

# 公正な採用選考について

令和5年度 学卒求人説明会兼  
公正採用選考人権啓発推進員研修会

# 「公正な採用選考」について

「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」に基づく採用選考の実施



**応募者の基本的人権（職業選択の自由など）が侵害**



応募者の基本的人権を尊重した採用選考「**公正な採用選考**」の実施

## 企業の社会的責任（CSR）

企業のCSRの取組の内容が、企業の社会的評価を左右

⇒人権侵害などが発生すると企業としての信用問題に

2010年11月1日 ISO26000（組織の社会的責任に関する国際規格）が発行

### ISO26000が掲げる社会的責任の7つの原則

- 1.説明責任、
- 2.透明性、
- 3.倫理的な行動、
- 4.ステークホルダーの利害の尊重
- 5.法の支配の尊重、
- 6.国際行動規範の尊重、
- 7.人権の尊重**

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、なおいちじる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す。

同和対策審議会答申（昭和40年）より

## 部落地名総鑑事件

企業の人事関係において利用されることを目的として、全国の被差別部落の所在、新旧両地名等を記載した差別図書の存在が昭和50年に発覚し、その後の調査により200社を超える企業等によって購入されていたことが判明。関係行政機関による購入企業に対する指導、各経済団体や各企業に対する同和関係住民の就職の機会均等の保障についての要請を実施。

労働省（当時）は、昭和52年に「企業内同和問題研修推進員制度」を創設。

（平成9年4月～「公正採用選考人権啓発推進員制度」）

## 近年においても差別的な事象が多数発生

ネット上への同和地区一覧の掲載（現在の地名を併記）や、特定地域の地名を被差別部落とし悪意のある書き込みなど。



## 「部落差別の解消の推進に関する法律」の成立（平成28年12月16日公布・施行）

現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、部落差別のない社会を実現することを目的とする。

# 「公正な採用選考」の基本的な考え方について

手引きP68参照

採用選考は、次の三点を基本的な考え方として実施することが重要です。

## ① 「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

日本国憲法において、基本的人権の一つとして「職業選択の自由」を保障。事業所においては「採用の自由」が認められているが、応募者の基本的人権を侵害することは認められない。

## ② 応募者の持つ適性・能力のみを基準として採用選考を行う

本籍地や家族の職業などの「本人に責任のない事項」、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）」を採用選考の基準にしない。

面接での緊張感を解きほぐそうという意図での質問であっても、応募者の方によってはその質問をされることで悩んだり傷ついたりする事があり、面接態度やその後の回答に影響が出てしまうことがあります。

公正な採用選考を行うために、面接時の質問は職務遂行のための応募者の適性・能力の判定に真に必要な項目に限りましょう。

## ③ 応募者に広く門戸を開く

ごく限られた人に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。特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティの方などを排除せず、求人条件に合致するすべての人が応募できるようにする事が大切です。

# 採用選考時に配慮すべき事項

手引きP69～76、P81～83参照

## 就職差別につながるおそれのある14事項

下記の①～⑪の事項を面接時に質問したり、応募用紙やエントリーシートに記載させる、作文の題材にするなどによって把握することや、⑫～⑭の事項を実施することは、就職差別につながるおそれがありますので、**質問しない、書かせない、実施しない**ようにお願いします。

### 本人に責任のない事項

- ①国籍・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住宅環境・家庭環境などに関する事

### 本来自由であるべき事項

- 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(加入状況や活動歴など)」、「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

### 不適切な選考方法

- ⑫身元調査などの実施
- ⑬全国(大阪においては近畿)高等学校統一応募用紙、厚生労働省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)、エントリーシートの使用
- 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

### 不適切な質問の例

- あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。
- ご家族は何の仕事をしていますか、収入はどれくらいですか。
- あなたの家の宗教はなんですか。
- 尊敬する人物を教えてください。
- 兄弟・姉妹はいますか。
- 家は賃貸ですか。
- 何党を支持していますか。
- 労働組合をどう思いますか。
- どんな本を愛読していますか。

