

Ⅱ 採用方針・採用計画

1 的確な採用計画の樹立

チェックポイント

- 会社の経営方針と採用方針・採用計画との整合性がとれているか
- 求める適性・能力が具体的に設定されているか
- 採用予定の職種、人数、雇用形態、労働条件等が計画的・合理的に定められているか
- 前掲「I-2 公正な採用選考の基本的な考え方」に基づいた採用募集・選考方法となっているか

会社の経営方針・計画には、具体的な経営収支目標に基づき、人件費や設備投資の見通し等の要素を踏まえながら、中長期的な経営強化策等が定められますが、これらと「どの職場にどの程度の能力を有する者が何名必要なのか」といった整合性のある採用方針・計画を立てることが重要です。

経営方針・計画と離れて「できるだけ問題のない人を採用したい」といったネガティブな思考は、かえって公正な採用選考に反する問題事象を引き起こす背景的な要因にもなります。

採用方針・採用計画を立てるにあたって、特に留意すべき事項は以下のとおりです。

1. 採用計画が合理的に決められているか

従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して決められるものです。

採用職種、採用人数、雇用形態、労働条件等について、事前に十分な検討を行うことが必要です。

2. 求める適性・能力と採用選考基準が合致しているか、採用選考基準が具体的に設定されているか

会社が求める人材(適性・能力)と採用選考基準が合致すべきことは当然のことです。

また、その採用選考基準(○専門知識の内容・程度、○必要な資格・経験、○職務から特に求められる適性、等)は、できるだけ具体的・客観的であることが望ましく、結果的に公正採用選考上、問題となるような事象を防止することにもつながります。

3. 求人条件に適合する全ての人が応募でき、合理的な判断基準に基づく公正な採用選考システムが確立されているか

(1) 求人条件に適合する全ての人が応募できるようにすることは、就職の機会均等を保障する上でも重要なことです。

(2) 特に特定の人々(同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人、障がい者等)を採用応募・選考から排除したり、また、本人に責任のない事項(家族状況、住宅状況等)や、本来自由であるべき事項(思想・信条、宗教等)について質問し、また採用選考の判断条件とすることは、応募者の基本的人権を侵害することになるばかりでなく、会社にとっても企業イメージのダウンと、憶測や偏見によって真に会社が求める人材を得る機会を失うことにもなります。

公正な採用選考は、採用方針・採用計画からもう一度、「人を人として見る」という精神で、適正な採用計画に向けた策定、再点検をお願いします。

2 責任ある対応を要する新規学卒求職者

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものであり、それが適切に行われるかどうかによって、その将来を左右することにもなります。

曖昧な採用計画による内定取消し等は、社会人として職業生活の第一歩を踏み出す新規学卒者に計り知れない打撃と失望を与えるばかりでなく、企業の社会的信頼を損なうことにつながります。

新規学卒者を対象とする採用計画は、中学校〇名、高等学校〇名、大学〇名といったように的確な計画を立て、高卒者を多く採用したから中卒者の求人を取り消す、また、中途採用をしたため学卒求人を取り消す、といったことが絶対にないようにしてください。

(1) 募集の中止又は募集人員の削減

生徒の応募先の決定について、中学校においては概ね11月以降、高等学校においては概ね8月以降から行われていることから、特に、この時期以降の募集人員の中止又は募集人員の削減は、応募予定の生徒及びその家族に対し、採用内定取消しに相当する大きな打撃と失望を与える結果となります。

したがって、当初の採用計画を学歴別に的確に立てていただくことはもとより、やむを得ずこのような事態に至る場合は、速やかに求人数の見直しを行い、ハローワーク及び学校に届けるようお願いいたします。

事業主の方は、次のような事態に至る場合には、あらかじめハローワーク所長及び学校長に対してその旨所定の様式により通知していただくこととなっています。(職業安定法第54条、同施行規則第35条)

(2) 採用内定取消し及び入職時期の繰下げ

採用内定取消し及び入職時期の繰下げは、対象となった学生、生徒及びその家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えます。社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じるとともに、次頁の「新規学校卒業者の採用に関する指針」に十分に留意し、対応してください。

