

ハローワーク（公共職業安定所）一覧

ハローワーク	〒	所在地	電話番号	FAX	管轄区域
梅田	530-0001	大阪市北区梅田 1-2-2 大阪駅前第2ビル 16階	06-6344-8609 ①音声ガイダンス実施	06-6344-0840	北区、都島区、福島区、此花区、西淀川区、旭区 ◎新規大学・高等学校・中学校卒業予定者の求人は大阪新卒応援ハローワークへ
大阪新卒応援ハローワーク	530-0017	大阪市北区角田町 8-47 阪急グランドビル 18階	06-7709-9455	06-7709-9458	◎ハローワーク梅田管轄事業所の新規大学・高等学校・中学校卒業予定者の求人受理
大阪東	540-0011	大阪市中央区農人橋 2-1-36 ピップビル 1階～3階	06-6942-4771 ①音声ガイダンス実施	06-6942-4784	中央区（ハローワーク大阪西の管轄区域を除く） 天王寺区、東成区、生野区、城東区、鶴見区
大阪西	552-0011	大阪市港区南市岡 1-2-34	06-6582-5271 ①音声ガイダンス実施	06-4393-0577	西区、港区、大正区、浪速区、中央区のうち安堂寺町、上汐 1～2丁目、上本町西、瓦屋町、高津、島之内、心斎橋筋、千日前、宗右衛門町、道頓堀、東平、中寺、難波、難波千日前、西心斎橋、日本橋、東心斎橋、松屋町、南船場、谷町 6～9丁目
阿倍野	545-0004	大阪市阿倍野区文の里 1-4-2	06-4399-6007 ①音声ガイダンス実施	06-7711-6021	阿倍野区、住吉区、東住吉区、西成区、住之江区、平野区
淀川	532-0024	大阪市淀川区十三本町 3-4-11	06-6302-4771 ①音声ガイダンス実施	06-6886-3868	淀川区、東淀川区、吹田市
堺	590-0078	堺市堺区南瓦町 2-29 堺地方合同庁舎 1～3階	072-238-8301 ①音声ガイダンス実施	072-238-8311	堺市
布施	577-0056	東大阪市長堂 1-8-37 イオン布施駅前店 4階	06-6782-4221 ①音声ガイダンス実施	06-6783-6768	東大阪市、八尾市
岸和田	596-0826	岸和田市作才町 1264	072-431-5541 ①音声ガイダンス実施	072-423-8609	岸和田市、貝塚市
池田	563-0058	池田市栄本町 12-9	072-751-2595 ①音声ガイダンス実施	072-751-5848	池田市、豊中市、箕面市、豊能郡
泉大津	595-0025	泉大津市旭町 22-45 テクスピア大阪 2階	0725-32-5181 ①音声ガイダンス実施	0725-22-2226	泉大津市、和泉市、高石市、泉北郡忠岡町
藤井寺	583-0027	藤井寺市岡 2-10-18 DH 藤井寺駅前ビル 3階	072-955-2570 ①音声ガイダンス実施	072-955-3770	藤井寺市、松原市、柏原市、羽曳野市
枚方	573-0031	枚方市岡本町 7-1 枚方ビオルネ 6階	072-841-3363 ①音声ガイダンス実施	072-841-1101	枚方市、寝屋川市、交野市
泉佐野	598-0007	泉佐野市上町 2-1-20	072-463-0565 ①音声ガイダンス実施	072-462-8689	泉佐野市、泉南市、阪南市、泉南郡
茨木	567-0885	茨木市東中条町 1-12	072-623-2551 ①音声ガイダンス実施	072-623-2896	茨木市、高槻市、摂津市、三島郡島本町
河内長野	586-0025	河内長野市昭栄町 7-2	0721-53-3081 ①音声ガイダンス実施	0721-53-3194	河内長野市、富田林市、大阪狭山市、南河内郡
門真	571-0045	門真市殿島町 6-4 守口門真商工会館 2階	06-6906-6831 ①音声ガイダンス実施	06-6908-8943	門真市、守口市、大東市、四條畷市

