

# I 企業と人権

## 1-1 人権確立の潮流

私たちは、「自分の個性や能力を生かして働きたい」、「生きがいを感じながら暮らしたい」、「好きな人と結婚したい」など、幸せを求めてさまざまな願いを抱いて生きています。これらの願いをかなえ、だれもが豊かな自己実現を図っていくためには、一人ひとりがかけがいのない存在として尊重される社会づくりが必要です。

人権尊重の機運は世界的に高まりを見せ、人権関係諸条約の採択、「人権教育のための国連10年（1995～2004）」などの国際的10年や国際年の設定、さらには、「人権教育のための世界プログラム（2005～）」の開始など、国連を中心として人権確立に向けた国際的な取組が進められてきました。我が国においても、「人権教育のための国連10年」国内行動計画の策定や「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」の制定、あるいは同法に基づく基本計画の策定等、人権に関する法的整備や課題解決へ向けての取組が進展しています。

奈良県においては、平成9（1997）年に「奈良県あらゆる差別の撤廃及び人権の尊重に関する条例」を制定し、翌平成10（1998）年には、「人権教育のための国連10年」奈良県行動計画を策定しました。平成13（2001）年に策定した奈良県新総合計画後期実施計画においては、「人権政策の推進」を県政運営の主要な柱と位置づけ、人権尊重を基本とする諸政策の推進に取り組んできたところです。そして、平成16（2004）年には、最終年を迎えた上記の県行動計画の基本理念等を受け継いだ「奈良県人権施策に関する基本計画」を策定し、今後の人権施策の基本的方向を明らかにしました。

この基本計画では、県民一人ひとりの人権が尊重される自由で平等な社会づくりに向けて、すべての人々が人権尊重の精神を当たり前の社会意識として身につけ行動し、人権を基本とした人間関係が広く社会に根付く、「豊かな人権文化の創造」を目指すことを基本理念としており、「人権尊重の視点に立った行政の推進」、「人権教育・啓発の推進」、「相談・支援に関する施策の充実」、「国、市町村、関係機関・団体等との連携・協働」を基本姿勢として取り組むことを示しています。

国籍の違いや障害の有無、性別等の関わらず、すべての人が共生できる社会づくりが重要課題である今日、それに対する企業の積極的な貢献が求められています。だれもが「（ここに）生まれてよかった、住んでよかった、（ここで）働いてよかった」と実感できる、人権文化の根付いた地域社会や職場をつくるため、採用選考時はもちろん、営業や人事管理など企業内外のあらゆる場面において、人権尊重の視点に立った活動を推進するよう努める必要があります。

## 1-2 人権確立の必要性

企業における人権確立に向けた取組の必要性は、大きく次の5つの側面からとらえることができます。これらの側面から日々の企業活動を見直すとともに、創意工夫のある取組みが確立されるよう、採用選考にかかわる人はもちろん、すべての従業員への普及・啓発に努めてください。

## **(1) 雇用や採用システムとのかかわり**

就職は一人ひとりの人生に大きな影響を与える出来事です。企業は採用基準を明確にし、公正な採用選考を行う責務があります。しかし、本人の意欲・能力等に関係のない門地や家庭環境の情報により不公正な選考を行っている事例がありました。このような差別選考の根絶を期すために、本書が誕生したといっても過言ではありません。適正なシステムづくりが期待されています。

## **(2) 営業活動等とのかかわり**

製品の製造や販売、サービスの提供等を行う場合において、使う人の立場を考えずに製品を作ったり、販売活動に際して特定の地域や相手を取引から排除したりしている事例がありました。真に「お客様を大切にする」営業姿勢が期待されています。

## **(3) 人事管理、労務管理とのかかわり**

社会情勢、経済情勢の大幅な変化により雇用の環境は大きく変わりつつあります。このような状況の中にあっても、賃金の支払いや思想信条の自由等、職場における基本的人権がないがしろにされることがあってはなりません。一人ひとりの個性を尊重し、可能な限り自己実現をめざすことのできる組織づくりが求められており、そのことが、活気のある職場づくりの結びついていることを忘れてはなりません。

## **(4) 従業員に対する教育・啓発の責務**

平成 12 (2000) 年に施工された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」には、基本理念として「人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて… (中略) …行わなければならない」と述べられており、各企業における積極的な従業員への人権教育・啓発の実施が求められています。事業主の責務として従業員に対する人権教育・啓発の取組を進めてください。

## **(5) 社会的貢献**

現代社会において企業の行う活動は、国や地域の経済や文化に大きな影響力を持っています。例えば、流行や嗜好を左右したり、さまざまな社会的雰囲気づくりに影響力を持っています。

また、企業に対する評価基準として人権への取組を問う機運は高まりつつあります。<sup>※注</sup>企業の社会的責任 (CSR) や企業モラルに関する国際規格や行動規範づくりが進められ、環境や人権への社会的貢献度が売り上げにも影響を与えるようになってきています。

企業が多くの人の就労の場であるとともに、地域社会の一員として存在している

ことを認識し、地域という身近なところで人権確立に向けた取組に参画することは、地域や企業の評価を高め、活力を増加させることにつながります。

\*企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility）…企業が社員の一人として存続するために、社会的な公正性や環境への配慮を活動のプロセスに組み込む責任

## グローバル・コンパクト

### 一人権・労働基準・環境における 10 の原則

- 人権 一事務総長は世界の企業に以下のことを求める。
- 原則 1：自らの影響が及ぶ範囲内で、国際的な人権の保護を支持し、尊重すること。
  - 原則 2：確実に人権侵害に荷担しないようにすること。
- 労働基準 一事務総長は世界の企業に以下のことを支持するよう求める。
- 原則 3：結社の自由を支持し、団体交渉の権利を実質的に認めること。
  - 原則 4：あらゆる形態の強制労働を撤廃すること。
  - 原則 5：児童労働を実質的に廃止すること。
  - 原則 6：雇用及び職業における差別を撤廃すること。
- 環境 一事務総長は世界の企業に以下のことを求める。
- 原則 7：環境問題への予防的な取組を支持すること。
  - 原則 8：環境に対してより大きな責任を負うための取組を展開すること。
  - 原則 9：環境に優しい技術の開発と普及に努めること。
- 腐敗防止
- 原則 10：強要と賄賂を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組むこと。

<一口メモ>：「グローバル・コンパクト」とは、世界の有力企業が、人権・労働・環境の3分野で国際的に認められている10の原則を遵守し、よりよき地球市民を目指していくというプログラムで、平成11（1999）年1月、スイスのダボスで開催された世界経済フォーラムで、国連のアナン事務総長がよびかけたものです。

## 2 同和問題にはじまる就職差別撤廃への取組

### (1) 同和問題（部落差別）とは

昭和40年（1965）年8月11日、内閣総理大臣の諮問機関である「同和対策審議会」から答申されました。そこでは同和問題について次のように述べられています。

いわゆる同和問題とは、…（中略）…日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、…（中略）…、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。……市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住

および移転の自由、結婚の自由などであり、…これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。…（答申本文より抜粋）

答申では、日本社会の歴史的発展の過程において同和問題が形成され、社会の一部の人たちが長年にわたり社会的・経済的・文化的に低位な状態に放置されていると指摘されています。そして、それは、就労、教育、結婚などの場面に現れており、就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大であると述べられています。また、答申前文では、同和問題の解決に向けて、「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」とも指摘されています。

