
企業と人権

－公正な採用選考－

福岡県

福岡労働局

公共職業安定所(ハローワーク)

は　じ　め　に

職業は、生活を安定させ、幸福を得るための重要な要素です。

わが国の憲法が、職業選択の自由を基本的人権の一つとして、すべての国民に保障しているのもこのような理念に基づくものです

職業選択の自由すなわち就職の機会均等ということは、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すが、そのためには、雇用する側が公正な採用選考をすることが必要です。

また、採用後の人事管理が適正に行われなければ、実質的に職業選択の自由が保障されたことにはなりません。

このため、本県では、厚生労働省福岡労働局及び各公共職業安定所（ハローワーク）と連携を図り、各企業において公正な採用選考システムの確立に中心的な役割を果たす「公正採用選考人権啓発推進員」の設置をお願いし、応募者の適性と能力に基づく差別のない採用選考が図られるよう、事業主の皆様方に対して啓発活動を展開してきたところです。

平成10年(1998年)、大阪府において、府内の調査会社が採用調査の依頼を受けたものについて、応募者に対して部落差別につながるおそれのある調査をした事件が明らかになり、平成11年(1999年)4月に、労働大臣（当時）自らが経済・業種別107団体の代表者に対して、公正な採用選考の推進等について要請を行いました。

本県におきましても、未だ、採用選考時に就職差別につながるおそれのある質問や書類の提出を求めるなど、不適正な事象が後を絶たない状況です。

近年、企業が社会を構成する一員として、人権をはじめ環境、安全、法令遵守など様々な分野において、「企業の社会的責任（CSR）」を果たすことが極めて重要になっております。とりわけ、人権尊重は、CSRの中でも重要な柱であり、同和問題、女性問題、障害者問題など様々な差別問題に対する認識を深め、人権尊重の理念に沿った企業活動を行っていくことが社会に信頼される企業として持続的に発展していく重要な要件であります。

今、消費者はCSRに積極的に取り組む企業を信頼し、就職希望者はそうした企業で働きたいと考える時代であります。

事業主の皆様方は、多くの人に働く場を提供する雇用主として、また、就職の機会均等の確保を図る当事者として、社会的責任を自覚し、すべての応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考体制を確立していただく必要があります。

この冊子は、事業主の皆様方が、同和問題をはじめとする人権問題について正しい理解と認識を持ち、応募者の立場に立った公正な採用選考を実現していただくため、企業に対する研修資料として作成したものであります。

是非とも熟読していただき、十分な御活用をお願いいたします。

最後に、この冊子の作成にあたり、多大な御協力を賜りました関係者各位に、深く感謝申し上げます。

平成28年（2016年）5月

福岡県福祉労働部長

小　山　英　嗣

拝 啓

日頃から労働行政の運営について格別の御配慮を賜り、厚く御礼を申し上げます。

我が国経済は、景気の低迷状態が続き、雇用情勢は完全失業率が依然として高水準で推移しているなど、厳しい状況が続いています。

こうした中であって、産業界の皆様が雇用の安定に向けて真勢に取り組みられていることに対しまして深く敬意を表する次第です。

労働省におきましては、このような雇用失業情勢の中で、国民の皆様方の雇用に対する不安を払拭し、再び希望と活力にあふれた経済社会とつくりだすべく、「雇用活性化総合プラン」などの対策を始めとして、労働行政の総力をあげて、取り組んでいるところです。

また、同時に、働く人一人ひとりが希望にあふれ安心して働ける社会を実現するためには、各人の人格が尊重され、職業選択の自由が保障されることにより、その能力を活かすことのできる職業に就いていただけるようにすること、すなわち、就職の機会均等の確保を図ることが重要な課題の一つであると考えます。

このため、労働省では、かねてより、企業における採用選考に当たって、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が図られるよう、雇用主の皆様方に対しまして啓発活動を展開してきたところであり、とりわけ、就職差別を未然に防止するという観点から、採用選考の際の身元調査は行わないよう雇用主の皆様方の御理解と御協力をお願いしてきたところ です。

しかるに、今般、大阪府内の調査会社の調査員が、採用調査の依頼を受けたものについて、部落差別につながるおそれのある調査をした事件が明らかになり、大阪法務局長から当該調査会社に対し、差別を助長する調査を見過ごしていたとして、文書による「説示」が行われたところ です。

私自身

本事件は当該調査会社による就職差別につながるおそれの強い身元調査と考えており、かかる事件が発生したことについて、誠に遺憾に思っております。

基本的人権の尊重は、日本国憲法の柱の一つであり、民主社会の基本となるものです。

また、第四十九回国連総会（平成六年十二月）において、「人権教育のための国連十年」の決議が採択され、我が国では、平成九年七月、内閣総理大臣と本部長とする推進本部において、「人権教育のための国連十年」に関する国内行動計画を策定・公表し、政府全体をあげて人権教育・人権啓発のための取組みを推進しているところです。

申し上げるまでもなく、企業における採用選考においても、人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重することが大切です。

今般の件は、企業の採用調査が発端となっていることは否めないものであり、応募者の適性と能力による公正な採用選考を行うことが何よりも重要です。このことが人権尊重の精神に沿うものであり、ひいては企業の発展にもつながるのではないかと考えます。

もとより、国民が人権尊重の視点から、あらゆる差別意識の解消等に取組んでいただくよう国民に対し啓発を行うことは、行政の極めて重要な任務と考えておりますが、採用選考の場面に当たっての一方の当事者である企業をはじめ、事業主団体等におかれましても、その社会的責任を自覚し、公正な採用選考に関する主体的、自主的な活動を推進することが望まれます。

貴団体におかれましても、このような趣旨を十分に御理解いただき、今後とも、貴団体傘下各企業において公正な採用選考システムの確立が図られるよう、とりわけ、採用選考の際に、応募者の家族状況など応募者本人に責任のない事項等についての調査を行うことは就職差別につながるおそれがありますので、このような身元調査が行われることのないよう、格別の御配慮を賜いますことをお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成十一年四月一日

労働大臣 甘 利 明

経済・業種別一〇七団体 代表者 あつ

目 次

第1章 企業と人権問題

第1節 基本的人権について	1
1 人権とはなにか	1
2 人権思想の普及	1
3 人権教育のための国連10年	1
4 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律の制定	2
5 人権教育・啓発に関する基本計画の策定	2
第2節 同和問題について	3
1 現状	3
2 同和問題解決のための法的措置	4
(1) 同和対策事業特別措置法の制定経過等	
(2) 地域改善対策特別措置法の制定経過等	
(3) 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の制定経過等	
(4) 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の失効	
第3節 企業と雇用問題	6
1 概要	6
2 公正採用選考人権啓発推進員制度について	7
(1) 趣旨・目的	
(2) 推進員の役割	
(3) 推進員制度運用上の課題	
3 企業トップクラスに対する研修について	8
第4節 企業における取組みについて	8
1 概説	9
(1) 企業活動、営業活動とのかかわり	
(2) 雇用や公正な採用選考システムとのかかわり	
(3) 従業員に対する啓発の責務	
(4) 人事管理、労務管理とのかかわり	
(5) 社会的影響とのかかわり	
2 就職差別の解消のために	10
3 社会的責任を果たすために	11

参考資料

(1) 同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について (平成8年地域改善対策協議会意見具申)	15
(2) 人権教育のための国連10年福岡県行動計画(抄)	25

(3) 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律	28
(4) 人権教育・啓発に関する基本計画（抄）	29
(5) 福岡県人権教育・啓発基本指針（抄）	31
(6) 福岡県部落差別事象の発生の防止に関する条例	35
(7) 求職者等の個人情報の取扱いについて	37
(8) 福岡県個人情報保護条例	39

第2章 採用選考のあり方

第1節 基本方針の決定	41
1 基本的な考え方	41
2 採用方針、採用計画の樹立	45
3 選考基準、選考方法の策定	47
4 男女均等な採用選考ルール	48
5 障害者と在日韓国・朝鮮人の雇用	51
(1) 障害者の雇用	
(2) 在日韓国・朝鮮人の雇用	
第2節 募集、応募書類	55
1 募集	56
(1) ハローワークの利用	
(2) 文書・委託募集	
(3) 縁故募集	
(4) 新規学校卒業者の求人申込み	
2 会社案内等	58
3 応募書類	59
第3節 選考の内容と採否の決定	71
1 総合的評価の必要性	71
2 選考の内容	71
(1) 学科試験のあり方	
(2) 作文のあり方	
(3) 適性検査のあり方	
(4) 面接のあり方	
(5) 健康診断のあり方	
3 身元調査	82
4 採否の決定と決定後	83
(1) 採否の決定は迅速に	
(2) 採用の決定（内定）から入社まで	

5 面接評定の具体的事例	85
--------------------	----

第3章 採用後の課題

1 近代的な労使関係	95
2 均等待遇	96
3 採用後の労働者の個人情報	97
(1) 労働基準法関係	
(2) 労働安全衛生法関係	

第4章 企業内研修のあり方

第1節 企業内研修の成果と推進の条件	103
1 これまでの研修の成果	103
2 企業内研修推進の条件	105
(1) 企業としての取組みの姿勢	
(2) 研修リーダーの養成と研鑽	
第2節 企業内研修の内容と方法	107
1 企業の役割の自覚	107
2 研修を始める時の問題点	109
(1) 学習意欲の喚起	
(2) 学習姿勢の確立	
3 学習内容と方法の問題点	112
(1) 部落差別の現実	
(2) 部落差別の歴史と解放運動	
(3) 同和問題の解決の課題	
(4) 人権問題を学ぶ視点	
(5) 方法上の問題	

【資料】

○公正採用選考人権啓発推進員制度のご案内	115
○公正採用選考人権啓発推進員（選任・異動）報告書 様式1、様式2	116
○【ご案内】公正採用選考人権啓発推進員を設置している場合は競争入札参加資格審査で加点されます	118
○地域貢献活動評価確認書 ^⑪	119

第 1 章 企業と人権問題

第1節 基本的人権について

1 人権とはなにか

人権とは、一口でいえば、社会において幸福な生活を営むのに必要な、人間としての固有の権利といふことができます。別の面からいえば、すべての人間が生まれながらにもっている能力を、日々の生活の中で最大限に発揮して、より幸福な人生を送るために欠くことのできない権利ともいえます。

人権は、人間の尊厳性の自覚と表裏一体の関係にあり、人権が尊重されないところでは人間として尊厳を保つことができず、反対に人間の尊厳が認められないところでは人権の尊重ありません。人権の尊重は人間の尊厳性の自覚とともに生まれ、人間の尊厳性の自覚が強くなればなるほど、人権の尊重も強く要求されてくるものです。

2 人権思想の普及

人権を尊重し、人権をその侵害から守るためには、まず私たち一人ひとりが、人権とは何か、人権の尊重とはどういうことかを、はっきり理解していなければなりません。

人権は、私たちの日常生活における水や空気のようなもので、人権が尊重されている間はその大切さに気がつかないものです。そして、それが侵されたとき、はじめて、これは大変だと気づくという性質のものです。しかし、侵されてしまったからでは既に手遅れです。憲法第12条も「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。……」と規定して、人権の保持については、国民自身がその努力をしなければならない責務をもっていることを明らかにしています。人権思想の普及と定着がなにより必要とされる理由は、ここにあるのです。

3 人権教育のための国連10年

平成6年（1994年）12月の国連総会において、平成7年（1995年）から平成16年（2004年）までの10年間を「人権教育のための国連10年」とすることが決議されました。

これを受けて、人権教育のための国連10年推進本部が設置され、平成9年（1997年）7月「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画を取りまとめました。この国内行動計画に基づいて、人権教育の積極的推進を図り、もって、国際的視野に立って一人ひとりの人権が尊重される、真に豊かでゆとりのある人権国家の実現を期することとされました。

このような国際的・国内的な取組みと連携して、福岡県においても、平成10年（1998年）5月、平成16年末までを期間とする「人権教育のための国連10年福岡県行動計画」（25ページ参照）を策定し、この理念の普及高揚を図り、人権が尊重される社会の実現に向けてこれまでの同和教育や啓発の中で積み上げてきた成果と評価を踏まえ、あらゆる場、あらゆる人々を対象に啓発広報活動を展開しました。

人権教育とは

平成6年（1994年）第49回国連総会において決議された「人権教育のための国連10年行動計画」では、「知識と技術の伝達及び態度の形成を通じ、人権という普遍的文化を構築するために行う研修及び広報努力」と定義しているが、本県行動計画においては、「人間が人間として持っているあらゆる権利をお互いが尊重しあう社会の実現を目指して、自分や社会を見つめ直し、人と人との関係の在り方や課題の解決に向けての方法などを学習すること」として捉えている。

4 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律の制定

平成12年（2000年）12月に、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」（28ページ参照）が公布施行されました。

第1条には、「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。」とされ、各方面に対する責務が定められています。

この法律の制定の経過について、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律案提案理由説明」から、抜粋して紹介します。

我が国におきましては、すべての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の下で、人権に関する諸制度の整備や人権に関する諸条約への加入など、これまで各般の施策が講じられてきましたが、今日におきましても、社会的身分、門地、人種、信条、性別等による不当な差別その他の人権侵害がなお存在しており、また、我が国社会の国際化、情報化、高齢化の進展等に伴って、人権に関する様々な課題もみられるようになってきております。

このような情勢の下で、平成8年12月、人権擁護施策推進法が5年間の時限立法として制定され、人権教育及び人権啓発に関する施策を推進すべき国の責務が定められるとともに、これらの施策の総合的な推進に関する基本的事項等について調査審議するため人権擁護推進審議会が設置されました。同審議会においては、2年余りの調査審議を経て、昨年（平成11年）7月、法務大臣、文部大臣及び総務庁長官に対して答申を行い、人権教育及び人権啓発を総合的に推進するための諸施策を提言し、現在、政府において、行財政措置によりこれらの実施が図られておりますが、人権教育及び人権啓発に関する施策の一層の推進のためには、同答申の趣旨を踏まえ、人権教育及び人権啓発に係る基本理念や国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、人権教育及び人権啓発に関する基本計画の策定や年次報告等の所要の措置を定めることが不可欠と考え、この法律案を提出することとした次第であります。

5 人権教育・啓発に関する基本計画の策定

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律は、基本理念として、「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なければならない。」とし、同法第7条の規定に基づき、平成14年（2002年）3月、「人権教育・啓発に関する基本計画（29ページ参照）」が策定されました。

福岡県においても、この「人権教育・啓発に関する基本計画」及び「人権教育のための国連10年福岡県行動計画」を踏まえ、県の実情に即した人権教育・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、平成15年（2003年）6月に「福岡県人権教育・啓発基本指針」（以下「基本指針」といいます。31ページ参照）を策定しました。

この基本指針に基づき、国、市町村、関係団体等との連携を図り、全庁的に総合的、計画的に取り組んでいます。

第2節 同和問題について

1 現状

日本社会の歴史的発展の過程で形づくられた身分的差別により、日本国民の一部の人々が長い間経済的、社会的、文化的に低い状態にあることを強いられてきました。これらの人々は、今なお結婚を妨げられたり、就職で不公平に扱われたり、その他日常生活の上でいろいろな差別を受けることがあります。これが同和問題といわれるもので、日本国憲法が保障する基本的人権に関わる重大な社会問題の一つです。

昭和50年（1975年）に全国の同和地区名を掲載した「人事極秘・特殊部落地名総鑑」が出版され、これを大企業を含むかなりの企業が購入していた事実が発覚して、大きな社会問題となりました。その後も、差別事象は未だに後を絶ちません。（13ページ参照）

ここで、実際に起きた差別の実例をあげてみたいと思います。

平成10年（1998年）、大阪府において、調査業者による採用選考に関する身元調査事件が発覚し、この業者に調査を依頼した企業が全国で千数百社あり、福岡県内にもこの業者と取引があった事業所が6～7社ありました。

また、最近是不特定多数の人が書き込んだり、読んだりできるインターネット上の電子掲示板やホームページに、被差別部落の所在地一覧や被差別部落に対する誤った認識による悪質な表記など、匿名性を隠れみのにした差別事象も発生しています。

さらに、公共施設等において、差別的な落書きが、今もなお発見されています。

このような問題を解決するため、関係行政機関では、人権擁護の立場から関係者に対して個別に指導・助言を行うとともに、平成7年（1995年）、「福岡県部落差別事象の発生の防止に関する条例」（35ページ参照）を制定し、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生防止に努めてきました。

平成13年（2001年）に実施した「福岡県人権・同和問題県民意識調査」においても、県民の同和問題に対する認識と理解は、全般的には進展しており、差別意識は、徐々に解消に向けて進んでいます。し

かしながら、その一方で、同和問題と自分とのかかわりについて「よく考えていない」「自分ではどうしようもないから、なりゆきにまかせるより仕方がない」などの無関心な層も少なくありません。

このため、企業をはじめ県民の皆様に対しても、同和問題、人権問題を自らの課題として捉え、差別意識の解消のために積極的に取り組むよう啓発を行っています。

2 同和問題解決のための法的措置

(1) 同和对策事業特別措置法の制定経過等

昭和40年（1965年）、同和对策審議会は、答申（同対審答申）の結語において、「現行法規のうち同和对策に直接関連する法律は多数にのぼるが、これら法律に基づいて実施される行政施策はいずれも多分に一般行政施策として運用され、事実上同和地区に関する対策は枠外におかれている状態である。これを改善し、明確な同和对策の目標の下に関係制度の運用上の配慮と特別の措置を規定する内容を有する『特別措置法』を制定すること」という同和行政の方向を示しました。

昭和44年（1969年）、「同対審答申」の精神を尊重し、同和对策を実効あるものとして推進していくために、昭和54年（1979年）3月31日までの時限立法として、同和对策事業特別措置法が制定され、7月10日施行されました。

さらに、同法の一部改正により、期限が3年間延長されました。

(2) 地域改善対策特別措置法の制定経過等

同和对策事業特別措置法が昭和57年（1982年）に期限が切れるため、周辺地域との一体性及び運営の公平の確保等広く国民の理解を得るという観点から、従来の施策の反省に立った新規立法として、昭和57年（1982年）地域改善対策特別措置法が制定され、4月1日から施行されました。

(3) 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の制定経過等

地域改善対策特別措置法が昭和62年（1987年）に期限が切れるため、地域改善対策協議会は、昭和61年（1986年）12月11日に「今後における地域改善対策について」意見具申を行いました。

この意見具申は、同和对策審議会の答申の精神を受け継ぎつつも、同和問題の現状を踏まえ、同和問題解決のために今後、真に必要なものは何かという原点に立った基本的検討を行うべき時期が到来しているという認識に立って行われました。

この意見具申を踏まえ、「今後の地域改善対策に関する大綱」がとりまとめられ、現行の地域改善対策事業について見直しを行う外、行政の主体性の確立、同和関係者の自立・向上の精神の涵養、えせ同和行為の排除等の適正化対策についても、積極的に推進することとされました。

今後実施すべき事業については、特別の助成等国の財政上の特別措置を講じ、その円滑かつ迅速な実施を図るという観点から、地域改善対策に関する最終の特別法として、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（以下「地対財特法」といいます。）が制定され、昭和62年（1987年）4月1日から施行されることとなりました。

地対財特法が失効する平成4年度以降の方策について地域改善対策協議会は、一般対策への円滑な移

行を図るという観点から審議を重ね、平成3年（1991年）12月11日、「今後の地域改善対策について」とする意見具申を提出しました。

この意見具申を踏まえ、法律の一部改正が行われ、引き続き実施することが特に必要と認められる事業については、5年間延長されることになりました。

その後、地域改善対策協議会は、平成8年（1996年）5月17日に「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について」（15ページ参照）とする意見具申を提出しました。

この意見具申では、次の諸点について述べられています。

（就労の分野）

a 同和問題の現状と課題

- ・就労状況は、若年齢層を中心に安定化する傾向にあるが、全国平均と比較すると、不安定な就労形態の比率が高い。
- ・就労先は、全国的に小規模な企業の比率が高い。
- ・世帯の家計の状況も、依然として全国平均よりも低位な状況にある。
- ・同和問題の解決に向けた今後の主要な課題は、依然として存在している差別意識の解消、教育、就労、産業等の面でなお存在している格差の是正である。

b 今後の基本的な方向

- ・教育、就労、産業等の面でなお存在している格差の背景には様々な要因があり、短期間で集中的に格差を解消することは困難とみられる。
- ・現行の特別対策の期限をもって一般対策へ移行することは、同和問題の解決を目指す取組みの放棄を意味するものではない。
- ・法的措置の必要性を含め、地域の状況や事業の必要性の把握に努め、施策を実施していく必要がある。

c 今後の重点施策の方向

- ・同和問題に関する国民の差別意識は、解消へ向けて進んでいるものの依然として根強く存在しており、教育及び啓発は、引き続き積極的に推進していかなければならない。
- ・同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組みを踏まえて積極的に推進すべきである。

d 地域改善対策特定事業の一般対策への円滑な移行

- ・残された課題の解決に向けて一般対策への移行を円滑に行うためには、これまでの施策の成果が損われることがないように一定の工夫が必要と考えられる。
- ・就労を巡る課題は今なお多く、格差の解消にはある程度の時間を要する。
- ・職業の安定は、直接生活水準の向上に寄与し、社会生活の改善を図る上で基本となる。このため、若年齢層を含めた一層の就労の安定を目指し、施策のニーズを踏まえ、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め適切に対応すべきである。

平成8年（1996年）、政府大綱「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」が閣議決定され、

特別対策は平成9年（1997年）3月末日をもって終了することを基本としつつ、15の事業に限定して5年間に限り継続実施することとし、30事業については一般対策へ移行することとされました。

また、同和問題に関する差別意識の解消に向けた教育及び啓発に関する事業については、「人権教育のための国連10年」との関連において人権教育・人権啓発の事業に再構成して推進することとし、所要の行財政措置を講ずることとされました。

この政府大綱の趣旨に沿って、平成9年（1997年）3月31日、地対財特法の一部改正が行われ、5年間に限り経過的に法的措置を講じることとされました。

(4) 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の失効

地対財特法が平成14年（2002年）3月31日をもって失効し、同法に基づく経過措置対象事業については、平成13年度末で終了しました。

第3節 企業と雇用問題

1 概要

昭和40年（1965年）の同対審答申では、「同和地区住民に就職と教育の機会均等を保障し、同和地区に滞留する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより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。」とされております。

さらに、平成3年（1991年）12月の地域改善対策協議会の意見具申でも、今後の重点課題の中に就労対策や啓発がとり上げられており、「同和関係者の就労については、労働力需給関係の逼迫（ひっばく）に伴い引き続き改善されると見込まれるものの、より安定した就労ができるよう、学力の向上、技能の習得等を推進していくことが重要である。また、同和関係者の就職の機会均等を確保するため、企業に対して応募者の適性と能力のみに基づく公正な採用・選考システムを確立するよう、啓発、指導に一層取り組んでいくことが大切である。」と述べられております。

また、平成8年（1996年）5月の地域改善対策協議会の意見具申でも、今後の重点施策の方向の中に就労の安定が挙げられております。

昭和44年（1969年）の同和对策事業特別措置法以来、これまで三度にわたる特別措置法が制定され、対象地区住民に対して、各種援護措置が講じられてきましたが、地対財特法の失効により平成14年（2002年）度以降は、一般対策を適切かつ有効に活用し、雇用の促進と職業の安定に努めることになりました。

また、新規学校卒業者、一般求職者については、きめ細かな職業相談、職業指導を行うとともに「全国高等学校統一用紙」やJ I S規格の履歴書等、就職差別につながるおそれのある項目を排除した応募用紙の使用を指導しています。

さらに、事業主に対しては、公正採用選考人権啓発推進員制度や企業トップクラスに対する研修の実施等により差別のない公正な採用選考システムの確立を図っています。

2 公正採用選考人権啓発推進員制度について

(1) 趣旨・目的

同対審答申では、同和問題解決の中心的課題の一つとして、同和関係者の就職の機会均等の保障を指摘しております。

このことから、同和関係者の就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、就職について、一方の当事者である事業主が同和問題についての正しい理解と認識のもとに、差別のない公正な採用・選考を行うことが必要不可欠です。

こうした観点から、福岡県では、労働省（現厚生労働省）と共に、従来から企業に対し、差別のない公正な採用・選考の実施についてお願いしてまいりましたが、「部落地名総鑑」事件（3、13ページ参照）の発生にみられるように、事業主の同和問題についての理解と認識は必ずしも充分とはいえない状況がみられました。

これらの状況から、事業主に対する啓発、指導の一層の強化を図るため、昭和52年（1977年）度から、一定規模以上の事業所について「企業内同和問題研修推進員」の設置を図り、これら推進員に対し、計画的、継続的な啓発、指導を行うことを通して、各企業において公正な採用・選考システムの確立を図ってきました。

今後の啓発に当たっては、平成8年（1996年）5月の地域改善対策協議会の意見具申を受けて、同年7月の閣議決定「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」で雇用主に対する指導・啓発事業は人権啓発の事業に再構成して推進することとされました。

これに伴い、福岡県では、企業内同和問題研修推進員制度について、平成12年（2000年）度から同和問題、人権問題についての正しい理解と認識のもとに、職業選択の自由を確保するための公正な採用選考システムの確立を目指した人権啓発として実施することとし、「企業内同和問題研修推進員」を「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」といいます。）に名称変更しました。

(2) 推進員の役割

推進員は、事業主が従業員のうちから選任するものですが、公正な採用選考システムの確立を図る上で、当該事業所における中心的な役割を果たすことを期待するものですから、人事担当責任者等、従業員の採用選考等に関する事項について、相当の権限を有する者から選任するようお願いしているところです。

具体的には、事業所における採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について、国民の就職の機会均等を阻害していないかどうか点検し、差別のない採用・選考等のシステムの確立を図っていただくことが必要です。

また、企業によっては、採用選考の具体的な方法を決めたり応募者と実際に面接したりするのは、企業トップクラスや「公正採用選考人権啓発推進員」ではない担当者（支店・営業所などの出先を含む）である場合も多いですが、その場合、「公正採用選考人権啓発推進員」からそれらの企業トップクラスや担当者に対して「公正な採用選考」の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントとなります。

同時に、求人活動、面接等採用選考にあたる方をはじめ、事業所で勤務されるすべての従業員の皆様に、同和問題をはじめとする人権問題に対する正しい理解と認識を深めていただく必要があります。

このことから、推進員の方には、企業内研修を計画し、推進していただくとともに、ハローワーク等職業安定機関の窓口となっていただきます。

(3) 推進員制度運用上の課題

福岡県では、従業員数が30人以上の事業所に対して、推進員の設置をお願いしているところです。その結果、100人以上規模の事業所での設置率は約96%となっており、100人未満規模の事業所でも相当数の設置がみられるようになりました。

また、民営紹介所等については、職業紹介事業及び労働者派遣事業の実施において、公正な採用選考に関する十分な理解等がより一層求められていることに鑑み、運営上、事業所の規模に拘わらず推進員を設置するものとされているところであります。

「公正採用選考人権啓発推進員」制度は、選任しただけ・研修会に出席しただけではなく、各事業所内で「公正な採用選考」の実現のための旗振り役となり、「公正な採用選考」が実際に実現できてこそ意義があります。

各企業におかれては、この機会に、同和問題、人権問題について「企業の社会的責任」を再認識していただくとともに、「その社会的責任を果たすために企業としてどのような取組みが必要か」また、「推進員が与えられた役割をどう果たしていくか」について、もう一度真剣に考えていただき、積極的な取組みをお願いしたいと思います。

なお、推進員を設置している事業所を対象に、県の競争入札参加資格審査において、地域での社会貢献活動への評価として、加点制度を設けています。詳しくは、本書118ページもしくは県ホームページ(<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/>)をご参照ください。

3 企業トップクラスに対する研修について

国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用を促進していくためには、従業員の採用・選考に最も影響力をもつ企業のトップクラスが、同和問題、人権問題について正しく認識、理解することが極めて重要です。

また、そうしたことが、推進員をはじめ、従業員の方々が様々な活動や取組みを、社内、あるいは地域において積極的かつ円滑に進めていくための大切な要件ともなります。

こうした観点から、福岡県では、職業安定行政機関と連携協力して、各地区で企業トップクラスを対象に研修会を開催しています。各企業及び業界団体のトップクラスの方々におかれましては、この研修会の趣旨について十分ご理解をいただき、積極的にご参加いただきますようお願いいたします。

