

7 紹介と選考

(1) 紹介の斡旋と手続き

- ・ 中学・高校生については、応募の前に職場見学を薦めていますので、学校担当者より連絡がありましたら、ご配慮をお願いします。
- ・ 中学の県内向求人の場合、管轄の安定所から応募書類（中学職業相談票乙）に紹介状を添えて1月上旬以降当該求人者へ送付します。応募書類が送付されましたら、選考日をできるだけ早く学校へ連絡して下さい。
- ・ 中学の県外向求人の場合、他都道府県安定所から管轄の安定所を経由して、応募書類を当該求人者にお渡しすることになっていますが、現地出張選考を実施される場合は、他都道府県の安定所から直接当該求人者にお渡しすることもあります。
- ・ 高校求人については、学校から直接求人者に応募書類（統一応募用紙）が送付されます。応募書類が送付されましたら選考日をできるだけ早く学校へ連絡してください。
- ・ 高等学校等卒業予定者の応募については、管轄安定所によっては受理求人を一覧表にして各高等学校等へ配布していますので、指定校以外からも応募者が出る場合もあると思いますが、指定校でないという理由で拒否せず選考の対象としてください。

(2) 採用選考と採否通知

① 選考方法

新規学校卒業者の採用選考は、書類のみによる選考だけでなく、現地（出張）選考、呼出選考などにより面接試験等も実施してください。

- #### ② 応募者は、採用通知を待っています。選考結果の通知が遅れますと他へ再応募することにもなりかねませんので、十分ご配慮ください。特に、高等学校等卒業予定者については10月までは複数応募が禁止されており、選考結果によっては通知の遅れが応募者にとって大変不利益となる場合があります。また、新規学校卒業者を紹介した安定所及び学校においても、選考結果を把握する必要がありますので、速やかに採否結果を書類（任意様式）にて通知してください。（概ね7日以内）

なお、不採用通知には応募者が納得できるよう、明確な理由を付してください。このほか、採用選考上のチェックポイントは27～29ページを参照ください。

- #### ③ 新規学校卒業者を採用（内定）された場合は、採用（内定）状況を「新規学校卒業者採用（内定）状況報告」（61ページ）により必ず管轄安定所へ報告してください。

安定所では、新規学校卒業者を対象とした求人の充足状況を把握し、未充足求人のその後の斡旋、入職後の職場適応指導等の基礎資料として活用しています。

- #### ④ 求人が充足した場合は、求人申込書を提出した安定所にその旨連絡してください。

(3) 大学等の卒業予定者の応募等について

求人に対して大学等・安定所で応募者がいると、求人事業所に紹介（推薦）し、選考していただくこととなりますが、求職申込みをしていない大学等の学生も、求職の申込みをした大学等の学生と同様に応募の機会を与えてください。

8 求人者へのお願い

- (1) 応募書類に記入されている内容は、学校の教師の立場で判断し評価したものです。

新規学校卒業者にとっては、就職ということは、ひとりの人間として、生活の安定をはじめ社会参加を通じての自己啓発等、極めて重大な意義をもっています。

職業選択の自由すなわち就職の機会均等ということは、誰もが自分の職業を選べるということです。そのためには雇用する側が正しい採用選考を行うことが必要であります。

人間尊重が叫ばれている昨今、従業員の採用選考はいかにあるべきかを企業の社会的責任の上にとって追及されますよう切にお願い申し上げます。

- (2) せっかく採用になり、希望に燃えて職場に入ってきた青少年に対し、上司や同僚など周囲の人々の職場における不用意な差別的な発言が、同和関係者を退職においやってしまった事例もあります。もし自分に対して同じような発言がなされたら黙っていられるでしょうか。

このような言葉や態度は差別に対する認識や理解のなさ、あるいは人権問題に対する無関心からくるものと言わねばなりません。そして、そのことが同和関係者の企業に対する希望や仕事に対する情熱を失わせ、ついには退職に追いやることとなります。

したがって、企業全体の体質の向上を図り、職場の責任者はもとより、従業員全員が家族のようにスクラムを組めるような指導と訓練、胸襟をひらいて話し合える場を常につくり、かつ維持していただき、新規学校卒業者など青少年を一人前の従業員に育てていただきたいと思えます。

