

企業トップクラス層を対象とした「人権問題研修会」

— 公正な採用選考をめざして —

滋賀労働局職業安定部職業対策課

採用選考の基本的な考え方

採用選考は、

- 「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こと
- 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと

この2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

募集に当たり広く応募者に門戸を開く

▶ 求人条件に合致する全ての人を選考する

◆ 不合理な理由で就職の機会が制限されている状況では、「就職の機会均等」を実現することができません。求人条件に合致する全ての人に応募できるようにする必要があります。

◆ 特定の地域の出身の方や難病のある方、L G B T等の性的マイノリティの方などの特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにする必要があります。

応募者の適性・能力に基づいた採用選考

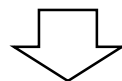
- ▶採用基準を適性・能力に基づいたものにする
 - ▶応募用紙の項目、面接での質問内容で業務遂行に関係ないことを把握しない
-

◆「適性・能力に関係のない事項」を応募用紙に記載させたり、面接時に尋ねたりすれば、結果的に就職差別につながる恐れがあります。

◆質問者としては採用基準としないつもりの事項であっても、応募者は、尋ねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受け、面接において実力を発揮できなかつたりする場合があります、結果的にその人を排除することになりかねません。

必要な適性・能力は、職種の職務内容によって異なります。

職務内容に応じて、本当に選考時点で把握する必要がある情報なのか、よく考える必要があります。



しかし、明らかに「適性・能力に関係ない事項」があり、職種や企業規模などに関係なく共通して、選考時に**就職差別につながるおそれがある事項**として少なくとも14の事項が考えられます。

採用選考時に配慮すべき事項

— 就職差別につながるおそれのある 14 事項 —

本人に責任のない事項	1. 本籍・出生地 2. 家族 3. 住宅状況 4. 生活環境・家庭環境
本来自由であるべき事項 (思想・信条にかかわること)	5. 宗教 6. 支持政党 7. 人生観・生活信条 8. 尊敬する人物 9. 思想 10. 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 11. 購読新聞・雑誌・愛読書
採用選考の方法	12. 身元調査の実施 13. 本人の適性・能力に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）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

少なくとも上記事項については**面接時に尋ねたり、応募用紙への記載させたり、作文のテーマにしたりすることのないようにしてください。**

《本人に責任のない事項》

生活・家庭
環境

本籍
出生地

家族

住宅状況

採用選考時に配慮すべき事項

不適切なおそれのある事例①

本人に責任のない事項（不適正質問の例）

!

1. 「ご家族の職業は何ですか？」 「あなたが弊社に就職することについてお父さんはなんと言っていますか？」 「兄弟は何人ですか」
2. 「出身は何県（何市）ですか？」 「生まれてからずっと現住所に住んでいるのですか？」
3. 国籍はどこですか？

【解説】

1. 話しやすい話題として「家族」に関する事を聞くケースが見受けられますが、家族のことで採否が決まるのではないかという不安を抱かせたり、応募者それぞれの家庭事情に立ち入ってしまうことにも繋がります。
2. 出身やどこで育ったかということは、本人の適性・能力とは関係ありません。
また、戸籍謄（抄）本や本籍が記載された住民票の提出を求めることは、出生地等を理由にした差別に繋がるおそれがあります。
3. 採用選考段階で「在留カード」を提示させることは国籍などの関係ない事項の把握につながり、採否決定に偏見が入り込んだりするおそれがあります。
就労資格の確認は口頭などでおこなうようにし、内定後に「在留カード」の提示を求める配慮が必要です。

《本来自由であるべき事項》

宗教

人生観

思想
・信条

愛読書

支持政党

尊敬する
人物

労働組合
学生運動

採用選考時に配慮すべき事項

不適切なおそれのある事例②

本来自由であるべき事項（不適正質問の例）

!

