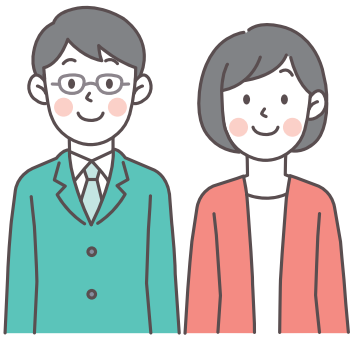
事業主の皆様へ

公正な採用選考のために



基本的な考え方

「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人権を尊重する	募集にあたり広く応募者に門戸を開く	応募者の適性・能力に基づいた基準により採用選考を行う

- 新規高等学校卒業予定者については、**「全国高等学校統一応募用紙」**のみを使ってください！ …… ❶
- 面接（作文）では、家族構成や家族の職業などの**不適切な質問**（テーマ）をしないよう、十分な配慮をしてください！ ❷
- **身元調査**（家庭訪問等）は、一切しないでください！ …… ❽
- 職務遂行上必要な場合以外は、**採用選考時の健康診断**はしないでください！ …… ❾

新潟労働局職業安定部
ハローワーク（公共職業安定所）
新潟県産業労働部しごと定住促進課

PL050125職安 14 - 新潟 17

はじめに

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要なものです。

この重要な「就職」を決める採用選考は常に公正であることが求められますが、採用選考時において就職差別につながるおそれのある質問を行ったり、不要な書類の提出を求めるなど、不適切な事象があとを絶たない状況にあります。

また、**最近は「聞いてはいけないと言われているのだが」、「不都合があれば答えなくても構いませんが」と前置きした上であえて不適切な質問をするという悪質な事例も見受けられます。**

公正な採用選考とは、事業主の皆様方に人権問題に対する正しい理解と認識を深めていただき、新規学校卒業予定者の採用、一般の採用にかかわらず、それぞれの採用において**本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や思想信条にかかわる「本来自由であるべき事項」を基準とすることなく、職務を遂行するために必要な適性と能力に基づいた基準により**採否を決定していただくというものです。

特に、新規学校卒業予定者にとって、就職は学校生活から新たな職業生活に入る人生の重大な転機となるものであり、採用選考が適切に行われるかどうかによって、将来を大きく左右することにもなります。

職業安定機関等では、各学校とも連携の上、公正な採用選考が実施されるための様々な取組を実施しております。

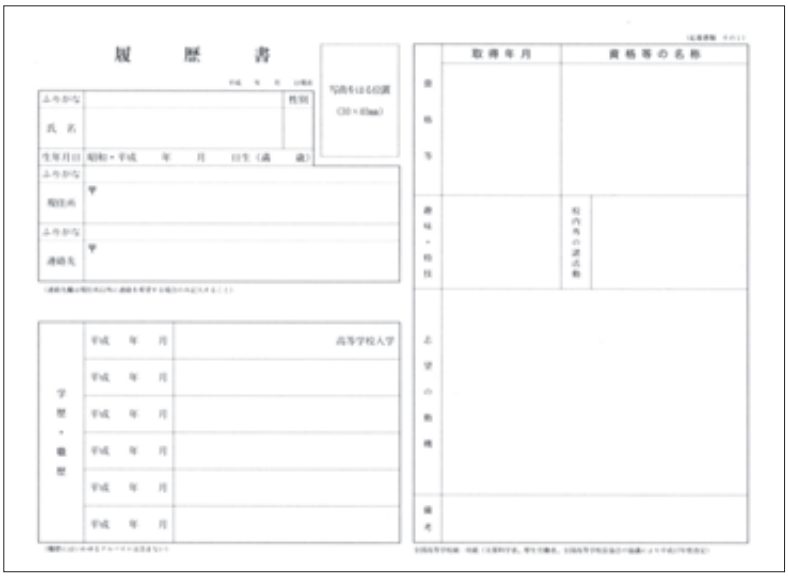
事業主の皆様方には、このパンフレットを有効にご活用いただき、公正な採用選考について理解と認識を深めていただくとともに、更に積極的な取組をお願いいたします。

