

# 考えてほしい、大切なこと——

事業主の皆様へ (面接の前に必ずご覧下さい。)

# 公正な

# 採用・選考に 向けて



# 募集・応募段階のチェック・ポイント

## 応募書類について

全国的に統一された様式以外の書類を要求してはいけません。各企業で作成した応募書類については、例えば本籍地番、親の職業等の就職差別につながるおそれのある事項が多い実態があるので、応募者の就職の機会均等を図るため、**新規高卒者**については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会の協議により定めた様式を**統一応募用紙**として、**全国的に使用**しております。更に、**新規大卒者**の応募用紙については、統一応募用紙が定められておりませんが、「**新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例**」が示されており、考え方は新規高卒者と同じです。また、**一般求職者**の採用に使用される履歴書の様式についても、令和2年7月に日本規格協会がJIS規格の解説例から履歴書の様式例を削除したことから**厚生労働省履歴書様式例を作成しました**ので、本様式例を参考にして、**公正な採用選考**に取り組んでください。

## 家族の職業について

家族の職業の記入を求めた会社側の理由づけでは、「**同業者の子弟は、企業防衛上困る**」とか「**親の職業と定着性**」あるいは「**金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしたものでなければ**」といったことがよく言われます。これらに共通していることは、応募してきた人の適性や能力を中心に採用選考を考えるのではなく、本人の能力にかかわりのないこと、例えば親の職業など家族の状態によって判断し、**人権を尊重しようとし、ない考え方**によって評価しようとするものです。

予断と偏見にみちた「親がこうだったから子もこうだ」式の考え方は、近代的な人事管理の考え方ではありません。その結果が就職差別につながるとしたら、なおさら見過ごしてはなりません。

## 家族の収入等について

「家族の収入」「住居状態」などについては、**会社に損害を与えた場合の保障能力**として、あるいはその所得額や住居状態から**生活レベルを判断する材料として利用**されているようですが、家族の職業と同様に、**多く予断と偏見が存在している**といえます。

## 宗教、支持政党について

「宗教」「支持政党」等は、信教の自由、思想の自由等**憲法で保障**された個人の自由権に属する事項であり、それを採用選考に持ちこむことが正しくないことは、ことさら説明を要しないことです。

## 自宅付近の略図について

自宅の略図を書かせることについて、会社側では、**通勤経路の把握や、採用後何かあったときの連絡等をその理由としていますが**、いずれも採否がきめられ入社してから必要に応じて把握すればよいことで、**選考段階では必要ないもの**です。むしろ、身元調査に利用する目的ではないかとか考えられません。

公正な採用選考についての**詳細**は、**労働局のWEBサイト**をご覧ください。

大分労働局

検索

大分労働局トップページ

- > 各種法令・制度・手続き
- > 求人・求職関係
- > 公正採用選考



スマホ・タブレット  
読み用QRコード

## 公正採用選考のポイントは

厚生労働省のスマートフォン版WEBサイトへ (<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>)



## 戸籍謄(抄)本について

日本の社会においては、人事関係で何かするとき「本籍」がつきまどっている傾向があるようです。

就職差別というのは、最近になって発生したものでなく、前近代的な身分制にその根をもつものであることを十分認識していただきたいと思います。

人を雇う際、本籍を調べる習慣は、我国における資本主義発展段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだといわれています。

以来、現在に至るまでこのような人事の習慣は踏襲され、現在においても依然として同和関係者に対する就職差別を続けるひとつの要因となっていることをはっきりと認識しなければなりません。

もし同和関係者を排除するために提出させているのではないとしたら、一体何のために戸籍謄本を求めたり、本籍を調べたりするのでしょうか。おそらく人事の習慣として調べることになっているので、事務的に調べているのかもしれませんが、その無意識の行為が多く同和関係者を大きな不安におとし入れている事実を考えていただき、**本籍地を調べたり戸籍謄(抄)本の提出を求めたりすることは、絶対に行わないでください。**

## 作文のテーマについて

採用選考試験における学科試験の内容をみますと、採用職務の作業遂行と何の関係があるのか疑問に思われる例があります。入学試験と採用試験との相違をよく考え、職務との関係を重視して実施していただきたいと思います。

また、作文についても、編集のような職務を行う場合には文章力が必要だと思いますが、安易に作文を書かせることにより**その人の思想・信条か、家族状況を調べる手段**として用いられている場合があります。こういった選考は、**就職差別につながるもと**となりますので、作文を書かせる場合は、**その題材について十分に配慮してください。**

