

はじめに

「就職」は一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重大な意義をもっています。憲法の「職業選択の自由」は、誰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あり、そのためには、企業が公正な採用選考を行うことが重要です。

その実現には、「“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」、「応募者のもつ適性・能力を基準として採用選考を行う」、「応募者に広く門戸を開く」という3つの基本的な考え方に基づいて実施することが大切です。

しかしながら、面接時の不適切な質問、不適切な項目が記載された社用紙や面接前アンケート用紙の使用等により、全国のハローワークで事業所を指導・啓発した件数は、ここ数年700件台から800件台で推移しています。

最近では、求人企業が調査会社に依頼して、学生の匿名による SNS アカウント（通称「裏アカ」）を特定・調査し、企業からの要望によっては、学生の居住地を訪れ、住民に聞き込みをする実態が報道されるなど、部落地名総鑑事件から50年が経過しようとする中、今なお就職差別につながるおそれのある事象がなくなっていないのが現状です。

このような中、府では、大阪労働局とともに、就職差別の解消に向け、企業における公正な採用選考システムを確立するために「公正採用選考人権啓発推進員」の設置をお願いするとともに、この推進員を対象に、基礎的な知識の習得を目的とした研修を実施しています。また、毎年6月を「就職差別撤廃月間」と定め、府内市町村や関係機関と連携し、集中的な啓発活動を展開しています。

本冊子は、令和4年の職業安定法改正や令和5年のいわゆる「LGBT理解増進法」の施行など、最新の動向も踏まえ、公正な採用選考において必要となる基本的な考え方やルール等をまとめたものです。企業の皆様におかれましては、公正な採用選考のための手引書として、ぜひともご活用ください。

令和7年3月

大阪府商工労働部長

目 次

・ 年間スケジュール	4
・ 採用までのフローチャート（抜粋）	5
・ 求人活動等の申合せ事項	6
I 公正な採用選考に向けて	
1 人権と企業との関わり	7
2 公正な採用選考の基本的な考え方	9
3 「公正採用選考」の歩み	11
4 企業と同和問題	15
II 採用方針・採用計画	
1 的確な採用計画の樹立	32
2 責任ある対応を要する新規学卒求職者	33
3 公正採用選考－企業と人権	35
4 公正採用選考－男女雇用機会均等	59
5 公正採用選考－高年齢者	75
6 公正採用選考－在日外国人	76
7 公正採用選考－障がいのある方	83
8 公正採用選考－LGBT、性的マイノリティ(性的少数者)	93
9 就労支援について	97
III 求人	
1 求人申込みの際の留意事項	100
2 新規中学校、高等学校卒業者への求人活動	104
3 求人申込み方法	106
IV 採用選考	
1 選考基準	111
2 採用選考の応募書類	113
3 学科試験	119
4 適性検査	120
5 面接	120
6 身元調査	128
7 採否の決定	129
8 「公正採用選考」と関係法令	130
V 内定から入社後	
1 内定から入社まで	133
2 入社後	134
3 受入れ後のフォロー	135
VI 大阪における企業人権啓発の取り組み	
1 公正採用選考人権啓発推進員制度	138
2 企業内人権啓発研修の必要性	139
3 大阪企業人権協議会	140
4 大阪同和・人権問題企業連絡会	140
5 一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	141
6 公正採用・雇用促進会議	141
7 就職差別撤廃月間	142

公正採用・雇用促進会議に報告された問題事象の事例	144
--------------------------	-----

参考・資料〔法令・条例等〕

□ 職業安定法・職業安定法施行規則（抄）	148
□ 労働基準法・労働基準法施行規則（抄）	149
□ 職業安定法に基づく厚生労働大臣指針(平成 11 年労働省告示第 141 号)(抄)	152
□ 青少年の雇用の促進等に関する法律・青少年の雇用の促進に関する法律施行規則	158
□ 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	159
□ 労働基準法（抄）	165
□ 労働基準法施行規則（抄）	166
□ 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(男女雇用機会均等法)（抄）	166
□ 障害者基本法（抄）	169
□ 障害者の雇用の促進等に関する法律（抄）	169
□ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（抄）	170
□ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（抄）	171
□ 大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例	171
□ 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針	175
□ 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律	181
□ 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	183
□ 大阪府人権尊重の社会づくり条例	185
□ 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	186
□ 大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例	187
□ 大阪府人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する条例	188
□ 特定電気通信役務提供者の損害賠償責任の制限及び発信者情報の開示に関する法律	189
□ 大阪府インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害のない社会づくり条例	191
□ 部落差別の解消の推進に関する法律	193
□ ILOと第 111 号条約	194
□ 個人情報保護に関する法律（概要）	194
□ 大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱	197
□ 大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱	198
□ 2025（令和 7）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項	199
□ 大阪府内労働基準監督署一覧	206

諸報告用紙

□ 大阪労働局・大阪府 公正採用選考人権啓発推進員 選任・異動報告書	208
□ 企業内人権啓発研修実施報告書	209
□ 新規学校卒業者の採用（内定）状況報告書	210
□ 職場適応指導依頼書 離職・転職届	211
□ 応募前職場見学実施予定表	212
□ 採用選考関係書類等点検票	213

※本冊子は原則として令和 7 年 1 月時点の情報をもとに作成しております。

年間スケジュール

月	日	項 目	ページ
4月	1日	ハローワークの求人内容の提示	p.106,107,109
5月			
6月	1日	採用選考開始(大学等)/求人申込み(中学・高校)	p.109/106,107
7月	1日	求人票返戻・高校へ送付	p.107
8月			
9月	5日	高校から応募・紹介	p.107
	16日	採用選考開始(高校)	p.107,111～128
		採否決定	p.107,129,130
10月	1日	採用内定(大学等)	p.109,129,130
11月			
12月			
1月			
2月		採用選考開始(中学)	p.106,111～128
3月		使用開始(卒業後 ただし新規中卒者については、4月1日以降)	p.106,107

※中学・高校のスケジュールは令和6年度のもので、令和7年度については変更になる可能性があります。

採用までのフローチャート（抜粋）

（ ）は本文ページ

学 校		中 学 校	高 等 学 校	大学・短大・高専・専修学校等
事 項				
求人申込み・求人連絡等	求人申込み開始時期	6月1日以降 (p.106,107)		2月1日以降 (p.109)
	申 込 先	求人者管轄ハローワーク(裏表紙)		
	求 人 連 絡	7月1日以降 求人者管轄ハローワークが中学校管轄ハローワークへ連絡する (p.106)	7月1日以降に求人票を返戻する 求人票の写しを求人者が学校へ送付(p.107)	
紹 介 (推 薦)		全国的には1月1日以降、大阪府内中学校卒業予定者については、別途周知する日以降に各ハローワークから紹介(推薦)する (p.106)	9月5日以降に応募書類が到着するよう(9月4日以前に到着しないよう)学校から企業に送付する (p.107)	採用選考活動については、6月1日以降 (p.109)
応 募 書 類		大阪府で定めた応募書類 (p.113,115)	近畿高等学校統一応募用紙 (p.113,116,117)	各大学等の所定の様式がない場合は、「新規大学卒業者用標準的事項の参考例」及び大学等が発行する証明書等を使用し、求人者独自の応募書類(いわゆる不適正な項目のある社用紙)は使用しないこと (p.113,117)
		上記以外の求人者独自の社用紙は一切認められません		
採 用 選 考 開 始 期 日		全国的には1月1日以降、大阪府内中学校卒業予定者については、教育機関(教育委員会等)及び各ハローワークが別途周知する (p.106) (令和6年度大阪は2月1日)	9月16日以降 (p.107)	採用内定は10月1日以降 (p.109)
採 否 通 知		選考後はできるだけ速やかに採否を決定		
		採否結果通知書は、事業所管轄ハローワーク及び求職者の出身学校管轄ハローワークへ送付 不採用者の応募書類(㊥職業相談票[乙])は、求職者の出身学校管轄ハローワークへ送付 (p.106)	採否結果の通知は、学校及び受験生に各1通作成し、学校へ送付、不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに学校に送付 (p.107)	

求人活動等の申合せ事項

() は本文ページ

事 項		学 校	中 学 校 (p.106)	高 等 学 校 (p.107)	大学・短大・高専 (p.109)
求 人 要 項 募 集 要 項		企業が作成する求人要項は、求人票の内容を補足し、事業内容・職務内容などについて、応募者の理解を深めるためのものです			
		・原則としてA4判・タテ長・左綴じ ・求人票の記載内容と異なった内容でないこと ・求人要項はハローワークで規格と内容について、印刷前に確認を受け、表紙の右上部に「求人者管轄ハローワーク名」及び「求人番号」を明記すること ・出来上がった求人要項はハローワークに提出すること(中学校2部、高校1部)			
		中学校への送付は、あらかじめハローワークに相談すること	7月1日以降、求人票に添付して学校へ直接送付すること		
文 書 募 集		新規学卒者を対象とした新聞・出版物・インターネット等による募集については、生徒が職業などについての知識・経験が乏しいため、職業選択に当たって、学校・ハローワークが十分職業指導する必要があることから規制しています			
		禁 止 (中学校)	6月末日まで禁止(高校) ・7月以降に文書募集する場合はハローワークへ申込みをした求人であること ・求人者管轄ハローワーク名・求人番号が記載されていること ・求人票記載内容と同じ内容であること ・応募の受付は学校を通じて行うこと		
企業案内 (ガイドブック)	企業案内(企業の概要を主とするもの)	文書募集と認められる項目(採用予定人員、採用予定にかかる初任給その他の労働条件、採用方法)は削除し、会社の概要説明(会社案内)のみにすること			
	就職案内(就職手続等募集概要を主とするもの)	禁 止	7月1日以降は条件付(「文書募集」と同じ)で可		
家 庭 訪 問		求人者が家庭訪問し、直接生徒・学生・保護者に働きかけることは、一切禁止しています			
学 校 訪 問		禁 止	求人票返戻日(7月1日)以降、学校の了解を得たうえ訪問可(原則として夏季・冬季休業期間中及び9月5日～15日を除く ただし、夏季休業期間中は、学校と連絡のうえ訪問すること)		あらかじめ大学等へ連絡のうえ訪問すること
利 益 供 与		禁 止			
就業の開始期日		就業の開始期日(実習期間中の講習等を含む)は、満15歳に達した日以後の最初の4月1日からとする		就業の開始期日(実習期間中の講習等を含む)は卒業後とする	

I 公正な採用選考に向けて

1 人権と企業との関わり

チェックポイント

- ☐ 「人権」について正しい理解と認識を持っているか
- ☐ 企業が社会に果たす責任を自覚し、企業活動に人権尊重の理念が貫かれているか

1.人権とは

「人権」と聞くと、何か堅苦しく難しいものと思われがちです。しかし、人権は私たち一人ひとりにとってかけがえのないものであり、誰もが生まれながらにして持つ人間として幸せに生きていくための権利です。

私たちは「自分の能力を活かして働きたい」、「好きな人と結婚したい」など、幸せに暮らせるよう様々な願いを持っています。そして、私たちは、日々、この願いがかなうよう努力をしています。

しかし、私たちのまわりには、同和問題をはじめ外国人、女性、高齢者、障がい者などに関わる人権問題が存在しています。

私たち一人ひとは、この世界の中でかけがえのない存在です。誰もが個性や能力を活かして自己実現を図ることができる社会をつくり上げなければいけません。国際的にも人権尊重の機運が高まる中、命の尊さ、人間としての尊厳を認識し、すべての人の人権が尊重される豊かな社会を作り上げていく必要があります。

2.企業と人権

「なぜ企業が人権問題に取り組まなければならないのか」という質問によく出会います。企業である以上、利潤を追求することは当然ですが、それと同時に、社会との連帯、言い替えれば企業が果たす社会的責任の重大さに目を向けることが大切です。

昨今、国内はもとより国際的にも人権問題が大きく取り上げられており、企業の海外進出に伴い、経済摩擦とともに人権・文化摩擦をひき起こし、多額の賠償金を支払ったという事例も出ています。

これからの企業活動は人権尊重の視点なしにはありえないという認識が必要となってきました。

企業がその社会的責任を自覚し、人権尊重の確保に向けての活動を推進しなければならない理由はおおむね次の5点にまとめることができます。

(1)企業活動、営業活動との関わり

製品の製造や販売、サービスの提供などの企業活動において、使う立場の人のことを考えずに製品を作ることや、販売活動に際して特定の地域や相手により差を設けるといったことは人権尊重の理念の欠如や理解不足からくるものであると言えます。どのような企業活動でも、その基本に人権尊重の理念が貫かれていなければなりません。

一方、社会からも企業の評価基準として人権への取り組みを問う動きが顕著に高まってきており、国内外で、企業の社会的責任や企業倫理に関する国際規格や行動規範づくりが進められています。

また、自治体の入札や企業間取引において、環境や福祉、男女共同参画などの社会貢献度を考慮する動きもあります。

(2)雇用と採用選考システムとの関わり

「就職」は、一人ひとりの人生に大きな影響を与えます。採用選考時に、家庭の状況や出生地など本人の責に帰すことのできない理由により差別することは許されないことです。企業は、人権問題への理解を深め、基本的な人権を尊重した公正な採用選考を行わなければなりません。

(3)従業員に対する啓発の責務

平成 12(2000)年 12 月に施行された「人権教育・啓発推進法」にもあるように、人権教育及び啓発は学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて行わなければなりません。互いの人権を尊重しあう明るい職場づくりのためにも、すべての従業員に人権問題の大切さ、正しい理解について啓発していくことが大切です。

(4)人事管理、労務管理との関わり

経済情勢の変革や働く人の意識の変化などにより、企業における人事管理のあり方は大きく変化してきています。一人ひとりの個性を尊重し、可能な限り自己実現を満たすことのできる組織づくりが求められており、人権尊重の理念は企業にとって欠かせないバックボーンといえます。

(5)社会的影響との関わり

企業は、企業活動や従業員を通じ、地域社会と深い関わりを持っています。単に利益を追求する経済的存在だけでなく、地域やコミュニティに大きな影響力を持つ社会的存在です。とりわけ、財・サービスの提供、納税や雇用など企業が果たす社会的責任だけではなく、地域社会における企業市民としての責務を果たすことが強く求められています。

人権問題に対しても、社会に大きな影響力を持つ企業が、その解決のため、積極的に社会的責任を果たさなければなりません。人権問題に関心を持ち、人権問題の解決に企業として地域社会と共に取り組むことが、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。

ひとくちメモ

平成12(2000)年12月に、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」(p.181)が施行され、国や地方公共団体の責務として、人権教育及び人権啓発に関する施策の策定及び実施、また、国民の責務として、人権尊重の精神の涵養及び人権が尊重される社会の実現への寄与が規定されました。

さらに、平成14(2002)年3月には、「人権教育・啓発に関する基本計画」が閣議決定され、厚生労働省において「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う」とされています。

また、平成23(2011)年には、国連において「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、欧米諸国を中心に「ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)」の策定がすすめられています。日本でも令和2(2020)年10月に「「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)」が策定され、本計画においても、厚生労働省において公正な採用選考に関する啓発を引き続き実施していくとされており、事業所における公正な採用選考システムの確立は、ますます重要になっています。

さらに、令和6(2024)年には、国連「ビジネスと人権に関する作業部会(以下作業部会)」が、日本を訪問し、「国連ビジネスと人権指導原則」の実施状況に関して、報告書をまとめています。作業部会は、日本における人権課題が、国や民間部門の取り組みの一環として十分に顧みられていないことを懸念し、女性、高齢者、子ども、障害者、先住民族(アイヌ民族)、マイノリティ(在日コリアン・被差別部落出身者など)、技能実習生・移住労働者、LGBTQI+の人たちなどに対する不平等と差別を完全に解体することが緊急課題であると述べています。

2 公正な採用選考の基本的な考え方

チェックポイント

採用選考を行う際には、次の3点を基本的な考え方として実施することが大切です

- ☐ 「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
- ☐ 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う
- ☐ 応募者に広く門戸を開く

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」と謳っています。

また、日本国憲法は、すべての人に職業選択の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、企業にも、採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められています。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し、各々の事業計画や従業員の異動等諸般の情勢に応じ、採用活動を行っていることと思います。

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、選考時に何を聞き、何を書かせてもよいわけではなく、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。

自らの人権のみならず、他人の人権についても正しく理解し、その権利行使に伴う責任を自覚して、人権を相互に尊重しあうこと、すなわち、人を「基本的人権を有する人」としてみる人間尊重の精神が十分あるかどうか、改めて考えてください。

2. 応募者の持つ適性・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は、誰でも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必要があります。

採用方針、採用計画のなかで、同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人など特定の人を排除してしまうことは、そこに予断と偏見とが大きく作用しているからといえます。また、親の職業や家庭状況等を採用選考のポイントとして考えることは、本人の適性や能力とは関係のないことであり、非合理的な考え方です。

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りません。

3. 応募者に広く門戸を開く

誰にでも欠点や短所がありますが、反面その人にしかない持ち味、活かす価値を持っています。

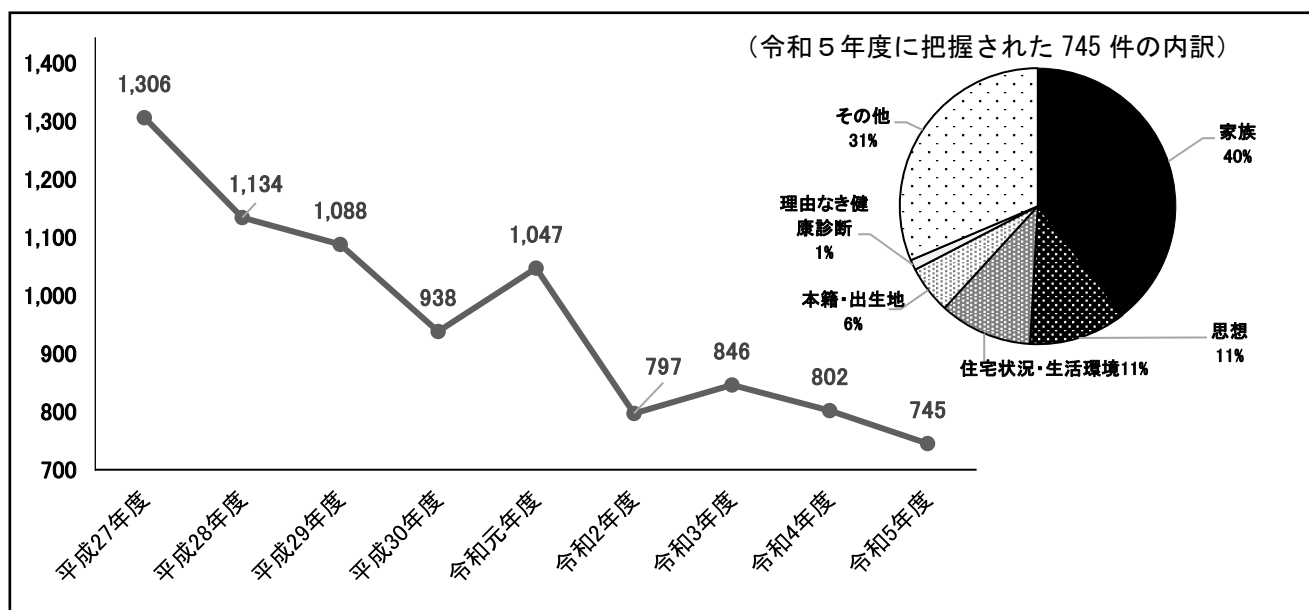
それぞれの持つ特性を引き出すためには、まず、求人条件に合ったすべての人が応募できる原則が確立されなければなりません。

その上で、応募者の適性・能力を表面的に判断するのではなく、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。

女性や障がい者、高齢者、外国人などの雇用に関する留意点(p.59以降参照)を念頭に置きながら、応募者が働く意欲と能力を十分に発揮できるような、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。

○ 全国の「就職差別につながるおそれのある事象」報告件数

全国のハローワークに相談があり、事業所へ事実確認を行い、指導・啓発を行った件数は令和5年度で745件となっています。



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

公正な採用選考をお願いします

採用面接の場で、「住居状況に関すること」や「生活環境・家庭環境などに関すること」、「既往症」を質問又は確認するといった事例が見受けられます。

公正な採用選考は、新規学校卒業者だけでなく中途採用者などを含めた全ての求職者に対し行わなければなりません。

全ての求職者に対して公正な採用選考が実施されるよう留意してください。

3 「公正採用選考」の歩み

(同和対策審議会答申一部落地名総鑑事件—今日に至るまで)

年	事件・出来事	応募用紙の流れ	雇用促進会議の流れ	その他の取り組み
1965 (昭和40)	同和対策審議会答申	全同教第1回「進路保障協議会」 で就職差別事件が多数報告		
1967 (昭和42)			「同和地区出身者雇用促進連絡会」 発足	
1968 (昭和43)	「同和地区新規学卒者の職業紹介」に 関する求人者指導の通達(労働省)			
1969 (昭和44)	「同和対策特別措置法」制定 大阪府同和対策審議会答申			
1970 (昭和45)		「大阪府統一応募用紙」 の策定		
1971 (昭和46)	国家公務員身元調査差別事件	「近畿高等学校統一応募用紙」の 策定	「同和地区出身者雇用促進会議」発足 「中学校進路保障専門委員会」 「高等学校等進路保障専門委員会」 「他府県関係専門委員会」設置	
1973 (昭和48)	国家公務員採用試験の改善	「全国統一応募用紙」の策定 新規中卒「職業相談票」改正		
1974 (昭和49)		「JIS規格履歴書」の改訂		
1975 (昭和50)	部落地名総鑑事件発覚 労働者名簿記載内容の改善(労働省)			
1976 (昭和51)	「部落地名総鑑」購入企業糾弾会 労働大臣一部落地名総鑑事件 により上場企業1800社に 就職差別解消に向けた要請書簡			
1977 (昭和52)				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) 発足—100人以上
1978 (昭和53)				「大阪府同和問題企業連絡 会(同企連)」結成 企業内同和問題研修 推進員制度 —30人以上に改定
1980 (昭和55)	「同和地区新規大卒者の就職の 機会均等の確保」についての 通達(労働省・文部省)			
1981 (昭和56)	労働大臣「就職差別撤廃親書」を 企業に発信		同和地区出身者雇用促進会議 —職業訓練専門委員会 (後に職業能力開発専門委員会)設置	人権・同和問題企業啓発 講座開始(大阪) 「大阪府下大学等就職問 題連絡協議会」結成 「大阪企業同和問題推進 連絡協議会(現：企業人 権協)」結成
1982 (昭和57)	地域改善対策特別措置法制定		同和地区出身者雇用促進会議 —大学等専門委員会設置	「就職差別撤廃月間 (6月)」設定
1983 (昭和58)		新規大卒者用統一応募用紙(現 新規大学卒業者用標準的事項履歴 書)(モデル様式)策定		
1985 (昭和60)	「大阪府部落差別調査等規制等条例」 制定			
1987 (昭和62)	地域改善対策特定事業に係る財政上の 特別措置法制定			企業内同和問題研修 推進員制度 —25人以上に改定
1997 (平成9)	人権擁護施策推進法施行			企業内同和問題研修 推進員制度 「公正採用選考人権啓発 推進員制度」に名称変更
1998 (平成10)	大阪府部落差別調査等規制等条例 違反事件発覚			

	事件・出来事	応募用紙の流れ	雇用促進会議の流れ	その他の取り組み
1999 (平成11)	大阪府部落差別調査等規制等条例違反事件により、労働大臣・大阪府知事が経済・業種団体に就職差別解消に向けた要請 職業安定法改正－ 「個人情報の取扱いに関する労働大臣指針」施行			大阪府「公正採用・調査システム検討会議」設置 「在阪経済五団体・同和人権問題連絡協議会」設置
2000 (平成12)				公正採用選考人権啓発推進員制度－大阪府・大阪労働局との併設制度として実施
2001 (平成13)				公正採用・調査システム検討会議－「公正採用・調査システムの確立に向けての提言」公表
2002 (平成14)	地域改善対策特定事業に係る財政上の特別措置法が期限切れ		「公正採用・雇用促進会議」に改称し再発足	「大阪企業同和問題推進連絡協議会」から「大阪企業人権協議会」に名称変更
2003 (平成15)			「公正採用選考人権啓発推進員制度の活性化方策」研究部会報告 「中学校進路保障専門委員会」 「高等学校等進路保障専門委員会」 「職業能力開発専門委員会」の三専門委員会を統合し、「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」を設置	新任・基礎研修/現任者研修の実施 「大阪同和問題企業連絡会（同企連）」から「大阪同和・人権問題企業連絡会」に名称変更
2004 (平成16)			「大学等卒業者の就職実態の把握と公正な採用選考を実現するための対応」 研究部会報告 問題事象に対する解決方策等検討会報告	
2006 (平成18)			「企業内人権研修を支えるシステムづくり」研究部会報告	
2007 (平成19)	差別につながる土地調査の事実が発覚			大阪企業人権協議会「社内人権研修等支援事業」開始
2009 (平成21)			「他府県関係専門委員会」を「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」に吸収統合	
2011 (平成23)	「大阪府部落差別調査等規制等条例」を一部改正			一般社団法人公正採用人権啓発推進センター設立
2016 (平成28)	「部落差別の解消の推進に関する法律」施行			
2020 (令和2)		「J I S規格履歴書」の様式例削除 「近畿高等学校統一応募用紙」、 「中学校就職応募書類」、近畿 高等学校統一応募用紙」の性別欄 削除	「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」を「中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」に改編 「職業能力開発専門委員会」を設置	
2021 (令和3)		「大阪府立高等職業技術専門校等統一応募様式」の性別欄削除 「厚生労働省履歴書様式例」の策定		「大阪府下大学等就職問題連絡協議会」から「大阪府内大学等就職問題連絡協議会」に名称変更

(1)「統一応募用紙」策定の取り組み

「統一応募用紙」が策定される以前の新規高卒者の応募用紙については、会社独自に作成された社用紙が使われ、その中には「家族構成・職業」はもとより、「家族の死亡状況」や「動産・不動産の資産状況」など、就職差別につながる事項が数多くありました。そして、その事は、結果として同和地区出身者をはじめとした特定の人々を排除することにつながり、また実際に就職差別事件が多く発生していました。

こうした状況を背景に、「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)年頃に近畿地方の各高校で起こり、その結果、昭和46(1971)年「近畿高等学校統一応募用紙」が策定され、昭和48(1973)年には「全国統一応募用紙」、さらに市販の履歴書についても昭和49(1974)年に日本工業規格(JIS)の履歴書が大きく見直されました。

さらに、現商工労働部や現大阪府教育庁などによる「同和地区出身者雇用促進会議(現:公正採用・雇用促進会議)」(p.141参照)をはじめ、ハローワークの啓発指導の取り組みなどにより、「統一応募用紙」は広く普及しました。

令和2(2020)年、近畿高等学校統一応募用紙、中学校就職用応募書類において性別欄が削除となり、令和3(2021)年には大阪府立高等職業技術専門校等統一応募様式においても性別欄が削除されました。また、令和2(2020)年にJIS規格に定める履歴書の様式例が削除されたことを受け、令和3(2021)年に厚生労働省により新たな履歴書様式例が作成されました。(p.118参照)

(2)「部落地名総鑑事件」の反省と公正採用選考の取り組み

昭和50(1975)年に「部落地名総鑑事件」(p.19,p.35参照)が発覚し、なお根深くある就職差別の実態が大きく浮かび上がってきました。

そこで、労働省(現:厚生労働省)では昭和52(1977)年、企業に対し、公正な採用選考システムの確立を図ることを求め、「企業内同和問題研修推進員(現:公正採用選考人権啓発推進員)」制度を定めました。(p.138参照)現在、大阪における公正採用選考人権啓発推進員設置事業所数は21,316事業所(令和6年12月末時点)に至っています。

また、企業の主体的な取り組みとして、昭和53(1978)年に「大阪同和問題企業連絡会(現:大阪同和・人権問題企業連絡会、略称:大阪同企連)」、昭和56(1981)年には「大阪企業同和問題推進連絡協議会(略称:大阪企同連、現:大阪企業人権協議会、略称:企業人権協)」が結成され、幅広い啓発活動を進めています。(p.140参照)

(3)「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」違反事件と公正採用選考の取り組み強化

「部落地名総鑑事件」の反省を契機に取り組みが進められてきたにもかかわらず、平成10(1998)年に就職に係る差別身元調査事件である「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(p.20,p.35参照)が発覚しました。

この事件により、①条例に違反する部落差別調査の再発防止の必要性、②公正な採用選考や調査の観点から問題となる個人情報の取扱い、③全国的な拡がりを持った規制やルール必要性などの問題点が明らかとなり、労働省(現:厚生労働省)では、平成11(1999)年に職業安定法を改正施行し、求職者等の個人情報に係る取扱い(職業安定法第5条の4(現:第5条の5))を定め、個人情報の取扱いに関する労働大臣指針を公表しました。(p.152参照)

また大阪府では、大阪市と連携し、調査業界、経済界、労働界、学識経験者など幅広い関係者からなる「公正採用・調査システム検討会議」を平成11(1999)年11月に設置しました。「同会議」では、公正な採用選考のあり方、基本的人権の尊重を導入した透明性の高い採用調査システムのあり方について検討を行い、平成13(2001)年3月に「公正採用・調査システムの確立に向けての提言」をまとめ、公表しました。この提言では、本冊「採用と人権」を基本的なガイドラインとして個々の企業ごとに公正な採用選考システムを確立していくことや、採用における応募者の個人情報の取扱いについては、個人情報の取扱いに関する労働大臣指針を遵守しなければならないことなどを基本理念の中で述べています。

しかし、平成19(2007)年には、土地調査において同和地区の所在など差別につながる調査を行っていた事実が発覚しました。このため、条例改正を行い新たに「土地調査等」を行う者を規制の対象に加え、平成23(2011)年10月から施行しています。

(4)「部落差別の解消の推進に関する法律」の施行と公正採用選考の歩み

このように「公正採用選考の歩み」は、同和問題の解決に向けた取り組みの中で進められてきたともいえます。そのような中、平成28(2016)年12月16日、「部落差別の解消の推進に関する法律」(p.193参照)が施行されました。この法律には、現在もなお部落差別が存在すること、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とされています。

今後とも、同和問題をはじめ広く人権課題の解決のために、企業・行政などが協同して、差別につながらない公正な採用選考システムを確立していくことが必要です。

※「同和対策審議会答申」

昭和40(1965)年に出された「同和対策審議会答申」では、「第1部 同和問題の認識」のなかで「近代社会における部落差別とは、ひとくちにいえば、市民的権利、自由の侵害にほかならない。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、これらの権利と自由が同和地区住民に対しては完全に保障されていないことが差別なのである。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。」としています。

4 企業と同和問題

■はじめに

大阪府が実施している公正採用選考人権啓発推進員の研修を含め、企業と同和問題に関わって、大阪府をはじめ全国レベルで長きに渡って積み重ねられてきた取り組みの原点は、1960年代の同和地区出身者に対する就職差別の実態です。

同和問題[※]は、日本の過去の身分制度のもとで差別されてきた人々と地域（被差別部落）に関連して長い歴史をたどってきた問題であるとともに、国内のさまざまな人権問題の解決をめざす取り組みの歴史を切り開いてきた問題でもあります。

同和問題に関してどれだけ自分が理解しているか。これまで受けてきた教育や研修、生活経験により様々でしょう。「部落差別って今でもありますか？」という素朴な声を聞くかもしれません。

企業と同和問題について考えるとき、同じ時代に生きる私たち一人ひとりが、自身の立場とこの差別問題との関わりを自らに問うことが、あらゆる取り組み（行動）の基盤となり、きっかけともなります。

これは同和問題に限らず、広く社会に存在する様々な差別・人権問題にも言えることではないでしょうか。

■同和問題とは何か

昭和 40（1965）年に出された内閣同和对策審議会答申（以下、「同対審答申」）では、同和問題を次のように説明しています。

「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、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、現代社会においても、なお著しく基本的人権を侵害され、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。」

同対審答申では、同和地区に対する「心理的差別」と「実態的差別」が相互に関連し合って、差別を温存・再生産してきたとしました。同和地区の劣悪な環境や住民の貧しい生活実態（実態的差別）が社会の人々の差別意識と同和地区の人々に対する予断と偏見（心理的差別）を強め、多くの企業が同和地区の人を締め出しました。そのため地区住民の就業は不安定となり、生活は向上せず、その貧しい生活実態がまた人々の差別意識を強めるという悪循環が続いてきました。

同対審答申は、「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ないことが特に重大である」とし、「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ることが、同和問題解決の中心的課題である」と明示しました。戦後の日本国憲法の施行から約 20 年の時を経ても、同和問題は克服されていない、深刻・重大な社会問題と位置づけられ、その解決が「国民的課題」とされたのです。

その後、同和地区や地区住民を対象とした同和对策の特別措置法の施行（昭和 44（1969）年から平成 14（2002）年までの 33 年間）を含め、同和問題の解決のための取り組みが積み重ねられてきましたが、同対審答申からさらに 60 年が経過した現在もなお、同和問題は深刻な社会問題であり続けていると言わざるを得ません。

平成 28（2016）年、「障がい理由とする差別の解消に関する法律」（以下、「障害者差別解消法」）や「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」（以下、「ヘイトスピーチ解消法」）とともに、「部落差別の解消の推進に関する法律」（以下、「部落差別解消推進法」）が施行されました。長きにわたる同和問題の解決に向けた取り組みの積み重ねとともに、国際的な人権の動向や、インターネットなど、急速な情報技術の発展にともなう電子空間での差別・人権侵害事象の深刻化などがその背景にあります。

部落差別解消推進法は、部落差別の存在を認め、「部落差別のない社会を実現すること」を目的とした法律です。同和地区住民の生活の安定や福祉の向上を目的とした同和对策事業特別措置法とは大きく異なり、部落差別のない社会づくりにむけて、国や地方公共団体はもとより、すべての市民を対象とした法律といえます。

日本社会に長く存在してきた社会問題である同和問題。今、私たちは、一人ひとりが当事者となって、「部落差別を解消しよう」という時代にいます。

※「同和問題」「同和地区」「同和教育」など、「同和」という言葉は、戦前から戦中にかけての被差別部落の環境改善をめざした「融和運動」から派生しており、主に行政用語として用いられています。

■同和問題の歴史

1.同和問題の源流

現在の同和問題の源流となる差別は、平安時代から鎌倉時代頃に形作られたと考えられています。当時、大きな都市には各地で困窮した人々が流入し、都市の周縁部や大きな寺社の周辺などに居住するようになっていました。これらの人々はやがて皮革の生産や加工、清掃や葬送、造園や土木工事、芸能や民間信仰など多様な仕事に携わるようになり、人々の生活を支えていました。

しかし、当時の主要な産業である農業に従事していなかったことから特別視され、時には卑しむ眼差しを向けられて差別されることもありました。

江戸時代になると、武士や農民と同様に、差別されていた人々もまた居住地や仕事の内容、社会のなかでの役割などが固定化したことで、「えた」や「ひにん」などの被差別身分として世襲的に引き継がれるようになり、身分制社会のなかに位置づけられました。

2.「解放令」は公布されたが

日本の近代化にともない、江戸時代に「えた」「ひにん」等として、差別されてきた人たちは、明治4（1871）年の「解放令」（または「賤民廃止令」）によって「身分職業とも平民同様たるべきこと」とされました。しかし、農業をする田畑や商売をする資金は与えられず、江戸時代の被差別部落の経済を支えてきた死牛馬の処理権も奪われたりしました。明治以降つくられた近代的産業においても被差別部落の人々は排除されました。解放令に不満をもった部落外の人々による反対一揆も西日本を中心に20件以上おきました。

「解放令」により身分制度は廃止されたものの、被差別部落の人々への差別・排除の実態はほとんど変わらず、世間の人々の差別意識も近代に引き継がれてしまいました。現代に続く部落差別のはじまりです。

3.「全国水平社」の創立

「解放令」は発布されましたが、近世から引き継がれた差別はなくなり、そのため、部落の側にも様々な思想が生まれ、運動がおきました。初期の運動の多くは、被差別部落の人々が自分たちの生活態度を改め、差別される理由がないことを世間に示す必要があるという考えをもとにしていました。不当に侵されてきた自由・権利の獲得・回復というよりは、被差別部落の内部に差別の責任・原因を求めていたのです。そして、官制の取り組みが行われるようになりましたが、被差別部落の人たちへの同情・憐れみをもとに、恩恵的・慈善的に問題の解決を図ろうとしたものでした。これらは「融和主義」といわれる運動であり、政策でした。しかし、「解放令」から約50年が経っても厳しい差別の状況は一向に改善されず、このような運動や政策では差別はなくなることを被差別部落の人々は次第に自覚し、自らの力で差別をなくしていく運動をおこしました。

大正11（1922）年3月3日、京都の岡崎公会堂で「全国水平社」の創立大会が開催され、綱領、宣言、決議が満場一致で採択されました。令和4（2022）年で100年を迎えました。「人の世に熱あれ。人間に光あれ」という言葉で締めくくられた水平社創立宣言は、被差別者自らが立ち上がり自らを解放するのみならず、人類全体が人間の尊厳を大切にする社会をめざすもので、日本の人権宣言として評価されています。

4.「オール・ロマンス」事件

昭和26（1951）年、雑誌「オール・ロマンス」に被差別部落を題材にした小説が掲載されました。作者は京都市の職員で、職務で関わった被差別部落での見聞を差別的に取り上げた内容でした。市職員がこういった小説を書くことに繋がった当時の被差別部落の劣悪な実態を放置し、かつ部落問題に対する正しい認識の醸成を図ってこなかった行政の責任が問われるきっかけとなりました。

5.「同和対策審議会」答申

戦後、同和問題解決のための国の基本的姿勢を確立する重要性が次第に自覚・強調され、昭和33（1958）年、地方自治体関係者を含む1,000人が集い、「部落解放国策樹立要請全国会議」が開

催されました。

このような情勢を無視できなくなった政府は、昭和 36（1961）年、「同和対策審議会」を発足させ、「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」について諮問しました。

審議会は、学識経験者、同和問題の解決をめざす運動団体（「部落解放同盟」と「全日本同和会」の代表者）、地方公共団体の首長などで構成され、全国調査を実施し、総会 42 回、部会 121 回、小委員会 21 回を開催するなどして慎重に審議を重ね、昭和 40（1965）年に内閣総理大臣に答申しました。

答申として、主に以下の内容が示されました。

- ・ 同和問題は、同和地区住民の基本的な人権が侵害されている、深刻・重要な問題で、過去のことではなく、現在も存在していること
- ・ 同和問題の解決は国の責務であり、国民的課題であること
- ・ 同和問題（部落差別）には、「心理的差別」（差別意識にもとづく差別）と「実態的差別」（住民の生活実態面での差別）があり、相互に作用し合っていること
- ・ 同和問題の解決には、同和地区住民の就職と教育の機会均等が保障され、安定した職場で働き、生活水準が向上することが特に重要であること
- ・ 同和問題は永久に解決しないという考えや「寝た子を起こすな」式の考えは誤りであること
- ・ 従来の施策は応急的で、計画性と総合性に欠けていたこと
- ・ 同和行政は、同和問題が解決しない限り、積極的に推進すべきこと
- ・ 同和問題の「特別措置法」を制定すること

6.「同和対策事業特別措置法」の制定

この「同和対策答申」の評価はさまざまでしたが、不十分さはあるにしても同和問題解決の武器になるとして、その完全実施を要求する運動が起こりました。政府は当然この答申を尊重し、昭和 44（1969）年 7 月、「同和対策事業特別措置法」が制定・施行されました。

同和対策事業特別措置法は、その目的を、同和地区の経済力の培養、住民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること（第一条）と定め、国民の理解と協力（第三条）、国と地方自治体の迅速・計画的な事業の推進（第四条）を規定しました。具体的な事業としては、①生活環境の改善、②社会福祉の増進、③農林漁業の振興、④中小企業の振興、⑤雇用の促進と職業の安定、⑥教育の充実、⑦人権擁護活動の強化、⑧その他必要な事業の八項目が明示されました。財政の措置は、地方自治体が行う事業については、国が 3 分の 2 を補助し、地方自治体が必要とする 3 分の 1 の経費は、地方債を財源とすることなどが定められました。

同和対策事業特別措置法は 10 年の時限立法で制定され、3 年の延長の後、昭和 57（1982）年 3 月末で期限切れとなり、同年 4 月から、「地域改善対策特別措置法」（略称＝「地対法」）が 5 年の時限法で施行されました。その後、昭和 62（1987）年には、「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」（略称＝「地対財特法」）が制定され、期限とされた平成 4（1992）年 3 月末に改正・延長された後、平成 14（2002）年 3 月末に終了しました。

7.「地域改善対策協議会」意見具申と同和対策の特別法の期限切れ

平成 8（1996）年 5 月、地対財特法の期限切れを前に、国の「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あり方について」の意見具申を行いました。

意見具申では、主に以下の内容が示されました。

- ・ あらゆる差別の解消と同和問題の解決は国際的な責務であること
- ・ 同和問題を人権問題という本質から捉え、同和問題解決の取組みを人権問題の解決につなげる
- ・ 現行の特別対策は法の期限をもって終了し、同和問題解決のための施策は一般対策へ移行すること
- ・ 一般対策への移行が同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものではないこと
- ・ 今後の同和問題の解決に向けた主要な課題は
 - (1) 依然として存在している差別意識の解消
 - (2) 人権侵害による被害の救済等への対応
 - (3) 教育、就労、産業等の面でなお存在している格差の是正
 - (4) 差別意識を生む新たな要因を克服するための施策の適正化

この意見具申によって、同和問題を人権問題の施策に位置づけて取り組むことになりました。したがって、同和対策の特別措置を定めた法律の期限切れは、同和問題解決のための施策の終了を意味するものではありません。人権問題の施策に位置づけて、同和問題の解決に取り組むことになったということです。

この意見具申を受けて人権擁護施策推進法が平成 8（1996）年 12 月に制定（平成 9（1997）年 3 月に施行）され、これに基づく人権擁護推進審議会が設置されるなど、人権問題解決に向けた取り組みが進められることになります。

8. 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

平成 6（1994）年 12 月、国連総会が平成 7（1995）年から平成 16（2004）年までの 10 年間で「人権教育のための国連 10 年」とすると決議したことを受け、人権擁護推進審議会では、人権教育・啓発に関する施策の総合的な推進について審議が進められ、「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」についての答申がなされました（平成 11（1999）年）。

これらに呼応して、人権意識の高揚を図る施策が必要との機運が高まり、議員立法で制定されたのが「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」（以下、「人権教育・啓発推進法」、平成 12（2000）年施行）です。

この法律の、目的（第 1 条）には、「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」と定められています。

国と地方公共団体には「人権教育及び人権啓発の施策を策定し、実施する」という責務、そして国民には、「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」との責務が定められました。

この法律を具体化するために、平成 14（2002）年 3 月に策定された「人権教育・啓発に関する基本計画」には、取り組まねばならない人権課題として、同和問題をはじめ、女性・子ども・高齢者・障がい者などの人権問題があげられています。令和 6（2024）年 2 月には、『「人権教育・啓発に関する取組課題に係る調査研究」有識者検討会報告書』が公表され、そこでは「①権利の享有主体であることの認識を得ることのできる」「②インターネット・SNS の普及に伴う人権侵害の態様の変化とそれに対応した」「③「ビジネスと人権」の議論の高まりを受けた」「④地域の実情を踏まえた」「⑤国際的潮流の動向を踏まえた」人権教育・啓発の取り組みが求められています。本報告書の内容も踏まえながら、時代の変化に応じて、基本計画の見直しが進められています。

9. 「部落差別の解消の推進に関する法律」の制定

平成 28（2016）年 12 月 16 日、「部落差別の解消の推進に関する法律」（部落差別解消推進法）が公布・施行されました。「障害者差別解消法」、「ヘイトスピーチ解消法」につづき、この年に施行された 3 つ目の差別解消法となりました。

部落差別解消推進法は、部落差別が現在もなお存在していることを明らかにしました。そして、インターネットの普及にともない部落差別がエスカレートし、拡散され深刻な被害を生み出しているとの認識を示しました。SNS（ネット交流サービス）を含め、急速な情報技術の進歩と情報環境の変化と相まって、インターネット上の差別情報の発信、拡散、流布などの問題には十分に対応できていない現状があります。

同法は、そのような時代背景とともに、部落差別が悪質化、公然化している現状は、すべての国民に基本的人権の享有を保障した日本国憲法に反するものであり、部落差別が社会的に許されないものであるとの認識のもと、これを解消することが重要な課題であるとしています。

また、同法は、「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」とした、はじめての法律です。「部落差別のない社会を実現する」ために国に「部落差別の解消に関する施策を講ずる」義務を、地方公共団体に「地域の実情に応じた施策を講ずるよう努める」義務を課しています。

部落差別解消推進法は、国に「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」と「部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発」に取り組むことを求めているとともに、地方公共団体にもその努力義務を求めています。

また、同法は、「部落差別の解消に関する施策」を講ずるにあたって、地方公共団体の協力を得て、国は「部落差別の実態に係る調査を行う」ものとしています。その規定を受けて、法務省により「部落差別の実態に係る調査（以下、「部落差別実態調査」）」が行われ、令和 2（2020）年 6 月に報告書が出されました。

この調査では、法務省の人権擁護機関が把握する差別事例の調査、地方公共団体（教育委員会を含む）が把握する差別事例の調査、インターネット上の部落差別の実態に係る調査、一般国民に対する意識調査の 4 種類の調査が行われ、今日の部落差別の実態が明らかにされた一方で、被差別当事者を対象にした調査が含まれておらず、さらなる調査が求められています。

同和問題の長きにわたる歴史的経緯から見ても、この法律の制定の意義は大きく、法制定の趣旨をふまえて、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、企業や団体などによる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。

■就職差別について

1.公正な採用選考のための統一応募用紙

かつては、学校の調査書のほかに、企業が求める書類（社用紙）を提出するのが普通でした。この「社用紙」には、本人の「適性」「能力」に全く関係のない、両親の存否、父親の学歴や職業、住宅の所有形態、家の資産、宗教、住居付近の地図などを書くものが大部分でした。同和地区出身者、ひとり親家庭、貧困家庭など、特定の人に門戸を閉ざしてきたのです。

この現実を問題視し、部落解放運動と連帯して働きかけたのは、同和教育に取り組む学校の教職員でした。昭和 46（1971）年度から、近畿六府県で「近畿高等学校統一応募用紙」の使用がはじめられ、昭和 48（1973）年には、労働省・文部省・全国高等学校長協会の協議によって「全国統一用紙」が定められました。その後は数回の様式改正が行われていますが、直近では平成 17（2005）年に保護者欄が削除され、令和 2（2020）年には性別欄が「男・女」の選択様式から記入様式に変更されて、今日に至っています。

なお、新規中学校卒業者、新規大学卒業者等、一般求職者などの履歴書については、厚生労働省が令和 3（2021）年 4 月に示した履歴書の様式例など、予め定められた適正な様式を用いることになっています。

2.「部落地名総鑑」事件

昭和 50（1975）年 11 月、部落解放同盟への一通の投書をきっかけとして、「部落地名総鑑」という極めて悪質な図書の存在が明らかになりました。表紙に「人事極秘」と記されたその書籍は、全国約 5,300 の同和地区の所在地、世帯数、従事する仕事などをまとめたもので、企業の人事・労務関係者などに秘密裡に売りさばかれていました。その後、同種の図書が他にも 8 つ作成・販売されていることが明らかになり、販売冊数は企業を中心に 220 を超えていました。企業の他に学校や病院、個人での購入もされていました。

昭和 44（1969）年の「同和対策事業特別措置法」の施行以降、同和問題の解決にむけた様々な努力が注がれてきた中で発覚した同和地区出身者に対する就職差別事件として、関係者に与えた衝撃は極めて大きく、その後の公正採用選考や人権啓発などの取り組みが始められることとなりました。

3.「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」の制定・改正と同条例違反事件

(1)「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」の制定・改正

大阪府では、全国に先駆けて「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（略称：大阪府部落差別調査等規制等条例）」を昭和 60（1985）年に制定しました。この条例は、部落差別事象の発生を防止し、もって府民の基本的な人権の擁護に資することを目的とし、興信所・探偵業者に対して、部落差別を引き起こすおそれのある個人調査を規制するものです。

また、平成 19（2007）年には、土地調査において同和地区の所在など差別につながる調査をおこなっていた事実が発覚しました。このため、条例改正を行い、新たに「土地調査等」を行う者を規制の対象に加え、平成 23（2011）年 10 月から施行しています。

(2)「大阪府部落差別調査等規制等条例」違反事件

平成 10（1998）年 7 月、この条例に違反する事案が発生しました。大阪市内の調査業者 2 社が、企業から依頼された採用応募者の調査に際して、部落差別調査をはじめとした身元調査を行っていたというものです。「部落地名総鑑」事件から 20 数年、大阪府部落差別調査等規制等条例制定から 10 年以上経過する中で、なおも重大な差別身元調査が継続的になされていたことが明らかになったのです。

この事件を契機に、このような差別身元調査の根絶を期し、その再発を防止するために、公正な採用選考の実現に向けた求職者の個人情報保護をはじめとする適正なルールを策定していくことが求められました。平成 11（1999）年 11 月、大阪府・市の合同によって「公正採用・調査システム検討会議」が設置され、平成 13（2001）年 3 月に提言が公表されました。

