

○青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針

(平成二十七年九月三十日)
(厚生労働省告示第四百六号)
(平成二九年六月三十日改正)

第一 趣旨

この指針は、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第4条及び第6条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、特定地方公共団体（職業安定法（昭和22年法律第141号）第4条第7項に規定する特定地方公共団体をいう。以下同じ。））、職業紹介事業者等（法第4条第2項に規定する職業紹介事業者等をいう。以下同じ。））その他の関係者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、これらの者が講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、義務教育学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一 労働関係法令等の遵守

事業主、青少年の募集を行う者、募集受託者（職業安定法第39条に規定する募集受託者をいう。（一）のイ及びホにおいて同じ。）及び求人者は、青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるようにするためには、労働条件等が的確に示されることが重要であることに鑑み、次に掲げる労働条件等の明示等に関する事項を遵守すること。

（一）募集に当たって遵守すべき事項

- イ 青少年の募集を行う者及び募集受託者は職業安定法第5条の3第1項の規定により、青少年の募集に当たり、募集に応じて労働者になろうとする青少年に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「労働条件等」という。）を明示しなければならないこと。
- ロ 求人者は、職業安定法第5条の3第2項の規定により、青少年を対象とした求人者の申込みに当たり、公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者（同法第4条第8項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。）に対し、労働条件等を明示しなければならないこと。
- ハ イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、職業安定法第5条の3第3項の規定により、次に掲げる事項については、書面の交付等により行わなければならないこと。
 - （イ）青少年が従事すべき業務の内容に関する事項
 - （ロ）労働契約の期間に関する事項
 - （ハ）就業の場所に関する事項
 - （ニ）始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
 - （ホ）賃金（臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当を除く。）の額に関する事項
 - （ヘ）健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項
- ニ 広告等により青少年の募集を行う者は、職業安定法第42条の規定により、当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする青少年に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならないこと。
- ホ 青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者（以下この（一）において「募集者等」という。）は、イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。
 - （イ）明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容とししないこと。
 - （ロ）求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年（ハ）及び（ヘ）において「求職者等」という。）に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
 - （ハ）求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
 - （ニ）労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。
 - （ホ）賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。
 - （ヘ）明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。
 - （ト）青少年の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。
- ヘ 青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定

時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下のへにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このへにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

- ト ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人への申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者に対し明示するよう努めること。
- チ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して青少年の募集を行った場合は、職業安定法第65条第8号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

(二) 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

- イ 事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。
- ロ 事業主は、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。また、やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。
- ハ 労働契約の締結に当たっては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項の規定により、事業主は、青少年に対して、労働基準法施行規則（昭和22年厚生労働省令第23号）第5条第1項各号に掲げる事項として次に掲げる事項を明示しなければならないこと。この場合において、（イ）から（へ）までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）については、書面の交付により明示しなければならないこと。なお、これらの明示された労働条件が事実と相違する場合においては、同法第15条第2項の規定により、青少年は、即時に労働契約を解除することができることに留意すること。
 - （イ）労働契約の期間に関する事項
 - （ロ）期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
 - （ハ）就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
 - （ニ）始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
 - （ホ）賃金（退職手当及び（チ）に規定する賃金を除く。以下この（ホ）において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
 - （へ）退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
 - （ト）退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
 - （チ）臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当並びに最低賃金額に関する事項
 - （リ）労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
 - （ヌ）安全及び衛生に関する事項
 - （ル）職業訓練に関する事項
 - （ヲ）災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
 - （ワ）表彰及び制裁に関する事項
 - （カ）休職に関する事項

- ニ 労働条件の明示に関し、労働基準法第15条第1項の規定に違反した場合は、同法第120条第1項の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

- ホ 締結された労働契約の内容である労働条件の変更には、労働契約法（平成19年法律第128号）第8条の規定により、原則として、青少年及び事業主の合意が必要であること。なお、就業規則を変更することにより、青少年の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更する場合においては、同法第9条及び第10条の規定を遵守すること。

