

## 4 公正な採用選考について

### ○ 公正な採用選考とは？

採用選考に応募する全ての人に就職の機会均等を保障し、応募者本人の適性や能力を選考の基準にすることは、企業に求められている人権尊重の具体的な取組の一つです。企業活動の目的が「利潤の追求」にあることは言うまでもありませんが、同時に、企業には社会の構成員として基本的人権を尊重し、社会的な責任を果たすことが求められます。

採用選考に当たっては、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す。本籍・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、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、小論文や作文等、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持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。

### ○ 応募書類や面接等について

最近、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「コミュニケーションカード」等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項（本籍地、家族等）や応募者の自由であるべき事項（思想、信条等）をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、企業から職業安定法第5条の5に抵触するおそれのある情報提供を求められた場合は、下記の新卒応援ハローワークに相談しましょう。

ここに相談！



東京新卒応援ハローワーク TEL:03 (5339) 8609  
(P.17 相談窓口のページ参照)



○ 求職者等の個人情報の収集についての規定

採用選考時に提出する書類には、応募者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」（下記参照）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。

**職業安定法**

（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（中略）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、この限りではない。（以下省略）

**労働大臣指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）より**

原則として、次に掲げる個人情報を収集してはならない。

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：「本籍地・出身地」「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）」等

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（労働運動、学生運動、消費者運動）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

職業紹介事業者等が職業紹介等を行う場合や求職者等を募集する場合にも職業安定法第5条の5や指針の求職者等の個人情報の取扱いに関する規定は適用されます。

なお、募集情報等提供事業（求人情報サイト、求人情報誌等）を行う者についても、指針を踏まえ、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管および使用を行うとともに、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこととされています。そして、相談窓口の明確化等、苦情（労働条件の相違・不適正な採用選考等）を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上をはかることとされています。

※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行政指導や改善命令の対象となる場合があります。
- ・ 改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

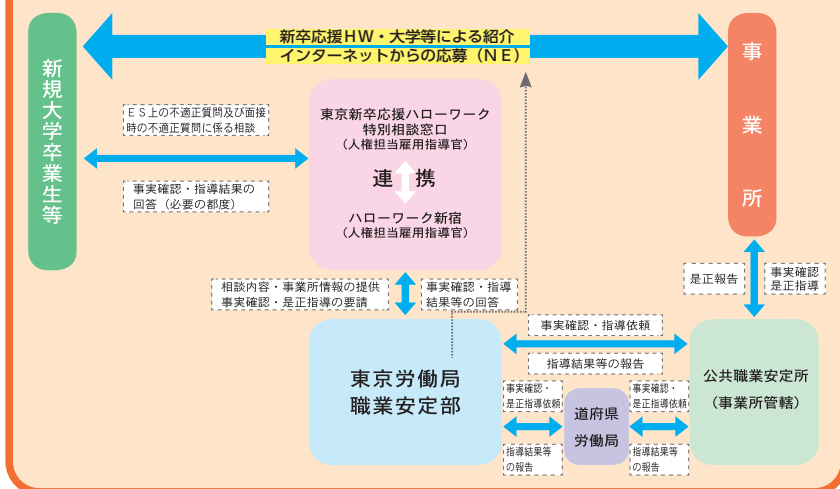


## 公正な採用選考システムの確立に向けて

新規大学等卒業予定者の採用選考については、インターネット上の「エントリーシート」「コミュニケーションカード」等の応募書類に、本人の適性と能力に関係のない「本籍」「家族の職業」等の項目が設定されているなど、法や指針に抵触する事例が報告されています。こうした学生・学校からの報告については、東京新卒応援ハローワークの特別相談窓口において把握し、東京労働局及びハローワークが事実確認と是正指導を行い、差別のない公正な採用選考システムの確立のための取組を行っています。

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



### ※公正な採用選考を遵守するためにできること！

東京都では、採用面接や就職面接会の際に、企業側がリーフレット等を用いて、公正な採用選考について説明する取組を進めています。

下記 HP をあわせてご参照ください。

東京都では、厚生労働省東京労働局と、公正採用選考について「採用と人権」という冊子を共同で発行しています。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/saiyou-jinken/index.html>



厚生労働省 HP に動画「就職差別に NO！公正な採用選考をめざして（アニメ版・30秒）」、「公正な採用選考を目指して（長尺版・短尺版）」が掲載されていますので、ご覧ください。

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/document.html#video01>