通知対象の範囲

◎募集の中止

求人数に関わりなく事前通知が必要

◎募集人員の削減

中学校・高等学校……1人の減でも事前通知が必要

大学等………当初の募集人員より30人以上かつ3割以上減じようとする場合

◎採用内定取消し及び入職時期繰下げ

1人の対象者でも事前通知が必要

(3) 採用内定取消し等を行った求人者に対する措置

① 厚生労働大臣は、採用内定取消しの内容が、以下のアからエのいずれかに該当するときは、学生生徒等の適切な職業選択に資するよう学生生徒等に情報提供するため、その内容を公表することができます。

ア 2年度以上連続して行われたもの

イ 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの

ウ 生産量その他事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたもの

エ 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの

・内定取消しの対象となった新規学校卒業者に対して、内定取消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき。

・内定取消しの対象となった新規学校卒業者の就職先への確保に向けた支援を行わなかったとき。

② 採用内定取消しや入職時期繰下げを行った事業主から、次年度に、新規学校卒業者を対象とする求人の申込みがあった場合は、ハローワークでは次の措置を講じることとなっています。

ア 再度同様の事態が発生するおそれのないことが確認されるまで求人の受理(受付)をしない。

イ 上記①の公表の対象となった事業所からの求人申込みであった場合には、求人票の「特記事項」欄等に、その事実を記載した上で、受理(返戻)する。

新規学校卒業者の採用に関する指針

厚生労働省

はじめに

この指針は、新規学校卒業者の採用に関する秩序を確立し、その円滑な就職を促進することを目的として、新規学校卒業者を採用しようとする事業主に考慮していただく事項を取りまとめたものです。

企業各位におかれましては、新規学校卒業者の採用について、この指針を参考に、適正な募集・採用を行っていただくようお願いいたします。

1 適正な募集・採用計画の立案

- ① 事業主は、募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用数の大幅な変動ができるだけ生じないよう、入職後の人材育成等雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画等に基づいて、必要な人材を真に必要なだけ採用する方針を確立するよう努めるものとする。
- ② 事業主は、当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画等の下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状態等を十分見極めた上で、募集・採用計画数を決定するよう努めるものとする。
- ③ 事業主は、募集・採用計画数の決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」等不明確な表現、実際の採用計画数を超えた人数による募集等は避け、採用人数を明確にするよう努めるものとする。

2 募集・採用活動

- ① 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たり、多くの学生・生徒に募集・採用の周知を図り、広く応募の機会が確保されるよう配慮するとともに、職務内容、労働条件等求人内容の情報を正確に学生・生徒に提供するよう努めるものとする。
- ② 事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする。
- ③ 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たっては、学生・生徒の就職活動の無秩序化による重複内定が誘発されないためにも、定められた採用選考開始の期日を遵守する等秩序を保つよう努めるものとする。
- ④ 事業主は、募集の中止又は募集人員の削減を行うおとす場合には、公共職業安定所へあらかじめ通知するものとする。

ただし、大学、短大、高等専門学校、専修学校、公共職業能力開発施設及び職業能力開発大学校を新たに卒業しようとする者に係る募集人員の削減に係る通知は、これらの募集人員の合計を、当初の募集人員の合計より30人以上かつ3割以上減じようとする場合に限るものとする。

3 採用内定

- ① 事業主は、採否の結果を学生・生徒に対して明確に伝えるものとする。
- ② 事業主は、採用内定を行う場合には、確実な採用の見通しに基づいて行うものとし、採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び採用内定期間中の権利義務関係を明確にする観点から取消し事由等を明示するものとする。
- ③ 採用内定は、法的にも、一般には、当該企業の例年の入社時期を就労の始期とする労働契約が成立したと認められる場合が多いことについて、事業主は十分に留意するものとする。

4 採用内定取消し等の防止

- ① 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。
- ② 事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるものとする。
なお、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは、無効とされることについて、事業主は十分に留意するものとする。
- ③ 事業主は、やむを得ない事情により、どうしても採用内定取消し又は入職時期繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。

なお、事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消し又は入職時期繰下げを受けた学生・生徒から補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

3 公正採用選考-男女雇用機会均等

男女が性別に関りなく、均等に就職機会が保障されるために、男女雇用機会均等法では労働者の募集・採用等についても、以下の事項が規定されています。

(1) 募集・採用に係る、性別を理由とする差別の禁止(第5条)と特例措置(第8条)

男女雇用機会均等法では、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規定しており、禁止される差別の内容を明らかにするため、その内容を具体的に示した指針が策定されています。

★募集・採用に係る指針の内容(禁止される差別的取扱いとその例-抜粋)