これらのことから、立法措置が講じられ、国及び地方公共団体等は特別対策としての同和対策を実施しました。

とりわけ、奈良県では、国に先駆けて早くから同和対策を県政の主要な柱として位置付け、就労・住環境・教育保障等の側面から、関係機関・団体との連携を図りつつ諸政策を実施してきました。その結果、対象地域の生活環境の改善をはじめとして相当の成果が認められるまでになりました。

しかし、依然として差別事象が後を絶たず、今後も差別意識の払拭に向けた努力が必要です。

各企業において、一人ひとりの人間としての尊厳が大切にされる社会の実現に向けたさまざまな取組を積極的に進め、その中で、同和問題の解決を図っていくことが求められています。

## **（２）企業が起こした差部事件－１（奈良からはじまった就職差別撤廃の取組）**

昭和 43（1968）年の夏、県内の同和地区出身の高校生から県内企業の就職差別の現実が提起されました。

それを契機として、それまで企業が採用にあたって用いていた会社独自の応募書類（いわゆる社用紙）には、思想、生活信条、宗教、尊敬する人物、支持政党、家庭の資産、住居状況、家族の学歴・職業、家族関係等、就職差別につながる恐れのある事項が多く含まれていることが明らかとなりました。そして、「社用紙」からこれらの項目を削除した「統一用紙」を作成しようとの動きが起こり、その結果、昭和 46（1971）年に、近畿各府県の関係機関が協議して「近畿高等学校統一用紙」が制定されました。

この取組はその後、昭和 48（1973）年の「全国統一応募用紙」の制定や、昭和 49（1974）年の市販の履歴書の日本工業規格（JIS）規格化として広がりを見せました。今日においても、統一用紙改訂の取組は続けられています。

また、採用面接等の一連の採用事務の在り方や学校の進路指導の在り方等が見直されました。その一例として、受験した生徒たちからの「就職選考受験報告」の取組が各学校ではじまりました。

このようなことから、この事件は就職差別の根絶を期す取組の端緒となったと言えます。そしてそれは、今日のさまざまな取組に引き継がれており、本書もこのような取組の一つとして昭和 51 年(1976)年に「同和問題―就職差別をなくすために―」と題して誕生しました。

### **(3) 企業が起こした差別事件―2 (商われた差別)**

昭和 50 (1975) 年、全国の同和地区の所在を記した図書が企業に販売されていることが発覚し、調査の結果、9 種類の図書と 200 社以上の企業が購入したという事実が明らかとなりました。これが、大きな社会問題となった「部落地名総監事件」です。

このような図書は、企業の雇用や営業活動等に利用され、同和関係者の就職の機会均等を著しく損なうとともに、さまざまな形での差別を引き起こし、助長する悪質なものです。

当時、「部落地名総監」を購入した企業は県内にも数社あったことが判明し、当該企業への啓発をはじめとしてさまざまな取組が行われました。

また、労働省(当時)においては「企業内同和問題研修推進員制度(現:公正採用選考人権啓発推進員制度)」が確立され、企業内の同和問題に取り組む端緒が築かれました。

### **(4) 奈良県内の取組**

県は、昭和 52 (1977) 年、一切の就職差別の撤廃をめざし「同和関係者」の雇用の促進と安定を図るとともに、企業の社会的責任の自覚を高め企業啓発の推進を目的として、奈良県同和対策就職促進協議会を設置しました。協議会では、各企業主並びに公正採用選考人権啓発推進員を対象に、同和問題などあらゆる人権問題についての正しい理解と認識を深めるとともに、企業内における自主研修を促進するための「企業主同和問題研修会」等各種の研修会を実施するなどの活動を行ってきました。

また、昭和 63 (1988) 年に奈良県同和対策雇用センターを設置し、雇用指導員が公正採用選考人権啓発推進員を設置している企業への巡回指導を行い、同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識を深めるための研修方法・体制の確立にむけた相談・指導等を行ってきました。なお、同センターは、平成 14 (2002) 年 4 月より、企業内におけるあらゆる人権問題への対応を図るため、奈良県企業内人権センターに改組し、体制の充実を図ったところです。

一方、市町村を一つの単位とした、企業の研修・研修を行うための組織として、

市町村（郡）企業内人権（同和）教育推進協議会が組織されており、それぞれの市町村人権教育推進協議会と連携しながら、あらゆる人権課題に対する自主的な取組が行われています。

### **（５）すべての企業の社会的責任として**

これまで見てきたように、我が国において、また奈良県においては、同和問題を解決するための取組が一切の就職差別をなくす取組の端緒となると認識され、その取組が推進されてきました。

21世紀初頭の今日、現存する同和問題を解決するため、私たちにはこれまでの成果と教訓を我がものとして学び活かしてゆく社会的使命があります。そのような自覚を持ってこそ、「国民的課題」としての取組が進むと言えます。そして、そのことは各企業に対しても求められることなのです。

最近、エントリーシート（インターネットでの応募書類）を公表・配布したりする企業がみられますが、これらはすべて「社用紙」にあたりますので、提出を求めないでください。社会の変化に伴い、募集方法もさまざまに変化してきていますが、企業が引き起こしてきた差別事件の教訓がしっかりと活かされ、過ちが繰り返されることのないよう企業内の確かな取組が期待されています。

## **3 個別の課題ごとに見た雇用と人権（現状と課題）**

前項の「人権確立の必要性」のところでも述べてきたように、企業はその活動の様々な場面で人権確立上の課題とかかわりを持っています。ここでは、個別の人権問題ごとの課題や教訓について考えて見ましょう。

### **（１）同和問題**

同和問題解決への取組から就職差別撤廃への取組がはじまりました。しかし、その後のさまざまな取組にもかかわらず、企業組織の中で部落差別事件が発生しています。

平成10（1998）年7月、大阪市内にある大手調査会社が企業から依頼を受け、渡された就職希望者の履歴書などをもとに「同和関係者」かどうかの調査や国籍、思想信条、家庭環境等についての身元調査を実施していたことが明らかになりました。

県では、公正採用選考人権啓発推進員を設置する県内企業1400社に対し、「人権尊重・擁護に関する調査」を行い、その結果の概要を県内企業、関係機関、市町村等に送付し、公正な採用選考そ実施や企業内での人権教育・啓発活動に活用いただいています。

この事件を通じて、調査会社の差別生はもとより、調査を依頼した企業や黙認した企業の差別性も明らかになりました。企業組織に根深く存在する差別意識が明らかになった象徴的な事件の一つです。

しかしながら、差別意識は採用の時にのみ現れてくるものではありません。営業活動上や従業員同士の人間関係の中など、日常の生活のなかに現れることもあります。

昭和 57（1982）年、県内でも訪問販売活動を行っていた大手寝具販売会社で次のようなことが判明しました。この企業では、同和地区の付近を通るときに、自動車中で先輩社員から後輩社員に対しそのことを教えたり、同和地区の人や在日韓国・朝鮮国籍の人などとの販売契約は好ましくないと「販禁地区表」を作成し指導していたのです。また、営業所内での日常会話の中でも、差別表現を用いた会話が繰り返されていたことも判明しました。

