

第2 企業における公正な採用選考の取組

1 企業と人権	15
(1) 企業活動、営業活動とのかかわり	15
(2) 雇用と採用選考システムとのかかわり	15
(3) 人事・労務管理とのかかわり	15
(4) 従業員に対する啓発の責務	16
(5) 社会的影響とのかかわり	16
2 公正採用選考人権啓発推進員制度	16
(1) 推進員の設置基準	16
(2) 推進員の役割	16
3 公正採用選考人権啓発協力員制度	18
4 公正な採用選考システムの確立	18
5 公正な採用選考の実際	19
(1) 採用方針・採用計画	19
(2) 選考基準・選考方法（健康診断を含む）	20
(3) 募集・応募書類	22
(4) 学科試験・作文	24
(5) 適性検査	26
(6) 面接	27
(7) 身元調査	30
(8) 採否の決定と採用後	31
(9) 関係書類の取扱い	32

第2 企業における公正な採用選考の取組

1 企業と人権

「なぜ企業が人権問題に取り組まなければならないのか」という率直な質問によく出会います。

企業である以上、利潤の追求は当然ですが、同時に、社会との連帯、言い換えれば企業が果たす社会的責任の重大さにも目を向けることが大切です。これからの企業活動は、人権尊重の視点なしにはあり得ません。

企業には、その社会的責任を自覚し、人権尊重の理念の浸透に向けた活動の推進が求められます。

(1) 企業活動、営業活動とのかかわり

製品の製造や販売、サービスの提供などの企業活動において、使う人の立場を考えずに製品を作ったり、販売活動に際して特定の地域や相手により差を設けるといったことは、人権尊重の理念の理解不足によるものと考えられます。どのような企業活動でも、その基本に人権尊重の理念が貫かれていなければなりません。

近年、企業の評価基準として人権への取組を問う動きが顕著に高まってきており、国内外で、企業の社会的責任や企業倫理に関する国際規格や行動規範づくりが進められています。

(2) 雇用と採用選考システムとのかかわり

「就職」は、一人ひとりの人生に大きな影響を与えます。

採用選考時に、家庭の状況や出身地、自宅の場所など本人に責任のない事項を理由にして差別することは許されないことです。

企業には、基本的人権を尊重した公正な採用選考を行うことが求められます。採用選考担当者全員が公正な採用選考の考え方を理解し、それを実行する社内体制(「公正採用選考システム」)を整備しましょう。

(3) 人事・労務管理とのかかわり

経済情勢の変革や働く人の意識の変化などにより、企業における人事・労務管理の在り方も大きく変化しています。

一人ひとりの個性を尊重し、自己実現を満たすことのできる組織づくりが求められており、人権尊重の理念は、企業の人事・労務管理にとっても欠かせません。

(4) 従業員に対する啓発の責務

平成12年12月に施行された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」において、人権教育及び啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて行わなければならないとされています。

お互いの人権を尊重し合う明るい職場づくりのためにも、すべての従業員に人権問題を正しく理解することの大切さについて啓発していくことが大切です。

(5) 社会的影響とのかかわり

企業は、企業活動や従業員を通じ、地域社会と深い関わりをもっています。利益を追求する経済的存在だけでなく、地域やコミュニティに大きな影響力をもつ社会的存在です。企業には、人権問題に関心をもち、人権問題の解決に地域社会とともに取り組むことが求められます。

2 公正採用選考人権啓発推進員制度

厚生労働省では、一定規模以上の事業所に「公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）」の設置と、推進員を中心とした公正な採用選考システムの確立などの取組をお願いしています。

(1) 推進員の設置基準

島根労働局では、推進員の設置対象事業所を「常時使用する従業員の数が30人以上である事業所」と定め、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任いただくものとしています。

ただし、民営職業紹介事業所及び労働者派遣事業の派遣元事業所では、従業員数にかかわらず、全ての事業所に設置をお願いしています。

既に大多数の事業所で設置いただき、主体的な取組を推進いただけていますが、未設置の事業所におかれては、早急に設置のうえ、「公正採用選考人権啓発推進員選任報告（P47）」により、事業所の住所地を管轄するハローワークへの届出をお願いします。

