

IV 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することとされました。

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いたします。

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、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）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）

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、募集情報等提供事業を行う者、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5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及び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条の2及び第48条の3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までもありません。

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、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務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）
第五 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第五条の五）

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

(四) 職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

三 個人情報の保護に関する法律の遵守等

一及び二に定めるもののほか、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、個人情報の保護に関する法律第二条第十一项に規定する行政機関等又は同法第十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ同法第五章第二節から第四節まで又は同法第四章第二節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

V 就職の機会均等を

1 基本的な考え方

(1) 就職の機会は均等に

人は誰でも自分の希望する仕事に就きたいと思っています。また、生きていくための基盤となる生活を安定させたり、社会参加を通じて自己実現したりするうえでも、「就職」は重要な意義をもっています。そして、その出発点となる選考は、誰もが均等に受けられるように機会を与えられるべきなのです。ご存じのように、

日本国憲法第22条では公共の福祉に反しない限りすべての人に職業選択の自由が保障されていますし、職業安定法第3条でも人種、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、差別的取扱をすることは禁じられています。

ましてや、

日本国憲法第11条で、すべての人は侵すことのできない永久の権利として基本的人権を保障されていますし、同じく、

日本国憲法第14条で、法の下での平等を明示されています。

採否決定の権限のある企業側は、これらのことに留意して公正な選考を行う必要があるのです。

企業が求める人材とは、「その職務に適応し、職場に適応して物事を遂行できる人」でしょう。言い換えれば、「仕事をするうえで、要求されるいろいろな条件に順応できる人、企業内の組織に協働できる人」のことです。同時に自分の仕事に興味をもって積極的に対応していく姿勢があることも大事です。選考は、応募者がその点に適合するかどうか注目して行われるべきです。そしてそれは、応募者がその職務遂行上必要とされる「適性・能力」と、意欲をもっているかどうかを評価することなのです。ここでいう、

「**適性**」とは……この「**必要な能力を修得する可能性**」のことです。

「**能力**」とは……「**人がもつ体格・体力・感覚的機能・知的機能・性格特性などのうち、ある職務を遂行する力として発達しているもの**」をさします。

しかし、この能力は固定的なものではありません。採用選考時には求人職種の職務遂行に有効な能力がなくても、就職後の教育訓練でその能力が形成される可能性もあります。

つまり、選考をする際には表面的な事実の判断だけによらず、潜在的な可能性を見出し、それを育てていくという積極的な考え方が大切なのです。それゆえ、基本的にはこの「**適性・能力**」のみが採用の基準となります。この段階でこれ以外の事柄によって特定の人を排除しようとすることは、予断と偏見によるものであり、選考自体を否定するものです。

(2) 就職差別なく

しかし、現実には、特定の人に対して不合理な差別が行われているという事例が多数見受けられます。その対象となるのは、たとえば同和関係住民・外国籍者（特に在日韓国・朝鮮人）・障害者・定時制通信制課程卒業生・女性などです。こうした方々に対する就職差別は、その技能や知識、適性が問われる前に、偏見によって選考の門戸を閉ざされてしまったものです。つまり就業の機会が均等に与えられていないのです。そればかりか、事例のなかには就職の可否のみにとどまらず、差別されたことが原因で意気消沈し、そのまま死にいたることもあります。これは、基本的人権が侵害されていることを意味します。

(3) 問題に対する理解と公正な選考を

本籍、家族状況（家族構成・学歴・職業・勤務先・役職・配偶関係・同別居など）、家庭環境（資産・住宅の種類・家庭内の人間関係など）、あるいは性別などは応募者本人には責任のないことです。そのような本人に責任のない事柄や思想、信教をとりあげ、それを理由に採用枠を狭めたり、不採用にしたりすることは適正な採用選考とはいえません。企業には、採用方針や採用基準、求人条件や採否の決定などの諸要件が「採用の自由」として認められていますが、これは基本的人権を侵してまで認められるものではないのです。

また、企業にとって優秀な人材を採用することは将来の企業の発展につながる重要なことです。その意味でも、単なる憶測や偏見で可能性ある人たちを門前払いすることがどれだけの損失になるか考えていただきたいのです。

企業は、そのほとんどが人に就業の場を提供するという社会的な役割をもっています。従って企業は、それを自覚し、正しい理解と認識を深めて、公正な採用選考を図り、基本的人権を尊重して、就職の機会均等に積極的に取り組んでいただくことが求められています。

「差別など意識したことがないから、就職差別が起きるはずはない」とか、「長年築き上げてきた方法なのだから大丈夫」とかいった理由で安心することなく、再度、採用方針や選考方法などを見直してみてください。就職差別の問題については、「有り得ない」「そのうちなくなる」などと安閑とかまえるのではなく、常に自分の問題として対峙し、少しずつでも「なくそう」と意識して取り組んでいくことが大切なのです。

2 性別で差別していませんか

(1) 男女雇用機会均等をめぐる状況

昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されてから40年経過しました。この間、社会一般の意識として、男女の機会均等についての考えは広く当然のこととして受け止められるようになりました。

また、企業の雇用管理においても、男女の機会均等についての認識が浸透・定着し、その考えに沿って雇用管理の見直しが進んできました。

その結果、雇用者総数に占める女性の割合は4割を超え、令和4年には45.8%となりました。また、女性の継続就業も進み令和4年の女性の平均勤続年数は9.8年となっています。さらに、管理職に占める女性の割合も、課長相当職では男女雇用機会均等法施行前の昭和60年には1.6%でしたが、令和4年には、13.9%と着実に上昇しています。

一方で、近年、女性に対する差別事案は複雑化し、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの相談、セクシュアルハラスメントの相談等の件数は高止まり状態にあります。

特に、男女雇用機会均等法は正規雇用者、非正規雇用者の雇用形態を問わず適用対象となっていますが、雇用形態が多様化しいわゆる非正規雇用者が増加している中で、非正規雇用者からの相談が多くなっています。

また、管理職に占める女性の割合は係長を中心に上昇が続き、中には一般社員から、部長、役員という高い地位に就いて活躍する女性の姿も見られるようになりましたが、高位の管理職に占める女性の割合の上昇テンポは緩やかです。

(2) 男女雇用機会均等法

我が国は、急速な少子化と高齢化の進行により人口減少社会の到来という事態に直面しています。

そうした中であって、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮することができる雇用環境を整備することが、以前にも増して重要な課題となっています。

男女雇用機会均等の推進のために、男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等を内容とした「改正男女雇用機会均等法」が平成19年4月1日に施行され現在に至っています。

募集・採用に関しては、労働者の募集・採用における性別を理由とする差別は禁止され、男女のいずれかを排除したり、男女で異なる取扱いや男女のいずれかを優先する取扱いも原則として禁止されます。また、性別以外の事由を募集・採用要件とするもののうち厚生労働省令で定められた一定の要件については、その要件に合理的理由がない場合には、間接差別として禁止されます。

さらに、セクシュアルハラスメントに係る規定が令和元年6月に一部改正され、これまでの職場でのハラスメント防止対策の措置に加え、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止や、国、事業主及び労働者の責務が明確化され、防止対策の強化が図られ、令和2年6月1日から施行・適用されています。

(3) 男女労働者が能力を十分発揮できる雇用環境のために

全ての人に職業選択の自由が保障されており、企業は従業員の採用に当たって一定のルールに沿った採用選考を行うことが求められています。男女均等な募集及び採用もそのルールの一つです。働く男女が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集及び採用という職業生活の入り口において、男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。

女性であることを理由とした募集・採用に関わる相談に加え、一般事務や派遣労働者など、従前女性が就くことが多かった職種等を中心に男性であることを理由として採用を拒否されたという相談も寄せられています。

性別のみで労働条件や待遇に差があったり、職務内容が違ったりしては、働く人の意欲がそがれてしまいます。個人の職務遂行能力の差は、性差ではありません。同じ能力を持つ誰に対しても同等の処遇をし、公平に能力を評価することによって、適切な人材を適当な職務に就かせることが働く人にやる気を起こさせ、ひいては優秀な人材を集めることにつながります。個人が性別によらず、その能力や適性に応じて評価され、就労できる機会が確保されるよう、一層の御理解と御協力を御願ひします。

男女雇用機会均等法

I 性別を理由とする差別的取扱いの禁止

性別を理由とする差別の禁止（第5条）

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。

1 禁止される性別を理由とする差別的取扱いの具体的内容（指針）

(1) 募集・採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

（排除していると認められる例）

- ① 一定の職種（いわゆる「総合職」、「一般職」等を含む）や雇用形態（いわゆる「正社員」、「パートタイム労働者」等を含む）について、募集・採用の対象を男女のいずれかのみとすること
- ② 募集・採用に当たって、男女のいずれかを表す職種の名称を用いたり、「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと
- ③ 男女をともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること
- ④ 派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること

(2) 募集・採用に当たっての条件を男女で異なるものとする

(異なるものとしていると認められる例)

- ① 募集・採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件としたり、これらの条件を満たす者を優先すること

(3) 採用選考において、能力・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

(異なる取扱いをしていると認められる例)

- ① 募集・採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする
- ② 男女で異なる採用試験を実施すること
- ③ 男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること
- ④ 採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること

(4) 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること

(男女のいずれかを優先していると認められる例)

- ① 採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること
- ② 男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集したり、設定した人数に従って採用すること
- ③ 男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること
- ④ 男性の選考を終了した後で女性を選考すること

(5) 求人の内容の説明等募集・採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること

(異なる取扱いをしていると認められる例)

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

※「排除」とは、機会を与えないことをいいます。

※例示のうち、「女性」と記載されている部分は、「男性」にも当てはまり、逆も同様です。

2 法違反とならない場合

(1) 指針の適用除外

次のいずれかに該当する場合については、性別により差別的取扱いをすることに合理的な理由があるものと認められ、この指針は適用されません。

① 次に掲げる職務に従事する労働者の場合

（業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。）

イ 俳優、歌手、モデルなど芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要な職務

ロ 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務

ハ イ及びロに掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツ競技の性質上その他の業務の性質上男女のいずれかのみに従事させることについてこれらと同程度の必要性があると認められる職務

② 労働基準法の規定（坑内労働の就業制限、危険有害業務の就業制限及び年少者の深夜業）により女性が就業できないこと、あるいは保健師助産師看護師法の規定（助産師の業務）により男性が就業できないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えたり、均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

③ 風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えたり、均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(2) 「女性労働者に係る措置に関する特例」(第8条)

性別による差別を禁止する一方で、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保することを目的とした措置（過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性労働者との間にある事実上の格差を改善する目的に行う女性のみを対象とした措置や女性を有利に取り扱う措置については、法違反とはなりません。

例) 女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集若しくは採用又は役職についての募集若しくは採用に当たって、求人情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること、その他男性と比較して有利な取扱いをすること。

※「相当程度少ない」とは、女性労働者の割合が4割を下回っている状況をいいます。

II 間接差別の禁止

性別以外の事由を要件とする措置（第7条）

事業主は、性別を理由とする差別が禁止されている事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、業務の遂行上特に必要である場合、雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはなりません。

間接差別とは

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
 - ② 他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを
 - ③ 合理的理由がないときに講ずること
- をいいます

募集・採用に当たり、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止される措置（厚生労働省令）

- (1) 労働者の募集・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
(合理的な理由がないと認められる例)

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを募集・採用の要件とする場合

- (2) 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ができることを要件とすること
(合理的な理由がないと認められる例)

広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合において、転居を伴う転勤に応じることができることを募集・採用の要件とする場合

※ 業務遂行に必要ななどの合理的理由がある場合に、上記の要件が課せなくなるわけではありません。

※ 厚生労働省令で定めるもの以外については、男女雇用機会均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

上記のほか、合理的理由がない場合には間接差別として禁止される措置として厚生労働省令で定められている措置は、次のとおりです。

- ・労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること
(合理的な理由がないと認められる例)

広域にわたり展開する支店、支社がある企業において、本社の課長に昇進するに当たって、本社の課長の業務を遂行する上で、異なる地域の支店、支社における勤務経験が特に必要であるとは認められず、かつ、転居を伴う転勤を含む人事ローテーションを行うことが特に必要であるとは認められない場合に、転居を伴う転勤の経験があることを要件とする場合

参考 1 男女雇用機会均等法（募集・採用関係以外のポイント）

性別を理由とする差別の禁止（第6条）

事業主は、次の事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはなりません。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進、降格、教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福祉厚生措置であって厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種・雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新

婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等（第9条） ※派遣労働者も対象となります

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはなりません。

- 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはなりません。
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求又は取得したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令^{*1}で定めるものを理由として当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱い^{*2}をしてはなりません。
- 4 妊娠中の女性労働者及び産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が当該解雇は前項に規定する事由を理由とする解雇ではないことを証明しない限り無効です。

※1 厚生労働省令で定める理由は、以下のとおりです。

- ・男女雇用機会均等法の母性健康管理措置を求めたり、受けたこと
- ・労働基準法の母性保護措置を求めたり、受けたこと
- ・妊娠・出産による能率低下や労働不能が生じたこと 等

※2 不利益取扱いと考えられる例は、以下のとおりです（指針）。

- ・解雇すること
- ・期間雇用者の契約を更新しないこと
- ・労働契約の更新回数の上限を引き下げること
- ・退職の強要または労働契約内容の変更の強要
- ・降格させること
- ・就業環境を害すること
- ・不利益な自宅待機を命ずること
- ・減給したり、賞与等において不利益な算定をすること
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ・不利益な配置の変更を行うこと
- ・派遣先が派遣労働者の役務の提供を拒むこと

