

差別のない雇用をめざして

－ 同和問題の正しい理解と公正な採用選考システム確立のために －

令和 6 年 7 月



新潟労働局職業安定部
ハローワーク（公共職業安定所）
新潟県産業労働部しごと定住促進課

は じ め に

日本国憲法は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」ということは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということですが、こ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、適性・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ます。

『公正な採用選考』を行うには、応募者本人のもつ適性・能力が求人職種の業務を遂行できるかどうかだけを基準として採用選考を行い、それ以外のことを採用基準にしないことが必要です。例えば、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）」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であり、それらを採用基準にすることは、就職差別につながるおそれがあります。

適性・能力に関係のない事項は、それらを採用基準にしないだけでなく、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりしないことも重要です。

というのは、それらの事項は、採用基準に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、就職差別につながるおそれがあるからです。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ず、結果としてその人を排除することになる場合もあります。

この資料は、各事業所が同和問題などの人権問題の重要性を十分理解し、基本的人権尊重の立場から自社の採用選考方法をもう一度見直し、公正な採用選考システムを確立していただくために作成したものです。

是非ご活用下さい。

※ なお、公正な採用選考システムの確立や、人権問題の理解に資するビデオ教材を、雇用主の方の希望に応じて貸し出しています。資料3を参考にお気軽にご利用ください。

目 次

はじめに

1 企業における人権問題への取組	1
2 公正採用選考人権啓発推進員制度について	2
3 公正な採用選考システム確立のために	4
(1) 採用選考のための社内体制	4
(2) 採用方針・採用計画	5
(3) 選考基準・選考方法	6
(4) 募集・応募書類	8
(5) 選考の内容	11
(6) 採否の決定（内定）	14
(7) 採用決定（内定）以後	15
(8) 従業員採用（内定）後における関係書類の取扱い	16
(9) 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供	16
4 求職者等の個人情報の取扱いについて	18
(1) 個人情報の保護について	18
(2) 職業紹介事業者等とは	18
(3) 職業安定法指針について	19
5 同和問題の理解のために	21
(1) 同和問題の本質	21
(2) 特 徴	22
(3) 同和地区の歴史	22
（参考資料 太政官布告第61号、水平社宣言）	
(4) 戦後・同対審答申から地対財特法及び同法の失効まで	24
(5) “部落差別”はこんな形で生きている	25
(6) “部落差別”をなくすには「就職の機会均等の確保」が重要	26
(7) えせ同和行為の排除	27
6 部落差別の解消の推進に関する法律について	27
資 料	
資料1 参考法令関係条文抜すい	31
資料2 同和問題の早朝解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について	35
―地域改善対策協議会意見具申―	
資料3 人権問題啓発ビデオテープ等貸出一覧	48
人権問題啓発ビデオ用テープ等借用申請書	59
資料4 LGBTをめぐる考え方	60
様 式	
様式1 新規高等学校卒業者用応募書類「全国高等学校統一応募用紙」	65
様式2 新規大学等卒業者用標準的事項の参考例	69
様式3 新規中学校卒業者用応募書類	71
様式4 履歴書（厚生労働省履歴書様式例）	72
様式5 住民票記載事項の証明願	74

1 企業における人権問題への取組

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、C S R（社会的責任ある活動）という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組が重要視されてきています。

◎ 基本的人権を尊重した企業行動

企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、国民各個人と同様、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められます。

このような意味から、企業は、同和問題をはじめとする人権問題に関心を持ち、企業内外において基本的人権の侵害が生じないように、人権意識を高めながら必要な取組を進めることが求められます。

◎ C S Rへの取り組み

企業活動の目的は利潤の追求にあります。その利潤は社会に働きかけ社会から得るものであり、企業は、社会なくして存在できないということから、社会的責任ある活動が求められます。

この企業の社会的責任は、C S R（Corporate Social Responsibility）と呼ばれ、近年重要視されてきております。

C S Rに基づく企業活動は、あくまでも企業の自主的な取組として行われるものですが、「法令遵守（コンプライアンス）・企業倫理」をはじめ、「情報の開示と保護」「環境への配慮」「安全と品質」「社会地域貢献」などの分野にわたって、各企業による積極的な取組が進んできております。

このような中で、「人権尊重」や「労働」も重要な対象分野となっており、企業の自主行動原則として国連が提唱するグローバルコンパクト（10原則）においても、「人権の擁護を支持し尊重すること（原則1）」や「雇用と職業に関する差別を撤廃すること（原則6）」などが掲げられております。

また、企業を含む組織の社会的責任に関する国際規格として、2010年11月に発行されたI S O 26000（社会的責任に関する手引き）においても、7つの中核課題の一つとして「人権」が位置づけられております。

今後、各企業は、どれだけC S Rに取り組んでいるか、つまり人権尊重や差別撤廃への取組などを含む社会的責任ある行動をどれだけとっているかがますます問われるようになり、それによって企業価値が評価されるようになってくるものと考えられます。

労働分野における主な人権問題

- 労働関係法令の遵守（コンプライアンス）
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向、性同一性障害などによる差別的取扱い
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、求職者・労働者の個人情報保護
- 職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラなど

2 公正採用選考人権啓発推進員制度について

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、一定規模以上の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

◎ 公正採用選考人権啓発推進員の役割

「公正採用選考人権啓発推進員」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、「公正採用選考人権啓発推進員」には、ハローワークや労働局が定期的に開催する研修会等を通じて、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いております。

◎ 公正採用選考人権啓発推進員の選任

公正採用選考人権啓発推進員は、常時使用する従業員数が一定規模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。

推進員を選任・選任替えをした場合は「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」を管轄のハローワークに提出してください。

なお、「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」は、「新潟ワークナビ」(https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-hellowork/jigyounushi/kousei_saiyou.html) からダウンロードすることができます。



「公正採用選考人権啓発推進員」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』の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントとなります。

推進員の「設置要綱」は次のとおりです。

公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

1 目 的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題について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、一定規模以上の事業所等について、公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対し計画的・継続的な研修等を行って、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的とする。

2 推進員設置対象事業所

原則として次の基準に該当する事業所を推進員を設置する事業所として選定するものとする。

- (1) 常時使用する従業員の数が80人以上（新潟県においては、50人以上とする。）である事業所
- (2) 常時使用する従業員が80人未満（新潟県においては、50人未満とする。）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 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考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、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすものとする。

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

5 推進員の選任状況の把握

公共職業安定所長は、推進員の選任を行った事業主から別に定めるところにより報告を求めるものとする。

6 推進員に対する研修等の実施

都道府県労働局職業安定部職業安定主務課及び公共職業安定所は、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施するものとし、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請するものとする。

7 その他必要な事項は別に定める。

3 公正な採用選考システム確立のために

(1) 採用選考のための社内体制

チェック・ポイント

- ◎ 責任の所在は明確になっていますか。
- ◎ 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は徹底していますか。
- ◎ 採用選考の方法や基準などに関する点検や修正の仕組みは出来ていますか。

考 え 方

企業は、社長さん自ら一人で採用選考を行うような小企業から、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。

もし採用選考の担当者のうちの一人でも『公正な採用選考』の考え方を理解せず、就職差別につながるような不適切な対応を行ったならば、企業全体が責任を問われ、社会的な信頼を失いかねません。

そのため、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、それを採用選考に係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することが必要です

『公正な採用選考』の考え方やしくみは、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ので、それぞれの採用担当部署が異なる場合であってもそのすべてに徹底することが必要です。

(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。
- ◎ 求人条件、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。
- ◎ 同和地区（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勿論、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己の充実を図る極めて重要なものです。一方、企業における「人（労働力）」の問題も、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であることは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、すなわち人間尊重の精神が十分あるかどうか、是非再考していただきたいものです。

一人一人の労働者を機械的に働かせるのではなく、各個人の能力を積極的に開発し、それが十分発揮できるように特別な配慮をすることが必要です。

すなわち、生産工程、作業設備、作業内容の改善や、職務内容の再編成、従業員の職場配置、能力開発、教育訓練のあり方などについて、従業員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ないよう、また、差別のないよう配慮し、採用条件に適合するすべての人が応募できるという原則が確立されていなければなりません。

◎ 特定の人を結果的にせよ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、これは駄目だと決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決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、親が大名ならその子は例え能力は低くても大名という封建時代の考え方とあまり変わらない非合理的因習的な考

え方と言えます。

企業にとって優秀な従業員を採用することは、その繁栄成長につながる大変重要なことから、単なる憶測や、偏見とか予断に左右されない正しい選考というものがいかに大切であるかは、企業経営者が一番よくご存じのことであり、強い関心をお持ちのことと思います。

「うちの会社の選考体制は、長い間にわたって改善を重ねてきたものだから大丈夫だ。」と安心する前に、同和問題をはじめとする人権問題についてどの程度認識しているか、正しく理解しているかを謙虚に考えてください。もし、十分に認識・理解していない場合には、やはり偏見・予断といったものが残存しているおそれがあると考え、点検をしてみる必要があると思います。

◎ 職場環境によって左右される事項を条件としていませんか

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、それを採用選考に持ち込み、採否の理由にからませないよう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もあるのです。

(3) 選考基準・選考方法

チェック・ポイント

- ◎ 採用職種の職務（仕事）を遂行するために必要な条件を基礎とした公平な基準ができていますか。

知識、技能、履修科目等のうち、職務（作業）遂行上必要な条件は何か、どの程度のレベルが必要なのか明確になっていますか。

- ◎ 選考基準に適合しているか否か、公平に評価する方法がとられていますか。一つの方法だけで評価していませんか。
- ◎ 過去の慣習、経験のみにとらわれず、応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていますか。
- ◎ 表面的なもののみで判断せず、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。
- ◎ 画一的な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、目的を達するにはやはり正しい手段、方法が必要です。

選考基準は、そのための「ものさし」ですから、採用する職種の作業内容に即して、知識はどのよ

うな分野のものがどの程度必要なのか、技能や経験はどうかについて明確にしておかなければなりません。

この場合、大切なことはその基準が合理的なものであることです。

例えば、優秀な人を採用したいからといって、高校卒対象の選考であるのにそれ以上の高度なものを課したり、あるいは職務に関係のない知識や身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、誰でも欠点や短所もあるが、他人にはないその人の持ち味、活かす価値をもっているのです。その点を公平に判断できる基準ができていないと、落とすための選考となってしまいます。

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

なお、一つの方法のみで選考する方法は、正しい評価に欠けるおそれがありますので、極力、総合的に評価するようにしてください。

各企業における人事というものは、一朝一夕にできたものではないと思います。

従って、その採用選考体制についても、多くの慣習や経営者、人事責任者の経験といったものがとり入れられているはずですが、応募者の基本的人権を尊重するという点について十分配慮されているでしょうか。意識的な差別性はなくても、従来から行われている方法のなかには、偏見に基づく予断が残存している例が少なからず見られ、差別につながるおそれのある事項もありますので、同和問題をはじめとする人権問題解決という視点からも、新しい感覚で再点検していただきたいと思います。

また、新規学卒者は成長過程にありますので、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。

◎ 採用選考時の健康診断について

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「雇入れ時の健康診断」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「雇入れ時の健康診断」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、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断するうえで必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断を実施する場合には、健康診断が応募者の適性と職務遂行能力を判断するうえで、真に必要なかどうかを慎重に検討してください。

◎ C型肝炎ウイルス等について

厚生労働省では、C型肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであり、地域や職場においてこれらの偏見を排するよう、正しい知識の普及・周知徹底に取り組んでいます。採用選考時の「血液検査」等の健康診断を実施することは、結果としてC型肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあり、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討することが求められます。

◎ 色覚検査の廃止等について

色覚検査において異常と判別された方であっても、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきており、また、色覚検査において異常と判別される方について、業務に特別の支障がない場合にも、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、厚生労働省としては、平成13年7月に労働安全衛生規則等の一部改正を行い、雇入時健康診断の健診項目としての色覚検査を廃止し、同年10月1日より施行しております。

