていることも大きな特長です。2008年には「均等・両立推進企業表彰」で大賞にあたる厚生労働大臣最優良賞を受賞し、その取組実績は高く評価されています。

法律
と
制度

男女雇用機会均等法

(正式名称:雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律)

男女雇用機会均等法は、性別にかかわらず、労働者の意欲と能力によって仕事ができる充実した職場環境を整えることを目的に、1985(昭和60)年に施行された法律です。

1997(平成9)年の改正では、成立当初は努力義務であった募集・採用・配置・昇進を含め女性差別が全面的に禁止されたほか、**ポジティブ・アクション**を講じる企業への国の援助やセクシュアル・ハラスメント防止のための規定などが盛り込まれました。

2006(平成18)年には2度目の改正が行われ、2007(平成19)年4月1日から施行されています。そのポイントは以下のとおりです。

<改正のポイント>

- 男女双方に対する差別の禁止**
女性だけでなく、男性への差別も禁止
- 間接差別を禁止する規定の導入**
合理的な理由がある場合を除き、「募集・採用時に身長・体重・体力を要件とすること」「総合職採用時に転居を伴う転勤を要件とすること」「昇進時に転勤経験を要件とすること」を禁止
- 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止**
妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする解雇を禁止
- 母性健康管理措置の義務化**
妊産婦が保健指導や健康診断に行く時間の確保や、時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮等の措置を義務化
- セクシュアル・ハラスメント対策措置の義務化**
男性に対するセクシュアル・ハラスメントも含め、セクシュアル・ハラスメント対策の具体的な措置を義務化
- ポジティブ・アクションの推進**
男女間格差解消のための積極的な取組を行い、実施状況を公開すると、国の援助が受けられる
- 過料の創設**
男女雇用機会均等法に関する事項について報告義務を怠ったり、虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料が科される

ポジティブ・アクション

過去の慣行や固定的な性別による役割分担意識などから、男女労働者の間に事実上差が生じている場合、これを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組を「ポジティブ・アクション」と言います。ポジティブ・アクションは単に女性だから「優遇する」というものではなく、女性も男性と同様、個人の能力を活かせる環境をつくるということです。性別にかかわらず機会均等を実現していくことは、女性だけでなく、企業全体にも良い影響を及ぼします。

KEY
WORD

WHAT'S NUMBER

約7割

第1子出産を機に離職する女性の割合。
女性の育児休業取得率は約9割に達していますが、
出産退職をする人は依然として多いのです。
厚生労働省「平成20年版 働く女性の実情」

●年齢による差別

高齢者

日本の高齢化は今後も進み、2015（平成27）年には国民の4人に1人が65歳以上になると予測されています。高齢社会を活力ある社会とするためには、年齢にかかわらず働き続けることができる環境を整えることも必要です。

年を取ったら家でのんびりが幸せ？

現状と課題

少子高齢化が進み、労働力人口の減少が見込まれる中、働く意欲と能力を持つ高齢者が、社会の担い手として活躍できる社会の実現が求められています。しかし一方で、年齢を理由に就業や社会的活動への参加を制限されることが少なくありません。

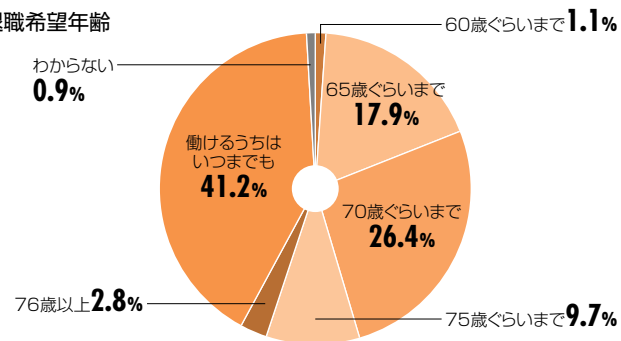
2004（平成16）年、高齢者雇用安定法が改正され、企業に対して2013（平成25）年までに段階的に「定年制の廃止」「65歳までの定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの高齢者雇用確保措置を講じるよう義務づけました。さらに2007（平成19）年10月には改正雇用対策法が施行され、企業が求人をする際に年齢制限を掲げることを原則禁止としています。

