

公正な採用・選考のために

—— 経営者・人事担当者の必読書 ——

鹿児島労働局
公共職業安定所
(ハローワーク)

採用選考に係る問題事案報告の取組み

鹿児島県内の学校においては、就職試験における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問等の問題事案を把握するために、生徒から問題事案の報告を求める取組みが行われています。

就職差別につながるおそれのある問題事案については、学校と公共職業安定所等が連携して、当該事業所に対して事情聴取や必要な是正指導を行うこととしています。

事業主及び採用責任者にあっては受験者の「基本的人権」を十分尊重した公正な採用選考が行われ、違反質問が発生しないよう特段のご配慮をお願いします。

目 次

採用選考から内定・入社に当たってのチェックポイント	3
第Ⅰ 公正な採用・選考のために	
1 基本的人権について	
(1) 人権とはなにか	7
(2) 人権思想の普及	7
(3) 職業選択の自由について	7
2 企業と雇用問題	
(1) 雇用主に対する啓発、指導	8
(2) 公正採用選考人権啓発推進員制度について	9
(3) 企業トップクラスに対する研修について	10
3 企業における取組みについて	
(1) 企業と人権	11
(2) 社会的責任を果たすために	12
4 雇用計画	
(1) 雇用（採用）計画の樹立に当たって	13
(2) 対象別留意事項	13
*男女雇用機会均等法のポイント	19
第Ⅱ 採用選考のあり方	
1 基本的な考え方	21
2 採用方針・採用計画	
(1) 採用選考は応募者の適性・能力のみを基準として行うべき	22
(2) 特定の人を結果的にしろ、排除していませんか	22
(3) 主観的な判断を採用選考に持ち込んでいませんか	22
(4) 「求める人物像」をどう考えるか	23
3 選考基準・選考方法	24
4 応募書類	
(1) こんな事例がありました	25
(2) 応募書類の考え方は	25
(3) 応募書類はきまっています	26
(4) 「社用紙」の問題点は	26
(5) 戸籍謄（抄）本、住民票の写し等を提出させてはなりません	27
(6) 求人要項の内容を適正にしてください	28

5 選考の内容	
(1) 学科試験	28
(2) 作文	29
(3) 面接	30
(4) 面接の種類と方法	31
(5) 面接前の諸準備	32
(6) 面接時の配慮	33
(7) 質問事項	34
*採用面接の標準質問事項例	35
*就職差別につながるおそれのある不適切な質問例	37
(8) 評定にあたって	41
(9) 適性検査	43
(10) 身元調査	44
(11) 健康診断	45
6 採否の決定	46
7 採用内定から入社まで	
(1) 採用(内定・決定)から入社時に係る提出書類について	47
(2) 採用(入社)後	48
8 求職者等の個人情報の取扱い	50

第Ⅲ 参照資料

1 人権教育のための国連10年	53
2 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律	54
3 公正採用選考人権啓発推進員(選任・変更)報告書	55
4 人権問題啓発DVDライブラリーの活用について	56
5 労働者名簿等の記載について	58
6 関係法令等	62
7 同和問題の認識	65
8 部落差別の解消の推進に関する法律要綱	68

第Ⅳ 巻末資料

(応募書類様式)	69
----------	----

[採用選考から内定・入社に当たってのチェックポイント]

採用方針・採用計画関係 ⇒ P21 ～ 25

- 採用予定の職種・人員が計画的・合理的に決定されていますか。
- 採用条件、採用基準に適合するすべての人が応募できますか。
 - ・職務遂行上必要な条件が明確になっていますか。
- ・職務遂行に関連しない不必要な条件をつけていませんか。
- 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。
- 結果的に特定の人を排除していませんか。
 - ・過去の慣習のみにとらわれずに、応募者の基本的人権を尊重する体制が確保されていますか。
- ・結果的に同和関係者や在日韓国・朝鮮人、障害のある者、母子家庭の者など特定の者を排除する選考方法（面接の質問事項や社用紙の記入項目など）を採用していませんか。

応募書類等 ⇒ P25 ～ 28

- 中卒者・高卒者の統一応募書類以外の応募書類を要求していませんか。
- 中途採用者などについては、本人の適性・能力に関係ない事項を含まない応募書類を使用していますか。
- 不必要な記入項目のある「社用紙」「アンケート」を使用していませんか。
 - ・「本籍地」「最寄駅から自宅までの略図」「家族の職業・収入・学歴など」「家族構成」「結婚後の勤務希望の有無」「採用後の予定保証人」などの記載を求めていますか。

選考・面接等 ⇒ P28 ～ 35

- 質問内容や作文などのテーマについて、十分な準備・検討・吟味がなされていますか。
- 面接担当者の適切な選定、面接に当たっての事前準備や社内研修が十分に行われていますか。

面接の「流れ」のなかで知らず知らずのうちに準備した質問以外の会話から応募生徒の人権を侵害するケースが多く見られます。

面接担当者が事前に定められた質問以外で人権を侵害する恐れのある発言があった場合は、他の面接担当者等が話題を転換して、軌道修正するなどの調整方法を検討しておいてください。

[面接前の準備事項]

- ・面接の目的を明確にし、その目的に沿った質問事項を精査する。

＊本人に責任のない事項（本籍、家庭環境、家族の学歴、地位、収入、家庭の資産、家族の職業、生い立ち等）や本来自由であるべき事項（尊敬する人物、支持政党、宗教等）を質問事項としない。

- ・面接関連資料の整備（「統一用紙」「適性検査」など）
- ・事前に用意した質問事項を途中で変えない。
- ・面接会場や待合室の環境整備を行う。
- ・質問者の順番など面接者の役割分担を明確にする。

採用面接の標準質問事例 ⇒ P35 ～ 37

就職差別につながる恐れのある不適切な質問事例 ⇒ P37 ～ 41

- 「あなたの本籍地はどこですか。」
- 「あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。」
- 「お父さんは、どこの会社に勤めていますか。また、役職は何ですか。」
- 「現在住んでいる家は自分の家ですか、借家ですか。」
- 「お父さんが養父となっていますが、詳しく話してください。」
- 「あなたの家族は何党を支持していますか。」
- 「あなたの住所の略図を書いてください。」

身元調査 ⇒ P44 ～ 45

- 本籍地や家庭の状況、家庭環境など、就職差別につながるおそれのある身元調査は、採用選考前はもちろん、内定後においても行わないでください。

適性検査（P43 ～ 44）・健康診断（P45 ～ 46）

- 適性検査をその目的以外に使用していませんか。
- 採用職種の仕事遂行に関係のない検査をしていませんか。
- 健康診断を実施する場合、応募者の適性と能力を判断する上で真に必要なかどうか慎重に検討が行われていますか。
- 従来からの慣習のみで健康診断を行っていませんか。
- 労働安全衛生規則 43 条（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、採用選考時に同規則を根拠として採用可否決定のために実施できるものではありません。

・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は、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で真に必要なかどうか慎重に検討いただき、職務遂行能力の有無の判断に不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。

採否の決定 ⇒ P46

- 公正・公平な採用選考であったかの再点検と速やかな通知。

採用内定から入社まで ⇒ P47

(請書(入社承諾書)・誓約書・身元保証書について)

- その必要性や内容について再度十分に検討していますか。
- 特に必要がないにもかかわらず、従前からの慣習で提出させていませんか。
- 内容について見直しをしないで、不必要な内容を含んだまま使用していませんか。
- 提出させる場合、書類への実印押印や、印鑑証明書の提出、必要以上に複数の保証人など応募者へ必要以上のプレッシャーを与えていませんか。

入社後 ⇒ P48

- 戸籍に関する書類の提出を画一的に求めていますか。

人種、本籍、思想・信条など個人情報の収集は原則認められません。

(職業安定法第5条の4) ⇒ P51

第 I 公正な採用・選考のために

1 基本的人権について

(1) 人権とはなにか

人権とは、一口でいえば、社会において幸福な生活を営むのに必要な、人間としての固有の権利とすることができます。別の面からいえば、すべての人間が生まれながらにもっている能力を、日々の生活の中で最大限に発揮して、より幸福な人生をおくるために欠くことのできない権利ともいえます。

人権は、人間の尊厳性の自覚と表裏一体の関係にあり、人権が尊重されないところでは人間として尊厳を保つことができず、反対に人間の尊厳が認められないところでは人権の尊重もありません。人権の尊重は人間の尊厳性の自覚とともに生まれ、人間の尊厳性の自覚が強くなればなるほど、人権の尊重も強く要求されてくるものです。

(2) 人権思想の普及

人権を尊重し、人権をその侵害から守るためには、まず私たち一人ひとりが、人権とは何か、人権の尊重とはどういうことか、はっきり理解していなければなりません。

人権は、私たちの日常生活における水や空気のようなもので、人権が尊重されている間はその大切さに気がつかないものです。そして、それが侵されたとき、はじめて、これは大変だと気づくという性質のものです。しかし、侵されてしまったからは既に手遅れです。憲法第 12 条も「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。……」と規定して、人権の保持については、国民自身がその努力をしなければならない責務をもっていることを明らかにしています。人権思想の普及と定着がなにより必要とされる理由は、ここにあるのです。

《参考》

平成 12（2000）年 12 月に、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」（第Ⅲ参考資料）が施行され、国や地方公共団体の責務として、人権教育及び人権啓発に関する施策の策定及び実施が、また、国民の責務として、人権尊重の精神の涵養及び人権が尊重される社会の実現への寄与が規定されました。

さらに、平成 14（2002）年 3 月には、「人権教育・啓発に関する基本計画」が閣議決定され、厚生労働省において「雇用主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、事業所における公正な採用選考システムの確立は、ますます重要になってくると思われれます。

(3) 職業選択の自由について

「就職」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職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なければ、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、新規学校卒業者にとって、就職は学校生活から新たに職業生活に入る人生の重大な転機となるものであり、それが適切に行われるかどうかによって、その人の将来を左右することにもなります。

しかしながら、新規学校卒業予定者の採用選考におきまして、応募者の適性と能力に基づかない不合理な採用選考が行われるなど、依然として就職差別の事象が後を絶たない状況にあります。

このことは、従来から企業啓発に取り組んできたことが、遺憾ながら、企業において十分なご理解をいただけなかった現れでもあります。

企業は、多くの人に働く場を提供する雇用主として、また、就職の機会均等の確保を図る当事者として、同和関係者、女性、障害者、外国籍の人などの立場を十分に理解し、基本的人権を尊重した正しい採用選考体制を確立する責務があります。厚生労働省といたしましては、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考の実施、さらに部落差別をはじめ、女性、障害者、在日外国人などに対する就職差別の解消を図るための諸施策を積極的に実施していますが、引き続き企業の皆様方におかれましても、差別のない公正な採用選考システムの確立にさらに努力していただくようお願いいたします。

2 企業と雇用問題

(1) 雇用主に対する啓発、指導

昭和40（1965）年の同和对策審議会答申では、「同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞留する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和问题解決の中心的課題である。」とされております。

さらに、平成3（1991）年12月の地域改善対策協議会の意見答申でも、今後の重点課題の中に就労対策や啓発がとり上げられており、「同和関係者の就労については、労働力需給関係の逼迫（ひっぱく）に伴い引き続き改善されると見込まれるものの、より安定した就労ができるよう、学力の向上、技能の習得等を推進していくことが重要である。また、同和関係者の就職の機会均等を確保するため、企業に対して応募者の適性と能力のみに基づく公正な採用・選考システムを確立するよう、啓発、指導に一層取り組んでいくことが大切である。」と述べられております。

また、平成8（1996）年5月の地域改善対策協議会の意見具申でも、今後の重点施策の方向の中に就労の安定が挙げられております。

昭和44（1969）年の同和对策事業特別措置法以来、これまで三度にわたる特別措置法が制定され、対象地区住民に対して、各種援護措置が講じられてきましたが、地域改善対策特別措置法の失効により、平成14（2002）年度以降は、一般対策を適切かつ有効に活用し、雇用の促進と職業の

安定に努めることになりました。

また、新規学校卒業者、一般求職者については、きめ細かな職業相談、職業指導を行うとともに、「全国高等学校統一用紙」や厚生労働省履歴書様式例等、就職差別につながるおそれのある項目を排除した応募用紙の使用を指導しています。

さらに、事業主に対しては、公正採用選考人権啓発推進員制度や企業トップクラスに対する研修の実施等により差別のない公正な採用選考システムの確立を図っています。

(2) 公正採用選考人権啓発推進員制度について

ア 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まいりましたが、「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。

これらの状況から、事業主に対する啓発・指導の一層の強化を図るため、昭和 52 (1977) 年度から、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、これら推進員に対し、計画的・継続的な啓発・指導を行うことを通して、各企業において公正な採用選考システムの確立を図ってきました。

今後の啓発に当たっては、平成 8 (1996) 年 5 月の地域改善対策協議会の意見具申を受けて、同年 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」で雇用主に対する指導・啓発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。これにより雇用主に対する啓発・指導事業は、平成 9 (1997) 年度から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、職業選択の自由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実施することとし、「企業内同和問題研修推進員」を「公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）」に名称変更しました。

イ 推進員の設置対象事業所

推進員制度は、国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の安定を図るため、おおむね次の基準に基づき、推進員の選任を勧奨することとしています。

- ① 常時雇用する従業員の数が 80 人以上である事業所
- ② 常時雇用する従業員の数が 80 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。
- ③ 常時雇用する従業員の数が 80 人未満であって、公正な採用選考について特に理解のある事業所。

※ 民営紹介所等（民営職業紹介事業所及び派遣元事業所）、公益法人等及び指定管理者においては、事業所規模にかかわらず推進員を設置する。

ウ 推進員の役割

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を期待するものですから、人事担当責任者等、従業員の採用・選考等に関する事項について、相当の権限を有する者から選任す

るようお願いしているところです。

具体的には、事業所における採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について、国民の就職の機会均等を阻害していないかどうか点検し、差別のない採用・選考等のシステムの確立を図っていただくことが必要です。

同時に、求人活動、面接等採用・選考にあたる方をはじめ従業員の方々も、同和問題、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もらわなければなりません。

推進員は、企業内研修を計画し、推進するとともに、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）等職業安定機関との連絡の窓口となっていただくことになっています。

エ 推進員制度運用上の課題

鹿児島県では、推進員の設置は企業の皆様のご理解によりかなり進んでおり、80人以上規模の事業所での設置率は約97.7%（2023年現在）となっており、80人未満規模の事業所でも相当数の設置がみられます。

しかし、推進員制度が所期の目的に沿って十分に機能しているかということ、まだまだ十分とはいえない状況にあります。

行政との連絡を欠かさず、差別のない公正な採用・選考体制の確立等に積極的に取り組んでいる事業所の例ももちろんみられますが、「推進員を置いているだけで、研修会にはほとんど出席していない」、「推進員を置いているのに差別事象がみられた」等、取り組みに積極性がみられない事業所も見受けられます。

推進員は、単に設置しておけばよいというものではありません。

各企業におかれては、この機会に、同和問題、人権問題について企業の社会的責任というものを再確認するとともに、「その社会的責任を果たすために企業としてどのような取り組みが必要か」また、「推進員が与えられた役割をどう果たしていくか」について、もう一度真剣に考えていただき、積極的な取り組みをお願いしたいと思います。

《参考》

「公正採用選考人権啓発推進員選任・変更報告書」は第Ⅲ参考資料 55 ページです。

(3) 企業トップクラスに対する研修について

国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用を促進していくためには、従業員の採用・選考に最も影響力をもつ企業のトップクラスが、同和問題、人権問題について正しく認識、理解することが極めて重要です。

