

第2章 採用選考のあり方

第1節 基本方針の決定

1 基本的な考え方

応募者の適性・能力
だけが基準である

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

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

本籍、家族状況、家庭環境などは、本人には責任のない事柄です。

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

家庭環境とは、資産、住宅の種類、家庭内の人間関係などです。

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

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

基本的人権を侵す採用の自由はあり得ない

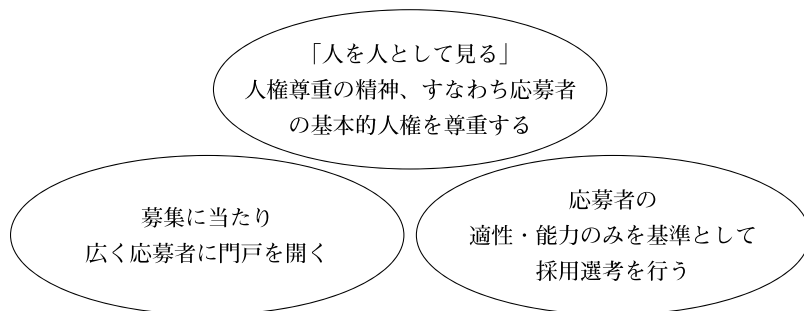
憲法は、職業選択の自由をすべての人に保障しています。

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

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

ついては、応募者に広く門戸を開くことが求められ、応募者が求人職種の職務遂行上、必要な適性・能力を有しているかどうかという基準で採用選考を行うことが重要です。

〈募集・採用選考に当たっての基本的な考え方〉



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

適性・能力とは

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

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

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

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

職種に対する適性・能力とは何か

求人職種に対する適性や能力は、内容的に次の三つを含んでいます。

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

第2は、職場適応です。企業内の組織に適応する適性や能力です。

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

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

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

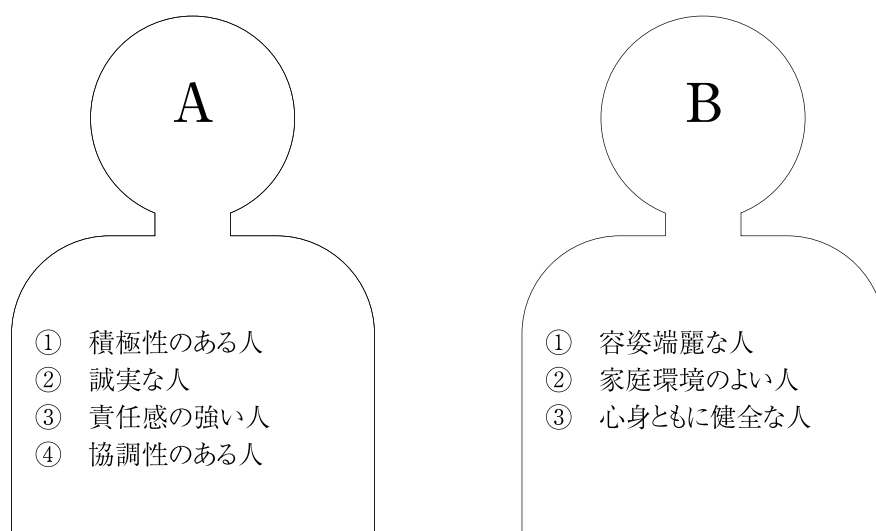
いわゆる「求める人物像」をどう考えるか

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

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

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

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



性格特性は客観的、公正に判断する

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

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

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

「求める人物像」を求人要項などに記載しない

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

適性・能力と無関係なことを判断の資料としない

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

決定の判断資料とすべきではありません。

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

2 採用方針、採用計画の樹立

次のことを見なおしましょう。

- ☐ 採用方針、採用予定の職種や人員が計画的・合理的に決められていますか。
- ☐ 求人条件に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか。縁故のあるなし、性別等によって異なる取扱いをしていませんか。
- ☐ 同和関係者、障がいのある人など、人を特定して排除していませんか。
- ☐ 本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしていませんか。