第4節 企業における取組みについて

1 概説

「なぜ企業が同和問題や人権問題の取組みをしなければならないのか」という質問によく出会います。

昭和59年（1984年）6月に出された地域改善対策協議会の意見具申「今後における啓発活動のあり方について」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、公正な採用の促進と事業所内における人権尊重の確保に向けての主体的、自主的な活動を推進することが望まれる。」と記述されています。

また、平成3年（1991年）12月の同協議会の意見具申でも、物的事業が相当進捗する中で、今後の重点課題を就労対策、産業の振興、教育、啓発等であるとし、そのためには「行政、学校、企業、民間運動団体その他の各種団体が、こうした変化を踏まえて、それぞれの役割を十分果たしていくことが肝要である。」と企業の果たすべき役割が重ねて述べられています。

また、昨今、不祥事の高発や人権意識の高まりを受け、企業の社会的責任（CSR）を求める動きが大きな潮流となっています。

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主な理由としては、以下の(1)～(5)が挙げられます。

(1) 企業活動、営業活動とのかかわり

「もの」を作ったり、販売したり、または種々のサービスを提供することによって、すなわち、これらの企業活動を通して、企業は社会との関わりを持つことになりますが、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。

(2) 雇用や公正な採用選考システムとのかかわり

昭和40年（1965年）の同対策審答申では、同和問題解決の中心的課題は「同和地区住民の就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞留する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかること」としています。

「就職」については、企業は、その一方の当事者です。企業の皆様方には、同和問題、人権問題について理解を深め、その解決のための社会的責任として「雇用」に関する企業としての役割を果たすという立場に立っていただく必要があります。

まして、その入口である採用・選考時に、本人の責に帰すことのできない理由すなわち家庭の状況や出身地などで差別することは許されません。就職差別は、同和関係者に限らず、あらゆる人々に対して許容できないものです。

人権尊重の理念に立った公正な採用選考システムの確立のためにも、同和問題、人権問題についての啓発や研修により、正しい理解と認識を深めることが大切です。

(3) 従業員に対する啓発の責務

啓発活動の目標は、「未知の人には正しい知識を提供し、理解のある人には一層の理解の促進を図ることは当然として、誤った意識を持っている人に対しては根気強く正しい理解を求めていく」ことだと

されています。したがって、同和問題、人権問題に関する啓発は、あらゆる人がその対象となります。学校で、地域で、職場でと啓発の場も多種多様でなければなりません。

そのような啓発は、社会教育の分野で行えばよいではないかとお考えの方もありません。しかしながら、職場の仲間の心ない発言のため、また、職場の人達から疎外されたためにそこを去らざるを得なかった人達も大勢いたことを忘れてはなりません。

お互いがお互いの人権を尊重しあい、明るい職場をつくっていく、そのためには従業員すべての人権問題の大切さ、同和問題の正しい理解について絶えず啓発していくことが大切です。

(4) 人事管理、労務管理とのかかわり

昨今、ようやく物の豊かさよりも心の豊かさが求められるようになり、また、国内はもとより国際的にも人権問題への取組みが一段と進められるようになりました。

人事管理などのあり方についても大きく変化しつつあります。これからは、人間尊重、個性尊重の人事の時代です。いうならば、従業員一人ひとりが独自の人格と個性をもち、独自の人間として存在しているという認識の上に立って、従業員の個性を尊重し、組織の中で可能な限り自己実現なり自我要求を満たすことのできる人事管理を図らなければいけません。そういう意味からも、人権尊重の理念というのは、現代社会の企業にとっては欠くべからざるバックボーンです。

(5) 社会的影響とのかかわり

「企業城下町」という言葉があるように、場所によっては、企業がその地域に絶大な影響を及ぼす力を持っているところもあります。たとえそのような地域でなくても、現代は組織の時代、企業の時代といえましょう。

「もの」や「サービス」などを通じての直接的な関係だけではなく、例えば広告・宣伝、時には社会活動など間接的な関係を含めて、企業は社会に大きな影響力を持っています。

国民的な課題である同和問題の早期解決について、社会的に大きな影響力を持つ企業が積極的かつ主体的に参加しなければ、問題の解決は困難になります。

以上は、同和問題に関する企業の社会的責任ということについての一つの考え方にすぎません。これについてはいろいろな見方、考え方もあると思います。

どのような考え方に立つにしても、人権問題、同和問題への取組みは、企業自体にとっても大きなメリットのあることです。

顧客にとって使いやすいものを作り、満足のいくサービスを提供する会社、自分らしく働ける明るい職場であり、みんながそこで働いてみたいと願う会社、地域の人達が自慢できる会社…… 人権問題、同和問題への取組みは、企業発展の基礎といえましょう。

2 就職差別の解消のために

同和関係施策は、生活環境の改善、社会福祉の充実、産業の振興、職業の安定、教育文化の向上及び基本的人権の擁護等を内容とする総合的な対策として実施されてきました。

とりわけ就職の機会均等の保障は、同和問題解決の中心的課題の一つとされています。同和関係者は、不当な差別により、就職、教育の機会均等が実質的に保障されてきたとはいえ、その結果として、経済的、文化的に低位の状態におかれ、それが差別をさらに温存助長し、拡大再生産を促すという悪循環を繰り返してきたのです。

同対審答申は、同和関係者の職業について、それが全体として零細企業経営者やその従事者が極めて多く不安定であることの原因を、次のように指摘しています。

『一見すると知識や技能や教育程度の低さによるとみられるが、基本的には、社会的差別と偏見によってよい就職ができないのが原因である。』

すなわち、その技能や適性が問題にされる前に、同和関係者に対する予断と偏見による「差別」があるために、希望する職に就けないということが重大な問題なのです。

厚生労働省をはじめ関係行政機関の指導にもかかわらず、採用・選考に当たり、本籍地番、家庭環境、親の職業等の把握や身元調査等の事例が依然として報告されております。

また、平成11年（1999年）6月に改正された職業安定法第5条の4「求職者等の個人情報の取扱い（37ページ参照）」で、公共職業安定所等は、「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。」と定め、第48条「指針」でそのための必要な指針を労働大臣（現厚生労働大臣）が公表するとしました。そして、その指針（労働省告示第141号）が、平成11年（1999年）12月から施行されました。

指針には、「求職者等の個人情報の取扱い」の項目で、原則として収集してはならない個人情報として「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、思想及び信条、労働組合への加入状況」が掲げられています。さらに、個人情報は、本人から直接または本人の同意の下で収集することが規定されています。

したがって、各企業においては、法及び指針を遵守して労働者の募集を行うとともに、特定の人を結果的にしる排除することになっていないか、基本的人権尊重の立場から各企業における採用選考のあり方について、採用選考の都度、見直していただきたいと思います。

採用に関する具体的な取扱いについては、第2章以下をご参照ください。

3 社会的責任を果たすために

「企業の社会的責任」（CSR）とは、社会の一員として、社会、特に株主、従業員、取引先、消費者、地域社会といった利害関係者（ステークホルダー）に対しての責任です。

企業に対しては、法律やその他の社会規範を守る「法令遵守」（コンプライアンス）、「情報開示」で経営の「透明性」を高めること、そして利害関係者に企業活動のあらゆる過程で「説明責任」（アカウンタビリティ）を果たし、信頼を得るといったことが求められていますが、その基本は環境や人権に配慮することです。環境や人権の視点で企業活動を行っていくことが、企業の社会的責任として求められています。

また、人権を大切にせる企業であるためには、人が大切にされる職場づくりが欠かせません。企業活動は顧客や従業員、「人」に支えられています。顧客や従業員を大切にせる視点が充実すると、従業員

一人ひとりのもつ力が最大限に発揮され、企業は成長・発展していくことになるでしょう。そのためには、一人ひとりの個性が尊重され、年齢や性別、国籍などを理由に差別的な扱いをされない職場が必要です。

こうした、人権が尊重されている職場は、明るく働きやすい職場です。そこでは、働く意欲がみなぎり、当然、生産性は上がるでしょうし、効率もよくなることでしょう。人が大切にされる企業に対しては、社会は信頼と共感を寄せます。企業にとって、社会の信頼と共感、多くの顧客を得られること、また、優秀な人材の確保にもつながります。このような循環を築くためにも、今こそ人権に配慮した企業活動が望まれています。

「部落地名総鑑」事件について

(1) 概要

昭和 50 (1975) 年 11 月に発覚し、昭和 60 (1985) 年までに 8 種類約 220 冊を超える差別図書が、「人事極秘」、「部落地名総鑑」等の書名で販売されました（法務省調べ）。その中には、全国の同和地区名、所在地、戸数、主な職業などが記載されています。

この事件は、購入した企業の目的が、社員の採用にあたって同和地区出身者を調べ排除することにあったことや、個人購入者が結婚に当たっての身元調べに利用したなど、大変悪質なものでした。

(2) 事件発覚後の取組み

事件の発覚以後、同和問題を解決するための企業の社会的責任が強く叫ばれるようになり、昭和 52 (1977) 年、労働省（当時）は、企業が自主的に公正な採用選考を実施し、就職の機会均等の確保に取り組むことをねらいとして、「企業内同和问题研修推進員」（※）を設置するよう行政指導を行いました（7ページ参照）。

（※福岡県では、平成12（2000）年度から「公正採用選考人権啓発推進員」に名称変更しています。）

福岡県は、平成7（1995）年に、結婚や就職に関する差別の問題が依然として発生していることから、結婚及び就職に際しての同和地区に係る調査を規制する「福岡県部落差別事象の発生の防止に関する条例」を制定しています（35ページ参照）。

(3) 近年の動き

この事件の反省を契機に取組みが進められたのにもかかわらず、平成10（1998）年に大阪府において、府内の調査会社が採用調査の依頼を受けたものについて、応募者に対して部落差別につながるおそれのある調査をした事件が明らかになり、平成11（1999）年4月に、労働大臣（当時）自らが経済・業種別107団体の代表者に対して、公正な採用選考の推進等について要請を行いました（巻頭参照）。

さらに、平成18（2006）年10月、大阪市内の複数の信用調査業者が「部落地名総鑑の電子版」を保管していたことが判明しました。

瞬時にして広範囲に情報が波及するネット社会の特性を踏まえて、公正な採用選考の推進に向けた全国的な取組みが必要となっています。

事業所の皆様には、「部落地名総鑑」事件を風化させることなく、今なお続く差別の実態、「全国高等学校統一用紙」制定（59～65ページ参照）をはじめとする「公正な採用選考」の実現に向けた取組みについて、今一度十分ご認識いただき、事業所での研修の充実を図ることにより、同和問題を正しく理解していただきますようお願いいたします。

【参考】

「同和地区住民の就職の機会均等の確保についての労働大臣談話」次頁のとおり

【参考】「同和地区住民の就職の機会均等の確保についての労働大臣談話」

(昭和50 (1975) 年12月15日)

今般、企業の人事関係において利用されることを目的として、「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という同和地区住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、その他様々の差別を招来し助長する悪質な冊子が発行され、一部企業の人事担当者に販売されるという事件が発生したことは、まことに遺憾なことであり、極めて憤りにたえない。

労働省は、従来から、同和地区の住民に就職の機会均等を完全に保障することが、同和問題解決の中心的課題であるとの認識に立って、職業指導・職業紹介及び就職に際しての各種援護施策並びに雇用主に対する指導等を行ってきたところである。

しかるに、同和対策事業特別措置法の施行以来すでに7年が経過した現在、かかる事件が発生したことはまことに遺憾であり、企業の同和問題に対する正しい理解と認識を更に一層深めることの必要性を痛感する次第である。

労働省としては、従来の施策の点検を行うとともに、同和対策の更に一層強力な推進を図っていく所存であるが、各企業においても、企業によって同和地区の住民の基本的人権とりわけ就職の機会均等の権利が侵害されることが絶対に生じないよう強く要請する次第である。

参 考 資 料

(1) 同和問題の早期解決に向けた今後の方策の 基本的な在り方について（意見具申）

平成8年5月17日

内閣総理大臣
関係各大臣 殿

地域改善対策協議会

会長 宮 崎 繁 樹

本協議会は、平成3年12月11日の本協議会意見具申が指摘した地域改善対策の今後の基本的な課題について審議するため、平成5年7月28日、本協議会の中に総括部会を設置した。総括部会は、平成5年10月以来、29回にわたって審議を行い、本年3月28日に意見をとりまとめ、本協議会に対し別添のとおり報告がなされた。

本協議会は上記報告を踏まえて審議を行った結果、本日、同和問題の早期解決に向けた方策の基本的な在り方について、同報告の内容をもって本協議会の意見とし、これを具申することとした。政府におかれては、本協議会の意見を尊重し、同和問題の早期解決に向けた施策の推進に当たられるよう要望するものである。

1. 同和問題に関する基本認識

今世紀、人類は二度にわたる世界大戦の惨禍を経験し、平和が如何にかけがえないものであるかを学んだ。しかし、世界の人々の平和への願いにもかかわらず、冷戦構造の崩壊後も、依然として各地で地域紛争が多発し、多くの犠牲者を出している。紛争の背景は一概には言えないが、人種や民族間の対立や偏見、そして差別の存在が大きな原因の一つであると思われる。こうした中で、人類は、「平和のないところに人権は存在し得ない」、「人権のないところに平和は存在し得ない」という大きな教訓を得た。今や、人権の尊重が平和の基礎であるということが世界の共通認識になりつつある。このような意味において、21世紀は「人権の世紀」と呼ぶことができよう。

我が国は、国際社会の一員として、国際人権規約をはじめとする人権に関する多くの条約に加入している。懸案となっていた「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」（人種差別撤廃条約）にも加入し、「人権教育のための国連10年」への本格的な取組みも開始された。世界の平和を願う我が国が、世界各国との連携・協力の下に、あらゆる差別の解消を目指す国際社会の重要な一員として、その役割を積極的に果たしていくことは、「人権の世紀」である21世紀に向けた我が国の重要な責務というべきである。

ひるがえって、我が国固有の人権問題である同和問題は、憲法が保障する基本的人権の侵害に係る

深刻かつ重大な問題である。戦後50年、本格的な対策が始まってからも四半世紀余、同和問題は多くの人々の努力によって、解決へ向けて進んでいるものの、残念ながら依然として我が国における重要な課題と言わざるを得ない。その意味で、戦後民主主義の真価が問われていると言えよう。また、国際社会における我が国の果たすべき役割からすれば、まずは足元とも言うべき国内において、同和問題など様々な人権問題を一日も早く解決するよう努力することは、国際的な責務である。

昭和40年の同和対策審議会答申（同対審答申）は、同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であると指摘している。その精神を踏まえて、今後とも、国や地方公共団体はもとより、国民の一人一人が同和問題の解決に向けて主体的に努力していかなければならない。そのためには、基本的人権を保障された国民一人一人が、自分自身の課題として、同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要がある。

同和問題は過去の課題ではない。この問題の解決に向けた今後の取組みを人権にかかわるあらゆる問題の解決につなげていくという、広がりをもった現実の課題である。そのような観点から、これまでの成果を土台とし、従来の取組みの反省を踏まえ、未来に向けた新たな方向性を見極めるべき時に差しかかっていると言えよう。

2. 同和問題解決への取組みの経緯と現状

(1) これまでの経緯

明治4年の太政官布告は、同和問題の解決に向けた出発点になったが、十分な対策はとられず、強固な差別意識が残された。戦後、昭和28年度に隣保館設置の補助事業が始まり、昭和35年度からはモデル地区において総合事業が開始された。これらは新憲法の下での新しい一歩ではあったが、同和地区の生活実態はなお劣悪であり、全国的にみて対策の不均衡もみられた。

昭和40年の同対審答申は、あらゆる意味で今日までの対策の基礎になってきた。同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であるとの基本認識を明確にし、国や地方公共団体の積極的な対応を促したことなど、同和問題の解決を図る上でこの答申が果たした歴史的意義は極めて大きい。答申がなされてから既に30年余り経過しているが、同和問題の早期解決に向けて、この答申の趣旨を今後とも受け継いでいかなければならない。

同対審答申を踏まえ、昭和44年に10年間の限時法として同和対策事業特別措置法（同対法）が制定され、その後の3年間の延長も含め、特別対策が総合的に推進された。この間の対策により、物的な基盤整備が急速に進展するなど大きな成果をあげたが、心理的差別の解消の面では大きな課題が残った。また、事業の進展に伴い、一部に周辺地域との均衡や一体性を欠いた事業の実施がみられたり、えせ同和行為などの新たな問題も発生してきた。

このため、同対法に基づく事業の中で必要なものを継承しつつ、それまでの施策の反省を踏まえた地域改善対策特別措置法（地対法）が昭和57年に5年間の限時法として制定された。その後、昭和62年、地域改善対策の一般対策への円滑な移行のための最終法として提案された現行の地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律（地対財特法）が5年間の限時法として制定され、平成4年に5年間延長された。地対法、地対財特法を通じ、特別対策を必要に応じて見直しながらか引き続き実施する一方、心理的差別の解消を目指した啓発事業の積極的な展開を図ると

もに、行政の主体性の確立、えせ同和行為の排除などの適正化対策が推進され、現在、地対財特法の期限まで、残り約1年という段階に差しかかっている。

(2) 現状と課題

これまでの対策の効果を測定し、同和地区の実態や国民の意識等について把握するため、平成5年度に同和地区実態把握等調査（実態調査）が実施された。当部会では「同和地区実態把握等調査に関する小委員会」を設置し、この調査結果に基づいて、同和問題の解決に向けた課題を整理した。

以下は、その要点である（別添 同小委員会報告の「まとめ」の部分参照）。

① 現状

同和地区においては、若い世代が就職や結婚のために同和地区外へ転出する傾向がみられ、全国平均に対して高齢化の比率が若干高くなっている。同和関係者が同和関係者以外の者と結婚するケースは増加の傾向を示している。また、住宅、道路等の物的な生活環境については改善が進み、全体的には、同和地区と周辺地域との較差はみられない。下水道普及率は、全国平均に比べて大幅に低くなっているが、都市規模別にみると、大きな差はみられない。

高等学校等進学率は向上してきており、ここ数年9割を超えているが、全国平均と比べるとなお数ポイントの差がみられる。最終学歴については、高等教育修了者（短大・大学等）の比率が20歳代、30歳代では40歳以上に比べてかなり高くなっているが、全国平均との差はなお大きい。

就労状況は、若年齢層を中心に、安定化する傾向にあるが、全国平均と比較すると、不安定な就労形態の比率が高くなっている。就労先は全体的に小規模な企業の比率が高くなっている。また、年収の面では、全国平均に比べて全体的に低位に分布しており、世帯の家計の状況も、全般的にみると依然として全国平均よりも低位な状況にある。農業経営世帯は、小規模農家が多く、農業従事者が高齢化してきている。事業経営世帯では、小規模な個人経営が多い。

同和地区の人であるということによって約3割の同和関係者が人権を侵害されたとしているが、公的機関に相談した者は少数にとどまっている。同和問題に関する国民の差別意識は、着実に解消へ向けて進んでいるものの、同和関係者との結婚問題を中心に依然として残っている。

隣保館の利用比率は高く、同和地区外住民も多数利用している。

地域改善対策の適正化については、改善された点もみられるものの、個人給付的事業の資格審査の実施、公営住宅等の家賃の見直し、地方公共団体単独事業の見直し、団体補助金の交付に際しての審査、公的施設の管理規程の整備などの点で、不十分な状況がみられる。

② これまでの成果と今後の主な課題

実態調査の結果からみて、これまでの対策は生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された。

しかし、高等学校や大学への進学率にみられるような教育の問題、これと密接に関連する不安定就労の問題、産業面の問題など、較差がなお存在している分野がみられる。差別意識は着実に解消へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している。また、人権侵害が生じている状況もみられ、その際の人権擁護機関の対応はなお十分なものとは言えない。さらに、適正化対策もなお不十分な状況である。

同和問題の解決に向けた今後の主要な課題は、依然として存在している差別意識の解消、人権侵害による被害の救済等の対応、教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の是正、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であると考えられる。これらの課題については、その背景に関して十分な分析を行い、適切な施策が講じられる必要がある。

3. 同和問題解決への展望

(1) これまでの対策の意義と評価

同対法以来これまで三度にわたる特別法が制定され、四半世紀余にわたって同和地区、同和関係者に対象を限定した特別対策が実施されてきた。同対審答申の当時は、同和地区や同和関係者が事実上一般対策の枠外に置かれていたという状況や、心理的差別と実態的差別の相互作用が差別を再生産しているという悪循環がみられた。この悪循環を断ち切り、生活実態の早急な改善を図るには、迅速な事業の実施と全国的な水準の引上げを図ること等が必要とされ、これらの法律により期間を限って、国が財政上の特別措置を講じることにより、所要の施策の推進に努めてきた。

このような考え方の下に推進されてきた特別対策は、極めて大きな意義をもつものであった。すなわち、物的な生活環境をはじめ様々な面で存在していた較差が大きく改善された。また、これによって物的な生活環境の劣悪さが差別を再生産するというような状況も改善の方向に進み、差別意識の解消に向けた教育及び啓発も様々な創意工夫の下に推進されてきた。さらに、対策の実施は全国的に進展し、地方公共団体にとって財政的負担が特に大きい物的な基盤整備はおおかた完了したとみられる。これらを総合的に勘案した場合、全般的にみれば、これまでの特別対策は現行法期限内におおむねその目的を達成できるものと考えられる。

これまでの対策は上述のように大きな意義があったが、2 (2) に述べたように深刻な課題が残されているとともに、現時点でみれば反省すべき点も少なくない。事業の実施に当たって周辺地域との一体性を欠いたり、啓発などのソフト面の取組みが不十分であったことにより、いわゆる「ねたみ意識」が表面化するなど差別意識の解消に逆行するひずみが指摘されてきた。また、これらの特別対策は、施策の適用上、地区や住民を行政が公的に区別して実施されてきたものであり、それが住民の意識に与える影響等、この手法に内在する問題点も指摘されている。

(2) 今後の施策の基本的な方向

特別対策は、事業の実施の緊要性等に応じて講じられるものであり、状況が整えばできるかぎり早期に一般対策へ移行することになる。一方、教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の背景には様々な要因があり、短期間で集中的に較差を解消することは困難とみられ、ある程度の時間をかけて粘り強く較差解消に努めるべきである。

このようなことから、従来 of 対策を漫然と継続していたのでは同和問題の早期解決に至ることは困難であり、これまでの特別対策については、おおむねその目的を達成できる状況になったことから、現行法の期限である平成9年3月末をもって終了することとし、教育、就労、産業等のなお残された課題については、その解決のため、4で述べるような工夫を一般対策に加えつつ対応するという基本姿勢に立つべきである。

本報告に盛り込まれた施策を実現していくため、法的措置の必要性を含め各般の措置について具

体的に検討し、これに基づいて、国及び地方公共団体は、基本的人権の尊重と同和問題の一日も早い解決をうたった同対審答申の精神とこれまでの成果を踏まえつつ、それぞれがその責務を自覚し今後とも一致協力して、これらの課題の解決に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

同対審答申は、「部落差別が現存するかぎりこの行政は積極的に推進されなければならない」と指摘しており、特別対策の終了、すなわち一般対策への移行が、同和問題の早期解決を目指す取り組みの放棄を意味するものでないことは言うまでもない。一般対策移行後は、従来にも増して、行政が基本的人権の尊重という目標をしっかりと見据え、一部に立ち遅れのあることも視野に入れながら、地域の状況や事業の必要性の的確な把握に努め、真摯に施策を実施していく主体的な姿勢が求められる。

4. 今後の重点施策の方向

(1) 差別意識の解消に向けた教育及び啓発の推進

① 基本的な考え方

差別意識の解消のために教育及び啓発の果すべき役割は極めて大きく、これまで様々な手法で施策が推進されてきた。しかしながら、同和問題に関する国民の差別意識は解消へ向けて進んでいるものの依然として根深く存在しており、その解消に向けた教育及び啓発は引き続き積極的に推進していかなければならない。

教育及び啓発の手法には、法の下での平等、個人の尊重といった普遍的な視点からアプローチしてそれぞれの差別問題の解決につなげていく手法と、それぞれの差別問題の解決という個別的な視点からアプローチしてあらゆる差別の解消につなげていく手法があるが、この両者は対立するものではなく、その両者があいまって人権意識の高揚が図られ、様々な差別問題も解消されていくものと考えられる。

今後、差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取り組みを踏まえて積極的に推進すべきである。

同様な観点から、「人権教育のための国連10年」に係る施策の中でも、同和問題を我が国の人権問題における重要な柱として捉え、今後策定される国内行動計画に基づいて教育及び啓発を積極的に推進し、同和問題に関する差別意識の解消に努めるべきである。

② 実施体制の整備と内容の創意工夫

国や地方公共団体においては、これまでの積み上げられてきた成果や手法への評価を踏まえて、実施体制の整備や必要な施策について検討すべきである。その際、「人権教育のための国連10年」に係る施策の積極的な推進等による差別意識の解消に向けた教育及び啓発の総合的かつ効果的な推進という観点を踏まえる必要がある。また、従来特別対策として行ってきた学校教育や社会教育の関係事業、及び就労対策、農林漁業対策、中小企業対策の中で行ってきたものを含む各種の啓発事業については、人権教育、人権啓発の推進という観点から再構築すべきである。

公益法人等の公的な性格を有する民間団体、社会教育関係団体や民間企業も、今後の教育及び啓発において重要な役割を担うことが期待される。特に、財団法人地域改善啓発センターは、啓発活動の実践、多様な主体が実施する教育・啓発活動に対する情報提供など種々の支援等の面で引き続き重要な役割を果たしていくことが期待され、今後の教育及び啓発との関連において、その在り方を必要に応じ見直していくことが望まれる。

今後の教育及び啓発を更に効果的なものとしていくためには、それぞれの主体における実施体制の整備とあわせ、多様な主体が連携協力するための横断的なネットワークの形成、その中核的な媒体となる情報データベースの整備、公務員研修等を通じた指導者の養成、優れた教材や手法を開発するための調査研究など、教育や啓発の共通基盤となる要素が整備される必要がある。また、人材養成等の観点から、大学教育においても人権問題に対する一層の対応が強く望まれる。

教育及び啓発の内容の面でも、様々な課題に対する国際的な人権教育・啓発の成果、経験等も踏まえ、公正で広く国民の共感を得られるような更なる創意工夫を凝らし、家庭、地域社会、学校などの日常生活の中で実践的に人権意識を培っていくことが必要である。このため、例えば、多様な興味関心への対応、知識の伝達にとどまらない日常生活や地域の実態に即した実践性、感性への訴えかけ、誰もが参加しやすい明るく楽しい雰囲気づくりと意見や感想の自由な交換の重視、マスメディアの活用といった観点から、その内容・手法については一層の創意工夫を凝らしていくことが望まれる。

また、いたずらに「禁句」にとらわれることにより、意識の中に建前と本音の乖離が生じ、問題の本質の正しい理解が妨げられることのないよう、特に留意すべきである。その意味でもメディアの役割は重要である。

(2) 人権侵害による被害の救済等の対応の充実強化

① 基本的な考え方

同和問題の本質的な課題は、同和関係者に対する人権侵害の解消を図るとともに人権侵害が発生しないような社会的意識を確立することであるが、残念ながら今なお同和関係者に対する人権侵害が生じている。不幸にして人権侵害が発生した場合には、司法機関による解決のほか、人権擁護機関が中立公正な立場から相談、勧告等の対応をしてきたところであるが、現行の体制では被害の簡易迅速な救済という観点からはなお十分なものとは言えない。

人権擁護制度の在り方は、その国の人権に対する姿勢を示していると言っても過言ではない。同和関係者に対する人権侵害などあらゆる人権侵害に対して、被害の救済を含めてより有効な対応が図られるよう、人権擁護制度の充実強化に取り組むべきである。教育及び啓発という観点からも、人権侵害が発生した際に、関係者に対し適切な人権擁護措置を講ずることは極めて大きな意味をもつものと考えられる。

