

IV. 採用選考にあたっての留意点

採用選考にあたっての留意点

「就職」ということは、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生存していく上で極めて重大な意義をもっているものです。わが国の憲法において、職業選択の自由を基本的人権の一つとして、すべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

職業選択の自由すなわち就業の機会均等ということは、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、雇用する側が正しい採用選考を行うことが必要であり、また、採用後の人事管理についても正しく行われませんと、実質的に職業選択の自由が保障されたことにはなりません。特に、男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・解雇に加えて降格、職種変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止めについて性別を理由とした差別を禁止しています。

職業安定法第3条は「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等を理由として、職業紹介、職業指導法等について差別的取扱を受けることがない。」と均等待遇について規定しています。

従って、各企業においては、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点検し、差別のない正しい採用選考システムをはじめとする体制を一日も早く確立していただきたいと思えます。

1 採用方針、採用計画

チェックポイント

- 応募者の基本的人権を侵したり、差別のないよう十分配慮し、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。
- 次の人を排除しようとしていませんか。
 - ★同和関係者 ★女性 ★障害者 ★欠親家庭の子 ★定時制・通信制課程卒業者
 - ★外国籍の者
- 本人の適性、能力以外のこと（親の職業、家庭状況等）を採用の条件にしていませんか。
- 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。

考え方

労働者にとって、「就職」は生活を左右するものであることは勿論、その労働を通じて社会における自己の充実をはかる極めて重要なものであります。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言うまでもないことです。

したがって、そのような配慮のなかに「人を人とする」、すなわち「職に人を」から「人に職を」という人間尊重の精神があったかどうか、是非再考していただきたいものです。

一人一人の労働者を機械的に働かせるということではなく、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、作業準備、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、従業員の一人一人の能力を十分に活かして働きが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、差別のないよう配慮

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。

＝特定の人を結果的にしろ排除していませんか＝

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す。

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いうのは、そこに予断と偏見とが大きく作用しているからです。

あらかじめこれは駄目だときめてしまう考え方は、選考行為自体を否定するものです。「高齢者だから体力がない。」「障害者では仕事ができない。」と選考もせず、面接もしないでどうしてきめられるでしょうか。

企業にとって優秀な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、偏見とか予断に左右されない正しい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ご存じのことであり、強い関心を持っていると思います。

「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、やはり偏見、予断といったものが残存しているおそれがあると考え、点検をしてみる必要があると思います。

2 選考基準，選考方法

チェックポイント

- 採用職種の職務（仕事）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。

- 選考基準に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。一つの方法だけで評価していませんか。
- 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。
- 表面的なもののみで判断せず、気力や体力など潜在的な資質や長所を積極的に見出し、総合的な評価をするような配慮がなされていますか。
- 選考は、採用する方向で考えられていますか。

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」ですから、採用する職種の作業内容に即して、意欲や健康状況、知識、技能、経験、など総合的に評価する基準を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、優秀な人を採用したいからといって、高校卒対象の選考であるのにそれ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分的要件等を求めることは、正しい選考を阻害するものとなります。また、誰でも欠点や短所もあるが、他人にはない、その人の持ち味、活かす価値を持っているのです。その点を公正に判断できる基準ができていないと、落とすための選考となっ

てしまいます。

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。従って、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い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きめてください。

なお、一つの方法のみで選考する方法は、正しい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。

各企業における人事というものは、一朝一夕にできたものではないと思います。従って、その採用選考体制についても、多くの慣習や経営者、人事責任者の体験といったものがと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見られ、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います。

また、新規学卒者は成長過程にあり、青少年を健全に育成するためにも、表面的な現象や過去の成績だけでなく、意欲（気力）体力などを含め潜在的な能力や、採用後の教育訓練による可能性についても、積極的に見出し総合的に評価するよう配慮していただきたいと思います。

3 募集、応募書類

チェックポイント

- 求人票、求人要項は、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。
- 中卒者については「㊤職業相談票乙」、高卒者については「全国统一応募書類」（91～92 頁参照）以外の応募書類を要求していませんか。
- 専修学校、高専、短大、大卒者について、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。
- 新規学卒者以外の応募者から提出される履歴書は、J I S規格のものを使用していますか。

考え方

採用方針、選考基準といったものは、その担当以外の人は見る機会もないのでその内容に問題となる事項があるかどうかについては、主として募集段階、選考段階、採否内定時、入社時において表面化する場合が多いようです。