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。

- ・「総合職」「一般職」「正社員」「パートタイム労働者」などの一定の職種や雇用形態について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ・「営業マン」「ウェイトレス」など、男女のいずれかを表す職種の名称で募集すること(対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く)、又は「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ・派遣元事業主が、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。

- ・募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、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。
- ・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。
- ・「大卒男性8人、大卒女性2人」等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。
- ・「男女社員10人募集 男性5人以上は採用」等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。

- ・会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ・求人内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

◆いわゆる「登録型派遣」については、労働者派遣を行う事業主が、派遣労働者になろうとする者に対し登録を呼びかける行為及びこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録させる行為は「募集」に該当します。(派遣元事業主が、労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることは、「配置」に該当します。)

★上記の禁止事項等が適用除外となる職務

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等により、業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務(例:モデル、俳優、実業団のスポーツ選手等)
- ② 労働基準法の就業制限により、通常の業務を遂行するために、男女同じ取扱いが困難な職務
- ③ 風俗、風習等の違いにより男女同じ取扱いが困難な海外での勤務等

★女性労働者に係る措置に関する特例(第8条)

均等法では、性別を理由として差別的取扱いをしてはならないと定めています。ただし、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で、雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差を解消することを目的として行う女性のみを対象にした措置や女性を有利に取り扱う措置については、均等法に違反しないとされています。

募集及び採用で「女性のみ」「女性優遇」が認められる措置

雇用管理区分又は役職ごとに女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない(女性労働者の割合が4割を下回っている)状況で、募集・採用に当たり求人情報の提供等男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

《男女雇用機会均等法に違反する面接例》

- 男性についてのみ、または女性についてのみ残業、休日出勤、転勤等が可能かを質問する。
- 男性または女性を敬遠しているかのような質問、発言をする。
- 女性と男性と異なった面接を行う。(面接回数、男女別集団面接、集団面接—男性のみ質問など)

なお、男女共に同じ質問をしていても、一方の性については採用・不採用の判断に影響なく、他方の性についてはその返答が採用・不採用の判断要素となるような場合は、採用において性別を理由として差別していることとなります。

(2) 配置・昇進・降格・教育訓練等についての性別を理由とする差別の禁止(第6条)

配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格、教育訓練、一定の福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、性別を理由として差別してはなりません。

(3) 間接差別の禁止(第7条)

厚生労働省令で定める以下の措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されます。

- ① 募集又は採用に当たり、身長、体重又は体力を要件とすること。
- ② 募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。
- ③ 昇進に当たり転勤経験を要件とすること。

(4) 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等(第9条)

女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制、女性労働者の結婚を理由とする解雇、妊娠・出産・母性健康管理措置・産前産後休業等・労働基準法の母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されています。

妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り、無効です。

(5) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止について(第11条、第11条の2)

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用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、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

また、事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合にこれに応じるよう努めなければなりません。

(6) 妊娠出産等に関するハラスメントの防止について(第11条の3、第11条の4)

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるもの(産前・産後休業を取得したあるいは請求したこと等)に関する言動により、当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

※育児・介護休業法第25条において、妊娠・出産等に関するハラスメントと同様に、育児休業や介護休業等に関する男女労働者に対するハラスメントについても、雇用管理上必要な措置を講じることが、事業主に義務付けられています。

※ハラスメントに関して相談した労働者等に対して事業主が不利益取扱いを行うことは禁止されます。

(7) 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理)(第12条、第13条)

妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。また、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません。

○ 男女雇用機会均等法に関する指針について、ホームページで検索できます。

(ホームページアドレス: <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html>)

◎ お問い合わせ先・・・ 大阪労働局雇用環境・均等部指導課 電話 06-6941-8940 FAX06-6949-6486

4 公正採用選考-高年齢者

超高齢社会の到来により、高年齢者の雇用・就業機会の確保・拡大が重要な課題となっています。

高年齢者のより実効ある雇用促進を図るためには、企業が年齢を採用基準の一つとして考えるのではなく、あくまでも「能力・経験・適性」を採用基準とすることが求められます。

<年齢にかかわらず募集・採用を！>

そこで労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第9条では、「労働者の募集・採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」として、厚生労働省令で定める例外事由(下記参照)を除き、年齢制限が禁止されています。

<高年齢者等の雇用確保と再就職援助を！>

さらに「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高齡法」という)」では、「高年齢者等の安定した雇用の確保」と「高年齢者等の再就職援助」が定められています。

