

1 1 募集・採用の際の禁止事項と留意事項、公正採用選考

※本項では、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」を「男女雇用機会均等法」と、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」を「労働施策総合推進法」と、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」を「高齢者雇用安定法」と表記。

1 募集・採用の際における性別を理由とする差別の禁止及び年齢制限の禁止

(1) 男女の雇用機会均等

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない【**男女雇用機会均等法第5条**】と規定され、性別を理由とする差別を禁止している。

具体的には、次の措置が禁止される。

- ア 募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること
- イ 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする
- ウ 採用選考において、能力及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
- エ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること
- オ 求人の内容の説明等募集又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

【**労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(平成18年厚生労働省告示第614号 最終改正 平27.11.30 厚生労働省告示第458号)**】
 [男女の均等取扱いについては「No.36」参照]

(2) 年齢制限の禁止等

ア 年齢制限の禁止

労働者の募集・採用の際には、例外事由を除き、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされている【**労働施策総合推進法第9条**】。

この年齢制限の禁止は、ハローワークを利用する場合ははじめ、民間の職業紹介事業者、求人広告などを通じて募集・採用する場合や事業主が直接募集・採用する場合を含め広く適用され、パートタイム、アルバイト、派遣などの雇用形態は問わない。

イ 年齢制限が許される場合(例外事由)

年齢制限が認められる「例外事由」が厚生労働省令で以下のように定められている【**労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項**】。

- 1号 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 2号 労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
- 3号のイ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 3号のロ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- 3号のハ 芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
- 3号のニ 60歳以上の高齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策(国の施策を活用しようとする場合に限る)の対象となる者に限定して募集・採用する場合

ウ 年齢制限を設ける場合の理由の提示

やむを得ない理由により一定の年齢(65歳以下のものに限る)を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、書面又は電子媒体によりその理由を提示しなければならない【**高齢者雇用安定法第20条第1項、同法施行規則第6条の5第1項**】。

2 公正な採用選考

(1) 基本的な考え方

採用選考を行う際は、次の3点を基本的な考え方として実施することが大切である。

- ア 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
- イ 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行うこと
- ウ 応募者に広く門戸を開くこと

(2) 求職者の個人情報の収集及び応募書類

求職者の個人情報を収集、保管、又は使用するに当たっては、募集業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない。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ない【**職業安定法第5条の4第1項**】。

なお、個人情報収集の際は、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。

また、以下の個人情報を収集してはならない。

- ア 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
- イ 思想及び信条
- ウ 労働組合への加入状況

【職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針第4の1（以下、「指針」という）平成11年労働省告示第141号 改正平31.3.29_最終改正令3.4.1】

大阪府及びハローワークは、企業等に採用選考の応募書類において国籍、本籍、出生地、家族状況（家族構成・職業等）、住居状況、生活環境、思想信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある事情について記載を求めることのないよう、あらかじめ定められた適正な様式で応募書類の提出を求めるよう要請している。

具体的には、新規高等学校・支援学校高等部卒業生については「近畿高等学校統一用紙」を、新規大学等卒業生については「新規大学卒業生用標準的事項の参考例」または個々の大学等が公正採用選考に資するために作成した応募書類の使用を要請している。一般求職者については、これまで日本工業規格（JIS規格）で定められた履歴書の使用を要請してきた。しかし令和2年7月に日本規格協会が、JIS規格の様式例から履歴書の様式例を削除したため、令和3年4月に厚生労働省が新たに作成した履歴書様式の使用を要請している。

(3) 採用面接時に不適切な質問が行われた場合

標記については、ア 求職者が担当のハローワーク（面接が行われた事業所ではなく人事権のある本社の所轄）に連絡する、イ ハローワークから事業所に対し事実確認の電話を行う、ウ ハローワークが事業所を訪問し、採用選考の基本的な考え方や公正採用選考の基本等について説明する、という流れで指導が行われることとなる。

なお求職者が学生の場合、所属する学校の就職担当課にて相談することも可能である。

※望ましくない質問や調査、提出書類の求めがあり、回答や提出を拒否して不採用となっても、それが原因での不採用との証明が難しい場合もあるが、ハローワーク等行政機関に相談し、対応を検討していくこととなると考えられる（質問内容等を記録しておくこと）。

(4) 個人情報の適正な管理

収集した個人情報の管理について、企業等には次の事項にかかる措置等を講じるとともに、求職者等からの求めに応じ、措置の内容を説明しなければならない。

- ア 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
- イ 紛失、破壊、改ざんを防止するための措置

- ウ 正当な権限を有しない者によるアクセスを防止するための措置
- エ 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

【指針第4の2】

なお、履歴書の返却については特に法的な義務はないが、得た情報の管理（不要な場合の廃棄）については法的な義務を求められる。

【個人情報の保護については「No.42」参照】

(5) 公正な採用調査について

採用調査については、公平かつ透明性の高い調査システムが必要である。大阪府では、大阪市とともに「応募者の同意を得るなど適法かつ公正な手段によらなければ採用調査は行わない」、「収集した個人情報は応募者にアクセスする権利を保障するなど保護に努める」、「採用調査を調査業者等外部に委託する場合は契約書等で守秘義務などを課す」、「調査業者は適法・適正に調査を行い、収集した情報のセキュリティ対策に努める」といったルールを提言し、その実行を企業や調査会社などに呼びかけている。

また、本籍、出生地、家族状況、思想・信条等のいわゆるセンシティブ情報については、原則収集してはならず、特別な職業上の必要性があり、収集目的を示して本人から収集する場合のみ認められる【公正採用・調査システムの確立に向けての提言（大阪府・大阪市）】。

【身元保証書、誓約書等については、「No.13」参照】

☆ 公正採用選考の詳細については、大阪府ホームページ（「[採用と人権](#)」）参照

<http://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/400-saiyo-jinken.html>

簡易版パンフレットは、大阪府ホームページ（「[パンフレット「公正な採用選考のために」](#)」）参照

<https://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/400-point.html>

3 参考判例

◇企業の採用の自由に関して、憲法は「思想、信条の自由」や「法の下での平等」を保障すると同時に、他方で第22条、第29条において財産権の行使、営業その他広く経済活動の自由をも基本的人権として保障していることから、「企業はいかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができるのであって、企業が特定の思想・信条を有する者をそのゆえをもって雇い入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできない」と判示した判例がある【**三菱樹脂事件 最大判 昭48.12.12**】。

◇経歴詐称に関して、「労働者が2回にわたり懲役刑を受けたこと及び雇い入れられる際に学歴を偽ったことが就業規則所定の懲戒解雇事由に該当するとし、本件解雇が解雇権の濫用に当たらない」旨を判示した判例がある【**炭研精工事件 最一小判 平3.9.19**】。