

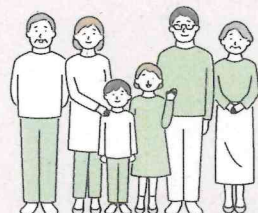
Q どうしていけないの？

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り、関係者全員で考え、共通の理解をシェアすることです。



本 籍

人を雇う際に本籍を調べる習慣は、我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。しかし、この本籍というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別や、偏見を招く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。本人の適性・能力に全く関係が無いことであり「人事の習慣として事務的に調べている」ではすまされないことです。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ください。



家族の職業

家族に関する質問は不適切質問全体の約80%程度を占めており、大変多くなっています。

家族の職業などを聞くことは、応募してきた人の適性や能力を考えるのではなく、本人の責めに帰することのできない問題によって判断し、個人としての人権を尊重しない考え方によって評価しようとするものです。予断と偏見にみちた「親がこうだったから子もそうだ」式の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。

また、緊張を和らげるために尋ねてしまったなどのケースもありますが、その内容は結果として採否決定に影響を与えることになり、就職差別につながるおそれがあります。

思想信条

「思想」「信条」「宗教」「支持政党」等は、思想の自由、信教の自由等憲法で保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込むことが正しくないことは、ことさらに説明を要しないことと思います。

入社時の提出書類について

採用内定から入社の際に、種々の書類が必要となることがありますが、基本的には、

1. 入社後で足るものは、入社後に提出させること
2. 本人の育成指導や雇用管理上、必要最小限のものとする
3. 基本的人権を侵害するものであってはならないこと
4. 提出がなぜ必要なのかを説明し、了承を得た上で提出を求めること

が必要です。

提出を求める書類は、従来から求めているといった理由ではなく、本当に必要なものかどうかを必ず再点検してください。

No 3-1

事業主の皆さんへ

面接にあたって

公正な採用選考を！

新規卒者にとって「就職」は、学生生活から新たに職業生活に入る人生の重大な転機となるものです。だからこそ事業主の皆さんが、就職差別のない公正な採用選考を行うことが必要です。

また、「人を人として見る」人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重することにも十分な配慮が必要です。



大切なお願

- 応募書類は、「全国高等学校統一応募用紙」のみを使用し、社用紙、戸籍謄(抄)本等の提出を求めないでください。
- また面接試験では、「本籍地や家族の状況・職業」など本人に責任のない事柄や、「思想・信条」など、本来自由であるべき事柄については、差別につながるおそれがありますので質問しないでください。
- 特に必要な場合を除き、採用選考時の健康診断は実施しないでください。



新潟労働局職業安定部 ハローワーク(公共職業安定所)
新潟県産業労働部しごと定住促進課

採用選考は

- 応募者の基本的な人権を尊重すること
- 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うことを基本的な考え方として実施することが大切です。

就職差別につながるおそれがあることを尋ねることがないよう、事前に応募者の適性・能力を判断するための質問項目を準備し、面接担当者全員で認識を深めておくことも効果的な取り組みです。

【適切な質問の例】

導入

応募者の緊張感をほぐすために、答えやすい質問から開始

- お待たせしました。どうぞ(いすに)掛けてください。お名前は〇〇さんですね。
- 早朝からご苦労さまでした。今朝は何時頃起きられたのですか。(寒いのに)大変でしたね。
- 試験の夢などは見ませんでしたか。
- 待っている間、どんなことを考えていましたか。
- 筆記試験は難しかったですか。
- 応募者が多いのでびっくりしたでしょうが、気にしないでのびのびと答えてくださいね。…など

本質問 1

会社に対する関心

- 当社の第一印象はどうでしたか。
- あなたが、当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか。
- 受験に際し、多少会社のことを調べてみましたか。
- どんな仕事をしてみたいと思いますか。
- 当社に対して、どんな感じ(イメージ)を持っていますか。
- 当社はどんな製品を造っているか知っていますか。…など

本質問 2

自己のPRに関する事柄

- 自分の得意とする学科(科目)は何ですか。
- 自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか。
- 初対面の人の顔を覚えるのは早いほうですか、それとも苦手ですか。
- 会社や家庭を訪問し、契約を取ったり、物品を販売するような場合、初めての人と話をすることが苦にはありませんか。
- 何か特技・資格はお持ちですか。(特技・資格がある場合には、種類や取得時期などについて質問する。) …など