適正な応募書類

1. 適正な応募書類について

- 応募者の適性・能力に基づいた基準により公正な採用選考を行っていただくため、適正な応募用紙を定めています。
- 企業独自の応募書類（社用紙）には恣意的な意図がなくても差別につながるおそれのある事項が含まれていることがありますので使わないでください。
- このほか、戸籍謄（抄）本を要求したり、本籍地等差別につながるおそれのある事項を調査しないでください。

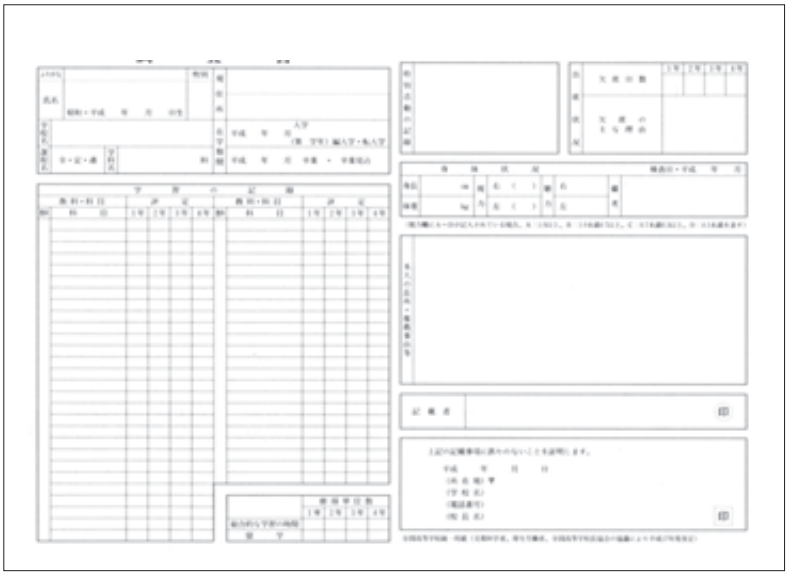
【全国高等学校統一応募用紙】



※平成17年度改訂され、氏名印欄、保護者氏名欄等が削除されました。

2. 新規高等学校卒業予定者の応募書類について

- 新規高等学校卒業予定者については、
  ・労働省（当時）
  ・文部省（当時）
  ・全国高等学校長協会
  の三者機関で協議して定めた
  『全国高等学校統一応募用紙』
  （①履歴書　②調査書）
  のみを使用してください。



職業安定法に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）で、応募書類は「全国高等学校統一応募用紙」によることとされています。

- それ以外の書類（社用紙・戸籍謄本等）の提出を求めないでください。
- 新規中学卒業予定者については、「職業相談票（乙）」のみを使用してください。また、大学等卒業予定者については、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」、新規学校卒業予定者以外の応募者は、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。
- 令和３年４月に「厚生労働省履歴書様式例」が新たに作成され、それまで使用を推奨していたJIS規格の履歴書様式から記入項目が見直されました。これに伴い、今後、「全国高等学校統一応募用紙」、「職業相談票（乙）」、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」についても、同様に見直される場合があります。

就職差別につながるおそれのある質問項目

本人に責任のない事柄

①本籍
②生い立ち（生まれ育った所）
③家族関係（家族構成など）
④家族の学歴、職業、地位、収入
⑤家の資産
⑥住居とその環境（坪数、部屋数、畳数）

本来自由であるべき事柄

①思想、生活信条、宗教
②支持政党、加入団体
③尊敬する人物
④愛読書、購読新聞
⑤女性に限定した質問

なぜこのような質問はいけないのか

本　籍

職務を遂行する上でなぜ本籍が必要なのでしょうか。
本籍を質問することは、出身地を把握することであり、過去の史実からも同和関係者を排除する手段としてきた経緯があります。本人の適性、能力、意欲に全く無関係であって就職差別につながるおそれがあります。

