

## 応募者の基本的人権を尊重した 公正な採用選考をお願いします。

本人の適性・能力に関係のない、本籍・家族（職業、続柄、学歴、収入、資産等）などの本人に責任のない事項や本来自由であるべき思想信条にかかわる事項を、応募書類（エントリーシート含む）や面接などで把握していませんか。

これらを把握することは、就職差別につながる恐れがあり、企業の社会的責任ある活動という観点からも、企業の責任が厳しく問われることとなります。

事業主の皆様におかれましては、応募者の基本的人権尊重の立場から自社の採用選考方法をもう一度見直し、公正な採用選考システムを確立いただきますようお願いいたします。

### － 求人から採用までの12のチェック －

#### □ 募集にあたって

- 1 採用しようとする仕事に合う人なら、だれでも応募できる条件になっていますか。  
(応募・採用の対象を男性のみ・女性のみとしたり、合理的な理由がなく年齢制限を設けていませんか。)
- 2 仕事をする上で関係のない事項—本人の適性・能力以外の事項（家族の職業・家庭状況など）を採用の条件にはしていませんか。
- 3 応募書類として定められたもの（統一応募書類・JIS規格履歴書）以外に戸籍謄(抄)本・住民票の提出を求めていますか。

#### □ 面接にあたって

- 4 面接によって何を判断するのか、その基準や方法があらかじめ定められていますか。
- 5 面接にあたって、応募者の基本的人権を尊重するように十分配慮していますか。

#### □ 選考にあたって

- 6 選考は、応募者の仕事をするための適性・能力の見きわめを基礎に、テストや資料・面接での判断など、総合的に決めていますか。
- 7 家庭状況などの身元（家庭）調査を行っていませんか。
- 8 合理的・客観的に必要が認められない採用選考時の健康診断（病気の確認を含む）を実施していませんか。

#### □ 採否の決定にあたって

- 9 応募者の適性・能力を総合的に評価した公正な選考結果であったか再点検していますか。
- 10 不採用とする場合、その理由を明確にしていますか。

#### □ 採用後について

- 11 採用後は、書面により労働条件を明示していますか。
- 12 入社の際や入社後に、戸籍謄(抄)本・住民票などの提出を画一的に義務づけていませんか。

【お問い合わせ】高知労働局職業安定部職業対策課 088-885-6052 またはお近くのハローワークまで

ハローワーク高知 088-878-5329 ハローワーク香美 0887-53-4171

ハローワーク須崎 0889-42-2566 ハローワーク四万十 0880-34-1155

ハローワーク安芸 0887-34-2111 ハローワークいの 088-893-1225

# 「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」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」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」を提出させることや既往症など病気の確認をすることを意味します

### 採用選考時の健康診断について

労働安全衛生規則第43条に規定されている「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ものでもありません。

採用選考時における健康診断の実施は、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お願いします。

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。

## 就職差別につながるおそれのある質問例

### 「本籍、出生地」に関する質問

- あなたの本籍地はどこですか
- あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか
- あなたの生まれたところはどこですか
- 今のところに来る前はどこに住んでいましたか
- 出身小学校、出身中学校はどこですか
- 帰省先はどこですか
- など

⇒同和関係者や外国人に対する就職差別につながるものです

### 「家族の学歴、職業、役職、収入」に関する質問

- あなたのお父さんはどこの会社に勤めていますか。こういった役職ですか。
- あなたの家族の職業を教えてください
- あなたの家族の収入はどれくらいですか
- など

### 「生活環境、家庭環境、家庭の資産」に関する質問

- あなたの家の耕地面積はどれくらいですか
- あなたの住んでいる家や土地は自分のものですか、借家ですか。
- 一戸建てですか、集合住宅ですか。部屋数、畳の数はどれくらいですか
- あなたの家の不動産（田畑、山林、土地）はどれくらいありますか
- など

### 「住居とその環境、家族関係」に関する質問

- あなたの住んでいる地域はどんな環境ですか
- あなたの自宅付近の略図を書いてください
- 家の付近の目印となるのは何ですか
- あなたの家庭の雰囲気はどうですか。家庭は円満ですか
- 別居家族、死亡された家族はいますか
- お父さん（お母さん）がいないようですがどうしてですか
- お父さん（お母さん）は病死ですか。死因、病名はなんですか。
- お父さんは義父となっていますがなぜですか
- お父さん、お母さんの学歴は
- など

⇒本人の努力によって解決できない問題であり予断と偏見が働き就職差別につながるおそれがあります。

### 「思想、信条、尊敬する人物、支持政党、加入団体」などに関する質問

- 学生運動をどう思いますか
- 労働組合をどう思いますか
- あなたの信条としている言葉は何ですか
- 家の宗教はなんですか。あなたは神や仏を信じる方ですか
- 政治や政党に関心がありますか
- あなたの家庭は何党を支持していますか
- 尊敬する人物を教えてください
- あなたはどんな本を愛読していますか
- あなたの家（あなた）は何新聞を読んでいますか
- など

