公正採用選考ガイドブック

Fair standard and equal opportunity for everybody



福井県

法務省 委託事業

はじめに

「就職」は、一人の人間にとって、社会参加を通じての生きがいや生活の安定等、生存していくうえで極めて大きな意義をもっています。

日本国憲法において、「職業選択の自由」を基本的人権の一つとしてすべての国民に保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

「職業選択の自由」すなわち就職の機会均等ということは、誰もが自由に自分の能力や適性に応じて職業を選べるということですが、そのためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要不可欠です。また、採用後の人事管理についても公正に行われないと、実質的に職業選択の自由が保障されたことにはなりません。

特に、新規学校卒業者にとっての就職は、学校生活から職業生活に入る人生の重大な転機となるものです。そのため、若者の将来を左右する採用選考に当たっては、法令等を遵守し、適切に行わなければなりません。

しかし、現在もなお、応募者の能力と適性に基づかない不合理な採用選考が一部の企業で行われるなど、就職差別の事象が後を絶たない状況にあります。

企業は、多くの人に働く場を提供する雇用主として、また地域社会の健全な発展を担う企業市民として、同和地区住民、女性、障がい者、在日外国人等の立場を十分に理解しながら、公正な採用の徹底と事業所内での人権尊重に向けての自主的、積極的な活動の主体となることが求められています。

福井県では、就職と教育の機会均等を完全に保障することが、同和（部落差別）問題をはじめとした人権問題を解決するための中心的課題であるとの認識に立ち、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考の実施、さらに、女性、障がい者、在日外国人、部落差別など様々な人権問題の解消を図るための諸施策を積極的に実施しているところです。

本ガイドブックは、その取組の一つとして、企業の皆様に、差別のない公正な採用選考体制の確立にさらに御尽力いただく一助として作成しました。

皆様には、人権問題について、正しい理解と認識を深めていただくとともに、このガイドブックを有効に御活用いただき、差別のない公正な採用選考の実施に向けてさらに積極的にお取り組みくださいますようお願い申し上げます。

目次

1　採用選考の基本的な考え方 …… 1
2　公正な採用選考の前提 …… 2
3　採用方針・採用計画の点検事項 …… 3
4　募集・応募書類の点検事項 …… 5
5　選考基準の点検事項 …… 7
6　選考方法の点検事項
　学科試験 …… 8
　面　　接 …… 9
　適性検査 …… 13
　健康診断 …… 13
　身元調査 …… 13
7　採否の決定（内定）の点検事項 …… 14
8　採否決定（内定）以後の点検事項 …… 14
9　企業と人権 …… 15
付録　応募書類見本 …… 19
　公正採用選考関連法令 …… 23

1　採用選考の基本的な考え方

人を人として見る人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する。

- 日本国憲法（第22条）はすべての人に職業選択の自由を保障しています。
- 企業にも、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、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせてもよいというものではありません。
- 応募者の基本的人権を侵害するような採用の自由は認められていません。
- 職業選択の自由、すなわち就職の機会均等ということは、誰もが自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということですが、そのためには雇用する側が差別のない公正な採用選考を行うことが前提であり、基本です。
- また、日本国憲法（第14条）は、基本的人権の一つとしてすべての人に「法の下の平等」を保障しています。採用選考においても、この理念にのっとり、人種･信条･性別･社会的身分･門地等の事項による差別があってはならず、適性・能力のみを基準として行われなければなりません。

日本国憲法

第14条　すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第22条　何人も公共の福祉に反しない限り、居住、移転および職業選択の自由を有する。

基本的人権の侵害

女性差別、人種差別
民族差別、障がい者差別
部落差別、高齢者差別
学歴差別、職業差別
いじめ　など

すべての人間は、生まれながらに持っている能力を、日々の生活の中で最大限に発揮して、より幸福な人生を送る権利(人権)を持っています。

2　公正な採用選考の前提

1　応募者に広く門戸を開く。

雇用条件・採用基準に合ったすべての人が応募できる原則を確立する。

2　応募者の適性・能力のみを基準として行う。

応募者の持つ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかだけを基準として採用選考を行う。

親戚、友人等、縁のある人の紹介で従業員を採用する場合を、一般的に縁故採用と呼びますが、こうした募集採用が多用されると、就職の機会均等を損なうことになります。雇用条件、採用基準に適合するすべての人が応募できるようにしてください。

また、応募条件については、検討された採用基準に基づき示すことになりますが、職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素をその内容としないようにし、不合理な理由で制限をかけないようにする必要があります。



能力と適性について

能力とは「ある職務を遂行する力」のことです。私たちはそれぞれ体力、体格、感覚的機能、知的機能、性格特性を持っています。これらの機能や特性で、採用選考時にすでに「ある職務を遂行する力」として発達しているものがあります。これが能力です。ところが、能力とは固定的なものではありません。採用選考の時点でその職務を遂行する能力が不足していても、就職した後の教育や研修を受けることによって、その能力を得る可能性があります。この可能性、教育や研修によって持つことのできる力を適性といいます。

採用選考に当たっては、応募者が特定の職務を遂行するのに、現在持っている力（能力）だけでなく、将来の教育や研修によって持つことのできる力（適性）を合理的、総合的に判断しましょう。