気づきのポイント

▶ **高齢者が「社会の担い手」として活躍できる社会が求められています。**

しかし、高齢者が安定して働ける機会は依然限られているのが実情です。高齢者雇用安定法による高齢者雇用確保措置等の実施状況を見ると、8割以上の企業が労使協定等により継続雇用対象者に基準を定めることも可能な継続雇用制度を選択しており、希望者全員が65歳まで働ける企業の割合は、定年の廃止や引き上げをした企業を含めて全体の約4割（大企業では約2割）にとどまっています（厚生労働省「平成21年6月1日現在の高齢者の雇用状況について」）。

●退職希望年齢



出典：内閣府「高齢者の健康に関する意識調査（平成19年度）」 調査対象：60歳以上の有職者

気づきのポイント

▶ **まず、希望者全員が65歳まで働ける雇用環境の早急な整備が必要です。**

また、募集・採用に際して「高齢者は柔軟性や協調性に欠ける」「体力面で不安がある」などの先入観にとらわれているケースも少なくありません。しかし、こうした事柄は個人ごと大きく異なり、年齢で一律に判断できるものではありません。選考はあくまでも求人者それぞれの適性や能力に着目して行うべきです。

高齢者には、長年培ってきた豊富な経験や知識、優れた技術があり、これは企業にとって大きな財産です。これを活かせるよう、年齢にかかわらず誰もが働きやすい環境づくりを進めることは、今後の企業発展のためにも必要ではないでしょうか。

気づきのポイント

▶ **仕事への適性や能力は、年齢によって一律に判断することはできません。**

WHAT'S NUMBER

2.9%

高齢者雇用確保措置を実施済みの企業のうち、定年制を廃止した企業の割合。

厚生労働省「平成21年6月1日現在の高齢者の雇用状況について」

Case Study

【ケーススタディ】

「定年なし」や「年齢序列の給料」は 世界一の技術を追求し続けるための原動力

株式会社樹研工業

本社:〒441-8003 愛知県豊橋市小向町字北小向140-1

URL:<http://www.juken.com/>

重さ100万分の1gの世界最小歯車を開発するなど、世界でも有数の高い技術力を持つ樹研工業は、「採用は先着順」「徒弟制度的な社員教育」「年齢序列の給料」などユニークな雇用体系でも知られています。

モノづくりのノウハウを知りつくした熟練社員を退職させるのはもった



いないという理由から、同社には定年もありません。60歳になった時点でいったん退職金が支払われますが、その後も仕事内容や処遇は以前とまったく同じ。賃金は年齢序列であるため、ほかの社員と同じように毎年の昇給も行われています。

現在社員77名のうち60歳以上は7名。いずれの方も現場の第一線で活躍中です。こうした状況は、若い社員たちのモチベーションアップにもつながっています。ベテラン社員がいきいきと働く姿に、数十年後の自分の姿を投影できるため、安心と希望を持ちながら働くことができるのです。世界レベルの技術を持つ人材を抱えながら、数十年間離職者ゼロである背景には、こうした取組も大きく影響していると言えるでしょう。一見非常識とも思われがちな同社の取組ですが、世界一の技術を追求し続けるための大きな原動力となっていることは間違いありません。

法律 と 制度

雇用対策法

(正式名称:同上)

雇用対策法は、国の雇用政策の基本法として、完全雇用の達成を目標としています。2007(平成19)年10月に施行された改正雇用対策法では、募集・採用にあたり年齢制限を設けることを禁止しています。

<年齢制限禁止の主なポイント>

- 労働者の募集・採用の際には、原則として年齢を不問としなければならない
- この年齢制限の禁止は、ハローワークの求人をはじめ、一般の求人誌やWEB求人、求人広告などでも適用される
- パート、アルバイトなどの雇用形態を問わず適用される
- 募集に際しては、年齢ではなく、職務の内容や、職務の遂行に必要な労働者の適性、能力、経験、技能などをできる限り具体的に明示する
- 例外的に年齢制限を行うことが認められるのは、厚生労働省令で定めている例外事由に該当する場合のみ

<例外事由>

- 定年年齢を上限として、契約期間の定めがない募集をする場合
- 警備業務など、労働基準法等の規定で年齢制限が設けられている場合
- 長期勤務によるキャリア形成の観点から、若年者等を雇用期間の定めのない労働契約で募集する場合。ただし、職業経験不問で、新卒者と同じ待遇とする場合に限る
- 技術やノウハウの継承が必要となる特定の職種において、労働者数が少ない特定の年齢層*に限定し、かつ、契約期間の定めがない募集をする場合
※30~49歳のうち特定の5~10歳幅の年齢層を設定し、かつ、その上下の年齢層の労働者と比べ労働者数が1/2以下であること
- 子役など、芸能・芸術分野で募集する場合
- 60歳以上の高齢者、または、国の雇用促進対策*の対象となる人に限定して募集する場合
※ハローワークによる中高年・若年層を対象とした「**トライアル雇用**」を指す

