

2 「公正な採用選考」とは

- ①応募者に広く門戸を開き
- ②本人のもつ適性・能力を基準にして
選考を行うことです

I 採用選考の基本的な考え方

(1) 応募者の基本的人権の尊重

事業主には、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、いくら自由だからといって、応募者の基本的人権を侵してよいわけではありません。
採用選考を行うに当たっては、応募者の基本的人権に十分配慮し、これを尊重することが重要です。

(2) CSRの観点から

また、現在は、企業のCSR（企業の社会的責任：Corporate Social Responsibility）の取組の内容が、ますます企業の社会的評価を左右するようになっていきます。CSRには人権尊重や差別撤廃への取組も含まれると考えられますので、人権の取組をおろそかにすると社会的な批判を招き、顧客・従業員・株主等の信頼を失ってしまうおそれがあります。

II 公正な採用選考の基本

(1) 応募者に広く門戸を開く

『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。

特定の国や地域の出身者（同和関係者など）、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティの方などの特定の人を排除せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

(2) 適性・能力に基づいた採用基準とする

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」ということを基準にして採用選考を行うことが必要です。

例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係がなく、適性・能力とは関係がありません。これらの項目を採用基準にしないことが必要です。

(3) 適性・能力に関係のない事項

適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないうちでも、エントリーシートに記載させたり

面接時に尋ねたりすれば、その内容は採否決定に影響を与える可能性があります。

応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないいつもの事項であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。

また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられることで精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において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なりかねません。

※ なお、求職者の個人情報保護する観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。(→P27「求職者等の個人情報の取扱い」参照)

III 「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～

本人に責任のない事項	本来自由であるべき事項 (思想・信条にかかわること)	採用選考の方法
本籍・出生地	宗教	身元調査の実施
家族	支持政党	本人の適性・能力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	
生活環境・家庭環境	尊敬する人物	
	思想	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断
	労働組合(加入状況や活動歴)	
	学生運動などの社会運動	
	購読新聞・雑誌・愛読書	

労働者に求められる適性と能力の内容は、職種の職務内容によって異なります。

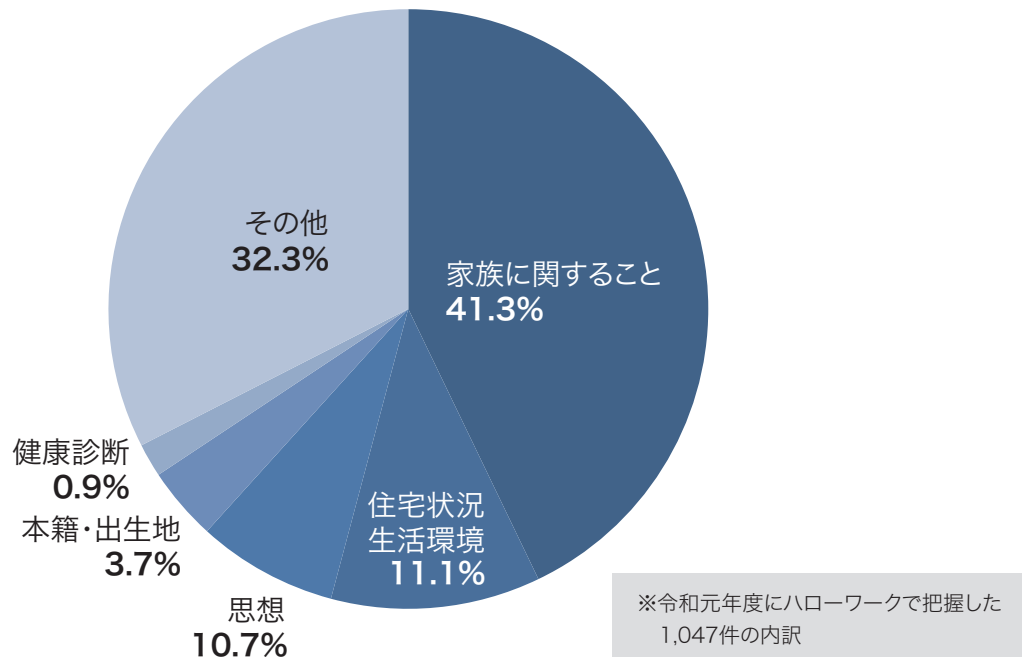
そのため、応募者からどんな事項を把握することが適当かどうかは、職務内容に応じて判断しなければなりません。