※求人情報提供・職業紹介・職業訓練関係の出先機関は掲載しておりません。

公正な 採用選考のために

大阪府ホームページ「採用と人権」

大阪府 採用と人権

検索

▶ 従業員採用の手引きなど「公正な採用選考」に関する情報を多数掲載しています

就職差別についてのお問合せは

大阪府 商工労働部 雇用推進室 労働環境課 TEL 06-6210-9518

公正な採用選考について

採用選考を行う際には、次の3点を「基本的な考え方」として実施することが大切です。

- 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重する
- 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う（特定の人を排除しない）
- 応募者に広く門戸を開く

(1) 人を人としてみる

世界人権宣言は、「すべての人間は生まれながら自由で、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、同胞の精神をもって互いに行動しなければならない」とうたっています。

また、日本国憲法は、すべての人に職業選択の自由を保障しています。求職者にとって、「就職」は生活を左右するものであることはもちろん、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己実現を図る極めて重要なものです。

一方、企業にも、採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められています。企業における「人（労働力）」の問題も、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼし、各々の事業計画や従業員の異動等諸般の情勢に応じて、採用活動が行われています。

しかし、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出すことや、選考時に何を聞き、何を書かせてもよいというものではなく、応募者の基本的人権を侵す採用の自由は認められていません。

自らの人権のみならず他人の人権についても正しく理解し、その権利行使に伴う責任を自覚して、人権を相互に尊重しあうこと、すなわち、人を「基本的人権を有する人」として見る、人間尊重の精神が十分あるかどうか、改めて考えてください。

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等は、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選ぶことができるということですが、そのためには、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行う必要があります。

採用方針、採用計画のなかで、同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人など特定の人を排除してしまうことは、そこに予断と偏見とが大きく作用しているからといえます。また、親の職業や家庭状況等を採用選考のポイントとして考えることは、本人の適性や能力とは関係のないことであり、非合理的な考え方です。

応募者の適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な採用選考が行われなければなりません。

(3) 応募者に広く門戸を開く

誰にでも欠点や短所がありますが、反面その人にしかない持ち味、活かす価値を持っています。

それぞれの持つ特性を引き出すためには、まず、求人条件に合ったすべての人が応募できる原則が確立されなければなりません。

その上で、応募者の適性・能力を表面的に判断するのではなく、潜在的な能力や採用後の教育訓練による可能性も積極的に見いだすような配慮が大切です。

女性、障がい者、高齢者及び外国人などの雇用に関する留意点を念頭に置きながら、応募者が働く意欲と能力を十分に発揮できるような、採用選考システムと職場環境を整備する必要があります。

「公正な採用選考制度の確立」に向けた取り組みをお願いします。

公正採用選考人権啓発推進員の選任をお願いします。

企業の皆様が人権問題を正しく認識し、応募者本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を行っていただくため、大阪府及び厚生労働省大阪労働局では、「大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」並びに「大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」を定め、適正な採用選考システムの確立等に、中心的な役割を果たす担当者として、事業所内に「公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）」の設置をお願いしています。

「推進員」の主な役割

選任された「推進員」の方々には、各種研修会等へ積極的に参加するなど、自己啓発に努めていただくと共に、主に次の役割を果たしていただくことをお願いします。

- ① 企業内の公正な採用選考システムの確立と、人権問題への取組みを推進する人事管理体制等の確立に向けて中心的な役割をお願いします。
- ② 従業員に対し、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めていくため、研修計画の策定及び実施に関して中心的な役割をお願いします。
- ③ 関係行政機関との連絡窓口をお願いします。

「推進員」の設置対象となる事業所

- ① 常時使用する従業員数が25人以上の事業所について、「推進員」の設置をお願いします。（ただし、工場、支店、営業所等については人事権（採用権）を有する事業所。）
- ② ①の他、大阪府知事または公共職業安定所長が管轄する地域において、推進員を選任することが適当であると認める事業所。
*特に大阪府においては、公益性の高い社会福祉法人、医療法人、学校法人や、事業として個人情報を取り扱うことの多い職業紹介事業者や結婚紹介事業者等については、25人未満の事業所であっても「推進員」の設置をお願いしています。