また、国においては、職業安定法が平成 11（1999）年 12 月に改正され、第 5 条の 4（現行は第 5 条の 5）に、労働者の募集の目的に必要な範囲内で、労働者になろうとする者等の個人情報を収集し、保管して、使用しなければならないことが明記されました。そして、これに基づく指針において、この個人情報として、人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出身地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項を規定しました。これに違反した場合は改善命令が出され、命令に違反した場合には罰則が科されます。（p.148 参照）

■部落差別の現状

1.同和地区の実態

(1)2000 年調査

平成 14(2002)年 3 月末に「地対財特法」が終了しましたが、同和対策にかかわる特別措置法が終了したからといって同和問題が解決したということではありません。

以下の数値は、平成 12（2000）年に大阪府と同和地区のある府内 23 市町が共同で実施した「同和問題の解決に向けた実態等調査（生活実態調査）」（以下、「2000 年調査」）の結果の一部です。23 市町内の 48 の同和地区から、1 万人を無作為に抽出し、配票調査で実施したもので、回収率は 78.1%でした。

・ 環境と住宅は大きく改善された

同和対策特別措置法施行前の同和地区の生活環境は、「劣悪」と表現せざるをえませんでした。住宅は老朽化し、細い道路が錯綜し、日当たり・風通しは極端に悪く、雨が降ったらすぐ浸水する地区や、急傾斜地で崖崩れの不安にさらされていた家などがありました。そのため、同和地区の環境改善が行われました。また、低所得層に賃貸する公営住宅の建設、道路や公園の整備、住宅新築資金・住宅改修資金・宅地取得資金の貸付けなどが行われ、同和地区の環境は著しく改善されました。

住宅は、大阪府全体と比べて、「持家」と「民間借家」は少なく、「公営・改良住宅」が著しく多く、その比率は、府全体の 11.0%に対して、61.6%でした。

・ 教育水準は向上しつつあるが

同和地区の人に教育の機会均等が保障され、希望する段階の学校に進学して、知識や技術を習得することは、同和問題の解決に大きな意味をもっています。

2000 年調査では、最終学歴について「不就学」と「初等教育修了」が減り、「中等教育修了」「高等教育修了」が増え、同和地区の人の学歴は次第に高くなっていますが、大阪府全体と比べるとまだ低く、学校に全く行っていなかったり、小学校の途中で学校に行かなくなったりした「不就学」の人がいます。そのため、文字の読み書きに問題があり、「手紙や新聞を普通に読める」人は男性 92.1%、女性 86.6%、「はがきや手紙を普通に書ける」人は男性 88.0%、女性 82.7%となっています。

特別措置法による奨学金制度や学力保障の取り組みなどで、2000 年調査では、年齢別の学歴に大きな差がみられます。「50～54 歳」が境のようで、「45～49 歳」は「中等教育」を修了した人が 39.6%、「高等教育」が 11.0%、計 50.6%ですが、「55～59 歳」は 18.7%と 3.1%、計 21.8%で、奨学金制度や学力保障の取り組みなどが果たした役割が理解できます。なお、「20～24 歳」は、「中等教育」49.5%、「高等教育」31.8%、計 81.3%です。

また、高校と大学の中退率の高さが注目されます。2000 年調査では、短大を含む大学に進学したものの、中退した人は「20 歳代」11.2%、「30 歳代」13.5%、「40 歳代」15.6%、「50 歳以上」16.6%で、若年になるほど減っています。高校の中退率は、「18～19 歳」は 11.8%でやや少ない

とはいえ、「20 歳代」は 13.9%、「30 歳代」は 16.0%、「40 歳代」は 13.9%、「50 歳以上」は 13.7%で、若年層ほど減っているとは断定できません。

・ **就業と生活水準では格差がまだみられる**

十分な教育を受けられず、技能を習得していないと、就職は困難になります。それだけでなく、企業が門戸を閉ざしていると、同和地区の人の就業率が低くなるのは当然です。2000 年調査で、同和地区の就業率が府全体より高いのは、①「15～24 歳」の男女と、②「25～44 歳」と「50 歳代」の女性です。①は進学率の低さに関連し、②は夫の収入だけでは生活できない経済状況が原因と考えられます。失業率は、男性は府全体が 6.6%に対して同和地区は 9.7%、女性は府全体 5.6%、同和地区 8.2%です。

第二に注目されるのは、職種が限られていることです。同和地区に多いのは、男性は「運輸・通信従事者」と「技能工、採掘・製造・建設作業員および労務作業員」、女性は「販売従事者」と「サービス職業従事者」です。「専門的・技術的職業従事者」と「事務従事者」は、男女とも府全体より少なくなっています。「運輸・通信従事者」が多いのは、職業訓練事業によって自動車の運転免許を取得した結果と考えられます。

第三の特徴は、被雇用者の事業所の規模です。2000 年調査では、「29 人以下」の事業所に勤める人は、男性 42.5%（府全体 30.4%）、女性 40.8%（府全体 35.5%）と報告されています。若年層においてもその傾向は変わりません。

仕事が不安定では、生活は向上・安定しません。2000 年 調査を 1998(平成 10)年の「国民生活基礎調査」の全国データと比較すると、同和地区は年収「300 万円未満」の世帯が 46.6%、全国は 25.0%、「600 万円以上」は同和地区 21.3%、全国 44.8%となっており、かなり大きな差といえます。

(2)2011 年国勢調査の活用データ

平成 14（2002）年の同和対策の特別措置法の終了後の同和地区の実態を行政としても把握する必要があることから、大阪府は平成 23（2011）年に、同和対策事業の対象地域となっていた同和地区のある府内自治体、23 市町の平成 22（2010）年の「行政データ」および「国勢調査」を活用した実態把握に取り組みました。

その結果によれば、例えば、住民税非課税人口の割合では、府内自治体全体が 43.7%であるのに対して対象地域（同和地区）は 62.3%でした。生活保護受給世帯の割合は、全体 5.88%に対して同和地区は 19.82%でした。また、同和地区の 5 世帯に 1 世帯は、高齢者単身世帯です。

教育に関しては、府立高校卒業者の大学および短大への進学率は全体 52.4%に対して同和地区が 29.0%で、府立高校の中退率は、全体 1.6%に対して同和地区が 4.3%でした。

生活、労働、教育の課題は同和地区だけに限りませんが、特別措置法終了後の今日においても、同和地区に深刻な生活困窮や福祉、教育課題が集中している現実が明らかです。

(3)部落差別解消推進法に規定された実態調査

平成 28（2016）年 12 月に施行された部落差別解消推進法の第 6 条で「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。」と規定しています。前述のように、法務省は「部落差別の実態に係る調査結果報告書」を令和 2（2020）年 6 月に発表しましたが、被差別部落当事者を対象とした調査は含まれていません。各地の自治体では、被差別部落当事者を対象とする実態調査等が実施されていますが、まだまだ少ない状況です。差別や格差の実態を把握するためには、当事者を対象とした調査の実施が不可欠であり、さらなる調査が求められています。

2.差別意識の現状

(1)大阪府における人権意識の現状

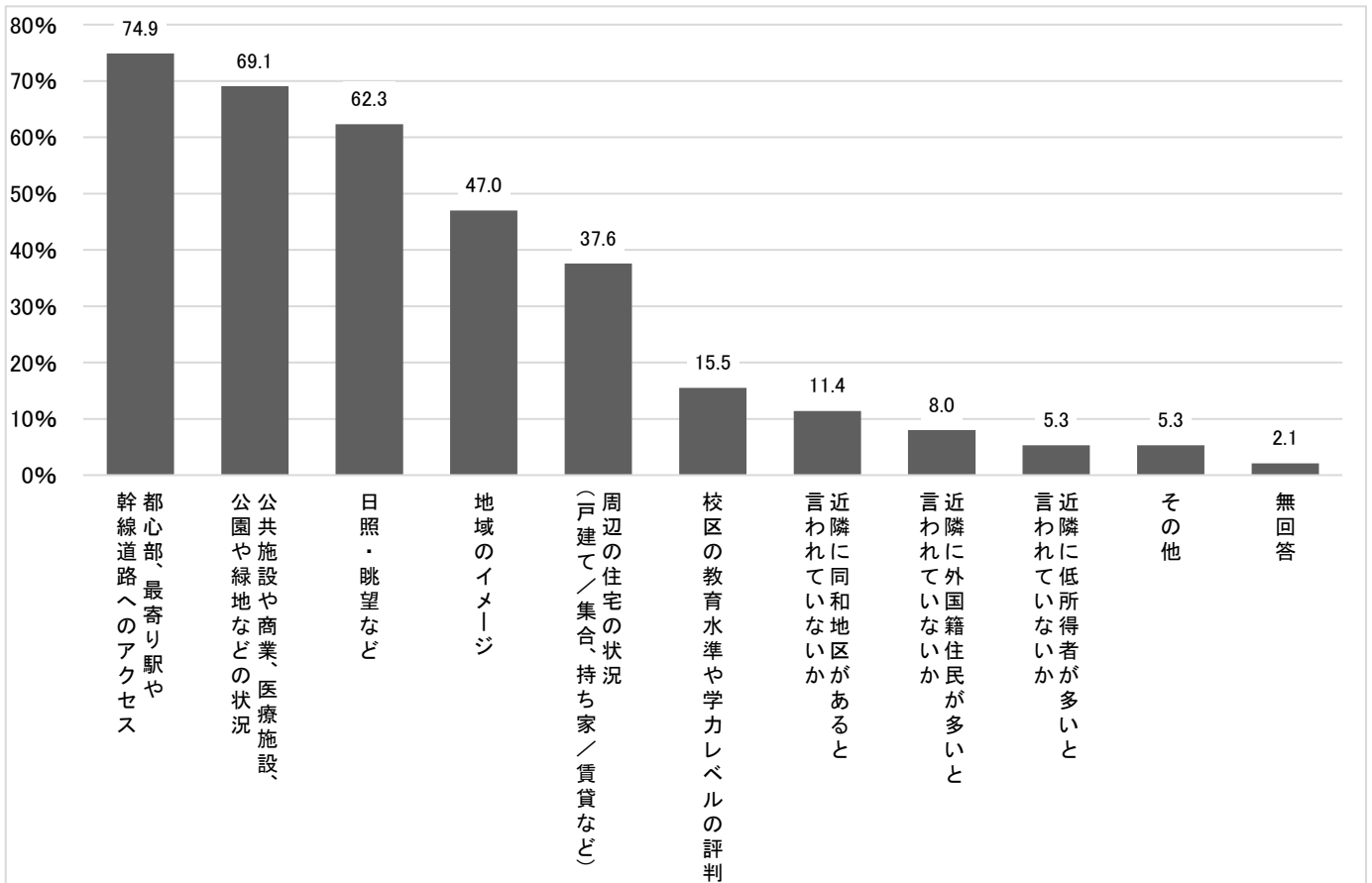
大阪府は、令和 2（2020）年に「人権問題に関する府民意識調査」を実施しました。本調査は、5 年ごとに実施されており、府民の人権問題に関する意識の状況を把握し、その結果を踏まえて人権施策の評価と改善が進められてきました。

・人権意識の状況

① 住宅を選ぶ際に重視する立地条件

【図1 あなたが家を買ったり借りたりする際に重視する(した)立地条件は何ですか。】(％)(複数回答可)

n=3550



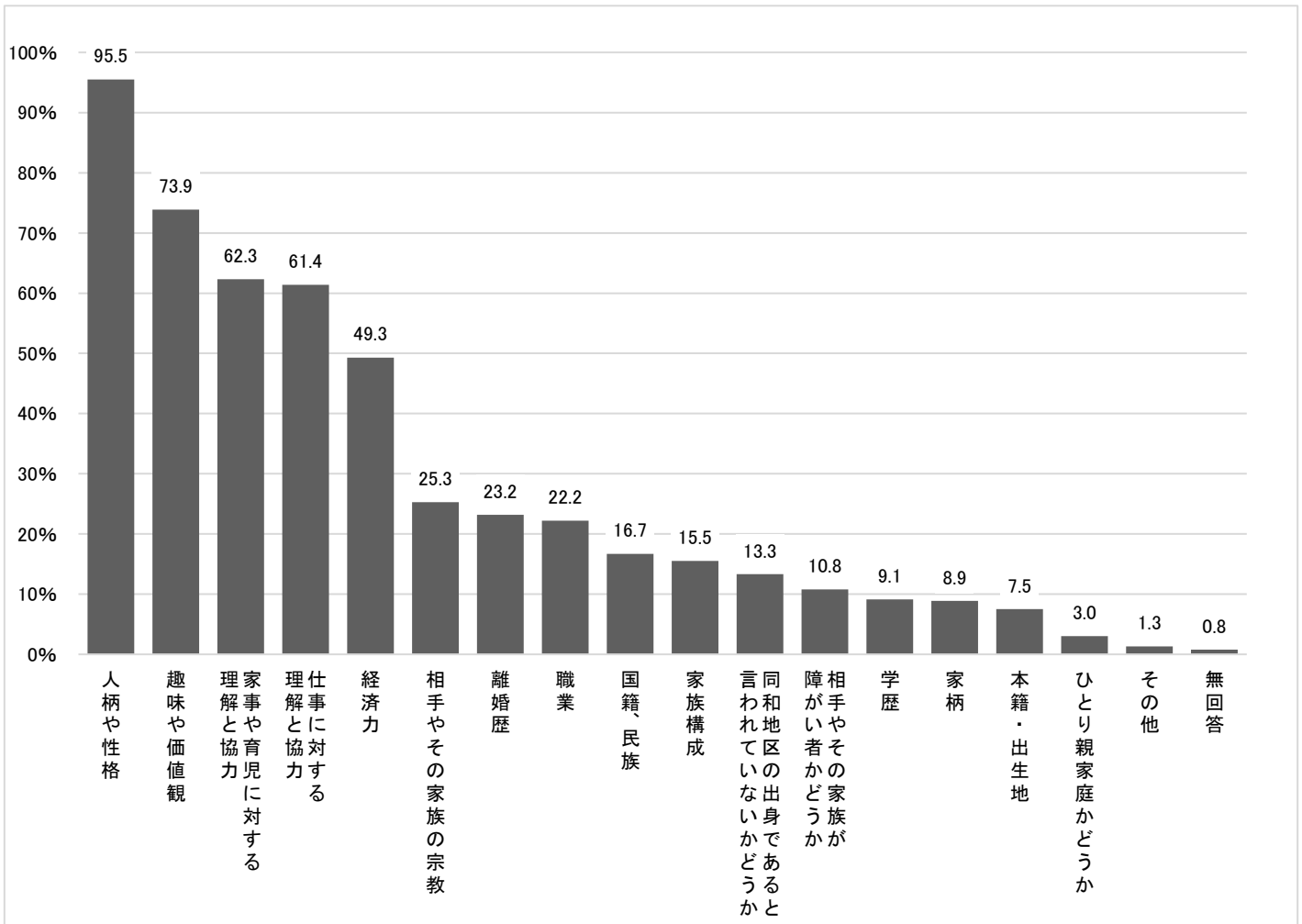
物理的な立地条件以外では、「地域のイメージ」と回答した人の割合が 47.0%と突出して高く、次いで「校区の教育水準や学力レベルの評判」が 15.5%、「近隣に同和地区があると言われていないか」が 11.4%となっています。

「その他」の自由記述は、物理的な立地条件以外では、「治安、犯罪などに対する安全性」(8件)が多くなっています。前回調査と比べると、「地域のイメージ」が 4.8 ポイント低下しています。

② 結婚相手・パートナーの決定の際に重視すること

【図2 結婚相手など、パートナーを決めるとしたら、その人について重視すること】(%) (複数回答可)

n=3550



「人柄や性格」と回答した人の割合が95.5%で最も高く、次いで「趣味や価値観」が73.9%、「家事や育児に対する理解と協力」が62.3%、「仕事に対する理解と協力」が61.4%となっています。

一方、最も低いのは「ひとり親家庭かどうか」で3.0%、次いで「本籍・出生地」が7.5%、「家柄」が8.9%、「学歴」が9.1%となっています。

「その他」の自由記述は、「健康（状態）」（3件）、「家族の人柄や性格」（2件）、等となっています。

前回調査と比べると、「家事や育児に対する理解と協力」が21.6ポイント上昇したほか、「仕事に対する理解と協力」、「趣味や価値観」、「相手やその家族の宗教」、「経済力」で10ポイント以上上昇しています。

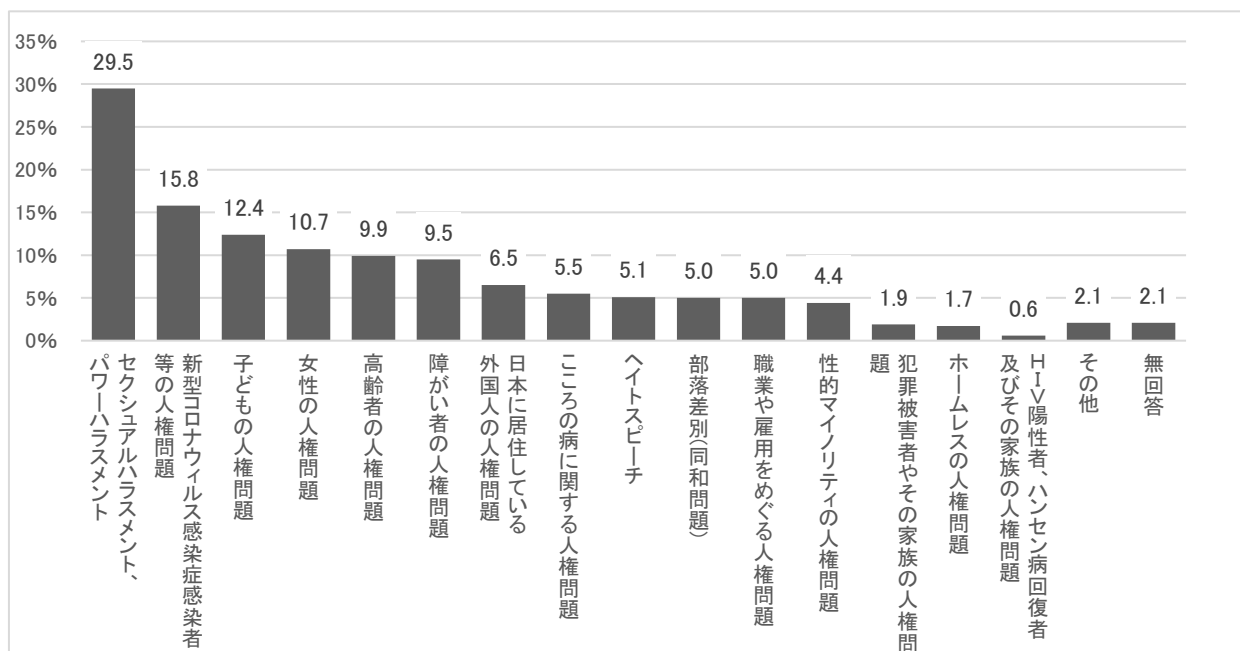
【図3 人権侵害事象への接触、対応】2020年調査

最近5年間に人権上問題と思われる言動を身近で見聞きしたことがあるか。

「ある」33.8%「ない」59.6%「無回答」6.6%

「ある」と回答したうちの事象の分野(%)

n=3550



「セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント」と回答した人の割合が29.5%で最も高く、次いで「新型コロナウイルス感染症感染者や回復者並びに医療従事者等やその家族の人権問題」15.8%、「子どもの人権問題」12.4%、「女性の人権問題」10.7%となっています。

前回調査と比べると、「部落差別(同和問題)」が6.2ポイント、「子どもの人権問題」が4.3ポイント低下しています。

「ある」と回答したうち

自分自身に対する事象の場合の対応方法(%)

	2020年調査	2015年調査
我慢した	48.2	47.8
抗議・反論した	16.7	25.4
相談した	24.6	19.4
訴えた	0.9	7.5
その他	8.8	7.5
無回答	0.9	1.5

自分以外に対する事象の場合の対応方法(%)

	2020年調査	2015年調査
何もしなかった	37.6	42.3
いけないことだと指摘した	13.7	17.1
いけないことだと分かってもらおうとした	15.3	11.6
相談(通報)した	7.3	9.1
同調した	9.6	7.8
話をそらした	6.7	7.1
無回答	9.8	6.5

自分自身に対する事象のうち、「我慢した」と回答した人の割合が48.2%と最も高く、次の「相談した」と回答した24.6%の約2倍になっています。

自分以外に対する事象のうち、「何もしなかった」と回答した人の割合が37.6%と、「いけないことだと指摘した」、「いけないことだと分かってもらおうとした」、「相談した」の合計36.3%と拮抗しています。一方、「同調した」と回答した人も9.6%います。

(2) 国民の意識の実態

法務省は、部落差別の解消の推進に関する法律第6条に定める部落差別の実態に係る調査項目の1つとして、令和元(2019)年に「一般国民に対する意識調査」を行いました。

これによると、部落差別の認知では、「部落差別」又は「同和問題」という言葉を聞いたことが

あるとする人の割合が 77.7%でした。そのうち、部落差別又は同和問題がどういう内容のものか知っている人の割合は 86.0%であり、そのうち 85.8%が「部落差別は不当な差別である」と認識しています。

部落差別の被害又は加害経験があるという人の割合は 17.5%であり、その部落差別の内容は、「結婚や交際」が 58.0%、「悪口」が 34.2%、「就職や職場」が 26.8%の順になっています。

部落差別の存在については、部落差別はいまだにあるとする人の割合が 73.4%です。これを年齢別にみると、70～79 歳で 58.2%、60～69 歳で 73.2%であるのに対して、18～29 歳では 83.2%となっており、60 歳代以下で、割合が高くなっています。

「旧同和地区※¹出身者に関する意識」では、「交際相手や結婚相手」については、気にならないという人の割合が 57.7%ですが、わからないとする人が 25.4%、気になるとする人が 15.8%となっています。また、「求人に対する応募者や職場の同僚」については、気にならないという人の割合が 81.0%ですが、わからないとする人が 13.2%、気になるとする人が 4.7%となっています。

このように、部落差別に関しては、大半がその不当性を認識していますが、心理面における偏見や差別意識は依然として残っていることがわかります。

(3)インターネット上の部落差別の実態

法務省は、部落差別の解消の推進に関する法律第 6 条に定める部落差別の実態に係る調査項目の 1 つとして、令和元（2019）年に「インターネット上の部落差別の実態に係る調査」を行いました。

調査対象となった 782 の部落差別関連ウェブページのうち、①識別情報の摘示※²が 111 ページ、②特定個人に対する誹謗中傷が 29 ページ、③不特定者に対する誹謗中傷が 113 ページ、④いずれにも該当するとは認め難いものが 554 ページでした。このうち、①識別情報の摘示のうちの 5 割近くが特定のウェブサイトに集中しています。

部落問題に関連するウェブサイトを開覧したきっかけについて利用者に尋ねたところ、部落差別の歴史や用語などの一般的な事柄について調べてみようと思ったという人の割合が 60.7%でした。しかし、引っ越し先の地域（9.7%）や、交際相手や結婚相手の出身地（6.6%）、近所の人出身地（5.1%）、求人の応募者の出身地（2.6%）について調べてみようと思った等の差別的意図がうかがわれる理由の人の割合が 23.9%見られました。また、調べたいことがあって見たわけではなく偶然目にしたという人が 20.5%でした。

※1 「旧同和地区」という記載については、「部落差別の実態に係る調査結果報告書 法務省人権擁護局 令和 2 年 6 月」の記載を用いています。

※2 「識別情報の摘示」とは、不当な差別的取扱いを助長し、又は誘発する目的で、特定の地域が同和地区である、又はあったと指摘する情報をインターネット上に流通させる行為をさします。（「部落差別の実態に係る調査結果報告書」法務省人権擁護局 令和 2 年 6 月）

3.差別事象の現状

(1)人権問題別相談内訳

大阪府が設置する「大阪府人権相談窓口」に寄せられた人権に関する相談の内訳は、以下のとおりとなっています。

・2022(令和4)年度の実件数

同和問題	女性	男性	障がい者	高齢者	子ども	外国人	HIV感染者	ハンセン病	犯罪被害	労働
31	117	1	210	59	109	21	0	0	4	130
ホームレス	医療問題	刑余者	性的マイノリティ	社会的養護	自殺防止	見た目問題	新型コロナ	インターネット	ヘイトスピーチ	その他
0	155	0	37	0	69	1	82	71	2	1,583
										合計
										2,682

・その他の内訳(遺言、相続、不動産、離婚、近隣・知人・友人関係、家族、債権、金融機関、生活、住居、交通事故、学校・保育所、行政、警察、拘置所・刑務所、消費者関係、生活保護、年金、介護保険等の課題等)

(2)相談の事例

「いわゆる同和地区出身である事を、結婚を控えている子ども達には隠し通したいと思っている。」といった相談や、「インターネットの掲示板に同和問題に関する悪質な書き込みが増えていく。」といった同和問題に係る相談が寄せられました。

(3)全国の差別事例の実態

法務省は、部落差別実態調査の一環として、平成 30（2018）年に「人権擁護機関が把握する差別事例の調査」及び「地方公共団体等が把握する差別事例の調査」を行いました。

これによると、平成 27（2015）年から平成 29（2017）年までに、法務省の人権擁護機関が取り扱った部落差別等に関する人権相談は、それぞれ 404 件、424 件、402 件でした。また、部落差別等に関する人権侵犯事件は、それぞれ 117 件、76 件、103 件でした。地方公共団体等が取り扱った部落差別に関する相談は、それぞれ 2,242 件、2,367 件、2,217 件でした。これらの傾向として、インターネット上で行われた部落差別の事案の割合が増加傾向にあります。

(4)戸籍謄本等不正請求事件と新たな部落地名総鑑の発覚

平成 17（2005）年 4 月、行政書士による戸籍謄本や住民票等の不正請求・入手事件が発覚しました。

この事件は、神戸市、宝塚市、大阪市の行政書士（いずれも現在は廃業・登録抹消）が職務上請求用紙を不正使用するなどして、戸籍謄本を入手したことが発端となっています。

行政書士など 8 士業（弁護士、司法書士、土地家屋調査士、税理士、社会保険労務士、弁理士、海事代理士、行政書士）が戸籍謄本等を職務上請求する権限を悪用して、職務外で戸籍謄本等を取得していたものです。さらに、興信所等の依頼を受けて、職務上請求用紙を交付し、興信所等に戸籍謄本等を入手させていたことも明らかとなっており、差別身元調査が行われていた疑いももたれています。

平成 18（2006）年 2 月に、大阪市内の興信所が、部落地名総鑑のコピーを所持していたことが発覚しました。これまで、部落地名総鑑は 8 種類あることが確認されていますが、このときは、この第 8 の部落地名総鑑のコピーと、これまでの 8 種類とは違う新たな 2 種類の部落地名総鑑のコピーが確認されたのです。行政書士に依頼して戸籍謄本を不正に取得し、その本籍を部落地名総鑑と照合して同和地区出身かどうかを調べていた可能性があります。部落出身かどうかを調べることを依頼する人の存在と、それによって興信所等が身元調査をしている事実は、差別意識の根深さを物語っています。

これらの事件をふまえて、戸籍の不正取得を防止するために、平成 19（2007）年 4 月に戸籍法が改正され、平成 20（2008）年 5 月より施行されました。これにより、戸籍謄本等を請求できる者が限定されるとともに、請求の目的も限定され、本人確認が厳格化され、不正請求に対する罰則も強化されました。

戸籍法が改正されたにもかかわらず、平成 23（2011）年には、愛知県において年間 1 万件を超える戸籍謄本等の不正取得を行っていた興信所や司法書士等が明らかになりました。その中では、戸籍謄本を求める理由として結婚の際の身元調査が多いことが明らかになっています。最近でも、栃木県の行政書士による戸籍の不正取得（令和 3（2021）年）や、東京都の行政書士による職務上請求書の不正使用（令和 6（2024）年）が相次いで発覚しています。

このような戸籍等の不正入手を防止するため、多くの自治体が「登録型本人通知制度」を導入しています。あらかじめ役所に登録しておけば、自分の戸籍が閲覧されたことが通知される制度です。

(5)土地調査差別事件

平成 19（2007）年に土地調査において、同和地区の所在など、差別につながる調査をおこなっていた事実が発覚し、平成 19（2008）年 11 月に差別事件として確認されました。デベロッパー（開発業者）が建物の建設地を検討するため、広告代理店を通じて土地調査会社に土地の調査を依頼します。その土地調査の報告書に、同和地区の所在地など、差別につながる情報を調べて報告していたことが明らかになりました。そのような土地調査が複数社で行われており、さらにそのような土地調査報告書を開発業者もそのまま受け取り、業務に使っていました。

この背景には、住む場所として同和地区を忌避する意識が社会に広範にあること、同和地区に物件を建設しても人気がなかったり、物件の価格を低くしなければならなかったりするという実

態があります。

(6)差別文書大量ばらまき事件

平成 27 (2015) 年 4 月、大阪府・兵庫県・京都府内の各地で、悪質な部落差別の内容が書かれた文書が部落解放同盟の事務所や民間の事業所に郵送で送りつけられたり、同和地区内の公営住宅の郵便受けに投函されたりする事件が起きました。A4 用紙 2 ページにわたって部落差別を肯定し同和地区の産業をさげすむような悪らつな表現の文書で、その数は 38 か所、1,850 枚にも及びました。

これに対して刑事告訴が行われ、行為者が判明し起訴されましたが、わずか 9,900 円の料金を命じられただけで終わりました。悪質な差別行為を行い、関係者に多くのショックや不安を与えたにもかかわらず、それに相応する処分が行われないという法的な課題も指摘されています。

(7)『全国部落調査』復刻版出版事件

平成 28(2016)年 2 月、『復刻 全国部落調査 部落地名総鑑の原典』という書籍を販売する広告がインターネットに出されました。「全国部落調査」とは、昭和 10 (1935)年に財団法人中央融和事業協会が部落問題の基礎資料とするために行った調査です。これを、同和地区の所在地を調べるための書籍として販売された「部落地名総鑑」の「原典」として発行することは、部落差別のために同和地区の所在地を表示することになります。これに対して、当事者団体である部落解放同盟は、出版・流通業界にこの書籍の取り扱いをしないことを求め、業界では取り扱わないことになりました。また、法務局に訴えて、法務局が人権侵犯事件として出版者に説示を行ったり、裁判に訴えて、本の出版やウェブサイトへの掲載を禁止する仮処分が地裁から出されました。

販売者はその後もこの書籍に掲載された情報をネット上で公開したほか、全国の部落解放同盟員の名前や住所などの個人情報をも無断でネット上にさらすなどの行為を続けています。これに対して裁判が行われ、令和 3 (2021) 年 9 月に、このような同和地区の所在地情報を公開することはプライバシーの侵害であり、不法行為であるとして、侵害に対する賠償を命じる判決が出されています。さらに、令和 5 (2023) 年 6 月の高裁判決では、結婚等の理由で本籍を移した方々も部落差別を受ける対象となりうるという見解が示され、地裁判決で認定された範囲を拡大して、プライバシーの侵害が認められました。加えて、「人は誰も不当な差別を受けることなく人間としての尊厳を保ちつつ平穏な生活を送ることができる人格的利益を有する」として、「差別されない権利」が憲法に基づく法的に保護された利益であることが指摘されました。その後、出版社側は上告し、原告側も出版禁止が認められなかった部分があったことなどから上告しましたが、令和 6 (2024) 年 12 月に、最高裁は上告の事由に該当しないなどとして、上告棄却を決定し、出版禁止と損害賠償など出版社にを命じた 2 審の高裁判決が確定しました。また、令和 5 (2023) 年 11 月以降、大阪、埼玉、新潟で相次いで、被差別部落をさらす動画サイト「部落探訪」の削除を求める裁判が争われています。

しかし、差別する意図をもって、同和地区の所在地情報を執ように広めていこうとする行為や、同和地区の所在地情報をインターネットで書き込んだり探したりする行為は後を絶ちません。こうした行為に対する法的な規制や、市民の人権意識を高めていくことが課題となっています。

■部落差別の解消をめざして

1.差別意識の克服のために

部落差別に関してついつい陥ってしまう、気をつけたい意識や考え方についていくつか紹介します。

・「自然解消論＝寝た子を起こすな論」

「ほっておけば、部落差別は自然になくなる。あまり問題にしない方がいい」と思っている人がいます。同和教育や人権研修が学校や職場、地域社会で長く行われてきたにもかかわらず、今も根強く残っている考え方がこの自然解消論で、「寝た子を起こすな論」とも言われます。

この考えには、4つの点で問題点があるといえます。

第一は、ほっておいたが差別はなくならなかったという歴史的事実です。「解放令」が公布されたのは、明治 4 (1871) 年でした。それから約 100 年間、積極的な取り組みはなく、いわばほっておかれました。しかし、同和問題は解決しなかったため、重要な社会問題として取り上げられるようになったのです。「自然になくなる」という考えは、歴史的事実に反しています。

第二には、今日においても結婚や居住における根強い差別の実態や、インターネットにおいて部落差別が拡散されている実態があります。このような中で、部落差別について「知らせなく」でも「知ってしまう」状況が常に生みだされているということです。

第三は、「そのうちになくなるから…」というのは、「なくなるまでは、同和地区の人は差別されてもしかたがない。それまで我慢してください」ということです。差別をなくす努力をしないことで、差別を認め、許すことになります。

第四は、今では「ほっておかれていない」「寝た子が起こされている」という事実です。教科書などにより、子どもたちは学校で同和問題を学び、多くの啓発活動が行われています。そのことから「自然解消論」にこだわるのはおかしいと言えます。

部落差別に関して教え伝えられるのは学校や地域の場合だけではなく、とくに差別意識や言動は表に出てきにくいところで伝えられています。したがって、それらの誤った情報や差別意識、偏見に対しては、教育啓発によって正しい知識や反差別の意識を醸成していく必要があります。とくに世代間の継承を断ち切ることが大切です。自然解消論を克服できるかどうかは部落差別の解消の大きなカギとなるでしょう。

・「部落分散論」

同和地区の人が今の住居を離れて、分散すれば、だれが同和地区の人かわからなくなるという、「部落分散論」の考えもよく聞かれます。

この考えは「差別はなくなる」という前提に立っています。差別をなくす努力をせずに、なんの責任もない同和地区の人々に分散を強いてよいのでしょうか。その意味で、「部落分散論」は、差別する側の勝手な論理です。

この論は非現実的でもあり、そこに住む人々の考えを無視した乱暴な考え方といえるでしょう。実際にはその地域には歴史があり、地域の社会資源やコミュニティとしての人のつながりがあり、ふるさととして愛着をもって暮らす人々もいるでしょう。実際に被差別部落の多くの地域では、差別を受けてきた歴史から、人権を大切に、部落差別をなくしていくような未来を思い描きながら、まちづくりに取り組んでいる地域も多くあります。どこに住んでも、だれもが差別されない社会を、みんなの力でつくるのが大切であることを忘れてはなりません。

・「当事者責任論」

差別問題は差別する側と差別される側の関係性の問題でもあります。つまり差別する側に差別の原因があるのは当然のことです。しかし、ともすれば、差別される側に（も）責任があるというような論が展開されることがあります。学校でのいじめ問題において、いじめられる側にも問題があるという論理と同様です。それによっていじめが容認されることがあってはなりません。

部落解放運動関係者の不祥事において見られたような、個人の行為、一つの現象が同和地区出身者や同和地区全体のイメージとして見られてしまうこともあります。「不当な一般化」と呼ばれるもので、注意が必要です。

また近年、とくにインターネットの中で被差別マイノリティや社会的弱者に対するバッシングが問題になっています。他の被差別マイノリティ同様、同和地区出身者に対する誹謗・中傷や同和地区に対する偏見に満ちた情報がネット上に溢れているという懸念すべき状況が続いています。

マイクロアグレッションという概念が今、注目されています。被差別の立場、社会的に弱い立場にいる人々が日常的に繰り返し受ける攻撃（マイクロアグレッション）により、長期的なダメージを心と身体に受けているという認識です。被差別の立場にある人が耐え忍んだり、やり過ごしたりすることで、その体験が見えにくくなります。日常における言動が差別につながったり、差別を肯定したりすることにつながっていないか、見直して見る必要があります。そしてそのためにも、情報リテラシー教育や人権学習、研修で学びを続けていくことが必要です。

差別は被害者である当事者に責任があるのではなく、差別する側を含めた社会の側にあるということを、考え方の基本に据えることが必要です。

2. インターネット上における部落差別

平成 28（2016）年 12 月に施行された部落差別解消推進法の第一条で「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」と指摘されているように、インターネット上における部落差別は横行しています。

例えば、同和地区の所在地情報や同和地区関係者の名前・住所等を無断で公開したり、同和地区の様子を動画で撮影し、それを掲載したりするさらし行為。誤った・偏った見方にもとづいたり、賤称語を用いたりして、同和地区や出身者に対する差別意識や偏見を助長するような差別書き込み。「結婚を考えている相手が同和地区出身者かどうか」「引っ越し先が同和地区かどうか」などをたずねる、質問サイトにおける差別問合せなどです。(公財)反差別・人権研究所みえによる調査では、そうした問合せに対して、差別・偏見にもとづく回答がベストアンサーに選ばれる割合が約7割を占めるという結果が示されています。

差別書き込みと差別問合せは、差別落書きや行政や宅建業者への問合せなどといった形で従来からあったものですが、インターネットを介すことで誰もが容易に書き込んだり、問い合わせることができ、さらにそれらの情報に多くの人々が接することになります。

現状としてインターネット上の差別行為を取り締まる法律がない中、どのように取り組みを進めていくのが喫緊の課題です。例えば、通信関連業界団体による「違法・有害情報への対応等に関する契約約款モデル条項の解説」の改訂や、自治体におけるモニタリング事業の広がりといった動きが見られ、悪質サイトに掲載されたネット広告を取りやめる企業も出ています。こうした取り組みによって、「差別を許さない」という企業や行政の姿勢を示すことができます。

インターネット上における誹謗中傷等に対しては、国においては、令和4(2022)年7月から刑法における侮辱罪が厳罰化されたり、いわゆるプロバイダ責任制限法の令和4(2022)年10月の改正により、発信者情報の開示が行われやすくなったりしています。(p.189 参照)さらに、令和6(2024)年5月にプロバイダ責任制限法から「特定電気通信による情報の流通によって発生する権利侵害等への対処に関する法律」(情報流通プラットフォーム対処法)に名称を改め、大規模プラットフォーム事業者に対して「対応の迅速化」と「運用状況の透明化」の措置の義務付けを規定した改正法が公布されました。

また、大阪府においては令和4(2022)年4月に、「大阪府インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害のない社会づくり条例」が施行されています。この条例では、インターネット上の誹謗中傷や差別等の人権侵害を防止し、府民の誰もが加害者にも被害者にもならないようにすることを目的としています。そして、令和5(2023)年10月には、不当な差別的言動に対する削除要請等を実施する根拠を明確にするための改正が行われています。このように、インターネット上の誹謗中傷や差別を解消しようとする取り組みも進められています。

インターネット上において部落差別が横行する現状においては、学校や企業、行政における教育・啓発、研修をとおして同和問題に対する正しい知識を身につけることがますます重要となります。

3. 差別解消法の具体化として部落差別解消に取り組む

同和問題に限らず、女性、障がい者、高齢者、子ども、外国人、HIV感染者等、ハンセン病回復者、性的マイノリティ(LGBTQ)、アイヌ民族、犯罪被害者とその家族、ホームレス状態の人々といった個別の人権課題や、プライバシーをめぐる人権など、人権問題の取り組みは広がってきています。このような人権問題の解決の取り組みに同和問題をきっちりと位置づけて取り組んでいくことが求められています。

特に差別解消の取り組みとしては、部落差別解消推進法の制定とともに、国連の「障害者の権利に関する条約」の批准を受けて「障害を理由とする差別の解消に関する法律」が平成28(2016)年4月に施行されたり、在日韓国・朝鮮人などを排斥するデモなどに見られるヘイトスピーチに対して「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」(「ヘイトスピーチ解消法」)が平成28(2016)年6月に施行されています。このように、あらゆる差別を解消する取り組みとともに、部落差別の解消に向けた取り組みを進める必要があります。

今後の同和問題解決の取り組みは、部落差別解消推進法が謳っている通り、現在もなお部落差別が存在することを認識することが第一です。大阪府の「人権問題に関する府民意識調査」でも明らかなように、結婚において同和地区出身者を排除したり、同和地区を忌避したりする意識が根強く存在し、同和問題に対する意識や態度が後退してきている傾向もうかがえます。また、このような意識を背景に、インターネットの普及によって、同和地区の所在地情報が差別の意図で広められたり、同和地区や同和地区出身者を忌避したり排除したりする意識が広げられたりしているという問題も深刻化しています。

このような中、部落差別は許されないと認識のもとに、部落差別を解消するために、部落差別意識を解消する教育や啓発を進めること、部落差別に関する被害の救済に向けた相談や支援の

取り組みを進めることが必要です。さらには、格差が拡大し、貧困の連鎖や深刻化が社会の課題になっていますが、その中で同和地区住民の就労や生活、教育の課題も解決されておらず、むしろ深刻化している傾向がうかがえます。このような現状を踏まえて、部落差別の実態の連鎖を断ち切るためにも、一般施策を活用しながら、同和地区住民の就労や生活、教育水準の向上に取り組むことが必要です。

同和地区においても、住民組織やNPOなどが、社会的企業、コミュニティビジネスなどの手法を取り入れながら、地域課題に取り組んでいます。高齢者や障がい者などを対象とする福祉事業や、社会的困難を抱える地区住民への相談や支援、学校の教職員と連携した子育てや同和・人権教育の取り組み、関係団体と連携した人権啓発などの講座事業など、部落差別の解消に向けた取り組みが同和地区住民によって創意工夫して進められています。

■部落差別の解消に向けて～企業の課題

部落差別の解消をめざす取り組みは長年にわたって積み重ねられてきました。それらは社会全体に反映され、社会全体をより良くしてきたといえます。例えば、部落差別身元調査を根絶する取り組みの中で個人情報保護の意識が高まり、法整備も進んできました。就職差別をなくすために統一応募用紙が作成され、履歴書の様式が改正されてきました。同和問題のみならず、企業内の人権啓発の取り組みは様々な差別・人権課題に広がり、職場における人権意識が高められています。これら積み重ねられた過去の取り組みの成果をもとに、国際的な人権の潮流とも相まって、さらに取り組みを発展させていくことができます。

1.同和問題の解決に向けた企業の社会的責任

「なぜ企業や事業所が同和問題に取り組まなければならないのか」との問いにどう答えられるでしょうか。先にも述べた通り、昭和40（1965）年の同和対策審議会答申では、「同和問題の解決は国民的課題である」とされています。企業は社会活動を通して利潤を追求するものですから、企業としても同和問題の解決に向けた社会的責任があるのは当然です。しかし、社会の一員ということにとどまらず、企業には、もっと積極的に同和問題の解決に向けて取り組む必要があります。

第一には、企業が部落差別をしてきた数多くの事実があるからこそ、企業の社会的責任として、積極的に同和問題の解決に向けて取り組まなければならないということです。部落地名総鑑事件や大阪府部落差別調査等規制等条例違反事件など、企業が採用の際に同和地区出身者を排除してきた歴史的経緯があります。そのことが、同和地区出身者の就職の機会均等を阻み、不安定な就労実態や生活状況を生み出し、その生活実態が同和地区に対する偏見や差別を助長するという悪循環を引き起こしてきました。このことからすると、企業が取り組まなければ、同和問題の解決はありえないといえます。

第二には、企業のコンプライアンス（法令遵守）という立場から、同和問題の解決に取り組まなければならないということです。憲法第14条の「社会的身分又は門地による差別」の規定によって、部落差別をしてはならないことが定められています。募集業務において同和地区出身であるかどうかはもとより、社会的差別につながる恐れのある事項の個人情報を収集することは、職業安定法第5条の5において、業務に必要な個人情報しか収集してはならないことから、法律違反になります。また、人権教育・啓発推進法においても、「社会的身分、門地による不当な差別」があることをふまえて、「人権尊重の精神の涵養に努める」とされており、企業内で人権研修や啓発に取り組むことが求められています。さらには、部落差別解消推進法が制定された趣旨を踏まえて、同和問題に関する教育及び啓発の推進を企業においても進めていく必要があります。つまり、同和問題の解決への取り組みは、法として定められているのです。

また、平成22（2010）年には国際標準化機構の国際規格であるISO26000（社会的責任に関する手引）が発行され、日本でも平成22（2012）年にJIS Z 26000（社会的責任に関する規格）が公示されました。ここでは7つの原則の一つに「人権の尊重」が掲げられ、中核主題として「人権」が位置づけられています。これは企業を含めた様々な組織が、その経営そのものに人権を位置づけて、持続可能な社会づくりに責任を持つというものです。企業には、株主や消費者、社員に対する責任を持つことと、社会に対して企業が責任を持つというふたつの責任を負っています。同和問題を含めた人権尊重の取り組みは、企業の社会貢献から企業の社会的責任になっているとともに、コンプライアンスを含めた経営マネジメントになっているのです。

2 企業としての取り組みのポイント

地域改善対策協議会意見具申では、企業や事業所の役割として「企業体としての社会的責任を自覚し、公正な採用選考の促進と事業所内における人権尊重に向けての主体的、自主的な活動が望まれる。」と述べられています。

同和問題の解決に向けた企業の社会的責任を果たすための取り組みの第一は、まず、同和問題の解決をはじめとした人権に取り組む基本方針を、企業として確立することです。世界的にビジネスに取り入れる動きが流れになっている「持続可能な開発の目標」(SDGs)は、17の目標と169の具体的なターゲットが設定され、どれもが「人が生きること」と直接・間接に関わりのある課題となっています。また、平成23(2011)年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を受けて、日本も令和2(2020)年に「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定し、その中で法の下での平等を推進することを位置づけています。自社の事業に関連して、SDGsに掲げられた人権課題の解決にあたっての自社による「プラス」の影響を最大化するとともに、「マイナス」の影響を考慮する必要があります。人権尊重がキーとなります。その人権の取り組みとして、基本方針を確立し内外に示すことです。単に人権を担当するセクションや担当者が取り組むという位置づけではなく、企業の方針として取り組むべきことを明確にすることが大切です。

第二は、従来の企業が同和地区出身者に対する就職の機会を奪ってきた反省の上に立って、差別につながる公正な採用選考システムを確立することが必要です。これは、大阪府部落差別調査等規制等条例違反事件において従来の慣例が差別につながっていたことを見てもわかるように、つねに差別につながるかを点検しなければならないものです。また、同和対策審議会答申がいう「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ないことが特に重大である」との観点に立ち、同和問題の解決に貢献する企業づくりが重要になります。そして企業が人権問題に取り組むには、多様な背景や立場にある社員がともに企業活動を進めていくことが、企業自身の幅を広げていくことにつながっていきます。

第三には、企業内における人権研修に取り組むことです。公正な採用がなされても、同和問題を含めた人権問題が軽視されている職場の中では、安心して職務を進めることができません。採用時から職員全体、管理職、役員など、それぞれの立場に応じた人権研修が取り組まなければならないかもしれません。また、人権問題が企業のコンプライアンスの基礎であることを踏まえて、コンプライアンス研修の体系の中に人権問題を位置づけることが必要です。

第四には、企業内に、人権に取り組む機関や担当部署を設置することです。人権推進委員会を設置したり、人権担当部署を設けたりすることが、人権の取り組みを保障することにつながります。

第五には、企業として同和問題を含めた人権問題に関する啓発活動に取り組むことです。企業が、企業人権協議会をはじめとする地域の人権啓発団体に加入し、地域の人々とともに、地域社会に向けた啓発活動を進めることが、同和問題解決に向けた社会的責任を果たすことになるのです。

Ⅱ 採用方針・採用計画

1 的確な採用計画の樹立

チェックポイント

- ☐ 会社の経営方針と採用方針・採用計画との整合性がとれているか
- ☐ 求める適性・能力が具体的に設定されているか
- ☐ 採用予定の職種、人数、雇用形態、労働条件等が計画的・合理的に定められているか
- ☐ 前掲「Ⅰ-2 公正な採用選考の基本的な考え方」に基づいた採用募集・選考方法となっているか

会社の経営方針・計画には、具体的な経営収支目標に基づき、人件費や設備投資の見通し等の要素を踏まえながら、中長期的な経営強化策等が定められます。それと同時に「どの職場にどの程度の能力を有する者が何名必要なのか」といった整合性のある採用方針・計画を立てることが重要です。

経営方針・計画と離れて「できるだけ問題のない人を採用したい」といったネガティブな思考は、かえって公正な採用選考に反する問題事象を引き起こす要因にもなります。

採用方針・採用計画を立てるにあたって、特に留意すべき事項は以下のとおりです。

1. 採用計画が合理的に決められているか

従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して決められるものです。

採用職種、採用人数、雇用形態、労働条件等について、事前に十分な検討を行うことが必要です。

2. 求める適性・能力と採用選考基準が合致しているか、採用選考基準が具体的に設定されているか

会社が求める人材（適性・能力）と採用選考基準が合致すべきことは当然のことです。

また、その採用選考基準（専門知識の内容・程度、必要な資格・経験、職務から特に求められる適性、等）は、できるだけ具体的・客観的であることが望ましく、結果的に公正採用選考上、問題となるような事象を防止することにもつながります。

3. 求人条件に適合する全ての人が応募でき、合理的な判断基準に基づく公正な採用選考システムが確立されているか

(1) 求人条件に適合する全ての人が応募できるようにすることは、就職の機会均等を保障する上でも重要なことです。

(2) 特に特定の人々（同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人、障がい者等）を採用応募・選考から排除したり、また、本人に責任のない事項（家族状況、住宅状況等）や、本来自由であるべき事項（思想・信条、宗教等）について質問し、また採用選考の判断条件とすることは、応募者の基本的人権を侵害することになるばかりでなく、会社にとっても企業イメージのダウンと、憶測や偏見によって真に会社が求める人材を得る機会を失うことにもなります。