二 青少年雇用情報の提供

マッチングの向上のためには、労働条件等に加えて、職場における就労実態に係る情報の提供が重要であることに鑑み、事業主等は、法第13条及び第14条に規定する青少年雇用情報の提供に当たっては、次に掲げる事項に留意すること。

- (一) ホームページ等での公表、会社説明会での提供又は求人票への記載等により、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。
- (二) 学校卒業見込者等（法第11条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下同じ。）が具体的な項目の情報提供を求めた場合には特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
- (三) 情報提供の求めを行った学校卒業見込者等に対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。

(四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 学校等の卒業者の取扱い

意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

(二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

ロ 青少年が希望する地域における就職機会の提供

青少年が希望する地域において就職し、安定的に働き続けることができるよう、国や地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるUIJターン就職等による就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

(三) 職業経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供

職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、トライアル雇用、雇用型訓練等の積極的な活用により、当該青少年の適性、能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

(四) 選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

(五) インターンシップ・職場体験の機会の提供

青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や公共職業安定所等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。なお、インターンシップに関しては、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成9年9月18日文科科学省・厚生労働省・経済産業省策定）を踏まえた実施が求められること及びインターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

四 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

(二) キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示

青少年が採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることをないよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等

意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。

(三) 労働法制に関する基礎知識の付与

青少年の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

二 職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図り、その有する能力を有効に発揮することができるようにする観点

から、職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることが重要であることに鑑み、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) OJT（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）及びOFF-JT（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第10条の2第2項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度、企業内におけるキャリアパス等についての必要な情報の提供、キャリアコンサルティング（職業能力開発促進法第二条第五項のキャリアコンサルティングをいう。）を受ける機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。また、青少年が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、配置その他の雇用管理について配慮すること。

(四) 青少年の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、必要に応じて、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うこと。

(五) 各企業における活用状況を踏まえて、必要に応じて、ジョブ・カード（職業能力開発促進法第15条の4第1項に規定する職務経歴等記録書をいう。第四の六において同じ。）を、青少年が職業生活設計及び職業能力の証明のツールとして活用するための支援を行うこと。

(六) 青少年の職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、職業能力開発促進法第11条の事業内職業能力開発計画の作成や同法第12条の職業能力開発推進者の選任を行うこと。

第四 特定地方公共団体及び職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置
青少年の就職支援並びに職業能力の開発及び向上に携わる主な関係者として、特定地方公共団体及び職業紹介事業者等は、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着及びキャリアアップを実現できるよう、次に掲げる措置を講ずるよう努めるとともに、第二の一の（一）に掲げる事項が適切に履行されるよう、必要な措置を講ずること。

一 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

特定地方公共団体、職業紹介事業者、募集に関する情報を提供することを業として行う者（三及び四において「募集情報提供事業者」という。）及び地域若者サポートステーションは、青少年自身が主体的に職業選択やキャリア形成を行えるよう、青少年の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を行うことが望ましいこと。

二 中途退学者及び未就職卒業者への対応

学校等を中途退学した者（以下この二において「中途退学者」という。）や、卒業時までに就職先が決まらなかった者（以下この二において「未就職卒業者」という。）については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要である。

このため、中途退学者について、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び地域若者サポートステーションは、学校等及び公共職業安定所と協力しつつ相互に連携し、中途退学者の個々の状況に応じた自立支援を行うとともに、自らの支援内容が中途退学者に対して効果的に提供されるようにすること。また、未就職卒業者について、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、学校等及び新卒応援ハローワークと協力し、個別支援や面接会の開催など、卒業直後の支援を充実させること。

三 募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営

事業主が募集情報提供事業者の就職支援サイトを活用して募集活動を行う場合において、募集情報提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

(一) 青少年が、適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとし、提供する情報の量を適正なものとし、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うこと等について配慮すること。

