

公正な採用選考をめざして





はじめに

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。わが国の憲法において「職業選択の自由」を基本的人権の一つとしてすべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

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。労働者の採用選考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。

「職業選択の自由」は、国民がどんな職業でも自由に選べるということですが、不合理な理由で就職の機会が制限されている状況であれば、その精神を実現することはできません。つまり「職業選択の自由」の精神を実現するためには、不合理な理由で就職の機会が制限されないということ、すなわち「就職の機会均等」が成立しなければなりません。それを実現するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開いた上で、差別のない合理的な基準による採用選考を行っていただくことが不可欠になってきます。

差別のない合理的な基準による採用選考ということは、人種・信条・性別・社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力のみを基準として採用選考を行うことにほかなりません。

以上のことから、雇用主は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うことが求められているということがいえます。

本人の適性と能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うためには、本籍地や家族の職業などの本人に責任のない事項や、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）など、本人が職務を遂行できるかどうかに関係のない事項を採用基準としないのは当然のことですが、それらの事項を応募用紙や面接などによって把握すること自体が、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する必要があります。

それらの事項は、採用基準としないつもりであっても、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなりますし、また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で実力を発揮できなかったりする場合があります。結果としてその人を排除することにもなりかねないからです。

厚生労働省は、これまでも、就職と教育の機会均等を完全に保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が実施されるようにするための諸施策を積極的に実施し、雇用主の皆様方に御理解と御努力をお願いして参りましたが、今般、雇用主の皆様にご公正な採用選考の基本的な考え方を再確認いただき、さらなる取り組みを行う際に活用できる資料として、本冊子を作成しました。

雇用主の皆様におかれましては、就職の機会均等の確保を図る当事者として、同和関係者、女性、障害者、在日外国人などの立場や人権問題全般に対する正しい理解と認識を深めていただきながら、これらの啓発資料を有効に御活用いただくことにより、公正な採用選考の実施に向けたさらなる取り組みをお願い申し上げます。

目次

I	採用選考の基本的な考え方	1
II	公正な採用選考の基本	2
III	「採用選考時に配慮すべき事項」～ 就職差別につながるおそれがある 14 事項 ～	3
IV	企業における人権問題への取り組み	7
V	公正採用選考人権啓発推進員制度	8
VI	採用選考の具体的な方法	9
1	採用選考のための社内体制	9
2	採用基準・選考方法	11
3	求人の提示	13
4	応募の受付（応募書類・エントリーシート）	15
5	学力試験・作文	25
6	適性検査	26
7	面接	27
8	採否の決定（内定）	32
VII	求職者等の個人情報の取扱い	34
VIII	関係法令等	36

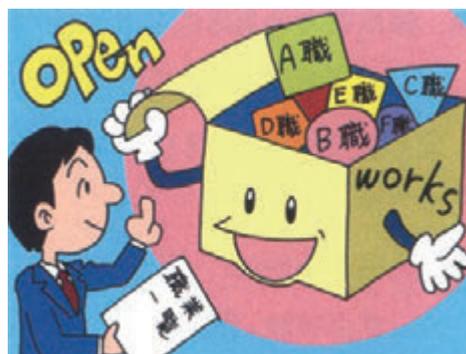
I 採用選考の基本的な考え方

採用選考は、

- 『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
 - 応募者の適性・能力のみを基準として行うこと
- の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

(応募者の基本的人権の尊重)

- ★ 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。
- ★ 採用選考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。



(適性・能力による採用選考)

- ★ 「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」ということは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということですが、これを実現するためには、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うことが求められます。
- ★ また、日本国憲法（第14条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「法の下での平等」を保障していますが、採用選考においても、この理念にのっとり、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項による差別があってはならず、適性・能力のみを基準として行われることが求められます。

日本国憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第22条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

Ⅱ 公正な採用選考の基本

『公正な採用選考』を行う基本は、

- ① 応募者に広く門戸を開くこと
- ② 本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないことにあります。

(応募者に広く門戸を開く)

- ★ 『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
- ★ ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切です。

(適性・能力のみを採用基準とする)

- ★ 『公正な採用選考』を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。
- ★ 例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、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）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと・適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

(適性・能力に関係のない事項の把握)

- ★ 適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないうつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。
- ★ 応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないうつもりでも、尋ねられればそれが採用選考の基準にされると解釈してしまいます。
また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられること自体によって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかつたりする場合があります、結果としてその人を排除することになりかねません。
- ★ なお、求職者の個人情報保護を保護する観点からも、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。
(→Ⅶ「求職者等の個人情報の取扱い」参照)



Ⅲ 「採用選考時に配慮すべき事項」 ～就職差別につながるおそれがある 14 事項～

就職差別につながるおそれがある具体的な事項として、少なくとも、

- 適性・能力に関係のない事項（本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）を、エントリーシート・応募用紙・面接・作文などによって把握すること
 - 身元調査・合理的必要性のない採用選考時の健康診断を実施すること
- など 14 事項をあげることができます。

（適性・能力に関係のない事項の把握）

- ★ 労働者に求められる適性と能力の内容は、職種の職務内容によって異なります。
- ★ そのため、応募者からどんな事項を把握することが適当か、あるいは適当でないかは、一概に断じられるものではなく、職務内容に応じて、把握することが真に合理的であるかどうかという観点で判断しなければならないものといえます。
- ★ しかしながら、少なくとも、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）」は、本人の適性・能力に関係のない事項であると考えられます。
- ★ このため、これらの事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することは、就職差別につながるおそれがあります。
- ★ 「戸籍謄（抄）本」や「現住所の略図等」を提出させることは、これらの事項を把握することになります。



（身元調査、合理的必要性のない採用選考時の健康診断）

- ★ 「身元調査」、「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用」、「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（健康診断書の提出）」は、就職差別につながるおそれがあります。

（就職差別につながるおそれがある 14 事項）

- ★ 労働者に求められる適性と能力の内容は職務内容によって異なりますが、少なくとも各職務に共通して就職差別につながるおそれがある事項としては、次の 14 事項をあげることができます（これらに限られるわけではありません）。

次の①～⑪の事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課す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ります。

(本人に責任のない事項の把握)

- ①「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「生活環境・家庭環境など」に関する事

(本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握)

- 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・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

(採用選考の方法)

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」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

（注1）「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

（注2）「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

（注3）⑭は、通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

「採用選考時に配慮すべき事項」(就職差別につながるおそれがある 14 事項)の考え方

【①本籍／(注1) 戸籍謄(抄)本・住民票(写し)】

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達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言われています。その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄(抄)本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄(抄)本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票(写し)」も、考え方は「戸籍謄(抄)本」と同様です。

また、外国人(在日韓国・朝鮮人を含む)の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」を提示させることは、応募機会が不当に失われたり、国籍など適性と能力に関係がない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込むおそれがあります。就労資格の確認については、採用選考時は口頭による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が求められます。

※特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用)職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より、また「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」は平成10年7月より削除されています。

【②家族に関すること】

「家族」の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどということなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものということができます。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出ただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」などという場合もあります。しかし、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果としては、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

【③住宅状況・④生活環境・家庭環境】

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準(収入水準・家柄など)を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

【⑤～⑪本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)】

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合・学生運動など社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由(第19条)」「信教の自由(第20条)」などの規定の精神に反することになります。思想信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようすることが必要です。

【⑫身元調査】

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事項を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることになります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を实地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることとなりますが、その中で、意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

【⑬社用紙】→Ⅵの4「応募の受け付け（応募書類・エントリーシート）」参照

雇用主が独自に作成した応募書類（「社用紙」）は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合があります。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ、「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」が全国的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

【⑭採用選考時の健康診断／（注3）健康診断書】

労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する（「健康診断書の提出」を求める）事例が見受けられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、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づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。

採用選考時における血液検査等の「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、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、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。なお、真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行った上で実施することが求められます。

< ウイルス性肝炎について >

ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウイルス検査（血液検査）を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

< 色覚異常について >

色覚検査において異常と判別された方の大半は、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ます。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正（平成13年10月）により、「雇入時の健康診断」の診断項目としての色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないように注意してください。

