

公正採用

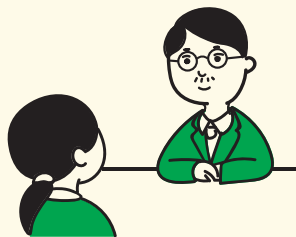
公正な採用選考を受けるために

目次

公正な採用選考を受けるために	4, 5, 6
01 就職差別につながるおそれがある14事項	7, 8, 9, 10, 11
02 採用選考の時に、理由の説明もなく、一律的に健康診断を実施することは、 公正採用選考に反します	12
03 男女雇用機会均等法に違反する質問事項	13
04 戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、公正採用選考に反します	14
05 身元調査を行うことは、公正採用選考に反します	14
06 その他、特定の人々を排除するような採用選考は、「公正な採用選考」に反します	14

07	就職活動後は「就職受験・応募前活動報告書」を必ず提出してください	15
08	公正な採用選考に反することが起こったら	16, 17, 18
09	就職差別につながるおそれがある事例	19
参考資料		20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27

公正な採用選考を受けるために



人生の大きなイベントともいえる「就職活動」。

その就職活動で、企業などからあなたの家族のことやあなたが生まれたところ、読んでいる本の種類や新聞などを聞かれて、そのことであなたが仕事に向いているか、あるいは仕事をこなすことができるかどうかを判断されることがあります。

また、面接であなたの人格を否定するような対応をされることや、セクシュアルハラスメントを受けるようなことがあります。

「雇う側と雇われる側」という立場の違いはありますが、これらは、企業など(雇う側)が、あなた(雇われる側)の人権を尊重していないことから起こるものです。

本冊子はあなたが人権を尊重した公正な採用選考を受けるための手引き書として作成しました。

面接選考等に臨む前に改めて手に取り、見直す等積極的に活用していただきたいと思っています。

日本では、憲法により「職業選択の自由」が保障されています。

誰もが自由に自分の適性や能力に応じて職業を選ぶことができます。

一方で、企業などにも「どんな能力を持った人たちを採用するか」「面接に来た人のなかで誰を採用するか」など「採用の自由」が認められています。

企業などにとって、「誰を雇うのか」ということは、将来の事業発展のためにとても大きな影響を与えるので、採用面接に来る人がどんな人なのかを知るために、さまざまな方法で採用活動を行っています。

しかし、企業などに「採用の自由」があるからといって、不当な求人条件や、採用選考の時にあなたに何を聞き、何を書かせてもよいわけではありません。

あなたの「基本的人権」を侵すような「採用の自由」までは認められていません。

そのためには雇う側（企業など）が、「公正な採用選考」を実施することが必要となります。

「公正な採用選考」とは、就職受験するあなたの「適性と能力のみ」を基準として「客観的な判断により合理的な採用選考」を行うことなのです。

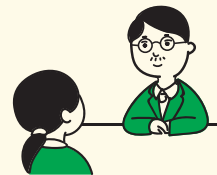


そこで国（厚生労働省）や大阪府（高等職業技術専門学校・大阪障害者職業能力開発校など）では、企業などに次のことをお願いしています。

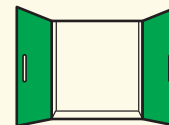
1 「人を人としてみる」人間尊重の精神、 すなわち応募者の基本的人権を尊重する



2 応募者のもつ適性・能力を基準として採用選考を行う （特定の人を排除しない）



3 応募者に広く門戸を開く



「公正な採用選考」に反した採用選考ではあなたの仕事に対する適性や能力ではなく、家族のことや家の資産、生まれたところなどによってあなたの採否の判断が行われることがあります。これを「就職差別」といいます。

これまで、皆さんから報告があったものでも「あなたの出身はどこですか」「しっかりしていますが長男ですか」「ご両親はどんな仕事をされていますか」などの質問が多く報告されています。

これらは面接時に聞くことはもちろん、応募の際に、会社独自の履歴書やホームページからのエントリーシート、会社説明会などで配布されるアンケートで、記載項目として設けることも「公正な採用選考」に反する問題事象です。

そこで、国（厚生労働省）や大阪府では、以下の項目を「就職差別につながるおそれがある14事項」として、企業などに「書かせたり、聞いたりしない」よう、啓発しています。

01

就職差別につながるおそれがある14事項

■ 本人に責任のない事項

- 1 国籍・本籍・出生地に関する事
- 2 家族に関する事(家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- 3 住宅状況に関する事(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- 4 生活環境・家庭環境などに関する事