(二) 就職支援サイトを利用するに当たっての相談又は苦情について、利用者の視点に配慮し、適切に対応すること。

(三) 学生、生徒等を対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。

四 青少年雇用情報の提供

(一) 特定地方公共団体及び職業紹介事業者（職業安定法第33条の2第1項の規定により無料職業紹介事業の届出を行った場合は、学校等も含まれることに留意すること）は、学校卒業見込者等求人（法第11条に規定する学校卒業見込者等求人という。以下同じ。）の申込みを受受する際に、法第14条の趣旨に沿って、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供しよう働きかけ、学校卒業見込者等に対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

求人者の申込みを受受する段階で提供がなされていない青少年雇用情報について、学校卒業見込者等から特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対して個別に照会があった場合は、法第14条の趣旨に沿って、特定地方公共団体又は職業紹介事業者から求人者に対して当該照会に係る青少年雇用情報の提供を求めることが望ましいこと。この場合において、

当該照会を行った学校卒業見込者等に関する情報を求人者に明示する必要はないことに留意すること。

(二) 募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者等募集（法第13条第1項の学校卒業見込者等募集をいう。）を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

五 労働関係法令違反の求人者への対応

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、法第11条に規定する公共職業安定所における求人者の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の就業機会の確保に留意しつつ、法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人を取り扱わないよう、職業安定法第29条第3項、第32条の12第1項（同法第33条第4項及び第33条の3第2項において準用する場合を含む。）又は第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種の種類等の届出を行うことが望ましいこと。

六 職業能力の開発及び向上に係る措置

職業訓練機関は、青少年の個性に応じ、かつ、その適性を生かすよう、効果的に職業訓練を実施すること。また、青少年の状況に応じた、ジョブ・カードを活用した円滑な就職に向けた支援を行うこと。

七 職業生活における自立促進のための措置

地域若者サポートステーションは、いわゆるニート等に対し、その特性に応じた適職（法第1条に規定する適職をいう。）の選択その他の職業生活に関する相談の機会、職場体験機会その他の必要な措置を講ずること。

八 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

特定地方公共団体、職業紹介事業者、職業訓練機関及び地域若者サポートステーションは、青少年の希望及び状況に応じて、支援対象の青少年を適切な機関に紹介するなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。

九 その他の各関係者が講ずべき措置

一から八までに定めるもののほか、他の法令、指針等に基づく措置にも留意しながら、全ての関係者は、青少年の希望及び状況に応じ、その雇用機会の確保及び職場定着の促進のために必要な支援を適切に行うこと。

○人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

(目的)

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

(定義)

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

(基本理念)

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

(国の責務)

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

(地方公共団体の責務)

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

(国民の責務)

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

(基本計画の策定)

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

(年次報告)

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

(財政上の措置)

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

大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例

1. 条例制定の経緯

昭和50(1975)年以降、部落地名総鑑が売買されていた事件が発覚し、大きな社会問題になりました。

この事件を契機として、部落差別につながる調査行為等をなくそうという声が高まり、大阪府同和対策審議会は条例による法的整備の必要性を訴えました。これを受けて、大阪府では、昭和60(1985)年3月、同和問題の解決の一助として「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」を制定しました。

また、平成19(2007)年、マンション開発等の候補地調査等において、差別につながる土地調査が行われていた事実が判明しました。このため大阪府では、こうした差別につながる土地調査を防止するため、「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」の一部を改正し、新たに「土地調査等」を行う者を規制対象に加え、平成23(2011)年10月1日に施行しました。

2. 条例の内容

この条例は、現に同和地区に居住していることや過去に居住していたことなどを理由として、結婚に反対したり、婚約を破棄したりするなどの結婚差別や、採用試験において不利な取扱をしたり、採用をしないなどの就職差別等の部落差別事象の発生を防止することを直接の目的とし、また、究極の目的として「府民の基本的な人権の擁護」を掲げ、人権擁護のための条例であることを明らかにしています。