【（注2）現住所の略図等】

「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

Ⅳ 企業における人権問題への取り組み

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取り組みが重要視されてきています。

（基本的人権を尊重した企業行動）

- ★ 企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、国民各個人と同様、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められます。
- ★ このような意味から、企業は、同和問題をはじめとする人権問題に関心を持ち、企業内外において基本的人権の侵害が生じないように、人権意識を高めながら必要な取り組みを進めることが求められます。

（CSRへの取り組み）

- ★ 企業活動の目的は利潤の追求にありますが、その利潤は社会に働きかけ社会から得るものであり、企業は、社会なくして存在できないということから、社会的責任ある活動が求められます。
 - ★ この企業の社会的責任は、CSR（Corporate Social Responsibility）と呼ばれ、近年重要視されてきております。
 - ★ CSRに基づく企業活動は、あくまでも企業の自主的な取り組みとして行われるものですが、「法令遵守（コンプライアンス）・企業倫理」をはじめ、「情報の開示と保護」「環境への配慮」「安全と品質」「社会地域貢献」などの分野にわたって、各企業による積極的な取り組みが進んできております。
 - ★ このような中で、「人権尊重」や「労働」も重要な対象分野となっており、企業の自主行動原則として国連が提唱するグローバルコンパクト(10原則)においても、「人権の擁護を支持し尊重すること（原則1）」や「雇用と職業に関する差別を撤廃すること（原則6）」などが掲げられております。
- また、企業を含む組織の社会的責任に関する国際規格として、2010年11月に発行されたISO 26000（社会的責任に関する手引き）においても、7つの中核課題の一つとして「人権」が位置づけられております。
- ★ 今後、各企業は、どれだけCSRに取り組んでいるか、つまり人権尊重や差別撤廃への取り組みなどを含む社会的責任ある行動をどれだけとっているかがますます問われるようになり、それによって企業価値が評価されるようになってくるものと考えられます。

労働分野における 主な人権問題

- 労働関係法令の遵守（コンプライアンス）
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向・性同一性障害（LGBT等の性的マイノリティ）などによる差別的取扱い
- 募集・採用又は採用後の労務管理における、求職者・労働者の個人情報保護
- 職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラなど

V 公正採用選考人権啓発推進員制度

雇用主が、同和問題など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等に「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。

(公正採用選考人権啓発推進員の役割)

- ★ 「公正採用選考人権啓発推進員」は、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。
- ★ 具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担います。
- ★ この役割を果たしていただくために、「公正採用選考人権啓発推進員」には、ハローワークや労働局が定期的に関催する研修会等を通じて、公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めていただいております。



(公正採用選考人権啓発推進員の選任)

- ★ 公正採用選考人権啓発推進員は、常時使用する従業員数が一定規模以上の事業所において、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していただきます。
- ★ 推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、ハローワークにお知らせください（その具体的な方法については各ハローワークからお伝えします）。

「公正採用選考人権啓発推進員」制度は、選任しただけ・研修会に出席しただけではなく、各事業所内で『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実際に面接したりするのは、企業トップクラスや「公正採用選考人権啓発推進員」ではない担当者（支店・営業所などの出先を含む）である場合も多いですが、その場合、「公正採用選考人権啓発推進員」からそれらの企業トップクラスや担当者に対して『公正な採用選考』の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントとなります。

Ⅵ 採用選考の具体的な方法

Ⅵ-1 採用選考のための社内体制

- 採用選考の担当者のうちの一人でも、就職差別につながるような不適切な対応を行えば、企業全体の社会的な信頼を失いかねませんので、担当者全員が『公正な採用選考』の考え方を理解し、それを実行するような社内体制（『公正採用選考システム』）を整えましょう。
- 『公正な採用選考』のための社内体制は、責任の所在の明確化、マニュアルやガイドラインなどによる全担当者への周知徹底、採用選考の方法や基準などに関する点検や修正のしぐみなどに配慮して整備しましょう。

（『公正な採用選考』を実行する社内体制）

- ★ 企業は、社長さん自ら一人で採用選考を行うような零細企業から、全国に数多くの支店・営業所・子会社をもつ大企業まで様々ですが、いずれの場合であっても、採用選考の担当者の全員が『公正な採用選考』の考え方を理解しそれを実行する社内体制（『公正採用選考システム』）を整えることが必要です。
- ★ もし、採用選考の担当者のうちの一人でも『公正な採用選考』の考え方を理解せず、就職差別につながるような不適切な対応を行ったならば、企業全体が責任を問われ、社会的な信頼を失いかねません。
- ★ そのため、採用選考の流れ全体にわたって『公正な採用選考』が実現できるよう、次の点に留意しつつ、各企業の実情に応じた社内体制を整備しましょう。
 - ① 『公正な採用選考』を実現するための社内の責任体制について、採用選考のどの部分を誰が分担しているか明確化すること
 - ② 社内のマニュアルやガイドラインなどにより企業としての考え方や方法を統一し、それを採用選考に係わる全担当者に対して周知徹底をすること
 - ③ 採用選考の方法や基準などに問題がないかどうか常に点検し、問題があれば迅速に修正できるしくみをつくること



（『公正な採用選考』はすべての応募者に適用）

- ★ 『公正な採用選考』の考え方やしくみは、新規学卒者や正社員ばかりに適用されるわけではありません。中途採用者、アルバイト・パートなどの非正規雇用労働者を含むすべての応募者に適用されるものですので、それぞれの採用担当部署が異なる場合であってもそのすべてに徹底することが必要です。

(応募者の個人情報の適正管理)

★ また、応募者から提出された応募書類や面接記録など、応募者の個人情報については、採用選考の流れ全体を通して適切に管理されなければなりません(→P35 指針第4の2「個人情報の適切な管理」参照)。

万が一、個人情報が不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、企業の社会的信頼を失いかねません。応募書類等を扱う担当者の範囲、保管方法、返却・破棄などの方法を具体的に定め、担当者に徹底しましょう。



好事例 関連企業を含めた「公正採用選考推進委員会」による取り組み

< 内容 >

この企業では、『公正な採用選考』の実現のため、次のような組織的・体系的な取り組みを行っています。

- ①公正採用選考人権啓発推進員を、本社だけでなく全支社で選任するとともに、採用を行っている関連企業でも推進員を選任する。
- ②それらの推進員によって「公正採用選考推進委員会」を設置。
- ③その委員会では毎年開催され、次のような任務を果たしています。
 - ・募集広告から採用内定に至るまでの各プロセスごとの責任体制を確認し、それぞれの手続きや用いる書類が『公正な採用選考』の観点から問題がないかどうか点検
 - ・面接マニュアルの作成
 - ・採用選考の終了後問題がなかったかどうかの自己点検

問題事例 エントリーシートにおける就職差別につながるおそれのある項目の設定

< 考え方 >

この企業では、新規大卒予定者の採用のため、インターネット上の企業ホームページ中に「エントリーシート」画面を設定し、応募者にその画面に必要な事項を入力させることによって応募を受付けていましたが、その入力項目として、「本籍」「家族の職業」「尊敬する人物」「信条」などの、就職差別につながるおそれのある項目を設定していました。

雇用主にこのような項目を設定した事情を確認すると、企業内の人事担当者が、「エントリーシート」による応募者受付けのしくみの設計を企業ホームページ担当者に依頼したものの、企業ホームページ担当者が、『公正な採用選考』に関する十分な理解のないままに見栄え重視で入力項目のレイアウト設計をし、さらにそれを人事担当者が十分に点検しないままに利用していたことが判明しました。

『公正な採用選考』の考え方は、採用面接担当者だけが理解しておけばよいものではありません。企業トップのリーダーシップのもとに、応募者に対する求人広告の担当、応募の受付けの担当、面接担当などの直接の人事担当のみならず、エントリーシートの画面設計担当など関係部署(外注している場合はその外注先企業)においても、十分理解し適切な対応ができるよう、社内外の責任・点検・連絡の体制を整備しておく必要があります。

VI-2 採用基準・選考方法

- 労働者の募集を行うに当たっては、あらかじめ、適性・能力のみによる「採用基準」を明確化しておきましょう。
- その上で、適性・能力のみを客観的に評価する「選考方法」をとりましょう。

