

人権を尊重した採用選考



はじめに

就職をするということは、生活の安定ばかりではなく、自己実現や社会参加など、豊かで人間らしい生活を営むうえで極めて重要な意義を持っているものであり、日本国憲法では、基本的人権の一つとして「職業選択の自由」を全ての国民に保障し、誰もが自由に職業を選ぶことができるとされています。

「職業選択の自由」を保障するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開き、適性と能力のみを基準とした公正な採用選考を行うことが重要であり、また、採用後の人事管理についても正しく行われなければなりません。

しかしながら、今もなお、応募者本人の適性と能力に基づかない不合理な基準による採用選考が見受けられるのが現状であり、従来から慣習的に行われてきた採用選考の方法が、雇用する側も気づかぬうちに差別につながっている場合なども散見されております。

とりわけ、新規学校卒業者にとっての就職は、人生の大きな転機であるとともに、それぞれ夢や希望を抱いて就職活動に励む中で不合理な基準による採用選考があれば、その後の人生に大きな影響を及ぼすことにもなりかねません。

以上のことから、雇用主の皆様には、不合理な基準による求人募集・採用選考の根絶及び人権を尊重した差別のない公正な採用選考の実施が強く求められています。

愛知県では、こうした考えのもと、愛知労働局と連携を密にして、被差別部落や同和地区出身者、女性、高年齢者、障害者、外国人、性的少数者等、全ての人々に対する就職差別の解消に向けた啓発活動に取り組んでおります。

この冊子は、雇用主の皆様には公正な採用選考の取組を実施していただくにあたり、人権問題全般に関する正しい理解と認識を深めていただくことを目的として作成したものです。雇用主の皆様におかれましては、就職の機会均等の確保を図る当事者として、社会的責任の自覚に基づいた公正な採用選考の実施をお願いいたします。

令和6年7月

愛知県労働局

目 次

第1 公正な採用選考に向けて

1 人権の基本的理念	1
2 人権施策の推進	1
3 企業における人権問題への取組	2

第2 部落差別と就職差別

1 部落差別とは	4
2 就職における差別	5
3 愛知県の取組について	6
4 えせ同和行為について	6

第3 男女平等な採用選考

1 男女雇用機会均等対策の歴史	7
2 男女均等な採用選考のルール	8
3 妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止について	11
4 セクシュアルハラスメントと妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	12

第4 年齢に関わりない採用選考

1 生涯現役社会の実現に向けて	13
2 年齢に関わりない雇用と採用	13

第5 障害者の雇用促進と公正な採用選考

1 障害者の雇用対策の歴史と現状	16
2 障害のある人の公正な採用選考	17
3 障害者の虐待防止について	18

第6 外国人労働者の雇用と公正な採用選考

1 外国人労働者の雇用と公正な採用選考	19
2 外国人労働者を雇用するにあたっての留意事項	21

第7 性的少数者の雇用と公正な採用選考

1 性的少数者の人権と公正な採用選考	22
2 性的少数者の就職に関する困りごと	24
3 採用選考における配慮及び職場におけるサポート	24

第8 就職差別解消に向けた取組

1 公正な採用選考システム	27
2 就職差別につながるおそれのある14事項	28
3 就職差別につながるおそれのある事象の状況	29
4 行政指導を行った具体的な事例	30

第9 採用選考にあたって

1 具体的な採用計画、公正な採用方針の樹立	31
2 募集、応募書類	32
3 採用基準、選考方法の策定	34
4 選考の内容	35
5 採用内定時に配慮すべき事項	43
6 入社にあたっての個人情報の把握	44

関係資料

① 全国高等学校統一用紙	46
② 新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例	47
③ 厚生労働省履歴書様式例	47
④ 職業相談票（乙）	48
⑤ 面接判定基準の一例	49
⑥ 愛知県人権尊重の社会づくり条例	50
⑦ 関係法令等	53
◆ 問い合わせ先	56

第1 公正な採用選考に向けて

1 人権の基本的理念

「人権」とは、誰もが生まれながらに持っている権利であり、人間が人間らしく幸せに生きていくために尊重しなくてはならないものです。

日本国憲法第13条において、全ての国民は個人として尊重され、生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については最大の尊重を必要とすることとしています。また、第14条では、全ての国民は法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別されないと定め、人権保障を憲法の基本的理念としています。

人権の尊重は人類共通の普遍的理念であって、人間の自由と平等に関する基本的な問題として取り組んでいかなければなりません。全ての人々の人権が平等に尊重され、擁護されることこそ、平和で幸福な社会をつくる礎となります。そして、人権が尊重され、差別や偏見のない社会をつくるためには、人権教育・啓発の重要性を認識し、積極的に取り組んでいく必要があります。

2 人権施策の推進

(1) 人権施策の推進

国連は、昭和23(1948)年に、「すべての人間は、生ま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」とうたった世界人権宣言を採択しました。世界人権宣言は、全世界に向けて初めて基本的人権をうたった画期的な宣言です。この宣言の精神を実現するために、国連が中心となって、国際人権規約をはじめ、様々な法的拘束力のある条約がつくられ、世界各国が協力しています。

このような人権に対する国際的関心が高まる中、国連は、人権文化が普遍的に構築されることを目指し、平成6(1994)年に、平成7(1995)年から平成16(2004)年までを「人権教育のための国連10年」とする行動計画を策定しました。この内容は、平成17(2005)年からの「人権教育のための世界計画」に受け継がれています。

日本においても、平成9(1997)年に『「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画』を策定し、女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、HIV感染者等、刑を終えて出所した人などに対する人権課題を最重要課題と位置づけ、人権教育の推進に取り組んできました。

また、平成9(1997)年3月に5年間の時限立法として施行された「人権擁護施策推進法」に基づき、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等を調査審議するために「人権擁護推進審議会」を設置しました。同審議会は、平成11(1999)年7月に、今後の人権教育・啓発の基本的な在り方等に関する答申(53ページ参照)を示しました。その答申を踏まえ、平成12(2000)年には、人権教育・啓発の推進に係る国、地方公共団体及び国民の責務等を定めた「人権教育及

び人権啓発の推進に関する法律」(54 ページ参照)が施行されました。そして、平成 14(2002)年には同法に基づく「人権教育・啓発に関する基本計画」が策定され、人権教育・啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進が図られることとなりました。

また、平成 28(2016)年には、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」、「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)」、「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)」のいわゆる人権三法が施行されるなど、人権尊重の機運が一段と高まっています。

(2) 愛知県の人権施策

愛知県では、平成 7(1995)年 12 月に県議会において「あらゆる差別の撤廃に関する請願」が採択され、これを受け、平成 9(1997)年に「人権尊重の愛知県を目指して」の宣言を行いました。そして、人権に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、平成 13(2001)年 2 月に「人権教育・啓発に関する愛知県行動計画」(平成 31(2019)年 3 月第 3 次改定)を策定し、人権教育・啓発を推進するとともに、人権に関する重要課題に取り組んできました。

さらに、人権を取り巻く社会状況の変化等を踏まえ、令和 4(2022)年に「愛知県人権尊重の社会づくり条例」(50～52 ページ参照)を施行しました。この条例は、相互に人格と個性を尊重し合いながら支え合い、多様性を認め合う、誰一人取り残されることのない人権尊重の社会づくりを進めるための包括的な人権条例として、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、「インターネット上の誹謗中傷等の未然防止及び被害者支援」、「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」、「部落差別の解消に向けた取組の推進」、「性的指向及び性自認の多様性についての理解の増進等」に関する規定を設けています。今後は、この条例や条例上の基本計画である「あいち人権推進プラン」に基づき、人権教育・啓発を始めとした人権施策を総合的かつ計画的に推進し、相互に人格と個性を尊重しながら支え合い、多様性を認め合う、誰一人取り残されることのない人権尊重の社会の実現に向けて取り組みます。

3 企業における人権問題への取組

(1) 基本的人権を尊重した企業行動

日本国憲法は、何人も公共の福祉に反しない限り、職業選択の自由を有すると定め、全ての人に職業選択の自由を保障するとともに、全ての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有すると生存権を定めています。

また、職業安定法第 2 条においても、憲法が保障する基本的人権の一つである職業選択の自由について定めています。職業選択の自由とは、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。

就職は人間の職業生活の入口にあり、将来の安定した生活を左右するものであることはもちろんのこと、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。そのため、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により差別すること

なく、就職の機会均等の確保を図ることが求められています。

一方、企業は利潤の追求を目的として行動する経済主体であり、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)」の問題は、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であることは言うまでもありません。しかし、採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせてもよいというものではなく、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。募集・採用について、「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(男女雇用機会均等法)」は性別による差別を禁止し、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(労働施策総合推進法)」は年齢による差別をしないよう定めています。また、「障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)」は一定の率以上の障害者の雇用を求めています。

企業は、働く場を提供する雇用主として、「人を人としてみる」人間尊重の精神を持ち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

(2) 職場における人権の保障

労働基準法は、第1条で労働条件の原則について「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と定め、第3条では均等待遇原則を定め「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない」としています。つまり、憲法が定める健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を保障し、そのための労働条件の最低基準を定めるとともに、労働条件に関する差別的取扱いを禁止しているのです。

(3) 企業の社会的責任(CSR)と人権対応への注目の高まり

企業は、社会なくしては存在しえず、社会的責任に基づく活動が求められます。この社会的責任は、CSR(Corporate Social Responsibility)と呼ばれ、重要視されています。

CSRに基づく企業活動は、あくまでも企業の自主的な取組として行われるものですが、コンプライアンス、企業倫理をはじめ、情報の開示と保護、環境への配慮、安全と品質、社会地域貢献などの分野にわたって、各企業の積極的な取組が進んでいます。また、企業にとって「従業員を大切にすること」自体がCSRの要素の一つであり、それによって従業員は会社への誇りを培い、業績や社会的評価を高めることにもつながります。

平成12(2000)年に発足した国連グローバル・コンパクトは、企業の自主行動原則として、「人権の保護を支持し尊重すること」「雇用と職業に関する差別を撤廃すること」などを提唱しています。また、平成23(2011)年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、「人権を保護する国家の義務」「人権を尊重する企業の責任」「救済へのアクセス」が3つの柱として位置づけられました。これを受けて日本では、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、指導原則の3つの柱に基づく横断的取組として、障害者雇用の促進、女性活躍の促進、雇用分野における平等な取扱い等が位置づけられました。

今後、労働分野においても人権尊重や差別撤廃など社会的責任に基づく企業行動をとることで、企業価値と国際競争力が向上するとともに、持続可能な開発目標(SDGs)で掲げられた「誰一人取り残さない」社会の実現へとつながることが期待されます。

第2 部落差別[※]と就職差別

1 部落差別とは

部落差別は、日本社会の歴史的過程で形づくられた身分制度に由来し、「被差別部落」や「同和地区」などと呼ばれる地域の出身であることや、そこに住んでいるだけで差別されることがあるという重大な社会問題をいいます。

封建社会の身分制度のもとにおいて、賤民身分に組み入れられた人々は、日常生活のあらゆる面で厳しい規制を受けました。明治4(1871)年、明治政府は長い間苦しめられた江戸時代の賤民身分の人々に対し、「今後、身分・職業とも平民同様にする」という、いわゆる解放令を出しましたが、差別はなくなりませんでした。

戦後、日本では、様々な民主的改革が推し進められましたが、部落差別は依然として未解決のまま取り残され、差別の実態は解消されませんでした。

そうした中、国は、昭和36(1961)年に同和对策審議会を設置し、「同和問題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。そして、審議会で慎重審議された結果、昭和40(1965)年に答申が出されました。この同和对策審議会答申に基づき、国は、昭和44(1969)年に同和对策事業特別措置法を定め、地方公共団体とともに様々な事業を進めてきました。その結果、道路や住宅など物理的な生活環境の改善は進みましたが、いまだに差別意識は根強く残っています。

過去につくられた差別であるにもかかわらず、現代でも被差別部落や同和地区への偏見により、結婚を妨げられたり、就職で不平等に扱われたり、日常生活で差別を受けるなどの問題が見受けられています。

また、近年、部落差別を巡っては、情報化の進展に伴ってその差別に関する状況や態様に変化が生じていることを踏まえ、平成28(2016)年には「部落差別の解消の推進に関する法律」(53ページ参照)が施行されました。この法律は、部落差別は許されないものであるとの認識の下に、部落差別の解消の必要性について国民の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを目指したものです。

「部落差別はそっとしておけば、なくなるのではないか」という意見もあります。しかし、基本的人権を保障した日本国憲法が定められて75年以上が経過した今も、差別はなくなったとは言えません。また、部落差別は単に知識として知っていても、それだけでは解決になりません。身近なことになると、「悪いとはわかっているが、他の人たちがそうなら仕方がない」など、世間体を理由に正しい判断ができなくなります。「そっとしておく」だけでは、人権意識を眠らせ、誤った考え方や偏見だけが情報として伝えられ、結果的に差別を助長することにもなります。

結婚や就職における身元調査など、部落差別は生活にかかわる深刻な人権問題です。部落差別の解決のためには、人権問題であるという認識をもち、だれもが生まれた場所や住む場所で人を判断することのない社会になるよう、主体的に取り組む姿勢が大切です。

※「同和問題」という言い方をする場合もあるが、法律や人権条例においても「部落差別」が使われていることから、「部落差別」と表記する。

2 就職における差別

仕事に就くということは、生きていく上で極めて重大な意義を持っており、仕事に対する適性と能力があれば、就職の機会は誰にも保障されているはずで

す。かつて企業は、採用選考にあたり、本人の適性や能力に全く関係のない本籍地や親の職業、生活環境などを選考の資料とするのが通例でした。これは、被差別部落や同和地区の人々の就職の機会均等の侵害にもつながることであり、無くしていかなければいけません。

(1) 部落地名総鑑事件

昭和 50(1975)年に見つかった「部落地名総鑑」は、全国の被差別部落や同和地区の所在地などが記載された図書であり、従業員の採用にあたって身元調査をするために多くの企業が購入していたことがわかったため、大きな社会問題となりました。この事件を契機に当時の労働省(現在の厚生労働省)は企業と協力して公正採用の取組を始め、昭和 52(1977)年度から企業内同和問題研修推進員の設置を図り、平成 9(1997)年度から、現在の公正採用選考人権啓発推進員制度へと発展してきました。

