

3 公正な採用選考の推進について

採用選考時には、応募者の人権に配慮し、不適正な応募書類を使用したり、応募者の適性・能力に関係のない事柄を質問したりしないよう十分配慮し、応募者の適性・能力を基準とした公正な採用を行って下さい。

公正採用選考特設サイト



(<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp>)

1. 適正な応募書類の使用

- ▶ 新規中学校卒業予定者……………「職業相談表（乙）」の使用の徹底
- ▶ 新規高等学校卒業予定者……………「全国高等学校統一用紙」の使用の徹底
- ▶ 新規大学等卒業予定者……………「新規大学等卒業予定者用標準の事項の参考例」又は「厚生労働省履歴書様式例」に基づく履歴書の使用を推奨
- ▶ 一般求職者……………「厚生労働省履歴書様式例」

～「エントリーシート」等における注意事項～

雇用主が独自に定める応募書類（社用紙）や「エントリーシート」等に、差別に繋がる恐れのある事項が多く含まれている場合があります。応募・採用選考時の関係書類において、こうした質問項目を設けることのないようお願いします。

【不適切な質問項目】

① 本籍・出生地に関すること

本籍・出生地を把握することは、出自を理由とした差別や偏見を招くおそれがあり、多くの人々を不安にさせる行為であることを認識する必要があります。

また、外国人の場合、採用選考段階において「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係のない事項を把握することにより、偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。

② 自宅付近の地図について

住宅状況・生活環境の把握や身元調査などの差別につながるおそれがある行為にあたります。通勤経路の把握などに用いる場合は入社後に行えば足りることで、採用選考時に把握する合理性はありません。

③ 家族に関すること

家族の職業・病歴（遺伝性疾患の家系であるか等）・学歴・収入・資産などは応募者の適性・能力を判断する上で必要の無い事項です。

また、場合によっては家族の離死別・失業など、さまざまな事情に立ち入ることにもなり、応募者本人を動揺させてしまうことで、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

④ 宗教、支持政党、生活信条、愛読書に関すること

信教の自由、思想の自由など、憲法で保障された個人の自由権に属する事項を採用選考に持ち込むことは不適切なことです。

2. 面接時等の注意事項

(1) 本人に責任がない事項の質問等を実施しないこと

本籍、出身地等に関することや家族に関すること等、本人に責任がない事項について質問等を行うことは、就職差別につながるおそれがあるため実施してはいけません。

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

(2) 本来自由であるべき事項の質問等を実施しないこと

宗教に関することや思想に関すること等本来自由であるべき事項について質問等を行うことは、就職差別につながるおそれがあるため実施してはいけません。

- 宗教に関すること
- 支持政党に関すること
- 人生観・生活信条に関すること
- 尊敬する人物に関すること
- 思想に関すること
- 労働組合・学生運動など社会活動に関すること
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

(3) 男女雇用機会均等法に違反する質問等を実施しないこと

男性又は女性を排除あるいは敬遠しているかのような質問、男性又は女性に対する差別発言、セクハラ発言等は、男女雇用機会均等法に違反するため実施してはいけません。

(4) その他の事項

- 身元調査を実施しないこと
- 合理性かつ客観性のない採用選考時の健康診断（血液検査、色覚検査等）を実施しないこと

※ 労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていますが、この健康診断は、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、あって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。

採用選考時に健康診断を実施する場合には、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討して下さい。