(1) 採用基準（選考基準）

① あらかじめ採用基準を明確化しておく

- ★ 採用基準（選考基準）は採用選考を実施するための「ものさし」ですが、その内容は、面接などの選考手続を実施してから検討するのではなく、あらかじめ明確化しておきましょう。

② 適性・能力のみを採用基準とする

- ★ 採用基準は、採用予定の職種の職務を遂行するためにどんな適性・能力が必要とされるか、そのために採用時点でどの程度の適性・能力（技能・経験・資格・将来的な可能性など）が必要とされるか、という観点で検討しましょう。

③ 同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない

- ★ 特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下での平等」の精神に反することになります。



(2) 選考方法

① 求人条件に合致する全ての人に応募できるように

- ★ ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切です。

② 採用基準に適合した選考方法

- ★ 選考方法には、学力試験、作文、適性検査、面接などいろいろありますが、応募者が採用基準にどれだけ適合しているかを的確に評価できる選考方法は何かをよく検討し、それをとるようにしましょう。

③ 適性・能力のみを評価する選考方法

- ★ <採用基準>が、本人の適性・能力のみを基準とした適切なものであったとしても、<選考方法>が適性・能力以外の要素を把握するものであれば、把握された内容はどうしても採否決定に影響を与えることとなり、また、それらの事項を尋ねられにくい応募者に心理的打撃を与えることになって、結果として就職差別につながるおそれがあります。

- ★ 例えば、「身元調査」「戸籍謄(抄)本や現住所の略図等の提出」や、「合理的・客観的に必要のない採用選考時の健康診断の実施(健康診断書の提出)」は、本人のもつ適性・能力以外の要素を把握することになり、就職差別につながるおそれがあります。
- ★ このため、応募者の適性・能力のみを評価する選考方法をとるようにしましょう。



④ 応募者を客観的に評価する公平な選考方法

- ★ 応募者の適性・能力が的確に評価されず、本来採用されるべき適性・能力が高い応募者が不採用となってしまうと、応募者にとって不公平であるばかりか、採用企業にとっても社業の発展に役立つ優秀な社員の採用機会を失ったという意味で損失となります。
- ★ このため、選考方法は応募者の適性・能力を客観的に評価する公平なものである必要があります。
- ★ 応募者の適性・能力を客観的に評価するための方法として、複数の選考方法を組み合わせたり、面接において、あらかじめ決めた評価基準に基づいて複数の担当者で評価するなどの方法を工夫しましょう。

問題事例 応募者全員に血液検査を実施

< 考え方 >

この事業所では、新規高等学校卒業予定者の採用選考時に応募者全員に血液検査を実施していました。理由を聞いてみると、高所の作業が多く貧血の人では危険なので必要だと判断したと回答しています。

しかしながら、高所の作業は技術職の人に限られ、事務職の人は行わないことが判明しました。

このケースでは少なくとも事務職の応募者には血液検査を実施する必要性は認められず、技術職の応募者に対しても、適性・能力を判断する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内のものかどうかは疑問です。採用試験を実施する時は、採用予定の職種ごとに、どの程度の能力や身体条件等が必要なのかをよく考える必要があります。

身元調査について

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を实地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることとなりますが、その中で、仮に意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

現に、これまでも身元調査による差別事象が発生しております。

Ⅵ-3 求人の提示

- 企業が求職者に提示する「求人」の中で、職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素を「労働者に求める応募条件」としないようにする必要があります。

★ 『公正な採用選考』を行う基本は、「①応募者に広く門戸を開くこと」と、「②本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと」にあります。そのうち「①応募者に広く門戸を開くこと」については、特に求人の提示について注意を払う必要があります。



★ 企業が労働者を採用しようとする場合、通常、下記の事項を「求人(情報)」として整理して、これをハローワークに申し込んで職業紹介を求めたり、求人情報誌などの様々な媒体を利用して求職者に示すことによって募集を行います。

- ①事業所の情報
(事業所名・所在地・事業内容等)
- ②労働条件
(仕事の内容や労働時間・賃金など、企業側の条件)
- ③応募条件
(資格・学歴など、企業が労働者に求める条件)
- ④採用選考方法に関する情報
(応募方法・面接日等)

★ このうち、企業が労働者に求める「③応募条件」については、あらかじめ検討された「採用基準」に基づいて示すこととなりますが、求人職種の職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素をその内容としないようにし、不合理な理由で制限をかけるようにする必要はありません。

求人条件に求められること

- 求人内容のうちの「②労働条件」については、労働基準法をはじめとする各種法令を遵守したものである必要があるとともに、職業安定法第5条の3により明示する義務が課せられています。実際の労働条件との相違のない内容を明示する必要があります。
- また、求人内容のうちの「③応募条件」についても、求職者に対して誤解を与えないように表示することが求められます。
※ 応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力のみを基準として採用選考を行う「公正採用選考」の考え方と、法律等で禁止・配慮されている事項に注意しながら、特定の人が一律に排除されていないか採用基準をもう一度見直しましょう。

問題事例 居住地・通勤時間による応募者の限定

< 考え方 >

A 事業所では、「〇〇市内居住者に限る」という形で、**居住地によって応募者を限定**する求人を行っていました。

事業主の説明によれば、求人条件の内容が地域の相場よりも高く応募者が殺到することが予想されたため、応募条件上、居住地域で限定をかけたということでした。

しかしながら、居住地域で限定をかけるということは、当該地域以外の地域に居住している人を排除し、その応募機会を制限しているということであり、例えば自治体が地元住民の雇用を条件とした補助金等を付けて企業誘致をし、その企業が当該補助金等受給期間中に募集を行った場合など、その合理性が認められる特殊な例外もあるかと思われませんが（その場合であっても、地元住民が優先されるとしても地元以外の者を排除しないようにすることが求められると考えられます）、そのような合理的な理由のない限り、居住地域による差別のおそれがあります。

また、B 事業所では、「通勤時間〇分以内の者に限る」という形で、**通勤時間によって応募者を限定**する求人を行っていました。

事業主は、従業員に支給できる通勤手当に限度があることや従業員の通勤の負担を考えてのことだという理由をあげていました。

しかしながら、通勤手当の上限額を超えた通勤費用を自己負担して通勤するかどうかや、通勤にどれだけ時間をかけるかは、労働者自身が判断すべきことであり、それらを応募者限定の理由にすることは不合理であると考えられます。

通勤時間で限定をかけるということは、例えば、緊急時に職場に迅速に出社しなければならないなどの職務上の必要性から合理性が認められる特殊な例外もあるかと思われませんが（その場合であってもその限定がどこまで厳密な必要性であるのか、弾力的に取り扱えないかなどについてはよく検討する必要があります）、そのような合理的な理由のない限り、当該通勤時間を超える地域に居住している人を排除し、その応募機会を制限していることになり、居住地域による差別のおそれがあります。

いずれにしても、応募の門戸は広く開くべきであり、応募条件上で限定を設ける場合であっても、あくまでも適性と能力に関する合理的な基準によって限定をかけることが求められます。

Ⅵ-4 応募の受付（応募書類・エントリーシート）

- 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含まないものを用いましょう。
- エントリーシート（インターネットによる応募入力画面）においても、就職差別につながるおそれのある入力項目を設定しないようにしましょう。

★ 求人企業の募集に応じようとする応募者は、通常、「履歴書」などの応募書類を提出することによって応募の意思表示をしますが、この応募書類については次の点に留意しましょう。

（1）就職差別につながるおそれのある応募用紙

★ 次の応募用紙は、就職差別につながるおそれがあるため、応募者から提出を求めないようにしましょう。

① 戸籍謄（抄）本・現住所の略図等

「戸籍謄（抄）本」「住民票」は本籍・出生地を把握することとなり、また「現住所（自宅付近）の略図等」は居住地域の状況や生活環境等を把握したり身元調査に用いられるおそれがあります。

（→P5①、P6注2参照）

② 合理的・客観的に必要性の認められない健康診断書

「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書の提出」は、結果として、適性・能力を判断する上で必要のない事項が把握される可能性があります。（→P6⑭参照）

