

【採用選考時の質問点検資料 ②】

採用選考時に配慮すべき事項 と 就職差別につながるおそれのある質問

採用選考時に配慮すべき事項

～就職差別につながるおそれのある14項目～

労働者に求められる適性と能力の内容は、その職務によって異なるものですが、少なくとも各職務に共通して就職差別につながるおそれがある事項としては、少なくとも、次の14事項をあげることができます（これらに限られるわけではありません）。

本人に責任のない事項の把握

- ① 「本籍・出生地」に関する事
- ② 「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③ 「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

- ⑤ 「宗教」に関する事
- ⑥ 「支持政党」に関する事
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧ 「尊敬する人物」に関する事
- ⑨ 「思想」に関する事
- ⑩ 「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

採用選考の方法

- ⑫ 「身元調査など」の実施
- ⑬ 「全国高等学校統一応募用紙等に基づかない（適性・能力に関係ない）事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭ 「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

（注1）「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

（注2）「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

（注3）⑭は、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。



公正な採用選考を実施するため、その質問内容については、応募者の基本的人権の尊重に十分配慮して、あらかじめ統一的に定めておくことが必要です。

就職差別につながるおそれのある質問（不適切な質問）などの例

「本籍、出生地」に関すること

- ・ あなたの本籍地はどこですか。
- ・ あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。
- ・ 生まれてからずっと現住所に住んでいるのですか。
- ・ あなたの生まれたところはどこですか。
- ・ 今の所に来る前はどこに住んでいましたか。

<配慮すべき考え方>

本籍を質問することや、戸籍謄（抄）本の提出を求めることは、同和関係者に対する就職差別につながるおそれがあることを、はっきりと認識しなければなりません。

差別するつもりがなくとも、人事の習慣で事務的に戸籍謄（抄）本や、本籍が記載された住民票の写しの提出を求めている場合であっても、その無意識の行為で不安や苦しみを感じる方がいるという事実を厳しく考えていただき、本籍地を調べることや戸籍謄（抄）本の提出を求めることはしないでください。

「家族」に関すること（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）

- ・ あなたのお父さんはどこの会社に勤めていますか。また役職は何ですか。
- ・ あなたの家の家業は何ですか。
- ・ あなたの家族の職業をおっしゃってください。
- ・ あなたの家族の収入はどれくらいですか。
- ・ あなたの学費は誰が出しましたか。
- ・ お父さん（お母さん）がいないようですがどうしたのですか。
- ・ お父さん（お母さん）は病死ですか。死因や病名は何ですか。
- ・ お父さんが義父となっていますが、詳しく話してください。
- ・ お父さんやお母さんの学歴を教えてください。
- ・ あなたの家の耕地面積はどれくらいですか。
- ・ あなたの住んでいる家や土地は自分のものですか、借家ですか。
- ・ 部屋数や畳の数はどのくらいですか。
- ・ 家の不動産（田畑、山林、土地）はどのくらいありますか。

<配慮すべき考え方>

家族に関することは、応募者の適性や能力に関係のないことです。応募者をリラックスさせるため、差別するつもりはないと思っても、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざま事情に立入ることとなり、本人を傷つけ動揺させて採用選考時における応募者の実力発揮を阻害し、結果としてこの応募者を排除することにつながります。

また、住環境や家庭の状況を聞くことで、居住地域の生活水準を判断したり、本人に責任のない家庭の状況で応募者を排除することにつながります。

たとえ採否決定の基準にしないと考えていても、住宅環境や家庭の状況は応募者によっては答えにくい場合もあり、応募者を精神的に苦しめ、その面接態度が合否決定の判断に影響を及ぼすこととなれば、公正な採用選考を阻害し、応募者の人権侵害と就職差別につながることとなります。

「生活環境・家庭環境など」に関すること

- ・あなたが住んでいる地域はどんな環境ですか
- ・あなたの家は、国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか。
- ・あなたの自宅付近の略図を書いてください。
- ・家の付近の目印となるのは何ですか。
- ・あなたの家庭の雰囲気はどうか。別居している家族や死亡された家族はいますか。
- ・あなたは転校の経験がありますか。

＜配慮すべき考え方＞

住んでいる所について、詳細に尋ねたり、応募用紙などに略図を書かせることは、「通勤経路の把握」や「何かあったときの連絡のため」などの理由で行われることがありますが、これらは採用選考の段階では必要がないことです。採用選考時に住んでいるところの環境について尋ねることは、居住地域の状況の把握や身元調査につながるおそれもあります。