皆さんからすれば、「何と不条理なことを。会社の益にならないことを」感じられると思いますが、こんなことが堂々とまかり通る現実があったのもまた事実なのです。このような行為の根絶を期するため、当時、全国的な取組が行われました。

平成元（1989）年には、県内の医療関係の事業所の更衣ロッカーの賤称語が書き込まれるという事件が発生しました。職場の人間関係に起因する事件でしたが、職場内で人権を大切にしようとする様々な取組が企業主を中核に行われていれば適切な対応が望めた出来事でした。

同和問題が企業組織内にも根深く存在している現実を直視し、その解決に向けて、企業活動の隅々まで点検しつつ取組を進めていきたいものです。

## **(2)障害者の雇用**

それぞれの人々が社会の一員として、その適正と能力に応じた職業に就き、充実した毎日を過ごせることはすばらしいことです。障害者、職業的自立の意欲と能力を持っているにもかかわらず、障害を有するという理由だけで雇用の場に受け入れられないとすれば、それは障害者の権利が守られていないことであり、あってはならないことです。

近年、障害者についての理解と関心が深まり、障害者の雇用状況は着実な改善がみられるところですが、一般の人に比べてまだ厳しい状況が続いています。

また、「障害者自立支援法」の施行に伴い福祉的就労から一般雇用への移行を希望する障害者に対する各種支援を県、労働局、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等の関係機関が緊密な連携を図り、一人でも多くの障害者の自立を支援していくこととしています。

さらに、障害者雇用率制度（手帳所持者）や各種の雇用支援策を活用し雇用促進を進めていくこととし、その祭には障害者本人の意に反した制度の適用等が行われないよう厚生労働省が示した「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」により適性に取り扱っていくこととしています。

こうした中で、完全参加と平等を目標に掲げて国際連合が定めた「国連障害者の十年」の後を受けて、平成5（1993）年から「アジア太平洋障害者の十年」が取り組まれ、さらに10年延長されており、今後とも、より積極的な障害者雇用の促進を図ることが必要です。

障害者に直接雇用の場を提供できるのは、事業主の皆さんであり、その雇用の促進と職業の安定は、事業主の皆さんの理解を得てはじめて進展するものです。

「完全参加と平等」の理念の実現のためには、障害者の社会的な自立に向けた基盤づくりとして、職業を通じての社会参加を進めていくことが基本となることを十分認識し、一人でも多くの障害者が働く場を得て社会活動の一翼を担い、生きがいを感じることができるよう、さらなる理解と協力をお願いします。

### ① 障害者雇用率制度

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」が設けられており、雇用している労働者が56人以上の事業主は、労働者中に占める障害者の割合が、1.8%以上であるようにしなければなりませんとされています。

平成18（2006）年4月1日から、精神障害者についても、雇用率の算定対象となりました。

### ② 採用に当たって

「仕事に人を」ではなく、「人に仕事を」の観点で障害者を雇用するよう努めてください。

イ 「障害の種類や程度などの条件」を付さないようにしてください。

ロ 障害者の職場における処遇（賃金及び雇用形態）については、他の労働者の処遇と格差を生じないように配慮してください。

### ③ 職場適応について

障害者の社会的自立を図るためには、雇用の促進を図ることだけでなく、雇用関係に入った後の職業生活の充実を図ることも重要であり、障害者が継続して働くことができるよう配慮してください。

### ④ 解雇の届出

障害者は就職するにあたって各種のハンディキャップを有し、また、再就職に時間を要することもあることから、事業主が障害者をやむを得ず解雇しようとする場合は、その旨をハローワークに速やかに届出をする義務があります。

ハローワークは、解雇の届出により、あらかじめその人に適した求人の開拓、職業指導等を積極的に行うことによって、早期の再就職を図ることとしていますので、解雇の告知後、速やかに届出をしてください。



### (3) 女性の雇用

男女平等の実現に向けた取組は、「女子に対するあらゆる差別の撤廃に関する条約」を軸として、国際的な流れの中で積極的に展開されてきました。

我が国においても、昭和 61（1986）年の男女雇用機会均等法の制定をはじめとして、平成 11（1999）年には、男女共同参画社会の実現を目指した男女共同参画社会基本法が制定されるなど、規範となる法が整備されました。また、ストーカー規制法やDV防止法が制定され、女性に対する暴力防止の取組が強化されているところです。

県においては、男女共同参画社会基本法の制定を受けて、平成 13（2001）年 7 月に、奈良県男女共同参画推進条例を制定し、平成 14（2002）年 2 月に策定した「なら男女共同参画プラン 21（奈良県男女共同参画計画（なら女性プラン 21 改訂版）」に基づき、様々な取組を行ってきました。

しかしながら、重要な意思決定の場への女性の参画はまだまだ少なく、「男は仕事、女は家庭」といった性別を理由とする固定的な役割分担意識や、それに基づく制度や慣行が社会の中に依然として残存しています。さらに、少子・高齢化の一層の進展、長期にわたる経済活動の低迷と雇用環境の悪化による男女間の収入の格差の拡大、セクシャルハラスメントなど、女性を取り巻く状況の変化への対応が求められています。

こうした課題の解決に向け、男女がお互いに大切なパートナーとして思いやり、ともに心豊かな生活を送ることができる社会を目指し、平成 18（2006）年 3 月に「なら男女 GENKI プラン（奈良県男女共同参画計画（第 2 次）」を策定し、取り組んでいます。特に、働く女性の就労継続と、子育てなどで一旦仕事を中断した女性の再就職等を支援するために、相談体制を整備するとともに、積極的な情報提供を行っています。

#### ① 男女の均等な取扱い

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行されて 20 年が経過し、この間、制度上の男女均等取扱いは定着しつつありますが、募集・採用をはじめとした女性に対する差別等の事案は増加傾向にあります。また、管理職に就く女性の割合は徐々に増加しつつも依然低い水準にあるなど登用や配置の点等で男女労働者間の事実上の格差がみられます。

少子高齢化の進展など社会情勢の変化に対応するために、労働条件が性別により差別されることなく、かつ母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる環境を整備することが重要です。

このため、①男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止など性差別禁止の範囲拡大②妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止③セクシュアルハラスメントに関する事業主の雇用管理上の義務の強化④女性の坑内労働に関する規制の緩和などを内容とする改正均等法が、平成 18（2006）年 6 月に成立し、平成 19（2007）年 4 月から施行されています。

こうした男女の均等な取扱いの確保に加えて、女性の能力発揮を促進するために、企業が積極的かつ自主的な取組（ポジティブ・アクション）を行うこと

が求められています。

## ② 仕事と家庭との両立

女性の労働力率が男性と比較して低いことや、30歳代女性を中心に労働力率が落ち込み、いわゆるM字カーブを描いている原因の一つとして、固定的な性別役割分担意識により、共働き家庭の男性の家事等のかかわる時間が専業主婦家庭の男性とほとんど差がなく、女性に家事・育児等の負担が重くのしかかっているということがあります。