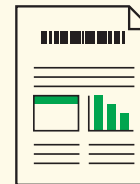
■ 本来、自由であるべき事項

- 5 宗教に関する事
- 6 支持政党に関する事
- 7 人生観・生活信条などに関する事
- 8 尊敬する人物に関する事
- 9 思想・信条に関する事
- 10 労働組合・学生運動など社会運動に関する事
- 11 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事



■ 採用選考の方法

- 12 身元調査などの実施
- 13 大阪府立高等職業技術専門学校等統一応募用紙・一般的に使用されている履歴書様式に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)の使用
- 14 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出



■ 就職差別につながるおそれのある14事項の考え方

1 国籍・本籍・出生地に関すること

本籍や出生地を把握することで、企業などにより同和地区出身者であることを理由として採用選考の段階から差別的扱いをされたり、把握されることで採用選考を受ける人を不安にさせることにつながります。

また、在日韓国・朝鮮人を含む外国人の場合、採用選考の段階で、応募者から「在留カード」「特別永住者証明書」などを提示させることで国籍を把握し、採否の決定に偏見が入り込んだり、応募の機会が不当に失われたりすることがあります。



2 家族に関すること

家族に関することは本人が仕事をするための適性や能力に関係がありません。

両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどということなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。

また、家族のことを聞かれたくないと思っている応募者だった場合は、面接官に家族のことを聞かれることで動揺し、心が傷ついたり、動揺によって面接で実力を発揮できなくなり、結果として採用選考に影響を及ぼすことがあります。



3 住宅状況 4 生活環境・家庭環境

そもそも本人の適性・能力に関係のない事項で、これらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準(収入水準・家柄など)を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。



5 宗教 6 支持政党 7 人生観・生活信条

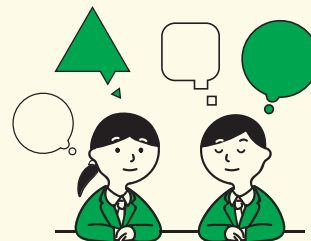
8 尊敬する人物 9 思想・信条

10 労働組合・学生運動などの社会運動

11 購読新聞・雑誌・愛読書

思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由(第19条)」「信教の自由(第20条)」などの精神に反することになります。

思想・信条にかかわることは、憲法で保障された本来自由であるべき事項です。



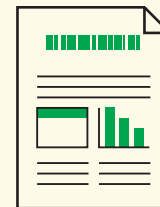
12 身元調査などの実施

応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることとなります。



13 大阪府立高等職業技術専門校等統一応募用紙・一般的に使用されている履歴書様式に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)の使用

企業などが独自に作成した応募書類(「社用紙」)は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。



14 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出

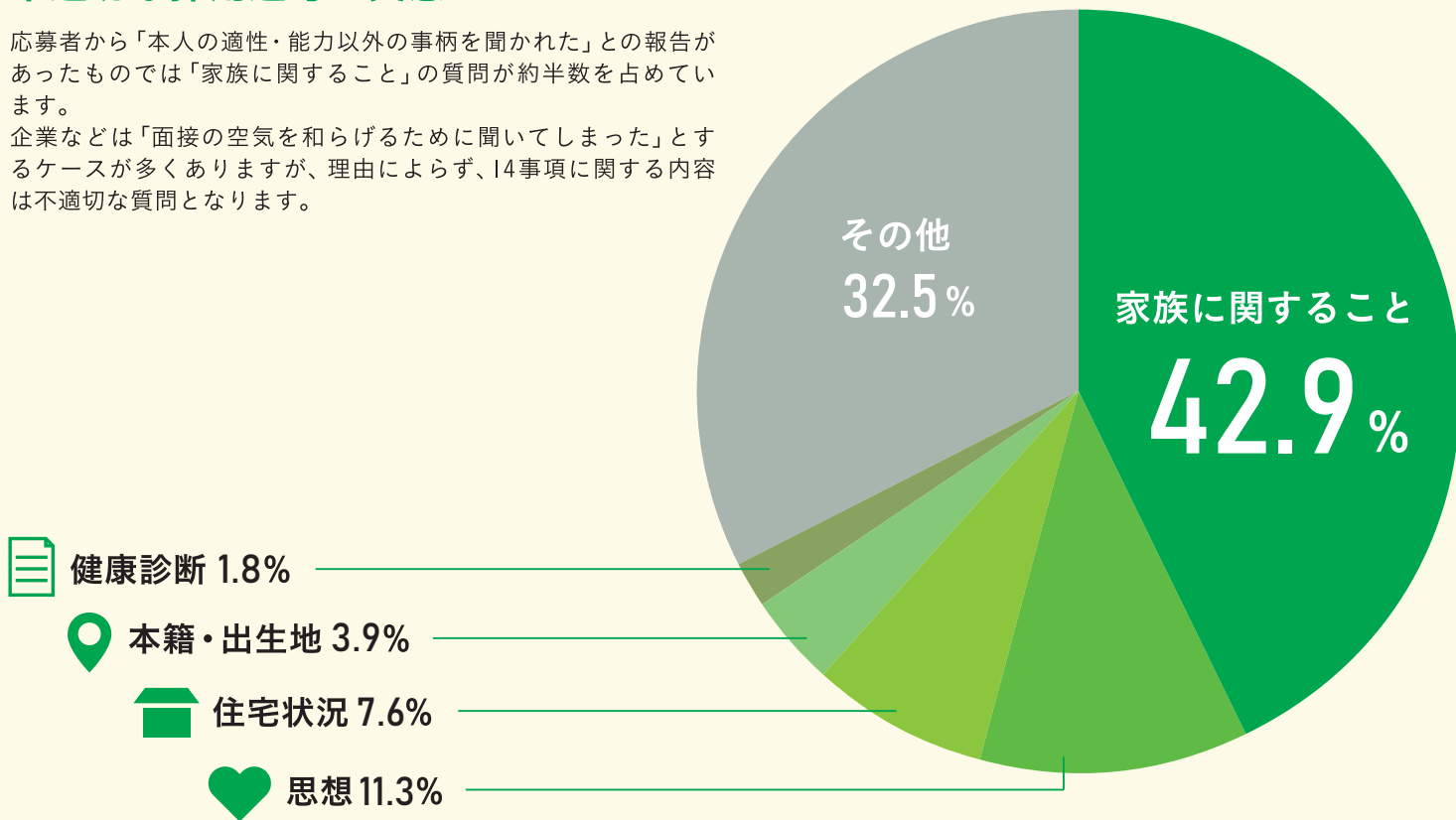
労働安全衛生規則第43条の「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。応募の際の「健康診断書の提出」や、採用選考時における「健康診断」、面接時の「既往歴の確認」などは応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。



