

昨年六月、民間職業紹介の自由化をおもな内容とした、「職業安定法」の改定がおこなわれた。そのさい、法改定の内容として、統一応募用紙の法的裏付けとなる項目と、大臣指針が盛りこまれた。このことは、統一応募用紙の趣旨を徹底させていくうえで、大きな前進といえる。

今回の改定では、「職業安定法」第五条の四「求職者等の個人情報取扱」で、公共職業安定所等(公共職業安定所)および職業紹介事業者、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は、「その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報収集し、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ぬ」と定め、第四八条「指針」でそのための必要な指針を労働大臣が公表することを定めた。そしてその労働大臣指針(労働省告示第14号)が公表され、昨年十二月から施行された。

指針には、「求職者等の個人情報の取り扱い」の項目で「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恐れのある事項、思想および信条、労働組合への加入状況」については、個人情報を収集してはならない原則を明記している。そして、高等学校もしく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(全国高等学校統一用紙または職業相談票(二))により提出を求めること」と明記した。

このことにより、統一応募用紙の法的裏付けができたことになる。

これまで「統一応募用紙」の趣旨徹底を求める労働省・文部省の「通達」の根拠となる法律はなかった。そのため、民間企業などが居直った場合に強力な指導ができなかったが、

主張

一歩前進を踏み固め、就職差別撤廃へとりくみをさらに強めよう

これからは「職業安定法」とそれにもとづく「大臣指針」を根拠とした指導となる。

「職業安定法」第四八条の二「指導及び助言」では、この法律に違反した者には労働省が指導および助言することができる」と定め、

第四八条の三「改善命令」では、改善命令を出すこともできると定めた。

また、第四八条の四「労働大臣に対する申告」では、違反があった場合求職者は「その事実を申告し、適当な措置を執るべきことを求めることができる」とし、労働省が「必要

な調査をおこない、その申告の内容が事実であると認めるときは、この法律に基づく措置その他適当な措置を執らなければならない」と明記した。そして「第五章 罰則」第六五条で、「改善命令」に従わないものには六か月以下の懲役、または三十万円以下の罰金が科せられることになった。

さらに、大臣指針には「個人情報収集する際には、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」と本人収集の原則なども明記されており、採

用に関する身元調査の禁止にもなる。個人情報の収集目的の範囲内での使用・管理、本人への開示・訂正権なども明記されている。今後、これらの「職業安定法」の内容を周知徹底し活用し、さらに「統一応募用紙」のとりくみを強化していく。

3

この数年間すすめられている労働法制の規制緩和には、労働者の権利を後退させる側面や不安定雇用を拡大し差別構造を強化する側

面が強く、労働界からも強い反発がある。部落解放同盟としても一九九八年九月「労働法制の規制緩和による新たな差別の拡大に反対し、雇用差別の法的・社会的規制の強化」を求め、労働省に申し入れをおこない、そのなかで、「採用選考にかかわるプライバシー保護の法的基準の明確化」を求めている。また、交渉のたびに「統一応募用紙」違反企業への強力な指導を求めてきた。そして、今回の法改正にあっても、そうした観点を盛りこむよう重ねて要求してきた。そのとりくみの成果として、このような内容が盛りこまれたといえる。

今回は労働者の個人情報保護の観点から規制のあみがかったが、今後は就職差別を禁止する法律の制定と「ILO11号条約」の批准が大きな課題となる。大阪などに加え、今年からあらたに東京でも「就職差別解消促進月間」のとりくみが始まった。また、六月二十八日には東京で、七月五日には大阪で、差別身元調査事件をふまえて幅広く各界の人びとの賛同をもとにした、就職差別撤廃の法整備などを求める大規模な集会も開催される。このようなとりくみを、さらに全国化する必要がある。

一歩前進を踏み固め、就職差別撤廃のとりくみを前進させていこう。