また、推進員に異動があった場合も、選任替えのうえ届け出ください。

(2) 推進員の役割

推進員制度は、選任しただけ、ハローワークの開催する研修会に出席しただけではなく、企業トップクラスや採用担当者全員に公正な採用選考の考え方を的確に伝え、

推進員がその実現のための旗振り役となって、「公正な採用選考」を推進いただくことに目的と意義があります。

公正採用選考人権啓発推進員設置要綱（厚生労働省）〈抜粋〉

1 目的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが必要である。

このため、一定規模以上の事業所等について、公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対し計画的・継続的な研修等を行って、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的とする。

2 推進員設置対象事業所

原則として、次の基準に該当する事業所を推進員を設置する事業所として選定するものとする。

- (1) 常時使用する従業員の数が100人以上である事業所
- (2) 常時使用する従業員の数が100人未満であって、就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所

3 推進員の選任基準

推進員は、原則として、人事労務担当責任者等採用選考に関する事項について相当の権限を有する者から選任するものとする。

4 推進員の役割

推進員は、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすものとする。

- (1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- (2) 職業安定行政機関との連携に関すること。
- (3) その他、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

3 公正採用選考人権啓発協力員制度

厚生労働省・島根労働局では、日頃から企業のトップクラスと接点の多い経済団体等の役員等を「公正採用選考人権啓発協力員」として委嘱し、傘下団体・企業のトップクラスに対する啓発・助言等の協力をお願いしています。

4 公正な採用選考システムの確立

採用選考担当者のうち一人でも、就職差別につながるような不適切な対応を行えば、企業全体が責任を問われ、社会的な信頼を失いかねません。

こうしたことから、『公正な採用選考システム』を整えることが必要です。

採用選考は、社長一人で担当される企業もあれば、支店・営業所・工場等それぞれの部署の担当者によって行われる企業など様々ですが、いずれの場合であっても、採用担当者全員が「公正な採用選考の考え方」を理解し、それを実行することが重要です。

そのためには、次の3点に留意して取り組むことが必要です。

① 責任体制の明確化

社内において、採用選考のどの部分を誰が分担するかを明確にする。

② マニュアル・ガイドラインなどの整備

採用方針や採用基準、採用選考の実施方法などをマニュアルやガイドライン等により統一し、全ての採用選考担当者に周知徹底する。

③ 点検や修正の仕組みづくり

採用方針や採用基準、採用選考の実施方法などに問題がないか常に点検し、問題があれば迅速に修正できる仕組みをつくる。

5 公正な採用選考の実際

(1) 採用方針・採用計画

チェック・ポイント

- ★ 採用計画が合理的に決められていますか。
- ★ 求人条件に適合する全ての人に応募できる原則が確立されていますか。
- ★ 同和関係者、障がい者など特定の人を排除していませんか。
- ★ 本人の適性・能力以外のこと（親の職業、家庭状況等）を採用の条件にしていませんか。

考え方

① 従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、会社の事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動など総合的に判断して決められるものです。

採用職種、採用人数、雇用形態、労働条件等について、事前に十分な検討を行うことが必要です。

② 求人条件に適合する全ての人に応募できるようにすることは、就職の機会均等を保障するうえで重要なことです。

また、特定の人々（同和関係者、在日韓国・朝鮮人、障がい者等）を応募や採用選考から排除したり、本人に責任のない事項（親の職業、家族状況、住宅状況等）や、本来、自由である事項（思想、信条、宗教等）について質問したり、書かせたり、採用選考の判断条件とすることは、応募者の基本的人権を侵害することになるばかりでなく、企業にとってもイメージダウンや、憶測・偏見によって会社が求める人材を得る機会を失うことにもなります。

「当社は、従前から公正な採用選考を行っている。今まで問題を起こしたことがないから大丈夫だ。」と安心する前に、こうした観点から点検して見る必要があります。

(2) 選考基準・選考方法（健康診断を含む）

チェック・ポイント

- ★ 職務遂行能力を条件とした公正な選考基準ができていますか。
- ★ 選考基準に適合するかどうか、公正に評価する方法がとられていますか。
また、一つの方法だけで評価していませんか。
- ★ 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていますか。
- ★ 応募者の資質や長所を見いだすための配慮がされていますか。
- ★ 合理的・客観的に必要のない健康診断を実施していませんか。

