

資料 16 公正な採用選考に係る取組みについて

大阪府商工労働部雇用推進室発行の「採用と人権」は、公正な採用選考の確立に向けて必要となる基本的な考え方やルール等を、事業所向けに編集したものです。その中で、公正な採用選考の基本的な考え方と採用選考における「面接」について記述されている部分を抜き出しました。「面接」の際に、生徒の基本的な人権が十分に尊重されるよう指導の参考にしてください。<https://www.pref.osaka.lg.jp/rosei/koseisaiyo/400-saiyo-jinken.html>



また、「OSAKA 人権教育 ABC Part4（大阪府教育センター）」より抜粋し、授業で使えるワークシートも掲載しましたので、ご活用ください。

公正な採用選考の基本的な考え方

(1) 人を人としてみる

世界人権宣言は「すべての人間は、生まれながら自由で、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、同胞の精神をもって互いに行動しなければならない」とうたっています。

また、日本国憲法は、すべての人に職業選択の自由を保障しています。求職者にとって、「就職」は生活を左右するものであることはもちろん、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己実現を図る極めて重要なものです。

一方、企業にも、採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められています。企業における「人（労働力）」の問題も、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼし、各々の事業計画や従業員の異動等諸般の情勢に応じ、採用活動を行っていることと思います。

しかし、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出し、選考時に何を聞き、何を書かせてもよいわけではなく、応募者の基本的な人権を侵す採用の自由は認められていません。

自らの人権のみならず他人の人権についても正しく理解し、その権利行使に伴う責任を自覚して、人権を相互に尊重しあうこと、すなわち、人を「基本的な人権を有する人」として見る人間尊重の精神が十分あるかどうか、改めて考えてください。

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等は、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選ぶことができるということですが、そのためには、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行う必要があります。

採用方針、採用計画のなかで、同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人など特定の人を排除してしまうことは、そこに予断と偏見とが大きく作用しているからといえます。また、親の職業や家庭状況等を採用選考のポイントとして考えることは、本人の適性や能力とは関係のないことであり、非合理的な考え方です。

応募者の適性・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が行われなければなりません。

※「同和地区」とは、「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」（平成 22 年 10 月 1 日改正）において「歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域」と定義しています。

(3) 応募者に広く門戸を開く

誰にでも欠点や短所がありますが、反面その人にしかない持ち味、活かす価値を持っています。

それぞれの持つ特性を引き出すためには、まず、求人条件に合ったすべての人が応募できる原則が確立されなければなりません。

その上で、応募者の適性・能力を表面的に判断するのではなく、潜在的な能力や採用後の教育訓練による可能性も積極的に見いだすような配慮が大切です。

女性、障がい者、高齢者及び外国人などの雇用に関する留意点を念頭に置きながら、応募者が働く意欲と能力を十分に発揮できるような、採用選考システムと職場環境を整備する必要があります。

【面接】就職差別につながるおそれのある質問項目

本人に責任のない事項	本来自由であるべき事項
① 国籍・本籍・出生地に関する事	⑤ 宗教に関する事
② 家族に関する事（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）	⑥ 支持政党に関する事
③ 住居状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など）	⑦ 人生観・生活信条などに関する事
④ 生活環境・家庭環境などに関する事	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

などがあります。これらの事柄は「聞かない」、「書かせない」、「調べない」ようお願いします。

※面接時等に上記項目の質問をした場合、応募者（新規高卒者等）は「学校の指導によりその質問には答えられません」と返答するよう学校から指導を受けていることを社内で共有しておいて下さい。

——不適切な質問内容の具体例——

① 本籍に関する質問

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| X あなたの本籍地はどこですか | X 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか |
| X あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか | X お盆や年末年始等の休暇中のあなたの帰省先はどこですか |

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

本籍を質問することは、結果的に就職差別につながるおそれがあり、公正な採用選考から同和地区出身者関係者や在日韓国・朝鮮人の人たちを排除してしまうことになりかねません。

② 家族構成や家族の職業・地位・収入・資産に関する質問

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| X 家族は、何人ですか | X お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか |
| X 兄弟・姉妹はいますか。あなたは何人目ですか | X お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は？ |
| X あなたのお父さんは、どこの会社に勤めていますか。また役職は何ですか | X お父さんが義父となっていますが、詳しく話してください |
| X あなたの家の家業は何ですか | X 離婚の理由は何ですか |
| X あなたの家族の職業を教えてください | X あなたの住んでいる家は一戸建てですか |
| X あなたの家族の収入はどれくらいですか | X あなたの住んでいる家や土地は持ち家ですか、借家ですか |
| X あなたの両親は共働きですか | X あなたのうちの不動産（田畑、山林、土地）はどれくらいありますか |
| X あなたの学費は誰が出しましたか | |
| X あなたの家庭はどんな雰囲気ですか | |
| X あなたは転校の経験がありますか | |