情報 交換

職務の内容・労働条件等を説明

- 残業があつたりしますが、体力には自信がありますか。
(専門的職業・技能工の採用の場合には、このほかにその職務についての専門的な質問をします。)
- 1カ月に〇時間くらい残業(出張)がありますがよろしいですか。
- 県内・県外の営業所へ転動することがありますが、よろしいですか。
- 3交代勤務で時間が不規則になりますが、通勤は大丈夫ですか。
- 仕事は立って(座って)することが多くなりますが、よろしいですか。
- こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問又は当社に入社された場合、希望・条件などがありますか。…など

結び

応募者の労をねぎらう言葉をかけ、面接終了

- 色々聞かせていただきありがとうございました。それではこれで終わります。
- 採否結果は、〇日頃までに連絡します。ご苦勞様でした。…など

Q

面接時に不適切な質問をしていませんか？

人権問題は理解しているつもりでも、何気なく不適切な質問をしている例があります。以下は不適切な質問の具体例です。



本人に責任のない事柄

本籍・住所

あなたの本籍地はどこですか。
あなたのお母さんの出身地(実家)はどこですか。
家はどの辺にありますか。
昔から現在の住所に住んでいるのですか。
あなたの住所の略図を書いてください。
アパートはどんな間取りですか。
…など。

家族(資産)の状況

あなたのお父さんはどこに勤めていますか。
あなたのお母さんはどこに就職しましたか。
何人家族ですか。お姉さんの嫁ぎ先は。
家族状況(続柄等)について話してください。
あなたの家族の収入はどれくらいですか。
あなたの家や土地は持ち家ですか、借家ですか。
…など。

本来、自由であるべきもの

思想・信条

尊敬する人物を教えてください。
愛読書や雑誌はどんなものを読みますか。
あなたは何新聞を読みますか。
あなたの人生観・生活信条は何ですか。
家の宗教は何ですか。
何政党を支持していますか。
…など。

女性に限定しての質問

結婚、出産しても働き続けられますか。
女性なのになぜ営業を希望するのですか。
何歳ぐらいまで働けますか。
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。
男性がほとんどの部署ですが、大丈夫ですか。
…など。

求職者等の個人情報の取扱いについて

職業安定法第5条の5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ろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、法に基づく指針(平成11年労働省告示第141号)が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

次の個人情報の収集は、原則認められません。

- 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
- 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
- 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

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート編

- ☐ 本籍や帰省先を記入する欄がある
- ☐ 合理的・客観的な必要性がないのに健康状態や既往歴を記入する欄がある
- ☐ 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- ☐ 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- ☐ 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- ☐ 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくてたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

※平成28年12月「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました

現在もお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで

(事業主のみならずまへ)

詳しくは

公正採用選考特設サイト



出身は
どこ？

親の
職業は？

何人
兄弟？



No 3-2

その質問： 「面接」で必要？

あなたの会社は大丈夫？
人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働施策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは?

就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問

本籍・出生地

家族
(職業・続柄・健康・病歴・地位・
学歴・収入・資産など)

住宅状況
(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

本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教

支持政党

人生観・生活信条など

尊敬する人物

思想

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

購読新聞・雑誌・愛読書など

採用選考の方法

身元調査などの実施

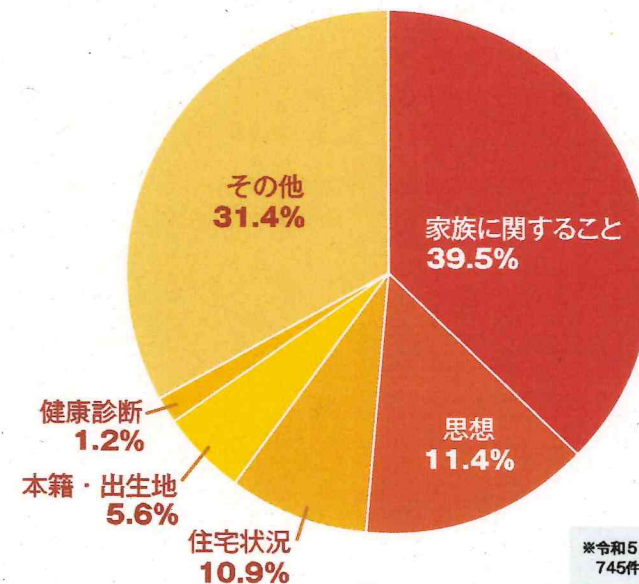
本人の適性・能力に関係ない事項を
含んだ応募書類の使用

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

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「家族に関すること」の質問が多く占めています。
面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和5年度にハローワークで把握した
745件の内訳

求職者等の個人情報の取扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際には、業務の目的を明らかにし、業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

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です

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 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繋がる情報
- 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
- 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

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、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