そして、部落差別事象を引き起こすおそれのある個人及び土地に関する事項の調査、報告等の行為の規制等に関し、必要な事項を定めています。

○府、興信所・探偵社業者及び土地調査等を行う者並びに府民の責務

| 府 民 | 興信所・探偵社業者及び 土地調査等を行う者 | 大 阪 府 |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|
| 条例の目的に反する調査又は調査の依頼をしないよう努めなければならない。 | その営業について、社会的責任を自覚し、条例の目的に反する行為をしないよう努めなければならない。 | 国及び市町村と協力して、条例の目的を達成するため必要な啓発に努める。 |

○遵守事項

| 興信所・探偵社業者 | 土地調査等を行う者 |
|--|--|
| ①特定の個人又はその親族の現在又は過去の居住地が、同和地区にあるかないかについて調査し、又は報告しないこと。 ②同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。 | ①調査又は報告の対象となる土地及びその周辺の地域に同和地区があるかないかについて調査し、又は報告しないこと。 ②同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。 |

○遵守事項違反に関する指示・営業停止・罰則（興信所・探偵社業者）、勧告・事実の公表（「土地調査等」を行う者）

| 興信所・探偵社業者 | 土地調査等を行う者 |
|---|--|
| (1) 知事は、遵守事項の規定の実施に必要な限度において、興信所・探偵社業者に対しその営業に関し報告若しくは資料の提出を求め又は立入検査・質問をすることができる。 | (1) 知事は、遵守事項の規定の実施に必要な限度において、土地調査等を行う者に対し、必要な事項の報告又は資料の提出を求められることができる。 |
| (2) 知事は、興信所・探偵社業者が遵守事項に違反したときは、当該業者に対し必要な指示ができる。 | (2) 知事は、土地調査等を行う者が遵守事項に違反したときは、当該業者に対し、当該違反行為を中止し、その他必要な措置を講ずべきことを勧告することができる。 |
| (3) 知事は、興信所・探偵社業者が、(2)の指示に従わないときは当該業者に対し、1月を超えない範囲内で期間を定めて、その営業の全部又は一部の停止を命ずることができる。 | (3) 知事は、土地調査等を行う者が(1)による報告・資料の提出の要求に正当な理由なく応じなかったとき、又は(2)の勧告に従わなかったとき等は、その事実を公表することができる。 |
| (4) (1)の報告・資料の提出をせず、若しくは虚偽の報告・資料の提出をし、又は検査・質問を正当な理由なく拒み、妨げ、忌避した者は、3万円以下の罰金に処する。また、(3)の命令に違反した者は、3月以下の懲役又は10万円以下の罰金に処する。 | |

3. 条例違反事件を教訓に

平成10(1998)年7月に、府内の調査業者2社が、企業から依頼された採用に係る応募者の調査に際して、「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」に違反した部落差別調査を行っていたことが判明しました。

部落差別調査は、憲法が保障する基本的な人権の重大な侵害につながるものであり、このような事件が発生したことについて、私たちは、深刻かつ重大に受け止める必要があります。

また、この事件では、一部上場企業をはじめとした多数の企業が当該調査業者と取引関係にあったこともあり、公正な採用選考や調査活動のあり方について、社会に問題が提起されました。府においても、「公正採用・調査システム検討会議報告書」(p.10参照)を取りまとめるなど、本事件を教訓にし、再発防止への取組みを進めています。

「私たちみんなの力で」部落差別調査をなくし、人権が尊重された社会を築いていきましょう。

この条例に関するお問い合わせ先は・・・大阪府府民文化部人権局人権擁護課 電話 06-6210-9282

○大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例

(昭和六十年三月二十七日大阪府条例第二号)
最新一部改正平成二十三年三月二十二日大阪府条例第二二号

第一章 総則

(目的)