不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事柄を聞かれた」との報告があったものでは「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。

企業などは「面接の空気を和らげるために聞いてしまった」とするケースが多くありますが、理由によらず、14事項に関する内容は不適切な質問となります。



※平成30年度にハローワークで把握した 938 件の内訳

02

採用選考の時に、理由の説明もなく、 一律的に健康診断を実施することは、公正採用選考に反します

採用選考の時に、理由の説明もなく、一律的に健康診断を実施することは、仕事をするうえで、何の影響もない応募者の健康情報まで把握し、そのことが合否判断に影響を与える可能性もあり、結果として公正な採用選考に反することになります。

特に「血液検査」や「色覚検査」は、仕事をするうえで本当に欠かせないような場合を除いて、実施することは、ウイルス性肝炎感染者や HIV 感染者、色覚障がい者の方々に対する偏見を助長し、就職の機会均等を奪うことにもつながることで。

また、理由の説明もなく、応募の時の書類に「健康診断書の提出」を求めてくる企業などもありますが、就職差別につながるおそれがあります。



雇用時の健康診断



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から、企業などの担当者が勘違いして採用選考の時に健康診断を実施したり健康診断書の提出を求める場合があります。しかし、労働安全衛生規則が定める「雇入

時の健康診断」は、労働者を雇い入れた時の適正な配置や、仕事を始めたのちの健康管理に役立てるために実施するもので、採用選考の時に実施することを義務づけたものではなく、応募者の採否を決定するためのものでもありません。

採用選考の時の健康診断

必要な項目のみOK



業種や職種によっては、採用選考の時に募集された業種や職種に適性があるかどうかを判断するために健康診断を含めた健康

状態を確認する必要があるものもあります。ただ、その場合でも健康診断の必要性を十分に説明し、業務に必要な項目のみに限定した診断だけを実施することが求められています。

03

男女雇用機会均等法に違反する質問事項

男女のいずれかを排除することや優先すること、男女で異なる求人情報を提供することなどは、公正な採用選考(男女雇用機会均等法)に反します。

- 1** (女性に対してのみ)
結婚・出産後も働くことの意志や
恋人・結婚予定の有無を質問



- 2** 男性または女性にのみ残業、
休日出勤、転勤などが
可能かを質問



- 3** 男性または女性を
敬遠しているかのような
質問、発言



- 4** セクシュアルハラスメント
と思われる質問・発言



- 5** 男性と女性で異なった手法の面接
(面接回数、男女別集団面接、集団面接…男性のみ質問)

募集・採用条件など

募集・採用条件などで、男女のいずれかを排除することも、男女のいずれかを優先することもできません。また、採用選考基準を男女で異なるものとすることや、求人情報の提供を男女で異なるものとする 것도禁止されています。



