

# 公正な採用選考について

令和6年度 学卒求人説明会兼  
公正採用選考人権啓発推進員研修会

大阪労働局 職業安定部 職業対策課

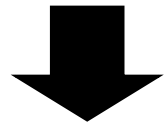
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 「公正な採用選考」について

「生まれや家族に関することなどの**本人に責任のない事項**」や「思想や信条に関することなどの**本来自由であるべき事項**」に基づいた採用選考の実施



**応募者の基本的人権（職業選択の自由など）を侵害**



「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」を実現していくためにも、応募者の基本的人権を尊重した「**公正な採用選考**」を行うことが必要

## 日本国憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第22条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び**職業選択の自由**を有する。

# 企業における人権問題への取り組み

手引きP116～117参照

2011年に国連において「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、2020年には日本政府において「ビジネスと人権に関する行動計画（2020－2025）」が策定されるなど、近年、ビジネスと人権に関する社会的な関心の高まりを背景に、人権に関する取り組みが企業活動に与える影響が拡大しています。企業は、国内外において責任ある事業活動を推進していく上で、人権に関する取組みが事業活動に与える影響を理解する必要があります。

## 人権に関する取組みが事業活動に与える影響

### 人権に関する取組みの充実によるポジティブな影響

業績への影響	売上の増加	(a) 新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化
	コストの減少	(b) 採用力・人材定着率の向上（≒採用コストの減少） (c) 生産性の向上
企業価値への影響		(d) ブランド価値の向上 (e) 株式等価値の上昇

### 人権に関する取組みの不足によるネガティブな影響

業績への影響	売上の減少	(f) 商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退
		(g) 従業員離反による事業停滞・事業停止
		(h) 既存顧客や政府との取引停止
		(i) 不買運動の発生
業績への影響	コストの増加	(j) 罰金の発生
		(k) 訴訟提起・損害賠償の発生
		(l) 採用力・人材定着率の低下（≒採用コストの増加）
企業価値への影響		(m) ブランド価値の毀損 (n) 株価の下落 (o) ダイベストメント（投資の引揚げ）

（法務省「ビジネスと人権に関する調査報告書」より）

日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題です。

同和対策審議会答申（昭和40年）より

## 部落地名総鑑事件

企業の人事関係において利用されることを目的として、全国の被差別部落の所在、新旧両地名等を記載した差別図書の存在が昭和50年に発覚し、その後の調査により200社を超える企業等によって購入されていたことが判明。関係行政機関による購入企業に対する指導、各経済団体や各企業に対する同和関係住民の就職の機会均等の保障についての要請を実施。

労働省（当時）は、昭和52年に「企業内同和問題研修推進員制度」を創設。

（平成9年4月～「公正採用選考人権啓発推進員制度」）

## 近年においても差別的な事象が多数発生

ネット上への同和地区一覧の掲載（現在の地名を併記）や、特定地域の地名を被差別部落とし悪意のある書き込みなど。



## 「部落差別の解消の推進に関する法律」の成立（平成28年12月16日公布・施行）

現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、部落差別のない社会を実現することを目的とする。

採用選考は、次の三点を基本的な考え方として実施することが重要です。

## ① 「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

日本国憲法（第22条）において、基本的人権の一つとしてすべての人に「職業選択の自由」を保障しています。事業所においては「採用の自由」が認められていますが、応募者の基本的人権を侵害することは認められていません。

## ② 応募者の持つ適性・能力のみを基準として採用選考を行う

「職業選択の自由」すなわち「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が、これを実現するには雇用する側が、「応募者の職務遂行上必要な適性と能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行っていただく必要があります。

## ③ 応募者に広く門戸を開く

ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできません。特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティの方などを排除せず、求人条件に合致するすべての人が応募できるようにする事が大切です。



# 採用選考時に配慮すべき事項

手引きP68～87参照

## 就職差別につながるおそれのある14事項

下記の①～⑪の事項を面接時に質問したり、応募用紙やエントリーシートに記載させる、作文の題材にするなどによって把握することや、⑫～⑭の事項を実施することは、就職差別につながるおそれがありますので、**質問しない、書かせない、実施しない**ようにお願いします。

### 本人に責任のない事項

- ①国籍・本籍・出生地に関する事
- ②家族に関する事  
(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- ③住宅状況に関する事  
(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- ④生活環境・家庭環境などに関する事

### 本来自由であるべき事項

- ⑤宗教に関する事
- ⑥支持政党に関する事
- ⑦人生観、生活信条などに関する事
- ⑧尊敬する人物に関する事
- ⑨思想に関する事
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」、「学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪購読新聞、雑誌、愛読書などに関する事

### 不適切な選考方法

- ⑫身元調査などの実施
- ⑬全国(大阪においては近畿)高等学校統一応募用紙、厚生労働省履歴書様式例に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)、エントリーシートの使用
- ⑭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

### Point!

例え、企業としては採用選考に用いるつもりがなくても、ひとたび尋ねて把握してしまうことで、気づかないうちに予断や偏見を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかってしまい、結果として、把握したことが採否決定に影響を与えてしまう可能性があります。そのため、把握をしない(質問を行わない、記載を求めない)ようにしていただくことが重要です。