(2) 身元調査事件

平成 10(1998)年、大阪府の調査会社が企業の依頼を受けて、就職希望者が被差別部落や同和地区の出身かどうかなどの身元調査を行っていたことが判明しました。この事件では、該当の調査会社と取引のあった企業の多さとともに、調査内容が多岐にわたっていたことから大きな問題になり、愛知県でも調査会社と契約している事業所が複数ありました。このような身元調査が部落地名総鑑事件から 20 年以上を経ても実施されてきたことは、就職差別につながる動きを助長するおそれがあることから、労働大臣は経済団体等に対し、企業の社会的責任の自覚と再発防止の徹底を要請しました。

さらに愛知県内では、行政書士が調査会社からの依頼を受け、行政書士の職務外にも関わらず、他人の戸籍の謄抄本や住民票の写しを不正に取得し、その見返りに報酬を得ていた事実が平成 17(2005)年に明らかになりました。また、平成 18(2006)年には、名古屋市内の調査会社の社長等が、身元調査等のために、多年にわたって委任状を偽造して戸籍の謄抄本や住民票の写しを不正に取得したとして逮捕されています。

近年でも、インターネット等で「部落地名総鑑」と同様の情報が掲載されるなどの問題が起きています。愛知県内でも、特定の地域を被差別部落や同和地区であると指摘した上、差別的な説明とともに地図や写真、動画がインターネット上に掲載された事例があり、掲載者は、名誉棄損の疑いで逮捕され、有罪判決を受けています。

採用にあたって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握し、それを採用基準とすることとなり、結果として本人の就職の機会が不当に閉ざされることになり、就職差別につながるおそれがあります。

3 愛知県の取組について

(1) 愛知県の人権施策

愛知県では、平成7(1995)年12月に県議会において「あらゆる差別の撤廃に関する請願」が採択され、これを受け、平成9(1997)年12月5日に「人権尊重の愛知県を目指して」の宣言を行いました。

また、平成11(1999)年10月に知事を本部長とする「愛知県人権施策推進本部」を設置し、人権が尊重され、差別や偏見のない地域社会の実現に向けて、家庭、学校、地域、職場などあらゆる場における人権教育・啓発活動の指針として、平成13(2001)年2月に「人権教育・啓発に関する愛知県行動計画」を策定(平成31(2019)年3月第3次改定)しました。

さらに、様々な人権問題に対応し、相互に人格と個性を尊重し合いながら支え合い、多様性を認め合う、誰一人取り残されることのない人権尊重の社会づくりを進めるため、令和4(2022)年に「愛知県人権尊重の社会づくり条例」(50~52 ページ参照)を施行しました。

今後は、この条例や条例上の基本計画である「あいち人権推進プラン」に基づき、人権教育・啓発を始めとした人権施策を総合的かつ計画的に推進し、相互に人格と個性を尊重しながら支え合い、多様性を認め合う、誰一人取り残されることのない人権尊重の社会の実現に向けて取り組めます。

(2) 愛知県の部落差別解消の取組

愛知県ではこれまで、「同和対策事業特別措置法」や「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」などに基づき、国や市町村などと協力し、同和対策事業を進めてきました。その結果、生活環境の改善などの物的な基盤の整備については、当初の計画をほぼ終えるなど、大きな成果をみることができました。しかし、心理的差別の解消を始め、教育、就労、産業などの分野では、なお残された課題もみられることから、今後も条例や条例上の基本計画である「あいち人権推進プラン」に基づき、人権教育・啓発を始めとした、様々な施策の推進により、部落差別の一日も早い解決を目指していきます。

4 えせ同和行為について

部落差別の解決を遅らせている問題として、えせ同和行為があります。部落差別を口実におどしや嫌がらせなどによって高価な書籍を売りつけたり、不当な寄付を募ったりという行為は、「同和は怖い」などという部落差別に対する誤った意識を植えつけるおそれがあります。

このような行為に対しては、違法・不当な要求は断固として拒否することが基本であり、一貫して毅然とした態度で対応し、安易に妥協をしないことなどが重要です。個人だけで対応せず、必ず組織全体で対応し、法務局や警察に相談するなど公的な権限のある機関の判断に委ねることを表明し、相手にすきを見せ、脈ありと思わせるような態度をしないことが第一です。

また、対応した際の知識不足や不適切な言動に言いがかりをつけられることが多いことから、部落差別についての正しい理解が必要です。

第3 男女平等な採用選考

1 男女雇用機会均等対策の歴史

男女雇用機会均等法が制定され、女性の労働力人口は増加傾向にあり、職域も拡大してきています。現在、女性の活躍推進は、国の最重要課題の一つとして位置付けられており、企業においても成長戦略の一環として取組が急速に進展しています。企業にとって、性別等にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できる職場づくりや採用方針は大変重要です。

男女平等、特に働く女性の権利や平等を保障する取組については、これまで女子差別撤廃条約などの国際条約を基に進められてきました。

女子差別撤廃条約は昭和54(1979)年に国連で採択され、国際的に男女の機会均等の達成に向けた動きが活発化していきました。こうした動きを受け、日本においても男女の地位についての不平等感が高まり、職場における男女平等の実現を求める動きが一段と強まりました。

そして、女子差別撤廃条約の批准に向け、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇を確保するための法整備を進め、昭和60(1985)年に男女雇用機会均等法が成立し、募集・採用、配置・昇進についての均等な取扱いが、事業主の努力義務とされました。また、労働基準法も改正され、女性の管理職や専門職等の時間外労働規制の廃止や、深夜業を行うことができる業務の拡大など女性保護規定が緩和されるとともに、産後休業の延長や妊産婦の時間外労働及び深夜業の制限規定の新設など母性保護制度が拡充されました。

平成19(2007)年施行の改正男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進等について、男女双方に対して性別を理由とする差別的取扱いが禁止されるとともに、禁止される差別的取扱いの対象に、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新が追加されました。さらに、合理的な理由がない間接差別を禁止する規定が新設されました。また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止や、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた職場におけるセクシュアルハラスメントについて措置義務とされるなど、職場における男女均等取扱いに関する法整備の徹底が図られました。

平成29(2017)年施行の改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法では、妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられました。

一方で、日本の働く女性の現状については、出産・育児等を理由とした離職や非正規雇用者が男性と比べて多いこと、女性管理職の割合が諸外国と比べて低いことなどから考えても、依然として男女労働者間の格差是正には引き続き改善の余地があり、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、平成27(2015)年に女性活躍推進法が成立し、国、地方公共団体、事業主の責務や女性の活躍の推進に関して実施すべき義務などが定められるとともに、301人以上の労働者を雇用する事業主には、自社の女性の活躍に関する行動計画の策定・公表を行うことが義務付けられました。なお、行動計画の策定・届出、情報公表の義務については、令和元(2019)年の法改正により、令和4(2022)年4月1日からその対象が101人以上の労働者を雇用する事業主に拡大されました。

2 男女均等な採用選考のルール

労働者が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。

男女雇用機会均等法第5条では、労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。

就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメント防止についても徹底しなければなりません。

募集・採用について、禁止される差別の内容を具体的に示した「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」では、次のとおり定められていますので、遵守してください。

(1) 直接差別の禁止

- ① 募集又は採用にあたって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
 - ・一定の職種（「総合職」「一般職」等を含む。）や一定の雇用形態（「正社員」「パートタイム労働者」等を含む。）について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
 - ・募集又は採用にあたって、男女のいずれかを表す職種の名称を用い（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。
 - ・男女をとともに募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付や採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
 - ・派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるにあたって、その対象を男女のいずれかのみとすること。
- ② 募集又は採用にあたっての条件を男女で異なるものとする事。
 - ・女性についてのみ、未婚であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。
- 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。
 - ・募集又は採用にあ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事。
 - ・男女で異なる採用試験を実施すること。
 - ・男女のいずれかについてのみ採用試験を実施すること。
 - ・採用面接に際して、結婚の予定の有無、子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。
- ④ 募集又は採用にあたって男女のいずれかを優先すること。
 - ・採用選考にあたって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
 - ・男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。

- ・男女のいずれかについて採用する最低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 求人内容の説明など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。
- ・求人内容等に関する説明会を実施するにあたって、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。

平成11(1999)年の労働基準法改正で女性の深夜労働についての規制が撤廃され、事業主は「深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針」に基づき、女性労働者が円滑に深夜業に従事できるよう就業環境を整備することが求められています。したがって、深夜業に伴う就業環境が整備されていないことを理由として、女性に不利益な取扱いをすることは許されません。

ただし、男女異なる取扱いの例外的措置として、次の場合には法違反とはなりません。

【ポジティブ・アクション】

男女雇用機会均等法第8条では、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている格差など、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ために、女性のみを対象とする、又は女性を有利に取扱う措置(ポジティブ・アクション)を認めています。

支障となっている事情とは、過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の格差が生じていることをいいます。例えば、一つの雇用管理区分において、男性労働者と比較して、女性労働者が相当程度少ない状況にあることをいい、具体的には、女性労働者の割合が4割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

以下の措置を講じることはポジティブ・アクションとして法違反とはなりません。

- ①女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回っている雇用管理区分の募集・採用において、「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」。
- ②係長、課長、部長など、それぞれの役職で、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合、該当する役職の募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取扱うこと。

【業務の遂行上、一方の性でなければならない職務等】

以下の場合、募集及び採用において性別によって異なる取扱いをすることは、法違反とはなりません。ただし、法違反とならないかどうかは個別具体的に判断を行う必要がありますので御注意ください。

- ①次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合
 - ・芸術、芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
 - ・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
 - ・上記に掲げるもののほか、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と同程度の必要性があると認められる職務(業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。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労働基準法第 64 条の 2 第 2 号(坑内業務の就業制限)若しくは第 64 条の 3 第 2 項(危険有害業務の就業制限)の規定により女性を就業させることができず、又は保健師助産師看護師法第 3 条の規定(助産師は女子をいう)により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えること又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- ③風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えること又は均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

(2) 間接差別の禁止

男女雇用機会均等法第 7 条では、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、以下の措置を講じることを間接差別として禁止しています。

- ①労働者の募集又は採用にあたって、労働者の身長、体重又は体力を要件とするもの
- ②労働者の募集もしくは採用にあたって、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もの

【男女雇用機会均等法(昭和 47 年法律第 113 号)のポイント】

- 性別を理由とする差別の禁止
 - ・雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止
 - ・間接差別の禁止
 - ・女性労働者に係る措置に関する特例
- 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等
- 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対策
 - ・セクシュアルハラスメント防止のための措置義務
 - ・妊娠・出産等に関するハラスメント防止のための措置義務
 - ・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に関する関係者の責務
- 母性健康管理措置
- 男女雇用機会均等推進者の選任
- 派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用(労働者派遣法第 47 条の 2)
- 深夜業に従事する女性労働者に対する措置(男女雇用機会均等法施行規則第 13 条)
- 事業主に対する国の援助
- 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置
- 法施行のために必要がある場合の指導等

3 妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止について

(1) 妊娠・出産を理由とする不利益取扱い

男女雇用機会均等法第9条第3項では、女性労働者の妊娠・出産等厚生労働省令で定める事由による解雇その他不利益取扱いを禁止しています。

【厚生労働省令で定める事由】

- ・妊娠したこと。
- ・出産したこと。
- ・産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと。
- ・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)を求め、又は当該措置を受けたこと。
- ・軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと。
- ・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率が低下したこと。
- ・事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと。
- ・育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
- ・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、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。

【不利益取扱いの例】

「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」では、禁止される不利益取扱いの具体的内容について以下のとおり示しています。

- ・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。
- ・退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような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、又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、派遣先が当該労働者に係る労働者派遣の役務などの提供を拒むこと。

(2) 育児休業、介護休業等を理由とする不利益取扱い

育児・介護休業法第10条等では、育児休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止しています。

【不利益取扱い禁止の対象となる制度等】

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置、始業時刻変更等の措置、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出、出生時育児休業(産後パパ育休)^{*}、出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業を申出・同意しなかったこと^{**}等 ※令和4(2022)年10月1日施行

【不利益取扱いの例】

「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」では、3(1)に記載した不利益取扱いの例に加え、「労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること」についても禁止される不利益取扱いとして示されています。

4 セクシュアルハラスメントと妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ、能力発揮を妨げるとともに、企業にとって職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題です。裁判となった場合、企業の使用人としての責任が問われるケースも増えています。

(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

男女雇用機会均等法第11条では、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ることを義務付けています。

加えて、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ることとされています。

(2) 妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止について

男女雇用機会均等法第11条の3では、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ることを義務付けています。

育児・介護休業法第25条では、妊娠・出産、育児休業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を事業主に義務付けており、ハラスメントを相談した労働者等に対する事業主の不利益取扱いは禁止されています。

第4 年齢に関わりない採用選考

1 生涯現役社会の実現に向けて

少子高齢化が急速に進行し、人口減少が見込まれている日本において、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが求められています。

特に、高年齢者については、その能力と経験を有効に活用することが重要課題であり、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらずその能力を発揮し、活躍し続けられるような「生涯現役社会」の実現を目指す必要があります。

こうしたことから、令和3(2021)年4月1日施行の改正高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保(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の措置を講ずるよう努力義務が設けられました。

2 年齢に関わりない雇用と採用

(1) 年齢にかかわらず均等な機会の確保

労働施策総合推進法では、労働者一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、募集・採用における年齢制限を禁止しています。労働者の募集及び採用の際には、原則として年齢を不問としなければなりません。

この募集・採用に係る年齢制限の禁止は、ハローワークを利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や、事業主が直接募集・採用する場合を含めて広く適用され、パート、アルバイト、派遣など雇用形態を問いません。

また、形式的に求人票を「年齢不問」とすれば良いということではなく、応募者を年齢で判断しないことが必要です。年齢を理由に応募を断ることや、書類選考及び面接で年齢を理由に採否を決定することは法違反になります。応募者の年齢を理由に雇用形態や職種などの求人条件を変えることもできません。

