

第5 公正な採用選考について

新規学校卒業者を対象とする求人は、対象者が学校在学中であること、及び職業選択に要する知識が乏しいことから、求人者個々による自由な活動が規制されています。特に、定められた期日以前に選考を行うことのないよう期日を厳守していただくとともに、採用選考にあたっては、憲法、職業安定法に規定されている人種、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業等の理由により差別されることのないようご注意ください。

また、新規中学校・高等学校卒業者や年少者については、将来限りなく成長する可能性もっており、その資質を積極的に見いだす観点から選考していただきますようお願いいたします。

なお、学校・ハローワークでは、一人ひとりの生徒に対して最も適した進路が見出されるよう継続的・計画的な進路指導と職業相談を実施しております。このような指導や相談の結果、本人にとって最も適当と思われる事業所として応募することになりますので、積極的に採用する観点に立って選考を実施していただくようお願いいたします。

1 採用選考のあり方

- ・採用予定の職務を遂行するのに必要な応募者の適性・能力・意欲等を中心として選考してください。
- ・応募者の基本的人権を尊重し、公平かつ合理的な選考をしてください。
- ・選考基準は、上記のあり方を踏まえ、職務遂行に何ら関係の無い、宗教・資産・本籍・家庭状況・生育場所等については、選考の対象としないよう、職務遂行に必要な身体的要件、知識、技能、運動能力等のほか、本人の意欲を中心としたものを明確に定めてください。

2 面接

応募者の職務遂行のために必要な適性・能力を評価する目的で行い、採用側の立場からの見方のみで質問することなく、基本的人権を尊重して実施してください。

【ポイント】

- ・面接担当者は、適切な者（面接技術、観察力、言葉が明瞭、偏見が無い、感情に左右されない等）が複数で対応する。
- ・質問項目及び評価基準をあらかじめ定め、事前打合せを十分行い、面接に臨んで突発的な質問や、担当者の思いつきによる場当りの質問をしないようにする。
- ・設問内容は、職務との関連性を考える。
- ・適性・能力に関係のない本籍、家族の職業をはじめ家庭、思想等の質問はしない。
- ・話しやすい雰囲気作りを心掛け、精神的負担を与えないよう配慮する。
- ・外見、印象のみで判断せず、本人の潜在的な能力を見出すような質問を心掛ける。

3 筆記試験・作文

単に学科などの優劣をつけるものでなく、職務との相関関係を考え合理的なものを実施してください。また、作文は、応募者の意見や人となりを中心に自由に表現させる方法ですが、応募者の家族、生活環境に関するものは、本人の基本的人権を侵す恐れがありますので、「私の生い立ち」「私の家庭」「父母を語る」等のテーマは与えないようご配慮ください。

4 身元調査

応募者の職務遂行能力と直接関係のないものであり採否の決定前、後にかかわらず一切行わないでください。

5 採否の決定（内定）

採否の決定は、会社・応募者双方に極めて重要な結果をもたらしますので、その結果にあたっては、公正な採用選考であったか、応募者の能力等を総合的に評価したか等、慎重にご検討ください。

6 採否の決定（内定）後の留意事項

① 採否の通知

選考後、その採否結果を速やかに（少なくとも1週間以内）に次の要領で関係者に通知してください。なお、不採用とした場合は、生徒が自己を振り返り、今後の就職活動の参考とするため、不採用通知とともに不採用の理由も併せて、本人、学校へご連絡ください。

相手	採否結果	通知する書式・要領等
本人	採用	電話又は事業所の作成した適宜の文書のいずれかの方法で通知してください。（学校を通じて行ってください。）
	不採用	学校を通じ、不採用理由を具体的に明示した文書により通知してください。
学校長	採用	適宜の文書で通知してください。
	不採用	不採用理由を具体的に明示した文書によるほか、必要に応じて口頭で説明してください。

② 決定（内定）から入社にかかる関係書類など

提出書類	採用決定（内定）後、入社までの間に「入社承諾書」「誓約書」「身元保証書」等の提出を求められる場合に、会社側の一方的な都合による取消し、あるいは留保条件をつけることはご遠慮ください。 なお、入社承諾としての請書は、必要に応じて採用決定（内定）後速やかに入社承諾のみの事項について採用決定（内定）者に手続きを行わせてください。
入社前の諸研修の実施及び会社訪問等	採用決定（内定）者が入社するまでの間の諸研修（実地研修・レポート・感想文など）の実施については、学校と十分ご相談ください。 また、入社前の会社からの呼び出し等についても、採用（内定）後の土・日・休祝日にするなど、学校教育に支障を及ぼさないよう、学校と十分にご相談ください。

入社日等の通知	採用(内定)者に対する入社手続き等の通知は、遅くとも2月中(在校中)までに本人あて通知してください。
就業開始の時期	就業開始の時期(入社日)は、原則として本人の学校卒業後とし、おそくとも卒業年の4月はじめには受入れを完了してください。 ※就業開始とは… 実際に入社して就業を開始し、又は就業前教育として研修する場合を含む実質的な就業を意味します。従って入社日と就業を開始する日の間に相当期間ブランクがある場合の入社日はこれに当たりません。

7 入社後における関係書類

入社後であっても、戸籍謄(抄)本、学年末の成績証明の提出又は提示を求めないでください。

労働基準法や労働安全衛生法にもとづく関係書類の記載や、労働者の権利擁護のための証明に必要な場合は「住民票記載事項証明書」により確認してください。なお、学校長が作成する応募書類の記載事項は、住所、生年月日の証明力がありますので、ご活用ください。

