

事業主・求職活動をされている皆さんへ

なくそう差別別調査
私たちみんなの力で
大阪府雇業者別調査等権利実現部

就職差別撤廃月間
6月1日～30日

働くのは、**私**!
就職差別
させない、
しない、

私自身を見てください。

応募提出書類として
戸籍簿（抄）本があった。

面接で、家族の構成、家族
の学歴・職業について
聞かれた、質問された。

面接でセクシャル・ハラ
スメントと思われる質問・
発言をされた。

自宅の近隣などで、家族
の状況・住居環境等や思想・
信条等を調査された。

一人ひとりの大切な情報を守るために
～大阪府個人情報保護条例～

就職差別
110番

TEL》 06-6210-9518 6月22日(水)～24日(金)まで
受付時間 午前10時～午後6時

E-mail》 rosei-g04@sbox.pref.osaka.lg.jp 月間中、随時受け付けます

就職差別についての問い合わせ・連絡は 大阪府商工労働部雇用推進室 <http://www.pref.osaka.jp/rosei/koseisaiyo/400-tepai-syusyosabe.html>

6月は就職差別撤廃月間です

www.pref.osaka.jp/rosei/koseisaiyo/400-tepai-syusyosabe.html

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。

日本国憲法でも「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べるのですが、そのためには求人企業が就職受験する求職者の適性・能力等を基準として、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。

こんなことが「公正な採用選考」に反します。

「本人に責任のない事項」「本来、自由であるべき事項」を質問することなどは、「公正な採用選考」に反します。

能力・適性に関係のない「本人に責任のない事項」を質問などすることは、「公正な採用選考」に反します。また、思想・信条や宗教など「本来、自由であるべき事項」についても同様に、面接時に質問することや応募提出書類等の質問記載項目とすることも「公正な採用選考」に反します。

これらの事柄に関する質問については、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」に反する問題事象となります。

《就職差別につながる質問項目》

[本人に責任のない事項]

- ①本籍や生い立ち、出生地、学歴に関すること。
- ②家族構成や家族の学歴・職業・地位・収入など、家族に関すること。
- ③住宅状況、生活環境・家庭環境に関すること。

[本来、自由であるべき事項]

- ④宗教に関すること。
- ⑤思想・信条に関すること。（支持政党、尊敬する人物、社会運動、購読新聞・愛読書など）

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）に反します。

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、発言等は、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反します。

【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）に反します。

戸籍謄（抄）本の提出を求めることは、公正採用選考に反します。

求人応募時に戸籍謄（抄）本の提出を求めることは、応募者本人の本籍地から「生まれ」「ところ」を調べることになり、部落差別にもつながるものです。

また、採用内定後であっても、合理的な理由なく画一的に提出を求めることは、「生まれ」「ところ」により不当な取扱いが生じる恐れがあり、問題があると言えます。

身元調査を行うことは、公正採用選考に反します。

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」を言います。従って身元調査は、本人の適性・能力等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。

具体的な必要理由と応募者への説明もなく、一律的に「血液検査」や「色覚検査」等を実施することは、公正採用選考に反します。

採用選考時に具体的な必要理由と応募者への説明もなく、一律的に「血液検査」や「色覚検査」等を実施することは、仕事上、何ら影響のない応募者の健康情報を把握し、そのことが合否判断にまで影響を与える可能性も有り、結果として公正な採用選考に反することになります。

特定の人々を排除するような採用選考は、「公正な採用選考」に反します。

採用方針、採用計画のなかで、同和関係者、在日韓国・朝鮮人など特定の人々を結果的にしても排除してしまうことは、「公正な採用選考」に反します。

例えば、身元調査を行ったり、在日韓国・朝鮮人の方々に「日本名を使用すること」を条件としたり、障がい者に対し職務遂行上、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「性同一性障がい」であることで採用から排除することなどが、特定の人々を排除することにつながります。

新たな「部落地名総鑑」が発覚一しない！させない！身元調査一

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、差別身元調査が行われていた可能性が危惧され、ひいては就職差別につながる恐れも含まれています。

事業主の皆さんには、「職業安定法第5条の4（求職者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、差別身元調査に関する営業上の勧誘等があった場合には、直ちに情報の提供方、お願いいたします。

【情報提供先：大阪府雇用推進室 TEL06-6210-9518 又は大阪労働局職業対策課 TEL06-4790-6313】


働くのは私！私自身を見てください。

◆ 実際にあった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等>

- 会社説明会で「私の生い立ち」というアンケートが配布され、その場で記載を求められ回収された。その記載項目には、「家族の構成・職業・健康状態」「自宅付近の略図」等があった。
- インターネット求人情報で、会社の資料を請求しようとしたところ、エントリーシートに「家族構成」等の記載欄があった。

<面接時における問題ある質問項目等>

- 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。
- 宗教について聞かれた。

【解 説】

求人企業によっては、「JIS規格履歴書」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・エントリーシート等には「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・環境等）「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・能力等と関係のない「本人に責任のない事項」「本来、自由であるべき事項」に関わる質問をすることは、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「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」等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」等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、女性に対して結婚・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）を行うこともまた男女雇用機会均等法に反します。

「なぜ、こんなこと聞くの？」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」の期間中に「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、当該企業に対して確認のうえ、必要に応じて啓発指導等を行います。

【電話開設期間】 6月22日(水)～24日(金)

●相談時間 午前10時～午後6時

●電話番号 06-6210-9518

【E-メール相談】 6月中随時

●アドレス エルジー
rosei-g04@sbox.pref.osaka.lg.jp