ただし、例外的に年齢制限を行うことが認められる場合があります。このとき、年齢上限(65歳未満のものに限る)を定める場合には、その理由を求職者、職業紹介事業者等に示さなければなりません。

【例外的に年齢制限を行うことが認められる場合】

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

- 1 号 定年年齢を上限として、その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 労働基準法等の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
- 3号 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 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 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 ニ 60歳以上の高齢者、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策を活用しようとする場合に限る)の対象となる者に限定して募集・採用する場合

(2) 募集・採用の際に年齢制限をする場合の理由の提示

高齢者雇用安定法により、事業主は、労働者の募集及び採用する場合において、やむを得ない理由により65歳未満の上限年齢を設ける場合は、求職者及び職業紹介事業者等に対して、その理由を書面や電子媒体によって提示することが義務付けられています。(求人広告紙面等の制約により詳細な情報の提供が難しい場合などには、提示方法の特例があります。)なお、65歳未満の上限年齢以外の年齢制限を設ける場合はこうした義務は生じませんが、その年齢制限が適法なものであることを明確にするためにも、同様に理由の提示を行うことが望ましいと考えられます。

また、理由の提示にあたっては、求職者にとって、厚生労働省令で定める上記項目の例外事由を踏まえたものであることが明確であり、かつ、企業の実情に応じた個別具体的な理由を記載するようにしてください。

(3) 「年齢」を採用基準にしないために

これまで、企業が年齢制限を設ける場合、「高齢者は柔軟性や協調性に欠ける」「上司が年下となり職場内の調和に問題が生じる」などの理由が多く挙げられていました。しかし、柔軟性や協調性等の適性や能力は個人によるものであり、労働者の年齢によって一律に決まっているわけではありません。

年齢の幅を広げることで、より多くの応募者が集まったり、募集求人の業務内容と必要な能力をより詳細に明示することにより、応募者の精度が高まるなど、求める人材を採用しやすくなるというメリットもあります。

上記を踏まえ、年齢にとらわれない、人物本位、能力本位の募集・採用をお願いいたします。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)について

高齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

【高齢者雇用安定法のポイント】

- 1 60歳未満定年の禁止
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。
- 2 70歳までの高齢者就業確保措置の実施及び運用
65歳までの雇用確保(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、高齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずることが努力義務とされています。
 - ① 70歳までの定年の引き上げ
 - ② 70歳までの継続雇用制度を導入
 - ③ 定年制の廃止
 - 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歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - ア 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - イ 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

高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針(令和2年厚生労働省告示第351号)について

「高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」は、高齢者雇用安定法に基づく70歳までの就業確保措置を講ずる際の留意事項や各措置の具体的な内容について定めています。

【指針のポイント】

- 高齢者就業確保措置
 - ・継続雇用制度に基づいて特殊関係事業主に雇用されている高齢者は、原則、当該高齢者を定年まで雇用していた事業主が高齢者就業確保措置を講ずること。
 - ・いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置が講じられることが望ましいこと。
 - ・措置(定年の延長及び廃止を除く。)の対象については、労使間の合意の下、基準を定めることも可能であること。
- 65歳以上の継続雇用制度
 - ・他の事業主により継続雇用する場合は、当該他の事業主との間で雇用契約を締結することとし、個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容及び労働条件とすることが望ましいこと。
- 創業支援等措置(社会貢献事業)
- 賃金・人事処遇制度の見直し
 - ・年齢的要素重視の賃金・処遇制度から、能力・職務等要素重視の制度への見直しに努めること。
 - ・短時間や隔日での就業制度等、高齢者の希望に応じた就業形態が可能となる制度の導入に努めること。
 - ・能力評価制度の整備及び活用により、高齢者の意欲や能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。
 - ・勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。
- 高齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

第5 障害者の雇用促進と公正な採用選考

1 障害者の雇用対策の歴史と現状

(1) 共生社会の実現のために

日本の障害者施策の総合的推進を図ることは、昭和45(1970)年に成立した「心身障害者対策基本法」において示され、国連が昭和56(1981)年に定めた「国際障害者年」を契機として、さらに推進が図られることとなりました。その後、社会の進展等により、心身障害者対策基本法は、平成5(1993)年に改正され、法律の名称が「障害者基本法」に改められました。この法律は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会(以下「共生社会」という。)を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的としています。そして、国民は、共生社会の実現に寄与するよう努めることが責務とされています。平成25(2013)年に制定され、平成28(2016)年に施行された「障害者差別解消法」においても、国民の責務として、障害を理由とする差別の解消の推進に寄与するよう努めなければならないと定められています。

誰もが同等に参加・参画できる共生社会は、行政だけでなく、企業も含む全ての社会構成員がその価値を共有し、それぞれの役割と責任を自覚して、主体的に取り組むことによって初めて実現できるものです。

(2) 障害者雇用の現状

雇用・就労は、障害のある人の自立・社会参加のための重要な柱です。障害者雇用促進法は、障害のある人が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことのできる社会を目指し、様々な制度について定めています。障害者雇用促進法第43条に規定する「障害者雇用率制度」では、民間企業、国、地方公共団体は、それぞれ一定割合(障害者法定雇用率)に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないと定めています。雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者です。現在の民間企業の法定雇用率は2.5%で、従業員を40人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければならないと定めています。

近年、障害者の就労意欲と企業の社会的責任への関心がともに高まっていることを背景に、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加し、障害者雇用は着実に進展しています。

特に企業に雇用される精神・発達障害者が大幅に増加し、今後も雇用が進むことが見込まれる一方、就職後の定着率が低く、定着促進が課題であり、ハローワークを中心に福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」が就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を行っています。

2 障害のある人の公正な採用選考

(1) 障害のある人の公正な採用選考

障害者雇用促進法では平成 28(2016)年 4 月 1 日から、雇用の分野での障害者に対する差別禁止、合理的配慮の提供が義務となっています。

募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの雇用に関するあらゆる局面で、次のような障害者であることを理由とする差別は、禁止されています。

- ・障害者であることを理由に障害者を排除すること
- ・障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- ・障害のない人を優先すること

また、合理的配慮とは、次のようなことをいいます。

- ・募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置(例：視覚障害がある方に対して点字や音声等で試験を実施する 等)
- ・採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保又は障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置(例：精神障害がある方等に対して出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院や体調に配慮すること 等)

どのような措置を講じるかは、障害者である労働者の障害の状態や職場の状況に応じて異なります。例えば、募集職種に必要な身体機能等に障害があるとしても、他の機能を用いることや就労支援機器を活用することなどによって補うことができます。合理的配慮とは、障害者一人ひとりから職場において支障となる事情の有無を確認し、話し合いをしたうえで提供するものです。

募集において、業務遂行上、特に必要でないにもかかわらず、障害の種別や程度などの条件を一律に付すことはせず、配置したい職務内容や求める条件を明確にしておくとともに、その人の障害の特性に応じた柔軟な検討を行うことが望まれます。

(2) 採用後の合理的配慮のための手順

障害の種類によっては、見た目だけではどのような支障があり、どのような配慮が必要なのか分からない場合があります。また、障害部位・等級が同じ場合であっても、障害者一人ひとりの状態や職場環境などによって求められる配慮は異なります。

具体的にどのような措置をとるのか、障害者と事業主とでよく話し合ったうえで決めていただく必要があります。

【障害者のための職場づくりについて望まれること】

- ・障害の種別や程度に応じた職域の開発。採用試験における、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字の活用、手話通訳者等の派遣、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮。障害者の適性と能力に考慮した配置
- ・十分な教育訓練期間を設けることや雇用継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施
- ・障害者の適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇

- ・障害の種別や程度に応じた安全管理や健康管理の実施、安全確保のための施設等の整備、職場環境の改善
- ・障害特性を踏まえた相談、指導及び援助（作業工程の見直し、勤務時間・休憩時間への配慮、援助者の配置等）
- ・職場全体の障害及び障害者についての理解や認識を深めるための意識啓発

3 障害者の虐待防止について

（１）障害者虐待防止法

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」が平成24(2012)年10月1日に施行されました。この法律は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取組や、障害者を現に養護する人(養護者)に対して支援措置を講じることなどを定めたものです。

（２）使用者による障害者虐待

障害者虐待防止法では、使用者(障害者を雇用する会社の雇用主など)による「障害者虐待」の行為について、以下の5つに分類しています。

【①身体的虐待】

障害者の身体に外傷が生じたり、生じる恐れがある暴力を加えること、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること。(叩く、殴る、蹴る、正当な理由がない身体拘束等)

【②性的虐待】

障害者に対してわいせつな行為をすること、又は障害者にわいせつな行為をさせること。(性的行為の強要、裸にする、わいせつな映像を見せる等)

【③心理的虐待】

障害者に対する著しい暴言、著しく拒絶的な対応、不当な差別言動、その他、障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと。(脅し、侮辱、無視、嫌がらせ等で精神的に苦痛を与える等)

【④放置等による虐待】

障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置のほか、他の労働者による①～③の虐待行為の放置など、これに準じる行為を行うこと。(食事や排泄、入浴、洗濯等身辺の世話や介助をしない等)

【⑤経済的虐待】

障害者の財産を不当に処分すること、その他、障害者から不当に財産上の利益を得ること。(本人の同意なしに年金・賃金・財産や預貯金を処分する等)

第6 外国人労働者の雇用と公正な採用選考

1 外国人労働者の雇用と公正な採用選考

(1) 外国人の雇用

経済社会の国際化・グローバル化の進展に伴い、就労を目的として日本に入学、在留する外国人は増加しています。政府は、経済社会の活性化の観点から、専門的な知識や高度な技術を有する外国人の就業や外国人留学生の日本での就職を積極的に推進しています。

さらに、企業においても、グローバル化が進展する経済社会に対応するため、優秀な外国人を確保することは、経営戦略上の重要な視点となっています。

一方、不法就労や雇用が不安定であることなどの問題があり、外国人労働者の雇用には、適切な対応が求められています。

外国人労働者を雇用した場合は、労働基準法をはじめとする日本の労働関係法令が国籍を問わず外国人にも適用されます。労働基準法では、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間等の労働条件について差別的取扱をしてはならないと定めています。

外国人が日本で安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の適切な支援が重要です。

(2) 外国人労働者の公正な採用選考

外国人労働者の採用選考にあたっては、出入国管理及び難民認定法等に抵触しない範囲で、国籍などにより、差別することなく、本人の適性と能力に応じて採用選考し、処遇する必要があります。

求人募集の際に、外国人のみを対象とすることや、外国人が応募できない求人を出すことはできません。国籍を条件とするのではなく、スキルや能力を条件として求人を出すようにし、公正採用選考及び人権上の配慮からも、面接時に国籍等の質問は行わないよう注意しましょう。また、在留資格、在留期間、資格外活動許可の有無などの確認は、口頭での質問により回答を得る、又は書面により本人から自己申告をしてもらうなど、在留カード等の国籍欄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、在留カード等の提示を求めるようにしてください。募集・選考にあたって、応募者から「在留カード」や、「住民票(写し)」などを提示させることは、適性と能力に関係のない事項として就職差別につながるおそれがあるととともに、外国人にとっては、結果として応募機会が不当に失われることとなったり、採否決定にあたって偏見が入り込むことになるおそれもあります。

外国人雇用についての理解を深めるとともに、採用の際には以下の手順等を参考にしていただきますようお願いいたします。

①在留資格の確認

採用にあたっては、採用予定者の在留資格が、就労させようとする仕事の内容に従事することが認められる者であることを確認し、従事することが認められない者については、採用してはいけません。

なお、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人は、就労活動に制限はありません。

事業主は、在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう公平な採用選考に努めることが必要です。

また、採用決定後に在留カード等の提示を求める場合には、個人情報であることに十分留意していただいた上で、確認するようにしましょう。

在留資格については、名古屋出入国在留管理局へお問合せいただくか、出入国在留管理庁 Web ページを御覧ください。

○ 名古屋出入国在留管理局

〒455-8601 名古屋市港区正保町 5-18

TEL: 0570-052259 (IP 電話・海外から : 052-217-8944)

○ 出入国在留管理庁 Web ページ : <https://www.moj.go.jp/isa/index.html>

②労働条件の明示

労働契約の締結にあたっては、賃金、労働時間等主要な労働条件について、書面(雇用条件通知書)の交付などにより明示しなければいけません。また、その際には、母国語や当該外国人が使用する言語又は平易な日本語を用いるなど、外国人労働者が理解できる方法によって明示するよう努める必要があります。

外国人雇用サービスセンターでは、専門的・技術的分野の外国人や外国人留学生を積極的に採用したい事業主の方からの御相談に無料で応じておりますので、御活用ください。

○ 名古屋外国人雇用サービスセンター

〒460-8640 名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 8 階

TEL: 052-855-3770 Web ページ : <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner>

ハローワークでは、外国人労働者の雇用管理に関することについて、「外国人雇用管理アドバイザー」が御相談を受け付けています。詳細については、事業所を管轄するハローワークへお問い合わせください。

2 外国人労働者を雇用するにあたっての留意事項

(1) 外国人雇用状況の届出

旧雇用対策法（労働施策総合推進法第 28 条）に基づき、全ての事業主に、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」「公用」の者を除く）の雇入れと離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。

(2) 外国人労働者の雇用管理

労働施策総合推進法に基づき平成 19(2007)年に施行された「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」では、事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などが示されています。本指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

【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のポイント】

- 基本的な考え方
 - ・労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守する。
 - ・外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講じる。
- 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずるべき措置
 - 1 外国人労働者の募集及び採用の適正化
 - 2 適正な労働条件の確保
 - 3 安全衛生の確保
 - 4 労働・社会保険の適用等
 - 5 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
 - 6 解雇等の予防及び再就職の援助
 - 7 外国人労働者の雇用労務責任者の選任
- 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時 10 人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任する必要があります。