② 人権侵害救済制度の確立

あらゆる人権侵害に対して、事実関係の調査や被害の救済等を含め簡易迅速かつ有効適切な対応が図られるよう、各国の取組み等国際的な潮流も視野に入れ、現行の人権擁護制度を抜本的に見直し、21世紀にふさわしい人権侵害救済制度の確立を目指して鋭意検討を進めるべきである。

③ 人権擁護委員制度の充実と人権相談業務の推進

上述のように人権擁護制度全般にわたって突っ込んだ検討が必要であるが、人権擁護委員制度の在り方についても、既に種々の問題点が指摘されているところであり、より積極的な活動が期待できる適任者を確保するための方策、人権擁護委員の活動をより活性化するための方策、さらには、その活動を実効あるものにするための方策等について、総合的に検討する必要があるものと考えられる。

人権相談業務は、人権侵害による被害の救済等の対応の端緒として重要な意味を持っている。法務局等の人権擁護機関と地方公共団体は相互に緊密な連携の下に、公共施設などの国民の利用しやすい場所において市民がいつでも気軽に相談できるような窓口の整備を積極的に進めるべきである。また、相談に応じる職員や人権擁護委員の対応能力の向上を図ることが不可欠である。さらに、人権擁護制度について国民に知ってもらうための努力も重要であり、教育・啓発活動と連携を図りつつ、人権相談業務の内容、相談体制について積極的に周知を図るべきである。

(3) 地域改善対策特定事業の一般対策への円滑な移行

① 基本的な考え方

既に述べたように、現行の特別対策の期限をもって一般対策へ移行するという基本姿勢に立つことは、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。今後の施策ニーズには必要な各般の一般対策によつて的確に対応していくということであり、国及び地方公共団体は一致協力して、残された課題の解決に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

この一般対策への移行を円滑に行うためには、下記に述べるような一部の事業等については一定の工夫が必要と考えられる。その具体化に当たっては、一般対策への移行の趣旨に照らせば限定的でなければならないが、既存の一般対策の状況、なお残されている課題の状況、地方公共団体の財政状況等を踏まえた上で、これまでの施策の成果が損なわれるなどの支障が生ずることのないよう配慮すべきである。

② 工夫の方向

環境改善の分野のうち、小集落地区改良事業の場合は、既に着工済みであるが地対財特法期限までの事業完了が困難と見込まれるものがみられ、かつ、この事業を実施している地方公共団体の中には財政力の弱いものがみられることから、当該事業の完了に支障が生じることのないよう、国として適切に対応すべきである。また、小規模な集落における環境改善のニーズに全体としての的確に応えられるよう、受皿としての面的整備事業の手法を検討すべきである。なお、公共下水道については、中小都市や町村において全国的に普及が遅れており、整備の促進が図られるべきである。

社会福祉の分野においては、隣保館について、周辺地域を含めた地域社会全体の中で、福祉の向上や人権啓発の住民交流の拠点となる開かれたコミュニティーセンターとして、今後一層発展していくことが望まれる。地域の実態把握や住民相談といった基本的な機能に加え、教養文化活動の充実や地域のボランティアグループとの連携など地域社会に密着した総合的な活動を展開し、さらにこれらの活動を通じて日常生活に根ざした啓発活動を行うことが期待される。このた

め、隣保館等の地域施設において各種の事業を総合的にかつ活発に展開することができるよう、国として適切に対応すべきである。また、保育についても、家庭環境に対する配慮や地域との連携など、きめ細かな保育を行っていけるよう、国として適切に対応すべきである。

教育の分野においては、高等学校の進学率や中退率、また大学への進学率をみても全国平均と比べてなお較差がみられる状況であり、その背景にある様々な要因も考慮した場合、教育を巡る課題は今なお多く、較差の解消にはある程度の時間を要するものと考えられる。高等学校等進学奨励費補助事業については、教育が就労の安定、生活水準の向上等社会生活の多くの分野の改善を図る上での基礎的条件をなすものであることにかんがみ、他の奨学資金制度との整合性、運用の適正化等、様々の論議に留意しながら、当面、所要の施策を講ずることが望ましいと考えられる。その際、これまでの成果が損なわれることのないよう十分配慮し、自立促進の観点に立ち、今後一層の進学意欲と学力の向上を目指して、学校、家庭、地域社会が一体となった総合的な取り組みが必要である。

就労の分野においては、中高年齢層を中心に不安定就労者の比率が全国平均と比べて高い状況であり、就労を巡る課題は今なお多く、較差の解消にはある程度の時間を要するものと考えられる。職業の安定は、直接生活水準の向上に寄与し、社会生活の改善を図る上で基本となるものである。このため、若年齢層を含めた一層の就労の安定を目指し、施策のニーズを踏まえ、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応すべきである。

農林漁業対策の分野においては、経営基盤の小規模零細性、高齢化、担い手の減少などの問題を抱えており、小規模零細な農林漁業者における生産基盤や共同利用施設の整備について、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応し、農林漁業の振興に努めるべきである。

中小企業対策の分野においては、生活水準の較差等につながる経営面での較差を是正するため、中小企業の共同化の促進、巡回相談等について全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応し、中小企業の振興に努めるべきである。

相談員、指導員等については、受皿の検討を含め円滑な移行に努めるべきである。

(4) 今後の施策の適正な推進

① 基本的な考え方

これまでの当協議会意見具申等の中で、行政の主体性の確立、同和関係者の自立向上、えせ同和行為の排除、同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくりの必要性が指摘されているが、今日においてもなお十分な状況とは言えない。それだけ、この問題の難しさがあるものと考えられるが、引き続き、これらを達成するための息の長い取り組みが必要である。

② 行政の主体性の確立

これまでの指摘を踏まえた国や地方公共団体の努力により、改善された点もみられるものの、残念ながら、実態調査の結果からみてなお課題が残されている状況であり、具体的な問題点について引き続き厳しく是正すべきである。

このため、行政職員の研修の体系的な実施に努めるとともに、個人給付的事業における返還金

の償還率の向上等の適正化、著しく均衡を失した低家賃の是正、民間運動団体に対する地方公共団体の補助金等の支出の一層の適正化、公的施設の管理運営の適正化、教育の中立性の確保について、引き続き関係機関を指導すべきである。また、国税の課税については、国家行政の根幹にかかわる問題であり、その公正を疑われることのないよう、より一層の主体性をもって引き続き適正・公平な課税の確保に努力すべきである。地方税の減免措置についてもその一層の適正化に今後とも取り組むべきである。さらに、行政の監察・監査・会計検査等については、必要に応じてこれらの機能の一層の活用が図られるべきである。

また、今後、行政には、3でも述べたように、基本的人権の尊重という目標をしっかりと見据え、真摯に、かつ的確に、地域の状況や事業の必要性に応じ、施策を実施していく主体的な姿勢が求められる。

③ 同和関係者の自立向上

現在の同和地区が真に住みよい地域社会としてさらに発展していくためには、ソフト面での自主的な住民活動が重要であり、これを促進するためには、同和関係者の意識の醸成や指導者となる人材の養成が必要である。また、同和問題の解決を図る上で同和関係者の自立への意欲は重要な要素である。このため、教育や啓発の中で同和関係者の自立向上という目標を重視し、それらを支援するための方策も検討すべきである。

④ えせ同和行為の排除

えせ同和行為は、その行為自体が問題とされ排除されるべきものであるだけでなく、差別意識の解消に向けた教育や啓発の効果を覆し、同和問題の解決に真剣に取り組んでいる者や同和関係者に対する国民のイメージを著しく損ねるものである。そして、国民に対して、この問題に対する誤った意識を植え付け、同和問題解決の大きな阻害要因となっている。法務省が平成7年1月に実施したえせ同和行為実態把握のためのアンケート調査によれば、1事業所当たりの要求件数の減少、要求に対する拒否率の上昇など改善された点もみられるものの、全体的には被害が依然として深刻な状況である。これまで、昭和62年に国がえせ同和行為対策中央連絡協議会を設置してえせ同和対策大綱を策定し、これに基づき情報交換、手引書の作成、啓発などに取り組んでいるが、被害が依然として深刻であることにかんがみ、えせ同和行為の排除の一層の強化を図るべきである。

えせ同和行為に対処するには、同和問題を正しく理解することが何よりも重要である。また、刑事事件に該当するものについては引き続き厳格に対処すべきであり、不当要求には毅然とした態度をとること、組織全体で対応すること、法務局、警察の暴力団取締担当部署、弁護士会の民事介入暴力被害者救済センターなどに早期に相談すること等を行政機関、企業等に更に徹底すべきである。なお、同調査結果では、えせ同和行為に対して行政機関が無責任な対応をし、企業が不信感を持っていることをうかがわせる事例もみられることから、行政機関が率先して毅然とした態度をとるよう特に徹底すべきである。

⑤ 同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくり

「同和問題はこわい問題であり避けたほうがいい」という風潮は、依然としてえせ同和行為が

横行する背景となり、行政の主体性の欠如を生み、この問題に関する自由な意見交換を阻害してきた。教育や啓発を真に実効あるものとし、人権が尊重される社会を築きあげていくには、その基盤として同和問題に対する正しい認識を深めるための自由な意見交換のできる環境づくりが不可欠である。同時に、教育や啓発に当たって、意見や感想を表明しやすい方法を工夫することも重要と考えられる。

(5) その他

国においては、「人権教育のための国連10年」に係る施策の積極的な推進等を通じ、同和問題をはじめとする差別意識の解消に向けた教育及び啓発を総合的かつ効果的に推進できるよう、その体制の在り方について検討する必要があると考えられる。その際、既に述べた「人権の世紀」とも言うべき21世紀に向けた今後の政府全体としての取組みにおける連絡調整体制についてもその在り方を併せて検討すべきである。

地方公共団体においても、本報告を受けた国の施策の今後の方向及びその趣旨を踏まえ、地方単独事業について更に見直しを行うことが強く望まれるほか、同和問題の解決と人権の尊重に向けた行政の取組みについて改めて検討すべき時期にきているものと考えられる。その際、国と同様、「人権教育のための国連10年」に係る施策の推進体制の在り方や「人権の世紀」とも言うべき21世紀に向けた今後の取組みにおける連絡調整体制の在り方についても検討すべきである。

(2) 人権教育のための国連10年福岡県行動計画（抄）

平成10年5月

I 基本理念

1 行動計画策定に当たって

(1) 行動計画策定の趣旨

人類社会は、長い歴史をかけ、自由や平等などの権利を確立し、一人ひとりの人間の尊厳が大切にされる社会の形成に努めてきた。

特に、20世紀における二度の大戦を通して、世界平和のための国際的な人権保障のシステムをつくる必要性を学び、国際連合（国連）を中心に世界的な取組みが進められてきた。そうして人権の保障を世界的規模で確かなものにするために、1994年（平成6年）「人権教育のための国連10年」が決議された。

こうした国際的潮流の中で、我が国の世界平和への貢献や人権の確立のための国際的役割が大きく期待され、併せて国内の人権問題に対する解決のための取組みを更に充実させるために、1997年（平成9年）「人権教育のための国連10年に関する国内行動計画」が策定された。

福岡県では、日本国憲法に定められている基本的人権を尊重し、豊かで活力ある県民生活を築くための諸施策を推進してきたが、未だに同和問題をはじめとする人権問題が存在している現状にある。

本年は、「世界人権宣言」50周年に当たる年であり、また「人権教育のための国連10年」に対する国際的・国内的推進と連携して取り組むことが必要であることから、「人権教育のための国連10年福岡県行動計画」を策定することとした。

(2) 行動計画の性格

「人権教育のための国連10年福岡県行動計画」は、次の性格を持つものである。

ア「人権文化」の構築を目指し、21世紀を「人権の世紀」とするために、人権教育の推進に関する基本的理念を示すこと。

イ 同和問題をはじめ人権問題の解決を図るための教育・啓発の在り方に関する方向性を示すこと。

ウ この行動計画は、「ふくおか新世紀計画」に示された「人権文化の構築に向けた人権施策の総合的推進」によって具体化されていくものであり、本行動計画最終年である2004年（平成16年）を目標に、新しい人権社会の形成を目指すものである。

(3) 行動計画の視点

新しい時代に向けて、人権を取り巻く情勢は大きく変化している。特に、地球的規模での環境、エネルギー、食糧問題などが顕存化するに伴い、グローバルな視点が求められるようになった。ま

た一方、東西冷戦の時代が終わり、ボーダレス化の進展に伴い、多文化共生の問題が国際社会の新たな課題となってきた。

このような時代にあっては、社会や経済のしくみを国際的に調和のとれたものとし、一人ひとりが地球的視点で考え、行動するための基盤として、人権教育・啓発が重要になっている。

また、少子・高齢化の進展や価値観が多様化するなかでは、より一層人権が尊重される社会を形成することが必要である。

このような情勢を踏まえ、次の視点に立って本県における人権教育の方向性を示すこととした。

ア アジアとの共生時代における人権教育

国際化、情報化の進展に伴い、経済活動のみならず県民生活も海外諸国とのつながりが深くなり、特に、本県にとってアジアとの共生を目指すことが重要になっていることなどから、人権意識を高めることが重要になっている。

イ 生涯学習時代における人権教育

人々の生活を取り巻く環境が大きく変化しているなかで、県民の価値観が多様化し、自己実現を追求する時代を迎え、絶えず新しい知識や技術を習得するための学習需要が増大している。また、将来を担う子どもたちの育成や世代・性別を越えた人材育成のための生涯学習の振興が図られている。それだけに、様々な場において、様々な人々に対する人権教育の重要性が増大している。

ウ 同和問題に関するこれまでの教育・啓発の成果を生かす人権教育

同和問題の解決を図るために、これまで様々な施策を実施してきた。依然として課題が残されているものの、これまでの教育・啓発についての取組の蓄積を踏まえ、人権教育の内容・方法を充実させることが重要である。

(略)

II 基本方策

1 人権が尊重される社会の形成

人権を尊重することは個人の個性と能力を十分に発揮できる社会の基礎的条件であり、各国共通の課題である。これまで、同和問題をはじめ、女性、子ども、障害者など様々な分野での差別や偏見の解消のための取組が行われてきたが、依然として家庭、職場、地域社会などで人権にかかわる問題が引き起こされている。

さらに、近年では高齢化、国際化、高度情報化などを背景として新たな人権問題が発生しており、人権意識の高揚は豊かな県民生活を実現するための重要な課題となっている。このため、人権に配慮した行政を推進するとともに、一人ひとりの人権意識を高揚するための教育・啓発を進め、差別や偏見の解消を図らねばならない。

また、「人権教育のための国連10年」においては、個人の中にある可能性を発揮して、豊かな人生

を創造していく力（エンパワメント）を育む教育も人権教育として捉えることを視野に入れて、行動計画を推進することが重要である。

2 あらゆる場における人権教育の推進

県民一人ひとりが人権意識を高めていくためには、子どもから大人まであらゆる年齢層に対する人権教育を行うことが大切である。

21世紀に生きる子どもたちを育む学校教育においては、発達段階に応じて就学前教育、小・中・高及び大学教育を通して一貫した人権教育を実施すると同時に、家庭や地域あるいは職場における人権教育が推進されるよう支援していく必要がある。

(略)

(5) 企業における人権教育

ア 企業は、その存在、企業活動、営業活動などを通じ、地域や多くの県民との深いかかわりがあり、社会性、公共性を有している。

特に、近年は、その社会的責任についての自覚に基づく行動が要請されており、地球環境の保全、男女共同参画社会の実現、高齢社会への対応などに果たすべき役割をはじめ、同和地区住民障害者、外国人労働者などの、特に就職が困難とされる人々の採用選考、任用などに関しても、基本的人権に配慮した適切な対応が強く求められている。

イ このため、県として「男女雇用機会均等法」、「高年齢者雇用促進法」「障害者雇用促進法」、「地対財特法」等に基づき多くの施策を推進してきているが、たとえば、男女の賃金や昇任等の格差の問題、同和地区住民の採用選考にかかわる不適正事象の問題、障害者雇用率の未達成の問題など基本的人権の観点から、今後更に企業が取り組むべき課題は多く残されている。

ウ これら、企業における課題の解決のためには、経営者団体等を通じ、企業の社会的責任の自覚を促していくことが重要であり、県としても、そのための広報誌等を発行し、企業の理解と主体的取組を求めていくことが必要である。

エ また、国の施策として実施されている公正採用選考人権啓発推進員の設置促進の取組との密接な連携のもとに、当該推進員の社内的地位の確立を求めるとともに、推進員の資質向上のための研修の充実、研修教材の整備拡充、推進員の相互交流の機会の提供などの支援を行いながら、一人ひとりに対する人権教育・啓発を推進していく必要がある。

(略)

(3) 人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

平成十二年十二月六日公布 法律第四百四十七号

(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。）のつとめ、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、基本理念のつとめ、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。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第八条の規定は、この法律の施行の日の属する年度の翌年度以後に講じる人権教育及び人権啓発に関する施策について適用する。

(見直し)

第二条 この法律は、この法律の施行の日から三年以内に、人権擁護施策推進法（平成八年法律第二十号）第三章第二項に基づく人権が侵害された場合における被害者の救済に関する施策の充実に関する基本的事項についての人権擁護推進審議会の調査審議の結果をも踏まえ、見直しを行うものとする。

衆議院

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律案に対する附帯決議

この法律の施行に伴い、政府は、次の点につき格段の配慮をされたい。

一 人権教育及び人権啓発に関する基本計画の策定に当たっては、行政の中立性に配慮し、地方自治体や人権にかかわる民間団体等関係各方面の意見を十分に踏まえること。

二 前項の基本計画は、「人権教育のための国連十年」に関する国内行動計画等を踏まえ、充実したものにすること。

三 「人権の二十一世紀」実現に向けて、日本における人権政策確立の取組は、政府の根底・基本に置くべき課題であり、政府・内閣全体での課題として明確にするべきであること。

参議院

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律案に対する附帯決議

政府は、「人権の二十一世紀」を実現するため、本法の施行に当たっては、次の諸点について格段の努力をすべきである。

一 人権教育及び人権啓発の推進に関する本法の基本理念並びに国、地方公共団体及び国民の責務について周知徹底を図り、特に公務員による人権侵害のないよう適切な措置を講ずること。

二 人権教育及び人権啓発に関する基本計画の策定に当たっては、地方公共団体や人権にかかわる民間団体等関係各方面の意見を十分に踏まえること。

三 人権教育及び人権啓発に関する基本計画は、「人権教育のための国連十年」に関する国内行動計画等を踏まえ、充実したものにすること。

四 人権政策は、政治の根底・基本に置くべき重要課題であることにかんがみ、内閣全体でその取組に努めること。

右決議する。

(4) 人権教育・啓発に関する基本計画（抄）

平成14年3月

第1章 はじめに

人権教育・啓発に関する基本計画（以下「基本計画」という。）は、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、同年12月6日公布・施行。以下「人権教育・啓発推進法」という。）第7条の規定に基づき、人権教育及び人権啓発（以下「人権教育・啓発」という。）に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、策定するものである。

我が国では、すべての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の下で、人権に関する諸制度の整備や人権に関する諸条約への加入など、これまで人権に関する各般の施策が講じられてきたが、今日においても、生命・身体安全にかかわる事象や、社会的身分、門地、人種、民族、信条、性別、障害等による不当な差別その他の人権侵害がなお存在している。また、我が国社会の国際化、情報化、高齢化等の進展に伴って、人権に関する新たな課題も生じてきている。

すべての人々の人権が尊重され、相互に共存し得る平和で豊かな社会を実現するためには、国民一人一人の人権尊重の精神の涵養を図ることが不可欠であり、そのために行われる人権教育・啓発の重要性については、これをどんなに強調してもし過ぎることはない。政府は、本基本計画に基づき、人権が共存する人権尊重社会の早期実現に向け、人権教育・啓発を総合的かつ計画的に推進していくこととする。

（略）

第4章 人権教育・啓発の推進方策

2 各人権課題に対する取組

(5) 同和問題

同和問題は、我が国固有の重大な人権問題であり、その早期解消を図ることは国民的課題でもある。そのため、政府は、これまで各種の取組を展開してきており、特に戦後は、3本の特別立法に基づいて様々な施策を講じてきた。その結果、同和地区の劣悪な生活環境の改善を始めとする物的な基盤整備は着実に成果を上げ、ハード面における一般地区との格差は大きく改善されてきており、物的な環境の劣悪さが差別を再生産するというような状況も改善の方向に進み、差別意識の解消に向けた教育及び啓発も様々な創意工夫の下に推進されてきた。

これらの施策等によって、同和問題に関する国民の差別意識は、「着実に解消に向けて進んでいる」が、「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」（平成11年7月29日人権擁護推進審議会答申）ことから、現在でも結婚問題を中心とする差別事象が見られるほか、教育、就職、産業等の面での問題等がある。また、同和問題に対する国民の理解を妨げる「えせ同和行為」も依然として横行しているなど、深刻な状況にある。

地域改善対策特定事業については、平成14年3月の地対財特法の失効に伴いすべて終了し、今後の施策ニーズには、他の地域と同様に、地域の状況や事業の必要性に応じ所要の施策が講じられる。したがって、今後はその中で対応が図られることとなるが、同和問題の解消を図るための人権教育・啓発については、平成8年5月の地域改善対策協議会の意見具申の趣旨に留意し、これまでの同和問題に関する教育・啓発活動の中で積み上げられてきた成果等を踏まえ、同和問題を重要な人権問題の一つとしてとらえ、以下の取組を積極的に推進することとする。

- ① 同和問題に関する差別意識については、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について（平成8年7月26日閣議決定）」に基づき、人権教育・啓発の事業を推進することにより、その解消を図っていく。（文部科学省、法務省）
 - ② 学校、家庭及び地域社会が一体となつて進学意欲と学力の向上を促進し、学校教育及び社会教育を通じて同和問題の解決に向けた取組を推進していく。（文部科学省）
 - ③ 同和問題に関する偏見や差別意識を解消し、同和問題の早期解決を目指して、人権尊重思想の普及高揚を図るための啓発活動を充実・強化する。（法務省）
 - ④ 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。（厚生労働省）
 - ⑤ 小規模事業者の産業にかかわりの深い業種等に対して、人権尊重の理念を広く普及させ、その理解を深めるための啓発事業を実施する。（経済産業省）
 - ⑥ 都道府県及び全国農林漁業団体が、農林漁業を振興する上で阻害要因となっている同和問題を始めとした広範な人権問題に関する研修会等の教育・啓発活動を、農漁協等関係農林漁業団体の職員を対象に行う。（農林水産省）
 - ⑦ 社会福祉施設である隣保館においては、地域改善対策協議会意見具申（平成8年5月17日）に基づき、周辺地域を含めた地域社会全体の中で、福祉の向上や人権啓発の住民交流の拠点となる開かれたコミュニティーセンターとして総合的な活動を行い、更なる啓発活動を推進する。また、地域における人権教育を推進するための中核的役割を期待されている社会教育施設である公民館等とも、積極的な連携を図る。（厚生労働省、文部科学省）
 - ⑧ 同和問題解決の阻害要因となっている「えせ同和行為」の排除に向け、啓発等の取組を推進する。（法務省ほか関係省庁）
 - ⑨ 同和問題に関しては、結婚や就職等における差別、差別落書き、インターネットを利用した差別情報の掲載等の問題があるが、そのような事案が発生した場合には、人権侵犯事件としての調査・処理や人権相談の対応など当該事案に応じた適切な解決を図るとともに、関係者に対し同和問題に対する正しい認識と理解を深めるための啓発活動を実施する。（法務省）
 - ⑩ 同和問題に係る人権問題の解決を図るため、法務局・地方法務局の常設人権相談所において人権相談に積極的に取り組むとともに、同和問題に関し人権侵害を受けたとする者が利用しやすい人権相談体制を充実させる。なお、相談に当たっては、関係機関と密接な連携協力を図るものとする。（法務省）
- （略）

(5) 福岡県人権教育・啓発基本指針（抄）

平成15年6月

第1章 はじめに

1 基本指針策定の趣旨

福岡県人権教育・啓発基本指針（以下「基本指針」という。）は、2000年（平成12年）12月に公布・施行された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」第5条の規定に基づき、地方公共団体の責務として、本県の実情に即した人権教育・啓発に関する施策を推進するために策定したものです。

本県ではこれまでも、日本国憲法で保障されている基本的人権を尊重し、豊かな人権感覚を身に付けることを通して、共生社会の実現と人権文化の構築に向けた人権施策の総合的推進を図ってきました。

しかしながら、依然として、学校、地域、家庭、職域など社会生活の様々な局面において、同和問題をはじめ、女性、子ども、高齢者、障害者等に対する偏見や差別が存在しています。

さらに、高齢化、国際化、高度情報化などを背景として新たな人権問題が発生しており、人権意識の高揚は、豊かな県民生活を実現するための極めて重要な課題となっています。

世界的に人権の尊重を共通の行動基準として、人権が保障される国際社会を目指した取組が進められる中、本県が更にアジアの国々や地域との共生を図り、活気あふれるはつらつとした県づくりを推進するためには、県民一人一人が自他をかけがえのない存在として尊重し、自己の個性や創造性の伸長を図りつつ、社会参加や自己実現を可能にする社会的な環境や条件の整備が求められております。

その中心となる人権教育・啓発は、あらゆる人々の英知を結集して、一人一人の人権尊重の精神の確立とすべての人々の共生に向けて、粘り強くかつ創造的に展開していくことが必要です。

このため、本指針及び今後策定する実施計画により、様々な人権問題の解決と、人権が尊重される社会の実現を目指し、人権教育・啓発に関する施策をより総合的かつ効果的に推進します。

また、本指針に基づく人権教育・啓発に関する施策の実施状況を点検・評価し、その結果を以後の施策に適正に反映させるなど、実効ある施策の推進を図ります。

2 基本指針の性格

本指針は、次の性格を有するものです。

- (1) 国の「人権教育・啓発に関する基本計画」及び「人権教育のための国連10年福岡県行動計画」の趣旨を踏まえ、人権教育・啓発を総合的かつ計画的に推進するために策定するものであること。
- (2) 「人権教育のための国連10年福岡県行動計画」の最終年である2004年（平成16年）以降は、当該計画を引き継ぎ、本県における人権が尊重される社会の実現を目指すための人権教育・啓発の在り方を示すものであること。
- (3) 2001年（平成13年）に実施した「福岡県人権・同和問題県民意識調査」（以下「県民意識調査」という。）等により明らかとなっている本県の実態に基づき、学校、地域、家庭、職域その他様々な場

を通して、県民がそれぞれのライフサイクルに応じて、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得できるよう、中長期的な展望の下に策定するものであること。

- (4) 1969年（昭和44年）の「同和対策事業特別措置法」施行以来、同和問題についての正しい理解と認識を深めるために進めてきた同和教育・啓発の成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、様々な人権問題の解決を図るための人権教育・啓発として創造的・発展的に再構築するものであること。
- (5) 人権が尊重される社会づくりの担い手は県民であるとの理念の下に、本県における人権教育・啓発の基本的な方針を示すものであり、行政機関、企業、民間団体等がそれぞれの役割を踏まえた上で、連携・協働し、実効ある人権教育・啓発を推進するものであること。

(略)

第3章 人権教育・啓発の推進

人権教育、人権啓発については「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」の第2条において、「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。」と規定されています。

この規定から、人権教育とは、基本的人権尊重の精神が正しく身に付くよう、学校教育及び社会教育において行われる教育活動であり、人権啓発とは広く県民の間に、人権尊重思想の普及高揚を図ることを目的として行われる研修・情報提供・広報活動等で、人権教育を除いたものであると整理することができます。

また、人権教育・啓発の推進に当たっては、様々な人権問題の固有の課題を踏まえた上で、その根底にある共通の構造を見極め、総合的・有機的な内容や手法についての研究開発を行う必要があります。

1 人権教育

(1) 学校教育における人権教育

イ 施策の基本方向

学校教育においては、幼稚園、小・中・高等学校が、それぞれの実態に応じて、人権尊重の精神の育成を基盤に据えた教育目標を設定し、その実現を目指した教育活動を展開する中で、幼児児童生徒が人権に関する知識や態度、実践力を身に付けることができるよう努めます。

