

手コ労務管理事務所通信

公正な採用選考実施のための 基本的な考え・取組み

日本労働組合総連合会は、採用選考における就職差別の実態を把握するための調査を実施しました(※)。その結果、「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」と回答した人が19.5%（例えば「女性だからどうせ辞める」など）、「本籍地や出生地に関すること」を質問されたと回答した人が28.3%に上るなどの実態がわかりました。

厚生労働省は、事業主に対して求職者の基本的人権を尊重した差別のない公正な採用選考実施に向けての基本的な考え方や取組みについて案内しています。

◆採用選考の基本的な考え方

応募者の基本的人権を尊重すること、応募者の適性・能力に基づいて行うことを基本的な考え方として実施することが重要。

◆公正な採用選考を行うために配慮すべき事項

応募者の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することは、就職差別につながるおそれがある。

- 本人に責任のない事項の把握……本籍・出生地に関すること（注：「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これに該当）、家族に関すること など
- 本来自由であるべき事項の把握……支持政党、人生観、尊敬する人物、購読新聞・愛読書などに関すること
- 採用選考の方法……身元調査などの実施（「現住所の略図」は生活環境などの把握や身元調査につながる可能性がある）、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

◆『応募用紙』について

新規中卒者は「職業相談票(乙)」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」を用いることとされて



おり、厚生労働省のHPに様式が掲載されています。また、新規大卒者やその他の求職者についても様式例が公表されていますが、事業主が独自に応募用紙やエントリーシートの項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意が必要としています。

【日本労働組合総連合会「就職差別に関する調査2023」】
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230531.pdf?9528>

人手不足に陥っていない企業は どういった施策をとっているか

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。また、これから働く年齢になる15歳未満人口は同29万3,000人も減少しています。総人口の推移を見ると、2019年以降加速度的に減少しており、2023年5月時点の概算では、総人口は前年同月比57万人減となっています。

◆人手が不足していない企業がしていること

新型コロナの5類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」(複数回答)とし

て、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ (51.7%)
- (2) 働きやすい職場環境づくり (35.0%)
- (3) 定年延長やシニアの再雇用 (31.2%)
- (4) 福利厚生の実施 (26.6%)
- (5) 公平で公正な人事評価 (22.0%)

(2)の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。また、(4)と(5)は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

◆賃上げの必要性

世界的な物価高騰を受け実質賃金が低下するなか、賃金や賞与の引上げに取り組めない企業（あるいは取り組む姿勢を見せていない企業）では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。

「人は石垣、人は城」という古語にもある通り、会社を支える一番の力は、信頼できる人の力です。会社を信頼してくれる従業員が1人でも多く育つよう、会社は自らの進む先を示しつつ率先して変わるべきでしょう。

【帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230506.pdf>

- ・定期健康診断結果報告書
- ・有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書
- ・心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書
- ・有機溶剤等健康診断結果報告書

電子申請がスマートフォン等からでも可能となるよう、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」のシステム改修を行い、e-Govと連携することになります。また、パソコン、スマートフォン等を所持していない事業者については、労働基準監督署に設置しているタブレットにおいて電子申請ができる体制を整備するとしています。

なお、電子申請が困難な場合は、紙媒体での報告も経過措置として認められます。

◆労働者死傷病報告の報告内容の改正

労働者死傷病報告の報告内容を記入する際に、詳細な業種や職種別の集計や、災害発生状況や要因等の確かな把握が容易となるよう、コード入力方式への変更および記載欄の分割が行われます。

また、休業4日未満の災害に係る報告について、電子申請の原則義務化に伴い一層の活用を図るため、「労働保険番号」や「被災者の経験期間」、「国籍・在留資格」、「親事業場等の名称」、「災害発生場所の住所」など、様式上、明確に記入欄が設けられていなかった事項についても報告事項に加えられるとしています。

【厚生労働省「じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」の答申結果】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33137.html

労働者死傷病報告等の電子申請が原則義務化へ

厚生労働省の労働政策審議会は、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化とする、じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案をまとめました。施行は令和7年1月を予定しています。

◆電子申請義務化の概要

改正案は、労働者死傷病報告等の電子申請を義務化することで事業者の負担軽減や報告内容の適正化、統計処理の効率化を図ることができるとしています。

電子申請が原則義務化される報告は以下のとおりです。

- ・労働者死傷病報告
- ・じん肺健康管理実施状況報告
- ・総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…
チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185