

平成24年6月20日

業界団体代表 様
求 人 者 様

京 都 労 働 局 職 業 安 定 部 長
京 都 府 文 化 環 境 部 長
京 都 府 教 育 委 員 会 教 育 長
京 都 市 教 育 委 員 会 教 育 長

平成25年3月新規高等学校・特別支援学校卒業者の就職推進について(依頼)

平成24年3月の府内新規高等学校等の卒業者の就職につきましては、リーマンショック以来、厳しい雇用情勢が続く中、積極的に御採用を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、今年度の新規高等学校等の卒業者を対象とする求人の申込みにつきまして、公共職業安定所の受付が6月20日から、また学校での受理が7月1日からそれぞれ開始されます。府内高等学校等の卒業予定者の就職状況については、ヨーロッパに端を発する信用不安や企業の海外シフト化、電力問題等の影響による不透明感から、引き続き厳しくなることが予想されていることを御斟酌いただき、積極的かつ適正な求人の申込みをいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

また、京都府文化環境部・京都府教育委員会・京都市教育委員会から、校長会とともに各経済団体及び業界団体の皆様へも同様に新規高等学校等の卒業者の求人につきましてお願いさせていただきますことを申し添えます。

高等学校におきましては、生徒一人一人の希望進路の実現に向け、働くことへの理解を深めさせ、社会に貢献できる人材の育成を念頭に進路説明会、マナー講習会等のきめ細かな進路指導を実施し、公共職業安定所等関係機関と十分協議しながら学校と生徒(家庭)との間で慎重な進路相談を行い、職業紹介を行っているところです。

各事業所におかれましては、こうした高等学校の取組を御理解いただき、厳しい経済状況の中ではありますが、多様な職種を希望するすべての生徒に活躍の機会を保障していただくとともに、引き続き応募した生徒を積極的に採用するという観点に立って、選考を実施していただきますようお願いいたします。

また、応募の際の書類として「近畿高等学校統一用紙」を使用しております趣旨につきましては、すでに御理解いただいているところでありますが、公正であるべき採用選考において、今なお、応募者の責任に帰すべきでない事由により、不適切な取扱いがなされる事例がみられることは非常に残念であります。法務局等による啓発・指導にもかかわらず、採用選考に当たり、身元調査の実施や、インターネットなどを利用して基本的人権を侵害する事象も発生しております。このようなことは、私たちが目指す人権尊重を基調とする社会の在り方に反するものであります。

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ということは、すべての国民の基本的人権と深くかかわる問題であり、その解決は差別のない明るい社会を築くための重要課題であります。したがって、国・府・市の教育行政、労働行政においても、就職差別をなくし、就職の機会均等が保障されるよう努力しているところであります。

つきましては、求人や採用選考の際には、次に掲げる事項を十分御理解いただきまして、その趣旨の実現に御協力を賜りますようお願い申し上げます。

1 採用選考等について

昨年度の新規高等学校等の卒業者に対する選考を振り返ってみますと、一部に採用選考時の不適切な質問や書類の提出要求等、就職の機会均等の保障を阻害する事象が依然としてみられます。

各事業所におかれましては、求人・選考に当たって不適切な取扱いがないよう特に次の3点に関しまして、十分な御配慮をお願いいたします。

- (1) 応募者の適性・能力が採用予定職種の業務遂行能力に適合するかどうかについての実施をお願いいたします。さらに、応募者の持つ潜在的な資質や能力を積極的に見いだされるとともに、採用後の教育訓練による成長の可能性についても十分考慮していただきますようお願いいたします。
- (2) 応募者の適性・能力とは関係のない家庭状況（家族の職業、収入、住宅状況等）、思想、信条、宗教等について質問をし、また、それらの回答内容を採否決定の要素とされることのないよう、応募者の基本的人権を尊重して実施していただきますようお願いいたします。

基本的人権の尊重については、平成12年12月「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が制定され、国、地方公共団体及び国民の責務が明記されています。また、それに基づいて策定された「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月）では、同和問題の早期解決を図ることは国民的課題であることを確認した上で、今なお結婚や就職等における差別の存在が指摘されているところであり、各事業所におかれましては公正な採用選考を実施していただきますようお願いいたします。

障害者雇用については、雇用者数は増加しているものの、平成23年における京都府の障害者雇用率は1.78%と障害者雇用促進法に基づく法定雇用率1.80%を下回る結果となっております。また、平成23年8月5日に施行された「改正障害者基本法」において、事業主は能力の適正な評価、雇用機会の確保に努めなければならないと明記されております。障害のある人々の社会への「完全参加と平等」という目標に向けて、これら法律等の趣旨を御理解いただき、一層企業の社会的責務を認識していただくとともに、対象職種の拡大、創出の努力も含め、積極的に採用していただき、採用後も働きやすい職場となるよう、十分な御指導・御配慮をお願いいたします。

外国籍生徒や外国にルーツがある生徒につきましては、偏見や差別により、就職の機会均等が十分には保障されておりません。このような実態について認識していただき、就職の機会均等が保障されるようお願いいたします。

雇用における男女の均等な機会及び待遇の確保のため、「男女雇用機会均等法」の趣旨を御理解いただき、各事業所におかれまして、性別に関係なく真に生徒本人の適性・能力による公正な採用選考が実施され、男女が平等に社会で活躍することができるようお願いいたします。

- (3) 近年、新規高等学校等の卒業者の採用選考時に、労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、健康診断を一律に実施している事例が見受けられます。しかし、この「雇入時の健康診断」は、採用後の適正な人材配置及び従業員の健康管理に役立てるために実施するものであり、採用選考時に実施して応募者の採否を決定するためのものではありません。

