

石労発 0313 第 3 号

平成31年 3月13日

一般社団法人 石川県建設業協会会長 殿

石川労働局長



企業等における公正な採用選考の実施について

時下 益々御清栄のこととお喜び申し上げます。

労働行政の運営につきましては、日頃より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、石川労働局及び各公共職業安定所（ハローワーク）では、企業等における採用選考において、部落差別の解消とともに応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が図られるよう、新規学卒求人説明会や公正採用選考人権啓発推進員研修会等を通じて、県内企業の皆様への周知啓発に努めているところです。

しかしながら、依然として県内企業において採用担当者のみならず、企業のトップクラスにおいても、面接時に「家族構成に関すること」、「家族の職業に関すること」など不適切な質問を行うケースが報告されています。

また、全国的には性的指向や性自認を理由に、あるいは外国人であることを理由に、採用選考から排除されるケースも報告されており、こうした人権課題への対応も含め、より一層県内における公正採用選考の実現に向けた周知啓発を進めていく必要がございます。

近年、人権意識の高まりや企業の社会的責任の観点から、企業に対し、人権に対する一層の配慮が求められています。また、仮に、採用選考の場面で応募者の人権を軽視するような言動が明らかになれば、人材確保に支障を来すほか、社会的な批判を受け企業の信頼を損なうことにもつながりかねません。

つきましては、貴団体におかれましても、この趣旨を十分に御理解いただき、傘下の企業等において、企業内で大きな役割を担う「公正採用選考人権啓発推進員」の適切な配置、推進員や企業トップに対してハローワークが実施する研修会等への積極的な参加等により各企業における公正な採用選考が推進されますよう、その周知啓発につきまして、格段の御配意を賜りますことをお願い申し上げます。

事務担当

職業安定課：地方職業安定監察官

電話 076-265-4427

(事業主のみなさまへ)

詳しくは

公正な採用選考

検索

ご存じですか？
採用面接でのその質問、
実は…

不適切です。

あなたの会社は大丈夫？
人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの**特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人**が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(雇用対策法10条)

2 本人のもつ適性・能力のみを基準にして選考する

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということのみを基準にして採用選考を行きましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「**本人に責任のない事項**」や「**本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)**」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文で課したりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは？

就職差別につながるおそれがある 14 事項

本人に責任のない事項の質問

本籍・出生地

家族

住宅状況

生活環境・家庭環境

本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教

支持政党

人生観・生活信条

尊敬する人物

思想

労働組合(加入状況や活動歴など)、
学生運動などの社会運動

購読新聞・雑誌・愛読書

不適切な選考方法

身元調査の実施

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

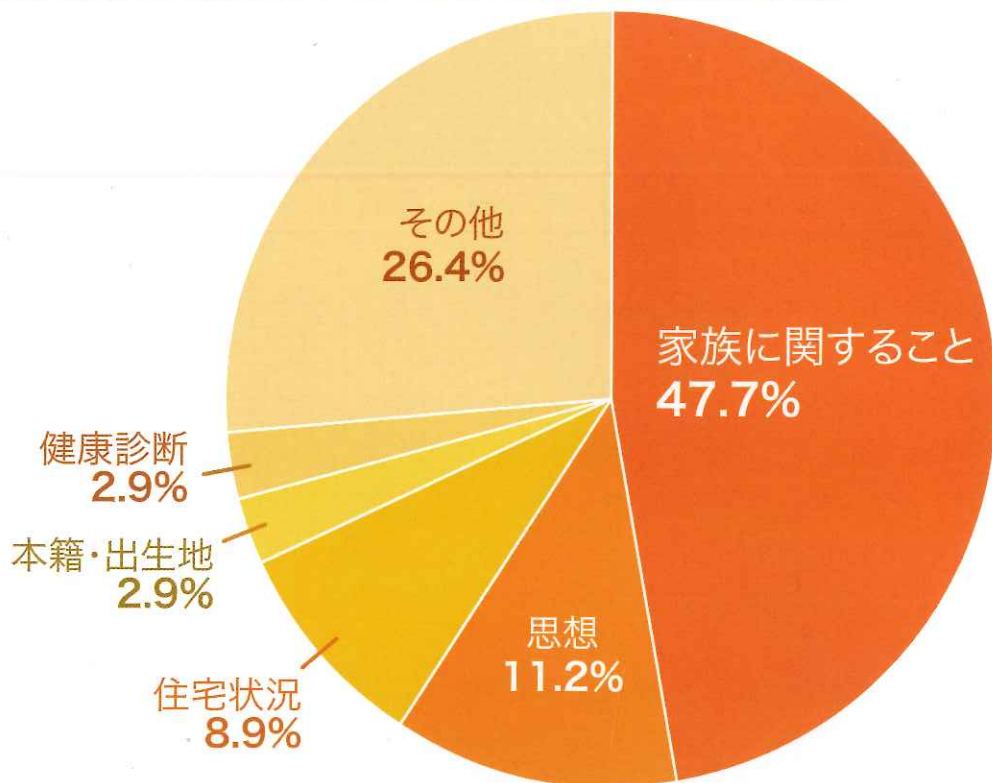
合理的・客観的に必要性が認められない
健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください



不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。
面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※平成28年度にハローワークで把握した
1,134件の内訳

求職者の個人情報の取り扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際は、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 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
 - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- 思想及び信条
 - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

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等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ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート編

- 本籍や帰省先を記入する欄がある
- 健康状態や既往歴を記入する欄がある
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくてたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

※平成28年12月「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました

現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力のみを採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで