

事業主の皆さんへ



公正な採用選考システムを
確立しましょう !!



就職差別につながるとされる 14 項目に
違反する求人者に対して
行政指導の徹底を図ります !!



公正採用選考人権啓発推進員を
設置しましょう !!

2025年

徳島県生活環境部
徳島労働局職業安定部
ハローワーク(公共職業安定所)

就職差別につながるとされる 14 項目

項 目	な ぜ い け な い か
① 戸籍謄（抄）本提出	○ 本籍、特にくわしい家族関係を知ることは、本人の能力、適性及び意欲に全く無関係であって差別につながる。 昭和 51 年 6 月 1 日戸籍法の一部改正により、明治 31 年の戸籍法改正以来の「公開の原則」は人権尊重を重視する立場から大幅に修正された。
② 社用紙（企業独自のもの）の使用 ③ 身元（家庭）調査 ④ 家族の職業、家族の続柄、家族の健康 ⑤ 家族の地位、学歴、収入 ⑥ 家族の資産 ⑦ 住居状況（部屋数、間取りなど）	○ 労働者は労働の対価として賃金を受けるものであって、労働力を提供しても決して人格（人権の主体）を売り渡すものではない。したがって応募者・受験者の職務能力それ自身が問題であって、家庭環境や家族の職業、財産の有無などは、採用選考に際しては不要なものである。
⑧ 宗 教	○ 信教の自由は憲法で保障されている。特定の宗派を敬遠することは憲法第 20 条「信教の自由」に違反する。
⑨ 支持政党	○ 憲法第 19 条「思想及び良心の自由」第 21 条「集会、結社及び言論出版、その他一切の表現の自由」「通信の秘密」に違反する。
⑩ 生活信条	○ 憲法第 14 条「法の下での平等」に違反する。
⑪ 尊敬する人物	○ 尊敬する人物を通して思想や生活信条等を調査することになる。
⑫ 思 想	○ 憲法第 19 条「思想及び良心の自由」に違反する。 以上⑧～⑫までは憲法に定められた市民的権利を侵害し、無用の不安を与え偏見を強いるものといえる。
⑬ 本籍、生まれ育った場所	○ 同和関係者などの出身者を排除しようとする意図がうかがわれ、「部落地名総鑑」などの利用にみられる社会の差別性とも深くかかわる。
⑭ 生活環境に関する作文（生いたち、私の家庭、父・母を語るなど）	○ 作文を通じて①～⑬の項目を調査することになる。 基本的人権を侵害する結果を招く。

◎公正な採用選考システムを確立しましょう。

事業主の皆さんに対しましては、公正採用選考人権啓発推進員の研修会、新規卒者の求人説明会及びハローワーク（公共職業安定所）での求人受理時において、事業主が同和問題をはじめとする様々な人権問題についての正しい理解と認識の上にたった、公正な採用選考体制を確立し、企業自らが就職の機会均等を確保すると同時に、就職面接試験に際して就職差別につながると思われる項目（14項目）に抵触する質問、身元調査等を行わないようお願いして参りました。

しかし、未だ14項目に抵触する質問があり、なお対策が必要です。

このような不適正な採用選考を完全に解消するため、本年度もハローワーク（公共職業安定所）では新規中学校卒業予定者、公共職業訓練修了予定者及び一般求職者の採用選考受験者を対象に採用選考時におけるアンケート調査を実施し、14項目抵触企業の事業主に対する啓発指導の強化を図ることとしております。また、職業安定法においては、求職者等の個人情報の取扱いの規定が設けられており、その指針において収集してはならない個人情報規定されています。労働者の募集を行う者は募集形態の如何を問わず、これら規定・指針を遵守のほか、従来から、公正な採用選考についてご理解とご協力を要請してきた主旨を十分認識いただき、今後とも公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組をお願いします。なお、次のとおり正しい採用選考体制の具体策をお示しますので、皆さんの採用選考体制を再確認していただくようお願いいたします。

