

### 3 個別の課題ごとに見た雇用と人権（現状と課題）

前項の「人権確立の必要性」のところで述べてきたように、企業はその活動の様々な場面で人権確立上の課題とかかわりを持っています。ここでは、個別の人権問題ごとの課題や教訓について考えて見ましょう。

#### (1) 同和問題

同和問題解決への取組から就職差別撤廃への取組がはじまりました。しかし、その後のさまざまな取組にもかかわらず、企業組織の中で部落差別事件が発生しています。

平成 10（1998）年 7 月、大阪市内にある大手調査会社が企業から依頼を受け、渡された就職希望者の履歴書などをもとに「同和関係者」かどうかの調査や国籍、思想信条、家庭環境等についての身元調査を実施していたことが明らかになりました。

県では、公正採用選考人権啓発推進員を設置する県内企業 1400 社に対し、「人権尊重・擁護に関する調査」を行い、その結果の概要を県内企業、関係機関、市町村等に送付し、公正な採用選考そ実施や企業内での人権教育・啓発活動に活用いただいています。

この事件を通じて、調査会社の差別生はもとより、調査を依頼した企業や黙認した企業の差別性も明らかになりました。企業組織に根深く存在する差別意識が明らかになった象徴的な事件の一つです。

しかしながら、差別意識は採用の時にのみ現れてくるものではありません。営業活動上や従業員同士の人間関係の中など、日常の生活のなかに現れることもあります。

昭和 57（1982）年、県内でも訪問販売活動を行っていた大手寝具販売会社で次のようなことが判明しました。この企業では、同和地区の付近を通るときに、自動車中で先輩社員から後輩社員に対しそのことを教えたり、同和地区の人や在日韓国・朝鮮国籍の人などとの販売契約は好ましくないと「販禁地区表」を作成し指導していたのです。また、営業所内での日常会話の中でも、差別表現を用いた会話が繰り返されていたことも判明しました。

皆さんからすれば、「何と不条理なことを。会社の益にならないことを」感じられると思いますが、こんなことが堂々とまかり通る現実があったのもまた事実なのです。このような行為の根絶を期するため、当時、全国的な取組が行われました。

平成元（1989）年には、県内の医療関係の事業所の更衣ロッカーの賤称語が書き込まれるという事件が発生しました。職場の人間関係に起因する事件でしたが、職場内で人権を大切にしようとする様々な取組が企業主を中核に行われていれば適切な対応が望めた出来事でした。

同和問題が企業組織内にも根深く存在している現実を直視し、その解決に向けて、企業活動の隅々まで点検しつつ取組を進めていきたいものです。

## (2)障害者の雇用

それぞれの人が社会の一員として、その適正と能力に応じた職業に就き、充実した毎日を過ごせることはすばらしいことです。障害者、職業的自立の意欲と能力を持っているにもかかわらず、障害を有するという理由だけで雇用の場に受け入れられないとすれば、それは障害者の権利が守られていないことであり、あってはならないことです。

近年、障害者についての理解と関心が深まり、障害者の雇用状況は着実な改善がみられるところですが、一般の人に比べてまだ厳しい状況が続いています。

また、「障害者自立支援法」の施行に伴い福祉的就労から一般雇用への移行を希望する障害者に対する各種支援を県、労働局、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等の関係機関が緊密な連携を図り、一人でも多くの障害者の自立を支援していくこととしています。

さらに、障害者雇用率制度（手帳所持者）や各種の雇用支援策を活用し雇用促進を進めていくこととし、その祭には障害者本人の意に反した制度の適用等が行われないよう厚生労働省が示した「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」により適性に取り扱っていくこととしています。

こうした中で、完全参加と平等を目標に掲げて国際連合が定めた「国連障害者の十年」の後を受けて、平成5（1993）年から「アジア太平洋障害者の十年」が取り組まれ、さらに10年延長されており、今後とも、より積極的な障害者雇用の促進を図ることが必要です。

障害者に直接雇用の場を提供できるのは、事業主の皆さんであり、その雇用の促進と職業の安定は、事業主の皆さんの理解を得てはじめて進展するものです。

「完全参加と平等」の理念の実現のためには、障害者の社会的な自立に向けた基盤づくりとして、職業を通じての社会参加を進めていくことが基本となることを十分認識し、一人でも多くの障害者が働く場を得て社会活動の一翼を担い、生きがいを感じることができるよう、さらなる理解と協力をお願いします。

