

# 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、

- 性別にかかわらず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(雇用対策法10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す。

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、作文で課したりすることは、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?

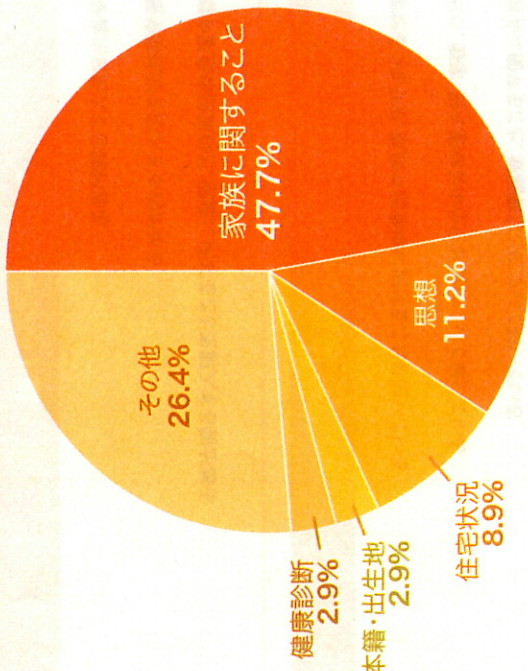
## 就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問 (思想・信条にかかわること)	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用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含む応募書類(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付けてください

# 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28年度にハローワークで把握した1,134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(収集、保管、使用)の際は、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、職業安定法に基づき行政指導や改善命令等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