労働者を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容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。

(4) 募集・応募書類

チェック・ポイント

- ◎ 求人票、求人要項は、採用方針、採用計画等に基づき、正しく記載されていますか。
- ◎ 中卒者については「職業相談票（乙）」、高卒者については「全国高等学校統一応募用紙」以外の応募書類を要求していませんか。
- ◎ 応募者から提出させる履歴書は、「厚生労働省履歴書様式例」を参考にした履歴書を使用していますか。
- ◎ 戸籍謄（抄）本を要求したり、本籍等差別につながるおそれのある事項を調査したりしていませんか。

考 え 方

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

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

として指摘されています。

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

特に、各地に支社や支店を有する企業では、本社や本店において人事に関する考え方や基本的方針などを確立し、支社、支店に対する指導についても十分配慮することが大切です。また、支社、支店が独自の採用権限を有する場合においては、本社、本店の責任によって正しい採用、選考について十分な指導を実施してください。

新規高卒者の応募用紙については、各企業で作成したものに就職差別につながるおそれのある事項が多い実態に鑑み、労働省、文部省及び全国高等学校長協会の協議により定めた様式を全国高等学校統一応募用紙（別紙様式1）として、昭和48年度から全国的に使用しております。

なお、中卒者については応募書類（㊤職業相談票「乙」）（別紙様式3）が定められています。

これらの新規の中学・高校卒業予定者については、職業安定法に基づく労働大臣指針により、応募書類が規定されていますので、必ずこれを使用してください。他の書類を求めることはできません。

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）については、統一的な応募用紙は定められていませんが、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（別紙様式2）」及び「厚生労働省履歴書様式例（別紙様式4）」を示していますので、これらを参考にした応募者用紙の使用を推奨しています。

また、新規学校卒業予定者以外の応募者については、「厚生労働省履歴書様式例（別紙様式4）」の使用を推奨しています。

これらの使用については、あらゆる機会を利用し、その徹底を図ってまいりましたが、なお、この趣旨を理解していないむきがあり、社用紙を求める企業があとをたたない実情にあります。これらの社用紙の問題点を考えてみましょう。

◎ 社用紙の問題性について

社用紙に記入させている主なものをみると、「本籍」を筆頭に、「家族関係」（その職業、収入、住居状況、宗教等）、「支持政党」、「尊敬する人物」、「自宅附近の略図」等であり、いずれも統一応募用紙を設定した趣旨に反するものです。

家族の職業 ～ 求めた会社側の理由づけでは、「同業者の子弟は、企業防衛上困る」とか「親の職業と定着性」あるいは「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしたものでなければ」といったことがよく言われます。これらの言い分に共通していることは、応募していた人の適性や能力を中心に採用選考を考えるのではなく、本人の責めに帰すことのできない問題、例えば、親の職業など家族の状態によって判断し、個人としての人間を尊重しようとししない考え方によって評価しようとする考え方です。

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

過ぎし得ないことだと思います。

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

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

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

大卒者 ～ 大卒者については、統一応募用紙が定められておりませんが、考え方は高卒者と同じことです。大卒者は、将来幹部になる人だからなどと勝手な理由づけをして、戸籍謄本を要求したり、家族関係等を調査するのは、同和問題についての認識や理解が十分でない会社といえます。

◎ 本籍・戸籍謄本等について

日本の会社においては、人事関係で何かするとき「本籍」がつきまと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ものでなく、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、本籍を調べる習慣は、我国における資本主義発展段階の初期において特に同和関係住民を雇わない手段としてでき上ったものと思われます。

以来、大正・昭和・平成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関係住民に対する就職差別を助長する大きな原因となっていることをはっきりと認識しなければなりません。

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

(5) 選 考 の 内 容

ア 学 科 試 験（作文を含む）

チェック・ポイント

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

考 え 方

採用選考試験における学科試験の内容をみますと、採用職務の作業遂行と何の関係があるのか疑問に思われる例があります。入学試験と採用試験との相違をよく考え、職務との関係を重視して実施していただきたいと思います。

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、作文を課する場合にも、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。

イ 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に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

採用選考試験の中で最も重要なウェイトを占めるのが面接です。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、多くのトラブル

が発生しています。

採用選考における面接とは何でしょうか。

採用時の面接とは、思想や、価値観、家庭環境などを聞きだしたり調査したり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その判断材料を得るとしてもそれぞれ部分的なデータに限られてしまいます。面接とは、それらの各資料をもとに、一定の環境の中で、面接を受けるものと相対して、言語を媒介として総合的視野に立って、データを確認し、被面接者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて、個人の適性、能力などについて総合的評価を行うことです。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うべきものです。

② お互いの情報交換

応募者の志望の動機、企業側への要望、就職するに際してのいろいろの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要件、意図をとらえる力（理解力、判断力）や、相手に伝えたい事項を説明表現する力（表現力）を、あらかじめ定められた評価基準に基づき、上記①、②の過程や統一的に定めた設問により判定します。

面接の基準 ～ 面接は流動的で一過性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、面接で何をみるかを事前に明確にしておくことが、面接の目的からみても大切です。テストの結果や応募書類に表現されている個人の適性、能力に関するデータを整理し、面接時の総合的評価のための資料を整理しておくことが必要なのは言うまでもありませんが、職務との関連において、面接で判定する適性や能力の項目や内容の設定、判定基準の統一と明確化をあらかじめ定めておかねばなりません。

設問内容 ～ 面接時における設問内容も、あくまで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」などの質問をすることは、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、被面接者が答えにくいことを、精神的苦痛の中で答えざるを得ない立場に追いつめてしまいます。

そして、そのために受けた心理的打撃が面接態度に現われ、その言動等から受ける印象によって質問に答えやすい者との比較で評価することは、真の意味で公正な選考とは言えません。

設問については、面接の目的や基準に照らして、以上述べたことを考慮に入れて、基本的人権の尊重ということに十分配慮しつつ、あらかじめ統一的に定めておくことが極めて大切です。

ウ 適性検査

チェック・ポイント

- ◎ 適性検査を、その目的外に使用していませんか。
- ◎ 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人が当たっていますか。
- ◎ いわゆるテスト業者にまかせきりにし、その結果や報告などをうのみにしていませんか。

考 え 方

適性検査には、その測定しようとする目的により、いろいろなものがありますが、目的に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、職場環境等どれ一つとっても企業によっていろいろ差異があり、その中で、一定以上の能力が発揮できるかどうかという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実施してください。そういう配慮こそ、相手の基本的人権を尊重するものであり、差別のない正しい採用選考に通じるものです。

エ 身元調査

チェック・ポイント

- ◎ 家庭状況等の身元調査を実施していませんか。

考 え 方

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、仮に意図しなくても、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。

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。

また、本人宅への家庭訪問については、身元調査につながる可能性が高く、本人・家族の人権尊重の観点から、内定後においても行わないでください。

(6) 採否の決定（内定）

チェック・ポイント

- ◎ 公平な選考結果であるか、応募者の能力、適性を総合的に評価しているかについて、再点検していますか。
- ◎ 「否」とする場合、その理由を明確にしていますか。
- ◎ 採用についての承諾書に、企業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、慎重に再点検してください。

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

採否の結果は、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いいような取り消し、あるいは留保条件を一方的につける例がよく見られます。採用決定から入社までには、特に新規学卒者の場合等は、かなりの期間がありますので、会社又は本人に不測の事態が起きる可能性はありますが、そのときには、会社と本人と学校との三者で協議して決めればよいことです。あらかじめ、しかも、採用になって喜んでいるときに、一方的にこのような条件をつけることは是非やめてください。

(7) 採用決定（内定）以後

チェック・ポイント

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

考 え 方

採用を決定（内定）するということは、雇用契約の出発点であると考えられます。従って、企業と採用決定（内定）者は、雇用契約の締結という観点に立って意志の疎通を図っておくことが必要です。

なお、新規学卒者の場合は、原則として学校を通じて連絡してください。

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

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

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

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

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

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

このような周囲の人々の言葉や態度は、差別に対する認識や理解のなさ、同和問題をはじめとする人権問題についての無関心さから生ずるものです。職場の責任者はもとより、従業員一人一人に至るまで、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい認識・理解が徹底するようにしていただきたいと思います。

(8) 従業員採用（内定）後における関係書類の取扱い

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

1 労働基準法関係

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

なお、住民票記載事項の証明書（証明願）の書式は別紙様式5を参考とすること。

- (2) 労働者名簿の記載事項中「本籍」欄については、削除されたこと。
- (3) 戸籍謄（抄）本及び住民票の写は、画一的に提出または提示を求めないようにし、それが必要になった時点（例えば、冠婚葬祭等に際して慶弔金等が支給されるような場合で、その事実の確認を要するとき等）で、その具体的必要性に応じ、本人に対し、その使用目的を十分説明のうえ提示を求め、確認後すみやかに返却すること。
- (4) 就業規則等において、一般的に採用時、慶弔金等の支給時等に戸籍謄（抄）本、住民票の写等の提出を求める旨を規定している事例があるが、これらについても、可能な限り「住民票記載事項の証明書」により処理することとするよう、その変更をすること。

2 労働安全衛生法関係

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

(9) 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）のうち、障害者に対する差別の禁止、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置（合理的な配慮）等が平成28年4月1日から施行されています。

改正のポイントは以下のとおりとなりますので、法の趣旨をご理解いただき、取り組んでいただきますようお願いいたします。

なお、ご不明な点は新潟労働局、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

1 雇用分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止しています。

(1) 募集・採用時

- ・単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと。
- ・業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること。

など

(2) 採用後

- ・労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること。

など

2 合理的配慮の提供義務

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。

したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

(1) 募集・採用時

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと。
- ・聴覚、言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと。

など

(2) 採用後

- ・肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと。
- ・知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと。
- ・精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。

など

これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

3 相談体制の整備、苦情処理、紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者から相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められています。

また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うとともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

4 求職者等の個人情報の取扱いについて

(1) 個人情報の保護について

職業安定法（昭和22年法律第141号、以下「法」という。）が大幅に改正され、平成11年12月から施行されました。

改正のポイントとして、個人情報を保護するための規定が設けられたことがあげられます。

従来から、公共職業安定所及び職業紹介事業者等が知り得た労働者・雇用主の個人情報の守秘義務が定められていましたが、この改正により、守秘義務に加えて、求職者等の個人情報の収集・保管・使用が業務目的の達成に必要な範囲内に制限されることになりました。

法の趣旨をご理解の上、個人情報が適正に管理されるよう、内部体制の整備を含め必要な措置をとられるようお願いします。

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、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。

（以下略）

(2) 職業紹介事業者等とは

ここで職業紹介事業者等とあるのは、職業紹介事業者に限らず、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者を指し、とりわけ、労働者の募集を行う者には、募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず労働者の募集を行う者全てを含みます。

すなわち、雇用者を直接採用しようとする場合であっても、個人情報の適正管理規定を遵守する必要があります。

(3) 職業安定法指針について

求職者等の個人情報の取扱いについては、法令の定めその他、具体的には指針（平成11年労働省告示第141号）として、均等待遇や労働条件の明示等と併せて定められています。

この指針の第4においては、原則として収集してはならない個人情報等が規定された他、個人情報の適正な管理、秘密保持並びに苦情処理等に関する規定が設けられています。

また、これに違反する場合には法第48条による指導・改善命令の対象となりますので、ご注意ください。

なお、たとえ本人の同意があったとしても、いわゆる採用選考の際の身元調査等を認めるものではないことはいうまでもありません。

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（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繋がる情報

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（全国高等学校統一応募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等は特に厳重な管理を行わなければならないこと。（以下略）

次の個人情報の収集は原則認められません

- 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生する場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

公正採用選考－これでも知ってほしい豆知識

《個人情報保護法と労働者等の個人情報保護》

2005（平成17）年4月1日に個人情報保護法が全面施行され、これに基づき「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」が施行されました。

