

球磨工 人権だより

7月号 No2 人権教育推進委員会

7月1日から求人票の受付が始まりました。
今回は、採用選考に関する人権問題について考えてみましょう。

【公正な採用選考を目指して】

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右する重大な決定にかかわるものです。日本国憲法において「**職業選択の自由**」を基本的人権の一つとして、すべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。一方、雇用主にも、採用方針・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。しかし、採用の自由は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。労働者の採用選考に当たっては、応募者の基本的人権を尊重することが求められます。

【採用選考の基本的な考え方】

公正な採用選考を行う基本は、「応募者に広く門戸を開くこと」、「本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること」にあります。

○応募者に広く門戸を開くこと

ごく限られた人にしか門戸が開かれていないと、「就職の機会均等」を実現することはできません。求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切です。

○適性・能力に基づいた採用基準とすること

「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。

例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと・適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にすることは認められません。

就職差別につながるおそれがある 14事項

(a) 本人に責任のない事項の把握

- 本籍・出生地に関する事（注1）
- 家族に関する事
- 住宅状況に関する事
- 生活環境・家庭環境などに関する事

(b) 本来自由であるべき事項の把握（思想・信条にかかわること）

- 宗教に関する事
- 支持政党に関する事の把握
- 人生観・生活信条などに関する事
- 尊敬する人物に関する事
- 思想に関する事
- 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関する事
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

(c) 採用選考の方法

- 身元調査など（注2）の実施
- 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 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



なお、求職者の個人情報を守る観点から、職業安定法により、社会的差別の原因となるおそれがある個人情報などについては、原則として収集が認められません。

（※参考・引用 厚生労働省 HP）

3年生のみなさんは、いよいよ就職試験まであと僅かです。（9月16日全国一斉開始）

自分の適性や能力をしっかりと見極め、意中の会社に合格できるように頑張ってください。

1・2年生は来年・再来年の当事者として、人権意識をもって、進路実現のための準備を進めていきましょう。



生徒コラム（3年生 女子）

言葉は、人を幸せにもでき、命を奪うこともできます。言葉によるいじめを受けて、自ら命を絶つ人も少なくありません。そのようなニュースを耳にする度に心が痛くなります。しかし、自分の言葉遣いを振り返ると、相手を傷つける言葉を発しているときがあります。校内では、「死ぬ」「きもい」などの言葉を平気で使う人もたくさんいて、『当たり前』になっています。当たり前になっているからこそ、世の中のいじめ問題が解決しないのだと考えます。まずは自分の言葉遣いから改め、「ありがとう」「だいじょうぶ？」などの幸せに繋がる言葉を積極的に話していこうと思います。