

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 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**】として、性別を理由とする次のような差別を禁じている。

- ア 募集又は採用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【**労働施策総合推進法第9条**】。

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・作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を問わない。

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特定の年齢の範囲に属する労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について、当該年齢の範囲に属する労働者以外の労働者の募集及び採用を行う場合
- 3号のイ 長期継続勤務による能力開発及び向上(キャリア形成)を図る観点から、青少年その他特定の年齢を下回る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等を確保するための必要がある場合
- 3号のニ 60歳以上の高齢者又は特定の年齢層の雇用の促進する施策(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

なお、同法附則第10条において、いわゆる就職氷河期世代の安定した雇用の促進するため、昭和

43年4月2日から昭和63年4月1日までに生まれた者について、令和7年3月31日まで年齢制限が認められる暫定措置がとられている。

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、書面等によりその理由を示さなければならない【高齢者雇用安定法第20条第1項、同法施行規則第6条の6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重要である。

- ア 人を人としてみる人間尊重の精神、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、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5】。

なお、個人情報を収集する際は、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、以下に関する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 最終改正 令4.4.1】

また、厚生労働省は次のような適性や能力に関係のない事項を応募用紙に記載させたり、面接で尋ねることは就職差別につながるものとしている。

- ア 本人に責任のない事項
 - ・本籍・出生地に関する事(例：戸籍謄本や本籍記載の住民票を提出させること)
 - ・家族に関する事(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)
 - ・身元調査などの実施
 - ・住宅状況に関する事(間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など)
 - ・生活環境・家庭環境などに関する事
- イ 本来自由であるべき事項
 - ・宗教に関する事
 - ・支持政党に関する事
 - ・人生観、生活信条に関する事
 - ・尊敬する人物に関する事
 - ・思想に関する事
 - ・労働組合に関する情報(加入状況や活動歴など)、学生運動など社会運動に関する事
 - ・購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事
- ウ 採用選考の方法
 - ・身元調査などの実施(注：現住所の略図を提出させること)
 - ・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

なお、身元調査という行為そのものが違法ではないとしても、その情報の取得方法に違法性があれば、当然問題となる。

大阪府及びハローワークは、企業等に対し、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者については「近畿高等学校統一用紙」を、新規大学等卒業者については「新規大学卒業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、厚生労働省が作成した履歴書様式の使用を要請している。

また、再就職に当たり前職への情報照会が行われることがあるが、前職の会社が本人の承諾なく情報を提供した場合、その情報の内容や提供方法によっては、プライバシーや個人情報保護の観点から問題となる可能性がある。

（３）採用面接時に不適切な質問が行われた場合

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）に連絡すると、ハローワークから事業所に対し電話で事実確認を行うか、事業所を訪問して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を聴く、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やキャリアセンターに相談することも可能である。

※望ましくない質問や調査、書類提出の求めがあり、回答や提出を拒否して不採用となった場合、それが原因で不採用となったことの証明が難しいという面はあるが、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（質問内容等を記録しておくこと）。

大阪府では、大学等卒業予定者の方を含む全ての求職者から、「公正な採用選考に反する応募書類」や「問題のある面接時等の質問」が行われた際の相談を受け付けています。

「公正な採用選考」に反する応募書類や面接等があったと思われる場合は、下記ホームページ内のフォームに概要を記載いただき、ご相談ください。

☆ [大阪府 就職差別に関するご相談フォーム](https://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/kosei/saiyo/sodan.html)（大阪府ホームページ）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/kosei/saiyo/sodan.html>

（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義務はない（返却しない場合は、あらかじめ適切に管理・処分する旨を定め了解を得ておくことが望ましい）が、得た情報の管理（不要な場合の適切な処分等）については法的義務を求められる。

【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」「収集した個人情報に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。

特に、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/kosei/saiyo/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/kosei/saiyo/400-point.html>

