

働くのは、私！
私自身を見てください。

しない、
させない、
就職差別

就職差別撤廃月間
6月1日～30日



6月は就職差別撤廃月間です

就職差別
110番

TEL: 06-6210-9518

E-mail: koseisaiyo@gbox.pref.osaka.lg.jp

月間中（閉庁日を除く）
受付時間 午前9時30分から午後5時30分

月間中随時受け付けます

知っていますか？「公正な採用選考ルール」に基づく応募・選考

「就職」は、一人の人間が生きていくうえで、欠かすことのできない極めて重要なものです。

日本国憲法では「職業選択の自由」が保障されており、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ますが、そのためには求人企業が応募者の持つ適性・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を行うことが大切です。

そこで国（厚生労働省）や大阪府では、求人企業・団体に対して次のことをお願いしています。

- 『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
- 応募者のもつ適性・能力を基準として採用選考を行う（特定の人を排除しない）
- 応募者に広く門戸を開く

「公正な採用選考制度の確立」に向けた取組みをお願いします

「本人に責任のない事項（国籍・本籍・出生地、家族状況等）」「本来、自由であるべき事項（思想・信条、宗教等）」を質問することなどは『公正な採用選考』に反するおそれがあります。

上記の事柄に関する質問は、面接時に行うことはもとより、会社独自の履歴書やインターネット求人で見られるエントリーシート、会社説明会等で配布されるアンケートにおいて、記載項目として設けることも「公正な採用選考」に反するおそれがあります。

＜就職差別につながるおそれがある14事項＞

[本人に責任のない事項]

- 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）
- 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]

- 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

[その他の事項]

- 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（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）・エントリーシートの使用
- 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

男女のいずれかを排除することや優先すること、男女で異なる求人情報を提供することなどは『公正な採用選考』（男女雇用機会均等法）に反するおそれがあります。

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用における性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。

〔採用面接〕

男性または女性を排除あるいは敬遠しているかのような質問、発言などは、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反するおそれがあります。

〔募集・採用条件等〕

男女のいずれかを排除することや優先すること、男女で異なる求人情報を提供することは、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反するおそれがあります。

戸籍謄（抄）本の提出を求めないでください。

人を雇う際、本籍を書かせたり、戸籍謄（抄）本を求めることは、本人の「生まれ」「ところ」等の就職差別につながる項目を調べることとなります。特に同和地区出身者に対する差別は「生まれ」「ところ」に関する差別であるともいえ、戸籍謄（抄）本が差別の具体的な道具として使われた歴史を認識し、戸籍謄（抄）本を求めないようにしてください。

また、採用内定後、住所、氏名、生年月日、扶養家族の有無等の確認や福利厚生等の各種手当の支給申請に係る項目等の確認が必要な場合は、「住民票記載事項証明書」により確認できます。

応募者に関する身元調査は絶対にしないでください。

身元調査とは「自宅の近隣に問い合わせるなどして家族の状況・住居環境等や思想・信条等を調査すること」を言い、本人の適性・能力と関係のない個人情報を一方的に収集する特に重大な公正採用選考に反する行為と言えます。

「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断を一律的に行うことは、『公正な採用選考』に反するおそれがあります。

健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に一律に「血液検査」や「色覚検査」などを実施することは、応募者の適性や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。また、実施する際には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明するようにしてください。

特定の人々を排除するような採用選考は絶対にしないでください。

同和地区の出身者、在日外国人など特定の人を排除することは、「公正な採用選考」に反します。

例えば、身元調査や、在日韓国・朝鮮人の方々に「日本名の使用」を条件とすること、障がい者の方々に職務遂行上、何ら支障がないにも関わらず、「障がいの種類・程度等の条件」を付けること、また LGBT を含む「性的マイノリティ」を理由に採用選考から排除することは絶対にしないでください。