考え方

- ① 選考基準は、採用選考を実施するための「ものさし」です。採用予定の職種によって、どの分野のことが、どの程度必要か、また、どの程度の技能や経験などが必要か明確にしておくことが必要です。
- ② 選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接などいろいろあります。選考基準に適合する度合いを的確に判断するためには、どの選考方法が適しているかを十分に検討することが必要です。
また、一つの方法のみで選考することは、正しい評価に欠けるおそれがありますので、総合的に評価することが大切です。
- ③ 企業の採用選考体制は、一朝一夕にできたものではなく、多くの慣習があり、経営者や人事担当者の経験が取り入れられています。しかし、応募者の基本的人権を尊重する視点が十分堅持されてきたとは必ずしもいえない場合がみられます。従来から行われている方法の中には、意識的に差別する意図はなくても、偏見に基づく予断が存在している例が少なからずみられ、就職差別につながるおそれのあるものもあります。
基本的人権を尊重する視点からも、新しい感覚で選考方法を再検討してください。
- ④ 応募者の適性・能力を表面的に判断せず、「社員は育てるもの」の視点から総合的に評価し、様々な潜在的能力や、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必要です。

- ⑤ 健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性・能力を判断するうえ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、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・能力を判断するうえで真に必要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、採用選考時に健康診断を実施する場合は、求人票に明示し、応募者に対し事前に目的や検査項目を十分に説明のうえ実施してください。

(3) 募集・応募書類

チェック・ポイント

- ★ 新規中学校卒業予定者は、「職業相談票（乙）」を使用していますか。
- ★ 新規高等学校卒業予定者は、「全国高等学校統一用紙」を使用していますか。
- ★ 新規大学等卒業予定者では、会社独自の履歴書（又はエントリーシート）に、本籍・出身地、家族の職業・家族構成、思想・生活信条など就職差別につながるおそれのある事項を記入させていませんか。
- ★ 一般求職者は、JIS規格の様式例に基づいた履歴書を使用していますか。
- ★ 戸籍謄（抄）本を要求したり、本籍等の就職差別につながるおそれのある事項を調査したりしていませんか。

考え方

- ① 新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票（乙）」を使用します。

この書類は、採用選考時における資料だけではなく、採用後の教育・訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

- ② 新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」を使用します。

これ以外の応募書類の提出を要求しないようにしてください。

- ③ 新規大学等卒業予定者については、統一応募用紙は定められていませんが、考え方は高等学校卒業予定者と同じで、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項 [参考例]」を示しています。

この参考例に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）又はJIS規格の履歴書及び大学等が発行する学業成績証明書、卒業見込証明書等を使用してください。

また、エントリーシート等、インターネットを活用して応募者の登録を行う事業所においても、就職差別につながるおそれのある事項は排除されなければならないことは当然です。

- ④ 職業訓練校修了予定者については、職業訓練校が作成した応募書類がある場合には、その書類を使用してください。応募書類が定められていない場合には、JIS規格の様式例による履歴書を使用してください。
- ⑤ 一般求職者については、JIS規格の様式例による履歴書を使用してください。
- なお、従業員募集の新聞折り込み広告などに履歴書用紙を印刷する場合も、JIS規格に合ったものを使用してください。

問題のある社用紙・エントリーシート

社用紙（事業主が独自に作成する履歴書等の応募書類）やエントリーシート、さらには面接時の事前質問用紙などにおいて、本籍・出身地、家族の職業・家族構成、思想・生活信条・宗教などの就職差別につながるおそれのある質問項目を設けている問題事例が見られます。

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いたします。

「本籍・出身地」

同和関係者等に対する就職差別に大きな影響を与えていることを十分に認識すべきです。

「自宅付近の略図」

事業所側からは、「通勤経路の把握のため」「採用後何かあったときの連絡等のため」といったことがいわれます。しかし、いずれも採否を決定し、入社してから必要に応じて把握すればよいことで、採用選考段階では必要ありません。

