

全建労発第5号

平成20年4月8日

各都道府県建設業協会事務局長 殿

社団法人 全国建設業協会  
専務理事 野見山 恵 弘  
(公印省略)

### 公正な採用選考について

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、近年の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も公正な採用選考システムを確立することが益々重要となってきていることから、このたび厚生労働省職業安定局長より標記につきまして別紙のとおり要請がありました。

つきましては、貴協会傘下会員に対し、採用選考の際に身元調査が行われないよう、また、応募社用紙等の適正化とともに、公正な採用選考システムの確立が図られますようご指導ご協力方お願い申し上げます。

以上



全国建設業協会 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、1000件以上発生（厚生労働省調べ、平成18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」にのっとり、厚生労働省と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・啓発を行ってきています。

また、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企業に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り組みの一環として、益々重要となってきています。

貴団体におかれましても、今後とも、従来からの要請の趣旨を十分御理解の上、採用選考時に就職差別につながるおそれのある事象が発生しないよう、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20年4月1日

厚生労働省職業安定局長  
太 田 俊 明

## 公正な採用選考のために

# 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。

採用選考に当たっては、次の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

「人を人として見る」  
人権尊重の精神、すなわち応募者の  
基本的な人権を尊重する

応募者の  
適性・能力のみを基準として  
採用選考を行う

- ★ 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持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(表面の①～⑪の事項など)を採用基準としないようにする必要があります。

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(表面の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どうしても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。

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(インターネットによる応募入力画面)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、特にこの段階において適性・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(注)やエントリーシートを用います。  
(注:新規大卒等予定者の場合は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募用紙など。一般の場合はJIS規格の履歴書(様式例)など。)
- ★ 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。