募集段階として問題となるケースは、求人票、求人要項、新聞による募集広告、就職ガイドブック、学校あての推せん依頼文のような文書の内容や、募集関係における学校の先生と求人者側との会話の内容等であり、戸籍謄（抄）本や住民票謄（抄）本の要求、統一応募用紙以外の応募書類の要求等がその問題点として指摘されています。

指摘された企業は、ほとんどの場合、同和問題の認識、理解が十分でなく、採用方針や選考基準等についても、よく検討されていません。従業員の募集をしようとする場合、こういった点についてよくお考えになり正しい求人申込をしていただきたいものです。

新規高卒者の応募用紙については、各企業で作成したものに就職差別につながるおそれのある事項が多い実態に鑑み、当時の労働省、文部省及び全国高等学校長協会の協議により定めた様式を統一応募用紙として、昭和48年度から全国的に使用しております。

新規大学卒業者（短期大学、高等専門学校、専修学校卒業者を含む。）の応募用紙については学校

所定の応募用紙がある場合はそれを使用していただきますが、定めていない場合は前述の趣旨を十分御理解のうえ、各事業所で検討して下さい。（93頁「参考様式」参照）

また、一般の採用に使用される履歴書の様式についても、昭和49年7月に日本工業規格（JIS）として定められていますので、この規格に添った履歴書を使用してください。（94頁参照）

これらの使用については、あらゆる機会を利用し、その徹底を図ってまいりましたが、なお、この趣旨を理解していないむきがあり、社用紙（企業独自作成の履歴書、身上書、家族調書等の応募書類等）を求める企業があとをたたない実情にあります。

これらの社用紙の問題点を考えてみましょう。

＝社用紙の問題性について＝

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「家族の職業、地位、学歴、収入」「家族の資産、住居状況（部屋数、間取り）、道順」、「宗教、支持政党」、「生活信条、思想」、「尊敬する人物」、「生れ育った場所」、「自宅附近の略図」等であり、いずれも統一応募用紙を設定した趣旨に反するものです。

家族の職業

もっとも多い「家族の職業」については、求めた会社側の理由だけでは、「同業者の子弟は、企業防衛上困る。」とか「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言われます。これらの言分に共通していることは、応募してきた人の適性や能力や意欲を中心に採用選考を考えるのではなく、本人の責めに帰すことのできない問題、例えば親の職業など家族の状態によって判断し、個々としての人間を尊重しようとしなない考え方によって評価しようとする考え方です。

予断と偏見にみちた「親がこうだったから子もそうだ。」式の考え方は、近代的な人事管理の考え方とは大分方向が異なるのではないのでしょうか。その結果が就職差別につながるとしたら、なおさら看過し得ないことだと思えます。

家族の収入等

「家族の収入」「住宅状況」などについては、会社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。

自宅の略図

それから「自宅附近の略図」を書かせることについて、会社側では、通勤経路の把握とか、採用後何かあったときの連絡等をその理由としていますが、いずれも採否がきめられ入社してから必要に応じて把握すればよいことで、選考段階での必要は全くないものと思われまます。むしろ、身元調査に利用する目的ではないかとしか考えられません。

宗教など

「宗教」「支持政党」「尊敬する人物」等は、信教の自由、思想の自由等憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、それを採用選考に持ち込むことが正しくないことは、ことさら説明を要しないことと思えます。

大卒等卒業者

大卒等卒業者については、統一応募用紙が定められておりませんが、考え方は高卒者と同じことです。大卒等卒業者の場合は将来幹部になる人だからなどと勝手な理由づけをして、戸籍謄本を要求したり、家族関係等を調査することは、やめてください。

なお、学生から提出を求める履歴書等については、93頁の様式を用いるようにしてください。

=本籍地・戸籍謄本等について=

日本の会社においては、人事関係で何かするとき「本籍」がつきまどっている傾向があるようです。なぜでしょうか。

就職差別というものは、最近になって発生したのではなく、前近代的な身分制にその根をもつものであることを十分認識していただきたいと思います。

人を雇う際、本籍地を調べる習慣は、特に同和地区の人達を雇わない手段としてでき上ったものと思われる。

以来、大正、昭和とこのような人事の習慣は踏襲され、現在においても依然として同和地区の人達に対する就職差別を支える大きな役割を果していることをはっきりと認識しなければなりません。

もし同和地区の人達を排除するために提出させているのではないとしたら、一体何のために戸籍謄本を求めたり、本籍を調べたりするのでしょうか。おそらく人事の習慣として調べることになっているので、ただ単に、事務的に調べているのかも知れませんが、その無意識の行為が多くの同和地区の人達を大きな不安に陥れている事実を厳しく考えていただきたいと思います。