①高年齢者等の安定した雇用の確保

「高齡法」では、65歳未満定年の定めをしている事業主については、65歳までの定年の引上げ、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(高年齢者雇用確保措置)を講ずることが義務付けられています。

継続雇用制度を導入する場合、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用の対象とすることが必要となりました。

ただし、平成25年3月31日までに、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めていた事業主は、経過措置として、平成37年3月31日まで、老齡厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢(男性の支給開始年齢に合わせ、男女同一の年齢)に到達した以降の方を対象に、基準を引き続き利用できます。

② 高年齢者等の再就職援助

また、「高齡法」では、解雇、経過措置による継続雇用制度の基準に該当しないことによる離職、その他の事業主の都合(退職勧奨による離職、解雇・退職事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職、解雇・退職事由と同一の内容である継続雇用しない事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職等)によって離職する45歳以上65歳未満の方が希望する時は、事業主は、その職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項を記載した書面(求職活動支援書)を作成し、交付しなければならないこととなっています。

※ 高年齢者の雇用を促進するため、新規雇用に係る各種の助成金や専門家等による無料の相談援助制度があります。詳しくは、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

【労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第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歳以上の高年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。)の対象となる年齢層に限定して募集・採用する場合

*なお、例外事由に関する相談・質問等については、最寄りのハローワーク、または大阪労働局職業安定課(06-4790-6300)にご連絡ください。

5 公正採用選考-在日外国人

《公正採用選考-外国人労働者》

(1) 日本で就労が可能な在留資格

外国人が日本国内で就労が可能かどうかは、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という）で定められた在留資格の範囲で認められています。その在留資格は、就労の可否によって3種類に分けられます。

① 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、技能実習、高度専門職、介護、特定技能

※この他、「特定活動」という在留資格においても、ワーキングホリデー等、許可の内容によっては就労が認められるものがあります。

② 原則として就労が認められない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

※但し、「留学」「家族滞在」の在留資格の場合は、予め地方出入国在留管理局で資格外活動の許可を受けることによって、原則として、1週間28時間以内で就労が可能です。

※「家族滞在」の在留資格で日本に滞在し、日本において義務教育の大半を修了している高校生が、卒業後に日本での就労を希望する場合には、「定住者」への在留資格の変更が認められる場合があります。また、日本で義務教育の大半を修了していない方でも、一定の要件を満たす場合には、就労可能な「特定活動」の在留資格への変更が認められる場合があります。（p.20 参照）

③ 就労活動に制限がない在留資格

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

なお、入管法上の不法就労に当たる外国人労働者を雇入れた場合や、業として外国人に不法就労をさせたり、あっせんした者は、「不法就労助長罪」（入管法73条の2:3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金）により罰せられます。一方、入管法上の不法就労を行った外国人や不法残留（オーバーステイ）の外国人に対しても、国外への強制退去や刑罰が科せられます。

(2) 外国人労働者の雇用と人権

外国人労働者の雇用にあたっては、言葉、文化、習慣等の違いや日本人に根強くある異民族に対する偏見など、外国人労働者が抱えるハンディや置かれている状況にも理解して、人権に十分、配慮した雇用をすることが大切です。

なお、外国人労働者の雇用管理に関する措置については、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づく「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」【平成31(2019)年改正施行】(p.90)により定まっています。

① 公正な採用選考

入管法等により認められた就労の範囲で行う外国人労働者の採用についても、当然のことながら、適性・能力等を基準に選考するなど、公正な採用選考に努めなければなりません。

② 外国人労働者にも国内の労働関係法令が適用されます

日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、職業安定法、労働者派遣法、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働関係法令が適用されます。従って外国人労働者を雇入れる際にも、書面による労働条件の明示をはじめ、賃金、労働時間等に関し、適正な労働条件の確保に努めなければなりません。さらに労働災害防止に関する措置や健康診断等の労働安全衛生上の措置、労働者災害補償保険や雇用保険等の各種社会保険の加入についても各々の関係法令により必要です。併せて、労働条件の明示をはじめ、こうした雇用に関する説明にあたっては、外国人労働者が用いる言語で説明するなど、理解が得られやすいように努めなければなりません。なお、これらの国内労働関係法令は、入管法上の不法就労（在留資格で認められていない就労、不法入国または不法残留による就労等）の外国人労働者であっても同様に適用されます。

