

採用と人権

明るい職場を目指して

2019

6月は就職差別解消促進月間です

なくそう就職差別 問われる企業と社会の人権感覚



東京都産業労働局

東京労働局・ハローワーク

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。

平成 31 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	38
（4）外国人労働者等の雇用と公正な採用選考	42
（5）その他の人権問題	45

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	51
2 東京労働局における取組	53
3 就職差別解消促進月間の取組	55
4 新規学校卒業者の採用選考について	57
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

第1章 人権問題の解決に向けて

第1章 人権問題の解決に向けて

1 人権の基本的理念

「人権」とは、誰もが生まれながらに持っている権利であり、人間が人間らしく幸せに生きていくために尊重しなくてはならないものです。

日本国憲法は、すべて国民は個人として尊重され、生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については最大の尊重を必要とする（第13条）としています。また、すべて国民は法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別されない（第14条）と定め、人権保障を憲法の基本的理念としています。

また、何人も公共の福祉に反しない限り、職業選択の自由を有する（第22条）と定め、すべての人に職業選択の自由を保障するとともに、すべて国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する（第25条）と生存権を定めています。

これらを受けて、第27条では、すべて国民は勤労の権利を有し、義務を負うと定め、さらに賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は法律で定めるとしています。

すなわち、憲法は、人権、職業選択の自由、生存権を保障するとともに、法律で定める基準は、健康で文化的な生活を営むことができるものであるよう定めているのです。

《日本国憲法》

第13条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第14条 すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第22条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

第25条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

2 職場における人権の保障

職場における最も基本的な法律である労働基準法は、第1条で労働条件の原則について「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と定め、第3条では均等待遇原則を定め「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」としています。

つまり、憲法が定める健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を保障し、そのための労働条件の最低基準を定めるとともに、労働条件に関する差別的取扱いを禁止しているのです。

また、職業安定法第2条は、憲法が保障する基本的人権のひとつである職業選択の自由について「何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる」と定めています。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。

就職は人間の職業生活の入り口にあり、将来の安定した生活を左右する重要な問題です。そのため、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別することなく、就職の機会均等の確保を図ることが求められています。

もちろん、憲法は財産権の行使も基本的人権として保障しており、企業には営業等経済活動の自由や採用に関する自由が認められています。しかしそれは、国民の基本的人権を侵してまで、認められているわけではありません。募集・採用について男女雇用機会均等法は性別による差別を禁止し、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(以下「労働施策総合推進法」という。)は年齢による差別をしないよう定めています。また、障害者雇用促進法は一定の率以上の障害者の雇用を企業に求めています。

企業には、働く場を提供する雇用主として、国民の基本的人権を尊重した採用選考体制を確立し、公正な採用をする責務があるといえます。

3 人権施策の推進

人権尊重の機運は、世界的にも高まっています。国際連合(国連)は、昭和23年(1948年)に、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である」とうたった世界人権宣言を採択しました。また、平成6年(1994年)には平成7年(1995年)から平成16年(2004年)までを「人権教育のための国連10年」とする行動計画を策定しました。この内容は、平成17年(2005年)からの「人権教育のための世界計画」に受け継がれています。

我が国においても、平成9年(1997年)に「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画を策定し、あらゆる場を通じて人権教育を推進すること、人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者に対する取組を強化すること、女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、HIV感染者等、刑を終えて出所した人などの人権問題を重要課題として積極的に取り組むこととしました。

さらに法制度の整備も進められ、平成12年(2000年)には、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務等を定めた「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が制定され、平成14年(2002年)には同法に基づく「人権教育・啓発に関する基本計画」が策定されました。

東京都では、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を契機に、平成27年(2015年)に「東京都人権施策推進指針」を15年ぶりに見直し、国際都市にふさわしい人権

が保障された都市を目指して人権施策の推進に取り組んでいます。

さらに、平成30年（2018年）に、いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が広く都民等に一層浸透した都市の実現を目的とした「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定し、必要な取組を推進しています。

4 採用選考における人権尊重

企業にとってどのような人を従業員として採用するかは最重要の問題であり、それぞれの企業がその目的に合わせて採否を決定するのは当然です。しかし、企業の社会的責任が求められる中、採用・選考の場面においても人権が尊重されなくてはなりません。

就職の機会均等を応募する全ての人に保障し、応募者本人の適性と能力のみを採用の基準にすること、それが採用選考に当たって企業に求められる人権尊重の態度です。応募者本人の責任によらないこと（本籍・出生地、家族、生活環境など）、自由に任されること（思想・信条など）にこだわって応募者本人の適性と能力を公正に評価しないことは人権を尊重した採用のあり方とはいえません。

「人権尊重」と聞くとどこか「堅苦しい」「難しい」あるいは「きれいごとめいた」印象がぬぐえないかもしれません。

しかし、それほど難しいことではないはずです。相手（応募者）の気持ちになってその心情を思いやること、それが「人権尊重」ということです。

“お客様、相手方の立場に立つ”という企業において日常的に心がけているその姿勢を「採用選考」の場面に応用することが求められています。

「こんな質問をされたら、応募者が不快に思ったり、つらい思いをしたりしないだろうか」「この質問で応募者が動揺してしまい、普段の実力が発揮できないことはないだろうか」と思いやる心を養い、自社の採用目的や選考基準を相手（応募者）の立場から捉えなおしてみること、それが人権尊重の精神に根ざした公正な採用選考の実現に向けて最も大切なことです。

例えば、ある応募者に面接で「家族の状況」について質問したとします。

面接の担当者からすれば応募者をリラックスさせるための「軽い」導入のための質問であったかもしれませんが。しかし、家庭環境は様々で複雑なケースも多くなっている中、はたしてその質問は答えやすいものでしょうか。ただでさえ緊張を強いられる面接試験の場です。答えづらい場合、かえって落ち着きを失ったり、萎縮してつい黙り込んだりしてしまうのがむしろ自然でしょう。あるいは心の中で反発を覚える人もいるかもしれません。その心理的動揺から生じた態度が、面接の担当者にマイナスの印象を与えてしまいます。

たった一つの「なにげない」質問が、応募者自身の「その人らしさ」を消してしまい、その人の適性と能力を公正に評価する機会を逃してしまうことになってしまいます。

企業活動は組織全体として評価されます。採用選考における人権尊重の態度も企業のトップや一部の担当者だけにしか浸透していないのであれば、その企業が人権感覚に根ざした公正な

採用選考を行っているとは評価されません。一人ひとりが相手の尊厳を認めあうことができるよう、企業のトップから一般従業員に至るまで、企業全体で同和問題をはじめとした人権問題への理解と認識を深める必要があるといえます。

5 企業の社会的責任

(1) 「社会的存在」としての企業

企業活動の目的が「利潤の追求」にあることはいうまでもありませんが、それはまた、企業が社会に働きかけて利益を得てこそ存在できるということであり、社会なくして企業は存在できません。つまり企業は「社会的存在」であり、社会の構成員として「社会的責任ある活動」を求められます。

企業が社会的存在である以上、人が人として幸せに暮らしてゆく権利、基本的人権を尊重し、社会との調和を図っていかなければならないのは当然のことです。

企業が自らの利益の追求のみに固執し、人権を尊重することなく、その活動によって多くの人々の幸せに悪い影響を及ぼしたとしたなら、社会からの非難は免れません。企業の活動はもとより、その存在自体が危うくなることすらあることは、周知のとおりです。

その意味で、利潤の追求と企業の社会的責任はともに相反するものではなく、「企業は社会的責任を果たして、はじめて社会に存在する資格がある。」というべきでしょう。

(2) 企業に求められる社会的責任（CSR）

最近、国際的に“CSR”（Corporate Social Responsibility; 企業の社会的責任）が論議され取組が進められています。CSRの捉え方は各国で様々ですが、その範囲は法令遵守（コンプライアンス）から人権擁護、環境への配慮、地域貢献など、多岐の分野にわたっています。

また、CSRで重要視されているのが「ステークホルダー（利害関係者）」に対する配慮です。ステークホルダーとは、企業と何らかの利害関係を有するものであり、顧客、消費者、投資家、従業員、取引先、地域社会、政府等、様々な関係先が含まれ、企業が活動するに当たって、これらのステークホルダーに対して責任ある行動をとるとともに、説明責任（アカウンタビリティ）を果たしていくことが求められるようになってきました。

日本では、相次ぐ企業の不祥事の影響等からCSRへの関心が高まっていますが、企業の社会的責任は従来の経済的、法的な責任を超えて広がり、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、ステークホルダーからよりよい評価を受けるように活動し、「社会的存在」としての責任を果たすことが求められているのです。

また、海外進出が進む中、進出先の国においてこれまでの社会貢献活動に留まらず、人権・労働・環境への配慮など企業の社会的責任が強く求められるようになってきました。

(3) CSRをめぐる内外の動き

CSRの取組は、欧州においては、政府や欧州委員会主導で法律の整備を含め、規格化、制

度化という形で進められてきました。米国では非政府組織（NGO）など民間主導で、企業にCSRの取組を働きかけるという形で進められています。また、国際機関においてもCSRの活動への取組が進められています。

国連は企業の実践すべき国際的規範を「グローバル・コンパクト」として示し、自発的な取組を呼びかけています。国連グローバル・コンパクトは人権、労働、環境、腐敗防止の4分野にわたる10原則を掲げています。そのうち、人権では「人権の保護を支持し尊重する」、「人権侵害に加担しない」など、また、労働では「雇用と職業における差別の撤廃を支持する」などが定められています。平成31年1月現在、290以上の日本企業・団体を含む、約160カ国13,000を超える企業と組織が国連グローバル・コンパクトに参加し活動が進められています。

ISO（国際標準化機構）は品質管理や環境管理・監査等の国際規格で知られていますが、ISOにおいては、社会的責任を負うのは企業だけではないという意見があり、呼称について議論が行われた結果、最終的にはSR（Social Responsibility）となり、規格番号をISO26000として、平成22年11月1日に発行しました（日本規格協会ホームページより）。ISO26000では、社会的責任として7つの中核主題を取り扱っていますが、人権もそのひとつとして位置づけられています。

日本国内では、経団連（一般社団法人日本経済団体連合会）が平成22年9月に「企業行動憲章」を改定し、ISO26000に対応するとともに、「高い倫理観をもって社会的責任を果たしていく」ことを強調しています。また、平成29年11月には、「Society5.0の実現を通じたSDGsの達成」を柱とした改定が行われ、第4条に「人権の尊重」を新たに追加し、「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」ことを企業の行動原則として明示しています。さらに「企業行動憲章実行の手引き（第7版）」の中で、「企業がSDGsに取り組む上でも、人権の尊重は不可欠な価値観である」とされ、国際的に認められた人権を理解し、尊重することが掲げられるとともに、差別や不合理な格差のない雇用管理及び処遇を推進する必要性や、経営トップがサプライチェーンにも同憲章の精神に基づく行動を促すことが明示されています。

また、国としても、従業員等を含めた重要なステークホルダーへの十分な配慮を強調するCSRの考え方の重要性が高まっていることから、「労働に関するCSR推進研究会報告書」の中で自主点検チェック項目を策定し、これを参考にして各企業が実情に応じた情報開示を行うべきだと整理しました。

一方、海外では投資家がCSRに取り組む企業を積極的に評価する投資スタイルが広がっており、“SRI”（Social Responsible Investment; 社会的責任投資）と言われています。つまり、企業の長期的安定性や成長性に対して、財務状況ばかりでなく、人権への配慮等の「社会的責任ある活動」が大きく影響すると考えられていることとなります。日本でも従来よりも広範な観点から企業を評価していく動きが出ています。

(4) 人材育成とCSR

企業はステークホルダーへの影響を十分に考慮した活動をする必要がありますが、従業員をはじめとした「人」に関してはその影響は重大であり特別な配慮が必要になります。

求職者や従業員に対して、人権を尊重し公正で責任ある行動の下に、かけがえのない個性や能力を活かせるようにしていくことは本来の企業の社会的責任です。企業は賃金、労働時間等の労働条件について労働法令を遵守し、雇用の安定を図ることはもとより、安心して働くことができる職場環境を確保することが必要です。

人材を活かした戦略としても CSR は重要であり、「多様性の尊重」という視点からアプローチすることが有効です。

「多様性の尊重」とは、個々人の“違い”を認め受け入れることで、“違い”に係わらず個々人の持つ能力をフルに発揮できるようにすることです。

人材の“多様性”に着目した人事管理を行うことで、社員一人ひとりの能力を最大限引き出し、企業の活力を高めていくことが可能です。例えば、多様な人材が企業内で活かされていくように、労働条件や人事制度などに企業の実情や、働く人のニーズにあった多様な選択肢を用意することや、そのための風土づくりを行うことができます。

社会においても多様性を尊重した取組は、社会的身分、門地、人種、民族、信条、性別、障害等による不当な差別や様々な人権侵害を解消することにつながります。人権の尊重は多様性の尊重であると言えるのです。

企業競争がますます激しくなる中で、企業が迅速かつ柔軟に対応し、企業の競争力を維持していく源は「人」です。人材育成が企業の存続・発展の鍵となります。

人材の多様性を広げることは新しい発想を生み、高い付加価値の創出が期待できます。また、こうした取組により優れた人材を確保するばかりでなく、貴重な人材を定着させ人材流出による大きな損失を防ぐことができます。さらに、働く人を大切にしている企業として企業イメージが向上することで市場評価が高まります。

人権 企業は、 「国連グローバル・コンパクト」の10原則

原則1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働 企業は、

原則3：結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、

原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

環境 企業は、

原則7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止 企業は、

原則10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

「一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」ホームページ <http://www.ungcjin.org/>

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

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

(1) 同和問題とは

同和問題（部落問題）とは、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、同時に日本国憲法によって保障された基本的人権に関する問題です。

この問題は、大正時代の米騒動、全国水平社の解放運動を契機として重大な社会問題として認識されるようになり、以来、環境改善対策等の対策が講じられてきました。

昭和40年に出された「同和対策審議会答申」では、同和問題が憲法の基本的人権にかかわる問題であることを明らかにし、「未解決に放置することは断じて許されないことであり、その早急な解決こそ、国の責務であり、同時に国民的課題である」と述べています。

答申を踏まえ、昭和44年に同和対策事業特別措置法が制定され、その後も法律を延長したり、平成28年には新たに「部落差別の解消の推進に関する法律」を制定するなどして、解決のための努力を続けています。

(参考) 同和対策審議会答申（抄）

昭和36年12月7日内閣総理大臣は本審議会に対して「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」について諮問された。いうまでもなく同和問題は人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題である。したがって、審議会はこれを未解決に放置することは断じて許されないことであり、その早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題であるとの認識に立って対策の探求に努力した。その間、審議会は問題の重要性にかんがみ存置期限を二度にわたって延長し、同和地区の実情把握のために全国及び特定の地区の実態の調査も行なった。その結果は附属報告書のとおりきわめて憂慮すべき状態にあり、関係地区住民の経済状態、生活環境等がすみやかに改善され平等なる日本国民としての生活が確保されることの重要性を改めて認識したのである。…（中略）

すなわち、近代社会における部落差別とは、ひとくちに言えば、市民的権利、自由の侵害にほかならない。市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民にたいしては完全に保障されていないことが差別なのである。これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。…（後略）

(2) 法的措置の経過

昭和 35 年 8 月に公布された同和対策審議会設置法以後、答申を踏まえたさまざまな法整備がなされてきました。

同和対策事業特別措置法（「同対法」・昭和 44 年法律第 60 号）

答申を踏まえ、10 年間の限時法として制定、施行された法律で、この法律に基づき、国及び地方公共団体は生活環境の改善、社会福祉の増進、産業の振興、職業の安定、教育の充実、人権擁護活動の強化等を図るための事業を実施してきました。この法律は 3 年間延長されました。

地域改善対策特別措置法（「地対法」・昭和 57 年法律第 16 号）

同対法の期限切れに伴い、従来の反省に立って新たな視点を加えた新規立法（5 年間の限時法）として制定、施行されました。

地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律（「地対財特法」・昭和 62 年法律第 22 号）

地対財特法は、地域改善対策の一般対策への円滑な移行を行うための最終の特別法（5 年間の限時法）として制定、施行されました。この法律は、一定の期間引き続き実施することが特に必要と認められる事業について、その実施を図るための財政上の特別措置を規定したものです。この法律は 5 年間延長されました。

地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律の一部を改正する法律（平成 9 年法律第 15 号）

地対財特法の失効後の平成 9 年度以降の方策について、平成 8 年 5 月に地域改善対策協議会から意見具申が行われ、政府はこれを尊重し、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」を閣議決定しました。これを受けて、一般対策への円滑な移行のための経過措置を講ずることとする改正法が平成 9 年 3 月に公布、施行されました。

この改正法により、引き続き 15 の事業が 5 年間実施されることとなり、その他の事業については、一般対策に工夫を加えて対応する事業、人権教育・人権啓発の事業に再構成して推進する事業として、一般対策において実施されることになりました。

なお、この改正法は平成 14 年 3 月 31 日をもって失効しました。同和関係の特別対策は終了しましたが、国では、今後は必要とされる施策を適宜適切に実施していくとしています。

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（平成 12 年法律第 147 号）

地対財特法の失効に先立って、平成 9 年 3 月、人権擁護に関する施策の推進について、国の責務を明らかにするとともに、必要な体制を整備し人権の擁護に資するために、「人権擁護施策推進法」が 5 年の時限立法で施行され、「人権擁護推進審議会」が設置されました。同審議会の答申を踏まえ、平成 12 年 12 月には、人権教育及び人権啓発の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにした「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が制定され、同法に基づき、政府は平成 14 年 3 月に「人権教育・啓発に関する基本計画」を策定しました。

部落差別の解消の推進に関する法律（平成 28 年法律第 109 号）

平成 14 年 3 月に地対財特法が失効したことをもって、同和関係の特別対策は終了し、これ以降は一般対策において同和問題の解決に向け取り組んできました。しかし、インターネットを利用した差別的な書き込みなど、依然として部落差別が存在していることから、差別の解消に向けた国等の取組を定めた法律が平成 28 年 12 月に公布・施行されました。

この法律は、「現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題である」と示すとともに、部落差別の解消に関し、基本理念、国及び地方公共団体の責務を明らかにし、相談体制の充実、教育及び啓発、部落差別の実態に係る調査といった具体的施策について定めています。

部落差別の解消の推進に関する法律

（目的）

第一条 この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

（基本理念）

第二条 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

（相談体制の充実）

第四条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

（教育及び啓発）

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

(3) 地域改善対策協議会の設置

地域改善対策特別措置法の施行により、対象地域の地域改善対策として推進すべき施策で関係行政機関相互の緊密な連絡を要するものに関する基本的事項を調査審議するために地域改善対策協議会が設置されました。

——今後における啓発活動のあり方について（昭和59年6月19日）——

意見具申は、国や地方公共団体が同和対策を本格的に取り組んでから15年余りが経過するなかで、同和地区の劣悪な生活環境に象徴された実態的差別の解消は、「相当程度に進展した」との見解を述べています。

しかしながら、人々の観念や、意識のうちに潜在する心理的差別の解消は、ある程度まで進んできているとはいえ、いまだ問題が残されており、今後とも啓発活動の充実が重要であると提言しています。

また、同和問題の解決は、憲法の基本的人権尊重の理念の実現を図ることであり、すべての国民の理解と協力が不可欠であると強調しています。

この意見具申は、同和問題を真に国民的課題として定着させていくための啓発活動のあり方を具体的に示した点で重要な意義をもつものです。

——今後における地域改善対策について（昭和61年12月11日）——

意見具申は、18年間の積極的な地域改善対策により、心理的差別と実態的差別の解消は、相当程度進展した、としながらも、「実態面の改善に比べて、心理的差別の解消は、不十分な状況」であること、その背景としては、「昔ながらの非合理的な因習的差別意識が、根強く残されている」こととともに、差別意識の解消を阻害し、新たな差別意識を生む新しい要因（①行政の主体性の欠如、②同和関係者の自立向上への精神かん養の視点の軽視、③えせ同和行為の横行、④自由な意見の潜在化傾向）が存在する。これら諸要因の是正が重要な今日的課題であることを指摘し、その解決方策を提言しています。

次いで、18年間の地域改善対策を総括し、未解決の課題として、①差別意識の解消、②事業の進捗状況の格差是正、③同和地区における不安定就労・小規模零細企業対策を指摘しています。

最後に、行政の役割を明確化し、特別の立法措置を提言するとともに、既存事業の見直しと同和行政の適正化を求めています。

——今後の地域改善対策について（平成3年12月11日）——

意見具申では、「対策の推進により、同和審答申で指摘された同和地区の生活環境等の劣悪な実態は大きく改善をみ、同和地区と一般地域との格差は、全般的には相当程度是正され、ま

た、心理的差別についてもその解消が進み、その成果は全体的には着実に進展をみている」としながらも、「平成4年度以降の物的事業量が相当程度見込まれ、また、就労対策、産業の振興、教育、啓発等非物的な事業の面においてもなお今後とも努力を続けていかなければならず」、これらのことから、「直ちに一般対策へ全面的に移行することは適当ではなく、現実的でもない」とし、「平成4年度以後においても、所要の財政措置を講ずべきであり」、このため、「現行法制定の趣旨を踏まえつつ、法的措置を含め適切な措置を検討する必要がある」と述べており、昭和61年の意見具申で提言された既存事業の見直し、同和行政の適正化などについても改めて指摘をしています。

——同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的在り方について（平成8年5月17日）——

意見具申では、現状認識として、「これまでの対策は生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された」が、「教育の問題、これと密接に関連する不安定就労の問題、産業面の問題など、較差がなお存在している分野がみられる」と述べています。

このため、「これまでの特別対策については、おおむねその目的を達成できる状況になったことから、現行法の期限である平成9年3月末をもって終了することとし、教育、就労、産業等のなお残された課題については、その解決のため」、種々の「工夫を一般対策に加えつつ対応するという基本姿勢に立つべきである」と結論づけています。その中の「工夫」についてみると、例えば就労の分野については、「若年齢層を含めた一層の就労の安定を目指し、施策のニーズを踏まえ、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応すべきである」と述べています。

この意見具申は、政府の「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」の閣議決定において尊重され、平成9年3月31日の「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」の改正により、一般対策への円滑な移行を図るための経過措置を講じることとなりました。

(4) 東京都の取組

東京都においても、平成8年11月及び平成9年12月、東京都同和対策本部会議を開催し、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、人権教育、人権啓発に発展的に再構築するなどの新たな同和対策事業の方向を定め取り組んできました。

平成12年11月には、東京都における人権問題の解決をめざして、総合的な人権施策を推進する「東京都人権施策推進指針」を策定しました。

その後、地対財特法が失効することを踏まえ、平成14年3月31日、「同和問題解決のための取組に関する基本方針」を策定し、14年度以降も同和問題を早期に解決するための取組を推進することとし、一般対策において必要な施策を講じています。

また、平成27年8月、社会・経済状況の変化や法改正等による人権施策の枠組みの変化等による人権課題の多様化・複雑化に対応し、人権が尊重される「世界の都市・東京」の実現に向けて「東京都人権施策推進指針」を改定しました。

さらに、平成30年に、いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が広く都民等に一層浸透した都市の実現を目的とした「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定しました。

現在は、この「東京都人権施策推進指針」、「同和問題解決のための取組に関する基本方針」及び「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」並びに「部落差別の解消の推進に関する法律」に基づき、同和問題の解決に向けた取組を推進しています。

※東京都では、同和問題に関する専門相談事業を実施しています。詳しくは、東京都総務局人権部ホームページ「じんけんのとびら」内の「相談のご案内」をご参照ください。

東京都総務局人権部HP「じんけんのとびら」:

<http://www.soumu.metro.tokyo.jp/10jinken/tobira/soudan.html>

(5) 「地名総鑑」事件

昭和50年12月に、企業の人事関係において利用されることを目的として、「人事極秘・部落地名総鑑」という、全国の同和地区の所在、新旧両地名等を記載した冊子が発行され、相当数の企業がこれを購入していたという事実が明るみにでました。

この冊子は、同和地区住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、更には様々な差別を招来し、助長する極めて悪質な差別文書であるとの観点から、労働大臣談話を発表し、更に関係各省事務次官連名による経済6団体及び労働省職業安定局長名による業種別民間企業92団体に対する要請を行いました。

その後、「全国部落リスト」、「日本の部落」等同様の趣旨の冊子が発行され、購入されていたことがわかり、9種類の冊子を全国で200を超える企業が購入していたことが判明しています。

これらの購入企業に対しては、関係行政機関が一体となって指導を行いました。

【資料】

同和地区住民の就職の機会均等の確保についての労働大臣談話（昭和50年12月15日）

今般、企業の人事関係において利用されることを目的として、「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という同和地区住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、その他様々の差別を招来し助長する悪質な冊子が発行され、一部企業の人事担当者に販売されるという事件が発生したことは、まことに遺憾なことであり、極めて憤りにたえない。

労働省は、従来から、同和地区の住民に就職の機会均等を完全に保障することが、同和問題解決の中心的課題であるとの認識に立って、職業指導・職業紹介及び就職に際しての各種援護施策並びに雇用主に対する指導等を行ってきたところである。