第7 性的少数者の雇用と公正な採用選考

1 性的少数者の人権と公正な採用選考

(1) 性的少数者の人権

「男性は、男性の特徴のある身体を持ち、いわゆる男性らしい行動をし、女性を好きになる。女性は女性の特徴のある身体を持ち、いわゆる女性らしい行動をし、男性を好きになる。」と考えられがちですが、社会には身体の性と心の性が一致しない人たちや同性愛、両性愛などの人たちがいます。こうした性的少数者の人たちは、自らの性を認めること、性的指向に対する差別や社会生活上の制約など様々な問題に苦しみ、自分を大切に思えない、自殺未遂のリスクが高いなど、社会の中で生きづらさを感じています。

日本においては、平成16(2004)年に「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、一定の要件を満たせば、性別の取扱いの変更の審判をすることができるようになりました。

また、平成20(2008)年には、性自認及び性的指向に基づいた人権侵害をなくすよう求め、全ての人の人権尊重と保護を訴える声明が国連総会に提出され、日本政府もこの声明に賛同しました。

令和5(2023)年6月23日には、「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国民の理解の増進に関する法律」(54ページ参照)が公布・施行されました。

この法律は、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国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、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としています。

性的少数者の人たちが、好奇や偏見の目で見られることなく、誰もが自分らしく生きることのできる社会を実現するためには、私たち一人ひとりが、性の多様性について正しく理解し、知識を深める必要があります。

(2) 性的指向と性自認について

性的指向とは、どのような性別の人を恋愛・性的対象とするかということです。性的指向のあり方は様々で、異性を好きになる人もいれば同性を好きになる人もいます。また、相手の性別を問わない(意識しない)人や、恋愛感情や性的な感情を抱かない人もいます。人はそれぞれの性的指向を持っていますが、それは自然の感情であり、自分の意志で決められるものではありません。

性自認とは、自分自身の性別をどのように認識しているかということです。

出生時に割り当てられた性(生物学的性)と同じ性自認を持つ人もいれば、異なる性自認を持つ人たちもいます。

(3) SOGI (ソギ・ソジ)について

SOGI (ソギ・ソジ)とは、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった言葉です。

SOGIは特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、全ての人が持ち合わせている性的指向と性自認を指します。

(4) LGBT・LGBTQについて

LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を組み合わせたもので、性的少数者を表す総称の一つです。日本の人口の約3～8%が、LGBT等の性的少数者とする調査結果もあります。

最近では、性的指向・性自認が定まっていない人や、あえて定めていない人を指すQuestioning(クエスチョニング)の頭文字「Q」を加えたLGBTQという言葉を使う場合もあります。

- L レズビアン・・・性自認が女性で恋愛・性的対象が女性の人
- G ゲイ・・・性自認が男性で恋愛・性的対象が男性の人
- B バイセクシュアル・・・恋愛・性的対象が男性と女性の両方の人
- T トランスジェンダー・・・出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人

LGBT以外にも様々な性のあり方の人があります。

- X(エックス)ジェンダー・・・性自認が男性・女性のどちらとも明確に認識していない人
- A(エイ・ア)セクシュアル・・・性的感情を抱かない人
- クエスチョニング・・・性的指向や性自認がまだはっきりとしていない人

(5) トランスジェンダーと性同一性障害について

「トランスジェンダー＝性同一性障害」と捉えられがちですが、同じではありません。性同一性障害とは、医療機関を受診し、生物学的性と性自認が一致しないと診断された人たちに対する診断名です。

日本では、平成15(2003)年に成立した「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」によって、戸籍上の性別を変更する要件が定められていますが、医師2名以上による性同一性障害の診断書に加え、「生殖腺や生殖機能がないこと」などが性別変更の要件となっています。

トランスジェンダーの方の中には、性別適合手術を望まない人や手術を望んでも適応できない人がいます。こうした人は、戸籍上の性別を変更する要件を満たさないため、戸籍上の性別は変更せずに、自認する性で生活する人がいます。トランスジェンダーの方の中にも、様々な状況の方がおり、悩みや困りごと、人によって異なります。

(6) 多様な性的指向と性自認を踏まえた公正な採用選考

採用選考において、求職者の性自認や性的指向のみをもって一律的に採否の判断をしたり、不利益な取扱いをしたりすることは認められません。仕事に対する適性と能力で採否を判断することが必要です。

応募者の中に出生時に割り当てられた性と性自認の違いに悩み、苦しんでいる人がいる

可能性もあります。応募者一人ひとりの尊厳を守り、公正な採用選考を行うためにも、応募者の中には性的少数者の方もあたり前に存在するということを意識しておく必要があります。

○ 性的指向や性自認は治療によって変わるものではありません

世界保健機関（WHO）は、平成2（1990）年に「疾病及び関連保険問題の国際統計分類」（国際疾病分類、ICD）から同性愛の項目を削除し、その際あわせて、「同性愛は治療の対象にはならない」と付記しました。

また、令和元（2019）年改訂の国際疾病分類第11版（ICD-11）では、「性同一性障害」は、精神疾患の分類から除外され、「性の健康に関する状態」の中に位置付けられました。こうした動きを受け、最近では、性同一性障害ではなく、「性別違和」や「性別不合」などの表現が用いられるようになっていきます。

2 性的少数者の就職に関する困りごと

（1）就職活動における困りごと

性的少数者は就職活動の過程で様々な困難に直面します。

トランスジェンダーにとって大きな問題は、就職活動の中で性別を問われる場面が多いことです。戸籍上の性別に従ってふるまうべきか、性自認に従ってふるまうべきかの判断が大変難しいのです。レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルの困りごととしては「異性愛者であることを前提とした対応や質問をされたこと」などがあります。

（2）職場での困りごと

人の性のあり方によって困りごとは異なりますが、「プライベートの話をしづらい」「異性愛者としてふるまわなければならない」「自認する性別と異なる性別でふるまわなければならない」など職場で自分らしくふるまうことができないこと、「健康診断を受けづらい」ことなど、様々な困りごとを抱えています。困っていても職場に相談窓口がなければ誰にも相談できず、一人で抱え込みやすくなります。

3 採用選考における配慮及び職場におけるサポート

（1）採用選考における配慮

LGBTの方たちは見た目では分からず、またカミングアウトしている方が少ないため、意識しないうちに応募者として採用選考している可能性もあります。したがって、採用選考にあたっては、誰に対しても同様の配慮をすることが必要です。

厚生労働省履歴書様式例（47 ページ参照）では、性自認の多様なあり方に対応するため、性別欄を[男・女]の選択ではなく、任意記載欄としており、応募者自身が記載したい内容で記載すること、又は未記載とすることが可能です。各企業が必要に応じて、この様式例以外の履歴書やエントリーシートを活用することも可能ですが、性別を確認する際は、理

由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で行い、性別の回答を強要したり、性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めたりすることがないようにしてください。

LGBTの方に配慮した採用選考の取組として以下の工夫をしている企業もあります。

- ・エントリーフォームにおいて、性別欄の記載や写真の貼付を不要とする。
- ・採用ポリシーに性的指向や性自認による差別をしないことを明記する。
- ・面接官向けガイドラインを策定し、強制的なカミングアウトの禁止や身体の状態に関する質問の禁止、カミングアウトを受けた際の対応方法等を定めている。

(2) 採用後の職場環境整備のための対応

採用選考時や採用後、又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。自身の性自認等によって悩む人の全てが同じ対応を求めているわけではないため、ハラスメント防止のための研修実施や社内制度の見直し、更衣室・トイレ等の施設整備など、何が必要か、何が出来るのかを本人と話し合っただけで合理的配慮を行うことが必要です。

性的少数者の方にとっても働きやすい職場づくりの進め方の一例は、次のとおりです。

① 経営陣・管理職・人事担当者向け研修

役員や管理職向けの研修を行い、基本知識と当事者が抱える困りごとを知るとともに、職場環境(制度面・設備面)の改善点について認識を共有します。

② 社内制度の見直し、相談窓口の設置

同性パートナーがいる社員に対する福利厚生制度の適用や、通称名の利用、服装等を本人が柔軟に選択できるようにすることなど、社内制度を見直すとともに、性的指向・性自認に関する相談及びハラスメントがあった際の相談窓口の設置を検討します。なお、相談窓口を設置する際には、一般社員向けの研修とは別に、相談窓口担当者向けに相談実務研修・ガイドライン策定・ヒアリングシート作成などもしておきましょう。

③ 一般社員向け研修

基本知識だけではなく、会社としての考え方やどのような目的で社内制度・設備面の改善や見直しをしたのかを社員の方に伝える研修を実施します。一方的に伝えるだけの研修ではなく、「カミングアウト・相談を受けた時の対応」や「社内で差別的な発言があった時にどのように対応をするのか」などをテーマに、意見交換の時間を設けると良いでしょう。

(3) 情報発信

企業として多様な性のあり方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機会が生まれます。

取組例としては、トップメッセージをWeb ページや会社案内、社内 SNS、ニュースレター、社内報などで社内外に向けて発信することや、社内規定などで差別禁止やアウトティングの禁止を明文化することが挙げられます。

(4) 暴露(アウトティング)の禁止

採用選考時や採用後、又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、第三者に相談内容を話してはいけません。

これは暴露(アウトティング)といわれ、自分の性のあり方を公にしたくない人にとっては重大な人権侵害です。組織や相手を信じて勇気をもって相談した当事者の心を踏みにじり、本人の居場所を奪ってしまうことにつながります。

また、職場におけるパワーハラスメントの定義の3つの要素(※)を満たす場合は、パワーハラスメントに該当します。

相談を受けた際には、誰に打ち明けているのか、誰になら話しても良いのかについて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。

※職場におけるパワーハラスメント定義の3つの要素

- 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

(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は、職場において労働者の意に反する性的言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、就業環境が害されることです。

男女とも行為者にも被害者にもなり得ますし、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、被害を受ける方の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントの定義として3つの要素(上記3(4)参照)を定めており、該当すると考えられる例として性的指向や性自認に関する侮辱的な言動や暴露(アウトティング)が挙げられています。

また、特定の相手に向けられたものではない言動であっても、性的指向や性自認に関する侮辱的な言動は、誰かを傷つけてしまうおそれがあります。「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やパワーハラスメントの背景にもなり得ます。

職場におけるセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントについては、事業主に防止措置を講じることが義務付けられているとともに、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないよう十分留意し、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。

第8 就職差別解消に向けた取組

1 公正な採用選考システム

(1) 公正な採用選考体制づくり

企業は、社会の一員であり民主主義の原理に反する様々な差別を完全に排除するという重大な役割を社会的責任として担っています。企業内における差別解消に向けて、不合理な採用選考などが起こらないよう体制づくりに努め、担当する全員が公正な採用選考の考え方を熟知し、実行することが、企業の社会的信頼につながります。

そのためには、企業としての取組の基本方針及び採用選考基準を定めるとともに、その内容を文書化するなどして明確にしておくことが必要です。

また、この体制は、中途採用者や非正規雇用労働者などを含む全ての応募者に適用されなければなりません。

(2) 公正採用選考人権啓発推進員の設置

厚生労働省では、昭和50(1975)年に発覚した「部落地名総鑑」事件(5ページ参照)をきっかけに、公正な採用選考システムの確立を目的とした「公正採用選考人権啓発推進員(旧：企業内同和問題研修推進員(昭和52(1977)年設置))制度」を定め、部落差別(同和問題)をはじめ、あらゆる人権問題に関して正しい理解と認識のもとに、企業が公正採用選考を行うよう指導啓発に取り組んでいます。

推進員は、①公正な採用選考システム、人事管理体制の確立と②研修計画の樹立と実施等の役割を担い、就職差別問題や人権問題の解決のため、企業内での取り組みを進めます。

□設置対象事業所(愛知県の場合)：常時雇用する従業員の数が30人以上の事業所
及び職業紹介事業、派遣事業を行う事業所

□推進員の選任又は変更の届出：管轄のハローワークへ「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告書」(※)を提出

□推進員は、職業安定機関が実施する各種研修会に積極的に参加し、企業内において啓発を促進し不適切事象の未然防止に努めます。

※「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告書」は、愛知労働局のWebページからダウンロードできます。

(3) 研修の充実

体制づくりには、各企業において差別をなくすための社内研修の実施が重要です。また、企業のトップの理解が得られないと十分に機能しないため、事業主自ら率先し、又は推進員を強力にバックアップし、社内研修を計画的に推進できる体制づくりをお願いします。

なお、県内のハローワーク(出張所を除く)では、業界団体や企業グループ単位の研修会、各企業での社内研修等の際の視聴覚教材を配備・貸出しています。

【体制づくり及び研修のポイント】

- ①推進員が中心となり、社内研修リーダーの養成と資質の向上に努める。
- ②研修内容や進め方についても、職場の実情に合わせ、画一的な研修会とならないよう、分かりやすく語り掛け、自由に話し合えるような方法を検討する。

2 就職差別につながるおそれのある 14 事項

次の①～⑪の事項を、応募用紙(エントリーシートを含む。)に記載させること、面接時において尋ねること、作文を課すことなどによって把握することや、⑫～⑭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。

なお、この 14 事項は各職務に共通する事項ですが、これらに限らず、差別につながるおそれのある事項は排されなければなりません。

【本人に責任のない事項の把握】

- ① 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 住宅状況に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④ 生活環境・家庭環境などに関する事

【本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)の把握】

- 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)、学生運動などの社会運動に関する事
- ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

【採用選考の方法】

- ⑫ 身元調査などの実施
- ⑬ 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

3 就職差別につながるおそれのある事象の状況

令和5(2023)年度中の愛知県内の企業等における就職差別につながるおそれのある事象等(県外の労働局からの通報、高校等からの問題提起を含む)について、愛知労働局及び県内ハローワークが把握した内容は以下のとおりとなっています。

これらについては、管轄ハローワークから直接、当該求人企業に対して改善に向けた行政指導等により対応しました。

令和5(2023)年度中の就職差別につながるおそれのある事象の確認件数 (愛知労働局)

