



Q1 人権を守るために、様々な法律が定められています。平成28年にも新しく3つの法律が施行されました。下記はその条文の一部ですが、何という法律でしょうか？

①障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする。

[]

②国民は、本邦外出身者に対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、本邦外出身者に対する不当な差別的言動のない社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

[]

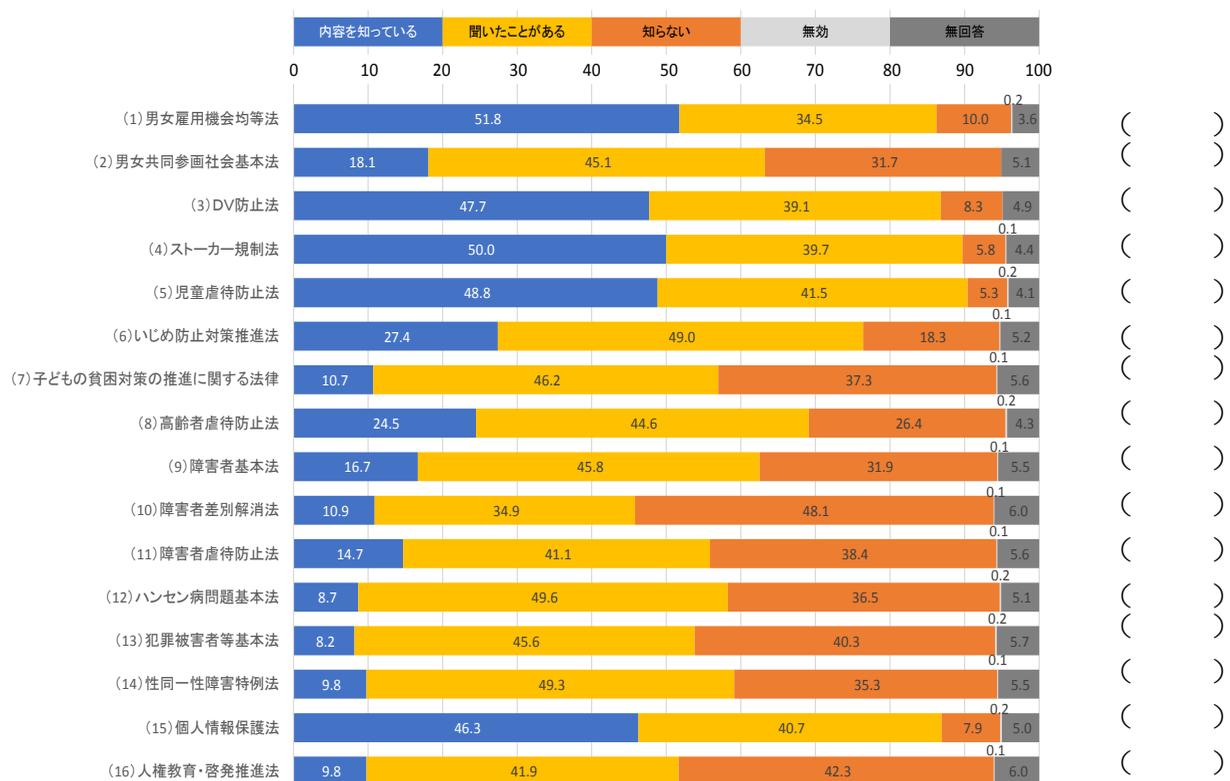
③部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

[]

※答えは4ページにあります。

Q2 あなたは人権に関する法律をどのくらい知っていますか？

平成27年度「人権に関する県民意識調査」では、人権に関する法律について知っている割合は下のグラフのような結果でした。あなたはどのくらい知っていますか。



人権・同和対策課では、主催講座や職員研修等で人権問題の解決に向けたワークショップを行っています。今回は公正採用選考をテーマにした事例を紹介します。

事例

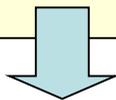
今日は書籍販売業B社の入社試験が行われます。求職者の一人Dさんは緊張の面持ちで試験に臨みました。

午前中はレポートの作成で、午後から面接試験です。この会社は、営業や企画、流通、人事等5人がそれぞれの立場から質問を行います。Cさんは、その一人で、書店販売の立場で質問を行います。一人はこの会社の営業部の方で志望動機を聞きました。一人は人事部の方で応募者の職業観を聞きました。Cさんは、書籍に関するお客さんのニーズについて質問しました。…

こうして面接は終わったのですが、後日会社に「お宅の会社は、面接の際、違反質問をしませんでしたか？」と労働局から連絡がありました。

Cさんには、思い当たる節がありました。面接官の一人が、職業観に関連して「お父さんの仕事は？」と質問し、Dさんは困っていたのです。また、「結婚の予定」なども聞いていました。

あなたはこの事例からどのようなことを考えますか。グループで意見を出し合ってみましょう。



- ①事例から自分が思ったことや考えたことを書いてみましょう。
- ②グループ内で、それぞれの意見を交流してみましょう。
- ③下記の参考資料を読んで、自分の考えがどう変わったか書いてみましょう。
- ④問題の解決のために自分たちができることをグループでまとめてみましょう。

公正採用選考に関する参考資料

■公正採用選考に向けた取組

採用時の面接において、求職者から「親の職業」や「結婚の予定」等を聞くことは、差別につながるとして禁止されています。職業安定法第5条「求職者等の個人情報」では求職者の個人情報は「その業務の目的の達成に必要な範囲内」で収集しなければならないとされています。また、労働大臣指針（1999年）第4条でも、（イ）人種、民族、社会的身分、門地、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の収集を禁止しています。

