

従業員採用選考の手引

就職の機会均等の保障のために

※ **必ず、選考前に下記のチェックをお願いします！**

- ☐ 募集・採用選考に関わる方全員が「手引」をご覧になりましたか？
- ☐ 適性・能力のみによる「採用基準」を明確化していますか？
- ☐ 「面接時の質問事項」は面接担当者全員で確認・徹底していますか？

新規学校卒業予定者に係る求人申込から選考採用受入れまでの手続きに関しては別冊の「令和 8 年 3 月新規学卒者対象 求人のしおり」を御覧ください。

2025 年度（令和 7 年度）
熊本労働局職業安定部

目 次

はじめに

1 公正な採用選考のために

I 公正な採用選考の基本	2
II 採用選考時に配慮すべき事項	4
III 採用選考の具体的な方法	8
1. 採用選考のための社内体制	8
2. 採用基準・選考方法	9
3. 応募の受付（応募書類・エントリーシート）	11
4. 学力試験・作文	14
5. 適性検査	16
6. 面接	17
7. 採否の決定（内定）	26
IV 求職者等の個人情報の取扱い	28
V 公正採用選考人権・同和問題啓発推進員制度	30

2 同和問題の理解のために

(1) 同和問題とは	32
(2) 同和問題解決への取組み	32
(3) 公正採用選考システムの確立に向けた取組み	32
(4) 同和問題に係る差別の解消に向けて	33

3 同和問題と職業対策

(1) 職業安定行政や企業の役割	34
(2) 同和問題解決のための職業安定行政の理念	34

< 参 考 資 料 >

1 「地名総鑑」事件	37
2 熊本県部落差別の解消の推進に関する条例	40
3 男女雇用機会均等法について	42
4 中卒用統一応募書類	45
5 高卒用統一応募書類	46
6 新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例	49
7 厚生労働省履歴書様式例	50
8 九州地区高等学校進路指導研究協議会統一用紙「就職承諾書」	52
9 熊本県高等学校進路指導研究会統一用紙「採用辞退書」	53
10 熊本県教育庁が定めた「就職採用選考旅費額証明書」	54
11 住民票記載事項証明書	55
12 熊本県内職業安定機関等一覧	56

はじめに

「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、生きていく上で極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。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。

一方雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。しかし「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。労働者の採用選考を行うに当たっては、何よりも『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。

「職業選択の自由」ということは、国民がどんな職業でも自由に選べるということですが、不合理な理由で就職の機会が制限されている状況であれば、その精神を実現することはできません。つまり「職業選択の自由」の精神を実現するためには、不合理な理由で就職の機会が制限されないということ、すなわち「就職の機会均等」が成立しなければなりません。それを実現するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開いた上で、差別のない合理的な基準による採用選考を行っていただくことが不可欠になってきます。

差別のない合理的な基準による採用選考ということとは、人種・信条・性別・社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力のみを基準として採用選考を行うことにほかなりません。

以上のことから、雇用主は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うことが求められているということがいえます。

本人の適性と能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うためには、本籍地や家族の職業などの本人に責任のない事項や、宗教や支持政党などの本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）など、本人が職務を遂行できるかどうかに関係のない事項を採用基準としないのは当然のことですが、それらの事項を応募用紙や面接などによって把握すること自体が、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する必要があります。

それらの事項は、採用基準としないつもりであっても、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなりますし、また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で実力を発揮できなかったりする場合があります。結果としてその人を排除することにもなりかねないからです。

厚生労働省並びに熊本労働局といたしましては、これまでも、就職の機会均等を完全に保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が実施されるようにするための諸施策を積極的に実施し、雇用主の皆様方に御理解と御努力をお願いして参りましたが、今般、雇用主の皆様にご公正な採用選考の基本的な考え方を再確認いただき、さらなる取り組みを行う際に活用できる資料として、本冊子を作成しました。

皆さまにおかれましては、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、外国人などの立場やLGBT等人権問題全般に対する正しい理解と認識を深めていただきながら、これらの啓発資料を有効に御活用いただくことにより、公正な採用選考の実施にむけたさらなる取り組みをお願い申し上げます。

1 公正な採用選考のために

I 公正な採用選考の基本

『公正な採用選考』を行う基本は、

- ①応募者に広く門戸を開くこと
- ②本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないことにあります。

(応募者に広く門戸を開く)

- ★ 『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
- ★ ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

(適性・能力のみを採用基準とする)

- ★ 『公正な採用選考』を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。
- ★ 例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと・適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

(適性・能力に関係のない事項の把握)

- ★ 適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。
- ★ 応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもりでも、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。
また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられること自体によって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があります、結果としてその人を排除することになりかねません。
- ★ なお、求職者の個人情報保護する観点からも、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。
(P 28：IV「求職者等の個人情報の取扱い」参照)

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で定められております。

(P 42：参考資料3の2参照)

- (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) コース別雇用管理における総合職の労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること。

【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、労働施策総合推進法（旧雇用対策法）第9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次の例外事由に該当するものでなければ年齢制限はできません。

例外事由（労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項）

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

Ⅱ 採用選考時に配慮すべき事項

～就職差別につながるおそれがある14事項～

就職差別につながるおそれがある具体的事項として、少なくとも、

- 適性・能力に関係のない事項（本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること））を、応募用紙・面接・作文などによって把握すること
- 身元調査・合理的必要性のない採用選考時の健康診断を実施することなど14事項をあげることができます。

（就職差別につながるおそれがある14事項）

★ ①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文の題材とすることや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。（職務によってはこれらに限られるわけではありません）

★ 本人に責任のない事項の把握

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

★ 本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握

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

★ 選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募書類」（新規高等学校卒業者の場合）に基づかない事項を含んだものなど、本人の適性・能力に関係のない事項を含んだ応募書類の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断および健康診断書の提出」の実施

《「就職差別につながるおそれがある14事項」の考え方》

【①本籍／戸籍謄（抄）本・住民票（写し）の提出】

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

しかしながら、この本籍・戸籍謄（抄）本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあることや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。（P37：参考資料1参照）「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄（抄）本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票（写し）」も、考え方は「戸籍謄（抄）本」と同様です。

