

～就職差別につながる14事項～

次の ～ 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・作文を課す等によって把握することや ～ を実施することは、就職差別につながります（14 事項に限られる訳ではありません）。

<本人に責任のない事項の把握>

「本籍・出生地」に関すること

「家族」に関すること（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）

「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）

「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>

「宗教」に関すること

「支持政党」に関すること

「人生観・生活信条など」に関すること

「尊敬する人物」に関すること

「思想」に関すること

「労働組合・学生運動など社会運動」に関すること

「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

<採用選考の方法>

「身元調査など」の実施

「全国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）」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

(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、  
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、  
などの事項の把握と、  
の「身元調査」につながります。

(注 3) は、通常、採用選考時に合理的・客観的に必要が認められない「健康診断書」  
を提出させることを意味します。

## ～就職差別につながる14事項～（解説）

### <本人に責任のない事項の把握>

#### 「本籍・出生地」に関する事／(注1)「戸籍謄(抄)本」「住民票(写し)」の提出

生まれたところ、育ったところは、本人の責任に属さないことであって、それを知らうとすることは、予断や偏見でそれらを採否の判断基準にし、特定の人々を排除しようとする意図があり、明らかに差別そのものです。人を雇うのに本籍を問う必要はありません。選考にあたって戸籍謄(抄)本や本籍が記載された「住民票(写し)」の提出を求め、本籍・出生地を調べることは、本人の能力、適性及び意欲に全く無関係であって、差別につながります。

#### 「家族」に関する事(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)

本人の適性や能力を判断するのに、「親の職業」を聞く必要はありません。面接試験で「親の職業」を聞くことによって予断と偏見による判断がなされる場合が多くあります。家族の職業や家族関係(続柄、同居、別居や両親又は父・母のいない家庭)、家族の健康(障害・病気)など、本人の責任でない事項を採否の判断基準とすることは明らかに就職差別です。

また、家族の地位、収入、資産についても、「会社に損害を与えた場合の補償能力」を知らうとする意図がみられます。家族の地位、収入、資産の多少によって本人の勤務意欲や就業能力を計ることはできません。これらを採否の判断基準とすることは明らかに就職差別です。

#### 「住宅状況」に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設等)

自宅が「借家住まいかどうか、部屋数、畳数は」という質問は、家庭の経済状況を判断しようとするものであり、住宅の種類や近隣の施設に関する質問は、居住地域の状況を把握することにつながります。本人の適性・能力に関係のない「住宅状況」を採否の資料とすることは、明らかに就職差別です。

#### 「生活環境・家庭環境など」に関する事／(注2)「現住所の略図等」の提出

本人の適性・能力に関係のない「生活環境」「家庭環境」を採否の資料とすることは、明らかに就職差別です。また、「現住所(自宅付近)の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握することや、の「身元調査」をすることにもつながります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後必要に応じて把握すればよく、採用選考時に把握する合理性はありません。

### <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>

#### 「宗教」に関する事

宗教を採否の判断基準とすることは、憲法で保障された信教の自由(憲法第20条)に反するものです。

#### 「支持政党」に関する事

支持政党を採否の判断基準とすることは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」(憲法第19条)に反するものです。

#### 「人生観・生活信条など」に関する事

人はそれぞれ人生観や生活信条を持っています。それを偏見によって一方的に評価することは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」(憲法第19条)に反するものです。

#### 「尊敬する人物」に関する事

尊敬する人物を尋ねることによって「思想」や「生活信条」を引き出そうとするもので、憲法で保障された「思想及び良心の自由」(憲法第19条)に反するものです。

#### 「思想」に関すること

思想に関することを採否の判断基準とすることは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」(憲法第19条)に反するものです。

#### 「労働組合・学生運動など社会運動」に関すること

労働組合・学生運動など社会運動に関することを採否の判断基準とすることは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」(憲法第19条)「集会・結社・表現の自由」(憲法第21条)に反するものです。

#### 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

購読新聞・雑誌・愛読書などを尋ねて採否の資料とすることは、「思想及び良心の自由」(憲法第19条)「集会・結社・表現の自由」(憲法第21条)に反するものです。

### < 採用選考の方法 >

#### 「身元調査など」の実施

興信所などに依頼したり、近隣の人などから聞き取ったりして、住居、生活、家族などの状況を調べる身元調査は、明らかに就職差別です。調査内容が採用しようとする本人の職務内容と関係のないものであるばかりか、その調査結果に、無責任な風評、偏見、予断といったものが入り、真実がゆがめられて報告されることが少なくありません。身元調査は実施してはなりません。

#### 「全国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)」の使用

会社独自の社用紙には、本人に関係ない「本籍地」をはじめ「家族の続柄、職業、収入など」「支持政党」「自宅付近の地図」など、明らかに差別につながる多くの事項が含まれている場合があります。

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」に基づいた応募者用紙(履歴書、自己紹介書) または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用してください。

#### 「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3)「健康診断書」の提出

採用選考における血液検査等の「健康診断」及び「健康診断書の提出」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の「健康診断」及び「健康診断書の提出」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施してはなりません。

島根県商工労働部・島根労働局職業安定部・公共職業安定所(ハローワーク)編  
「公正な採用選考をめざして - 就職差別をなくすために - 」より抜粋