

## 6 身元調査

### チェックポイント

本籍地や家庭の状況、家庭の環境等、就職差別につながるおそれのある身元調査は、採用選考前はもちろん、内定後においても絶対に行わないでください

### 採用に際する身元調査

身元調査とは、応募者の居住する地域などを訪問して、応募者本人の適性と能力に関係のない出生地、思想・信条などセンシティブな個人情報を調べることです。また、面接時に自宅附近の状況や家庭環境について聞くのも身元調査に当たります。

応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が行われるように、新規学校卒業者については、統一応募書類、その他一般求職者等については日本産業規格(JIS規格)履歴書[標準的参考例](p.49)の使用の徹底を図り、本籍地、家族の職業、思想・信条等就職差別につながる事項の排除に努めているところです。(p.10)

これら排除した事項を調査し、従業員の採用選考に資することは、応募者の適性・能力に何ら関係のない事柄を採用基準とすることになり、このような基準により採否を決めることは、公正な採用選考の趣旨に反するばかりか、就職差別につながることになります。

不適正な採用基準が、就職差別を増長させてきたという事実、とりわけ深刻な社会問題である同和地区出身者に対する就職差別を招来してきたことを認識しなければなりません。

**採用に際しての身元調査は絶対にしないよう、お願いいたします。**

### 新たな「部落地名総鑑」が発覚—しない!させない!身元調査—

2006(平成18)年2月に大阪市内の興信所が、部落地名総鑑のコピーを所持していたことが発覚しました。2005(平成17)年には、行政書士が興信所の依頼を受けて戸籍謄本等を不正に請求する事件が発生するなど、差別身元調査が行われていた可能性が危惧され、ひいては就職差別につながる恐れも含んでいます。

事業主の皆様には、「職業安定法第5条の4(求職者の個人情報の取扱い)」等関係法令を遵守するなど、公正な採用選考に努めていただきますとともに、差別身元調査に関する営業上の勧誘等があった場合には、直ちに情報の提供を、お願いいたします。

【情報提供先:大阪府雇用推進室 Tel.06-6210-9518 又は大阪労働局職業対策課 Tel.06-4790-6310】

### —公正採用選考に向けた再点検のお願い—

大阪府では、より公正な採用選考ルール の 定着を図るため、自社内における採用業務について再点検する取組みを推奨しています。

については、「『公正な採用選考』のためのチェックリスト」(p.62~63)を活用するなどして、ぜひとも「公正採用選考に向けた再点検」に取り組んでいただき、より一層、公正採用選考システムの確立に向けた改善をお願いいたします。

## 7 採否の決定

- 公正な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかについて、再点検しているか
- 「否」とする場合、その理由を明確にしているか

### (1) 公正な選考だったかを再検討

採否の決定は、会社にとっても、また応募者にとっても、きわめて重要な結果をもたらします。その決定に当たっては、公正な選考であったか、応募者の能力等を総合的に評価しているかなどについて、慎重に検討してください。さらに、評価点と同じであるのに採用人員の関係等から全員採用できない場合に、誰を採用するかを決めるときには、特に慎重な検討が必要です。

### (2) 速やかに通知

採否の結果は速やかに通知しなければなりません。「否」とした場合には、本人や学校からその理由を聞かれた際に、明確な答えができるように整理しておく必要があります。むしろ、応募者の立場も十分配慮し、今後の就職先の選定等について参考になることがあれば、アドバイスするくらいの気持ちを持っていただきたいものです。

また、不採用者の個人情報など、採用業務の上で必要でなくなった情報については、写しも含め、その時点で返却、破棄または削除を適切かつ確実にを行うことが求められます（「個人情報の保護に関する法律」p.108参照）。従って求職者から提出された履歴書等の書類自体については、法的に返還義務はありませんが、応募者の個人情報保護の信頼を得るためにも、本人に返還することが望ましいと言えます。

※採否結果の通知の事務処理の流れについては、(p.37～38)

## ひとくちメモ

### 労働者募集広告の注意点

労働者募集広告の直接頒布又は求人広告関係事業主に広告の掲載を申し込む場合、ならびに公共職業安定所や職業紹介事業者に求人を申し込む場合には、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間、その他の労働条件をできる限り具体的に表示してください。

