

### 3 公正採用選考人権啓発推進員制度

事業主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていたため、一定規模以上の事業所に「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）を選任していただいています。

（推進員の役割）

- ★推進員は、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。
- ★具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担います。

例えば、採用基準の作成、不適切な項目がないかエントリーシートのチェック、面接時の質問の作成、それらを面接官や企業トップクラスと共有するための研修会の開催、面接マニュアルの作成等が挙げられます。

また、公正な採用選考について、さらに理解を深めることができるよう労働局・ハローワークにおいて、推進員の方々を対象に公正採用選考に関する研修会を開催しています。  
是非、推進員を選任して研修に参加しましょう。

（推進員の選任）

- ★推進員は、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任していただきます。
- ★推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、ハローワークにお知らせください（その具体的方法については各ハローワークからお伝えします）。
- ★職業紹介事業者及び派遣元事業主は、雇用としての側面にとどまらず、労働力需給システムの一翼としての社会的責任の重要性にかんがみ、従業員規模にかかわらず選任いただくようお願いします。

採用面接の際、企業の社長・役員が、家族の状況等を尋ねるなど不適切な事例が見られます。

「公正採用選考人権啓発推進員」から企業トップクラスをはじめとした面接担当者全員に対して、「公正な採用選考」の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントになります。

## 4 求職者等の個人情報の取扱い

### 求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務等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る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規定しています。

また、併せて、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として認められません。

- 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
  - ・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

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行政指導や改善命令等の対象となる場合があります。
- 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。

労働者の募集を行う者や求人者は、募集や求人の方法(自社のホームページの利用、求人サイトの利用、ハローワーク等への求人申込み等)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、さらに積極的な取り組みをお願いします。

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、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(略)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るようとする者又は供給される労働者の個人情報(略)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1)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って、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若しくは義務教育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(注2)により提出を求めること。
- (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、当該個人情報に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1)「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者や求人者も含まれます。

(注2)「職業安定局長の定める書類」とは全国高等学校統一用紙又は職業相談票(乙)です。

## 5 同和問題の理解のために

### 【同和問題とは】

昭和40年8月11日、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての答申(以下「答申」という。)では、「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」と述べられています。

### 【同和問題解決への取組み】

こうした同和問題の解決を図るため、国は、地方公共団体とともに、昭和44年以来33年間、特別措置法に基づき、地域改善の特別対策を行ってきました。その取組みについて、平成8年5月17日、地域改善対策協議会会長が内閣総理大臣と関係各大臣に対して行った「同和問題の早期解決に向けた今後の方策に基本的な在り方について」の意見具申では、「生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了とするなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された」とする一方、教育の問題、不安定就労の問題、産業面の問題など較差がなお存在している分野がみられることや、「差別意識は着実に解決へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している」ことなどが指摘されました。

### 【公正採用選考システムの確立に向けた厚生労働省の取組み】

また、意見具申では「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組を踏まえて積極的に推進すべきである」と述べています。

厚生労働省では、従来、事業所に対し同和関係者の就職の機会均等を図るなどの観点から、本籍、家庭環境、親の職業など、就職差別につながるおそれのある事項の把握を排除し、応募者の適性・能力に基づく公正な採用選考システムを確立するよう啓発指導を行ってきましたが、この意見具申等を踏まえ、平成9年度から人権教育、人権啓発の事業に再構成して実施しています。

### 【同和問題に係る差別の解消に向けて】

平成14年3月には、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき策定された基本計画において、厚生労働省は「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う」とこととされました。

一方、近年、同和問題を巡っては、情報化の進展に伴ってその差別に関する状況や態様に変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に、部落問題の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とした「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました。

事業主の皆様には、改めてこうした経緯等をご理解いただき、採用選考に当たっては本籍・出生地など本人に責任のない事項を把握しないことや身元調査を実施しないことなど、同和問題に係る差別の解消に向けた公正な採用選考の実施に一層の取組みをお願いします。



## 6 適切な応募書類

## 〈職業相談票(乙)〉

[illegible]

＜全国高等学校統一用紙＞

(応募書類 その1)

令和 年 月 日現在	
ふりがな	性別
氏 名	
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)
ふりがな	〒
現住所	
ふりがな	〒
連絡先	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

取得年月		資格等の名称
資格等		
趣味・特技		校内外の諸活動
志望の動機		
備考		

全国高等学校統一用紙 (文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

履 歴 書

平成 令和 年 月	高等学校入学
平成 令和 年 月	
平成 令和 年 月	
平成 令和 年 月	
平成 令和 年 月	
平成 令和 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)





## ＜厚生労働省履歴書様式例＞

書  
歷  
履

年 月 日現在

ふりがな	年	月	日	生	(満 歳)	※性別	<div> <div>写真をはる必要がある場合</div> <div>           1. 縦横            2. 本人半身胸から上            3. 裏面のりづけ         </div> </div>
氏 名							
ふりがな							電話
現住所 千							
ふりがな							電話
連絡先 千							
(現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)							

[illegible]

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

[illegible]

志望の動機、特技、好きな学科、アビールポイントなど
---------------------------

本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入)



# I 厚生労働省履歴書様式例について

この様式例は、雇用主が、履歴書の提出を一般の求職者等に求める際に広く参考としていただけるよう作成したものです。

この様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします。

※ 厚生労働省では、これまで、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を参考とするよう推奨していましたが、現在その様式例は削除されています。

★公正な採用選考を実施していただくために、応募者に提出してもらう履歴書は、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いることが重要です。

どのような履歴書にすればよいのか分からない場合は、まずはこの様式例を使用してみてください。

★一方、募集したい人材に応じて、応募者に記載させる項目を雇用主が独自に設けたり、この様式例以外の応募書類やエントリーシートを使用する場合もあります。

その場合も、この様式例を参考にして、公正な採用選考の考え方に基づいたものとなっているかどうかをよくご検討の上、使用してください。

## 様式例と比較して、増えている項目はどんな内容でしょうか。

☆就職差別につながるおそれのある事項を含まないようにするためには、増えている項目を募集する職務の内容に照らして、把握する必要性について、応募者本人の十分な納得が得られるものであるかをよく検討してください。

☆応募者に、把握する理由を聞かれた場合にも、その必要性をしっかりと説明できるよう、採用担当者間でよく話し合い、共有しましょう。

## 様式例の中に確認しなくてもよい項目はないでしょうか。

☆様式例と比較して、応募者に求める項目を既に減らしている企業もあります。

これは各企業で、募集する求人の職務内容に照らし、採用選考に必要な事項をしっかりと検討した上で、より少ない情報でも応募者の適性や能力を評価できるよう社内で工夫した結果と考えられます。

☆このような工夫も、公正な採用選考の取り組みの一つと考えられます。