採用方針・計画の原則を確立させる

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

人を特定して排除していないだろうか

採用方針や採用計画の中で、応募者の適性・能力とは関係なく、例えば、

- △ 同和関係者
- △ 定時制、通信制の学校の卒業者
- △ 障がいのある人
- △ LGBTQ等の性的少数者
- △ 外国籍の方（特に在日韓国・朝鮮人）
- △ ひとり親家庭の子ども
- △ 路上生活者
- △ 刑務所出所者
- △ 特定の思想をもつ人
- △ 特定の宗教を信仰する人

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

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

企業の発展を左右する力は、そこで働く従業員です。したがって、憶測や

偏見によって採否を決定するのは、企業にとっても大きなマイナスです。「うちの会社の選考体制は、長い間にわたり改善を重ねてきた」と安心してことなく、役員や採用担当者が交替しても、つねに、公正な採用選考を行う社内体制が確立されているかどうか見直してください。併せて、企業の採用方針や採用計画が同和関係者や障がい、難病のある人等、人を特定して一律に排除されているかのような表現になっていないか、採用選考を行う都度、必ず事前に総点検を行い、改善を図るようにしてください。

市販の図書をうのみにしない

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

行政で、発行所や企業などに対して適切な措置をとります。

3 選考基準、選考方法の策定

次のことを見なおしましょう。

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

**合理的な選考基準の
確立が必要である**

選考基準は、採用選考を実施するための「ものさし」です。採用予定の職種によって、どの分野の技能や経験がどの程度必要か、どのような身体条件（身体的要件、運動機能）が必要か、などを明確にしておかなければなりません。

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

**選考方法の再検討が
必要である**

採用選考は、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行うものです。

選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接などがあります。選考基準に適合する度合いを的確に判断するためには、どの選考方法が適しているかを検討する必要があります。

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

4 男女均等な採用選考ルール

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

男女均等な募集及び採用に関する法律と指針について

男女雇用機会均等法は、(正式名称: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)

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

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

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



【募集・採用に係る性別による差別の具体的な内容】

男女雇用機会均等法 第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。	①募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。 ②募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする。 ③採用選考において、能力及び資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。 ④募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。 ⑤求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。	違法
---	---	------------------

【募集・採用に係る間接差別の具体的な内容】

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

○より具体的な例が、「差別禁止指針」(平成 18 年厚生労働省告示第 614 号)に示されていますので、違法となる雇用管理がなされていないか、今一度ご確認ください(この指針は、厚生労働省ホームページに掲載されています)。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000209450.pdf>

○「男女雇用機会均等法」等の詳細については厚生労働省のホームページをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

○女性活躍推進法に基づく行動計画において、女性労働者を優先的に取り扱う取組を行う際に、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない(女性が4割を下回っている)雇用管理区分であるなどの場合以外は、男女雇用機会均等法違反となりますのでご注意ください。

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



「いる」、「ある」にチェックが付いた場合には、改善が必要です。

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

I 「採用計画及び募集」について

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

☐ いる ☐ いない

②事務職に女性のみとか営業職に男性のみを対象として募集が行われていませんか

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

⑦募集に当たり、必要もないのに「全国転勤に応じられること」を要件としていませんか

☐ いる ☐ いない

II 「情報提供」について

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

☐ ある ☐ ない

②会社案内等の資料の送付時期が男女で異なっていませんか

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

III 「会社説明会及びセミナーの実施」について

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

☐ ある ☐ ない

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

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

Ⅳ「採用試験の実施」について

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

☐ いる ☐ いない

②採用試験の実施時期、応募方法が男女で異なっていませんか

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

Ⅴ「選考及び内定者の決定」について

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

☐ いる ☐ いない

②男性又は女性を優先させるような選考基準や、選考方法になっていませんか

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

☐ いる ☐ いない

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

【問い合わせ先】

福岡労働局雇用環境・均等部指導課 電話 092-411-4894

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

5 障がいのある人の雇用

かつては軽度の障がいのある人が施策の対象とされていた

障がいのある人が自立した生活を営むためには、就労が重要であることから、働く意欲やその適性に応じて、多様な就労の機会を確保することが必要です。

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

身体障害者雇用促進法が制定された

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

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

身体障害者雇用促進法が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正された

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

「障害者の雇用の促進等に関する法律」により知的障がいのある人も雇用率の算定に含まれることになり、平成5年（1993年）4月からは重度障がいのある短時間労働者、平成18年（2006年）4月からは精神障がいのある人も含まれることになりました。