- 労働者が従事すべき業務の内容
- 労働契約の期間
- 試用期間の有無、試用期間がある時はその期間
- 就業場所
- 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日  
(裁量労働制が適用されることとなる場合にはその旨)
- 賃金(賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等)  
※いわゆる「固定残業代」が支払われる場合には、以下の事項についても明示が必要
  - ・固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(固定残業時間)及び金額
  - ・固定残業代を除いた基本給の額
  - ・固定残業時間を超える時間外労働、休日労働、深夜労働分についての割増賃金を追加で支払う旨
- 健康保険、厚生年金、労災保険、雇用保険の適用に関する事項
- 労働者を雇用しようとする者の氏名または名称
- 労働者を派遣労働者として雇用しようとする場合には、その旨

※試用期間中と試用期間終了後の従事すべき業務の内容が異なる時には、それぞれの従事すべき業務の内容を示さなければなりません。

※求人者、募集主は、それぞれ求職者及び募集に応じて労働者となろうとする者と労働契約を締結する場合に、すでに明示した労働条件を変更、特定、削除、追加する場合には、求職者等に対して、労働契約を締結する前に変更内容等の明示をしなければなりません。

## 8 「公正採用選考」と関係法令

### (1) 職業安定法第5条の4〔求職者等の個人情報の取扱い〕と、法に基づく指針

【職業安定法第5条の4】では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、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。

#### 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(次項において「公共職業安定所等」という。)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、この限りではない。(以下略)

#### ◆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。

また、法に基づく指針は、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。

#### 指針【平成11年労働省告示第141号】(p.81参照)より

◆次の個人情報の収集は原則認められません。

○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 等

○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 等

○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 等

労働者の募集を行おうとする者は、募集形態(直接募集、文書募集、委託募集)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。

### (2) 個人情報保護法と法律についてのガイドライン

平成17(2005)年4月に個人情報保護法が全面施行され、平成27(2015)年9月には改正個人情報保護法が公布、平成29(2017)年5月に施行され、それに伴いガイドラインも改正されています。

このガイドラインにより、「個人情報」とは個人に関する情報で特定の個人を識別することができるものが該当し、具体的には氏名、住所、性別、生年月日等だけでなく身体、財産、職種、肩書等の属性に関する情報等も含まれます。また、法律の改正により、不当な差別や偏見その他の不利益が生じないように取扱いに特に配慮を要するものとして、「要配慮個人情報」が定められています。(p.109を参照)

個人情報取扱事業者(使用者等)は、個人情報を取り扱うにあたっては、利用目的に必要な範囲内に限られ、そのためには本人(労働者・応募者等)からみて、その個人情報の利用された結果が合理的に想定できる程度に、具体的・個別的に特定しなければならないことになっています。また、要配慮個人情報を取得する場合には、あらかじめ本人の同意を得なければなりません。従って、能力・適性等の採用選考の判断とは関係のない個人情報を質問また収集等することは個人情報保護法の観点からも問題となり、より厳正な取扱いが求められます。

#### 〔不採用となった履歴書の取扱い〕

不採用者の履歴書など、採用業務の上で必要でなくなった個人情報については、写しも含め、その時点で返却、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます。

従って求職者から提出された履歴書等の書類自体については、法的に返還義務はありませんが、応募者の個人情報保護の信頼を得るためにも、本人に返還することが望ましいと言えます。

# 「公正な採用選考」のためのチェックリスト

このチェックリストは採用業務の遵守事項として、ご活用下さい。

## 「採用方針」等の検討・策定

- 会社の経営方針と合致しているか？
- 求める適性・能力が具体的に設定されているか？  
〔○専門知識の内容・程度、○必要な資格・経験、○職務から特に求められる適性、等〕
- 職種、採用人数、雇用形態、労働条件等について、事前検討がされているか？

## 採用選考方法について

- 求める適性・能力の判断に適切な採用選考方法となっているか？  
〔○学科・教養試験、○作文、○適性検査、○面接、○その他〕
- \* 適性・能力を判断するには、一つの選考方法によらず、複数の選考方法により、総合的に判断することが望ましいといえます。
- \* 大阪労働局（ハローワーク）では、特に新規学校卒業予定者に対する採用選考について、本人の適性・能力による判断を十分保障するため、書類選考でなく必ず面接による選考も行うようお願いしています。
- 就労上、不必要な健康診断（または健康診断項目）を実施したり、健康診断書の提出を求めたりしていないか？
- 既往症について、面接で質問したり、応募書類やアンケート等により確認していないか？
- 特に就労上、合理的な理由なく色覚検査や血液検査等の特定の健康診断を実施していないか？
- 就労上、合理的な理由により色覚検査や血液検査等の特定の健康診断を実施する場合でも、産業医等の意見を仰ぐ等して必要最小限かつ適切な検査方法となっているか？

