

採 否 の 決 定

- ◇ 採否の決定は、雇用する側、応募者双方にとって極めて重要な結果をもたらすものであり、その決定にあたっては、雇用する側は、公平な選考であったか、応募者の能力を総合的に評価しているか等について、慎重に検討することが重要です。
- ◇ 採否の結果は速やかに関係者に通知するとともに、否とする場合、本人及び学校からその理由について問い合わせがあれば、速やかに適切な回答ができるよう整理しておく必要があります。

関 係 書 類

【募集・応募書類】

- ◇ 新規の中学校・義務教育学校・特別支援学校中学部卒業者については、「職業相談票（乙）」、新規高等学校（定時制又は通信制を含む）・特別支援学校高等部卒業者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会の協議により定められた様式「全国高等学校統一応募書類」を使用することとされており、企業独自の内容を盛り込んだ特定用紙（いわゆる「社用紙」）の使用は厳しく禁じられています。
- ◇ 新規の大学、短期大学、高等専門学校卒業者については、厚生労働省が示した「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいたもの、又は、「厚生労働省履歴書様式例」によるものを使用することとし、一般求職者の場合は、「厚生労働省履歴書様式例」を使用することとされています。（新規大学等卒業者については、大学等指定の様式も含まれます。）
- ◇ 戸籍謄（抄）本や住民票を要求することや本籍を調査することは、差別につながる行為であり、厳しく排除されなければなりません。

【採用決定（内定）以後の提出書類】

- ◇ 採用を決定（内定）した後であっても、雇用する側が戸籍謄（抄）本、住民票等の提出を求めることや本籍の調査を画一的に行うことは、その必要性に照らして、やはり厳しく否定されているところです。
- ◇ 入社承諾書の提出を求める場合は、雇用する側の都合のみによる取消しや留保のための条件を一方向的に付することのないよう留意する必要があります。
- ◇ 労働基準法及び労働安全衛生法に基づく関係書類の記載については、住民票記載事項証明書を備えることによって足りるとされています。

公正な採用選考推進について

令和7年度（2025年度）

『公正な採用選考推進協議会』申合せ

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等は、基本的人権に関わるものであり、全ての国民にこの権利が保障されなければなりません。

そのためには、まず、雇用する側が、部落差別（同和問題）をはじめとする様々な人権問題に対する正しい理解と認識の基に、差別のない公正な採用選考を行うことが必要です。

このパンフレットは、学校関係団体、民間企業団体及び行政機関の協力により、公正な採用選考に関して協議し申し合わせた事項を基に、『公正な採用選考推進協議会』が啓発用に作成したものです。

『公正な採用選考推進協議会』

- | | | |
|---------------|----------------|---------------|
| ・熊本県商工会議所連合会 | ・熊本県商工会連合会 | ・熊本県経営者協会 |
| ・熊本県中小企業団体中央会 | ・熊本県医師会 | ・熊本県農業協同組合中央会 |
| ・熊本県建設業協会 | ・熊本県私立中学高等学校協会 | ・熊本県小中学校長会 |
| ・熊本県公立高等学校長会 | ・熊本労働局 | ・熊本県教育委員会 |
| ・熊本県総務部 | ・熊本県健康福祉部 | ・熊本県環境生活部 |
| ・熊本県農林水産部 | ・熊本県土木部 | ・熊本県商工労働部 |

基本的考え方

【基本的人権に配慮した採用方針の確立】

- ◇ 採用方針、採用計画を作成するにあたっては、応募者の基本的人権が十分尊重され、採用条件に適合する人を採用することが極めて重要です。
- ◇ 事業計画との関連において採用方針を立てることとなりますが、労働力需給の状況、従業員の異動等諸般の情勢を総合的に判断し、採用予定の職種、人員を計画的、合理的に定める必要があります。
- ◇ 募集職種からみた応募者の適性と能力以外の事柄を採用の条件とすることがあってはなりません。

【選考基準の明確化】

- ◇ 採用方針、採用計画を実現するための手段は、募集、選考という行為であり、それは公正なものでなければなりません。
- ◇ 募集、選考にあたっては、募集職種の業務内容に照らして、知識、技術、技能経験、身体状況についてそれぞれの範囲と程度を明確にしておく必要があります。そして、この場合、それらの基準が合理的なものであることが重要です。

【総合評価による選考】

- ◇ 選考は、選考基準に適合している程度を判断するために行われるものであり、その方法にも公正さが求められます。
- ◇ 学科試験、面接選考、必要により健康診断、適性検査等様々な方法が取られますが、選考基準の適合度合いを的確に判断できる方法によるべきであり、一つの方法のみによって選考することなく、多角的、総合的に評価するように努める必要があります。
- ◇ その際、過去の習慣、経験のみに捉われず、応募者の基本的人権を尊重する十分な配慮がなされている必要があります。
- ◇ また、新規学卒者については、成長過程にあることを配慮することも必要です。血液、尿検査を含む健康診断は、募集職種の業務内容と関連する必要最小限の範囲で行うべきであり、検査を行ったことにより、結果として業務内容と関連のない個人のプライバシーに係る部分を知ってしまうことがないよう配慮することが大切です。

選考の内容

【学科試験】

- ◇ 学科試験は、応募者における職務遂行に必要な基礎的知識の有無を判断するものでなければなりません。必要以上に高度な問題は出題すべきではありません。

【作文】

- ◇ 業務遂行上、適正・能力を持っているかどうかを判断するために必要な場合がありますが、安易に作文を課すことによって、応募者の思想、信条、家庭状況等を調べる手段として用いられるようなことがあれば、選考時の差別につながる基となります。作文を課す場合の題材については十分配慮する必要があります。

【面接】

- ◇ 面接は、思想、信条、家庭環境等を応募者から聞き出したり、調査したりするものであってはなりません。
- ◇ 面接の目的は、①テスト、資料に表されたデータを総合的に評価すること、②応募者の志望動機、要望、条件等を聴取するとともに、雇用側の採用条件、採用後の労働条件等を説明し、相互の意思疎通、情報交換を行うこと、③応募者の会話における理解力、判断力、表現力等をあらかじめ定められた評価基準に基づき判定することにあります。
- ◇ 面接は、面接担当者と応募者との会話の流れの中で、思わぬ方向に進むことがあるので、事前の十分な準備、基準の明確化が必要です。すなわち、職務との関連において、面接で判定する適性と能力の項目や内容をあらかじめ準備するとともに、判定基準を統一し、明確化しておく必要があります。
- ◇ 面接における設問内容は、あくまで職務との関連において応募者の適性と能力を見出すものでなければなりません。

【適性検査】

- ◇ 適性検査は、職業指導における適職判断や職場配置、あるいは職場適応における参考データを得るために活用するものであり、目的にあった種類のものを行い、その目的外に使用してはいけません。その実施、判定、利用に際しては専門的知識や経験を有する人が行わなければなりません。

【身元調査の禁止】

- ◇ 雇用する側が身元調査を行うことは、公正な採用選考を求める目的に反するだけでなく、選考時の差別につながるおそれがあるため、調査してはいけません。
- ◇ 雇用する側は身元調査を行うことなく、応募者の職務遂行能力、適性によってのみ、採否を決めるシステムを確立しなければなりません。