

厚労省が 新履歴書を 公表

採用活動で 求められる 対応・配慮とは

ことし4月、厚生労働省は、性別や通勤時間等の各欄が削除された、新たな履歴書の様式を公表しました。これらを踏まえて、採用活動で求められる対応・配慮について検証します。

岩田労働管理事務所
特定社会保険労務士・キャリアコンサルタント
岩田 京子

公表された 履歴書の新様式とは

2020年7月に一般財団法人日本規格協会が、履歴書の性別欄の削除を求める署名の提出を受けて、JIS規格の解説から従来の履歴書様式例（以下「JIS履歴書」とします）を削除しました。

JIS履歴書から新様式例への

変更点は次の2点です（図表1）。

① 性別欄の変更……性別欄を

「男・女」の選択ではなく、任意記載欄に変更（未記載も可能）

② その他の変更……「配偶者」

「扶養家族数」「配偶者の扶養義務」「通勤時間」の各欄を削除

新様式例の使用に対する法的拘束力はなく、個別の企業の判断に任されています。

ただし、新様式例と異なる様式の履歴書等を使用する場合には、「公正な採用選考の観点」から就職差別につながる項目を含めないよう留意が必要とされています

（令和3年4月16日 労働政策審議会職業安定分科会資料）。

はじめに、求職者等の個人情報の取扱いについて法令を確認しておきます。職業安定法5条の4では、「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」とされています。業務の目的は「採用選考活動」となります。

また、個人情報保護法ガイドライン（通則編）では、「採用選考を通じて個人情報取得した事業者が、性別、国籍等の特定の属性のみにより、正当な理由なく本人に対する違法な差別的取扱いを行うために、個人情報を利用することは、個人情報の不適正利用に該当する」とされています。

採用選考時と採用後とは、収集可能な個人情報の範囲が異なります。採用選考時は、本人の適性・能力の判断のために必要な情報以外の取得は、就職差別につながるおそれがあると解され、禁止または配慮することとされています。新様式例で一部項目が削除・変更されたのはそのためと考えられ

図表 1 履歴書の新様式例

履歴書

年 月 日現在

写真をはる位置
写真をはる必要がある場合
1. 縦横
2. 本人半身像から上
3. 裏面の切り分け

ふりがな
氏 名

年 月 日生 (満 歳) 性別

ふりがな
現住所 〒

電話

ふりがな
連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)

電話

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

年 月 学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

年 月 免 許・資 格

年 月 免 許・資 格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

② 「配偶者」「扶養家族数」「配偶者の扶養義務」「通勤時間」の欄を削除

本人希望記入欄 (時に給料・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)

① 「男・女」選択から任意記載に変更

① 記載内容の変更

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

出典：厚生労働省「新たな履歴書の様式例の作成について」

ます。しかし採用後は、性別や通勤経路は（必要に応じて）把握可能な情報となります。

新様式例の公表で、採用選考時の情報収集に、より一層配慮が求められることが予想されます。

性別欄が任意記載に

新様式例では、性別の選択欄が削除され、任意記載の新しい性別欄が設けられました（未記載も可能）。厚生労働省の求職者向けパンフレット「新たな履歴書の様式例の作成について」には、性自認（自己の性別についての認識）の多様な在り方に対応するため、男・女の選択ではなく任意記載欄とし、応募者自身が記載したい内容での記載が可能とされています。

(1) 採用時に性別の確認が可能な場合

厚生労働省は、次の①～③のように採用時に性別の把握が必要となる場合には、「理由を説明し、強要することなく、応募者本人の十分な納得の上で性別の確認を行うことは可能」としています。

① 法令により特定の性別の者を就業させることができない場合

② 男女の応募者数を把握する必要がある場合（女性活躍推進法の規定に基づき、一般事業主行動計画の策定のための把握・分析や目標設定、情報公表にあたり男女別の採用における競争倍率等を把握する必要がある等）

③ 女性が相当程度少ない会社において女性を積極的に採用する場合

このような事情がある場合においては、注意事項を遵守しつつ、採用時の性別確認が可能です。

(2) 多様化する性

LGBTを含む性的マイノリティの人は、日本の全人口の10%を占めるという調査結果があります（LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」）。

