採用選考時の問題事例

＜会社独自の履歴書（社用紙）・エントリーシートにおける問題ある質問項目＞

○ 履歴書（社用紙）に「本籍地、帰省先住所、家族構成（氏名・年齢・続柄・職業）」に関する記載欄が設けられていた。
○説明会で問診票のようなものの記載を求められ、その用紙の中で「正直に回答しなければ入社後の人事評価に響く」旨の記載があった。

＜面接時における問題ある質問項目＞

○ 家族の構成や親の職業について聞かれた。
○ 出身地について聞かれ「答えられない」と拒否すると、面接は中止された。
○ 購読新聞や愛読書について聞かれた。

【解　説】

求人企業によっては、「JIS 規格履歴書」や大学等指定の履歴書によらない会社独自の履歴書（社用紙）や、これらの履歴書様式以外にアンケートの提出を求めることがあります。

また、昨今ではインターネット上のエントリーシートで応募者登録・会社資料請求が行われることも多くなっています。これらの社用紙・エントリーシートなどには「本籍」「自宅付近の略図」や「家族関係（家族の構成・職業・収入・学歴等、住居状況・環境など）」「宗教」「支持政党」「尊敬する人物」「購読新聞」など、差別につながるおそれのある事項が多く見られます。

面接においても社用紙・エントリーシートと同様、適性・能力等と関係のない「本人に責任のない事項」「本来、自由であるべき事項」に関わる質問をすることは、就職差別につながるおそれがあります。

＜男女雇用機会均等に反する事例＞

○ 採用面接に行ったところ、「女性は採用しない」と言われた。
○ 面接で恋人の有無や恋人の職業について聞かれた。
○ 面接で「結婚の予定はあるのか」「結婚しても仕事は続けるつもりか」と言われた。
○ 男女別に会社説明会が行われた。

【解　説】

男女雇用機会均等法では「男性のみ」「女性のみ」の募集、男女別に採用予定人数を設定すること、募集要項等に「男性歓迎」「女性向き」などの表示することを禁止しています。

また、男女別に会社説明会を行うことや「会社案内」などの資料の送付について、男女で異なった対応を行うことも、男女雇用機会均等法に違反する就職情報提供に該当します。

採用面接においても、女性または男性を敬遠しているかのような質問・発言をすること、交際に関することや女性に対して結婚・出産後も働くことの意思を質問すること、さらには男女異なる面接（面接回数、男女別集団面接、集団面接ー男性のみ質問など）を行うこともまた男女雇用機会均等法に反します。

「なぜ、こんなことを聞くの？」と思うことがあれば《就職差別110番》

大阪府では、「就職差別撤廃月間」の期間中に「就職差別110番」を開設し、府民の皆さんから直接、就職差別に関する相談を受け付けています。

また、相談に際しては、「相談者のプライバシー」に配慮し、当該企業に対して確認のうえ、必要に応じて啓発指導等を行います。

〔電話開設期間〕 6月13日(水)～15日(金)
●相談時間　午前10時～午後6時
●電話番号　06ー6210ー9518

〔E-メール相談〕 6月中随時
●アドレス　rosei-g04@sbox.pref.osaka.lg.jp（エルジー）

大阪府

事業主・求職活動をされている皆さんへ

６月は就職差別撤廃月間です

大　阪　府

知っていますか？「公正な採用選考ルール」に基づく応募・選考

「就職」は、一人の人間が生きていくうえで、欠かすことのできない極めて重要なものです。
日本国憲法でも「職業選択の自由」が保障されており、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べることができますが、そのためには求人企業が就職受験する求職者の適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行うことが大切です。
そこで国（厚生労働省）や大阪府では、求人企業・団体に対して次のことをお願いしています。

- □　『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する。
- □　応募者のもつ適性・能力を基準として採用選考を行う。（特定の人を排除しない）
- □　応募者に広く門戸を開く。

「公正な採用選考制度の確立」に向けた取組みをお願いします

「本人に責任のない事項（国籍・本籍・出生地、家族状況等）」「本来、自由であるべき事項（思想・信条、宗教等）」を質問することなどは『公正な採用選考』に反するおそれがあります。