## 面接時の設問内容について

面接時の設問内容は、思想や、価値観、家庭環境などを聞き出したり調査したりするものではなく、本人の適性と能力を見出すものでなければなりません。例えば、「あなたの**本籍地(出身地)**はどこですか」、「あなたの**家族の職業**を教えてください」、「あなたの**住んでいる地域は、どんな環境**ですか」**など質問**することは、本人の適性と能力とは何ら関係がないばかりか、**就職差別につながる内容**を含むものであり、応募者にとって答えづらいことであり、精神的苦痛の中で答えざるを得ない立場に追いつめてしまいます。そして、そのために受けた心理的影響が面接態度に現れ、質問に答えやすい者との比較で評価するのは、真の意味で公正な選考とは言えません。

**設問については、面接の目的や基準を明らかにして、基本的人権の尊重に配慮しつつ、あらかじめ統一的に定めておくことが大切です。**





# チェック・ポイント

## 身元調査について

従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の職業などを第三者に依頼して調査することにより、本人に責任のない情報により、応募者の適性と能力が歪められて報告され、就職の機会が閉ざされるという差別事象が多く見受けられます。

企業が従業員の採用選考に当たって、身元調査を行うことは、適性な採用選考を求める目的に反するばかりか、就職差別につながるおそれがあるとして統一応募書類（昭和48年度）、JIS規格履歴書（平成10年度）の作成に当たって排除した事項をも調べることになるのです。

企業においては、応募者の職務遂行能力・適性によって採否を決める採用選考システムの確立に努めていただくとともに、**採用に際しての身元調査は絶対に行わないでください。**

## 健康診断について

採用選考時の健康診断は、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ます。結果として就職差別につながるおそれがあります。

**採用選考時の健康診断は行わないことを原則とし**、これを実施しようとする場合は、職務内容との関連において、真に必要かどうか慎重に検討していただくようお願いします。

また、色覚多様性（色覚異常）については、**色覚検査**において異常と判断された方でも、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、正しい理解のもとその必要性を判断されるようお願いします。

# 入社後における 関係書類

## 戸籍に関する書類

戸籍に関する書類（戸籍謄・抄本、住民票等）は、入社後においても画一的に提出を求めず、労働者の権利義務確認のために必要な時点（冠婚葬祭等特別給付がある時等）でその内容、目的を十分本人に説明のうえ提出を求め、確認後速やかに返却するようにしてください。

## 雇い入れ労働者にかかる必要事項の確認

雇い入れた労働者の住所、氏名、生年月日、扶養親族の有無等の確認や現従業員の種類手当にかかる確認は「住民票記載事項の証明」により十分確認しうるものであるため、これにより行うようにしてください。

## 新規学校卒業者の応募書類について

新規学校卒業者の住所、氏名、生年月日などの確認については、学校長が作成する応募書類が、その記載事項を証明するものですから、これにより確認するようにしてください。

# 応募者の基本的人権は尊重されていますか？

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。

このしおりは、事業主の皆様方が同和問題をはじめとする人権問題の重要性を十分理解され、自社の採用選考方法をもう一度見直し、公正な採用選考システムを確立していただくために作成したものです。

## 同和問題の理解のために

### 同和問題とは

昭和40年8月の同和対策審議会答申では、「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なお著しく基本的人権を侵害され、とくに、**近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。**」と述べられています。

### 同和問題解決の中心的課題

近代社会における部落差別の中でも、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大な問題であったことから、同和関係者に就職と教育の機会均等を完全に保障することにより、生活の安定と地位の向上を図ることが同和問題解決の中心的課題として取り組まれてきました。その結果、同和関係者の就労状況は若年層を中心に安定化する傾向にあります。不安定な就労形態の比率が高くなっています。

### 企業の役割について

企業の社会的責任が重視されるということは、企業活動が人間の生活や環境を破壊してはならないことはもちろんのこと、地域社会の発展に積極的に貢献してこそ企業の存在意義があるということです。住みよい社会を作るために企業も社会の一員としての役割が求められているのです。

今日の大きな社会問題である同和問題の解決に向けて、いろいろな取組が進められています。こうした取組もその役割こそ違っても、目的は「差別のない明るい社会」を築くことにあります。

