

教委高第 2081 号
私 第 1907 号
労 政 第 1479 号
大市教委第 1163 号
堺学教第 2224 号
平成 26 年 7 月 23 日

各 事 業 主 様

大阪府教育委員会教育長

大阪府府民文化部長

大阪府商工労働部長

大阪市教育委員会教育長

堺市教育委員会教育長

新規高等学校等卒業者の就職用応募書類等について（依頼）

新規高等学校等卒業者の採用選考については、かねてから生徒の基本的な人権を尊重した公正な採用選考が行われるよう御協力をお願いしてまいりました。

すでに御承知のことと存じますが、従来の事業所独自の採用選考用応募書類（いわゆる「社用紙」）には、思想、宗教、住居環境等、就職差別につながる恐れのある事項が多く含まれていました。このため、近畿の各高等学校等においては、昭和 46 年度から近畿各府県の関係機関が協議して作成した「近畿高等学校統一用紙」（以下「統一用紙」という。）を使用してまいりました。

しかしながら、採用選考に際し、従来の「社用紙」に類する調査項目を記載した「家族調書」や「アンケート」などに記入を求めたり、面接時に「家族の職業」、「家族の関係」、「本籍地」等について質問するなど、「統一用紙」制定の趣旨に反する事例が後を絶たない状況にあります。

昭和 50 年には、「部落地名総鑑」という全国の同和地区の所在地、世帯数、職業などを記載した図書が、企業に密かに販売されていたという事実が明らかになり、その後、同種の図書 8 種類が確認され、220 以上の企業、団体が購入していたことがわかりました。また平成 17 年、平成 18 年にも、大阪市内の興信所において新たな同様の差別図書が保有されている事が判明しました。

平成 5 年には、受験した在日韓国人生徒が「国籍に対するこだわりが強い」ことを理由に不採用になり、その後、公共職業安定所の指導により、採用となる事例が起きています。

平成 8 年には、内定後も身元調査を行う事例が起き、平成 10 年には、府内の調査業者が採用調査の依頼を受け、部落差別等につながる調査を行った事件が明らかになっております。

また、平成 18 年 2 月には、行政書士等による戸籍謄本等不正請求事件を端緒として、新たな「部落地名総鑑」の存在が判明し、一時的にインターネット上に流出するという事件がありました。

平成 19 年 4 月には、大阪府内の公共職業安定所の紹介で応募した未成年の男性に、応募先企業での面接時に、住所地を特定する部落差別につながる質問や、職業安定法で禁止されている「親の職業」に関する質問を受けるという事例が発生しました。

さらに、平成 25 年には、求人開拓のために事業所と電話で話をした教員に、「外国籍生徒の採用については、通称名で働いてもらう」という発言がありました。

これらのことは、国の同和対策審議会答申の趣旨並びに国際人権規約に示されている平等の原則を著しく踏みにじるものであり、また、生徒の基本的な人権、とりわけ同和地区生徒や在日韓国・朝鮮人生徒、障がいをもつ生徒の就職の機会均等を阻害する重大な問題事例であり、誠に遺憾に存じます。

大阪府では、平成 8 年度、「統一用紙」を大きく改定いたしました。平成 17 年度、19 年度にも一部改定をおこない、別紙様式 1～4（別添 1 参照）のように決めました。この改定は、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考を確かなものにするという「統一用紙」の趣旨を踏まえ、応募者の人権に配慮するなどの観点から行ったものであります。また、生徒指導要録の改訂、学校保健法施行規則の改正に対応したものとなっております。

各事業所におかれましては、「統一用紙」制定の趣旨、内容を十分御理解いただくとともに、別記「同和問題の認識について」の趣旨を理解され、応募者の基本的な人権の尊重について正しい理解と認識を一層深めていただきますようお願いいたします。

なお、本年度の新規高等学校等卒業者の採用選考に当たっては、特に下記の事項に留意の上、すべての応募者が公正に取り扱われますよう重ねてお願いいたします。

記

- 1 「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。」等と定められた男女雇用機会均等法を遵守すること。
- 2 本年度の応募書類の郵送は 9 月 5 日以降、選考開始日は 9 月 16 日以降となっており、所定の期日前に関係書類の提出を求めたり、早期に選考又は選考に類することを実施しないこと。
- 3 学校が提出する応募書類以外の書類（「社用紙」、「家族調書」等）の記入や、「戸籍謄（抄）本」、「住民票」などの提出を一切求めないこと。
- 4 面接試験において、就職差別につながる事柄（思想、生活信条、宗教、支持政党、尊敬する人物、本籍・国籍・出生地、住居とその環境、家族の収入、家族の学歴・職業、家族の関係、保護者について、家庭の環境、生い立ち、男女雇用機会均等の趣旨に反する内容、過去の病気・入院経歴等）について質問しないこと。
- 5 本人の生活環境などに係わる「私の生い立ち」、「私の家庭」、「父を語る」などを題名とする作文を課さないこと。
- 6 採用選考時の血液検査等の健康診断については、職務遂行能力の有無の判断に必要な場合以外は実施しないこと。
また、実施した場合には、検査項目及び検査結果を必ず本人に通知すること。
- 7 就職に際しての身元調査は、採用選考前はもちろん、内定後においても絶対に行わないこと。
- 8 採用選考に関する通知や、応募書類の返却及び不採用理由の明示などについては、「統一用紙」の「紹介書」の記載内容によって取り扱うこと。

