

はじめに

大阪の有効求人倍率が令和元年12月時点で1.75倍となる中、人手不足が深刻な状況となっています。昨年4月より、働き方改革関連法と改正出入国管理法が順次施行されており、外国人、女性、若者、高齢者、障がい者をはじめすべての労働者が、生き生きと働くことができる環境を整備することが益々重要となってまいります。

「働くこと」への第一歩が採用であり、就職を希望する誰もが安心して選考に臨めるためにも、公正な採用選考システムの確立が不可欠です。

一方で平成30年度に、全国のハローワークが改善に向けて事業所を指導・啓発した案件は938件と、前年度より150件減少したものの、今なお面接時における「家族に関すること」や「尊敬する人物」などの質問をはじめ、不適切な項目が記載された社用紙や面接前アンケート用紙が使用されるなど、就職差別につながる恐れのある事例が多数報告されております。

企業が、公正な採用選考の知識が乏しいまま採用活動を行い、不適切な質問等を行うことがないように、引き続き啓発が必要です。

本府では、あらゆる就職差別をなくす取組みの一環として、毎年6月を「就職差別撤廃月間」と定め、相談窓口「就職差別110番」を設置するとともに府内自治体や関係機関と連携し、各地での街頭啓発活動等を展開しています。

さらに、大阪労働局とともに、府内事業所に対して「公正採用選考人権啓発推進員」の設置をお願いするとともに、新たに「推進員」として選任された方を対象に、公正な採用選考に関するルールや雇用管理の上で必要な法的知識等に関する講座を内容とする「新任・基礎研修」を実施するなど、関係団体とも連携を図りながら公正採用の実現に取り組んでいるところです。

本冊子は、公正な採用選考の確立に向けて必要となる基本的な考え方やルール等をまとめたものです。企業の皆様には就職の機会均等と基本的人権を尊重した公正な採用のための手引書として、ぜひご活用いただきたいと思います。

令和2年3月

大阪府商工労働部長

目 次

・年間スケジュール	4
・採用までのフローチャート（抜粋）	5
・求人活動等の規制状況	6
I 公正な採用選考に向けて	
1 企業と人権	7
2 公正な採用選考の基本的な考え方	9
3 「公正採用選考」の歩み	10
II 採用方針・採用計画	
1 的確な採用計画の樹立	13
2 責任ある対応を要する新規学卒求職者	14
3 公正採用選考－男女雇用機会均等	16
4 公正採用選考－高年齢者	18
5 公正採用選考－在日外国人	19
6 公正採用選考－障がいのある人	23
7 公正採用選考－LGBT、性的マイノリティ(性的少数者)	27
8 就労支援について	30
III 求人	
1 求人申込みの際の留意事項	33
2 新規中学校、高等学校卒業者への求人活動	35
3 求人申込み方法	37
IV 採用選考	
1 選考基準	42
2 採用選考の応募書類	44
3 学科試験	50
4 適性検査	51
5 面接	51
6 身元調査	59
7 採否の決定	60
8 「公正採用選考」と関係法令	61
V 内定から入社後	
1 内定から入社まで	64
2 入社後	65
3 受入れ後のフォロー	66
VI 大阪における企業人権啓発の取り組み	
1 公正採用選考人権啓発推進員制度	69
2 企業内人権啓発研修の必要性	70
3 大阪企業人権協議会	71
4 大阪同和・人権問題企業連絡会	71

5	一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	72
6	公正採用・雇用促進会議	72
7	就職差別撤廃月間	73
	公正採用・雇用促進会議に報告された問題事象の事例	75

参考・資料〔法令・条例等〕

☐	職業安定法・職業安定法施行規則（抄）	79
☐	労働基準法・労働基準法施行規則（抄）	80
☐	職業安定法に基づく厚生労働大臣指針(平成 11 年労働省告示告示第 141 号)(抄)	81
☐	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)（抄）	86
☐	障害者基本法（抄）	88
☐	障害者の雇用の促進等に関する法律（抄）	89
☐	障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（抄）	90
☐	外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針	90
☐	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適切に対処するための指針	96
☐	人権教育及び人権啓発の推進に関する法律	100
☐	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	102
☐	大阪府人権尊重の社会づくり条例	104
☐	大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例	105
☐	大阪府人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する条例	106
☐	部落差別の解消の推進に関する法律	107
☐	ILOと第 111 号条約	107
☐	個人情報保護に関する法律（概要）	108
☐	個人情報保護法ガイドライン（通則編）（抄）	109
☐	大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱	110
☐	大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱	111
☐	2020 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方	112
☐	人権啓発 DVD 一覧	114
☐	大阪府内労働基準監督署一覧	116

諸報告用紙

☐	大阪労働局・大阪府 公正採用選考人権啓発推進員 選任・異動報告書	118
☐	企業内人権啓発研修実施計画書	119
☐	企業内人権啓発研修実施報告書	120
☐	新規学校卒業生の採用（内定）状況報告書	121
☐	職場適応指導依頼書 離職・転職届	122
☐	応募前職場見学実施予定表	123
☐	採用選考関係書類等点検票	124

※本冊子は原則として令和 2 年 1 月時点の情報をもとに作成しております。

年間スケジュール

月	日	項 目	ページ
4月	1日	ハローワークの求人内容の提示(大学等)	p.40, 41
5月			
6月	1日	採用選考開始(大学等)/求人申込み(中学・高校)	p.40/p.37,38
7月	1日	求人票返戻・高校へ送付	p.38
8月			
9月	5日	高校から応募・紹介	p.38
	16日	採用選考開始(高校)	p.38, p.42～59
		採否決定	p.38, p.60
10月	1日	採用内定(大学等)	p.40,60
11月			
12月			
1月			
2月		採用選考開始(中学)	p.37, p.42～59
3月			
		使用開始(卒業後 ただし新規中卒者については、4月1日以降)	p.37～38

※スケジュールについては変更になる可能性があります。

採用までのフローチャート（抜粋）

（ ）は本文ページ

学 校		中 学 校	高 等 学 校	大学・短大・高専・専修学校等
事 項				
求人申込み・求人連絡等	求人申込み開始時期	6月1日以降 (p.37～38)		2月1日以降 (p.41)
	申 込 先	求人者管轄ハローワーク(裏表紙)		
	求 人 連 絡	7月1日以降 求人者管轄ハローワークが中学校管轄ハローワークへ連絡する (p.36)	7月1日以降に求人票を返戻する 求人票の写しを求人者が学校へ送付(p.38)	
紹 介 (推 薦)		全国的には1月1日以降、大阪府内中学校卒業予定者については、別途周知する日以降に各ハローワークから紹介(推薦)する (p.37)	9月5日以降に応募書類が到着するよう(9月4日以前に到着しないよう)学校から企業に送付する (p.38)	推薦については、6月1日以降各校にて自主的決定
応 募 書 類		大阪府で定めた応募書類 (p.44,p.46)	近畿高等学校統一応募用紙 (p.47～48)	各大学等の所定の様式がない場合は、「新規大学卒業者用標準的事項の参考例」及び大学等が発行する証明書等を使用し、求人者独自の応募書類(いわゆる不適正な項目のある社用紙)は使用しないこと (p.48～49)
		上記以外の求人者独自の社用紙は一切認められません		
採 用 選 考 開 始 期 日		全国的には1月1日以降、大阪府内中学校卒業予定者については、教育機関(教育委員会等)及び各ハローワークが別途周知する (p.37) (令和2年度大阪は2月1日)	9月16日以降 (p.38)	採用内定は10月1日以降 (p.40)
採 否 通 知		選考後はできるだけ速やかに採否を決定		
		採否結果通知書は、事業所管轄ハローワーク及び求職者の出身学校管轄ハローワークへ送付 不採用者の応募書類(㊥職業相談票[乙])は、求職者の出身学校管轄ハローワークへ送付 (p.37)	採否結果の通知は、学校及び受験生に各1通作成し、学校へ送付、不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに学校に送付 (p.38)	

求人活動等の規制状況

() は本文ページ

学校 事 項		中 学 校 (p.37)	高 等 学 校 (p.37)	大学・短大・高専 (p.40)
求 人 要 項 募 集 要 項	企業が作成する求人要項は、求人票の内容を補足し、事業内容・職務内容などについて、応募者の理解を深めるためのものです			
	・原則としてA4判・タテ長・左綴じ ・求人票の記載内容と異なった内容でないこと ・求人要項はハローワークで規格と内容について、印刷前に確認を受け、表紙の右上部に「求人者管轄ハローワーク名」及び「求人番号」を明記すること ・出来上がった求人要項はハローワークに提出すること(中学校2部、高校1部)			
	中学校への送付は、あらかじめハローワークに相談すること		7月1日以降、求人票に添付して学校へ直接送付すること	
文 書 募 集	新規学卒者を対象とした新聞・出版物・インターネット等による募集については、生徒が職業などについての知識・経験が乏しいため、職業選択に当たって、学校・ハローワークが十分職業指導する必要があることから規制しています			
	禁 止 (中学校)	6月末日まで禁止(高校) ・7月以降に文書募集する場合はハローワークへ申込みをした求人であること ・求人者管轄ハローワーク名・求人番号が記載されていること ・求人票記載内容と同じ内容であること ・応募の受付は学校を通じて行うこと		
企業案内 (ガイドブック)	企業案内(企業の概要を主とするもの)	文書募集と認められる項目(採用予定人員、採用予定にかかる初任給その他の労働条件、採用方法)は削除し、会社の概要説明(会社案内)のみにすること		
	就職案内(就職手続等募集概要を主とするもの)	禁 止	7月1日以降は条件付(「文書募集」と同じ)で可	
家 庭 訪 問		求人者が家庭訪問し、直接生徒・学生・保護者に働きかけることは、一切禁止しています		
学 校 訪 問		禁 止	求人票返戻日(7月1日)以降、学校の了解を得たうえ訪問可(原則として夏季・冬季休業期間中及び9月5日～15日を除く ただし、夏季休業期間中は、学校と連絡のうえ訪問すること)	あらかじめ大学等へ連絡のうえ訪問すること
利 益 供 与		禁 止		
使 用 開 始 時 期		使用(実習期間中の講習等を含む)は、満15歳に達した日以後の最初の4月1日からとする	使用(実習期間中の講習等を含む)は卒業後とする	

I 公正な採用選考に向けて

1 企業と人権

チェックポイント

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

(1) 人権とは

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

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

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

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

(2) 企業と人権

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

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

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

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理由はおおむね次の5点にまとめることができます。

1. 企業活動、営業活動との関わり

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

一方、社会からも企業の評価基準として人権への取り組みを問う動きが顕著に高まってきており、国内外で、企業の社会的責任や企業倫理に関する国際規格や行動規範づくりが進められています。また、自治体の入札や企業間取引引きにおいて、環境や福祉、男女共同参画などの社会貢献度を考慮する動きもあります。

2. 雇用と採用選考システムとの関わり

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

3. 従業員に対する啓発の責務

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

4. 人事管理、労務管理との関わり

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

5. 社会的影響との関わり

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

人権問題に対しても、社会に大きな影響力を持つ企業が、その解決のため、積極的に社会的責任を果たさなければなりません。人権問題に関心を持ち、人権問題の解決に企業として地域社会と共に取り組むことが、企業の評価を高め、活力を増加させることにつながります。

ひとくちメモ

平成12(2000)年12月に、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」(p.100)が施行され、国や地方公共団体の責務として、人権教育及び人権啓発に関する施策の策定及び実施、また、国民の責務として、人権尊重の精神の涵養及び人権が尊重される社会の実現への寄与が規定されました。

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

2 公正な採用選考の基本的な考え方

チェックポイント

採用選考を行う際には、次の3点を基本的な考え方として実施することが大切です

- ☐ 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する
- ☐ 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う
- ☐ 応募者に広く門戸を開く

(1) 人を人としてみる

世界人権宣言は「すべての人間は、生まれながら自由で、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、同胞の精神をもって互いに行動しなければならない」とうたっています。

また、日本国憲法は、すべての人に職業選択の自由を保障しています。求職者にとって、「就職」は生活を左右するものであることはもちろん、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己実現を図る極めて重要なものです。

一方、企業にも、採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められています。企業における「人(労働力)」の問題も、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であり、各々の事業計画や従業員の異動等諸般の情勢に応じ、採用活動を行っていることと思います。

しかし、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせてもよいわけではなく、応募者の基本的人権を侵す採用の自由は認められていません。

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

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等は、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選ぶことができるということですが、そのためには、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行う必要があります。

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

応募者の適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な採用選考が行われなければなりません。

(3) 応募者に広く門戸を開く

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

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

その上で、応募者の適性・能力を表面的に判断するのではなく、潜在的な能力や採用後の教育訓練による可能性も積極的に見いだすような配慮が大切です。

女性、障がい者、高齢者及び外国人などの雇用に関する留意点(p.16以降参照)を念頭に置きながら、応募者が働く意欲と能力を十分に発揮できるような、採用選考システムと職場環境を整備する必要があります。

3 「公正採用選考」の歩み

(1)「統一応募用紙」策定の取り組み

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

こうした状況を背景に、「差別的項目を排除した、統一応募用紙を作成しよう」との動きが昭和45(1970)年頃に近畿地方の各高校で起こり、その結果、昭和46(1971)年「近畿統一応募用紙」が策定され、昭和48(1973)年には「全国統一応募用紙」、さらに市販の履歴書についても昭和49(1974)年に日本工業規格(JIS)の履歴書が大きく見直されました。

その後、大阪府労働部(現:商工労働部)や大阪府教育庁などによる「同和地区出身者雇用促進会議(現:公正採用・雇用促進会議)」(※注2)をはじめ、ハローワークの啓発指導の取り組みなどにより、「統一応募用紙」「JIS履歴書」は広く普及し、今日もおお徹底と拡大に取り組んでいます。

(2)「部落地名総鑑事件」の反省と公正採用選考の取り組み

昭和50(1975)年に「部落地名総鑑事件」(※注3)が発覚し、なお根深くある就職差別の実態が大きく浮かび上がってきました。

そこで、労働省(現:厚生労働省)では昭和52(1977)年、企業に対し、公正な採用選考システムの確立を図ることを求め、「企業内同和問題研修推進員(現:公正採用選考人権啓発推進員)」制度を定めました。(詳細はp.69参照)現在、大阪における公正採用選考人権啓発推進員設置事業所数は約20,000事業所に至っています。

また、企業の主体的な取り組みとして、昭和53(1978)年に「大阪同和問題企業連絡会(現:大阪同和・人権問題企業連絡会、略称:大阪同企連)」(※注4)、昭和56(1981)年には「大阪企業同和問題推進連絡協議会(略称:大阪企同連、現:大阪企業人権協議会、略称:企業人権協)(p.71)」が結成され、幅広い啓発活動を進めています。

(3)「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件と公正採用選考の取り組み強化

「部落地名総鑑事件」の反省を契機に取り組みが進められてきたにもかかわらず、平成10(1998)年に就職に係る差別身元調査事件である「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件(※注5)が発覚しました。

この事件により、①条例に違反する部落差別調査の再発防止の必要性、②公正な採用選考や調査の観点から問題となる個人情報への取扱い、③全国的な広がりを持った規制やルールへの必要性などの問題点が明らかとなり、労働省(現:厚生労働省)では、平成11(1999)年に職業安定法を改正施行し、求職者等の個人情報に係る取扱い(職業安定法第5条の4)を定め、個人情報の取扱いに関する労働大臣指針を公表しました。(p.81)

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

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

(4)「部落差別の解消の推進に関する法律」の施行と公正採用選考の歩み

このように「公正採用選考の歩み」は、同和問題の解決に向けた取り組みの中で進められてきたともいえます。

そのような中、平成28年12月16日、「部落差別の解消の推進に関する法律」(p.106)が施行されました。この法律には、現在もおお部落差別が存在すること、部落差別は許されないものであるとの認識の下に、これを解消することが重要な課題であることとされています。

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

※注1 「同和対策審議会答申」

1965(昭和40)年に出された「同和対策審議会答申」では、「第1部 同和問題の認識」のなかで「近代社会における部落差別とは、ひとくちにいえば、市民的権利、自由の侵害にほかならない。市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住および移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民にたいしては完全に保障されていないことが差別なのである。これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。」としています。

※注2 「公正採用・雇用促進会議」

「公正採用・雇用促進会議」は、関係行政機関、関係団体、学識経験者等により構成され、就職差別撤廃に向けて、企業に対する啓発・指導、採用選考や雇用促進のあり方等について研究・協議しています。

また、「公正採用・雇用促進会議」の中には、より具体的な研究協議を進めるために、中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会、大学等専門委員会等が設置されています。

※注3 「部落地名総鑑事件」

全国の同和地区の地名、所在地、世帯数、職業などが記載された差別図書の存在が昭和50(1975)年11月に匿名の投書によって発覚して以降、同種の図書8種類が確認されています。企業を中心に、病院や学校等220を超える団体が購入していたことがわかり、国会でも取り上げられるなど全国的に大きな社会問題となりました。

また、平成17(2005)年12月、平成18(2006)年1月にも、大阪市内の興信所において新たに同様の差別図書が保有されていたことが判明しました。

※注4 「大阪同和問題企業連絡会」(現:「大阪同和・人権問題企業連絡会」)

「部落地名総鑑事件」を契機として、「企業の立場から同和問題の解決に資する」ことを目的に昭和53(1978)年に結成された企業の連絡会。部落差別をはじめとするあらゆる差別をなくすための啓発活動を展開するとともに、同和地区出身者の雇用促進の課題に取り組むなど幅広い活動を展開しています。

※注5 「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件

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応募者の調査に際して、条例に違反した部落差別調査を行っていたことが発覚しました。また、当該調査会社は、「思想」「宗教」「家族の状況」など公正な採用の観点から問題となるおそれのある事項について収集・報告したり、この調査会社との取引関係のあった企業の中にもこうした事項を依頼していたり、依頼していなくても問題意識なく報告を受け取っていた企業もあったことが判明しました。さらに、調査業者に応募者の情報を提供する際、履歴書の写しをFAX等で提供している企業が多数あるなど、大阪府個人情報保護条例の趣旨が十分尊重されていなかったことも判明しています。

公正採用選考の歩み（同和対策審議会答申一部落地名総鑑事件ー今日に至るまで）

年	事件・出来事	統一応募用紙の流れ	雇用促進会議の流れ	その他の取り組み
1965 (昭和40)	同和対策審議会答申	全同教第1回「進路保障協議会」で就職差別事件が多数、報告		
1967 (昭和42)			「同和地区出身者雇用促進連絡会」発足	
1968 (昭和43)	「同和地区新規学卒者の職業紹介」に関する求人者指導の通達(労働省)			
1969 (昭和44)	「同和対策特別措置法」制定 大阪府同和対策審議会答申			
1970 (昭和45)		「大阪府統一応募用紙」の策定		
1971 (昭和46)	国家公務員身元調査差別事件	「近畿統一応募用紙」の策定	「同和地区出身者雇用促進会議」発足ー「中学校進路保障専門委員会」「高等学校等進路保障専門委員会」「他府県関係専門委員会」設置	
1973 (昭和48)	国家公務員採用試験の改善	「全国統一応募用紙」の策定 新規中卒「職業相談票」改正		
1974 (昭和49)		「JIS規格履歴書」の改訂		
1975 (昭和50)	部落地名総鑑事件発覚 労働者名簿記載内容の改善(労働省)			
1976 (昭和51)	「部落地名総鑑」購入企業糾弾会 労働大臣一部落地名総鑑事件により上場企業1800社に就職差別解消に向けた要請書簡			
1977 (昭和52)			企業内同和問題研修推進員制度(現:公正採用選考人権啓発推進員制度)発足ー100人以上	
1978 (昭和53)			「大阪同和問題企業連絡会(同企連)」結成 企業内同和問題研修推進員制度ー30人以上に改定	
1980 (昭和55)	「同和地区新規大卒者の就職の機会均等の確保」についての通達(労働省・文部省)			
1981 (昭和56)	労働大臣「就職差別撤廃親書」を企業に発信	同和地区出身者雇用促進会議ー職業訓練専門委員会(後に職業能力開発専門委員会)設置	人権・同和問題企業啓発講座開始(大阪) 「大阪府下大学等就職問題連絡協議会」結成 「大阪企業同和問題推進連絡協議会(現:企業人権協)結成	
1982 (昭和57)	地域改善対策特別措置法制定		同和地区出身者雇用促進会議ー大学等専門委員会設置	「就職差別撤廃月間(6月)」設定
1983 (昭和58)		新規大卒者用統一応募用紙(モデル様式)策定		
1985 (昭和60)	「大阪府部落差別調査等規制等条例」制定(10月1日施行)			
1987 (昭和62)	地域改善対策特定事業に係る財政上の特別措置法制定			企業内同和問題研修推進員制度ー25人以上に改定
1997 (平成9)	人権擁護施策推進法施行		企業内同和問題研修推進員制度ー公正採用選考人権啓発推進員制度に名称変更	
1998 (平成10)	大阪府部落差別調査等規制等条例違反事件発覚			
1999 (平成11)	大阪府部落差別調査等規制等条例違反事件により、労働大臣・大阪府知事が経済・業種団体に就職差別解消に向けた要請 職業安定法改正ー「個人情報の取扱いに関する労働大臣指針」施行			大阪府「公正採用・調査システム検討会議」設置 「在阪経済五団体・同和人権問題連絡協議会」設置
2000 (平成12)			公正採用選考人権啓発推進員制度ー大阪府・大阪労働局との併設制度として実施	
2001(平成13)			公正採用・調査システム検討会議ー「公正採用・調査システムの確立に向けての提言」公表	
2002(平成14)	地域改善対策特定事業に係る財政上の特別措置法が期限切れ		「公正採用・雇用促進会」に改称し再発足	「大阪企業同和問題推進連絡協議会」から「大阪企業人権協議会」に名称変更
2003 (平成15)		「公正採用選考人権啓発推進員制度の活性化方策」研究部会報告 「中学校進路保障専門委員会」「高等学校等進路保障専門委員会」「職業能力開発専門委員会」の三専門委員会を統合し、「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」を設置		新任・基礎研修/現任者研修の実施 「大阪同和問題企業連絡会(同企連)」から「大阪同和・人権問題企業連絡会」に名称変更
2004 (平成16)		「大学等卒業者の就職実態の把握と公正な採用選考を実現するための対応」研究部会報告 問題事象に対する解決方策等検討会報告		
2006 (平成18)		「企業内人権研修を支えるシステムづくり」研究部会報告		
2007 (平成19)	差別につながる土地調査の事実が発覚			大阪企業人権協議会「社内人権研修等支援事業」開始。
2009 (平成21)		「他府県関係専門委員会」を「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」に吸収統合		
2011 (平成23)	「大阪府部落差別調査等規制等条例」を一部改正(10月1日施行)			一般社団法人公正採用人権啓発推進センター設立
2016 (平成28)	「部落差別の解消の推進に関する法律」施行			

Ⅱ 採用方針・採用計画

1 的確な採用計画の樹立

チェックポイント

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

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

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

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

1. 採用計画が合理的に決められているか

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2 責任ある対応を要する新規学卒求職者

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

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

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

(1) 募集の中止又は募集人員の削減

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

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

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

(2) 採用内定取消し及び入職時期の繰下げ

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

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

通知対象の範囲

◎募集の中止

求人数に関わりなく事前通知が必要

◎募集人員の削減

中学校・高等学校 …… 1人の減でも事前通知が必要

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

◎採用内定取消し及び入職時期繰下げ

1人の対象者でも事前通知が必要

(3) 採用内定取消し等を行った求人者に対する措置

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

ア 2年度以上連続して行われたもの

イ 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの

ウ 生産量その他事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、行われたもの

エ 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの

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

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

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

ア 再度同様の事態が発生するおそれのないことが確認されるまで求人の受理(受付)をしない。

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

新規学校卒業者の採用に関する指針

厚生労働省

はじめに

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

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

1 適正な募集・採用計画の立案

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

2 募集・採用活動

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

3 採用内定

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

4 採用内定取消し等の防止

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

3 公正採用選考-男女雇用機会均等

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

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

男女雇用機会均等法では、事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないと規定しており、禁止される差別の内容を明らかにするため、その内容を具体的に示した指針が策定されています。

★募集・採用に係る指針の内容(禁止される差別的取扱いとその例ー抜粋)

① 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。

- ・「総合職」「一般職」「正社員」「パートタイム労働者」などの一定の職種や雇用形態について、募集又は採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ・「営業マン」「ウェイトレス」など、男女のいずれかを表す職種の名称で募集すること(対象を男女のいずれかのみとしないことが明らかである場合を除く)、又は「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ・派遣元事業主が、一定の職種について派遣労働者になろうとする者を登録させるに当たって、その対象を男女のいずれかのみとすること。

② 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。

- ・募集又は採用に当たって、女性についてのみ、未婚者であること、子を有していないこと、自宅から通勤すること等を条件とし、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

③ 採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。

- ・募集又は採用に当たって実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ・男女で異なる採用試験を実施すること。
- ・男女のいずれかについてのみ、採用試験を実施すること。
- ・採用面接に際して、結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等一定の事項について女性に対してのみ質問すること。

④ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。

- ・採用選考に当たって、採用の基準を満たす者の中から男女のいずれかを優先して採用すること。
- ・「大卒男性8人、大卒女性2人」等男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して、募集すること。又は、設定した人数に従って採用すること。
- ・「男女社員10人募集 男性5人以上は採用」等男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること。
- ・男性の選考を終了した後で女性を選考すること。

⑤ 求人内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

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

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

★上記の禁止事項等が適用除外となる職務

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等により、業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務(例:モデル、俳優、実業団のスポーツ選手等)
- ② 労働基準法の就業制限により、通常の業務を遂行するために、男女同じ取扱いが困難な職務
- ③ 風俗、風習等の違いにより男女同じ取扱いが困難な海外での勤務等

★女性労働者に係る措置に関する特例(第8条)

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

募集及び採用で「女性のみ」「女性優遇」が認められる措置

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

《男女雇用機会均等法に違反する面接例》

- 男性についてのみ、または女性についてのみ残業、休日出勤、転勤等が可能かを質問する。
- 男性または女性を敬遠しているかのような質問、発言をする。
- 女性と男性と異なった面接を行う。(面接回数、男女別集団面接、集団面接－男性のみ質問など)

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

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

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

(3)間接差別の禁止(第7条)

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

- ① 募集又は採用に当たり、身長、体重又は体力を要件とすること。
- ② 募集もしくは採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。
- ③ 昇進に当たり転勤経験を要件とすること。

(4)婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等(第9条)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

○ 男女雇用機会均等法に関する指針について、ホームページで検索できます。

(ホームページアドレス: <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/index.html>)

◎ お問い合わせ先・・・ 大阪労働局雇用環境・均等部指導課 電話 06-6941-8940 FAX06-6949-6486

4 公正採用選考-高年齢者

超高齢社会の到来により、高年齢者の雇用・就業機会の確保・拡大が重要な課題となっています。

高年齢者のより実効ある雇用促進を図るためには、企業が年齢を採用基準の一つとして考えるのではなく、あくまでも「能力・経験・適性」を採用基準とすることが求められます。

＜年齢にかかわらず募集・採用を！＞

そこで労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第9条では、「労働者の募集・採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」として、厚生労働省令で定める例外事由(下記参照)を除き、年齢制限が禁止されています。

＜高年齢者等の雇用確保と再就職援助を！＞

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

①高年齢者等の安定した雇用の確保

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

継続雇用制度を導入する場合、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用の対象とすることが必要となりました。

ただし、平成25年3月31日までに、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めていた事業主は、経過措置として、平成37年3月31日まで、老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢(男性の支給開始年齢に合わせ、男女同一の年齢)に到達した以降の方を対象に、基準を引き続き利用できます。

② 高年齢者等の再就職援助

また、「高齢法」では、解雇、経過措置による継続雇用制度の基準に該当しないことによる離職、その他の事業主の都合(退職勧奨による離職、解雇・退職事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職、解雇・退職事由と同一の内容である継続雇用しない事由に該当することにより継続雇用されないことによる離職等)によって離職する45歳以上65歳未満の方が希望する時は、事業主は、その職務の経歴、職業能力等の再就職に資する事項を記載した書面(求職活動支援書)を作成し、交付しなければならないこととなっています。

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

例外的に年齢制限を行うことが認められる場合

【労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第1条の3第1項】

1号 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

2号 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合

3号のイ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

3号のロ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合

3号のハ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合

3号のニ 60歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策を活用しようとする場合に限る。)の対象となる年齢層に限定して募集・採用する場合

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

5 公正採用選考-在日外国人

《公正採用選考-外国人労働者》

(1) 日本で就労が可能な在留資格

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

① 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格

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

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

② 原則として就労が認められない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

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

※「家族滞在」の在留資格で日本に滞在し、日本において義務教育の大半を修了している高校生が、卒業後に日本での就労を希望する場合には、「定住者」への在留資格の変更が認められる場合があります。また、日本で義務教育の大半を修了していない方でも、一定の要件を満たす場合には、就労可能な「特定活動」の在留資格への変更が認められる場合があります。（p.20 参照）

③ 就労活動に制限がない在留資格

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

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

(2) 外国人労働者の雇用と人権

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

なお、外国人労働者の雇用管理に関する措置については、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づく「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」【平成31(2019)年改正施行】(p.90)により定まっています。

① 公正な採用選考

入管法等により認められた就労の範囲で行う外国人労働者の採用についても、当然のことながら、適性・能力等を基準に選考するなど、公正な採用選考に努めなければなりません。

② 外国人労働者にも国内の労働関係法令が適用されます

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

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

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律により、事業主は、外国人労働者の雇入れ時及び離職時等には、その在留資格等(氏名、在留資格、在留期間、在留カード番号、生年月日、性別、国籍等)について確認し、管轄ハローワークに届け出ることが義務付けられています。

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

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

<在留資格等の確認に関する注意点> (「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」第五の四)

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

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

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

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

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

また、面接時に「在留カード(もしくは外国人登録証明書)」等の提示を求めることは適当ではありません。在留資格等の確認は口頭で行うこととし、採用が決まり次第、提示を求めるようにしてください。

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

高等学校卒業後に日本での就労を希望する方の取り扱い

出入国在留管理庁においては、以下の①～④の全てに該当する方が、高等学校卒業後に日本で就労する場合、「定住者」への在留資格の変更を認めています。

- ① 現在、在留資格「家族滞在」で日本に滞在していること
- ② 日本において義務教育の大半を修了していること(※1)
- ③ 就労先が決定又は内定していること(※2)
- ④ 住居地の届出等、公的義務を履行していること

(※1) 小学校中学年までに来日し、小学校、中学校及び高等学校を卒業する方が対象となります(少なくとも小学校4年生のおおむね1年間を在学し、その後引き続き在学していることが必要です。)

(※2) 資格外活動許可の範囲(1週につき28時間)を超えて就労する場合に対象となります。

また、②に該当しない方であっても、一定の要件を満たす方には就労可能な「特定活動」への在留資格の変更を認めています(※3)。

(※3) 少なくとも中学校3年生のおおむね1年間を在学し、中学校及び高等学校を卒業する方については、扶養者である父又は母との同居を条件に、「特定活動」の在留資格への変更が認められる場合がありますので、最寄りの地方出入国在留管理局へお問い合わせください。

