

公正採用・雇用促進会議

履歴書の性別欄に関する研究部会

令和2年度報告書

令和3年6月

目 次

1	研究部会の設置	1
2	研究部会の開催日程及び検討項目	1
3	これまでの論点整理	
	【1】男女雇用機会均等法について	2
	【2】女性活躍推進法について	2
	【3】被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン －「働く」編－について	3
	【4】履歴書における性別欄の記入方法について	3
	【5】事業者における履歴書における性別欄に係る運用、考え方等について	4
	【6】これまでの議論と浮かび上がってきた問題点	4
	【7】その他	5
	履歴書に性別欄がない場合、ある場合のメリット・問題点の整理	（別表）

「履歴書における性別欄に関する研究部会」

1 研究部会の設置

全ての人権が尊重され性的指向や性自認を理由とする偏見や差別のない社会の実現をめざし、性の多様性を尊重し **LGBT** 等の性的マイノリティへの理解促進を図る機運が醸成されてきている。

公正採用・雇用促進会議でもこれまで、履歴書における性別欄の取扱いについて議論が行われてきた。

このため、公正な採用選考を推進する観点から、公正採用・雇用促進会議として下記の調査研究を行うため、履歴書の性別欄に関する研究部会を設置した。

<調査研究内容>

- ア 性別欄に関する課題整理
- イ 現状の取扱いに関する調査
- ウ 関係機関等へのヒアリング

2 研究部会の開催日程及び検討項目

(1) 第1回研究部会（令和2年2月10日（月曜日）10時から12時）

（検討項目）

- ・「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱（案）について
- ・履歴書の性別欄に関する現状について
- ・その他意見交換

(2) 第2回研究部会（令和2年12月17日（木曜日）15時から17時）

（検討項目）

- ・女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法について
- ・被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン（被差別・社会的マイノリティ・プラットホーム）について

(3) 第3回研究部会（令和3年2月22日（月曜日）10時から12時）

（検討項目）

- ・事業者へのヒアリングについて
- ・報告書作成に向けた論点整理について

3 これまでの論点整理

【1】男女雇用機会均等法について

(1) 男女雇用機会均等法の趣旨

募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止している。

(2) 男女雇用機会均等法違反とならない場合

事実上生じている男女間格差を解消する目的で女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱う措置は法の規定に違反しない。

具体的には、女性労働者が男性労働者より相当程度少ない（4割を下回っている）とき、女性を有利に取り扱っても法違反とはならない。

（この他、芸術・芸能の分野における表現の真実性のため（俳優等）の場合等、違反とならない場合もある）

◎法の運用等

○ 事業者が、いわゆるポジティブアクションとして女性を有利に取り扱って募集する場合に、それが、適正なポジティブアクションかどうか、応募者数に対する女性の採用者数といった数値を国に提出するのか、について、国では、年間を通して企業を回っており、そのときに実態を聞くということがある。その際、ポジティブアクションとはいえないのではないかとと思われる事案があれば、実際に何名の応募者があり、どれくらいの男女比で採用したのか等企业に聞くことはできる。

○ ハローワークにおいて事業者からポジティブアクションとして、例えば女性だけを募集したいといった求人があり、ハローワークから労働局に情報提供があった場合、具体的に今、どれくらいの割合で男女の社員がいるのか等を聞くことはある。ただ、全ての求人のチェックまでは行っていない。

【2】女性活躍推進法について

(1) 女性活躍推進法の趣旨

日本における働く女性の現状は、女性の力を十分に発揮できているとはいえない状況であることを踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定める。

（2016年4月から全面施行。2025年度末までの時限立法）

(2) 女性活躍推進法の運用における性別の把握について

○ 法は、事業主に「一般事業主行動計画」の策定を求めている。行動計画策定に当たり必ず把握すべき項目となる【基礎項目】の中には「採用した労働者に占める女性労働者の割合」があるが、応募時に性別を把握する必要はない。

【選択項目】の中には「男女別の採用における競争倍率」があり、本項目を選択する場合は、算定に応募時の性別把握が必要となる。

○ また、法は事業主に「女性の活躍に関する情報公表」として、①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と②職業生活と家庭生活との両立に資する雇

用環境の整備 の2つの区分から項目を選択して公表することを求めている。①の区分の項目には「男女別の採用における競争倍率」があり、本項目を選択する場合、応募時の性別把握が必要となる。

- 法は、行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である場合に「えるぼし認定」（1～3段階）を、特に優良である場合に「プラチナえるぼし」として認定する。（女性の活躍を推進している事業主であることのPR、公共調達における優遇措置といったメリット）
- えるぼし認定の3段階目及びプラチナえるぼしの認定には、それまで「男女別の採用における競争倍率」の基準を満たすことが必須であったが、2020年6月に制度改正があり、この基準に代えて「女性労働者の割合」の基準を選択することが可能となった。

