

【事業主の皆様へ】

公正採用選考
特設サイト



公正な採用選考をめざして

はじめに

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。わが国の憲法において「職業選択の自由」を基本的人権の一つとしてすべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。労働者の採用選考に当たっては、何よりも『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が重要です。

「職業選択の自由」は、国民がどんな職業でも自由に選べるということですが、不合理な理由で就職の機会が制限されている状況だと、その精神を実現することはできません。つまり「職業選択の自由」の精神を実現するためには、不合理な理由で就職の機会が制限されないということ、すなわち「就職の機会均等」が成立しなければなりません。それを実現するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開いた上で、差別のない合理的な基準による採用選考を行っていただくことが不可欠になってきます。

差別のない合理的な基準による採用選考とは、人種・信条・性別・社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力に基づいた基準による採用選考を行うことにほかなりません。

以上のことから、雇用主は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力に基づいた基準による『公正な採用選考』を行うことが求められているということがいえます。

本人の適性と能力に基づいた基準による『公正な採用選考』を行うためには、本籍地や家族の職業などの本人に責任のない事項や、宗教や支持政党などの本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)など、本人が職務を遂行できるかどうかに関係のない事項を採用基準としないのは当然のことですが、それらの事項を応募用紙や面接などによって把握すること自体が、就職差別につながるおそれがあるということを十分認識する必要があります。

それらの事項は、採用基準としないつもりであっても、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなりますし、また、それらの事項をたずねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で実力を発揮できなかつたりする場合があります。結果としてその人を排除することにもなりかねないからです。

厚生労働省は、これまでも、就職と教育の機会均等を完全に保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が実施されるようにするための諸施策を積極的に実施し、雇用主の皆様方に御理解と御努力をお願いして参りましたが、今般、雇用主の皆様は公正な採用選考の基本的な考え方を再確認いただき、さらなる取り組みを行う際に活用できる資料として、本冊子を作成しました。

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、人権問題全般に対する正しい理解と認識を深めていただきながら、これらの啓発資料を有効に御活用いただくことにより、公正な採用選考の実施に向けたさらなる取り組みをお願い申し上げます。

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

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。

【 応募者の基本的人権の尊重 】

- ◆ 日本国憲法(第22条)は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。
- ◆ 一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。
- ◆ しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。
- ◆ 採用選考を行うに当たっては、何よりも『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が重要です。

【 適性・能力に基づいた採用選考 】

- ◆ 「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、これを実現するためには、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・能力に基づいた基準による『公正な採用選考』を行うことが求められます。
- ◆ また、日本国憲法(第14条)は、基本的人権の一つとして全ての人に「法の下での平等」を保障していますが、採用選考においても、この理念にのっとり、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項による差別があってはならず、適性・能力に基づいた基準により行われることが求められます。



日本国憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であって、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。

公正な採用選考の基本

【公正な採用選考】を行う基本は、

- ① 応募者に広く門戸を開くこと
 - ② 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること
- にあります。

【 応募者に広く門戸を開く 】

- ◆ 『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
- ◆ ごく限られた人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ので、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切です。

【 適性・能力に基づいた採用基準とする 】

- ◆ 『公正な採用選考』を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。
- ◆ 例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと・適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

【 適性・能力に関係のない事項の把握 】

- ◆ 適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時にたずねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。
- ◆ 応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもり的事项であっても、たずねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。



また、それらの事項をたずねられたくない応募者にとってみれば、たずねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があります、結果としてその人を排除することになりかねません。

- ◆ なお、求職者の個人情報を保護する観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。
(→P41 VI「求職者等の個人情報の取扱い」参照)

問題事例
4

居住地・通勤時間による応募者の限定

考え方

A事業所では、「〇〇市内居住者に限る」という形で、**居住地によって応募者を限定**する求人を行っていました。

事業主の説明によれば、求人条件の内容が地域の相場よりも高く応募者が殺到することが予想されたため、応募条件上、居住地域で限定をかけたということでした。

しかしながら、居住地域で限定をかけるということは、当該地域以外の地域に居住している人を排除し、その応募機会を制限しているということであり、例えば自治体が地元住民の雇用を条件とした補助金等を付けて企業誘致をし、その企業が当該補助金等受給期間中に募集を行った場合など、その合理性が認められる特殊な例外もあるかと思われませんが（その場合であっても、地元住民が優先されるとしても地元以外の者を排除しないようにすることが求められると考えられます）、そのような合理的な理由のない限り、居住地域による差別のおそれがあります。