在留資格変更の手続き等詳しくは下記URL、また最寄りの地方出入国在留管理局へお問合せください。

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00122.html

大阪労働局労働基準部監督課及び各労働基準監督署には、英語、ポルトガル語、スペイン語、中国語、韓国・朝鮮語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語の労働条件通知書と英語、ポルトガル語、中国語、スペイン語、韓国・朝鮮語、タガログ語、ベトナム語の労働基準法等関係法令を解説したパンフレットが用意されています。また、厚生労働省ホームページで閲覧・ダウンロードすることができます。(検索エンジンで「厚生労働省 外国人労働条件」などと検索してください。)

☆外国人労働者の労働条件についての相談を受けています。

大阪労働局労働基準部監督課

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

☆外国人留学生及び外国人労働者への職業相談・紹介、雇用相談を行っています。

大阪外国人雇用サービスセンター

電 話 06-7709-9465 FAX 06-7709-9468
U R L <https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/>
所 在 地 〒530-0017 大阪市北区角田町 8-47 阪急グランドビル 16 階
御利用時間 10:00～18:00 (土・日・祝日及び年末年始を除く)
* 英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語の通訳を配置しています。時間・曜日等については、事前にお問い合わせください。

《公正採用選考-在日韓国・朝鮮人》

(1)在日韓国・朝鮮人の状況と歴史

我が国には平成30(2018)年末現在、約273万人の外国籍の方々が在住していますが、そのうち約48万人(約17.5%)は韓国・朝鮮人の方々と、大阪府内が最も多く、約10万5千人が在住しています。

我が国に多くの韓国・朝鮮人の方々が住むようになったのは、明治43(1910)年の韓国併合により、日本が朝鮮半島を植民地にしたことによります。植民地支配により土地を失った多くの農民が、職を求めて日本に渡り、主に建設現場や紡績工場などで、日本人に比べて低い賃金で働きました。

さらに、第2次世界大戦中には、国内の労働力不足を補うために、最初は自由募集で、戦争が激化するにつれ国民徴用令により強制的に朝鮮半島から日本に連れてこられ、敗戦時には200万人以上が日本にいました。

戦後、朝鮮半島は、日本の植民地支配から解放され、約3/4の人々は帰国しましたが、様々な事情により帰国できない人々も多くいました。現在の在日韓国・朝鮮人の方々のほとんどが、戦後、帰国できずに日本にとどまった人々の子孫で、日本で生まれ育った2世、3世、4世世代です。

(2)在日韓国・朝鮮人の就職差別と公正採用選考

① 法的に在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、何らの就労制限はない

在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、「特別永住者」という法的地位(注)が与えられており、我が国で就職するに際して何の制限もありません。(p.19 (1)の③参照)

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

一般的に外国人の日本における就労には、制限がある場合とない場合がありますが、日本語能力や履歴書等で特別永住者(在日韓国・朝鮮人等)であることが推察されるにも関わらず、名前だけで判断して応募もさせないことは、在日韓国・朝鮮人の方々を採用選考から排除することになります。

② 在日韓国・朝鮮人と就職の機会均等

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

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

③ 就労上において通名(日本名)使用を求めることは人権侵害です

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

＜在日韓国・朝鮮人に対する就職差別事例＞

【採用応募時】

◎A社は、本名で資料請求した在日韓国・朝鮮人学生に対し、応募資格を日本国籍を有する人に限る旨の文書を送付した。

◎B社は、求人開拓に訪問した職員に対し「外国籍生徒については、日本名で働いてもらう」と発言した。

【採用面接時】

◎「戦前生まれの高齢者が多く、韓国人は採用できない」と発言した。

◎韓国籍とわかると面接が打ち切られた。

◎「日本名なら採用してもよい」と発言した。

◎北朝鮮核疑惑等について、くどくど質問された。

◎本名(民族名)だけを見て「日本語は喋れるのか」と質問された。

◎帰化の意思を問われ、「ない」と答えると面接が打ち切れ不採用となった。

6 公正採用選考-障がいのある人

チェックポイント

- ☐ 障がい者の雇用率制度を遵守し、障がいのある人の個性や能力を見出した積極的な雇用に努めているか
- ☐ 障がい者であることを理由に障がい者を排除したり、障がい者に対してのみ不利な条件とするなどの差別的取扱いを行っていないか
- ☐ 職場適応に配慮し、障がい者が職場で働くに当たり、能力の発揮の支障となっている事情を改善するための措置を講じているか

障害者雇用率を遵守するなど、障がいのある人に直接雇用場の提供することは、企業の社会的責務でもあります。

多くの障がいのある人が働く機会を待っていますので、障がいのある人の雇用促進と職業生活の安定に向け、事業主の方々の御理解と御協力をお願いいたします。

(1)障がい者の雇用率制度

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

$$\boxed{\text{法定雇用障がい者数}} = \boxed{\text{常用労働者の数}} \times \boxed{\begin{array}{c} \text{法定雇用率} \\ \text{(民間企業：2.2\%)} \end{array}}$$

※1人未満は切捨て

※重度身体障がい者・重度知的障がい者は人数×2で換算

※短時間労働者は人数×0.5換算

但し、精神障がい者である短時間労働者であって、新規雇入れから3年以内の者、又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者で、令和5年3月31日までに雇入れられた者等については、1人をもって1人とみなす。

	週所定労働時間30時間以上	週所定労働時間20時間以上30時間未満(短時間労働者)
身体障がい者又は	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定
知的障がい者	1人を2人として算定	1人を1人として算定
精神障がい者	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定(上記※印参照)

事業主区分	法定雇用率	
	平成30年4月1日以降	平成30年4月1日以降3年を経過する日より前に再度変更
民間企業	<u>2.2%</u>	<u>2.3%</u>
国、地方公共団体等	<u>2.5%</u>	<u>2.6%</u>
都道府県等の一定の教育委員会	<u>2.4%</u>	<u>2.5%</u>

注)

○常用労働者：1年を超えて雇用される者(見込みを含む)であって、1週間の所定労働時間が20時間以上である者をいいます。

○短時間労働者：常用労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。

○除外率制度：一定の業種に属する事業を行う事業所の事業主については、常用労働者の数から除外率に応じて一定数を除きます。

障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務について

平成 28 年 4 月 1 日から改正障害者雇用促進法が施行され、“障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務”が導入されました。

○障害者に対する差別禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障がい者であることを理由に障がい者を排除したり、障がい者に対してのみ不利な条件とするなどの差別的取扱いを禁止するものです。

○合理的配慮の提供義務

事業主に対して、障がい者が職場で働くに当たり、能力の発揮の支障となっている事情を改善するための措置を講ずることを義務付けるものです。

合理的配慮は、障がい者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障がい者と事業主とでよく話し合った上で**決めていただく必要があります。

○相談体制の整備

事業主は、相談窓口の設置など、障がい者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。また、事業主は、障がい者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障がい者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

なお、対象となる障がい者は「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」とされており、障害者手帳を持っている方に限定されません。

詳細につきましては、厚生労働省ホームページをご覧ください。

URL: http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

(2) 募集・採用にあたって

「仕事に人を」ではなく、「人に仕事を」の観点で障がいのある人を雇用するよう努めてください。

なお、募集・採用に際しては、次の事項にも注意してください。

- ① 仕事をする上で何ら支障がないにもかかわらず、「障がいの種類や程度などの条件」を付さないようにしてください。
- ② 障がいのある人の職場における処遇（賃金及び雇用形態等）については、障がいがあることのみを理由として、他の労働者の処遇と格差を生じないようにしなければなりません。（障がい者に対する差別の禁止）
- ③ 募集・採用に際し、障がい者から申し出があった場合には、障がい者本人と話し合った上で、支障となっている事情を改善するための措置を講じてください。（合理的配慮の提供義務）

【措置の例】

- ・募集内容について音声等で提供すること（視覚障がい）
- ・面接を筆談等により行うこと（聴覚・言語障がい）

- ④ 障がい者の採用後は、職場で支障となっている事情の有無を確認し、障がい者本人と話し合った上で、支障となっている事情を改善するための措置を講じてください。（合理的配慮の提供義務）

【措置の例】

- ・机の高さを調節する等、作業を可能にする工夫を行うこと（肢体不自由）
- ・本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと（知的障がい）
- ・出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること（精神障がい他）など

- ⑤ 障がいのある人の雇用を促進するため、様々な支援制度を設けています。障がい者の雇用率制度を含め詳しくは、最寄のハローワーク、大阪府商工労働部雇用推進室就業促進課障がい者雇用促進グループ（電話06-6360-9077）までお問い合わせください。

(3) 職場適応について

障がいのある人の社会的自立を図るためには、雇用の促進だけでなく、雇用関係に入った後の職業生活の充実を図ることも重要です。障がいのある人が継続して働くことができるよう配慮してください。

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

※注1 障害者雇用推進者

従業員を45.5人以上雇用する事業主は、障がい者雇用に関する企業内部の責任体制を確立し、障がいのあるに係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理を行う等のため、障害者雇用推進者を選任するよう努めなければなりません。

※注2 障害者職業生活相談員

事業主は、5人以上の障がいのある人を雇用する事業所において、障がいのある人の職場適応の向上を図り、その有する能力を最大限に発揮させるよう、障がいのある人の特性に十分配慮した雇用管理を行うため、障がいのある人の職業生活全般についての相談、指導を行う障害者職業生活相談員を選任しなければなりません。

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

公益社団法人 大阪聴力障害者協会

〒540-0012 大阪市中央区谷町 5-4-13 大阪府谷町福祉センター4階 大阪ろうあ会館内

電話 06-6761-1394 FAX 06-6768-3833

《事業主の皆様へ》 「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」の概要

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

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

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

(普及版 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/78.pdf>)

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

(4) 解雇の届出

事業主が障がいのある人を解雇しようとする場合には、その旨を事業所所在地を管轄するハローワークに速やかに届け出なければならないことになっています。解雇の届出によりハローワークは、予めその人に適した求人の開拓、職業指導等を積極的に行うことによって、早期の再就職を図ることとしていますので、解雇の告知後、速やかに届出をしてください。

「大阪障害者雇用支援ネットワーク」とは

ともに「はたらく・はたらきつづける」ためのお手伝い

「大阪障害者雇用支援ネットワーク」とは、「大阪を障がい者雇用日本一のまちに！」の目標をかかげて障がいのある人の就労支援と雇用拡大を目的とした活動を行っている特定非営利活動法人(NPO法人)で、地域の障がいのある人に対して就労の機会を拡大する事業を行っています。

＜障がい者雇用に関する悩みについておこたえます＞

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

【お問合せ先】

●〒540-0031 大阪市中央区北浜東 3-14 エル・おおさか 4F

TEL 06-6949-0350 FAX 06-6949-1256

●ホームページ URL <http://www.workwith.or.jp/>

大阪府 IT ステーションにおける就労促進事業について

大阪府ITステーションは、障がいのある方がITを活用して就労できるよう就労支援相談やIT技能習得のための講習を行うなど、就労をめざす障がいのある方と障がい者雇用を考える企業等を結ぶ「障がい者の雇用・就労支援拠点」として活動しています。

主な取組は以下のとおりです。

1. ITに特化したきめ細やかな就労相談
2. 就労支援のためのIT講習・訓練等を実施
3. 企業を対象とした雇用に関するコンサルティング

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

難病について

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

平成 30 年 4 月現在、331 疾病が「指定難病」とされ約 95 万人が医療費助成の対象となり、また、障害者総合支援法でも、これらを含む 359 疾病が「難病」とされ障害者福祉サービスの対象となっています。これらにより、安定した最新の治療を受け、日常の自己管理や服薬、通院等を受けながら、就労を含む社会参加が可能な人たちの増加が見込まれます。

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

(「障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト(2019 年度版)」より)

7 公正採用選考ーLGBT、性的マイノリティ(性的少数者)

「男性は女性を好きになり、女性は男性を好きになるもの」という固定的な考えの一方、それに当てはまらない人や、生まれたときの性別と自分が思っている性別が一致しない「身体の性」と「心の性」の違いに苦しむ人が存在します。これらは、いわゆるLGBTや性的マイノリティとして企業や労働組合の調査(※)により人口の3%~8%いることが分かるようになりました。採用選考を受ける求職者や同じ職場の人、取引先の社員、来社する顧客、施設の利用者などにもいることでしょう。「この人は見た目がこうだから、こうだろう」という外見や話しかただけで決め付けて判断すれば、当事者の心に傷をつけてしまうことにつながりかねません。

LGBTを含む「性的マイノリティ」であることと仕事における適性・能力はなんら関係がないことであり、特定の人を排除するのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているといえます。

求職者の「性的指向(恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか)」や「性自認(自分の性別をどう認識しているか)」に関する偏見に基づき、採用選考で排除したり不利益な取扱いを行なうことは許されません。

※㈱電通による「LGBT 調査 2015」、連合(日本労働組合総連合会)による「LGBTに関する職場の意識調査」など

1 LGBTを含む性的マイノリティの基礎知識

(1) LGBTとは、以下の言葉の頭文字を並べたものです。

(L=Lesbian) レズビアン、女性で女性に恋愛感情を抱く人

(G=Gay) ゲイ、男性で男性に恋愛感情を抱く人

(B=Bisexual) バイセクシュアル、男性にも女性にも恋愛感情を抱く人

(T=Transgender) トランスジェンダー、生まれたときにわりふられた性別と違う性別で生きようとする人

(2) 「LGBT」の中に様々な人がいます

「LGB」は恋愛感情を抱く対象のことで、「T」は自分の性別のことで、「L」「G」「B」「T」はそれぞれ別のものです。個人を指して「LGBTの人」と言うのは不適切です。

また、ゲイの男性がすべて女っぽいわけではありません。また、異性愛者の男性にも女っぽい人はいます。性表現(服装、行動、仕草などの見かけ)、性自認、性的指向はそれぞれ直結していません。

そして、トランスジェンダーの人のなかにも異性愛者、同性愛者、バイセクシュアルなど、様々な性的指向があります。好きな性別とトランスジェンダーであるかは関係ありません。

また、トランスジェンダーの全ての人が性別を変更するための手術をしたいと思っているわけではありません。性自認も全ての人が生まれたときと反対の性別だと感じているのではなく、男女どちらでもある、中性であると感じている人もいます。

※生まれたときの性別が「男性」で、性自認が「女性」の人を「MTF=Male To Female」と言うこともあります。

※生まれたときの性別が「女性」で、性自認が「男性」の人を「FTM=Female To Male」と言うこともあります。

ひとくちメモ

性同一性障害は、トランスジェンダーのうち性自認と身体の性別の不一致により著しい葛藤を抱え、社会生活を営むことに支障がある人が、性自認の性別に身体を近づけるためホルモン療法や手術等を要する際に用いたり、会社等に自分の状況を伝えるために用いられる医学的診断名です。

性的指向・性自認にはLGBT以外にも様々な性があります。

① X(エックス)ジェンダー

性自認を「男性」なのか「女性」なのかを決められない人のこと。

② アセクシュアル(Aセクシュアル)

他者に対して「恋愛感情」や「性的指向」を持つことが無い人といわれています。

例:(性自認)は「男性」、(性的指向)が「女性」の人が「男性」に対して(恋愛感情)も(性的指向)を持たないことと同様に、異性にも同性にも「恋愛感情」や「性的指向」を持つことが無い人のことです。

③ クエスチョニング (Questioning)

(性自認)が男性にも女性にも定まっていない人や(性的指向)が異性にも同性にも定まっていない人のことを言います。時間の経過とともに(性自認)や(性的指向)が定まってくる人もいますが、そうでない人もいますといわれています。

(3) LGBT・性的マイノリティ(性的少数者)から、多様な「性的指向」と「性自認」(SOGI)へ

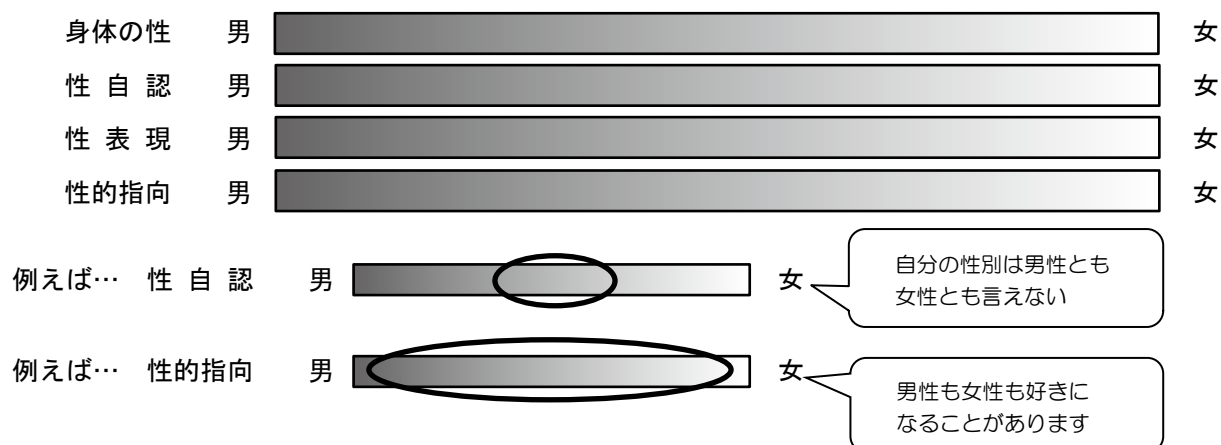
性的指向や性自認の多様性を「グラデーション(色の濃淡や段階的な変化)」で表現される場合があります。そして、その多様性を線引きすることが困難であることから「LGBT」や「性的マイノリティ(性的少数者)」という言葉を使わず「それぞれの人が持つ、多様な性的指向と性自認を尊重しよう」ということで、単に「性的指向＝Sexual Orientation」と「性自認＝Gender Identity」の頭文字をとって「SOGI(読み:ソジ)」という言葉を使うようになっていきます。

※2016年6月、国連人権理事会は「性的指向と性自認を理由とする暴力と差別からの保護」に関する決議を賛成多数で採択しました。

※2017年1月、厚生労働省は「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」いわゆる「セクハラ指針」を改正し、職場におけるセクシュアルハラスメントは被害者の性的指向または性自認にかかわらず、対象としました。

(4) 性のグラデーション

性的指向、性自認、性表現などは「男性」か「女性」かではなく、「両方」「どちらでもない」など一人ひとり違います。それは「グラデーション」のように多様な性があります。



2 多様な「性的指向」と「性自認」を踏まえた「公正な採用選考」をお願いします

(1) 求職者は「応募した事業所が安心して働き続けられる職場かどうかを知りたい」と思っています

求人に応募してくる求職者のなかには「身体上の性」と「性自認」の違いに悩み、苦しんでいる人がいるかもしれません。そして、採用選考に前後して「面接の際の服装」「採用後の服装や制服」「更衣室やトイレなどの施設利用」「ハラスメント研修実施の有無」など、性別に囚われることなく安心して働き続けられる環境かどうか強い関心を持っています。そしてこういった課題に関して事業所に質問をする場合があります。

それらの人が選考の過程で、自身の悩みを人事担当者に相談をする場合もありますが、求職者の「性自認」や「性的指向」が「身体上の性」と一致しないことで「一律的な採否の判断(嫌悪感を抱いたので不採用とするなど)」をしてしまえば、仕事に対する適性と能力で採否を判断する「公正な採用選考」とは言えません。

◆参考:「特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ」新卒採用の面接官向け LGBT 基礎知識の動画

<http://nijiirodiversity.jp/mensetsu20170517/>

(2) 採用後の職場環境整備は、当事者とよく話し合って対応してください

① 採用選考に前後して、または、すでに働いている労働者から、自身の「性自認」や「性的指向」を踏まえ、職場における環境整備などを求められる可能性があります。

ハラスメント防止啓発の研修実施や更衣室・トイレの施設整備などは、事業所として負担する費用が生じるなど、すべての事業所で実施できるわけではありません。何が必要か、何ができるのか本人と話し合っただけで合理的配慮を行うことが必要です。

男性が女性の服装を着たり、女性が男性の服装を着たり、更衣室やトイレの利用に当たっても、必要に応じて取引先、同僚をはじめとする事業所内での理解が必要です。

また、異性パートナーで保証される福利厚生（慶弔）等に関して、同性パートナーがいる労働者も利用が可能かどうかの検討をすることも求められます。

- ② 「性的指向」と「性自認」の違いに悩む人のすべてが同じ対応を求めているわけではありません。企業が「この人はトランスジェンダーだから、こうして欲しいだろう」などと決め付けて対応することは、かえって当事者の望むこととの食い違いを生みます。企業としては、人事担当者が研修を受けるなどして、相談を受けることが出来るように環境整備を進めつつ、相談があった場合は企業のできる範囲で、当事者の意向を踏まえた対応を行なうことが必要となります。

(3) 職場環境整備を踏まえ、多様な人々が「応募したい」と思える情報発信を

事業所にとって、有能な人材を確保することは非常に重要な課題です。事業所として多様な「性的指向」と「性自認」が存在することを踏まえた職場環境整備を行ない、そのことを発信することで、多くの有能な人材を確保するチャンスが生まれます。

取り組み例としては「事業所として『性的指向と性自認に基づいた差別をしない』という方針を定める」「相談窓口の整備」「管理職や全従業員への研修の実施」など、様々な取り組みと併せて求人募集案内やホームページに記載することで、より多くの求職者が関心をもつ可能性が高まります。

◆参考：「work with Pride」企業の LGBT など関する取り組みの評価指標「PRIDE 指標」を策定

<http://www.workwithpride.jp/index.html>

(4) 相談があったことを、本人に了解なく暴露（アウティング）しないでください

採用選考時や採用後、またはすでに働いている労働者から、自身の「性自認」や「性的指向」に関することについて相談された人は、本人の了解無く、周囲に相談内容を話さないようにしてください。

これはアウティングといわれ、組織や相手を信じて相談した当事者の心を踏みにじり、心と生活を破壊することにつながります。また、従業員全員の前で性自認や性的指向を発表するように伝えることは、心身に過大な負担をかけます。本人の意思を確認しながら、丁寧な対応を心がけましょう。

8 就労支援について

《就職を妨げる様々な阻害要因を抱える方々の就労支援― 地域就労支援事業》

地域就労支援事業は、住民に身近な行政機関である市町村が地域の関係機関と連携することにより、働く意欲がありながら、様々な阻害要因を抱えるために就職することが困難な方々の就職を支援し、一人ひとりが意欲と能力に応じて生き生きと働くことのできる社会の実現をめざす事業です。

◆事業の対象者

1. 障がい者、ひとり親家庭の親、中高年齢者等の中で、働く意欲がありながら、就職を妨げる様々な阻害要因があるために就職することが困難な方々
2. 就職に関する意識が希薄な中途退職者や学卒無業者

◆地域就労支援センター

地域就労支援事業の実施場所は、各市町村に設置している地域就労支援センターです。

地域就労支援センターに配置されている、就労支援コーディネーター等がカウンセリングや職業適性診断、サポートプランの策定を行うとともに、就職情報の提供のほか、セミナー・一般講座・資格取得講座、就職面接会の開催、無料職業紹介や職場体験のあっせんなど、多様な観点からの支援を実施しています。

《ひとり親家庭の母等の就労支援メニュー》

多くの母子家庭の母や父子家庭の父は、家事や子どもの養育などをひとりで担いながら、生計を維持するために働いているものの、安定した経済基盤を得る仕事に就くことは難しく、事業主の理解を得ながら、安定就労に結びつけていくような取り組みが必要となっています。

そのため、例えば以下の就労支援メニューが用意されています。

【企業・事業所の皆さんへ】

①特定求職者雇用開発助成金

高齢者(満60歳以上)、障がい者、母子家庭の母等、就職が特に困難な方を、ハローワーク又は、適正な運用を期すことのできる職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して賃金の一部を助成するもので、これらの方々の雇用機会の増大を図ることを目的としています。

②トライアル雇用事業

一定の条件に該当する求職者をハローワーク又は適正な運用を期すことのできる職業紹介事業者等からの紹介を受けて試行的に3～6ヶ月雇用し、実務能力の向上のための取組を通じて求職者の職業適性等を把握いただき、その後の常用雇用を目指す制度です。一定の要件を満たした事業主にはトライアル雇用助成金が支給されます。

*詳しくは、最寄りのハローワーク又は大阪労働局助成金センターまでお問い合わせください。

③ハローマザー企業

ハローワークに求人を提出いただいている事業所で、「仕事と子育て等の両立」に理解のある企業を「ハローマザー企業」として、大阪マザーズハローワークにおいて積極的にPRを行います。ハローマザー企業になっていただくと、大阪マザーズハローワーク施設内およびホームページにおいてご紹介させていただきます。ご提出いただいた求人条件に該当するお仕事探し中の方へ情報提供し、確実なマッチングが図られるよう支援を行っています。

◆大阪マザーズハローワーク

大阪市中央区難波2-2-3 (御堂筋グランドビル4F) TEL : 06-7653-1098

ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-mother/>

『仕事を求めるひとり親家庭等の皆さん方へ』

◎母子家庭等就業・自立支援センター（大阪府母子家庭等就業・自立支援センター）

ひとり親家庭等に対して、専門相談員による就業相談や求人情報の提供、パソコン・介護職員等の就業支援講習会を実施するとともに、事業所からの求人の受理、職業紹介までの一貫した支援を行っています。

（厚生労働省許可 職業紹介所 ＊無料で職業紹介します。）

◆相談日：月～土曜日 10:00～16:00 ◆お問合せ等 TEL:06-6762-9498 FAX:06-6762-3796

＊企業・事業所の皆様には、求人情報を提供していただきますよう、ご協力をお願いします。

ホームページアドレス <http://www.osakafu-boshiren.jp/>

《ホームレスの方の就労支援メニュー》

大阪府内には、自立の意思がありながら仕事に就けず、ホームレス状態を余儀なくされている方が多数確認されています。ホームレス問題の解決のためには、就労意欲のあるホームレスの方に対してできるだけ多くの就労機会を確保し、就労による自立を促進することが重要です。

大阪府、大阪市、（公財）西成労働福祉センター、民間団体等が一体となって運営する「大阪ホームレス就業支援センター」では、大阪市が設置するホームレス自立支援センターに入所しているホームレスの方や、あいりん地域の不安定就労者等に対して就業支援を行っており、雇用（期間雇用・パート労働も含む）、請負、委託など就労形態を問わず、あらゆる仕事の開拓に取り組んでいます。

事業主の皆様におかれましては、あらゆる仕事を積極的に提供いただきますようお願いいたします。

○ 大阪ホームレス就業支援センター TEL:06-6645-1951 FAX:06-6645-1952

〒557-0004 大阪市西成区萩之茶屋 3-6-29 電子メールアドレス:homeless-sien@tiara.ocn.ne.jp

◎各種助成金制度等について

大阪ホームレス就業支援センターにおきましては、ホームレスの方の就業に対する不安を解消し、就業意欲の助長等を図るための「職場体験講習事業」と、2018年度からモデル事業として就労の意思を持ちながらも不安定な就労状態に置かれている方の常用雇用の促進・定着化を支援する「不安定労働者就労支援事業」を実施しています。「職場体験講習事業」ではホームレスの方に対して数日間の体験講習をしていただいた場合、受け入れた事業主への奨励金と受講者への受講手当を支給しています。また、「不安定労働者就労支援事業」では不安定な就労状態に置かれている方を雇用した事業主に対し、最長4ヶ月間助成金が支給されます。受給要件等、詳しくは上記大阪ホームレス就業支援センターにお問い合わせください。

また、大阪労働局・ハローワークにおきましても、ホームレスの方の早期就職の実現や雇用機会の創出を図るため「トライアル雇用助成金制度」が設けられています。事業主の皆様が一定期間、ハローワークの紹介によりホームレスの方を試行的に雇用していただいた場合に、対象者1人につき月額40,000円（最長3か月間）の助成金を受けることができます。受給要件等、詳しくはお近くのハローワークまでお問い合わせください。（裏表紙）

◆◆あいりん地域の労働者の雇用のお願い◆◆

あいりん地域の労働者は、そのほとんどが建設業に従事していますが、建設業界の合理化・機械化などによりその需要は減少しています。そのため、就労機会が激減しており、あいりん地域の労働者の生活は非常に厳しい状況にあります。

事業主の皆様には、このような実情を御理解いただき、あいりん地域の労働者を積極的に雇用していただきますようお願いいたします。

お問合せは （公財）西成労働福祉センター TEL:06-6641-0131(代表)まで

OSAKA しごとフィールド ～企業と人が出会う場所～

OSAKA しごとフィールドは、就職活動中の方など、年齢・状況を問わず「働きたい」と思っているすべての方にご利用いただける総合就業支援施設です。みなさま一人ひとりに合わせた就職活動の進め方をアドバイスし、就職決定や働くために必要な力を身につける機会、あなたに合った企業との出会いをサポートします。

★OSAKA しごとフィールド

【場所】 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか 本館2階、3階

【お問合せ】 06-4794-9198

【ホームページ】 <http://shigotofield.jp/>

＜求職者向け窓口＞

★大阪東ハローワークコーナー

【お問合せ】 06-7669-9571

★大阪府地域若者サポートステーション

【お問合せ】 06-4794-9200

★シニア就業促進センター

【お問合せ】 06-6910-0848

＜企業向け窓口＞

★OSAKA しごとフィールド中小企業人材支援センター

【お問合せ】 06-6910-3765

★企業主導型保育事業相談窓口

【お問合せ】 06-6232-8580

Ⅲ 求人

1 求人申込みの際の留意事項

チェックポイント

- ☐ 学校課程(全日制・定時制・通信制・単位制)、学科により、採用者の範囲を限定することなく、広く応募の機会を与えているか
- ☐ 同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人生徒など、特定の人を排除する表現が含まれていないか
- ☐ 高校指定に当たっては、男(女)子校のみを指定するなど、結果的に改正男女雇用機会均等法の趣旨に反する指定を行っていないか

(1) 求人条件は法規に則って

求人者の労働条件や職務内容が、最低賃金や法定労働時間、社会保険・労働保険加入義務などの労働法令に違反した内容とならないよう注意してください。

なお、男女雇用機会均等法(p.16,p.86)により、新規学校卒業者を対象とする募集も男女不問求人となっています。特に、高卒求人票の記載に当たって、特定の男子校や女子校に人数を明示して推薦依頼される場合は、男女雇用機会均等法上問題となる場合がありますので注意してください。

(2) 求人数記載は特に慎重に

求人申込み後における求人数の削減や求人取消しは、学校における進路指導にも大きな混乱を生じさせることになりますので、求人数の記入については、特に慎重に行ってください。

なお、やむを得ず求人数及び求人条件を変更する場合は、ただちに学校並びにハローワークに申し出てください。

(3) 求人申込みに当たっての留意事項

求人申込みは、人事権(採用権)のある事業所単位(原則として雇用保険適用事業所)で、必ずその会社(事業所)の採用・人事責任者が行ってください。

求人票は、求人者と求職者の雇用関係を成立させるための求人条件を明示する書類です。正しく、また求職者にとってもわかりやすくかつ入職時においても確実に実施できる内容としてください。

また、派遣求人、請負求人については、求職者に適切な情報を提供するため、契約書などでの確認を行っています。

(4) 採用選考関係書類等点検票の提出のお願い

学卒求人申込書提出の際には、「採用選考関係書類等点検票」(p.124)を添付してください。

昭和46(1971)年に統一応募書類が制定されて以来、各事業所において公正な採用選考推進の取組みをいただき、中学、高校卒業者の採用選考については、統一応募書類の使用が徹底されていますが、大学等卒業者や中途採用者の採用時、また採用内定後において就職差別につながるおそれのある項目が含まれている社用紙を使用している事例が見受けられます。

