

3 14の項目がなぜ差別につながるのか？（1）

（A）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をなぜ聞いてはいけないのか

- ・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。



3 14の項目がなぜ差別につながるのか？（2）

② 家族に関することをなぜ聞いてはいけないのか

- ・「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・資産などは本人の適性・能力に関係ありません。
- ・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質問は、応募者を傷つけたり、動揺させ、結果として面接時に実力を発揮できなくさせることにもなりかねません。

Memo

「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、話題として出しただけ」という場合であっても、応募者に対する偏見や予断を招き、評価等にフィルターがかかってしまいます。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。

③ 住宅状況に関すること

④ 家庭環境・生活環境に関すること

をなぜ聞いてはいけないのか

- ・「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、本人の適性・能力に関係のない事項です。これらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準を推測し、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。

3 14の項目がなぜ差別につながるのか？（3）

（B）本来自由であるべき事項の把握

- ⑤宗教 ⑥支持政党 ⑦人生観・生活信条 ⑧尊敬する人物 ⑨思想
⑩労働組合・学生運動やなどの社会運動 ⑪購読新聞・雑誌・愛読書

をなぜ聞いてはいけないのか

- ・これらの思想・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。

Memo

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？」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。

3 14の項目がなぜ差別につながるのか？（4）

（C）採用選考の方法に関する事項

⑫ 身元調査をなぜ実施してはいけないのか

- ・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となります。
- ・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となりますが、その中で、意図しなくても、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ます、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。



3 14の項目がなぜ差別につながるのか？（5）

⑬厚生労働省履歴書様式例等に基づかない社用紙 をなぜ使用してはいけないのか

- ・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る場合があります。
- ・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）」「全国高等学校統一用紙」が全国統一的に定められていますので、「社用紙」は使わないでください。
- ・新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省の「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に基づいた履歴書」を使用しましょう。
- ・一般求職者の場合は「厚生労働省履歴書様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。



3 14の項目がなぜ差別につながるのか？（6）

⑭ 採用選考時の健康診断をなぜ実施してはいけないのか

- ・採用選考時における「健康診断」は、必要性を慎重に検討し、応募者の適性・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ないようお願いします。
- ・真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

Memo

- ・運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認、食品関連会社の製造工程で使用している食品に対するアレルギーの確認などは合理的・客観的な必要性があると考えられます。ただし、そのような場合であっても、たとえば手袋等で直接触れなければ症状がでないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。なお、採用時の適正配置のために、アレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。
- ・労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時に血液検査等の「健康診断」を実施する（健康診断書の提出を求める）事例が見受けられますが、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇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。