全建労発第　89号
平成28年1月28日

各都道府県建設業協会
専務理事・事務局長　　殿

一般社団法人　全国建設業協会
専務理事　伊　藤　　淳
〔　公　印　省　略　〕

公正な採用選考について

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、近年の社会全体における人権意識の高まりを背景に、企業の社会的責任としても公正な採用選考システムを確立することが益々重要となってきていることから、このたび厚生労働省職業安定局長より標記について、別添のとおり協力要請がありました。

つきましては、貴協会傘下会員において、採用基準の点検を含め、就職の機会均等に向けた取組がより一層推進されますよう周知方お願い申し上げます。

以　上

内

一般社団法人
全国建設業協会　代表者　殿

拝　啓

時下、益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

職業安定行政の運営につきましては、平素から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、応募者の基本的人権を尊重し、広く応募者に門戸を開くとともに、適性・能力に基づく採用選考を行う公正な採用選考システムの確立が図られるよう啓発を行っています。

近年、社会全体の人権意識の高まりを背景に、企業の社会的責任として、労働者が個性や能力を十分に発揮できるよう取り組むことが求められており、公正な採用選考システムの確立は、その一環として益々重要となっています。

しかし、依然として、採用面接時に本人の適性・能力に関係の無い家族の状況を尋ねる事案が多くみられます。こうした事案を生じさせないためには、人事担当者のみでなく採用選考に携わる方全員が、公正な採用選考に関する基本的な考え方を十分理解しておくことが求められます。

また、将来の産業及び社会を担う青少年の雇用機会の確保等に関して、青少年の雇用の促進等に関する法律第７条に基づく指針により、事業主が青少年の有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善等を図るため講ずべき措置が定められています。

さらに、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴い、平成２８年４月から、募集・採用など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別的取扱いの禁止及び合理的な配慮の提供が義務づけられます。

昨年、一億総活躍国民会議が取りまとめた「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」に、企業の採用基準等が障害や難病のある方が一律排除されているかのような表現になっていないか総点検を呼びかけ、改善を促すことが盛り込まれたことも踏まえ、厚生労働省では、就職の機会均等が確保されるように、これら諸施策の周知を積極的に進めてまいります。

貴団体におかれましては、これら諸施策の趣旨を十分御理解の上、貴団体傘下各企業において、採用基準等の点検を含め就職の機会均等に向けた取組が一層推進されますよう、格段の御配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬　具

平成２８年１月１９日

厚生労働省職業安定局長
生　田　　正　彦

事業主の方へ

公正な募集・採用のため
自社の採用基準や選考方法を確認しましょう

・募集・採用時に、本籍や家族のことを聞いていませんか？
・障害を理由に、障害者を排除したり、不利な条件を付したりしていませんか？

公正な募集・採用を行うために、従業員を採用するときは、職務遂行上必要な適性や能力だけを採用基準にしましょう。
適性や能力と関係のない下の表のような事項を求職者にたずねたり、採用選考に取り入れたりすることは、就職差別につながる恐れがあります。

就職差別につながらないよう、自社の採用基準や選考方法を確認しましょう。

◆公正な募集・採用のために、下の表の14事項に配慮しましょう。

就職差別につながる恐れがある14事項	
本人に責任のない事項	① 本籍・出生地 ② 家族 ③ 住宅状況 ④ 生活環境・家庭環境
本来自由であるべき事項 （思想信条に関わること）	⑤ 宗教 ⑥ 支持政党 ⑦ 人生観・生活信条など ⑧ 尊敬する人物 ⑨ 思想 ⑩ 労働組合・学生運動などの社会運動 ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書など
採用選考の方法	⑫ 身元調査など ⑬ 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の使用 ⑭ 合理的・客観的に必要性がない健康診断

※採用選考時に家族のことを尋ねるケースが大変多く見受けられるので注意しましょう。
※エントリーシートを使用する場合も、就職差別につながる恐れのある項目を設けないようにしましょう。

◆平成28年４月１日から募集・採用時における障害者差別の禁止と、合理的配慮の提供が義務となります。

▶募集・採用など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。

<禁止されている募集・採用事例>

① 単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
② 業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること
③ 採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること　など

※積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しません。また、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せなどがあった場合には、その求人内容について説明することが重要です。

▶障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて合理的配慮の提供が求められます。

募集・採用時における合理的配慮とは、障害のない方との均等な機会の確保の観点から、支障となっている事情を改善する措置です。具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と話し合った上で決めていただく必要があります。

※ 障害者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、以下のURL（厚生労働省HP）をご参照ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

改正障害者雇用促進法　検索

厚生労働省　都道府県労働局　ハローワーク

LL280119派就01

参考

公正な採用選考のために

募集・採用選考に当たっては、次の点を基本的な考え方として実施することが大切です。

「人を人として見る」
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

募集に当たり
広く応募者に門戸を開く

応募者の
適性・能力のみを基準として
採用選考を行う

★ 公正な採用選考を行うためには、応募者本人が職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかを採用基準とし、適性・能力に関係ない事由（裏面の①～⑪の事項など）を応募条件や採用基準としないようにする必要があります。

★ 事業主は、青少年の雇用の促進等に関する法律及びこれに基づく指針により、青少年の雇用機会の確保が図られるよう、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善等に努めなければなりません。

本籍・家族・思想信条などの適性・能力に関係ない事項は、把握すること自体が、就職差別につながるおそれがあります。

★ 適性・能力に関係のない事項（裏面の①～⑪の事項など）は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりすれば、その内容は結果として採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