KEY WORD

トライアル雇用

ハローワークが紹介する求職者(中高年の場合45歳以上)を短期間(原則3か月)試験的に雇用する制度。企業は、その人の適性や能力を実際に見極めた上で、トライアル雇用期間終了後に本採用するかどうかを決めることができます。雇用期間中、企業には対象労働者1人につき月額4万円が支給されます。

WHAT'S NUMBER

46.1%

60歳以上の労働者を雇用している事業所のうち、高齢労働者雇用のために仕事量の調整等の「特別の措置」をとっている事業所の割合。
厚生労働省「平成20年高齢者雇用実態調査結果の概況」

● 障害に対する差別

障害のある人

障害のある人もない人も地域の中で共に生きる社会をノーマライゼーション社会と言います。働いて収入を得る、自らの能力を発揮して自己実現を図るといったことを、障害のある人にとっても「当たり前」のこととしなければいけません。

障害のある人は特別な人？

現状と課題

現在、日本の障害のある人の数は約724万人。およそ20人に1人以上が何らかの障害を持っていることとなり、障害のある人が決して特別な存在ではないことが分かります。

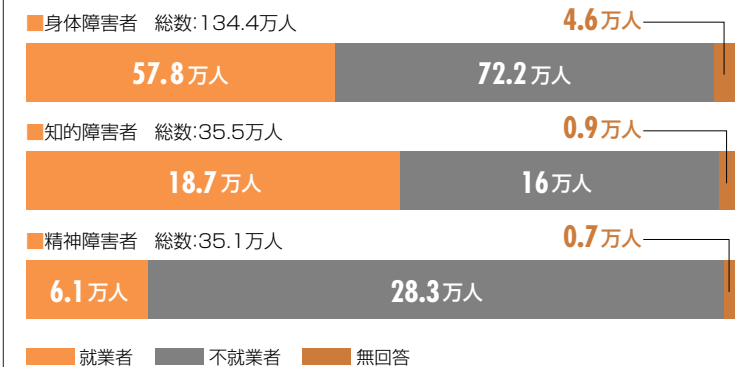
国は障害者雇用促進法によって、民間企業や国、地方自治体等に対して、それぞれ一定の割合（障害者雇用率）以上の障害者雇用を義務付けています。民間企業（常用労働者数56人以上）に定められた障害者雇用率は1.8%ですが、実際の雇用率は2008（平成20）年度で1.59%。法定雇用率を達成できている企業はまだ44.9%にとどまっています（厚生労働省「平成21年版障害者白書」）。

気づきのポイント

▶ **民間企業の多くは依然、法定雇用率を達成できていません。**

企業の中には、障害者雇用の意義や必要性を十分に理解しながらも、施設の整備にコストがかかるのではないかと、職場で何か問題が起こるのではないかとといった不安や先入観から、雇用を躊躇しているケースも多いようです。しかし、障害のある人を雇用した企業からは「社員に思いやりや気配りが生まれ、職場のチームワークが強化された」「今まで気づけなかったことが見えるようになりサービスの質が向上した」などの報告が少なくありません。

● 障害者（15～64歳）の雇用状況



出典:厚生労働省「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について（平成20年）」

気づきのポイント

▶ **障害者雇用の効果を実感している企業は少なくありません。**

障害のある人も、合理的な配慮や支援があれば十分に能力を発揮することができます。先入観で「これはできないだろう」と決めつけず、一人ひとりの特性を見極め、どのような支援を必要としているのかを率直に聞いてみることも大切です。障害の特性を理解することで、どんな工夫をすればその仕事ができるようになるかが見えてくるかもしれません。