また、そうしたことが、推進員が様々な活動や取り組みを積極的かつ円滑に進めていくための大切な要件ともなります。

こうした観点から、鹿児島労働局では、各地区で企業トップクラスを対象に研修会を開催しています。各企業及び業界団体のトップクラスの方々におかれては、この研修会の趣旨について十分ご理解いただき、積極的な参加をお願いいたします。

3 企業における取組みについて

(1) 企業と人権

「なぜ企業が同和問題や人権問題の取組みをしなければならないのか」という質問によく出会います。企業である以上、利潤を追求することは当然ですが、それと同時に、社会との連帯、言い換えれば企業が果たす社会的責任の重大さに目を向けることが大切です。

昨今、国内はもとより国際的にも人権が大きく取り上げられており、企業の海外進出に伴い、経済摩擦とともに人権・文化摩擦をひき起こし、多額の賠償金を支払ったという事例もでてきます。

これからの企業活動は人権尊重の視点なしにはありえないという認識が必要になってきています。

企業がその社会的責任を自覚し、人権尊重の確保に向けての活動を推進しなければならない理由はおおむね次の5点にまとめることができます。

ア 企業活動、営業活動とのかかわり

製品の製造や販売、サービスの提供などの企業活動において、使う立場の人のことを考えずに製品を作ったり、販売活動に際して特定の地域や相手により差を設けるといったことは人権尊重の理念の欠如や理解不足からくるものであると言えます。どのような企業活動でも、その基本に人権尊重の理念が貫かれていなければなりません。

一方、社会からも企業の評価基準として人権への取組みを問う動きが顕著に高まってきており、国内外で、企業の社会的責任や企業倫理に関する国際規格や行動規範づくりが進められています。また、自治体の入札や企業間取引きにおいて、環境や福祉、男女共同参画などの社会貢献度を考慮する動きもあります。

イ 雇用や採用・選考システムとのかかわり

「就職」は、一人ひとりの人生に大きな影響を与えます。採用選考時に、家庭の状況や出身地など本人の責に帰すことのできない理由により、差別することは許されないことです。企業は、人権問題への理解を深め、基本的人権を尊重した公正な採用選考を行わなければなりません。

ウ 従業員に対する啓発の責務

平成12(2000)年12月に施行された「人権教育・啓発推進法」にもあるように、人権教育及び啓発は学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて行わなければなりません。お互いの人権を尊重しあう明るい職場づくりのためにも、すべての従業員に人権問題の大切さ、正しい理解について啓発していくことが大切です。

エ 人事管理、労務管理とのかかわり

経済情勢の変革や働く人の意識の変化などにより、企業における人事管理のあり方は大きく

変化してきています。一人ひとりの個性を尊重し、可能な限り自己実現を満たすことのできる組織づくりが求められており、人権尊重の理念は企業にとって欠かせないバックボーンといえます。

オ 社会的影響とのかかわり

企業は、企業活動や従業員を通じ、地域社会と深い関わりを持っています。単に利益を追求する経済的存在だけでなく、地域やコミュニティーに大きな影響力を持つ社会的存在です。とりわけ、商品やサービスの提供、納税や雇用など企業が果たす社会的責任だけではなく、地域社会における企業市民としての責務を果たすことが強く求められています。

人権問題に対しても、社会に大きな影響力を持つ企業が、その解決のため、積極的に社会的責任を果たさなければなりません。人権問題に関心を持ち、人権問題の解決に企業として地域社会と共に取り組むことが、企業の評価を高め、活力を増加させることにつながります。

(2) 社会的責任を果たすために

「企業の社会的責任」(CSR)とは、社会の一員として、社会、特に株主、従業員、取引先、消費者、地域社会といった利害関係者に対する責任です。

企業に対しては、法律やその他の社会規範を守る「法令遵守」(コンプライアンス)、「情報開示」で経営の「透明性」を高めること、そして利害関係者に企業活動のあらゆる過程で、「説明責任」を果たし、信頼を得るといったことが求められていますが、その基本は環境や人権に配慮することです。環境や人権の視点で企業活動を行っていくことが、企業の社会的責任として求められています。

また、人権を大切にす企業であるためには、人が大切にされる職場づくりが欠かせません。企業活動は人に支えられています。従業員一人ひとりのもつ力が最大限に発揮されると、企業は成長・発展していくでしょう。そのためには、一人ひとりの個性が尊重され、年齢や性別、国籍などを理由に差別的な扱いをされない職場が必要であり、人権に配慮した企業活動が望まれています。

4 雇用計画

(1) 雇用（採用）計画の樹立に当たって

「事業は人なり」とはよく言われる言葉ですが、企業経営では施設や材料などの「物」と賃金である「金」とともに労働力である「人」は事業を継続、発展させていく上での三大要素であり、この三つがお互いに円滑な回転を続けなければなりません。

したがって、どの企業も何らかの雇用計画は立てられるのですが、高度成長時代のように「採れるだけ採っておく」といったずさんな雇用計画は通用しなくなっております。

めまぐるしく変化する経済情勢を的確に把握し、より正確な生産活動計画を樹立することが基本であることは申すまでもありませんが、社内従業員の自然減の見通し、設備投資の見通し等の要素とともに労働市場の状況も十分検討した上で、どの部門に、どの程度の能力の人が、どれだけ必要なのかといった合理的な雇用計画を立てることが大切です。

そして、さらに重要なことは、単に必要な人数を集めるだけではないということを十分認識していただくことです。

世界に類を見ないスピードで増加する高年齢者の雇用はどうあるべきか、真剣に考えていただいたでしょうか。障害者の雇用についても雇用率は達成しているか、社内に働ける職場はないか、再点検していただいたでしょうか。女性の雇用について差別的な考えはないでしょうか。

そして、企業も社会も構成する一員である限り、社会の要請を受け入れて、企業の社会的責任を果たす意味からも、「職場に人を」から「人に職場を」の考えに立って雇用計画を樹立する必要があるのです。

こういった基本的なことを念頭においた上で、後述の対象別留意事項を十分お読みいただき、誤りのない的確な雇用計画を樹立していただくようお願いします。

(2) 対象別留意事項

ア 新規学校卒業者

新規学校卒業者には、中学・高校・高専・短大・大学等とありますが、雇用計画を立てるに当たっては、どの職場にどの程度の能力を有する者が何人必要なかを慎重に検討した上で、中学○人、高校○人、大学等○人と的確に雇用計画を樹立することが必要です。

大卒者を多く採用したから高校の求人を取消すといったことのないように当初の計画をしっかりと立てる必要があります。

また、新規学校卒業者の場合は、求人から採用、入社まで相当な期間がありますので、その間の経済動向や生産計画も十分に見通した上で計画を立てるべきであり、少々の経済変動にも対処し得るものでなければなりません。

とくに、新規学校卒業者は、はじめて実社会への第一歩を踏み出そうとする人たちであり、企業の一方的な都合によって、求人の取消しや、採用（内定）の取消し、入職時期の繰下げなどが行われた場合はどうなるでしょう。

新規学校卒業者の採用・選考は一斉に行われることが多く、替わりの職場を見つけることも容易ではありません。

したがって、企業のこのような行為は、はじめて社会活動に参加しようとする応募者の期待を裏切るものであり、その将来に重大な打撃を与えるものであることを十分認識していただかねばなりません。

さらに、このようなことがありますと、学校やハローワークが実施する新規学校卒業者の進路指導や職業紹介を大きく混乱させることにもなり、このような事態を招いた企業の社会的責任は重大です。

求人取消しや採用内定取消しなどの事態の発生は、的確で慎重な採用計画が樹立されないまま、求人申込みの重要性を認識せずに、単に求人のための手続という安易な考え方をしているところに大きな問題があるといえましょう。

求人申込みは、企業の商取引における契約行為と何ら変わらない性格をもち、むしろ物ではない人の一生を左右するものであり、より厳しさと重みがあるといえます。このような考え方にたてば、求人取消しという行為は、契約破棄であり、企業経営者にとって最も許されない行為であるといわざるを得ず、企業の失墜する社会的信用はあまりにも大きいといえましょう。

最高裁の判例をみても、理由によっては採用内定の取消しが無効とされる場合もありますし、採用内定の取消しや入職時期の繰下げを行った場合、従業員として労働基準法の適用を受けることもあります。

そして、採用内定の取消しや入職時期の繰下げを行った求人者が、その翌年度に新規学校卒業者を対象とした求人の申込みがあった場合、ハローワークでは次の措置を講ずることになっています。

〈採用内定の取消し・入職時期の繰下げを行った求人者に対する措置〉

- 再び採用内定取消し等を行うおそれがないことが十分確認されるまでは求人を受理しない。
- 公表の対象となった事業所からの求人申込については、求人票の特記事項欄に、その事実を記載した上で求人を受理する。

(例)「令和○年度は○月○日まで入職時期を繰り下げた。」

- 学校へ提出する求人一覧表についても、同様にその事実を記載する。

イ 障害者

昭和56年の国際障害者年以降、障害のある人も障害のない人と同じように生活を送ることができる社会の実現を目指すノーマライゼーションの理念が広まっており、障害者雇用の法的整備も進み障害者の雇用状況は年々改善されていますが、障害者を1人も雇用していない企業が多数存在するなど、障害者雇用の取り組みは十分とはいえません。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」第5条では、雇用に関する事業主の責務として「全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」とされており、事業主はその雇用する労働者数に応じた人数の障害者を雇用しなければなりません。

民間企業の法定雇用率は令和6年4月から2.5%となっており、40.0人以上の常用労働者を雇用している民間企業は障害者の雇用義務が生じます。（法定雇用率は今後段階的に引き上げられます。令和8年7月から2.7%（常用労働者37.5人以上の民間企業）となります。）

また、平成28年4月から募集・採用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とした障害がない人との不当な差別的取扱いが禁止されており、また、募集及び採用時における障害者と障害者でない人との均等な機会の確保措置および雇用する障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善する措置が事業主に義務付けられています。

障害者を雇用するに当たっては、社内における障害者雇用の理解促進と障害特性に配慮した職務を選定して、差別のない合理的な基準に基づく採用・選考を行っていただき、働く能力と意欲がある障害者をひとりでも多く雇用するよう努めてください。

ウ 高年齢者

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する我が国においては、2065年までには2.6人に1人が65歳以上の高齢者になるものと見込まれています。労働力人口の減少と高齢化が進展する中、社会や経済の活力を維持するには、働き手を増やすことが必要となります。

一方、将来も安心して暮らすために働きたいと考える高齢者も増えていることから、高齢者の能力や経験を生かして働ける環境の整備が一層求められています。

そうした環境整備の一環として、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、70歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とすることなどを内容とする「改正高年齢者雇用安定法」が成立し、令和3年4月1日より施行されました。

これまでの高年齢者雇用安定法<65歳までの雇用確保（義務）>

○60歳未満の定年禁止

○65歳までの雇用確保措置

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

①65歳までの定年引き上げ

②定年制の廃止

③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

改正高年齢者雇用安定法<70歳までの就業機会の確保（努力義務）>

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設。

①70歳までの定年引き上げ

②定年制の廃止

③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

④70歳までの継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

- a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
- b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

エ 性別による差別の禁止

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、わが国が将来にわたって経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

このため、男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止等が定められています。

あわせて、女性の活躍を一層進めるため、女性活躍推進法に基づき常時雇用する労働者数が101人以上の企業については、一般事業主行動計画の策定や届出等が義務付けられているとともに、100人以下の企業では努力義務となっています。

雇用管理のあらゆる面において、性別によることなく、個々人の意欲、能力、適性に基づく公正な取扱いを行い、女性と男性がともにその能力を十分に発揮することができる職場づくりに向けて一層ご努力くださいますようお願いいたします。

《募集・採用において禁止される性別による差別的取扱いについての具体例》

(ア) 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。

- ① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用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、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く。）、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ③ 男女をともに募集の対象にしているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者と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。

(イ) 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。

募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、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。

(ウ) 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。

- ① 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。
- ② 男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。

- ④ 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。

(エ) 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。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

(オ) 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。

- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

《募集・採用において合理的な理由がない場合間接差別として禁止される取扱いとその具体例》

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

- ① 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こと
- ② 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こと
- ③ 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こと

(イ) 労働者の募集若しくは、採用、昇進又は職種の変更に当たって、以下のような合理的な理由がない場合に転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすること

- ① 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
- ② 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
- ③ 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

《法違反とならない場合》

次に掲げる場合については、性別にかかわらず均等な機会を与えていない、又は性別を理由とする差別的取扱いをしているとは解されず、法違反とはなりません。

(ア) 次に掲げる職務に従事する労働者を募集・採用する場合（業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられている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等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である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上、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これらと同程度の必要性があると認められる職務

(イ) 労働基準法第61条第1項、第64条の2若しくは第64条の3第2項の規定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第3条の規定により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え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

(ウ) 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難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

《女性労働者に係る措置に関する特例》

男女雇用機会均等法では、これまでの女性労働者に対する取扱いなどが原因で職場に事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱う以下の場合、法違反とはならないと規定しています。

(ア) 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）雇用管理区分において募集・採用する場合

(イ) 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）役職について募集・採用する場合

男女雇用機会均等法のポイント

性別による差別の禁止

- 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止（第5条・第6条）
 - ・ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止
- 間接差別の禁止（第7条）
 - ・ 労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置について、合理的な理由がない場合、これを講ずることを禁止
 - 【厚生労働省令で定める措置】
 - 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
 - 労働者の募集もしくは採用、昇進また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できることを要件とすること
 - 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
 - ※ なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではないが、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。
- 女性労働者に係る措置に関する特例（第8条）
 - ・ 性別による差別的取扱いを原則として禁止する一方、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いは違法ではない旨を規程

婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条）

- ・ 婚姻、妊娠、出産を退職理由とする定めを禁止
- ・ 婚姻を理由とする解雇を禁止
- ・ 妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止
- ・ 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効
- ※ 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、事由と不利益取扱いの間に因果関係があると判断され、原則法違反になります。

セクシュアルハラスメント対策（第11条）

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け
- 妊娠、出産等に関するハラスメント対策（第11条の2）
 - ・ 職場における妊娠、出産等に関するハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

母性健康管理措置（第12条・第13条）

- ・ 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

ポジティブ・アクションに対する国の援助（第14条）

- ・ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的な取組（ポジティブ・アクション）を講ずる事業主に対し、国は相談その他の援助を実施

労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

- 企業内における苦情の自主的解決（第15条）
- 労働局長による紛争解決の援助（第17条）
- 機会均等調停会議による調停（第18条～第27条）
 - ・ 調停は、紛争の当事者の一方又は双方からの申請により開始
 - ・ 労働局長への申立て、調停申請などを理由とする不利益な取扱いの禁止

法施行のために必要がある場合の指導等

- 厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告（第29条）
 - ・ 均等法違反となる事実の有無を確認するに当たって、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができ、法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、事業主はこれらに従って必要な措置を講じることが求められる。
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表（第30条）
- 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料（第33条）

※ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産等に関するハラスメント対策及び母性健康管理に関する義務は派遣先にも適用（労働者派遣法第47条の2）

就職活動中の学生等への言動への注意

- 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（第7）
- 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（第6）

○事業主は、雇用する労働者の就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主自らもこれらの者等に対する言動について必要な注意を払うことが望ましいこと。

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の就活ハラスメントは、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問の場でも問題化しています。

企業としての責任を自覚し、就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨を定めるとともに、学生等と接する際のルールをあらかじめ定めること、研修などを実施して、社員に対してセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに対する方針や学生等と接する際のルールを周知すること等により、未然の防止に努めましょう。

