

企業内人権啓発推進員研修会
京都府企業内人権問題啓発セミナー

「新たな履歴書の様式例について」

京都労働局職業安定部職業対策課

履歴書様式例改定の経緯

- 労働問題に取り組むNPO法人「POSSE」が性別や年齢欄の削除を求める署名活動を実施。
- 2020年7月、一般社団法人日本規格協会が「帳票の設計基準」の解説に掲載している履歴書の様式例を削除。
- 2020年12月、コクヨ株式会社が性別欄のない履歴書を発売。
- 2021年4月、厚生労働省が厚生労働省履歴書様式例を発表。

新たな履歴書の様式例の作成について（変更点）

1, 性別欄は任意記載欄となります。

- ・性自認の多様な在り方に対応するため、[男・女]の選択ではなく任意記載欄としました。
- ・応募者が記載したい内容で記載することが可能となります。
応募者が記載を希望しない場合は、未記載となる場合があります。

2, 各欄（「通勤時間」「扶養家族（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」）の4項目は設けないこととします。

- ・上記4つの欄は、特に応募者のプライバシーの要素が非常に高い情報であることなどを踏まえ、新たな履歴書様式例では項目欄として設けないこととしました。

性的少数者の人たちが人生で直面する様々な困難1

1 学校でのイジメ

「ホモ」「オカマ」「レズ」などと言われ、いじめに遭ったり、不登校になる人もいます。



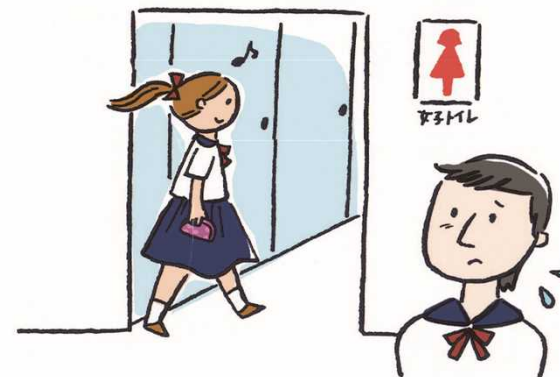
3 家族との衝突

自分のセクシュアリティを全否定され、家族との関係が修復困難になるケースも。



2 学校での困難

他の人に体を見られる心配や、他の人の体が目に入ってしまふ罪悪感から、学校の更衣室やトイレが使いづらい人もいます。



性的少数者の人たちが人生で直面する様々な困難2

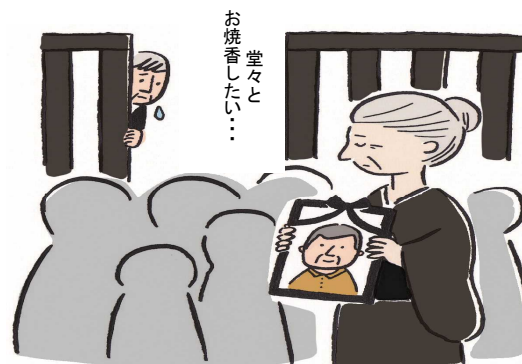
4 就活でのリスク

性的指向・性自認が理由で就職が難しいのではないかと心配する人も多いです。



6 老後の不安

パートナーの葬儀に親族として出席できない、などの事例も。



5 職場でのハラスメント

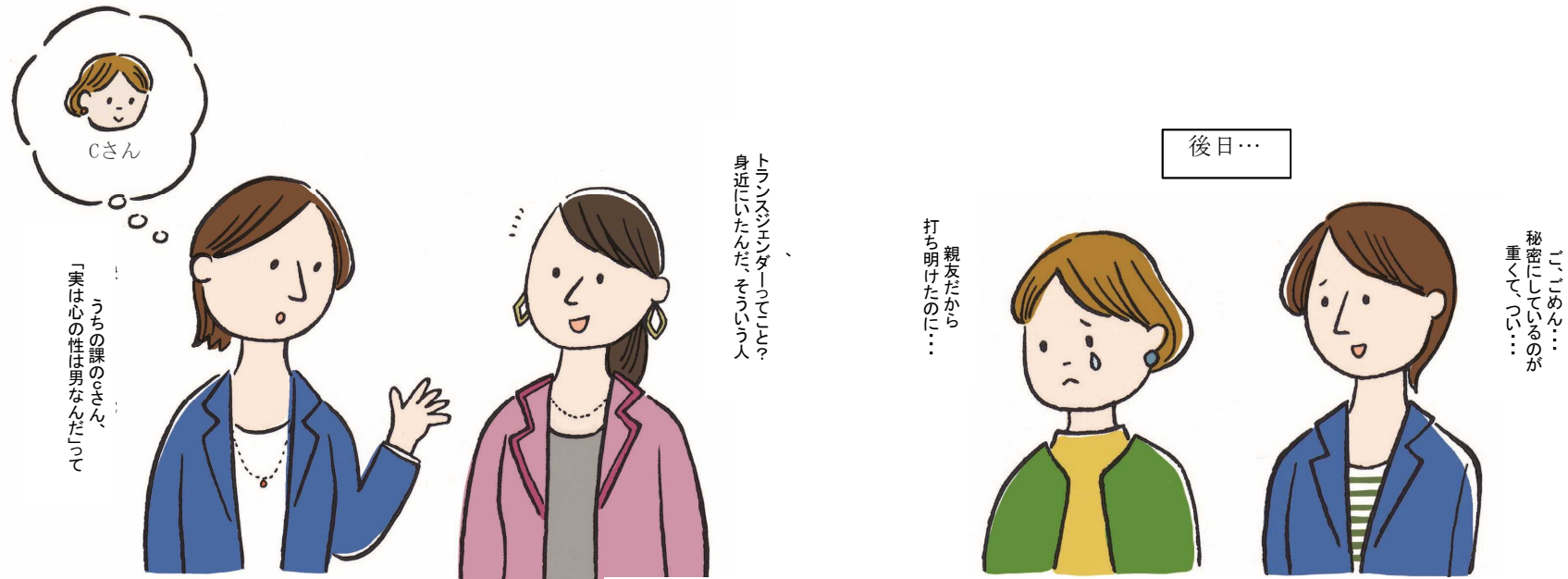
性的指向や性自認が理由でセクハラ・パワハラに遭い、会社を辞める人も少なくありません。



資料 京都府 府民環境部人権啓発推進室発行 「性の多様性と人権」より

アウティングが深刻な社会問題になっています