1. 「どのようなジャンルの本を読むのですか？」
2. 「尊敬する人物は誰ですか？」
3. 「選挙に行きましたか？」

【解説】

1. 愛読書についての質問は、思想・信条を把握してしまうおそれがある質問です。
応募職種に関連する専門書等に対する意見を求める場合は、質問意図が分かるように的確な質問を行うようにしてください。
2. 尊敬する人物や、歴史上の人物、目標とする人物に関する質問も、本来自由であるべき事項であり、それを採用選考の場に持ち込むことは、応募者の基本的人権を侵すことになります。
3. 選挙権が18歳以上に引き下げられたことから、高校生に対する採用面接で質問される可能性があります。高校生に限らず、選挙での投票行動等の政治的な活動に関する質問は、「思想・信条に関わることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

《採用選考の方法》

「身元調査など」の
実施

「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

「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

採用選考時に配慮すべき事項

不適切なおそれのある事例③

採用選考の方法の例（不適切事例）

！

1. 職種に関係なく健康診断書を一律に提出させる

【解説】

1. 労働安全衛生規則 4 3 条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する事例が見受けられますが、この「雇入時の健康診断」は、入職後の健康管理に役立てるものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではありません。

一方で、業種や職種によっては、採用選考時に募集業種・職種に対する適性があるかどうかを判断するため、健康状態を確認することに合理性がある場合も考えられます。

○ 配送業務で、失神等安全運転に支障をきたすような発作等を確認する場合

※作業方法や疾患の程度によっては業務遂行が可能であるため、単に病名や疾患の有無のみで判断しないようにしましょう

採用選考時の血液検査等の健康診断、色覚検査等は、適性と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、就職差別につながるおそれがありますので、その必要性を慎重に検討し、真に必要な場合であっても、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上で実施することが求められます。

採用選考時に配慮すべき事項

不適切なおそれのある事例④

採用選考の方法の例（不適切事例）

！

2. 既往歴等について質問する

「何か病気（既往症や持病）はありますか」

「大きな病気（けが）をしたことがありますか」

3. 現住所の略図等を提出させる

【解説】

2. 既往歴（過去の病歴）等について質問することは、

○過去の病歴が、現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかず、

○企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、不採用とされてしまうのではないかという不安を生じさせること

等から就職差別につながるおそれがあります。

3. 現住所の略図等を提出させることは、本人に責任のない事項（「住宅状況」「生活環境・家庭環境」）の把握や、身元調査につながる可能性があります。

求職者等の個人情報の取扱い

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、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）

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
- 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
- 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

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です！

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。

様々な方法・媒体により、労働者を募集すると思いますが、
求人の方法（自社HP、求人サイト、新聞広告、ハローワーク等）を問わず、法及び指針を遵守しなければなりません。

過去にはこんな事例も・・・

身元調査事件（H10年）

ある調査会社が顧客企業からの依頼を受け、就職希望者の身元調査をおこなっていたことが判明。
同和地区出身・家族・家柄・学歴・性格・宗教・支持政党など多岐にわたって調査。
その後、調査会社はもちろん、調査を依頼した顧客企業達に対しても行政による指導等が行われた。

採用選考の具体的な方法

— 採用基準・選考方法—

【採用基準】

募集を行うにあたって、あらかじめ、**適性・能力に基づいた「採用基準」**を明確にしてください。

面接にあたり 「質問項目」 「評価項目」 「評価基準」 を必ず策定してください。

採用選考の具体的な方法

— 採用基準・選考方法—

【選考方法】

適性・能力を客観的に評価する「選考方法」をとってください。

○採用基準に適合した選考方法

面接、学力試験、作文・・・

○適性・能力に関係のない事項を把握しないこと

✕身元調査の実施

✕戸籍謄（抄）本や現住所の略図等の提出

✕合理的・客観的に必要のない採用選考時の健康診断の実施や健康診断書の提出

○応募者を客観的に評価する公平な選考方法

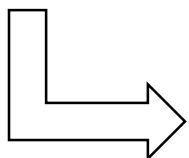
面接では、司会者を決め、複数の担当で評価

企業における公正採用選考への取組み

— 企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められます —

企業は社会なくして存在できない = 社会的責任のある活動が求められます。

近年は特に「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組みが重視されています。



公正な採用選考の観点だけでなく、

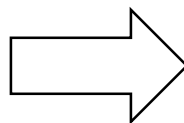
CSR（企業の社会的責任）の観点からも採用活動に注意しましょう！

企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダー（消費者、取引関係先、投資家等、及び社会全体）からの信頼を得るための企業のあり方を指します。

公正採用選考人権啓発推進員制度(事業所内公正採用選考・人権啓発担当者)