適性・能力に関係のない「本人に責任のない事項」を質問などすることは、「公正な採用選考」に反するおそれがあります。
また、思想・信条や宗教など「本来、自由であるべき事項」についても同様に、面接時に質問することや応募提出書類などの質問記載項目とすることも「公正な採用選考」に反するおそれがあります。
これらの事柄に関する質問については、面接時に行うことはもとより、会社独自の履歴書やインターネット求人で見られるエントリーシート、会社説明会等で配布されるアンケートにおいて、記載項目として設けることも「公正な採用選考」に反するおそれがあります。

≪就職差別につながる質問項目≫

［本人に責任のない事項］
① 国籍、本籍、出生地に関すること
② 家族に関すること（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
③ 住居状況に関すること（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こと

［本来、自由であるべき事項］
⑤ 宗教に関すること
⑥ 支持政党に関すること
⑦ 人生観・生活信条などに関すること
⑧ 尊敬する人物に関すること
⑨ 思想に関すること
⑩ 労働組合（加入状況や活動歴など）・学生運動など社会運動に関すること
⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

［その他の事項］
⑫ 身元調査などの実施
⑬ 全国（大阪においては近畿）高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）・エントリーシートの使用
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

男女のいずれかを排除することや優先すること、男女で異なる求人情報を提供することなどは公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反するおそれがあります。

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用における性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。

〔採用面接〕
男性または女性を排除あるいは敬遠しているかのような質問、発言などは、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反するおそれがあります。

〔募集・採用条件等〕
男女のいずれかを排除することや優先すること、男女で異なる求人情報を提供することは、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反するおそれがあります。

戸籍謄（抄）本の提出を求めることは『公正な採用選考』に反するおそれがあります。

求人応募時に戸籍謄（抄）本の提出を求めることは、応募者本人の本籍地から「うまれ」「ところ」を調べることになり、部落差別にもつながるものです。
また、採用内定後であっても、合理的な理由なく画一的に提出を求めることは、「うまれ」「ところ」により不当な取扱いが生じるおそれがあり、問題があると言えます。

応募者に関する身元調査は絶対にしないでください。

身元調査とは「自宅の近隣に問い合わせるなどして家族の状況・住居環境等や思想・信条等を調査すること」を言います。従って身元調査は、本人の適性・能力等と関係のない個人情報を一方的に収集する特に重大な公正採用選考に反する行為と言えます。

具体的な必要理由と応募者への説明もなく、一律的に「血液検査」や「色覚検査」などを実施することは『公正な採用選考』に反するおそれがあります。

採用選考時に具体的な必要理由と応募者への説明もなく、一律的に「血液検査」や「色覚検査」などを実施することは、仕事上、何ら影響のない応募者の健康情報を把握し、そのことが合否判断にまで影響を与える可能性も有り、結果として公正な採用選考に反するおそれがあります。

特定の人々を排除するような採用選考は絶対にしないでください。

採用方針、採用計画のなかで、同和関係者、在日韓国・朝鮮人など特定の人を結果的にしても排除してしまうことは、「公正な採用選考」に反します。
例えば、身元調査を行ったり、在日韓国・朝鮮人の方々に「日本名を使用すること」を条件としたり、障がい者に対し職務遂行上、何ら支障がないにも関わらず、「障がいの種類・程度等の条件」を付けること、また「性同一性障がい」であることで採用から排除することなどが、特定の人々を排除することにつながります。

新たな「部落地名総鑑」が発覚―しない！させない！身元調査―

2006（平成18）年2月に大阪市内の興信所が、部落地名総鑑のコピーを所持していたことが発覚しました。2005（平成17）年には、行政書士が興信所の依頼を受けて戸籍謄本等を不正に請求する事件が発生するなど、差別身元調査が行われていた可能性が危惧され、ひいては就職差別につながるおそれも含んでいます。
事業主の皆さんには「職業安定法第５条の４（求職者の個人情報の取扱い）」等関係法令を遵守するなど、公正な採用選考に努めていただきますとともに、差別身元調査に関る営業上の勧誘等があった場合には、直ちに情報の提供方、お願いいたします。

〔情報提供先：大阪府雇用推進室　TEL06-6210-9518 又は大阪労働局職業対策課　TEL06-4790-6310〕