

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