

採用にあたって

2026

滋賀県商工労働部労働雇用政策課

はじめに

「就職」は、ひとりの人間にとって、生活の安定や生きがいを求める上で、極めて重要な意義をもっています。

憲法で職業選択の自由を基本的人権の一つとして、すべての国民に保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

人権問題の重要な柱である部落差別（同和問題）の解消を図るための行政の取組については、平成14年（2002年）3月末をもって「地対財特法」が失効しましたが、教育・啓発・就労を中心になお解決すべき課題が残されている分野については、一般対策を効果的に活用することによりその解決を図ることとしています。

また、同和対策審議会の答申でも述べられているように、同和問題の中心課題は「就職と教育の機会均等を完全に保障すること」であり、今後も部落差別（同和問題）の解消を図るために、ねばり強い取組が求められています。

企業は、多くの人に働く場を提供する雇用主として、また人権問題、部落差別（同和問題）解消の中心的な課題である就職の機会均等を図る当事者として、基本的人権を尊重した公正な採用選考体制を確立する責務があります。

しかしながら、従業員の採用にあたって同和地区を問い合わせたり、身元調査を目的として戸籍謄本等を不正に取得したりするなどの事件が発生しています。

また、新規学校卒業者の採用選考時の面接においても、依然として就職差別につながる恐れのある不適正な質問がみられたり、採用内定後においても不適正な書類の提出が求められたりする事例がみられます。

従来から、採用選考においては、応募者の適性と能力に基づく採用選考が実施され、就職差別につながるような不適正な質問が行われないよう、人権尊重の精神を根底に据えた差別のない公正な採用選考システムの確立をお願いしているところですが、就職の機会均等の保障を阻害するような事例が今なお見られることは、各企業において未だに十分なご理解をいただいていることの現れと言えます。

21世紀は「人権の世紀」ともいわれていますが、国においては「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が施行され、あらゆる差別の解消に向けた取組が推進されています。また、平成28年（2016年）12月には、部落差別の解消を目指した「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されたところです。

県においても「滋賀県人権尊重の社会づくり条例」や「滋賀県男女共同参画推進条例」、「滋賀県障害者差別のない共生社会づくり条例」に基づき、人権意識の高揚や人権が尊重される社会づくりに関する施策を積極的に推進することとしています。

企業におかれては、人権尊重の国際的な潮流や本県における取組を理解いただく中で、部落差別を人権問題の本質から捉え、就職の機会均等を保障した採用選考システムが確立されているかどうか、今一度点検いただくようお願いします。

目次

はじめに

第1 企業における認識

1. 基本的理念…………… 1
2. 経営者における認識…………… 1
3. 企業活動における認識…………… 2
4. 雇用における認識…………… 2
5. 企業の社会的影響力…………… 2

第2 就職差別につながる人権問題の理解のために

1. 部落差別（同和問題）について

- (1) 部落差別（同和問題）解消へのあゆみ…………… 4
- (2) 「部落地名総鑑」購入事件等について…………… 6
- (3) 現在の部落差別（同和問題）…………… 11
- (4) 部落差別（同和問題）の課題…………… 12
- (5) 部落差別（同和問題）の解消にむけて…………… 13

2. 雇用における様々な人権問題について

- (1) 男女雇用機会均等…………… 14
- (2) 高齢者の雇用…………… 19
- (3) 障害者の雇用…………… 21
- (4) 外国人労働者等の雇用…………… 22
- (5) 性の多様性への対応…………… 23
- (6) パワーハラスメント・カスタマーハラスメント…………… 24

第3 就職差別をなくするために

1. あらゆる角度からの検討を…………… 25
2. 採用選考時の点検…………… 25
 - (1) 採用方針・採用計画…………… 25
 - (2) 選考基準・選考方法…………… 27
 - (3) 募集・応募書類…………… 28
 - (4) 選考の内容…………… 31
 - (5) 採否の決定（採用）…………… 33
3. 採用（内定）から入社まで…………… 34

4. 採用内定（入社）後の書類整備と従業員研修	35
5. 入社後の雇用管理	36
6. 採用（内定）後の書類の取扱いについて	38
7. 労働者名簿等の記載について	40

第4 採用選考の面接

1. 面接の目的・基準	42
2. 面接の種類と方法	43
3. 面接時の準備・配慮	44
4. 質問項目	46
5. 評価にあたって	54
6. 不適正な質問	59

第5 進路保障推進への取組

・滋賀労働局長、滋賀県知事、教育委員会教育長による要請文	69
------------------------------	----

[附属資料]

●関係法令等リンク集（滋賀県ホームページ）	71
●同和対策関係法の経緯等	72
●求職者等の個人情報取り扱いについて	75
●滋賀県宅地建物取引業における人権問題に関する指針	76
●国における「公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」について	78
●事業所内公正採用選考・人権啓発担当者の設置について（依頼）	79
●事業所内公正採用選考・人権啓発推進班の設置について（依頼）	81
●事業所内公正採用選考・人権啓発推進班設置要綱～人権・同和問題の解決に向けて～	82
●部落差別（同和問題）解決に向けての関係法令等の整備状況	84

[様式集]

○近畿高等学校統一用紙（その1～3）	85
○厚生労働省履歴書様式例	88
○住民票記載事項証明願等	89
○労働者名簿	91
○県・国の機関、ハローワーク（公共職業安定所）、労働基準監督署、その他関係機関	92

第1 企業における認識

1. 基本的理念

県では、人権意識の高揚を図り、すべての人の人権が尊重される差別のない明るい社会を実現するために、滋賀県人権尊重の社会づくり条例において、県、県民および事業者の責務を明らかにしています。このうち県民および事業者に対しては、人権意識の高揚に努めるとともに、社会のあらゆる分野において、人権が尊重される社会づくりに寄与することを求めています。

その意味でも、企業においては、人権に関する理解と知識を深めていただき、人権尊重の社会づくりに寄与するように努めていただく中で、公正な採用選考システムの確立や、職場における性別をはじめとするさまざまな差別的な取り扱いがないように、日々の取組が求められています。

とりわけ、人権問題の重要な柱である部落差別（同和問題）の解消を図ることは、国および地方公共団体の責務であると同時に国民的課題であり、行政はこの問題解決のために、同和对策審議会の答申の趣旨を尊重し、不断の努力を続けていかなければなりません。併せて、この問題の真の解決のためには、国民一人ひとりがこれに真剣に取り組む姿勢が不可欠です。

今日、地域の状況をみたととき、50年余にわたる同和对策関係諸施策の積極的な展開によって、生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備などは着実に成果をあげ、格差は大きく是正されてきましたが、教育、就労、産業等の面ではなお課題が残されており、行政では一般対策を効果的に活用することにより引き続きその解決に努めています。

企業には、戦前戦後を通じて、部落出身者を排除してきたという就職差別の歴史があり、また、昭和50年（1975年）に発覚した「部落地名総鑑」差別事件を契機にして、企業の社会的責任という観点から企業による人権侵害をなくすための対策も強く求められるようになり、行政機関による啓発活動や公正な採用選考に向けた取組、人権啓発推進員制度などもそのような取組の中から生まれてきました。

日本の人口の約半分は勤労者であり、その大部分は民間企業によって雇用されています。企業は社会的な富の生産の場であると同時に、雇用の場でもあります。生産の側面だけでなく、雇用の側面においても社会的責任が問われています。

このような企業の役割を企業自らが十分自覚し、部落差別（同和問題）をはじめとする人権問題、とりわけその解決の中心的課題である就職の機会均等を確保し、雇用の促進についての正しい理解と認識のもとに適正な採用選考を行うことが必要です。

2. 経営者における認識

従業員の採用選考に最も影響力をもつ企業の経営者、経営幹部などの企業経営にあたる人たちは、人権問題、部落差別について率先して正しい理解と認識に努め、差別のない公正な採用選考を行うことが極めて重要であり、このことにより、就職差別の解消を図るための積極的かつ効果的な取組を促進し、就職困難者等の雇用の促進と職業の安定に資することが大切です。

3. 企業活動における認識

どのような企業活動であれ、その根底には人権尊重の理念が貫かれていなければなりません。サービスの利用者に対して、その人権に配慮したサービスが求められます。また、差別意識から利用者を選別する行為は許されません。

また、近年は、企業活動のグローバル化が進む中、投資家や消費者等から企業に対して人権尊重を求める意識も高まっています。

平成23年（2011年）には、国連人権理事会で、人権を保護する国家の義務や人権を尊重する企業の責任、ビジネス関連の人権侵害に関する救済へのアクセスについての原則を示した「ビジネスと人権に関する指導原則」が可決されました。このような国際的な関心の高まりを受け、令和2年（2020年）には、国が「『ビジネスと人権』に関する行動計画」を策定しました。なお、令和7年12月には同計画が改定され、改定版の行動計画では、「ビジネスと人権」の観点から日本が取り組むべき8つの優先分野に関する今後の政府の取組方針や各種施策が明示されるとともに、日本企業が規模、業種等にかかわらず、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権尊重の取組に最大限努めることへの期待が表明されています。この計画では、企業活動における人権尊重の促進を図るための施策や、企業における「人権デュー・ディリジェンス」の導入促進が期待されています。

人権デュー・ディリジェンスとは、企業が自らのビジネス活動やビジネス関連の行為が人権侵害を引き起こさないように、あらかじめ慎重な調査や確認、対策を行うことを指します。ビジネスにおける人権リスクを特定、評価し、その防止や緩和、被害回復を行うプロセスのことを言い、企業が社会的責任を果たす一環として、また企業のリスク管理の観点からも重要視されています。

4. 雇用における認識

企業は人権問題や部落差別の理解を深め、採用選考時に家庭の状況や出身地等本人に責任のない事項で差別せず、「雇用」における社会的責任を果たさなければなりません。これは、被差別部落の人々に限らず、全ての人々に対して必須の考え方です。

また、採用後の雇用管理においても、従業員一人ひとりの個性と人格を尊重しながら組織の力を高めていくことが大切です。

人権を尊重した公正な採用選考システム、雇用管理を確立するためには、人権の大切さ、部落差別の正しい理解について、従業員教育や研修等の啓発を続けていくことが必要です。

5. 企業の社会的影響力

企業は「雇用」や「もの」「サービス」などを通じての直接的な関係だけでなく、広報活動や社会活動など間接的な関係を含めて、社会に対し大きな影響力を持っています。国民的な課題である部落差別の解消には企業の社会的影響力が不可欠です。企業が人権問題、部落差別（同和問題）解消へ取り組むことは、社会全体の課題解決に寄与することを意味し、企業の存在価値を高め、企業の持続的な成長につながります。

また、企業のCSR（企業の社会的責任：Corporate Social Responsibility）の取組内容が、ま

すます企業の社会的評価を左右するようになっていきます。社会の一員であるという立場から基本的人権を尊重し、企業内外で基本的人権の侵害が生じないよう、人権意識を高めながら必要な取組を進めることが求められます。

第2 就職差別につながる人権問題の理解のために

1. 部落差別（同和問題）について

部落差別（同和問題）とは、日本社会の歴史的過程で形づくられた身分差別により、日本国民の一部の人々が長い間、経済的・社会的・文化的に低位の状態を強いられ、現在も日常生活の上で基本的人権を侵害されているという問題です。

部落差別（同和問題）は多くの人々の努力によって解消に向けて進んでいますが、依然としてわが国の重要な課題であることを認識しなければなりません。部落差別（同和問題）の早期解消のために、一人ひとりが自分自身の課題としてとらえ、具体的な行動につなげていくことが大切です。

（1）部落差別（同和問題）解消へのあゆみ

①明治維新と「解放令」

明治政府は、近代化をめざして、「富国強兵」「殖産興業」「文明開化」を掲げるとともに、「四民平等」を唱え、明治2年（1869年）には、天皇の一族を「皇族」、もとの公家や大名を「華族」、武士を「士族」、農民や町人を「平民」としました。そして、明治4年（1871年）には、「えた・非人等の名称を廃止し、身分・職業とも平民と同じにする」といういわゆる「解放令」が出されました。しかし、この「解放令」は、単に蔑称の廃止を宣言したにとどまり、被差別部落の人々が実質的に差別と貧困から解放されるための具体的な施策を伴ったものではありませんでした。

このため、被差別部落の人々は、納税、兵役、教育の義務を負う一方、皮革製造などの特権が奪われ、その生活は一層苦しいものとなりました。生活に苦しむ被差別部落の人々は、低賃金や悪い労働条件のもとで働かざるを得ませんでした。

②全国水平社の創立

大正3年（1914年）に起こった第1次世界大戦以後、日本の資本主義経済はめざましく発展しましたが、農民、漁民、都市労働者などは低賃金に苦しんでいました。その後、政府がシベリア出兵を決めたことから大商人たちが米の買占めを行ったため、大正7年（1918年）に全国的に「米騒動」が起こり、苦しい生活を余儀なくされていた被差別部落の人々もこれに多数参加しました。

このことから、社会的に被差別部落の問題についての認識が高まり、大正9年（1920年）に初めてこの問題解決のための費用が予算化されました。当時の考えは、差別されている被差別部落の人々に同情や慈悲を施すという「融和政策」といわれるものでした。

この時期には、国民多数に参政権を求める運動や婦人解放運動、労働運動、農民運動、さらにはロシア革命の影響による社会主義運動などいわゆる「大正デモクラシー」が起こりました。被差別部落の人々も、自らの手で解放を勝ち取ろうとする機運が全国的に高まり、大正11年（1922年）、京都の岡崎公会堂で「全国水平社」の創立大会が開かれました。この水平社運動は、被差別部落の人々の基本的人権の自覚を促すとともに、部落差別がいかに不当

であるかを社会に認識させることとなりました。

③戦後の民主化

昭和20年（1945年）に第2次世界大戦が終了し、翌年、「日本国憲法」が公布され、国民主権、平和主義、基本的人権の尊重の三原則がうたわれました。しかし、戦争によって荒廃した社会・経済情勢のもとで国民生活は苦しく、特に被差別部落の人々の窮乏は著しいものでした。このような中で、昭和21年（1946年）に水平社運動の伝統を受け継いだ「部落解放全国委員会」が結成されました。部落解放全国委員会では、被差別部落の人々が受けている差別の原因が貧困にあることを明らかにし、生活を守ることを中心とした運動を積極的に展開しました。昭和26年（1951年）の「オール・ロマンス」事件をとおして、部落差別を放置してきた行政の責任が明らかになり、行政施策を要求する運動が全国的に広がっていきました。

④同和問題解決への国の総合的施策

国では昭和36年（1961年）に「同和对策審議会」が設置され、昭和40年（1965年）に答申が出されました。この答申では、「同和問題は、日本国憲法によって保障された基本的人権に関わる課題であり、その早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題である。」と明記されました。

この答申を受けて、昭和44年（1969年）に「同和对策事業特別措置法（同対法）」が制定され、同和問題の解決に向けて本格的な取組が始まりました。この法律は10年間の時限立法でしたが、昭和54年（1979年）に3年間の延長がされました。さらに残された課題を解消するため、昭和57年（1982年）には、対象地区とその周辺地区との一体化を図るなどの趣旨を盛り込んだ「地域改善対策特別措置法（地対法）」が5年間の時限立法として制定されました。

昭和62年（1987年）からは、一般対策への円滑な移行を図ることを目的とした「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（地対財特法）」が5年間の時限立法として制定されました。その後も平成4年（1992年）に同法の一部が改正され、5年間延長されました。

その後、地対財特法の失効後の方策について検討が重ねられた結果、平成8年（1996年）5月、地域改善対策協議会（地対協）から「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について」意見具申が出されました。

これをふまえて「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」の閣議決定がなされました。そして、翌年平成9年（1997年）に地対財特法の一部改正が行われ、15の事業に限り5年の経過措置が講じられました。

こうして、平成14年（2002年）3月に同法が失効したことから、同和地区、同和関係者を対象とする特別対策は終了し、これまで特別対策の対象とされた地域においても、他の地域と同様に必要とされる施策を適宜適切に実施していくこととされました。

⑤部落差別の解消の推進に関する法律の施行

平成28年（2016年）12月に、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、部落差別は許されないものであるとの認識のもと「部落差別の解消の推進に関する法律」が成立・施行されました。

この法律は、国および地方公共団体が部落差別の解消に関する施策として相談体制の充実や教育および啓発等を行うことによって、部落差別の解消の必要性について国民一人ひとりの理解を深め、部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会を実現することを目指すものです。

⑥滋賀県の取組

国の同和対策審議会答申や同対法が制定された状況を踏まえて、昭和46年（1971年）に滋賀県同和対策審議会から「同和対策の推進方策について」の答申が出され、同年に「滋賀県同和対策長期計画」を策定し、同和地区における経済力の培養、住民の生活安定、福祉および教育・文化水準の向上などを図るとともに、すべての県民の同和問題に対する理解と認識を深めるための啓発など、各種の施策を総合的かつ計画的に推進することとしました。

昭和57年（1982年）には、地対法の制定趣旨や県同和対策審議会の意見などを踏まえ、本県の実態に即した「滋賀県同和対策総合推進計画」を策定しました。さらに、昭和62年（1987年）には、地対財特法の制定趣旨を踏まえた最終的な総合計画として「滋賀県同和対策新総合推進計画」を策定し、平成5年（1993年）には、その改訂計画を策定し、各種施策を推進してきました。その結果、全体的には同和地区の生活実態は大幅に改善・向上し、特に生活環境の整備を中心とする物的事業は相当の成果を収めてきました。しかし、依然として予断と偏見による差別事象が発生していることや教育、就労等の面で課題が残されていました。

こうしたことから、地対協の意見具申および政府閣議決定を踏まえ、本県におけるこれまでの取組の成果と反省をもとに検討を加え、平成9年（1997年）に「今後の同和行政に関する基本方針」を策定し、同和問題の解決に向けて取組を進めています。

（2）「部落地名総鑑」購入事件等について

昭和50年（1975年）末に、「企業防衛懇話会」と称する団体から、「人事極秘、部落地名総鑑」なる差別文書が発行され、購入のための案内書が企業の人事担当に大量に送付されるとともに、一部企業で購入されていた事実があり、国会でも取り上げられ、新聞紙上でも大きく報道がされました。

また、本件の調査過程において、発行所は別になっていますが、同種類の書物(部落リストなど)が次々に発見され、これらの凶書を購入しながらその事実を長期にわたって隠匿するという悪質な企業が発見されるなど、社会的にも大きな問題として注目を浴びました。

言うまでもなく、部落差別（同和問題）は、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、憲法で保障された基本的人権にかかわる課題であります。

国および県においては、この事件を深く受け止め、部落差別（同和問題）解消のための諸施策を一層強力に推進するとともに、企業においても国民的課題である部落差別（同和問題）に対する正しい理解と認識が一層深められ、同和地区住民の基本的人権、特に就職の機会均等の権利が企業によって侵害されることのないよう指導・啓発に努めてきたところであり、その結果、公正な採用選考システムがかなり浸透してきたのではないかと考えています。

しかしながら、その後も、平成10年（1998年）に大阪府内の調査会社の調査員が、県内の事業所を含む企業等から採用調査の依頼を受けた者について、部落差別につながる調査をし

た事件が明るみに出るなど、各企業において未だに十分な理解を得ていないという事実も見受けられます。

そこで、過去の事象の教訓に学び、企業の社会的責任を再認識していただくため、部落地名総鑑事件等に関する県および県教育委員会の見解と、労働大臣の談話を掲載しますので、各位のご理解をお願いします。

①「特殊部落地名総鑑」事件についての見解

滋 賀 県
滋賀県教育委員会
(昭和51年11月)

1. はじめに

昨年末に発生した悪質な差別図書「人事特殊部落地名総鑑」「全国特殊部落リスト」の発行と同購入案内書の配布および購入企業の発生という一連の差別事件は、同和問題の早期解決を図るために決定され、または施行された同和対策審議会答申、同和対策事業特別措置法に反するものであり、日本国憲法の精神を無視したものである。

いいかえるならば、今日まで同和問題の解決に取り組んできた国民運動と国民すべてが願望している自由と平等の民主主義社会実現への挑戦である。

憲法のもとに民主主義社会を実現し、とりわけ同和問題の早期解決を図ることを自らの責務とする行政として本事件の発生に対して県民の生活と権利を守る立場から強い憤りをもつものであり、厳しくその責任を反省するところである。

こうした事件を発生させるに至る社会意識を温存する前近代的半封建的な社会体質が今なお根強く存在している現実を踏まえ、本事件の本質を正しく認識し、民主主義社会実現を目指す行政全般の課題として主体的に受け止め、自らの基本的姿勢の点検と抜本的な対処が要請される所であり、事件の重大性にかんがみ、県および県教育委員会の統一の見解を明らかにするものである。

