全建労発第 72 号

令和 2 年 3 月 24 日

各都道府県建設業協会会長　殿

一般社団法人　全国建設業協会
会　長　近　藤　晴　貞
〔　公　印　省　略　〕

公正な採用選考の実施について

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、厚生労働省においては、公正な採用選考について、応募者の基本的人権を尊重し、広く門戸を開くとともに、職務に対する本人の適性・能力のみを基準とするよう周知・啓発を行っているところですが、近年の情報化の進展に伴い、インターネット上に様々な差別的な書き込みが行われるなどの変化が生じており、このたび厚生労働省職業安定局長から別添のとおり、就職の機会均等の確保推進について協力要請がありました。

つきましては、貴協会会員の皆様に、公正な採用選考が実施され、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

担当：労働部　又木

一般社団法人全国建設業協会　代表者　殿

拝　啓

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

厚生労働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、情報化の進展に伴いインターネット上に差別的な書き込みが行われるなどの状況変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に成立した「部落差別の解消の推進に関する法律」の着実な施行により、国として部落差別を解消するための教育・啓発等の取組を進めているところです。

公正な採用選考システムの確立に向けては、企業に対する啓発・指導に取り組んでいますが、その一方、採用担当者のみならず企業トップクラスにおいても、面接等で「本籍・出生地」や「家族」に関することを聞くなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象も依然として発生している現状にあります。さらには、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、採用選考において、不適切な対応がなされた例も報告されているところであり、こうした人権課題への対応も求められています。

生産性向上と人材確保のためには、「魅力ある職場づくり」が不可欠です。一方、近年の人権意識の高まりや企業のCSR（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る時代になっています。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ばかりか、社会的な批判からステークホルダーの信頼を損ない、企業価値を低下させることにもつながりかねません。

貴団体におかれましては、こうした公正採用選考の趣旨を改めてご理解いただき、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」の適切な配置、推進員や企業トップクラスに対して労働局、ハローワークが行う研修会への積極的な参加、各企業内での周知により各企業における公正な採用選考が実現されるよう、格段の御配慮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

令和２年３月16日

厚生労働省職業安定局長
小　林　洋　司

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

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）

(事業主のみなさまへ)
詳しくは
公正採用選考特設サイト

ご存じですか？
採用面接でのその質問、
実は・・・

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

LL310401 雇就 01

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、
○性別にかかわりなく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（労働政策総合推進法第9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いましょう。
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、作文の題材としたりすることは、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？

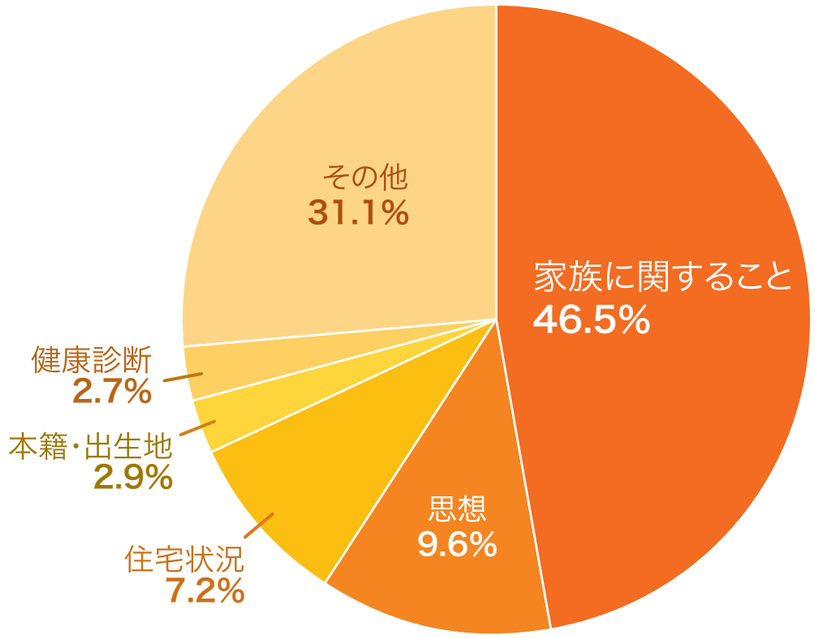
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問	本来自由であるべき事項の質問（思想・信条にかかわること）	不適切な選考方法
本籍・出生地	宗教	身元調査の実施
家族	支持政党	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
住宅状況	人生観・生活信条	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断の実施
生活環境・家庭環境	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	

※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29年度にハローワークで把握した1,088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