

～就職差別につながるおそれがある 14 事項～

「採用選考で、次の 14 事項に関することを応募用紙に記載させられたり、面接時に尋ねられたことはありませんか？」

次の①から⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫から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。

（本人に責任のない事項の把握）

- ① 「国籍・本籍・出生地」に関する事
- ② 「家族」に関する事（職業・続柄・健康・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 「全国（大阪においては近畿）高等学校統一応募用紙等に基づかない本人の適性・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

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）】

本籍・戸籍謄（抄）本を求めることは、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す。また、国籍で差別しない公正な採用選考を行う必要から、採用選考時において、国籍など適性と能力に関係のない事項を把握することは、結果としてその応募機会を不当に閉じることになるおそれがあります。

【②家族に関すること】

これらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。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ということなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。

【③住宅状況・④生活環境・家庭環境／（注 2 現住所の略図等）】

これらの事項も本人の適性・能力に関係のない事項で、これらを把握すれば、そこ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結びつくおそれがあります。

【⑤～⑪本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）】

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）」「宗教の自由（第 20 条）」などの規定の精神に反することになります。

【⑫身元調査】

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。

【⑬社用紙】

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。

【⑭採用選考時の健康診断／（注 3）健康診断書】

労働安全衛生規則第 43 条の「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づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。

採用選考時における「健康診断」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。

(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、通常、採用選考時において合理的・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。