<参考>

外国人労働者の雇入れ時・離職時における在留資格等の確認・雇用状況の届出について

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律により、事業主は、外国人労働者の雇入れ時及び離職時等には、その在留資格等(氏名、在留資格、在留期間、在留カード番号、生年月日、性別、国籍等)について確認し、管轄ハローワークに届け出ることが義務付けられています。

在留資格等の確認は、「在留カード」(または「旅券(パスポート)」)の提示により行うこととなっており、また資格外活動許可を受けている場合は、これに加え「資格外活動許可書」または「就労資格証明書」の提示により行うこととなっています。

なお、厚生労働省令により「特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)」及び在留資格「外交」「公用」の方については、確認・届出の対象外となっています。

<在留資格等の確認に関する注意点> (「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」第五の四)

○在留資格等の確認は、特別な調査等を伴うものではなく、一般的に外国人であることが明らかである場合に
行うものであり、通常の注意力をもって外国人であると判断できない場合まで確認を求めるものではありません。

特に「特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)」の方々は、日本で生まれ育った二世、三世、四世の方がほとんどです。氏名のみで判断せず、日本語能力や履歴書での学歴・職歴及び運転免許の取得年月日等により、その方がどの程度の期間、日本で生活してきたかにより推し量ることもできます。

○在留資格等の確認に必要な事項以外は求めないこと等、外国人労働者の人権やプライバシーの保護に十分、配慮してください。

○上記、在留資格等の確認及び雇用状況の届出は、雇入れ時及び離職時等において義務付けられているものであり、採用募集・選考段階にまで及ぼすものではありません。

従って、面接時に「国籍」を質問するなどの行為はしないようにしてください。これは、本籍地、宗教、家族の収入などを確認するのと同様に、公正な採用選考や人権上の配慮からも不必要な情報収集です。

また、面接時に「在留カード(もしくは外国人登録証明書)」等の提示を求めることは適当ではありません。在留資格等の確認は口頭で行うこととし、採用が決まり次第、提示を求めるようにしてください。

なお、採用決定後に提示を求める場合には、「外国人雇用状況届出制度」などの趣旨を十分に説明のうえ確認することとしてください。

高等学校卒業後に日本での就労を希望する方の取り扱い

出入国在留管理庁においては、以下の①～④の全てに該当する方が、高等学校卒業後に日本で就労する場合、「定住者」への在留資格の変更を認めています。

- ① 現在、在留資格「家族滞在」で日本に滞在していること
- ② 日本において義務教育の大半を修了していること(※1)
- ③ 就労先が決定又は内定していること(※2)
- ④ 住居地の届出等、公的義務を履行していること

(※1) 小学校中学年までに来日し、小学校、中学校及び高等学校を卒業する方が対象となります(少なくとも小学校4年生のおおむね1年間を在学し、その後引き続き在学していることが必要です。)

(※2) 資格外活動許可の範囲(1週につき28時間)を超えて就労する場合に対象となります。

また、②に該当しない方であっても、一定の要件を満たす方には就労可能な「特定活動」への在留資格の変更を認めています(※3)。

(※3) 少なくとも中学校3年生のおおむね1年間を在学し、中学校及び高等学校を卒業する方については、扶養者である父又は母との同居を条件に、「特定活動」の在留資格への変更が認められる場合がありますので、最寄りの地方出入国在留管理局へお問い合わせください。

在留資格変更の手続き等詳しくは下記URL、また最寄りの地方出入国在留管理局へお問合せください。

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00122.html

大阪労働局労働基準部監督課及び各労働基準監督署には、英語、ポルトガル語、スペイン語、中国語、韓国・朝鮮語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語の労働条件通知書と英語、ポルトガル語、中国語、スペイン語、韓国・朝鮮語、タガログ語、ベトナム語の労働基準法等関係法令を解説したパンフレットが用意されています。また、厚生労働省ホームページで閲覧・ダウンロードすることができます。(検索エンジンで「厚生労働省 外国人労働条件」などと検索してください。)

☆外国人労働者の労働条件についての相談を受けています。

大阪労働局労働基準部監督課

電 話 06-6949-6490 (9時30分～17時まで:但し12時～13時まで除く)

所 在 地 〒540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階

*英語、ポルトガル語、中国語の相談員を配置しています。(英語:月・水 ポルトガル語:水・木 中国語:水)
曜日は変更になることがありますので、あらかじめ上記電話番号にお問い合わせください。