しかるに、同和对策事業特別措置法の施行以来すでに7年が経過した現在、かかる事件が発生したことはまことに遺憾であり、企業の同和問題に対する正しい理解と認識を更に一層深めることの必要性を痛感する次第である。

労働省としては、従来の施策の点検を行うとともに、同和对策の更に一層強力な推進を図っていく所存であるが、各企業においても、企業によって同和地区の住民の基本的な権利とりわけ就職の機会均等の権利が侵害されることが絶対に生じないよう強く要請する次第である。

(6) 身元調査事件

平成10年7月、大阪府内の調査会社が企業の依頼を受けて、就職希望者が部落出身かどうかなどの身元調査を行っていたという事実が発覚し、都内に所在する調査会社においても同様の調査が行われていたことが判明しました。大阪府は「部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」に基づき立ち入り調査を行い、調査会社は差別身元調査をしていたことを認めました。この事件は、この調査会社と取引のあった企業数の多さとともに、調査の内容が就職希望者の家族状況、性格・人柄、思想、政治活動、宗教、労働組合活動、多重債務等、非常に多岐にわたっていたことから、大変大きな問題となりました。

顧客(会員)であった企業に対する確認及び指導を実施した結果、以下の事実が明らかになっています。

- ① 調査会社あて依頼企業からファクシミリで送付された「履歴書」をもとに、調査会社の調査員が「同和地区出身者や在日外国人であるか否か」「家族の職業・状況」「思想・信条(本人及び家族)」等、就職差別につながるおそれの強い調査を行っていたこと。
- ② 調査会社の顧客(会員)企業は全国で約1400社に上り、その取引の多くが採用選考に係る応募者の調査であったこと。
- ③ 「家族の状況」「思想・信条」「消費者金融等の利用状況(債務調査)」等、問題のある事項が調査され、企業に報告されていたこと。

この身元調査事件は、依頼企業が、統一的に定められた様式による「履歴書」では把握できない事項や面接選考で本人から聞き出せない事項を第三者である調査会社を使って内密に把握していたものであり、調査を依頼した企業については以下の点において非常に大きな問題があったといわざるを得ません。

- ① 身元調査を実施することや依頼することが就職差別あるいは人権侵害につながるおそれが強いという認識を欠いていたこと。
- ② 調査会社に対して、応募者の履歴書を送付し身元調査を依頼する等、個人情報の保護・管理についての意識が乏しかったこと。
- ③ 企業内において同和問題をはじめとする人権問題の正しい理解と認識を深め、公正な採用選考システムの確立に中心的な役割を果たすべき公正採用選考人権啓発推進員制度が十分に機能していなかったこと。

このような身元調査が、「地名総鑑事件」以後、二十数年を経てもなお実施されてきたことは、就職差別につながるおそれのある動きを助長することから、労働大臣は平成11年4月1日に経済・業種別107団体に対して、今回の事件が就職差別につながるおそれの強い身元調査であり、このような事件が発生したことはまことに遺憾であるとして、企業の社会的責任の自覚と再発防止の徹底を要請しました。

また、この調査会社と取引があった企業のうち、相当数が都内に所在する企業であるほか、都内の調査会社においても同様の身元調査を行っていることが判明したことから、東京都労働経済局長も、平成11年5月17日付で各事業主に対して労働大臣と同趣旨の要請文を出し、新規学卒者の求人申込み説明会や各種の研修会等の場で配付して、公正な採用選考の実施と採用

に関する身元調査を行わないよう求めてきました。

さらに、身元調査を依頼していた企業に対しては、関係行政機関が一体となって啓発・指導を行っています。

しかしその後も、調査会社等からの依頼を受けた司法書士等が、職務上の権限を悪用して、戸籍謄本を不正に取得する事件などが起きています。

【資料】

企業等における公正な採用選考に係る労働大臣要請（平成 11 年 4 月 1 日）

拝 啓

日頃から労働行政の運営について格別の御配慮を賜り、厚く御礼を申し上げます。

我が国経済は、景気の低迷状態が続き、雇用情勢は完全失業率が依然として高水準で推移しているなど、厳しい状況が続いています。

こうした中であって、産業界の皆様が雇用の安定に向けて真摯に取り組まれていることに対しまして深く敬意を表する次第です。

労働省におきましては、このような雇用失業情勢の中で、国民の皆様方の雇用に対する不安を払拭し、再び希望と活力にあふれた経済社会をつくりだすべく、「雇用活性化総合プラン」などの対策を始めとして、労働行政の総力をあげて、取り組んでいるところです。

また、同時に、働く人一人ひとりが希望にあふれ安心して働ける社会を実現するためには、各人の人格が尊重され、職業選択の自由が保障されることにより、その能力を活かすことのできる職業に就いていただけるようにすること、すなわち、就職の機会均等の確保を図ることが重要な課題の一つであると考えます。

このため、労働省では、かねてより、企業における採用選考に当たって、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が図られるよう、雇用主の皆様方に対しまして啓発活動を展開してきたところであり、とりわけ、就職差別を未然に防止するという観点から、採用選考の際の身元調査は行わないよう雇用主の皆様方の御理解と御協力をお願いしてきたところです。

しかるに、今般、大阪府内の調査会社の調査員が、採用調査の依頼を受けたものについて、部落差別につながるおそれのある調査をした事件が明らかになり、大阪法務局長から当該調査会社に対し、差別を助長する調査を見逃ごしていたとして、文書による「説示」が行われたところです。

私自身本事件は当該調査会社による就職差別につながるおそれの強い身元調査と考えており、かかる事件が発生したことについて、まことに遺憾に思っております。

基本的人権の尊重は、日本国憲法の柱の一つであり、民主社会の基本となるものです。

また、第 49 回国連総会（平成 6 年 12 月）において、「人権教育のための国連 10 年」の決議が採択され、我が国では、平成 9 年 7 月、内閣総理大臣を本部長とする推進本部において、「人権教育のための国連 10 年」に関する国内行動計画を策定・公表し、政府全体をあげて人権教育・人権啓発のための取組みを推進しているところです。

申し上げるまでもなく、企業における採用選考においても、人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重することが大切です。

今般の件は、企業の採用調査が発端となっていることは否めないものであり、応募者の適性と能力による公正な採用選考を行うことが何よりも重要です。このことが人権尊重の精神に沿うものであり、ひいては企業の発展にもつながるものではないかと考えます。

もとより、国民が人権尊重の視点から、あらゆる差別意識の解消等に取り組んでいただくよう国民に対し啓発を行うことは、行政の極めて重要な任務と考えておりますが、採用選考の場面に当たって

の一方の当事者である企業をはじめ、事業主団体等におかれましても、その社会的責任を自覚し、公正な採用選考に関する主体的、自主的な活動を推進することが望まれます。

貴団体におかれましても、このような趣旨を十分に御理解いただき、今後とも、貴団体傘下各企業において公正な採用選考システムの確立が図られるよう、とりわけ、採用選考の際に、応募者の家族状況など応募者本人に責任のない事項等についての調査を行うことは就職差別につながるおそれがありますので、このような身元調査が行われることのないよう、格別の御配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成 11 年 4 月 1 日

労働大臣 甘利 明

経済・業種別 107 団体 代表者 あて

企業における公正な採用選考の実施についての東京都労働経済局長要請（平成 11 年 5 月 17 日）

拝 啓

新緑の候、貴社ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

日頃から、公共職業安定所の業務運営につきましては、格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、同和問題をはじめとする人権啓発については、かねてより、都内ハローワークを通じ、公正な採用選考が行われますよう、雇用主研修会、公正採用選考人権啓発推進員研修等で理解・認識を深めていただきますよう努力を重ねてきたところでございますが、今般、ある調査会社による就職差別につながるおそれの強い身元調査事件が明らかになりました。

企業が調査会社等第三者に依頼して、あるいは近隣の人・友人等を通じて、応募者の本籍、住居・生活状況、家族状況を調べる身元調査の内容は、採用しようとする本人の職務遂行能力とは直接関係のないものであり、身元調査の結果には、無責任な風評・予断・偏見といったものが入りやすく、真実がゆがめられて報告されることが少なくありません。

また、それらの内容によって採否を決めることは、基本的人権の尊重や職業選択の自由を保障した憲法の精神に反するものであり、採用選考に係る就職差別となります。

どのように評価されたのかも分からない秘密裏に行われた身元調査によって、就職を願っている応募者の夢が打ち砕かれる。このようなことは、差別のない公正な採用選考といえるのでしょうか。その結果、応募者の就職に対する情熱も消え、その後の人生にまで影響することが十分考えられます。

採用選考は、応募者の適性と能力により公正に行われることが何よりも重要であり、このことが人権尊重の精神に沿うものであります。採用選考の一方の当事者であります企業におかれましては、社会的責任を自覚し、公正な採用選考に関する主体的・自主的な活動を推進することが望まれます。

今後とも、このような趣旨を十分にご理解いただき、採用選考に際しましては、応募者の家族状況など応募者本人に責任のない事項等についての調査を実施しないよう、また、公正な採用選考システムの確立が図られますよう、格別のご配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ではございますが、貴社の益々のご発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成 11 年 5 月 17 日

東京都労働経済局長
大関東支夫

各事業主 殿

2 様々な人権問題

(1) 男女平等な採用選考

男女雇用機会均等対策の現状と歴史

女性と男性は人として平等な存在です。

憲法では、すべての人が性別により差別されないと定めています。

男女雇用機会均等法が制定され、女性の社会進出が進む中、女性雇用者の割合は4割以上となり職域も拡大してきています。企業にとっても多様な人材を生かす戦略が重要とされ、性別等にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる職場づくりやそれに伴う採用方針が必要となっています。

男女平等、特に働く女性の権利や平等を保障する取組については、女子差別撤廃条約やILO条約などの国際条約が基となりこれまで進められてきました。

女子差別撤廃条約は昭和54年に国連で採択されました。この条約は女性だけが家事や育児などの役割を担うということを前提にしたそれ以前の母性保護と平等の考え方に対して、家事、育児などの家族に対する責任は女性だけでなく、男女と社会の共同で負うものであること、女性と男性の役割の変更の必要性などを新たな理念として掲げました。これは世界が男女平等に向けて課題を解決しながらさらに進んでいく新しい出発点となり、世界の女性の憲法ともいわれています。

また、雇用の分野に関する差別の撤廃に関して、男女同一の権利として、雇用の機会から雇用の保障までのすべての権利、同一価値労働に対する同一報酬の権利を明記し、健康と安全についての権利も、男女平等を基礎として確保すると規定しています。また、婚姻または母性を理由とする差別の防止、妊娠・出産に関する母性保護及び仕事と家庭の両立支援の措置を定め、働く女性の実効的な権利を確保しています。

条約の締約国は女性差別撤廃に向けて、立法その他の措置をとることを義務づけられており、日本でも批准に当たって雇用の分野における法整備を進め、男女雇用機会均等法を制定しました。また、労働基準法、育児・介護休業法等関連した法律も整備されてきました。

平成19年4月1日施行の改正男女雇用機会均等法では、募集・採用から定年・解雇までの各雇用ステージでの男女双方に対する差別が禁止されるとともに、間接差別が禁止されました。また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止や、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置義務が規定されるなど、職場における男女均等取扱いの法整備の徹底が図られてきています。

平成26年10月には、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する最高裁判所の判決が出されたことを踏まえ、平成27年1月に法解釈通達の改正が行われました。これにより、不利益取扱いが行われた時期が妊娠・出産等と時間的に近接しているか否かにより法違反の有無が判断されるとの考え方が示され、これに基づく必要な是正指導が行われています。

さらに、平成29年1月からは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、職

場におけるセクシュアルハラスメント対策に加えて、職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメント対策も事業主に義務付けられました。

一方で、我が国の働く女性の現状については依然として男女労働者間に事実上の格差が生じている実態があることから引き続き改善の余地があり、女性の職業生活における活躍の推進について、国、地方公共団体、民間事業主の責務を明らかにした「女性活躍推進法」が平成28年4月に施行されました。これにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現を目指すこととなりました。

募集・採用に当たっての男女双方に対する差別の禁止

労働者が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが、大変重要な課題であることから、男女雇用機会均等法第5条では「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」と定めています。

募集及び採用については、禁止される差別の内容を明らかにするため、その内容を具体的に示した指針が次のとおり策定されていますので、遵守してください。

- ① 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
 - ・一定の職種（「総合職」「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（「正社員」「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集・採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
 - ・「営業マン」「ウエイトレス」など男女のいずれかを表す職種の名称で募集すること。
 - ・「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示をすること。
 - ・形式上男女を募集の対象としているが、応募の受付等の対象を男女のいずれかのみとすること。
 - ・派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。こと。
 - ・女性についてのみ、未婚であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。
- ③ 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
 - ・募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
 - ・男女で異なる採用試験を実施すること。
 - ・男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
 - ・採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

- ④ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ・採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
 - ・男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
 - ・男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
 - ・男性の選考を終了した後で女性を選考すること。
- ⑤ 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。
- ・会社案内等の資料を男女のいずれかにのみ送付したり、又は資料の内容、送付の時期等を男女で異なるものとする。
 - ・会社説明会の対象を男女のいずれかのみとしたり、会社説明会の実施時期を男女で異なるものとする。

もちろん、面接に際してセクシュアルハラスメントに当たる質問をすることも許されません。また、平成11年の労働基準法改正により、女性の深夜労働についての規制が撤廃されたことに伴い、女性労働者が円滑に深夜業に従事できるよう事業主が就業環境を整備することが求められています。したがって、深夜業に伴う就業環境が整備されていないことを理由として、女性に不利益な取扱いをすることは許されません。

ただし、男女異なる取扱いの例外的措置として、【適用除外】及び【ポジティブ・アクション】があります。

【適用除外】

男女異なる取扱いをすることに合理的な理由があるものとして、下記の適用除外が認められています。しかし、適用除外は非常に限定的で、業務の正常な遂行上、一方の性でなければならぬ業務に限られます。単に一方の性に適しているというだけでは該当しません。

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要な職業 →モデル、俳優など
- ② 守衛、警備員などのうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要な職業 →現金輸送車のガードマンなど
- ③ 宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについて上記①②の職業と同程度の必要性があると認められる職業 →一定の宗派における神父・巫女、女性更衣室の係員、男女別に行われる競技の選手など
- ④ 労働基準法により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法により男性を就業させることが出来ない職業 →一部の危険有害業務、助産師など
- ⑤ 風俗、風習などの相違により男女のいずれかが能力を発揮しがたい海外での勤務が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えること、又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合 →勤務地が通勤不可能な山間僻地にあり、事業主が提供する施設以外に宿泊できない場合で、かつその施設を男女共通で利用

することができない場合など

【ポジティブ・アクション】

男女雇用機会均等法第8条では、「事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない」として「女性のみ」に関する特例を認めています。

これは、長年にわたって積み重ねられてきた女性差別を是正するためには、企業の積極的な特別措置が必要であると考えられるため、このような「格差是正のための積極的な特別措置」をポジティブ・アクションと呼びます。

募集・採用に当たっては、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（4割を下回る）雇用管理区分における募集又は採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、当該採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること、その他男性と比較して女性に有利な取扱いをすることを、認めています。

平成27年11月30日からは、上記の場合に加え、係長、課長、部長など、それぞれの役職でみて、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合も、特例として女性のみを対象としたり、女性を有利に取扱うことが認められるようになりました。

企業は、ポジティブ・アクションを講ずることにより、事実上の格差是正に自主的かつ積極的に取り組むことが必要です。

間接差別の禁止

従来行われてきた女性差別は、男女別定年制や、女性結婚退職制度など、性差別であることが明らかなものが多数でした。

均等法制定以降、明白な性差別は減少してきた反面、例えば、事業主によっては女性を採用・登用しないで済むよう、合理性が認められないにもかかわらず、募集・採用に当たって、女性が満たしにくい要件を課すなど、形を変えた差別への対応が課題となっています。

これらを踏まえ、平成19年4月1日施行の改正法では、「事業主は性別を理由とする差別が禁止されている事項に関する措置であって、労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的には性別を理由とする差別となるおそれのある措置として厚生労働省令で定めるものについては、業務の遂行上特に必要である場合、雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない」旨の規定を新たに設け、厚生労働省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止することとしました。

① 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。

(合理的な理由がないと認められる例)

- ・ 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行なうために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合
- ・ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等するための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要

件とする場合

- ・単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

② 労働者の募集もしくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることが出来ることを要件とすること。

(合理的な理由がないと認められる例)

- ・広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合
- ・広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合
- ・広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等での勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合

③ 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

(合理的な理由がないと認められる例)

- ・広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行なうことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合
- ・特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

労働者の募集・採用に当たっては、以上の均等法の内容を踏まえた適切な取扱いをお願いします。

なお、均等法及び育児・介護休業法で定める妊娠、出産や育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止や、これらに係るハラスメント等について以下にご紹介しますので、適切な対応をお願いします。

妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

均等法及び育児・介護休業法では、下記〔※1〕で定める事由を理由とする解雇その他不利益取扱い〔※2〕を禁止しています。

また、女性労働者の妊娠中又は産後1年以内になされた解雇は、事業主が妊娠等を理由とす

る解雇でないことを証明しないかぎり無効とされています。

〔※1〕【禁止されている事由】

- ・妊娠したこと
- ・出産したこと
- ・均等法の母性健康管理措置を求めた、又は受けたこと
- ・労働基準法の母性保護措置を求めた、又は受けたこと
- ・妊娠又は出産による能率低下又は労働不能が生じたこと
- ・育児・介護休業法で取得できる各措置の取得申出又は取得等をしたこと

〔※2〕【不利益取扱いの例】

- ・解雇すること
- ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ・あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- ・退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ・降格させること
- ・就業環境を害すること
- ・不利益な自宅待機を命ずること
- ・減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・不利益な配置の変更を行なうこと
- ・派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該労働者に係る労働者派遣の役務などの提供を拒むこと

〔妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うとは〕

「理由として」とは、妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を※「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる（事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある）と解され法違反となります。

※原則として、妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」いると判断します。

セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントは、その対象となった労働者の尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。裁判となった場合、企業の使用人としての責任が問われるケースも増えています。

また、セクシュアルハラスメントは被害者に心的な外傷、精神的なダメージを与えます。心

的ショックから会社に行けなくなって退職せざるをえなくなったり、対人恐怖症になるなど心理的後遺症が長期間続き回復が困難になるような深刻なケースも多く、いったん発生すると、被害者に加え、行為者も退職に至る場合があるなど、双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために、男女雇用機会均等法第11条では、事業主は雇用管理上必要な措置を講ずることを指針にて10項目義務付けています。会社の防止対策を点検し、職場のセクシュアルハラスメントを未然に防止するための積極的な取組をお願いします。

〔職場におけるセクシュアルハラスメントとは〕

「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは、「職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け（対価型セクシュアルハラスメント）、又は当該性的な言動により労働者の就業環境が害されること（環境型セクシュアルハラスメント）」です。

ここでいう「職場」とは、雇用する労働者が業務を遂行する場所です。通常就業している場所以外も含まれます。例えば、取引先の事業所、取引先と打合わせをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、業務を遂行する場所であれば該当します。

また、「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれます。

「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様ですが、典型的な例として、次のようなものがあります。

- ① 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。
- ② 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。
- ③ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様ですが、典型的な例として、次のようなものがあります。

- ① 事務所内において事業主が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛を感じてその就業意欲が低下していること。
- ② 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したた

め、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

- ③ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

[セクシュアルハラスメントのない職場にするために雇用管理上講ずべき措置の内容]

事業主は、指針に定められた以下の①～⑩についての措置を講じることが必要です。

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発しなければなりません。

例えば、

- ・就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因となり得ることを労働者に周知・啓発すること。
- ・社内報、パンフレット等広報又は啓発のための資料等に、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメント発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を記載し、配布すること。
- ・職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習を実施すること。

- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発しなければなりません。

例えば、

- ・就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談への対応のための窓口をあらかじめ定めなければなりません。

例えば、

- ・相談に対応する担当者をあらかじめ定めておくこと。
- ・相談に対応するための制度を設けること。
- ・外部の機関に相談への対応を委託すること。

④ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにしなければなりません。

例えば、

- ・相談を受けた場合、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることが出来る仕組みとすること。
- ・相談を受けた場合、あらかじめ作成したマニュアルにより対応すること。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントの発生のおそれがある場合や、判断が微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うことが必要です。

(3) 事後の迅速かつ適切な対応

⑤ 事業主は、職場においてセクシュアルハラスメントが生じた場合において、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認しなければなりません。

例えば、

- ・相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が相談者と行為者の双方から事実関係の確認を行うこと。
- ・事実関係を確認しようとしたが、確認が困難な場合において、法第 18 条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理をゆだねること。

⑥ 事業主は、事実が確認できた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行わなければなりません。

例えば、

- ・被害者と行為者との間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

⑦ 事業主は、事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行わなければなりません。

例えば、

- ・就業規則等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。
- ・法第 18 条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を講ずること。

⑧ 事業主は、再発防止に向けた措置を講じなければなりません。

例えば、

- ・職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針及び職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を社内報、パンフレット等広報又は啓発のための資料等に改めて記載し、配布すること。
- ・労働者に対して周知・啓発するための研修、講習を改めて実施すること。

(4) (1) ～ (3) の措置と併せて講ずべき措置

⑨ 相談者・行為者等の情報はプライバシーに属するものであるから、相談及び事後の対応に

当たっては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知しなければなりません。

例えば、

- ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、マニュアルに基づき対応すること。

- ⑩ 労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発しなければなりません。

例えば、

- ・就業規則その他職場における服務規律等を定めた文書において、労働者が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。

妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメント

職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメントも、労働者の退職につながる事が多く、セクシュアルハラスメントと同様に事業主が取り組まなければならない課題の一つです。

〔職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメントとは〕

「制度等の利用への嫌がらせ型」

次に掲げる制度又は措置（制度等）の利用に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

○男女雇用機会均等法が対象とする制度又は措置

- ① 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ② 坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限
- ③ 産前休業
- ④ 軽易な業務への転換
- ⑤ 変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限

⑥ 育児時間

○育児・介護休業法が対象とする制度又は措置

- ① 育児休業
- ② 介護休業
- ③ 子の看護休暇
- ④ 介護休暇
- ⑤ 所定外労働の制限

- ⑥ 時間外労働の制限
- ⑦ 深夜業の制限
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置
- ⑨ 始業時刻変更等の措置
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

〔状態への嫌がらせ型〕

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるものをいいます。

〔妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメントのない職場にするために雇用管理上講ずべき措置の内容〕

事業主は、指針に定められた以下の（１）～（５）を講じることが必要です。

（１）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
- ・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること。
- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針
- ・制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（２）相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定めること。
- ・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するかどうか微妙な場合であっても広く相談に対応すること。

（３）職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講ずること。

(4) 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ・業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

(5) 併せて講ずべき措置

- ・相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- ・相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってほ
ならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(2) 障害者の雇用促進と公正な採用選考

障害者雇用対策の現状と歴史

わが国では昭和 56 年の「国際障害者年」を契機に障害者の社会参加という考え方が急速に普及しました。これを受けて政府は平成 5 年に「心身障害者対策基本法」の内容を抜本改正し、「障害者基本法」を制定しました。この法律が平成 23 年に一部改正され、同法第一条で明記された「共生する社会を実現する」ための基本原則が以下のとおり定められています。

障害者基本法（基本原則概要）

（地域社会における共生等）

第三条 第一条に規定する社会の実現は、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提としつつ、次に掲げる事項を旨として図る。

- 一 全て障害者は、あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること。
- 二 全て障害者は、どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと。
- 三 全て障害者は、言語（手話を含む。）その他の意思疎通のための手段についての選択の機会が確保されるとともに、情報の取得又は利用のための手段についての選択の機会の拡大が図られること。

（差別の禁止）

第四条 障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利権を侵害する行為をしてはならない。

- 2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。
- 3 国は、差別の防止を図るため必要となる情報の収集、整理及び提供を行う。

（国際的協調）

第五条 第一条に規定する社会の実現は、国際的協調の下に図られなければならない。

また、「障害者基本計画」では、障害の有無にかかわらず、国民誰もが相互に人格と個性を尊重し合う共生社会の実現に向け、障害者を必要な支援を受けながら、自らの決定に基づき社会のあらゆる活動に参加する主体としてとらえ、障害者の自立及び社会参加の支援等の基本的な方向を示しています。

障害者が地域で自立した生活を送るためには就労が重要であり、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう総合的な支援を推進することとされています。

障害者雇用の現状

障害者雇用率制度

雇用促進法では、事業主は、労働者の雇い入れなどの雇用関係の変動がある場合などには、その雇用している労働者のうちに占める身体または知的障害者の割合を一定率（法定雇用率）以上であるようにしなければならないとされています。

また、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を雇用している場合には実雇用率（実際に雇用されている比率）に算定されます。