労働基準法（女性関係）のポイント

男女同一賃金の原則（第4条）

- ・賃金について、女性であることを理由とした男性との差別的取扱いの禁止

産前産後休業その他の母性保護措置

- 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限（第64条の3）
 - ・妊産婦について妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務の就業を制限、または妊産婦以外の女性についても妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務の就業を制限
- 産前産後休業等（第65条）
 - ・産前6週間（多胎妊婦の場合は14週間）について女性が請求した場合及び産後8週間については原則として就業を制限、また妊娠中の女性が請求した場合には軽易な業務への転換が必要
- 妊産婦に対する変形労働時間制の適用及び時間外・休日労働、深夜業の制限（第66条）
 - ・妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制の適用並びに時間外労働、休日労働及び深夜業を制限
- 育児時間（第67条）
 - ・生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求可能

坑内労働の就業制限等女性労働者に対する措置

- 坑内業務の就業制限（第64条の2）
 - ・妊婦及び産婦（産後1年未満）が申し出た場合は、全ての坑内業務を制限
 - ・上記以外の女性は、坑内の人力掘削等厚生労働省令で定める坑内業務を制限
- 生理日の就業が困難な女性に対する措置（第68条）
 - ・生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、生理日の就業を制限

第Ⅱ 採用選考のありかた

1 基本的な考え方

企業が従業員を採用するにあたっては、採用方針・採用計画の決定―募集―選考―採否決定―採否通知―教育訓練―職場配置の一連の過程が、一貫して基本的人権を尊重し、公正に行わなければならない。企業の一部には、「企業には採用権の自由がある」と言われる方がいます。しかし、本人の思想、信条、家族の職業など家庭環境等を採用条件とすることは、憲法で保障されている基本的人権を侵害するものであり、人権を踏みにじてまで採用権の自由が認められるものではないことは当然です。

そこで採用に関する個々の取扱いにおける問題点、考え方等についてのチェックポイントを記述していますので正しく理解してください。

2 採用方針・採用計画

チェック・ポイント

- ★ 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。
- ★ 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。
- ★ 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すか。
- ★ 就職後の職場環境等によって左右されることの多い行動特徴を採否の基準としていませんか。
- ★ 結果的に同和関係者、障害者など特定の人を排除していませんか。

＝ 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無論、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己の充足をはか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言うまでもないことです。

従って、各企業では「人」の採用に当たって、経済情勢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、考えられていることと思います。

しかし、そのような配慮のなかに「人を人とみる」考え方、すなわち基本的人権を尊重する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、男女を問わず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、男女を問わない従業員の一人ひとりの能力を十分

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。

(1) 採用選考は応募者の適性・能力のみを基準として行うべき

能力とは、ある職務を遂行する力です。私たちはみんなそれぞれ体格、体力、感覚的機能、知的機能、性格特性をもっています。これらの機能や特性で、採用選考時にすでにある職務を遂行する力として発達しているものがあります。これが能力です。

ところが、能力は固定的なものではありません。採用選考時に求人職種の職務を効果的に遂行する能力はなくても、就職後の教育・訓練によって、その能力が形成される可能性があります。この可能性、教育や訓練によって培い得る力を適性といいます。「特定の訓練を受け、あるいは経験を重ねる以前に、徴候として潜在的に存在している状態または傾向」というように適性が定義されるのは、この意味です。採用選考にあたっては、応募者が職務を遂行するのに、現在もっている力（能力）だけでなく、将来教育や訓練によって持ち得る力（適性）を、合理的・総合的に判断すべきだ、という意味を正しくとらえてください。

(2) 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。「定時制だから能力がない。」「障害者では仕事ができない。」と何の選考もせず、面接もしないでどうしてきめられるのでしょうか。

また、親の職業であるとか、家庭状況等を選考・採用のポイントとして考えることは、親が大名なら子はたとえ能力が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な因習的な考え方ではないでしょうか。

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、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知のことであり、強い関心をお持ちのことだと思います。

「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、点検を試みる必要があると思います。

(3) 主観的な判断を採用選考に持ち込んでいませんか

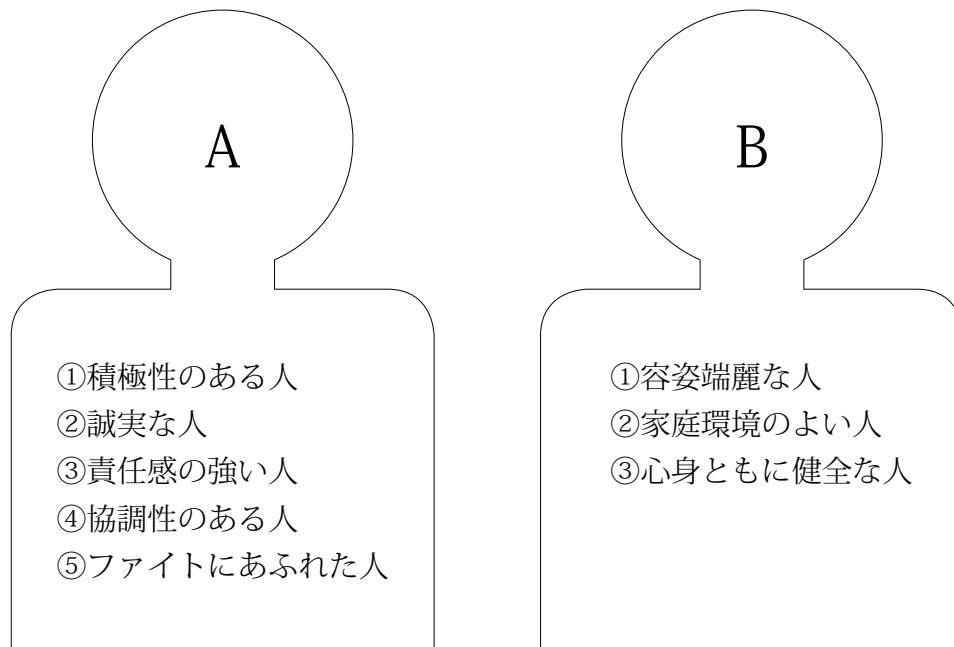
積極性とか誠実さ等いわゆる「求める人物像」を採用条件に持ち込む場合が少なからず見受けられますが、この「積極性」「誠実さ」というものが、職務遂行上必要であるとしても、主

観的な判断におちいりやすいものであり、それを採用選考にもちこみ、採否の理由にからませることは十分配慮しなければ、応募者の本当の能力や適性についての正しい判断を困難なものとするばかりでなく、企業の好みに合わない人を排除する場合の表向きの理由として利用されるおそれがあるのです。

(4) 「求める人物像」をどう考えるか

どのように技術や社会が進歩しても、企業を維持発展させる究極の力は、企業を構成する従業員です。したがって、企業が従業員を募集する場合、それぞれの実態に合った、いわゆる「求める人物像」を設定し、求人活動を行っています。

このいわゆる「求める人物像」は、企業によってさまざまで、その内容は従来の例ですと、次のようなものがありました。



このAグループのものは、能力の性格特性に属するもので、採否決定の資料とすることができますが、次の点に留意してください。

第1は、性格特性についての評価は、面接者の主観的判断にゆだねられます。

したがって客観的に評価し、公正を期するために、面接は複数の人で行ってください。

第2は、性格特性は固定したものではありません。入社後の教育・訓練や本人の努力によって培うことができます。「従業員は育てるもの」という意味を正しく理解してください。

なお、その内容が性格特性に関することでも、求人票、求人要領、学校への推薦依頼状（送付状）などには、いわゆる「求める人物像」を記載しないでください。学校に判断を依頼すると、教師の主観的判断が入りやすく、また、学校により判断基準に差があるなど、公正さを欠くおそれがあるからです。

B グループのものは、性格特性ではありません。適性・能力とは関係のない事項です。①と②は本人に責任の取れることではありません。③は心身の健やかさを求めています。障害者を排除することにつながり、また思想、(信条)にかかわることが多く、不当な基準です。したがって、採否決定の判断資料とすべきではありません。

採用選考にあたっては、いわゆる「求める人物像」のみにこだわらずに、応募者の適性・能力を総合的に評価することが大切です。

3 選考基準・選考方法

チェック・ポイント

- ★ 採用職種の仕事（職務）を遂行するために必要な条件を基礎とした公正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（仕事）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、公正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、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・応募書類は適正なものですか。
- ★ 合理的、客観的に必要性のない健康診断を実施していませんか。

＝ 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、目的を達するためにはやはり正しい手段、手法が必要です。

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、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。

日本の企業では、学歴別、専攻別の採用が一般的なために、このような「ものさし」があいまいな場合があるようです。また、一方では職務に照らして必要とされる要件の程度がはっきりしていないために、一部の人に就職の門戸を閉ざすという場合もあります。

採用する職種の作業内容に即して、採用基準を定めることが必要ですが、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。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、正しい選考を阻害するものとなります。

また、だれでも欠点や短所もありますが、他人にはないその人の持ち味、活かし得る価値をもっているのです。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。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決めてください。

なお、1つの方法のみで選考することは、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。

また、新規卒業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、積極的に見い出すよう配慮してください。

4 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「全国高等学校統一用紙」以外の応募書類（会社独自の用紙）を使っていませんか。
- ★ 大卒者等については、厚生労働省が示した応募用紙（参考例）又は本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類を用いていませんか。
- ★ 応募者に、戸籍謄（抄）本、住民票の写し等の提出を求めたり、本籍地等差別につながる事項を調べていませんか。
- ★ 新規学卒者以外（中途採用者）から提出させる履歴書は本人の適性・能力に関係ない事項を含まないものを使用していますか。

＝ 考 え 方 ＝

(1) こんな事例がありました

ある県の例ですが、企業が新規高等学校卒業者の採用選考を行ったとき、社用紙を用い、これに、本籍地番、家族の職業や収入、支持政党、宗教などを記入させ、また面接のときにもこれらのほか思想、信条等についても質問したというケースです。このことについて、その企業では、「昔からの会社の慣習」「なんとなく」と言いますが、それですまされる問題ではなく、内容は根深いものがあり、企業の中に、依然として差別体質が温存されていることがわかります。

(2) 応募書類の考え方は

採用方針、選考基準といったものは、その担当者以外の人には知る機会がないので、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、学校あての推薦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）本や住民票の写し等の要求、「統一用紙」以外の応募書類の要求等がその問題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、基本的人権を尊重するという考えや同和問題の認識、理解が十分でなく、採用方針や選考基準についてもよく検討されていません。従業員を募集する場合、まず、こういった点についてよくお考えになり、応募に必要な書類について理解を深めていただかなければなりません。

(3) 応募書類はきまっています

各企業が採用選考のため用いる書類のなかには就職差別につながるおそれのある事項が多いという実態から、次のようにきまっており、これは必ず守っていただかなければなりません。

応募者別の応募書類

応募者区分	新規中卒者	新規高卒者	各種学校、 訓練校、 終了者	新規大卒者、 短大、高専、 専修学校	中途採用者
応募書類	厚生労働省、 文部科学省が きめた「職業 相談票（乙）」	厚生労働省、文 部科学省がきめ た「全国高等学 校統一用紙」	本人の適性・ 能力に関係な い事項を含ま ない応募書類	厚生労働省が 示した応募用 紙又は本人の 適性・能力に 関係ない事項 を含まない応 募書類	厚生労働省が 示した応募用 紙又は本人の 適性・能力に 関係ない事項 を含まない応 募書類
参 考	様式は「巻 末資料Ⅳ」 (P69) 参照	様式は「巻末 資料Ⅳ」(P70 ～71) 参照	厚生労働省が示した応募用紙（参考例）（履 歴書、自己紹介書）「巻末資料Ⅳ」(P72～ 75) 参照		

これらの応募書類の使用につきましては、かねてから、あらゆる機会にその徹底を図ってまいりましたが、なお、この趣旨を正しく理解されていないむきがあり、企業独自の社用紙を用いる企業があとを絶ちません。

一層の理解を願うため「社用紙」の問題点について考えてみましょう。

(4) 「社用紙」の問題点は

社用紙に記入させている主なものをみますと、「本籍地」「家族の状況（職業、収入、住居等）」「支持政党」「尊敬する人物」「自宅付近の略図」「宗教」等であり、いずれも、「統一応募用紙」を定めた趣旨に反するものです。

社用紙に記入させてはならない事項について、その理由、考え方は、そのまま、面接時の質問にも共通しますので、このことについて少しくわしく説明しましょう。

①家族の職業について

企業側がこれを求める理由としては、「同業者の子弟は困る」「親の職業と定着性」「金銭を扱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ています。

これらの言い分に共通していることは、応募者自身の適性や能力を中心に考えるのではなく、本人に全く無関係な問題、たとえば、親の職業や家族の状態によって判断し、本人の人権を尊重しようとしないうえに考え方によって評価しようとするものです。

「親がこうだったから子もこうだ」式の考え方は、予断と偏見に満ちたものであり、近代的な人事管理の考え方とは相いれないものなのです。そして、その結果が就職差別につながることを考えますと、なおさら、見逃せないことだと思います。

②家族の収入について

「家族の収入、資産などの経済状態」「住居の状況」等については、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、資産や住居の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、多くの予断と偏見が作用しているといえます。

③思想、信条、宗教等について

宗教、支持政党、愛読書、購読している新聞、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ている個人の自由権に属する事項であり、それを採用選考にもちこ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います。

④自宅の略図について

自宅への略図を記入させることについて、会社側では「通勤経路を把握するため」「採用後の連絡のため」とかを理由にしていますが、いずれも採用が決定し、入社してから必要に応じて把握すればよいことで選考段階での必要はありません。

もし、記入させたり、聞いたりしているとすれば「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。

⑤その他

大卒者等については、統一した応募書類は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。高卒者については統一用紙でよいといいながら、大卒の場合は「将来、幹部になる人だから」など理由づけをして、いろいろ記入させたり、戸籍謄（抄）本の提出を求めたり、あるいは家族関係を聞き出すこと等は絶対にやめていただきたいと思います。

(5) 戸籍謄（抄）本、住民票の写し等を提出させてはなりません

我が国の企業においては、人事関係の取扱いに「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、本籍地を調べる慣習は、我が国における資本主義発展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だといわれています。

このような人事の慣習は、以後、大正、昭和と受けつがれ、現在においても依然として、同和地区の人たちに対する就職差別を支える大きな役割を果たしていることをはっきりと認識し

なければなりません。

企業の方に「戸籍謄本等を何のために提出させているのか。」と聞きますと、「生年月日や年齢の確認」「応募書類記載事項の確認」、「従業員名簿作成」、「慶弔見舞金の支給」等といわれますが、これらは入社後に、必要があった場合、戸籍謄本等の提出以外の方法で確かめるべきものです。（このことについては「7（2）採用（入社）後」（48 ページ）のところで詳しく述べます。

このように、「同和地区の人を採用しない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等を求めるのでしょうか。おそらく人事の慣習として、ただ単に事務的に調べているのかも知れませんが、そのことが多くの同和地区の人たちを大きな不安におとしいれている事実をきびしく考えていきたいと思います。

（6）求人要項の内容を適正にしてください

求人要項（会社案内、募集要項）は、求人票の内容を補完し、会社の事業内容、求人条件等についての理解を深めることを目的としていますので、就職希望者が職業あるいは職場について正しく理解することができるものでなくてはなりません。

