

○公正な採用選考とは？

国民には、職業を選ぶ自由（職業選択の自由）が憲法で保障されています。企業にも、雇う人を選ぶ自由（採用の自由）がありますが、「採用の自由」は働く人の基本的な人権を侵してまで認められているわけではありません。「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ことが必要であり、企業には応募者に広く門戸もんこを開いた上で、適性や能力を判断する上で合理的な基準による採用選考を行うことが求められます。

採用選考さいようせんこうに当たっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出身地、家族、生活環境など、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条など、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の5に抵触する違法行為につながります。

学科試験、面接や作文等、応募者の適性や能力を判断するための方法は様々ですが、採用選考さいようせんこうに当たっては、正しい手段、方法が必要であり、誰もが納得できるものでなければなりません。各企業では、どのような適性や能力をもった人を採用したいかということから定めた基準に則して、採用選考さいようせんこうを実施しています。

厚生労働省や東京都では、「一つの方法のみで選考する方法は、正確な評価に欠けるおそれがあるので、極力、総合的に評価する」ことや「新規学卒者は、成長過程にあるので、表面的な現象や過去の成績だけでなく、潜在的な能力や、採用後の教育訓練による可能性についても、積極的に見いだすように配慮する」ことを、企業に対してお願いしています。

○全国高等学校統一応募書類などの提出書類について

以前、高等学校新規卒業者の応募書類については、各企業が独自に作成した用紙、いわゆる「社用紙」が使われていました。

しかし、この社用紙には、本籍地、家族状況、自宅付近の様子など、応募者の適性や能力とは関係のない事項が多く含まれており、就職差別につながるおそれがあったため、昭和48年度に当時の文部省、労働省及び全国高等学校長協会の協議で様式を定め、統一応募書類として全国的に使用することとしました。

統一応募書類とういつおうぼしよるいの様式については、何回か改定を重ね、応募者の人権に一層配慮した内容になっています。

○求職者等の個人情報の収集についての規定

採用選考さいようせんこう時に提出する書類には、皆さんの個人情報が記載されています。

求職者等の個人情報の取扱いについては、法律で規定され、保護されています。また、平成11年に労働大臣（現在の厚生労働大臣）が出した「労働大臣指針」（次ページ参照）の中には、収集してはならない個人情報や、個人情報の収集方法等が具体的に示されています。