ある就職差別事象から

以下の文章は、ある会社が高校の就職担当の先生に「一般には発表しないように」との但し書をつけて発送した文章の一部です。

「・・・当社がどのような人物を求めているかについてご案内申し上げます・・・」として、

1 家庭

家庭は、本人の性格、勤務に影響することが大きいので最も重視いたします。

① 家庭が安定していること

これは、必ずしも経済的に裕福であることでなく、家庭の職業が安定し、世間並みの収入を安定的に得ておれば結構です。

② 堅実で躰のよい家庭であること。

家庭環境は、堅実でしつけの明るい家庭を望みます。すなわち、母又はこれに準ずる者が家事担当者となって家族の面倒をみて、兄弟姉妹がすべて健全に育成している円満な家庭であり、4～5年たつて適齢期には退社、結婚するという普通一般的な考え方をもちた家庭を意味します。

③ 両親はじめ係累のもの職業が社会の公序良俗に反するようなものは好ましくありません。また係累の中に自殺者や犯罪者がある者は好みません。

④ 戸籍面で説明を要する点があるときは、御面倒ですが予めお申出下さい。

2 人物

・・・・・・・・以下略

このような条件をみた子供たちはどのように感ずるでしょうか。

差別をされ低位な状態におかれている者が果して受験できるでしょうか。

このような採用条件は憲法を否定し、国民の基本的人権を侵害し、就職の機会均等の保障を侵すものであることはいうまでもありません。

この問題は、学校の先生方や運動団体が会社と何回も話し合い、会社も率直に反省して改善されましたが、このような事象がいくつかあります。

(資料出所 大阪府「同和問題学習資料」)

4 選考の内容

(1) 学科試験（作文を含む）

チェックポイント

- 学科試験（作文を含む。）は、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。
- 作文のテーマ「私の生いたち」，「私の家庭」，「父母をかたる」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。

考え方

採用選考試験における学科試験の内容をみますと、採用職務の作業遂行と何の関係があるのか疑問に思われる例があります。

入学試験と採用試験との相違をよく考え、職務との関係を重視して実施していただきたいと思えます。

また、作文についても、編集のような職務を行う場合には文章力が必要だと思えますが、一般的には安易に作文を課したり、あるいは、その人の考え方であるとか、家庭状況を調べる手段として用いられている場合があります。こういった選考は、就職差別につながるものとなりますので、是非やめていただきたいと思えます。

選考試験におけるペーパーテストの結果と、採用後の能力発揮との相関関係についても十分検討し、正しい採用選考結果が得られるよう努めてください。

(2) 面接

チェックポイント

- 面接によって判断する目標が明らかになっていますか。
- 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。
- 質問内容について、十分検討がなされていますか。
- 面接担当者には、適切な人があてられていますか。

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だと思います。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全然ありませんし、かえって面接試験に一層のウェイトを置く傾向もあるくらいです。しかも、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、正しい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、看過し得ない重要な問題である訳です。

各企業においても、優秀な適材の採用が企業の発展繁栄の根幹をなすものであることから、面接試験をどのようにしたらよいかについては、それぞれの努力をつくしておられるようですが、その客観性、信頼性、妥当性について、多くの問題点のあることをご存じでしょうか。

まず、客観性であります。どのような基準により、どのように評価するのかが予め確立していなければ客観性の維持は極めて困難であると思われ。そうでないと、専ら面接者の主観により、それも応募者ごとによりきびしく評価したり、あるいは甘い採点になったり、または、応募者のある一部分の優劣評価によって全体をきめてしまうようなことになってしまいます。

さらに、面接者の好みにより、好悪の感情的評価におちいる例も実際によくあることです。

その他、俗説的人物評価、例えば「額の広い人は頭が良い」といった類いの考え方を面接評価に持

ちこむおそれも、面接者の主観に依存した面接試験にはありがちなことであります。

次に信頼性ということですが、これは、面接試験の目的といいますか、何のためにやるのかというテーマがある訳ですが、それに対して、完全に必要な情報やデータが得られるような面接試験が行われれば、その面接試験の信頼性は高いといえるのであります。

従って、面接試験の信頼性が低いものでは、その目的を達しないという結果になりますので、企業としては、信頼性を高めるようにしなければならないと思います。そのためには、極力客観的に判断する方法をとることが必要であります。

また、方法とともに大切なことは、面接担当者の資質であります。そうでないと、いくらよい方法によっても十分な成果は得られないことになりますので、面接技術、観察力、話し方等が優れており、感情に左右されない客観的判断能力の高い人であって、さらに同和問題、とくに基本的人権について正しい理解、認識をもっている人が実施することも重要な条件であります。