男女雇用機会均等法に違反する募集要件とは？

- 「男性のみ」または「女性のみ」の募集
- 男女別に採用予定人数を設定
- 男女で異なった年齢制限を設定
- 「営業マン」「ウエイトレス」など、男性または女性を表す名称で募集職種を表記（この場合は「営業職」「ホール係」「接客」などと表記）
- 会社案内や募集要項などで「男性歓迎」「女性向き」などの表現



04 戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、公正採用選考に反します

求人応募時に戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、応募者本人の本籍地から「生まれ」「ところ」を調べることになり、部落差別にもつながるものです。
また、採用内定後であっても、合理的な理由なく画一的に提出を求めることは、「生まれ」「ところ」により不当な取扱いが生じる恐れがあり、問題があると言えます。



05 身元調査を行うことは、公正採用選考に反します

身元調査とは「自宅の近隣に問い合わせるなどして家族の状況・住居環境等や思想・信条等を調査すること」を言います。

身元調査は、本人の適性・能力などと関係のない個人情報を一方的に収集する特に重大な公正採用選考に反する行為と言えます。

※なお、採用合格後に、求人企業などが本人宅に訪問して入社意思確認をすることなどは、紛らわしい行為ですが「身元調査」には当たりません。



06 その他、特定の人々を排除するような採用選考は、「公正な採用選考」に反します

例えば、在日韓国・朝鮮人の方々に「日本名を使用すること」を条件としたり、障がい者に対し職務遂行上、何の支障がないにも関わらず、求人票に「障がいの種類・程度などの条件」を付けること、また「性同一性障がい」であることで、採用から排除することなどは、結果として特定の人々を排除することにつながり「公正な採用選考」に反します。

07

就職活動後は「就職受験・応募前活動報告書」を必ず提出してください

就職活動をはじめられた皆さんが、企業訪問や就職試験を受けられた後は、すぐに就職受験・応募前活動報告書を担当指導員に提出してください。

■ 就職受験・応募前活動報告書の取り扱いについて

- あなたのかけがえのない人権を守るとともに、採用選考を行った企業などが、あなたの仕事に対する適性や能力以外で採否の判断をすることがないように利用するものです。
- 就職差別につながるおそれがある事案が、今後くりかえされることがないように、大阪府（高等職業技術専門学校・大阪障害者職業能力開発校など）が大阪労働局（ハローワーク）と連携して、直接、企業や団体に面接内容などの事実確認を行い、場合によっては改善の働きかけを行います。
- 企業や団体などに改善を働きかける場合は、匿名で行うなど、あなたに不利益が及ばないように、十分に配慮して行います。
- 記入いただいた個人情報とは上記目的以外には利用しません。

就職受験・応募前活動報告書		平成29年10月1日改正	
校名		(年 月 日 記入)	
1. 職名	(1) 所属 職種 普通課程 (2年・1年) 短期課程 (1年・6ヵ月)	2. 受験 科目	ふりがな 氏名 姓
3. 事業所名	会社名	所在地	
5. 就職 試験 内容 等	1. 筆記 試験	有・無 ア 筆記試験 イ 口頭試験 ウ 面接 エ その他	筆記試験の実施日 (月 日) ア 筆記試験 イ 口頭試験 ウ 面接 エ その他
	2. 作文 試験	有・無 ア 試験 イ 自由課題	作文の課題 ア 試験 イ 自由課題
	3. 面接 試験	有・無 ア 面接 イ X線検査 ウ 身体検査 エ その他	面接の実施日 (月 日) ア 面接 イ X線検査 ウ 身体検査 エ その他
4. 応募 前活 動の内 容等	面接	有・無 ア 面接 イ 電話 ウ その他	面接の実施日 (月 日) ア 面接 イ 電話 ウ その他
	応募 前活 動	企業見学 ア 企業見学 イ 体験 ウ その他	企業見学の日程 (月 日) ア 企業見学 イ 体験 ウ その他
	質問 項目	有・無	質問項目 有・無
	1. 日本語、おいたち	有・無	1. 日本語、おいたち
2. 生活とその環境	有・無	2. 生活とその環境	
3. 家族構成、家族の職業、家族関係	有・無	3. 家族構成、家族の職業、家族関係	
4. 家族の収入、資産	有・無	4. 家族の収入、資産	
5. 宗教、信条、支持政党	有・無	5. 宗教、信条、支持政党	
6. 宗教	有・無	6. 宗教	
7. 尊敬する人物	有・無	7. 尊敬する人物	
8. 男女雇用均等法関係	有・無	8. 男女雇用均等法関係	
9. その他	有・無	9. その他	
※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。			
5. 提出 書類	1. 提出書類 (会社指定のもの) ア 履歴書 イ 職務経歴書 ウ その他	2. 提出書類 (履歴書以外のもの) ア 履歴書 イ 職務経歴書 ウ その他	
6. 提出 書類	1. 提出書類 (会社指定のもの) ア 履歴書 イ 職務経歴書 ウ その他	2. 提出書類 (履歴書以外のもの) ア 履歴書 イ 職務経歴書 ウ その他	
7. 提出 書類	1. 提出書類 (会社指定のもの) ア 履歴書 イ 職務経歴書 ウ その他	2. 提出書類 (履歴書以外のもの) ア 履歴書 イ 職務経歴書 ウ その他	
8. その他 上記以外で提出すべき書類があれば記入して下さい。			