3　採用方針・採用計画の点検事項

CHECK

○採用方針、採用予定の職種、人員が計画的、合理的に定められていますか。
○雇用条件、採用基準に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか。
○本人の能力、適性以外のこと（親の職業、家庭状況等）を採用の条件にしたり、特定の人たちを排除していませんか。

- 企業において、人（労働者）の問題は、その企業の盛衰に大きな影響を与える重大事です。従って、各企業では、採用に当たって経済情勢の見通しに基づく事業計画や労働力需給、組織再編、従業員の異動等諸般の事情を総合的に判断し、計画をたてておられることと思います。
- 一方、各労働者にとっても「就職」は、生活を左右するものであることはもちろんのこと、その労働を通じて社会生活に参加し、自己の充足を図ったり、生きがいを得る極めて重要なものです。
- 従って、採用に当たっては、企業の経済情勢等を配慮することに加えて、「人を人として見る」考え方、すなわち人間尊重の精神が十分であるかを再検討してください。

公正な採用選考が実現できるよう、社内体制を整備しましょう。

◦公正な採用選考を実現するための社内の責任体制について、採用選考のどの部分を誰が分担しているか明確化する。
◦社内のマニュアルやガイドラインなどにより企業としての考え方や方法を統一し、全担当者に対して周知徹底する。
（※公正な採用選考の考え方やしくみは、中途採用者、アルバイト・パートなどすべての応募者に適用されるものですので、それぞれの採用担当部署が異なる場合でも、そのすべてに徹底することが必要です。）
◦採用選考の方法や基準に問題がないか常に点検し、問題があれば迅速に修正できるしくみをつくる。

公正採用選考人権啓発推進員制度

一定規模以上の設置対象事業所等については、公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解および認識を深めることを目的として、公正採用選考人権啓発推進員を設置しましょう。

設置対象事業所

⑴　常時使用する従業員の数が30人以上（全国基準は100人以上）である事業所
⑵　常時使用する従業員の数が30人未満（全国基準は100人未満）であって、就職差別事件またはこれに類する事案を惹起した事業所

公正採用人権啓発推進員の役割

公正採用人権啓発推進員は、原則として人事担当責任者等、採用・選考に関する事項についての相当の権限を有する者から選任していただくもので、公正な採用選考システムの確立やハローワークや労働局との連携において中心的な役割を果たすことが求められています。

このため、公正採用選考人権啓発推進員には、ハローワークや労働局が定期的に開催する研修会等を通じて、公正採用や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めていただいています。公正な採用選考を実現するため、積極的な参加をお願いします。

応募者の適性や能力に関係なく、例えば次のような人たちを排除していませんか。

同和地区出身者、外国籍の人、障がい者、高年齢者、ひとり親家庭の人、特定の思想・信条を持つ人、特定の宗教を信仰する人、定時制・通信制課程の卒業生

- あらかじめこれは駄目だと決めてしまうのは、選考行為自体を否定するものです。例えば、「定時制だからこの職に必要な能力がない」、「自宅から通勤できない人は無理だ」などと選考や面接もしないで、どうして決められるのでしょうか。
- 採用方針、採用計画の中で特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからと考えられます。
- 企業が採用したいのは、職務を遂行しうる能力のある人であって、それは合理的な選考によって客観的に判断されるべきです。ここに示した例は、決して合理的な基準にはなりえません。

採用担当者の主観に左右されることを条件としていませんか。

- 積極性、誠実さなど、いわゆる「求める人物像」という基準を採用条件に持ちこむ場合が見受けられます。
- しかし、この「積極性」とか「誠実さ」というものは、職務遂行上必要であるとしても、主観的な判断に陥りやすいものです。また、企業（あるいは面接担当者）の好みに合わない人を排除する場合の表向きの理由として利用されるおそれもあります。
- 十分な配慮なしにこれらを採用選考に持ち込み、採否の理由にからませることは、応募者の能力や適性についての正しい判断を困難なものとします。御注意ください。

応募者の個人情報の適正管理について

応募者から提出された応募書類や面接記録など、応募者の個人情報については、採用選考の流れ全体を通じて適切に管理されなければなりません。

応募書類等を扱う担当者の範囲、保管方法、返却・破棄等の方法を具体的に定め、担当者に徹底しましょう。

4　募集・応募書類の点検事項

CHECK

○中卒者に対しては、職業相談票（乙）以外の応募書類を要求していませんか。

○高卒者に対しては、全国高等学校統一用紙以外の応募書類を要求していませんか。

○大学、短大等卒業者について、不適切な記入項目のある会社独自の応募書類や戸籍謄本（抄本）を要請したり、本籍地等差別につながる事項を調査したりしていませんか。

○新規学卒者以外の応募者から提出させる履歴書は厚生労働省履歴書様式例に準拠したものを使用していますか。

○エントリーシート（インターネットによる応募用入力画面）において、不適切な記入項目を設けていませんか。

- 新規中学校卒業者の応募書類については、従来から厚生労働省、文部科学省協議のもと、全国的に定められた「職業相談票（乙）」を使用することとされています。
  この応募様式は、応募生徒の可能性を伸ばし、将来の展望を明らかにした進路の選択と、その保障を図ることを基本姿勢としています。