### ① 障害者雇用率制度

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」が設けられており、雇用している労働者が56人以上の事業主は、労働者中に占める障害者の割合が、1.8%以上であるようにしなければなりませんとされています。

平成18（2006）年4月1日から、精神障害者についても、雇用率の算定対象となりました。

## ② 採用に当たって

「仕事に人を」ではなく、「人に仕事を」の観点で障害者を雇用するよう努めてください。

イ 「障害の種類や程度などの条件」を付さないようにしてください。

ロ 障害者の職場における処遇（賃金及び雇用形態）については、他の労働者の処遇と格差を生じないように配慮してください。

## ③ 職場適応について

障害者の社会的自立を図るためには、雇用の促進を図ることだけでなく、雇用関係に入った後の職業生活の充実を図ることも重要であり、障害者が継続して働くことができるよう配慮してください。

## ④ 解雇の届出

障害者は就職するにあたって各種のハンディキャップを有し、また、再就職に時間を要することもあることから、事業主が障害者をやむを得ず解雇しようとする場合は、その旨をハローワークに速やかに届出をする義務があります。

ハローワークは、解雇の届出により、あらかじめその人に適した求人の開拓、職業指導等を積極的に行うことによって、早期の再就職を図ることとしていますので、解雇の告知後、速やかに届出をしてください。

## (3) 女性の雇用

男女平等の実現に向けた取組は、「女子に対するあらゆる差別の撤廃に関する条約」を軸として、国際的な流れの中で積極的に展開されてきました。

我が国においても、昭和 61（1986）年の男女雇用機会均等法の制定をはじめとして、平成 11（1999）年には、男女共同参画社会の実現を目指した男女共同参画社会基本法が制定されるなど、規範となる法が整備されました。また、ストーカー規制法や DV 防止法が制定され、女性に対する暴力防止の取組が強化されているところです。

県においては、男女共同参画社会基本法の制定を受けて、平成 13（2001）年 7 月に、奈良県男女共同参画推進条例を制定し、平成 14（2002）年 2 月に策定した「なら男女共同参画プラン 21（奈良県男女共同参画計画（なら女性プラン 21 改訂版））」に基づき、様々な取組を行ってきました。

しかしながら、重要な意思決定の場への女性の参画はまだまだ少なく、「男は仕事、女は家庭」といった性別を理由とする固定的な役割分担意識や、それに基づく制度や慣行が社会の中に依然として残存しています。さらに、少子・高齢化の一層の進展、長期にわたる経済活動の低迷と雇用環境の悪化による男女間の収入の格差の拡大、セクシャルハラスメントなど、女性を取り巻く状況の変化への対応が求められています。

こうした課題の解決に向け、男女がお互いに大切なパートナーとして思いやり、ともに心豊かな生活を送ることができる社会を目指し、平成 18（2006）年 3 月に「なら男女 <sup>げんき</sup> プラン（奈良県男女共同参画計画（第 2 次））」を策定し、取り

組んでいます。特に、働く女性の就労継続と、子育てなどで一旦仕事を中断した女性の再就職等を支援するために、相談体制を整備するとともに、積極的な情報提供を行っています。

## ① 男女の均等な取扱い

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて 20 年が経過し、この間、制度上の男女均等取扱いは定着しつつありますが、募集・採用をはじめとした女性に対する差別等の事案は増加傾向にあります。また、管理職に就く女性の割合は徐々に増加しつつも依然低い水準にあるなど登用や配置の点等で男女労働者間の事実上の格差がみられます。

少子高齢化の進展など社会情勢の変化に対応するために、労働条件が性別により差別されることなく、かつ母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる環境を整備することが重要です。

このため、①男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲拡大②妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止③セクシュアルハラメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化④女性の坑内労働に関する規制の緩和などを内容とする改正均等法が、平成 18（2006）年 6 月に成立し、平成 19（2007）年 4 月から施行されています。