▲ 就職受験・応募前活動報告書

08

公正な採用選考に反することが起こったら

I 面接の際に不適切な質問をされた場合



「校から、そのような質問には答えないように指導を受けています」と答えてください。

担当指導員に報告してください。

就職受験・応募前活動報告書に具体的な「やりとり」を記入してください。

※話の流れで「思わず答えてしまった」場合でも必ず記入してください。

- 2 応募段階で健康診断(健康診断書の提出)の実施が分かったら応募前に、校の担当指導員に必ず相談してください。



- 3 選考試験の一環として、健康診断が行われた場合

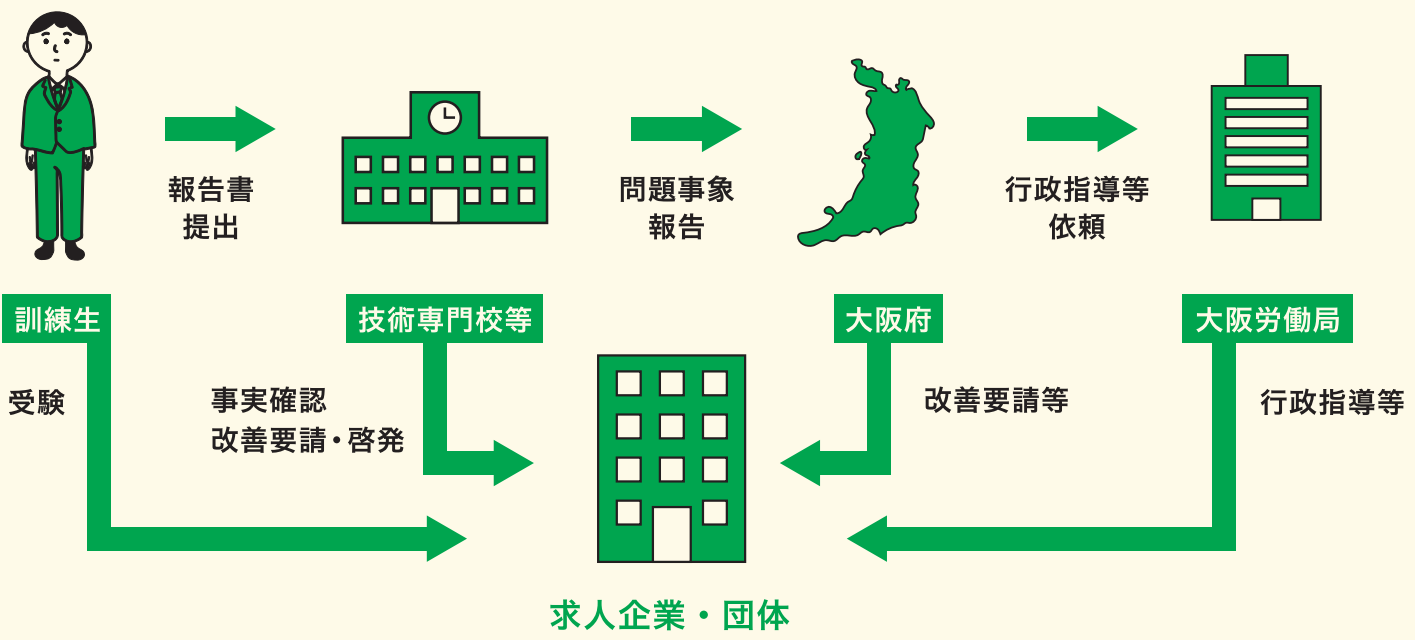


担当指導員に報告してください。

就職受験・応募前活動報告書に必ず記入してください。

就職受験・応募前活動
報告書

報告された就職差別につながるおそれのある問題事象については、関係行政機関が連携して、当該企業に対して事情聴取や必要な是正指導を行うこととしています。



09

就職差別につながるおそれがある事例

- 1 面接の初めに「お話のしかたが大阪弁ではないイントネーションですが、生まれは関東のほうですか」と聞かれた。
(国籍・本籍・出生地に関すること)
- 2 休暇制度の話から「お盆やお正月などの、帰省先はどこになりますか」と聞かれた。(国籍・本籍・出生地に関すること)
- 3 話の流れから「ご両親はお元気ですか。あなたがこの仕事をすることを、どのように言われていますか」「〇〇さんは、しっかりしていますが、きょうだいがありますか」と聞かれた。
(家族に関すること)
- 4 扶養手当の有無を確認するためとして、「結婚はしていますのですか。お子さんはいますか」と聞かれた。(家族に関すること)
- 5 面接試験前の待合室で、案内してくれた受付の人から「〇〇さんが住んでいるところは、僕も以前に住んでいたんだけど、家は大きな郵便局の向かいかな」と話しかけてきた。
(生活環境・家庭環境などに関すること)
- 6 通勤手当の確認をするためとして「家の最寄り駅はどこですか」と聞かれた。(生活環境・家庭環境などに関すること)
- 7 履歴書の「趣味・特技」の欄に「読書」と記入したところ「どんなジャンルの本を読みますか」「好きな作家は誰ですか」と聞かれた。(購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること)
- 8 面接前の「応募アンケート」に「既往歴」「過去の大きな病気」「薬の服用の有無」を書く欄があり、面接でも聞かれた。
(合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施)
- 9 「彼氏(彼女)はいますか」「異性とつき合ったことはありますか」など恋愛経験を聞かれた。
(セクシュアルハラスメントにつながる質問)
- 10 「結婚する予定はありますか。そのような相手はいますか」と聞かれた。(人生観・生活信条などに関すること)
- 11 転勤の可能性が高いので「自宅は持ち家ですか」、「一人暮らしですか」と聞かれた。(住宅状況に関すること)
