

ま え が き

社会を構成する一人ひとりの人間にとって、就職は、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生存していくうえで極めて重要な意義を持っているものです。日本の憲法が、職業選択の自由を基本的人権の一つとしてすべての国民に保障しているのも、この趣旨に基づくものです。

職業選択の自由とは、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということですが、そのためには、企業側が公平で公正な採用選考を行い、就職の機会均等を保障することが必要です。

このため、厚生労働省東京労働局では、「雇用主研修会」を通じて事業主や人事担当役員に対して人権問題の理解と認識を深めていただくとともに、人事担当責任者等から選任された公正採用選考人権啓発推進員に対して、必要な知識、理解及び認識を深めていただくための各種研修会を開催しております。

また、同和地区出身の人々をはじめ、女性、障害者、在日韓国・朝鮮人の方々をはじめとする、外国籍の人々などに対する就職の機会均等の確保を図るため、積極的に企業啓発に取り組んでおります。

東京都では6月を「就職差別解消促進月間」と定めており、「月間」事業においては、東京都、東京労働局及びハローワークが連携し、より集中的に各種啓発活動を実施しており、基本的人権を尊重した公平で公正な採用選考が行われるよう、啓発事業に積極的に取り組んでいく必要があると考えています。

この冊子「採用と人権」は、東京都と東京労働局、ハローワーク（公共職業安定所）が協力して、企業の経営者及び人事担当役員等の皆様の必読書として作成しています。各企業におかれましては、本書を従業員への採用・雇用管理の手引書としてご活用いただくとともに、公正な採用選考の確立に向けたご配慮をいただけますようお願いいたします。

令和2年3月

東京都産業労働局雇用就業部長

東京労働局職業安定部長

目 次

第1章 人権問題の解決に向けて

1 人権の基本的理念	3
2 職場における人権の保障	3
3 人権施策の推進	4
4 採用選考における人権尊重	5
5 企業の社会的責任	6
「国連グローバル・コンパクト」の10原則	8

第2章 就職差別につながるおそれのある人権問題の理解のために

1 同和問題とは	11
（1）同和問題（部落差別）とは	11
（2）法的措置の経過	12
（3）地域改善対策協議会の設置	14
（4）東京都の取組	16
（5）「地名総鑑」事件	17
（6）身元調査事件	18
2 様々な人権問題	21
（1）男女平等な採用選考	21
（2）障害者の雇用促進と公正な採用選考	33
（3）年齢にかかわらず雇用と採用	37
（4）外国人労働者等の雇用と公正な採用選考	40
（5）その他の人権問題	43

第3章 就職差別解消に向けた取組

1 就職差別解消の基本的な考え方	49
2 東京労働局における取組	51
3 就職差別解消促進月間の取組	53
4 新規学校卒業者の採用選考について	55
5 求職者等の個人情報の取扱いについて	62
6 公正採用選考人権啓発推進員制度のあらまし	66
7 人権研修講師の出講事業及び視聴覚ビデオ等の貸出しについて	69

第4章 公正な採用選考をすすめるために

1	採用方針・採用計画	73
2	選考基準・選考方法	75
3	募集・応募書類	77
	◎募集段階及び応募書類に係る問題事例	82
4	選考内容	86
	(1) 学科試験、作文	86
	(2) 面接	86
	◎面接の質問例	89
	(3) 適性検査	92
	(4) 健康診断	93
	◎雇入時健康診断項目の改正について（色覚検査の廃止）	95
	(5) 身元調査	95
	◎「採用選考時に配慮すべき事項」	
	～就職差別につながるおそれがある14事項～	97
	◎選考段階における問題事例	101
5	採否の決定	106
6	採用決定（内定）から入社まで	107
7	採用決定（内定）後における関係書類の取扱い	108
	◎身元保証について	110
	◎採用決定（内定）後の問題事例	111

— 様 式 —

様式1	全国高等学校統一応募書類	115
様式2	新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例	117
様式3	日本工業規格（JIS）の様式例に基づいた履歴書	118
様式4	住民票記載事項の証明申請	119
様式5	就職承諾書	120
様式6	公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告	121
	〈関係行政機関一覧〉	122
	〈参考資料等のご案内〉	125