



福岡医発第 209 号 (地)

平成 26 年 4 月 18 日

各 医 師 会 長 殿

福 岡 県 医 師 会

会長 松 田 峻一良

(公 印 省 略)

企業等における公正な採用選考の実施の要請について

標記の件に関しまして、福岡労働局職業安定部長より通知がありました。

さて、憲法において保障されている国民の職業選択の自由、すなわち就職の機会均等を確保し雇用の促進を図るためには、雇用主の皆様方が同和問題などの人権問題に対する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とから、関係各方面に対し、福岡労働局よりその実現に向け協力依頼がなされているところです。

しかしながら、依然として採用選考時において、応募者の適正と能力に基づかない質問や身元調査などの就職差別につながるおそれのある事象も見受けられます。

このことから、企業等における公正な採用選考システムの確立が図られるよう、厚生労働省職業安定局長から別添のとおり 106 の主要経済・業種別団体の代表者に対し、傘下各企業等に対する周知・指導の徹底についての要請が行われたところであります。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了解いただくとともに、応募者の適正と能力に基づく公正な採用選考が実施されますよう特段の御配慮を賜りますようお願い申し上げます。

小郡三井医師会より

医業経営担当理事 廣瀬真恵
会長 蒲池 壽

福岡労安発 0410 第 10 号
平成 26 年 4 月 10 日

県内主要経済団体・事業主団体の長 殿

福岡労働局職業安定部長
(職業対策課雇用指導開発係)

企業等における公正な採用選考の実施の要請について

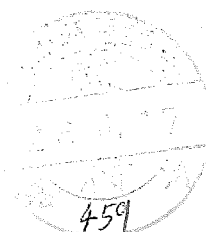
職業安定行政の運営につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、憲法において保障されている国民の職業選択の自由、すなわち就職の機会均等を確保し雇用の促進を図るためには、雇用主の皆様方が同和問題などの人権問題に対する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とから、福岡労働局におきましては貴職をはじめ関係各方面に対し、その実現に向け御努力をお願いしているところであります。

しかしながら、依然として採用選考時において、応募者の適性と能力に基づかない質問や身元調査などの就職差別につながるおそれのある事象も見受けられます。

このことから、企業等における公正な採用選考システムの確立が図られるよう、厚生労働省職業安定局長から別添のとおり 106 の主要経済・業種別団体の代表者に対し、傘下各企業等に対する周知・指導の徹底についての要請が行われたところであります。

つきましては、この要請の趣旨を十分に御理解いただき、貴職をはじめ傘下の各企業等において、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が実施されますよう特段の御配意を賜りますようお願いいたします。



(別添)

(別紙の団体名) 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、広く応募の門戸を開くとともに、適性・能力に基づく公正な採用選考が図られるよう、雇用主の皆様に対して啓発を行ってきたところであり、これまで一定の御理解と御協力が得られるようになってきております。

しかしながら、依然として、採用選考時に家族や住宅環境について質問したり、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断を実施したりするなどの就職差別につながるおそれのある事象が、1,000件以上発生(厚生労働省調べ、平成24年度分)しているところです。

こうした中、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づく「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づき、厚生労働省としましては、雇用主の皆様に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行っています。

近年においては、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、労働の面においても、労働者がそのかけがえのない個性や能力を十分に発揮できるようにしていくことが求められているところです。公正な採用選考システムの確立は、この企業の社会的責任の取組みの一環として、益々重要となってきています。

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の観点からも、雇用対策法第7条及びこれに基づく指針により、事業主が青少年の有する能力を正當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。

貴団体におかれましても、今後とも、これらの要請の趣旨を十分御理解の上、就職差別につながるおそれのある採用選考が行われることのないよう、また、応募社用紙等の適正化が図られるよう一層の御協力を賜りますとともに、貴団体傘下各企業において、公正採用選考人権啓発推進員の選任及びその活用並びに労働局及び安定所で実施する公正採用選考人権推進員及び企業のトップレベルに対する研修への参加等を通じ公正な採用選考システムの確立が図られますよう、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26年4月1日