むしろ、身元調査に利用する目的ではないかとしか考えられません。

「家族の職業・家族構成」

家族の職業では、金銭を扱う仕事に就いてもらうためなどの理由から、「親の職業がしっかりしたものでなければ」「同業者の子弟は企業防衛上困る」といったことがいわれます。

こうした理由で家族の職業や家族構成などを聞き出すことは、就職差別につながるおそれがあり、また、「親がこうだったから子供もこうだ」といった考え方は、個人としての人権を尊重しない考え方であるといえます。

「宗教・支持政党・尊敬する人物・購読新聞など」

これらは、憲法で保障された個人の自由権に属することであり、採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

(4) 学科試験・作文

チェック・ポイント

- ★ 学科試験（作文を含む。）は、職務遂行に必要な専門知識をもっているかどうか判断するために実施していますか。
- ★ 作文のテーマに、「私の生いたち」、「私の家庭」等の本人の家庭環境に関するものや、「尊敬する人物」等の思想・信条を推測するようなものを課していませんか。

考え方

- ① 採用選考の学科試験は、求める職種の職務遂行上必要な知識をもっているかどうかを判断するために実施するものです。

学科試験によっては、採用する職務と何の関係があるのか疑問に思われる問題内容、あるいは、必要以上に高度な問題内容が含まれていることがあります。

入学試験と採用試験との違いを考え、職務との関係を重視して実施することが大切です。

- ② 作文は、与えられたテーマのねらいや意図をよく理解したうえで書いているか、誤字や脱字は多くないかなどをみることで、求める職種の職務遂行上必要な知識をもっているかどうかを判断するために実施するものです。

作文のテーマとして、本人に責任のない事項、あるいは、本来、自由であるべき事項を、直接、間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。

例えば、「私の生いたち」「私の家庭」など本人の家庭環境に係るテーマや、「尊敬する人物」などの本人の思想・信条に関わるテーマを書かせている場合がありますが、その人の家族状況、思想・信条を知ることになり、就職差別につながるもととなりますので、こうしたテーマは出題しないよう留意する必要があります。

問題のある作文試験

「私の生いたち」を作文テーマとして出題した例

事業所側は、「本人の出身地や親の職業、兄弟姉妹のことを知ることが目的ではなく、今までの人生の中で一番印象に残った出来事をどう捉えているかを知るために行った。」といったように説明しています。

しかし、自分の「生いたち」に触れてほしくない人に、その「生いたち」を書かせることがどれだけの苦痛、不安感を与えるのか少しでも考えてみたことがあるでしょうか。

両親を早く亡くした人に、「父母」や「私の家庭」などについて書かせたりするのも同じです。

応募者にとって、本人に責任のない事項により、「書きづらいもの」「他人には言いたくないこと」、あるいは、「触れられたくないこと」があります。

相手の立場になって考えることが、人権尊重の基本であることを十分に認識し、このようなテーマの出題は避けてください。

(5) 適性検査

チェック・ポイント

- ★ 適性検査をその目的外に使用していませんか。
- ★ 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人が当たっていますか。
- ★ いわゆるテスト業者に任せきりにし、その結果や報告などをうのみにしていませんか。

考え方

- ① 適性検査には、職業適性検査、職業興味志向検査、性格検査など、測定しようとする目的により、いろいろな種類のものがあります。

適性検査を実施する場合、判定の目的を明確にして、目的に合った種類の検査を、定められた正しい方法で行い、検査結果の判定や活用については、専門的知識や経験を有する人が行うことが必要です。これを誤ると、体温計で脈を計ったり、数学のテストで国語の知識を推定するようなことになりかねません。

また、テスト業者に任せきりにし、その結果をうのみにしないことも大切です。短時間の検査で応募者の適性を完全につかむことはできないので、結果を絶対視しないことです。

(6) 面接

チェック・ポイント

- ★ 面接によって判断する目的が明らかになっていますか。
- ★ 面接方法、質問内容について、十分検討がなされていますか。
- ★ 応募者の基本的人権が十分に尊重されていますか。
- ★ 外見的な容姿や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ますか。
- ★ 面接担当者には、適切な人が就いていますか。