また、B事業所では、「通勤時間〇分以内の者に限る」という形で、**通勤時間によって応募者を限定**する求人を行っていました。

事業主は、従業員に支給できる通勤手当に限度があることや従業員の通勤の負担を考えてのことだという理由をあげていました。

しかしながら、通勤手当の上限額を超えた通勤費用を自己負担して通勤するかどうかや、通勤にどれだけ時間をかけるかは、労働者自身が判断すべきことであり、それらを応募者限定の理由にすることは不合理であると考えられます。

通勤時間で限定をかけるということは、例えば、緊急時に職場に迅速に出社しなければならないなどの職務上の必要性から合理性が認められる特殊な例外もあるかと思われませんが（その場合であってもその限定がどこまで厳密な必要性であるのか、弾力的に取り扱えないかなどについてはよく検討する必要があります）、そのような合理的な理由のない限り、当該通勤時間を超える地域に居住している人を排除し、その応募機会を制限していることになり、居住地域による差別のおそれがあります。

いずれにしても、応募の門戸は広く開くべきであり、応募条件上で限定を設ける場合であっても、あくまでも適性と能力に関する合理的な基準によって限定をかけることが求められます。

問題事例
5

国籍による応募者の限定

考え方

この企業では、〇〇語の講師を募集する際に、募集条件をある国籍に限定し、就労資格の確認のため応募時に在留カードの写しを提出させていました。

〇〇語の講師は単に国籍で判断するのではなく、語学講師としての本人の適性と能力で判断されるべきです。募集条件として国籍を把握することは、採否決定に偏見が入り込むなど就職差別につながるおそれがあります。

また、**不法就労を排除する目的から在留資格等の確認は必要ですが、採用選考時に国籍が記載された在留カード等を見せると採否決定に影響する可能性があるため、採用選考時は口頭または書面にて確認し、採用内定後に「在留カード」等の提示を求めるといった配慮が求められます。**

（「〇〇語を母国語とする者」という求人条件も考え方は同じです。）

関係法令等

障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

平成28年4月より、障害者雇用促進法の改正を受け、全ての事業主において、募集・採用など雇用に関するあらゆる局面での障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が義務となりました。

【障害者差別の禁止】

全ての事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならず、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別取扱いをしてはなりません。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）です。

募集・採用時の差別の例としては、次のものが考えられます。

- ・単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと
- ・単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること
- ・採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく障害者でない者から順番に採用すること

障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であることの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることも重要です。

【合理的配慮の提供】

全ての事業主は、「募集及び採用時において、障害者と障害者でない者との均等な機会を確保するための措置」「採用後においては、障害者と障害者でない者の均等な待遇の確保又は障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置」、いわゆる「合理的配慮」を提供しなければなりません。

募集・採用時の合理的配慮の例としては、次のものが考えられます。（※）

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

このように、合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

※合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を合理的配慮指針別表に記載しております。

多数の事例が掲載されている合理的配慮事例集を含む、障害者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、以下のURL（厚労省HP）に掲載されていますのでご参照下さい。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

改正障害者雇用促進法

検索

性別・年齢による募集・採用の機会均等

【募集・採用における性別による差別の禁止】

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が指針（平成18年厚生労働省告示第614号）で定められております。

- ①募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること
- ②募集・採用の条件を男女で異なるものとする
- ③採用選考において能力や資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
- ④募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること
- ⑤募集・採用に関する情報提供について男女で異なる取扱いをすること

コラム 企業における人権問題への取組み

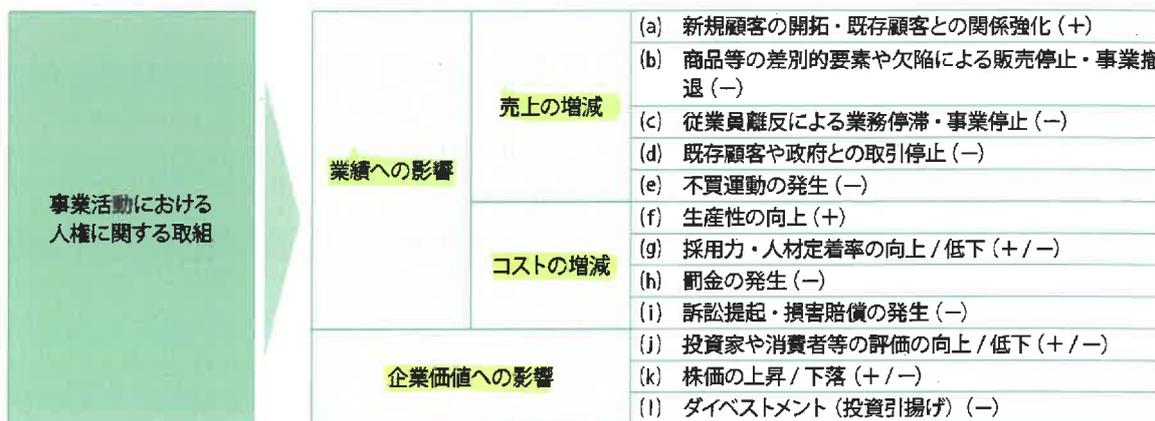
近年、ビジネスと人権に関する社会的な関心の高まりを背景に、人権に関する取組みが企業活動に与える影響は拡大しています。