# 適正な応募書類（社用紙、エントリーシート）の使用

採用選考にあたり応募者から提出させる応募書類には、就職差別につながるおそれのある事項を除いた適正な応募書類を用いましょう。

## 適正な応募用紙

- ・ 新規中学校（大阪府内の中学）卒業予定者の場合  
「**中学校就職用応募書類**」
- ・ 新規高等学校（大阪府内（近畿含む）の高等学校）卒業予定者の場合  
「**近畿高等学校統一応募用紙**」
- ・ 新規大学、短期大学等卒業予定者の場合  
「**新規大学卒業用標準的事項の履歴書参考例**」
- ・ 一般の求職者の場合  
「**厚生労働省履歴書様式例**」

**※中学、高校卒業予定者については上記以外の応募書類の提出を求めないようにしてください。**

## 社用紙について

大学、短大等卒業予定者や一般の求職者からの応募を受け付ける際に、社用紙（企業独自作成の履歴書）やエントリーシート（インターネットによる応募用入力画面等も含む）を用いる場合には、就職差別につながるおそれのある事項（本籍や出身地、家族や家庭の状況、資産状況、宗教・思想に関する事など）を含まないものを使用してください。

**また、「戸籍謄（抄）本」や「本籍地が記載された住民票（写し）」の提出を求めないようにしてください。**

# 性別による差別の禁止

手引きP100～103、P138～140参照

男女が性別に関わりなく、均等に就職機会が保証されるために、男女雇用機会均等では労働者の募集及び採用の場面において、以下のような取り扱いをすること禁止しています。

## 禁止されている行為

- ・採用計画時にあらかじめ事務職は女性のみ採用する、営業職は男性のみを採用するといった方針で計画を立てる
- ・男性または女性のみを対象として募集を行う。また、男女を対象として募集を行っているが、募集要項を男子校のみ、あるいは女子校のみに配布するなど、実質的に男女のいずれかを募集対象から除外する。
- ・女性のみ未婚であること、子供がいないことの条件をつけるなど、男女で異なる募集条件を設ける。
- ・女性にだけ子供が産まれた場合の就業継続意思を質問する、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞くなど、面接時の質問等において男女で異なる取扱いをする。

**ただし、業務の遂行上、一方の性でなければならない職務において募集・採用を行う場合や、男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とする場合に、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置は違法となりません（詳細は手引きP102～103を参照）。**

## 性的マイノリティ(LGBTQIA+)の方への配慮について

手引きP117参照

性的指向及び性自認は他の様々な要素と同様に、その人を構成するアイデンティティに関わる要素でもあります。個人の尊厳に関わる問題として尊重し、強制的にカミングアウトさせるような質問や興味本位の質問は行わないようにしていただき、性的指向や性自認にかかわらず、公正な採用選考を心がけましょう。

# 求職者等の個人情報の取扱い

手引きP93、P122～134参照

職業安定法では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにした上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5)

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。(平成11年労働省告示第141号)

**個人情報を収集する際は、どのような目的で使用するかを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した上で、本人から直接収集してください。本人以外から収集しようとする際は、本人の同意が必要です。**

## 次の個人情報の収集は原則として認められません

- 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
  - ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
  - ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報 など
- 思想及び信条
  - ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 など
- 労働組合への加入状況
  - ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報 など

## 違反したときは

- 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。



# 「公正採用選考人権啓発推進員制度」について

雇用主が、同和問題をはじめとする種々の人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上の事業所に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

大阪では大阪府と大阪労働局の共管事業として、原則、常時雇用する従業員が**25名以上**の事業所において、推進員の選任をお願いしております。

まだ、選任いただけていない事業所におかれましては、速やかに選任いただくとともに、管轄のハローワークまで届け出ていただくようお願いいたします。

## 公正採用選考人権啓発推進員の役割

大阪府や労働局・ハローワークなどが開催する研修会等の受講を通じて公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と知識を深めていただき、その知識等をもとに各事業所において公正な採用選考システムの確立が実現されるよう、事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担っていただきます。

## 公正採用選考人権啓発推進員の選任

事業所における人事担当責任者など、採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任いただき、管轄のハローワークに届け出てください。また、選任いただいていた方が人事異動などで変更になった場合も届け出ていただく必要があります。

- 届出の様式は大阪労働局HPよりダウンロードいただけます（次ページ参照）

## (参考) 公正採用選考関係HPのご案内

公正採用選考特設ページ  
(厚生労働省HP)



公正な採用選考のお願い  
(大阪労働局HP)



公正採用選考  
人権啓発推進員について  
(大阪労働局HP)



「公正な採用選考」について、  
ご不明な点などございましたら  
労働局・ハローワークにご相談く  
ださい。