# 本人に責任のない事項 1

手引きP81～82参照

## ① 国籍・本籍・出生地に関すること

国籍や本籍を把握することは、出自を理由とした差別や偏見を招くおそれがあり、同和関係者や在日韓国・朝鮮人、特定の国籍の人たちを採用選考から排除してしまう結果につながるおそれがあります。

### 不適切な 質問の例

- ・あなたの国籍（本籍地）はどこですか
- ・あなたのお父さんやお母さんはどこの出身ですか
- ・年末年始などはどちらに帰省されますか
- ・生まれてから、ずっと今の住所に住んでいるんですか

## ② 家族に関すること（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）

「家族」の職業・続柄（家族構成を含む）・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産などは、本人の適性・能力に関係のないことです。このようなことで、本人の就職が左右されてよいはずがありません。

また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものであることができます。

### 不適切な 質問の例

- ・家族は何人ですか
- ・兄弟や姉妹はいますか
- ・ご家族は何の仕事をしていますか
- ・家族の収入はどれくらいですか
- ・あなたの学費は誰が出しましたか
- ・奨学金を受けていましたか

### Point!

家族に関する質問をした理由として、「応募者をリラックスさせるために身近な答えやすい話題として出しただけで、差別するつもりはなかった」と言われることがありますが、家族について尋ねることは、例えば家族の離死別・失業など、家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうこととなります。

## ③住宅環境、④生活環境・家庭環境などに関すること

住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準等を判断することになり、面接者の主観的判断に属する事柄です。これらは本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることになり、そこに予断と偏見が働くおそれがあります。

また、「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後（内定後）において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

### 不適切な質問の例

- ・家の間取りを教えてください
- ・あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか
- ・あなたの家は国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか
- ・家は持ち家ですか、賃貸ですか
- ・家の付近の目印となるのは何ですか
- ・あなたの自宅付近の略図を書いてください

### Point!

家族構成や、家が賃貸かどうか、家賃はいくらかなどの質問を行った理由として、社会保険等の手続や扶養手当や住宅手当など各種手当の確認など採用後の事務手続きのために確認を行ったと言われることがあります。これらも上記の現住所の略図等と同じく、入社後（内定後）に把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

また、転勤や夜勤への対応は可能かどうかの確認のために、「小さいお子さんや介護が必要な家族がいるか」など家族に関することを尋ねたと言われることがあります。これらは転勤や夜勤への対応の可否に必ずしも結び付くものではないため、家族構成などを確認するのではなく、転勤の範囲や夜勤の時間帯、頻度などを説明いただいた上で、転勤に応じられるか、夜勤対応は可能か確認を行きましょう。



## ⑤～⑪思想・信条に関すること（宗教、支持政党、人生観、尊敬する人物、愛読書など）

思想・信条に関することを採否の判断基準とすることは、本来自由であるべき憲法に保障された「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反することになりますので、採用選考には持ち込まないように注意が必要です。

### 不適切な質問の例

- ・あなたの信条としている言葉は何ですか
- ・あなたの家族は、何を信仰していますか
- ・労働組合をどう思いますか
- ・尊敬する人物はだれですか
- ・今の社会をどう思いますか
- ・家の宗教は何ですか。何宗ですか
- ・何党を支持していますか
- ・政治や政党に関心がありますか
- ・どんな本を愛読していますか

### Point!

ここまでの不適切な質問の例は一部を例示したものですので、これらの質問以外でも「**本人に責任のない事項**」や「**本来自由であるべき事項**」など、**就職差別につながるおそれのある事項の把握につながるような質問は行わないようにしてください。**

また、面接時の質問以外でも、応募種類（エントリーシート）や面接前後のアンケートなどに記載させる。あるいは、これらの項目の把握につながるようなテーマ（「私の生い立ち」「今の政治について」「尊敬する人物」など）を作文の題材にするといったことは、行わないようにしてください。

そのためにも、質問事項や質問を行う上での留意点などについて、面接マニュアルなどに整理しておいたり、事前に打ち合わせをすることなどにより、採用担当者全員で確認・共有を行いましょう。

## 身元調査

身元調査は、採用選考の基準に用いることを意図していなくても、本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想・信条など本来自由であるべき事項が把握される蓋然性が高く、また、身元調査によって収集された情報の中には、真偽が不明のものや無責任な風評・予断・偏見が入り込んでいることも少なくなく、これらの情報により採否が決定される可能性を否定できず、結果として就職差別につながるおそれがあります。

### Check!

近年、企業が調査会社などに依頼して、応募者の匿名のSNSアカウント（通称「裏アカ」）を特定し、投稿内容の調査を行っているとの報道がされています。さらに、調査会社が応募者の居住地を訪れ、近隣住民に聞き込みを行っている様子も報道されていますが、このような調査は、上記の「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」に関する情報を収集する可能性もあり、就職差別につながる恐れがあります。また、結果として業務の目的を逸脱した個人情報の収集を行った場合、職業安定法違反となる可能性もあります。

