

## V 公正な採用選考をめざして



## 1 採用選考についてのチェックポイント

※ 次に掲げる各項目について、再確認してください。

### (1) 採用方針・採用計画

- ① 雇用条件・採用基準はあらかじめ定められていますか。
- ② 雇用条件・採用基準に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか。
- ③ 次のような人たちを採用選考を行う前から排除しようとしていませんか。  
ア 同和地区出身者      イ 特定の性別・性自認      ウ 障害者      エ ひとり親家庭の人  
オ 定時制・通信制課程修了者      カ 外国籍の人      キ 特定思想・信条の人
- ④ 応募者本人の適性や能力に関係のないこと、たとえば親（保護者）の職業や家庭状況などを採否の基準としていませんか。
- ⑤ 採用方針、採用予定の職種や人数、配置が合理的かつ計画的に定められていますか。

### (2) 選考基準・選考方法

- ① 募集職種の職務を遂行するために必要な適性と能力に基づく公正な選考基準ができていますか。知識、技能、履修科目、身体条件等について、職務遂行上必要な条件やレベルが明確になっていますか。
- ② これまでの慣習、経験にとらわれず、選考基準にどの程度適合しているか否か、公平かつ公正に評価する方法がとられていますか。
- ③ 書類選考だけというようにひとつの方法のみで評価しようとせず、総合的に評価するようにしていますか。適性と能力を推し量るうえで、「面接」は欠かせないものです。特に職業経験のない新規中学校・高等学校卒業予定者については、書類選考を経ずに面接選考を実施してください。
- ④ 選考基準や選考方法を定めるにあたって、応募者の基本的人権に十分配慮していますか。
- ⑤ 表面に現れる要素だけで判断せず、潜在的な資質や長所を積極的に見出すような配慮がなされていますか。

### (3) 募集・応募書類

- ① 求人票、求人募集要項は、採用方針、採用計画等に基づき正しく記載されていますか。
- ② 選考期間、回数等、生徒や学生等に過度な負担をかけていませんか。
- ③ 応募書類について、新規中卒者については「㊤職業相談票〔乙〕」(P. 77)、新規高卒者については「全国高等学校統一用紙」(P. 96・97)、新規大卒等者については「新規大学等卒業生用標準的事項の参考例に準じた様式」を使用していますか。
- ④ 戸籍謄(抄)本を提出させたり、「身上調書」「アンケート」「エントリーシート」といった名目で本籍地や家族状況、思想・信条など差別につながるおそれのある事項を記入させたりしていませんか。
- ⑤ 新規高卒者に対する応募前職場見学を実施する場合、高校、生徒に対して「職場見学のお願い・職場見学確認書」(P. 62・94)以外の書類提出やアンケート等の記入を求めたりしていませんか。また、職場見学時(移動中の雑談なども含む)に、生徒本人の状況等を質問(採用選考類似行為につながります)したりしていませんか。

#### (4) 学科試験・作文

- ① 学科試験・作文は、業務遂行に必要な知識・能力をもっているかどうかを判断するために実施していますか。
- ② 作文の課題として、本人の家庭環境（「私の生い立ち」「私の家族」等）や思想・信条（「私の尊敬する人物」等）等を推測できるテーマを課していませんか。

#### (5) 面接

- ① 面接によって何を判断するかが明らかになっていますか。
- ② 応募者の容姿・印象等にとらわれず、客観的に適性・能力を判断できる方法・基準ができていますか。
- ③ 質問項目について、応募者の基本的人権に十分配慮した内容となっていますか。

以下に掲げる事項について面接時に質問することは、就職差別につながるおそれがあります。

また、応募者自ら下記の事項について話してきた場合には、応募者本人の適性と能力により選考する公正採用選考の趣旨を説明し、これらのことについては採否に影響がないことを説明するなど、十分に配慮して面接を行うことが必要です。

##### (1) 本人に責任のない事項

- ア 本籍・出生地に関する事
- イ 家族に関する事  
(職業、続柄、健康・病歴、地位、学歴、収入、資産等)
- ウ 住宅状況に関する事  
(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設等)
- エ 生活環境・家庭環境などに関する事

##### (2) 本来自由であるべき事項

- ア 宗教に関する事
- イ 支持政党に関する事
- ウ 人生観・生活信条などに関する事
- エ 尊敬する人物に関する事
- オ 思想に関する事
- カ 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
- キ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