事 項	就職差別につながるおそれのある事象として確認されたもの	
① 身元調査をしたもの	0	
② 統一用紙以外の用紙を使用し又提出させたもの	0	
不適正な質問等	③ 不適正な 社用紙 ^{*1} の使用	④ 面接時における 不適正な質問
	ア 本籍・出生地に関すること	0
	イ 家族に関すること	5
	ウ 住宅状況、生活環境・家庭環境等に関すること	1
	エ 宗教に関すること	0
	オ 支持政党に関すること	0
	カ 人生観・生活信条、尊敬する人物、思想に関すること	0
	キ その他	2
	小 計	8
⑤ 選考時に戸籍謄本(抄本を含む。)等不適正書類の提出を求めたもの	0	
⑥ 自宅付近の略図の提出	1	
⑦ 不適正な作文題を課したもの	0	
⑧ 採用決定前に合理的、客観的な理由なく健康診断を行ったもの	0	
⑨ インターネットを活用し不適正な帳票の提出を求めたもの	0	
⑩ その他	0	
合 計 ^{*2} (実事業所数)	9 (9)	

※1 雇用主が独自に作成する応募書類(履歴書、エントリーシート等)

※2 同一事業所において2以上の事項に係る質問等をしたときは、該当項目ごとに件数を計上している。

4 行政指導を行った具体的な事例

【事例1】

□「家族構成」、「親の職業及び収入」について質問があった。

〔確認内容〕

■面接開始前の雑談の中で、応募者の緊張を緩和する意図で家族に関する質問をした。

〔原因の検証〕

■面接の前後の雑談等の場面であっても、何気なく把握した内容から偏見や予断を招く可能性があること、家族の離死別・失業等、応募者本人に責任のない事情に立ち入ることになることについて、認識が不十分であった。

【事例2】

□「尊敬する人物」について質問があった。

〔確認内容〕

■採用選考担当責任者は思想信条に関する質問が不適切であると認識していたが、社長はじめ他の面接者にはその認識がなかった。

〔原因の検証〕

■採用選考担当者全員が公正な採用選考の考え方を理解し実行する社内体制（「公正な採用選考システム」）の確立が不十分であった。

【事例3】

□新規学校卒業者の選考で「アルバイト経験」について質問があった。

〔確認内容〕

■アルバイトも職業経験と捉え、求人職務に対する適性と能力の判断に役立つと考えて質問した。

〔原因の検証〕

■新規学校卒業者に対してアルバイト経験を聞くことが、家庭環境や生活環境等本人に責任のない事項を把握することにつながる可能性があることについて認識が不十分であった。

【事例4】

□応募に際し、「本籍地」の記載項目があるアンケートの提出を求められた。

〔確認内容〕

■以前から採用選考にあたっては、一律にこの様式のアンケートの提出を求めており、特に問題意識はなかった。

〔原因の検証〕

■本籍地を把握することが、被差別部落出身者であることなどを理由とした差別につながるおそれがあること、本籍地を把握することで多くの人々を不安にさせているという認識が不十分であった。

第9 採用選考にあたって

1 具体的な採用計画、公正な採用方針の樹立

【チェックポイント】

- 採用方針、採用予定の職種や人員が計画的、合理的に決められていますか。
- 求人条件に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか。
- 被差別部落や同和地区出身者、障害者、LGBT 等性的少数者などの人を、特定して排除していませんか。
- 本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしていませんか。

(1) 計画的、合理的な採用計画

採用計画を樹立するにあたっては、経済情勢を的確に把握し、より正確な経営計画を立てることが基本です。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合理的で具体的な採用計画を立てることが必要です。

特に、新規学卒者を対象とする採用計画は、中卒〇名、高卒〇名、大卒〇名といったように具体的な採用計画を立ててください。「高卒者を多く採用したから中卒者の求人を取消す」、「中途採用をしたため学卒求人を取消す」といった成り行きで変更することのないように当初の計画をしっかりと立てる必要があります。

検討項目：社内の従業員の自然減の見通し／設備投資等の見通し／中長期的な要素の洗い出し／労働市場の状況の把握

(2) 公正な採用方針

本冊子の第1～第8を参考に、応募者の基本的人権を尊重し、広く門戸を開いた上で、人種・信条・性別・社会的身分又は門地等ではなく、本人の適性と能力に基づいた、差別のない合理的な基準による採用方針となっていることが必要です。

【採用方針のポイント】

- 基本的人権の尊重
- 応募者の持つ適性・能力に基づいた基準により採用選考する
- 応募者に広く門戸を開く

求人条件に適合するにもかかわらず、応募を拒否するような原則となっていないか、特定の人を排除したり、本人の適性・能力以外のことを採用条件としていないかなど、改めて見直してください。

2 募集、応募書類

【チェックポイント】

- 求人票、求人要項は採用方針、採用計画に基づき、正しいものになっていますか。
- 新規中学校卒業者については「職業相談票（乙）」（48 ページ参照）、新規高等学校卒業者については「全国高等学校統一用紙」（46 ページ参照）を使用していますか。
- 高専、短大、大学などの卒業者については、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」（47 ページ参照）に準じた様式を使用していますか。
- 新規学校卒業者以外の応募者から提出させる履歴書は、本人の適性・能力に関係ない事項を含まないもの（厚生労働省履歴書様式例、47 ページ参照）を使用していますか。

（1）求人申し込みにあたって

求人申し込みは、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、必ずその事業所の採用・人事責任者（社会保険労務士も含む）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。求職者にわかりやすく、かつ入職時に確実に実施できる内容としてください。

【求人申し込みのポイント】

- 求人者の労働条件や職務内容：労働基準法や最低賃金法などの労働法令に違反した内容でないこと
- 男女不問：新規学校卒業者を対象とする募集でも男女不問とすること（8 ページ参照）
※特に、高卒求人票の記載にあたって、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場合がありますので、注意してください。
- 年齢不問：募集及び採用の際は、原則として「年齢を不問」とすること（13 ページ参照）
- 障害者差別の禁止：募集要件等が、障害や難病のある方を一律排除するかのよう表現となっていないこと【例】「心身ともに健康な方」等（17 ページ参照）

（2）求人数の記載

求人申し込み後における求人数の削減や求人取消しは、大きな混乱を生じさせることになります。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）求人要項と会社案内

企業が独自で作成する求人要項は、求人票の内容を補足し、事業や作業内容などについて、応募者の理解を深めるためのものです。その内容に、就職差別につながるおそれのある表現や内容を誇張した表現を使用しないこと、求人票の記載内容と矛盾しないことなどについて十分注意してください。

なお、会社案内（概況や経歴書など）を募集に使用する場合は、求人要項とみなされます。

(4) 応募書類

採用選考にあたって、企業が提出を求める応募書類は、応募者の適性・能力を判断するための資料となるものです。新規中学校・高等学校卒業者以外の方に対しては、企業が独自に作成した応募用紙（いわゆる社用紙・インターネット上のエントリーシート）に記入・提出を求めることは認められていますが、「社用紙」等には職業選択の自由を侵し、就職差別につながるおそれのある項目がしばしば見受けられます。社用紙の記載項目を決める場合や、エントリーシートの画面設計関係部署等（外注企業含む）においても、「公正な採用選考」に関する十分な理解と点検が必要です。

採用選考の時点で、応募用紙の記載事項に、下記のような項目がないかどうか再度点検してください。また、面接における質問や作文課題の策定時にも留意してください。

【就職差別につながるおそれのある事項】

・本人に責任のない事項

本籍・出生地・帰省先の記載、家族に関すること（家族の職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）、住宅状況に関すること（住宅の種類、間取り、部屋数、近隣施設など）、生活環境、家庭環境に関すること。

・本来自由であるべきこと

宗教に関すること、支持政党に関すること、人生観・生活信条などに関すること、尊敬する人物や思想に関すること、労働組合、学生運動など社会活動に関すること、購読新聞、愛読書などに関すること。

・その他の事項

戸籍謄（抄）本・本籍地が記載された住民票の提出、現住所略図の記入等身元調査に用いられるおそれのあるもの、採用選考時において合理的・客観的に必要性のない健康診断書の提出。

採用選考に際して提出を求める応募書類については、次の点に注意してください。

- 1 新規中学校卒業者・・・厚生労働省、文部科学省協議のもとに、全国的に定められている応募書類「**職業相談票（乙）**」（48 ページ参照）に限られています。
- 2 新規高等学校卒業者・・・「**全国高等学校統一用紙**」（46 ページ参照）に限られています。
- 3 新規大学卒業者・・・統一応募用紙は定められていませんが、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」（47 ページ参照）の様式に基づいた社用紙を使用しましょう。
- 4 職業訓練校修了者・・・各都道府県あるいは各職業訓練校で定めた様式を使用しましょう。

上記3又は4の対象者で、定めた様式がない場合や新規学校卒業者以外については、本人の適性・能力に関係ない事項を含まない応募書類（厚生労働省履歴書様式例、47 ページ参照）を使用してください。

3 採用基準、選考方法の策定

【チェックポイント】

- 職務遂行上の必要な条件を基礎とした明確な採用基準ができていますか。
- 採用基準に適合しているかどうか、的確に評価する選考方法がとられていますか。
- 応募者の基本的人権を尊重する選考体制がとられていますか。
- 表面的な判断をせず、潜在的能力を見出すような配慮がなされていますか。

(1) 明確な採用基準

採用基準は、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、どの分野のことがどの程度必要か、また、どの程度の技能や資格、経験が必要かなど、採用基準を明確にしておくことが必要です。

(2) 採用基準に適合した選考方法

選考方法には、学力試験、作文、適性検査、面接などいろいろな方法がありますが、採用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する必要があります。また、評価が偏らないよう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

企業の採用選考の体制は、多くの慣習を積み重ね、経営者や人事担当者の経験がとり入れられたものとなっています。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。被差別部落や同和地区出身者、障害者など特定の層の人を排除しないのは言うまでもありませんが、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予断と偏見が残存している例が少なからず見られ、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、新たな感覚で選考方法を再検討してください。

(4) 資質や長所を見出す視点

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しましょう。柔軟な視点で総合的に評価し、様々な潜在的適性や長所、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見出すような配慮が必要です。

4 選考の内容

(1) 学力試験・作文

【チェックポイント】

- 学力試験は、求人職種の職務遂行上必要な知識があるかどうかを判断するために実施していますか。
- 作文に「私の生い立ち」「私の家族」「父(母)を語る」など、応募者の家族状況や家庭環境、思想・信条にかかわるテーマを課していませんか。

ア 学力試験

学力試験(学科試験)は、学校教育等で得られた能力を筆記試験などで評価し、応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力(知識)があるか判断するために行います。

また、職務上必要な技能・技術について、既に身につけている技能・技術に関し実技試験を行う場合もあります。

学力試験の内容については、入学試験とは異なり、採用後の職務遂行と関係のない内容や、必要以上に高度な内容とならないように、職務との関連を考慮することが望まれます。

イ 作文

テーマを理解し、それに対する自分の考えを整理し、文章で他人に伝える能力や誤字脱字の有無などを評価したうえで求人職種の職務遂行上必要な適性や能力(知識)を判断するために行います。したがって、職務内容からみて、応募者に作文を書かせることが必要な適性や能力(知識)を判定する方法として適切か否かを検討する必要があります。その上で、作文が適当な選考方法と考えられる場合は、作文のテーマが就職差別につながるおそれのある内容となっていないかどうかを検討する必要があります。

<過去に指摘を受けた例>

題名	主な指摘
「私の生い立ち」「私の家族」「わが家」「私の両親」「家族の紹介」「生い立ちをドラマ化して書く」	身辺調査に近いテーマであり、本人に責任のない事項の把握につながる
「私の信条」	本来自由であるべき信条を問うことなる
「最近の新聞を読んで」「尊敬する人物」	思想・信条を問うたのと同じことになる場合がある
「私の短所」	応募者のもっとも問われたくない、採否の基準にされたくない部分であるため
「入社後の決意」	「決意のない者は不採用」という不安を与え、雇用契約締結以前に会社への忠誠を誓わせる結果となる

(2) 適性検査

【チェックポイント】

- 適性検査の結果を過度に重要視していませんか。
- 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門知識のある人があたっていますか。

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に活用するものです。

適性検査には、測定しようとする目的により「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」など様々なものがあります。目的に合った検査を、正しく定められた方法で行い、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。

さらに、検査により得られた結果は、応募者の適性の一面を把握するものであり、適性を完全につかむものではありません。検査結果を絶対視したり鵜呑みにしたりしないようにする必要があります。

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

(3) 健康診断

【チェックポイント】

- 画一的に健康診断を実施していませんか。
- 求人職種の職務遂行に係る検査項目になっていますか。

健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

採用選考時の肝炎ウイルス検査や血液検査、色覚検査、アレルギー検査等の健康診断については、健康診断が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。また、実施する際には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明し、了承を得るようにしてください。

【健康診断を課している例】

新規学校卒業者の採用選考時に、労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、いわゆる「血液検査」等の健康診断を一律に実施している事例が見受けられます。しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時雇用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。

(4) 面接

【チェックポイント】

- 面接によって判断する目標が明らかになっていますか。
- 外面的な容姿や態度などにとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。
- 面接方法・質問内容について、面接担当者全員で事前に十分検討されていますか。「面接マニュアル」の作成や面接担当者全員の事前研修はなされていますか。
- 面接担当者は、観察力が鋭く、ものごとを客観的に判断し、感情に左右されない適切な人がなっていますか。
- 応募者の基本的人権が十分に尊重されていますか。

採用選考の中で、面接は重要なウエイトを占めます。そのため、面接だけで応募者の採否を決定する場合も少なくありません。

ア 面接の目的

面接の目的は、次の三つに大別されます。

- ① 求人者と応募者の情報交換の場です。
応募者の志望の動機や企業に対する要望、就職に際しての条件など、また、求人者側の採用条件や採用後の労働条件などを、お互いに情報の交換を行いながら意思の疎通を図る機会です。
- ② 応募者の適性・能力の判定の場です。
会話の中から、質問の意図や内容を捉える力(理解力・判断力)、あるいは自分の伝えたいことを分かりやすく表現する力(表現力)など、筆記試験などでは判定できない適性・能力を、一定の基準に基づいて判定する場です。
- ③ 応募者の総合的評価を行う場です。
学力試験や応募書類などによって得たデータを確認しつつ、応募者の受け答えや反応の仕方も考慮して、総合的評価を行うことを目的とする採用選考の集大成の場です。

