

# 第1 公正な採用選考の実現のために

1 公正な採用選考を実現するための取組	1
(1) 公正な採用選考の目的	1
(2) 公正な採用選考の考え方	1
(3) 採用選考にあたっての基本的な留意事項	2
(4) 経緯と背景	4
(5) 具体的な取組	5
2 解説	7
(1) 就職差別につながる14事項	7
(2) 求職者等の個人情報の取扱い	10
(3) 性別・年齢による募集・採用の機会均等	12
(4) 健康診断の実施について	13
(5) 障がい者差別の禁止について	14

# 第1 公正な採用選考の実現のために

## 1 公正な採用選考を実現するための取組

### (1) 公正な採用選考の目的

公正な採用選考の目的は、就職の機会均等を確保し、応募者の基本的人権の尊重を実現することにあります。このためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要です。採用選考の際に配慮する事項は、以下の2点です。

○応募者に広く門戸を開くこと

全ての人に応募できる原則を確立する

○応募者の適性・能力のみを基準として行うこと

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を基準として採用選考を行う（本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしない）

これに反して、過去には身元調査などの個人情報の収集や、面接時に思想・信条など一部の応募者が答えにくい質問をしたり、応募者本人に責任のない事項など就職差別につながる質問をしたりすることによって一部の人たちを特定し、特定の人々を排除しようとする採用選考がありました。公正な採用選考を実現するための取組は、こうした動きを否定して就職の機会均等を確保しようとすることから始まりました。

就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということであり、これは日本国憲法で「職業選択の自由」として保障されています。「就職」はその人の人生を左右するものです。働くことを通して生活の安定を図るとともに、社会生活や社会活動に参加し、生き甲斐のある人間らしい生活を営むうえで大きな意義をもつものであることから、就職の機会均等が確保されなければなりません。

### (2) 公正な採用選考の考え方

採用選考にあたって、次の2点を基本的な考え方として実施することが重要です。

#### ① 応募者の基本的人権の尊重

日本国憲法（第22条）は、基本的人権の一つとして、全ての人に「職業選択の自由」

を保障しています。一方、事業主にも、採用方針や採用基準、採否の決定など、採用の自由が認められています。

しかし、事業主に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、採用選考に当たって、何を質問し、何を書かせてもよいというものでもありません。応募者の基本的人権を侵してまで、採用の自由が認められているわけではありません。

採用選考に当たっては、何よりも「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が重要です。

## ②応募者の適性・能力のみを基準とする

「職業選択の自由」、すなわち「就職の機会均等」とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということですが、これを実現するためには、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採用選考を行うことが求められます。

また、日本国憲法（第14条）は、基本的人権の一つとして、全ての人に「法の下での平等」を保障しています。この条文にのっとり、人種・信条・性別・社会的身分・門地などによる差別が絶対にあってはなりません。

## (3) 採用選考にあたっての基本的な留意事項

### ①就職差別につながる14事項について

「就職差別につながる14事項」は、厚生労働省が示している公正な採用選考のためのチェックポイントに基づいたものです。要点となるのは、以下の3点です。

- a. 本人に責任のない事項の把握
  - b. 本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握
  - c. 身元調査、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断等の採用選考の方法
- aやbのような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねたりして把握することや、c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。

### ②個人情報の収集の禁止

就職の機会均等が確保されるためには、公正な採用選考が実現されることが必要です。職業安定法第5条の4及び平成11年労働省告示第141号により社会的差別の原因

となるおそれのある個人情報の収集は原則として認められません。

### ③年齢・性別による差別の禁止

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されています。また、労働者の募集・採用に係る年齢制限については、雇用対策法第10条に基づき禁止されています。このため、厚生労働省令で定められた例外事由（合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合）に該当するものでなければ年齢制限はできません。

### ④採用選考時の健康診断について

必要性を慎重に検討することなく採用選考時に健康診断を実施することは、職業安定法第5条の4で禁止されている応募者の適性・能力を判断するうえで必要のない個人情報の収集にあたる可能性があります。採用選考時のいわゆる「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断については、応募者の適性・能力を判断するうえで真に必要かどうか慎重に検討し、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。

また、採用選考時に健康診断を実施する場合は、求人票に明示するとともに、応募者に対し事前に目的や検査項目を十分に説明したうえで実施してください。

### ⑤障がい者差別の禁止

改正障害者雇用促進法（平成28年4月1日施行）では、すべての事業主に対して、雇用の分野において、障がい者に対する差別を禁止し、合理的配慮を提供することを義務付けています。

労働者の募集・採用において、「単に障害者だからという理由で求人への応募を認めないこと」や「業務上必要でない条件を付けて障害者を排除すること」などは、障がい者差別にあたり禁止されています。【障害者差別禁止】