第一条 この条例は、同和地区に居住していること又は居住していたことを理由になされる結婚差別、就職差別等の差別事象（以下「部落差別事象」という。）を引き起こすおそれのある個人及び土地に関する事項の調査、報告等の行為の規制等に関し必要な事項を定めることにより、部落差別事象の発生を防止し、もって府民の基本的な人権の擁護に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 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。
- 二 興信所・探偵社業 府の区域内において、他人の依頼を受けて、個人調査、法人調査その他いかなる名目の調査であるかを問わず、特定の個人についてその信用、資産、経歴、素行その他の個人に関する事項を調査し、かつ、報告する営業をいう。
- 三 興信所・探偵社業者 興信所・探偵社業を営む者をいう。
- 四 土地調査等 府の区域内の土地の取引に関連して事業者が自己の営業のために土地に関する事項を調査し、又は報告することをいう。

(府、興信所・探偵社業者及び土地調査等を行う者並びに府民の責務)

第三条 府は、国及び市町村と協力して、第一条の目的を達成するため必要な啓発に努めるものとする。

- 2 興信所・探偵社業者及び土地調査等を行う者は、その営業について、社会的責任を自覚し、第一条の目的に反する行為をしないよう努めなければならない。
- 3 府民は、第一条の目的に反する調査又は調査の依頼をしないよう努めなければならない。

(適用上の注意)

第四条 この条例の適用に当たっては、興信所・探偵社業者及び土地調査等を行う者並びに府民の自由と権利を不当に侵害するようなことがあってはならない。

第二章 興信所・探偵社業者

(自主規制)

第五条 興信所・探偵社業者の組織する団体は、その構成員である興信所・探偵社業者に次に掲げる事項を遵守させるため必要な規約を設定するよう努めなければならない。

- 一 特定の個人又はその親族の現在又は過去の居住地が、同和地区にあるかないかについて調査し、又は報告しないこと。
- 二 同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。
- 2 興信所・探偵社業者の組織する団体は、その構成員である興信所・探偵社業者に前項の規約を遵守させるため必要な指導を行うよう努めなければならない。
- 3 興信所・探偵社業者の組織する団体は、第一項の規約を設定したときは、速やかに、当該規約の内容その他の規則で定める事項を知事に届け出なければならない。その届出に係る事項を変更し、又はその届出に係る規約を廃止したときも、同様とする。

(届出)

第六条 興信所・探偵社業を営もうとする者は、あらかじめ、次に掲げる事項を知事に届け出なければならない。

- 一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名
- 二 営業所の名称及び所在地
- 2 前項の規定による届出をした興信所・探偵社業者は、同項各号に掲げる事項に変更を生じたとき、又はその営業を廃止したときは、その日から十日以内に、その旨を知事に届け出なければならない。

(遵守事項)

第七条 興信所・探偵社業者は、その営業に関し、第五条第一項各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 2 興信所・探偵社業者は、その営業に関し従業者に第五条第一項各号に掲げる事項を遵守させるため必要な指導及び監督を行わなければならない。

(帳簿等の備付け)

第八条 興信所・探偵社業者は、規則で定めるところにより、その営業所ごとに、その営業に関する帳簿及び従業者名簿を備え、規則で定める事項を記載しなければならない。

(指示、営業停止及び聴聞の特例)

第九条 知事は、興信所・探偵社業者が第七条第一項の規定に違反したときは、当該興信所・探偵社業者に対し必要な指示をすることができる。

- 2 知事は、興信所・探偵社業者が前項の指示に従わないときは、当該興信所・探偵社業者に対し、一月を超えない範囲内で期間を定めて、その営業の全部又は一部の停止を命ずることができる。
- 3 知事は、前項の規定による処分をしようとするときは、大阪府行政手続条例第十三条第一項の規定による意見陳述のための手続の区分にかかわらず、聴聞を行わなければならない。

(指導及び助言)

第十条 知事は、興信所・探偵社業者の組織する団体に対し第五条第一項の規約の設定について、興信所・探偵社業者に対し第七条第二項の指導及び監督について必要な指導及び助言をすることができる。

(報告の徴収等)