この「指針」による「雇用管理に関する情報」とは、労働者等の個人に関する全ての情報が該当し、具体的には氏名、性別、生年月日等や身体、財産、社会的地位、身分等の個人の属性に関する情報等があります。また、この「労働者等」には、現に雇用されている者のみならず、採用内定者、現在または過去に採用応募者、退職者も含まれます。

個人情報取扱事業者（この場合は使用者等）は、労働者等の個人情報を取り扱うにあたっては、雇用管理上の利用目的に必要な範囲内に限られ、そのためには労働者等本人からみて、その個人情報の利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的・個別的に特定しなければならないことになっています。

従って、能力・適性等の採用選考の判断とは関係のない個人情報を質問することは個人情報保護法の観点からも問題となり、より厳正な収集と取扱いが求められます。なお、この指針の内容を分かりやすくするために、2012（平成24）年7月から「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」が再編・適用されました。

[不採用となった履歴書の取扱い]

不採用者の履歴書など、採用業務の上で必要でなくなった個人情報については、写しを含め、その時点で返却、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます。

従って求職者から提出された履歴書等の書類自体については、法的に返還義務はありませんが、応募者の個人情報保護の信頼を得るためにも、本人に返還することが望ましいと言えます。

5 同和問題の理解のために

同和問題とは、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、同時に日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる問題です。この問題は、大正時代の米騒動、全国水平社の解放運動を契機として重大な社会問題として認識され、以来、環境改善対策等の対策が講じられてきました。しかし、同和関係住民に関する社会的及び経済的諸問題を解決する基本的方策が示されたのは、昭和40年の同和対策審議会の答申（以下、単に「答申」という。）以後のことです。

「答申」では、同和問題について次のように述べています

(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、なお著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。』

(2) 特 徴

『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、この集団的居住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いるが、それらの人々もまたその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」などの蔑称でよばれ、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。』

(3) 同和地区の歴史

『……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。）の起源の沿革については、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うけ、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機の契機となった。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（参考資料1）により、同和地区住民は、一応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扱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。』

「部落差別」を同和地区の人みずからの力で差別をなくし、解放しようとする運動は、明治年代に、一部先覚者によって叫ばれ、要求がなされたのですが、同和地区の人びとの全体の意見や活動

ではなかったために、効果は十分なものではありませんでした。

しかし、大正11年、「全国水平社創立大会」が京都市岡崎公会堂で開かれました。これを契機に、長い歴史のなかで、差別され、迫害され続けてきた同和地区の人びとが、自らの団結の力によって、人間の権利の奪還を宣言（「水平社宣言」参考資料2）し、運動は全国的に広がっていきました。

〔参考資料1〕

太政官布告第六十一号

一、穢多非人之称被廢候条自今身分職業共平

民同様タルヘキ事

辛未八月

太政官

訳　えた非人の名称を廢止されたので、これから身分職業とも平民と同様である。

明治四年八月

〔参考資料2〕　　水平社宣言

宣　言

全國に散在する吾が特殊部落民よ團結せよ。
長い間、虐められて来た兄弟よ、過去半世紀間に種々なる方法と、多くの人々によつてなされた吾等の為めの運動が、何等の有難い効果を齎らさなかつた事實は、夫等のすべてが吾々によつて、又他の人々によつて毎に人間を冒瀆されてゐた罰であつたのだ。そしてこれ等の人間を勵むかの如き運動は、かえつて多くの兄弟を墮落させた事を想へば、此際吾等の中より人間を尊敬する事によつて自ら解放せんとする者の集團運動を起せるは、寧ろ必然である。
兄弟よ、吾々の祖先は自由、平等の渴仰者であり、實行者であつた。優秀なる階級政策の犠牲者であり男らしき産業的殉教者であつたのだ。ケモノの皮剥ぐ報酬として、生々しき人間の皮を剥ぎ取られ、ケモノの心臓を裂く代価として、暖い人間の心臓を引裂かれ、そこへ下らない嘲笑の唾まで吐きかけられた呪はれの夜の悪夢のうちにも、なほ誇り得る人間の血は、涸れずにあつた。そうだ、そして吾々は、この血を享けて人間が神にかわらうとする時代にあつたのだ。犠牲者がその烙印を投げ返す時が来たのだ。殉教者が、その刑冠を祝福される時が来たのだ。
吾々は、エタである事を誇り得る時が来たのだ。
吾々は、かならず卑屈なる言葉と怯懦なる行為によつて、祖先を辱しめ、人間を冒瀆してはならぬ。そうして人の世の冷たさが、何んなに冷たいか、人間を勵む事が何んであるかをよく知つてゐる吾々は、心から人生の熱と光を願求禮讃するものである。
水平社は、かくして生れた。
人の世に熱あれ、人間に光あれ。

大正十一年三月三日

全国水平社創立大會

(4) 戦後・同対審答申から地対財特法及び同法の失効まで

そして戦後、わが国の民主化は大いに進みました。民主憲法の制定により、人権尊重の思想が高まり、戦前に比べてその気運は著しく前進してはいるものの教育・就職の機会均等・結婚・居住などの自由が完全に保障されていなかったため、差別の実態は容易に解消されませんでした。

昭和33年、内閣に同和問題閣僚懇談会が設けられました。これにより行政施策のなかに同和対策がとり入れられるようになりました。

昭和35年、「同和対策審議会設置法案」が国会で可決され、昭和36年、内閣総理大臣から同和対策審議会に対し、「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」について諮問がなされました。

同和対策審議会は、この諮問を受けて、全国実態調査、意識調査を含む3年余の審議の結果、昭和40年に「同和問題の根本的解決に関する答申」を取りまとめ、その中で、同和問題の解決を国民的課題と明示しました。この「同和対策審議会答申」の精神が現在までの同和問題解決のための施策の基本となっているところです。

昭和44年、前述の「答申」を土台にして「同和対策事業特別措置法」が制定され、10年間の時限立法で同和問題の解決を「行政の責務」「国民の責務」として位置づけました。

(その後3か年延長)

この同和対策事業特別措置法は、その後昭和57年から5年間の時限立法「地域改善対策特別措置法」(地対法)に引き継がれ、残された問題の解決を図ってきましたが、昭和62年3月で期限切れになりました。

このため政府は、地域改善対策協議会の意見具申に基づき、新たに5年間の時限立法「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」(以下「地対財特法」という。)を昭和62年4月から施行しました。

そして、地対財特法の期限切れを前にして、平成3年、地域改善対策協議会から再度の意見具申がなされ、真に必要な事業に限って国の財政上の特別措置を継続することとし、「地対財特法の一部を改正する法律」が、平成9年3月まで5年間の時限立法として施行されました。

平成8年5月、数度にわたる法律制定により、各種の事業を実施してきた結果、同和地域の改善対策は相当進んだものの、未だ、教育・就労・産業などの分野で較差が存在しているとの意見具申(資料2参照)が地域改善対策協議会(宮崎繁樹会長)からなされたところです。政府はこの意見具申を尊重し、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」を閣議決定(同年8月)した上で、平成9年3月第140回国会において「地対財特法の一部を改正する法律」を提出し成立をみたところです。なお、本法律についても5年間の時限立法となっております。

この法改正の中で、職業安定行政に関連する事業では、引き続き特別措置対象事業は3事業(職業講習・受講給付金支給及び職業についての相談に関する事業)とされ、一般対策に移行して工夫を加え継続的に実施する事業として、「雇用主に対する啓発・指導事業」及び「就職困難者等に対する職業指導及び職業紹介事業」に重点をおいた諸施策を展開することが求められております。

特に、就職の機会均等を保障する差別のない公正な採用選考システムの確立を図るための雇用主

に対する啓発・指導の強化が必要とされております。

この趣旨を明確にするため、「企業内同和問題研修推進員」の名称が「公正採用選考人権啓発推進員」（詳細は2頁に記述）と変更されました。

平成9年4月に施行された地対財特法は、平成14年3月31日をもって失効しました。

法律の失効に伴い、「地域・地区」という概念が払拭され、同和問題はすべて一般対策へ移行されました。このことにより、同和問題は人権問題のなかの大きな柱として取り扱うこととなり、障害者、女性、在日外国人等に関する問題と同じように扱わなければなりません。

また、法律は失効しましたが、同和問題対策を終了するものではありません。雇用主に対する啓発・指導、就職困難者等に対するきめ細かな職業指導・職業紹介は一層強化されなければなりません。

「就職差別」を未然に防ぎ、「就職の機会均等の確保」に努めることには変わりはないのです。

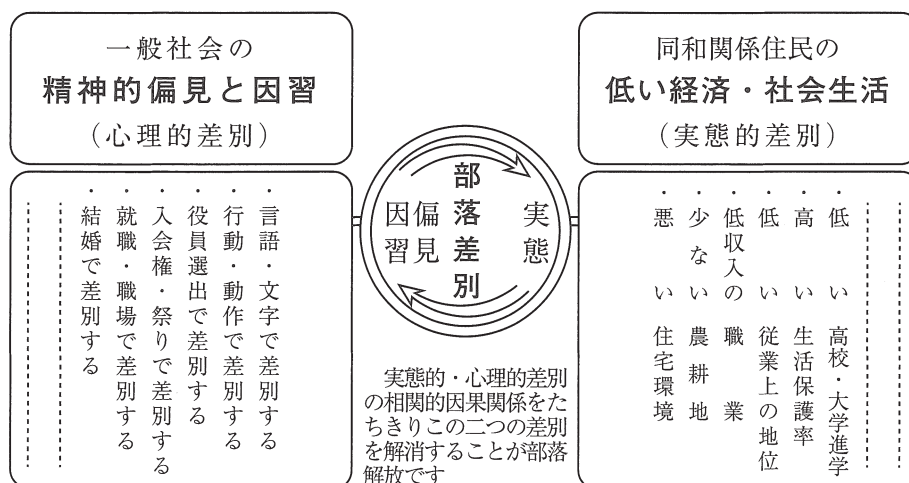
(5) 「部落差別」はこんな形で生きている

それでは、部落差別はどんな形で生きているのでしょうか。答申では部落差別を**心理的差別**と**実態的差別**に分け次のように説明しています。

「**心理的差別**とは、人びとの観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、同和関係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関係住民の特徴として指摘される諸現象は、すべて差別の具象化であるとする見方である。」

そうして、この両者は相互に因果関係を保ち、差別を再生産しており、これらを図で説明すると次の図のようになります。



同和関係住民に対する予断と偏見に基づくいわゆる心理的差別によって、企業は就職差別をするわけですから。そうすると同和関係住民は、なかなか安定した仕事につくことができませんので生活が苦しくなります。つまり、「差別のなかの貧困」といわれる生活実態（実態的差別）が生まれ、人びとはこれに接して同和関係住民を「特異な存在」とみる心理的差別が強まってくるのです。

同和問題を語るとき、「表面だけをみてはいけない、現象面だけをとらえてはいけない」ということが常にいわれます。これは、なにが原因で、なにが結果なのか、問題の本質をしっかりとらえないといけないということです。心理的差別・実態的差別の相関的因果関係をはっきりとたちきり、このふたつの差別を解消することが部落解放なのです。

(6) 「部落差別」をなくすには「就職の機会均等の確保」が重要

現代における部落差別の核心について答申は、そのなかで「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」であるとして、次のように述べています。

「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。」

同和対策は、生活環境の改善、社会福祉の充実、産業の振興、職業の安定、教育文化の向上及び基本的人権の擁護等を内容とする総合的な対策です。

とりわけ就職の機会均等の保障は、同和問題解決の中心的課題の一つです。

同和関係住民は、不当な差別により、就職、教育の機会均等が実質的に保障されず、その結果として、経済的、文化的水準を低くし、それが差別をさらに温存助長し、拡大再生産を促すという因果関係をくりかえしているのです。