2. 本事件のもつ差別性

(1)「人事特殊部落地名総鑑」について

「地名総鑑」は、全国の被差別部落の所在地や世帯数などを記載したものであるが、同図書がいかに差別的な意図のもとに作成されたものであるかは、同図書の購入案内書に端的に表現されている。

同案内書は、「・・・同和行政については、各政党は重大な社会問題であるとして、激論をかわしているものの抜本的な解決策が何らなされていないのが現状である。・・・八鹿高校問題の様に暴力事件、リンチ事件が発生して社会的な問題となっている。

これは一高校の問題であるとして見過ごすことはできない。この様な事は、企業においても起こりえないとは断言できない。これらの人々の採用が果たして妥当であるかということは、封建時代のイデオロギーとして残されたものであり問題ではないとすまふことが出来る

でしょうか。

観念的、心情的に同情することも考えられるでしょう。八鹿事件に見る如く行動の多くに疑問が山積しているのではないのでしょうか、問題は今、大きくクローズアップされている。企業において人事担当の各位にはこの点について如何様にお考えでしょうか。

現在、我が国におきまして、昭和37年の総理府統計によると、4,160部落、111万人をこえる人口千人に対して11.8人という比率が出ている。実情は5,366部落を超えて現存している。私達は、この際、この様な事実関係を正確に認識して企業百年の将来のためにも誤りなきを期してゆかなければなりません。

今般、企業の担当の各位に、その実態と実状を詳述した「部落地名総鑑」を提供して人事調査と人事考課に一助の資料としてお手許に届けたいと考えております。」

また、戸籍の公開制度について「戸籍法は、人の身分関係を公に証明する唯一のもので、…これ（公開の制限）が実施の暁は、この盲点を利用して戸籍関係を偽るものが出て善良な国民が甚だしい被害を蒙り、その弊害は図り知れないものがある・・・」とし、すなわちこの図書は、

- (ア) 採用、選考にあたって・・・同和地区住民は採用すべきでない。
- (イ) 人事考課に際して・・・同和地区出身の従業員は危険である。
- (ウ) 企業活動において・・・同和地区住民は信用できない。（融資等にあたって）
- (エ) 結婚、縁組みについて・・・同和地区住民とは結婚させるべきでない。

等々に利用されることを目的に、明らかに同和地区およびその住民を差別する意図をもって作成され、差別を売りものにした極めて悪質な差別図書である。

すなわち、企業防衛という名のもとに、同和地区住民を主要な生産過程から排除し、更には同和地区住民の労働権と生存権をはく奪せんとする企業の差別的体質に便乗するものである。

また、同和对策事業や教育あるいは幅広い民主化運動の進展の中でようやく同和問題への認識が高まりつつある今日、こうした社会のすう勢をくつがえさんとするものである。また、こうした差別図書が社会に出回ることについて、同和对策事業特別措置法をはじめ、関係法令の不備が指摘できる。

(2) 購入企業について

ア 購入企業の滋賀銀行は、県内での主要企業であり、その企業活動は、広く県民全般の社会生活に重要なかわり合いを有しているが購入の意図や事件を通して明らかにされた極めて前近代的な企業体質のもとに銀行の社会的責務が履行されていることについて、その公共性からして、同和地区住民はもとより、全県民に及ぼす影響は、極めて重大なものがある。

イ 購入の動機については、いかなる理由があろうとも購入案内書により購入している以上は、常識をもってしてもその差別性を見抜ける筈であり、差別する意図をもって購入したものと認めざるを得ないところであり、また使用の有無を問わず、当該図書を購入し、所持したこと自体がすでに悪質な差別行為である。

ウ また、直接購入したものが経営管理部門において主要な役割を果たす人事課であったことは、管理者が意図的に差別を企業内組織に持ち込もうとしたものであり、大企業の

組織による近時にみられない意図的な行為である。

エ 滋賀銀行は、過去においても就業問題に関して差別事件を起こしており、また労務管理面でもしばしば問題を指摘され、その都度行政の指導を受けてきたところである。このような経緯を持ちながら今回の差別事件を発生させたことは、行政指導の不徹底によるものであるが、企業としても今日までの行政指導を単に知識での理解にしか受け止めないで実践まで高めることのできない体質があり、またその知識を悪用したとみても過言ではない。

オ このことは、過去における同和問題に関する研修が表面的な受け止めに終り、企業自らの問題として受け止められてこなかったことから明らかである。

カ こうした体質は、信用業務を行う企業が営利を追求するために、現在まで前近代的な身分意識を潜在的に踏襲し、部落に対する偏見を根強く支えてきたことによるものと考えられる。

(3) 行政について

ア こうした差別図書が発行され、しかも一部社会においてこれを受け入れるという差別を意図する差別が今なお社会に生きているということを厳粛なる現実として受け止めるとき、今日までの同和行政が真に部落を解放するという観点を目指したものの事業と教育の一元的な取組みについては弱さがある。

イ 同和行政の推進に当たって、民主的行政の核となる行政を実践するという認識と実践が不十分であったことは、同和対策事業特別措置法の不十分さともかかわっており、従来ややもすると同和行政を特殊化してきたところに起因する。

ウ こうしたなかで、企業に対する同和行政の姿勢もまた一般的啓もう、啓発といった観点にとどまりがちで企業活動にかかる基本姿勢の抜本的な改善にまで高めるに至っていない。

エ 特に、滋賀銀行に対する過去における差別事件の取組みについても一般啓発という形に流れ、差別体質の改善にまで高められなかった。

このことは、差別が社会、企業そのものが持っている前近代的体質の中に存在することの認識の把握に乏しく、企業の持っている前近代性を改善していく積極的姿勢の欠落によるものであり、企業に対する行政指導の限界もさることながら特に大企業に対する姿勢の弱さによるものである。

オ また滋賀銀行については、行政が推進する同和対策推進事業に、その業務を通じて深くかかわっているにもかかわらず、行政の平常業務の中で当該企業を指導していく基本姿勢に欠けていた。

3. 今後の方針

(1) 行政点検の実施

同和問題の本質と今回の事件の特性を踏まえ、住民との対話を基調とする民主的な行政が推進されているかどうかの総点検を各部局の主体性において実施する。

実施に当たっては同和行政と全般的な行政とのかかわり、同和問題と職場および日常社会

生活とのかかわり等公務員として、あるいは地域社会における一員として自己変革の中で正しく実践し、その輪を広げる社会的役割をも果たすよう各課において行われる職場研修で内容を深め全職員の共通理解のもとで進める。

(2) 購入企業の指導

ア 基本姿勢

滋賀銀行は、県内の主要企業であるばかりでなく、県の指定金融機関であり、日本銀行の代理店であるが、それだけに当銀行が持つ社会的責務も重大である。

県は、こうした社会的責務を負いながら、かかる事件を起こしたことの重大性を認識し、企業の反省はもとより、その差別的体質の改善について、各部局をあげて積極的に対応する。

イ 勧告等の実施

県は、すでに理事者を来庁させ、厳しく警告を行ったところであるが、今後重ねて今回の事件に学び企業自らの手でその社会的責務が果たされるよう厳重に抗議を行うとともに現状の改善を勧告し、継続的な指導により、その履行を促す。

ウ 指導、点検

銀行の同和問題に関する認識を高め、企業活動の中に同和問題が正しく位置づけられるよう銀行の持つ体質を科学的に分析するとともに、経営指導、労働指導等総合的指導体制による指導を行い、その実効を期すため、必要に応じて理事者との話し合いを重ねる。

また、各部局においても機会あるごとに、積極的な企業教育啓発に努め、県をあげて企業の体質改善が円滑に図られるよう対応する。

(3) 企業啓発の強化

ア 企業における同和問題への取組みを促進するため、「企業内同和問題研修啓発推進班」を構成し、市町村と連携のもとに、企業啓発の徹底を図る。

イ 今なお後を絶たない就職差別の撤廃を期するための総合的方策を講じるため、関係機関に呼びかけその検討会議を進路保障対策検討委員会のもとに進めており、早急に対策協議会結成に向けて取り組む。

(4) 国等への要望

ア 同和対策事業特別措置法が事業推進にかかる法律であり、基本的には期限内の解決を図ることは当然の姿勢であるが同和問題を真の国民的課題として解決するための根拠法としては不十分なものであるため、その民主的改正を要望する。

イ 今回の事件は、極めて悪質な差別事件であるが、こうした差別事件が何ら法的規制を受けないのが現状であるので、何らかの法的規制がなされるよう要望する。

ウ 企業に対する同和問題の啓発については、国の制度がなく、国における企業と同和問題の位置づけが不十分であるので、企業活動の中で正しく同和問題が位置づけられ、企業内での同和問題に関する啓発と実践が促進される制度の確立を要望する。

(5) 県民への啓発

「滋賀の同和」等広報紙の利用、資料の作成等により、今回の事件を教訓に啓発し、県民みんなの問題としてこの事件が正しく受け止められるよう積極的な啓発活動を行うとともに運動団体、研究団体、学校等教育機関、さらには各種社会教育団体との緊密な連携のもとに

本事件を教材とし、県民一人一人の生活課題となるよう県民ぐるみの学習活動の展開を目指す。

(6) 対策会議の結成

今後の具体的な推進方策については、大津地方法務局等の関係機関を含む対策会議を早急に設置し検討する。

② 同和地区住民の就職の機会均等の確保についての労働大臣談話

(昭和50年(1975年)12月15日)

今般、企業の人事関係において利用されることを目的として、「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という同和地区住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、その他様々な差別を招来し助長する悪質な冊子が発行され、一部企業の人事担当者に販売されるという事件が発生したことは、まことに遺憾なことであり、極めて憤りにたえない。

労働省は、従来から、同和地区の住民に就職の機会均等を完全に保障することが、同和問題解決の中心的課題であるとの認識に立って、職業指導・職業紹介及び就職に際しての各種援護施策並びに雇用主に対する指導等を行ってきたところである。

しかるに、同和対策事業特別措置法の施行以来すでに7年が経過した現在、かかる事件が発生したことはまことに遺憾であり、企業の同和問題に対する正しい理解と認識を更に一層深めることの必要性を痛感する次第である。

労働省としては、従来の施策の点検を行うとともに、同和対策の更に一層強力な推進を図っていく所存であるが、各企業においても、企業によって同和地区の住民の基本的な権利とりわけ就職の機会均等の権利が侵害されることが絶対に生じないように強く要請する次第である。

(3) 現在の部落差別（同和問題）

① インターネット上の差別事象

スマートフォンやSNSなどの普及により通信の利便性が向上し、今やインターネットは生活に欠かすことのできないものとなりました。

しかし、ネット上の掲示板やSNSでは差別的な内容の書き込みも多く、部落差別に関する書き込みもみられます。このような書き込みは、顔が見えないことや匿名性を背景に、話が誇張されたり過激になったりすることがあります。

また、自分勝手な思い込みで書き込みがされることもあるため、事実と違う内容もあります。差別的な内容や嘘の情報であっても一瞬で不特定多数に拡散します。

さらに、書き込まれた情報は完全に削除することが難しく、その結果、部落差別を知らない人や正しく理解していない人にマイナスのイメージや誤った考えが植え付けられ、それが助長・拡散されることで、誰かを傷つけることにつながります。

② 採用選考時の不適正質問の現状

令和6年度（2024年度）卒業の県内高校生（特別支援学校高等部および高等養護学校の生徒含む）のうち、就職試験を受験した生徒延べ2,018名を対象に調査を行いました。不適正な質問をした企業等は、生徒が受験した734社のうち23社で、全体の3.1%にあたります。不適正な

質問は25件あり、そのうち家族構成、住所、家族の職業など本人に責任のない事項、身元調査につながるおそれのある質問は15件ありました。

③採用内定後の不適正な社用紙

平成19年（2007年）3月に県内高校からの指摘で、ある企業が長年にわたって家族構成・状況、障害の事由など不適正な項目のある社用紙の提出を新入社員全員に義務付けていたことが明らかになりました。また、令和元年（2019年）にも別の企業が内定者に不適正な項目のある社用紙を送付していたことが発覚しており、企業啓発の大きな課題となっています。

④戸籍・住民票等不正取得事件

戸籍等には、本籍地、出生や結婚、離婚、養子縁組といった個人の大切な情報が記されており、本人と限られた家族しか請求できませんが、特定の国家資格を持った人は職務上の請求を認められており、一部の業者による不正取得事件が起こっています。平成17年（2005年）、平成23年（2011年）には、それぞれ調査会社等の依頼で行政書士や法務事務所が大量の戸籍謄本等を不正取得する事件が発生しました。また、令和3年（2021年）にも、行政書士が探偵業者の依頼を受け、県内市町を含んだ全国各地で住民票の写し、戸籍謄本等を不正取得する事件が発生しました。

このような第三者による身元調査を目的とした戸籍等の不正取得をなくすために本人通知制度があります。本人通知制度は、戸籍等が第三者に交付されたときに、本人に知らせる制度です。

⑤事業所内公正採用選考・人権啓発推進班

滋賀県では「部落地名総鑑事件」を深く受け止め、国、市町等関係機関ならびに関係団体と連携し、部落差別（同和問題）解消のための諸施策を推進するとともに、企業の皆様に部落差別（同和問題）に対する正しい理解と認識を深めていただくため、昭和52年度（1977年度）から「企業内同和問題研修啓発推進班（現「事業所内公正採用選考・人権啓発推進班」）」制度を発足させ、企業訪問等による啓発活動を実施してきたところです。

しかしながら、先に述べたように近年においても採用選考時の不適正質問や不適正な社用紙の利用、戸籍・住民票等不正取得事件が起こっていることから、さらに取組を発展させ、企業自らが主体的に人権尊重の視点を基にした活動の推進を図ることを目的に、「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者」を設置するに至りました。

（4）部落差別（同和問題）の課題

特別対策によって、住宅、道路等の物的な生活環境については改善が進み、大きな成果を収めました。教育、就労面での課題や、心理的差別などの課題が残されていることから、特別対策終了後は一般対策により、課題の解決に向けて取り組んできたところです。

人権教育啓発推進法や部落差別解消推進法に基づき、これからも引き続き、基本的人権の尊重される社会づくりを目標に課題の解決に向けて積極的に取り組む必要があります。

①差別意識の解消

県では部落差別（同和問題）は基本的人権に関わる重大な問題として、教育・啓発活動を積極的に推進してきました。この結果、県民の部落差別（同和問題）に対する理解・認識は徐々に深まってきていますが、未だに差別事象が発生するなどの課題が残されています。県民一人

ひとりが自らの問題として主体的に取り組むことができるよう、教育・啓発活動の積極的な推進が求められています。

②教育の向上

学校・園と家庭、地域が連携し、基本的な生活習慣の確立や学力の向上などに取り組んできました。この結果、高等学校への進学者は著しく増加してきましたが、大学等への進学者が少ないという状況、中途退学や長期欠席、不登校などの課題があります。

③就労の安定

同和地区の産業を振興し、就労の安定を図ることは、同和地区の人々の生活基盤を確立するうえで重要なことから、職業相談体制の確立や職業訓練制度の充実、就職の斡旋の強化に努めるとともに、企業に対して就職の機会均等の保障や公正な採用選考の実施についての啓発指導を積極的に行ってきました。その結果、新規学卒者を中心に安定就労者の割合が高くなりました。

しかし、近年、非正規雇用が拡大するなど社会全体の厳しい雇用情勢や、就職時の面接選考における不適正な質問も未だに発生しているなどの課題があります。

(5) 部落差別（同和问题）の解消にむけて

①部落差別（同和问题）に対する認識

「人権に関する県民意識調査（令和3年度（2021年度）滋賀県）」の結果では、「同和问题解決に向けての思い」について、「自分のできる限りの努力をしたい」あるいは「とくに努力をしたいとは考えていないが、差別しないようにしたい」と回答した人が78.6%となっています。一方で、自分が住宅を選ぶ際に近隣に同和地区がある物件の場合、「避けると思う」「どちらかといえば避けると思う」という考えの人は43.8%に上っています。

このことから、いかに差別をなくす立場に立ち、行動ができるか、特に部落差別が自分の問題となったときに、どう行動できるかが重要です。

②差別意識の解消に向けて

部落差別を解消するためには、部落差別が基本的人権に関わる問題であることを改めて認識すると共に自分自身の課題としてとらえ、一人ひとりの意識の高揚と行動へつなげていくことが大切です。

●結婚問題について

結婚しようとする2人のうちどちらかが被差別部落の出身ということで、周囲の人たちが結婚に反対し、2人の思いが遂げられないことが今もあります。また、身元調査によって出生地が調べられるなどして、結婚に反対される場合もあります。出身地について偏見をもつことや差別につながる身元調査を行うことはあってはならないことです。

憲法第24条では「婚姻は両性の合意のみに基づいて成立する」とされています。本人同士の意味が尊重されるよう、私たち一人ひとりが偏見による誤った考え方を正していくことが大切です。

●身元調査・被差別部落（同和地区）問合せを許さない

平成17年（2005年）、行政書士が興信所の依頼を受け戸籍謄本等を不正取得していたことが

発覚し、その後の調査で当該行政書士等による戸籍の不正取得が全国的に行われていたことが明らかになりました。

本県においても、平成17年（2005年）に、県外にある人材派遣業者が県内の事業所での従業員採用にあたって、同和地区の所在を市役所に問い合わせるといった事件や、平成17年（2005年）から平成19年（2007年）にかけて、県内の人の戸籍謄本等を県外の行政書士が不正(虚偽の使用目的)に取得し、調査会社に有償で提供する事件が起きています。同様の事件は、令和3年（2021年）にも明らかになっています。さらには、採用選考時における身元調査につながりかねないSNSを利用した個人情報の収集などが行われています。また、不動産の売買等にかかわって、行政に同和地区の所在を問い合わせるといった事件も発生しています。

昭和50年（1975年）の部落地名総鑑事件の発覚から50年以上にわたり、行政、企業等を中心に部落差別につながる身元調査をなくしていく取組が行われてきたにもかかわらず、依然として身元調査が行われています。

本人の努力や能力とは関係なく、生まれた場所や住んでいる場所で人を判断することはあってはならないことです。身元調査や被差別部落問合せを許さない取組を今後も粘り強く進めなければなりません。同時にその背景には、そのような調査を行わせる社会意識があることを知り、過去の問題ではなく現在の課題として、一人ひとりが差別をなくすための毅然とした対応をすることが必要です。

●差別書込み・落書きを許さない

誰でも自由に書込みができるインターネットの「掲示板」やSNSなどで、部落差別に関する内容の書込みが数多く見られます。このような媒体は、自分の名前や顔を誰にも知られることなく書込みが進んでいくため、時として話がエスカレートして、誇張されたり過激な表現になったりします。また、駅や量販店のトイレなどでの差別落書きが、現在でも発生しています。

さらに近年は、インターネット上において、同和地区の名称・所在地等の情報や差別的な動画等が掲載されています。これらは、部落差別を正しく理解していない人に被差別部落に対するマイナスイメージを植えつけ、ひいては部落差別を助長・拡散することになります。

県や市町、法務局などの関係機関が連携して、差別書込みなどへの対応や啓発活動を行っていますが、何よりも大切なことは、一人ひとりが人権意識を高め、差別を許さない社会をつくっていくことです。

2. 雇用における様々な人権問題について

(1) 男女雇用機会均等

男女雇用機会均等法が制定され、女性雇用者の割合は4割以上となり女性の社会進出が進んでいます。企業にとっても多様な人材を生かす戦略が重要とされ、性別等に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮できる職場づくりやそれに伴う採用方針が必要となっています。

平成19年（2007年）4月1日施行の改正男女雇用機会均等法では、募集・採用から定年・解雇までの各雇用ステージでの男女双方に対する差別が禁止されるとともに、間接差別も禁止されました。また、妊娠・出産を理由とする不利益な取扱いの禁止や職場におけるセクシュアルハラスメント対策の措置義務が規定されるなど、職場における男女均等取扱いの法整備

が図られてきています。

平成26年（2014年）10月には、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する最高裁判所の判決が出されたことを踏まえ、平成27年（2015年）1月に法解釈通達の改正が行われました。これにより、不適切取扱いが行われた時期が妊娠・出産等と時間的に近接しているか否かにより法違反の有無が判断されるとの考え方が示され、これに基づく必要な是正指導が行われています。

さらに、平成29年（2017年）1月からは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、セクシュアルハラスメント対策に加えて、職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメント対策も事業主に義務付けられました。