- ④ 適切な能力を持った人が面接担当者となっていますか。（面接技法に習熟している、観察力に優れている、言葉が明瞭である、偏見や感情によって判断を左右されない等）
- ⑤ 面接担当者や人事担当者間で、事前研修等を実施することにより面接にあたっての意思統一が行われていますか。

#### (6) 適性検査

- ① 適性検査をその目的以外に使用していませんか。
- ② 適性検査の実施・判定及びその利用は、専門的知識を有する人が行っていますか。
- ③ 適性検査の実施をいわゆるテスト業者に任せただけの場合、その結果や報告の詳細について説明を受け、理解したうえで選考を行っていますか。

## (7) 健康診断

採用選考を目的として、健康診断の検査項目について必要性を検討することなく、画一的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うえで関係のない個人情報を得ることになり、**結果として就職差別につながるおそれがあります。**

採用選考時に、画一的に「血液検査」、「尿検査」、「色覚検査」等の健康診断を実施する事業所が見受けられますが、応募者の適性と能力を判断するうえで必要不可欠であるか慎重に検討するとともに、実施する場合は、誰もが納得できる理由を示すことが必要です。

なお、労働安全衛生法及び労働安全衛生規則に定められている「雇入時の健康診断」は、常用労働者を雇入れた際の適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務付けたものではありません。

### 色覚検査について

近年の医学的研究の進展により、色覚検査において異常と判別される人でも、大半は支障なく職務を遂行できることが明らかになってきたことから、平成13年10月に労働安全衛生規則が改正され、雇入時健康診断の検査項目から「色覚検査」は廃止されています。

募集の際に「色覚異常は不可」との条件を付すことは、職務を遂行するうえで特に支障がないにもかかわらず採用を制限することであり、就職差別につながるおそれがあります。

職務上、色の判別や識別能力が必要な場合は、職務内容との関連でその必要とする能力を慎重に検討のうえ、適切な検査・試験方法によって判断する必要があります。

なお、色覚検査で広く使用されている「石原式検査表」では、色覚異常の有無は検出できますが、色の識別能力の程度は判定できません。

例えば、配線コードの色の識別が必要であれば、実際に使用している配線コードを用いて実技試験を行うなど、実際の作業内容に即した試験を行うことで「色の識別」が可能か確認することができます。

## (8) 身元調査

応募者の本籍地、居住地、生活状況、家族状況、思想・信条等を調べる身元調査は就職差別です。  
採用に関する身元調査は絶対に行わないでください。

## (9) 採否の決定

- ① 選考の経過、採否決定に用いたデータなどが、応募者の求めに応じていつでも明示できるよう、きちんと整理されていますか。
- ② 不採用とする場合、その理由を明確にしていますか。

## (10) 採用決定（内定）から入社まで

- ① 採用決定（内定）時に求める書類は「就職承諾書」（P.98）だけにしていますか。
- ② 就職についての承諾書に企業側の一方的な考え方による取り消しや、留保条件をつけていませんか。

## (11) 採用決定（内定）後における関係書類の取扱い

- ① 入社にあたって画一的に戸籍謄（抄）本、住民票の提出を義務付けていませんか。（※ 労働者名簿から「本籍地」の項目は削除されています。）
- ② 戸籍謄（抄）本などの提示を求めるときは、その使用目的を十分に説明し、事実確認後は本人に返却していますか。

## 2 求職者等の個人情報の取扱いについて

職業安定法には、「求職者等の個人情報の取扱い」（第5条の5）についての規定が設けられています。

この規定において、労働者の募集を行うすべての者は、求職者等の個人情報について「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・保管・使用しなければならない」と定めています。

また、この規定に併せて労働大臣による「指針」（平成11年労働省告示第141号）が示され、原則として収集してはならない個人情報、個人情報の収集方法等が具体的に定められています（「指針」第5）。

事業主の皆様には、法の趣旨をご理解いただき、公正な採用選考システムの確立に向けた一層の取組みをお願いいたします。

### (1) 「個人情報」とは

- ① 「個人情報」とは、個人に関する情報であって、特定の個人であると識別することのできる情報をいいます。他の情報と照合することで特定の個人を識別することができる場合も含まれます。
- ② 「個人情報」のうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって、他人に知られないことにより、本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実をいいます。「秘密」に該当する事項としては、「本籍地」「出身地」「支持・加入政党」「政治運動歴」「借入金額」等が挙げられます。

