

8 公正な採用選考のために

(1) 採用選考の基本的な考え方

- ① 『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重する。
- ② 応募者の適性・能力に基づいた基準により行う。
日本国憲法（第22条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。
一方、雇用主にも、採用方針・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」は、応募者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。
採用選考を行うに当たっては、一定のルールがあります。採用条件、採用基準にあったすべての人が応募できる原則が確立されているか、結果的にしる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。

(2) 採用方針・採用計画のチェックポイント

- ① 雇用条件・採用基準はあらかじめ定められていますか。
- ② 雇用条件・採用基準に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか。
縁故の有無、性別等によって異なる取扱いをしていませんか。
- ③ 次のような人たちを、採用選考を行う前から排除しようとしていませんか。
ア 同和地区出身者 イ 特定の性別・性自認 ウ 障害者 エ ひとり親家庭の人
オ 定時制・通信制課程修了者 カ 外国籍の人 キ 特定思想・信条の人。
- ④ 応募者本人の適性や能力に関係のないこと、たとえば親（保護者）の職業や家庭状況などを採否の基準としていませんか。
- ⑤ 採用方針、採用予定の職種や人数、配置が合理的かつ計画的に定められていますか。
- ⑥ 男女別に採用予定人数を決めていませんか。

(3) 選考基準・選考方法のチェックポイント

- ① 募集職種の職務を遂行するために必要な適性と能力に基づく公正な選考基準ができていますか。
知識、技能、履修科目、身体条件等について、職務遂行上必要な条件やレベルが明確になっていますか。
- ② これまでの慣習、経験にとらわれず、選考基準にどの程度適合しているか否か、公平かつ公平に評価する方法がとられていますか。
- ③ 書類選考だけというようにひとつの方法のみで評価しようとせず、総合的に評価するようにしていますか。適性と能力を推し量るうえで、「面接」は欠かせないものです。特に職業経験のない新規中学校・高等学校卒業予定者については、書類選考を経ずに面接選考を実施してください。
- ④ 選考基準や選考方法を定めるにあたって、応募者の基本的人権に十分配慮していますか。
- ⑤ 表面に現れる要素だけで判断せず、潜在的な資質や長所を積極的に見出すような配慮がなされていますか。

(4) 募集・応募書類のチェックポイント

- ① 求人票、求人募集要項は、採用方針、採用計画等に基づき正しく記載されていますか。
- ② 選考期間、回数等、生徒や学生等に過度な負担をかけていませんか。
- ③ 応募書類について
・新規中卒者については「中学校用統一応募書類 ㊥職業相談票〔乙〕」（P 44 参照）
・新規高卒者については、「高校用統一応募書類」（P 45～P 46 参照）
・新規大卒等者については、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例（P 47 参照）に準じた様式」を使用していますか。



- ④ 戸籍謄（抄）本を提出させたり、「身上調書」「アンケート」「エントリーシート」といった名目で本籍地や家庭状況、思想・信条など差別につながるおそれのある事項を記入させたりしていませんか。

(5) 選考方法のチェックポイント

- ① 学科試験・作文について
- a 業務遂行に必要な知識・能力を持っているかどうかを判断するために実施していますか。
 - b 作文の課題として、本人の家庭環境（「私の生い立ち」「私の家族」等）や、思想・信条（「私の尊敬する人物」等）等を推測できるテーマを課していませんか。
- ② 適性検査について
- a 適性検査をその目的以外に使用していませんか。
 - b 適性検査の実施・判定及びその利用は、専門的知識を有する人が行っていますか。
 - c 適性検査の実施をいわゆるテスト業者に任せた場合、その結果や報告の詳細について説明を受け、理解したうえで選考を行っていますか。
- ③ 面接について
- a 面接によって何を判断するかが明らかになっていますか。
 - b 応募者の容姿・印象等にとらわれず、客観的に適性・能力を判断できる方法・基準ができていますか。
 - c 面接担当者には、適切な人がなっていますか（偏見がない、面接技術や観察力が高い、感情に左右されない等）
 - d 質問内容について、面接担当官全員で、事前に十分な検討がなされていますか。
 - e 質問項目について、応募者の基本的人権に十分配慮した内容となっていますか。
- 以下に掲げる事項について面接時に質問することは、就職差別につながるおそれがあります。
- また、応募者自ら下記事項について話してきた場合には、応募者本人の適性と能力により選考する公正採用選考の趣旨を説明し、これらのことについては採否に影響がないことを説明するなど、十分に配慮して面接を行うことが必要です。

【就職差別につながる質問例】

本人に責任のない事項

- ・「本籍・出生地」に関すること
- ・「家族」に関すること（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- ・「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）
- ・「生活環境・家庭環境など」に関すること