障害の特性はさまざまであり、個人差も大きいものです。その人に応じた柔軟な検討を行う姿勢が求められています。

気づきのポイント

▶ **必要なのは「特別扱い」ではなく「合理的な配慮・支援」です。**

WHAT'S NUMBER

11.9万人

ハローワークにおける平成20年度の新規求職申込件数。ここから障害のある人の求職意欲の高さが分かります。厚生労働省「平成21年度版 障害者白書」

Case Study

【ケーススタディ】

障害者雇用の取組を通して 多くの人から愛される企業に

日本理化学工業株式会社

本社:〒213-0032 神奈川県川崎市高津区久地2-15-10

URL:<http://www.rikagaku.co.jp/>

チョーク製造で国内トップシェアを誇る日本理化学工業では、現在53名の知的障害のある人が働き、その製造現場を支えています。全社員に占める障害のある人の割合は7割超。重度障害の人も多く、川崎市と北海道・美瑛市にある2つの工場はいずれも重度障害者多数雇用事業所（雇



製造現場の様子

用労働者数に占める重度障害者の割合が10人以上かつ20%以上の事業所）となっています。

同社の障害者雇用のきっかけは、1959（昭和34）年秋、養護学校（現・特別支援学校）の教諭が生徒の就職依頼に来たことでした。その熱意にほだされ、2週間の就業体験の約束で2人の少女を受け入れ

たところ、一生懸命働く姿に心を打たれた社員たちが2人の雇用を直訴。会社は翌年春から2人を社員として雇用し、以後、知的障害のある人を積極的に雇用し続けてきました。

製造現場では、数字が苦手な人のため原料ごとに計量用の重りを色分けするなどの工夫を重ね、今では製造ラインのほぼ100%を障害のある人だけで担い、1日20万本のチョークを生産しています。こうした真摯な取組に共感し、応援してくれる企業や団体も多く、2005（平成17）年には大学研究者の協力のもと新製品も誕生。その製品は、クオリティの高さもあいまってヒット商品となり同社の新たなファンを作っています。

法律 と 制度

障害者雇用促進法

（正式名称：障害者の雇用の促進等に関する法律）

障害者雇用促進法は、障害のある人の職業安定を図ることを目的に1960（昭和35）年に施行された法律で、これまで何度も改正を重ね、障害者雇用に係る制度の充実、強化を図ってきました。

障害のある人を雇用する企業への主な支援制度としては、以下のようなものがあります。

● ジョブコーチによる支援事業

障害のある人が職場に適応できるよう、ジョブコーチ（職場適応援助者）が職場に出向き、どのような仕事に適しているかや職場環境の改善・調整など、障害のある人と企業の双方に直接専門的な支援を行います。トライアル雇用の段階で利用することも可能です。

● トライアル雇用制度

3か月間のトライアル雇用を行うことで、企業と障害のある人が互いに適性を確認した後、本採用（常用雇用）するか決めることができる制度。ハローワークからの紹介であることが利用条件。期間中、企業には対象労働者1人につき月額4万円が支給されます。

● 精神障害者ステップアップ雇用制度

ハローワークから紹介された精神障害のある人を試行的に6～12か月間、短時間（週労働時間10時間以上20時間未満）で雇用し、徐々に就労時間を延長し、週20時間以上の勤務を目指すもの。期間中、企業には試行雇用奨励金（月額2万5000円）が支給されます。

● 在宅就業障害者支援制度

在宅就業障害者（自宅などにおいて就業する障害のある人）に仕事を発注する企業に対して、**障害者雇用納付金制度**から特例調整金・特例報奨金が支給される制度。厚生労働大臣の登録を受けた在宅就業支援団体を通し仕事を発注することも可能です。

KEY WORD

障害者雇用納付金制度

障害者雇用率未達成の企業から納付金を徴収し、障害のある人を雇用する企業に対する助成、援助に使うことで、障害者雇用に伴う経済的負担を調整し、全体的として障害者雇用の水準を高めていこうとする制度。納付金は罰金ではないので、これを納付しても雇用義務が免じられるものではありません。

WHAT'S NUMBER

18.8%

働く知的障害のある人のうち常用雇用されている人の割合。常用雇用率は身体障害のある人48.4%、精神障害のある人32.5%で知的障害のある人が著しく低くなっています。

厚生労働省「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について（平成20年）」

●出身地による差別

同和問題

日本の歴史の中で形づくられた身分制度により、一部の人は長い間、住む場所をはじめ、職業、結婚、交際、服装を制限されるなどの差別を受けてきました。その解決は国の責務であると同時に、私たち一人ひとりが取り組むべき課題でもあります。