1 採用に際してのこと

（１）採用計画

採用しようとする職種、採用人員が合理的な採用計画に従って決定されており、採用予定者に対する雇用条件が明確にされていなければなりません。

（２）採用方針

雇用条件に適合するすべての人々が応募できるようになっており、採用方針の中に応募者の基本的人権を侵害するものや、不合理不平等な差別が含まれていないでしょうか。

ア 同和関係者を除外しようとしていないでしょうか。

イ 障害者を除外しようとしていないでしょうか。

ウ 女性あるいは男性を除外しようとしていないでしょうか。

エ 定時制・通信制の学校卒業者を除外しようとしていないでしょうか。

オ 特定思想、信条を有する者を除外しようとしていないでしょうか。

カ 特定宗教を信仰する者を除外しようとしていないでしょうか。

キ 外国籍を有する者を除外しようとしていないでしょうか。

ク 両親又は、父、母のない家庭の者を除外しようとしていないでしょうか。

その他、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」をもって、いわゆる予断と偏見による差別的な採用方針がないかどうか点検し、差別性のない採用方針をたててください。

(3) 選 考 基 準

選考基準は、採用予定者の従事する職務（作業）を遂行するために必要とする条件を基礎とした公正な基準を定めてください。

すなわち、知識、技能、履修科目、必要とする資格、職歴、経験年数等の要件のうち、作業遂行上必要とする条件はどれなのか、その内容はどの程度必要なのか明確にしておくことです。

(4) 選 考 方 法

選考とは、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行うもので、学科（筆記）試験、書類選考、面接選考、適性検査等の方法がありますが、あくまでも選考基準に適合する度合いにより決めてください。

【選考に際しての留意事項】

意識的な差別はなくても、従来から行われている選考方法には、作業遂行上、必要とする条件以外のことまで選考の過程で調査、追求し、面接の中で質問していることがあります。

このことは、応募者を心理的に動揺させ、正常な受験を阻害することになり、結果的には特定の応募者を排除する差別選考となります。

「別表」の徳島県人権教育研究協議会進路部会の「就職面接に関する調査」によれば、本人の適性・能力に属さない就職差別につながるとされる項目についての質問があがっています。

別 表

項 目	令和 5 年度 (件)	令和 6 年度 (件)
1 戸籍謄（抄）本	0	0
2 社用紙	0	0
3 身元（家庭）調査	0	0
4 家族の職業・続柄・健康	0	2
5 家族の地位・学歴・収入	0	0
6 家族の資産	0	1
7 住居状況	0	0
8 宗 教	0	0
9 支持政党	0	0
10 生活信条	0	0
11 尊敬する人物	0	0
12 思 想	0	0
13 本籍・生まれ育った場所	0	0
14 生活環境に関する作文	0	0
その他	0	0
計	0	3

(注) 高等学校就職者の
県内抵触企業数

令和 5 年度
0 社

令和 6 年度
2 社

ア 応 募 書 類

各企業で独自に作成した応募用紙（社用紙）は就職差別につながるおそれのある事項が見受けられ、これを使用することは公正な採用選考を阻害します。

したがって、新規中学校卒業者については「職業相談票乙」、新規高等学校卒業者については「全国高等学校統一用紙」を、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ております。また、新規大学等卒業者についても参考ではありますが、様式が定められておりますので、これら以外のものは提出させないでください。

また、一般の採用に際して使用する履歴書については、令和 2 年 7 月に JIS 規格の様式例が削除されたことから、これに替わる新たな参考様式として作成された厚生労働省履歴書様式例を使用してください。

イ 面 接

応募者の適性・能力・意欲について、作業遂行上必要とする条件との関係に限定して質問し、むしろ会社の概況、労働条件などの会社側の情報を十分提供してください。

ウ 健康診断等

採用選考時に健康診断を実施することは、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、採用選考時のいわゆる「血液検査」等の健康診断につきましては、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で真に必要なかどうか慎重に検討していただき、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。

また、実施する場合には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明するようにしてください。

エ 作文

「私の生いたち」、「私の家庭」、「父・母を語る」など、応募者の家庭環境にかかわる題材の作文を課すことは、仮に文章表現力を確認する意図であったとしても、本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項を採用選考に持ち込むおそれがありますので、このような題材を課さないでください。

オ 身元調査

予断と偏見により、特定のものを排除しようとする意図のもとに行われていたのが身元調査といえるでしょう。応募者の基本的人権の侵害につながり、公正な採用選考を阻害するので絶対に行わないようにしてください。