こうした男女の均等な取扱いの確保に加えて、女性の能力発揮を促進するために、企業が積極的かつ自主的な取組（ポジティブ・アクション）を行うことが求められています。

## ② 仕事と家庭との両立

女性の労働力率が男性と比較して低いことや、30 歳代女性を中心に労働力率が落ち込み、いわゆる M 字カーブを描いている原因の一つとして、固定的な性別役割分担意識により、共働き家庭の男性の家事等のかかわる時間が専業主婦家庭の男性とほとんど差がなく、女性に家事・育児等の負担が重くのしかかっているということがあります。

平成 14 年（2002）年の育児・介護休業法の改正により、特に育児のための勤務時間短縮等の措置は子どもが 3 歳まで取得が可能になりました。さらに、平成 16（2004）年の同法の改正（平成 17（2005）年 4 月施行）により、一定の範囲の期間雇用者についても育児・介護休業の取得が可能となり、介護休業の取得回数制限が緩和、子どもの看護休暇が創設されるなど、子育て期の女性が働き続けやすい制度の充実が図られました。むろん、男性も取得できることは言うまでもなく、むしろ男性の取得を奨励し、男性の家庭生活への参加を促進することが求められています。

少子化社会においては、妊娠・出産・育児期の女性を支援することは社会的な要請であり、事業主は、母性保護の観点から女性の健康に配慮しなければな

らないのはもちろんのこと、男女とも仕事と家庭との両立が可能となる環境づくりを推進することが必要です。

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めるため、次世代育成支援対策推進法が平成 17（2005）年 4 月から施行されています。この法律により国や地方公共団体による取組とともに、事業主も仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定・実施することとされています。

### ③ セクシュアルハラスメント

社会的な問題として既に認知されたセクシュアルハラスメントは男女ともにその人権を侵害する大きな問題です。

奈良労働局雇用均等室には、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談が多く寄せられています。

改正均等法では、事業主に、防止のための研修等による方針の周知・啓発や、苦情・相談体制の確立、相談しやすい環境づくり、苦情・相談に対する迅速かつ適切、柔軟な対応等の雇用管理上必要な措置を講じることを義務づけています。

### ④ パートタイム労働

パートタイム労働は、我が国の経済活動で重要な役割を果たしていますが、仕事や責任、人事管理が正社員を同様なのに、賃金など待遇が働きに見合っていない、また、一度パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しい、といった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような現象も起きています。こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されました。平成 20 年（2008）4 月施行の改正パートタイム労働法では、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者と均衡のとれた待遇とするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが事業主に求められています。

雇用の場において、女性も男性も平等に「人材」として見る視点を持ち、男女ともに安心して働き続けることができ、その能力をいかに発揮できるような環境を整えることは、21 世紀の社会における最重要課題です。

## (4)外国人の雇用

### ① 在日韓国・朝鮮人の雇用

わが国には、平成 19 年（2007）年末現在約 215 万人の外国籍の人々が在住していますが、そのうち約 59 万 3 千人（27.6%）の人々が韓国・朝鮮籍です。これらの人々の多くは、第二次大戦前からさまざまな理由により、わが国に引き続き居住している人々及びその子孫（以下「在日韓国・朝鮮人」という。）で、今日まで私達と生活を共にし、わが国の発展に寄与してきました。したがって、これらの人々が、これからもできる限り安定した生活を営むことができるよう十分配慮していかなければなりません。特に、生活基盤である職業生活について、就職の機会均等の確保を図ることはいうまでもありません。

この在日韓国・朝鮮人には、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（特別永住者）が与えられており、就職するに際して何ら許可を受ける必要もなく、報酬を受ける活動を含め、在留活動にかかわって特に制限はありません。

しかしながら、在日韓国・朝鮮人が就職する際には、いまなお誤解や偏見に基づく差別を受けている例も見られます。

近年、就職の門戸は徐々に開かれているものの、「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、採用に消極的な企業が依然として少なくありません。

また、採用にあたって、「当事業所では日本名でお客様と接してもらっている」とか、「日本名なら採用してもよい」といった事例のように、通称名の使用を求めたり強制したりすることは、民族としての自覚と誇りを傷つけ、人権を侵害することになります。

このため、在日韓国・朝鮮人の就職問題について、より一層の理解と認識を深めていただき、公正な採用選考システムを確立し、就職の機会均等を確保していただくことが必要です。

