

事業主の皆様へ

公正な採用選考のために

社員の採用にあたっては、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考が求められているところですが、依然として、採用選考過程において、就職差別につながるおそれのある不適正な事例が見受けられています。

各事業主様におかれましては、以下の点について一層のご理解をいただきますよう、よろしくお願いいたします。



● 公正採用選考の基本的な考え方

- ◆「人を人としてみる」人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する。
- ◆応募者の適性・能力に基づいた基準により採用選考を行う。

日本国憲法では、全ての人に職業選択の自由を保障しており、雇用主にも、採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められています。しかし、採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、採用選考と何ら関係のない事項を質問したりするなど、応募者の基本的人権を侵してまで採用の自由が認められているものではありません。

採用に当たっては、採用条件、採用基準に合った全ての人が応募できる原則が確立されているか、特定の人を排除することになっていないか、事前に十分チェックすることが大切です。

● 採用選考にあたって

- ◆応募者に広く門戸を開くこと。
- ◆本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること。

しかしながら、依然として採用選考過程において就職差別につながるおそれのある質問や身元調査、採用後に提出する社用紙の記載事項について、不適正な事例が見受けられています。

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。そのためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが重要です。

● 公正な採用選考を行うためには

- ◆家族状況や生活環境といった、適性・能力と関係ない事項で採否を決定しないこと。

このためには、応募者の適性・能力と関係のない事項について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することによって把握しないことが重要です。また、個人情報保護の観点から、本籍、出生地に関することや家族の職業など、本人に責任のない事項や、人生観、生活信条、購読新聞など、思想信条にかかわることの収集は原則として認められません。

「応募用紙」については、「全国高等学校統一用紙」や、「厚生労働省履歴書様式例」を用いることとし、適性・能力と関係のない事項を記載させないように留意してください。

公正採用選考のためには、社員一人ひとりの、正しい理解・認識が重要です。

公正な採用選考チェックポイント

貴社の採用選考の状況について、下記のチェックポイントから点検してください。

- ☐ 高卒予定者用の応募用紙は、全国高等学校統一用紙のみとしていますか。
- ☐ 応募用紙(エントリーシートを含む)に、本籍の記入欄はありませんか。
- ☐ 応募用紙(エントリーシートを含む)に、家族構成・家族の職業の記入欄はありませんか。
- ☐ 応募者から戸籍謄(抄)本・住民票の写しを提出させていませんか。
- ☐ 応募者に現住所の略図を書かせていませんか。
- ☐ 応募者から、一様に健康診断書を提出させていませんか。
- ☐ 学科試験を行う場合、職務遂行に必要な適性・能力をもっているかどうかを判断するための内容としていますか。
- ☐ 作文を行う場合、「私の生い立ち」や「私の家庭」等の本人の家庭環境や本人の思想・信条を確認するテーマとなっていないか。
- ☐ 適性検査を行う場合、専門的知識のある人が実施するようにしていますか。
- ☐ 応募者の適性・能力の判断にあたり、適性検査の結果を絶対視していませんか。
- ☐ 面接の実施に先だって、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めていますか。
- ☐ 面接において、本人が生まれたところや家族構成・家族の職業などを尋ねていませんか。
- ☐ 面接において、人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書などを尋ねることはありますか。
- ☐ 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んでいますか。
- ☐ 面接は、応募者に対してできるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしていますか。
- ☐ 家庭状況などの身辺調査を実施していませんか。
- ☐ 内定者から、戸籍謄(抄)本などを一律に提出させていませんか。

(問い合わせ先)

岐阜県商工労働部労働雇用課

〒500-8570 岐阜市藪田南2-1-1

TEL:058-272-8402(直通)