

就職差別につながるおそれのある14事項

次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートやアンケート等も含む）に記入させる・面接時に尋ねる・作文の題材とするなどによって把握することや⑫～⑭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（下記の14事項に限られるわけではありません）。

本人に責任のない事項の把握

- 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・病歴・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

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

- 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（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
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬ 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募用紙の使用
- 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

注1 「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

注2 「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

注3 ⑭は、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

詳しくは、最寄りのハローワークで配布する「公正な採用選考をめざして」等を参考にしてください。

公正な採用選考の ために

－事業主の皆さんへ－

採用選考の基本的な考え方

採用選考に当たっては

- 『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。
- 応募者の適性・能力に基づいた基準により行う。

上記の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

- ▶ 日本国憲法（第22条）は、全ての人に職業選択の自由を保障しています。
- ▶ 雇用主にも、採用方針や採用基準、採否の決定などの採用の自由が認められています。
- ▶ しかし、採用の自由は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。
- ▶ 採用選考を行うに当たっては、一定のルールがあります。何よりも「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ことが重要です。

（厚生労働省編「公正な採用選考をめざして」より）

公正な採用選考チェックポイント（参考例）

貴社の採用選考の状況について、下記の各チェックポイントから点検してみましょう。

a	高卒予定者用の応募用紙は、全国高等学校統一用紙のみとしている。	はい・いいえ
b	応募用紙（エントリーシートを含む）に、家族構成・家族の職業等本人の適性・能力把握以外の記入欄がある。	いいえ・はい
c	応募者から戸籍謄（抄）本・住民票の写しを提出させている。	いいえ・はい
d	応募者に現住所の略図を書かせている。	いいえ・はい
e	応募者から、一律に健康診断書を提出させている。	いいえ・はい
f	学科試験を行う場合、職務遂行に必要な適性・能力をもっているかどうかを判断するための内容としている。	はい・いいえ
g	作文を行う場合、「私の生い立ち」や「私の家庭」等の本人の家庭環境や本人の思想・信条を確認するテーマとしている。	いいえ・はい
h	適性検査を行う場合、専門的知識のある人が実施するようにし、結果を絶対視したりうのみにしていない。	はい・いいえ
i	面接の実施に先だって、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いる。	はい・いいえ
j	面接において、本人が生まれたところや家族構成・家族の職業などを尋ねることがある。	いいえ・はい
k	面接において、人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書・支持政党などを尋ねることがある。	いいえ・はい
l	面接は、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んでいる。	はい・いいえ
m	面接は、応募者に対するできるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしている。	はい・いいえ
n	家庭状況等の身元調査を実施している。	いいえ・はい
o	内定者から、戸籍謄（抄）本等を一律に提出させている。	いいえ・はい

チェックポイントの回答の中で右側に当てはまるものがある場合には、最寄りのハローワークで配布する「公正な採用選考をめざして」等を参考にいただき、貴社の採用選考システムを見直していただきますようお願いします。

参考：厚生労働省HP：公正な採用選考チェックポイント

公正な採用選考のポイント

採用選考にあたっては、本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項については、**質問しない・記入させない・調べない** ことが大切です。

本籍に関すること

採用選考は、応募者の適性や能力を適正に判断すべきであって、本籍地は採用選考になんら関係を持たないものです。本籍地を質問したり、記述させるなどして調べることは、同和関係者に対する就職差別に大きな影響を与えてきたという歴史的な経緯があります。本籍地を求めることは、絶対に許されません。

不適切な質問例

- ・本籍地はどこですか
- ・県内の生まれですか
- ・お父（母）さんの出身地はどこですか
- ・生まれたところはどこですか

家族の学歴、職業、収入に関すること

家族の状況をいろいろ聞きたいという企業があります。その理由に共通していることは、応募者の適性・能力にかかわりのない事柄を採否の判断基準に持ち込んでいることです。

例えば、親の職業など家族の状態によって判断し、個人としての人間を尊重しようとしない考え方によって評価しようとするものです。このことは、部落差別によって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や、経済的に恵まれない家庭、ひとり親家庭の子どもなど特定の人を排除することにもつながるもので、就職差別になります。

また、意識せずうっかり聞いた事柄の中にも、相手を傷つけ、応募者の人権を侵す場合があります。

不適切な質問例

- ・お父（母）さんは、どこに勤めていますか
- ・家業はなんですか
- ・家族の職業を教えてください
- ・両親は共働きですか
- ・家族は健康ですか
- ・あなたの学費は誰が出しましたか

家庭の資産に関すること

資産を調べる（聞く）ことは、採用後に企業に何らかの損害を与えたときの弁済能力、あるいは家庭の生活程度を判断しようとするものです。

これは、資産のない家庭の人を排除することになり、また、本人の責任でない事柄を選考に持ち込むことになります。

不適切な質問例

- ・家は持ち家ですか、借家ですか
- ・不動産（田畑、山林、土地）はどれ位ありますか

住宅環境や家庭の状況に関すること

住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域や家庭の生活水準等を判断しようとするものです。このことは本人の努力によって解決できない問題を、採否決定の基準とすることになり、そこに、予断と偏見が働きます。

たとえ、採否決定の基準にしないととしても、住宅環境や家庭の状況は、応募者によって答えづらい場合があります。応募者を精神的に苦しめると、その心理的打撃は面接態度に現われます。

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、採否決定の判断材料とするのは、公正な採用選考を障害し、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。

不適切な質問例

- ・〇〇町の〇〇はどの辺りですか
- ・自宅付近の略図を書いてください
- ・家は国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか
- ・お父（母）さんがいないようですがどうしたのですか
- ・兄弟は何人いますか

▶ **採用選考**にあたっては「基本的人権の尊重」「応募者の適性・能力に基づいた基準とする」の2点の基本をしっかりと理解・認識する必要があり、従って「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」について、「聞かない」「書かせない」「調べない」ことは無論のこと、他の質問に関連し、応募者のほうから「家族の職業」「親の勤務先」などについて話し出した場合でも、これらのことについては採否の判断基準にしないこと及び応募者にも誤解されないようその旨を伝えるようにしてください。

▶ **応募者**の適性・能力に基づいた基準により公正な採用選考を行っていただくため、適正な応募書類が定められています。

新規中学校卒業者については、全国的に定められた「職業相談票(乙)」のみを使用します。この書類は、単に採用選考時における資料だけではなく、採用後の教育訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

新規高等学校卒業者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」のみを使用し、企業独自の応募書類（社用紙〈アンケートも含む〉）は使わないでください。

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業者については、統一的な応募様式は定められていませんが、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」または「厚生労働省履歴書様式例」、その他の求職者は「厚生労働省履歴書様式例」を用いるようにし、事業主が独自にエントリーシート（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、適性と能力に関係ない事項を含めないよう留意しましょう。

思想・信条、宗教などに関すること

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など憲法に保障されている個人の自由権に属する事柄です。これらのことを記述させ、また聞いたりして採用選考の場に持ち込むことは、応募者の基本的人権を侵すことになります。

不適切な質問例

- ・あなたの信条としている言葉は
- ・尊敬する人物を教えてください
- ・家の宗教は何ですか
- ・どんな本を読んでいますか
- ・選挙に行きましたか
- ・あなたの家は、何党を支持していますか
- ・政治や政党に関心がありますか
- ・あなたの家では、どこの新聞を読んでいますか
- ・恋人（好きな人）はいますか
- ・血液型、干支は何ですか

採用選考時の健康診断

新規学校卒業者の採用選考時に、労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、いわゆる「血液検査」等の健康診断を一律に実施する（健康診断の提出を求める）事例が見受けられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、**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ものでもありません。**

また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を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、採用選考時に健康診断を実施する場合には、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で真に必要なかどうか慎重に検討していただきますようお願いします。

色覚検査の廃止等について

色覚検査において異常と判別された方であっても、大半の方は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになっています。

厚生労働省では、平成13年7月に労働安全衛生規則等の一部改正を行い、雇入時健康診断の項目としての色覚検査を同年10月から廃止しています。

労働者を雇い入れる際には、「色覚異常不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時の色覚検査を含む健康診断を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討してください。

身元調査

身元調査とは、応募者の居住する地域あるいは出身学校などを訪問して、出生地、家族状況や家庭環境、思想・信教などを調べることです。また、面接時に自宅付近について聞いたり家庭環境を聞くことも身元調査につながります。

身元調査を行うことは、応募者の適性・能力に関係のない事柄などを採用基準とすることになります。本人の資質と直接関係のないこのような行為により採否を決定することは、公正な採用選考の目的に反するばかりか、憲法に保障された基本的人権、職業選択の自由を否定するもので、典型的な就職差別です。採用内定後においても絶対に行わないでください。

また、応募書類として戸籍謄本を求めたり、面接時に本籍地を質問することも身元調査につながります。