

公正な採用選考のために

厚生労働省では、応募者の基本的人権を尊重した「公正な採用選考」の実施について、事業主の皆様方のご協力をお願いしています。公正な採用選考の考え方をご理解頂き差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取り組みをお願いいたします

1. 公正な採用選考とは？

(1) 公正な採用選考について

ア) 採用選考にあたっては以下の点を基本的考え方とする

- 応募者の**基本的人権を尊重**する
- 応募者の**適正・能力のみを基準**として行う

イ) 公正な採用選考を行う基本は

- 応募者に広く門戸を開くこと
- 本人の持つ適正・能力以外を採用条件にしないこと



(2) 公正な採用選考を行うために

ア) 公正な採用選考を行う

／家族状況や生活環境といった、応募者の適正・能力とは関係のない事柄で採否を決定しない

※採用基準にしないつもりでも、把握することで採否決定に影響を与え就職差別につながるおそれがある。また、応募者が聞かれたくないと思っている内容の可能性もあるため、質問事項に入れないよう注意が必要

イ) 個人情報保護

／社会的差別の原因となる恐れのある個人情報などの収集は、原則として認められない ⇒職業安定法第5の4、指針（平成11年労働省告示第141号）

ウ) 応募用紙

／新規中卒者は「職業相談票(乙)」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」、新規大卒者や一般求職者は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」等を使用する

エ) 面接

／職務遂行のために必要となる適正・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めておき、適正能力に関係のない事項を尋ねないよう留意する

◆職業安定法第5条の4

職業安定法（第5条の4）では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲で、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4

公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

◆ 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）

求職者等の個人情報の取扱いに関して適切に対処するため指針が定められており、原則として募集の際に収集してはならない個人情報等が規定されています。

◆以下の個人情報の収集は原則認められません。

- ◇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
- ◇思想及び信条
- ◇労働組合への加入状況

⇒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。

第5条の4に関する事項 (求職者等の個人情報の取扱い)

個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（1及び2において単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 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

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類により提出を求めること。

(4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

(3) 採用選考時に配慮すべき事項

以下の①～⑪のような適正と能力に関係のない事項を応募用紙に記載させたり面接で尋ねて把握すること、または採用選考の方法として⑫～⑭を実施することは就職差別につながる恐れがあります



■本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関すること
- 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)
- ③「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)
- ④「生活環境・家庭環境など」に関すること

■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」に関すること
- ⑥「支持政党」に関すること
- ⑦「人生観・生活信条など」に関すること
- ⑧「尊敬する人物」に関すること
- ⑨「思想」に関すること
- ⑩「労働組合・学生運動など社会運動」に関すること
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

■採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙やJIS規格の履歴書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」の実施



◆⑤～⑪本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)

思想信条にかかわることを採否の判断基準にすることは、憲法上の「思想の自由(第19条)」「信教の自由(第20条)」などの規定の精神に反することになります。憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です

日本国憲法 第14条

すべての国民は、法の下に平等であつて、人権、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19条

思想および良心の自由は、これを侵してはならない

第20条

信教の自由は、何人に対してもこれを保障する

2. 公正な採用選考チェックポイント

(1) チェックポイント

「公正な採用選考」チェックリスト

貴社の採用選考の状況を、下記のチェックリストで点検してみましょう

	A	B
1. 求人票は採用方針・計画に基づいて正しく記載されている	はい	いいえ
2. 応募用紙等に本籍・家族構成および家族の職業の記入欄を設けている	いいえ	はい
3. 応募者全員に、戸籍謄本(抄本)または住民票を提出させている	いいえ	はい
4. 応募者全員に、健康診断書を提出させている	いいえ	はい
5. 学科試験は、職務遂行に必要な適正・能力を判断する為に実施している	はい	いいえ
6. 作文のテーマは「私の尊敬する人物」、「父(母)」、「私の生い立ち」等とした	いいえ	はい
7. 適性検査は専門知識のある人が実施するようにし、結果を絶対視してはいない	はい	いいえ
8. あらかじめ質問項目や評価基準を決めずに、面接官がその場に合わせて自由に質問をするようにしている	いいえ	はい
9. 職務遂行に必要な適正・能力を評価するために、面接時の質問項目は事前に検討し、面接担当者全員で共有している	はい	いいえ
10. 面接時、応募者をリラックスさせるために、身近な話題として「家族構成」や「家族の職業」「尊敬する人」「愛読書」等を尋ねることがある	いいえ	はい
11. 外面的な印象や態度にとらわれず、客観的に判断する基準を設けている	はい	いいえ
12. 面接を受ける人の基本的人権を、十分に尊重している	はい	いいえ
13. 公正な選考結果であるか、再点検している。また、不採用にする場合は、その理由は明確にしている	はい	いいえ
14. 家庭状況等の身元調査を実施している	いいえ	はい
15. 新卒の採用承諾書に、事業主側の一方的な取消留保条件を付けている	いいえ	はい
16. 入社の際、戸籍謄本か住民票の提出を一律で義務付けている	いいえ	はい
17. 応募書類の取扱い(返却や破棄など)については、予め企業としての対応方法を定め、それを応募者に周知するとともに確実に実行している	はい	いいえ