- 新規高等学校卒業者の応募用紙については、各企業で作成したものに就職差別につながるおそれのある事項が多い実態に鑑み、厚生労働省、文部科学省および全国高等学校長協会の協議により定められた様式を「統一応募用紙」として昭和48年度から全国的に使用しています。

- また、高専・短大・大学等卒業予定者については、厚生労働省が差別につながるおそれのない参考例を定めています。

- 一般の採用に使用される履歴書の様式についても、厚生労働省履歴書様式例の使用が推奨されています。
  （これらの応募書類については巻末に掲載してあります。参考にしてください。）

- 近年では、応募の申込を、インターネット上の「エントリーシート」に入力することにより行う例も増えてきています。これも、電子媒体による応募書類という位置づけになりますので、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしてください。



要注意！　独自の社用紙に見られる不適切な質問項目

①　本　籍
②　家族の職業
③　自宅付近の略図
④　宗教・支持政党・愛読書
⑤　家族の収入・住宅状況

①　本　籍

採用に当たって本籍を調べる習慣は、わが国における資本主義発生段階の初期において、特に同和地区の人を雇わない手段として成立したものと考えられています。以来、大正、昭和とこのような人事の習慣が踏襲され、現在においても依然として同和地区住民に対する就職差別の引き金となっている場合があります。そもそも、企業の人事において本籍が必要な場合はないはずです。意識せず慣例として調べているだけだと思われますが、深く応募者の心を傷つける場合もあります。絶対に本籍は聞かないでください。
（「戸籍謄本（抄本）」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることも同様です。）

②　家族の職業

これらを聞く会社側の理由として「同業者の子弟は、企業防衛上困る」とか「金銭を扱う仕事なので、親の職業がしっかりしていないと困る」などといったことがよく言われます。本人の責めに帰すことのできない問題について、採用の基準にするのはやめてください。

③　自宅付近の略図

これを書かせることについて、会社側では通勤経路の把握とか、採用後何かあったときの連絡等をその理由としていますが、いずれも入社してから必要に応じて把握すればよいことです。選考段階で調べる必要は全くありません。

④　宗教・支持政党・愛読書

信教の自由、思想の自由等、憲法で保障された個人の自由権に属する事項です。

⑤　家族の収入、住宅状況

会社に損害を与えた場合の保証能力として、あるいはその収入や住居状況から生活レベルを判断する材料として利用される場合があるようですが、応募者の能力や適性には関係のないことです。予断と偏見を発生させるもとになりますので、必ず応募用紙の記載項目から除外してください。

5　選考基準の点検事項

CHECK

○採用職種の職務（仕事）を遂行するために必要な条件を基礎とした公平な基準ができていますか。（身体条件、知識、技能、履修科目等のうち、職務上必要な条件は何か、どの程度のレベルが必要なのか明確になっていますか。）

○一つの方法だけで評価していませんか。

○過去の慣習、経験のみにとらわれず、新しい観点から選考基準を見直していますか。

○表面的な事実のみで判断せず、潜在的な資質や長所を積極的に見いだすような配慮がなされていますか。

- たとえば、優秀な人を採用したいからといって、高校卒業者対象の選考であるのに、それ以上の高度なものを課したり、職務に関係のない知識や身体的要件等を求めることは、合理的な選考を阻害することになります。

- 誰でも欠点や短所もありますが、他人にはないその人の持ち味や活かせる価値を持っているものです。その点を公正に判断できる基準ができていないと、落とすための選考になってしまいます。

- 一つの方法のみで選考する方法は、正しい評価に欠けるおそれがありますので、極力、総合的に評価するようにしてください。

- 各企業における人事というものは、一朝一夕にできたものではなく、選考採用についても多くの慣習や経験が取り入れられていると思います。その中に意識的な差別性がなくても、従来から行われている方法の中には、偏見に基づく予断が残っている例があります。新しい感覚で再点検していただきたいと思います。



