

どうしていけないの？

大切なことは、なぜこのような質問がいけないのか
人事担当責任者が中心となって関係者みんな考え、共通の理解をしあうことです。

家族の状況

応募者の家族構成や家族の職業などを聞くことは、応募者本人の適性や能力ではなく、本人に責任のない事柄によって採否を判断することにつながり、場合によっては、個人として的人格を無視した評価をする危険性があります。

「親がこうだったから子もこうだ」という考え方は、近代的な人事管理の考え方とはかなり方向が異なるのではないのでしょうか。その結果が、就職差別につながるとしたら、なおさら見過ごすことはできません。



本籍住所

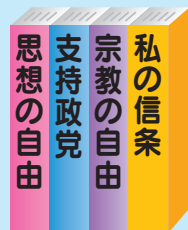
採用する際に本籍を調べる習慣は、わが国における資本主義発展段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだといわれています。以来、現在においても同和地区の人々に対する就職差別廃絶の大きな障害となっていることを認識しなければなりません。

本籍地の確認は人事上の習慣として事務的に行っているのかもしれませんが、採用にあたって、本人の適性・能力にまったく関係がないことであり、その無意識の行為によって、大きな不安を抱く方がおられることを今一度考えてみてください。



思想信条

「思想」、「信条」、「宗教」、「支持政党」等は、思想の自由、宗教の自由等憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すこととなります。



性別間で異なる質問

面接時に一方の性に限定した質問は、男女平等の趣旨に反することになります。また、興味本位に聞くことは、プライバシーの侵害にもなります。



面接にあたって

公正な採用選考を!!



面接では、企業・職業に関する情報収集等、応募者の就職活動の成果や働く熱意など、本人の意欲を誠実にくみとり、職務の遂行に必要な適性・能力について公正・公平な判定を行いましょ!!

面接時に不適切な質問をしていませんか？

職業安定法に違反となります

- ◆職業安定法では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で募集に応じて労働者になる者とする者等の個人情報収集、保管、使用しなければならない旨を規定しています。(同法5条の4)
- ◆次の個人情報の収集は原則認められません。

- 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など】
- ロ 思想及び信条 【人生観、生活信条、支持政党、購読新聞、雑誌、愛読書など】
- 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ど】



……以下は、してはならない質問の例です。……

家族の状況

- ×あなたの両親はどこに勤めていますか。
- ×あなたの家族構成を教えてください。
- ×両親は健在ですか。
- ×兄弟（姉妹）はいますか。
- ×あなたの両親は共働きですか。
- ×あなたの家族の収入はどれくらいですか。

思想・信条

- ×尊敬する人物を教えてください。
- ×書物や雑誌などどんなものを読んでいますか。
- ×あなたは何新聞を読んでいますか。
- ×家の宗教は何ですか。

本籍・住所

- ×あなたの本籍地はどこですか。
- ×お父さん（お母さん）の出身地（実家）はどこですか。
- ×あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか。
- ×昔から現在の地域に住んでいますか。
- ×あなたの住所の略図を書いてください。

女性に限定したもの

- ×結婚や出産しても働き続けることができますか。
- ×付き合っている人はいますか。

その他

- ×あなたの短所は何ですか。 ×欠席の理由は何ですか。
- ×転校（転入）の理由は何ですか。

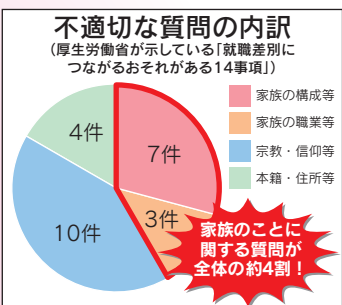
「家族の構成」、「家族の職業等」の質問はしないで！

令和5年度に高校生が採用選考試験を受験した事業所(704事業所(対前年比1.5%減))について、受験後に「就職試験受験報告書」により確認したところ、22事業所(対前年比43.6%減)が不適切な質問等(厚生労働省が示している「就職差別につながるおそれがある14事項」)を行っていました。

不適切な質問件数は延べ24件(前年53件)で、そのうち「家族の構成等を質問したもの」が延べ7件(前年19件)、「家族の職業等を質問したもの」が延べ3件(前年5件)と、家族のことに関する質問が全体の4割を占めており、依然としてなくなる状況です。

家族のことに関する質問を行うことは、応募者本人の適性・能力を中心とした選考を行うのではなく、応募者の努力によって解決できない事柄で採否を判断することに繋がります。また、応募者の状況(たとえば、家族と死別、親が離婚しているなど)によって答えにくいばかりでなく、辛かったことや悲しい思いを蘇らせ、動揺を招く恐れがあります。

差別する意図はなく、たとえ世間話のつもりで尋ねたとしても許されることはありません。



受験後に高校生から提出される「就職試験受験報告書」に不適切な質問があったと記載されている場合には、ハローワークの職員が事業所を訪問し、事実確認、指導を行うこととしています。

また、必要な場合には職業安定法に基づき、採用選考方法等に関する改善命令を発出することがあります。

なお、この改善命令の発出については、高校生の採用選考ばかりでなく、中学生、大学等の学生、一般求職者においても同様に行われます。



面接についてのチェックポイント

- ◆面接の目的が明らかになっていますか。
- ◆外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に適性や能力が判断できる方法、基準が確立されていますか。
- ◆質問内容について、十分な検討がなされていますか。
- ◆応募者の基本的人権が尊重されていますか。
- ◆面接担当者には、適切な人が選定されていますか。(面接技術、観察力、ことばが明瞭、偏見がない、感情に左右されない。)

各事業所の採用担当者の方に「公正な採用選考ハンドブック」を配付しております。石川県(労働企画課)、石川労働局(職業安定課)または最寄りのハローワークまで。



お問い合わせ先

石川労働局職業安定部職業安定課 TEL 076(265)4427
 石川県商工労働部労働企画課 TEL 076(225)1672
 石川県総務部総務課人権推進室 TEL 076(225)1235
 石川県教育委員会学校指導課 TEL 076(225)1828

発行：石川県商工労働部労働企画課
 〒920-8580 石川県金沢市鞍月1丁目1番地
<https://www.pref.ishikawa.lg.jp/>