新たな「部落地名総鑑」が発覚—しない！させない！身元調査—

2006（平成 18）年 2 月に大阪市内の興信所が、部落地名総鑑のコピーを所持していたことが発覚しました。2005（平成 17）年には、行政書士が興信所の依頼を受けて戸籍謄本等を不正に請求する事件が発生するなど、身元調査が行われていた疑いがもたれています。

事業主の皆さんには「職業安定法第 5 条の 5（求職者等の個人情報の取扱い）」等関係法令を遵守するなど、公正な採用選考に努めていただきますとともに、身元調査に関する営業上の勧誘等があった場合には、直ちに情報の提供を、お願いいたします。

〔情報提供先：大阪府商工労働部雇用推進室 TEL06-6210-9518 又は大阪労働局職業対策課 TEL06-4790-6310〕

採用選考時の問題事例

<会社独自の履歴書（社用紙）・エントリーシートにおける問題ある質問項目>

- 履歴書（社用紙）に「本籍地、帰省先住所、家族構成（氏名・年齢・続柄・職業）」に関する記載欄が設けられていた。
- 説明会で問診票のようなものの記載を求められ、その用紙の中で「正直に回答しなければ入社後の人事評価に響く」旨の記載があった。

<面接時における問題ある質問項目>

- 家族の構成や親の職業について聞かれた。
- 出身地について聞かれ「答えられない」と拒否すると、面接は中止された。
- 購読新聞や愛読書について聞かれた。

【解 説】

求人企業によっては、「厚生労働省履歴書様式例」や大学等指定の履歴書によらない会社独自の履歴書（社用紙）や、これらの履歴書様式以外にアンケートの提出を求めることがあります。

また、昨今ではインターネット上のエントリーシートで応募者登録・会社資料請求が行われることも多くなっています。これらの社用紙・エントリーシートなどには「本籍」「自宅付近の略図」や「家族関係（家族の構成・職業・収入・学歴等、住居状況・環境など）」「宗教」「支持政党」「尊敬する人物」「購読新聞」など、差別につながるおそれのある事項が多く見られます。

面接においても社用紙・エントリーシートと同様、適性・能力と関係のない「本人に責任のない事項」「本来、自由であるべき事項」に関わる質問は、就職差別につながるおそれがあります。

<男女雇用機会均等に反する事例>

- 採用面接に行ったところ、「女性は採用しない」と言われた。
- 面接で恋人の有無や恋人の職業を聞かれた。
- 面接で「結婚の予定はあるのか」「結婚しても仕事は続けるつもりか」と言われた。
- 男女別に会社説明会が行われた。

【解 説】

男女雇用機会均等法では「男性のみ」「女性のみ」の募集、男女別に採用予定人数を設定すること、募集要項等に「男性歓迎」「女性向き」などの表示することを禁止しています。

また、男女別に会社説明会を行うことや「会社案内」などの資料の送付について、男女で異なった対応を行うことも、男女雇用機会均等法に違反する就職情報提供に該当します。

採用面接においても、女性または男性を敬遠しているかのような質問・発言をすること、交際に関することや女性に結婚・出産後も働くことの意味を質問すること、さらには男女異なる面接（面接回数、男女別集団面接、集団面接－男性のみ質問など）を行うことも男女雇用機会均等法に反します。

「なぜ、こんなことを聞くの?」と思うことがあれば《就職差別110番》

大阪府では、「就職差別撤廃月間」に「就職差別110番」を開設し、府民の皆さんから直接、就職差別に関する相談を受け付けています。

また、相談に際しては、「相談者のプライバシー」に配慮し、相談者の意向を確認のうえ、必要に応じて当該企業啓発指導等を行います。

【電話開設期間】 月間中（閉庁日を除く）

- 相談時間 午前9時30分～午後5時30分
- 電話番号 06-6210-9518

【Eメール相談】 月間中随時

- アドレス エリジー koseisaiyo@gbox.pref.osaka.lg.jp