公正な採用選考は、採用方針・採用計画からもう一度、「人を人として見る」という精神で、適正な採用計画に向けた策定、再点検をお願いします。

2 責任ある対応を要する新規学卒求職者

新規学校卒業者の就職は、学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものであり、それが適切に行われるかどうかによって、その将来を左右することにもなります。

曖昧な採用計画による内定取消し等は、社会人として職業生活の第一歩を踏み出す新規学卒者に計り知れない打撃と失望を与えるばかりでなく、企業の社会的信頼を損なうことにつながります。

新規学卒者を対象とする採用計画は、中学校〇名、高等学校〇名、大学〇名といったように的確な計画を立て、高卒者を多く採用したから中卒者の求人を取り消す、また、中途採用をしたため学卒求人を取り消すなど、といったことが絶対にないようにしてください。

1. 募集の中止又は募集人員の削減

生徒の応募先の決定について、中学校においては概ね11月以降、高等学校においては概ね8月以降から行われていることから、特に、この時期以降の募集人員の中止又は募集人員の削減は、応募予定の生徒及びその家族に対し、採用内定取消しに相当する大きな打撃と失望を与える結果となります。

したがって、当初の採用計画を学歴別に的確に立てていただくことはもとより、やむを得ずこのような事態に至る場合は、事前に管轄のハローワークに相談の上、速やかに求人数の見直しを行い、ハローワーク及び学校に届けるようお願いいたします。

事業主の方は、次のような事態に至る場合には、あらかじめハローワーク所長及び学校長に対してその旨所定の様式により通知していただくこととなっています。(職業安定法第54条、同施行規則第35条)

2. 採用内定取消し及び入職時期の繰下げ

採用内定取消し及び入職時期の繰下げは、対象となった学生、生徒及びその家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えます。社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じるとともに、次頁の「新規学校卒業者の採用に関する指針」に十分に留意し、対応してください。

通知対象の範囲

◎募集の中止

求人数に関わりなく事前通知が必要

◎募集人員の削減

中学校・高等学校……1人の減でも事前通知が必要

大学等 …………… 当初の募集人員より30人以上かつ3割以上減じようとする場合

◎採用内定取消し及び入職時期繰下げ

1人の対象者でも事前通知が必要

3. 採用内定取消し等を行った求人者に対する措置

(1)厚生労働大臣は、採用内定取消しの内容が、以下のアからエのいずれかに該当するときは、学生生徒等の適切な職業選択に資するよう学生生徒等に情報提供するため、その内容を公表することができます。

ア 2年度以上連続して行われたもの

イ 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの

ウ 生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等に鑑み、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたもの

エ 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの

・内定取消しの対象となった新規学校卒業者に対して、内定取消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき。

・内定取消しの対象となった新規学校卒業者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき。

(2)採用内定取消や入職時期繰下げを行った事業主から、次年度に、新規学校卒業者を対象とする求人の申込みがあった場合は、ハローワークでは次の措置を講じることとなっています。

ア 再度同様の事態が発生するおそれがないことの確認を行う。

イ 上記(1)の公表の対象となった事業所からの求人申込みであった場合には、求人票の「特記事項」欄等に、その事実を記載した上で、受理(返戻)する。

新規学校卒業者の採用に関する指針

厚生労働省

はじめに

この指針は、新規学校卒業者の採用に関する秩序を確立し、その円滑な就職を促進することを目的として、新規学校卒業者を採用しようとする事業主に考慮していただく事項を取りまとめたものです。

企業各位におかれましては、新規学校卒業者の採用について、この指針を参考に、適正な募集・採用を行っていただくようお願いいたします。

1 適正な募集・採用計画の立案

- ① 事業主は、募集・採用計画の立案に当たっては、毎年の募集・採用数の大幅な変動ができるだけ生じないよう、入職後の人材育成等雇用管理面にも配慮しつつ、中長期的な人事計画等に基づいて、必要な人材を真に必要なだけ採用する方針を確立するよう努めるものとする。
- ② 事業主は、当該年度の具体的な募集・採用計画の立案に当たり、中長期的な人事計画等の下、企業の人員構成、職場における要員の過不足の状態等を十分見極めた上で、募集・採用計画数を決定するよう努めるものとする。
- ③ 事業主は、募集・採用計画数の決定に当たり、「若干名」、「〇〇人以内」等不明確な表現、実際の採用計画数を超えた人数による募集等は避け、採用人数を明確にするよう努めるものとする。

2 募集・採用活動

- ① 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たり、多くの学生・生徒に募集・採用の周知を図り、広く応募の機会が確保されるよう配慮するとともに、職務内容、労働条件等求人内容の情報を正確に学生・生徒に提供するよう努めるものとする。
- ② 事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする。
- ③ 事業主は、募集・採用活動を実施するに当たっては、学生・生徒の就職活動の無秩序化による重複内定が誘発されないためにも、定められた採用選考開始の期日を遵守する等秩序を保つよう努めるものとする。
- ④ 事業主は、募集の中止又は募集人員の削減を行おうとする場合には、公共職業安定所へあらかじめ通知するものとする。
ただし、大学、短大、高等専門学校、専修学校、公共職業能力開発施設及び職業能力開発大学校を新たに卒業しようとする者に係る募集人員の削減に係る通知は、これらの募集人員の合計を、当初の募集人員の合計より30人以上かつ3割以上減じようとする場合に限るものとする。

3 採用内定

- ① 事業主は、採否の結果を学生・生徒に対して明確に伝えるものとする。
- ② 事業主は、採用内定を行う場合には、確実な採用の見通しに基づいて行うものとし、採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び採用内定期間中の権利義務関係を明確にする観点から取消し事由等を明示するものとする。
- ③ 採用内定は、法的にも、一般には、当該企業の例年の入社時期を就労の始期とする労働契約が成立したと認められる場合が多いことについて、事業主は十分に留意するものとする。

4 採用内定取消し等の防止

- ① 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。
- ② 事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるものとする。
なお、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは、無効とされることについて、事業主は十分に留意するものとする。
- ③ 事業主は、やむを得ない事情により、どうしても採用内定取消し又は入職時期繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。
なお、事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消し又は入職時期繰下げを受けた学生・生徒から補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

3 企業と人権

■ 企業が関わる差別事件と人権(問題)の基本的理解

本章では、企業が起こした過去の重大な差別事件から、企業の人権に対する取り組みの重要性を学ぶとともに、「人権（問題）とは？」「偏見・差別とは？」について基本的理解を深めます。

1. 企業が起こした代表的な差別事件

(1)「部落地名総鑑」事件

〔事件の概要〕

昭和50（1975）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の存在が、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5,000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。（p. 19参照）

〔事件の問題性〕

企業にとって、この事件の問題性は、「部落地名総鑑」が企業の人事・労務関係者向けに販売され、購入されていたこと、企業がこの差別図書を使用して、具体的に同和地区住民に対する差別に加担していたことにあります。そのことは発行社（者）自身がこの差別図書紹介にあたり、「①各地で戸籍簿の閲覧が全面的に禁止されたり、履歴書の本籍が都道府県名だけに制限されたりと、同和問題に関わる資料の入手が不可能になりつつあること、②企業百年の将来を考えて、人事調査と人事考課などに役立てるべきこと、③ほとんどの企業は、興信所などに身元調査を依頼し、特に一・二部上場の企業には例外が見られないこと」等と語り、または記載していることから窺われます。

〔事件の反省から〕

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。

また、その具体的な施策として昭和52（1977）年、労働省は企業内に同和問題の正しい理解と認識の下に適正な採用選考システムの確立を図るため、「企業内同和問題研修推進員（以下「研修推進員」）」制度を設けました。この制度は平成9（1997）年、同和問題をはじめ、さらに社会的に著しく就職が阻害されている者への就職の機会均等を保障することを目的として、発展的に「公正採用選考人権啓発推進員制度」と改称し、今日に引き継がれています。

企業側においても「部落地名総鑑」購入を契機として、昭和53（1978）年、「大阪同和問題企業連絡会」（現 大阪同和・人権問題企業連絡会）を結成し、「同和問題の早急な解決は、企業の社会的責任でもあるとの認識に立って、企業の立場から同和問題の解決に資することを目的（会規約要旨）」に企業啓発や調査研究等の取り組みを行っています。

さらに昭和56（1981）年には、公正採用選考人権啓発推進員設置事業所を中心に、企業の立場から主体的に同和問題をはじめとした人権問題に関する幅広い啓発活動を進めるため、「大阪企業同和問題推進連絡協議会」（現：大阪企業人権協議会）が結成されました。

(2)大阪府部落差別調査等規制等条例違反事件

〔事件の概要〕

平成10（1998）年7月、企業から採用調査の依頼を受けた府内の調査業者2社が、差別調査を行っていたことが発覚しました。

大阪府が調査を実施したところ、一部の企業は「家族の状況」「思想・信条」「宗教」など就職差別につながる調査を依頼していたこと、企業が依頼をしていない「出身地（同和地区出身者か）」や「家族の状況」「思想・信条」「宗教」など問題のある事項が調査され、企業に報告されていたこと、問題のある報告を受領した企業の多くが、そのことに問題意識を持っていなかったこと、応募者の履歴書のコピーが安易に調査業者に渡されていたことなども明らかになり、

大阪府個人情報保護条例で定める、個人情報の適正管理の趣旨が十分尊重されていなかったことが判明しました。

〔事件の問題性〕

本事件の問題性は、企業が調査業者を活用して部落差別をはじめ、他の人権侵害につながる身元調査を行っていたことにあります。それは「部落地名総鑑」事件発覚後、20 数年経過してなお、企業の人権意識が依然として希薄であったこと、また企業の人権研修が採用システムに連動しておらず、特に企業が採用にあたって応募者の個人情報を収集する範囲や取扱方法などについて、個人情報保護の趣旨が十分、尊重されていなかったことにあります。

〔事件の反省から〕

本事件に対し、国では公正な採用選考に係る労働大臣要請を 107 の経済団体・業種別団体に對して行いました。

大阪府でも、大阪府知事要請を在阪193の経済団体・業種別団体に行うとともに、公正な採用選考を徹底し、採用調査に人権尊重の視点の導入と透明性を確保するための方策を検討するため、調査業協会、経済界、労働界、学識経験者などの参画を得て「公正採用・調査システム検討会議」を設置しました。同会議では、平成13（2001）年 3 月に「公正採用・調査システムの確立に向けての提言」をまとめ、公表しています。

（3）二つの事件から学ぶこれからの「企業と人権」

この二つの事件を通して教訓となったことは、「公正な採用選考」を行うことが、企業の立場から同和問題をはじめ社会的な差別問題を解消していくための第一歩であり、人権に関する基本的なコンプライアンス（法令遵守）と言えるでしょう。そして今日、企業に期待される人権への対応は、基本的に必要なコンプライアンスに留まらず、障がい者やひとり親家庭の親等の就職の機会均等が阻害されている人たちの積極雇用や、ユニバーサルデザイン等人権に配慮した商品開発・消費者への配慮、さらにはハラスメント問題等、多面的に拡がってきており、それらに対処するためには、人権の視点が経営理念・方針にも反映されることが求められます。

このように「部落地名総鑑」事件から40年以上が経過して、「企業」と「人権」に関する課題も多様化し発展してきていますが、その問題提起の原点となったのが、「部落地名総鑑」事件であったといえるでしょう。

2. 社会に潜む偏見

（1）偏見の解消のために

「みんながそうするから…」ということで、気づかないうちに他人を傷つけていないでしょうか。偏見を解消し、差別をなくすためには、知らず知らずに身につけている私たちの意識の中にある偏見に気づき、意識を変革することが大切です。そのためには人権教育や啓発活動は欠かせません。

（2）固定観念

固定観念とは、日常何気なく思い描く観念に、見た、聞いた、触れた、感じたなどの経験や憶測、その他様々な情報が重なって、「これはこうなんだ。」というふうに、自分に都合よく物事を決め付けて、他人の意見や周りの状況によって変化せず、行動を規定してしまう観念をいいます。

（3）ステレオタイプ

ある特定の集団に対しての固定観念や、型どおりにイメージすることをいいます。

語源は印刷に使われる金属板のことです。

例 ・職制・職業……社長＝偉い人、医者＝裕福で社会的地位が高い、など

- ・血液型……A型の人は几帳面、O型はおおらかなど「この血液型の人はこういう性格だ！」と決め付ける人がいますが、同じ血液型にもいろんな性格の人がいます。
- ・性別…「男は仕事、女は家庭」「男らしく、女らしく」など、性別属性に基づいて形成された伝統的な観念があります。歴史的社会的な固定観念に基づく性差別を「ジェンダーハラスメント」といい、性別によって役割を決め付ける考え方は、女性の

社会参加を妨げ、男女が共にいきいきと豊かに暮らせる社会＝「男女協同参画社会の実現」にも逆行します。

(4)偏見

ある特定の集団に属しているという理由だけで、その人に対して向けられる嫌悪、敵意の感情をいいます。ステレオタイプに社会的要因としての歴史、文化、慣習、制度、噂や流言、デマなどが加わり、好き嫌いや善悪の感情、優れている、劣っているといった優劣の価値観などが重って形作られます。

誤った固定観念（予断）や偏見の度合いが強くなると、差別意識となり、これが行為として現れた場合が差別となります。

〔風習・迷信からも芽生える偏見〕

風習や迷信には、生活の知恵のようなものから、人を不愉快な気持ちにさせるものまで、さまざまなものがあります。私たちの行動が、風習や迷信によって、拘束されている場合もあります。「みんながそう言うから」「世間ではそうしているから」という理由で、風習や迷信を無批判に受け入れたり、自ら判断せず、周囲の意見に同調した態度をとることは、偏見につながります。

例：・「四」「九」の数字を避ける。 ・清め塩 ・六曜（大安、仏滅など） ・丙午
・女人禁制 等

3.差別とは

(1)「区別」と「差別」

・区別

「男と女」「黒人と白人」「日本人と外国人」といったように違いを表しただけのことで、地域生活においても、それぞれに違った特色が備わっている状態を言います。そこには、不当性・不利益性を被る関係がない状態を表します。

したがって、就職応募者に採用試験を実施した際に、会社が必要とする職種について能力や適性、試験の成績を総合して、上位から採用していくことは「区別」になります。

・差別

「本人の努力によってどうすることも出来ない事柄で不利益な扱いをすること」をいいます。「出身地」「職業」「学歴」「性別」「家柄」「民族」などによって、上下の値打ちをつけ、その人や団体の自由や権利を無視、侵害するなど不当性、不利益性を被る関係が生じることをいいます。

〔差別の行動形態〕

- ①誹謗－悪口、陰口、暴言など、嫌悪・敵対意識を現した発言、差別発言
- ②忌避（回避）－自分の方から避ける行為
- ③隔離・排除－自分の方から能動的に分離、隔絶、排除、追放する行為
- ④身体的攻撃－暴力、殺人などにより、相手に危害を加えたり、抹殺しようとする行為
- ⑤絶滅（ジェノサイド）－集団虐殺、大量殺戮など、特定集団の存在全てを抹殺する行為

上述のように、「区別」と「差別」との概念上の違いは、容易に理解しやすいのですが、現実の様々な事柄・ケースによっては、容易に判断しがたいことも、よくあります。日常的に「これは差別か？区別か？」を心がけて点検しておくことも、人権の視点で業務遂行をする上で大切なことです。

また、かつては社会的に「差別」との認識が乏しかった問題でも、今日においては「差別」として認識されるなど、「差別」に対する社会的な認識－人権水準も変化し発展します（例；合理的配慮の不提供等）。従って「差別」に対する認識も固定的に捉えるのではなく、柔軟かつ発展的に考えていくことが大切です。

(2)「差別」がもたらす悪影響・被害

- ・差別する人には些細なことであっても、差別をされた人には大きな精神的打撃を与える。
- ・差別は生活を破壊する……人生を歪め、また友人、恋人、教育、仕事、住居等を奪う。

- ・差別は人の命をも奪う

(3)「差別」が起きる背景・要因等

・風習・因習・慣習からの固定観念 ・自分をなぐさめる優越感 ・差別を正当化したいとする風潮 ・うわさやデマからつくられた偏見 ・利益優先・損得優先を考える意識 ・世間体意識 ・人の心の痛みを感じない無神経 ・誤った言い伝え ・「長いものには巻かれろ」の意識 ・仲間はずれになりたくないという意識 ・他人をうらやましがる、ねたみの心	・自分さえ良ければの自己本位意識 ・一部を見てすべてを決めつけてしまう予断 ・自分を守ろうとする自己防衛意識 ・弱い者をいじめる ・いたずら心 ・自分のこと以外のことに無関心 ・宗教的な浄穢感 ・強い者につきたいという意識 ・肉体労働軽視の風潮 ・恨む心 ・競争心 など
---	--

(4)差別に対する7つの立場

- ①差別をする人……言葉や行動で差別をする人。
- ②差別をあおる人……差別をする人を肯定して差別を拡大助長する人。
- ③差別に同調する人……差別をする人と同じ立場に立つが、行動にはでない人。
- ④差別に無関心な人……差別があっても気づかず、自分には全然関係がないと思っている人。
- ⑤差別に傍観者の立場で接する人……差別があることは知っているが、ただ眺めている人。
- ⑥差別される人……本人に責任や原因がないのに他の人から差別を受ける人。
- ⑦差別をなくすために努力する人……差別をなくしていこうと努力するとともに①～⑥の人に対し、差別をなくしていく立場に立って啓発などをしていく人。

※④や⑤も、結果的に差別を助長し、差別に加担しています。「差別を決して許さない」という人権感覚を持つことが必要です。

(5)差別する心のコントロール ～予断と偏見をなくす

- ①建前を捨てて、本音で話し合う。
- ②水平眼で人を見る。(人を見下さない、特定の人に対して自分たちとは違うという意識を持たない)
- ③事実を確かめずに、人の話を無条件に信じない。
- ④周りに同調して、世間体や因習・迷信・うわさ話を信じない。
- ⑤自分さえよければという、自己本位思考に走らない。
- ⑥差別を知り、差別される気持ちを知る。
- ⑦科学の眼(合理的根拠)で人の言動を見る。
- ⑧人の心を傷つけない生き方をする。(相手の立場を考える)
- ⑨やきもち、ジェラシー、ねたみ心を克服する。
- ⑩自らの言動を常に反省・点検する。

(6)差別語・差別表現と差別意識

①差別語・差別表現とは

差別語・差別表現は、日常的に抱いている偏見や差別意識の象徴的な発現であり、たとえ「侮辱の意味」が主観的になかったとしても、それが社会意識として普遍的に存在する差別観念の助長と再生産を促すという意味で、社会的影響を及ぼす問題です。

また用語自体が特に差別的意味合いがなくとも、使われ方によって差別表現となる場合があります。

いずれにしても差別語・差別表現が、相手を傷つけ、不快にするだけでなく、ときに人命にかかわる人権侵害につながりかねないことを認識すべきです。

- ②問われるべきは言葉ではなく差別意識一言い換えや使わないことだけが「人権」ではないー
現実の一つの差別語で「傷つけられた」「差別された」と感じる人がいる以上、差別語を使用することは慎まなければなりません、安易に「使ってはいけない言葉」や「言い換え」を覚えて対応しようとする意識の解消と差別の実態をなくす取り組みに努力することこそが求められます。

③差別的な言動はすべての人を対等の個人として尊重しようとする憲法13条・14条の理念に反するものであり、許されません。また、憲法21条の保障する「表現の自由」の行使も、憲法13条および14条の理念に反するような態様で行使することは許されません。

(注) 日本国憲法で保障されている基本的人権については、「5 人権とは(2)」を参照してください。

4.差別行為に対する企業の対応

(1)差別落書き

人権を無視し、他人を傷つけるものは、単なる「落書き」と見過ごすことはできません。部落差別や民族差別などを教唆扇動する差別落書きを社内において発見した時は、次のような対応をしてください。

- ①保存……人目に触れないよう現場を保存する。トイレ内部の時などは、扉を閉じるか、「使用禁止」などの表示をする。壁などの時は、表面を紙で覆うなどの工夫をする。
- ②連絡……すみやかに最寄りの市町村の人権担当課に連絡する。
- ③記録……落書きの内容を正確に写しとる（写真撮影が望ましい）。場所や内容、大きさ、発見日時、発見者など。
- ④処理……記録、連絡がすめば、関係者と協議の上、消去するなどの処理を行う。
- ⑤管理……常日頃、差別落書きを許さないよう、配慮の上管理する。
- ⑥研修……必要に応じて関係職員に周知するため、研修を行う。差別を許さない職場環境をつくるため、定期的な人権問題、同和問題の学習に取り組むことが必要。

(2)えせ同和行為の排除について

えせ同和行為とは、何らかの利権を得るため、同和問題を口実にして企業・行政機関等へ不当な圧力をかけるものであり、その行為自体が問題とされています。

①えせ同和行為の具体例

- ・同和問題を名乗る者が、その団体が発行する図書や機関紙を企業に同和研修資料として、購入・購読を要請したり、団体への寄付金・賛助金を要求
- ・公共工事に絡み、同和問題を名乗る暴力団幹部が発注官庁や大手建設会社に対して同和問題に絡めて下請工事への参加要求や環境保全、騒音問題等を理由に金銭を要求
- ・同和問題を名乗る者が、金融機関の些細なミスにつけ込み、大声で威嚇して事務を妨害し、損害賠償金の支払いを強要

②えせ同和行為に対する基本的注意事項

- ・不当要求は断固として拒否すること
- ・こわいもの意識を捨てること
- ・最初から一貫して、毅然とした態度で対応すること
- ・安易な妥協はしないこと
- ・脅しを恐れないこと
- ・同和問題への取組みを非難された時は、「大阪企業人権協議会に加入して、人権研修に取り組んでいます」、「これが人権侵害に当たるかどうか、また、今後の対応については、法務局に委ねたい」などと答える。
- ・弱みを追求された場合であっても、安易に相手の言いがかりを認めたり、謝罪的な発言をしてはならない。事務上の過誤等の処理は、別個に正しい手続きによって行うべき。
- ・組織全体で対応する。対応する担当者や、役割分担、対応方針をあらかじめ決めておく。
- ・警察、弁護士、法務局などに相談する。

③えせ同和行為に対する具体的対応

- ・面談する場所は、自社の応接室などとする。相手の要求する場所には出向かない。
- ・対応は担当者が行い、幹部を出さない。

- ・対応は必ず2人以上で行う。場合により、弁護士を立ち合わせ、また弁護士や警察官に待機してもらう。相手方より多い人数で対応する。最初に20～30分程度の時間の制限を明言する。湯茶は出さない。用件が終わった時、制限時間がきた時は、きっぱりと退去を要求する。
- ・相手方の氏名、所属団体、所在等を確認する。代理人と称する場合には、その関係、委任の事実等を確認する。名刺を要求する。
- ・話の内容を、録音するか、詳細に記録をとる。相手方がそのことを指摘した場合は「上司に報告するため」と答える。
- ・おびえず、あわてず、ゆっくりと対応し、無礼な態度を見せないよう注意する。
相手方の要求に応じるべきでないと考えた時は、「当社としては、要求には応じられません。これ以上お話しても結論は変わりません」などと明確に答え、「検討する」とか「考えてみる」などと言ってはならない。
当初の段階で「申し訳ありません」「すみません」など、非を認める発言をしてはならない。
相手方が念を押した時は、「はい」「いいえ」で答えず、会社の主張を繰り返す。
「結構です」「いいです」は容認したという口実にされるので、言わない。
- ・いかなる場合も、署名、押印をしない。
- ・特別な事情がない限り、こちらから相手方に電話をしない。

5.人権とは

(1)人権とは、私たちが生まれながらに持っている様々な自由や権利の総称。

- ・人が人間らしく尊厳を持って生きていく権利、人が幸せに生きていくための権利。
- ・人権は不当な差別を受けている人だけに関わるのではなく、すべての人に関わるものです。
(人権の普遍性)
- ・仕事をするという勤労の権利、居住・移転の自由など、私たちの日常生活すべてに人権は関わっています。(人権の日常性)
- ・人権はすべての人に対して同じように保障されています。(人権の平等性)
- ・人権は私たち一人ひとりの個人の尊重に根ざすものです。(個人の尊重)
- ・様々な個性を持った個人がその人らしく生きる権利であり、一人ひとりの多様性が認められなければなりません。(多様性の尊重)
- ・人権は権利としての性格と並んで、義務としての側面も持ちます。私たち一人ひとりの絶え間ない努力によって人権を守らなければいけません。また、自分の人権を主張するだけでなく、他者の自由や権利を認め、相互に尊重し合わなければなりません。

(2)日本国憲法で保障されている基本的人権

基本的人権の尊重は日本国憲法の柱の一つです。

- ・侵すことのできない永久の権利（憲法第11条）
- ・個人の尊重・幸福追求権・公共の福祉（第13条）
- ・法の下での平等（第14条）
- ・自由権（国民生活に国家権力が干渉しないように求める権利）
＝身体的自由、精神の自由、経済活動の自由
- ・社会権（人間らしく生きる権利）
＝生存権、教育を受ける権利、勤労者の権利

(3)世界人権宣言と人権週間

第2次世界大戦がもたらした悲劇や苦悩、破壊を反省し、人権の保障が世界平和の基礎であるという認識から昭和23（1948）年12月10日に、国連の総会で採択されました。生命、身体、安全、その他多くの基本的人権についての基準を示し、すべての人がどのような理由によっても差別を受けることなく、これらの人権を享有できるようにすべきであると宣言されています。

世界人権宣言(抜粋)

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、理性と良心とを授けられており、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ことを問わず、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。

また、世界人権宣言が採択されたことを記念して、法務省と全国人権擁護委員連合会が昭和24（1949年）から、毎年12月10日を最終日とする1週間（12月4日から同月10日まで）を「人権週間」と定め、その期間中、各関係機関及び団体の協力の下、同宣言の趣旨及びその重要性を広く国民に訴えかけるとともに、人権尊重思想の普及高揚を図るため、集中的な啓発活動を行っています。

したがって、社内人権研修についても、人権週間を機会に取り組むことも効果があるといえるでしょう。

(4)国際人権規約・条約

世界人権宣言は法的拘束力がなく、拘束力のある規範は国際人権規約及び、それ以降に作られる人権条約とそれに対する各国の批准に委ねられます。国連の人権規約・条約のうち、日本が批准しているものは、次の通りです。

なお、世界人権宣言をはじめ国連による人権規約・条約は、全体として人権の国際規範となるもので「国際人権」といわれています。

- 1 婦人の参政権に関する条約（1955年）
- 2 人身売買及び他人の売春からの搾取の禁止に関する条約（1958年）
- 3 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1979年）
- 4 市民的及び政治的権利に関する国際規約（1979年）
- 5 難民の地位に関する条約（1981年） 難民の地位に関する議定書（1982年）
- 6 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（1985年）
- 7 児童の権利に関する条約（1994年）武力紛争、児童売買・買春・ポルノ等に関する議定書（2004年、2005年）
- 8 あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（1995年）
- 9 拷問及びその他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約（1999年）
- 10 武力紛争における児童の関与に関する児童の権利に関する条約の選択議定書（2004年）
- 11 児童売買、児童買春および児童ポルノに関する児童の権利に関する条約の選択議定書（2005年）
- 12 強制失踪からのすべての者の保護に関する国際条約（2009年）
- 13 あらゆる障害者の尊厳と権利を保障するための人権条約（2014年）
- 14 国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人（特に女性及び児童）の取引を防止し、抑止及び処罰するための議定書（人身取引議定書）（2017年）

（ ）は締結年 ※令和6年4月現在

(5)ILO第111号条約

雇用・職業上の差別待遇を受けない権利を保障したのですが、日本はまだ批准していません。

(6)国連「人権教育世界プログラム」の推進

国連は、全世界における人権保障の実現のためには人権教育の充実が不可欠であるとし、「人権教育のための世界プログラム」を2005年から開始しました。第1段階（2005～2009年）では初等・中等教育における人権教育、第2段階（2010～2014年）では高等教育における人権教育および教員、教育関係者、公務員、法執行官、軍関係者のための人権研修、第3段階（2015～2019年）はそれまでの取り組みの強化とメディア関係者およびジャーナリストの人権研修、第4段階（2020～2024年）は若者への人権教育を通じたエンパワメントに焦点を当て、各国に人権教育を促進するよう呼びかけていました。

2024年には、国連人権理事会において、「人権教育のための世界プログラム」の第5段階（2025年～2029年）の行動計画が採択されました。この第5段階では、重点領域を第4段階に引き続き、若者と子どもとし、特にデジタル技術、環境や気候変動とジェンダー平等に焦点を当てること、また「持続可能な開発に関する2030アジェンダ」と連携させることとして、各国に人権教育の取り組みを開発し、実施するよう呼びかける決議を採択しました。

6.企業が考慮すべき人権の対象—企業活動のあらゆる場面に人権は関わっています—

企業は、雇用形態にかかわらず自社事業に関わる全ての従業員（正社員のほか、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート社員等を含む。）の人権を考慮すべきなのはもちろんのこと、取引先従業員、更には、顧客・消費者や事業活動が行われる地域住民など、当該事業の活動に関わる全ての人の人権を尊重しなければなりません。

(1)従業員の人権への配慮

- ・社員一人ひとりの人権を配慮することから、「明るい職場」がうまれる。
- ・企業活動を支える社員が安心して働くことのできる環境を整備する。
- ・昇進や昇給、人事評価において公平性や機会均等を保障する。
- ・セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の防止を徹底する。
- ・安全な職場環境を整備する。
- ・取引先従業員の人権に配慮する。
- ・サプライチェーンにおける労働者の人権への配慮

(2)雇用や公正採用選考への配慮

- ・採用選考時に、家庭の状況や出身など本人の責任に帰すことのできない理由により差別しない。

(3)顧客の人権への配慮

- ・「お客様を大切にすること」ことは、顧客一人ひとりの幸せや尊厳に配慮する。
- ・安全な商品やサービスを提供する。
- ・環境に優しい商品を開発する。
- ・すべての顧客に対して同じ商品やサービスを提供する。
- ・顧客のデータを保護し、プライバシーを守る。

(4)地域住民への配慮

- ・地域の行事への参加や、自社の施設や店舗などを開放するなど、地域貢献活動を実施する。
- ・火災などの事故や災害を起こさないよう、安全を確保する。
- ・騒音の防止や排水による汚濁防止など、環境に配慮する。

7.企業が人権に取り組むことによるポジティブな影響

「人権尊重」は社会の営みの基本です。企業も、お客様、従業員、取引先、地域社会等の事業活動のあらゆる場面に人権の尊重を進めていくことが不可欠です。

とりわけ、近年のビジネスと人権に関する社会的な関心の高まりを背景に、人権に関する取り組みが企業活動に与える影響が拡大しています。企業が、人(人権)を大切にする事業活動を実践して

いくことによって、業績への好影響（売り上げの増加、採用競争力の強化、コストの減少等）や企業価値への好影響（社会や顧客からの信頼・信用—ブランド価値—の向上、株式等価値の上昇）につながることが期待されます。

(1)有能な人材を確保することに役立つ

- ・差別されてきた人々にも、企業にとって有用な人材が多数います。同和地区出身者である、在日韓国・朝鮮人であるといった理由で採用をしないことは、企業にとって有能な人材確保のチャンスを失うことになります。
- ・公正性、透明性のある人事管理により、勤労意欲が増進します。
- ・就職先を選択する際にも、人権への配慮等が基準の1つとされてきており、結果として優秀な社員が集まります。

(2)職場のよりよい人間関係を築くことに役立つ

- ・企業の中で差別が存在していれば、人間関係はギクシャクし、生産効率にも影響が及びます。
- ・一人ひとりの個性が尊重されることにより、個人の能力が発揮され、生産性向上に繋がります。

(3)顧客とのよりよい人間関係をつくることに役立つ

- ・企業は、企業が作った商品やサービスを顧客に販売提供することにより利益を得て成り立っています。人権に取り組むことにより、顧客の立場に立った、気配りのある対応ができます。
- ・差別をする企業は顧客の信頼を失います。

(4)商品の開発や、サービスの向上に役立つ

- ・顧客のニーズがよく見えるようになります。
- ・障がい者や高齢者が暮らしやすい社会は、すべての人が暮らしやすい社会です。

ユニバーサル・デザイン

「世の中のデザインされた環境やモノは、本当に様々な人々にとって使いやすい配慮がされているだろうか」。ユニバーサル・デザインは、こうした疑問をもとに、「すべての人のためのデザイン」をコンセプトとした様々な商品やサービスを提供している。

すべての人にとって出来る限り利用可能であるように製品、建物、環境を開発・デザインすること。そして、「いつでも、どこでも、誰でも」特別に仕様の変更をしなくても受け入れられ、使われるものであること、とされている。

【ユニバーサル・デザインの7原則】

- ① 誰にでも公平に利用できること
- ② 多様な使い手や使用環境に対応でき、使う上での自由度が高いこと
- ③ 使い方が簡単ですぐわかること
- ④ 必要な情報が環境や使い手の能力にかかわらずすぐに理解できること
- ⑤ うっかりミスや危険につながりにくく、安全で、万一の事故にも対応できること
- ⑥ 無理な姿勢をとることなく、少ない力でも楽に使用できること
- ⑦ 使いやすい大きさや広さを確保すること

(5)企業イメージの向上、競争力強化に繋がる

- ・商品の品質が向上し、企業間の差は僅かになってきています。そのような中、環境や人権などの問題に、企業がどれだけ貢献しているかという事が、選別基準として高まってきています。欧米では、既に企業が果たす社会的責任が、商品購買や、投資※の基準となっています。

※近年、従来の財務情報に加えて、環境（Environment）・社会（Social）・企業統治（Governance）の要素も考慮したESG投資が注目を集めており、とりわけ人権への取り組みを推進する企業に投資が集中してきています。企業が人権への取り組みを強化することが、資本市場や金融市場における評価向上に大きく影響し始めています。

(6)リスク回避の方策となる

- もし、人権問題で企業が訴えられた場合、訴訟費用、敗訴した場合の賠償金、企業のイメージダウンなど、その損失は図りしれません。顧客や株主からの信頼回復のために、多大のコストを要します。
- 1人の社員の人権感覚の欠如による不祥事が、企業責任を問われ、企業イメージが大きく損なわれ、顧客を失うことになります。

■ 企業の人権尊重責任を求める動向と人権啓発体制の確立

本章では、今日、企業経営に強く求められている社会的責任（CSR）や人権の尊重、コンプライアンス（法令遵守または企業倫理の遵守）の観点から、人権の取組みの重要性を認識するとともに、企業内における人権啓発体制の確立について学ぶ。

1. 企業の社会的責任

(1) 企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility)とは？

一般的には、企業は社会的存在として、最低限の法令遵守や利益貢献といった責任を果たすだけではなく、市民や地域、社会の顕在的・潜在的な要請に応え、より高次の社会貢献や配慮、情報公開や対話を自主的に行うべきであるという考えです。

特に先進国では社会が豊かになるに従い、経済的成長以外の様々な価値観が育まれ、企業評価の指標として、法律や制度で決められた範囲を超えて“よりよい行動”をすることを望ましいとする傾向が生まれてきています。そこで企業がこうした社会的要請に応えることは、社会的行動の不足や欠落が招くリスクを回避するとともに、「企業市民」として社会的な責任・貢献を果たすことにより、企業の社会的評価や信頼性の向上を通じて経済的価値を高めることができると認識されるようになってきています。

実際の活動内容は様々で、典型的なCSR活動としては「地球環境への配慮」「適切な企業統治と情報開示」「誠実な消費者対応」「人権擁護や個人情報保護」「ボランティア活動支援などの社会貢献」「地域社会参加などの地域貢献」「安全や健康に配慮した職場環境と従業員支援」などがあります。

CSR が叫ばれるようになった直接的な要因としては、株式市場や格付機関が企業評価の尺度としてCSRの視点を取り入れるようになってきていることが挙げられます。イギリス、フランス、ドイツなどでは年金の投資先評価の際に、環境・社会・倫理面の評価を法律で義務付けています。

CSR の視点を取り入れた投資のあり方を「社会的責任投資（SRI：socially responsible investment）」といいます。環境対策や法令遵守、企業統治などを基準に投資先を選定した投資信託商品も発売されています。

(2) 企業の社会的責任(CSR)と人権

CSR を評価する基準として「環境への配慮」「消費者への対応」「コーポレート・ガバナンス（企業統治）」等に加え、「人権」も重要な評価基準です。具体的には、

- ① 同和問題をはじめ、女性、高齢者、障がい者、外国人労働者等の社会的な差別問題の解決に向けた取り組み（就職困難者の積極雇用、企業内人権啓発等）
- ② 従業員に対する雇用管理上の配慮（ハラスメント防止、メンタルヘルス、均等待遇等）
- ③ 海外進出した国への理解と配慮（文化・習慣等への理解、当該国への貢献等）
- ④ 顧客への配慮（平等かつ高齢者・障がい者等に配慮したサービス・商品提供等）
- ⑤ 顧客・従業員への個人情報の保護、等の取り組みが挙げられます。

(3) ステークホルダー（企業活動を行う上で関わるすべての人、利害関係人）と企業の社会的責任(CSR)

・企業の社会的責任(CSR)に取り組むためには

① 企業トップの認識向上

環境、人権、労働、消費者保護等に関する一層の取組みも求められることを経営トップが認識し、明確な意思決定とリーダーシップのもとに、社会的責任への取組みが進められるべきです。

② 経営理念に組み込む

社是・社訓などの経営理念に「人権尊重」の趣旨を掲げることが大切です。それが、方針・体制・事業活動に至るまで、包括的にその意思を表明することにつながるはずです。例えば「お客様を大切にする」という経営理念を具体的に実現していくために、自主行動基準を明文化し、どのように対応するのかを開示するのも一つの方法です。

・企業の社会的責任(CSR)の具体的内容

①株主

- ・株主にとって魅力的な企業となる
- ・株主価値をいっそう重視した、競争力あるコーポレート・ガバナンス(企業統治)を追究
- ・ディスクロージャー(情報開示)とアカウンタビリティ(説明責任)を充実する
- ・社会的責任投資(SRI)の広がり認識し、中長期的な企業価値の向上に努める

②従業員

- ・雇用の創出に努める
- ・人材育成・支援に努める
- ・人事評価での公平性や機会均等を確立する
- ・安全で働きやすい職場づくり(セクハラ・パワハラ等の防止の徹底など)に努める
- ・従業員一人ひとりが生きがいをもって働ける場を形成する
- ・海外進出をする場合、進出国における現地の人の採用と公正な評価を行う

③消費者・顧客

- ・安全な商品を提供する
- ・あらゆる消費者に対し、平等に接する
- ・公正な取引をする
- ・消費者のニーズや要望を受け止め、その品質に責任を持つ
- ・製品の素材、製造方法、安全性に関する情報を公開する
- ・「顧客データ」を保護し、プライバシーを守る
- ・わかりやすい説明や使用方法を表示し、事故やトラブルを未然に防ぐ
- ・不具合が発見された場合は、速やかに対応する
- ・究明した原因は、再発の防止のために役立てていく

PL法(製造物責任法)

商品の欠陥によって、消費者の生命・身体・財産に損害を与えた場合の製造業者の賠償責任が定められている。

④環境

- ・経営活動の全プロセスにおいて環境保護・保全に努める環境マネジメントを確立する〔環境方針・実施体制の確立とゼロエミッション(工場などの汚染物の排出をゼロにすること)・省エネ・省資源の推進、循環型経済社会の実現等に努めること〕
- ・環境リスクを認識する

⑤地域・社会への貢献

- ・事業所が所在する地域社会の社会的ニーズや文化・制度の把握と良好な関係を構築する(工場火災などの事故や災害を引き起こさない、排水による汚染防止や騒音防止などに配慮)
- ・国際社会の抱える課題を理解し支援する
- ・地域の市民団体やNPOとの交流と協働関係を構築する
- ・良き「企業市民」として、寄付や寄贈、ボランティア活動や地域の催しへ参加する。

(参考：公益社団法人関西経済連合会「企業と社会の新たな関わり方～地域社会の活性化に向けて」)

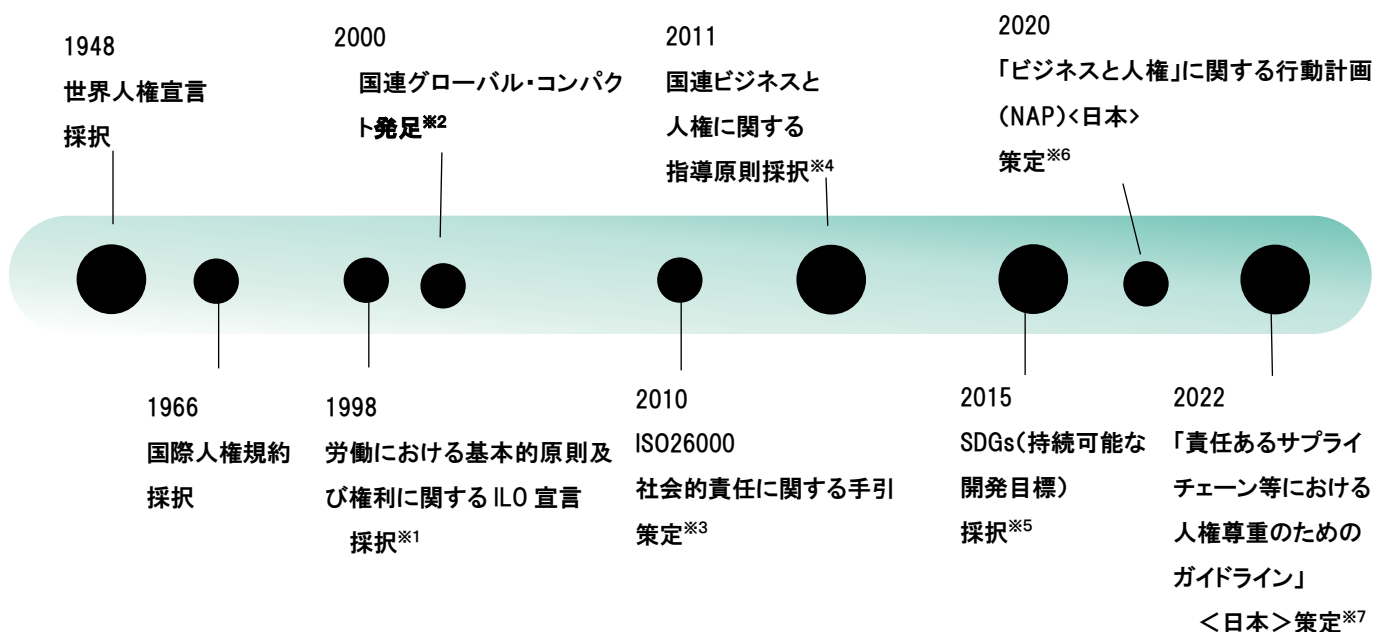
・社会的責任を果たすことの効果

- ①従業員と会社の関係を改善することができる。具体的には、採用活動がしやすくなる。愛社精神、やる気、生産性、モラルなどが向上する。
- ②顧客との関係を改善することができる。企業に対する顧客の信用が増し、ブランドイメージが向上する。
- ③経営を改善することができる。収益が上がる。競合他社との差別化が可能になる。
- ④市場競争力が強まる。企業のイメージが良くなる。高い企業評価を維持することができる。
- ⑤リスクマネジメントに繋がる。不幸にも事故が起きてしまった時、普段から社会責任を果たしていることで蓄積された「信頼関係」が助けになる。

2.企業による人権対応への国内外の高まり

(1)企業による人権対応を求める様々な国際基準や規格

近年、経済活動のグローバル化の進展に伴い、企業活動が地球環境や私たちの生活に及ぼす影響はより一層拡大しています。その中で、企業が自社の利益を優先し、倫理観やコーポレート・ガバナンス（企業統治）、コンプライアンス（法令遵守）、サプライチェーン上の人権などが軽視されるとともに、環境破壊やそれに伴う健康被害、製品やサービスの偽装、顧客情報の漏えいといった様々な社会問題が発生し、私たちの生活に多大な悪影響を及ぼしてきました。特に 1990 年代以降、先進国のグローバル企業が途上国で事業展開するに当たり、強制労働・児童労働、環境破壊などの事例が数多く報告されるようになりました。そのような状況を背景に、企業を取り巻くステークホルダー（消費者、労働者、顧客、取引先、地域社会、株主などの利害関係者）から、環境・気候変動問題や人権尊重などに企業が真剣に取り組むことが求められています。こうした流れも受けて、企業による人権対応を求める様々な国際基準や規格が公表されています。



出典:法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書

※1 ILO 中核的労働基準

平成 10 (1998) 年に ILO 総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」において、グローバル化の進んだ現代世界にあって最低限遵守されるべき基本的権利として、結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働の禁止、児童労働の禁止、雇用及び職業差別の撤廃の 4 分野にわたる労働に関する最低限の基準を定めたもの。令和 4 (2022) 年 6 月に 4 分野に加えて、新たに労働安全衛生が加わった。

※2 グローバル・コンパクト

平成 11 (1999) 年にスイスのダボスで行われた世界経済フォーラムでアナン国連事務総長が企業の経営者たちに対して、人権、労働、環境、腐敗防止に配慮した企業活動を行うように呼びかけたもので、このプロジェクトに参加する世界の企業に対して、人権、労働基準、環境、腐敗防止の 4 分野・10 の原則を支持し、実践するよう求めています。令和 6 年 1 月時点で、世界約 160 カ国で 1 万 7500 を超える企業・団体（うち国内企業・団体は約 450）が署名しています。

グローバル・コンパクトの10原則

人 権	1. 国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。
	2. 人権侵害に加担しない。
労働基準	3. 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする。
	4. あらゆる形態の強制労働を排除する。
	5. 児童労働を実効的に廃止する。
	6. 雇用と職業に関する差別を撤廃する。
環 境	7. 環境問題の予防的なアプローチを支持する。
	8. 環境に対して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる。
	9. 環境にやさしい技術の開発と普及を促進する。
腐敗防止	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。

※ 3 ISO（国際標準化機構）26000

平成 22（2010）年 11 月、ISO26000（社会責任に関する手引）が、国際標準化機構により発行されました。この規格は、組織の持続的な開発への貢献を支援することを意図したガイダンス（手引書）であり、企業にとどまらず、政府・学校・NGO 等、多様な「組織」を対象とした国際的な基準（認証規格ではなく、ガイダンス規格）となっています。

ISO26000 では、7 つの原則として「説明責任」「透明性」「倫理的な行動」「ステークホルダーの利害の尊重」「法の支配の尊重」「国際行動規範の尊重」「人権の尊重」を挙げ、さらに 7 つの中核主題「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティ参画および開発」とその課題や具体的なアクションプランを挙げ、社会的責任の理解や組織が社会的責任を実践していくうえで参考となることを意図しております。

※ 4 「ビジネスと人権に関する指導原則」

国連グローバル・コンパクトや、ISO26000（社会的責任に関する手引）、OECD 多国籍企業行動指針等、企業と人権に関する国際的なフレームワークの整備が進み、その集大成の 1 つとして、平成 23（2011）年に国連人権理事会で、全ての国と企業が尊重すべきグローバル基準として「ビジネスと人権に関する指導原則」（一般に「ラギー・フレームワーク」と言われている）が承認されました。

この指導原則は、「人権を保護する国家の義務」と並び、「人権を尊重する企業の責任」が 3 つの柱の 1 つと位置付けられています（なお、もう 1 つの柱は、「救済へのアクセス」です）。

指導原則は、国家の義務（State Duty）に関する 10 原則、企業の責任（Corporate Responsibility）に関する 14 原則、そして救済へのアクセス（Access to Remedy）について記した 7 原則の、合計 31 の個別原則からなりますが、企業が何をすべきかを考えていく上で特に重要なのが企業の責任に関する記述です。指導原則において、企業は、国際社会に承認された人権により、基本的な諸原則に則って社会的・道義的な責任を十分に認識し、人権を尊重することが明確に求められています。

「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方

(1) 企業が尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）

企業は、雇用形態にかかわらず自社事業に関わる全ての従業員（正社員のほか、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート社員等を含む。）の人権を考慮すべきなのはもちろんのこと、取引先従業員、更には、顧客・消費者や事業活動が行われる地域住民など、当該事業活動に関わる全ての人の人権を尊重しなければなりません。

(2) 企業が考慮する必要がある人権侵害の形態

指導原則では、企業自らが直接的に引き起こしている人権侵害のみならず、間接的に負の影響を助長していたり、関与したりしている（事業・製品・サービスと結びついている）人権侵害についても、対応する必要があるとしています。

(3) 企業が尊重すべき人権の分野

企業が考慮しておかなければならない「人権」の分野は、部落差別（同和問題）、ハラスメント、消費者の権利といった、自社の従業員や直接の顧客との間に起こり得た差別問題にとどまらず、従来責任を負うとされた範囲をはるかに超えて、最上流の取引先から製品・サービスの使用にとどまらず廃棄にまで及ぶ。サプライチェーン全体や、消費者の先にある社会や広告の受け手、直接の取引関係にはない地域住民やNP0・NGOなども含めて、強制労働や児童労働も含め、あらゆる人権侵害が起きていないかを考慮する必要があります。

(4) 企業による人権への取組みのあり方

指導原則では、企業活動が人権に及ぼす負の影響を防止・軽減し、救済するための具体的な措置として、大きく(a)方針によるコミットメント、(b)人権デュー・ディリジェンスの実施、(c)救済措置、の3つの行動が挙げられています。