「推進員」の選任または変更の届出手続

P. 10の所定様式により管轄の公共職業安定所へ提出することにより、管轄公共職業安定所長、及び大阪府知事への届出となります。

従業員に対する人権啓発研修の届出

従業員に対する人権啓発研修計画を策定した時、及び従業員に対して人権啓発研修を実施した時は、大阪府知事に報告してください。

「新任・基礎研修」の受講のお願い

大阪府では、厚生労働省大阪労働局と共催して公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」を開催しています。新たに「推進員」として選任された方、または以前から「推進員」に選任されていても、この研修を受講されていない方は、ぜひ受講していただきますようお願いいたします。

*日程等、詳しくは大阪府ホームページ「採用と人権」を検索してください。

<https://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/400-suisin-kensyu.html>

「公正採用選考人権啓発推進員制度」に関するお問合せ先

大阪府商工労働部雇用推進室 06-6210-9518
厚生労働省大阪労働局職業対策課 06-4790-6310
管轄の各公共職業安定所（裏表紙参照）

履歴書などの応募書類の提出は、適正な様式でお願いします。

履歴書などの応募書類において、本籍・出生地・学歴、家族状況（家族構成・学歴・職業等）、住居状況、生活環境、思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある事項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提出を求めるようお願いします。

(1) 新規中学校・支援学校中等部卒業者

大阪府では、「@職業相談票 [乙]」を使用しています。

(2) 新規高等学校・支援学校高等部卒業者

大阪府では、統一応募書類「近畿高等学校統一応募用紙」を使用しています。
また、全国的には「全国统一応募用紙」を使用しています。

(3) 新規大学・短期大学・高等専門学校卒業者

厚生労働省が示す「新規大学卒業者用標準的事項の参考例」または個々の大学等が、公正な採用選考に資するために作成した応募書類を使用しています。

(4) 大阪府立高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校修了者

「大阪府立高等職業技術専門校等統一様式」を使用しています。

(5) 一般求職者

一般求職者の応募に当たっては、厚生労働省履歴書様式例を参考にして、公正な採用選考に十分配慮し、「就職差別につながるおそれがある14事項」(p. 4, 5) や不必要な個人情報を履歴書・応募書類等に記入させないようにしてください。

問題の多い社用紙・エントリーシート等

社用紙（企業独自作成の履歴書等）やインターネット求人で見られるエントリーシート、さらには面接時の事前質問用紙などにおいて、本籍・出生地・学歴、家族状況、住居状況等や思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある質問項目が設けられている問題事象が数多く報告されています。

履歴書等の応募書類をはじめ、応募・選考段階で求める様々な関係書類において、こうした質問項目を設けることのないようお願いします。

戸籍謄（抄）本の提出を求めないでください。

人を雇う際、本籍を書かせたり、戸籍謄（抄）本を求めたりすることは、本人の「生まれ」「ところ」等の就職差別につながる項目を調べることとなります。特に同和地区出身者に対する差別は「生まれ」「ところ」に関する差別であるともいえ、戸籍謄（抄）本が差別の具体的な道具として使われた歴史を認識し、戸籍謄（抄）本を求めないようにしてください。

また、採用内定後に、住所、氏名、生年月日、扶養家族の有無等の確認や福利厚生等の各種手当の支給申請に係る項目等の確認が必要な場合は、「住民票記載事項証明書」により確認できますので、当該証明書を使用してください。



「部落差別の解消の推進に関する法律」の制定

部落差別を解消し、人権施策を確立していく取組みが進められてきたことを受けて、「部落差別の解消の推進に関する法律」が2016（平成28）年12月、施行されました。

この法律は、現在も部落差別が存在し、情報化の進展に伴って部落差別の状況の変化もあることから、部落差別を解消して部落差別のない社会を実現することを目的とし、その基本理念として、すべての国民が等しく基本的人権を享有する個人として尊重されるとの理念に基づき、部落差別を解消するための国民の理解を深めることにより部落差別のない社会の実現をめざしています。

