

平成28年6月10日

業界団体代表 様  
求人者 様

京都労働局職業安定部長  
京都府文化スポーツ部長  
京都府教育委員会教育長  
京都市教育長

### 平成29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28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、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。京都府における3月末の新規高等学校卒業者の求人倍率は2.74倍で4年連続の上昇、求人数は4,777件で6年連続の増加になるなど、事業所の皆様の御協力により雇用情勢の改善が進んでいるところで、しかしながら、地域による求人倍率の偏りや、業種・職種による求人数の隔たりがあるなど、雇用を取り巻く環境は決して楽観できるものではありません。景気の先行きに不透明な部分がある中、事業所の皆様におかれましては、安定した採用に向け、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、京都府教育委員会・京都市教育委員会・京都府文化スポーツ部から、校長会とともに各経済団体及び業界団体の皆様へも、新規高等学校等の卒業者の求人につきまして同様のお願いをさせていただいており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て、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、進路説明会やマナー講習会等のきめ細かな進路指導を実施しています。公共職業安定所等関係機関とも十分協議しながら、学校と生徒・保護者との間で丁寧な進路相談を行い、職業紹介を行っているところです。

平成27年9月に制定された「青少年の雇用の促進等に関する法律」においても、事業主は、青少年について、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に関する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、青少年がその有する能力を発揮することができるよう努めなければならないこととされています。

各事業所におかれましては、こうした高等学校の取組や同法の趣旨を御理解いただき、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、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」を使用している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さざる事由により、不適切な取扱いがなされる事例が見受けられます。過去には法務局等による啓発・指導にもかかわらず、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います。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大きく反するものです。

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関わる問題であり、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す。国・府・市の教育行政や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、採用選考時の不適切な質問や不適切な書類の提出要求等、就職の機会均等の保障を阻害すると考えられる事象が依然として見られます。

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されないよう特に次の3点について、十分な御配慮をお願いいたします。

- (1) 採用選考については、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よって実施されますようお願いいたします。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すとともに、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) 採用選考時に、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、住居の場所、住宅状況等）、思想、信条、宗教等について質問し、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きましては、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の実施をお願いいたします。

障害者雇用につきましては、平成27年6月1日現在における京都府の民間企業の障害者雇用率は1.97%（全国1.88%）と前年度より0.02p上昇したものの、法定雇用率2.0%の達成には至っていない状況です。また、「障害者総合支援法」に基づき、京都府でも、昨年4月に「障害のある人もない人も共に安心していきいきと暮らしやすい社会づくり条例」が施行され、障害のある人の雇用・就労の促進が図られています。さらに、今年4月に施行された「障害者差別解消法」により、事業者に対しては、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするよう努めなければならないと規定しています。これら法令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、創出の努力と併せ、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の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いません。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を確保するとともに、男女が平等に社会で活躍できるよう、各事業所におかれましては「男女雇用機会均等法」の趣旨を御理解いただき、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の実施をお願いいたします。

(3) 近年、高等学校等の新規卒業予定者の採用選考時に、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、結果についても本人に通知することになっています。職種と関係の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、応募書類として近畿高等学校進路指導連絡協議会で統一した「近畿高等学校統一用紙」を使用しています。平成8年度からは本籍地、家族欄などを削除したものを、平成17年度からは保護者氏名欄を削除したものを使用し、さらに今年度からは氏名欄から「印」の文字を削除し、自署により押印を求めないこととしますので、併せて御承知ください。

## 2 定時制・通信制課程卒業生の採用について

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います。

また、働きながら学んでいる生徒は、そのことに自信と誇りをもって勉学に励んでおり、卒業後は自分の適性・能力に一層適合した職業を求めて、新たな職場への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きましたが、まだ十分なものとは言えない状況です。

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、高等学校卒業生としての平等な選考と採用の機会を与えていただくとともに、一層積極的に御採用いただきますようお願い申し上げます。

## 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29年3月新規高等学校等の卒業生の選考開始の時期等は、平成28年3月30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（この日以降に応募書類を発送）
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確認印の押印を受け、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います。
- (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、趣旨を御理解いただき、円滑な実施に向けた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、公益社団法人京都工業会、一般社団法人京都経済同友会、府・市教育委員会、京都府文化スポーツ部、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、保証人による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となります。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るなど、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られる書類の内容・書式についても、真に必要なかどうかを再検討していただきますようお願いいたします。