つまり、人権に関する対応方針を策定し、企業としてのコミットメントを表明すること、社内外で調査を実施して人権への影響を把握・特定すること、そして特定した人権に関するリスクに対して予防策・対応策を実施し、適切な救済を提供することが求められているのです。

(5) 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスとは、人権への影響を特定し、防止し、軽減し、どのように対処するかを責任をもって行うことを意味します。具体的には、事業による人権への負の影響を調査・分析するとともに、特定された顕在的・潜在的な負の影響への対応として、教育・研修による啓発や社内環境・制度の整備、サプライチェーンの管理等を実施する必要があります。更に労働組合などステークホルダーとの意見交換も含むモニタリングによって再発状況を監視しつつ対応を続け、対応状況について報告書等を通じて外部に情報公開していくことも求められています。

※ 5 SDGs（持続可能な開発目標）

平成27（2015）年9月の国連サミットにおいて、持続可能な社会の実現に向けた国際統一目標として採択されました。このSDGsは、平成28（2016）年から令和12（2030）年までの国際目標で、持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さない（leave no one behind）ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものです。

なお、SDGsでは、企業が、ビジネス活動を通じて人々の生活に大きな影響力を与えるからこそ、企業に対して、その人権尊重に対する責任が明示された「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、SDGsがめざす世界の実現に寄与することが期待されています。

SDGs(持続可能な開発目標)の17の国際目標

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1: 貧困をなくそう | 9: 産業と技術革新の基盤をつくろう |
| 2: 飢餓をゼロに | 10: 人や国の不平等をなくそう |
| 3: すべての人に保健と福祉を | 11: 住み続けられるまちづくりを |
| 4: 質の高い教育をみんなに | 12: つくる責任つかう責任 |
| 5: ジェンダー平等を実現しよう | 13: 気候変動に具体的な対策を |
| 6: 安全な水とトイレを世界中に | 14: 海の豊かさを守ろう |
| 7: エネルギーをみんなに、そしてクリーンに | 15: 陸の豊かさを守ろう |
| 8: 働きがいも経済成長も | 16: 平和と公正をすべての人に |
| | 17: パートナリーシップで目標を達成しよう |

※6 「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）＜日本＞策定

この指導原則のもとでは、各国に対して、「ビジネスと人権に関する国別行動計（NAP）」を策定することが奨励されており、欧米諸国を中心にNAPの策定が進む中、日本でも令和2（2020）年10月に『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）」が公表されました。この行動計画は、業種・規模を問わず、すべての企業に対して責任ある企業行動の促進、企業活動による人権への悪影響を受ける人々の人権保護を強力に推進することによって、日本企業の企業価値と国際競争力の向上を期待するものです。

※7 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」＜日本＞策定

日本では、令和4（2022）年9月、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が公表されました。このガイドラインでは、法的拘束力は持たないとしつつも、規模や業種に関わらず、日本国内で事業活動を行う企業は、ガイドラインに則り、サプライチェーン全体で人権尊重への取組に努めることが求められています。

(1) (一社)日本経済団体連合会の企業行動憲章

令和4（2022）年、日本経済団体連合会は、2017年の企業行動憲章改定^{注1}後の国内外の動きや、それに伴う経団連の政策と活動、企業の実践等を踏まえて、「企業行動憲章 実行の手引き」を5年ぶりに全面改訂しました。

前回（2017年）の憲章改定以降、SDGsの経営への統合は、金融資本市場における意識の高まりと相まって、着実に進展している一方、世界は今、複合的な危機に直面しており、企業が持続的に発展していくには、企業行動のバージョンアップと加速化が必要となるため、企業行動憲章の「序文」および「企業行動憲章 実行の手引き」を改訂し、「持続可能な資本主義」の確立をめざした、社会性の視座に立脚した企業行動の実践を、会員企業等に働きかけていくとしています。

注1 企業行動憲章の改定

日本経済団体連合会は、平成29（2017）年11月8日、Society 5.0^{注2}の実現を通じSDGs^{※5}の達成を柱とした企業行動憲章の第5回改定を行いました。

この「企業行動憲章」は10原則からなり、持続可能な社会の実現が企業の発展の基盤であることを認識し、広く社会に有用で新たな付加価値および雇用の創造、ESG（環境・社会・ガバナンス）に配慮した経営の推進により、社会的責任への取組みを進めるとともに、自社のみならず、グループ企業、サプライチェーンに対しても行動変革を促し、多様な組織との協働を通じて、Society 5.0の実現、SDGsの達成に向けて行動する、としています。

特に、個別課題としても「人権の尊重」や「働き方の改革、職場環境の充実」が新たに記載されています。「人権の尊重」では、グローバル化する企業活動・サプライチェーンにおける労働問題や人権侵害をなくすための取組みの必要性を言及しています。また、「働き方の改革、職場環境の充実」については国内でも近年注目されている課題であり、従業員の労働環境の改善、企業のダイバーシティ促進、健康経営の推進などが求められています。

注2 Society 5.0

Society 5.0は、日本政府が提唱する未来の社会の姿とした計画で、狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society 4.0）に続く、人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会を示しています。IoTやAI、ロボットなどの革新技術を最大限活用して、人々の暮らしや社会全体を最適化した未来社会の実現をめざしたものです。

なお、「企業行動憲章」には、10の原則を実行するための実行の手引きが示されています。

企業行動憲章—持続可能な社会の実現のために—

（持続可能な経済成長と社会的課題の解決）

1. イノベーションを通じて社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図る。

（公正な事業慣行）

2. 公正かつ自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

（公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話）

3. 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、企業をとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図る。

（人権の尊重）

4. すべての人々の人権を尊重する経営を行う。

（消費者・顧客との信頼関係）

5. 消費者・顧客に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を獲得する。

（働き方の改革、職場環境の充実）

6. 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現する。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備する。

（環境問題への取り組み）

7. 環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動する。

（社会参画と発展への貢献）

8. 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献する。

（危機管理の徹底）

9. 市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害等に備え、組織的な危機管理を徹底する。

（経営トップの役割と本憲章の徹底）

10. 経営トップは、本憲章の精神の実現が自らの役割であることを認識して経営にあたり、実効あるガバナンスを構築して社内、グループ企業に周知徹底を図る。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促す。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たす。

企業行動憲章—実行の手引き（第7版）；（一社）日本経済団体連合会

3.グローバル化と世界の経済、社会の発展に積極的に貢献するために

(1)基本的な心構え・姿勢

グローバル化・ボーダーレス化した国際社会において、日本企業の経営のグローバル化を積極的に進め、世界の経済、社会の発展に積極的に貢献することが大切です。

そのために各企業は、世界共通の企業理念と経営方針を確立し、国際ルールや現地の習慣および文化を尊重しつつ、現地の発展に貢献する経営を行わなければなりません。

- ・経営の現地化の促進……現地社会に溶け込み、信頼される企業となるため、経営の現地化を積極的に進める。特に、従業員のみならず役員、トップについても、平等な機会を提供すると共に、人材育成に力を入れ、現地社会からの人材登用を積極的に推進する。
- ・良き企業市民としての活動……現地社会を深く理解し、地域からの信頼を得、しっかりと根をおろすために、「良き企業市民」として、さまざまな文化・社会貢献活動を展開する。また、現地の日系企業やその従業員による活動を積極的に支援する。
- ・経営理念・行動規範をグローバルに反映させるシステムの構築……国際ルールの遵守や現地の慣習・文化の尊重のみでなく、企業行動憲章に基づいた企業の経営理念や行動規範を、自社の海外オペレーションにも確実に反映させるよう努める。そのための経営システムをグローバルに構築する。

(2)具体的アクション・プランの例

<経営の現地化の促進>

- 日系企業の経営の現地化を進めるため、現地社会の人材を積極的に登用し、必要な教育、研修を十分に行う
 - ・現地従業員を現地企業のマネジメントに積極的に登用する
 - ・国籍を越えた“Right Person for the Right Position”を進める
 - ・教育、研修を実施する
 - ・現地従業員を対象とした教育、および業務研修を実施する
 - ・現地サイド主導のマネジメント・セミナーを実施する
 - ・現地従業員、日本人駐在員を区別しない研修機会を提供する
- 海外駐在員の教育研修を拡充する
 - ・現地社会の文化、慣習の尊重と現地社会への適応を念頭に置いて、海外に派遣する駐在員を選考し、その家族も含めた教育、研修および情報提供を行う
 - ・異文化対応、言語習得、現地の慣習理解等に最大の関心を払った研修を行う
 - ・赴任する駐在員は、日本企業を代表するとの自覚を持ち、それにふさわしい現地社会についての知識と理解を身につけるよう心掛ける
- 本社と現地企業との間のコミュニケーション・システムを確立する
 - ・現地企業との相互協力関係を緊密化する
 - ・部品の現地調達を拡大する
 - ・現地企業とのアライアンス（提携）の強化
 - ・現地商工会議所などの地域経済団体へ積極的に協力、参加する

<「良き企業市民」となるための行動>

- 現地社会事情を理解し、現地の文化や慣習に十分配慮した事業活動を行う
 - ・現地社会の一員として現地の抱える社会問題（マイノリティ、教育、犯罪、貧困等）に十分配慮し、かつ適切に対応する
 - ・商工会議所等の地域の経済団体、コミュニティ、政府、州、市町村の活動に積極的に参加する
- 現地教育機関への支援、ビジネス・インターンの実施、奨学金付与などを通じて現地の人材育成に貢献する
 - ・寄付、ボランティア活動などの社会貢献活動を積極的に行う
- 現地のニーズにあった寄付を実施する
 - ・現地企業側に寄付検討委員会を設置し、寄付に関する手続きの整備や透明性の向上に努める
 - ・本社側も、現地における寄付の重要性を理解し、現地の判断を最大限に尊重するとともに、必要に応じて資金面などで支援を行う

○ボランティア活動を推進する

- ・現地の駐在員は率先してボランティア活動を行うとともに、本社側もボランティア活動の必要性を十分認識し、現地での活動を奨励する
- ・現地企業従業員によるボランティア活動を推進する

(3)グローバル化に対応した社内体制(事例)

グローバル化社会において、各地の現地企業における事業が、国際ルールや現地の慣習・文化を尊重したものとなっているかを常にチェックできるようなシステムを構築し、指導します。

同時に、企業行動憲章に基づいた行動が海外でも行われるよう、本社の経営理念や行動規範が現地の事業に的確に反映できるシステムを構築し、指導します。

- i. トップによる経営方針を、文書、会議、研修等を通じて伝達する。
- ii. 国籍不問の多様なキャリア・パス（職務経歴）による国際的な人材育成に努める。
- iii. グローバルな規模で、人材の適材適所を実現する。
- iv. 本社でのグローバル・マネジメント研修を実施する。

（内容：本社の経営トップが直接経営方針を説明するとともに、国際的な人的ネットワーク作りを推進する 等）

(4)日本に暮らしているのは日本人だけではない

一方、国内においても、人、もの、情報とあらゆる側面でグローバル化が進み、国境を越えたさまざまな活動や人々の移動が活発になっています。

また、少子高齢化社会を迎え、労働者不足や国際化時代を反映し、日本の在留外国人数は、約359万人（令和6（2024）年6月末現在）で、過去最高を更新しています。（p.82参照）

日本には、多様な国籍や文化、生活習慣を持った外国の人々が生活しています。街でもいろいろな国の人を見かけます。しかし、言語、文化、宗教、生活習慣などの違いからくる誤解や偏見などにより、外国人の人権にかかわる問題が指摘されています。

例えば、「外国人お断り」として、アパートやマンションへの入居を断られる場合や、外国人であるという理由だけで、就労に関し、不合理な扱いを受けるという場合があります。地域社会の活動に参加したいのに、どうすればいいのかわからなくて困った、という人もいます。このような閉鎖的な態度や差別は、外国人の人権を傷つけるものです。

もし、あなたが外国で生活することになったとき、外国籍であるというだけで不合理な扱いを受けることを想像してみてください。怒りと悲しみを覚えませんか。

国籍、人権、宗教などによる不合理な差別をなくし、国籍などで判断するのでなく「その自身」を知ろうとする努力こそが真の国際化にとって大切なのではないのでしょうか。

日本人は、外国人を「特別扱い」したり、異質なものとして排除しようとする傾向があるようです。しかし、現在日本で暮らす外国人の人々は、出身国や文化もさまざまですが、いろいろな仕事に就き、社会の一員として幅広く活躍しています。

国籍などだけで判断するのではなく、外国の文化や習慣、言語や宗教などへの理解を深めるとともに、相手の価値観を尊重しながら、共に社会の一員として暮らしていこうという姿勢が大切です。

4.「人権」とコンプライアンス経営

(1) なぜ今、「コンプライアンス」か？

ステークホルダー（利害関係人、株主、従業員、消費者、顧客、環境、コミュニティ等）から企業経営にコンプライアンスを求める声が高まる中で、不祥事・事件は企業イメージ・信用の低下を招き、業績を低下させ、企業経営に大きなダメージ・影響を与えるようになってきています。

不祥事により、廃業に至った企業もあります。そうした状況を受けてコンプライアンス経営は企業の存続条件であるとの認識が高まってきています。

また、コンプライアンス関係の法律の整備が進み、コンプライアンス違反行為に対して行政・司法からの厳しい制裁等が加えられるようになってきています。

このようなことから、企業においてコンプライアンス（法令遵守または企業倫理の遵守）の

必要性が唱えられるようになりました。とはいえコンプライアンスは、単に企業防衛・リスク回避のためだけにあるものではありません。ただ「企業は利益第一であり、法律は抵触しない程度でよい」という考え方は、コンプライアンスの意味を正しく理解しているとはいえません。

企業活動の目的として利益追求があることは当然のことですが、それは商品やサービスの提供という企業活動を通じて、公共的・社会的な使命を果たし信頼を得る中で達成されるべきものです。従って利益追求とコンプライアンスを対置的に捉えるのではなく、一体的に捉え、経営理念（コンプライアンス経営）に位置付けることが大切です。

(2)コンプライアンスと人権

コンプライアンス(Compliance)とは、一般的には法令遵守といわれることが多いですが、もともと英語のComplianceには「応諾」「順応」等の意味もあり、顧客や社会の要望等に応えるという趣旨を踏まえて、法令だけに限らないで「指針」「ガイダンス」、そしてその背景にある精神を含めたものを遵守していくという考え方が有力で、広義のコンプライアンスには公正、マナー等に加えて人権（人権尊重等）も含まれるといわれています。

国内には、女性、子ども、高齢者、障がい者、同和問題、外国人、性的マイノリティなどに関わる人権問題や、インターネット上の人権侵害など、さまざまな人権問題が存在しています。

これらの問題に直面する人たちの人権を具体的に保障するために、日本国憲法の趣旨や国際社会における流れを踏まえ、それぞれの問題に対応する個別の法律の整備が進められてきています。

<人権に関する主な法律>

* 法律名は略して記載しています。

内容	主な法律	内容	主な法律
人権啓発	・人権教育・啓発推進法	アイヌの人々	・アイヌの人々の誇りが尊重される社会実現に向けた施策推進法
女性	・男女雇用機会均等法 ・男女共同参画社会基本法 ・ストーカー規制法 ・配偶者からの暴力防止法 ・女性活躍推進法	外国人	・ヘイトスピーチ解消法
		犯罪被害者やその家族	・犯罪被害者等基本法
子ども	・児童買春、ポルノ規制処罰法 ・児童虐待防止法 ・こどもの貧困対策推進法 ・こども基本法	インターネット	・私事性的画像記録提供被害防止法
		北朝鮮による拉致	・拉致被害者支援法
高齢者	・高齢者雇用安定法 ・高齢者居住安定法 ・高齢者虐待防止法 ・認知症基本法	ハンセン病回復者	・らい予防法の廃止の法律 ・ハンセン病問題解決促進法
		個人情報	・個人情報保護法
障がい者	・障害者基本法 ・障害者虐待防止法 ・障害者雇用促進法 ・改正障害者差別解消法	性的マイノリティ	・LGBT理解増進法
		ホームレス	・自立支援特別措置法
部落差別 (同和問題)	・部落差別解消推進法	ハラスメント防止	・改正労働施策総合推進法 ・男女雇用機会均等法

また、自治体においても、人権尊重の大切さを示し、すべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現をめざして、人権に関する条例やガイドライン等が制定されています。

5.個人情報保護と「人権」

(1)個人情報の保護

①個人情報保護の重要性～プライバシー権としての個人情報保護～

「プライバシー権」とは、当初は「一人ではうってもらふ権利」として定義付けられたことが始まり※¹ですが、今日ではコンピュータ技術の発展、IT化の進展の中で、「自己の情報をコントロールする権利」とより積極的に定義付けられてきています。

※1 明治23（1890）年、アメリカのサミュエル・ウォーレンス弁護士とルイス・ブランドイス弁護士が、論文「プライバシーの権利」の中で「一人ではうってもらふ権利」を主張した。

また、我が国における「プライバシー権」自体の法的根拠は、憲法13条「幸福追求権」とされていますが、民法上においてもプライバシー侵害が不法行為（民法709条）に当たるとして損害賠償請求が認められた判例は数多く、判例法上、肯定されていると言えます。

②個人情報とセンシティブ情報

「個人情報」とは個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、住所、生年月日等により特定の個人が識別されるか、または識別される可能性のある情報のことを言います。

また、「センシティブ情報」とは、個人情報の中でも人種や民族、本籍地、信教、思想、医療情報、犯罪歴等の社会的差別の原因となる個人情報や個人の財産や債務の状況がわかってしまう個人信用情報など、特に取り扱いに注意すべき情報のことを言います。

③個人情報保護法制定の背景

情報化・コンピュータ化が進展する中、官民間問わず、大量の個人情報が保有され取扱いされてきています。これらの個人情報の中には、個人のプライバシーとして守られるべき情報も含まれており、一端、誤った取扱いをすると、取り返しのつかない大きな被害を及ぼすおそれがあります。実際、顧客情報の大量流出や個人情報が売買されるなどの事件が多発し、社会問題化してきています。

また、国際的にも昭和55（1980）年にOECD（経済協力開発機構）が個人情報の保護に関する8原則を掲げた「プライバシー保護と個人データの国際流通についてのガイドラインに関する理事会勧告」を採択するなど、国際的な流れにもなっています。

こうした社会的要請に加え、国内においては「大阪府部落差別等規制条例」制定など、センシティブ情報に対する規制の取り組みがあったことも見逃せません。

(2)個人情報保護法（個人情報の保護に関する法律）

氏名や性別、生年月日、住所などの情報は、個人のプライバシーに関わる大切な情報です。一方、それらの情報を活用することで、行政や医療、ビジネスなど様々な分野において、サービスの向上や業務の効率化が図られるという側面もあります。

そこで、個人情報の有用性に配慮しながら、個人の権利や利益を守ることを目的とした「個人情報保護法」（正式名称：個人情報の保護に関する法律）が平成15（2003）年5月に制定され、平成17（2005）年4月に全面施行されました。

その後、デジタル技術の進展やグローバル化などの経済・社会情勢の変化や、世の中の個人情報に対する意識の高まりなどに対応するため、個人情報保護法は、これまでに3度の大きな改正が行われました。

平成27（2015）年の改正では、個人情報の定義の明確化や「要配慮個人情報※」の取扱厳正化が行われ、取り扱う個人情報の数が5,000人分以下の小規模事業者の対象化、個人情報データベース提供罪の新設などが行われました。

また、令和2（2020）年の改正では、漏えい等が発生した場合の個人情報保護委員会への報告及び本人通知の義務化や不適正な方法により個人情報を利用してはならない旨の明確化などが行われました。

さらに、令和3（2021）年の改正では、これまで別々に定められていた民間事業者、国の行政機関、独立行政法人等のルールを集約・一体化し、個人情報保護法に統合されました。

※「要配慮個人情報」とは、個人情報の中でも、他人に公開されることで、本人が不当な差別や偏見などの不利益を被らないように、その取扱いに特に配慮すべき情報をいいます。

例えば、人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により被害を被った事実や、障害に関する個人情報などで、このような「要配慮個人情報」の取得には、原則として、あらかじめ本人の同意が必要です。

・個人情報保護法の主な内容

- ①目的
- ②個人情報・個人データ・保有個人データ
- ③個人情報取扱事業者
- ④利用目的の特定・目的外利用の禁止
- ⑤適正な取得・取得時の利用目的の通知等
- ⑥安全管理措置・従事者や委託先の監督
- ⑦第三者提供の制限
- ⑧開示、訂正、利用停止等の求め

(3)大阪府個人情報の保護に関する法律施行条例

大阪府では、従来大阪府個人情報保護条例(平成8(1996)年施行)の全部を改正し、上記の「個人情報保護法」の施行に必要な事項を定めた「大阪府個人情報の保護に関する法律施行条例」を令和4(2022)年10月31日から施行しています。この条例は、府民の責務として、「個人情報の保護の重要性を認識し、個人情報の適切な管理に努めるとともに、個人情報の取扱いに当たっては、個人の権利利益を侵害することのないよう努めなければならない」と定めています。

6.企業内における人権啓発

平成12(2000)年、人権教育・啓発に関する施策の推進について国、地方公共団体、国民の責務を明らかにした「人権教育・啓発推進法」が公布・施行されました。「人権教育・啓発」の推進は私たちの責務といえます。

(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。

(1)企業内における人権啓発の必要性

1人の社員の人権感覚の欠如による不祥事により、企業全体の責任を問われることとなります。

経営層を含め、従業員全員の人権に対する認識を深めることにより、人権意識を日々の業務に反映させ、あらゆる人々に配慮した企業活動を展開していかなければなりません。

事業所の規模や業種、現状に応じて、今、できるところから始めて、日常的に継続していくことが必要です。企業において、どのような活動に重点を置くのか、経営理念に沿って、継続できる活動の方法は何かなどについて、いろいろ工夫をこらすことから、はじめてください。

(2)企業内における人権啓発の目的

- ①企業の差別体質を変革する
- ②企業で働く人の人権を守る
- ③企業の社会的責任を果たす
- ④国民的課題の解決に取り組む
- ⑤人間共通の幸せを実現する
- ⑥企業の利益利潤に貢献する
- ⑦差別撤廃は国民的な潮流
- ⑧差別があるから差別をなくす

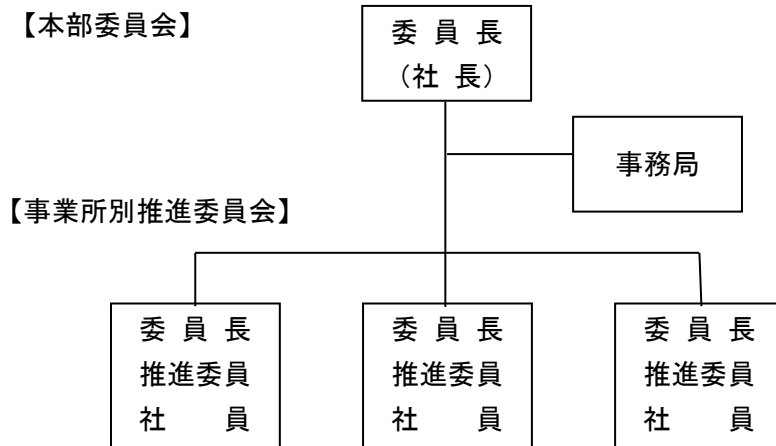
(3)社内体制の整備

企業のトップクラスを含めて人権問題への取組みを推進する組織(例：人権教育推進委員会など)をつくることが望まれます。

組織をつくる目的は、トップを中心に全従業員に人権問題に取り組むことを認知させ、活性化させるためです。この組織づくりは、企業の実情に即して行い、トップ自らがその長となることが重要です。

また、組織の社内における位置づけを明確化し、組織に企画・立案・実施の権限を与えることが必要であり、さらに、組織の決定事項をうまく実施する事務局体制を整備することが大切です。この組織づくりは、企業の業種や規模の大小を問わず、啓発研修を効果的でより確かなものにするための大切なポイントです。

<例>



人選と役割

本部委員会	・委員長は社長とする。 ・本部委員会は事業所別推進委員会を統括する。 ・事務局の基本方針に基づき、策定した年間計画等を決定する。
事業所別 推進委員会	・委員長は事業所の責任者とする。 ・事業所別推進委員会の推進委員は、年間計画に基づき研修を実施する。 ・委員長は研修内容及びアンケート結果を中央（本部）事務局に報告する。 ・研修テキスト等の管理を行い各職場に提供する。 ・人権問題事象の発生があれば、ただちに指導するとともに、遅滞なく事務局に報告する。
事務局	・基本方針、年間計画を策定する。 ・本部委員会を運営する。 ・研修テキスト等の教材を作成する。 ・研修の推進指導と管理を行う。 ・人権問題事象発生時の指導を行う。 ・人権に関する相談及び苦情処理に対応する。 ・その他、人権に関わる諸問題に対応する。

(4)企業内における人権啓発の具体的手法

- ①人権に関するポスターを掲出する。
- ②従業員への人権関係の資料を配付する。
- ③経営者や幹部職員のスピーチに人権に関するテーマを組み入れる。
- ④職場の朝礼において「人権スピーチ」を定期的実施する。
※ニュース等で取り上げられた身近な人権に関する話題を取り上げる。
- ⑤既存の新入社員研修や管理職研修に人権のテーマを取り入れる。
- ⑥OJTによる人権研修
※商品企画会議や営業戦略会議等、日常的な業務の中で、「人権の視点でどうか」についても検討する。
- ⑦社内報や社内掲示板を利用して広報をする。
- ⑧人権標語を掲示する。
- ⑨従業員に対する人権研修を実施する。

(5)人権啓発の進め方

- ①研修計画を作成する
 - ・目標や基本方針の策定
 - ・啓発の方法、実施する体制の構築
 - ・実施する時期や回数の策定
 - ・重点を置く課題や分野の選定
 - ・啓発の対象者（新入社員、管理職など）の選別

- ・研修カリキュラム（研修の内容、社外研修か社内研修か、実施時期など）の策定
- ・年間実施予定表の策定

＜例＞	上半期		下半期	
	4月～6月	7月～9月	10月～12月	1月～3月
	・上半期の方針を提示 ・新入社員研修の実施 ・憲法週間をテーマとした啓発活動 ・人権啓発推進員の任命と養成講座の検討	・上半期の反省 ・下半期の計画の立案 ・人権週間における啓発活動の検討 ・人権啓発推進員養成講座の実施	・下半期の方針の提示 ・人権週間に向けた準備と活動（資料の事前配付、人権標語の募集など）	・人権週間活動の反省、実施報告書の作成など ・本年度の総括 ・来年度計画の検討、策定
	＜----- 階 層 別 研 修 -----＞		＜----- 階 層 別 研 修 -----＞	
	＜----- 職 能 別 研 修 -----＞		＜----- 職 能 別 研 修 -----＞	
	＜----- 職 場 別 研 修 -----＞		＜----- 職 場 別 研 修 -----＞	

【ポイント】

- ・業務に関係の深いテーマを選ぶことにより、従業員の関心も高くなる
- ・前もって、従業員が人権についてどのような考えを持っているか、アンケートなどを実施して把握することが有効である
- ・定期的到人権について考える機会をつくることが必要で、そのために無理のない計画で継続することが大切である

②研修リーダーの養成

従業員が多い事業所においては、推進員の他に、研修リーダーの養成が求められる。研修リーダーには人権問題についての豊富な知識、深い理解、差別を許さず、差別をなくそうという強い意欲、積極的な態度などが必要である。

研修リーダーの養成には、研修の実施や、(一社)部落解放・人権研究所が実施する「部落解放・人権大学講座」、大阪企業人権協議会の実施する「人権リーダー養成講座」等への参加が有効である。

③社外研修に参加

- ・行政や大阪企業人権協議会等が実施する研修会・講演会に従業員を派遣する。
- ・人権博物館（リバティおおさか）などの見学や、フィールドワークを実施する。

④社内研修の場合

- ・講義形式（内部講師、外部講師の招聘）（事前に関連資料を配ったり、講義の中にQ & Aを入れたり、講義後にグループで感想を話し合ったりすると有効である）
- ・人権啓発ビデオを鑑賞する。

*大阪府商工労働部雇用推進室では、人権啓発ビデオの貸出しを行っています。詳しくは下記QRコードをご参照ください。

- ・参加型研修、フィールドワークなどを実施する。

※参考：大阪府 HP「人権啓発 DVD・ビデオのご案内」



7.その他

企業に係る人権問題は、これまで多くの議論がされているところですが、まだまだ①正しい知識を理解させること、②事象の表面的な解説、のみに終始している企業が多く、取り組みの濃淡から生じる企業間格差はさらに大きくなっているのが現実です。

差別は許せないという視点に立って、今一步、人権問題の重要性を認識し、単に知識だけでなく、実践に結びつく研修、つまり「啓発」を求めて取り組むことが重要なのです。

そのためにも、リーダーは常に当事者を意識すると共に、最新の人権情報をキャッチする努力が求められるのです。

4 公正採用選考-男女雇用機会均等

男女が性別に関わりなく、均等に就職機会が保障されるために、男女雇用機会均等法では労働者の募集・採用等についても、以下の事項が規定されています。

1. 募集・採用に係る、性別を理由とする差別の禁止(第5条)と特例措置(第8条)

男女雇用機会均等法では、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規定しており、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策定されています。

■ 募集・採用に係る指針の内容(禁止される差別的取扱いとその例－抜粋)

(1) 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。

- ・「総合職」「一般職」「正社員」「パートタイム労働者」などの一定の職種や雇用形態について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ・「営業マン」「ウェイトレス」など、男女のいずれかを表す職種の名称で募集すること(対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く)、又は「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ・男性または女性を敬遠しているかのような質問、発言をすること。
- ・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。

(2) 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。

- ・募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、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。

(3) 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。
(例:男性に対してのみ、または女性に対してのみ残業、休日出勤、転勤等が可能かを質問する等*)
- ・男女で異なる採用試験を実施すること。(面接回数、男女別集団面接、集団面接－男性のみ質問等*)
- ・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、子供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*。

※男女共に同じ質問をしていても、一方の性については採用・不採用の判断に影響なく、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ような場合は、採用において性別を理由として差別していることになります。

(4) 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。
- ・「大卒男性8人、大卒女性2人」等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。
- ・「男女社員 10 人募集 男性5人以上は採用」等男女のいずれかについて採用する最低の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。

(5) 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。

- ・会社の概要等に関する資料を送付する対象を男女のいずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ・求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

【いわゆる「登録型派遣」については、労働者派遣を行う事業主が、派遣労働者になろうとする者に対し登録を呼びかける行為及びこれに応じた者を労働契約の締結に至るまでの過程で登録させる行為は「募集」に該当します。(派遣元事業主が、労働者派遣契約に基づき、その雇用する派遣労働者に係る労働者派遣をすることは、「配置」に該当します。)

■ 上記の禁止事項等が適用除外となる職務

(1) 芸術・芸能の分野における表現の真実性等により、業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務

(例:モデル、俳優、実業団のスポーツ選手等)※単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。

- (2) 労働基準法の就業制限により、通常の業務を遂行するために、男女同じ取扱いが困難な職務
- (3) 風俗、風習等の違いにより男女同じ取扱いが困難な海外での勤務等
- (4) 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- (5) 宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上、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(1)、(2)と同程度の必要性があると認められる職務

■ 女性労働者に係る措置に関する特例(第8条)

男女雇用機会均等法では、性別を理由として差別的取扱いをしてはならないと定めています。ただし、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で、雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差を解消することを目的として行う女性のみを対象にした措置や女性を有利に取り扱う措置については、男女雇用機会均等法に違反しないとされています。

例外:募集及び採用で「女性のみ」「女性優遇」が認められる措置

雇用管理区分又は役職ごとに女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない(女性労働者の割合が4割を下回っている)状況で、募集・採用に当たり求人情報の提供等男性と比較して女性に有利な取扱いをすること。

具体例:女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回っている区分における募集及び採用に当たって、

- ・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
- ・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 など

※単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で女性を配置することは、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いないため、法令違反となります。

2. 配置・昇進・降格・教育訓練等についての性別を理由とする差別の禁止(第6条)

配置(業務の配分及び権限の付与を含む。)、昇進、降格、教育訓練、一定の福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、性別を理由として差別してはなりません。

禁止される措置の例:

- ・一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例:男性は外勤業務に、女性は内勤業務に従事させること。

派遣元事業主が、労働者派遣の対象を男女のいずれかのみにすること。

- ・職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

例:職種の変更について、女性のみ婚姻を理由に対象から排除すること。

- ・一定の役職への昇進に当たって、その条件を男女で異なるものとする。

例:女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとする。

- ・福利厚生の措置の実施に当たって、その条件を男女で異なるものとする。

例:女性についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。

- ・雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。

例:経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへの変更を強要すること。

- ・退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

例:男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

3. 間接差別の禁止(第7条)

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。

厚生労働省令で定める以下の措置について、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されます。

禁止される措置の例:

- ・募集又は採用に当たり、身長、体重又は体力を要件とすること。

例:荷物を運搬する業務を内容とする職務について、その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募集又は採用の要件とする場合。

- ・募集もしくは採用、昇進また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できることを要件とすること。

例:広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店等を広域にわたり展開する計画等もないのに、全国転勤に応じられることを募集又は採用の要件とする場合。

- ・昇進に当たり転勤経験を要件とすること。

例：特定の支店の管理職に昇進するに際し、その職務を行う上で異なる支店での経験が特に必要とは認められないにもかかわらず、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

4. 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等(第9条)

女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制、女性労働者の結婚を理由とする解雇、妊娠・出産・母性健康管理措置・産前産後休業等・労働基準法の母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されています。

妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産前産後休業等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り、無効です。

禁止される不利益な取扱いの例：

- ・解雇すること。
- ・期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ・あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ・退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ・降格させること。
- ・就業環境を害すること。
- ・不利益な自宅待機を命ずること。
- ・減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ・昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ・不利益な配置の変更を行うこと。
- ・派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

5. 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントの防止について

下記(1)(2)について、ハラスメントに関して相談した労働者等に対して事業主が不利益取扱いを行うことは禁止されます。

また、職場におけるセクハラや妊娠・出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、自社の社員に対する言動だけではなく、他社の社員や就職活動中の学生等の求職者、インターンシップを行っている者、教育実習生、個人事業主等に対する言動についても必要な注意を払うよう、同様の方針を併せて示すことが望ましいとされています。

・職場とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所をさし、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれます。

例：出張先、業務で使用する車中、取引先との打ち合わせ場所

このほか、セクシュアルハラスメントについては、以下の場所で起こることがあります。

取引先の事務所、取引先と打ち合わせするための飲食店（接待の席含む）、顧客の自宅等

・労働者とは

正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての労働者をいいます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者（派遣先事業主）も、自ら雇用する労働者と同様に、措置を講じる必要があります。

(1)職場におけるセクシュアルハラスメントの防止について(第11条、第11条の2)

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者とその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

また、事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行い、他社が実施する雇用管理上の措置(事実確認等)への協力を求められた場合にこれに応じるよう努めなければなりません。

・性的な言動とは

性的な内容の発言および性的な行動をさします。

事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒などもセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、男性も女性も加害者にも被害者にもなり得るほか、異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

また、相手の性的指向^{※1}又は性自認^{※2}にかかわらず、該当することがあり得ます。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

※1 人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか

※2 性別に関する自己意識

性的な言動・行動の例:

・性的な内容の発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

・性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

・職場におけるセクシュアルハラスメントの種類

①「対価型セクシュアルハラスメント」

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

典型的な例:

- ・ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。
- ・ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をすること。
- ・ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格すること。

②「環境型セクシュアルハラスメント」

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

典型的な例:

- ・ 事務所内において上司が労働者の腰、胸などを度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。
- ・ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。
- ・ 事務所内にヌードポスターを掲示しているため、その労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

・判断基準

セクシュアルハラスメントの状況は多様であり、判断に当たり個別の状況を斟酌する必要があります。また、「労働者の意に反する性的な言動」および「就業環境を害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要です。

一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得ます。継続性または繰り返しが要件となるものであっても、「明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態」または「心身に重大な影響を受けていることが

明らかな場合」には、就業環境が害されていると判断し得るものです。また、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当です。

(2)妊娠・出産等に関するハラスメントの防止について(第 11 条の3、第 11 条の4)

職場における妊娠・出産等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと等に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」の就業環境が害されることで、「①制度等の利用への嫌がらせ型」と「②状態への嫌がらせ型」があります。妊娠等の状態と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの(産前・産後休業を取得したあるいは請求したこと等)に関する言動により、当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

※育児・介護休業法第 25 条において、妊娠・出産等に関するハラスメントと同様に、育児休業や介護休業等に関する男女労働者に対するハラスメントについても、雇用管理上必要な措置を講じることが、事業主に義務付けられています。

①制度等の利用への嫌がらせ型

○対象となる制度又は措置

- ・妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)(均等法第 12 条、第 13 条)
- ・坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限(労働基準法第 64 条の2、第 64 条の3)
- ・産前休業(労働基準法第 65 条)
- ・軽易な業務への転換(労働基準法第 65 条)
- ・変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限(労働基準法第 66 条)
- ・育児時間(労働基準法第 67 条)

○防止措置が必要となるハラスメント

・解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの。

女性労働者が、制度等の利用の請求等(措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。)をしたい旨を上司に相談したことや制度等の利用の請求等をしたこと、制度等の利用をしたことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆することです。

女性労働者への直接的な言動である場合に該当し、1回の言動でも該当します。

例:産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら辞めてもらう」と言われた。/時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

・制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。

労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動をさします。

上司がこのような言動を行った場合は、1回でも該当しますが、同僚がこのような言動を行った場合については、繰り返し又は継続的なもの(意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません。)が該当します。

労働者が制度の利用を請求したところ、上司が個人的に請求を取り下げよう言う場合については、ハラスメントに該当し、事業主は措置を講じる必要があります。

一方、単に上司が個人的に請求等を取り下げよう言うのではなく、事業主として請求等を取り下げさせる(制度等の利用を認めない)場合については、そもそも制度等の利用ができる旨規定している各法(例えば産前休業の取得であれば労働基準法第 65 条第1項)に違反することになります。

該当する例:労働者が制度の利用の請求をしたい旨を上司に相談したところ、上司がその労働者に対し、請求をしないように言うこと。/労働者が制度の利用の請求をしたところ、上司がその労働者に対し、請求を取り下げよう言うこと。/労働者が制度の利用の請求をしたい旨を同僚に伝

えたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、請求をしないように言うこと。
/労働者が制度利用の請求をしたところ、同僚がその労働者に対し、繰り返し又は継続的に、その請求等を取り下げるよう言うこと。

・制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

女性労働者が制度等の利用をしたところ、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をするをいいます。

「嫌がらせ等」とは、嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと、又は専ら雑務に従事させるをいいます。

ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。

労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものをさします。

上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません）が該当します。

言葉によるものだけでなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参加させないといった行為もハラスメントになります。

○ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

- ・業務状況を考えて、上司が「次の妊婦検診はこの日は避けてほしいが調整できるか」と確認すること。
 - ・同僚が自分の休暇との調整をする目的で休業の期間を尋ね、変更を相談すること。
- ※ 制度等の利用を希望する労働者に対する変更の依頼や相談は、強要しない場合に限られます。

②状態への嫌がらせ型

○対象となる事由又は措置

- ・妊娠したこと
- ・出産したこと
- ・坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。
- ・産後の就業制限の規定により就業できず、又は産後休業をしたこと。
- ・妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能力が低下したこと。

※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻(にんしんおそ)、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

○防止措置が必要となるハラスメント

・解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司がその女性労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いを示唆することです。

ハラスメント行為者となり得るのは、上司です。女性労働者への直接的な言動である場合に該当し、1回の言動でも該当します。

例：上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

・妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

女性労働者が妊娠等したことにより、上司・同僚がその女性労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすることです。

ハラスメント行為者となり得るのは、上司・同僚です。

労働者への直接的な言動である場合に該当します。また、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な女性労働者であれば、「能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなもの」をさします。

上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの（意に反することを伝えているにもかかわらず、さらにこのような言動が行われる場合を含み、この場合はさらに繰り返し又は継続的であることは要しません。）が該当します。

言葉によるものだけでなく、必要な仕事上の情報を与えない、これまで参加していた会議に参

加させないといった行為もハラスメントになります。

例：上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。）/上司・同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じる状況となっている。（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む。）

○ハラスメントには該当しない業務上の必要性に基づく言動の具体例

- ・上司が、長時間労働をしている妊婦に対して、「妊婦には長時間労働は負担が大きいだろうから、業務分担の見直しを行い、あなたの残業量を減らそうと思うがどうか」と配慮する。
- ・上司・同僚が「妊婦には負担が大きいだろうから、もう少し楽な業務にかかわってはどうか」と配慮する。
- ・上司・同僚が「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないかと」と配慮する。

※ 配慮については、妊婦本人にはこれまで通り勤務を続けたいという意欲がある場合であっても、客観的にみて、妊婦の体調が悪い場合は業務上の必要性に基づく言動となります。

(3)事業主の責務

事業主は、職場におけるハラスメントを行ってはならないこと、その他職場におけるハラスメントに起因する問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければなりません。

○職場におけるハラスメントに起因する問題の例

労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられます。

事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければなりません。

○事業主が雇用管理上講ずべき措置とは

職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、厚生労働大臣の指針において 10 項目が定められ、事業主は当該項目について措置を講じる必要があります。

妊娠、出産等に関するハラスメントについても、事業主が雇用管理上講ずべき措置として、厚生労働大臣の指針において 11 項目を定められており、事業主は当該項目について措置を講じる必要があります。

事業主は、これらを必ず実施しなければなりません。企業の規模や職場の状況に応じて適切な実施方法を選択できるよう、これらの項目に関する具体例（職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメントについては、①～⑪（⑨は妊娠、出産等に関するハラスメント））を以下に示しますので、これを参考に措置を実施してください。

なお、派遣労働者に対しては、派遣元のみならず、派遣先事業主も措置を講じなければなりません。

・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① 職場におけるハラスメントの内容及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

【方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例】

- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動（「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」と発言する など）がセクシュアルハラスメントの原因や背景となり得ること、職場における妊娠、出産等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動含む）が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、妊娠、出産等した労働者が利用できる制度がある旨を労働者に周知・啓発することを社内報、パンフレット、社内ホームページ

ージ等広報又は啓発のための資料等に上記内容を記載し、配布等すること。

- ② 職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

【方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例】

- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ・職場におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制

- ③ 相談への対応のための窓口（相談窓口）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

【相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例】

- ・相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
実質的な対応が可能な窓口が設けられていることを言い、例えば、労働者に対して窓口となる部署又は担当者を周知していることが考えられます。
- ・相談に対応するための制度を設けること。
- ・外部の機関に相談への対応を委託すること。

- ④ ③の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じる恐れがある場合、妊娠、出産等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における妊娠、出産等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

【相談窓口の担当者が適切に対応することができると認められる例】

- ・相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ・相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ・相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

・職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。

【事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例】

- ・相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及びハラスメントの行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。
また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にでき

ないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第 18 条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

⑥ ⑤により、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者(以下「被害者」という。)に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

【措置を適正に行っていると認められる例】

- ・セクシュアルハラスメントの場合は、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談の対応等の措置を講ずること。
- ・妊娠、出産等に関するハラスメントの場合は、事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ・法第 18 条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

⑦ ⑤により、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに行行為者に対する措置を適正に行うこと。

- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるセクシュアルハラスメントに関する規定や妊娠、出産等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。
併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換(セクシュアルハラスメントの被害者への対応を行う場合)、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ・法第 18 条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行行為者に対して講ずること。

⑧ 改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて他の事業主に再発防止に向けた措置へ協力を求めることも含まれる。

また、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

【再発防止に向けた措置を講じていると認められる例】

- ・事業主の方針及びハラスメントの行為者について厳正に対処する旨の方針、妊娠、出産等に関するハラスメントの場合は、事業主の方針と併せて妊娠等した労働者は制度等の利用ができる旨を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ・労働者に対して職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

・職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

⑨ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならない（派遣労働者にあっては、派遣元事業主に限る）。

【業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例】

- ・妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- ・業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

・①から⑧までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑩ 職場におけるハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該ハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

【相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例】

- ・相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ・相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ・相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布すること。

- ⑪ 労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「ハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

【不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例】

- ・就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、ハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発すること。
- ・社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、上記について記載し、労働者に配布等すること。

○他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

事業主は、雇用する労働者又は事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければなりません。

また、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものです。

○事業主がハラスメント問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、ハラスメントを防止するため、次の取組を行うことが望まれます。

- ・職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメントは、パワーハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること。
- ・職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識をもつことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、妊娠等した労働者に周知・啓発すること。
- ・事業主は、雇用管理上講ずべき措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

○事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあつ

ては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望まれます。

- ・自ら雇用する労働者に職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すこと。
- ・また、これらの者から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、自ら雇用する労働者に対する措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

(4)労働者の責務

労働者は、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するように努めなければなりません。

ひとくちメモ

育児・介護休業法第 25 条において、妊娠・出産等に関するハラスメントと同様に、育児休業や介護休業等に関する男女労働者に対するハラスメントについても、雇用管理上必要な措置を講じることが、事業主に義務付けられています。

6. 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理)(第 12 条、第 13 条)

妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。また、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません。

女性労働者の母性健康管理に必要な措置

- ・女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を定期的に受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにすること。

【妊娠中】 妊娠 23 週まで	4週間に1回
妊娠 24 週から 35 週まで	2週間に1回
妊娠 36 週以後出産まで	1週間に1回

※ただし、医師または助産師（以下「医師等」）が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

【産後(出産後1年以内)】

医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

- ・妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記①～③の必要な措置を行うこと。

- ①妊娠中の通勤緩和(時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更 等)
- ②妊娠中の休憩に関する措置(休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更 等)
- ③妊娠中または出産後の症状等に対応する措置(作業の制限、勤務時間の短縮、休業 等)

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

◎ お問合せ先・・・ 大阪労働局雇用環境・均等部指導課 電話 06-6941-8940

セクシュアルハラスメントに係る関係法令と判例

〔男女雇用機会均等法(令和2年6月改正施行)〕

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

- 第 11 条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第1項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、前3項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第 29 条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

〔労働者派遣法(令和2年6月改正施行)〕

(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の適用に関する特例)

- 第 47 条の2 労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、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(昭和 47 年法律第 113 号)第 9 条第 3 項、第 11 条第 1 項、第 11 条の 2 第 2 項、第 11 条の 3 第 1 項、第 11 条の 4 第 2 項、第 12 条及び第 13 条第 1 項の規定を適用する。この場合において、同法第 11 条第 1 項及び第 11 条の 3 第 1 項中「雇用管理上」とあるのは、「雇用管理上及び指揮命令上」とする。

〔民 法〕

(不法行為による損害賠償)

- 第 709 条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

(使用者等の責任)

- 第 715 条 ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

(債務不履行による損害賠償)

- 第 415 条 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないとき又は債務の履行が不能であるときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。ただし、その債務の不履行が契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由によるものであるときは、この限りでない。

(不法行為による損害賠償請求権の消滅時効)

- 第 724 条 不法行為による損害賠償の請求権は、次に掲げる場合には、時効によって消滅する。

- 一 被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から三年間行使しないとき。
- 二 不法行為の時から二十年間行使しないとき。

○ 初めて企業の使用者責任を認めた判決

― 福岡セクシュアルハラスメント事件(福岡地裁・平成4年4月16日・判例タイムズ 783-60)

〔事件の概要〕

原告 女性労働者 被告 男性上司と出版社

男性上司は、女性部下が仕事を積極的にこなすことに反感をもち、会社の内部の関係者に、原告は、異性関係が派手である等の噂を流したり、会社の専務に、取引の一つが途絶えたのは、原告と取引先の担当者の男女関係のもつれが原因である等の報告をし、さらに原告に退職するよう求めた。両者の関係は悪化し、業務に支障が生じるようになったことから、専務はどちらかに退職してもらうしかないと決め、原告に退職を迫ったため、原告は退職するに至った。

〔判決の要旨〕

男性上司の不法行為責任と被告会社の使用者責任を認めて、165万円の損害賠償金を連帯して支払うよう命じた。

男性上司の言動は、原告の働く女性としての評価を低下させるもので最終的には原告を退職させるに至っており、原告の名誉感情その他の人格権を害し、職場環境を悪化させたもので不法行為を構成する。また、会社の業務の執行につきなされたものであるから、被告会社は使用者責任を負う。

使用者は、社会通念上伴う義務として、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務があるところ、専務らの行為は、職場環境を調整する義務を怠り、主として女性である原告の譲歩、犠牲において職場環境を調整しようとした点において不法行為性が認められ、被告会社はその点でも使用者責任を負う。

○ 職場における意に反する性的言動の違法性の判断基準を示した判決

― 家政婦へのセクシュアルハラスメント事件(名古屋高金沢支・平成6年10月30日・労働判例 06872)

〔事件の概要〕

原告 家政婦として働いていた女性 被告 会社代表者と建設会社

会社代表者の自宅の家政婦として雇用した原告に対し、代表者が、性的言動を繰り返したうえ、強制わいせつ行為に及んだため、原告は以後毅然とした態度に出るようになった。代表者は次第に仕事を取り上げたり、嫌がらせをするようになり、それを「セクシュアルハラスメント」であると抗議した原告を殴打し、その後、自宅待機を命じるなどしたうえ解雇した。