このことから求人要項の作成にあたっては、求人票に記入した条件と矛盾したり、又は労働局やハローワークの指導方針に反する内容のものがあってはなりません。

5 選考の内容

（1）学科試験

チェック・ポイント

- ★ 学科試験は、職務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。
- ★ 「全国高等学校統一用紙」の学習の記録で足りませんか。

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、採用職務の職務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います。

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いますが、一般的には安易に作文を課することにより、その人の思想・信条とか、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、作文を課す場合にも、その題材について十分に配慮してください。

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) 作文

チェック・ポイント

- ★ 作文は職務との関係を検討して実施してください。
- ★ 作文のテーマは、「私の生い立ち」「私の家庭」等応募者の家庭環境に係るものや思想、信条を推測するものを課していませんか。

＝ 考 え 方 ＝

作文は、新聞記者や編集のような職務を行う場合には文章力が必要ですが、一般的に安易な考えで作文を課したり、あるいはその人の考え方とか、家庭状況を調べる手段として実施されている場合があります。

たとえば、「私の生い立ち」「父（母）について」「私の家庭」「私の信条」など応募者の成育歴、家庭事情、思想、信条等の推測につながるテーマを与えている会社がまだあるようです。

本来、作文は、応募者が主体性をもって自分の気持ちや意見を比較的自由に表現できるものです。しかし、テーマによっては応募者が触れられたくないことを書かなければならないため、自由に書く気力を失い、やむなく書いた内容を読まれることのつらさや、採否に影響するのではないかなどの不安から、絶望的な気持ちに追い込まれることさえあります。応募者の心理を十分に理解していただき、テーマについては、就職差別につながるおそれのない内容を選んでください。

《過去に指摘を受けた例》

題 名	主な指摘理由
「私」「私の生い立ち」「私の家族」 「我が家」「私の両親」「家族の紹介」 「生い立ちをドラマ化して書け」	身辺調査に近い
「私の信条」	本来自由であるべき信条を問うことになるため
「最近の新聞を読んで」 「尊敬する人物」	思想・信条を問うたのと同じことになる場合がある
「私の短所」	応募者のもっとも問われたくない、採否の基準にされたくない部分であるため
「入社後の決意」	「決意のない者は不採用」という不安を与え、雇用締結以前に会社への忠誠を誓わせる結果となる

《適当と考えられる作文出題例》

- 実社会
- 社会人となるに当たって
- 社会人になる心構え
- 当社志望の理由、動機
- 私の希望
- 旅

- 高校生活で得たもの
- 交通安全
- 高校生活と私
- 青春
- 高校時代を振り返って
- チームワークって何だろう
- あなたは、高校生活から何を学び、何を得ましたか など

(3) 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。
- ★ 被面接者の基本的人権が十分尊重されていますか。
- ★ 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。)

考 え 方

採用選考試験のなかで、もっとも重要なウェイトを占めているのが面接です。

ところが、この面接について、従来からの古い因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、多くの問題が発生しています。

問題点を分析してみますと、思想や価値観、家庭環境等を聞きだしたり、調査したりするなど直接的に働きかけるような行為は少なくなりましたが、面接の「流れ」のなかで知らず知らずのうちに応募生徒の人権を侵害することにつながるケースが多く見受けられます。

採用選考における面接とはなんのでしょうか。

採用時の面接とは、思想や価値観、家庭環境などを聞きだしたり調査するものではないのです。

では正しい採用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です。

①テストや資料にあらわれたデータの総合的評価

適性、能力などを、テストやいろいろな資料から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、言語を媒体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います。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えるべきものです。

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、情報の交換をします。

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認定基準に基づき、総合的に判定します。

面接の基準 ～面接は流動的な性格を持っているため、面接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、面接で何を見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。

面接の設問 ～面接時における設問内容も、あくまで職務との関連において、本人の適性と能力を見いだすものでなければなりません。例えば、「あなたの本籍地(出身地)はどこですか」、「あなたの家族の職業を教えてください」、「あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか」など質問することは、本人の適性と能力とは何ら関係がないばかりか、就職差別につながる内容を含むものであり、被面接者を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。

(4) 面接の種類と方法

面接試験の方法には、個人面接、集団面接（グループ）、集団討議方式などがあります。面接担当者は、これも3人～5人が平均したところで、それ以上の場合もありだんだん多人数の傾向が現れていますが、個人面接方式をとっているところでは、むやみに多人数で面接を行うことは、受験者に圧迫感を与え、のびのびした気持ちで答えることを妨げる結果となり適当ではありません。（3人、または5人のように奇数人員によるのが公平を期すうえからも合理的です。）また、集団面接、集団討議方式では、話題の内容、テーマの如何によっては、発言者がかたよるおそれや、自分の話したくない内容にふれることも考えられますので、出題には十分の配慮が望まれると同時に、司会者（リーダー）の話しの進め方にも気を付けてほしいものです。

面接所要時間は、20分～25分が一番多いようですが、必要事項を要領よく、簡潔に質問する心構えが必要です。

ア 個別面接試験

この形式では受験者の人物を総合的に深く掘り下げて知ることができます。反面、受験者の集団のなかでの行動がとらえにくく、緊張している受験者から平素の姿を理解しにくいという問題点もあります。したがって、15分前後の面接時間内でより多くの情報を収集するために事前の準備は欠かせません。

また、受験者がより自然に面接にのぞむことができるように、うちとけた雰囲気をつくる必要があります。そのためには、①終始なごやかな、十分に客観的態で受験者の話を聞くこと、②必要以上に権威をふるったり、逆に迎合するような態度は慎むこと、③受験者の恐怖感や不安を除くよう努力すること、④尋問するような態度は避け、よい聞き手になること、などに注意しなければなりません。

また質問は、誠意をもって相手の答えやすいように配慮しながら進めてゆくことが大切です。

イ 集団面接試験

この試験は、受験者同士を討論させ、その討論のプロセスを評価したり、集団内で相互比較し、個人の集団での社会的行動を判断したりする目的で行われます。

長所として、比較的实际場面に近い状態が作り出せる、受験者の緊張が少ない、多数の受験者の比較が可能になる、時間が節約できるなどの点があります。その反面、数多くグループがある場合、グループ間の比較が困難です。発言の少ない者の評価が困難であり、また、受験者の個々の事情が聴取できないなどの欠点もあります。

実施の順序としては、①全員を面接室に案内する、②受験者に自己紹介させる、③ある話題について意見を求め、他の受験者にその批判をさせるという形で討論をすすめる、④全員に少なくとも一回以上発言の機会を与える、⑤適当な時間で打切り退室させる、という手順が一般的です。

実施に際しては、①話題をうまく選ぶ、②なるべく平等に発言の機会を与える、③話を展開させながら質問する、④評定者、観察者を別に置く、⑤原則として受験者同士の会話を禁止する、などに注意しなければなりません。

個人面接、集団面接のいずれが望ましいかは、状況や対象により異なるため結論は出しにくいので企業によっては両方の方法を実施しているところもあります。要するに、受験者に平常の姿を出させるように配慮して客観的に評定することが望ましい面接試験のあり方といえます。

(5) 面接前の諸準備

面接を実施するに当たっては、必ず面接担当者（面接責任者を含めて）を定め、その面接担当者の数は、(4)で述べたようにいたずらに多くならないようにし、また、質問内容は前もって用意し、質問しようとする項目を設定して、十分な事前打合わせを行ってください。

質問は、設定した質問内容から逸脱（聞こうとする内容からはずれて思想や信条あるいは家庭環境など人権にかかわること）したり、興味本位の発想にもとづく質問（例：恋人はいますか、など）や誘導的質問（例：稲の刈り入れはすみましたか、など）は絶対にしないよう受験者の人権、人格の尊重に心掛けてください。

また、質問内容の分担等も前もって決めておくこともよいでしょう。

————— 面接前の準備事項として必要なことは —————

- ア 面接目的を明らかにする。
- イ その目的に即した質問内容を定める。
- ウ 面接資料を整備しておく。
(統一用紙、テスト、適性検査の結果等)
- エ 前もって用意した質問事項を途中で変えたりしない。
- オ 個人の適性と能力にかかわりのないこと(本籍、家庭環境、家族の学歴・地位・収入、家庭の資産、生い立ち等)、また個人の人権をおかすおそれのあることから(尊敬する人物、支持政党、加入団体、思想信条、宗教等)は質問しない。
- カ 面接評価基準を統一しておく。
- キ 面接の結果は、「同じ条件で評価し平均するか」「評価項目を分担してあとで合計するか」を事前に決めておく。
などで、公平な面接ができるよう配慮することです。

————— 面接担当者の選考は —————

面接は、受験者と面接担当者の人間対人間の関係において展開される試験方法です。中でも、学卒者が受験者の場合は社会経験に乏しく、人と話をすることに不慣れの者が多いのです。そのうえ、面接は採用選考の最終段階のチェックでもあり、それにより、受験者の進路を決定する重大な場面でもあります。従ってその面接に当たる人は、人格的にも円満で観察力のすぐれた人であることが必要です。また、実施要領や評価について事前に講習、打合せ等を経て任命することとしてください。

- ア 面接技術を身に付け、観察力が高い人。
- イ 言葉が明瞭でわかりやすい人。
- ウ 偏見を持ったり、感情に左右されない人であること。

(6) 面接時の配慮

さて、いよいよ面接を実施する際の会場や場所づくり、面接担当者の心構えとして必要なことからは、

- ア **試験場の内外とも、受験者の人格を尊重し、傷つけない配慮が必要です。**
試験場は受験者が話しやすい雰囲気になるよう、やわらいだ場所づくりをしてください。試験場に関係者以外が立ち入らないように注意し、室外からの雑音が聞こえないよう配慮してください。待合室では、気分が落ちつくように、面接時の注意事項について説明したり、時間的な配分にも留意して、いたずらに焦燥感や緊張感を与えることのないよう十分留意してください。

イ 面接者は、受験者に心理的な動揺を与えたり、精神的な負担を与えるような言動は厳に慎む必要があります。

受験者は極度の緊張感によりコチコチになっている場合があります、十分に自己の意思を發表できないときもあります。そういうとき面接者は気分をやわらげ、普段のときと同じ状態で気楽に発言できるよう配慮することが肝要です。決して、威圧的、高圧的な言葉づかいや態度をとらないでください。

ウ 受験者自身の適性と能力にかかわりのない事項については、絶対質問しないよう心掛ける必要があります。

およそ人の採用に当たっては、応募者がもっている適性、能力を中心に考え、それが求める職種に合致しているかどうかを評定するのが本来のやり方です。だから、本人に関係のないことから、例えば、本籍地、生まれ育った所（生い立ち）、家の資産、家庭環境、家庭の職業、地位、収入、友人関係などは本人の適性、能力とは何のかかわりもないことといえます。こうしたことがらは、従来、慣習的にも、ごく普通に、話しの「キッカケ」として、あるいは気易さから尋ねられていましたが、よく考えてみますと、これらのことがらが知らず知らずのうちに、その人の基本的人権を侵害し、人格を傷つけていることにつながります。

このため、面接を行うにあたっては、面接を担当する全員が事前に十分な打合せを行い、公平・公正な採用選考について理解することが肝心です。（面接担当者の事前研修の必要性）

また、予め、質問項目を整えるなど十分な事前準備をしながら、予定していなかったことを質問（注：次の例を参考にしてください。）したりしないでください。

（例）

質 問 「今日、当社へ来るのに時間はどのくらいかかりましたか」

答 「今日は姉の車に乗せてもらいましたので〇〇分くらいかかりました」

再質問 「お姉さんは、どこに勤めていますか」

（注：この質問は派生的であり不適當である）

（7）質問事項

面接における質問内容については、従来から、面接を行う側に立った考え方で質問がされていましたが、その内容によっては、受験者が答えに迷い、胸に苦しみを感じ、心に打撃を受けることに気づかなければなりません。また、憲法に保障された思想、信条の自由をおかす内容がふくまれていないか、十分に配慮する必要があります。

面接者が問いかける中には、受験者にとっては深刻な問題がある場合があるのです。人に問われて答えにくい質問や困ることがらが案外たくさんあるものです。

例えば、家庭内のことは、初めて出会った人、それがいずれ自分の上司となる人であっても、喜んで答えられる人は別として、そうでない者にとっては、決してうれしいことではありません。まして、本人に何の責任もない身辺の内情をこと細かに答えなければならないとしたら、まったくやり切れない、非情なことと言わざるを得ません。これでは、人権、人格の尊重は全

く無視されていると言えます。面接では、相手の立場を十分考慮して、その人の普段の姿が素直に表現できるよう細かい配慮のうえに立った質問がなされなくてはならないのです。従来、面接においては、話しの導入部門として、家族の構成、家庭状況から問いかけていた場合が多くみられましたが、これは上記の理由から不適当と考えられます。それより、志望動機とか、企業（仕事）の内容を知っているかどうか、などから始めるとよいと思います。

さて、導入部門の質問として考えられる具体例を挙げてみましょう。

- ・○○さんですね。
- ・どうしてここを志望しましたか。
- ・筆記試験は難しかったと思いますか。
- ・当社の作っている製品を知っていますか。
- ・当社は、2 交替、3 交替制をとっていますが通勤はできますか。
- ・寮の設備がありますが、入寮しますか。
- ・学校ではどんな科目が得意でしたか。
- ・あなたの趣味はなんですか。
- ・あなたは一年を通じてどの季節が一番好きですか。
- ・あなたは食べ物では、どんなものが一番好きですか。

以上のような導入質問では、本人の答えられ易い、ごく身近な問題（自分の住んでいる市町村の人口、戸数、名所、旧跡などまた、市町村役場の所在地、仕事の内容等いくらでもある）から問いかけることにしてください。

そして、これに続いて、本質問に入るわけですが、本質問では（5）の面接前の諸準備のところでも述べましたように、面接前の留意事項について十分検討を加えたうえで、それぞれ企業（または官公庁）の特殊性、自主性を生かした質問内容を考えてください。要は本人を中心としたものであり、その本人の考え方がやがて社会人、職業人としてやっていくうえに、仕事とどのように結びついていくかを判断する質問内容であってほしいということです。

（個々の質問内容は後で説明します。評価項目との関係もありますので、この面からの設問にも十分配慮が必要です。）

また、質問内容は受験者の立場を十分考慮したものであると同時に、本質問を決めたら、質問の途中で本題からはずれ横道にそれるような質問や、二次的、三次的に派生するような問い方をしないでください。こういった不用意な質問の中に、従来しばしば基本的人権を侵し、差別につながるおそれのある質問が生まれています。十分気をつけてください。

※ 次に、採用面接の標準質問事項をご参考までに例示します。

◆ 下記を参考に「面接マニュアル」を作成され、十分に吟味のうえ面接を実施してください。

《趣旨～面接の導入部分として》

面接の導入であっても質問や発言には十分な配慮をしましょう。

以下の質問を参考に応募者の緊張をほぐし、本質問へスムーズに移行できるよう話しやすい

環境を作りましょう。

- Q お待たせしました。どうぞお掛けください。お名前をお願いします。
- Q 早朝からご苦労さまです。今朝は何時に起きましたか？
- Q 昨夜はよく眠れましたか？
- Q 待っている間は、どんな気持ちでしたか？
- Q 当社の印象はどうですか？
- Q 当社の作っている製品を知っていますか？
- Q 筆記試験は難しかったですか？
- Q 応募者が多くてびっくりしたでしょうが、気にしないでのびのび教えてくださいね。

《趣旨～標準的な質問事項として》

応募者の適性と能力を判定するために企業の業種・特質、採用職種などを考慮し、自社をどの程度理解しての応募か、応募者自らの適性と能力を考えて応募したものかを判断しましょう。

