

3. 求人活動のルールについて

新規中学校・高等学校卒業者は、社会経験の少ない青少年であり、職業生活に対する知識・職業選択についての能力が十分でないため、初めて職業に就くに当たって特別の指導を加える必要があることから、安定所と学校は協力し、在学中から継続して職業指導を行い、生徒が適性と能力に適合した職業を選択することができるよう計画的に指導援助を進めています。このため、事業所が独自に行う求人活動についても一定の規制を設けていますので、これらの規制の範囲内で求人活動を行なってください。これらの規制と指導に反して不公正な求人活動を行なった場合は、求人受付保留等の措置がなされます。

ア 家庭訪問の禁止について

求人者、その委託を受けた者又は職業紹介事業者（厚生労働大臣の許可等を受け有料、無料で職業紹介を行う者）が生徒の家庭を訪問して、直接、生徒・保護者に働きかけることは、中学校・高等学校を問わず一切禁止されています。

イ 利益供与の禁止について

求人者、その委託を受けた者又は職業紹介事業者が、新規学卒者、その保護者、その他の関係者に対し、金品または利便の供与を行うことは禁止されています。

ウ 学校訪問について

求人者、その委託を受けた者又は職業紹介事業者が行う求人活動としての学校訪問は、学校の事前の了解を得て訪問してください。

エ 新聞広告等による文書募集について

新聞・出版物・ラジオ・テレビ・インターネット等による募集は次のとおり規制されています。

(イ) 中学生を対象とする募集は、一切禁止されています。

(ロ) 高校生を対象とする募集は、6月末日まで禁止されています。7月1日以降これを行う場合には次の条件によること。

- a 安定所に求人申込みを行い確認を受けていること。
- b 広告等掲載にあたっては、求人者管轄安定所名、求人受付番号を記載すること。
- c 求人票記載内容と相違していないこと。
- d 応募の受けは、学校又は安定所を通じて行うこと。

オ 求人要項の作成について

新規学校卒業者を対象とした求人活動は、安定所に申込み求人票が基本となります。各事業所が独自に作成する求人要項は、あくまでも求人票を補完し、作業内容等の理解を深めるための補助資料です。したがって求人要項に記載される内容は、安定所へ申込み求人票の内容と一致していなければなりません。

また、身体に関する採用条件については、採用職種の作業内容からみて作業遂行上どうしても必要となる具体的な身体条件でなければならず、一般的に「身体に障害のある人は困る」とか「四肢健全であること」などの条件を付すことは、障害者に対する差別であると判断されます。

求人要項の作成に当たっては、その内容等について事前に安定所と十分相談してください。

カ 職場見学・職場実習について

職場見学・現場実習は、学校が職業に関する啓発的な学習の一環として、教育計画に位置づけて行うものですので、学校からの要請があった場合でも、採用選考にわたることのないよう十分注意してください。

4. 採用選考のあり方について

(1) 基本的な考え方

人の選考と採用に当たっては、人権・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の理由により差別することは許されません。

これは憲法（第11、14、22条）及び職業安定法（第3条）により保障された基本的人権の尊重に立脚するものであって、「他人の人権を尊重できないものは、自己の権利も主張できない」ことを、一人ひとりが自覚すべき課題であることを言っています。

人が就職するということは、生きていく基盤である生活を左右する重要なことであり、事業所にとっても人を採用するということは、企業の経営を左右する重要なものであります。したがって、求人者が人を採用するに当たっては、企業内の現在の採用管理、労務管理について、

採用計画 → 募集 → 選考 → 採用決定 → 通知 → 承諾 → 入社前準備
→ 入社 → 教育訓練

までを一貫して慎重に検討し、過去の慣習にとらわれず近代的な雇用管理をお願いします。特に労働者の基本的人権を尊重し、人を活かすことを基本とした選考が実施される必要があると考えます。