また、外国人（在日韓国・朝鮮人を含む）の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」を提示させることは応募機会が不当に失われたり、国籍など適性と能力に関係がない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込むおそれがあります。就労資格の確認については、採用選考時は口頭による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が求められます。

※特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「（中卒用）職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より削除されています。

【②家族に関すること】

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

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

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

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

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

【③住宅状況・④生活環境・家庭環境】

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

【⑤～⑪本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）】

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

【⑫身元調査】

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

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

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

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

【⑬社用紙】（P 11：3「応募の受付（応募書類・エントリーシート）」参照）

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

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

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）など、本人の適性・能力に関係のない事項を含んでいない応募書類を使用しましょう。一般求職者の場合にも同様の配慮が必要です。

＜現住所の略図等を書かせること＞

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

【⑭採用選考時の健康診断／健康診断書の提出】

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

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

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

したがって、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。なお、真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

＜ウイルス性肝炎について＞

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

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

＜色覚異常について＞

色覚検査において異常と判別された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきております。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正（平成13年10月）により、「雇入時の健康診断」の検査項目としての色覚検査が廃止されました。従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないよう注意してください。

新型コロナウイルスのワクチン接種を受けていない人に対する差別的取扱いの防止

「新型コロナウイルスワクチンの接種を受けていること」を採用条件とすることそのものを禁じる法令はありませんが、新型コロナウイルスワクチンの接種を採用条件とすることについては、高齢者や多数の人と接する機会が多い職種であるかなど、職務内容との関連において合理的理由を有するか慎重に判断することが求められるとともに、その理由を応募者にあらかじめ示して募集を行うべきものと考えられます。

そもそも、ワクチンの接種は強制ではなく、接種を受ける方の同意がある場合に限り行われるもので、接種を受けていないことを理由に、差別的な取扱いをすることは許されるものではありません。医学的な事由により接種を受けられない人もいることを念頭に置いて、細やかな配慮を行う必要があります。

Ⅲ 採用選考の具体的な方法

1. 採用選考のための社内体制

- 採用選考の担当者のうち一人でも、就職差別につながるような不適切な対応を行えば、企業全体の社会的な信頼を失いかねませんので、担当者全員が『公正な採用選考』の考え方を理解しそれを実行するような社内体制（『公正採用選考システム』）を整えましょう。
- 『公正な採用選考』のための社内体制は、責任の所在の明確化、マニュアルやガイドラインなどによる全担当者への周知徹底、採用選考の方法や基準などに関する点検や修正のしくみ、などに配慮して整備しましょう。

（『公正な採用選考』を実行する社内体制）

- ★ 企業は、社長さん自ら一人で採用選考を行うような零細企業から、全国に数多くの支店・営業所・子会社をもつ大企業まで様々ですが、いずれの場合であっても、採用選考の担当者の全員が『公正な採用選考』の考え方を理解しそれを実行する社内体制（『公正採用選考システム』）を整えることが必要です。
- ★ 採用選考の流れ全体にわたって『公正な採用選考』が実現できるよう、次の点に留意しつつ、各企業の実情に応じた社内体制を整備しましょう。
 - ① 『公正な採用選考』を実現するための社内の責任体制について、採用選考のどの部分を誰が分担しているか明確化すること
 - ② 社内のマニュアルやガイドラインなどにより企業としての考え方や方法を統一し、それを採用選考に関わる全担当者に対して周知徹底すること
 - ③ 採用選考の方法や基準などに問題がないかどうか常に点検し、問題があれば迅速に修正できるしくみをつくること

（『公正な採用選考』はすべての応募者に適用）

- ★ 『公正な採用選考』の考え方は、新規学卒者や正社員ばかりに適用されるわけではありません。中途採用者、アルバイト・パートなどの非正規雇用労働者を含むすべての応募者に適用されるものです。

（応募者の個人情報の適正管理）

- ★ また、応募者から提出された応募書類や面接記録など、応募者の個人情報については、採用選考の流れ全体を通して適切に管理されなければなりません（P29：Ⅳ「求職者等の個人情報の取扱い」指針第4の2「個人情報の適切な管理」参照）。

万が一、個人情報不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、企業の社会的な信頼を失いかねません。応募書類等を扱う担当者の範囲、保管方法、返却・破棄などの方法を具体的に定め、担当者に徹底しましょう。

2. 採用基準・選考方法

- 労働者の募集を行うに当たっては、あらかじめ、適性・能力のみによる「採用基準を明確化しておきましょう。
- その上で、適性・能力のみを客観的に評価する「選考方法」をとりましょう。
- 求人票に記載した選考方法を必ず実施してください。また、記載した選考方法以外の選考は実施しないでください。

(1) 採用基準（選考基準）

①あらかじめ採用基準を明確化しておく

採用基準（選考基準）は採用選考を実施するための「ものさし」ですが、その内容は、面接などの選考手続を実施してから検討するのではなく、あらかじめ明確化しておきましょう。

②適性・能力のみを採用基準とする

採用基準は、採用予定の職種の職務を遂行するためにどんな適性・能力が必要とされるか、そのために採用時点でどの程度の適性・能力（技能・経験・資格・将来的な可能性など）が必要とされるか、という観点で検討しましょう。

③同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT 等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない

特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下での平等」の精神に反することになります。

(2) 選考方法

①求人条件に合致する全ての人が応募できるように

ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

②採用基準に適合した選考方法

選考方法には、学力試験、作文、適性検査、面接などいろいろありますが、応募者が採用基準にどれだけ適合しているかを的確に評価できる選考方法は何かをよく検討しましょう。

③適性・能力のみを評価する選考方法

＜採用基準＞が本人の適性・能力のみを基準とした適切なものであったとしても、＜選考方法＞が適性・能力以外の要素を把握するものであれば、把握された内容はどうしても採否決定に影響を与えることとなり、また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に心理的打撃を与えることになって、結果として就職差別につながるおそれがあります。

例えば、「身元調査」「戸籍謄（抄）本や現住所の略図等の提出」や、「合理的・客観的に必要のない採用選考時の健康診断の実施（健康診断書の提出）」は、本人のもつ適性・能力以外の要素を把握することになり、就職差別につながるおそれがあります。