一方で、我が国の働く女性の現状については依然として男女労働者間に事実上の格差が生じている実態があることから引き続き改善の余地があり、女性の職業生活における活躍の推進について、国、地方公共団体、民間事業主の責務を明らかにした「女性活躍推進法」が平成28年（2016年）4月に施行されました。これにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力のある社会の実現を目指すこととなりました。また、「女性活躍推進法」は法律の有効期限が令和8年（2026年）3月31日までとなっていましたが、女性活躍のさらなる推進に向けて一部改正が行われ、法律の有効期限が令和18年（2036年）3月31日まで延長されました。

①募集・採用に当たっての性別を理由とする差別の禁止

労働者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・採用という職業生活の入り口において男女平等な機会が確保されることが、大変重要な課題です。男女雇用機会均等法第5条では「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らない。」と定めています。

募集および採用については、禁止される差別の内容を明らかにするため、その内容を具体的に示した指針が次のとおり策定されていますので、遵守してください。

(ア) 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

- ・一定の職種（「総合職」、「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（「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。
- ・「営業マン」「ウエイトレス」など男女のいずれかを表す職種の名称で募集すること。
- ・「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示をすること。
- ・形式上男女を募集の対象としているが、応募の受付等の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ・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。

(イ) 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

- ・女性についてのみ、未婚であること、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、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

(ウ) 採用選考において、能力及び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。

- ・募集又は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。
- ・男女で異なる採用試験を実施すること。
- ・男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ・採用面接に際して、結婚の予定の有無、子ども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。

(エ) 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

- ・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。
- ・男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ・男女のいずれかについて採用する最低人数を設定して募集すること。
- ・男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

(オ) 求人の内容の説明等募集又は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。

- ・会社案内等の資料を男女のいずれかにのみ送付したり、又は資料の内容、送付の時期等を男女で異なるものとしたりすること。
- ・会社説明会の対象を男女のいずれかのみとしたり、会社説明会の実施時期を男女で異なるものとしたりすること。

また、平成11年（1999年）の労働基準法改正により、女性の深夜労働についての規制が撤廃されたことに伴い、女性労働者が円滑に深夜業に従事できるよう事業主が就業環境を整備することが求められています。したがって、深夜業に伴う就業環境が整備されていないことを理由として、女性に不利益な取扱いをすることは許されません。

ただし、男女で異なる取扱いの例外的措置として、【適用除外】及び【ポジティブ・アクション】があります。

【適用除外】

男女で異なる取扱いをすることに合理的な理由があるものとして、下記の適用除外が認められています。しかし、適用除外は非常に限定的で、業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない業務に限られます。単に一方の性に適しているというだけでは該当しません。

(ア) 芸術・芸能の分野における表現の真実性など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業

→ モデル、俳優など

(イ) 守衛、警備員などのうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要な職業

→ 現金輸送車のガードマンなど

(ウ) 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上記（ア）（イ）の職業と同程度の必要性があると認められる職業

→ 一定の宗派における神父・巫女、女性更衣室の係員、男女別に行われる競技の選手など
(エ) 労働基準法により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法により男性に就業させることが出来ない職業

→ 一部の危険有害業務、助産師など

(オ) 風俗、風習などの相違により男女のいずれかが能力を発揮しがた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ること、又は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

→ 勤務地が通勤不可能な山間僻地にあり、事業主が提供する施設以外に宿泊できない場合で、かつその施設を男女共通で利用することができない場合など

【ポジティブ・アクション】

男女雇用機会均等法第8条では、「事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講じることを妨げるものではない。」として、「女性のみ」に関する特例を認めています。

これは長年にわたって積み重ねられてきた女性差別を是正するためには、企業の積極的な特別措置が必要であると考えられるため、このような「格差是正のための積極的な特別措置」をポジティブ・アクションと呼びます。

募集・採用に当たっては、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（4割を下回る）雇用管理区分における募集または採用に当たって、当該募集又は採用に係る情報の提供について女性に有利な取扱いをすること、当該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女性に有利な取扱いをすることを、認めています。

平成27年（2015年）11月30日からは、上記の場合に加え、係長、課長、部長など、それぞれの役職で見て、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合も、特例として女性のみを対象としたり、女性を有利に取扱ったりすることが認められるようになりました。

企業はポジティブ・アクションを講ずることにより、事実上の格差是正に自主的かつ積極的に取り組むことが必要です。

②間接差別の禁止

従来行われてきた女性差別は、男女別定年制や、女性結婚退職制度など、性差別であることが明らかなものが多数でした。

均等法制定以降、明白な性差別は減少してきた反面、例えば、事業主によっては女性を採用・登用しないで済むよう、合理性が認められないにもかかわらず、募集・採用に当たって、女性が満たしにくい要件を課すなど、形を変えた差別への対応が課題となっています。

これらを踏まえ、平成19年（2007年）4月1日施行の改正法では、「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、実質的には性別を理由とする差別となるおそれの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、これを講じてはならない。」旨の規

定を新たに設け、厚生労働省令で定める以下の3つの措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止することとしました。

(ア) 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は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要件とする場合
- ・ 荷物を運搬する業務を内容とする職務ではあるが、運搬等をするための設備、機械等が導入されており、通常の作業において筋力を要さない場合に、一定以上の筋力があることを要件とする場合
- ・ 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員の職務について、身長又は体重が一定以上であることを要件とする場合

(イ) 労働者の募集もしくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることが出来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
- ・ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合
- ・ 広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、異なる地域の支店、支社等での勤務経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が労働者の能力の育成・確保に特に必要であるとは認められず、かつ、組織運営上、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

(ウ) 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、支社等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
- ・ 特定の支店の管理職としての職務を遂行する上で、異なる支店での経験が特に必要とは認められない場合において、当該支店の管理職に昇進するに際し、異なる支店における勤務経験を要件とする場合

労働者の募集・採用に当たっては、以上の均等法の内容を踏まえた適切な取扱いをお願いします。

③セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントは、その対象となった労働者の尊厳を不当に傷つ

け、能力発揮を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。裁判となった場合、企業の利用者としての責任が問われるケースも増えています。

また、セクシュアルハラスメントは被害者に心的な外傷、精神的なダメージを与えます。心的ショックから会社に行けなくなって退職せざるをえなくなったり、対人恐怖症になるなど心理的後遺症が長期間続き回復が困難になったりするような深刻なケースも多く、いったん発生すると、被害者に加え、加害者も退職に至る場合があるなど、双方にとって取り返しのつかない損失となることが少なくありません。

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために、男女雇用機会均等法第11条に基づく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」において、10項目の措置を講ずることを義務付けています。また、求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務とされています。会社の防止策を点検し、セクシュアルハラスメントを未然に防止するための積極的な取組をお願いします。

※指針は関係法令等リンク集（滋賀県ホームページ）に掲載しております。

（2）高齢者の雇用

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国の経済の活力を維持していくためには、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、そうした全ての人々が社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められています。高齢者についても、その能力の有効な活用を図ることが重要な課題であり、働く意思と仕事能力のある高齢者が、年齢にかかわらずその能力を発揮し続けられるような「生涯現役社会」の実現を目指す必要があります。

こうしたことから、平成24年（2012年）8月の高齢者雇用安定法の改正により、平成25年（2013年）4月1日から希望者全員が65歳まで働ける制度の導入が必要となりました。また、令和2年（2020年）3月には同法が改正され、令和3年（2021年）4月から、70歳まで働く機会を確保することが企業の努力義務になりました。

①年齢にかかわらず均等な機会を

募集および採用に係る年齢制限の緩和については努力義務とされてきましたが、依然として年齢制限を行う求人が相当数あり、高齢者や年長フリーターなど、一部の労働者の応募の機会が閉ざされている状況にありました。

そのため、このような状況を改善し、労働者一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法が改正され、平成19年（2007年）10月から施行されました。改正法では、募集・採用における年齢制限が禁止となり、労働者の募集および採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。※雇用対策法は、令和2年（2020年）6月から労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）として施行

この年齢制限の禁止は、ハローワークを利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、

求人広告などを通じて募集・採用する場合や事業主が直接募集・採用する場合を含め、広く「募集・採用」を行うにあたって適用されます。

また、労働施策総合推進法第9条に違反する場合などには、助言、指導、勧告等の措置を受ける場合があるとともに、職業安定法第5条の6ただし書きに基づき、ハローワークや職業紹介事業者において求人の受理を拒否される場合があります。

②例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

募集・採用における年齢制限は禁止されていますが、合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合を厚生労働省令で定めています。

募集・採用の際に年齢制限をする場合には、以下の例外事由に該当することが必要です。

【例外事由（労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項）】

- 1号 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 2号 労働基準法等法令の規定により年齢制限が認められている場合
- 3号のイ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 3号のロ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 3号のハ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
- 3号のニ 60歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る。）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

③「年齢」を採用基準にしないために

これまで、企業が年齢制限を設ける場合、「高年齢者は柔軟性や協調性に欠ける」や「高年齢者は使いにくい」「上司が年下となり職場内の調和に問題が生じる」などの理由が多く挙げられていました。

しかし、労働者の適性と能力は年齢によって一律に決まっているわけではありません。柔軟性や協調性等は個々人ごとに異なり、高年齢者に一律にあてはまるものではありませんし、年下の上司であることなども、事前の説明で労働者が納得したうえで雇入れることでスムーズな対応を図ることも可能です。

「年齢で一律に」ではなく、「個々の労働者の適性・能力」に着目して募集・採用を行うことが必要です。

④労働者の募集および採用の際に年齢制限をする場合の理由の提示

平成16年（2004年）6月の高年齢者雇用安定法の改正により同年12月1日から、事業主は、労働者の募集および採用をする場合において、やむを得ない理由により年齢制限（65歳未満のものに限ります）を行う場合には、求職者に対し、その理由を示さなければならないこととなりました（同法第20条第1項）。ここでいう「やむを得ない理由」とは、上記の例外事由において、例外的に年齢制限を設けることが認められる6項目の場合に限られるものであり、これを逸脱して年齢制限を行うことは認められません。

事業主は、労働者の募集および採用の際に、やむを得ない理由により年齢制限を行う場合には、労働者の募集および採用の際に使用する書面または電磁記録に併せて記載する方法により、その理由を提示しなければなりません（求人広告等を活用して労働者を募集および採用する場合などは、一部方法の特例があります。）。

「やむを得ない理由」の記載にあたっては、単に厚生労働省令の各項目をそのまま書き写すのではなく、当該記載を見る求職者にとって、厚生労働省令で定めている例外事由を踏まえたものであることが明確であり、かつ、企業の実情に応じた個別具体的な理由の記載をしてください。

「やむを得ない理由」を適切に提示しない事業主は、ハローワークから、報告の徴収、助言、指導等の措置を受けることがあります（同法第20条第2項）。やむを得ない理由を提示しない求人の申し込みは、ハローワークや職業紹介事業者において受理を拒否される場合があります（職業安定法第5条の6ただし書き）。

(3) 障害者の雇用

①障害者雇用を広げるために

障害者雇用促進法は、障害者に対しては、「職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように」努めることを定めるとともに、事業主に対しては障害者の「能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与える」ように努めなければならないとしています（法第4条、第5条）。

障害者の雇用の場の創出は、国や地方公共団体等、民間企業のすべての事業主の責務として雇用促進法に定められているところですが、労働力調査の産業別の雇用者を見ると国家公務や地方公務に従事する労働者は全体の4%程度であり、雇用の大きな受け皿である民間企業における障害者雇用の拡大が重要な課題です。

一方で、大企業を中心として、法令遵守や社会的責任についての組織的な取組に拡がりが見られ、また、社会全体として企業活動のそうした側面についても評価や監視の目が注がれるようになってきました。

また、平成30年（2018年）4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わりました。令和6年（2024年）4月以降の法定雇用率は、民間企業は2.5%、国、地方公共団体等は2.8%、都道府県等教育委員会は2.7%となり、さらに令和8年（2026年）7月以降は、民間企業は2.7%、国、地方公共団体等は3.0%、都道府県等教育委員会は2.9%と段階的に引き上げられます。

今後、さらに障害者の雇用を拡大し、障害者との共生社会の実現を図るためには、企業と障害者やその家族が、様々な課題を抱えて思い悩むことのないようにすることが大切です。就職活動の開始から長期にわたる安定的な職業生活を支えるために、福祉、医療、教育など関係分野のより多くの専門家が力を出し合い、連携し、地域において障害者を支えるチーム支援が必要になっています。

障害者の雇用が社会的な責任である以上、企業と障害者とその責任を担おうとするときに、地域と社会全体がこれを支えることが求められています。

②障害のある人の公正な採用選考

平成28年（2016年）4月1日から、雇用の分野での障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となっています。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に障害者を排除すること
- ・障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・障害のない人を優先すること

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されています。また、合理的配慮とは、

- ・募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
- ・採用後においては、障害者と障害者でない人との均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支援の支障となっている事情を改善するための措置

のことをいいます。

障害のある人でも、その障害の特性は様々であり、個人差が大きいことを知っておく必要があります。例えば、募集職種に必要な身体機能等に障害があるとしても、他の機能を用いることや、就労支援機器を活用すること等によって補うことができます。合理的配慮とは、このように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。

仕事をする上で特に支障がないにもかかわらず、採用時に「障害の種別や程度」などの条件を一律に付すことはやめ、募集については、配置したい職務内容や求める条件を明確にしておくとともに、その人の障害の特性に応じた柔軟な検討を行うことが望まれます。

（4）外国人労働者等の雇用

近年、わが国の経済社会の国際化が進む中で、外国人労働者への企業ニーズが高まるとともに、外国人が働いている職種も多様化が進んでいます。また、少子高齢化により働き手が減少するわが国において、外国人労働者の活躍への期待がますます高まっています。一方、不法就労や雇用主における労働関係法令違反などの問題も発生しており、外国人労働者の雇用には適正な対応が求められています。

労働基準法をはじめとして、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、職業安定法など日本の労働関係法令は、原則として日本人・外国人を問わず適用されます。

なお、いわゆる在日韓国・朝鮮人等の「特別永住者」や日系3世等の「定住者」は、活動内容に制限がありませんので、日本人と同様に就労が可能です。

①外国人労働者の公正な募集・採用にあたって

一般的に外国人労働者は、日本国内に生活基盤を有していないこと、日本語や日本の労働慣行に精通していないことから、就労にあたって様々なトラブルが生じやすいといえます。外国人を雇用する事業主には、これらを未然に防止し、外国人従業員に関する雇用管理を改善し、適正な労働条件及び安全衛生を確保しながら就労できるようにする義務があります。

事業主は、在留資格の範囲内で外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努める必要があります。また、新規学卒者等を採用する際、留学生である

ことを理由として、その対象から除外することのないように留意してください。

外国人労働者を募集するにあたっては、書面の交付等により、当該外国人が採用後に従事すべき業務の内容、賃金、労働時間、就業の場所、労働契約の期間及び労働・社会保険関係法令の適用に関する事項を明示してください。外国人労働者を採用するにあたっては、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認し、従事することが認められない外国人については、採用してはいけません。

外国人労働者についても日本人と同様に、適正な労働条件で雇用するとともに、最低賃金法違反や残業代の未払いが発生しないよう、コンプライアンスの徹底に努めてください。

(5) 性の多様性への対応

「男性は女性を好きになり、女性は男性を好きになるもの」「男は男らしく女は女らしく」といった固定的な考えによって、それに当てはまらない人や生まれたときの性別と自分が思っている性別が一致しない人、性分化疾患の人の中には、自分の性のあり方に悩み、苦しんでいる人もいます。人を外見や話し方だけで決めつけて判断することは、そういった人の心を傷つけることにつながります。

令和5年6月、性的指向およびジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。

また県では、同法の施行も背景に、令和6年9月に「滋賀県パートナーシップ宣誓制度」を開始し、それに合わせて県に裁量のある県民向けサービスや、職員の手当、休暇等の制度を見直し、同性パートナーを事実上婚姻関係と同様の事情にある者と同等に取り扱うこととしたところです。

①職場環境改善を踏まえた情報発信について

事業所にとって、有能な人材を確保することは非常に重要な課題です。性の多様性について学び、人の性は多様であることを踏まえた職場環境整備を行い、そのことを発信することで、事業所にはより多くの有能な人材を確保するチャンスが生まれます。

また、前述した「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」では、事業主の努力義務として「理解増進のための普及啓発」や「就業環境に関する相談体制の整備」等が定められたところです。

取組例としては「事業所として『ジェンダーアイデンティティと性的指向に基づいた差別をしない』という方針を定める」「相談窓口の整備」「管理職や全従業員への研修の実施」、また「同性パートナーに関連した手当や休暇制度」など、様々な取組と併せて求人募集案内やホームページに記載することで、より多くの求職者が関心をもつ可能性が高まります。

②本人に了解のない暴露（アウティング）の禁止

採用選考時や採用後、またはすでに働いている労働者から、自身の「ジェンダーアイデンティティ」や「性的指向」に関することについて相談された人は、本人の了解なく、周囲に相談内容を絶対に話さないようにしてください。

このような行為は「アウティング」といわれ、組織や相手を信じて相談した当事者の心を

踏みにじり、その人の生活のみならず心をも破壊することにつながりますし、厚生労働省が定めるパワーハラスメントの個の侵害にも当てはまります。

従業員全員の前でジェンダーアイデンティティや性的指向を公表するよう求めることは、心身に過大な負担をかけます。カミングアウトは大変勇気のいる行動です。本人の意思を確認しながら、丁寧な対応を心がけましょう。

(6) パワーハラスメント・カスタマーハラスメント

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるものとされています。事業主には、パワーハラスメント防止のために相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることも義務付けています。

採用活動の場面において、採用担当者や面接官は、応募者との関係において立場上の優位性を有しており、その言動が応募者に心理的な負担や萎縮を与えるおそれがあります。威圧的な態度、人格を否定するような発言などは、パワーハラスメントに通じる行為であり、公正な採用選考を損なうものです。採用選考は応募者の適性或能力を公正に評価する場であり、人権に配慮した対応を徹底することが不可欠です。

また、労働施策総合推進法では、職場におけるカスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に係る者を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質、その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害することとされています。事業主には、カスタマーハラスメント防止のために相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることも義務付けています。

採用活動の場面においても、説明会や面接対応を行う職員が不当な要求や暴言にさらされる可能性があり、組織として適切に対応する姿勢が重要です。

職場における人権の尊重は、働く人が安心して能力を発揮できる環境を確保するうえで極めて重要です。パワーハラスメントおよびカスタマーハラスメントへの理解と対策は、職場環境の整備だけでなく、公正な採用選考の基盤となります。人権を尊重する姿勢を明確に示し、応募者・従業員の双方にとって安心できる環境を整えることで、信頼される採用活動につながり、多様な人材が能力を発揮できる社会の実現に寄与することができます。



第3 就職差別をなくすために

1. あらゆる角度からの検討を

同和対策は、生活環境の改善、社会福祉の充実、産業の振興、職業の安定、教育文化の向上及び基本的人権の擁護等を内容とする総合的な対策として取り組まれてきました。

とりわけ就職の機会均等の保障は、人権問題、部落差別（同和問題）解消の中心的課題の一つです。

被差別部落住民の就労を巡る課題は今なお多く、差別の解消のためねばり強く取り組む必要があります。

近年、就職差別につながるおそれのある事象は減少しているものの、企業への応募段階において、インターネット等を利用し「エントリーシート」などの帳票類に家族の状況等を入力させる新しい形の就職差別につながるおそれのある事象も見受けられるところです。また、大阪府内の調査会社による就職差別につながる身元調査が問題になりました。

すなわち、応募者の能力や適性に基づいた採用選考がされる前に、予断と偏見による「差別」があるために、希望する職に就けないという実態が未だにあるのです。

従って、各企業においては、人権問題、部落差別の正しい認識の上に立って、採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定、採用後の配置等の雇用管理及び各種人事関係書類について点検し、差別のない正しい採用選考システムをはじめとする体制を一日も早く確立していただきたいと思えます。

2. 採用選考時の点検

(1) 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、人員は、計画的、合理的に定められていますか。
- ★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。
- ★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。
- ★高等学校への求人申し込みの際、紹介を希望する生徒を指名したり、スポーツクラブ員に限定した指名求人をしたりしていませんか。
- ★全日制、定時制、通信制学科により採用者の範囲を限定していませんか。
- ★年齢、学歴により採用者の範囲を限定していませんか。
- ★男女別に、採用予定人数を定めていませんか。
- ★外国籍を持つ生徒について、就職の機会均等を保障し、応募者の適性、能力に基づいた公正な採用選考をするよう考えていますか。
- ★評価者の主観によって左右される事項を条件としていませんか（P26参照）
- ★被差別部落住民、障害者、難病のある方、LGBT等の方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、自己の充足を図るきわ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、従業員の異動など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「人を人としてみる」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。一人ひとり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工夫し、従業員の一人ひとりの能力を十分に活かせ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たり、差別したりすることのないよう配慮し、採用（職務）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。