選考は ①本人の適性・能力が作業遂行能力に適合するかどうか。
②応募者の基本的人権が尊重される中で行われているかどうか。
この2点を基本として選考が実施されなければなりません。

選考は採用職種の内容からみて、応募者のもつ知識、技能、経験などの適性や能力が作業遂行能力に適合するかどうかに基づいて実施されなければなりません。

その適性・能力の判断に当たっては、単に応募者のもつ表面的なものでなく、応募者の発展過程（教育課程）にある選考が何を意味するか、すなわち訓練や指導によって潜在する能力を引出していくことが、現代における企業の課題であり、本人にかかわりのない要素や本人の現在持っている短所のみをとらえて切り捨てる選考は誤りであり、あくまでも能力を発揮できる可能性を積極的に見出し、いく選考姿勢が大きな意味を持つものとなっています。

企業と労働者の関係は雇用契約により成立し、雇用されるに至るまでの過程は、④入社希望者の面接及び受験、⑤採用決定の通知、⑥の承諾の順となりますが、重要なポイントは企業による採用の意思の決定です。採用・不採用の決定権は企業が有するものであり、その意味で企業は「採用権の自由」を持つといえます。しかし採用権の自由という名のもとに、

家庭円満なこと	家庭環境良好な人	身元確実なもの
思想穏健な人	企業に適合する思想をもつ人	心身健全な人

などの採用条件により選考することは、応募する本人にとって何ら責任のないあるいは自由であるべきことで基本的人権を侵害するものであり、人権を踏みにじってまでの「採用権の自由」が認められるものではありません。「同和問題関係者であることを理由として、就職の機会において差別されない」ことは基本的人権として憲法で保障されており、この精神に反するような「同和問題関係者かどうかを“採用権の自由”という名のもとに不採用にする目的をもって身元調査、家庭環境調査を行うこと」は、紛れもなく憲法違反の調査活動であるといわなければなりません。

さらに、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴い、平成28年4月から、募集・採用など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的取扱いの禁止及び合理的な配慮の提供が義務づけられました。また、平成27年に一億総活躍国民会議が取りまとめた「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」に、企業の採用基準等が障害や難病のある方が一律排除されているかのような表現になっていないか総点検を呼びかけ、改善を促すことが盛り込まれたことも踏まえ、就職の機会均等が確保されなければなりません。

(2) 具体的な選考にあたって

基本的人権を尊重した選考の実施は、憲法及び職業安定法のうえからも明らかですが、現実にはその採用選考に当たって不合理な差別観から、例えば応募生徒の適性・能力とは関係のない家庭状況や住宅環境等を確認する、予断と偏見によって、本来伸ばすことができる能力や資質を備えているにもかかわらず不採用になるといった例も多く、「企業は人なり」といわれながらも、生徒の適性・能力と何らかかわりのないことを申告（身上書・面接）させられたりして、「法の下に平等でなければならない」基本的人権の尊重を無視した選考が実施されている状態も見受けられます。

- 本籍、家の部屋数・畳数、親の学歴、家族関係、親の職業…等になんの意味があるのでしょうか。
- 両親又はいずれかの親を欠く家庭の生徒は、企業に役立つ能力とその可能性を持ちあわせていないといえるのでしょうか。
- 障害のある生徒の雇用について、企業においてすべての職場を点検した場合、採用し適応できる仕事があるのではないのでしょうか。初めから見直してみようという気持ちがなかったのではないのでしょうか。国の法律として制定された障害者雇用促進法の趣旨を、どう受けとめるべきでしょうか。
- 基本的人権の精神を尊重していくとき「面接や身上書で、生徒の適性・能力に何らかかわりのないことを申告させることは、同和問題関係者等の応募する気持ちすら排除している」ことに気がつかなければなりませんし、これが同和問題をはじめとした人権問題の課題であるという受けとめ方にならなければなりません。
- 外国籍生徒の採用選考に当たり、日本人がつくりだしている“偏見と蔑視”の壁により排除しているのではないのでしょうか。