◎法の運用等

- 現在、法に基づく「一般事業主行動計画」の策定、「女性の活躍に関する情報」の公表、「えるぼし」「プラチナえるぼし」の認定において、制度改正もあり、事業者は必ずしも採用選考時に応募者の性別を把握する必要はない。
- 一方、採用後の社員に占める女性の割合は必須項目なので、女性を増やしたい、採用したいという思いから、採用選考時に性別を把握したいと考える事業者もあると思われる。
- なお、事業主が女性労働者、男性労働者の比率を算出する場合等において、女性か男性かの判断は事業主に委ねている。

【3】被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドラインー「働く」編ーについて

（ガイドライン策定団体の事務局の意見）

- 女性活躍の推進や、女性の比率を高めていこうとする動きの中で、男性か女性かを把握することの必要性はあると思う。それを進めながら、性的マイノリティ当事者にとって、性別の記入を求められることにどのような問題があるのか、どう状況を変えていくのかが重要と思う。
- 履歴書から性別欄を無くすべきか、あるいは残すべきかといった結論ではなく、「こういう方法もありますよ」と具体的な方策を提案できればよいと思っている。例えば、「男」「女」の選択肢以外に「その他」を設ける、あるいは選択式でなく自由に記載できるようにする等が考えられる。当事者からは、男女の性別が必要な場合があることも理解できるので、任意記載であることの注記があれば気が楽になるという意見もあった。

【4】履歴書における性別欄の記入方法について

（1）JIS規格の旧様式例（2020年7月に削除された）

「※ 男・女」の二択式。「※印のところは、該当するものを○で囲む。」との注記。

(2) 厚労省による新規大学等卒業予定者用の履歴書例（新規大学等卒業予定者用標準的事項）
「性別」欄への自由記入方式

(3) その他応募用紙等の例

性別欄は「任意記載」であることを注記しているものや、選択型として「男」「女」の選択肢の他に、「その他」や「答えたくない」等を加えている例が見られる。

(4) 記入方法についての意見

○ L G B T当事者からは、性別の把握が必要であることも理解できるので、選択型でなく自由記入式や、任意記載とされている方が「気が楽」という意見を聞く。
(再掲)

○ 事業者側のL G B Tに対する姿勢が明らかでないと、自由記入式や任意記載の場合でも応募者としては慎重になって、無難に「男」「女」を記入してしまうこともあるのではないかと。

【5】事業者における履歴書における性別欄に係る運用、考え方等について
～ 第3回部会において事業者ヒアリングを実施 ～

○ 性別欄を無くすことにより、性別把握が困難となるため、雇用機会均等法に基づくポジティブアクションとして女性を積極的に採用する場合に性別の確認ができないほか、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画における「男女別の採用における競争倍率」を算出、公表ができなくなってしまう。また、更衣ロッカーや社員寮の手配、健康診断、労働者名簿の作成の際に、履歴書以外で性別を把握する必要があるため、別途、性別を確認する必要がある。

○ 一方、性別欄を無くすことにより、性別に捉われない公正採用の推進が図れるものの、面接時に性別を聞かないとすることはもとより、写真や名前、見た目には捉われない対応が重要となる。

【6】これまでの議論と浮かび上がってきた問題点

○ 研究部会におけるゲストスピーカーへのヒアリングや、それらを踏まえた議論を通じて明らかになってきた、履歴書における性別欄がない場合、ある場合のメリットや問題点について、応募者の立場から及び採用する事業者の立場から整理した。
(別表参照。)

○ これまでの議論の結果、履歴書から性別欄をなくすメリットは大きいことがわかったといえる。

○ 一方、議論を通じて、以下の問題点があることがわかった。

- ・採用選考において性別を判断材料にしないことが重要であり、それを実現するためには、履歴書から性別欄をなくすだけでは不十分ではないか。
- ・また、採用選考において、公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダー等の性的マイノリティ当事者への配慮はどうあるべきか。(事業者側も、性別把握を必要とする場面があるとする一方、性的マイノリティへの配慮は大きな関心事となっている。)

- ・事業者は、性別を採用選考時の判断材料にしないよう、社内研修に努めるとともに、こうした姿勢を応募者に伝えていくことが重要である。

【7】その他

履歴書には「性別欄」以外に、一般的に「氏名」の記入欄、「写真」の貼付欄がある。仮に履歴書から「性別欄」を削除したとしても、事業者は意識的か無意識かに関わらず、これら（氏名においては下の名前）を元に男性・女性を判断することが考えられる。

ただ、氏名や写真は、性別の把握のためでなく、本来、面接等の際の本人確認のため等に必要と考えられるため、履歴書における必要性は将来の検討課題とする。