6　選考方法の点検事項

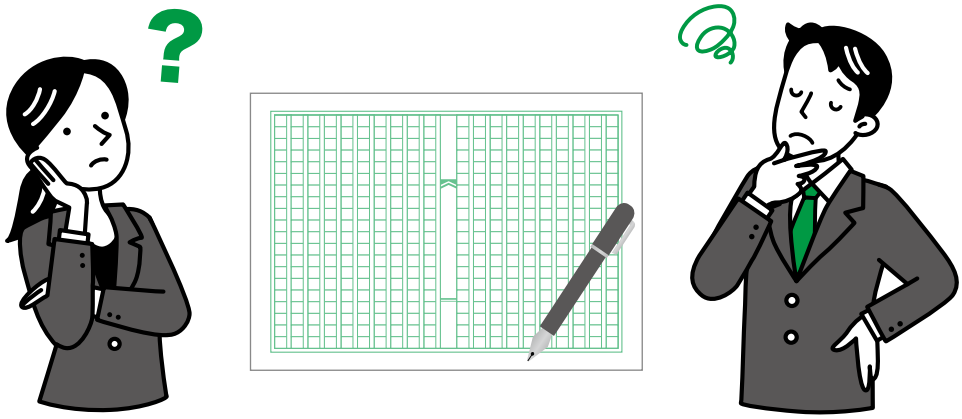
CHECK

学　科　試　験

○学科試験（作文を含む。）は、作業遂行に必要な専門知識をもっているかどうかを判断するためのみに実施していますか。

○作文のテーマを「私のおいたち」、「私の家族」等、本人の家庭環境に関するものや、思想、信条を推測するためのものにしていませんか。

○職務となんら関係のない高度な課題を出題していませんか。



要注意！　不適切な作文の例

私の生い立ち	私の両親	父（母）を語る
私の家庭	私の家族	
私の信条	尊敬する人物	私の短所

- 作文は思考力、表現力、言葉の選択といった国語的能力を判定するのに役立ちますが、テーマ次第では、応募者の思想、信条等を問うことになったり、身元調査を行っているように受け取られる危険もあります。
- また、テーマによっては、応募者が触れられたくないことを書かなければならないため、精神的な動揺を与えることにもなります。
- 作文を課す必要が本当にあるのか、またその結果をどのように合否の判定に用いるのか、再考してください。合理的な基準がない場合は、作文を課さないようにしましょう。

CHECK

面　接

○面接によって判断する目標が明らかになっていますか。

○外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。

○質問内容について、事前に十分検討がなされていますか。
（質問内容は基本的人権を尊重したものになっていますか。）

○性別により質問を区別していませんか。

○あらかじめ設定された質問内容から逸脱したり、興味本位の発想に基づく問い方や誘導的な質問はしないよう心がけていますか。

○面接担当者には、偏見がなく、感情に左右されない人がなっていますか。

○面接は複数人で行っていますか。

○応募者に心理的動揺を与えたり、精神的負担を与えるような言動はないですか。

不適切な質問例

本籍に関する質問

× 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。
× どうして本籍と住所が違うのですか。
× 生まれてからずっと現住所に住んでいるのですか。

本籍地を聞いたり、書かせたりすることは、同和地区住民や外国籍の人の就職差別につながります。

住所等に関する質問

× ○○町のどの辺りですか。
× そこは昔からある地域ですか。
× あなたの家は国道のどちら側ですか。
× 家の付近の目印となるものは何ですか。

同和地区住民に対する就職差別につながるおそれがあります。これらのことは、採用が決まってから把握すればよいことです。

家庭の状況、資産に関する質問

- × あなたの学費は誰が出しましたか。
- × あなたのお父さんはどこの会社に勤めていますか。また役職は。
- × あなたの家の不動産（田畑・土地）はどれくらいですか。

これらのことを聞くことは、応募者の能力・適性を中心とした採用選考を行うのではなく、本人の責任でない事柄で判断しようとするものです。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程度を判断するために家の資産を聞くことがありますが、このことが経済的に不安定な家庭の子ども等の排除につながり、就職差別につながることは言うまでもありません。

家族関係（家族構成）に関する質問

- × あなたの家庭の雰囲気はどうですか。
- × あなたは転校の経験がありますか。
- × お父さんがいないようですが、病気だったのですか。

住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準を判断したり、親のいない家庭の子どもを排除したりするなど、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることにもなり、予断と偏見が働きます。たとえ、採否決定の基準にしないとしても、応募者にとってみれば、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。

家庭状況は応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめることになります。その心理的打撃は面接態度に現れます。

思想、生活信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問

- × あなたの信条としている言葉は何ですか。
- × 尊敬する人物を言ってください。
- × 学校外での加入団体を言ってください。
- × あなたは何新聞を読んでいますか。
- × 家の宗教は何ですか。

思想、信条、宗教、支持政党等は信教の自由、思想、信条の自由等憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権の侵害にほかなりません。形を変えた質問により把握しようとする企業がありますが、決して許されることではありません。

性別で区別した質問

女性だけに　×　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。
　　×　何歳ぐらいまで働き続けられますか。
男性だけに　×　なぜこの職業（看護師、保育士等男性の構成比が低い職業）を希望されるのですか。

応募者の働く意欲をそぐような質問であり、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ります。（本文16ページ参照）

その他

× あなたの短所は何ですか。
× あなたの血液型は何ですか。
× 煙草を吸ったことがありますか。
× ボーイフレンド（ガールフレンド）はいますか。
× 欠席が多い理由は何ですか。

個人のプライバシーに踏み込んでいると同時に、応募者に心理的な動揺を与えるおそれがあります。

適切な質問例

面接スタート時

○ お待たせしました。どうぞ、イスに掛けてください。
○ 応募者が多いので、びっくりされたでしょうが、気にせずのびのび答えてください。
○ 学科試験は難しかったですか。

応募者の緊張感をほぐすようなウォーミングアップのための質問です。

本質問

○ 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、どういう理由からですか。
○ どのような仕事を希望しますか。それは、どのような理由からですか。
○ 当社の仕事等について、何か事前に調べられましたか。