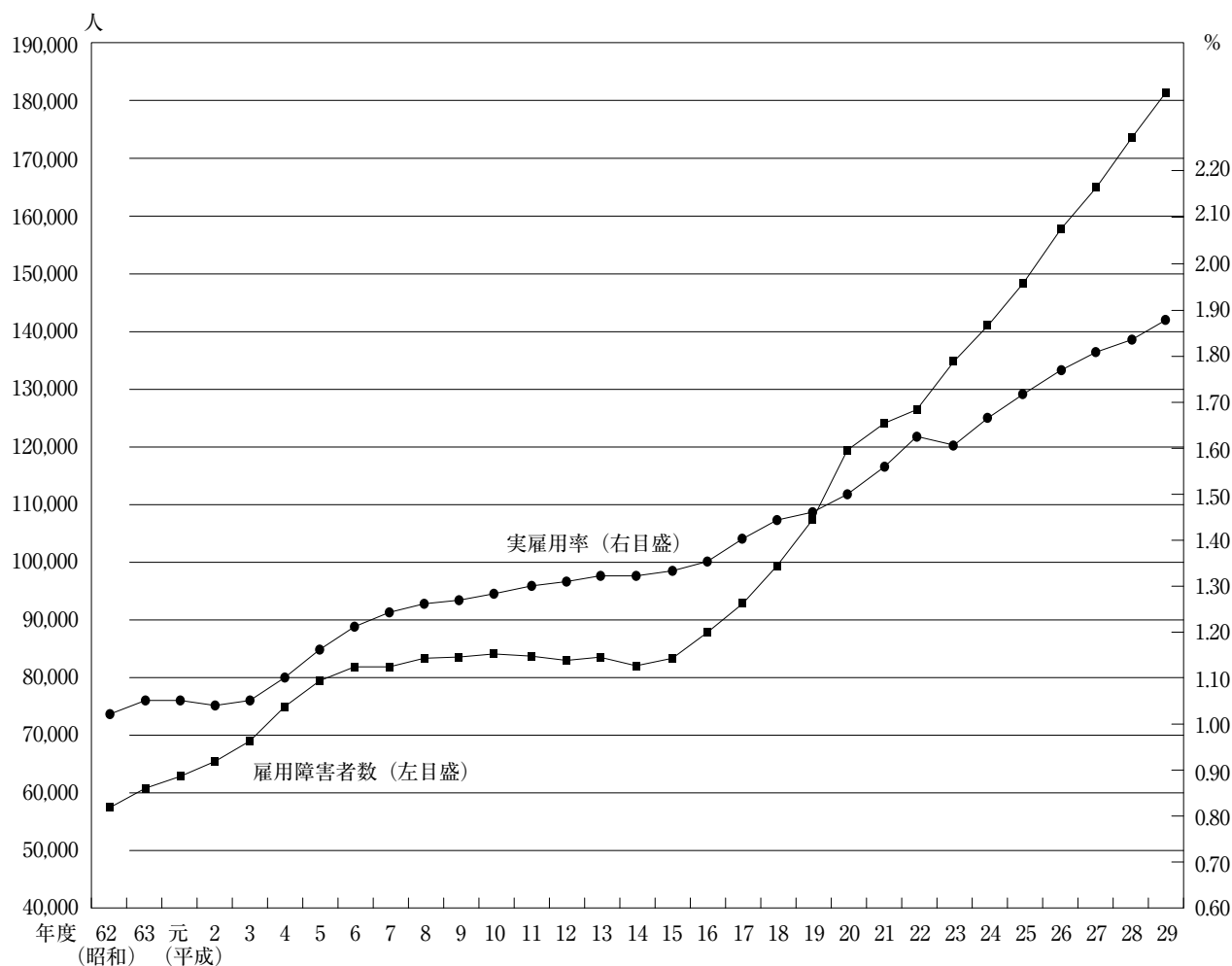
平成 30 年 4 月 1 日から、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられ、法定雇用率が引き上げられ、民間企業 2.2%、国、地方公共団体等 2.5%、都道府県等の教育委員会 2.4%になりました。これに伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が従業員 50 人以上から 45.5 人以上に拡大されました。

実雇用率の状況（※以下は、発行日現在の情報を基に記載しています。）

国、地方公共団体、民間企業における障害者の実雇用率は、毎年、6月1日現在の状況を悉皆的に調査しています。

平成29年の民間企業における障害者雇用率は全国が1.97%、東京が1.88%で、前年に比べて、全国は0.05ポイント上昇、東京は0.04ポイント上昇となり、いずれも過去最高を更新しました。

下のグラフは、知的障害者が実雇用率に算定された昭和62年以降の都内民間企業の実雇用率と雇用障害者数の推移を示したのですが、近年の動きを見ると実雇用率と雇用障害者数がともに上昇しており、企業が労働者数の増加にあわせて障害者雇用にも積極的に取り組んでいる様子が伺えます。



しかし、改善の傾向が続いているとはいえ、都内民間企業の実雇用率は、依然として法定雇用率、全国水準のいずれも下回っており、また全企業に占める雇用率達成企業の割合も3分の1程度にとどまっているなど、引き続き雇用改善へ向けた取組が求められているところです。

障害者の就職件数

平成 29 年度に都内ハローワークを利用した障害者の就職件数は 6,809 件となり、7 年連続で過去最高を更新しました。

障害部位別に見ると、身体障害者は 2.5% 減、知的障害者は 1.3% 増、精神障害者は 11.4% 増となっており、全体の就職件数のうち、精神障害者の占める割合が増加しています。

障害者雇用を拡げるために

雇用促進法は、障害者に対しては「職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように」努めることを定めるとともに、事業主に対しては障害者の「能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与える」ように努めなければならないとしています（法第 4 条、第 5 条）。

障害者の雇用の場の創出は、国や地方公共団体、民間企業のすべての事業主の責務として雇用促進法に定められているところですが、労働力調査の産業別の雇用者を見ると国家公務や地方公務に従事する労働者は全体の 4 % 程度であり、雇用の大きな受け皿である民間企業における障害者雇用の拡大が重要な課題です。

一方で、大企業を中心として、法令遵守や社会的責任についての組織的な取組に拡がりが見られ、また、社会全体として企業活動のそうした側面についても評価や監視の目が注がれるようになってきました。

今後、さらに障害者の雇用を拡大し、障害者と健常者の「共生社会」の実現を図るためには、企業と障害者や家族が、様々な課題を抱えて思い悩むことのないよう、就職活動の開始から長期にわたる安定的な職業生活を支えるために、福祉、医療、教育など関係分野などのより多くの専門家が力を出し合い、連携し、地域において障害者を支える「チーム支援」が必要です。

障害者の雇用が社会的な責任である以上、企業と障害者とその責任を担おうとするときに、地域と社会全体がこれを支えること、それが今、求められています。

障害のある人の公正な採用選考

平成 28 年 4 月 1 日から、雇用の分野での障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となっています。募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、

- ・ 障害者であることを理由に障害者を排除すること
- ・ 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・ 障害のない人を優先すること

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されています。また、合理的配慮とは、

- ・ 募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
- ・ 採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支援の支障となっている事情を改善するための措置

のことをいいます。

障害のある人でも、その障害の特性は様々であり、個人差が大きいことを知っておく必要があります。例えば、募集職種に必要な身体機能等に障害があるとしても、他の機能を用いたり就労支援機器を活用すること等によって補うことができます。合理的配慮とは、このように個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

仕事をする上で特に支障がないにもかかわらず、採用時に「障害の種別や程度」などの条件を一律に付すことはやめ、募集については、配置したい職務内容や求める条件を明確にしておくとともに、その人の障害の特性に応じた柔軟な検討を行うことが望まれます。詳細については、東京労働局ホームページに関係資料（障害者差別禁止指針、合理的配慮指針、解釈通知、Q&A、合理的配慮指針事例集など）を掲載しています。

障害者の雇入れや助成金等については、最寄りのハローワークでご相談を受け付けています。

※東京労働局ホームページアドレス

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/_121648.html
ホーム〉各種法令・制度・手続き〉職業紹介関係〉障害者の雇用促進について

(3) 年齢にかかわらず雇用と採用

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められています。高齢者についても、その能力の有効な活用を図ることが重要な課題であり、働く意思と仕事能力のある高齢者が、年齢にかかわらずその能力を発揮し続けられるような「生涯現役社会」の実現を目指す必要があります。

こうしたことから、平成24年8月の高齢者雇用安定法の改正により、平成25年4月1日から希望者全員が65歳まで働ける制度の導入が必要となりました。

年齢にかかわらず均等な機会を

募集及び採用に係る年齢制限の緩和については努力義務とされてきましたが、依然として年齢制限を行う求人が相当数あり、高齢者や年長フリーターなど、一部の労働者の応募の機会が閉ざされている状況にありました。

そのため、このような状況を改善し、労働者一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策総合推進法では、募集・採用における年齢制限が禁止とされています。労働者の募集及び採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。

この年齢制限の禁止は、ハローワークを利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や事業主が直接募集・採用する場合を含め、広く「募集・採用」を行うにあたって適用されます。

求人の内容等については、ハローワークから資料の提出や説明を求められることがあります。また、労働施策総合推進法第10条に違反する場合などには、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があるとともに、職業安定法第5条の5ただし書に基づき、ハローワークや職業紹介事業者において求人の受理を拒否される場合があります。

例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

募集・採用における年齢制限は禁止されていますが、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合を厚生労働省令で定めています。

募集・採用の際に年齢制限をする場合には、以下の例外事由に該当することが必要です。

例外事由（労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項）

- 1号 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 2号 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合
- 3号のイ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 3号のロ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 3号のハ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
- 3号のニ 60歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る。）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

「年齢」を採用基準にしないために

これまで、企業が年齢制限を設ける場合、「高年齢者は柔軟性や協調性に欠ける」とか「高年齢者は使いにくい」「上司が年下となり職場内の調和に問題が生じる」などの理由が多く挙げられていました。

しかし、労働者の適性と能力は年齢によって一律に決まっているわけではありません。柔軟性や協調性等は個々人ごとに異なり、高年齢者に一律にあてはまるものではありませんし、年下の上司であることなども、事前の説明で労働者が納得したうえで雇入れることでスムーズな対応を図ることも可能です。

「年齢で一律に」ではなく、「個々の労働者の適性・能力」に着目して募集・採用を行うことが必要です。

労働者の募集及び採用の際に年齢制限をする場合の理由の提示

平成16年6月の高年齢者雇用安定法の改正により同年12月1日から、事業主は、労働者の募集及び採用する場合において、やむを得ない理由により年齢制限（65歳未満のものに限ります）を行う場合には、求職者に対し、その理由を示さなければならないこととなりました（同法第18条の2第1項）。ここでいう「やむを得ない理由」とは、上記の例外事由において、例外的に年齢制限を設けることが認められる6項目の場合に限られるものであり、これを逸脱して年齢制限を行うことは認められません。

事業主は、労働者の募集及び採用の際に、やむを得ない理由により年齢制限を行う場合には、

労働者の募集及び採用の際に使用する書面又は電磁記録に併せて記載する方法により、その理由を提示しなければなりません(求人広告等を活用して労働者を募集及び採用する場合などは、一部方法の特例があります)。

「やむを得ない理由」の記載にあたっては、単に厚生労働省令の各項目をそのまま書き写すのではなく、当該記載を見る求職者にとって、厚生労働省令で定めている例外事由を踏まえたものであることが明確であり、かつ、企業の実情に応じた個別具体的な理由の記載をしてください。

「やむを得ない理由」を適切に提示しない事業主は、ハローワークから、報告の徴収、助言、指導等の措置を受けることがあります(同法第18条の2第2項)。やむを得ない理由を提示しない求人の申し込みは、ハローワークや職業紹介事業者において受理を拒否される場合があります(職業安定法第5条の5ただし書)。

高年齢者雇用安定法

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されました。

高年齢者雇用安定法のポイント

1 60歳未満定年の禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

2 65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入

定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置(雇用確保措置)を講じなければなりません。

- ・65歳までの定年の引き上げ
- ・65歳までの継続雇用制度を導入(※)
- ・定年制の廃止

なお、これらの実施及び運用を図るため必要な事項は「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」にて定めています。

(※) 経過措置(高年齢者雇用安定法附則第3項)

65歳未満の定年を定めている事業主が、高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要です。ただし、以下の経過措置が認められています。

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年(2022年)3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年(2025年)3月31日までは64歳以上の人に対して

基準を適用することができます

※ たとえば、平成31年3月31日までの間は、62歳未満の人については希望者全員を対象にしなければなりません。62歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。

3 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

(4) 外国人労働者等の雇用と公正な採用選考

近年、わが国の経済社会の国際化が進む中で、外国人労働者への企業ニーズが高まるとともに、外国人が働いている職種も多様化が進んでいます。外国人労働者の活用は、わが国社会の活性化を図る観点からも、今後も進展していくと考えられます。一方、不法就労などの問題も発生しており、外国人労働者の雇用には適正な対応が求められています。

また、外国人労働者を雇用した場合は、労働基準法をはじめとして、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、職業安定法など日本の労働関係法令が国籍を問わず外国人にも適用されます。労働基準法は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間等の労働条件について差別的取扱をしてはならない、と定めています。

なお、いわゆる在日韓国・朝鮮人等の「特別永住者」は、活動内容に制限がありませんので、日本人と同様に就労が可能です。

外国人労働者の公正な募集・採用にあたって

1 職業選択の自由は、公共の福祉に反しない限り、「何人」に対しても憲法によって保障されています。外国人労働者の採用選考にあたっては、出入国管理及び難民認定法等に抵触しない範囲で、国籍などにより、差別することなく、本人の適性と能力に応じて採用選考し、処遇する必要があります。

2 事業主が外国人労働者を採用するにあたっては、在留カード（※）又はパスポート（旅券）により就労が認められる在留資格を有する者であることを確認することが必要です。日本に在留する外国人労働者は、入国の際に与えられた在留資格の範囲内で、定められた在留期間に限り、在留活動（就労など）が認められています。

なお、その外国人労働者が「就労資格証明書」を持っていれば、これにより就労資格を確認することができます。

※平成24年7月9日から新しい在留管理制度が開始されたことに伴い、外国人登録制度は廃止され、「外国人登録証明書」に代わり、中長期間日本に在留する外国人には「在留カード」、特別永住者の方には「特別永住者証明書」が交付されています。

3 外国人労働者を雇い入れるときは、賃金、労働時間等の労働条件について、外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面（雇入通知書）を交付しなければなりません。

また、労働条件を国籍によって差別することは認められません。

4 わが国に在留する外国人労働者は、許可された在留資格の範囲内で活動することができます。そのため、現在の在留資格とは異なる内容の職務に就かせる（または採用する）場合、例えば、IT技術者として採用した外国人労働者の仕事を翻訳の仕事に変更する場合、留学生を新規採用する場合など、入国管理局（平成31年4月1日から出入国在留管理庁へ組織変更）に事前に許可を求める必要があります。

こうした、在留資格の変更等、入国管理局に対する手続等について、厚生労働省が設置した専門機関である「東京外国人雇用サービスセンター」でもアドバイスをを行っていますので、ご利用ください。

（ ◎東京外国人雇用サービスセンター
東京都新宿区西新宿 2 - 7 - 1 小田急第一生命ビル 21 階 TEL 03 (5339) 8625 ）

在日韓国・朝鮮人の公正な採用選考を

平成 30 年 1 月 1 日現在、東京には韓国・朝鮮籍の人々が約 10 万人居住しており、東京に住む在留外国人数の約 5 分の 1 を占めています。

そしてこのうち、特別永住者については、出入国管理及び難民認定法に定める在留資格の他、特別の法的地位が与えられており、就職するに際して何の許可を受ける必要もなく、報酬を受ける活動を含め、在留活動に特に制限はありません。

しかしながら、最近では、在日韓国・朝鮮人の人々に対しての嫌がらせや過激な言葉で一方的に罵るような行為が社会的問題となっています。

また、このような在日韓国・朝鮮人の人々が就職にあたって、いまなお誤解や偏見に基づく差別を受けている例も見受けられます。

近年、就職の門戸は徐々に開かれてはいるものの、「できれば日本人のほうがよい」とか「外国籍の人を採用したことがなく、雇用管理に自信がない」といった応募者本人の適性と能力に関係のない事柄を理由として、在日韓国・朝鮮人の人々の採用に消極的な企業が依然として少なくありません。

募集・選考にあたって、応募者から「特別永住者証明書」や「在留カード」、「住民票（写し）」などを提示させたりすることは、そもそも適性と能力に関係のない事項として就職差別につながるおそれがあるととともに、在日韓国・朝鮮人をはじめとする外国人にとってみれば、そのことによって結果として応募機会が不当に失われることとなったり、採否決定にあたって偏見が入り込むことになるおそれもあります。

就職の機会均等はすべての人に保障されなければなりません。企業には、就職の機会均等の保障に積極的な役割を担っていただく必要があるのです。

また、採用にあたって、通称名の使用を求めたり強制することは、民族としての自覚と誇りを傷つけると同時に人権を侵害することになります。

在日韓国・朝鮮人の就職問題に対して正しい理解と認識を深め、差別を払拭するための行動をとっていただくとともに、差別のない公正な採用選考システムを確立することが必要です。

外国人労働者を雇用するにあたっての留意事項

1 外国人雇用状況の届出

労働施策総合推進法第 28 条に基づき、すべての事業主に、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れと離職の際に、その都度、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。

2 外国人労働者の雇用管理

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者

の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を定めています（旧雇用対策法に基づき平成19年10月1日施行）。

この指針は、外国人の方々が我が国において安心して働き、社会に貢献していただくために、事業主が講ずるべき事項について整理されたものです。本指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

指針のポイント

○基本的な考え方

事業主は外国人労働者について

- ・労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守する。
- ・外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講じる。

○外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずるべき措置

- 1 外国人労働者の募集及び採用の適正化
- 2 適正な労働条件の確保
- 3 安全衛生の確保
- 4 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用
- 5 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
- 6 解雇の予防及び再就職援助

○外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任する必要があります。

※詳細は各ハローワークにおたずねください。また、以下のホームページでも解説しています。

厚生労働省 HP：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/index.html

トップページ〉分野別の情報〉雇用・労働〉雇用〉外国人雇用対策

(5) その他の人権問題

これまで、採用選考にかかわる人権問題として、同和問題、女性、障害者、高齢者や外国人の採用選考について解説してきました。

これらの課題のほかにも、アイヌの人々、HIV感染者・エイズ患者、ハンセン病患者等、様々な人権問題があります。

アイヌの人々

アイヌの人々については、アイヌ民族であることだけを理由に採用を断るなどの差別や偏見がまだ残っています。

平成27年11月には、内閣官房アイヌ総合政策室が「国民のアイヌに対する理解度についての意識調査」として、全国の20歳以上のアイヌの方1,000人を対象に調査を行いました。調査では、アイヌに対する差別や偏見について「あると思う」と答えた者が7割を超え、このうち「家族・親族・友人・知人が差別を受けている」と回答した者が5割を超えるなど、アイヌに対する差別や偏見があるという調査結果が出ています（平成28年2月公表）。

アイヌの人々は、北海道を中心とした地域の先住民族としてアイヌ民族の生活様式や文化を築き上げてきました。

「アイヌ文化振興法（平成9年）」は、アイヌの人々の民族としての誇りが尊重される社会の実現を図ることを目的に掲げています。東京にもアイヌの人々が暮らしています。その歴史や伝統文化、生活習慣を正しく理解し、出身や民族の違いによる差別をなくす必要があります。

◎公益財団法人人権教育啓発推進センター

アイヌの方々のための電話相談専用ダイヤル TEL 0120 (771) 208

月～金曜日 午前9時～午後5時

※祝日、12月29日～1月3日を除く

※来訪による相談受付有り。月～金曜日 午後1時～午後5時（要予約）

アイヌ文化をもっと知りたいときは

公益財団法人アイヌ民族文化財団では、アイヌ文化の振興とアイヌの伝統等に関する知識の普及啓発を図るための活動を行っています。東京駅八重洲南口の近くにある同財団のアイヌ文化交流センターでは、アイヌ関係の図書・資料やビデオ等を自由に閲覧することができるなど、アイヌ文化に関する情報を提供しています。

◎公益財団法人アイヌ民族文化財団

北海道札幌市中央区北1条西7丁目プレスト1・7（5階）

TEL 011 (271) 4171 FAX 011 (271) 4181

H P <http://www.frpac.or.jp/>

◎アイヌ文化交流センター

東京都中央区八重洲2丁目4番13号ユニゾ八重洲2丁目ビル（3階）

TEL 03 (3245) 9831 FAX 03 (3510) 2155

HIV 感染者・エイズ患者等

HIV 感染・エイズ・ウイルス性肝炎などの感染症では、その病気についての正しい知識や理解がないままに、患者や感染者さらに家族が差別されることがあります。

エイズは、HIV(ヒト免疫不全ウイルス)による感染症です。HIV は感染経路が限られており、感染力も非常に弱いことから、同じ職場で仕事や食事をするなどの日常生活の接触で感染することはありません。よって、職場の備品の共用、トイレの利用、宴会で同じ料理をシェアすること、握手といった日々の接触についても、感染のリスクは全くありません。最近では治療薬が発達し、感染しても発症を抑えることができます。しかし、感染の判明を契機に職場や同僚に伝えたが理解が得られないことがあるかもしれません。また、誤った知識や無理解から、本人の同意なく検査し就職を拒否するという事件が明らかになるなど、感染者への職場での差別や偏見がみられます。この事件に関する裁判では、「原告のプライバシーを侵害する違法な行為と言わざるを得ない」との判決が出ています。

これらの多くは知識の欠如によるものです。まずは人事担当者が正しく理解し採用選考において適切に対応するとともに、社員へ正確な知識を伝えることが必要です。

（ ◎東京都 HIV / エイズ電話相談 TEL 03 (3292) 9090
月～金曜日 午前9時～午後9時、土・日・祝日 午後2時～午後5時
※ 12月29日～1月3日を除く ）

ハンセン病患者等

ハンセン病は、らい菌により末梢神経や皮膚が侵される感染症ですが、感染力は弱く、現在は外来治療だけで確実に治癒します。

しかし、かつては不治の病あるいは遺伝病と考えられ、特に昭和6年(1931年)以降、患者は法律により療養所に強制隔離されました。また、家族も差別と偏見にさらされました。

平成20年(2008年)に「ハンセン病問題基本法」が制定され、ハンセン病に対する差別や偏見の解消に向けて、患者や回復者の人々に対する名誉回復等の取組がなされています。しかし、平成15年に起きたホテルの宿泊拒否事件のような偏見や差別もありました。感染症に対する正しい知識や理解がないために、患者や感染者、さらにはその家族が差別されることがあります。

（ ◎厚生労働省HP「ハンセン病に関する情報ページ」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/hansen/ ）

性自認

性自認とは、自分自身の性別を自分でどのように認識しているかを示す概念であり、「心の性」と呼ばれることもあります。多くの人は、性自認、身体の性、自分の性別をどのように表現するかは、女性・男性のどちらかで一貫していますが、これらの性別が一貫していない人々があります。

このため、身体の性とは異なる性別で生活を送っている、あるいは送りたいと思っている人々は、望む性別で取り扱われないことによりストレスや苦痛を感じているとともに、偏見の目で見られ、差別的な取扱いを受けることもあります。

平成16年（2004年）に「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行され、性同一性障害者（※）であって一定の条件を満たす者については、性別の取扱いの変更審判を受けることができるようになりました（平成20年（2008年）改正法により条件を緩和）。

※性同一性障害とは、医療機関を受診し、「性自認」が「身体の性」と一致しないと診断された人に対する医学的な疾患名をいいます。

性的指向

性的指向とは、人の恋愛・性愛の対象がどういう方向に向かうのかを示す概念であり、自分の意志で変えたり、選んだりできるものではないと言われています。異性愛者以外の性的指向を持つ人々に対する理解が進んでいないために、社会生活の中で偏見や差別を形成する原因になっています。

性については多様性があることを理解し、性自認や性的指向を理由とする差別や偏見をなくしていく必要があります。

東京都では、平成30年10月に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定しました。この条例の第4条では、「都、都民及び事業者は、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない」と定められており、第7条では事業者の責務として、「事業活動に関し、差別解消の取組を推進するとともに、都がこの条例に基づき実施する差別解消の取組の推進に協力するよう努めるものとする」と定められています。

- ◎東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談 TEL 03 (3812) 3727
毎週火曜日・金曜日 午後6時～午後10時
※祝日、12月29日～1月3日を除く
- ◎東京弁護士会 セクシュアル・マイノリティ電話法律相談 TEL 03 (3581) 5515
毎月第2・第4木曜日 午後5時～午後7時（祝日の場合は、翌金曜日に実施）

LGBT は代表的な性的マイノリティの頭文字をとって作られた言葉です。

Lesbian レズビアン（女性同性愛者）

Gay ゲイ（男性同性愛者）

Bisexual バイセクシュアル（両性愛者）

Transgender トランスジェンダー（身体の性と異なる性別で生きる人、あるいは生きたいと望む人。）

さらに、こうしたLGBTの枠に当てはまらない人もいます。「性」はとても多様なのです。

路上生活者

路上生活者（ホームレス）は高齢化や路上生活期間の長期化が進んでおり、心身の健康に不調を来すなど、厳しい生活を送っています。また、偏見や差別意識等からホームレスが襲われる事件や嫌がらせ等の被害も発生しています。