- 12 筆記試験とあわせて作文があり、課題が「最近の気になったニュースについて」というものだった。(思想・信条に関すること)

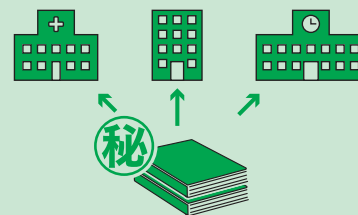
参考資料

「部落地名総鑑」事件

事件の概要

1975(昭和50)年11月、全国の同和地区の地名、所在地、世帯数、職業などが記載された差別図書が存在が、匿名の投書によって発覚しました。同種の9種類の図書が判明しており、1冊5千円から5万円という高価な値段で売りさばかれていました。企業を中心に、病院や学校等220を超える団体が購入していたことがわかり、国会でも取り上げられるなど全国的に大きな社会問題となりました。

この事件に対し、総理府総務庁長官や労働大臣が遺憾と決意の談話を発表し、また、12省庁事務次官連名の要請文を経団連等経済6団体に送付して、企業の部落問題解決のための社会的責任の遂行を求めました。



「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件

事件の概要

1998(平成10)年7月に、府内の調査業者2社が、企業から依頼された応募者の調査に際して、条例に違反した部落差別調査を行っていたことが発覚しました。

また、当該調査会社は、「思想」「宗教」「家族の状況」など公正な採用の観点から問題となるおそれのある事項について収集・報告したり、この調査会社との取引関係のあった企業の中にもこうした事項を依頼していたり、依頼していなくても問題意識なく報告を受け取っていた企業もあったことが判明しました。

さらに、調査業者に応募者の情報を提供する際、履歴書の写しをFAX等で提供している企業が多数あるなど、大阪府個人情報保護条例の趣旨が十分尊重されていなかったことも判明しています。



「部落差別の解消の推進に関する法律」の制定

これまで部落差別を解消し人権施策を確立していくことを要求する取組みが進められてきたことを受けて、「部落差別の解消の推進に関する法律」が国会で審議され、2016(平成28)年12月に施行されました。

この法律は、現在も部落差別が存在し、情報化の進展に伴って部落差別の状況の変化もあることから、部落差別を解消して部落差別のない社会を実現することを目的とし、その基本理念として、すべての国民が等しく基本的人権を享有する個人として尊重されるとの理念に基づき、部落差別を解消するための国民の理解を深めることにより部落差別のない社会の実現をめざしています。

このために国が部落差別の解消に関する施策を行う責務を有し、地方公共団体は地域の実情に応じた施策を行うよう務めることになっています。具体的な施策としては、相談体制の充実と、教育及び啓発の推進、部落差別の実態に係る調査を行うことを定めています。

この法律が制定された趣旨をふまえて、部落差別をなくしていくための施策を推進するとともに、企業や団体などでの部落差別解消の取り組みを強めていくこと、さらには、国民一人ひとりが部落差別解消のための意識づくりを進めていくことが求められています。