正しい面接試験にとって客観性、信頼性ということは大切な要素ですが、最も大事なのは妥当性ということだと思います。

従って、十分な妥当性が確保されない面接評価では、何のための面接かわからなくなります。面接試験で、何を、どのような基準で、評価するかということを決定的場合には、この妥当性が得られるための検討が、相当の根拠に基づいてなされなければならないことになります。

しかしながら、この最も大切な、採用後の職務遂行能力との関連性については、大変残念なことに各企業とも十分な考慮がなされていないようであります。

このような面接試験では、本来の目的を達しないばかりでなく、応募者自身の責に帰さないことや、個人の自由権に属する事項が多く入りこむことともなり、ひいては、同和地区出身者の就職の機会均等を阻害する結果につながってしまうのです。

現に、就職差別につながるおそれのある事項として問題となる事項は、面接段階から多く出ているという実態があることを十分にご理解いただきたいと思います。

面接の自由

① テストや資料にあらわれたデータの総合的評価

適性・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、一定の環境の中で、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、被面接者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて、個人の適性・能力などについて総合的評価を行う。従って、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て、むしろその集大成ともいべきものです。

② お互いの情報交換

受験者の志望の動機、企業側への要望、就職するに際してのいろいろの条件等を聞き出すとともに、企業側の採用条件、採用後の労働条件等を説明し、相互に意志疎通を図り、情報の交換をする。

③ 適性・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、相手の用件、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、上記①、②の過程や統一的に定めた設問により判定する。

面接の基準

面接の過程を適切に統制・実施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、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言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や内容の設定、判定基準の統一と明確化をあらかじめ定め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、本人の適性、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、この設問内容によっては、被面接者として答えづらいことを、精神的苦痛の中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現われ、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言えません。

設問については、面接の目的や基準に照らして、以上述べたことを考慮に入れて、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極めて大切です。

(3) 適性検査

チェックポイント

- 適性検査を、その目的外に使用していませんか。
- 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人が当たっていますか。
- 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。

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が、目的にあった種類の検査を、定められた正しい方法で行い、結果の判定やその活用については、専門的知識や経験を有する人が行うことが絶対の要件です。

これを誤ると、体温計で脈を計ったり、数字のテストで国語の知識を推定するような事になってしまいます。

特に注意を要するのは、適性検査というものは、職業指導における適職判断や職場配置あるいは職場適応における参考データを得るため活用するものだということです。検査による選考基準には、合理的な実証データを必要とします。

経営方針をはじめ、企業活動、労務管理、職場環境等どれ一つとっても企業によっていろいろ差異があり、その中で、一定以上の能力が発揮できるかどうかというものがありますし、若干の誤差があったとしても、次の考課で是正できますが、採用選考の場合にはそうはいかないのです。

適性検査を実施する場合は、以上のことを十分勘案して実施してください。

そういう配慮こそ、相手の基本的人権を尊重するものであり、差別性のない正しい採用選考に通じるものです。

(4) 身元調査

チェックポイント

○家庭状況等の身元調査を実施していませんか。

考え方

興信所に依頼して、あるいは、近隣の人、友人等を通じて、住居、生活状況、本人の素行や交友関係等、親・兄弟等の状況等を調べる身元調査は、内容が採用しようとする本人の職務遂行能力と直接関係のないものであり、また調査結果は無責任な風評、偏見、予断といったものが入り易く、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たりすることは、憲法で保障された基本的人権、職業選択の自由を否定するものであり、典型的な就職差別そのものです。

身元調査によって、希望に燃え、その就職を願っている応募者の夢が砕かれる結果、就職に対する情熱も消え、その人のその後の人生に悪影響を与えてしまいます。

身元調査は原則としてしないでください。

5 採否の決定（内定）

チェックポイント

- 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。
- 「否」とする場合、その理由を明確にしていますか。
- 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つけていませんか。

考え方

採否の決定は、会社にとっても、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、その決定に当っては、公平な選考であったか、応募者の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。

とくに評価点が同じであるのに、採用人員の関係等から全員採用出来ない場合に誰を採用するかを決めるときには、より慎重に検討し、その結果に責任を持てるようにしてください。