## 採用募集について

- 募集要項、求人票等に、募集期間、応募方法、選考方法等が明確に記載されているか？
- 募集要項、求人票等に、業務内容、勤務地をはじめ、賃金・労働条件等について、明確に記載されているか？
- \* ≪男女雇用機会均等法に違反する募集要件≫
  - 「男性のみ」または「女性のみ」の募集。
  - 男女別に採用予定人数を設定すること。
  - 男女で異なった年齢制限を設けること。
  - 「営業マン」「ウエイトレス」など、男性または女性を表す名称で募集職種を表記する。
  - 会社案内や募集要項等において、「男性歓迎」「女性向き」等の表現をする。
- \* ≪男女雇用機会均等法に違反する就職情報提供≫
  - 「会社案内」等の資料を女性には送付しないなど、男女で対応が異なる。
  - 男女別に会社説明会を開催する。
- 履歴書等について、適正な様式で提出を求めているか？
- \* 新規中学校卒業者－「㊤職業相談票〔乙〕」、  
新規高等学校卒業者－「近畿高等学校統一応募用紙」、  
新規大学等卒業者－「新規大学卒業者用標準的事項の参考例」又は「各大学等が作成した指定履歴書」  
一般求職者－日本産業規格（JIS）履歴書（標準的参考例）
- 「会社独自の履歴書」「インターネット求人におけるエントリーシート」等による場合や、会社説明会の際のアンケート等において、就職差別につながる質問項目が設けられていないか？
- \* ≪就職差別につながるおそれのある質問項目≫  
〔本人に責任のない事項〕
  - ・ 国籍・本籍・出生地に関すること。
  - ・ 家族に関すること。（職業、続柄、健康、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、最寄り駅、近隣の施設など）
  - ・ 生活環境・家庭環境などに関すること。

[本来、自由であるべき事項]

・思想・信条などに関すること。(宗教、支持政党、尊敬する人物、社会運動、購読新聞・愛読書など)

戸籍謄(抄)本の提出を求めているか？

### 採用選考について

- 作文について、本人の家族状況、生活環境、思想・信条等を窺うようなテーマとなっていないか？
- 面接について、事前の面接マニュアル、評価シート等が準備されているか？
- 会社が特に求める適性・能力に適応した質問項目となっているか？
- 予定質問項目、また面接事前アンケート等に、上記《就職差別につながるおそれのある質問項目》が含まれていないか？
- 面接担当者に面接マニュアル、評価方法、就職差別につながるおそれのある質問を行わないことについて、事前の意思統一、研修等が行われているか？
- 採用面接後、個人情報保護の観点から、面接担当者から面接関係書類が回収されているか？

**なお、採用に際しての身元調査は、絶対にしないでください。**

\*身元調査⇒応募者の居住する近隣への訪問・問合せをして、本籍・出生地、家族状況、思想・信条、素行等の個人情報(センシティブ情報)を調べること。

### 採否の決定等について

- 採否の決定について、適性・能力に基づき、公正かつ総合的に検討がされたか？  
\*応募者の不安を避けるため、採否決定通知の時期、方法等について、事前に明示しておくことが望ましいでしょう。
- 不採用の理由が、合理的に説明できるよう、整理されているか？  
\*不採用理由を問われた場合には、明確に答えられるようにしておくことが望ましいでしょう。
- 不採用者の履歴書等、不要となった個人情報について、返却、破棄、削除等の適切な処理を行っているか？  
\*履歴書等には、重要な個人情報が多く記載されています。不採用者には選考終了後速やかに返却をお願いします。なお、やむを得ず返却できない場合は、責任を持って破棄をお願いします。また、求人票には、不採用となった履歴書等の処理について、事前に明示しておくことが望ましいでしょう。(「返却」または「自社により責任をもって破棄」等)

### 内定通知について

- 誓約書について、法令に違反する誓約条項はないか？  
\*法令に違反する具体例
  - ・男女雇用機会均等法違反→「結婚・出産をすれば退社する」
  - ・労働組合法違反→「労働組合を結成したり、加入したりしません」
  - ・労働基準法違反→「入社後、3年以内に退社した場合は、会社が負担した研修経費を弁済する」
- 身元保証書の提出を求める場合、その必要性(理由、保証人の数等)について十分、検討されているか？
- 採用内定後であっても、特に必要な理由もなく、戸籍謄(抄)本等の提出を求めているか？