《本人の適性、能力以外のことを採用の条件にしていませんか》

企業の採用対象者は、職務遂行の能力と適性を有する個人であり、客観的な選考を通して判断されるべきです。

求職者に対し学歴や、障害の有無、性別等により、応募の機会を与えない状況や、企業の都合や固定的な考え方によりあらかじめ否定する事は、選考行為自体を否定するものです。また、親の職業や家庭の状況といった情報は本人の能力・適性の判断には関係しません。

企業にとって優秀な人材の採用は組織運営の成功につながります。そのため、偏見や予断に左右されない適切な選考は非常に大切であると経営陣が認識することが重要です。たとえ選考体制が長期にわたり改善されてきたとしても、安心せずに人権問題や差別について理解を深めることが求められます。理解が不十分な場合、偏見や予断が残るおそれがあるため、定期的な評価が必要です。

《評価者の主観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」、「誠実さ」等、性格特性を評価基準とする場合が少なからず見受けられます。「積極性」「誠実さ」が職務遂行上必要であるにしても、主観的な判断に陥りやすいものです。それを採否の理由に含める場合は具体的・客観的な基準を用いるなど十分な配慮が必要です。

(2) 選考基準・選考方法

チェックポイント

- ★採用職種の仕事（職務）を遂行するために必要な条件を基礎とした公正な基準ができていますか。身体条件、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、公正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態勢がとられていますか。
- ★性別にかかわらず合格基準は同一とし、面接では、男女に共通の質問事項を設定していますか。
- ★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。
- ★職場見学は面接選考前に行われていますか。

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。

採用活動は、応募者の「能力」と「適性」に基づき選考を実施しなければなりません。

「能力」とは、職務を遂行する力のことです。私たちはそれぞれ、体格、体力、感覚的機能、知的機能、性格特性をもっています。これらの機能や特性で、応募者が採用選考時点で職務を遂行する力として発達しているものがあります。これが「能力」です。

ところが、「能力」は固定的なものではありません。応募者が採用選考時に求人職種の職務を効果的に遂行する「能力」はなくても、就職後の教育・訓練によってその能力が形成される可能性があります。こうした可能性、つまり教育や訓練によって培い得る力を「適性」といいます。

また、「能力」や「適性」には、職務を遂行する上で要求される様々な条件にうまく適応する力、企業内の組織に適応する力や、与えられる職務や職場にやりがいを見出す力なども含まれます。

採用選考にあたっては、応募者が職務を遂行するのに、現在もっている力（能力）だけでなく、将来教育や訓練によって持ち得る力（適性＝潜在能力）を、合理的、総合的に判断しなければなりません。

選考基準は、「能力」や「適性」を確認するための「ものさし」ですから、採用する職種の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、身体状況（身体的要件、運動能力等）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、職務に関係のない学歴、知識、性別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りますが、他人にはないその人の持ち味、生

かしうる価値をもっているのです。その点を公正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、身体検査、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、複数の方法で評価するようにしてください。

企業の人事システムは、長年にわたって運用されているものが多く、採用選考に従来からの慣習や、経営者、人事責任者の経験による判断などが反映されている場合があります。こうした方法のなかには、意識的な差別性はなくても、偏見に基づく予断が残存している可能性がありますので、人権問題の解決、部落差別の解消という視点から、常に新しい感覚で再点検を行うことが必要です。

また、新規学卒者は成長過程にありますので、表面的な事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配慮してください。

(3) 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「近畿高等学校統一応募書類」(P85参照)以外の応募書類を要求していませんか。
- ★短大、大卒者について、戸籍謄(抄)本や住民票、住民票記載事項証明書を要求したり、本籍地等差別につながる事項を調査したりしていませんか。
- ★応募者の個人情報の取扱い(P75参照)については適正におこなわれていますか。
- ★エントリーシートに就職差別につながるおそれのある項目を設けていませんか。

考え方

採用方針、選考基準等が問題になる場合、主に募集段階、選考段階、採否内定時、入社時において表面化します。

例えば、募集段階では、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等における、戸籍謄(抄)本・住民票謄(抄)本の要求、新規高卒者に対する統一応募書類以外の応募書類の要求等が問題点として指摘されています。この問題点に該当する企業は、人権問題、部落差別を十分に認識・理解した上で採用方針や選考基準等を検討しなければなりません。

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の方針などを確立し、徹底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おいては、本社、本店が十分な指導をしてください。

新規高卒者の応募書類については、厚生労働省が定める「全国高等学校統一応募用紙」が全

国的に使用されていますが、本県では「近畿高等学校統一応募用紙」を使用しております。また、令和6年度新規高等学校就職問題連絡会議における議論を踏まえ、選考と直接関係のない個人情報等に配慮した見直しが必要と判断され、近畿高等学校統一用紙が大幅に改訂されました。主な改訂事項は以下のとおりです。

【令和7年度近畿高等学校統一応募用紙 改訂箇所】

■履歴書について

1. 「学歴・職歴」欄を「在籍校」欄と「職歴」欄に分割すること。
2. 「趣味・特技」の欄を削除すること。
3. 「志望の動機 希望の職種」欄を「志望の動機 希望の職種 アピールポイント」欄とすること。

■調査書について

4. 「行動及び性格の記録」欄及び「備考」欄を合わせて「本人のアピールポイント・推薦事由等」欄とすること。
5. 「身体状況」の欄を削除し、「特記事項」の欄を追加すること。

また、令和8年度に使用される近畿高等学校統一応募用紙では、外国にルーツを持つ生徒に配慮し、履歴書の「氏名」欄が「名前」に改訂されております。

大卒者については、統一応募書類は定められていませんが、考え方は高卒者と同じです。事業主の皆様におかれましても、採用選考時に使用する履歴書の様式については、本様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いいたします。

また、「大卒者で将来幹部になる人だから」などという理由で、戸籍謄（抄）本や住民票、住民票記載事項証明書を要求したり、家族関係等を調査したりしないでください。

なお、履歴書等により応募者から得られた情報は、個人情報に属するため、厳重な管理をおこなう必要があります。また、不採用等で会社が保管しておくことが適当でない応募書類・履歴書等は本人に返却するようにしてください。

募集したい人材に応じて、応募者に記載させる項目を雇用主が独自に設けたり、厚労省履歴書様式例以外の応募書類やエントリーシートを使用する場合があります。その場合も、以下と様式例を参考に公正な採用選考の考え方に基づいたものとなっているかどうかをよく検討の上、使用してください。

《社用紙の問題項目について》

社用紙に記入されている主な問題項目は、「本籍地」、「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」、「自宅付近の略図」、「賞罰」等であり、いずれも統一応募書類を設定した趣旨に反するものです。

家族の職業

会社が家族の職業情報を求める理由として、同業者の子どもを避けることや、親の職業が安定していることの把握などが挙げられます。しかし、これらの考え方は本人の能力や適性を評価するのではなく、親の職業や家族の状況によって評価をするものであり、個人を尊重しない

行為です。偏見や先入観に基づく評価は、就職差別を生む可能性があります。

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補償能力として、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、そういった見方は、「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」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は不適正です。

自宅の略図

会社側では通勤経路の把握や、採用後に何かあった時の連絡などを理由に、この情報を求めています。ただし、これらの情報は採否が決まり、入社が決定した後で必要に応じて得られるものです。選考段階で必要とする理由は見当たらず、これらの情報を身元調査に利用していることを想起させます。

賞 罰

賞罰については、業務に関わる受賞歴を評価することはよいですが、過去に受けた罰を記入させることは、本人の適性・能力の把握に必要不可欠なものではなく、予断や偏見につながる個人情報収集となる恐れがあります。

《本籍地、戸籍謄本等について》

日本では古くから選考時に「本籍」の確認が行われてきており、この習慣は現在においても踏襲されています。被差別部落の出身であるかの身元調査につながり、そもそも在日韓国・朝鮮人等は日本の戸籍がないなど、依然として差別を受けている人々の脅威になっています。

戸籍謄本を求めたり、本籍を調べたりする行為は何の能力も確かめられません。習慣として事務的に調べるのではなく、その無意識の行為が多くの人々を大きな不安に陥れている事実を認識し、改めなければなりません。



(4) 選考の内容

(イ) 学科試験

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。
- ★作文のテーマは、「私の生き立ち」、「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

採用選考における学科試験の中には職務遂行能力を測るものと思われるものが見られます。学科試験は職務遂行能力との関係を重視して実施してください。

また、作文試験のテーマについて、その人の思想や家庭状況が推量される内容は、就職差別につながるものとなりますのでやめてください。

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関連性についても十分検討し、適切な採用選考結果が得られるよう努めてください。

(ロ) 面接

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、従来からの慣行によって、偏った考え方や基準で面接を行うことで問題が発生するおそれがあります。

採用面接の具体的な体系については、後の「第4 採用選考の面接」をご覧ください。

(ハ) 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およびその利用には、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依存し、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様々なものがありますが、求人企業の採用選考においても、応募者が求人職種の職務に対してどの程度適性があるかを判断する際の参考として用いられることがあります。

しかしながら、これらの検査は、その実施・判定・活用に専門的な知識と経験が必要であることや、回答のコツを知っていると応募者が回答内容を調整できてしまう場合があることを十分認識する必要があり、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人に用いられる必要があります。

検査結果は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎず、応募者の適性を完全につかむことはできないという限界を十分認識した上で、応募者の適性・能力の判断にあたって、結果を絶対視したり、うのみにしない必要があります。

また、検査によって応募者の適性・能力に関係のない事項を把握することや、その結果のみで採否を決定しないようにしましょう。

(二) 身元調査

チェックポイント

- ★家庭環境等の身元調査を実施していませんか。
- ★SNS調査等により、社会的差別の原因となる事項や思想および信条に関わる情報を収集していませんか。

考 え 方

従来から、企業が従業員の採用に当たって、応募者の身元、生活状況、家族の職業などを調査することにより、無責任な予断と偏見が入り、応募者の適性と能力についての判断が歪められ、就職の機会が閉ざされるという差別事象が見受けられているところです。

このような状況に鑑み、応募者の基本的人権である職業選択の自由の確保を図るため、適正な採用選考方法の啓発や統一応募書類の導入などにより、就職差別につながるおそれのある事項の排除に努めてきたところです。

しかしながら、大阪の調査会社の調査員が、採用調査の依頼を受けたものについて、部落差別につながるおそれのある調査をした事件が明らかになり、大阪法務局長から当該調査会社に「説示」が行われるなどの事象が発生しています。企業が従業員の採用選考に当たって身元調査を行うことは、適正な採用選考を求める目的に反するばかりか、就職差別につながるおそれがあるとして統一応募書類の作成に当たって排除した事項をも調べることとなります。

誰もがインターネット（SNSを含む）上で情報発信する昨今では、従業員の採用にあたって、企業が応募者の情報を収集することが問題となっています。しかし、本人が公開している情報、匿名で発信している情報を問わず、職業安定法および労働大臣指針に基づき、原則、就職差別につながるおそれのある情報を収集してはなりません。当然、収集した情報を採否の決定の基準とすることは許されません。

たとえ、入社希望者に個人情報を収集することについての同意を取ったとしても、入社を希望する企業から同意を求められた学生がそれを拒むことは難しく、企業と求職者との不均衡な力関係を鑑みると安易に認められることではありません。「同意を取ったうえでの収集なら問題ない」と考えるのではなく、これらの情報の収集は、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に限られます。

企業は身元調査を行うことなく、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てください。

重ねて申しますが、採用に際しての身元調査はやめてください。

(ホ) 健康診断

チェックポイント

- ★受験者に対し、不必要な健康診断を実施していませんか。
- ★検査の種類と、職務（仕事）内容とは互いに相関性のあるものになっていますか。
- ★検査の結果、否とする判定があっても、専門医の診断、関係者の意見等十分話し合いがなされ、最終決定するよう配慮されていますか。
- ★障害者に対して、その障害を有していることだけで否としていませんか。
- ★健康診断の実施にあたっては、受験者にその必要性、理由を納得させるよう説明する配慮がされていますか。

考え方

健康診断は、従業員の適正配置や入職後の健康管理に重要であることは勿論です。だからと言って、受験者全員に対して不必要な検査を一律に実施することは適当だとは言えません。

学校から提出される身体状況の調査事項を十分参考とし、入社後の職務によってどうしても必要とするデータが学校側のデータにない場合には、その必要性をあらかじめ学校と受験者に説明して、相互の了解のもとにこれらの検査を実施するよう努めてください。

また、健康診断の結果が、求める職務に不相当と推定される場合であっても、再度、専門医の診断を受けることや、他の職務への転換等可能な限りの配慮をつくしてください。なお、障害を持つ受験者にあつては、職務の再開発等積極的に雇用の場の創出に努め、障害者の雇用促進に御協力ください。

ところで近年、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」等の健康診断を募集職種に関係なく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、必要性を慎重に検討することもなく、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、このような場合には、健康診断が応募者の適性、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いただきますようお願いいたします。

(5) 採否の決定（採用）

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、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・保留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すので、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たかなどについて、慎重に再検討してください。

特に、評価点が同じ値であるのに、採用人員の関係等から全員採用出来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。

また、採用通知を送り「入社承諾書」を求める場合、会社側だけに都合のよいような取り消し、あるいは保留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はかなりの期間がありますので会社また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ることとし、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。

◎入社承諾書の様式については、滋賀労働局職業安定部発行による「新規学校卒業者等の採用手引」を参考にしてください。

3. 採用（内定）から入社まで

チェックポイント

- ★採用、不採用の通知は必ず本人、学校（公共職業安定所）あてにしましたか。
- ★入社時までの間、学業に支障を来たすような行事参加等を要求していませんか。
- ★内定の取り消しや、入職時期の変更をするようなことはありませんか。
- ★内定者の辞退等が起きることがありませんか。

考 え 方

内定者を確保するためにも、また、応募者の期待に応えるためにも、採用（内定）通知書は速やかに本人に通知することが大切です。採用通知書には、単に採用を決定したということを示すだけでなく、必要な事務連絡も併せて行うことが、応募者の不安感を取り除く上でも役立ちます。

不採用の場合も、できるだけ早く、応募者および学校、公共職業安定所へ結果を知らせてください。

なお、紹介をうけた学校、公共職業安定所に遅くとも7日以内に通知してください。また、不採用と決定した場合は応募書類を返却してください。

採用（内定）者には、労働条件を明示し、できるだけ早い時期に雇用関係（卒業予定者の場合は、卒業を条件とする雇用契約となる）を明確にしてください。

新規学卒者については、雇用関係をはっきりさせたのだからといって、卒業前の研修入社やレポートの提出を義務づけたりして学校教育に支障をきたすことのないように配慮してください。

また、採用（内定）の取消しや、入職時期の繰下げ等を行わないでください。万一、そのよ

うな事態が予想される場合には、必ず管轄の公共職業安定所に事前に連絡し、その指示に従ってください。

なお、新規学卒者の採用内定は、一般には、当該企業の例年の入社時期を就労始期とする労働契約が成立したとみられる場合が多く、この場合、内定取消しは労働契約の解除に相当し、解雇と同様合理的理由がない場合には無効とされ、また、入職時期の繰り下げによる自宅待機に対しては休業手当の支払を求められることがあります。

4. 採用内定（入社）後の書類整備と従業員研修

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。
- ★入社後の労働者名簿、社員カード、身上書等に差別につながる不適正な項目（【本籍】、【家族構成】、【家族の職業】、【住居形態】、【配偶者の実家】など）がないか点検・整備していますか。
- ★社員の一人ひとりに至るまで、人権問題、部落差別を正しく認識・理解させる研修体制、方法が考えられていますか。
- ★従業員の扶養家族の有無等の確認書類は「（本籍地の記載のない）住民票記載事項証明書」になっていますか。
- ★戸籍を記載した書類を必要とする場合は、本人にその理由、目的を十分説明のうえ提示を求め、確認後速やかに本人に返却していますか。

考え方

一部の企業では、採用内定後に就業規則に基づいて戸籍謄本の提出を求める場合があります。しかし、この規則が何を意図して設けられたものなのかは、必ずしも明示されていません。

その背後には、本籍地に起因する歴史的な差別問題があります。特に被差別部落出身者に対する深刻な差別が存在し、これが就職の選考や職場環境に影響を及ぼすことがあります。

ただし、「戸籍謄本の提出を止めるべきだ」という議論のみで解決する問題ではありません。それはあくまで一部の見地に過ぎず、部落差別の問題や人権問題という根本的な課題を解決に導くものではないからです。

そうした観点から、就職の機会均等は選考プロセスの公正性だけでなく、入社後の職場環境も含めて考慮すべきです。とりわけ、就職はその人の社会生活を大きく左右するものであり、長期的にみても人権の尊重を含む職場環境構築こそが求められています。

社員に対して、周囲の人々が差別的な発言をしたり、基本的人権を侵害する行為を行うことは、その人を職場内で追い詰めるだけでなく、その後の人生に暗い影を落とします。このような発言や行為は、差別に対する認識不足、人権問題、部落差別についての無関心に起因するものです。職場の責任者はもとより、従業員一人ひとり対し、人権問題、部落差別についての正しい認識・理解の徹底が必要です。

採用後における関係書類の取扱いについてはP38に関係機関の通達等を転載していますから十分留意してください。

なお、採用決定後において、従業員の管理を行う必要性から労働者名簿（従業員カード・社員カード）、身上調書、住所略図などを備えつけている企業がありますが、その項目の中に家族構成・家族の職業（勤務先、学校名）・住居形態、配偶者の実家・信仰宗教・各種団体の役員など差別につながるとされる不適正な項目が見受けられます。これらについても、従業員一人ひとりの人権を大切にするという観点から、関係様式などの見直しをすることが大切です。

5. 入社後の雇用管理

チェックポイント

- ★従業員をひとり人間として尊重していますか。
- ★お互いの意思の疎通が図られるようなシステムになっていますか。
- ★人事は、あくまで公正に行われ、適材適所の配置が行われていますか。
- ★本人の能力開発が図られ、希望がもてる職場づくりが考えられていますか。
- ★労働者団体との意思疎通は図られていますか。
- ★企業の発展と従業員の福祉の向上がバランス的に保たれていますか。
- ★差別のない明るい職場づくりのために、常に見直しと点検による改善策が講じられていますか。

考え方

従業員を採用するにあたっての配慮事項や、内定後採用に至る間の留意点については、前記2から4にわたって種々述べてきましたが、これらの諸項目の趣旨について、採用後は別問題として、何を聞いても、何を書かせても、何を調べてもよいというものではありません。従業員一人ひとりの人権と人格を尊重した雇用管理、適性と能力に配慮した人事配置を心がけてください。

また、4で述べましたように、職場における周囲の人々の差別的発言等は、精神的苦痛の中で本人に退職を余儀なくさせるなど大変深刻な問題をもたらします。差別のない明るい職場づくりのためには、企業における人権問題、部落差別（同和問題）研修への取組が非常に重要となりますので、積極的にこれを推進してください。そのためには、まず経営者を始めとする企業幹部の人権問題、部落差別に対する認識が基本ですから、経営者研修に積極的に参加するなど自らこの問題についての理解を深めていただきたいと思います。

さらに、従業員の教育訓練は、絶えず反復実施して、資質の向上を図ることも大切なことです。新入社員には就業規則等を説明する等、お互いの話し合いと研さんの場を広げ、よりよき人間関係の保持に努めるようにしてください。従業員が将来に向かって明るい展望を抱けることが、すなわち企業の発展と密接に結びつくものだとすることを銘記してほしいと思います。

《受入後のフォローについて》

立派な教育訓練や、適正な人事配置が行われていても、職場全体が新入社員にとって働きがいのある状態でなければ定着は期待できません。ことに、就職者が年少である場合には、どんなに上手に労務管理を行っても、大なり小なり不平不満が起こります。そうした不平不満を早期に発見し、親身になって解決策を講じることが、職場適応指導の重要なポイントです。

職場適応の基本要件

- ①初めての社会経験をする年少者に、整備された職場環境と就業（労働）条件が確保されていること。
- ②働く者の適性と能力に応じた仕事を与えられ、仕事に張合いを感じる処遇がされていること。
- ③職場の中によき指導者、監督者がいること。特に年齢の差があまりない先輩、中堅指導層に人を得ていること。
- ④仕事を通して、社会に貢献しているという正しい職業観を早く身につけさせるような配慮がされていること。
- ⑤職場から差別体質を排除し、労働者が労働者の基本的人権を尊重していくという民主的職場であること。