以上のことを十分踏まえ、具体的な選考に当たっては、前述のとおり試験（面接）が企業における入社教育の始まりという視点に立って、以下の採用に関する個々の取扱いにおける問題点、また考え方を参考としていただくようお願いします。

ア 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なにか、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。
- ◎ 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。
- ◎ 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。

（考え方）

選考基準は、選考・採用するための「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、技能や経験等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「ものさし」があいまいであったり、また職務に照らして必要とされる要件の程度がはっきりしていない場合がよくあります。

採用する職種の作業内容に即した採用基準を定める場合に大切なことは、その基準が合理的なものであることです。例えば、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。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。したがって、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、適性検査等選考方法にも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、それらのどれが適しているかを十分検討して決めてください。なお、一つの方法のみで選考するという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。

また、新規学校卒業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、積極的に見出すよう努めてください。

イ 応募書類等

チェック・ポイント

- 求人票、求人事項は、採用方針、採用計画に基づき、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「全国高等学校統一用紙」、大卒者は参考様式以外の応募書類を要求していませんか。
- 新規学卒者以外の応募者から提出される履歴書は厚生労働省履歴書様式例を参考にしたもの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事項を調査したりしていませんか。

（考え方）

新規高卒者の応募用紙については、各企業が独自に作成した応募用紙に就職差別につながるおそれのある事項が多い実態にかんがみ、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会の協議により定めた様式（「全国高等学校統一用紙」P.87,88 参照）を統一応募用紙として、全国的に使用しています。

なお、一般の方の採用に使用される履歴書についても、厚生労働省履歴書様式例を参考にした履歴書（P. 91 参照）を使用するようお願いしています。

新規大卒者（短大卒、高専卒を含む）の応募用紙（履歴書、自己紹介書）については、大学において差別につながるおそれのある事項を排除した所定の様式を備えている場合があります。また、厚生労働省においても企業に対し標準的事項の参考例（P.90 参照）を示しています。

大卒者については、統一応募用紙が定められていませんが、考え方は基本的に高卒者と変わりありません。高卒者には統一応募用紙でよいと言いながら、大卒者の場合は将来幹部になる人だからなどと理由づけをして、戸籍謄（抄）本を要求したり、家族関係等を調査することはできません。

また、最近では、インターネットを活用して応募者の登録を行う企業が増えています。その際「エントリーシート」と称した帳票の提出を求める企業が多くなっています。これらの帳票においても、就職差別につながるおそれのある事項が排除されなければならないことは当然のことです。

日本の社会においては、人を雇う際、資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として本籍を調べる慣習が生まれたものだといわれています。

以来、大正、昭和とこのような人事の慣習が踏襲され、現在においても戸籍謄（抄）本の提出を求めることは、同和問題関係者に対する就職差別につながるおそれがあることをはっきりと認識しなければなりません。

一体何のために戸籍謄（抄）本を求めたり、本籍を知ろうとするのか人事の慣習として、事務的に提出を求めているのであれば、その無意識の行為が多くの同和問題関係者を大きな不安に陥れている事実を厳しく捉えていただき、戒めるべきであるという認識を持ってください。

ウ 選考の内容

㊦ 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、作業遂行に必要な専門知識をもっているかどうか判断するために実施していますか。
- ◎ 作文のテーマに「私の生いたち」、「私の家族」等本人の家庭環境に関するものや、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）

学科試験は、求める職種の職務遂行上必要な知識を持っているかどうかを判断するために実施するものです。

しかしながら、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ものや必要以上に高度な問題が出されているものがあります。

入学試験と採用試験との相違をよく考えて、職務との関係を重視して実施することが大切です。

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。したがって、編集のような職務を行う、又は文章力の必要な職務を行う、特にマスコミ関係職種の選考の場合には、大きな比重を占めるかと思えます。