⇒憲法で保障されている個人の自由権に属する事項で基本的人権の侵害につながるおそれがあります。

### 「女性」に限定しての質問

- 今つき合っている人はいますか
- 結婚の予定はありますか
- 結婚、出産しても働き続けられますか
- 何歳ぐらいまで働けますか
- 自宅からの通勤ができますか
- スリーサイズはどれくらいですか
- など

⇒男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながるおそれがあります。

### その他

- 持病はありませんか。既往症はありますか
- 賞罰はありませんか
- など

⇒予断や偏見につながる個人情報収集となるおそれがあります。

## ◆求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、募集に際して労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、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
  - ①家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）
  - ②容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- 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

☆個人情報を収集する際には、本人から直接収集又は本人の同意の下で収集することが原則です☆

- 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰則）が科せられる場合もあります。

## ◆公正採用選考人権啓発推進員の選任をお願いします

### ●公正採用選考人権啓発推進員制度

事業主各位が同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上（常時使用する従業員の数が50人以上である事業所等）の事業所について、人事担当者責任者など採用選考に関して相当の権限を有する方の中から「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

### ●公正採用選考人権啓発推進員の役割

就職の機会均等を確保するという観点に立ち、次の事項について中心的な役割を担います。

☆採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について点検し、差別のない公正な採用選考システムの確立を図っていただくこと。

☆職業安定行政機関との連絡の窓口になっていただくこと。

☆公正採用人権啓発推進員研修会への参加、その他他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関する業務を遂行していただくこと。

### ●公正採用選考人権啓発推進員の選任・異動

推進員が選任された場合又は人事異動等で推進員が変更になった場合は、公共職業安定所に次ページの公正採用選考人権啓発推進員選任（異動）報告書を提出していただきます。

## 求人のおしり

新規学校卒業生の雇用機会の確保のために、求人者の早期提出にご協力をお願いします。

### 1. 新規学校卒業生を募集する場合には

#### ○ 新規高等学校卒業生

①新規高等学校卒業生を対象とした求人は、**求人事業所管轄の職業安定所へ求人申込書（高卒）により申込をしてください。** ※事業主の親族関係者以外の縁故募集や直接募集、委託募集は行ってはならないこととなっています。

②仕事の内容については、どのような機械、機器、道具を使って、どのような仕事をするか、具体的に記入してください。また、「超過勤務の実態」「福利厚生制度の詳細や利用状況」「過去の新卒者等の採用状況及び定着状況」「入社後の処遇（研修内容、将来の待遇、転勤、営業ノルマの有無等）」等につきましても、可能な限り補足事項欄や特記事項欄等に記入してください。

③求人申込書の確認・求人票の交付・学校への申込みについて

求人申込書を職業安定所に提出してください。職業安定所で確認印を押印し求人票（高卒）を交付しますので、確認印の押印された求人票（写）を各高等学校に送付又は持参して求人申込みを行ってください。

④高等学校生の応募書類は**全国統一応募書類を使用**してください。

⑤「応募」について

高校生の応募につきましては、**採用選考開始日（9月16日）から9月30日までは、1人1社制応募となります。（1人が応募できるのは1社まで）10月1日からは事業所の了解のもと複数応募（1人2社以内）**が可能となっております。採用選考につきましては、**出来る限り早期の選考・早期通知**をお願いします。

⑥選考方法を追加・変更される場合は、できるだけ早く学校及び学生に文書で通知するようお願いいたします。

⑦採否の決定について

採否は選考後速やかに決定し、「採否決定通知書」を2部（本人及び学校分）作成して、必ず出身学校長へ滞りなく送付してください。（本人宛に直接送付しないでください。）

#### **標準的な選考期間：1週間～10日間程度**

不採用の場合は、今後の生徒指導、職業紹介に役立てますので、具体的、詳細な理由を出身学校へ必ずお知らせください。（応募書類は出身校へ必ず返送してください。）

⑧採用された生徒の**入社日は、できるだけ3月20日以降4月1日まで**をお願いします。

#### 求人者の申込みにあたって（定時制・通信制課程生徒に対する配慮について）

求人は**特定の高等学校に限定しないで、出来る限り広く多くの生徒に応募と採用の機会を与える**よう、特にご理解をお願いします。また、定時制や通信制高等学校卒業生は、修学年限等の制度を除いては、全日制課程と何等異なるところがありません。種々の困難な条件を克服しながらも、旺盛な勤労意欲と積極的な勤勉意欲に燃えて頑張っているこれらの**勤労学生に対しては、全日制と同様に求人者の申込みをお願いするとともに、採用後もこれらの生徒が希望をもって働けるよう、格別のご援助**をお願いします。