家族の職業・地位・収入・家庭環境

応募者の適性・能力に関係がなく、本人に責任のない事柄で判断しようとしており、基本的人権を無視した考えで、公正な採用選考とはいえません。
家庭が円満かどうかなどは主観的判断に属することであり、本人の適性・能力とは関係ありません。

家の資産

家の資産は、採用後、企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活レベルを判断するために調べられることがありますが、結果として、貧しい家庭の人を排除し、就職差別になることは言うまでもありません。

思想、信条、宗教、支持政党、尊敬する人物、愛読書

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属することであり、採用選考の場に持ち込むことは基本的人権を侵すことになります。

女性に限定しての質問

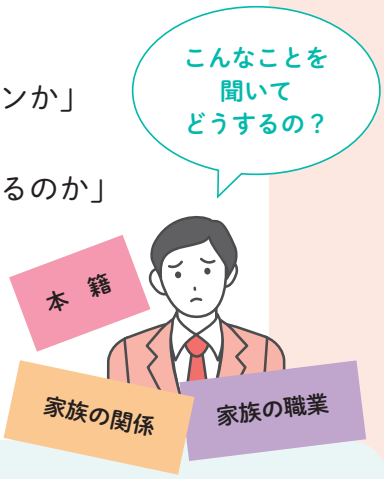
「結婚、出産しても働き続けられますか。」「何歳ぐらいまで働けますか。」「今、つきあっている人はいますか。」「結婚の予定はありますか。」など、これら女性に対してのみ質問することは、男女の雇用機会均等の趣旨に違反する採用選考につながります。

不適切な質問の例

例 1　面接時に、住居とその環境、家族の学歴・職業を質問した。

A さんは、面接で次のような質問を受けました。

会　社：「現住所はどこか」
A さん：「○○です」
会　社：「○○の駅を降りて、右か左か」
会　社：「どこで生まれたか」
A さん：（答える）
会　社：「父の出身地は」
A さん：（答える）
会　社：「父はサラリーマンか」
A さん：（答える）
会　社：「兄は何をしているのか」
A さん：「大学生です」
会　社：「どこの大学か」



問題のポイント

「○○の駅を降りて、右か左か」の質問については、会社の寮が近くにあるのでつい聞いてしまったとのことですが、住居の環境等については、採用が決定し入社後に必要になったとき把握すればよいことで、採用選考の際には質問する必要がないはずです。また、父の出身地がどこか、サラリーマンか自営か、お兄さんがどこの大学に行っているか、こうした質問で知り得た事柄から、本人の適性・能力を見つけだせるのでしょうか。

また、応募者によっては答えにくい場合があり、それが面接態度についての評価を下げてしまうことにもなりかねません。

聞かれた人の立場に立って考えてみて下さい。

なお、面接官からは質問しないのに、他の質問に関連して、応募者から「家族の職業」「親の勤務先」などについて話し出すケースがあります。このようなときは趣旨を応募者に説明し、これらのことについては話す必要がないことを伝えてください。

A さんは、面接で次のような質問を受けました。

会　社：「当社のことはどこで知りましたか」○（設定質問）
A さん：「父から聞きました」
会　社：「お父さんは当社に関係している仕事をしているのですか」×（設定外）
会　社：「お父さんはどんな仕事をしているのですか」×（設定外）

問題のポイント

最初の質問に対する回答に更なる質問を行う場合も要注意です。

関連した質問を行う際は、**ついうっかり不適切な質問をしてしまったということがないよう、面接前に面接官全員で今一度、公正な採用選考にかかる理解と認識について点検をお願いします。**

例 2　面接で、本籍、家族構成、宗教、支持政党、愛読書を質問した。

B さんは、面接で次のような質問を受けました。

会　社：「本籍はどこか」
B さん：「○○市○○町です」
会　社：「家族は何人ですか」
B さん：「4 人です」
会　社：「特に信仰している宗教はないか」
B さん：「別にないです」
会　社：「好きな政党、支持する政党はないか」
B さん:「興味がないので、ないです」
会　社：「愛読書は何か」
B さん：「○○です」