2011年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択され、2020年に日本政府は「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」を策定しました。

各企業は、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により、事業活動に以下のような影響があると考えられます。



(資料出典：法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（令和6（2024）年3月）

【企業が尊重すべき人権の分野】

◆人権に関する主要な国際ルールやガイドラインなどを踏まえると、企業が配慮すべき主要な人権及び企業活動に関連する人権に関するリスクは以下のとおりとされています。

◆その一つに「⑰差別的対応・表現（差別）」が挙げられており、基本的人権を尊重した取組みが求められます。

1 賃金の不足・未払、生活資金	18 テクノロジー・AIに関する人権問題	<p>⑰差別</p> <p>人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に、従属的又は不利な立場に置くこと</p> <p>(参照) 国際人権規約/ILOウェブサイト「差別と平等 Q&A」¹⁵⁾</p> <p>・主な差別の種類</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ ▶ 障害、疾病 ▶ 部落差別 (同和問題) ▶ 国籍 / 出自 ▶ 宗教、政治的意見 ▶ 雇用形態 (正規・非正規) <p>・主な差別の発生シチュエーション</p> <table border="1"> <tr> <td>採用・配置・賃金・昇進・降格</td> <td>性別や国籍等に基づく人事対応等</td> </tr> <tr> <td>社内規定・制度や福利厚生</td> <td>特定の性的指向の場合に適用されない福利厚生等</td> </tr> <tr> <td>コミュニケーション</td> <td>障害があることを理由とする差別的発言等</td> </tr> <tr> <td>サービス・製品</td> <td>特定の人種をステレオタイプのイメージさせる商品デザイン等</td> </tr> <tr> <td>広告</td> <td>ステレオタイプのCMやポスター表現等</td> </tr> <tr> <td>施設・設備</td> <td>オフィス・店舗等のバリアフリー対応の著しい遅れ等</td> </tr> </table>	採用・配置・賃金・昇進・降格	性別や国籍等に基づく人事対応等	社内規定・制度や福利厚生	特定の性的指向の場合に適用されない福利厚生等	コミュニケーション	障害があることを理由とする差別的発言等	サービス・製品	特定の人種をステレオタイプのイメージさせる商品デザイン等	広告	ステレオタイプのCMやポスター表現等	施設・設備	オフィス・店舗等のバリアフリー対応の著しい遅れ等
採用・配置・賃金・昇進・降格	性別や国籍等に基づく人事対応等													
社内規定・制度や福利厚生	特定の性的指向の場合に適用されない福利厚生等													
コミュニケーション	障害があることを理由とする差別的発言等													
サービス・製品	特定の人種をステレオタイプのイメージさせる商品デザイン等													
広告	ステレオタイプのCMやポスター表現等													
施設・設備	オフィス・店舗等のバリアフリー対応の著しい遅れ等													
2 過剰・不当な労働時間	19 プライバシーの権利													
3 安全で健康的な作業環境 (労働安全衛生)	20 消費者の安全と知る権利													
4 社会保障を受ける権利	17 差別													
5 パワーハラスメント (パワーハラ)	21 ジェンダー (性的マイノリティを含む) に関する人権問題													
6 セクシュアルハラスメント (セクハラ)	22 表現の自由													
7 マタニティハラスメント (マタハラ) / パタニティハラスメント (パタハラ)	23 先住民・地域住民の権利													
8 介護休業等ハラスメント (ケアハラ)	24 環境・気候変動に関する人権問題													
9 強制労働	25 知的財産権													
10 居住移動の自由	26 賄賂・腐敗													
11 結社の自由・団体交渉権	27 サプライチェーン上の人権問題													
12 外国人労働者の権利	28 紛争の影響を受ける地域における人権問題													
13 児童労働・子どもの権利	29 救済へアクセスする権利													

(資料出典：法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書（令和6（2024）年3月）