

# 15 公正な採用選考の推進について

採用選考時には、応募者の人権に配慮し、不適正な応募書類を使用したり、応募者の適性・能力に関係のない事柄を質問したりしないよう十分配慮し、応募者の適性・能力を基準とした公正な採用を行って下さい。

## 1. 適正な応募書類の使用

- ▶ 新規中学校卒業予定者……………「職業相談表（乙）」の使用の徹底
- ▶ 新規高等学校卒業予定者……………「全国高等学校統一応募用紙」の使用の徹底
- ▶ 新規大学等卒業予定者……………「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づく履歴書の使用を勧奨
- ▶ 一般求職者……………「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」

### ～「エントリーシート」等における注意事項～

雇用主が独自に定める応募書類（社用紙）や「エントリーシート」等に、差別に繋がる恐れのある事項が多く含まれている場合があります。応募・採用選考時の関係書類において、こうした質問項目を設けることのないようお願いします。

#### 【不適切な質問項目】

##### ① 本籍に関すること

本籍を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれ、以来このような人事の習慣が踏襲されてきた面はありますが、応募者の適性・能力を判断する上で必要のない事項です。

同和関係者であることを理由とした差別の歴史の中で、「本籍」というものがどのような意味を持っているかを正しく認識する必要があります。

##### ② 自宅付近の地図について

身元調査に利用されるおそれがあり、応募・選考段階での必要性は全くないものと思われれます。通勤経路や緊急時の把握等であれば、入社してから必要に応じて把握すれば良いことです。

##### ③ 家族に関すること

家族の職業や収入、住宅環境なども応募者の適性・能力を判断する上で必要のない事項です。本人の責めに帰すことのできない親の職業や家族の状態によって判断するのは、人権を尊重しない考え方であり、前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用していると言えます。

##### ④ 宗教、支持政党、生活信条、愛読書に関すること

信教の自由、思想の自由など、憲法で保障された個人の自由権に属する事項を採用選考に持ち込むことは不適切なことです。

## 2. 面接時等の注意事項

### (1) 本人に責任がない事項の質問等を実施しないこと

本籍、出身地等に関することや家族に関すること等、本人に責任がない事項について質問等を行うことは、就職差別につながるおそれがあるため実施してはいけません。

- 本籍・出生地に関すること
- 家族に関すること（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など）
- 生活環境・家庭環境などに関すること

### (2) 本来自由であるべき事項の質問等を実施しないこと

宗教に関することや思想に関すること等本来自由であるべき事項について質問等を行うことは、就職差別につながるおそれがあるため実施してはいけません。

- 宗教に関すること
- 支持政党に関すること
- 人生観・生活信条に関すること
- 尊敬する人物に関すること
- 思想に関すること
- 労働組合・学生運動など社会活動に関すること
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

### (3) 男女雇用機会均等法に違反する質問等を実施しないこと

男性又は女性を排除あるいは敬遠しているかのような質問、男性又は女性に対する差別発言、セクハラ発言等は、男女雇用機会均等法に違反するため実施してはいけません。

### (4) その他の事項

- 身元調査を実施しないこと
- 合理性かつ客観性のない採用選考時の健康診断（血液検査、色覚検査等）を実施しないこと

※ 労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていますが、この健康診断は、適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するもので、あって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。

採用選考時に健康診断を実施する場合には、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討して下さい。