2 人権啓発

(2) 企業における人権啓発

ア 現状と課題

企業は社会的存在である以上、社会性・公共性を有し、顧客・従業員・株主・地域住民・社会一般等に対し、各種の社会的責任を負っています。

昭和30年代から社会問題化してきた公害は、大切な自然や環境を破壊し、人間の健康や生命を脅かすものであり、企業の社会的責任が厳しく問われました。

また、1975年（昭和50年）に発覚した「部落地名総鑑」事件を契機として、同和問題解決のための企業の社会的責任が強く叫ばれるようになり、「企業内同和問題研修推進員制度」（現在、「公正採用選考人権啓発推進員制度」と改称）が設けられました。

さらに、1999年（平成11年）には、職業安定法の改正に伴い、同法に基づく「労働者の募集に関する指針」が示され、社会的差別の原因となる求職者等の個人情報の収集禁止や新規高等学校卒業予定者の全国高等学校統一用紙の使用等が明記されました。

今日、企業における公正な採用選考及び人権・同和問題に関する研修は、「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）を中心に取り組まれています。

国及び県においては、企業が社会的責任を自覚し、「推進員」が人権啓発活動を円滑に推進できるように、事業者や事業者団体を対象とする研修会の開催や啓発冊子「企業と人権－公正な採用選考－」の作成、配布に努めるとともに、企業内研修の際の講師のあっせん、啓発ビデオ等教材の提供を行いその支援に努めています。

また、仕事と子育ての両立を支援し、職場における男女共同参画を促進するほか、高齢者・障害者等の雇用の場の確保など人権に配慮した施策の推進に努めています。

しかしながら、依然として、本人の適性と能力に基づかない不適切な採用選考が見受けられるなど、就職における機会均等の確保は不十分な状況であり、また、近年の雇用情勢は、高齢者・障害者等の就業の確保についても厳しい状況にあります。

企業内においても、賃金や昇進など男女の均等な待遇の確保の問題やセクシュアル・ハラスメントの問題が発生しており、また、企業活動に伴う深刻な差別事象も発生しています。

1999年（平成11年）の人権擁護推進審議会答申でも指摘されているように「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」ことが引き続き重要な課題となっています。

イ 施策の基本方向

企業が社会的責任を更に自覚し、人権を大切にする企業づくりや人権尊重の意識の高い職場づくりが進むよう、事業者や事業者団体に対する啓発に努めます。

（ア）企業啓発の推進

「企業は、単に公正な競争を通じて利潤を追求するという経済的主体ではなく、広く社会にとって有用な存在でなければならない。」（（社）日本経済団体連合会「企業行動憲章」）ものです。

企業は、その社会的責任を自覚し、人権に配慮した企業活動が求められています。

このため、事業者やそこで働く人々の人権意識を深めるとともに、このことが企業活動に反映されるよう、企業内で取り組まれる啓発活動に、情報や教材の提供、研修講師等のあっせんを行うほか、研修担当者の資質向上のための研修を計画的・継続的に実施します。

（イ）人権尊重の企業づくり

企業で働く一人一人が希望にあふれ、その能力を発揮して生き生きとして働ける職場を実現

するためには、企業で働くすべての人の人権が尊重されることが必要です。

このため、人権が尊重される職場づくりに向けた主体的、自主的な取組が行われるよう、事業者や事業者団体に対して、様々な機会をとらえて啓発に努めます。

(ウ) 公正な採用選考の実現

公正な採用選考が実現されるためには、応募者本人の有する適性、能力を引き出し、これを有効に発揮させるという観点に立つことが必要です。

このため、職業安定法に基づく「労働者の募集に関する指針」や国、県、学校及び事業者団体等で構成する福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会における公正な採用選考に当たっての「申合せ」の周知徹底に努めます。

また、企業内の取組の中心となる「推進員」の設置を促進し、事業者や人事担当責任者等に対する実効ある研修の推進等、就職の機会均等を確保するため、関係行政機関が相互に連携・協力して啓発に努めます。

(6) 福岡県部落差別事象の発生に関する条例

（平成七年十月二十日）
（福岡県条例第三十七号）

（目的）

第一条 この条例は、同和地区（歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域をいう。以下同じ。）に居住していること又は居住していたことを理由となされる結婚及び就職に際しての差別事象（以下「結婚及び就職に際しての部落差別事象」という。）の発生の防止について、県、県民及び事業者の責務を明らかにするとともに、結婚及び就職に際しての同和地区への居住に係る調査（以下「調査」という。）の適正化に関し必要な事項を定めることにより、県民の基本的人権の擁護に寄与することを目的とする。

（県の責務）

第二条 県は、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生を防止し、県民の基本的人権の擁護に寄与するため、国及び市町村と協力して必要な啓発を行う責務を有する。

（県民及び事業者の責務）

第三条 県民及び事業者は、この条例の精神を尊重し、自ら啓発に努めるとともに、県が実施する施策に協力する責務を有する。

2 県民及び事業者は、調査を行い、又は依頼する行為、調査に関する資料等を提供、教示又は流布する行為その他の結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生につながるおそれのある行為をしてはならない。

（指導及び助言）

第四条 知事は、県民及び事業者に対し、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生を防止する上で必要な指導及び助言をすることができる。

（申出）

第五条 調査の対象とされた者又は当該調査の発生を知った者は、その旨を知事へ申し出ることができる。

（勧告等）

第六条 知事は、県の区域内に事務所若しくは事業所又は住所を有する事業者（以下「県内事業者」という。）が自ら調査を行い、又は調査を受託したと認めるときは、当該県内事業者に対し、当該調査を中止すべき旨並びに結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生の防止のために必要な措置をとるべき旨を勧告することができる。

2 知事は、前項の勧告を行うに当たり必要な限度において、県内事業者に対し、必要な資料の提出又は説明を求めることができる。

3 知事は、県内事業者が第一項の規定による勧告に従わないとき又は前項の規定により必要な資料の提出若しくは説明を求めた場合においてこれを拒否したときは、その旨を公表することができる。

4 知事は、前項の公表をしようとするときは、あらかじめ、当該県内事業者に対しその旨を通知し、当該県内事業者又はその代理人の出席を求め、意見の聴取を行わなければならない。

(解釈及び運用)

第七条 この条例は、基本的人権の尊重に基づいて、これを解釈し、及び運用するようにならなければならない。

(規則への委任)

第八条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附則

この条例は、公布の日から施行する。ただし、第五条及び第六条の規定は、平成八年一月一日から施行する。

(7) 求職者等の個人情報の取扱いについて

- 1 職業安定法（以下「法」といいます。）の改正（平成11年6月30日成立、同年12月1日施行）により、新たに求職者等の個人情報の取扱い（法第5条の4）の規定が設けられました。

この規定は、求職者、労働者になろうとする者等の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の募集の業務の目的達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定されています。

- 2 また、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等が規定されました。

労働者の募集を行う者は募集形態の如何（※文書募集、直接募集、委託募集）を問わず、法第5条の4の規定、指針第4を遵守して行わなければなりません。（※56ページ参照）

- 3 採用選考に当たっては、従来から応募者の適性と能力のみを判断基準としていただくとともに、身元調査は行わないよう事業主の皆様方をお願いしてきたところです。就職差別を未然に防ぎ、公正な採用選考を実施していただくため、この法の規定、指針だけを遵守するだけでなく、応募者の適性と能力を基準とした公正な採用選考を実施していただくようよろしくお願いいたします。

労働者募集に関する指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

職業安定法第48条に基づく「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」の求職者等の個人情報の取扱い関係部分。

第1 趣旨

この指針は、職業安定法（以下「法」という。）第3条、第5条の3、第5条の4、第33条の6及び第42条に定める事項等に関し、職業紹介事業者、労働者募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が適切に対処するために必要な事項について定めたものである。

第2、第3（略）

第4 法5条の4に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（1及び2において単に「個人情報」という。）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はないこと。

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

- (2) 職業紹介事業者等は、個人情報収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
- (3) 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の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、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。
- (4) 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はないこと。

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 個人情報の紛失、破壊及び改ざん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、厳重な管理を行わなければならないこと。
なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

- (3) 及び (4) (略)

3 個人情報の保護に関する法律の遵守等

1 及び 2 に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第3項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第4章第1節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

（注）「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

(8) 福岡県個人情報保護条例

本県では、平成4年10月に「福岡県個人情報保護条例」を施行して以来、個人情報の適正な取扱いの確保等により、個人の権利利益の保護に努めています。

事業者が取り扱う「個人情報」とは、個人に関する情報で、これに含まれる氏名、生年月日その他の記述等により、特定の個人を識別することができるものをいいます。

事業者が事業活動に伴ってこのような個人情報を取り扱うときは、個人情報の保護の重要性に鑑み、その適正な取扱いについて自主的に取り組むべき責務があります。

「福岡県個人情報保護条例」の第四章においては、民間事業者が個人情報の適正な取扱いに努めるよう定められており、県では、そのための適切な対応がとられるよう、意識啓発や指導、助言などを行っています。

なお、指導、助言に関しては、「事業者における個人情報の適正な取扱いに関する指導方針」も作成されています。

福岡県個人情報保護条例(抜粋)

平成十六年十二月二十七日

福岡県条例第五十七号

第四章 事業者が取り扱う個人情報の保護

(事業者の責務)

第四十五条 事業者は、個人情報の保護の重要性に鑑み、事業の実施に伴い個人情報を取り扱うときは、適正な取扱いをするよう努めなければならない。

(意識啓発等)

第四十六条 知事は、事業者において個人情報の取扱いが適正に行われるよう、意識啓発並びに指導及び助言を行うものとする。

2 知事は、前項の指導及び助言を行うに当たっては、あらかじめ、福岡県個人情報保護審議会の意見を聴いて個人情報の適正な取扱いに関する指導方針を作成し、これに基づいて行わなければならない。

(苦情相談の処理)

第四十七条 知事は、事業者が行う個人情報の取扱いについて苦情相談があったときは、これを適切に処理するよう努めなければならない。

(調査)

第四十八条 知事は、事業者が個人情報を不適正に取り扱っている疑いがあると認めるときは、事実を明らかにするために必要な限度において、当該事業者に対して説明又は資料の提出を求めることができる。

(勧告)

第四十九条 知事は、事業者が個人情報を著しく不適正に取り扱っていると認めるときは、福岡県個人情報保護審議会の意見を聴いて、当該事業者に対し、その取扱いを是正するよう勧告することができる。

(事実の公表)

第五十条 知事は、事業者が第四十八条の説明若しくは資料の提出の要請を拒んだとき、又は前条の勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。

2 知事は、前項の規定により公表をしようとするときは、事業者に対して意見陳述の機会を与え touten、福岡県個人情報保護審議会の意見を聴かなければならない。

○事業者における個人情報の適正な取扱いに関する指導方針

平成17年4月1日
福岡県告示第711号

1 趣旨

この指導方針は、事業者において個人情報の取扱いが適正に行われるよう、知事が指導及び助言を行うに当たり、福岡県個人情報保護条例（平成16年福岡県条例第57号）第46条第2項の規定に基づき、作成されたものである。

2 対象とする個人情報

この指導方針において対象とする個人情報とは、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第1項に規定する個人情報をいう。

3 指導及び助言の基本的考え方

事業者において個人情報の取扱いが適正に行われるよう、事業者の自主的な対応を助長することとする。

4 事業者における個人情報の適正な取扱いについて

事業者の個人情報の適正な取扱いに関し、事業者に対し、次の事項について指導及び助言を行うものとする。

(1) 個人情報の収集に関する事項

ア 個人情報の収集は、収集する事業者の正当な事業の範囲内において、個人情報を収集する目的（以下「収集目的」という。）を明確にし、収集目的を達成するために必要な範囲内で行うこと。

イ 個人情報の収集は、適法かつ公正な手段により行うこと。

ウ 収集目的は、原則として、個人情報を収集する際に、本人に明らかにすること。

エ 個人情報を本人以外から収集する場合は、本人の権利利益の侵害が生じないように行うこと。

(2) 個人情報の適正な管理に関する事項

ア 個人情報は、収集目的に必要な範囲内で、正確なものに保つこと。

イ 個人情報の漏えい、滅失及びき損の防止その他の個人情報の適切な管理のために必要な措置を講ずること。

(3) 個人情報の利用及び提供に関する事項

ア 個人情報の利用又は提供は、原則として収集目的の範囲内で行うこと。

イ 収集目的の範囲を超えて個人情報を利用し、又は提供しようとするときは、本人の了解がある場合又は本人の権利利益が侵害されるおそれのない場合に限ること。

(4) 自己情報の開示等に関する事項

本人から自己情報について開示、訂正または利用停止（消去又は提供の停止を含む。）を求められたときは、原則としてこれに応ずること。

(5) 責任体制の確立

事業者は、個人情報の適正な取扱いを行う責任体制の確立に努めること。

(6) 苦情処理

個人情報の取扱いに関する苦情があった場合は、適切に処理するよう努めること。

※ 個人情報の保護に関する法律（平成15年 法律第57号）第2条第1項

この法律において「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。

第2章 採用選考のあり方

本文中の表記について

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が平成14年（2002年）3月31日付で失効したことに伴い、法律上の対象地域等（「同和地区・同和地区住民」）の概念がなくなりました。

しかしながら、企業における採用選考に当たって、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が図られるよう、事業主の皆様方への啓発活動を引き続き展開することは必要です。

この啓発活動（研修等）において、同和問題の経緯等を説明するに当たっては、「同和地区」等の表記を行わないと問題点が不鮮明となりえることもありますので、当冊子では表記していることを申し添えます。

第1節 基本方針の決定

1 基本的な考え方

応募者の適性・能力
だけが基準である

人はだれも自分の能力にあった職業に就き、幸せな人生を送りたいと願っています。この願いは、すべての企業が応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を行って、はじめて実現します。

そのためには、採用選考は、「応募者の適性・能力が、求人職種の職務を遂行できるかどうか」だけを基準として行われるべきです。

本籍、家族状況、家庭環境などは、本人には責任のない事柄です。

家族状況とは、家族の構成、学歴、職業、勤務先、役職、配偶関係、同・別居などです。

家庭環境とは、資産、住宅の種類、家庭内の人間関係などです。

① 日本に居住している大韓民国と朝鮮民主主義人民共和国に国籍のある人、この資料では在日韓国・朝鮮人と略記する

このような、本人に責任のない事柄や、本来、自由であるべき思想・信条などを採用選考にからませるのは間違っています。同和関係者、障害者、母子・父子家庭の子ども、定時制・通信制学校の卒業者、外国籍の人、とりわけ在日韓国・朝鮮人^①などを適性・能力とかかわりなく、それだけの理由で排除することは許されません。

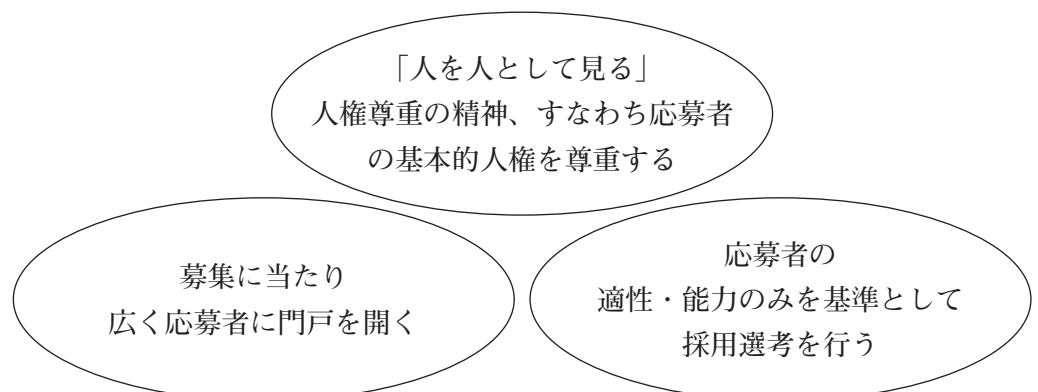
基本的人権を侵す採用の自由はあり得ない

憲法は、職業選択の自由をすべての人に保障しています。

それとともに、企業には、採用方針や採用基準、求人条件や採否の決定など、従業員を採用するにあたっての諸要件が採用の自由として認められています。

しかし、企業に採用の自由はあっても、不当な求人条件をつけたり、採用選考時に何を聞き、書かせてもよいはありません。応募者の基本的人権を侵してまでの採用の自由は認められません。

つまり、募集・採用選考に当たっては、次の点を基本的な考え方として実施することが大切です。



この基本的な考え方を、このあと詳しく解説いたします。採用選考の基本方針の決定にて今一度確認しましょう。

適性・能力とは

質問 採用選考は応募者の適性・能力のみを基準として行うべきだと思いますが、適性・能力とは何ですか。
また、求人する職種に対する適性・能力とありますが、この点も説明してください。

答 能力とは、ある職務を遂行する力です。私たちはみんなそれぞれ体格、体力、感覚的機能、知的機能、性格特性をもっています。これらの機能や特性で、採用選考時にすでにある職務を遂行する力として発達しているものがあります。これが能力です。

ところが、能力は固定的なものではありません。採用選考時に求人職種の職務を効果的に遂行する能力はなくても、就職後の教育・訓練によって、その能力が形成される可能性があります。この可能性、教育や訓練によって^{つちか}培い得る力を適性といいます。「特定の訓練を受け、あるいは経験を重ねる以前に、徴候として潜在的に存在している状態または傾向」というように適性が定義されるのは、この意味です。

採用選考にあたっては、応募者が職務を遂行するのに、現在もっている力（能力）だけでなく、将来教育や訓練によって持ち得る力（適性）を、合理的・総合的に判断すべきだ、という意味を正しくとらえてください。

職種に対する適性・能力とは何か

求人職種に対する適性や能力は、内容的に次の三つを含んでいます。

第1は、職務適応です。与えられる職務を遂行する上で要求されるさまざまな条件に、応募者がうまく適応できるかということです。

第2は、職場適応です。企業内の組織に適応する適性や能力です。

第3は、自己適応です。与えられる職務や職場にどのくらい満足し、生きがいを見い出せるかということです。仕事に対する興味などが関係します。

例えば、ある人が技術系の職場に採用されたとします。その人のもっている技能で仕事を十分なしとげたり、あるいは訓練で職務を遂行する能力が発揮できれば、職務適応はあります。しかし、職場の組織に適応できないのでは、職場適応に欠けています。また、職務適応、職場適応は十分でも、仕事に満足できないのでは、自己適応に欠けています。

採用選考は応募者の適性・能力のみを基準として行わなければいけないという意味と、その内容を正しく理解してください。

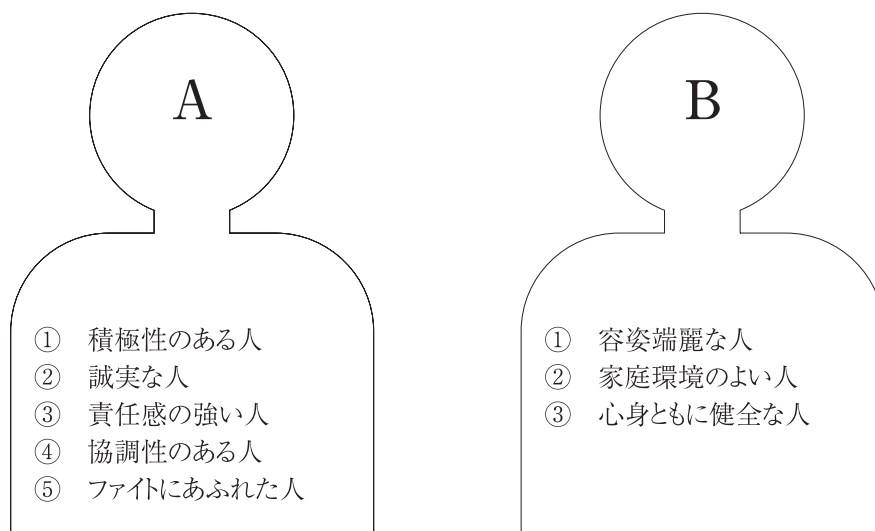
いわゆる「求める人物像」をどう考えるか

質問 求人活動におけるいわゆる「求める人物像」についてどのように考えたらいいか教えてください。

答 「企業は人なり」とよくいわれます。どのように技術や社会が進歩しても、企業を維持発展させる究極の力は、企業を構成する従業員です。

したがって、企業が従業員を募集する場合、それぞれの実態に合った、いわゆる「求める人物像」を設定し、求人活動を行っています。

このいわゆる「求める人物像」は、企業によってさまざまで、その内容は従来の例ですと、次の図のようなものがありました。



性格特性は客観的、公正に判断する

このうちAグループのものは、能力の性格特性に属するもので、採否決定の資料とすることができますが、次の点に留意してください。

第1は、性格特性についての評価は、面接者の主観的判断にゆだねられます。したがって、客観的に評価し、公正を期するために、面接は複数の人で行ってください。

第2は、性格特性は固定したものではありません。入社後の教育・訓練や本人の努力によって培うことができます。「従業員は育てるもの」という意味を正しく理解してください。

「求める人物像」を求人要項などに記載しない

なお、その内容が性格特性に関することでも、求人票、求人要項、学校への推薦依頼状（送付状）などには、いわゆる「求める人物像」を記載しないでください。学校に判断を依頼すると、教師の主観的判断が入りやすく、また、学校により判断基準に差があるなど、公正さを欠くおそれがあるからです。

適性・能力と無関係なことを判断の資料としない

Bグループのものは、性格特性ではありません。適性・能力とは関係のない事項です。①と②は本人に責任の取れることではありません。③は心身の健やかさを求めています、障害者を排除することにつながり、また思想（信条）にかかわることが多く、不当な基準です。したがって、採否決定の判断資料と

すべきではありません。

採用選考にあたっては、いわゆる「求める人物像」のみにこだわらずに、応募者の適性・能力を総合的に評価することが大切です。

2 採用方針、採用計画の樹立

次のことを見なおしましょう。

- ☐ 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。縁故のあるなし、性別等によって異なる取扱いをしていませんか。
- ☐ 同和関係者、障害者など、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。

採用方針・計画の原則を確立させる

従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、企業の事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して、決められているはずです。この決定の際、採用条件に適合するすべての人が応募できる原則を確立してください。企業が採用したいのは、その職務遂行に必要な適性・能力をもっている人です。したがって、すべての応募者の中から合理的な選考によって客観的に判断し、採否を決める原則を確立することが必要です。

人を特定して排除していないだろうか

採用方針や採用計画の中で、応募者の適性・能力とは関係なく、例えば、

- △ 同和関係者
- △ 定時制、通信制の学校の卒業者
- △ 障害者
- △ 外国籍の人（特に在日韓国・朝鮮人）
- △ 母子家庭や父子家庭の子ども
- △ 特定の思想をもつ人
- △ 特定の宗教を信仰する人

など、人を特定して排除していないでしょうか。「定時制、通信制の学校だから、全日制の学校の卒業者より劣っている」とか、「障害者だから多分仕事ができないだろう」と勝手に決めて、募集のとき除外する企業があります。

定時制、通信制の学校の卒業者や障害者の中にも、優れた適性・能力をもっている人がたくさんいます。

企業の発展を左右する力は、そこで働く従業員です。したがって、憶測や偏見によって採否を決定するのは、企業にとっても大きなマイナスです。「うちの会社の選考体制は、長い間にわたり改善を重ねてきた」と安心することなく、役員や採用担当者が交替しても、つねに、公正な採用選考を行う社内体制が確立されているかどうか見直してください。併せて、企業の採用方針や採用計画

が同和関係者や障害、難病のある方等、人を特定して一律に排除されているかのような表現になっていないか、採用選考を行う都度、必ず事前に総点検を行い、改善を図るようにしてください。

市販の図書をうのみにしない

なお、市販の図書の中には、就職差別を助長する内容の図書が見受けられます。これら図書の存在を知った場合は、関係行政機関（公共職業安定所、労働基準監督署、県や市町村の人権対策担当部課・教育委員会など）へ連絡してください。

行政で、発行所や企業などに対して適切な措置をとります。

3 選考基準、選考方法の策定

次のことを見なおしましょう。

- ☐ 採用する職種の職務遂行上必要な条件を基礎とした公正な基準ができていますか。(身体条件、知識、技能、履修科目などのうち、職務遂行上必要な条件は何か、どの程度のレベルが必要かなどの基準が明確になっていますか。)
- ☐ 選考基準に適合しているかどうか公正に評価する方法がとられていますか。
- ☐ 過去の慣習、経験だけにとらわれず応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていますか。
- ☐ 応募者の適性・能力を表面的に判断せず十分把握するための配慮がされていますか。

**合理的な選考基準の
確立が必要である**

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、どの分野の技能や経験がどの程度必要か、どのような身体条件（身体的要件、運動機能）が必要か、などを明確にしておかなければなりません。

採用する職種によって選考基準を定めることが必要ですが、この場合最も大切なのは、その基準の合理性です。例えば、高等学校卒業者を対象とする選考なのにそれ以上の高度な知識や技能を望んだり、職務に無関係な知識や身体条件などを求めるのは、正しい選考基準ではありません。また、だれでも欠点や短所があります。逆に、他人にはないその人の持ち味、良さがあります。この点を正しく判断できる基準を明確にしておかなければなりません。

採用選考は、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行うものです。

**選考方法の再検討が
必要である**

選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接などがあります。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検討する必要があります。

なお、新規学校卒業者は成長過程にあります。表面的な事項や学業成績だけでなく、潜在的な力や採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見出すよう配慮してください。

4 男女均等な採用選考ルール

企業には、従業員の採用に当たって、一定のルールに沿った採用選考を行うことが求められています。男女均等な募集・採用というのもそのルールの一つです。積極的な取組をお願いします。

男女均等な募集及び採用に関する法律と指針について

男女雇用機会均等法は、

- ① 労働者の募集及び採用における性別による差別を禁止しています。すなわち、男女で異なる取扱いをすることは、原則として禁止です。

* 例外的に、男女異なる扱いをすることが認められるのは、ポジティブ・アクションと適用除外に該当する場合のみです。

- ② 性別以外の事由を要件とする一定の措置についても、合理的な理由がない場合には、間接差別として禁止されます。

↓↓

【募集・採用に係る性別による差別の具体的な内容】

男女雇用機会均等法 第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別に関わりなく均等な機会を与えなければならない。	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。 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 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。 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。 ⑤求人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。	違法
---	--	------------------

【募集・採用に係る間接差別の具体的な内容】

男女雇用機会均等法 第7条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合、その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。	①労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。 ②コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、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。	合理的な理由がない場合 違法
---	---	-------------------------------------

より具体的な例が、「差別禁止指針」(平成18年厚生労働省告示第614号)に示されていますので、違法となる雇用管理がなされていないか、今一度ご確認ください(この指針は、厚生労働省ホームページに掲載されています。「<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/20000401-30-1.pdf>」)。

***あなたの企業の募集・採用活動について、以下の項目をチェックしてみましょう！**

「いる」、「ある」にチェックが付いた場合には、改善が必要です。

なお、男女均等な採用選考ルールについては、次のホームページでもご覧になれます。支店等でもぜひチェックしてみましょう。「<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/saiyou/>」

I 「採用計画及び募集」について

①「男性は幹部候補として基幹業務を担当、女性は補助業務を担当」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」という方針で採用計画が立てられていませんか

☐ いる ☐ いない

②事務職に女性のみとか営業職に男性のみを対象として募集が行われていませんか

☐ いる ☐ いない

③女性は結婚で退職する、得意先は男性の営業職を望んでいるというような理由で、男女別に採用職種が特定されていたり、男女別の採用人数が設定されていませんか

☐ いる ☐ いない

④女性に対してのみ未婚であること、子を有していないこと、自宅通勤などの条件を付けるなど、男女で異なる条件が設けられていませんか

☐ いる ☐ いない

⑤募集要綱が男子校又は女子校に限って配布されていたり、学校に推薦を依頼する際に男性又は女性をと指定していませんか

☐ いる ☐ いない

⑥募集に当たり、業務に不必要であるのに、「一定の身長・体重・体力があること」を要件としていませんか

☐ いる ☐ いない

⑦総合職の募集において、必要もないのに「全国転勤に応じられること」を要件としていませんか

☐ いる ☐ いない

II 「情報提供」について

①資料請求があっても男女いずれかにしか会社案内等の資料を送付していないといったことがありませんか

☐ ある ☐ ない

②会社案内等の資料の送付時期が男女で異なっていませんか

☐ いる ☐ いない

③男性には詳細な募集要綱と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要綱のみを送付する等、提供する情報の種類や内容が男女で異なるものとなっていませんか