## 採用選考時の健康診断（健康診断書の提出）

採用選考時における健康診断は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適正と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて、実施しないようにお願いします。

また、真に必要な場合であっても、検査を行う項目は確認が必要な最低限の内容に限定いただくとともに、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

# 適正な応募書類（社用紙、エントリーシート）の使用

採用選考にあたり応募者から提出させる応募書類には、就職差別につながるおそれのある事項を除いた適正な応募書類を用いましょう。

## 適正な応募用紙

- ・ 新規中学校（大阪府内の中学）卒業予定者の場合  
「**中学校就職用応募書類**」
- ・ 新規高等学校（大阪府内（近畿含む）の高等学校）卒業予定者の場合  
「**近畿高等学校統一応募用紙**」
- ・ 新規大学、短期大学等卒業予定者の場合  
「新規大学卒業用標準的事項の履歴書参考例」
- ・ 一般の求職者の場合  
「厚生労働省履歴書様式例」

**※中学、高校卒業予定者については上記以外の応募書類の提出を求めないようにしてください。**

## 社用紙について

大学、短大等卒業予定者や一般の求職者からの応募を受け付ける際に、社用紙（企業独自作成の履歴書）やエントリーシート（インターネットによる応募用入力画面等も含む）を用いる場合には、就職差別につながるおそれのある事項（本籍や出身地、家族や家庭の状況、資産状況、宗教・思想に関する事など）を含まないものを使用してください。

**また、「戸籍謄（抄）本」や「本籍地が記載された住民票（写し）」の提出を求めないようにしてください。**

# 性別による差別の禁止

手引きP100～103、P147～149参照

男女が性別に関わりなく、均等に就職機会が保証されるために、男女雇用機会均等では労働者の募集及び採用の場面において、以下のような取り扱いをすることを禁止しています。

## 禁止されている行為

- ・採用計画時にあらかじめ事務職は女性のみ採用する、営業職は男性のみを採用するといった方針で計画を立てる
- ・男性または女性のみを対象として募集を行う。また、男女を対象として募集を行っているが、募集要項を男子校のみ、あるいは女子校のみに配布するなど、実質的に男女のいずれかを募集対象から除外する。
- ・女性のみ未婚であること、子供がいないことの条件をつけるなど、男女で異なる募集条件を設ける。
- ・女性にだけ子供が産まれた場合の就業継続意思を質問する、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞くなど、面接時の質問等において男女で異なる取り扱いをする。

**ただし、業務の遂行上、一方の性でなければならない職務において募集・採用を行う場合や、男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする場合に、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置は違法となりません（詳細は手引きP102～103を参照）。**

## 性的マイノリティ(LGBTQIA+)の方への配慮について

手引きP117参照

性的指向及び性自認は他の様々な要素と同様に、その人を構成するアイデンティティに関わる要素でもあります。個人の尊厳に関わる問題として尊重し、強制的にカミングアウトさせるような質問や興味本位の質問は行わないようにしていただき、性的指向や性自認にかかわらず、公正な採用選考を心がけましょう。

# 求職者等の個人情報の取扱い

手引きP93、P122～134参照

職業安定法では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにした上で募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。(職業安定法 第5条の5)

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。(平成11年労働省告示第141号)

**個人情報を収集する際は、どのような目的で使用するかを求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示した上で、本人から直接収集してください。本人以外から収集しようとする際は、本人の同意が必要です。**

## 次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、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
  - ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
  - ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報 など
- 思想及び信条
  - ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 など
- 労働組合への加入状況
  - ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報 など

## 違反したときは

- 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。



# 「公正採用選考人権啓発推進員制度」について

雇用主が、同和問題をはじめとする種々の人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上の事業所に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

大阪では大阪府と大阪労働局の共管事業として、原則、常時雇用する従業員が25名以上の事業所において、推進員の選任をお願いしております。

現在、大阪府内において2万を超える事業所で選任をいただいておりますが、まだ、選任いただけていない事業所におかれましては、速やかに選任いただくとともに、管轄のハローワークまで届け出ていただくようお願いいたします。

## 公正採用選考人権啓発推進員の役割

大阪府や労働局・ハローワークなどが開催する研修会等の受講を通じて公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と知識を深めていただき、その知識等をもとに各事業所において公正な採用選考システムの確立が実現されるよう、事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担っていただきます。

## 公正採用選考人権啓発推進員の選任

事業所における人事担当責任者など、採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任いただき、管轄のハローワークに届け出てください。また、選任いただいていた方が人事異動などで変更になった場合も届け出ていただく必要があります。

- 届出の様式を大阪労働局HPよりダウンロードいただき、メール等で提出してください。

※様式や提出先メールアドレスは次ページ（公正採用選考人権啓発推進員について）のリンク先よりご確認ください。

## (参考) 公正採用選考関係HPのご案内

公正採用選考特設ページ  
(厚生労働省HP)



公正な採用選考のお願い  
(大阪労働局HP)



公正採用選考  
人権啓発推進員について  
(大阪労働局HP)



「公正な採用選考」について、  
ご不明な点などございましたら  
労働局・ハローワークにご相談く  
ださい。