（2）項目設定に留意が必要な応募用紙

★ 次の応募用紙は、就職差別につながるおそれのある記入・入力項目（→P4①～⑪など参照）を含めないよう十分留意が必要です。

① 社用紙

雇用主が独自に作成する応募書類（「社用紙」）としては、採用面接の前に応募者から企業に対して郵送させるもののほか、企業訪問時に持参させるもの、採用面接時に記載させるものなどがありますが、いずれも、本籍地や家庭状況をはじめ、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。

② エントリーシート

近年では、応募の申し込みを、インターネット上のホームページ中に設定された「エントリーシート」の画面から入力することによって行う例も増えてきております。これも、電子的媒体による応募書類という位置づけになりますので、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。



(3) 適正な応募用紙

★ 応募用紙については、適性・能力のみを基準とした採用選考を行うためのものとして、次のように定められていたり推奨されております。

①新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票(乙)」を使用します。

この書類は、単に採用選考時における資料だけでなく、採用後の教育訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」(注)を使用し、雇用主が独自に作成する応募書類(社用紙)は使わないようにしてください。(注)近畿地方においては「近畿高等学校統一用紙」

★ なお新規高等学校卒業予定者等については、学校教育を充実し、就職希望者の適正な職業選択を確保するとともに求人秩序の確立を図るため、就職に係る採用選考開始期日等が定められていますので、これを順守しましょう。(→ P18 参照)

③新規大学等卒業予定者

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められていませんが、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」を示していますので、これに基づいた応募社用紙(履歴書、自己紹介書)、または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(→ P4 ①～⑪など参照)を含めないよう留意しましょう。

④一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者については、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

職業訓練校修了予定者については、その職業訓練校において定められた応募書類がある場合、その書類を使用し、定められていない場合には、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(→ P4 ①～⑪など参照)を含めないよう留意しましょう。

なお、ジョブ・カードを活用することで、応募者の仕事に対する意欲や雇用主が求める職業能力を持っているか判断する際の参考となりますので、応募書類としてのジョブ・カードの活用もご検討ください。



ジョブ・カードについて

ジョブ・カードは「キャリア・プランシート」「職務経歴シート」「職業能力証明シート」で構成されており、労働者の方がキャリアコンサルティング(※)等の相談のもと「生涯を通じたキャリア・プランニング(職業生活設計)」及び「職業能力証明」のツールとして、教育訓練、求職活動等さまざまな場面において活用できます。

ジョブ・カードは個人の履歴や職業経験等の情報を蓄積できるので、就職活動期間以降も、労働者自ら管理しながら活用します。様式はジョブ・カード制度総合サイト(<http://jobcard.mhlw.go.jp>)からダウンロードして入手するほか、ハローワークの窓口等でも入手することができます。

なお、応募書類として活用されるジョブ・カードの情報は労働者本人の意思により提出されるものです。本人の意思に反して提出を求めることはできません。

※キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいいます。

ジョブ・カードの作成支援は、ジョブ・カード作成アドバイザー等が行います。

<職業相談票 (乙)>

1 学 校 名 中学校	応 募 書 類 (Ⓜ 職業相談票 [乙])	写 真 貼 付
ふりがな 2 氏 名	3 性 別	4 生 年 月 日 昭和 平成 年 月 日生 (満 歳)

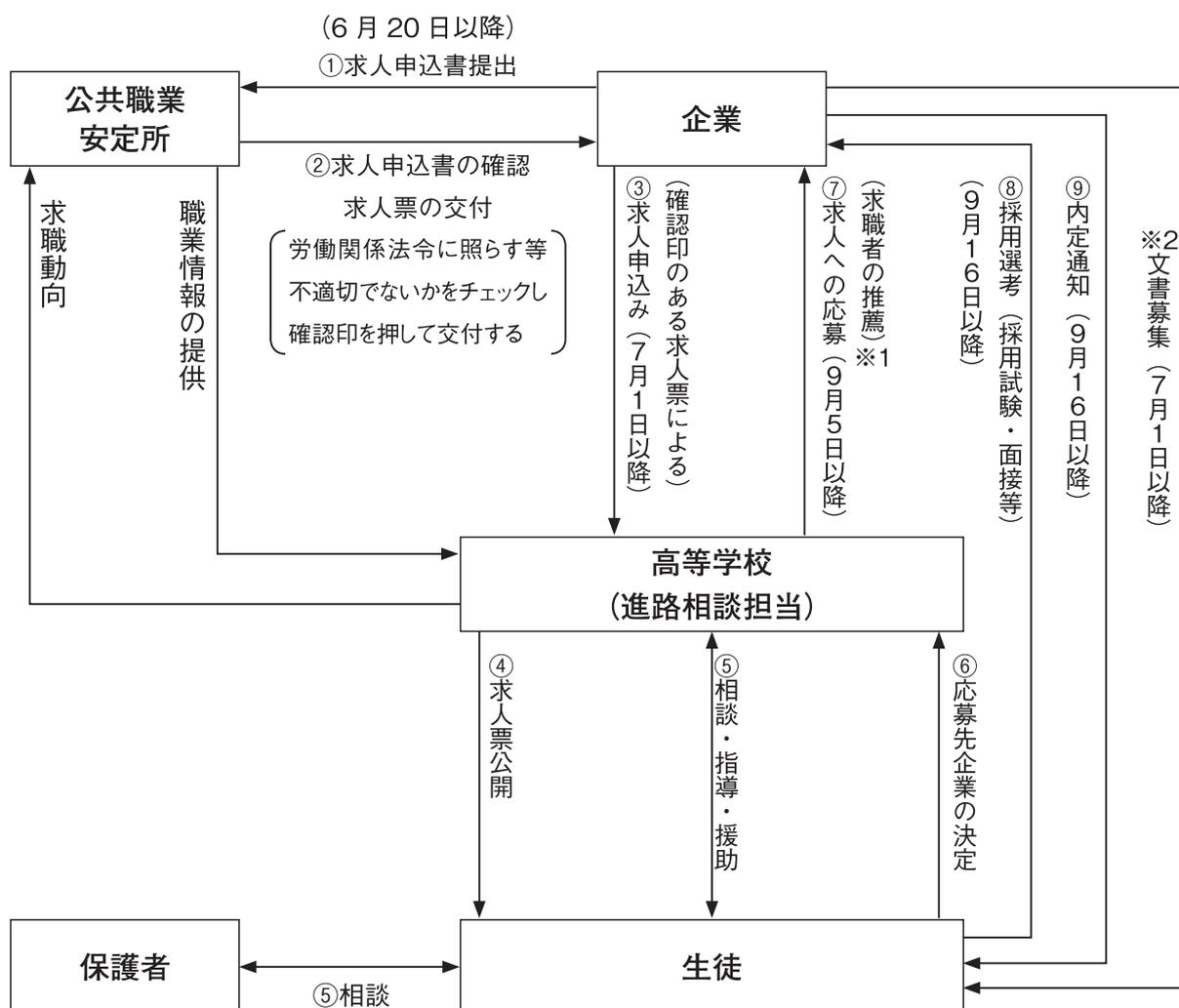
5 現住所	(郵便番号 -)															
6 学 業 成 績	必修教科名	3学年	選択教科名	3学年	8 特 別 活 動	9 総 合 的 な 学 習 の 時 間	10 趣 味 ・ 特 技									
	国 語															
	社 会															
	数 学															
	理 科															
	音 楽															
	美 術															
	保健体育							11 身 体 状 況	平成 年 月 日		12 行 動 の 記 録	項 目	行動の状況	項 目	行動の状況	
	技術・家庭								身 長			基本的な生活習慣		思いやり・協力		
	外国語								体 重			健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護		
〔 〕 段階評価		3段階評価			視 力	右 ()		自主・自律		勤労・奉仕						
					左 ()		責任感		公正・公平							
7 出席状況	学年	欠席日数	主 な 理 由			聴 力	右		創意工夫		公共心・公德心					
	1					左		本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。								
	2					備 考										
	3					(視力欄にA～Dが記入されている場合、 A：1.0以上、B：1.0未満0.7以上、C：0.7未満0.3以上、D：0.3未満を表す。)										