8 採用内定取消し等

新規学校卒業者の採用内定取消しは、初めて社会に出ようとする本人はもとより、その家族に対しても計り知れない失望を与え、また社会全体に不信を抱かせることにもつながる、あってはならない重大な問題です。よって、採用内定取消しに係る事案について、以下のように取り扱うこととなります。

(1) 事前通知制度

採用内定取消し等を未然に防止するため、ハローワークにおいて迅速かつ的確に情報を把握し、その回避、撤回に向けた事業所に対する指導を行うため、以下の制度が定められています。

①公共職業安定所による内定取消し事案の一元的把握

募集の中止若しくは募集人員の削減、採用内定取消し、又は入職時期の繰り下げを行おうとする事業主は、あらかじめ公共職業安定所及び対象となる学校長に通知すること。
※ただし、募集人数の削減に関し、大学等の場合は当初の募集人員の合計より30人以上かつ3割以上減じようとする場合に限る。

②事業主が公共職業安定所等に通知すべき事項の明確化

採用内定取消しを行おうとする事業主は、職業安定局長が定める様式により、公共職業安定所及び対象となる学校長に通知すること。

(2) 企業名の公表制度

採用内定取消しの内容が次のいずれかに該当する場合は、学生、生徒等の適切な職業選択に資するよう情報提供するため、その内容を公表できることとされています。

- ① 2年以上連続して行われたもの
- ② 同一年度内において10名以上の者に対して行われたもの（安定した雇用確保のための措置を講じ、対象者の雇用を確保した場合を除く。）
- ③ 事業活動や雇用量を示す最近の指標等により、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに行われたもの
- ④ 内定取消しの対象となった者に対して、次のいずれかの事実が確認されたもの
 - ・ 内定取消しの理由について十分な説明を行わなかったとき
 - ・ 就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき

9 求職者等の個人情報の取扱いについて

職業安定法が平成11年6月に改正され、求職者等の個人情報の取扱いの規定が設けられました。この規定は、平成11年12月から施行され、労働者の募集の業務の目的達成に必要な範囲内で、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を規定しています。

また、併せて、職業安定法に基づく指針により、原則として収集してはならない個人情報等が規定されています。

労働者の募集を行う者は、募集形態（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、職業安定法第5条の5の規定、職業安定法に基づく指針第5（下記、参考資料参照）を遵守して行わなければなりません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選択を図るためには、この規定、指針を遵守するとともに、応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていることが必要です。

以下について、応募者の個人情報の取扱いの参考にしていただき、今後とも差別のない公正な採用選考を行っていただきますようお願いいたします。

【原則として収集してはならない個人情報等】

<本人に責任のない事項>

- ・ 本籍・出生地に関する事
- ・ 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）
- ・ 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）
- ・ 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>

- ・ 宗教に関する事 ・ 支持政党に関する事 ・ 人生観、生活信条に関する事
- ・ 尊敬する人物に関する事 ・ 思想に関する事
- ・ 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
- ・ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

<その他>

- ・身元調査などの実施
 - ・本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
 - ・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
- (参考)

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号、一部抜粋）

（求職者等の個人情報の取扱い）

第 5 条の 5 公共職業安定所（略）及び求人者（略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、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、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして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。（以下略）

職業安定法に基づく指針（平成 11 年労働省告示第 141 号、最終改正令和 4 年厚生労働省告示第 198 号 一部抜粋）

第 5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第五条の五）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等（下記、（注）参照）は、その業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

(2) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報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

(3) 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、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(4) 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若しくは義務教育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、厚生労働省職業安定局長の定める書類により提出を求めること。

(5) 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。

（以下略）

2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ず

るとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

(以下略)

(注) 「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者や求人者も含まれます。

10 就職差別の撤廃について

職業の分野において、憲法や職業安定法の定めにもかかわらず、採用にあたって、およそ応募者の能力・適性・意欲等とは関係のない、家庭条件や住民環境その他の理由により不合理な差別を受けている場合が少なくありません。

事実、依然として就職差別が現存し、基本的な人権が侵害されていることに鑑み、当局としても、それらあらゆる差別を排除することを行政の最重点課題の一つとして、各種の対策を進めております。各事業主におかれましても、これらの問題の解決は、社会的に強い要請がある、国民的課題であることを正しくご理解いただくとともに、国民個々の問題として、積極的にその解決に取り組んでいただきますよう、また、定時制・通信課程生徒、障害のある生徒、外国籍生徒、性的マイノリティの生徒についても本趣旨を踏まえ、選考採用にあたって、公平で公正な採用選考を実施していただくよう十分にご配慮願います。

また、これらの問題を解決するためには、雇用主が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の確立を図ることが必要です。このため、従業員25人以上の事業所については「公正採用選考人権啓発推進員」を設置していただくようお願いし、既に相当の事業所で選任していただいたところではありますが、まだ選任されていない事業主におかれましては、早急に選任していただきますようお願いいたします。

11 企業が支給する就職支度金等について

人手不足の時期には就職支度金の支給や事前研修と称する「旅行」などを、一つの条件のように考えて募集活動をした求人者も見受けられましたが、これらは正しい職業選択を誤らせる大きな原因の一つとなっております。

求人者の中には、就職準備にあたって経済的に必要な家庭であれば、支度金を出しても良いのではないかという考えもあろうことかと思われませんが、現実には、採用決定前に一つの条件として出す例が多く、その額により、内定していたA社からB社へ、さらにC社へと、鞍替えした例もあります。

就職支度金にはこのような弊害がありますので、『多額なものは好ましくない』のみでなく、『全く出さない』ことにご留意ください。