また、配置予定の職務に必要な適性の要素を質問し、回答の内容、考え方から応募者の適性と職務能力を判断しましょう。

① 志望の動機・就職意識

- Q 当社への就職を希望されたのはどんな理由からですか？
- Q 受験に際し、多少当社のことを調べてみましたか？
- Q 当社について知っていることがあれば話してください。
- Q 当社の特色や製品を知っていますか？
- Q 就職をいつ頃から考え始めましたか？
- Q 「働く」ことについてどのように考えていますか？
- Q 当社でどんな仕事をしてみたいと思っていますか？
- Q 当社での仕事にあなたのどんな面を活かしたいと思っていますか？
- Q 何か資格とか技能を持っていますか？
- Q 学校と会社とはどこが違うと思いますか？
- Q 社会人として、どんなことが大切だと思いますか？

② 学校生活関係

- Q 学校ではどんな科目が好きですか？また、その理由は何ですか？
- Q 自分の得意な学科・科目は何ですか？
- Q 学校生活で一生懸命にやったこと、有意義だったことなどありますか？
- Q 学校生活で一番の思い出は何ですか？
- Q 学校では何か課外活動をしていましたか？

③ 性格関係

- Q あなたの長所（セールスポイント）はどういうところですか？

- Q 今までに一番楽しかったこと、嬉しかったことは何ですか？
- Q 採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で取り組みますか？
- Q 自分と意見が違う人がいたらどうしますか？
- Q 何かをやろうとする場合、自分で決めてすぐに実行するほうですか、誰かに相談してから実行する方ですか？
- Q 初対面の人顔を覚えるのは早い方ですか、それとも苦手な方ですか？
- Q 細かい数字を計算したりすることが多いですが、数字の扱いには自信はありますか？
- Q 環境が変わっても早くなじむ方ですか？

④ 趣味・スポーツ関係

- Q あなたは何か趣味を持っていますか？その趣味を持つようになった理由は何ですか？
- Q 日頃どんな時に（どんなふうに）その趣味を楽しんでいますか？
- Q これからこんな趣味を持ってみたいというようなものはありますか？
- Q 何かスポーツをしていますか？
- Q 勉強とスポーツは両立させにくいと思いますが、あなたはどのように両立していましたか？

⑤ 情報交換

- Q 当社に毎日通勤するのに時間は大丈夫ですか？
- Q 当社に寮はありませんが、どうされますか？
- Q 3交代制で勤務時間が不規則になりますが、通勤のことも考慮に入れて大丈夫ですか？
- Q 1ヶ月に〇〇時間位残業がありますが、よろしいですか？
- Q 1ヶ月に〇〇日位出張がありますが、よろしいですか？
- Q 県内・県外の営業所への転勤がありますが、よろしいですか？
- Q こちらからお尋ねすることは以上になりますが、あなたから当社に何か質問や入社されてからの希望・条件などはありますか？

《趣旨～面接の最後において》

最後に、緊張状態にあった応募者の気持ちを察して、ねぎらいの言葉をかけましょう。

- Q いろいろ聞かせていただきありがとうございました。こちらからの質問はこれで終わりますが、何かあなたの方から言っておきたいこと、聞いておきたいことはありませんか？
- Q それでは、これで終わります。採否の結果については、〇〇日頃までに連絡（文書により）します。本日は、長時間にわたりご苦労さまでした。

※ 就職差別につながるおそれのある不適切な質問の例です。

面接者の中には、面接という雰囲気からくる緊張を少しでも和らげたいということから、次に示すような質問をする場合があります。

しかし、受験者としては、下記の「なぜこのような質問はいけないのか」に示すように、ひとつの質問からかえって緊張したり、気持ちが沈んだりして、それが態度や返答に出てしまいます。ひいては、そのことが採否の判断基準に大きな影響を与えてしまうことにもつながります。

また、企業の方から質問しないのに、他の質問に関連して、受験生の方から『家族の職業』『親の勤務先』などについて話し出すケースがあります。このような時は、趣旨を応募者に説明し、これらのことについて話す必要はないことを一言伝えてください。

具体的な質問例を挙げて説明します。

① 本籍地に関する質問

Q あなたの本籍地はどこですか？あなたの生まれたところはどこですか？

Q あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか？

Q 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか？今の所に来る前は、どこに住んでいましたか？

なぜこのような質問はいけないのか？

会社において、人事・労務の管理上で本籍地・出身地の把握が必要なのでしょうか。本籍を質問することは、結果的に就職差別につながるおそれがあり、公正な採用選考から同和地区住民や外国籍の人（特に在日韓国・朝鮮人）を不安に陥れるとともに、大きな就職差別を起こす元凶となっていることを深く認識しなければなりません。

② 住居とその環境に関する質問

Q ○○町のどの辺に住んでいますか？自宅はどの辺りですか？あなたの自宅付近の略図を書いてください？

Q あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか？あなたのおうちは国道○○号線（○○駅）のどちら側ですか？

Q お父さんははじめからそこに住んでいるのですか？どこから引っ越してきたのですか？

Q 家の付近の目印となるものはなんですか、バス停はどこですか？通学は自宅からですか？

なぜこのような質問はいけないのか？

現住所について詳細に聞いたり、略図を書かせるのは『通勤経路の把握』や『何かあったときの連絡』を理由にしていますが、これらのことは選考段階では全く必要がないことです。選考において現住所の環境について聞くことは、身辺調査そのものであり、本籍地を調べることと同様に応募者に不安を与え、特に同和地区住民を排除する目的があるのではないかと疑われることとなります。

③ 家族関係・家庭環境に関する質問

- Q 兄弟（姉妹）は何人ですか。お姉さん（お兄さん）はいますか？家族構成を話してください。
- Q 保護者の欄がお母さんとなっていますが、お父さんはどうしたのですか？
- Q 保護者の方と名字が異なりますが、どうしてですか？お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか？
- Q お父さん（お母さん）は病死ですか？死因は何ですか？病名は何ですか？
- Q お父さんが義父となっていますが、詳しく話してください。
- Q あなたの家庭の雰囲気はどうですか、明るいですか？あなたの家庭は円満ですか？
- Q 親子の話し合いは十分になされていますか？
- Q 両親（父親・母親）はどんな人ですか？お父さん、お母さんの学歴は？
- Q あなたの兄弟（姉妹）はどここの学校に行っていますか？

なぜこのような質問はいけないのか？

住宅環境を聞くことや家庭の状況を聞くことは、地域や家庭の生活水準を判断したり、親のいない家庭の子供を排除するなど、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることにもなり、予断と偏見が働きます。

たとえ、採否決定の基準にしないとしても、住宅環境や家庭の状況は応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめることになり、その心理的打撃は面接態度に現れます。

このような状態にある応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断材料とするのは、公正な採用選考を阻害し、応募者の人権侵害と就職差別につながるおそれがあります。

④ 家族の職業・家庭の資産に関する質問

- Q あなたのお父さん（お母さん）は、どここの会社に勤めていますか？役職はなんですか？
- Q あなたの兄弟（姉妹）は働いていますか？あなたのご両親は共働きですか？
- Q あなたの家の家業は何ですか？あなたの家族の収入はどれくらいですか？
- Q あなたの学費はだれがだしましたか？
- Q あなたの家はどれ位の広さですか？自分の部屋を持っていますか？あなたの家の耕地面積はどれくらいですか？
- Q あなたの住んでいる家や土地は自分のものですか、借家ですか？部屋数、畳の数はどの位ですか？
- Q あなたの家の不動産（田畑、山林、土地）はどのくらいありますか？

なぜこのような質問はいけないのか？

これらのことを聞くことは応募者の適性と能力を中心とした採用選考を行うのではなく、本人の責任でない事柄で判断しようとするものです。

また、採用後企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活程度を判断するために家の資産を聞く企業がありますが、このことも経済的に不安定な家庭の子供などを排除することにつながり、就職差別になることは言うまでもありません。

⑤ 思想・信条等

Q 学生運動をどう思いますか？労働組合をどう思いますか？

Q あなたの信条としている言葉は何ですか？

Q あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか？あなたの人生観を話してください。

Q 家の宗教は何宗ですか？あなたは神や仏を信じるほうですか？

Q 政治や政党に関心がありますか？あなたの家庭は、何党を支持していますか？

Q あなたは、今の社会・政治をどう思いますか？

Q 尊敬する人物を教えてください。あなたは、どんな本を愛読していますか？

Q 学校外での加入団体を教えてください？

Q あなたの家（あなた）は、何新聞を読んでいますか？

Q あなたは、元号や西暦表記についてどう考えますか？

Q 選挙の投票に行きましたか？

なぜこのような質問はいけないのか？

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり、厳に慎むべきです。思想・信条、宗教などについて直接質問する場合のほか、形を変えた質問を行い、これらのことを把握しようとする企業がありますが、絶対に行うべきではありません。

また、「最近関心を持った社会事象にどんなものがありますか。」というように、話題とする社会事象について応募者に選択させるかたちの質問はしないでください。

⑥ 一方の性に限定しての質問

Q 今、付き合っている人はいますか？結婚の予定はありますか？

Q 結婚、出産しても働き続けられますか？何歳ぐらいまで働けますか？

なぜこのような質問はいけないのか？

女性（又は男性）に限定しての質問は、男女雇用機会均等法に違反する採用選考につながります。

⑦ その他

- Q 彼氏（彼女）はいますか？
- Q 当社に知人がいますか？その人とはどのような関係ですか？
- Q なぜ大学に行かないのですか？
- Q タバコを吸ったことがありますか？
- Q 血液型・星座は何ですか？
- Q 短所はなんですか？

なぜこのような質問はいけないのか？

- ・「彼氏（彼女）」に関する質問は、本来自由であるプライバシーに関すること、本人の適性と能力以外のことに関する不適切な質問であります。
- ・「当社に知人がいるか」の質問については、就職の機会均等の精神に反し縁故・知人採用をしていると受け取られる質問は公平な選考とはなりません。
- ・「大学への進学について」の質問は、家庭の経済的な理由や学力の点から行きたくても行けない者もいることも忘れてはいけません。
- ・「タバコを吸ったことがあるか」の質問は、未成年が喫煙することは犯罪行為であり、質問の意図が分からず、非常に答えにくい質問であります。
- ・「血液型・星座」と性格とは科学的根拠に裏付けられたものではなく、職務能力とは全く関係のないものです。雰囲気を和らげるために質問されることが多くありますが、科学的根拠のないものによって性格を判断されることは応募者に不安を与えます。
- ・また、「短所」だけを質問することは、本人の能力を発揮できるチャンスを否定的に捉えがちになるので、長所について質問するようにしてください。

(8) 評価にあたって

面接試験の評価については、現在でも、評価基準を定めている企業は少ないようです。すなわち、面接者の「主観」によって判断し評価する傾向が強く、したがって、第一印象からの評価が採否に大きな影響を与えているようです。これでは評価する側でもされる側でも困ると思います。今後は、もっと科学的、客観的に公平な評価をすることです。企業の差こそあれ、産業人として、社会人としての基本的能力は共通しているものです。採用、配置しようとする職場の特性に応じた質問項目および評価基準を決め、その項目の一つ一つを評価し、作業遂行上それに適格であるかどうかを総合的に判定するような方法をとってください。従来は、いろいろな評価項目がありました。例えば、容姿、印象（立ちふるまい、言葉づかい）、家庭環境、交友関係、人生観等の評価項目は本人の適性能力とは何ら関係なく、また科学的、客観的に判定し難く不相当であるといえます。必要なのは、自主性、向上性、創造性、情緒の安定、責任感、公正、公共心等であります。これらについては、次のそれぞれの観点から評価する考え方があります。

評価項目	観 点
表 現 力 (発表力)	自分の考えを正しく、わかりやすく人に説明できるか。
自 主 性 (意欲)	仕事に対する責任感が旺盛であり、自ら進んで仕事ができるか。
適 応 性	仕事に対する適応性があるか。
協 調 性	仲間と仲よく仕事がしていけるか。 他人と調和できるか。
社 会 性	自分を失わず社会環境にとけ込めるか。

上記のような評価項目と観点を設定したなら、そこからさらに前にもどり、適切な評価がなされるための具体的な質問内容の検討を重ねてください。

最後に評定の基準ですが、

評価基準	評価点
非常によい	A 5
よ い	B 4
普 通	C 3
やや劣る	D 2
かなり劣る	E 1

評価基準	評価点
よ い	A 3
普 通	B 2
やや劣る	C 1

などがありますが、面接の評価を多種類に分類することは極めて難しく通常は3段階ぐらいが適切と考えます。そして最終的にはこれら項目別に判定し、総合的に判断するよう心掛けてください。

(参考例)

面接評価表

評価項目	観 点	質問項目	評価 (採点)				
			5	4	3	2	1
自主性 (意 欲)	<ul style="list-style-type: none"> 仕事に対する責任感があるか。 進んで仕事をやるか。 	<ul style="list-style-type: none"> 働く目的 (志望理由) 働く心構え。 困ったときどうするか。 	5	4	3	2	1
			(特記事項)				
適 応 性	<ul style="list-style-type: none"> ち密さ, 凡帳面さがあるか。 自主コントロールができるか。 	<ul style="list-style-type: none"> 得意学科は 性格の長所, 特技は 起床, 就寝は規則正しいか。 	5	4	3	2	1
			(特記事項)				
協 調 性 (社 会 性)	<ul style="list-style-type: none"> 仲間と仲良く仕事ができるか。 他人と調和できるか。 	<ul style="list-style-type: none"> クラブ活動について 学校行事への参加は 余暇活動の主なものは 	5	4	3	2	1
			(特記事項)				
表 現 力 (発 表 力)	<ul style="list-style-type: none"> 話のすじ道が通っているか。 趣旨を簡潔に的確に述べているか。 	<ul style="list-style-type: none"> 質問事項に対する答え方から判定する。 	5	4	3	2	1
			(特記事項)				
総合判定	<ul style="list-style-type: none"> 質問に対する答え方の評価は, 別に定める。 総合判定の評価方法は, 項目毎か平均かを前もって定めておく。 合格基準をどこに置くかも前もって決めておく。 		5	4	3	2	1
			(特記事項)				

今まで述べたことは、採用選考の中でも、最もデリケートな「面接」についての参考になると思われる諸点について述べてきましたが、「面接」を含めすべての採用選考にあたっては、一にも、二にも公平な選考を実施していただきたいのです。企業の中では、応募者全員に対して、同じ方法、同じ内容課題を出題しているから公平であると考えておられるところもあるようですが、同一方法であるからといって必ずしも公平であるとは限りません。むしろその内容が問題なのです。あくまで受験者の立場から考えて、人権・人格を尊重したものでなくてはなりません。

(9) 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、専門的知識がある人が当たっていますか。
- ★ いわゆるテスト業者に任せきりにし、その結果や報告などをうのみにしていませんか。

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、目的に合った種類の検査を、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、数学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、職場環境等どれひと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ことを見極めることは極めて難しいことです。社員の人事考課は、そこに一定期間の実績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、差別のない正しい採用選考に通じるものです。

(10) 身元調査

チェック・ポイント

- ★ 家庭状況等の身元調査をしていませんか。

応募者の基本的人権を尊重した適正な採用選考が行われるように、新規学校卒業者については統一応募書類、その他一般求職者等については本人の適性・能力に関係ない事項を含まない応募書類の使用の徹底を図り、就職差別につながる事項の排除に努めているところです。