平成14年(2002)年の育児・介護休業法の改正により、特に育児のための勤務時間短縮等の措置は子どもが3歳まで取得が可能になりました。さらに、平成16年(2004)年の同法の改正(平成17(2005)年4月施行)により、一定の範囲の期間雇用者についても育児・介護休業の取得が可能となり、介護休業の取得回数制限が緩和、子どもの看護休暇が創設されるなど、子育て期の女性が働き続けやすい制度の充実が図られました。むろん、男性も取得できることは言うまでもなく、むしろ男性の取得を奨励し、男性の家庭生活への参加を促進することが求められています。

少子化社会においては、妊娠・出産・育児期の女性を支援することは社会的な要請であり、事業主は、母性保護の観点から女性の健康に配慮しなければならないのはもちろんのこと、男女とも仕事と家庭との両立が可能となる環境づくりを推進することが必要です。

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めるため、次世代育成支援対策推進法が平成17(2005)年4月から施行されています。この法律により国や地方公共団体による取組とともに、事業主も仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定・実施することとされています。

## ③ セクシュアルハラスメント

社会的な問題として既に認知されたセクシュアルハラスメントは男女ともにその人権を侵害する大きな問題です。

奈良労働局雇用均等室には、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談が多く寄せられています。

改正均等法では、事業主に、防止のための研修等による方針の周知・啓発や、苦情・相談体制の確立、相談しやすい環境づくり、苦情・相談に対する迅速かつ適切、柔軟な対応等の雇用管理上必要な措置を講じることを義務づけています。

## ④ パートタイム労働

パートタイム労働は、我が国の経済活動で重要な役割を果たしていますが、仕事や責任、人事管理が正社員を同様なのに、賃金など待遇が働きに見合っていない、また、一度パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しい、といった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような現象も起きています。こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されました。平成 20 年（2008）4 月施行の改正パートタイム労働法では、パートタイム労働者の待遇を通常の労働者と均衡のとれた待遇とするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが事業主に求められています。

雇用の場において、女性も男性も平等に「人材」として見る視点を持ち、男女ともに安心して働き続けることができ、その能力をいかんなく発揮できるような環境を整えることは、21 世紀の社会における最重要課題です。

#### **(4)外国人の雇用**

##### **① 在日韓国・朝鮮人の雇用**

わが国には、平成 19 年（2007）年末現在約 215 万人の外国籍の人々が在住していますが、そのうち約 59 万 3 千人（27.6%）の人々が韓国・朝鮮籍です。これらの人々の多くは、第二次大戦前からさまざまな理由により、わが国に引き続き居住している人々及びその子孫（以下「在日韓国・朝鮮人」という。）で、今日まで私達と生活を共にし、わが国の発展に寄与してきました。したがって、これらの人々が、これからもできる限り安定した生活を営むことができるよう十分配慮していかなければなりません。特に、生活基盤である職業生活について、就職の機会均等の確保を図ることはいうまでもありません。

この在日韓国・朝鮮人には、出入国管理及び難民認定法に定める在留資格の他、特別の法的地位（特別永住者）が与えられており、就職するに際して何ら許可を受ける必要もなく、報酬を受ける活動を含め、在留活動にかかわって特に制限はありません。

しかしながら、在日韓国・朝鮮人が就職する際には、いまなお誤解や偏見に基づく差別を受けている例も見られます。

近年、就職の門戸は徐々に開かれているものの、「できれば日本人のほうがよい」とか「外国籍の人を採用したことがなく、雇用管理に自信がない」といった応募者本人の適性と能力に関係のない事柄を理由として、採用に消極的な企業が依然として少なくありません。

また、採用にあたって、「当事業所では日本名でお客様と接してもらっている」とか、「日本名なら採用してもよい」といった事例のように、通称名の使

用を求めたり強制したりすることは、民族としての自覚と誇りを傷つけ、人権を侵害することになります。

このため、在日韓国・朝鮮人の就職問題について、より一層の理解と認識を深めていただき、公正な採用選考システムを確立し、就職の機会均等を確保していただくことが必要です。

## ② 外国人労働者の雇用

わが国の経済社会の国際化が進む中で、外国人労働者に対する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しています。

外国人労働者の雇用では、不法就労などの問題が発生しており、適正な対応が求められています。

また、外国人労働者の応募に際して、国籍や人種のみに着目して選考を行うことは、不当な差別的扱いに該当しますので、公正な募集、選考、採用の実施に努めなければなりません。

### イ 雇い入れることができる外国人

- ・永住者、日本人又は永住者の配偶者及び子、定住者
- ・日系二世、三世は、「日本人の配偶者等」又は「定住者」として在留する場合
- ・大学短大等の留学生等は、あらかじめ地方入国管理局で資格外活動の許可を受ければ、原則 1 週間 28 時間以内、また、就学生は 1 日 4 時間以内のアルバイトが可能です。

### ロ 労働関係法令の適用

日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、原則として労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法、雇用保険法等については、外国人労働者についても適用されます。また、労働基準法第 3 条は労働条件面での国籍による差別を禁止しています。

## (5) 母子家庭等の母の雇用

近年、離婚の急増などにより母子家庭・父子家庭等ひとり親のもとで養育される子どもが急増しています。こうしたひとり親家庭は、様々な面で一般家庭より大きなハンディキャップを抱えており、健やかな子育てに向けた支援策の充実が求められています。

このため、国においては平成 15（2003）年に「母子及び寡婦福祉法」を改正し、母子家庭等の自立を促進するため、子育て、生活支援、就労支援、養育費の確保などの総合的な母子家庭等自立支援対策の推進が規定されました。奈良県においても平成 15（2003）年度から、ハローワークやしごと i センターとの連携のもと、以下の就業支援事業を実施してまいりましたが、平成 18（2006）年 3 月に策定した「奈良県ひとり親家庭等の自立支援プラン」により、ひとり親家庭等の自立促進のための施策の総合

的・計画的な展開を推進しているところです。

### ① 母子家庭等就業・自立支援センター事業

母子家庭等就業・自立支援センター(母子・スマイルセンター)を設置し、母子家庭の母及び寡婦に対する総合的な就労支援を実施しています。

就業相談員による就業相談からIT講習会や調理師講習会などの就業支援講習会の実施、幅広い就業情報の提供等、一貫した就業支援サービスを提供しています。

また、児童扶養手当受給者を対象に、個々の状況に応じた自立支援プログラムを策定し、ハローワーク等と一体となって就業を支援する「母子自立支援プログラム策定事業」により、きめ細やかな就業支援を実施しています。

#### 奈良県母子・スマイルセンター (母子家庭等就業・自立支援センター)

母子家庭の就業を促進するため、就労に関するあらゆる相談、就業準備から資格取得のための講習会、就業情報を提供する就業支援バンク等、ワンストップサービスで、母子家庭のお母さん方の就業・自立への支援をしています。

〒634-0061 橿原市大久保町320番11 奈良県社会福祉総合センター

TEL 0744-29-3043 / FAX 0744-29-3086

お問い合わせ・ご相談日時

平日 午前9時～午後5時(土・日・祝日・年末年始は休み)

第1・3月曜日 午前9時～午後7時(午後5時以降の面談は要予約。月曜日が祝日の場合は翌火曜日)

