

岐労発安0414第1号

平成27年4月14日

一般社団法人 岐阜県経営者協会会長 殿

岐阜労働局長

企業等における公正な採用選考の実施について

平素から、職業安定行政の運営につきまして、格別の御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、企業等の採用活動において、応募者の適性・能力に基づく公正な採用選考が行われるよう、あらゆる機会を通じお願いをしていますが、今般、主要経済・業種別団体106団体に対し、別添のとおり、公正な採用選考システムの確立に向けた要請を行ったところです。

貴団体におかれましても、本要請の趣旨を十分御理解いただいた上、傘下の会員企業、会員団体等に周知・徹底いただきますよう御協力をお願い申し上げます。

担当

岐阜労働局

職業安定部職業対策課 佐藤

電話：058-263-5650

(別添)

一般社団法人 岐阜県経営者協会 会長 殿

拝 啓

時下、益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

職業安定行政の運営につきましては 平素から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、いわゆる部落地名総鑑事件等に関連して応募者の就職の機会均等が確保されるよう長年にわたって雇用主の皆様に対して啓発を行い、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づく「人権教育・啓発に関する基本計画」策定以降は、応募者の基本的人権を尊重し、広く応募者に門戸を開くとともに、適性・能力に基づく採用選考を行う公正な採用選考システムの確立が図られるよう啓発を行って参りました。

しかしながら、依然として、採用選考時に家族や住宅環境について質問したり、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断を実施したりするなどの就職差別につながるおそれのある事象が、およそ1,000件発生（厚生労働省調べ、平成25年度分）しているところです。

近年においては、社会全体における人権意識の高まりを背景に、企業の社会的責任として、労働の面においても、労働者がかげがえのない個性や能力を十分に発揮できるようにしていくことが求められているところです。公正な採用選考システムの確立は、この企業の社会的責任の取組みの一環として、益々重要となってきています。

また、将来の産業及び社会を担う青少年の雇用機会の確保の観点からも、雇用対策法第7条及びこれに基づく指針により、事業主が青少年の有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善等を図るため講ずべき措置が定められています。

貴団体におかれましても、今後とも、これらの要請の趣旨を十分御理解の上、就職差別につながるおそれのある採用選考が行われることのないよう、また、応募社用紙等の適正化が図られるよう一層の御協力を賜りますとともに、貴団体傘下各企業において、公正採用選考人権啓発推進員の選任及びその活用並びに労働局及び安定所で実施する公正採用選考人権推進員及び企業のトップレベルに対する研修への参加等を通じ公正な採用選考システムの確立が図られますよう、格段の御配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展をお祈り申し上げます。

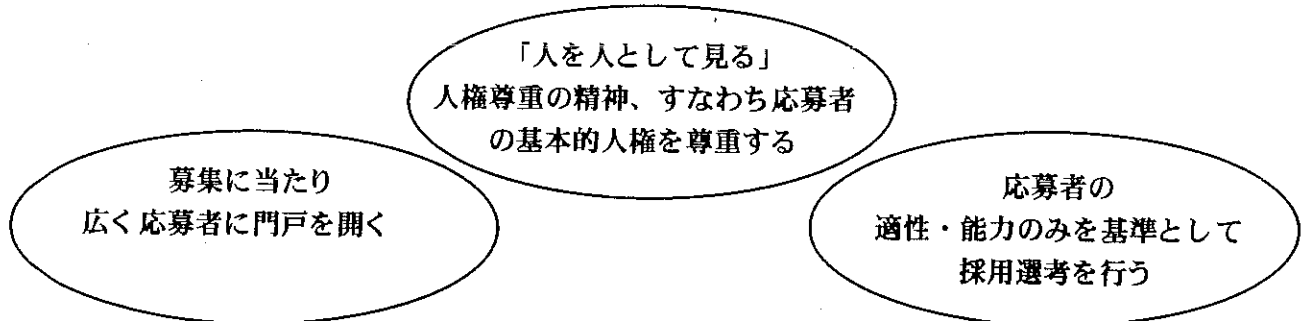
敬 具

平成27年4月1日

岐阜労働局長
本 間 之 輝

公正な採用選考のために

募集・採用選考に当たっては、次の点を基本的な考え方として実施することが大切です。



- ★ 公正な採用選考を行うためには、応募者本人が職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかを採用基準とし、適性・能力に関係ない事由(裏面の①～⑩の事項など)を応募条件や採用基準としないようにする必要があります。
- ★ 事業主は、雇用対策法及びこれに基づく指針により、青少年の雇用機会の確保が図られるよう、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善等に努めなければなりません。

本籍・家族・思想信条などの適性・能力に関係ない事項は、把握すること自体が、就職差別につながるおそれがあります。

- ★ 適性・能力に関係のない事項(裏面の①～⑩の事項など)は、それを採用基準としないつもりでも、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。
- ★ 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もなります。
- ★ 労働者の募集を行う者等は、職業安定法及びこれに基づく指針により定められた範囲内で、求職者等の個人情報の収集・保管・使用をしなければなりません。

特に、応募用紙(エントリーシートを含む)と面接場面に注意しましょう。

- ★ 応募用紙・エントリーシート(インターネット等による応募入力画面・用紙)や、面接場面では、応募者からさまざまなことがらを把握することになりますが、適性・能力に関係のない事項を記入・入力させたり、尋ねたりすることのないよう注意しましょう。
- ★ このため、応募用紙については、新規高卒予定者の場合は「全国高等学校統一応募用紙」を用います。その他の場合は、適性・能力に関係のない事項を含まない応募用紙やエントリーシートを用います。
- ★ また、応募者等から、戸籍謄(抄)本、住民票の写し、現住所の略図等、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書などの提出を求めないようにしましょう。

身元調査は、意図しなくても、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、就職差別につながるおそれがあります。

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～

次の①～⑪の事項について、応募用紙(エンドリーシートを含む)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。