### (2) 「指針」が定める「収集してはならない個人情報」

- ① 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  
例 「戸籍謄（抄）本」「家族状況（学歴、職業、収入等）」「生活環境・家庭環境」「住宅状況」「本人の資産（借入状況）」「容姿・スリーサイズ」「血液型・星座」
- ② 思想及び信条  
例 「思想」「宗教」「人生観」「生活信条」「支持政党」「購読新聞・雑誌」「愛読書」「尊敬する人物」、  
「社会運動（学生運動、消費者運動等）に関する情報」等
- ③ 労働組合への加入状況  
例 労働組合（加入状況、活動歴等）に関する情報

### (3) 収集方法

個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、または本人の同意を得たうえで本人以外の者から収集する等「適法かつ公正な手段」によって収集しなければなりません。

### (4) 応募書類の提出を求める場合

中等教育学校または中学校・高等学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求める場合、厚生労働省職業安定局長が定める書類（「Ⓞ職業相談票（乙）」（P.77）または「全国高等学校統一用紙」（P.96・97）以外の書類提出を求めることはできません。

# 違反質問をすることなく公正な採用選考を行いましょう！

採用選考にあたっては、応募者の人権を尊重し、適性と能力のみを基準とした、公正な採用選考を実施いただいているところですが、残念ながら、例年、違反質問など多くの不適正事案が見受けられます。

応募者の適性と能力を判断するうえで必要のない情報を収集(把握)することは、職業安定法第5条の5に抵触する行為となるだけでなく、就職差別につながるおそれがある行為でもありますので、面接での質問内容(大学生等のエントリーシート含む)など、十分にご留意いただき、公正な採用選考を実施願います。

**事例1:緊張しているようなので、身近な話題として家族に関すること(家族構成、家族の職業等)について質問し、緊張を和らげたいうえで面接に臨めるように質問した。**

⇒ 様々な家庭環境等の応募者がおり、家族に関する質問で誰もが緊張が緩和されるわけではありません。逆に緊張が高まったり、動揺してしまうなど、本来の力が発揮できないばかりか、不安な心情から現れた表情や態度により、選考する側がマイナスの評価をするなど、就職差別につながるおそれがあります。

**事例2:勤務先や転勤先の配慮をするため「出身地」を質問した。**

⇒ 出身地は「本人に責任のない事項」の把握であり、本人の適性と能力に基づく選考において不要な情報の収集にあたります。自社の支社・営業所の存在の有無により、特定の出身地の人を優遇したり、排除することは就職差別につながるおそれがあります。転勤や配属先の配慮であれば、求人内容にそのことを明示すればよいことであり、また、転勤先の確認は採用後の問題であるため、希望地を配慮するのであればその時点で確認をしてください。

**事例3:どんな社員になりたいか、社会人としての目標を確認する目的で「尊敬する人物」を質問した。**

⇒ 尊敬する人物は「本来自由であるべき事項」であり、思想・信条等の把握につながるおそれがある質問です。その質問で確認したい事は何か、その質問の意図に沿った聞き方となっているのか、点検する必要があります。例えば、「入社後、我が社で活躍するために、どのような事を心掛けますか、また、働くうえで目標とすることはありますか」と聞くことで、本人の意欲や入社後の目標を確認することができるとともに、応募者にも、その質問の意図が伝わり、的確な回答が期待できます。

事例として、その場で思い付いたことや、話の流れから掘り下げて質問した結果、違反質問につながるケースが多く確認されています。

その質問により、適性と能力のどの部分を判断するのか、質問の意図・目的を明確にしておくとともに、統一した基準を事前に設けたうえで採用選考に臨んでください。

## 公正な採用選考に関するホームページ

### ▶東京労働局ホームページ「公正な採用選考を行うために」

\* 新規学校卒業者の採用選考や公正採用選考人権啓発推進員制度などについて、幅広く掲載しています。

【URL】[https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/shokugyou\\_shoukai/saiyou.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/saiyou.html)