職場での悩みの解決と対策

どんな立派な職場でも、いかに立派な管理者がいても、問題は発生します。家庭という小さな共同体であっても、そこにはさまざまな悩みや苦しみがあるわけですから、企業という集団の中ではさまざまな人間模様が織りなされていることは当然です。「我が社に限って！！」などといわず、次のような対策をたてましょう。

① 指導体制の確立

「企業は人なり」という理念に徹し、労働者の人権を尊重する良き指導者をつくるため、まず、監督者訓練を徹底し、指導体制を充実させること。

② 従業員とのコミュニケーション

- ・意思の疎通を図るため太いパイプを通しておくこと。
- ・仕事の企画については、部下にもその協議に参加させるなどして、やる気を起こさせること。

③ 問題の早期発見・早期解決

入職して2か月～3か月くらいたつと離職が急増します。これは、仕事や環境にも幾分なれ、入職時の緊張感もようやくほぐれて、周囲をみまわす余裕ができ、期待と現実のギャップを意識し始めることに原因があると考えられ、定着上もっとも大切な時期です。この時期にこそ不平・不満を早く汲み上げることが大事です。そして早期に最善の解決策を講じることが肝要です。

④ カウンセリングの導入

専門のカウンセラー制度を設けるなど、個人の悩み、不満の解消に努めるとともに、指導員制をとり入れること。

⑤ 余暇活動の援助

福利厚生施設（事業）の充実など。

なお、新規学卒就職者の職場適応を図るため、公共職業安定所では、就職後できるだけ早い時期に職員や職業相談員により訪問や文書による指導を行っています。

このほか、いつでも就職者や事業所からの相談に応じています。

6. 採用（内定）後の書類の取扱いについて

昭和49年9月

関係各位

滋 賀 県
滋賀労働基準局

採用（内定）後の書類の取扱いについて

平素は労働行政に格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、従業員（または職員）採用選考にあたりましては、かねてから、応募者の人権、人格を尊重し、本人の適性、能力を中心とした公正な選考の実施、とりわけ、同和对策審議会答申および同和对策事業特別措置法の趣旨をふまえ、同和問題の正しい認識と理解のうえにたった採用の方法を取られるようお願いしてきたところであります。そこで本年度も近く新規高等学校卒業生の採用選考が開始される時期となっておりますので、本年四月以降開催してきました求人説明会や、各種の会議研修会を通じて説明してまいりました内容を今一度ご認識のうえ、公正な選考を実施していただくよう重ねてお願いいたします。

ところで、採用側において、採用（内定）後従業員（または職員）から提出を求めておられる書類の一つに、戸籍謄（抄）本、住民票（写）等の戸籍を記載した書類がありますが、これらは、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ものと考えられます。

このような観点から、従業員（または職員）の戸籍を記載した書類の取扱いにつきましては、今後、下記によることといたしたく存じますので、その趣旨を十分にご理解のうえ、ご協力くださるようお願いいたします。

なお、県下市町村長に対しては下記の取扱いについて、協力方を依頼してありますので、念のため申し添えます。

記

1. 戸籍謄（抄）本および住民票（写）は、選考の過程はもちろんのこと、採用（内定）後（入業後も含む）においても、後記6の場合以外は、原則としてその提出または提示を求めないようにしてください。
2. 従業員（または職員）の住所、氏名、生年月日、扶養親族の有無等の確認を必要とする場合は、別紙様式による「住民票記載事項証明書」により、必要事項を確認するようにしてください。

3. 新規学校卒業者および職業訓練校修了者の住所、氏名、生年月日、保護者の氏名等確認については、学校（訓練校）長が作成する応募書類の記載事項が証明力を有するものでありますので、それにより確認するようにしてください。
4. 労働基準法第57条に定める年少者の年齢証明書には、前記2の「住民票記載事項証明書」を用いることとし、本人の氏名、および生年月日が記載されていれば、労働基準法違反として取扱わないこととしているので、その取扱いによってください。（当初、年少者の姓名、生年月日、本籍および両親の姓名を記載して市町村長の証明を受けることとされておりましたが、その後証明事項から「本籍および両親の姓名」が削除されています。（昭和43年10月4日付け、基発第636号、婦発第326号参照））
5. 労働基準法第107条および同法施行規則第53条第1項に定められている「労働者名簿」に記入すべき事項のうち「本籍地」については削除されています。（平成9年4月1日より）現在、使用中の書類を点検のうえ、整備、改訂するよう配慮してください。
6. 従業員（職員）の冠婚葬祭に伴う各種給付金の受給手続等の場合であっても、できるだけ上記2の取扱いによるものとするが、従業員（または職員）の権利義務のため戸籍を記載した書類を必要とする場合についてその必要とする事由が生じた時点で、本人にその理由、目的を十分説明のうえ、提出または提示を求めるようにしてください。
7. 就業規則、入社承諾書（請書）、身元保証書、その他の関係書類についても、本文の趣旨をふまえて、この際、必要があれば改訂、変更するようにしてください。
なお、就業規則の変更については、労働基準監督署にその旨届出を行ってください。
以上の諸点について、ご不明な事項があれば所轄の労働基準監督署または公共職業安定所にお尋ねください。

入社承諾書、保証書の様式については、「新規学校卒業者等の採用手引」を参照のこと。



7. 労働者名簿等の記載について

基 発 第 83 号

婦 発 第 40 号

昭和50年2月17日

(改正 平成9年2月21日)

各都道府県労働基準局長 殿

各都道府県婦人少年室長 殿

労働省労働基準局長

労働省婦人少年局長

労働者名簿等の記載について

労働基準法（昭和22年法律第49号）及び労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく関係書類の記載に関しては、下記により取り扱うこととしたので、これにより関係事業主を指導するとともに、現在各事業場において使用中の関係書類についても、下記の趣旨に合致するものとするよう関係事業主を指導されたい。なお、これについては、事業主団体を通ずる等によりその趣旨の徹底を図るほか、必要に応じて、都道府県等の協力を得て、下記の内容を周知するための説明会の開催、パンフレット等の作成、配布等の措置を講じられたい。

記

1. 労働基準法関係

イ 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、戸籍謄（抄）本又は年少者の姓名及び生年月日を記載して本籍地を管轄する地方自治体の長が証明したもののほか、昭和43年10月4日付け基発第636号、婦発第326号通達により、使用者が住民基本台帳法（昭和42年法律第81号）による住民票の写しを備えている場合には労働基準法第57条違反として取り扱わなくても差し支えないものとしているところであるが、今後は、これらに代えて、住民基本台帳法第7条第1号（氏名）及び第2号（出生の年月日）の事項についての証明がなされている「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）の書式については、別紙1を参考とされたい。また、その取扱いについては、昭和43年3月26日付け自治振第41号「住民基本台帳法に関する質疑応答集について」（自治省行政局振興課長から各都道府県総務部長あて通知）にその見解が示されているので念のため。

ロ （削除）

ハ 戸籍謄（抄）本及び住民票の写しは、画一的に提出又は提示を求めないようにし、それが必要となった時点（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上提示を求め、確認後速やかに本人に返却するよう指導すること。

ニ 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

第4 採用選考の面接

1. 面接の目的・基準

チェックポイント

- ★受験者の基本的人権を尊重するための学習・研修が行われていますか。
- ★面接によって判断しようとする内容があき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。

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、従来からの慣行によって、偏った考え方や基準で面接を行うことで問題が発生するおそれがあります。

思想や価値観、家庭環境等を聞きだしたり、調査したりするなど直接的に働きかけるような行為は少なくなりましたが、未だに面接の「流れ」のなかで知らず知らずのうちに応募者の人権を侵害する質問につながるケースが見受けられます。

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。

採用選考における面接の考え方について点検してみましょう。

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、反応の仕方なども考慮に入れて、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。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、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

受験者の志望の動機、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、相互に意思の疎通を図り、情報の交換を行うものです。

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られた質問により判定するものです。

面接の基準

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など、筆記試験以上の事前の十分な準備が必要です。

応募者の特徴と、採用後に会社で行う仕事がマッチするかを測るために、評価者の主観のみで判断されることのない基準を構築することが重要です。例えば、「営業で外に行ってもらいので、コミュニケーションが苦にならない人材を採用したい」というように、性格特性に関する評価基準を事前に共有することが大切です。

質問内容

面接時における質問内容も、あくまで職務との関連において、本人の適性、能力を判定するという面接の目的に合致するものでなければなりません。質問内容で問題となる事項としては、前述の社用紙の場合とほぼ同じですが、この質問内容によっては、被面接者が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。

質問については、面接の目的や基準に照らして、これまでの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。

2. 面接の種類と方法

チェックポイント

- ★個人面接方式で、面接担当者が多人数になっていませんか。
- ★集団面接（グループ）・集団討議方式で、話題の内容・テーマに十分な配慮がされていますか。
- ★面接時間は、適切なものとなっていますか。

考え方

採用選考の中で、面接は重要な比重を占めています。そのため面接だけで採否を決定する場合も多くなっています。

面接の方法には、一人ずつ面接する個人面接方式と、応募者を数人のグループに分け、グループごとに面接する集団面接方式とがあります。集団面接方式には、集団で同時に面接する単純集団面接方式と、グループごとに一定のテーマを与えて応募者の間で討論する討論面接方式の二つがあります。

個人面接方式ではむやみに多人数で面接を行うことは、受験者に圧迫感を与え、のびのびした気持ちで答えることを妨げる結果となり好ましくありません。

また、集団面接、集団討議方式では、話題の選び方、テーマの如何によっては、発言者が偏るおそれや、受験者が話したくない内容にふれることも考えられるので、出題には十分な配慮が望まれると同時に、司会者（リーダー）の話の進め方にも気をつけてほしいものです。

面接の所要時間は20～30分が多いようですが、無意味な世間話は避け、必要事項を要領よく、簡潔に質問する心構えが必要です。

どの面接方式を実施するかは、求人職種、応募者の数、面接時間、面接場所などを考慮して決定してください。

3. 面接時の準備・配慮

チェックポイント

- ★質問項目は事前に設定されていますか。
- ★面接担当者は複数選定されていますか。（奇数-3人、5人など）
- ★面接担当者には適切な人がなっていますか。
（面接技術がある、観察力がある、偏見がない、感情に左右されない等）
- ★面接会場は話しやすい雰囲気になっていますか。
- ★面接の評価表が作成されていますか。
- ★面接結果の評価基準が設定されていますか。
- ★事前に面接担当者全員で打合わせされていますか。

考え方

質問項目の設定にあたっては、「本人に責任のない事柄」「本来自由であるべきもの」にかかる事項は差別につながるおそれがあるので避け、「職務遂行のための応募者の適性・能力の判定」に必要な項目に限ることです。

面接担当者には、できるだけ面接技術に長けた、観察力のよい、また、感情に左右されないような人を選定し、客観的な判断が必要なため複数の人で行うことがのぞましい方法です。ただし、あまり多数の面接担当者で行うと、応募者に威圧感を与えるので調整が必要です。

面接にあたっては、応募者が話しやすい雰囲気になるよう、やわらいだ場所づくりに心がけ、試験場には関係者以外が立ち入らないように注意し、室外からの雑音が聞こえないよう配慮してください。待合室では、気分が落ちつくように、面接時の注意事項について説明し、時間的な配分にも留意して、いたずらに焦燥感や緊張感を与えることのないよう十分留意してください。

応募者は極度に緊張し、自己の意思を公表できないときもありますので、面接担当者は、気分をやわらげ普段のときと同じ状態で気楽に発言できるよう配慮することが肝要です。決して、威圧的、高圧的な言葉づかいや態度をとらないでください。必要な能力を持った人を採用するための場であることを認識し、お互いを理解し合う場であることを忘れないことが必要です。

面接結果の評価は、公正かつ客観的に行い、次の諸点に注意してください。

- ①第一印象にこだわらないこと。

②外見のみによって、個人的な好悪感を抱かないこと。

③一つの条件が良い（悪い）ことによって、それを不当に高く（低く）評価し、他の条件もすべて良い（悪い）と判断しないこと。

④段階別（3段階、5段階等）に評価し、その結果を総合的に判断すること。

質問は、設定した質問内容から逸脱（聞こうとする内容からはずれて思想や信条あるいは家庭環境など人権に関わることを質問すること）することや、興味本位の発想にもとづく質問（例、お父さんはサラリーマンですか、など）は絶対にしないよう、応募者の人権、人格の尊重に心がけてください。また、質問の分担等も前もって決めておくこともよいでしょう。

このため、面接担当者全員が事前に十分な打ち合わせを行い、公正な採用選考について理解することが肝心です。予め質問項目を準備しながら下記の例のような派生質問をしないように注意してください。

また、応募者から家族のこと、思想信条等の話が出た場合は、話を中断させてください。

例

質問 「今日、当社に来るのにどのような交通手段で来られましたか」

答 「今日は、姉の車に乗せてもらいました」

再質問 「お姉さんは、どこに勤めていますか」

…この再質問は派生的であり家族の職業を聞いているため不適正な質問です。

特に採用担当者が交替したときなどは、派生質問がなされないよう改めてチェックが必要です。



4. 質問項目

チェックポイント

- ★職務遂行のための応募者の適性・能力の判定に必要な事柄以外のことが含まれていませんか。
- ★本人に責任のない事柄が含まれていませんか。
- ★本来、自由であるべきものが含まれていませんか。
- ★応募者の人権を侵害するような事柄が含まれていませんか。
- ★応募者に分かりにくい言葉となっていないですか。
- ★性別により質問項目を別にして設定していませんか。

考え方

質問は、職務遂行のための応募者の適性・能力を中心に考え、それが、求める職種に合致しているかどうかを評価するのに必要な範囲で行ってください。

例えば、「家族の学歴や収入」などの質問は、本人の適性・能力とは何のかかわりもなく、「本人に責任のない事柄」であり、応募者にとっては、答えづらいことでもあります。また、「本来自由であるべきもの」にかかわる質問についても、同様に差別につながるおそれがあります。たとえ、差別する意図がなくても、応募者に対して、予断や偏見を生み、公正な選考ができなくなる危険性を有しています。

また、そのような質問により受けた心理的打撃が応募者の面接態度に現れ、その言動等から受ける印象によって評価することは、真の意味で公正な選考とは言えません。

質問事項は、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。

本人に責任のない事柄

- ・本籍に関する事柄
- ・住所に関する事柄
- ・家族の資産に関する事柄
- ・家族の学歴・職業・地位・収入に関する事柄
- ・住宅環境・家庭の状況等に関する事柄

など

本来、自由であるべきもの

- ・信条としている言葉は
- ・学生運動をどう思うか
- ・家の宗教は
- ・何政党を支持しているか
- ・労働組合をどう思うか
- ・尊敬する人物は
- ・どんな人生観か
- ・愛読書は
- ・何新聞を読んでいるか
- ・加入団体は

など

これらの事柄は「聞かない」「書かせない」「調べない」を厳守するようお願いいたします。

以下、面接の際の標準質問項目例を示しますが、個々の企業においては、職務の内容を考慮し、応募者の適性・能力を十分引き出せる質問項目となるよう工夫してください。

また、P59からP64にかけて不適正な質問項目も併せて例示し、「なぜこのような質問はいけぬのか」についても示しておきますので、十分配慮してください。

適正な質問内容は

[導入質問]

面接にあたり、応募者の緊張感をほぐすため、応募者が答え易い身近な質問から始めます。
応募者をリラックスさせようと、収集してはならない家族の職業や具体的に住んでいるところについての質問が行われやすい場面でもあります。

面接の事前打ち合わせを行い、収集してはならない個人情報等（本文75ページ参照）に注意してください。面接担当者の自己紹介をするなど、会社側から緊張をほぐすために話かけるなどの配慮をお願いします。

(質問例)

- お待たせしました。どうぞ(いすに)掛けてください。学校名と名前を言ってください。
- 初めてお会いしますが、気軽にのびのびと答えてください。
- 答えにくい点があれば遠慮なく言ってください。
- 当社の第1印象はどうでしたか。
- あなたは、当社に対してどのようなイメージを持っていますか。
- 緊張していませんか。リラックスしてお答えください。
- (面接に先立ち見学を行う場合) 工場見学でどのように感じましたか。

[本質問]

応募者の適性・能力を判定するための質問ですが、企業の特質、採用職種などを考慮して決めてください。

自社をどの程度理解しての応募か、また、本人自らの適性・能力と結び付けて応募したものであるかについて判断します。

「本人に責任のない事柄」、「本来、自由であるべきもの」についての質問は、就職差別につながる恐れがあり、公正な採用選考とは言えませんので、派生的な質問が行われないよう事前に質問事項の点検を行います。

[志望動機等]

(質問例)

- 当社へ就職を希望される理由(動機)は、何ですか。
- あなたは、▲▲職を希望されていますが、その理由は何ですか。
- ▲▲職を希望されていますが、仕事を遂行するうえで何が大切だと思いますか。
- 当社が製造している製品にどのようなものがあるか知っていますか。
- 受験に際して、当社のことについて、何か調べてみましたか。
- 当社に入社したら、やりたい事や挑戦したいことはありますか。
- あなたが当社について知っていることをお話してください。

[学校に関する質問]

(質問例)

- あなたの好きな（得意な）教科・科目は何ですか。
- どうしてその教科・科目が好きなのですか。
- あなたが学校生活で一生懸命取り組んだことは何ですか。
- 学校生活で取り組んだことで何か得られた（自信となった）ものはありましたか。
- 学校生活で一番印象に残っていることは何ですか。
- あなたが学校生活で得られたものは何ですか。
- 学校を卒業して社会人となるにあたり、学生の時と社会人とで、心がけることに違いはありますか。

[職場に関する事項]

(質問例)

- 仕事をしていく上で、どのようなことに気をつければ良いと思いますか。
- お客様に気持ち良く窓口（お店）を利用していただくために、どのようなことに気をつければ良いと思いますか。
- 企業や家庭を訪問し契約を取ったり、物品を販売したりしますが、どのようなことに気をつければ良いと思いますか。
- 我が社では、無事故無違反の運動を推進していますが、あなたはどのようなことに心がけていきたいと思いますか。
- 仕事で分からないことや疑問なことがある場合、あなたはどうされますか。
- 我が社は、職場で整理・整頓・清掃の3S活動に取り組んでいますが、あなたはどのようなところに気をつければ良いと思いますか。
- チームで働く場合に大切だと思う事項は何ですか。
- 仕事で一番大切なことは、何だと思いますか。
- 当社には様々な年齢の方が働いていますが、一緒に仕事をされるにあたりどのようなことを心がけたいですか。
- 電話の応対で気をつけることは何だと思いますか。
- 製造現場で事故やミスなく仕事をするにはどのようにすればよいと思いますか。
- ▲▲職や▲▲作業を行う上で、一番大切なことは何だと思いますか。
- 仕事を早く習得するために、どのようにすればよいと考えますか。
- あなたが仕事で最も大事にしている（これから仕事を行う上で最も大事にしたい）ことは何ですか。
- 上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか。

[留意事項] 上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか。

就労経験のない高校生の採用選考にあっては、当該質問は返答に窮する質問となると考えられるので注意が必要です。（P53 ③参照）

[留意事項] あなたが仕事で最も大事にしている（これから仕事を行う上で最も大事にしたい）ことは何ですか。

この質問は「仕事」に限定することにより職業観を問うています。漠然と「あなたが最も大事にしていること」を質問すると本来自由であるべき思想・信条に関する質問になりますので注意しましょう。

[労働条件等に関する事項]

（質問例）

- 当社では通勤・住込みの両方で募集していますが、どちらを希望しますか。
- 残業が月に▲▲時間くらいありますが、よろしいですか。
- 将来は他の工場（営業所）や関連会社に転勤がある場合がありますが、よろしいですか。
- 当社は、交代勤務（2交替、3交替）ですが、よろしいですか。
- 工場内は、常に機械の音がしますがよろしいですか。
- 重いもの（▲▲キロ位）を移動させる場合がありますがよろしいですか。（求人票記載のこと）。
- 同じ作業の繰り返しが多くなりますが、よろしいですか。
- 立ち仕事となりますが、よろしいですか。
- 賃金は▲▲円くらいになりますがよろしいですか。
- 当社では、独自システムを利用して仕事をしています。新たに操作を覚えて仕事をしていただきますがよろしいですか。
- 当社では、薬品を職場で使用しますがよろしいですか。
- 当社の求人票をご覧いただいていると思いますが、何か労働条件で質問はありませんか。
- 勤務時間や休日等の労働条件について、質問や希望はありますか。

【留意事項】 色覚多様性（色覚異常）について

採用予定職種に必要な作業遂行上、特に、不可とするような身体条件がある場合は求人票に記入し、その理由を具体的に記載しておいて下さい。色覚検査において異常と判別された大半の方は、支障なく業務を行うことが可能であることから、労働安全衛生法において「雇入時の健康診断」の健康項目から色覚検査が廃止されています。従業員の募集の際、色の識別を必要とする仕事であることを詳細に記述し、ハローワークと十分ご相談ください。

