

3 採用選考の応募書類

チェックポイント

- 中卒者については「㊥職業相談票[乙]」(p.73)以外の応募書類を要求していないか
- 高卒者については「近畿高等学校統一応募用紙(p.73～74)」以外の応募書類を要求していないか
- 大学・短大等卒業者について、会社独自の履歴書(またはエントリーシート)に本籍地等差別につながる事項の記入や戸籍謄(抄)本の提出を求めているか

(1) 新規中学校・支援学校中等部卒業者

新規中学校・支援学校中等部卒業者の応募書類については、大阪府では、現在の公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県専門委員会の協議によって定められた「㊥職業相談票[乙]」(p.73)を使用しています。(大阪府内の中学卒業者が他府県の企業に応募する場合も「㊥職業相談票[乙]」を使用しています。他府県からの応募書類については、厚生労働省、文部科学省協議のもとに全国的に決められた「職業相談票[乙]」を使用しています。)

なお、応募書類から本人の適性・能力に関する項目以外をなくすという趣旨に沿って「本籍」「保護者」「性別」欄等の削除等がなされた様式を使用しております。削除された項目について「書かせたり」「質問したり」することのないようお願いします。

「㊥職業相談票 [乙]」の趣旨

この応募書類は、応募生徒の可能性を伸ばし、将来の展望を明らかにした進路の選択と、その保障を図ることを基本姿勢としています。

したがって、応募の時点では、応募生徒が15歳という未成年であり、その潜在的能力の良い面を浮き彫りにしていくことが特に重要であることから、学校としては、本人の可能性を十分に把握し、より客観的・具体的に記述することとしています。

また、この応募書類は、単に採用選考時における資料でなく、採用後の教育訓練、職場配置や適応指導、さらには定時制高校への進学の手がかり等、本人の可能性を伸ばすための資料となるものであり、いわば学校教育から、企業が当然行うべき人権尊重の職場づくりのための教育に移行する教育引継書ともいべき重要な資料といえます。

(2) 新規高等学校・支援学校高等部卒業者

新規高等学校・支援学校高等部卒業者の応募書類については、大阪府では、近畿高等学校進路指導連絡協議会で定められた統一応募書類を使用しています。「近畿高等学校統一応募用紙」(p.73～74)以外の応募書類を要求しないようにしてください。

なお、応募書類から本人の適性・能力に関する項目以外をなくすという趣旨に沿って、「本籍」「家族」「保護者」「性別」欄の削除等がなされた様式を使用しております。削除された項目について「書かせたり」「質問したり」することのないようにしてください。

(3) 新規大学・短期大学・高等専門学校卒業者

新規大学等卒業者(大学、短期大学、高等専門学校卒業者)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者と同じです。

したがって新規大学等卒業者の応募書類については、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あるいは厚生労働省が示す「新規大学卒業者用標準的事項履歴書[参考例]」(p.75)、及び大学等が発行する学業成績証明書、卒業見込証明書等としてください。なお、就職差別につながるおそれのある質問事項が含まれている会社独自の履歴書(社用紙)は、絶対に作成・使用しないようにしてください。

また、最近では、インターネットを活用して応募者の登録を行う事業所が増えています。その際、「エントリーシート」の提出を求める事業所も見受けられます。これらの応募書類においても、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のことです。

(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

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の応募書類については、「大阪府立高等職業技術専門校等統一様式」(p.75)を使用してください。

(5)〈参考〉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」(p. 76)の使用を推奨しています。企業が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれがある事項を含めないよう留意が必要です。

《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アンケート用紙などにおいて、本籍・出生地、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例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いたします。

◆「国籍・本籍・出生地・帰省先・小中学校名」

日本の社会において、人を雇う際に本籍を調べる習慣は、資本主義発展段階の初期においてでき上がったものと思われます。以来、大正、昭和、平成とこのような人事の習慣は踏襲され、現在においても依然として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認識しなければなりません。

これらの項目を記入させるほか、戸籍謄(抄)本等の提出を求めるなどにより、把握しようとすることは、決して行わないようにしてください。

◆「自宅付近の略図・最寄駅」

企業側では、通勤経路の把握や、採用後何かあったときの連絡等のためとしていますが、いずれも採否が決められ入社してから必要に応じて把握すればよいことで、選考段階では必要ありません。

◆「家族関係」(職業、収入、住居状況・環境等)

家族の職業については、「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしたものでなければ」あるいは「同業者の子弟は、企業防衛上困る」といったことがよく言われます。これらを理由として家族の職業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もこうだ」といった考え方は、個人としての人権を尊重しようとしないうる考え方であると言えます。

また、母子・父子家庭等の場合「健全な家庭とは言えない」等の偏見で採用選考から排除される事例もあり、家族の収入や住居状況・環境についても、同様のことが言えます。

◆「宗教」「支持政党」「尊敬する人物」「購読新聞」

これらは、憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、これらを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり厳に慎むべきことです。

