

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をはじめ、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を促進する施策（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を促進するため、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、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針第45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7.4.1】

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・出生地に関すること(例：戸籍謄本や本籍記載の住民票を提出させること)
 - ・ 家族に関すること(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)
 - ・ 住宅状況に関すること(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こと
- イ 本来自由であるべき事項
 - ・ 宗教に関すること
 - ・ 支持政党に関すること
 - ・ 人生観、生活信条に関すること
 - ・ 尊敬する人物に関すること
 - ・ 思想に関すること
 - ・ 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こと
 - ・ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること
- 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)
 - ・ 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
 - ・ 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

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、新規中学校・支援学校中等部卒業者については「㊤卒業相談票〔乙〕」を、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「新規大学卒業者用標準の事項の参考例」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、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨している。

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/0110090/rosei/koseisaiyo/sodan.html)（大阪府ホームページ）

<https://www.pref.osaka.lg.jp/0110090/rosei/koseisaiyo/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

<https://www.pref.osaka.lg.jp/0110090/rosei/koseisaiyo/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/0110090/rosei/koseisaiyo/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事等）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、現実的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いての実習が、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【インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方（令 4.6.13 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、産学協働による取組全体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、インターンシップ等は原則として、広報活動や採用選考活動そのものではないこと、令和 5 年度以降に実施するインターンシップには一定要件が定められていることから、要件を満たさない場合には「インターンシップ」と称して実施することは慎むこと、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実施すること、学生の学業を妨げることがないよう学事日程に十分配慮して実施すること、インターンシップ等で取得した学生の個人情報、一定の要件を満たした場合のみ取り扱い時期に留意し広報活動・採用選考活動に使用できること等が示されている。

なお、この取り扱いは令和 7 年 3 月に卒業・終了する学生が、令和 5 年度に参加するインターンシップから適用されるため留意が必要である。

- ☆ 「[インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方（令 4.6.13）](https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf)」（文部科学省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf>

- ☆ 「[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.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/mext_01179.html)」（文部科学省ホームページ）

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/mext_01179.html

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】。

1 2 内定（採用内定）

1 内定とは

法的な定義はないが、正社員の採用、特に新規学卒者の採用に際し正式に採用を決定する前に「内定」という手続きを行うことが慣行となっている。

なお、中途採用においては始期の定まっていない採用通知とされている。

2 内定と労働契約の成立

内定において問題となるのが、内定によって労働契約が成立しているのかどうかということである。

判例等では、採用募集への応募は労働契約の申込みに当たり、採用内定は申込みの承諾と考えられるため、採用内定の時点で企業と労働者との間に「始期付解約権留保付労働契約」が成立している【大日本印刷事件 最二小判 昭 54.7.20】【昭 50.3. 24 労働省労働基準局監督課長、賃金福祉部企画課長連名内翰】と考えられており、内定取消は解雇に準じたものと取り扱われる。

一方、労働契約の締結時には労働条件を明示しなければならず、契約期間や賃金といった重要な事項については書面等により明示することとされている【労働基準法第 15 条、同法施行規則第 5 条第 1 項】。採用内定時に労働条件の明示を行わなければならないとの法令の規定はないが、行政解釈では、採用内定により労働契約が成立していると認められる場合は、採用内定に際し労働条件を明示しなければならないとされている。なお、採用内定は入社数か月前に行われることも多いという事情を勘案し、採用内定時点で具体的な就業場所や従事すべき業務等を特定できない場合には、就労の開始時に想定される内容を包括的・概括的に示すこととしても差し支えない、とされている。ただし、その場合、できる限り早期に内容を決定するよう努め、決定次第、改めて時期にも配慮して書面により明示すべきである【平 29.12.20 基監発 1220 第 1 号】。

※企業によって、「内定」、「内々定」など段階に応じて言葉を使い分けている場合がある。一般に、内々定だけでは「始期付解約権留保付労働契約」が成立したとは言えないと考えられる場合が多いが、名称は「内々定」であっても、通知を受けたときの状況、時期、通知の具体的内容や当事者間の認識などから実質的に内定と評価できる場合もある。

裁判例では、「始期付解約権留保付労働契約」が成立したとはいえないとした上で、内々定の取消について、労働契約締結過程において採用内定者の期待権を一方的に侵害し、信義則違反があったとして損害賠償を認めたものがある【コーセーアールイー事件 福岡高判 平 23.3.10】。

3 企業の内定取消（解約権行使）の限界

（1）内定取消が認められるのは限定的な場合のみ

内定取消事由について、試用期間中の解約権の行使に関しては通常の解雇より広い範囲で解雇の自由が認められるとされているが、判例では、「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できない」事実が後に判明し、しかも、それにより内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして「客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できる」場合に限られるとされ（前記【前掲大日本印刷事件】）、これに該当しない内定取消は解約権の濫用に当たるとされる可能性があり、解雇と同様の配慮が求められる。