同和問題は過去の問題？

現状と課題

日本国憲法では、国民の平等が大原則とされており、国は特別法に基づき物心両面にわたり同和問題の解決に努めてきました。これらにより、道路や住宅など生活環境については大きく改善され、同和地区における物的面での格差は相当程度是正されましたが、今なお差別意識が一部に残っていることなどにより、就職や結婚などさまざまな場面で差別が起きています。

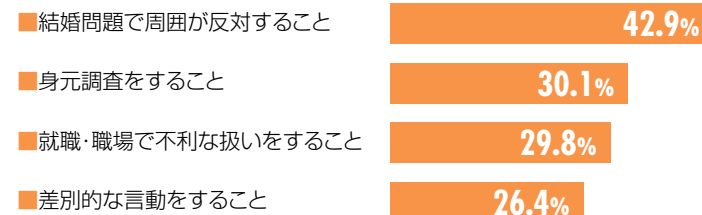
1975（昭和50）年、全国の同和地区の地名や所在地などを掲載した図書「部落地名総鑑」が販売され、多くの企業が求職者の採否決定等のためにこれを購入していた事実が発覚しました。この事件をきっかけに、労働省（現：厚生労働省）は、1977（昭和52）年に「企業内同和問題研修推進員制度（現：公正採用選考人権啓発推進員制度）」を定め、一定規模の事業所には公正な採用選考を推進するための推進員を置くことなどを決めました。また、本籍地や家族状況など差別につながる項目を排除した統一応募用紙への取組も強化されました。

気づきのポイント

▶ 採用選考時、本籍地や家族に関する情報を集めることは禁じられています。

しかし、その後も、企業が調査会社に就職希望者の身元調査を依頼したり、「部落地名総鑑」に類すると思われるデータの売買が行われるなど、差別はなくなっていない。

●同和問題に関し、どのような問題がおきているか（複数回答）



出典：内閣府「人権擁護に関する世論調査（平成19年6月）」より上位4種を掲載

その要因としては、国民一人ひとりの中に、個々の人権問題に関して正しく理解し、物事を合理的に判断して行動する心構えがまだ十分身に付いていないことなどが指摘されています。同和問題をはじめとするさまざまな人権問題について、他人事ではなく、私たち一人ひとりが「人権尊重の理念」について正しく理解することが大切です。

気づきのポイント

▶ 問題を正しく理解しなければ、いつまでも差別はなくなりません。

また、差別意識を助長するものとして「えせ同和行為」があります。これは、同和問題を口実にして企業等に圧力をかけ、図書等の購入や寄付などを強要し、不当な利益を得ようとする行為です。「えせ同和行為」は、これまで多くの人々が同和問題解決のために行ってきた取組の効果をくつがえし、この問題に対する誤った意識を植えつける大きな要因となっています。

気づきのポイント

▶ 「えせ同和行為」は同和問題の解決を阻害する許されない行為です。

WHAT'S NUMBER

20%

内閣府の調査で「同和問題を知らない」と答えた人の割合。この比率は20～29歳の若年層では30%を超えています。

内閣府「人権擁護に関する世論調査（平成19年6月）」

● 出身地による差別

対策

「えせ同和行為」を排除するために

不当要求に応じることは、そのつもりがなくても結果として「えせ同和行為」をますます横行させることにもつながります。社会全体で、断固とした姿勢で「えせ同和行為」を排除していかなければいけません。

< 主な要求の種類 >

- ・機関紙・図書等物品購入の強要
- ・寄附金、賛助金の強要
- ・下請への参加強要
- ・機関紙等への広告掲載の強要

< 対応のポイント >

● 不当な要求は断固拒否

えせ同和行為に対する基本的姿勢は、不当な要求や不法な行為は断固として拒否することです。「上司と相談する」「予算がないので…」などその場しのぎの対応をせず、最初からき然とした態度ではっきり断りましょう。

● 組織全体で対応

窓口担当者に対応を任せきりにせず、組織全体の問題として対応しましょう。支店等で不当な要求を受けた場合も、支店長が個人的に対応したり支店だけで処理するのではなく、本社に報告する・指示を仰ぐなど、組織全体として対応してください。