自社をどの程度理解したうえで応募しているのか、自身の能力や適性と自社の業務との関連をどのように考えているのかなどを問う質問です。

- ○　学校生活であなたが一生懸命やったことは何ですか。
- ○　この会社に入社したら、力を入れてやってみたいことは何ですか。
- ○　何か資格や特技はありますか。
- ○　得意な学科は何でしたか。
- ○　あなたが自分の長所を伸ばすために心がけていることはありますか。
- ○　あなたのセールスポイントはどのようなことだと思いますか。
- ○　あなたは働くということについて、どのように考えますか。
- ○　お客様に接する場合、何が大切だと思いますか。
- ○　仕事上で上司と食い違った場合、どのように対処しようと思いますか。
- ○　仕事の関係で車を運転することがありますが、よろしいですか。
- ○　この仕事では細かい数字を計算することが多いですが、数字の扱いに自信はありますか。
- ○　入社後に○○の資格を取得するための勉強をしていただくことになりますが、よろしいですか。
- ○　職場の配置で希望はありますか。

配置予定の職務等に必要な適性の要素を質問し、併せて、本人の考え方から本人の適性および職務についての自信等を判断します。

勤務条件等の説明

- ○　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交替勤務ですが、よろしいですか。
- ○　出張も多い仕事ですが、よろしいですか。
- ○　１か月に○時間ぐらい残業がありますが、大丈夫ですか。
- ○　当社に入社された場合、希望や条件がありますか。
- ○　当社で働く場合、不安な点がありますか。

終わり

- ○　いろいろ聞かせていただきありがとうございました。
- ○　採否結果は、○日までに連絡します。本日はお疲れ様でした。

CHECK

適性検査

○適性検査をその目的以外に使用していませんか。

○適性検査の実施や判定およびその利用には、専門的知識のある人があたっていますか。

○テスト業者にまかせきりにし、その結果や報告等をうのみにしていませんか。

適性検査にはいろいろな種類のものがありますが、目的にあった検査を、定められた正しい方法で実施し、その結果の判定や活用については、専門的知識や経験を有する人が判断することが絶対の条件です。

CHECK

健康診断

○応募者に対して、不必要な検査を実施していませんか。

○応募者に対して、不必要な健康診断書の提出を求めていませんか。

近年、新規学校卒業者の採用選考時に、労働安全衛生規則第43条に「雇入れ時の健康診断」が規定されていることを理由に、いわゆる血液検査等の健康診断を一律に実施している（「健康診断書」の提出を求める）例が見受けられます。しかし、この雇入れ時の健康診断は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、採用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付けたものではなく、また応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。従って、採用選考時の健康診断については、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。

また、もし実施する場合は以下の点に御留意願います。

- 検査は職務遂行上の能力の有無の判断に係る範囲に限定すること
- 求人職種との関連において職務遂行能力の判断のため実施する場合には、どのような能力をどのような検査内容、項目で実施するのか根拠を明確にすること
- 検査項目の設定と検査結果の判定にあたっては産業医の意見も聴取すること
- 検査項目とその必要性および検査結果については、必ず本人にも通知すること

CHECK

身元調査

○本籍地や家庭の状況、家庭の環境等、就職差別につながるおそれのある身元調査は、選考時はもちろんのこと、内定後においても行わないようにしてください。

7　採否の決定（内定）の点検事項

CHECK

○公平な選考結果であるか、応募者の能力、適性を総合的に評価できたか、再点検していますか。

○不採用とする場合、その理由を明確にしていますか。

採否の結果は速やかに通知しなければなりませんが、否とした場合に、本人や学校からその理由を聞かれた際、明確な回答ができるように整理しておくことが必要です。応募者の立場にも十分配慮し、今後の就職先の選定に参考になることがあればアドバイスするぐらいの気持ちで結果を整理していただければと思います。

8　採否の決定（内定）以後の点検事項

CHECK

○入社承諾書に会社側の一方的な考え方による取消し留保条件をつけていませんか。

○戸籍謄本（抄本）、住民票等の提出を画一的に義務付けていませんか。

○特に必要としないにもかかわらず、従前の慣習によって、種々の書類や入社後に必要とする書類の提出を採用内定期間中に求めていませんか。

○書類の内容や様式等について、改善の見直しを行わず、そのまま使用していませんか。

戸籍に関する書類［戸籍謄本（抄本）］は、入社後においても画一的に提出を求めず、労働者の権利・義務確認のために必要な時点（冠婚葬祭等特別給付がある場合等）で、その内容、目的を十分本人に説明のうえ、提出を求め、確認後速やかに返却するようにしてください。



9　企業と人権

人権って何だろう？



人権とは、誰もが生まれながらにして持っている、誰からも侵されることのない権利として、人類が生きてきた歴史的な過程の中で、人間が人間らしく生きていくため、築かれてきた最も大きな財産です。

日本国憲法は、国民の基本的人権として、すべての国民が自由に生きるための権利としての「自由権」、人種、信条、性別、社会的身分、門地等によって差別されないとする「法の下の平等」、健康で文化的な最低限度の生活を営むことを保障する「生存権」、教育を受ける権利、勤労の権利、労働三権などの「社会権」を定めています。