平成14年（2002年）に「ホームレス自立支援法」が制定され、ホームレスの自立等を支援するため、福祉、就労、住居、保健、医療等の分野での総合的な取組が進められています。都と23区では、ホームレス及びホームレスとなるおそれのある方を一時的に保護し、就労による自立と早期の社会復帰に向けた支援を行っています。

（ ◎東京都福祉保健局HP「路上生活者対策」
<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/seikatsu/rojo/> ）

刑を終えて出所した人

刑を終えて出所した人についても、周囲の偏見から就職等が困難であるという問題を抱えています。また、犯罪者の家族であるということだけで、差別的な扱いを受ける場合もあります。刑を終えて出所した人が社会復帰し、社会の一員として円滑な生活を営むためには、本人の強い更正意欲と併せて、家族や職場、地域社会の理解と協力が必要となります。これらの人々に対する偏見や差別をなくすため、様々な取組が行われています。

このほかにも、犯罪被害者やその家族、インターネットによる人権侵害、北朝鮮による拉致問題、災害に伴う人権問題、ハラスメント等、様々な人権問題があります。職場においては、正しい知識や理解がないために人権への配慮がなされていない場合があり、そのことが差別につながるおそれがあるものもあります。

各企業においては、採用選考だけでなく、適切な雇用管理を行う上でも、様々な人権問題について正しく理解し適切に対応していくことが求められています。

誰もが能力を発揮できる職場づくりを進めることは、必要な人材の確保とともに、経営力の向上にもつながります。

差別のない公正な採用選考の実施や職場の実現に向けて、各人権課題に対する理解を深めていただくようお願いします。

第3章 就職差別解消に向けた取組

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

就職の機会均等の保障は、同和問題解決の中心的課題の一つであり、とりわけ重要なこととなります。採用選考に当たって、その適性や能力が問題にされる前に、同和地区に対する予断や偏見による「差別」のために、希望する職に就けないという実態が残念ながらあります。こうした偏見に基づく就職差別は、女性や障害者、外国籍の人々などに対しても数多く見られます。

これまでも、東京に本社があるA社の、ある県の営業所長が、高校の進路指導の先生に対して「後でもめるより先に言うておいたほうがいい。うちは、在日韓国・朝鮮人と同和地区の人は採用しない」と発言した事象が発生しています。

また、B社においては、営業所長用の研修テキストのなかで、社員に採用すべきでないものの第一番目に「同和地区出身者」をあげていました。

こうした事象のほかにも、面接選考の際に本籍や親の職業等、応募者の適性と能力とは全く関係のない事項について聞き出す、という事例もおきています。

各企業におかれましては、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい認識のうえに立って、採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定及び採用後の配置等の雇用管理について、就職の機会均等の保障を阻害していないかどうかを再度点検し、差別のない公正な採用選考システムや体制を確立していただくようお願いします。

東京都においては、これまでも同和問題解決の中心的課題である就職の機会均等の確保を図るために、統一応募書類制定の趣旨の徹底をはじめとして各種の普及・啓発事業を実施してきたところです。そして、平成8年7月、就職差別解消のための各種事業をより効果的に推進することを目的として、「就職差別を解消するための東京都の基本的考え方について」をまとめています。

なお、平成12年4月に地方分権一括法が施行され、職業安定行政が国に移管されたことにより、「企業への啓発・指導」、「公正採用選考人権啓発推進員制度の充実」などについては、東京労働局が実施しています。

【資料】

「就職差別を解消するための東京都の基本的考え方について」（平成8年7月29日）

同和問題は、憲法が保障する基本的人権の侵害に係わる深刻、かつ重大な社会問題であります。そのため、東京都では、同和問題の解決を都政の重要課題のひとつとして積極的に取り組んでおり、なかでも同和地区出身者に対する就職差別を解消することが同和問題解決の中心的課題であると考えています。それは、「就職」が生活の安定を確保するとともに労働を通じた社会参加を図るなど、一人一人の人間にとって幸せに生きていく上で基本となるからです。だれもが能力と適性に応じて自由に自らの意思で職業を選ぶことができなければなりません。

しかし、同和地区出身者の就職に当たり、予断や偏見に基づく様々の差別事象が発生しています。それは、女性、障害者、外国籍の人などに対しても数多くみられます。

このため、東京都では、公正な採用選考を実現するための啓発・指導が行政に課せられた重要な責務であると認識しており、統一応募用紙使用の徹底をはじめ、下記のとおり様々の取組みを実施してきました。

今後とも、同和地区出身者の雇用の促進と職業の安定を目指した労働省 183 号通達（労働省職業安定局長^{※(注1)}）及び公正な採用選考の実施を内容とした事業主に対する東京都三局長からの要請（教育長、総務局長、労働経済局長）の趣旨を踏まえ、就職差別の解消に取組むことを東京都の基本的な考え方としていきます。

記

1 都民への普及・啓発

東京都の取組みの啓発冊子等への掲載をはじめとして、区市町村や都内企業等各種関係団体との連携のもと、あらゆる機会をとらえて就職差別の解消について都民への啓発を推進する。

2 職業安定行政の充実

(1) 企業への啓発・指導

啓発冊子の発行や企業のトップクラスを集めた研修会の開催など、あらゆる機会をとらえて統一応募用紙の使用とその趣旨の徹底を図るなど、就職差別を解消するための企業に対する啓発・指導に取組む。

(2) 同和関係業務の体制整備

業務次長を同和問題の「主たる責任者」と位置付けるなど、同和地区出身者に対する就職差別の解消に向けた公共職業安定所の体制整備を図る。

(3) 企業内同和問題研修推進員制度^{※(注2)}の充実

研修推進員が企業において中心的役割を果たし、同和地区出身者に対する就職差別が解消されるよう、制度の充実に努める。

3 教育行政の充実

(1) 採用選考の内容等の状況把握

就職希望生徒の進路に関する実態調査等により採用選考の状況を把握し、公正な採用選考の確保に努める。

(2) 学校に対する指導

進路指導担当教諭に対する研修の充実とともに、進路指導に関する資料の発行や事業主に対する東京都三局長からの要請文の送付などにより、公正な採用選考の実現に向けた就職指導の充実に努める。

4 都庁内部の体制整備

都庁全ての部局における職員が、就職差別を解消することの重要性を認識し、自らの問題として取組めるよう、全局に向けた通達や職員研修の充実等を通じ、その理解と認識の徹底に努める。

また、就職問題に関わる担当部局の連絡体制を密にし、その取組みの充実強化を図る。

※（注1）労働省 183 号通達（平成 13 年度末廃止）のほかに、平成 9 年 3 月 31 日に第 230 号通達（労働省職業安定局長）が発せられています。

※（注2）平成 9 年 3 月 31 日から「企業内同和問題研修推進員制度」の名称が変更され「公正採用選考人権啓発推進員制度」となっています。

2 東京労働局における取組

(1) 企業に対する啓発指導

①雇用主研修会

雇用主（企業のトップクラス）を対象として、同和問題をはじめとした人権問題を企業の社会的責任という視点で公正な採用選考についての理解と認識を深めることを目的として、都内各ハローワークにおいて開催しており、特に毎年6月には東京都が主催する「就職差別解消促進月間」の主要行事として、平成31年度から、「就職差別解消シンポジウム」を東京都と連携して開催し広範な啓発活動を実施いたします。

②公正採用選考人権啓発推進員研修

企業の人事担当責任者等より選任された推進員に対し、公正な採用選考についてより一層理解を深める研修を実施し、各企業において、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が行われることを目的として毎年都内各ハローワークで開催しています。

③募集・採用選考時における不適切な事案への対応

各企業で行われる採用選考時に不適切な質問等があったとの通報があった場合は、事業所管轄ハローワークと連携し、迅速な事実確認及び的確な事業所指導を実施しています。

(2) 学生・生徒に対する労働関係法令の基礎知識の周知

平成27年10月に、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）が施行され、新たに「労働に関する法令に関する知識の付与」についての規定が設けられました（第26条）。

《青少年の雇用の促進等に関する法律（抄）－労働に関する法令に関する知識の付与－》

第26条 国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識を付与するように努めなければならない。

学生・生徒に対する労働関係法令に関する知識の付与については、従来より、学校、地方公共団体、労働関係行政機関等の関係者の連携の下で取組が進められてきましたが、若者雇用促進法において新たに労働関係法令に関する知識の付与に関する規定が設けられたことを踏まえ、東京労働局では、労働局職員による大学生向けのセミナーの実施、ハンドブックの周知等に引き続き取り組むとともに、ハローワークの職員が学校を訪問する際など様々な場面を通じて労働関係法令の普及等の重要性に関する周知を積極的に行ったり、高校生に対する就職ガイダンス等において労働関係法令に関する基礎的知識（公正採用選考に関する知識を含む）の講義を行うなど、学校と連携した取組の強化に努めています。

(3) 雇用促進システム

平成5年9月、ハローワーク職員による就職差別につながる発言を契機として惹起された事件の総括として、平成6年より同和地区出身者等を対象とした現地相談会を開始しました。平成12年4月に地方分権一括法が施行され東京労働局となった後は、東京都からの要請に基づき現地に出張し、就職希望者のニーズを聞き取るとともに、ハローワークの特別援助体制【業務担当次長（企業啓発担当）を主たる責任者として構成され、人権啓発関係業務全般について一元的に把握・支援を行う体制】に引き継ぎ、個別相談による就職支援等を行っています。

また、当該事件を契機として、都内4か所（飯田橋、品川、新宿、足立）のハローワークに雇用指導官（人権啓発担当）を配置し、採用選考時の不適切な事案等を惹起した企業に対する啓発・指導を実施しています。

さらに、平成23年2月からは「東京新卒応援ハローワーク」において【人権相談特別窓口】を設置し、専門の職員等による学生等からのあらゆる相談に対応する態勢の構築を図るとともに、必要に応じて都内各ハローワークと一体となって企業に対する啓発・指導を行っています。

3 就職差別解消促進月間の取組

6月は「就職差別解消促進月間」です。

就職は、生活の安定を確保するとともに労働を通じて社会参加を図るなど、一人ひとりの人間が幸せに生きていく上で基本となるものであり、誰もが適性と能力に応じて自由に自らの意思で職業を選択することができなければなりません。「職業選択の自由」が基本的人権のひとつとして規定され、就職の機会均等がすべての人に保障されているのも、このような趣旨に基づくものです。

都としても、かねてより、応募者の基本的人権を尊重し、公正な採用選考を推進するなど、就職差別解消のための各種施策を推進してきたところです。

しかし、平成10年7月、大阪府の調査会社が企業の依頼を受けて、就職差別につながるおそれの強い身元調査を行っていたことが明らかとなり、その後、都内においても同様の身元調査が行われていたことが判明しました。採用に当たって身元調査を行うことは、基本的人権の尊重や職業選択の自由を保障した憲法の精神に反するものであり、誠に遺憾というほかありません。

このことは、今なお、応募者本人の適性と能力に基づかない不合理な採用選考が見受けられる状況にあること、就職差別解消の意識がまだ十分にいきわたっていないことの現れであり、すべての人々の就職の機会均等を確保するための就職差別解消に向けた取組をより一層推進していくことが求められています。

このため、東京都では平成12年度から、6月を「就職差別解消促進月間」として、あらゆる企業、あらゆる職場から就職差別をなくすため、広く企業や都民に対し、集中的に各種啓発活動を展開していくこととしました。

そのねらいは次の3点です。

- ① 集中的取組で関係機関の力を結集し、就職差別解消のための啓発の効果を高めること。
- ② 「月間」の取組を通じて国（東京労働局）と都の連携協力の体制を構築すること。
- ③ 運動団体をはじめとする関係団体とそれぞれの立場を尊重した協力関係を築き、就職差別の解消を促進させること。

そして、就職差別解消のためには、当事者である企業に対する啓発を行うだけでは十分でなく、企業と社会の人権感覚を問い、人権尊重の社会を築いていくことを目的とした取組にすることが必要です。そのために、①企業向け啓発とともに都民向け啓発を行うこと②関係機関の取組を一点集中すること③可能な限り幅広い取組を行うこと、としました。

「月間」に行う主な取組内容は次のとおりです。

広報活動としては、「月間」啓発ポスター、チラシを作成し、ハローワークを通じて企業へ配布するとともに、都の関係機関や学校、区市町村等への配布を行います。「広報東京都」「とうきょうの労働」など都の広報媒体を活用してお知らせをするほか、区市町村や経済団体へ広報等への記事掲載を依頼します。

「月間」行事としては、東京労働局及びハローワークが開催する「雇用主研修会」を共同で開催します。また、広く都民も対象として、“企業と人権”をテーマとした「就職差別解消シ

ンポジウム」を開催します。さらに、広く人権問題を取り上げ「人権啓発映画会」を開催します。なお、区市町村や経済団体等関係機関に対して「月間」の趣旨の徹底など協力要請を行います。

平成 31 年度には、「月間」の取組を始めてから 20 年目を迎えます。これを機に、新たに、「月間」の趣旨に賛同する都内企業・団体を広く募集するとともに、これらの企業・団体の協力や知見を得ながら啓発活動を行っていきます。

4 新規学校卒業者の採用選考について

(1) 高等学校等新規卒業者の採用選考について

高等学校等新規卒業者の就職の機会均等の確保については、東京都教育関係機関、東京労働局及びハローワーク等が連携して就職差別解消に向けた取組を行っています。

各企業に対しては、教育長、生活文化局長、産業労働局長連名による「要請文」を配布するとともに、3局合同の啓発ポスターを経済団体、業種別団体、都立及び私立高等学校等に配布し、早期選考の防止及び統一応募用紙の趣旨の周知徹底を図っています。

また、平成12年度からは、3局長要請文にあわせて、東京労働局長名による同様の要請を企業に対して行っています。

高等学校等新規卒業者の採用選考については、面接に際し、本人の適性と能力に全く関係のない事項を質問したり、書類を提出させたり、採用選考開始期日を守らない等の事例が報告されています。こうした場合には、東京労働局及びハローワークが、事実確認と是正指導を行い、差別のない公正な採用選考システムの確立のための指導を行っています。

今後とも、公正採用選考人権啓発推進員はもとより、企業のトップクラスに対して、公正な採用選考についての理解と認識が得られるよう、研修や啓発に努めていくことが求められています。

※ 募集に使用する全国高等学校統一応募書類については、平成8年に「本籍」欄が、平成17年に「保護者氏名」欄が削除されています。

【資料】

高等学校等新規卒業者の採用選考について 平成30年5月

事業主各位

高等学校等新規卒業者の採用につきましては、平素から格段の御高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

東京都では、従来から生徒一人一人の人権を尊重するという立場から、採用選考開始期日の厳守及び就職の機会均等の保障についてお願いをしてきたところであります。しかし、一部の企業において早期選考が行われ、また、採用選考に際し、本人の適性や能力に関わりのない事柄を聴取している例も見受けられます。

このため、平成12年度より6月を「就職差別解消促進月間」と定め、啓発活動を強化しているところです。

つきましては、企業の社会的責任からも、採用選考開始期日を厳守するとともに、啓発冊子「採用と人権」等を参考にされ、下記の事項に配慮した公正な採用選考を実施されますよう重ねて要請いたします。

なお、東京都高等学校就職問題検討会議が、「平成30年度については、推薦開始日からは1人1社の応募・推薦とするが、10月1日以降は1人2社まで応募・推薦を認める」との申し合わせをしていますので、あわせて御理解と御協力をお願いいたします。

記

1 採用選考開始期日については「平成30年9月16日以降」とする取決めを厳守し、早期選考は行わ

ないこと（選考開始期日は全国統一のルールです。）。

- 2 選考時の面接や作文などにおいて、本人の適性、能力に関わりのない出身地、保護者や家族の職業、家庭環境等について質問したり、記述を求めたりしないこと。
- 3 募集時に、統一応募書類以外の書類（社用紙など）、戸籍謄（抄）本、住民票の提出を求めないこと。
- 4 採用選考開始期日前の職場見学時等に、応募書類を受理したり、社用紙を配布したりするなどの早期選考や就職差別につながる行為を行わないこと。
- 5 採用決定（内定）時から採用までの間に応募者から提出させる書類は、「就職承諾書」だけにする。
- 6 採用選考前はもとより、内定後においても、就職希望者についての身元調査は行わないこと。

東京都教育委員会教育長 中井 敬三

東京都生活文化局長 浜 佳葉子

東京都産業労働局長 藤田 裕司

東京労働局長要請文（平成 30 年 5 月）

拝 啓

新緑の候、貴社益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃から、東京における労働行政の円滑な運営につきまして、格別のご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、我が国の経済は、経済対策などの政策の推進等により、緩やかな回復基調が続いており、経済の更なる成長と分配の好循環を形成するため、「一億総活躍社会」を実現することが求められています。少子高齢化・労働人口の減少等、種々の課題を解決するためには多様な働き方を推進するための取組みが必須の状況となっており、その中核を担う労働行政の果たす役割は極めて大きく求められているところでございます。

東京労働局におきましては、新規学校卒業予定者を含む若者の就職支援につきまして、将来のわが国の担い手として一人でも多くの方が希望する仕事に就けるよう「新卒応援ハローワーク」や「わかものハローワーク」において、マンツーマンによる就職支援を行っているところでございます。

しかしながら、採用面接時には応募者の適性や能力に何ら関係のない出身地や家族状況を質問する、あるいは、独自のエントリーシートに記載させるなど、就職差別につながるおそれのある不適正な事案がまだまだ発生しております。

また、インターネットを利用した差別的な書き込みをはじめとした部落差別が依然として存在していることから、部落差別の解消の推進に関する法律が平成二十八年十二月に施行され、就職差別の解消に向けた啓発指導等の推進に努めているところでございます。

職業安定法では、業務の目的の達成に必要な応募者の個人情報、とりわけ就職差別につながるおそれのある本籍や出身地、家族状況、あるいは思想、信条といった応募者の適性と能力に関係のない事項については、収集してはならない個人情報として定めており、採用選考において、このような不適正な情報収集により採否決定に影響を及ぼした場合には、重大な就職差別となります。

このため、新規高等学校卒業予定者の応募書類につきましては、不適正な個人情報の収集がなされないよう「全国高等学校統一応募書類」を定め、その使用を厳にお願いしているところであり、また、新規大学等卒業予定者の応募書類につきましては、就職差別につながるおそれがある事項を除いた標準的事項の参考例をお示しし、その活用をお願いしております。

東京労働局といたしましては、応募者の基本的人権に配慮した公正な採用選考システムの更なる普及・啓発とともに、正社員、契約社員、派遣社員などの雇用形態に関わらず、企業の中で働く全ての人々の人権を尊重した人事・労務管理システムが構築されるよう積極的な業務展開を図ることとしております。

貴社におかれましては、本要請の趣旨をご理解のうえ、応募者の人権を尊重した公正な採用選考システムの確立、また新規学校卒業予定者の求人活動ルールのご遵守につきまして、格別のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

末筆ながら、貴社の益々のご発展をお祈り申し上げます。

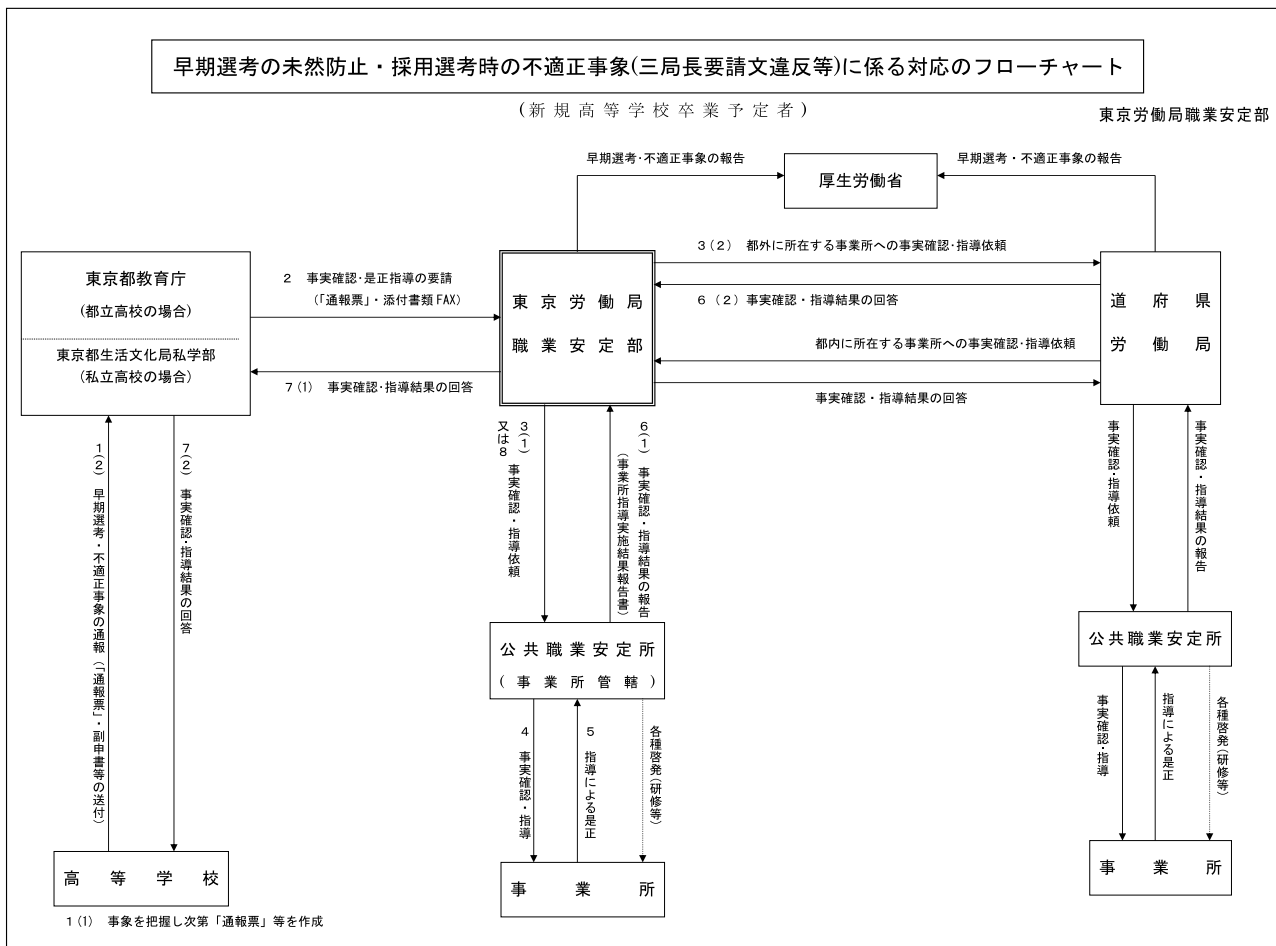
敬 具

平成三十年五月

東京労働局長 前田 芳延

各事業主 殿

注) 両文書とも、平成 31 年度については平成 31 年 (2019 年) 5 月要請予定。



(2) 新規大学等卒業者の採用選考について

新規大学等卒業予定者の採用・就職活動については、企業側は「採用選考に関する指針」（以下「指針」という。）を、また、大学側は「大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」（以下「申合せ」という。）をそれぞれ定め、双方は、指針及び申合せを尊重した採用活動、就職の取扱いを行うことで合意しています。

なお、平成32年（2020年）3月新規大学等卒業予定者の採用・就職活動については、平成31年3月1日から広報活動、6月1日から採用選考活動が開始となります。

新規大学等卒業予定者の採用選考については、インターネット上のエントリーシートに、本人の適性と能力に関係のない、「本籍」「家族の職業」「尊敬する人物」等の項目が設定されている等の事例が報告されています。

こうした本人の適性と能力に関係のない個人情報の収集（エントリーシートへの記載や面接での質問等、採用選考の全ての場面での情報収集が対象となります。）は、求職者等の個人情報の取扱いを定めた職業安定法第5条の4及び労働大臣指針（平成11年労働省告示第141号）（P63参照）に違反することになります。

なお、学生や学校等から、「本人の適性と能力に関係のない項目がエントリーシートにあった・面接で質問された等」の報告があった場合は、東京新卒応援ハローワークの特別相談窓口で把握をし、東京労働局（ハローワーク）において、事業所に対する事実確認及び是正指導を行っています。

また、学生・学校等に向けた公正採用選考に関する周知・啓発の一環として、新卒応援ハローワークの職員及びジョブサポーターが大学等を訪問して実施するセミナーの中で公正採用選考に関する知識付与なども行っています。

【資料】

採用選考に関する指針

一般社団法人 日本経済団体連合会

2018年3月12日改定

企業は、2020年度入社の大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。

なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。

記

1. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法、雇用対策法及び若者雇用促進法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないように留意する。

2. 正常な学校教育と学習環境の確保

在学期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等

の学事日程を尊重する。

3. 採用選考活動開始時期

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動については、以下で示す開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