令和3年度にハローワークが把握した就職差別につながるおそれがある事象のうち「**家族**」にかかる質問等が4割以上を占めています

本来自由であるべき事項

- ・「宗教」に関すること
- ・「支持政党」に関すること
- ・「人生観・生活信条など」に関すること
- ・「尊敬する人物」に関すること
- ・「思想」に関すること
- ・「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」に関すること
- ・「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

④ 身元調査のチェックポイント

家庭状況等の「身元調査」を実施していませんか。

企業が採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の職業などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を採用基準とすることになり、その結果、就職の機会が閉ざされることとなります。

企業においては身元調査を行うことなく、応募者の適性・能力によってのみ採否を決める公正な採用選考システムの確立に努めてください。

(6) 採否の決定と採用決定（内定）後についてのチェックポイント

- ① 選考の結果、採否決定に用いたデータなどが、応募者の求めに応じていつでも開示できるよう、きちんと整理されていますか。
- ② 不採用とする場合、その理由を明確にしていますか。
- ③ 就職についての承諾書に企業側の一方的な考え方による取り消しや留保条件をつけていませんか。
- ④ 入社にあたって画一的に戸籍謄（抄）本、住民票の写し等の提出を義務付けていませんか。（労働者名簿から「本籍地」の項目は削除されています。）。

実現しよう公正な選考採用

応募者に広く門戸をひらき応募者の適性・能力を基準
とした公正な採用選考を行いましょう。

採用選考時に**本籍・出生地・家族**などの本人に責任ない事項を把握することは就職差別につながるおそれがあります。

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を発出する場合があります。
- ★ 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。

労働者の募集を行う者や求人者は、募集や求人の方法（自社のホームページの利用、求人サイトの利用、ハローワーク等への本人申込み等）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。

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、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はないこと。

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や求人者も含まれます。

公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

1 目 的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが必要である。

このため、一定規模以上の事業所等について、公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対し計画的・継続的な研修等を行って、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的とする。

2 推進員設置対象事業所

原則として次の基準に該当する事業所を、推進員を設置する事業所として選定するものとする。なお、事業所とは企業単位でなく、本社、支社、工場等にかかわらず、公共職業安定所管内に在立する事業体とする。

- (1) 常時使用する従業員の数が80人以上である事業所
- (2) 常時使用する従業員の数が80人未満であって、就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所
- (3) 常時使用する従業員の数が80人未満であっても、理解の得られる事業所

3 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考に関する事項について、相当の権限を有する者から選任するものとする。

4 推進員の役割

推進員は、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすものとする。

- (1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- (2) 職業安定行政機関との連携に関すること。
- (3) その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

5 推進員の選任状況の把握

公共職業安定所長は、推進員の選任を行った事業所から別に定めるところにより、報告を求めるものとする。

6 推進員に対する研修等の実施

山梨労働局職業安定部職業安定課及び公共職業安定所は、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施するものとし、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請するものとする。

7 その他必要な事項は別に定めるところによる。

【山梨労働局ホームページ参照】

「公正採用選考人権啓発推進員制度について」



【QRコード】

コラム 性的マイノリティをめぐる考え方

「LGBT」という言葉を聞いたことがありますか？ 公正な採用選考を行うにあたっても、大切な知識です。

LGBTとは？

- | | | | | |
|---|-----------|-----|---------------------------------|--------------|
| L | レズビアン | ……… | 同性を好きになる女性 | } 性的指向に関する類型 |
| G | ゲイ | ……… | 同性を好きになる男性 | |
| B | バイセクシュアル | ……… | 両性を好きになる方 | |
| T | トランスジェンダー | … | 生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方 | |

※「LGBT」という言葉を上記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いることが一般的です。

「LGBTQ」「LGBT+」などのように表記されることもあります。

SOGI(ソジ)とは？

性的指向(**S**exual **O**rientation)と性自認(**G**ender **I**dentify)の頭文字をとった略称です。
SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、すべての人が持つものです。

性的指向

恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものです。

人によって、性的指向のあり方は様々です。自分と異なる性別の人を好きになる人、自分と同じ性別の人を好きになる人、相手の性別を意識せずにその人を好きになる人などがいます。また、誰にも恋愛感情や性的な感情を持たない人もいます。

性自認

自己の性別についての認識のことをいいます。

生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認(性同一性)が異なる人を「トランスジェンダー」といいます。生物学的な性が男性で性自認が女性、生物学的な性が女性で性自認が男性といった場合があります。また、身体的な性に違和感を持つ人もいます。なお、「性同一性障害」とは、身体的な性と性自認が異なり、困難を抱える場合に対して、医学的な診断がなされる場合の診断名です。