厚生労働省職業安定局長
岡 崎 淳 一

経済・業種別106団体

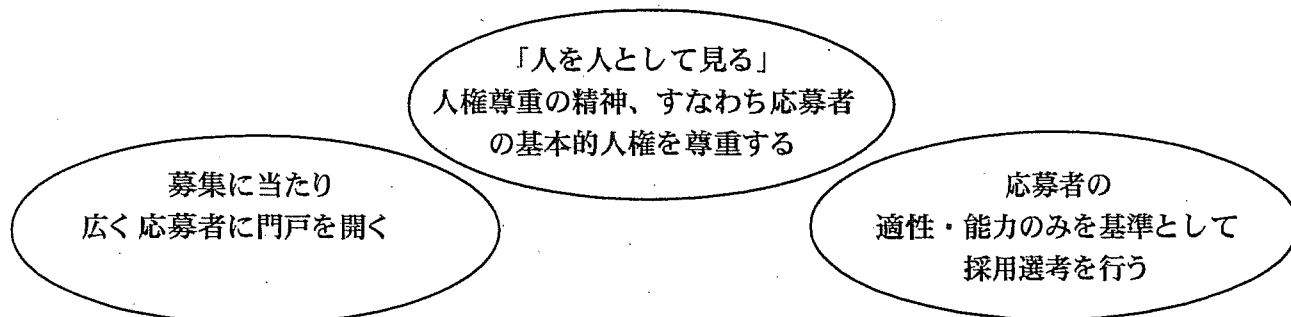
	団 体 名
1	日本経済団体連合会
2	日本商工会議所
3	全国中小企業団体中央会
4	全国中小企業団体総連合
5	日本中小企業団体連盟
6	全国商工会連合会
7	全国商工団体連合会
8	経済同友会
9	全日本商店街連合会
10	全国商店街振興組合連合会
11	日本専門店会連盟
12	大日本水産会
13	日本鉱業協会
14	石炭エネルギーセンター
15	全国建設業協会
16	電気事業連合会
17	日本精糖協会
18	精糖工業会
19	ビール酒造組合
20	日本酒造組合中央会
21	日本洋酒酒造組合
22	日本紡績協会
23	日本羊毛紡績会
24	日本綿スフ織物工業連合会
25	日本染色協会
26	日本絹人織織物工業会
27	日本毛織工業協会
28	日本製紙連合会
29	全日本紙製品工業組合
30	日本新聞協会
31	日本出版協会
32	印刷工業会
33	日本化学工業協会
34	日本肥料アンモニア協会
35	日本化学繊維協会
36	日本製薬団体連合会
37	写真感光材料工業会
38	石油連盟
39	石油化学工業協会
40	日本ゴム工業会

	団 体 名
41	日本自動車タイヤ協会
42	日本硝子製品工業会
43	セメント協会
44	日本陶業連盟
45	日本鉄鋼連盟
46	電線工業経営者連盟
47	日本製缶協会
48	日本鍛造協会
49	日本自動車機械工具協会
50	日本機械工業連合会
51	日本ベアリング工業会
52	日本工作機械工業会
53	全国木工機械工業会
54	日本電機工業会
55	電子情報技術産業協会
56	日本運搬車両機器協会
57	日本自動車工業会
58	日本自動車車体工業会
59	日本鉄道車輛工業会
60	日本造船工業会
61	日本航空宇宙工業会
62	電機・電子・情報通信産業経営者連盟
63	日本計量機器工業連合会
64	日本光学工業協会
65	カメラ映像機器工業会
66	日本時計協会
67	日本ガス協会
68	日本民営鉄道協会
69	日本バス協会
70	全国ハイヤー・タクシー連合会
71	全日本トラック協会
72	全国通運業連合会
73	全国地区通運協会
74	日本船主協会
75	全日本航空事業連合会
76	日本倉庫協会
77	日本港運協会
78	日本貿易会
79	日本自動車販売協会連合会
80	日本百貨店協会

	団 体 名
81	新日本スーパーマーケット協会
82	日本チェーンストア協会
83	全国銀行協会
84	第二地方銀行協会
85	信託協会
86	全国地方銀行協会
87	全国信用金庫協会
88	全国労働金庫協会
89	日本証券業協会
90	日本商品先物取引協会
91	生命保険協会
92	日本損害保険協会
93	全国共済農業協同組合連合会
94	不動産協会
95	日本ホテル協会
96	日本旅行業協会
97	日本民間放送連盟
98	日本広告業協会
99	全日本広告連盟
100	全国農業協同組合中央会
101	全国農業協同組合連合会
102	日本産業訓練協会
103	日本人材派遣協会
104	日本人材紹介事業協会
105	全国民営職業紹介事業協会
106	日本生産技能労務協会

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。



- ★ 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、雇用対策法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つたりする場合があります、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・出生地に関する事
- ② 家族に関する事(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③ 住宅状況に関する事(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事

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

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)

雇用対策法（抄） （事業主の責務）

第7条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、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その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

指針(平成19年厚生労働省告示第275号)(抄)

第2 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

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。

1 ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、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明示すること。

2 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、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者等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。

3 学校等の新規卒業予定者等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。

4 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、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や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。また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や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、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。

(以下略)

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。