また、事業主は、障がい者と障がい者でない人との均等な機会を確保するための措置を講じなければならず、例えば、障がい者の募集・採用にあたって、障がい者の特性に応じた選考方法（点字や音声による採用試験、筆談による面接等）を行うなどの配慮が必要となります。【合理的配慮の提供義務】

よく「どのような質問が良くないかわからない」「聞いてはいけない言葉や事項の一覧がないのか」といった声があります。大切なことは、上記の①～⑤で示したような選考が、収集してはならない応募者の個人情報を把握することであり、ある特定の応募者の排除につながることであるという認識を持つことです。

具体的には、家族状況や居住地あるいは思想・信条など、応募者本人以外についての質問や、一部の応募者が答えにくい質問をすることが就職差別につながる可能性が高い、ということです。例えば、集団面接の場面において、家族に関する事項や尊敬する人物など、ある特定の応募者にとって答えにくい質問がなされた場合、その応募者だけが戸惑ってしまい、うまく答えることができない場合があります。それは本人の適性や能力を公正にはかろうとする面接とは言えません。すべての応募者が、自信をもって自分自身をアピールできるような質問であることが公正な採用選考につながります。そのような質問となっているかどうかには留意してください。

#### (4) 経緯と背景

昭和40年代以前、採用選考に当たって各会社が独自に提出を求めた書類（以下「社用紙」という。）の中に、「本籍地」、「家族の職業」、「収入」など差別につながる事項が含まれていました。そこで昭和48（1973）年から新規高等学校卒業者の応募用紙については、労働省・文部省・全国高等学校長協会の協議により定められた様式が「統一応募用紙」として全国的に使用され始めました。それ以降も、統一応募用紙の見直しは続けられ、平成8（1996）年度には本籍欄・家族欄が、平成17（2005）年度には保護者氏名欄が削除されるなどの改善が図られています。また、平成11（1999）年の職業安定法の改正により、高等学校・中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求める場合は、職業安定局長の定める書類「全国高等学校統一用紙（新規高等学校卒業生用）」（P50）または「職業相談票〈乙〉（新規中学校卒業生用）」（P49）とされ、統一応募用紙は法的な裏付けも得ました（P10 職業安定法第5条の4の規定、指針第4の遵守）。

昭和50（1975）年、全国の同和地区の新旧地名などを記した『部落地名総鑑』を、大企業を中心に200社以上が購入していたことがわかり、同和地区出身者を排除しようとする意識が企業にあることが改めて明らかになりました。この事件を機に労働省は、従業員数100名以上の事業所に企業内同和問題研修推進員を置くことを求めた通達を出しました。現在、島根県では、従業員数30人以上の事業所に公正採用選考人権啓発推進員を置くよう要請しています（P16）。

そのような取組がありながら、平成5（1993）年、島根県で「県内企業による採用選考差別事象」が明らかになりました。その内容は、選考日当日に社用紙を配布し、家族構成や住居の状況などを記入するよう求めた上で、面接試験において「親の職業」「家の場所」などを質問したというものでした。

この差別事象を教訓として、学校、行政、企業など、それぞれの立場において、公正な採用選考を目指すための取組が、さらに推し進められることとなりました。

## （5）具体的な取組

### ①高等学校等の取組

平成6（1994）年度には、「就職差別につながる14項目（平成21（2009）年度より「14事項」として項目を整理）」が再確認され、本人の責任のないことで採用選考しないという統一応募用紙制定の精神を継承し、生徒の「就職の機会均等」と就職に関する諸問題の解決に万全を期するため、県内外の事業主に「14項目」の内容を記し、公正な採用選考が行われるよう依頼した文書を「島根県高等学校職業指導協議会（平成22（2010）年度より島根県高等学校進路指導協議会に改組）」及び学校から送付する取組を始めました。

受験する生徒に対しては、万一、「14事項」に関わる不適切な質問を受けた場合には、「その質問には学校の指導によりお答えできません。」などと答えるよう指導しています。あわせて、島根県教育委員会が作成した「就職試験受験報告書様式（A票）」（P56）を使用して、選考の内容を把握する取組を進めています。こうした生徒の対応をもって採否の判断材料とされることのないようお願いします。

さらに、「14事項」に触れる面接などが判明した際の学校、県教育委員会などの取組も明確にしています。不適切な採用選考であると思われる場合には、学校長は、県教育委員会等及び学校の所在地を管轄するハローワークへ報告・連絡を行うとともに、該当企業に対し、不適切な質問事項を選考の判断材料から除外するようお願いしています。学校長からこうした申し入れを受けた場合には、迅速に対応してください。

### ②行政の取組

島根労働局・公共職業安定所（以下「ハローワーク」）では、県教育委員会等や高等学校等から採用選考における不適切な事象の連絡があった場合、関係行政機関と連携し、当該事業所に対し事実確認や是正指導を行っています。こうした事象が発生す