「採用選考関係書類等点検票」は、各事業所が自社の採用選考関係書類(応募書類～採用内定後から入社までの書類)等について、もう一度見直しを行っていただき、今後の指導の参考とさせていただくためのものです。人権問題の重要性を御理解いただき、御協力くださるようお願いいたします。

(5) 縁故募集の範囲

縁故募集は、その範囲が拡大解釈されがちですが、「募集者と親族関係にある者及び以前から募集主と直接親交のある者」となっており、具体的には次の者が縁故の範囲に入ります。

- 親族……民法上の親族、すなわち配偶者、6親等以内の血族及び3親等以内の姻族をいう。
- 募集主……応募して採用される労働者の雇用関係の当事者になる者をいい、本社が労働者の採用権限を工場長、支店長等に委任している場合はそれらの者。なお、個人企業の場合は事業主本人とする。
- 直接親交のある者……事業主と従前から相当期間にわたり、親しい交際関係にあり、現在まで引き続けている者。直接親交のある関係とは、募集主と労働者本人の関係をいうものであるが、事実上本人と一体の関係とみられる労働者の配偶者及び1親等の血族を含む取扱いをする。なお、親交の動機は問わない。

(6)労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワークの新卒者向け求人の不受理制度

ハローワークは、一定の労働関係法令違反があった事業所などからの新卒求人を受け付けません。

①求人不受理の対象となる労働関係法令規定の例

- ・強制労働の禁止(労働基準法第5条)
- ・賃金関係(最低賃金、割増賃金等)
(労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項)
- ・労働時間(労働基準法第32条)
- ・出産等を理由とする不利益取扱の禁止等
(男女雇用機会均等法第9条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項)
- ・性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
(男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第1項)
- ・労働条件の明示
(労働基準法第15条第1項及び第3項、職業安定法第5条の3第1項(労働者の募集を行うものに係る部分に限る。)、第2項及び第3項)

②不受理期間の例

- (i) 1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合
- (ii) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
- (iii) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合
- (iv) 対象条項違反により送検され、公表された場合

(i)、(ii)、(iii)については法違反が是正されるまでの期間と、是正後6か月経過するまでの期間が、不受理期間になります。

(iv)については送検された日から1年経過するまでが不受理期間となります。(是正後6か月経過するまでは、不受理期間を延長。)

※1 上記取扱いについては、ハローワークにおける求人について適用される制度ですが、職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましい旨が指針によって定められています。

※2 その他、不受理対象となる労働関係法令等については、下記URLをご参照ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

(7)ユースエール認定制度(優良な中小企業の認定制度)

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定基準(一部)

- ①直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下(直近3事業年度の採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。)
- ②前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
- ③前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上(有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。)

ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

- ①ハローワークなどで重点的PRを実施し、「若者雇用促進総合サイト」に認定企業として掲載
- ②ユースエール認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能
- ③自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- ④若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置
- ⑤日本政策金融公庫による低金利融資
- ⑥公共調達における加点点評価



※その他ユースエール認定制度の詳細については、「若者雇用促進総合サイト」(下記URL)をご参照ください。

<http://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp>

2 新規中学校、高等学校卒業者への求人活動

(1) 家庭訪問の禁止

求人者が生徒の家庭を訪問して、直接、生徒・保護者に働きかけることは、一切禁止されています。

(2) 学校訪問について

中学校については、大阪府では、ハローワーク又は学校が必要と認め要請された場合以外の学校訪問は全面的に禁止しています。

高等学校においても、学校教育に支障をきたさないよう、7月1日以降、学校の詳細を得た上で、訪問時間、回数などを配慮して実施してください。学校により、訪問時期・時間などを定めているところがあります。

(3) 新聞広告等による文書募集

新規中学校卒業者を対象とした新聞・出版物・インターネット等による募集については、生徒が職業等についての知識・経験に乏しいため、職業選択に当たって学校やハローワークが十分な職業指導を行う必要があることから禁止されています。

高等学校卒業者については、7月1日から文書募集を行うことが可能です。

※ 採用予定人員、採用予定者に係る初任給その他労働条件、選考期日、選考場所、選考方法、応募書類等の募集・採用に係る事項を内容とする企業案内書(就職ガイドブック)等を発行することは、文書募集となります。

7月1日以降、高等学校卒業者を対象として文書募集を行う場合には、次の点に留意してください。

- ① ハローワークへ申込みを行った求人であること
- ② 求人者管轄ハローワーク名・求人番号が記載されていること
- ③ 求人票記載内容と同じ内容であること
- ④ 応募の受付は学校を通じて行われること

(4) 求人要項

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

求人要項の作成に当たっては、次の点に注意してください。

- ① 規格は、原則としてA4判、タテ長、左綴じであること
- ② 求人票の記載内容と異なった内容でないこと
- ③ 求人要項は、ハローワークで規格と内容について印刷前に確認を受け、表紙の右上部に「求人者管轄ハローワーク名」及び「求人番号」を明示すること
- ④ できあがったものは、必ずハローワークへ提出すること(中学校は2部、高等学校は1部)
- ⑤ 求人者から学校への送付は、求人返戻日以降に行うこと

中学校への送付等はあらかじめハローワークに相談してください。

(5) 利益供与

求人者又はその委託を受けた者が、新規学校卒業者・保護者・その他の関係者に対し、金品又は利便の供与を行うことは禁止されています。

(6) 職場体験学習・インターンシップ(就業体験)等について

学校が職業に関する啓発的な学習の一環として行う、職場体験学習やインターンシップ(就業体験)等について、中学生や高校生の職業観・勤労観育成のため、各企業に協力をお願いしているところですが、学校の教育計画に位置付けて行うものであるため、実施にあたり、採用選考の範囲にまで及ぶことのないよう十分留意してください。

(7) 応募前職場見学

応募前職場見学とは、高等学校が求人票を受理した時から応募書類送付までの期間に、新規高卒(予定)就職希望者が応募先の事業所を決定するにあたり、よりよい選択ができるよう、応募する可能性のある職場を見学し、実際の職場の状況等を確認するために実施するものです。事業所の皆様には、その趣旨を御理解いただき、事前選考とならないよう配慮をお願いします。

応募前職場見学の実施について、特定予定日を設定する場合は、別途「応募前職場見学実施予定表」(p.123)に必要事項を記入の上、ハローワークへの求人票提出時に必ず併せて提出してください。

応募前職場見学の実施にあたっては、以下の点に留意してください。

- ① 応募前職場見学は、可能な限り、特定指定日を設定してください。
- ② 応募前職場見학을特定指定日で実施可能な場合は、応募前職場見学実施予定表を、求人票に別紙として添付し、学校へ送付してください。
- ③ 見学・事業所説明に関する主たる担当者を決めていただき、学校と事前に打合せを行ってください。
- ④ 見学には、可能な範囲で教員が付き添います。
- ⑤ 見学にあたっては、事業所の業務内容等の説明及び生徒からの質問への応答をしていただき、事前選考につながるような質問は、絶対生徒へはしないでください。
- ⑥ 生徒へのアンケート等は実施しないでください。
- ⑦ 応募前職場見学への参加の有無を採用選考の材料としないでください。また、参加生徒の名前等の個人情報聴取しないでください。(安全衛生及びセキュリティ上、必要のある場合を除く。) なお、生徒があいさつとして、学校名・名前を名乗る場合がありますが、採用選考の材料としないでください。

3 求人申込み方法

ア. 新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業者を対象とする求人は、ハローワークに申し込むことになっています。

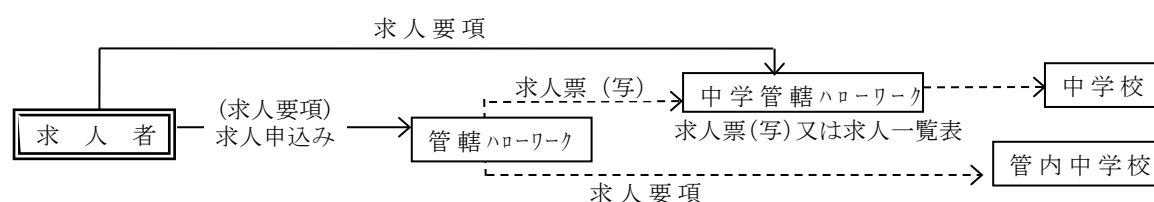
(1) 求人の受理

求人の受理は6月1日から求人者管轄ハローワークにおいて開始します。

求人票については、管轄ハローワークの説明を受け、求人申込書を作成し、管轄ハローワークに申し込んでください。

(2) 求人連絡

新規中学校卒業者を対象とした求人の連絡は、下図のように、7月1日から求人を受理したハローワークが行います。



(3) 採用選考の開始

ハローワークから、応募書類(㊤職業相談票[乙]、p.46)により、1月1日以降(全国における一部の指定された地域では12月1日以降)紹介しますので、それにより選考を開始してください。

なお、大阪府内中学校卒業者を対象とする採用選考は、別途決定する採用選考開始日(参考:令和2(2020)年3月卒は2月1日)に実施することになります。

また、応募の連絡があった場合は、遅滞なく選考日等の設定及び連絡を行い、円滑な採用選考にご協力をお願いします。

(4) 採否結果の通知

選考後はできる限り速やかに採否を決定し、採否結果通知書(様式指定)により求人者管轄ハローワーク及び中学校卒業者の管轄ハローワークへ送付してください。

なお、不採用の場合は、不採用者の応募書類(㊤職業相談票[乙])を、中学校卒業者の管轄ハローワークへ送付してください。

(5) 使用の開始

採用決定者の使用開始(実習期間中の講習会等を含む)は、満15歳に達した日以後の最初の4月1日からにしてください。(労働基準法第56条 使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。)

◆◆中学校卒業対象求人をお願い◆◆

平成31(2019)年3月に大阪府内の中学校を卒業し、ハローワークを通じて就職した生徒数は14名を数えました。

中学校卒業者は次代を担う青少年であり、生徒個人にとっても、就職は、その者の将来を左右する重要な問題です。同時に、これらの生徒が適切な職業を得て、その能力を十分に発揮し、産業社会で活躍することが、社会的にも要請されています。

高校卒業者に限定した求人になりがちですが、中学卒業と同時に就職する者、また、昼間働きながら定時制高校に通学する生徒も多数いることを御理解のうえ、地元大阪をはじめ他府県の中学校卒業者を含め、一件でも多くの求人の申込みをお願いいたします。

イ. 新規高等学校卒業予定者

(1) 求人の受理

求人の申込みにあたっては、管轄ハローワークの説明を受け、求人の内容が適正であることの確認を受けた求人票により、高等学校に直接申し込んでください。

求人の受付(求人内容の確認)は6月1日から求人者管轄ハローワークにおいて開始します。

(2) 求人票の返戻

ハローワークは提出のあった求人申込書(高卒)の内容を確認した後、求人票を作成し、確認印を押印の上、7月1日以降、返戻します。

(3) 高等学校への求人票送付

求人者は、確認印を押印された求人票により、写しを作成し、指定高等学校へ求人者の申込みを行ってください。



(4) 推薦の開始

紹介(推薦)は、近畿統一応募用紙(p.47～48)により、9月5日以降に到着するよう(9月4日以前に到着しないよう)学校から送付されます。学校は、生徒1人に対し、1社のみ推薦しますが、別途決定する日以降は、1人2社までの複数応募・推薦が可能となります。

応募書類は統一用紙となっていますので、それ以外の事業所独自の社用紙や戸籍謄(抄)本等の提出は求めないでください。

なお、複数応募の可否については、求人者が選択することになりますので、求人者管轄ハローワークより複数応募の可否に係る確認を行います。

(5) 選考の開始

選考開始の時期は9月16日以降です。選考期日・時期・場所等が最終的に決定したときは、学校及び本人へ文書で通知してください。

なお、面接等の採用選考を行わずに、応募書類のみで採否を決定することは事前選考となります。

また、適性検査等の筆記試験のみで採否を決定することは、職業経験のない生徒の適性や能力を適切に測れず、正確な評価に欠けるおそれがあることから、総合的に評価するためにも必ず面接を行ってください。

応募の連絡があった場合は、遅滞なく選考日等の設定及び連絡を行い、円滑な採用選考にご協力をお願いします。

(6) 採否結果の通知

採否結果の通知は、学校及び本人分各1通を作成して、2通とも速やかに学校へ送付してください。

なお、不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに学校に送付してください。

(7) 採用(内定)状況の報告

2021年3月新規学校卒業者の採用(内定)状況について、p.121の報告書を使用し、ハローワークが別途指定する期日までに必ず提出してください。

(8) 使用の開始

採用決定者の使用開始(実習期間中の講習会等を含む)は、卒業後にしてください。

(9) 内定後の課題要求等

新規学校卒業者については、採用決定から入社まで数カ月ありますが、この間は学校教育の仕上げの時期ですので、勉学に専念できるよう次の点に配慮してください。

- ① 採用事業所では、事業所理解のための社内報を送付するなど事業所と本人・家族との連絡を密にすることは大切なことですが、家庭訪問は必要以上の不安や心理的な負担をかけることになり、また、結果的には身元調査に類した活動となりますので行わないでください。
- ② フォローアップのため実習・教育訓練や懇親会等の名目で呼び出したり、資格取得やレポート類の提出を求めることは、学校教育への影響が大きいことから、卒業まで行わず、事業主の指揮命令のもとで行うようにしてください。
- ③ 誓約書、身元保証書等の提出を求める場合は、あらかじめ服務上遵守しなければならない事項(就業規則、その他規程など)等について、入社時(入社後も含む)であっても本人はもちろん保証人となる人々にも、十分その目的、内容を説明し、理解を得る配慮が必要です。

府立高校の特色づくり・再編整備に伴う求人票の取扱いについて

大阪府教育委員会では、生徒減少期を教育環境・教育条件などの教育の質的向上を図る好機と捉え、生徒一人ひとりの興味・関心、能力・適性、進路希望等に対応し多様な学習と幅広い進路選択ができるよう、平成 11(1999)年度から府立高等学校特色づくり・再編整備計画を進めてきました。

◎過去 10 年間に改編および学科設置した学校一覧【平成 23 年度～令和 2 年度】

学校名	改編および学科設置内容	対象
東淀川高校	普通科専門コース 設置	平成 29 年度入学生～
豊島高校	普通科専門コース 設置	平成 28 年度入学生～
箕面高校	国際科（グローバル科）設置	平成 28 年度入学生～
北摂つばさ高校	普通科専門コース 設置	平成 30 年度入学生～
北かわち皐が丘高校	普通科専門コース 設置	平成 28 年度入学生～
緑風冠高校	普通科専門コース 設置	平成 30 年度入学生～
みどり清朋高校	普通科専門コース 設置	平成 28 年度入学生～
かわち野高校	普通科専門コース 設置	平成 29 年度入学生～
ハ尾翠翔高校	普通科専門コース 設置	平成 27 年度入学生～
金剛高校	普通科専門コース 設置	平成 30 年度入学生～
懐風館高校	普通科専門コース 設置	平成 28 年度入学生～
成美高校	総合学科 改編	平成 30 年度入学生～
和泉高校	国際科（グローバル科）設置	平成 25 年度入学生～
日根野高校	普通科専門コース 設置	平成 27 年度入学生～
りんくう翔南高校	普通科専門コース 設置	平成 29 年度入学生～
豊中高校能勢分校(能勢高)	改編	平成 30 年度入学生～
福井高校	総合学科 改編	平成 27 年度入学生～
門真なみはや高校	総合学科 改編	平成 29 年度入学生～
伯太高校	総合学科 改編	平成 29 年度入学生～
東住吉総合高校	総合学科＜クリエイティブスクール＞ 改編	平成 24 年度入学生～
和泉総合高校	総合学科＜クリエイティブスクール＞ 改編	平成 24 年度入学生～
	総合学科＜エンパワメントスクール＞ 改編	平成 30 年度入学生～
西成高校	総合学科＜エンパワメントスクール＞ 改編	平成 27 年度入学生～
長吉高校	総合学科＜エンパワメントスクール＞ 改編	平成 27 年度入学生～
箕面東高校	総合学科＜エンパワメントスクール＞ 改編	平成 27 年度入学生～
成城高校	総合学科＜エンパワメントスクール＞ 改編	平成 28 年度入学生～
岬高校	総合学科＜エンパワメントスクール＞ 改編	平成 28 年度入学生～
布施北高校	総合学科＜デュアル総合学科＞ 設置	平成 25 年度入学生～
	総合学科＜エンパワメントスクール＞ 改編	平成 29 年度入学生～
淀川清流高校	総合学科＜エンパワメントスクール＞ 開校	平成 30 年度入学生～
大正白稜高校	総合学科 開校	平成 30 年度入学生～
大阪わかば高校	多部制単位制Ⅰ・Ⅱ部＜クリエイティブスクール＞ 開校	令和 2 年度入学生～

○クリエイティブスクールは、生徒自らが学ぶ目的や時間帯を選択することにより目的意識を養い、進路目標に応じた学習が可能なタイプの学校です。

○エンパワメントスクールは、生徒の「わかる喜び」や「学ぶ意欲」を引き出す学校として、義務教育段階からの「学び直し」のカリキュラムを徹底し、きめ細やかな学習指導を行うとともに専門人材を活用した進路指導、生徒相談や学校生活等の支援を行っています。

○国際科（グローバル科）はグローバル人材の育成を、総合学科（デュアル総合学科）はキャリア教育の推進を目的としています。

○普通科専門コースは、普通科目の学習を主としながら、スポーツや保育など学校ごとに特徴のあるコースを設置し、専門的な科目を 3 年間で 12 単位以上学習します。

事業主の皆様には、上記の学校に対する求人票につきまして、昨年までと同様にお取り扱いいただきますようよろしくお願いいたします。

ウ. 大阪府立高等職業技術専門校・大阪障害者職業能力開発校 修了予定者

大阪府立高等職業技術専門校等では、職業に必要な知識や技能を身に付け、就職に役立てていただくため職業訓練を行っています。

- 大阪府立高等職業技術専門校・大阪障害者職業能力開発校修了予定者への求人は、各ハローワーク（公共職業安定所）で受付けています。
※障がい者対象科目以外の求人は、各高等職業技術専門校でも受付けています。
- 求人に関するご相談は、各高等職業技術専門校、大阪障害者職業能力開発校に、お気軽にお問い合わせください。
- 受付けた求人情報は、修了予定者（生徒）に、適宜提供しています。

施 設 名	〒	所 在 地	電話番号	FAX番号
北大阪高等職業技術専門校	573-0128	枚方市津田山手 2-11-40	072-808-2151	072-808-2152
東大阪高等職業技術専門校	578-0984	東大阪市菱江 6-9-10	072-964-8836	072-964-8904
南大阪高等職業技術専門校	594-1144	和泉市テクノステージ 2-3-5	0725-53-3005	0725-53-3015
夕陽丘高等職業技術専門校	543-0002	大阪市天王寺区上汐 4-4-1	06-6776-9900	06-6776-9905
大阪障害者職業能力開発校	590-0137	堺市南區城山台 5-1-3	072-296-8311	072-296-8313

エ. 大学等卒業予定者

(1) 大学等卒業予定者の就職・採用活動時期について

以下のとおり設定されています。

具体的な取扱いについては「2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」(p.112) ページをご確認ください。

① 広報活動

卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

② 選考活動

卒業・修了年度の6月1日以降

③ 採用内定

卒業・修了年度の10月1日以降

(2) 大学等へ直接求人申込みを行う場合

学校の所定の手続きに従い、求人申込みを行ってください。

なお、男女雇用機会均等法（p. 16, p. 86）により、募集・採用等について性別を理由とする差別が禁止されていますので、男女不問求人としていただくようお願いいたします。

2020 年度（2021 年 3 月）大学等卒業予定者の就職・採用活動日程について

2020 年度(2021 年 3 月)大学等卒業予定者の就職・採用活動日程に関しては、一般社団法人日本経済団体連合会から「採用選考に関する指針」を策定しない方針が示されたところですが、政府として、2019 年度(2020 年 3 月)大学等卒業予定者の就職・採用活動日程と同様とすることが決定しました。

(3)ハローワークへ求人申込みを行う場合

① 求人の受理

求人の受理は、2月1日以降から行います。

求人申込書を作成し、管轄ハローワークに申し込んでください。

なお、男女雇用機会均等法により、大学生等を対象とする募集も、男女不問求人となっています。

② 求人内容の提示開始

学生への公開展示は4月1日から行います。(職業紹介は6月1日以降となります。)

なお、インターネットによる求人情報の公開を実施しております。受理した求人票を、ハローワークの求人情報オンライン提供利用申請をしている全国の大学等に対しインターネットによって情報提供しています。また、全国のハローワークの求人情報提供パソコンでも求人情報を公開しています。

(4)新規学卒者等の採用と「年齢制限禁止」例外事由について

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第9条により、年齢制限を設けることが原則、禁止されていますが、長期勤続によるキャリア形成の観点から、新規学卒者等をはじめとした若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合については、例外事由【労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第1条の3第1項第3号のイ:p.18参照】として上限年齢を定めることが認められます。

但し、①対象者の職業経験について不問とすること ②新規学卒者以外の者にあつては、新規学卒者と同等の処遇であること、という要件を満たす必要があります。

※ 「同等の処遇」とは、新卒者と同様の訓練・育成体制、配置・処遇をもって育成しようとしている場合を指すものであり、賃金等が新卒者と完全に一致しなければならない趣旨ではありません。

3年以内既卒者は新卒枠で応募受付を！—青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して

意欲・能力があるにもかかわらず、在学中に就職が決まらない既卒者がいます。こうした人たちに新卒採用の門戸を閉ざすことは、企業にとっても大きな損失です。

このため、平成27年9月18日に公布された「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職場紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」に、新卒採用に当たって、少なくとも卒業後3年間は応募できるようにすることなどが明記されております。(詳細はP. 98参照)

Ⅳ 採用選考

1 選考基準

チェックポイント

- ☐ 職務遂行能力を条件とした公正な基準ができているか
- ☐ 選考基準に適合するかどうか、公正に評価する方法がとられているか
- ☐ 一つの方法だけで評価していないか
- ☐ 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられているか
- ☐ 応募者の資質や長所を見いだすための配慮がなされているか
- ☐ 募集・応募書類は適正なものであるか
- ☐ 画一的な健康診断を実施していないか

(1) 職務遂行能力を条件とした公正な基準

選考基準は、採用選考を実施するための「ものさし」です。採用予定の職種によって、どの分野で、どの程度必要か、また、どの程度の技能や経験などが必要か明確にしておく必要があります。

(2) 選考基準に適合した公正な評価方法

選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接などいろいろあります。選考基準に適合する度合いを的確に判断するためには、どの選考方法が適しているかを十分に検討してください。

一つの方法のみで選考することは、正しい評価に欠けるおそれがありますので、総合的に評価することが大切です。

(3) 応募者の基本的人権の尊重

企業の採用選考体制は、一朝一夕にできたものではなく、多くの慣習があり、経営者や人事担当者の経験がとり入れられています。しかし、応募者の基本的人権を尊重する視点が十分堅持されてきたとは必ずしも言えない場合が見られます。意識的に差別する意図はなくても、従来から行われている方法の中には偏見に基づく予断が残存している例が少なからずみられ、差別につながるおそれのあるものもあります。人権問題の解決という視点からも、新しい感覚で選考方法を再検討してください。

(4) 資質や長所を見いだす視点

面接等の選考内容から「一事が万事」的発想で決めつけることのないように、「社員は育てるもの」の視点で総合的に評価し、様々な潜在的能力や、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見いだすような配慮が必要です。

(5) 応募用紙について

企業独自に作られる応募書類や面接前に記入を求めるアンケートなど(いわゆる「社用紙」)には、差別につながるおそれのある事項がしばしば見受けられます。「近畿統一応募用紙」やJIS〔標準的参考例〕の履歴書など、適正な書類を使用してください。(p.46以降参照)

(6) 採用選考時の血液検査・色覚検査等の健康診断(健康診断書)について

健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時において一律に健康診断を実施する(「健康診断書の提出」を求める)ことは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。健康診断を実施しなくても、既往症について面接時に質問したり応募書類やアンケート等により確認することも就職差別につながるおそれがあります。特に、**採用選考時のいわゆる「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断については、**応募者の適性と能力を判断する上で真に必要かどうか慎重に検討していただき、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は**実施しないようにしてください。**

〔「血液検査」に関して〕

採用選考時において、血液検査を含む合理的必要のない「健康診断」を実施することは、就職差別につながるおそれがあるため、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討することが求められます。

HIV感染の有無それ自体は、応募者の能力及び適性とは一般的には無関係であることから、採用選考を目的としたHIV検査は行わないようにしてください。

また、ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

〔「色覚検査」に関して〕

色覚検査において異常と判断された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきています。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正(平成13年10月)により、「雇入時の健康診断」の健康項目としての色覚検査が廃止されました。従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む健康診断を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないように注意してください。

採用選考時の健康診断に際して血液検査・色覚検査等を実施する場合には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明すると共に、以下の点に留意してください。

- ☐ 検査は、職務遂行上の能力の有無の判断に係る範囲に限定すること。
- ☐ 求人職種との関連において、職務遂行能力の判断のため実施する場合は、どのような能力を、どのような検査内容、項目で実施するのか、根拠を明確にすること。
- ☐ 検査項目の設定と検査結果の判定にあたっては産業医の意見も聴取すること。
- ☐ 労働安全衛生規則第43条に定める雇入時の健康診断は、雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理の基礎資料とするため、雇入れの直前・直後に行うものであり、採用選考時において行うことを義務付けたものではないことを十分認識すること。
- ☐ 検査項目及び検査結果については、必ず本人にも通知すること。

ひとくちメモ

内定後の健康診断と雇入れ時の健康診断

近年、新規大学卒業者の採用内定後(大学等の場合は10月1日以降)、直ちに健康診断を実施している事例が見られます。

一方、労働安全衛生規則43条では事業者に対し、労働者を雇入れた時には、当該労働者への健康診断の実施を義務付けています。但し、当該労働者が健康診断後、3か月を経過しない健康診断書を提出した場合は、同条に定める診断項目については、その限りではない旨が定められています。

従って「内定後の健康診断」についても、同条「但し」以下の規定を準用し、雇入れ時より3か月前までが「雇入れ時の健康診断」と看做することが妥当といえます。

なお、「雇入れ時の健康診断」については、雇入れ後の労働者の適正配置、健康管理に役立てるために実施するものであって、健康診断結果によって合理的な理由なく内定を取り消すことは、「解雇権の濫用」として無効となります。

2 採用選考の応募書類

チェックポイント

- ☐ 中卒者については「㊥職業相談票[乙]」(p.46)以外の応募書類を要求していないか
- ☐ 高卒者については「近畿高等学校統一応募用紙(p.47～48)」以外の応募書類を要求していないか
- ☐ 大学・短大等卒業者について、会社独自の履歴書(またはエントリーシート)に本籍地等差別につながる事項の記入や戸籍謄(抄)本の提出を求めているか
- ☐ 新規学卒者以外の応募者から提出させる履歴書は、JIS規格[標準的参考例](p.49)のものを使用しているか

(1) 新規中学校・支援学校中等部卒業者

新規中学校・支援学校中等部卒業者の応募書類については、大阪府では、公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会の協議によって定められた「㊥職業相談票[乙]」を使用しています。(他府県からの応募書類については、厚生労働省、文部科学省協議のもとに全国的に決められた「職業相談票[乙]」を使用しています。)

なお、応募書類から本人の適性・能力に関する項目以外をなくすという趣旨に沿って「本籍」「保護者」欄等の削除等がなされた新様式を使用しております。削除された項目について「書かせたり」「質問したり」することのないようお願いします。

「㊥職業相談票[乙]」の趣旨

この応募書類は、応募生徒の可能性を伸ばし、将来の展望を明らかにした進路の選択と、その保障を図ることを基本姿勢としています。

したがって、応募の時点では、応募生徒が15歳という未成年であり、その潜在的能力の良い面を浮き彫りにしていくことが特に重要であることから、学校としては、本人の可能性を十分に把握し、より客観的・具体的に記述することとしています。

また、この応募書類は、単に採用選考時における資料でなく、採用後の教育訓練、職場配置や適応指導、さらには定時制高校への進学の手がかり等、本人の可能性を伸ばすための資料となるものであり、いわば学校教育から、企業が当然行うべき人権尊重の職場づくりのための教育に移行する教育引継書ともいべき重要な資料といえます。

※なお、応募書類の視力欄については、学校保健法施行規則の改正に伴い、平成4(1992)年度から、1.0以上…「A」、0.7以上1.0未満…「B」、0.3以上0.7未満…「C」、0.3未満…「D」と記入してもよいことになりました。

(2) 新規高等学校・支援学校高等部卒業者

新規高等学校・支援学校高等部卒業者の応募書類については、大阪府では、近畿高等学校進路指導連絡協議会で定められた統一応募書類を使用しています。「近畿高等学校統一応募用紙」以外の応募書類を要求しないようにしてください。

なお、応募書類から本人の適性・能力に関する項目以外をなくすという趣旨に沿って、「本籍」「家族」「保護者」欄の削除等がなされた新様式を使用しております。削除された項目について「書かせたり」「質問したり」することのないようにしてください。

(3) 新規大学・短期大学・高等専門学校卒業者

新規大学等卒業者(大学、短期大学、高等専門学校卒業者)については、統一応募用紙は定められていませんが、考え方は高等学校卒業者と同じです。

したがって新規大学等卒業者の応募書類については、個々の大学等が、公正な採用選考に資するために作成した応募書類あるいは厚生労働省が示す「新規大学卒業者用標準的事項履歴書の参考例」(p.48)、及び大学等が発行する学業成績証明書、卒業見込証明書等としてください。なお、就職差別につながるおそれのある質問事項のある会社独自の履歴書(社用紙)は、絶対に作成・使用しないようにしてください。

また、最近では、インターネットを活用して応募者の登録を行う事業所が増えています。その際、「エントリーシート」の提出を求める事業所も見受けられます。これらの応募書類においても、就職差別につながるおそれのある事項は排除されなければならないことは当然のことです。

(4) 大阪府立高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校修了者

府立高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校修了者の応募書類については、「大阪府立高等職業技術専門校等統一様式」を使用してください。

(5) 一般求職者

一般求職者の応募に当たっては、日本産業規格(JIS規格)で定められた市販履歴書〔標準的参考例〕(p.49)を使用してください。

(6) 戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、就職差別につながるおそれがあります

人を雇う際、本籍を書かせたり、戸籍謄(抄)本を求めたりすることは、本人の「うまれ」「ところ」等の就職差別につながる項目を調べることになります。特に同和地区出身者に対する差別は「うまれ」「ところ」に関する差別であるともいえ、歴史の実態として、戸籍謄(抄)本が差別の具体的な道具として使われたことをはっきりと認識し、戸籍謄(抄)本を求めないようにしてください。また、採用内定後であっても、戸籍に関する書類(戸籍謄(抄)本、住民票等)について、「うまれ」「ところ」を知ることにより不適正な取扱いが生じる恐れもあります。住所、氏名、生年月日、扶養家族の有無等の確認や福利厚生等の各種手当の支給申請に係る項目等の確認は、「住民票記載事項証明書」により十分確認できます。

《問題の多い社用紙・エントリーシート等》

社用紙(企業独自作成の履歴書等)やインターネット求人で見られるエントリーシート、さらには面接時の事前質問用紙などにおいて、本籍・出生地、家族状況、住居状況等や思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある質問項目が設けられている問題事象例が数多く報告されています。