考え方

① 面接の目的

採用選考の中で、面接は重要な比重を占め、面接だけで採否を決定する場合も少なくありません。

面接には、主に次のような目的があり、これらのことを、あらかじめ定めた一定の基準に従って総合的に評価する、いわば採用選考の集大成です。

- ・ 学科試験や応募書類などの判断材料をもとに、応募者の適性・能力を総合評価する場です。
- ・ 応募者の志望動機・企業への要望・就職に当たっての様々な条件、企業側の経営方針・採用条件・労働条件など、お互いの意志疎通を図る情報交換の場です。
- ・ 会話を通じて、質問の意図や内容を捉える力（理解力、判断力）、相手に伝えたいことを分かりやすく説明・表現する力（表現力）、さらには対人業務の適性など、学科試験や応募書類では分からない適性・能力の判定の場です。

② 面接の種類と方法

面接の方法には、一人ずつ面接する個人面接方式と、応募者を数人のグループに分け、グループごとに面接する集団面接方式とがあります。

さらに、集団面接方式には、集団で同時に面接する単純集団面接方式と、グループごとに一定のテーマを与えて応募者の間で討論する討論面接方式の二つがあります。

個人面接方式では、必要以上に多人数の面接担当者で面接を行うことは、受験者に圧迫感を与え、のびのびした気持ちで答えることを妨げる結果となり、好ましくありません。

また、集団面接、集団討議方式では、話題の選び方、テーマの如何によっては、発言者が片寄りおそれや、応募者の話したくない内容に触れることも考えられるので、出題には十分な配慮が望まれると同時に、司会者（リーダー）の話の進め方にも気をつけてください。

面接の所要時間は20～25分程度が多いようですが、無意味な世間話は避け、必要事項を要領よく簡潔に質問する心構えが必要です。

どの面接方式を実施するかは、求人職種、応募者の数、面接時間、面接場所などを考慮して決定してください。

③ 面接担当者

面接担当者には、面接技術や観察力に優れ、感情に左右されない、そして、人権感覚にも優れた適格な人を選定する必要があります。

また、客観的な判断が必要なため、複数の面接担当者で行うことが望ましいと思われませんが、必要以上に多数で行うと応募者に圧迫感を与えるため配慮が必要です。

④ 面接内容

質問内容では、就職差別につながるおそれのある質問をしないよう、面接担当者全員で事前に十分検討しておく必要があります。

「本人に責任のない事項」や「本来、自由であるべき事項」は、就職差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、職務遂行のための応募者の適性・能力の判定に必要な項目に限ることです。

例えば、「家族状況や家庭環境」を聞いた場合、このこと自体「本人に責任のない事項」であるとともに、応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめ、その心理的打撃は面接態度にも現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは公正な選考とはいえません。

面接の流れの中で、うっかり聞いた事柄の中にも、応募者を傷つけ、また、応募者の人権を侵す場合があります。

そのためにも、質問する内容は、面接の目的や基準に照らして、あらかじめ統一して決めておくことが必要です。面接マニュアル（「面接質問」や「評価基準」）を作成し、事前に面接担当者全員で学習・準備しておくことが大切です。面接は流動的で一過性的な特徴があり、面接過程を統制するためには十分な準備が必要です。

問題のある面接質問

応募書類の現住所から「家の場所」を具体的に質問した例

事業所側では、「応募者の緊張をほぐすために質問した」「通勤が可能かどうか確認するために、通勤経路や通勤方法を確認するために質問した」と説明しています。

しかし、これまでに応募者の本籍等を不正に把握することによる同和関係者等に対する就職差別事件が発生しています。

差別の意図がなくても、面接において「家の場所」を把握されたくないという強く希望する応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために面接で実力が発揮できなかつたりする場合があります。これでは公正な採用選考とはいえません。