ることのないよう、公正な採用選考の徹底をお願いします。

### ③企業の取組

企業においても平成4（1992）年度、松江市で「松江市企業等同和問題研修推進連絡協議会」、平成7（1995）年度には石西地区に「人権を考える企業等連絡協議会」、そして平成8（1996）年度雲南地域で「雲南地域同和問題企業等連絡協議会」が結成され、同和問題をはじめとするあらゆる人権問題の解決を目指して、自主研修や啓発活動が進められています。それぞれの企業においても、採用を担当する人事関連部署の職員をはじめとして、研修や啓発に努めていただくようお願いいたします。

## 2 解説

### (1) 就職差別につながる14事項

#### ～就職差別につながる14事項～

次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートやアンケート等も含む）に記入させる・面接時に尋ねる・作文を課す等によって把握することや⑫～⑭を実施することは、就職差別につながります（下記の14事項に限られるわけではありません）。

#### 〈本人に責任のない事項の把握〉

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

#### 〈本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握〉

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- 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
- 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

#### 〈採用選考の方法〉

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」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

(注1)「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることは、

①の事項の把握に該当することになります。

(注2)「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項の把握や、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

(注3)⑭は、通常、採用選考時に合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。



## 〈本人に責任のない事項の把握〉

### ①「本籍・出生地」に関すること〔「戸籍謄(抄)本」「住民票(写し)」の提出〕

生まれたところ、育ったところは、本人の責任に属さないことであって、それを知ろうとすることは、予断や偏見でそれらを採否の判断基準にし、特定の人々を排除しようとする意図があり、明らかに就職差別そのものです。人を雇うのに本籍を問う必要はありません。選考にあたって戸籍謄(抄)本や本籍が記載された「住民票(写し)」の提出を求め、本籍・出生地を調べることは、本人の能力、適性及び意欲に全く無関係であって、差別につながります。

### ②「家族」に関すること(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)

本人の適性や能力を判断するのに、「親の職業」を聞く必要はありません。面接試験で「親の職業」を聞くことによって予断と偏見による判断がなされる場合が多くあります。家族の職業や家族関係(続柄、同居、別居や両親又は父・母のいない家庭)、家族の健康(障がい・病気)など、本人の責任でない事項を採否の判断基準とすることは明らかに就職差別です。

また、家族の地位、収入、資産についても、「会社に損害を与えた場合の補償能力」を知ろうとする意図がみられます。家族の地位、収入、資産の多少によって本人の勤務意欲や就業能力を計ることはできません。これらを採否の判断基準とすることは明らかに就職差別です。

### ③「住宅状況」に関すること(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設等)

自宅が「借家住まいかどうか、部屋数、畳数は」という質問は、家庭の経済状況を判断しようとするものであり、住宅の種類や近隣の施設に関する質問は、居住地域の状況を把握することにつながります。本人の適性・能力に関係のない「住宅状況」を採否の資料とすることは、明らかに就職差別です。

### ④「生活環境・家庭環境など」に関すること〔「現住所の略図等」の提出〕

本人の適性・能力に関係のない「生活環境」「家庭環境」を採否の資料とすることは、明らかに就職差別です。また、「現住所(自宅付近)の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握することや、⑫の「身元調査」をすることにもつながります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後必要に応じて把握すればよく、採用選考時に把握する合理性はありません。

## 〈本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握〉

### ⑤「宗教」に関すること

宗教を採否の判断基準とすることは、憲法で保障された信教の自由（憲法第20条）に反するものです。

### ⑥「支持政党」に関すること

支持政党を採否の判断基準とすることは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」（憲法第19条）に反するものです。

### ⑦「人生観・生活信条など」に関すること

人はそれぞれ人生観や生活信条をもっています。それを偏見によって一方的に評価することは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」（憲法第19条）に反するものです。

### ⑧「尊敬する人物」に関すること

尊敬する人物を尋ねることによって「思想」や「生活信条」を引き出そうとするもので、憲法で保障された「思想及び良心の自由」（憲法第19条）に反するものです。

### ⑨「思想」に関すること

思想に関することを採否の判断基準とすることは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」（憲法第19条）に反するものです。

### 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」に関すること

労働組合の加入状況や活動履歴、学生運動などの社会運動に関することを採否の判断基準とすることは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」（憲法第19条）「集会・結社・表現の自由」（憲法第21条）に反するものです。

### ⑪「購買新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

購買新聞・雑誌・愛読書などを尋ねて採否の資料とすることは、「思想及び良心の自由」（憲法第19条）「集会・結社・表現の自由」（憲法第21条）に反するものです。

## 〈採用選考の方法〉

### ⑫「身元調査など」の実施

興信所などに依頼したり、近隣の人などから聞き取ったりして、住居、生活、家族などの状況を調べる身元調査は、明らかに就職差別です。調査内容が採用しようとする本人の職務内容と関係のないものであるばかりか、その調査結果に、無責任な風評、偏見、予断といったものが入り、真実がゆがめられて報告されることが少なくありません。身元調査は実施してはいけません。