<http://www1.odn.ne.jp/smile-center/>

### ② 母子家庭自立支援給付金事業

母子家庭の母の就業に関する知識や技能の習得を容易にするため、自立支援教育訓練給付金や高等技能訓練促進費を給付し、就職の促進を図ります。

## (6) 高齢者の雇用

### ① 65歳までの雇用の確保義務

少子高齢化の急速な進展に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国の経済社会の活力を維持していくためには、高い就労意欲を有する高齢者がその知識や経験を活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限りいくつになっても働き続けることができる環境の整備が必要であり、高齢者雇用安定法の改正に

より、平成 18（2006）年 4 月 1 日から、年金支給開始年齢の段階的引上げにあわせて、65 歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講じることがすべての事業主に義務づけられました。

継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、事業主が「労使協定」により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、高年齢者雇用確保措置を講じたものとみなされます。

各企業におかれましては、意欲と能力のある限り、いくつになっても働き続けることができる場を確保するための措置を速やかに講じていただくようお願いいたします。

## ② 中高年齢者の再就職の促進

これまで、募集及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。

しかし、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、労働者の一人一人に、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、募集・採用における年齢制限が禁止されました。（平成 19 年 10 月 1 日から施行）

労働者の募集及び採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。

この年齢制限の禁止は、公共職業安定所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」を行うに当たって適用されます。

年齢不問として募集・採用を行うためには事業主が職務に適合する労働者であるか否かを個々人の適性、能力などによって判断することが重要です。

このため、職務の内容、職務を遂行するために必要とされる労働者の適性、能力、経験、技能の程度など、労働者が募集するに当たり求められる事項をできるだけ明示していただく必要があります。

これにより、労働者側も、募集の内容を応募の前に把握することにより、応募するかどうかの判断が容易になり、求人と求職のミスマッチが解消されます。

また、事業主は「事業主都合の解雇等」又は「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかったこと」により離職することが予定されている高年齢者等（45 歳以上 65 歳未満）が希望する場合は、在職中のなるべく早い時期から、高年齢者等が主体的に求職活動を行

えるよう、職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を記載した求職活動支援書を作成し、本人に交付しなければなりません。

## (7) 職場における感染症問題

我が国の社会においては、今なお、さまざまな病気についての正しい知識と理解が十分に普及しているとは言えず、結果として感染者の人権侵害を引き起こすこともないとは言いきれない状況にあります。

特に HIV 感染者等については、「感染している。」という事実だけでは、就労能力や通常の職場生活に何ら問題のあるものではありません。このことを十分に認識し、そうした感染者が就職の機会を与えられなかったり、仕事を続けることができなくなるといった事態を引き起こさないように配慮することが大切です。そのためには、次のことに留意していただきたいものです。

### [1] HIV 感染者

- ① HIV 感染の有無を調べる検査（以下「HIV 検査」という。）は、労働衛生管理上の必要性に乏しく、また、エイズに対する理解が一般には未だ不十分である現状を踏まえると職場に不安を招くおそれのあることから、事業者は労働者に対し HIV 検査を行わないこと。
- ② 事業者は、労働者の採用選考を行うにあたって、HIV 検査を行わないこと。
- ③ 本人の希望に基づき事業所の診療所等で HIV 検査を実施する場合には、秘密保持の徹底、検査前及び結果通知の際の説明並びにカウンセリングに十分つとめること。
- ④ 事業者は、HIV 感染の有無に関する労働者の健康情報については、その秘密の保持を徹底すること。
- ⑤ HIV に感染していても、健康状態が良好である労働者については、通常の職場生活において何ら問題となることはなく、他の健康な労働者同様に処遇すること。
- ⑥ エイズ関連症候群に罹患している労働者についても、それ以外の病気を有する労働者と同様に処遇すること。
- ⑦ HIV に感染していること自体は、「労働安全衛生法第 68 条による就業禁止」に該当せず、「解雇」の理由とはならない。
- ⑧ 産業医等と連携・協力し、指導を受けつつ、労働者のエイズ教育に努めるとともに、不慮の出血事故における感染の予防等必要な対策を講じること。

### [2] C型肝炎ウイルス感染者

- ① C型肝炎ウイルスをはじめとしたウイルス性肝炎は、早期に適切な治療を行う

ことにより完治したり、発症・悪化を遅らせることが可能であるものの、感染を把握せず放置することにより肝硬変や肝がんに移行するものがあります。このため国においては、肝炎ウイルス保有の有無の確認を推奨しています。

事業所においては、労働者が希望する場合には、職域において実施される健康診断等の際に肝炎ウイルス検査を受診できることや、自治体等が実施している肝炎ウイルス検査等を受診できるよう配慮することが望まれます。

- ② 健康診断等に関する秘密保持、合理的・客観的必要性のある場合を除き採用時の肝炎ウイルス検査を行わないこと、単に肝炎ウイルスに感染しているだけでは、通常の職場に何ら問題なく、処遇については他の労働者と異なる扱いをする理由はないこと等、①に記載した以外は全ての項目において、HIV 感染者の項で述べた内容に準じた対応が求められます。

## Ⅱ 公正な採用選考をめざして

### 1 公正な採用選考の基本的な考え方

#### (1) 人を人としてみる

世界人権宣言は、「すべての人間は、生まれながら自由で、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、同胞の精神をもって互いに行動しなければならない。」とうたっています。

また、日本国憲法は、すべての人に職業選択に自由を保障しています。求職者にとって、「就職」は生活を左右するものであることはもちろん、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己実現を図る極めて重要なものです。

一方、企業における「人（労働力）」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、言うまでもありません。

しかし、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせても良いというものではありません。応募者の基本的人権を侵す採用の自由は認められていません。

すなわち、人を「かけがえのない人間」としてみる人権尊重の精神が最も大切なことです。

#### (2) 応募者のもつ適性・能力を基準として採用選考を行う

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等ということは、だれでも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということですが、そのためには、雇用する側が



差別のない公正な採用選考を行うことが大切です。

採用方針、採用計画のなかで、同和関係者、在日韓国・朝鮮人など、特定の人を排除し、最初から募集の対象にさえしなかったり、親の職業や家庭状況等を選考・採用のポイントとして考えることは、非合理的な考え方と言えます。

応募者の適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な採用選考が行われなければならないことは当然のことですが、適性・能力は固定的なものではなく、採用後の教育・訓練及び経験等により伸長することが考えられるため、将来性についても判断すべきです。

### (3) 応募者に広く門戸を開く

だれにでも欠点や短所はありますが、また、その一方で「その人にしかない持ち味」、「いかしうる価値」などの長所をもっています。

それぞれのもつ特性を引き出すためには、まず、求人条件に合ったすべての人が応募できるという原則を確率することが必要です。

その上で、応募者の適性・能力を表面的に判断せず、潜在的な能力や採用後の教育訓練による可能性も、積極的に見いだすような配慮が大切です。

障害者、女性、高齢者及び外国人など、応募者が働く意欲と能力を十分に発揮できるように、採用選考システムと職場環境を整備する必要があります。

## 2 採用方針、採用計画の樹立

次のことを見直しましょう

- 採用方針、採用予定の職種・人員が計画的、合理的に定められていますか。
- 求人条件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。さらに、年齢を理由として募集・採用の対象から排除していませんか。
- 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。

働く職場を得るということは、生計を維持するためだけのものではありません。自分の適性・能力のに合った仕事をし、その仕事に「生きがい」を感じることは、私たちの生活に極めて重要な意義をもっています。

