

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せんか。
- ◎ 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ですから、単なる憶測や、偏見とか予断に左右されない正しい選考というものがいかに大切であるかは、企業経営者が一番よくご存じのことであり、強い関心を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、点検を試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が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ますと、「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ないうえ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ます。むしろ、身元調査に利用する目的ではないかと思われまます。

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」がつきまどっている傾向があるようです。なぜでしょうか。

就職差別というのは、最近になって発生したものでなく、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ひます。

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ひます。

(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えるべきものです。

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用件、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定基準に基づき、上記①、②の過程や統一的に定めた設問により判定します。

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なければなりません。

設問内容 ～ 面接時における設問内容も、あくまで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となります。

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となりますが、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らうということで、早速「戸籍謄（抄）本」の提出を求める企業があります。「就業規則に規定があるから」「従業員カードに欄があるから」というのがその理由のようですが、何のためにそのような規定があるのか、欄が設けられているのは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。