答申は、同和関係住民の職業について、それが全体として零細企業経営者やその従業者が極めて多く不安定であることの原因を、次のように指摘しています。

「一見すると知識や技能や教育程度の低さによるとみられるが、基本的には、社会的差別と偏見によってよい就職ができないのが原因である。」

すなわち、その技能や適性が問題にされる前に、予断と偏見による「差別」があるために、希望する職に就けないという実態があるのです。

従って、各企業においては、同和問題の正しい認識のうえにたって、2以下に述べる採用選考システムを一日も早く確立していただくようお願いします。

(7) えせ同和行為の排除

えせ同和行為は、何らかの権利を得るため、同和問題を口実にして企業・行政機関への圧力をかけるものであり、その行為自体が問題とされ、排除されるべき性格のものです。このような行為は、これまでの啓発の効果を一挙にくつがえし、同和関係者や同和問題の解決に真剣に取り組んでいる民間運動団体に対する国民のイメージを損ね、ひいては、同和問題に対する誤った意識を植え付ける大きな原因となっています。

えせ同和行為の排除のためには、関係行政機関等の緊密な連携と幅広い取組みが必要であるとともに、企業・行政機関等が、不当な要求は断固として断り、また、不法な行為に対しては警察に通報する等厳格に対処することが必要です。

6 部落差別の解消の推進に関する法律について

平成28年12月9日、部落差別の解消の推進に関する法律が成立し、同日、公布・施行されました。

この法律は、「現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、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」を目的とし、「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」との基本理念に基づき制定されました。

事業主の皆様におかれましては、法の目的・理念を十分ご理解いただき、応募者に広く門戸を開くとともに、応募者の適性と能力を基準とした公正な採用選考をお願いします。

資 料

参考法令関係条文抜すい

日本国憲法（抜すい）

第 11 条 国民は、すべての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へ与えられる。

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、人権、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。

栄与、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴なわない。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 25 条 すべての国民は、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。

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え、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。

労働基準法（抜すい）

（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。

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履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。

職業安定法（抜すい）

（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めのある場合は、この限りでない。

（個人情報の取扱い）

第 5 条の 4

} P18～P21参照

職業安定法施行規則（抜すい）

（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いをしてはならない。

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 職業安定法第 3 条の規定は、労働協約に別段の定めがある場合を除いて、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。

労働組合法（抜すい）

（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 項の規定に基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。

(1) ～ (3) 略

(4) 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。

(5) ～ (9) 略

部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号）

（目 的）

第 1 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 2 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ない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第 3 条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

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

（相談体制の充実）

第 4 条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

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

(教育及び啓発)

第5条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

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

(部落差別の実態に係る調査)

第6条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

平成 8 年 5 月 17 日

労 働 大 臣

永 井 孝 信 殿

地 域 改 善 対 策 協 議 会

会 長 宮 崎 繁 樹

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（意見具申）

本協議会は、平成 3 年 12 月 11 日の本協議会意見具申が指摘した地域改善対策の今後の基本的な課題について審議するため、平成 5 年 7 月 28 日、本協議会の中に総括部会を設置した。総括部会は、平成 5 年 10 月以来、29 回にわたって審議を行い、本年 3 月 28 日に意見をとりまとめ、本協議会に対し別添のとおり報告がなされた。

本協議会は上記報告を踏まえて審議を行った結果、本日、同和問題の早期解決に向けた方策の基本的な在り方について、同報告の内容をもって本協議会の意見とし、これを具申することとした。政府におかれては、本協議会の意見を尊重し、同和問題の早期解決に向けた施策の推進に当たられるよう要望するものである。

別 添

地域改善対策協議会 総括部会報告書

平成 8 年 3 月 28日

総 括 部 会

地域改善対策協議会においては、同和問題の早期解決を図るため、平成3年12月の地域改善対策協議会意見具申が地域改善対策の今後の基本的な課題として掲げている、①心理的差別の解消に向けた啓発等のソフト面の推進の方策、②行政運営の適正化等今後の地域改善対策を適正に推進するための方策、③地域改善対策特定事業（物的事業及び非物的事業）の一般対策への円滑な移行方策等を審議する機関として、平成5年7月28日の総会で当部会の設置を決定した。

当部会は、平成5年10月6日の第1回会合以来、これまで約2年半にわたり、29回に及ぶ部会を開催し、関係各省庁からの説明、政府が実施した平成5年度同和地区実態把握等調査をはじめとするこれまでの関係諸調査、民間運動団体・民間研究所及び地方公共団体からの意見聴取、さらには現地視察等を踏まえ、国際的な潮流や人権問題全般も視野に入れつつ、同和問題の早期解決に向けた今後の方策の在り方について、幅広く審議を行ってきた。

今般、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当部会の意見を取りまとめたので、審議の結果として別紙のとおり報告する。

本報告に盛り込まれた施策を実現していくため、法的措置の必要性を含め各般の措置について具体的な検討を要するものと考えられる。本報告が地域改善対策協議会に報告された後、政府においても検討が行われるものとするが、いずれにしても、当部会としては、同和問題が早期に解決され、我が国が基本的人権の尊重の面で国際社会において積極的な貢献を果たせる存在になっていくことを期待したい。

平成8年3月28日

地域改善対策協議会総括部会

部会長 宮 崎 繁 樹

1 同和問題に関する基本認識

今世紀、人類は二度にわたる世界大戦の惨禍を経験し、平和が如何にかけがえのないものであるかを学んだ。しかし、世界の人々の平和への願いにもかかわらず、冷戦構造の崩壊後も、依然として各地で地域紛争が多発し、多くの犠牲者を出している。紛争の背景は一概には言えないが、人種や民族間の対立や偏見、そして差別の存在が大きな原因の一つであると思われる。こうした中で、人類は、「平和のないところに人権は存在し得ない」、「人権のないところに平和は存在し得ない」という大きな教訓を得た。今や、人権の尊重が平和の基礎であるということが世界の共通認識になりつつある。このような意味において、21世紀は「人権の世紀」と呼ぶことができよう。

我が国は、国際社会の一員として、国際人権規約をはじめとする人権に関する多くの条約に加入している。懸案となっていた「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」（人種差別撤廃条約）にも加入し、「人権教育のための国連10年」への本格的な取組みも開始された。世界の平和を願う我が国が、世界各国との連携・協力の下に、あらゆる差別の解消を目指す国際社会の重要な一員として、その役割を積極的に果していくことは、「人権の世紀」である21世紀に向けた我が国の重要な責務というべきである。

ひるがえって、我が国固有の人権問題である同和問題は、憲法が保障する基本的人権の侵害に係る深刻かつ重大な問題である。戦後50年、本格的な対策が始まってからも四半世紀余、同和問題は多くの人々の努力によって、解決へ向けて進んでいるものの、残念ながら依然として我が国における重要な課題と言わざるを得ない。その意味で、戦後民主主義の真価が問われていると言えよう。また、国際社会における我が国の果たすべき役割からすれば、まずは足元とも言うべき国内において、同和問題など様々な人権問題を一日も早く解決するよう努力することは、国際的な責務である。

昭和40年の同和对策審議会答申（同対審答申）は、同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であると指摘している。その精神を踏まえて、今後とも、国や地方公共団体はもとより、国民の一人一人が同和問題の解決に向けて主体的に努力していかなければならない。そのためには、基本的人権を保障された国民一人一人が、自分自身の課題として、同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要がある。

同和問題は過去の課題ではない。この問題の解決に向けた今後の取組みを人権にかかわるあらゆる問題の解決につなげていくという、広がりをもった現実の課題である。そのような観点から、これまでの成果を土台とし、従来の取組みの反省を踏まえ、未来に向けた新たな方向性を見極めるべき時に差しかかっていると言えよう。

2 同和問題解決への取組みの経緯と現状

(1) これまでの経緯

明治4年の太政官布告は、同和問題の解決に向けた出発点になったが、十分な対策はとられず、強固な差別意識が残された。戦後、昭和28年度に隣保館設置の補助事業が始まり、昭和35年度か

らはモデル地区において総合事業が開始された。これらは新憲法の下での新しい一歩ではあったが、同和地区の生活実態はなお劣悪であり、全国的にみて対策の不均衡もみられた。

昭和40年の同対審答申は、あらゆる意味で今日までの対策の基礎になってきた。同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であるとの基本認識を明確にし、国や地方公共団体の積極的な対応を促したことなど、同和問題の解決を図る上でこの答申が果たした歴史的意義は極めて大きい。答申がなされてから既に30年余り経過しているが、同和問題の早期解決に向けて、この答申の趣旨を今後とも受け継いでいかなければならない。

同対審答申を踏まえ、昭和44年に10年間の限時法として同和对策事業特別措置法（同対法）が制定され、その後の3年間の延長も含め、特別対策が総合的に推進された。この間の対策により、物的な基盤整備が急速に進展するなど大きな成果をあげたが、心理的差別の解消の面では大きな課題が残った。また、事業の進展に伴い、一部に周辺地域との均衡や一体性を欠いた事業の実施がみられたり、えせ同和行為などの新たな問題も発生してきた。

このため、同対法に基づく事業の中で必要なものを継承しつつ、それまでの施策の反省を踏まえた地域改善対策特別措置法（地対法）が昭和57年に5年間の限時法として制定された。その後、昭和62年、地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律（地対財特法）が5年間の現特法として制定され、平成4年に5年間延長された。地対財特法失効後は地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律の一部を改正する法律が平成9年3月施行され、平成14年3月31日をもって失効した。同和関係の特別対策は終了したが、国では、今後必要とされる施策を適宜適切に実施していくことにしている。

(2) 現 状 と 課 題

これまでの対策の効果を測定し、同和地区の実態や国民の意識等について把握するため、平成5年度に同和地区実態把握等調査（実態調査）が実施された。当部会では「同和地区実態把握等調査に関する小委員会」を設置し、この調査結果に基づいて、同和問題の解決に向けた課題を整理した。

以下は、その要点である（別添 同小委員会報告の「まとめ」の部分参照。）

① 現 状

同和地区においては、若い世代が就職や結婚のために同和地区外へ転出する傾向がみられ、全国平均に対して高齢化の比率が若干高くなっている。同和関係者が同和関係者以外の者と結婚するケースは増加の傾向を示している。また、住宅、道路等の物的な生活環境については改善が進み、全体的には、同和地区と周辺地域との較差はみられない。下水道普及率は、全国平均に比べて大幅に低くなっているが、都市規模別にみると、大きな差はみられない。

高等学校等進学率は向上してきており、ここ数年9割を超えているが、全国平均と比べるとなお数ポイントの差がみられる。最終学歴については、高等教育修了者（短大・大学等）の比率が20歳代、30歳代では40歳以上に比べてかなり高くなっているが、全国平均との差はなお大きい。

就労状況は、若年齢層を中心に、安定化する傾向にあるが、全国平均と比較すると、不安定

な就労形態の比率が高くなっている。就労先は全体的に小規模な企業の比率が高くなっている。また、年収の面では、全国平均に比べて全体的に低位に分布しており、世帯の家計の状況も、全般的にみると依然として全国平均よりも低位な状況にある。農業経営世帯は、小規模農家が多く、農業従事者が高齢化してきている。事業経営世帯では、小規模な個人経営が多い。

同和地区の人であるということによって約3割の同和関係者が人権を侵害されたとしているが、公的機関に相談した者は少数にとどまっている。同和問題に関する国民の差別意識は、着実に解消へ向けて進んでいるものの、同和関係者との結婚問題を中心に依然として残っている。

隣保館の利用比率は高く、同和地区外住民も多数利用している。

地域改善対策の適正化については、改善された点もみられるものの、個人給付的事業の資格審査の実施、公営住宅等の家賃の見直し、地方公共団体単独事業の見直し、団体補助金の交付に際しての審査、公的施設の管理規程の整備などの点で、不十分な状況がみられる。

② これまでの成果と今後の主な課題

実態調査の結果からみて、これまでの対策は生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された。

しかし、高等学校や大学への進学率にみられるような教育の問題、これと密接に関連する不安定就労の問題、産業面の問題など、較差がなお存在している分野がみられる。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。また、人権侵害が生じている状況もみられ、その際の人権擁護機関の対応はなお十分なものとは言えない。さらに、適正化対策もなお不十分な状況である。