③ 住居とその環境に関する質問

- X あなたの自宅は△△町のどのあたりですか
- X あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか
- X あなたのおうちは国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか
- X あなたの自宅付近の略図を書いてください
- X 家の付近の目印となるのは何ですか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

応募者の適性・能力を中心とした選考を行うのではなく、本人の責任でない事柄で判断しようとしていることです。このことは、前近代的な身分制により形成された部落差別により、教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた人々を排除することにもつながるものです。

住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準等を判断することになり、主観的判断に属する事柄です。これら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くおそれがあります。

④ 思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問

- X あなたの信条としている言葉は何ですか
- X 学生運動をどう思いますか
- X 家の宗教は何ですか。何宗ですか
- X あなたの家族は、何を信仰していますか
- X あなたは、神や仏を信じる方ですか
- X あなたの家庭は、何党を支持していますか
- X 労働組合をどう思いますか
- X 政治や政党に関心がありますか
- X 尊敬する人物を教えてください
- X あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか
- X あなたは、どんな本を愛読していますか
- X 学校外での加入団体を教えてください
- X あなたの家では、何新聞を読んでいますか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

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、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり、厳に慎むべきことです。

思想・信条、宗教などについて直接質問する場合のほか、形を変えた質問を行い、これらのことを把握しようとする企業がありますが、絶対に行うべきではありません。

⑤ 男女雇用機会均等法に抵触する質問

- X （女性だけに）結婚や出産後も働き続けようと思っていますか
※本来、男女問わず上記事項を質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。
- X 当社は、女性（または男性）は少なく、また長く働き続けられる仕事ではないが、それでも入社しようと思えますか
- X （男性だけに、または女性だけに）残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
※労働条件の事前確認のため、応募者全員を対象に質問することを妨げるものではありません。
- X スリーサイズはどれくらいですか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

性別を理由（または前提、背景）とした質問は、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながります。

また、男女共に同じ質問をしていても、一方の性については採用・不採用の判断に影響なく、他方の性についてはその返答が採用・不採用の判断要素となるような場合は、採用において性別を理由として差別していることとなります。

ワークシート 面接 —「違反質問」には NO !

(『O S A K A 人権教育 A B C Part 4』(大阪府教育センター) P114 参考)

統一応募用紙が使われるようになって、今では社用紙を使う企業はなくなりました。しかし、その後も採用選考の「面接」において、本人の能力・適性と何の関係もない、いわゆる「違反質問」をする企業が後を絶ちません。

Activity

違反質問をチェック

«企業が聞いてはいけない(差別や人権侵害につながる)と思う質問に☑をつけてみよう。»

- 早朝からご苦労様でした、今朝は何時頃起きられたのですか？
- あなたが当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか？
- あなたのお父さんは、どんな仕事をされていますか？
- あなたは生まれてからずっと現住所に住んでいるのですか？
- あなたのセールスポイントはどんなところだと思いますか？
- あなたの家の収入はどれくらいですか？
- 朝出勤した時、お茶を出したり机の上を拭いたりする仕事を、女性のあなたにお願いしたいのですが、よろしいですか？
- あなたの住んでいる家や土地は、持ち家ですか、それとも借家ですか？
- あなたの尊敬する人物を教えてください。
- あなたの家の目印になるのは何ですか？
- 仕事は立ってすることが多いですが、だいじょうぶですか？
- お父さん(お母さん)がいないようですが、どうしたのですか？
- 自分の得意とする学科(科目)は何ですか？
- 何か特技・資格はお持ちですか？また趣味は何ですか？
- 結婚しても働き続けますか？また、子どもができたらどうしますか？
- あなたは、何か信仰している宗教がありますか？
- 今、つき合っている人はいますか？
- あなたの家は、何新聞をとっていますか？
- 会社や家庭を訪問し、契約をとったり、品物を販売したりするような場合、初めての人と話をすることが苦になりませんか？
- 18歳になったら、どの政党に投票したいと思っていますか？
- 保護者との続柄を教えてください。
- 1か月に10時間くらい残業がありますが、よろしいですか？
- お兄さんは、お勤めですか？

面接において、違反質問をされた場合、

「そのような質問には答えないように学校から指導されていますので、お答えできません。」と答えましょう。

そして、その後、必ず学校に報告しましょう。