☐ いる ☐ いない

④募集要項や就職情報誌の求人情報等において、男性又は女性を表す名称で募集職種を表示していたり、男女どちらか一方を採用対象としているような表現がされていませんか

☐ いる ☐ いない

III 「会社説明会及びセミナーの実施」について

①会社説明会やセミナーの開催案内の送付や参加受付が男性又は女性に限って行われている、総合職の会社説明会やセミナーへの参加が男性に、一般職の会社説明会やセミナーへの参加は女性に限定されていたりしませんか

☐ ある ☐ ない

②会社説明会やセミナーの実施日を男性と女性で別々に設け、女性に対する会社説明会が男性より遅く実施されていたり、実施会場が男性と女性とで異なる場所とされていない

☐ いる ☐ いない

③会社説明会やセミナーの会場で配布する資料が男性と女性とで異なっていたり、男性又は女性に対してのみ追加的な説明が行われていませんか

☐ いる ☐ いない

④会社説明会やセミナーにおいて、男性又は女性の採用について消極的であると思わせるような説明が行われていませんか

☐ いる ☐ いない

IV「採用試験の実施」について

①エントリーシートの受付や筆記試験の受付が男性又は女性に限られていたり、一部の男性又は女性にしか受験させないことになっていませんか

☐ いる ☐ いない

②採用試験の実施時期、応募方法が男女で異なっていませんか

☐ いる ☐ いない

③採用試験の実施に当たって、男性又は女性のみ追加的な試験を実施する等、男女異なる取扱いが行われていませんか

☐ いる ☐ いない

④面接において、男性又は女性にだけ質問したり、「女性は結婚、出産したら家庭に入るべきである」、「男性なら大きな仕事をするべき」といった発言が行われていませんか

☐ いる ☐ いない

*なお、男女の応募者に対してセクシュアルハラスメントとなるような質問等を行わないよう留意してください。

V「選考及び内定者の決定」について

①初めから「男性又は女性は採用しない」との方針のもとに募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で一方の性を不採用としたり、男性又は女性の選考終了後に女性又は男性を選考する等、男女いずれかの選考を優先させていませんか

☐ いる ☐ いない

②男性又は女性を優先させるような選考基準や、選考方法になっていませんか

☐ いる ☐ いない

③女性は、「自宅通勤可能な者」といった、一方の性については一定の条件を満たす者のみが選考の対象とされていませんか

☐ いる ☐ いない

④「一般的、平均的に男性又は女性はこうだから」といった先入観や「男性向き」、「女性向き」などの固定的な男女の役割分担意識に基づいた選考が行われていませんか

☐ いる ☐ いない

⑤採用基準に業務に不必要な「身長・体重・体力」を要件とする基準があり、それに基づいて選考が行われていませんか

☐ いる ☐ いない

⑥総合職の採用基準に、必要もないのに「全国転勤に応じられる者」という基準があり、それに基づいて選考が行われていませんか

☐ いる ☐ いない

★ 雇用環境・均等部では、労働者（求職者を含む）や事業主からの相談を受け付けています。

【問い合わせ先】

福岡労働局雇用環境・均等部

電話 092-411-4894

* 募集・採用に関すること以外の男女雇用機会均等法に関するその他の、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法に関する詳細についても、お気軽にお問い合わせ下さい。

5 障害者と在日韓国・朝鮮人の雇用

(1) 障害者の雇用

かつては軽度の障害者が施策の対象とされていた

障害があっても、基本的人権が保障されなければならないのは当然です。しかし、障害者が人間としての幸せを求めて積極的に社会活動に参加すべきだという認識が広まったのは最近です。

昭和25年（1950年）、身体障害者福祉法が施行されました。この法律はその目的を「身体障害者の更正を援助し、その更正のために必要な保護を行い、もって身体障害者の生活の安定に寄与する等その福祉の増進を図ることを目的とする」と定めていました。ここでいう更正はリハビリテーションともいわれ、最初は生産能力の回復に重点をおいた解釈がなされ、そのため、回復可能な比較的軽度の障害者が施策の対象と考えられがちでした。

身体障害者雇用促進法が制定された

昭和35年（1960年）、身体障害者雇用促進法が制定されました。「身体障害者がその能力に適合した職業に就くことを促進するために、各事業主は、雇用率を達成するよう努力しなければならない」という趣旨のもとに、雇用率が定められました。しかし、障害者の就業率はなかなか高まりませんでした。

障害者の働く権利の職業選択の自由を保障する必要性が強く認識されるようになり、昭和51年（1976年）、身体障害者雇用促進法が改正され、事業主の身体障害者雇用についての「努力義務」は「法的義務」へと強化されました。

身体障害者雇用促進法が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正された

この身体障害者雇用促進法は、昭和63年（1988年）4月からすべての障害者を対象とする「障害者の雇用の促進等に関する法律」へ改正され、すべての障害者に対して、職業紹介、職業指導などの職業リハビリテーションの措置を講じ、その雇用の促進と職業の安定を推進することとなりました。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」により知的障害者も雇用率の算定にあたってカウントされるようになり、平成5年（1993年）4月からは重度障害者の短時間労働者、平成18年（2006年）4月からは精神障害者もカウントされるようになりました。

平成22年（2010年）7月からは、短時間労働者が障害者雇用率制度の対象となりました。

また、障害者雇用率も段階的に引き上げられ、平成25年（2013年）4月1日からは以下のとおりとなっています。

法 定 雇 用 率

区 分		現行（障害者雇用率）
民間企業	人	2.0%
特殊法人	人	} 2.3%
公共企業体、地方公営企業	人	
官公庁	人	（ただし都道府県等の教育委員会は2.2%）

雇用率はまだ完全に達成されていない

厚生労働省は、各事業主に障害者の雇用を促し、雇用率を達成するように指導しています。その結果、障害者の雇用は徐々に改善されてきていますが、まだ雇用率の達成には至っていません。

平成27年（2015年）6月1日現在の民間企業の障害者の雇用状況は次のとおりです。

民間企業における障害者雇用状況

平成27年（2015）6月1日現在

区 分	対象企業数	雇 用 状 況			雇 用 率 達 成 企 業 の 割 合
		常用労働者数	障害者数	実雇用率	
福岡県	3,310企業	759,848.5人	14,294.0人	1.88%	50.2%
全 国	87,935企業	24,122,923.0人	453,133.5人	1.88%	47.2%

障害者の雇用促進は国際的課題である

国際連合は、昭和50年（1975年）12月の第30回総会で、「障害者は、経済的社会的保障を受け、相当の生活水準を保つ権利を有する。障害者は、その能力に従い、保障を受け、雇用され、また有益で生産的かつ報酬を受ける職業に従事し、労働組合に参加する権利を有する」という趣旨の障害者の権利宣言を採択しました。

昭和56年（1981年）は、国際障害者年でした。そのテーマは「完全参加と平等」で、「障害者に対して適切な援護、訓練及び指導を行い、適当な雇用の機会の創出」が目的の一つでした。

その精神を受け継いだ「国連障害者の10年」（昭和58年（1983年）～平成4年（1992年））や「アジア太平洋障害者の10年」（平成5年（1993年）～平成14年（2002年））により、障害者の社会参加は大きく進んできました。

障害者の雇用の促進は国際的な課題となっていることに注目してください。

雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となる

「障害者の雇用の促進に関する法律」が改正され、平成28年（2016年）4月から、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供が法的義務となります。

(例：障害を理由とする募集・採用時の差別的取扱い)

- ◆単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

(例：合理的配慮として募集・採用時に提供が必要な措置)

- ◆視覚障害のある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

※事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます

企業の採用基準が、障害や難病のある方が一律に排除されているかのような表現になっていないか、採用選考を行う都度、必ず事前に総点検を行い、改善を図るようにしてください。

また、合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況等に応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性の高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかは、障害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。合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

事業主の社会的責任

障害者とその適性・能力に応じた職業に就き社会に貢献するのは、大きな生きがいであり、大切なことです。人間として幸せに生きるために、働く権利と職業選択の自由を保障するのは社会の責任です。事業主は、職場や職務内容を再点検するとともに、施設や設備を改善するなどして、一人でも多くの障害者を雇用するよう努めてください。

助成・支援制度がある

障害者の雇用を容易にするために、障害者トライアル雇用事業、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業があります。

その外にも、新たに障害者を雇用する場合、あるいは障害者を雇用するにあたって施設・設備の改善をする場合等に多数の助成・支援制度がありますので、公共職業安定所（ハローワーク）にご相談ください。

(2) 在日韓国・朝鮮人の雇用

国籍で人を蔑視しない

日本には、現在212万人（平成26（2014）年末現在）の外国籍の方が在住していますが、そのうち約50万人（23.6%）が韓国・朝鮮人の方々です。終戦前から日本国籍を有して我が国に居住し、終戦後に「日本国との平和条約（サンフランシスコ平和条約）」の発効により日本の国籍を離脱した朝鮮半島出身者及びその子孫（以下、「在日韓国・朝鮮人」という。）がその多くを占めています。

「在日韓国・朝鮮人」の方々は、今日まで日本人と生活を共にし、我が国の発展に寄与されてきており、これからもできる限り安定した生活を営むことができるよう十分配慮していかなければなりません。特に生活基盤である職業生活について、就職の機会均等の確保を図ることが大変重要です。

「在日韓国・朝鮮人」の方々の多くは、入管特別法に基づき「特別永住者」という特別の法的地位（在留資格）が与えられており、就職などの活動に特に制限はありませんが、その採用選考においてはいまなお不適正な事象がみられます。

在日韓国・朝鮮人の

すべての人に就職の機会均等が確保されなければなりません。それなのに、

採用に消極的な企業が多い

多くの企業は、在日韓国・朝鮮人の方々の雇用に消極的です。

- △ 企業の信頼にかかわる
 - △ 職場内で何か問題が起こった場合に困る
 - △ 採用した経験がなく、労働管理に自信がない
 - △ 何となく韓国・朝鮮人の採用には抵抗がある
- などの不合理な考えがまだ残っています。

本名で応募したが不採用になった

高校3年間を本名で過ごしたC君は、本名で就職することに決めました。学校の先生と一緒に自動車関係のD社を訪問しました。高卒求人の申し込み依頼と本名のことを説明する目的でした。対応した専務に「学生は利害関係がなかったから成立したのだ」とか「会社のショールームで本名を呼んでショールームの雰囲気が壊れたらどうする」「このまま本名で就職したいと思っているのならその意思を変えなければ……そのときに会いましょう」と言われました。

C君の訴えを理解しよう

本名を否定されたC君は感想文で「もうそのときは絶望のどん底でした。食事もあり喉を通らず、眠れぬ日々が数日続きました。この会社訪問で思ったことは、本名で生きていくのは極めて困難であり、一つ間違えれば死を招くこともあり得るということです。」と訴えています。

C君は、平成2年（1990年）ハローワークの紹介で、カー用品販売会社に本名で就職しました。社長の評価も高く、将来は社の幹部として大いに期待されています。

国際人権規約の精神を生かそう

世界人権宣言は「すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する」（第23条）と規定しています。そして、国際人権規約は「この規約の締結国は、労働の権利を認めるものとし、この権利を保障するため適当な措置をとる。この権利には、すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む」（A規約第6条）と定めています。

事業主の皆様には「在日韓国・朝鮮人」の方々の就職問題について、より一層の理解と認識を深めていただき、公正な採用選考システムの確立による就職の機会均等を確保していただくようお願いいたします。

第2節 募集、応募書類

次のことを見なおしましょう。

- ☐ 求人票・求人要項は採用方針・採用計画等に基づき正しく記載されていますか。
- ☐ 新規中学校卒業者については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業者については「全国高等学校統一用紙」、また、新規大学等卒業者については、厚生労働省において、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」やJ I S規格の履歴書などの適正な応募用紙を使用していますか。
- ☐ 応募者から提出させる履歴書は、J I S規格のものを使用していますか。
- ☐ 応募書類として戸籍謄（抄）本や住民票などを要求したり、差別につながる項目のある応募用紙を使用していないか。

応募用紙をどう考えるか

各企業における採用方針や選考基準などは、採用を担当する一部の人しか知る機会がありません。そのため、採用方針や選考基準に就職差別につながる内容を含んでいても、募集段階まで表面化しません。

募集段階での問題は、応募書類として戸籍謄（抄）本や住民票の提出を求めたり、差別につながる項目を含んだ応募用紙を使用することです。

これらの提出を求める企業には同和問題の正しい理解・認識が不足し、採用方針や選考基準も社内で十分に検討されていない場合があります。

従業員の募集にあたっては、採用方針や選考基準を十分検討し、応募書類などにも就職差別につながる内容のものがいないか見なおしてください。

特に、各地に支社・支店・営業所などがある企業では、本社や本店で採用選考に関する基本方針を確立し、支社・支店・営業所への指導を徹底することが必要です。

1 募集

募集の方法はいろいろある

企業が従業員を募集する場合は、ハローワークの利用、学校への依頼、あるいは求人広告、店頭募集など、いろいろな方法があります。募集にあたり企業がどのような方法をとるかは、採用方針や採用計画などによって異なります。

しかし、どの方法をとるにしても、ハローワークを利用して労働市場の状況・求職者の概況を十分に把握することが望めます。

※ 文書募集： 募集主が労働者を募集する旨の広告を新聞、雑誌その他の刊行物に掲載し、労働者を募集することをいう。原則として自由に行うことができる。

(インターネットを利用して行う募集も文書募集となる。)

※ 直接募集： 労働者を雇用しようとする者が、文書募集以外の方法で、自ら又はその被用者をして行う労働者の募集をいい、原則として自由に行うことができる。

※ 委託募集（職業安定法第36条）：労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして労働者の募集に従事させる形態で行われる労働者募集をいう。

委託募集は、厚生労働大臣又は募集に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長の許可又は届出が必要です。

(1) ハローワークの利用

ハローワークの利用が最も望まれる

ハローワークを利用すると、さまざまな利点があります。

- ① 労働市場の概況や各種賃金情報（初任給・中途採用者）などの情報を提供します。
- ② コンピューターを活用し、求人者・求職者ニーズにあった職業相談、職業紹介を迅速・的確に行います。
- ③ 申し込んだ求人は、ハローワーク内に設置されている求人検索端末で公開され、全国ネットワークにより、就業場所の近くのハローワークで公開されるため、広い範囲から募集できます。

(2) 文書・委託募集

職業安定法では募集について規制している

ハローワークを利用しないで従業員を募集する場合には、法律上の規制があります。無期限・無秩序に従業員の募集を許すと、問題点が多く、弊害を生む

おそれがあるからです。従業員が意欲をもって働くためには、適正な方法で従業員を募集し、雇用することが必要です。委託募集については、ハローワークへ相談してください。

なお、中学校の新規卒業者は、職業などについての知識や経験が乏しく、職業を選択する力が十分でないため、学校とハローワークで職業指導を行う必要があります。したがって、新規中学校卒業者については、文書・委託募集を行うことは制限されています。

新規高等学校卒業者に係る文書募集はハローワークの確認を受けた求人に関し、

- ① 求人者管轄ハローワーク名、求人受付番号を記載すること。
- ② 求人票記載内容と異なる内容のものにしないこと。
- ③ 応募は学校またはハローワークを通じて行うこと。

を条件として、卒業年の前年の7月1日から行うことができます。

(3) 縁故募集

縁故募集はできるだけ避けるべきである

①民法上の親族であって、配偶者、6親等内の血族および3親等内の姻族

縁故の範囲は、事業主と親族関係^①にある人、従前から直接親交のある人です。この範囲内は縁故募集として認められます。

なお、縁故募集は雇用条件が不明確な場合が多く、早く離・転職する傾向が見受けられます。雇用条件を明確にするとともに離・転職を防止するためにも、ハローワークに求人を申し込んでください。

(4) 新規学校卒業者の求人申込み

新規学校卒業者の求人手続には特に注意が必要である

新規学校（中学校、高等学校、高専、短大、大学及び専修学校等）卒業者を対象として求人を行う場合は、次の点に注意してください。

また、取扱いの詳細は、ハローワーク、または、新卒応援ハローワークで配布している「新規学校卒業者の採用手引」をご確認ください。

- ① 新規中学校卒業者を対象とする求人は、中卒用求人票に記入の上、ハローワークに申し込んでください。
- ② 新規高等学校卒業者を対象とする求人は、求人申込書（高卒）に記入の上、ハローワークで記載内容が適正であることの確認印を受け、その求人票の写しにより高等学校へ申し込んでください。

求人活動のために学校を訪問する場合は、事前にハローワークで求人票の確認を受けてください。

なお、求人内容を変更する場合は、ただちに求人票の確認を受けたハロー

ワークに相談してください。

- ③ 新規大学等（高専、短大、大学）及び専修学校等（公共職業能力開発施設高卒2年訓練課程を含む。）卒業者を対象とする求人は、事業所を管轄する新卒応援ハローワーク（コーナー）または、各大学の事務局に申し込んでください。

なお、大学に申し込む際の求人票は、各大学所定の様式でも求人者が作成した様式でもかまいませんが、就職差別につながる事項が含まれている場合がありますので、事前に内容を必ず点検してください。新卒応援ハローワーク（コーナー）で配付する求人申込書を使用することが望まれます。

2 会社案内等

企業が作成する求人要項は、求人票の内容を補足し、事業・作業内容などについて応募者の理解を深めるために活用するものです。

しかし、その内容には就職差別につながるおそれのある事項が含まれていたり、求人票の記載内容と矛盾している場合があります。

求人要項は正しく記載されているか

これは応募者に無用の混乱を招くもとになり、また内容を誇張して表現すると応募者に過大の期待を抱かせることになりますので、注意してください。

求人要項や会社案内・経歴書などを求人票に添付する場合は、事前にハローワークに相談してください。

求人要項に記載する内容はどんなものか

求人要項に記載される内容には次のような事項があります。

- ① 当面従事する仕事の内容、昇進の状況、先輩の現況、待遇（給与・昇給・賞与の詳細、退職金制度など過去の実績を中心に紹介する）など。
- ② 会社・工場の概況を文章・写真・図表などで説明する。具体的な内容としては、生産品目・工場施設・機械設備の概況、取引先の状況、会社・工場の全景、工場・職場の内容の状況、新入社員実習の状況、従業員数、売上高の推移など。
- ③ 福利厚生施設などを文章や写真で説明する。宿舍の名称・所在地・棟数・寝具貸与の状況、医療施設の概要、教育・訓練の状況、食堂などの現況、体育・娯楽施設の状況、レクリエーション施設の状況、通学可能な定時制学校の名称・所在地・課程など。

3 応募書類

社用紙や古い様式の
履歴書には問題が多
い

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。しかし、応募用紙のうちいわゆる社用紙や古い様式の履歴書の項目の中には、職業選択の自由を侵し、就職差別につながる内容のものが見受けられます。

応募用紙に本籍を記入させたり、家族状況や家庭環境などの応募者の責任ではない事柄や、支持政党、宗教、尊敬する人物など思想・信条の自由にかかわる内容を記入させたりして、採否決定の判断資料とすることは間違いです。また、自宅付近の見取図を記入させるのは、身元調査を行う以外には必要ないはずです。

①74ページ参照
②82ページ参照

なお、応募用紙に記入を求められるこれらの事項や身元調査がなぜ就職差別につながるかは、第3節2の(4)の「面接のあり方^①」、3の「身元調査^②」で詳しく述べています。

身元調査や差別につながる項目のある応募用紙の使用は、直ちにやめてください。

全国高等学校統一用
紙が制定されている

このように、就職差別につながる内容を多く含んだ応募用紙の使用をやめ、応募者の適性・能力のみを基準とした公正な採用選考を実現するため、新規高等学校卒業者については、労働省（現厚生労働省）、文部省（現文部科学省）、全国高等学校長協会の三者で協議して「全国高等学校統一用紙」を定め、昭和48年（1973年）から全国的に使用しています。（平成17年（2005年）度改定）

高等学校卒業者の就
職問題に関する申合
せが行われている

この統一用紙の制定を契機として、各都道府県の関係機関で、高等学校卒業者の就職問題に関する申合せが行われています。

福岡県においては、福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会（厚生労働省福岡労働局、福岡県、福岡県高等学校進路指導研究協議会、福岡県経営者協会など関係16団体で構成）が、次の申合せを行っています。

高等学校卒業者の就職問題に関する申合せ

新規高等学校卒業者の就職問題について協議した結果、採用選考に際して……下記事項を厳守するよう関係者に周知徹底を図ることを申し合わせる。

記

1 応募書類について

求人者の行う採用のための選考は、……不合理な差別を排除するため、学校及び求人者は次の事項を遵守すること。

(1) 省略

(2) 求人者は全国高等学校統一用紙及び紹介書以外の提出を求めないこと。

2 採用選考について

就職希望者の職業選択の自由を保障し、就職の機会均等を確保するため、……とくに次の事項を遵守すること。

(1) 全国高等学校統一用紙の使用の趣旨にそい……就職差別につながるおそれのある質問（社用紙の提出を含む）や作文並びに調査等を行わないこと。

(2) 縁故者の優先採用を排するとともに障害者、欠親者、定時制・通信制在学者、外国籍者等についても公正な選考を行うこと。

(抜粋)

申合せの精神はすべての採用選考に共通である

履歴書の様式が J I S 規格で定められた

この申合せは、新規高等学校卒業者を対象として行われたものです。しかし、この精神は全ての採用選考に共通するものです。

また、以前から使用されていた市販の古い履歴書には、就職差別につながる内容が含まれていました。そのため、市販の履歴書の様式も昭和49年（1974年）日本工業規格（J I S 規格）によって定められましたので、J I S 規格またはその内容に準じた履歴書を使用してください。

近年、インターネット等による応募入力画面、用紙（エントリーシート）が、多くの企業で用いられています。応募書類は履歴書が基本ですが、これも、電子的媒体による応募書類という位置づけになります。ただし、新規中学校卒業者については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業者については、「全国高等学校統一用紙」に、それぞれ応募書類は限られています。

エントリーシートにて、応募者からさまざまなことがらを把握することにな

募集する対象者によっ
て応募書類は異なる

りますが、適性・能力に関係のない事項を記入・入力させないよう、事前に記入・入力内容を必ず点検してから使用してください。「本籍地」や「家族の状況」等、就職差別につながるおそれのある項目を設けてはいけません。

採用選考に際して提出を求める応募書類については、次の諸点に注意してください。

- ① 新規中学校卒業者については、厚生労働省、文部科学省協議のもとに、全国的に定められている応募書類「職業相談票（乙）」（63ページ参照）に限られています。
- ② 新規高等学校卒業者については、「全国高等学校統一用紙」（64ページ参照）に限られています。
- ③ 新規大学等（高専、短大、大学）及び専修学校等の卒業者については、学校に所定の応募書類がある場合には、それを使用してください。

所定の書類がない場合は、

△ 厚生労働省の示した「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」（66ページ参照）、または J I S 規格の履歴書(67ページ参照)

△ 学業成績証明書

△ 卒業見込証明書

のみとすることが望まれます。

- ④ 高等技術専門校修了者については、各都道府県あるいは各校で定めた様式を使用し、定めがない場合には J I S 規格の履歴書を使用してください。
- ⑤ 新規学校卒業者以外については、J I S 規格の履歴書を使用してください。
- ⑥ また、応募者から、戸籍謄（抄）本、住民票の写し、現住所の略図等、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書などの提出を求めないようにしましょう。
- ⑦ インターネット等による応募入力画面、用紙（エントリーシート）を使用する際には、適性・能力に関係のない事項を記入・入力させていないか、事前に記入・入力内容の点検を行ってください。直接の人事担当のみならず、エントリーシートの画面設計担当など社内の関係部署（外注している場合はその外注先会社）においても、申合せ事項の遵守をはじめとする「公正な採用選考」の考え方を十分理解し、適切な対応ができるよう、社内外の責任・点検・連絡の体制を整備しておく必要があります。

ただし、新規中学校卒業者については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業者については、「全国高等学校統一用紙」に、それぞれ応募書類は限られています。これ以外の書類及びインターネット等による応募入力画面、用紙（エントリーシート）は一切使用できません。

「全国高等学校統一用紙」を企業内研修等で
活用し、従業員の理解をより一層深めましょう

「全国高等学校統一用紙」の制定は、「社用紙」による差別選考（就職差別につながる事項が含まれた応募書類の使用）を防止するとともに、応募者の「適性・能力」を基準とした公正な採用選考の推進に大きく寄与しています。

その制定等については、次のような経過となっており、制定後においても、就職差別につながるおそれのある項目を削除するなど、着実に前進してきたことがわかります。

【制定経過】

○統一用紙ができるまで

就職差別につながる次のような項目がある応募書類が使用され、被差別状況下にある多くの生徒の進路を阻んできました。

〔※記載事項例：本籍地、家庭環境、親の職業、資産・収入、
信仰する宗教、支持政党、購読新聞等〕

一方で、学校関係者の研究会等で就職差別事件が報告され、就職差別撤廃の取組が広がっていきました。

○昭和45年

最初の統一用紙が大阪府で成立

○昭和46年

「近畿高等学校統一用紙」の使用開始

○昭和48年

労働省、文部省、全国高等学校長会の協議で「全国高等学校統一用紙」が制定され、全国で統一用紙の使用が開始される。

○昭和50年

「部落地名総鑑事件」発覚

○昭和52年

「企業内同和問題研修推進員」設置（現「公正採用選考人権啓発推進員」）

○平成8年

様式的大幅改訂（本籍地（都道府県のみ）、保護者の続柄と年齢、家族欄の削除等）

○平成17年（現行様式）

様式一部改定（押印廃止、「保護者氏名」削除等）

人権が尊重される職場をつくっていくためには、人事担当者のみならず、すべての従業員の方に、どのような項目が差別につながるかを正しく認識していただく必要があります。

そのためには、従業員に対する企業内研修などの場で、全国高等学校統一用紙が制定された経緯や、公正な採用選考の推進の取組について紹介することも有効と考えられます。

統一用紙が使用される一方で、面接時に家族の状況を聞くなどの不適正事象が報告されています（77ページ参照）。採用選考においては、今一度、統一用紙を用いる意味や、公正な採用選考のあり方を企業内で認識いただくことが大切です。

差別のない職場づくりを実現できるよう、企業内研修などの場を活用し、より一層、従業員の理解を深めていくようにしましょう。

*企業内研修の内容と方法については、107ページを参照してください。

新規中学校卒業予定者用「職業相談票（乙）」

1

学 校 名

中学校

2

氏 名

ふりがな

3

性 別

4

生 年 月 日

昭和 平成 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
国 語			
社 会			
数 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	

学年	欠席日数	主 な 理 由
1		
2		
3		

7

出 席 状 況

8

特 別 活 動

9

総 合 的 な 学 習 の 時 間

10

趣 味 ・ 特 技

11

身 体 状 況

平成 年 月 日	
身 長	cm
体 重	kg
視 力	右 ()
	左 ()
聴 力	右
	左
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。 〕

12

行 動 の 記 録

項 目	行 動 の 状 況	項 目	行 動 の 状 況
基 本 的 な 生 活 習 慣		思 いや り ・ 協 力	
健 康 ・ 体 力 の 向 上		生 命 尊 重 ・ 自 然 愛 護	
自 主 ・ 自 律		勤 労 ・ 奉 仕	
責 任 感		公 正 ・ 公 平	
創 意 工 夫		公 共 心 ・ 公 徳 心	

本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。

13

本人の長所・推薦事由等

平成 年 月 日

中学校長

(所在地)

(郵便番号)

(電話番号)

公共職業安定所

※安定所記載欄

受 付 番 号

(担当者印)

新規高等学校卒業予定者用「全国高等学校統一用紙」

(応募書類 その1)

資格等	取得年月	資格等の名称	
趣味・特技		校内外の諸活動	
志望の動機			
備考			

(別紙1)

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)

履 歴 書

写真をはる位置 (30×40mm)		
ふりがな	氏名	性別
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
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

$\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \log \left(\frac{\lambda_i}{\mu_i} \right)$

(応募書類 その2)