なぜ企業に人権意識が必要なの？

私たちは、地域社会の一員として家庭、学校、会社や事業所等で、人と人の交わりの中で、誰もが平和で豊かな生活を送ることを望んでいます。

また、私たちは、知識、能力や良心によって社会に貢献することで必要とするものを得たり、満足する生活を送ることができます。そのためには、一人ひとりの人間が尊厳を持つ、かけがえのない存在であるという考えが尊重され、他者の存在を認め、守る社会でなければなりません。

このような人権の概念は、私たちが働く企業や職場の中でも不可欠であり、性、年齢、身体の障がいや、役職、地位、職種に関係なく、真にお互いが持っている役割を果たすことによって実現されるものです。

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組が重要視されてきています。

労働分野における主な人権問題

- 労働関係法令の遵守（コンプライアンス）
- 募集・採用または採用後の労務管理における、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、疾病、性的指向、性自認（LGBTQ等の性的マイノリティ）等による差別的取扱い
- 募集・採用または採用後の労務管理における、求職者・労働者の個人情報保護
- 職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど

公正採用選考人権啓発推進員制度

企業が、同和（部落差別）問題等の人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていくため、厚生労働省では、一定規模以上の事業所等において「公正採用選考人権啓発推進員」を選任する取組を進めています。

(1)　性を理由とした差別の禁止

働く人が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集および採用という職業生活の入口において、男女の均等な機会が確保されることが重要です。

男女雇用機会均等法において、男女双方に対する直接差別だけでなく、「間接差別」も禁止しています。

1　募集・採用に係る性別を理由とする差別（直接差別）の禁止

男女雇用機会均等法第5条は、労働者の募集・採用における性別を理由とする差別を禁止しており、指針で禁止される差別の具体的な内容が示されています。

◎性別を理由とする差別の具体的な内容

①募集または採用にあたって、その対象から男女のいずれかを排除すること

②募集または採用にあたっての条件を男女で異なるものとすること

③採用選考において、能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること

④募集または採用にあたって男女のいずれかを優先すること

⑤求人の内容の説明等、募集または採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること

〔男女の異なる取扱いが認められる場合〕

○ポジティブ・アクションを実施する場合

雇用管理区分ごとにみて、女性が4割を下回る場合に、女性のみを募集・採用の対象としたり、女性を優遇することができます。

○指針の適用除外に該当する場合

2　間接差別の禁止

募集および採用に関する次の①、②の措置については、合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されています。合理性が認められないにもかかわらず、募集･採用に当たって、他の性と比較して、一方の性が満たしにくい要件を課すことは違法です。

間接差別とは、(1)　性別以外の事由を要件とする措置であって、
(2)　他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
(3)　合理的な理由がないときに講ずること

①労働者の募集または採用にあたって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること

〔合理的な理由がないと認められる例〕

○荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合

②コース別雇用管理における総合職の労働者の募集または採用にあたって、転居の伴う転勤に応じることができることを要件とすること

〔合理的な理由がないと認められる例〕

○広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合

また、男女雇用機会均等法第6条は、労働者の配置、昇進、降格、教育訓練、退職の勧奨等における性別を理由とする差別を禁止しています。

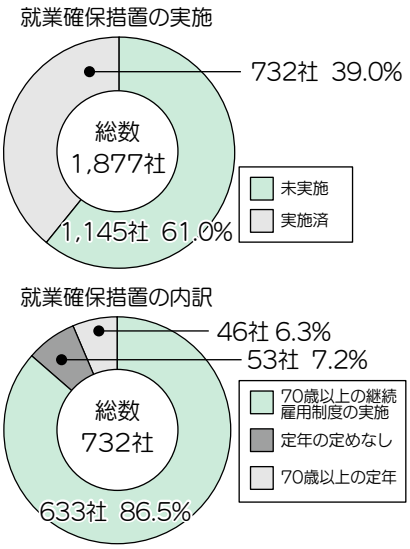
(2) 高年齢者

日本では、平均寿命の伸長と少子化の進展により、人口の高齢化が急速に進んでおり、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培った知識と経験を活かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められています。

こうした中、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において、事業主は、定年の引上げや継続雇用制度の導入または定年の定めの廃止により、高年齢者が少なくとも年金支給の開始年齢まで働き続けることができるよう安定した雇用の確保が義務付けられています。(平成25年４月１日から、65歳までの雇用確保措置が義務化されたほか、令和３年４月１日からは、70歳までの就業確保措置が「努力義務」となっています。)

企業は、高年齢者が活躍できる職場環境と雇用管理体制をつくり、年齢に関わりなく働き続けることができる職場の実現に向けて取り組むことが必要です。

70歳までの就業確保措置の実施状況



(注)令和7年6月1日現在
調査対象は常用労働者21人以上規模事業所
資料出所　福井労働局「高年齢者の雇用状況」

(3) 障がい者

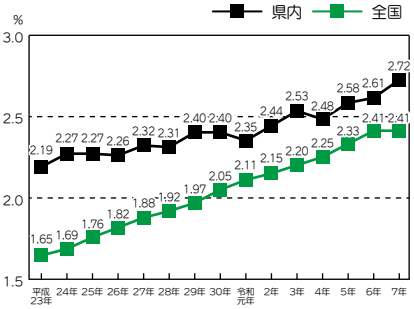
近年では、障がいのある人に対する理解が深まり、企業における雇用も着実に進展しています。しかし、その水準は十分ではなく、福井県内においても法定雇用率(※1)を満たしていない企業が約４割あります。