〔判決の要旨〕

職場において、男性の上司が部下の女性に対し、地位を利用して、女性の意思に反する性的言動に出た場合、これがすべて違法と評価されるのではなく、その行為の態様、行為者である男性の職務上の地位、年齢、被害女性の年齢、婚姻歴の有無、両者のそれまでの関係、当該言動の行われた場所、その言動の反復・継続性の有無、被害女性の対応等をみて、それが社会的見地からみて不相当とされる程度のものである場合には、性的自由ないし性的自己決定権等の人格権を侵害するものとして違法となる。

代表者がなした一連の性的言動、強制わいせつ行為、殴打行為について、違法と認めたが、仕事に注意を与えたり、金銭管理をさせなかったりという行為は嫌がらせの面は払拭できないが違法とまではいえないとした。

○ 性的行為を拒否されたため職場の優位な立場を利用していじめたという事案で、一連の行為を不法行為と認めた判決

― 兵庫国立病院事件(神戸地裁・平成9年7月29日・労働判例 726-100)

〔事件の概要〕

原告 女性賃金職員 被告 男性公務員と国

男性公務員は、国立病院の洗濯長であり、職員を指揮・監督する立場にあったが、作業中に原告に対し、「胸を触らせてくれ」と言ったり、現実には触ったりなどの行為を繰り返した。原告が、明確に拒絶したところ、男性公務員は原告と口を聞かなくなり、仕事の指示をしないほか、プレス作業から外すなどの対応をとった。

〔判決の要旨〕

男性公務員の不法行為と、被告国の使用者責任を認め、金120万円の損害賠償金を連帯して支払うよう命じた。

原告の意思を無視して性的な嫌がらせを繰り返したことは、異性の部下を性的行為の対象として扱い、職場の上下関係を利用して自己の意に添わせようとするもので原告の人格権を侵害する行為であり、男性公務員は性的嫌がらせ及び職場でのいじめ行為につき、不法行為責任を負う。

男性公務員の行為は、勤務場所において、勤務時間内に、職場の上司であるという立場から、その職務行為を契機としてなされたものであり、外形上、国の業務の執行につきなされたもので、国に使用者責任がある。

○ 会社に雇用契約に付随する義務として職場の環境を整える義務があることを認めた初めての判決
— 呉服販売会社事件(京都地裁・平成9年4月17日・労働判例 716-49)

〔事件の概要〕

原告 女性労働者 被告 代表取締役 専務取締役 呉服販売会社

女子更衣室がビデオで隠し撮りされていたことに気づいた代表取締役は、ビデオの向きを逆にしままで放置したため、再度、男性社員が隠し撮りする事態が起きた。原告は、朝礼で、被告会社を今は好きになれないと発言したところ、専務取締役は、翌日の朝礼で、原告と隠し撮りをした男性社員に男女関係があったかの発言をし、原告に会社で勤務を続けるか否か、一日考えてくること、今日は帰ってよいと発言した。それ以降、社員は原告を避けるようになり、原告は会社にいづらくなり退職した。

〔判決の要旨〕

会社に対して、退職と因果関係のある逸失利益として年収の180日分から失業給付を引いた差額の約80万円と、慰謝料など115万円の支払いを命じ、一部については専務取締役との連帯責任とした。

会社は、雇用契約に付随して原告のプライバシーが侵害されないよう職場の環境を整える義務がある。ビデオの隠し撮りについて、会社は真相を解明する努力をして、再び起きないようにする義務があったのに措置をとらず、そのため、再度の事態になったのであるから、会社が気づいた時以降の原告の損害について債務不履行により賠償の責任を負う。また、会社は、原告が意思に反して退職することがないよう職場環境を整える義務がある。原告が退職以外に選択の余地がない状況に追い込まれることがないよう、謝罪や発言の撤回などの措置をとるべきであったのにとらなかったから、原告の退職による損害を賠償する責任を負う。

○ 身体的なセクシュアルハラスメントだけでなく、「おばん」などの侮辱的な呼び方も含めて不法行為と認めた判決

— 青果卸売会社事件(大阪高裁・平成10年12月17日・判例時報 1658-143)

〔事件の概要〕

原告 女性労働者 被告 取締役ら4名と青果卸売会社

取締役ら4名は、日常的に原告を「おばん、おばば、ばばあ、くそばば。」等と呼び、すれ違いざまに原告のお尻や股間付近、胸などを衣服の上から触ったり、性的な言葉で露骨にからかったりしていた。あるとき、原告が、取締役の一人の帽子的前頂部を挨拶のつもりで軽く1回触ったところ、同人は、「お前みたいにおちぶれてないわ。」と怒鳴り、持っていたバイNDERで原告の頭部を3回叩いた。その暴力事件が直接的な引き金になり原告は退職するに至った。

〔判決の要旨〕

取締役ら4名の共同不法行為と、被告会社の使用者責任を認め、金110万円の損害賠償金を連帯して支払うよう命じた。

被告らの各行為は原告の人格権を侵害する不法行為を構成する。取締役の暴行は、その態様や「お前みたいに、落ちぶれてないわ。」と怒鳴っていること、従前の原告に対する言動などを考慮するとそれ以前の被告らの連続した不法行為の一環としてなされたものというべき。被告らの不法行為は、一つ一つはそれぞれ各個人が個別的に行ったものであるが、被告会社の営業時間内に、営業所内において、継続的、集団的に行われたものであること等から、同一不法行為と認めるのが相当であり被告会社の事業の執行につき行われたものであるとした。

○ セクシュアルハラスメントに対する抗議への報復としてなされた解雇を解雇権の濫用として無効と認めた判決

― 法律事務所事件(大阪地裁:平成 11 年3月3日・未掲載)

〔事件の概要〕

原告 女性事務員 被告 法律事務所の弁護士

被告は原告の首や顎をなでたり、「ハワイに行こう。」と言いながら腰に手を回したり、昼食のときに猥談をしたり、プライベートに食事を共にすることを要求したり、業務命令という形で勤務時間後に付き合うことを強要した。原告は、大阪弁護士会のセクシュアルハラスメント電話相談に相談して、抗議の意思を示すために、同会が発行しているセクハラカードを貼っていたが、被告は試用期間が過ぎたとして解雇した。

〔判決の要旨〕

弁護士に対する不法行為責任と解雇無効を認めて、損害賠償金170万円と未払賃金423万円の支払いを命じた。

弁護士の行為は、両者の関係、日常的に行われていた頻度等に鑑みると、原告の人格権を侵害する程度に至っており、性的嫌がらせ(いわゆるセクシュアルハラスメント)として、原告に対する不法行為を構成する。解雇は、原告が被告の性的嫌がらせに対する抗議の意思を示すためにセクシュアルハラスメントカードを机に貼ったことに対する報復として行われたもので、解雇権の濫用として無効というべきである。

○ セクシュアルハラスメントへの抗議に対する降格・減給処分等に違法性ないし過失があるとして会社の不法行為責任を認めた判決

― 労働者派遣会社事件(岡山地裁:平成 14 年5月 15 日・労働判例 832-54)

〔事件の概要〕

原告 女性支店長2名 被告 男性上司(専務取締役)と代表取締役と派遣会社

男性上司は、原告Aに対し、後継者の地位をちらつかせ肉体関係を迫るなどを行い、原告Bに対し、Aと肉体関係を持つことができるよう協力する旨を要請した。両原告はこれを拒否し、男性上司の言動を代表取締役に訴えたところ、役員会議が開かれ、原告らの事情聴取が行われたが、男性上司のセクハラ行為は確認できないとされ、両原告と男性上司に降格と減給の処分が決定された。このうち、両原告は、組織ルールを逸脱した行動で社内を混乱させたとして一般社員に降格され、男性上司は、両原告への不適切な対応で騒動を惹起したとして専務職を解任された。しかし、男性上司の実際の業務は従前と変わらなかった。

その後、男性上司は、自らのセクハラ行為は否定し、両原告は淫乱であるなどと他社員に言い回るようになり、他方、両原告は体調不良となり、Aはストレス障害、Bは自律神経失調症と診断され、また、両原告ともさらに減給を受け、事実上仕事をとり上げられ、そのうち賃金がまったく入金されなくなった。このため、両原告は、同社ではセクハラの問題に解決の見込みがなく、他の社員と円満に仕事を進めることが不可能になったと判断し、会社を退職した。

〔判決の要旨〕

男性上司の一連の行為は、Aに対しては、上司としての立場を利用して肉体関係を持つためになされ、両原告に対しては、上司としての立場を利用して虚偽の性的内容の風評を流し、職場環境を悪化させ、両原告の職場復帰を不可能にしたもので不法行為に当たるとし、男性上司の行為による慰謝料としてAに200万円、Bに30万円が認められた。

会社の責任については、

◇男性上司の行為は、会社内部で会社の役職者としての立場を利用して行われたこと

◇事情聴取において役員らは両原告の訴えの真偽を公平な立場で聞く姿勢に欠け、処分は男性上司の行為に係る事実確認が不十分なまま行われ、両原告に対する処分は男性上司よりも重く、違法なものであること

◇両原告が訴えた行為は、就業規則の制裁規定にある非違行為に該当しないこと

◇男性上司の行為、言動を放置し、両原告が職場に復帰できなくなるまでに職場環境が悪化することを放置したこと

などの会社の行為は、違法性を有し、ないしは過失が認められるとして全体として一個の不法行為を構成するとし、会社固有の不法行為による慰謝料として両原告各50万円と各々に未払給料相当損害金(A:約340万円、B:約360万円)、退職後1年分の逸失利益(A:約800万円、B:約914万円)、弁護士費用の損害賠償請求が認められた。

<参考2>

男女賃金差別等に関する関係法令と判例

〔男女雇用機会均等法〕

（性別を理由とする差別の禁止）

第6条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

〔労働基準法〕

（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、男性と差別的取り扱いをしてはならない。

○ 賃金差別

〔A社事件〕：同じ業務内容を担当していた原告と同期の男性職員との賃金格差について争った事例。判決では、同じ職種を同じ量及び同じ質を担当させる以上は原則として同等の賃金を支払うべきとして、男性職員と同一の労働に従事させながら、女性であることのみを持って賃金格差を発生させた場合、使用者としては格差を是正する義務があり、是正義務を果たさない場合には男女同一賃金の原則に違反する違法な賃金差別として不法行為を構成するとして、差額分と精神的苦痛に対する慰謝料の支払いを命じた。

【大阪地裁 平成 11 年 7 月 28 日】

○ 昇格差別

〔B社事件〕：同期同給与年齢の男女の職員間において昇格、昇進についての性差別が争点となった事例。判決では、女性に対する昇格差別を認め、課長職の地位にあることを確認し、差額賃金分の支払いを命じた。昇進については、使用者の専決に属する人事政策の問題であり、職員の処遇とは直接関連性がないとして請求権を否定した。この根拠として就業規則の定めと労使慣行の存在があった。

【東京高裁 平成 12 年 12 月 22 日】

〔C社事件〕：採用時の男女別労務管理を原因とする昇進・昇格に関する格差の違法性とその後の企業の是正義務が争点となった事例。判決では性別による差別を禁じた憲法の趣旨に反していることは認めたものの、当時は、性別役割分担意識が強く、そのような社会状況の下では公序良俗違反とすることはできないとし、企業の是正義務の有無についても違法性を帯びていないという判断。

【大阪地裁 平成 12 年 7 月 31 日】

5 公正採用選考-高年齢者

超高齢社会の到来により、高年齢者の雇用・就業機会の確保・拡大が重要な課題となっています。
そのためには、企業が年齢にかかわらず、「能力・経験・適性」を採用基準とすることが求められます。

■ 年齢にかかわらず募集・採用を

そこで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第9条では、「労働者の募集・採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」として、厚生労働省令で定める例外事由（下記参照）を除き、年齢制限が禁止されています。

■ 高年齢者等の雇用確保と再就職援助を

さらに「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高齢法」という)」では、「高年齢者等の安定した雇用の確保」と「高年齢者等の再就職援助」が定められています。

1. 高年齢者等の安定した雇用の確保

「高齢法」では、65歳未満定年の定めをしている事業主については、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講ずることが義務付けられています（65歳までの雇用確保の義務）。

また、高齢法の改正により、令和3(2021)年4月から、65歳までの雇用確保の義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、

(1) 70歳までの定年引き上げ

(2) 定年制の廃止

(3) 70歳までの継続雇用制度の導入

(4) 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

(5) 70歳まで「a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業」もしくは、「b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業」に継続的に従事できる制度の導入

以上5つのうち、いずれかの措置を講ずる努力義務が新設されました（70歳までの就業機会の確保の努力義務）。

2. 高年齢者等の再就職援助

「高齢法」では、解雇、経過措置による継続雇用制度の基準に該当しないことによる離職、その他の事業主の都合（退職勧奨による離職、解雇・退職事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職、解雇・退職事由と同一の内容である継続雇用しない事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職等）によって離職する45歳以上70歳未満の方が希望する時は、事業主は、その職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項を記載した書面（求職活動支援書）を作成し、交付しなければならないこととなっています。

※ 高年齢者の雇用を促進するため、新規雇用に係る各種の助成金や専門家等による無料の相談援助制度があります。詳しくは、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

【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設けられている場合

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。)の対象となる年齢層に限定して募集・採用する場合

※なお、例外事由に関する相談・質問等については、最寄りのハローワーク、または大阪労働局職業安定部職業安定課(06-4790-6300)にご連絡ください。

6 公正採用選考-在日外国人

日本国籍でないこと、外国人であることを理由に、求人者が採用面接等の応募を拒否することは、公正な採用選考に反します。入管法等により認められた就労の範囲で行う外国人労働者の採用については、当然のことながら、適性・能力を基準に選考するなど、公正な採用選考に努めなければなりません。

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するとともに、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用により、企業の活性化・国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であることに留意してください。

■ 多民族共生と企業活動

今日、企業も益々、グローバル化し、また日本に暮らす外国人もより多くなる中で、企業を取り巻くステークホルダー(企業活動を行う上で関わる全ての人、利害関係人)も多様化し、拡大してきています。

そのため、これからの企業活動では、より一層、民族・文化の違いを理解し、人権を尊重した対応が求められます。

例えば、企業が社員の募集・採用において、人種差別をせずに公正な採用を実施することは当然のこと、採用後も労働基準法をはじめとする労働関係法令を遵守し、多様な民族文化を持つ人々を企業内に採り入れ共有化することは、企業組織の活性化にもつながります。

また、顧客・消費者との関係においても、民族・文化の違いに配慮したサービス・商品等の提供に努めることが、良好で円滑な関係を形成し、企業への信頼にもつながり、「多民族共生」を企業理念に企業活動を行うことで、企業自身の評価を高めるとともに、その企業文化の醸成が、「共に生きる社会」の実現に向けた社会的貢献ともなります。

■ 公正採用選考-外国人労働者

(1)日本で就労が可能な在留資格

外国人が日本国内で就労が可能かどうかは、出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という)で定められた在留資格の範囲で認められています。その在留資格は、就労の可否により3種類に分けられます。

① 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、技能実習、高度専門職、介護、特定技能

※この他、「特定活動」という在留資格においても、本邦大学卒業者やワーキングホリデー等、許可の内容によっては就労が認められるものがあります。

② 原則として就労が認められない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

※但し、「留学」「家族滞在」の在留資格の場合は、予め地方出入国在留管理官署で資格外活動の許可を受けることによって、原則として、1週間28時間以内で就労が可能です。

※父母等に同伴し「家族滞在」の在留資格で日本に滞在し、日本の義務教育を経て、高等学校を卒業後に日本での就労を希望する場合には、「定住者」または「特定活動」への在留資格の変更が認められる場合があります。(p.78 参照)

③ 就労活動に制限がない在留資格

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

入管法上の不法就労に当たる外国人労働者を雇入れた場合や、業として外国人に不法就労をさせたり、あつせんした者は、「不法就労助長罪」(入管法73条の2:3年以下の懲役若しくは300万円以下の罰金)により罰せられます。一方、入管法上の不法就労を行った外国人や不法残留(オーバーステイ)の外国人に対しても、国外への強制退去や刑罰が科せられます。

※特別永住者の方は、就労活動に制限がありません。

(2)外国人労働者の雇用と人権

① 外国人の雇用管理

外国人労働者の雇用にあたっては、言葉、文化、習慣等の違いや日本人に根強くある異民族に対する偏見など、外国人労働者が抱えるハンディや置かれている状況を理解して、人権に十分、配慮した雇用をすることが大切です。

なお、外国人労働者の雇用管理に関する措置については、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に基づく「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」により定まっています。(p.175 参照)

② 外国人労働者にも国内の労働関係法令が適用されます

日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、職業安定法、労働者派遣法、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働関係法令が適用されます。従って外国人労働者を雇入れる際にも、書面による労働条件の明示をはじめ、賃金、労働時間等に関し、適正な労働条件の確保に努めなければなりません。さらに労働災害防止に関する措置や健康診断等の労働安全衛生上の措置、労働者災害補償保険や雇用保険等の各種社会保険の加入についても各々の関係法令により必要です。併せて、こうした雇用に関する説明にあたっては、母国語等を用いる等、理解が得られやすいように努めなければなりません。なお、これらの国内労働関係法令は、入管法上の不法就労(在留資格で認められていない就労、不法入国または不法残留による就労等)の外国人労働者であっても同様に適用されます。

③ 入管法上の不法就労と人権侵害

入管法上の不法就労に当たる外国人労働者を雇入れた場合や、業として外国人に不法就労をさせたり、あつせんした者は、不法就労助長罪により罰せられます。一方、入管法上の不法就労を行った外国人や超過滞在の外国人に対しても、国外への強制退去や刑罰が科せられます。

しかし、周辺諸国をはじめとした発展途上国と日本との経済格差等を背景に、国外の貧しい人々が、より多くの収入を得るため日本に出稼ぎ労働を求め、より賃金コストを抑制するために安易に不法就労を受け入れようとする企業があり、そこに不法就労を仲介する国外と国内のブローカーの存在が、不法就労を助長し、後を絶たない状況となっています。

そして、さらに問題となるのは、入管法上の不法就労である外国人労働者の弱みにつけこんで、低賃金や賃金不払い、長時間労働、不当解雇などの労働問題が数多く報告されています。

外国人労働者の人権は、その就労が入管法上、合法か不法であるかに関わらず守られるべきものであり、こうした人権侵害は、今後、日本の国際化がさらに進展していく上で、決して放置できない問題です。

＜参考＞ 外国人労働者の雇入れ時・離職時における在留資格等の確認・雇用状況の届出について

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により、事業主は、外国人労働者の雇入れ時及び離職時等には、その在留資格等(氏名、在留資格、在留期間、在留カード番号、生年月日、性別、国籍・地域等)について確認し、所在地を管轄するハローワークに届け出ることが義務付けられています。

在留資格等の確認は、「在留カード」(または「旅券(パスポート)」)の提示により行うこととなっており、また資格外活動許可を受けている場合は、これに加え「資格外活動許可書」の提示により行うこととなっています。

なお、厚生労働省令により「特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)」の方及び在留資格が「外交」「公用」の方については、確認・届出の対象外となっています。

＜在留資格等の確認に関する注意点＞

(「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」第五の四)

○在留資格等の確認は、特別な調査等を伴うものではなく、一般的に外国人であることが明らかである場合に行うものであり、通常の注意力をもって外国人であると判断できない場合まで確認を求めるものではありません。

特に「特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)」の方々は、日本で生まれ育った二世、三世、四世の方がほとんどです。氏名のみで判断せず、日本語能力や履歴書での学歴・職歴及び運転免許の取得年月日等により、その方がどの程度の期間、日本で生活してきたかにより推し量ることもできます。

○在留資格等の確認に必要な事項以外は求めないこと等、外国人労働者の人権やプライバシーの保護に十分、配慮してください。

○上記、在留資格等の確認及び雇用状況の届出は、雇入れ時及び離職時等において義務付けられているものであり、採用募集・選考段階にまで及ぼすものではありません。

従って、面接時に「国籍・地域」を質問するなどの行為はしないようにしてください。国籍・地域は、本籍地、宗教、家族の収入などと同様に、公正な採用選考や人権上の配慮からも不必要な情報収集です。

また、面接時に「在留カード」等の提示を求めることは適当ではありません。在留資格と在留期限の確認は口頭での質問により回答を得る、書面により本人から自己申告してもらうなど、国籍・地域が記載されている在留カード等を直接確認しない方法で行うこととし、採用が決まり次第、提示を求めるようにしてください。

なお、採用決定後に提示を求める場合には、「外国人雇用状況届出制度」などの趣旨を十分に説明のうえ確認することとしてください。

高等学校卒業後に日本での就労を希望する方の取り扱い

出入国在留管理庁においては、父母等に同伴して日本に在留している外国人の方が、高等学校等卒業後に日本で就労する場合、「定住者」又は「特定活動」への在留資格の変更を認めています。それぞれの主な要件は以下のとおりです。

定 住 者	特 定 活 動
我が国の義務教育(小学校及び中学校)を修了していること ※中学校には夜間中学を含みます。	—
我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業見込みであること ※高等学校には定時制課程及び通信制過程を含みます。 その他対象となる学校については法務省HPでご確認ください。	我が国の高等学校等を卒業していること又は卒業見込みであること ※ただし、高等学校等に編入している場合は、卒業に加えて、 <u>日本語能力検定 N2程度の日本語能力を有していることが必要</u> です。
—	扶養者が身元保証人として在留していること
入国後、引き続き「家族滞在」の在留資格をもって日本に在留していること ※「家族滞在」以外の在留資格で在留している方でも、「家族滞在」の在留資格該当性がある方は、本取扱いの対象となります。	
入国時に 18 歳未満であること	
就労先が決定(内定含む。)していること ※当該就労先において、資格外活動許可の範囲(1 週につき 28 時間)を超えて就労すること	
住居地の届出等、公的義務を履行していること	

在留資格変更の手続き等詳しくは下記 Web サイトよりご確認ください。最寄りの地方出入国在留管理官署へお問合せください。

出入国在留管理庁 HP

https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri07_00122.html



外国人労働者向けモデル労働条件通知書・労働条件ハンドブック

厚生労働省のホームページには、「外国人労働者向けモデル労働条件通知書(英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語、カンボジア語、モンゴル語、ミャンマー語、ネパール語及びタイ語)」と「労働条件ハンドブック(英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、韓国語、インドネシア語、ミャンマー語、ネパール語、タイ語、カンボジア語及びモンゴル語)」が用意されています(検索エンジンで「厚生労働省 外国人 労働条件」などと検索してください)。

外国人労働者の労働条件についての相談を受けています。

大阪労働局労働基準部監督課

電 話 06-6949-6490 (9 時 30 分～17 時まで:但し 12 時～13 時まで除く)
所 在 地 〒540-8527 大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館9階
* 英語、ポルトガル語、中国語、ベトナム語の相談員を配置しています。
(英語:月・水・金 ポルトガル語:水・木 中国語:火・水・木・金 ベトナム語:金・第一木曜日)
曜日は変更になることがありますので、あらかじめ上記電話番号にお問い合わせください。

外国人留学生及び外国人労働者への職業相談・紹介、外国人・留学生の採用に関する企業向け相談を行っています。

大阪外国人雇用サービスセンター

電 話 06-7709-9465
U R L <https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/>
所 在 地 〒530-0017 大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル 16 階
御利用時間 10:00～18:00(土・日・祝日及び年末年始を除く)
* 英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、ネパール語、ウクライナ語の通訳を配置しています。時間・曜日等については、事前にお問い合わせください。

■ 公正採用選考-在日韓国・朝鮮人

(1)在日韓国・朝鮮人の状況と歴史

我が国には令和6(2024)年6月末現在、約359万人の外国籍の方々が在住していますが、そのうち約43万人(約12.1%)は韓国・朝鮮人の方々と、大阪府内は東京都に次いで2番目に多く、約9万2千人が在住しています。

その多くは日本が朝鮮半島を領土としていた歴史的経緯により、第二次世界大戦以前から暮らしている人とその子孫で、戦後、さまざまな事情により多くの人が日本にとどまることになりました。

在日韓国・朝鮮人に対する偏見・差別をなくすためには、先ずはその歴史的経過から理解することが重要です。

(2)在日韓国・朝鮮人の就職差別と公正採用選考

チェックポイント

- ☐ 在日韓国・朝鮮人の歴史的経緯や社会的背景を正しく認識しているか。
- ☐ 採用選考にあたって在日韓国・朝鮮人を排除したり、雇入れにあたり通称名を名乗ることを強制していないか。

① 法的に在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、何らの就労制限はない

在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、「特別永住者」という法的地位^{*}が与えられております。

外国人が日本で就労する際には、在留資格によって制限がある場合がありますが、「特別永住者」の方々は、何の制限もありません(p.76 (1)の③参照)。日本語能力や履歴書等で特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)であることが推察されるにも関わらず、名前だけで判断して応募もさせないことは、在日韓国・朝鮮人の方々を採用選考から排除することになります。

^{*}韓国籍・朝鮮籍の人々には「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法[平成3(1991)年施行]」により、それまでの韓国籍・朝鮮籍に各々、認められていた「協定永住」「特例永住」を一本化して「特別永住」として無条件に将来の子孫も含め、在留権を認められています。

② 在日韓国・朝鮮人と就職の機会均等

在日韓国・朝鮮人の雇用については、近年、改善されてきてはいるものの、まだ多くの企業で「顧客や職場内で問題が起らない方がよい」などの理由で、敬遠・排除しようとする傾向がうかがわれます。

昭和54(1979)年、我が国も正式な締約国となった「国際人権規約」にも明らかなように、人種、国籍などで就職差別することは許されないことです。むしろ、今日の企業の多くは、日本国外とも関係しながら事業活動を行っていますが、そのような中、採用活動においても「国籍」にとらわれず、「実力本位」で行っている企業こそ国際競争力を高めていくと言えます。

③ 就労上において通名(日本名)使用を求めることは人権侵害です

在日韓国・朝鮮人問題の歴史的経過を理解せずに差別と蔑視がある中で、日常生活において多くの人が本名を隠し、通名を使わざるをえないという現実もあります。こうした状況の中でも本名で働きたいという人に対しては、その希望を受け入れることは当然のことであり、企業が雇入れに際し、通名の使用を求めることや強制することは、民族的自覚と誇りを傷つけるなど人権を侵害することになります。

在日韓国・朝鮮人に対する就職差別事例

〔採用応募時〕

- ・求人開拓に訪問した教員に対し、「在日韓国・朝鮮人の採用実績がない」と敬遠する発言をした。
- ・求人開拓に訪問した職員に対し「外国籍生徒については、日本名で働いてもらう」と発言した。
- ・本名(民族名)を名乗り、採用応募について問合せたところ、「留学生採用の予定はない」と断られた。

〔採用面接時〕

- ・「(老人福祉施設)戦前生まれの高齢者が多く、韓国人は採用できない」と発言した。
- ・韓国籍とわかると面接が打ち切られた。
- ・「日本名なら採用してもよい」と発言した。
- ・北朝鮮核疑惑等について、くどくど質問された。
- ・本名(民族名)だけを見て「日本語は喋れるのか?」と質問された。
- ・帰化の意思を問われ、「ない」と答えると面接が打ち切れ不合格となった。

〔採用内定後〕

- ・採用内定後、就労資格確認のために外国人登録書の提示を求められたが、「特別永住者であり、提示の必要がない」と答えたところ、採用内定を取り消された。

「就職」以外の主な差別実態

- ・「結 婚」…婚約破棄、結婚に反対されたり、結婚できなくなるような事象
- ・「差別発言・行為」…日常生活や職場の中で相手を侮辱する発言や行為
- ・「住宅入居」…賃貸住宅の申し込みや入居の拒否
- ・「落 書 き」…職場や公共トイレなどへの陰湿な差別落書き
- ・「民族衣装」…チマ・チョゴリを着ている人へのいやがらせや暴力行為

顧客からの民族名差別発言事件

X社に勤めるSさんは、民族的自覚と尊厳を守るため、日頃から本名（民族名）を名乗り、また名刺にもハングルと漢字に読みがなを付した本名を記して外勤業務を行っていた。

2005 年2月、Sさんは顧客に名刺を渡したところ、ハングル文字をさして「これはどういうことだ」「よくこんな名刺を出すなあ」「スパイの意味やないか」「名刺が気に食わない」等、在日韓国・朝鮮人や本名（民族名）に対して偏見をもった発言を繰り返した。Sさんは「決め付けて言わないでください」と反論したが、聞き入れられなかった。

その後、X社を通じ顧客に対して面会と謝罪等を求めたが、顧客は拒否したため、Sさんは 2006 年7月、慰謝料と謝罪広告等を求めて提訴した。

裁判は、2007 年8月にSさんに対する謝罪文と解決金支払いにより和解が成立した。

H社就職差別裁判

〔裁判にいたる経過〕

1951年、愛知県に生まれた在日韓国人Aさんは、70年高校を卒業し地元の中小企業に暫く勤めた後、新聞広告でH社T工場の求人広告を見て採用試験を受験した。

その際、履歴書の氏名欄には日本名を、本籍欄には出生地の愛知県を記入した履歴書・身上書を提出した。そしてAさんは33人中7人採用という条件を突破して合格した。

その後、同社は戸籍謄本・卒業証明書等の携行を指示した「採用通知書」を発行した。しかしAさんは在日韓国人であるために、戸籍謄本をとることができない旨を同社に連絡した。

会社側は一端採用を保留にした後、「一般外国人は雇わない方針だ。最初から本当のことを書いていたらこんなことにならなかった」と採用取消しを通告。Aさんは会社に釈明を求めたが、会社側は頑なな対応に終止したため、Aさんは1970年12月8日提訴した。

〔裁判の争点〕

①採用取り消しが労働契約成立後の解雇に相当するか、契約前の不採用通知と見なすか。

②応募書類に「通称名」のみを記載し、本籍地欄に出生地を記入して韓国籍を秘したことが「解雇の合理的理由」を有するか。

〔被告(会社側)・原告の主張〕

被告(会社側)⇒本籍欄に出生地を、氏名欄に日本名を記載したことは「虚偽の記述」「詐術」であり、この「虚偽の記載」のために、戸籍謄本の提出というような「採用の要件の充足が不可能になったこと」に加えて、このような「事実隠蔽は性格的なもので、従業員として信頼し得ない」と主張した。

原告⇒「同化せよ、さもなくば排除せよ」という日本の差別社会の中で、就職をはじめとして生きるためには自分の意思に反してでも「朝鮮名」を秘匿して「日本名」を使用せざるを得ないこと、そのように在日朝鮮人は同化・抑圧を強制されているのであり、原告が排除されぬように抵抗がありながらも日本名を書き、日本の出生地を書くことを本能的に選んだことは「虚偽」の概念には当てはまらず、それを虚偽だとして原告を解雇したことは全く不当であると主張した。

〔判決及び判決理由〕

1974年6月19日判決

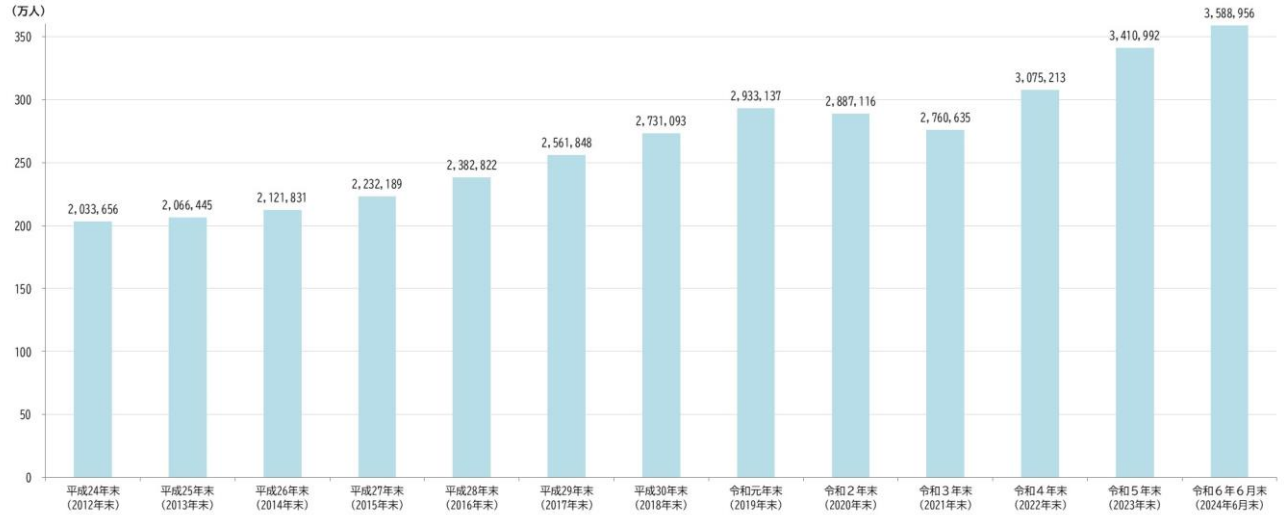
原告主張①解雇の無効②判決までの未払い賃金の支払い③慰謝料等の支払いを全面的に認めた。

判決理由

①採用通知書の内容、面接時の説明等から、採用通知発送日をもって労働契約が成立。

②氏名、本籍の虚偽記載以外に解雇理由が見あたらず、「原告を含む在日朝鮮人が置かれている状況の歴史的、社会的背景、特に我が国の大企業が特殊の例外を除き、在日朝鮮人を朝鮮人であるという理由で、これが採用を拒み続けているという現実や、原告の生活環境などから考慮すると、原告が右詐称に至った動機には極めて同情すべき点が多い」「企業内にとどめおくことができないほどの不信義性はなく」「本訴において懲戒解雇した真の決定的理由は、原告が在日朝鮮人であること、すなわち原告の『国籍』にあったものと推認せざるを得ない」「そうであるとするならば、労働基準法第3条に抵触し、公共に反するから民法の90条により、その解雇の効力を生ずるには由ないものというべき」と結論づけた。

【第1図】 在留外国人数の推移



【第1表】 国籍・地域別 在留外国人数の推移

国籍・地域	平成24年末 (2012年末)	平成25年末 (2013年末)	平成26年末 (2014年末)	平成27年末 (2015年末)	平成28年末 (2016年末)	平成29年末 (2017年末)	平成30年末 (2018年末)	令和元年末 (2019年末)	令和2年末 (2020年末)	令和3年末 (2021年末)	令和4年末 (2022年末)	令和5年末 (2023年末)	令和6年6月末 (2024年6月末)	構成比 (%)	対前年末 増減率 (%)
総 数	2,033,656	2,066,445	2,121,831	2,232,189	2,382,822	2,561,848	2,731,093	2,933,137	2,887,116	2,760,635	3,075,213	3,410,992	3,588,956	100.0	5.2
中 国	652,595	649,078	654,777	665,847	695,522	730,890	764,720	813,675	778,112	716,606	761,563	821,838	844,187	23.5	2.7
ベ ト ナ ム	52,367	72,256	99,865	146,956	199,990	262,405	330,835	411,968	448,053	432,934	489,312	565,026	600,348	16.7	6.3
韓 国	489,431	481,249	465,477	457,772	453,096	450,663	449,634	446,364	426,908	409,855	411,312	410,156	411,043	11.5	0.2
フィ リ ビ ン	202,985	209,183	217,585	229,595	243,662	260,553	271,289	282,798	279,660	276,615	298,740	322,046	332,293	9.3	3.2
ブ ラ ジ ル	190,609	181,317	175,410	173,437	180,923	191,362	201,865	211,677	208,538	204,879	209,430	211,840	212,325	5.9	0.2
ネ バ ー ル	24,071	31,537	42,346	54,775	67,470	80,038	88,951	96,824	95,982	97,109	139,393	176,336	206,898	5.8	17.3
インドネシア	25,532	27,214	30,210	35,910	42,850	49,982	56,346	66,860	66,832	59,820	98,865	149,101	173,813	4.8	16.6
ミ ャ ン マ ー	8,046	8,600	10,252	13,737	17,775	22,519	26,456	32,049	35,049	37,246	56,239	86,546	110,306	3.1	27.5
台 湾	22,775	33,324	40,197	48,723	52,768	56,724	60,684	64,773	55,872	51,191	57,294	64,663	67,277	1.9	4.0
米 国	48,361	49,981	51,256	52,271	53,705	55,713	57,500	59,172	55,761	54,162	60,804	63,408	64,842	1.8	2.3
タ イ	40,133	41,208	43,081	45,379	47,647	50,179	52,323	54,809	53,379	50,324	56,701	61,771	63,689	1.8	3.1
ス リ ラ ン カ	8,428	9,193	10,741	13,152	17,346	23,348	25,410	27,367	29,290	28,986	37,251	46,949	56,179	1.6	19.7
イ ン ド	21,654	22,526	24,524	26,244	28,667	31,689	35,419	40,202	38,558	36,058	43,886	48,835	51,345	1.4	5.1
ベ ル ー	49,255	48,598	47,978	47,721	47,740	47,972	48,362	48,669	48,256	48,291	48,914	49,114	49,247	1.4	0.3
バングラデシュ	8,622	8,824	9,641	10,835	12,374	14,144	15,476	16,632	17,463	17,538	22,723	27,962	31,536	0.9	12.8
パ キ ス タ ン	10,599	11,124	11,802	12,708	13,752	15,069	16,198	17,766	19,103	19,120	22,118	25,334	27,642	0.8	9.1
カ ン ボ ジ ア	2,862	3,085	4,090	6,111	8,367	10,719	12,174	15,020	16,659	14,736	19,604	23,750	25,384	0.7	6.9
朝 鮮	40,617	38,491	35,753	33,939	32,461	30,859	29,559	28,096	27,214	26,312	25,358	24,305	23,756	0.7	-2.3
モ ン ゴ ル	4,837	5,180	5,796	6,590	7,636	9,144	10,987	12,797	13,504	12,425	16,580	19,490	20,416	0.6	4.8
英 国	14,653	14,881	15,262	15,826	16,454	17,200	17,943	18,631	16,891	16,163	18,959	19,909	19,587	0.5	-1.6
そ の 他	115,224	119,596	125,788	134,661	142,617	150,676	158,962	166,988	156,032	150,265	180,167	192,613	196,843	5.5	2.2

(注1)「国籍・地域」は、在留カード又は特別永住者証明書(以下「在留カード等」という。)の国籍・地域欄の表記です。

(注2)朝鮮半島出身者及びその子孫等で、韓国籍をはじめいずれかの国籍があることが確認されていない者は、在留カード等の国籍・地域欄に「朝鮮」の表記がなされています。

(注3)表の各項目における構成比(%)は、表示桁数未満を四捨五入してあるため、内訳の合計は必ずしも100.0%となりません。

※ 以下の表について同じです。

総 数	3,588,956	100.0	
男 性	1,813,877	50.5	
女 性	1,775,057	49.5	
その他	22	0.0	

出入国在留管理庁HP(報道発表資料)より抜粋

7 公正採用選考-障がいのある方

チェックポイント

- ☐ 障がい者の雇用率制度を遵守し、障がいのある方の個性や能力を見出した積極的な雇用に努めているか
- ☐ 障がい者であることを理由に障がい者を排除することや、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行っていないか
- ☐ 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じているか

障がい者雇用率を遵守するなど、障がいのある方に直接雇用場の提供し、適正な雇用管理を行うことは、企業の社会的責務でもあります。

障がいのある方の雇用促進と職業生活の安定に向け、事業主の方々の御理解と御協力をお願いいたします。

■障がい者の範囲及び確認(「障害者基本法」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律」の概要)

障害者基本法

「障害者」とは、「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」をいいます。

障害者の雇用の促進等に関する法律

「障害者」とは、「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」をいいます。

(1)「身体障害者」について

「身体障害者障害程度等級表」(身体障害者福祉法施行規則別表第5号)の1級～6級の障がいを持つ者及び7級の障がいを2つ以上重複して有する方をいいます。また、「重度身体障害者」とは「身体障害者障害程度等級表」の1級又は2級の障がいを持つ者及び3級の障がいを2つ以上重複して有する方をいいます。

・「身体障害者」であることの確認

原則として「身体障害者福祉法」に基づく「身体障害者手帳」の交付を受けているかどうかによって行いますが、手帳を所持していない方については、指定医の診断書によって行うこととされています。

(2)「知的障害者」について

「児童相談所」、「知的障害者更生相談所」、「精神保健福祉センター」、「精神保健指定医」又は「障害者職業センター」(以下「知的障がい者判定機関」という。)によって知的障がいがあると判定された方をいいます。また、「重度知的障害者」とは知的障がい者判定機関により知的障がい者の程度が重いと判定された方をいいます。

・「知的障害者」であることの確認

原則として、都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する「療育手帳」(地域によっては呼び名が異なり、「愛の手帳」等という場合もあります。)又は知的障がい者判定機関の判定書によって行うこととされています。

(3)「精神障害者(発達障害を含む)」について

「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」に基づく「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている方又は統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている方であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある方をいいます。

・「精神障害者(発達障害を含む)」であることの確認

精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているかどうかによるほか、医師の診断書、意見書等により確認を行います。

※なお、障がいのある方であることを確認する場合には、事業主は対象者の人権に特に配慮し、また個人

の秘密を他に漏らさないようプライバシーの尊重に十分注意しなければならないことは当然です。（参照：厚生労働省「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」）

障害者手帳と障がいの程度等について

- ・身体障がい者：身体障害者手帳 1～6級（障がいの程度による区分）
 - ・知的障がい者：療育手帳 A（重度）、B1（中度）、B2（軽度）
※大阪府の場合。区分は自治体により多少、異なる場合があります。
手帳を所持していない場合もあります。
 - ・精神障がい者：精神障害者保健福祉手帳 1～3級（障がいの程度による区分）
※手帳を所持していない場合もあります。
- また、手帳の重度・軽度と、その人の生きにくさは必ずしもイコールではありません。

その他の障がい

2004(平成 16)年の障害者基本法の一部を改正する法律案に対する附帯決議で、「てんかん及び自閉症その他の発達障害を有する者並びに難病に起因する身体又は精神上の障害を有する者であつて、継続的に生活上の支障があるもの」については「この法律の障害者の範囲に含まれる」としています。

また、発達障がいや高次脳機能障がいなどで、障がい者手帳を持っていなくても障がいにより職業生活に相当の制限を受ける方がいますので個別の配慮が必要となります。

■障がい者雇用

(1)障がい者の雇用率制度

①法定雇用率達成に必要な雇用障がい者数(法定雇用障がい者数)の計算

事業主は、障がい者雇用率によって計算される法定雇用障がい者の数以上の対象障がい者※1を雇用しなければなりません。この法定雇用障がい者の数は、各事業所をまとめた企業全体について計算されることとなっています。

「法定雇用障がい者数(端数切捨て)」

$$= \text{「法定雇用障がい者の算定の基礎となる労働者の数」}^{※2} \times \text{「法定雇用率」}^{※3}$$

※1 身体障がい者(身体障害者福祉法に規定する手帳の等級が1級から6級に該当する方及び7級に該当する障がいを2つ以上重複して有する方)、知的障がい者(知的障がい者判定機関(児童相談所、知的障害者更生相談所等)によって知的障がい者と判定された方)及び精神障がい者(精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方)である方です。

※2 「常用雇用労働者の数(短時間労働者を除く)」+ (「短時間労働者の数」×0.5)

－「除外率を乗じて得た数(端数切捨て)」

- ・常用雇用労働者：雇用契約の形式如何を問わず、1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者であつて、1年を超えて雇用される者(見込みを含む。)をいいます。
- ・短時間労働者：常用雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。
- ・特定短時間労働者：短時間労働者のうち1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満である者をいいます。障がい者雇用率の算定にあたり、分母である常用雇用労働者の範囲に特定短時間労働者は含まれませんが、分子である常用雇用障がい者として、「重度身体障がい者」、「重度知的障がい者」、「精神障がい者」である特定短時間労働者がその範囲に含まれます(就労継続支援A型の利用者は除きます。)

○除外率：除外率制度に定めている業種に属する事業を行う事業所については、除外率に応じて一定数を除きます。

※3 法定雇用率

事業主区分	令和6年4月から	令和8年7月から
民間企業	<u>2.5%</u> (40.0人以上)※	<u>2.7%</u> (37.5人以上)※
国、地方公共団体等	<u>2.8%</u>	<u>3.0%</u>
都道府県等の一定の教育委員会	<u>2.7%</u>	<u>2.9%</u>

※ 対象事業主の範囲(算定の基礎となる労働者の数)

雇用障がい者数のカウントの方法(雇用率上)

対象となる障がい者を1人雇用している場合のカウント数は、次のとおりです。

	常用雇用労働者	短 時 間 労 働 者	
			特定短時間労働者※7
週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上20時間未満
身体障がい者	1	0.5	—
重度※4	2	1	0.5
知的障がい者	1	0.5	—
重度※5	2	1	0.5
精神障がい者	1	1※6	0.5

※4 1級または2級及び3級に該当する障がいを2つ以上重複して有する方です。

※5 程度が「A」及び「重度知的障がい者」に相当する程度とする判定書をもっている方です。

※6 当分の間、雇入れからの期間に関係なく、1カウントとして算定できます。

※7 週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障がい者、重度身体障がい者及び重度知的障がい者について、雇用率上、0.5カウントとして算定します。(就労継続支援A型の利用者は除く。)

注) 障がい者雇用状況報告に当たって、障がいのある方を把握・確認する際には、「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(厚生労働省)」により、障がいのある方の適正な把握・確認に努めてください。

② 特例子会社制度

・ 特例子会社

障がいのある方の雇用義務は、原則として個々の事業主ごとに課せられますが、事業主が障がいのある方の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たしているとの厚生労働大臣の認定を受けた場合には、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなし、実雇用率を算定できることとなっています。

・ 雇用率制度のグループ適用等

○特例子会社を保有する企業が特例子会社以外のその他の子会社(以下「関係会社」という)を含めて障がい者雇用を進める場合には、一定の要件を満たしていると厚生労働大臣の認定を受けた場合には関係会社に雇用されている労働者も特例子会社に雇用されている労働者と同様に親会社に雇用されている者とみなし、企業グループによる実雇用率の算定が可能です。

○また、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算するグループ適用制度があります。

○さらに、中小企業が事業協同組合等を活用して、共同で障がいのある方を雇用する仕組みがあります。

*事業協同組合等が、共同事業として障がいのある方を雇用した場合に、当該組合等と組合員企業(特定事業主)とをまとめて実雇用率を算定します。

③ 障がいのある方の雇用に関する状況の報告

事業主は、毎年6月1日現在における身体障がいのある方、知的障がいのある方及び精神障がいのある方の雇用に関する状況の報告を、7月15日までに、「障害者雇用状況報告書」により企業の主た

る事業所(いわゆる本社)の所在地を管轄する公共職業安定所の長に対して行わなければなりません。

- ・ **報告義務のある事業主(民間企業の場合)**

法定雇用障がい者数が1人以上となる事業主、すなわち常用雇用労働者数(除外率により除外すべき労働者数を控除した数)が40.0人以上の事業主

- ・ **障がいのある方の雇入れに関する計画**

法定雇用率未達成の事業主に対しては、公共職業安定所が「障害者の雇入れに関する計画」を作成するように命ずることがあります。この命令に違反して計画を作成しない事業主に対しては、罰則(30万円以下の罰金)が設けられています。

(2)募集・採用にあたって

障がいのある方の雇用を促進するため、様々な支援制度やサポートを行っています。障がい者の雇用率制度を含め詳しくは、最寄りのハローワーク、大阪府障がい者雇用促進センター(商工労働部雇用推進室就業促進課障がい者雇用促進グループ)(電話06-6360-9077)までお問い合わせください。

《事業主の皆様へ》 「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」の概要

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用に当たっては、各事業主において、障がいのある労働者の人数、障がい種別、障がい程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適正に取り扱っていただく必要があります。

また、精神障がい者に対しても雇用率制度が適用されますが(障害者雇用促進法平成18年4月改正施行)、特に在職している精神障がい者の把握・確認の際は、プライバシーに配慮する必要があります。

このため、障がい者本人の意に反した制度の適用等が行われないう、制度の対象となる全ての障がい者(身体障がい・知的障がい・精神障がい)を対象として、「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」が策定されています。企業の皆様におかれましては、このガイドラインにより、障がい者の適正な把握・確認に努めていただくようお願いします。詳細につきましては「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」をご覧ください。

(概要版: <https://www.mhlw.go.jp/content/000581104.pdf>)

ご不明な点等につきましては、大阪労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

雇用の分野における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(2016)年4月1日に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することや、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、多様で個別性が高いものです。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「身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む)、その他の心身の機能に障害があるため、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。**

詳細につきましては、厚生労働省ホームページをご覧ください。

【厚生労働省 HP(雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務)】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisha_h25/index.html

(厚生労働省ホームページから一部抜粋)

(3)職場適応について

障がいのある方の社会的自立を図るためには、雇用の促進だけでなく、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す。障がいのある方が能力を発揮し、活躍できるよう職場環境の改善やコミュニケーションの活性化、必要な能力の開発を図るなどし、継続して働くことができるよう配慮してください。

なお、職場適応の向上を図るためには、障がいのある方に配慮した雇用管理を行う必要があることから、事業所内において障害者雇用推進者※1、障害者職業生活相談員※2の設置を進めてください。

※1 障害者雇用推進者

ハローワークに障がいのある方の雇用状況の報告義務のある事業主(民間企業は 40.0 人*以上)は、企業内で障がい者雇用の取組体制を整備する「障害者雇用推進者」を選任するよう努める必要があります(人事労務担当の部長クラスを想定しています)。毎年6月1日現在の障がい者の雇用に関する状況(障害者雇用状況報告)をハローワークに報告する様式内に、障害者雇用推進者の役職・氏名を記入する欄があります。

* 短時間労働者(週の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の者を言います)の場合は、1人を 0.5 人としてカウント。