広報活動：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

選考活動：卒業・修了年度の6月1日以降

なお、活動にあたっては、学生の事情に配慮して行うように努める。

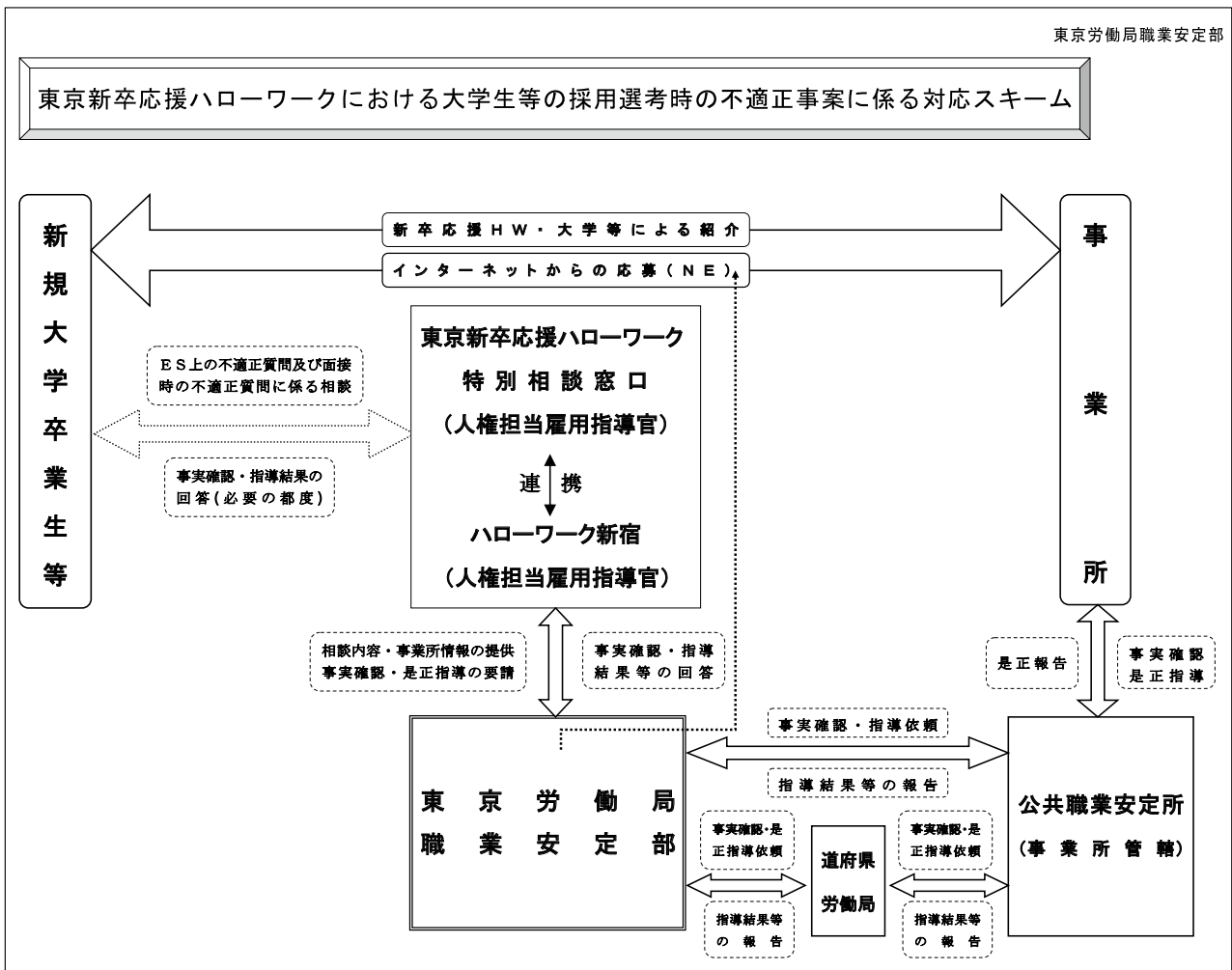
4. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする。

5. 多様な採用選考機会の提供

留学経験者に対して配慮するように努める。また、卒業時期の異なる学生や未就職卒業者等への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（秋季採用、通年採用等の実施）に努める。

以上



(◎東京新卒応援ハローワーク
東京都新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル21階 TEL 03 (5339) 8609)

5 求職者等の個人情報の取扱いについて

平成 11 年 6 月に、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）が改正され、新たに職業安定法第 5 条の 4（「求職者等の個人情報の取扱い」に関する規定（P 63 参照））が設けられ、同年 12 月から施行されました。

職業安定法第 5 条の 4（平成 30 年 1 月 1 日一部改正）では、「公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、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及び労働者供給を受けようとする者（中略）は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、使用しなければならない」と定められており、「指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）」の第 4（P 63 参照）では、収集してはならない個人情報や個人情報の収集方法等が具体的に示されています。

また、労働者派遣事業者については、労働者派遣法第 24 条の 3（P 65 参照）及び指針（平成 11 年労働省告示第 137 号）により、同様の規定が定められています。

事業主の皆様には、「法」の趣旨をご理解いただき、公正な採用選考システムの確立に向けた一層の取組をお願いします。

個人情報とは

- ① 「個人情報」とは、個人に関する情報であって、特定の個人であると識別することができる情報をいいます。他の情報と照合することで特定の個人を識別することができる場合も含まれます。
- ② 「個人情報」のうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにより本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいいます。

「秘密」に該当する事項としては、「本籍地」「出身地」「支持・加入政党」「政治運動歴」「借入金額」等が挙げられます。

(1) 収集してはならない個人情報

指針では、「その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報を収集すること」とし、特に以下の個人情報について、収集してはならないと定めています。

- ① 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おそれのある事項

例：「本籍地・出身地」「家族状況（学歴、職業、収入等）」「生活環境・家庭環境」「住宅状況」「本人の資産（借入状況）」「容姿・スリーサイズ」「血液型・星座」

- ② 思想及び信条

例：「思想」「宗教」「人生観」「生活信条」「支持政党」「購読新聞・雑誌」「愛読書」「尊敬する人物」「社会運動（労働運動、学生運動、消費者運動等）に関する情報」等

- ③ 労働組合への加入状況

例：労働組合（加入状況、活動歴等）に関する情報

(2) 個人情報を収集・保管・使用する場合

① 収集

- ・個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意を得たうえで本人以外の者から収集する等「適法かつ公正な手段」によらなければなりません。
- ・指針に掲げる個人情報は原則として収集してはなりません。
- ・高等学校若しくは中等教育学校又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場合、職業安定局長の定める書類（「全国高等学校統一応募書類」又は「職業相談票（乙）」）により提出を求めることとされています。

② 保管・使用

- ・個人情報の保管・使用は、その収集目的の範囲に限られます。他の目的に使用することは認められません。
- ・個人情報は、適切な管理をしなければなりません。そのため、保管する必要がなくなった個人情報を破棄するための措置等を講ずる必要があります。

《職業安定法（抄）—求職者等の個人情報の取扱い—》

第5条の4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、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及び労働者供給を受けようとする者（中略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、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ない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

② （略）

《労働大臣指針（抄）—平成11年労働省告示第141号—》

第4 法第5条の4に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等^{*(注1)}は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（1及び2において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではないこと。

イ 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おそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

- (2) 職業紹介事業者等は、個人情報収集の際には、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こと。
- (3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又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、厚生労働省職業安定局長（中略）の定める書類^{*(注2)}により提出を求めること。
- (4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

2 個人情報の適正な管理

- (1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

- (2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

- (3) ～ (4) 略

3 個人情報の保護に関する法律の遵守等

1 及び 2 に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第 2 条第 5 項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第 4 章第 1 節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

- *（注 1）職業紹介事業者等は、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者を指します。
- *（注 2）厚生労働省職業安定局長の定める書類とは、新規中学校卒業予定者については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業予定者については「全国高等学校統一応募書類」（P 115 参照）を指します。

職業紹介事業者等が職業紹介等を行う場合や求職者等を募集する場合にも職業安定法第 5 条の 4 や指針第 4 の求職者等の個人情報の取扱いに関する規定は適用されますので、職業紹介事業等を行う方にご留意願います。

なお、募集情報等提供事業（求人情報サイト、求人情報誌等）を行う者についても、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、指針第 4 の 1 を踏まえて行うとともに、指針第 4 の 2 を踏まえ、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこととされています。そして、相談窓口の明確化等、苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上をはかることとされています。

違反したときは

- 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令の対象となる場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

職業安定法（抄）

（法律の目的）

第一条 この法律は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）と相まつて、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割にかんがみその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（職業選択の自由）

第二条 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

（均等待遇）

第三条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。（以下略）
（労働条件等の明示）

第五条の三 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、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、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。（以下略）

（求職者等の個人情報の取扱い）

第五条の四 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、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及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、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ない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

② 公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（抄）

（個人情報の取扱い）

第二十四条の三 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務（紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。次条において同じ。）の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集し、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ない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。

2 派遣元事業主は、労働者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

6 公正採用選考人権啓発推進員制度のあらまし

(1) 公正採用選考人権啓発推進員制度の趣旨・目的

厚生労働省では、従来から企業に対し、差別のない公正な採用選考の実施についてお願いしてきましたが、「部落地名総鑑」事件の発生にみられるように、事業主の同和問題についての理解と認識は、必ずしも十分とはいえない状況がみられました。

このため、昭和52年度から、事業主に対する啓発・指導の一層の強化を図るため、原則として一定規模以上の事業所について、「企業内同和問題研修推進員」の設置を図り、推進員に対し、計画的・継続的な啓発・指導を行うことを通じて、各企業における公正な採用選考システムの確立が図られてきました。

その後、平成8年5月に地域改善対策協議会の意見具申において、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、人権教育・人権啓発の事業に再構成して推進すべきとの指摘がなされたことを受けて、平成8年7月の閣議決定「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」では、雇用主に対する啓発・指導事業は、人権啓発の事業に再構成して推進することとされました。

そして、平成9年度から、雇用主に対する啓発・指導事業は、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立を目指した人権啓発事業として改められ、「企業内同和問題研修推進員」は「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）に名称変更されました。

また、従業員の採用選考に最も影響力を持つ企業のトップクラスとの接点の多い経済団体（東京経営者協会、東京商工会議所、東京都中小企業団体中央会、東京都商工会連合会）の役員等を「公正採用選考人権啓発協力員」として委嘱し、傘下企業等に対して公正な採用選考の確立に向けた周知・啓発を行っています。

(2) 推進員の設置対象事業所

推進員制度は、職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るため、次の基準に基づき、推進員の設置を勧奨しています。

ア 常時使用する従業員の数が50人以上である事業所

イ 常時使用する従業員の数が50人未満であって、就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所

ウ 職業紹介事業又は労働者派遣事業を行う事業所

※ 職業紹介事業者及び労働者派遣事業者は、雇用主としての側面にとどまらず、労働力需給システムの一翼としての社会的責務を負っていることから、規模にかかわらず推進員の設置対象事業所としています。

(3) 推進員の選任基準

推進員は、事業主が従業員のうちから選任するものですが、公正な採用選考システムの確立を図る上で、当該事業所における中心的な役割を果たすことが期待されていることから、人事担当責任者等、採用・選考に関する事項について相当の権限を有する方（人事担当の部・課長級以上の方）から選任するよう、ハローワークが事業主を指導することになっています。

(4) 推進員の役割

推進員は、各人の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすものとされています。

ア 公正な採用選考システムの確立を図ること

イ 職業安定行政機関との連携に関すること

ウ その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること

すなわち、採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について、就職の機会均等を阻害していないかどうかを点検し、差別のない公正な採用選考システムをはじめとする体制の確立を図っていくことが必要です。

同時に、求人活動や面接等採用選考に当たる方々も、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識に基づいて業務を遂行していく必要があります。

推進員は、これら就職の機会均等の確保を図るため、当該事業所における中心的な役割を果たすとともに、職業安定行政機関との連絡の窓口ともなります。

その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進とあるのは、公正な採用選考について企業の自主的な取組を要請するもので、個々の事業所において必要な対策について計画し、推進をしていくことが求められます。

(5) 推進員の選任状況の報告

推進員を新たに選任した事業所や人事異動等により推進員に変更があった事業所は、「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告」（P 121 参照）を事業所所在地管轄のハローワーク（P 123 参照）に提出することになっています。

なお、事業所が移転した場合は、再度提出していただくこともありますので、必ずハローワークまでご連絡ください。

また、東京労働局では、毎年6月1日現在の推進員の選任状況の報告もお願いしています。

《東京労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱（平成29年9月11日改定）》

1 目 的

社会を構成する全ての人にとって就職は、生活の安定や社会参加を通じての生きがいなど極めて重要な意義を持っており、憲法に規定される職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、誰もがその適性と能力に応じて職業に就くことができる社会を実現するためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題について正しい理解と認識を深め、応募者の人権を尊重し適性と能力に基づく公正な採用選考を行うことが必要である。

このため、一定規模以上の事業所等について、公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対する研修等を通じて、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めるとともに、当該事業所内の人権研修の促進・支援を行うことを目的とする。

2 推進員設置対象事業所

(1) 常時使用する従業員の数が50人以上である事業所。

- ただし、工場、支店、営業所等については、人事権（採用権）を有する事業所。
- (2) (1) のほか、公共職業安定所長が推進員を選任することが適当であると認める事業所。
- (3) (1) 及び (2) にかかわらず、職業紹介事業または労働者派遣事業を行う事業所。

3 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等、採用選考その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する者から1事業所につき1名を選任する。

なお、事業所の規模等から必要なときは、推進員の補助者を選任し、本制度の実効を期すものとする。

4 推進員の役割

推進員は、すべての人々の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について事業所内における中心的な役割を果たすものとする。

- (1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- (2) 職業安定行政機関との連携に関すること。
- (3) その他、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

5 報 告

- (1) 新規に推進員を選任した場合、又は人事異動等により推進員に変更があった場合には、別紙「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告」により事業所管轄公共職業安定所長（職業紹介事業または労働者派遣事業の許可・届出に合わせて報告をする場合は東京労働局需給調整事業部経由とする。）あて報告するものとする。
- (2) 推進員を選任している事業所は毎年6月1日現在の選任状況を、別紙「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告」により事業所管轄公共職業安定所長あて報告するものとする。

6 推進員に対する研修等の実施

東京労働局及び公共職業安定所は、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施するものとし、必要に応じて関係行政機関等への協力を要請するものとする。

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

(1) 人権研修講師の出講事業について

公益財団法人東京都人権啓発センターでは、さまざまな人権問題の正しい理解と認識を深めるために企業等が実施する研修に対して講師出講事業を行っています。

【研修の内容】

講義の内容は、「基本的人権」「人権問題全般」「同和問題」「ハラスメントの防止」「CSR（企業の社会的責任）と人権」「公正な採用選考」「接遇と人権」「メンタルヘルスと人権」などです。

【申込方法】

研修の約2か月前までに、電話、FAXもしくはEメールにて(1)研修のテーマ(2)研修実施予定日時(3)実施会場(所在地)(4)研修参加人員(5)団体名、ご担当者名及び連絡先(6)その他(ご質問・ご希望等)についてご連絡ください。

【研修時間】

1講義3時間を原則としますが、3時間未満についても受け付けますのでご相談ください。

【研修料金】

時間数	1時間当たりの料金(税別)
1時間以内	17,000円
1時間を 超える	15,000円

人数割増 1回の研修につき、受講者が200名以上となる場合、料金は10割増になります。

※詳細はお問い合わせください。

【問合せ・連絡先】

公益財団法人東京都人権啓発センター

〒105-0014 東京都港区芝2-5-6

芝256スクエアビル2階

電話 03(6722)0086

FAX 03(6722)0084

ホームページ <http://www.tokyo-jinken.or.jp/>

Eメール koshi_haken「アットマーク」tokyo-jinken.or.jp

※Eメールの場合は、「アットマーク」の部分
半角英数字の@に変更してください。

(2) 視聴覚ビデオ等の貸出しについて

都内ハローワークや東京都労働相談情報センター、東京都人権プラザでは、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めるとともに、企業内での研修等に活用していただくため、DVDやビデオテープ等の貸出しを行っています。

(お問合せ先は、巻末の行政機関一覧をご覧ください。)

第4章 公正な採用選考をすすめる ために

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

守るべきことから

- ① 雇用条件、採用基準をあらかじめ明確にしてください。
- ② 特定の人を排除してはいけません。

考え方

一人の人間にとって、「就職」は生活を左右するものであることはもちろん、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己の充足を図る極めて重要なものです。一方、企業における「人（労働力）」の問題も、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であることは、いまさらいうまでもないことです。

したがって、各企業では、経済状況の見通しに基づく事業計画との関連や、労働力需給関係、従業員の異動等諸般の情勢を総合的に判断して、「人」の採用をお考えになっていると思います。

しかし、そのような配慮のなかに「人を人とみる」考え方、すなわち人間尊重の精神が十分あるかどうか、是非再考していただきたいものです。

一人ひとりの労働者を機械的に働かせるのではなく、各個人の能力を積極的に開発し、それが十分発揮できるように特別な配慮をすることが必要です。

すなわち、生産工程、作業設備、作業内容の改善や職務内容の再編成、従業員の職場配置、能力開発、教育訓練のあり方などについて、従業員一人ひとりの能力を十分に活かして働きたいのある充実した職場にしていくことが肝要です。

採用方針・採用計画の策定に当たっては、応募者の基本的人権を侵害したり差別をしたりしないよう配慮し、採用条件に適合するすべての「人」が応募できるという原則が確立されていなければなりません。

同和地区出身者、外国籍の人、障害者等の「人」をそのことだけを理由に最初から採用しない方針の企業があるとしたら、大きな問題であり、直ちに改める必要があります。

企業が採用したいのは、職務（仕事）を遂行し得る能力のある「人」であって、それは合理的な選考によって客観的に判断されなければならないものであり、採用方針・採用計画のなかで特定の「人」を排除してしまうとすれば、そこに予断と偏見が大きく作用しているといわざるをえません。

例えば、障害者が応募できないとしている企業には一切選考も面接もせずに、先入観で「障害者では仕事ができない」と決めつけてしまう考え方があるのではないのでしょうか。

このような考え方は選考行為自体を否定するものです。

また、家庭状況（親の職業や兄弟姉妹のことなど）を選考・採用のポイントとして考えることは、親が大名ならその子はたとえ能力は低くても大名という封建時代の考え方とあまり変わ

らない非合理的、因習的な考え方ではないでしょうか。

「企業防衛上同業者の子弟は困る」、「自営業をやっている家の子は定着性が悪い」、「親の職業がしっかりしていない家庭の子は、金銭を扱う仕事なので困る」といった考え方には、応募者の基本的人権を無視することに痛みも感じない一方的な人事の体質というものがあるのではないのでしょうか。

企業にとって従業員を採用することは、その繁栄成長につながる大変重要なことですから、単なる憶測や、予断と偏見に左右されない公正な選考というものがいかに大切であるかは、企業経営者が一番よく御存知のことであり、強い関心をもっていることと思います。

「うちの会社の選考体制は、長い間にわたって改善を重ねてきたものだから大丈夫だ」と安心する前に、同和問題をはじめとする人権問題についてどの程度認識しているか、正しく理解しているかを謙虚に考えてください。

もし、十分に認識・理解していない場合には、やはり予断・偏見といったものが残存しているおそれがあると考え、点検を試みる必要があると思います。

以上のことから点検するためのチェックポイントは次のとおりです。

チェックポイント

- ① 雇用条件・採用基準はあらかじめ定められていますか。
- ② 雇用条件・採用基準に適合するすべての「人」が応募できる原則が確立されていますか。
- ③ 次のような人を排除しようとしていませんか。
ア 同和地区出身者 イ 特定の性別・性自認 ウ 障害者
エ 母子家庭や父子家庭の人 オ 定時制・通信制課程修了者
カ 外国籍の人 キ 特定思想・信条の人
ク その他（高年齢者、アイヌの人々、HIV感染者等、刑を終えて出所した人、破産者など）
- ④ 応募者本人の適性や能力以外のこと、例えば、親の職業や家庭状況等を採否の基準としていませんか。
- ⑤ 採用方針、採用予定の職種や人員が計画的・合理的に定められていますか。

2 選考基準・選考方法

守るべきことから

- ① 適性・能力のみによる公平な基準を明らかにしてください。
- ② 応募者の基本的人権を尊重してください。
- ③ 新規学卒者の選考は、書類選考のみによることなく必ず面接を行ってください。

考え方

採用方針、採用計画を実現するための手段が募集であり、選考ですが、目的を達するにはやはり正しい手段、方法が必要です。

選考基準は、そのための「ものさし」です。「ものさし」は、あるものの長さをはかるために必要な道具であり、誰にも納得されている基準です。その基準があってはじめてものの長さをはかることができ、その長さは誰にでも承認されて通用することになります。採用する職種の作業内容に即して、知識はどのような分野のものがどの程度必要なのか、技能や経験、身体状況（身体的要件、運動能力等）はどうかについて明確にしておかなければなりません。

この場合、大切なことはその基準が合理的なものであることです。

例えば、高校卒業者を対象とする選考に高校で修得する学力以上の高度なものを課したり、あるいは、職務に関係のない知識や身体的要件等を求めることは、公正な選考を阻害するものとなります。また、誰にでも欠点や短所はありますが、他人にはないその人の持ち味や活かし得る能力を持っているものです。その点を公正に判断できる基準ができていないと、ふるい落としのための選考となってしまいます。

採用選考は、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行われるものでなければなりません。したがって、その方法についても適切なものを選ばなければならないのです。学科試験、身体検査、面接選考、適性検査等選考の方法にもいろいろありますが、選考基準に適合する度合を的確に判断するには、それらのどれが適しているかを十分考慮して決めてください。

なお、応募書類のみで選考するというようにひとつの方法のみで選考する方法は、正確な評価に欠けるおそれがありますので、極力、総合的に評価するようにしてください。特に、職業経験のない新規学卒者の採用選考においては、職務に対する適性と能力を推し量るうえで面接は欠かせないものであり、いわゆる書類選考によりふるい落としを行うことは、就職の機会均等を著しく阻害するものであるといわざるをえません。

また、新規学卒者は成長過程にありますので、表面的な現象や過去の成績だけでなく、潜在的な能力や、採用後の教育訓練による可能性についても、積極的に見いだすように配慮していただきたいと思います。

各企業における人事というものは、一朝一夕にできあがったものではないと思います。したがって、その採用選考体制についても、多くの慣習や経営者、人事担当責任者の経験といった

ものが取り入れられているはずですが、応募者の基本的人権を尊重するという点について、十分配慮されているでしょうか。

意識的な差別性はなくても、従来から行われている方法のなかには、偏見に基づく予断が残存している例が少なからずみられ、差別につながるおそれのある事項もありますので、同和問題をはじめとする人権問題の解決という視点からも、新しい感覚で再点検していただきたいと思えます。

書類選考

近年では、いわゆる書類選考方式を行う求人が増加しています。書類選考方式は一見合理的ですが、実際にはマッチングの効率が悪く、求人・求職双方にとって非効率な方式となっています。

また、書類選考に名を借りて、年齢、性別をもとに採否判断が行われることがあれば、法の求める均等な機会を実質的に阻害するおそれもあるところです。

さらに、応募書類のみの選考では本人の説明や抗弁の機会がなく、採用担当者が抱いた印象を修正する機会もないまま不採用となる可能性があり、予断や偏見に基づく差別的選考を助長するおそれがある等の問題も含んでいるところです。

つきましては、年齢や性別に関わりない均等な機会の実質的な確保を図るためにも、安易な書類選考を行わず、書類選考を経ずに面接等の選考が行われるようお願いいたします。

なお、不採用の場合は応募書類の返却を求める求職者が多いことにご留意いただき、個人情報保護の観点からも、できるだけ返却することとし、返却できない場合には事業主の責任を持って廃棄する等、個人情報の適正な管理をお願いいたします。

チェックポイント

- ① 募集職種の職務（作業）を遂行するために必要な条件を基準とした公平な基準ができていますか。
（身体条件・知識・技能・履修科目等のうち、職務（作業）遂行上必要な条件は何か、どの程度のレベルが必要なのか、明確になっていますか。）
- ② 選考基準にどの程度適合しているか否か、公正に評価する方法がとられていますか。
- ③ 書類選考だけというひとつの方法のみで評価していませんか。
- ④ 過去の慣習、経験のみにとらわれず、応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていますか。
- ⑤ 表面的なものだけで判断せず、潜在的な資質や長所を積極的に見いだすような配慮がなされていますか。

3 募集・応募書類

守るべきことから

- ① 応募書類は、新規中学・高校卒業者については、定められた用紙のみを使用し、社用紙は使用しないでください。
新規大学等卒業者、一般求職者についても参考例の様式を使用するようにしてください。
- ② 戸籍謄（抄）本や本籍・家族の職業などを書かせる社用紙・エントリーシートは、絶対に提出させてはいけません。
- ③ 求人票等には採用条件や労働条件等を明示してください。職務遂行上必要な適性と能力に関係のない応募要件は記載しないでください。