【自己PR等】

(質問例)

- あなたが、入社してから力を入れてやってみたいことは何かありますか。
- あなたの長所は、どういうところだと思いますか。
- 自分を伸ばすために、日頃から心がけていることは何かありますか。
- あなたの自信のあるところはどんなところだと思いますか。
- 社会人となる抱負は、何ですか。
- あなたの自己アピールをしてください。
- あなたが今までで、一生懸命取り組んだことは何ですか。それから何を得ましたか。
- あなたは、他人の意見をよく聞いて判断するうえで大切なことは何だと思いますか。
- 今後、身に付けたいスキル（取得したい資格）は何ですか。

【留意事項】

資格、特技については、応募書類に記載のある場合はその項目について質問することができます。（「読書」と趣味等にかかれている場合は、P63参照）

[職務経歴・能力等に関する事項]

(質問例)

- 今までされてきた仕事の内容をお聞かせください。
- あなたのお持ちのスキルや経験を当社でどのように活用されますか。
- 今までの仕事での実績や成功体験をお聞かせください。
- あなたの得意の分野の仕事をお聞かせください。
- あなたは、どのような商品を取り扱ってきましたか。
- あなたは、どれくらいの給与を希望されますか。
- あなたの経験から職業観（仕事に関する考え方）をお聞かせください。
- 仕事のやりがい・喜びは何だと思えますか。
- 仕事に関する苦情があった場合、どのような対応をしますか。
- 業務の中でパソコンを使用することがありますが、パソコンの操作はどの程度できますか。また、扱えるソフトを教えてください。
- 使用できるコンピュータ言語と開発されたシステム等について説明してください。
- お客様情報のセキュリティについて、どのように考えて対応されますか。
- ▲▲の処理（▲▲入力）をどれくらいの時間でされますか。

☆ 専門的職業、技能工の採用の場合には、その職務についての質問をします。

<例>

- ▲▲職で応募していただきましたが、希望される仕事はどれですか。
- ・ 機械技術者 = 商品開発、生産設計、修理、検査等
- ・ 電気技術者 = 研究・開発、設計、見積、製図、保守点検等



希望した職種の仕事に関して経験、知識、技術等を持っているか聞いていく。

- ・ 機械技術者 = コンピュータ、セラミック、電機・電子工学、半導体等
- ・ 電気技術者 = システム開発、プログラム作成等
- ・ 建築設計技術者 = 構造設計、設備設計、見積・積算等

[結び]

最後に、気持ちを張り続けている応募者の心を察して、労をねぎらう言葉が欲しいものです。

(質問例)

- 何か、あなたの方から質問はありませんか。
- あなたの方から、希望や条件等がありますか。
- いろいろお聞かせいただ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、▲日までに連絡します。御苦勞様でした。

[注意事項]

- 次の質問はしないこと。
成績順位、家庭環境、学習塾、教師に対する評価、不得意学科、勉強時間等
- 質問にあたっては、家庭環境および生活水準、家族の職業、思想・信条に結びつかぬよう注意すること。
- 休日の過ごし方など返答に窮することは尋ねないこと。

このような質問をしながら応募者の理解力、表現力等を判断していくこととなりますが、新規学卒者に対する質問内容と職務経験のある方に対する質問内容は、別々に作成するなど、本人の適性と能力が的確に見極められるよう質問項目の設定をお願いします。また、この判断基準としてP55からP58のような例があります。

主観的に判断するのではなく、あくまで公正な目で客観的に判断していただくようお願いします。

【高校生の採用活動で特に配慮いただきたいことについて】

高校生の採用活動においては、校則の制限や家庭事情によって選考の結果に差が出ないよう配慮いただくようお願いします。また、就労経験がない高校生にとって返答に窮する質問についてもご配慮願います。

<具体例>

①（滋賀県内の高校生のアルバイトの取扱いについて）

高校生のアルバイトについては、学校により禁止しているところや許可制にしているところ、或いは、定時制高校では推奨している等学校により規則が異なっています。また、家庭事情による場合もあり応募者が返答に窮する恐れがありますので、企業側からアルバイトの経験を質問することや応募者が自らアルバイトに係る返答をした場合の派生質問についてはご配慮願います。

②（滋賀県内の高校生のクラブ活動の取扱いについて）

クラブ活動については、記録の順位を持って優先的に採用するような期待を言外に持たせないよう注意してください。

クラブ活動に関する質問は、家庭事情により費用のかかるクラブ活動ができなかった生徒もいることから、「高校生活で頑張ったことは？」等、質問の仕方にはご配慮願います。

③（「上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか。」についての質問）

「上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか。」という質問について、厚生労働省が作成している冊子「公正な採用選考をめざして」では、問題解決能力を判断するための質問として記載され、不適正質問とはされていません。

しかし、就労経験のない高校生の採用選考にあっては、当該質問について返答に窮することが考えられ、受験者の不利な選考結果にもつながりかねません。

したがって、高校生の採用選考については、特に配慮をお願いします。

5. 評価にあたって

チェックポイント

- ★第一印象にこだわっていませんか。
- ★外見のみによって、個人的に好悪感を抱いていませんか。
- ★一つに条件が良い（悪い）ことによって、それを不当に高く（低く）評価し、他の条件もすべて良い（悪い）と判断していませんか。
- ★段階別（3段階、5段階など）に評価し、その結果を総合的に評価していますか。

考え方

面接試験の評価については、面接担当者の主観的な評価にならないよう、あらかじめ設定した基準に基づき客観的に公正な評価をすることが必要です。採用、配置しようとする職場や業務の特性に応じた質問項目および評価基準を決め、その項目の一つ一つを評価し、職務遂行上それに適格であるかどうかを総合的に評価するような方法をとってください。

例えば、**容姿、家庭環境、交友関係、人生観等**を評価項目とすることは本人の適性・能力とは何ら関係なく不適正であるといえます。

次に掲げる事例は、これが必ずしも模範的という意味ではありません。各企業で、採用職種に応じて、応募者の持つ適性・能力を公正に判断するための内容・評価の方法を作ってください。

適切な質問項目（学卒者用）参考例

項 目	評 価 項 目	質 問 項 目
導入質問	<p>*面接場面における適応力</p> <p>注意：応募者をリラックスさせるためとの理由から本人の適性と能力にかかわりのない、家族や家庭の状況、出生地、思想信条等にかかわる質問は行わないでください。</p>	① ② ③ ④
志望動機等	<p>*志望動機から仕事に関してどのような考え方をしているか。</p> <p>*当社についての知識をどの程度持っているか</p>	① ②
学校に関する事項	<p>*質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確性、簡潔な表現力</p> <p>*学校生活を通じてその適応力、自主性（意欲）、協力性（社会性）</p> <p>*責任感と自主性</p>	① ② ③
職場に関する事項	<p>*質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確性、簡潔な表現力</p> <p>*職場に関する適応力、仕事に対する考え方、協力性</p> <p>*責任感を通じてその自主性(意欲)</p> <p>*当社に対する理解度・知識を通じてその理解力、適応力</p>	① ② ③ ④
自己PR	<p>*自己の特徴、特技などのPRを通じて、その知識、自主性（意欲）、適応力、表現力</p>	① ② ③
その他	<p>応募者からの自由な質問を受けて、そのポイントの的確性、幅広さ、深さなどからその表現力、自主性（意欲）適応力、協力性、知識、理解力</p>	① ② ③

※「質問項目」については、P46からP53を参考に、それぞれの事業所に合った適切な質問内容をいくつか選択し、事前に作成してください。

適切な質問項目（職務経歴のある方）参考例

項 目	評 価 項 目	質 問 項 目
導入質問	<p>* 面接場面における適応力</p> <p>注意：本人の適性と能力にかかわりのない、家族や家庭の状況、出生地、思想信条等にかかわる質問は行わないでください。</p>	① ② ③
志望動機等	<p>* 志望動機から仕事に関してどのような考え方を持っているか。</p> <p>* 当社についての知識をどの程度持っているか</p>	① ②
自己PR	<p>* 自己の特徴、特技などのPRを通じて、その知識、自主性（意欲）、適応力、表現力</p>	① ② ③
職場に関する事項	<p>* 質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確性、簡潔な表現力</p> <p>* 職場に関する適応力、協力性、仕事に対する考え方</p> <p>* 責任感を通じてその自主性(意欲)</p> <p>* 当社に対する理解度・知識を通じてその理解力、適応力</p>	① ② ③ ④
職務経歴に関する事項	<p>* 募集している職種を遂行する能力・経験、スキル等があるか。適応力・知識</p> <p>* 経験等を生かして、新たな職務を行う自主性（意欲）があるか。</p>	① ② ③
労働条件等に関する事項	<p>* 労働条件の確認や応募者の希望等の情報交換を行い、従事する職務の労働条件等の理解力、表現力</p> <p>注意：求人に係る労働条件の確認を行います。（本人が判断する項目）</p>	① ② ③
その他	<p>応募者からの自由な質問を受けて、そのポイントの的確性、幅広さ、深さなどからその表現力、自主性（意欲）適応力、協力性、知識、理解力</p>	① ② ③

※「質問項目」については、P46からP53を参考に、それぞれの事業所に合った適切な質問内容をいくつか選択し、事前に作成してください。

面接評価表

評定者

評価項目	評価基準	評価 (採点)				
自主性 (意欲)	<ul style="list-style-type: none"> * 仕事に対する責任感があるか * すすんで仕事をするか * 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 * 向上心と研究心があるか * 当社について知識をもっているか 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
適応力 (理解力)	<ul style="list-style-type: none"> * 仕事内容が理解されているか * 自主コントロールができるか * 辛抱強い * 仕事に対する適応性があるか * 緻密さ、几帳面さがあるか 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
協力性 (社会性)	<ul style="list-style-type: none"> * 仲間と協力して円滑に仕事ができるか * 人の意見を尊重できるか * コミュニケーションはうまく取れるか 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
表現力 (発表力)	<ul style="list-style-type: none"> * 話の筋道が通っているか * 主旨を簡潔に的確に述べているか * 自分の考えを正しく分かりやすく説明できるか * 質問の内容を十分理解しているか 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
総合判定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 質問に対する答え方の評価は、別に定める ○ 総合評価の評価方法は、項目毎か平均かを前もって定めておく ○ 合格基準をどこに置くか前もって、決めておく 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
応募者氏名		学校名				

面接評価表（専門的職業、技能工の場合）

評定者

評価項目	評価基準	評価（採点）				
自主性 （意欲）	<ul style="list-style-type: none"> * 仕事に対する責任感があるか * すすんで（積極的に）仕事をするか * 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 * 向上心と研究心があるか * 当社について知識をもっているか 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
適応力 （理解力）	<ul style="list-style-type: none"> * 仕事内容が理解されているか * 自主コントロールができるか * 辛抱強い * 仕事に対する適応性があるか * 残業等に適応できるか * 緻密さ、几帳面さがあるか 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
協力性 （社会性）	<ul style="list-style-type: none"> * 仲間と協力して円滑に仕事ができるか * 人の意見を尊重できるか * コミュニケーションはうまく取れるか 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
技能・知識・ 経験	<ul style="list-style-type: none"> * 職務を行うための技能、技術(能力)があるか * 職務を行うための基礎的な知識があるか * 職務を行うために必要な経験があるか 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
表現力 （発表力）	<ul style="list-style-type: none"> * 話の筋道が通っているか * 主旨を簡潔に的確に述べているか * 自分の考えを正しく分かりやすく説明できるか * 質問の内容を十分理解しているか 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
総合判定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 質問に対する答え方の評価は、別に定める ○ 総合評価の評価方法は、項目毎か平均かを前もって決めておく ○ 合格基準をどこに置くか前もって、決めておく 	5	4	3	2	1
		(特記事項)				
応募者氏名		学校名				

6. 不適正な質問

就職差別につながるおそれのある不適正な質問内容

次のような質問は、就職差別につながるおそれがありますので、絶対にしないでください。面接担当者としては、面接という雰囲気からくる緊張感を少しでも和らげたいということから、話のしやすい身近な話題を提供しようとする場合が多いようです。しかし受験者としては、「なぜこのような質問はいけないのか」にも記載していますように、何気ない一つの質問からかえって緊張したり、気持ちが沈んだりし、それが態度や返答に影響してしまいます。

このようなことから、「本人に責任のない事柄」や「本来自由であるべきもの」については、「聞かない」「書かせない」「調べない」ことは無論のこと、質問もしていないのに、応募者から「家族の職業」「親の勤務先」などについて話し出すケースがありますが、採用選考において聞く必要のない事柄なので、話をさせないように十分留意する必要があります。

* 本人に責任のない事柄

「本籍」に関する質問

- × あなたの本籍はどこですか。
- × あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。
- × あなたの生まれたところはどこですか。
- × 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか。
- × ここに来るまでどこにいましたか。

なぜこのような質問はいけないのか

採用選考は、応募者の適性や能力を中心に判断すべきであって、本籍地はこれらに何ら関係ないものです。

本籍地を詳しく質問したり、記述させたりするなどして調べることは、「部落地名総鑑」差別図書事件にみられるように、被差別部落の人々に対する就職差別に大きな影響を与えてきたという歴史的な経過があります。

「住所」に関する質問

- × ○○町の■■■はどのへんですか。
- × あなたのおうちは国道○○号線（○○駅）のどちら側ですか。
- × あなたの自宅付近の略図を書いてください。
- × 家の付近の目印となるのは何ですか。
- × あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか。

なぜこのような質問はいけないのか

現住所について詳細に聞いたり、略図を書かせたりするのは、「通勤経路の把握」や「何かあった時の連絡」が理由にされますが、これらのことは選考段階では全く必要ないことです。

また、住所に関する質問によって、通勤可能かどうかを企業側で判定するべきではありません。交通費等の労働条件を提示した上で応募者に可否の確認をとるべきです。

選考において現住所の環境についていろいろと聞くことは、身元調査に利用する目的ではないかと疑義が生じます。

「家族の資産」に関する質問

- × あなたのうちに田んぼはありますか。
- × あなたの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）はどれくらいありますか。

なぜこのような質問はいけないのか

資産の有無や、採用後に企業に何らかの損害を与えた時の弁済能力、あるいは家庭の生活程度を判断するものと考えられますが、これは、資産のない家庭の人を排除することになり、また、本人の責任でない事柄を選考に持ち込むことになります。

「家族の職業、地位、収入」に関する質問

- × あなたの家族の職業を教えてください。
- × あなたの家の家業は何ですか。
- × あなたのお父さんは、どこの会社にお勤めですか。また、役職は何ですか。
- × お母さんは働いておられるのですか。
- × あなたの両親は共働きですか。
- × あなたの家族の収入はどれ位ですか。
- × あなたの学費は誰が出しましたか。
- × あなたの兄さんは大学に行っておられるのですか。
- × 家族や親戚に〇〇関係にお勤めの方はおられますか。

なぜこのような質問はいけないのか

家族の状況をいろいろと聞きたいという企業があります。しかし、これは、応募者の適性・能力にかかわりのない事柄を採否の判断基準に持ち込むことになり、個人としての人間を尊重しようとしなない考え方です。

このことは、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人たちや母子・父子家庭の人など、特定の人を排除することにもつながるもので就職差別になります。また、意識せずうっかり聞いたことがらの中にも、相手を傷つけ、応募者の人権を侵す場合があります。

「住宅環境・家庭の状況・他」に関する質問

- × あなたの地域は下水道が整備されていますか。
- × あなたの家は借家ですか。
- × あなたの住んでいるところは団地ですか。
- × あなたの家は何部屋ありますか。
- × 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。
- × どうしてお母さんと別居しているのですか。お母さんは何をしているのですか。
- × お父さんとお母さんとどちらがこわいのですか。
- × お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は。
- × あなたは転校の経験がありますか。
- × お父さんが義父となっていますが、詳しく話してください。
- × 今朝は何時頃起きられたのですか。
- × 兄弟（姉妹）は何人ですか。
- × 家族は何と言っておられますか。
- × 当社に勤められている方で、知っている人はいますか。
- × 交替勤務ですが、家族の方は了解しておられますか。
- × なぜ、お父さん（お母さん）と同じ道に進まなかったのですか。
- × 初任給（給料）の使いみちはどうしますか。

なぜこのような質問はいけないのか

住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準、家庭の生活水準等を推量することになります。そこに予断と偏見が働き、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることになります。

たとえ採否の決定の基準にしないとしても、住宅環境や家庭の状況は応募者によっては答えにくい場合があります。応募者を精神的に苦しめると、その心理的打撃は面接態度に表れます。このような応募者の言動から受ける印象によって質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは、公正な採用選考を阻害し、応募者の人権侵害と就職差別につながるようになります。

*本来、自由であるべきもの

「思想、信条、宗教、尊敬する人物、支持政党」に関する質問

- × あなたはどんな本を愛読していますか。
- × あなたの信条としている言葉は。
- × あなたの座右の銘は何ですか。
- × あなたは、今の社会をどう思いますか。
- × 労働組合をどう思いますか。
- × 学校外での加入団体を教えてください。
- × 一番印象に残っている本は何ですか。
- × 好きな作家は誰ですか。
- × あなたの家では、何新聞を読んでいますか。
- × 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。
- × 家の宗教は何ですか。何宗ですか。
- × あなたの家族は、何を信じていますか。
- × あなたは、神や仏を信じる方ですか。
- × あなたのお家に仏壇はありますか。
- × 尊敬する人物を教えてください。
- × 学校の先生のなかに尊敬する人はいますか。
- × あなたの家庭は、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。
- × 学生運動をどう思いますか。

なぜこのような質問はいけないのか

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。

これらのことを記述させ、また聞いたりして採用選考の場に持ち込むことは、応募者の基本的人権を侵すこととなります。

思想・信条・宗教などについて直接質問する以外に形を変えた質問などによって知ろうとすることもありますが、このようなことは行わないことです。

これらの事柄は、予断と偏見が作用し、公正な採用選考が阻害され、就職差別につながります。

[留意事項] (愛読書についての質問)

愛読書についての質問は、本来自由であるべき思想、信条に関する質問に当たります。応募者が自ら愛読書について話したり、履歴書の趣味欄に読書と記載があったりすると、つい愛読書について質問したくなります。しかし、これについて質問すると意図せずとも応募者の思想、信条を聞き出すこととなりますので、愛読書については話を広げたり、質問したりすることのないようご注意願います。

* その他の不適正な質問

「返答に窮する」質問

- × 自分の欠点は何と思いますか。
- × 欠席の理由は何ですか。
- × クラスでの順位は何番くらいですか。
- × 進学校なのになぜ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。
- × 当社以外に他社を受験されましたか。
- × けんかをしますか。殴り合いのけんかをしたことがありますか。
- × 煙草を吸いますか。お酒を飲みますか。
- × 髪の毛が赤いですね。染めているのですか。
- × 恋人はいますか。どうして作らないのですか。
- × 暴走族に興味はありますか。
- × 失礼ですが、もし落ちたらどうしますか。
- × 休みはどのように過ごしていますか。
- × あなたのことを周りからどう評価（他者からどう評価）されていますか。

なぜこのような質問はいけないのか

もし、あなたがこのような質問を受けたときどのように答えられますか。誰しもこのような質問にはどう答えればよいか判断に苦しみ、何のための質問かその真意を測りかね、とっさに返答ができません。このようにすぐ返答ができない場合、面接担当者が誤って評価し、受験者にとっては大変不利な結果を出すことになりかねません。また、こうした質問は相手を傷つけ、応募者の人権を侵すことがあることに留意することが大切です。

面接にあたっては「人を人としてみる」人権尊重の精神を基本において質問項目を考えてください。

「男女雇用機会均等法」に抵触する質問

- × 結婚の予定はありますか。
- × 結婚していますか。
- × 結婚、出産しても働き続けられますか。
- × 子どもはいますか。
- × 何歳ぐらいまで働けますか。

なぜこのような質問はいけないのか

男女雇用機会均等法では、募集・採用にあたって、男女で異なる取扱いをすることを禁止しています。例えば、女性にだけ結婚後や出産後の就業継続の意向を質問することや、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞くこと等、男女いずれか一方の性に対してのみ一定の事項について尋ねること、また、「女性は結婚したら家庭に入るべき」「男性なら大きな仕事をするべき」といった固定的な男女役割分担意識に基づいた質問は、男女雇用機会均等の趣旨に反する質問となります。

たとえ、男女共に同じ質問をしたとしても、一方の性には形式的な質問に過ぎないのに対して、他方の性については、その返答が採用・不採用の判断要素となる場合は、選考が男女で異なる基準で行われており、性別を理由として差別していることとなります。