採否の決定は、速やかに通知しなければなりません。否とした場合には、本人や学校からその理由を聞かれた場合、明確な答えができるように整理しておく必要があります。

応募者の立場も十分配慮し、今後の就職先の選定等について参考になることがあれば、アドバイスする位の気持ちをもっていただきたいものです。また、採用通知を知り「承諾書」を求める場合、会社側にだけに都合のよいような取り消し、あるいは留保条件を一方的につける例がよく見られます。採用決定から入社までには、特に新規学卒者の場合等は、かなりの期間がありますので会社又は本人に不測の事態が起きる可能性はありますが、そのときには、会社と本人と学校との三者で協議して決めればよいことです。あらかじめ、しかも、採用になって喜んでいるときに、一方的にこのような条件をつけることは是非やめてください。

6 採用決定（内定）以後

チェックポイント

- 入社の際、戸籍謄（抄）本、住民票等の提出を、画一的に義務付けていませんか。
- 社員の一人一人に至るまで、同和問題を正しく認識・理解していますか。

考 え 方

採用を決定（内定）するという事は、雇用契約の出発点であると考えられます。従って、企業と採用決定（内定）者は、雇用契約の締結という観点に立って意志の疎通を図っておくことが必要です。なお、新規学卒者の場合は、原則として学校を通じて連絡してください。

採用が決定（内定）しますと、採用したのだからよいだらうということで、早速「戸籍謄（抄）本」の提出を求める企業があります。「就業規則に規定があるから」「従業員カードに欄があるから」というのがその理由のようですが、何のためにそのような規定があるのか、欄が設けられているのはなぜかとなりますと、明確な回答が得られないのが実情です。

このところを突っ込んで考えていただきたいと思います。同和地区の人達に対する差別の歴史の中で、「本籍地」というものが、どのような役割を果してきているかについて、正しく認識していただきたいと思います。「戸籍謄本をとってはいけない」、「本籍地を調べてはいけない」と言われたからやめるということでは、決して同和問題の解決にならないのです。

また、就職の機会均等を確保するという事は、常に公平な応募により採用すればよいというものではありません。

入社は就職の第一歩、出発点と見るべきであり、就職がその人の社会生活のすべてを左右する重さを持っているものである以上、入社後の長い職業生活の全過程を含めて、就職というものをとらえなければならないのです。

従って、職場においても従業員がお互いの基本的人権を尊重しあう民主的な明るい環境をつくりあげることが大切です。

希望に燃えて職場に入ってきた新入社員に対して、周囲の人々が差別的発言をしたり、基本的人権を侵害するような行為をすることは、その人を退職に追いやるだけでなく、それからの人生を暗いものにしてしまうのです。

このような周囲の人々の言葉や態度は、差別に対する認識や理解のなさ、同和問題について無関心さから生ずるものです。

職場の責任者はもとより、従業員一人一人に至るまで、同和問題についての正しい認識、理解が徹底するようにしていただきたいと思います。

なお、採用後における関係書類の記載については、労働基準法や労働安全衛生法にもとづくものについても、「住民票記載事項の証明書」（95～96 頁）を備えれば足りることとされていますし、冠婚葬祭等に際して慶弔金等の支給について確認するための関係書類として、住民票の写等が必要となった場合は、その使用目的を十分説明の上提示を求め、確認後はすみやかに返却するなどの処置をとってください。

7 採用後の労務管理

チェックポイント

- 約束した求人条件は必ず整備していますか。
- 従業員の基本的人権を尊重していますか。
- 年少者の心理を理解していますか。
- 従業員一人一人を積極的に育て、成長を援助していますか。

考 え 方

最近、事業所の人事担当者や現場責任者からよく聞かされることは「従業員の定着が悪い」、「若者の考え方が判らない」などの声です。一方、若い人達は「今の職場は働きがいがない。生きがい

がない。」、「何となく面白くない。いい所があれば移りたい。」という声が多く、青少年を対象とした意識調査の結果からみても、非常に不安定な心理状態にあることがうかがえます。

このような傾向が現われ始めたのは、昭和40年前後ではないかと思いますが、その原因としては、労働市場の需給関係や技術革新の進展に伴う仕事の単調化などの外的要因と若い人達の価値観や意識が変化し、多様化していることなどが重なり合っているといえましょう。

このような現状のなかでは、今の青年達が何を考え、何を望んでいるかについてよく理解し、それに対応した労務管理をしなければなりません。

従業員の採用に力を入れる以上に採用後の労務管理に力を入れることが大切ではないかと思えます。そのために、是非とも考えていただきたい点、特に年少者を対象にふれておきたいと思えます。

- (1) 新入社員は、それぞれ何等かの期待をもって入社してきます。期待に応えられる受入条件を整えてください。

約束した求人条件は必ず整備してください。個々の新入社員の入社動機を知っておくことが必要です。

- (2) 労務管理の基本は、従業員の基本的人権の尊重です。勿論、組織のなかでの甘やかしは禁物ですが、逆に組織が優先することは、次第に人権無視、人間疎外につながることになるので注意しなければなりません。