従業員の採用計画は、経済情勢を見通し、企業の事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動など諸般の情勢を総合的に判断して決定されます。このとき、採用条件に

適合するすべての人が応募できるという原則が確立されていなければなりません。また、企業が採用したいのは、その職務に必要な適性・能力をもっている人です。したがって、すべての応募者のなかから合理的な選考によって、客観的に判断し、採否を決める原則を確立しなければなりません。

採用方針や採用計画の樹立に当たっては、次のようなことに配慮してください。

- (1) 応募者の家族状況など、本人に責任のない事項や人生観・生活信条等、本来、自由であるべき事項を採用条件とすることはあってはならないことです。  
また、憶測や偏見によって採否を決定するのは企業にとっても大きなマイナスとなります。
- (2) 特に、障害者が応募できないとしている企業には、先入観で「障害者は仕事が出来ない」決めつけてしまう考え方があるからです。このような考え方は選考更衣自体を否定するものです。
- (3) 「我が社の選考体制は、長年にわたって改善を重ねてきたものだから大丈夫」と安心するのではなく、様々な人権問題について、どの程度認識しているか、正しく理解しているかを日々点検することが大切です。
- (4) 労働者の募集及び採用については、厚生労働省令定める例外事由を除き、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。したがって、原則として労働者の年齢を理由として、募集・採用の対象から排除することはできません。

### 3 求 人

#### (1) 求人申し込みの際の留意点

##### 次のことを見直しましょう

- 学校の課題（全日制・定時制・通信制・単位制）、学科により、採用者の範囲を限定することなく、広く応募の機会を与えていますか。
- 特定の人（同和関係者、在日韓国・朝鮮人生徒など）を排除していませんか。
- 高校指定に当たっては、男（女）子校のみを指定するなど、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する指定を行っていませんか。

- 
- ① 求人者の労働条件や職務内容が、最低賃金などの労働法令に違反した内容とならないよう注意してください。また、募集に当たっては男女雇用機会均等法により、男女不問求人としなければなりません。
  - ② 「仕事の内容」「賃金」「労働時間」等は求職者が応募する際の、もっとも重要な判断事項であるため、可能な限り具体的かつ明確に記入してください。
  - ③ 求人票に記載された条件は、入職日には必ず実施できる内容でなければなりません。予定や計画は記入しないでください。誇張した表現は、トラブルの原因となる場合があります。
  - ④ 求人者の申込みは、人事権（採用権）のある事業所単位で、必ずその会社（事業所）の採用・人事責任者が行ってください。

## **（２）新規中学校、高等学校、特別支援学校等卒業生**

- ① 新規学校卒業生は、すぐれた適応性を有するとともに、無限の可能性を秘めた将来の産業、社会の担い手です。また、新規学卒者にとっては、初めての就職であり「社会」や「企業」を認識する上で、非常に重要な意味を持っています。このため、新規学卒者を募集する場合には、就職の機会均等を保障するという認識に立った考え方をしてください。
- ② 中学校卒業予定者を対象とした求人は、年々減少しており、就職が厳しくなっています。採用計画作成の際、新規中学校卒業生の求人者の申込みについて配慮してください。
- ③ 多くの生徒が就職を希望しています。新規学卒者の採用選考に当たっては、障害のある能力・適性に配慮するとともに、障害のない生徒と同様に採用の機会を設けるよう配慮してください。
- ④ 外国籍をもった生徒についても、就職の機会均等を保障し、本人の適性と能力をみる公正な採用選考を実施してください。

## **（３）大学・短大等卒業生**

- ① 大学等新卒者の採用選考に当たり、特に、次の点に十分配慮し行動してください。
  - ・ 学生が学業に専念するためにも、採用選考活動の早期開始は自粛してください。

い。

- ・ 採用活動に当たり、大学等の学事日程を尊重し、正常な学校教育と学習環境の確保に努めるとともに、男女機会均等法及びその指針の趣旨に則って行ってください。
- ・ 採用内定の開始日については、正式内定は10月1日以降とします。
- ・ 学生の応募書類については、「大学等指定書類（『履歴書・写真・自己紹介書』、『成績証明書《卒業見込み証明書を含む》』）とし、就職差別につながるおそれのある「会社指定書類《エントリーシート等を含む》」、「戸籍謄（抄）本」、「住民票」の提出を求めないでください。

## 4 採用選考

### (1) 選考基準・選考方法

#### 次のことを見直しましょう

- 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（仕事）遂行上必要な条件は何か、どの程度必要なのかなどが明確になっていますか。）
- 選考基準に適合しているかどうか公正に評価する方法がとられていますか。
- 過去の習慣、経験のみにとらわれず、応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていますか。
- 表面的なことだけで判断せず、潜在的能力（資質よ長所）を見いだすような配慮がなされていますか。

#### ① 職務遂行能力を条件とした公正な基準

選考基準は、採用選考を実施するための「ものさし」です。採用予定の職種の作業内容によって、知識はどの分野のことが、どの程度必要なのか、技術や経験、身体的要件、運動機能等はどの程度必要なのか明確にしておくことが必要です。

すなわち、採用する職種の作業内容によって、採用基準を定めることが必要ですが、この場合最も大切なことは、その基準が合理的かつ公平なことです。

#### ② 選考基準に適合した公正な評価方法

選考方法には、学科試験、作文、適正検査、面接などいろいろあります。選考

基準に適合する度合いを的確に判断するためには、どの選考方法が適しているかを十分に検討してください。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、総合的に評価することが大切です。

近年、新規学校卒業者の採用選考時に「血液検査」等の健康診断を一律に実施している例が見受けられますが、こうした健康診断の実施は、応募者の適正と能力を判断するうえで必要のない事項の把握につながり、結果として就職差別につながる恐れがあります。

したがって、採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断が応募者の適性と能力を判断するうえで本当に必要かどうか慎重に検討してください。

### ③ 応募者の基本的人権の尊重

企業の採用選考体制は、一朝一夕にできたものではなく、このため、多くの慣習があり、経営者や人事担当者の経験がとり入れられています。しかし、応募者の基本的人権を尊重する視点が十分堅持されてきたとは必ずしも言えない場合が見受けられます。意識的に差別する意図はなくても、従来から行われている方法の中には、偏見に基づく予断が残存している例が多くみられ、差別につながるおそれのあるものもあります。

人権問題の解決という視点からも、新しい感覚で選考方法を再検討してください。

### ④ 潜在的能力を見いだす視点

面接等の選考内容から「一事が万事」的発想で決めつけることのないように、「社員は育てるもの」の視点で総合的に評価し、さまざまな潜在能力や、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見いだすような配慮が必要です。

## (2) 募集・応募書類

### 次のことを見直しましょう

- 求人票、求人要領（会社案内）は採用方針、採用計画に基づき、正しいものを作成していますか。
- 中学卒業者および高校卒業者については「統一応募用紙」以外の応募書類の提出を求めていますか。
- 高専、短大、大学等卒業者の応募書類については資料編 77 頁に掲載する履歴書、自己紹介書を参考として活用していますか。
- 新規学校卒業予定者以外の応募者から提出される履歴書は資料編 78 頁に記載する J I S 規格のものを使用していますか。
- 戸籍謄（抄）本や住民票を要求したり、本籍地など差別につながる事