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント対策（第11条・第11条の2）

事業主は、職場のハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

事業主が講ずべき措置は、以下の11項目全てです。

- 1 職場におけるハラスメントの内容・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化して、管理・監督者を含む全ての労働者に周知・啓発すること
- 2 ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む全ての労働者に周知・啓発すること
- 3 相談窓口をあらかじめ定めること
- 4 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること
- 5 相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- 6 事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- 7 事実確認ができた場合は、行為者に対する措置を適正に行うこと
- 8 再発防止に向けた措置を講ずること
- 9 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置を講ずること
- 10 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- 11 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、全ての労働者に周知・啓発すること

母性健康管理措置（第12条・第13条） ※派遣労働者も対象となります

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理に関する措置を講じなければなりません。

事業主が講ずべき措置は、以下のとおりです。

- 1 母子保健法に基づく保健指導または健康診査を受けるために必要な通院時間の確保
 - 2 保健指導または健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための必要な措置
 - ・妊娠中の通勤緩和（時差出勤、勤務時間の短縮等の措置）
 - ・妊娠中の休憩（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置）
 - ・妊娠中及び出産後の症状等への対応（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置）
- ※ 妊娠中・出産後の女性労働者が主治医等から受けた上記のような指導事項の内容等を事業主に的確に伝えることができるように、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用をおすすめしています。（ほとんどの母子健康手帳（母子手帳）に様式の記載があります。）

ポジティブ・アクションの推進（第14条）

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

参考2 労働基準法（女性関係のポイント）

○男女同一賃金の原則

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

○母性保護関係

産前産後休業は、産前は女性が請求した場合に6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は原則として8週間、女性を就業させることはできません。

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

1歳未満の子を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

このほか、妊産婦等の坑内労働や危険有害業務の就業制限、妊産婦に関する変形労働時間制の適用制限、及び妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限があります。

3 障害のある方の雇い入れについて

(1) 誰もが働ける社会の実現を目指して

障害のある人もない人も、お互いに支え合い、地域で生き生きと明るく豊かに暮らしていける社会を目指す「ノーマライゼーション」の理念を推進するため、1人でも多くの障害のある方が働く場を得て、社会の一翼を担い、誰もが活躍できる社会となりますよう、障害者雇用へのご理解とご協力をお願いします。

(2) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」による事業主の責務

法第5条では、「全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。」と明示されています。（下線の部分は、令和5年4月1日改正）

また、法第43条で「事業主は、雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者または精神障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上であるようにしなければならない。」とされています。

なお、民間企業における法定雇用率は、令和6年4月から25%に引き上げられています。さらに、令和8年7月から27%（従業員37.5人以上の事業主が対象）に引き上げられます。

(3) 障害者の意欲と能力に目を向けて

障害のある方の「できないこと」ではなく、「できること」に目を向け、その人の意欲や能力を活かせる仕事を探しだし、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な戦力になります。

また、障害のある方に必要な配慮を考えると障害のない方への配慮にもつながり、社内の雰囲気改善や社員のコミュニケーション能力の向上を図ることができます。

障害のある方がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。これは、企業の生産性向上に結びつくことでもあります。

(4) 雇用・職場定着へのサポート

障害のある方を雇用される場合には、いろいろな不安（従事できる仕事があるか、どのような指導・支援をしたらよいか等）があると思います。

ハローワークでは、これから障害のある方の雇用を考えている企業や既に障害のある方を雇用している企業が状況に応じた適切な課題解決が行うことができるよう、障害者雇用の専門的な知識等を有する機関と密接に連携を取りながら、雇用に向けた採用の準備段階から職場へ定着するまでの一貫したチーム支援を行っています。障害のある方の雇用に向けた第一歩として、ハローワークをご活用願います。

4 定時制・通信制課程の生徒を差別していませんか

応募者については定時制・通信制・全日制的の別なく

定時制や通信制課程の高等学校卒業生の採用を制限する事業所が見受けられますが、定時制・通信制課程は履修科目等制度的に全日制課程と異なることはありません。

また、県内には県外が本校となっている通信制高校のサポート校を利用している生徒達も近年増えております。定時制や通信制だからといって、全日制的の生徒と能力の面で優劣の差があるとはいえません。むしろ、**さまざまに取り巻く環境や状況を克服し、勤労と学業を両立させようという積極的な意志をもって努力している学生に対しては、深い理解をもって接し、正当な評価がなされるべきです。**

ハローワークの窓口での再就職の相談の際にも、「この求人は学歴が高卒以上となっていますが、通信制でも大丈夫でしょうか。」と尋ねられることがありますが、求職者がこのような心配をすることなく応募できることが求められています。

定時制・通信制課程の在校生や卒業生の採用については、全日制課程の対象者と同様の取扱いをお願いするとともに、採用後も希望と意欲をもって働けるよう御配慮をお願いします。

5 同和地区（同和関係者）を差別していませんか

(1) 同和問題の歴史と現状

同和問題（部落差別）は、同和地区（被差別部落）に生まれた方々が、ただそれだけの理由で不当に差別され、社会的不利益を受けている現実です。人類普遍の原理である自由と平等が侵され、同時に日本国憲法で保障されているはずの基本的な人権が侵害されるというとても深刻で根深い問題です。

◦ 歴 史

同和問題とは、部落差別にかかわる問題です。

部落差別は、日本の歴史の歩みの中で、人為的・政治的につくられたものです。

その差別は江戸時代になり強まり、封建制度を確立するため、武士と農民・町人という世襲的な身分制度を設けました。そして、さらに農民・町人とは別に賤民身分をつくり、それらの人々を一定の地域に住ませ、農民や町人に自分たちとは別の身分があることを知らせ、武士階級に対する不満をそらし、幕府と諸大名による支配体制を維持しようとしたのです。

こうしてできた賤民身分は、他の身分と交際することを禁じられ、住むところや仕事も限定されて、厳しい差別を受けました。

しかし、これらの人々は、厳しい差別を受けながらも、荒地を耕して年貢を納めたり、優れた技術を使って、社会に必要な道具を作るなどして社会を支え、また、古くから伝わる芸能を盛んにし、文化にも大きな影響を与えてきたのです。

そして明治になり、「解放令」によって賤民身分はなくなりました。しかし、明治5年につくられた「壬申戸籍」では旧身分や職業が記入され、賤民身分だった人に対しては「新平民」という呼称がつけられるなど、実際は差別を残すことになりました。近代産業の工場も、士族を中心に雇うなど身分重視だったため、なかなか採用されません。そして労働者不足の時には雇用され、不景気になると解雇されるという調整弁的な役割を担わされました。そのような劣悪な労働条件のうえ、納税・兵役・教育の義務は課せられるので、同和関係住民の貧困は変わらず続いたのです。

◦ 現 状

同和地区（同和関係者）への差別意識や偏見は現在も依然として存在し、一層複雑になっています。同和問題について考える機会が増えて十分に理解したつもりでも、実際に自分自身が直面すると差別的行動をとってしまうこともあります。事実、同和地区（同和関係者）との関わりを極力避けようとする事例が後を断ちません。たとえ自分には差別意識はなくても、周囲の人に同調して結果的に差別してしまったり、知らないうちに差別に手を貸してしまったりするかもしれません。同和問題に関する正しい知識を身に付けるだけでなく、差別行為をしないことを心掛けてください。

以下に差別に関する一般的な事例をいくつか紹介します。どのような形で差別が存在するか、その一端でも知ってください。

(事例1)

Aさんは、かねてから結婚を約束した人がいました。結婚式場・披露宴の会場の予約をし、新婚旅行の手配も終り、住む家も決めて、媒酌人への挨拶も済ませていました。ところがある日突然、その人に「結婚を破談にしてほしい。」と言われたのです。その理由はAさんが同和地区（同和関係者）であるというただそれだけのことでした。その婚約者は以前から部落差別の不当性をとねえる、知識豊富な人だったのですが、親兄弟や親戚の反対を受けて婚約破棄を決めたのでした。

(事例2)

ある人が、B社から一軒の家を購入しました。ところが後になってその地域が同和地区であることを知り、しばらくしてその物件を他社に売り、転居しました。その後、B社への「同和地区であることを黙って売った」という批判攻撃と「同和地区には地区外の人が住むべきではない」という内容のビラを配布しました。

(事例3)

同和地区のCさんは、ある会合の中で「私の息子は、就職試験で、同和地区（同和関係者）であることを理由に何度も差別を受け、絶望し、一時は泥沼のような生活に足を踏み込んでしまいました。就職で差別された子供の気持ちがあなたに分かりますか……」と、涙ながらに訴えました。

(事例4)

ある運動団体に1通の封書が配達されました。中には差別選考の実態を示す文書が同封されていました。「人事管理上のポイント」と題する項には、「本社の社員として不適正な（経営活動を阻害する恐れのある）者は、絶対に採用しない。採用してからでは手遅れであり、予防すること」という文章に続いて、「同和者（部落出身等）の取扱い」と書かれていました。また、採用決定時のチェック事項の中に組合活動、思想傾向・政党活動とあり、不当な基準で選考が行われていたことが明らかです。

(事例5)

ある会社社長が、その会社のD工場長に対し、パート採用に際して「○○町の○丁目には注意してほしい。そこは部落だから。」と差別選考を指示しました。

翌日のD工場での伝達会議の中で、「おかしい」との声があがり、問題が明らかになりました。

部落差別は大きく2つに分けられます。「**心理的差別**」と「**実態的差別**」です。

心理的差別……「同和地区（同和関係者）を不当に蔑視し、忌避・敬遠する感情のこと（上記のような）」

こうした差別をなくすには、学校教育や啓発活動を通して人権尊重の精神の浸透を図ることが必要です。

実態的差別……「同和地区（同和関係者）の生活にみられる差別のこと」

教育が充分受けられなかったり、健康を害していたり、仕事が不安定であったりする人が多いという現実があるのです。

同和地区（同和関係者）の生活環境は全体としてかなり改善されました。しかし、住民の生活水準が低いのでは差別がなくなったとはいえません。生活水準をあげるためには安定した収入が必要になります。そしてかれらが安定した収入を得る、つまり安定した仕事に就くためには、**わたしたち一人一人が同和問題を正しく理解し、「自分は差別をしていないだろうか」と常に反省して心の奥底に潜む差別意識を払拭するよう努めることが必要です。**

(2) 同和問題に対する行政の取組

政府も同和問題を国の総合的施策としてとりあげています。昭和40年8月11日、内閣総理大臣の諮問に対し、同和対策審議会は「**同和問題の早急な解決は国の責務で、国民的課題**」であると答申しました。

政府はこれを受けて、昭和44年「同和対策事業特別措置法」を制定しました。同和対策事業として、生活環境の改善、社会福祉の増進、産業の振興、職業の安定、教育の充実、人権擁護活動の強化などをあげた10年間の時限法でした。3年間の期間延長の後失効しましたが、昭和57年、残された課題の解決のため、5年間の時限法として「地域改善対策特別措置法」が制定されました。しかし失効後も引き続き実施すべき事業が見込まれたため、昭和62年、5年間の時限法として「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」が制定され、その後5年間期間延長され特別措置が講じられました。

平成9年4月からは同法の改正により5年間の時限法として、一部の事業を除き一般対策へ移行となり法的措置・行政措置が講じられました。

平成14年3月31日で「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」が失効し、「地域・地区」という概念が払拭され、平成14年4月からは一般との格差が見られる層を中心に、就職困難者に対する一般対策の中で対応することとなりました。同和問題は人権問題の中の大きな柱として位置付けられました。

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。

(3) 企業が果すべき責任

このように、同和問題はさまざまな面からの方策を通して改善されていかなければなりません。そして同和地区（同和関係者）が安定した生活を送れるためには、**雇用に関わる事業主さんの正しい理解が不可欠です。**

○ 公正な採用選考の実施

職業選択の自由は全ての人が保障されたもので、就職の機会は全ての人に均等に与えられるべきです。ところが同和地区（同和関係者）はそれが不当に妨げられることがあり、そのために不安定な就業状態となるのです。一部の企業でいわゆる「地名総鑑」を購入したという事件も発生しましたが、このような冊子も同和地区（同和関係者）の就職差別を助長するような趣旨で発行されたことが明白です。

また、最近ではインターネットに同和地区を公開したり、差別図書の販売を予告する等の行為が行われています。

いうまでもなく、選考時に注目すべきことは就職希望者が仕事をする上で、その仕事に合った適性と能力をもっているかどうかであり、それ以外の部分でその人を評価するのは不適切といえます。こうしたことを念頭に、**公正な判断による採用選考を心掛け、くれぐれも就職差別をしないようにお願いします。**

○ 「公正採用選考人権啓発推進員」の選任

労働省（当時）では、昭和52年度から各事業所に企業内同和問題研修推進員の設置をお願いしてきましたが、平成9年度からは、同和問題をはじめとする人権問題について正しい理解と認識のもとに差別のない公正な採用選考システムの確立を図るため、この推進員の名称について、その趣旨をより明確にするため「**公正採用選考人権啓発推進員**」と改めました。この「推進員」を中心として各事業所では、同和問題の正しい理解と認識の徹底及び公正な採用選考システムの確立等の取組みを充実させていくことになっています。なお、新潟労働局においては、平成28年度より従業員50人以上規模の事業所に対して「推進員」の設置をお願いしていますが、まだ未設置の事業所につきましては、早急に設置していただく必要があります。