#### ○ 新規大学等卒業生（短大・高専・専修含む）

求人者の申込みは、各学校へ提出・受理しておりますが、職業安定所に申込みいただきますと、**全国の新卒応援ハローワーク及び職業安定所やハローワークインターネットサービスで公開することができます。**

**また、希望により職業紹介事業を行う地方自治体や民間職業紹介事業者にも、オンラインにより求人情報を提供することができます。**職業安定所に求人者を提出する場合は、求人申込書【大卒等】を事業所管轄の職業安定所に提出していただくこととなります。

①大学等卒業予定者の採用・就職活動に係る取扱い

現在、大学生等の就職活動の早期化・長期化により正常な学校教育の実施が困難になっていることから、大学等卒業予定者の採用・就職活動にあたっては、大学側は「大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職について（申合せ）」、企業側は「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」をそれぞれ定め、双方を尊重した採用活動・就職の取扱いを行っておりますので、**採用選考活動の早期開始の自粛など、倫理憲章の遵守**についてよろしくをお願いします。なお、採用選考期日等につきましては、裏面をご確認ください。

## 2. 新規学校卒業者の採用選考期日等一覧

中学校・高等学校	中学校	高等学校	注意事項
求人受理の開始 ※公共職業安定所のみ求人受理	6月20日以降	<b>6月20日以降</b>	事業所管轄安定所に申込み
求人公開の開始	7月1日以降	<b>7月1日以降</b>	7月1日以降事業所から各学校・安定所に送付。学校訪問も原則として求人票公開以降。
学校からの推薦（応募）開始	1月1日以降	<b>9月5日以降</b> (10月1日以降1人2社まで応募可能)	求人者独自の社用紙は認めない。
採用選考開始	1月1日以降	<b>9月16日以降</b>	学校からの推薦後速やかに選考・採否通知をお願いします。
入社日	4月1日以降	できるだけ <b>3月20日以降</b> <b>4月1日まで</b>	学校・本人への通知は文書にてお願いします。

※高卒者の推薦開始、採用選考開始は高等学校就職問題検討会議（3月開催：全国高等学校長協会・主要経済団体・厚労省・文科省）での取り決めにより行っています。

大学・短大・高専・専修学校	大学側申合せ・企業側倫理憲章	公共職業安定所での取扱い
広報活動の開始	<b>3月1日以降</b>	—
求人受理の開始	自主的判断	<b>3月1日以降</b>
求人の展示・公開の開始	自主的判断	<b>8月1日以降</b>
選考活動の開始	<b>8月1日以降</b>	—
学校推薦の開始	<b>8月1日以降</b>	—
正式内定の開始	<b>10月1日以降</b>	—

※大学側は「大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職について（申合せ）」、企業側は「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」をそれぞれ定め、双方を尊重した採用活動・就職の取扱いを行っています。

## 3. 「青少年雇用機会確保指針」について

意欲・能力があるにもかかわらず、厳しい就職環境の時期にあったため、在学中に就職が決まらず就職浪人する既卒者が数多い中、こうした人たちに新卒雇用の門戸を閉ざすことは、企業にとっても大きな損失です。

このため、平成22年11月15日、雇用対策法第7条および第9条に基づき、厚生労働大臣が定めた「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」に、新卒採用にあたって、**少なくとも卒業後3年間は応募できるようにすること**などが追加されました。

つきましては、本指針に沿って、学校等を**卒業後少なくとも3年以内の方は新卒枠での応募受付を行う**など、将来ある若い方が就職のスタートラインにたてるよう、若者の雇用機会の拡大にご協力をお願いします。

## 4. 公正な採用選考をめざして

公正な採用選考を行うためには、**本人の能力・適性などと直接関係のないと考えられること**について書類の提出を求めたり、採用選考の過程において質問や記入を求めることのないようお願いいたします。

## 5. 募集の中止、募集人員の削減、採用内定取消しについて

事業主が新規学校卒業者に係る募集の中止及び募集人員の削減（大学・短大・高専・専修学校については、当初の募集人員より30人以上かつ、3割以上減じようとする場合に限る。）、採用内定取消し並びに入職時期繰下げを行おうとする場合には、あらかじめ**職業安定所又は学校に対してその旨を通知する義務**があります。また、平成21年1月に職業安定法施行規則が一部改正されたことにより、採用内定取消しを行った場合（・2年以上連続しての内定取消しを行った場合・同一年度内に10名以上の内定取消しを行った場合・事業活動の縮小を余儀なくされていると明らかに認められない内定取消しを行った場合など）には、**企業名が公表されることがあります**ので、ご注意願います。

詳しくは、高知労働局又はお近くのハローワークにお問合わせください。

高知労働局 tel (088)885-6051 ハローワーク高知（学卒コーナー） tel (088)878-5342

ハローワーク香美 tel (0887)53-4171 ハローワーク須崎 tel (0889)42-2566

ハローワーク四万十 tel (0880)34-1155 ハローワーク安芸 tel (0887)34-2111 ハローワークいのち tel (088)893-1225