★ また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することにもなります。

★ 労働者の募集を行う者等は、職業安定法及びこれに基づく指針により定められた範囲内で、求職者等の個人情報の収集・保管・使用をしなければなりません。

特に、応募用紙（エントリーシートを含む）と面接場面に注意しましょう。

★ 応募用紙・エントリーシート（インターネット等による応募入力画面・用紙）や、面接場面では、応募者からさまざまなことがらを把握することになりますが、適性・能力に関係のない事項を記入・入力させたり、尋ねたりすることのないよう注意しましょう。

★ このため、応募用紙については、新規高卒予定者の場合は「全国高等学校統一応募用紙」を用います。その他の場合は、適性・能力に関係のない事項を含まない応募用紙やエントリーシートを用います。

★ また、応募者等から、戸籍謄（抄）本、住民票の写し、現住所の略図等、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書などの提出を求めないようにしましょう。

身元調査は、意図しなくても、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

採用選考時に配慮すべき事項

～就職差別につながるおそれがある 14 事項～

次の①～⑪の事項について、応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

本人に責任のない事項の把握

① 本籍・出生地に関すること
② 家族に関すること(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
③ 住宅状況に関すること(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
④ 生活環境・家庭環境などに関すること

本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)の把握

⑤ 宗教に関すること
⑥ 支持政党に関すること
⑦ 人生観・生活信条などに関すること
⑧ 尊敬する人物に関すること
⑨ 思想に関すること
⑩ 労働組合・学生運動など社会運動に関すること
⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

採用選考の方法

⑫ 身元調査などの実施
⑬ 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
⑭ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

(注 1)　戸籍謄(抄)本や本籍が記載された住民票(写し)を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

(注 2)　現住所の略図等を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の身元調査につながる可能性があります。

(注 3)　⑭は、通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書を提出させることを意味します。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

参考

青少年の雇用の促進等に関する法律（抄）
（事業主等の責務）

第4条　事業主は、青少年について、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、青少年がその有する能力を有効に発揮することができるように努めなければならない。

指針（平成27年厚生労働省告示第406号）（抄）

第二　事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一　労働関係法令等の遵守

事業主、青少年の募集を行う者、募集受託者（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十九条に規定する募集受託者をいう。(一)のイ及びホにおいて同じ。）及び求人者は、青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるようにするためには、労働条件等が的確に示されることが重要であることに鑑み、次に掲げる労働条件等の明示等に関する事項を遵守すること。

(一)　募集に当たって遵守すべき事項

イ　青少年の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定法第五条の三第一項の規定により、青少年の募集に当たり、募集に応じて労働者になろうとする青少年に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「労働条件等」という。）を明示しなければならないこと。

ロ　求人者は、職業安定法第五条の三第二項の規定により、青少年を対象とした求人の申込みに当たり、公共職業安定所又は職業紹介事業者（同法第四条第七項に規定する職業紹介事業者をいう。以下同じ。）に対し、労働条件等を明示しなければならないこと。

ハ　イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、職業安定法第五条の三第三項の規定により、次に掲げる事項については、書面の交付等により行わなければならないこと。

(イ)　青少年が従事すべき業務の内容に関する事項
(ロ)　労働契約の期間に関する事項
(ハ)　就業の場所に関する事項
(ニ)　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間及び休日に関する事項
(ホ)　賃金（臨時に支払われる賃金、賞与、精勤手当、勤続手当及び奨励加給又は能率手当を除く。）の額に関する事項
(ヘ)　健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用に関する事項

二　広告等により青少年の募集を行う者は、職業安定法第四十二条の規定によ

り、当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする青少年に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならないこと。

ホ　青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者（以下この(一)において「募集者等」という。）は、イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

(イ)　明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

(ロ)　求職者又は募集に応じて労働者になろうとする青少年（(ハ)及び(ヘ)において「求職者等」という。）に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

(ハ)　求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

(ニ)　労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。

(ホ)　賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。

(ヘ)　明示する労働条件等の内容が労働契約締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

(ト)　青少年の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

ヘ　青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金（以下このヘにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このヘにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

ト　ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は公共職業安定所若しくは職業紹介事業者に対し明示するよう努めること。

チ　虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して青少年の募集を行った場合は、職業安定法第六十五条第八号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

（略）

三　意欲・能力に応じた就職機会の提供等

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

(一)　学校等の卒業者の取扱い

意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとすること。

また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

(二)　学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ　通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

ロ　青少年が希望する地域における就職機会の提供

青少年が希望する地域において就職し、安定的に働き続けることができるよう、国や地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるＵＩＪターン就職等による就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

(三)　職業経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供

職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、トライアル雇用、雇用型訓練等の積極的な活用により、当該青少年の適性、能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

(四)　選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正当に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

(五)　インターンシップ・職場体験の機会の提供

青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や公共職業安定所等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。

なお、インターンシップに関しては、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成九年九月十八日文部科学省・厚生労働省・経済産業省策定）を踏まえた実施が求められること及びインターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。
（以下略）

参考

職業安定法(抄)

(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の4　公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、その募集に応じて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。

(以下略)

指針(平成１１年労働省告示第１４１号)(抄)

第4　法第5条の4に関する事項(求職者等の個人情報の取扱い)

1　個人情報の収集、保管及び使用

(1)　職業紹介事業者等(注)は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ　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

ロ　思想及び信条

ハ　労働組合への加入状況

（イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ関係

①　家族の職業、収入、本人の資産等の情報(税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。)

②　容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

ロ関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ関係　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）

(2)　職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(3)　職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類(全国高等学校統一用紙又は職業相談票(乙))により提出を求めること。

(4)　個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

2　個人情報の適正な管理

(1)　職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ　個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ　個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ　正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ　収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(2)　職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(以下略)

(注)「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。