イ 面接の基準・評定

面接に際し、応募者に公平な対応ができるよう、あらかじめ質問内容や面接で判断する適性・能力の判定基準を整理し、面接マニュアル等により面接担当者全員に確認・徹底します。

面接で判断する適性・能力の評定表(49 ページ参照)の作成等により、客観的に判断する方法や基準をあらかじめ定めておかなければなりません。また、面接結果についても担当者全員の評定を平均する、又は評定項目を分担して結果を総合するなど方法を決めておきます。

【面接結果の評定にあたっての留意点】

- ① あらかじめ評価基準を決めておく。
- ② できるだけ客観的かつ公平に評価する。

- ・第一印象にこだわらないこと。
 - ・外見のみによって、個人的に好悪感を抱かないこと。
 - ・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、他の条件も全て良い(悪い)と判断しない。
 - ・多面的に評定し、その結果を総合的に判断すること。
- ③ 応募書類や学力試験、適性検査等により得られているデータを整理しておき、それを面接の中で確認しながら総合的な評価を行う。

ウ 面接担当者の選定

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、一方で多数の面接者で実施する場合、応募者に威圧感を与えない配慮が必要です。

エ 面接の方法

面接の方法には、個人面接方式と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集団面接方式と、グループごとにテーマを与えて応募者の間で討論させる討論面接方式があります。どの面接方式で実施するかは、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。

オ 質問の内容

質問内容については、行き当たりばったりの質問や差別につながるおそれのある質問をしないようにします。

例えば、「家族状況や家庭環境」は本人に責任のない事項であり、また、この質問に応募者が答えにくい場合には、応募者を精神的に苦しめることになり、その心理的打撃は面接態度に表れます。このような、心理的打撃を採否決定の判断材料とするのは不当であり公正な選考とは言えません。

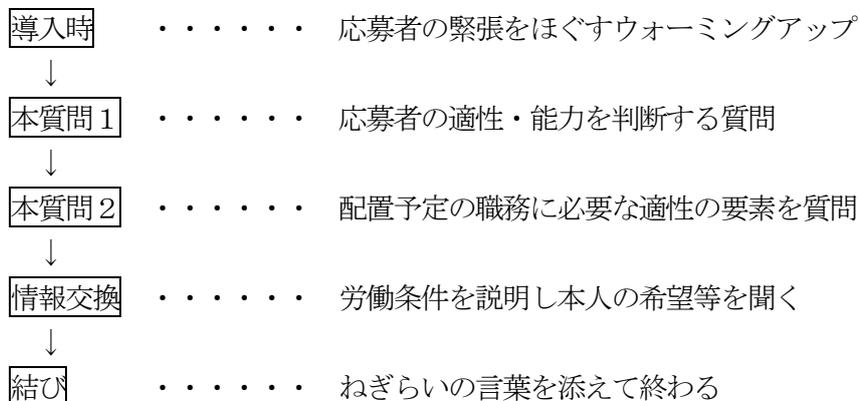
また、面接の場で派生的に出される質問の中には、応募者を傷つけ、また、応募者の人権を侵す場合がありますので注意が必要です。

面接は、流動的で一過性的な性格を持っているので、面接の過程を統制することについては、筆記試験以上に事前の十分な準備や、基準を明確にして面接担当者全員(支社・支店・営業所なども含め)で検討しておく必要があります。

【質問内容の留意点】

- ・本人に責任のない事項、本来自由であるべき事項、差別につながるおそれのある事項は避ける。
- ・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。
- ・「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。

- ◆面接の過程(流れ)にそって、各段階に応じたバランスのよい質問を設定してください。
(適切な質問例については、40 ページ参照。)



カ 就職差別につながるおそれのある質問内容

アからオまでで採用選考時における正しい面接のあり方について述べていますが、現実には、面接で就職差別につながるおそれのある質問を行った企業が後を絶ちません。どのような理由にせよ、就職差別につながるおそれのある質問を行うことは認められるものではありません。

採用選考は応募者の適性・能力がその職務遂行に適合するかどうかによって、採否の判断をすべきです。合理的、客観的な判断が第一に重視されることを、今一度確認してください。

□指摘を受けた多くの企業から理由として挙げられるもの

- ・面接に当たった人たちが部落差別(同和問題)や人権問題などの研修を受けていない役員だったから。
- ・推進員である部下から報告がなかったから質問していけないとは知らなかっただけで、悪意があったわけではない。
- ・母子(父子)家庭の子どもだったから、励ます意味で話した。
- ・自分と同県人であり、故郷が懐かしかったので、つい話した。

□就職差別につながるおそれのある質問の具体例については、41 ページ参照。

【おねがい】

愛知県における新規高等学校卒業者の採用・選考に係る就職慣行では、10月31日までの応募・推薦は「1人1社制」となっており、11月1日以降の応募・推薦については「1人2社制」となります。

最初に応募した事業所からの結果が出ないと、次なる応募先への推薦を学校にしてもらえない仕組みになっていて、結果が遅れれば遅れるほど次の求人を選ぶチャンスは失われていきます。こうした状況をご理解していただき、速やかな採否通知に努めていただくようお願いいたします。

なお、不採用とした場合、本人や学校からその理由を聞かれることもありますので、明確な答えができるように整理しておくことも必要となります。その際には、応募者の立場・心情に十分配慮していただくよう併せてお願いします。

このほか、面接選考方法でご不明な点がございましたら、ハローワークまでおたずねください。

【適切な質問内容の例】

<p>導入時</p>	<p>ウォーミングアップの時間として捉え、応募者の緊張感をほぐすような、あるいは応募者が答えやすい身近な問題から質問を始める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・〇〇さんですね。お待たせしました。どうぞおかけください。 ・早朝からお疲れさまです。今朝は何時頃に起きられたのですか。 ・筆記試験は難しかったですか。 ・緊張するかもしれませんが、のびのびと答えてくださいね。
<p>本質問 1</p>	<p>応募者の適性・能力を判断する質問。企業の特質や採用職種などを考慮して決める。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する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、当社のこと（当社の製品）を調べてみましたか。 ・（職場の概要を説明し）入社したら、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。
<p>本質問 2</p>	<p>配置予定の職務に必要な適性の要素に関する質問をし、回答の内容や様子（考え方）から本人の適性及び職務についての自信などを判断する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あなたの好きな学科は何ですか。どうしてその学科が好きなのですか。 ・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。 ・仕事上で他の社員と意見が異なった場合、あなたはどうしますか。 ・接客営業を行います。初対面の人の顔を覚えることなど、この業務についてどのように考えていますか。 ・お客様に接する場合、何が大切だと思いますか。 ・会社や家庭を訪問して契約を取ったり、商品を販売する仕事ですが、初めての人と話することなどについては、どのように考えていますか。 ・仕事は立ってすることが多くなりますが、大丈夫ですか。 ・細かい数字の計算が多いですが、数字の扱い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、その職務についての専門的な質問をします。） ・応募した職種に活用できそうな特技や資格などをお持ちですか。 ・少人数の会社（部署）ですので様々な仕事を願います。かもしれませんが、どうですか。
<p>情報交換</p>	<p>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する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1ヶ月に〇時間くらい残業がありますが、体力的なことも含めいかがですか。 ・1ヶ月に〇日くらい出張がありますが、よろしいですか。 ・転勤することがありますが、どのように対応されますか。 ・3交代勤務で時間が不規則になりますが、通勤など支障はありませんか。 ・当社には寮がありません（〇〇町にあります）が、どうされますか。 ・当社に入社された場合、希望や条件（配慮して欲しいこと）などがありますか。 ・こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問はありませんか。
<p>結び</p>	<p>最後に、気持ちを張り続けていた応募者の心を察してねぎらいの言葉を添える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、〇日頃までに文書で連絡します。お疲れさまでした。

【就職差別につながるおそれのある質問例等】

	就職差別につながるおそれのある質問例	就職差別につながるおそれのある理由
本人に責任のない事項の把握	<p>【本籍・出生地に関すること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆本籍地は現住所と同じですか。 ◆ご両親の出身地はどこですか。 ◆生まれてからずっと現在の居所に住んでいるのですか。 <p>【家族に関すること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆家族構成を教えてください。 ◆兄弟、姉妹はいますか。何人兄弟の何番目ですか。 ◆父親の職業と役職を教えてください。 ◆家族の中に、〇〇の職業（応募職種等）に就いている人はいますか。 ◆両親は離婚しているのですか。 ◆家族の中に大きな病気をした人はいませんか。 <p>【住宅状況、生活環境、家庭環境に関すること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆現在の住まいは賃貸住宅ですか。 ◆現在住んでいる家の㎡数を教えてください。 ◆自宅は〇〇ショッピングセンターの近くですか。 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 本籍・出生地の把握は被差別部落や同和地区出身者、外国人であることなどを理由とした差別や偏見を招くおそれがあり、その把握によって多くの人々を不安にさせていることを深く認識する必要があります。 ★ 両親のいる家庭であるか、家族がどんな仕事や役職についているか、兄弟（姉妹）がいるのかなどは本人の適性・能力に関係のないことです。その把握により偏見や予断を招くこともあり、結果として採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあります。 ★ 住宅状況・生活環境・家庭環境なども本人の適性・能力に関係のないことです。これらを把握することは、本人や家族の生活水準を推しはかり、それに基づいた人物評価に結びつくおそれがあります。 ★ 今までの習慣であったり、応募者をリラックスさせるために聞いたことでも、就職差別につながるおそれがあることに十分ご注意ください。
本来自由であるべき事項の把握	<ul style="list-style-type: none"> ◆信条としている言葉はありますか。 ◆尊敬する人はいますか。 ◆〇〇政党の政策や方針についてどう思いますか。 ◆最近興味を持った本はありますか。 ◆どこの新聞を読んでいますか。 ◆労働組合に加入しますか。 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 日本国憲法では、第19条に「思想の自由」、第20条に「信教の自由」が規定されています。思想信条等にかかわることを採用基準とすることは、憲法の規定の精神に反することになり、採用選考時にこれらを把握しようとすることは就職差別につながるおそれのあるものとなります。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ◆交際相手はいますか。結婚の予定はありますか。 ◆結婚・出産後も働き続けますか。 ◆血液型を教えてください。 ◆持病やアレルギーはありますか。 ◆障害者の方には〇〇の資格を取得していただくこととなりますがよろしいですか。 ◆なぜ部活動をしなかったのですか。 ◆休日は何をしていますか。 ◆なぜ進学しないのですか。 ◆コロナワクチンを接種していますか。 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 男女雇用機会均等法や障害者雇用の促進等に関する法律等、法令の趣旨に反することはもとより、本人の適性・能力に関係のない事項を把握しようとすることは、就職差別につながるおそれがあります。 ★ 例えば、休日の活動や部活動をしなかったことに家庭環境が影響している場合等、応募者が尋ねられたくないことであったならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果的にその人を排除してしまうことにもなりかねませんので、十分な配慮が必要です。 ★ 統一応募用紙における「校内外の諸活動」欄には、インターンシップ活動やボランティア活動等の記載も出来るため、家庭環境に話題が及ばない範囲に留意したうえでの質問であれば差し支えありません。 ★ 「新型コロナワクチン」接種を採用条件とする場合は、求人者はその理由が合理的であるかどうか十分判断するとともに、その理由を示して募集しなければなりません。接種の有無を把握したい場合は、その理由を丁寧に説明し、応募者の納得の上で回答を得なければなりません。ワクチン接種は個人の任意であり、病気等の理由により接種出来ない方がいることを踏まえ、確認結果のみで採否を決める差別的な取扱いをしてはなりません。

【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をしていませんか。
- 採用選考前はもちろん、内定後においても行っていませんか。

身元調査は、応募者の居住する地域あるいは出身学校などを訪問して、出生地、家族状況や家庭環境、思想や信条などを調べることです。これらの調査は、無責任な風評や偏見、主観が入りやすく、真実がゆがめられて報告される傾向があります。また、面接時に住所付近のことや家庭環境などを聞くことも身元調査になります。

身元調査の結果を採用選考の資料にすることは、応募者の適性・能力に何ら関係のないことがらを採用基準とすることとなり、このような基準により採否を決定することは、公正な採用選考の趣旨に反するばかりか、就職差別につながることとなります。

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被差別部落出身者に対する就職差別を招いてきたことを改めて認識し、採用に際しての身元調査は絶対にしてはなりません。

(6) 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、点検していますか。
- 不採用とする場合、その理由を明確にしていますか。

ア 公正な選考だったかを点検する

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すものです。その決定にあたっては、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、慎重に点検してください。

イ 速やかに通知する

採否の結果は速やかに通知してください。不採用とした場合には、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をしておくことが必要です。また、回答される場合は、応募者の立場も十分配慮してください。

ウ 提出された応募書類の取扱い

不採用や応募辞退等で保管の必要なくなった応募書類については、目的外の使用や第三者に流出することのないよう、返却や破棄など、あらかじめ企業としての対処方法を定め、応募者に周知し確実に実行するようにしてください。

5 採用内定時に配慮すべき事項

【チェックポイント】

- 入社承諾書の内容を検討しましたか。
- 特に必要がないにもかかわらず、従来からの慣習ということだけで誓約書や身元保証書等の提出を求めていますか。

(1) 入社承諾書について

採用内定は、労働契約成立への期待・効果意思を含むものであり、①雇用者の内定通知及び②これに対する就職希望者の承諾の意思表示の合致により採用内定が確立します。

採用内定者に対して入社承諾書等を求める場合、「卒業した際には、貴社に就職することを承諾します」という意思表示の内容で十分です。企業が一方的な都合で取消条件や留保条件をつけることは、内定者の人権を侵害するものです。

※採用内定通知が一方的になされただけで内定者から入社承諾書が提出されていない際にも、内定通知(意思表示)が相手方である就職希望者に到達しているときは、すでに意思表示としての効力が発生していることとなります。法令その他合理的な根拠がない場合には、使用者が一方的にこれを取消すことは許されません。相手方が同意した場合においてのみ取消しが許容されます。

