

Ⅱ 公正な採用選考の実施について



(公正採用選考特設サイト <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp>)

厚生労働省ホーム>政策について>分野別の政策一覧>雇用・労働>雇用>事業主の方へ>採用選考時のルール 公正な採用選考

労働局・ハローワークでは、雇用主の皆様へ、差別のない公正な採用選考を実施していただくため、計画的・継続的な啓発活動を行っています。

しかしながら、面接での質問事項や応募書類（社用紙）の記載事項等において就職差別につながるおそれのある事象は依然として数多く見受けられます。

雇用主の皆様におかれましては、就職の機会均等の確保を図る当事者として、人権問題の重要性を十分理解し、基本的人権尊重の立場から自社の採用基準と採用選考方法を再確認し、公正な採用選考の実施に向けた一層の取組みをお願いします。

1 公正な採用選考の考え方

- 応募者の基本的人権を尊重する。
- 応募者の適性・能力に基づいた基準による採用選考を行う。
- 適性・能力に関係のない事項は把握しない。
- 応募者に広く門戸を開く。

採用基準・選考方法のチェックポイント

(1) 適性・能力に基づいた採用基準が明確化されていますか。

同和関係者、障害者、外国人、LGBT等の性的マイノリティの方、コロナワクチン未接種の方など特定の人を排除することなく、募集する職務を遂行するために採用時点で必要とされる適性と能力に基づいた採用基準をあらかじめ明確化しておくことが必要です。

(2) 適性・能力を客観的に評価する選考方法となっていますか。

選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接等がありますが、あらかじめ明確化された採用基準に基づき、適性と能力を客観的に評価する公平な選考方法であることが必要です。

(3) 公正な採用選考を実行する社内体制が確立されていますか。

就職差別につながるような不適切な対応をなくするためには、採用選考の担当者全員が「公正な採用選考」の考え方を理解し実行する社内体制（「公正採用選考システム」）の整備が必要です。

(4) 応募用紙は適正ですか。

応募用紙については、適性・能力に基づいた基準による採用選考を行うためのものとして、次のように定められていたり推奨されています。

- 新規中学校卒業予定者 「職業相談票（乙）」を使用します。
- 新規高等学校卒業予定者 「全国高等学校統一用紙」を使用します。
- 新規大学等卒業予定者

統一的な応募様式は定められていませんが、厚生労働省が示す、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」を参考にした応募社用紙（履歴書、自己紹介書）または「厚生労働省履歴書様式例」の使用をお願いします。

独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項を含めないよう留意してください。

- 一般求職者

「厚生労働省履歴書様式例」の使用をお願いします。

独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項を含めないよう留意してください。

(5) 画一的な健康診断を実施していませんか。

労働安全衛生規則第43条にある「雇入時の健康診断」の規定は、労働者を雇い入れた時の適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであり、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、応募者の採否を決定するものでもありません。

採用選考時の健康診断は、その必要性を慎重に検討し、応募者の適性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き実施しないようお願いいたします。

2 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がある14事項～

次の①～⑩の事項を、応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる、面接時において尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することや、⑫～⑭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。

本人に責任のない事項の把握

- ① 「本籍・出生地」に関する事
- ② 「家族」に関する事(職業・続柄・健康・病歴・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(思想・信条にかかわること)の把握

- 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)」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

採用選考の方法

- ⑫ 「身元調査など」の実施
- ⑬ 「全国高等学校統一用紙・厚生労働省履歴書様式例」に基づかない、「本人の適性・能力に関係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」の実施
(注1)「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。
(注2)「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。
(注3)⑭は、採用選考時において、その職務を遂行するにあたって合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。
(注4)上記14事項は各職務に共通する事項ですが、これらに限らず、差別につながるおそれのある事項は排さなければなりません。