このため、応募者の適性・能力のみを評価する選考方法をとるようにしましょう。

④応募者を客観的に評価する公平な選考方法

応募者の適性・能力が的確に評価されず、本来採用されるべき適性・能力が高い応募者が不採用となってしまうえば、応募者にとって不公平であるばかりか、採用企業にとっても社業の発展に役立つ優秀な社員の採用機会を失ったという意味で損失となります。

このため選考方法は応募者の適性・能力を客観的に評価する公平なものである必要があります。

応募者の適性・能力を客観的に評価するための方法として、複数の選考方法を組み合わせたり、面接において、あらかじめ決めた評価基準に基づいて複数の担当者で評価するなどの方法を工夫しましょう。

＜問題事例＞ 応募者全員に血液検査を実施

この事業所では、新規高等学校卒業予定者の採用選考時に応募者全員に血液検査を実施していました。理由を聞いてみると、高所の作業が多く貧血の人では危険なので必要だと判断したと回答しています。

しかしながら、高所の作業は技術職の人に限られ、事務職の人は行わないことが判明しました。

このケースでは少なくとも事務職の応募者には血液検査を実施する必要性は認められず、技術職の応募者に対しても、適性・能力を判断する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内のものかどうかは疑問です。採用試験を実施する時は、採用予定の職種ごとに、どの程度の能力や身体条件等が必要なのかをよく考える必要があります。

＜問題事例＞ 「自転車または徒歩で通勤できる人」「〇〇町にお住まいの方」という募集方法

交通費の負担軽減という理由等で「自転車または徒歩で通勤できる人」として通勤方法を限定したり、「〇〇町にお住まいの方」として募集地域を限定したりする事業所がありました。

このような募集の方法は、一定の地域を排除するような差別につながるおそれがあります。

合理的な理由のない限り応募の門戸を広く開け、その業務に必要とされる適性と能力のある人材を広く募集するようにしてください。

【選考旅費の支給にあたって】

選考旅費の支給に際し、領収書等に最寄りのバス停等の記入を求めたりすることは、適正な採用選考を損なうおそれがありますので記入を求めないようお願いします。

※ 本県の高等学校・中学校においては、選考旅費の支給に際して熊本県教育庁において統一された「就職採用選考旅費額証明」(P54：参考資料10熊本県教育庁の様式参照)により校長が旅費額を証明することとしております。

3. 応募の受付（応募書類・エントリーシート）

- 応募者から提出させる応募書類には、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いましょう。
- エントリーシート（インターネットによる応募用入力画面）においても、就職差別につながるおそれのある入力項目を設定しないようにしましょう。

★ 求人企業の募集に応じようとする応募者は、通常、「履歴書」などの応募書類を提出することによって応募の意思表示をしますが、この応募書類については次の点に留意しましょう。

(1) 就職差別につながるおそれのある応募用紙

★ 次の応募用紙は、就職差別につながるおそれがあるため、応募者から提出を求めないようにしましょう。

①戸籍謄（抄）本・現住所の略図等

「戸籍謄（抄）本」「住民票」は本籍・出生地を把握すること、また「現住所（自宅付近）の略図等」は居住地域の状況や生活環境等を把握したり身元調査に用いられるおそれがあります。

②合理的・客観的に必要性の認められない健康診断書

「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断書の提出」は、結果として、適性・能力を判断する上で必要のない事項が把握される可能性があります。

(2) 項目設定に留意が必要な応募用紙

★ 次の応募用紙は、就職差別につながるおそれのある記入・入力項目を含まないよう十分留意が必要です。

①社用紙

雇用主が独自に作成する応募用紙（「社用紙」）としては、採用面接の前に応募者から企業に対して郵送させるもののほか、企業訪問時に持参させるものの、採用面接の際に記載させるものなどがありますが、いずれも、本籍地や家庭状況をはじめ、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。

②エントリーシート

近年では、応募の申し込みを、インターネット上のホームページ中に設定された「エントリーシート」の画面から入力することによって行う例も増えてきております。これも、電子的媒体による応募書類という位置づけになりますので、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。

(3) 適正な応募用紙

★ 応募用紙については、適性・能力のみを基準とした採用選考を行うためのものとして、次のように定められていたり推奨されております。

①新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票(乙)」(P45：参考資料4参照)を使用します。

この書類は、単に採用選考時における資料だけではなく、採用後の教育訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一応募用紙」(P46・47：参考資料5参照)を使用し、雇用主が独自に作成する応募書類(社用紙等)は使わないようにしてください。

③新規大学等卒業予定者

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められてはいませんが、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」(P49：参考資料6参照)を示していますので、これに基づいた応募用紙(履歴書、自己紹介書)など、本人の適性・能力に関係のない事項を含んでいない応募書類を使用しましょう。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(P4①～⑪など参照)を含めないよう留意しましょう。

④一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者についても、「厚生労働省履歴書様式例」を参考に作成された本人の適性・能力に関係のない事項を含んでいない応募書類を使用しましょう。

<問題事例>新規大卒用の応募用紙に、家族の職業、購読雑誌、帰省先の記入欄を設定

雇用主が独自に作成した応募用紙(社用紙)を使用し、「家族の職業」「購読新聞」「帰省先」等を記入させ、質問していました。家族の職業や収入は家庭の経済状況を、購読新聞は応募者の思想信条を、帰省先は出身地を意味することが多く、こうした項目は、応募者の適性や能力に関係がなく、また、本来自由であるべき事項であり、把握することで就職差別につながる恐れがあります。

大学においては、統一的な応募様式は定められていませんが、雇用主が独自に作成する応募書類(社用紙)を使用する場合は、厚生労働省で示している就職差別につながるおそれのある事項を除いた「標準的事項の参考例」や「厚生労働省履歴書様式例」に基づいたものなど、本人の適性・能力に関係のない事項を含んでいない応募書類を使用してください。

