どうしていけないんだろう？



大切なことは、なぜこのような質問や情報収集がいけないのか、
人事担当責任者が中心となって、みんなで考え、共通の認識を持つことです。

本　籍

採用する際に本籍を調べる慣習は、我が国における資本主義発達段階の初期において身元を確認するための手段として生まれたものだと言われています。以来、現在においても同和関係者や外国籍の人に対する就職差別の引き金となっていることを認識し、このような悪しき慣習はなくさなければなりません。

本籍は採用選考に当たって、本人の適性・能力には全く関係がないことであり、また、それを聞くことは、深く応募者の心を傷つける場合もあるという事実をよく考えてください。

家庭環境等も含め、就職差別につながる恐れのある身元調査は、内定後においても絶対に行わないようにしてください。



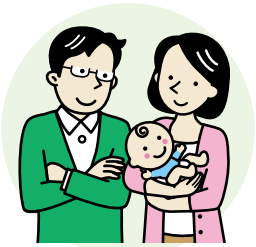
思想・信条

「思想」「信条」「宗教」「支持政党」「愛読書」等は、憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、それを採用選考に持ち込むことは基本的人権を侵害することになります。



家族の状況・資産

応募者の家族構成や家族の職業・資産などを聞くことは、応募者の適性や能力には全く関係なく、本人の責任でない事柄で採用選考することにつながってしまいます。



たとえ、採否決定の基準にしないとしても、応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめることになるという事実をよく考えてください。

性を理由とした差別

どちらかの性別だけに限定した質問は、男女平等の趣旨に反することになります。また、興味本位に聞くことは、プライバシーを侵害することになります。



新卒者にとって、「就職」は学生生活から新たに職業生活に入る人生の重大な転機となるものです。このため、採用選考を行う事業主の責任は大きく、就職差別のない公正な採用選考を行う必要があります。

事業主の皆様には、企業の社会的責務として、就職差別をしないということから、さらに差別をなくすという方向へ、なお一層の積極的な取り組みをお願いします。

事業主の皆さまへ

適性・能力に基づいた採用基準による

公正な採用選考を！



本籍や家族に関することなど、本人に責任のない事項や、自由であるべき事項について、応募書類や作文に記入させたり、面接で質問したりすることは絶対に行わずに、職務に必要な適性・能力の判定に必要な範囲内で情報収集を行うようにしてください。

福井労働局・公共職業安定所
福井県・福井県教育委員会

法務省 委託事業

応募書類等で不必要な情報を収集したり、面接で不適切な質問をしたりしていませんか？

⚠ 職業安定法に違反することになります!! ⚠

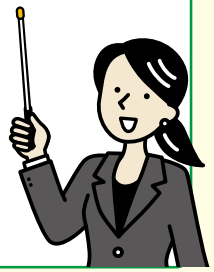
▶職業安定法では、事業主（求人者）等は労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定されています。（同法第５条の５）

▶次の個人情報の収集は原則認められません。

イ　人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項（**家族の職業、収入、本人の資産等の情報**）

ロ　思想及び信条（**人生観、生活信条、支持政党、購読新聞、雑誌、愛読書**）

ハ　労働組合への加入状況（**労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報**）



以下は面接（応募書類・作文）でしてはいけない質問の例です

本籍・出生地

✖お父さん（お母さん）の出身地はどこですか。
✖あなたの生まれたところはどこですか。
✖生まれてからずっと現住所に住んでいるのですか。
✖あなたの住所の略図を描いてください。

家族の状況・資産

✖あなたの家族構成を言ってください。
✖お父さん（お母さん）はどこの会社に勤めていますか。また役職は。
✖お父さん（お母さん）はおいくつですか。
✖両親は共働きですか。
✖家族の収入はどれくらいですか。

思想・信条

✖信条としている言葉は何ですか。
✖尊敬する人物を言ってください。
✖書物や雑誌などどんなものを読んでいますか。
✖家の宗教は何ですか。

性別で区別したもの

（女性に対して）
✖結婚や出産しても働き続けることができますか。

（男性に対して）
✖男性なのに、なぜこの職業を希望されるのですか。

その他

✖あなたの短所は何ですか。
✖あなたの血液型は何ですか。
✖ボーイフレンド（ガールフレンド）はいますか

面接についてのチェックポイント

☑面接によって判断する目標が明らかになっていますか。
☑外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に適性や能力が判断できる方法、基準が確立されていますか。
☑質問内容について、十分検討がなされていますか。
☑応募者の基本的人権の尊重に配慮されていますか。
☑面接を行う際には、面接者が偏見を持つことなく、また、感情に左右されないよう十分な配慮がなされていますか。

依然として減らない不適切な情報収集

就職試験を受けた県内の全高校生に対し、福井県が毎年度実施している「公正採用調査」において、面接の際に不適切な質問や作文を課されるなど、就職差別につながるおそれのある事象が、少なからず報告されています。

最も多いケースが、**「家族の構成」**や**「家族の職業」**に関する質問です。家族に関する質問は、差別する意図がなく、たとえ世間話のつもりで尋ねたとしても認められるものではありません。

こうした不適切な情報収集は、応募者を傷つけたり、人権を侵害することになります。

また、特別な理由のない健康診断や、不必要な検査も実施しないようにしなければなりません。

※「公正採用調査」において、不適切な事象があった場合は、福井労働局により事実確認、指導を行うこととしています。

●違反事業所数・違反件数

年　度	R5	R6	R7
違反企業数（割合）	15社(2.8%)	10社(2.2%)	8社(1.4%)
違反件数（割合）	16件(1.2%)	12件(0.8%)	8件(0.5%)

●不適切な質問の内訳（R7年度）

年　度	延べ件数	比率
家族の状況（家族構成、職業等）	9件	64.3%
本籍、出生地	0件	0.0%
短所、喫煙、交友関係	2件	14.3%
住宅状況	1件	7.1%
生活環境、家庭環境	0件	0.0%
その他	2件	14.3%
計	14件	

差別につながるおそれのない応募用紙

応募用紙については、各企業で独自に作成したものに就職差別につながるおそれのある事項が多い実態を踏まえ、新規高卒者に対しては、定められている「統一応募用紙」を、新規大学等卒業者には、厚生労働省が示している「参考例」に基づいた応募用紙を使用してください。