同和問題と企業との関連をみると、多くの企業は国民に就業の場を提供する雇用主あるいは、求人者としての役割を持っており、**同和問題の中心的課題である職業選択の自由、すなわち、就職の機会均等の確保に努めることが必要となることができます。**

### 部落差別の解消の推進に関する法律

平成28年12月に、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とした法律が公布・施行されました。事業主の皆様には、法の主旨をご理解いただき、公正な採用選考の実施に一層の取組みをお願いします。

職業安定法では、「求職者の個人情報の取扱い」について次のように規定しています。

### 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、この限りではない。

- 対象となるのは…求人企業、職業紹介事業者などです。
- 個人情報の収集の基本は…業務の目的の範囲内で収集すること。

#### ●収集してはならない個人情報は…

- ・人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出身地、家族の職業や収入、本人の資産などの情報、容姿、スリーサイズなど。
- ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書など。
- ・労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関わることなど。

- 個人情報を収集するには…本人から直接収集すること。本人以外から収集する時は、本人の同意を得た上で収集すること。
- 個人情報の保管、使用は…収集目的の範囲内に限られます。
- 個人情報の管理は…目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新の内容に保つこと。紛失、破壊及び改ざんを防止すること。第三者からのアクセスを防止すること。必要がなくなれば破棄又は削除すること。

※一部は、法に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）による。

## 違反した時は

改善命令や罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が適用される場合があります。

# 公正採用選考人権啓発推進員制度について

## 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って、次の事項について中心的な役割を果たしていただくことになっています。

- 1 公正な採用選考システムの確立を図ること
- 2 職業安定行政機関との連絡に関すること
- 3 その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること

すなわち、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、公正な採用選考システムの確立を図っていただくことが必要です。

同時に、求人活動、面接等採用・選考にあたる方々も、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ていただかなければなりません。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機関との連絡の窓口ともなっていただくことになっています。

その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進とあるのは、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、推進していただくことを雇用主に委ねているところです。

## 推進員の設置対象事業所

推進員制度は、国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るものであり、大分労働局ではおおむね次の基準に基づき、公共職業安定所が選定した事業所に対して、推進員の選任を勧奨することとしています。

また、労働者派遣事業や職業紹介事業の許可・届出事業所に対しても、推進員の選任を勧奨しています。

- 1 常時使用する従業員の数が30人以上である事業所
- 2 常時使用する従業員の数が30人未満であって、高卒求人提出事業所又は自主的に選任する事業所等

## 推進員の選任基準

推進員は雇用主が従業員のうちから選任するものですが、公正な採用選考システムの確立を図るうえで、当該事業所における中心的な役割を果たすことを期待するものですから、人事担当責任者等、従業員の採用選考等に関する事項について相当の権限を有する者から選任するよう、公共職業安定所が雇用主を指導することとしています。

## 推進員制度運用上の課題

推進員の設置は、雇用主の皆さんのご理解によりかなり進んでおりますが、推進員制度が初期の目的に沿って十分に機能しているかという点、全体的にはまだまだ十分とはいえない状況にあります。

推進員に選任された・研修会に出席しただけでなく、事業所内で『公正な採用選考』の実現のための旗振り役となり、『公正な採用選考』が実際に実現できてこそ意義があります。

企業によっては、採用選考の具体的な方法を決めたり応募者との実際の面接を、企業のトップクラスや「公正採用選考人権啓発推進員」ではない採用担当者(支店・営業所などの出先を含む)の方が行うこともあります。

このような場合は、「公正採用選考人権啓発推進員」から企業のトップクラスや採用担当者の方に対して応募者の基本的人権を尊重し、本人の適性と能力を基準とする『公正な採用選考』についての考え方を的確に伝えていくことが重要なポイントとなります。

公正な採用選考システム確立のため、推進員制度の実効ある取組をお願いします。

### お問い合わせ先

ハローワーク大分	097-534-8609
ハローワーク別府	0977-23-8609
ハローワーク中津	0979-24-8609
ハローワーク日田	0973-22-8609
ハローワーク佐伯	0972-24-8609
ハローワーク宇佐	0978-32-8609
ハローワーク豊後大野	0974-22-8609

## ユースエール認定企業で若者雇用を!

認定された企業のメリット等制度の概要は、大分労働局のホームページで。  
(<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>)トップページ/注目情報欄/ユースエール認定企業

リサイクル適性(A)  
この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。