9 適正な求人条件、受入体制の確立

新規学校卒業者を採用しようとする求人は、その仕事の内容や労働条件が新規学校卒業者に適正なものであり、また就職者が職場で、その能力を十分に発揮できるよう受入体制が整備されたものでなければなりません。そのためには、次の点を明らかにしたうえで申込みをしてください。

- (1) 求人職種の仕事の内容が明らかであること。
- (2) 男女に均等な雇用機会を与えること。
- (3) 労働条件が労働基準法の規定に違反していないこと。さらにその条件の向上改善に努力すること。
- (4) 就業規則（従業員 10 人以上）を作成していること。
- (5) 社会保険の加入、退職金制度、（退職金共済制度を含む）の確立をしていること。
- (6) 定期的に健康診断を実施し、従業員の健康管理に注意していること。
- (7) 教育訓練、指導育成について、積極的な配慮があること。
- (8) 福祉施設等について、十分な配慮とその向上について努力していること。
- (9) 高校定時制、通信制の課程、大学二部（夜間）通信制等への学習の機会を積極的に与えていること。
- (10) 適正な労務管理がなされ、責任体制が明確であること。

なお、採用決定（内定）された高校生に対して、入職時までに自動車免許の取得を強制しない

てください。必要な場合には、地区により申し合わせがあり2月中旬以降、自動車学校等入校を認めているところがありますので、学校とよく相談してください。

10 障害がある生徒の採用にご理解を

障害がある生徒の就職あっ旋について安定所では、種々配慮し努力しており、積極的な採用をお願いします。

身体に関する条件については、採用職種の作業内容からみて、どうしても不可となる具体的な条件のみを示してください。その具体的な理由を聞かせていただきますが、単に「身体に障害のある人は困る」とか「四肢健全であること」などの条件を示すことは、障害者に対する差別であり、障害者の雇用の促進等に関する法律によって求人を受理しないことがあります。

11 男女雇用機会均等法について

新規学卒者の募集・採用にあたっては、男女雇用機会均等法を遵守いただき、均等に門戸を開き公正な選考をお願いします。

均等法第5条（性別を理由とする差別の禁止）

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りません。

<指針で禁止される措置の例>

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

均等法第7条（間接差別の禁止）

実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として省令で定める次の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されています。

- 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。
- 2 労働者の募集若しくは採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

(注) なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

均等法第8条（女性労働者に係る措置に関する特例）

「女性のみ」、「女性優遇」の措置は禁止されますが、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性との事実上の格差を解消する目的で行う措置（女性労働者の割合が4割を下回っている職種への募集・採用に際して女性を有利に取扱うこと等）については、法に反しないことが明記されています。

※就職活動中の学生等求職者に対するハラスメント防止についても徹底をお願いします。

12 新規学校卒業者の就職の機会均等について

就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施するよう雇用主の皆様方にご協力とご努力をお願いしています。

雇用主の皆様におかれましては、公正な採用選考の考え方についてご理解いただき、差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取組をお願いします。

公正な採用選考の基本的な考え方

- ・ 応募者の基本的人権を尊重すること
- ・ 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと
- ・ 応募者に広く門戸を開くこと

採用選考についてのチェックポイント

以下のチェックポイントは、採用選考差別問題の正しい認識・理解を基本とした立場でご利用願いたいと思います。（何が問題かだけでなく、何故それが問題なのかを正しくご理解ください。）

※詳しくは、「採用選考自主点検資料」「公正な採用選考のしおり」を参照してください。

<採用方針・採用計画>

- ① 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していますか。
- ② 次の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・難病者 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
- ③ 本人の適性や能力以外のこと（親の職業・家庭状況等）を採用の条件としていませんか。
- ④ 「求める人物像」を採用条件にする場合がありますが、「積極性」「誠実さ」等については、職務遂行上必要であるとしても、主観的な判断ではなく、客観的な基準により選考していますか。
- ⑤ 採用方針・採用予定の職種、人員が、計画的・合理的に定められていますか。

<選考基準・選考方法>

- 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礎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 選考は落とすためのものではなく、採用する立場で行うようになっていませんか。
- ③ 選考基準にどの程度適合しているか否か、公平に評価する方法がとられていますか。
書類選考だけというように、一つの方法に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出すような配慮がなされていますか。

