

＜就職差別につながるおそれのある質問例＞

項目	質問	なぜいけないのでしょうか
本籍に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ご両親の出身はどこですか。 ・生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか。 	
住環境に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたの家は〇〇町のどのあたりですか。 ・帰省先はどちらですか。 	<p>いずれの項目も、「本人の責任ではない事柄」であり、「本人の努力によって解決できない事柄」です。これらを採否決定の基準とすることは、結果的に同和地区出身者や在日韓国・朝鮮人の人たちなど特定の層の人たちを排除してしまうことにもなりかねません。</p> <p>また、住宅事情や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準等を推測したり、それに基づきものごとを判断することにもなり、主観的判断に属する事柄です。</p>
家族に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ご家族の職業は何ですか。どこ会社ですか。 ・ご両親は共働きですか。収入はどれくらいですか。 ・ご家族は健康ですか。 ・何人兄弟ですか。兄弟は何歳ですか。 	<p>志望動機などで、「父がこの仕事をしていて・・・」などと応募者みずから話題にするケースもありますが、<u>家族の話題に拡大しないように面接者が配慮する必要があります。</u></p>
資産に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・住んでいる家は一戸建てですか。 ・住んでいる家や土地は持ち家ですか、借家ですか。 	
思想・信条・性格等に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・信条としている言葉は何ですか。 ・尊敬する人物を教えてください。それはなぜですか。 ・自分の生き方についてどう考えていますか。 ・今の政治をどう思いますか。 ・どんな本を愛読していますか。 ・短所は何ですか。 ・入社後の決意を話してください。 	<p>思想・信条・人生観などを採用選考に持ち込むことは、憲法で保護された基本的人権（本来自由であるべき事柄）を侵すことであり、慎むべきことです。</p> <p>また、「短所」は、応募者の問われたくない質問であり、「入社後の決意」は「決意」という言葉に心理的な圧迫があり、精神的・心理的にも影響し、本来の力が発揮できなくなります。「短所」と聞くより「長所やアピールポイント」と、「入社後の決意」より「当社でやってみたいことは」などと表現を変えることで、応募者も答えやすくなり、本来の活きた面が確認できるのではないのでしょうか。</p>
男女雇用機会均等法に抵触する質問	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚、出産しても働き続けられますか。 ・今、つきあっている人はいますか。 ・結婚の予定はありますか。 	<p>女性に限定しての質問は、男女雇用機会均等法の趣旨に反することにつながります。</p>
身体等に関する質問	<ul style="list-style-type: none"> ・アレルギーはありますか。 ・病歴はありますか。 ・血液型は何型ですか。 ・なぜそんなに太っているのですか。 	<p>選考の段階でアレルギーや持病の有無を口頭又は書面等で確認することは、特定の人を排除することになります。質問の目的を十分に説明し、本人了承のうえ回答を求めることは可能ですが、法律で禁止されている作業でない場合は、望ましくありません。</p> <p>また、血液型や星座、体形は職務遂行において関係のない事柄となり、質問の必要性はありません。</p>
プライベートに関する質問	<ul style="list-style-type: none"> ・アルバイトをしていましたか。理由は何ですか。 ・部活動はなぜしなかったのですか。 ・休日は何をしていますか。 	<p>アルバイトや部活動不参加の理由の背景に家族の状況（母子家庭、父子家庭）が存在していたケースです。いずれもプライベートな事項であり、職務遂行に関係のない事柄のため、質問の必要性はありません。</p>
健康診断について	<p>採用選考時に健康診断を行う場合は、採用予定の「職種」に合理的な理由があり、客観的に認められるかどうか判断する必要があります。</p> <p>一律に血液検査や色覚検査を行うのではなく、求人票に職務の内容を詳細に記載するとともに、職務内容との関連でその必要性を応募者にあらかじめ十分な説明を行うことが必要です。</p> <p>なお、労働安全衛生規則第43条の「雇入時の健康診断」を理由とする事業所も見受けられますが、これは雇い入れた際の適正配置と健康管理に役立てるためのものであり、採用選考時に実施することを義務付けたものではありません。</p>	