しかし、一部の企業では、調査関係機関などに依頼したり企業独自で、応募者の身元、生活状況、家庭及び家族関係まで徹底的に調べ、雇用上の考課の資料として利用するなど就職の機会が閉ざされるという差別事象がいまだに見受けられます。

このような調査は、無責任な風評、偏見、予断といったものが入り、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。採用しようとする本人の資質と直接関係のない、このような行為により採否を決めることは、その就職を願っている人々の「労働の権利」を奪うことになり、全く不合理な選考方法と言えます。

これらの選考方法が、就職差別を支える大きな役割を果たしてきたという事実、とりわけ深刻な社会問題である同和関係住民に対する就職差別を招来してきたことを知らねばなりません。

従って企業においても、身元調査や家庭調査は就職差別につながるおそれがあるので、採用選考前はもちろん内定後においても行わないでください。

なお、同和関係住民に対する就職の際の身元調査について、次のような法務局の要望が出されております。

冠 省

御高承のように、わが国社会の一部には、同和地区関係者が現在もなお就職等の面で差別扱いを受けるような事態が少なからず存在している状況にありますが、これは誠に遺憾であり、早急に是正されなければならないものと考えます。

この趣旨から、当人権擁護機関におきましても、各種の啓発活動を通じ鋭意このような差別事象の解消に努力しているところであります。

ところで、最近、一部の新聞に、法務省があたかも部落差別につながるおそれのある身元調査を容認しているかのごとき報道がなされましたが、その記事は法務省の真意に反するもので、誠に遺憾にたえません。御案内のとおり法務省は従来から、部落差別に結びつくおそれのある身元調査が許されないとする労働省の指導と何ら変わることはありません。

つきましては、貴所（社）におかれましても、すべての国民が差別事象の解消のために努力しなければならないとされている同和对策事業特別措置法の趣旨に折角御協力を賜り、この種の調査は一切行わないよう格段の御配慮をいただきたく、ここに重ねてお願い申し上げる次第でございます。

昭和54年6月27日

鹿児島県人権擁護委員連合会
鹿 児 島 地 方 法 務 局

殿

(11) 健康診断

チェック・ポイント

- ★ 健康診断の実施が、結果として就職差別になっていませんか。
- ★ 求人職種の職務遂行に関係のない検査をしていませんか。
- ★ 健康診断を実施する場合には、応募者の適性と能力を判断する上で、真に必要などうか慎重に検討しましたか。
- ★ 労働安全衛生規則第43条（雇用時の健康診断）を、採用選考時の健康診断と勘違いしていませんか。

＝ 考 え 方 ＝

採用選考時の健康診断は、求人職種の職務遂行上で必要な要件に、応募者がどの程度適合しているか、合理的な健康状態を把握するものです。

これまで多くの企業で、求人職種と全く関係ない項目まで画一的に実施してきたきらいが見

受けられます。求人職種の職務遂行に関係のない検査を実施し、それを採否の判断資料とすることは応募者の立場に配慮しているとはいえません。

特に近年、新規学校卒業者の採用選考時に、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、いわゆる「血液検査」等の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、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はありません。

また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に求人職種と全く関係のない項目まで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、健康診断が適性と能力を判断する上で真に必要かどうか慎重に検討していただき、実施にあたっては産業医等と事前に十分協議してください。

また、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、雇入時健康診断の検診項目として色覚検査を廃止しています。

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を詳細に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。

6 採否の決定

チェック・ポイント

- ★ 選考の経過や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。
- ★ 不採用の場合は、その理由を明確にしていますか。
- ★ 採否通知は適切に行われていますか。
- ★ 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、その決定に当たっては、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。

とくに評価点が同様であるのに、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、その結果に責任が持てるようにしてください。

採否の結果は、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ことが必要です。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の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、採用通知を送り「承諾書」を求める場合、会社側だけに都合のよいような取消し、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。

7 採用内定から入社まで

チェック・ポイント

- ★ 採用決定者に対して戸籍謄本等の提出をさせていませんか。
- ★ 採用決定者との意思の疎通は十分ですか。
- ★ 事業主はもちろん、従業員の一人ひとりに人権問題を正しく認識、理解させるようにしていますか。

＝＝＝＝＝＝ 考 え 方 ＝＝＝＝＝＝

採用内定時に、事業主が採用内定者から提出させる各種の書類については、事業主が問題意識をもちず過去の慣習により行っている例が多くみられるので、採用内定者の基本的人権を尊重する観点から、今一度点検し、基本的人権を侵すおそれがある場合は改定する必要があります。

(1) 採用（内定・決定）から入社時に係る提出書類について

請書（入社承諾書）

採用内定は、労働契約の成立への期待、効果意志を含むものであり、雇用者の内定通知及びこれに対し就職希望者の承諾、意思表示の合致によって採用内定が確定されるものです。

また採用内定通知が一方的になされたにとどまり、内定者から請書が提出されていないときでも、内定通知（意思表示）が相手方である就職希望者に到達しているときは、すでに意思表示としての効力が発生しているのでありますから、法令その他合理的な根拠に基づくことなく使用者において一方的にこれを取り消すことは許されません。相手方が同意した場合においてのみ取消しが許容されるものです。

このことからしても、請書のもつ意義は、卒業すれば労働契約の成立への期待をもって当該企業に就職しますという意思表示でありますので、「卒業の上は、貴社に就職することを承諾します。」という内容で十分であり、企業が一方的に種々条件を附し解約権を留保することは、

内定者の人権を侵害するものです。

契 約 書

すでに成立した労働契約の内容となっている事項のうち、労働者が契約上の義務として、職務上遵守しなければならない特別の重要な事項を、念のために労働者に再認識させるために提出させるものですが、これは法律行為ではなく、事実行為として行われるものにすぎません。

従って法律的に効果のある労働契約書で足りるものです。

身元保証人

企業で採用内定後に要求する身元保証人は、労働者が使用者に損害を与えた場合に、その損害賠償を保証するという性質のものでありますが、保証人として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恐ろしさがあります。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、更に労働者に身元を保証させようということは近代的労働契約の精神に反しているといえます。

「身元保証に関する法律」は、無限な身元保証人の責任を緩和するため、無期限の契約期間を短縮し、事情や変更に基づく解約権を保証人に与え、更に責任額の判定にあたっては、使用者の過失の有無や身元保証人をなすに至った事情などを斟酌して、責任を軽減しうる裁量権を裁判所に与えるなどしています。

身元保証人まで立てて、雇っていただく、雇ってやるというのは、労使の間に身分関係的意識を温存させるものであって、労働基準法の問題にそぐわないことは確かです。

(2) 採用（入社）後

チェック・ポイント

- ★ 採用（就職）後、戸籍謄（抄）本や、住民票の写し等を提出させていませんか。
- ★ 求人条件は守られていますか。
- ★ 就業規則等に従業員の基本的な人権を侵害する事項はありませんか。
- ★ 雇用管理、教育訓練の体制は確立されていますか。

＝ 考 え 方 ＝

ア 採用（入社）後であっても、戸籍謄（抄）本や住民票の写し等を提出させてはなりません。

- ① 新規学校卒業者の住所、氏名、生年月日などの確認については、学校長が作成する応募書類は、その記載事項について証明力を有するものであるから、これにより確認をするようにしてください。
- ② 「満 18 歳未満の者については年齢を証明する戸籍証明書を備えること（労働基準法 57 条）」が定められていますが、これは住民票記載事項証明願（「第Ⅲ参考資料」60 ページ）を備えておけば足りることになっています。
- ③ 労働者名簿を備えること（労働基準法第 107 条）とされていますが、この記載事項のうち、履歴については本人の申告によって記入すればいいのであって、調査をしてまで

記入することを義務付けているものではありません。

- ④ 労働基準法や労働安全衛生法に基づく諸届けや、備え付ける書類についても「住民票記載事項の証明書」でよいとされています。
- ⑤ 扶養手当の支給や冠婚葬祭に際しての慶弔金等の支給について確認するために住民票等がどうしても必要な場合は、本人に、その必要な理由を十分説明のうえ提示を求め、関係事項の確認後は速やかに返却するとともに必要事項以外の事項についての記録をしてはなりません。

イ 採用後の雇用管理を適切に行うことが大切です。

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「若年従業員の定着が悪い」「若者の考え方がわからない」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」「なんとなく面白くない。いい所があれば変わりたい」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、不安定な心理状態にあることがうかがえます。

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、今の青少年が何を考え、何を望んでいるのかについてよく理解し、それに対応した雇用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雇用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、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ら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れ条件を整えてください。約束した求人条件は必ず守ってください。個々の新入社員の入社動機を知っておくことも必要です。
- ② 雇用管理の基本は、従業員の人間性の尊重です。もちろん、組織のなかでの甘やかしは禁物ですが、逆に組織を優先することは、次第に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な配慮が必要です。

- ③ 新規学校卒業者等の年少者は、大人への成長期にあります。この年代の特徴は自我の発達する年ごろであり、多くの欲求、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いだきやすい時期です。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き、一緒になって悩み、喜ぶことも必要です。

- ④ 20歳代までは、職業的発達の段階からいえば探索の段階といわれる時期です。最近のように、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いえます。

従業員一人ひとりを積極的に育て、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、職場や事業所に対する信頼感を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 求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 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
 - ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・ 容姿、スリーサイズ等差別評価につながる情報
- 思想及び信条
 - ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

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改善命令を発出する場合があります。
- 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。

労働者の募集を行うものは募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組みをお願いします。

職業安定法（抄）
（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、その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（以下のこの条において「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。
（以下略）

指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

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）は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「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

イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報

ロ関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(2) 職業紹介事業者等は、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、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））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。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

（以下略）

（注）「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

性別・年齢による募集・採用の機会均等

【募集・採用における性別による差別の禁止】

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が指針（平成18年厚生労働省告示第614号）で定められております。

- ①募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること
- ②募集・採用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や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・採用に当たって男女のいずれかを優先すること
- ⑤募集・採用に関する情報提供について男女で異なる取扱いをすること

また、性別以外の事由を要件とする措置であっても実質的に性別を理由とする間接差別となるおそれのあるものについては、これを合理的な理由がない場合に講じることは男女雇用機会均等法第7条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が男女雇用機会均等法施行規則第2条で定められております。

- ①募集・採用に当たって労働者の身長・体重・体力を要件とすること
- ②労働者の募集もしくは採用、昇進また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できることを要件とするもの。

◆ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000084289.html>



【募集・採用における年齢制限の禁止】

労働者の募集・採用に係る年齢制限の緩和については、これまで努力義務とされてきましたが、平成19年10月1日より、雇用対策法第10条に基づき、募集・採用における年齢制限が禁止されました。

このため、厚生労働省令で定められた例外事由（合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合）に該当するものでなければ年齢制限はできません。

また、例外的に年齢制限を設ける場合には、その理由を書面や電子媒体により求職者などに提示することが義務づけられています（高年齢者雇用安定法第18条の2第1項）。

◆ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html



第Ⅲ 参 照 資 料

目 次

① 人権教育のための国連 10 年	53
② 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律.....	54
③ 公正採用選考人権啓発推進員（選任・変更）報告書.....	55
④ 人権問題啓発DVDライブラリーの活用について.....	56
⑤ 労働者名簿等の記載について（住民票記載事項の証明書（証明願））.....	58
⑥ 関係法令等.....	62
⑦ 同和問題の認識.....	65
⑧ 部落差別の解消の推進に関する法律要綱.....	68

1 人権教育のための国連 10 年

平成 6 年（1994 年）12 月の国連総会において、平成 7 年（1995 年）から平成 16 年（2004 年）までの 10 年を「人権教育のための国連 10 年」とすることが決議されました。

これを受けて、人権教育のための国連 10 年推進本部が設置され、平成 9 年（1997 年）7 月「人権教育のための国連 10 年」に関する国内行動計画を取りまとめました。この国内行動計画に基づいて、人権教育の積極的推進を図り、もって国際的視野に立って一人ひとりの人権が尊重される、真に豊かでゆとりある人権国家の実現を期することとされました。

○ 「人権教育のための国連 10 年」に関する国内行動計画

（平成 9 年 7 月公表）（抜粋）

（1995～2004）

2 あらゆる場を通じた人権教育の推進

(3) 企業その他一般社会における人権教育の推進

⑧ 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。

(4) 特定の職業に従事する者に対する人権教育の推進

⑧ 労働行政関係職員

労働基準監督署職員及び公共職業安定所職員については、各種研修の場を通じ、人権に関する理解・認識を一層向上させる。

3 重要課題への対応

(1) 女性

④ 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保を図るため、啓発等を行うとともに、働くことを中心に女性の社会参加を積極的に支援するための事業やその拠点施設の整備を実施する。

(3) 高齢者

⑥ 高齢者が長年にわたり培ってきた知識、経験等を活用し、65 歳までに現役として働くことができる社会を実現するため、60 歳定年の完全定着、継続雇用の推進、多様な形態による雇用・就業機会の確保のための啓発運動に取り組む。

(4) 障害者

④ 障害者の社会参加と職業的自立を促進するため、障害者雇用促進月間を推進し、全国障害者雇用促進大会及び身体障害者技能競技大会を開催するとともに、情報誌の発行等事業主をはじめとする国民全般に対する啓発活動を推進する。

(5) 同和問題

① 同和問題に関する差別意識の解消に向けた教育及び啓発に関する事業については、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について（平成 8 年 7 月 26 日閣議決定）」に基づき、次の人権教育・人権啓発の事業に再構築して推進する。

ウ 雇用主に対する指導・啓発事業

(8) HIV 感染者

① HIV 感染者

エ 職場におけるエイズ患者や HIV 感染者に対する誤解等から生じる差別の除去等のためのエイズに関する正しい知識を普及する。

2 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

(目的)

第1条 この法律は、人権の尊重の緊要性に関する認識の高まり、社会的身分、門地、人種、信条による不当な差別の発生等の人権侵害の現状その他人権の擁護に関する内外の情勢にかんがみ、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を明らかにするとともに、必要な措置を定め、もって人権の擁護に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において、人権教育とは、人権尊重の精神の涵養を目的とする教育活動をいい、人権啓発とは、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する国民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動（人権教育を除く。）をいう。

(基本理念)

第3条 国及び地方公共団体が行う人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行わなければならない。

(国の責務)

第4条 国は、前条に定める人権教育及び人権啓発の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第5条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第6条 国民は、人権尊重の精神の涵養に努めるとともに、人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

(基本計画の策定)

第7条 国は、人権教育及び人権啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権教育及び人権啓発に関する基本的な計画を策定しなければならない。

(年次報告)

第8条 政府は、毎年、国会に政府が講じた人権教育及び人権啓発に関する施策についての報告を提出しなければならない。

(財政上の措置)

第9条 国は、人権教育及び人権啓発に関する施策を実現する地方公共団体に対し、当該施策に係る事業の委託その他の方法により、財政上の措置を講ずることができる。

3

公正採用選考人権啓発推進員選任報告書

推 進 員 氏 名	
役 職 名	
選 任・変 更 年 月 日	令 和 年 月 日

公正採用選考人権啓発推進員を上記のとおり 選任 変更 しましたので報告します。

令和 年 月 日

許 可 ・
届 出 番 号

〒

所 在 地

事 業 所 名

事 業 主 氏 名

電 話 ()

雇用保険適用事業所番号

□ □ □ □ - □ □ □ □ □ □ - □

[常時雇用する従業員数 人]