特別活動の記録		出席状況	欠席日数	1年	2年	3年	4年

身 体 状 況						検査日・平成	年 月
身長	cm	視	右 ()	聴	右	備考	
		力	左 ()	力	左		
体重	kg						

(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

記者 印

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

平成 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、全国高等学校校長協会の協議により平成17年度改定)

ふりがな	氏名	昭和・平成 年 月 日生	性別	現住所
学校名	入学 (第 学年) 編入学・転入学 平成 年 月			入学
課程名				
全・定・通	学 科 名	在学期間		
		平成 年 月 卒業・卒業見込		

[illegible]

	修得単位数			
	1年	2年	3年	4年
総合的な学習の時間				
留 学				

新規大学等卒業予定者用（専修学校、高等専門学校、短期大学、大学）
「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」

履歴書

平成 年 月 日 現在

写真をはる位置
(30mm×40mm)

ふりがな

氏名

生年月日

平成 年 月 日 (満 歳)

ふりがな

現住所

ふりがな

連絡先

年号

年

月

学歴・職歴

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 格 資 格		
志望の動機		

(注) 黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

履 歷 書

ふりがな	
氏 名	
年 月 日 生 (満 歳)	※ 男・女

3. 裏面のりづけ

ふりがな	電話
現住所 〒	
ふりがな	電話
連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入) 方	

[illegible]

2. 数字はアラビア数字で、文字はくずさず正確に書く。

年	月	学歴・職歴（各別にまとめて書く）
年	月	免許・資格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど	通勤時間	
	約	時間 分
	扶養家族数(配偶者を除く)	
	人	
	配偶者	配偶者の扶養義務
	※ 有・無	※ 有・無

本人希望記入欄（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れば記入）

※参考

ハローワークで配布しているJIS規格履歴書には、裏面に次のように採用選考の基本的な考え方や収集してはならない情報等について記載し、公正な採用選考が実施されるよう周知・啓発を図っています。

履歴書は、J I S（日本工業規格）のものを使いましょう

◎ 事業所（企業）のみなさまへ

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。

しかし、応募書類（いわゆる社用紙や旧様式の履歴書）の項目の中には、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内容のものが見受けられます。本籍、家族状況や家庭環境など応募者の責任ではない事柄や支持政党、宗教、尊敬する人物など思想・信教の自由にかかわる事柄を記入させて、採否決定の判断材料とすることは適正ではありません。

このため、職業安定機関や県では、新規高等学校卒業予定者については、「全国高等学校統一用紙」を、新規大学等卒業予定者については、厚生労働省が示した「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又はJ I Sの履歴書を、一般求職者については、J I Sの履歴書を使用するよう指導を行っています。

また、平成11年に職業安定法が改正され、求職者等の個人情報の取り扱いや同法に基づく指針が定められました。この指針により、原則として収集してはならない個人情報等が規定されています。

労働者の募集にあたっては、これらの趣旨をご理解のうえ、J I S規格の履歴書の提出を求めるとともに、戸籍謄本（抄本）を要求したり、就職差別につながるおそれのある事項を調査したりしないように注意してください。

◎ 採用試験を受けられるみなさまへ

採用試験（面接や筆記試験など）を受けるときには、事前に履歴書などの応募書類を提出しなければなりません。ところが、各会社が作成した社用紙や旧様式の履歴書には、本籍地や家族の勤務先などの項目を記入するようになっているものがあります。

このため、求人企業、事業所には、J I S（日本工業規格）の履歴書を使用するようお願いするとともに、次にあげるような項目については、就職差別につながるおそれがあるため、聞かない、書かせない、調べないよう指導しています。

* 本籍、出生地など

* 家族の状況（家族構成、職業、収入、資産など）

* 住居や近隣の状況、自宅付近の略図など

* 宗教、支持政党、思想、信条など

* 購読新聞・雑誌、愛読書など

これらは、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」であり、本人の「仕事をするうえでの能力や適性」つまり「仕事ができるかできないか」とも関係のないことです。

あなたやあなたの家族の基本的な人権を守るためにも、応募書類は裏に印刷しているものと同じ規格のものを使用してください。

なお、履歴書の書き方や面接の受け方について、わからない点があれば、お近くのハローワーク（公共職業安定所）にご相談ください。

福岡労働局・公共職業安定所
福岡県福祉労働部

第3節 選考の内容と採否の決定

1 総合的評価の必要性

応募者の総合的評価
が大切である

採用選考の際特に注意すべきことは、いろいろな方法によって多角的に応募者の評価を試みながら、結果的には部分的に評価しがちなことです。個人のあ
る部分を機械的にとらえ、それをまた機械的につなぎ合わせたのでは無意味で
す。多くの費用と労力を使いながら、結果的に採用した従業員が予期に反して
いたり、逆に、従業員からいえば、不満の多い希望のない職場になるのはその
ためです。したがって、どのような採用選考の方法をとるにしても、応募者の
総合的・全体的な評価が必要です。

2 選考の内容

(1) 学科試験のあり方

次のことを見なおしましょう。

- ☐ 学科試験は、求人職種の職務遂行上必要な知識をもっているかどうか
を判断するために実施していますか。
- ☐ 職務と関係のない高度な問題を出していませんか。

学科試験の意味を正
しくとらえる

学科試験は、応募者のもっている専門知識や一般常識、文章表現力などを記
述試験によって判断するもので、ほとんどの企業で実施しています。

しかし、その中には、当該職務と関係がない（と思われる）高度な問題が含
まれている場合があります。内容を十分点検してください。試験の内容は職種
ごとに決め、職務と関係のない問題や必要以上に高度な問題を出すのはやめま
しょう。

(2) 作文のあり方

次のことを見なおしましょう

- ☐ 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。

安易に作文を書かせない

作文は、応募者が自分の気持ちや意見を主体的に表現するものです。したがって、新聞やテレビなどマスコミ関係の記者や編集者などの選考の場合は、大きな比重を占めます。

しかし、これまで多くの企業で安易に作文を書かせてきました。題材によっては応募者は書きたくないことがあります。どんな人にも、どんな家庭にも、他人に言いたくないこと、触れられたくない事柄があります。特に、つらい苦しい毎日を生い立ちとして書かせたり、父（母）を知らない応募者に父（母）について語らせるのは残酷です。

また、表現力をみるためといいながら、実際には、その人の考え方（人生観、生き方）、家族状況や家庭環境などを調べてきました。安易に作文を課するのではなく、また題材についても十分配慮してください。

作文で、「私の生い立ち」「私の育った生活環境」「私の人生観」「尊敬する人物」「私の家庭」「生活記録を自伝風に」「私の家の職業」「私の父（母）を語る」などのように、家族状況や家庭環境、思想・信条を直接あるいは間接に書かせる題材は課さないでください。

(3) 適性検査のあり方

次のことを見なおしましょう

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

適性検査は目的にあったものを使用する

適性検査は、職業適性検査、職業興味検査、性格検査があり、それぞれの検査についていろいろな種類のものがあります。

適性検査を実施するときは判定の目的を明確にし、それに合った検査を行うことが必要です。

テストの判定や活用については、専門知識や経験を有する人が行うことが必要です。

なお、適性検査には本人の家庭環境や思想・信条などが推測できるものがありますので、このような検査を採用選考で使用しないでください。

従業員の人事考課は入社後一定期間の実績があり、若干の誤差があっても、次の考課で是正できます。しかし、採用選考の適性検査で応募者の当該職務に対する適性を完全につかむのはかなり困難です。適性検査を絶対視しないようにしましょう。

(4) 面接のあり方

次のことを見なおしましょう

- ☐ 応募者を緊張させない雰囲気づくりがなされていますか。
- ☐ 面接によって判断する基準を明確にしていますか。
- ☐ 第一印象や外見などにとらわれず、客観的に判断できる基準、方法が確立されていますか。
- ☐ 質問内容について、面接担当者全員で事前に十分な検討がされていますか。(面接担当者の独断が入り込む余地はありませんか)
- ☐ 面接は、観察力が鋭く、言葉が明瞭で、ものごとを客観的に判断し、感情に左右されない、適切な人が担当していますか。

誤った基準で面接している場合がある

採用選考の中で、面接は重要な比重を占めます。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。ところが、面接を担当する社長をはじめ人事担当者が誤った基準を面接にもち込み、応募者の思想・信条や、家族状況、家庭環境など、就職差別につながる質問をする場合があります。

採用選考における面接のあり方を体系的に考えてみましょう。

[1] 面接の目的

面接は採用選考の集大成である

面接の目的は、次の三つに大別されます。

第1に、**面接は応募者の総合的評価を目的**としています。

応募者の持っている適性・能力は、学科試験や履歴書（応募書類）などから判断できますが、それから得られる資料は部分的です。そのため、面接は学科試験や履歴書（応募書類）などによって得た資料をもとにして、応募者と面接担当者が一定の環境の中で相対し、これらの資料を確認し合うとともに、応募者の受け答えや反応の仕方も考慮して、総合的評価を行うのが目的です。

このように、面接は学科試験やその他のテストと無関係ではありません。むしろ採用選考の集大成といえます。

面接は情報交換の場である

第2に、**面接は求人者と応募者の情報交換の場**です。

応募者は、自ら選んだ企業に、希望に燃えて応募します。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を知るのは大切なことです。

また、求人者側も採用条件や採用後の労働条件などを詳しく説明し、お互いの情報の交換をしながら意思の疎通を図るのが面接の一つの目的です。

ある企業は、会社が仕事の内容などを応募者が正しく理解することを一つの大きな目的とし、面接を3段階に分けて実施しています。第1次は、2～3年前に入社した先輩の説明が中心です。第2次は6人の集団面接で、2～3人の課長クラスが担当します。自己PR、志望動機、学生生活（ゼミ、クラブ活動など出身校とどれだけのかわりをもったかが中心）、希望の職種・勤務地などが主な内容ですが、応募者の質問にも十分に答える時間をとっています。第3次は、役員の面接です。この企業では、求人者と応募者の情報交換、意思の疎通を面接の大きな目的としていることが注目されます。

面接は適性・能力の 判定の場である

第3に、面接は応募者の適性・能力の判定の場です。

応募者のもっている適性や能力は、学科試験や履歴書（応募書類）などで判定できない側面をもっています。したがって、面接では、筆記試験などで判定できない適性・能力を判定しなければなりません。例えば、会話の中から質問の意図や内容をとらえる力（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）などを、一定の基準に基づいて総合的に評価するのが目的です。

ある企業は、面接で評価する内容を大きく二つに分けています。第1は、応募書類から得られる資料の確認で、学習、スポーツ、趣味、志望の動機などです。第2は、面接で主として判断する適性や能力で、性格、表現力、理解・判断力などがここに含まれています。

[2] 面接の基準

面接の基準をはっきりさせる

筆記試験は解答が記入され、その結果は後まで残ります。しかし、面接はその場かぎりのものです。そのため、面接は筆記試験以上に十分な事前準備が必要です。

面接担当者は、学科試験の結果や履歴書（応募書類）から応募者の適性・能力に関し、面接時の総合的評価の資料を整理しておくことが望まれます。

そして、評価表を設けるなどして面接で判断する適性・能力の判断基準を統一し、第一印象や外見にとらわれることなく、客観的に判断する基準や方法をあらかじめ定めておかねばなりません。

[3] 面接の方法

面接には個人・集団
の方式がある

面接の方法には、一人ずつ面接する個人面接方式と、応募者を数人のグループに分けグループごとに面接する集団面接方式とがあります。集団面接方式には、集団で同時に面接する単純集団面接方式と、グループごとに一定のテーマを与えて応募者の間で討論する討論面接方式の二つがあります。

どの面接方式を実施するかは、求人職種、応募者の数、面接時間、面接場所などを考慮して決定してください。

ある企業では、高等学校卒業者の面接の場合は、質問する項目を表にして事前に知らせています。高校時代に打ち込んできたこと、クラブ活動、好きな学科、志望動機、自己PRなど10項目ですが、応募者にできるだけ普段の実力を発揮してもらうのが目的です。

[4] 質問の内容

質問の内容を事前に
統一しておく

質問の内容は、職務遂行に必要な応募者の適性・能力を判定する項目に限ってください。

適性、能力の判定に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、その内容は結果として採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

例えば、家族状況や家庭環境は、応募者によっては答えにくい場合があります。応募者に精神的な圧迫や苦痛を与えることにより、その心理的打撃は面接態度に現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは、結果として、その人を排除することにもつながり、真の意味で公正な採用選考とはいえません。

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る必要があります。そして、質問集を作り、事前に面接担当者全員で学習することが大切です。

[5] 面接担当者の決定

どんな人が面接を担
当すべきか

面接担当者を選定するにあたっては、面接技術、観察力、言葉の明瞭さなどに十分配慮することが大切です。感情に左右されやすい人や、客観的な判断力に欠けがちな人は面接担当者として不適格です。

面接は必ず複数の人
で行う

前に述べたように、公正さを期するため、面接は必ず複数で担当してください。しかし、担当者があまり多いと応募者に威圧感を与えるおそれがあります。

面接は気軽な雰囲気 の中で行う	[6] 面接時に特に配慮すべきこと 応募者は面接場では非常に緊張します。応募者に心理的動揺を与えたり、精神的負担をかけるような言動は慎み、お互いが気軽に話し合える雰囲気を作ることが大切です。
第一印象や外見だけで判断しない	[7] 面接の評定のあり方 面接の結果については、担当者全員が同じ条件で評定しそれを平均するか、それとも評定項目を分担して結果を総合するか、事前に十分打ち合わせ、調整することが必要です。 面接結果の評定にあたっては、特に次の諸点に注意してください。 ① 第一印象にこだわらないこと ② 外見のみによって、個人的には好悪感を抱かないこと ③ 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）と判断しないこと ④ 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こと
	[8] 面接評定の具体的事例 企業における面接評定の具体的な事例を85ページから94ページに記載していますので参考にしてください。
差別にもつながる質問が今もある	[9] 就職差別につながる質問内容の例 これまで、採用選考時における面接のあり方について述べてきました。面接で就職差別につながる質問をした企業にその理由を聞くと、多くの場合「面接にあたった人たちが研修を受けていない役員だったから」とか「部下から報告がなかったから、質問してはいけないと知らなかった。悪意があったわけではない」「応募者の緊張を和らげようと思って、世間話のつもりで家庭のことに触れた」「母子・父子家庭の子どもだから、励ます意味で触れた」「自分と同県人であり、故郷が懐かしかったので、つい触れた」などという答えが返ってきます。 しかし、これらは不適切な質問を正当化することには一切なりません。たびたび繰り返してきたように、採用選考は応募者のもっている適性・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・客観的な判断が重視されなければなりません。 具体的な質問の問題点は次のとおりです。

本籍などに関すること

- * あなたの本籍はどこですか
- * あなた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ますか
- * ○○町のどの辺ですか
- * 自宅付近の略図を書いてください ……など

本籍を調べる目的は
何だろうか

最近まで、採用選考にあたっては、必ずといってもよいほど、本籍を聞いたり、書かせたりしてきました。本籍を調べる習慣は、資本主義が発展しはじめた明治のころから、特に同和地区出身者を雇わないための手段として生まれたものだといわれています。そして、大正・昭和とこの習慣は引き継がれ、同和地区の人に対する就職差別に大きな役割を果たしてきました。

住所付近を詳しく聞くことは身元調査と同じである

また、現住所付近について詳しく聞いたり自宅付近の略図を書かせたりする理由として、「通勤する道順や方法を知りたかった」とか「もし何かあったとき、家族に連絡しなければならないので……」などと答える企業があります。しかし、これは入社して必要になったときに把握すればよいことで、採用選考の段階では必要ありません。住んでいる地域についていろいろ聞くのは身元調査をする目的だと受けとられても仕方がありません。

親の職業などの家族状況に関すること

- * あなたの家族の勤務先はどこですか、役職は何ですか
- * あなたの家の家業は何ですか
- * あなたの家族の収入はどれくらいですか
- * あなたの両親の学歴は
- * お父さん（お母さん）の死因は何ですか ……など

家族の職業などと適性・能力は関係ない

企業は、「家族が同業の会社に勤めていると、企業秘密が漏れるおそれがあるので好ましくない」「家族の職業を聞いて定着性を判断する」「金銭を扱う仕事をしてもらうので、家族の仕事がしっかりしていないと……」などと理由づけをします。しかし、これらの理由に共通しているのは、応募者の適性・能力にかかわりのない、本人の責任でない事項を、採否の判断基準にもちこんでいることです。

これは、「親がこうだから子どもも多分そうだろう」という偏った見方、本

人の責任でないことで責任をとらせようとする、基本的人権を無視した考え方です。

資産などの家庭環境に関すること

- * あなたのうちは、山林、田畑がどれくらいありますか
- * あなたが住んでいる家は、持家ですか、借家ですか
- * あなたの家庭は円満ですか
- * 親子の話し合いが十分に行われていますか ……など

家の資産を調べる目的は何か

資産の有無は、入社した後で企業に何らかの損害を与えたときに弁償する能力があるか、また、家庭の生活程度などを判断するために調べるものです。これは経済的に貧しい家庭の人を排除することになります。

また、家庭が円満とか、親子の対話などは主観的判断に属する事柄です。本人の適性・能力と関係ありません。

思想・信条・尊敬する人物に関すること

- * あなたの信条は何ですか
- * 家の宗教は何ですか
- * 政党は何党を支持していますか
- * 労働組合をどう思いますか
- * 尊敬する人物はだれですか
- * あなたはどんな人生観をもっていますか ……など

思想・信条の自由は憲法で保障されている

思想や信条、支持する政党や人生観などは、憲法で保障されている思想信条の自由に属する事柄です。それを採用選考の場にもちこむことは、応募者の基本的人権を侵すことになります。

以上、就職差別につながる質問の例をあげ、その理由を説明しました。これらは、一部の例です。各企業にて、採用選考にあたり、事前に十分検討しなおしてください

(5) 健康診断のあり方

次のことを見なおしましょう

- ☐ 職務と関係ない項目まで画一的に実施していませんか
- ☐ 応募者の立場を配慮した健康診断となっていますか

健康診断の目的を明確にする必要がある

採用選考時の「血液検査」等の健康診断は、求人職種の職務遂行上必要な要件に応募者がどの程度適合しているか、合理的に把握するものです。

これまで多くの企業で、職務と関係ない項目まで画一的に実施してきたきらいが見受けられます。求人職種の職務遂行に関係のない「血液検査」等の健康診断を実施し、それを採否の判断資料とすることは、応募者の立場に配慮しているとはいえません。

「血液検査」等の健康診断を実施するにあたっては、次の点に留意してください。

- ① 診断の項目は、事前に医師（産業医）と十分協議し、職務遂行上必要なものだけに限ること。
- ② 職務遂行の可否の判断は、医師（産業医）が行うこと。
- ③ 診断結果は、画一的・機械的に採否決定の判断資料としないこと。

雇入時の健康診断と区別する必要がある

①99ページ参照

なお、労働安全衛生規則に定める「雇入時の健康診断^①」は、採用選考時の健康診断とその趣旨が異なりますので同一視しないでください。

また、HIV感染の有無それ自体は、応募者の適性及び能力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。

さらに、B型、C型肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎としたものであり、厚生労働省では、地域や職場においてこれらの偏見を排するよう、正しい知識の普及・周知徹底に取り組んでいます。採用選考時に「血液検査」等の健康診断を実施することは、結果としてB型、C型肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあり、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。

色覚検査の廃止等について

色覚検査において異常と判別された方であっても、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います。

また、色覚検査において異常と判別される方について、業務に特別の支障がない場合にも、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、厚生労働省としては、平成13年（2001年）7月に労働安全衛生規則等の一部改正を行い、雇入時健康診断の項目としての色覚検査を廃止し、同年10月1日から施行しています。

労働者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、採用選考時の色覚検査を含む健康診断については、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。

3 身元調査

次のことを見なおしましょう

- ☐ 本籍、思想・信条、家族状況、家庭環境などの身元調査をしていますが。

身元調査をした企業がある

平成2年（1990年）佐賀県に本社のあるA社は、新規高等学校卒業者の採用選考に際し、興信所を利用して応募者全員の身元調査を行いました。調査の内容は、父親の職業と家業、兄の結婚相手、父親の離婚理由や田畑の耕作面積など、家族状況や家庭環境に関するものでした。

身元調査は典型的な就職差別である

企業の中には、人事の慣習として、企業独自で、あるいは興信所を利用するなどして身元を調査し採否決定の判断資料としているところがあります。

身元調査とは、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・信条などを調べることです。また、面接時に自宅付近について聞いたり、家庭環境などを聞くのも身元調査になります。

これらによって採否を決めるのは、憲法で保障された基本的人権、職業選択の自由を否定するもので、典型的な就職差別です。

福岡県部落差別の発生の防止に関する条例

①35ページ参照

福岡県では、平成7年（1995年）10月に制定した「福岡県部落差別事象の発生の防止に関する条例^①」によって、県民及び事業者が差別意識の解消に積極的に取り組むために、県には啓発を行う責務、県民及び事業者には自ら啓発に努める責務を有することを明らかにするとともに、結婚や就職に際して同和地区に居住していること又は居住していたことを調査してはならないことを定めています。

営業活動の自由も無制限ではない

しかし、興信所などを利用して身元調査を行う企業が今でもあります。興信所には確かに営業活動の自由があります。しかし、基本的人権としての働く権利を侵す調査は許されるものではありません。

4 採否の決定と決定後

(1) 採否の決定は迅速に

次のことを見なおしましょう

- ☐ 公平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、再検討していますか。
- ☐ 不採用の場合、その理由を明確にしていますか。

採否の決定は慎重に行おう

採否の決定は、企業にも、応募者にも、非常に重要なことです。最終的な決定にあたっては、公正な選考であったか、応募者の適性・能力を総合的に評価したか、などを慎重に検討してください。

採否は早く通知する

採否が決定したら、できるだけ早く通知書を出しましょう。不採用者にかかる採否通知書には、その理由を明確に附してください。

なお、新規中学校卒業者はハローワークへ、新規高等学校卒業者は学校及び学校を通じて応募者に文書をもって通知してください。

(2) 採用の決定（内定）から入社まで

次のことを見なおしましょう

- ☐ 採用が決定（内定）したからといって、入社前に就職承諾書以外の書類の提出を求めていますか。
- ☐ 入社の際、戸籍謄（抄）本、住民票などの提出を画一的に義務づけていませんか。
- ☐ 入社前に身元保証書の提出を求めていますか。

不要な書類は提出させない

企業の中には、採用が決定（内定）すると、すぐ就職承諾書以外の書類（身元保証書、家族調書など）の提出を求めるところがあります。しかし、福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会の「申合せ」により、入社日までは就職承諾書以外の書類の提出を求めないこととなっています。

また、就業規則の規定にしたがってとか、従業員カードに記入する必要上などの理由で、入社にあたり戸籍謄（抄）本や住民票などの提出を義務づけている企業があります。しかし、なぜそのような規定があるかを確かめると、明快な回答はほとんど得られません。

本籍は、採用選考の中でどのような役割を果たしてきたでしょうか。本籍を知り同和地区の人を排除してきた現実をしっかりと踏まえましょう。関係行政機関から「戸籍謄（抄）本をとってはいけない」「本籍を調べてはいけない」と指導されるから提出させないというのでは、企業での認識は不十分です。すべての人の人権を尊重し、国民の幸せに寄与するという企業活動の基本精神に立って、「本籍は採用選考において必要ない」との認識を深めてください。

なお、入社後の関係書類については第3章の3（97ページ参照）を参照してください。

身元保証書の提出は 入社後に

また、身元保証書を入社後に提出させるのは差し支えありません。しかし、採用選考の際や、採用内定後であっても入社前に提出を求めるのは誤っています。

職業安定法は差別的 取扱いを禁じている

職業安定法は、人種、国籍、信条、性別、社会的身分などを理由として、差別的な扱いをしてはならないと規定し、さらに、同法施行規則は労働者の雇用条件は専ら作業の遂行を基礎とすることを定めています。

同和関係者、心身の障害、あるいは人種・国籍などで就職差別をするのは許されません。基本的人権を尊重した公正な採用選考を実現してください。

5 面接評価の具体的事例

評価の方法は慎重に
検討する

ここで紹介する六つの例が模範的という意味ではありません。各企業で、採用職種に応じて、応募者の適性・能力を公正に判断するための内容・評価の方法をつくってください。

なお、点数の機械的な合計は、適性・能力を総合的に表していない場合があります。客観的・合理的と思える方法が、必ずしも総合的評価にならないことがあるのです。この点を特に注意して、各項目の評点を単純に合計するか、それとも各評点を考慮しながら総合評点を独自に出すか、慎重に検討してください。

学科試験を面接の中
で行っている企業が
ある

事例1 職種：事務員

設 問 事 例

	質 問 例	留 意 事 項
理解力・表現力	* 学校名と名前を教えてください * 当社を希望した動機は何ですか * 先生、保護者、知人、友人などから受験にあたって何かアドバイスがありましたか * 当社について、知っていることがあれば簡単に説明してください	* 容姿、印象によって左右されることがなく、面接における対応ぶりから把握する
行動力・指導性	* あなたの性格のどんな点が長所だと思いますか * クラブ活動、生徒会活動、学校行事などの中で、あなたは何かしていましたか * あなたの隣の席の電話が鳴り出しました 隣の人は席をはずしていますが、あなたはどうしますか	* 応募書類（統一様式）の「校内外の諸活動」欄、「特別活動の記録」欄、「本人の長所・推薦事由等」欄を参照する * 諸活動の質問において思想・信条などの話が出た場合は話題を変える
職場適応性・堅実性	* 学校生活で一生懸命やったこと、有意義だったことは何ですか * それはどうでしたか * ホームルームなどで意見が分かれたことがあると思いますが、あなたは多数派に属していたとします。そのとき少数派の意見について、あなたはどのように対処しますか (対処の方法で単純に評価せず、回答の過程も重視する)	* 応募書類（統一様式）の「校内外の諸活動」欄、「特別活動の記録」欄、「本人の長所・推薦事由等」欄を参照する * 問題が生じた時、あるいは困難に出会った時の対応をみるため、関連質問を行う。ただし、思想・信条につながるような質問にならないよう十分留意する
知識・学力	* 学校での得意科目は何ですか * 得意科目となったことに何か理由などがありますか、あったら話してください * 次の質問に答えてください (常識問題例の中から適宜質問する)	* 応募書類（統一様式）の「学習の記録」の欄を参照する * 学校からの調査書が基本であり、常識問題だけで知識・学力を判定しないよう注意する * 大学生等については専攻学科について質問する
質問受ける等	* 最後に補足しておきたいことや当社の就業条件などで聞いておきたいことがありましたら、質問してください。	* 質問には親切に答える

選 考 調 査

評定者

設定項目	評価基準（プラス）	評価基準（マイナス）	
理 解 力 表 現 力 (30点)	* 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 * 言葉が明瞭である * 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 * 言葉が不明瞭である * 「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 (15点)	* 気迫がある * 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 (15点)	* 温和で親しみやすい * 快活である * 寛大で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、意思が弱い * 自信過剰である * 頼りない * 気まぐれであきっぽい	A ☐ B ☐ C ☐ (点)
知 識 学 力 (20点)	(大学生等) * 専門知識を習得し、相手に分かりやすく説明できる	(大学生等) * 相手に分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	

面接は、管理職3人で行い、面接、作文と応募書類で採否を決定しています。

この企業の特徴は、

- ① 国語、数学、社会の常識問題を、ペーパーテスト形式でなく面接の中で実施し、問題によって見せる必要があるものには、あらかじめ大きな紙などに書いて提示しています。
- ② 評価基準をプラスとマイナスに区分し、項目ごとに分析しています。質問項目とは別に留意事項欄を設け、不適切な回答があった場合、話題を変えるように指導しています。
- ③ 具体的評定方法として、応募書類を評定の基準におき、面接での質問に対する回答によって補完し、さらに作文の結果を加味して総合的に評価しています。
- ④ 点数の配分は、面接80点、作文20点です。

事例2 職 種：事務員、技能工

8項目の評定項目を
設けている企業があ
る

受験者 氏 名						面接者 氏 名		
評 定 項 目	評 定					評点	記 事	
基 礎 知 識	5	4	3	2	1			
専 門 知 識	5	4	3	2	1			
表現力（発表力）	5	4	3	2	1			
態 度 ・ 動 作	5	4	3	2	1			
企業に対する関心度	5	4	3	2	1			
自 主 性 （ 意 欲 ）	5	4	3	2	1			
適 応 性	5	4	3	2	1			
協 力 性	5	4	3	2	1			
合 計								
特 記 事 項								