「その他」

- × 持病はありますか、既往症（アレルギー含む）はありますか。
- × 賞罰はありますか。

なぜこのような質問はいけないのか

上記のような質問は、予断や偏見につながる個人情報の収集となる恐れがあります。

直接業務に関わりがない持病や既往歴まで確認することは、プライバシーの侵害、個人情報保護法違反、就職差別などの観点から、不適正な質問となります。

賞罰については、業務に関わる受賞歴を評価することはよいですが、過去に受けた罰を質問したり記入させたりすることは、本人の適性・能力の把握に必要なものではなく、予断や偏見を生じさせるものです。

質問事項については、直接業務に関わりがあると合理的に判断できる内容かどうかを十分に検討する必要があります。

第5 進路保障推進への取組

何人も職業選択の自由を有し、また、すべての国民は勤労の権利を有すると定めた憲法の精神や、何人も人種、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を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱いを受けることがないと規定した職業安定法の理念は、“人を採用しようとする立場にある者”のみならず、広く“これに関わる者全体”にとっての重要な指針といわなければなりません。

滋賀県においては、昭和48年（1973年）頃から関係行政機関や研究団体、あるいは運動団体のもとで、新規学校卒業者を中心に進路保障への取組が継続的に進められていましたが、この運動をさらに積極的・効果的に展開するため、関係機関・団体を統合した組織づくりやその目標、方向等について検討がされ、昭和52年（1977年）4月に「滋賀県進路保障推進協議会」が設立されました。

以来、40年以上が経過し、この間関係者の皆さんのたゆまない努力によって、新規学卒者への進路保障上の問題は少しずつではありますが減少するなど成果を上げて参りましたが、今後とも本県における進路保障をより確かなものとするために、取組の一層の充実が望まれます。

現に働く者やこれから働こうとする者の人権擁護と差別撤廃は、今世界の潮流となって叫ばれています。

このことは正に人類普遍の原理でもあり、人類共通の課題です。企業の皆さんも、雇用主側の責任と地域社会の一員という立場から、この主旨をよくご理解いただき、その実現にご協力いただくようお願いします。

そこで、「滋賀県進路保障推進協議会」の設立趣意書（P68参照）を参考までに掲載します。

進路保障の方策

○はじめに

昭和51年（1976年）11月8日、同和問題の解決に極めて重要な役割を持つ進路の保障に関する懸案の検討とその対策の樹立を総合的な観点から行うため、進路保障対策検討委員会が設置された。

関係行政、団体等のなかから10名の委員が委嘱され、11月8日、11月22日、12月1日の3回にわたり慎重に検討してきた。

しかし、検討期間に制約があったため、細部にわたる検討が出来なく結局、(1) 進路保障の基本的観点を示し、広範な進路保障を当面、新規学卒者等に焦点をあて検討することとして、(2) 進路保障対策の具体的方策には問題点の提起にとどめ、その具体的検討は、(3) 進路保障協議会の組織化を図り、その中で検討願うことにした。

今後は、関係行政・機関・団体の総力を結集した組織の中で十分検討し、同和地区生徒・学生の完全な進路保障を図るための行政施策を期待するものである。

以下に今日までの経緯を報告し、進路保障協議会に向けての問題提起とする。

○進路保障の基本的観点

同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、生活の安定と地位の向上をはかり、明るい未来への展望を切りひらくことが同和問題解決の中心的課題である。

今日までも部落差別のもたらした悪条件の中にある児童・生徒の学力の充実や進路指導の徹底をはかり、自主・自立の精神をかん養し、現代社会に広く進出できる資質の向上を期してきた。

しかるに、現段階においてもすでに周知のごとく特殊部落地名総鑑購入企業の出現を見るなど、民主主義に逆行し同和問題の解決を阻害する実態があとを絶たない、すなわち近代的市民社会の性格を有しながらも、今なお古い伝統的な共同体関係に基づく前近代的な身分社会の性格を残し、不合理な因習・伝統・偏見による差別が行われ、市民的諸権利・基本的人権が侵害されているのである。

従来からも、就職差別撤廃共闘会議に参加する各団体ならびに関係行政による連携を中心に、差別実態の把握をはじめ、採用選考時の差別の排除、さらには定着追指導の実施など一連の取組がなされてきたのであるが、現時点において、これが取組について一層の強化が要請されるに至った。

進路保障の観点からするならば、本来幅広い対象を有するのであるが、当面、新規学卒者等に焦点をあて一切の差別をなくする取組を強化するなかで、とくに同和地区出身生徒・学生について完全な進路保障体制を確立するため、従来までの行政機関内部の推進体制上の問題点および総合性の欠落を行政姿勢と組織の抜本的見直しとそれへの的確な対処により克服し関係行政・機関・団体の総力を結集して総合的な推進体制の確立を期し、県段階においての対応が、市町村段階での取組と有機的に連動し、さらに各地域総合センターの機能や、学校等教育現場の指導と結合するよう体系化すべく配慮し、一面、地域社会の啓発・研修活動と相まって、県民的課題としての位置づけを明確にし、特に企業に対しては、同和問題解決に対し有する社会的責任を明示し、啓蒙啓発活動を一層強化する。

▼ 進路指導の基盤整備上の課題と対応

学校教育

基礎学力の充実
進路指導の体系化
同和教育の徹底
生活指導の徹底

(幼・保・小)
中・高の連携重視

家庭（保護者）との連携
地域総合センターとの連携

社会教育

地域ぐるみの同和教育の推進
同推協活動とのかかわり
地域総合センター活動（職業相談員・教育事業担当職員等の役割）
企業内同和研修の促進

▼ 就職差別撤廃の取組

採用選考に関する企業等対象説明会（企業人事担当者）
学校の行う無料の職業紹介についての説明会（学校進路指導主任）
採用・選考に関する実態調査・正確な資料の把握

中学校卒（職業安定課）

高校卒・訓練校卒（県教委→滋同教委託）

県立短大卒（総務部総務課）

専修・各種学校卒（ 〃 ）

用紙・内容統一

実態調査内容の検討（使用用紙・面接内容・作文・採否判定基準）

問題企業の指導方法 - 研修との関係

県・市町村での取り組み

▼ 定着指導 追跡調査（県教委→滋同教委託）

訪問指導（職業安定所）以前は滋同教でも実施

▼ 差別実態の把握と教訓化→県民課題への発展方策

▼ 進路保障協議会の組織化

設置の目的

同和地区出身生徒・学生の進路保障に関する課題を総合的な観点から検討・協議し、同和問題の解決に極めて重要な役割をもつ進路保障についての体制の整備・強化を図るため、関係行政・機関・団体の総力を結集した総合的な協議会の設置。

構成

県行政、教育行政（関係各課）、県人事委員会、市町村同和対策連絡協議会、地域総合センター・事業部会、高等学校進路指導研究会、同和教育研究会、解放同盟県連合会、解放県民センター、労働民主団体代表、雇用主団体代表

事務局 県解放県民センター内

昭和51年12月1日

進路保障対策検討委員会委員一同

滋賀県進路保障推進協議会設立趣意書

同和問題の抜本的な解決を図るため、昭和44年に同和对策事業特別措置法が公布施行され、同和問題の解決を国及び地方公共団体の責務とするとともに国民的課題としての位置づけを明確にし、同和对策事業が総合的かつ計画的に推進されてきた。

なかでも、同和地区住民の就職と教育の機会均等を完全に保障することは、同和問題解決の中心的課題であるにもかかわらず、あとをたたない差別実態とかかわって県においては、昭和51年に進路保障対策検討委員会を設置し“進路保障の方策”について多角的に検討してきた。

その結果、特に進路保障推進協議会の組織化の提示があり、今回、同和地区出身生徒・学生の進路保障に関する課題を総合的な観点から、検討、協議し、同和問題の解決について極めて重要な役割をもつ進路保障についての体制の整備、強化を図るため、行政機関、関係諸団体の総力を結集した滋賀県進路保障推進協議会を設置するに至ったものである。

昭和52年3月23日

滋 賀 県 知 事
武 村 正 義
滋 賀 県 教 育 委 員 会 教 育 長
中 山 正
滋 賀 県 高 等 学 校 進 路 指 導 研 究 会 長
清 谷 宗 暁
滋 賀 県 同 和 教 育 研 究 会 長
猪 飼 一 部
部 落 解 放 同 盟 滋 賀 県 連 合 会 委 員 長
中 村 一 男
滋 賀 県 就 職 差 別 撤 廃 共 斗 会 議 議 長
古 株 助 次 郎

令和7年（2025年）8月

事業主各位

滋賀県知事 三日月 大造
滋賀県教育委員会教育長 村井 泰彦
滋賀労働局長 多和田 治彦

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、格別の御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、採用選考開始に先立ちまして、県、労働局および各ハローワークにおいて、各種会議、採用選考研修会、夏季企業研修等を通じて、部落差別（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にたった「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、令和6年度卒業の県内高校生のうち就職試験を受験した延べ 2,018名を対象に調査したところ、受験した企業等734社の内3.1%（前年度は4.0%）にあたる23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ます。

つきましては、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御確認いただき、一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

昨年度は、面接中の話題から派生して、住んでいるところや愛読書、尊敬している人物等について質問が及ぶケースが多く見られました。これらの質問は、本人に責任のない事項や本来、自由であるべきものを把握しようとするものです。採用活動は、応募者の「適性」と「能力」に基づき選考を実施しなければなりません。個人を尊重し、不必要な個人情報を収集することのないよう御留意ください。

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ては、積極的な採用に御配慮をいただきますよう重ねてお願い申し上げます。

記

1 統一応募書類の使用（令和7年度改定版）

学校から提出される応募書類は、近畿高等学校進路指導連絡協議会が定める「近畿高等学校統一用紙」を使用することになっています。これ以外の独自の様式による書類「特定用紙（社用紙）」を使用すること、選考時にこれらの特定用紙を配布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）の禁止

採用選考は、応募者のもつ適性・能力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につながるおそれがあります。また、応募者の人権を侵害することにもなりますので、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、応募者の人権・人格を尊重し、応募者の思想・信条の自由を侵さないよう配慮してください。

面接に当たっては、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。

4 作文課題

「私の家庭」、「私の生いたち」、「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、就職差別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、本籍あるいは生育歴が記載されている書類を求めないでください。これらについて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、差別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。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、従業員一人ひとりの基本的な人権尊重の観点に立って整理・改定し、適切に取り扱うようにしてください。

- 詳しくは以下を参考にしてください。
 - ・ 冊子「採用にあたって2025」（滋賀県HPから「事業所内公正採用選考・人権啓発について」を検索）
 - ・ 採用選考自主点検資料等（厚生労働省HPから「公正な採用選考について」を検索）
面接の際の不適正な質問事例等、採用に係る情報を御覧いただけます。
- 差別のない公正な採用選考は、新規高等学校等卒業予定者に限らず、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、すべての応募者に実施していただきますようお願い申し上げます。

附 属 資 料

関係法令等リンク集（滋賀県ホームページ）

以下の二次元コードを読み取ることで、関係法令等のリンク先URLやデータがまとめられている滋賀県のホームページに遷移します。



○リンク集にまとめられている関係法令等一覧

- ・労働基準法
- ・労働基準法施行規則
- ・職業安定法
- ・職業安定法施行規則
- ・労働施策の総合的な推進並びに労組者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）
- ・青少年の雇用の促進等に関する法律
- ・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
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- ・事業主が職場における性的な言動の起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針
- ・高齢者等の雇用の安定等に関する法律
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律
- ・障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律
- ・滋賀県障害者差別のない共生社会づくり条例
- ・人権教育及び人権啓発の推進に関する法律
- ・生活困窮者自立支援法
- ・部落差別の解消の推進に関する法律
- ・性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律
- ・滋賀県雇用対策協定（抜粋）
- ・滋賀県宅地建物取引業における人権問題に関する指針
- ・12省庁事務次官名による経済6団体に対する要請文
- ・業種別92団体に対する職業安定局長要請文
- ・業種別99団体に対する職業安定局長要請文
- ・労働大臣名による5経営者団体に対する要請文
- ・労働大臣名による株式上場企業約1,800社に対する要請文
- ・労働大臣による経済、業種別107団体に対する要請文
- ・経済・業種別446団体に対する職業安定局長要請文

同和対策関係法の経緯等

○昭和40年（1965年）8月 同和対策審議会から「答申」

「部落問題の早急な解決は国の責務であり、国民的課題である。」との前文に始まる三部構成の答申であり、「特別措置法の制定、財政援助措置の強化、総合計画の策定及び具体的な年次計画の策定」等の早期実現を図ることが必要であるとの結語となっている。

○昭和44年（1969年）7月 「同和対策事業特別措置法」の施行

「すべ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、歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域について国及び地方公共団体が協力して行なう同和対策事業の目的を明らかにするとともに、この目的を達成するために必要な特別の措置を講ずることにより、対象地域における経済力の培養、住民の生活の安定及び福祉の向上等に寄与する」という目的を第1条に掲げ、「国民の責務、国の施策、特別の助成」等を定めた、昭和57年（1982年）3月31日限りの時限立法であった。

○昭和57年（1982年）4月 「地域改善対策特別措置法」の施行

同対法の期限切れに対処するため、同法と同様の目的のもとに、以後は「地域改善対策事業」として、一層円滑な実施を図ることを目途にして定められたものであり、昭和62年（1987年）3月31日限りの5年間の時限立法であった。

○昭和59年（1984年）6月 地域改善対策協議会から「意見具申」

部落差別（同和問題）における啓発活動に関する意見が中心であり、地域改善対策の現状と問題点を総括し、「環境改善事業の伸展、関係者間のみによる施策、他の事業費の抑制、ねたみ意識の惹起」等に触れ、今後は「特に、人権意識の高揚を基盤とした心理的差別の解消の実現が重要な課題である。」とし、啓発活動の充実のためには「同和問題は人権問題の中でも、何よりも先に解決すべきとの認識を深め、その幅広い理解を促進する。」という観点に立つ必要があるとされている。

更に啓発推進のための条件整備として「自由な意見交換ができる環境作り、行政が確固たる主体性を確保する、民間運動団体による行き過ぎの是正・自粛、民間運動団体相互の調整努力、えせ同和団体の横行の排除」等の必要性が示され、又、企業の役割としては「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性、自主的な活動を促進することが望まれる。」となっている。

○昭和62年（1987年）4月 「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」の施行

関係事業の進捗状況等に鑑み、法の目的の早期達成のために、事業を一層迅速かつ総合的に推進すべく施行されたものであり、前法同様に、平成4年（1992年）3月31日限りの5年

間の時限立法であった。

○平成3年（1991年）12月 地域改善対策協議会から「今後の地域改善対策について」の意見具申

昭和40年（1965年）の「同対審答申」以来20数年経過した中での、立法措置及び地域改善対策の推進状況等の総括に基づいて、「地対財特法」失効後の地域改善対策の方向付けに関する意見の具申がなされたものである。

同対審答申の「同和問題は一日も早く解決すべきである」との精神を受け継ぎ、「21世紀に差別を残してはならない」との固い決意が必要であるとし、「事業の見直し、特別対策の限定、一般対策への円滑な移行」等の必要性、「就労対策と産業の振興、心理的差別と啓発及び教育」等重点とすべき施策の課題及び「幅広い国民的コンセンサスの重要性、行政職員の研修の充実、地方公共団体に対する適切な助言・指導」等が述べられている。

○平成3年（1991年）12月 「今後の地域改善対策に対する大綱」の決定

「現行法期限後の方策、今後における施策の重要課題、今後の地域改善対策を適正に推進するための方策」から成り、「事業の廃止又は整理統合化（真に必要な事業の限定）、残された物的事業の迅速かつ円滑な実施及びその適切な進行管理、非物的な事業に重点をおいた施策の積極的な推進」等を定め、従来からの「行政の主体性の確立・同和関係者の自立、向上精神の涵養・えせ同和行為の排除・同和問題についての自由な意見交換のできる環境作り」の4つの課題については、今後とも引き続き推進することとした。

○平成4年（1992年）4月 「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を一部改正する法律」の施行

本法の主な改正点は、「地域改善対策特定事業を見直し、特に必要なものに限定する。財政上の特別措置を継続する。一部事業の実施時期を繰り上げ設定する。」等であり、法の有効期限を「平成9年（1997年）3月31日まで延長」した。

○平成8年（1996年）5月 地域改善対策協議会が「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について」意見具申

「同和問題の早期解決にむけた施策を実現していくために、法的措置の必要性を含め各般の措置について具体的な検討を要するものと考えられる。」とし、今後の施策の基本的な方向としては、「・・・これまでの特別対策については、おおむねその目的を達成できる状況になったことから、現行法の期限である平成9年（1997年）3月末を持って終了することとし、教育、就労、産業等のなお残された課題については、・・・述べるような工夫を一般対策に加えつつ対応するという基本姿勢に立つべきである。」との意見が示されている。

○平成8年（1996年）7月 「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」
閣議決定

「既に着手済みの物的事業など15事業について5年間の法的措置を講じる、5年後に現に奨学金の貸付を受けている者についての経過措置を講じる、次期国会に法案を提出する」等の内容である。

○平成9年（1997年）3月 「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の一部を改正する法律」の施行

一部改正後の「地対財特法」は、一般対策への円滑な移行を図るための最後の特別法として平成4年（1992年）4月に施行され、平成9年（1997年）3月末をもって効力を失うこととされていたが、地域改善対策特定事業で特例的に実施されているものうちなお未完了の事業等があったことから、本法律が定められたもので、政令で定めるものについて法律の有効期限を5年間延長することとしていた。

本法律は平成14年（2002年）3月末をもって失効し、同和対策事業特別措置法以来30年余に渡る特別対策は終了したが、残された課題については一般対策として取り組むこととされている。

求職者等の個人情報の取り扱いについて

★ 職業安定法（昭和22年（1947年）法律第141号。以下「法」という。）が、平成11年（1999年）6月に改正され、新たに求職者等の個人情報の取り扱いが設けられました。この規定は、平成11年（1999年）12月より施行され、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。）が公表され、原則として収集してはならない個人情報等が以下のとおり規定されました。

- 社会的身分、門地、本籍、出生地、人種、民族その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- 思想及び信条
- 労働組合への加入状況

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5の規定、指針第4を遵守して行わなければなりません。なお、この指針に違反し、指導や改善命令に応じない時は、罰則規定が適用されることもあります。

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、事業主のみなさんにご理解・ご協力を要請してきた趣旨を十分認識いただき、今後とも公正な採用選考システムの確立が図れるよう、さらに積極的な取組をお願いします。

★ 労働大臣指針（平成11年労働省告示第141号）【抜粋】

第4 法第5条の5に関する事項（求職者等の個人情報の取り扱い）

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つて、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではないこと。

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
 - 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
- (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。
- (3) 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
- (4) 職業紹介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。

滋賀県宅地建物取引業における人権問題に関する指針

平成18年（2006年）4月1日

人権とは、人間が生まれながらに持っている、「人間として幸せに生きる権利」であり、日本国憲法においても保障されている誰からも侵されることのない基本的な権利である。

しかし、戦後の我が国の社会、経済、文化の著しい発展にもかかわらず、同和地区住民をはじめ在日外国人等に対する予断と偏見に基づく差別は、今なお残っており、宅地建物取引の場において同和地区物件に対する調査等の差別的な取り扱い、在日外国人や高齢者等に対する民間賃貸住宅への入居機会の制約などの形で問題化している。

こうした差別が存在することは、人間としての市民的権利と自由が完全に保障されていないことであり、これをなくし、すべての人の人権が尊重される社会をつくりあげることが、私たちみんなの願いであるとともに責務である。

同和問題をはじめとするさまざまな人権問題（以下「人権問題」という。）の解決は、国民的課題であるとの認識のもとに関係者はその保有する機能を十分に発揮してこれに取り組む必要がある。

1. 宅地建物取引業における人権問題

- (1) 宅地建物取引業者は県民のニーズに合わせて、良好な住宅、ビル、宅地等を提供し、その業務の適正な運営と取引の公正とを確保しなければならない社会的責務を負っている。とりわけ、通常の商品、サービスに比較して極めて高額な財産である不動産を取り扱う者として、消費者から高い信頼を得ることが要求されている。
- (2) 一方、宅地建物取引の場において、人権問題が生じていることは、過去に県が実施した「宅地建物取引業者に関する人権問題実態調査」によっても示されている。

このような人権問題を未解決のまま放置することは許されないものであり、社会の進展に伴いつつかは解消するであろうという消極的な姿勢では効果を期待することはできない。宅地建物取引の場における人権問題の解決を図るため、県および業界は、それぞれ役割分担しつつ、連携・協力し、人権意識の高揚と普及に努める。