● 取組を非難されたら…

同和問題への取組などを口実に不当な要求を受けた時は、「今後どうすべきか法務局の処理に委ねたい」と伝え、法務局に連絡しましょう。

詳しくは、法務省人権擁護局「えせ同和行為対応の手引」をご覧ください。

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken86-03.pdf>

コラム

● 履歴書からなくなった本籍欄

かつての履歴書には本籍欄や家族欄がありましたが、現在使用されている履歴書にはありません。これは、出身地や家族のことは、本人の適性や能力とは関係がないからです。職業安定法 第5条の4ならびに労働大臣指針（1999（平成11）年労働省告示第141号）においても、収集してはならない個人情報として本籍・出生地、家族の状況（職業、収入・資産、住居、学歴等）などが掲げられています。もちろん、企業が独自に作成している応募書類や面接前に記入を求めるアンケートなどにおいても、こうした項目を設けてはいけません。

かつての履歴書の本籍欄（左）と家族欄（右）

コラム

公正採用選考人権啓発推進員とは？

各企業における公正な採用選考システムの確立を図るため、一定規模以上の事業所においては「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」と言う）の設置が求められています。

● 推進員設置対象事業所

原則として常時使用する従業員が100人*規模以上の事業所等で設置が必要です。

*厚生労働省の基準では100人以上としていますが、地域の実情に応じてさらにきめ細かい人数規模要件を定めている都道府県もあります。

● 推進員の選任基準

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者から選任するものとします。

● 推進員の役割

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こととします。

- (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

● 推進員の選任

推進員を選任した場合は公共職業安定所に報告してください。

● 研修等の実施

推進員に対しては、都道府県労働局職業安定主務課及び公共職業安定所において、その役割を果たすために必要な研修等を実施しており、また、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請することとしています。

公正採用選考人権啓発推進員の詳細については、都道府県労働局職業安定主務課または公共職業安定所にお問い合わせください。

WHAT'S NUMBER

16.1%

えせ同和行為の被害率（不当な要求を受けた事業所の割合）。このうち12.3%が不当要求に応じています。

法務省人権擁護局「平成20年中における『えせ同和行為』実態把握のためのアンケート調査結果」

●国籍による差別

外国人

経済のグローバル化が進む中、日本で生活する外国人が差別的な待遇を受ける問題が生じています。日本で暮らし、働く外国人は、同じ社会を共に生きるパートナー。互いの違いを理解し、尊重しあえる真の多文化共生社会の実現が望まれます。

違うことは嫌なこと？

現状と課題

日本では、外国人を安価な労働力と見なす傾向が根強く残っており、外国人労働者が日本人と比べて不利な条件で雇用されているケースが少なくありません。

しかし、日本の労働法では国籍による差別を禁止しています。日本国内で働く限り、日本人・外国人に関係なく、たとえ不法就労者であっても、労働諸法令が適用される労働者なのです。

したがって、企業は外国人労働者の雇用に際し、適正な労働条件の確保に努めることはもちろん、主要条件を明記した「労働条件通知書」を交付する必要があります。さらに、必要に応じて、労働者の母国語で書かれた作業マニュアルを用意するなどの配慮も大切です。

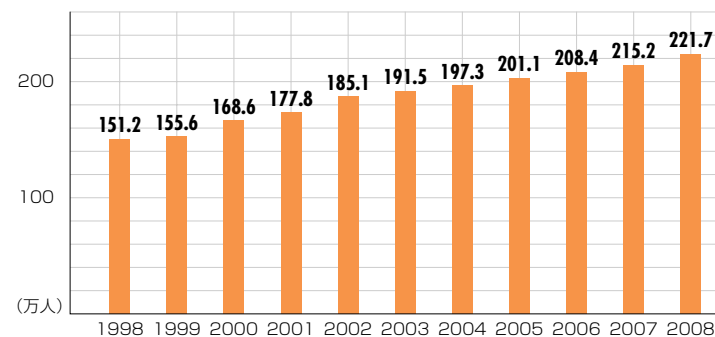
気づきのポイント

▶ 外国人労働者にも国内の労働関係法令が適用されます。

長い間、日本社会で暮らしてきた在日韓国・朝鮮の人々に対する差別や偏見も深刻な問題です。過去の歴史的経緯によって日本に永住している在日韓国・朝鮮の人々には、現在、就業に際しての法的な制限はありませんが、誤った認識や偏見などから在日韓国・朝鮮の人々の採用に消極的な企業は少なくありません。