公共職業安定所長 殿

- (注) 1. 選任・変更の該当する方に○印を付けてください。
2. 提出は事業所を管轄する公共職業安定所(出張所)へお願いします。
3. 推進員及び役職が変更になった場合は、改めて提出してください。
4. 従業員数については、貴事業所における人数を記入してください。
(貴事業所が支店等の場合は、支店等の人数)
5. 許可・届出番号は職業紹介事業、労働者派遣事業を業としている事業所のみ記入をお願いします。

4 人権問題啓発DVDライブラリーの活用について

厚生労働省では、事業主に対する啓発、指導の一環として、事業団体または企業グループ単位での研修会、各企業での社内研修等の際に視聴覚教材として活用できるDVDを「人権問題啓発DVDライブラリー」として主なハローワークに備え付けて、利用の希望があれば貸し出しを行っています。

このDVDライブラリーを設置しているハローワークと備え付けのDVDは次のとおりです。で、貸出期間、貸出方法等各安定所に確認のうえ、十分に活用してください。

DVDライブラリー設置ハローワーク

鹿児島、川内、国分、大口

DVD一覧

No.	題名及び制作年	時間	内 容
1	公正採用選考のころ (平成20年)	25分	公正な採用選考をしていくうえで最も大切なのは人権尊重の意識をもつことである。このDVDビデオでは就職活動中の3人のケースを取り上げ、女性への偏見、年齢を問わない採用、部落問題など公正採用選考のための情報を取り上げ、採用選考における人権意識のあり方を考える。
2	内定者からの手紙 公正な採用選考のために (平成21年)	26分	採用選考のメインとなる応募用紙や面接、筆記試験などには注意が行き届いても、内定後の書類提出などで人権的な配慮を欠くケースがあったり、採用選考が事業所ごとの判断に任ざられていて、公正な採用選考の意義が社内に広く浸透していない場合がある。こうした中で、公正な採用選考の基本となる人権尊重の意識が、採用選考後も広くいきわたらせることの重要性を考えさせる作品。
3	どうしてそんなこと聞くの 公正な採用選考のために (平成22年)	27分	エントリーシートを活用することは、採用選考の新たな可能性につながる反面、それにまつわる問題事例も発生する可能性もあります。予断や偏見を取り払い適性と能力のみを判断基準とする公正な採用選考をすることが大切です。この作品では、エントリーシートのあり方を考えるきっかけに、採用選考担当者にとって必要十分な、公正採用選考のための情報を紹介する作品。
4	本当の出会いのために ～エントリーから始まる公正採用選考～ (平成23年)	27分	受験者一人がエントリーする企業数は増加し、それに対応して企業の採用担当者の業務も多忙になってきています。公正な採用選考をするためには、受験者の基本的な人権を尊重し、適性と能力のみを採用選考の基準にすることが大切です。この作品では、エントリーから筆記試験、面接といった一連の流れの中で、いかにして受験者の基本的な人権を守り、企業にとっても受験者にとっても望ましい採用選考のあり方が実現できるかを、ドラマスタイルで提起する内容。
5	だれにでも開かれていますか？ ～公正な採用選考を求めて～ (平成24年)	28分	就職における採用選考は、応募者の人生を左右しかねないとても重要な機会です。採用する側も、応募者の基本的な人権を尊重し、公正な採用選考をすることが求められます。採用する側が門戸を狭め、特定の人に絞った採用を志向するようなことになれば、応募者の職業選択の自由を侵すこととなります。この作品は、採用選考において企業が門戸を広く開き、人権に対する感覚を高めていくことが非常に重要であるという視点で、公正な採用選考を進めることを図る内容。
6	みんなで語ろう！ 公正な採用選考 (平成25年)	26分	企業の人事部門の担当者にとって、公正な採用選考の知識とそれを具現化する技能は体得しておくべきものです。公正な採用選考について知っているつもりでも、その基本的な考え方を改めて学ぶことは、人事採用における更なるスキルアップにつながります。この作品は、職場でありがちな採用選考に関わる事例を短くとりあげ、その事例から考えるべき公正採用選考の基本的な考え方を学ぶことを図る内容。
7	なぜ企業に人権啓発が必要なのか (平成26年)	22分	企業にとっての人権啓発とは何なのでしょう？具体的な人権課題を並べてみましょう。頭では、差別や偏見はなく、人権に配慮して行動しなければいけないと知っているとは思いますが、では、自分の日々の業務の中で、何ができるのでしょうか。人権啓発を考えるためのヒントを、企業を舞台に日常の会社生活の一コマを切り取ったわかりやすいドラマとして構成してあります。

No.	題名及び制作年	時間	内 容
8	フェアな会社で働きたい (平成27年)	25分	企業がさまざまなステークホルダーの人権を尊重することは、現代の企業にとって必須のことであり、またそのための社員教育も重要になっています。しかし、社員が人権啓発について、具体的に自分のこととしてとらえることは難しい事でもあります。 この作品は、人事部の新入社員の体験をドラマにして、公正な採用選考をはじめとする企業における人権のあり方について学ぶものです。
9	人権啓発は企業に どんな力をもたらすのか (平成29年)	25分	いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとって責任のある存在であるという立場が求められています。そのために、企業内で人権啓発の必要性が高まっています。 この作品は、企業に働く人が人権の視点を取り入れて仕事に関わっていくことが企業にどんな力をもたらすのかということを、ドラマ形式で事例を取り上げながら考えていく内容。
10	“尊重する”からはじめよう (平成30年)	29分	いま、企業は利潤追求だけでなく、社会にとって責任のある存在であることが求められています。そのものさしとなるのが企業の採用活動です。採用選考は短い期間ですが、その一瞬の間に会社と応募者双方の将来がかかっています。 この作品では、採用選考に関わる事例を短く取り上げ、公正な採用選考の基本的な考え方と、その原点である同和問題と人権尊重のこころを学びます。
11	公正な採用選考が企業にも たらすもの (平成30年)	25分	企業において採用選考は会社の未来を描くために大切な業務であり、それを公正に行うことによって良い人材を確保することは、企業の発展に不可欠なことです。 この作品では、公正な採用選考の意義や、公正さをいかに守っていくかなどについて、具体的な事例をふんだんに盛り込み、企業の採用担当者の目線でわかりやすく描くものです。
12	なぜ公正採用選考は 基本なのか (令和元年)	25分	公正な採用選考をすることは、企業にとって基本であるというテーマで制作した作品です。企業にとって、良い人材を採用育てていくことはたいへん重要なことです。採用選考に公正さを欠くと、適性と能力を備えた人材を探し出すことができないということになりかねません。また、採用選考の場は、企業にとって、その企業のあり方を社会に提示する窓になっているという面もあります。フェアな採用選考をすることは、その企業のあり方を社会に向けて表現するという側面につながります。 この作品は、ある企業を舞台に、人事部の採用担当者たちがさまざまな部署を訪ね、採用選考のための面接のロールプレイを重ねることを描いた作品です。さまざまな部署の多様な意見を受け止め、応募者が質問を受けたときどう感じるのか。不適切な質問とはどのようなもので、なぜ不適切なのか。また、逆に適切な質問とはどのようなものか。そして、そもそもなぜ公正な採用選考は基本なのかということに向き合っていく内容です。
13	出会いを豊かなものに ～公正さでのぞむ採用選考～ (令和2年)	30分	採用選考は、企業にとって、未来を左右するようなどても大事な物です。採用選考の場を豊かな出会いの場とするには、会社にとっても応募者にとっても有益となります。よりよい採用選考のためには、予断と偏見にとらわれず、応募者の適性と能力のみを判断基準とし、応募者の基本的人権を尊重した採用選考を行うことが重要です。 この作品では、公正な採用選考をおこなうために、どのようなことに気をつければよいか、また、より良い採用選考の方法はどんなものかを解説するためのものです。立場や知識の違う多様な担当者が登場しますので、いろいろな立場の採用担当者の目線で視聴することが可能な作品となっています。
14	想いの“架け橋”になる 公正な採用選考のために (令和3年)	28分	採用選考は、応募者と企業の想いを結ぶ“架け橋”と言えます。応募者はいきいきと働けるより良い職場を求め、企業は優秀な人材を採用して思い切り働いてもらいたい。その両者をつなぐ採用選考の場においては、応募者の人権を尊重し、広く門戸を開くことが大切です。また、適性と能力をはかる適切な評価基準をつくることも重要です。 この作品は、人事部に配属された新入社員が、上司のあたたかい指導を受け、同期入社社員と心の交流をしながら、人事部員として採用選考の基本を身に付けていく成長のものがたりです。
15	ともに歩むために ～公正な採用選考の理解と 認識をめざして～ (令和4年)	28分	この作品は、ある企業の人事職員が採用選考において相次ぐ内定辞退に直面し、さらに就活情報サイトでの批判的な書き込みコメントをきっかけに、自身の会社できちんと公正な採用選考が行われていたのか、人権意識やCSR（企業の社会的責任ある活動）の観点で無意識のつまずきが無かったか、採用プロセスの検証と点検を行っていくことで、改めて公正な採用選考に向き合う物語です。 新たな仲間を探して出会い、互いを知って共に歩むために。 そして働く従業員ひとりひとりが、人権意識を持って共に歩むために、公正な採用選考の理解と認識をめざす映像教材です。
16	扉をひらく、未来をひらく ～公正な採用選考～ (令和5年)	30分	本作品では、初めて採用責任者を務める人事部の主人公を中心に、家族に関する質問を応募者にしてしまった社員、WEB面接時に応募者の部屋について触れてしまった社員など若手から部長、社長まで様々な年代、立場の人物が登場します。 そのような登場人物の失敗事例をドラマ形式で振り返り、「本人に責任のない事項の把握」「本来自由であるべき事項の把握」「採用選考の方法」などをテーマに、「公正な採用選考」についての理解を深めていく映像です。

5 労働者名簿等の記載について

（基発第83号・婦発第40号）
昭和50年2月17日
改正 平成9年2月21日

各都道府県労働基準局長
各都道府県婦人少年室長殿

労働省労働基準局長
労働省婦人少年局長

労働者名簿等の記載について（抄）

1 労働基準法関係

イ 労働基準法第57条に定める年少者の年齢証明書については、戸籍謄（抄）本又は年少者の姓名及び生年月日を記載して本籍地を管轄する地方自治体の長が証明したもののほか、昭和43年10月4日付け基発第636号、婦発326号通達により、使用者が住民基本台帳法（昭和42年法律第81号）による住民票の写しを備えている場合には労働基準法第57条違反としては取り扱わなくても差し支えないものとしているところであるが、今後は、これらに代えて、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。なお、「住民票記載事項の証明書」（証明願）の書式については、別紙1を参考とされたい。また、その取扱いについては、昭和43年3月26日付け自治振第41号「住民基本台帳法に関する質疑応答集について」（自治省行政局振興課長から各都道府県総務部長あて通知）の問13（別紙2参照）にその見解が示されているので念のため。

ロ（削除）

ハ 戸籍謄（抄）本及び住民票の写しは、画一的に提出又は提示を求めないようにし、それが必要となった時点（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に説明の上提示を求め、確認後速やかに本人に返却するよう指導すること。

ニ 就業規則等において、一般的に、採用時、慶弔金等の支給時に戸籍謄（抄）本、住民票の写し等の提示を求める旨を規定している事例があるが、上記イないしハまでの趣旨に則り、これらについても、可能な限り「住民票記載事項の証明書」により処理することとするよう、その変更について指導すること。

2 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こと。

- ① 健康管理手帳交付申請書（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第7号）
- ② 健康管理手帳（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第8号）
- ③ 健康管理手帳 書替 申請書（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第10号）
- ④ 各種免許申請書（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第11号）
- ⑤ 各種免許証（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第12号）
- ⑥ 各種免許証 書替 申請書（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第13号）
- ⑦ 各種免許試験受験申請書（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第14号）
- ⑧ 各種 技能講習
運転実技教習 受講申込書（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第15号）
- ⑨ 各種運転実技教習修了証（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第16号）
- ⑩ 各種技能講習修了証（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第17号）
- ⑪ 各種技能講習修了証 書替 申込書（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）様式第18号）
- ⑫ 労働安全・労働衛生コンサルタント登録申請書（労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則（昭和48年労働省令第3号）様式第3号）

〔別紙1〕

証 明 願

市（区）町村長 殿

令和 年 月 日

願出人住所氏名

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	番地 番 号	世 帯 主	
氏 名	出 生 の 年 月 日	世帯主との続柄	
	明・大 昭・平 年 月 日生		
	明・大 昭・平 年 月 日生		
	明・大 昭・平 年 月 日生		
	明・大 昭・平 年 月 日生		
	明・大 昭・平 年 月 日生		
	明・大 昭・平 年 月 日生		
	明・大 昭・平 年 月 日生		

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

〔参考例〕 「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	大阪市東区大手前之町1番地1号		世 帯 主	大 阪 一 郎
氏 名	出 生 の 年 月 日		世帯主との続柄	
大 阪 次 郎	明・大 昭・平	33年12月5日生		
/				
/				
/				
/				
/				
/				

上記願出のとおり…

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。

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2〕(略)

6 関係法令等

日本国憲法(抄)

- 第11条 国民は、すべて基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。
- 第12条 この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであって、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負う。
- 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。
華族その他の貴族の制度は、これを認めない。
栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴わない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。
- 第19条 思想、及び良心の自由は、これを侵してはならない。
- 第20条 信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。
何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。
国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。
- 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。
何人も、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。
- 第24条 婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。
配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。
- 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26条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。
すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育をうけさせる義務を負う。義務教育は、これを無償とする。
- 第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。
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。

児童は、これを酷使してはならない。

第 97 条 この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であって、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

職業安定法（昭和 22 年 11 月 30 日法律第 141 号）（抄）

（職業選択の自由）

第 2 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 3 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。但し、労働組合法の規定によって、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りでない。

職業安定法施行規則（昭和 22 年 12 月 29 日労働省令第 12 号）（抄）

（法第 2 条に関する事項）

第 2 条 公共職業安定所は、できるだけ多くの職業について求人開拓に努めると共に、求職者に対しては、できるだけ多くの適当な求人についての情報を提供し他に、より適当な求職者がいない場合においては、その選択するいかなる職業についても紹介するよう努めなければならない。

（法第 3 条に関する事項）

第 3 条 公共職業安定所は、すべての利用者に対し、その申込の受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、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、差別的な取扱をしてはならない。

2 職業安定組織は、すべての求職者に対して、その能力に応じた就職の機会を多からしめると共に、雇用主に対しては、絶えず緊密な連絡を保ち、労働者の雇用条件は、専ら作業の遂行を基礎としてこれを定めるように、指導しなければならない。

3 職業安定法（昭和 22 年法律 141 号。以下「法」という。）第 3 条の規定は、労働協約に別段の定のある場合を除いて、雇用主が労働者を選択する自由を妨げず、又公共職業安定所が求職者をその能力に応じて紹介することを妨げない。

労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）（抄）

（労働条件の決定）

第 2 条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を遂行しなければならない。

(均等待遇)

第3条 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。

(労働者名簿)

第107条 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者(日日雇い入れられる者を除く。)について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。

(第2項 略)

労働基準法施行規則(昭和22年8月30日厚生省令第23号)(抄)

(労働者名簿の記入事項)

第53条 法第107条第1項の労働者名簿(様式第19号)に記入しなければならない事項は、同条同項に規定するものの外、次に掲げるものとする。

- 一 性別
- 二 住所
- 三 従事する業務の種類
- 四 雇入の年月日
- 五 解雇又は退職の年月日及びその理由
- 六 死亡の年月日及びその原因

(第2項 略)