＜問題事例＞エントリーシートに、スリーサイズ、血液型・星座の記入欄を設定

この事業所では、エントリーシート（インターネット上の応募用入力画面）において、「スリーサイズ」「血液型・生年月日による星座」の記入欄を設定していました。

「スリーサイズ」を把握することはセクシャルハラスメントにもかかわる差別的評価につながります。制服のサイズを把握する必要があるというのであれば、採用内定後において、希望する既製服サイズを申告させれば足ります。

「血液型や生年月日による星座」による性格判断は非科学的なものであり、それを把握することによって「この人は〇型（〇座）だから・・・という性格だろう」という偏見や先入観が生まれ、それが面接等における本人の適性・能力の評価に影響を与えて評価をゆがめ、真に適性・能力の高い人が正当な評価を受けられないなど、就職差別につながるおそれがあります。

＜問題事例＞新聞折り込み広告に印刷した履歴書に家族の勤務先企業名等の記載欄を設定

この事業所では、パートタイマーの求人募集を行う際、「家族の勤務する企業名」「現住所の略図」等の項目が含まれる雇用主の独自作成履歴書を、新聞折り込み広告の裏面に印刷していました。

「家族の勤務する企業名」「現住所の略図」等は本人の適性・能力に関係がないだけでなく、「現住所の略図」等は「身元調査」につながる可能性をはらんでいるものです。雇用主は、パートタイマーの募集であるからと気軽に考え、思いつきで履歴書を作成したようです。

『公正な採用選考』の考え方は、労働者の勤務形態などにかかわらないものです。既卒者を募集する場合、本人の適性・能力に関係ない事項を除いた「厚生労働省履歴書様式例」を参考に作成された履歴書を使用するようにしましょう。

4. 学力試験・作文

- 学力試験・作文を行う場合、応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）をもっているかどうかを判断するための方法として適当かどうか検討しましょう。
- 作文を書かせる場合は、「私の家族」「私の生いたち」等本人の家庭環境にかかわるものや、思想・信条を推測するためのものをテーマとしないようにしましょう。

(1) 学力試験

- ★ 学力試験（学科試験）は、学校教育による学習によって得られた能力を筆記試験などで評価するものですが、その結果から応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）をもっているかどうかを判断するために行われます。
- ★ 採用のために行われる学力試験は、入学試験とは異なり、採用する職務に関係のない内容や必要以上に高度な内容とならないよう、職務との関係を重視して実施することが大切です。
- ★ なお、職務遂行上必要な技能・技術を既に一定程度身につけている者を採用する場合においては、その技能・技術に関する実技試験が行われることがあります。

(2) 作文

- ★ 作文は、与えられたテーマを的確に理解してそれに対する自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力などをみたり、誤字や脱字は多くないかなどをみることで、求める職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）を判断するために実施するものです。
- ★ このようなことから、応募者に作文を書かせることが、求人職種の職務内容からみて、必要な知識や適性を判定する方法として適当かどうか（安易に書かせていないかどうか）、検討する必要があります。
- ★ その上で作文を書かせることが適当であると考えられる場合は、作文のテーマが適当かどうか検討する必要があります。

つまり、本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）を直接・間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。

例えば、『私の家庭』『私の生いたち』など本人の家庭環境にかかわるテーマや『尊敬する人物』など本人の思想・信条にかかわるテーマは、その人の家族状況や思想・信条を把握し、それによって就職差別につながるおそれがあります。

＜問題事例＞作文のテーマとして『父（母）』や『生いたち』を設定

この事業所では、『父（母）』や『生いたち』を作文のテーマとして設定していました。

これらのテーマは、「家族」や「生活環境・家庭環境」などにかかわる、本人に責任のない事項を把握することになるという点で、就職差別につながるおそれがあります。

なお、これらのテーマは、就職差別につながるおそれがあるばかりでなく、それを「触れられたくない」「他人にいいたくない」「書きづらい」とする立場や事情を抱えている応募者に対して、思いやりの姿勢や配慮に欠けることになるという側面もあります。

例えば、両親を早く亡くした応募者にとっての『父（母）』というテーマや、つらい苦しい日々を過ごしてきた人にとっての『生いたち』というテーマは、まさにこれに該当するものであり、本人につらい思いをさせ苦痛を与える配慮のないテーマとなります。未成年の新規中・高卒予定者などであればなおさらです。

5. 適性検査

- 「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などを用いる場合は、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人が用いるようにしましょう。
- 適性検査の結果を絶対視したりうのみにしないようにしましょう。

- ★ 適性検査は、「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などがあり、新規学卒者等の進路指導や心理相談などに用いられますが、求人企業の採用選考においても、応募者が求人職種の職務に対してどの程度適性があるかを判断する際の参考として用いられることがあります。
- ★ しかしながらこれらの検査は、その実施・判定・活用に専門的な知識と経験が必要であることや、回答のコツを知っていると応募者が回答内容を調整できてしまう場合があることなどを十分認識する必要があり、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人によって用いられる必要があります。
- ★ このような中で、近年、業者が実施するマークシートテストが活用されることが多くなっているようですが、その内容は、言語・計数・一般常識（社会・理科・時事経済・英語）・性格の分野等から成る、基礎的な学力試験と適性検査をあわせた性格の多いようです。
- ★ それらの中には、応募者を傷つけたり人権を侵す等のプライバシーへの配慮に欠く設問が含まれている場合があるので、面接における質問事項と同様に、実施する前に設問事項を確認し不適切な設問であれば外す等の対応が必要となります。
- ★ これらの検査はいずれの検査であっても、「得られる結果は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎず、応募者の適性を完全につかむことはできない」という限界を十分認識した上で、応募者の適性・能力の判断に当たって、結果を絶対視したりうのみにしないようにする必要があります。

6. 面接

- 面接における質問事項はあらかじめ決めておきますが、その内容は「職務遂行のために必要な適性・能力」を評価するために必要な事項とします。
- 面接の中で、就職差別につながるおそれのある事項をうっかり尋ねるなどのことがないように、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことが必要です。
- 面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨みましょう。
- 複数の面接担当者で面接する場合は、全員で公正採用選考の考え方に基づいた対応ができるよう、改めて確認・徹底をし、意思統一を図っておきましょう。
- 面接における応募者に対する評価は、あらかじめ評価基準を決めておき、できるだけ客観的かつ公平に行いましょう。