通勤が可能かどうかの確認、通勤方法の確認なら、もっと適切な質問があるはずです。また、通勤経路なら入社してから必要に応じて把握すればよいことです。

面接を受ける前の待合室で、面接担当者でない社員が「家族の職業、家族状況など」を質問した例

事業所側では、「応募者をリラックスさせるため、身近な話題を話しかけた」と説明しています。

しかし、応募者は母子家庭で、聞かれたくないことを質問されたため、待合室での出来事が気になってしまい、面接の場において集中できず、普段の力を発揮することができませんでした。

募集する側は、試験前や試験後の応募者との会話においても、不適切な質問をしないよう気をつける必要があります。

(7) 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、内定後においても実施していませんか。

考え方

- ① 従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の職業などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事項を採用基準とすることになり、その結果、就職の機会が閉ざされることとなります。

このため、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、「全国高等学校統一用紙」やJIS規格の履歴書〔標準的参考例〕等を作成し（P22～23、様式例P49～P55）、就職差別につながるおそれのある事項の排除に努めてきたところです。

身元調査を行うことは、就職差別につながるおそれがあるため応募書類から排除した事項を調べることになり、公正な採用選考を求める目的に反するばかりか、就職差別につながることとなります。

応募者の適性・能力によってのみ採否を決める公正な採用選考の徹底を図り、身元調査は絶対に行わないでください。

(8) 採否の決定と採用後

チェック・ポイント

- ★ 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、再点検していますか。
- ★ 「不採用」とする場合、その理由を明確にしていますか。
- ★ 入社の際、戸籍謄(抄)本、住民票等の提出を画一的に求めていますか。

考え方

- ① 採否の決定は、事業主にとっても、応募者にとっても、極めて重要なことです。その決定に当たっては、公正な選考であったか、応募者の適性・能力を総合的に評価したかなど慎重に検討してください。

また、採否の結果は、速やかに通知してください。

- ② 慎重に検討した結果、「不採用」とした場合、その理由を聞かれた時に明確な答えができるよう整理しておくことが必要です。

なお、回答する場合には、応募者の立場を十分配慮してください。

また、不採用者の応募書類など、採用業務のうえで必要がなくなった個人情報、応募者への返却、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。(P10～P11指針関係)

- ③ 採用決定や入社後において、従来からの慣行等を理由に各種書類を画一的に求める事例があり、提出を求めている書類の中には、人権侵害につながるおそれのある事項も見受けられます。

現在、提出を求めている書類の内容を、基本的人権の尊重の観点から点検し、差別につながる、あるいは、不要と思われる書式・項目は、早急に整理・改訂を行ってください。

(9) 関係書類の取扱い

労働基準法及び労働安全衛生法では、使用者に備え付け、申請、届出が義務付けられている関係書類がいろいろあります。これらの書類の「本籍（戸籍）」にかかる部分については、昭和50年2月、労働省労働基準局長、婦人少年局長の連名通達により、次のように取扱うものとされています。

① 労働基準法関係

○ 年齢証明書

労働基準法第57条で、使用者は、年少者（満18歳未満のもの）を使用する場合は、年齢を証明する戸籍証明書を備え付けるよう義務づけられています。

なお、これに代えて、「氏名」と「生年月日」の記載のある「住民票記載事項の証明書」の備え付けでよいものとされています。

○ 労働者名簿

労働基準法第107条及び同法施行規則第53条第1項で、労働者名簿の備え付けが義務づけられています。この記載事項のうち、「本籍」については記入を要しないこととされ、労働者名簿の様式が改正されています。

○ 就業規則

労働基準法第89条で、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、届け出ることが義務づけられています。

この就業規則において、採用時や慶弔金の支給時などに、戸籍謄(抄)本や住民票の写しなどの提出を求める旨を規定している場合がありますが、本籍を除いた「住民票記載事項の証明書」に よることができるよう就業規則の変更をお願いします。

なお、慶弔金の支給などで住民票の写しなどが必要な場合は、本人にその使用目的を十分に説明のうえで提示を求め、確認後は速やかに本人に返却してください。

② 労働安全衛生法関係

労働安全衛生法には多くの申請書がありますが、各様式の本籍地欄には、都道府県名を記入してください。