企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、各個人と同様、社会の一員であるという立場から、「基本的人権擁護の精神」をあらゆる活動の根底にすることが必要です。また、障がいのある人がごく自然に障がいのない人とともに社会参加できるという「ノーマライゼーション」の理念に沿った社会の実現は国際的な要請でもあります。

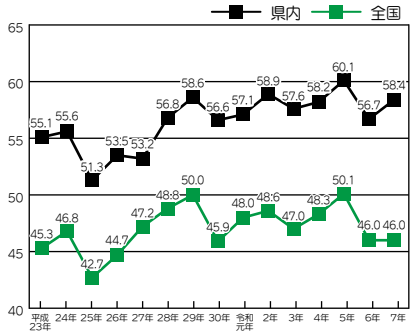
こうした中、障害者の雇用の促進等に関する法律において、事業主には雇用の分野における障がいを理由とする差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供が義務付けられています。

企業は、障がいのある人にも採用の門戸を開き、すべての人が平等に働くことのできる職場づくりを目指していくことが必要です。

民間企業の障がい者雇用率の推移



障がい者雇用率達成企業割合の推移



(注)毎年6月1日現在の雇用状況
調査対象は平成24年までは常用労働者56人以上規模事業所で、法定雇用率は1.8%。
平成25～29年は同50人以上で2.0%。
平成30～令和3年2月は同45.5以上で2.2%。
令和3～6年3月は同43.5人以上で2.3%。
令和6年4月より同40.0人以上で2.5%。
令和8年7月より同37.5人以上で2.7%。
資料出所　福井労働局「障害者雇用状況」

※1　法定雇用率…「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、事業主は、その雇用している労働者の中に占める身体障がい者、知的障がい者または精神障がい者の割合が2.7%以上（民間企業の場合。令和８年７月から引上げ）であるようにしなければならないと規定されています。

⑷　同和（部落差別）問題

同和（部落差別）問題は、歴史的展開の過程で形成された身分制度により、国民の一部の人々が長い間、社会的・経済的に低い状態を強いられてきたという、現代日本の最も深刻で重大な社会問題の一つです。

これまでも同和（部落差別）問題解決のため、民間、行政が一体となった取組がなされてきましたが、「部落地名総鑑」事件に代表されるような企業における就職差別や結婚差別、悪質な差別落書きやインターネット上の差別書込みなど、差別事象はいまだに後を絶ちません。

就職は人間の一生を左右する大きな問題であり、就職差別は場合によっては命をも奪いかねないものです。企業は、同和（部落差別）問題を正しく理解し、応募者の基本的人権を尊重した採用体制を確立するとともに、職場内での人権尊重に向けた自主的・積極的な取組が必要です。

2016年（平成28年）12月16日に「部落差別の解消の推進に関する法律」（部落差別解消推進法）が施行されました。同法では、現在もなお部落差別が存在することを認めたうえで、国に対し、部落差別の解消に関する施策を講ずるほか、相談体制の整備、教育・啓発および実態調査の実施を定め、地方公共団体に対しては、国との役割分担を踏まえながら、実情に応じた施策を実施することを定めています。（**部落差別解消推進法**に関するお問い合わせは**福井県健康福祉部地域福祉課人権室** Tel 0776-20-0328 まで）

⑸　外　国　人

経済の国際化とともに、海外から日本に来る外国人が多くなり、これとともに、文化や生活習慣の違いからくる誤解や偏見による差別問題が注目されています。

外国人であることを理由に就職差別を受けたり、長時間労働の強要、職種の限定といった差別等を受けるケースがあります。しかし、働く権利は、社会のなかで最も基本的な権利であり、誰に対してもこの権利は保障されなければなりません。

企業においては、外国人労働者の適正な雇用と人権に配慮した環境づくりに取り組む必要があります。

注　意

- **不法就労にあたる外国人を雇用するなど不法就労を助長した者は、入管法（出入国管理及び難民認定法）により処罰されます。**
- **日本国内で就労する限り、国籍や入管法上の合法不法を問わず、原則として労働関係法令の適用があります。**

⑹　募集・採用における年齢制限の禁止

雇用対策法において、労働者の募集・採用に係る年齢制限は禁止されています。このため、厚生労働省により定められた例外事由（合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合）に該当するものでなければ年齢制限はできません。

また、例外的に年齢制限を設ける場合には、その理由を書面や電子媒体により求職者等に提示することが義務付けられています。

履　　歴　　書

令和　　年　　月　　日現在

ふりがな	
氏　名	

写真をはる位置

（30×40mm）

生年月日	昭和・平成　　年　　月　　日生（満　　歳）
ふりがな	
現住所	〒
ふりがな	
連絡先※	〒

在籍校※	令和　　年　　月	高等学校卒業見込み 高等学校卒業

職歴※	平成 令和	年　　月	
	平成 令和	年　　月	
	平成 令和	年　　月	
	平成 令和	年　　月	

（※の欄については、記入上の注意事項を確認すること）

（全国高等学校統一用紙）

（応募書類　その1）

	取得年月	資格等の名称
資格等	年　　月	
	年　　月	
	年　　月	
	年　　月	
	年　　月	
校内外の諸活動※		
志望の動機・アピールポイント等※		
備考		