項を調査したりしていませんか。

### ① 新規中学校卒業生

新規中学校卒業生の応募書類については、「奈良県版」を使用しています。（他府県からの応募書類については、厚生労働省、文部科学省協議のもとに全国的に決められた「職業相談票〔乙〕」、又は、都道府県が独自に定めた様式を使用しています。）

なお、応募書類から本人の適性・能力に関する項目以外をなくすという趣旨に沿って、平成8（1996）年度から「本籍」「保護者の年齢・性別」欄等の削除等がなされた新様式を使用することとなりました。

この趣旨を十分御理解のうえ、削除された項目については「書かせたり」「質問したり」することのないようにしてください。

### ② 新規高等学校卒業生

新規高等学校卒業生の応募書類については、近畿高等学校進路指導連絡協議会で定められた「近畿高等学校統一用紙」（p82～84）を昭和46（1971）年から使用しています。したがって、この用紙以外の応募書類を要求しないようにしてください。

なお、応募書類には本人の適性・能力に関する項目のみを記載する趣旨に沿って、平成8（1996）年度からは「本籍」「家族」欄の削除等がなされた新様式が使用されています。また、平成17（2005）年には、「保護者氏名」欄も削除されました。この趣旨を十分理解して、削除された項目について「書かせたり」「質問したり」することのないようにしてください。

#### 近畿高等学校統一用紙の趣旨

この統一用紙が使用されるまで、各企業では、採用選考に当たり、各社独自の応募用紙（いわゆる社用紙）を使用していました。これら社用紙には、思想、生活信条、宗教、尊敬する人物、支持政党、家庭の資産、住居状況、家族の学歴、職業、家族関係等就職差別につながる恐れのある事項が含まれていました。そして「社用紙を等しく摘発し、差別的項目を排除した、統一応募用紙を作成しよう」との動きが昭和45（1970）年頃近畿地方の高校で起こり、近畿各府県の関係機関が協議してできあがったのが近畿高等学校統一用紙です。

新規特別支援学校卒業生の応募書類については、各学校で定められたものを使用してください。

### ③ 新規大学・短期大学・高等専門学校卒業生

新規大学等卒業生（大学、短期大学、高等専門学校卒業生）については、統一応募書類は定められていませんが、考え方は高等学校卒業生と同じです。

したがって、個々の大学等が公正な採用選考に資するために作成した応募書類がある場合には、それを使用し、所定の応募書類がない場合には、JIS規格の履歴書〔標準的参考例〕(p80)と大学等が定めた学業成績証明書、卒業見込証明書とし、会社独自の応募書類(社用紙)の提出を求めないでください。

なお、厚生労働省では、昭和58(1983)年から新規大学等卒業者に対する就職差別の撤廃を図るため、職業安定局長名により、経済・業種107団体に対して、就職差別につながる恐れのある事項を除いた応募書類の標準的参考例を示すなど、傘下企業に対する指導の徹底を要請してきたところです。(平成8(1996)年度からこの標準的参考例についても「本籍」「家族」欄等が削除されるなどの改定が行われました。)

#### ④ 高等職業技術専門校及び職業能力開発校修了者

高等職業技術専門校及び職業能力開発校修了者の応募書類については、それぞれの訓練校等で定められたものを使用してください。

#### ⑤ 一般求職者

中途採用への応募書類に提出を求める履歴書は、JIS規格のものとしてください。

市販の履歴書も昭和49年からJIS規格として統一されています。(平成10年7月20日改定)。

パート社員等の募集に新聞の折込広告を利用される場合がありますが、その中に応募書類(履歴書、アンケート)が印刷され、家族状況や通勤経路の記入を求める内容の様式を使用している事例がありました。これらの項目は、応募者の適性・能力に関係がないだけでなく「身元調査」につながる可能性をはらんでいます。折込広告に応募書類を印刷することは避けていただき、JIS規格の履歴書を使用していただくようお願いします。

### (3) 学科試験等

#### 次のことを見直しましょう

- 学科試験は、採用職種の職務遂行に必要な知識についてのみ問う内容となっていますか。
- 職務と何ら関係のない高度なものを出题していませんか。
- 作文に「私の生いたち」、「私の家庭」、「父(母)を語る」等応募者の家庭環境や思想・信条に関わるテーマを課していませんか。

学科試験は、応募者のもっている専門的知識や一般常識、文章表現力などを記述試験によって判断するもので、ほとんどの企業で実施されています。しかし、当該職務と何ら関係のない内容で点差をつけることは、採用選考の場合には不当なことです。試験の内容については職種ごとに考慮することが必要になります。そして、結果の判定についても、職種との関連を留意しなければなりません。職務と何ら関係のない高度な問題を

出題するのはさけてください。

選考試験におけるペーパーテストの結果と、採用後の能力発揮との相関関係についても十分検討し、正しい採用選考結果が得られるように努めてください。

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、新聞やテレビなどマスコミ関係の記者や編集などの職務に従事する場合には、大きなウエイトを占めています。しかし、これまでは、ほとんどの企業で安易に作文を書かせてきました。そして、「表現力をみるため」といいながら、実際にはその人の考え方（人生観、生き方）や家庭環境などを調べてきました。安易に作文を課すことなく、また題材についても十分配慮してください。「私の生いたち」、「私の育った生活環境」、「私の人生観」、「尊敬する人物」、「私の家庭」、「私の家の職業」、「私の父（母）を語る」などのように、家庭の状況や家庭環境などを直接あるいは間接に書かせる題材や、思想・信条を表現させる題材などは課してはなりません。

#### (4) 適性検査

##### 次のことを見直しましょう

- 適性検査をその目的以外に使用していませんか。
- 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人が当たっていますか。

適性検査には厚生労働省が編集した一般職業適性検査、内田式クレペリン精神作業検査、職業レディネステストなどいろいろな種類のものがあります。この適性検査を実施するときは、適性検査で何を判定するのか、その目的を明確にし、目的に合った検査を行うことが必要です。この選定を誤ることは、例えば、体温計で脈を測ったり、数学のテストで国語の知識を推定するようなことと同様です。

テスト結果の判定や活用については、専門知識や経験を有する人が行うことが絶対の要件です。

社員の人事考課は入社後一定期間の実績がありますし、若干の誤差があったとしても、次の考課で是正できます。しかし、採用選考の適性検査で、応募者の当該職務に対する適性を完全につかむことは困難なことです。適性検査を絶対視しないように注意してください。

適性検査を実施する場合は、以上のことを十分勘案して実施してください。このような配慮が、相手の基本的人権を尊重するものであり、差別のない採用選考に通じるといえます。

#### (5) 面接

##### 次のことを見直しましょう

- 面接によって判断する目的が明らかになっていますか。
- 外面的な容姿、態度等にとらわれず、科学的、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、面接担当者全員で事前に十分検討がなされていますか。（面接担当者の恣意的な判断が入り込む余地はありませんか。）
- 面接担当者に、観察力が鋭く言葉が明瞭で物事を客観的に判断し感情に左右されない、面接を担当するのに適切な人がなっていますか。