考え方

応募書類は、就職差別につながるおそれのある事項を除いた統一用紙（標準的様式）を使用してください。公正な採用選考を確保するため、新規中学・高校卒業者については、全国統一の応募用紙（㊥職業相談票〔乙〕、全国高等学校統一応募書類）が定められています。また、新規大学等卒業者については、標準的事項の参考例として様式が示されています。中途採用者等一般の採用については、日本工業規格（JIS）の様式例に基づいた履歴書があります。こうした統一的、標準的な様式を使うことによって、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施することが必要です。

また、応募者に対して、戸籍謄（抄）本や住民票謄（抄）本の提出を求めたり、社用紙（企業が独自に作成した応募書類）等に本籍地番や家族の職業について記載を求めたりする企業が見受けられますが、就職差別につながるおそれがありますので絶対にやめてください。これらの個人情報、職業安定法及びその指針（P 63 参照）で収集してはならない個人情報としているところです。

また、従業員を募集するに当たっては、労働条件を明示する必要があります。

求人票や募集広告などに記載される労働条件は、応募者にとって最も関心の高い事項です。労働条件をきちんと明示することは、企業がほしい人材を確保するとともに、応募者とのトラブルを防止し、従業員の定着を図るために必要なことです。このため、職業安定法（第5条の3第1項）では、労働者の募集を行う者は求職者に対して、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと定めています。

特に、東京には各企業の中核機能が集中しています。こうした関係から、東京における問題は全国に影響を与え、各地の支社や支店の問題は、本社の考え方や指導力を問われることになります。したがって、各地に支社や支店を有する企業は、本社や本店において、人事に関する

考え方や基本方針などを確立し、支社や支店等に対する指導についても十分配慮することが大切です。

応募書類

○新規高卒者、新規中卒者

新規高卒者の応募用紙については、各企業で作成した社用紙には就職差別につながるおそれのある事項（本籍地、家族状況、自宅付近の様子など）が多く含まれていた実態があったことから、文部省、労働省及び全国高等学校長協会の協議により定められた様式を統一応募書類として昭和48年度から全国的に使用しています（P115参照）。

また、同様の趣旨で、新規中卒者については、昭和48年度から全国統一の応募用紙として「㊥職業相談票〔乙〕」を使用することとしていますので、社用紙を用いず、これらの統一応募書類のみを使用し、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考を進めることが必要です。

なお、これらの統一応募書類は様式の改定を重ね、応募者の人権に一層配慮した内容になっています。例えば、平成17年には、「保護者氏名」欄を削除しました。これは、「家族状況や家庭環境」を聞いた場合、このこと自体「本人に責任のない事項」であるとともに、応募者によっては答えにくい場合があるため、削除したものです。

○新規大学等卒業生

新規大学等卒業生については、統一応募用紙は定められていませんが、就職差別につながるおそれのある事項を除いた標準的事項を具体的に様式化したものが、昭和58年度から参考例として示されています（P117参照）。考え方は新規高卒者と同じことです。

なお、最近では、新規大学等卒業生から「エントリーシート」や「コミュニケーションカード」などの名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えていますが、この場合でも応募者の適性と能力に関係のない事項（出生地、本籍地、家族状況等）や応募者の自由であるべき事項（思想、信条等）について記載させることはやめてください。

○一般求職者

一般求職者の採用に使用する履歴書の様式については、昭和49年7月に日本工業規格（JIS）の様式例に基づいた履歴書として示され、平成20年2月にこの様式例の改定がなされています（P118参照）。改定後の様式例を使用するなどにより、公正な採用選考を実施することが必要です。

本 籍 地

日本の社会では、人事関係の取扱いにおいて、必ずといってよいほど、「本籍地」がつきまとうてきましたが、それはなぜでしょうか。

同和地区住民に対する就職差別というのは、最近になって発生したものではなく、前近代的な身分制にその根を持つものであるといわれています。

明治維新に伴い、いろいろな形で旧幕藩体制が改革されましたが、そのひとつとして、明治4年に発せられた太政官布告（いわゆる「解放令」）により、それまでの制度上の被差別身分

が廃止され、平民と同じだということになりました。

しかしながら、太政官布告は形式的な解放令に過ぎず、実質的な解放を保障するものではありませんでした。華族、士族、平民という新しい身分制に変わっただけのことであり、何ひとつ差別や貧困から解放する実質的な施策も、また、人々の同和地区住民に対する誤った考え方をただすための手だてもとられなかったのです。このため、それまでの長い間、同和地区住民を差別してきた農民や商人等に見れば、一片の「おふれ」によって、自分たちと同和地区住民とが同じ身分になり、同じ職業についてもよいのだといわれても、容易に理解できるものでも、納得できるものでもなかったのです。

解放令の翌年には、近代国家の形態をつくるためのひとつとして、我が国最初の戸籍がつけられました（この年が壬（みずのえ）申（さる）であったので、この戸籍を壬申（じんしん）戸籍と呼びました）。この戸籍の中に、華族、士族、平民などの族称が記入された際、同和地区住民についても当然「平民」と記入されなければならないはずなのに、「新平民」等という新たな差別身分呼称で記入されました。

したがって、壬申戸籍さえみれば、容易に同和地区住民であることがわかり、さらにこの戸籍には、刑事罰や本人の身元に関する事項が記入されることになっていたため、人を雇う際に戸籍謄（抄）本等を提出させ、身元を調べ、企業側にとって好ましくない者は雇わないという日本独特の人事慣習はこの頃からはじめられたものと思われま

す。壬申戸籍は、その後問題となり、建前としては、廃棄されたことになっていましたが、実際には、昭和43年に完全に閉鎖されるまで長い間生きつづけ、同和地区出身者に対する差別を継続させることになってしまいました。

壬申戸籍が完全閉鎖された現在でも、採用に際し本籍地や身元を調べ、戸籍謄（抄）本等を求める企業の人事の因習が残っており、結果として同和地区出身者に対する差別事例につながっています。

「部落地名総鑑」や「部落リスト」が発行され、また、近年でも身元調査事件が起こっているのは、このような企業意識を反映したものと思われ、また、多数の企業がこれらの冊子を購入し、身元調査を依頼していたという事実が、それを裏付けているといえます。

もし、戸籍謄（抄）本等を求めたり、あるいは本籍地を調べることが、同和地区出身者を差別するためではないというのであれば、一体何のためでしょうか。

おそらく、人事の習慣として調べるようになっていたり、人事関係の書類に「本籍地」の欄があるから事務的に取り扱っているのかもしれませんが、しかし、その無意識、無関心の行為が、全国の多くの同和地区出身者に大きな不安を与えているという事実を重く受け止めて下さい。

これらのことから、現在、全国统一応募用紙及び履歴書の本籍地欄は削除されており、職業安定法第5条の4においても、収集してはならない個人情報として本籍が掲げられています。

社 用 紙

未だにみられる応募に際しての全国统一応募用紙以外の用紙、いわゆる社用紙（企業が独自に作成した応募書類）の使用について考えてみましょう。

社用紙に記入させている主なものをみますと、「本籍地」を筆頭に「家族関係（その職業、収入、住居状況、宗教等）」、「支持政党」、「尊敬する人物」、「自宅付近の略図」等があり、いずれも全国統一応募用紙制定の趣旨に反するものです。

家族の職業

「家族の職業」について求めた企業側の理由付けでは、「同業者の子弟は企業防衛上困る」又は「親の職業と定着性」、あるいは、「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしたものでなければ」といったことがよくいわれます。これらの「言い分」に共通していることは、応募してきた人の適性と能力等を中心に採用選考を考えるのではなく、本人の責に帰することのできない問題、例えば、親の職業や家族の状態などにより判断し、個人としての「人」を尊重しようとしめない考え方によって評価しているのではないのでしょうか。

また、「企業防衛のため」、あるいは、「定着が悪い」ということについても、本当に親の職業なり家族構成等と明確に関連性があるといえるのでしょうか。

企業における秘密事項の管理の仕方、職場適応関係の配慮が十分にされていないのに、安易に原因を従業員側に求めるのは、人事管理としても問題ですし、その結果が従業員の人事管理上の差別につながっているとしたら、なおさら見過ごすことはできないことだと思います。

家族の収入等

「家族の収入」、「住居状況」などについては、企業に損害を与えた場合の保証能力として、あるいは、その所得額や住居状況から生活レベルを判断する材料として利用されているようですが、家族の職業と同様に、多くの予断と偏見が作用しているといえます。

宗 教 等

思想や宗教、人生観、支持政党等は、本来応募者の自由であるべき事項です。こうした個人情報収集することはやめてください。

思想及び信条は、職業安定法で原則として収集してはならないとする個人情報に該当しています。

自宅付近の略図

「自宅付近の略図」を書かせることについて、企業側では、「通勤経路を把握するため」あるいは「採用後何かあったときの連絡のため」などをその理由としていますが、いずれも採否が決定し、入社してから必要に応じて把握すればよいことであり、選考段階での必要性は全くないものと思われます。

それにもかかわらず、「自宅付近の略図」を書かせるとしたら、「身元調査に利用する目的ではないか」ということしか考えられません。

チェックポイント

- ① 求人票、求人募集要領は、採用方針、採用計画等に基づき正しく記載されていますか。
- ② 新規中卒者については「㊦職業相談票〔乙〕」、新規高卒者については「全国高等学校統一応募書類」、新規大学等卒業者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に準じた様式以外の応募書類を要求していませんか。
（「全国高等学校統一応募書類」については、一部の府県において、特例的に、「全国高等学校統一応募書類」に準じた独自の用紙を使用している場合もあります。）
- ③ 戸籍謄（抄）本を要求したり、本籍地等差別につながる事項を調査したりしていませんか。
- ④ 中途採用時に応募者から提出される履歴書は、日本工業規格（JIS）の様式例に基づいた履歴書などを使用していますか。

◎ 募集段階及び応募書類に係る問題事例

新規高卒者の求人要項（募集要項）のなかで応募書類として、自筆履歴書、家族状況、戸籍謄（抄）本を要求した。

（説明） 新規学卒求人申込説明会に出席していましたが、その説明をよく理解せずに、従来からの募集要項の募集人員、初任給等、例年変更する事項のみを訂正して用いています。

新規高卒者を募集する際、全国高等学校統一応募書類を用いなければならないことは知っていましたが、併用して全国高等学校統一応募書類以外の書類を求めた典型的な事例です。

本事例の問題点

- (1) 全国高等学校統一応募書類について、その制定の理由と趣旨が理解されていません。
- (2) 戸籍謄（抄）本を求めてはならないことについて十分な理解がなされていません。

新規大学等卒業者の採用選考に際して応募書類に社用紙を用い、そのなかにおいて「戸籍筆頭者」、「筆頭者との続柄」、「家族関係（学歴・職歴）」の事項を記載するような様式となっていた。

（説明） 全国統一応募用紙は、新規高卒者だけのもので、新規大学等卒業者の募集には、どんな応募書類を求めてもよいと考えていた事例です。

本事例の問題点

新規大学等卒業者用の履歴書（標準的事項の参考例）を様式化して示してあることについて理解していません。

新規大学等卒業予定者の採用のため、インターネット上の企業のホームページ中に「エントリーシート」画面を設定し、応募者にその画面に必要事項を入力させることによって応募を受け付けていたが、その入力項目として、「本籍」「家族の職業」「尊敬する人物」「信条」などの項目を設定していた。

（説明） この企業では、人事担当者が「エントリーシート」による応募者受け付けの仕組みの設計を企業ホームページ担当者に依頼したものの、企業ホームページ担当者が、「公正な採用選考」に関する十分な理解のないままに見栄え重視で入力項目のレイアウトを設計し、さらにそれを人事担当者が十分に点検しないままに利用していたことがわ

かりました。

本事例の問題点

「公正採用選考」の考え方は、採用面接担当者だけが理解しておけばよいものではありません。企業トップのリーダーシップのもとに、応募者に対する求人広告の担当、応募の受付の担当、面接担当などの直接の人事担当のみならず、エントリーシートの画面設計担当など関係部署（外注している場合はその外注先企業）においても十分理解し適切な対応ができるよう、社内の責任・点検・連絡の体制を整備しておく必要があります。

求人票の「求人条件にかかる特記事項」欄に、不可とする身体条件として「色覚異常」と記入されていた。

(説明) 作業内容の説明が不十分であり、なぜ色覚異常が不可なのかの理由が明らかにされていないので問題となったものです。

この事例の場合、作業の主な内容が8色に色分けされた通信ケーブルの接続であり、その間違いは大きな事故につながるものでした。

しかし、色覚検査で異常と判別された場合でも、その程度にはかなりの個人差があり、多くの場合は業務を行うことが可能であることが明らかになっています。したがって、「色覚異常者は不可」として一律に制限を課すことは、適切ではありません。

求人票の「仕事（作業の内容）」欄に、募集する職種の具体的内容を詳細に記述することにより、応募者自身が応募の可否について判断できるよう配慮することが必要です。さらに、求人票に記載された職務の内容を十分に理解したうえで応募してきた場合には、業務の遂行に必要な適性と能力を有するかどうか、慎重に見極めてください。

また、色覚異常では作業場の安全確保が難しいと考えられる場合であっても、「色」のみによる表示や識別方法を見直すことにより、採用が可能となることがありますので、事業主には、そのための工夫や配慮が求められています（P 95 参照）。

本事例の問題点

「色覚異常だから、この仕事には適さない」といった考え方は、企業にとって利益にならないだけでなく、予断や偏見によって就職の機会均等の保障を阻害してしまうことになり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

「色覚異常は不可」とする前に、適性と能力の有無を慎重に見極めることが大切です。また、作業内容や作業場の安全確保の方法等について見直してください。

求人票の備考欄に女性だけを対象として、「自宅通勤者に限る」、「通勤 60 分以内に限る」との制限が設けられていた。

(説明) 企業側の説明は、「女性が一人住まいをしていると生活が不規則になり、企業のイメージを損なうような問題を起こすおそれがある」ということでした。

あるいは、「東京のような通勤ラッシュのなかでは、女性の場合には通勤に体力を消耗して仕事に支障が生じる」、「残業した場合に帰路が危険である」といった一見親切そうで、実は女性に対するはなはだしい偏見をもっている一方的なものでした。

本事例の問題点

- (1) 「自宅通勤者に限る」、「通勤 60 分以内に限る」との制限は、プライバシーの問題であり、特定の人を排除することになります。
- (2) 男女雇用機会均等法第 5 条及びその指針では、募集、採用に当たり通勤の状況等の条件を付す場合、男女で異なる条件を付すことを禁止しています。

新規高卒者、新規大学等卒業者の応募者に対して、定められた応募書類を受理した後、選考日までの間に応募者の自宅に身上書（社用紙）を送り、選考日に記入して持参するように要求した。

(説明) 身上書の内容は、本籍地、家族の職業、資産、宗教や応募者本人を取り巻く環境等をすべて網羅したものです。

企業側では、はじめから我が社に応募する者はこの身上書を提出することが当然であると考えていました。

統一応募用紙を提出させながら、併せて社用紙を求めるという例です。

本事例の問題点

- (1) 「全国高等学校統一応募書類」が定められ、新規大学等卒業予定者用の履歴書の参考例や、日本工業規格（JIS）の履歴書（様式例）が示された趣旨が理解されていません。
- (2) 本人の適性と能力を正しく判断するための公正な採用選考についての理解が十分ではありません。

【資料】

新規大学卒業者の就職の機会均等についての職業安定局長要請文

拝 啓

時下、益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

職業安定行政の運営につきましては、平素から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、労働省では、同和関係住民をはじめとする就職差別の解消を図るため、企業をはじめ関係各位にもその実現につき御協力と御努力をお願いしてきたところであり、貴団体をはじめとする各方面の一定の御理解と御協力が得られるようになってきております。

しかしながら、新規学校卒業予定者の採用・選考に際し、依然として就職差別につながるおそれのある事象が見受けられます。

労働省では、従来から新規大学卒業予定者（短期大学及び高等専門学校卒業予定者を含む）の採用・選考に際しては、貴団体はじめ各種業界団体に対して、

- ①応募社用紙に本籍地番及び家族の職業について記入を求めないこと
- ②戸籍謄本等の提出を求めないこと
- ③身元調査を行わないこと
- ④その他本人の適性と能力によらない選考を行わないこと

について遵守されるよう傘下企業に対する指導方について格別の御配慮をお願いするとともに、就職差別につながるおそれのある事項を除いた標準的事項を具体的に様式化した応募社用紙（履歴書、自己紹介書）の参考例（別紙 平成8年改正）をお示しし、応募社用紙の作成・使用に際して御活用いただくようお願いしてきたところであります。

また、平成9年7月に公表された「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画においても、「企業等に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う」こととされております。

つきましては、前述のような現状に鑑み、新規大学卒業予定者の採用・選考に際しまして、身元調査の自粛等従来からの要請の趣旨を十分御理解の上、応募社用紙の適正化について一層の御協力を賜りますとともに、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、傘下企業に対する指導の徹底につきまして特段の御配慮をお願いいたします。

末筆ながら、貴団体の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成10年4月1日

労働省職業安定局長
征矢 紀臣

各経済、業種別107団体 御中

4 選考内容

(1) 学科試験、作文

守るべきことから

- ① 学科試験の内容は、実施目的に合わせて検討し、職務との関係を重視したものとする必要があります。
- ② 作文は、応募者の思想、信条、家庭状況等にふれる出題をしてはいけません。

考え方

学科試験は、業務遂行に必要な知識や能力を持っているか否かを判断し、企業にとって必要な人材を採用するために行うものです。したがって、試験の内容は、学校の成績証明書や資格証明書では把握できない、職務に関する必要な知識の有無を判断するものとする必要があります。職務内容との関連を検討せずに、業者の作成した試験を画一的に実施することはやめましょう。

作文は、応募者の文章力、表現力などを見るために実施されるものですが、応募者の思想、信条や家庭状況を調べる手段として使用されている場合があります。このような、就職差別につながるおそれのあるテーマでの作文試験等は絶対にやめてください。また、応募者の仕事に対する意欲や希望など、面接で聞くほうがより適切な場合もありますから、作文を書かせることによってどのような能力を調べようとしているのかを十分検討したうえで、実施するかどうかや、実施する場合は作文のテーマについて十分に留意する必要があります。

チェックポイント

- ① 学科試験、作文は、業務遂行に必要な知識、能力を持っているかどうかを判断するために実施していますか。
- ② 作文のテーマに「私の生き立ち」、「私の家庭」等本人の家庭環境に係わるものや、思想、信条等を推測するためのものを課していませんか。

(2) 面接

守るべきことから

面接において、家庭環境、思想などを聞きだしてはいけません。

考え方

採用選考試験における面接の重要性については、わざわざ説明するまでもないことと思えます。学科試験等を行わない企業はあっても、面接試験を廃止するところはまずありませんし、かえって、面接試験に一層のウェイトを置く傾向があります。

したがって、その結果は、採否を左右する大きな要素となっておりますので、公正な面接試験が行われているか否かは、「就職差別の解消」という視点からも、見過ごすことのできない重要な問題です。

各企業にとって従業員を採用することは、その企業の発展繁栄の根幹をなすものであることですから、面接試験をどのようにしたらいいかについては、格別の努力をつくしておられるようですが、この面接について、従来からの古い慣習によって行ったり、誤った定義や基準で行ったりする傾向が強く、多くのトラブルが発生しています。

採用選考における面接とは何でしょうか。

採用選考時における面接とは、思想や価値観、家庭環境などを聞きだしたり調査したりするものではないのです。

では、公正な採用選考のための面接とはどのようなものをいうのでしょうか。それを体系的に考えてみましょう。

面接の目的

採用面接の目的は次のようなものと考えられます。

① テストや資料にあらわれたデータの総合的評価

適性や能力などを、テストやいろいろな資料からその判断材料を得るとしても、それぞれ部分的なデータに限られてしまいます。

面接とは、それらの各資料をもとに、一定の環境のなかで、面接を受けるものと相対して、言語を媒介として総合的視野に立って、データを確認し、応募者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて、個人の適性や能力などについて総合的評価を行うもので、面接は学科試験やテストと全然関係がないということではなく、むしろその集大成ともいえるべきものです。

② お互いの情報交換

応募者の志望の動機、企業側への要望、就職するに際してのいろいろな条件等を聞きだすとともに、企業側の採用条件、採用後の労働条件等を説明し、相互に意思疎通を図り、情報の交換をする場です。

③ 適性や能力の判定

ペーパー等によるテストでは判定できない適性や能力、例えば、会話を通じて、相手の要件、意図をとらえる力（理解、判断力）や相手に伝えたい事項を説明、表現する力（表現力）をあらかじめ定められた評定基準に基づき、前述の①及び②の過程や統一的に定めた設問により判定するものです。

面接の基準

面接は、動的でその過程を統制することは困難であり、筆記試験以上の事前の十分な準備や基準の明確化が必要です。

まず、面接で何をみるかを事前に明確にしておくことが、面接の目的からみても大切です。

テストの結果や応募書類に表現されている個人の適性や能力に関するデータを整理し、面接時の総合的評価のための資料を整理しておくことが必要なのはいうまでもありませんが、職務との関連において、面接で判定する適性や能力の項目、内容をあらかじめ設定し、統一された判断基準を明確にしておかなければなりません。

設問内容

面接時における設問内容も、あくまでも職務との関連において、応募者本人の適性や能力及び面接の目的に合致するものでなければなりません。設問内容で問題となる事項としては、前述の社用紙の場合とほぼ同じですが、その設問内容によっては、応募者にとって答えづらいこともあり、精神的苦痛のなかで答えざるを得ない立場に追いつめてしまいます。そして、そのために受けた心理的打撃が面接態度にあらわれ、その言動等から受ける印象によって、質問に答えやすい応募者との比較で評価することは真の意味で公正な選考とはいえません。

設問については、面接の目的や基準に照らして、基本的人権の尊重ということに十分配慮しつつ、あらかじめ統一的に定めておくことが大切です。

面接における評価の問題点

面接はほとんどすべての企業で行われており、その重要性が強く認識されているところですが、実施に当たっては、面接内容のどこにポイントが置かれているかが大切なことがらです。

「企業は人から」といわれるように、各企業では、自社の繁栄に寄与する優秀な人材を採用したいと考えていると思いますが、我が国の雇用形態は、就職というよりはむしろ就社だといわれるような実態があり、その結果として、職務中心の適性や能力よりも全人格的なものを重視する傾向が多くみられます。

そのあらわれのひとつかと思いますが、採用の条件に、一定の人物像、例えば、「積極性のある人」、「明朗な人」、「誠実な人」等をもちこみ、大きなポイントにしている場合があります。

職務の遂行上「積極性」、「明朗」、「誠実さ」というものが必要であるということを認めるとしても、どういう基準でそれを客観的に判断できるのでしょうか。

人間の性格はいろいろな側面をもっており、一人の人間について考えてみても、積極性の反面、慎重さや消極性を共有しているかもしれませんし、協調的性格といっても誰しも独善的な要素をもっていないとはいえません。また、誠実性と隣りあわせに、臨機応変の機敏性に欠ける場合も考えられます。その双方を持ち合わせながら、それらのなかのいずれかが優位であることによって、その時点での性格の行動特徴が決定づけられているとすると、一口に性格といっても、将来へ向かって、さまざまな可能性を秘めているということがいえると思います。

したがって、企業が長年の慣習から、客観的評価基準のないこれらの特徴を固定したものと

考え、「企業の求める人物像」としての適否を安易に判断していくことになると、職務の遂行と関連した適性や能力についての公正な判断を曇らせ、結果的に企業にとって本当に必要な人を採用するという目的にそわないことにならうかと思えます。

これらの行動特徴は、入社後の環境条件や研修等によって、応募者本人がやる気をおこし努力していくなかで培われていくものだということを念頭においていただきたいと思います。

チェックポイント

- ① 面接によって何を判断するかが明らかになっていますか。
- ② 外面的な容姿や印象等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準ができていますか。
- ③ 質問内容について、十分検討がなされていますか。
- ④ 応募者の基本的人権が十分に尊重されていますか。
- ⑤ 面接担当者は、面接技法、観察力が十分で、ことばが明瞭、偏見がなく、感情に左右されないなど適切な人が実施していますか。

◎ 面接の質問例

就職差別につながる質問例

① 本籍などに関すること

- あなたの本籍（出身地）はどこですか。
- 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか。
- あなたの自宅は、△△町のどのあたりですか。
- あなたの現住所の略図を書いてください。

採用選考に当たって、なぜ本籍地を調べるのでしょうか。

つい最近まで、採用選考に当たって、必ずといってよいほど、本籍を聞いたり、書かせるなどして、身元が調査されてきました。

企業等が採用選考時に応募者の本籍を調べる慣習は明治の頃から、身元を確認するための手段として生まれたものだといわれています。その後、このような慣習は引き継がれ、同和地区の人たちに対する就職差別を助長する大きな要因となりました。