問題のポイント

採用選考時に「本籍」「家族の関係」「信仰する宗教」「支持政党」「愛読書」について質問することは就職差別につながるおそれがあります。

本籍や家族構成は、本人の適性・能力を知るうえで、どんな関係があるのでしょう。

また、日本国憲法には「信教の自由」「思想及び良心の自由」が基本的人権として保障されています。このような本人の自由に属する項目を採用選考で質問することは不適切です。

例 3　面接時に、女子生徒に交際相手の有無、出産後の就業継続の意思を質問した。

C さんは、面接で次のような質問を受けました。

会　社：「現在交際している男性はいますか」
C さん：「います」
会　社：「その人とは結婚を前提で交際しているのですか」
C さん：「わかりません」
会　社：「将来結婚し、お子さんを出産しても、当社で働き続けたいと思いますか」
C さん：「働き続けたいと思います」

問題のポイント

採用面接に際して、女性に対してのみ結婚の予定の有無、子供が生まれた場合の継続就労の希望の有無等、一定の事項について質問することは、男女雇用機会均等法第 5 条違反になります。

また、男女に同じ質問をした場合でも、男女いずれかを採用する目的で、一方の性についてのみその返答を採用・不採用の判断要素とする場合は同法同条違反となります。

なお、交際相手の有無を聞く質問は、応募者のプライバシーを侵害し、状況によってはセクハラと受け取られるおそれがあり、不適切な質問と言えます。

例 4　応募者の人権に配慮した質問となっていない。

D さん、E さんは面接で次のような質問を受けました。

会　社：「どうしてうちの会社を受けたの（面接官がタバコをくわえながら質問）」
D さん：「貴社の製品が好きなため受験しました」
会　社：「学校で言われたとおりの回答をしなくていい」
D さん：「いえ、本当に貴社のグッズが好きなんです」
会　社：「それだったら、うちじゃなくても○○や▲▲で働いたら」
D さん：「…」

会　社：「職場見学はしてきたの」
E さん：「○月▲日にさせていただきました。」
会　社：「女の子は、運動神経悪いから、怪我するぞ」
E さん：「運動神経はいい方だと思うので、大丈夫です」
会　社：「まあ採用してもいいけど、どうせすぐに辞めるんじゃないの」
E さん：「いえ、辞めません」
会　社：「なんか直ぐに投げ出すような感じがするけど、違うの」
E さん：「そんなことはないです。頑張れます」
会　社：「男ばっかりの中に女一人で大丈夫か、俺は女でも関係なく叱るよ、怖いよ」
E さん：「大丈夫です。アルバイトでも慣れていますから」
会　社：「バイトなんて、そんな甘い叱り方じゃないよ」

問題のポイント

質問の内容が直接法令に抵触するわけではない場合でも、例えば応募者に威圧感を与えるなど、応募者の人権に配慮をしないような質問を行うことは、受験者の応募意欲の低下、**企業イメージの低下**、さらには人権侵害につながることもありますので、質問内容や面接官の面接態度等について、今一度社内での点検をお願いします。

応募者の良い点を引き出す質問をしましょう。

適切な質問の例

導入

＊お待たせしました。どうぞ（いすに）掛けてください。お名前は○○さんですね。
＊早朝からご苦労さまでした。今朝は何時頃に起きられたのですか。（寒いのに）大変でしたね。
＊昨晩はよく眠れましたか。
＊待っている間、どんな気持ちでいましたか。
＊筆記試験は難しかったですか。
＊初めてお会いしますが、答えにくい点があれば遠慮なく言ってください。
…など

本質問1

＊当社の第一印象はどうでしたか。
＊あなたが、当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか。
＊受験に際し、多少当社のことを調べてみましたか。
＊どんな仕事をしてみたいと思いますか。
＊当社に対して、どんな感じ（イメージ）を持っていますか。
＊当社はどんな製品を造っているか知っていますか。 …など