(1) 面接の目的

- ★ 採用選考の中で面接は重要な比重を占めており、面接だけで採否を決定する場合も多いようです。
- ★ 面接の目的は、
 - ① 第1に、応募者の志望動機や要望、企業の採用条件・労働条件など、お互いの意思疎通を図る情報交換の場です。
 - ② 第2に、会話の中から質問の意図や内容をとらえる理解力・判断力、あるいは、自分の伝えたいことを分かりやすくいう表現力など、応募書類や学力試験などでは分からない適性・能力を判定する場です。
 - ③ 第3に、応募書類や学力試験などによって得たデータ内容を確認しつつ、応募者の受け答え、反応の仕方なども考慮して、あらかじめ定められた一定の基準にしたがって、応募者の適性と能力を総合的に評価する、いわば採用選考の集大成の場です。

(2) 面接担当者に求められる姿勢等

- ★ 面接担当者は面接に対して次のような姿勢で臨むことが求められます。
 - ①**応募者の基本的人権を尊重する姿勢**

「就職」というものは、一人の人間の人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。

そのため、面接担当者は、人権や差別問題に対する見識をもった上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的人権を尊重する立場に立って思いやりのある姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとらないようにしましょう。
 - ②**応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢**

応募者の適性・能力を評価するに当たって、能力を表面的に判断せず、潜在的な適性や長所、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見出す姿勢をもって臨みましょう。

③複数の面接担当者による対応

面接担当者は、複数のほうが多面的な評価ができ、それらを総合することによって個人的な主観を排したより客観的な評価を行うことができます。その場合、全員で『公正な採用選考』の考え方に基づいた対応ができるよう、意思統一を図っておきましょう。

ただし、あまり面接担当者が多すぎると、応募者が圧迫を受けて実力を発揮できず、的確な評価ができなくなる場合もあるので注意しましょう。

なお、面接の実施前に、実際に面接を担当する者等による「模擬面接」を行うことで面接のイメージや違反質問等を確認することができます。是非ご検討ください。

(3) 面接における評価

★ 面接における応募者の評価は、質問事項への回答ぶりなどから判断していくことになりますが、その際次の点に留意しましょう。

- ① あらかじめ評価基準を決めておく
- ② できるだけ客観的かつ公平に評価する
 - ・第一印象にこだわらない
 - ・外見などによる個人的な好悪感に左右されない
 - ・一つの側面が良い（悪い）ことをもって、他の条件もすべて良い（悪い）と判断しない
 - ・多面的に評定し、その結果を総合的に判断する
- ③ 応募書類や学力試験などによってあらかじめ得られているデータ内容を整理しておき、それを面接の中で確認しながら、総合的な評価を行う

(4) 面接時の質問事項

- ★ 面接においては、質問を行き当たりばったりとするのではなく、すべての応募者に公平な対応ができるように、あらかじめ質問事項を決めておきます。
- ★ その際、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」などの就職差別につながるおそれのある事項を避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにします。
- ★ 就職差別につながるおそれのある事項は、それを質問されたくない応募者にとってみれば、精神的な圧迫や苦痛を受けたり、そのために心理的に動揺し面接において実力を発揮できなかったりする場合があります。そのような応募者の回答ぶりと質問に答えやすい応募者の回答ぶりを比較して、採否決定の判断資料とするのは公平とはいえません。
- ★ このようなことから、質問事項や質問を行う上での留意点について、面接マニュアルなどに整理しておいたり事前に打ち合わせをすることなどにより、面接担当者全員で確認・徹底しましょう。
- ★ ただし、面接というものは、質問事項をあらかじめ決めておいたとしても、しばしば、話の流れの中で様々な展開を見せる流動的なものです。そのため話の流れの中でうっかり尋ねた事柄や、応募者の気持ちをやわらげようと聞いた事柄の中にも、就職差別につながるおそれのある事項が含まれたり、応募者を傷つけたり人権を侵す場合があります。このため、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことにより、常に臨機応変に適切な対応ができるようにしておくことが重要です。

<面接選考における質問事例と考え方>

適切な質問例

◆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。

(1) 導入

<趣 旨>

しばしば面接の導入部分として、家族の構成、家庭環境から問い掛けられる場合が見受けられますが、これは、後述しているとおり不適切な質問であり、また、複雑な家庭環境にある応募者にとって本人の責任のない身辺の内情を初めて出会った人に答えなければならないとしたら、まったくやりきれない、非情なことと言わざるを得ません。

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に話しやすい環境をつくりましょう。

- 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 早朝からご苦労様です。今朝は何時に起きましたか？
- 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答えてくださいね。

(2) 本質問

<趣 旨>

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。

面接担当者の心構えとして、応募者の人格を尊重し、決して面接者の威圧的、高圧的な態度や言動によって応募者に心理的な動揺を与えたり、精神的な不安を与えることのないよう配慮が必要です。

また、本質問の途中で本題から外れ横道にそれるような問いかけや二次的、三次的に不適切な内容に派生する問いかけをしないでください。こういった不用意な質問の中にしばしば応募者の人権を侵し差別につながるお

それのある質問が発生しています。

① 志望動機・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 当社の特色や製品について知っていますか？
- 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？
- Q 部活動（クラブ活動）をして良かったことは何ですか？
- Q 勉強と部活動（クラブ活動）をどのように両立しましたか？

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 自分と意見の違う人がいたらどうしますか？
- Q 何かやろうとする場合、自分で決めてすぐに実行する方ですか、誰かに相談してから実行する方ですか？
- Q 初対面の人の顔を覚えるのは早いほうですか、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のですが、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てみたいというようなものはありますか？

⑤ 情報交換

- Q 当社に毎日通勤するのに時間的には大丈夫ですか？
- Q 当社には寮がありませんが、どうされますか？
- Q 3交替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？

(3) 結 び

<趣 旨>

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します。本日は長時間にわたり有難うございました。

不 適 切 な 質 問 例

◆最近5年間に発生した不適切な質問の内容と件数は次のとおりです。

家族の職業や収入、家族構成等に関する事	45件（全体の約42％）
家の所在地に関する事	9件（約8％）
尊敬する人物に関する事	18件（約17％）
持病や病歴、その他配慮に欠ける事	35件（約33％）