## ② 外国人労働者の雇用

わが国の経済社会の国際化が進む中で、外国人労働者に対する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しています。

外国人労働者の雇用では、不法就労などの問題が発生しており、適正な対応が求められています。

また、外国人労働者の応募に際して、国籍や人種のみに着目して選考を行うことは、不当な差別的扱いに該当しますので、公正な募集、選考、採用の実施に努めなければなりません。

### イ 雇い入れることができる外国人

- ・永住者、日本人又は永住者の配偶者及び子、定住者
- ・日系二世、三世は、「日本人の配偶者等」又は「定住者」として在留する場合

- ・ 大学短大等の留学生等は、あらかじめ地方入国管理局で資格外活動の許可を受ければ、原則 1 週間 28 時間以内、また、就学生は 1 日 4 時間以内のアルバイトが可能です。

#### ロ 労働関係法令の適用

日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、原則として労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法、雇用保険法等については、外国人労働者についても適用されます。また、労働基準法第 3 条は労働条件面での国籍による差別を禁止しています。

### (5) 母子家庭等の母の雇用

近年、離婚の急増などにより母子家庭・父子家庭等ひとり親のもとで養育される子どもが急増しています。こうしたひとり親家庭は、様々な面で一般家庭より大きなハンディキャップを抱えており、健やかな子育てに向けた支援策の充実が求められています。

このため、国においては平成 15（2003）年に「母子及び寡婦福祉法」を改正し、母子家庭等の自立を促進するため、子育て、生活支援、就労支援、養育費の確保などの総合的な母子家庭等自立支援対策の推進が規定されました。奈良県においても平成 15（2003）年度から、ハローワークやしごと i センターとの連携のもと、以下の就業支援事業を実施してまいりましたが、平成 18（2006）年 3 月に策定した「奈良県ひとり親家庭等の自立支援プラン」により、ひとり親家庭等の自立促進のための施策の総合的・計画的な展開を推進しているところです。

#### ① 母子家庭等就業・自立支援センター事業

母子家庭等就業・自立支援センター(母子・スマイルセンター)を設置し、母子家庭の母及び寡婦に対する総合的な就労支援を実施しています。

就業相談員による就業相談から IT 講習会や調理師講習会などの就業支援講習会の実施、幅広い就業情報の提供等、一貫した就業支援サービスを提供しています。

また、児童扶養手当受給者を対象に、個々の状況に応じた自立支援プログラムを策定し、ハローワーク等と一体となって就業を支援する「母子自立支援プログラム策定事業」により、きめ細やかな就業支援を実施しています。

#### 奈良県母子・スマイルセンター (母子家庭等就業・自立支援センター)

母子家庭の就業を促進するため、就労に関するあらゆる相談、就業準備から資格取得のための講習会、就業情報を提供する就業支援バンク等、ワンストップサービスで、母子家庭のお母さん方の就業・自立への支援をしています。

〒 634-0061 橿原市大久保町 320 番 11 奈良県社会福祉総合センター  
TEL 0744-29-3043 / FAX 0744-29-3086

お問い合わせ・ご相談日時

平日 午前 9 時～午後 5 時（土・日・祝日・年末年始は休み）

第 1・3 月曜日 午前 9 時～午後 7 時（午後 5 時以降の面談は要予約。月曜日が祝日の場合は翌火曜日）

<http://www1.odn.ne.jp/smile-center/>

## ② 母子家庭自立支援給付金事業

母子家庭の母の就業に関する知識や技能の習得を容易にするため、自立支援教育訓練給付金や高等技能訓練促進費を給付し、就職の促進を図ります。

## （6）高齢者の雇用

### ① 65 歳までの雇用の確保義務

少子高齢化の急速な進展に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国の経済社会の活力を維持していくためには、高い就労意欲を有する高齢者がその知識や経験を活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限りいくつになっても働き続けることができる環境の整備が必要であり、高齢者雇用安定法の改正により、平成 18（2006）年 4 月 1 日から、年金支給開始年齢の段階的引上げにあわせて、65 歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高齢者雇用確保措置を講じることがすべての事業主に義務づけられました。