また、採用にあたり、日本国籍の取得（いわゆる帰化）を強要されたり、日本名（通称名）の使用を強要されるといった事例も見受けられます（在日高

●外国人登録者数の推移



出典：法務省入国管理局「平成20年末現在における外国人登録者統計について」

麗労働者連盟「在日朝鮮人の就労実態調査—大阪を中心に—」)。こうした強要は、民族としての自覚と誇りを傷つけ、人権の侵害にもつながります。

気づきのポイント

▶ 在日韓国・朝鮮の人々への就職の機会均等の保障はまだ不十分です。

経済のグローバル化に伴い海外進出する企業も増えていますが、現地での企業活動を円滑に行うためにも、当該国の法令を遵守することはもちろん、日本と異なる文化や習慣を理解し、尊重することが大切です。

また、国内においても、国籍、民族、言語、文化、習慣など、さまざまな違いを個性として活かせる社会を目指し、そのための取組を進めていかなければいけません。

気づきのポイント

▶ 文化や習慣など互いの「違い」を認め、共に働く姿勢が大切です。

WHAT'S NUMBER

約42万人

在日韓国・朝鮮の人々（特別永住者）の数。帰化や日本人との国際結婚などの理由により、その数は近年減少傾向にあります。

法務省入国管理局「平成20年末現在における外国人登録者統計について」等

Case Study

【ケーススタディ】

多様な価値観の受容から 全社的なワーク・ライフ・バランスへ

株式会社クララオンライン

本社:〒135-0063 東京都江東区有明3-7-26有明フロンティアビルA棟6階

URL: <http://www.clara.co.jp/>

法人向けのサーバ管理や運用事業を行うクララオンラインでは、70名ほどの社員のうち約2割が外国籍です。シンガポールや台湾にある海外拠点を含めるとその割合は約4割となり、国籍も現在10か国を超えています。

国籍だけでなく、年齢、性別、障害の有無などは一切問わないという採用方針を持つ同社にとって、先に紹介した数値は、適材適所に優れた人材を登用した結果でしかありません。しかし、文化や宗教などの違いから問題に直面することもありました。

そのひとつが「休み」の問題。旧正月、クリスマスなど長期休暇を取る時期は国籍や宗教によって異なり、また休日が日曜でない人もいます。このため

周囲スタッフによるフォローが必要になりますが、一方で、チーム意識の向上や、日本人社員を含めた有給休暇消化率アップといった相乗効果も生まれました。現在では互いの文化を尊重し、自然にワークシェアリングをする文化ができ、これが育児や資格取得など個人の事情に合わせたワーク・ライフ・バランスの取組にもつながっています。

コミュニケーションを大切にすることで、社内にある多様な考え方を「組織の強さ」に変えてきた同社の取組は、今後人材の多様性を推進する多くの企業にとって参考になりそうです。



社長の塚本氏(上列右から3番目)とスタッフの方々(外国籍を持つスタッフ4名を含む)

法律と制度

外国人雇用状況の届出制度

2007(平成19)年6月公布、同年10月に施行された改正雇用対策法により、外国人(特別永住者を除く)を雇用する事業者に対して、雇入れと離職の際に、当該外国人の氏名、在留資格等を確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられました。

ハローワークでは、この制度によって届け出られた情報に基づき、事業主への雇用環境の改善に向けた助言・指導や、離職した外国人の方への再就職支援を効果的に実施します。

届出義務者	すべての事業者
届出義務の対象となる人	パート、アルバイトを含むすべての外国人労働者 ただし、「特別永住者」および在留資格が「外交」「公用」の人を除く
届出事項	氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍 ※事業者には、上記事項を外国人登録証明書やパスポートで確認した上で届け出ることが義務付けられています。
届出期限	●雇用保険の被保険者である外国人の場合 雇用保険の被保険者資格の「取得届」または「喪失届」の用紙の備考欄に届出事項を記載して届け出る。 届出期限は、「取得届」または「喪失届」の提出期限と同じ(雇入れの場合は 翌月10日までに、離職の場合は翌日から起算して10日以内) ●雇用保険の被保険者でない外国人の場合 所定の用紙に届出事項を記載し、雇入れまたは離職の翌月末までに届け出る
届出提出先	当該事業者の所在地を管轄するハローワーク 電子申請も可能
罰則	届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合は30万円以下の罰金

KEY WORD

特別永住者

日本の植民地政策等により終戦前から日本に居住し、1952(昭和27)年のサンフランシスコ平和条約の発効により日本国籍を失った後も引き続き日本に在留する朝鮮半島・台湾出身者とその子孫を言います。特別永住者はその歴史的経緯から就職などの在留活動に制限がなく、外国人雇用状況の届出制度でも対象外となります。