しかしながら、少なくとも各職務に共通して、適性や能力とは関係のない事項として、上記の14事項をあげることができます。

上記の「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)」を、応募用紙やエントリーシートに記載させる・面接時において尋ねる・小論文を課すなどによって把握することは、本人の適性・能力を評価する基準として不適切です。

※ 不適切な事象件数

応募者等から、「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」に関することについての質問が約半数を占めています。



なお、ハローワークが不適切な事象の報告を受けた場合は、事業所に事実確認を行い、事実と認められれば、今後そのような質問等を行わないよう周知・啓発を行います。

では、何故上記の項目が不適切なのか、以下、質問例を交えながら解説していきます。
聞かれた人の立場にたって考えてみましょう。

「本籍・出生地に関する事」



- 戸籍謄(抄)本の提出を求める
- 本籍が記載された住民票(写し)の提出を求める
- 外国人に対して国籍を聞く
- 生まれ故郷の事を尋ねる

【解説】

本籍・戸籍謄(抄)本は、被差別部落出身者であることを理由とした差別に用いられるおそれがあり、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。

「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄(抄)本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票(写し)」も、考え方は同様です。

また、外国人(在日韓国・朝鮮人を含む)の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、国籍など適性と能力に関係のない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。

就労資格の確認については、採用選考時は口頭、もしくは書面による確認とし、採用内定後に「在留

カード」の提示を求めるという配慮が必要です。

※特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

家族に関する事



「家族構成を教えてください」

「父親の勤務先を教えてください」

「家族の中に〇〇の職業に就いている人はいますか。」

「兄弟の学校を教えてください。」

【解説】

家族の職業（有無・職種・勤務先など）・続柄（家族構成を含む）・健康・病歴（遺伝性疾患の家系であるか等）・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられます。

「同業者の子弟は企業防衛上困る」、「採用後すぐ辞められると困るので、親の職業を聞いて定着性を判断するため」等を理由にすることがありますが、応募者本人に責任のない事項で採否を決定することは不適切です。

また、転勤や緊急対応の可否を判断するためにという理由から家族構成等を質問するケースも見受けられますが、その場合も「転勤のお願いにあたり配慮すべきことはありますか」「オンコール対応（〇〇分以内の出勤）がありますが対応は可能でしょうか」といったような、尋ね方をしましょう。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、家族がどんな仕事に就いているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどということによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。

応募者をリラックスさせるために、話題として出ただけであり、採用基準にするつもりはなかったという場合もあります。

しかし、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、さまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

住宅状況



「家の間取りを教えてください」「家は持ち家ですか、借家ですか」

「不動産をお持ちですか」

「家の周辺にどんな施設がありますか」

【解説】

住宅状況や不動産の有無など家の資産を把握することは、採用後企業に損害を与えた場合の補償能力を判断したり、資産の程度・居住環境などから家柄や育ちの良否を推量し偏見を持って応募者の人格を判定することにつながるおそれがあります。これらはいずれも、職種への適性・能力とは何ら関係がない事項です。

※ 企業の中には、採用時に応募者に対して身元保証人をたてることを求める場合があります。しかし、応募者からみれば、身元保証人が確保できなければ採用されないという点で就職活動を行いにくくなります。また、企業からみても、近年、身元保証人を引き受ける人も少なくなり、応募者が集まりにくくなる場合があります。募集の際は応募者に広く門戸を開く観点から、できる限り身元保証人を求めないようにしましょう。

本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)