このために国が部落差別の解消に関する施策を行う責務を有し、地方公共団体は地域の実情に応じた施策を行うよう努めることになっています。具体的な施策としては、相談体制の充実と、教育及び啓発の推進、部落差別の実態に係る調査を行うことを定めています。

部落差別をなくしていくための施策を推進するとともに、企業や団体などでの部落差別解消の取組みを強めていくこと、さらには、国民一人ひとりが部落差別解消のための意識づくりを進めていくことが求められています。

「公正な採用面接」のためチェックポイント

「公正な採用面接」を行うためには、次のチェックポイントを参考にしてください。

- 求める人材・採用方針が確立されているか
- 面接によって判断する目的が明らかになっているか
- 面接方法・質問内容について、十分検討がなされているか
（「面接マニュアル」の作成、面接担当者全員の事前学習 等）
- 外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されているか 等

採用面接時において、

「本人に責任のない事項（国籍・本籍・出生地、家族状況等）」「本来、自由であるべき事項（思想・信条、宗教等）」を質問することなどは公正な採用選考に反するおそれがあります。

能力・適性に関係のない「本人に責任のない事項」を質問することなどは、「公正な採用選考」に反するおそれがあります。特に高校生や大学生等が採用面接時にあった問題事象報告においても、「本籍・出生地・学歴に関すること」「家族に関すること（家族構成、家族の学歴・職業、家族の収入など）」「住居・住居環境に関すること」についての質問など、「本人に責任のない事項」に関わる問題事象が数多く報告されています。

これらの事柄に関する質問については、面接時に行うことはもとより、会社独自の履歴書やインターネット求人で見られるエントリーシート、会社説明会等で配布されるアンケートにおいて、記載項目として設けることも「公正な採用選考」に反するおそれがあります。

また、思想・信条や宗教など「本来、自由であるべき事項」についても同様に、面接時に質問することや応募提出書類等の質問記載項目とすることも「公正な採用選考」に反するおそれがあります。

応募者が応募提出書類等に趣味を「読書」と記載している場合でも、愛読書を読むことは思想信条に関する不適切な質問ですので注意が必要です。

《就職差別につながるおそれがある14事項》

〔本人に責任のない事項〕

- ① 国籍・本籍・出生地に関すること
- ② 家族に関すること（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- ③ 住宅状況に関すること（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こと

[本来、自由であるべき事項]

- ⑤ 宗教に関すること
- ⑥ 支持政党に関すること
- ⑦ 人生観・生活信条などに関すること
- ⑧ 尊敬する人物に関すること
- ⑨ 思想に関すること
- ⑩ 労働組合（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
- ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること



[その他の事項]

- ⑫ 身元調査などの実施
- ⑬ 全国（大阪においては近畿）高等学校統一応募用紙等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- ⑭ 合理的・客観的に必要性がない認められない採用選考時の健康診断の実施

採用面接時において、
男性または女性を排除あるいは敬遠しているかのような質問、発言等は、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反するおそれがあります。

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用における性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。従って採用面接においても、男性または女性を排除あるいは敬遠しているかのような質問発言等は、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反するおそれがあります。

《男女雇用機会均等法に違反する面接例》

- （女性に対してのみ）結婚・出産後も働くことの意志や恋人・結婚予定の有無を質問する。
*本来、男女問わず上記事項を質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。
- 男性に対してのみ、または女性に対してのみ残業、休日出勤、転勤等が可能かを質問する。
*労働条件の事前確認のため、応募者全員を対象に質問することを妨げるものではありません。
- 男性または女性を敬遠しているかのような質問、発言をする。
- セクシュアルハラスメントと思われる質問・発言をする。
（例：「ミニスカートを履くように」と発言する、恋愛経験の執拗な質問等）
*男女雇用機会均等法では、事業主に対し、セクシュアルハラスメント防止の雇用管理上の措置義務が課されており、採用面接についても同様の趣旨の対応が求められます。
- 女性と男性と異なった面接を行う。（面接回数、男女別集団面接、集団面接—男性のみ質問）