※2 障害者職業生活相談員

常時雇用する障がいのある方が5人以上の事業所では、障がいのある方の実人員が5人以上となってから3か月以内に、職場内で障がいのある方の職業生活全般の相談に乗る「障害者職業生活相談員」を選任する必要があります(選任する者には一定の要件があります。)。これは、障がいのある方が職場に適応し、また、その能力を最大限に発揮できるよう、障がい特性に十分配慮した適切な雇用管理を行うことを目的としています。

また、選任後は、遅滞なくその事業所を管轄するハローワークに「障害者職業生活相談員選任報告書」を届け出る必要があります。

聴覚障がい者等ワークライフ支援事業について

聴覚障がいのある方等については、職場内におけるコミュニケーション問題を要因として離職されるケースもみられることから、手話のできる相談員を大阪ろうあ会館((公社)大阪聴力障害者協会)に配置しています。相談等を希望される事業主の方は、お申し出ください。

相談先:大阪ろうあ会館(公益社団法人 大阪聴力障害者協会)

所在地:〒537-0025 大阪市東成区中道1-3-59

大阪府立福祉情報コミュニケーションセンター3階 聴覚障がい者支援センター(手話)内

電話 06-6748-0380 FAX 06-6748-0383

(4)解雇の届出

障がいのある方の再就職は一般の求職者と比べて困難であるとされているため、ハローワークでは、解雇される障がいのある方に対して、早期再就職の実現に向けて的確かつ迅速な支援を行っています。

このため、全ての事業主は、障がいのある方を解雇する場合、速やかに障がいのある方を雇用していた事業所を管轄するハローワークに「解雇届」を届け出る必要があります。

※週所定労働時間 20 時間未満の常時雇用する障がいのある方を解雇する場合も、届出が必要です。

(5)「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例」(ハートフル条例)

大阪府は、障がいの有無にかかわらず、誰もが働くことに生きがいを感じながら充実した日々を過ごすことのできる地域社会の実現をめざしています。

そのため、障がい者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的として、「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例(ハートフル条例)」(p.171 参照)を制定し、大阪府と関係のある事業主等の皆様に、法定雇用率(障がい者雇用率)の達成に向けて取り組んでいただくこととしております。

事業主の皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

<障がいのある人を雇用するにあたっての助成金関係のご案内>

取り扱っている機関／〔主な助成金支給対象事業主〕
大阪労働局助成金センター（TEL 06-7669-8900）
特定求職者雇用開発助成金〔新たに障がい者、高年齢者等の就職が特に困難な者等を雇入れた事業主〕
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部 所在地 〒566-0022 摂津市三島 1-2-1 ポリテクセンター関西内 高齢・障害者窓口サービス課 TEL 06-7664-0722 FAX 06-7664-0364
障害者雇用納付金制度に基づく助成金〔障がいのある方の雇用にあたって施設・設備等や雇用管理を行う事業主〕

「大阪障害者雇用支援ネットワーク」とは

ともに「はたらく・はたらきつづける」ためのお手伝い

「大阪障害者雇用支援ネットワーク」とは、「大阪を障がい者雇用日本一のまちに！」の目標を掲げて障がいのある人の就労支援と雇用拡大を目的とした活動を行っている認定 NPO 法人です。設立以来 20 年余、地域の障がい者の就労の機会を拡大する事業を行ってきており、2022 年 3 月 29 日大阪府の 4 号条例指定 NPO 法人に指定され、2022 年 12 月 21 日、大阪市より認定 NPO 法人として認定されました。

<障がい者雇用に関する悩みについておこたえます>

大阪障害者雇用支援ネットワークでは、障がい者雇用に関心のある企業等を対象とした企業間ネットワーク構築や、障がい者雇用に関する相談、各種研修会、情報交換会を実施しています。活動の詳細等は下記のホームページでご確認いただけますが、興味のある方は下記までお問い合わせ下さい。なお、活動に協力、支援いただける会員の方も随時募集しています。

【お問合せ先】 ●〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館4階
TEL 06-6949-0350 FAX 06-6949-1256
●ホームページ <https://www.workwith.or.jp/>

ひとくちメモ

大阪府ITステーションにおける就労促進事業について

大阪府ITステーションは、障がいのある方が ICT(情報通信技術)を活用して就労できるよう就労支援相談やIT技能習得のための講習を行うなど、就労をめざす障がいのある方と障がい者雇用を考える企業等を結ぶ「障がい者の雇用・就労支援拠点」として活動しています。また、障がいのある方がパソコン・タブレット等を操作しやすくするための支援機器やソフトの相談・支援・展示・体験などの障がい者 ICT サポート事業を行っております。

主な取組は以下のとおりです。

- ・ITを活用した就労をめざす障がいのある方の相談窓口
- ・障がい者就労支援IT講習
- ・企業の障がい者雇用に関する各種 ICT 支援機器等の相談やアドバイス
- ・障がい者 ICT サポート(支援機器・ソフトの相談・支援・展示・体験等)
- ・在宅重度障がい者 IT 支援(IT 機器を活用したコミュニケーション支援)

大阪府ITステーション	〒543-0074 大阪市天王寺区上汐4丁目4-1 (大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校内1階の一部及び2階) 電話 06-6776-1222 FAX 06-6776-1281
お問合せ先	大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課就労・IT支援グループ 電話 06-6944-9178 FAX 06-6942-7215

難病について

「難病」は治療困難で社会的支障が大きな希少疾病で、平成 27 年1月の「難病の患者に対する医療等に関する法律（難病法）」の施行により、国をあげて治療研究を進めるとともに、患者の医療費負担の軽減と、患者が治療を継続しながらも社会参加できるような総合的支援を進めることとされております（令和6年 11 月現在、341 疾病が「指定難病」とされています）。

難病医療の進歩により、難病患者の多くは、仕事内容や就業条件によっては、体調を安定させることができ、健常者と変わりなく働ける可能性が高まっています。その一方で、そのような条件が整っていないと体調が崩れやすく就労上の困難性も体調により変動しやすいことが特徴となっています。就職後に発病する疾病も多く、従業員が難病により休職・入院となった時の職場復帰支援について、職場での対応を考えておく必要もあります。

■バリアフリー

バリアフリーとは、障がいのある人が社会生活をしていく上で障壁（バリア）となるものを除去するという意味で、元々は建築用語として使用されていました。現在では、障がいのある人だけでなく、全ての人の社会参加を困難にしている物理的、社会的、制度的、心理的な全ての障壁の除去という意味で用いられています。

・物理的なバリア

歩道の段差、車いす使用者の通行を妨げる障害物、乗降口や出入口の段差等の物理的な障壁

・制度的なバリア

障がいがあることを理由に資格・免許等の付与を制限する等の制度的な障壁

・文化情報面のバリア

音声案内、点字、手話通訳、字幕放送、分かりやすい表示の欠如などによる文化・情報面での障壁

・意識上のバリア

心ない言葉や視線、障がいのある人を庇護されるべき存在としてとらえる等の意識上の障壁（心の壁）

■ユニバーサルデザイン

ユニバーサルデザインとは、アメリカの建築家ロナルド・メイスが提唱した“改善または特殊化された設計の必要なしで、最大限可能な限り、すべての人々に利用しやすい製品と環境のデザイン”のことです。

バリアフリーとユニバーサルデザインとの違い

バリアフリーは、障がいによりもたらされるバリア（障壁）に対処するとの考え方であるのに対し、ユニバーサルデザインはあらかじめ、障がいの有無、年齢、性別、人種等にかかわらず多様な人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインする考え方です。

■ノーマライゼーション

国連の「国際障害者年行動計画」（1981 年）において「障害者は、その社会の他の者と異なったニーズを持つ特別な集団と考えられるべきではなく、その通常の人間的なニーズを充たすのに特別の困難を持つ普通の市民と考えられるべきである」と述べられているように、ノーマライゼーションとは、障がいのある人が他の市民と同様に社会の一員として種々の分野の活動に参加することができ、すべての人がノーマルな生活が送られる社会にしていこうとする考え方です。

障がい者の「働きたい」を応援する「大阪ハートフル基金」

障がい者の働きやすい職場環境づくりを支援する大阪ハートフル基金にご協力をお願いします

皆さまからいただいた寄附金を活用して、障がい者雇用をサポートする事業を行っています。

【精神・発達障がい者等の職場定着支援】

○ハンドブックの作成

精神障がい者・発達障がい者を中心に障がい特性の知識を知っていただき、職場定着に繋げるためのハンドブックを作成しています。

「精神障がい者・発達障がい者と一緒に働く HAND BOOK」

「知的障がい者と一緒に働く HAND BOOK」



○職場定着支援員によるサポート

精神障がい者等の職場定着に不安や悩みを抱える中小事業主を訪問し、職場定着に必要な助言や解決策を提案します。

大阪ハートフル基金事業協定の締結について

企業様と大阪ハートフル基金事業協定を締結し、売り上げの一部を大阪ハートフル基金へ寄附していただくことで、企業様の取り組みや事業を、大阪府のホームページや広報媒体によりご紹介いたします。また、商品や名刺、ホームページなどにハートフル基金のロゴマークを使用していただけます。

商品



売上げの一部を寄附



大阪府は・・・

- ・協定締結時の報道提供
- ・企業の取り組みを
ホームページに掲載等

大阪ハートフル基金の寄附のお申込みや事業協定の締結の詳細は、こちらをご覧ください。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o110100/koyotaisaku/kikin/index.html>

お問合せ先

大阪府商工労働部雇用推進室就業促進課
障がい者雇用促進グループ

大阪市中央区北浜東3-14

エル・おおさか本館 11 階

TEL:06-6360-9077

「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例」(ハートフル条例)の概要

【平成 22 年4月1施行 令和2年3月 27 日改正(令和2年9月 1 日施行)】

【条例制定の背景】(p.171 参照)

大阪府の低調な障がい者雇用の現状を改善するため、府の契約締結又は補助金交付等の相手方に対し、法定雇用率の達成を求めていくことが重要。また、直ちに雇用に結びつかない人に対しても、福祉施設における就労や在宅就業といった多様な働き方が可能となるような環境を整備することが必要。

障がい者を含む就職困難者が、夢や希望を持って生き生きと働き、自立した生活を送ることができる地域社会の実現をめざす。

第 1 章 総則

○目的

障がい者その他の就職することが困難な者の雇用促進等と就労の支援に関し、基本理念を定め、府、事業主、事業主団体及び府民の果たすべき責務を明らかにするとともに、府の施策の基本となる事項を定めてこれを推進し、及び府と関係のある事業主の障がい者等の雇用の促進等を図り、もって障がいの有無その他事情にかかわらず働くことに生きがいを感じながら安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。

○基本理念

障がい者等の雇用の促進等と就労の支援は、障がい者等が社会を構成する一員として社会経済活動に参加する機会が与えられることを旨として、行わなければならない。

○府の責務

障がい者等の雇用の促進等と就労の支援のための施策を策定し、並びに国、市町村、事業主、事業主団体、府民及び民間の団体と協力してこれを実施する責務を有する。

○事業主・事業主団体・府民の責務

障がい者等の雇用の機会の創出や拡大を図るため、障がい者一人ひとりの特性に関する理解を高める等、各主体の責務を定める。

※特定中小事業主とは

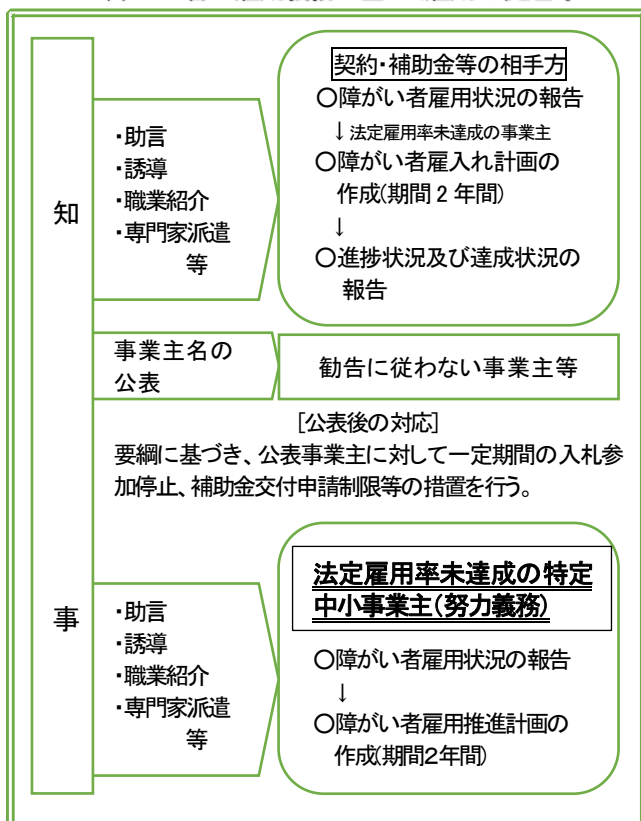
府内にのみ事務所又は事業所を有する常用雇用労働者 40.0 人以上 100 人以下の事業主

※二重下線部は令和2年3月の改正点

第 2 章 雇用の促進等と就労の支援に関する施策

- 職業教育の充実
- 職業訓練の充実
- 企業への就職等の支援
- 重度の障がい者の雇用の機会の創出及び拡大
- 就業及び生活上の支援
- 障がい者等の職場環境整備等支援組織(p.92 参照)
- 障がい者支援施設等からの物品の買い入れ等
- 公契約等の活用
- 府職員の採用
- 啓発活動の実施
- 顕彰

第 3 章 府と関係がある事業主及び特定中小事業主の障がい者の雇用義務に基づく雇用の促進等



大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）に基づく 就職困難者の雇用・就労支援について

1. ひとり親、生活困窮者など、就職困難者に対象を拡大

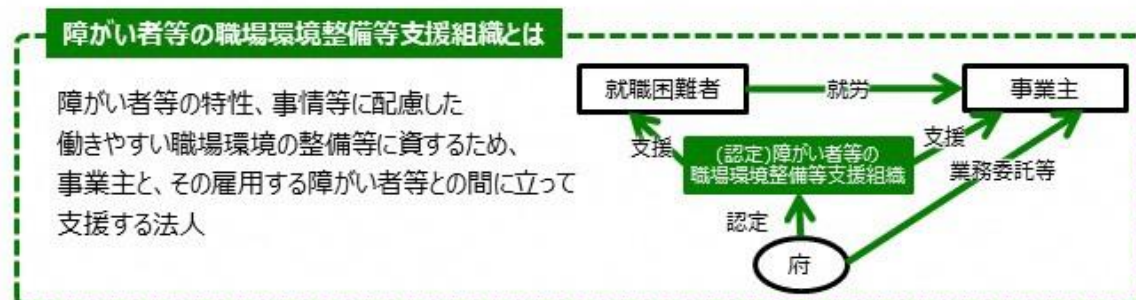
- 平成31年4月1日の条例改正により、ひとり親、生活困窮者など、対象を拡大し、障がい者を含む就職困難者の雇用・就労支援を進めるための基本理念や、府・事業主等の責務を規定しました

【事業主の責務に関わる規定】

- ・障がい者以外の就職することが困難な者について、雇用の機会の創出及び拡大を図る
- ・一人一人の事情に配慮しながら働きやすい職場環境を整備し、府が実施する施策に協力

2. 公契約における就職困難者の就労支援を促進

- 障がい者等の継続雇用のため、事業主における環境整備を支援する「障がい者等の職場環境整備等支援組織」を認定します
- 総合評価一般競争入札等の公契約等において、事業主が障がい者等の雇用・就労支援に資する取組を行っていることを助産する規定を新設しました



3. 「大阪府障がい者等の職場環境整備等支援組織認定等審議会」について

- 有識者からなる審議会を設置し、「障がい者等の職場環境整備等支援組織」の認定、顕彰の審査等について審議し、就職困難者の就労支援についてご意見をいただいています

【これまでの認定支援組織】

<生活困窮者分野>

- ・有限責任事業組合大阪職業教育協働機構（令和2年7月31日認定）

<障がい者分野>

- ・大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（令和元年7月26日認定）
- ・NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（令和2年7月31日認定）

⇒詳細については、大阪府ホームページをご覧ください。

大阪府 障がい者等の職場環境整備等支援組織

検索



「雇用の質」の向上に向け、長く安定的に働き続けられる環境を整え、就職困難者の雇用・就労支援をオール大阪で推進していきます



※経済産業省作成



8 公正採用選考ーLGBTを含む性的マイノリティ(性的少数者)

「男性は女性を好きになり、女性は男性を好きになるもの」という固定的な考えの一方、それに当てはまらない人や、生まれたときに割り当てられた性別と自分が思っている性別が違うことで苦しむ人が存在します。これらは、LGBTを含む性的マイノリティとして厚生労働省の研究チームや企業、労働組合の調査※により人口の 3.3%～8.9%いることが分かるようになりました。採用選考を受ける求職者や同じ職場の人、取引先の社員、来社する顧客、施設の利用者などにもいることでしょう。「この人は見た目がこうだから、こうだろう」という外見や話しかただけで決め付けて判断すれば、当事者の心に傷をつけてしまうことにつながりかねません。

LGBTを含む「性的マイノリティ」であることと仕事における適性・能力はなんら関係がないことであり、特定の人を排除するのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているといえます。

求職者の「性的指向(恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか)」や「性自認(自分の性別をどう認識しているか)」に関する偏見に基づき、採用選考で排除することや不利益な取扱いを行うことは許されません。

※「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チームによる「大阪市民の働き方と共生にかんするアンケート」、(株)電通による「LGBTQ+調査 2020」、連合(日本労働組合総連合会)による「LGBTに関する職場の意識調査」など

1. LGBTを含む性的マイノリティの基礎知識

(1) LGBTとは、以下の言葉の頭文字を並べたものです。

(L=Lesbian) レズビアン、女性に恋愛・性的感情を抱く女性

(G=Gay) ゲイ、男性に恋愛・性的感情を抱く男性

(B=Bisexual) バイセクシュアル、男性にも女性にも恋愛・性的感情を抱く人

(T=Transgender) トランスジェンダー、生まれたときに割り当てられた性別と異なる性別で生きている人

(2)「LGBT」の中に様々な人がいます

「LGB」は恋愛感情を抱く対象のことで、「T」は自分の性別のことで、「L」「G」「B」「T」はそれぞれ別のものです。個人をさして「LGBTの人」と言うのは不適切です。

また、性表現(服装、行動、仕草などの見かけ)、性自認、性的指向はそれぞれ直結していません。

そして、トランスジェンダーの人のなかにも異性愛者、同性愛者、バイセクシュアルなど、様々な性的指向があります。好きな性別とトランスジェンダーであるかは関係ありません。

また、トランスジェンダーの全ての人が性別を変更するための手術をしたいと思っているわけではありません。性自認も全ての人が生まれたときと反対の性別だと感じているのではなく、男女どちらでもある、中性であると感じている人もいます。

※トランスジェンダーで女性の性自認の人をトランスジェンダー女性、トランスジェンダーで男性の性自認の人をトランスジェンダー男性ということもあります。

ひとくちメモ

「性同一性障害者」※は、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」(平成 15 年法律第 111 号)第2条において、「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別(以下「他の性別」という。)であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう。」とされています。

※「国際疾病分類第 11 回改訂版」(ICD-11)は世界保健機関(WHO)が 2018 年 6 月に公表し、約 30 年ぶりに改訂された。2022 年 1 月に発効された ICD-11 では、性同一性障害は「精神疾患」の分類から外れ、医学的名称は「性別不合(gender incongruence)」に変更されました。

性的指向・性自認にはLGBT以外にも様々な性があります。

① X(エックス)ジェンダー／ノンバイナリー

性自認が男性にも女性にも当てはまらない人。

② アセクシュアル(Aセクシュアル)

他者に対して性的欲求を持たない人といわれています。

③ クエスチョニング(Questioning)

性のあり方を探究中の人。「性自認」や「性的指向」が定まってくる人もいますが、そうでない人もいます。

(3) LGBT・性的マイノリティ(性的少数者)から、多様な「性的指向」と「性自認」(SOGI)へ

性的指向や性自認は多様であり、異性愛も性的指向の一つです。性的指向、性自認は LGBT だけでなく、すべての

人にあるものです。「それぞれの人が持つ、多様な性的指向と性自認を尊重しよう」ということで、「性的指向＝Sexual Orientation」と「性自認＝Gender Identity」の頭文字をとって「SOGI(読み:ソジ)」という言葉も使うようになっていきます。

※2016年6月、国連人権理事会は「性的指向と性自認を理由とする暴力と差別からの保護」に関する決議を賛成多数で採択しました。

2.多様な「性的指向」と「性自認」を踏まえた「公正な採用選考」をお願いします

(1)求職者は「応募した事業所が安心して働き続けられる職場かどうかを知りたい」と思っています

求人に応募してくる求職者のなかには「生まれた時に割り当てられた性別」と「性自認」の違いに悩み、苦しんでいる人がいるかもしれません。

そして、採用選考に前後して「面接の際の服装」「採用後の服装や制服」「更衣室やトイレなどの施設利用」「ハラスメント研修実施の有無」など、性別に囚われることなく安心して働き続けられる環境かどうか強い関心を持っています。そしてこういった課題に関して事業所に質問をする場合があります。

それらの人が選考の過程で、自身の悩みを人事担当者に相談をする場合もありますが、求職者の「性自認」や「性的指向」で「一律的な採否の判断(嫌悪感を抱いたので不採用とするなど)」をしてしまえば、仕事に対する適性と能力で採否を判断する「公正な採用選考」とは言えません。

(2)採用後の職場環境整備は、当事者とよく話し合って対応してください

① 採用選考に前後して、または、すでに働いている労働者から、自身の「性自認」や「性的指向」を踏まえ、職場における環境整備などを求められる可能性があります。

ハラスメント防止啓発の研修実施や更衣室・トイレの施設整備などは、事業所として負担する費用が生じるなど、すべての事業所で実施できるわけではありません。何が必要か、何が出来るのか本人と話し合って合理的配慮を行うことが必要です。

公的な書類上は男性の方が女性の服装を着たり、公的な書類上は女性の方が男性の服装を着たり、更衣室やトイレの利用に当たっても、ご本人と話し合い、必要に応じて取引先、同僚をはじめとする事業所内での理解を求めることが必要です。

また、異性パートナーで保証される福利厚生(慶弔)等に関して、同性パートナーがいる労働者も利用が可能かどうかの検討をすることも求められます。

② 「性的指向」と「性自認」の違いに悩む人のすべてが同じ対応を求めているわけではありません。企業が「この人はトランスジェンダーだから、こうして欲しいだろう」などと決め付けて対応することは、かえって当事者の望むこととの食い違いを生みます。企業としては、人事担当者が研修を受けるなどして、相談を受けることが出来るように環境整備を進めつつ、相談があった場合は企業のできる範囲で、当事者の意向を踏まえた対応を行うことが必要となります。

(3)職場環境整備を踏まえ、多様な人々が「応募したい」と思える情報発信を

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。事業所として多様な「性的指向」と「性自認」が存在す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、多くの有能な人材を確保するチャンスが生まれます。

取り組み例としては「事業所として『性的指向と性自認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」など、様々な取り組み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。

参考:「work with Pride」企業のLGBTなどに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」を策定

<https://workwithpride.jp/>

(4)相談があったことを、本人に了解なく暴露(アウティング)しないでください

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「性自認」や「性的指向」に関することについて相談された人は、本人の了解無く、周囲に相談内容を話さないようにしてください。

これは「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、心と生活を破壊することにつながります。「職場におけるパワーハラスメントの定義の3つの要素」*を全て満たす場合にはパワーハラスメントに該当します。

また、従業員全員の前で性自認や性的指向を発表するように伝えることは、心身に過大な負担をかけます。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。

※「①優越的な関係を背景にした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの」の3つの要素

(5)セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの防止

男女雇用機会均等法における職場のセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれ、また、被害を受けた方の性的指向又は性自認にかかわらずセクシュアルハラスメントとなります。

性的指向、性自認に関する侮辱的な言動やアウティングは、上記の3つの要素を全て満たす場合には、労働施策総合

推進法におけるパワーハラスメントに該当します。

また、特定の人に向けた言動でなくても、性的指向、性自認に関する侮辱的な言動は、周囲の誰かを傷つけてしまうかもしれません。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの背景にもなり得ることがあり、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

(6)大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例

府民一人ひとりが性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深めていくことにより、性的マイノリティに対する誤解や偏見をなくし、だれもが自分らしく生きることができる社会の実現をめざし、令和元年 10 月 30 日に「大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例」(p.187 参照)を施行しました。

この条例では、府民や事業者は、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深めるとともに、府が実施する性的指向及び性自認の多様性に関する施策に協力するよう努めるもの、さらに、事業者が事業活動を行うに当たっては、性的指向及び性自認の多様性に関する理解増進の取組に努めるものと規定されています。

府民や事業者においては、性的指向及び性自認の多様性について理解を深めていただき、また、府が実施する理解増進に関する施策へのご協力をお願いします。

なお、令和5年に性の多様性に関する啓発リーフレットを作成しておりますので、ぜひご活用ください。

参考:性の多様性に関する啓発リーフレット(大阪府ホームページ)

https://www.pref.osaka.lg.jp/documents/1523/lgbtq_leaflet_1.pdf

(7)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

令和5年6月に、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的に「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」(p.186 参照)が施行されました。

この法律では、事業主は、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当該労働者の理解の増進に自ら努めるとともに、国等が実施する国民の理解の増進に関する施策に協力するよう努めるものとされています。

以上のことに十分留意し、性的指向、性自認にかかわらず誰もが働きやすい職場環境づくりを進めていきましょう。

<資料1>

〔性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律〕

(平成十五年法律第百十一号;平成三十年法律第五九号最終改正)抜粋〕

2004(平成 16)年7月 16 日より「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が施行されました。これは、トランスジェンダーのうち、性同一性障害という疾患に認定され、かつ一定の法律上の要件を満たした者につき、戸籍をはじめとする法律上の性別の変更を認めるものです。

(趣旨)

第一条 この法律は、性同一性障害者に関する法令上の性別の取扱いの特例について定めるものとする。

(定義)

第二条 この法律において「性同一性障害者」とは、生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別(以下「他の性別」という。)であるとの持続的な確信を持ち、かつ、自己を身体的及び社会的に他の性別に適合させようとする意思を有する者であって、そのことについてその診断を的確に行うために必要な知識及び経験を有する二人以上の医師の一般に認められている医学的知見に基づき行う診断が一致しているものをいう。

(性別の取扱いの変更の審判)

第三条 家庭裁判所は、性同一性障害者であって次の各号のいずれにも該当するものについて、その者の請求により、性別の取扱いの変更の審判をすることができる。

- 一 十八歳以上であること。
- 二 現に婚姻をしていないこと。
- 三 現に未成年の子がいないこと。
- 四 生殖腺せんがないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること。
- 五 その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること。

2 前項の請求をするには、同項の性同一性障害者に係る前条の診断の結果並びに治療の経過及び結果その他の厚生労働省令で定める事項が記載された医師の診断書を提出しなければならない。

(性別の取扱いの変更の審判を受けた者に関する法令上の取扱い)

第四条 性別の取扱いの変更の審判を受けた者は、民法(明治二十九年法律第八十九号)その他の法令の規定の適用については、法律に別段の定めがある場合を除き、その性別につき他の性別に変わったものとみなす。

2 前項の規定は、法律に別段の定めがある場合を除き、性別の取扱いの変更の審判前に生じた身分関係及び権利義務に影響を

及ぼすものではない。

<資料2>

〔S社解雇事件;東京地裁判決;2002 年6月 20 日〕

〔事件の概要〕

S社に勤務していた男性Xは、00 年に性同一性障害の診断を受けた。家裁の許可を受け、01 年7月に戸籍の名前を男性名から女性名に変更したXは 02 年1月、社内配置転換を内示されたのをきっかけに、「女性として働きたい」と考え、女装や女性用トイレの使用などを求めた。会社はこれを拒否した。そのためXは、02 年3月から会社の承認を得ず女装で出勤した。これに対して会社はXに自宅待機を命じ、02 年4月、服務規定違反などで懲戒解雇とした。そこでXが、「女装を理由に解雇されたのは不当」と主張、地位保全を求めた仮処分を申し立てた。

〔判決内容〕

判決は、「Xが成長につれて自分の性に強い違和感を覚えて性同一性障害として医師の診療を受け、肉体的にも女性化が進み、01 年 12 月ごろには男性の容姿で働くことが、精神的にも困難になっていた」と認定。その上で、Xの要求について「女性としての行動を抑制されると、多大な精神的苦痛を被る状態だった」「女性の容姿で就労することを認め、配慮を求めることは相当の理由がある」として、その妥当性を認めた。

さらに「混乱を避けるために女装しないよう求める会社にも一応の理由はあるが、会社側に性同一性障害の事情を理解し、Xの意向を反映しようとする姿勢があったとは言えない。就労環境などに適切な配慮をした場合に社内秩序や業務に著しい支障をきたすという証拠はない」「違和感や嫌悪感は事情を理解するよう努めることや時間がたてば違和感も緩和される余地があり、著しい支障は認められない」として会社の主張を退け、「解雇に相当性はない」と判断、「解雇権の濫用に当たり、無効」とし、月額 22 万円の支払いなどを命じる決定をした(地位確認の請求は却下)。

なおこの判決は、性同一性障害の人が新しい性で働くことを認めた初めての司法判断となった。

<資料3>

〔性同一障がいである職員に対しトイレの使用制限をした事案;最高裁判所判決;2024 年7月 11 日〕

〔事件の概要〕

生物学的な性別が男性であり性同一性障害である旨の医師の診断を受けている一般職の国家公務員である者に対し、その執務室がある庁舎のうち上記執務室がある階とその上下の階の女性トイレの使用を認めず、それ以外の階の女性トイレの使用を認める旨の処遇が実施されている場合において、上記の者がした職場の女性トイレの使用に係る国家公務員法 86 条の規定による行政措置の要求は認められない旨の人事院の判定の取り消しを求めて東京地方裁判所に提訴した。

〔判決内容〕

- (1) 上記の者は、上記処遇の下において、自認する性別と異なる男性用のトイレを使用するか、上記執務室がある階から離れた階の女性トイレ等を使用せざるを得ない。
- (2) 上記の者が所属する省において開かれた、その者が執務する部署の職員に対しその者の性同一性障害について説明する会においては、その者が上記執務室がある階の女性トイレを使用することについて、担当職員から数名の女性職員が違和感を抱いているように見えたにとどまり、明確に異を唱える職員がいたことはうかがわれない。
- (3) 上記の者は、女性ホルモンの投与を受けるなどしているほか、性衝動に基づく性暴力の可能性は低い旨の医師の診断も受けており、上記の説明会の後、女性の服装等で勤務し、上記執務室がある階から2階以上離れた階の女性トイレを使用するようになったことでトラブルが生じたことはない。
- (4) 上記の説明会から上記判定に至るまでの約4年 10 か月の間に、上記の者による上記庁舎内の女性トイレの使用につき、特段の配慮をすべき他の職員が存在するか否かについての調査が改めて行われ、上記処遇の見直しが検討されたことはうかがわれない。事情の下においては、上記の者がした職場の女性トイレの使用に係る国家公務員法 86 条の規定による行政措置の要求は認められない旨の人事院の判定は、裁量権の範囲を逸脱し又はこれを濫用したものとして違法である。

9 就労支援について

■ 就職を妨げる様々な阻害要因を抱える方々の就労支援－ 地域就労支援事業

地域就労支援事業は、各市町村が地域にある様々な支援機関と連携して、働く意欲がありながら就職に結びつかない方々を支援し、一人ひとりが生き活きと働くことのできる社会の実現をめざす事業です。

・事業の対象者

- ①中途退学者や卒業後も未就職にある若年者
- ②障がい者、ひとり親家庭の親、中高年齢者などの中で、働く意欲がありながら、就職に結びつかない方々

・地域就労支援センター

地域就労支援事業の実施場所は、各市町村に設置している地域就労支援センターです。

地域就労支援センターには、就労支援コーディネーターが配置されており、就職困難者等の求職や雇用に関する相談に応じています。また、就労支援コーディネーターは、教育・福祉等の庁内関係セクションと調整したり、関係機関や支援団体で構成される個別ケース会議等の協議を経て、相談者一人ひとりに応じた就労サポートプランを作成します。

■ ひとり親家庭の保護者等の就労支援メニュー

多くのひとり親家庭の保護者は、家事や子どもの養育などをひとりで担いながら、生計を維持するために働いているものの、安定した経済基盤を得る仕事に就くことは難しく、事業主の理解を得ながら、安定就労に結びつけていくような取り組みが必要となっています。

そのため、例えば以下の就労支援メニューが用意されています。

【企業・事業所の皆さんへ】

①特定求職者雇用開発助成金

高年齢者(満60歳以上)、障がい者、母子家庭の母等、就職が特に困難な方を、ハローワーク又は、適正な運用を期すことのできる職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して賃金の一部を助成するもので、これらの方々の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

②トライアル雇用事業

一定の条件に該当する求職者をハローワーク又は適正な運用を期すことのできる職業紹介事業者等からの紹介を受けて試行的に原則3ヶ月雇用し、求職者の職業適性等を把握いただき、その後の常用雇用を目指す制度です。一定の要件を満たした事業主にはトライアル雇用助成金が支給されます。

*詳しくは、最寄りのハローワーク又は大阪労働局助成金センターまでお問い合わせください。

【求職中のひとり親家庭等の皆さんへ】

○大阪府母子家庭等就業・自立支援センター(大阪府立母子・父子福祉センター内)

ひとり親家庭等に対して、専門相談員による就業相談や求人情報の提供、パソコン・介護職員等の就業支援講習会を実施するとともに、事業所からの求人の受理、職業紹介までの一貫した支援を行っています。

(厚生労働省許可 職業紹介所 *無料で職業紹介します。)

◆相談日:月～土曜日 10:00～16:00

◆お問合せ等 TEL:06-6748-0263 FAX:06-6748-0264

ホームページアドレス: <https://www.osakafu-boshiren.jp/>

*企業・事業所の皆様には、求人情報を提供していただきますよう、ご協力をお願いします。

■ ホームレスの方の就労支援メニュー

大阪府内には、自立の意思がありながら仕事に就けず、ホームレス状態を余儀なくされている方が多数確認されています。ホームレス問題の解決のためには、就労意欲のあるホームレスの方に対してできるだけ多くの就労機会を確保し、就労による自立を促進することが重要です。

大阪府、大阪市、(公財)西成労働福祉センター、民間団体等が一体となって運営する「大阪ホームレス就業支援センター」では、大阪市が設置するホームレス自立支援センターに入所しているホームレスの方や、あいりん地域の不安定就労者等に対して就業支援を行っており、雇用(期間雇用・パート労働も含む)、請負、委託など就労形態を問わず、あらゆる仕事の開拓に取り組んでいます。

事業主の皆様におかれましては、あらゆる仕事を積極的に提供いただきますようお願いいたします。

○ 大阪ホームレス就業支援センター

〒557-0004 大阪市西成区萩之茶屋3-6-29 電子メールアドレス:homeless-sien@tiara.ocn.ne.jp
TEL:06-6645-1951 FAX:06-6645-1952

各種助成金制度等について

大阪ホームレス就業支援センターにおきましては、ホームレスの方の就業に対する不安を解消し、就業意欲の助長等を図るための「職場体験講習事業」と、就労の意思を持ちながらも不安定な就労状態に置かれている方の常用雇用の促進・定着化を支援する「不安定労働者就労支援事業」を実施しています。「職場体験講習事業」ではホームレスの方に対して数日間の体験講習をいただいた場合、受け入れた事業主への実施奨励金と受講者への受講奨励金を支給しています。また、「不安定労働者就労支援事業」では不安定な就労状態に置かれている方を雇用した事業主に対し、最長4ヶ月間助成金が支給されます。受給要件等、詳しくは上記大阪ホームレス就業支援センターにお問い合わせください。

なお、大阪労働局・ハローワークにおきましても、ホームレスの方の早期就職の実現や雇用機会の創出を図るため「トライアル雇用助成金制度」が設けられています。事業主の皆様が一定期間、ハローワークの紹介によりホームレスの方を試行的に雇用していただいた場合に、対象者1人につき最大月額40,000円(最長3か月間)の助成金を受けることができます。受給要件等、詳しくはお近くのハローワーク又は大阪労働局助成金センターまでお問い合わせください。(裏表紙)

あいりん地域の労働者の雇用をお願い

あいりん地域の労働者は、これまでほとんどが建設業を中心とした日雇労働に従事していましたが、建設業以外の就労を希望する高齢者、何らかの事情を抱えた若年者、外国人、物価高の影響を受けた生活困窮者などが増加傾向にあります。そのため、建設業以外にも、業種や就労形態に捉われない多様な求職者ニーズに沿った求人が求められています。

事業主の皆様には、このような実情を御理解いただき、あいりん地域の労働者を積極的に雇用していただきますようお願いいたします。

お問合せは (公財)西成労働福祉センター TEL:06-6641-0131(代表)まで

OSAKA しごとフィールド ～企業と人が出会う場所～

OSAKA しごとフィールドは、年齢・状況を問わず「働きたい」と思っているすべての方にご利用いただける総合就業支援拠点です。みなさま一人ひとりに合わせた就職活動の進め方をアドバイスし、就職決定や働くために必要な力を身につける機会、あなたに合った企業との出会いをサポートします。

★OSAKA しごとフィールド

【場所】 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか 本館2階、3階

【お問合せ】 06-4794-9198

【ホームページ】 <https://shigotofield.jp/>

【営業時間】 平日 9:30～20:00、土曜 9:30～16:00 ※日・祝・年末年始を除く

<求職者向け窓口>

★大阪東ハローワークコーナー

【お問合せ】 06-7669-9571 （平日）10:00～18:30

★大阪府地域若者サポートステーション

【お問合せ】 06-4794-9200 （平日）9:30～17:00

<企業向け窓口>

★OSAKA しごとフィールド中小企業人材支援センター

【お問合せ】 06-6910-3765

【営業時間】 平日 9:30～18:30

★高校サポートデスク

【お問合せ】 06-6910-3765 （平日）9:30～18:30

★中核人材雇用戦略デスク

（大阪府プロフェッショナル人材戦略拠点）

【お問合せ】 06-6910-8311 （平日）9:30～18:00

Ⅲ 求人

1 求人申込みの際の留意事項

チェックポイント

- ☐ 学校課程(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るか
- ☐ 同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人生徒など、特定の人を排除する表現が含まれていないか
- ☐ 高校指定に当たっては、男(女)子校のみを指定するなど、結果的に改正男女雇用機会均等法の趣旨に反する指定を行っていないか

(1)求人条件は法規に則って

求人者の労働条件や職務内容が、最低賃金や法定労働時間、社会保険・労働保険加入義務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。

なお、男女雇用機会均等法(p.59,p.166参照)により、新規学校卒業者を対象とする募集も男女不問求人となっています。特に、高卒求人票の記載に当たって、特定の男子校や女子校に人数を明示して推薦依頼をされる場合は、男女雇用機会均等法上問題となることがありますので注意してください。

(2)求人数記載は特に慎重に

求人申込み後における求人数の削減や求人取消しは、学校における進路指導にも大きな混乱を生じさせることとなりますので、求人数の記入については、特に慎重に行ってください。

なお、やむを得ず求人数及び求人条件を変更する場合は、ただちに学校並びにハローワークに申し出てください。

(3)求人申込みに当たっての留意事項

求人申込みは、人事権(採用権)のある事業所単位(原則として雇用保険適用事業所)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。

求人票は、求人者と求職者の雇用関係を成立させるための求人条件を明示する書類です。正しく、また求職者にとってもわかりやすく、かつ入職時においても確実に実施できる内容としてください。

また、派遣求人、請負求人については、求職者に適切な情報を提供するため、契約書などでの確認を行っています。

(4)採用選考関係書類等点検票の提出のお願い

学卒求人申込書提出の際には、「採用選考関係書類等点検票」(p.213参照)を添付してください。

昭和46(1971)年に統一応募書類が制定されて以来、各事業所において公正な採用選考推進の取組みをいただき、中学、高校卒業者の採用選考については、統一応募書類の使用が徹底されていますが、大学等卒業者や中途採用者の採用時、また採用内定後において就職差別につながるおそれのある項目が含まれている社用紙を使用している事例が見受けられます。

「採用選考関係書類等点検票」は、各事業所が自社の採用選考関係書類(応募書類～採用内定後～入社までの書類)等について、もう一度見直しを行っていただき、今後の指導の参考とさせていただくためのものです。人権問題の重要性をご理解いただき、ご協力くださるようお願いいたします。

(5)縁故募集の範囲

縁故募集は、その範囲が拡大解釈されがちですが、「募集者と親族関係にある者又は以前から募集主と直接親交のある者」となっており、具体的には次の者が縁故の範囲に入ります。

- 親族……民法上の親族、すなわち配偶者、6親等以内の血族及び3親等以内の姻族をいう。
- 募集主……応募して採用される労働者の雇用関係の当事者になる者をいい、本社が労働者の採用権限を工場長、支店長等に委任している場合はそれらの者。なお、個人企業の場合は事業主本人とする。
- 直接親交のある者……事業主と従前から相当期間にわたり、親しい交際関係にあり、現在まで引き続いている者。直接親交のある関係とは、募集主と労働者本人の関係をいうものであるが、事実上本人と一体の関係とみられる労働者の配偶者及び1親等の血族を含む取扱いをする。なお、親交の動機は問わない。

(6)労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの求人の不受理制度

ハローワークは、一定の労働関係法令違反があった事業所などからの新卒求人を受け付けません。

(詳細は p.102,p.103 改正職業安定法(求人不予受理)についてを参照してください)

(7)ユースエール認定制度(優良な中小企業の認定制度)

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定基準(一部)

- ① 直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下(直近3事業年度の採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。)
- ② 前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
- ③ 前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上(有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。)

ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

- ① ハローワークなどで重点的PRを実施し、「若者雇用促進総合サイト」に認定企業として掲載
- ② ユースエール認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能
- ③ 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- ④ 日本政策金融公庫による低金利融資制度
- ⑤ 公共調達における加点評価

※その他ユースエール認定制度の詳細については、下記Webサイトをご参照ください。



若者雇用促進総合サイト

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp>





求人企業の皆さまへ

改正職業安定法（求人不受理）について

2020年（令和2年）3月30日から、改正職業安定法の一部や関連する政令・省令・指針が施行され、ハローワークは、**一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人の申し込みなどを受理しないことが可能**となっております。

このリーフレットでは、**求人企業の皆さまが、ハローワークに求人を申し込む際に留意していただきたい点**をお知らせします。

※ 違反した場合に求人不受理となる規定が追加になります（施行日：令和4年10月1日）。

ハローワークは、原則として、全ての求人の申し込みを受理しなければならないとされています。ただし、以下のいずれかの要件に該当する場合には、求人の申し込みを受理しないことができます。

- ① 内容が法令に違反する求人
- ② 労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人
- ③ **一定の労働関係法令違反のある求人者による求人**
- ④ 求人者が労働条件を明示しない求人
- ⑤ **暴力団員など（※）による求人**
（※）暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者
- ⑥ **正当な理由なく、ハローワークからの報告の求めに応じなかった求人者による求人**

○ ハローワークは、求人の申し込みが上記の要件に該当するか否か、求人者に対して報告を求めることができるとされており、職業安定法では、**求人者は、ハローワークからその求めがあったときは、正当な理由がない限り、応じなければならない**とされています。



- 正当な理由なく、ハローワークからの**報告の求めに応じなかった場合は、求人の申し込みが受理されないこととなりますので、報告にご協力ください。**
- また、報告の際に、**事実と相違する報告をした場合には、都道府県労働局による勧告や公表などの対象となる可能性があるので、正しい内容の報告をお願いします。**

【参考：職業安定法】

第五条の六 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みは全て受理しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する求人の申込みは受理しないことができる。

- 一～六 （上記①～⑥のとおりであるため省略）
- 2 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、求人の申込みが前項各号に該当するかどうかを確認するため必要があると認めるときは、当該求人者に報告を求めることができる。
- 3 求人者は、前項の規定による求めがあつたときは、正当な理由がない限り、その求めに応じなければならない。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040930 首01

以下に該当する場合には、求人の申込みが受理されません

対象となる主なケース		基本となる不受理期間
労働基準法及び最低賃金法に関する規定	1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合	法違反の是正後6か月経過するまで
	対象条項違反により送検され、公表された場合	送検された日から1年経過するまで
職業安定法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に関する規定	対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合	法違反の是正後6か月経過するまで

違反した場合に求人の申込みが受理されないこととなる法律の規定

法律	対象条項
労働基準法	＜男女同一賃金＞第4条、＜強制労働の禁止＞第5条、＜労働条件明示＞第15条第1項及び第3項、＜賃金＞第24条、第37条第1項及び第4項、＜労働時間＞第32条、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る）、第141条第3項、＜休日・休暇等＞第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、＜年少者関係＞第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、＜妊産婦関係＞第64条の2（第1号に係る部分に限る）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項（※）労働者派遣法第44条（第4項を除く）の規定により適用する場合を含む。
職業安定法	＜労働条件等の明示＞第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第2項及び第3項、第5条の4第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）及び第2項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜求職者等の個人情報の取扱い＞第5条の5（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜求人の申込み時の報告＞第5条の6第3項、＜委託募集＞第36条、＜労働者募集に係る報酬受領・供与の禁止＞第39条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、第40条、＜労働争議への不介入＞第42条の2において読み替えて準用する法第20条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）、＜秘密を守る義務＞第51条（労働者の募集を行う者に係る部分に限る）
最低賃金法	第4条第1項
労働施策総合推進法	第30条の2第1項及び第2項（第30条の5第2項及び第30条の6第2項において準用する場合を含む） （※）第30条の2第1項の規定を労働者派遣法第47条の4の規定により適用する場合を含む。
男女雇用機会均等法	第5条から第7条、第9条第1項から第3項、第11条第1項及び第2項（第11条の3第2項、第17条第2項及び第18条第2項において準用する場合を含む）、第11条の3第1項、第12条及び第13条第1項 （※）労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。
育児・介護休業法	第6条第1項、第9条の3第1項、第10条、第12条第1項、第16条（第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む）、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項（第16条の9第1項において準用する場合を含む）、第16条の10、第17条第1項（第18条第1項において準用する場合を含む）、第18条の2、第19条第1項（第20条第1項において準用する場合を含む）、第20条の2、第21条第2項、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条第1項及び第2項（第52条の4第2項及び第52条の5第2項において準用する場合を含む）及び第26条 （※）労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。

2 新規中学校、高等学校卒業者への求人活動

(1)家庭訪問の禁止

求人者が生徒の家庭を訪問して、直接、生徒・保護者に働きかけることは、一切禁止されています。

(2)学校訪問について

中学校については、大阪府では、ハローワーク又は学校が必要と認め要請された場合以外の学校訪問は全面的に禁止しています。

高等学校においても、学校教育に支障をきたさないよう、7月1日以降、学校の了解を得た上で、訪問時間、回数などを配慮して実施してください。学校により、訪問時期・時間などを定めているところがあります。

(3)新聞広告等による文書募集

新規中学校卒業者を対象とした新聞・出版物・インターネット等による募集については、生徒が職業等についての知識・経験に乏しいため、職業選択に当たって学校やハローワークが十分な職業指導を行う必要があることから禁止されています。

高等学校卒業者については、7月1日から文書募集を行うことが可能です。

※ 採用予定人員、採用予定者に係る初任給その他労働条件、選考期日、選考場所、選考方法、応募書類等の募集・採用に係る事項を内容とする企業案内書(就職ガイドブック)等を発行することは、文書募集となります。

7月1日以降、高等学校卒業者を対象として文書募集を行う場合には、次の点に留意してください。

- ① ハローワークへ申込みを行った求人であること
- ② 求人者管轄ハローワーク名・求人番号が記載されていること
- ③ 求人票記載内容と同じ内容であること
- ④ 応募の受付は学校を通じて行われること

(4)求人要項

企業が作成する求人要項は、求人票の内容を補足し、事業内容・職務内容などについて、応募者の理解を深めるためのものです。

求人要項の作成に当たっては、次の点に注意してください。

- ① 規格は、原則としてA4判、タテ長、左綴じであること
- ② 求人票の記載内容と異なった内容でないこと
- ③ 求人要項は、ハローワークで規格と内容について印刷前に確認を受け、表紙の右上部に「求人者管轄ハローワーク名」及び「求人番号」を明示すること
- ④ できあがったものは、必ずハローワークへ提出すること(中学校は2部、高等学校は1部)
- ⑤ 求人者から学校への送付は、求人返戻日以降に行うこと

中学校への送付等はあらかじめハローワークに相談してください。

(5)利益供与

求人者又はその委託を受けた者が、新規学校卒業者・保護者・その他の関係者に対し、金品又は利便の供与を行うことは禁止されています。

(6)職場体験学習・インターンシップ(就業体験)等について

学校が職業に関する啓発的な学習の一環として行う、職場体験学習やインターンシップ(就業体験)等について、中学生や高校生の職業観・勤労観育成のため、各企業に協力をお願いしているところですが、学校の教育計画に位置付けて行うものであるため、実施にあたり、採用選考の範囲にまで及ぶことのないよう十分留意してください。

(7)応募前職場見学

応募前職場見学とは、高等学校が求人票を受理した時から応募書類送付までの期間に、新規高卒(予定)就職希望者が応募先の事業所を決定するにあたり、よりよき選択ができるよう、応募する可能性のある職場を見学し、実際の職場の状況等を確認するために実施するものです。事業所の皆様には、その趣旨を御理解いただき、事前選考とならないようにご協力をお願いします。

