

公正な採用選考を心がけましょう

日本国憲法では、すべての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方、事業主にも、採用方針や採用基準、採否の決定など「採用の自由」が認められています。しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的な人権を侵してまで認められているわけではありません。その人の適性や能力と無関係な事柄で差別することは許されません。貴事業所の採用選考に当たっては、このチラシの内容を参考に、公正な採用選考を行っていただきますよう、お願いいたします。

採用選考に当たっては、次の2点を基本として実施することが大切です。

- 応募者の基本的人権を尊重すること
- 職務遂行上必要な適性や能力に基づいた基準により行うこと

◇ 公正な募集・採用のために、下の表の14事項に配慮しましょう

下記の事項を求職者にたずねたり、採用選考に取り入れたりすることは、就職差別につながる恐れがあります。



就職差別につながる恐れがある14事項	
本人に責任のない事項	①本籍・出生地 ②家族（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など） ③住宅状況（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など） ④生活環境・家庭環境など
本来自由であるべき事項 （思想信条にかかわること）	⑤宗教 ⑥支持政党 ⑦人生観・生活信条など ⑧尊敬する人物 ⑨思想 ⑩労働組合に関する情報、学生運動など 社会運動 ⑪購読新聞・雑誌・愛読書など
採用選考の方法	⑫身元調査など（市では住民票や戸籍の写し等を本人の代理人や第三者に交付した場合、一部の例外を除き事前登録した本人に通知する「本人通知制度」を導入） ⑬「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」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



※ 就職差別につながらないよう、自社の採用基準や採用方法を確認しましょう。

※ 採用選考時に家族のことをたずねるケースが多く見受けられるので注意しましょう。

※ エントリーシートを使用する場合も、就職差別につながる恐れのある項目を設けないようにしましょう。

※ 「全国部落調査 部落地名総鑑の原典 復刻版」等の書籍の発行や、インターネットへの掲載が問題となりました。このような書籍の購入、インターネットによる検索は、絶対にしないようにしましょう。このような状況を受け、平成28年12月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が制定、施行されました。

◇ 障がいのある人の採用にあたって

平成28年4月1日に施行された「改正障害者雇用促進法」で、募集・採用時における、障がい者差別の禁止と、合理的配慮の提供が義務となりました。

- 募集・採用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由とする差別を禁止

＜禁止されている募集・採用事例＞

- ① 単に「障がい者」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ② 業務遂行上必要でない条件をつけて、障がい者を排除すること
- ③ 採用の基準を満たす人の中から障がい者でない人を優先して採用すること など

- 一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて合理的な配慮の提供

※ 障がい者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、

右記 QRコード(厚生労働省 HP)をご参照ください。



【問い合わせ先】 岐阜市市民協働生活部人権啓発センター 058-214-6119(直通)
岐阜市経済部労働雇用課 058-214-2358(直通)

<企業と人権について>

自己実現を図ることができる社会をつくり上げることが必要です。人権尊重の理念は企業にとっても欠かすことができないものです。企業も、社会を構成する一員です。国や地方公共団体と同様に、人権を守る社会を作り出していく責任があります。人権への取組は、企業の社会的責任（CSR：Corporate Social Responsibility）であり、企業の評価を高めるとともに、活力を増加させることにつながります。

公正な採用選考ポイントチェック

◇ 貴社の採用選考の状況について、下記のポイントをチェックしてみましょう。	
☐	高卒予定者用の応募用紙は、全国高等学校統一用紙のみとしている。
☐	応募用紙（エントリーシート含む）に、本籍の記入欄はない。
☐	応募用紙（エントリーシート含む）に、家族構成・家族の職業の記入欄はない。
☐	応募者から戸籍謄（抄）本・住民票の写しを提出させていない。
☐	応募者に現住所の略図を書かせていない。
☐	応募者から、一律に健康診断書を提出させていない。
☐	学科試験を行う場合は、職務遂行に必要な適性・能力をもっているかどうかを判断するための内容としている。
☐	作文を行う場合は、「私の生い立ち」や「私の家族」等の本人の家庭環境や本人の思想・信条を確認するテーマとしていない。
☐	適性検査を行う場合は、専門的知識のある人が実施するようにし、結果を絶対視したりうのみにしたりしていない。
☐	面接の実施に先だって、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めている。
☐	面接において、本人が生まれたところや家族構成・家族の職業などを尋ねることはない。
☐	面接において、人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書などを尋ねることはない。
☐	面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨んでいる。
☐	面接は、応募者に対するできるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしている。
☐	家庭状況等の身元調査を実施していない。
☐	内定者から、戸籍謄（抄）本等を一律に提出させていない。

厚生労働省ホームページ 「公正な採用選考チェックポイント」	岐阜労働局ホームページ 「公正な採用選考に向けて」
	