

しない! させない! 就職差別

就職の夢を
つまないで!

公正な採用選考のために

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等は、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選ぶことができ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必要があります。

企業の皆様には、働く場を提供する雇用主として、また、就職の機会均等を図る当事者として、基本的人権を尊重した公正な採用選考を行う責務があります。どうか皆様におかれましては、これらの点を十分御認識いただき、差別のない公正な採用選考の実施に向けて、さらに積極的な取り組みをお願いします。

基本的な考え方

- 応募者の基本的人権を尊重する。
- 応募者に広く平等に門戸を開く。
- 応募者のもつ適性・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。
(特定の人を排除しない。)

採用選考時に配慮すべき事項

次の①～⑪の事項をエントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において質問する、作文の題材とする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。**

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 本籍・出生地に関する事② 家族に関する事③ 住宅状況に関する事④ 生活環境・家庭環境などに関する事⑤ 宗教に関する事⑥ 支持政党に関する事の把握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 | <ul style="list-style-type: none">⑩ 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事⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事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 |
|---|--|

「本人に責任のない事項」「本来、自由であるべき事項」についての質問は、就職差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、「職務遂行のための応募者の適性・能力の判定」に必要な項目に限ってください。

香川県高等学校及び特別支援学校では、就職差別につながるおそれがある上記の項目に関する質問等については、「学校の指導でお答えできません。」と返事をするように指導しています。

応募書類について

応募書類には、応募者の人権に配慮し、本人の適性・能力に関係のない事項を除いた「全国高等学校統一様式」や「厚生労働省履歴書様式例（※）」を使用してください。また、新規中学校卒業予定者については「職業相談票（乙）」を、新規大学等卒業予定者については、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準の事項の参考例」に基づいた履歴書、自己紹介書を使用してください。

※ JIS 規格の解説の様式例から履歴書の様式例が削除されたため、新たに「厚生労働省履歴書様式例」が作成されていますのでご注意ください。
(性別欄は任意記載欄であり、未記載可とされています。また、「通勤時間」「扶養家族数(配偶者を除く)」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各項目は設けられていません。)

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「雇入時の健康診断」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事例が見受けられます。しかし、この「雇入時の健康診断」は、労働者を雇い入れた際の適正配置や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ために使用するものでもありません。

採用選考時に「血液検査」等の健康診断を実施する場合には、応募者の適性と職務遂行能力を判断する上で、合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内に限定して行われるべきものであり、真に必要なかどうか慎重に検討していただきますようお願いいたします。

本リーフレットをはじめ、公正な採用選考に関する資料等を、香川県ホームページの労働政策課のページ上でご案内しております。研修などにぜひご活用ください。



香川県商工労働部労働政策課総務・雇用労政グループ
〒760-8570 高松市番町四丁目1番10号
TEL:087-832-3368 FAX:087-806-0211
E-mail:rosei@pref.kagawa.lg.jp