(2) 内定(決定)後における提出書類

企業は、入社手続きの書類として、誓約書や身元保証書の提出を求める場合がありますが、本来、法律的に効力を持つ就業規則があり労働契約が締結されれば、特に必要の無いものです。提出させる場合であっても、労働者の人権を十分に尊重し、その必要性や内容について、再度検討してください。

※労働契約法で定められた労働契約の締結・変更・継続・終了等についての基本事項を遵守してください。

- ・誓約書…サービス上遵守しなければならない特別重要な事項を、念のため労働者に提出させるものです。
- ・身元保証書…労働者が使用者に損害を与えた場合に、その損害賠償を保証するという性質のものです。連帯保証とは異なり無制限に保証するものではありません。また、実印の押印や印鑑証明書を求めたり、保証人に「既婚者が望ましい」などの条件を附すことには合理的理由が認められません。

6 入社にあたっての個人情報の把握

【チェックポイント】

- 戸籍に関する書類（戸籍謄(抄)本、住民票の写し等）の提出を求めていますか。
- 安易に、本籍地や扶養家族の記載を求めていますか。
- 雇用管理上の合理的な必要性が認められる情報のみを確認の対象としていますか。
- 必要な書類は本人の同意を得たうえで提出を求めていますか。

(1) 個人情報の把握

採用内定(入社)後においても画一的に書類提出を求めるのではなく、雇用管理上の合理的な必要性が認められる場合に、本人にその内容・目的を十分説明のうえ提出を求め、確認後は返却するなどの配慮が望ましいと考えられます。

※戸籍抄本の提出を求めて本籍を確認することは、「本人に責任のない事項」を把握することとなり、合理的必要性があるとは考えられません。なお、労働基準法施行規則第53条第1項に規定される労働者名簿では本籍の記載は求められていません。

(2) 居住場所、通勤方法、年齢、扶養家族の確認

ア 従業員の居住場所や緊急連絡先の確認、社会保険・税金の手続き、通勤手当・家族手当・扶養手当・慶弔金の支給条件の確認などを行う場合、本籍欄を含む「住民票」ではなく、必要事項のみを記載した「住民票記載事項証明書」で行うこととし、確認後は返却するなどの配慮が望ましいです。

住民票で確認する場合でも、本籍や続柄などの必要のない事項は記載を省略するといったことを徹底するようにしてください。

※「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを市・区役所・町村役場が証明する書類です。請求人が作成した書面に役所・役場が証明する場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合があります。

イ 労働基準法第57条に定める年少者の年齢証明書については、「住民票記載事項証明書」を備えていれば労働基準法違反ではありません。

※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、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」が削除されました。

ウ マイナンバーの提供を求める時期

社会保障・税金に関する手続書類の作成事務が発生した時点が原則ですが、契約を締結した時点等のその事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。

例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、雇用契約の締結の時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されます。

したがって、雇用契約を締結する前(採用面接時等)に採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。

なお、「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合(正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等)には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されます。

(3) 求職者等の個人情報の取扱いについて

職業安定法第5条の5(55 ページ参照)においては、労働者の募集業務の目的達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならないと規定されています。また、同法に基づく指針(平成11年労働省告示第141号)(55 ページ参照)には、原則として収集してはならない個人情報、収集目的に照らして保管する必要のなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置を講じるとともに、応募者からの求めに応じてその措置の内容を説明しなければならないこと等が規定されています。

労働者の募集を行う者は、募集形態の如何(直接募集・文書募集・委託募集)を問わず、法及び指針を遵守しなければなりません。違反をした場合は、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。改善命令に違反すると罰則が科せられることもあります。

ただし、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定と指針だけを遵守すれば良いというものではありません。公正な採用選考についてこれまでお願いしてきた趣旨を十分に理解していただき、今後とも積極的な取組をお願いします。

次の個人情報の収集は認められません

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(税金・社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。)
- ・ 容姿・スリーサイズ等差別的評価につながる情報

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

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

(労働大臣指針(労働省告示第141号)平成11(1999)年12月施行)

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です。

関係資料

1 全国高等学校統一用紙

履 歴 書		(応募書類 その1)
令和 年 月 日現在		
ふりがな	性別	写真をはる位置 (30×40mm)
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	平成 年 月	高等学校入学
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
		資格等の名称
		取得年月
		校内外の諸活動
		趣味・特技
		志望の動機
		備考

(履歴にはいわゆるアルバイトは含まない) 全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

調 査 書		(応募書類 その2)
ふりがな	性別	特別活動の記録
氏名		
昭和・平成 年 月 日生	現住所	出席状況 欠席日数 欠席の主な理由
平成 年 月 入学	在学期間	
令和 (第 学年) 編入学・転入学	平成 年 月 卒業・卒業見込	1年 2年 3年 4年
全・定・通 学科名 科		欠席の主な理由
学 習 の 記 録		身 体 状 況 検査日・平成 令和 年 月
教科・科目	評 定	身長 cm 視 右 () 聴 右
1年 2年 3年 4年	1年 2年 3年 4年	体 左 () 力 左
1年 2年 3年 4年	1年 2年 3年 4年	備考
		(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未満を表す)
		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) (電話番号) (校長名) 印
		全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

4 職業相談票(乙)

1 学 校 名 中学校		応 募 書 類 (中)職業相談票 [乙]				写 真 貼 付	
ふりがな	2 氏 名	3 性 別	4 生 年 月 日	年 月 日 生 (満 歳)			
5 現住所 (郵便番号 -)							
6 学 業 成 績	必修教科名	3 学年	選択教科名	3 学年	8 特 別 活 動	9 総 合 的 な 学 習 の 時 間	10 趣 味 ・ 特 技
	国 語						
	社 会 学						
	理 科						
	音 楽						
	美 術						
	保 健 体 育						
	技 術 ・ 家 庭						
	外 国 語						
	[] 段階評価		3 段階評価				
7 出 席 状 況	学年	欠席日数	11 身 体 状 況				
	1						
	2						
	3						
主 な 理 由			12 行 動 の 記 録				

備 考			12 行 動 の 記 録				
[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未満を表す。]							
13 本人の長所・推薦事由等							
年 月 日 中学校長							
(所在地)							
(郵便番号)				(電話番号)			
※安定所記載欄					(印)		
					受 付 番 号		
(担当者印)							
					公共職業安定所		

5 面接判定基準の一例

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	<ul style="list-style-type: none"> * 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 * 思っていることを十分に述べる 	<ul style="list-style-type: none"> * 論理一貫せず矛盾が多い * 用語が不適切である * 「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	<ul style="list-style-type: none"> * 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 	<ul style="list-style-type: none"> * 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	<ul style="list-style-type: none"> * 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 	<ul style="list-style-type: none"> * 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	<ul style="list-style-type: none"> * 専門知識を習得し、相手にわかりやすく説明できる 	<ul style="list-style-type: none"> * 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	

6 愛知県人権尊重の社会づくり条例

愛知県人権尊重の社会づくり条例（令和4年愛知県条例第3号）

全ての人間は、生ま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。

これは、世界人権宣言にうたわれている人類普遍の原理であり、基本的人権を侵すことのできない永久の権利として全ての国民に保障している日本国憲法の本質にかなうものである。こうした理念の下に、全ての個人が自律した存在としてそれぞれの幸福を追求することができる社会を実現することは、県民の願いである。

本県は、これまで、人権教育・啓発に関する愛知県行動計画を策定し、人権が尊重され、差別や偏見のない郷土愛知の実現を目指して、人権に関する教育及び啓発を推進するとともに、愛知県男女共同参画推進条例、愛知県子どもを虐待から守る条例、愛知県障害者差別解消推進条例などを制定するほか、人権に関する課題に取り組んできた。

しかしながら、今もなお、人種、国籍、民族、信条、年齢、性別、性的指向、性自認、社会的身分、門地、障害、疾病その他の事由による不当な差別が存在しており、また、インターネットの普及を始めとした情報化の進展、少子高齢化等の地域社会の変化、経済的格差の拡大等の経済社会の構造の変化などによって、人権に関する課題の複雑化及び多様化が進んでいる。

こうした不当な差別を始めとしたあらゆる人権に関する課題を解消していくためには、その解消に向けた取組をより一層推進するとともに、私たち一人一人が相互に人格と個性を尊重し合いながら支え合うことが必要である。

私たちは、このような認識を共有し、多様性を認め合う、誰一人取り残されることのない人権尊重の社会づくりのために、たゆまぬ努力を続けていくことを決意し、ここにこの条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、人権尊重の社会づくりについて、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、人権尊重の社会づくりに関する施策（以下「人権施策」という。）の基本となる事項を定めること等により、人権施策を総合的かつ計画的に推進し、もってあらゆる人権に関する課題の解消を図るとともに、全ての人の人権が尊重される社会の実現に寄与することを目的とする。

（県の責務）

第2条 県は、人権施策を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 県は、国及び市町村と連携を図りながら協力して、人権施策の推進に取り組むものとする。

（県民の責務）

第3条 県民は、家庭、地域、学校、職場その他の社会のあらゆる分野において、人権尊重の社会づくりに寄与するよう努めるとともに、県が実施する人権施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第4条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、人権尊重の社会づくりに寄与するよう努めるとともに、県が実施する人権施策に協力するよう努めなければならない。

第2章 人権尊重の社会づくりに関する基本的施策等

第1節 基本計画等

（基本計画）

第5条 県は、人権施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権施策に関する基本的な計画（以下「基本計画」という。）を定めるものとする。

2 基本計画には、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 人権施策についての基本的な方針

二 前号に掲げるもののほか、人権施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 県は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ、愛知県人権施策推進審議会（第11条及び第12条において「審議会」という。）の意見を聴くとともに、県民の意見を反映することができるよう必要な措置を講ずるものとする。

4 県は、基本計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

5 前2項の規定は、基本計画の変更について準用する。

(相談体制の整備)

第6条 県は、人権に関する相談に的確に応ずることができるよう、人権に関する相談に対応するための窓口の設置その他必要な体制の整備を行うものとする。

第2節 インターネット上の誹謗中傷等の未然防止及び被害者支援

第7条 県は、インターネットを利用して情報を発信する者の表現の自由を不当に侵害しないように留意しつつ、次に掲げる施策を講ずるものとする。

- 一 インターネット上の誹謗中傷等(インターネットを利用した情報の発信で、誹謗中傷、プライバシーの侵害その他の人権を侵害することとなるものをいう。次号において同じ。)を未然に防止するために必要な教育、啓発その他の施策
- 二 インターネット上の誹謗中傷等による被害者の支援を図るために必要な施策

第3節 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
(啓発等)

第8条 県は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動(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(平成28年法律第68号)第2条に規定する本邦外出身者に対する不当な差別的言動をいう。以下同じ。)の解消に向けて、国及び市町村と連携を図りながら協力して、その解消の必要性についての県民及び事業者の理解を深めるために必要な啓発その他の施策を講ずるものとする。

(公の施設に関する指針)

第9条 知事は、県が設置する公の施設において本邦外出身者に対する不当な差別的言動が行われることを防止するための指針を定めるものとする。

(公表)

第10条 知事は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動に関する県民及び事業者の認識を深めることによりその解消を図るため、表現活動(県の区域内の道路、公園、広場その他の公共の場所における行進、示威運動その他の手段による表現行為をいう。以下同じ。)で本邦外出身者に対する不当な差別的言動であるものが行われたと認めるときは、当該本邦外出身者に対する不当な差別的言動の概要を公表するものとする。ただし、公表することにより本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消を阻害すると認められるときその他特別の理由があると認められるときは、公表しないことができる。

2 知事は、前項の規定による公表をするに当たっては、当該本邦外出身者に対する不当な差別的言動の内容が拡散することのないように留意しなければならない。

(審議会からの意見聴取等)

第11条 知事は、本邦外出身者に対する不当な差別的言動である表現活動が行われた旨の申出があったとき又は行われたおそれがあると認めるときは、次に掲げる事項について、審議会の意見を聴かななければならない。ただし、当該申出に係る表現行為が行われたことその他当該申出に係る表現行為の内容が明らかでないとき又は当該申出に係る表現行為が本邦外出身者に対する不当な差別的言動である表現活動に該当しないと明らかに認められるときは、この限りでない。

- 一 本邦外出身者に対する不当な差別的言動である表現活動が行われたかどうか。
- 二 前号の表現活動が行われたと認められる場合にあっては、前条第1項ただし書に規定するときに該当するかどうか。
- 三 前条第1項ただし書に規定するときに該当しないと認められる場合にあっては、同項の規定による公表の内容

2 知事は、前項ただし書の規定により審議会の意見を聴かないこととしたときは、その旨を審議会に報告しなければならない。この場合において、審議会は、当該報告に係る事項について知事に意見を述べるることができる。

(審議会の調査審議の手続)

第 12 条 審議会は、知事又は前条第一項の規定により調査審議の対象となっている表現行為に係る同項の申出をした者に意見書又は資料の提出を求めること、適当と認める者にその知っている事実を述べさせることその他必要な調査をすることができる。

2 審議会は、前項の表現行為を行った者に対し、相当の期間を定めて、書面により意見を述べる機会を与えることができる。

3 審議会は、必要があると認めるときは、その指名する委員に第1項の規定による調査をさせることができる。

(適用上の注意)

第 13 条 この節の規定の適用に当たっては、表現の自由その他の日本国憲法の保障する国民の自由及び権利を不当に侵害しないように留意しなければならない。

第4節 部落差別の解消に向けた取組の推進

第 14 条 県は、情報化の進展により部落差別に関する状況に変化が生じていることを踏まえ、部落差別の解消に向けて、国及び市町村と連携を図りながら協力して、地域の実情に応じ、部落差別に関する問題についての県民及び事業者の正しい理解を深めるために必要な教育及び啓発その他の施策を講ずるものとする。

第5節 性的指向及び性自認の多様性についての理解の増進等

第 15 条 県は、性的指向(自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向をいう。次項において同じ。)及び性自認(自己の性別についての認識をいう。同項において同じ。)の多様性についての県民及び事業者の理解を深めるために必要な教育、啓発その他の施策を講ずるものとする。