しかし、これまで多くの企業では安易に作文を書かせている例が見受けられ、その作文のテーマについて問題と思われるものも見受けられます。

応募者の家族状況など本人に責任のない事項、あるいは、人生観・生活信条など本来、自由であるべき事項をテーマとして、直接、間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。

例えば「私の家族」など本人の家庭環境にかかわるテーマや「私の生いたち」「尊敬する人物」など本人の思想・信条にかかわるテーマに近いものを書かせている場合がありますが、その人の家族状況・思想・心情を知ることになり、就職差別につながるものとなります。

また、応募者にとって「書きづらいもの」「他人に言いたくないこと」あるいは「触れられたくない事柄」があります。例えば、両親を早くに亡くした応募者に「父（母）」について書かせたり、つらい苦しい日々を過ごしてきた人に「生いたち」を語らせるのは、その人がどんな気持ちになるかをよく考えていただきたいと思えます。

このように選考試験に作文を課す場合は、作文テーマについて十分配慮する必要があります。

④ 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、態度等にとらわれすぎない、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、言葉が明瞭、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慣習によって行ったり、誤った定義や基準で行ったりする場合があります、多くの問題事象が発生しています。

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ありません。では、望ましい採用面接とはどのようなものか、それについて考えていきましょう。

a 面接の目的

採用面接の目的は次のようなものです。

(a) テストや資料にあらわれたデータの総合的評価

適正、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、面接を受ける者と相対して、言語等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ものです。したがって、面接は学科試験やテストとまったく関係がないということではなく、むしろその集大成ともいうべきものです。

(b) 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な条件等を確認するとともに、企業側の採用条件、採用後の労働条件、必要によっては経営方針等を説明し、相互に意思の疎通を図り、情報の交換をするものです。

(c) 適正、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、例えば会話等を通じて、相手の用件や意図をとらえる力（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、判定します。

b 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が難しいため、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、判定基準等について、統一した明確な定めをしておかなければなりません。

c 設問内容

面接時における設問内容も、あくまでも職務との関連において、本人の適性、能力及び面接の目的に合致するものでなければなりません。設問内容によっては、被面接者にとって答えづらいことを、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、そのために受けた心理的打撃が面接態度に現れて、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、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。

では、質問の具体例をあげてみましょう。

(a) 企業に関する事項の質問をし、自社をどの程度理解しての応募か、また本人自らの適性・能力と結びつけて応募したものであるかについて判断します。

(例) ○当社への就職を希望されたのはどんな理由からですか。

○当社のイメージを教えてください。

○当社のどこに魅力を感じましたか。

○当社はどのような職場であると理解していますか。

○あなたのどんな面を活かして行きたいと思いますか。

(b) 配置予定の職務に必要な適性の要素を質問し、本人の適性及び職務についての自信などを判断します。

(例) ○得意な学科（科目）は何ですか。

○セールスポイントはどんなところだと思いますか。

○これから力を入れてやってみたいことは何ですか。

○初対面の人を覚えるのは早いほうですか。

○会社や家庭を訪問し、契約を取ったり、品物を販売するような場合、初めての人と話を

することが苦になりませんか。

○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。

○細かい数字を計算することが多いですが、数字の扱いには自信がありますか。

○残業がありますが、対応はできますか。

このような質問をしながら、応募生徒の理解力、表現力、行動力等を判断してください。

なお、質問において「長所・短所をいってください」については、「自分のPRをしてください」等とするようご理解ご協力をお願いします。

特にご留意いただきたい事項

応募者全員に同じ方法、同じ課題であるから公正であると考えられるかもしれませんが、必ずしも公正であるとは限りません。その内容によっては、むしろ差別につながる場合が多いものです。差別につながりやすい事項として考えられる内容としては、

- 本籍 ○家庭環境（私の家庭、私の家族等） ○家族の職業、学歴、地位
- 家庭の資産・収入 ○生いたち ○尊敬する人物 ○支持政党 ○思想、生活信条
- 宗教の信仰 ○身元調査

