



## 裁判外紛争解決手続き (ADR) の活用

### —改正社会保険労務士法—

改正社会保険労務士法が今年6月17日に公布されました。(H18.4施行)今回の改正内容の一部として、現在、既に認められている個別労働関係紛争に関して都道府県労働局が行うあっせんの代理業務のほか、次の紛争解決手続きの代理業務が社会保険労務士の業務として追加されました。

- ①男女雇用機会均等法に基づく調停の手続き
- ②個別労働関係紛争に関して都道府県労働委員会が行うあっせんの手続き
- ③個別労働関係紛争に関して厚生労働大臣が指定する団体が行う民間紛争解決手続き

この改正は、裁判外紛争解決手続きの利用の促進を図るために行われたものですが、裁判外紛争解決手続きとは、ADRとも呼ばれ、仲裁、調停、あっせん等の裁判によらない紛争解決の方法です。

現在、企業経営をめぐる環境変化の中で、就業形態の多様化や人事労務管理の個別化の進展を背景として、労働条件、解雇等について労使間のトラブルが増加しています。こうした状況に対応し、人事労務管理の専門家である社会保険労務士が、労働紛争に関する裁判外紛争解決手続きにおいて、当事者(使用者又は労働者)の代理人となり紛争の解決に向けて支援することができるようになりました。

裁判外紛争解決手続きは、厳格な手続きにより行われる裁判に比べて、簡易、迅速な解決が図られる特徴があり、利用しやすい制度です。お困りの時には、社会保険労務士へご相談下さい。

\* 社労士ネットワーク

URL:<http://www.e-comon.gr.jp>

## 個人情報保護対策の現状と問題

### —採用実務の注意点—

NRI(野村総研)セキュアが7月20日発表した「企業における情報セキュリティ実態調査2005」によると、今年4月時点で個人情報保護法への対応が完了したと考えている企業は約2割にとどまっています。いまだに手探りの状態が続いている中、過度な個人情報保護のニュースも耳にします。雇用管理においても過度な保護により労働者の必要な情報を得られない等の問題が生じないようにしっかりとした個人情報保護対策を講じることが必要です。

採用実務では募集・採用時には履歴書等から多くの個人情報を取得するので、利用目的を明示する必要があります。ホームページ等において求人を行う場合「履歴書及び職務経歴書等の応募書類における個人情報は、採用の採否の決定、採用後の教育並びに配属先の決定等のために利用します」と明示することが必要です。適性検査、面接等でも個人情報を取得することになるため、「本日の選考試験は、採用の採否、入社時の処遇並びに配置の検討と決定のために実施します」と文書で明示し、さらに同意書に署名の上、提出させると万全です。入社時に提出する書類も個人情報となりますので、その利用目的を明示する必要があります。「ご入社にあたって」等の案内文書を作成し、その中に提出書類を列挙し、最後に「上記の書類は、会社が別に定める利用目的(賃金の支払、社会保険の諸手続き、租税公課の納付手続き等、雇用・人事管理上の目的)の範囲内で利用します」と記載します。取得した個人情報は他人から見えないところに保管し必ず施錠しましょう。

### 《声》

『幸福論』を書いたアラン(フランスの作家)は、憂鬱な人に『遠くを見ること』を奨めています。人は夜空の星や水平線を見るとき、くつろぎを得るものです。そのとき、思考も自由になるのです。

熱心に商売をしていると眼前の問題解決に集中し、視野が狭くなって、将来や商売全体が見えなくなる可能性があります。特に、物事にこだわる性格の人は、一つ未解決なことがあると前進できなくなつて憂鬱になります。

「病は忘れることによつて治る」と言われますが、治そうと病気ばかり見つめていると、体や精神の安定がやって来ないのかもしれない。世の中の変化が年々速くなっています。時々目先のことから離れて、ゆったりと全景の見える遠くから眺めてみたいものです。遠くを見て心の安らぎを楽しみましょう。