



## インターネットを通じた採用活動に関する連邦新規則

ベーカー & マッケンジー LLP 法律事務所  
 ブライアン・S・アーベター  
 アンドリュー・J・ポーリング  
 高田 昭英

現在、多くの企業が、採用活動において、インターネット等の電子情報技術を活用しています。米国労働省の連邦契約コンプライアンス局（OFCCP）では、このような動きに対応し、連邦契約業者及び下請業者に対し、インターネットを通じた採用活動に関する記録保存義務を定めた規則を最近導入しました。新規則は、2005年10月7日に連邦公報に発表されました（70 Fed. Reg. 58946-58963）。

なお、連邦契約業者は、以前より、従業員及び求職者の性別、人種及び民族に関するデータの収集及び保存が義務付けられており（41 CFR、60.112 (c)）、収集されたデータは、労働慣行の調査、福祉関連政策の政策評価、雇用機会均調査等のために用いられています。

### 新規則が適用される雇用者の範囲

新規則は、連邦契約業者又は下請業者であり、かつ、Eメール又は内外のデータベース等のインターネットその他の電子情報技術を用いて採用候補者の選考を行っている場合にのみ、適用されます。連邦下請業者は広く定義されていますので、現在の契約・下請関係がこれに該当するかは慎重に検討することが必要です。インターネット等により採用候補者の選考を行っていない連邦契約業者又は下請業者は、従前のOFCCPの規則に従って記録を保存する必要があります。

### 新規則の発効時期及び猶予期間

新規則は、2006年2月6日に発効しました。同日以降になされた採用決定については、新規則が適用されますので、対象となる雇用者は早急に対策を講じる必要があります。なお、新規則が発効日前の採用決定に遡って適用されることはありません。

OFCCPは、2006年2月6日以降90日間に限って、一定の場合に新規則の不遵守を違反とみなさないという猶予期間を設けています。猶予が認められるのは、純粋に技術的な問題によって新規則に基づく記録保存ができない場合に限られており、さらに、新規則遵守のための合理的な対策が講じられており、新規則を遵守できる日が特定されていること、及びOFCCPの従前の規則に従って記録が保存されていることが必要です。

### インターネットを通じた求職者とは

インターネットを通じた求職者とは、以下の4点の要件を全て満たす個人を指します。インターネットその他の電子情報技術を通じて、求人に応募した個人であること。連邦契約業者が、特定の募集職種の候補者として選考対象としたこと。当該個人が当該募集職種の基本的な応募資格を有していることが、求職申込みにおいて示されていること。採用通知を受領するまでの選考過程において、自ら辞退していないこと。

この定義には、雇用者がインターネット又はEメールを用いて募集した求人に対して、通常郵便によって応募した個人も含まれます。

### 記録保存義務の内容

連邦契約業者は、インターネットを通じた求職者に関する記録を、2年間保存することが義務付けられています。

まず、外部の求人データベース（Monster.com等）を用いて候補者の選考を行う場合には、以下の

4点の記録を保存する必要があります。 データベース調査を行った募集職種。 調査の実質的な条件設定。 調査の日付。 基本的な応募資格を満たす候補者の履歴書その他の求職申込み資料。

他方、企業内部の求人データベースの場合には、以下の5点の記録が保存対象となります。 応募者の履歴書。 履歴書がデータベースに追加された日付。 データベース調査を行った募集職種。 調査の実質的な条件設定。 調査の日付。

さらに、いずれの場合でも、以下の記録を保存する必要があります。 全ての面接記録。 全ての採用試験記録及び結果。 求職申込みに関して連絡をとった求職者が分かる記録。 インターネットを通じた求職者を含む、各求職者の人種、性別及び民族に関するデータ。

OFCCPIは、これらの情報を用いて、差別的な採用活動がなされていないかを調査することができます。

### 新規則の遵守のための対策

新規則を遵守するため、各連邦契約業者は、次のような対策を検討することが必要です。

求人及び採用過程の改訂を行うこと。

各募集職種の応募資格を、客観的で、業績に関連するものとする。

電子情報技術を通じた求職申込みを受け付ける場合を明確にすること。

インターネットを通じた求職者が、自ら人種、性別及び民族を明示するようなシステムとすること。

特定の募集職種への求職申込みに対する対応を一貫させること。

募集していないにもかかわらずなされる求職申込みへの対応手続を定めておくこと。

下請業者に対して、新規則の内容を遵守するように確認すること。

新規則上要求されている記録の保存が可能となるシステムとすること。

採用・人事担当者のトレーニングを行うこと。

### まとめ

全ての連邦契約業者は、インターネットを通じた求職者及びそれ以外の求職者についての採用方針及び採用過程を見直し、新規則が遵守できているかどうか確認する必要があります。上記に述べたような迅速な対策を講じ、新規則に基づく記録保存を効率よく行えるシステムを構築することにより、法的リスクを十分に管理することが大切です。



### 事務所概要

ベーカー & マッケンジー LLP 法律事務所  
130 East Randolph Drive, Chicago, IL 60613

担当 高田 昭英

電話 : 312-861-8000 / 312-861-8044 (高田直通)

FAX : 312-698-2711 (高田直通)

URL : www.bakermck.com

メール : akifusa.takada@bakermck.com

ベーカー & マッケンジーは、米国内9箇所及び東京(弁護士60名以上)をはじめ、現在38の国及び地域に69以上の事務所と総勢3200名の弁護士を擁する世界最大規模の多国籍法律事務所として、国境により分断されない総合的かつ専門的なアドバイスを提供しております。