これらのことは、「聞かない」「書かせない」「調べない」の三原則を厳守してください。

（お願い）

県教育委員会では、就職試験を受験した生徒には試験終了後、「就職受験報告書」（P.89参照）を提出させています。

この報告書によりますと、毎年、「家族の職業」、「家族関係」、「家族の健康」、「今までの病気・けがの有無」など不適切と思われる質問を受けた例が数多く報告されています。

面接の中で、うっかり何気なく聞いたことでも、人により答えにくかったり、傷ついたりすることもあり、その精神的苦痛が面接態度に現れ、公正な採用選考といえない場合があります。

面接選考に当たっては、差別のない公正な採用選考が行なわれますようお願いいたします。

㊟ 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）

応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が行われるように、新規学校卒業者については統一応募書類、その他一般求職者等については厚生労働省履歴書様式例を参考にした履歴書の使用の徹底を図り、就職差別につながる事項の排除に努めてきたところです。

しかし、いまだに興信所に依頼したり、企業独自で応募者の身元、生活状況、家族及び家族関係まで調べ、雇用上の考課資料として利用するなどして就職の機会が閉ざされるという差別事象が見受けられる状況です。このような調査は、無責任な風評、偏見、予断といったものが入り真実がゆがめられて報告されることが少なくありません。応募者本人の資質と直接関係のないこのような行為により採否を決めることは、その就職を願っている人々の「労働の権利」を奪うことになり、全く不合理な選考方法といえます。

したがって、採用選考前はもちろん、内定後においても、身元調査や家庭調査は、いかなる名目、方法であっても絶対に行わないでください。

エ 採否の決定（内定）

チェック・ポイント

- ◎ 公正な選考結果であるか、応募者の能力や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、会社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、事業所にとっても、また応募者にとっても、きわ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正な選考であったか、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、慎重に検討してください。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、その結果に責任をも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、「不採用」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必要があります。応募者の立場も十分理解し、今後の応募先の選定等について参考になることがあれば、アドバイスできるくらいの気持ちを持っていただきたいものです。

また、採用通知を送り「承諾書」を求める場合、事業所側だけに都合のよいような取り消し、あるいは留保条件を一方的に付す例がみられます。採用決定から入社までには、特に新規学校卒業者の場合はかなりの期間がありますので、事業所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、事業所と本人と学校の三者で協議して決める必要があります。

あらかじめ、一方的にこのような条件をつけることはやめてください。

オ 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。
- 社員の一人ひとりに至るまで、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）するという事は、雇用契約の出発点であると考えられます。したがって、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思の疎通を図っておくことが必要です。

なお、新規学校卒業者の場合は、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明確な回答が得られないのが実情です。ここのところをよく考えていただき、同和問題関係者であることを理由とした差別の歴史の中で、「本籍」というものが、どのような意味を持っているかということについて、正しく認識していただきたいと思います。

「戸籍謄（抄）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はならないのです。また、就職の機会均等を確保するという事は、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を含めて、就職というものを捉えなければならないのです。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込むこともあり、それからの人生にも大きな影響を与えてしまうのです。

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低さ、同和問題をはじめとした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した人権問題についての正しい認識・理解を徹底するようにしてください。

なお、採用後における関係書類の記載については、労働基準法や労働安全衛生法に基づくものについても、「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りることとされています。また、労働者の権利義務のために必要となった場合（冠婚葬祭等特別給付金がある等）には、その内容、目的を十分本人に説明のうえ提示を求め、確認後はすみやかに返却するなどの処置をとってください。

(3) 採用選考時の健康診断について

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

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上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時にいわゆる「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能力を判断する上で真に必要なかどうか慎重に検討してください。

～肝炎ウイルス等について～

厚生労働省では、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十分慎重に検討し、真に必要な場合であっても予め応募者に十分な説明を行い、実施することが求められます。