男女のいずれかを排除することや優先すること、男女で異なる求人情報を提供することなどは、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反するおそれがあります。

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用における性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。男女のいずれかを排除することも、男女のいずれかを優先することもできません。また、採用選考基準や求人情報の提供を男女で異なるものとする 것도禁止されています。

《男女雇用機会均等法に違反する募集要件とは》

- 「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、男女のいずれかを表す職種の名称で募集をすること
- 会社案内や募集要項等において、「男性歓迎」「女性向きの職種」等の表示を行うこと

《男女雇用機会均等法に違反する就職情報提供とは》

- 「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

血液検査、色覚検査等の健康診断を一時的に行うことは、公正な採用選考に反するおそれがあります。

健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時において一律に健康診断を実施する（「健康診断書の提出」を求める）ことは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

特に、健康診断を実施しなくても、既往症について面接時に質問することや、応募書類やアンケート等により確認することも就職差別につながるおそれがあります。採用選考時のいわゆる「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断については、応募者の適性と能力を判断する上で真に必要なかどうか慎重に検討していただき、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。また、実施する際には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明するようにしてください。

応募者に関する身元調査は、絶対にしないでください。

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本籍・出生地、家族状況、思想・信条などの社会的差別につながる個人情報（センシティブ情報）を調べることです。また、面接時に自宅付近の状況や家庭環境について聞くことも身元調査に当たります。

こうしたセンシティブ情報を調査し、従業員を採用選考することは、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ようになります。

採用に際しての身元調査は絶対にしないよう、お願いします。



同和地区出身者や障がい者、高齢者、在日外国人の人々など、特定の人々を排除する採用選考は、絶対にしないでください。

同和問題と公正採用選考の歩み

1965(昭和40)年に出された「同和対策審議会答申」では、「第1部 同和問題の認識」のなかで「近代社会における部落差別とは、ひとくちに言えば、市民的権利、自由の侵害にほかならない。市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住および移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民にたいしては完全に保障されていないことが差別なのである。これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。」としています。その後、数多くの就職差別の実態が明らかにされる中、1971(昭和46)年に近畿高等学校統一応募用紙が策定されました。統一応募用紙の取組みは、全国的にも全国統一応募用紙として拡がると共に、数回の大きな様式見直しを経て今日に至っています。

また、1975(昭和50)年には部落地名総鑑事件が発覚し、その反省も踏まえて1977(昭和52)年に「企業内同和問題研修推進員制度」が設置され、1997(平成9)年には「公正採用選考人権啓発推進員制度」として名称変更し、より幅広く企業における公正な採用選考の確立と人権研修に取り組むものとして今日に引き継がれています。

このように公正採用選考の歩みは、同和問題の解決に向けた取組みの中で進められてきたものともいえ、今後とも、同和問題の解決のために企業・行政などが協同して差別につながらない公正な採用選考システムを確立していくことが必要です。

「部落地名総鑑」事件

全国の同和地区の地名、所在地、世帯数、職業などが記載された差別図書が存在が 1975(昭和 50)年 11 月に匿名の投書によって発覚して以降、同種の図書 9 種類が確認されています。

企業を中心に、病院や学校等 220 を超える団体が購入していたことがわかり、国会でも取り上げられるなど全国的に大きな社会問題となりました。

この事件に対し、総理府総務庁長官や労働大臣が遺憾と決意の談話を発表し、また、12 省庁事務次官連名の要請文を経団連等経済 6 団体に送付して、企業の部落問題解決のための社会的責任の遂行を求めました。