履歴書等の応募書類をはじめ、応募・選考段階で求める様々な関係書類において、こうした質問項目を設けることのないようお願いします。

◆「国籍・本籍・出生地・学歴(中学校名の記載)」

日本の社会において、人を雇う際に本籍を調べる習慣は、資本主義発展段階の初期においてでき上がったものと思われます。以来、大正、昭和とこのような人事の習慣は踏襲され、現在においても依然として同和地区出身者等に対する就職差別に大きな影響を与えていることを認識しなければなりません。

◆「自宅付近の略図」

会社側では、通勤経路の把握とか、採用後何かあったときの連絡等のためとしていますが、いずれも採否が決められ入社してから必要に応じて把握すればよいことで、選考段階では必要ありません。

◆「家族関係」(職業、収入、住居状況・環境等)

家族の職業については、「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしたものでなければ」あるいは「同業者の子弟は、企業防衛上困る」といったことがよく言われます。これらを理由として家族の職業を聞き出すことは就職差別につながるおそれがあり、また、「親がこうだったから子もこうだ」といった考え方は、個人としての人権を尊重しようとしえない考え方であると言えます。

また、母子・父子家庭等の場合「健全な家庭とは言えない」等の誤った考え方による理由で採用選考から排除される事例もあり、家族の収入や住居状況・環境についても、同様のことが言えます。

◆「宗教」「支持政党」「尊敬する人物」「購読新聞」

これらは、憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、これらを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり厳に慎むべきことです。

中学校就職用応募書類（大阪府内の中学）

<紹介書見本>

1 受付番号		応募書類 (㊟)職業相談票(乙)				写真貼付
2 (学校名) 中学校		3 氏名	4 性別	5 性 別		
3 (安定所名) 公共職業安定所		6 現住所	(郵便番号)			
8 身体状況 身長 cm 体重 kg		7 生年月日	平成 年 月 日生 (満 歳)			
視力	右 () 左 ()	9 学業成績	所見	個人内評価による本人の長所		
聴力	右 左		教科名			
11 特技・趣味・運動等		10 本人の長所・推薦事項等				
12 参考事項						
		令和 年 月 日				
		(所在地)				
		(郵便番号)				
		(電話番号)				
		中学校長 ㊟				

近畿高等学校統一応募用紙

令和 年 月 日

様

学校

校長

印

紹介書

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、先般お申し込みいただきました求人について、右のとおり生徒を紹介いたしますのでよろしくお願い申し上げます。

なお、採否通知は**学校および本人分各一通を作成**して、速やかに学校へお送りください。

また、不採用の場合は、今後の指導に生かしたいと考えますので、その理由をできるだけ詳細に記入いただき、応募書類とともに学校あてに送付いただきますようお願いいたします。

(選考日時、場所、方法、携行品の通知は、学校および本人あてにお送りください。)

記

学 科 名	性 別	氏 名

添付書類 履歴書・調査書 以上 () 名

(近畿高等学校統一用紙 その1 平成28年度改定)

<履歴書見本>

履 歴 書

令和 年 月 日現在

ふりがな		性別
氏 名		
生年月日	昭和・平成 年 月 日 生 (満 歳)	
ふりがな		
現住所	〒	
ふりがな		
連絡先	〒	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歴 ・ 職 歴	年 月	入学
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	

資 格 等	取得年月	資 格 等 の 名 称		
趣 味 ・ 特 技		校 内 外 の 諸 活 動		
志 希 望 望 の の 動 職 機 種				
備 考				

(近畿高等学校統一用紙 その2 平成28年度改定)

＜調査書見本＞

調查書

[illegible]

特別活動の記録			出席状況	欠席日数		1年	2年	3年	4年
				欠席の					
			状況		主な理由				

身体状況						検査日・		年	月
身長	cm	視	右 ()	聴	右	備考			
体重	kg	力	左 ()	力	左				

(視力順に 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未満を記入)

本人の長所・推薦事由等					
-------------	--	--	--	--	--

記載者	印				
-----	---	--	--	--	--

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和 年 月 日

〒

(所在地)
 (学校名)
 (校長名)

印

(近畿高等学校統一用紙 その3 平成28年度改定)

新規大学卒業者用標準の事項履歴書〔参考例〕

自己紹介書

[illegible]

大 学		学 部	学 科
得意な科目及び研究課題			
クラブ活動スポーツ・文化活動等			
自覚している性格			
趣 味			
特 技 資 格			
志望の動機			

日本産業規格(JIS)履歷書〔標準的参考例〕

記入上の注意 1. 鉛筆以外の黒又は青の筆記具で記入。 2. 数字はアラビア数字で、文字はくずさず正確に書く。
3. 返印のところは、該当するものを○で囲む。

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）

大阪府立高等職業技術専門校等統一様式

年 月 日 現在		1. タテ 40mm ヨコ 30mm
ふりがな		2. 単独胸から上
氏 名		3. 写真裏面に氏名 生年月日を記入
生年月日	年 月 日(華 歳)	

志望の 動 機	
希望の 職 種	
趣 味 特 技	

3 学科試験

チェックポイント

- ☐ 学科試験(作文を含む)は、作業遂行に必要な知識を持っているかどうか判断するために実施しているか
- ☐ 作文のテーマに「私の生い立ち」「私の家族」等本人の家庭環境に関するものや、「尊敬する人物」等思想・信条等を推測するようなものを出题していないか

(1) 採用後の職務との関連を重視した試験

採用選考試験における学科試験の内容には、採用後の職務の作業遂行と何の関係があるのか疑問に思われる例が見受けられます。入学試験と採用試験との相違を認識し、職務との関連を重視して実施してください。

選考試験におけるペーパーテストの結果と、採用後の能力発揮との相関関係についても十分検討し、正しい採用選考結果が得られるように努めてください。

(2) 作文

作文は、与えられたテーマのねらいや意図をよく理解したうえで書いているか、誤字や脱字は多くないかなどをみることで求める職種の職務遂行上必要な知識を持っているかどうかを判断するために実施するものです。

そのテーマについて、本人に責任のない事項、あるいは、本来、自由であるべき事項を、直接、間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。たとえば、「私の家庭」、「私の生い立ち」など本人の家庭環境にかかるテーマや「尊敬する人物」など本人の思想・信条に関わるテーマを書かせている場合がありますが、その人の家族状況、思想・信条を知ることになり、就職差別につながるもととなりますので、このようなテーマは出題しないよう留意する必要があります。

また、応募者にとって「書きづらいもの」「他人に言いたくないこと」あるいは「触れられたくない事項」があります。たとえば、両親を早く亡くした応募者に「父(母)」について書かせたり、つらい苦しい日々を過ごしてきた人に「生い立ち」を語らせるのは、その人にとってどんな気持ちになるかよく考え、このようなテーマの出題はしないでください。

編集のような職務につく場合にはある程度以上の文章力が必要ですが、なかには安易に作文を課したり、あるいはその人の考え方や家庭状況を調べる手段として用いられている場合があります。こういった選考は、就職差別につながる恐れがありますので、行わないようにしてください。

4 適性検査

チェックポイント

- ☐ 適性検査を、その目的外に実施していないか
- ☐ 適性検査の実施時期や方法等が適切かどうか
- ☐ 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人があたっているか

(1) 適性検査は専門的知識を有する人が実施

適性検査には、その測定しようとする目的によりいろいろなものがありますが、目的に合った種類の検査を、定められた正しい方法で行い、結果の判定やその活用については専門的知識や経験を有する人が行うことが、絶対の要件です。

(2) 適性検査の実施時期や方法等の確認を

選考開始時期(9月16日)より前に適性検査を実施することは事前選考となり得ますので、選考開始時期以降に実施してください。

なお、インターネット上で適性検査を実施する場合も同様です。

また、自宅や学校ではなく選考会場で実施する等、公平性が確保される環境の下で実施するよう配慮してください。

(3) 基本的人権を尊重する配慮を

適性検査は、職業指導における適職判断や職場配置あるいは職場適応における参考データを得るため活用するものです。検査による選考基準には、合理的な実証データを必要とします。

経営方針をはじめ、企業活動、労務管理、職場環境等どれひとつをとっても企業によっていろいろ差異があり、そのなかで、一定以上の能力が発揮できるかどうかということを予見することは極めて難しいことです。社員の人事考課であれば、そこに一定期間の実績というものがありますし、若干の誤差があったとしても、次の考課で是正することも可能です。しかし、採用選考の場合にはそうではなく、やり直しがきかないという性質があります。

適性検査を実施する場合は、以上のことを十分勘案して実施してください。このような配慮が、相手の基本的人権を尊重するものであり、差別のない正しい採用選考に通じると言えます。

5 面接

チェックポイント

- ☐ 面接によって判断する目的が明らかになっているか
- ☐ 面接方法・質問内容について、十分検討がなされているか
(「面接マニュアル」の作成、面接担当者全員の事前学習 等)
- ☐ 面接担当者には、適切な人がなっているか
- ☐ 応募者の基本的人権が十分に尊重されているか
- ☐ 外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されているか

(1) 採用選考時における面接とは

採用選考試験の中で、面接は下記のような目的を持ち、もっとも重要な位置を占めています。

したがって、面接の場においては、前掲「Ⅰ-2 公正な採用選考の基本的な考え方」、「Ⅱ-1 的確な採用計画の樹立」及び「Ⅳ 採用選考」の内容をもう一度チェックしてください。また、「統一応募用紙の趣旨」(p.10参照)や職業安定法(p.79参照)及び職業安定法に基づく指針(p.81参照)について遵守してください。

採用面接の目的は、次の①～③に掲げるようなものです。

①テストや資料にあらわれたデータの総合的評価

適性・能力などについて、テストやさまざまな資料からその判断材料を得るとしても、それぞれのデータは全体の一部分にすぎません。

面接は、それらの各資料をもとに、一定の環境のなかで面接を受ける者と相対し、言語を媒介として応募者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて、個人の適性・能力などについて総合的評価を行うものです。

したがって、面接は、学科試験やテストとまったく関係がないということではなくて、むしろその集大成ともいべきものです。

②お互いの情報交換

受験者の志望の動機、企業への要望を聞くとともに、企業側の採用条件、採用後の労働条件、必要によっては経営方針等を説明し、相互に意思疎通を図り、情報の交換をします。

③適性・能力の判定

ペーパー等によるテストでは判定できない適性や能力、例えば会話を通じて相手の要件や意図をとらえる力(理解力、判断力)や、相手に伝えたい事項を説明・表現する力(表現力)、対人業務についての適性等を、あらかじめ定められた評価基準に基づき、上記①、②の過程や統一的に定めた設問により判定します。

(2)面接の種類と方法

面接の方法には、一人ずつ面接する個人面接方式と、応募者を数人のグループに分け、グループごとに面接する集団面接方式とがあります。集団面接方式には、集団で同時に面接する単純面接方式と、グループごとに一定のテーマを与えて応募者の間で討論する討論面接方式の2つがあります。

個人面接方式においてむやみに多人数の面接官で面接を行うことは、受験者に圧迫感を与え、のびのびした気持ちで答えることを妨げる結果となり得ることに留意してください。

また、討論面接方式では、話題の選び方、テーマの如何によっては、発言者がかたよるおそれや、自分の話したくない内容に触れることも考えられるので、出題には十分な配慮が望まれると同時に、司会者(リーダー)の話の進め方にも気をつけてください。

面接を限られた時間で適切に実施するためには、世間話はできるだけ避け、必要事項を要領よく簡潔に質問する心構えが必要です。

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

(3)面接担当者について

面接担当者には、面接技術・観察力に優れ、私情を差し挟まない、人権感覚に優れた人を選定する必要があります。

また、客観的な判断が必要なため、複数の人で行うことが望ましいと思われませんが、応募者に威圧感を与えない配慮が必要です。

(4)質問内容について

質問内容については、差別につながるおそれのある質問をしないよう、面接担当者全員で事前に十分検討しておく必要があります。

「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」は差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、職務遂行のための応募者の適性・能力の判定に必要な項目に限ることです。

例えば、「家族状況や家庭環境」を聞いた場合、このこと自体、本人に責任のない事項であるとともに、応募者によって答えにくい場合があり、結果的に応募者を精神的に苦しみ、その心理的打撃は面接態度に表れる場合があります。

また、このような応募者の言動から受ける印象によって、心理的打撃を受けた人、受けない人を比較し、採否決定の判断材料とすることにつながり、公正な選考とは言えなくなってきます。

このように、面接の流れの中でうっかり聞いた事柄の中にも、応募者のこころを傷つけ、また、応募者の人権を侵すことがあります。そのためにも質問の内容は、面接の目的や基準に照らして、あらかじめ統一して決めておく必要があります。また、**「面接マニュアル」を作り、事前に面接担当者全員で学習することが大切です。**

面接は流動的で一過性的な性格を持っているため、面接の過程を統制することについては、筆記試験以上の事前の十分な準備や基準の明確化が必要です。

(ア)適切な質問内容の例

次に掲げる項目を参考に「面接マニュアル」を作成し、十分な吟味の上、面接に臨んでください。

① 導入

趣旨 面接に当たり、応募者の緊張感をほぐすため、応募者が答えやすい身近な問題から質問を始めます。いわゆるウォーミングアップの時間としてとらえるものです。

- (例) ☐ お待たせしました。どうぞ(いすに)掛けてください。お名前は〇〇さんですね
☐ 早朝から御苦労さまでした
☐ 試験の夢などは見ませんでしたか
☐ 筆記試験は難しかったですか
☐ 応募者が多いのでびっくりしたでしょうが、気にしないで、のびのびと答えてくださいね

② 本質問 1

趣旨 応募者の適性・能力を判定するための質問ですが、企業の特質、採用職種などを考慮して決めてください。自社をどの程度理解しての応募か、また本人自らの適性・能力と結び付けて応募したものであるかについて判断します。

- (例) ☐ 当社の第一印象はどうでしたか
☐ あなたが、当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか
☐ 受験に際し、多少当社のことを調べてみましたか
☐ どんな仕事をしてみたいと思いますか
☐ 当社に対して、どんな感じ(イメージ)を持っていますか

③ 本質問 2

趣旨 配置予定の職務に必要な適性の要素を質問し、回答の内容、様子(考え方)から本人の適性及び職務に対してのやる気、積極的姿勢などを判断します。

- (例) ☐ 自分の得意とする学科(科目)は何ですか
☐ 自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか
☐ 初対面の人の顔を覚えるのは早いほうですか、それとも苦手ですか
☐ 会社や家庭を訪問し、契約を取ったり、品物を販売するような場合、初めての人と話をすることが苦にはなりませんか
☐ 仕事は、立って(座って)することが多くなりますが、大丈夫ですか
☐ 細かい数字を計算したりすることが多いですが、数字の扱いには自信がありますか
☐ 何か特技・資格はお持ちですか。(特技・資格がある場合には、種類や取得時期などについて質問します。)
☐ 残業があつたりしますが、体力には自信がありますか。(専門的職業、技能工の採用の場合には、このほかにその職務についての専門的な質問をします。)

④ 情報交換

趣旨 従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、賃金等労働条件を説明し、本人の意 志の強さを判断します。

- (例) ☐ 1カ月に〇時間くらい残業がありますがよろしいですか
☐ 1カ月に〇日くらい出張がありますがよろしいですか
☐ 府内・府外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか
☐ 3交替勤務制となっているため時間が不規則になりますが、大丈夫ですか
☐ 当社には寮がありません(〇〇町にあります)が、どうされますか
☐ こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問又は当社に入社された場合、希望・条件などがありますか

⑤ 結び

趣旨 最後に、気持ちを張り続けていた応募者の心を察して、労をねぎらう言葉が欲しいものです。

- (例) ☐ いろいろ聞かせていただきありがとうございました。それではこれで、終わります
☐ 採否結果は、〇日頃までに連絡します。御苦労さまでした

(イ) 就職差別につながるおそれのある質問 14 項目

【本人に責任のない事項】	【本来自由であるべき事項】
①国籍・本籍・出生地に関する事 ②家族に関する事(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など) ③住居状況に関する事(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など) ④生活環境・家庭環境などに関する事	⑤宗教に関する事 ⑥支持政党に関する事 ⑦人生観・生活信条などに関する事 ⑧尊敬する人物に関する事 ⑨思想に関する事 ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」・「学生運動など社会活動」に関する事 ⑪購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事
【採用選考方法】	
⑫身元調査などの実施 ⑬全国(大阪においては近畿)高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)・エントリーシートの使用 ⑭合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施	

などがあります。これらの事柄は「聞かない」、「書かせない」、「調べない」ようお願いいたします。

※ なお、面接時等に上記項目の質問をした場合、応募者（新規高卒者等）は「学校の指導によりその質問には答えられません」と返答するよう学校から指導を受けています。

(ウ) 不適切な質問内容の例

面接者の中には、面接という雰囲気からくる緊張を少しでも和らげたいということから、次に示すような質問をする場合があります。しかし、受験者にとっては、下記の「なぜこのような質問はいけなのか」に記すように、ひとつの質問からかえって緊張したり、気持ちが沈んだりして、それが態度や返答に出て、ひいては、そのことが採否の判断基準に大きな影響を与えてしまうことになります。

また、企業の方からは質問しないのに、他の質問に関連して、受験生の方から「家族の職業」「親の勤務先」などについて話し出すケースがあります。このようなときは、趣旨を応募者に説明し、これらのことについては選考に用いないことを一言伝えてください。

具体的な質問例を挙げて、説明します。

① 本籍に関する質問

- × あなたの本籍地はどこですか
- × あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか
- × 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか
- × お盆や年末年始等の休暇中のあなたの帰省先はどこですか

↑ ◆なぜこのような質問はいけなのか

本籍を質問することは、結果的に就職差別につながるおそれがあり、公正な採用選考から同和地区出身者関係者や在日韓国・朝鮮人の人たちを排除してしまうことになりかねません。

② 家族構成や家族の職業・地位・収入・資産に関する質問

- × 家族は、何人ですか
- × 兄弟・姉妹はいますか。あなたは何人目ですか
- × あなたのお父さんは、どこの会社に勤めていますか。また役職は何ですか
- × あなたの家の家業は何ですか
- × あなたの家族の職業を教えてください
- × あなたの家族の収入はどれくらいですか
- × あなたの両親は共働きですか
- × あなたの学費は誰が出しましたか
- × あなたの家庭はどんな雰囲気ですか
- × あなたは転校の経験がありますか
- × お父さん(お母さん)がいないようですが、どうしたのですか
- × お父さん(お母さん)は病死ですか。死因は何ですか。病名は?
- × お父さんが義父となっていますが、詳しく話してください
- × 離婚の理由は何ですか

- × あなたの住んでいる家は一戸建てですか
- × あなたの住んでいる家や土地は持ち家ですか、借家ですか
- × あなたのうちの不動産(田畑、山林、土地)はどれくらいありますか

③ 住居とその環境に関する質問

- × あなたの自宅は、△△町のどのあたりですか
- × あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか
- × あなたのうちは国道〇〇号線(〇〇駅)のどちら側ですか
- × あなたの自宅付近の略図を書いてください
- × 家の付近の目印となるのは何ですか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

応募者の適性・能力を中心とした選考を行うのではなく、本人の責任でない事柄で判断しようとしていることです。このことは、前近代的な身分制により形成された部落差別により、教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた人々を排除することにもつながるものです。

住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準等を判断することになり、主観的判断に属する事柄です。これらは本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることになり、そこに予断と偏見が働くおそれがあります。

④ 思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問

- × あなたの信条としている言葉は何ですか
- × 学生運動をどう思いますか
- × 家の宗教は何ですか。何宗ですか
- × あなたの家族は、何を信仰していますか
- × あなたは、神や仏を信じる方ですか
- × あなたの家庭は、何党を支持していますか
- × 労働組合をどう思いますか
- × 政治や政党に関心がありますか
- × 尊敬する人物を教えてください
- × あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか
- × あなたは、今の社会をどう思いますか
- × 将来、どんな人になりたいと思いますか
- × あなたは、どんな本を愛読していますか
- × 学校外での加入団体を教えてください
- × あなたの家では、何新聞を読んでいますか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり、厳に慎むべきことです。

思想・信条、宗教などについて直接質問する場合のほか、形を変えた質問を行い、これらのことを把握しようとする企業がありますが、絶対に行うべきではありません。

⑤ 男女雇用機会均等法に抵触する質問

- × (女性だけに)結婚や出産後も働き続けようと思っていますか
*本来、男女問わず上記事項を質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。
- × 当社は、女性(または男性)は少なく、また長く働き続けられる仕事ではないが、それでも入社しようと思いますか
- × (男性だけに、または女性だけに)残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
*労働条件の事前確認のため、応募者全員を対象に質問することを妨げるものではありません。
- × スリーサイズはどれくらいですか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

性別を理由(または前提、背景)とした質問は、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながります。

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

(5) 評価基準

チェックポイント

- ☐ 第一印象にこだわらない
- ☐ 外見のみによって個人的な好悪感を抱かない
- ☐ 一つの条件が良い(悪い)ことによって、それを不当に高く(低く)評価し、他の条件もすべて良い(悪い)と判断しない
- ☐ 段階別(3段階、5段階など)に評定し、その結果を総合的に判断する

前頁までのことに注意しながら、応募者の適性・能力等について評価していくことになりますが、外面的な容姿、態度だけにとらわれず、公平かつ客観的に評価できる方法、基準が確立されているか、改めて点検してください。

面接で何を見るかを事前に明確にしておくことが、面接の目的から見ても大切です。テストの結果や応募書類に表記されている個人の適性・能力に関するデータを整理し、面接時の総合的な評価のための資料を整えておくことがまず必要です。そして、職務との関係において、面接で判定しようとする適性・能力の項目や内容設定、さらに判定基準の統一と明確化を図っておかなければなりません。

評価基準として次のような例があります。主観的に判断するのではなく、あくまでも公正な目で客観的に判断してください。

設問事例（職種：営業）

項目	設問のポイント	質問の内容
企業に関する事項	* 質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡単な表現力 * 志望の動機を通じてその判断力、実行力 * 当社に対する理解度、知識を通じてその判断力、理解力	* 当社のイメージを教えてください 当社のどこに魅力を感じましたか * 当社はどのような職場であると理解していますか * どんな仕事をしたいと思いますか * どんな面を活かしていきたいと思いませんか
学校に関する事項	* 質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 * 知識の習得状況を通じてその知識、学力、理解力	* 得意な学科と不得意な学科は何ですか。その理由を教えてください * どんなことに努力したり、苦心しましたか
自己のPRについて	* 質問の内容と的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 * 自己の特徴、特技などのPRを通じてその知識、判断力、実行力 * 趣味、スポーツを通じてその理解力、実行力	* 3分以内であなたの長所、特技、資格、これだけは自信がある事などについて自己PRをしてください * これから力を入れてやってみたいことは何ですか * スポーツは何が得意ですか。うまくなるポイントをいくつか話してください (注) 応募者が趣味を「読書」としている場合でも、愛読書を聞くことは思想信条に関する不適切な質問となってしまいますので注意が必要です。
その他	* 応募者からの自由な質問を受けて、そのポイントの的確性、広さ、深さなどからその理解力、判断力、知識、学力	* 言っておきたいこと、聞いておきたいことはありますか

判定基準の一例

評定項目	評価基準(プラス)	評価基準(マイナス)	評 定
理 解 力 表 現 力	* 話すことに統一性があり要領よく話す * 用語が適切である * 言語が明瞭である * 思っていることを十分に述べる	* 論理一貫せず矛盾が多い * 用語が不適切である * 言語が不明瞭である * 「ハイ」、「イエ」のみに終始する * 冗漫で焦点がはっきりしない	A [B [C [(点)
行 動 力 指 導 性	* 気力がある * 説得力があり、計画的である * 向上心と研究心がある * 行動的であり、決断力がある	* 気力がない * その場限りである * 優柔不断である	A [B [C [(点)
職場適応性 堅 実 性	* 温和で親しみやすい * 快活である * 人の意見を尊重する * 自立心が旺盛である * 芯があり、しっかりしている * 辛抱強い	* すぐ感情を表し、独断的である * 極度の内気で神経質である * 自己本位である * 依頼心が強く、意志が弱い * 自信過剰である * 頼りない * 気まぐれ、あきっぽい	A [B [C [(点)
知 識 学 力	* 専門知識を習得し、相手にわかりやすく説明できる	* 相手にわかりやすく説明できない	A [B [C [(点)
総 評			合 計 (点)
受験者氏名		学校名	

採用面接評価表

面接日	年 月 日	氏名		学校名	大学 高校	学部 学科	面接 担当者				
評価項目	観 察 事 項					5	4	3	2	1	所見 特記事項
理解力	* 質問の内容を的確にとらえることができる * 的確、迅速に反応して答える * 誤りをなおす時、相手の発言をうまく取り入れて、自分の意見を組み立てる * 問題の分析、掘り下げにすぐれている										
判断力	* 自分の考えを明確に出す * 考え方に弾力性がある * 常識をはずれたような判断をしない * 迷うことなく決断が早い * 相手の意見にすぐ追従しない * 「ハイ」「イエエ」がはっきりしている										
表現力	* 自分の考えを的確に表現することができる * 論旨に一貫性がある * 用語が適切である * わかりやすく要領よく話せる * 説得性がある * 散漫饒舌な話し方をしない * 「ハイ」「イエエ」で終始しない * 話のまとめ方がうまい * 自分をうまくPRする										
知 識 学 力	* 一般的常識がある * 職務に必要な基礎的知識・学力がある * 専門科目にすぐれている * 特にすぐれた知識、技能、資格などを持っている * 知識、経験などをうまく活かす应用能力がある										
実行力	* 物事を追及してやり遂げる * 動作が活発である * 人をまとめて引っ張っていく力がある * 物事にぶつかっても臨機応変に処理できる										
動 作	* 言葉がテキパキしている * 自信を持って応答する * 自分の誤りを素直に認める * 批判されてもカッとしない * 相手の意見はよく聞く * 形式的、つっけんどんな答え方をしない * 注意力が散漫でなく、意識を集中できる										
総 評											

6 身元調査

チェックポイント

本籍地や家庭の状況、家庭の環境等、就職差別につながるおそれのある身元調査は、採用選考前はもちろん、内定後においても絶対に行わないでください

採用に際する身元調査

身元調査とは、応募者の居住する地域などを訪問して、応募者本人の適性と能力に関係のない出生地、思想・信条などセンシティブな個人情報を調べることです。また、面接時に自宅附近の状況や家庭環境について聞くのも身元調査に当たります。

応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が行われるように、新規学校卒業者については、統一応募書類、その他一般求職者等については日本産業規格(JIS規格)履歴書[標準的参考例](p.49)の使用の徹底を図り、本籍地、家族の職業、思想・信条等就職差別につながる事項の排除に努めているところです。(p.10)

これら排除した事項を調査し、従業員の採用選考に資することは、応募者の適性・能力に何ら関係のない事柄を採用基準とすることになり、このような基準により採否を決めることは、公正な採用選考の趣旨に反するばかりか、就職差別につながることになります。

不適正な採用基準が、就職差別を増長させてきたという事実、とりわけ深刻な社会問題である同和地区出身者に対する就職差別を招来してきたことを認識しなければなりません。

採用に際しての身元調査は絶対にしないよう、お願いいたします。

新たな「部落地名総鑑」が発覚—しない！させない！身元調査—

2006(平成18)年2月に大阪市内の興信所が、部落地名総鑑のコピーを所持していたことが発覚しました。2005(平成17)年には、行政書士が興信所の依頼を受けて戸籍謄本等を不正に請求する事件が発生するなど、差別身元調査が行われていた可能性が危惧され、ひいては就職差別につながる恐れも含んでいます。

事業主の皆様には、「職業安定法第5条の4(求職者の個人情報の取扱い)」等関係法令を遵守するなど、公正な採用選考に努めていただきますとともに、差別身元調査に関する営業上の勧誘等があった場合には、直ちに情報の提供を、お願いいたします。

〔情報提供先:大阪府雇用推進室 Tel06-6210-9518 又は大阪労働局職業対策課 Tel06-4790-6310〕

—公正採用選考に向けた再点検のお願い—

大阪府では、より公正な採用選考ルールの定着を図るため、自社内における採用業務について再点検する取組みを推奨しています。

については、『「公正な採用選考」のためのチェックリスト」(p.62～63)を活用するなどして、ぜひとも「公正採用選考に向けた再点検」に取り組んでいただき、より一層、公正採用選考システムの確立に向けた改善をお願いいたします。

7 採否の決定

- ☐ 公正な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかについて、再点検しているか
- ☐ 「否」とする場合、その理由を明確にしているか

(1) 公正な選考だったかを再検討

採否の決定は、会社にとっても、また応募者にとっても、きわめて重要な結果をもたらします。その決定に当たっては、公正な選考であったか、応募者の能力等を総合的に評価しているかなどについて、慎重に検討してください。さらに、評価点が同じであるのに採用人員の関係等から全員採用できない場合に、誰を採用するかを決めるときには、特に慎重な検討が必要です。

(2) 速やかに通知

採否の結果は速やかに通知しなければなりません。「否」とした場合には、本人や学校からその理由を聞かれた際に、明確な答えができるように整理しておく必要があります。むしろ、応募者の立場も十分配慮し、今後の就職先の選定等について参考になることがあれば、アドバイスするくらいの気持ちを持っていただきたいものです。

また、不採用者の個人情報など、採用業務の上で必要でなくなった情報については、写しも含め、その時点で返却、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます（「個人情報の保護に関する法律」p.108参照）。従って求職者から提出された履歴書等の書類自体については、法的に返還義務はありませんが、応募者の個人情報保護の信頼を得るためにも、本人に返還することが望ましいと言えます。

※採否結果の通知の事務処理の流れについては、(p.37～38)

ひとくちメモ

労働者募集広告の注意点

労働者募集広告の直接頒布又は求人広告関係事業主に広告の掲載を申し込む場合、ならびに公共職業安定所や職業紹介事業者に求人を申し込む場合には、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間、その他の労働条件をできる限り具体的に表示してください。

- ☐ 労働者が従事すべき業務の内容
- ☐ 労働契約の期間
- ☐ 試用期間の有無、試用期間がある時はその期間
- ☐ 就業場所
- ☐ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日
(裁量労働制が適用されることとなる場合にはその旨)
- ☐ 賃金(賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等)
※いわゆる「固定残業代」が支払われる場合には、以下の事項についても明示が必要
 - ・固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(固定残業時間)及び金額
 - ・固定残業代を除いた基本給の額
 - ・固定残業時間を超える時間外労働、休日労働、深夜労働分についての割増賃金を追加で支払う旨
- ☐ 健康保険、厚生年金、労災保険、雇用保険の適用に関する事項
- ☐ 労働者を雇用しようとする者の氏名または名称
- ☐ 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合には、その旨

※試用期間中と試用期間終了後の従事すべき業務の内容が異なる時には、それぞれの従事すべき業務の内容を示さなければなりません。

※求人者、募集主は、それぞれ求職者及び募集に応じて労働者となろうとする者と労働契約を締結する場合に、すでに明示した労働条件を変更、特定、削除、追加する場合には、求職者等に対して、労働契約を締結する前に変更内容等の明示をしなければなりません。