同和問題の解決に向けた今後の主要な課題は、依然として存在している差別意識の解消、人権侵害による被害の救済等の対応、教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の是正、差別意識を生む新たな要因を克服するための施策の適正化であると考えられる。これらの課題については、その背景に関して十分な分析を行い、適切な施策が講じられる必要がある。

3 同和問題解決への展望

(1) これまでの対策の意義と評価

同対法以来これまで三度にわたる特別法が制定され、四半世紀余にわたって同和地区、同和関係者に対象を限定した特別対策が実施されてきた。同対審答申の当時は、同和地区や同和関係者が事実上一般対策の枠外に置かれていたという状況や、心理的差別と実態的差別の相互作用が差別を再生産しているという悪循環がみられた。この悪循環を断ち切り、生活実態の早急な改善を図るには、迅速な事業の実施と全国的な水準の引上げを図ること等が必要とされ、これらの法律により期間を限って、国が財政上の特別措置を講じることにより、所要の施策の推進に努めてきた。

このような考え方の下に推進されてきた特別対策は、極めて大きな意義をもつものであった。すなわち、物的な生活環境をはじめ様々な面で存在していた較差が大きく改善された。また、こ

れによって物的な生活環境の劣悪さが差別を再生産するというような状況も改善の方向に進み、差別意識の解消に向けた教育及び啓発も様々な創意工夫の下に推進されてきた。さらに、対策の実施は全国的に進展し、地方公共団体にとって財政的負担が特に大きい物的な基盤整備はおおかた完了したとみられる。これらを総合的に勘案した場合、全般的にみれば、これまでの特別対策は現行法期限内におおむねその目的を達成できるものと考えられる。

これまでの対策は上述のように大きな意義があったが、2(2)に述べたように深刻な課題が残されているとともに、現時点でみれば反省すべき点も少なくない。事業の実施に当たって周辺地域との一体性を欠いたり、啓発などのソフト面の取組みが不十分であったことにより、いわゆる「ねたみ意識」が表面化するなど差別意識の解消に逆行するひずみが指摘されてきた。また、これらの特別対策は、施策の適用上、地区や住民を行政が公的に区別して実施されてきたものであり、それが住民の意識に与える影響等、この手法に内在する問題点も指摘されている。

(2) 今後の施策の基本的な方向

特別対策は、事業の実施の緊要性等に応じて講じられるものであり、状況が整えばできる限り早期に一般対策へ移行することになる。一方、教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の背景には様々な要因があり、短期間で集中的に較差を解消することは困難とみられ、ある程度の時間をかけて粘り強く較差解消に努めるべきである。

このようなことから、従来の対策を漫然と継続していたのでは同和問題の早期解決に至ることは困難であり、これまでの特別対策については、おおむねその目的を達成できる状況になったことから、現行法の期限である平成9年3月末をもって終了することとし、教育、就労、産業等のなお残された課題については、その解決のため、4で述べるような工夫を一般対策に加えつつ対応するという基本姿勢に立つべきである。

本報告に盛り込まれた施策を実現していくため、法的措置の必要性を含め各般の措置について具体的に検討し、これに基づいて、国及び地方公共団体は、基本的人権の尊重と同和問題の一日も早い解決をうたった同対審答申の精神とこれまでの成果を踏まえつつ、それぞれがその責務を自覚し、今後とも一致協力して、これらの課題の解決に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

同対審答申は、「部落差別が現存するかぎりこの行政は積極的に推進されなければならない」と指摘しており、特別対策の終了、すなわち一般対策への移行が、同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものでないことは言うまでもない。一般対策移行後は、従来にも増して、行政が基本的人権の尊重という目標をしっかりと見据え、一部に立ち遅れのあることも視野に入れながら、地域の状況や事業の必要性の的確な把握に努め、真摯に施策を実地していく主体的な姿勢が求められる。

4 今後の重点施策の方向

(1) 差別意識の解消に向けた教育及び啓発の推進

① 基本的な考え方

差別意識の解消のために教育及び啓発の果たすべき役割は極めて大きく、これまで様々な手法で施策が推進されてきた。しかしながら、同和問題に関する国民の差別意識は解消へ向けて進んでいるものの依然として根深く存在しており、その解消に向けた教育及び啓発は引き続き積極的に推進していかなければならない。

教育及び啓発の手法には、法の下での平等、個人の尊重といった普遍的な視点からアプローチしてそれぞれの差別問題の解決につなげていく手法と、それぞれの差別問題の解決という個別的な視点からアプローチしてあらゆる差別の解消につなげていく手法があるが、この両者は対立するものではなく、その両者があいまって人権意識の高揚が図られ、様々な差別問題も解消されていくものと考えられる。

今後、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組みを踏まえて積極的に推進すべきである。

同様な観点から、「人権教育のための国連10年」に係る施策の中でも、同和問題を我が国の人権問題における重要な柱として捉え、今後策定される国内行動計画に基づいて教育及び啓発を積極的に推進し、同和問題に関する差別意識の解消に努めるべきである。

② 実施体制の整備と内容の創意工夫

国や地方公共団体においては、これまでの積み上げられてきた成果や手法への評価を踏まえて、実施体制の整備や必要な施策について検討すべきである。その際、「人権教育のための国連10年」に係る施策の積極的な推進等による差別意識の解消に向けた教育及び啓発の総合的かつ効果的な推進という観点を踏まえる必要がある、また、従来特別対策として行ってきた学校教育や社会教育の関係事業及び就労対策、農林漁業対策、中小企業対策の中で行ってきたものを含む各種の啓発事業については、人権教育、人権啓発の推進という観点から再構成すべきである。

公益法人等の公的な性格を有する民間団体、社会教育関係団体や民間企業も、今後の教育及び啓発において重要な役割を担うことが期待される。特に、財団法人地域改善啓発センターは、啓発活動の実践、多様な主体が実施する教育・啓発活動に対する情報提供など種々の支援等の面で引き続き重要な役割を果たしていくことが期待され、今後の教育及び啓発との関連において、その在り方を必要に応じ見直していくことが望まれる。

今後の教育及び啓発を更に効果的なものとしていくためには、それぞれの主体における実施体制の整備とあわせ、多様な主体が連携協力するための横断的なネットワークの形成、その中

核的な媒体となる情報データベースの整備、公務員研修等を通じた指導者の養成、優れた教材や手法を開発するための調査研究など、教育や啓発の共通基盤となる要素が整備される必要がある。また、人材養成等の観点から、大学教育においても人権問題に対する一層の対応が強く望まれる。

教育及び啓発の内容の面でも、様々な課題に対する国際的な人権教育・啓発の成果、経験等も踏まえ、公正で広く国民の共感を得られるような更なる創意工夫を凝らし、家庭、地域社会、学校などの日常生活の中で実践的に人権意識を培っていくことが必要である。このため、例えば、多様な興味関心への対応、知識の伝達にとどまらない日常生活や地域の実態に即した実践性、感性への訴えかけ、誰もが参加しやすい明るく楽しい雰囲気づくりと意見や感想の自由な交換の重視、マスメディアの活用といった観点から、その内容・手法については一層の創意工夫を凝らしていくことが望まれる。

また、いたずらに「禁句」ととられることにより、意識の中に建前と本音の乖離が生じ、問題の本質の正しい理解が妨げられることのないよう、特に留意すべきである。その意味でもメディアの役割は重要である。

(2) 人権侵害による被害の救済等の対応の充実強化

① 基本的な考え方

同和問題の本質的な課題は、同和関係者に対する人権侵害の解消を図るとともに人権侵害が発生しないような社会的意識を確立することがあるが、残念ながら今なお同和関係者に対する人権侵害が生じている。不幸にして人権侵害が発生した場合には、司法機関による解決のほか、人権擁護機関が中立公正な立場から相談、勧告等の対応をしてきたところであるが、現行の体制では被害の簡易迅速な救済という観点からはなお十分なものとは言えない。

人権擁護制度の在り方は、その国の人権に対する姿勢を示していると言っても過言ではない。同和関係者に対する人権侵害などあらゆる人権侵害に対して、被害の救済を含めてより有効な対応が図られるよう、人権擁護制度の充実強化に取り組むべきである。教育及び啓発という観点からも、人権侵害が発生した際に、関係者に対し適切な人権擁護措置を講ずることは極めて大きな意味をもつものと考えられる。

② 人権侵害救済制度の確立

あらゆる人権侵害に対して、事実関係の調査や被害の救済等を含め簡易迅速かつ有効適切な対応が図られるよう、各国の取組み等国际的な潮流も視野に入れ、現行の人権擁護制度を抜本的に見直し、21世紀にふさわしい人権侵害救済制度の確立を目指して鋭意検討を進めるべきである。

③ 人権擁護委員制度の充実と人権相談業務の推進

上述のように人権擁護制度全般にわたって突っ込んだ検討が必要であるが、人権擁護委員制度の在り方についても既に種々の問題点が指摘されているところであり、より積極的な活動が期待できる適任者を確保するための方策、人権擁護委員の活動をより活性化するための方策、さらには、その活動を実効あるものにするための方策等について、総合的に検討する必要がある。

るものと考えられる。

人権相談業務は、人権侵害による被害の救済等の対応の端緒として重要な意味を持っている。法務局等の人権擁護機関と地方公共団体は相互に緊密な連帯の下に、公共施設などの国民の利用しやすい場所において市民がいつでも気軽に相談できるような窓口の整備を積極的に進めるべきである。また、相談に応じる職員や人権擁護委員の対応能力の向上を図ることが不可欠である。さらに、人権擁護制度について国民に知ってもらうための努力も重要であり、教育・啓発活動と連携を図りつつ、人権相談業務の内容、相談体制について積極的に周知を図るべきである。

(3) 地域改善対策特定事業の一般対策への円滑な移行

① 基本的な考え方

既に述べたように、現行の特別対策の期限をもって一般対策へ移行するという基本姿勢に立つことは、同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものではない。今後の施策ニーズには必要な各般の一般対策によつて的確に対応していくということであり、国及び地方公共団体は一致協力して、残された課題の解決に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

この一般対策への移行を円滑に行うためには、下記に述べるような一部の事業等については一定の工夫が必要と考えられる。その具体化に当たっては、一般対策への移行の趣旨に照らせば限定的でなければならないが、既存の一般対策の状況、なお残されている課題の状況、地方公共団体の財政状況等を踏まえた上で、これまでの施策の成果が損なわれるなどの支障が生ずることのないよう配慮すべきである。

② 工夫の方向

環境改善の分野のうち、小集落地区等改良事業の場合は、既に着工済みであるが地対財特法期限までの事業完了が困難と見込まれるものがみられ、かつ、この事業を実施している地方公共団体の中には財政力の弱いものがみられることから、当該事業の完了に支障が生じることのないよう、国として適切に対応すべきである。また、小規模な集落における環境改善のニーズに全体としての的確に応えられるよう、受皿としての面的整備事業の手法を検討すべきである。なお、公共下水道については、中小都市や町村において全国的に普及が遅れており、整備の促進が図られるべきである。

社会福祉の分野においては、隣保館について、周辺地域を含めた地域社会全体の中で、福祉の向上や人権啓発の住民交流の拠点となる開かれたコミュニティーセンターとして、今後一層発展していくことが望まれる。地域の実態把握や住民相談といった基本的な機能に加え、教養文化活動の充実や地域のボランティアグループとの連携など地域社会に密着した総合的な活動を展開し、されにこれらの活動を通じて日常生活に根ざした啓発活動を行うことが期待される。このため、隣保館等の地域施設において各種の事業を総合的にかつ活発に展開することができるよう、国として適切に対応すべきである。また、保育についても、家庭環境に対する配慮や地域との連携など、きめ細かな保育を行っていきけるよう、国として適切に対応すべきである。