ただ単に、「緊張をほぐすためになげなく聞いた」、「人事の慣習でつい書かせた」、「事務的に戸籍謄（抄）本の提出を求めた」ということはあったとしても、同和地区出身の人たちに大きな不安を与えることにもなりますので、絶対にしないでください。

また、現住所付近のことについてくわしく聞いたり、自宅付近の略図を書かせることは「通勤する道順や方法を知りたかった」、あるいは、「もし何かあったとき、家族に連絡するため」などをその理由にしています。

しかし、これらは、採用が決定し、入社して必要になったときに把握すればよいことで、採用選考の際には必要がないはずです。

② 家族の状況に関すること

- あなたのお父さんの職業は何ですか、勤務先、役職を教えてください。
- あなたの兄弟（姉妹）は何をしていますか。
- あなたの家の家業は何ですか。
- あなたの両親の学歴を教えてください。
- お父さん（お母さん）の死因は何ですか。

企業は、「家族が同業の会社に勤めていると企業秘密がもれるおそれがあるので好ましくない」、「家族の職業を聞いて定着性を判断する」、「金銭を扱う仕事についてもらうので、家族の職業がしっかりしたものでなければ……」などと理由付けをしています。これらの理由に共通していることは、応募者本人の適性と能力には全く関係のない、しかも、本人の責任でないこと（家族の職業、学歴など）で採否を判断しようとするものです。

このことは、「親がこうだから子供も多分こうだろう」という偏見であり、応募者本人の責任でないことで責任をとらせようとする基本的人権を尊重しない考え方です。

③ 家庭環境に関すること

- あなたの家は、持家ですか、借家ですか。
- あなたは、自分の部屋をもっていますか。
- あなたの家は、山林、田畑がどれ位ありますか。
- あなたの学費は、誰が出していますか。

資産の有無は、入社した後で、企業に何らかの損害を与えたときに弁償する能力があるか、また、その家庭の生活程度などを判断しようとして調べるものです。

このことは、応募者本人の適性と能力には全く関係のないことで「人」を排除しようとする差別的意図のあらわれです。

④ 思想、信教などに関すること

- あなたには、支持する政党がありますか。
- 労働組合運動（学生運動）をどう思いますか。
- あなたの家の宗教は、何ですか。
- あなたの愛読書（誌）は、何ですか。
- あなたの人生観は。
- あなたの尊敬する人物は。

これらの質問は、日本国憲法で保障されている個人の自由権を侵すことになり、厳につしまなければなりません。

以上、面接時における質問例をあげ、なぜ就職差別につながるのか、その考え方を述べてきました。

これらの質問は一部の例に過ぎません。このほかにも、多くの就職差別につながる質問があります。十分検討のうえ、応募者の基本的人権を尊重した質問項目を設定してください。

一般的な質問例

面接時における質問は、応募者が新規学校卒業者の場合とそれ以外の場合、個別面接と集団面接の場合、その他事業内容、職務の内容等で変わってきますが、参考に質問例を示します。

① 導入質問

面接に当たり、応募者の緊張感をほぐすため、応募者が答えやすい身近な質問から始めます。いわば、ウォーミングアップとしてとらえるものです。

- お待たせしました。どうぞ（いすに）掛けてください。お名前は、〇〇さんですね。
- 今日は、何時頃に起きられたのですか。
- 昨晩は、よく眠れましたか。
- 待っている間、どんな気持ちでしたか。
- 筆記試験は、難しかったですか。

② 一般的質問

応募者の適性と能力を判定するための質問ですが、企業の特質、採用職種などを考慮して定めてください。

- 当社の第一印象は、どうでしたか。
- あなたが、当社へ就職を希望されたのは、どんな理由からですか。
- 応募に際し、当社のことを調べてみましたか。
- 当社は、どのようなものを製造（生産）しているか知っていますか。
- 当社に対し、どんな感じ（イメージ）をもっていますか。
- 自分の得意とする学科（科目）は、何ですか。
- 自分のセールスポイントは、どんなところだと思いますか。
- 初対面の人の顔を覚えるのは、得意な方ですか。それとも苦手ですか。
- 企業等を訪問し、契約を取ったり、品物を販売するような場合、初めての人と話をすることが苦になりませんか。
- 仕事は、立って（座って）することが多くなりますが、大丈夫ですか。
- あなたは、健康について常日頃から心がけていることはありますか。
- 何か特技・資格がありますか。（特技・資格がある場合は、種類、習得（取得）時期などについて質問する。）

○仕事の関係で車を運転することがありますが、どの位のキャリアがありますか。

○どんな仕事をしてみたいと思いますか。その理由は何ですか。

○過去にお勤めしていたようですが、どのようなお仕事をしていたのですか。

専門的職業、技能工等を採用する場合には、このほかに、その職務についての専門的な知識等についての質問項目を設定してください。

③ 情報交換

従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、賃金等労働条件を説明し、応募者に労働条件の確認等をさせる質問例

○1か月に△時間位残業がありますが、よろしいですか。

○1か月に△日位出張がありますが、よろしいですか。

○都内・都外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか。

○当社は3交替制の勤務ですが、通勤の関係はどうですか。

○こちらから質問することは以上ですが、何か質問または当社に入社された場合、希望、条件などありますか。

④ 結 び

最後に、気持ちを張りつめ続けている応募者の心を察して、労をねぎらう言葉が欲しいものです。

○いろいろ聞かせていただきありがとうございました。それでは、これで終わります。

○採否の結果は、△日までに文書で連絡します。御苦勞さまでした。

以上は、あくまで一例にすぎません。面接に際しては、事前に面接で判断する項目・基準を明らかにして、応募者の適性や能力を十分引き出すことができるよう配慮し、企業に合ったよりよい質問項目を設定してください。

なお、基本的な質問項目を設定していても、実際の面接の場で派生的に出される質問のなかには、差別につながるおそれのある質問がなされることがありますので注意が必要です。

また、企業の方から質問しないのに、応募者の方から「家族の職業」、「家族の状況」などについて話し出すケースがあります。このような時には、応募者本人の適性と能力を見る場であるという面接の趣旨を説明し、これらのことについては、話さないように指導するなど、十分に配慮して面接を行ってください。

(3) 適性検査

守るべきことがら

適性検査は、その必要性を十分に検討し、目的に沿って実施してください。

考え方

適性検査には、その測定しようとする目的により、いろいろなものがあります。

しかし、採用選考時における適性検査の実施にあたっては、採用しようとする職務内容を正しく分析したうえで目的に合った種類の検査を、定められた正しい方法により実施すること、検査結果の判定及び活用については専門的知識と経験を有する人が行うことが絶対の要件です。これらを誤ると、例えば体温計で脈を測ったり、数学のテストで国語の知識を推定するようなことになってしまいます。

特に注意を要するのは、適性検査は職業指導における適職判断や職場配置、あるいは教育訓練における参考データを得るために活用するものだということです。

したがって、検査によって示された結果を学科試験の結果と同じように考えることは、正しい利用法とはいえません。適性検査の結果が採用職務の遂行における能力の発揮とどの程度の関連性を有するかについては、十分明確になってはいないからです。

職務における適性とは、決して固定的なものではありません。作業条件の変更や育成指導の方法によっても変わりうるものです。そのうえ、経営方針、企業活動の内容、労務管理の方法、職場環境のありよう等、企業ごとにそれぞれ差異があり、そのなかである人が常に一定以上の能力を発揮できるかどうか予見することは困難です。その意味で適性は、「人」が職場に入ってその職務を円滑に遂行していくかどうかを規定する様々な要因のひとつに過ぎないのですから、適性検査の結果はその他のいろいろな情報と総合したうえで利用しなければなりません。

したがって、適性検査の点数をそのまま選考基準に使うことは避けねばなりません。適性検査を実施する場合には、以上のことを十分考慮して実施してください。そういう配慮こそ、応募者の基本的人権を尊重した差別のない公正な採用選考に通じるものです。

チェックポイント

- ① 適性検査を、その目的以外に使用していませんか。
- ② 適性検査の実施や判定及びその利用は、専門的知識を有する人が行っていますか。
- ③ 適性検査の実施をいわゆるテスト業者に任せた場合、その結果や報告の詳細について説明を受け、理解したうえで選考を行っていますか。

(4) 健康診断

守るべきことがら

- ① 採用選考を目的とした、画一的な健康診断を実施してはいけません。
- ② 雇入時健康診断は、労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に資するためのものであり、採用選考時に実施するものではありません。

考え方

採用選考を目的として、健康診断の検査項目について必要性を検討することなく、画一的に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で関係のない個人情報を得ることになり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

採用選考時に、画一的に「血液検査」、「尿検査」、「色覚検査」等の健康診断を実施する事業所が見受けられますが、応募者の適性と能力を判断するうえで必要不可欠であるか慎重に検討するとともに、実施する場合は、誰もが納得できる理由を示すことが必要です。

労働安全衛生法及び労働安全衛生規則では、常時使用する労働者を雇い入れるときと、雇い入れ後一年以内ごとに一回、定期的に、医師による健康診断の実施と本人への結果通知を義務付けています。

しかし、雇入時健康診断は、常用労働者を雇い入れた際の適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務付けたものではありません。

ましてや、応募者の採否を決定するために実施するものではありませんので、ご注意ください（次記通達参照）。

チェックポイント

- ① 採用選考を目的とした、画一的な健康診断を実施していませんか。
- ② 健康診断は、求人職種の職務遂行に関係のある検査項目になっていますか。
- ③ 健康診断を実施する場合には、応募者に対して事前にその目的と検査項目について説明し、本人の了解を得てから行っていますか。

【資料】

平成5年4月26日

都道府県労働基準局
労働衛生主務課長 殿

労働基準局安全衛生部
労働衛生課長

雇入時の健康診断の趣旨の徹底について

労働安全衛生規則第43条に基づく標記の健康診断については、昭和47年9月18日付け基発第601号の1「労働安全衛生規則の施行について」、平成元年8月22日付け基発第462号「労働安全衛生規則の一部を改正する省令等の施行について」等により通達されたところであるが、最近、事業者により、標記の健康診断と採用選考時の健康診断を混同

している例も見受けられるので、各局において下記に留意のうえ、標記について遺憾のないようにされたい。

記

- 1 労働安全衛生規則第43条（雇入時の健康診断）は、採用選考時の健康診断について規定したものではないこと。
- 2 雇入時の健康診断は、常時使用する労働者を雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理に資するための健康診断であること。

◎ 雇入時健康診断項目の改正について（色覚検査の廃止）

平成13年10月安全衛生規則が改正され、雇入時健康診断項目から「色覚検査」が廃止されました。

この改正の趣旨は、①色覚検査において異常と判別される人でも、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきていること、②色覚検査において異常と判別される人を、業務に特別な支障がないにもかかわらず採用を制限する事例が見られること、です。

従業員を採用する際に「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するとともに、採用選考時に色覚検査を実施する場合には、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、誰もが納得できる理由を示し、就職差別につながらないよう配慮することが必要です。

なお、「色」の表示のみで安全確保等を図っているものについては、文字との併用や形状の工夫、模様や縁取りをつけるなど、誰もが識別しやすい表示方法に配慮することが必要です。

(5) 身元調査

守るべきことから

- ① 採用に関する身元調査は絶対にしないでください。
- ② 本籍地、出身地、思想及び信条等の個人情報の収集はしてはいけません。

考え方

企業等が調査会社等第三者に依頼して、あるいは、近隣の人・友人等を通じて、応募者の本籍、住居・生活状況、家族状況を調べる身元調査の内容は、採用しようとする本人の職務遂行能力とは直接関係のないものであり、身元調査の結果には、無責任な風評・予断・偏見といったものが入りやすく、真実がゆがめられて報告されることが少なくありません。また、それらの理不尽な本人に責任のない事項によって採否を決めることは、基本的人権の尊重や職業選択の自由を保障した憲法の精神に反するものであり、採用選考に係る就職差別となります。

このため東京都では、採用選考に際し、応募者の家族状況など応募者本人に責任のない事項等についての調査を実施しないよう要請しています。また、平成11年に改正された職業安定法は、本籍地や出身地、思想及び信条などの個人情報収集することを禁止しています。

「思想関係チェック」、「応募書類の確認」、「宗教」、「消費者金融に対する債務状況」といった理由で身元調査を行っている企業もあるようですが、これらの企業は、半ば採用業務の慣行として身元調査を行い、その調査結果を何の抵抗もなく使用し、就職差別をしていることが考えられます。

応募者の適性と能力のみを基準とした、公正な採用選考を行うことは、企業の社会的責任でもあります。

身元調査は絶対にしないでください。

チェックポイント

応募者の本籍地、居住地、家庭状況、思想・信条、債務状況などについての身元調査を実施していませんか。

「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～

次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

（本人に責任のない事項の把握）

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

（本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握）

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合（加入状況や活動歴など）」「学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

（採用選考の方法）

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

（注1）「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

（注2）「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

（注3）⑭は、通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

「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)の考え方

【①本籍／(注1)戸籍謄(抄)本・住民票(写し)】

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものと言われています。その後この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄(抄)本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄(抄)本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票(写し)」も、考え方は「戸籍謄(抄)本」と同様です。

また、国籍で差別しない公正な採用選考を行う必要から、応募者が外国人でも、「戸籍(本籍)」や「住民票(写し)」を提出(記入)させることは、結果としてその応募機会を不当に閉じることになるおそれがあります。「特別永住者証明書」や「在留カード」などを提出させることについても同様です。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用)職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より、また「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」は平成10年7月より削除されています。

【②家族に関すること】

「家族」の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどということなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものであるということができません。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出ただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」などという場合もあります。しかしひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果としては、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるといことは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと考えていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

【③住宅状況・④生活環境・家庭環境】

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準（収入水準・家柄など）を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

【⑤～⑪本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）】

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合（加入状況や活動歴など）」「学生運動など社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの規定の精神に反することになります。思想信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

【⑫身元調査】

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることとなります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることとなりますが、その中で、意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

【⑬社用紙】

雇用主が独自に作成した応募書類（「社用紙」）は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ、「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」が全国的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

【⑭採用選考時の健康診断／（注3）健康診断書】

労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する（「健康診断書の提出」を求める）事例が見受けられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。

採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。

なお、真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

〈ウイルス性肝炎について〉

ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たった問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウイルス検査（血液検査）を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

〈色覚異常について〉

色覚検査において異常と判別された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきております。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正（平成13年10月）により、「雇入時の健康診断」の健康項目としての色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないように注意してください。

【(注2) 現住所の略図等】

「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

◎ 選考段階における問題事例

選考試験において、「私の生いたち」という題で作文を課した。

(説明) この企業では、出題の趣旨を次のように説明しました。「応募者本人の出身地や親の職業、兄弟姉妹のことを知ることが目的ではなく、今までの人生のなかで一番印象に残った出来事を、どうとらえているかを知るために行ったものである」ということでした。

また、「当社では、本人の技能や作業資質の優劣から判断しており、差別はしていない。とりわけ、同和問題については、社長はじめ、幹部及び採用担当者は強い関心をもっている」とも述べていました。

同和問題に強い関心を有し、応募者本人の技能や作業資質のみにより採否を決定し、差別はしていないといいながら、採用選考のなかに、持ち込むべきでない事項を平気で持ち込んでいます。

同和地区出身者にその「生いたち」を書かせることがどれだけの苦痛、不安感を与えるのか、少しでも考えてみたことがあるのでしょうか。そして、選考という限られた時間のなかで、簡単にまとめられるような生やさしいこととと思っていたのでしょうか。

この様に作文の課題が不適切であったため、定められた時間内に、ついに一行の文も書くことができず、それが不採用につながったケースも報告されています。

同和地区出身者の心の痛みを少しでも理解しているならば、このような出題ができるはずはあり得ません。

相手の立場になって考えることが、人権尊重の基本であることを十分に認識した採用選考を実施してください。

選考試験の作文で「私の父親は」、「私の尊敬する人物は」、「私の子供の頃は」の語句を必ず取り入れるように出題された。

(説明) この出題について、まず考えられるのは、応募者本人の「生いたち」、あるいは、「家庭環境」、「思想・信条」等について、作文を通じて知ろうとする考え方が露骨にあらわれていることです。

作文によって、応募者本人の適性と能力を正しく判断することが目的ではなく、応募書類によって、あるいは、面接によって知り得なかったことがらを、本人の記述によって知ろうとする誤った考え方です。

いいかえれば、この作文は社用紙としての身上調書にかわるものと断言しても過言ではありません。

同和地区出身者に、このような出題をすることがどれだけの苦痛、不安感を与える

ものかを考えたことがあるのでしょうか。

相手の立場に立って考えることが人権尊重の基本であることを十分に認識した採用選考を実施してください。

面接試験で、以下の質問が行われた。

- ① 現在の住所には、いつから住んでいるのか
- ② 父親はいるのか、父親と会うことがあるのか
- ③ 父母の職業
- ④ 兄弟の状況

(説明) 不適正事象について、企業に対し確認した結果、以下のことが明らかになりました。採用選考に係る「マニュアル」が作成されておらず、長年にわたって面接官用に質問項目を羅列したものを使用していたこと。その中に「家族に関する事項」が質問項目として入れられていたこと。

また、不適正事象の事実確認をふまえて企業の担当者は以下のように説明しています。

- ① ハローワークが主催する学卒求人申込み説明会や雇用主研修会にほとんど参加していなかったこと。
- ② 公正な採用選考システムを確立するために必要な知識がなかったこと。
- ③ 家族状況に関する質問を行うことが禁止されているのは、(西日本などでの)「地域での慣習」であり、東京では関係がないと思っていたこと。

ハローワークや東京都が主催する説明会や研修会は、採用選考という重要な場面における人権意識を深めていただくとともに、公正な採用選考システムの確立について考えていただく貴重な機会でもあります。その機会を企業自らが放棄してしまうことで、この企業のように「地域の慣習だと思っていた」という偏見が企業内あるいは人事担当のセクションに温存されてしまっているのは、公正な採用選考システムを確立することなど困難であると言わざるを得ません。説明会や研修会には積極的に参加していただき、もし公正な採用選考についてわからないことや疑問に感じていることがございましたら、遠慮なく管轄のハローワークや東京都にお尋ねください。

また、採用選考について不適正事象があったことを指摘された場合、ハローワークからの調査等には事実をありのまま報告してください。何が「不適正」だったのか、採用する側にとって採用される側から指摘されてはじめて気づくことがあります。むしろ、よりよい公正採用選考システムを確立するための格好の機会ととらえ直して対応していただきたいと思います。

面接試験において、「家族の職業」、「家庭環境」、「支持政党」、「本籍地」を質問した。

(説明) この種の事例は、他の事例に比べ多く出ています。

これは、面接選考体制の整備が十分でなく、面接者個々の判断で質問されている傾向があること及び基本的人権の尊重についての正しい認識・理解がなされていないことによるものといえます。

この事例に関し、企業では、質問した理由を次のように述べていました。

1 家族の職業、家庭環境、本籍地について

- ① 回答の内容よりも、その応答態度をみている。
- ② 応募者の緊張感を緩和するため。
- ③ 家族の職業、家庭環境によっては、全国各地の支店、営業所等への転勤に支障があるので。
- ④ 本籍地 = 出身地を転勤の際配慮するため。

2 支持政党について

若い人がどの程度政治に関心をもっているかを知るため。

上述の理由のうち、職務遂行上の適性や能力と関係があると思われるのは、①の「その応答態度をみている」ことぐらいで、後のことは関係があるとは認められません。

④の「転勤の際配慮するため」については、求人の内容に、そのことを条件として明示すればよいことであり、また、転勤先のことは採用後の問題であり、希望地を配慮するのであれば、その時点で聞けばよいことです。

また、②の「緊張感を緩和するため」であれば何を質問してもよいかということですが、誰にも、他人には知られたくない部分があるもので、そういう部分にふれられることは、応募者にとっては苦痛以外の何ものでもないはずであり、結果的により大きな緊張感を持たせてしまいます。とりわけ、同和地区出身者の場合には、家庭環境にふれられることがどんな意味をもつのかということをも十分認識し理解していかなければなりません。

他人には知られたくないと思っているようなことを、初めて出会った人に答えなければならぬとしたら、それが希望する企業への就職のためとはいえ、応募者本人にとっては耐えがたいことです。

自分には何の責任もないことがら、宿命的に負わされている身辺の内情等を答えさせられることは、やりきれない心の痛み、更には、いきどおりさえ感じられる場合があることを、十分理解すべきです。

そして、心に受けた打撃が思わず表にあらわれ、態度や言葉づかいも平常とは異なる場合もあり得ます。

万一、この結果で、質問に答えやすい他の人と比較して採否が決定されるとしたら、

これこそ真の姿を見落とし、いくら努力してもどうにもならないことがらから生じた結果に優劣がつけられ、それが本人そのものの優劣とすりかえられるという思いもよらない不公平につながる結果になりかねない重大な問題です。

面接試験で、直接「親の職業」は質問しないが、いろいろの問いかけのなかで最後に本人から「親の職業」、「家庭環境」を話さざるを得ないようにしむけた。

(説明) 企業の説明によると「「親の職業」等は一切質問していない。ほかの質問に関連して、応募者本人から話し始めたもので会社の責任ではない。」とのことでした。

質問の前後の状況を詳細にみると、親の職業こそ聞いていないが、親に関する質問がたてつづけに行われており、これでは応募者本人から親の職業を話さなければならぬ心理状態に追い込まれるであろうことが推察できたものです。

「会社の方から質問しなければいいんだ。こういう質問をすればどうしても親の職業を答えざるを得ないだろう。」といった面接試験の本来の目的を踏みにじった企業の態度は、どのような手段を講じても目的を達成しようとする企業の体質がむき出しで、応募者の基本的人権を無視した行為です。

面接試験において応募者の既往歴について質問した。

(説明) 「平成 11 年労働省告示第 141 号」指針 (P 63 ~ P 64) の収集してはならない個人情報に病歴は含まれていない点からみれば、既往歴を確認することが直ちに違法になるかといえは否ですが、直接業務に関わりがない応募者の既往歴まで確認することは、プライバシーの侵害、個人情報保護法違反、さらには就職差別につながるおそれがあるため、非常にリスクのある行為です。職務内容との関連でその必要性や合理性を慎重に検討することが求められます。

新規高卒者の選考において、社用紙を配布し記入を求めた。内容に次の問題項目が含まれていた。

本籍地、家族の収入、現住所付近の見取図、自宅か否か、家族の状況、学費の出所、宗教等

(説明) 新規高卒者の選考においては、全国高等学校統一応募書類以外は一切提出書類を求めないことにしているため、社用紙を求めたこと自体が全国高等学校統一応募書類制定の趣旨を理解していないことであり、そのうえ、職務(作業)の遂行に関係のないことや本人の責に帰すことのできない事項をその内容とした点が問題です。

企業側は、これを求めた理由として、「採否には影響を及ぼしていない。あくまで、応募者を理解する資料として求めたもので、採用後の管理上も非常に参考になる」と

述べていましたが、「採否に影響させない」といいながら、「応募者を理解する資料として」と矛盾する説明をしており、また、採用後のことを持ち出すなど、公正な採用選考についての認識がなされていませんでした。

新規高卒者の選考において、求人票の選考方法を「面接」としているにも関わらず、「書類選考」だけで不採用の通知をした。

(説明) 職業経験がない新規高卒者の採用選考において、応募者の適性と能力を判断するうえで「面接」は欠かせないものであり、書類選考だけで採否を決めてしまうことは、応募生徒の自己アピールの機会を奪ってしまうという就職の機会均等を著しく阻害するものと言わざるを得ません。

新規高卒者は成長過程にあることを踏まえ、表面的な現象や過去の成績だけでなく、潜在的な能力や採用後の教育訓練による可能性についても積極的に見出すよう配慮が求められます。

また、選考方法については、求人票に記載がないにも関わらず「筆記試験」が実施された。2次面接、3次面接まで実施され採否結果が出るまでに1か月以上時間がかかった等の事例も報告されています。求人条件だけでなく選考方法についても求人票に正確に記載することが必要です。

5 採否の決定

守るべきことから

- ① 公平な選考結果であるかどうかについて再点検してください。
- ② 応募者の適性や能力を総合的に評価したかどうかについて再点検してください。

考え方

採用試験が終わり、いよいよ採否を決定するわけですが、企業にとっても、また、応募者にとっても、極めて重要な結果をもたらすものでありますので、その決定に当たっては公正な選考であったか、応募者の適性や能力等を総合的に評価しているかなどについて慎重に再検討してください。

特に、評価点が同様であるのに、採用人員の関係等から全員採用できない場合に、誰を採用するかを決定するときには、より慎重に検討し、その結果に責任をもてるようにしてください。

多くの企業では人事採用担当者会議、役員を含む委員会等において再検討されているようですが、実施していない企業においては、是非再検討を行うよう強く要請しておきたいと思えます。

採否の結果は、速やかに通知しなければなりません。不採用とした場合には、応募者本人や学校から、その理由を聞かれても明確な答えができるように、整理しておくことが必要です。あいまいな説明しかできないということは、その選考もあいまいであるとみられます。応募者の立場も十分配慮し、後の就職先の選定等に参考になることがあれば、アドバイスするといった気持ちを持っていただきたいものです。

