

公正な採用選考について

採用選考は、応募者の基本的な人権を尊重すること、応募者の適性・能力のみを基準として行うことが大切です。

面接でこのようなことを聞かれたこと(聞いたこと)はありませんか？

兄弟は何人いるの？ 保護者のお仕事は？ 愛読書は？ 尊敬する人物は？

以下の①～⑪を応募用紙(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」
- ②「家族」(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- ③住宅状況(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 事項の把握 (思想信条にかかわること)

- 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(加入状況や活動歴など)」
「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

不適切な選考方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一用紙及び厚生労働省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

※「短所」についての質問はしないでください。応募者によっては身体的特徴や健康状態を短所と考えている場合があります。
※インターネット上の応募者個人のSNSには、平成11年労働省告示第141号指針において、原則として収集してはならないとされている情報が含まれている可能性がありますので、ご注意ください。

就職活動中の 皆さまへ

上記に該当するような不適切な書類の記入を求められたり、不適切な質問をされた場合は、最寄りのハローワーク(中学生・高校生の方は学校)に相談してください。

企業の皆さまへ

応募者の人権を尊重した「公正な採用選考」を行ってください。

※「公正な採用選考」の基本は、①応募者に広く門戸を開くこと、②本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないということです

※応募者の個人情報の収集については、法律及び指針において収集してはならない個人情報定められており、これらの個人情報を応募書類や面接等で尋ねることは、職業安定法第5条の5に抵触する違法行為につながります。

福岡県では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。

福岡県ホームページ「公正採用選考」
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kouseisaiyou.html>



福岡県
「公正採用選考」

厚生労働省においても「公正採用選考」解説動画がインターネット上で公開されています。
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/document.html#video02>

※「公正採用 動画」で検索することによっても閲覧可能です。



厚生労働省
「公正採用選考」解説動画

求職者等の個人情報の収集についての規定

就職試験を受験する際に提出する書類には、応募者の個人情報が記載されています。求職者等の個人情報の取扱いについては、職業安定法及び同法に基づく指針で規定されています。

職業安定法(抄)－求職者等の個人情報の取扱い－

第5条の5 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(中略)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、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、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして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。

指針(平成11年労働省告示第141号)(抄)

第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項(法第5条の5)

1 個人情報の収集、保管及び使用

(2)職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報(注)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な不可欠であって、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

(注)「求職者等の個人情報」のこと。

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月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合があります。

○部落差別のない社会を目指して

福岡県では、部落差別の撤廃に取り組んでいます。しかしながら、従来の差別発言や差別落書きに加え、インターネット上での差別書き込みや電子版「部落地名総鑑」などの新たな部落差別事象が発生しています。また、H28年には「部落差別の解消の推進に関する法律」が制定されました。

これらのことから、H31年には、部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会を実現するため、「福岡県部落差別の解消の推進に関する条例」が施行されました。私たちの力で、部落差別のない社会の実現を目指しましょう。

○公正採用選考の必要性について

採用選考の際に、企業独自の様式の履歴書やインターネット上のエントリーシート等を使用し、「本籍」や「過去の病歴」など、仕事に対する適性や能力に関係のない項目について記入させることは、こ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ます。結果としてその人を排除することにつながります。就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、同和問題(部落差別)等の正しい理解と認識のもと、差別のない公正な採用・選考を行うことが必要です。