また、米国では性別を自分で決められない人（Questioning）を含むLGBTQという用語が一般的になり、今後日本でも同様に、性の多様化が進むと思われます。

新様式例が浸透すれば、履歴書の内容や実際の面接場面でのやりとり・服装等からだけでは、戸籍上の性別が判断できないケースも出てくると思われます。

また、戸籍上の性別自体が生来

の性別と異なる人もいます。このように性の多様化・複雑化が進むなかで、性別欄の内容や性別記載がない理由等について不用意に尋ねることは避けるべきです。

(3) 性別記載欄が任意記載になった背景

LGBT法連合会が2019年に発表した「LGBTの困難の事例リスト第3版」のなかには、求職・就職活動において、次のような困難事例が例示されています。

- ・就職活動の際、JIS履歴書等へ性別の記載や写真の添付が要求されることから、就活が困難になったり、業種が限られたりした
- ・トランスジェンダーであることを伝えたら内定を取り消された
- ・内定は出すけれど、入社時に全社にカミングアウトすることが採用の条件だと言われた

新様式例で性別記載欄が任意記載となったのには、性的マイノリティなど特定の人が排除されない公正な採用選考を行なうことが求められている背景があります。

(4) 今後の流れ

今後は性別欄の記載内容や、性別が未記載であることで、採用の有無を決定することは避けなければなりません。

新様式例では、性別未記載のケース、または記載された性別と戸籍上の性別が相違するケース、あるいは性自認が不明である旨の記載があるケース等が発生すると考えられます。

性別確認をせず、外見等から一方の性別だと思って採用した社員が戸籍上の性別が相違する可能性もあります。その場合、採用後にトイレや更衣室の使用に関するトラブルが起こり得ます。

また、性自認・戸籍上の性別に対する情報開示の希望の有無、会社側への配慮事項の希望の有無も人によってバラバラです。

これらを踏まえると、ある程度選考が進んだ段階で一定の情報を把握したほうがトラブル回避になるでしょう。性別が曖昧で採用担当者や腫物に触るような態度を取るのとは避けなければなりません。

なお、入社後は社会保険・雇用保険で戸籍上の性別と一致した性による資格取得手続きが必要なため、性別確認が必要です。

(5) 性別欄への対応方法

性別欄については、採用選考が進んだ段階で、会社の人権尊重に對する考え方と合理的必要性を説明し、あくまでも求職者の自由意

思による同意を得て、必要事項を確認する方法が考えられます。

たとえば、次のような説明・質問です。「当社では多様な人材活用のために、社員の人権が尊重される働きやすい職場づくりに取り組んでいます。採用が決定した場合、会社が準備・留意することを把握する必要がありますので、現時点で求職者全員に同じ質問をお伺いしています。〴〵さんが差し支えなければ、性別について何か特別な配慮事項や要望があるかお伺いできますか」この際、直接的な性別ではなく会社への配慮事項や要望について聞くのが適切です。

その他の変更点とは

新様式例では、「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の4つが削除されました。

(1) 求職者等の個人情報取扱い
求職活動において、原則として情報収集が禁じられている個人情報として、次の事項があります（平成11年労働省告示141号4、法5条の4）。

① 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

② 思想および信条

③ 労働組合への加入状況

また厚労省では、就職差別につながるおそれのある図表2の14事項については、採用選考時に配慮すべきとしています。

(2) 家族に関することへの対応方法

新様式例では「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の項目が削除されました。これらの項目は、図表2の(a)本人に責任のない事項の把握のなかの「家族に関すること」「生活環境・家庭環境などに関すること」に該当します。

厚労省のチラシ「公正な採用選考をめざして」において、配慮事項として「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）」があります。本人の適性・能力に関係のない家族に関する（ ）内の事項の情報収集は、就職差別につながるおそれがあると考えられます。

