

広労安発 0609 第8号
令和5年6月9日

関係各位

広島労働局職業安定部長
(公印省略)

企業等における公正な採用選考の実施について

職業安定行政の運営については、日頃から格別の御協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

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、応募者の適性と能力に基づく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るところですが、採用面接等で「本籍・出生地」や「家族」に関することを尋ねるなど、依然として就職差別につながるおそれのある事象が発生しております。

このような現状を鑑み、厚生労働省では、企業等において公正な採用選考の確保が図られるよう、別添のとおり各経済・業種別団体に対して要請を行ったところです。

つきましては、貴団体におかれましても、この趣旨を御理解いただき、傘下の各企業等における公正な採用選考の確保について、格段の御配慮をいただきますようお願い申し上げます。

[担当]
広島労働局職業安定部
職業対策課雇用支援係
(公正採用選考担当)
〒730-0013
広島市中区八丁堀5-7
広島KSビル4階
(電話) 082-502-7832



別添

令和5年3月31日

経済・業種別団体 代表者 殿

企業等における公正な採用選考の実現に向けて（要請）

時下ますます御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・能力に基づいた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周知・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・啓発等の取組み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、企業に対する周知・啓発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」に関するなどを聞くなど、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。

近年、我が国を含め世界が大きな変化に直面する中で、いかに新しい時代に対して柔軟な対応ができるかが大きな課題となっています。つまり、社会の変化を取り入れ、多様化した価値観を尊重することができるかが求められているということです。

この変化は企業に対しても例外ではなく、企業が多様性を受け入れ、多様な人材を活躍させることができるかが注目される時代になっています。そのような中、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、「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、上記のとおり、貴団体傘下・会員企業に対し周知・啓発の御協力をお願い申し上げます。

厚生労働省職業安定局長
田 中 誠 二

ご存じですか？

採用面接でのその質問、

実は…：

不適切です。

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！

エンタリーフォーム

- 本籍や連絡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、家族に問ずることを記入する欄がある

属性問題

- 年齢を尋ねるつもりで、家族や出身地に問ずることを聞いている
- 車の開取り、借家・持ち家などの住居状況について聞いている
- 風習や嗜好に関すること、運動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關係のない、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。
会員登録を事前に確認するなど、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「雇用選考の不適切な問題に関する法律」が公布・施行されました

現在もなお就業差別が存在するとともに、性別化の進展に伴って障害差別に関する状況に変化が生じています。
同種問題に問する差別は許されないものであるという認識の下、本筋や出身地を除外して採否を検査せることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって就業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

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

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

出典、職種・性別・年齢の育成及び性的マイナリティなど、他の人を除外せず、同じ条件に合致する全ての人が採用されるようにします。

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るだけではなく、男女(全員)(法第5条)

○年齢に対して、適者でないと均等な機会を与えない限り(法第5条)

○原則として年齢制限を設けることはできません(労働基準監督官命令)

②本人のもつ適性・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^{仕事}」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」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。

○労働基準法によって、適性・能力を判断するにどのような基準が適切であるかは異なりますが、「本人の責任のない事実」や「本業専門であるべき事実(医師・薬剤師など)」はそもそも本人の適性・能力とは無関係なことです。

本人の適性・能力とは適切ないことを面接時にすぐわかることはもちろん、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も、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項目

①入社までの個人情報の収集

項目	該当する項目	該当しない項目
年齢・性別	年齢・性別などの実態	年齢・性別などの実態
既婚・既出産	既婚・既出産などの実態	既婚・既出産などの実態
既婚・既出産・既離婚	既婚・既出産・既離婚などの実態	既婚・既出産・既離婚などの実態
既出産	既出産などの実態	既出産などの実態
(既出産・既離婚・既再婚)	既出産・既離婚・既再婚などの実態	既出産・既離婚・既再婚などの実態
既離婚	既離婚などの実態	既離婚などの実態
(既出産・既離婚・既再婚)	既出産・既離婚・既再婚などの実態	既出産・既離婚・既再婚などの実態
既再婚	既再婚などの実態	既再婚などの実態
既出産・既離婚・既再婚	既出産・既離婚・既再婚などの実態	既出産・既離婚・既再婚などの実態

※これらに該当したものに落ちても、該当につながる範囲に気をつけてください

不適切な採用選考の実態
応募者が「本人の適性・能力以外の事項を記された」との指摘があったものうち、
該当する割合は約7割とされています。
該当の事項を和らげるために複数のタスクが低いようですが、注意しましょう。

求職者の個人情報の取扱いについて

●就業安定法では、労働に応じて労働者によるうとする生産の個人情報を尊重、保管、使用する際には、業務の目的を明らかにし、業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならぬ旨を規定しています
●法に基づく設計が公表され、原則として収集してはならない個人情報を規定しています

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、出生地その他の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
- ・曾孫、孫、曾孫の配偶者
- ・年齢・性別・既婚・既出産・既離婚
- ・人生歴・生活背景など
- ・勤務先の組織等の情報
- ・勤務先の組織等の運営

本籍・出生地

1.7%

既婚

12.4%

年齢

40.5%

既出産

25.3%

既離婚

11.1%

※令和3年度にハローワークで受けた
646件の内訳

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、就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