仕事の面についても十分な配慮が必要ですし、職場の指導者のリーダーシップについても十分配慮が必要です。

- (3) 新規学校卒業者等の年少者は、大人への成長期にあたります。この年代の特徴は自我の発達する年頃であり、多くの欲求をもち、特に自由を欲しがることです。当然、不平や不満が多くなり、周囲と比較して欲求不満を抱きやすい時期です。

このような年少者の心理を理解することが必要です。若い人達を理解することは、単に話し合いでは解決しません。必要に応じて若い人達のなかに入っていく、いっしょになって悩み、喜ぶことも必要でしょう。

- (4) 20歳台までは、職業指導からいえば探索の段階といわれる時期です。産業や職業も進歩し、社会の変化のはげしい時代では自分の職業にも疑問をもちながら、さらによりよき自分に合った仕事を求めることは当然ともいえます。

従業員一人一人を積極的に育て、成長を援助していくことが、意欲をもたせ、自信や働きがいを生み、職場や事務所に対する信頼感をも得ることになります。

- (5) 退職者が多い事業所では、退職者に本当の退職理由を聞いてみる必要があります。それによって事業所の問題点が把握できます。

8 採用選考時の健康診断

チェックポイント

- 応募者に対し、不必要な検査を実施していませんか。
- 検査の種類と、職務内容とは互いに相関性がありますか。
- 検査の結果、否とする判定があっても、専門医の診断、関係者の意見等、十分話し合いがなされ、最終決定するよう配慮がなされていますか。
- 健康診断等の実施に当たっては、応募者がその必要性、理由を納得できるよう説明する配慮がなされていますか。

考 え 方

近年、新規学校卒業者の採用選考時に、事業主が労働安全衛生規則第43条（雇入れ時の健康診断）を根拠としていわゆる「血液検査」等健康診断を一律に実施している事例が見受けられます。

しかし、同規則は採用選考時の健康診断について規定したのではなく、また、「雇入れ時の健康診断」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なく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。

また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時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、採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断を実施する場合には健康診断が応募者の適性と能力を判断するうえで真に必要なかどうか慎重に検討したうえで、あらかじめ学校及び応募者に説明し、相互の了解のもとにこれらの検査を実施するようにお願いします。

さらには、検査結果が職務に不相当に推定される場合でも、再度専門医の診断を受けることや、他の職務への転換等可能な限りの配慮を尽くすようお願いいたします。

～ C型肝炎ウイルス等について

厚生労働省では、C型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り、地域や職場においてこれらの偏見を排するよう、正しい知識の普及・周知徹底に取り組んでいます。採用選考時の「血液検査」等の健康診断を実施することは、結果としてC型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、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討することが求められます。

～ 色覚検査の廃止等について

色覚検査において異状と判別された方であっても、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おり、また、色覚検査において異状と判別される方について、業務に特別の支障がない場合にも、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、厚生労働省としては、平成13年7月に労働安全衛生規則等の一部改正を行い、雇入れ時健康診断の健康項目としての色覚検査を廃止し、同年10月1日より施行しております。

労働者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と詳細を記述するようにするとともに、採用選考時の色覚検査を含む健康診断については、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。