「本来自由であるべき事項」に関すること（思想・信条等）

- ・学生運動をどう思いますか。
- ・労働組合をどう思いますか。
- ・あなたの信条としている言葉は何ですか。
- ・あなたは自分の生き方についてどう考えていますか。
- ・家の宗教は何宗ですか。あなたは神や仏を信じる方ですか。
- ・政治や政党に関心がありますか。
- ・あなたの家庭は、何党を支持していますか。
- ・あなたは今の社会をどう思いますか。
- ・尊敬する人物を教えてください。
- ・将来どんな人になりたいと思いますか。
- ・あなたはどんな本を愛読していますか。
- ・学校外での加入団体を教えてください。
- ・あなたの家（あなた）は何新聞を読んでいますか。
- ・あなたは元号や西暦表記についてどう考えますか。

＜配慮すべき考え方＞

思想・信条や宗教、支持政党などは、信教の自由、思想・信条の自由など憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権の侵害や就職差別につながるおそれがあります。

「採用選考の方法」について

◆「身元調査」等につながるおそれがある「現住所の略図等の提出」

応募時の社用紙等で「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況を把握し、身元調査につながるおそれがあります。

通勤経路の把握などに用いる場合は、入社後に必要に応じて把握すれば足るもので、採用選考時に把握することに合理性はありません。

◆ 使用する「応募用紙」について

事業主が独自に作成した応募用紙（「社用紙」）は、本籍地、家族状況及び思想・信条にかかわることなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれるおそれがあるため、新規中学校・高等学校卒業予定者の応募用紙は、全国統一的に「職業相談票(乙)」「全国高等学校統一用紙」が定められていますので、社用紙は使用しないでください。

なお、新規大学等卒業予定者は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」による応募社用紙（履歴書・自己紹介書）または「厚生労働省履歴書様式例」に基づいた履歴書を使用し、一般求職者の場合は「厚生労働省履歴書様式例」に基づいた履歴書を使用しましょう。

◆ 「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」について

合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断（健康診断書の提出）の実施は、応募者の適性と能力を判断する上で必要な事項まで把握する可能性があるため、就職差別につながるおそれがあります。したがって、その実施に当たっては必要性を慎重に検討し、応募者の適性と能力を判断するうえで、合理的かつ客観的に必要である場合を除いて、実施しないようお願いします。

真に必要な場合でも、事前に応募者に検査内容とその必要性をあらかじめ十分な説明を行ったうえで、相互の了解のもとに実施することが求められます。

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、この趣旨は常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置や入社後の健康管理の基礎資料とするために実施するもので、採用選考時の実施を義務づけたものではありません。

※ 就職差別につながるおそれがある採用選考時の「既往歴」の質問について

採用選考時に、直接業務に関わりのない応募者の既往歴（過去の「病歴」）について質問することは、

- ・ 過去の病歴が、現在の職務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと、
- ・ 完治により就労に問題がない場合でも病気等の持つイメージにより不採用としてしまうおそれがあること、
- ・ 適正配置のつもりで確認しても、特に既往歴のある応募者からすると、不採用とされてしまうのではないかと不安を生じさせることから、就職差別につながるおそれがあります。

職務内容を踏まえた必要性や合理性から真に必要な質問であるか慎重に検討し、もし取得する場合にはあらかじめ十分な説明により、本人の同意のもとで実施することが求められます。

- ※ 個人情報保護法のガイドラインに定める「要配慮個人情報」には「病歴」も含まれており、不当な差別や偏見その他の不利益が生じないように配慮を要する情報とされており、その取得には利用目的の特定やあらかじめ本人の同意を得ることなどが必要とされていることにも御配慮ください。

○ 募集・採用選考に係る性別を理由とする差別の禁止等について（男女雇用機会均等法）

男女雇用機会均等法では、事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないと規定し、禁止される差別の具体的な内容を示した指針が策定されています。

★ 募集・採用に係る指針の内容（禁止される差別的取扱いとその例（抜粋））

- ① 募集採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること
 - ② 募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとする
 - ③ 採用選考において、能力及び資質の有無を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
 - ④ 募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること
 - ⑤ 求人内容の説明等 募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること
- ※ 上記禁止事項には、芸術・芸能分野の表現の真実性等から適用除外となる職務があります。
- ※ 女性労働者に係る措置に関する特例として、雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差解消（*）を目的に、女性のみを対象にした措置や女性を有利に取り扱う措置については、均等法に違反しないとされています。
- * 一の雇用管理区分において、女性の割合が4割を下回っている場合、格差が生じていると判断されます。

【男女雇用機会均等法に違反する面接例】

- ・ 男性についてのみ、または女性についてのみ残業、休日出勤及び転勤等が可能かを質問する（*）。
 - ・ 男性または女性を敬遠しているかのような質問や発言をする。
 - ・ 面接回数、男女別集団面接、集団面接で男性のみに質問するなど、男女別で異なった面接を行う
- * 男女共に同じ質問をしていても、男性のみまたは女性のみ合否判断の要素となっている場合、性別を理由に差別していることとなります。

※ 男女均等な採用選考ルールの詳細な内容や 男女雇用機会均等法についてのお問い合わせは、各労働局の雇用環境・均等室（部）へ