8 「公正採用選考」と関係法令

(1) 職業安定法第5条の4〔求職者等の個人情報の取扱い〕と、法に基づく指針

【職業安定法第5条の4】では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

職業安定法（抄）（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。（以下略）

◆違反したときは

○違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。

○改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

また、法に基づく指針は、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

指針【平成11年労働省告示第141号】（p.81 参照）より

◆次の個人情報の収集は原則認められません。

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

・家族の職業、収入、本人の資産等の情報

・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報 等

○思想及び信条

・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 等

○労働組合への加入状況

・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報 等

労働者の募集を行おうとする者は、募集形態（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

(2) 個人情報保護法と法律についてのガイドライン

平成17(2005)年4月に個人情報保護法が全面施行され、平成27(2015)年9月には改正個人情報保護法が公布、平成29(2017)年5月に施行され、それに伴いガイドラインも改正されています。

このガイドラインにより、「個人情報」とは個人に関する情報で特定の個人を識別することができるものが該当し、具体的には氏名、住所、性別、生年月日等だけでなく身体、財産、職種、肩書等の属性に関する情報等も含まれます。また、法律の改正により、不当な差別や偏見その他の不利益が生じないように取扱いに特に配慮を要するものとして、「要配慮個人情報」が定められています。（p.109を参照）

個人情報取扱事業者（使用者等）は、個人情報を取り扱うにあたっては、利用目的に必要な範囲内に限られ、そのためには本人（労働者・応募者等）からみて、その個人情報の利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的・個別的に特定しなければならないことになっています。また、要配慮個人情報を取得する場合には、あらかじめ本人の同意を得なければなりません。従って、能力・適性等の採用選考の判断とは関係のない個人情報を質問また収集等することは個人情報保護法の観点からも問題となり、より厳正な取扱いが求められます。

〔不採用となった履歴書の取扱い〕

不採用者の履歴書など、採用業務の上で必要でなくなった個人情報については、写しも含め、その時点で返却、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます。

従って求職者から提出された履歴書等の書類自体については、法的に返還義務はありませんが、応募者の個人情報保護の信頼を得るためにも、本人に返還することが望ましいと言えます。

「公正な採用選考」のためのチェックリスト

このチェックリストは採用業務の遵守事項として、ご活用下さい。

「採用方針」等の検討・策定

- ☐ 会社の経営方針と合致しているか？
- ☐ 求める適性・能力が具体的に設定されているか？
〔○専門知識の内容・程度、○必要な資格・経験、○職務から特に求められる適性、等〕
- ☐ 職種、採用人数、雇用形態、労働条件等について、事前検討がされているか？

採用選考方法について

- ☐ 求める適性・能力の判断に適切な採用選考方法となっているか？
〔○学科・教養試験、○作文、○適性検査、○面接、○その他〕
- * 適性・能力を判断するには、一つの選考方法によらず、複数の選考方法により、総合的に判断することが望ましいといえます。
- * 大阪労働局（ハローワーク）では、特に新規学校卒業予定者に対する採用選考について、本人の適性・能力による判断を十分保障するため、書類選考でなく必ず面接による選考も行うようお願いしています。
- ☐ 就労上、不必要な健康診断（または健康診断項目）を実施したり、健康診断書の提出を求めたりしていないか？
- ☐ 既往症について、面接で質問したり、応募書類やアンケート等により確認していないか？
- ☐ 特に就労上、合理的な理由なく色覚検査や血液検査等の特定の健康診断を実施していないか？
- ☐ 就労上、合理的な理由により色覚検査や血液検査等の特定の健康診断を実施する場合でも、産業医等の意見を仰ぐ等して必要最小限かつ適切な検査方法となっているか？

採用募集について

- ☐ 募集要項、求人票等に、募集期間、応募方法、選考方法等が明確に記載されているか？
- ☐ 募集要項、求人票等に、業務内容、勤務地をはじめ、賃金・労働条件等について、明確に記載されているか？
- * ≪ 男女雇用機会均等法に違反する募集要件 ≫
 - 「男性のみ」または「女性のみ」の募集。
 - 男女別に採用予定人数を設定すること。
 - 男女で異なった年齢制限を設けること。
 - 「営業マン」「ウエイトレス」など、男性または女性を表す名称で募集職種を表記する。
 - 会社案内や募集要項等において、「男性歓迎」「女性向き」等の表現をする。
- * ≪ 男女雇用機会均等法に違反する就職情報提供 ≫
 - 「会社案内」等の資料を女性には送付しないなど、男女で対応が異なる。
 - 男女別に会社説明会を開催する。
- ☐ 履歴書等について、適正な様式で提出を求めているか？
- * 新規中学校卒業者－「㊤職業相談票〔乙〕」、
新規高等学校卒業者－「近畿高等学校統一応募用紙」、
新規大学等卒業者－「新規大学卒業者用標準的事項の参考例」又は「各大学等が作成した指定履歴書」
一般求職者－日本産業規格（JIS）履歴書（標準的参考例）
- ☐ 「会社独自の履歴書」「インターネット求人におけるエントリーシート」等による場合や、会社説明会の際のアンケート等において、就職差別につながる質問項目が設けられていないか？
- * ≪ 就職差別につながるおそれのある質問項目 ≫
〔本人に責任のない事項〕
 - ・ 国籍・本籍・出生地に関すること。
 - ・ 家族に関すること。（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
 - ・ 住宅状況に関すること。（間取り、部屋数、住宅の種類、最寄り駅、近隣の施設など）
 - ・ 生活環境・家庭環境などに関すること。

[本来、自由であるべき事項]

・思想・信条などに関すること。(宗教、支持政党、尊敬する人物、社会運動、購読新聞・愛読書など)

□戸籍謄(抄)本の提出を求めているか？

採用選考について

□作文について、本人の家族状況、生活環境、思想・信条等を窺うようなテーマとなっていないか？

□面接について、事前の面接マニュアル、評価シート等が準備されているか？

□会社が特に求める適性・能力に適応した質問項目となっているか？

□予定質問項目、また面接事前アンケート等に、上記《就職差別につながるおそれのある質問項目》が含まれていないか？

□面接担当者に面接マニュアル、評価方法、就職差別につながるおそれのある質問を行わないことについて、事前の意思統一、研修等が行われているか？

□採用面接後、個人情報保護の観点から、面接担当者から面接関係書類が回収されているか？

なお、採用に際しての身元調査は、絶対にしないでください。

＊身元調査⇒応募者の居住する近隣への訪問・問合せをして、本籍・出生地、家族状況、思想・信条、素行等の個人情報(センシティブ情報)を調べること。

採否の決定等について

□採否の決定について、適性・能力に基づき、公正かつ総合的に検討がされたか？

＊応募者の不安を避けるため、採否決定通知の時期、方法等について、事前に明示しておくことが望ましいでしょう。

□不採用の理由が、合理的に説明できるよう、整理されているか？

＊不採用理由を問われた場合には、明確に答えられるようにしておくことが望ましいでしょう。

□不採用者の履歴書等、不要となった個人情報について、返却、破棄、削除等の適切な処理を行っているか？

＊履歴書等には、重要な個人情報が多く記載されています。不採用者には選考終了後速やかに返却をお願いします。なお、やむを得ず返却できない場合は、責任を持って破棄をお願いします。また、求人票には、不採用となった履歴書等の処理について、事前に明示しておくことが望ましいでしょう。(「返却」または「自社により責任をもって破棄」等)

内定通知について

□誓約書について、法令に違反する誓約条項はないか？

＊法令に違反する具体例

・男女雇用機会均等法違反→「結婚・出産をすれば退社する」

・労働組合法違反→「労働組合を結成したり、加入したりしません」

・労働基準法違反→「入社後、3年以内に退社した場合は、会社が負担した研修経費を弁済する」

□身元保証書の提出を求める場合、その必要性(理由、保証人の数等)について十分、検討されているか？

□採用内定後であっても、特に必要な理由もなく、戸籍謄(抄)本等の提出を求めているか？

V 内定から入社後

1 内定から入社まで

チェックポイント

入社承諾書(請書)、誓約書、身元保証書について

- ☐ その必要性や内容について検討したか
- ☐ 特に必要がないにもかかわらず、従前からの慣習で提出させていないか
- ☐ 内容について、過度な責任や法令等に反することを求めるものとなっていないか
- ☐ 提出させる場合であっても、不必要な書類の添付や身元保証人の数など、必要以上に応募者にプレッシャーを与えていないか

(1)採用内定と入社承諾書(請書)について

新規学卒者のいわゆる採用内定については、遅くとも企業が採用内定通知を発し、学生から入社誓約書又はこれに類するものを受領した時点において、過去の慣行上、定期採用の新規学卒者の入社時期が一定の時期に固定していない場合等例外的な場合を除いて、一般的には当該企業の例年の入社時期(4月1日が多い)を就労の始期とし、一定の事由による解約権を留保した労働契約(始期付解約権留保付労働契約)が成立したとみられる場合が多いと考えられます。【昭50. 3. 24監督課長、企画課長連名内翰】

また、企業が採用内定を取消すこと(解約権の行使)ができる事由とは「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られる【昭54. 7.20最高裁】」となっており、「解雇」と同様の配慮が求められます。

次に学生等(求職者側)からの内定取消しについては、何時でも申し入れることができ、所定の期間(一般的には2週間)が経過すれば労働契約が終了します。【民法627条】

従って、入社承諾書(請書)には、「卒業すれば当該企業に就職をする」という意思表示により、採用内定段階での労働契約の成立を意味しますが、それ以上に学生等(求職者)を拘束する法的効力はありません。

(2)誓約書について

「誓約書」とは、既に成立した労働契約の内容となっている事項の内、労働者が契約上の義務として服務上遵守しなければならない特別の重要な事項を、念のために労働者に再確認させるために提出させるものです。誓約書そのものには法律的效果はなく、事実行為として行われるものにすぎません。従って採用後に労働者に服務上の非違行為があった場合、その懲戒処分は誓約書が根拠になるのではなく、就業規則や労働契約書が法的な根拠となります。

(3)身元保証書について

「身元保証書」とは、採用した本人の行為により使用者が損害を受けた場合に、身元保証人がこれを賠償することを内容とする身元保証人と使用者との契約書のことです。使用者が労働者に対して身元保証人を求めること自体に法的な制限はありませんが、身元保証人に求める賠償の範囲・期間等については「身元保証ニ関スル法律」により、以下の制限が定まっています。

① 身元保証契約の期間

期間の定めがない場合は3年、期間の定めがあっても最長5年が限度。【同法1条、2条】

②身元保証人の賠償範囲

本人の直接、間接の労務に関連した行為により、使用者が受けた損害。【同法1条】

但し、その賠償額は使用者に生じた損害額全てではなく、使用者の監督や安全配慮等の過失、身元保証をするに至った事由、被用者の任務又は身上の変化、その他一切の事情を斟酌して裁判所が決定する【同法5条】。

なお、改正民法が令和2年4月1日から施行され、限度額が設定されない保証は無効となります。

③使用者の通知義務【同法3条】

使用者は、身元保証人に対し、次の通知義務があります。

ア. 本人に業務上、不適任又は不誠実な事跡があつて、そのため身元保証人に責任を生ずるおそれがあることを知ったとき。

イ. 本人の任務又は任地を変更したことにより、身元保証人の責任が加重となり、又はその監督が困難となるとき。

④身元保証人の契約解除権【同法4条】

身元保証人は、上記ア、イの通知を受けたときは、身元保証契約を解除することができます。

このように「入社承諾書(請書)」「誓約書」「身元保証書」には、法的な効力等に制限があります。従って、労働者への過度な期待や服務上の遵守を求めるあまり、これらの書類の提出を安易に求めるのではなく、その必要性や内容について十分に検討し、提出を求める場合であっても、労働者や身元保証人へ不要な心理的プレッシャーを与えることのないよう、配慮した対応が求められます。

2 入社後

チェックポイント

- ☐ 住所・氏名等の確認には、「住民票記載事項証明書」を使用しているか
- ☐ 個人情報収集する場合は、必要性について十分に検討しているか

(1) 現住所、通勤方法、年齢、扶養親族の確認

① 雇入れた労働者の住所、氏名、生年月日、扶養親族の有無等の確認及び現従業員の福利厚生等の各種手当の支給申請に係る項目等の確認は、「住民票記載事項証明書」により十分確認できますので、これにより必要事項の確認を行うようにしてください。

※なお、外国人労働者の雇入れ時における在留資格等の確認については、p.20を参照してください。

② 労働基準法第57条に定める年少者の年齢証明書については、当初、年少者の姓名、生年月日、本籍及び両親の姓名を記載して、市(区)町村長の証明を受けることとされていましたが、その後「本籍及び両親の姓名」が削除され、「住民票記載事項証明書」を備えていれば労働基準法違反とされないことになっています。

③ 新規学校卒業者の住所、氏名、生年月日などの確認については、学校長が作成する応募書類が、その記載事項について証明力を有しますので、これにより確認するようにしてください。

④ 採用決定・入社後において、単に従来の慣行等といったことから家族の職業、収入、家族状況等、家族に関する事項を画一的に報告・提出させる例が見られますが、本人の配置・給与等の面において必要がある場合のほかは、報告提出を求めないようにしてください。

なお、家族手当その他の諸給付の支給、勤務場所の決定、緊急時の連絡等のため必要がある場合には、その使用目的を十分説明のうえ、その必要事項について報告提出を求めることとするとともに、それらの記録の保管に適正を期するようにしてください。

※前記(1)、(2)により、就業規則等の一部(入社時における提出必要関係書類等の規定)において変更・改定を必要とするものについては、これを変更・改定し、所轄の労働基準監督署長にその旨届出を行ってください。

(2) 戸籍の公開制限

大阪府内の全市町村では、昭和49(1974)年6月に、戸籍の閲覧及び謄(抄)本の交付に関する統一要綱を作って、「戸籍の公開制限」を行っています。

そして、昭和51(1976)年6月には、閲覧制度の廃止などを骨子とする戸籍法の一部改正がなされ、次のとおりとしています。

○戸籍謄(抄)本の交付の請求については、具体的事由を明示する

○市町村長はその請求が差別的事象につながるおそれがあると認めるときは、これに応じないことができる

○就職のための戸籍謄(抄)本は発行しない。

なお、大阪府では、大阪労働局と連携し、前述の市町村の公開制限に先立ち、各企業に対して「従業員採用(内定)後における関係書類の取扱いについて(大阪府知事、大阪労働基準局長連名昭和49年1月11日付け職業第1192号・大基発第26号通達)」において、戸籍謄(抄)本の提出を廃止し、住民票記載事項証明書により行うこととしています。

「人事の習慣」として、ただ単に事務的に調べている企業も一部に見られるようですが、その無意識の行為が多くの人たちを大きな不安におとしめている事実を厳しく認識していただき、本籍地を調べたり、画一的に戸籍謄(抄)本の提出を求めたりすることなどのないようにしてください。

解説

明治5(1872)年に戸籍の原型となる「壬申戸籍」が作られた。「壬申戸籍」には、族称(身分)、犯罪歴が書かれており、前年の太政官布告によって賤民身分が廃止されているにもかかわらず、賤称名や差別的表現が残っているものもあり、身元調査などに悪用された。法務省は昭和22(1947)年戸籍簿改製の訓令を出したが、昭和42(1967)年、なお痕跡のある改製原戸籍(改製された元の戸籍)が閲覧に供されていることが問題となり、親族以外の閲覧の禁止に続き全面的な閲覧の禁止をし、回収・保管の措置をとった。

しかし、現在の戸籍を閲覧して身元調査を行う例が依然存在することから、昭和49(1974)年以降、関西の市町村を中心に、戸籍の公開制限に踏み切る統一要綱が作られ、昭和51(1976)年には、閲覧制度の廃止などを骨子とした戸籍法改正が行われた。

3 受入れ後のフォロー

(1) 新規学卒者の職場適応に細心の注意を

新規学卒就職者は、大なり小なり未知の職場に期待と不安を持っています。円滑に職場適応が図れるよう、次の点に配慮してください。

- ① 労働条件については、求人条件を厳守してください。
- ② 就職直後の期間を研修に充て、職務を遂行するうえで必要な知識と技能を付与してください。
- ③ 就職者各人を適正に配置し、その能力の伸長に努め、仕事に対する興味と自信を持たせ、職責を自覚させてください。
- ④ 日常の相談相手を定め、不平・不満などの悩みの解消に努めるとともに、話し合える機会を設け、職場での意思疎通を図ってください。

(2) 気軽にハローワークに相談を

次のような場合は、「職場適応指導依頼書離職・転職届」(p.122)によりハローワークに連絡してください。

① 新規学校卒業就職者に変ったことが起こった場合

新規学校卒業就職者が急に元気がなくなったり、職場や宿舍、人間関係のことなどで悩んでいたり、離職や転職を申し出た場合において、事業所内で解決が困難なときは、ハローワークに速やかに連絡するよう案内してください。職員等が直ちに相談・指導に応じます。

② 離転職した場合

新規中学校卒業就職者が、就職後1年以内に離転職した場合は、ハローワークに速やかに報告してください。また、本人の家庭や出身学校への連絡も忘れずにしてください。

(3) 修学の保障

事業主のみなさんが採用される生徒(勤労青少年)は、将来の生産の担い手であり、職業訓練や教育を受けさせることは企業の繁栄、労働者の豊かな生活のためには欠くことのできないものです。

現在府内には、働きながら高等学校を卒業できるように、定時制・通信制高校があります。将来に備えて、できるだけ勉学するよう就職者に勧めてください。

また、働きながら学ぶことは、就職者にとっても大きな努力が必要ですが、何よりも各企業の実質的な修学保障のための援助が必要です。

したがって、通学可とする求人にあっては、

- ① 始業時間に十分間に合う(退社時の交通ラッシュ、作業衣から学生服への着替え等に必要な時間も含めて)時間の配慮
- ② 教育活動の一環として実施されている学校行事(修学旅行・体育祭・遠足・宿泊訓練等)に参加できる配慮
- ③ 学校教科としてのクラブ活動にも参加できて、しかも通学できる配慮
- ④ 時間的配慮をした場合に賃金カットしない措置の配慮
- ⑤ 実質的な生活指導の実施

の5条件を備えていただくようお願いします。

大阪府の労働相談・研修・セミナー等のご案内

職場のトラブル、解決をサポート！

相談無料
秘密厳守

◆労働相談

働くこと、雇うことや職場でのトラブルなど、さまざまな労働問題に関する相談について、相談員が電話や面談でお受けします。さらに、弁護士及び社会保険労務士による相談も実施しています。

相談窓口	日常相談	夜間相談	弁護士・社会保険労務士による相談
労働相談 06-6946-2600 職場のセクハラ・女性相談 06-6946-2601 ※「セクハラ・女性相談」については、ご希望により女性相談員の対応も可能です。	月曜日から金曜日 (土日祝、年末年始は休み) 午前9時から午後5時45分	毎週木曜日 (祝日の場合は翌日実施) 午後8時まで	要予約 (詳細については、 左記相談窓口まで お問合せください。)

☆出張労働相談も実施（要予約・面談のみ） 詳細は、上記の労働相談電話へお問合せください。

☆職場におけるメンタルヘルス専門相談（要予約）

職場において心の健康に不安を感じている労働者、従業員の心の健康問題に関わる中小企業の人事労務担当者及び使用者等を対象として、専門の相談員（精神科医、臨床心理士、産業カウンセラー）が相談をお受けします。詳細は上記の労働相談電話へお問合せください。

◆労使紛争解決支援制度 ー職場のトラブル解決に向けたお手伝いをしますー

労働者と使用者の間のトラブルについて、労働相談を利用後、自主的な話し合いを行ったにもかかわらず解決に至らなかった場合、双方の同意を得て、相談員が中立・公正な立場で円満な解決に向けてお手伝いする「調整」や、大阪府労働委員会と連携して行う「あっせん」といった紛争解決支援制度があります。

知る、学ぶ、働くを応援します！

◆労働法・労働問題 “きまえ研修” 講師派遣

労働法や労働組合に関する基礎知識やハラスメントなど職場のトラブル防止をテーマとする職場の研修会に、無料で府職員を講師として派遣する“きまえ研修^(※)”を実施しています。受講者数は、年間約1500人。多くの企業・団体からご利用頂いています。

※ “きまえ研修” とは、労働関係法令の“基本を出前する研修”の略です。

(研修内容)

- I 労働契約、労働条件
- II 労働組合と使用者との労使関係
- III 職場のハラスメント

◆特別労働相談会

様々な方の相談をお受けできるよう、年に数回、一定の期間、夜間相談の実施日等を拡充した特別労働相談会を開催しています。開催期間中は、労働相談に加えて、労働環境を取り巻く重要な課題をテーマにしたセミナーも実施しています。

◆労働関係法令、制度の普及啓発冊子・リーフレットの閲覧コーナー

「労働契約で決めておくことは？」「有給休暇っていつもらえるの？」「快適な労働環境づくりの進め方は？」働く上で必要となる基本的な法知識、各種労働法令の概要や制度の相談窓口案内など、公的機関が作成した冊子やリーフレットの閲覧コーナーを設けています。

◆地域と連携した労働関係セミナーの開催・就職応援イベントへの協力

大阪府内7つの地域において、地域ニーズを踏まえながら、ハローワーク・労働基準監督署、市町村、労働団体、経営者団体等とネットワークを構築して、労働関係セミナーや相談会、企業合同面接会等の様々な事業を展開しています。

特に、平成30年4月から順次施行されている働き方改革関連法を踏まえ、労働環境改善に関するセミナーやワーク・ライフ・バランスをテーマにしたシンポジウム、事業所におけるメンタルヘルス対策を支援する研修会等、時勢に応じた事業を関係機関・団体と連携して実施しています。

労働の“今”が見えてくる お役立ち労働情報をお届けします！

◆労働に関する調査の実施・公表

大阪府内の労働組合や民間企業等を対象に、さまざまな調査を行っています。調査結果については、労使関係者をはじめ府民の方々が活用できるよう、ホームページなどで公表しています。

- 賃上げ・一時金調査〔府内労働組合対象〕

賃上げや一時金（ボーナス）の労使交渉の結果（要求・回答・妥結状況）を調査し、府内平均額をタイムリーに公表しています。

- 労働組合基礎調査〔府内労働組合対象〕

府内の労働組合及び組合員数、推定組織率（全ての労働者のうち、労働組合に加入する労働者の割合）など労働組合の組織状況を把握し、労働施策の基礎資料に活用します。（厚生労働省委託調査）

- 労働関係調査〔府内民間企業等対象〕

年間総労働時間数や休暇制度、年休取得率など、基本的な労働条件や働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの取組の実態を調査しています。結果は、労務管理の基礎資料として公表しています。

お問合せ先

大阪府商工労働部雇用推進室

電話：06-6946-2605

FAX：06-6946-2635

VI 大阪における企業人権啓発の取り組み

1 公正採用選考人権啓発推進員制度

(1) 制度の目的

本制度では、一定規模の事業所において「公正採用選考人権啓発推進員（以下、「推進員」という）」の設置を図り、この推進員に対し研修等を行うことにより、事業所における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います。

(2) 制度の内容

大阪府では、国（厚生労働省大阪労働局）と連携のもと、次のとおり「大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」及び「大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」を定め、共管して本制度を運営しています。

すでに、多数の事業所において「推進員」が設置されており、主体的な取り組みが進められていますが、まだ設置されていない事業所にあつては、早急に設置をお願いします。（下の(3)の報告の箇所を参照）

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、御理解の上、大阪府が実施する「推進員」新任・基礎研修（毎月実施）やハローワーク等が実施する研修会に必ず出席できるよう御配慮をお願いいたします。

(3) 推進員制度要綱（抜粋）

大阪府	大阪労働局
●選任対象事業所 ① 常時使用する従業員数が25人以上の事業所 ② ①の他、知事が適当と認める事業所（※1）	●選任対象事業所 ① 常時使用する従業員数が25人以上の事業所 ② ①の他、公共職業安定所長が適当と認める事業所（※1）
●推進員の役割所 推進員及び補助者は、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者等をはじめ、すべての人々の就職の機会均等を保障するという視点に立って、各種研修会等に積極的に参加するなど自己啓発に努め、次の事項について中心的役割を果たすものとする。	
① 適正な採用選考システム、人事管理体制等の確立を図ること。 ② 従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めていくため、研修計画の策定及び実施に関すること。 ③ 関係機関との連絡に関すること。	① 公正な採用選考システムの確立を図ること。 ② 関係行政機関との連絡に関すること。 ③ その他、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。
●選任基準 推進員は、原則として人事担当責任者等、採用選考、その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する者から、1事業所につき1名を選任する。 事業所規模等から必要なときは、補助者を選任する。	
●報告 推進員及び補助者を選任（異動）した時は、選任（異動）報告書（p.118）を事業所を管轄する公共職業安定所長ならびに公共職業安定所経由で知事あてに提出してください。なお、報告書は公共職業安定所と大阪府で共有します。	

※1 公共性の高い社会福祉法人、医療法人、学校法人や、事業として個人情報を取り扱うことの多い職業紹介事業所、労働者派遣事業所や結婚紹介事業者等については、25人未満の事業所であっても「推進員」の設置をお願いしています。

※2 ご不明な点は、管轄の公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。（裏表紙参照）

2 企業内人権啓発研修の必要性

企業である以上、利潤を追求することは当然ですが、それは人権に配慮した経営を行ってこそ成り立つもので、そのためにまずは企業内人権研修に取り組むことが基本かつ大切なことです。

すでに多くの企業において人権問題への取組みを経営課題の一つと位置づけ、種々の先進的な活動を行っています。一方では公正な採用選考に反する問題事象や、さらには人権を無視した行為により経営破綻した事例が見られることも事実です。

従って企業内人権研修に取り組むことは、単に「差別事象を起こさないため」だけではなく、企業活動のあらゆる場面で人権尊重の理念が求められる今、従業員一人ひとりが、企業と人権との関わりを正しく認識することで、健全な企業活動への反映と、人権尊重の社会づくりに向けた社会的責任を果たすことにつながります。

大阪府としてもこのような観点から、各企業における社内研修を実施していただく必要性を重視し、「大阪府公正採用選考人権啓発推進員制度」(p.69)において、厚生労働省の制度に加えて従業員研修の計画・実施についても推進員の役割と位置づけています。

企業内人権啓発研修報告のお願い

企業内において研修等を実施される場合は、別紙(p.119～120)の様式により、大阪府知事(大阪府商工労働部雇用推進室)あてご報告をお願いします。ご報告は郵送・ファックスどちらでも結構です。

ひとくちメモ

人権啓発 DVD・ビデオ等貸出のご案内

◎大阪府では、人権啓発に関する DVD・ビデオテープの貸出をご案内しています。

ぜひ企業内研修等にご活用ください。

人権啓発 DVD・ビデオ等の貸出のご案内は下記ホームページをご覧ください。

(DVD については p.114～115 の「人権啓発 DVD 一覧」にも掲載しています)

<http://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/400-suisinin.html>

【貸出に関するお問合せ先】

●大阪府商工労働部雇用推進室〔電話 06-6210-9518〕

◎また、下記ハローワークでも人権啓発 DVD の貸出を行っています。裏表紙を参照し、直接お問い合わせください。

●ビデオライブラリー設置ハローワーク（大阪東・梅田・大阪西・淀川・堺）

<参考ー社内人権研修年間実施予定表の策定例>

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

3 大阪企業人権協議会

《大阪企業人権協議会とは》

◎国(大阪労働局・各地ハローワーク)、大阪府・府内市町村等の公的機関と緊密に連携し「企業の人権問題の取り組み」を推進するために 1981 年に設立された歴史ある団体で府内市町村単位の地域連絡会(37)から構成されています。

(わが国最大規模の企業の人権啓発団体で地域連絡会の会員数は約 5,800事業所 2019年3 月現在)

◎企業向けの人権問題の研修会を関係機関と連携して実施するとともに、さまざまな人権研修教材や、人権問題の取組みに役立つ情報等を提供しています。

◎2007 年度から「企業人権協サポートセンター」を設け、人権研修講師派遣、人権リーダー養成講座等企業の人権問題取組みの支援サービスを行ない、多方面から高い評価を得ています。

＜主なサービス事業＞

●相談サービス—社内人権研修等の取組みに関して、総合的かつ継続的に相談・助言に応じます。

●講師の提供—人権研修講師の派遣や研修テーマに応じた講師情報を提供します。

●人権教材の提供—簡単なクイズ形式の研修教材「人権腕だめし」を提供します。

●各種研修事業の提供—人権リーダー・管理者等を対象に、次のような研修事業を提供します。

・人権リーダー養成講座の開催

・その他、「企業と人権」に関わる各種研修会の開催・案内

＜お問合せ先＞ <http://www.kigyo-jinkenkyo.jp/>

大阪企業人権協議会

・地域連絡会の一覧は p.74 に掲載しています。

4 大阪同和・人権問題企業連絡会

《大阪同和・人権問題企業連絡会とは》

大阪同和・人権問題企業連絡会(略称;大阪同企連)は、会員企業が差別体質を払拭し、人権尊重の企業経営の確立に向けて「雇用」と「啓発」を中心とした各種活動・事業を行うとともに、企業の立場から同和問題の解決をはじめ、さまざまな人権問題に取り組み、人権確立社会の実現に資することを目的として、関係行政・諸団体と連携して取り組みを行っている企業の連絡会です。(会員企業:139企業 2020年1月現在)

＜主な取り組み＞

●総会、理事会、グループ会

●委員会(雇用・啓発・広報)、プロジェクトチーム

●啓発講座(入門)、啓発講座(管理職層)

●会員企業トップ会

●[班別事業]責任者会議、[班別事業]担当者会議

●新任責任者研修会、新任担当者研修会

●幹事研修会・副幹事研修会

●人権標語募集、広報誌「ホットライン21」発刊 など

＜お問合せ先＞ 大阪同和・人権問題企業連絡会

TEL 06-6910-0278

FAX 06-6910-0334

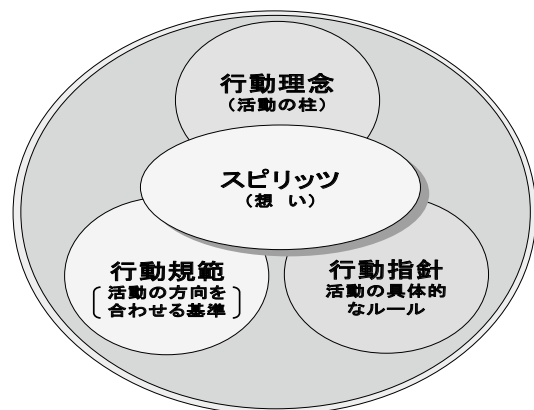
〒540-0033 大阪府中央区石町2-5-3

エル・おおさか南館9階

<http://www.osaka-doukiren.jp/>

大阪同企連スピリッツ

私たちは同和問題をはじめとするさまざまな差別の解消に向け、『人権を尊重する企業づくり』に取り組むとともに、企業の立場から「人権が確立した社会の実現」をめざします。



5 一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター

《一般社団法人 公正採用人権啓発推進センターとは》

人権 CSR の取り組みとして、公正採用選考システムの確立および社内人権研修などの推進に関する基準を定めるなど、行政や関係団体と連携しながら公正な採用選考の実現に向けたさまざまな支援を行っています。

2011年に、企業自らが設立し、以下の活動を行っています。(150企業、2020年1月現在)

●公正採用・人権啓発「基準」の提供

企業などの「公正採用」「人権啓発」の領域における「基準」を提供します。

●企業の取り組みの宣言・認証

上記「基準」に基づく取り組みを宣言していただき、達成状況の評価に基づき認証します。

(認証：17企業、宣言：79企業、2020年1月末現在)