第十一条 知事は、第七条の規定の実施に必要な限度において、興信所・探偵社業者に対しその営業に関し報告若しくは資料の提出を求め、又はその職員に、興信所・探偵社業者の営業所に立ち入り、帳簿及び書類（これらの作成又は備付けに代えて電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の他人の知覚によっては認識することができない方式で作られる記録であって、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。）の作成又は備付けがされている場合における当該電磁的記録を含む。）の検査をさせ、若しくは関係者に質問させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

第三章 土地調査等

(遵守事項)

第十二条 土地調査等を行う者は、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 調査又は報告の対象となる土地及びその周辺の地域に同和地区があるかないかについて調査し、又は報告しないこと。
- 二 同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。

2 土地調査等を行う者は、その営業に関し従業者に前項各号に掲げる事項を遵守させるため必要な指導及び監督を行わなければならない。

(指導及び助言)

第十三条 知事は、土地調査等を行う者に対し、前条第二項の指導及び監督について必要な指導及び助言をすることができる。

(報告の徴収)

第十四条 知事は、第十二条の規定の実施に必要な限度において、土地調査等を行う者に対し、必要な事項の報告又は資料の提出を求めることができる。

(勧告)

第十五条 知事は、土地調査等を行う者が第十二条第一項の規定に違反したときは、当該者に対し、当該違反に係る行為を中止し、その他必要な措置を講ずべきことを勧告することができる。

(事実の公表)

第十六条 知事は、土地調査等を行う者が第十四条の規定による要求に正当な理由なく応じなかったとき、又は前条の規定による勧告に従わなかったときは、その事実を公表することができる。

2 知事は、前項の規定による公表をしようとするときは、当該公表に係る者に、あらかじめ、その旨を通知し、その者又はその代理人の出席を求め、釈明及び資料の提出の機会を与えるため、意見の聴取を行わなければならない。

第四章 雑則

(規則への委任)

第十七条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

(罰則)

第十八条 第九条第二項の規定による命令に違反した者は、三月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

第十九条 第十一条第一項の報告若しくは資料の提出をせず、若しくは同項の報告若しくは資料の提出について虚偽の報告若しくは資料の提出をし、又は同項の規定による検査若しくは質問を正当な理由なく拒み、妨げ、若しくは忌避した者は、三万円以下の罰金に処する。

第二十条 次の各号の一に該当する者は、科料に処する。

- 一 第六条第一項の規定に違反してあらかじめ届出をせず、又は同条第二項の規定に違反して変更若しくは廃止の日から十日以内に届出をしなかった者
- 二 第八条の規定に違反した者

(両罰規定)

第二十一条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前3条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑又は科料刑を科する。

附 則 (抄)

この条例は、平成二十三年十月一日から施行する。

○大阪府人権尊重の社会づくり条例 (平成十年十月三十日大阪府条例四十二号)

すべての人間が固有の尊厳を有し、かつ、基本的人権を享有することは、人類普遍の原理であり、世界人権宣言及び日本国憲法の理念とするところである。

かかる理念を社会において実現することは、私たちすべての願いであり、また責務でもある。

しかしながら、この地球上においては、今日もなお、社会的身分、人種、民族、信条、性別、障害があること等に起因する人権侵害が存在しており、また、我が国においても人権に関する諸課題が存在している。

さらに、私たち一人ひとりが人権を行使するに当たっては、社会の構成員としての責任を自覚し、かつ、他者の人権の尊重を念頭に置くべきであるという道理を、より一層浸透させていかななければならないという課題も存在している。

人権尊重の機運が国際的にも高まる中で、大阪が世界都市として発展していくためにも、私たち一人ひとりが命の尊さや人

間の尊厳を認識し、すべての人の人権が尊重される豊かな社会を実現することが、今こそ必要とされている。

私たち一人ひとりが、こうした人権尊重の社会づくりを進めるために、たゆまぬ努力を傾けることを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第一条 この条例は、人権尊重の社会づくりに関する府の責務を明らかにするとともに、府民の人権意識の高揚を図るための施策及び人権擁護に資する施策（以下「人権施策」という。）の推進の基本となる事項を定め、これに基づき人権施策を実施し、もってすべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現を図ることを目的とする。