○ 従業員研修の実施

問題解決のためには採用時に注意するだけでなく、**事業所全体が差別をしない雰囲気をつくることが大切**です。一部の人の心ない一言で、計り知れない苦痛を与えてしまうこともあり得るのです。採用後、身元調査や戸籍謄本の提出がもとで同和地区（同和関係者）であることが明らかになり、職場に居づらくなったとか、特別視されるのではないかと気になってしょうがないとかいうことになると精神的に不安定になってしまいます。そんなことにならないためにも**従業員に対する社内研修が必要**です。

企業は、企業である以上、利潤を追求することは当然ですが、それと同時に社会との連帯、つまり企業が果たす社会的責任の重大さに目を向けるべきではないでしょうか。社会で求められていることを無視して、企業の繁栄は有り得ないといえます。社会の要請に応えるためにも、社内研修を計画的に推進し、差別がなくなるよう企業全体で取り組んでいただきますようお願いいたします。

6 在日韓国・朝鮮人を差別していませんか

(1) 日本がつくりだした在日韓国・朝鮮人

現在、我が国には、多くの韓国・朝鮮人が外国人登録法に基づいて登録し、居住しています。また、日常生活の中で多くの人が本名ではなく通称名を使っていますが、就職する際も本名をかくすことがよくみられます。本名を名乗ることで就職できなくなったり仕事がしにくくなったりすることを避けるためです。

これらのことは、**在日韓国・朝鮮人に対し、就業の機会が均等に与えられていないことを示しています。**このような現状があるのは、その根底に歴史的背景から生まれた、在日韓国・朝鮮人に対する偏見、蔑視などの差別的感情が残っているからではないでしょうか。

何か犯罪が起きると、証拠もないのに罪を着せられることが多くありました。日本で疫病が蔓延したとき、井戸に毒を流し込んだという噂が日本人により流されたのはその一例です。

しかし、もともと韓国や朝鮮の国籍を持った人たちが日本に入ってきたのは、1910年に日韓併合したときに日本が朝鮮半島を植民地にし、第二次大戦中多くの韓国人・朝鮮人を強制連行したからです。本人の意志に関係なく連れて来られた人々は、日本名を名乗ることや日本語を使うことを強いられ、辛い危険な仕事をさせられました。戦後、朝鮮半島は日本から独立しましたが、祖国に家族や生活基盤を失ったため帰国できない人たちも出てきました。その後、朝鮮戦争勃発でますます帰国は困難となったのです。現在、こうして日本に残った人たちの子孫が、在日韓国・朝鮮人の9割を占めるに至っています。

つまり、在日韓国・朝鮮人の多くは、帰国することがかなわずにそのまま日本に居住せざるを得なかったという歴史を持っているのです。そこには**差別される理由などありません。**それなのに、**社会的に偏見をもたれ、蔑視される現実があるのです。**

(2) 現存する差別に対する正しい認識と対処

(事例1)

A社では、新規高卒者を対象とした採用選考の面接の際、応募生徒のうちのBさんが外国籍であることを知って、「お父さんは国に帰ったりするのですか。」「どこで生まれたのですか。」などと質問しました。

(事例2)

韓国籍のCさんは、D社の求人に応募しましたが「当社では外国籍の従業員は在籍していないので、従業員間にトラブルなどが発生することを懸念して、不採用とした」ということで就職の道が阻まれました。

(事例3)

E高校の先生が、求人開拓でF社を訪問しました。そこでE高校に在籍する韓国・朝鮮人生徒の話をする、「ここではなく本社に人事権があるし、小売店主を相手に商売しているので（営業に差し支えると困るから）、外国籍の人や同和関係住民は採用しません。」と言われました。「本社の人に理解してもらえませんか。」とかけあっても「考え方を変わってもらうことはなかなか難しい。」とのことでした。その後、E高校はうるさい、という風評が流れましたが、生徒に不利益にならないかという先生の不安から、これらのやりとりの公表が遅れる結果となりました。

最近、徐々に採用が増えているとはいえ、いまだに多くの企業が在日韓国・朝鮮人を雇用することに消極的です。「職場内で何か問題が生じると困る」とか「採用した経験がないので労務管理に自信がない」など、**不合理な考え方でその人自体を評価することもなく拒否する**のです。これでは、企業自ら、可能性をもった人材を手放すことになりかねません。たとえ採用したとしても通称名を使うことが条件であるならば、人権を侵害することになります。在日韓国・朝鮮人であることを不利だと感じることなく、自信をもって仕事に就くことができるように採用担当の方をはじめ、職場全体が正しい認識と理解をもつことが必要です。

(3) 企業は差別のない公正な態度で

働く権利は全ての人に保障されなければなりませんし、人種・国籍によって差別的扱いをすることは許されません。それは世界人権宣言にも規定されていますし、昭和54年に批准された国際人権規約（A規約）にも定められています。日本においても、憲法や職業安定法が職業選択の自由を保障し、差別的扱いをすることのないよう規定しています。**当然、在日韓国・朝鮮人の労働の権利は完全に保障されなくてはならないのです。**その意味でも、**差別なく公正で平等な採用選考をお願いします。**

7 LGBTについて

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	一般的 には	[レズビアン] 女性同性愛者
[G] ゲイ		[ゲイ] 男性同性愛者
[B] バイセクシャル		[バイセクシャル] 両性愛者
[T] トランスジェンダー		[トランスジェンダー] 体の性と心の性が一致しない者

※「LGBT」という言葉を上記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いることが一般的です。「LGBTQ」「LGBT+」などのように表記されることもあります。

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。

まずは、**LGBTを理解すること**から始めましょう。

VI 採用・選考のあり方

1 公正な採用選考とは

(1) 採用に関して

「就職」ということは、一人一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生存していく上で極めて重大な意義をもっているものです。

我が国の憲法において、「**職業選択の自由**」を「**基本的人権**」の一つとして、**すべての国民にこれを保障している**のも、このような趣旨に基づくものです。

「**職業選択の自由**」すなわち「**就職の機会均等**」ということとは、「誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べる」ということですが、そのためには、**雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要**であり、また、採用後の人事管理についても公正に行われないと、実質的に「**職業選択の自由**」が保障されたことにはならないのです。

従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して決められるものですが、その実施にあたっては、いくつか注意していただきたいことがあります。

採用予定の職種や人員、雇用条件などを計画的・合理的に定めていますか

採用予定の職種や人員、雇用条件などは企業に「採用の自由」として決定を任されているものです。企業にとっては人材確保に欠かせないものですし、応募者にとっても重要な情報ですので、慎重に検討して計画してください。その際、足りなくなったから補充するという機械的なやり方ではなく、こういう人材が必要なのでこれだけ採用する、という人材の能力を重視した方針を取ってください。

応募者本人の適性・能力以外のことを採用基準にしていますか

企業が採用したい人は、求人職種の職務を遂行できる能力をもった人材です。その能力の有無を評価するために選考を行うのですから、採用基準にそれ以外のものを含めるのは適当ではありません。それを、人柄を把握するためとか社風に合うか確かめるためとかの理由で聞き出し、採否の判断項目にすると、就職差別につながりかねません。

特定の人を排除しようとしていませんか

就職差別とは、不合理な理由で人を区分し、特定の人に対して不当な評価をすることです。現在でも、**同和地区（同和関係者）・女子・障害者・在日外国人（特に韓国・朝鮮籍）・定時制通信制課程修了者・性的マイノリティの方**などが一部で差別に苦しんでいます。中には募集の段階で排除す

る事例もみられますが、その人がどのような適性・能力をもっているか、何の選考も面接もしないでどうしてわかるでしょうか。既存の偏見や予断に左右され、特定の人たちを切り捨ててしまうのは、職業安定法第3条の均等待遇に反することです。「人を人としてみる」人間尊重の精神を十分に盛り込み、採用選考の基準はあくまでも適性と能力に焦点を合わせて考え、正しい選考を妨げない、充分納得のいく基準を定めるよう、心掛けてください。

雇用条件、採用基準に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか

すべての人は、均等待遇が保障されています。企業の求める職務遂行の適性・能力をもった人は、等しく公正な選考を受けることができるはずで、上記のことを踏まえて、正当な採用基準を設け、すべての応募者の中から合理的な選考によって客観的に判断し、採否を決める原則を確立することが必要です。

(2) 選考に関して

人は、誰でも**基本的人権**をもっており、**法の下に平等**です。つまり、**就職に関しても、差別的扱いを受けることはあり得ません。**採用選考においてもそれは同じです。

適切な採用方針に沿った公正な選考を行うためにも、以下のいくつかの点に御配慮をお願いします。

求人職種の職務に合わせた基準で選考していますか

たくさんの応募者の中から求める人材を探し出すためには、適切な評価のできる採用選考が必要になります。**評価のためには、その評価基準つまり採用選考基準が明確に定められているのは当然のことです。**

この観点から、作業遂行上どのような能力をどの程度もっていればよいか、その基準をはっきりさせてください。具体的にいうと、どんな分野の知識がどの程度必要か、技能や経験はどのくらい求めるのか、運動能力や視知覚など身体的に必須条件があるのかなどです。これは、企業がどのような人材を求めているのかの指標になるものです。

このとき、その基準が合理的なものであることが必要です。採用する側にしてみれば、せっかく募集するのだからできるだけ優秀な人材を採りたいと考えるのはあたりまえのことでしょう。しかし、それが高じて、高校卒業者を対象とする選考で学歴以上の高度な知識や技術を望んだり、職務に関係のない知識や身体的要件などを求めることは、適正とはいえません。

表面的なもののみで判断せず、潜在的な力や長所を積極的に見出だす配慮がなされていますか

人は就職活動をする時点である程度の能力を発達させています。**それは目にみえる状態であらわれることもあります、備わっているのに今まで活かす場がなく眠っていることもあります。**それを見出すことも選考の大事な要素です。そのためには、多面的な評価が可能な選考方法を活用するとか、人を見る目を持っている人を担当にするとかいろいろ工夫できるでしょう。

また、応募者も人間ですから欠点や短所はありますが、逆に他人にはないその人の持ち味やよさ、

価値をもっています。そんな長所を見つける配慮を心掛けてください。

新規学卒者について言えば、彼らは成長過程にあります。現時点では未熟な点があっても、その後の教育によって必要な能力が伸びる可能性をもっていることを考慮して、採用選考を行ってください。潜在的な素質を見出だす積極的な配慮をお願いします。

選考基準に適合しているかどうかを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

選考は、その基準に照らして採否を決定する手段です。従ってその方法は公平で適切なものでなければなりません。学科試験、作文、面接、適性検査など選考方法はいろいろありますが、選考基準に適合する度合いを的確に判断するにはどれが適しているか十分に考慮して決めてください。また、一つの方法だけで選考すると、正しい評価に欠けるおそれもあります。極力、総合的に判断できるよう、選考方法の選択を行ってください。

応募者が多いからといって面接を行わず、書類選考のみで採用・不採用を決定するようなことは、決してなさないようお願いします。

応募者のプライバシーや基本的人権を尊重する体制がとられていますか

各企業の採用選考体制は長年の積み重ねで、多くの慣習や経営者、人事責任者の体験などが取り入れられていると思います。それでは、そのなかで応募者の基本的人権を尊重するという考え方が充分になされているでしょうか。たとえ応募者全員に同一の方法、内容、課題を課しているとしても、それで公平な選考をしているとはいえないこともあるのです。

例えば、本人にはどうしようもできないような家庭の内情など、本人に責任のない事柄やプライベートな事について質問をしないようにしてください。

それを面接で質問されると、答えに窮してしまい、その態度や言葉遣いから受ける印象が、答えることに全く支障のない他の人と比べて、非常にマイナスに映ってしまいます。

すると、ただでさえ緊張しているのにそのような精神的な打撃を受け、本来の自分を出せないまま採否が決められてしまうという思いがけない不公平につながることになりかねません。

これは作文の題材についてもあてはまりますが、このような選考は結果的に応募者にとっても求人者にとっても不合理で、無益なことです。意識的ではなくても、プライバシーや人権を侵害するような事柄が含まれていないか、応募者の立場に立って見直していただきたいのです。

選考は、採用する方向で考えられていますか

公開されている求人に応募する人たちは、皆、採用されたいと思って臨みます。

ですから、選考する企業は、いらない人を落とすために実施するという姿勢ではなく、たくさんの応募者の中からより良い人を選抜するという姿勢で行っていただきますようお願いします。

学生の職業選択の自由を侵害する 「オワハラ」は行わないでください！！

オワハラとは、企業などが新規学校卒業者等の採用において、内定や内々定を行うことと引き換えに、学生の意思に反して他の企業などへの就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為です。

オワハラは、憲法で保障された職業選択の自由を侵害する行為であり、場合によっては、刑法上の脅迫罪・強要罪や民法上の不法行為にも当たる可能性があります。

また、学生にオワハラと受け止められれば、企業等の社会的信用の失墜やイメージの低下につながりかねません。

新規学校卒業者等の就職は、人生の大きな転機であり、将来を左右する重要な選択をすることになります。

学生側にも、節度ある就職活動が求められますが、企業や職業紹介事業者の皆さまにも、学生が納得いく就職活動を行えるよう、就職機会の確保にご理解・ご協力をお願いします。



以下のようなことをしていませんか？
これらは「オワハラ」に該当し得る例です！

- 自社の内（々）定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること
- 自由応募型の採用選考において、内（々）定と引換えに大学あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- 他社の就活が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- 内定承諾書等の早期提出を強要すること
- 内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために何度も話し合いを求めること