### ▶厚生労働省ホームページ「公正な採用選考を目指して」

\* 公正採用選考に関するQ&Aや解説動画などをわかりやすく掲載しています。

【URL】<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>



### 採用選考時に不適正事案が発生した場合の対応について(詳細は次頁参照)

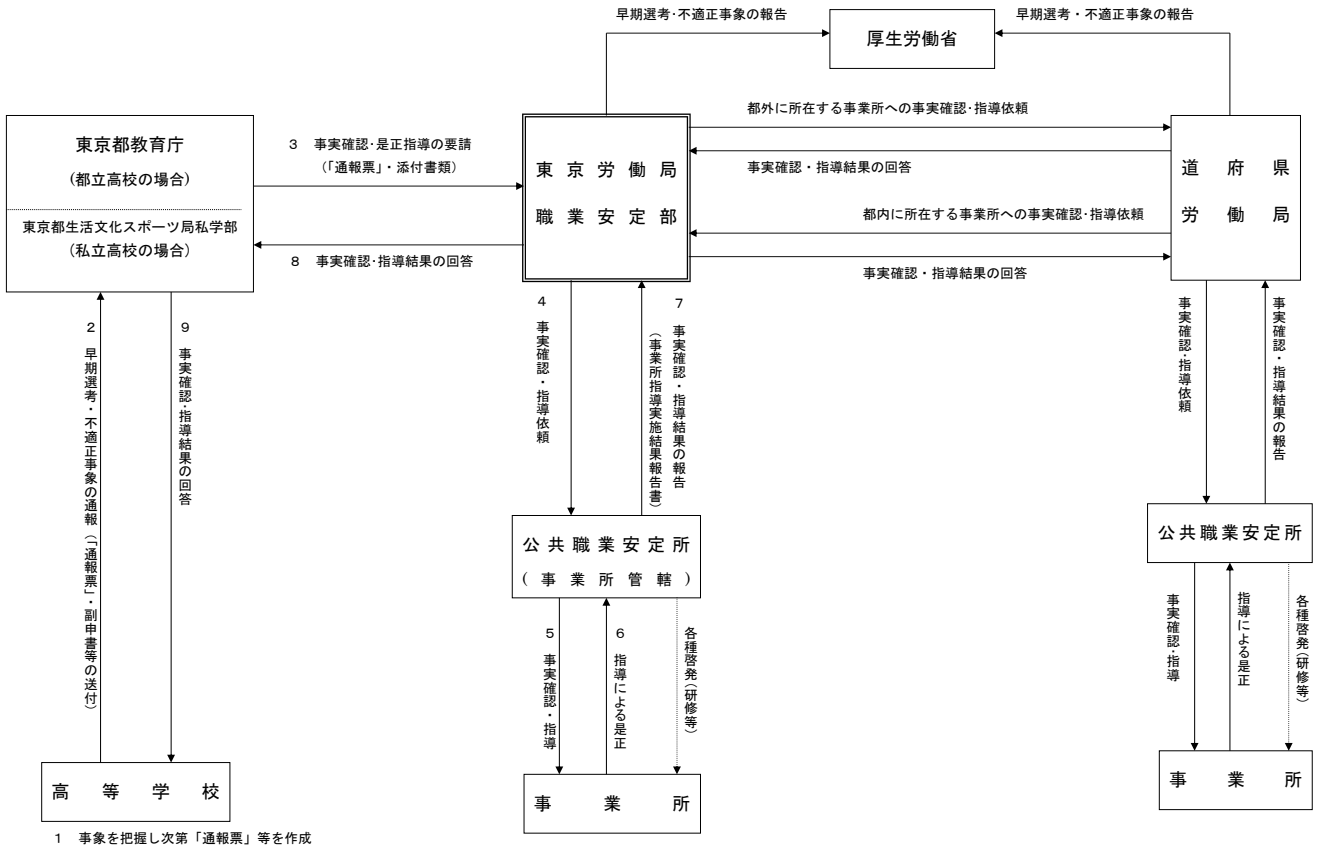
高校生については、東京都・都内高校・労働局の連携のもと、就職試験を受けた全生徒に報告書の記載をさせ、違反質問等が疑われるものについては、事業所への事実確認及び必要な指導を行っております。

なお、大学生等については、東京新卒応援ハローワーク内に設けた特別相談窓口や都内ハローワークへの相談等に基づき、事業所への事実確認及び必要な指導を行っております。

### 早期選考の未然防止・採用選考時の不適正事案(三局長要請文違反等)に係る対応のフローチャート

(新規高等学校卒業予定者)

東京労働局職業安定部



東京労働局職業安定部

### 東京新卒応援ハローワークにおける大学生等の採用選考時の不適正事案に係る対応スキーム

