

5. 公正な採用選考

○ 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を開いた上で、適性や能力を判断する上での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「新規卒卒者は、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りました。そのため、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なりました。

統一応募書類の様式については、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。

(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もの（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。

○採用選考時に、社用紙や面接等で職業安定法第5条の5に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合（上記①～③の内容をきかれた等）

就職試験を受けた場合は、「就職試験についての報告書」を必ず学校に提出してください。

さらに、企業が募集時に統一応募用紙以外の書類（社用紙等）の提出を求めてきた場合には、担任もしくは進路指導担当の先生等に詳しく報告してください。

また、面接は「○求職者等の個人情報の収集についての規定」に示したことを踏まえて行われますので、出身地や家庭状況等について質問されることはありません。もし、そのような内容の質問をされたときには、担任もしくは進路指導担当の先生等に詳しく報告してください（13ページ事例5も参考にして下さい）。

※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>