2 具体的な選考方法は

(1) 応募書類

新規中卒予定者については「職業相談票(乙)」(136頁参照)を、新規高卒予定者については「全国高等学校統一応募用紙」(60・61頁参照)を使用していますか

新規の中学・高校卒業予定者については、職業安定法指針により統一された用紙がありますので、必ずそれを用いてください。他の書類を求めることはできません。

また、学校あての推薦依頼文などの文書や学校の先生との会話の中で、特定の生徒を募集対象から除外するような内容を提示することはやめてください。

新規高卒予定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（いずれも当時）及び全国高等学校長協会の協議により定めた様式を統一応募用紙として、昭和48年から全国的に使用しています。

新規の専修学校・高専・短大・大学卒業予定者については、学校所定の応募用紙や厚生労働省の示した「モデル様式」に準じた履歴書又は、「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。

学校所定の応募用紙がある場合には、それを使用してください。ない場合は、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」及び「厚生労働省履歴書様式例」をお示ししていますので、こちらを参考にした応募社用紙（履歴書、自己紹介書）の使用を推奨しています。

一般求職者については「厚生労働省履歴書様式例」の履歴書を使用していますか

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」の使用を推奨しています。

* JIS規格の様式例から履歴書の様式例が削除されたため、厚生労働省では事業主のみなさまに広く参考にしていただくための様式例「厚生労働省履歴書様式例」を作成しました（変更点は、性別欄は任意記載、各欄（「通勤時間」「扶養家族（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」）が設けていないことです）。

※ 「厚生労働省履歴書様式例」は、以下のURL（厚生労働省HP）からダウンロードできます。<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm>



すべての応募者に対して、戸籍謄（抄）本や住民票などを求めたりしていませんか

日本の社会では、人事関係で「本籍」を問う傾向があります。

人を雇う際、本籍を調べる習慣は、資本主義発展の初期からみられるようです。就職差別が前近代的な身分制度に始まることを想起していただきたいのですが、そうするとこれは**同和地区（同和関係者）**を雇わないために出来上がったものと考えられます。

つまり**本籍を調べたり、戸籍謄（抄）本を求めたりするのは、実質的な身元調査になる**のです。

現在の戸籍には人権にふれる記載は原則としてありませんが、本籍や出生地の地番などから出身地区を推測して、人権侵害問題をひきおこすことが多いのです。

もし、同和地区（同和関係者）を排除するために提出させているのでないなら、一体何のために本籍を調べたり戸籍謄（抄）本を求めたりするのでしょうか。人事の慣習として単に事務的に調べているのかもしれませんが、その行為によって大きな不安を抱く人々がいることを認識していただき、このような行為はやめてください。

社用紙を使用している場合は再点検してください。問題のある項目はありませんか

社用紙に記入させている項目をみると、「本籍地」を筆頭に、「家族関係（その職業、収入、住宅状況、宗教など）」「支持政党」「生活信条」「尊敬する人物」「自宅付近の地図」等多く見られます。これらは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。

本籍はすでにその問題性を述べてありますが、他の項目の問題性に関しても同等の認識が必要です。

最も多い「家族の職業」については、企業の側から、「同業者の子弟は企業防衛上困る」とか、「金銭を扱う業務なので親の職業がしっかりしてないと…」とかいうことがよくいわれます。これらのことから察すると、その本人の能力や意欲以前に、職務に就いてから何か問題を起こすことを前提にして考えているようにみえます。これは応募者本人を尊重しない考え方で、予断と偏見に満ちています。「親は親、子は子」ですから、このような質問で評価することのないようにしてください。

「家族の収入や住宅状況」などは、会社に損害を与えた場合の保証能力として、あるいは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、これも家族の職業同様、予断と偏見が含まれているといえます。

「宗教、支持政党、生活信条、尊敬する人物」などは、信教の自由、思想の自由が憲法で保障されていることですので、それをもって選考の評価材料とすることは適切とはいえません。

「自宅付近の略図」を書かせることは、企業側では「通勤方法・経路の把握のため」「採用後何かあったときの連絡のため」という理由で行っているようですが、それは採用決定後必要に応じて把握すればよいことです。わざわざ選考時に聞くのは、むしろ身元調査に利用する目的ではないかと疑われます。

(2) 選考方法

ア 学科試験

学科試験は採用職種の職務遂行に必要な知識をもっているかどうかを判断するために実施しますか

学科試験は、応募者のもっている専門知識や一般常識、文章表現力などを記述試験によって判断するものです。専門知識や一般常識は職務遂行に必要ですが、それが必要以上に高度だったり、職務に関係のない知識を含んでいたりすると、その実施意義がわからなくなってしまいます。試験の内容は職種ごとに決め、充分検討してください。

また、新規学卒者に対しては学校教育の内容を理解したうえで課題を考えることが必要です。

イ 作 文

作文は、採用職種の職務遂行能力を判断する目的で実施していますか

作文は、応募者が自分の気持ちや意見を主体的に表現するものです。マスコミ関係の記者や編集者など、文章表現力を必要とする職種については重要な選考手段となりますが、**一般に職務に無関係に安易に作文を課す企業もあります**。応募者にとってふれられたくない題材であっても、採否に関わるとして書かなければならなくなり、辛い不安な気持ちにさせてしまうこともあります。求人職種の選考に本当に必要なものかどうか充分検討し、必要な場合に限り実施してください。

作文のテーマに本人の家庭環境に関わることや思想信条を推測するためのものを課していませんか

表現力をみるためといいながら、**実はその人の思想や家庭状況などを調べる手段として作文を利用している場合もあります**。これは就職差別につながるものとなるので、是非ともやめてください。

作文を実施する際は題材についてもよく吟味してください。作文に、「私の生い立ち」「私の家族」「私の育った生活環境」「尊敬する人物」など、その人の家庭環境や思想、信条を直接・間接的に書かせる題材は不適當です。

ウ 適 性 検 査

適性検査を、その目的以外に使用していませんか

適性検査は、従業員の職場配置や教育訓練に必要な参考データを得るためのものです。選考の際に実施する場合は、応募者の作業遂行能力の可能性を知り、職務に就いてからの教育訓練の方向を知るという意味を持ちます。そのため、求人職種の職務を分析し、必要とする適性を把握できるような検査を選ぶことが必要です。

適性検査は、職業適性検査、職業興味志向性検査、知能検査、性格検査の4つに大別され、それぞれについていろいろな種類があります。実施するときはその目的を明確にし、それにあった検査を正しい方法で行うことが大切です。

性格検査については、その検査だけでその人の性格をきめつけるのは一面的すぎること、人の適応性は、職場環境や雇用管理の在り方や教育訓練などに負うところも大きいことから、採用選考の際は使用しない方向で考えてください。

※適性検査を実施する場合は、求人票に適性検査の種別も含め記載してください。

適性検査の実施や判定、利用には、専門知識のある人が当たっていますか

検査の実施には、定められた方法で行い、その判定や利用も正しく行われなくてはなりません。検査を無駄にしないために、専門的な知識を持った人がその実施に携わることが必要です。

また、一回の検査で職務に対する適性を完全に把握することは困難です。従業員の考査であれば、これまでの実績もあり、次の考査では正もできますが、採用選考の場合はそうはいかないのです。したがって、検査結果を絶対視せず、他の選考方法の結果と合わせて総合的に評価することが必要です。

検査結果は選考時のみでなく、採用後の雇用管理にも活用できます。検査結果と仕事に就いてからの評価とを比較分析し、その検査が選考に妥当かどうかを常に検討することも大切です。

(3) 面接

ア 面接における留意点

面接は、選考の中でも重要な試験として大きなウエイトを占めています。企業の中には面接だけで採否を決定するところも少なくありません。ところが、慣習や誤った基準で面接を行う傾向も強く、多くの問題が生じています。特に、**応募者の思想・信教、家族状況など就職差別につながる質問をする場合があります**。採用する側の立場を重視することは、応募者の心を傷つけたり、基本的人権を侵害することにもつながりますので、御配慮ください。

また、二次、三次面接を行う場合が見受けられますが、生徒の就職活動期間が長期化し学業に支障を及ぼすおそれがありますので、一回の選考で採否結果を出されるようお願いいたします。

なお、面接を複数回にわたって行う必要がある場合は、その理由を求人票に明記されるようお願いいたします。

① 面接の目的

面接によって判断する事柄がはっきりしていますか

選考における面接の目的は3つあります。「**応募者を総合的に評価すること**」「**求人者と応募者の情報交換をすること**」「**応募者の適性・能力を判定すること**」です。

適性・能力に関する判断材料を、学科試験や応募書類などから得るとしても、それぞれ部分的になってしまいます。そこで、そこから得た資料を基に、応募者と面接担当者が一定の環境の中で相対し、資料の内容を確認しながら、応募者の受け応えや反応の仕方も考慮して、総合的な評価を行うことが面接の目的となります。このように、面接は学科試験やそのほかの試験と無関係ではありません。**むしろ採用選考の集大成といえます。**

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を知るのは大切なことです。それとともに、企業側も採用条件や採用後の労働条件などを詳しく説明し、相互に情報を交換して、意思の疎通を図ることも面接の目的です。

適性や能力の中には、学科試験や書類では判定できないものもあります。それを判定するのも面接の目的です。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）、相手に伝えたい事項を説明、表現する力（表現力）などを予め定められた一定の基準に基づいて、統一的な設問で判定します。

② 面接の基準

客観的な判断のできる基準、方法が確立されていますか

面接は流動的で一過性のもので、面接の過程を統制することは困難です。そのため筆記試験以上に十分な事前準備が必要です。

まず、**面接で何をみるかを明確にすることが大切です**。他の試験の結果や応募書類から応募者の資料を整えておくことが望ましいのはいうまでもありません。が、それ以前に、職務との関連で、面接で判定する適性・能力の項目や内容を設定し、外見にとらわれないような客観的な判断のできる統一された判定基準や方法を明確に定めておかなければなりません。

また、基準は統一されても、相手によって質問事項を変えたり、聞いたり聞かなかったりということでは実質的に統一されたとはいえません。質問内容も予め用意し、その内容から逸脱したり、興味本位の発想で問いかけたりしないようにする必要があります。

面接者の主観的判断で評価に差が出たり、好悪の感情的評価に陥ったりすることも避けるべきです。

③ 面接の質問

質問内容について、十分な検討がなされていますか

面接での質問の内容は、職務遂行に必要な応募者の適性・能力を判定する項目に限って下さい。これまで質問は企業の側に立って考えられていましたが、面接者が何の気なしに聞いたことでも、その内容によっては、応募者が答えに迷い、精神的苦痛を感じる場合があります。

また、応募者の適性や能力、意欲などに関係ない事項については、絶対に質問しないよう心掛ける必要があります。例えば、

- | | | |
|------------------|---|--------------------|
| A 本籍 | } | 身元調査や家庭の生活水準の調査となる |
| B 居住環境 | | |
| C 生育歴 | | |
| D 家族関係 | | |
| E 家族の学歴・職業・地位・収入 | | |
| F 家庭の資産 | | |
| G 思想・生活信条・宗教 | } | 思想・信教の自由に抵触する |
| H 支持政党・加入団体 | | |
| I 尊敬する人物 | | |
| J 友人関係（思想的な活動など） | | |

などは何の関わりもないことといえます。（131～132頁参照）これらのことはよく話のきっかけとして尋ねられますが、それが知らないうちに基本的人権を侵害し、人格を傷つけることにつながりますので、極力気をつけてください。

逆に、企業側から質問しなくても、応募者のほうからこれらのことについて話し出すことも

あるかもしれません。そのときは趣旨を説明し、話さないように指導してください。面接の公平さを保つためです。

面接では、相手の立場を十分に考慮して、その人の普段の姿が素直に表現できるような細かい配慮の上に立った質問でなくてはならないのです。質問内容や質問者の役割分担を事前に充分打ち合わせをして調整することが必要です。

④ 面接の担当

面接の担当者には適当な人が当てられていますか

面接方法を適正にするのと同様に、面接をする人の選定及び人数等にも気を配る必要があります。面接は人間対人間の関係の中ですすめられる試験であり、重要視される選考方法なので、企業にとっても大事な問題です。

担当者には、面接の経験や技術に富み、観察力に優れ、言葉の明瞭な人が適当です。感情に左右されたり、客観的な判断力に欠けたりする人は避けるべきです。

また、公正にする意味で面接は複数の担当者で行うのが適当です。

⑤ 面接の評定

面接の評定方法は事前に打ち合わせてありますか

面接の結果については、「担当者全員が同じ条件で評定してそれを平均する」か、「評定項目を分担して結果を合計する」か事前に充分打ち合わせをして調整することが必要です。

評定については、

「外見のみで個人的に好悪感を抱かないこと」

「一つの条件が良い（悪い）ことによって、それを不当に高く（低く）

他の条件もすべて良い（悪い）と判断しないこと」

「評定に自信がないとか、特に目立つものがないという理由で、

中程度という評定を下さないこと」

「段階別（3段階、5段階など）に評定し、その結果を総合的に判断すること」

などを心掛けてください。

⑥ 面接の配慮

面接時の応募者への配慮は怠っていませんか

面接を受ける側は普段より緊張しているものです。できるだけ普段のその人を出せるように、緊張を和らげるような雰囲気を作ることが大切です。試験場内外ともに、

「受験者の人格を十分尊重するよう配慮すること」

「受験者に心理的動揺や、精神的負担を与えるような言動は絶対にしないこと」

に配慮して、気軽に話し合える雰囲気を作ることが必要です。

イ 面接における質問例

採用面接時における「評価項目と評価基準」「適切な質問例」「不適切な質問例」について例示します。

「評価項目と評価基準」「適切な質問例」については、これが模範的であるというわけではありません。各企業で評定の方法など創意工夫し、実態に即した面接を実施してください。