本質問2

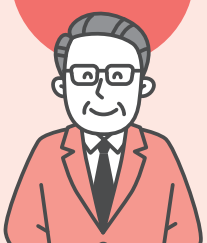
＊自分の得意とする学科（科目）は何ですか。
＊自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか。
＊初対面の人の顔を覚えるのは早いほうですか、それとも苦手ですか。
＊会社や家庭を訪問し、契約を取ったり、物品を販売するような場合、初めての人と話をすることが苦にはなりませんか。
＊何か特技・資格はお持ちですか。
（特技・資格がある場合には、種類や取得時期などについて質問する。） …など

情報交換

＊１カ月に○時間くらい残業（出張）がありますが、よろしいですか。
＊県内・県外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか。
＊３交替勤務で時間が不規則になりますが、通勤の関係はどうですか。また、寮がありませんが、どうされますか。
＊仕事は立って（座って）することが多くなりますが、よろしいですか。
＊こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問又は当社に入社された場合、希望・条件などがありますか。 …など

結び

＊いろいろ聞かせていただきありがとうございました。それではこれで終わります。
＊採否結果は、○日頃までに連絡します。本日はお疲れさまでした。 …など



求職者等の個人情報の取扱いについて

●職業安定法（以下「法」という。）が平成 11 年 6 月に改正され、労働者の募集の業務の目的達成に必要な範囲内で募集に応じ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されています。
●また、併せて、法に基づく指針（以下「指針」という。）が公表され、原則として収集してはならない個人情報等が規定されました。
●労働者の募集を行う者は募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法第 5 条の 4 の規定、指針第 4 を遵守して行わなければいけません。
●しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいと言うものではありません。
●従来から、公正な採用選考について、事業主の皆様に御理解と御協力を要請してきた趣旨を十分御認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組をお願いします。

職業安定法（抄）（求職者等の個人情報の取扱い）

第 5 条の 4

公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。（以下略）

指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）（抄）

第 4 法第 5 条の 4 に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1. 個人情報の収集、保管及び使用

⑴ 職業紹介事業者等（注）は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ　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
ロ　思想及び信条
ハ　労働組合への加入状況

（イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。
イ関係　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
ロ関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
ハ関係　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）

⑵ 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
⑶ 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めること。
⑷ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

2. 個人情報の適正な管理

⑴ 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ　個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
ロ　個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置
ハ　正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
ニ　収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

⑵ 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。（以下略）

（注）「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

「 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」に関すること
②「家族」に関すること（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
③「住宅状況」に関すること（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」に関すること

特に②「家族に関すること」についての質問が不適切質問の約70％を占めており、求人者のみなさまには、「家族に関すること」が応募者の適正・能力には関係のないことをしっかりと認識していただく必要があります。

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」に関すること
⑥「支持政党」に関すること
⑦「人生観・生活信条など」に関すること
⑧「尊敬する人物」に関すること
⑨「思想」に関すること
⑩「労働組合・学生運動など社会運動」に関すること
⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施
⑬「本人の適性・能力に関係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

＊身元調査等について

「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、「本籍・出生地」を把握することになります。

また、「現住所の略図等」を提出させたり、居住地域等の生活環境等を調べたりすることは、本人の適性・能力とは関係のない、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、結果として身元調査は就職差別につながる可能性があります。

＊健康診断の実施について

採用選考時における血液検査等の「健康診断」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。

＊募集・採用時における障害者差別の禁止と合理的配慮の提供について（平成 28 年 4 月～）

募集・採用など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。

〈禁止されている募集・採用事例〉

①単に「障害者だから」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付けて、障害者を排除すること
③採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること　など

※積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しません。また、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せなどがあった場合には、その求人内容について説明することが重要です。

障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて合理的配慮の提供が求められます。

募集・採用時における合理的配慮とは、障害のない方との均等な機会の確保の観点から、支障となっている事情を改善する措置です。具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と話し合った上で決めていただく必要があります。