このようなルールがあるにもかかわらず、平成26年度に労働局が就職差別につながる事象としてハローワークが指導した件数は、1,223件に上っています。長崎県でも、平成28年度7件（学卒関係）が報告されています。内容は、親の職業、宗教等を尋ねたものでした。しかし、このような報告事例は氷山の一角だろうと思われます。

身元調査が差別につながるとして問題視されてすでに40年が経過しています。この間、履歴書の本籍地や家族構成等の記載もなくなりました。また、女性に限定した質問も、

男女雇用機会均等法違反となります。就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということです。このためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要です。

■事例について

Cさんは、労働局が行った研修で、「父親の職業は？」のような質問は差別につながると聞いていたので、面接時に気にはなったのですがやり過ぎてしまいました。後で聞いたことですが、Dさんは事故で父親を亡くしていました。それで、質問への受け答えに戸惑っていたのです。

Dさんは学校に帰り、面接の質問内容等について進路指導の先生に報告しました。それを受け、学校は「採用選考等に係る問題事象報告書」として、ハローワーク等へ通報しました。ハローワークは企業に事実確認をするとともに、是正指導を行いました。

【公正な採用選考チェックポイント（厚生労働省）】

貴社の採用選考の状況について、下記の各チェックポイントから点検してみましょう。

a	高卒予定者用の応募用紙は、全国高等学校統一応募用紙のみとしている。	はい・いいえ
b	応募用紙(エントリーシートを含む)に、本籍の記入欄がある。	いいえ・はい
c	応募用紙(エントリーシートを含む)に、家族構成・家族の職業の記入欄がある。	いいえ・はい
d	応募者から戸籍謄(抄)本・住民票の写しを提出させている。	いいえ・はい
e	応募者に現住所の略図を書かせている。	いいえ・はい
f	応募者から、一律に健康診断書を提出させている。	いいえ・はい
g	学科試験を行う場合、職務遂行に必要な適性・能力をもっているかどうかを判断するための内容としている。	はい・いいえ
h	作文を行う場合、「私の生き立ち」や「私の家庭」等の本人の家庭環境や本人の思想・信条を確認するテーマとしている。	いいえ・はい
i	適性検査を行う場合、専門的知識のある人が実施するようにし、結果を絶対視したりうのみにしていない。	はい・いいえ
j	面接の実施に先だって、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めている。	はい・いいえ
k	面接において、本人が生まれたところや家族構成・家族の職業などを尋ねることがある。	いいえ・はい
l	面接において、人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書などを尋ねることがある。	いいえ・はい
m	面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨んでいる。	はい・いいえ
n	面接は、応募者に対するできるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしている。	はい・いいえ
o	家庭状況等の身元調査を実施している。	いいえ・はい
p	内定者から、戸籍謄(抄)本等を一律に提出させている。	いいえ・はい

※質問項目のチェックで、左側が適正で、右側は不適正です。

県人権教育・啓発センターだより

- ◆新着のDVD・図書です。
- ◆無料で貸し出しています。

《DVD》「タイトル」(対象 時間)

- ・「壁をこえてハンセン病問題・菊池恵楓園の歴史に学ぶ」(児童向け30分 成人向け40分)
- ・「企業活動に人権的視点を」(一般向け 103分)
- ・「ハンセン病問題/家族で考えるハンセン病」(教育・啓発担当者向け56分 一般向け20分)
- ・「人権の歴史 第2巻 江戸時代の身分制度と差別された人々」(小学生～ 15分)
- ・「新・人権入門」(一般向け2部構成 25分)
- ・「み～つけた」(児童向け 18分)
- ・「未来 -SNSの罨-」(中・高校生向け 18分)

《図書》

- ・「生き抜け、その日のために」
(高山 文彦 著 2016 解放出版社)
- ・「合理的配慮、差別的取扱いとは何か」
(DPI日本会議 編 2016 解放出版社)
- ・「家族写真をめぐる私たちの歴史 -在日朝鮮人、被差別部落、アイヌ、沖縄、外国人女性-」
(ミリネ 編 皇甫 康子 責任編集 2016 御茶の水書房)
- ・「それ、パワハラです 何がアウトで、何がセーフか」
(笹山 尚人 著 2012 光文社新書)
- ・「人権の実現」
(齋藤 純一 編 2011 法律文化社)
- ・「デートDV・ストーカー対策ネクストステージ」
(伊田 広行 著 2015 解放出版社)
- ・「貧困児童 子どもの貧困からの脱出」
(加藤 彰彦 著 2016 三省堂出版)
- ・「アクティブラーニング入門」
(小林 昭文 著 2015 産業能率大学出版部)
- ・「自尊感情が育つ元気教室」
(園田 雅春 著 2016 解放出版社)
- ・「キャリア教育のウソ」
(児美川 孝一郎 著 2013 ちくまプリマー新書)
- ・「ふしぎな部落問題」
(角岡 伸彦 著 2016 ちくま書房)

クイズの解答 ①障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)

②本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律(ハイトレ[®]-1対策法)

③部落差別の解消の推進に関する法律(部落差別解消推進法)

～来て、見て、読んで、学ぼう!!～

開館：平日、土曜、日曜
休館：祝日、振替休日、年末年始

長崎県人権教育啓発センター (長崎県人権・同和対策課内)

〒850-0057

長崎市大黒町3-1 交通産業ビル4階

TEL 095-826-2585 FAX095-826-4874

長崎県人権・同和対策課

検索