(5) 採否の決定

採否の決定は、応募者の適性・能力・意欲を中心にして決定してください。

なお、応募者が選考基準に達していなくても、将来伸びる資質が見出される場合には、積極的に採用し、会社内での教育・訓練により立派な従業員に育ててください。

(6) 新規大学卒業者等が応募した場合

採用選考の資料として、応募者の出身中学校及び高校に対して成績証明、性格行動調査等の作成、送付等を依頼しないようにしてください。これは、応募者の大学等卒業時の（最新の）適性・能力を採用選考の判断材料とすべきところ、相当期間経過した過去の要素等で判断することにつながり、正常な受験を阻害するものとなります。

2 採用決定から入社までのこと

(1) 雇用関係を明確に

採用決定者には書面で労働条件を明示し、できるだけ早い時期に雇用関係を明確にしてください。

(2) 採用決定後提出させる書類

採用決定までの留意事項については、おわかりいただけたことと思いますが、採用決定後であれば何を調べてもよいということではありません。昔から備えつけている従業員記録カード、労働者名簿、社員カード、人事記録等にただ何となく不必要な項目を慣習的に埋めているといっただけのことであったり、現実には労務管理上なんら活用されていないことも多くあるはずです。さらに、同和問題の正しい認識や高い人権尊重の精神がないと差別につながるおそれがありますので、この機会に一つ一つ点検して、人権侵害につながるものや不要なものは廃止し、合理的で明朗な労務管理を行ってください。

3 求職者等の個人情報の取扱いについて

職業安定法では、労働者の募集業務の目的の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規定しています。

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。

次の個人情報の収集は原則認められません

- 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
- 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
- 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

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です。

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ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

労働者の募集を行うものは募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。

職業安定法(抄)

(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、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(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）

指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）（抄）

第 4 法第 5 条の 5 に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

- （1）職業紹介事業者等（注）は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）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な不可欠であって、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

イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ 関係

- ① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

- ② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

ロ 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ 関係 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

- （2）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、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
- （3）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の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めること。
- （4）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。

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 個人情報の紛失、破壊及び改ざん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）職業紹介事業者等は、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、当該個人情報に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。なお、有料職業紹介事業者は特に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。

◎「就職差別につながるとされる 14 項目」に抵触する求人者に対して行政指導の徹底を図ります。

新規学卒者への就職促進は、同和問題をはじめとする様々な人権問題を解決するための重要な課題であり、その施策のなお一層の推進を図るため、新規学卒者を雇入れようとする企業が 14 項目に抵触した場合、次により行政指導の徹底を図ることとします。

- 1 公共職業安定所は、14 項目に抵触している求人者についての情報を把握した場合は、事実確認のうえ、公正な採用選考を実施するよう指導します。
- 2 公共職業安定所は、再度 14 項目に抵触した求人者について、改善対策を文書で提出するよう求めて指導します。
- 3 公共職業安定所は、その改善対策を実行しない悪質な求人者については、人権擁護機関、地方自治体関係部局等の関係行政機関と連携して、あらゆる角度から総合的かつ強力に指導します。

◎各事業所に「公正採用選考人権啓発推進員」を設置しましょう。

企業の生産活動の担い手として受け入れられている全ての労働者の幸福を求めない企業はどこにも存在しないはずです。職場で働く労働者に基本的人権尊重の精神をはぐくみ、あらゆる差別を職場から排除することは、企業の社会的責任です。労働者が相互に基本的人権を侵害するような職場は民主的な職場とはいえません。職場から差別的体質を排し、労働者の基本的人権を尊重していくことが民主的な職場であり、そして相互の人間同士の自由と平等を確立していくことは、ひいては企業の繁栄につながるものです。社会的存在としての企業が、その責任において自ら企業内における同和問題などのさまざまな人権問題についての教育・研修を行うことがいかに大切かを御理解いただき、差別のない公正な採用選考を実施することや、自社の採用業務関係者、教育訓練業務関係者並びに全従業員に対して、同和問題をはじめとする様々な人権問題について、教育・研修会等を計画的・継続的に実施していただくことが必要です。このため「公正採用選考人権啓発推進員」の設置を要請してきているところです。

設置状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）	1,588 社
従業員 80 人以上の事業所	417 社
従業員 80 人未満の事業所	1,171 社

◎障害者であることを理由とした差別の禁止について

平成 28 年 4 月 1 日から、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、募集・採用、処遇（賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、退職勧奨、解雇など）において、障害者であることを理由に排除したり不利な条件とすることなどが禁止されています。



公正採用選考WebサイトのQRコード