

採用責任者様

大阪府下大学等就職問題連絡協議会  
大阪府商工労働部雇用推進室  
厚生労働省大阪労働局職業安定部

## 大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、大阪府下大学等就職問題連絡協議会（下記参照：略称「大就連」）、大阪府及び大阪労働局（ハローワーク）では、大学等卒業予定者が差別的な取扱いを受けることなく、本人の適性・能力に基づく公正な採用選考により就職されるよう、連携・協力して企業への啓発等に取り組んでいるところです。

特に府内の大学等におきましては、採用応募・選考時での公正な採用選考に反する問題事象を把握するために、就職活動をしている学生等から「就職差別等についての報告書」の提出を求める取組みを行っています。

また、報告された問題事象は、大就連等において取りまとめるとともに、問題事象によっては大就連、大阪府及び大阪労働局が連携して、求人企業に対して個別的な啓発等に取り組んでいるところです。

この「報告書」による平成29年度問題事象の集計結果によると、面接時における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問が41件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が5割と大きな割合を占めています。

また、面接時の不適切な質問、男女機会均等法に違反するセクハラ発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「身長・体重」を記載させる、不必要な「健康診断書」の提出を求める等、就職差別につながるおそれのある個人情報把握する事象も報告されています。

こうした事象をなくすため、より一層、各関係行政機関・関係団体等が連携して、企業に対する啓発活動を推進することとしていますが、貴社におかれましても、これまで実施されてきた採用選考制度及び求職者の個人情報の取り扱いについて、人権尊重の観点から再確認していただき、「公正な採用選考制度の確立」に向けた取組みを、よろしくお願い申し上げます。

敬具

### 【大就連とは】

大阪府下大学等就職問題連絡協議会(略称:大就連)は、大阪府内の国公立大学、短期大学、高等専門学校75校が加盟し、これら大学の就職担当部(課)長等をもって構成しています。

<主な取組み>

- 求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ
- 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
- 学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

### 【大就連 事務局】

大阪府商工労働部雇用推進室労政課 労政・労働福祉グループ

住所: 〒559-8555 大阪市中央区北浜東 3-14 エル・おおさか 11 階 電話:06-6210-9518

## 職業安定法「求職者等の個人情報の取扱い」について

**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、この限りでない。

「求職者等の個人情報の取扱いについて」は次のことに注意して下さい。

○求人企業、職業紹介事業者、労働者派遣事業者などが対象となります。

○個人情報の収集の基本は、

- ・ 業務の目的の範囲内で収集すること。
- ・ 収集してはならない個人情報は、次のイ～ハです。

- イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、家族の職業、収入、本人の資産などの情報、容姿、スリーサイズなど
- ロ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書など
- ハ 労働運動、学生運動、消費者運動などに関する事

○個人情報を収集するには、

- ・ 本人から直接収集すること。
- ・ 本人以外から収集する時は、本人の同意を得たうえで収集すること。

○個人情報の保管、使用は、収集目的の範囲に限られます。

○個人情報の管理は、

- ・ 目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新の内容に保つこと。
- ・ 紛失、破壊及び改ざんを防止すること。
- ・ 第三者からのアクセスを防止すること。
- ・ 必要が無くなれば破棄または削除すること。

○違反したときは、改善命令や罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が適用されます。

就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、法律を遵守するだけでよいというものではありません。

従来から、公正な採用選考について、事業主のみなさまにご理解とご協力を要請してきた趣旨を十分にご認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。