LGBTをめぐる考え方

LGBTとは、以下の性的マイノリティの頭文字を並べたものです。

- [L] レズビアン
- [G] ゲイ
- [B] バイセクシャル
- [T] トランスジェンダー

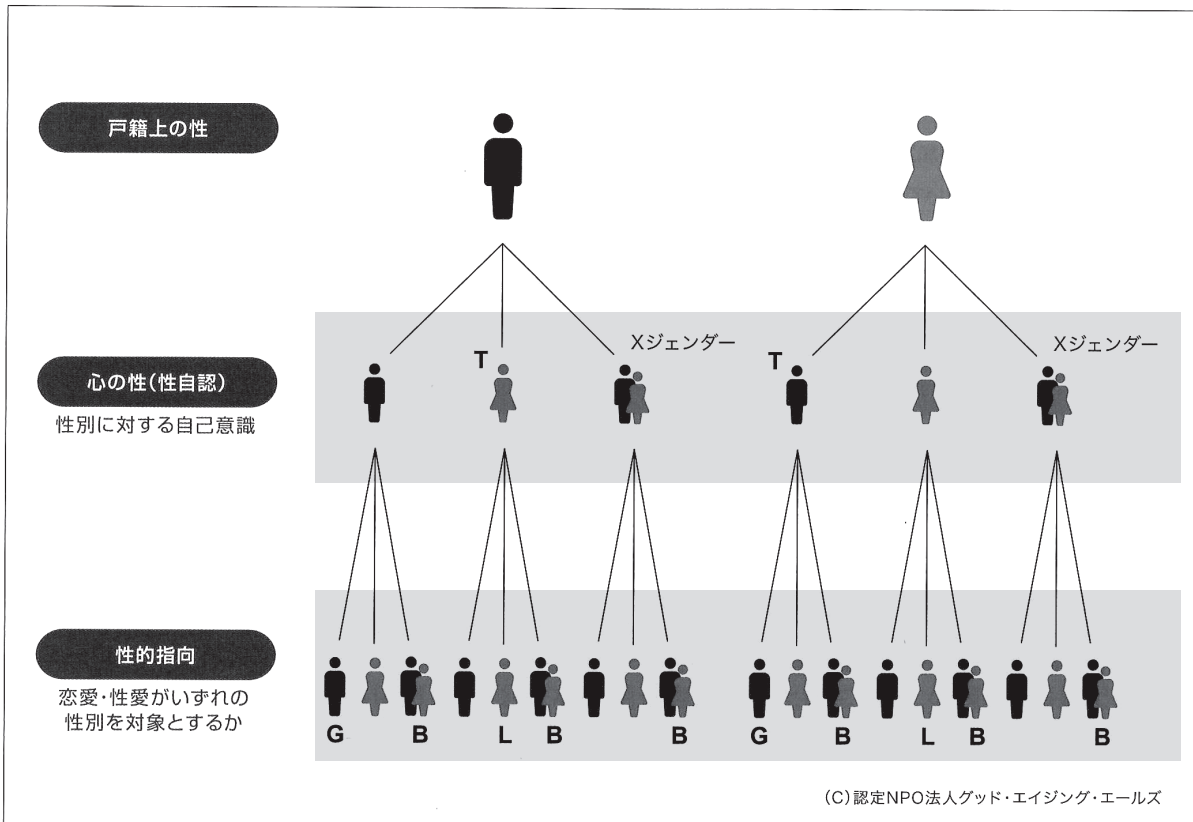
一般的には

- [レズビアン] 女性同性愛者
- [ゲイ] 男性同性愛者
- [バイセクシャル] 両性愛者
- [トランスジェンダー] 体の性と心の性が一致しない者

LGBT以外にも以下のようなセクシャリティの方もいるとする分類もあります。

- [Xジェンダー] 女性・男性いずれでもない、女性・男性いずれでもある、中性等 男女の枠にとらわれない
- [アセクシャル] 異性も同性も恋愛対象として見ない

下図はLGBTを図で表しています。(様々な考え方があり、これが全てではありません。)
このように性自認や性的指向は多様です。



LGBTの割合

各種調査がありますが、最低でも2～6%いるとされています。*

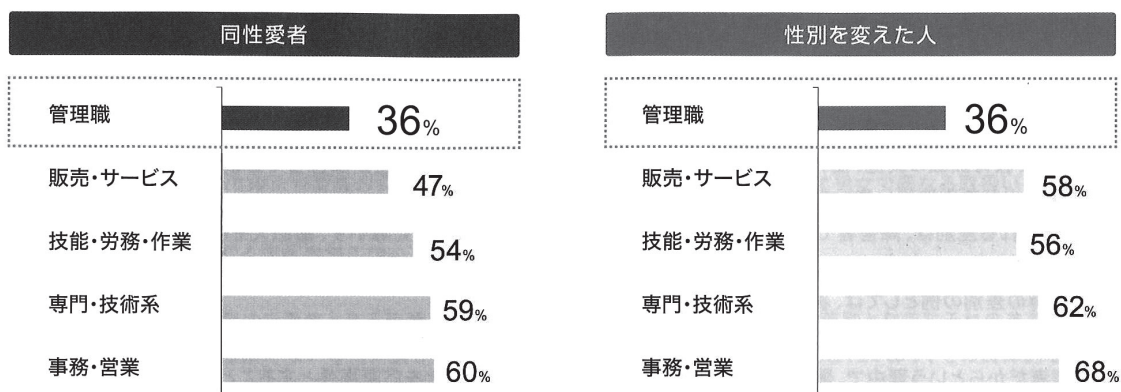
※出典:2016年10月26日 Work with Pride2016

基調講演 国立社会保障・人口問題研究所 釜野さおり「LGBT施策の背景と効果」

職場における理解の実態*

● 同僚が同性愛者、性別を変えた人だったらどう思うか？

男性：仕事の種別別、嫌ではない・どちらかといえば嫌ではないの割合



管理職において、「(どちらかといえば)嫌ではない」の割合が低い

※出典：釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也 2016『性的マイノリティについての意識---2015年全国調査報告書』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ(研究代表者 広島修道大学 河口和也)編