「不適切な質問例」については、なぜ不適切なのかを御理解いただき、今後の参考にさせていただきたいと思えます。

① 評価項目と評価基準

評価項目	評価基準
自主性 (意欲)	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事に対する責任感があるか ・進んで仕事をするか ・当社について知識を持っているか
実行力	<ul style="list-style-type: none"> ・説得力があり、計画性があるか ・行動的であり、決断力があるか ・物事を追求してやり遂げるか
適応性	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事に対する適応性があるか ・自主コントロールができるか ・辛抱強いのか
協調性	<ul style="list-style-type: none"> ・仲間と仲良く仕事ができるか ・人の意見を尊重するか ・他人とよく調和できるか
表現力 (発表力)	<ul style="list-style-type: none"> ・話の筋が通っているか ・主旨を簡潔に的確に述べているか ・自分の考えを正しくわかりやすく説明できるか
理解力	<ul style="list-style-type: none"> ・質問の内容を十分に理解しているか ・問題の分析、掘り下げに優れているか
態度・動作	<ul style="list-style-type: none"> ・動作はきびきびしているか ・態度は落ち着いているか ・意識を集中できるか
知識	<ul style="list-style-type: none"> ・一般常識があるか ・職務に必要な基礎知識、専門知識があるか

② 適切な質問例

	項 目	評 価 項 目	質 問 例
導 入 部		(応募者の緊張感をほぐすため、答えやすい質問から始める)	<ul style="list-style-type: none"> ・お待たせしました。どうぞ掛けてください。 ・〇〇さんですね。 ・待っている間、どんな気分でしたか。 ・筆記試験は難しかったですか。
本 質 問	・会社に対する関心	<ul style="list-style-type: none"> ・質問内容の理解力と回答内容の的確、簡潔な表現力 ・志望の動機や仕事に対する考え方、責任感を通じてその自主性（意欲） ・当社に対する理解度・知識を通じてその理解力・適応力 	<ul style="list-style-type: none"> ・当社の第一印象はどうでしたか。 ・当社に対してどんなイメージを持っていますか。 ・当社への志望の動機を教えてください。 ・どんな仕事をしてみたいですか。それは何故ですか。 ・仕事の中で困難な状況に直面した時あなたならどうしますか。 ・初対面の人と話をすることが苦になりませんか。 ・受験に際して、多少当社のことを調べてみましたか。 ・当社がどんな製品を造っているか知っていますか。
	・学校に関する事柄	<ul style="list-style-type: none"> ・質問内容の理解力と回答内容の的確、簡潔な表現 ・学校生活を通じて、その自主性（意欲）、協調性 	<ul style="list-style-type: none"> ・好き（得意）な学科は何ですか。何故その学科が好き（得意）なのですか。 ・学生生活で一生懸命したことは何ですか。 ・クラブ活動、生徒会活動、学校行事などの中で、あなたは何かしていましたか。 ・学校生活で一番印象に残ったことや思い出などはありますか。
	・自己のPRに関する事柄	<ul style="list-style-type: none"> ・質問内容の理解力と回答内容の的確、簡潔な表現 ・自己の特徴、特技などのPRを通してその知識、実行力 	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたの長所はどういうところですか。 ・何か特技・資格がありますか。 (種類・取得時期なども質問する) ・何かスポーツをしていますか。

	項 目	評 価 項 目	質 問 例
情 報 交 換		<p>(従事する職務の内容・労働条件などを説明し、本人の意志の強さを判断する)</p> <p>(専門的職業や、技能工の採用選考の場合は、その職務についての専門的な質問をする)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月に○時間位残業がありますが、よろしいですか。 ・ 県内・県外へ転勤することがありますが、よろしいですか。 ・ 交替制勤務ですが、家族の方は了解していますか。 ・ もし採用になったら、交通機関は何を利用しますか。 ・ 当社には寮がありません(○○町にあります)が、どうしますか。 ・ 仕事は、立って(座って)することが多くなりますが、大丈夫ですか。 ・ こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問はありませんか。 ・ 入社した場合、何か希望・条件などがありますか。
結 び		<p>(最後に、応募者の労をねぎらう言葉をかけ、面接の終了を知らせる)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ いろいろ聞かせて頂き、ありがとうございました。それではこれで終わります。 ・ 採否結果は○日頃までに連絡します。 本日はお疲れさまでした。

③ 不適切な質問例

不適切である理由	不適切な質問例
<p>—「本籍など」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 同和地区（同和関係者）に対する就職差別につながります。 本籍地について聞くことは身元調査につながります。 	<ul style="list-style-type: none"> あなたの本籍はどこですか。 あなたの出身地はどこですか。 何故本籍と現住所が違うのですか。 生まれてからずっと現住所ですか。 自宅付近の略図を書いてください。 〇〇町のどの辺ですか。
<p>—「家族の職業、収入、地位など」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 部落差別によって教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた同和関係者や、恵まれない家庭、母子・父子家庭の人に対する就職差別につながります。 	<ul style="list-style-type: none"> あなたの家族の職業はなんですか。 あなたの家族の勤務先は。また役職は。 あなたの家族や親戚で、〇〇関係にお勤めの方はいますか。 あなたの家族の収入はどれ位ですか。 あなたの御両親の学歴は。 あなたの学費は誰が出しましたか。
<p>—「家族の資産」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 貧困な家庭の人に対する就職差別につながります。 	<ul style="list-style-type: none"> あなたのうちの耕作面積はどれ位ですか。 住んでいる家や土地は持ち家ですか、借家ですか。 あなたのうちの不動産（田畑、山林、土地）はどれ位ありますか。
<p>—「住宅環境、家庭環境」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 貧困な家庭や、母子・父子家庭の人に対する就職差別につながります。 居住地域の生活水準についても、答えにくい人がいるかもしれません。 	<ul style="list-style-type: none"> あなたの家は団地ですか。 あなたの家は何部屋ありますか。 あなたの地域は下水道が整備されていますか。 あなたの家庭の雰囲気は。 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。 別居しているのですか。 お父さん（お母さん）の死因は何ですか。 転校の経験はありますか。 あなたは長男ですか。

不適切である理由	不適切な質問例
<p>—「思想、信条、宗教など」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 思想・信条、宗教、支持政党、人生観などは、憲法で保障された個人の自由権に属する事柄です。それを、採用選考にもちこむことは基本的人権を侵すことになります。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働組合をどう思いますか。 学生運動をどう思いますか。 学校外での加入団体を教えてください。 どんな本を愛読していますか。 あなたの家では何新聞を読んでいますか。 あなたの信条としている言葉は何ですか。 あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか。 将来、どんな人になりたいと思いますか。 あなたの家の宗教は何ですか。 あなたの家族は何を信じていますか。 あなたは、神や仏を信じるほうですか。 あなたの家に仏壇はありますか。 尊敬する人物を教えてください。 学校の先生の中に尊敬する人はいますか。 あなたは今の(社)会をどう思いますか。 あなたの家族は何党を支持していますか。 政治や政党に関心がありますか。
<p>—「返答に窮する質問」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 何のための質問か、その真意を測りかねとっさに返答できません。表面的にははきはきした受け答えができないと判断されてしまい、受験者にとって不利な結果になるかもしれません。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校の欠席の理由は何ですか。停学ではないのですか。 クラスでの順位は何番位ですか。 進学校なのに何故就職を選んだのですか。 友達と約束していたのに残業を頼まれたらどうしますか。 煙草を吸いますか。酒は飲みますか。 失礼ですが、もし不採用だったらどうしますか。 結婚は何歳位でしたいですか。 (複数応募開始日以降) 他に応募している企業はありますか。
<p>—「短所についての質問」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 短所自体は人それぞれに違うものであり、応募者によっては、身体的特徴や健康状態を短所と考えている場合があります。こうした方はこれらを採否の基準にはされたくないと考えているはずですので、短所について問われる精神的動揺の大きさに配慮しましょう。 困難に対してどう工夫したかを問う質問であれば、例えば「学生生活で直面した困難な出来事に対してどう工夫したか」等の聞き方を検討しましょう。 	<ul style="list-style-type: none"> あなたの短所を教えてください。

(4) 身元調査の禁止

本籍・思想・信教・家族状況・家庭環境などの身元調査をしていませんか

企業の中には、人事の慣習として、興信所を通してあるいはその企業独自で身元を調査し、採否の判断資料としているところがありますが、職業安定法指針により、身元調査を行うことは禁止されています。

身元調査とは、応募者の居住地や出身校へ訪問し、出生地・住居・生活状況・本人の素行・交友関係・家族状況・思想などを調べることです。既に述べたように、面接試験や応募書類の中で本人に尋ねることは禁じられていますが、身元調査として独立に行われる場合も考え方は同じです。

特に意識しなくても、結果的に調査していると受けとられることもあります。

身元調査は、近所の噂や偏見という第三者の無責任な風評や、調査する人の主観などが入りやすく、真実が歪められ報告されることも少なくありません。応募者の私生活を詮索することにもなります。

これらによって採否を決めるのは、憲法で保障された基本的人権を侵害し、職業選択の自由を否定することです。身元調査は一切行わないようにしてください。

また、身元調査は職業安定法第48条の指導・改善命令の対象となります。

なお、たとえ本人の同意があったとしても、身元調査が認められるものではないことはいまでもありません。

(5) 不必要な健康診断の禁止

健康診断の実施は、慎重に検討し、応募者のプライバシーを侵害しないよう配慮してなされていますか

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。特に、採用選考時のいわゆる「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断については、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で真に必要かどうか慎重に検討していただき、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないでください。

〔「血液検査」に関して〕

H I V感染の有無それ自体は、応募者の能力及び適性とは一般的には無関係であることから、採用選考を目的としたH I V検査は行わないでください。

また、厚生労働省では、B型、C型肝炎ウイルス感染者に対する差別は、偏見を基礎にしたものであり、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B型、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」に関して〕

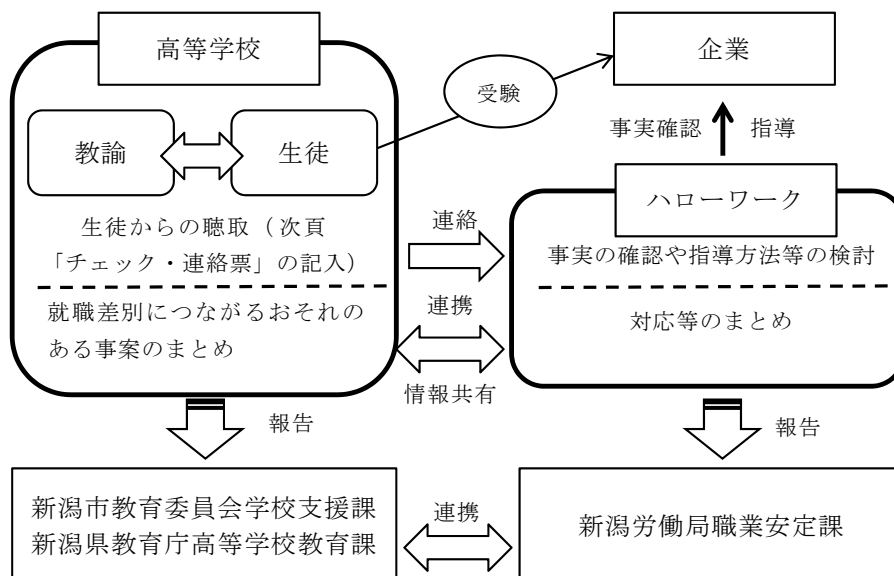
色覚検査において異常と判断された人であっても、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきています。従って、労働者を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時の色覚検査を含む健康診断については、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないよう注意してください。

採用選考時の健康診断に際して血液検査・色覚検査等を実施する場合には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明すると共に、以下の点に留意してください。

- 検査は、職務遂行上の能力の有無の判断に係る範囲に限定すること。
- 求人職種との関連において、職務遂行能力の判断のため実施する場合は、どのような能力を、どのような検査内容、項目で実施するのか、根拠を明確にすること。
- 検査項目の設定と検査結果の判定にあたっては産業医の意見も聴取すること。
- 労働安全衛生規則第43条に定める雇入時の健康診断は、雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理の基礎資料とするため、雇い入れの直前・直後に行うものであり、採用選考時において行うことを義務付けたものではないことを十分認識すること。
- 検査項目及び検査結果については、必ず本人にも通知すること。

(6) 就職差別につながる恐れのある事柄への対応の流れ

新潟労働局及び県内ハローワークでは新潟県、新潟市及び県内高等学校と下図のように連携を図りながら、就職差別につながるおそれにある事案に対応しています。



(7) 参考 新規中学卒業予定者用「職業相談票 (乙)」

1 学校名	応 募 書 類 (中) 職 業 相 談 票 [乙]				写 真 貼 付				
ふりがな 2 氏名	3 性別	4 生年 月 日 年 月 日 (満 歳)							
5 現住所 ふりがな (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	7 学年	欠席日数	主 な 理 由	特 記 事 項	
	国 語				1				
	社 会				2				
	教 学				3				
	理 科								
	音 楽		8 特別活動		9 総合的な学習の時間		10 特別の教科 道徳		
	美 術								
	保 健 体 育								
	技 術 ・ 家 庭								
	外 国 語								
() 段階評価									
11 行 動 の 記 録	項 目	行 動 の 状 況	項 目	行 動 の 状 況	12 本人のアピールポイント・推薦事由等				
	基本的な生活習慣		思いやり・協力						
	健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護						
	自主・自律		勤労・奉仕						
	責任感		公正・公平						
	創意工夫		公共心・公德心						
本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。									
年 月 日					中学校長				
(所在地)									
(郵便番号)					(電話番号)				
※安定所記載欄						受 付 番 号			
						公共職業安定所			