内定取消が認められる事由の例として、採用までに学校を卒業できなかった場合や健康を著しく害した場合、また重要な経歴の詐称等重大な虚偽申告の判明等が考えられるが、個別の事案ごとに解約権濫用の有無が判断されることになる。

なお、内定取消時に労働基準法第 20 条に基づく解雇予告制度が適用されるかについては、「会社の採

用通知が労働契約締結についての労働者の申込に対して労働契約を完成せしめる使用者の承諾の意思表示としてなされたものであれば、会社の採用通知によって労働契約は有効に成立し事後における会社の採用取消通知は有効に成立した労働契約解除の通知であると解されるので、この場合は労働基準法第20条が適用される」とされている【昭27.5.27 基監発15号】。

(2) 経営状況悪化による内定取消

経営状況悪化による内定取消についても、客観的に合理的で社会通念上相当と認められる理由があるかどうか問題となる。

4 入社時期繰下げ（採用延期）に伴う自宅待機と休業手当

内定後の入社時期の繰下げ（採用延期）は、自宅待機と同様に「労働義務の免除」ないし「労務の受領のあらかじめの拒否」に当たるといえ、入社予定者は入社予定日以後の反対給付たる賃金全額の請求権を有すると考えられる【民法第536条第2項】。

また、厚生労働省も、このような場合には労働基準法第26条に定める休業手当を支給すべき【昭50.3.24 労働基準局監督課長、賃金福祉部企画課長連名内翰】という考えを示している。

5 新規学卒者の内定取消

「学校教育法第1条に規定する学校（中、高、大、高専、特別支援学校等）、専修学校、職業能力開発促進法第15条の7第1項各号に掲げる施設（職業能力開発校等）又は職業能力開発総合大学校を新たに卒業しようとする者を雇い入れようとする者」は、その「新規学卒者を卒業後労働させ賃金を支払う旨を約し、又は通知した後、当該新規学卒者が就業を開始することを予定する日までの間にこれを取り消し、又は撤回するとき」は、公共職業安定所及び施設の長（学校長等）にその旨を通知することとされている【職業安定法施行規則第35条第2項】。

また、国は【新規学校卒業者の採用に関する指針】を策定し、次のように事業主に対して採用内定取消の防止とともに円滑な就職の促進に対する考慮を求めている。

ア 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。

イ 事業主は、採用内定取消を防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるものとする。なお、採用内定の時点で労働契約が成立したとみられる場合には、採用内定取消は労働契約の解除に相当し、解雇の場合と同様、社会通念上相当かつ合理的な理由がない場合には取消が無効とされることについて、事業主は十分に留意するものとする。

ウ 事業主は、やむを得ない事情により採用内定取消または入職時期繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。なお、事業主は、採用内定取消の対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消または入職時期繰下げを受けた学生・生徒からの補償等の要求には誠意をもって対応するものとする。

なお、採用内定を取り消された学生・生徒の相談に対応するための特別相談窓口が全国56か所の新卒応援ハローワークに設置され、アドバイスや情報提供などを行っている。

☆ [「新規学校卒業者の採用に関する指針」](#)（厚生労働省ホームページ）

<https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/content/contents/001519507.pdf>

☆ [新規学校卒業者の採用内定取消しへの対応について](#)（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/seisaku/26.html>

☆ [「新卒者内定取消等特別相談窓口」](#)（厚生労働省ホームページ）

6 内定取消を行った企業名の公表

内定取消の内容が次のいずれかに該当する場合（ただし、倒産により翌年度の新規学卒者の募集・採用が行われないことが確実な場合を除く）、その内容が公表されることがある。また、ハローワークは、管轄内の学校に公表された情報を提供する【平 21.1.19 厚生労働省告示第 5 号】。

- (1) 2 年度以上連続して行われたもの。
- (2) 同一年度内において 10 名以上の者に対して行われたもの（内定取消の対象となった新規学卒者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く）。
- (3) 生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等に鑑み、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに行われたもの。
- (4) 次のいずれかに該当する事実が確認されたもの。
 - ・内定取消の対象となった新規学卒者に対して、内定取消を行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき。
 - ・内定取消の対象となった新規学卒者の就職先の確保に向けた支援を行わなかったとき。

7 採用者からの内定辞退

採用者から内定を辞退することは、職業選択の自由から原則自由とされており、事前に内定承諾書や誓約書といった文書に署名・捺印していたとしても、法的拘束力はないと考えられている。

また、期間の定めのない雇用契約の場合、民法第 627 条において当事者はいつでも解約の申入れができることとされており、解約の申入れの日から 2 週間を経過すれば契約は終了することとなるが、内定辞退は企業に対し選考費用や機会損失などの損害を与える場合があり、著しく信頼関係を損ねるなどの事由が存すれば企業から損害賠償を求められる可能性もあるため、できるだけ早期に辞退の申入れを行うことが望ましい。