この企業は、面接で、基礎知識と専門知識のほかに、表現力（発表力）、態度・動作、企業に対する関心度、自主性（意欲）、適応性、協力性を5段階方式で評定しています。5段階にするか、3段階にするかは、企業で決定してください。

評定のための質問例と基準は次のとおりです。

なお、この企業では、例示した質問例、基準、評定表を最善のものと考えているわけではありません。よりよいものをつくる一つのステップと考える点は、他社の場合と同様です。

設 問 事 例

評定項目	評 定 基 準	質 問 例
基 礎 知 識 専 門 知 識	* 基礎知識はあるか * 専門知識はあるか	* 学科試験はむずかしかったと思いますか * 何ができましたか…（関連質問） * あなたの好きな学科は何ですか、面白いですか * どうしてその学科が好きなのですか
表 現 力 （発表力）	* 自分の考えを正しく、分かりやすく人に説明できるか * 質問に対する応答は的確か * 質問の内容を十分に理解しているか	* 全般を通じて評定する
態度・動作	* 動作はきびきびしているか * 態度は落ち着いているか	* 全般を通じて評定する
企業に対する関心度	* 当社についての知識を持っているか	* あなたが当社を志望した動機は何ですか
自 主 性 （意 欲）	* 仕事に対する責任感がおう盛で自ら進んで仕事ができるか	* （職務を説明して）入社したらどのような仕事をやってみたいですか
適 応 性	* 仕事に対する適応性があるか	* あなたの長所は、どういうところだと思いますか。自分の長所を伸ばすために日頃心がけていることがありますか
協 力 性	* 仲間と仲よく仕事がいけるか * 他人とよく調和できるか	* 自分と意見の違う人がいたらどうしますか * ○○○の趣味をおもちのようですがもう少し詳しく聞かせてください

事例3 職 種：事務員

面接で理解力、判断力、表現力、知識・学力、実行力、動作の6項目を評定している企業があります。

採 用 面 接 評 定 表

面接日	年 月 日	氏名		学校名	大学 高校	学部 科	面 接 担当者	
評定項目	観 察 項 目						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 * 誤りをなおすとき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、掘りさげにすぐれている							
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 * 分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 * とくにすぐれた知識、技能、資格などをもっている * 知識、経験などをうまく生かす応用力がある							
実 行 力	* 物事を追求してやり遂げる * 動作が活発である * 人をまとめて引っばっていく力がある * 問題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 * 自信をもって応答する * 自分の誤りを素直に認める * 批判されてもカッとしない * 相手の意見はよくきく * 形式的、つ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							
評 定								

質問は、観察のポイントを配慮し、統一しています。観察のポイントと質問例は次表です。ただし、質問内容は、一部の代表的なものに限っていることに注意してください。

設 問 事 例

評価項目	観察のポイント	質 問 内 容
会社に関する事項	* 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 * 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、知識を通じてその理解力、判断力	* 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 * どんな面を生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たりしましたか
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、これだけは他人に負けないなどについて自己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
そ の 他	* 応募者からの自由な質問をうけて、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せんか

事例4 職 種：技能工

担当者5人で総合判断している企業がある

受験番号		氏名		学校		卒業 年度	
質 問 事 項				所 見			
〇〇さんですね							
当社に来て会社の印象はどうでしたか							
筆記試験はどうでしたか							
志望の動機を教えてください							
当社はどんな製品を造っているかご存じですか							
学校では課外活動で、スポーツか何かやっていますか							
学校では、どんな科目が好きですか							
何か資格や技能をお持ちですか							
あなたの長所はどんなところだと思いますか							
あなたから聞きたいことはありませんか							
総合所見							
総合判断	A 採用したい B 採用を考慮することができる C 採用しない						

この企業は、観察のポイントと質問例との関連性を画一的に定めていません。面接担当者の自主性にゆだねています。

面接担当者は、それぞれの質問に対する回答から協力性、積極性、適応性、自主性、会社に対する知識と関心度、自己啓発意欲、表現力を3段階で採点します。

総合所見欄は個人的な意見を記載することなく、面接担当者全員（1班5人編成）の総合意見を記載します。総合判定も、5人の担当者の総合判断です。

なお、この事例で、「あなたから聞きたいことはありませんか」と質問していますが、前に述べたように、面接は情報交換の場ですから、他社の場合にもこの質問は含まれています。

事例5 職 種：販売員

面 接 評 定 表

平成 年 月 日

①面接担当者の質問
を聞く姿勢・態度

番号		氏名		学校名						
(導入質問) 筆記試験はどうでしたか。リラックスしてください。					評 価					
当社を就職先に選んだ理由は何ですか。					言 葉 遣 い	5	4	3	2	1
					明 朗 性	5	4	3	2	1
					礼儀正しさ	5	4	3	2	1
希望職種 1. 2.					身だしなみ	5	4	3	2	1
					素 直 さ ^①	5	4	3	2	1
希望勤務地 1. 2.					意 欲	5	4	3	2	1
					協 調 性	5	4	3	2	1
趣味はなんですか。					誠 実 性	5	4	3	2	1
					責 任 感	5	4	3	2	1
好きな学科					合 計 得 点	点				
何か特技・資格はありますか。資格を取得したのはいつですか。										
あなたの長所について教えてください。										
学校生活で一番意欲的に取り組んだ事はなんですか。										
採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で取り組みますか。										
お客様への良い対応、悪い対応とはどんな態度だと思いますか。										
チームワークをよくするには、どんな事に気をつけますか。										
何か質問はありますか。										
面接者所感										
総合判定	採 用	保 留	不採用	面接担当者						

この企業では、面接は3人で行い、言葉遣い、明朗性、身だしなみ、意欲、協調性、堅実性、責任感を5段階方式で評定しています。採用職種が販売員のため他の事例と異なり、言葉遣い、身だしなみを評定項目に取り入れているのが特徴です。

面接で確認と評価を
している例がある

事例6 職 種：事務員、販売員

事務員、販売員の採用にあたっての面接で、会社、販売商品についての知識などの質問がなされた上で、次のような確認、評価を行っている例があります。仕事の内容や労働条件を確認したり、商品への知識や関心度、さらには就業意欲が評価の対象となっています。

確 認 欄	当社の将来性は理解したか	☐	☐	☐
		十分理解した	ほぼ理解した	再度説明要す
	仕事については理解したか	☐	☐	☐
		十分理解した	ほぼ理解した	再度説明要す
	労働条件は理解したか	☐	☐	☐
		十分理解した	ほぼ理解した	再度説明要す

面 接 評 価 欄	商品に対する知識	☐	☐	☐
		あり	多少あり	なし
	商品に対する関心度	☐	☐	☐
		強い	普通	なし
	話し方（表現・応対用語）	☐	☐	☐
		良い	普通	悪い
	態度	☐	☐	☐
		落ち着いていてよい	普通	軽率
	就業意欲	☐	☐	☐
		旺盛である	普通	やや欠ける

総 合 評 価 欄	能 力	☐	☐	☐	☐
		十分ある	普 通	やや不足	欠ける
	適 性	☐	☐	☐	☐
		あ る	普 通	やや不足	欠ける
	総合所見	☐ ㊤ 人物、能力ともに得難いので、ぜひとも採用したい ☐ A 適任者とみられるので採用したい ☐ B 普通程度と判断する ☐ C ややものたりないが指導により向上が見込まれるので一応採用したい ☐ D 採用は避けたい			
	特記事項				

第3章 採用後の課題

1 近代的な労使関係

前近代的な労使関係
は清算されなければ
ならない

働く人たちの労働条件を確保し生命と生活を守ることは、企業の大切な責務です。労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法などの法律が働く人たちの労働条件や安全衛生について定めているのはそのためです。

ところで、労働基準法は、「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。」（第1条）とし、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」（第2条）ことを定めています。

このような規定が生まれたのは、かつては、労働者の基本的人権を全く無視した労使関係が我が国にあったからです。徒弟制度や奉公人制度、あるいは人身拘束、低賃金、長時間労働などの前近代的な労使関係がそれです。

日本国憲法は、国民に勤労の権利と義務を明記するとともに、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」（第27条第2項）ことを定めていますが、これに基づいて、労働基準法やその他の労働法が定められているわけです。

企業は、この憲法の精神を尊重しなければなりません。前近代的な労使関係を一扫し、近代的な労使関係を基に明るい職場づくりに努めることは、事業主の重大な責務です。近代的な労使関係をつくり、「人たるに値する」労働条件を保障するために、事業主は最大限の努力を払ってください。

2 均等待遇

すべての労働者に均
等な待遇を保障しな
ければならない

労働基準法の中で同和問題と最も直接的な関係があるのは、均等待遇の問題です。

日本国憲法第14条は、「すべて国民は、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、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」と定めています。これを受けて、労働基準法は、「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。」(第3条)と規定しています。

これは法の下での平等の原則を、労働関係において具体化するために設けられた条文ですが、このことを「均等待遇」といいます。本人の意志や努力ではどうすることもできない国籍や社会的身分によって、労働関係において差別をしてはいけないというのがその趣旨ですが、この「社会的身分とは、例えば同和関係者」と厚生労働省では解釈しています。また、「労働条件とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、災害補償、安全衛生、寄宿舎の設備等を含む労働者の職場での一切の待遇」のことです。

①3、13ページ参照

昭和50年(1975年)12月、「地名総鑑^①」の所在が発覚しました。この「地名総鑑」は、労働関係でどのような働きをするのでしょうか。

第1に指摘できるのは、「地名総鑑」は就職の機会均等を侵し、労働権を否定しているということです。この点についてはすでに説明しました。

第2は、企業内において、労務管理上、この「地名総鑑」が利用されるということです。

賃金、労働時間、安全衛生、災害補償などいろいろな労働条件で、同和関係者が差別的な取扱いを受けるおそれがあります。

もし、企業が同和関係者を労働条件において差別的な取扱いをすれば、労働基準法第3条に違反することになります。

なお、男女雇用機会均等法では、募集・採用(第5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、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(第6条)の各分野について、労働者の性別を理由とした差別的取扱いについては、原則として禁止となっております。

3 採用後の労働者の個人情報

労働者の個人情報については、労働者の個人情報の保護の一層の推進を図ることを目的として、「労働者の個人情報保護に関する行動指針」が平成12年12月20日に設けられました。この指針の中で、個人情報の処理は、労働者の雇用に関連する範囲内において、適法かつ公正に行われるものとする定められています。また、使用者は、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や思想、信条及び信仰に関する個人情報を収集してはならないとされています。

労働者の雇用に関連するものとしては、労働基準法及び労働安全衛生法において、使用者に備え付け・申請・届出が義務づけられている関係書類がいろいろあります。以前は、本籍欄は町名・番地まで記載するようになっていましたが、昭和50年（1975年）2月、労働省（現厚生労働省）労働基準局長、婦人少年局長（現雇用均等・児童家庭局・職業能力開発局）の連名通達により、次のような取扱いをすることになりました。

(1) 労働基準法関係

[1] 年齢証明書

年齢証明書について

労働基準法第57条で、使用者は、年少者（満18歳未満の者）を使用する場合は、年齢を証明する戸籍証明書を備え付けるように義務づけられていました。

しかし、現在は「氏名」と「生年月日」が記載されている「住民票記載事項の証明書」（証明願）を備えればよいことになっています。

手続きとしては、100、101ページ様式（証明願）及び（記載例）のように、年少者本人の住所、氏名、生年月日を記入した「証明願」によって市（区）町村長の証明をうけたものを「住民票記載事項の証明書」として交付を受けることとなります。

例として、北九州市においては、「住民票記載事項の証明書」の交付を受ける場合には、各区役所（区役所の出張所）に備え付けている「住民票の写しなどの交付請求書」（102ページ参照）により、交付を受けることになっています。

[2] 労働者名簿

労働基準法第107条及び同法施行規則第53条にて労働者名簿の備え付け、記入しなければならない事項が定められています。

(参考：労働基準法施行規則)

第五十三条 法第七十七条第一項の労働者名簿（様式第十九号）に記入しなければならない事項は、同条同項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。	
一	性別
二	住所
三	従事する業務の種類
四	雇入の年月日
五	退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）
六	死亡の年月日及びその原因
②	常時三十人未満の労働者を使用する事業においては、前項第三号に掲げる事項を記入することを要しない。

(参考：労働基準法)

第七十七条 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。	
②	前項の規定により記入すべき事項に変更があつた場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

[3] 就業規則

就業規則について

労働基準法第89条で、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し届け出ることが義務づけられています。

この就業規則において、採用時や慶弔金の支給時などに、戸籍謄（抄）本や住民票の写しなどの提出を義務づけられている場合がありますが、今後は本籍を除いた「住民票記載事項の証明書」によることができるよう、就業規則を変更してください。

なお、慶弔金の支給などで戸籍謄本などが必要な場合は、本人にその使用目的を十分説明して提示を求め、確認後は速やかに本人に返却してください。

(2) 労働安全衛生法関係

[4] 申請書

労働安全衛生法には、多くの申請書がありますが、すべての様式の記載事項中の本籍については、都道府県名だけ書いてください。

法令で関係のある申請書などは次のとおりです。

△健康管理手帳交付申請書（様式第7号）

書 替
△健康管理手帳再交付申請書（様式第10号）

△各種免許再交付・書替・更新申請書

△各種免許試験受験申請書

△各種作業主任者技能講習受講申請書

再交付
△各種技能講習修了証書 替 申請書

雇入時の健康診断について

①80ページ参照

[5] 雇入時の健康診断について

雇入時の健康診断は、労働安全衛生法第66条第1項、同規則第43条により労働者を雇い入れる時に行わなければならないことになっています。

この規則の趣旨は、労働者として雇い入れた人をどのような職場に配置するか、あるいは入社後の健康管理の基礎資料にするためのものです。

したがって、採用選考時の健康診断^①のようにまだ会社採用されるかわからない人を対象とするものではなく、あくまで雇い入れた人を健康診断の対象とするものです。

(参考：労働安全衛生規則第43条)

- (雇入時の健康診断)**
- 第四十三条** 事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、三月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目についてはこの限りではない。
- 一 既往歴及び業務歴の調査
 - 二 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
 - 三 身長、体重、腹囲、視力及び聴力(千ヘルツ及び四千ヘルツの音に係る聴力)をいう。次条第一項第三号において同じ。)の検査
 - 四 胸部エックス線検査
 - 五 血圧の測定
 - 六 血色素量及び赤血球数の検査(次条第一項第六号において「貧血検査」という。)
 - 七 血清グルタミクオキサロアセチククトランアミナーゼ(GOT)、血清グルタミクピルビククトランアミナーゼ(GPT)及びガンマグルタミルトランスぺプチターゼ(γ-GTP)の検査(次条第一項第七号において「肝機能検査」という。)
 - 八 低比重リポ蛋白コレステロール(LDLコレステロール)、高比重リポ蛋白コレステロール(HDLコレステロール)及び血清トリグリセライドの量の検査(次条第一項第八号において「血中脂質検査」という。)
 - 九 血糖検査
 - 十 尿中の糖及び蛋白の有無の検査(次条第一項第十号において「尿検査」という。)
 - 十一 心電図検査

証 明 申 請

市（区）町村長 殿

平成 年 月 日

申請人住所氏名

印

下記のとおり住民基本台帳に記録があることの証明を申請します。

住 所	番地 番 号	世帯主
氏 名	出生の年月日	世帯主との続柄
	明大昭平 年 月 日生	
	明大昭平 年 月 日生	
	明大昭平 年 月 日生	
	明大昭平 年 月 日生	
	明大昭平 年 月 日生	
	明大昭平 年 月 日生	
	明大昭平 年 月 日生	

上記のとおり相違ないことを証明します。

平成 年 月 日

市（区）町村長 氏名 印

「住民票記載事項の証明書」（証明申請）記載留意点

- 1 住民票記載事項の様式は、A 4 判（B 5 判）とし、複写可能用紙（裏面白紙）とすること。
- 2 証明依頼事項は、必要な事項にとどめ空欄は斜線で抹消すること。

〔記載例〕年齢証明の場合

下記のとおり住民基本台帳……

住所	〇〇県〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号		世帯主	〇 〇 〇 〇
氏 名		出 生 の 年 月 日		
〇 〇 〇 〇		明大昭平 〇〇年〇月〇日生		

上記のとおり……

- 3 証明申請にあたっては、住所、氏名、生年月日等必要事項について、正しく記入すること。

なお、記入事項に誤りがある場合には訂正が必要となるので、証明申請に当っては、申請人の印鑑を携行するようにしてください。

また、窓口に来た人の本人確認を行うため、運転免許証など本人と確認できる証明書類の提示が必要です。詳しくは関係市町村にお問い合わせください。

〈北九州市の例〉

▲住民票の写しなどの交付請求書〈表面〉

H26.9

住民票の写しなどの交付請求書 No.

(あて名)北九州市 区長 平成 年 月 日

※代理人のときは委任状が必要で、正当な目的がある場合のみ住民票の写しを請求することができます。(裏面をお読みください。)

あなた (窓口に来た方)

住所 (氏名を自署する場合は、押印を省略することができます) (明・大・昭・平・西暦)

フリガナ氏名 年 月 日生

住民票に記載されている方との関係 ☐ 本人・同一世帯員 ☐ その他 ()

使う方 (請求者)

住所 ☐ 上記と同じ

氏名 ☐ 上記と同じ (法人請求の場合のみ代表者印または社印が必要) 印

住民票に記載されている方との関係 ☐ 本人・同一世帯員 ☐ その他 ()

どなたのものですか

☐ 請求者の住所と同じ

住所 区

☐ 請求者の氏名と同じ (明・大・昭・平・西暦)

フリガナ氏名 年 月 日生

(明・大・昭・平・西暦)

年 月 日生

何が必要ですか

1 住民票の写し	2 記載事項証明(現況届)	3 その他の証明
世帯全員 世帯一部	世帯全員 世帯一部	
通 通	通 通	通

※下記の項目については記載を省略してよろしいですか。 ☐ 省略でよい
記載が必要な項目があれば、○をしてください。

1 本籍(日本人の方のみ)	外国人の方のみ
2 世帯主との続柄	1 通称名の変更履歴 6 在留資格・在留期間
3 その他・旧住所の履歴	2 氏名のカタカナ表記
	3 国籍
	4 中長期在留者・特別永住者であるかの表示
	5 在留カード番号・特別永住者証明書番号

何に使いますか

使用目的、提出先等を具体的に記入してください。

交付 照合 住(写)・免・バ・身障・在留・特永・保・年金・介・後・年長・診・学・キ・通

その他・口頭() 発行者() 番号()

有効期限・発行年月日(年 月 日)

受付 通 円

〈裏面〉

○住民基本台帳法第12条の3

(本人等以外の者の申出による住民票の写し等の交付)

- 1 自己の権利を行使し、又は自己の義務を履行するために住民票の記載事項を確認する必要がある者
- 2 国又は地方公共団体の機関に提出する必要がある者
- 3 前二号に掲げる者のほか、住民票の記載事項を利用する正当な理由がある者

○住民基本台帳法第47条第2項(罰則)

偽りその他不正の手段により、住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書の交付を受けた者は、30万円以下の罰金に処せられます。

(備考)

代理権限 委任状・戸籍謄本・登記事項証明・社員証
書類 その他 () 確認書

この請求書は、再生紙を使用しています。

第4章 企業内研修のあり方

第1節 企業内研修の成果と推進の条件

1 これまでの研修の成果

企業における人権問題の研修が次第に進展しています。喜ぶべき傾向ですが、予測したような成果が必ずしもあがっているとはいえません。具体的な調査結果でこの点の検討からはじめることにします。

大阪府の場合

平成2年（1990年）の大阪府の調査で注目されるのは、次の諸点です。

- ① 民間企業に勤務している人は、公務員・教員に比べれば、すべての項目でかなり遅れています。
- ② 経営・管理者は、研修会への参加、政治起源説の選択、特別措置法の認知ではかなりの水準ですが、他の項目では一般従業員と差がみられなかったり、遅れている場合さえあります。
- ③ 従業員300人以上の大企業勤務者は、経営・管理者と傾向が似ています。すなわち、研修会への参加、政治起源説の選択は多いのに、他の項目ではそうとはいえません。
- ④ 従業員が少ない企業ほど、研修会への参加は少なく、知識や理解が不十分です。この結果から強調されねばならないのは、大企業では研修の量的拡大だけでなく、その質を深めること、そして小企業では研修の拡大に努めることです。

《調査概要》 1990年調査、7,000サンプル、郵送法、有効回収3,958、56.5% （単位：%）

	研修会へ 参加した	政治起源 説を選択	特別措置 法を認知	同和教育 は必要	差別は残 っている	真剣に取 り組む	署名活動 に参加
公務・教育	74.1	75.1	66.5	48.6	61.6	64.9	57.3
経営・管理	35.0	54.1	49.0	22.3	32.5	35.7	33.8
300人以上	32.8	56.8	29.9	25.2	44.5	30.3	29.9
299人以下	26.0	40.8	28.1	25.0	49.0	31.8	32.7
99人以下	21.0	44.2	26.6	22.3	43.8	31.3	28.3
24人以下	14.7	41.0	22.1	17.6	40.4	29.6	28.0

平成元年（1989年）の福岡県の調査結果では、

福岡県の場合

- ① 「部落差別をするような人は人間として失格」を例外として、民間企業従業員の意識は公務員・教員に比べると大きく遅れています。
- ② また、50人以上の企業の従業員は、研修会への参加と「政治起源説」の回答では50人未満の企業の従業員を若干上回っていますが、他の項目では差は見られません。

① 7 ページ参照

なお、従業員50人を境にしたのは、福岡県では常時使用する従業員が30人以上である企業に対し、公正採用選考人権啓発推進員^①（旧企業内同和問題研修推進員）の設置を定めていますが、当面、50人以上の企業を中心に設置勧奨してきたからです。したがって、福岡県の場合も大阪府と同様に、大企業では研修の深化、小企業では研修の拡大の必要性が明らかなです。

《調査概要》 1989年調査、9,000サンプル、郵送法、有効回収4,730、52.6% （単位：%）

	研修会へ 参加した	政治起源 説を選択	特別措置 法を認知	同和教育 は必要	できる限 り協力	署名活動 に参加	人間とし て失格
公務・教育	77.2	46.8	46.8	28.6	34.9	53.4	42.1
50人以上	36.7	22.1	10.8	12.0	11.0	35.0	44.9
49人以下	29.3	19.5	10.0	10.5	9.1	35.6	44.9

2 企業内研修推進の条件

企業内研修を積極的に推進するためには二つの条件が必要です。

(1) 企業としての取組みの姿勢

全社的な取り組みの
態勢が必要である

企業における取組みを左右するのは、よくトップマネジメントの理解といわれます。確かにトップの理解は極めて重要ですが、この点に関して、次の2点に注意しましょう。

第1は、全社的な態勢の確立です。トップがいかに問題の重要性を理解したとしても、細かな指示・命令ができるはずがありません。そのため、トップの意向を受けて、その理念を具体化する全社あげての態勢が必要になります。やや角度をかえていえば、公正採用選考人権啓発推進員など担当者の活動を保障する態勢が全社的に確立していなければなりません。

トップ交替時に配慮
したい

第2は、トップ交替時の配慮です。人権問題に真剣に取り組んでいる企業の多くは差別事件をきっかけとしています。事件発生当時のトップは問題を真剣に受けとめていました。しかし、後任者は観念的には問題の重要性を理解しながらも、日常の業務に追われ、結果として消極的になりがちです。この点に関して、企業連絡会などがトップの研修に一段と力を入れることが望まれますが、個々の企業の努力がより必要なのは当然です。

また、社の理念・方針などを全従業員に徹底するための努力が大切ですし、研修推進のための委員会とその事務局の整備が必要なことはいうまでもありません。

(2) 研修リーダーの養成と研鑽

これからの企業は、人権尊重の視点に立って差別のない公正な採用選考を実施するとともに、従業員への研修を推進し、職場内からあらゆる差別を絶滅する努力を着実に積み重ねることが強く望まれます。そのためには、企業内の研修リーダーが大きな役割を担います。研修リーダーの活動について、各社で改めて検討しなおしたいものです。

リーダーを配置して
いる企業の問題点は
何か

人権問題に真剣に取り組む企業では、推進委員会の事務局に専任の職員を配置している例が大部分です。この専任職員は多くの場合研修リーダーを務め、相当(以上)長期に、体系的な学習に励んでいます。ほとんどの人がリーダーとして立派な力量を備えています。しかし、全国の支社・支店・営業所・工場など(以下「支社等」といいます。)の研修を数人の中央のリーダーがすべて担当することは不可能です。そのため、各支社等の推進責任者は、支社長や次長、あるいは総務課長などが担っ

ています。そして、各支社等の推進責任者は本社で研修を受け、あるいは中央のリーダーを中心とするブロック別の研修に参加するなどして、研鑽に努めています。研鑽に励む時間的余裕や資料に不自由しているリーダーが大部分といったら過言でしょうか。その結果として、支社等に専任（担当）者が配置されている場合は例外として、中央と地方のリーダーの格差の大きさに驚かされることがあります。研修組織が形式的に整備していることに満足するのではなく、全社あげて研修が拡大・深化するためにリーダーはどうであるべきか、検討しなおしたいものです。

一方、人権問題の重要性、研修の必要性が自覚できず、何の取組みもしていない企業があります。

研修を実施していない企業への希望

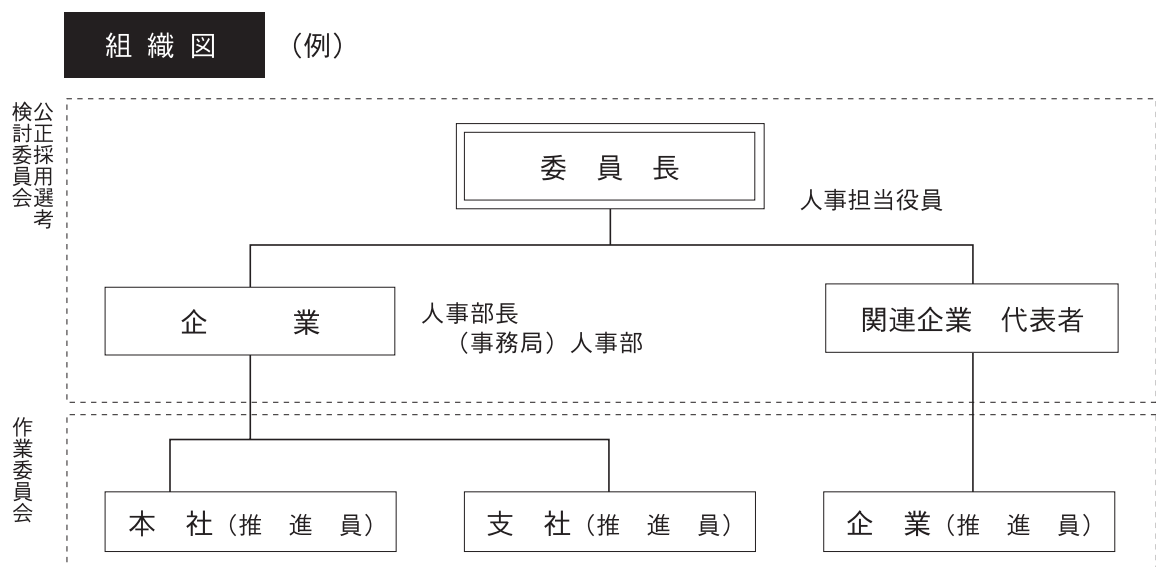
後にやや詳しく述べますが、企業が利潤の追求に努めるのは当然です。しかし、21世紀に生きる企業は、その社会貢献という理念を正しく受けとめるべきです。また、人権問題への取組みが、顧客からの信頼を得ること、かつ、従業員のモラルを高めるとともに、地域や社会からの信頼を得ることにもなり、企業の発展に役立つことを自覚することが大切です。この点の理解が深まると、行政や運動体からの求めに応じるという消極的対策ではなく、自らの意志で人権問題に対して積極的に取り組み、当然のこととして研修リーダーの養成に努めるようになるはずです。