しかし企業側からすると、たとえば「家族構成」は、適正な人員配置等を行なうために把握しておきたい情報です。

したがって、その合理的必要性

図表2 就職差別につながるおそれがある14事項

(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の把握 (思想・信条にかかわること)	(c) 採用選考の方法
<ul style="list-style-type: none"> ●本籍・出生地に関すること(注1) ●家族に関すること ●住宅状況に関すること(注2) ●生活環境・家庭環境などに関すること(注2) 	<ul style="list-style-type: none"> ●宗教に関すること ●支持政党に関すること ●人生観・生活信条などに関すること ●尊敬する人物に関すること ●思想に関すること ●労働組合(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 ●講読新聞・雑誌・愛読書などに関すること 	<ul style="list-style-type: none"> ●身元調査など(注2)の実施 ●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
<p>※これらに限られるわけではない (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これに該当する (注2)「現住所の略図等」は、生活環境などを把握したり、身元調査につながる可能性がある</p>		

出典：厚生労働省サイト「公正な採用選考を目指して」

- ⑤ ④ ③ ② ①
- その他配慮事項があるか
転勤の対応が可能か
配置先の勤務が可能か
コール対応が可能か
当番制で緊急対応(オンコール対応)が可能か
超過勤務・休日出勤が可能か

を説明したうえで、本人の同意を得て家族構成について聞くことが現実的ではないかと思っています。

合理的必要性については、企業側から、「人員配置等のために何うのであって、就職差別につながることはない」旨も説明したほうがよいと思われます。もちろん強制的に答えさせることはできませんし、うっかり生い立ち等の質問に波及しないように十分注意すべきです。同様に、家族情報を事前

に入力させたり、書かせたりすることも避けなければいけません。

(3) 通勤時間への対応方法

新様式例において削除された「通勤時間」は、図表2の(a)のなかの「住宅状況に関すること」「生活環境・家庭環境などに関すること」と関連します。

前述の「公正な採用選考を目指して」のなかでは、間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設などや、生活環境、家庭環境に関することを尋ねることは就職差別につながるおそれがあるとされています。この考え方からすると、通勤経路は選考時に必要な情報とは言えないため、質問を控えるべきでしょう。

厚労省では、通勤時間を把握する場合に、次の質問によって面接者全員に対して確認をするように促しています(厚労省「新たな履歴書の様式例の作成について」)。

ポイントは、就職差別を避け、必要な確認事項を明確にするために、住宅・家庭・生活環境の現況に関する質問を避け、全員に対して入社後の働き方にスポットを当てた質問をすることです。

採用選考活動の注意点

採用選考活動に必要な個人情報を取り扱う場合の注意点は、①選考活動の目的達成に必要な範囲内で情報収集すること、②性別および14事項については原則質問しないこと、ただし採用選考上どうしても必要な関連情報は、合理的必要性を説明したうえで必ず本人の自由意思による同意を得てから質問すること、③家庭環境や住宅環境等の現況ではなく、入社後の働き方にスポットを当てた質問に変換することが求められます。

(1) 不適切な質問・アウティングに注意

企業が不適切な質問をしたり、個人情報取扱いを間違えたりするとどうなるのでしょうか。

個人情報保護の観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報、職業安定法によって

収集が禁じられ、違反した場合は行政指導や改善命令等の対象となる場合があります。また、求職者がそのような情報を企業名とともにインターネット上に書き込むことによって、後々まで採用に悪影響を及ぼす可能性もあります。

あるいは、求職者本人の同意を得ず個人情報をお外すること(人事部で情報共有すること等を含む)についても注意が必要です。特に、性的指向・性自認等の機微な個人情報や本人の了解を得ずに暴露すること(アウティング)は、パワーハラスメントに該当する場合があります。求職者についても労働者と同様の注意が必要です。

いずれも、結果として企業イメージを下げることになります。

(2) 企業の姿勢

採用は入口にしか過ぎず、入社後の企業の姿勢が重要です。厚労省のモデル就業規則では、あらゆるハラスメントに対する差別的言動や嫌がらせを禁ずる規定例を掲載しています。規定類の整備と併せて、職場での人権意識を高め、互いを認め合える風土を醸成することが、多様性のある人材活用と継続的な雇用確保を実現する鍵になると考えます。

いわた きょうこ 2005年社会保険労務士登録。傾聴の姿勢を基本に、経営者と社員が共通の理念のもとで、生きがいややりがいを持って気持ちよく働ける会社をつくるためのサポートを行なう。