

お願い

貴社の応募書類を再度ご確認ください、公正な採用選考を遵守していただきますようお願いいたします。
貴社独自の応募用紙（エントリーシートを含む）を確認させていただきますので、ご提出をお願いいたします。

（事業主の方へ）

公正な採用選考をめざして

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ろ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

個人の情報の収集は、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改善命令を発出する場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

職業安定法（抄）

（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、その募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）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）

※「職業安定法第5条の4」は、その指針（平成11年労働省告示第141号）において「職業紹介事業者等（労働者の募集を行う者も含む）」が適切に対処するものと定められています。

採用選考時に配慮すべき事項 ～就職差別につながるおそれがある14事項～

適性・能力に関係のない次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合・学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用
- ⑭「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

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、①に該当します。

注2 「現住所の略図等」を提出させることは、③④の把握や、⑫につながる可能性があります。

注3 ⑭は通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。