13 本人の長所・推薦事由等

平成 年 月 日 (所在地)	中学校長
(郵便番号)	(電話番号) Ⓜ

※安定所記載欄	受 付 番 号
(担当者印)	公共職業安定所

新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み〔例年の期日（注）〕



【採用選考開始期日等】

- | | | |
|----------------------|-------|-------|
| ①公共職業安定所による求人申込の受付開始 | …………… | 6月20日 |
| ③学校への求人申込及び学校訪問開始 | …………… | 7月 1日 |
| ⑦企業へ生徒の応募（推薦）書類提出開始 | …………… | 9月 5日 |
| ※1 沖縄県については8月30日 | | |
| ⑧・⑨選考開始及び内定開始 | …………… | 9月16日 |
| ※2 文書募集開始 | …………… | 7月 1日 |

文書募集による求人手続きについても、通常の手続きと同様に安定所の確認を受けるとともに、応募の受付は学校又は安定所を通じて行い、応募（推薦）開始期日、採用選考期日についても通常の手続きと同様とする。

（注） 「新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み」は、毎年度、全国高等学校長会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）、文部科学省及び厚生労働省による検討の結果を踏まえて決定されます。平成29年3月新規高等学校卒業者の就職に関する期日等については、お近くのハローワークにご確認ください。

「新規中学校卒業者の就職に関する仕組み」については、お近くのハローワークにお問い合わせください。

〈全国高等学校統一用紙〉

履 歴 書

(応募書類 その1)

写真をはる位置 (30×40mm)	
ふりがな	平成 年 月 日現在
氏名	性別
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)
ふりがな	〒
現住所	
ふりがな	〒
連絡先	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歴 ・ 職 歴	平成 年 月	高等学校入学
	平成 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

資 格 等	取 得 年 月	資 格 等 の 名 称
趣 味 ・ 特 技		校内外の諸活動
志 望 の 動 機		
備 考		

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

好事例－1 応募者の学校名を廃した新規大学卒業予定者の応募書類

< 内容 >

この事業所では、本籍・現住所・帰省先・家族構成及び学校名等を削除し、本人の履歴等に関する部分を最小限に抑えた新規大学卒業予定者（事務職）の応募書類を導入しており、面接時まで極力、面接者に先入観が入るのを排除し、本人の適性・能力のみで採用選考を行うようにしています。

面接時は、専攻・ゼミ資格を中心に聞き、学校で何を勉強してきたか、何ができるのか、また、応募理由、入社後何をやりたいか、学生時代に力を入れて勉強したこと等を質問しています。

好事例－2 定型の応募用紙のみを使用

< 内容 >

この事業所では、採用面接の際の提出書類について、公正採用選考という観点から高卒者は全国高等学校統一応募用紙、大卒者などにはJIS規格用紙の履歴書を使用しています。健康診断書については、以前は提出書類としており、今でも採用試験に持参する人もいますが、採用職種の職務内容からみて適性・能力を判断する手段としては必要がないと判断されたことから、現在では受け取らずその場で返しています。

また、採用選考においては、形式的な事項から成る事前の書類選考を行わず、全受験者に対して面接と筆記試験を実施しています。

さらに、客観的な能力・適性判断を行うために、面接では6項目からなる評価シートを使用しており、そこに客観的に点数をつけていく手法で評価を行っています。

問題事例－1 新規大卒用の応募用紙に、家族の職業、購読雑誌、帰省先の記入欄を設定

< 考え方 >

この事業所では、新規大学卒業予定者の採用のために、雇用主が独自に作成する応募用紙（社用紙）を使用し、その中に「家族の職業」「購読雑誌」等の就職差別につながるおそれのある項目を多岐にわたって記入させ、面接時に質問をしていました。

また、応募用紙には「帰省先」の記入項目もありましたが、帰省先とは、本人の「出身地」を意味することが多く、それがどこであるかは適性・能力に関係のないことから、本人不在時の連絡先を把握したいのであれば、「不在時連絡先」などとするのが適当です。

大学においては、統一的な応募様式は定められていませんが、雇用主が独自に作成する応募書類（社用紙）を使用する場合は、厚生労働省で示している就職差別につながるおそれのある事項を除いた「標準的事項の参考例」に基づいたものを、また、所定の応募書類がない場合は、JIS規格の様式例に基づいた履歴書を使用してください。

問題事例－2 エントリーシートに、スリーサイズ、血液型・星座の記入欄を設定

< 考え方 >

この事業所では、エントリーシート（インターネット上の応募用入力画面）において、「スリーサイズ」「血液型・生年月日による星座」の記入欄を設定していました。

女性の「スリーサイズ」を把握することはセクシュアルハラスメントにもかかわる差別的評価につながります。制服のサイズを把握する必要があるというのであれば、採用内定後において、希望する既成服サイズを申告させれば足ります。

「血液型や生年月日による星座」による性格判断は非科学的なものであり、それを把握することによって「この人は○型（○座）だから・・・という性格だろう」という偏見や先入観が生まれ、それが面接等における本人の適性・能力の評価に影響を与えて評価をゆがめ、真に適性・能力の高い人が正当な評価を受けられないなど、就職差別につながるおそれがあります。

問題事例－3 新聞折り込み広告に印刷した履歴書に、家族の勤務先企業名等の記載欄を設定

< 考え方 >

この事業所では、パートタイマーの求人募集を行う際、「家族の勤務する企業名」「現住所の略図」等の項目が含まれる雇用主の独自作成履歴書を、新聞折り込み広告の裏面に印刷していました。

「家族の勤務する企業名」「現住所の略図」等は本人の適性・能力に関係がないだけでなく、「現住所の略図」等は「身元調査」につながる可能性をはらんでいるものです。雇用主は、パートタイマーの募集であるからと気軽に考え、思いつきで履歴書を作成したようです。

『公正な採用選考』の考え方は、労働者の勤務形態などにかかわらずのものです。

既卒者を募集する場合、本人の適性・能力に関係ない事項を除いた「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するようにしましょう。

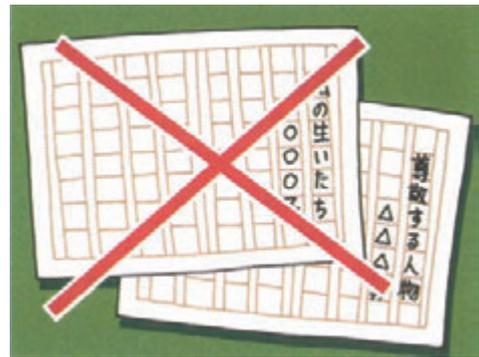


Ⅵ-5 学力試験・作文

- 学力試験・作文を行う場合、応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）をもっているかどうかを判断するための方法として適当かどうか検討しましょう。
- 作文を書かせる場合は、「私の家族」「私の生いたち」等本人の家庭環境にかかるものや、思想・信条を推測するためのものをテーマとしないようにしましょう。

(1) 学力試験

- ★ 学力試験（学科試験）は、学校教育による学習によって得られた能力を筆記試験などで評価するものですが、その結果から応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）をもっているかどうかを判断するために行われます。
- ★ 採用のために行われる学力試験は、入学試験とは異なり、採用する職務に関係のない内容や必要以上に高度な内容とならないよう、職務との関係を重視して実施することが大切です。
- ★ なお、職務遂行上必要な技能・技術を既に一定程度身につけている者を採用する場合においては、その技能・技術に関する実技試験が行われることがあります。



(2) 作文

- ★ 作文は、与えられたテーマを的確に理解してそれに対する自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力などをみたり、誤字や脱字は多くないかなどをみることで、求める職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）を判断するために実施するものです。
- ★ このようなことから、応募者に作文を書かせることが、求人職種の職務内容からみて、必要な知識や適性を判定する方法として適当かどうか（安易に書かせていないかどうか）、検討する必要があります。
- ★ その上で、作文を書かせることが適当であると考えられる場合は、作文のテーマが適当かどうか検討する必要があります。

つまり、本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）を直接・間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。