当事者の声

- 面接時に自分でオープンにしたいが、面接が打ち切られるか不安
- 性別欄に男・女のどちらの性を記載すべきか悩む



企業の取組事例

- 人権に対する考え方をまとめた方針でLGBTの差別を禁止し公表
- 性別記入欄を設けないエントリーシートを設定 など

LGBT当事者という理由だけで採用面接を打ち切ったり、面接官が相手に対して不快な態度を示すようなことをしていませんか？

また、管理職は採用選考などの場面において、当事者と接することがあります。

LGBTという理由だけで嫌悪感を示すのではなく、「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

まず **LGBTを理解する** ことから始めましょう。

履 歴 書

令和 年 月 日 現在

写真をはる位置
(30×40mm)

ふりがな		性別	
氏 名			
生年月日	昭和・平成	年 月 日 生 (満 歳)	

ふりがな	〒
現住所	
ふりがな	〒
連絡先	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歴	平成 令和	年 月	高等	高等学校入学
・	平成 令和	年 月		
職 歴	平成 令和	年 月		
	平成 令和	年 月		
	平成 令和	年 月		
	平成 令和	年 月		

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

履歴書 (応募書類 その1)

(応募書類 その1)

資 格 等	取 得 年 月	資 格 等 の 名 称	
趣 味 ・ 特 技		校 内 外 の 諸 活 動	
志 望 の 動 機			
備 考			

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)

履 歴 書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置

(30×40mm)

ふりがな			性別	
氏名				
生年月日	昭和	年	月	日生(満歳)
ふりがな	〒		電話番号	()
現住所				
ふりがな	〒		電話番号	()
休暇中の連絡先				
年号	年	月	学 歴 ・ 職 歴	

自 己 紹 介 書

履歴書 (参考様式)

得意な科目及び研究課題	大学	学部	学科
クラブ活動・スポーツ・文化活動等			
自覚している性格			
趣味			
特 格 資 格			
志望の動機			

(注) 黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

〈別紙〉

(参考通達)

従業員採用（内定）後における関係書類の取扱い

昭和50年2月17日付の労働省労働基準局長、婦人少年室長の連名通達により、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、次のように改められていますので、同和問題の正しい認識のうえに立って、現在使用中、または提出を求められている関係書類の内容について、早急に整理・改訂するようにしてください。

1 労働基準法関係

(1) 労働基準法第57号に定める年少者の年齢証明書については、「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りること。

なお、住民票記載事項の証明書（証明願）の書式は別紙を参考とすること。

(2) 労働者名簿の記載事項中「本籍」については、都道府県のみ記入で足りること。

(3) 戸籍謄（抄）本及び住民票の写は、面一的に提出または提示を求めないようにし、それが必要になった時点（例えば、冠婚葬祭等に際して慶弔金等が支給されるような場合で、その事実の確認を要するとき等）で、その具体的必要性に応じ、本人に対し、その使用目的を十分説明のうえ提示を求め、確認後速やかに返却すること。

(4) 就業規則等において、一般的に採用時、慶弔金の支給時等に戸籍謄（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るが、これらについても可能な限り「住民票」記載の証明書により処理することとするよう、その変更をすること。

2 労働安全衛生法関係

健康管理手帳等交付申請書等の記載事項中「本籍地」については、都道府県名の記載で足りること。

「住民票記載事項の証明書」（証明願）記載留意点

1 住民票記載事項の証明の様式は、A4版とし、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			世帯主	
氏名		出生の年月日		世帯主との続柄
茨城太郎		明大昭 年 月 日生		

上記提出のとおり……………

3 証明願記載にあたっては、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。

4 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、証明願出にあたっては願出人の印鑑を携行するようにしてください。

別紙

証 明 願

市（区）町村長殿

令和 年 月 日

願出人住所氏名

㊞

下記のとおり住民基本台帳に登録があることを証明願います。

住所	番地	世帯主
	番 号	
氏 名	出生の年月日	世帯主との続柄
	明 大 年 月 日 生 昭	
	明 大 年 月 日 生 昭	
	明 大 年 月 日 生 昭	
	明 大 年 月 日 生 昭	
	明 大 年 月 日 生 昭	

上記願出のとおり相違ないことを証明する。

令和 年 月 日

市（区）町村長氏名

印