◆下記の質問がなぜ不適切なのか、どうして差別につながるのか考えていただき、自社の質問項目に不適切な質問が含まれていないか検討してください。

(1) 本籍地

- Q あなたの本籍地はどこですか？
- 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？
- Q あなたの生まれた所はどこですか？
- Q 今の所に来る前は、どこに住んでいましたか？

なぜいけないのか

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。

人を雇う際、本籍地を調べる習慣は、資本主義発達の初期の段階で、特に同和地区の人たちを差別的に取り扱うためにできあがったものだと言われています。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、就職の機会均等を奪い、大きな就職差別を引き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

- Q ○○町のどの辺に住んでいますか？
- Q 自宅はどの辺ですか？
- Q あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか？
- Q 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んですか？
- Q どこから引っ越してきたのですか？
- Q あなたの自宅付近の略図を書いてください？
- 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？
- Q 通学は自宅からですか？

なぜいけないのか

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」とか「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、身元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

- Q 兄弟（姉妹）は何人ですか。お姉さん（お兄さん）はいますか？
- 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？
- Q 家族構成を話してください？
- Q 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？
- Q あなたの家庭は円満ですか？
- Q 親子の話合いは十分にされていますか？
- Q 両親（父親・母親）はどんな人ですか？
- Q お父さん、お母さんの学歴は？

Q あなたの兄弟（姉妹）はどこの学校へ行っていますか？

なぜいけないのか

前述の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ます、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、採否決定の判断資料とするのは、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

Q あなたのお父さん（お母さん）は、どこの会社に勤めていますか。役職はなんですか？

Q あなたの家族はどんな職業ですか？

Q あなたの兄弟（姉妹）は働いていますか？

Q 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？

Q 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出しましたか？

Q あなたの家はどれくらいの広さですか。自分の部屋を持っていますか？

Q 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、畳の数はどのくらいですか？

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。

家族の職業や収入に関する質問では、「同業者の子弟は企業防衛上困るから」という理由をつけられますが、たとえ親・兄弟（姉妹）であっても機密を漏らさないように入社後教育すべきであり、また「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ていなければならない」と理由については、「親がこうだから子供もこうだろう」という予断と偏見による誤った考え方により親や家族の状況によって選考をすることになり、経済的に不安定な家庭や母子家庭の子供などを排除する結果となって人権尊重の精神に則った公正な選考とは言えません。

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？
- Q 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？
- Q 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、神や仏を信じる方ですか？
- Q 政治や政党に関心がありますか？
- Q 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？
- Q 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？

なぜいけないのか

思想・信条や宗教、支持政党などは、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。それを直接的あるいは質問の形を変えて間接的に把握して、採用選考に持ち込むことは、基本的人権の侵害にほかなりません。

たとえ質問した側に差別の意図がなくても、その答えによって採否が左右されてしまう恐れがあります。

採用選考から就職差別をなくすためには、質問する側に差別の意図がない場合やその答えの採否の判断に使わなくとも、その質問が差別につながる恐れのある場合には採用選考で行われる質問から排除していかなければならないことをご理解ください。

(6) 一方の性に限定しての質問

- Q 今、つきあっている人はいますか？
- Q 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？
- Q 何歳ぐらいまで働けますか？

なぜいけないのか

男女雇用機会均等法では、募集・採用にあたって男女で異なる取扱いをすることを禁止しています。例えば、女性にだけ結婚後、出産後の就業継続意識を質問

すること、男性にだけ幹部候補になる意欲を聞くこと等、男女いずれか一方の性に対してのみ一定の事項について尋ねることや、「女性は結婚したら家庭に入るべき」、「男性なら大きな仕事をするべき」といった固定的な男女役割分担意識に基づいた発言は、男女雇用機会均等の趣旨に違反する質問となります。

(7) その他：配慮すべき質問等

- Q 彼氏（彼女）はいますか？
- Q 当社に知人がいますか。その人とはどういう関係ですか？
- 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？
- Q 何か持病はありますか？
- Q 髪型へのこだわりがありますか？
- Q 自分を動物に例えるとなんだと思いますか？

なぜいけないのか

これらの質問はすぐに差別につながるものばかりではありませんが、採用選考における質問としては不適當であり、プライバシー等に配慮を欠く質問です。

「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であり、本人の適性と能力以外のことに関する不適切な質問です。また、L G B T等の性的マイノリティの方にとっては、自己の性的指向や性自認（SOGI）についてカミングアウトを強要されることにもなりかねません。この質問に限らず、応募者一人ひとりの尊厳を尊重するためにも、応募者の中にL G B T等の方が当たり前に存在するということを意識した面接を行いましょう。

「当社に知人がいるか」の質問は、就職の機会均等の精神に反し縁故採用をしていると受け取られるもので、公平な選考に疑念を抱かせるものです。

「大学への進学」についての質問は、家庭の経済的な事情等からやむを得ず進学を諦めた者もいることへの配慮に欠けた質問です。

「タバコを吸ったことがあるか」の質問は、未成年者が喫煙することは法的に禁止されている行為であり、質問の意図が分からない、答えにくい質問です。

「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で応募者の性格を判断し採否を決定されるのではとの疑念を抱くものです。

「短所」という言葉を使って質問することは、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りますので、短所という言葉は使わないようにしてください。

また、「病気」や「健康状態」に関する質問は、合理的な説明がつく場合を除き、持病や難病を抱える人を排除するものと受け取られます。「仕事をする上で何か配慮すべきことはありますか？」といった質問に置き換えるなど、慎重な対応が必要です。

7. 採否の決定（内定）

●採否の決定は、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって総合的に評価しましょう。

★ 応募者は、採否通知があるまで大変不安な状態で待っておりますし、他の企業への応募を差し控えている場合もありますので、採否の決定（内定）は速やかに本人に通知します。中学生、高校生については、学校を通じて通知して下さい。

