

## 就職差別と外国人雇用

### ■病歴がある外国人を採用しないのは差別ですか？

以前に当社でおこったお恥ずかしい話です。特定技能外食で応募してきてくれた候補者の一人が、うつ病の病歴があることを当社の担当者に話したところ、それを採用企業にお伝えしてしまい、内定を取り消すという話しに発展しました。

過去にうつになったことがある人を採用機会から排除するのは差別です。過去に骨折した人であれ、うつになった人であれ、現在の能力・実績と適正に基づいて判断しなければなりません。したがって雇用においては過去の病歴は個人情報の中でももっとも重大な「センシティブ情報」にあたり、本人の同意なくこれを第三者に話すことはできません。この件では重大な過失が当社にはあり、本人に対する賠償責任が生じます。

病気やけがによっていま業務遂行能力を失っている場合、その人を不採用とするのは差別ではありません。そもそもそのような応募はほとんどないでしょう。他方、現在の職務能力は十分であるにもかかわらず過去の病歴に基づいて不採用とするのは差別です。

厚生労働省はこのような適正雇用の基準を「応募者の適性・能力とは関係のない事項で採否を決定しない」と明示しています。

### ■二重の差別

外国人の場合、外国人であるという理由で雇用しないのは当然のことだという日本人の「常識」の壁にぶつかります。在留資格は外国人が日本で就労する際の権利を制限するものですが、日本人の中にはこうした在留資格の制限をみて外国人であることを理由に採否決定してもよいものと勘違いする方もいらっしゃいます。これに加えて、上記のような「病歴」や性別などで差別されるケースも多く、二重三重の差別に直面するケースもあります。外国人に対しては様々な差別に鈍感になりがちです。適正と能力によってのみ判断する態度とスキルは健全な労働市場をつくるための雇用者の重大な責任です。正しい雇用で、ビジネスを成長させましょう！

株式会社 CONVI(ORA 賛助会員社)

代表取締役 鍋島祥郎 (ORA 外国人雇用推進部門会筆頭業務委員)

【業務内容】国外にわたる有料職業紹介業務(インドネシア)

- 技人国、特定技能、インターンシップ等の在留資格で日本で働きたい人材を紹介します。
- インドネシアへの販路開拓を検討されている事業者の支援を行います。
- 留学生を日本の教育機関に紹介します。
- インドネシア人労働者に対する日本語学習支援、生活支援を行っています。