●就職差別につながるおそれのある質問例等

	就職差別につながるおそれのある質問例	就職差別につながるおそれのある理由
本人に責任のない事項の把握	<p>【本籍・出生地に関すること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆本籍地は現住所と同じですか。 ◆ご両親の出身地はどこですか。 ◆生まれてからずっと現在の居所に住んでいるのですか。 <p>【家族に関すること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆家族構成を教えてください。 ◆兄弟、姉妹はいますか。何人兄弟の何番目ですか。 ◆父親の職業と役職を教えてください。 ◆家族の中に、〇〇の職業（応募職種等）に就いている人はいますか。 ◆両親は離婚しているのですか。 ◆家族の中に大きな病気をした人はいませんか。 <p>【住宅状況、生活環境、家庭環境に関すること】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆現在の住まいは賃貸住宅ですか。 ◆現在住んでいる家の㎡数を教えてください。 ◆自宅は〇〇ショッピングセンターの近くですか。 	<p>★本籍・出生地の把握は同和関係者や在日韓国・朝鮮人であることなどを理由とした差別や偏見を招くおそれがあり、その把握によって多くの人々を不安にさせていることを深く認識する必要があります。</p> <p>★両親のいる家庭であるか、家族がどんな仕事や役職についているか、兄弟（姉妹）がいるのかなどは本人の適性・能力に関係のないことです。その把握により偏見や予断を招くこともあり、結果として採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあります。</p> <p>★住宅状況・生活環境・家庭環境なども本人の適性・能力に関係のないことです。これらを把握することは、本人や家族の生活水準を推しはかり、それに基づいた人物評価に結びつくおそれがあります。</p> <p>★今までの習慣であったり、応募者をリラックスさせるために何気なく聞いたことでも、就職差別につながるおそれがあることに十分ご注意ください。</p>
本来自由であるべき事項の把握	<ul style="list-style-type: none"> ◆信条としている言葉はありますか。 ◆尊敬する人はいますか。 ◆〇〇政党の政策や方針についてどう思いますか。 ◆どこの新聞を読んでいますか。 ◆労働組合に加入しますか。 ◆最近気になることや関心のあるニュースはなんですか。 	<p>★日本国憲法では、第19条に「思想の自由」、第20条に「信教の自由」が規定されています。思想信条等にかかわることを採用基準とすることは、憲法の規定の精神に反することになり、採用選考時にこれらを把握しようとすることは就職差別につながるおそれのあるものとなります。</p> <p>★最近気になることや関心のあるニュースは、応募者の捉え方によってはプライベートな事や個人の考え方（思想）、悩み事や心配事など、仕事に無関係な事項を把握してしまう可能性があり、また、特に社会経験の乏しい新規学卒者の選考では適切な質問ではないと考えられています。直接的な質問は当然、サブクエスチョンなどにおいても、思想・信条に結びつかないよう注意が必要です。</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> ◆交際相手はいますか。結婚の予定はありますか。 ◆結婚・出産後も働き続けますか。 ◆血液型を教えてください。 ◆持病やアレルギーはありますか。 ◆障害者の方には〇〇の資格を取得していただくこととなりますがよろしいですか。 ◆なぜ部活動をしなかったのですか。 ◆休日は何をしていますか。 ◆なぜ進学しないのですか。 	<p>★男女雇用機会均等法や障害者雇用の促進等に関する法律等、法令の趣旨に反することはもとより、本人の適性・能力に関係のない事項を把握しようとすることは、就職差別につながるおそれがあります。</p> <p>★休日の活動や部活動をしなかったことに家庭環境が影響している場合等、応募者が尋ねられたくないことであったならば、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、結果的にその人を排除してしまうことにもなりかねませんので、十分な配慮が必要です。</p> <p>★統一応募用紙における「校内外の諸活動」欄には、インターンシップ活動やボランティア活動等の記載も出来るため、<u>家庭環境に話題が及ばない範囲</u>に留意したうえでの質問であれば差し支えありません。</p>

3 採用決定(内定)後の個人情報の把握

「公正な採用選考」の考え方は採用選考時だけではありません。基本的人権を尊重し差別のない職場を作るため、個人情報については、採用決定(内定)後においても、雇用管理上の合理的な必要性が認められる範囲を超えて、把握収集・保管等を行わないようにしてください。

なお、職業安定法に基づく指針(平成11年労働省告示第141号)では、原則として収集してはならない個人情報を規定しています。

単に従来からの慣例等により、個人情報に係る各種書類を画一的に提出させていないか、人事関係の提出書類に「本籍地」、「家族の職業」、「スリーサイズ」等を把握する項目がないか等の点検をお願いします。

4 公正採用選考人権啓発推進員制度

ハローワークでは、雇用主に同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考システムを確立していただくため、一定の要件に該当する事業所に「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いし、推進員に対する計画的・継続的な啓発・研修等を行っています。

すでに多くの事業所で推進員が選任され、就職差別問題や人権問題の解決のための主体的な取り組みが進められていますが、推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などには、ハローワークへの届出をお願いします。

(1) 推進員選任対象事業所

- ① 常時使用する従業員の数が30人以上の事業所
- ② 職業紹介事業、労働者派遣事業を行う事業所
- ③ ①②のほか、事業所を管轄するハローワークの所長が、推進員を選任することが適当であると認める事業所

(2) 推進員の選任基準

推進員は、公正な採用選考システムの確立を図るうえで、中心的な役割を果たしていただくことを期待するものであるため、人事担当責任者など、採用選考に関する事項又は職業紹介事業に関する事項について相当の権限を有する方の中から1事業所につき1名の選任をお願いします。

ただし、事業所の規模等から必要な場合は、複数名の選任をお願いすることもあります。

(3) 推進員の役割

推進員は、すべての人々の就職の機会均等を確保する観点に立って、各種研修会等に積極的に参加するなど自己啓発に努め、次の事項について中心的な役割を果たしていただきます。

- ① 公正な採用選考システムの確立を図ること
- ② 職業安定行政機関との連携に関すること
- ③ その他、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること

● 「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告書」

労働局ホームページから様式をダウンロードして、事業所を管轄するハローワークに届出をお願いします。※Eメールによる届出可。

< 様式 >

愛知労働局ホーム>各種法令・制度・手続き>職業対策関係>職業対策課様式

https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/

shokugyou_taisaku/_79412.html