2 県は、その事務又は事業を行うに当たり、性的指向及び性自認の多様性に配慮するよう努めるものとする。

第3章 愛知県人権施策推進審議会

第 16 条 この条例の規定によりその権限に属させられた事項を行わせ、及び知事の諮問に応じ人権施策の推進に関する重要事項を調査審議させるため、愛知県人権施策推進審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、人権施策の推進に関する事項について調査審議し、知事に意見を述べることができる。

3 審議会は、委員 12 人以内で組織する。

4 委員は、学識経験のある者のうちから知事が任命する。

5 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 委員は、再任されることができる。

7 第3項から前項までに定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和4年4月1日から施行する。ただし、第9条から第 12 条まで、次項及び附則第4項の規定は、同年 10 月1日から施行する。

(経過措置)

2 第 10 条から第 12 条までの規定は、前項ただし書に規定する規定の施行の日以後に行われた表現行為について適用する。

3 この条例の施行の際現に県が人権施策の総合的かつ計画的な推進を図るため策定している人権施策に関する基本的な計画(人権教育・啓発に関する愛知県行動計画)は、第5条第1項の規定により定められた基本計画とみなす。

(出頭人の費用弁償等に関する条例の一部改正)

4 出頭人の費用弁償等に関する条例(昭和 28 年愛知県条例第4号)の一部を次のように改正する。

第1条に次の一号を加える。

21 愛知県人権尊重の社会づくり条例(令和4年愛知県条例第3号)第 12 条第1項の規定により審議会が適当と認めて出頭を求めた者

部落差別の解消の推進に関する法律(平成 28 年法律第 109 号) (抄)

(目的)

第一条 この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

(基本理念)

第二条 部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

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

(相談体制の充実)

第四条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

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

(教育及び啓発)

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

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

(部落差別の実態に係る調査)

第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

人権擁護推進審議会答申(人権教育及び啓発) (抄) ー平成 11 年 7 月ー

第 1. 1 人権に関する現状 より抜粋

- ① 女性に関する課題として、人々の意識の中に形成された固定的役割分担意識等からくる、就職の際や職場における昇進の際の男女差別の問題のほか、セクシュアルハラスメント、家庭内における暴力などの問題がある。
- ② 子どもに関する課題として、子どもたちの間のいじめは依然として憂慮すべき状況にあるほか、教師による児童生徒への体罰も後を絶たない。また、親による子どもへの虐待なども深刻化しつつある。
- ③ 高齢者に関する課題として、我が国における平均寿命の大幅な伸びや少子化などを背景として社会の高齢化が急速に進む中、就職に際しての差別の問題のほか、介護を要する高齢者に対する家庭や施設における身体的・心理的虐待や高齢者の財産を本人に無断でその家族等が処分するなどの問題がある。
- ④ 障害者に関する課題として、就職に際しての差別の問題のほか、障害者への入居・入店拒否などの問題が依然として存在しており、さらに、施設内における知的障害者等に対する身体的虐待事件の多発などが近時目を引く。
- ⑤ 同和問題に関する課題として、同和問題に関する国民の差別意識は、特に昭和 40 年の同和对策審議会答申以降の同和教育及び啓発活動の推進等により着実に解消に向けて進んでいるが、結婚問題を中心に、地域により程度の差はあるものの依然として根深く存在している。就職に際しての差別の問題や同和関係者に対する差別発言、差別落書などの問題もある。
- ⑥ アイヌの人々に関する課題として、結婚や就職に際しての差別の問題のほか、差別発言などの問題がある。
- ⑦ 外国人に関する課題として、諸外国との人的・物的交流が飛躍的に拡大し、我が国に在留する外国人が増えつつある中、就労に際しての差別の問題のほか、外国人への入居・入店拒否など様々な問題がある。また、在日朝鮮人児童生徒への暴力や嫌がらせなどの事件や差別発言などの問題もある。
- ⑧ HIV感染者やハンセン病患者及び元患者に関する課題として、日常生活や職場・医療現場における差別の問題のほか、マスメディアの報道によるプライバシーの侵害などの問題がある。
- ⑨ 刑を終えて出所した人に関する課題として、就職に際しての差別の問題のほか、悪意のある噂の流布などの問題がある。

以上のほか、犯罪の被害者やその家族について、時には少年事件などの加害者本人についても、マスメディアの興味本位の、又は行き過ぎた取材や報道によるプライバシーの侵害の問題があるなど、様々な人権課題がある。近時、インターネット上の電子掲示板やホームページへの差別的情報の掲示も問題となっている。

第3. 1 人権教育・啓発の実施主体の役割 (6) 企業等の事業所 より抜粋

企業等の事業所は、その社会的責任を自覚し、公正な採用を促進するとともに、公正な配置昇進などの事業所内における人権の尊重を確保するよう一層努めることが望まれる。人権が企業活動を含めてあらゆる活動の国際基準として尊重されるすう勢にあることにかんがみると、企業等の事業所は、個々の実情、方針等に応じて、自主的、計画的、継続的に事業所内における啓発活動を展開することが大切である。また、事業所の規模等に応じて人権啓発のための運営体制を構築することも重要である。

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律(平成12年法律第147号)(抄)

(目的)

第一条 この法律は、人権の尊重の緊要性に関する認識の高まり、社会的身分、門地、人種、信条又は性別による不当な差別の発生等の人権侵害の現状その他人権の擁護に関する内外の情勢にかんがみ、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、必要な措置を定め、もって人権の擁護に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において、人権教育とは、人権尊重の精神の涵養を目的とする教育活動をいい、人権啓発とは、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する国民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動(人権教育を除く。)をいう。

(基本理念)

第三条 国及び地方公共団体が行う人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行われなければならない。

(国の責務)

第四条 国は、前条に定める人権教育及び人権啓発の基本理念(以下「基本理念」という。)のっとり、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第五条 地方公共団体は、基本理念のっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第六条 国民は、人権尊重の精神の涵養に努めるとともに、人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

(基本計画の策定)

第七条 国は、人権教育及び人権啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権教育及び人権啓発に関する基本的な計画を策定しなければならない。

(年次報告)

第八条 政府は、毎年、国会に、政府が講じた人権教育及び人権啓発に関する施策についての報告を提出しなければならない。

(財政上の措置)

第九条 国は、人権教育及び人権啓発に関する施策を実施する地方公共団体に対し、当該施策に係る事業の委託その他の方法により、財政上の措置を講ずることができる。

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年法律第68号)(抄)

(目的)

第一条 この法律は、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国民の理解が必ずしも十分でない現状に鑑み、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めることにより、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養(かんよう)し、もって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とする。

(事業主等の努力)

第六条 事業主は、基本理念のっとり、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その雇用する労働者の理解の増進に関し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより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、国又は地方公共団体が実施する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施策に協力するよう努めるものとする。

職業安定法（昭和22年法律第141号）（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（以下「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下「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。

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

法に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) (略)

(2) 職業紹介事業者等(注)は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

※イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ 関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報

（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報

ロ 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ 関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(3) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(4) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票(乙)）により提出を求めること。

(5) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

(6) 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第5条の5第1項又は(2)、(3)若しくは(5)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行われなければならないこと。

(以下略)

(注)「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者や求人者も含まれます。

◆ 問い合わせ先

○労働問題については・・・

労働条件、労使関係、募集採用、職場環境、男女均等取扱等労働問題に関するあらゆる分野の相談に応じています。

愛知県の機関

名称	所在地	電話番号	開設日・時間
あいち労働総合支援フロア 労働相談コーナー	〒450-0002 名古屋市中村区名駅 4-4-38 ウイंकあいち 17 階	(052) 589-1405	月～金曜日 9:30～18:00 土曜日 10:00～17:00 (祝日・年末年始を除く。)
東三河総局企画調整部産業労働課	〒440-8515 豊橋市八町通 5-4	(0532) 55-6010	月～金曜日 9:00～17:00 (祝日・年末年始を除く。)
東三河総局新城設楽振興事務所山村振興課	〒441-1365 新城市字石名号 20-1	(0536) 23-6104	
海部県民事務所産業労働課	〒496-8531 津島市西柳原町 1-14	(0567) 24-6104	
知多県民事務所産業労働課	〒475-8501 半田市出口町 1-36	(0569) 22-4300	
西三河県民事務所産業労働課	〒444-8551 岡崎市明大寺本町 1-4	(0564) 26-6100	
〃 豊田加茂産業労働・山村振興グループ	〒471-8503 豊田市元城町 4-45	(0565) 32-6119	

※電話は労働相談専用ダイヤルの番号です。

※終了15分前までにお電話ください。

国の機関

総合労働相談コーナー	所在地	電話番号	開設日・時間
雇用環境・均等部 指導課 総合労働相談コーナー	〒460-0001 名古屋市中区三の丸 2-2-1 名古屋合同庁舎第 1 号館	(052) 972-0266	月～金曜日 9:30～17:00 (祝日・年末年始を除く。)
名古屋北 総合労働相談コーナー	〒461-8575 名古屋市中区白壁 1-15-1 名古屋合同庁舎第 3 号館	(052) 855-2450	
名古屋東 総合労働相談コーナー	〒468-8551 名古屋市中区中平 5-2101	(052) 855-2762	
名古屋南 総合労働相談コーナー	〒455-8525 名古屋市中区港明 1-10-4	(052) 855-2590	
名古屋西 総合労働相談コーナー	〒453-0813 名古屋市中村区二ツ橋町 3-37	(052) 855-2580	
豊橋 総合労働相談コーナー	〒440-8506 豊橋市大国町 111 豊橋地方合同庁舎内	(0532) 81-0390	
岡崎 総合労働相談コーナー	〒444-0813 岡崎市羽根町字北乾地 50-1 岡崎合同庁舎内	(0564) 81-3732	
一宮 総合労働相談コーナー	〒491-0903 一宮市八幡 4-8-7 一宮労働総合庁舎内	(0586) 80-8088	
半田 総合労働相談コーナー	〒475-8560 半田市宮路町 200-4 半田地方合同庁舎内	(0569) 21-4264	
刈谷 総合労働相談コーナー	〒448-0858 刈谷市若松町 1-46-1 刈谷合同庁舎内	(0566) 21-4884	
豊田 総合労働相談コーナー	〒471-0867 豊田市常盤町 3-25-2	(0565) 30-7108	
瀬戸 総合労働相談コーナー	〒489-0881 瀬戸市熊野町 100	(0561) 82-2103	
津島 総合労働相談コーナー	〒496-0042 津島市寺前町 3-87-4	(0567) 26-4155	
江南 総合労働相談コーナー	〒483-8162 江南市尾崎町河原 101	(0587) 54-2443	
西尾 総合労働相談コーナー	〒445-0072 西尾市徳次町下十五夜 13	(0563) 57-7161	

○就職や採用については・・・各ハローワークへ

所名	所在地	電話番号	管轄区域
名古屋中 ☆	〒460-8640 名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル内	(052) 855-3740	西区、中村区、中区、中川区、北区、清須市、北名古屋市及び西春日井郡
学卒部門 (中学・高校担当)	” ヤマイチビル 8 階	(052) 855-3740 部門コード 47#	
名古屋南 ☆	〒456-8503 名古屋市熱田区旗屋 2-22-21	(052) 681-1211	瑞穂区、熱田区、港区、南区、緑区及び豊明市
名古屋東 ☆	〒465-8609 名古屋市名東区平和が丘 1-2	(052) 774-1115	千種区、東区、昭和区、名東区、天白区、守山区、日進市、長久手市及び愛知郡
豊橋 ☆	〒440-8507 豊橋市大國町 111 豊橋地方合同庁舎内	(0532) 52-7191	豊橋市及び田原市
岡崎 ☆	〒444-0813 岡崎市羽根町字北乾地 50-1 岡崎合同庁舎内	(0564) 52-8609	岡崎市及び額田郡
一宮 ☆	〒491-8509 一宮市八幡 4-8-7 一宮労働総合庁舎内	(0586) 45-2048	一宮市及び稲沢市(平和町を除く)
半田 ☆	〒475-8502 半田市宮路町 200-4 半田地方合同庁舎内	(0569) 21-0023	半田市、常滑市、東海市、知多市及び知多郡
瀬戸 ☆	〒489-0871 瀬戸市東長根町 86	(0561) 82-5123	瀬戸市及び尾張旭市
豊田 ☆	〒471-8609 豊田市常盤町 3-25-7	(0565) 31-1400	豊田市及びみよし市
津島 ☆	〒496-0042 津島市寺前町 2-3	(0567) 26-3158	津島市、愛西市、稲沢市平和町、弥富市、あま市及び海部郡
刈谷 ☆	〒448-8609 刈谷市若松町 1-46-3	(0566) 21-5001	刈谷市、安城市、知立市、高浜市及び大府市
碧南出張所	〒447-0865 碧南市浅間町 1-41-4	(0566) 41-0327	碧南市
西尾 ☆	〒445-0071 西尾市熊味町小松島 41-1	(0563) 56-3622	西尾市
犬山 ☆	〒484-8609 犬山市松本町 2-10	(0568) 61-2185	犬山市、江南市、岩倉市及び丹羽郡
豊川 ☆	〒442-0888 豊川市千歳通 1-34	(0533) 86-3178	豊川市
蒲郡出張所	〒443-0034 蒲郡市港町 16-9	(0533) 67-8609	蒲郡市
新城 ☆	〒441-1384 新城市西入船 24-1	(0536) 22-1160	新城市及び北設楽郡
春日井 ☆	〒486-0841 春日井市南下原町 2-14-6	(0568) 81-5135	春日井市及び小牧市
愛知新卒応援 ハローワーク (大学生等担当)	〒460-8640 名古屋市中区錦 2-14-25 ヤマイチビル 9 階	(052) 855-3750	

☆印のハローワークでは、公正採用を進めるための啓発ビデオ等教材の貸し出しを行っています。

発行

愛知県労働局就業促進課（2024年7月）

〒460-8501 名古屋市中区三の丸 3-1-2

TEL 052-954-6367（ダイヤル付）

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shugyo/>

監修

愛知労働局