●研修・啓発

公正採用、人権啓発、人権 CSR などの講演会、研修セミナーなどを開催します。

●個別支援・サポート

会員企業の取り組みについて実用的なサポート・支援を行います。

●情報収集・発信

公正採用、人権啓発に関する法令などの制定・改廃、問題事例・実務上の留意点などの情報を提供します。

●行政、その他関係団体との連携

労働局や大阪府など各種行政機関、経済団体、人権啓発団体などさまざまなステークホルダーと連携した取り組みを行います。

＜お問合せ先＞ <http://kousei-jinken.or.jp>



6 公正採用・雇用促進会議

同和地区出身者の就職の機会均等を完全に保障し、安定した雇用促進を図るため、雇用主その他の関係者に対する指導及び啓発に関する事項を協議することを目的に、同和地区出身者雇用促進会議が、昭和46(1971)年1月に発足しました。

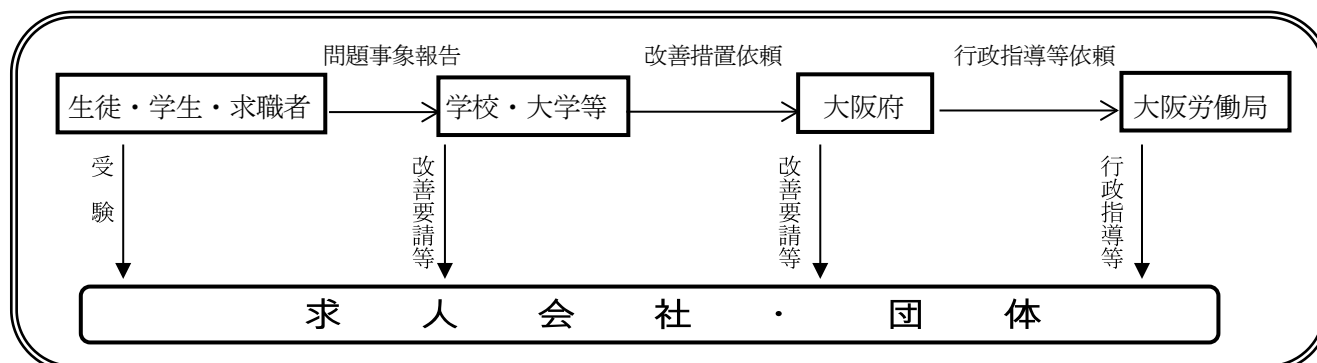
しかし、人権施策、労働施策を取り巻く諸情勢の変化に対応する必要があることから、平成14(2002)年4月より、「公正採用・雇用促進会議」として、今までの成果を継承するとともに従来の雇用に関する実態把握に加えて本来の機能である研究協議機能(研究部会を新設)及び情報発信機能を充実・強化させるため、次の事項が協議されることになりました。

- (1) 公正な採用選考についての啓発等に関すること
- (2) 受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること
- (3) 公正な採用選考に関する調査研究に関すること
- (4) その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

●就職受験に係る問題事象の取り組み

大阪府内の「中学校、高等学校、大学や高等技術専門学校等や大阪府が関わる公的職業紹介機関(学校・大学等)」では、就職試験における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問等の問題事象を把握するために、生徒・学生・求職者から問題事象の報告(「就職受験報告書」等)を求める取り組みが行われています。

生徒・学生・求職者から報告された就職差別につながるおそれのある問題事象については、関係行政機関が連携して、当該事業所に対して事情聴取や必要な是正指導を行うこととしています。



7 就職差別撤廃月間

大阪府では、あらゆる就職差別をなくすため、昭和 57（1982）年度から毎年 6 月を「就職差別撤廃月間」と定め、関係行政機関や関係団体等と連携しながら、各種啓発活動など幅広く府民運動を展開することとしています。

「就職差別撤廃月間」中は、公正な採用選考の実施を主眼として各種啓発活動を展開しますが、事業主の皆様におかれましても、この運動を大きく発展させるため、企業内における取り組みとして社内での啓発活動を、一層強化され、また、人権関係書類の取扱い（特に社用紙の撤廃）、近畿統一応募書類の趣旨徹底等の点検活動を行っていただくとともに、「大阪企業人権協議会」等を通じて積極的に月間事業参加していただくよう御協力をお願いします。

6 月は就職差別撤廃月間です。
—しない させない 就職差別—

主な取り組み

- 「就職差別 110 番」の開設【メール・FAX での相談に加え、臨時電話による相談】
- 街頭キャンペーンの実施
- 広報活動の実施【ポスター掲示、広報誌への掲載等】

大阪企業人権協議会・地域単位の企業連絡会一覧(50音順) (2019年3月現在)

地 域 連 絡 会 名	事 務 局	電 話 番 号
池田地区企業人権啓発推進員協議会 (豊能町、能勢町を含む)	池田市 市民生活部 人権・文化国際課	072-754-6231
泉大津市事業所人権協議会	泉大津市 総合政策部 人権くらしの相談課	0725-33-1131
泉佐野・熊取・田尻事業所人権連絡会	泉佐野市 生活産業部 まちの活性課	072-469-3131
和泉市企業人権協議会	和泉市 環境産業部 商工労働室	0725-99-8124
茨木地区人権推進企業連絡会	茨木市 産業環境部 商工労政課	072-620-1620
大阪市企業人権推進協議会	大阪市 企業人権推進協議会 事務センター	06-4705-6152
大阪狭山市企業人権協議会	大阪狭山市 市民生活部 市民相談・人権啓発グループ	072-366-0011
貝塚市企業人権協議会	貝塚市 都市政策部 人権政策課	072-433-7160
柏原市企業人権連絡協議会	柏原市 市民部 人権推進課	072-972-1544
交野事業所人権推進連絡会	交野市 総務部 人権と暮らしの相談課	072-817-0997
門真市企業人権推進連絡会	門真市 市民生活部 人権女性政策課	06-6902-6079
河南町・太子町・千早赤阪村企業人権協議会	太子町 総務部 住民人権課	0721-98-5515
河内長野市企業人権協議会	河内長野市 総合政策部 人権推進課	0721-53-1111
岸和田市人権啓発企業連絡会	岸和田市 市民環境部 人権・男女共同参画課	072-423-9562
堺市人権教育推進協議会企業部会	堺市 市民人権局 人権部 人権推進課	072-228-7420
四條畷市事業所人権連絡会	四條畷市 市民生活部 人権・市民相談課	072-877-2121
島本町企業内人権啓発推進連絡会	島本町 総合政策部 人権文化センター	075-962-4402
吹田企業人権協議会	吹田市 都市魅力部 地域経済振興室	06-6384-1365
摂津地区人権推進企業連絡会	摂津市 市民生活部 産業振興課	06-6383-1362
泉南市事業所人権推進連絡会	泉南市 総合政策部 人権推進課	072-480-2855
大東市事業所人権推進連絡会	大東市 市民生活部 人権室	072-870-0441
高石市事業所人権教育推進連絡協議会	高石市 総務部 人権推進課	072-275-6279
高槻地区人権推進員企業連絡会	高槻市 街にぎわい部 産業振興課	072-674-7411
忠岡町企業人権問題推進員連絡会	忠岡町 町長公室 人権広報課	0725-22-1122
豊中企業人権啓発推進員協議会	豊中市 都市活力部 産業振興課	06-6858-2177
富田林市企業人権協議会	富田林市 産業環境部 商工観光課	0721-25-1000
寝屋川事業所人権推進連絡会	寝屋川市 人・ふれあい部 人権文化課	072-825-2168
羽曳野市企業人権連絡会	羽曳野市 生活環境部 産業振興課	072-958-1111
阪南市事業所人権問題連絡会	阪南市 市民部 まちの活力創造課	072-471-5678
東大阪市企業人権協議会	東大阪市 経済部 労働雇用政策室	06-4309-3178
枚方事業所人権推進連絡会	枚方市 市長公室 人権政策室	072-841-1259
藤井寺市人権のまちづくり協会事業所啓発委員会	藤井寺市 市民生活部 協働・人権課	072-939-1059
松原市企業人権協議会	松原市 市民生活部 産業振興課	072-337-3112
岬町事業所人権問題連絡会	岬町 総務部 人権推進課	072-492-2773
箕面企業人権啓発推進員協議会	箕面市 地域創造部 箕面営業室	072-724-6727
守口市企業人権推進連絡会	守口市 市民生活部 人権室	06-6992-1512
八尾市企業人権協議会	八尾市 経済環境部 労働支援課	072-924-3860

公正採用・雇用促進会議に報告された問題事象の事例

募集要項等に関わる問題事象

事例 1

【概要】

会社独自の履歴書に「国籍」「配偶者・子供の有無」「身長及び体重」「賞罰」の記入欄があった。

【本件への対応】

- ・ハローワークが、事業者に事実確認を行ったところ、事業者は指摘の内容を認め、以下のように説明した。

「国籍について」

新卒採用者は従業員としてのマナーとコミュニケーション能力を早く身につけてもらうために、1年間は全員入寮（2人部屋）させる方針。しかし異なる国の人を同室させた際に、生活習慣や文化の違いからトラブルが多発したことがあった。このことから、外国人は原則として1人部屋を使用することとしている。そのために早く人数を把握したいという意図で国籍を確認していた。

「配偶者・子どもの有無について」

新卒採用者はすべて単独で入寮してもらうため、配偶者や子どもと離れることとなり、それを理由に入社を辞退した人が過去にいたため、面接時に念を押すためにあらかじめ記入を求めている。

「身長・体重について」

内定後に任意でアルバイトをしてもらっているため、早めにユニフォームのサイズを確認しておく必要があり、記入を求めている。ユニフォームのサイズが無ければ新規に発注するので、体型により不合格とすることはない。

- ・ハローワークは、職業安定法第5条の4及び就職差別につながる恐れがある14事項について説明した。指摘した事項はいずれも職務についての適性と能力に関係ないものだと理解してもらい、削除を依頼した。
- ・当該法人は履歴書より国籍、配偶者の有無、子供の有無、身長及び体重の欄を削除した。

事例 2

【概要】

エントリーシートに「家族構成」「実家の連絡先」「前年度の年収」「最寄交通機関」「賞罰」の記入欄があった。

【本件への対応】

- ・ハローワークが事実確認を行ったところ、当該企業は以下のように説明した。

「実家の連絡先について」

近年はフリーメールが増え、連絡がつかないことがあったことから、確実に連絡を取る方法として実家の連絡先とした。

「最寄交通機関について」

通勤圏内に住んでいるかどうかの確認が目的であった。

「前年度の年収について」

すでにまとまった収入のある応募者が過去にいたことから、希望年収と実際の年収の開きがどの程度あるかを確認した。

「賞罰について」

在学中に業界関係のコンテストに応募して賞を取っている者がいればアピールしてもらおうという意図で入れた。

- ・ハローワークからは「『実家の連絡先』は本人に責任のない事項・出身地の把握になるため、単に『連絡先』とするなどの配慮をされたい。通勤圏内であるかは応募者自身の判断であり出身地や生活環境の把握につながるため、削除されたい。『前年度の収入』も適正・能力と無関係のため削除されたい。業務に関わる受賞歴を評価対象にすることはよいが、過去に受けた罰の把握は本人の適

正・能力の把握に必要不可欠でなく予断と偏見を生じさせるため『罰』は削除されたい」と指摘した。

- ・当該企業は、エントリーシートで指摘された項目は早急に是正することを約束したほか、公正採用選考人権啓発推進員の選任・研修への参加などを行うことを回答した。

事例 3

【概要】

選考会アンケート～健康状況・就職活動状況～に「現在の健康状況、病歴、持病」の記入欄があった。また、就職活動・志望業界・受験企業等の内容についての記載欄があった。

【本件への対応】

- ・ハローワークが当該企業に事実確認を行ったところ、以下のように説明した。
 - 「現在の健康状況、病歴、持病の記載について」
健康状況については、適正な配属の参考とするため。
 - 「就職活動状況の記載について」
応募者の意欲や積極性などを参考とするため。
上記いずれの記載内容について合否に影響するものではない。
- ・ハローワークは、「健康状況」について診断書の提出を求めているわけではないが、病名が列記されていること、事実と相違した場合採用取り消しに同意させる署名があるなど、不適正であり、就職差別につながるおそれがある。また、「就職活動状況」について詳細に記載させる事は、オワハラへの利用の可能性がある、不必要な情報の収集であると説明し、選考アンケートの見直しを指導した。
- ・企業からは、早急にアンケートを全面的に見直すか廃止をし、面接マニュアルについても改訂することを約束した。

不適切な面接の事象

事例 1

【概要】

採用面接時に「健康診断書」の提出、「住宅状況」「生活・家庭環境等」「家族構成・職業」「アルバイト先の住所」に関する質問があった。

【本件への対応】

- ・所管のハローワークからの事実調査に対し、当該法人は「話の流れで個人情報に関する質問はしているかもしれない。独自書類についても、従来からのものを使用した」と弁明した。
- ・ハローワークは「本人の適性能力に関係ないことであり、公正採用選考を妨げることにつながる可能性があり、職業安定法第5条の4にも抵触することを指摘し、健康診断書の事前提出も公正採用選考を妨げる目的で求めてはならない」と指導した。
- ・ハローワークの行政指導等の結果、当該法人は「面接において質問が個人情報に及ばぬことを約束し、健康診断書は健康管理に役立てるものとしてのみ求めることとし、提出時期についても検討していく」と回答した。

事例 2

【概要】

採用面接時に「家族状況（構成、職業）」「思想（購読新聞・愛読書等）」に関する質問があった。

【本件への対応】

- ・ハローワークからの事実調査に対し、当該企業は『家族の職業』及び『家族構成』は話の流れからの質問。『購読新聞』のことは聞いた記憶がないが、雑誌や書籍の出版をしており、本人の意欲を確認するため、当社の出版物を見たことがあるかを聞いた可能性は否定できない」と弁明した。
- ・ハローワークは、職業安定法第5条の4及び就職差別につながるおそれがある14事項を説明した。「家族に関する事」は、本人に責任のない事項で「購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事」は、本来自由であるべき事項（思想・信条に関する事）にあたり、就職差別につながる

おそれがあるとして、絶対に質問しないよう指導した。

- ・ハローワークの指導の結果、当該法人は「役員を含めた人事部にて質問事項を再度検討のうえマニュアルを作成し、設定外の質問をしないように徹底し再発防止を図る。公正採用人権啓発推進員を設置し、ハローワーク主催の人権についての研修に参加して知識を得るとともに、公正な採用選考システムの構築・確立に努める」と回答した。

事例3

【概要】

採用面接時に「あなたは、性同一障がいですか」と質問があり、学生は「そうではありません」と答えた。さらに、服装が男性のような服装であることを指摘されたが、「小さい頃から男の子っぽい格好だったのでこれが普通だと思っています」と答えた。

【本件への対応】

- ・学校が面接担当者へ確認。
面接官は「一昨年に同校から性同一性障がいの生徒が応募してきたこと、応募して来た女子生徒の容姿が髪の毛も短く、制服もスカートではなくスラックスであったことなどから記憶が重なってしまった。応募者が、採用後にどういった配慮を希望しているのかなど、本人が言い出しにくいかと思い、問いかけてしまった」と回答があった。
- ・ハローワークから、「応募者の容姿を見て対応することは、職業安定法第5条の4だけではなく、人権問題になること。今後は容姿で判断することなく、応募者から相談があってから対応すること。スタッフ全員に今回のことを踏まえ、研修を行う等の公正な採用選考及び人権の重要性について再認識をさせること」として指導を行った。また、府内の高校には女子生徒の制服に、スカートとスラックスの2種類を用意している学校があることを説明した。
- ・ハローワークの行政指導等の結果、当該事業所は「スタッフ全員に公正な採用選考等の研修を行い、意識付けを行う」と回答した。

身元調査が疑われた事象

【事象の内容】

大学生A氏は12月初旬、インターネットからX社とY社（いずれも建設関係）に就職受験のエントリー。X社には1月中旬に3回の面接を受け、1月下旬ごろにX社から内定の連絡。

A氏は、近所の方から「建設関係の会社（社名は忘れた）と思われる企業の『採用担当者』を名乗る人物から『A氏の素行や評判について伺いたい』とする電話による問い合わせが3月中旬にあった」という話を後日に聞いた。この時点で内定を得ていた会社はX社だけであったことから、大学生A氏はX社が身元調査を行っているのではないかと考えた。

A氏は3月末に「学校推薦」によりY社の面接を2回受験し、5月に内定の連絡。この内定を受け、X社の内定については辞退。

この他の企業にもエントリーしたかどうか、記憶・記録ともにあいまいな状況であったが、当時、内定を得ていた企業がX社であったことから、学生は当初、漠然とX社によるものではないかと考えていたが、確実な根拠は得ることができなかった。

＝事象におけるポイント＝

- ◎「求職者」と「採用を行う企業」では、圧倒的に力の差がある。
- ◎悪意をもって聞くことは論外であっても「つい聞いてしまった」場合でも、求職者の心を傷つけてしまう場合がある。
- ◎求人募集時、面接時、内定後の対応を誤ることで、結果的に企業としての信頼を失うことにもなりかねない。

「公正採用選考人権啓発推進員」は、これらの問題点を十分に理解し、企業が採用選考時のコンプライアンスに反することがないよう、企業内での取り組みを進める中心的な担当者になっていただきます。

参 考 資 料

〔法令・条例等〕

○職業安定法（抄）

（職業選択の自由）

第2条 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

（均等待遇）

第3条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りでない。

（労働条件等の明示）

第5条の3 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

2 求人者は求人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に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、求職者又は供給される労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

3 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者（供給される労働者を雇用する場合に限る。）は、それぞれ、求人の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者と労働契約を締結しようとする場合であつて、これらの者に対して第一項の規定により明示された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（以下この項において「従事すべき業務の内容等」という。）を変更する場合その他厚生労働省令で定める場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更する従事すべき業務の内容等その他厚生労働省令で定める事項を明示しなければならない。

4 前三項の規定による明示は、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により行わなければならない。

（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の4 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

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

○職業安定法施行規則（抄）

（法第3条に関する事項）

第3条

2 職業安定組織は、すべての求職者に対して、その能力に応じた就職の機会を多からしめると共に、雇用主に対しては、絶えず緊密な連絡を保ち、労働者の雇用条件は、専ら作業の遂行を基礎としてこれを定めるように、指導しなければならない。

（法第5条の3に関する事項）

第4条の2 法第5条の3第3項の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 求人者の申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体若しくは職業紹介事業者の紹介による求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者（以下この項において「紹介求職者等」という。）に対して法第5条の3第一項の規定により明示された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「従事すべき業務の内容等」という。）の範囲内で従事すべき業務の内容等を特定する場合
 - 二 紹介求職者等に対して法第5条の3第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等を削除する場合
 - 三 従事すべき業務の内容等を追加する場合
- 2 法第5条の3第3項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
- 一 前項第一号の場合において特定する従事すべき業務の内容等
 - 二 前項第二号の場合において削除する従事すべき業務の内容等
 - 三 前項第三号の場合において追加する従事すべき業務の内容等

3 法第5条の3第4項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。ただし、第8号に掲げる事項にあつては、労働者を派遣労働者（労働者派遣法第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）として雇用しようとする者に限るものとする。

- 一 労働者が従事すべき業務の内容に関する事項
- 二 労働契約の期間に関する事項
- 二の二 試みの使用期間に関する事項
- 三 就業の場所に関する事項
- 四 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

- 五 賃金（臨時に支払われる賃金、賞与及び労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第八条各号に掲げる賃金を除く。）の額に関する事項
 - 六 健康保険法（大正十一年法律第七十号）による健康保険、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）による厚生年金、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）による労働者災害補償保険及び雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）による雇用保険の適用に関する事項
 - 七 労働者を雇用しようとする者の氏名又は名称に関する事項
 - 八 労働者を派遣労働者として雇用しようとする旨
 - 九 就業の場所における受動喫煙を防止するための措置に関する事項
- 4 法第5条の3第4項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項（以下この項及び次項において「明示事項」という。）が明らかとなる次のいずれかの方法とする。ただし、職業紹介の実施について緊急の必要があるためあらかじめこれらの方法によることができない場合において、明示事項をあらかじめこれらの方法以外の方法により明示したときは、この限りでない。
- 一 書面の交付の方法
 - 二 電子情報処理組織（書面交付者（明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を行うべき者をいう。以下この号において同じ。）の使用に係る電子計算機と、書面被交付者（明示事項を前号の方法により明示する場合において、書面の交付を受けるべき者をいう。以下この号及び次項において同じ。）の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を使用する方法のうち、書面交付者の使用に係る電子計算機と書面被交付者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法（書面被交付者がファイルへの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）によることを書面被交付者が希望した場合における当該方法
- 5 前項第二号の方法により行われた明示事項の明示は、書面被交付者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録されたときに当該書面被交付者に到達したものとみなす。
- 6 法第5条の3第1項から第3項までの規定による明示は、試みの使用期間中の従事すべき業務の内容等と当該期間が終了した後の従事すべき業務の内容等とが異なる場合には、それぞれの従事すべき業務の内容等を示すことにより行わなければならない。
- 7 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者は、求職者、募集に応じて労働者となろうとする者又は供給される労働者に対して法第5条の3第1項の規定により明示された従事すべき業務の内容等に関する記録を、当該明示に係る職業紹介、労働者の募集又は労働者供給が終了する日（当該明示に係る職業紹介、労働者の募集又は労働者供給が終了する日以降に当該明示に係る労働契約を締結しようとする者にあつては、当該明示に係る労働契約を締結する日）までの間保存しなければならない。
- 8 求人者は、公共職業安定所から求職者の紹介を受けたときは、当該公共職業安定所に、その者を採用したかどうかを及び採用しないときはその理由を、速やかに、通知するものとする。

○労働基準法（抄）

（労働条件の決定）

第2条 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。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

（均等待遇）

第3条 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。

（労働条件の明示）

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

（労働者名簿）

第107条 使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日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。

○労働基準法施行規則（抄）

（労働条件）

第5条 使用者が法第十五条第一項 前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者が

これらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 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

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 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間換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）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

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 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

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 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

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

2 使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてしてはならない。

3 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

4 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

一 ファクシミリを利用してする送信の方法

二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

（労働者名簿の記入事項）

第53条 法第一百七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。

○職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、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、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（抄）

（平成11年労働省告示第141号）

（最終改正 平成31年厚生労働省告示第122号）

第二 法第三条に関する事項（均等待遇）

一 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、労働者供給事業者及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第四号に規定する派遣元事業主（以下「職業紹介等事業者」という。）は、全ての利用者に対し、その申込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

また、職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、求職者又は供給される労働者が法第四十八条の四第一項に基づく厚生労働大臣に対する申告を行ったことを理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

二 募集に関する男女の均等な機会の確保

職業紹介事業者及び労働者供給事業者が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第五条の規定に違反する内容の求人の申込みを受理して当該求人に対し

て職業紹介を行い、又は同条の規定に違反する募集に対して労働者を供給することは法第三条の趣旨に反するものであること。

第三 法第五条の三及び法第四十二条に関する事項(労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示)

一 職業紹介事業者等による労働条件等の明示

- (一) 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者は、法第五条の三第一項の規定に基づき、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者(以下「求職者等」という。)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「従事すべき業務の内容等」という。)を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。
- (二) 求人者は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に対し、労働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、法第五条の三第二項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。
- (三) 職業紹介事業者等は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

ロ 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。また、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十八条の三第一項の規定により同項第二号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第三十八条の四第一項の規定により同項第三号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。また、同法第四十一条の二第一項の同意をした場合に、同項の規定により労働する労働者として業務に従事することとなるときは、その旨を明示すること。

ハ 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。また、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(以下このハにおいて「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(以下このハにおいて「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。

ニ 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

- (四) 職業紹介事業者等は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。

イ 原則として、求職者等と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、(三)ロ後段及び(三)ハ後段に係る内容の明示については、特に留意すること。

ロ 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず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。

- (五) 職業紹介事業者等は、(一)又は(二)により従事すべき業務の内容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 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

ロ 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。

ハ 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容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、従事すべき業務の内容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。

- (六) 広告等により労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第四十二条第一項の規定により、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労働者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。この場合において、募集情報等提供事業を行う者をして労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供させようとするときは、当該募集情報等提供事業を行う者の協力を求めるよう努めるとともに、労働者の募集を行う者及び募集受託者は、募集情報等提供事業を行う者から二(一)の依頼等があったときは、当該情報を適正なものとするよう適切な措置を講ずること。

二 募集情報等提供事業を行う者による募集情報の提供

- (一) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の依頼を受け提供する情報(以下「募集情報」という。)が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該募集情報を変更するよう労働者の募集を行う者又は募集受託者に依頼するとともに、労働者の募集を行う者又は募集受託者が当該依頼に応じない場合は当該募集情報を提供しないこととする等、適切に対応すること。

イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報

ロ その内容が法令に違反する募集情報

- ハ 実際の従事すべき業務の内容等と相違する内容を含む募集情報
- (二) 募集情報等提供事業を行う者は、募集情報が(一)のイからハまでのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、労働者の募集を行う者又は募集受託者に対し、当該募集情報が(一)のイからハまでのいずれかに該当するかどうか確認すること。
- (三) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはならないこと。

三 求人者等による労働条件等の変更等に係る明示

- (一) 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者(以下「求人者等」という。)は、法第五条の三第三項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者((三)において「紹介求職者等」という。)と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して同条第一項の規定により明示された従事すべき業務の内容等(以下この三において「第一項明示」という。)を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等((三)において「変更内容等」という。)を明示しなければならないこと。
- (二) 法第五条の三第一項の規定に基づく明示について、一(四)ロにより、従事すべき業務の内容等の事項の一部(以下この(二)において「当初明示事項」という。)が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第一項明示として取り扱うこと。
- (三) 求人者等は、(一)の明示を行うに当たっては、紹介求職者等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、イの方法によることが望ましいものであるが、ロなどの方法によることも可能であること。
 - イ 第一項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。
 - ロ 労働基準法第十五条第一項の規定に基づき交付される書面(労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第五条第四項第一号の規定に基づき送信されるファクシミリの記録又は同項第二号の規定に基づき送信される電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の記録を含む。)において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第一項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。
- (四) 求人者等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか紹介求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに(一)の明示を行うこと。また、(一)の明示を受けた紹介求職者等から、第一項明示を変更し、特定し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。
- (五) 第一項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第一項明示を安易に変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。
- (六) 学校卒業見込者等(青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第十一条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下この(六)において同じ。))については、特に配慮が必要であることから、第一項明示を変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること(一(四)ロにより、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。)は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、法第五条の三第一項及び(一)の明示が書面により行われるべきであること。
- (七) 法第五条の三第一項の規定に基づく明示が法の規定に抵触するものであった場合、(一)の明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。
- (八) 求人者等は、第一項明示を変更し、削除し、又は第一項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

四 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第二十条第一項に規定する理由の適切な提示

職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則(昭和四十六年労働省令第二十四号)第六条の五第二項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第二十条第一項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきこと。

五 公共職業安定所の求人情報の転載

公共職業安定所が受理した求人の情報を転載する場合は、出所を明記するとともに、転載を行う者の氏名又は名称、所在地及び電話番号を明示しなければならないこと。また、求人情報の更新を随時行い、最新の内容にすること。

第四 法第五条の四に関する事項(求職者等の個人情報の取扱い)

一 個人情報の収集、保管及び使用

- (一) 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(一及び二において単に「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
- (二) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、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。
- (三) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長(以下「職業安定局長」という。)の定める書類により提出を求めること。
- (四) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。
- 二 個人情報の適正な管理
- (一) 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
- (二) 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。
- (三) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。
- イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
 - ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
 - ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正(削除を含む。以下同じ。)の取扱いに関する事項
 - ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項
- (四) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。
- 三 個人情報の保護に関する法律の遵守等
- 一及び二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第二条第五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、同法第四章第一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。
- 第五 法第三十三条の五に関する事項(職業紹介事業者の責務)等
- 一 職業安定機関等との連携
- (一) 職業安定機関等との連携
- 職業紹介等事業者は、求人、求職等の内容がその業務の範囲外にあると認めるときは、公共職業安定所の利用を勧奨する等適切に対応すること。また、職業紹介等事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとする。
- (二) 学校との連携
- 職業紹介事業者(法第三十三条の二第一項の規定による届出をして職業紹介事業を行う学校を除く。)は、高等学校、中等教育学校、中学校又は義務教育学校の新規卒業予定者に対する職業紹介を行うに当たっては、学校との連携に関し、次に掲げる事項に留意すること。
- イ 生徒に対して求人情報の提供等を行う際には、当該生徒が在籍する学校を通じて行うようにすること。
 - ロ 職業紹介事業者が行う職業紹介が、公共職業安定所及び学校が行う新規学校卒業予定者に対する職業紹介の日程に沿ったものとなるようにし、生徒の職業選択について必要な配慮を行うこと。
 - ハ その他学校教育の円滑な実施に支障がないよう必要な配慮を行うこと。
- 二 求職者の能力に適合する職業の紹介の推進
- 職業紹介事業者は、求職者の能力に適合した職業紹介を行うことができるよう、求職者の能力の的確な把握に努めるとともに、その業務の範囲内において、可能な限り幅広い求人の確保に努めること。
- 三 求職者又は求人者からの苦情の適切な処理
- 職業紹介事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体及び他の職業紹介事業者と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者又は求人者からの苦情(あつせんを行った後の苦情を含む。)を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。
- 四 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項
- (一) 職業紹介事業者は、その紹介により就職した者(期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。)に対し、当該就職した日から二年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- (二) 有料職業紹介事業者は、返戻金制度(職業安定法施行規則(昭和二十二年労働省令第百四十一号)第二十四条の五第一項第二号に規定する返戻金制度をいう。以下同じ。)を設けることが望ましいこと。
- (三) 有料職業紹介事業者は、法第三十二条の十三の規定に基づき求職者に対して手数料に関する事項を明示

する場合、求職者から徴収する手数料に関する事項及び求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しなければならないこと。また、職業紹介事業者は、同条の規定に基づき、返戻金制度に関する事項について、求人者及び求職者に対し、明示しなければならないこと。

五 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

- (一) 求人者に紹介するため求職者を探索した上当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあつせんするいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、いわゆるアウトプレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、職業紹介を行う事業は職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。
- (二) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等から判断して、求人者に求職者を、若しくは求職者に求人者をあつせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。
 - イ 提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な条件に基づくことなく当該者の判断により選別又は加工を行うこと。
 - ロ 当該者から、求職者に対する求人に関する情報に係る連絡又は求人者に対する求職者に関する情報に係る連絡を行うこと。
 - ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該意思疎通の内容に加工を行うこと。

六 再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項

- (一) 事業主の依頼に応じて、その雇用する労働者に対し再就職支援を行う職業紹介事業者(以下「再就職支援事業者」という。)が、直接当該労働者の権利を違法に侵害し、又は当該事業主による当該労働者の権利の違法な侵害を助長し、若しくは誘発する次に掲げる行為を行うことは許されないこと。
 - イ 当該労働者に対して、退職の強要(勧奨を受ける者の自由な意思決定を妨げる退職の勧奨であつて、民事訴訟において違法とされるものをいう。以下同じ。)となり得る行為を直接行うこと。
 - ロ 退職の強要を助長し、又は誘発するマニュアル等を作成し事業主に提供する等、退職の強要を助長し、又は誘発する物又は役務を事業主に提供すること。
- (二) 再就職支援事業者が次に掲げる行為を行うことは不適切であること。
 - イ 当該労働者に対して、退職の勧奨(退職の強要を除く。)を直接行うこと。
 - ロ 事業主に対して、その雇用する労働者に退職の勧奨を行うよう積極的に提案すること。