<募集・応募書類>

- ① 求人票、求人（募集）要項は、採用方針・採用計画に基づき正しく記載されていますか。
- ② 中卒者については「職業相談票乙」（38 ページ）、高卒者については「全国高等学校統一用紙」（65・66 ページ）以外の応募書類を要求していませんか。
- ③ 大卒者については、標準的事項の参考例及び厚生労働省履歴書様式例（74・75 ページ）に基づいた様式を使用していますか。 *エントリーシートにしても同様
- ④ 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。

<学科試験（作文を含む）>

- ① 学科試験（作文を含む）は、採用職種の作業遂行に必要な専門知識をもっているかどうか判断するために実施していますか。
- ② 作文のテーマに「私の生いたち」、「私の家庭」等本人の家庭環境に係るものや、思想・信条を推測するためのものを課していませんか。

<面接>

- ① 面接によって判断する目標が明らかになっていますか。
- ② 外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。
- ③ 質問内容について十分検討がなされていますか。
- ④ 被面接者の基本的人権が十分に尊重されていますか。
- ⑤ 面接担当者には、適切な人がなっていますか。
（面接技術、観察力、ことばが明瞭、偏見がない、感情に左右されない等）

<適性検査>

- ① 適性検査には、どういう場合、何を知るために実施するのか、個々に役割が定められていますが、その目的にあった使用をしていますか。

- ② 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門知識のある人があっていますか。
- ③ いわゆるテスト業者に依存し、その結果や報告などをうのみにしていませんか。

<採用選考時の健康診断>

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うえ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」、「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。

なお、労働安全衛生法及び労働安全衛生規則に定められている「雇入時の健康診断」は、常用労働者を雇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。

<身元調査>

本籍地、居住地、家庭状況等についての身元調査をしていませんか。

<採用の決定（内定）>

- ① 公平な選考結果であるか、応募者の能力、適性を総合的に評価しているかについて再点検していますか。
- ② 「不採用」とする場合、その理由を明確に説明できますか。
- ③ 採用についての承諾書に、会社側の一方的な考え方による取消・留保条件を付けていませんか。

<採用内定以後>

- ① 採用内定時あるいは入社時に、従来から使用されていた社用紙（従業員調書、身元保証書、身上書等）、戸籍謄（抄）本、住民票謄（抄）本の提出を画一的に義務づけていませんか。基本的人権尊重の観点から今一度再点検をお願いします。
- ② 採用内定した中学・高校生に社用紙の記入を求める場合は、同時に参考のため当該学校へも社用紙を送付してください。
- ③ 社員一人ひとりに至るまで、人権問題を正しく認識・理解させていますか。

<採用後の雇用管理>

- ① 新入社員はそれぞれ期待をもって入社します。期待に応えられる受入条件を整え、約束した求人条件は必ず実施してください。特に女子に対する雇用管理についても、「男女雇用機会均等法」を遵守していただき、法の要請にそった雇用管理の改善を図ってください。
- ② 新規学校卒業者の離職率は、高卒で入社後3年で40%前後が離職するという数字もできています。新規学校卒業者は職業経験がないことから、働く厳しさに欠けたり、心構えに甘さがみられることがあります。年少者の心理を十分理解し、一緒になって悩み、喜び合い、能力を有効に発揮させる職場環境づくりが必要であります。

就職差別につながるおそれのある質問例等

採用選考で、面接時に不適切な質問をうけたといった情報は、毎年数多く寄せられており、それらに対し「就職差別につながるおそれのある事象」として、ハローワークから該当事業所に対し、事実確認や是正指導を実施しています。

面接に際しては今一度、その内容や方法等をチェックしていただき、本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とした「公正な採用選考」の実施に適切なお理解とご配慮をお願いします。

本人に責任のない事項の把握

《本籍・出生地に関すること》

- ・本籍地は現住所と同じですか。
- ・ご両親の出身地はどこですか。
- ・生まれてからずっと現在の居所に住んでいるのですか。

《家族に関すること》

- ・家族構成を教えてください。
- ・兄弟、姉妹はいますか。何人兄弟の何番目ですか。
- ・父親の職業と役職を教えてください。
- ・家族の中に、〇〇の職業（応募職種等）に就いている人はいますか。
- ・両親は離婚しているのですか。
- ・家族の中に大きな病気をした人はいませんか。

