

日倉(総)第 0223 号  
平成 31 年 3 月 12 日

各地区倉庫協会長 様

一般社団法人 日本倉庫協会  
理事長 富 取 善 彦

### 適性・能力に基づく公正な採用選考について

適性・能力に基づく公正な採用選考につきましては、平成 30 年 3 月 2 日付日倉(総)0218 号信において既にお伝えしている通り、厚生労働省では、公正な採用選考システムの確立に向け、企業に対する啓発・指導を行っておりますが、その一方、採用担当者のみならず企業トップクラスにおいても、面接等で「本籍・出生地」や「家族」に関する質問をするなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象も依然として発生している現状にあります。さらには、性的指向や性自認などを理由に、あるいは外国人であることを理由に、採用選考から排除される例が報告されているとのことです。このように採用選考の場面で応募者の人権を軽視する言動が明らかになれば、人材確保に支障を来すだけでなく、企業価値の低下にもつながる可能性があります。

つきましては、こうした公正採用選考の趣旨を改めてご理解いただき、募集・採用について適切にご対応いただきますよう、貴協会会員事業者に対して、ご周知方よろしくお願い申し上げます。

以 上

一般社団法人日本倉庫協会 代表者 殿

拝 啓

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

厚生労働行政の運営につきましては、平素から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、応募者の基本的人権を尊重し、広く応募者に門戸を開くとともに、適性・能力に基づく採用選考を行う公正な採用選考システムの確立が図られるよう啓発を行っています。

近年、情報化の進展に伴いインターネット上に差別的な書き込みが行われるなどの状況変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に成立した「部落差別の解消の推進に関する法律」の着実な施行により、国として部落差別を解消するための教育・啓発等の取組を進めているところです。

公正な採用選考システムの確立に向けては、企業に対する啓発・指導に取り組んでいますが、その一方、採用担当者のみならず企業トップクラスにおいても、面接等で「本籍・出生地」や「家族」に関することを聞かれるなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象も依然として発生している現状にあります。

さらには、性的指向や性自認を理由に、あるいは外国人であることを理由に、採用選考から排除される例が報告されているところであり、こうした人権課題への対応も求められています。

生産性向上と人材確保のためには、「魅力ある職場づくり」が不可欠です。一方、近年の人権意識の高まりや企業の社会的責任の観点から、企業に対し、人権に対する一層の配慮が求められる時代になっています。仮に、採用選考の場面で応募者の人権を軽視するような言動が明らかになれば、人材確保に支障を来すばかりか、社会的な批判からステークホルダーの信頼を損ない、企業価値を低下させることにもつながりかねません。

貴団体におかれましては、こうした公正採用選考の趣旨を改めてご理解いただき、貴団体傘下各企業において「公正採用選考人権啓発推進員」の適切な配置、推進員や企業トップクラスに対して労働局、ハローワークが行う研修会への積極的な参加、各企業内での周知により各企業における公正な採用選考が実現されるよう、格段の御配慮をお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成31年3月4日

厚生労働省職業安定局長

土 屋 喜 久

