事業主の皆様へ

公正な採用選考のために

公正な採用選考って
どうすればいいんですか？

次の三点を基本的な考え方として、
採用選考を実施いただくことが大切です。

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

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

③ 募集にあたり応募者に広く門戸を開く

具体的には、次の①～⑪の事項について、エントリーシート・応募書類に記載させる、採用面接時等に質問をする、作文の題材とする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ることから、把握しない、実施しないようにしてください。

本人に責任のない事項	本来自由であるべき事項	不適切な選考方法
①国籍・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住宅環境・家庭環境などに関すること	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（加入状況や活動歴など）」、「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	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

「出身はどちらですか」、「ご両親はなんの仕事をしていますか」、「兄弟・姉妹はいますか」
「家は持ち家ですか、借家ですか」、「尊敬する人は誰ですか」、「どんな本を愛読していますか」

これらは採用選考時の質問としては全て不適切です！

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、応募者の方は様々な事情をお持ちですので、このような質問をされることで悩んだり傷ついたりする事があり、その後の面接態度や回答に影響が出てしまうことがありますので、採用選考に用いるつもりはないとしても、このような質問は行わないようにしてください。

公正な採用選考について詳しくは厚生労働省公正採用選考特設サイトでご確認ください。
https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp

近年、企業が調査会社などに依頼して、応募者のSNSアカウント（裏アカウントを含む）を特定し、投稿内容の調査のほか、応募者の居住地を訪れ近隣住民に聞き込みを行っているなどの報道がされています。自社で行う場合も含めて、このような調査は、上記の「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」に関する情報を収集する可能性があり、就職差別につながるおそれがあります。また、結果として業務の目的を逸脱した個人情報の収集を行った場合は職業安定法違反となる可能性もあります。

「公正採用選考人権啓発推進員」の選任はお済みですか。

大阪では、原則、常時雇用する従業員が25名以上の事業所において、推進員の設置をお願いしており、現在2万を超える事業所で設置をいただいております。
まだ設置いただけていない場合は、推進員の設置をお願いいたします。

公正採用選考人権啓発推進員制度について（大阪労働局ＨＰ）

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　大阪労働局　ハローワーク

R8.7

「求職者の個人情報の取扱い」について

「求職者の個人情報の取扱い」については、「職業安定法第5条の5」及び「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」により以下のとおり規定されています。

対象となるのは

求人企業、職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者等などです。

収集する際に守るべきこと

個人情報の収集は業務の目的の達成に必要な範囲内で行ってください。
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。
また、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。
なお、以下の個人情報の収集は原則認められません。

Check!
収集してはならない個人情報

- **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恐れのある事項（家族の職業、収入、本人の資産、容姿、スリーサイズなどの情報）**
- **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ことなど）**

保管・使用について

個人情報の保管、使用は収集の目的の範囲内で行ってください。

管理するにあたって講じるべき措置

① 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ための措置
② 漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置
③ 正当な権限を有しない者からのアクセスを防止するための措置
④ 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

本人に同意を求める際のルール

「業務の目的の達成に必要な範囲」を超えて個人情報の収集などを行うため、「特別な職業上の必要性が存在する等業務の目的の達成に必要不可欠なため」に上記の「収集してはならない個人情報」を収集するため、又は、第三者から個人情報を収集するために本人の同意を求める際は、以下に掲げるところによらなければなりません。

① 求職者等に対して、同意を求める事項について、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
② 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、応募や職業紹介等のサービスを利用する際の条件としないこと。
③ 求職者等の自由な意思に基づき、本人より明確に表示された同意であること。

違反した時は

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