

公正な採用選考に向けて

趣旨

雇用主には、採用方針・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が、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。

そこで、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いたうえで、適性・能力のみを基準とした「公正な採用選考」を行うことが求められています。



事業主が公正な採用選考を行う基本

- (1) 応募者に広く門戸を開くこと
- (2) 本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと
- (3) 適性・能力に関係のない事項を把握しないこと

みなさんが就職活動に際して注意すべきこと

職業安定法に基づく指針において、労働者の募集を行う事業主が原則として収集してはならない個人情報に以下のとおり規定しています。

(1) 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

(2) 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

(3) 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

そのため、以下のような質問には答える必要はありません。これらの事項は、面接時に尋ねたりするだけでなく、応募用紙や作文などによって把握することも就職差別につながるおそれがあることから、禁止されています。

A 本人に責任のない事項の把握

- 本籍・出生地に関すること
- 家族に関すること
- 住宅状況に関すること
- 生活環境・家庭環境などに関すること

B 本来自由であるべき事項の把握 (思想・信条にかかわること)

- 宗教に関すること
- 支持政党に関することの把握
- 人生観・生活信条などに関すること
- 尊敬する人物に関すること
- 思想に関すること
- 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に関すること
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

C 採用選考の方法

- 身元調査などの実施
- 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
- 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