《住宅状況に関すること》

- ・現在の住まいは賃貸住宅ですか。
- ・現在住んでいる家の㎡数を教えてください。
- ・自宅は〇〇ショッピングセンターの近くですか。

* 本籍・出生地の把握は同和関係者や在日韓国・朝鮮人であることなどを理由とした差別や偏見を招くおそれがあり、その把握によって多くのの人々を不安にさせていることを深く認識する必要があります。

* 両親のいる家庭であるか、家族がどんな仕事や役職についているか、兄弟（姉妹）がいるのかなどは本人の適性・能力に関係のないことです。その把握により偏見や予断を招くこともあり、結果として採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあります。

* 住宅状況・生活環境・家庭環境なども本人の適性・能力に関係のないことです。これらを把握することは、本人や家族の生活水準を推しはかり、それに基づいた人物評価に結びつくおそれがあります。

* 今までの習慣であったり、応募者をリラックスさせるために何気なく聞いたことでも、就職差別につながるおそれがあることに十分ご注意ください。

本来自由であるべき事項の把握

- ・信条としていることはありますか。
- ・尊敬する人はいますか。
- ・将来どんな人になりたいですか。
- ・〇〇政党の政策や方針についてどう思いますか。
- ・どこの新聞を読んでいますか。
- ・労働組合に加入しますか。

* 日本国憲法では、第 19 条に「思想の自由」、第 20 条に「信教の自由」が規定されています。思想信条等にかかわることを採用基準とすることは、憲法の規定の精神に反することになり、採用選考時にこれらを把握しようとすることは就職差別につながるおそれのあるものとなります。

その他

- ・交際相手はいますか。結婚の予定はありますか。
- ・結婚・出産後も働けますか。
- ・血液型を教えてください。
- ・持病やアレルギーはありますか。
- ・障害者の方には〇〇の資格を取得していただくことになりますがよろしいですか。
- ・なぜ部活動をしなかったのですか。
- ・休日は何をしていますか。
- ・なぜ進学しないのですか。
- ・短所を教えてください。

* 男女雇用機会均等法や障害者雇用の促進等に関する法律等、法令の趣旨に反することはもとより、本人の適性・能力に関係のない事項を把握しようとすることは、就職差別につながるおそれがあります。

* 例えば、休日の活動や部活動をしなかったことに家庭環境が影響している場合等、応募者が尋ねられたくないことであったならば、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、結果的にその人を排除してしまうことになりかねませんので、十分な配慮が必要です。

また、統一応募用紙における「校内外の諸活動」欄には、インターンシップ活動やボランティア活動等の記載も出来るため、家庭環境に話題が及ばない範囲に留意したうえでの質問とする配慮も必要です。

* 短所についての質問は、それをどう工夫して克服したかを評価の基準とすることが多いですが、この短所自体は人それぞれ違うものであり、応募者によっては、身体的特徴や健康状態を短所と考えている場合があります。こうした方はこれらを採否の基準にはされたくないと考えているはずですので、短所について問われる精神的動揺の大きさに配慮しましょう。

13 公正採用選考人権啓発推進員の選任を！

県内の安定所では、職業選択の自由を保障し、全ての人との就職の機会均等が保障され、雇用の促進を図るために、事業主の皆様には同和問題をはじめとする人権問題について正しく理解と認識をしていただき、応募者の適性と能力に基づいた基準による「公正な採用選考」の実施をお願いしています。このため、事業所における公正な採用選考システムの確立を図ることを目的に、30人規模以上の事業所等において、公正採用選考人権啓発推進員の設置をお願いし、推進員に対する計画的・継続的な啓発・研修を行っています。

すでに、多くの事業所で推進員が選任され、就職差別問題や人権問題の解決のための主体的な取り組みが進められていますが、推進員を新たに選任したり、選任替えをした場合などには、管轄安定所へ届出をお願いいたします。

※詳しくは、管轄安定所におたずねいただくか、岐阜労働局ホームページをご覧ください。

岐阜労働局ホームページ

> 事業主の方へ > 公正な採用選考に向けて