### ⑬「全国高等学校統一用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用

会社独自の社用紙には、本人に関係ない「本籍地」をはじめ「家族の続柄、職業、収入など」「支持政党」「自宅付近の地図」など、明らかに差別につながる多くの事項が含まれている場合があります。

このため、新規中学校及び高等学校卒業予定者の場合、就職差別につながる事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一用紙」が全国的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募者用紙（履歴書、自己紹介書）、または「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用してください。

### 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〔「健康診断書」の提出〕

採用選考における血液検査等の「健康診断」及び「健康診断書」の提出は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。したがって採用選考時の「健康診断」及び「健康診断書」の提出は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施してはいけません。

## （２）求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨を規定しています。また、あわせて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

### 次の個人情報の収集は原則認められません

- 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

●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

●労働組合への加入状況や学生運動などの社会運動への参加

・労働運動や学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です。

違反したときは

●違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。

●改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

<参考>

職業安定法（抄）（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

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。

（以下略）

指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

第4 法第5条の4に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等（注）は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。

ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であつて、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 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

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

② 容姿、スリーサイズ等の差別的評価に繋がる情報

ロ関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ関係 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

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、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こと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票(乙)）により提出を求めると。

(4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

## 2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ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

ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして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

(2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(以下略)

(注)「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

## (3) 性別・年齢による募集・採用の機会均等

### 【募集・採用における性別による差別の禁止】

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が指針（平成18年厚生労働省告示第614号）で定められています。

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを削除すること
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする
- ③ 採用選考において能力や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
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること
- ⑤ 募集・採用に関する情報提供について男女で異なる取扱いをすること

また、性別以外の事由を要件とする措置であっても実質的に性別を理由とする間接差別となるおそれのあるものについては、これを合理的な理由がない場合に講じることは男女雇用機会均等法第7条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が男女雇用機会均等法施行規則第2条で定められています。

- ① 募集・採用に当たって労働者の身長・体重・体力を要件とすること
- ② 労働者の募集・採用に当たって、広域に渡り展開する支店等がない等、転居を伴う転勤の実態がほとんどないにもかかわらず、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること

### 【募集・採用における年齢制限の禁止】

労働者の募集・採用に係る年齢制限については、平成19年10月1日より、雇用対策法第10条に基づき、募集・採用における年齢制限が禁止されました。

このため、厚生労働省令で定められた例外事由（合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合）に該当するものでなければ年齢制限はできません。

また、例外的に年齢制限を設ける場合には、その理由を書面や電子媒体により求職者などに提示することが義務づけられます。（高年齢者雇用安定法第18条の2第1項）

## （4）健康診断の実施について

### 【労働安全衛生規則第43条による「雇入時の健康診断」について】

新規学校卒業者の採用選考時に、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」等の健康診断の一律に実施している事例がみられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであつて、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ものでもありません。

### 【ウイルス性肝炎について】

ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たつての問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウイルス検査（血液検査）を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

### 【色覚検査の廃止等について】

色覚検査において異常と判別された方であっても、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきているにもかかわらず、このような方々について、業務に特別の支障がない場合にも、事業主が採用を制限する事例も見受けられることか

ら、厚生労働省では、労働安全衛生規則等の一部改正を行い、雇入時健康診断の検査項目としての色覚検査を廃止し、平成13年10月1日より施行しています。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件とせず、色を使う仕事の内容を詳細に記載するとともに、採用選考時の色覚検査を含む健康診断については、職務内容との関連で、その必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないように注意してください。

## (5) 障がい者差別の禁止について

### 【障害者差別禁止】

障害者雇用促進法第34条及び第35条の規定により、全ての事業主に対して、障がい者であることを理由に、障がいのない人との不当な差別的取扱いを禁止しています。

その具体的な内容は、指針（平成27年厚生労働省告示第116号）で定められており、募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、「障害者であることを理由に障害者を排除すること」、「障害者に対してのみ不利な条件を設けること」、「障害のない人を優先すること」などは差別に該当し、禁止しています。

### 【合理的配慮の提供義務】

同法第36条の2から4の規定により、全ての事業主は、障がい者と障がい者でない人との均等な機会を確保するための措置を講じる義務があります。

その内容は、指針（平成27年厚生労働省告示第117号）で定められていますが、支障となっている事情は障がい者一人ひとり異なるため、具体的には募集・採用時には障がい者からの申し出により、採用後は話し合いにより、事業主の「過重な負担」にならない範囲で決定していただくこととなります。

労働者の募集を行うものは募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来、自由であるべき事項等、本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は、就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組をお願いします。