採用選考時に健康診断を実施する場合には、職種との関連においてその必要性を事前

に十分説明する必要があります。また、結果についても本人に通知することとなっております。職種との関係がない健康診断項目の実施は、適性・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、不公正な採用選考につながる恐れがあります。

つきましては、採用選考時の健康診断については今一度慎重な御検討をお願いいたします。

以上のような観点から、応募書類は、近畿高等学校進路指導連絡協議会（公立・私立）で統一した「近畿高等学校統一用紙」を作成し、平成8年度から本籍地、家族欄などを削除したものを使用し、また、平成17年度からは保護者氏名欄を削除し、平成19年度から現在のものを使用しておりますので、併せて御承知ください。

2 定時制・通信制課程卒業者の採用について

定時制・通信制課程の生徒は、それぞれの個性・特性に応じた課程の中で、自らの希望する進路の実現に向けて日々努力しており、そのほとんどが卒業後の就職を希望しております。

また、働きつつ学んでいる生徒は、そのことに自信と誇りをもって勉学に励んでおり、自分の適性・能力に一層適合した職業を求めて、卒業後の新たな就職を希望する生徒もおります。

これらの就職希望生徒に対し、関係の皆様方の御理解と御協力により、これまで多数の事業所から全日制課程の生徒と変わることはない採用選考の機会を与えていただいておりますが、まだ十分なものとはいえません。昭和45年に制定された「勤労青少年福祉法」においても、事業主及び国・地方公共団体はその責務として、勤労青少年の福祉の増進に努めなければならないこととされております。

つきましては、上記の趣旨を十分御理解いただき、全日制及び定時制・通信制のいずれの課程であるかを問わず、高等学校卒業者としての平等な選考と採用の機会が与えられるとともに一層積極的な御採用を願うものであります。

3 就職のための紹介及び選考開始の時期について

修学期間中は、生徒ができるだけ長く勉学に専念できる環境を整えて学力を充実させるとともに、進路に対する適切な指導を行い、就職希望生徒の資質の向上と進路の実現が図れるよう努力しておりますので、次の点について御配慮をお願いいたします。

(1) 平成25年3月新規高等学校等の卒業者の選考開始の時期等は、平成24年3月27日付け文部科学・厚生労働両省からの通達などに基づき、次のとおり実施します。

ア	6月20日以降	公共職業安定所の求人受付開始
イ	7月1日以降	学校での求人受理開始
ウ	9月5日以降	紹介の開始（文書発送主義）
エ	9月16日以降	選考の開始
オ	10月16日以降	複数応募（1人2社）開始

(2) 求人申込みは、管轄の公共職業安定所に、「求人申込書（高卒）」を提出して、選考期日・求人内容等について適正であることの確認を受けた後、公共職業安定所が作成した求人票に受付印の押印を受け、その求人票によって学校に申し込むこととなります。

- (3) 全日制課程と定時制課程（分校を含む）・通信制課程が併置されている高等学校に求人を申し込まれる場合は、全日制課程だけでなく、定時制・通信制課程にも必ずお申込みください。なお、高等学校に送付された求人票は、その学校に設置するすべての課程に申込みがあったものとして取り扱っております。
- (4) 京都府高等学校就職問題検討会議（*）において、就職希望生徒の応募機会の拡大を図るため、「応募・推薦については、10月16日以降、複数応募（1人2社）を可能とする」との申し合わせがなされています。したがって、複数応募可能な事業所には、10月16日以降単願者も併願者も応募しますが、そのことが採否に影響されることなく、かつ併願者が採用辞退をしても学校には不利益を課さないよう、見直しの趣旨を御理解いただき、円滑な実施に向け御協力をお願いいたします。

また、職場見学の実施については、事前選考につなげないことを前提に可能とすることとしています。

- * 京都府高等学校就職問題検討会議は、京都商工会議所、京都経営者協会、京都府商工会連合会、京都府中小企業団体中央会、社団法人京都工業会、社団法人京都経済同友会、府・市教育委員会、京都府文化環境部、府・市・私立高校進路指導研究協議会、京都労働局及び京都府商工労働観光部で構成され、募集・推薦の在り方などを検討している。

4 内定後の提出書類、主として入社承諾書・誓約書・身元保証書について

採用内定後に提出を求められることの多い書類の中に、「入社承諾書」、「誓約書」及び「身元保証書」がありますが、以下の点を御理解いただき、再検討をお願いいたします。

入社承諾書は、京都府公立私立高等学校統一用紙を使用することとしていますので、御理解ください。

誓約書は、職務上の遵守事項を含む労働契約の締結後に、改めてその遵守を労働者に再確認させるものであり、法的効果のある労働契約の成立で十分であると考えられます。

身元保証書は、労働者が事業主に故意又は重大な過失により損害を与えた場合、保証人にその弁済を求めるものですが、中には保証人に印鑑登録証明や本籍、職業の記入を求めるものが見受けられます。しかし、保証人の社会的地位という、本人の適性・能力以外の理由によって就業後の扱いが異なるとすれば明確な差別であり、また弁済を求めることについても、その責任の範囲がわからないという不安を保証人に与えることになります。したがって、このようなおそれを生じさせる身元保証書の取扱いについては、本人の指導・育成や雇用管理上、必要最小限の内容に限っていただくなど、十分に考慮していただく必要があります。

入社承諾書、誓約書、身元保証書以外の書類、例えば社員カードなどに本籍の記入を求めたり、戸籍謄（抄）本等の提出を求めたりする事例もあります。この際、従業員から提出を求める書類の内容・書式についても、上記の趣旨からその必要性を再検討していただきますようお願いいたします。