教育の分野においては、高等学校の進学率や中退率、また大学への進学率をみても全国平均

と比べてなお較差がみられる状況であり、その背景にある様々な要因も考慮した場合、教育を巡る課題は今なお多く、較差の解消にはある程度の時間を要するものと考えられる。高等学校等進学奨励費補助事業については、教育が就労の安定、生活水準の向上等社会生活の多くの分野の改善を図る上での基礎的条件をなすものであることにかんがみ、他の奨学資金制度との整合性、運用の適正化等、様々な論議に留意しながら、当面、所要の施策を講ずることが望ましいと考えられる。その際、これまでの成果が損なわれることのないよう十分配慮し、自立促進の観点に立ち、今後一層の進学意欲と学力の向上を目指して、学校、家庭、地域社会が一体となった総合的な取り組みが必要である。

就労の分野においては、中高年齢層を中心に不安定就労者の比率が全国平均と比べて高い状況であり、就労を巡る課題は今なお多く、較差の解消にはある程度の時間を要するものと考えられる。職業の安定は、直接生活水準の向上に寄与し、社会生活の改善を図る上で基本となるものである。このため、若年齢層を含めた一層の就労の安定を目指し、施策のニーズを踏まえ、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応すべきである。

農林漁業対策の分野においては、経営基盤の小規模零細性、高齢化、担い手の減少などの問題を抱えており、小規模零細な農林漁業者における生産基盤や共同利用施設の整備について、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応し、農林漁業の振興に努めるべきである。

中小企業対策の分野においては、生活水準の較差等につながる経営面での較差を是正するため、中小企業の共同化の促進、巡回相談等について全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応し、中小企業の振興に努めるべきである。

相談員、指導員等については、受皿の検討を含め円滑な移行に努めるべきである。

(4) 今後の施策の適正な推進

① 基本的な考え方

これまでの当協議会意見具申等の中で、行政の主体性の確立、同和関係者の自立向上、えせ同和行為の排除、同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくりの必要性が指摘されているが、今日においてもなお十分な状況とは言えない。それだけ、この問題の難しさがあるものと考えられるが、引き続き、これらを達成するための息の長い取り組みが必要である。

② 行政の主体性の確立

これまでの指摘を踏まえた国や地方公共団体の努力により、改善された点もみられるものの、残念ながら、実態調査の結果からみてなお課題が残されている状況であり、具体的な問題点について引き続き厳しく是正すべきである。

このため、行政職員の研修の体系的な実施に努めるとともに、個人給付的事業における返還金の償還率の向上等の適正化、著しく均衡を失った低家賃の是正、民間運動団体に対する地方公共団体の補助金等の支出の一層の適正化、公的施設の管理運営の適正化、教育の中立性の確保について、引き続き関係機関を指導すべきである。また、国税の課税については、国家行政の根幹にかかわる問題であり、その公正を疑われることのないよう、より一層の主体性をもっ

て引き続き適正・公平な課税の確保に努力すべきである。地方税の減免措置についてもその一層の適正化に今後とも取り組むべきである。さらに、行政の監察・監査・会計検査等については、必要に応じてこれらの機能の一層の活用が図られるべきである。

また、今後、行政には、3でも述べたように、基本的人権の尊重という目標をしっかりと見据え、真摯に、かつ的確に、地域の状況や事業の必要性に応じ、施策を実施していく主体的な姿勢が求められる。

③ 同和関係者の自立向上

現在の同和地区が真に住みよい地域社会としてさらに発展していくためには、ソフト面での自主的な住民活動が重要であり、これを促進するためには、同和関係者の意識の醸成や指導者となる人材の養成が必要である。また、同和問題の解決を図る上で同和関係者の自立への意欲は重要な要素である。このため、教育や啓発の中で同和関係者の自立向上という目標を重視し、それらを支援するための方策も検討すべきである。

④ えせ同和行為の排除

えせ同和行為は、その行為自体が問題とされ排除されるべきものであるだけでなく、差別意識の解消に向けた教育の啓発の効果を覆し、同和問題の解決に真剣に取り組んでいる者や同和関係者に対する国民のイメージを著しく損ねるものである。そして、国民に対して、この問題に対する誤った意識を植え付け、同和問題解決の大きな阻害要因となっている。法務省が平成7年1月に実施したえせ同和行為実態把握のためのアンケート調査によれば、1事業所当たりの要求件数の減少、要求に対する拒否率の上昇など改善された点も見られるものの、全体的には被害が依然として深刻な状況である。これまで、昭和62年に国がえせ同和行為対策中央連絡協議会を設置してえせ同和対策大綱を策定し、これに基づき情報交換、手引書の作成、啓発などに取り組んでいるが、被害が依然として深刻であることにかんがみ、えせ同和行為の排除の一層の強化を図るべきである。

えせ同和行為に対処するには、同和問題を正しく理解することが何よりも重要である。また、刑事事件に該当するものについては引き続き厳格に対処すべきであり、不当要求には毅然とした態度をとること、組織全体で対応すること、法務局、警察の暴力団取締担当部署、弁護士会の民事介入暴力被害者救済センターなどに早期に相談すること等を行政機関、企業等に更に徹底すべきである。なお、同調査結果では、えせ同和行為に対して行政機関が無責任な対応をし、企業が不信感を持っていることをうかがわせる事例もみられることから、行政機関が率先して毅然とした態度をとるよう特に徹底すべきである。

⑤ 同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくり

「同和問題はこわい問題であり避けたほうがよい」という風潮は、依然としてえせ同和行為が横行する背景となり、行政の主体性の欠如を生み、この問題に関する自由な意見交換を阻害してきた。教育や啓発を真に実効あるものとし、人権が尊重される社会を築きあげていくには、その基盤として同和問題に対する正しい認識を深めるための自由な意見交換のできる環境づくりが不可欠である。同時に、教育や啓発に当たって、意見や感想を表明しやすい方法を工夫す

ることも重要と考えられる。

(5) そ の 他

国においては、「人権教育のための国連10年」に係る施策の積極的な推進等を通じ、同和問題をはじめとする差別意識の解消に向けた教育及び啓発を総合的かつ効果的に推進できるよう、その体制の在り方について検討する必要があると考えられる。その際、既に述べた「人権の世紀」とも言うべき21世紀に向けた今後の政府全体としての取組みにおける連絡調整体制についてもその在り方を併せて検討すべきである。

地方公共団体においても、本報告を受けた国の施策の今後の方向及びその趣旨を踏まえ、地方単独事業について更に見直しを行うことが強く望まれるほか、同和問題の解決と人権の尊重に向けた行政の取組みについて改めて検討すべき時期にきているものと考えられる。その際、国と同様、「人権教育のための国連10年」に係る施策の推進体制の在り方や「人権の世紀」とも言うべき21世紀に向けた今後の取組みにおける連絡調整体制の在り方についても検討すべきである。

人権問題啓発ビデオテープ等貸出一覧

人権問題に関する啓発資料として、各公共職業安定所に次のビデオテープ等を用意して貸出を行っておりますので、社内研修会等の際にご活用ください。（借用申請書は、59頁をコピーで使用可）

また、県福祉保健部人権啓発室及び県立生涯学習推進センターを始め県下の視聴覚センター・視聴覚ライブラリー・視聴覚教育協議会等にも各種のビデオテープ、16mmフィルムがあり、各事業所等に貸出（営利目的を除く）を行っております。

*新潟県福祉保健部福祉保健課人権啓発室……新潟市中央区新光町4-1（県庁12階） 電話 025-280-5181

*新潟県立生涯学習推進センター……新潟市中央区女池南3-1-2 電話 025-284-6110

*視聴覚センター等設置11市（12か所）

新潟市（西蒲区旗屋・秋葉区日宝町） 長岡市 上越市 三条市 柏崎市 新発田市 十日町市
燕市 村上市 魚沼市 佐渡市

ビデオテープは新潟公共職業安定所で保管、DVDは新潟・長岡・上越公共職業安定所で保管

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
1 みんなで考える 部落の歴史 ① つくられた身分制度 ② 部落差別の強化 ③ 部落差別をなくすあ ゆみ (H2)	21 29 27	福岡県の史実を題材に、身分制度が形成されるなかで被差別部落がつくられ、部落差別が強化されていった過程と部落解放運動、さらには従来見落とされていた部落の産業・文化を取り上げることで、同和問題の歴史を多面的に理解させようとするもの。 東映
2 にんげんの詩 (S63)	26	アニメーションにより、江戸時代から現代にいたるまでの同和問題の歴史をわかりやすく描いたもの 学研
3 心 み つ め て (H3)	46	部落差別をのりこえて結婚した夫婦が周囲の人々の差別意識を克服していく姿を描いたもの。 東映
4 夢 風 船 (H3)	55	同和地区の近隣に引っ越してきた家族が同和地区出身の子供たちとの交流をとおして周囲の人々の差別意識を克服していく姿を描いたもの。 東映
5 あすを豊かに (S62)	50	不況の影響を受けて経営難となり人員整理を考えている中小企業事業主が、同和地区出身の労働者を解雇の対象に考えることから生ずる心の葛藤とそれを克服していく姿を描いたもの。 東映

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
6 春 の 嵐 (H 1)	51	あるスーパーマーケットの差別投書事件を通して、同和問題だけでなく広く人権問題について考えさせるもの。 東映
7 私 たち と 人 権 — 職 場 編 — (H 2)	29	ある企業の係長が人権問題の職場研修リーダーに任命されたことから、人権問題の関心が深まり積極的に活動を進めるようになる姿を描きながら、職場での人権問題の取り組みのあり方について考えさせるもの。 東映
8 我 ら 心 を つ な げ (H 3)	44	信用金庫に勤める会社員が、弟と同和地区出身との結婚問題を契機に、同和問題に対して誤った認識を持っていたことに気づき差別意識を克服していく姿と企業の同和問題に対する姿勢について考えさせるもの。 東映
9 に ぎ や か な 家 族 (H 3)	55	同和地区に引っ越したあるサラリーマン一家が、近隣の人々との交流を通じて差別意識を克服していく姿を描いたもの。 東映
10 チェリーブラッサム (H 4)	42	親友が同和地区出身であることを知った女子中学生が、悩みながらも心を開いていく姿と、同和地区出身の女性と結婚しようとする男性が、自分では同和問題を理解しているつもりなのに実際は心の中にわだかまりをもっていることに気づき反省する姿を美しいアニメーションで描いた作品。 電通プロックス
11 獅子頭に雪が降る (H 3)	55	若い新聞記者が、60年前に起こった事件を取材するなかで、この事件の背景に同和問題があること、そして今なお同和問題が解決していないことを知り、差別に立ち向かっていく姿を描きながら、今日の同和問題について考えさせるもの。
12 翔 べ 明 日 へ (H 2)	57	区役所の同和対策室勤務の主人公が、ある企業の就職差別事件に取り組んでいたところ、自分がつきあっている女性を両親が身元調査をしていることを知り、両親と対立する姿を描きながら、就職差別、結婚差別、身元調査等について考えさせるもの。 同和問題啓発映画四区製作会 (株) 仕事

