

## 採用と人権 就職差別をなくそう

しない、させない就職差別  
働くのは私！ 私自身を見てください  
就職差別は重大な人権問題です！

### ■職を探している方（求職者の方）へ

○採用試験の面接などでこのようなことを聞かれていませんか

『あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。』

『あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか。』

『あなたの家族の職業を教えてください。』

『お父さん（お母さん）がいないようですが、どうされたのですか。』

『尊敬する人物を教えてください。』

『結婚、出産しても働き続けられますか。』

○どのようなことが就職差別になるのでしょうか

- ・エントリーシートや履歴書あるいは面接時に家族状況（構成、学歴、職業など）や住居状況、生活環境、国籍・本籍、生活信条・思想などの記入や質問は、応募者本人の能力・適性に関係ない事柄です。
- ・身元調査が行われることです。（重大な公正採用選考に違反します）

就職する際の面接等で、このようなことを聞かれたり、記入を求められたりしたことはありませんか。また、応募時に「戸籍謄(抄)本」の提出を求められたことはありませんか。変だな、おかしいなと思いませんか。

あなた自身が就職するのにいったい何の関係があるのか、疑問を感じませんか。

多くの場合、疑問に感じなかったり、また、おかしいなと思っても「悪い印象を持たれたくない」などの理由で、聞かれるままに答えたり、記入しているのが現状ではないでしょうか。勇気をもって「関係ないことです。」と言えるようにしませんか。

人権と聞くと、何か堅苦しく難しいものと思われがちですが、人権は私たち一人ひとりにとってかけがえのないものであり、誰もが生まれながらにして持っている、人間として幸せに生きていくための権利です。

しかしながら、私たちのまわりには、同和問題をはじめ外国人、女性、高齢者、障がい者などに関し、人権にかかわる問題が存在しています。

私たち一人ひとは、この世界の中でかけがえのない存在です。誰もが個性や能力を生かして自己実現を図ることができる社会をつくり上げることが必要です。

昨今、物の豊かさより心の豊かさが求められ、また、国内はもとより国際的にも人権問題が大きく取り上げられています。

●就職活動で就職差別を受けたと思われたら（相談窓口）

豊中市 市民協働部 くらし支援課 （労働相談）電話：06-6858-6863

大阪府 商工労働部 雇用推進室 労政課 労政・労働福祉グループ 電話：06-6210-9518

ハローワーク（公共職業安定所）池田 電話：072-751-2595

■従業員採用を担当されている方へ

○何が問題なのでしょう

- ・応募者本人の能力・適性でなく親の職業や家族状況で採用選考すること。
- ・特定の人々を排除するような採用選考をすること。
- ・公正採用選考（就職を希望する誰もが安心して選考に臨むことのできる公正な採用選考）が適切に行われないこと。

○なぜ問題なのでしょう

- ・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、その労働力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ことです。
- ・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す重大事であります。
- ・しかし、企業に採用の自由があっても、不当な求人条件を出すことや、選考時に何を聞き何を書かせてもよいものでもありません。
- ・求職者（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。
- ・人を基本的な人権を有する人としてみる人間尊重の精神をもって選考される必要があります。親の職業や家庭状況等を選考・採用のポイントとして考えることは、非合理的、因習的な考えではないでしょうか。応募者の適性・能力を基準として、合理的な選考によって客観的に判断されなければなりません。

参考として就職差別につながるおそれのある質問項目とその理由を「採用と人権」（大阪府発行）より抜粋部分を転記します。

-----以下転記分-----

■就職差別につながる恐れのある質問項目

- ① 本籍や生い立ち、生まれ育った所
- ② 住居とその環境
- ③ 家族構成や家族の学歴・職業・地位・収入
- ④ 家庭の資産
- ⑤ 思想、生活信条、宗教、尊敬する人物など
- ⑥ 支持政党、加入団体
- ⑦ 男女雇用機会均等法に抵触する質問

などがあります。これらのことからは「聞かない」、「書かせない」、「調べない」ようお願いします。

※なお、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」と返答するようになっています。

### 不適切な質問内容の例

面接者の中には、面接という雰囲気からくる緊張を少しでも和らげたいということから、次に示すような質問をする場合があります。しかし、受験者にとっては、下記の「なぜこのような質問はいけないのか」に記すように、ひとつの質問からかえって緊張したり、気持ちが沈んだりして、それが態度や返答に出て、ひいては、そのことが採否の判断基準に大きな影響を与えてしまうことになります。

また、企業の方からは質問しないのに、他の質問に関連して、受験生の方から「家族の職業」「親の勤務先」などについて話し出すケースがあります。このようなときは、趣旨を応募者に説明し、これらのことについて話す必要はないことを一言伝えてください。