リーダーになにが望まれるか

人権・同和問題をめぐる状況は変化を続けていますし、また研究は著しく進んでいます。そのため、研修リーダーは不断の研鑽に努めなければなりません。これからの企業内リーダーは、次の視点を持つことが望めます。

- ①人権・同和問題に正確で、豊かな知識と正しい構造的な理解を持つ
- ②あらゆる差別を許さない確固たる決意と積極的態度を身につける
- ③同和地区（関係者）、障害者などに深くかかわり・学んだ体験をもつ

リーダーの養成と研鑽のために各企業が一段と努力・配慮することを期待しています。



第2節 企業内研修の内容と方法

1 企業の役割の自覚

企業の「社会的責任」が強調された

企業内研修を展開する場合、企業がもつ役割を全従業員が正しく理解するように努めることが大切です。

企業が同和問題を中心とする人権問題に真剣に取り組み出したのは、昭和45年（1970年）以降でした。具体的な差別事件——就職差別や職場内の差別事件などに企業は動かざるをえませんでした。特に、昭和50年（1975年）に「部落地名総鑑^①」の存在が明るみにでて、企業のあり方が厳しく問われました。この当時、企業の「社会的責任」が強調されました。

① 3、13ページ参照

企業活動の基本は経済的機能を遂行することです。もっと簡明に言えば、商品の生産や販売、サービスの提供などを通して、顧客の信頼を得て利潤を獲得することが企業の目的です。この努力がなければ、出資者である株主に利益を配当し、従業員の生活を安定・向上させることはできません。経営者は企業を維持・発展させる「職務責任」を担っています。しかし、企業が利潤の追求だけを考えて社会的責任を果たさないと、企業は社会的に批判されその存続すら困難になります。

このころ「シビル・ミニマム」ということがいわれました。すべての市民・国民に保障される最低限度の福祉の水準という意味です。そして、企業がシビル・ミニマムを侵すような亜硫酸ガスを排出したり騒音や振動を起こしたりすると、住民運動が告発しました。欠陥商品や有害食品に対しては、消費者運動が追及しました。「企業は社会的責任を自主的に負担した上で利潤の確保に努力すべきである」（関西経済同友会）といわれるようになりました。

しかし、当時は社会的責任の達成を経営の重要な目標とする価値観にまでは高まっていませんでした。また、社会的責任として人権問題はあまり問題にされませんでした。

「社会貢献」論が登場した

ところが、平成2年（1990年）ごろから企業の「社会貢献」論が登場しました。例えば、平成3年（1991年）の経済同友会のアピールは、「これからの企業はモノフェイスであってはいけない。経済合理性だけを求めるべきでない」と強調しています。国内の成熟化や経済・環境問題のグローバル化、技術革新、情報化などのインパクトは、企業の社会的役割を根本的に問い直しています。企業は多様な価値観や顔を持ち、人間を重視するマルチフェイス企業であるべきだという考えが次第に強まっています。平成2年（1990年）に関西経済同友会は、「経営管理・組織面における行動基準」の一つとして「性・国籍・人種、宗教等に対する差別感を排除するために、社員教育・日常管理面で配慮がされ

ているか」と問いかけました。また、「企業市民としての行動基準」の一つとして「当該地域が困っていることに、耳を傾け、経済協力や技術移転以外にも企業或いは個人として役立つ方法を探すなど、地域社会の良きパートナーとして行動するように努めているか」と問題を提起しています。

企業の果たすべき役割について、考えは大きく変わっています。従業員一人ひとりがこの点について理解を深めることが大切です。

企業は同和問題の解決に直接責任を担っている

同和問題、人権問題にかかわる企業の課題は、従業員の研修の推進だけと錯覚している人がいるようです。確かに企業内研修の推進は大きな課題です。しかし、それとともに、企業は差別のない公正な採用選考を実施しなければなりません。同和関係者などの雇用の確保が問題の解決に大きな意味をもつからです。

同和問題の解決に企業がもつ意味を従業員一人ひとりが理解し、企業とともに問題解決に貢献することを期待したいものです。この理解が生まれない限り、従業員研修の成果があがったとはいえないと自覚すべきです。

2 研修を始めるときの問題点

(1) 学習意欲の喚起

日頃興味・関心のない問題は、いくら情熱をもって語りかけられても、自分のこととして真剣に考える人はいません。人権問題と無関係でないことを自覚し、学習意欲が高まれば自ら学びます。これからの研修ではこの点に特に重視されなければなりません、どうすればこの自覚は生まれるのでしょうか。特効薬はありませんが、次の諸点を具体的に語りかけ、理解を求めていくことが大切のように思われます。

「差別を差別としてとらえる目」をもつ

今の日本で自分の人権は守られ、また、他人の人権を侵したことはないと思っている人が大部分です。しかし、「差別を差別としてとらえる目」をもって私たちの周囲をみつめ直すと、多くの差別があります。在日韓国・朝鮮人の方々への差別、障害者差別、アイヌ民族への差別、職業差別、女性差別などに気づかないのは、「差別を差別としてとらえる目」がないからです。また、私たちの過去を謙虚に顧みると、差別とは無関係とはいえないはずで、女性を不当に蔑視したこと、母子・父子家庭や経済的に貧しい家庭の友達を揶揄（やゆ）したり、軽蔑した体験はないでしょうか。学歴や職種によって、意味なく侮蔑された思い出はないでしょうか。差別をとらえる目があると、差別し、差別され、差別を怖れてきた自分に気づくはずで、

差別は「する」人の不幸でもある

差別を「する」人、「される」人と単純に二分すべきではありません。だが、あえて分けていうと、差別は「される」人には耐えがたい苦痛、屈辱です。差別は自分の責任ではないのに、不当に社会的不利益を強いられ、幸せに生きていく願い・権利を侵され、人間としての誇りを傷つけられるからです。それとともに、差別する人も不幸だということに気づくべきです。意味なく人の心を傷つけ、死ぬような思いを味わわせることは、人間として名誉な、誇るべきことでしょうか。そうではなくて、恥ずべき、不幸なことです。差別は「する」人にも「される」人にも、非人間的なことです。演繹（えんえき）していえば、差別がある社会では、すべての人の真の幸せはないはずで、すべての人に共通する願いは、人間らしく幸せに生きていくことです。民主主義の究極の理想は、不当な社会的不利益をみんなの努力でなくしていくことです。この願い・理想が少しずつでも実現していれば喜ばしいのですが、今の社会はそうとはいえません。「みんなの力で、みんなが幸せになる」—このことをもっと真剣に考えるべきではないでしょうか。

同和問題と無関係ではありえない

同和問題は同和関係者や行政だけの問題と思っている人がいます。しかし、同和問題が解決しない限り、無関係ではありえません。差別を否定しながら、周囲の人に同調し周りの意見にしたがってする「同調型差別」が多くなっています。

昔の差別は、同和関係者への差別感情が原因でした。今でも差別感情は残存しています。だが、理屈ではみんな差別を否定するようになりました。差別を否定しながら、周囲に同調するための差別が多くなりました。同調型差別をしたり、させたりする可能性をみんなもっているはずですが、また、自分の利益（と思えること）のため差別することがあります。同和問題が解決しない限り、無関係とはいえません。

人権問題は中立的立場はない

現に差別がある社会では、差別をなくす努力をするか、それとも差別に無関心でいたり、逃避して差別を再生産するか、そのどちらかです。しかし、それを理解できずに、「自分は差別していない」と思いながら、差別を再生産している場合があります。

例えば、学校における同和教育は、次第に進展しています。人権週間などに、いろいろと学び、話し合い、子供ながらに感動を覚え、帰宅します。胸の思いを親に話したとき、差別の絶滅を目指し、前向きに子どもと語り合った親だけだったと言い切れるのでしょうか。「それはあなたの言うとおりのよ。でもね、世の中にはタテマエとホンネがあるの。大きくなったら分かるから、外で“部落”とか“同和”“差別”なんてあまり言いなさんなよ。大変なことになるから。」そう言った親に差別する意図は少しもなかったと思います。だが、子どもに「難しい、怖い問題なんだ。自分には関係ないことなんだ」という印象を与えたはずですが、無意識のうちに子どもに差別意識を植えつけてきたことが少なくなかったように思います。

差別がある社会で差別に無関心でいたり避けたりすると、結果として差別を再生産します。第三者的な態度は、問題の解決になんの役にも立ちません。

(2) 学習姿勢の確立

人権問題が自分の問題として自覚され学習意欲が高まっても、問題を考える姿勢が確立していないと正しい理解は得られません。人権問題を学ぶ姿勢として、特に次の3点が重要です。

謙虚な姿勢が必要である

同和地区（やその関係者）に偏見やマイナス・イメージをもっている人が少なくありません。科学的な根拠のない（部落像）（偏った観念や印象など）にこだわっている限り、いくら話を聞き、図書を読んでも、正しい理解は得られません。素直な気持ち、謙虚な態度で学ぶことが大切です。

表面的な理解は慎む

なにごとでもそうですが、現象の表面だけを見てはいけません。事実の背景、経過を掘り下げることが大切です。原因と結果を混同することは誤っています。特に、人権問題の場合は、現象を表面的にとらえて、差別が存在する責任を被差別者に押しつける傾向があります。同和地区に生起するあらゆる現実を部落差別の本質と関連づけて理解する姿勢、事実の奥に潜む事実を掘り下げる態度が必要です。

被差別者の立場に立つ努力を

差別を受けている人は、ほとんどの場合少数者です。多くの人は、被差別者の悲しみ・苦しみ、差別への怒り・憤り、解放への願い・決意・要求などを無視して、自分の経験・知識だけで問題を考えようとします。それでは理解は深まりません。少数の被差別者の立場に立ち、その気持ちに共感しようと努めるからこそ、理解は深まります。同和関係者でない人が関係者と全く同じ立場に立ち、その気持ちに完全に共感することはできないでしょう。しかし、同じ立場に立つ努力、その気持ちに共感しようと努めることはできるはずです。この努力が理解を深めます。

3 学習内容と方法の問題点

学習内容や方法について、特に注意すべき諸点について述べることにします。要点だけを羅列しますので、意味を正しく理解するように努めてください。

(1) 部落差別の現実

部落差別は心がけだけの問題ではない

部落差別は単に心がけだけの問題ではありません。同和対策審議会答申は「心理的差別」（差別意識）とともに「実態的差別」（部落住民の生活の中にある差別、例えば、教育、就業などで全体との格差がまだ存在している現実）があることを指摘しました。

視野を全国に広める

自分が居住していたり、勤務していたりしている地域の実態を知ることは大切ですが、それとともに、視野を全国的に広めるように努めたいものです。同和地区や同和関係者の実態は地域によって非常に異なります。部落解放運動のあり方、行政の姿勢も非常に違っています。同和问题ほど地域差の大きい問題は他にはないといっても過言ではないと思うほどです。視野を広めて同和問題の全体像を理解するように努めましょう。

マイナス・イメージを強めないよう気をつける

同和地区や同和関係者に対するマイナス・イメージが全体としてかなり強いことに注目すべきです。それとともに、部落差別の現実を語る中で、同和関係者に対する「貧困性」「劣位性」「後進性」などを強める可能性があることに注意しなければなりません。研修会に多く参加し、図書などを数多く読んでいる人の方が、同和関係者に「貧しく」「劣った」「遅れた」という印象をもっています。部落差別の厳しさを語ることは大切ですがそれとともに、同和関係者の明るさ、努力、連帯心の強さなどを具体的に知ることが大切です。

(2) 部落差別の歴史と解放運動

最近の研究成果を取り入れる

部落差別の歴史と解放運動の歩みについては、特に次の2点に注意したいと思います。

部落解放運動とのかかわりを自覚する

部落差別の歴史についての研究が急速に進んでいます。最近の研究成果を取り入れるとともに、地域の実態に即した歴史の学習を心がけることが大切です。

同和問題は同和関係者や行政だけの問題と思っている人が少なくありません。しかし、部落解放運動は私たち一人ひとりの生活とかかわっています。義務教育の教科書が無償化した原動力は部落解放運動でした。戸籍の公開制度を実現し、公正な採用選考を最初にそして最も強く訴えたのも部落解放運動でした。部落解放運動は同和問題の解決を目指していますが、それとともに、国民

の幸せ、民主主義の確立とかかわっていることを知るべきだと思います。

(3) 同和問題の解決の課題

問題解決の筋道を理解し、自分の課題を自覚する

これまでは「差別は不当です。差別をなくすため努力しましょう」という訴えが大部分でした。これからは「差別はこうすればなくなります。そのため“なにができ”“なにをすべきか”を自覚し、実践しましょう」と語りかけることが大切です。言葉を言い換えれば、同和問題解決の筋道を明らかにし、自分が果たすべき役割を理解することが望まれます。

誤った解決法を払拭する

「部落分散論」「自然解消論」「部落責任論」は、かなり学習した人でも容易には払拭されていません。これらの考えがなぜ問題の解決に結びつかないのか、具体的に理解する必要があります。

「ねたみ意識」を克服する

同和対策事業の進展、特に同和地区の環境改善が進んだ結果、「同和地区ばかりがよくなって」という「ねたみ意識」が強まっています。この考えのどこに問題があるのか、理解を深めることが大切です。

(4) 人権問題を学ぶ視点

「ものしり」になるだけでは意味がない

人権問題を学ぶのは、あらゆる差別をなくし、すべての人の人権が守られる社会を作るためです。そのための具体的な行動が今私たちに強く求められています。人権問題の「ものしり」になっても、何の意味もありません。知識的に豊かな人たちの差別事件が少なくないことを、この点の自覚を深めることが大切です。

「ブ」抜き、「サ」抜きの学習は避ける

同和問題だけでなく、広く人権問題を学ぶことは大切です。また、差別の厳しさだけを語るのではなくて、思いやりの気持ち・協力し合う精神などを訴えるのも大切なことです。しかし、最近の学習の中には「仲良し運動」的なものがないとはいえません。それでは差別に対する憤りは生まれてきません。「ブ」(部落)抜き、「サ」(差別)抜きの学習にならないように気をつけるべきです。

(5) 方法上の問題

継続的な学習が必要である

人びとの意識・態度を変えるためには、継続的・体系的な学習が必要なることを調査結果は教えています。研修会などに数多く参加した人の意識は必ずば抜けています。1～2回参加した人は、参加経験のない人とあまり変わりません。単発的な学習ではあまり効果がないことを示しています。

創造と反復を調和する

ワンパターンの学習ではなく、新鮮で魅力のある学習（内容、方法とも）の創造に努めたいものです。しかし、基礎的な問題は反復しなければなりません。創造と繰り返しをどう調和させていくかが今後の大きな課題の一つです。

学習者の自主性を尊重する

どのような学習でもそうですが、参加者の主体性を尊重し、押しつけは避けなければなりません。また、あまり理論に走るよりは、具体的な事実で語りかけ、みんなの納得を得るように努めましょう。

企業の独自性を尊重する

各企業はそれぞれ個性を持っています。その独自性を重視すべきです。三交替勤務のところ、多くの社員が営業活動をしている場合—企業の状況に応じた研修を展開したいものです。また、研修は黒板を背にして「今から研修をはじめます」と宣言しなくても、進めることができます。毎朝ミーティングのとき、4～5分の話継続してもよいし、新聞記事などの感想を書いてもらい、これを基礎に話し合いを行うことも効果的でしょう。それぞれの企業の状況に応じた独自の学習を心がけたいものです。

各企業ともいろいろな課題があるでしょうが、企業の「社会貢献」の理念を常に想起し、すばらしい研修が展開することを期待し、祈念いたします。

福岡県のホームページにこの冊子を掲載しています。
URL:www.pref.fukuoka.lg.jp/gyosei-shiryo/kigyotojinken.html
または、県ホームページで「企業と人権」と検索
貴社での研修資料にどうぞご活用ください。

公正採用選考人権啓発推進員制度のご案内

◆ 制度の目的

日本国憲法に明記されている「職業選択の自由」を保障し、すべての人々の就職の機会均等が確保されるためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題を正しく認識し、応募者本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を行っていただく必要があります。

このため、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適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おります。

◆ 制度の内容

厚生労働省では、昭和52（1977）年度から、各事業所に「企業内同和問題研修推進員」を設置し、同和問題の正しい理解・認識の徹底、公正な採用選考システム確立などを推進してきました。

この企業内同和問題研修推進員は、現在「公正採用選考人権啓発推進員」と名称を替えて、採用選考に関わる同和問題をはじめとするあらゆる人権問題に取り組むこととなっています。

すでに、多数の事業所において「推進員」が設置されており、主体的な取組みが進められていますが、まだ設置されていない事業所にあつては、早急に設置していただく必要があります。

推進員の設置は、別紙の「公正採用選考人権啓発推進員 選任・異動 報告書」を貴社の管轄公共職業安定所長へご提出いただきますようお願いいたします。

また、すでに設置されている事業所においては、本制度の趣旨を十分ご理解の上、公共職業安定所（ハローワーク）等が実施する研修会には、「推進員」が必ずご出席できるようご配慮をお願いいたします。

◆ 推進員設置要綱（抜粋）

◎ 設置対象事業所

- (1) 常時使用する従業員の数が30人以上である事業所
(注：厚生労働省は、100人以上)
- (2) (1)のほか、公共職業安定所が設置することが適当であると認める事業所

◎ 研修推進員の役割

推進員は、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について、中心的な役割を果たすものとする。

- (1) 公正な採用選考システムの確立を図ること
- (2) 企業内研修計画の樹立及び実施に関すること
- (3) 職業安定行政機関との連絡に関すること
- (4) 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

◎ 研修推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考に関する事項について相当の権限を有する者から選任する。

福岡労働局・公共職業安定所（ハローワーク）

〈職業紹介事業所、労働者派遣事業所用〉

※ 定期 現地 許可 届出 ()

FAX送付先 092-434-9771
問合せ先 福岡労働局職業安定部需給調整事業課
092-434-9711

公正採用選考人権啓発推進員 選任 異動 報告書

啓発推進員氏名		補助者氏名	
役職名		役職名	
選任・異動年月日	平成 年 月 日	選任・異動年月日	平成 年 月 日
従業員数	人	備考	
前任者氏名 (異動の場合のみ記入)		前任者氏名 (異動の場合のみ記入)	

公正採用選考人権啓発推進員を上記のとおり 選任 異動 しましたので報告します。

平成 年 月 日
____公共職業安定所長 殿
(福岡労働局職業安定部需給調整事業課経由)

〒
所在地 _____
事業所名 _____
代表者名 _____ ㊟
電話番号 _____
FAX番号 _____

※ 職業紹介事業所、労働者派遣事業所は、許可・届出番号を記入してください。
職業紹介事業 許可・届出番号 ()
労働者派遣事業 許可・届出番号 ()

公正採用選考人権啓発推進員
選任異動報告書

啓発推進員氏名		補助者氏名	
役職名		役職名	
選任・異動年月日	平成 年 月 日	選任・異動年月日	平成 年 月 日
従業員数	人	備考	
前任者氏名 (異動の場合のみ記入)		前任者氏名 (異動の場合のみ記入)	

公正採用選考人権啓発推進員を上記のとおり
選任異動しましたので報告します。

平成 年 月 日

公共職業安定所長 殿

〒
所在地 _____

事業所名 _____

代表者名 _____ ㊟

電話番号 _____

FAX番号 _____

【ご案内】 公正採用選考人権啓発推進員を設置している場合は、競争入札参加資格審査で加点されます

福岡県では、競争入札参加資格審査の手続きにおいて、地域での社会貢献活動を評価する制度を導入しています。福岡県が推進いたします施策への積極的なご協力をお願いするとともにご協力いただいた地場事業者の方の評価を底上げすることが目的です。

制度の概要につきましては、県のホームページ（<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/>）をご覧ください。

評価項目の一つに「公正な採用選考」の取組として、「公正採用選考人権啓発推進員を設置している場合」を設けています。

当該項目の評価にあたっては、競争入札参加資格審査申請の際に、事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）が確認した「地域貢献活動評価確認書」を添付することが必要です。

公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置及び確認書の発行等については、以下のとおりです。

1 推進員の設置手続きについて

推進員には、雇用主や人事担当責任者等の採用選考に相当の権限を有する者から選任していただきます。

推進員を選任後は、事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）に「公正採用選考人権啓発推進員 選任 報告書」を提出してください。

2 競争入札参加資格者資格審査で加点を受けるために必要な書類、手続きについて

推進員の設置を確認するため、入札参加資格申請時に「地域貢献活動評価確認書（21）」を添付して提出することとなります。

確認書は、事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）で発行します。申請前に、必要な事項を記載の上、公共職業安定所（ハローワーク）にて推進員設置の確認を受けてください。

*** 様式について**

「公正採用選考人権啓発推進員 選任・異動 報告書」様式：前ページに掲載

「地域貢献活動評価確認書（21）」様式：次ページに掲載

また、県のホームページ（URL は下記参照）からダウンロードすることもできます。

[<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/a06/suisininsetti.html>]

3 地域貢献活動評価の要件

①建設工事：審査基準日に推進員を設置していること。

評価点：推進員を設置している場合は、5点を加点（ただし、評価項目全体で100点が上限）

②物品・サービス関係：競争入札参加資格審査申請時に推進員を設置していること。

評価点：推進員を設置している場合は、3点を加点（ただし、評価項目全体で20点が上限）

4 問い合わせ

（1）公正採用選考人権啓発推進員制度全般に関すること

福岡県福祉労働部労働局労働政策課 TEL092-643-3592 FAX092-643-3588

（2）具体的な公正採用選考人権啓発推進員の設置報告や、公正な採用選考に係る地域貢献活動評価確認に関すること

事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）

*電話番号、ファクス番号は巻末の所在地一覧を参照してください。

（3）建設工事の競争入札参加資格審査に関すること

福岡県建築都市部建築指導課 TEL092-643-3719 FAX092-643-3754

（4）物品・サービス関係の競争入札参加資格審査に関すること

福岡県総務部総務事務厚生課 TEL092-643-3092 FAX092-643-3109

地域貢献活動評価確認書

平成 年 月 日

公共職業安定所長 殿

福岡県〔建設工事
物品・サービス〕競争入札参加資格審査において、地域貢献活動（公正な採用選考）について評価を受けたいので、公正採用選考人権啓発推進員が設置されていることを確認願います。

申請者 所在地

商号又は名称

代表者氏名 印

※ { 建設業の許可
大臣（般・特 ー ）第
知事
経審の審査基準日 平成 年 月 日
（※の項目は、建設工事の資格申請の場合、記入が必要）

評価対象項目	公正採用選考人権啓発推進員の設置
設置（選任・異動）年月日（※注）	昭和・平成 年 月 日

（※注）：「設置（選任・異動）年月日」の記入方法
現在の推進員を選任し、公共職業安定所に報告した選任・異動年月日を記入すること。

（確認欄）

【※確認にあたっての留意事項】
「設置（選任・異動）年月日」が空欄で推進員の設置確認を求められた場合は、直近の更新年月日を記入し推進員の設置を確認すること。

更新年月日	平成 年 月 日
-------	----------

確 認 欄	
-------------	--

— ヌ ㇿ —

[illegible]

◆公共職業安定所（ハローワーク）所在地一覧

平成28年4月1日 現在

	安 定 所 名	所 在 地	上段 電話番号 下段 FAX番号	管轄・区域
福岡 地 区	福岡中央 職業紹介・求人・雇用保険の給付窓口	〒810-8609 福岡市中央区赤坂1-6-19	092-712-8609 092-711-1192	福岡市中央区、博多区、城南区、 早良区、 南区（那の川1～2丁目）、 糟屋郡 （志免町、須恵町、宇美町）
	赤坂駅前庁舎 雇用保険の加入	〒810-0041 福岡市中央区大名2-4-22 新日本ビル2F	092-712-6508 092-781-0029	
	福岡東	〒813-8609 福岡市東区千早6-1-1	092-672-8609 092-672-3000	福岡市東区、宗像市、古賀市、 福津市、糟屋郡（篠栗町、新宮町、 久山町、粕屋町）
	福岡南	〒816-8577 春日市春日公園3-2	092-513-8609 092-574-6554	福岡市南区（那の川1～2丁目 を除く）、筑紫野市、春日市、 大野城市、太宰府市、筑紫郡
	福岡西	〒819-8552 福岡市西区姪浜駅南3-8-10	092-881-8609 092-883-5871	福岡市西区、糸島市
北 九 州 地 区	八幡（本庁舎） 事業所の雇用保険の適用関係・ 求人募集・新規学卒関係	〒806-8509 北九州市八幡西区岸の浦1-5-10	093-622-5566 093-622-3144	北九州市八幡東区、八幡西区、 中間市、遠賀郡 ※戸畑区、若松区（事業主の方の雇用保険 手続、求人申込手続のみ）
	八幡黒崎駅前庁舎（コムシティ庁舎） 職業紹介・職業訓練・ 雇用保険給付の窓口	〒806-0021 北九州市八幡西区黒崎3-15-3 コムシティ 6階	093-622-5566 093-621-3941	
	若松出張所	〒806-8509 北九州市若松区本町1-14-12	093-771-5055 093-751-5467	北九州市若松区 ※事業主の方の雇用保険手続、 求人申込手続窓口は八幡（本庁舎）です。
	戸畑分庁舎	〒804-0067 北九州市戸畑区汐井町1-6 ウェルとばた8階	093-871-1331 093-881-4026	北九州市戸畑区 ※事業主の方の雇用保険手続、 求人申込手続窓口は八幡（本庁舎）です。
	小 倉	〒802-8507 北九州市小倉北区萩崎町1-11	093-941-8609 093-941-8631	北九州市小倉北区、小倉南区
	門司出張所	〒800-0004 北九州市門司区北川町1-18	093-381-8609 093-381-5875	北九州市門司区
	港湾労働課	〒801-0853 北九州市門司区東港町6-49	093-321-0064 093-332-0394	
	行 橋	〒824-0031 行橋市西宮市5-2-47	0930-25-8609 0930-23-8198	行橋市、京都郡、築上郡（築上町）
	豊前出張所	〒828-0021 豊前市大字八屋322-70	0979-82-8609 0979-83-4789	豊前市、築上郡（吉富町、上毛町）
	大牟田	〒836-0047 大牟田市大正町6-2-3	0944-53-1551 0944-54-1540	大牟田市、柳川市、みやま市
筑 後 地 区	久留米 久留米	〒830-8505 久留米市諏訪野町2401	0942-35-8609 0942-33-6526	久留米市（城島町を除く）、 小郡市、うきは市、三井郡
	大川出張所	〒831-0041 大川市大字小保614-6	0944-86-8609 0944-86-3722	久留米市（城島町）、 大川市、三潞郡
	八 女	〒834-0023 八女市馬場514-3	0943-23-6188 0943-24-5597	八女市、筑後市、八女郡
	朝 倉	〒838-0061 朝倉市菩提寺480-3	0946-22-8609 0946-23-1359	朝倉市、朝倉郡
	飯 塚	〒820-8540 飯塚市芳雄町12-1	0948-24-8609 0948-28-7599	飯塚市、嘉麻市、嘉穂郡
筑 豊 地 区	直 方	〒822-0002 直方市大字頓野3334-5	0949-22-8609 0949-24-2332	直方市、宮若市、鞍手郡
	田 川	〒826-8609 田川市弓削田184-1	0947-44-8609 0947-46-1729	田川市、田川郡

附属施設

福岡新卒応援ハローワーク	〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラ12F	092-714-1556 092-717-6276
小倉新卒応援ハローワーク	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル2F	093-512-0304 093-531-1103
八幡新卒応援ハローワーク	〒806-8509 北九州市八幡西区岸の浦1-5-10 ハローワーク八幡本庁舎内	093-622-6690

福岡労働局職業安定部 〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館6階	職業安定課	TEL 092-434-9801
	職業対策課	TEL 092-434-9806
	地方訓練受講者支援室	TEL 092-434-9805
	福岡合同庁舎本館1階	需給調整事業課 TEL 092-434-9711

福岡県福祉労働部労働局労働政策課

〒812-8577

福岡市博多区東公園7-7

TEL：092-643-3592

E-mail：rosei@pref.fukuoka.lg.jp

平成28年5月

福岡県行政資料	
分類番号 NB	所属コード 4610106
登録年度 28	登録番号 0001