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定）

調　　査　　書

（応募書類　その2）

ふりがな 氏名		現住所	
昭和・平成　　年　　月　　日生		性別	
学校名		在学期間	平成／令和　　年　月　入学（第　学年）編入学・転入学
課程名	全・定・通　学科名　　科		平成／令和　　年　　月　卒業・卒業見込

学習の記録											
教科・科目		評定				教科・科目		評定			
教科	科目	1年	2年	3年	4年	教科	科目	1年	2年	3年	4年

	修得単位数			
	1年	2年	3年	4年
総合的な探究(学習)の時間				
留　学				

本人のアピールポイント・推薦事由等	

特別活動の記録	

出席状況		1年	2年	3年	4年	特記事項	
	欠席日数						
	欠席の主な理由						

記　載　者	

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和　　年　　月　　日
（所在地）〒
（学校名）
（電話番号）
（校長名）

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定）

（新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例）

履　歴　書

年　月　日 現在

ふりがな		※性　別
氏　名		
生年月日	年　月　日（満　歳）	

写真をはる位置
（30㎜×40㎜）

ふりがな		電話
現住所	〒	
ふりがな		電話
連絡先	〒　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	

年号	年	月	学　歴　・　職　歴

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

（注）黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

自　己　紹　介　書

	大学　　学部　　学科
得意な科目及び研究課題	
クラブ活動スポーツ・文化活動など	
資　格　等	
志望の動機アピールポイント等	

（厚生労働省履歴書様式例）

履　歴　書

年　　月　　日現在

ふりがな 氏　　名	写真をはる位置 写真をはる必要がある場合 1. 縦 　横 2.本人単身胸から上 3.裏面のりづけ
年　　月　　日生　　（満　　歳）	※性別
ふりがな 現住所　〒	電話
ふりがな 連絡先　〒　　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	電話

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

年	月	免　許・資　格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入）

公正採用選考関連法令（職業安定法、労働大臣指針）

【職業安定法第５条の５】では、事業主（求人者）等は労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、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。

職業安定法（抄）

（求職者等の個人情報の取扱い）

第５条の５　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）

※「公共職業安定所等」には、求人事業所、職業紹介事業者も含まれます。

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が規定されています。労働者の募集を行う者は、募集形態を問わず、法令および指針を遵守しなければなりません。

指針「求職者等の個人情報の取扱い」【平成11年労働省告示第141号】

次の個人情報の収集は認められません

◯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

◯思想および信条
- 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

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ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

さらに、本人の適正・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用等は、就職差別につながるおそれがあるということを、本ガイドブックにより認識を深めていただき、公正な採用選考体制の確立に向けて積極的な取組をお願いします。

依然として減らない不適切な情報収集

就職試験を受けた県内の全高校生に対し、毎年度実施している「公正採用調査」において、面接の際に不適切な質問や作文を課せられるなど、就職差別につながるおそれのある事象が、少なからず報告されています。

最も多いケースが、**「家族の構成」や「家族の職業」に関する質問**です。家族に関する質問は、差別する意図がなく、たとえ世間話のつもりで尋ねたとしても認められるものではありません。

●違反事業所数・違反件数

年度	違反企業数（違反）	違反件数（違反）
R5	15社（2.8%）	16件（1.2%）
R6	10社（2.2%）	12件（0.8%）
R7	8社（1.4%）	8件（0.5%）

●不適切な質問の内訳（令和７年度）

内　訳	延べ件数	比　率
家族の状況（家族構成、職業等）	9件	64.3%
本籍、出生地	0件	0.0%
短所、喫煙、交友関係	2件	14.3%
住宅状況	1件	7.1%
生活環境、家庭環境	0件	0.0%
その他	2件	14.3%
計	14件	

採用面接の際には、このチェックシートを面接官の手元に置いて、公正な採用選考の徹底に努めてください。

公正採用選考チェックシート

注意

以下の事項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。もし、該当するものがあれば、質問項目等の見直しをお願いします。応募者の能力・適性のみを基準とした公正な採用選考を行うようにしてください。（本文5～13ページ参照）

不適切な質問事項等	チェック欄
本人に責任のない事項	
1　**本籍、出生地**	
2　**家族の状況（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産等）**	
3　**住宅状況**（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設等）	
4　**生活環境、家庭環境**	
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**	
8　**尊敬する人物**	
9　**思想**	
10　**労働組合、学生運動等の社会運動**	
11　**購読新聞、雑誌、愛読書**	
その他（個人のプライバシーに関する事項など）	
12　**短所、喫煙、交友関係**	
採用選考の方法	
13　身元調査の実施	
14　全国高等学校統一応募用紙、新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例、厚生労働省履歴書様式例にない事項を含んだ応募者用紙の使用	
15　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	

ふくいNEW経済ビジョン
Fukui NEW Economic Vision

福井県産業労働部労働政策課
〒910-8580　福井県福井市大手3-17-1
TEL:0776-20-0388

26.06.18523