(6) 採用時に精神疾患の既往歴を尋ねることについて

職業安定法や厚生労働省告示において、既往歴（病歴）を問うこと自体は直ちに違法とはされていない。

しかし、企業には採用の自由がある一方で、個人情報保護の観点から一定の制約を受ける。

既往歴は個人情報保護法上、不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要する「要配慮個人情報」に該当し、原則としてその取得は取得目的に照らして必要かつ相当な範囲で、かつ、本人の同意を得た上で本人から行わなければならない。

企業が採用前に個人の既往歴について問うことは、企業が負う安全配慮義務の観点から、医師の診断に基づき業務上の配慮を要すると認められる場合（例えば、異動・転勤等を伴う業務が制限される場合、機械の操縦・自動車運転等の業務が制限される場合、業務に関連するアレルギーに関すること等）において認められ得ると解すべきであり、当該既往症により当該職種や業務の内容、職場環境に照らして労働者の心身の健康を確保できないと判断できる合理的な理由がある場合で、業務遂行上必要かつ相当な場合を除き、既往症を理由とした不採用は認められないと解すべきである。

なお、労働安全衛生規則第43条では、「既往歴」を含む「雇入時の健康診断」を行わなければならないと規定されているが、これはその雇用する労働者の健康の保持増進、適正配置、入社後の健康管理のための措置として行われるものであり、当該健診結果を採用時の判断に用いることは認められないと解される。ただし、当該健診の結果、労務の提供に支障が生じるような重大な疾患が判明し、現実に業務への従事が困難である場合には、採用内定取消または解雇の検討が必要となるが、その場合であっても、慎重な対応が求められる。

3 インターンシップについて

インターンシップとは法律上の概念ではなく、大学等の教育の一環と位置付けられるものであり、学生が在学中に企業等で自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うことである。学生にとっては自己の職業適性や将来設計を考える機会になるとともに、企業の現場で実務体験をすることにより社会人としての基礎力や汎用能力を高めることができるメリットがある。

インターン生の労働者性については、受入れ企業との間で雇用契約が成立すると判断されれば労働関係法規の適用があり得る。行政解釈においては、「一般に、インターンシップにおける実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ、また、こ

の判断は、個々の実態に即して行う必要がある」【平 9. 9. 18 基発 636 号】とされており、具体的には、使用者から業務に関わる指揮命令を受けており、実態として何らかの報酬が支払われているなどの場合には、時間外労働に対する割増賃金の支払いやインターン期間中の業務上の事故について労災保険も適用される。

文部科学省・厚生労働省等は【インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平 27. 12. 10 最終改定）】を策定しており、さらに就職問題懇談会が毎年度取りまとめる【大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）】においても、インターンシップを行う際の留意点が示され、その中で、インターンシップと称して就職・採用活動の開始時期より前に就職・採用活動が行われることにより、インターンシップに対する信頼性を失わせることにならないよう留意すべきこととされている。

具体的には、企業に対し、インターンシップは広報活動や採用選考活動とは異なるものであることを明示すること、広報活動開始前に「インターンシップ」と称した会社説明会や実質的な採用選考活動とも捉えられるような行事等は慎むこと、インターンシップの教育的効果を高めるため、大学等との連携の下、可能な限り長期間（5 日間以上）実施すること、インターンシップ等で取得した学生の個人情報 は 広報活動・採用選考活動に使用しないこと等が示されている。

- ☆ 「[インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平 27. 12. 10）](https://www.next.go.jp/content/20210125-nxt_senmon02-000012347_11.pdf)」（文部科学省ホームページ）
- ☆ 「[大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）](https://www.next.go.jp/a_menu/koutou/gakusei/shien/1422040_00003.htm)」（文部科学省ホームページ）

4 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」を保障する一方、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、企業者が特定の思想・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」と判示したものがある【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された事案につき、当該解雇は解雇権の濫用に当たらない」旨を判示したものがある【炭研精工事件 最一小判 平 3. 9. 19】。