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
13 父 の 一 番 長 い 日 (H 5)	54	主人公は一人娘から、交際相手が同和地区出身であることを知らされ、結婚に反対し、自分の職場では部下が客から差別発言を受けトラブルを起こす。上司として父親として、どうあるべきかを悩み考え、自ら意識変革を行っていく姿を通じて、今日の人権・同和問題について考えさせるもの。 東映
14 不 意 の 旅 人 (H 4)	55	南国の古い城下町を舞台に、三十余年行方の知れなかった男が、彼の姪の家族と、同和地区に住む母子家庭の一家に、様々な波紋を投げかけ、真剣に生きる人々がくり広げる人間ドラマの中で、次第に「見えない差別」の実像が照射され、部落差別の本質を考えさせるもの。 東映
15 誇 り う る 部 落 の 歴 史 (H 6)	30	東日本を中心に近世被差別民の仕事・技術・文化を検証した成果に基づき、この人たちが当時の主要な生産関係と社会生活の中で重要な役割を担ってきた事実を知り、正しい部落観を理解させようとするもの。 東映
16 ザ・会社〔えせ同和行為 をなくすために〕 (H 5)	30	建設業の下請への参加強要という、えせ同和行為に直面した会社の担当者を通して、えせ同和行為を排除するため、会社を挙げていかに取組んでいくかを紹介し、同和問題への正しい理解と認識をさせるもの。 東映 法務省企画
17 贈 ら れ た 湯 飲 み 茶 碗 (H 7)	48	湯飲み茶碗をとおして、心の底に潜む差別意識に気づき、生き方を改めていくことが、差別のない、明るい社会を築いていく基盤になることを訴えようとしたもの。 東映 法務省企画
18 菜 の 花 (H 7)	57	同和問題をテーマに、私たち人間の心の中に、知らず知らずのうちに根を下ろしている差別意識、エゴイズム、無知に対する甘えといった、ネガティブな部分に目を向け、一人ひとりの問題として、人が人を差別することの愚かしさ、不当さを考え、自分自身の心のあり方を見つめ直してもらうことをねらいとしたもの。 岩波 総務庁企画

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
19 ウェット・ブルー (H8)	54	会社が、同和地区にあることから、製品が売れないという仕事上の差別の事実を知った新入社員は、退職まで考えるが、やがて差別に負けずに頑張っていく姿を通して差別のない社会になるよう訴えたもの。 東映 大阪府教育委員会企画
20 サンセット・サンライズ (H8)	49	民宿経営の家族を舞台に、同和地区出身の青年と姪の結婚問題をめぐって、その家族や周囲の人々は戸惑い、揺れ動く。自らの人権意識を見つめ直し、自立した生き方を身につけるとともに、積極的に周囲の人々に働きかけていく生き方が、差別のない明るい社会の創造につながることを訴えようとするもの。 東映 兵庫県企画
21 結 婚 (S58)	55	愛しあっているがゆえに部落出身者の彼女は不安におののいていた。彼を信じてよいのだろうか。二人のためを思う家族や知人。ドラマは様々な問題を投げかけながら進む。そして彼は「愛とは相手のすべてを受け入れる事なのだ」という心を深めて行く。 総理府 58
22 コスモスの咲く街 (S53)	54	面接試験ではねられた高校3年生。彼の兄はある夏の日、ボートが転覆して溺れかかっていた姉弟を助けていた。その姉弟の父親が弟を落とした人事課長だったのだ。若い人々の愛の問題、親子のかかわりをからめながら就職差別というテーマを追究する。
23 未来からのメッセージ (H1)	25	スーパーマーケットを経営する敏夫は、娘の依頼で娘の同級生誠一と面接した。適性も能力も申し分ないことから採用する方向に傾いたのだが、妻や姉・義兄らから、部落出身者であることを理由に強く反対され、悩んだあげく、身元調査を実施した。 その結果、誠一の母親に離婚歴等いろいろ問題があることが判り、不採用にすることにしたのであるが……
24 ふ れ ん ど (S63)	57	オーストラリアからのホームステイを引き受けた太田家の人々が、日常生活の中で出会う様々な出来事と留学生が体験した部落差別を通して、自分達の差別意識に気付き、変革していく様子を描いている。

(注) 21～24の4本については、新潟公共職業安定所のみで保管

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
25 だ け ん ・ な ん (H10)	58	「だけん・なん」が、人や集団を十把一からげに考えてしまうような不合理な言動に断固として反発する言葉として使われます。そして、差別や偏見の不合理さを訴え、併せて次の世代の子供たちにいじめや差別に立ち向かう勇気を伝えることの大切さを描いています。
26 誇 り 高 き 男 (H10)	56	この作品は、たった一つの価値観にすがって生きてきた一人の青年の「ひよわな自尊心」を丹念に淡々と描いています。この青年を通して、「偏見」を持ったり、「差別」という恥ずべき行為を無自覚かつ日常的に行っている「我々」自身と向き合うことをねらいとしています。
27 ～いま一度、見直してみませんか～採用と選考 (H11)	25	ある企業の人事部を舞台に「募集」、「選考」、「面接」等の各場面を設定し、公正な採用選考のための重要なポイントを提起し、チェックポイントを設け、「就職差別につながるおそれのある事項」とは何かを考えるもの。
28 雲 の 晴 れ た 日 (H11)	53	祖母の介護に直面した家族が、高齢者、女性、障害者、外国人、同和地区住民だからといった差別をしていたことに気づき、それを克服して助け合っていこうとするまでの物語。 共生と人権という問題を身近なものとしてとらえられるようにというもの。
29 風 の ひ び き (H11)	54	どんな人々でも共に暮らせる社会というノーマライゼーションの理念を現実化するために何が必要なのか。一人一人が違いを認め合いながら、ともに生きて行こうとする姿勢が大切である。聴覚障害の主人公が、ホームヘルパーとして働きながら、様々な現実の壁を体験し、悩みながらも前向きに生きるというもの。
30 公 正 な 採 用 と 選 考 (H12)	26	新しく採用選考を任されることになった女性担当者の活動をドラマ構成で描き、公正な採用選考の在り方を見直し、忘れられている視点を理解する展開となっており、高校の進路指導室という実践現場も絡め、応募者の基本的人権尊重の意味を考えさせると同時に、公正な採用選考の重要性を訴えるというもの。
31 ト モ ダ チ (H13)	30	主人公の女子大生と中国人留学生、日本人の少年とベトナムの少年との交流の中から、文化の多様性を知り尊重すること、そして一人一人の人間として様々な違いを乗り越え触れ合うことの大切さを訴える。

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
32 翔 太 の あ し た (H13)	54	性別の役割分担にこだわることなく、「その人らしさ」を尊重し、一人一人の個性や特性で社会に関わることを理念とする「男女共同参画社会」の実現の意義と実現するために必要な行動について、学校、職場、家庭における場面での男女の意識の差を描くことにより訴える。
33 心 の メ ガ ネ 曇ってませんか？ (H12)	20	私たちのまわりにある人権問題の多くは、誤った思い込みや偏見が一つの原因になっている場合が多くみられます。日常生活の中に見られるいくつかの事例を紹介して、思い込みや偏見がどのように形成され、どうやってなくしていくか問いかける。
34 同和問題これからの課題 (H14年)	28分	昭和44年より政府によって実施されてきた「同和対策事業」は、平成14年3月末をもって終了した。当作品では、この33年間を総括し、同和地区のドキュメンタリーな映像を通じて、何が変わり、何が変わらなかったかを検証し、これからの同和問題を考えます。 東映㈱
35 Meet the ヒューマンライツ (H14年)	27分	ありきたりな6人の若者が、人権問題に取り組んでいる人、当事者等に出会い、話を聞き、事実を知ることにより、日常的に無自覚に行われている「偏見」や「差別」を自覚するとともに、人権問題を他人事ではなく、自分自身の課題として考えていくようになる過程を描いた作品である。 東京都教育委員会 東映㈱
36 こ こ ろ の 交 響 楽 (H14年)	43分	市民病院を舞台に、入院患者達のいじめや虐待、夫から妻に対する暴力など、様々な社会問題を取り上げ、人間の尊厳・命の尊さ、自他共によりよく生きていくためには何が必要か、家族のあり方などを問いかける作品である。 東映㈱
37 マイ・プロジェクト (H14年)	60分	研修目的に応じて活用いただけるよう2つのストーリーからなるオムニバス形式で構成されている作品。 人事課の主任に起用された主人公が、職場内のいじめ、セクハラ、公正な採用選考の取扱い等さまざまな人権問題にぶつかりながら、解決に向けた提案をする。 新任の所長が直面した同和問題。根強く残る差別意識にとまどいながらも解決に向け行動する主人公に、次第に理解と協力の輪が広がってゆく。社内を動かした決断とは。

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
38 え せ 同 和 行 為 排 除 の た め に (H14年)	30分	ある日小包が届く。その後の電話から同和問題に関する書籍の購入を求めるものであった。対応に出た主任が結論を先延ばししていると、次第に相手は高圧的になりその本性を現してきた。的確な対応ができず悩む主人公は、ある時、人権擁護委員を紹介され、直面する問題はえせ同和行為の可能性が高いことを知らされる。早速相談に行った主人公は、えせ同和行為の対応を身につけるとともに、同和問題への認識と理解を深めていく。 後日、書籍を送りつけた2人が突然オフィスに乗り込んでくる。主人公の対応は……？ えせ同和行為に対する対応を描く作品。
39 人 権 に 向 き 合 う た め の 6 つ の 素 材 (H15年)	27分	私たちが何気なく身を置いている「日常」の中にこそ人権問題の芽が潜んでいるという観点から、人権問題を考えていく素材として6つの課題を取り上げ、誰の生活の中にも身近に人権があることを考えさせられる内容であり、視聴者に対し、様々な角度から人権問題を気づかせる作品である。 東映㈱
40 公 正 な 採 用 選 考 を め ざ し て (H17)	28分	採用にあたっては、応募者の基本的人権を尊重し適性・能力のみを選考の基準としなければならない。人種、民族、信条、性別、社会的身分、障害などを理由に差別することは許されない。この作品は、誤った固定概念に囚われた人事担当者が、同僚や応募者とのやり取りの中で採用選考の基本に立ち返り、より良い採用選考をめざす姿を描きつつ、採用選考の基礎的な考え方や知識を解説したものである。また個人情報の保護も重要な要素として取り上げた。 東映㈱
41 人 権 入 門 (H17)	23分	人権てなんだろう……と関心を持って周りを見るといろいろな人が自分の言葉で人権を語っている。人権は、それを侵害されている人の問題ではなく全ての人、一人ひとりの大切な想いが必要だと考えさせる作品となっている。 本作は、日常生活の中から人権について考えるヒントを与え、チェック項目（シート）を設けるなどして、それぞれの項目に対する具体例を上げ、意見や感想を自由に話し合うなど、幅広く活用する事が可能である。 東映㈱
42 企 業 に 求 め ら れ る 人 権 意 識 と は (H18)	24分	会社案内の担当を任された若い社員の目を通じて、公正採用選考の考え方など、企業に求められる人権意識のあり方をわかりやすく描き、問題提起する。 東映㈱

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
43 人 権 を 行 動 す る (H19)	25分	現代社会を生きる者にとって人権は重要なキーワードであり、人権的な視点でものを考え、行動することが求められている。この作品では、三つのケースを設定して、行動するかしないかの分岐点を提示し、その中で人権をいかに行動につなげていくかを考える。
44 選 考 基 準 公 正 な 採 用 の た め に (H19)	24分	人材を採用する際には、応募者の基本的人権に配慮し、公正な採用選考を心がけることが大切である。この作品では、企業サイドと応募者の両面から採用選考の場面を描き、企業にとっても応募者にとっても幸せな採用選考のあり方を考える。
45 公正採用選考のころ 【DVD】 (H20)	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。
46 内 定 者 か ら の 手 紙 公 正 な 採 用 選 考 の た め に 【DVD】 (H21)	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されていて、公正な採用選考の異議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。
47 どうしてそんなこと聞くの 公正な採用選考のために 【DVD】 (H22)	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。
48 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～ 【DVD】 (H23)	27分	ネット社会が広がり、採用選考をめぐる状況も変化する中で、企業のサイトからエントリーシートを使ってエントリーする方法が応募の主流となっている。そのため、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となっている。 そうした状況を背景に、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人権を守り、企業・受験者双方にとって望ましい採用選考のあり方を実現させるかについて考えさせる作品。

題 名 (制作年度)	時 間 (分)	主 な 内 容
49 だれにでも開かれていますか？ 公正な採用選考を求めて 【DVD】 (H24)	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になります。 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。
50 みんなで語ろう！ 公正な採用選考 【DVD】 (H25)	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。
51 なぜ企業に人権啓発が必要なのか 【DVD】 (H26)	22分	企業にとっての人権啓発の必要性や、差別や偏見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ても、自分の日々の業務の中で何ができるのか、その理由を知るとは、人権啓発を進める上で重要です。 この作品は、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ドラマとして構成し、あらためて人権啓発について考えるための素材として活用を図る内容。
52 フェアな会社で働きたい 【DVD】 (H27)	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、難しいことでもあります。 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内容。
53 人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか 【DVD】 (H28)	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、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かということ、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていく内容。