平成22年（2010年）7月からは、短時間労働者が、平成30年（2018年）4月からは、精神障がいのある人が法定雇用率の算定に含まれる雇用義務対象となりました。

令和6年4月からは、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の、重度身体障がい、重度知的障がい、精神障がいのある人についても雇用率の算定に含まれることになりました。

また、法定雇用率は段階的に引き上げられ、令和6年（2024年）4月からは次のとおりとなっています。

区 分	法定雇用率
民間企業 特殊法人 公共企業体、地方公営企業 官 公 庁	2.5% } 2.8%（ただし都道府県等の教育委員会は2.7%）

障がいのある人の雇用促進は国際的課題である

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

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

その精神を受け継いだ「国連障害者の10年」（昭和58年（1983年）～平成4年（1992年））や「アジア太平洋障害者の10年」（平成5年（1993年）～平成14年（2002年））、更に10年延長（平成15年（2003年）～平成24年（2012年））により、障がいのある人の社会参加は大きく進んできました。

障がいのある人の雇用の促進は国際的な課題となっていることに注目してください。

雇用の分野で障がいのある人に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となる

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

（例：障がいを理由とする募集・採用時の差別的取扱い）

- ◆単に「障がいのある人だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障がいのある人を排除すること

（例：合理的配慮として募集・採用時に提供が必要な措置）

- ◆視覚障がいのある人に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆聴覚・言語障がいのある人に対し、筆談などで面接を行うこと

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

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

また、合理的配慮は障がいのある人一人ひとりの状態や職場の状況等に応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性の高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかは、障がいのある人と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。合理的配慮は個々の事情がある障がいのある人と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

事業主の社会的責任

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

助成・支援制度がある

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

そのほかにも、新たに障がいのある人を雇用する場合、あるいは障がいのある人を雇用するにあたって施設・設備の改善をする場合等に多数の助成・支援制度がありますので、公共職業安定所（ハローワーク）に御相談ください。

6 LGBTQをはじめとする性的少数者の雇用

LGBTQとは

性を構成する要素としては、性的指向（Sexual Orientation、どういった人を好きになるか）、性自認（Gender Identity、自分の性別を自分でどう思うか）、性的特徴（Sex Characteristics、身体の性別。この特徴に基づいて戸籍上の性別が割り当てられる）、性表現（Gender Expression、服装、しぐさ、言葉づかいなど）の4つがあります。これらの各要素の組み合わせによって、一人の人間の「性」のありようが形作られ、人の数だけバリエーションがあります。

LGBTQとは好きになる相手の性別が同性である、レズビアン（女性同性愛者）及びゲイ（男性同性愛者）、異性を好きになることもあれば同性を好きになることもあるバイセクシュアル（両性愛者）、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なるトランスジェンダー（体の性と心の性が一致しない者）、並びにクエスチョニング（性自認や性的指向が明確ではなく揺れ動いている人）の、5つの頭文字をまとめたもので、性的少数者の総称の一つです。

LGBTQ以外にも、アセクシュアル（他人に恋愛感情を抱かない人・無性愛者）、パンセクシュアル（性別に関わらずすべての人を好きになる人）など、さまざまな人がいます。これらは個人の趣味や一過性のものではなく、本人の意思で変えられるものではありません。

性的少数者の人たちは、各種調査を踏まえると、人口の約3～10%と考えられます。

しかし、職場において十分な配慮や正しい理解がない場合、当事者の方は、職場内での人間関係において自己開示が難しいため、周りが存在に気づかないこともあります。

そのため、同僚の発言により心身が傷つく被害を受け続けることにより、就業環境が悪化する恐れがあります。企業においては、社員の誰もが自分の個性

を生かして働きやすい職場環境を作っていくことが求められています。

国が平成30年（2018年）1月に示したモデル就業規則においては、第15条に「その他あらゆるハラスメントの禁止についての規定」が新設されました。パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントのほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならないことが明記されています。

また、令和2年（2020年）6月に施行された改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）に基づく指針では、職場におけるパワーハラスメントの内容について「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」を精神的な攻撃であると明記しています。

採用活動における配慮

採用選考を行うに当たっては、何よりも「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ことが重要であり、本人の適性と能力のみを基準とした「公正な採用選考」を行うことが必要です。