(別 記)

同和問題の認識について

1 同和問題解決を全国民の課題に

昭和 40 年の国の同和対策審議会答申は、「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、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題である」との認識を示し、同和問題を「未解決に放置することは断じて許されないことであり、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。」と強調しています。

この答申を踏まえ、昭和 44 年の「同和対策事業特別措置法」以降「地域改善対策特別措置法」、「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)」の制定を通じ、同和問題解決にむけた対策が実施されてきました。

そして平成 8 年 5 月、地域改善対策協議会は、「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)」において、21 世紀を「人権の世紀」とし、「国際社会における我が国の果たすべき役割からすれば、まずは足元とも言うべき国内において同和問題など様々な人権問題を一日でも早く解決するよう努力することは国際的な責務である。」「国民一人一人が自分自身の課題として、同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要がある。同和問題は過去の課題ではない。この問題の解決に向けた今後の取組みを人権にかかわるあらゆる問題の解決につなげていくという広がりをもった現実の課題である。」との基本認識を示しました。その上で、これまでの成果として、「これまでの対策は生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された。」と指摘しつつ、同和問題の解決に向けた今後の主要な課題を「依然として存在している差別意識の解消、人権侵害による被害の救済等の対応、教育、就労、産業面でなお存在している較差の是正」とし、これらの課題については「適切な施策が講じられる必要がある」としています。これを受けて国においては、平成 9 年 3 月「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・啓発」と「人権が侵害された場合における被害者の救済」に関する施策を推進するため「人権擁護施策推進法」が制定されました。

また、「地対財特法」についても同和対策事業を縮小しながらも 5 年間継続する改正が行われ、平成 14 年 3 月末で期限切れとなりました。

このように、日本国憲法が施行されて半世紀、国の同和対策審議会答申が出されて 49 年が経過している現在においても同和問題は解決されたとはいえない状況にあり、今後とも、差別を生み出す原因を根本的になくすために一層の努力を続けなければなりません。

中でも、就職が生活の安定や労働を通じた社会参加など豊かな生活を営む上でも、また、自己実現や生きがいといった観点からも極めて重要な意義を有していることから、採用選考に当たってはいかなる差別もあってはなりません。

2 選考と採用

選考と採用に当たっては、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、家族の職業などにより差別されないことは、「憲法」、「職業安定法」及び「男女雇用機会均等法」を引用するまでもなく自明の理であります。しかし、現実には、採用選考に当たって不合理な差別観念から、たとえば、応募者本人の能力・適性や意欲とは関係のない家庭条件や住宅環境その他の理由で、資質を備えているにもかかわらず不採用になっている例が少なくありません。

そこで、各事業主におかれては、採用選考を行うに当たり、再度、選考とは何を意味するのかをお考えいただきたいと思います。

選考とは、第一に業務遂行上必要とされる能力を測定することであり、本人に直接関わりのない

事項（家族の職業、家庭状況、資産など）をとらえて不採用にすることは許されないことであり
ます。

第二に生徒が発達過程にあることを理解して、その将来性・可能性を見出していくことであり
ます。入社後の教育、訓練や指導により潜在能力を引き出すことができることを考慮し、選考して
いただきますようお願いいたします。

学校としても、生徒一人一人の進路保障の観点から、入学直後から卒業時まで、人間としての在
り方生き方を自覚させ、それぞれの職場で十分に実力を発揮できるよう学習や進路等につき、計
画的に、きめ細かく指導・援助を行っております。

大阪府では、こうした趣旨で定めた「統一用紙」の使用による公正な採用選考の徹底に全力をあ
げて取り組んでまいりますので、各事業主におかれましても、生徒の将来にわたる可能性を十分に
受けとめていただき、すべての生徒に公平な職業選択の機会が確保される正しい採用選考を
実施されますようお願いいたします。

また、面接担当者が家族状況に係る質問を行う事例が、「公正採用・雇用促進会議」に数多く
報告されております。こうした質問は、「面接担当者が応募者をリラックスさせるつもりで行った」
という弁明もありましたが、応募者の適性・能力に関係ない質問であり、応募者に動揺を与え、
深く傷つけるものであり、あってはならないものです。各事業所におかれましては、面接の場
が「応募者の適性・能力に基づく採用選考」の場であることを十分に踏まえ、公正採用選考の
趣旨・ルールについて採用担当者に周知徹底していただくようお願いいたします。