VI
あり方
採用・選考の

(8) 参考 公正な採用選考をめざして

ハローワークでは、公正な採用選考に関する様々な情報提供、資料提供を行っています。ご不明な点がございましたら、お気軽に最寄りのハローワークにご相談ください。

01 公正採用選考特設サイト

各種資料のデータ公開や解説動画の配信も行っています。

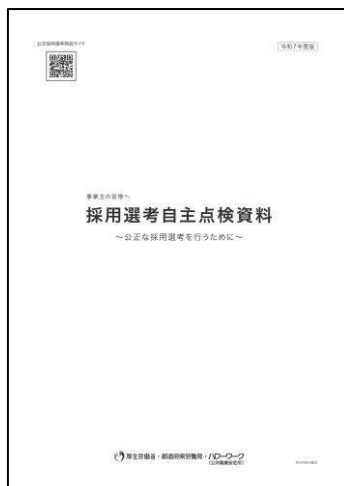
公正採用選考特設サイト▶

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



02 各種リーフレット

上記の特設サイトでデータ閲覧できるほか、お近くのハローワークで冊子で配布しています。



VII 採用決定から受入れ定着まで

1 採否決定後の留意点について

(1) 採否（選考結果）の通知

応募者は、採否の通知を待っています

結果の通知が遅れますと不安感を招く結果となりますので、結果は速やか（原則として3日以内、遅くとも7日以内）に必ず文書により関係者に通知してください。（58・59頁参照）

また、不採用者の応募書類は、個人情報保護の観点から応募者の出身校（中学は学校管轄安定所）へ速やかに返送してください。

(2) 採用決定者と家庭への連絡

ときには、たった一枚のハガキが就職者には職場への親しみを、家族には信頼感を与えます

採用を決定されても入社まではまだ日時があります。一回の面接と一枚の採用通知書だけで済むものではありません。

採用決定者が元気な顔で入社してこられるよう、希望と不安の入り交じった日々を過ごす若者とその家族に連絡を絶やさないようにすることが必要です。

- ① 入社予定日、赴任方法、日時、場所、用意するものなどについては、本人と家族だけではなく、学校へも知らせておいてください。
- ② 定期的に社内報を送付するなどして、事業所や職場の様子を知らせてください。
- ③ 労働条件についても、十分わかるように知らせてください。
- ④ 本人の健康状態や性格、職業適性など雇用後の指導に必要なことは、十分承知しておいてください。
- ⑤ 入社前後の職場行事や教育訓練の予定なども連絡してください。
- ⑥ 社会人・職業人としての心構えなどについても、知らせておいてください。
- ⑦ 入社日が近づいてきたら、赴任方法、日時、場所、用意するものなどについても再度確認をしてください。

(3) 事前研修等の禁止

勉学に専念できるよう次の点に十分配慮してください

新規学校卒業者については、採用決定から入社まで数か月間あります。この間は学校教育の総仕

上げの大切な時期にあたりますので、必要な連絡等は密接にとっていただきたいのですが、学業や課外活動などの学校教育に支障を及ぼすおそれがあるようなものは認められませんので御留意ください。

中学校・高等学校では、原則としてアルバイトは禁止されています。したがって、卒業前の実習・教育訓練などの事前研修等の計画や内定式は避けてください。教育研修等は、入社後に事業主の指揮命令のもとで行ってください。

生徒・学生やその家族にとって、内定先事業所からの研修参加指示・要請等は心理的にも断りにくいものです。これを御理解いただき、採用内定者を実習・教育訓練や懇談会等の名目で呼び出したり、卒業式以前にアルバイト等で雇用されることは行わないようにしてください。

また、通信によりレポート類の提出を求めること等も、同様に本人の負担となり学業専念の妨げになりますので行わないようにしてください。

(4) 受入れ体制の整備・再点検

新入職員はそれぞれ期待をもって入社してきます。その期待に応えられるよう、受入れ体制を整えてください。

毎年、就業時間や賃金、仕事の内容などの労働条件が、求人（募集）内容と違うという苦情が絶えません。

求人票に記入された条件、すなわち約束した求人条件は絶対に守り、さらに向上を図ってください。

新入職員が誰に何を聞いたらいいかをはっきりさせるよう、仕事・生活の両面を指導する担当者を決めておいてください。

(5) 受入れ時の提出書類について

採用内定から入社の際に、種々の書類が必要となることと思われませんが、基本的には、

- ① 入社後で足るものは、入社後に提出させること
- ② 本人の育成指導や雇用管理上、必要最小限度のものとする
- ③ 基本的人権を侵害するものであってはならないこと
- ④ 提出がなぜ必要なのかを説明し、了承を得た上で提出を求めること

が必要です。

提出を求める書類は、従来から求めているといった理由でなく、本当に必要なものかどうかを必ず再点検してください。

◇入社承諾書（63頁）については、事業所の一方的な解約権等をつけないでください。

◇誓約書については、職務上の遵守事項を含む労働契約の締結後に、改めてその遵守を労働者に再認識させるものであり、法律的に効力のある労働契約を締結することにより事足りるものと思われます。

◇身元保証書については、無制限の身元保証や保証人の本籍・職業を求めるものが見受けられますが、本人の指導育成や雇用管理上の必要最小限度なものに止める等、再検討をお願いします。

◇戸籍に関する書類（戸籍謄本・抄本・住民票）は、選考過程はもちろんのこと、入社後であっても、法令に定める場合を除く他、提出または提示を求めないこととしてください。

労働基準法第57条に定める「年少労働者の年齢証明書」については、市町村長が発行する「住民票記載事項証明書」によって確認してください。

また、労働基準法第107条に定める「労働者名簿」に本籍地を記入する必要はありません。

内定後の健康診断と雇入れ時の健康診断

近年、新規大学卒業者の採用内定後（大学等の場合は10月1日以降）、直ちに健康診断を実施している事例が見られます。

一方、労働安全衛生規則43条では事業者に対し、労働者を雇入れた時には、当該労働者への健康診断の実施を義務付けています。但し、当該労働者が健康診断後、3か月を経過しない健康診断書を提出した場合は、同条に定める診断項目については、その限りではない旨が定められています。

従って「内定後の健康診断」についても、同条「但し」以下の規定を準用し、雇入れ時より3か月前までが「雇入れ時の健康診断」とみなすことが妥当といえます。

なお、「雇入れ時の健康診断」については、雇入れ後の労働者の適正配置、健康管理に役立てるために実施するものであって、健康診断結果によって合理的な理由なく内定を取り消すことは、「解雇権の濫用」として無効となります。

社員の一人一人に至るまで、就職差別問題を正しく認識・理解していますか。

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、採用したのだから良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なぜかとなりますと、明確な回答が得られないのが実情です。

ここのところを踏み込んで考えていただきたいと思います。同和問題や外国籍の人々に対する差別の歴史の中で、「本籍地」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」、「本籍地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、決して就職差別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、出発点と見るべきであり、就職がその人の社会生活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ぬのです。

したがって、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、それから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、従業員一人ひとりに至るまで、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。

2 新規学校卒業者の採用内定取消しの防止について

新規学校卒業者に対する事業主の一方的な都合による採用内定取消しは、その円滑な就職を妨げ、対象となった学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

このため、事業主に対してハローワーク等への事前通知を法令で定めるとともに、採用内定取消し等の防止について考慮すべき事項を「新規学校卒業者の採用に関する指針」（10ページ又は厚生労働省ホームページ参照 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha05/>）で定めているところです。

新規学校卒業者の採用をお考えの事業主の皆様には、適正な採用計画の下、募集・採用活動を進めていただくとともに、採用内定取消しが行われることのないようにお願いします。

詳細については、次のとおりです。

ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握

新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする事業主は、あらかじめハローワーク及び施設の長^(注)に通知することが必要となります。（職業安定法施行規則第35条第2項）

(注) 職業安定法第27条に基づきハローワークの業務の一部を分担する学校の長又は同法第33条の2に基づき無料の職業紹介事業を行う学校等の長

事業主がハローワーク等に通知すべき事項の明確化

新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする事業主は、職業安定局長が定める様式^(注)により、ハローワーク及び施設の長に通知することが必要となります。(職業安定法施行規則第35条第2項)

(注) 所定の様式には、内定取消し者数、内定取消しを行わなければならない理由、内定取消しの回避のために検討された事項、対象学生等への説明状況、対象学生等に対する支援の内容等を記載する必要があります。

採用内定取消しを行った企業名の公表

厚生労働大臣は、採用内定取消しの内容が、厚生労働大臣が定める場合に該当するときは、学生生徒等の適切な職業選択に資するよう学生生徒等に情報提供するため、その内容を公表することができます。(職業安定法施行規則第17条の4)

【厚生労働大臣が定める場合】

(職業安定法施行規則第17条の4第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める場合(平成21年厚生労働省告示第5号))

採用内定取消しの内容が、次のいずれかに該当する場合。(ただし、倒産により翌年度の新規学校卒業者の募集・採用が行われないことが確実な場合を除く。)

- ① 2年度以上連続して行われたもの
- ② 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの
(内定取消しの対象となった新規学校卒業者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く。)
- ③ 生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等にかんがみ、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたもの
- ④ 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの
 - ・ 内定取消しの対象となった新規学校卒業者に対して、内定取消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき。
 - ・ 内定取消しの対象となった新規学校卒業者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(平成二十七年厚生労働省告示第四百六号)にも、採用内定に関する規定が記載されています。

第二の一(二)「採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等」

- イ 事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面の交付等により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。
- ロ 事業主は、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。

また、やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

※ 参 考

採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定の取消しには、労働契約法第16条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

(労働契約法第16条)

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

3 受入れの準備と計画

～職場定着のために～

せっかく入社した若者です、上手に育てましょう
若年者が減少する時代がすでに到来しています
職場に迎え入れた若者を、定着させ「人財」に育てましょう

若年者の職業意識は多様化し、例えば企業に対する帰属意識も薄れはじめ、一世代前の社会が持っていた離転職に対する罪悪感には既に過去のものとなりつつあります。

また、個人生活の充実とともにやりがいのある仕事を求める、個人生活と職業生活の両立を志向する傾向もみられます。

これら若年者の職業意識の変化は、学校在学中や卒業後の職業選択、企業への就職後等あらゆる場面において、「個の確立」へ向けての方向性となって現れています。

すなわち、いくつかの例示を行うとすれば、

- ① 従来の仕事優先人間、会社人間型から脱却し、私の生活を大事にしさらに仕事からも満足感を得たいという「自分と仕事」両立志向が強まっている。
 - ② 組織に対する帰属意識の変化としては、職場における人間関係を極力私生活に持ち込まない傾向、職員旅行等への拒絶反応、さらには、離転職への抵抗感の薄らぎなどへもつながっているものと言える。
 - ③ これらの意識の多様化に伴い、離転職志向が高まりをみせ、「第二新卒」という造語までを生み出している。
 - ④ また、職業生活に求める充実感と現実のギャップがあまりにも大きく、満足度が低下傾向にある。
 - ⑤ 職業・企業選択の局面における判断基準にイメージが加わるとともに重視の傾向が強まり、いわゆる3K職種（業種）や肉体労働等への忌避とブランド・カタカナ志向がますます高まっている。
- などが挙げられます。

これらの考え方の当否はともかく、現実意識の変化として現れていることを踏まえて、「育てる」という観点に立って職場における受入れ体制を整えてください。

(1) 職場の受入れ体制を点検してください

令和4年4月に県内就職した新規学校卒業者のうち、高校卒は就職後3年間で33.6%、短大・専修学校等卒は就職後3年間で41.0%、大学卒は就職後3年間で33.6%が離職しています。(147ページ参照)