七 助成金の支給に関する条件に同意した職業紹介事業者に関する事項

雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号)第百二条の五第二項第一号イ(4)、第百十条第二項第一号イ、第七項第一号イ、第九項第一号イ、第十一項第一号イ及び第十二項第一号イ、第百十条の三第二項第一号イ及び第三項第一号並びに第百十二条第二項第一号ハ、第二号ハ及び第三号イ(3)並びに附則第十五条の五第二項第一号イ、第六項第一号及び第九項第一号イ並びに第十六条第一項第三号の規定に基づき助成金の支給に関し職業安定局長及び厚生労働省人材開発統括官が定めることとされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。

八 適正な宣伝広告等に関する事項

- (一) 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。
- (二) 職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、不当景品類及び不当表示防止法(昭和三十七年法律第百三十四号)の趣旨に鑑みて、不当に求人者又は求職者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。
- (三) 求職の申込みの勧奨については、求職者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、職業紹介事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、職業紹介事業者が求職者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくないこと。

九 国外にわたる職業紹介を行う職業紹介事業者に関する事項

- (一) 職業紹介事業者(法第三十三条の二第一項の規定により無料職業紹介事業を行う同項各号に掲げる施設の長を除く。以下この九において同じ。)は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、法第三十二条の十二第一項(法第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。)の規定により、その職業紹介事業において取り扱う職種の範囲その他業務の範囲を届け出た場合には、その相手先国をはじめ、その範囲内で職業紹介を行わなければならないこと。
- (二) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)その他の出入国に関する法令及び相手先国の法令を遵守して職業紹介を行わなければならないこと。
- (三) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たっては、求職者に渡航費用その他の金銭を貸し付け、又は求人者がそれらの金銭を貸し付けた求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。
- (四) 職業紹介事業者は、国外にわたる職業紹介を行うに当たり、取次機関を利用するときは、次に該当する

ものを利用してはならないこと。

イ 相手先国において活動を認められていない取次機関

ロ 職業紹介に関し、保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、求職者の金銭その他の財産を管理し、求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結し、又は求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付ける取次機関

(五) 職業紹介事業者は、職業紹介に関し、求職者が他者に保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、金銭その他の財産を管理され、又は他者が求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していることを認識して、当該求職者に対して職業紹介を行ってはならないこと。

十 職業紹介事業者が行う離職状況に係る調査に関する事項

(一) 職業紹介事業者は、法第三十二条の十六第三項(法第三十三条第四項、第三十三条の二第七項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む。)の規定による情報の提供を行うに当たり、その紹介により就職した者のうち期間の定めのない労働契約を締結した者(以下この九において「無期雇用就職者」という。)が職業安定法施行規則第二十四条の八第三項第二号(同令第二十五条第一項、第二十五条の二第六項及び第二十五条の三第二項において準用する場合を除く。)に規定する者に該当するかどうかを確認するため、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければならないこと。

(二) 求人者は、無期雇用就職者を雇用した場合は、可能な限り、当該無期雇用就職者を紹介した職業紹介事業者が行う(一)の調査に協力すること。

第六 法第四十二条の二に関する事項(労働者の募集を行う者等の責務)

一 労働者となろうとする者等からの苦情の適切な処理

労働者の募集を行う者又は募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者となろうとする者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

二 募集情報等提供事業を行う者の責務

(一) 募集情報等提供事業を行う者は、相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする者並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

(二) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、第四の一を踏まえること。また、募集情報等提供事業を行う者は、第四の二を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこと。

(三) 募集情報等提供事業を行う者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならないこと。

(四) 募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはならないこと。

○雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）（抄）

(目的)

第1条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

(基本的理念)

第2条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(性別を理由とする差別の禁止)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

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

一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練

二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(性別以外の事由を要件とする措置)

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つ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。

(女性労働者に係る措置に関する特例)

第8条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第9条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(指針)

第10条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで及び前条第1項から第3項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定めるものとする。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第11条の2 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第11条の3 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第11条の4 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第12条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

(事業主に対する国の援助)

第14条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するに当たって必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

(苦情の自主的解決)

第15条 事業主は、第6条、第7条、第9条、第12条及び第13条第1項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第16条 第5条から第7条まで、第9条、第11条第1項、第12条及び第13条第1項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第27条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第17条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(調停の委任)

第18条 都道府県労働局長は、第16条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

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

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(公表)

第30条 厚生労働大臣は、第5条から第7条まで、第9条第1項から第3項まで、第11条第1項、第12条及び第13条第1項の規定に違反している事業主に対し、前条第1項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(罰則)

第33条 第29条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

○障害者基本法（抄）

(目的)

第1条 この法律は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、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、全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 二 社会的障壁 障害がある者にとつて日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

(差別の禁止)

第4条 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。

- 2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。
- 3 国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(職業相談等)

第18条 国及び地方公共団体は、障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、障害者の多様な就業の機会を確保するよう努めるとともに、個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施その他必要な施策を講じなければならない。

- 2 国及び地方公共団体は、障害者の多様な就業の機会を確保を図るため、前項に規定する施策に関する調査及び研究を促進しなければならない。
- 3 国及び地方公共団体は、障害者の地域社会における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

(雇用の促進等)

第19条 国及び地方公共団体は、国及び地方公共団体並びに事業者における障害者の雇用を促進するため、障害者の優先雇用その他の施策を講じなければならない。

- 2 事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。
- 3 国及び地方公共団体は、障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もってその雇用の促進及び継続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

○障害者の雇用の促進等に関する法律（抄）

(目的)

第1条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者が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ための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

(基本的理念)

第3条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第4条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

(事業主の責務)

第5条 すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

(障害者に対する差別の禁止)

第34条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第35条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

(障害者に対する差別の禁止に関する指針)

第36条 厚生労働大臣は、前2条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針(次項において「差別の禁止に関する指針」という。)を定めるものとする。

- 2 第7条第3項及び第4項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第3項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置)

第36条の2 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第36条の3 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第36条の4 事業主は、前2条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

- 2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要

な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針)

第36条の5 厚生労働大臣は、前3条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 第7条第3項及び第4項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第3項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(助言、指導及び勧告)

第36条の6 厚生労働大臣は、第34条、第35条及び第36条の2から第36条の4までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

(身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の責務)

第37条 すべて事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

(一般事業主の雇用義務等)

第43条 事業主(常時雇用する労働者(以下単に「労働者」という。)を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章を除き、以下同じ。)は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数(その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第46条第1項において「法定雇用障害者数」という。)以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者(労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第54条第3項において同じ。)の総数に対する対象障害者である労働者(労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第54条第3項において同じ。)の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも5年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3 第1項の対象障害者である労働者の数及び前項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者(1週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者をいう。以下同じ。)は、その1人をもって、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 (略)

5 (略)

6 (略)

7 事業主(その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。)は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

8 (略)

○障害者の雇用の促進等に関する法律施行令(抄)

(障害者雇用率)

第9条 法第43条第2項に規定する障害者雇用率は、100分の2.2とする。

(法第43条第4項及び第45条の2第5項の政令で定める数)

第10条 法第43条第4項(…略…)の政令で定める数は、2人とする。

○外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

第一 趣旨

この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

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

また、労働者の国籍にかかわらず、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律、職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。)、雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)、最低賃金法(昭和三十四年法律第百三十七号)、労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)、労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)、労働組合法(昭和二十四年法律第百七十四号)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。)、健康保険法(大正十一年法律第七十号)、厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)等の労働関係法令及び社会保険関係法令は適用されるものであり、事業主は、外国人労働者についても、これらを遵守するとともに、その在留資格の範囲内で、適正な労働条件及び安全衛生の確保や、雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険及び厚生年金保険(以下「労働・社会保険」という。)の適用、人事管理の運用の透明性及び公正性の確保や生活支援等を通じ、その有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講

ずるべきである。

第三 外国人労働者の定義

この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。

なお、「外国人労働者」には、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）第二条第一項に規定する技能実習生（以下「技能実習生」という。）も含まれるものである。

第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集

イ 募集を行う際の労働条件の明示

事業主は、労働者を募集するに当たっては、募集に応じて労働者になろうとする外国人に対し、当該外国人が従事すべき業務の内容、労働契約の期間、就業の場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用に関する事項等（ロにおいて「明示事項」という。）について、その内容を明らかにした書面の交付により、明示すること。ただし、当該外国人が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信又は電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいい、以下「電子メール等」という。）の送信の方法（当該外国人が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することも可能であることに留意すること。その際、母国語その他の当該外国人が使用する言語又は平易な日本語（以下「母国語等」という。）を用いる等、当該外国人が理解できる方法により明示するよう努めること。特に、募集に応じて労働者になろうとする外国人が国外に居住している場合にあっては、入国後に、募集条件に係る相互の理解の齟齬等から労使間のトラブル等が生じることのないよう、事業主による渡航又は帰国に要する旅費その他の費用の負担の有無や負担割合、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。

ロ 職業紹介事業者等の利用

事業主は、外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法等の定めるところにより、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体又は職業紹介事業の許可を受けている者若しくは届出を行っている者（以下このロにおいて「職業紹介事業者等」という。）から受け、外国人労働者と違約金若しくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等同法に違反する者又は労働者派遣法に違反する者からは受けないこと。また、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、外国人労働者と違約金又は保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと。特に、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能（以下「特定技能」という。）の在留資格を取得しようとする者のあっせんを受ける事業主においては、同法第十九条の十八第一項に規定する特定技能所属機関（以下「特定技能所属機関」という。）の基準として、当該職業紹介事業者等からあっせんを受けてはならないこととされていることに留意すること。

また、事業主は、求人申込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該職業紹介事業者等が希望する場合におけるファクシミリを利用してする送信若しくは電子メール等の送信の方法（当該職業紹介事業者等が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により、明示すること。

なお、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者等に対し求人申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。

ハ 労働条件の変更等の明示

事業主は、募集に応じて労働者になろうとする外国人と労働契約を締結しようとする場合であって、募集するに当たって当該外国人に対して明示した事項を変更、特定等する場合は、明示した事項と変更内容等とを対照することができる書面を交付する等、適切な方法により明示すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人が変更内容等を理解できる方法により明示するよう努めること。

2 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、第五に定める方法等を通じ、あらかじめ、当該外国人が、採用後に従事すべき業務について、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認することとし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。

事業主は、外国人労働者について、在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努めること。特に、永住者、定住者等その身分に基づき在留する外国人に関しては、その活動内容に制限がないことに留意すること。

二 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

事業主は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

イ 書面の交付等

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、その内容を明らかにした書面を交付すること。ただし、当該外国人労働者が希望する場合においては、ファクシミリを利用してする送信

又は電子メール等の送信の方法（当該外国人労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示することも可能であることに留意すること。その際、モデル労働条件通知書やモデル就業規則を活用する、母国語等を用いて説明する等、当該外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険及び社会保険の保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても、母国語等を用いる等、外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

3 賃金の支払い

事業主は、外国人労働者に対し、最低賃金法等の定めるところにより最低賃金額以上の賃金を支払うことはもとより、基本給、割増賃金等の賃金について、法令で別段の定めがある場合又は労使協定が締結されている場合を除き、全額を支払うこと。また、労使協定に基づき食費、居住費等を賃金から控除する場合等については、その額について、実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。

また、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならず、労働契約に付随することなく、外国人労働者の希望する貯蓄金をその委託を受けて管理する場合であっても、労使協定の締結及び届出等が必要であることに留意すること。

4 適正な労働時間等の管理

事業主は、法定労働時間及び時間外・休日労働の上限規制の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うとともに、時間外・休日労働の削減に努めること。また、労働時間の状況の把握に当たっては、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他の適切な方法によるものとする。

あわせて、事業主は、労働基準法等の定めるところにより、年次有給休暇を与えること。労働者ごとにその時季を定めることにより年次有給休暇を与える際には、その時季について外国人労働者の意見を聴くとともに、聴取した意見を尊重するよう努めること。

5 労働基準法等の周知

事業主は、労働基準法等の定めるところにより、その内容、就業規則、労使協定等について周知すること。その際には、分かりやすい説明書や行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

6 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法等の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇管理簿を調製すること。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

7 金品の返還等

事業主は、外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

8 寄宿舍

事業の附属寄宿舍に外国人労働者を寄宿させる事業主は、労働基準法等の定めるところにより、寄宿舍について換気、採光、照明、保温、防湿、清潔、避難、定員の収容、就寝に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持に必要な措置を講ずること。

三 安全衛生の確保

1 安全衛生教育の実施

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

4 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断、面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査を実施すること。実施に当たっては、これらの目的・内容を、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。また、外国人労働者に対しこれらの結果に基づく事後措置を実施するときは、その結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

5 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めること。

6 母性保護等に関する措置の実施

事業主は、女性である外国人労働者に対し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の定めるところにより、産前及び産後休業、妊娠中の外国人労働者が請求した際の軽易な業務への転換、妊娠婦である外国人労働者が請求した場合の時間外労働等

の制限、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講ずること。

7 労働安全衛生法等の周知

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知すること。その際には、分かりやすい説明書を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

四 労働・社会保険の適用等

1 制度の周知及び必要な手続の履行等

事業主は、外国人労働者に対し、労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に行政機関が作成している多言語対応の広報資料等を活用する、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

さらに、健康保険及び厚生年金保険の適用となる事業所の事業主は、外国人労働者が就職したときは、遅滞なく被保険者証を回収するとともに、国民健康保険又は国民年金の適用の手続が必要になる場合にあっては、その旨を教示するよう努めること。

健康保険及び厚生年金保険の適用とならない事業所の事業主は、外国人労働者及びその家族が適切に国民健康保険及び国民年金の適用の手続が行えるよう、母国語等での手続の説明や市区町村等の相談窓口の案内、必要に応じた同行等の必要な援助を行うよう努めること。

なお、個人経営で農業を営み、常時五人未満の労働者を使用している事業所等、労働保険の適用が任意の事業所においては、事業主は外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

2 保険給付の請求等についての援助

イ 雇用保険

事業主は、外国人労働者が退職する場合には、外国人労働者本人への雇用保険被保険者離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。

ロ 労働者災害補償保険

事業主は、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労働者災害補償保険の給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずること。加えて、外国人労働者やその家族等が自ら手続を行うことが困難な場合等には、その手続を行うことができるよう必要な援助を行うよう努めること。

ハ 健康保険

事業主は、外国人労働者が病気、負傷等（労働災害によるものを除く。）のため就業することができない場合には、健康保険において傷病手当金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。

ニ 公的年金

事業主は、外国人労働者が国民年金又は厚生年金保険（以下このニにおいて「公的年金」という。）の被保険者期間中に初診日のある傷病によって障害等級に該当する程度の障害の状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、当該外国人労働者に教示するよう努めること。また、公的年金の被保険者期間が一定期間以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、被保険者期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。なお、説明の際には、次に掲げる事項を踏まえつつ、請求を検討すべきであることを教示するよう努めること。

- （1） 脱退一時金を受給した場合、その支給を受けた者は、その額の計算の基礎となった被保険者であった期間は、被保険者でなかったものとみなされるため、受給資格期間が十年であることを踏まえた将来的な老齢年金の受給の可能性に留意すべきであること。
- （2） 公的年金を受給することができる年齢に達した際に社会保障協定（被保険者期間の通算規定を有するものに限る。）の相手国の年金制度に加入していた期間がある外国人労働者は、当該期間と公的年金の被保険者期間等を通算することにより、公的年金を受け取ることができる場合があること。

五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

1 適切な人事管理

事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、社内規程その他文書が多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。また、当該職場での評価や待遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

2 生活支援

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。また、事業主は、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

3 苦情・相談体制の整備

事業主は、外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ、地方公共団体が情報提供及び相談を行う一元的な窓口等、行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努めること。

4 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。

5 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるよう努めること。

6 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うよう努めること。

また、その雇用する外国人労働者が帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、出入国管理及び難民認定法第二条の五第一項に規定する特定技能雇用契約（以下「特定技能雇用契約」という。）の基準として、当該外国人労働者が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。また、技能実習生については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体（企業単独型技能実習の場合は事業主）が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。

ロ 事業主は、外国人労働者が在留資格を変更しようとするとき又は在留期間の更新を受けようとするときは、その手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うよう努めること。

ハ 事業主は、外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、特定技能雇用契約の基準として、当該外国人労働者が一時帰国を希望した場合には、必要な休暇を取得させることとされていることに留意すること。

7 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

事業主は、外国人労働者を受け入れるに当たっては、日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

六 解雇等の予防及び再就職の援助

1 解雇

事業主は、事業規模の縮小等を理由として解雇を行う場合であっても、労働契約法において、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場合は、その権利を濫用したものとして無効とされていること及び期間の定めのある労働契約（2において「有期労働契約」という。）については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないとされていることに留意し、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。

2 雇止め

事業主は、有期労働契約の更新を拒絶すること（以下「雇止め」という。）は、労働契約法において、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合等であって、当該雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないときは、認められないこととされていることに留意し、外国人労働者に対して、安易な雇止めを行わないようにすること。

3 再就職の援助

事業主は、外国人労働者が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあつせん、教育訓練等の実施・受講あつせん、求人情報の提供等当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うよう努めること。その際、公共職業安定所と密接に連携するとともに、公共職業安定所の行う再就職援助に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。

4 解雇制限

事業主は、外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。

5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止等

事業主は、女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

七 労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

1 労働者派遣

労働者派遣の形態で外国人労働者を就業させる事業主にあつては、当該外国人労働者が従事する業務の内容、就業の場所、当該外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、当該外国人労働者の派遣就業の具体的内容を当該外国人労働者に明示する、派遣先に対し派遣する外国人労働者の氏名、雇用保険及び社会保険の加入の有無を通知する等、労働者派遣法等の定めるところに従い、適正な事業運営を行うこと。また、派遣先は、労働者派遣事業の許可を受けていない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。

2 請負

請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないよう、職

業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。具体的には、自ら雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他の事業主の事業所内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことがないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、その就業場所において適切に雇用管理がなされるよう、当該事業所内で、第六で選任する雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。

さらに、請負を行う事業主は、外国人労働者の希望により、労働契約の期間をできる限り長期のものとし、労働契約の期間中に業務に従事させることができない期間が生じた場合にも教育訓練を実施する等により労働契約を継続する等、安定的な雇用の確保に努めること。

第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第二十八条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合又はその雇用する外国人労働者が離職した場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとすること。

一 確認し、届け出るべき事項

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあっては当該許可の有無、特定技能の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定技能の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあっては法務大臣が当該外国人について指定する特定産業分野（出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。二のハにおいて同じ。）、特定活動の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定活動の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあっては法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を含む。ロにおいて同じ。）、在留期間、生年月日、性別、国籍の属する国又は出入国管理及び難民認定法第二条第五号ロに規定する地域（以下「国籍・地域」という。）のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍・地域

二 確認の方法

イ ロから二までに該当する者以外の外国人労働者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあっては旅券又は在留資格証明書）の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ロ 資格外活動の許可を受けて就労する者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあっては、旅券又は在留資格証明書（当該外国人労働者が資格外活動の許可を受けている旨が記載されていない場合には、資格外活動許可書又は就労資格証明書を含む。））の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ハ 特定技能の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード及び特定産業分野を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ニ 特定活動の在留資格をもって在留する者について

当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあっては、旅券又は在留資格証明書）及び法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

三 届出の方法・期限

イ 雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について

雇入れに係る届出にあっては雇い入れた日の属する月の翌月十日までに、雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第六条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ることとし、離職に係る届出にあっては離職した日の翌日から起算して十日以内に、同令第七条第一項の届出と併せて、必要事項を届け出ること。

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第三号（以下「様式第三号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。

四 確認に当たっての留意事項

事業主は、雇い入れようとする者について、通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合に、当該者に係る一の事項を確認すること。ここで通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できる場合とは、特別な調査等を伴うものではなく、氏名や言語などから、当該者が外国人であることが一般的に明らかである場合をいうこと。このため、例えば、通称として日本名を用いており、かつ、日本語の堪能な者など、通常の注意力をもっては、当該者が外国人であると判断できない場合にまで、確認を求めるものではないこと。なお、一に掲げる事項以外の事項の確認・届出は必要のないものであり、外国人労働者のプライバシーの保護の観点からも、この点に十分留意すること。

第六 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定める事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。）として選任すること。

第七 外国人労働者の在留資格に応じた講ずべき必要な措置

一 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項

特定技能の在留資格をもって在留する者については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法の規定に基づく特定技能雇用契約の基準及び特定技能所属機関の基準に留意するとともに、同法第二条の五第六項に規定する一号特定技能外国人支援（以下この一において「一号特定技能外国人支援」という。）及び必要な届出等を適切に実施すること。また、一号特定技能外国人支援には、社会保険その他外国人労働者が行わなければならない各種行政手続についての情報提供や相談窓口の案内、必要に応じた相談窓口への同行等の支援、生活のための日本語習得の支援、医療機関に関する情報の提供、苦情・相談への対応、外国人労働者と日本人との交流の促進に係る支援が含まれることに留意すること。

二 技能実習生に関する事項

技能実習生については、外国人労働者に含まれるものであることから、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針（平成二十九年法務省・厚生労働省告示第一号）に規定する技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための施策に関する事項等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。

三 留学生に関する事項

留学生については、事業主は、新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、企業の活性化・国際化を図るためには、異なる教育、文化等を背景とした発想が期待できる留学生の採用も効果的であることに留意すること。あわせて、採用する際には、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意するとともに、審査に要する期間を考慮して採用活動を行うよう努めること。また、留学生を採用するに際しては、インターンシップ・職場体験の機会を提供することが効果的であるが、その実施に当たっては、企業等に対する理解の促進や職業意識の形成支援等の趣旨を損なわないようにすること。

留学生をアルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であり、資格外活動は原則として週二十八時間以内に制限されていることに留意すること。

四 その他

その他の在留資格については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、出入国管理及び難民認定法等の定めるところにより、外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置を適切に実施すること。

第八 職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施すること。

○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（以下のヘにおいて「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（以下このヘにおいて「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（ヘ）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
 - (ヘ) 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当たっては、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に努めること。
- (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U I J 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する
- こと、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をいう。以下同じ。）の申込みを受理する際に、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理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は取り扱わないよう、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範囲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。

〇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^{かん}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。

この事件を契機にして、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合せ先は…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人權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、同和地区にあるかどうかについて調査し、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三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第四十二号)

最新一部改正令和元年十月三十日大阪府条例第二十三号

全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、私たち全ての願いであり、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、全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、府民及び事業者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、もって全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。

(府民の責務)

第三条 府民は、人権尊重の社会づくりの推進について理解を深めるとともに、府が実施する人権施策の推進に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第四条 事業者は、人権尊重の社会づくりの推進について理解を深め、その事業活動を行うに当たり、人権尊重のための取組を推進するとともに、府が実施する人権施策の推進に協力するよう努めるものとする。

(基本方針の策定)

第五条 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ければならない。

3 知事は、前項の意見を勘案した上で、第一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)

第六条 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、公布の日から施行する。

2 略

○大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例

（令和元年十月三十日大阪府条例第十八号）

全ての人が個人として尊重され、法の下に平等であることは、日本国憲法の基本理念の一つである。

府民一人ひとりが、ありのままの自分を表現し、自らの意思で自由に生き方を選択することができる社会を構築することは、私たち全ての願いであり、また責務である。

そのため、性の多様性に関する無理解により、個人の社会参加の機会が制限されるようなことはあってはならず、また性的指向や性自認を理由とした差別は決して許されない。

府においては、これまで、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に向けた様々な取組を推進してきたが、いまだに性的指向及び性自認の多様性に関する無理解を背景に誤解や偏見、差別が生じている。

ここに、私たちは、性的指向及び性自認の多様性が尊重され、全ての人が自分らしく生きることができる社会の実現を目指すことを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第一条 この条例は、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関し、基本理念を定め、府、府民及び事業者の責務を明らかにするとともに、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関する施策を実施し、もって全ての人の性的指向及び性自認が尊重される社会の実現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 性的指向 自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向をいう。

二 性自認 自己の性別についての認識をいう。

(基本理念)

第三条 性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組は、全ての人が等しく基本的人権を享受するかけがえのない個人として尊重されるべきことに鑑み、全ての人が相互に人格と個性を尊重し合う社会の実現に資することを旨として行われなければならない。

(府の責務)

第四条 府は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関

する施策を実施する責務を有する。

2 府は、国及び市町村が実施する性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組について協力するものとする。

(府民の責務)

第五条 府民は、基本理念にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深めるとともに、府が実施する前条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、基本理念にのっとり、性的指向及び性自認の多様性に関する理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進の取組に努めるとともに、府が実施する第四条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(理解の増進に関する施策)

第七条 府は、次に掲げる性的指向及び性自認の多様性に関する理解の増進に関する施策を実施するものとする。

- 一 性的指向及び性自認の多様性に関する府民の関心及び理解を深めるため、教育及び啓発を行うこと。
- 二 性的指向及び性自認の多様性に関する相談に的確に応じること。

2 府は、前項各号に掲げるもののほか、府が実施する事務事業において、性的指向及び性自認の多様性に配慮するよう努めるものとする。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

○大阪府人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する条例

(令和元年十月三十日大阪府条例第十九号)

府においては、全ての人が人間の尊厳と人権を尊重し、人種や民族の違いを認め合い、暮らすことのできる共生社会の実現を目指し、様々な施策を推進してきたが、いまだに特定の人種や民族の人々を排斥する差別的言動が行われ、人々に不安感や嫌悪感を与えるだけでなく、人としての尊厳を傷つけ、また、差別の意識を生じさせる事態を引き起こしている。

もとよりこのような不当な差別的言動はあってはならず、解消されなければならない喫緊の課題である。

ここに、このような不当な差別的言動は許されないことを宣言するとともに、このことを更なる人権教育と人権啓発を通じて、府民に対し周知を図り、その理解と協力を得つつ、不当な差別的言動の解消を推進することを決意し、この条例を制定する。

(目的)

第一条 この条例は、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動は許されないものとの認識の下、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関し、基本理念を定め、府、府民及び事業者の責務を明らかにするとともに、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する施策を実施し、もって全ての人が相互に人種又は民族の違いを尊重し合いながら共生する社会の実現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、「人種又は民族を理由とする不当な差別的言動」とは、人種若しくは民族に係る特定の属性を有する個人又は当該個人により構成される集団（以下「特定人等」という。）に対する憎悪若しくは差別の意識又は暴力をあおる目的で公然とその生命、身体、自由、名誉若しくは財産に危害を加える旨を告知し、又は特定人等を著しく侮蔑するなど、特定人等であることを理由として特定人等を社会から排除することを扇動する不当な差別的言動をいう。

(基本理念)

第三条 人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消は、府民一人ひとりが共に社会の一員として解決すべき課題であるとの認識の下、行われなければならない。

(府の責務)

第四条 府は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する施策を実施する責務を有する。

2 府は、前項の施策の実施に当たっては市町村との連絡調整を緊密に行うとともに、市町村における人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に係る取組について協力するものとする。

(府民の責務)

第五条 府民は、基本理念にのっとり、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の必要性に対する理解を深めるとともに、府が実施する前条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者の責務)

第六条 事業者は、基本理念にのっとり、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の必要性に対する理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、府が実施する第四条第一項の施策に協力するよう努めるものとする。

(不当な差別的言動の禁止)

第七条 何人も、人種又は民族を理由とする不当な差別的言動をしてはならない。

(不当な差別的言動の解消の推進に関する施策)

第八条 府は、次に掲げる人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する施策を実施するものとする。

- 一 人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の必要性に対する府民の関心及び理解を深めるため、教育及び啓発を行うこと。
- 二 人種又は民族を理由とする不当な差別的言動に関する相談に的確に応じるとともに、そのために必要な取組を行うこと。

(適用上の注意)

第九条 この条例の適用に当たっては、表現の自由その他の日本国憲法の保障する国民の自由及び権利を不当に侵害しないように留意しなければならない。

附 則

この条例は、令和元年11月1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 法律第百九号)

(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、1946年に国際連合の最初の専門機関となった歴史ある国際機関です。

I L O は、加盟国 (187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ILO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。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。

○個人情報の保護に関する法律（概要）

「個人情報の保護に関する法律」（以下「個人情報保護法」といいます。）は、情報通信技術の発展や事業活動のグローバル化等の急速な環境変化により、パーソナルデータの利活用が可能となったことを踏まえ、「定義の明確化」「個人情報の適正な活用・流通の確保」「グローバル化への対応」等を目的としています。

平成27年9月に改正個人情報保護法が公布され、平成28年1月1日より、個人情報保護法の所管が、消費者庁から個人情報保護委員会に移りました。また、改正個人情報保護法が平成29年5月30日に施行され、これまで各主務大臣が行っていた個人情報保護法に関する勧告・命令等の権限が個人情報保護委員会に一元化されました。

★個人情報保護法の主な内容

①目的（法1条）

個人情報保護法は、個人情報の適正かつ効果的な活用が新たな産業の創出並びに活力ある経済社会及び豊かな国民生活の実現に資するものであることその他の個人情報の有用性に配慮しながら、個人の権利利益を保護することを目的としています。

②個人情報・個人データ・保有個人データ（法2条1・6・7項）

「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。）」をいいます。

また、個人情報をデータベース化した場合、そのデータベースを構成する個人情報を、特に「個人データ」といい、そのうち、事業者が開示等の権限を有し6か月以上にわたって保有する個人情報を、特に「保有個人データ」といいます。

③個人情報取扱事業者（法2条5項）

「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等（紙媒体、電子媒体を問わず、特定の個人情報を検索できるように体系的に構成したもの）を事業活動に利用している者のことをいい、個人情報保護法に定める各種義務が課されています。

④利用目的の特定（法15条）・目的外利用の禁止（法16条）

個人情報を取り扱うに当たっては、利用目的をできるだけ特定しなければなりません。また、原則として、あらかじめ本人の同意を得ずに、その利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱うことは禁止されています。

⑤適正な取得（法17条）・取得時の利用目的の通知等（法18条）・データ内容の正確性の確保等（法19条）

偽りその他不正な手段によって個人情報を取得することは禁止されています。また、個人情報の取得に当たっては、取得前にあらかじめ利用目的を公表し、又は取得後に速やかに本人に利用目的を通知又は公表しなければなりません。

さらに、利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データを正確かつ最新の内容に保つとともに、利用する必要がなくなったときは、当該個人データを遅滞なく消去するよう努めなければなりません。

⑥安全管理措置（法20条）・従業者や委託先の監督（法21・22条）

個人データの漏えいや滅失を防ぐため、必要かつ適切な保護措置を講じなければなりません。また安全にデータを管理するため、従業者や委託先に対し必要かつ適切な監督を行わなければなりません。

⑦第三者提供の制限（法23条）

原則として、あらかじめ本人の同意を得ずに本人以外の者に個人データを提供することは禁止されています。

ただし、委託、事業承継及び共同利用に該当する場合は、第三者提供に該当しないこととされています。

⑧開示、訂正、利用停止等の求め（法28～33条）

本人からの求めに応じて、保有個人データを開示し、内容に誤りのあるときは訂正等を行い、法律上の義務に違反する取扱い（目的外利用（法16条）、不適切な取得（法17条）、本人に同意のない第三者提供（法23条1項））については利用停止等を行わなければなりません。

