

新規大学等卒業予定者を募集される事業主の皆さまへ

◆応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考をお願いします。

本人の適性・能力や本人に責任のない、本籍・家族(職業、続柄、学歴、収入、資産等)・宗教・思想等について、面接時に質問していませんか。また、人事管理のためとして社用紙※への記入・提出を求めたりしていませんか。これらのことは、応募者の基本的人権を侵害するものであり、企業の責任が厳しく問われます。

事業主の皆様におかれては、改めて採用選考のあり方や人事管理に使用する社用紙の点検をお願いします。

※最近では、インターネットを活用して応募者の登録を行うケースが増えており、「エントリーシート」の提出を求める事業所も見受けられますが、これらについても、上記と同様に応募者の基本的人権に配慮されているか点検をお願いします。

－ 求人から採用までの12のチェック －

□ 募集にあたって

- 1 採用しようとする仕事に合う人なら、だれでも応募できる条件になっていますか。
(応募・採用の対象を男性のみ・女性のみとしたり、合理的な理由がなく年齢制限を設けていませんか。)
- 2 仕事をする上で関係のない事項—本人の適性・能力以外の事項(家族の職業・家庭状況など)—を採用の条件にしてはいませんか。
- 3 応募書類として定められたもの(統一応募書類・JIS 規格履歴書)以外に戸籍謄(抄)本・住民票の提出を求めていますか。

□ 面接にあたって

- 4 面接によって何を判断するのか、その基準や方法があらかじめ定められていますか。
- 5 面接にあたって、応募者の基本的人権を尊重するように十分配慮していますか。

□ 選考にあたって

- 6 選考は、応募者の仕事をするための適性・能力の見きわめを基礎に、テストや資料・面接での判断など、総合的に決めていますか。
- 7 家庭状況などの身元(家庭)調査を行っていませんか。
- 8 合理的・客観的に必要が認められない採用選考時の健康診断を実施していませんか。

□ 採否の決定にあたって

- 9 応募者の適性・能力を総合的に評価した公正な選考結果であったか再点検していますか。
- 10 不採用とする場合、その理由を明確にしていますか。

□ 採用後について

- 11 採用後は、書面により労働条件を明示していますか。
- 12 入社の際や入社後に、戸籍謄(抄)本・住民票などの提出を画一的に義務づけていませんか。

公正な採用選考のために

「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①～⑪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・作文を課す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・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・学生運動など社会運動」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「全国高等学校統一応募用紙・JIS 規格の履歴書(様式例)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

次面参照

(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、通常、採用選考時において合理的・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。

【⑭採用選考時の健康診断／(注3)健康診断書】

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（「健康診断書の提出」を求める）事例が見受けられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、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ものでもありません。

採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の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。

したがって、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが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いて実施しないようお願いいたします。

なお、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うえで実施することが求められます。

〈ウイルス性肝炎について〉

ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウイルス検査(血液検査)を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

〈色覚異常について〉

色覚検査において異常と判別された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきております。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正(平成13年10月)により、「雇入時の健康診断」の健康項目としての色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながるよう注意してください。

【お問い合わせ先】 高知労働局 職業安定部職業対策課 (088-885-6052)

ハローワーク高知 088-878-5329 ハローワーク香美 0887-53-4171

ハローワーク須崎 0889-42-2566 ハローワーク四万十 0880-34-1155

ハローワーク安芸 0887-34-2111 ハローワークいの 088-893-1225