(注) 労働者名簿の記載に当たっては、参考資料 [5] (p58)「労働者名簿等の記載について」参照のこと。

労働組合法(昭和24年6月1日法律第174号)(抄)

(労働組合として設立されたものの取扱)

第5条 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第2条及び第2項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。但し、第7条第1号の規定に基づく個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

(第1号から第3号 略)

四 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われないこと。

(第5号以下 略)

7 同和問題の認識 (第一部)

1 同和問題の本質

いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。

その特徴は、多数の国民が社会的現実としての差別があるために一定地域に共同体的集落を形成していることにある。最近この集団的住居地域から離脱して一般地区に混住するものも多くなってきているが、それらの人々もまた伝統的集落の出身なるがゆえに陰に陽に身分的差別のあつかいをうけている。集落をつくっている住民は、かつて「特殊部落」「後進部落」「細民部落」など蔑称でよばれ、現在でも「未解放部落」または「部落」などとよばれ、明らかな差別の対象となっているのである。

この「未解放部落」または「同和関係地区」（以下単に「同和地区」という。）の起源や沿革については、人種的起源説、宗教的起源説、職業的起源説、政治的起源説などの諸説がある。しかし、本審議会は、これら同和地区の起源を学問的に究明することを任務とするものではない。ただ、世人の偏見を打破するためにははっきり断言しておかなければならないのは、同和地区の住民は異人種でも異民族でもなく、疑いもなく日本民族、日本国民である、ということである。

すなわち、同和問題は、日本民族、日本国民のなかの身分的差別をうける少数集団の問題である。同和地区は、中世末期ないしは近世初期において、封建社会の政治的、経済的、社会的諸条件に規制せられ、一定地域に定着して居住することにより形成された集落である。

封建社会の身分制度のもとにおいては、同和地区住民は最下級の賤しい身分として規定され、職業、住居、婚姻、交際、服装等にいたるまで社会生活のあらゆる面できびしい差別扱いを受け、人間外のものとして、人格をふみにじられていたのである。しかし明治維新の変革は、同和地区住民にとって大きな歴史的転換の契機となった。すなわち、明治4年8月28日公布された太政官布告第61号により、同和地区住民は、いちおう制度上の身分差別から解放されたのである。この意味において、歴史的な段階としては、同和問題は明治維新以後の近代から解消への過程をたどっているといえることができる。しかしながら、太政官布告は形式的な解放令にすぎなかった。それは単に蔑称を廃止し、身分と職業が平民なみにあつかわれることを宣明したにとどまり、現実の社会関係における実質的な解放を保障するものではなかった。いいかえれば、封建社会の身分階層構造の最底辺に圧迫され、非人間的な権利と極端な貧困に陥れられた同和地区住民を、実質的にその差別と貧困から解放するための政策は行われなかった。したがって、明治維新後の社会においても、差別の実態はほとんど変化がなく、同和地区住民は、封建時代とあまり変わらない悲惨な状態のもとに絶望的な生活をつづけてきたのである。

その後、大正時代になって、米騒動が勃発した際、各地で多数の同和地区住民がそれに参加

した。その後、全国水平社の自主的解放運動がおこり、それを契機にようやく同和問題の重要性が認識されるにいたった。すなわち、政府は国の予算に新しく地方改善費の名目による地区の環境改善を行うようになった。しかし、それらの部分的な改善によって同和問題の根本的解決が実現するはずはなく、同和地区住民はいぜんとして、差別の中の貧困の状態におかれてきた。

わが国の産業経済は「二重構造」といわれる構造的特質をもっている。すなわち、一方には、先進国なみの発展した近代的大企業があり、他方には後進国なみの遅れた中小企業や零細経営の農業がある。この二つの領域のあいだには質的な断層があり、頂点の大企業と底辺の零細企業とは大きな格差がある。

なかでも、同和地区の産業経済はその最底辺を形成し、わが国経済の発展がとり残された非近代的部門を形成している。

このような経済構造の特質は、そっくりそのまま社会構造に反映している。すなわち、わが国の社会は、一面では近代的な市民生活の性格をもっているが、他面では、前近代的な身分社会の性格をもっている。今日なお古い伝統的な共同体関係が生き残っており、人々は個人として完全に独立しておらず、伝統や慣習に束縛されて、自由な意志で行動することを妨げられている。

また、封建的な身分階層秩序が残存しており、家父長制的な家族関係、家柄や格式が尊重される村落の風習、各種団体の派閥における親分子分の結合など、社会のいたるところに身分の上下と支配服従の関係がみられる。

さらに、また、精神、文化の分野でも昔ながらの迷信、非合理的な偏見、前時代的な意識などが根づよく生き残っており、特異の精神風土と民族的性格を形成している。

このようなわが国の社会、経済、文化体制こそ、同和問題を存続させ、部落差別を支えている歴史的社会的根拠である。

したがって、戦後のわが国の社会状況はめざましい変化を遂げ、政治制度の民主化が前進したのみでなく、経済の高度成長を基底とする社会、経済、文化の近代化が進展したにもかかわらず、同和問題はいぜんとして未解決のままでもと残されているのである。

しかるに、世間の一部の人々は、同和問題は過去の問題であって、今日の民主化、近代化が進んだわが国においてはもはや問題は存在しないと考えている。けれども、この問題の存在は、主観をこえた客観的事実に基づくものである。

同和問題もまた、すべての社会事象がそうであるように、人間社会の歴史的発展の一定の段階において発生し、成長し、消滅する歴史的現象にほかならない。

したがって、いかなる時代がこようと、どのように社会が変化しようと、同和問題が解決することは永久にありえないと考えるのは妥当でない。また、「寝た子をおこすな」式の考えで、同和問題はそのまま放置しておけば社会進化にともないいつとはなく解消すると主張することにも同意できない。

実に部落差別は、半封建的な身分差別であり、わが国の社会に潜在的または顕在的に厳存し、多種多様の形態で発現する。それを分類すれば、心理的差別と実態的差別とにこれを分けることができる。

心理的差別とは、人々の懸念や意識のうちに潜在する差別であるが、それは言語や文字や行

為を媒介として顕在化する。たとえば、言葉や文字で封建的身分の賤称をあらわして侮蔑する差別、非合理的な偏見や嫌悪の感情によって交際を拒み、婚約を破棄するなどの行動にあらわれる差別である。実態的差別とは、同和地区住民の生活実態に具現されている差別のことである。たとえば、就職・教育の機会均等が実質的に保障されず、政治に参加する権利が選挙などの機会に阻害され、一般行政諸施策がその対象から疎外されるなどの差別であり、このような劣悪な生活環境、特殊で低位の職業構成、平均値の数倍にのぼる高率の生活保護率、きわだって低い教育文化水準など同和地区の特徴として指摘される諸現象は、すべて差別の具現化であるとする見方である。

このような心理的差別と実態的差別とは相互に因果関係を保ち相互に作用しあっている。

すなわち、心理的差別が原因となって実態的差別をつくり、反面では実態的差別が原因となって心理的差別を助長するという具合である。そして、この相関関係が差別を再生産する悪循環をくりかえすわけである。

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、居住および移転の自由、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対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。

なぜなら、歴史をかえりみても、同和地区住民がその時代における主要産業の生産過程から疎外され、賤業とされる雑業に従事していたことが社会的地位の上昇と解放への道を阻む要因となったのであり、このことは現代社会においても変わらないからである。したがって、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞留する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和問題解決の中心的課題である。

以上の解明によって、部落差別は単なる観念の亡霊ではなく現実の社会に実在することが理解されるであろう。いかなる同和対策も、以上のような問題の認識に立脚しないかぎり、同和問題の根本的解決を実現することはもちろん、個々の行政施策の部分的効果を十分にあげることも期待しがたいであろう。

2 同和問題の概観（略）

（第2部以下略）

同和対策審議会答申（抄） 昭和40年8月11日

8 部落差別の解消の推進に関する法律要綱

第一 目的（第1条関係）

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を鑑み、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こと。

第二 基本理念（第2条関係）

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こと。

第三 国及び地方公共団体の責務（第3条関係）

- 1 国は、第二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こと。
- 2 地方公共団体は、第二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。

第四 相談体制の充実（第4条関係）

- 1 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。

第五 教育及び啓発（第5条関係）

- 1 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。

第六 部落差別の実態に係る調査（第6条関係）

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。

第七 施行期日（附則関係）

この法律は、公布の日から施行すること。

平成 28 年 12 月 16 日

第IV 卷 末 資 料

《応募書類様式》

目 次

- 中卒用応募書類（職業相談表〔乙〕）…………… 69
- 高卒用応募書類（全国高等学校統一用紙）…………… 70～71
- 大卒用応募書類参考例…………… 72～73
- 厚生労働省履歴書様式例…………… 74～75

中卒用応募書類(職業相談表〔乙〕)

1 学 校 名		応 募 書 類										写 真 貼 付
中学校		((中)職業相談票〔乙〕)										
ふりがな		3 性 別	4 生 年 月 日		昭和 平成	年 月 日生					(満 歳)	
2 氏 名												
5 現 住 所		(郵便番号 -)										
6 学 業 成 績	必修教科名	3学年	選択教科名	3学年	8 特 別 活 動	9 総 合 的 な 学 習 の 時 間	10 趣 味 ・ 特 技					
	国 語											
	社 会											
	数 学											
	理 科											
	音 楽											
	美 術											
	保 健 体 育											
	技 術 ・ 家 庭											
	外 国 語											
〔 〕段階評価		3段階評価		11 身 体 状 況	年 月 日		12 行 動 の 記 録	項 目	行 動 の 状 況	項 目	行 動 の 状 況	
身 長		cm			基 本 的 な 生 活 習 慣			思 い や り ・ 協 力				
体 重		kg			健 康 ・ 体 力 の 向 上			生 命 尊 重 ・ 自 然 愛 護				
視 力		右 ()			自 主 ・ 自 律			勤 労 ・ 奉 仕				
		左 ()			責 任 感			公 正 ・ 公 平				
聴 力		右			創 意 工 夫			公 共 心 ・ 公 徳 心				
		左			本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。							
備 考												
〔 視力欄にA~Dが記入されている場合 A:1.0以上、B:1.0未満0.7以上、C:0.7 未満0.3以上、D:0.3未満を表す。〕												

13 本人の長所・推薦事由等

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

令和 年 月 日 中学校長

(所在地) (電話番号) (印)

※安定所記載欄	受 付 番 号
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
(担当者印)	公共職業安定所

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

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

高卒用応募書類(全国高等学校統一用紙)

(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)

調 査 書

(応募書類 その2)

特別活動の記録	出 席 状 況	欠 席 日 数	1年	2年	3年	4年
	欠 席 の 理 由					

--

身 体 状 況		検査日・令和		年	月
身長	cm	視 力	右 ()	左 ()	備 考
体重	kg	聴 力	右 ()	左 ()	

(視力欄にA～Dが記入されている場合、A:1.0以上、B:1.0未満0.7以上、C:0.7未満0.3以上、D:0.3未満を表す。)

本人の長所・推薦事由等

記 載 者	印
-------	---

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和 年 月 日

(所在地) 〒

(学校名)

(電話番号)

(校長名)

印

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

ふりがな	
氏名	
昭和・平成 年 月 日生	
性別	
入学	平成 年 月 日
編入学・転入学	令和 年 月 日
卒業・卒業見込	
在学期間	
学科名	科
全・定・通	

学 習 の 記 録		評 定				評 定			
		1年	2年	3年	4年	1年	2年	3年	4年
教科・科目	教科								
	科目								

総合的な学習の時間 留 学	修得単位数			
	1年	2年	3年	4年

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	〒	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

(注) 黒または青インク、楷書、算用数字を使用

自己紹介書

	大 学	学 部	学 科
得意な科目 及び研究課題			
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 技 資 格			
志望の動機			

履 歴 書

年 月 日現在

写真をはる位置

- 写真をはる必要がある場合
1. 縦
横
 2. 本人単身胸から上
 3. 裏面のりづけ

ふりがな 氏 名		※性別
年 月 日生 (満 歳)		
ふりがな 現住所 〒	電話	
ふりがな 連絡先 〒		
(現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)		電話

年	月	学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

年	月	学 歴・職 歴（各別にまとめて書く）
年	月	免 許・資 格

<p>志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど</p>

<p>本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入）</p>

公共職業安定所一覽

公共職業安定所	電話番号	所在地	管轄区域
鹿児島公共職業安定所	099-250-6060	〒 890-8555 鹿児島市下荒田 1 - 43 - 28	鹿児島市・三島村 十島村
熊毛出張所	0997-22-1318	〒 891-3101 西之表市西之表 16314 - 6	西之表市・中種子町 南種子町・屋久島町
ワークプラザ天文館 (マザーズコーナーかごしま併設)	099-223-8010 (099-223-2821)	〒 892-0842 鹿児島市東千石町 1 - 38 鹿児島商工会議所ビル 6 階	
鹿児島新卒応援 ハローワーク	099-224-3433	〒 892-0842 鹿児島市東千石町 1 - 38 鹿児島商工会議所ビル 3 階	
ワークサポート みなみ	099-257-5670	〒 890-0073 鹿児島市宇宿 2 - 3 - 5 オブシアミスミ 3 階	
川内公共職業安定所 (マザーズコーナーせんだい併設)	0996-22-8609	〒 895-0063 薩摩川内市若葉町 4 - 24	薩摩川内市
宮之城出張所	0996-53-0153	〒 895-1803 薩摩郡さつま町宮之城屋地 2035 - 3	さつま町
鹿屋公共職業安定所 (マザーズコーナーかのや併設)	0994-42-4135	〒 893-0007 鹿屋市北田町 3 - 3 - 11	鹿屋市・垂水市・東串良町 肝付町・錦江町・南大隅町
国分公共職業安定所 (マザーズコーナー国分併設)	0995-45-5311	〒 899-4332 霧島市国分中央 1 - 4-35	霧島市・始良市
大口出張所	0995-22-8609	〒 895-2511 伊佐市大口里 768 - 1	伊佐市・湧水町
霧島わかもの ハローワーク	0995-64-2251	〒 899-5117 霧島市隼人町見次 1229 イオン隼人国分店 2 階	
始良市ふるさと ハローワーク	0995-67-8510	〒 899-5432 始良市宮島町 32 - 4	
加世田公共職業安定所	0993-53-5111	〒 897-0031 南さつま市加世田東本町 35 - 11	南さつま市・枕崎市 南九州市のうち川辺町 及び知覧町
伊集院公共職業安定所	099-273-3161	〒 899-2521 日置市伊集院町大田 825 - 3	日置市・いちき串木野市
大隅公共職業安定所	099-482-1265	〒 899 - 8102 曾於市大隅町岩川 5575 - 1	曾於市・志布志市・大崎町
志布志市ふるさと ハローワーク	099-471-1710	〒 899-7192 志布志市志布志町志布志 2 - 1 - 1	
出水公共職業安定所	0996-62-0685	〒 899-0201 出水市緑町 37 - 5	出水市・阿久根市・長島町
名瀬公共職業安定所	0997-52-4611	〒 894-0036 奄美市名瀬長浜町 1 - 1	奄美市・龍郷町・大和村 宇検村・瀬戸内町・喜界町 和泊町・知名町・与論町
徳之島分室	0997-82-1438	〒 891-7101 大島郡徳之島町亀津 553 - 1	徳之島町・天城町・伊仙町
指宿公共職業安定所	0993-22-4135	〒 891 - 0404 指宿市東方 9489-11	指宿市 南九州市のうち穎娃町



公正採用選考に関するWebサイト

URL:kouseisaiyou.mhlw.go.jp

(2024版)

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。