例えば、『私の家庭』『私の生いたち』など本人の家庭環境にかかわるテーマや『尊敬する人物』など本人の思想・信条にかかわるテーマは、その人の家族状況や思想・信条を把握し、それによって就職差別につながるおそれがあります。

VI-6 適性検査

- 「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などを用いる場合は、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人が用いるようにしましょう。
- 適性検査の結果を絶対視したり、うのみにしないようにしましょう。

★ 適性検査は、「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などがあり、新規学卒者等の進路指導や心理相談などに用いられますが、求人企業の採用選考においても、応募者が求人職種の職務に対してどの程度適性があるかを判断する際の参考として用いられることがあります。



★ しかしながら、これらの検査は、その実施・判定・活用に専門的な知識と経験が必要であることや、回答のコツを知っていると応募者が回答内容を調整できてしまう場合があることなどを十分認識する必要があり、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人によって用いられる必要があります。

★ このような中で、近年、業者が実施するマークシートテストが活用されることが多くなっているようですが、その内容は、言語・計数・一般常識(社会・理科・時事経済・英語)・性格の分野等から成る、基礎的な学力試験と適性検査をあわせたものが多いようです。

★ これらの検査はいずれの検査であっても、「得られる結果は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎず、応募者の適性を完全につかむことはできない」という限界を十分認識した上で、応募者の適性・能力の判断に当たって、結果を絶対視したり、うのみにしないようにする必要があります。

問題事例 作文のテーマとして『父(母)』や『生いたち』を設定

< 考え方 >

この事業所では、『父(母)』や『生いたち』を作文のテーマとして設定していました。

これらのテーマは、「家族」や「生活環境・家庭環境」などにかかわる、本人に責任のない事項を把握することになるという点で、就職差別につながるおそれがあります。

なお、これらのテーマは、就職差別につながるおそれがあるばかりでなく、それを「触れられたくない」「他人にいいたくない」「書きづらい」とする立場や事情を抱えている応募者に対して、思いやりの姿勢や配慮に欠けることになるという側面もあります。

例えば、両親を早く亡くした応募者にとっての『父(母)』というテーマや、つらい苦しい日々を過ごしてきた人にとっての『生いたち』というテーマは、まさにこれに該当するものであり、本人につらい思いをさせ苦痛を与える配慮のないテーマとなります。未成年の新規中・高卒予定者などであればなおさらです。

VI-7 面接

- 面接における質問事項はあらかじめ決めておきますが、その内容は「職務遂行のために必要な適性・能力」を評価するために必要な事項とします。
- 面接の中で、家族のことを尋ねる事案が大変多く見られます。就職差別につながるおそれのある事項をうっかり尋ねることなどが無いよう、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことが必要です。
- 面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨みましょう。
- 複数の面接担当者で面接する場合は、全員で公正採用選考の考え方に基づいた対応ができるよう、改めて確認・徹底をし、意思統一を図っておきましょう。
- 面接における応募者に対する評価は、あらかじめ評価基準を決めておき、できるだけ客観的かつ公平に行いましょう。

(1) 面接の目的

- ★ 採用選考の中で面接は重要な比重を占めており、面接だけで採否を決定する場合も多いようです。
- ★ 面接の目的は、
 - ① 第1に、応募者の志望動機や要望、企業の採用条件・労働条件など、お互いの意思疎通を図る情報交換の場です。
 - ② 第2に、会話の中から質問の意図や内容をとらえる理解力・判断力、あるいは、自分の伝えたいことを分かりやすく言う表現力など、応募書類や学力試験などでは分からない適性・能力を判定する場です。
 - ③ 第3に、応募書類や学力試験などによって得たデータ内容を確認しつつ、応募者の受け答え、反応の仕方なども考慮して、あらかじめ定められた一定の基準にしたがって、応募者の適性と能力を総合的に評価する、いわば採用選考の集大成の場です。



(2) 面接時の質問事項

- ★ 面接においては、質問を行き当たりばったりではなく、すべての応募者に公平な対応ができるように、あらかじめ質問事項を決めておきます。
- ★ その際、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」などの就職差別につながるおそれのある事項を避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにします。
- ★ 就職差別につながるおそれのある事項は、それを質問されたくない応募者にとってみれば、精神的な圧迫や苦痛を受けたり、そのために心理的に動揺し面接において実力を発揮できなかつたりする場合があります。そのような応募者の回答ぶりと質問に答えやすい応募者の回答ぶりを比較して、採否決定の判断資料とするのは公平とはいえません。
- ★ このようなことから、質問事項や質問を行う上での留意点について、面接マニュアルなどに整理しておいたり事前に打ち合わせをすることなどにより、面接担当者全員で確認・徹底しましょう。

★ ただし、面接というものは、質問事項をあらかじめ決めておいたとしても、しばしば、話の流れの中で様々な展開を見せる流動的なものです。そのため話の流れの中でうっかり尋ねた事柄や、応募者の気持ちをやわらげようと聞いた事柄の中にも、就職差別につながるおそれのある事項が含まれたり、応募者を傷つけたり人権を侵す場合もあります。このため、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことにより、常に臨機応変に適切な対応ができるようにしておくことが重要です。



(3) 面接担当者に求められる姿勢等

★ 面接担当者は面接に対して次のような姿勢で臨むことが求められます。

① 応募者の基本的人権を尊重する姿勢

「就職」というものは、一人の人間の人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。

そのため、面接担当者は、人権や差別問題に対する見識をもった上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的人権を尊重する立場に立って思いやりのある姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとらないようにしましょう。

また、仮に職務上必要なストレス耐性を評価するなどの意図がある場合であっても、面接担当者が過度に威圧的な態度をとり、応募者の人権や人格を損なうようなものにならないように十分留意しましょう。

② 応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢

応募者の適性・能力を評価するに当たって、能力を表面的に判断せず、潜在的な適性や長所、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見出す姿勢をもって臨みましょう。

③ 複数の面接担当者による対応

面接担当者は、複数のほうが多面的な評価ができ、それらを総合することによって個人的な主観を排したより客観的な評価を行うことができます。その場合、全員で『公正な採用選考』の考え方に基づいた対応ができるよう、意思統一を図っておきましょう。

ただし、あまり面接担当者が多すぎると、それだけで応募者が圧迫を受けて実力を発揮できず、的確な評価ができなくなる場合もあるので注意しましょう。

(4) 面接における評価

★ 面接における応募者の評価は、質問事項への回答ぶりなどから判断していくことになりますが、その際次の点に留意しましょう。

- ① あらかじめ評価基準を決めておく。
- ② できるだけ客観的かつ公平に評価する。
 - ・第一印象にこだわらない
 - ・外見などによる個人的な好悪感に左右されない
 - ・一つの側面が良い（悪い）ことをもって、他の条件もすべて良い（悪い）と判断しない
 - ・多面的に評定し、その結果を総合的に判断する
- ③ 応募書類や学力試験などによってあらかじめ得られているデータ内容を整理しておき、それを面接の中で確認しながら、総合的な評価を行う。

好事例－1 面接担当者による模擬面接の実施

< 内容 >

この会社では、面接における質問事項や質問してはならない事項などの留意事項について、毎年採用面接の直前に、人事課長が面接担当役員に対して確認の意味でブリーフィング（説明）を行っています。

また、面接担当役員は、模擬面接を実施し、質問事項の点検・検討、面接試験評価表の点検・確認を行い、面接者全員が公正な面接に対する共通認識を持つように努力しています。

好事例－2 面接担当者の姿勢

< 内容 >

この会社は「顧客第一主義」を掲げて営業をしていますが、採用選考においてもこの考え方を取り入れています。つまり応募者は、たとえ不採用になったとしても、その会社の商品・サービスの顧客であるかまたは今後顧客になっていただく方であるという考え方を、採用活動を進めるにあたって社員に徹底しています。

このため、面接担当者のみならず応募者に接触する全社員が、日頃社内研修によって身につけている顧客に接する姿勢と同様の姿勢で、応募者に対して丁寧に誠実な対応を自然にできるようになっており、結果として応募者の人権に最大限配慮した心遣いができるようになっているとのことです。