○個人情報保護法ガイドライン（通則編）（抄）

2-3 要配慮個人情報（法第2条第3項関係）

法第2条（第3項）

この法律において「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報という。

政令第2条

法第2条第3項の政令で定める記述等は、次に掲げる事項のいずれかを内容とする記述等（本人の病歴又は犯罪の経歴に該当するものを除く。）とする。

- （1）身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の個人情報保護委員会規則で定める心身の機能の障害があること。
- （2）本人に対して医師その他医療に関連する職務に従事する者（次号において「医師等」という。）により行われた疾病の予防及び早期発見のための健康診断その他の検査（同号において「健康診断等」という。）の結果
- （3）健康診断等の結果に基づき、又は疾病、負傷その他の心身の変化を理由として、本人に対して医師等により心身の状態の改善のための指導又は診療若しくは調剤が行われたこと。
- （4）本人を被疑者又は被告人として、逮捕、搜索、差押え、勾留、公訴の提起その他の刑事事件に関する手続が行われたこと。
- （5）本人を少年法（昭和23年法律第168号）第3条第1項に規定する少年又はその疑いのある者として、調査、観護の措置、審判、保護処分その他の少年の保護事件に関する手続が行われたこと。

規則第5条

令第2条第1号の個人情報保護委員会規則で定める心身の機能の障害は、次に掲げる障害とする。

- （1）身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）別表に掲げる身体上の障害
- （2）知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）にいう知的障害
- （3）精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）にいう精神障害（発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条第1項に規定する発達障害を含み、前号に掲げるものを除く。）
- （4）治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であって障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第4条第1項の政令で定めるものによる障害の程度が同項の厚生労働大臣が定める程度であるもの

3-2-2 要配慮個人情報の取得（法第17条第2項関係）

法第17条（第2項）

個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、要配慮個人情報を取得してはならない。

- （1）法令に基づく場合
- （2）人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- （3）公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
- （4）国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。
- （5）当該要配慮個人情報が、本人、国の機関、地方公共団体、第76条第1項各号に掲げる者その他個人情報保護委員会規則で定める者により公開されている場合
- （6）その他前各号に掲げる場合に準ずるものとして政令で定める場合

規則第6条

法第17条第2項第5号の個人情報保護委員会規則で定める者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- （1）外国政府、外国の政府機関、外国の地方公共団体又は国際機関
- （2）外国において法第76条第1項各号に掲げる者に相当する者

政令第7条

法第17条第2項第6号の政令で定める場合は、次に掲げる場合とする。

- （1）本人を目視し、又は撮影することにより、その外形上明らかな要配慮個人情報を取得する場合
- （2）法第23条第5項各号に掲げる場合において、個人データである要配慮個人情報の提供を受けるとき。

○大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

1 目 的

日本国憲法には、基本的人権の一つとして、「職業選択の自由」が規定されており、こうした権利が保障されるためにはすべての人々に対して、「基本的人権が尊重された公正な採用選考」が行われ、就職の機会均等が保障されることが必要である。

とりわけ、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者をはじめ女性、障害者、在日韓国・朝鮮人、母子・父子家庭等の方々などの就職の機会均等を保障するためには、企業自らが、同和問題をはじめとする人権問題を正しく理解・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実施することが必要である。

このため、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同和問題をはじめとする人権問題研修計画の樹立、研修の実施等を推進することを目的とする。

2 推進員選任対象事業所

(1) 常時使用する従業員の数が25人以上の事業所。

ただし、工場、支店、営業所等については、人事権（採用権）を有する事業所。

(2) (1)のほか、大阪府知事が選任することが適当であると認める事業所。

3 推進員選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等、採用選考、その他、人事管理に関する事項について相当の権限を有する者から一事業所につき一名を選任する。

なお、事業所の規模等から必要なときは、推進員の補助者を選任し、本制度の実行を期すものとする。

4 推進員の役割

推進員及び補助者は、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者をはじめすべての人々の就職の機会均等を保障するという視点に立って、各種研修会等に積極的に参加するなど自己啓発に努め、次の事項について中心的役割を果たすものとする。

(1) 適正な採用選考システム、人事管理体制等の確立を図ること。

(2) 従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めていくため、研修計画の策定及び実施に関すること。

(3) 関係行政機関との連絡に関すること。

5 報 告

(1) 推進員及び補助者を選任した場合は、別紙様式1により事業所管轄公共職業安定所を通じて大阪府知事あて報告するものとする。

なお、人事異動等により変更のあった場合も同様とする。

(2) 従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めていくため研修を実施するときは、「企業内人権啓発研修実施計画書」（別紙様式2）を研修実施の1ヶ月前までに報告するとともに、研修実施後、速やかに「企業内人権啓発研修実施報告書」（別紙様式3）により大阪府知事あて報告するものとする。

附 則

この要綱は、平成9年5月7日より施行する。

この要綱は、平成12年4月1日一部改正施行する。

この要綱は、平成14年4月1日一部改正施行する。

この要綱は、平成15年4月1日一部改正施行する。

この要綱は、平成15年8月1日一部改正施行する。

○大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

1 目 的

日本国憲法には、基本的人権の一つとして、「職業選択の自由」が規定されており、こうした権利が保障されるためにはすべての人々に対して、「基本的人権が尊重された公正な採用選考」が行われ、就職の機会均等が保障されることが必要である。

とりわけ、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者をはじめ女性、障害者、在日韓国・朝鮮人、母子・父子家庭等の方々などの就職の機会均等を保障するためには、企業自らが、同和問題をはじめとする人権問題を正しく理解・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実施することが必要である。

このため、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、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的とする。

2 推進員設置対象事業所

(1) 常時雇用する従業員の数が25人以上の事業所。

ただし、工場、支店、営業所等については、人事権（採用権）を有する事業所。

(2) (1)のほか、公共職業安定所長が管轄する地域において、推進員を設置することが適当であると認める事業所。

3 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、採用選考その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する者から1事業所につき1名を選任する。

なお、事業所の規模等から必要なときは、推進員の補助者を選任し、本制度の実効を期すものとする。

4 推進員の役割

推進員及び補助者は、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者をはじめすべての人々の就職の機会均等を保障するという視点に立って、各種研修会等に積極的に参加するなど自己啓発に努め、次の事項について中心的役割を果たすものとする。

(1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。

(2) 関係行政機関との連絡に関すること。

(3) その他、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

5 報 告

推進員及び補助者を選任した場合は、別紙様式により、事業所管轄公共職業安定所長及び大阪府知事あて報告するものとする。

なお、人事異動等により変更のあった場合も同様とする。

6 附 則

この要綱は、平成12年4月1日より施行する。

平成14年4月1日一部改正

平成15年4月1日一部改正

○2020 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方

平成 30 年 10 月 29 日
就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

1. 経緯

- (1) 我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が必要不可欠であり、学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境づくりを進めることが重要である。こうした観点から、2013 年、政府は経済界に対し、学生の就職・採用活動時期について、広報活動及び採用選考活動の開始時期の後ろ倒しを要請した。
以降、学生の就職・採用活動日程については、①日本経済団体連合会(以下、「経団連」という。))による「採用選考に関する指針」の策定、②就職問題懇談会による「申合せ」、③関係省庁(内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)による経済団体・業界団体等に対する遵守等の要請、というプロセスによって、毎年度決定されてきたところ。現時点では、2019 年度(2020 年 3 月)までに卒業・修了予定の学生の就職・採用活動の日程が、次のとおり決定されている。
 - ・広報活動開始 : 卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日以降
 - ・採用選考活動開始 : 卒業・修了年度の 6 月 1 日以降
 - ・正式な内定日 : 卒業・修了年度の 10 月 1 日以降
- (2) こうした就職・採用活動日程のルールについては、我が国で定着してきたいわゆる「新卒一括採用」の下で、学生が学業に専念しやすくなった、学生や大学が計画的に就職活動に対応できるようになった、といったプラス面が指摘されている。
他方で、グローバル化や I T 化が進展する中において、ルールが必ずしも遵守されていないとの指摘もある。
- (3) こうした中、本年 10 月 9 日、経団連から、中長期的な観点から我が国の採用活動の在り方を議論すべき、大学の教育と企業の姿勢がどうあるべきかを議論すべきといった問題提起と併せて、経団連としては、2020 年度(2021 年 3 月)以降に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動からは「採用選考に関する指針」を策定しない方針が示されたところ。

2. 基本的考え方

- (1) グローバル化や I T 化が進展し、「人生 100 年時代」が到来する中において、「新卒一括採用」を中心とした我が国の採用活動の在り方を議論すべきといった問題提起は、終身雇用や年功賃金等も含め、我が国の雇用の在り方全体に係るものであり、今後、未来投資会議において十分に議論をしていくべき課題である。
- (2) 他方で、就職・採用活動に関するルールが急激に変更されることに対しては、大学側や中小企業等から、学生の混乱を招くこと、就職活動の早期化・長期化が進み学生の学修時間が確保されないこと、中小企業の採用選考活動の負担が増大すること等への懸念が示されているところ。さらに、学生の中には、自分たちがいつから就職活動に取り組みばよいのかと不安に感じている者も少なくない。
重要なことは、学生がしっかりと学業に専念した上で円滑に就職活動を行うことができる環境を整えることであり、就職・採用活動のルールが急激に変更されることによって、学生が安心して学業に取り組めなくなるといった事態が生じることは望ましくない。この点、大学側のみならず、経団連や日本商工会議所からも、当面は何らかのルールが必要であるとの認識が示されている。

3. 本連絡会議としての結論

- (1) 上記に鑑み、2020 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう、以下の措置をとる。
 - ① 政府としては、これまでと同様、今年度末を目途に、経済団体・業界団体に対して、2020 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請を行う。
その際、就職・採用活動日程については、2019 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動と同様に、以下の日程を遵守するよう要請する。なお、その他の論点を含む要請内容の詳細については、経済界や大学側とも対話しながら、関係省庁において引き続き検討を行う。
 - ・広報活動開始 : 卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日以降
 - ・採用選考活動開始 : 卒業・修了年度の 6 月 1 日以降
 - ・正式な内定日 : 卒業・修了年度の 10 月 1 日以降
 - ② また、こうした要請内容の周知状況について、経済団体等を通じたフォローアップを行うとともに、毎年度の就職・採用活動の状況について、学生・大学、企業向けのアンケート調査等を実施することによって実態把握に努める。
- (2) 2021 年度(2022 年 3 月)以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、従来、就職・採用活動に関する政府からの要請は年度ごとに行っていること等を踏まえ、来年度以降に改めて検討を行うこととする。
なお、現時点においては、急激なルールの変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあること、また、企業における新卒一括採用を基本とした雇用慣行の見直しには一定の時間を要すること等を踏まえると、当面は現行の就職・採用活動日程を変更する必要が生ずる可能性は高くないであろうという認識を共有した。
- (3) 本連絡会議においては、就職・採用活動日程に射程を置いて議論を行ったものの、もとより、学生が在学中にしっかりと学業に専念し、その成果が企業の採用活動において十分に活用されていくという環境が、就職・採用活動日程だけで整うものではない。
このため、今後、大学側においては、単位取得要件や成績・卒業要件の厳格化などの教育の質の保証、学生が在学中に得た能力やスキルの見える化についてこれまで以上に取り組むことが重要であり、また、企業側においては、そうした大学側から得ら

れる情報を採用活動における学生の評価の際に十分に活用していくことや、企業側が求める人材像や入社後のキャリアパス等をこれまで以上に示していくことが重要である、との認識を共有した。

なお、これらの内容については、我が国の雇用の在り方全体の議論を行っている未来投資会議にも報告を行うこととする。

¹ 政府が毎年度、経済団体や業界団体等に対して行っている要請の中では、就職・採用活動日程以外にも、学事日程の配慮、留学経験者に対する配慮、公平・公正で透明な採用の徹底、広報活動・採用選考活動の開始前にインターンシップと称して当該活動を行わないこと、採用選考にあたっての成績証明等の一層の活用、クールビズ等の配慮、といった事項を要請している。

このほか、インターンシップについては、政府として、「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27年12月10日改定）及びその留意点（平成29年10月25日）を示しているところであり、現状、こうした基本的な考え方については変わるものではない。

人権啓発 DVD 一覧

《教材・ドキュメンタリー》

No.	題名及び制作年	分	制作・企画	内 容
D23	ケースで学ぶ セクシュアル・ハラスメント お互いを思いやる職場づくりのために (2018 年)	50	PHP 研究所	ケースドラマを通じてセクハラ・境界線を知り、職場からセクハラ・の芽を早期に摘むための考え方・知識を学びます。
D22	ケースで学ぶ マタニティ・ハラスメント 働きやすい職場づくりのために (2017 年)	40	PHP 研究所	2017年1月1日に施行の「改正 男女雇用機会均等法」および「改正 育児・介護休業法」にもついていた解説・ケースドラマを通してハラスメントを防止するための正しい考え方を学ぶものです。
D21	上司のハラスメント グレーゾーンをなくそう！ (2017 年)	72	PHP 研究所	実際に起こりがちなグレーゾーンのケースをドラマを使ってわかりやすく解説。回避ポイントを学ぶことができます。
D20	なくそう！ 職場に潜む心の病 ～人権尊重の基本に傾聴がある～ (2017 年)	24	映学社	この作品では、傾聴法を取り入れて働きやすい職場に変えていった3つの事例を紹介し、職場の人間関係を良くするためには、「いかに話せるか」よりも「いかに聞けるか(傾聴できるか)」の方が、重要なのであることを訴えます。
D19	コール&レスポンスーハラスメントー (2017 年)	24	東映	ハラスメントを防ぐためには、十分なコミュニケーションをとると同時に、相手が言いにくい立場にいる場合は、相手の心を十分に推し量り、思いを聞いてみるのが大切です。また、ハラスメントを受けていると感じたら、たとえ小さくとも声をあげ、それを相手に伝えることも大切です。この作品では、職場におけるコミュニケーションの重要性を、「コール&レスポンス」というキーワードに仮託して考えていきます。
D18	誰もがその人らしくーLGBTー (2017 年)	20	東映	この作品は、主人公の周りにいたけれども見えなかったLGBT(性的少数者)の人たちが見えてくるストーリーです。この作品はチャプターごとにドラマと振り返り解説が展開していく形で構成されています。
D17	人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか (2017 年)	25	東映	いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとって責任ある存在であるという立場が求められています。そのために、企業内で人権啓発の必要性が高まっています。この作品では、企業に働く人が人権の視点を取り入れて仕事に関わっていくことが企業にどんな力をもたらすかということを、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていきます。 (東・梅・西・淀・堺)
D16	ウエルカム！ー外国人の人権ー (2016 年)	16	東映	日本で暮らし働く外国人が増えています。外国人と働くには、多様性を尊重し、その文化を受け入れると同時に、日本の文化や習慣も尊重してもらうことが必要です。この作品は、企業の広報担当者を主人公に、異文化の壁をむしろ扉としてとらえ、開いていくことを描いた教材です。
D15	セクハラ・パワハラ処方箋 最新4プログラム プログラム4 「最新対処法アンガーマネージメント」 (2015 年)	23	フルーク映像 株式会社・風 楽創作事務所	人間は理解し合えないという前提に立ち、セミナーは最終章へ。お互いの許容範囲を広げていくことで無駄な摩擦を事前に防止する。では、その方法とは？…誰にでもできる対処法を明示。“アンガーマネージメント”今もっとも注目されている最強処方箋だ。
D14	セクハラ・パワハラ処方箋 最新4プログラム プログラム3 「理性と感情、どちらで動きますか？」 (2015 年)	18	フルーク映像 株式会社・風 楽創作事務所	では、セクハラ・パワハラ問題に対して、どう対処するのか？職場での関係性は、時間・空間の制限を受けない。実際に相談を受けた事例から、実現可能な対処法を示す。理性か感情か？人間心理を裏側から照射し、明快に論じる。
D13	セクハラ・パワハラ処方箋 最新4プログラム プログラム2 「ご存知ですか？刑法・民法均等法」 (2015 年)	30	フルーク映像 株式会社・風 楽創作事務所	男女雇用機会均等法が1985年に制定されてから30年。しかし、その内実はお寒い限り。セクハラ・パワハラ・の範囲は刑法・民法よりも広い。さまざまなケースを具体的に明示しながら共に考えていく。
D12	セクハラ・パワハラ処方箋 最新4プログラム プログラム1 「セクハラ・パワハラは人権問題です」 (2015 年)	22	フルーク映像 株式会社・風 楽創作事務所	部落差別、障害者差別、人種差別…さまざまな人権問題の一つとしてセクハラ・パワハラ問題は位置する。では人権とは？…それは、コミュニケーションの問題である。まず、参加者全員が“気づき”を共有した後、セミナーはスタートする。

D11	ほんとの空 (2012 年)	36	東映	高齢者や外国人に対する排除、同和問題や原発事故に伴う風評被害の問題・・・多くの人権課題に共通するのは、私たちの誤った考え方や思い込み、偏見という「意識」です。誤解や偏見に気づき、人と深く向き合うこと、他者の気持ちを我が事として思うこと。全ての人権課題を自分に関わることとして捉え、日常の行動につなげてもらえるドラマです。
D10	それぞれの立場 それぞれの気持ち ～職場のダイバーシティと人権～ (2011 年)	28	東映	職場では多様な人々が働き、年代・役職・家庭環境など社会的立場も様々です。それぞれの立場ゆえにすれ違うこともあります。相手の気持ちを考えることで乗り越えていき、多様な仲間を受け容れていく過程をドラマで描きます。
D09	だれにでも開かれていますか？ ～公正な採用選考を求めて～ (2012 年)	28	東映	採用選考において、企業が門戸を広く開き、人権に対する感覚を高めていくことが非常に重要であるという視点で、公正な採用選考を進めるためのドラマ形式の啓発教材です。 (東・梅・西・堺)
D08	多様性を尊重した職場のコミュニケーションと人権Ⅱ ～個に向き合い、伝え合う～ (2015 年)	25	東映	外国人社員や障がいのある社員の増加等で多様性が進む現代社会では、企業で働くメンバーが相手の多様性に目を向け、それを尊重するコミュニケーションが必要となってきました。企業の多様化が原因で発生する人権課題と、その解決のヒントを分かりやすく描くドラマ教材です。
D07	多様性を尊重した職場のコミュニケーションと人権Ⅰ ～ハラスメントを生まないために～ (2015 年)	25	東映	多様化する職場や人間関係の中で、ちょっとしたコミュニケーションの不和によって様々なハラスメントの芽は発生しています。その芽を摘む為にもよりよいコミュニケーションが重要となってきます。どこの企業でもあり得そうなショートドラマとその振り返りを通じて、多様性を尊重したコミュニケーションとは何かを視聴者に考えさせるドラマ教材です。
D06	フェアな会社で働きたい (2015 年)	25	東映	企業がさまざまなステークホルダーの人権を尊重することは、現代の企業にとって必須のことであり、またそのための社員教育も重要になっています。このDVDは、人事部の新入社員の体験をドラマにして、公正な採用選考をはじめとする企業における人権のあり方について学ぶ教材です。 (東・梅・西・淀・堺)
D05	なぜ企業に人権啓発が必要なのか (2014 年)	22	東映	企業にとって人権啓発とは何か？自分の日々の業務の中で何ができるのでしょうか？企業を舞台に日常の会社生活の一コマを切り取ったわかりやすいドラマとして構成し、あらためて考えていただくための素材としてご活用いただけます。(内容)ハラスメントに気づく①②、障がい者と自然に、外国人に学ぶ、性の垣根を越えて、適性と能力のみで採用されたい。 (東・梅・西・堺)
D04	新・人権入門 (2014 年)	25	東映	職場でありがちな人権的なトラブルシーンを16話のショートドラマで再現。自分がそのシーンに遭遇したらどのような行動がとれるのか？視聴者とドラマの出演者が共に学び、悩み、考えることのできる教材です。
D03	職場の日常から考えるパワーハラスメント (2012 年)	28	東映	ある会社で起こる様々な出来事を一本のドラマで描き、パワーハラなのかそうでないのか線引きが難しい事例を中心に、多様化する「職場のパワーハラスメント」の問題に切り込んだ作品です。
D02	みんなで語ろう！公正な採用選考 (2013 年)	26	東映	職場でありがちな採用選考に関わる事項を短くとりあげ、その事例から考えるべき公正採用の基本的な考えを学びます。 (東・梅・西・淀・堺)
D01	どうしてそんなこと聞くの 公正な採用選考のために (2010 年)	27	東映	エントリーシートのあり方を考えることをきっかけに、採用選考担当者にとって必要な公正採用選考のための情報を紹介します。 (東・梅・西・淀・堺)

DVD の他にも、多数のビデオ（VHS）を取り揃えておりますので、社内人権啓発研修等にご活用ください。

ホームページ「大阪府 採用と人権」で検索してください。

【貸出に関する問合せ先】

- ・大阪府商工労働部雇用推進室〔電話 06-6210-9518〕
- ・下記ハローワークでも人権啓発 DVD の貸出を行っています。裏表紙を参照に直接お問い合わせください。

※ビデオライブラリー設置ハローワーク（大阪東・梅田・大阪西・淀川・堺）

また、上記の表中、内容欄末尾に「(東・梅・・・)」と記載のあるものは、該当ハローワークにも同じものを備え付けております。

大阪府内労働基準監督署一覧

【開庁時間】○総合労働相談コーナー 9:00～17:00(月～金)※

○監督・安全衛生・労災 8:30～17:15(月～金)※

名 称	郵便番号	所 在 地	電話番号		管 轄 区 域
大阪中央	540-0003	大阪府中央区森ノ宮中央 1-15-10 大阪中央労働総合庁舎 4,5 階	総合労働相談 監督 安全衛生 労災	06-7654-1176 06-7669-8726 06-7669-8727 06-7669-8728	中央区・東成区・城東区・天王寺区・浪速区・ 生野区・鶴見区
大阪南	557-8502	大阪府西成区 玉出中 2-13-27	総合労働相談 監督 安全衛生 労災	06-7655-1115 06-7688-5580 06-7688-5581 06-7688-5582	住之江区・住吉区・西成区・阿倍野区・ 東住吉区・平野区
天満	530-6007	大阪府北区天満橋 1-8-30 OAP タワー 7 階	総合労働相談 監督 安全衛生 労災	06-7658-4564 06-7713-2003 06-7713-2004 06-7713-2005	北区・都島区・旭区
大阪西	550-0014	大阪府西区北堀江 1-2-19 アステリオ北堀江ビル 9 階	総合労働相談 監督 安全衛生 労災	06-7664-3840 06-7713-2021 06-7713-2022 06-7713-2023	西区・港区・大正区
西野田	554-0012	大阪府此花区 西九条 5-3-63	総合労働相談 監督・安全衛生 労災	06-7222-3013 06-7669-8787 06-7669-8788	此花区・西淀川区・福島区
淀川	532-8507	大阪府淀川区 西三国 4-1-12	総合労働相談 監督 安全衛生 労災	06-7668-0037 06-7668-0268 06-7668-0269 06-7668-0270	東淀川区・淀川区・池田市・豊中市・ 箕面市・豊能郡
東大阪	577-0809	東大阪府永和 2-1-1 東大阪商工会議所 3 階	総合労働相談 監督 安全衛生 労災	06-7655-6431 06-7713-2025 06-7713-2026 06-7713-2027	東大阪府・八尾市
岸和田	596-0073	岸和田市岸城町 23-16	総合労働相談 監督 安全衛生 労災	072-449-8740 072-498-1012 072-498-1013 072-498-1014	岸和田市・貝塚市・泉佐野市・泉南市・ 阪南市・泉南郡
堺	590-0078	堺市堺区南瓦町 2-29 堺地方合同庁舎 3 階	総合労働相談 監督 安全衛生 労災	072-340-4038 072-340-3829 072-340-3831 072-340-3835	堺市
羽曳野	583-0857	羽曳野市誉田 3-15-17	総合労働相談 監督・安全衛生 労災	072-942-4520 072-942-1308 072-942-1309	富田林市・河内長野市・松原市・ 柏原市・羽曳野市・藤井寺市・大阪狭山市・ 南河内郡
北大阪	573-8512	枚方市東田宮 1-6-8	総合労働相談 監督 安全衛生 労災	072-391-2953 072-391-5825 072-391-5826 072-391-5827	守口市・枚方市・寝屋川市・大東市・門真市・ 四條畷市・交野市
泉大津	595-0025	泉大津市旭町 22-45 テクスピア大阪 6 階	総合労働相談 監督・安全衛生 労災	0725-27-0898 0725-27-1211 0725-27-1212	泉大津市・和泉市・高石市・泉北郡
茨木	567-8530	茨木市上中条 2-5-7	総合労働相談 監督 安全衛生 労災	072-604-5491 072-604-5308 072-604-5309 072-604-5310	茨木市・高槻市・吹田市・摂津市・三島郡

※土・日・祝休日・年末年始(12月29日～1月3日)は閉庁

諸 報 告 用 紙

(以下の用紙は、コピーして使用してください。)

大阪労働局
大 阪 府

公正採用選考人権啓発推進員
選任 報告書
異動

年 月 日

公 共 職 業 安 定 所 長 様
大 阪 府 知 事 様

〒

所 在 地

(ふりがな)

事業所名

代表者名

電 話

大阪労働局
大 阪 府

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

記

推 進 員 氏 名				補 助 者 氏 名		
事業所における役職名				補助者の役職名		
選 任 年 月 日 異 動	年 月 日					
常時使用する従業員数	人	業 種			※産業分類番号	
変 更 事 項 (該当項目に○印を記入)	推 進 員 異 動 事業所名変更 事業所所在地変更					
前 任 者 氏 名 旧 事 業 所 名 旧 事 業 所 所 在 地 (該当項目を記入)						

※印欄は、事業所においては記入不要です。

(管轄の公共職業安定所長に提出していただくことにより、大阪府知事へも提出されます。)

※選任・異動報告を行った「推進員」の方は、公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修(毎月、府立労働センターで開催)を必ず、受講ください。研修日程・申込票等詳しくは大阪府HP・採用と人権をご覧ください。

年 月 日

大 阪 府 知 事 様

事業所名

所在地

電 話 ()

代表者名

推進員役職氏名

(従業員数)

当該事業所 人・全体 人

企業内人権啓発研修実施計画書

企業内人権啓発研修計画については下記のとおりです。

記

実施年月日	年 月 日 ()	研 修 内 容	講演 (内容)	
時 間	時 分 ~ 時 分		視聴覚 教材等 利 用	映画・ビデオ・テキスト (題名・テキスト名)
研 修 会 場				
受 講 対 象 者	役員・管理職・監督者・中堅社員 一般社員・新入社員・パート社員 その他 ()		討論方式・その他 ()	
受 講 人 数			その他要望事項	
講 師 ア. 社内 イ. 外部				

※ 必ず実施日の1ヶ月前までに大阪府商工労働部雇用推進室までご報告ください。

(〒540-0031 大阪市中央区北浜東 3-14 エル・おおさか本館 11 階 TEL 06-6210-9518 FAX 06-6360-4751)

事業所により他の様式等がある場合には、その様式による提出も可です。

また、大阪府ホームページ(<http://www.pref.osaka.jp>)において電子申請による受付も行っています。

年 月 日

大 阪 府 知 事 様

事業所名

所在地

電 話 ()

代表者名

推進員役職氏名

(従業員数)

当該事業所 人・全体 人

企業内人権啓発研修実施報告書

企業内人権啓発研修を、下記のとおり実施しましたので報告します。

記

実施年月日	年 月 日 ()	研 修 内 容	講演 (内容)	
時 間	時 分 ~ 時 分		視聴覚 教材等 利 用	映画・ビデオ・テキスト (題名・テキスト名)
研 修 会 場				
受 講 対 象 者	役員・管理職・監督者・中堅社員 一般社員・新入社員・パート社員 その他 ()		討論方式・その他 ()	
受 講 人 数			その他要望事項	
講 師 ア. 社内 イ. 外部				

※ 研修実施後、速やかに大阪府商工労働部雇用推進室までご報告ください。

(〒540-0031 大阪市中央区北浜東 3-14 エル・おおさか本館 11 階 TEL 06-6210-9518 FAX 06-6360-4751)

事業所により他の様式等がある場合には、その様式による提出も可です。

また、大阪府ホームページ(<http://www.pref.osaka.jp>)において電子申請による受付も行っています。

新規学校卒業者の採用（内定）状況報告書

令和 年 月 日

事業所名 _____
 所 在 地 _____
 電 話 _____

1. 高卒（予定）者の採用（内定）状況

求人番号	職 種	通勤・ 住込別	求人数	採 用 内定数	引き続き紹介希望の有無
		通・住			有（ 人）・無
		通・住			有（ 人）・無
		通・住			有（ 人）・無
		通・住			有（ 人）・無
		通・住			有（ 人）・無

2. 大学等卒業（予定）者の採用（内定）状況

学 歴	採 用 内定数	引き続き紹介希望の有無
大 学		有（ 人）・無
短 大		有（ 人）・無
専 修 学 校 等		有（ 人）・無

3. 2021年3月中学校卒業者の受入れ可能な職種があれば記入してください。

職 種	求人数	職 種	求人数

職場適応指導依頼書

離職・転職届

令和 年 月 日

事業所名			
所在地	TEL()		
労務担当者職氏名			
指導対象（離職）者氏名			
出身府県			
送出管轄安定所名		出身校名	
赴任年月日			
指導希望（離職）年月日			
要指導（離職）理由			
措置状況			

応募前職場見学実施予定表

(事業所名)

(連絡先担当部署)

(連絡先担当者)

1 7月～9月の実施予定日

○ 7月～9月までの実施予定日全てに（①）のように印をつけていってください。

7 月							8 月							9 月						
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					29	30	31					29	30					

2 10月以降の実施予定日

○ 該当する項目に印（✓）を入れ、特定予定日に実施する場合は特定予定日を記入してください。

◇ 予定なし

◇ 随 時

◇ 特定予定日

3 その他

◇ 事業所連絡先 担当者氏名
電話番号

FAX

※職業安定所記入欄：求人番号

求人番号

採用選考関係書類等点検票

〔記入要領〕

1. この点検票は、学卒求人票の提出の際に必ず提出してください。
2. 社内の採用選考等の書類等を点検し、該当するものに○印をつけてください。
3. 記入に当たっては、本文（p.35～66）をよくお読みください。
4. ⑤～⑧の書類の提出等の有無欄の有に○印をつけた場合は、その書類を添付してください。

1 提出書類等について

提出書類等	参照 P	提出等の有無	提出等の時期	備考
① ④ 職業相談票〔乙〕	44・46			
② 近畿統一応募用紙	10・44・47・48			
③ 大学等で作成した用紙	45・48・49	有・無		
④ 市販履歴書	45・49	有・無		
⑤ 入社承諾書 (請書)	64	有・無	採用選考まで 内定から入社まで	
⑥ 誓約書	64	有・無	採用選考まで 内定から入社まで	
⑦ 身元保証書	64	有・無	採用選考まで 内定から入社まで	
⑧ 社内で作成した用紙 (履歴書、身上書、家族調書)	10・45	有・無	採用選考まで 内定から入社まで	
⑨ 戸籍謄(抄)本	65	有・無	採用選考まで 内定から入社まで	
⑩ 住民票(写)	65	有・無	採用選考まで 内定から入社まで	
⑪ 住民票記載事項証明書	65	有・無	採用選考まで 内定から入社まで	
⑫ 身元調査	59	有・無	採用選考まで 内定から入社まで	
⑬ 面接マニュアル	51～58	有・無		

事業所所在地		電話番号	
事業所名称			
点検者	役職 氏名		