(府の責務)

第二条 府は、前条の目的を達成するため、施策を実施するに当たって人権尊重の社会づくりに資するよう努めるとともに、人権施策を積極的に推進するものとする。

2 府は、人権施策の推進に当たっては、国及び市町村との連絡調整を緊密に行うとともに、市町村、事業者及び府民との協働により、人権尊重の社会づくりを積極的に推進するための体制を整備するものとする。

(基本方針の策定)

第三条 知事は、人権施策を総合的に推進するために必要な事項を定めた基本方針を策定しなければならない。

2 知事は、前項の基本方針を策定し、又は変更するときは、あらかじめ大阪府人権施策推進審議会（以下「審議会」という。）に諮問の上、その答申を添えて府議会の意見を聴かななければならない。

3 知事は、前項の意見を勘案した上で、第1項の基本方針を策定し、又は変更しなければならない。

(審議会への諮問等)

第四条 審議会は、人権施策の推進に関し、知事の諮問に応じ、意見を述べることができる。

2 審議会の会議は、原則として公開とする。

附 則 (抄)

(施行期日)

1 この条例は、平成十年十一月一日から施行する。

○部落差別の解消の推進に関する法律

(平成二十八年十二月十六日 法律第九号)

(目的)

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

(基本理念)

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

(国及び地方公共団体の責務)

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

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

(相談体制の充実)

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

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

(教育及び啓発)

第五条 国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

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

(部落差別の実態に係る調査)

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

附則

この法律は、公布の日から施行する。

I L O と 第 111 号 条 約

I L O（国際労働機関）は1919年に発足し、約90年の歴史をもつ国際機関です。

I L Oは、加盟国（183カ国）の政府代表、労働者代表、使用者代表の三者によって構成され、世界の国々が、労働者の基本的権利を確保し、労働条件を向上させるため、国際的視野で活動を続けています。

そのI L Oの第111号条約は、雇用・職業上の差別待遇を受けない権利を保障したものであり、その第1条、第2条及び第5条には次のように定められています。

<雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（ILO 第 111 号条約）>抜粋

第1条（定 義）

1 この条約の適用上、「差別」とは、次のものをいう。

- (a) 人種、皮膚の色、性、宗教、政治上の意見、民族的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての区別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果をもつもの。
- (b) 雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する効果をもつその他の区別、除外又は優先で、当該加盟国が、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合には、それらの代表的団体及び他の適当な団体と協議の上、決定することのあるもの。

2 特定の業務についてその固有の要件に基づく区別、除外又は優先は、差別とみなしてはならない。

3 この条約の適用上、「雇用」及び「職業」とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること及び個々の職業に従事すること並

びに雇用の条件 [terms and conditions] をいう。

第2条（国内政策）

この条約の適用を受ける加盟国は、雇用及び職業についてのいかなる差別を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により、雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国内政策を明らかにし、かつ、これに従うことを約束する。

第5条（特別の保護・援助と差別）

2 すべての加盟国は、性、年齢、廃疾、世帯上の責任、又は社会的もしくは文化的地位を理由に、特別の保護又は援助が必要であると一般的に認められている特定の必要を満たすことを目的とする他の特別の措置を差別とみなしてはならないことを、使用者の代表的団体及び労働者の代表的団体がある場合にはそれらの団体と協議の上、定めることができる。

我が国は、残念ながら、国内法制との関係で、この条約はまだ批准していません。

したがって、現在のところI L Oには加盟しているが第111号条約は未批准の国ということになります。

雇用や職業に関する差別をなくすため一日も早い批准が待たれるところであり、批准を促進する取組みも必要となってくるわけです。

大阪府においても、国に対し、早期批准を要望するなどの取組みを進めていますが、皆様方も、個人として、団体として、批准促進の努力をしていただくとともに、それぞれの立場で差別撤廃の取組みを続けていただきますようお願いいたします。