公正採用選考 - 障がいのある人

障がい者や難病等の慢性疾患のある人の採用に際しては、仕事をする上で何ら支障がないにも関わらず、障がいや難病があるというだけで採用から排除したり、「障がいの種類や程度などの条件」を付することのないようにしてください。また、採用後においても障がい者等が継続して働けるよう、職場適応等にも配慮してください。

なお、障がい者雇用においては「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は、常用労働者中に占める身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者の割合が 2.3%以上 であるよう定められています。

【障害者雇用促進法第 43 条】

公正採用選考 - 在日外国人

●特別永住者（在日韓国・朝鮮人等）と「公正採用選考」

在日韓国・朝鮮人の多くの方々には、「特別永住」という法的地位が与えられており、我が国で就職するに際して何の制限もありません。

近年、在日韓国・朝鮮人の雇用は、改善されてきてはいるものの、「顧客や職場内で問題が起こらない人の方がよい」などといった理由で、敬遠・排除しようとする傾向がうかがわれます。人種、国籍などで就職差別をすることは許されないことです。

また、在日韓国・朝鮮人に対する差別と蔑視がある中で、日常生活において多くの人々が本名を隠し、通名を使わざるをえないという現実もあります。こうした状況の中でも本名で働きたいという人に対して、その希望を受け入れることは当然のことであり、企業が雇入れに際し通名の使用を求めることや強制することは、民族的自覚と誇りを傷つけるなど人権を侵害することになります。

●外国人労働者と「公正採用選考」

外国人が日本国内で就労が可能かどうかは、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」）で定められた在留資格の範囲で認められていますが、外国人労働者の採用についても、当然のことながら、適性・能力を基準に選考するなど、公正な採用選考に努めなければなりません。

また、日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、職業安定法、労働者派遣法等の労働関係法令が適用されます。

公正採用選考 - LGBT、性的マイノリティ(性的少数者)

「男性は女性を好きになり、女性は男性を好きになるもの」という固定的な考えの一方、それに当てはまらない人や、生まれたときの性別と自分が思っている性別が一致しない「身体の性」と「心の性」の違いに苦しむ人が存在します。これらは、いわゆる LGBT や性的マイノリティとして企業や労働組合の調査(※)により人口の 8%~8.9% いることが分かるようになりました。LGBT を含む「性的マイノリティ」であることと仕事における適性・能力はなんら関係がないことであり、特定の人を排除するのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているといえます。

求職者の「性的指向(恋愛感情や性的な関心がどの性別に向いているか)」や「性自認(自分の性別をどう認識しているか)」に関する偏見に基づき、採用選考で排除することや不利益な取扱いを行うことは許されません。

※(株)電通による「LGBTQ+調査 2020」、連合(日本労働組合総連合会)による「LGBT に関する職場の意識調査」など

公正採用選考 - 高齢者(年齢制限の原則禁止)

高齢者のより実効ある雇用促進を図るためには、企業が年齢を採用基準の一つとして考えるのではなく、あくまでも「能力・経験・適性」を採用基準とすることが求められます。

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【2019(平成 31)年 4 月 1 日施行】第 9 条では、高齢者をはじめ労働者の再就職を促進するために、「労働者の募集・採用について、その年齢に関わりなく均等な機会を与えなければならない」として、厚生労働省令で定める例外事由【法律施行規則第 1 条の 3 第 1 項】を除き、年齢制限が禁止されています。

*なお、例外事由に関する相談・質問等については、最寄りのハローワーク(裏表紙参照)または大阪労働局職業安定課(06-4790-6300)にご連絡ください。

職業安定法第 5 条の 5 (求職者等の個人情報の取扱い)

【職業安定法第 5 条の 5】と法に基づく指針では、求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を明らかにしなくては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 5 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、特定募集情報等提供事業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、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、厚生労働省で定めるところ(※)により、当該目的を明らかにして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)

※インターネットの利用、その他の適切な方法により行うこと。自社のホームページ等に掲載するほか、雑誌等を刊行することにより募集情報等提供を行っている場合には、当該雑誌等において業務の目的を明示する方法等も認められるが、いずれの方法による場合でも労働者になろうとする者に理解される方法を選択する必要があること。