★ 特に不採用とした場合は、応募者の立場に十分配慮をして通知するようにしましょう。

【入社承諾書について】

採用（内定）者に対して採用（内定）通知を交付し、「入社承諾書」などを求める場合、一方的に企業側だけに都合のよい、合理的でない取消条件・留保条件をつけることのないようにしてください。

※本県の高等学校においては、統一した様式を使用しています。

（P52：参考資料8 九州地区高等学校進路指導研究協議会の統一様式参照）

【身元保証書について】

身元保証書については、「身元保証に関する法律」で、そのルールが定められています。一律に提出を求めるのではなく、必要性を判断しルールの範囲内となるようお願いします。

【食事会、忘年会、新年会等への参加について】

社員との懇親を深めるため等の理由で行われる食事会等については、学校行事等学業への影響がないよう必ず事前に学校と協議してください。また、アルコールが入る会については、高校生の参加を求めないようにしてください。

【内定後のアルバイト、研修等について】

就職内定後のアルバイトや手伝い、研修等の名目であっても卒業後に行われることを原則としています。どうしても実施したい場合は必ず事前に学校と協議してください。

【内定の取消しについて】

内定の法的性格については、種々の態様のものがあり一律に言うことは困難であるところですが、一般的には内定の段階で雇用契約が成立するとされており、企業の一方的な事由による内定の取消しは就労の有無を問わず労働基準法第20条の解雇に相当すると考えられます。

配属先の転換等を検討し、できるだけ内定取消しの事態を回避していただき、それでも難しい場合は、内定者への事情説明と謝罪を行う等誠意ある対応をしてください。

新規学校卒業予定者の場合には、事前にハローワークへご連絡ください。

【内定の辞退について】

内定者が入社を承知しながら辞退した場合は、労働者による労働契約の解除と考えられます。

民法第627条では、労働契約の解除の意思表示をした日から2週間たてば解除は成立することとなります。

また、労働基準法第16条では、労働契約の不履行について、違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならないとあります。

※本県の高等学校においては、統一した様式を使用しています。

（P53：参考資料9 熊本県高等学校進路指導研究会の統一様式参照）

【新規学校卒業予定者の就労開始の時期及び研修等について】

(1) 就労開始の時期は、高等学校においては卒業式後とし、中学校においては令和8年（2026年）4月1日以降となります。

(2) 卒業式前に企業が実施する実習・研修は、学校教育に支障をきたし、また、災害発生等が懸念されるため、これを行わないこととします。

採否の内定後の個人情報の取扱い

【応募者から提出された応募書類の取扱い】

応募者は、履歴書などの応募用紙に記載された個人情報がどのように取扱われるのかとても心配なものであり、特に不採用者や応募辞退者の場合は、できれば返却して欲しいと考える人が多いようです。

万が一、それが不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、本人が大きく傷つけられるばかりでなく、企業も社会的な信頼を失いかねません。

職業安定法第5条の4に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）第4の2(1)二においては、労働者の募集を行う者等は、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を講ずるとともに、応募者からの求めに応じその措置の内容を説明しなければならないこととされております。

このため、応募者から提出された応募書類の取扱い方（返却や破棄など）については、あらかじめ企業としての対応方法を定め、それを応募者へ応募の際に事前に伝えておくとともに確実に実行することが必要です。

しかし、個人情報漏洩のリスクや応募者とのトラブルを回避したりする観点から、できるだけ不採用者の履歴書等は本人に返還することが望ましいと思われます。

【採用内定者の個人情報の把握】

採用内定後において、単に従来からの慣行であるなどの理由で、採用内定者の個人情報に係る各種書類を必要性にかかわらず画一的に提出させる事例が見受けられます。

確かに、従業員の居住場所や緊急連絡先の確認、社会保険・税金などの手続き、通勤手当・家族手当・扶養手当・慶弔金などの支給条件の確認など、本人や家族の住所等を確認したり、その関係書類を提出させることに、雇用管理上の合理的な必要性が認められる場合もあると思われませんが、「戸籍謄（抄）本」を求めて本籍を把握することなどについては、通常、合理的な必要性があるとは考えられません。労働基準法施行規則第53条第1項に規定される労働者名簿についても、「本籍」の項目が削除されております（平成9年4月1日より）。

把握することに合理性が認められる情報を把握する場合であっても、例えば、本籍欄を含む「住民票」ではなくて「住民票記載事項証明書」（注）などを提出させることで足りるものと考えられますし、それも入社時に一律に提出させるのではなく、必要となった場合に本人の同意を得て提出させ、必要な内容の確認後は本人に返却するなどの配慮を行うことが望ましいと考えられます。

採用内定者の個人情報の取扱いについては、従業員の基本的人権を尊重し差別のない職場を作るため、『公正な採用選考』の考え方に準じて対応することが求められるといえます。

個人情報保護法（平成15年5月施行）においても、個人情報の適切な取扱いが求められているところであり、その観点からも、採用内定者の個人情報を、雇用管理のために必要な範囲を超えて把握収集したり保管などをしないようにすることが求められます。

（注） 「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを、市・区役所や町村役場が証明する書類。請求人が作成した書面に役所・役場が証明をする場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合がある。（P55：参考資料11参照）

Ⅳ 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的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、さらに積極的な取り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5 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして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141号）（抄）

第五 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法令第五条の五）

一 個人情報の収集、保管及び使用

- (一) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。
- (二) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報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
- (三) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。
- (四) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）の定める書類により提出を求めること。
- (五) 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。
- (六) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項又は（二）、（三）若しくは（五）の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。
 - イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
 - ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。
 - ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

二 個人情報の適正な管理

- (一) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、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 個人情報の漏えい、滅失又は毀損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
- (二) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が、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。
- (三) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。
 - イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
 - ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
 - ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項
 - ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

V 公正採用選考人権・同和問題啓発推進員制度

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上（熊本県においては従業員数30人以上）の事業所等に「公正採用選考人権・同和問題啓発推進員」を選任していただいています。