なお「B型肝炎について（一般的なQ&A）」「C型肝炎について（一般的なQ&A）」が次のホームページに掲載されており、B型、C型肝炎ウイルスに感染した保健医療従事者は、仕事上の制限を受けないなどとされていますので、参考としてください。

ホームページのアドレス

- ・厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/>)
- ・(財) ウイルス肝炎研究財団 (<http://www.vhfj.or.jp/>)
- ・(社) 日本医師会 (<http://www.med.or.jp/>)

～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が見受けられたことから、厚生労働省は、雇入時健康診断の項目のうち色覚検査を廃止しました。

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。

(参考)

労働安全衛生規則第 43 条

事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に該当する項目については、この限りでない。

(各項目 略)

(4) 求職者等の個人情報の取扱いについて

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号。以下「法」という。）には求職者等の個人情報の取扱いの規定があります。法には、労働者の募集の業務の目的達成に必要な範囲内で募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨が規定されています。

また、併せて、法に基づく指針（以下「指針」という。）において、原則として収集してはならない個人情報等が規定されています。労働者の募集を行う者は募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法第 5 条の 4 の規定、指針第 4 を遵守して行わなければなりません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。従来から、公正な採用選考について、事業主の皆さまにご理解とご協力を要請してきた趣旨を十分ご認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組みをお願いします。

(参考)

職業安定法（抄）

(求職者等の個人情報の取扱い)

第五条の四 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、この限りでない。

(以下略)

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（注）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

二 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は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(以下略)

(注)「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

5. 企業内同和問題等人権啓発研修の必要性について

今日の社会には、部落差別、在日外国人差別、障害者差別、女性差別など、いろいろな差別が存在しています。

各企業では、これらの差別解消に向けて種々御努力いただいているところですが、残念ながら今なお不合理な採用・選考などの事象が跡を絶たない現状にあります。

企業において、とすれば、差別解消の問題がなおざりにされる場合もみられますが、そのような場合、無意識のうちに自らが差別者の立場に立つおそれがあることを十分認識しなければなりません。

企業である以上、社会との連帯、言い替えれば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。

社会の生産の担い手として受け入れている、すべての労働者の幸福を願わない企業はないはずで

す。企業も社会の一員として、民主主義の原理に反する様々な差別を完全に排除するという重要な役割を、社会的責任として受け止めていただく必要があります。

昭和 59 年 6 月に地域改善対策協議会が内閣総理大臣及び関係各大臣あてに提出した「今後における啓発活動のあり方について」の意見具申の中でも事業所の役割として次のように記されています。

企業体としての社会的責任を自覚し、公正な採用の促進と事業所内における人権尊重の確保に向けての主体的・自主的な活動を促進することが望まれる。

企業は、社会とともに繁栄すべきであり、社会の要請を無視して企業の繁栄はあり得ないといえるでしょう。

厚生労働省では、昭和 52 年度から各事業所に「企業内同和問題研修推進員」を設置し、同和問題の正しい理解・認識の徹底、公正な採用選考システムの確立などを充実させてきました。

この企業内同和問題研修推進員は平成 9 年度から「公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）」と名称を替えて、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、職業選択の自由を確保するための公正採用選考システムの確立等を目指した取り組みを行うことと

なっています。

すでに、多数の事業所において「推進員」が設置されており、主体的な取組みが進められています。また、まだ設置されていない事業所にあつては、早急に設置していただく必要があります。

また、すでに設置されている事業所においては、本制度の趣旨を十分御理解の上、安定所等が実施する研修会には「推進員」が必ず出席できるよう御配慮をお願いいたします。

◎ 公正採用選考人権啓発推進員制度

○ 制度の目的

職業安定行政の課題であるすべての人々の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが必要です。

このため、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と同和問題等の解決のために必要な知識、理解を深めることを目的としています。