※障害者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、以下の URL（厚生労働省 HP）をご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

改正障害者雇用促進法　検索

＊ LGBT について

LGBT とは、以下の性的マイノリティの頭文字を並べたものです。

	一般的には	
［L］レズビアン		［レズビアン］女性同性愛者
［G］ゲイ		［ゲイ］男性同性愛者
［B］バイセクシャル		［バイセクシャル］両性愛者
［T］トランスジェンダー		［トランスジェンダー］体の性と心の性が一致しない者

LGBT 以外にも以下のようなセクシャリティの方もいるとする分類もあります。
［X ジェンダー］女性・男性いずれでもない、女性・男性いずれでもある、中性等 男女の枠にとらわれない
［アセクシャル］異性も同性も恋愛対象として見ない

LGBT 当事者という理由だけで採用面接を打ち切ったり、面接官が相手に対して不快な態度を示すようなことをしていませんか？

また、管理職は採用選考などの場面において、当事者と接することがあります。

LGBT という理由だけで嫌悪感を示すのではなく、「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

まず **LGBT を理解する**ことから始めましょう。

「公正採用選考人権啓発推進員」を選任し、公正な採用選考システム確立に向けた取組を！

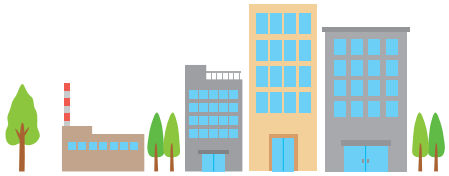
憲法で保障されている基本的人権の一つである職業選択の自由すなわち就職の機会均等を実質的に保障するためには、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるよう、公正な採用選考が行われることが不可欠です。

就職差別を未然に防止するという観点から、職務を遂行するのに必要な適性・能力を基準として公正な採用選考を行っていただき、採用選考時において応募者の家族状況等を調べるなどの身元調査や就職差別につながるおそれのある「本人に責任のない事項」、「本来、自由であるべき事項」などに関わる質問等は行わないよう、事業主の皆様にはご理解とご協力を求めています。

しかし、今なお一部では面接時に「親の職業」や「家族の状況」などに関する質問を行うなど、就職差別につながるおそれのある事象が見受けられます。

そこで、各事業所では「公正採用選考人権啓発推進員」を設置することにより、事業所として基本的人権を尊重した正しい採用選考体制を確立し、人権問題についての正しい理解と知識をより深め、差別のない公正な採用選考の実施について積極的な取組を行う“環境づくり”をお願いします。

なお、ハローワークでは公正な採用選考について理解を深めていただくための研修会を開催しております。**積極的な受講と受講後の採用選考担当者間での情報共有をお願いします。**
推進員の選任に当たっては、最寄のハローワークにお問い合わせください。



公正な採用選考に関するお問い合わせは最寄のハローワークへ

ハローワーク新　潟	025(280)8609	ハローワーク新　津	0250(22)2233
ハローワーク長　岡	0258(32)1181	ハローワーク十日町	025(757)2407
小千谷出張所	0258(82)2441	ハローワーク糸魚川	025(552)0333
ハローワーク上　越	025(523)6121	ハローワーク　巻	0256(72)3155
妙高出張所	0255(73)7611	ハローワーク南魚沼	025(772)3157
ハローワーク三　条	0256(38)5431	小出出張所	025(792)8609
ハローワーク柏　崎	0257(23)2140	ハローワーク佐　渡	0259(27)2248
ハローワーク新発田	0254(27)6677	ハローワーク村　上	0254(53)4141

本リーフレット及び「公正採用選考人権啓発推進員制度」については
新潟労働局職業安定部ホームページ「新潟ワークナビ」
（URL:https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-hellowork/jigyounushi/kousei_saiyou.html）に掲載していますので御覧ください。
なお、公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書は、「新潟ワークナビ」からダウンロードできます。