（公正採用選考人権・同和問題啓発推進員の役割）

- ★ 「公正採用選考人権・同和問題啓発推進員」は、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。
- ★ 具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担います。
- ★ この役割を果たしていただくために、「公正採用選考人権・同和問題啓発推進員」には、熊本労働局と熊本県の共催で毎年8月下旬から9月上旬にかけて県内6ヶ所で開催する研修会に参加いただき、公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めていただくこととしております。

（公正採用選考人権・同和問題啓発推進員の選任）

- ★ 公正採用選考人権・同和問題啓発推進員は、常時使用する従業員数が一定規模以上（熊本県においては従業員数30人以上）の事業所において、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任していただきます。
- ★ 推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、ハローワークにお知らせ願います（その具体的方法については各ハローワークからお伝えします）。

「公正採用選考人権・同和問題啓発推進員」制度は、選任しただけ、研修会に出席しただけではなく、各事業所内で『公正な採用選考』の実現のための旗振り役となり、『公正な採用選考』が実際に実現できてこそ意義があります。

企業によっては、採用選考の具体的な方法を決めたり応募者と実際に面接したりするのは、企業トップクラスや「公正採用選考人権・同和問題啓発推進員」ではない担当者（支店・営業所などの出先を含む）である場合も多いですが、その場合、「公正採用選考人権・同和問題啓発推進員」からそれらの企業トップクラスや担当者に対して『公正な採用選考』の考え方を確実に伝達していくことが重要なポイントとなります。

公正採用選考人権・同和問題啓発推進員設置要領

1 設置の目的

同和地区住民の就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題についての正しい理解と認識のもとに、適正な採用、選考を行うことが必要である。

このため、一定規模の事業所について、公正採用選考人権・同和問題啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対し、計画的、継続的な研修等を行って、公正な採用選考システムの確立のために必要な知識を習得させることを目的として、昭和52年から設置されたものである。

2 推進員設置対象事業所

原則として、次の基準により推進員を設置する事業所として選定するものとする。

- イ 常時使用する従業員の数が30人以上である事業所
- ロ その他、公共職業安定所長が選任することが適当と認める事業所

3 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当者等採用、選考に関する事項について相当の権限を有する者から選任するものとする。

4 推進員の役割

推進員は、同和地区住民の就職の機会均等を確保するという観点にたって、次の事項について中心的役割を果たすものとする。

- イ 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- ロ 職業安定行政機関との連絡に関すること。
- ハ その他、同和地区住民の雇用について、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

5 推進員の選任状況等を把握

推進員の選任又は変更を行った事業主は別に定めるところにより公共職業安定所長に対し報告するものとする。

6 推進員に対する研修等の実施

熊本県労働雇用創生課及び熊本労働局並びに各公共職業安定所は、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施するものとし、必要に応じて関係行政機関の協力を要請するものとする。

7 その他

- イ 推進員の選任又は変更を行った事業主は、当該事実の発生から7日以内に公共職業安定所長に届けるものとする。
- ロ 事業所名、所在地等が変更された場合も上記イと同様とする。

2 同和問題の理解のために

(1) 同和問題とは

昭和40年8月11日、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての答申では、「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。」と述べられています。

(2) 同和問題解決への取り組み

こうした同和問題の解決を図るため、国は、地方公共団体とともに、昭和44年以来33年間、特別措置法に基づき、地域改善の特別対策を行ってきました。その取り組みについて、平成8年5月17日、地域改善対策協議会会長が内閣総理大臣と関係各大臣に対して行った「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について」の意見具申では、「生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された」とする一方、教育の問題、不安定就労の問題、産業面の問題など較差がなお存在している分野がみられることや、「差別意識は着実に解消へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している」ことなどが指摘されました。

(3) 公正採用選考システムの確立に向けた厚生労働省の取り組み

また、意見具申では「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取り組みを踏まえて積極的に推進すべきである」と述べています。

厚生労働省では、従来、事業所に対し同和地区住民の就職の機会均等を図るなどの観点から、本籍、家庭環境、親の職業など、就職差別につながるおそれのある事項の把握を排除し、応募者の適性・能力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を行ってきましたが、この意見具申等を踏まえ、平成9年度から人権教育、人権啓発の事業に再構成して実施しています。

(4) 同和問題に係る差別の解消に向けて

平成14年3月には、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき策定された基本計画において、厚生労働省は「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」ととされました。

一方、近年、同和問題を巡っては、情報化の進展に伴ってその差別に関する状況や態様に変化が生じていることから、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、同和問題に係る差別は許されないものであるという認識の下にこれを解消することが重要な課題となっています。

雇用主の皆様には、改めてこうした経緯等をご理解いただき、採用選考に当たっては本籍・出生地など本人に責任のない事項を把握しないことや身元調査を実施しないことなど、同和問題に係る差別の解消に向けた公正な採用選考の実施に一層の取り組みをお願いします。

※平成28年12月「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました（抄）

（目的）

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

（基本理念）

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

3 同和問題と職業対策

(1) 職業安定行政や企業の役割

同和問題解決の中心的課題は、『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図ること。』と述べられていますが、その課題の実現に向かって、職業相談、職業指導、職業紹介等の業務及び雇用主に対する指導・啓発等を通じて、その一翼をになうことが職業安定行政の果たす役割であり、あらゆる差別のない適正な採用・選考システムを確立し、就職の機会均等の確保に努めることは企業の社会的責任の一つとして企業自らが果たすべき役割といえます。

(2) 同和問題解決のための職業安定行政の理念

職業安定行政の基本理念として、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。」と均等待遇について規定し、また同法施行規則第3条において「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。」また同条第2項では「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。」と規定しています。

この理念は同和問題解決のための理念と一致するものであるといえましょう。

職業安定法は、この条文からもわかるように、職業安定行政機関が、その業務を行うに当たって、これらの理由によって差別的な取扱いをしてはならないとするとともに、雇用主がそのような差別的な取扱いをしないよう指導しなければならないとしているのです。

したがって、職業安定行政機関は、採用に際して差別的取扱いをしないよう、雇用主に対する指導啓発をあらゆる機会をとらえて実施するとともに、万一差別的取扱いが行われた場合には、強くその是正指導を行っています。

行政指導に従わない雇用主に対しては、紹介の停止、求人受理の保留等の強い行政措置をとることになっています。