

「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪の事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することや、⑫～⑯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。

本人に責任のない事項の把握

- ①「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・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」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（思想・信条にかかわること）の把握

- 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）」、「学生運動などの社会運動」に関すること
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

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書類」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。

「採用選考時に配慮すべき事項」 (就職差別につながるおそれがある14事項)の考え方

①本籍／(注1)戸籍謄(抄)本・住民票(写し)

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の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。その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄(抄)本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄(抄)本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票(写し)」も、考え方は「戸籍謄(抄)本」と同様です。

また、外国人(在日韓国・朝鮮人を含む)の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係のない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。在留資格や資格外活動許可の有無等の確認については、採用選考時は口頭または書面による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が必要です。

※ 特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用)職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より削除されています。

②家族に関すること

「家族」の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・病歴(遺伝性疾患の家系であるか等)・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものということができます。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出しただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」などという場合もあります。しかし、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果として、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動搖させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

③住宅状況・④生活環境・家庭環境

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そ

これから本人や家族の生活水準(収入水準・家柄など)を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方につながります。

⑤～⑪本来自由であるべき事項(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、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由(第19条)」「信教の自由(第20条)」などの精神に反することになります。思想・信条にかかわることは、憲法に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まないようにすることが必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことから、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか?」「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか」等の質問が行われています。高校生に限らず、選挙での投票行動等の政治的な活動に関する質問については、「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

⑫身元調査

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることになります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることになりますが、その中で、意図しなくとも、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それによって採用が左右されるおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

⑬社用紙→P19 VI-4「応募の受付け(応募書類・エントリーシート)」参照

雇用主が独自に作成した応募書類(「社用紙」)は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募用紙(履歴書、自己紹介書)、または、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨するとともに、一般求職者の場合は「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

⑭採用選考時の健康診断→P9「採用選考時の健康診断／健康診断書の提出」参照

(注2)現住所の略図等

「現住所(自宅付近)の略図等の提出」を求めるることは、居住地域の状況などを把握したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。