

事業主の皆様へ

採用選考時の 質問点検資料（その1）

就職差別につながるおそれのある14項目

- 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・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
- 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・学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事
- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」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

採用選考時の質問については、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必要があります。

広島労働局職業安定部
ハローワーク（公共職業安定所）

就職差別につながる質問

「本籍、出生地」に関する質問

- * 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

日本の会社においては、人事関係で何かするとき「本籍」がつきまわっている傾向があるようです。

人を雇う際に本籍を調べる習慣は、わが国における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たものだと言われています。

以来、大正、昭和とこのような人事の習慣は踏襲され、戸籍謄（抄）本の提出を求めることは、現在においても依然として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。

仮に、同和関係者や外国人を排除するために提出させているのでないとしたら、一体何のために戸籍謄（抄）本を求めたり、本籍を知ろうとするのでしょうか。おそらく人事の習慣として事務的に提出を求めているのかも知れませんが、その無意識の行為が多くの人々を不安にさせている事実を厳しく考えていただき、本籍地を調べたり画一的に戸籍謄（抄）本の提出を求めたりすることは直ちにやめてください。

「家族の学歴、職業、役職、収入」に関する質問

- * 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教えてください。
- * 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。

「生活環境、家庭環境、家庭の資産」に関する質問

- * 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。
- * あなたの家の不動産（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

これらのことを聞くことは、応募者の適性や能力を中心とした採用選考を行うのではなく、本人

の責任でない事柄で判断しようとするものです。(このことは、教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた同和関係者の人々を排除することにもつながるものです。)

採用後に企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活程度を判断するために家の資産を聞くことがあります。このことが経済的に不安定な家庭の子供などの排除につながり、就職差別になることは言うまでもありません。

「住居とその環境、家族関係」に関する質問

- * あなたの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。
- * 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。

配慮すべき考え方

現住所について詳細に聞いたり略図を書かせるのは、「通勤経路の把握」や「何かあったときの連絡」を理由にしていますが、これらのことは採用選考段階では全く必要がないことです。選考時に現住所の環境について聞くことは身元調査そのものです。

また、住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準を判断したり親のいない家庭の子供を排除するなど、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準にすることにもなります。

仮に、採否決定の基準にしないとしても、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があります。応募者を精神的に苦しめることとなります。その心理的打撃は面接態度に現れます。

このような応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較して採否決定の判断資料とすることは、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ようになります。

「思想、信条、尊敬する人物、支持政党、加入団体」などに関する質問

- * 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。

「女性」に限定しての質問

- * 付き合っている人はいますか。
- * 結婚の予定はありますか。
- * 結婚や出産後も働き続けられますか。
- * 何歳ぐらいまで働けますか。
- * 自宅からの通勤ができますか。

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、基本的人権の侵害にほかなりません。

思想・信条や宗教などについて直接質問する場合のほか、形を変えた質問により把握しようとすることも厳に慎むべきです。

また、女性に限定しての質問は、男女の雇用機会均等の趣旨に違反する採用選考につながるようになります。

「健康診断の実施」について

採用選考時において、労働安全衛生規則第43条（雇入時の健康診断）を根拠とし、いわゆる「血液検査」等の健康診断を実施している事例が見受けられます。

同規則の趣旨は、入社後の業務配置や健康管理の基礎資料とするものであり、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。

なお、同規則に基づく雇入時の健康診断の項目にありました色覚検査は、平成13年10月1日に廃止されていますのでご注意ください。

また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく採用選考時に実施することは、応募者の適性と能力を判断するうえで必要のない事項まで把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

したがって、「血液検査」等の健康診断を実施する場合には、応募者の適性と能力を判断するうえで真に必要なかどうか慎重にご検討のうえ、あらかじめ学校及び応募者に説明し、相互の了解のもとに実施するようお願いいたします。