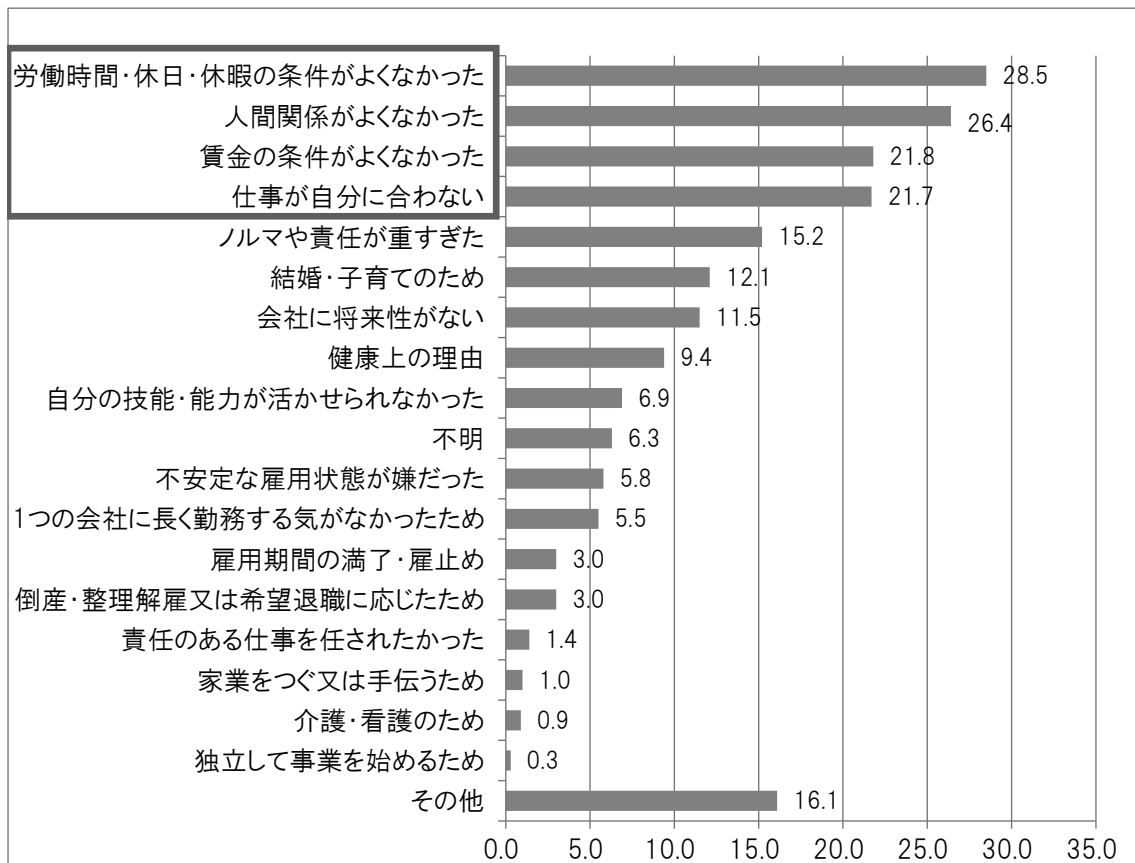
職場定着は、職業生活や社会生活への適応を図るという点において大きな課題であるとともに、人材確保対策の面から企業の経営活動にも大きな影響を与えているものといえます。

厚生労働省が行った「令和5年若年者雇用実態調査」では、初めて勤務した会社を離職した理由の調査結果をみると、労働条件や人間関係を理由に離職した割合が高くなっています。

○厚生労働省「令和5年若年者雇用実態調査」（令和5年10月1日時点で満15～34歳の労働者を対象に実施）

初めて勤務した会社をやめた理由（3つまで複数回答）の上位をみると、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が28.5%、「人間関係がよくなかった」が26.4%、「賃金の条件がよくなかった」が21.8%、「仕事が自分に合わない」が21.7%となっています。

初めて勤務した会社をやめた主な理由（複数回答3つまで）



求人票の内容と実際の労働条件に相違や誤りがないか、確認をしましょう。

求人条件に変更はありませんか。もし、求人条件に変更があれば、小さなことでもキチンと知らせることこそ大切です。

労働条件の相違は、たとえ悪意のない単純な食い違いであったとしても、社会人への第一歩を踏み出したばかりの若者の心に裏切られたという気持ちを植え付けるものであり、やる気の水をさすものと言えます。

もう一度、ハローワークに申込まれた求人票を再点検してください。求人票に書かれた求人条件と実際の労働条件が違うなどを理由で退職する若者がいなくなるようにしてください。

なお、使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間、その他労働条件を書面などで明示しなければなりません（労働基準法第15条）。

(2) 受 入 れ 計 画

入社後当面のスケジュールは、事前に連絡してあると思いますが、入社式や歓迎会等の際にもう一度詳しく説明してください。

また、受入れ・指導の担当者は選任済みですか。

新入職員は期待とともに不安感も持っています。誰もが指導者というのは理想ですが、新人が一日も早く自立できるよう育成していくためには、本当に信頼される先輩の存在が大きな役割を果たすと言えるでしょう。

誰に何を聞けばいいのか、自分の悩みを誰が聞いてくれるのかを明確にしておいてください。

(3) 教 育 訓 練

社会へスタートしたばかりの若者がどんなに張り切っても、新しい環境の下で、その心理状態はもちろん肉体的にも揺れ動いています。

教育訓練なしで、いきなり職場へ配置するのは避けてください。

新人教育はいわば慣らし運転ともいべきものであり、仕事のみでなく職業人・社会人としての集団生活のマナー等の指導も忘れずに行うとともに適度な息抜きを組み合わせ、例えばレク活動等の盛んな事業所であれば、それらについてもあわせて周知説明してください。

なお、仕事を教える場合には、自分の職務の目的・必要性等が正しく認識できるよう、本人の直接の担当部門（作業箇所）だけではなく、前後のつながりや一連の流れを通して教育されるようお願いします。

また、次の事柄は必ず周知を図ってください。

- ① 災害防止、衛生管理、就業規則、福利厚生、余暇活動、雇用条件等については詳しく教えてください。
- ② 職場規律、集団生活のマナーを忘れずに教えてください。
- ③ 職場における人間関係と協調性も十分に指導してください。
- ④ 自分の仕事の大切さを印象づけてください。

実社会の経験が全く無いに等しいことから、職業については漠然とした考えしか持っていないケースがほとんどであり、「自分の仕事は、大切なのだろうか?」「社会の役に立っているのだろうか?」等を意外に気にしているものです。

(4) 適 正 配 置

「本人の適性と能力に応じた職場配置」と言うことは簡単ですが、単に適性検査の結果のみに頼ることも、本人の希望のみに頼ることも適切ではありません。

新規学卒者の場合は、労働市場の状況（就職希望者数、求人数、採用職種等）から、一定水準以上の適性と意欲があれば、将来の期待を込めるとともに可能性を含めて紹介を行っています。

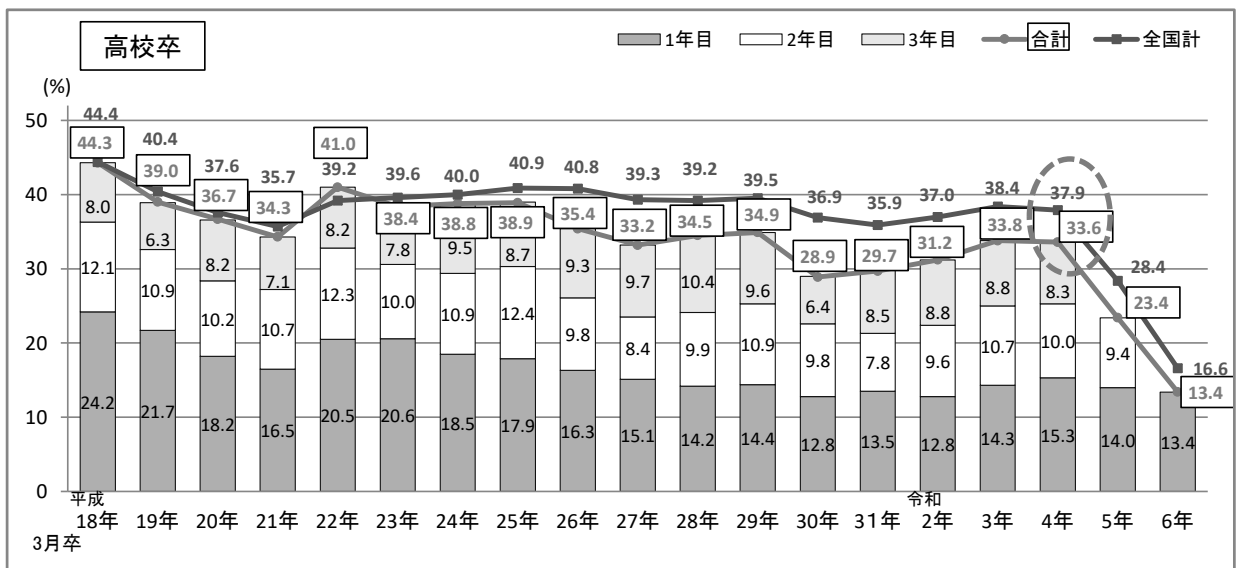
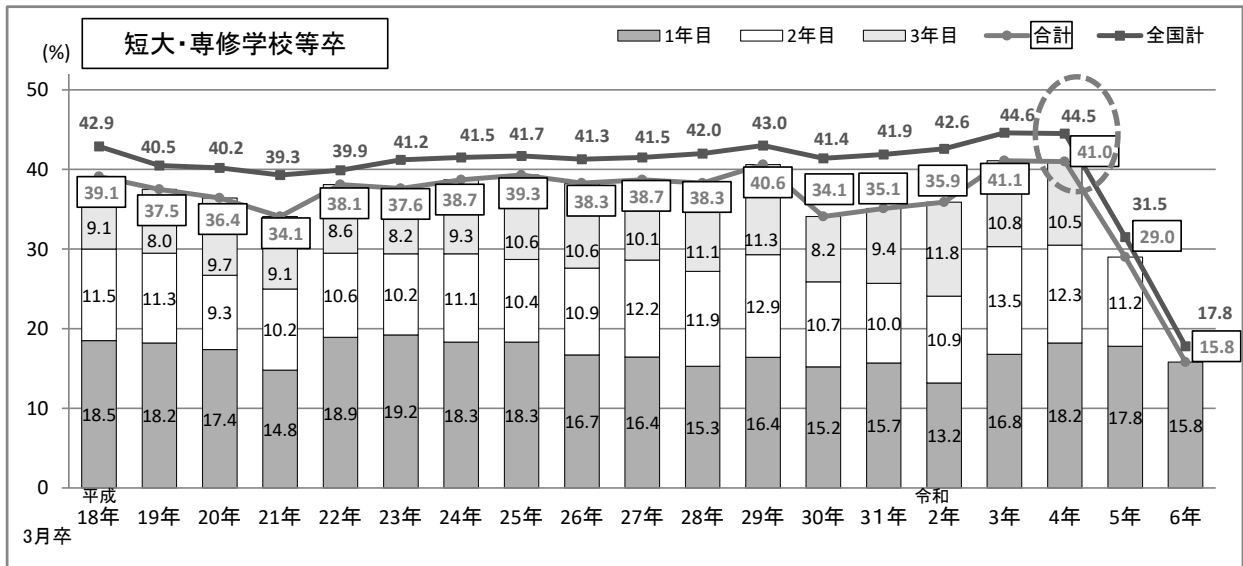
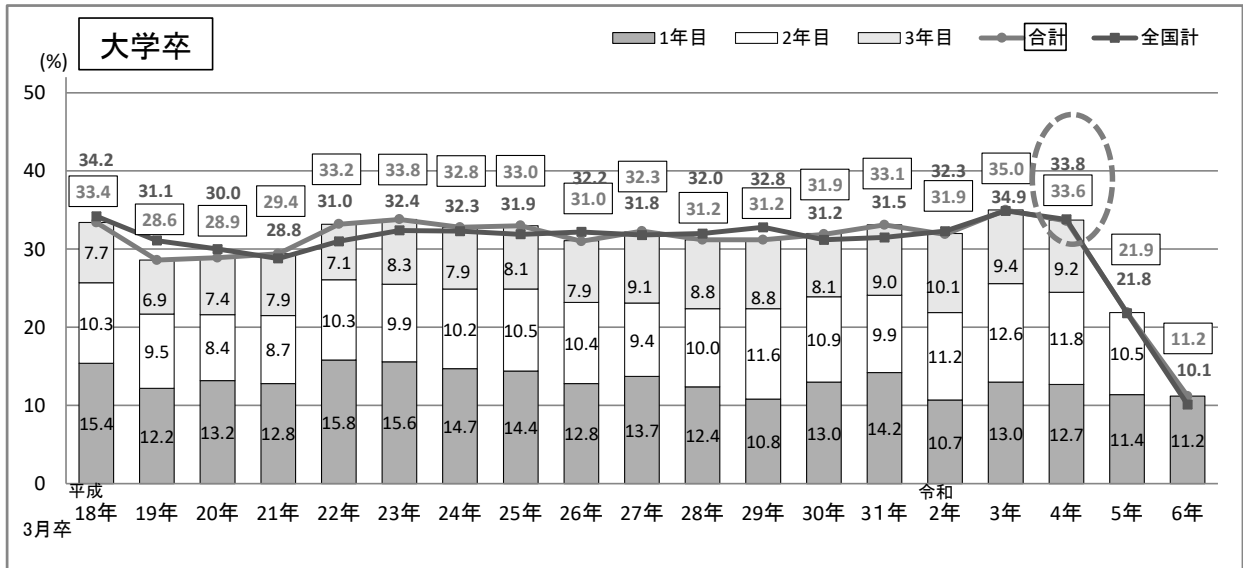
したがって、十分な成績を上げられるかどうかは、事業主の配慮ある配置によって決まると言ってもよいでしょう。

「仕事に対する興味プラス適性 → 覚えが早く、災害や事故も少ない → 楽しく働く → 定着率の向上」となるわけです。

事業主の一方的都合のみによることなく、本人の意向も汲んだ配置をお願いします。

新規学卒就職者の学歴別就職後3年以内離職率の推移(新潟県)