アウティングとは、本人の承諾を得ずにその人の性自認、性的指向を第三者に暴露してしまうことです。悪気はなく聞いた話をぽろりと人にもらしてしまった場合でも、自分のセクシャリティを他人に知られたくない人にとって、アウティングは重大な人権侵害です。



資料 京都府 府民環境部人権啓発推進室発行 「性の多様性と人権」より

性的マイノリティであることを周囲に明かしていない方に対して、履歴書に性別の記載を強制することは、強制的にカミングアウトをさせることになり、アウティングにつながると考えられます。

「通勤時間」「扶養家族（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各欄は設けないことにしました。

上記各欄を設けない理由

- ・ 面接時に踏み込んで質問してしまったり、応募者から話し出したりすると、プライバシーを把握してしまうこととなります。

「通勤時間」→家の場所

「扶養家族（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」

→家族の状況

- ・ 応募者の適正・能力に直接結びつく情報でないこと
- ・ 把握する時期によって変動する可能性がある情報であること
- ・ 一般的には採用後に把握することで足る情報であること

「通勤時間」「扶養家族（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各欄は設けないことにしました。

就職後に企業の業務上の必要性に応じて、就労が可能であるかどうかを確認する必要がある場合は公正な採用選考に留意した上で質問。

- ・超過勤務や休日勤務が可能かどうかを確認するため
（当社では時期により早朝出勤、深夜までの残業、休日出勤をお願いする場合がありますが、対応は可能でしょうか？）
- ・緊急事態に対応できるかを確認するため
- ・採用後の配置先の可能な範囲を確認するため
- ・転勤の可否を確認するため
（配属先は複数の営業所が候補となりますが、どの営業所でも勤務は可能でしょうか？）
- ・その他
（当社で勤めるにあたり、配慮すべきことなどお伺いしておいたほうがよいことはありますか？）

※その際の質問は面接者全員に行ってください。

※あらかじめ求人票や募集要領等に、関係する情報を記載してください。

様式例の活用に関する留意事項

- 厚生労働省が作成した履歴書の様式は参考として示したものであり、各企業が必要に応じ、この様式例以外の履歴書やエントリーシートなどを活用することも可能です。
- 様式例と異なる様式の履歴書などを活用する場合には、公正な採用選考の観点から好ましくない項目を設けることは行わないよう、十分にご留意をお願いします。