○ その選任については

1. 推進員は、全ての事業所において選任していただくのが望ましく、（鳥取県では平成3年から常時使用する従業員の数が10人以上の事業所を中心に設置を推進しています。）推進員を未設置の事業所にはその重要性をご認識いただき、早期設置につきご理解をお願いします。
2. 推進員は、原則として採用・選考その他人事管理に関する事項について、相当の権限を有する管理職等から選任してください。

○ 推進員の役割

推進員は、すべての人々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していただきます。

- (1) 公正な採用選考システム及び人事管理体制の確立を図ること。
- (2) 職業安定行政機関との連絡に関すること。
- (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。

○ 選任の報告

推進員を選任（異動を含む。）した場合は「公正採用選考人権啓発推進員選任（交替）報告書」(P.53 参照)により、管轄安定所長あて報告してください。

公正採用選考人権啓発推進員選任（交替）報告書

令和 年 月 日

公共職業安定所長 殿

所在地

事業所名

代表者名

印

電 話 ()

業 種

従業員数

下記のとおり選任（交替）しましたので報告します。

記

選任年月日	新 任 者		前 任 者		理 由
	氏 名	役 職 名	氏 名	役 職 名	
		取締役以上 ()		取締役以上 ()	
		部長級以上 ()		部長級以上 ()	
		課長級以上 ()		課長級以上 ()	
		係長級以下 ()		係長級以下 ()	

(注) 1 役職名欄について、該当する職位に職名を記入してください。

2 理由欄には次の区分に該当する番号を記入して下さい。

(1) 推進員が設置されたことによるもの

(2) 人事異動（退職、転勤、配置替、出向等）による交替によるもの

(3) 適任者（採用・選考、その他人事管理に関する事項に相当の権限を有する管理職等）への交替によるもの

※ (2)、(3)のどちらにも該当するものについては、(3)と記入して下さい。

6. 事業主の皆様へのお願い

(1) 「令和4年3月新規学校卒業者採用実績報告」について

申し込まれた求人については、例年その充足に鋭意努力しておりますが、未充足に終わる求人も見受けられます。そのため各企業の採用状況を把握し、未充足事業所及び就職未内定者に対する斡旋に努めますので、「令和4年3月新規学校卒業者採用実績報告書」（用紙はP.55）により、管轄安定所へ提出いただきますようお願いいたします。

◎第1回報告 令和3年11月20日まで（11月15日現在の状況）

◎第2回報告 令和4年2月5日まで（1月末日現在の状況）

(2) 新規学校卒業就職者の離職状況の把握について

安定所及び学校においては、就職した生徒に対する職場適応指導に取り組んでおりますので、就職した生徒について定着上の問題等がある場合は、積極的に安定所又は学校にご相談ください。

また、離職者の動向についても把握することとしておりますので、事業所において新規学卒者のうち、1年以内に離職した者については、出身学校に対して速やかにご連絡いただきますようお願いいたします。（様式P.57）

き り と り

令和4年3月新規学校卒業者採用実績報告書

事業所名
代表者名
採用担当者名
電話番号

公共職業安定所長 殿

年 月 日現在

求人番号	求人職種	学歴別	求人数	採用人員	引き続き採用する人員
記入例 123	事務員	高校卒	2	1	1

き り と り

き り と り

令和4年3月新規学校卒業者採用実績報告書

事業所名
代表者名
採用担当者名
電話番号

公共職業安定所長 殿

年 月 日現在

求人番号	求人職種	学歴別	求人数	採用人員	引き続き採用する人員
記入例 123	事務員	高校卒	2	1	1

き り と り

(様式)

令和 年 月 日

〇〇学校長殿

事業主氏名

離職通知書

令和 年3月新規高等学校(中学校)卒業生で、当事業所に常用雇用として就職した下記の者は、令和 年 月 日をもって離職したので、御連絡致します。

記

氏名 (生年月日)	出身学校名 (学科名)	当事業所における職種	離職年月日	離職した理由
()	()			