「家の宗教は何ですか」「支持政党はどこですか」

「尊敬する人物は誰ですか」「労働組合や学生運動に参加しましたか」

「愛読書は何ですか」

【解説】

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「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」など、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由(第19条)」「信教の自由(第20条)」などの規定の精神に反することになりますので、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことから、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか?」、「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか?」等の質問が行われていますが、高校生に限らず、選挙での投票行動等の政治的な活動に関する質問については、「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高いことから、面接の話題としては適切とは言えません。

身元調査の実施



採用候補者の身元調査を行っている
現住所(自宅付近)の略図等の提出を求めている

【解説】

これまで見てきたとおり、企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況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把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることになります。

身元調査は、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることになりますが、その中で、仮に意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想・信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、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ます。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それによって採用が左右されるおそれがあります。

このようなことから、身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

なお、「現住所(自宅付近)の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり、身元調査に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

採用選考時の健康診断



職種に関係なく健康診断書を一律に提出させる

【解説】

労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時に一律に血液検査等の「健康診断」を実施する(「健康診断書の提出」を求める)事例が見受けられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するためのものでもありません。

採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能

力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようにしましょう。

なお、真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

<ウィルス性肝炎について>

ウィルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウィルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウィルス検査（血液検査）を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウィルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

<色覚多様性（色覚異常）について>

色覚検査において異常と判別された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきています。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正（平成13年10月）により、「雇入時の健康診断」の診断項目として色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないよう注意してください。

<遺伝子検査について>

最近、医療機関において、がんや難病等の治療を目的とした遺伝子検査が行われています。また、医療機関を介さずに、唾液、爪、毛髪等から、がん、高血圧病、糖尿病などの病気のなりやすさ、肥満やお酒の強さなどの体質等を検査する遺伝子関連サービスも広まりつつあります。

一方、これらの検査で判明した遺伝情報や家族歴（家族の病気に関する記録）等で就職を断られたり、就職希望先から提出を求められたりするケースが報告されています。

そもそも遺伝情報は両親から引き継いだもので本人が決めることのできないものです。さらに、病気のなりやすさなどの中には、遺伝要因だけではなく生活習慣などの環境要因に大きく左右されるものもあります。

採用選考の際に、応募者の遺伝情報を利用することは、本人に責任のない事項を採否に影響させることになり、就職差別につながるおそれがあります。したがって、採用選考の際に、遺伝情報を取得したり、利用したりしないでください。

その他不適切と考えられる質問



「明るく元気な人を募集」

【解説】

求人票にこのような応募条件が記載されていることをよく目にしますが、人によって明るさや元気の基準は違います。何故明るさや元気さが必要かが不明確な上、病気や障害をお持ちの方を排除することにつながります。



短所を教えてください。

また、それをどう克服したか教えてください。

【解説】

短所についての質問は、それをどう工夫して克服したかを評価の基準とすることが多いですが、この短所自体は人それぞれに違うものであり、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。こうした方はこれらを採否の基準にはされたくないと考えているはずですので、短所について問われる精神的動揺の大きさに配慮しましょう。

なお、困難に対してどう工夫したかを問う質問であれば、例えば、「学生生活で直面した困難な出来事に対してどう工夫したか」等の形を変えた聞き方を検討しましょう。



(LGBT等性的マイノリティに関すること)

女性と記入があるけど見た目は男性だよね？

性別適合手術はしているの？

【解説】

応募者の中にLGBT等性的マイノリティの方も当たり前存在すること意識した面接を行いましょう。強制的にカミングアウトをさせるような質問や蔑称とされている表現には注意が必要です。また、性的マイノリティかどうかにかかわらず、性的指向や性自認について、業務に必要な事項以上の興味本位の質問はしないようにしましょう。

性的指向及び性自認は他の様々な要素と同様に、その人を構成するアイデンティティに関わる要素でもあります。

差別と捉えられるような対応をしないためにも、個人の尊厳に関わる問題として尊重し、性的指向や性自認にかかわらず、公正な採用選考を心がけましょう。

※ 「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医学的な診断がなされる場合の診断名です。いわゆるLGBTとは病気や障がいではありません。