好事例－3 「面接試験実施要領」の作成

< 内容 >

この事業所では、新規高等学校卒業予定者を中心とした応募者が面接時に100%実力を発揮できるように「面接試験実施要領」を定めています。

例えば、評価が偏らないよう面接担当者を複数人としていますが、あまり多いと応募者があがって実力を発揮できなくなってしまうので、あまり多くなならないよう適度な人数に絞っています。

また、面接する人があちらこちらから矢継ぎ早に質問するとさらに戸惑うことになるので、面接者の中で「質問者を特定する」と定めています。

さらに、「主な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知する」と定めているのも、質問項目を事前に知り準備できることにより、あがることを防止し、ひいては潜在的能力を掘り起こそうという配慮によるものです。

「〇社面接試験実施要領」

1. 応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力を正しく評価できるよう努力する。
2. 応募者が持っている適性・能力を十分表明できるよう、リラックスした態度で面接を行う。
3. 質問者を特定し、応募者のグループそれぞれについて、同一内容条件による面接を行う。
4. 質問者は勿論、面接者全員が、事前に十分な準備をし、特に、応募者の人権、人格を傷つけるおそれのある質問は一切しないように徹底する。
5. 主な質問項目毎に、あらかじめ回答の範囲を定め、その範囲内において関連質問を行う。
6. 主な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知し、準備させる。
7. 面接開始前に、応募者に面接の方法・注意事項を徹底させる。なお、質問内容が理解できない場合には、必ず聞きかえすように指示する。
8. 応募者等からの質問、希望を述べる機会を必ずつくり情報交換に努める。
9. 面接の評価については、複数の面接者がそれぞれ評価項目に従って評価する。

好事例－４ 採用選考における企業イメージアップマニュアル

< 内容 >

この企業の総務課長は、公正採用選考人権啓発推進員として研修会に出席することなどを通じて採用面接における留意事項についても十分理解をしていました。しかし、採用面接を行う役員が、しばしば適性と能力に関係のない質問を行うことがあり、せっかくの研修の成果を社内で活かさない状況にありました。このような中で、あるとき総務課長は、

- ① コンプライアンス、個人情報保護など、国民が企業を見る目が厳しくなっていること
- ② インターネットの掲示板において応募者が各求人企業の対応ぶりについて書き込みをしており、対応の良し悪しが学生の間企業イメージとしてすぐに広まる傾向があること

などについて役員に報告をするとともに、企業が採用選考にわたってしっかり対応すると、学生からの評価も高まり、優秀な人材も採用しやすくなることについて説明を行いました。

これを契機に「採用選考における企業イメージアップ作戦」を行うことが役員会で決まり、総務課長が「作戦マニュアル」の原案を作ることになりました。

このマニュアルは、求人広告から採用内定に至るまでの採用選考プロセス全般において、応募者に対してどのように企業の好印象を与えるかというマニュアルですが、当然そこには『公正な採用選考』の考え方が貫かれており、面接時に尋ねてはならないことなどの項目も盛り込んであります。

好事例－５ 面接マニュアルに具体的な質問内容を記載

< 内容 >

この企業では面接時の質問内容が行き当たりばつりにならないよう、事前に応募者の適性・能力を判断するための評価項目と以下のような具体的な質問内容を面接マニュアルに記載しました。実際の面接時には会話の流れから応募者の回答について掘り下げて、面接マニュアルに記載された質問以外も更に質問することもありましたが、事前に「就職差別につながるおそれのある項目」についても面接担当者全員が十分な打合せにより認識を深めていたため、問題となる質問は行われず、面接は適正に行われたとのことでした。

- ① 導入（応募者の緊張をほぐすための簡易な質問）
 - （挨拶）、○○さんですか。
 - 簡単に自己紹介をお願いします。
 - 筆記試験はうまくできましたか。
 - 緊張されていますか。
 - 面接会場へは迷わず来れましたか。
- ② 志望動機・就労意欲（適性・能力）
 - 何故、この仕事（業界）に就職しようと思ったのですか。
 - 何故、（複数の会社の中から）当社に応募したのですか。
 - 当社でどのような仕事をしたいですか。
 - （仕事内容を説明した上で）この仕事を任せようですか。
 - この仕事をする上で重要なことは何だと考えますか。
 - この仕事（業界）と同様の職務経験や役立つ経験があれば、その内容（どのようなポジションでどのようなことをしていたのかなど）を具体的に話してください。
 - 資格・特技を活かした（必要とする）業務経験があれば、どのようなことをしていたのか具体的に話してください。

○人（お客や職場の同僚）に物事をわかりやすく説明するために大切なことは何だと思いませんか。

○パソコンを使っの書類作成は得意ですか。

③ 企業研究・情報収集

○当社（製品）の特色（強み）は何だと思いませんか。

○当社（製品）が他所より優れている点は何だと思いませんか。

④ 問題解決能力

○上司や同僚と意見が合わない場合はどうしますか。

○仕事の中で困難な状況に直面した時どうしますか。

○仕事の中でわからないことがあった場合、どのように対応しますか。

⑤ 自己PR

○自分の強み（長所）は何だと思いませんか。それを当社の仕事でどのように発揮しますか。

○採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で臨みますか。

○当社での仕事にあなたのどのような面を活かしたいと思いませんか。

⑥ 勤務条件

○1か月に〇〇時間くらい残業がありますが勤務できますか。

○繁忙期には休日出勤がありますが勤務できますか。

○立ち仕事が多いですが、この仕事を行うことが可能ですか。

⑦ 質疑応答

○お疲れ様でした。これで質問は終了です。〇〇さんから何か質問はありますか。

○採否結果は、〇日までに連絡します。お疲れ様でした。

問題事例 面接を受ける前の待合室において不適切な質問

< 内容 >

この会社では、待合室で面接試験を待っている応募者に対して、面接担当者ではない社員の1人が応募者をリラックスさせるため、身近な話題を話しかけました。話が進むにつれ応募者の家族の話になり、母子家庭だったことからその生い立ちなど、聞かれたくないことを質問されました。

その後、本人は、待合室での出来事が気になってしまい面接の場において集中出来ず、自分の力を発揮することが出来ませんでした。

募集する側は、面接試験だけを気をつけておけばよいというわけではなく、試験前や試験後の応募者との会話においても不適切な質問をしないよう気をつける必要があります。また、面接担当者のみならず、応募者に接触する社員についても認識すべきものです。家庭環境等に関する質問は、応募者を傷つけ、そのため受けた心理的打撃が面接に影響し、質問の受け答えに大きく反映することによって不採用に追い込まれる場合もあります。

VI-8 採否の決定（内定）

● 採否の決定は、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって総合的に評価しましょう。

- ★ 面接や学力試験・作文・適性検査などの選考手続が終わると、応募書類の内容を含めて、応募者について得られた様々なデータを総合的に評価して、応募者を採用するか否かに関する最終判断を行うことになります。
- ★ この際、応募者について得られた様々なデータのうちの適性・能力のみに着目し、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって総合的に評価することが必要です。
- ★ 応募者は、採否通知があるまで大変不安な状態で待っておりますし、他の企業への応募を差し控えている場合がありますので、採否の決定（内定）は速やかに本人に通知します。
- ★ 特に不採用とした場合は、応募者の立場に十分配慮をして通知するようにしましょう。



入社承諾書について

採用（内定）者に対して採用（内定）通知を交付し、「入社承諾書」などを求める場合、一方的に企業側だけに都合のよい、合理的でない取消条件・留保条件をつけることのないようにすることが求められます。

採否の内定後の個人情報の取扱い

【応募者から提出された応募書類の取扱い】

応募者は、履歴書などの応募用紙に記載された個人情報がどのように取り扱われるのかとても心配なものであり、特に不採用者や応募辞退者の場合は、できれば返却して欲しいと考える人が多いようです。

万が一、それが不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、本人が大きく傷つけられるばかりでなく、企業も社会的な信頼を失いかねません。

職業安定法第5条の4に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）第4の2（1）二においては、労働者の募集を行う者等は、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を講ずるとともに、応募者からの求めに応じその措置の内容を説明しなければならないこととされております。