※自分自身の性のあり方をあえて決めない・決められない人もいます。

LGBTは誰にとっても身近なテーマです

LGBTの方たちは見た目だけではわからず、またカミングアウトをすることが難しい状況の方もいることから、「身近にいない」と思うかもしれません。友人や家族に対して、伝えていない人も多いという調査結果もあり、職場に関する調査でも、「いまの職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えているか」という問に対し、LGBでは83.8%、Tでは72.3%が「伝えていない」と回答しています(※1)。

しかし、国内のさまざまな調査からも、LGBTは「どこかにいる遠い存在」ではなく「身近な存在」であることがわかります。

※1 出典:「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

! 国内でも各種の調査がありますが、その調査方法、対象者、設問、集計方法等には違いもあり、結果には差があります(※2～4)。しかし、どの調査でも自分が性的マイノリティであると回答した方が一定数存在します。

※2 『LGBT等(性的マイノリティ)当事者』は8%」出典：日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」2016

※3 「LGBT層に該当する人は8.9%」出典：電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」

※4 「LGBT・性的少数者に該当する人は約10.0%」出典：株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」

! 「カミングアウト」は個人の意思や判断のもとに

カミングアウトとは性的マイノリティの当事者が自身の性的指向や性自認を他人に伝えることです。状況や考え方はさまざまですが、個人の意思や判断のもと行われるべきものです。意に反したカミングアウトの強制やアウティング(本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること)などは、あってはなりません。

LGBTに関するよくある疑問～こんなイメージもっていませんか～

LGBTの方に接する機会が少なく、正しい知識を得る機会もなかった場合、次のような誤ったイメージが固定されてしまうことがあります。

しかし、このような誤ったイメージは、誤解や偏見につながり、差別や不当な扱いを生みかねません。まずは正しい情報を持った上で、多様な性的指向や性自認を持つ人が活躍できる環境づくりや公正な採用選考を考えていきましょう。

Q LGBTであることは個人の趣味ではないのですか？

A 性自認や性的指向は生まれもったものであり、本人の意思で選んだり、変えたりすることはできません。性自認や性的指向は、人それぞれが持つ多様な要素の中のひとつであり、人権尊重の観点からも、互いの違いを認め合うことが必要です。

Q 今のところ、採用選考の場面でLGBTに関する相談はありませんが、それでも考える必要性があるのでしょうか？

A 上記でも紹介した通り、カミングアウトしているLGBTは少なく、「身近にはいない」と思っている、応募者として面接を行っている可能性もあります。どんな方が面接に来て人も人として尊重するという心構えで、採用選考に臨むことが大切です。

また、コンプライアンス(法令遵守)という観点からも、しっかりと取り組む必要があります。性的指向や性自認に関する侮辱的な言動やアウティングは、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合があります。事業主は、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)」において規定されている、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講ずる義務があります。

Q LGBTは病気ではないのですか？

A LGBTは病気や障がいではありません。そのため、LGBTの方からカミングアウトを受けた場合、治療が必要な病気であると捉えて精神科への受診を勧めたり、矯正を促したりすることは誤りです。

トランスジェンダーの場合、医師から性同一性障害と診断を受け、本人の希望に合わせて、身体の性を自認の性に近づけるための医学的な対応を受けることができます。

なお、「性同一性障害」という診断名になっていますが、当該診断を受けても必ずしも障害者手帳は発行されません。(※)

※ 障害者雇用率制度においては、原則として障害者手帳等を所持している者を対象としているため、障害者手帳の発行がない場合は障害者雇用率制度の対象には入りません。ただし、障害者雇用促進法における「障害者」は「心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とされており、これに該当する障害者手帳を所持していない者も、ハローワークにおける職業相談や職業紹介等の支援の対象としています。

Q LGBTであることと職場での働きは関係ないのだから、カミングアウトしなくても困らないし、何か採用担当者が気をつけることなどないのではないですか？

A 確かに、性的指向や性自認と、その人の業務上の適性や能力とは無関係です。しかし、カミングアウトをしない場合であっても、採用選考の場においてさまざまな困りごとがあると指摘されています。

次ページで困りごとについてご紹介しますので、これを理解した上で、多様な性的指向や性自認が尊重される採用選考を行うことが重要です。

履 歴 書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置

(30×40mm)

ふりがな					
氏 名					
生年月日	昭和・平成	年	月	日	生 (満 歳)
ふりがな	〒				
現住所					
ふりがな	〒				
連絡先※					

在籍校※	令和 年 月	高等学校卒業見込み 高等学校卒業
------	--------	---------------------

職 歴 ※	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	

(※の欄については、記入上の注意事項を確認すること)

(応募書類 その1)

資 格 等	取 得 年 月	資 格 等 の 名 称
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
校 内 外 の 諸 活 動 ※		
志 望 の 動 機 ・ ア ピ ー ル ポ イ ン ト 等 ※		
備 考		

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定)