WHAT'S NUMBER

約7.6万か所

外国人労働者を雇用していると届け出のあった事業所の数。これに対し外国人労働者数は48.6万人でした。

厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況(平成20年10月末現在)について」

ご存じですか？ 人権相談窓口



人権イメージキャラクター
人KENまもる君 人KENあゆみちゃん

「これは人権問題ではないだろうか?」と感じた時は、一人で悩まず法務局・地方法務局が開設している以下の人権相談窓口をご利用ください。

●女性の人権ホットライン(全国共通ナビダイヤル)

ゼロナナゼロのハートライン

電話番号 **0570-070-810**

平日午前8時30分から午後5時15分まで

●インターネット人権相談受付窓口

○パソコンからはこちら

<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken113.html>

インターネット人権相談 検索 クリック

○携帯電話からはこちら

<http://www.jinken.go.jp/soudan/mobile/001.html>



24時間365日相談を受け付けています。

●電話での人権相談窓口

●常設人権相談所(法務局・地方法務局内)

受付時間:平日午前8時30分～午後5時15分

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| ●札幌法務局
TEL.011-709-2311 | ●前橋地方法務局
TEL.027-221-4446 | ●広島法務局
TEL.082-228-5792 |
| ●函館地方法務局
TEL.0138-26-5686 | ●静岡地方法務局
TEL.054-254-3555 | ●山口地方法務局
TEL.083-922-2295 |
| ●旭川地方法務局
TEL.0166-38-1169 | ●甲府地方法務局
TEL.055-252-7239 | ●岡山地方法務局
TEL.086-224-5761 |
| ●釧路地方法務局
TEL.0154-31-5014 | ●長野地方法務局
TEL.026-235-6634 | ●鳥取地方法務局
TEL.0857-22-2475 |
| ●北海道内共通人権相談ダイヤル
TEL.0570-003-110 | ●新潟地方法務局
TEL.025-222-1564 | ●松江地方法務局
TEL.0852-32-4260 |
| ●仙台法務局
TEL.022-292-3660 | ●名古屋法務局
TEL.052-952-8111 | ●高松法務局
TEL.087-815-5311 |
| ●福島地方法務局
TEL.024-534-2021 | ●津地方法務局
TEL.059-228-4711 | ●徳島地方法務局
TEL.088-622-4171 |
| ●山形地方法務局
TEL.023-625-1363 | ●岐阜地方法務局
TEL.058-245-3181 | ●高知地方法務局
TEL.088-822-3331 |
| ●盛岡地方法務局
TEL.019-624-9859 | ●福井地方法務局
TEL.0776-22-5141 | ●松山地方法務局
TEL.089-932-0888 |
| ●秋田地方法務局
TEL.018-862-6533 | ●金沢地方法務局
TEL.076-231-1247 | ●福岡法務局
TEL.092-832-4311 |
| ●青森地方法務局
TEL.017-776-9025 | ●富山地方法務局
TEL.076-441-0866 | ●佐賀地方法務局
TEL.0952-26-2148 |
| ●東京法務局
TEL.03-5213-1372 | ●大阪法務局
TEL.06-6942-9496 | ●長崎地方法務局
TEL.095-826-8127 |
| ●横浜地方法務局
TEL.045-641-7926 | ●京都地方法務局
TEL.075-231-0131 | ●大分地方法務局
TEL.097-532-3161 |
| ●さいたま地方法務局
TEL.048-863-9589 | ●神戸地方法務局
TEL.078-392-1821 | ●熊本地方法務局
TEL.096-364-2145 |
| ●千葉地方法務局
TEL.043-302-1320 | ●奈良地方法務局
TEL.0742-23-5457 | ●鹿児島地方法務局
TEL.099-259-0684 |
| ●水戸地方法務局
TEL.029-227-9920 | ●大津地方法務局
TEL.077-522-4673 | ●宮崎地方法務局
TEL.0985-22-5124 |
| ●宇都宮地方法務局
TEL.028-623-0926 | ●和歌山地方法務局
TEL.073-422-5131 | ●那覇地方法務局
TEL.098-854-1215 |

※人権相談は、法務局・地方法務局の支局においても取り扱っています。
詳細は、<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken20.html>でご確認ください。