応募前職場見学の実施について、特定予定日を設定する場合は、別途「応募前職場見学実施予定表」(p. 212 参照) に必要事項を記入の上、ハローワークへの求人申込書提出時に必ず併せて提出してください。

応募前職場見学の実施にあたっては、以下の点に留意してください。

- ① 応募前職場見学を特定指定日で実施する場合は、応募前職場見学実施予定表を、求人票に別紙として添付し、学校へ送付してください。
- ② 見学・事業所説明に関する主たる担当者を決めていただき、学校と事前に打合せを行ってください。
- ③ 見学には、可能な範囲で教員が付き添います。
- ④ 見学にあたっては、事業所の業務内容等の説明及び生徒からの質問への応答をしていただき、事前選考につながるような質問は、絶対生徒へはしないください。
- ⑤ 生徒へのアンケート等は実施しないでください。
- ⑥ 応募前職場見学への参加の有無を採用選考の材料としないでください。また、参加生徒の名前等の個人情報は聴取しないでください。(安全衛生及びセキュリティ上、必要のある場合を除く。)
なお、生徒があいさつとして、学校名・名前を名乗る場合がありますが、採用選考の材料としないでください
- ⑦ オンラインによる応募前職場見学を検討される際には高等学校で利用できる通信機器に限りがあることから、学校と事前調整を行った上で最大限柔軟な対応をお願いします。(また、オンラインによる応募前職場見学に対応できる環境にない高等学校については、個別で応募前職場見学を実施する等の配慮をお願いします。)

3 求人申込み方法

1.新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業者を対象とする求人は、ハローワークに申し込むことになっています。

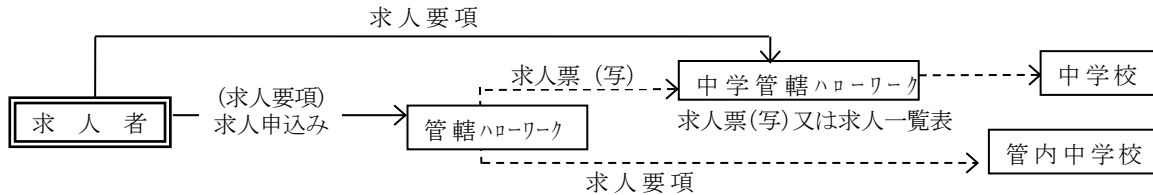
(1)求人の受理

求人の受理は6月1日から求人者管轄ハローワークにおいて開始します。

求人票については、管轄ハローワークの説明を受け、求人申込書を作成し、管轄ハローワークに申し込んでください。

(2)求人連絡

新規中学校卒業者を対象とした求人の連絡は、下図のように、7月1日から求人を受理したハローワークが行います。



(3)採用選考の開始

ハローワークから、応募書類(㊥職業相談票[乙]、p.115)により、1月1日以降(全国における一部の指定された地域では12月1日以降)紹介しますので、それにより選考を開始してください。

なお、大阪府内中学校卒業者を対象とする採用選考は、別途決定する採用選考開始日(参考:令和7(2025)年3月卒は2月1日)に実施することになります。

また、応募の連絡があった場合は、遅滞なく選考日等の設定及び連絡を行い、円滑な採用選考にご協力をお願いします。

(4)採否結果の通知

選考後はできる限り速やかに採否を決定し、採否結果通知書(様式指定)により求人者管轄ハローワーク及び中学校卒業者の管轄ハローワークへ送付してください。

なお、不採用の場合は、不採用者の応募書類(㊥職業相談票[乙])を、中学校卒業者の管轄ハローワークへ送付してください。

(5)使用の開始

採用決定者の使用開始(実習期間中の講習会等を含む)は、満15歳に達した日以後の最初の4月1日からにしてください。(労働基準法第56条 使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。)

中学校卒業生対象求人をお願い

中学校卒業生は次代を担う青少年であり、生徒個人にとっても、就職は、その者の将来を左右する重要な問題です。同時に、これらの生徒が適切な職業を得て、その能力を十分に発揮し、産業社会で活躍することが、社会的にも要請されています。

高校卒業生に限定した求人になりがちですが、中学卒業と同時に就職する者、また、昼間働きながら定時制高校に通学する生徒も多数いることを御理解のうえ、地元大阪をはじめ他府県の中学校卒業生を含め、一件でも多くの求人の申込みをお願いいたします。

2.新規高等学校卒業予定者

(1)求人の受理

求人の申込みにあたっては、管轄ハローワークの説明を受け、求人の内容が適正であることの確認を受けた求人票により、高等学校に直接申し込んでください。

求人者の受付(求人内容の確認)は6月1日から求人者管轄ハローワークにおいて開始します。

(2)求人票の返戻

ハローワークは提出のあった求人申込書(高卒)の内容を確認した後、求人票を作成し、確認印を押印の上、7月1日以降、返戻します。

(3)高等学校への求人票送付

求人者は、確認印を押印された求人票により、写しを作成し、指定高等学校へ求人の申込みを行ってください。



(4)推薦の開始

紹介(推薦)は、近畿高等学校統一応募用紙(p.116,p.117)により、9月5日以降に到着するよう(9月4日以前に到着しないよう)学校から送付されます。

応募書類は統一応募用紙となっていますので、それ以外の事業所独自の社用紙や戸籍謄(抄)本等の提出は求めないでください。

なお、複数応募の可否については、求人者が選択することになりますので、求人者管轄ハローワークより複数応募の可否に係る確認を行います。

(5)選考の開始

選考開始の時期は9月16日以降です。選考期日・時期・場所等が最終的に決定したときは、学校及び本人へ文書で通知してください。

なお、面接等の採用選考を行わずに、応募書類や適性検査等の筆記試験のみで採否を決定することは、職業経験のない生徒の適性や能力を適切に測れず、正確な評価に欠けるおそれがあることから、総合的に評価するためにも必ず面接を行ってください。

応募の連絡があった場合は、遅滞なく選考日等の設定及び連絡を行い、円滑な採用選考にご協力をお願いします。

(6)採否結果の通知

採否結果の通知は、学校及び本人分各1通を作成して、2通とも速やかに学校へ送付してください。

なお、不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに学校に送付してください。

(7)採用(内定)状況の報告

令和7(2025)年3月新規学校卒業者の採用(内定)状況について、p.210の報告書を使用し、ハローワークが別途指定する期日までに必ず提出してください。

(8)使用の開始

採用決定者の使用開始(実習期間中の講習会等を含む)は、卒業後にしてください。

(9)内定後の課題要求等

新規学校卒業者については、採用決定から入社まで数カ月ありますが、この間は学校教育の仕上げの時期ですので、勉学に専念できるよう次の点に配慮してください。

- ① 採用事業所では、事業所理解のための社内報を送付するなど事業所と本人・家族との連絡を密にすることは大切なことですが、家庭訪問は必要以上の不安や心理的な負担をかけることになり、また、結果的には身元調査に類した活動となりますので行わないでください。
- ② フォローアップのため実習・教育訓練や懇親会等の名目で呼び出すことや、資格取得やレポート類の提出を求めることは、学校教育への影響が大きいことから、卒業まで行わず、事業主の指揮命令のもとで行うようにしてください。
- ③ 誓約書、身元保証書等の提出を求める場合は、あらかじめ服務上遵守しなければならない事項(就業規則、その他規程など)等について、入社時(入社後も含む)であっても本人はもちろん保証人となる方にも、十分その目的、内容を説明し、理解を得る配慮が必要です。

「府立高校の特色づくり・再編整備」及び「大阪市立の高校の大阪府への移管」 に伴う求人票の取扱いについて

大阪府教育委員会では、生徒減少期を教育環境・教育条件などの教育の質的向上を図る好機と捉え、生徒一人ひとりの興味・関心、能力・適性、進路希望等に対応し多様な学習と幅広い進路選択ができるよう、平成 11 年度から府立高等学校特色づくり・再編整備計画を進めてきました。

また、令和4年4月より、大阪市立の高校は大阪府へ移管され、大阪府立の高校になりました。

◆過去5年間に改編および学科設置した学校一覧【令和3年度～令和7年度】

学校名	改編および学科設置内容	対象
東大阪みらい工科高校(※)	機械工学系、電気情報工学系、都市住宅系、工学系大学進学専科	令和7年度入学生～
今宮工科高校	デザイン系 コミュニケーションデザイン専科 改編	令和7年度入学生～
箕面高校	グローバル科 改編	令和3年度入学生～
和泉高校	グローバル科 改編	令和3年度入学生～
旭高校	国際文化科 改編	令和3年度入学生～
枚方高校	国際文化科 改編	令和3年度入学生～
花園高校	国際文化科 改編	令和3年度入学生～
長野高校	国際文化科 改編	令和3年度入学生～
佐野高校	国際文化科 改編	令和3年度入学生～

※東大阪みらい工科高校…布施工科高校と城東工科高校の機能統合により、令和7年度から新たな工業系高校として開校

◆大阪市より移管された高校及び新たに設置した学校一覧

学校名	設置学科	学校名	設置学科
桜宮高校	普通科、人間スポーツ科学科	工芸高校	建築デザイン科、インテリアデザイン科、ビジュアルデザイン科、映像デザイン科、プロダクトデザイン科、美術科、総合学科(定時制)
東高校	普通科、理数科、英語科		
汎愛高校	普通科、体育科、武道科		
いちりつ高校			
※令和4年4月より、「大阪 市立高校」から「いちりつ 高校」へ名称変更	普通科、理数科、英語科	淀商業高校	商業科、福祉ボランティア科
東淀工業高校	機械工学科、電気工学科、 理工学科	鶴見商業高校	商業科
		大阪ビジネスフロンティア 高校	グローバルビジネス科
		住吉商業高校	商業科
		水都国際高校	グローバル探究科
都島工業高校	機械科、機械電気科、 電気電子工学科、建築科、 都市工学科、理数工学科、 総合学科(定時制)	桜和高校	教育文理学科
		咲くやこの花高校	総合学科、食物文化科、演劇科
		中央高校	普通科、ビジネス科
泉尾工業高校	機械科、電気科、 工業化学科、セラミック科、 ファッション工学科	生野工業高校	機械科、電気科、電子機械科

事業主の皆様には、上記の学校に対する求人票につきまして、
昨年までと同様にお取り扱いいただきますようお願いいたします。

3.府立高等職業技術専門校・大阪障害者職業能力開発校 修了予定者

ぎせんこう(大阪府立高等職業技術専門校・大阪障害者職業能力開発校)では、求職中の方が職業に必要な知識や技能を身に付け、就職に役立てていただくため職業訓練を行っています。

- 各校修了予定者への求人は、各ハローワークで受付しています。また、各校でも求人受付しています(障がい者対象科目の求人を除く)。
- 求人に関するご相談は、各校に、お気軽にお問い合わせください。

校 名	〒	所 在 地	電話番号	FAX番号
北大阪高等職業技術専門校	573-0128	枚方市津田山手 2-11-40	072-808-2151	072-808-2152
東大阪高等職業技術専門校	578-0984	東大阪市菱江 6-9-10	072-964-8836	072-964-8904
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	0725-53-3005	0725-53-3015
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	06-6776-9900	06-6776-9905
大阪障害者職業能力開発校	590-0137	堺市南区城山台 5-1-3	072-296-8311	072-296-8313

4.大学等卒業予定者

(1)大学等卒業予定者の就職・採用活動時期について

以下のとおりご協力をお願いしているところです。

具体的な取扱いについては「2025(令和7)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」(p.199)をご確認ください。

①広報活動

卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

②採用選考活動

卒業・修了年度の6月1日以降

③採用内定

卒業・修了年度の10月1日以降

2025 年度(2026 年3月)大学等卒業予定者の就職・採用活動日程について

2025 年度(2026 年3月)大学等卒業予定者の就職・採用活動日程に関しては、政府として、2024 年度(2025 年3月)大学等卒業予定者の就職・採用活動日程と同様とするよう、経済団体、業界団体に対して要請しています。

(2)大学等へ直接求人申込みを行う場合

学校の所定の手続きに従い、求人申込みを行ってください。

なお、男女雇用機会均等法(p.59,p.166)により、募集・採用等について性別を理由とする差別が禁止されていますので、男女不問求人としていただくようお願いいたします。

(3)ハローワークへ求人申込みを行う場合

① 求人の受理

求人の受理は、2月1日以降から行います。

求人申込書を作成し、管轄ハローワークに申し込んでください。

なお、男女雇用機会均等法により、大学生等を対象とする募集も、男女不問求人となっています。

② 求人内容の提示開始

学生への公開提示は4月1日から行います。(職業紹介は6月1日以降となります。)

なお、インターネットによる求人情報の公開を実施しております。受理した求人票を、ハローワークの求人情報オンライン提供利用申請をしている全国の大学等に対しインターネットによって情報提供しています。また、全国のハローワークの求人情報提供パソコンでも求人情報を公開しています。

(4)新規学卒者等の採用と「年齢制限禁止」例外事由について

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第9条により、年齢制限を設けることが原則、禁止されていますが、長期勤続によるキャリア形成の観点から、新規学卒者等をはじめとした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・採用する場合については、例外事由【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施行規則第1条の3第1項第3号のイ:p.75参照】として上限年齢を定めることが認められます。

但し、①対象者の職業経験について不問とすること ②新規学卒者以外の者にあつては、新規学卒者と同等の処遇であること、という要件を満たす必要があります。

※ 「同等の処遇」とは、新卒者と同様の訓練・育成体制、配置・処遇をもって育成しようとしている場合を指すものであり、賃金等が新卒者と完全に一致しなければならない趣旨ではありません。

ひとくちメモ

卒業後3年以内既卒者は「新卒枠」で応募受付を！

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して

意欲・能力があるにも関わらず、在学中に就職が決まらないまま卒業せざるを得なかった方に対し、新卒採用の門戸を閉ざすことは、学生だけではなく企業にとっても大きな損失です。

このため、平成27年9月18日に公布された「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、「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、職場紹介事業者などの関係者が適切に対処するための指針」に、新卒採用に当たって、既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるように努めること、できる限り上限年齢を設けないように努めることなどが明記されております。また、令和2年10月27日に、一億総活躍担当大臣・文部科学大臣・厚生労働大臣・経済産業大臣より、経済団体に対して、卒業・修了後、少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者等の採用枠に応募できるよう、改めて協力を要請しました。(p.159参照)

Ⅳ 採用選考

1 選考基準

チェックポイント

- ☐ 職務遂行能力を条件とした公正な基準ができているか
- ☐ 選考基準に適合するかどうか、公正に評価する方法がとられているか
- ☐ 一つの方法だけで評価していないか
- ☐ 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられているか
- ☐ 応募者の資質や長所を見いだすための配慮がなされているか
- ☐ 募集・応募書類は適正なものであるか
- ☐ 画一的な健康診断を実施していないか

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。採用予定の職種によって、どの分野で、どの程度必要か、また、どの程度の技能や経験などが必要か明確にしておく必要があります。

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、適性検査、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ことは、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。

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、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少なからずみられ、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.質や長所を見いだす視点

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、様々な潜在的能力や、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。

5.応募用紙について

企業独自に作られる応募書類や面接前に記入を求めるアンケートなど（いわゆる「社用紙」）には、差別につながるおそれのある事項がしばしば見受けられます。「近畿高等学校統一応募用紙」等の適正な書類を使用してください。（p.116以降参照）

ひとくちメモ

応募者へのハラスメントの防止

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、令和2(2020)年6月1日からは、事業主だけでなく労働者についても職場におけるハラスメント問題について関心と理解を深め、求職者を含む他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めることとされています。この責務規定の趣旨を踏まえ、指針では就職活動中の学生等の求職者やインターンシップを行っている者、教育実習中の学生等についても必要な配慮を行い、法の定めるハラスメント防止のための雇用管理上の措置について自社の労働者と同様の対応を行うよう努めることが望ましいとされています。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG訪問等の場においても問題化しています。企業としての責任を自覚し、OB・OG訪問等の際も含めて、セクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により社員に対して周知徹底すること、OB・OG訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

○ハラスメントに関する指針などは、ホームページでご覧いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

6.採用選考時の血液検査・色覚検査等の健康診断(健康診断書)について

健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時において一律に健康診断を実施する(「健康診断書の提出」を求める)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。健康診断を実施しなくても、既往症について面接時に質問することや、応募書類・アンケート等により確認することも就職差別につながるおそれがあります。特に、採用選考時のいわゆる「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断については、応募者の適性と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、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。

〔新型コロナウイルス感染症に関して〕

新型コロナウイルス感染症を含む既往症について面接時に質問することや、応募書類・アンケート等により確認すること又は不必要な検査を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。また、新型コロナウイルス感染症に感染したこと等を理由として不当な扱い、差別的な発言はしないようにしてください。

〔「血液検査」に関して〕

採用選考時において、血液検査を含む合理的に必要な「健康診断」を実施することは、就職差別につながるおそれがあるため、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討することが求められます。

HIV感染の有無それ自体は、応募者の能力及び適性とは一般的には無関係であることから、採用選考を目的としたHIV検査は行わないようにしてください。

また、ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業にあたって問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

〔「色覚検査」に関して〕

色覚検査において異常と判断された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきています。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正(平成13年10月)により、「雇入時の健康診断」の健康項目としての色覚検査が廃止されました。従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む健康診断を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないよう注意してください。

採用選考時の健康診断に際して血液検査・色覚検査等を実施する場合には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明すると共に、以下の点に留意してください。

- ☐ 検査は、職務遂行上の能力の有無の判断に係る範囲に限定すること。
- ☐ 求人職種との関連において、職務遂行能力の判断のため実施する場合は、どのような能力を、どのような検査内容、項目で実施するのか、根拠を明確にすること。
- ☐ 検査項目の設定と検査結果の判定にあたっては産業医の意見も聴取すること。
- ☐ 労働安全衛生規則第43条に定める雇入時の健康診断は、雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理の基礎資料とするため、雇入れの直前・直後に行うものであり、採用選考時において行うことを義務付けたものではないことを十分認識すること。
- ☐ 検査項目及び検査結果については、必ず本人にも通知すること。

ひとくちメモ

内定後の健康診断と雇入れ時の健康診断

近年、新規大学卒業者の採用内定後(大学等の場合は10月1日以降)、直ちに健康診断を実施している事例が見られます。

一方、労働安全衛生規則43条では事業者に対し、労働者を雇入れた時には、当該労働者への健康診断の実施を義務付けています。但し、当該労働者が健康診断後、3か月を経過しない健康診断書を提出した場合は、同条に定める診断項目については、その限りではない旨が定められています。

従って「内定後の健康診断」についても、同条「但し」以下の規定を準用し、雇入れ時より3か月前までが「雇入れ時の健康診断」とみなすことが妥当といえます。

なお、「雇入れ時の健康診断」については、雇入れ後の労働者の適正配置、健康管理に役立てるために実施するものであって、健康診断結果によって合理的な理由なく内定を取り消すことは、「解雇権の濫用」として無効となります。

2 採用選考の応募書類

チェックポイント

- ☐ 中卒者については「㊥職業相談票[乙]」(p.115)以外の応募書類を要求していないか
- ☐ 高卒者については「近畿高等学校統一応募用紙(p.116,p.117)」以外の応募書類を要求していないか
- ☐ 大学・短大等卒業者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は「厚生労働省履歴書様式例」、その他の求職者は「厚生労働省履歴書様式例」を用いているか。また、事業主が独自に応募用紙やエントリーシートの項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めていないか

1.新規中学校・支援学校中等部卒業者

新規中学校・支援学校中等部卒業者の応募書類については、大阪府では、「公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県専門委員会」の協議によって定められた「㊥職業相談票[乙]」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]」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、現在は「性別」「本籍」「保護者」欄等の削除等がなされた様式を使用しております。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お願いいたします。

「㊥職業相談票[乙]」の趣旨

この応募書類は、応募生徒の可能性を伸ばし、将来の展望を明らかにした進路の選択と、その保障を図ることを基本姿勢としています。

したがって、応募の時点では、応募生徒が15歳という未成年であり、その潜在的能力の良い面を浮き彫りにしていくことが特に重要であることから、学校としては、本人の可能性を十分に把握し、より客観的・具体的に記述することとしています。

また、この応募書類は、単に採用選考時における資料でなく、採用後の教育訓練、職場配置や適応指導、さらには定時制高校への進学の契機等、本人の可能性を伸ばすための資料となるものであり、いわば学校教育から、企業が当然行うべき人権尊重の職場づくりのための教育に移行する教育引継書ともいえるべき重要な資料といえます。

※なお、応募書類の視力欄については、学校保健法施行規則の改正に伴い、平成4(1992)年度から、1.0以上…「A」、0.7以上1.0未満…「B」、0.3以上0.7未満…「C」、0.3未満…「D」と記入してもよいことになりました。

2.新規高等学校・支援学校高等部卒業者

新規高等学校・支援学校高等部卒業者の応募書類については、大阪府では、近畿高等学校進路指導連絡協議会で定められた統一応募書類を使用しています。「近畿高等学校統一応募用紙」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、現在は「本籍」「家族」「保護者」「性別」欄の削除等がなされた様式を使用しております。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。

3.新規大学・短期大学・高等専門学校卒業者

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

したがって新規大学等卒業者の応募書類については、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あるいは厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」(p.117)、及び大学等が発行する学業成績証明書、卒業見込証明書等としてください。なお、就職差別につながるおそれのある質問事項のある会社独自の履歴書(社用紙)は、絶対に作成・使用しないようにしてください。

また、最近では、インターネットを活用して応募者の登録を行う事業所が増えています。その際、「エントリーシート」の提出を求める事業所も見受けられます。これらの応募書類においても、就職差別につながるおそれのある事項は排除されなければなりません。

4.府立高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校修了者

府立高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校修了者の応募書類については、「大阪府立高等職業技術専門校等統一様式」を使用してください。

5.一般求職者

一般求職者の応募に当たっては、厚生労働省履歴書様式例を参考にして、公正な採用選考に十分配慮し、「就職差別につながるおそれがある14事項」(p.123)や不必要な個人情報履歴書・応募書類等に記入させないようにしてください。

6.戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、就職差別につながるおそれがあります

人を雇う際、本籍を書かせたり、戸籍謄(抄)本を求めたりすることは、本人の「生まれ」「ところ」等の就職差別につながる項目を調べることになります。特に同和地区出身者に対する差別は「生まれ」「ところ」に関する差別であるともいえ、歴史の実態として、戸籍謄(抄)本が差別の具体的な道具として使われたことをはっきりと認識し、戸籍謄(抄)本を求めないようにしてください。また、採用内定後であっても、戸籍に関する書類(戸籍謄(抄)本、住民票等)について、「生まれ」「ところ」を知ることにより不適正な取扱いが生じる恐れもあります。住所、氏名、生年月日、扶養家族の有無等の確認や福利厚生等の各種手当の支給申請に係る項目等の確認は、「住民票記載事項証明書」により十分確認できます。

《問題の多い社用紙・エントリーシート等》

社用紙(企業独自作成の履歴書等)やインターネット求人で見られるエントリーシート、さらには面接時の事前質問用紙などにおいて、本籍・出生地、家族状況、住居状況等や思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある質問項目が設けられている問題事象例が数多く報告されています。

履歴書等の応募書類をはじめ、応募・選考段階で求める様々な関係書類において、こうした質問項目を設けることのないようお願いします。

◆「国籍・本籍・出生地・学歴(中学校名の記載)」

日本の社会において、人を雇う際に本籍を調べる習慣は、資本主義発展段階の初期においてで上がったものと思われます。以来、大正、昭和とこのような人事の習慣は踏襲され、現在においても依然として同和地区出身者等に対する就職差別に大きな影響を与えていることを認識しなければなりません。

◆「自宅付近の略図」

企業側では、通勤経路の把握や、採用後何かあったときの連絡等のためとしていますが、いずれも採否が決められ入社してから必要に応じて把握すればよいことで、選考段階では必要ありません。

◆「家族関係」(職業、収入、住居状況・環境等)

家族の職業については、「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしたものでなければ」あるいは「同業者の子弟は、企業防衛上困る」といったことがよく言われます。これらを理由として家族の職業を聞き出すことは就職差別につながるおそれがあり、また、「親がこうだったから子もこうだ」といった考え方は、個人としての人権を尊重しようとししない考え方であると言えます。

また、母子・父子家庭等の場合「健全な家庭とは言えない」等の誤った考え方による理由で採用選考から排除される事例もあり、家族の収入や住居状況・環境についても、同様のことが言えます。

◆「宗教」「支持政党」「尊敬する人物」「購読新聞」

これらは、憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、これらを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり厳に慎むべきことです。

中学校就職用応募書類(大阪府内の中学)

<紹介書見本>

1 受付番号		応 募 書 類 (㊤ 職業相談票 [乙])		写真貼付
2 (学校名) 中学校		ふりがな 4 名前		
3 (安定所名) 公共職業安定所		5 現住所	(郵便番号)	
7 身体状況 年 月 日		6 生年月日	年 月 日生 (満 歳)	
身長	cm	8 学業成績	所見 教科名	個人内評価による本人の長所
体重	kg			
視力 右	()			
視力 左	()			
脳力 右		9 本人の長所・推薦事由等		
脳力 左				
10 特技・趣味・運動等				
11 参考事項				
		年 月 日 (所在地) (郵便番号) (電話番号) 中学校長 ㊤		

近畿高等学校統一応募用紙

＜紹介書見本＞

令和 年 月 日

様

学校

校長

印

紹介書

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、先般お申し込みいただきました求人について、右のとおり生徒を紹介いたしますのでよろしくお願い申し上げます。

なお、採否通知は**学校および本人分各一通**を作成して、速やかに学校へお送りください。

また、不採用の場合は、今後の指導に生かしたいと考えますので、その理由をできるだけ詳細に記入いただき、応募書類とともに学校あてに送付いただきますようお願いいたします。

(選考日時、場所、方法、携行品の通知は、学校および本人分各一通作成いただき、学校へまとめてお送りください。)

記

学 科 名	性 別	氏 名

添付書類 履歴書・調査書 以上 () 名

(近畿高等学校統一用紙 その1 令和5年度改定)

＜履歴書見本＞

履 歴 書

令和 年 月 日現在

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	〒

(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)

学 歴 ・ 職 歴	年 月	入学
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	

資 格 等	取 得 年 月	資 格 等 の 名 称	
趣 味 ・ 特 技		校 内 外 の 諸 活 動	
志 希 望 の 動 職 機 種			
備 考			

(近畿高等学校統一用紙 その2 令和5年度改定)

＜調査書見本＞

調 査 書

[illegible]

特別活動の記録	出	欠席日数	1年	2年	3年	4年
	席					
	状					
況						
		欠席の主な理由				

身 体 状 況		検査日・		年	月
身長	cm	視 右 ()	聴 右	備	
体重	kg	力 左 ()	力 左	考	

(視力欄に A～D が記入されている場合 A:1.0以上、B:1.0未満0.7以上、C:0.7未満0.3以上、D:0.3未満を要す)

本人の長所・推薦事由等	
-------------	--

記載者		印
-----	--	--

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和 年 月 日

〒

(所在地)
 (学校名)
 (校長名)

印

(近畿高等学校統一用紙 その3 令和5年度改定)

新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例

履 歷 書

[illegible]

(注) 黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

自己紹介書

大 学		学 部	学 科
得意な科目及び研究課題			
クラブ活動スポーツ・文化活動等			
自覚している性格			
趣 味			
特 技 資 格			
志望の動機			

厚生労働省履歴書様式例

本人希望主入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがある記入）

3 学科試験

チェックポイント

- ☐ 学科試験(作文を含む)は、作業遂行に必要な知識を持っているかどうか判断するために実施しているか
- ☐ 作文のテーマに「私の生い立ち」「私の家族」等本人の家庭環境に関するものや、「尊敬する人物」等思想・信条等を推測するようなものを出题していないか

(1)採用後の職務との関連を重視した試験

採用選考試験における学科試験の内容には、採用後の職務の作業遂行と何の関係があるのか疑問に思われる例が見受けられます。入学試験と採用試験との相違を認識し、職務との関連を重視して実施してください。

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。

(2)作文

作文は、与えられたテーマのねらいや意図をよく理解したうえで書いているか、誤字や脱字は多くないかなどをみることで求める職種の職務遂行上必要な知識を持っているかどうかを判断するために実施するものです。

そのテーマについて、本人に責任のない事項、あるいは、本来、自由であるべき事項を、直接、間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。たとえば、「私の家庭」、「私の生い立ち」など本人の家庭環境にかかるテーマや「尊敬する人物」など本人の思想・信条に関わるテーマを書かせている場合がありますが、その人の家族状況、思想・信条を知ることになり、就職差別につながる要因となりますので、このようなテーマは出題しないよう留意する必要があります。

また、応募者にとって「書きづらいもの」「他人に言いたくないこと」あるいは「触れられたくない事項」があります。たとえば、両親を早く亡くした応募者に「父(母)」について書かせることや、つらい苦しい日々を過ごしてきた人に「生いたち」を語らせることは、その人にとってどんな気持ちになるかよく考え、このようなテーマの出題はしないでください。

編集のような職務につく場合にはある程度以上の文章力が必要ですが、なかには安易に作文を課し、あるいはその人の考え方や家庭状況を調べる手段として用いられている場合があります。こういった選考は、就職差別につながる恐れがありますので、行わないようにしてください。

4 適性検査

チェックポイント

- ☐ 適性検査を、その目的外に実施していないか
- ☐ 適性検査の実施時期や方法等が適切かどうか
- ☐ 適性検査の実施や判定及びその活用には、専門的知識のある人があたっているか

(1)適性検査は専門的知識を有する人が実施

適性検査には、測定しようとする目的によりいろいろなものがありますが、目的に合った種類の検査を、定められた正しい方法で行い、結果の判定やその活用については専門的知識や経験を有する人が行うことが、絶対の要件です。

(2)適性検査の実施時期や方法等の確認を

選考開始時期(9月16日)より前に適性検査を実施することは事前選考となり得ますので、選考開始時期以降に実施してください。

なお、インターネット上で適性検査を実施する場合も同様です。

また、自宅や学校ではなく選考会場で実施する等、公平性が確保される環境の下で実施するように配慮してください。

(3)基本的人権を尊重する配慮を

適性検査は、職業指導における適職判断や職場配置あるいは職場適応における参考データを得るため活用するものです。検査による選考基準には、合理的な実証データを必要とします。

経営方針をはじめ、企業活動、労務管理、職場環境等どれひとつをとっても企業によっていろいろな差異があり、そのなかで、一定以上の能力が発揮できるかどうかということを見出すことは極めて難しいことです。社員の人事考課であれば、そこに一定期間の実績というものがありますし、若干の誤差があったとしても、次の考課で是正することも可能です。しかし、採用選考の場合にはそうではなく、やり直しがきかないという性質があります。

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、差別のない正しい採用選考に通じると言えます。

5 面接

チェックポイント

- ☐ 面接によって判断する目的が明らかになっているか
- ☐ 面接方法・質問内容について、十分検討がなされているか
(「面接マニュアル」の作成、面接担当者全員の事前学習 等)
- ☐ 面接担当者には、適切な人がなっているか
- ☐ 応募者の基本的人権が十分に尊重されているか
- ☐ 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るか

(1)採用選考時における面接とは

採用選考試験の中で、面接は下記①～③のような目的を持ち、もっとも重要な位置を占めています。

したがって、面接の場においては、前掲「Ⅰ-2 公正な採用選考の基本的な考え方」、「Ⅱ-1 的確な採用計画の樹立」及び「Ⅳ 採用選考」の内容をもう一度チェックしてください。また、「統一応募用紙の趣旨」(p.13参照)や職業安定法(p.148参照)及び職業安定法に基づく指針(p.152参照)について遵守してください。

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。

面接は、それらの各資料をもとに、一定の環境のなかで面接を受ける者と相対し、言語を媒介として応募者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて、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。

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、むしろその集大成というべきものです。

②お互いの情報交換

受験者の志望の動機、企業への要望を聞くとともに、企業側の採用条件、採用後の労働条件、必要によっては経営方針等を説明し、相互に意思疎通を図り、情報の交換をします。

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要件や意図をとらえる力(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)、対人業務についての適性等を、あらかじめ定められた判定基準に基づき、上記①、②の過程や統一的に定めた設問により判定します。

(2)面接の種類と方法

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2つがあります。

個人面接方式においてむやみに多人数の面接官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得ることに留意してください。

また、討論面接方式では、話題の選び方、テーマの如何によっては、発言者がかたよるおそれや、自分の話したくない内容に触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ください。

面接を限られた時間で適切に実施するためには、世間話はできるだけ避け、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)面接担当者について

面接担当者には、面接技術・観察力に優れ、私情を差し挟まない、人権感覚に優れた人を選定する必要があります。

また、客観的な判断が必要なため、複数の人で行うことが望ましいと思われませんが、応募者に威圧感を与えない配慮が必要です。

(4)質問内容について

質問内容については、差別につながるおそれのある質問をしないよう、面接担当者全員で事前に十分検討しておく必要があります。

「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」は差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、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。

例えば、「家族状況や家庭環境」を聞いた場合、このこと自体、本人に責任のない事項であるとともに、応募者によって答えにくい場合があり、結果的に応募者を精神的に苦しめ、その心理的打撃は面接態度に表れる場合があります。

また、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、受けない人を比較し、採否決定の判断材料とすることにつながり、公正な選考とは言えなくなってきます。

このように、面接の流れの中でうっかり聞いた事柄の中にも、応募者のこころを傷つけ、また、応募者の人権を侵すことがあります。そのためにも質問の内容は、面接の目的や基準に照らして、あらかじめ統一して決めておく必要があります。また、**「面接マニュアル」を作り、事前に面接担当者全員で学習することが大切です。**

面接は流動的で一過性の側面を持っているため、面接の過程を統制することについては、筆記試験以上の事前の十分な準備や基準の明確化が必要です。

(ア)適切な質問内容の例

次に掲げる項目を参考に「面接マニュアル」を作成し、十分な吟味の上、面接に臨んでください。

① 導入

趣旨 面接に当たり、応募者の緊張感をほぐすため、応募者が答えやすい身近な問題から質問を始めます。いわゆるウォーミングアップの時間としてとらえるものです。

- (例)
- ☐ お待たせしました。どうぞ(いすに)掛けてください。お名前は〇〇さんですね
 - ☐ 早朝からご苦労さまでした
 - ☐ 試験の夢などは見ませんでしたか
 - ☐ 筆記試験は難しかったですか
 - ☐ 応募者が多いのでびっくりしたでしょうが、気にしないで、のびのびと答えてくださいね

② 本質問 1

趣旨 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。

- (例)
- ☐ 当社の第一印象はどうでしたか
 - ☐ あなたが、当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか
 - ☐ 受験に際し、多少当社のことを調べてみましたか
 - ☐ どんな仕事をしてみたいと思いますか
 - ☐ 当社に対して、どんな感じ(イメージ)を持っていますか

③ 本質問2

趣旨 配置予定の職務に必要な適性の要素を質問し、回答の内容、様子(考え方)から本人の適性及び職務に対してのやる気、積極的姿勢などを判断します。

- (例)
- ☐ 自分の得意とする学科(科目)は何ですか
 - ☐ 自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか
 - ☐ 初対面の人の顔を覚えるのは早いほうですか、それとも苦手ですか
 - ☐ 会社や家庭を訪問し、契約を取ったり、品物を販売するような場合、初めての人と話をすることが苦にはなりませんか
 - ☐ 仕事は、立って(座って)することが多くなりますが、大丈夫ですか
 - ☐ 細かい数字を計算したりすることが多いですが、数字の扱いには自信がありますか
 - ☐ 何か特技・資格はお持ちですか。(特技・資格がある場合には、種類や取得時期などについて質問します。)
 - ☐ 残業があったりしますが、体力には自信がありますか。(専門的職業、技能工の採用の場合には、このほかにもその職務についての専門的な質問をします。)

④ 情報交換

趣旨 従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、賃金等労働条件を説明し、本人の意志の強さを判断します。

- (例)
- ☐ 1カ月に○時間くらい残業がありますがよろしいですか
 - ☐ 1カ月に○日くらい出張がありますがよろしいですか
 - ☐ 府内・府外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか
 - ☐ 3交替勤務制となっているため時間が不規則になりますが、大丈夫ですか
 - ☐ 当社には寮がありません(○○町にあります)が、どうされますか
 - ☐ こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問又は当社に入社された場合、希望・条件などがありますか

⑤ 結び

趣旨 最後に、気持ちを張り続けていた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。

- (例)
- ☐ いろいろ聞かせて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、○日頃までに連絡します。ご苦労さまでした

(イ)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(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- ③住居状況に関する事(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思想に関する事
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」・「学生運動など社会活動」に関する事
- ⑪購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

【採用選考方法】

- ⑫身元調査などの実施
- ⑬全国(大阪においては近畿)高等学校統一応募用紙等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 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

などがあります。これらの事柄は「聞かない」、「書かせない」、「調べない」ようお願いします。

※ なお、面接時等に上記項目の質問をした場合、応募者(新規高卒者等)は「学校の指導によりその質問には答えられません」と返答するよう学校から指導を受けています。

(ウ)不適切な質問内容の例

面接者の中には、面接という雰囲気からくる緊張を少しでも和らげたいということから、次に示すような質問をする場合があります。しかし、受験者にとっては、下記の「なぜこのような質問はいけないのか」に記すように、ひとつの質問からかえって緊張したり、気持ちが沈んだりして、それが態度や返答に出て、ひいては、そのことが採否の判断基準に大きな影響を与えてしまうことになります。

また、企業の方からは質問しないのに、他の質問に関連して、受験生の方から「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。このようなときは、趣旨を応募者に説明し、これらのことについては選考に用いないことを一言伝えてください。

具体的な質問例を挙げて、説明します。

① 本籍に関する質問

- × あなたの本籍地はどこですか
- × あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか
- × 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか
- × お盆や年末年始等の休暇中のあなたの帰省先はどこですか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

本籍を質問することは、結果的に就職差別につながるおそれがあり、公正な採用選考から同和地区出身者関係者や在日韓国・朝鮮人の人たちを排除してしまうことになりかねません。

② 家族構成や家族の職業・地位・収入・資産に関する質問

- × 家族は、何人ですか
- × 兄弟・姉妹はいますか。あなたは何人目ですか
- × あなたのお父さんは、どこのお会社に勤めていますか。また役職は何ですか
- × あなたの家の家業は何ですか
- × あなたの家族の職業を教えてください
- × あなたの家族の収入はどれくらいですか
- × あなたの両親は共働きですか
- × あなたの学費は誰が出しましたか
- × あなたの家庭はどんな雰囲気ですか
- × あなたは転校の経験がありますか
- × 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
- × お父さん(お母さん)は病死ですか。死因は何ですか。病名は?
- × 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
- × 離婚の理由は何ですか
- × あなたの住んでいる家は一戸建てですか
- × 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

③ 住居とその環境に関する質問

- × あなたの自宅は、△△町のどのあたりですか
- × あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか
- × あなたのおうちが国道〇〇号線(〇〇駅)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

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

「家族」の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・病歴(遺伝性疾患の家系であるか等)・地位・学歴・収入・資産などは、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるとか、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、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものといえることができます。

また、住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準等を判断することになり、面接者の主観的判断に属する事柄です。これらは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、そこに予断と偏見が働くおそれがあります。

※現住所の略図等

「現住所(自宅付近)の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「身元調査」につながる可能性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

④ 思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問

- × あなたの信条としている言葉は何ですか
- × 学生運動をどう思いますか
- × 家の宗教は何ですか。何宗ですか
- × あなたの家族は、何を信仰していますか
- × あなたは、神や仏を信じる方ですか
- × あなたの家庭は、何党を支持していますか
- × 労働組合をどう思いますか
- × 政治や政党に関心がありますか
- × 尊敬する人物を教えてください
- × あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか
- × あなたは、今の社会をどう思いますか
- × 将来、どんな人になりたいと思いますか
- × あなたは、どんな本を愛読していますか
- × 学校外での加入団体を教えてください
- × あなたの家では、何新聞を読んでいますか

↑ ◆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。それを採用選考に持ち込むことは、基本的な人権を侵すことであり、厳に慎むべきことです。

思想・信条、宗教などについて直接質問する場合のほか、形を変えた質問を行い、これらのことを把握しようとする企業がありますが、絶対に行うべきではありません。

⑤ 男女雇用機会均等法に抵触する質問

- × (女性だけに)結婚や出産後も働き続けようと思っていますか
*本来、男女問わず上記事項を質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。
- × 当社は、女性(または男性)は少なく、また長く働き続けられる仕事ではないが、それでも入社しようと思いますか
- × (男性だけに、または女性だけに)残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
*労働条件の事前確認のため、応募者全員を対象に質問することを妨げるものではありません。
- × スリーサイズはどれくらいですか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

性別を理由(または前提、背景)とした質問は、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながります。

また、男女共に同じ質問をしていても、一方の性については採用・不採用の判断に影響なく、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ような場合は、採用において性別を理由として差別していることになります。

(5)評価基準

チェックポイント

- ☐ 第一印象にこだわらない
- ☐ 外見のみによって個人的な好悪感を抱かない
- ☐ 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
- ☐ 段階別(3段階、5段階など)に評定し、その結果を総合的に判断する

前頁までのことに注意しながら、応募者の適性・能力等について評価していくことになりますが、外面的な容姿、態度だけにとらわれず、公平かつ客観的に評価できる方法、基準が確立されているか、改めて点検してください。

面接で何を見るかを事前に明確にしておくことが、面接の目的から見ても大切です。テストの結果や応募書類に表記されている個人の適性・能力に関するデータを整理し、面接時の総合的な評価のための資料を整えておくことがまず必要です。そして、職務との関係において、面接で判定しようとする適性・能力の項目や内容設定、さらに判定基準の統一と明確化を図っておかなければなりません。

評価基準として次のような例があります。主観的に判断するのではなく、あくまでも公正な目で客観的に判断してください。

設問事例(職種:営業)

項目	設問のポイント	質問の内容
企業に関する事項	* 質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡単な表現力 * 志望の動機を通じてその判断力、実行力 * 当社に対する理解度、知識を通じてその判断力、理解力	* 当社のイメージを教えてください 当社のどこに魅力を感じましたか * 当社はどのような職場であると理解していますか * どんな仕事をしたいと思いますか * どんな面を活かしていきたいと思いますか
学校に関する事項	* 質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 * 知識の習得状況を通じてその知識、学力、理解力	* 得意な学科と不得意な学科は何ですか。その理由を教えてください * どんなことに努力したり、苦心しましたか
自己のPRについて	* 質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 * 自己の特徴、特技などのPRを通じてその知識、判断力、実行力 * 趣味、スポーツを通じてその理解力、実行力	* 3分以内であなたの長所、特技、資格、これだけは自信がある事などについて自己PRをしてください * これから力を入れてやってみたいことは何ですか * スポーツは何が得意ですか。うまくなるポイントをいくつか話してください (注)応募者が趣味を「読書」としている場合でも、愛読書を聞くことは思想信条に関する不適切な質問となってしまうので注意が必要です。
その他	* 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、広さ、深さなどからその理解力、判断力、知識、学力	* 言っておきたいこと、聞いておきたいことはありますか

判定基準の一例

評定項目	評価基準(プラス)	評価基準(マイナス)	評 定
理 解 力 表 現 力	* 話すことに統一性があり要領よく話す * 用語が適切である * 言語が明瞭である * 思っていることを十分に述べる	* 論理一貫せず矛盾が多い * 用語が不適切である * 言語が不明瞭である * 「ハイ」、「イエエ」のみに終始する * 冗漫で焦点がはっきりしない	A B C (点)
行 動 力 指 導 性	* 気力がある * 説得力があり、計画的である * 向上心と研究心がある * 行動的であり、決断力がある	* 気力がない * その場限りである * 優柔不断である	A B C (点)
職場適応性 堅 実 性	* 温和で親しみやすい * 快活である * 人の意見を尊重する * 自立心が旺盛である * 芯があり、しっかりしている * 辛抱強い	* すぐ感情を表し、独断的である * 極度の内気で神経質である * 自己本位である * 依頼心が強く、意志が弱い * 自信過剰である * 頼りない * 気まぐれ、あきっぽい	A B C (点)
知 識 学 力	* 専門知識を習得し、相手にわかりやすく説明できる	* 相手にわかりやすく説明できない	A B C (点)
総 評			合 計 (点)
受験者氏名		学校名	

採用面接評価表

面接日	年 月 日	氏名		学校名	大学 高校	学部 学科	面接 担当者					
評価項目	観 察 事 項					5	4	3	2	1	所見 特記事項	
理解力	* 質問の内容を的確にとらえることができる * 的確、迅速に反応して答える * 誤りをなおす時、相手の発言をうまく取り入れて、自分の意見を組み立てる * 問題の分析、掘り下げにすぐれている											
判断力	* 自分の考えを明確に出す * 考え方に弾力性がある * 常識をはずれたような判断をしない * 迷うことなく決断が早い * 相手の意見にすぐ追従しない * 「ハイ」「イエエ」がはっきりしている											
表現力	* 自分の考えを的確に表現することができる * 論旨に一貫性がある * 用語が適切である * わかりやすく要領よく話せる * 説得性がある * 散漫饒舌な話し方をしない * 「ハイ」「イエエ」で終始しない * 話のまとめ方がうまい * 自分をうまくPRする											
知 識 学 力	* 一般的常識がある * 職務に必要な基礎的知識・学力がある * 専門科目にすぐれている * 特にすぐれた知識、技能、資格などを持っている * 知識、経験などをうまく活かす応用能力がある											
実行力	* 物事を追及してやり遂げる * 動作が活発である * 人をまとめて引っ張っていく力がある * 物事にぶつかっても臨機応変に処理できる											
動 作	* 言葉がテキパキしている * 自信を持って応答する * 自分の誤りを素直に認める * 批判されてもカッとならない * 相手の意見はよく聞く * 形式的、つっけんどんな答え方をしない * 注意力が散漫でなく、意識を集中できる											
総 評												

6 身元調査

チェックポイント

本籍地や家庭の状況、家庭の環境等、就職差別につながるおそれのある身元調査は、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でください

採用に際する身元調査

身元調査とは、応募者の居住する地域などを訪問して、応募者本人の適性と能力に関係のない出生地、思想・信条などセンシティブな個人情報を調べることです。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。

応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が行われるように、新規学校卒業者については、統一応募書類等の使用の徹底を図り、本籍地、家族の職業、思想・信条等就職差別につながる事項の排除に努めているところです。(p.116)

これら排除した事項を調査し、従業員の採用選考に用いることは、応募者の適性・能力に何ら関係のない事柄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ることになります。

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、とりわけ深刻な社会問題である同和地区出身者に対する就職差別を招来してきたことを認識しなければなりません。

採用に際しての身元調査は絶対にしないよう、お願いいたします。

新たな「部落地名総鑑」が発覚—しない！させない！身元調査—

平成 18(2006)年2月に大阪市内の興信所が、部落地名総鑑のコピーを所持していたことが発覚しました。平成 17(2005)年には、行政書士が興信所の依頼を受けて戸籍謄本等を不正に請求する事件が発生するなど、差別身元調査が行われていた可能性が危惧され、ひいては就職差別につながる恐れも含んでいます。

事業主の皆様には、「職業安定法第5条の5(求職者の個人情報の取扱い)」等関係法令を遵守するなど、公正な採用選考に努めていただきますとともに、差別身元調査に関する営業上の勧誘等があった場合には、直ちに情報の提供を、お願いいたします。

〔情報提供先:大阪府雇用推進室 TEL06-6210-9518 又は大阪労働局職業対策課 TEL06-4790-6310〕

—公正採用選考に向けた再点検のお願い—

大阪府では、より公正な採用選考ルールの定着を図るため、自社内における採用業務について再点検する取組みを推奨しています。

については、『公正な採用選考』のためのチェックリスト」(p.131,p.132)を活用するなどして、ぜひとも「公正採用選考に向けた再点検」に取り組んでいただき、より一層、公正採用選考システムの確立に向けた改善をお願いいたします。

7 採否の決定

チェックポイント

- ☐ 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、再点検しているか
- ☐ 「否」とする場合、その理由を明確にしているか

(1)公正な選考だったかを再検討

採否の決定は、会社にとっても、また応募者にとっても、きわめて重要な結果をもたらします。その決定に当たっては、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ているかなどについて、慎重に検討してください。さらに、評価点と同じであるのに採用人員の関係等から全員採用できない場合に、誰を採用するかを決めるときには、特に慎重な検討が必要です。

(2)速やかに通知

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際に、明確な答えができるように整理しておく必要があります。むしろ、応募者の立場も十分配慮し、今後の就職先の選定等について参考になることがあれば、アドバイスするくらいの気持ちを持っていただきたいものです。

また、不採用者の個人情報など、採用業務の上で必要でなくなった情報については、写しも含め、その時点で返却、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます（「個人情報の保護に関する法律」p.194参照）。従って求職者から提出された履歴書等の書類自体については、法的に返還義務はありませんが、応募者の個人情報保護の信頼を得るためにも、本人に返還することが望ましいと言えます。

※採否結果の通知の事務処理の流れについては、(p.106,p.107)

ひとくちメモ

労働者募集広告及び労働条件明示の注意点

1 労働者募集広告

事業主（募集主）が労働者募集広告を直接頒布又は求人広告関係事業主に広告の掲載を申し込む時には、その内容について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示はしないでください。また、正確かつ最新の内容に保たなければなりません（p.148、p.154参照）。

2 労働条件等の明示

募集主は、募集に応じて労働者になろうとする者に対して、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を可能な限り具体的かつ速やかに明示しなければなりません（p.165参照）。