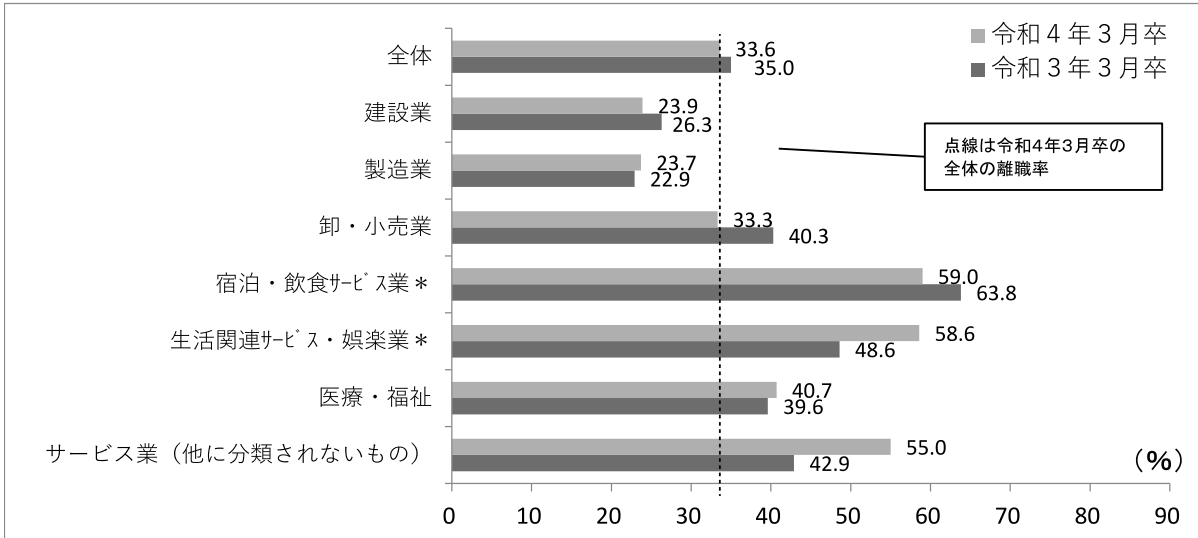
新潟労働局職業安定課
令和7年3月31日現在



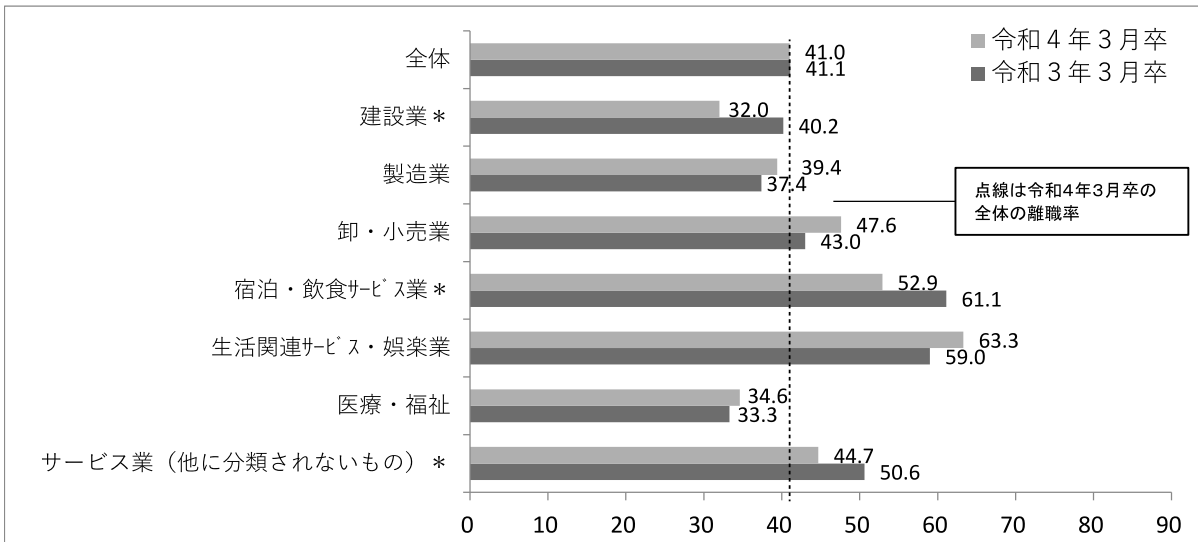
(注) この離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分している。
3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

令和4年3月卒業就職者の離職率(卒業後3年以内)の前年度比較(新潟県)
(産業別)

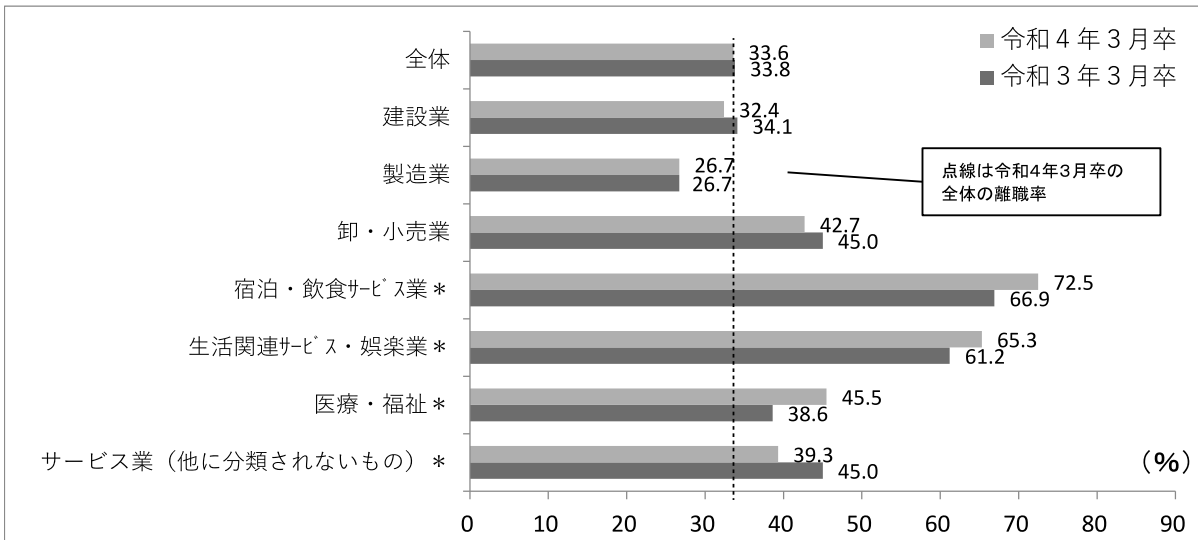
大学卒



短大・専修学校等卒



高校卒



注) *印の数値については、サンプル数が少ないため、利用上注意を要する。

参 考

【資料出所及び離職率の集計の考え方】

事業所からハローワークに対して、雇用保険の取得届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。

具体例は次のとおり。

具体例

○ 令和4年3月新規大学卒業者の3年目離職率の場合

[1]就職者： 生年月日が平成12年4月1日以前で、令和4年3月1日から令和4年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を令和4年3月新規大学卒業就職者とみなす。

[2]離職者： [1]のうち、令和4年3月1日から令和7年3月31日までに離職した者（令和4年3月1日から令和4年6月30日までに新規学卒として雇用保険加入の届けを提出した事業所を上記の期間中に離職した場合、離職理由や離職後の就業の状態に関わらず離職者として算出している（以下、[4][6]についても同様））。

※ 令和4年3月新規大学卒業者の離職率・・・[2]／[1]

○ 令和4年3月新規短大・専修学校等卒業者の3年目離職率の場合

[3]就職者： 生年月日が平成12年4月2日から平成14年4月1日までの者で、令和4年3月1日から令和4年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を令和4年3月新規短大・専修学校等卒業就職者とみなす。

[4]離職者： [3]のうち、令和4年3月1日から令和7年3月31日までに離職した者。

※ 令和4年3月新規短大・専修学校等卒業者の離職率・・・[4]／[3]

○ 令和4年3月新規高校卒業者の3年目離職率の場合

[5]就職者： 生年月日が平成14年4月2日から平成16年4月1日までの者で、令和4年3月1日から令和4年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を令和4年3月新規高校卒業就職者とみなす。

[6]離職者： [5]のうち、令和4年3月1日から令和7年3月31日までに離職した者。

※ 令和4年3月新規高校卒業者の離職率・・・[6]／[5]

4 従業員定着のために

労働条件改善をお願いします

労働基準法は、最低限度守らなければならない労働条件・職場環境の基準であり、これをもってすべて良しとするものではありません。

従業員として採用した後の職場定着に向けて、より良い職場づくりをしてください。

職場づくりには、賃金や労働時間等の労働条件と実際に仕事をする職場環境の整備があります。

労働条件や職場環境の整備は、従業員の定着のみでなく、生産性の向上や無用な労働災害や事故を防止することにもつながります。

現在の労働条件や職場環境を再点検して、改善の余地があるものは、できるだけすみやかに改めてください。

作業台を低くしたり、職場内から段差を追放したというちょっとした工夫で、従業員の作業が容易になり能率が上がる、また、それにより高年齢者や障害者が従来は無理と思われていた職務に就けるようになったという事例は決して珍しいことではありません。

人材を人材として活かすため、積極的に雇用環境の改善を進めてください。

(1) 賃金や昇進

賃金は、労働の対価ということはもちろんですが、それだけではなく、労働者本人に対する評価としての一面も持っています。

また、昇進や昇格はそれ以上に評価の性格を強く持っています。

したがって、従業員に理解、納得されている制度となっているかが重要であり、これらの労務人事管理は、従業員のモラルをいかにして高めるかということと密接な関係があることから、各企業におかれても十分にお考えのところとは思いますが、より改善が図られますようお願いいたします。

新卒者、中途採用者等の初任給に関してはハローワークでデータを提供できます。昇給や昇進についても各種の資料を御利用の上、十分御検討をお願いいたします。

(2) 労働時間

労働時間については、豊かでゆとりある労働者生活の実現を目指し、週休二日制度の導入等を柱として、短縮を図る方針が出されています。

また、「一日の労働時間が短い」、「休日が多い」ことが、求職者の職業選択や従業員の職場に対する満足度に大きな影響を与えるとともに、多くの企業が従業員の採用にあたり有利に作用していると認識されていることも事実です。

労働時間の短縮が生産性の上昇につながるよう、業務・作業方法の改善や省力化を進めることによりいかに仕事の効率を上げるか、御検討をお願いいたします。

なお、詳細については、新潟労働局監督課または最寄りの労働基準監督署（173～175頁参照）へお問い合わせください。

（法定労働時間）

労働基準法の定めにより、法定労働時間は1日8時間、1週で40時間です。なお規模10人未満の商業、映画演劇業、保健衛生業、接客娯楽業では1週44時間までの特例措置が認められています。

（変形労働時間制）

労使協定の締結又は就業規則の定めにより、①1年単位の変形労働時間制、②1カ月単位の変形労働時間制、③1週間単位の非定型的変形労働時間制、④フレックスタイム制の4種類の変形制が認められています。

(3) 年次有給休暇

雇入れの日から起算して6カ月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者には10日間の年次有給休暇を付与することになります。

（育児・介護休業期間と出勤率）

育児・介護休業法に規定する育児・介護休業を取得した期間は、年次有給休暇の発生要件である出勤率を計算する際には、出勤したものとみなされます。

（パートタイム労働者等）

1週間（1年間）の所定労働日数及び継続勤務期間に応じて、有給休暇を付与することとなります。

なお、詳細については、新潟労働局監督課または最寄りの労働基準監督署（173～175頁参照）へお問い合わせください。

(4) 職場環境

① 快適な職場環境の維持管理

従業員の作業効率は、とりまく環境により大きく左右されます。

臭気や粉じん等の空気環境、温度・湿度や外気の温熱条件、照明や採光等の視環境、騒音等の音環境、作業空間や通路等の確保等さまざまな作業環境に配慮してください。

② 作業方法の改善

作業の内容や姿勢等も、心身に大きな負担をかける場合がありますので、負担が軽減されるよう無理のない作業方法や環境を整えてください。

③ 福利厚生の充実

快適な職場環境は生産性の向上にも役立つものであり、仕事の場であると同時に生活の場でもある職場において当然必要となる洗面所、休憩室、食事スペースの確保等については言うまでもないところです。

これらについては適切な維持管理が必要であり、日常的な取り組みにおいて従業員の意見が反映されるような仕組みが求められるところです。

5 新卒者・若年層の職場定着支援について

事業主の皆様にご協力をお願いします

ハローワークでは、求職者の就職及び事業主の皆様の人材採用に貢献するべく、様々な取り組みを行っておりますが、平成26年度より、特に新卒者・若年者に対して職場定着支援に取り組んでいくこととしています。

(背景)

景気の回復基調に伴い、一時期よりは若者の就職環境は改善してきておりますが、依然若者の失業率は高く、また、新規学卒者の3年以内離職率も高い傾向にあります。

このため、厚生労働省としては、政府の方針（日本再興戦略等）に基づき、学校在学中から就職までの一貫した支援を行うこととしており、その一環としてハローワークにおいては、フリーター等であった方を含め、就職した若者の職場定着等に向けた支援を行うこととしています。

事業主の皆様へのお願い

- ハローワークを利用して就職された方への、ハローワークからの連絡、声かけ等についてご了解ください。
 - ・事業所を訪問させていただいた際に、就職した方に声かけをさせていただくことがあります。
 - ・就職した方に、お電話・メール等で連絡を取らせていただくことがあります。
 - ・就職した方を対象にしたセミナーを案内させていただくことがあります。（可能な範囲内で、業務又は有給での出席をお認めください）
 - ・従業員の雇用管理に関して、ご相談やお願いをさせていただく場合もあります。
- 職場定着に関する好事例を教えてください。

こういうことをしたら職場への定着率が上がった、等といった好事例を探しています。

ハローワーク職員が訪問した際に、ご質問させていただくかも知れませんので、その際はご協力いただきますようお願いいたします。
- ハローワークで従業員の定着に関する相談ができます。ご活用ください。

「せっかく若いのを採用したのに、すぐ辞めてしまう」といったような悩みがありましたら、ハローワークにご相談ください。何かお手伝い出来ることもあるかも知れません。