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 内 容
54 “尊重する”から始めよう ～公正採用選考の基本を学ぶ～ 【DVD】 (H29)	29分	いま、企業は利潤追求だけでなく、社会にとって責任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選考活動です。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ろを学びます。
55 公正な採用選考が企業にもたらすもの 【DVD】 (H30)	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よ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。採用選考が公正に行われず、予断や偏見により採用担当者が可否の判断を誤ると、かけがえのない人材を永久に失ってしまいます。また、そればかりではなく、採用選考時に応募者の人権をないがしろにすれば、その情報が広く伝播し、会社そのものの信頼を失いかねません。 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。
56 なぜ公正採用選考は基本なのか 【DVD】 (R1)	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作成した作品です。企業にとって、良い人材を採用し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、適正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、採用選考のため面接のロールプレイを重ねることを描いた作品です。様々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ういうもので、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。

題名 (制作年度)	時間 (分)	主 内 容
57 出会いを豊かなものに ～公正さでのご採用選考～ 【DVD】 (R3)	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ものです。採用選考の場を豊かな出会いの場とすることは、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、公正な採用選考を行うために、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。
58 想いの“架け橋”になる ～公正な採用選考のために～ 【DVD】 (R4)	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。
59 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～ 【DVD】 (R5)	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。
60 扉をひらく、未来をひらく ～公正な採用選考～ 【DVD】 (R6)	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。

人権問題啓発ビデオ用テープ等借用申請書

年 月 日

(公共職業安定所 経由)
公共職業安定所長 殿

申請者職氏名

印

人権問題啓発ビデオ用テープ等を利用したいので、下記のとおり申請します。

記

1. 利用者	名 称							
	所 在 地	市郡 町村 (電話)						
2. 利用目的								
3. 対 象 及び人数				4. 担 当 者 氏 名 (職名)	氏名			
5. 利用日時	月 日から		月 日まで		利用回数		回	
6. 受領方法	郵 送 訪問受領 月 日頃			7. 返済	返済月日 月 日 返済方法			
8. 利用教材	題 名				題 名			
* 事務処理欄	経由安定所担当者			印				
	発送日	月 日	担当者		受領日	月 日	担当者	

* 印欄は記入しないこと。

借用を希望する際は、本頁をコピーして使用してください。

[コラム] LGBTをめぐる考え方

LGBTとは、以下の性的マイノリティの頭文字を並べたものです。

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

一般的には

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

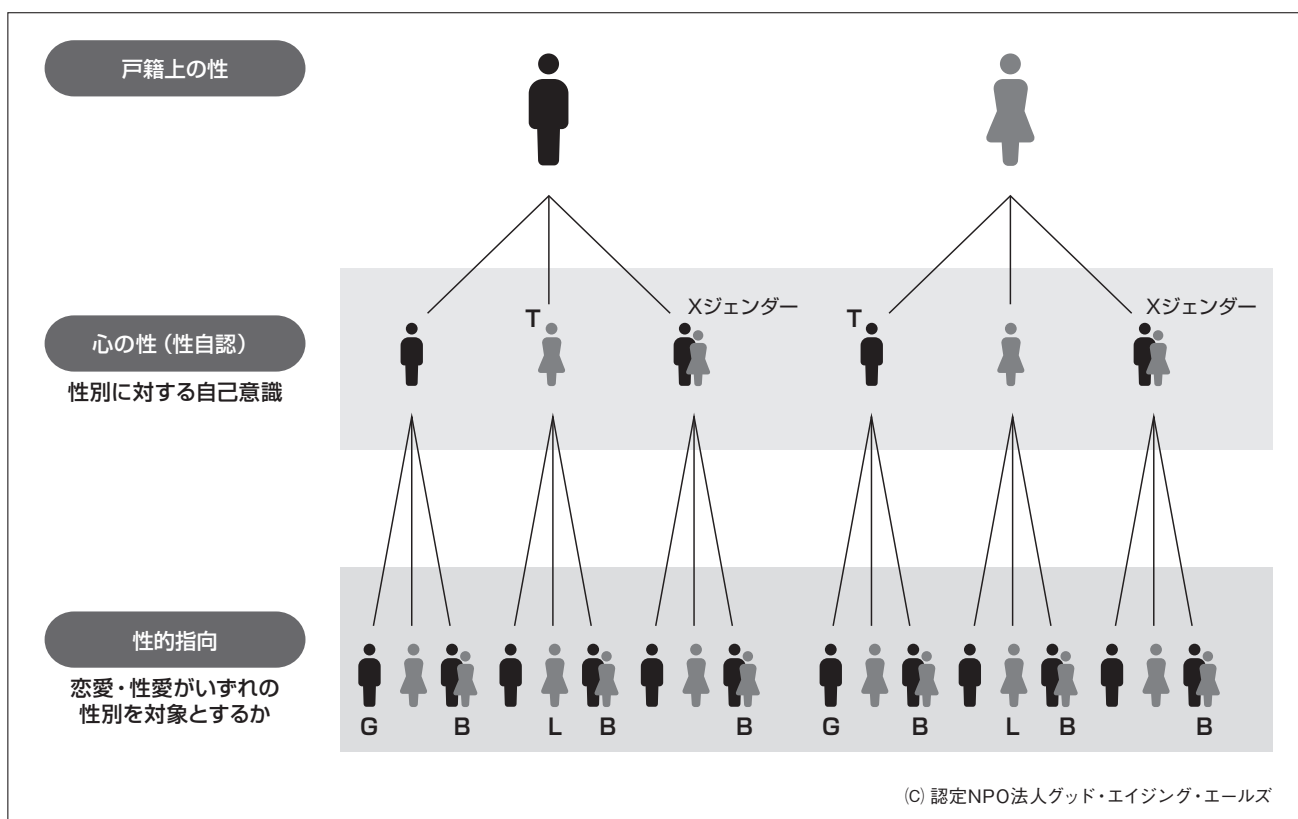
LGBT以外にも以下のようなセクシャリティの方もいるとする分類もあります。

[Xジェンダー] 女性・男性いずれでもない、女性・男性いずれでもある、中性等 男女の枠にとらわれない

[アセクシャル] 異性も同性も恋愛対象として見ない

下図はLGBTを図で表しています。(様々な考え方があり、これが全てではありません。)

このように性自認や性的指向は多様です。



LGBTの割合

各種調査がありますが、その調査方法、対象者、設問、集計方法等には違いもあり、結果には差があります。※
しかし、どの調査でも自分が性的マイノリティであると回答した方が一定数存在します。

※ 「『LGBT等 (性的マイノリティ) 当事者』は8%」 出典：日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」2016。

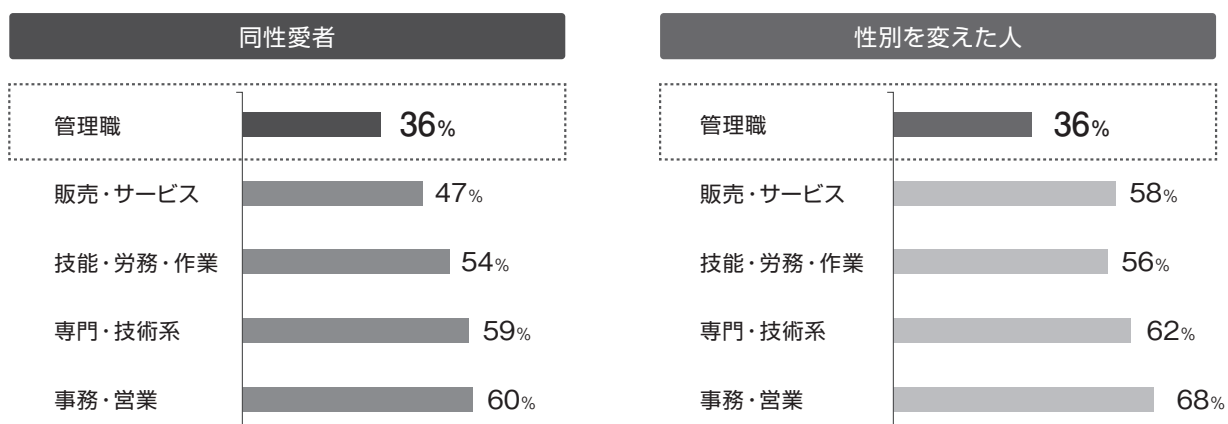
「LGBT層に該当する人は8.9%」 出典：電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」。

「LGBT・性的少数者に該当する人は約10.0%」 出典：株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」。

職場における理解の実態※

● 同僚が同性愛者、性別を変えた人だったらどう思うか？

男性：仕事の種類別、嫌ではない・どちらかといえば嫌ではないの割合



管理職において、「(どちらかといえば) 嫌ではない」の割合が低い

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

当事者の声

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



企業の実践事例

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

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

また、管理職は採用選考などの場面において、当事者と接することがあります。

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

まず **LGBTを理解すること** から始めましょう。

式 様

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

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

(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、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定）

調 査 書

ふりがな				性別					
氏名	昭和・平成 年 月 日生				現住所				
学校名					在学期間	平成 年 月 入学 (第 学年) 編入学・転入学			
課程名	全・定・通	学科名	科			平成 年 月 卒業・卒業見込			

学 習 の 記 録												
教科・科目		評 定				教科・科目		評 定				
教科	科 目	1年	2年	3年	4年	教科	科 目	1年	2年	3年	4年	
									</			

(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
			欠席の主な理由				

身体状況						検査日・平成 年 月	
身長	cm	視力	右 ()	聴力	右	備考	
体重	kg	力	左 ()	力	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)

様式 2 新規大学等卒業者用標準的事項の参考例

履 歷 書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置
(30mm×40mm)

ふりがな				性 別
氏 名				
生年月日	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 ()
連絡先	〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)	

[illegible]

(注) 黒インクまたは青インク、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 資 技 格			
志 望 の 動 機			

1 学 校 名			応 募 書 類				写 真 貼 付						
中学校			(中) 職 業 相 談 票 [乙]										
2 氏 名			3 性 別	4 生 年 月 日	昭和 平成 年 月 日 生	(満 歳)							
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												
7 出 席 状 況	保 健 体 育						11 身 体 状 況	12 行 動 の 記 録	項 目	行 動 の 状 況	項 目	行 動 の 状 況	
	技 術 ・ 家 庭					身 長			cm	基 本 的 な 生 活 習 慣		思 い や り ・ 協 力	
	外 国 語					体 重			kg	健 康 ・ 体 力 の 向 上		生 命 尊 重 ・ 自 然 愛 護	
	[] 段階評価		3 段階評価	視 力	右 ()	左 ()			自 主 ・ 自 律		勤 労 ・ 奉 仕		
学 年		欠 席 日 数	主 な 理 由			聴 力	右	左	責 任 感		公 正 ・ 公 平		
1						備 考	本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。						
2													
3													
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			

履歷書

写真をはる位置

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		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
年 月 日生 (満 歳)		※性別
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

[illegible]

– 72 –

証 明 願

市(区)町村長 殿

令和 年 月 日

願出人住所氏名

(署名又は押印)

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

「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、A 4 判とし、複写可能用紙(裏面白紙)とすること。
2. 証明依頼事項は、必要な事項にとどめ空欄は斜線で抹消すること。

(記載例) 年齢証明の場合

下記のとおり住民基本台帳……

住所	東京都千代田区丸の内 3 丁目 8 番 1 号		世帯主	東 京 一 郎
氏 名		出 生 の 年 月 日		世帯主との続柄
東 京 次 郎		明大 ④ 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。

公正採用選考に関する各種情報や動画
(厚生労働省特設サイト)

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>

