

平成23年(2011年)9月

事業主各位

滋賀県知事 嘉田 由紀子
滋賀県教育委員会教育長 末松 史彦
滋賀労働局長 齋藤 文昭

新規高等学校等卒業予定者の採用選考にあたって

新規高等学校等卒業予定者に対する公正な採用選考の実施につきましては、平素から格別のご理解とご協力をお願いしているところです。

さて、本年も、来る9月16日以降、採用選考が開始されることになっていきますが、毎年、採用選考開始に先だって、労働局、県ならびに各ハローワークにおいて、各種会議、採用選考研修会ならびに学卒求人説明会、夏季企業研修等を通じまして、同和問題をはじめ基本的人権の尊重に対する正しい理解と認識のうえに立った「差別のない公正な採用選考」が行われるよう繰り返しお願いしてきたところです。

しかしながら、平成22年度卒業の県内高校生で就職選考試験を受験した生徒を対象に調査したところ、受験した企業等の10%にあたる79社で、差別につながるおそれのある不適正質問の事例が発生しており、公正な採用選考の理念に反するものとして厳しく受けとめております。

つきましては、応募者の職務遂行能力・適性によってのみ採否を決める採用選考システムの確立に努め、基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施していただくために、下記の各事項について今一度ご確認をいただき、すべての生徒が希望をもって新しい社会人として出発できますよう、一層のご理解とご協力をお願いします。

また、定時制・通信制の課程を卒業する生徒や外国籍の生徒に対しましても、就職の機会が公平に与えられますよう、さらに、障害のある生徒に対しましては、積極的な採用にご配慮をいただきますよう重ねてお願いします。

なお、差別のない公正な採用選考の実施については、新規高等学校等卒業予定者に限られたものではなく、大学・短大等卒業予定者および中学校卒業予定者はもとより、すべての採用選考についてもご認識いただきますようお願いいたします。

記

1. 統一応募書類の使用

学校から応募先に提出される書類は、近畿高等学校進路指導連絡協議会が定めた「近畿高等学校統一用紙」等を使用することになっていきますので、こ

れ以外の独自の様式による書類「特定用紙(社用紙)」を使用したり、選考時にこれらの特定用紙を配付し記入を求めることはしないでください。

2. 身元調査(家庭調査)の厳禁

採用選考は、生徒のもつ能力・適性が業務に適合するかどうかを判断することを目的とするものです。

したがって、身元調査を行うことは、これらと何ら関係のない家庭環境・資産・隣人の風評等による無責任な予断と偏見等によって採否が左右される不適正な選考となるばかりでなく、応募者の人権を侵害することになりますから、絶対に行わないでください。

3. 面接における配慮

面接選考においては、生徒の人権・人格を尊重し、生徒の思想・信条の自由を侵さないよう配慮してください。

面接にあたっては、事前に面接担当者の打合せを行い、質問項目を設定しておくとともに、評価表を作成するなど評価項目および評価基準を定めておく必要があります。

なお、詳しくは、県労働雇用政策課編さんの「採用にあたって」を参考にしてください。

4. 作文課題

「私の家庭」、「生いたち」、「私の人生観」、「尊敬する人物」等の作文課題は、応募者の家庭事情、生育歴、思想・信条に立ち入ることとなり、身元調査につながるおそれがあるとともに、応募者本人の心を傷つける場合がありますので、出題しないでください。

5. 採用後の書類の取扱い

採用(内定)後、戸籍謄本(抄本)、住民票(写)等の戸籍に関する書類を求めないでください。

また、承諾書・身元保証書等の提出を求める場合は、採用(内定)後であっても慎重に実施してください。

戸籍関係の書類については、差別の原因となる本籍あるいは生育歴が記載されていることから、その取扱いを誤れば実質的な身元調査を行う結果となり、不合理な差別の温存につながるおそれがあると考えられます。

また、承諾書・身元保証書等の書類については、従来から採用者側において独自、または任意に作成されている習慣が強く、そのため、内容的には応募者の人権、人格が正しく受けとめられず、時によってはこれらを侵害する不適正な項目が見受けられることから、単に従来の慣行等でこれら各種書類を画一的に求めるのではなく、入社後の職業生活の全過程における従業員一人ひとりの基本的人権尊重の観点に立った内容のものとなるよう整理・改定し、適切に取り扱うようにしてください。