3 その他の留意事項

- ① 各事業所におかれましては、「公正採用選考人権啓発推進員」を配置するとともに、公共職
業安定所が開催する「求人啓発講演会」や府が実施する公正採用選考人権啓発推進員の「新任・
基礎研修」に参加され、事業所内において従業員研修を実施することにより、これまでの経緯
を踏まえた同和問題をはじめとする人権問題に関する理解と認識を深めていただき、事業所の
社会的責任を確立していく方途を講じていただきますようお願いいたします。
- ② 応募者の基本的人権を無視した求人条件や、採用選考方法については是正指導に応じない場合
や採用選考時に身元調査をしたり、人権侵害につながる悪質な行為がなされた場合は、関係行
政機関が当該事業所に対し、指導等を行うことといたしております。
- ③ 採用（内定）後における関係書類については、昭和 49 年 1 月 11 日付け大阪府知事及び大阪
労働基準局長通達に基づき、次のように取り扱われますようお願いいたします。
 - (ア) 戸籍に関する書類（「戸籍謄（抄）本」、「住民票」など）は、入社時であっても画一的に
提出させず、労働者の権利義務のために必要な時点（冠婚葬祭等特別給付がある時など）
で、その内容、目的を十分本人に説明の上、提出を求め、確認後速やかに返却するよう
にしてください。
 - (イ) 従来、「住民票（写）」などにより確認していた事項については、「住民票記載事項の証明」
により確認するようになしてください。
 - (ウ) その他の関係書類（入社承諾書、身元保証書など）についても多くの問題が見受けられ
ますので、提出を求められる場合は、事前に公共職業安定所と十分相談するようにな
してください。
- ④ 職業安定法が平成 11 年 12 月に改正施行され、新たに求職者等の個人情報の取扱いの規定が
設けられ、併せて、法に基づく指針が公表されました。（別添 2 参照）また、大阪府個人情報保
護条例の規定により、事業者が個人情報を取り扱う際に準拠すべき指針が定められており、大
阪市個人情報保護条例及び堺市個人情報保護条例においても本指針と同様の内容が定められ
ています。個人情報の取扱いについては本指針に従い、適切に対応いただきますようお願い
いたします。

(別添1)

「近畿高等学校統一用紙」の平成8年度改定内容は下記のとおりです。

記

- 1 「紹介書」(近畿高等学校統一用紙その1)について
 - (1) 「添付書類 履歴書・身上書、調査書」の文言を「添付書類 履歴書・調査書」とした。
 - (2) 用紙の規格をA4版とした。
 - (3) 様式を別紙様式1のとおりとした。
- 2 「履歴書」(近畿高等学校統一用紙その2)について
 - (1) 「履歴書・身上書」の名称を「履歴書」とした。
 - (2) 「男・女」欄を「性別」欄とし、男女の別を記入する方式とした。
 - (3) 「本籍」欄を削除した。
 - (4) 保護者に係る「本人との続柄」欄及び「年齢」欄を削除した。
 - (5) 「履歴」欄を「学歴・職歴」欄とし、中学校卒業からを高等学校入学から記入する方式とした。
 - (6) 「家族」欄を削除した。
 - (7) 用紙の規格をA4版とした。
 - (8) 元号記入による様式を別紙様式2、西暦記入による様式を別紙様式3のとおりとした。
- 3 「調査書」(近畿高等学校統一用紙その3)について
 - (1) 「男・女」欄を「性別」欄とし、男女の別を記入する方式とした。
 - (2) 「学習の記録」欄については、各高等学校において教科・科目名を記入する方式とするとともに、「留学による修得単位数」欄を設けた。
 - (3) 「行動及び性格の記録」欄及び「備考」欄を合わせて「本人の長所・推薦事由等」欄とした。
 - (4) 「身体状況」欄の「胸囲」欄及び「色覚」欄を削除した。
 - (5) 用紙の規格をA4版とした。
 - (6) 様式を別紙様式4のとおりとした。

「近畿高等学校統一用紙」の平成17年度及び平成19年度の改定内容は次のとおりです。

- 1 「紹介書」(近畿高等学校統一用紙その1)について
文章をより丁寧な表現に改めた。(平成19年度)
- 2 「履歴書」(近畿高等学校統一用紙その2)について
「保護者氏名」欄を削除した。(平成17年度)
「所属クラブ等」欄を「校内外の諸活動」に変更した。(平成19年度)
- 3 「調査書」(近畿高等学校統一用紙その3)について
「総合的な学習の時間の修得単位数」欄を設けた。(平成17年度)