求職者の個人情報の取扱い

職業安定法第5条の4と法に基づく指針

職業安定法では、求人企業や職業紹介事業者が、労働者の募集業務の目的の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などの個人情報を収集、保管、使用しなければならないと定めています。

また、併せて、法に基づく指針により、原則として収集してはならない個人情報などを定めています。

指針【平成11年労働省告示第141号】より

次の個人情報の収集は原則認められません。

■ 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

- ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
- ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報 等

■ 思想及び信条

- ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 等

■ 労働組合への加入状況

- ・ 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 等

違反したときは

- 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

障がい者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務について

平成28年4月1日から改正障害者雇用促進法が施行され、“障がい者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務”が導入されました。

障がい者に対する差別禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障がい者であることを理由に障がい者を排除したり障がい者に対してのみ不利な条件とするなどの差別的取扱いを禁止するものです。

合理的配慮の提供義務

事業主に対して、障がい者が職場で働くに当たり、能力の発揮の支障となっている事情を改善するための措置を講ずることを義務付けるものです。

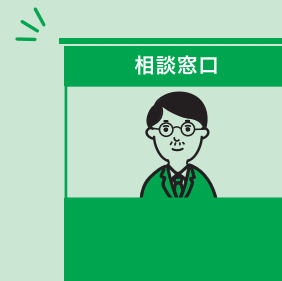
合理的配慮は、障がい者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障がい者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

相談体制の整備

事業主は、相談窓口の設置など、障がい者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。また、事業主は、障がい者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障がい者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

なお、対象となる障がい者は「身体障がい、知的障がい、精神障がい(発達障がいを含む)その他の心身の機能に障がいがあるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」とされており、障害者手帳を持っている方に限定されません。

NG



関係法令

日本国憲法(抄)

基本的人権

第11条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

平等原則、貴族制度の否認及び栄典の限界

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

思想及び良心の自由

第19条 思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。

信教の自由

第20条 信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。

居住、移転、職業選択、外国移住及び国籍離脱の自由

第22条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

職業安定法(抄)

職業選択の自由

第2条 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

均等待遇

第3条 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等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りでない。

求職者等の個人情報の取扱い

第5条の4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(次項において「公共職業安定所等」という。)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

労働基準法(抄)

労働条件の原則

第1条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

労働条件の決定

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

均等待遇

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

男女同一賃金の原則

第4条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

強制労働の禁止

第5条 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によつて、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

目的

第1条 この法律は、人権の尊重の緊要性に関する認識の高まり、社会的身分、門地、人種、信条又は性別による不当な差別の発生等の人権侵害の現状その他人権の擁護に関する内外の情勢にかんがみ、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、必要な措置を定め、もって人権の擁護に資することを目的とする。

定義

第2条 この法律において、人権教育とは、人権尊重の精神の涵養^{かん}を目的とする教育活動をいい、人権啓発とは、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する国民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動(人権教育を除く。)をいう。

基本理念

第3条 国及び地方公共団体が行う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、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行われなければならない。

国の責務

第4条 国は、前条に定める人権教育及び人権啓発の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

地方公共団体の責務

第5条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

国民の責務

第6条 国民は、人権尊重の精神の涵養に努めるとともに、人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

基本計画の策定

第7条 国は、人権教育及び人権啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権教育及び人権啓発に関する基本的な計画を策定しなければならない。

年次報告

第8条 政府は、毎年、国会に、政府が講じた人権教育及び人権啓発に関する施策についての報告を提出しなければならない。

財政上の措置

第9条 国は、人権教育及び人権啓発に関する施策を実施する地方公共団体に対し、当該施策に係る事業の委託その他の方法により、財政上の措置を講ずることができる。

部落差別の解消の推進に関する法律

目的

第1条 この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

基本理念

第2条 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

国及び地方公共団体の責務

第3条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

相談体制の充実

第4条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

教育及び啓発

第5条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

部落差別の実態に係る調査

第6条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

世界人権宣言(仮訳文)(抄)

第1条 すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを受けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

第2条

1 すべての人は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別をも受けることなく、この宣言に掲げるすべての権利と自由とを享有することができる。

2 さらに、個人の属する国又は地域が独立国であると、信託統治地域であると、非自治地域であると、又は他のなんらかの主権制限の下にあるとを問わず、その国又は地域の政治上、管轄上又は国際上の地位に基づくいかなる差別もしてはならない。

第3条 すべての人は、生命、自由及び身体の安全に対する権利を有する。

第4条 何人も、奴隷にされ、又は苦役に服することはない。奴隷制度及び奴隷売買は、いかなる形においても禁止する。

第6条 すべての人は、いかなる場所においても、法の下において、人として認められる権利を有する。

第7条 すべての人は、法の下において平等であり、また、いかなる差別もなしに法の平等な保護を受ける権利を有する。すべての人は、この宣言に違反するいかなる差別に対しても、また、そのような差別をそそのかすいかなる行為に対しても、平等な保護を受ける権利を有する。