2. 人権問題の解決に向けて

(県の責務)

県は、宅地建物取引業者の人権意識の高揚を図るため、関係機関、業界団体と連携し、協力しながら、次に掲げる事項を積極的に推進する。

(1) 啓発推進体制の確立

- ① 人権問題の解決を図るため、県および業界団体が実施する研修会、講演会等あらゆる機会を通じて、人権問題の啓発を推進する。
- ② 研修会、講演会の開催については、県および業界団体の役割分担を明確化するとともに、対象者の問題意識に結びついた研修内容・計画等の検討を行う。また、業界団体に対して、人権問題の指導者の養成に努めるよう指導する。
- ③ 人権問題の解決につながる業界団体の自主的な活動を支援する。
- ④ 関係機関、業界団体と連携し効果的な啓発のために内容、手法等について検討・調査する。

(2) 県民啓発の推進

県の広報紙等の媒体の活用により、県民に対し、宅地建物取引に関して生じる人権問題の解決に向けて理解を求めるとともに、業界団体の広報媒体の活用についても連携しながら啓発に努める。

(3) 差別事象への対応

- ① 人権に配慮した業務の推進が図られるよう啓発、指導の充実に資するために、関係機関、業界団体との連携・情報提供体制の整備に努める。
- ② 宅地建物取引業者の業務に関して差別事象が生じたときは、速やかに必要な資料収集や関係者より事情の聴取に努める。

3. 宅地建物取引業者における人権問題に対する遵守事項について

人権問題の解決に向けて、宅地建物取引業者は次に掲げる事項を遵守する。

(1) 宅地建物取引業者の責務

① 〔信頼性の確保〕

宅地建物取引業者は、その取引行為において、より高度の社会的信頼性を求められていることを自覚し、人権問題への啓発体制を確立し、人権意識の高揚に努める。

② 〔取引物件の調査等〕

宅地建物取引業者は、取引物件の所在地が同和地区であるかないか、または、同和地区を校区に含むかどうか等について、調査および報告ならびに教示をしないこととする。また、差別につながる不適切な広告、表示をしないこととする。

③ 〔入居機会の確保〕

宅地建物取引業者は、国籍、障害、高齢等の理由により、入居機会を制約し、これを助長する差別的行為をしないこととする。また、その関係する家主等に対して、人権問題についての理解を求めよう努める。

(2) 業界団体の責務

業界団体は、その構成員に対し、人権意識の高揚と普及を図るため、研修啓発推進組織の活動を強化しながら、県や関係機関と連携しながら組織的な研修・啓発の取組の指導に努める。

国における「公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」について

(令和5年4月1日職発第0401第4号)

(1) 目的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、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ある。

このため、一定規模以上の事業所等について、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のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的とする。

(2) 推進員設置対象事業所

原則として次の基準に該当する事業所を推進員を設置する事業所として選定するものとする。

- ① 常時使用する従業員の数が80人以上である事業所
- ② 常時使用する従業員の数が80人未満であって、就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所

(3) 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考に関する事項について相当の権限を有する者から選任するものとする。

(4) 推進員の役割

推進員は、国民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すものとする。

- ① 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- ② 職業安定行政機関との連携に関すること。
- 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。

(5) 推進員の選任状況の把握

公共職業安定所は、推進員の選任を行った事業主から別に定めるところにより、報告を求めるものとする。

(6) 推進員に対する研修等の実施

都道府県労働局職業安定部職業安定主務課及び公共職業安定所は、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施するものとし、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請するものとする。

(7) その他必要な事項は別に定める。

事業所内公正採用選考・人権啓発担当者の設置について（依頼）

滋 商 政 第 80 号

平成26年(2014年)4月1日

事業主 各位

滋賀県商工観光労働部長

(公 印 省 略)

事業所内公正採用選考・人権啓発担当者の設置について（依頼）

平素より本県商工観光労働行政につきまして、格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本県におきましては、「部落地名総鑑事件」を教訓として、国、市町等関係機関ならびに関係団体の連携のもと、企業関係者が同和問題に対する正しい理解と認識を深め、企業の果たすべき役割についての自覚と実践が図られるよう、昭和52年度から「企業内同和問題研修啓発推進班」制度を発足させ、企業訪問等による啓発活動を実施してきたところです。この制度も発足から36年を経て、皆様の御協力によりまして、一定定着し、企業内における人権課題も多様化する中、同和問題をはじめ公正な採用選考システムの確立など様々な人権課題に対応すべく、多くの研修事業等様々な人権課題について取り組んできました。

しかしながら、採用選考において就職差別につながるおそれのある不適正な質問や行政書士等による戸籍の不正取得など、今なお多くの課題が残っています。

また、皆様御承知のとおり、この間、平成12年に人権が尊重される社会づくりの基盤となる「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が施行され、平成13年には人権が尊重される社会づくりに向けての事業者の責務が規定された「滋賀県人権尊重の社会づくり条例」が施行されました。さらに近年では、経済活動のグローバル化に伴い組織の社会的責任の国際規格として、「社会的責任に関する7つの原則」に人権の尊重が位置づけられたISO26000が発行するなど、企業が人権尊重の視点を取り入れて社会的責任を果たしていくことが世界的にも求められてきています。

こうしたことから、このたび、県ではこれまでの「企業内同和問題研修啓発推進班」制度の取組を発展させ、企業の社会的責任としての公正な採用選考の実施や同和問題をはじめとする様々な人権課題についての研修の実施を推進し、企業自らが主体的に人権尊重の視点を基にした活動の推進を図ることを目的に、「**企業内同和問題研修啓発推進班設置要綱**」を別添「**事業所内公正採用選考・人権啓発推進班設置要綱～人権・同和問題の解決に向けて～**」に改正し、従来、貴事業所内に設置の御協力をいただいております「**企業内同和問題研修窓口担当者**」につきましても、下記のとおり「**事業所内公正採用選考・人権啓発担当者**」（以下「事業所内人権

啓発担当者」という。)と改正いたします。

つきましては、この改正に御理解をいただくとともに、今後とも貴事業所における公正な採用選考および人権啓発活動に御協力をいただきますようお願い申し上げます。

記

1. 「事業所内人権啓発担当者」の設置対象事業所

- (1) 常時使用する従業員の数が20人以上の事業所。
- (2) 公正な採用選考に反する事案等を惹起した事業所。
- (3) その他、必要と認める事業所。

2. 「事業所内人権啓発担当者」の選任

原則として人事、労務に関する事項について、相当の権限を有する者の中から選任するものとする。

3. 「事業所内人権啓発担当者」の役割

- (1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- (2) 県、国、市町等関係機関ならびに関係団体等が開催する研修会への参加などにより人権課題への理解を深めるとともに、様々な人権課題についての研修を推進すること。
- (3) 就職困難者に係る行政施策をふまえ、必要とする対策の樹立および推進に関すること。
- (4) 関係行政機関との連携に関すること。
- (5) 人権尊重の視点を基にした活動を推進すること。

以上

事業所内公正採用選考・人権啓発推進班の設置について（依頼）

滋 商 政 第 80 号

平成26年(2014年)3月10日

各市町長 様

滋賀県商工観光労働部長

事業所内公正採用選考・人権啓発推進班の設置について（依頼）

平素から、本県商工観光労働行政の推進につきまして、格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本県におきましては、「部落地名総鑑事件」を教訓として、国、市町等関係機関ならびに関係団体との連携のもと、企業関係者が同和問題に対する正しい理解と認識を深め、企業の果たすべき役割についての自覚と実践が図られるよう、昭和52年度から「企業内同和問題研修啓発推進班」制度を発足させ、企業訪問等による啓発活動を実施してきたところです。

この制度は発足から36年を経て定着し、企業内における人権課題が多様化する中、同和問題をはじめ公正な採用選考システムの確立など様々な課題に対応すべく、多くの研修事業等も実施してきました。

しかしながら、採用選考において就職差別につながるおそれのある不適正な質問や行政書士等による戸籍の不正取得など、今なお多くの課題が残っています。

企業の人権尊重の取組みに関しては、平成12年に人権が尊重される社会づくりの基盤となる「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が施行され、平成13年には人権が尊重される社会づくりに向けての事業者の責務が規定された「滋賀県人権尊重の社会づくり条例」が施行されました。さらに近年では、経済活動のグローバル化に伴い組織の社会的責任の国際規格として、「社会的責任に関する7つの原則」に人権の尊重が位置づけられたISO26000が発行するなど、企業が人権尊重の視点を取り入れて社会的責任を果たしていくことが世界的にも求められてきています。

こうしたことから、このたび、県では国、市町等関係機関ならびに関係団体の協力を得て、これまでの「企業内同和問題研修啓発推進班」制度の取組を発展させ、企業の社会的責任としての公正な採用選考の実施や同和問題をはじめとする様々な人権課題についての研修の実施を推進し、企業自らが主体的に人権尊重の視点を基にした活動の推進を図ることを目的に、「**企業内同和問題研修啓発推進班設置要綱**」を別添「**事業所内公正採用選考・人権啓発推進班設置要綱～人権・同和問題の解決に向けて～**」のとおり改正することとします。

つきましては、貴市町におかれましても、この趣旨を御理解いただき、格段の御配慮をお願い

いたします。

なお、これに伴い、昭和52年8月15日付け滋商第981号「企業内同和問題研修推進のための窓口づくり」、「企業内同和問題研修啓発推進班設置要綱」、平成2年5月7日付け滋商第752号「企業内同和問題研修の推進について」および平成3年5月22日付け滋商第730号「企業内同和問題研修啓発推進班設置要綱の一部改正について（通知）」は廃止することとします。

また、県内の各事業所あて別添「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者の設置について（依頼）」のとおり通知しますので、参考までに送付します。

事業所内公正採用選考・人権啓発推進班設置要綱

～人権・同和問題の解決に向けて～

1. 設置目的

企業の社会的責任としての公正な採用選考の実施や同和問題をはじめとする様々な人権課題についての研修の実施を推進し、企業自らが主体的に人権尊重の視点を基にした活動の推進を図ることを目的に、事業所内公正採用選考・人権啓発推進班（以下「推進班」という。）を設置する。

2. 推進班の構成

推進班は、県の職員の中から商工観光労働部長が任命した者および国、市町等関係機関ならびに関係団体がその職員の中から選任した者、またはその推薦により商工観光労働部長が委嘱した者（「事業所内公正採用選考・人権啓発推進班員」という。（以下「班員」という。））をもって構成する。

3. 事業内容

推進班は事業所を計画的に訪問し、総合的な見地から次の事業を行う。

- (1) 事業所内公正採用選考・人権啓発担当者設置の啓発を行うこと。
- (2) 事業所の公正な採用選考システムの確立に向けて啓発を行うこと。
- (3) 事業所の同和問題をはじめとする様々な人権課題の研修の推進について啓発を行うこと。
- (4) 企業における人権尊重の取組の樹立および推進について啓発を行うこと。

4. 訪問対象事業所

事業所への訪問は、常時使用する従業員の数が20人以上の事業所を重点として行う。

5. 事務局

推進班事務局は、県商工政策課に置き、国、市町等関係機関および関係団体との連絡調整にあたる。

6. 班員の派遣要請

関係機関または関係団体が他の関係機関、関係団体の班員の派遣を要請しようとするときは、原則として派遣日の2週間前までに別紙により推進班事務局まで提出するものとする。

7. 連絡調整会議

県、国、市町等関係機関および関係団体は、相互に連携し、必要に応じて連絡調整会議を行うこととする。

付 則

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

部落差別（同和問題）解決に向けての関係法令等の整備状況

年代	国の総合的施策	滋賀県の取り組み
西暦 昭和		
1961 36	同和対策審議会設置	滋賀県同和対策審議会設置
1965 40	同和対策審議会の答申	
1969 44	「同和対策事業特別措置法」施行（10年）	
1971 46		滋賀県同和対策審議会の答申
		「滋賀県同和対策長期計画」策定
1976 51		「滋賀県同和対策長期計画」改訂
1979 54	「同対法」（3年延長）	
1982 57	「地域改善対策特別措置法」施行（5年）	「滋賀県同和対策総合推進計画」策定
1987 62	「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」施行（5年）	「滋賀県同和対策新総合推進計画」策定
平成		
1989 元		「同和問題に関する啓発活動のあり方」策定
1992 4	「地対財特法の一部を改正する法律」施行（5年）	
1993 5		「滋賀県同和対策新総合推進計画（改訂計画）」策定
1996 8	地域改善対策協議会から意見具申 「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」を閣議決定	
1997 9	「地対財特法の一部を改正する法律」施行（5年） 人権擁護推進審議会設置	「今後の同和行政に関する基本方針」策定
1999 11	「人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について」答申	
2000 12	「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」施行	滋賀県人権施策推進懇話会の提言
2001 13	「人権救済制度の在り方について」答申 「人権擁護委員制度の改革について」追加答申	「滋賀県人権尊重の社会づくり条例」施行
2002 14	地対財特法失効	
2003 15		「滋賀県人権施策基本方針」策定
2004 16		「人権意識高揚のための教育啓発基本計画」策定
2011 23		「滋賀県人権施策推進計画」策定
2016 28	「部落差別の解消の推進に関する法律」施行	

〈近畿高等学校統一用紙〉 履歴書

ふりがな		令和 年 月 日現在	
		写真をはる位置 (30×40mm)	
名前			
生年月日		昭和・平成 年 月 日 生(満 歳)	
ふりがな			
現住所		〒	
ふりがな			
連絡先		〒	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

在籍校	令和 年 月	卒業見込 卒業
-----	--------	------------

職 歴	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	

資格等	取得年月	資格等の名称
資格等		
校内外の諸活動		
志望ポイント 希望の職種 の動機		
備考		

(近畿高等学校統一用紙 その2 令和7年度改定)

厚生労働省履歴書様式例

参考 1

(応募書類 その1)

<h2 style="margin: 0;">履 歴 書</h2> <p style="margin: 0;">令和 年 月 日現在</p>		写真をはる位置 (30×40mm)
ふりがな		
氏名		
生年月日	昭和・平成 年 月 日生 (満 歳)	
ふりがな		
現住所		
ふりがな		
連絡先※		
在籍校※	令和 年 月	高等学校卒業見込み 高等学校卒業
職 歴 ※	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	

(※の欄については、記入上の注意事項を確認すること)

資 格 等	取 得 年 月	資 格 等 の 名 称
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
校内外の諸活動※		
志望の動機 ・ アピールポイント等※		
備考		

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定)

住民票記載事項証明願

(別紙様式)

住民票記載事項証明願 (書)

申請者欄	住所		生年月日 (性別)	大昭平	年	月	日生(男女)
	氏名		世帯主 氏名				
家族氏名		生年月日			性別	世帯主との続柄	
		明大昭平	年	月	日	男・女	
		明大昭平	年	月	日	男・女	
		明大昭平	年	月	日	男・女	
		明大昭平	年	月	日	男・女	
		明大昭平	年	月	日	男・女	
<p>上記の事項は住民票に記載のあることを証明願います。</p> <p>令和 年 月 日</p> <p style="text-align: right;">住所 申請者 氏名</p> <p style="text-align: right;">市町村長 殿 印</p>							
<p>上記のとおり相違ないことを証明する。</p> <p>令和 年 月 日</p> <p style="text-align: right;">市町村長 印</p>							

右側で証明の不要な事項はまっ消してください。

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

住民票記載事項証明願

記載例2 (年齢証明を必要とする場合)

住民票記載事項証明願 (書)

申請者欄	住所 大津市京町一丁目1-1	生年月日 (性別) 大(昭)平 7年6月15日生(男)女)	世帯主 氏名 近江次郎	世帯主との続柄
家族氏名	生年月日	性別	世帯主との続柄	
明大(昭)平	年 月 日	男・女	世帯主	
明大(昭)平	年 月 日	男・女	の続柄	
明大(昭)平	年 月 日	男・女		
明大(昭)平	年 月 日	男・女		
明大(昭)平	年 月 日	男・女		
明大(昭)平	年 月 日	男・女		

申請者欄 住所 大津市京町一丁目1-1 生年月日 (性別) 大(昭)平 7年6月15日生(男)女) 世帯主 氏名 近江次郎 世帯主との続柄

家族氏名 生年月日 性別 世帯主との続柄

明大(昭)平 年 月 日 男・女 世帯主

明大(昭)平 年 月 日 男・女 の続柄

明大(昭)平 年 月 日 男・女

明大(昭)平 年 月 日 男・女

明大(昭)平 年 月 日 男・女

明大(昭)平 年 月 日 男・女

明大(昭)平 年 月 日 男・女

上記の事項は住民票に記載のあることを証明願います。
令和2年3月10日

申請者 住所 大津市京町一丁目1-1
氏名 近江次郎 印

市町村長 殿 市町村長 印

上記のとおり相違ないことを証明する。
令和 年 月 日

右側で証明の不要な事項はまっ消して下さい。

記載例1 (扶養親族等の証明を必要とする場合)

住民票記載事項証明願 (書)

申請者欄	住所 大津市京町四丁目1-1	生年月日 (性別) 大(昭)平 42年7月30日生(男)女)	世帯主 氏名 志賀次郎	世帯主との続柄
家族氏名	生年月日	性別	世帯主との続柄	
志賀花子	年 月 日	男・女	妻	
志賀一郎	年 月 日	男・女	子	
明大(昭)平	年 月 日	男・女		
明大(昭)平	年 月 日	男・女		
明大(昭)平	年 月 日	男・女		
明大(昭)平	年 月 日	男・女		

申請者欄 住所 大津市京町四丁目1-1 生年月日 (性別) 大(昭)平 42年7月30日生(男)女) 世帯主 氏名 志賀次郎 世帯主との続柄

家族氏名 生年月日 性別 世帯主との続柄

志賀花子 年 月 日 男・女 妻

志賀一郎 年 月 日 男・女 子

明大(昭)平 年 月 日 男・女

明大(昭)平 年 月 日 男・女

明大(昭)平 年 月 日 男・女

明大(昭)平 年 月 日 男・女

上記の事項は住民票に記載のあることを証明願います。
令和2年3月10日

申請者 住所 大津市京町四丁目1-1
氏名 志賀次郎 印

市町村長 殿 市町村長 印

上記のとおり相違ないことを証明する。
令和 年 月 日

右側で証明の不要な事項はまっ消して下さい。

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

労働者名簿

様式第十九号（第五十三条関係）

労働者名簿

履 歴	死 又 退 亡 は 職		年 月 日	生 年 月 日	性 別	
	事由（退職 の場合に あつては、 その理由を 含む。）				氏 名	
					種業従 務事 類する のる	
				雇 入 年 月 日	住 所	

県の機関

機関名（商工労働部）	（郵便番号）	所在地	電話番号
労働雇用政策課	(520-8577)	大津市京町四丁目1-1	077-528-3758
商工政策課			077-528-3711

国の機関

機関名	（郵便番号）	所在地	電話番号
滋賀労働局 職業安定部 職業対策課	(520-0806)	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎5階	077-526-8686

ハローワーク（公共職業安定所）

安定所名	（郵便番号）	所在地	電話番号
大津	(520-0806)	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎1・2階	077-522-3773
高島	(520-1214)	高島市安曇川町末広4-37	0740-32-0047
長浜	(526-0032)	長浜市南高田町字辻村110	0749-62-2030
彦根	(522-0054)	彦根市西今町58-3	0749-22-2500
東近江	(527-0023)	東近江市八日市緑町11-19	0748-22-1020
甲賀	(528-0031)	甲賀市水口町本町三丁目1-16	0748-62-0651
草津	(525-0027)	草津市野村五丁目17-1	077-562-3720

労働基準監督署

監督署名	（郵便番号）	所在地	電話番号
大津	(520-0806)	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎3階	077-522-6616
彦根	(522-0054)	彦根市西今町58-3	0749-22-0654
東近江	(527-8554)	東近江市八日市緑町8-14	0748-22-0394

その他関係機関

機関名	（郵便番号）	所在地	電話番号
（公財）滋賀県人権センター	(520-0801)	大津市におの浜四丁目1-14	077-522-8243
滋賀県進路保障推進協議会	(520-0801)	大津市におの浜四丁目1-14	077-522-1723

厚生労働省 HP「公正な採用選考をめざして」
URL：<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



採用にあたって

令和8年(2026年)5月発行

監修 滋賀労働局職業安定部職業対策課
発行 滋賀県商工労働部労働雇用政策課
〒520-8577 大津市京町四丁目1-1
電話(077)528-3758

印刷 有限会社プロテベール
〒520-0513 滋賀県大津市荒川5番地5
カネボウ琵琶湖アーバンプラザ116号
TEL&FAX (077) 592-2335