（労働条件の明示で必要な項目は以下のとおりです）

- ☐ 労働者が従事すべき業務の内容（従事すべき業務の内容の変更の範囲を含む）
- ☐ 労働契約の期間
- ☐ 試みの使用期間
- ☐ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間又は更新回数の上限を含む）
- ☐ 就業場所（就業場所の変更の範囲を含む）
- ☐ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日（裁量労働制が適用されることとなる場合にはその旨）
- ☐ 賃金（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等）
 - ※いわゆる「固定残業代」が支払われる場合には、以下の事項についても明示が必要
 - ・ 固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（固定残業時間）及び金額
 - ・ 固定残業代を除いた基本給の額
 - ・ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働、深夜労働分についての割増賃金を追加で支払う旨
- ☐ 健康保険、厚生年金、労災保険、雇用保険の適用に関する事項
- ☐ 労働者を雇用しようとする者の氏名または名称
- ☐ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合には、その旨
- ☐ 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項

※試用期間中と試用期間終了後の従事すべき業務の内容が異なる時には、それぞれの従事すべき業務の内容を示さなければなりません。

※募集主は募集に応じて労働者になろうとする者と労働契約を締結する場合に、すでに明示した労働条件を変更、特定、削除、追加する場合には、労働契約を締結する前に変更内容等の明示をしなければなりません。

8 「公正採用選考」と関係法令

(1)職業安定法第5条の5[求職者等の個人情報の取扱い]と、法に基づく指針

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を明らかにしなくてはなりません。

職業安定法(抄)(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の5 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、特定募集情報等提供事業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、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っては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省で定めるところ(※)により、当該目的を明らかにして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。(以下略)

※インターネットの利用、その他の適切な方法により行うこと。自社のホームページ等に掲載するほか、雑誌等を刊行することにより募集情報等提供を行っている場合には、当該雑誌等において業務の目的を明示する方法等も認められるが、いずれの方法による場合でも労働者になろうとする者に理解される方法を選択する必要があること。

◆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ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。

また、法に基づく指針は、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

指針【平成11年労働省告示第141号】(p.152)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

労働者の募集を行おうとする者は、募集形態(直接募集、文書募集、委託募集)を問わず、法及び指針を遵守して行わなければならない。

(2)個人情報保護法

応募者や労働者の個人情報については、職業安定法のほかにも個人情報保護法に則った取り扱いが求められます。

能力・適性等の採用選考の判断とは関係のない個人情報を質問また収集等することは個人情報保護法の観点からも問題となるおそれがありますので、適正な取扱いが求められます。(p.55,p.194～p.196参照)

〔不採用となった履歴書の取扱い〕

不採用者の履歴書など、採用業務の上で必要でなくなった個人情報については、写しも含め、その時点で返却、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます。

従って求職者から提出された履歴書等の書類自体については、法的に返還義務はありませんが、応募者の個人情報保護の信頼を得るためにも、本人に返還することが望ましいと言えます。

「公正な採用選考」のためのチェックリスト

このチェックリストは採用業務の遵守事項として、ご活用下さい。

「採用方針」等の検討・策定

- ☐ 会社の経営方針と合致しているか？
- ☐ 求める適性・能力が具体的に設定されているか？
〔○専門知識の内容・程度、○必要な資格・経験、○職務から特に求められる適性、等〕
- ☐ 職種、採用人数、雇用形態、労働条件等について、事前検討がされているか？

採用選考方法について

- ☐ 求める適性・能力の判断に適切な採用選考方法となっているか？
〔○学科・教養試験、○作文、○適性検査、○面接、○その他〕
 - * 適性・能力を判断するには、一つの選考方法によらず、複数の選考方法により、総合的に判断することが望ましいといえます。
 - * 大阪労働局（ハローワーク）では、特に新規学校卒業予定者に対する採用選考について、本人の適性・能力による判断を十分保障するため、書類選考でなく必ず面接による選考を行うようお願いしています。
- ☐ 就労上、不必要な健康診断（または健康診断項目）を実施したり、健康診断書の提出を求めたりしていないか？
- ☐ 既往症について、面接での質問や、応募書類・アンケート等による確認をしていないか？
- ☐ 就労上、合理的な理由なく色覚検査や血液検査等の健康診断を実施していないか？
- ☐ 就労上、合理的な理由により色覚検査や血液検査等の健康診断を実施する場合でも、産業医等の意見を仰ぐ等して必要最小限かつ適切な検査方法となっているか？

採用募集について

- ☐ 募集要項、求人票等に、募集期間、応募方法、選考方法等が明確に記載されているか？
- ☐ 募集要項、求人票等に、業務内容、勤務地をはじめ、賃金・労働条件等について、明確に記載されているか？
- * ≪男女雇用機会均等法に違反する募集要件≫
 - 「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すること。
 - 男女で異なった条件を設定すること。
 - 「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する。
 - 会社案内や募集要項等において、「男性歓迎」「女性向き」等の表現をする。
- * ≪男女雇用機会均等法に違反する就職情報提供≫
 - 「会社案内」等の資料を女性には送付しないなど、男女で対応が異なる。
 - 男女別に会社説明会を開催する。
- ☐ 履歴書等について、適正な様式で提出を求めているか？
 - * 新規中学校卒業者－「㊥職業相談票〔乙〕」、
新規高等学校卒業者－「近畿高等学校統一応募用紙」、
新規大学等卒業者－「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は「各大学等が作成した指定履歴書」
- ☐ 「会社独自の履歴書」「インターネット求人におけるエントリーシート」等による場合や、会社説明会の際のアンケート等において、就職差別につながる質問項目が設けられていないか？
- * ≪就職差別につながるおそれのある質問項目≫
〔本人に責任のない事項〕
 - ・ 国籍・本籍・出生地に関すること。
 - ・ 家族に関すること。（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
 - ・ 住宅状況に関すること。（間取り、部屋数、住宅の種類、最寄り駅、近隣の施設など）
 - ・ 生活環境・家庭環境などに関すること。

[本来、自由であるべき事項]

・思想・信条などに関すること。(宗教、支持政党、尊敬する人物、社会運動、購読新聞・愛読書など)

□戸籍謄(抄)本や本籍が記載された住民票の提出を求めているか？

採用選考について

□作文について、本人の家族状況、生活環境、思想・信条等を窺うようなテーマとなっていないか？

□面接について、事前の面接マニュアル、評価シート等が準備されているか？

□会社が特に求める適性・能力に適応した質問項目となっているか？

□予定している質問項目、また面接事前アンケート等に、上記《就職差別につながるおそれのある質問項目》が含まれていないか？

□面接担当者に面接マニュアル、評価方法、就職差別につながるおそれのある質問を行わないことについて、事前の意思統一、研修等が行われているか？

□採用面接後、個人情報保護の観点から、面接担当者から面接関係書類が回収されているか？

なお、採用に際しての身元調査は、絶対にしないでください。

＊身元調査⇒応募者の居住する近隣への訪問・問合せをして、本籍・出生地、家族状況、思想・信条、素行等の個人情報(センシティブ情報)を調べること。

採否の決定等について

□採否の決定について、適性・能力に基づき、公正かつ総合的に検討がされたか？

＊応募者の不安を避けるため、採否決定通知の時期、方法等について、事前に明示しておくことが望ましいでしょう。

□不採用の理由が、合理的に説明できるよう、整理されているか？

＊不採用理由を問われた場合には、明確に答えられるようにしておくことが望ましいでしょう。

□不採用者の履歴書等、不要となった個人情報について、返却、破棄、削除等の適切な処理を行っているか？

＊履歴書等には、重要な個人情報が多く記載されています。不採用者には選考終了後速やかに返却をお願いします。なお、やむを得ず返却できない場合は、責任を持って破棄をお願いします。また、求人票には、不採用となった履歴書等の処理について、事前に明示しておくことが望ましいでしょう。〔返却〕または〔自社により責任をもって破棄〕等〕

内定通知について

□誓約書について、法令に違反する誓約条項はないか？

＊法令に違反する具体例

・男女雇用機会均等法違反→「結婚・出産をすれば退社する」

・労働組合法違反→「労働組合を結成したり、加入したりしません」

・労働基準法違反→「入社後、3年以内に退社した場合は、会社が負担した研修経費を弁済する」

□身元保証書の提出を求める場合、その必要性(理由、保証人の数等)について十分、検討されているか？

□採用内定後であっても、特に必要な理由もなく、戸籍謄(抄)本等の提出を求めているか？

V 内定から入社後

1 内定から入社まで

チェックポイント

入社承諾書(請書)、誓約書、身元保証書について

- ☐ その必要性や内容について検討したか
- ☐ 特に必要がないにもかかわらず、従前からの慣習で提出させていないか
- ☐ 内容について、過度な責任や法令等に反することを求めるものとなっていないか
- ☐ 提出させる場合であっても、不必要な書類の添付や身元保証人の数など、必要以上に応募者にプレッシャーを与えていないか

(1)採用内定と入社承諾書(請書)について

新規学卒者のいわゆる採用内定については、遅くとも企業が採用内定通知を発し、学生から入社誓約書又はこれに類するものを受領した時点において、過去の慣行上、定期採用の新規学卒者の入社時期が一定の時期に固定していない場合等例外的な場合を除いて、一般的には当該企業の例年の入社時期(4月1日が多い)を就労の始期とし、一定の事由による解約権を留保した労働契約(始期付解約権留保付労働契約)が成立したとみられる場合が多いと考えられます。【昭50. 3. 24監督課長、企画課長連名内翰】

また、企業が採用内定を取消すこと(解約権の行使)ができる事由とは「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られる【昭54. 7.20最高裁】」となっており、「解雇」と同様の配慮が求められます。

次に学生等(求職者側)からの内定取消しについては、何時でも申し入れることができ、所定の期間(一般的には2週間)が経過すれば労働契約が終了します。【民法627条】

従って、入社承諾書(請書)には、「卒業すれば当該企業に就職をする」という意思表示により、採用内定段階での労働契約の成立を意味しますが、それ以上に学生等(求職者)を拘束する法的効力はありません。

(2)誓約書について

「誓約書」とは、既に成立した労働契約の内容となっている事項の内、労働者が契約上の義務として服務上遵守しなければならない特別の重要な事項を、念のために労働者に再確認させるために提出させるものです。誓約書そのものには法律的效果はなく、事実行為として行われるものにすぎません。従って採用後に労働者に服務上の非違行為があった場合、その懲戒処分は誓約書が根拠になるのではなく、就業規則や労働契約書が法的な根拠となります。

(3)身元保証書について

「身元保証書」とは、採用した本人の行為により使用者が損害を受けた場合に、身元保証人がこれを賠償することを内容とする身元保証人と使用者との契約書のことです。使用者が労働者に対して身元保証人を求めること自体に法的な制限はありませんが、身元保証人に求める賠償の範囲・期間等については「身元保証ニ関スル法律」により、以下の制限が定まっています。

①身元保証契約の期間

期間の定めがない場合は3年、期間の定めがあっても最長5年が限度。【同法1条、2条】

②身元保証人の賠償範囲

本人の直接、間接の労務に関連した行為により、使用者が受けた損害。【同法1条】

但し、その賠償額は使用者に生じた損害額全てではなく、使用者の監督や安全配慮等の過失、身元保証をするに至った事由、被用者の任務又は身上の変化、その他一切の事情を斟酌して裁判所が決定する【同法5条】。

なお、改正民法が令和2年4月1日から施行され、限度額が設定されない保証は無効となります。

③使用者の通知義務【同法3条】

使用者は、身元保証人に対し、次の通知義務があります。

ア. 本人に業務上、不適任又は不誠実な事跡があつて、そのため身元保証人に責任を生ずるおそれがあることを知ったとき。

イ. 本人の任務又は任地を変更したことにより、身元保証人の責任が加重となり、又はその監督が困難となるとき。

④身元保証人の契約解除権【同法4条】

身元保証人は、上記ア、イの通知を受けたときは、身元保証契約を解除することができます。

このように「入社承諾書(請書)」「誓約書」「身元保証書」には、法的な効力等に制限があります。従って、労働者への過度な期待や服務上の遵守を求めるあまり、これらの書類の提出を安易に求めるのではなく、その必要性や内容について十分に検討し、提出を求める場合であっても、労働者や身元保証人へ不要な心理的プレッシャーを与えることのないよう、配慮した対応が求められます。

2 入社後

チェックポイント

- ☐ 住所・氏名等の確認には、「住民票記載事項証明書」を使用しているか
- ☐ 個人情報を収集する場合は、必要性について十分に検討しているか

(1) 現住所、通勤方法、年齢、扶養親族の確認

① 雇い入れた労働者の住所、氏名、生年月日、扶養親族の有無等の確認及び現従業員の福利厚生等の各種手当の支給申請に係る項目等の確認は、「住民票記載事項証明書」により十分確認できますので、これにより必要事項の確認を行うようにしてください。

※なお、外国人労働者の雇入れ時における在留資格等の確認については、p.76を参照してください。

② 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、当初、年少者の姓名、生年月日、本籍及び両親の姓名を記載して、市(区)町村長の証明を受けることとされていましたが、その後「本籍及び両親の姓名」が削除され、「住民票記載事項証明書」を備えていれば労働基準法違反とされないことになっています。

③ 新規学校卒業者の住所、氏名、生年月日などの確認については、学校長が作成する応募書類が、その記載事項について証明力を有しますので、これにより確認するようにしてください。

④ 採用決定・入社後において、単に従来の慣行等といったことから家族の職業、収入、家族状況等、家族に関する事項を画一的に報告・提出させる例が見られますが、本人の配置・給与等の面において必要がある場合のほかは、報告提出を求めないようにしてください。

なお、家族手当その他の諸給付の支給、勤務場所の決定、緊急時の連絡等のため必要がある場合には、その使用目的を十分説明のうえ、その必要事項について報告提出を求めることとともに、それらの記録の保管に適正を期するようにしてください。

※前記①、②により、就業規則等(入社時における提出必要関係書類等の規定)について変更・改定を行うものについては、所轄の労働基準監督署長にその旨届出を行ってください。

(2) 戸籍の公開制限

大阪府内の全市町村では、昭和49(1974)年6月に、戸籍の閲覧及び謄(抄)本の交付に関する統一要綱を作って、「戸籍の公開制限」を行っています。

そして、昭和51(1976)年6月には、閲覧制度の廃止などを骨子とする戸籍法の一部改正がなされ、次のとおりとしています。

○戸籍謄(抄)本の交付の請求については、具体的事由を明示する

○市町村長はその請求が差別的な事象につながるおそれがあると認めるときは、これに応じないことができる

○就職のための戸籍謄(抄)本は発行しない

なお、大阪府では、大阪労働局と連携し、前述の市町村の公開制限に先立ち、各企業に対して「従業員採用(内定)後における関係書類の取扱いについて(大阪府知事、大阪労働基準局長連名昭和49年1月11日付け職業第1192号・大基発第26号通達)」において、戸籍謄(抄)本の提出を廃止し、住民票記載事項証明書により行うこととしています。

「人事の習慣」として、ただ単に事務的に調べている企業も一部に見られるようですが、その無意識の行為が多くの人たちを大きな不安におとしめている事実を厳しく認識していただき、本籍地を調べたり、画一的に戸籍謄(抄)本の提出を求めたりすることなどのないようにしてください。

解説

明治5(1872)年に戸籍の原型となる「壬申戸籍」が作られた。「壬申戸籍」には、族称(身分)、犯罪歴が書かれており、前年の太政官布告によって賤民身分が廃止されているにもかかわらず、賤称名や差別的表現が残っているものもあり、身元調査などに悪用された。法務省は昭和22(1947)年戸籍簿改製の訓令を出したが、昭和42(1967)年、なお痕跡のある改製原戸籍(改製された元の戸籍)が閲覧に供されていることが問題となり、親族以外の閲覧の禁止に続き全面的な閲覧の禁止をし、回収・保管の措置をとった。

しかし、現在の戸籍を閲覧して身元調査を行う例が依然存在することから、昭和49(1974)年以降、関西の市町村を中心に、戸籍の公開制限に踏み切る統一要綱が作られ、昭和51(1976)年には、閲覧制度の廃止などを骨子とした戸籍法改正が行われた。

3 受入れ後のフォロー

(1)新規学卒者の職場適応に細心の注意を

新規学卒就職者は、大なり小なり未知の職場に期待と不安を持っています。円滑に職場適応が図れるよう、次の点に配慮してください。

- ① 労働条件については、求人条件を厳守してください。
- ② 就職直後の期間を研修に充て、職務を遂行するうえで必要な知識と技能を付与してください。
- ③ 就職者各人を適正に配置し、その能力の伸長に努め、仕事に対する興味と自信を持たせ、職責を自覚させてください。
- ④ 日常の相談相手を定め、不安や悩みの解消に努めるとともに、話し合える機会を設け、職場での意思疎通を図ってください。

(2)気軽にハローワークに相談を

次のような場合は、「職場適応指導依頼書離職・転職届」(p.211)を活用するなどしてハローワークに連絡してください。

① 新規学校卒業就職者の様子に変化を感じた場合

新規学校卒業就職者が急に元気がなくなったり、職場や宿舍、人間関係のことなどで悩んでいたりと、離職や転職を申し出た場合において、事業所内で解決が困難なときは、ハローワークに速やかに連絡するよう案内してください。職員等が直ちに相談に応じます。

② 離転職した場合

新規中学校卒業就職者が、就職後1年以内に離転職した場合は、ハローワークに速やかに報告してください。また、本人の家庭や出身学校への連絡も忘れずにしてください。

(3)修学の保障

事業主のみなさんが採用される生徒(勤労青少年)は、将来の企業活動の担い手であり、職業訓練や教育を受けさせることは企業の繁栄、労働者の豊かな生活のためには欠くことのできないものです。

現在府内には、働きながら高等学校を卒業できるように、定時制・通信制高校があります。将来に備えて、できるだけ勉強するよう就職者に勧めてください。

また、働きながら学ぶことは、就職者にとっても大きな努力が必要ですが、何よりも各企業の実質的な修学保障のための援助が必要です。

したがって、通学可とする求人にあっては、

- ① 始業時間に十分間に合う(退社時の交通ラッシュ、作業衣から学生服への着替え等に必要な時間も含めて)時間の配慮
- ② 教育活動の一環として実施されている学校行事(修学旅行・体育祭・遠足・宿泊訓練等)に参加できる配慮
- ③ 学校教科としてのクラブ活動にも参加できて、しかも通学できる配慮
- ④ 時間的配慮をした場合に賃金カットしない措置の配慮
- ⑤ 実質的生活指導の実施

の5条件を備えていただくようお願いします。

大阪府の労働相談・研修・セミナー等のご案内

職場のトラブル、解決をサポート！

相談無料

◆労働相談

働くこと、雇うことや職場でのトラブルなど、さまざまな労働問題に関する相談について、相談員が電話や面談及びオンラインでお受けします。さらに、弁護士及び社会保険労務士による相談も実施しています。

相談窓口	日常相談	夜間相談	弁護士・社会保険労務士 臨床心理士等による相談
労働相談 06-6946-2600 職場のセクハラ・女性相談 06-6946-2601 ※「セクハラ・女性相談」については、 ご希望により女性相談員の対応も可能です。 テレワークに関する相談 (18:00まで) 06-6946-2608	【電話・面談】 月曜日から金曜日 (土日祝、年末年始は休み) 9:00~12:15、 13:00~18:00 【オンライン相談】※要予約 10:00~12:00、 13:30~17:30 (1日6枠、各45分)	【電話・面談のみ】 毎週木曜日 (祝日の場合は翌日実施) 20:00まで	要予約 (詳細については、 左記相談窓口まで お問合せください。

☆オンライン相談の実施

(ご予約は相談希望日の1営業日前の17:00まで)

予約はこちら→



☆職場におけるメンタルヘルス専門相談(要予約)→

詳細は、上記の労働相談電話へお問合せください。

職場において心の健康に不安を感じている労働者、従業員の心の健康問題に関わる中小企業の人事労務担当者及び使用者等を対象として、専門の相談員(精神科医、臨床心理士、産業カウンセラー)が相談をお受けします。

◆労使紛争解決支援制度 —職場のトラブル解決に向けたお手伝いをします—

労働者と使用者の間のトラブルについて、労働相談を利用後、自主的な解決に至らなかった場合、双方の同意を得て、相談員が中立・公正な立場で円満な解決に向けてお手伝いする「調整」や、大阪府労働委員会と連携して行う「あっせん」といった紛争解決支援制度があります。

知る、学ぶ、働くを応援します！

◆労働法・労働問題 “きまえ研修” 講師派遣

労働法や労働組合に関する基礎知識やハラスメントなど職場のトラブル防止をテーマとする職場の研修会に、無料で職員を講師として派遣する“きまえ研修”を実施。多くの企業・団体からご利用頂いています。

※その他詳細は、労働相談センターホームページをご覧ください！→



お問合せ先

大阪府商工労働部雇用推進室 労働環境課 相談グループ

電話:06-6946-2600

◆地域と連携した労働関係セミナーの開催・就職応援イベントへの協力

大阪府内7つの地域において、地域ニーズを踏まえながら、ハローワーク・労働基準監督署、市町村、労働団体、経営者団体等とネットワークを構築して、労働関係セミナーや相談会、企業合同面接会等の様々な事業を展開しています。

特に、労働環境の改善やワーク・ライフ・バランスに関するセミナー、事業所におけるメンタルヘルス対策を支援する研修会等、時勢に応じた事業を関係機関・団体と連携して実施しています。

※その他詳細は、大阪府ホームページをご覧ください！→



労働に関するお役立ち情報のメール配信サービス登録(無料)はこちら→



お問合せ先

大阪府商工労働部雇用推進室 労働環境課 労働環境推進グループ

電話:06-6946-2605

◆労働に関する調査の実施・公表

大阪府内の労働組合や民間企業等を対象に、さまざまな調査を行っています。調査結果については、労使関係者をはじめ府民の方々に活用いただけるよう、ホームページなどで公表しています。

●賃上げ・一時金調査[府内労働組合対象]

賃上げや一時金(ボーナス)の労使交渉の結果(要求・回答・妥結状況)を調査し、府内平均額をタイムリーに公表しています。

●労働組合基礎調査[府内労働組合対象]

府内の労働組合及び組合員数、推定組織率(全ての労働者のうち、労働組合に加入する労働者の割合)など労働組合の組織状況を把握し、公表しています。(厚生労働省委託調査)

●労働関係調査[府内民間企業等対象]

毎年、時宜にかなったテーマを設定しており、令和6年度は、雇用形態別の労働者数のほか、時間外労働、同一労働同一賃金、ハラスメント対策、女性活躍推進法、産後パパ育休(出産時育児休業)、給与等の引き上げ、人材確保及び定着、外国人労働者の雇用等を調査し、集計結果を公表しています。

◆労働関係法令、制度の普及啓発冊子・リーフレットの閲覧コーナー

「労働契約で決めておくことは?」「有給休暇っていつもらえるの?」「快適な労働環境づくりの進め方は?」働く上で必要となる基本的な法知識、各種労働法令の概要や制度の相談窓口案内など、公的機関が作成した冊子やリーフレットの閲覧コーナーを設けています。

お問合せ先

大阪府商工労働部雇用推進室 労働環境課 地域労政グループ

電話:06-6946-2604

VI 大阪における企業人権啓発の取り組み

1 公正採用選考人権啓発推進員制度

(1) 制度の目的

本制度では、一定規模の事業所において「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、この推進員に対し研修等を行うことにより、事業所における公正な採用選考システムの確立を図るとともに、推進員が中心となって、企業内従業員に対する人権研修の計画・実施等を推進することを目的としています。

(2) 制度の内容

大阪府では、国（厚生労働省大阪労働局）と連携のもと、次のとおり「大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」及び「大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」を定め、共管して本制度を運営しています。

すでに、多数の事業所において「推進員」が選任されており、主体的な取り組みが進められていますが、まだ選任されていない事業所にあつては、早急に選任をお願いします。（下の(3)の報告の箇所を参照）

また、すでに選任されている事業所においては、本制度の趣旨を十分、御理解の上、大阪府が実施する「推進員」新任・基礎研修やハローワーク等が実施する研修会に必ず出席できるよう御配慮をお願いいたします。

(3) 推進員制度要綱（抜粋）

大阪府	大阪労働局
●選任対象事業所 ① 常時使用する従業員数が25人以上の事業所 ② ①の他、知事が適当と認める事業所*	●選任対象事業所 ① 常時使用する従業員数が25人以上の事業所 ② ①の他、公共職業安定所長が適当と認める事業所*
●推進員の役割 推進員及び補助者は、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者等をはじめ、すべての人々の就職の機会均等を保障するという視点に立って、各種研修会等に積極的に参加するなど自己啓発に努め、次の事項について中心的役割を果たすものとする。	
① 適正な採用選考システム、人事管理体制等の確立を図ること。 ② 従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めていくため、研修計画の策定及び実施に関すること。 ③ 関係機関との連絡に関すること。	① 公正な採用選考システムの確立を図ること。 ② 関係行政機関との連絡に関すること。 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。
●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、その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する者から、1事業所につき1名を選任する。 事業所規模等から必要なときは、補助者を選任する。	
●報告 推進員及び補助者を選任（異動）した時は、選任（異動）報告書（p.208）を提出いただくか、下記の大阪労働局 HP の報告フォームから事業所を管轄する公共職業安定所長ならびに公共職業安定所経由で知事あてに提出してください。なお、報告内容は公共職業安定所と大阪府で共有します。 大阪労働局HP（公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告） https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/hourei_seido/kosei/houkoku.html	

※ 公共性の高い社会福祉法人、医療法人、学校法人や、事業として個人情報を取り扱うことの多い職業紹介事業所、労働者派遣事業所や結婚紹介事業者等については、25人未満の事業所であっても「推進員」の選任をお願いしています。

ご不明な点は、管轄の公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。（裏表紙参照）

2 企業内人権啓発研修の必要性

企業である以上、利潤を追求することは当然ですが、それは人権に配慮した経営を行ってこそ成り立つもので、そのためにまずは企業内人権研修に取り組むことが基本かつ大切なことです。

すでに多くの企業において人権問題への取組みを経営課題の一つと位置づけ、種々の先進的な活動を行っています。一方で、公正な採用選考に反する問題事象や、さらには人権を無視した行為により経営破綻した事例が見られることも事実です。

従って企業内人権研修に取り組むことは、単に「差別事象を起こさないため」だけではなく、企業活動のあらゆる場面で人権尊重の理念が求められる今、従業員一人ひとりが、企業と人権との関わりを正しく認識することで、健全な企業活動への反映と、人権尊重の社会づくりに向けた社会的責任を果たすことにつながります。

大阪府としてもこのような観点から、各企業における社内研修を実施していただく必要性を重視し、「大阪府公正採用選考人権啓発推進員制度」(p.197参照)において、厚生労働省の制度に加えて従業員研修の計画・実施についても推進員の役割と位置づけています。

企業内人権啓発研修の報告のお願い

企業内において研修等を実施された際は、下記 URL よりご報告ください。なお、別紙(p.209)の様式によりご報告いただくことも可能です。

大阪府 HP「公正採用選考人権啓発推進員制度」

<https://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/400-suisinin.html>



ひとくちメモ

人権啓発 DVD・ビデオ等貸出のご案内

◎大阪府では、人権啓発に関する DVD・ビデオテープの貸出をご案内しています。

ぜひ企業内研修等にご活用ください。

人権啓発 DVD・ビデオ等の貸出のご案内は下記ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o110090/rosei/koseisaiyo/400-suisinin.html#a4>

【大阪府での貸出に関するお問合せ先】

●大阪府商工労働部雇用推進室〔電話 06-6210-9518〕



3 大阪企業人権協議会

《大阪企業人権協議会とは》

◎国(大阪労働局・各地ハローワーク)、大阪府・府内市町村等の公的機関と緊密に連携し「企業の人権問題の取組み」を推進するために昭和 56(1981)年に設立された歴史ある団体で府内市町村単位の地域連絡会(37)から構成されています。

(わが国最大規模の企業の人権啓発団体で地域連絡会の会員数は約 5,100 事業所 令和6(2024)年3月現在)

◎企業向けの人権問題の研修会を関係機関と連携して実施するとともに、さまざまな人権研修教材や、人権問題の取組みに役立つ情報等を提供しています。

◎2007 年度から「企業人権協サポートセンター」を設け、人権研修講師派遣、人権リーダー養成講座等企業の人権問題取組みの支援サービスを行ない、多方面から高い評価を得ています。

＜主なサービス事業＞

●相談サービス—社内人権研修等の取組みに関して、総合的かつ継続的に相談・助言に応じます。

●講師の派遣—人権研修講師の派遣や研修テーマに応じた講師情報を提供します。

●人権教材の提供—簡単なクイズ形式の研修教材「人権腕だめし」を提供します。

●各種研修事業の提供—人権リーダー・管理者等を対象に、次のような研修事業を提供します。

・人権リーダー養成講座の開催

・その他、「企業と人権」に関わる各種研修会の開催・案内

＜お問合せ先＞ <http://www.kigyo-jinkenkyo.jp/>

大阪企業人権協議会

・地域連絡会の一覧は p. 143 に掲載しています。

4 大阪同和・人権問題企業連絡会

《大阪同和・人権問題企業連絡会とは》

「同和問題企業連絡会」(現:「大阪同和・人権問題企業連絡会(略称:大阪同企連)」)は、「部落地名総鑑事件」を契機として、「企業の立場から同和問題の解決に資する」ことを目的に昭和 53(1978)年に結成され、会員企業が差別体質を払拭し、人権尊重の企業経営の確立に向けて「雇用」と「啓発」を中心とした各種活動・事業を行うとともに、企業の立場から同和問題の解決をはじめ、さまざまな人権問題に取り組み、人権確立社会の実現に資することを目的として、関係行政・諸団体と連携して取り組みを行っている企業の連絡会です。(会員企業:137 企業 令和 7(2025)年1月現在)

＜主な取り組み＞

●総会、理事会、グループ会

●委員会(雇用・啓発・広報)、プロジェクトチーム

●啓発講座(入門)、啓発講座(管理職層)

●会員企業トップ会

●[班別事業]責任者会議、[班別事業]担当者会議

●新任責任者研修会、新任担当者研修会

●幹事・副幹事研修会

●人権標語募集、広報誌「ホットライン21」発刊 など

＜お問合せ先＞ 大阪同和・人権問題企業連絡会

TEL 06-6910-0278

FAX 06-6910-0334

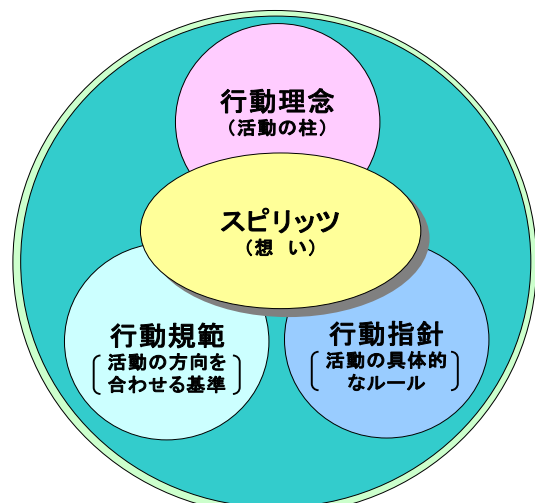
〒540-0033 大阪府中央区石町2-5-3

エル・おおさか南館9階

<https://www.osaka-doukiren.jp/>

大阪同企連スピリッツ

私たちは同和問題をはじめとするさまざまな差別の解消に向け、『人権を尊重する企業づくり』に取り組むとともに、企業の立場から「人権が確立した社会の実現」をめざします。



5 一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター

《一般社団法人 公正採用人権啓発推進センターとは》

公正採用選考システムの確立および社内人権研修などの推進に関する基準を定めるなど、行政や関係団体と連携しながら公正な採用選考の実現に向けたさまざまな支援を行っています。

2011年に、企業自らが設立し、以下の活動を行っています。(会員企業:146、令和7(2025)年1月現在)

●公正採用・人権啓発についての「基準」の提供

企業などが遵守すべき「公正採用」「人権啓発」についての「基準」を提供します。

●企業の取り組みの宣言・認証

上記「基準」に基づく取り組みを宣言していただき、達成状況の評価に基づき認証します。

(認証:26企業、宣言:80企業、2025年1月末現在)

●研修・啓発

採用実務に役立ち、社内人権啓発の参考となる講演会、セミナーなどを開催します。

●個別支援・サポート

会員企業の取り組みについて実用的なサポート・支援を行います。

●情報収集・発信

公正採用、人権啓発に関する法令などの制定・改廃、問題事例・実務上の留意点などの情報を提供します。

●行政、その他関係団体との連携

労働局や大阪府など各種行政機関、経済団体、人権啓発団体などさまざまなステークホルダーと連携した取り組みを行います。

<一般社団法人 公正採用人権啓発推進センターHP> <https://kousei-jinken.or.jp>



6 公正採用・雇用促進会議

同和地区出身者の就職の機会均等を完全に保障し、安定した雇用促進を図るため、雇用主その他の関係者に対する指導及び啓発に関する事項を協議することを目的に、同和地区出身者雇用促進会議が、昭和46(1971)年1月に発足しました。

しかし、人権施策、労働施策を取り巻く諸情勢の変化に対応する必要があることから、平成14(2002)年4月より、「公正採用・雇用促進会議」として、今までの成果を継承するとともに従来の雇用に関する実態把握に加えて本来的機能である研究協議機能(研究部会を新設)及び情報発信機能を充実・強化させるため、次の事項が協議されることになりました。

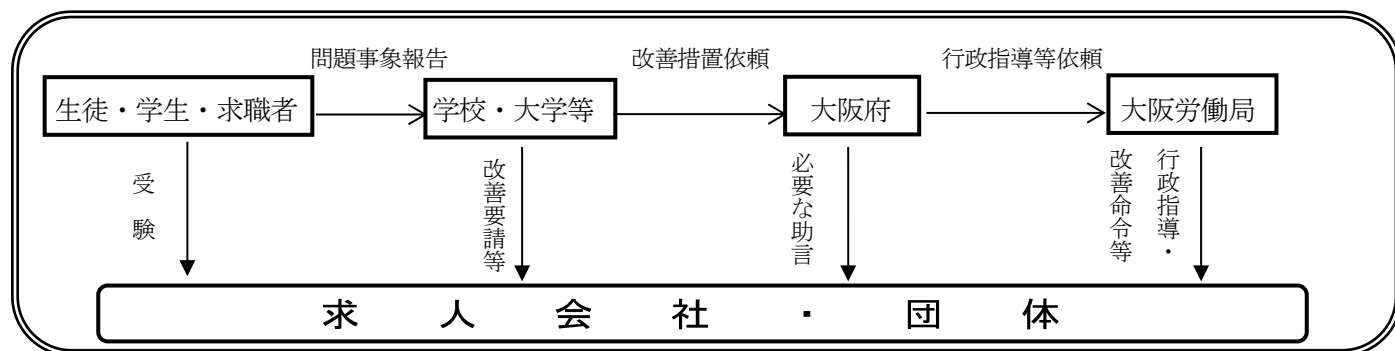
- (1)公正な採用選考についての啓発等に関すること
- (2)受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること
- (3)公正な採用選考に関する調査研究に関すること
- (4)その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

また、「公正採用・雇用促進会議」の中には、より具体的な研究協議を進めるために、中学校・高等学校・他府県関係専門委員会、職業能力開発専門委員会、大学等専門委員会が設置されています。

●就職受験に係る問題事象の取り組み

大阪府内の「中学校、高等学校、大学や高等技術専門学校等や大阪府が関わる公的職業紹介機関(学校・大学等)」では、就職試験における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問等の問題事象を把握するために、生徒・学生・求職者から問題事象の報告(「就職受験報告書」等)を求める取り組みが行われています。

生徒・学生・求職者から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、当該事業所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。



7 就職差別撤廃月間

大阪府では、あらゆる就職差別をなくすため、昭和 57(1982)年度から毎年6月を「就職差別撤廃月間」と定め、関係行政機関や関係団体等と連携しながら、各種啓発活動など幅広く府民運動を展開することとしています。

「就職差別撤廃月間」中は、公正な採用選考の実施を主眼として各種啓発活動を展開しますが、事業主の皆様におかれましても、この運動を大きく発展させるため、企業内における取り組みとして社内での啓発活動を、一層強化され、また、人権関係書類の取扱い(特に社用紙の撤廃)、近畿統一応募書類の趣旨徹底等の点検活動を行っていただくとともに、「大阪企業人権協議会」等を通じて積極的に月間事業に参加していただくよう御協力をお願いします。

6月は就職差別撤廃月間です。
—しない させない 就職差別—

主な取り組み

- 「就職差別 110 番」の開設【メール・FAX での相談に加え、電話による相談】
- 街頭キャンペーンの実施
- 広報活動の実施【ポスター掲示、広報誌への掲載等】

大阪企業人権協議会・地域単位の企業連絡会一覧(50音順) (2024年10月現在)

地 域 連 絡 会 名	事 務 局	電 話 番 号
池田地区企業人権啓発推進員協議会 (豊能町、能勢町を含む)	池田市 市民活動部 人権・文化国際課	072-754-6231
泉大津市事業所人権協議会	泉大津市 市長公室 人権くらしの相談課	0725-33-1131
泉佐野・熊取・田尻事業所人権連絡会	泉佐野市 生活産業部 まちの活性課	072-469-3131
和泉市企業人権協議会	和泉市 市民生活部 くらしサポート課	0725-99-8124
茨木地区人権推進企業連絡会	茨木市 産業環境部 商工労政課	072-620-1620
大阪市企業人権推進協議会	大阪市企業人権推進協議会事務センター	06-4705-6152
大阪狭山市企業人権協議会	大阪狭山市 市民生活部 広報広聴・人権啓発グループ	072-366-0011
貝塚市企業人権協議会	貝塚市 市民生活部 人権政策課	072-433-7160
柏原市企業人権連絡協議会	柏原市 市民部 人権推進課	072-972-1544
交野事業所人権推進連絡会	交野市 総務部 人権と暮らしの相談課	072-817-0997
門真市企業人権推進連絡会	門真市 市民文化部 人権市民相談課	06-6902-6079
河南町・太子町・千早赤阪村企業人権協議会	河南町 住民部 人権男女共同社会室	0721-93-2500
河内長野市企業人権協議会	河内長野市 総合政策部 人権推進課	0721-53-1111
岸和田市人権啓発企業連絡会	岸和田市 市民環境部 人権・男女共同参画課	072-429-9833
堺市人権教育推進協議会企業部会	堺市 市民人権局 ダイバーシティ推進部人権推進課	072-221-9280
四條畷市事業所人権連絡会	四條畷市 市民生活部 人権・市民相談課	072-877-2121
島本町企業内人権啓発推進連絡会	島本町 総合政策部 人権文化センター	075-962-4402
吹田企業人権協議会	吹田市 都市魅力部 地域経済振興室	06-6384-1365
摂津地区人権推進企業連絡会	摂津市 生活環境部 産業振興課	06-6383-1362
泉南市事業所人権推進連絡会	泉南市 行政経営部 人権推進課	072-480-2855
大東市事業所人権推進連絡会	大東市 市民生活部 人権室	072-870-0441
高石市事業所人権教育推進連絡協議会	高石市 総務部 人権・生活相談課	072-275-6279
高槻地区人権推進員企業連絡会	高槻市 街にぎわい部 産業振興課	072-674-7411
忠岡町企業人権問題推進員連絡会	忠岡町 産業住民部 住民人権課	0725-22-1122
豊中企業人権啓発推進員協議会	豊中市 都市活力部 産業振興課	06-6858-2177
富田林市企業人権協議会	富田林市 産業まちづくり部 商工観光課	0721-25-1000
寝屋川事業所人権推進連絡会	寝屋川市 危機管理部 人権・男女共同参画課	072-825-2168
羽曳野市企業人権連絡会	羽曳野市 都市魅力部 経済労働課	072-958-1111
阪南市事業所人権問題連絡会	阪南市 市民部 生活環境課	072-489-4514
東大阪市企業人権協議会	東大阪市 都市魅力産業スポーツ部 労働雇用政策室	06-4309-3178
枚方事業所人権推進連絡会	枚方市 市長公室 人権政策課	072-841-1259
藤井寺市人権のまちづくり協会事業所啓発委員会	藤井寺市 市民生活部 協働人権課	072-939-1059
松原市企業人権協議会	松原市 市民生活部 産業振興課	072-337-3112
岬町事業所人権問題連絡会	岬町 総務部 人権推進課	072-492-2773
箕面企業人権啓発推進員協議会	箕面市 地域創造部 箕面営業室	072-724-6727
守口市企業人権推進連絡会	守口市 市民生活部 人権市民相談課	06-6992-1512
八尾市企業人権協議会	八尾市 魅力創造部 労働支援課	072-924-3860

公正採用・雇用促進会議に報告された問題事象の事例

募集要項等に関わる問題事象

事例1

【概要】

会社独自の履歴書に「国籍」「配偶者・子供の有無」「身長及び体重」「賞罰」の記入欄があった。

【本件への対応】

- ・ハローワークが、事業者に事実確認を行ったところ、事業者は指摘の内容を認め、以下のように説明した。
 - 「国籍について」
新卒採用者は従業員としてのマナーとコミュニケーション能力を早く身につけてもらうために、1年間は全員入寮(2人部屋)させる方針。しかし異なる国の人を同室させた際に、生活習慣や文化の違いからトラブルが多発したことがあった。このことから、外国人は原則として1人部屋を使用することとしている。そのために早く人数を把握したいという意図で国籍を確認していた。
 - 「配偶者・子どもの有無について」
新卒採用者はすべて単独で入寮してもらうため、配偶者や子どもと離れることとなり、それを理由に入社を辞退した人が過去にいたため、面接時に念を押すためにあらかじめ記入を求めている。
 - 「身長・体重について」
内定後に任意でアルバイトをしてもらっているため、早めにユニフォームのサイズを確認しておく必要があり、記入を求めている。ユニフォームのサイズが無ければ新規に発注するので、体型により不合格とすることはない。
- ・ハローワークは、職業安定法第5条の4及び就職差別につながる恐れがある14事項について説明した。指摘した事項はいずれも職務についての適性と能力に関係ないものと理解してもらい、削除を依頼した。
- ・当該法人は履歴書より国籍、配偶者の有無、子供の有無、身長及び体重の欄を削除した。

事例2

【概要】

エントリーシートに「家族構成」「実家の連絡先」「前年度の年収」「最寄交通機関」「賞罰」の記入欄があった。

【本件への対応】

- ・ハローワークが事実確認を行ったところ、当該企業は以下のように説明した。
 - 「実家の連絡先について」
近年はフリーメールが増え、連絡がつかないことがあったことから、確実に連絡を取る方法として実家の連絡先とした。
 - 「最寄交通機関について」
通勤圏内に住んでいるかどうかの確認が目的であった。
 - 「前年度の年収について」
すでにまとまった収入のある応募者が過去にいたことから、希望年収と実際の年収の開きがどの程度あるかを確認した。
 - 「賞罰について」
在学中に業界関係のコンテストに応募して賞を取っている者がいればアピールしてもらおうという意図で入れた。
- ・ハローワークからは「『実家の連絡先』は本人に責任のない事項・出身地の把握になるため、単に『連絡先』とするなどの配慮をされたい。通勤圏内であるかは応募者自身の判断であり出身地や生活環境の把握につながるため、削除されたい。『前年度の収入』も適正・能力と無関係のため削除されたい。業務に関わる受賞歴を評価対象にすることはよいが、過去に受けた罰の把握は本人の適正・能力の把握に必要不可欠でなく予断と偏見を生じさせるため『罰』は削除されたい」と指摘した。
- ・当該企業は、エントリーシートで指摘された項目は早急に是正することを約束したほか、公正採用選考人権啓発推進員の選任・研修への参加などを行うことを回答した。

事例3

【概要】

選考会アンケート～健康状況・就職活動状況～に「現在の健康状況、病歴、持病」の記入欄があった。
また、就職活動・志望業界・受験企業等の内容についての記載欄があった。

【本件への対応】

- ・ハローワークが当該企業に事実確認を行ったところ、以下のように説明した。
「現在の健康状況、病歴、持病の記載について」
健康状況については、適正な配属の参考とするため。
「就職活動状況の記載について」
応募者の意欲や積極性などを参考とするため。
上記いずれの記載内容について合否に影響するものではない。
- ・ハローワークは、「健康状況」について診断書の提出を求めているわけではないが、病名が列記されていること、事実と相違した場合採用取り消しに同意させる署名があるなど、不適正であり、就職差別につながるおそれがある。また、「就職活動状況」について詳細に記載させる事は、オワハラへの利用の可能性があり、不必要な情報の収集であると説明し、選考アンケートの見直しを指導した。
- ・企業からは、早急にアンケートを全面的に見直すか廃止をし、面接マニュアルについても改訂することを約束した。

不適切な面接の事象

事例1

【概要】

採用面接時に「健康診断書」の提出、「住宅状況」「生活・家庭環境等」「家族構成・職業」「アルバイト先の住所」に関する質問があった。

【本件への対応】

- ・所管のハローワークからの事実調査に対し、当該法人は「話の流れで個人情報に関する質問はしているかもしれない。独自書類についても、従来からのものを使用した」と弁明した。
- ・ハローワークは「本人の適性能力に関係ないことであり、公正採用選考を妨げることにつながる可能性があり、職業安定法第5条の5にも抵触することを指摘し、健康診断書の事前提出も公正採用選考を妨げる目的で求めてはならない」と指導した。
- ・ハローワークの行政指導等の結果、当該法人は「面接において質問が個人情報に及ばぬことを約束し、健康診断書は健康管理に役立てるものとしてのみ求めることとし、提出時期についても検討していく」と回答した。

事例2

【概要】

採用面接時に「家族状況(構成、職業)」「思想(購読新聞・愛読書等)」に関する質問があった。

【本件への対応】

- ・ハローワークからの事実調査に対し、当該企業は「『家族の職業』及び『家族構成』は話の流れからの質問。『購読新聞』のことは聞いた記憶がないが、雑誌や書籍の出版をしており、本人の意欲を確認するため、当社の出版物を見たことがあるかを聞いた可能性は否定できない」と弁明した。
- ・ハローワークは、職業安定法第5条の4及び就職差別につながるおそれがある14事項を説明した。「家族に関する事」は、本人に責任のない事項で「購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事」は、本来自由であるべき事項(思想・信条に関する事)にあたり、就職差別につながるおそれがあるとして、絶対に質問しないよう指導した。
- ・ハローワークの指導の結果、当該法人は「役員を含めた人事部にて質問事項を再度検討のうえマニュアルを作成し、設定外の質問をしないように徹底し再発防止を図る。公正採用人権啓発推進員を設置し、ハローワーク主催の人権についての研修に参加して知識を得るとともに、公正な採用選考システムの構築・確立に努める」と回答した。

事例3

【概要】

採用面接時に「あなたは、性同一性障がいですか」と質問があり、学生は「そうではありません」と答えた。さらに、男性のような服装であることを指摘されたが、「小さい頃から男の子っぽい格好だったのでこれが普通だと思っています」と答えた。

【本件への対応】

- ・学校が面接担当者へ確認。
面接官は「一昨年に同校から性同一性障がいの生徒が応募してきたこと、応募して来た女子生徒の容姿が髪の毛も短く、制服もスカートではなくスラックスであったことなどから記憶が重なってしまった。応募者が、採用後にどういった配慮を希望しているのかなど、本人が言い出しにくいかと思い、問いかけてしまった」と回答があった。
- ・ハローワークから、「応募者の容姿を見て対応することは、職業安定法第5条の4だけではなく、人権問題になること。今後は容姿で判断することなく、応募者から相談があつてから対応すること。スタッフ全員に今回のことを踏まえ、研修を行う等の公正な採用選考及び人権の重要性について再認識をさせること」として指導を行った。また、府内の高校には女子生徒の制服に、スカートとスラックスの2種類を用意している学校があることを説明した。
- ・ハローワークの行政指導等の結果、当該事業所は「スタッフ全員に公正な採用選考等の研修を行い、意識付けを行う」と回答した。

身元調査が疑われた事象

【事象の内容】

大学生A氏は12月初旬、インターネットからX社とY社(いずれも建設関係)に就職受験のエントリー。X社には1月中旬に3回の面接を受け、1月下旬ごろにX社から内定の連絡。

A氏は、近所の方から「建設関係の会社(社名は忘れた)と思われる企業の『採用担当者』を名乗る人物から『A氏の素行や評判について伺いたい』とする電話による問い合わせが3月中旬にあった」という話を後日に聞いた。この時点で内定を得ていた会社はX社だけであったことから、大学生A氏はX社が身元調査を行っているのではないかと考えた。

A氏は3月末に「学校推薦」によりY社の面接を2回受験し、5月に内定の連絡。この内定を受け、X社の内定については辞退。

この他の企業にもエントリーしたかどうか、記憶・記録ともにあいまいな状況であったが、当時、内定を得ていた企業がX社であったことから、学生は当初、漠然とX社によるものではないかと考えていたが、確実な根拠は得ることができなかった。

＝事象におけるポイント＝

- ◎「求職者」と「採用を行う企業」では、圧倒的に力の差がある。
- ◎悪意をもって聞くことは論外であっても「つい聞いてしまった」場合でも、求職者の心を傷つけてしまう場合がある。
- ◎求人募集時、面接時、内定後の対応を誤ることで、結果的に企業としての信頼を失うことにもなりかねない。

「公正採用選考人権啓発推進員」は、これらの問題点を十分に理解し、企業が採用選考時のコンプライアンスに反することがないよう、企業内での取り組みを進める中心的な担当者になっていただきます。