☆外国人留学生及び外国人労働者への職業相談・紹介、雇用相談を行っています。

大阪外国人雇用サービスセンター

電 話 06-7709-9465 FAX 06-7709-9468

U R L <https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/>

所 在 地 〒530-0017 大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階

御利用時間 10:00～18:00 (土・日・祝日及び年末年始を除く)

*英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語の通訳を配置しています。時間・曜日等については、事前にお問い合わせください。

《公正採用選考-在日韓国・朝鮮人》

(1) 在日韓国・朝鮮人の状況と歴史

我が国には平成30(2018)年末現在、約273万人の外国籍の方々が生住していますが、そのうち約48万人(約17.5%)は韓国・朝鮮人の方々で、大阪府内が最も多く、約10万5千人が生住しています。

我が国に多くの韓国・朝鮮人の方々が生住ようになったのは、明治43(1910)年の韓国併合により、日本が朝鮮半島を植民地にしたことによります。植民地支配により土地を失った多くの農民が、職を求めて日本に渡り、主に建設現場や紡績工場などで、日本人に比べて低い賃金で働きました。

さらに、第2次世界大戦中には、国内の労働力不足を補うために、最初は自由募集で、戦争が激化するにつれ国民徴用令により強制的に朝鮮半島から日本に連れてこられ、敗戦時には200万人以上が日本にいました。

戦後、朝鮮半島は、日本の植民地支配から解放され、約3/4の人々は帰国しましたが、様々な事情により帰国できない人々も多くいました。現在の在日韓国・朝鮮人の方々のほとんどが、戦後、帰国できずに日本にとどまった人々の子孫で、日本で生まれ育った2世、3世、4世代です。

(2) 在日韓国・朝鮮人の就職差別と公正採用選考

① 法的に在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、何らの就労制限はない

在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、「特別永住者」という法的地位(注)が与えられており、我が国で就職するに際して何の制限もありません。(p.19 (1)の③参照)

【注】韓国籍・朝鮮籍の人々には「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法[1991(平成3)年施行]」により、それまでの韓国籍・朝鮮籍に各々、認められていた「協定永住」「特例永住」を一本化して「特別永住」として無条件に将来の子孫も含め、在留権を認められています。

一般的に外国人の日本における就労には、制限がある場合とない場合がありますが、日本語能力や履歴書等で特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)であることが推察されるにも関わらず、名前だけで判断して応募させないことは、在日韓国・朝鮮人の方々を採用選考から排除することになります。

② 在日韓国・朝鮮人と就職の機会均等

在日韓国・朝鮮人の雇用については、近年、改善されてきてはいるものの、まだ多くの企業で「顧客や職場内で問題が起らない方がよい」などの理由で、敬遠・排除しようとする傾向がうかがわれます。

昭和54(1979)年、我が国も正式な締約国となった「国際人権規約」にも明らかなように、人種、国籍などで就職差別することは許されないことです。むしろ、今日の企業の多くは、日本国外とも関係しながら事業活動を行っています。そのような中、採用活動においても「国籍」にとらわれず、「実力本位」で行っている企業こそ国際競争力を高めていくと言えます。

③ 就労上において通名(日本名)使用を求めることは人権侵害です

在日韓国・朝鮮人問題の歴史的経過を理解せずに差別と蔑視がある中で、日常生活において多くの人々が本名を隠し、通名を使わざるをえないという現実もあります。こうした状況の中でも本名で働きたいという人に対しては、その希望を受け入れることは当然のことであり、企業が雇入れに際し、通名の使用を求めたり強制することは、民族的自覚と誇りを傷つけるなど人権を侵害することになります。

<在日韓国・朝鮮人に対する就職差別事例>

【採用応募時】

◎A社は、本名で資料請求した在日韓国・朝鮮人学生に対し、応募資格を日本国籍を有する人に限る旨の文書を送付した。

◎B社は、求人開拓に訪問した職員に対し「外国籍生徒については、日本名で働いてもらう」と発言した。

【採用面接時】

◎「戦前生まれの高齢者が多く、韓国人は採用できない」と発言した。

◎韓国籍とわかると面接が打ち切られた。

◎「日本名なら採用してもよい」と発言した。

◎北朝鮮核疑惑等について、くどくど質問された。

◎本名(民族名)だけを見て「日本語は喋れるのか」と質問された。

◎帰化の意思を問われ、「ない」と答えると面接が打ち切れ不採用となった。