継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、事業主が「労使協定」により継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、高齢者雇用確保措置を講じたものとみなされます。

各企業におかれましては、意欲と能力のある限り、いくつになっても働き続けることができる場を確保するための措置を速やかに講じていただくようお願いいたします。

### ② 中高年齢者の再就職の促進

これまで、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。

しかし、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、労働者の一人一人に、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法が改正され、募集・採用における年齢制限



が禁止されました。(平成 19 年 10 月 1 日から施行)

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、公共職業安定所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」を行うに当たって適用されます。

年齢不問として募集・採用を行うためには事業主が職務に適合する労働者であるか否かを個々人の適性、能力などによって判断することが重要です。

このため、職務の内容、職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など、労働者が募集するに当たり求められる事項をできるだけ明示していただく必要があります。

これにより、労働者側も、募集の内容を応募の前に把握することにより、応募するかどうかの判断が容易になり、求人と求職のミスマッチが解消されます。

また、事業主は「事業主都合の解雇等」又は「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったこと」により離職することが予定されている高年齢者等（45 歳以上 65 歳未満）が希望する場合は、在職中のなるべく早い時期から、高年齢者等が主体的に求職活動を行えるよう、職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を記載した求職活動支援書を作成し、本人に交付しなければなりません。

## (7) 職場における感染症問題

我が国の社会においては、今なお、さまざまな病気についての正しい知識と理解が十分に普及しているとは言えず、結果として感染者の人権侵害を引き起こすこともないとは言いきれない状況にあります。

特に HIV 感染者等については、「感染している。」という事実だけでは、就労能力や通常の職場生活に何ら問題のあるものではありません。このことを十分に認識し、そうした感染者が就職の機会を与えられなかったり、仕事を続けることができなくなるといった事態を引き起こすことがないように配慮することが大切です。そのためには、次のことに留意していただきたいものです。

### [1] HIV 感染者

① HIV 感染の有無を調べる検査（以下「HIV 検査」という。）は、労働衛生管理上の必要性に乏しく、また、エイズに対する理解が一般には未だ不十分である現

状を踏まえると職場に不安を招くおそれのあることから、事業者は労働者に対し HIV 検査を行わないこと。

- ② 事業者は、労働者の採用選考を行うにあたって、HIV 検査を行わないこと。
- ③ 本人の希望に基づき事業所の診療所等で HIV 検査を実施する場合には、秘密保持の徹底、検査前及び結果通知の際の説明並びにカウンセリングに十分つとめること。
- ④ 事業者は、HIV 感染の有無に関する労働者の健康情報については、その秘密の保持を徹底すること。
- ⑤ HIV に感染していても、健康状態が良好である労働者については、通常の職場生活において何ら問題となることはなく、他の健康な労働者同様に処遇すること。
- ⑥ エイズ関連症候群に罹患している労働者についても、それ以外の病気を有する労働者と同様に処遇すること。
- ⑦ HIV に感染していること自体は、「労働安全衛生法第 68 条による就業禁止」に該当せず、「解雇」の理由とはならない。
- ⑧ 産業医等と連携・協力し、指導を受けつつ、労働者のエイズ教育に努めるとともに、不慮の出血事故における感染の予防等必要な対策を講じること。

## 〔2〕 C型肝炎ウイルス感染者

- ① C型肝炎ウイルスをはじめとしたウイルス性肝炎は、早期に適切な治療を行うことにより完治したり、発症・悪化を遅らせることが可能であるものの、感染を把握せず放置することにより肝硬変や肝がんに移行するものがあります。このため国においては、肝炎ウイルス保有の有無の確認を推奨しています。

事業所においては、労働者が希望する場合においては、職域において実施される健康診断等の際に肝炎ウイルス検査を受診できることや、自治体等が実施している肝炎ウイルス検査等を受診できるよう配慮することが望まれます。

- ② 健康診断等に関する秘密保持、合理的・客観的必要性のある場合を除き採用時の肝炎ウイルス検査を行わないこと、単に肝炎ウイルスに感染しているだけでは、通常の職場に何ら問題なく、処遇については他の労働者と異なる扱いをする理由はないこと等、①に記載した以外は全ての項目において、HIV 感染者の項で述べた内容に準じた対応が求められます。