厚生労働省では、

- ・就職差別につながることを発生させないため
- ・トラブル無く採用選考が実施されるため
- ・公正な採用選考を実現するため

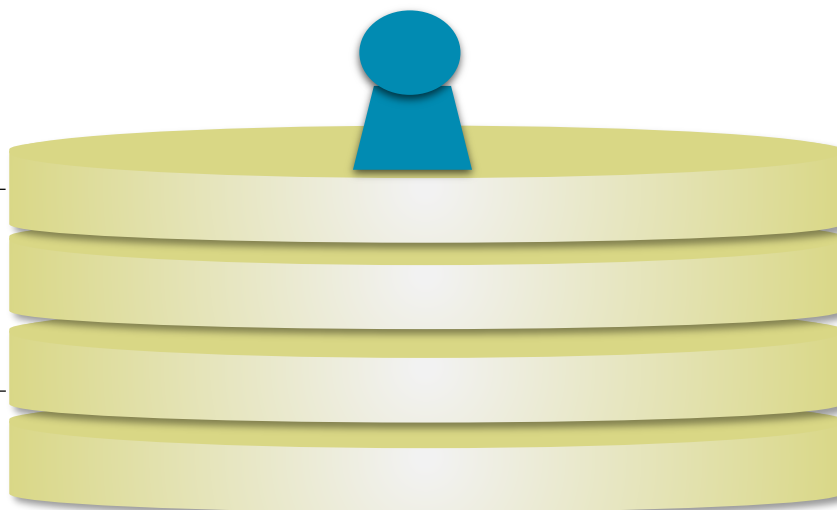


「公正採用選考人権啓発推進員」
の選任をお願いしています！

事業所内での旗振り役

企業トップ・役員
面接担当者へ周知

採用選考
システムの制定



ハローワークとの連携窓口

研修会へ参加

公正採用選考人権啓発推進員制度(事業所内公正採用選考・人権啓発担当者)

選任基準

① 常時使用する従業員80名以上の事業所

(滋賀県の取組みである「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者」においては、**常時使用する従業員の数が20人以上**)

!

職業紹介事業者及び派遣元事業主は、従業員規模にかかわらず選任・届出してください。

※滋賀県HP（事業所内公正採用選考・人権啓発担当者）



② 人事担当責任者等の採用選考に関する事項について相当の権限を有する方

!

推進員のみが、理解を深めていても企業としての効果は十分ではありません！

「公正な採用選考」の実現には、社長・役員などをはじめとした採用選考担当者全員に「公正な採用選考」の考え方を的確に伝達してこそ意義があります！

新規に選任する、又は人事異動等で変更となった場合は、ハローワークへ届出をお願いします。

※公正採用選考人権啓発推進員選任（異動）報告書様式



公正採用選考人権啓発推進員研修会のご案内

人権問題全般に対する正しい理解と認識のもと、就職差別のない公正な採用選考に取り組んでいただくため、公正採用選考人権啓発推進員（事業所内公正採用選考・人権啓発担当者）をはじめ、採用選考に関わる皆様を対象とした研修会を開催します。

開催日時（各回とも同内容で開催）			定員（先着順）
第 1 回	9 月 11 日（月）	14：00 ～15：00（予定）	300 名
第 2 回	9 月 12 日（火）		300 名
第 3 回	9 月 13 日（水）		300 名
第 4 回	9 月 14 日（木）		300 名

研修会内容

(1) 「公正な採用選考について」（滋賀労働局職業安定部職業対策課）

採用選考の基本的な考え方、求職者等の個人情報の取扱い、採用選考の具体的方法等について解説します。

(2) 「新規高等学校卒業予定者の採用選考に係る留意点」（滋賀労働局職業安定部職業安定課）

9 月 1 6 日から始まる新規高等学校卒業予定者に係る採用選考に係る留意点について説明します。

- ◆ 職務遂行に必要な「適性」・「能力」に基づいた選考方法となっているか再度チェックをお願いします！
- ◆ 本日の研修内容を自社内で共有をお願いします！

ご清聴有り難うございました。

ご不明点等ありましたら、最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

(資料集)

厚生労働省作成

「公正な採用選考をめざして」

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



厚生労働省作成

公正採用選考解説動画

「公正な採用選考を目指して」

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/video.html>



滋賀県HP

「事業所内公正採用選考・人権啓発について」

<https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/shigotosangyou/shigoto/300652.html>



滋賀労働局HP

「公正な採用選考をお願いします」

https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/kouseinasaiyousenkou_00142.html