指針【平成 11 年労働省告示第 141 号】抜粋

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

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。

●個人情報保護法と法律についてのガイドライン

改正個人情報保護法は 2017(平成 29)年 5 月、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。

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を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。

採用内定と採用内定取消し

●採用内定

「採用内定」とは、法的には「始期付解約権留保付労働契約の成立」と考えられています。これは、内定時に成立する労働契約のことであり、仕事を開始する時期を卒業直後とし、それまでの間に誓約書記載の採用内定取消し事由が発生した場合には使用者が解約権を行使することができます。

●採用内定取消し

採用内定通知書又は誓約書等に記載されている内定取消事由(代表的なものとして、内定者が大学を卒業できなかった等の事情)が生じた場合には解約できるものの、採用内定取消は事実上の解雇に等しい行為で、採用内定取消には解雇と同様、客観的に合理的で社会通念上相当と是認できるものに限られるとされています。

就職受験に係る問題事象報告の取り組みについて

大阪府内の中学校、高等学校、大学や高等職業技術専門学校等では、就職試験における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問等の問題事象を把握するために、生徒・学生・求職者から問題事象の報告(「就職受験報告書」等)を求める取り組みが行われています。

生徒・学生・求職者から報告された就職差別につながるおそれのある問題事象については、関係行政機関が連携して、当該事業所に対して事情聴取や必要な是正指導を行うこととしています。

大阪労働局
公正採用選考人権啓発推進員
大阪府

選任
異動
報告書

年 月 日

公共職業安定所長様

大阪府知事様

〒

所在地

(ふりがな)

事業所名

代表者名

電話

大阪労働局

大阪府

公正採用選考人権啓発推進員を下記のとおり

選任

異動

しましたので報告します。

記

推進員氏名				補助者氏名	
事業所における役職名				補助者の役職名	
選任 年月日 異動	年 月 日				
常時使用する従業員数	人	業種		※産業分類番号	
変更事項 (該当項目に○印を記入)	推進員異動		事業所名変更		事業所所在地変更
前任者氏名 旧事業所名 旧事業所所在地 (該当項目を記入)					

※印欄は、事業所においては記入不要です。

(管轄の公共職業安定所長に提出していただくことにより、大阪府知事へも提出されます。)

※選任・異動報告を行った「推進員」の方は、公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修(毎月、府立労働センターで開催)を必ず受講ください。

研修日程・申込票等詳しくは大阪府HP・採用と人権をご覧ください。

企業の社会的責任としての人権問題に取り組みませんか。-大阪企業人権協議会-

◎国(大阪労働局・各ハローワーク)、大阪府・府内市町村等の公的機関と緊密に連携し「企業の人権問題の取り組み」を推進するために1981(昭和56)年に設立された歴史ある団体で府内市町村単位の地域連絡会(37)から構成されています。(わが国最大規模の企業人権啓発団体で地域連絡会の会員数は約5,300会員<2022(令和4)年3月現在>)。

◎企業向けの人権問題の研修会を関係機関と連携して実施するとともに、さまざまな人権研修教材や、人権問題の取り組みに役立つ情報等を提供しています。

◎2007年度から「企業人権協サポートセンター」を設け、人権研修講師派遣・紹介事業や人権リーダー養成講座の実施、人権研修教材の提供等を行っています。

●相談サービス-社内人権研修等の取り組みに関して、総合的かつ継続的に相談・助言に応じます。

●講師の提供-人権研修講師の派遣や研修テーマに応じた講師情報を提供します。

●人権教材の提供-簡単なクイズ形式の研修教材「人権腕だめし」を提供します。

●各種研修事業の提供-人権リーダー・管理者等を対象に、「人権リーダー養成講座」や「企業と人権」に関わる各種研修会の開催・案内を提供します。

企業人権協議会は、貴社の加入をお待ちしています。 <<ホームページ <http://www.kigyo-jinkenkyo.jp/>>>