このため、応募者から提出された応募書類の取扱い方（返却や破棄など）については、あらかじめ企業としての対応方法を定め、それを応募者に周知するとともに確実に実行することが必要です。

【採用内定者の個人情報の把握】

採用内定後において、単に従来からの慣行であるなどの理由で、採用内定者の個人情報にかかわる各種書類を必要性にかかわらず画一的に提出させる事例が見受けられます。

確かに、従業員の居住場所や緊急連絡先の確認、社会保険・税金などの手続き、通勤手当・家族手当・扶養手当・慶弔金などの支給条件の確認など、本人や家族の住所等を確認したり、その関係書類を提出させることに、雇用管理上の合理的な必要性が認められる場合もあると思われませんが、「戸籍謄(抄)本」を求めて本籍を把握することなどについては、通常、合理的な必要性があるとは考えられません。労働基準法施行規則第53条第1項に規定される労働者名簿の記入事項についても、「本籍」が削除されております(平成9年4月1日より)。

把握することに合理性が認められる情報を把握する場合であっても、例えば、本籍欄を含む「住民票」ではなくて「住民票記載事項証明書」^(注)などを提出させることで足りるものと考えられますし、それも入社時に一律に提出させるのではなく、必要となった場合に本人の同意を得て提出させ、必要な内容の確認後は本人に返却するなどの配慮を行うことが望ましいと考えられます。

採用内定者の個人情報の取扱いについては、従業員の基本的な人権を尊重し差別のない職場を作るため、『公正な採用選考』の考え方に準じて対応することが求められるといえます。

個人情報保護法(平成15年5月施行)においても、個人情報の適切な取扱いが求められているところであり、その観点からも、採用内定者の個人情報を、雇用管理のために必要な範囲を超えて把握収集したり保管などをしないようにすることが求められます。

(注)「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを、市・区役所や町村役場が証明する書類。請求人が作成した書面に役所・役場が証明をする場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合がある。

問題事例 採用内定後に提出させる身上書に本籍地番・家族の職業等の項目を設定 ＜考え方＞

この事業所では、内定後、入社後の雇用管理の参考にするため身上書の提出を求めましたが、その内容が多岐にわたっていた上、本籍地番、家族の職業、宗教等の項目がありました。

採用したのだからどんな書類を取ってもよいというものではなく、採用内定者の個人情報の把握については、応募者に関する『公正な採用選考』の考え方に準じて、基本的な人権を尊重した対応が求められます。同和問題などの人権問題の正しい理解と認識の下に、従業員の基本的な人権を尊重し差別のない職場を作るため、雇用管理上の合理的な必要性が認められる範囲に限って把握するようにしましょう。

【参考 《マイナンバーの提供を求める時期》】

- 社会保障・税に関する手続書類の作成事務が発生した時点が原則です。
- 契約を締結した時点等のその事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。
 - *例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されます。
 - *雇用契約を締結する前(採用面接時等)に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。
 - *いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合(正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等)には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されます。

VII 求職者等の個人情報の取扱い

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、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
- 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。

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4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、その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4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) 職業紹介事業者等が、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、当該個人情報が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も含まれます。

VIII 関係法令等

障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

平成28年4月より、障害者雇用促進法の改正を受け、全ての事業主において、募集・採用など雇用に関するあらゆる局面での障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が義務となりました。

【障害者差別の禁止】

全ての事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならないと、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別取扱いをしてはなりません。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）です。

募集・採用時の差別の例としては、次のものが考えられます。

- 単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと
- 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること
- 採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく、障害者でない者から順番に採用すること

障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であることの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることも重要です。

【合理的配慮の提供】

全ての事業主は、「募集及び採用時において、障害者と障害者でない者との均等な機会を確保するための措置」「採用後においては、障害者と障害者でない者の均等な待遇の確保又は障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置」、いわゆる「合理的配慮」を提供しなければなりません。

募集・採用時の合理的配慮の例としては、次のものが考えられます。（※）

- 視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- 聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

このように、合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

※ 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を合理的配慮指針別表に記載しております。

多数の事例が掲載されている合理的配慮事例集を含む、障害者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、以下のURL（厚労省 HP）に掲載されていますのでご参照下さい。

◆ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisa_h25/index.html

改正障害者雇用促進法

検索

性別・年齢による募集・採用の機会均等

【募集・採用における性別による差別の禁止】

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が指針（平成18年厚生労働省告示第614号）で定められております。

- ①募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること
- ②募集・採用の条件を男女で異なるものとする
- ③採用選考において能力や資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
- ④募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること
- ⑤募集・採用に関する情報提供について男女で異なる取扱いをすること

また、性別以外の事由を要件とする措置であっても実質的に性別を理由とする間接差別となるおそれのあるものについては、これを合理的な理由がない場合に講じることは男女雇用機会均等法第7条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が男女雇用機会均等法施行規則第2条で定められております。

- ①募集・採用に当たって労働者の身長・体重・体力を要件とすること
- ②労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること

◆ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/saiyou/index.html>

【募集・採用における年齢制限の禁止】

労働者の募集・採用に係る年齢制限の緩和については、これまで努力義務とされてきましたが、平成19年10月1日より、雇用対策法第10条に基づき、募集・採用における年齢制限が禁止されました。

このため、厚生労働省令で定められた例外事由（合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合）に該当するものでなければ年齢制限はできません。

また、例外的に年齢制限を設ける場合には、その理由を書面や電子媒体により求職者などに提示することが義務づけられています（高年齢者雇用安定法第18条の2第1項）。

◆ <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/08/tp0831-1.html>

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（抄）

青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するために必要な指針が定められています。

(1) 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

① 募集に当たって遵守すべき事項等

- 事業主は、労働条件等の明示等に関する以下の労働関係法令等の規定を遵守すること。

募集時

- 労働条件の明示（職業安定法第5条の3）
- 的確な表示（同法第42条）
 - 虚偽の条件表示等に対する罰則（同法第65条第8号）
 - ※固定残業代について明示事項を明確化（注）

①段階

- 職業安定法に基づく大臣指針により、以下の点に配慮
 - 募集時、労働条件を変更する可能性があるときは、その旨を併せて明示する
 - 明示した労働条件が変更になったときは、求職者に対して速やかに通知する

労働契約締結時

- 労働条件の明示（労働基準法第15条第1項）
 - 違反した場合の罰則（同法第120条第1項）

②段階

- 明示された労働条件が事実と異なる場合は、即時に労働契約を解除可能（労働基準法第15条第2項）
- 労働条件の変更には、労使の合意が必要（労働契約法第8条）

就労実態

（注）固定残業代（名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金）に係る計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等

② 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

- 採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。
- 文書により採用の時期、採用条件及び採用内定の取消事由等を明示するとともに、学校等を卒業することを採用の条件とする場合は、内定時に明示すること。
- 採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意すること。
- やむを得ない事情により採用内定の取消し、入職時期の繰り下げを行う時は、当該取消しの対象となった新規卒業予定者の就職先の確保に最大限努力するとともに、当該取消し又は繰り下げの対象となった者からの補償等の要求に誠意を持って対応すること。

③ 青少年雇用情報の提供（※）

- ホームページ等での公表、会社説明会での提供、求人票への記載等により、全ての項目を情報提供することが望ましいこと。
- 具体的な項目について情報提供の求めがあった場合、特段の事情がない限り、求めがあった項目を提供することが望ましいこと。
- 情報提供の求めを行った者に対して、求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
- 予め提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、求めがあった場合、速やかな情報提供に努めること。

※ 新規卒業予定者の適職選択の支援とともに企業の円滑な採用に資するよう、労働条件等の明示に加え、職場の就労実態に係る情報（①募集、採用、②職業能力の開発・向上、③雇用管理に関する情報）を提供する仕組みが設けられた。

④ 学校等の卒業者の取扱い

- 新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

⑤ 新規卒業予定者に係る採用方法

- 通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

⑥ 選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

- いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

⑦ インターンシップ・職場体験の機会の提供

- 学校や公共職業安定所等と連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行う等の積極的な協力が望まれること。インターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

(2) 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

① 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うとともに、雇用管理の改善に努めること。

- 採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることをないように、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