上記回答でB欄に当てはまるものが1つでもある場合は、貴社の採用システムを見直して頂きますようお願いいたします

■ [採用のためのチェックポイント](#) (厚生労働省のHPにリンク)

3. 新規学卒者の採用に関する指針

新規学校卒業者の就職は、新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものであり、その将来を左右する可能性も高くなります。しかし、新規学校卒業者は、就職や職場に関する経験はもとより知識も乏しく、適切な職業選択と円滑な就職を行うためには、関係者の助言・援助を必要とします。

この指針は、新規学校卒業者の採用に関する秩序を確立し、その円滑な就職を促進することを目的として、新規学校卒業者を採用しようとする事業者に考慮していただく事項を取りまとめたものです。

新規学校卒業者の採用について、この指針に公正採用選考の観点も加えて適正な募集・採用を行っていただくようお願いいたします。

■ [新規学校卒業者の採用に関する指針](#) (厚生労働省のHPにリンク)

1. 適正な募集・採用計画の立案
2. 募集・採用活動
3. 採用内定
4. 採用内定取消し等の防止



■ [大学等卒業予定者の就職・採用活動等について](#) ～「倫理憲章」および「申合せ」～ (厚生労働省のHPにリンク)

■ [青少年雇用機会確保指針](#) (厚生労働省のHPにリンク)

■ [就職相談票\(乙\)](#)、[全国高等学校統一用紙](#) (厚生労働省のHPにリンク)

◆ 内定取消

新規学卒者の採用においては、採用内定によって、企業と内定者の間に「始期付・解約権留保付労働契約」が成立するものと解されています。

その内定の取消は法的には労働契約の解約、すなわち解雇にあたるので客観的道理性と社会的相当性が双方ともなければ、解約権の濫用として無効となります。

労働契約法

第16条(解雇)

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする

第20条(解雇予告手当)

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない(一部抜粋)

4. 公正採用選考人権啓発推進員制度について

(1) 制度の趣旨・目的

職業選択の自由・就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るため、雇用主が人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが重要となる。このため

- 常時雇用する従業員が100人以上の事業所
- 常時雇用する従業員が100人未満であって、就職差別事件またはこれに類する事案を惹起した事業所
- 職業紹介事業を行う事業所
- 労働者派遣事業を行う事業所

においては、「公正採用選考人権啓発推進員」の設置を図り、ハローワークが推進員に対する研修等を行うことにより、公正な採用選考システムの確立のために必要な知識・理解および認識を深めることを目的とする

(2) 推進員の役割

推進員は、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立ち、以下の事項について中心的な役割を担う

ア) 公正な採用選考システムの確立を図ること

採用方針・採用計画をはじめ、選考基準・選考方法、求人（募集）活動、採否決定等について、国民の就職の機会均等を阻害していないかどうか点検し、公的な採用選考システムの確立を図ること

イ) 職業安定行政機関との連絡に関すること

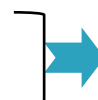
求人活動、面接等採用・選考にあたる全ての人々が、同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識に基づいて業務を遂行しなければならない。推進員はこれら就職の機会均等の確保を図るため、当該事業所における中心的な役割を果たすとともに職業安定行政との連絡窓口としての役割も持つ

ウ) その他当該事業所において必要とする対策の樹立および推進に関すること

事業所の自主的な取組を要請するもので、個々の事業所において必要な対策について計画し、推進していく

■[公正採用選考人権啓発推進員選定報告書（新規・変更）](#)（ダウンロードはこちらから）

- 冊子「公正な採用選考をめざして」（厚生労働省作成）
- 冊子「採用点検自主点検」（厚生労働省作成）



最寄りのハローワークに
お問い合わせください