第8条 すべての人は、憲法又は法律によって与えられた基本的権利を侵害する行為に対し、権限を有する国内裁判所による効果的な救済を受ける権利を有する。

第12条 何人も、自己の私事、家族、家庭若しくは通信に対して、ほしいままに干渉され、又は名誉及び信用に対して攻撃を受けることはない。人はすべて、このような干渉又は攻撃に対して法の保護を受ける権利を有する。

第18条 すべて人は、思想、良心及び宗教の自由に対する権利を有する。この権利は、宗教又は信念を変更する自由並びに単独で又は他の者と共同して、公的に又は私的に、布教、行事、礼拝及び儀式によって宗教又は信念を表明する自由を含む。

第19条 すべて人は、意見及び表現の自由に対する権利を有する。この権利は、干渉を受けることなく自己の意見をもつ自由並びにあらゆる手段により、また、国境を越えると否とにかかわらず、情報及び思想を求め、受け、及び伝える自由を含む。

第22条 すべて人は、社会の一員として、社会保障を受ける権利を有し、かつ、国家的努力及び国際的協力により、また、各国の組織及び資源に応じて、自己の尊厳と自己の人格の自由な発展とに欠くことのできない経済的、社会的及び文化的権利を実現する権利を有する。

第23条

1 すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する。

2 すべて人は、いかなる差別をも受けることなく、同等の勤労に対し、同等の報酬を受ける権利を有する。

3 勤労する者は、すべて、自己及び家族に対して人間の尊厳にふさわしい生活を保障する公正かつ有利な報酬を受け、かつ、必要な場合には、他の社会的保護手段によって補充を受けることができる。

4 すべて人は、自己の利益を保護するために労働組合を組織し、及びこれに参加する権利を有する。

第24条 すべて人は、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇を含む休息及び余暇をもつ権利を有する。

第25条

1 すべて人は、衣食住、医療及び必要な社会的施設等により、自己及び家族の健康及び福祉に十分な生活水準を保持する権利並びに失業、疾病、心身障害、配偶者の死亡、老齢その他不可抗力による生活不能の場合は、保障を受ける権利を有する。

2 母と子とは、特別の保護及び援助を受ける権利を有する。すべての児童は、嫡出であると否とを問わず、同じ社会的保護を受ける。

第26条

1 すべて人は、教育を受ける権利を有する。教育は、少なくとも初等の及び基礎的の段階においては、無償でなければならない。初等教育は、義務的でなければならない。技術教育及び職業教育は、一般に利用できるものでなければならない。また、高等教育は、能力に応じ、すべての者にひとしく開放されていなければならない。

2 教育は、人格の完全な発展並びに人権及び基本的自由の尊重の強化を目的としなければならない。教育は、すべての国又は人種若しくは宗教的集団の相互間の理解、寛容及び友好関係を増進し、かつ、平和の維持のため、国際連合の活動を促進するものでなければならない。

3 親は、子に与える教育の種類を選択する優先的権利を有する。

第29条

1 すべて人は、その人格の自由かつ完全な発展がその中にあるのみ可能である社会に対して義務を負う。

2 すべて人は、自己の権利及び自由を行使するに当っては、他人の権利及び自由の正当な承認及び尊重を保障すること並びに民主的社会における道徳、公の秩序及び一般の福祉の正当な要求を満たすことをもっぱら目的として法律によって定められた制限にのみ服する。

大阪府立北大阪高等職業技術専門校

〒573-0128 枚方市津田山手 2-11-40
TEL.072-808-2151 FAX.072-808-2152

大阪府立東大阪高等職業技術専門校

〒578-0984 東大阪市菱江 6-9-10
TEL.072-964-8836 FAX.072-964-8904

大阪府立南大阪高等職業技術専門校

〒594-1144 和泉市テクノステージ 2-3-5
TEL.0725-53-3005 FAX.0725-53-3015

大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校

〒543-0002 大阪市天王寺区上汐 4-4-1
TEL.06-6776-9900 FAX.06-6776-9905

大阪障害者職業能力開発校

〒590-0137 堺市南區城山台 5-1-3
TEL.072-296-8311 FAX.072-296-8313



大阪府

商工労働部雇用推進室人材育成課 令和3年3月発行

〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16 大阪府咲洲庁舎(さきしまコスモタワー) 24階

TEL.06-6210-9533 FAX.06-6210-9528

<http://www.pref.osaka.lg.jp/nokai/kouseisaiyou/>