チェックポイント

- ① 選考の経過、採否決定のデータ等がいつでも明示できるよう、きちんと整理されていますか。
- ② 「不採用」とする場合、その理由を明確にしていますか。

6 採用決定（内定）から入社まで

守るべきことから

- ① 入社後、必要とする書類を、採用内定期間中に提出するよう求めない。
- ② 内定取消しは、合理的理由がなければできません。中長期的な人事計画に基づいて採用決定をする必要があります。

考え方

採用が決定（内定）すると、採用したからよいだろうということで、早速、「身元保証書」や「従業員カード」など、入社後に提出させれば十分間にある書類を採用内定期間中に提出するよう求める企業があります。

しかし、内定したからといって、同和地区出身者等にとって「身元保証書」や「戸籍謄（抄本）」等を求められることを不安に感じることはありません。万一応募者が入社しない場合（内定取消し等）などには、個人情報の保護の観点からも問題があります。

なお、新規中卒・高卒者の場合は、採用決定（内定）時に応募者から提出させる書類は「就職承諾書」（P 120 参照）だけになります。

また、採用（内定）通知を送り「承諾書」を求める場合、企業側だけに都合がいいような取消し、あるいは留保条件を一方的につける例が見られます。特に新規学卒者の場合は、採用決定（内定）から入社までかなりの期間がありますので、応募者に健康上の不調などの事態が起こる可能性はありますが、そのときには、学校側（校医）を含めて協議をするようお願いいたします。一方的な取消し、留保条件をつけることはやめてください。

採用内定は、一般的には、企業の例年の入社時期を始期とする労働契約が成立したとみられます。したがって、採用内定を取消す場合には合理的な理由がなければなりません。企業は採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じる必要があります。

事業主の一方的な内定取消しは、学生・生徒の将来に大きな打撃と失望を与えるばかりでなく、社会全体に対しても大きな不安を及ぼすもので、重大な問題です。こうした事態にならないよう、中長期的な人事計画に基づいて募集を行い、採用決定をすることが必要です。

チェックポイント

- ① 採用決定（内定）時に求める書類は「就職承諾書」だけにしていますか。
- ② 就職についての承諾書に、企業側の一方的な考え方による取消し、留保条件をつけていませんか。

7 採用決定（内定）後における関係書類の取扱い

守るべきことから

- ① 募集・採用段階で収集した個人情報は、目的外に使用しないでください。
- ② 採用決定後であっても、画一的に不必要な書類の提出を求めることはやめてください。

応募者の募集・採用に当たっては、職業安定法及びその指針で、収集してはならない個人情報として本籍地や出身地等が定められています。（P 62 参照）

そして、職業上の必要のために収集した個人情報については、適正な管理が必要であると定めています。つまり、募集・採用段階で収集した個人情報については、目的外には使用しないこと、厳重な管理を行うこと、保管する必要がなくなった情報は破棄することなどがが必要です。

また、採用決定後であっても、画一的に「戸籍謄本」や「身上調書」の提出を求めることは、労働者の職業能力とは関係のない個人情報を収集することであり、差別につながる可能性がありますのでやめてください。

労働基準法及び労働安全衛生法に基づく関係書類の記載については、労働省労働基準局長及び雇用均等・児童家庭局長の連名通達により、次のように定められています。

労働基準法関係

○労働者名簿（労働基準法第 107 条）

労働者名簿の記載事項として次の事項が定められており、本籍地欄は削除されています。

（記載事項）氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務の種類、雇入の年月日、退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）、死亡の年月日及びその原因

○年少者の年齢証明書（労働基準法第 57 条）

住民基本台帳法第 7 条第 1 号（氏名）及び第 2 号（出生の年月日）の事項についての証明がなされている「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りることとなっています。

「住民票記載事項の証明書」（証明申請）の書式については、P 119 の様式 4 を参考にしてください。

○就業規則等において、一般的に、採用時に戸籍謄（抄）本、住民票の写し等の提出を求める旨を規定している事例がありますが、住所、氏名、年齢の確認には「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りることですので、見直しが必要です。

○扶養親族の認定を行う場合などで、事実の確認を要するときは、必要になった時点で、その具体的必要性に応じて提出書類を検討するとともに、その使用目的を本人に十分説明のうえ提示を求め、確認後は速やかに返却するなどの処置をしてください。

労働安全衛生法関係

○次の様式の記載事項中、「本籍地」については、都道府県名の記載で足りる、としています。

- ①健康管理手帳交付申請書
- ②健康管理手帳書替・再交付申請書
- ③各種免許証
- ④各種免許・免許証再交付申請書、各種免許証書替・免許更新申請書
- ⑤各種免許試験受験申請書
- ⑥各種技能講習・運転実技教習受講申込書
- ⑦各種運転実技教習修了証
- ⑧各種技能講習修了証
- ⑨各種技能講習修了証再交付・書替・修了証明交付申込書

チェックポイント

- ① 入社に当たって、画一的に、戸籍謄（抄）本、住民票の提出を義務付けていませんか。
（※労働者名簿から「本籍地」の項目は削除されています。）
- ② 戸籍謄（抄）本等の提示を求めるときは、その使用目的を十分説明し、事実確認後は本人に返却していますか。

◎ 身元保証について

最近では、少なくなってきましたが、企業によっては、労働者が使用者に損害を与えた場合に、その賠償義務を保証させるため、入社時に身元保証書を要求する場合があります。

しかし、労働者側からすれば、保証人がどれだけの損害賠償責任を負わされるかわからないという不安があり、依頼が困難な場合も考えられます。また、使用者と労働者との間に対等な労働契約があるとすれば、さらに労働者に身元を保証させる必要はないと考えられます。

企業で身元保証書を提出させている場合は、その必要性について十分に再検討していただき、提出させる場合でも、労働者の人権を十分に尊重することが必要です。必要以上に労働者に不安感を与えることのないようにしてください。

なお、保証人の責任が過大にならないよう、特別法として「身元保証に関する法律」が定められています。

この法律では、使用者は、労働者に業務上不適任な事情等があった場合や、労働者の任務を変更した場合などは、速やかに身元保証人に通知することが義務づけられており、通知を受けた保証人には、将来に向けた契約の解除権を認めています。また、裁判所は、身元保証人の損害賠償の責任の有無及び賠償額の決定に当たって、使用者の過失の有無、身元保証をなすに至った事由、払った注意の程度、従業員の任務の変化等、一切の事情を斟酌することとなっています。さらに、保証期間も限定し、法の規定に反する身元保証人に不利益な特約はすべて無効としています。

《身元保証二関スル法律》

(昭和八年四月一日法律第四二号)

【身元保証契約の存続期間】

第一条 引受、保証其ノ他名称ノ如何ヲ問ハズ期間ヲ定メズシテ被
用者ノ行為ニ因リ使用者ノ受ケタル損害ヲ賠償スルコトヲ約スル
身元保証契約ハ其ノ成立ノ日ヨリ三年間其ノ効力ヲ有ス但シ商工
業見習者ノ身元保証契約ニ付テハ之ヲ五年トス

【同前】

第二条 身元保証契約ノ期間ハ五年ヲ超ユルコトヲ得ズ若シ之ヨリ
長キ期間ヲ定メタルトキハ其ノ期間ハ之ヲ五年ニ短縮ス

② 身元保証契約ハ之ヲ更新スルコトヲ得但シ其ノ期間ハ更新ノ時ヨ
リ五年ヲ超ユルコトヲ得ズ

【使用者の通知義務】

第三条 使用者ハ左ノ場合ニ於テハ遅滞ナク身元保証人ニ通知スベ
シ

一 被用者ニ業務上不適任又ハ不誠実ナル事跡アリテ之ガ為身元
保証人ノ責任ヲ惹起スル虞アルコトヲ知りタルトキ

二 被用者ノ任務又ハ任地ヲ変更シ之ガ為身元保証人ノ責任ヲ加
重シ又ハ其ノ監督ヲ困難ナラシムルトキ

【保証人の契約解除権】

第四条 身元保証人前条ノ通知ヲ受ケタルトキハ将来ニ向テ契約ノ
解除ヲ為スコトヲ得身元保証人自ラ前条第一号及第二号ノ事実ア
リタルコトヲ知りタルトキ亦同ジ

【保証責任の限度】

第五条 裁判所ハ身元保証人ノ損害賠償ノ責任及其ノ金額ヲ定ムル
ニ付被用者ノ監督ニ関スル使用者ノ過失ノ有無、身元保証人ガ身
元保証ヲ為スニ至リタル事由及之ヲ為スニ当リ用キタル注意ノ程
度、被用者ノ任務又ハ身上ノ変化其ノ他一切ノ事情ヲ斟酌ス

【強行規定】

第六条 本法ノ規定ニ反スル特約ニシテ身元保証人ニ不利益ナルモ
ノハ総テ之ヲ無効トス

附則（抄）

① 本法施行ノ日ハ勅令ヲ以テ之ヲ定ム

(昭和八年勅令第二四九号で昭和八年一〇月一日から施行)

◎ 採用決定（内定）後の問題事例

採用内定者に送付された「就職承諾書」の内容に、「万一、貴社との信頼関係を損なうような事態が発生した場合、若しくは、貴社の経営状態などの都合で自宅待機や採用決定（内定）の取消しを受けても異議はございません。」という条件が印刷してあった。

（説明） 採用決定（内定）行為の有する意義と企業の責務を正しく認識し、この事例のように、一方的な取消権を認めさせることは、すべきではありません。

採用決定（内定）通知の際、「身上調書」、「戸籍謄本」の提出を求めた。「身上調書」には、「本籍地」、「家族の職業」等の欄があった。

（説明） 企業の「本籍地」、「家族の職業」等に対する執着心が極めて強いことを示す事例であり、たとえ募集や選考段階ではふれなかったとしても、本当にその趣旨を理解、認識してのことではなかったことになってしまいます。

「就職の機会均等の保障」は、採用選考時だけのことではないのです。採用決定（内定）後における配慮も同様でなければならないはずです。

この事例の場合、就業規則上社員に対して一律に「戸籍謄（抄）本」の提出を義務づけ、人事関係の帳票には「本籍地、家族の職業」等の欄が設けられているということについて、人事関係責任者は、そのことが就職差別につながるおそれのあることだということを全く考えていなかったのです。

採用決定（内定）通知の際、「誓約書」、「入社志願書等」の提出を求めるケースは多くありますが、その内容に本事例のような事項が含まれていないかどうか、是非点検してください。

立派に印刷された「採用決定（内定）通知書」には何もふれられていないが、ペン書きで「〇月〇日までに「戸籍謄本」、「身上調書」をお送りください。」と添え書きがされていた。

（説明） この企業の説明では、「戸籍謄本は会社創立以来ずっと提出させており、採用内定後であれば差別につながることはないと考えた」ということでした。

採用選考にかかる差別の解消については、十分に理解しているとは言っていますが、その理解が「〇〇〇をしなければいい」といった誤った理解であり、わざわざ添え書きをすることは、より悪質な行為であるというべきです。

中途採用者の募集に際し、〇社の支店が管轄のハローワークへ求人申し込み、その紹介によって適格者として採用を内定し、応募者本人にも通知した。

その後、支店から本店に採用内定者に関する書類を送付したところ、2年前に卒業した高等学校の成績がよくないことを理由に不採用とされた。

(説明) この事例でまず考えられるのは、人事権の不明確さです。

採用に当たっての決定権は、どこにあるのか、常に正しく定めなければならない重要なことからです。

次に、選考基準が問題です。

同一人物を、支店では適格者とし、本社では不適格者とすることからも、〇社における選考基準が明確に定められていないことを示しています。

不採用の通知を受けた応募者が会社に対してその理由の説明を求めたところ、応募者本人が納得できる明確な返事が得られなかった。

(説明) 応募者にとって、その結果は非常に気にかかることがらであり、特に不採用となった場合には、相当なショックを受けるものです。

会社として、選考基準、選考経過を十分整理し、誰もが納得できる答えができるようにしておくべきです。

答えがあいまいであればあるほど、身元調査をしたのではないか等の疑いを抱かせる結果にもなりかねません。

不採用理由を明確に説明することによって、応募者本人が今後の就職先の選考等に参考にすることができれば、本人のためにもプラスとなるものです。

「応募者本人のためにアドバイス」をするという気持ちがあってほしいと考えます。

— 様 式 —

- 様式1 全国高等学校統一応募書類
- 様式2 新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例
- 様式3 日本工業規格（JIS）の様式例に基づいた履歴書
- 様式4 住民票記載事項の証明申請
- 様式5 就職承諾書
- 様式6 公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告

様式 1 全国高等学校統一応募書類

履 歴 書		平成 年 月 日現在		(応募書類 その1)	
ふりがな 氏 名		性 別		資 格 等 の 名 称	
生年月日		昭 和 ・ 平 成 年 月 日 生 (満 歳)		取 得 年 月	
ふりがな		〒		校 内 外 の 語 活 動	
現住所		〒			
ふりがな		〒		志 望 の 動 機	
連絡先		〒		備 考	

写真をはる位置
(30×40mm)

学 歴 ・ 職 歴		平 成 年 月	平 成 年 月	平 成 年 月	平 成 年 月	平 成 年 月	平 成 年 月	平 成 年 月	平 成 年 月
		高等	高等	高等	高等	高等	高等	高等	高等
		学	学	学	学	学	学	学	学
		校	校	校	校	校	校	校	校
		入	入	入	入	入	入	入	入
		学	学	学	学	学	学	学	学
		校	校	校	校	校	校	校	校
		入	入	入	入	入	入	入	入
		学	学	学	学	学	学	学	学
		校	校	校	校	校	校	校	校
		入	入	入	入	入	入	入	入

(注) 2019年5月1日以降は、作成年月日の「平成」を新元号に読み替えること。

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

(全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校校長協会の協議により平成17年度改定))

様式 4 住民票記載事項の証明申請

「住民票記載事項の証明書」(証明申請) 記載留意点

- 1 住民票記載事項の様式は、A4判 (B5判) とし、複写可能用紙 (裏面白紙) とすること。
- 2 証明依頼事項は、必要な事項にとどめ空欄は斜線で抹消すること。
(記載例) 年齢証明の場合
下記のとおり住民基本台帳……

住所	東京都新宿区西新宿二丁目8番1号	世帯主	東 一 郎
氏 名	京 子	出 生 の 年 月 日	50 年 4 月 1 日生

上記申請のとおり……

- 3 証明申請記載に当たっては、住所、氏名、生年月日等必要事項について、正しく記入すること。
なお、記入事項に誤りがある場合は、訂正が必要となるので、証明申請に当たっては、申請人の印鑑を携行するようにしてください。

証 明 申 請

市 (区) 町村長殿

年 月 日

申請人住所氏名

印

下記のとおり住民基本台帳に記録があることを証明願います。

住 所	氏 名	番 地 番 号		世 帯 主	
		出 生 の 年 月 日	年 月 日	出 生 の 年 月 日	世 帯 主 と の 続 柄
		男 大 崎 卓	年 月 日生		
		男 大 崎 卓	年 月 日生		
		男 大 崎 卓	年 月 日生		
		男 大 崎 卓	年 月 日生		
		男 大 崎 卓	年 月 日生		
		男 大 崎 卓	年 月 日生		
		男 大 崎 卓	年 月 日生		

上記のとおり相違ないことを証明します。

年 月 日

市 (区) 町村長氏名 印

就 職 承 諾 書

平成 年 月 日

(事業主) 殿

本人 現住所

氏 名 ⑩

この度、貴社に採用が内定されましたので卒業の上は就職することを承諾いたします。

なお、卒業時に健康状態が採用選考時と著しく異なり、貴社の勤務に耐えられないと診断された場合は、学校を含めた三者で協議します。

- (注) 従来、新規学校卒業見込の採用内定者に提出を求められていた請書、入社承諾書等を検討し、採用内定者の意思表示と併せて、健康上の不調についてはより公正を期するため、学校側（校医）と協議する内容とした。
- (注) 2019年5月1日以降は、作成年月日の「平成」を新元号に読み替えること。

様式 6

公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告

次の該当項目について、公正採用選考人権啓発推進員の選任状況を報告します。

(該当項目を☑)

新規

公正採用選考人権啓発推進員を、下記のとおり新たに選任しました。

変更 (交代 増員)

公正採用選考人権啓発推進員を、下記の者に変更しました。

6月1日現在

_____年6月1日現在、下記の者を公正採用選考人権啓発推進員として選任しています。

氏 名	役 職	選任年月日
		年 月 日

年 月 日

事業所所在地 〒 _____

(電話番号) _____

事業所名

事業主氏名 (印)

雇用保険適用事業所番号 _____ 従業員数 _____ 人

※ 職業紹介事業者許可番号 _____

※ 労働者派遣事業者許可番号 派 _____ / 特 _____

_____公共職業安定所長 殿

【注意】

- (1) 公正採用選考人権啓発推進員については、人事担当責任者（人事担当の部・課長級以上）等、事業所内において、採用選考その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する方から選任してください。
- (2) 人事異動等により、公正採用選考人権啓発推進員が変更となった場合には、その都度速やかに変更について報告してください。
- (3) ※欄については、該当する事業所のみ記入してください。

関係行政機関

□□□東京都産業労働局 ホームページ「TOKYO はたらくネット」<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>

名 称	所 在 地	電話番号	最 寄 駅
東京都産業労働局 雇用就業部労働環境課	新宿区西新宿 2-8-1 都庁第一本庁舎 21 階	03(5320)4649	JR・地下鉄「新宿」 都営「都庁前」

□□□労働相談情報センター

- * 労働条件に関することや職場での様々な問題について、ご相談に応じています。
- * 労働問題や人権啓発についてのビデオソフトの貸し出しも行っています。

◆電話相談 東京都ろうどう110番 0570-00-6110

上記の電話相談専門ダイヤルで、月～金曜日の午前9時～午後8時（終了時間）まで、土曜日の午前9時～午後5時（終了時間）まで相談に応じています（祝日及び12月29日～1月3日を除く。土曜相談は祝日及び12月28日～1月4日を除く）。

◆来所相談（予約制）

ご相談にあたっては、会社所在地を担当する事務所をご利用ください。

窓口	所 在 地	電話番号	最寄駅	担 当 区 域（会社所在地）	夜間
労働相談情報センター（飯田橋）	千代田区飯田橋 3-10-3 東京しごとセンター 9 階	03(3265)6110	飯田橋	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、中野区、杉並区、島しょ	月曜日・金曜日
大崎事務所	品川区大崎 1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー 2 階	03(3495)6110	大 崎	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区	火曜日
池袋事務所	豊島区 東池袋 4-23-9	03(5954)6110	池 袋	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区	木曜日
亀戸事務所	江東区亀戸 2-19-1 カメラアプラザ 7 階	03(3637)6110	亀 戸	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区	火曜日
国分寺事務所	国分寺市南町 3-22-10	042(321)6110	国分寺	立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、昭島市、小金井市、小平市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡	月曜日
八王子事務所	八王子市明神町 3-5-1	042(645)6110	八王子	八王子市、府中市、調布市、町田市、日野市、狛江市、多摩市、稲城市	水曜日

- ※1 担当区域(会社所在地)に応じて、各事務所が、月～金曜日の午前9時～午後5時（終了時間）まで実施しています。（祝日及び12月29日～1月3日を除く）
- ※2 夜間来所相談（予約制）は、各事務所が担当曜日に午後8時（終了時間）まで実施しています。（祝日及び12月29日～1月3日を除く）
- ※3 土曜日は、飯田橋で、午前9時～午後5時（終了時間）まで実施しています。（祝日及び12月28日～1月4日を除く）
- ※4 来所相談は予約制です。必ず事前に予約をしてください。

名 称	所 在 地	電話番号	最 寄 駅
東京労働局 職業安定部職業対策課	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎12階	03(3512)1661	地下鉄 「九段下」

□□□ハローワーク（公共職業安定所）

- * 職業紹介や雇用保険の給付、職業能力開発センターへのあっせんなどを行っています。
- * 人権啓発DVDの貸出しも行っていきます。

安定所	所 在 地	電話番号	最 寄 駅	管 轄 区 域
飯田橋	文京区後楽 1-9-20	03(3812)8609	JR・地下鉄 「飯田橋」	千代田区、中央区、文京区、島しょ
上 野	台東区東上野 4-1-2	03(3847)8609	JR・地下鉄「上野」	台東区
品 川	港区芝5-35-3	03(5419)8609	JR「田町」 地下鉄「三田」	港区、品川区
大 森	大田区大森北 4-16-7	03(5493)8609	JR「大森」	大田区
渋谷	渋谷区神南 1-3-5	03(3476)8609	JR・東急・京王・ 地下鉄「渋谷」	渋谷区、世田谷区、目黒区
新 宿	新宿区歌舞伎町 2-42-10	03(3200)8609	JR・小田急・京王・ 西武・地下鉄 「新宿」	新宿区、中野区、杉並区
池 袋	豊島区東池袋 3-5-13	03(3987)8609	JR・西武・東武 地下鉄「池袋」	豊島区、練馬区、板橋区
王 子	北区王子 6-1-17	03(5390)8609	地下鉄南北線「王子神谷」	北区
足 立	足立区千住 1-4-1	03(3870)8609	JR・東武・TX・ 地下鉄「北千住」	足立区、荒川区
墨 田	墨田区江東橋 2-19-12	03(5669)8609	JR・地下鉄「錦糸町」	墨田区、葛飾区
木 場	江東区木場 2-13-19	03(3643)8609	地下鉄東西線「木場」	江東区、江戸川区
八王子	八王子市子安町 1-13-1	042(648)8609	JR「八王子」	八王子市、日野市
立 川	立川市緑町 4-2	042(525)8609	JR「立川」	立川市、昭島市、小金井市、小平市、 東村山市、国分寺市、国立市、東大和市、 武蔵村山市
青 梅	青梅市東青梅 3-20-7 山崎ビル	0428(24)8641	JR「東青梅」	青梅市、福生市、あきる野市、羽村市、 西多摩郡
三 鷹	三鷹市下連雀 4-15-18	0422(47)8609	JR「三鷹」	三鷹市、武蔵野市、西東京市、清瀬市、 東久留米市
町 田	町田市森野 2-28-14	042(732)7397	JR・小田急 「町田」	町田市
府 中	府中市美好町 1-3-1	042(336)8609	JR「北府中」「府中本町」 「分倍河原」 京王「府中」	府中市、調布市、狛江市、多摩市、稲城市

□□□公益財団法人東京都人権啓発センター

* 人権問題に関する相談や啓発活動を行っています。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は69ページを参照してください。

名 称	所 在 地	電 話 番 号	最 寄 駅
公益財団法人東京都人権啓発センター	港区芝 2-5-6 芝 256 スクエアビル 2 階	03(6722)0082	地下鉄・都営三田線「芝公園」、都営大江戸線・浅草線「大門」、JR・東京モノレール「浜松町」 ※詳細については、お問い合わせください。

□□□図書館等

* 次の施設には、同和問題をはじめとする人権問題普及啓発関係資料があります。

施 設 名	所 在 地	電 話	ビデオテープ等	関係図書
東京都立中央図書館	港区南麻布 5-7-13	03(3442)8451	○ (資料の館外貸出はしていません)	○ (資料の館外貸出はしていません)
東京都立多摩図書館	国分寺市泉町 2-2-26	042(359)4020	○ (16ミリフィルムのみ)	○ (資料の館外貸出はしていません)
東京都人権プラザ図書資料室	港区芝 2-5-6 芝 256 スクエアビル 2 階	03(6722)0123	○	○
人権ライブラリー (公財)人権教育啓発推進センター併設)	港区芝大門 2-10-12 KDX 芝大門ビル4階	03(5777)1919	○	○

□□□東京法務局

* 「人権問題」「えせ同和行為」等についての相談活動を行っています。

施 設 名	所 在 地	電 話	最 寄 駅
東京法務局 (常設相談所)	千代田区九段南 1-1-15 九段第2合同庁舎 12 階	0570(003)110 03(5213)1372(PHS・IP 電話の方)	地下鉄 「九段下」

※ 「えせ同和行為」等については下記においても相談活動を行っています。

□□□各弁護士会 民事介入暴力被害者救済センター

東京弁護士会 03 (3581) 3300

第一東京弁護士会 03 (3595) 8575

第二東京弁護士会 03 (3581) 2250

□□□公益財団法人暴力団追放運動推進都民センター 03 (3291) 8930

□□□警視庁組織犯罪対策部 03 (3581) 4321

□□□東京都 総務局人権部 03 (5388) 2595

「採用と人権」
明るい職場をめざして

印刷物規格表 第 1 種
印刷番号 (30) 65

2019年（平成31年）3月 印刷・発行

編集・発行 東京都産業労働局雇用就業部労働環境課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
電話 (03) 5320-4649 (ダイヤルイン)

印刷 株式会社ドゥ・アーバン

石油系溶剤を含まないインキを使用しています。

リサイクル適性[Ⓐ]
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

R70

古紙/パルプ配合率70%再生紙を使用しています

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。



古紙パルプ配合率70%再生紙を使用しています