そのためにも、採用を行うにあたっては、まず、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを社内規程や採用方針等で明記し、社内で共有することが重要となってきます。

採用活動における配慮の一つに、企業が提出を求める応募書類（エントリーシート等）における性別確認欄が考えられます。性別欄を設けることで、応募書類記載の性別と写真や外見が違ふことで本人かどうか疑ったり、戸籍上の性でなく本人が性自認をしている性を記載することで虚偽記載として取り扱ったりするなど、不利益な取扱いが生じることが考えられます。性別確認欄を男女の選択制で印をつけるようになっている場合は記載を任意にしたり、そもそも性別欄が必要であるかどうかの検討を行ってください。

また、面接担当者向けの研修を採用活動前に実施し、研修においてLGBTQの差別を禁止する内容を盛り込み、採用選考において応募者本人の能力や適性で評価することを指導することが挙げられます。

職場におけるサポート

職場のサポート制度の例としては、同性パートナーがいる職員に対しても配偶者手当を支給するなどの福利厚生制度や、トランスジェンダーも使いやすいトイレの設置、制服を自由選択できるようにすることなどがあげられます。働きやすい職場作りのため、性的指向や性自認による差別を行わないよう職場としてガイドラインを作成し、LGBTQの理解を促進する社内イベント・勉強会を実施するなどして、LGBTQに理解がある人（アライ・Ally）を増やし、そのことを表明する仕組みを作ることもサポートの一つです。

LGBTQであることをカミングアウトすることは、本人の自由であり強制するものではありません。誰もが働きやすい環境づくりを行うに当たり、LGBTQの方の視点も配慮をするようにしてください。

7 在日外国人の雇用

(1) 外国人労働者の雇用

適切な人事管理と就
労環境を

日本に入国・在留する外国人は年々増加していますが、これらの方々は、原則として、出入国管理及び難民認定法に定める在留資格のいずれかを有する必要があります。在留資格の中には就労を目的としたものがあり、外国人労働者が労働の担い手として能力を発揮できるよう適切な人事管理を行い、就労環境を整える必要があります。

外国人労働者の雇用管理の改善は事業主の努力義務であり、厚生労働省から「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」が示されています。

外国人労働者の募集
及び採用の適正化

指針では主に、事業主が講ずべき必要な措置が示されており、ここでは、「外国人労働者の募集及び採用の適正化」について説明します。

募集・採用にあたっては、国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょう。日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募を拒否することは、公正な採用選考の観点から適切ではありません。

募集に当たっては、従事すべき業務内容・賃金、労働時間や休日、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項等について、書面の交付または電子メール（希望のあった場合に限る）により、明示し、職業紹介事業者に対し求人の申込みを行う際には、国籍による条件を付す差別的取り扱いをしないよう十分に留意しましょう。

採用に当たっては、あらかじめ、在留資格上、就労に従事することが認められる者であることを確認し、従事することが認められない者については、採用してはなりません。

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、公正な採用選考に努めましょう。

(2) 在日韓国・朝鮮人の雇用

国籍で人を蔑視しな
い

日本には、現在約341万人（令和5（2023）年12月末現在）の外国籍の方が在住していますが、そのうち約43万人（12.7％）が韓国・朝鮮人の方々です。終戦前から日本国籍を有して我が国に居住し、終戦後に「日本国との平和条約（サンフランシスコ平和条約）」の発効により日本の国籍を離脱した朝鮮半島出身者及びその子孫（以下「在日韓国・朝鮮人」という。）がその多くを占めています。

「在日韓国・朝鮮人」の方々は、今日まで日本人と生活を共にし、我が国の

発展に寄与されてきており、これからもできる限り安定した生活を営むことができるよう十分配慮していかなければなりません。特に生活基盤である職業生活について、就職の機会均等の確保を図ることが大変重要です。

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

在日韓国・朝鮮人の採用に消極的な企業が多い

すべての人に就職の機会均等が確保されなければなりません。それなのに、多くの企業は、在日韓国・朝鮮人の方々の雇用に消極的です。

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

本名で応募したが不採用になった

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

C君の訴えを理解しよう

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

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

国際人権規約の精神を生かそう

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

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