採用試験のなかで面接は、最も重要なウェイトを占めています。そのため面接試験だけで応募者の採否を決定する場合も少なくありません。

ところが、面接担当官が、誤った基準を面接にもち込み、応募者の思想・信条や家庭環境など、就職差別につながる質問をする場合がまだあります。

## ① 面接の目的

### イ 応募者の総合的評価

適性・能力などについて、テストやさまざまな資料からその判断材料を得るとしても、それぞれのデータは全体の一部分にすぎません。

そのため面接ではそれらの各資料を基に、一定の環境のなかで面接を受ける者と相対し、これらのデータを確認し合うとともに、応募者の受け答え、反応の仕方等も考慮にいれ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て、むしろその集大成といえます。

### ロ お互いの情報交換

応募者の志望の動機、企業への要望、就職に際してのさまざまな条件等を知ることが大切なことです。また、求人側も採用条件や採用後の労働条件等を詳しく説明します。面接によって互いに情報の交換を行いながら意思の疎通を図ることが大切です。

### ハ 適性・能力の判定

面接は、ペーパー等によるテストでは判定できない適性や能力を判定しようとするものです。例えば、会話のなかから、質問の意図や内容を捉える力（理解力、判断力）、あるいは自分の伝えたいことをわかりやすく表現する力（表現力）などを、一定の基準に基づいて総合的に評価します。

## ② 面接の基準

筆記試験は解答が記入され、その結果は後まで残りますが、面接はその場だけ

のもので、そのため、面接は筆記試験以上に十分な事前準備が必要です。

面接担当者は、学科試験の結果や履歴書（応募書類）から応募者の適性・能力に関し、面接時の総合評価のための資料を整理しておく必要があります。そして、面接で判断する適性・能力の判定基準を統一し、外面的な容姿や態度にとらわれることなく、客観的に判断できる方法や基準をあらかじめ定めておかなければなりません。

### ③ 設問の内容

面接時における質問の内容は、職務遂行のための応募者の適性・能力を判定するのに必要な項目に限るべきです。

例えば、設問の内容について親の職業や資産などはそれ自体、応募者本人に責任のない事項です。非常に答えづらく応募者を精神的に苦しめるものであり、その心理的打撃は面接態度にも現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、心理的打撃を受けた人と受けない人を比較し、採否決定の判断材料とすることは極めて不当なことです。

したがって設問の内容は、面接の目的や基準に照らして、あらかじめ統一的に定めておかなければなりません。そのため質問集を作り、事前に面接担当者全員により勉強会を開くことが大切です。

### ④ 面接の方法

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。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、面接場所等を考慮して決定してください。

### ⑤ 面接前の準備

面接担当者は、面接の目的に沿って事前に質問内容や質問項目の打合せを行い、すべての人に統一した質問をすることが大切です。

面接の方法についても、担当者全員が同じ条件で設定しそれを平均するのか、評価項目を分担してその結果を総合するのか、事前に十分打ち合せ、調整しておくことが必要です。

なお、面接を一人で担当することは個人的な判断に陥りやすく、客観性を欠くこととなりますので、複数（2～5人）で担当することが望まれます。しかし、担当者があまり多いと、応募者に威圧感を与えるおそれもありますので、十分考慮してください。

## ⑥ 面接時に配慮すべきこと

応募者は面接会場では非常に緊張しています。堅苦しい話は避けお互い気軽に話し合える雰囲気づくりが大切です。応募者に心理的動揺を与えたり、精神的負担を与えるような言動は慎みましょう。

また、緊張をほぐす目的で、親や兄弟のことについて質問するケースも多数見受けられますので、ご注意ください。

## ⑦ 面接担当者の選定

面接担当者を選定するに当たっては、面接技術、観察力、言葉の明瞭さなど十分考慮することが必要です。感情に左右されない人や、客観的な判断力に欠けがちな人は不適確です。

## ⑧ 面接の評定のあり方

面接結果の評定にあたっては、特に次の点に注意しなければなりません。

- イ 第一印象にこだわらないこと。
- ロ 外見のみによって、個人的に好悪感を抱かないこと。
- ハ 一つの条件が良い（悪い）と、それを不当に高く（低く）評価し、他の条件もみんな良い（悪い）という心理的現象に陥らないこと。

## (6) 身元調査

### 次のことを見直しましょう

- 本籍地、現住所や家庭環境等の身元調査を実施していませんか。
- 採用選考前はもちろん、内定後においても行っていませんか。

企業のなかには、企業が独自で、あるいは調査会社を利用するなどして、応募者の身元や家庭環境などの調査を行い、採否決定の判断の資料としていたことが発覚し、問題となったところがあります。

身元調査は、応募者の居住する地域あるいは高校・高専・大学等を訪問して、応募者本人の適性や能力に関係のない出生地、思想・信条などを調べることです。また、面接時に自宅付近の状況や家庭環境について聞くのも身元調査に当たります。

これらの項目を調査し、従業員の採用選考に使用することは、応募者の適性・能力に何ら関係のないことがらを採用基準とすることになり、このような基準により採否を決

めることは、公正な採用選考の趣旨に反するばかりか、就職差別につながることであります。

不適正な採用基準が、就職差別を増長させてきたという事実を招来してきたことを知らねばなりません。

採用に際しての身元調査は絶対にしないようお願いします。

## (7) 採否の決定

### 次のことを見直しましょう

- 公正な選考結果であるか、応募者の適性・能力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。誰もが納得できる正しい理由があつてのことですか。

採否の決定は、企業にとっても応募者にとっても、きわめて重要な結果をもたらすものです。その決定には、公正な選考であったか、応募者の適性や能力等を総合的に評価しているかなどについて、慎重に再検討してください。特に評価点が同じであり、採用人員の関係などから全員採用できない場合には、より慎重な検討が必要であり、その結果に責任をもてるようにしなければなりません。

採用内定者が決定した場合には、その通知書はできるだけ早く出すことが大切です。また、不採用に対しては応募者の気持ちを傷つけないよう十分配慮し、できるだけ早く通知することが望まれます。

## 5 内定から入社後

### 次のことを見直しましょう

- 採用が決定したからといって、入社前に就職承諾書以外の書類（戸籍謄（抄）本等）の提出を求めてはいませんか。
- 承諾書に、会社側の一方的な考え方による採用取消や留保の条件を付けていませんか。
- 入社の際や入社後にも、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。
- 入社前に身元保証書の提出を求めていませんか。
- 入社後は求人票に記載された求人条件（賃金、労働時間など）を必ず守っていますか。

採用を決定するという事は雇用契約の出発点です。したがって、企業と採用決定者は雇用契約の締結という観点から、意思の疎通を図っておく必要があります。

企業は採用が決定すると、すぐ戸籍謄（抄）本等の書類の提出を求めることがあります。入社日までは、就職承諾書以外の書類を求めることはできません。

採用決定後に、戸籍謄（抄）本等の書類に提出を求めた企業は、「就業規則に規定があるから」、「従業員カードに記入する必要があるから」というようなことなどを理由としますが、何のためにそのような規定があるのか、なぜそのような記入欄が設けられているのかを聞くと、明確な回答が得られることはほとんどありません。この点を慎重に考えてください。

また、身元保証書は入社後に提出させることは差し支えありませんが、提出させる場合には、なぜ必要なのかを理解させたうえで提出させてください。これを採用選考の場にもち込んだり、入社前に求めてはいけません。