

事業主の皆様へ

在日韓国・朝鮮人の方々の公正な採用選考を

「在日韓国・朝鮮人」の方々の…

日本には、現在約396万人（令和7年6月末現在）の外国籍の人びとが在住していますが、そのうち約43万人（10.9%）が韓国・朝鮮人の方々です。終戦前から日本の国籍を有して我が国に居住し、終戦後に「日本国との平和条約(サンフランシスコ平和条約)」の発効により日本の国籍を離脱した朝鮮半島出身者及びその子孫（以下「在日韓国・朝鮮人」という。）がそのうちの多くを占めています。

「在日韓国・朝鮮人」の方々は、今日まで日本人と生活を共にし、我が国の発展に寄与されてきており、これからもできる限り安定した生活を営むことができるよう十分配慮していかなければなりません。特に生活基盤である職業生活について、就職の機会均等の確保を図ることが大変重要です。

就職の機会均等を!

「在日韓国・朝鮮人」の方々の多くは、入管特例法に基づき「特別永住者」という特別の法的地位(在留資格)が与えられており、就職などの活動に特に制限はありません。

事業主の皆様には「在日韓国・朝鮮人」の方々について、より一層の理解と認識を深めていただき、公正な採用選考システムの確立による就職の機会均等を確保していただくようお願いいたします。

公正な採用選考の基本的な考え方

- 募集・採用選考に当たっては、応募者の基本的人権を尊重することを基本に、
 - ① 募集に当たり応募者に広く門戸を開くこと。言い換えれば、雇用条件・採用基準に合った全ての人に応募できる原則を確立すること。
 - ② 応募者の適性・能力に基づいた採用選考を行うこと。つまり、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うこと。が、特に重要です。就職の機会均等ということは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べることですが、この前提として、雇用する側が公正な採用選考を行うことが不可欠です。

公正な採用選考を行うためには……

- 公正な採用選考を行うことは、家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないということです。

そのため、応募者の適性・能力に関係のない事柄について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどによって把握しないようにすることが重要です。これらの事項は採用基準としないつもりでも、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることになってしまい、就職差別につながるおそれがあります。
- 『応募用紙』については、新規中学校卒業予定者は「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業予定者は「全国高等学校統一用紙」（注：近畿地方においては、「近畿高等学校統一用紙」。）を用いることとされています。

また新規大学等卒業予定者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は「厚生労働省履歴書様式例」、一般求職者は「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨するとともに、雇用主が独自に応募用紙やエントリーシート（インターネット上の応募入力画面）の項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意しましょう。
- 『面接』を行う場合についても、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めておき、適性と能力に関係のない事項を尋ねないよう留意しましょう。

また、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨み、客観的かつ公正な評価を行うようにしましょう。

採用選考時に配慮すべき事項

次のaやbのような適性と能力に関係がない事項を、応募用紙等に記載させたり面接で尋ねて把握することや、cを実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

<a. 本人に責任のない事項の把握>

- ・ 国籍・本籍・出生地に関する事

(注：「戸籍謄(抄)本」、「住民票(写し)」、「特別永住者証明書」、「在留カード」等を提出または提示させることは、これに該当します。)

- ・ 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)

(注：家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成は、これに該当します。)

- ・ 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)
- ・ 生活環境・家庭環境などに関する事

<b. 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>

- ・ 宗教に関する事
- ・ 支持政党に関する事
- ・ 人生観、生活信条などに関する事
- ・ 尊敬する人物に関する事
- ・ 思想に関する事
- ・ 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
- ・ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

<c. 採用選考の方法>

- ・ 身元調査などの実施

(注：「現住所の略図等」を提出させることは生活環境などを把握したり、身元調査につながる可能性があります。)

- ・ 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- ・ 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

特別永住者証明書などについて

公正な採用選考を行うに当たって、応募者から「特別永住者証明書」や「在留カード」、「住民票(写し)」などを提示などさせたりすることは、そもそも適性と能力に関係のない事項として就職差別につながるおそれがあるとともに、在日韓国・朝鮮人をはじめとする外国人にとってみれば、そのことによって結果として応募機会が不当に失われることとなったり、採否決定に当たって偏見が入り込むことになるおそれもあります。

求職者等の個人情報の保護

- 個人情報保護については、情報化が進展する中であって、守られるべき人権の一つとして世界的に重視されるようになってきています。求職者等の個人情報に関しても、職業安定法第5条の5及び指針（平成11年労働省告示第141号）によって、個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則とされ、次の事項に関する個人情報の収集は原則として認められません。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

- ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
- ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報

ロ 思想及び信条

- ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ 労働組合への加入状況

- ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

- なお、これらに違反した場合は改善命令を発出する場合があります、それにも違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。