具体的な質問例を挙げて、説明します。

#### ① 本籍に関する質問

- × あなたの本籍地はどこですか
- × あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか
- × 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか
- × ここに来るまでどこにいましたか

#### ↑◆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 住居とその環境に関する質問

- × \*\*町の\*\*はどの辺ですか
- × あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか
- × 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
- × あなたの自宅付近の略図を書いてください
- × 家の付近の目印となるのは何ですか

#### ③ 家族構成や家族の職業・地位・収入に関する質問

- × 家族は、何人ですか
- × 兄弟・姉妹はいますか。あなたは何人目ですか
- × 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
- × あなたの家の家業は何ですか
- × あなたの家族の職業を教えてください
- × あなたの家族の収入はどれくらいですか
- × あなたの両親は共働きですか
- × あなたの学費は誰が出しましたか
- × あなたの家庭はどんな雰囲気ですか
- × あなたは転校の経験がありますか
- × 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
- × お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は？

× 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

× 離婚の理由は何ですか

④ 資産に関する質問

× あなたの住んでいる家は一戸建てですか

× 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

× 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

↑ ◆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たち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。

⑤ 思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問

× あなたの信条としている言葉は何ですか

× 学生運動をどう思いますか

× 家の宗教は何ですか。何宗ですか

× あなたの家族は、何を信仰していますか

× あなたは、神や仏を信じる方ですか

× あなたの家庭は、何党を支持していますか

× 労働組合をどう思いますか

× 政治や政党に関心がありますか

× 尊敬する人物を教えてください

× あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか

× あなたは、今の社会をどう思いますか

× 将来、どんな人になりたいと思いますか

× あなたは、どんな本を愛読していますか

× 学校外での加入団体を教えてください

× 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ことがらです。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。

⑥ 男女雇用機会均等法に抵触する質問

- × (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。
- × 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いませんか
- × (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。
- × 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。

※詳しくは次のホームページでご確認ください

厚生労働省大阪労働局ホームページ

[http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/koyou\\_kintou/hourei\\_seido/kosei.html](http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/kosei.html)

大阪府ホームページ

<http://www.pref.osaka.jp/rosei/koseisaiyo/400-suisinin.html>

■企業の皆さんへ

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生存していく上で極めて重大な意義をもっています。

憲法に明記されている「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べ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わなければなりません。

企業における人事管理のあり方は大きく変化しつつあり、これからは人間尊重、個性尊重の人事の時代です。これからの人材確保、明るい職場づくりのためにも、同和問題への取り組みをはじめとする人権尊重の理念は、企業にとって欠かせないバックボーンといえます。

人権問題に関心を持ち、人権問題の解決に企業として地域社会と共に取り組むことが、企業の評価を高め、活力を増加させることにつながります。

採用選考にあたっては、次の3点を基本とした公正な採用選考を実施してください。

公正な採用選考を行う際には、

- ・ 「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
- ・ 応募者に広く門戸を開く

を基本的な考え方として実施することが大切です。

## ○公正採用人権啓発員制度について

厚生労働省では、昭和 52 年（1977）年度から各事業所に「企業内同和問題研修推進員」を設置し、同和問題の正しい理解・認識の徹底、公正な採用選考システムの確立などを充実させてきました。

この企業内同和問題研修推進員は平成 9 年（1997）年度から「公正採用選考人権啓発推進員」と名称を替えて、採用選考に関わる同和問題をはじめとしたあらゆる人権問題に取り組むこととなりました。

※「地方分権一括法」が施行されたことに伴い、職業安定行政が平成 12（2000）年 4 月 1 日より国の機関である大阪労働局の所管となり、また「雇用対策法」の改正に伴い各地方自治体は国との連携による雇用施策を推進することとなったため、国・大阪府連携のもと、同日後下記のとおり「大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員制度」及び「大阪府公正採用選考人権啓発推進員制度」の両制度により推進しています。

豊中では、公正採用人権啓発推進員を置く企業で構成されている「豊中企業人権啓発推進員協議会」が就職差別撤廃に取り組んでいます。

また、協議会は「えせ同和行為等根絶大阪連絡会議」に加盟して、えせ同和行為の根絶に関する取り組みを行っています。

### ●協議会への加入等に関する問合せ先

豊中企業人権啓発推進員協議会

事務局 豊中市 都市活力部 産業振興課 電話：06-6858-2177

豊中市は、人権意識を高め、人権尊重の輪を広げるため「人権擁護都市」を宣言しています。

### ●人権文化のまちづくり推進の総合企画・調整・推進

豊中市 人権政策課 電話：06-6858-2586